



СТОЛИЧНА ОБЩИНА

**ДО
Г-Н ЦВЕТОМИР ПЕТРОВ-ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
СТОЛИЧЕН ОБЩИНСКИ СЪВЕТ**

ДОКЛАД

**от Благородна Здравкова – заместник-кмет на Столична община – направление
„Култура, образование, спорт и младежки дейности“**

Относно: Одобряване на програма на Столична община „Лидери в действие“ за развитие и подкрепа на новоназначени директори на детски градини в Столична община

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН ПЕТРОВ,

През 2026 г. в 30 общински детски градини на територията на Столична община ще бъдат назначени нови директори, след провеждане на конкурс за длъжността. Конкурсът е обявен и към настоящия момент тече период за подаване на документи. Детските градини, за които са обявени конкурси са с временно изпълняващи длъжността директори, назначаващи по различно време в последните три години.

През 2025 г. в системата на предучилищното образование на територията на Столична община общо 32 директори са достигнали пенсионна възраст. Пенсионирането на значителен брой директори на общински детски градини създава необходимост от едновременно провеждане на конкурсни процедури за ръководни длъжности и осигуряване на плавен и ефективен преход в управлението на тези образователни институции.

Представената информация, от която следва, че над 60 детски градини на територията на Столична община ще имат новоназначени директори през 2026 г., както и фактът, че пенсионирането на 32 изключително качествени директори, които могат да помогнат със знанията, опита и професионализма си на своите млади колеги, ни мотивираха да създадем настоящата програма за развитие и подкрепа на новоназначени директори на детски градини в Столична община. Целта на програмата е подкрепим следващото поколение образователни лидери в детските градини на

София чрез целенасочена подготовка, менторство и подкрепа, за да осигурим високо качество в управлението на предучилищното образование.

Управлението на детска градина е от ключово значение за качеството на образованието и грижата в ранна възраст. В тази роля директорът не е просто администратор, а лидер на екип, гарант за безопасна и подкрепяща среда, партньор на родителите, както и основен двигател за развитие и иновации в институцията. До момента в Столична община не е разработвана и прилагана програма за подготовка и подкрепа на новоназначени директори чрез обучения, менторство и учене в професионална учеща общност.

Столична община следва да предприеме **проактивен и систематичен подход** чрез създаване на **целенасочена програма за подготовка и подкрепа на новоназначените директори** на общински детски градини. Подобна програма е необходима по няколко ключови причини:

Гарантиране на качествено лидерство в преходен период

Новоназначените директори ще поемат управлението на институции с установени екипи, вътрешна култура и очаквания от страна на родители и общността. Адекватната им подготовка и подкрепа е от решаващо значение за плавния преход.

Намаляване на риска от административни и управленски грешки

Управлението на детска градина включва комплексни отговорности – от кадрово и финансова администрация до кризисен мениджмънт и прилагане на политики за приобщаващо образование. Без системна подкрепа, новите ръководители са уязвими към професионално прегаряне и затруднения в първите месеци от работата си.

Развитие на ново поколение образователни лидери

Програмата има потенциал да идентифицира и развие лидери с дългосрочна визия, умения за работа в екип, способности за внедряване на иновации и ангажираност към мисията на предучилищното образование.

Подкрепа на устойчивостта и капацитета на системата

Столична община има възможност да създаде иновативен модел, който не само адресира конкретната ситуация през 2025 г., но и поставя основите на **дългосрочна политика за развитие на управленски кадри** в предучилищното образование.

Привличане и ангажиране на академичната и експертната общност

В създаването и изпълнението на програмата могат да се включат висши училища с педагогически факултети, експертни организации и обучители с доказан опит в образователното лидерство, както и активни директори с висока професионална репутация. Това ще гарантира високо качество и практическа приложимост на съдържанието.

Създаването на програма за новите директори е не просто отговор на конкретна ситуация, а стратегическа инвестиция в бъдещето на детските градини на територията на Столична община. Целите, които си поставяме са както следва:

Подготовка на новите директори за успешно управление на образователната институция и спецификата на ранното детство

- Осигуряване на базово и надграждащо обучение по ключови теми като организационно лидерство, стратегическо планиране, финансово управление,

приложение на нормативната уредба, приобщаващо образование, управление на екипи, привличане на ресурси, развитие на партньорства и общност.

