

ДЕТСКА ГРАДИНА № 6 „ЕДЕЛВАЙС” с филиал в гр. Крън
гр. Казанлък, ул. „Цар Освободител” № 23, тел. 0878799206, e-mail: odz6kk@abv.bg

VIKTORIYA GEORGIEVA
MUTAFCHI
Digitally signed
by VIKTORIYA
GEORGIEVA
MUTAFCHIEVA
Date: 2025.09.23
12:53:17+03'00'

УТВЪРЖДАВАМ: EVA.....

ВИКТОРИЯ МУТАФЧИЕВА

директор на ДГ № 6 „Еделвайс“, гр. Казанлък

Приет на ПС с протокол № 8 / 12.09.2025 г. и

утвърден със заповед на директора № 331-03 / 15.09.2025 г

ГОДИШЕН ПЛАН
ЗА КВАЛИФИКАЦИЯ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИТЕ
СПЕЦИАЛИСТИ, РАБОТЕЩИ В ДЕТСКА ГРАДИНА
№ 6 „ЕДЕЛВАЙС” С ФИЛИАЛ В ГР. КРЪН
за учебната 2025 / 2026 г.

I. АНАЛИЗ И ОЦЕНКА НА ДЕЙСТВИТЕЛНОТО СЪСТОЯНИЕ НА КВАЛИФИКАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКАТА ДЕЙНОСТ НА ДЕТСКАТА ГРАДИНА ПРЕЗ ПРЕДХОДНАТА УЧЕБНА ГОДИНА.

Обхват на квалификационнно-методическата дейност

В процеса на работа в детската градина наболява въпросът за стимулиране и мотивиране на педагогическите кадри. Обогащаването на квалификационния процес е един от начините да се издига статутът на учителя и да се помисли за неговото оценяване и заплащане. Повишаването на квалификацията е непрекъснат процес на усъвършенстване и обогатяване компетентностите на педагогическите специалисти за ефективно изпълнение на изискванията на изпълняваната работа и за кариерно развитие. Квалификационната дейност е възможност за творческо израстване на педагозите, а създаването и дейността на екипа са наш приоритет.

За да може учителят да бъде активен участник и съавтор на образователната промяна, на основните направления в развитието на квалификацията, за да открива смисъл в ежедневната си практика, той трябва:

- да обогати своето тълкуване или да преосмисли съвременната методологическа постановка, която определя логиката на новата образователна и квалификационна дейност;

- да претворява добрите български традиции при квалификацията и да ги осъвременява чрез нови идеи и форми на реализация;

Квалификационната дейност в детската градина е анализирана и оценена от гледна точка на създадените условия за непрекъснато повишаване на квалификацията на учителите и директорите и съобразеността на годишните програми за квалификация с реалните потребности.

В ДГ № 6 „Еделвайс“, гр. Казанлък с филиал в гр. Крън има изградена система за квалификация и са създадени необходимите условия за повишаване квалификацията на педагогическите кадри, чрез включване в различни форми и инициативи. На ПС са приети Вътрешни правила за участие на персонала на ДГ № 6 „Еделвайс“, гр. Казанлък с филиал в гр. Крън в квалификационната дейност, които включват механизъм за финансова подкрепа на участниците.

Правилата са разработени в съответствие с Наредба № 5 от 03.06. 2016 год. за Предучилищното образование и Наредба № 15 за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти от 2019 год.. Те определят начина, реда и финансирането на професионалната квалификация на персонала. Създадени са условия за прозрачност при информирането на педагогическите кадри за възможността им за включване в различни квалификационни форми.

Планирането на квалификационната дейност е извършвана въз основа на анализ на резултатите от контролната дейност на директора предходни години, приоритетите на образователната дейност, потребностите и интересите на педагогическите кадри. Повишаването на квалификацията се осъществява по програми и във форми по избор на педагогическия специалист в съответствие с професионалния профил на изпълняваната длъжност, с професионалното му развитие, с резултата и препоръките от атестацията му, както и с националната, регионалната, общинската и училищната политика. Повишаването на квалификацията на конкретния педагогически специалист е насочено и към напредъка на децата, както и към подобряване на образователните им резултати. Приоритет е даден на формите за квалификация, свързани с въвеждането и прилагането на информационно-комуникационните технологии в предучилищното образование, интегрираното обучение на деца със СОП и новости в учебното

съдържание. Създадени са условия за прозрачност при информирането на педагогическите кадри за възможността им за включване в различни квалификационни форми.

