



Враца 3000

ул. "Ген. Леонов" № 37

Канцелария: (092) 62 21 75

Директор: (092) 62 35 49, (0888) 720 810

www.hristobotev.org

e-mail: hrbotev@mail.bg

Приложение към т. 1

ПЛАН
ЗА ПРИЛАГАНЕ НА СИСТЕМА
ЗА НАСТАВНИЧЕСТВО В
СРЕДНО УЧИЛИЩЕ „ХРИСТО БОТЕВ“
ГРАД ВРАЦА
УЧЕБНА 2023/2024 ГОДИНА

Планът е приет от Педагогическия съвет на проведено заседание на 12.09.2023 г. с протокол № 17 и е утвърден със заповед на директора с № РД-12-2095/14.09.2023 г.

I. ВЪВЕДЕНИЕ

Програмата за прилагане на система за наставничество в Средно училище „Христо Ботев“ – Враца е изготвена на основание чл. 6, т.4 и чл. 7, т.5 и чл. 40 от Наредба №15 от 22.07.2019 г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти на МОН.

Разработване и въвеждане на програмата за наставничество е свързана с овладяване изпълнението на задачи, имащи отношение към организацията на учебния процес. Към тези задачи се включват съдействие за изготвяне на училищни планове или участие в училищното оценяване, анализ на преподавателската практика, участие в педагогически съвети и изпълнение на техните решения, функцията на класен ръководител, водене на извънкласна и извънучилищна дейност и участие във външни оценявания, отговорностите, свързани с Кодекса на труда, дисциплината и поведение на педагогическите специалисти на работното място. Това ще допринесе за повишаване професионализма на младите и новоназначени учители и намаляване на стреса от изпълнението на нетипични дейности.

Въвеждането на програмата за наставничество е свързана и с определяне условията и реда за организиране и провеждане на практическата подготовка на стажант-учители.

II. ОБЩА ИНФОРМАЦИЯ

Наставникът е "Човек, който оказва помощ на друг човек и го съветва в определен период от време". Наставникът е винаги някой, който помага, насочва, подкрепя, съветва някой друг.

Наставничеството е процес на направление на някого от някой друг, който е способен да използва неговите знания и опит. Това е доброволна връзка между двама, която цели да подобри придобиването на нови умения и опит, както и личностното развитие на човек. Наставничеството е процес на взаимно сътрудничество; процес, който изисква определен период от време - например една учебна година.

Наставляваният е някой, който търси по свое желание и получава помощ, ориентиране, подкрепа и съветване от друг човек.

Наставници на млади и новопостъпили учители и педагогически специалисти могат да бъдат главни учители, старши учители, педагогически съветници и други педагогически специалисти.

Наставници на стажант-учители могат да бъдат лица, заемащи длъжността „старши учител“ и „главен учител“.

III. НАСТАВНИЦИ И НАСТАВЛЯВАНИ

Обект на наставничеството са новоназначени педагогически специалисти, които нямат необходимия професионален опит за заеманата длъжност или имат нужда от подкрепа в процеса на адаптация към изискванията на новото работно място. Адаптацията предполага и включване в широка система от отношения вътре в училището като цяло.

Обект на наставничество могат да бъдат и стажант-учители – студенти от ВТУ „Св. св. Кирил и Методий“ – гр. Велико Търново, филиал Враца.

Един "учител-наставник" може да ръководи не повече от двама "стажант-учители".

Основни функции на наставниците:

- Учителят-наставник ръководи практическата подготовка на "стажант-учителя", като:
 - представя годишното тематично разпределение по образователни направления на учебния предмет (учебни предмети) или модул;
 - показва различни видове педагогически ситуации или уроци;
 - консултира и участва при планирането, разработването на урока или на педагогическата ситуация, като съблюдава спазването на програмната система или на учебната програма, подпомага формулирането на целите, избора на методи и техники на преподаване, одобрява ги и помага за осъществяването им;
 - запознава стажант-учителя с характеристиката на групите или на паралелките, в които самостоятелно ще провежда образователен процес, и подпомага адаптацията му;
 - демонстрира интерактивни и иновативни методи на преподаване и на педагогическо взаимодействие и подпомага избора на техники за мотивиране и поощрение и на критерии за оценяване напредъка на децата или на учениците;
 - запознава стажант-учителя с документите на институцията и изискванията за работа с тях;
 - стимулира участието в обсъждането на наблюдаваните уроци или на педагогически ситуации;
 - подпомага подготовката, организирането и провеждането на родителска среща и на индивидуални консултации с родители;
 - запознава стажант-учителя с функциите както на педагогическия, така и на обществения съвет и на училищното настоятелство;
 - контролира изпълнението на поставените задачи от стажант-учителя, дава практически съвети по време на работа и оценява качеството на изпълнението;
 - поддържа връзка с преподавателя от висшето училище, като дава аргументирано мнение и оценка за работата на стажант-учителя по време на педагогическата практика.
 - В срок до 15 работни дни след приключването на практическата подготовка "учителят-наставник" с доклад уведомява висшето училище за резултатите от работата си със стажант-учителя/те и учителя по чл. 36, ал. 4 за неговия напредък или проблеми, като прави конкретни препоръки и предложения. Докладът се съгласува предварително с директора на училището.
- Учителят-наставник подпомага новоназначени учители и педагогически специалисти, като:
 - опознава новоназначения учител и го подготвя за успешното му присъединяване към училищната общност;
 - оказва на методическа подкрепа за ефективно включване в образователния процес;
 - разговаря с новоназначения учител за неговите задължения като такъв - спрямо училищна политика, учебни планове, учебни програми, учебно разписание, учебници и учебни помагала, система за оценяване и други;
 - разяснява нормативната уредба, касаеща училищното образование;
 - улеснява интегрирането на новоназначения учител в училищната общност;
 - мотивира за професионално усъвършенстване и израстване;

- установява практика на провеждане на редовни срещи между останалите учители в училището и новоназначения учител с цел обсъждане на текущи проблеми, обмяна на идеи и опит;
- подпомага участието на новоназначения учител в родителски срещи, педагогически съвети и други служебни мероприятия и му съдейства в изпълнението на решенията на училищното ръководство;
- наблюдава учебни занятия, провеждани от новоназначения учител и му предоставя обратна връзка;
- осигурява на новоназначения учител възможност да наблюдава провежданите от него учебни занятия и обсъжда с новоназначения учител използваните подходи и методики;
- съвместно разработва уроци с новоназначения учител с акцент използването на интерактивни методи, насочени към потребностите и възможностите на учениците;
- дава насоки и методическа подкрепа при задаване на задачи в урочната работа и домашната работа с оглед качествено, бързо и лесно усвояване на учебния материал от учениците;
- подпомага дейността на новоназначения учител при осъществяване на входно и изходно равнище, при анализ и обобщаване на получените резултати.
- съвместно съставя задачи за упражнение и проверка на знанията върху раздел от изучавания материал и съобразно достигнатото образователно ниво на обучаваните при: индивидуално/групово изпитване, контролна/класна работа, тестове;
- подпомага консултативната дейност на новоназначения учител с изоставащи и напреднали ученици, осъществявана в извънучебно време;
- подпомага новоназначения учител при работата с хиперактивни деца, деца с девиантно поведение, деца със СОП и други рискови групи;
- подпомага новоназначения учител при воденето на задължителната учебна документация според изискванията на Наредба №8/11.08.2016 г.;
- подпомага новоназначения учител в работата с родителите;
- подпомага и стимулира дейността на новоназначения учител при усвояване, заимстване и създаване на добри практики в урочната дейност;
- насочва новоназначения учител в осъществяването на училищните програми за превенция на училищния тормоз и агресията, срещу отпадането на ученици от училище и действащите в училището процедури и политики;
- информира новоназначения учител за традициите, културата и събитията от училищния живот;
- води отчетност за извършената наставническа дейност;
- осъществява методическа и организационна подкрепа на учители, при ниска оценка в резултатите на атестирането;
- консултира и подпомага новоназначените или млади специалисти с цел кариерното им развитие;
- мотивира за участие в организирани дейности за вътрешноинституционалната квалификация по методични обединения и предметни комисии в училището;
- консултира педагогическите специалисти по отношение на самооценяването.