- Запознаване с добри управленски практики и иновативни модели в предучилищното образование.

Осигуряване на менторска и експертна подкрепа в първата година от заемане на позицията

- Създаване на мрежа от ментори – директори на детски градини (бивши и/или настоящи) с опит и висока експертиза.
- Предоставяне на възможности за индивидуални консултации и групови дискусии по реални казуси от практиката.

Формиране на професионална учеща общност и обмен на опит

- Провеждане на регулярни срещи и обучения за новоназначени директори.
- Насърчаване на сътрудничество между участниците в програмата и изграждане на култура на взаимопомощ и професионален обмен.

Създаване на устойчив модел за развитие на образователни лидери в системата на предучилищното образование

- Разработване и апробиране на програма, която да може да се прилага и в бъдеще – както за нови директори, така и за заместник-директори и педагози с управленски потенциал.
- Създаване на възможност за стратегическо планиране на управленския капацитет в детските градини на територията на СО.

Средствата, необходими за реализиране на програмата са в размер на 226 000 лв. и следва да бъдат осигурени от бюджета на Столична община за 2026 г. Разбивка на разходите е представена като приложение към проекта на решение.

Предвид гореизложените мотиви и обстоятелства и на основание чл. 21, ал. 1 т. 23 и ал. 2 от Закона за местното самоуправление и местната администрация предлагам следния проект на решение.

Благородна
зам.-кмет на Столична община
12.12.2025

Здравкова



СТОЛИЧНА ОБЩИНА

СТОЛИЧЕН ОБЩИНСКИ СЪВЕТ

1000 София, ул. Московска № 33, Тел. 02/93 77 591, Факс 02/98 70 855, e-mail:
info@sofiacouncil.bg, <http://www.sofiacouncil.bg>

ПРОЕКТ!

РЕШЕНИЕ № _____

на Столичния общински съвет

от _____ 2025 година

За приемане на програма на Столична община „Лидери в действие“ за развитие и подкрепа на новоназначени директори на детски градини в Столична община

На основание: чл. 21, ал. 1, т. 23 и ал. 2 от Закона за местното самоуправление и местната администрация във връзка с предстоящото пенсиониране на 32 директори на детски градини през 2026 г. и провеждането на конкурси за 62 директори на детски градини през същата година, водени от желанието ни за приемственост и повишаване на качеството

СТОЛИЧНИЯТ ОБЩИНСКИ СЪВЕТ

РЕШИ:

1. Приема програма „Лидери в действие“ на Столична община съгласно Приложение № 1 към настоящото решение.
2. Утвърждава средства в размер до 226 000 /двеста двадесет и шест хиляди/ лева за реализиране на програмата. Средствата се осигуряват от бюджета на Столична община за 2026 г., функция „Образование“ (Приложение № 2 към настоящото решение).
3. Възлага на заместник-кмета на Столична община в направление „Култура, образование, спорт и младежки дейности“ да създаде необходимите условия за реализиране на програмата.

Настоящото решение е прието на заседание на Столичния общински съвет, проведено на 2025 г., Протокол..... от и е подпечатано с официалния печат на Столичния общински съвет.

Председател на Столичния общински съвет:

Главен юрисконсулт в дирекция „Образование“:

„Лидери в действие“ – програма за развитие и подкрепа на новоназначени директори на детски градини в Столична община

Визия

Да подкрепим следващото поколение образователни лидери в детските градини на София чрез целенасочена подготовка, менторство и подкрепа, за да осигурим високо качество в управлението на предучилищното образование.

Контекст

През 2025 г. в системата на предучилищното образование на територията на Столична община общо 32 директори ще достигнат пенсионна възраст (28 от тях вече са я достигнали, а 24 са над 63 годишна възраст). Пенсионирването на значителен брой директори на общински детски градини създава необходимост от едновременно провеждане на конкурсни процедури за ръководни длъжности и осигуряване на плавен и ефективен преход в управлението на тези образователни институции.

