



ДЕТСКА ГРАДИНА "МИР"
гр. Мездра, ул. "Св. св. Кирил и Методий" № 47,
тел. 0876204600, e-mail: info - 609159@edu.mon.bg



Утвърдил:.....

Цецка Йотова- директор ДГ „Мир“ Мездра

Съгласувал:.....
Председател на СО на СБУ
Петя Дамянова

Заповед № 45/15.09.2025г.

ГОДИШЕН ПЛАН

**За повишаване квалификацията на педагогическите специалисти, като
приложение към Стратегия за развитие на детската градина**

за учебната 2025/2026г.

ДГ „ Мир“ гр. Мездра с разновъзрастова група с. Долна Кремена

Предизвикателствата, пред които е изправена съвременната детска градина и самият учител, налагат непрекъснато усъвършенстване и повишаване на квалификацията. Това се осъществява чрез ясно формулиране на целите, задачите и приоритетите на конкретната образователна институция, залегнали в нейната стратегия за развитие и в ежегодните планове за квалификационна дейност. Един от най-важните фактори, които влияят върху устойчивия растеж на всяка държава, е качеството на образованието. Постигането на високо качество е свързано с подготвеността на педагогическите специалисти и тяхното продължаващо обучение и квалификация. От изключително значение са и политиките, които се провеждат, и нормативните документи, регулиращи процесите в образователната система. Всяка една образователна институция се стреми към повишаване на качеството на предлаганото образование.

Кариерното развитие според ЗПУО е процес на усъвършенстване на компетентности при последователно заемане на учителски или възпитателски длъжности или при придобиване на степени с цел повишаване качеството и ефективността на образованието. Системата от квалификационни кредити се определя с държавния образователен стандарт за статута и професионалното развитие на педагогическите специалисти. Педагогическите специалисти са длъжни да повишават квалификацията си:

1. по програми на организациите по чл. 43, т. 1 и 2 в не по-малко от 48 академични часа за всеки период на атестиране;

2. в рамките на вътрешноинституционалната квалификация - в не по-малко от 16 академични часа годишно за всеки педагогически специалист.

В сила от 27.11.2020 г. за участие в обучения за повишаване на квалификацията, извършвани от организации по чл. 43, т. 1 и 2 на педагогическия специалист се присъждат квалификационни кредити. Обучението за повишаване на квалификацията се извършва по програми в присъствена, включително и при синхронно обучение от разстояние в електронна среда или в частично присъствена форма.

Обучението в частично присъствена форма се извършва при присъствени, включително и при синхронно обучение от разстояние в електронна среда не по-малко от 50 на сто от общия брой академични часове по програмата, като в неприсъствените академични часове се провеждат подготовка, консултиране и/или изпълнение на поставена от учителя задача, за които следва да е налице документиран резултат.

За участие в обучение за повишаване на квалификацията на педагогическите специалисти, извършвано от организации по чл. 43, т. 1 и 2, не може да се присъжда по-малко от един квалификационен кредит. Един квалификационен кредит се присъжда за:

1. (доп. - ДВ, бр. 101 от 2020 г., в сила от 27.11.2020 г.) участие в обучение с продължителност 16 академични часа, от които не по-малко от 8 академични часа са присъствени, включително и при синхронно обучение от разстояние в електронна среда;

2. подготовка, представяне и публикуване на доклад от педагогически форум от международно, национално или регионално ниво;

3. научна или научно-методическа публикация в специализирано издание.

Квалификационни кредити се присъждат от институциите и организациите по чл. 43, т. 1 и 2 и се удостоверяват с документ за допълнително обучение по чл. 48, ал. 1, т. 1.

За всеки период на атестиране всеки педагогически специалист е длъжен да придобие не по-малко от 3 квалификационни кредита от участие в обучения за повишаване на квалификацията по програми на организациите по чл. 43, т. 1 и 2.

Когато обучението за повишаване на квалификацията, включително и при синхронно обучение от разстояние в електронна среда, се извършва по програма, която предвижда присъствена и неприсъствена част и предполага предварителна подготовка и консултиране, броят на присъдените квалификационни кредити се определя от общия брой академични часове, предвидени за обучение, ако е изпълнено изискването на ал. 3, т. 1 за броя присъствени академични часове.

