



ОСНОВНО УЧИЛИЩЕ „ХРИСТО БОТЕВ” – С. МИЛКОВИЦА

ОБЩ. ГУЛЯНЦИ, ОБЛ. ПЛЕВЕН

ул. „Пейо Яворов” №10 А , gsm 0897821397

e_mail: info-1500804@edu.mon.bg

УТВЪРЖДАВАМ:

ГАЛЯ ДАНЧЕВА

Директор на ОУ „Христо Ботев”
с. Милковица



ПРОГРАМА

ЗА

ПОДКРЕПА НА ПЕДАГОГИЧЕСКИ СПЕЦИАЛИСТИ

(НАСТАВНИЧЕСТВО)

В ОУ „ХРИСТО БОТЕВ” С. МИЛКОВИЦА

Настоящата програма е приета с решение на Педагогически съвет № 12 / 11.09.2024 г. и утвърден със Заповед № РД – 16 – 671 / 13.09.2024 г. на директора на ОУ „Христо Ботев” с. Милковица

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Наставничеството е мощен и популярен начин за подпомагане на хората да научават много и нови неща относно личните и професионалните си умения.

Програмата за подкрепа на педагогическите специалисти чрез наставничество се прилага за педагогически специалисти:

- ❖ постъпили за първи път на работа в системата на предучилищното и училищното образование;
- ❖ назначени за първи път на нова длъжност;
- ❖ за заемащи длъжност след прекъсване на учителския си стаж по специалността за повече от две учебни години;

Ползите от прилагането на програмата за наставничество са:

- ❖ за посочените по-горе педагогическите специалисти: достъп до знания, опит и подкрепа от наставник; засилено лично и професионално благополучие поради намалено напрежение по време на адаптацията; повишено самочувствие и самоуважение; подкрепа за успешно кариерно развитие в образователната система.
- ❖ за наставника: разпознат като учител с добри практики; възможност за обмяна на добри практики; обогатяване на професионалния опит.
- ❖ за директора: наличие на подкрепа при въвеждане на новоназначени учители в училищната среда и култура; използване на по-добри педагогически практики на територията на училището; намаляване на времето за управление на човешките ресурси (подбор, преназначаване, решаване на конфликти, обучение и др.).
- ❖ за учениците: поставяне на фокус върху потребностите на ученика, а не върху собственото оцеляване; повишена приемственост поради намалено текучество на преподаватели; по-добри учители, които са по-малко авторитарни и доминиращи; учители, използващи по-широк спектър от техники и стратегии за мениджмънт на класа.
- ❖ за училището: запазване на най-добрите, най-креативните учители; запазване на опитни учители, които да намерят ново предизвикателство и възможност за растеж в качеството си на ментори; положителна училищна култура; създаване и развитие на професионални общности.

ОСНОВНА ЦЕЛ НА ПРОГРАМАТА:

- Получените професионални знания да се превърнат в умения чрез подходящо подбрани интервенции, така че след края на процеса на наставничество, педагогическите специалисти могат да правят нещата, а не само да знаят как се правят.

ЗАДАЧИТЕ НА НАСТАВНИЧЕСТВОТО СА СВЪРЗАНИ С ТОВА ДА:

- ❖ ускори процеса на адаптация на педагогическите специалисти към организационната култура, към установените традиции и правила на поведение в образователната институция;
- ❖ ускори процеса на овладяване на професионални умения, като се подпомага развитието на способностите за самостоятелно, съзнателно и творческо отношение при изпълнение на задълженията;
- ❖ повиши уменията на новоназначени учители за мениджмънт на класа и класната стая, техники и стратегии на преподаване и по този начин да се осигури по-качествен образователен процес.

МЕХАНИЗЪМ ЗА РЕАЛИЗАЦИЯ НА НАСТАВНИЧЕСТВОТО

1. Наставничество се организира за педагогически специалисти:

1.1. постъпили за първи път на работа в системата на предучилищното и училищното образование;

1.2. назначени за първи път на нова длъжност;

1.3. за заемащи длъжност след прекъсване на учителския си стаж по специалността за повече от две учебни години;

2. Наставничество започва в срок до два месеца от встъпването в длъжност и продължава до приключване на учебната година.

3. Наставникът и наставляваният се определят със Заповед на Директора на училището.
4. Преди започването на съвместната дейност наставникът и наставляваният попълват анкетна карта (приложение 1, приложение 2).
5. Между наставника и наставлявания се сключва споразумение за съвместна дейност (приложение 3).
6. Наставничеството се реализира съгласно индивидуален план-график за действие, изработен в съответствие с изведените дефицити и потребности на наставлявания (приложение 4).
7. За всяка реализирана дейност/дейности се изготвя протокол от срещата (приложение 5).
8. Наставническият цикъл приключва с попълване на анкета от наставника и наставлявания за оценка на програмата за наставничество (приложение 6, приложение 7).
9. При приключване на периода за наставничество наставникът изготвя отчет (приложение 8).

ФОРМИ ЗА НАСТАВНИЧЕСТВО

- индивидуална работа (индивидуални консултации, практически занятия);
- групова работа (групово консултиране, групови дискусии, делови игри и др.)

ДЕЙНОСТИ:

- ❖ **Първоначална среща:** запознаване с Програмата за наставничество в училище; обсъждане и сключване на споразумение за съвместна дейност; обсъждане сферите на дейност за подпомагане, обсъждане и изработване на индивидуален план-график за действие;
- ❖ **Провеждане на периодични срещи:** индивидуални консултации; наблюдение на учебен час; съвместно преподаване; даване на насоки; разрешаване на конкретен казус; разясняване на нормативен документ; практическа работа по попълване, водене и изготвяне на училищна и учебна документация;
- ❖ **Е-наставничество:** използване на електронна поща, социална мрежа, Skype;
- ❖ **Заклучителна среща**

Оценка на потребностите на наставника

Моля, изберете отговор, който най-близко показва нивото на необходимостта от помощ в областите, описани във всяка позиция.

Възможните отговори:

А. Малко или нямам нужда от помощ в тази област

Б. Някаква нужда от помощ в тази област

В. Умерена нужда от помощ в тази област

Г. Висока необходимост от помощ в тази област

Д. Много висока нужда от помощ в тази област

1. Получаване на допълнителна информация за това, което се очаква от мен като наставник
2. Събиране на данни от наблюдение в класната стая
3. Определяне на потребностите на наставявания
4. Развитие на междуличностни умения, които подпомагат процеса на наставничеството
5. Мениджмънта на класната стая/класа
6. Ефективни стратегии на преподаване
7. Прилагане на ефективни техники за обучение на възрастни, за да се улесни професионалното развитие на наставявания
8. Адаптиране на наставявания към училищната култура
9. Управление на дисциплината в паралелката
10. Изработване на индивидуален план за професионално и кариерно развитие
11. Намиране на ресурси и материали
12. Осигуряване на емоционална подкрепа
13. Съвместно преподаване
14. Управление на времето
15. Прилагане на стратегии за решаване на проблеми
16. Мотивиране на учениците
17. Работа с деца със СОП
18. Работа с ученици в риск
19. Работа с изявени ученици
20. Подпомагане на наставявания за оценка на напредъка на учениците
21. Подпомагане на наставявания за изработване на план за индивидуална работа

Оценка на потребностите на наставявания

Моля, изберете отговор, който най-близко показва нивото на необходимостта от помощ в областите, описани във всяка позиция.