Управлението на детска градина е от ключово значение за качеството на образованието и грижата в ранна възраст. В тази роля директорът не е просто администратор, а лидер на екип, гарант за безопасна и подкрепяща среда, партньор на родителите, както и основен двигател за развитие и иновации в институцията. До момента в Столична община не е разработвана и прилагана програма за подготовка и подкрепа на новоназначени директори чрез обучения, менторство и учене в професионална учеща общност.

Нужда от програмата

Столична община следва да предприеме **проактивен и систематичен подход** чрез създаване на **целенасочена програма за подготовка и подкрепа на новоназначените директори** на общински детски градини. Подобна програма е необходима по няколко ключови причини:

1. **Гарантиране на качествено лидерство в преходен период**

Новоназначените директори ще поемат управлението на институции с установени екипи, вътрешна култура и очаквания от страна на родители и общността.

Адекватната им подготовка и подкрепа е от решаващо значение за плавния преход.

2. **Намаляване на риска от административни и управленски грешки**

Управлението на детска градина включва комплексни отговорности – от кадрови и финансова администрация до кризисен мениджмънт и прилагане на политики за приобщаващо образование. Без системна подкрепа, новите ръководители са уязвими към професионално прегаряне и затруднения в първите месеци от работата си.

3. **Развитие на ново поколение образователни лидери**

Програмата има потенциал да идентифицира и развие лидери с дългосрочна визия, умения за работа в екип, способности за внедряване на иновации и ангажираност към мисията на предучилищното образование.

4. **Подкрепа на устойчивостта и капацитета на системата**

Столична община има възможност да създаде иновативен модел, който не само адресира конкретната ситуация през 2025 г., но и поставя основите на **дългосрочна политика за развитие на управленски кадри** в предучилищното образование.

5. **Привличане и ангажиране на академичната и експертната общност**

В създаването и изпълнението на програмата могат да се включат висши училища с педагогически факултети, експертни организации и обучители с доказан опит в образователното лидерство, както и активни директори с висока професионална репутация. Това ще гарантира високо качество и практическа приложимост на съдържанието.

Създаването на програма за новите директори е не просто отговор на конкретна ситуация, а стратегическа инвестиция в бъдещето на детските градини на територията на Столична община.

Цели

Подготовка на новите директори за успешно управление на образователната институция и спецификата на ранното детство

- Осигуряване на базово и надграждащо обучение по ключови теми като организационно лидерство, стратегическо планиране, финансово управление, приложение на нормативната уредба, приобщаващо образование, управление на екипи, привличане на ресурси, развитие на партньорства и общност.
- Запознаване с добри управленски практики и иновативни модели в предучилищното образование.

Осигуряване на менторска и експертна подкрепа в първата година от заемане на позицията

- Създаване на мрежа от ментори – директори на детски градини (бивши и/или настоящи) с опит и висока експертиза.
- Предоставяне на възможности за индивидуални консултации и групови дискусии по реални казуси от практиката.

Формиране на професионална учеща общност и обмен на опит

- Провеждане на регулярни срещи и обучения за новоназначени директори.

- Насърчаване на сътрудничество между участниците в програмата и изграждане на култура на взаимопомощ и професионален обмен.

Създаване на устойчив модел за развитие на образователни лидери в системата на предучилищното образование

- Разработване и апробиране на програма, която да може да се прилага и в бъдеще – както за нови директори, така и за заместник-директори и педагози с управленски потенциал.
- Създаване на възможност за стратегическо планиране на управленския капацитет в детските градини на територията на СО.

Основни компоненти

1. Подготовка – Академия за нови директори

Серия от обучения с практическа насоченост (вкл. казуси от практиката, симулации).

