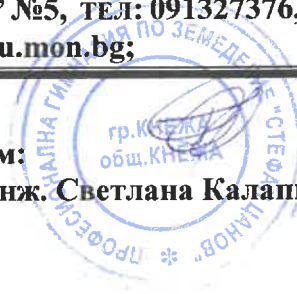




**ПРОФЕСИОНАЛНА ГИМНАЗИЯ ПО ЗЕМЕДЕЛИЕ**  
**“СТЕФАН ЦАНОВ” – ГР.КНЕЖА**  
**ОБЩ.КНЕЖА ОБЛ.ПЛЕВЕН УЛ. “МАРИН БОЕВ” №5, ТЕЛ: 091327376, e-mail: info-**  
**1501109@edu.mon.bg;**

---

Утвърждавам:  
Директор: инж. Светлана Калапишева



**ПЛАН ЗА ПРИДОБИВАНЕ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИ КОМПЕТЕНТНОСТИ ОТ ЛИЦА,**  
**ЗАЕЛИ УЧИТЕЛСКА ДЛЪЖНОСТ БЕЗ ДОПЪЛНИТЕЛНО ПРИДОБИТА**

**КВАЛИФИКАЦИЯ**

Утвърден със заповед № 8 / 15.09.2023 година на Директора на  
ПГЗ „Стефан Цанов”- гр. Кнежа  
За учебната 2023/2024 г.

## 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 условия за придобиване на педагогически компетентности от лица, заели учителска длъжност без придобита квалификация- учител
- 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 придобиване и утвърждаване на педагогическата 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 ДОО;
- всеобхватно развитие на притежаваните от младия учител

- специализирани познания в предметната област и методиката на преподаване;
- придобиване на професионална квалификация- учител.

#### **V. Основни функции на наставниците:**

- подпомагане на наставляваните 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**

Учители – наставници:

1. Наставник на Вероника Хари Динкова, заемаща длъжността учител по български език и литература да е Цветелина Христова Василева, заемаща длъжността старши учител по български език и литература;
2. Наставник на Михаела Тихомирова Младжова, заемаща длъжността учител по български език и литература да е Петя Георгиева Върбишка, заемаща длъжността учител по английски език;
3. Наставник на Ирина Невелинова Паньовска, заемаща длъжността учител по практическо обучение да е инж. Силвия Георгиева Нанева, заемаща длъжността учител по теоретично обучение.

#### **Първоначална среща:**

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

Срок: октомври 2023 г.

Отговорник: Цветелина Христова Василева  
Петя Георгиева Върбишка  
инж. Силвия Георгиева Нанева

1.2. Приемане на план- график за действие.

Срок: октомври 2023 г.

Отговорник: Цветелина Христова Василева  
Петя Георгиева Върбишка  
инж. Силвия Георгиева Нанева

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

Срок: октомври 2023 г.

Отговорник: Цветелина Христова Василева  
Петя Георгиева Върбишка  
инж. Силвия Георгиева Нанева

#### **Провеждане на периодични срещи/ разговори между наставник - млад учител**

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

Срок: всяка трета седмица на месеца:

Отговорник: Цветелина Христова Василева  
Петя Георгиева Върбишка  
инж. Силвия Георгиева Нанева

Дискусия по определени теми, обмяна на опит.

Срок: всяка трета седмица на месеца

Отговорник: Цветелина Христова Василева  
Петя Георгиева Върбишка  
инж. Силвия Георгиева Нанева

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

Срок: декември 2023 г.      Отговорник: Цветелина Христова Василева  
Петя Георгиева Върбишка  
инж. Силвия Георгиева Нанева

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

Срок: всяка трета седмица на месеца

Отговорник: Цветелина Христова Василева  
Петя Георгиева Върбишка  
инж. Силвия Георгиева Нанева

## **2. 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: Цветелина Христова Василева  
Петя Георгиева Върбишка  
инж. Силвия Георгиева Нанева

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

Срок: януари 2024 г.

Отговорник: Цветелина Христова Василева  
Петя Георгиева Върбишка  
инж. Силвия Георгиева Нанева

## **3. Оценка на постигнатите резултати в края на програмата на наставничество:**

3.1. Сравнение постигнатите резултати с целите- обобщителен анализ.

Срок: април 2024 г.

Отговорник: Цветелина Христова Василева  
Петя Георгиева Върбишка  
инж. Силвия Георгиева Нанева

Дискусия за ефективността на програмата за наставничество.

Срок: май 2024 г.

Отговорник: Цветелина Христова Василева  
Петя Георгиева Върбишка  
инж. Силвия Георгиева Нанева

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

Срок: юни 2024 г.

Отговорник: Цветелина Христова Василева  
Петя Георгиева Върбишка  
инж. Силвия Георгиева Нанева

## **V. Предимства от програмата за наставничество в гимназията**

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 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.

## VI. Форми на наставничество в ПГЗ „Стефан Цанов“ – гр. Кнежа

### 1. Колективна:

- методически семинари, кръгла маса, заседания на предметните в ПУО
-

## **2. Групова/**

- групово консултиране, групови дискусии, обзор на педагогическа литература; проблемно - делови игри, гледане на видеофилми на заснети уроци.

## **3. Индивидуална:**

- индивидуални консултации, практически занятия (открити уроци, посещения на занятия, провеждане на фрагменти от уроци и извънкласни мероприятия, проектиране на етапи от урока, съставяне на план-конспекти на уроци, на часа на класа, на родителски срещи, разработка на работни програми и календарно - тематични разпределения и др.).