Възможните отговори:

А. Малко или нямам нужда от помощ в тази област

Б. Някаква нужда от помощ в тази област

В. Умерена нужда от помощ в тази област

Г. Висока необходимост от помощ в тази област

Д. Много висока нужда от помощ в тази област

1. Получаване на допълнителна информация за това, което се очаква от мен като учител
2. Комуникация с директор
3. Комуникация с други учители
4. Комуникация с родителите
5. Организиране на учебната среда и управление на моята класна стая
6. Поддържане на дисциплината
7. Намиране на ресурси и материали
8. Управление на времето
9. Оценка на напредъка на учениците
10. Мотивиране на учениците
11. Работа с ученици със СОП
12. Работа с ученици в риск
13. Работа с изявени ученици
14. Запознаване и разбиране на учебните програми
15. Разработване на тематични разпределения
16. Работа с училищна и учебна документация
17. Използване на разнообразни стратегии, техники и методи на преподаване
18. Справяне със стреса
19. Оценка на труда на учителя
20. Съвместно преподаване
21. Екипна работа

Споразумение за съвместна дейност

Днес,, в ОУ „Христо Ботев”, с.Милковица между:

.....
(трите имена на наставника)
(длъжност)

и

.....
(трите имена на наставлявания)
(длъжност)

като признават необходимостта от наставничество и сътрудничество в процеса на работа, с цел ускоряване процеса на адаптация на учители към организационната култура, към установените традиции и правила на поведение в образователната институция и овладяване и развитие на професионални компетентности се споразумяват за следното:

.....
.....
.....
.....
.....

Наставник:

Наставляван:

ИНДИВИДУАЛЕН ПЛАН-ГРАФИК ЗА ДЕЙСТВИЕ ЗА НАСТАВНИЧЕСТВО

<i>№</i>	<i>тема</i>	<i>срок</i>
1.	Работна среда (професионални отговорности, ангажменти и права, място на работа, налични ресурси, организационна структура). Канали за комуникация в училищната организация	октомври
2.	Училищна и учебна документация	октомври
3.	Организиране на учебната среда и управление на класната стая	октомври
4.	Оценка на напредъка на учениците (текущо, срочно и годишно). Формиращо оценяване.	октомври
5.	Взаимно наблюдение на уроци и структурен анализ. самоподготовка и занимания по интереси. Структурен анализ на различните форми на работа. Съвместно преподаване	ноември януари март
6.	Използване на разнообразни стратегии, техники и методи на преподаване / Използване на разнообразни стратегии, техники и методи на работа в часовете за самоподготовка и в заниманията по интереси	ноември
7.	Техники и стратегии за консултиране на ученици и работа с родители	ноември
8.	Правилен подбор на задачи и упражнения в урока и задачи и упражнения за самостоятелна работа / Правилен подбор на задачи и упражнения за самостоятелна, индивидуална, допълнителна, групова и диференцирана работа	декември
9.	Намиране на ресурси и материали	декември
10.	Справки и формуляри за отчитане на резултатите от обучението / дейностите в ГЦОУД в края на срока/годината (попълване, анализ, обработка)	януари/май
11.	Работа с деца със СОП, деца в риск и с изявени ученици	февруари
12.	Управление на дисциплината в паралелка/група. Стратегии за решаване на проблеми	февруари
13.	Възможности за прилагане на проектно-ориентирано и интердисциплинарно обучение	март
14.	Споделяне на добри практики за прилагане на ИКТ и интерактивни методи.	март
15.	Извънкласни и извънучилищни дейности. Дейности в извънучилищна среда	април
16.	Управление на времето и справяне със стреса	април
17.	Инструменти и механизми за проучване нагласите на учениците за включване в групи от РП/ДП/занимания по интереси/спортни дейности/извънкласни дейности и др.	май
18.	Попълване на анкетна карта от наставника и наставявания за оценка на менторската програма	юни
19.	Заклучителна среща	юни

ПРОТОКОЛ ОТ ПРОВЕДЕНА СРЕЩА

Дата: _____

Какво важно нещо научихте днес?

Кое е това познание, умение или опит, което ще използвате във вашата работа?

Има ли нещо, което според вас е трябвало да бъде направено по различен начин в днешната среща?