Примерни теми:

- Роля на лидера на детската градина
- Ранното детство – важен етап от успешното развитие на всеки възрастен
- Стратегическо планиране
- Бюджет и управление на средства
- Административно управление
- Управление на човешкия ресурс – развитие на екип, развитие на култура на сътрудничество, мотивиране на екипа, разрешаване на конфликти и др.
- Комуникация (вкл. с медиите)
- Работа с родители, общност и институции
- Управление на качеството
- Национални програми и проекти, подкрепящи развитието на ранното детство

2. Подкрепа – Програма за менторство

Създаване на pool от ментори от настоящи и пенсионирани директори. Менторите преминават обучение и получават финансов стимул за участие в програмата. Всеки нов директор има ментор, който провежда:

- Присъствени срещи – не по-рядко от 1 път месечно, при необходимост, установена от новия директор.
- Тримесечни наблюдения/обратна връзка в реална среда
- Работа по текущи казуси, кризисни ситуации, вкл. дистанционно

3. Свързаност – Общност за учене и подкрепа / ПУО

- Обмяна на ресурси и казуси

- Месечни срещи/вебинари с теми по избор

Индикатори за ефективност на програмата

За да се гарантира устойчивост, отчетност и възможност за награждане във времето, програмата включва система от количествени и качествени индикатори за ефективност. Те се проследяват от Дирекция "Образование".

1. Индикатори за участие и ангажираност

Индикатор	Целева стойност
Дял на новоназначени директори, преминали през Академията	≥ 95%
Среден процент присъствие на обучителните модули	≥ 90%
Брой проведени менторски срещи 1:1	≥ 6 на директор за 6 месеца
Брой посещения на място / „наблюдения в реална среда“	≥ 3 на директор
Участие в общностни срещи / вебинари	≥ 70% средно участие

2. Индикатори за развитие на компетентности

Компетентност	Целеви промени
Лидерски умения	+20% подобрене спрямо началната диагностика
Финансово управление	+25% подобрене
Управление на екип и комуникация	+20% подобрене
Прилагане на политики за приобщаващо образование	+15% подобрене

3. Индикатори за управленска ефективност

Индикатор	Целева стойност след 6 месеца
Намаляване на административни грешки (документация, бюджети, отчети)	минимум 30% намаление
Задържане на персонала през първата година на управление	≥ 90%
Навременно изпълнение на финансови и административни задължения	≥ 90% спазени срокове

4. Индикатори за взаимоотношения с родители и общност

Индикатор	Целева стойност
Повишаване на удовлетвореността на родителите	+15% спрямо базовото ниво
Брой реализирани инициативи с родители / общността	минимум 2 годишно
Подадени жалби и сигнали при нередности	намаление с 20%

5. Индикатори за качество на подкрепата (менторство и общност)

Индикатор	Целева стойност
Удовлетвореност на директорите от менторството	≥ 4.5 от 5
Удовлетвореност на менторите от работата по програмата	≥ 4.0 от 5
Брой споделени казуси / материали в общността на учене	≥ 50 за периода
Брой наблюдавани „добри практики“ в реална среда	≥ 20

6. Индикатори за устойчивост и институционално влияние

Индикатор	Целева стойност
-----------	-----------------

Разработен и утвърден модел за въвеждане на директори	1 брой
Създаден pool от обучени ментори	минимум 5 ментори
Изготвен годишен доклад до СО с препоръки	1 брой
Ниво на институционална подкрепа и продължителност на програмата	Програма, одобрена за следващ период

Критерии за подбор на ментори

Цел на подбора: Да се идентифицират лидери, които не само управляват успешно своите институции, но и притежават желанието и уменията да предадат този опит на следващото поколение.

Подборът се осъществява на два етапа – документи и събеседване. За допускане до събеседване е необходимо кандидатите да отговорят на формалните критерии за допустимост.

I. Формални критерии за допустимост

Кандидатите трябва да отговорят на всички условия в този раздел, за да бъдат допуснати до следващ етап на подбора.

1. Професионален стаж:

- Минимум 5 години опит на позиция „Директор“ на общинска или държавна детска градина.

Забележка: За пенсионирани директори – да са освободили поста не по-рано от 2 години преди старта на програмата.

2. Чисто кариерно досие:

- Липса на наложени дисциплинарни наказания през последните 5 години.
- Липса на установени финансови нарушения от СО или други контролни органи.

3. Образователен ценз:

- Висше образование, образователно-квалификационна степен "Магистър".
- Присъдена поне II професионално-квалификационна степен (ПКС) е предимство.