➤ Наставничеството на новоназначени учители започва от началото на учебните занятия за съответната учебна година, след утвърждаване на план и теми за наставничество /програма за наставничество/ и трае до приключването на последния учебен ден.

➤ Отчетът на осъщественото наставничество се извършва, като учителят настойник изготви и предостави на директора доклад в края на учебната година.

➤ ДТВ за наставничество се разпределя на определения със заповед на директора наставник и се изплаща месечно към основната работна заплата за времето на една учебната година.

Очаквани резултати:

- подобряване на професионалната компетентност на младия или новопостъпил учител на новото работно място;
- развитие у младите специалисти на необходимите умения и способности на провеждане на иновационни преподавателски дейности, отговарящи на изискванията на ДОС;
- всеобхватно развитие на притежаваните от младия учител специализирани познания в предметната област и методиката на преподаване;
- професионална адаптация;
- усвояване на практически умения за организиране и провеждане на самостоятелна педагогическа дейност, оценяване знанията и уменията на учениците и самооценяване;
- наблюдаване и прилагане на различни методи на обучение и подходи за организиране на урок;
- запознаване се с документите на институцията, спазване на правилата за вътрешен трудов ред, използват и опазват материално-техническата база на училището;
- запознаване се с функциите на класен ръководител, на учител в група за целодневна организация на учебния ден и на учител в занимания по интереси.

Ползи за наставявания специалист:

- развиване на чувство за самоувереност и значимост;
- получаване на практически съвети, поощрения и подкрепа;
- получаване на реалистична представа за собствените възможности;
- идентифициране на целите и установяване на чувство за посока;
- обучение как да работи при поставени срокове и ограничения, но с максимални усилия;
- помощ за идентифициране и развитие на таланта;
- развиване на персонални и професионални отношения;
- придобиване на опит и вникване в професионалния свят.

Ползи за наставявания специалист:

- подобряване на уменията за общуване;
- развитие на умения за разбиране на другите хора и възприемане на тяхната културна среда;
- възможността за самоанализ на собствените способности, умения и опит;
- повишаване на социалните контакти;
- признание на техните умения и опит;

- повишаване на професионалния опит и удовлетвореност от работата;
- споделяне на личните умения и опит с останалите членове на общността;
- повишаване на мотивацията и удовлетвореността от работата;
- предоставяне на възможност за откриване/осъзнаване на собствените способности;
- придобиване на различен професионален опит и личностна удовлетвореност.

IV. ОЦЕНКА НА ЕФЕКТИВНОСТТА НА НАСТАВНИЧЕСТВОТО

Със своя заповед директорът на училището определя наставниците и наставляваните за съответната учебна година, регламентира техните задължения, както и реда и начина за тяхното материално стимулиране.

Директорът на училището сключва договор с ВТУ „Св. св. Кирил и Методий“ – гр. Велико Търново, филиал Враца за съответната учебна година за организиране и провеждане на практическата подготовка на студентите и със своя заповед разпределя стажант-учителите между определените учители-наставници, съгласно чл. 37, ал. 3 от Наредба №15 от 22.07.2019 г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти на МОН.

Оценка на ефективността на наставничеството се извършва от ръководството на училището.

В случаи на неефективно наставничество, задължение на зам.-директорите е писмено да уведомят директора. Със своя заповед директорът определя нов наставник на наставлявания.

V. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Въведената системата за наставничество в Средно училище „Христо Ботев“ - Враца е сериозна заявка за изграждане и утвърждаване на ефективни педагогически кадри в условията на съвременните образователни изисквания. Освен бърза и пълноценна адаптация по този начин се осигурява и възможност за задържане на специалистите в системата и тяхната пълноценна реализация – предпоставка за повишаване качеството на учебния процес.