Моля, довършете следното изречение: Бих желал/а да имам повече информация за или практика за

Цялостна оценка на днешните сесии, като 1 е най-ниската стойност, а 10 – най-високата (оградете една стойност).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Оценка на програмата за наставничество от наставника

Моля, отговорете на следните твърдения с помощта на скалата от 1 до 5, като 1 е неефективно, 2 – по-скоро неефективно, 3 – трудно ми е да преценя, 4 – по-скоро ефективно и 5 е ефективно.

1. Почувствах се добре подготвен да бъда наставник следвайки програмата за наставничество
 1 2 3 4 5

2. Имах възможност да предоставя насоки за работа на наставявания в следните сфери:

- Планиране, подготовка и провеждане на урок 1 2 3 4 5
- Оценяване на учениците 1 2 3 4 5
- Мениджмънт на класа и класната стая 1 2 3 4 5
- Стратегии, техники и методи на преподаване 1 2 3 4 5
- Намиране на ресурси 1 2 3 4 5
- Работа с деца със СОП и изявени ученици 1 2 3 4 5
- Работна среда 1 2 3 4 5
- Канали за комуникация 1 2 3 4 5
- Училищна и учебна документация 1 2 3 4 5
- Взаимодействие и работа с родители 1 2 3 4 5
- Извънкласни и извънучилищни дейности 1 2 3 4 5

3. Създадох условия за обратна връзка по време на съвместната работа
 1 2 3 4 5

4. Имах възможност да науча неща, които ми помагат да подобря собствената си работа и да усъвършенствам професионалните си компетентности
 1 2 3 4 5

5. Почувствах професионално израстване като учител
 1 2 3 4 5

6. Най-полезните за мен теми бяха

7. Най-малко полезните теми за мен бяха

8. Моите предложения за подобряване на програмата за наставничество:

Оценка на програмата за наставничество от наставлявания

Моля, отговорете на следните твърдения с помощта на скалата от 1 до 5, като 1 е неефективно, 2 – по-скоро неефективно, 3 – трудно ми е да преценя, 4 – по-скоро ефективно и 5 е ефективно.

1. Почувствах, че учителят-наставник е добре подготвен и способен да бъде наставник
1 2 3 4 5
2. Получих достатъчно насоки от учителя-наставник в следните сфери:
 - Планиране, подготовка и провеждане на урок 1 2 3 4 5
 - Оценяване на учениците 1 2 3 4 5
 - Мениджмънт на ученическия клас 1 2 3 4 5
 - Стратегии, техники и методи на преподаване 1 2 3 4 5
 - Намиране на ресурси 1 2 3 4 5
 - Работа с деца със СОП и изявени ученици 1 2 3 4 5
 - Работна среда 1 2 3 4 5
 - Канали за комуникация 1 2 3 4 5
 - Училищна и учебна документация 1 2 3 4 5
 - Взаимодействие и работа с родители 1 2 3 4 5
 - Извънкласни и извънучилищни дейности 1 2 3 4 5
3. Получих полезна обратна връзка по време на съвместната работа
1 2 3 4 5
4. Почувствах се комфортно на работното си място и мога свободно да потърся помощ и подкрепа от директор/учители/други педагогически специалисти
1 2 3 4 5
5. Научих неща, които ми помагат за професионалното и кариерното ми израстване
1 2 3 4 5
6. Най-полезните за мен теми бяха

7. Най-малко полезните теми за мен бяха

8. Моите предложения за подобряване на програмата за наставничество:

ОТЧЕТ

За работата по програмата за наставничество за учебната.....

Наставник.....

Наставляван.....

I. Основна цел: Получените професионални знания да се превърнат в професионални компетентности чрез подходящо подбрани интервенции, така че след края на процеса на наставничество, педагогическите специалисти да могат да правят нещата, а не само да знаят как се правят

II. Дейности и резултати от индивидуалния план-график за действие

Дата	Дейност - Акценти	Резултати

III. Сътрудничество с други организации, институции, лица

IV. Констатации и изводи:

.....

Наставник: