ОСНОВНО УЧИЛИЩЕ "ЙОРДАН ЙОВКОВ" – ЯМБОЛ
✉ 8600, гр. Ямбол, обл. Ямболска, ул. "Тимок" 3; ☎66-94-26 – директор, 6694-27 – канцелария

ПРОГРАМА
за наставничество

I. Общи положения:

1. Настоящата програма регламентира дейността на ОУ „Йордан Йовков" в процеса на наставничество на педагогическите специалисти, което засяга интересите на следните взаимодействащи си субекти в образователната институция:

1.1. новоназначени учители, които нямат педагогически стаж до момента на назначаването им;

1.2. учители получили ниски резултати на оценяването;

1.3. учителите – наставници (старши учители и главни учители, определени със заповед на директора на училището);

1.4. училището в качеството си на организация-работодател.

2. Разработването на програмата е подчинено на разбирането, че наставничеството е доброволно партньорство между педагогически специалисти, при което учителят-наставник оказва индивидуална подкрепа за професионално усъвършенстване и кариерно развитие на наставлявания и се основава на принципа на взаимно доверие и разбиране.

II. Цели на наставничеството:

1. Основна цел: Оказване на методическа и организационна подкрепа на новоназначени учители и учители, получили ниски резултати на оценяването.

2. Подцели:

2.1. Новоназначени учители

а) подпомогне адаптацията на новоназначения учител за преодоляване на стреса от новия статус, повишаване на собствената му мотивация и формиране на ценности и поведение, характерни за образователната институция;

б) ускоряване процеса на професионално усъвършенстване, с оглед придобиване на способност за самостоятелно и ефективно изпълнение на задълженията по длъжностна характеристика, с цел намаляване на риска от преждевременно излизане от системата;

в) подобряване качеството на работа, чрез овладяване на различни умения и компетентности, свързани с дейността на образователната институция, индивидуално разработване на решения за различни проблемни ситуации, поемане на отговорност;

г) оказване на методическа и/или административна подкрепа на новоназначения учител при изпълнението на задълженията му като класен ръководител и др.;

д) принос за успешното адаптиране на младия учител към организационна култура, за усвояването на най-добрите традиции на училището, съзнателно и творческо отношение към задълженията на учителите.

2.2. Учители получили ниски резултати на оценяването

а) оказване на индивидуална методическа, организационна и психологическа подкрепа на учителя, получил ниски резултати за периода в хода на изпълнение на професионалните задължения;

б) ускоряване на процеса на професионално развитие за придобиване на знания и умения, съответстващи на професионалния им профил;

в) повишаване мотивацията за усъвършенстване и подобряване на резултатите от работата.

III. Организация на дейността:

1. Изготвяне на анализ на:

1.1. потребностите на новоназначения учител чрез различни форми – проучване, тестване, анкета или интервю, за установяване на готовността на младия учител за участие в процеса на наставничество и определяне на трудностите, които той изпитва или очаква да изпита при адаптацията си към професията.

1.2. причините довели до ниските резултати на учителя при оценяването и разработване на план за методическо и организационно подпомагане на педагогическия специалист.

2. Обсъждане и формиране на менторинг двойката „наставник – учител", определяне целите на взаимодействието, изграждане на доверителни отношения, определяне на задълженията, правомощията на двете страни, идентифициране на дефицитите в уменията и навиците на младия учител и учителя, получил ниски резултати.

3. Разработване на персонален план с определяне на целите и формите за:

3.1. адаптация на база направения анализ на потребностите и оценката на силните и слабите страни за промяна на професионалните умения на младия специалист, по два критерия: настоящи компетентности и бъдещи, за да се адаптира към средата;

3.2. методическо и организационно подпомагане на съответния педагогически специалист, получил ниски резултати при оценяването.

4. Разработване на график за действие за провеждане на дейностите по плана и периодични срещи/разговори между наставник и учител за преглед и анализ на извършените дейности, при необходимост за промяна или актуализиране на графика и попълване на отчетна карта.

5. Изготвяне на анализ и оценка за определяне равнището на професионалната адаптация на наставляваните и степента на тяхната готовност за изпълнение на функционалните задължения – сравнение на получените резултати с поставените цели.

6. Разработване на механизъм за осъществяване на мониторинг на процеса на наставничеството, получаване на обратна информация от наставляваните за степента на удовлетвореност от процеса и оценка реализацията на целите и внасяне на корекции в програмата

IV. Дейности в изпълнение на целите:

7. Методическо подпомагане на наставляваните при установени дефицити на компетентности, свързани с професионално-педагогическата подготовка на учителя при:

7.1. прилагане на компетентностния подход в обучението чрез разнообразие от методи и технологии;

7.2. диагностициране на пропуски в овладяването на учебното съдържание и прилагане на консултативния подход в разнообразни по характер дейности за допълнителна подкрепа на ученици;

7.3. използване ефективно на информационни и комуникационни технологии в процеса на синхронно обучение в електронна среда;

7.4. практическата насоченост на обучението; ориентация към резултати; добавена стойност;

7.5. умението за самооценяване, фокусирано върху подобряване на качеството на преподаване и учене и на стандартите за постижения/резултати в образователната институция;

7.6. изготвяне на тестове, подбор на дидактически материали, разпределение на времето в учебния час, адаптиране на учебното съдържание за овладяване в рамките на учебния час, дозиране и т.н.

7.7. активизиране вниманието на учениците за предстоящата работа; ангажиране на всички в класа с учебна работа; създаване на интерес и мотивация за урочната работа; мотивация на изоставащите ученици; овладяване на дисциплината в класа, работа с учениците със СОП и т.н.

7.8. подходи за осъществяване на споделено преподаване съвместно с друг учител /други учители в рамките на един учебен час по една тема от учебното съдържание.