Възможността да планираме и изразходваме средства за квалификация е един добър начин да осъществяваме целенасочено квалификационната дейност в детската градина. Тя обхваща екипа на всичките му нива - директор, учители, медицински кадри и помощен персонал

❖Постигнати резултати

Посредством участие в квалификационни форми не просто се компенсират осъзнатите нужди на учителите от актуализиране на знанията и уменията в определена област, но и дават възможност да провокираме творческите и иновативните възможности на учителите.

Постигнатите компетентности се отразяват в професионално портфолио на педагогическия специалист. Професионалното портфолио се съставя от педагогическия специалист и включва разработени материали, които доказват активното му участие в реализирането на политиката на детската градина, професионалните му изяви, професионалното му усъвършенстване и кариерното му израстване, както и постигнатите резултати с децата. Професионалното портфолио подпомага атестирането и самооценяването на педагогическия специалист.

❖Условия.

В детската градина се стремим към създаване на реални условия за квалификация и самоусъвършенстване на кадрите, за разгръщане на професионалната и творческата им активност и намиране на добри управленски решения. На всеки учител през изтеклата учебна година бе дадена възможност за участие в квалификационни курсове. Всички учители са участвали във формите на вътрешната квалификация.

Екипът реализира своите желания и нагласи за квалификационната дейност. Учителите използват всички възможности за споделяне, сътрудничество, бързо даване на много идеи, представяне на различни гледни точки, съпреживяване и натрупване на понятиен и действен опит

Квалификационната дейност следва да продължи развитието си в следните насоки:

- нормативно изграждане на обновена система за квалификационни услуги;
- създаване на конкурентен механизъм за предлагане на квалификационни услуги, като водещ момент е сближаването с практиката;
- създаване на възможности и условия за иновативни разработки, предлагащи решения на стратегически важни проблеми;

Успехът зависи от развитието на човешкия ресурс в системата на образованието. Той е основен двигател на промените. Обществото и децата ни имат нужда от доказващи се професионалисти, които имат ясна мотивация за дейността си, притежават знания, умения, нагласи за творческа работа и потребност от личностно развитие и усъвършенстване, хора с поглед в бъдещето.

❖Силни и слаби страни на квалификационно-методическата дейност в детската градина. Затруднения и проблеми. Възможности за развитие и усъвършенстване.

СИЛНИ СТРАНИ:

✓ Запазване на тенденцията за участие на максимален брой учители в различните форми на квалификация. През изтеклата учебна година 100 % от педагогическите кадри са взели участие в квалификационни форми.

✓ Учителите притежават необходимата мотивация и убеждение, че в условията на конкурентноспособност повишаването на квалификацията и личните компетенции ще защити позициите им на трудовия пазар.

✓ Възрастовите характеристики на екипа, който се състои от почти равен брой млади специалисти и учители с натрупан трудов стаж около и над 15 години е условие за внасяне в работата на баланс между ентусиазма и иновативните идеи на младите и натрупания практически опит на опитните учители. Това е позитивно условие за приемственост и партньорство в педагогическата колегия.

✓ Създани условия за обмяна на опит между учителите. Когато учител от детската градина участваше в квалификационен курс на общинско или регионално ниво той представяше информация за курса пред останалите учители, така опитвахме да мултиплицираме ефекта от квалификацията и от друга страна давахме възможност на всички да получат начална информация по конкретната тема, а всеки, който прояви желание, би могъл да потърси самостоятелно допълнителна теоретическа или практическа информация.

✓ Практическите възможности за обновление процеса на подготовка на педагогически кадри с компетенции, знания, умения и нагласи, виждаме в следните насоки:

- Определяне на приоритетите и изискванията на съвремението.
- Формиране и развитие на екип, който е квалифициран и действен.

✓ Наличие на екип, отговарящ за квалификацията на кадрите, който регулярно следи подготовката и реализацията на квалификационните форми и обобщава желанието за квалификация на учителите.

СЛАБИ СТРАНИ:

✓ Участие на учителите в квалификационни форми, заплащани само от бюджета на детската градина и обвързани с национални програми.

✓ Недостатъчна мотивация от страна на педагогическите кадри за повишаване на квалификацията, произтичаща от сравнително малката диференциация в заплащането на труда между различните професионално-квалификационни степени.

✓ Многообразие на дефицитите в квалификацията на кадрите и невъзможността за осигуряване на пълен обхват на желанията им.

