



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 утвърдена

със Заповед № РД – 16 – 677 / 11.09.2025 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 наставяваният се определят със Заповед на Директора на училището.
4. Преди започването на съвместната дейност наставникът и наставяваният попълват анкетна карта (приложение 1, приложение 2).
5. Между наставника и наставявания 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 наставявания (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 наставявания 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:

A. Малко или нямам нужда от помощ в тази област

B. Някаква нужда от помощ в тази област

B. 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 карьерно 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 наставлявания

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

№	тема	срок
1.	Работна среда (професионални отговорности, ангажименти 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 / Правилан 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 изяви 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 наставлявания 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 наставлявания 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: