



Основно училище "ИВАН ВАЗОВ" - с. Славяново, общ. Харманли

ул. "Иван Вазов" - 11 , e-mail:info-2603004@edu.mon.bg

УТВЪРЖДАВАМ:

ДИРЕКТОР:

Цонка Малева/

ПРОГРАМА ЗА НАСТАВНИЧЕСТВО

на

**ОУ„Иван Вазов“ , с.Славяново, общ.Харманли
за учебната 2025/2026 г.**

Раздел I

Общи положения

Чл. 1. Настоящата Програма регламентира дейността на ОУ„Иван Вазов“ , с.Славяново, общ.Харманли в процеса на наставничество на педагогическите специалисти, което засяга интересите на взаимодействащите си субекти в образователната институция:

1. новоназначени учители, които нямат педагогически стаж до момента на назначаването им;
2. учители, върнали се на работа след продължително отсъствие; специалисти, придобили педагогическа правоспособност, които започват работа като учители;
3. учители, получили ниски резултати при оценяването;

4. учителите – наставници (старши учители и главни учители, определени със заповед на директора на училището);
5. училището в качеството си на организация-работодател.

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

Раздел II

Цели на наставничеството

Чл. 3. (1) Основната цел на наставничеството е оказване на методическа и организационна подкрепа на новоназначени учители и учители, получили ниски резултати при оценяването.

(2) Подцелите на основната цел на наставничеството по отношение на новоназначени учители (учители без стаж, учители, върнали се на работа след продължително отсъствие; специалисти, придобили педагогическа правоспособност, които започват работа като учители), са:

1. подпомагане на адаптацията им за преодоляване на стреса от новия статус, повишаване на собствената им мотивация и запознаване и приемане на ценностите на образователната институция;
2. ускоряване на процеса на професионално и личностно усъвършенстване за придобиване на способност самостоятелно и ефективно да изпълняват задълженията си по длъжностна характеристика, с цел намаляване на риска от преждевременно излизане от системата;
3. подобряване на качеството на работа чрез овладяване на различни умения и компетентности, необходими за планиране, организиране и осъществяване на дейността, за намиране на решения за различни проблемни ситуации, за поемане на отговорност;
4. оказване на методическа, организационна и/или административна подкрепа за изпълнение на задълженията като класен ръководител;
5. съдействие при водене и съхраняване на документацията на училището, с която работят;

6. насърчаване работата им в екип и участието им като членове на комисии, методични объединения и др.;
 7. подкрепа за кариерно развитие и успешна реализация чрез периодично актуализиране и допълване на знанията, уменията и компетентностите;
 8. поощряване за успешно адаптиране към организационна култура, за усвояването на най-добрите традиции на училището, съзнателно и творческо отношение към задълженията на учителите.
- (3) Подцелите на основната цел на наставничеството по отношение на учители, получили ниски резултати при оценяването, са:
1. оказване на индивидуална методическа, организационна, административна и психологическа подкрепа на учителя, получил ниски резултати за периода в хода на изпълнение на професионалните задължения;
 2. насърчаване процеса на професионално и личностно усъвършенстване за придобиване на знания и умения, съответстващи на професионалния им профил;
 3. спомагане за усъвършенстване на педагогическата компетентност (планиране, преподаване, оценяване, управление на класа): съвместна подготовка на урок, провеждане и анализ на постигнатите резултати на учениците и др.;
 4. поощряване за повишаване на мотивацията за сътрудничество и взаимодействие с педагогически специалисти, за овладяване на умения работа в екип;
 5. съдействие за включване във форми за повишаване на квалификацията за преодоляване на професионални дефицити, идентифицирани при извършено оценяване, с оглед подобряване на резултатите от работата.

Раздел III

Организация на дейността

Чл. 4. (1) Изготвяне на анализ на:

1. потребностите на новоназначения учител за участие в процеса на

наставничество и определяне на трудностите, които той изпитва или очаква да изпита при адаптацията си към професията, чрез различни методи: проучване, тестване, анкета или интервю, за установяване на готовността на му за сътрудничество;

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 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:

1. адаптация на база направения анализ на потребностите и оценката на силните и слабите страни за промяна на професионалните умения на новоназначения специалист, по два критерия: настоящи и бъдещи компетентности, за да се адаптира към средата;
2. методическо и организационно подпомагане на съответния педагогически специалист, получил ниски резултати при оценяването.