Системата от квалификационни кредити осигурява възможност за:

1. натрупване на квалификационни кредити за всеки период на атестиране с цел кариерно развитие;

2. пренасяне и признаване на квалификационни кредити за периода на атестиране при промяна на местоработата.

Когато обучението за повишаване на квалификацията се извършва по одобрена програма, която предвижда синхронно обучение от разстояние в електронна среда, учебната организация трябва да ползва електронна платформа за провеждане на обучението, която да:

1. позволява конфигуриране и използване на виртуална стая за видео- и аудиовръзки; разговор, чат, споделяне на екрана на преподавателя, визуализация на различни информационни обекти (текст, презентация, изображения, мултимедия и др.);

2. поддържа запис на обучението с възможност за контролирано споделяне на записа;

3. поддържа вход със служебните акаунти, създадени и поддържани от Министерството на образованието и науката за всички учители в домейна @edu.mon.bg;

4. различава типовете потребители (обучител, участник, експерт) и позволява администриране и достъп до различните функционалности и ресурси;
5. осигурява създаването на различни по структура тестове за завършване на обучението с възможност за автоматична оценка, запис на резултата и обратна връзка за всеки отделен курс.

Постигнатите компетентности при квалификационната дейност се отразяват в професионалното портфолио на педагогическия специалист. То включва разработени материали, които доказват активното му участие в реализирането на политиката на училището, професионалните му изяви, професионалното му усъвършенстване и кариерното му израстване, както и постигнатите резултати с децата и учениците. Професионалното портфолио подпомага атестирането и самооценяването на педагогическия специалист.

Специфичната работна обстановка през последните години наложи по-различен подход за организация на квалификационна дейност. Разнообразната по вид /индивидуални, групови и колективни / и форма /вебинари, тренинг, дискусия, семинар, открити практики и др./ бяха подбрани, съобразно условията и приоритетите за работа на целия екип. Успешното им реализиране ни направи информирани, знаещи и можещи, по-мобилни и адаптивни, по-организирани в новите условия, в които работим. Те бяха предпоставка за създаване на стремеж и желание към самоусъвършенстване и ефективно прилагане на новостите в практиката. В тази връзка, за да продължи изграждането на система за квалификация на педагогическите специалисти, чрез която се постига ефективност и повишаване на резултатите в системата на предучилищното и училищното образование, е необходимо за всяка от проведените междуинституционални квалификационни форми да бъдат създадени условия за получаване на обратна връзка от участниците. На национално ниво към електронния Информационен регистър на одобрените програми за повишаване квалификацията на педагогическите специалисти /ИРОПК/ са осигурени анкети за обратна връзка от обучаемите.

I. Анализ на квалификационната дейност за учебната 2024/2025г.

Брой педагогически специалисти, участвали във вътрешно институционална квалификационна дейност: 14

Брой педагогически специалисти, **не участвали** във вътрешно институционална квалификационна дейност, причини: няма

Неосъществени квалификации поради извънредно положение: няма

Брой педагогически специалисти, участвали в извън институционална квалификация: 10

Брой педагогически специалисти, **не участвали** в извън институционална квалификация: 4

Брой педагогически специалисти с 1 кредит: 4

Брой педагогически специалисти с 2 кредит: 3

Брой педагогически специалисти с 3 кредит: 0

Брой педагогически специалисти с над 3 кредита:2

Неосъществени квалификации : Няма

Затруднения при провеждане на квалификационните дейности: Не се отчитат

Силни страни:

- обогатяване и преосмисляне на съвременната методика на педагогическо взаимодействие;
- споделяне на добри практики чрез практически форми на квалификация и тяхното осъвременяване чрез нови идеи и форми на реализация;
- създаване на екипи мислещи и действащи позитивно;
- експериментиране с нови идеи;
- създаване на нови контакти;

Слаби страни:

- не винаги отговарят на очакванията на учителите
- не винаги имат практическа насоченост към съответните образователни направления

II. Приоритети за квалификация и определяне на целевите групи.

1.Приоритети:

1. Стимулиране на учителите към самоподготовка и усъвършенстване, към активно преподаване и обучение чрез обмяна на педагогически опит и екипна работа за повишаване на образователните резултати.
2. Приложение на квалификацията в практиката и резултатност от нея в качеството на предучилищното образование.
3. Усъвършенстване на професионалните умения на учителите. за **осигуряване на физическата, психическата и емоционалната сигурност** на децата и учениците в детските градини и училищата.
4. Промяна и развитие на професионалните нагласи и ценности.
5. Усъвършенстване уменията на педагогическия екип за работа с информационните технологии.

6. Създаване на условия за спазване на ДОС и функциониране на детската градина в съответствие с нормативните изисквания чрез обучение и самообучение за по-добро равнище на владеее и прилагане на ДОС от педагогическия персонал.

7. Оптимизиране на педагогическата дейност чрез квалификационна дейност за актуализация на научната и методическа компетентност – педагогически контрол и методически консултации от експерти от РУО –Враца, актуализиране на педагогическите технологии и технически средства.

8. Повишаване самочувствието, мотивацията за самоусъвършенстване, и удовлетвореността на педагозите от придобитите компетентности, а от там и на успешната творческа дейност, партньорство и сътрудничество с обществено – културни институции и родителската общност.

9. Утвърждаване на творческа атмосфера в колектива, гарантираща свобода и търпимост към чуждото мнение.

2. Целеви групи:

2.1. Педагогически персонал: директор; главен учител; старши учители; учители; логопед

2.2. Непедагогически персонал: счетоводител, медицински специалисти; касиер-домакин, помощник-възпитатели; работник поддръжка и ремонт; кухненски персонал

III. Основни принципи при планиране на квалификационната дейност.

1.Преодоляване на налични дефицити на : - личностна ефективност; - умения за реално оценяване и самооценяване; - комуникативни умения при работа в екип; - умения за противодействия на агресията и тормоза; дигитални умения.

2. Обучения за създаване и внедряване на иновации за повишаване на качеството на предучилищното образование; иновации за интерактивно образование; иновации за проследяване постиженията на знанията на децата; иновации за ефективно взаимодействие при работа с родители.

С оглед на новите нормативни документи, в съответствие с приоритетите, определени в Стратегията за развитие на детската градина, педагогическият колектив на ДГ „ Мир“ си поставя следните основни цели и задачи:

IV. Цел: Повишаване на професионалната компетентност на педагогическите специалисти и непедагогическия персонал с акцент върху екологичното, етичното и социалното възпитание на децата от 3 до 7 години.

V. Задачи:

1. Повишаване качеството и резултатите на предучилищното образование на децата в детското заведение чрез добра научна, педагогическа и методична подготовка на учителите.
2. Усъвършенстване на професионалните умения, промяна и развитие на професионалните нагласи и ценности в съответствие с динамиката на общественото развитие и образователни изисквания.
3. Стимулиране на екипите към самоусъвършенстване, чрез активно обучение и обмяна на педагогически опит.

Оперативна цел 1. Усъвършенстване уменията на педагогическите специалисти за прилагане на съвременни образователни технологии в процеса на педагогическо взаимодействие и отчитане резултатите от проследяване постиженията на децата

Очаквани резултати:

1. Ефективно прилагане на съвременни образователни технологии в процеса на педагогическо взаимодействие.
2. Усъвършенствани компетентности на педагогическите специалисти във връзка с отчитане от проследяване постиженията на децата.
3. Усъвършенстване компетентностите на педагогическите специалисти във връзка с технология на проблемната педагогическа ситуация.

Оперативна цел 2.Подобряване нивото на компетентност на педагогическите специалисти при използване на ИКТ технологии, презентационни и дигитални умения

Очаквани резултати:

1. Повишени дигитални компетентности и умения на педагогическите специалисти.
2. Ефективно използване и водене на електронен дневник.
3. Използване от педагогическите специалисти на компютърни програми, изкуствен интелект и софтуерни продукти при осъществяване на педагогическо взаимодействие.
4. Усъвършенствани презентационни знания и умения на педагогическите специалисти.