II. ЦЕЛИ, ОСНОВНИ ЗАДАЧИ И ПРИОРИТЕТИ В КВАЛИФИКАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКАТА ДЕЙНОСТ НА ДЕТСКАТА ГРАДИНА ПРЕЗ НОВАТА УЧЕБНА ГОДИНА.

Цели и задачи:

ОСНОВНА ЦЕЛ:

Усъвършенстване на придобитите професионални компетентности и професионалното развитие на педагогическите специалисти за подобряване на образователните резултати на децата. Създаване на условия за превръщане на ДГ в среда за изява чрез разгръщане на творчеството и иновациите и за обмяната на добри практики

СПЕЦИФИЧНИ ЦЕЛИ:

1.Осигуряване на комплекс от условия за устойчиво качество във всички аспекти на образованието по направления като част от общото модернизиране на образователно възпитателния процес в детската градина.

2.Повишаване качеството на образователния процес , чрез повишаване качеството на проведената квалификация

3. Усъвършенстване на професионалните умения, промяна и развитие на професионалните нагласи и ценности.

4. Постигане на положителни промени в развитието на всяко дете, благодарение приноса и опита на квалифицирания учител и възрастните и овладяване на трайни знания и умения.

5.Удовлетворяване на професионалните интереси на педагогическите специалисти в съответствие с професионалния профил на заеманата длъжност и осигуряване на възможност за планиране на личностното и професионалното му израстване и кариерното му развитие

ОСНОВНИ ЗАДАЧИ

1.Постигане на съответствие между образователни потребности и равнище на професионална компетентност.

2.Да се стимулират учителите към самоподготовка и усъвършенстване и към активно обучение чрез обмяна на педагогически опит

3.Създаване на среда, мотивираща учителите за повишаване на квалификацията, развитие и усъвършенстване, за делова и хуманна атмосфера на откритост и гласност при постигане на успехи и неуспехи, трудности и проблеми.

4. Квалификационната дейност да съдейства за успешното усвояване на образователното съдържание по направления.

5.Да се създадат предпоставки за интерес към образователно възпитателния процес у децата чрез разнообразни форми за преподаване и проверка на усвоените знания и умения в съответствие с новите образователни изисквания.

Приоритети:

1. Самоусъвършенстване чрез вътрешна система за квалификация в детската градина.

2. Засилване работата по утвърждаването на работната група за квалификация в детската градина като действена форма за самоусъвършенстване на учителите.

3. Приложение на съвременните тенденции в преподаването и проверката на знания и умения усвоени от децата.

4. Създаване на условия за стриктно спазване на ДОС и функциониране на детската градина в съответствие с нормативните изисквания чрез:

- обучение и самообучение за по-добро равнище на владееене и прилагане на ДОС от педагогическия персонал;

- провеждане от директора на системен административен и педагогически контрол по спазване на нормативната уредба и прилагане на своевременни мерки за отстраняване на възникнали нарушения;

5. Оптимизиране на педагогическата дейност чрез:

- квалификационна дейност за актуализация на научната и методическа компетентност;

- педагогически контрол и методически консултации от експерти от РУО на МОН– Стара Загора;

-обмяна на добри практики .

6. Преодоляване затвореността и изолацията на учителите единствено в рамките на вътрешната информация /на ниво ДГ/ и създаване на връзки и контакти между ДГ и останалите структури на образователната система.

III. ДЕЙНОСТИ ЗА ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ОСНОВНИТЕ ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ.

☛ Самообразование

1. Всеки учител да работи за непрекъснато професионално и личностното усъвършенстване в рамките на учене през целия живот

2. Целенасочена и задълбочена работа за успешната реализация чрез повишава професионалната си квалификация като непрекъснато проучва и прилага на практика новостите в педагогическата теория и практика. подготовка на учителите за формите на вътрешната и външна квалификация

☛ Квалификационно-методически дейности за повишаване на професионалните компетентности на учителите, организирани от детската градина.

