

ДГ "КАЛИНА МАЛИНА" кв. ВЕТРЕН гр. БУРГАС

УТВЪРЖДАВАМ:
ДИРЕКТОР: Т. ДИМИТРОВА

СТРАТЕГИЯ ЗА РАЗВИТИЕ НА ДЕТСКАТА ГРАДИНА ЗА ПЕРИОДА 2018–2021 ГОДИНА

Стратегията определя актуалните цели за тригодишен период от развитието на детската градина, начините за реализирането ѝ, както и очакваните резултати. Тя се основава на принципите и насоките от МОН, ЗПУО, приоритети на МОН и на РИО на МОН, на Общинската стратегия за развитието на образованието в общината и на спецификата на детската градина. Разработва се в унисон с идеите на Световната организация по предучилищно образование ОМЕР, Европейски син флаг, Европейски клуб на учителя и др.

ВЪВЕДЕНИЕ

Стратегията е система от педагогически идеи и поредица от действия, които водят до нови състояния в зависимост от актуалните и бъдещите потребности на ДГ "Калина Малина". Тя се опира на миналия положителен опит, начертава бъдещи действия по посока на очаквания резултат, търси вътрешни ресурси и потенциални възможности. Определя условията и характера на дейностите, очертава вероятните трудности, установява принципите на ръководство.

Стратегията се опира на съвкупността от взаимосвързаните мисия, визия, ценности, дейности, цел и подцели.

I. МИСИЯ

МИСИЯТА ОПРЕДЕЛЯ ПРИОРИТЕТИТЕ НА ДЕТСКАТА ГРАДИНА И СЪДЪРЖА ИНФОРМАЦИЯ ЗА НАЙ-ВАЖНИТЕ (ЗНАЧИМИТЕ) АСПЕКТИ И БЪДЕЩИ ОРИЕНТАЦИИ НА ПЕДАГОГИЧЕСКАТА РАБОТА.

Мисията на ДГ "КАЛИНА МАЛИНА" е:

- да подкрепя и вярва в потенциалните възможности на всяко дете;
- да създава благоприятна позитивна и разнообразна среда за неговото развитие;
- да мотивира учителите да реализират в най-висока степен уменията си;
- да стимулира и убеждава родителите и обществеността, че детската градина е значима и необходима среда за пълноценното развитие на детето от предучилищна възраст.

II. ВИЗИЯ

Визията е реалистична, краткосрочна и дългосрочна картина на настоящето и бъдещето на детската градина.

Тя отразява непрекъснатост на промяната, вземайки под внимание мнението на участниците в две групи въпроси.

Първа – очертаващи смисъла на процеса:

- Как работим със заобикалящата ни общност?
- Какво изпитваме един спрямо друг в хода на общата работа?
- Как ще направим детската градина желано място за всекиго?
- Как ще измерваме прогреса (успехите)?

Втора – показващи развитието на самия процес:

- Каква философия споделя детската градина?
- Какъв ще бъде приносът на всеки?
- Каква репутация да има детската градина?

В този смисъл настоящата стратегия е ориентирана към следната визия:

ДГ "КАЛИНА МАЛИНА" да бъде:

- **Място, където детето се чувства щастливо, защитено, разбирано и подкрепено.**

- *Предпочитана среда* за 2–7-годишните деца, където се гарантира тяхното умствено, емоционално, социално, личностно и здравно-физическо развитие.
- *Център* за родители, търсещи и намиращи подкрепа, съгласие, сътрудничество, педагогическа информация.
- *Средище* на хора, които обичат децата и професиите си, поддържат квалификацията си на съвременно равнище, стремят се към висока професионална реализация и са удовлетворени от работата си.

III. ЦЕЛ НА СТРАТЕГИЯТА

Изграждане на иновационна образователна среда за достъп и равен шанс за предучилищно възпитание на всички деца.

Оптимизиране на възможностите на детското заведение да се превърне в център за образователна, културна и социална дейност не само като краен продукт, но като атмосфера, дух и начин на мислене за осъществяване на многостранни инициативи.