8. Подпомагане наставляваните при установени затруднения относно:

8.1. ефективни взаимоотношения с другите учители, класен ръководител, педагогическия съветник, психолога, социалния работник, ресурсния учител, логопеда, в подкрепа на ученици, имащи нужда от съдействие за преодоляване образователни пропуски, на емоционални състояния и проблемно поведение;

8.2. установяване на ефективни взаимоотношения с родителите и представители на семейната общност по повод овладяване на учебното съдържание и поведенчески

прояви на учениците;

8.3. прилагане на методи и техники за превенция и справяне с конфликтни ситуации, агресия в класната стая и останалите пространства от територията на училището;

8.4. информацията и документите за системата на предучилищното и училищното образование според изискванията на Наредба № 8 от 11.08.2016 г.;

8.5. планирането на часа на класа, организирането и провеждането на родителска среща;

8.6. провеждането на консултации с изоставащи и напреднали ученици, осъществявани в извънучебно време;

8.7. преподаване в хетерогенна среда, включваща културни и образователни различия.

9. Подпомагане наставляваните в усвояване и изграждане на ценни кариерни умения, необходими за професионално израстване (лична мотивация, техническа компетенция и желание за развитие, инициативност, умения да презентира себе си, работа в екип, меките умения, управление на времето, развиване на самостоятелно критично мислене и др.).

10. Оказване на индивидуална подкрепа, чрез личния опит на наставника, като:

10.1. осигурява на наставлявания възможност да наблюдава провежданите от него учебни занятия и обсъжда с него използваните подходи и методики;

10.2. съвместно разработва уроци;

10.3. подготовка за реализиране на открити уроци.

11. Подкрепа и мотивиране за включване на наставляваните, с пряко участие в:

11.1. колективни и групови форми - заседанията на Педагогическия съвет, кръгли маси, конференции, семинари, методически обединения, дискусии и др.;

11.2. училищни и извънучилищни мероприятия, празници, фестивали, състезания, форуми и други събития от училищния живот;

11.3. работа по проекти и национални програми.

IV. Очаквани резултати:

1. Професионална адаптация на младия учител към условията на работа, към колектива, трудовата дисциплина, правилата и нормите в организацията, общуването с учениците, колегите, родителите, културна общественост и други социални групи.

2. Разгръщане на професионалната компетентност на младите учители на новото работно място, развитие на притежаваните специализирани познания в предметната област и методиката на преподаване на предмета.

3. Повишаване на професионалната компетентност и мотивацията за усъвършенстване

на педагогическите специалисти, показали ниски резултати при оценяването.

4. Изградена професионална общност, взаимоотношения на взаимопомощ и подкрепа за професионално и отговорно изпълнение на възложената работа.

V. Ползите от наставничеството:

1. За наставляваните: получаване на практически съвети, поощрение и подкрепа; развитие на самоуважение; възможност да се учи от опита на другите; развитие на знания, умения и компетентности; възможност за обратна връзка и споделяне на проблеми; достъп до позитивни ролеви модели и поведение; изграждане на доверие и самочувствие; мотивация за бъдещо професионално и личностно развитие и др.

2. За наставниците: развива собствените си познания, умения и възможности в смисъла на: подобряване на уменията за общуване; повишаване на професионалния опит и удовлетвореност от работата; предоставяне на възможност за развитие на управленски умения; нови перспективи за персонална реализация; възможност за оценка и анализ и др.

3. За образователната институция: задържане на кадрите /намаляване на текучеството; бърза адаптация /мотивация и удовлетвореност от работата; подобряване на междуличностните отношения; стремеж към високи цели;

VI. Административни и финансови аспекти

1. Наставничеството на новоназначени учители, които нямат педагогически стаж до момента на назначаването им и на учители получили ниски резултати на оценяването се организира в рамките на вътрешноинституционалната квалификация, като директорът определя със заповед съответните наставници.

2. Учителят-наставник следва да:

2.1. заема длъжността главен/старши учител и да има не по-малко от 5 години работа в училището;

2.2. притежава отлични професионални умения и високи постижения и резултати в работата си;

2.3. познава нормативните актове и вътрешноучилищните документи, необходими за изпълнението на възложената работа;

2.4. се ползва с авторитет и уважение сред колегите си, администрацията, учениците и родителите;

2.5. дава и да търси обратна връзка от младия специалист/наставлявания;

2.6. използва своя професионален и жизнен опит, за да подпомогне учителя да овладее професията и/или да подобри своето представяне и професионални знания и умения;

2.7. представя необходимата информация по достъпен и разбираем начин;

2.8. има желание да подпомага професионалното развитие на други учители;

3. Документация:

3.1. план за методическа и организационна подкрепа;

3.2. отчетна карта;

3.3. доклад-анализ за резултатите от наставничеството;

3.4. доклади от мониторинг и др.;

3.5. анкети за проучване нагласите, удовлетвореността и др.

4. На учителя-наставник се заплаща ДТВ по реда на ВПРЗ в училището въз основа на заповед на директора на училището.

ЗАКЛЮЧИТЕЛНА ЧАСТ

§ 1. Програмата за наставничество на ОУ „Йордан Йовков“ за учебната 2026/2027 година е приета с Решение , взето с Протокол № 8/10.09 2026 г. от заседание на Педагогическия съвет и е утвърдена със Заповед № ...../11. 09. 2026 г. на директора.

§ 2. Програмата за наставничество на ОУ „Йордан Йовков“ влиза в сила от датата на утвърждаването ѝ със заповед на директора.

§ 3. Програмата за наставничество на ОУ „Йордан Йовков“ може да бъде актуализирана при условията и по реда, по който е приета.

Мима Кондова
Директор на ОУ „Йордан Йовков“
гр. Ямбол