

УТВЪРЖДАВАМ:

*Директор на ДГ №11 „Звънче“
Д. Атанасова*

ПЛАН-ПРОГРАМА
за наставничество, за придобиване на педагогически компетентности

Наставничеството е доброволно партньорство между двама души, при което единият доброволно дава своето свободно време, за да подкрепи и насърчава другия.

I. Основна цел на програмата:

- Осигуряване на ефективно наставничество на новоназначени млади учители за развитие на професионалните им умения чрез създаване на подкрепяща мотивираща среда.

Подцели:

- Да се създадат благоприятни условия за ефективна адаптация и лоялно отношение към работещите в детската градина.
- Младите учители сами да се научат как да постигат крайната цел и да използват потенциала си.
- Постигане на съгласие върху основните принципи на взаимодействие между наставника и младия учител - открита комуникация, добронамереност, взаимно уважение.
-

II. Основен принцип на програмата:

Менторът е учител, възпитател, пазител, покровител, наставник за мъдрост и даване на съвети.

III. За постигане на целта и реализация на интересите на всички участващи страни е нужно чрез наставничеството да се решат следните задачи:

- Да се затвърди интереса на младия учител към педагогическата професия и го укрепи в учителския колектив;
- Да се ускори процесът на професионално развитие на учителя, за да развие способността си самостоятелно и ефективно да изпълнява задълженията си по длъжностна характеристика;
- Процесът на наставничество да допринесе за успешното адаптиране на младите учители към организационна култура, за усвояването на съзнателно и творческо отношение към задълженията им;
- Мотивиране на младите учители за професионално усъвършенстване и утвърждаване на педагогическата и методическата им квалификация.

IV. Очакваните резултати

- подобряване на професионалната компетентност на младия учител на новото работно място;

- развитие у младите специалисти на необходимите умения и способности на провеждане на иновационни преподавателски дейности, отговарящи на изискванията на ЗПУО;
- всеобхватно развитие на притежаваните от младия учител специализирани познания и методиката на преподаване;
- професионална адаптация на младия учител.

V. Основни функции на наставниците:

- подпомагане на наставяваните да решават сами проблеми си;
- рефлексивни разговори;
- осигуряване на връзка с хора или ресурси;
- обсъждане на различни теми, свързани с професионалната дейност;
- предлагане на решения на проблемите на начинаещия учител;
- осигуряването на партньорска подкрепа;
- разбиране на нуждите и емоциите.

VI. Моделите на наставничество на новоназначените учители

Индивидуално наставничество на терен с основен наставник, който проследява цялата педагогическа и организационна работа на новоназначения учител в продължение на една учебна година. Това включва проследяване на предварителната подготовка, пряко наблюдение на осъществявания педагогически процес, дискусии, писмена рефлексия.

Конферентна група: с цел оказване на подкрепа чрез решаване на практически казуси. Груповите срещи могат да имат отворен тип, като се включват и други представители на педагогическата колегия.

VII. Предимства на наставничеството

1. За младите учители:

- 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 работим при крайни 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;
- увеличаване на равнопоставеността;
- компетентност;
- поставяне на цели, мотивация и удовлетвореност;
- психологическа подкрепа;
- креативност, комуникативни умения;
- организационна промяна, лична промяна;
- намаляване на чувството на изолация, намален стрес;
- увеличаване на доверието и самочувствието.

2. За наставниците:

- подобряване на уменията за общуване;
- подобряване възможностите да разбира другите хора;
- възможността за самоанализ на собствените способности;
- 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 колектива;
- повишаване на мотивацията и удовлетвореността от работата;
- предоставяне на възможност за развитие на управленски умения;

- придобиване на опит и разпознаване/признаване на вече наличните умения и способности;
- нови перспективи за персонална реализация;
- развитие на умения за разбиране на околните и възприемане на тяхната културна среда;
- възможност за оценка и анализ;
- установяване на социални контакти;
- предоставяне на възможност за откриване/осъзнаване на собствените способности, умения и опит;
- придобиване на различен професионален опит и личностна удовлетвореност.

3. За ДГ:

- повишаване на професионалното ниво и умения на всички специалисти;
- снижаване на текучеството на кадрите за сметка на засилване на професионалната съставяща на мотивацията и предоставяне на допълнителни възможности за повишаване на професионалния им статус;
- предоставяне на възможности за кариерно развитие на наставниците;
- укрепване на професионалното сътрудничество;
- мотивация и удовлетвореност от работата;
- организационна промяна; организационни познания; организационна култура; организационна ефективност;
- задържане на кадрите;
- стратегическо планиране.

VIII. Дейности за реализиране на наставничеството:

1. Запознаване с нормативната уредба:

- Закон за предучилищното и училищното образование;

- Наредба за изменение и допълнение на Наредба № 5 от 2016 г. за предучилищното образование (публ. 15.02.2022 г.);

- Наредба за изменение и допълнение на Наредба № 8 от 2016 г. за информацията и документите за системата на предучилищното и училищното образование (ДВ, бр. 66 от 2016 г.) (публ. 12.08.2022 г.)

- НАРЕДБА № 15 от 22.07.2019 г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти (обн., ДВ, бр. 61 от 2.08.2019 г., в сила от 2.08.2019 г.) (акт. 05.07.2022 г.)

- Наредба № 24 от 10 септември 2020 г. за физическата среда и информационното и библиотечното осигуряване на детските градини, училищата и центровете за подкрепа за личностно развитие (обн. ДВ. бр. 84 от 29.09.2020 г.) (публ. 29.09.2020 г.) и др. нормативни актове

- Правилник за вътрешния трудов ред, Правилник за дейността на детската градина, Етичен кодекс на работещите в детската градина; Правилник за безопасни и здравословни условия на възпитание, обучение и труд, План за защита и др.

2. Запознаване с документацията в детската градина:

- Тематични разпределения, Графици, Протоколи, Отчети, Анализи, диагностични процедури за входно/изходно ниво на децата и т.н.

3. Оказване на методическа помощ по отношение на предварителната подготовка за деня-ресурсно осигуряване.

4. Оказване на методическа помощ при изготвяне на план-конспекти.

5. Посещения от наставника на работни моменти и дискусии за преодоляване на пропуските. Обсъждане.

6. Посещения на работни моменти от директора. Обсъждане.

7. Изготвяне на доклад от наставника след приключване на дейността- отчет и заключение с оценка за свършената работа

8. Анкета с наставлявания учител-обратна връзка.

VIII. Разпределение на дейностите по месеци

1. Първоначална среща:

1.1. Приемане основните принципи на взаимодействие.

Срок: септември 2024 г.

Отговорник: Директор

1.2. Адаптация към работното място: запознаване с работно място, длъжностна характеристика, колеги учители; взаимодействие с членовете на колектива.

Отговорник: директор, ЗАС, учители

2. Провеждане на периодични срещи/ разговори между наставник- млад учител

2.1. Преглед и анализ на извършените дейности.

Срок: всяка трета седмица на месеца

Отговорник: Наставник

2.2. Дискусия по определени теми, обмяна на опит.

Срок: веднъж седмично

Отговорник: наставник

2.3. Посещение на квалификационни форми за усъвършенстване на педагогическите компетентности.

Срок: декември 2024 г.

Отговорник: Директор

2.4. Наблюдение на дейности от дневния режим.

Срок: всяка първа и трета седмица на месеца

Отговорник: наставници

3. Предоставяне на обратна връзка и помощ за изпълнение на дейности:

3.1. Предаване на знания, умения и опит на младия учител от страна на наставника.

Наблюдение на педагогически ситуации. Срок: постоянен

Отговорник: наставник

3.2. Осигуряване на необходимите ресурси-помагала, техническа обезпеченост.

Срок: постоянен

Отговорник: наставник

3.3. Анализ на извършените до момента дейности - обратна информация от младия учител и наставника

Срок: февруари 2025 г.

Отговорник: Директор

3.4. Дискусия за подобрения.

Срок: март 2025 г.

Отговорник: Директор

4. Оценка на постигнатите резултати в края на програмата на наставничество:

4.1. Сравнение постигнатите резултати с целите- обобщителен анализ.

Срок: май 2025 г.

Отговорник: Директор

4.2. Дискусия за ефективността на програмата за наставничество.

Срок: май 2025 г.

Отговорник: Директор

4.3. Оценка на ефективността на програмата за наставничество чрез анкетиране.

4.4. Срок: май 2025 г.

Отговорник: учител

5. Определяне на следващи стъпки и дейности:

5.1. Определяне на допълнителни области за подобрения.

Срок: май 2025 г.

Отговорник: Директор

5.2. Планиране и реализиране на конкретни задачи, в които учителят да практикува

наученото- взаимни посещения на педагогически ситуации.

Срок: май 2025 г.

Отговорник: Наставник

Настоящият план-програма за наставническа дейност е изготвена съгласно Наредба №15 от 22.07. 2019 г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти.

Програмата се отнася до новоназначени учители в ДГ №11 „Звънче“ - гр. Търговище които нямат педагогически стаж до момента на назначаването им, а така също и за учители, които са отсъствали повече от една година от работа/майчинства/