Оперативна цел 3.Надграждане нивото на компетентност на педагогическите специалисти за работа с деца със СОП и с изявени дарби.

Очаквани резултати:

1. Обучени педагогически специалисти за прилагане на модел за функционална оценка на индивидуалните потребности на децата.

2. Обучени педагогически специалисти за използване на методи и подходи за работа с различните деца със СОП.
3. Квалифицирани педагогически специалисти и членовете на ЕПЛР, във връзка с изготвяне на необходимата документация- допълнителна подкрепа
4. Справяне с конкретен казус от педагогическите специалисти.

Оперативна цел 4.Придобиване на съвременни ключови компетентности за развитие на личностния потенциал на всяко дете и осигуряване на удовлетворяване на индивидуалните му потребности, ранно откриване на обучителни затруднения и заложбите и талантите на децата.

Очаквани резултати:

- Децата демонстрират базисни езикови, комуникативни, математически и социални умения, съобразени с възрастта им.
- Проявяват инициативност, любознателност и умения за учене чрез игра и изследване.
- Изграждат умения за работа в екип, сътрудничество и позитивна комуникация.
- Развиват основни дигитални умения чрез подходящи за възрастта технологии и средства.

Оперативна цел 5.Повишаване на мотивацията и укрепване авторитета и престижа на учителската професия чрез ефективно прилагане на система за кариерно развитие.

Очаквани резултати:

1. Повишена мотивация и ефективно наставничество на новопостъпили педагози.

Вътрешноинституционална квалификация на педагогическите специалисти

№	тема	форма	срок	отговорник
1.	„Вътрешна оценка на качество в детската градина“	Работна среща	м. ноември 2025	Комисия по качеството – 1.33 академични часове
2.	БДП-Запознаване на педагогическите специалисти с новите изисквания, свързани с обучението и възпитанието по БДП на	Тренинг	м. октомври 2025г.	Комисия БДП – 1.33 академични часове

	децата от 3 до 7 годишна възраст.			
3.	Насоки за работа с родители и деца застрашени от отпадане от системата на предучилищното образование.	Дискусия	м. ноември 2025г.	Комисия обхват-1.33 академични часове
4	Вътрешен обмен на добри практики	Споделяне на добри практики	м. ноември 2025 м. април. 2026	Екипи по групи-2.66
5.	Инструментариум за резултатите от проследяване постиженията на децата. Стандартизиран тест за училищна готовност-Г.Бижков	Работна среща	м. октомври 2025 м. май 2026г.	старши учител – 2.66 академични часове
6.	Превенция на агресията и социално неприемливо поведение в детската градина.	Работна среща	м. февруари- 2026	Педагогически специалисти-1.33 академични часове
7.	Взаимоотношения с родители, които да създават система за взаимна работа за повишаване на мотивацията и резултатите на децата	Работна среща	м. януари 2026	Педагогически специалисти-1.33 академични часове
8	Създаване на игри по образователни направления за проследяване постиженията на децата по възрастови групи.	тренинг	м. ноември 2025г	Педагогически специалисти – 2.66 академични часове
9	Вътрешно-институционална квалификация за отчитане резултатите от проследяване постиженията на децата.	Работна среща	м. октомври	Педагогически специалисти – 1.33 академични часове

2.ПРОДЪЛЖАВАЩА КВАЛИФИКАЦИЯ

№	тема	форма	обучител	срок	отговорник
1	Безопасност на движението по пътищата	Първоначално	обучения от обучителни организации, включително университети и лицензираните обучителни центрове.	м. август-септември 2025г.	директор
2.	Компетентностният подход в обучението	обучени	обучения от обучителни организации, включително университети и лицензираните обучителни центрове.	2025/2026 г. учебна година	Педагогическите специалисти
3.	Социално-емоционалното учене за изграждане на добродетели	обучение	обучения от обучителни организации, включително университети и лицензираните обучителни центрове.	2025/2026 г. учебна година	междуетноститутуционална
4.	„Изкуственият интелект в детската градина“	обучение	обучения от обучителни организации, включително университети и лицензираните обучителни центрове.	м. октомври 2025	директор
	Самостоятелно обучение чрез платформа или видеосъдържание	Самостоятелно обучение	Самостоятелно обучение чрез платформа или видеосъдържание	2025/2026 г. учебна година	Педагогически специалисти