(4) Изготвяне на график за действие при провеждане на дейностите по плана по чл. 6 и за осъществяване на периодични срещи/разговори между наставник и учител за преглед и анализ на извършените дейности, а при необходимост и 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, за получаване на обратна информация от наставляваните за степента на удовлетвореност от процеса и оценка за постигането на планираните цели и внасяне на корекции в програмата.

Раздел IV

Дейности за изпълнение на целите

Чл. 5. При установени дефицити на компетентности, свързани с професионално-педагогическата подготовка на учителя, се планират, организират и осъществяват дейности за методическата подкрепа по отношение на подобряване на уменията му за:

1. прилагане на компетентностния подход в обучението чрез разнообразие от методи и технологии, интегрираното междупредметно взаимодействие, практическата насоченост на обучението, ориентацията към резултати и прилагането на иновативни подходи и практики;
2. диагностициране на пропуски в овладяването на учебното съдържание от страна на учениците и оказване на допълнителна подкрепа чрез прилагане на консултативния подход в разнообразни по характер дейности;
3. ефективно използване на информационни и комуникационни технологии в процеса на обучение в електронна среда;
4. овладяване на ключови компетентности и развитието на способности да се решават проблеми чрез прилагане на основните характеристики на компетентностния подход;
5. усъвършенстване на уменията за самооценяване, фокусирано върху подобряване на качеството на преподаване и учене и на стандартите за постижения/резултати в образователната институция;
6. активизиране вниманието на учениците за предстоящата работа, ангажиране на всички в класа с учебна работа, създаване на интерес и мотивация за урочна работа, ангажиране на изоставащи ученици; овладяване на дисциплината в класа, работа с учениците със СОП и др.;
7. провеждане на консултации с изоставащи и напреднали ученици, осъществявана в извънучебно време;
8. изготвяне на тестове, подбор на дидактически материали, разпределение на времето в учебния час, адаптиране на учебното съдържание за овладяване в рамките на учебния час и др.;
9. преподаване в хетерогенна среда, включваща културни и

образователни различия;

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

Чл. 6. (1) При установени затруднения се осъществява организационна и административна подкрепа на наставляваните за:

1. изграждане на 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 действено и резултатно сътрудничество и взаимодействие с родителите и представители на семейната общност в подкрепа преодоляване на обучителни затруднение 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. водене и съхраняване на документацията, с която работят;
 5. планирането на часа на класа, организирането и провеждането на родителска среща, на часа за консултиране на ученици и родители;
- (2) Мотивиране и насърчаване на наставляваните за усвояване знания, умения и отношения, необходими за професионално израстване и кариерно развитие (лична мотивация 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.).
- (3) Оказване на индивидуална подкрепа, чрез личния опит на наставника, за:
1. осигуряване възможност на наставлявания да наблюдава провежданите от него учебни занятия и обсъжда с него използваните методи, техники и подходи;
 2. съвместно разработвани на уроци;
 - 3.наблюдаване учебни занятия, провеждани от наставлявания, и конфериране;
 4. подготовка за провеждане на съвместни/интегрирани открити уроци.

(4) Оказване на подкрепа и мотивиране на наставляваните за включване и участие в:

1. заседанията на педагогическия съвет, кръгли маси, конференции, семинари, методически обединения, дискусии и др.;
2. училищни и извънучилищни дейности, празници, фестивали, състезания, форуми и други събития;
3. работа по проекти и национални програми.

Раздел V

Механизъм за провеждане на мониторинг

Чл. 7. (1) Мониторингът на осъществяваното наставничество и иновативна форма за оценка на предоставяната подкрепа, форма за наблюдение, подпомагане, насърчаване и анализ на дейностите с оглед осигуряване на по-висока ефективност и ефикасност в изпълнението им от страна на наставник и наставляван.

(2) Организирането и провеждането на мониторинг има за цел да установи спазването на процедурите, да се констатираат междинни резултати, да се идентифицират възникнали проблеми и затруднения и се набележат конкретни мерки за отстраняването им.

(3) На мониторинг подлежат:

1. настоящата Програма за наставничество на образователната институция, планът за действие, реализираните дейности и резултатите от тях;
2. участниците в процеса: наставник и наставляван;

(4) Мониторингът се осъществи чрез анкети, интервюта, наблюдение, проверка на документация, за което се изготвя експертна оценка.

Раздел VI

Механизъм за оценка на постигнатите резултати след края на програмата

Чл. 8. (1) На оценка подлежат: съдържанието на програмата; придобитите знания и умения; стила и методите на работа на наставника; приложимостта на наученото в практиката.