	Тема	Форма	Отговорник	Срок
1	„Игрите на баба и дядо – извор на народна мъдрост“ – 2 часа	Практикум	Павлина Тенева Яна Павлова	Октомври 2025 г
2	„Детската агресия“ – 2 часа	Лекция/ Дискусия	ЕПЛР	Ноември 2025г.
3	„Форми на взаимодействие с ЕПЛР. Работа с хиперактивни деца и деца със СОП“ – 4 часа	Лекция/ Дискусия	Външен лектор Ресурсен учител	Януари 2026г.
4	„Стресът на работното място“ – 2 часа	Тренинг	Ива Георгиева - психолог	Февруари 2026 г.
5	„Ефективни взаимодействия и устойчиви отношения в диалога и работа с родители – 3 часа“	Семинар	Валентина Димитрова Петя Маркова	Март 2026 г.
6	„Деца по зебрата”. Иновативни практики – 3 часа	Практикум	Йонка Василева Ялджъ Кабил	Април 2026 г.

☛ Участие в дейности на повишаване на професионалните компетентности на учителите извън детската градина

	Тема	Форма	Отговорник	Срок
1	„Развитие на творческото мислене у децата“	Квалификационен курс	Директор	Съобразно предложението на обучаващата институция
2	„Арт-терапевтични и музикотерапевтични подходи в процеса на облучение, възпитание и социализация на децата и учениците“	Квалификационен курс	Директор	Съобразно предложението на обучаващата институция

IV. ОЧАКВАНИ РЕЗУЛТАТИ

1. Разработена система за квалификационна дейност в ДГ;
2. Квалифицирани педагогическите специалисти, отговарящи на изискванията на съвременните условия;
3. Високо мотивирани учители за усъвършенстване на знанията, уменията и компетентностите им в контекста на ученето през целия живот.
4. Активно работещи учители, чрез ефективно използване на съвременни информационни и мрежови технологии, чрез въвеждане на иновации и обмяна на добри педагогически практики в образователния процес.
5. Делова и хуманна атмосфера на откритост и гласност при постигане на успехи и неуспехи, трудности и проблеми;
6. Подобряване работата в екип
7. Успешно усвоено образователно съдържание по направления и покрити ДОС от повече деца;
8. Действащи методически обединения като форма за самоусъвършенстване и професионално израстване на кадрите;
9. Създаден регистър на проведените квалификационни дейности и популяризиране на резултатите от тях;
10. Участниците в обученията с доклад уведомяват директора на ДГ за съдържанието на квалификационната форма; подробно споделят усвоеното съдържание. Усвоеното съдържание се презентира пред педагогическата колегия

Индикатори за постигане целите:

- 95 % от учителите да участват през учебната година в краткосрочни обучения до 60 учебни часа.
- 1 % от учителите да участват през учебната година в дългосрочни обучения над 60 учебни часа по видове образователни институции.
- 100 % от директорите и помощник-директорите да участват през учебната година в краткосрочни обучения до 60 учебни часа.

V. АНАЛИЗ И ОЦЕНКА НА ЕФЕКТИВНОСТТА

Критерии и индикатори за качествена оценка:

- степен на прилагане от учителя на наученото от квалификацията,
- приложимост на наученото,
- влияние върху резултатите от обучението и възпитание на децата,
- влияние на резултатите от обучението върху цялостната дейност на ДГ,
- реакциите на участниците за съдържанието и ползата на обучението,
- промените в професионалната дейност в резултат от участие в обучението.

Критерии и индикатори за количествена оценка:

Брой участия в обучения:

- на целия колектив, по методически обединения, взаимни и индивидуални /краткосрочни, продължаваща квалификация, вътрешноучилищна и извънучилищна квалификация/
- видове квалификационни дейности — извънучилищни /регионални, национални и международни/, вътрешноучилищни /институционални/, диснанционни, по национални и европейски програми, самообразование.

VI. КОНТРОЛ

1.Директорът и старшите учители в разпределянето на отговорностите по организацията и координацията на работата по квалификация; 2.Директорът и старшите учители контролират организацията, координацията и изпълнението на всички дейности по квалификация; 3.Директорът и старшите учители контролират процеса на прилагане на представените и обсъдени добри практики в работата на учителите; 4. Директорът и старшите учители контролират регулярното обсъждане и отчитане на постиженията и проблемите в работата по квалификация на заседанията на ПС. 5.Директорът възлага контрола на изпълнение на плана за квалификационна дейност, както следва: - В частта извънучилищна квалификация – вписва се в книга за контролната дейност на директора. - В частта вътрешноучилищна квалификация – Павлина Тенева, която води нужната придружаваща документация, проведени академични часа и присъствени листове на учителите. Проведеният контрол описва в годишния си доклад пред ПС след края на учебната година. Регулярно докладва пред ПС за осъществени квалификационни дейности, резултати и приоритети за вътрешна квалификация.	
---	--