Подцели:

1. Създаване на екип за иновационен опит в детската градина (изграждане на гъвкава квалификационна система). Тези екипи да се мултиплицират в различна вариантност и това да е крачка напред за повишаване качеството на работа в цялата градина – ориентация към успех.
2. Да се постави на принципно нова основа методическата работа в детската градина (изграждане на вътрешни методически обединения, екип за иновационни практики, превръщане на детската градина в методически център за иновационни практики – силни страни).
3. Създаване на условия и възможности за избор и включване в значими дейности, адресирани към индивидуалните потребности: на децата (кътове, материална база, дейности, ателиета, школи) и на учителите (работна среда, работно поле за изява).
4. Инициране на нов стил на управление за търсене и намиране на „образователни ниши“, за приспособяване на детската градина към постоянно изменящата се среда; за стимулиране адекватната реакция на успехите и неуспехите и др.
5. Интегриране на децата със специални образователни потребности и на „нестандартните деца“.
6. Активизиране работата на родителската общност.

IV. ЦЕННОСТИ И РЪКОВОДНИ ПРИНЦИПИ НА СТРАТЕГИЯТА

1. Хуманизиране и демократизиране дейността на детската градина и поставяне на детето в центъра на педагогическите взаимодействия.
2. Реализиране на ценностите и принципите на педагогиката на толерантността и ненасилието.
3. Позитивното възпитание да бъде в основата на педагогическото взаимодействие.
4. Внедряване на съвременен мениджмънт и маркетинг съобразно новите потребности, изисквания и тенденции в контекста на Европейското образователно пространство.
5. Създаване условия за квалификационна дейност на педагогическата колегия, основаваща се на поддържащото образование – *образование през целия живот*.
6. Подкрепа на децата и техните семейства – *педагогика на сътрудничеството*.

V. ЕТАПИ ПРИ РАЗРАБОТВАНЕ НА СТРАТЕГИЯТА

1. Анализ на състоянието на детската градина и външната среда

1.1. Деца

В ДГ „Калина Малина“ се приемат деца на възраст 11м.–7 години, по желание на родителите (съгласно ЗПУО), като групите се оформят по реда на подадените молби и правилата за прием на общината. Не се допуска подбор по пол, етническа, религиозна и социална принадлежност или по друг диференциращ признак. Зачитат се Конвенцията за правата на детето, Законът за закрила на детето и Конституцията на Република България.

Силни страни	Затрудняващи моменти:
<p>1. Децата са физически и психически здрави и правилно развити.</p> <p>2. Осъществена е приемственост детска градина–училище.</p> <p>3. Осигурено е здравно обслужване и здравна профилактика.</p>	<p>1. Липса на сграден фонд осигуряващ отделянето на самостоятелни групи по възрастови особености, методичен кабинет, физкултурен салон, архив, спомагателни помещения, склад и други.</p> <p>2. Липса на действаща закалителна програма на общината.</p> <p>3. Вероятност за изтичането на деца от 3. и 4. възрастова група вследствие възможността подготовителните групи да се организират и в училище.</p> <p>4. Нарастване броя на децата с неадаптирано и социално неприемливо поведение, отхвърлящи традиционни педагогически въздействия.</p> <p>5. Очертава се демографски срив.</p>
<p>Вътрешен потенциал:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Разчитане на творческия заряд, изобретателност, любознателност и висока сензитивност на децата. • Стимулиране познавателната активност на всяко дете и позитивното общуване между децата. • Туширане напрежението, тревожността и агресивните прояви. • Диагностициране на изоставането или избързването в развитието и създаване на адекватни условия за индивидуално прогресивно развитие. 	
<p>1.2. Кадрови ресурси</p> <p>Брой на педагогическия персонал – 6 души.</p> <p>Възрастов състав – от 30 до 60 години.</p> <p>Образование на педагогическия персонал – висше</p> <p>Професионално квалификационна структура – от колегията : с I-во ПКС- 0, с II-ро ПКС- 0, с III-то ПКС-1, с IV-то ПКС-2 и с V-то ПКС- 3 .</p> <p>От педагогическия персонал – 4 са с втора специалност.</p> <p>В детската градина няма главен учител.</p> <p>В детската градина има 4 старши учители, 1 учител и Директор.</p>	