(2) Оценката има за цел да се събере информация за начина на изпълнение на програмата и предложенията за оптимизирането ѝ, като за целта се измерва

степента на:

1. удовлетвореност на участниците в наставническата програма;
2. повишаване качеството на работата на участниците след приключването на програмата за наставничество;
3. намаляване на допусканияте грешки и др.

(3) Методите за оценка, които може да се използват за обратна връзка, са:

1. попълване на анкети, въпросници за степен на удовлетвореност или провеждане на индивидуални интервюта с наставяваните, които са преминали през процеса на наставничество;
2. попълване на анкети, провеждане на индивидуални интервюта с наставниците, използване на данни и анализи от доклади за идентифициране на силни страни и области за подобрене на програмата за наставничество;
3. попълване на анкети и провеждане на индивидуални интервюта с преките ръководители (заместник-директор по учебната дейност и/или по учебно-производствената, учебно-творческата, спортната дейност, главен учител, които са извършвали мониторинг), използване на информация от доклад-анализи, в които се идентифицират силните страни и области за подобрене на програмата за наставничество.

Раздел VII

Очаквани резултати

Чл. 9. Очакваните резултати от реализирането на настоящата Програма за наставничество са:

1. професионална адаптация на младия учител към условията на работа, към екипа, към правилата и нормите на поведение в институцията, по отношение спазването на трудовата дисциплина, при общуването с учениците, колегите, родителите и заинтересованите страни;
2. развиване на професионалната компетентност на младите учители, 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, сътрудничество и подкрепа за професионално и отговорно изпълнение на възложената работа.

Раздел VIII

Ползите от наставничеството

Чл. 10. Ползите от наставничеството за:

1. наставяваните са получаване на практически съвети, поощрение и подкрепа; развитие на самоуважение, възможност да се учат от опита на другите, развитие на знания, умения и компетентности, необходими за успешна професионална реализация, 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. наставниците са свързани с развиване на собствените знания, умения и възможности за: 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 и др.;
3. образователната институция са задържане на кадрите (намаляване на текучеството), бърза адаптация/мотивация и удовлетвореност от работата, подобряване на междуличностните отношения, стремеж към високи цели и др.

Раздел IX

Административни и финансови аспекти

Чл. 11. (1) Наставничеството на новоназначени учители по чл. 1, т. 1 и 2 и на учители, получили ниски резултати при оценяването по т. 3, се организира в рамките на вътрешноинституционалната квалификация.

(2) Директорът със заповед определя наставник на:

1. педагогическия специалист в срок до два месеца от встъпването му в учителска длъжност;
2. учител, получил ниски в резултат на проведеното оценяване – в едноседмичен срок от получаването на обобщена информация от

крайните оценки от председателя на атестационната комисия

Чл. 12. Изискванията към учителите-наставници^[1] са 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/наставявания;
6. използва своя професионален и личен 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.

Чл. 13. Необходимата документация за изпълнение на настоящата Програма за наставничество е:

1. план за методическа и организационна подкрепа;
2. отчетна карта;
3. доклад-анализ за резултатите от наставничеството;
4. доклади от мониторинг и др.;
5. анкети за проучване нагласите, удовлетвореността и др.

Чл. 14. На учителя-наставник се заплаща допълнително трудово възнаграждение по реда на ВПРЗ в училището въз основа на заповед на директора на училището.

Заключителна част

§ 1. Програмата за наставничество е приета с Протокол № 2/12.09.2025 г. от заседание на Педагогическия съвет и е утвърдена със Заповед №/..... 20..... г. на директора на на ОУ „Иван Вазов“, с.Славяново, общ.Харманли.

§ 2. Програмата за наставничество влиза в сила от датата на утвърждаването ѝ

със заповед на директора.

§ 3. Копие от Програмата за наставничество е оставено **в училищната библиотека.**

§ 4. Програмата за наставничество може да бъде актуализирана при условията и по реда, по който е приета.

ДИРЕКТОР:

ЦОНКА МАЛЕВА

^[1] § 1. т. 36 от Допълнителните разпоредби на Закона за предучилищното и училищното образование „учител-наставник“ е учител, който подпомага стажант-учител или новоназначен учител и му оказва методическа подкрепа за ефективното включване в образователния процес, мотивира професионалното усъвършенстване и кариерно развитие.