



**ПРОФЕСИОНАЛНА ГИМНАЗИЯ ПО ЕЛЕКТРОТЕХНИКА И
ЕЛЕКТРОНИКА „К. ФОТИНОВ“, гр. БУРГАС**

УТВЪРЖДАВАМ:

Коста Папазов:

Директор

ПЛАН ПРОГРАМА

За наставничество, за придобиване на педагогически компетентности у младите учители

*„Ако днес преподаваме така, както сме преподавали вчера,
ние ограбваме нашите деца за утре“*

Джон Дюи

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 училище.
- 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:

Осигуряване на подкрепа толкова, колкото е необходимо, а не възможно най- много.

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 процеса на професионалното развитие на учителя, за да развие способността си самостоятелно и ефективно да изпълнява задълженията си по длъжностна характеристика;
- Процеса на наставничество да допринесе за успешното адаптиране на младите учители към организационна култура, за усвояването на най- добрите традиции на училището, съзнателно и творческо отношение към задълженията на учителите;

- 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 ДООИ;
- всеобхватно развитие на притежаваните от младия учител специализирани познания в предметната област 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. Дейности в наставническата програма

1. Първоначална среща:

1.1. Приемане на целите на програмата, съгласие по основните принципи на взаимодействие.

Срок: октомври 2017 г.

Отговорник: Шопова, Ганчева, Радева

1.2. Приемане на план- график за действие.

Срок: октомври 2017 г.

Отговорник: Шопова, Ганчева, Радева

1.3. Разработване на индивидуални план-програми за работа от всеки наставник.

Срок: октомври 2017 г.

Отговорник: Шопова, Ганчева, Радева

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

2.1. Преглед и анализ на извършените дейности. и попълване на отчетна карта.

Срок: всяка трета седмица на месеца

Отговорник: Шопова, Ганчева, Радева, учители

2.2. Дискусия по определени теми, обмяна на опит.

Срок: всяка трета седмица на месеца

Отговорник: наставници, учители

2.3. Провеждане на коучинг сесии за осъществяване на психологическа и професионална подкрепа на младите учители за справяне с проблеми и критични ситуации.

Срок: декември 2017 г.

Отговорник: Шопова, Ганчева, Радева, учители

2.4. Актуализация на план- графика на срещите (при нужда).

Срок: всяка трета седмица на месеца

Отговорник: наставници, учители

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.

Срок: постоянен

Отговорник: наставници, учители

3.2. Осигуряване на необходимите ресурси-помагала, техническа обезпеченост на занятията, табла, таблици и др.

Срок: постоянен

Отговорник: наставници, учители

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

Срок: януари 2018 г.

Отговорник: Шопова, Ганчева, Радева, учители

3.4. Дискусия за подобрения.

Срок: януари 2018 г.

Отговорник: Шопова, Ганчева, Радева, учители

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

4.1. Сравнение постигнатите резултати с целите- обобщителен анализ.

Срок: април 2018 г.

Отговорник: Шопова, Ганчева, Радева

4.2. Дискусия за ефективността на програмата за наставничество.

Срок: април 2018 г.

Отговорник: Шопова, Ганчева, Радева

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

Срок: май 2018 г.

Отговорник: Шопова, учители

5. Определяне на следващи стъпки и дейности:

5.1. Определяне на допълнителни области за подобрения.

Срок: април 2018 г.

Отговорник: Шопова, Ганчева, Радева

5.2. Планиране и реализиране на конкретни задачи, в които учителят да практикува наученото- взаимни посещения на уроци.

Срок: май 2018 г.

Отговорник: Шопова, Ганчева, Радева, учители

VII. Предимства от програмата за наставничество в гимназията

1. За младите учители:

- развиване на чувство 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 в областта на заетостта;
- компетентност;
- поставяне на цели, мотивация и удовлетвореност;
- психологическа подкрепа;
- креативност, комуникативни умения;
- организационна промяна, лична промяна;
- намаляване на чувството на изолация, намален стрес и фрустрация;
- 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 училището:

- повишаване на професионалното ниво и умения на всички специалисти без изключение, въввлечени в системата на наставничество, включвайки и самия наставник;
- 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.