Силни страни:	Затрудняващи моменти:
<p>1. Наличие на финансови условия за материално стимулиране на учителите, прилагащи нетрадиционни или допълнителни педагогически дейности чрез Национална програма за диференцирано заплащане, делегиран бюджет и Вътрешни правила.</p> <p>2. Наличие на възможности за вътрешно финансиране на текуща педагогическа квалификация.</p> <p>3. Наличие на квалифицирана педагогическа колегия.</p> <p>4. Утвърдена екипност на различни равнища.</p> <p>5. Умения за презентирание и популяризиране на собствен опит.</p> <p>6. Участие на представители на педагогическата колегия в подбора на учители.</p> <p>7. Осигурени здравна профилактика и мониторинг на работното място от лицензирана фирма.</p>	<p>1. Няма система за поддържаща квалификация, финансирана от външни фактори.</p> <p>и корекция на т.нар. „трудни“ деца.</p> <p>2. Недостатъчна мотивация за придобиване и повишаване на ПКС.</p> <p>3. Недостатъчни умения за работа по европейски проекти.</p> <p>4. Липса на методист педагог за целенасочена педагогическа работа.</p>
<p>Вътрешен потенциал:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Цялостно финансиране на курсове за компютърна грамотност на учителите. • Мотивиране на учителите да овладяват компютърни умения и чужди езици. • Популяризиране и внедряване на собствен педагогически опит и знания в практиката на цялата градина. • Придобитите умения и знания от втора специалност или специализации да станат достояние на всички чрез различни форми. 	
<p>1.3. Възпитателно-образователен процес</p> <p>Наличие на Програмна документация и помагала.</p> <p>Прилагане на допълнителни авторски програми.</p> <p>Изпълнение на държавните образователни стандарти.</p> <p>Прилагане на педагогически подходи, осигуряващи комфорта на децата.</p>	
Силни страни:	Затрудняващи моменти:
<p>1. Създадени са условия за „равен старт“ на всички деца.</p> <p>2. Наличие на възможности за допълнителни дейности по интереси – школи.</p> <p>3. Популяризиране, изява и презентирание на творчеството на децата – изложби, концерти, базари и др.</p> <p>4. Приобщаване на децата към националните ценности и традиции.</p> <p>5. Гъвкав дневен режим, осигуряващ равностойност</p>	<p>1. Недостатъчност в прилагането на превантивна и рехабилитационна педагогика, както и невладеене на компенсаторни педагогически механизми.</p> <p>2. Недостатъчно противодействие на установената хиподинамика на децата.</p> <p>3. Недостатъчна ефективност и адаптируемост на утвърдените помагала към спецификата на детската</p>

<p>на трите основни дейности: игра–обучение–труд. 6. Утвърждаване на личностно ориентиран и позитивен подход на възпитание.</p>	<p>градина. 4. Трудоемка диагностика, неотговаряща на възрастовите особености на съответната група. 5. Липса на апробирани, описани и на популяризирани интерактивни методи за взаимодействия за детски градини. 6. Липса на стратегия за пълноценно и здравословно хранене на децата</p>
<p>Вътрешен потенциал:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Овладяване принципите и методите на позитивното възпитание чрез самоподготовка, вътрешна и външна квалификация. • Повишаване на квалификацията (посещаване на курсове, тренинги, обучение или самообучение). • Компетентен и критичен подбор на програми и помагала. 	
<p>1.4. Учебно-техническа и материална база Недостатъчен сграден фонд, 4 спални, 4. занимални, 1 кабинета за директора и ЗАС, дворни площадки, съоръжения, здравен кабинет. Достатъчни УТС – технически средства, подпомагащи педагогическия процес – компютри, принтери, копирни машини, DVD. Достатъчен библиотечен фонд – периодичен печат, научна литература, утвърдени помагала и др. Добре оборудван двор за дейности на открито.</p>	
<p>Силни страни:</p>	<p>Затрудняващи моменти:</p>
<p>1. Обособени помещения за всяка група. 2. Собствена отоплителна система.</p>	<p>1. Остарял сграден фонд. 2. Липса на помещения за провеждане на допълнителни дейности – ателиета, школи по интереси. 3. Липса на собствена кухня. 4. Липса на физкултурен салон. 5. Морално остарели уреди на двора.</p>
<p>Вътрешен потенциал:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Търсене на възможности за включване на нови спонсори в различните дейности. • Мотивиране на родителите на децата за собствен труд и принос към обновяване на МТБ. • Включване в общинската програма за ремонти и реконструкции. • Участия в публично-частни партньорства. • Кандидатстване по национални и европейски фондове и програми за благоустройство на сградата и двора на детското заведение. 	
<p>1.5. Финансиране Финансирането на детската градина е смесено – от държавата и от общината. Заплатите на персонала, издръжката на медицинския кабинет и подготвителните за училище групи (учебни помагала, храна, ремонт, отопление, материали, услуги) се осигуряват от фонд „Държавни дейности“. Издръжката на останалите възрастови групи се осигурява от общината. От 2009 г. детската градина е на делегиран бюджет. Заплатите на учителите са обвързани с национални програми – диференцирано заплащане,</p>	

