



ВТОРО СРЕДНО УЧИЛИЩЕ „НИКОЛА ЙОНКОВ ВАПЦАРОВ“
Монтана, ул. „Цар Иван Александър“ № 35,
тел. 096-305698, 302452, факс 096-305698
e-mail: info-1201004@edu.mon.bg, www.vtoro-montana.com

Утвърждавам:

Директор:

/Елка Станева/

Заповед № РД-13-99/26.09.2024 г.



**ПРОГРАМА ЗА ПРИЛАГАНЕ НА СИСТЕМА ЗА НАСТАВНИЧЕСТВО
ВЪВ ВТОРО СРЕДНО УЧИЛИЩЕ „НИКОЛА ЙОНКОВ ВАПЦАРОВ“ -
МОНТАНА
УЧЕБНА 2024/2025 ГОДИНА**

Програмата е приета от Педагогическия съвет на проведено заседание на 25.09.2024 г. с протокол № 1 и утвърдена със Заповед на директора с №РД-13-99/26.09.2024 г.

I. ВЪВЕДЕНИЕ

Програмата за прилагане на система за наставничество във Второ СУ „Н. Й. Вапцаров” е изготвена на основание чл. 7, т. 1 и т. 2 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, заемщи 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.

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

Основни функции на наставниците:

1. подпомагане на новоназначени педагогически специалисти;
- оказване на методическа подкрепа за ефективно включване в образователния процес;
2. разясняване на новите моменти в нормативната уредба, произтичащи от ЗПУО и от новите наредби;
3. мотивиране за професионално усъвършенстване;
4. осъществяване на методическа и организационна подкрепа на учители, при ниска оценка в резултатите на атестирането;

5. консултиране и подпомагане на новоназначените или млади специалисти с цел кариерното им развитие;
6. мотивиране за участие в организираните дейности за вътрешноинституционалната квалификация по методични обединения и предметни комисии в училището; о консултиране на педагогическите специалисти по отношение на самооценяването.

Очаквани резултати:

1. подобряване на професионалната компетентност на младия или новопостъпил учител на новото работно място;
2. развитие у младите специалисти на необходимите умения и способности на провеждане на иновационни преподавателски дейности, отговарящи на изискванията на ДОО;
3. всеобхватно развитие на притежаваните от младия учител специализирани познания в предметната област и методиката на преподаване;
4. професионална адаптация.

Ползи за наставлявания специалист:

- развиване на чувство за самоувереност и значимост;
- получаване на практически сметки, 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 наставляващия 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, разпределя стажант-учителите между определените учители-наставници.

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.

V. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Въведената системата за наставничество във Второ СУ „Н. Й. Вапцаров“ - Монтана 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.