VII. Очаквани резултати. Анализ и оценка на ефективността.

1. Очаквани резултати:

- Работеща система за повишаване квалификацията на педагогическите специалисти и непедagogическия персонал;
- Високо мотивиран персонал за усъвършенстване на своите знания, умения и компетентностите в контекста на ученето през целия живот;
- Активни професионално развиващи се специалисти, ефективно прилагащи съвременните информационни технологии процеса на педагогическо взаимодействие с децата, чрез въвеждане на иновации и обмяна на добри педагогически практики в образователния процес;
- Квалифицирани помощник-възпитатели, отговарящи на изисквания на програмната система на детската градина и на съвременните условия.

2. Анализ и оценка на ефективността.

Оценка ефективността на очакваните резултати от квалификационната дейност	Индикатори	
	Качествени критерии	Количествени критерии
Реализирани квалификационни форми, съгласно плана на детската градина	Надградени знания, умения и компетентности за технология на проблемната педагогическа ситуация; интеркултурното образование; прилагане на съвременни образователни технологии; обща и допълнителна подкрепа за деца със СОП.	Брой участвали в квалификацията. Брой протоколи. Брой издадени сертификати и удостоверения. Брой придобити кредити.
Високо мотивиран персонал за усъвършенстване на своите знания, умения и компетентностите в контекста на ученето през целия живот	Изразена лична мотивираност за професионално развитие и саморазвитие.	Брой желаещи за участие в квалификационните форми-вътрешноинституционални и външни квалификации
Активни професионално развиващи се специалисти, ефективно прилагащи съвременните информационни технологии процеса на педагогическо взаимодействие с децата, чрез въвеждане на иновации и обмяна на добри педагогически практики в образователния процес	Прилагане на ИКТ в ежедневната дейност, както и въвеждане на иновативни практики в образователния процес.	Оценка в протоколите от контролната дейност на директора. Дадени препоръки/насоки от контролната дейност.

Споделяне и публикуване на добър педагогически опит	Умения за споделяне, разпространение и публикуване на педагогически опит. Изграден имидж на образователната институция.	Брой публикации. Брой споделен опит. Брой участници.
---	---	--

VIII. Финансиране на квалификационните дейности.

1. Годишните средства за квалификация се определя, съгласно чл.8, ал.1 от КТД за системата за предучилищното и училищното образование от 28.12.2023г. в размер не по-малък от 1,2% от годишните средства за работна заплата на педагогическите специалисти и педагозите в яслена група към детската градина.
2. Детската градина планира минимум 50% от средствата за квалификация за вътрешноинституционални и междуинституционални квалификации, провеждани под формата на методически семинари, лектории, дискуссионни форуми, открити практики, презентации на творчески проекти, резултати и анализи на проведени педагогически изследвания и др. с цел обмяна на добри практики, взаимно учене, споделяне и насърчаване на иновации и повишаване на общото ниво на квалификация на педагогическите специалисти.
3. Самофинансиране на индивидуалната квалификация.
4. Финансови средства по проекти.

IX. Мониторинг и контрол.

Директорът осъществява мониторинг и контрол за изпълнение на плана за повишаване на квалификацията на педагогическите специалисти и непедагогическия персонал.

Директорът възлага контрол за изпълнението на плана за повишаване на квалификацията:

1. В частта вътрешноинституционална квалификация на главен учител. Главният учител описва и отчита в годишен доклад пред педагогически съвет, след края на учебното време.
2. В частта финансиране- на счетоводител.

Годишен план за повишаване квалификацията на педагогическите специалисти и на непедагогическия персонал на ДГ „Мир“ - Мездра с разновъзрастова група с. Долна Кремена за 2025-2026г. е изготвен и приет на педагогически съвет с протокол № 1/ 15.09.2025г., решение № 40 и утвърден със Заповед № 45/15 .09.2025г. на директора на ДГ „Мир“, гр. Мездра .