II. Качествени критерии (профил на ментора)

Оценяват се чрез портфолио, интервю и репутационна проверка.

1. Доказана управленска ефективност:

- **Финансова стабилност** – детската градина няма просрочени задължения и демонстрира ефективно управление на делегирания бюджет.
- **Кадрова политика** – ниско текучество на персонала (извън пенсиониране, отпуск по майчинство) и доказателства за кариерно развитие на учителите в екипа.
- **Проектна дейност** – реализирани минимум 2 проекта (национални или международни) през последните 3 години, водещи до подобряване на средата или качеството на обучение.

2. Менторски и комуникационни умения:

- **Споделяне на опит** – участие като обучител, лектор на конференции или автор на публикации/добри практики в специализирани издания.
- **Базова дигитална компетентност**
- **Нагласа за подкрепа** – способност за активно слушане, даване на конструктивна обратна връзка и емоционална интелигентност.

3. Репутация и обществено доверие:

- Положителна оценка от родителите (липса на системни жалби).
- Авторитет сред колегите – разпознаваемост като етичен лидер.

III. Изисквания за ангажираност

- Готовност за отделяне на необходимото време за индивидуална работа с менторираните директори и участие в общите срещи на общността.
- Задължително участие във въвеждащия модул „Умения за менторство“, организиран от СО, независимо от предишния опит.

IV. Необходими документи за кандидатстване

1. **Професионална автобиография (CV).**
2. **Мотивационно писмо (до 1 страница):** Описващо защо кандидатът иска да бъде ментор и кой е най-важният урок, който иска да предаде.
3. **Препоръки (минимум 2 броя):**
 - От експерт в РУО, работодателска/синдикална организация или колега директор
 - От бивш или настоящ служител, от общественения съвет на детската градина

БЮДЖЕТ НА ПРОГРАМА "ЛИДЕРИ В ДЕЙСТВИЕ"				
Име на водещата организация	Столична община			
Наименование на програмата	"Лидери в действие" – програма за развитие и подкрепа на новоназначени директори на детски градини в СО			
Продължителност на програмата (в месеци):	10			
Валута на бюджета	BGN			
Перо от бюджета	Мерна единица	Брой	Единична цена	Общ бюджет
ПРЕКИ РАЗХОДИ				
Категория I: Преки разходи				
ЛОГИСТИЧНИ – ОБУЧЕНИЯ И ОБЩНОСТНИ СРЕЩИ				
Обучителна зала и техника (12 дни – обучения и 3 дни – общностни срещи)	дни	15	1 000	15 000
Кетъринг (35 човека x 15 дни)	за човек / на ден	525	40	21 000
ОБУЧЕНИЯ – ДОСТАВЧИЦИ				
Хонорар за обучителен ден	дни	12	1 000	12 000
Общо по Категория I:				48 000
НЕПРЕКИ РАЗХОДИ ПО ПРОЕКТА				
Категория II: Разходи за заплати				
УПРАВЛЕНИЕ И МОНИТОРИНГ				
Проектен мениджър (1 part-time)	месечно възнаграждани е	9	3 500	31 500
ПОДКРЕПА НА ДИРЕКТОРИ				
Ментори (всеки ментор ще подкрепя директори в 4–5 ДГ в продължение на 6 месеца + 1 месец подготовка и обучение)	месечно възнаграждани е	42	2 500	105 000
Общо по Категория II:				136 500
Категория III: Публичност				
Стартиращо събитие	за събитие	1	5 000	5 000
Заклучително събитие	за събитие	1	25 000	25 000

Видеа с истории на успеха (в края на програмата)	за видео	10	1 000	10 000
Фотограф (откриващо и закриващо събитие, 1-2 обучения и 1 общностна среща)	за събитие	5	300	1 500
Документиране на истории на успеха (мениджър на програмата)				
Документиране на обучителната програма (мениджър на програмата)				
Общо по Категория V:				41 500
Категория IV: Административни разходи				
Общо по Категория VI:				0
Категория V: Други				
Общо по Категория VII:				0
ВСИЧКО РАЗХОДИ:				226 000