****

**О ОУ”ВАСИЛ ЛЕВСКИ”-с. ЯБЪЛКОВО, общ. ДИМИТРОВГРАД**

**ул.”Васил Левски”№ 24; имейл: info-2602016@edu.mon.bg;**

**УТВЪРДИЛ!**

**/ заповед № 59 / 10.10.24 г. /**

**ДИРЕКТОР: П**

**(Десислава Джангозова)**

|  |
| --- |
| **ПРОГРАМА**  **за наставничество**  **I. Общи положения**:  1. Настоящата програма регламентира дейността на ОУ „Васил Левски“*,* с. Ябълковов процеса на наставничество на педагогическите специалисти, което засяга интересите на следните взаимодействащи си субекти в образователната институция:   * 1. новоназначени учители, които нямат педагогически стаж до момента на назначаването им;   2. учители получили ниски резултати на атестирането;   3. учителите – наставници (старши учители и главни учители, определени със заповед на директора на училището);   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 наставляванияи 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 атестирането.  **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 атестирането**  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 атестирането и разработване на план за методическо и организационно подпомагане на педагогическия специалист.   1. 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. 2. 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 атестирането.   1. 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. 2. 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. 3. 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:**   1. Методическо подпомагане на наставляваните при установени дефицити на компетентности, свързани с професионално-педагогическата подготовка на учителя при:    1. прилагане на компетентностния подход в обучението чрез разнообразие от методи и технологии;    2. диагностициране на пропуски в овладяването на учебното съдържание и прилагане на консултативния подход в разнообразни по характер дейности за допълнителна подкрепа на ученици;    3. използване ефективно на информационни и комуникационни технологии в процеса на синхронно обучение в електронна среда;    4. практическата насоченост на обучението; ориентация към резултати; добавена стойност;    5. умението за самооценяване, фокусирано върху подобряване на качеството на преподаване и учене и на стандартите за постижения / резултати в образователната институция;    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. 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.    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. 2. Подпомагане наставляваните при установени затруднения относно:    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;    2. установяване на ефективни взаимоотношения с родителите и представители на семейната общност по повод овладяване на учебното съдържание и поведенчески прояви на учениците;    3. прилагане на методи и техники за превенция и справяне с конфликтни ситуации, агресия в класната стая и останалите пространства от територията на училището;    4. информацията и документите за системата на предучилищното и училищното образование според изискванията на Наредба № 8 от 11.08.2016 г.;    5. планирането на часа на класа, организирането и провеждането на родителска среща;    6. провеждането на консултации с изоставащи и напреднали ученици, осъществявана в извънучебно време;    7. преподаване в хетерогенна среда, включваща културни и образователни различия. 3. Подпомагане наставляваните в усвояване и изграждане на ценни кариерни умения, необходими за професионално израстване (лична мотивация, технична 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.). 4. Оказване на индивидуална подкрепа, чрез личния опит на наставника, като:    1. осигурява на наставлявания възможност да наблюдава провежданите от него учебни занятия и обсъжда с него използваните подходи и методики;    2. съвместно разработва уроци;    3. наблюдава учебни занятия, провеждани от наставлявания;    4. подготовка за реализиране на открити уроци. 5. Подкрепа и мотивиране за включване на наставляваните, с пряко участие в:    1. колективни и групови форми - заседанията на Педагогическия съвет, кръгли маси, конференции, семинари, методически обединения, дискусии и др.;    2. училищни и извънучилищни мероприятия, празници, фестивали, състезания, форуми и други събития от училищния живот;    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 атестирането.  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 атестирането се организира в рамките на вътрешноинституционалната квалификация, като директорът определя със заповед съответните наставници. 2. Учителят-наставник следва да:    1. заема длъжността главен/старши учител и да има не по-малко от 5 години работа в училището;    2. притежава отлични професионални умения и високи постижения и резултати в работата си;    3. познава нормативните актове и вътрешноучилищните документи, необходими за изпълнението на възложената работа;    4. се ползва с авторитет и уважение сред колегите си, администрацията, учениците и родителите;    5. дава и да търси обратна връзка от младия специалист/наставлявания;    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;    7. представя необходимата информация по достъпен и разбираем начин;    8. има желание да подпомага професионалното развитие на други учители; 3. Документация:    1. план за методическа и организационна подкрепа;    2. доклад-анализ за резултатите от наставничеството; 4. На учителя-наставник се заплаща ДТВ по реда на ВПРЗ в училището въз основа на заповед на директора на училището.   **ДИРЕКТОР**:  **п**  */ Десислава Джангозова /* |
|  |