кариерно развитие, външно оценяване и др.
Съществуват други алтернативи, допускани от ЗПУО, за финансиране от проекти, дарения и спонсорство.

Силни страни:	Затрудняващи моменти:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Делегиран бюджет, управляван от директора, по приоритетите на градината. 2. Целеви средства за медицински кабинет. 3. Допълнителни средства за помагала за ППДГ. 4. Привличане на дарения от родителите. 5. Приходи от собствена дейност – наем от школи по интереси, благотворителни базари и др. 6. Конструирана и действаща финансова комисия. 7. Конструирана и действаща комисия за разглеждане на офертите по ремонти, услуги и доставки. 8. Функционираща и действаща комисия по отчет и контрол на даренията. 9. Наличие на вътрешни правила за труд и работна заплата. 10. Въвеждане на системата за финансово управление и контрол. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Липса на средства за основни ремонти. 2. Липса на целеви средства за текуща и постоянна квалификация. 3. Липса на средства за заместници при отсъствие на титулярите. 4. Недостатъчно активизиране на родителите за участие в благоустрояването и обогатяването на материалната база.
<p><i>Вътрешен потенциал:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Мотивиране и стимулиране и на родителите към спомоществователство. • Кандидатстване за включване в различни проекти и програми. • Развиване на собствени дейности – възможности за допълнителни приходи към бюджета. • Кандидатстване по различни проекти и програми за финансиране. 	
<p>1.6. Външни фактори Семейна общност и родителите на децата ... Връзки с неправителствени организации ... Общински структури и културни институции ...</p>	

Силни страни:	Затрудняващи моменти:
<p>1. Наличие на допълнителни за спонсориране инициативи на детската градина.</p> <p>2. Включване на родителите в прекия образователно-възпитателен процес.</p> <p>3. Установени са традиции в приемствеността с училища.</p> <p>4. Създадени са ползотворни връзки с обществени организации и институции: читалища, пенсионерски клуб, Куклен театър и др.</p>	<p>1. Недостатъчно е включването на родителите в образователни програми на детската градина.</p> <p>2. Неэффективни са връзките и контактите с неправителствени организации.</p> <p>3. Недостатъчно е прилагането на разнообразни инициативи за повишаване активността на родителите.</p>
<p>Вътрешен потенциал:</p> <ul style="list-style-type: none"> • На базата на досегашен опит може да се създадат нов тип отношения на сътрудничество със семейството чрез нетрадиционни форми: „Ден на отворени врати“, обособяване на библиотека за родителите, клуб на родителя, „Поща“. • Създаване на система за външна изява на деца и учители. • Издаване на книжка, детски вестник, брошура с творчество на деца и учители, диск. • Създаване система за обмен на информация със семейството, детската ясла и училището. 	

2. Идентификация на проблемите

2.1. Общи проблеми:

- Липсва държавна стратегия за продължителна и повишаваща квалификация на педагогическите кадри.
- Липсва национален инструментариум за диагностика.
- Недостатъчна финансова осигуреност на цялостния процес в детската градина – закаляване, квалификация, съвременна образователна и здравословна среда и др.
- Липса на национална стратегия за спорта при най-малките.
- Неработеща система за здравословно хранене на най-малките.

2.2. Специфични проблеми:

- Увеличаващи се прояви на агресивни нагласи в предучилищна възраст.
- Затруднена идентификация на нестандартните деца и липса на адекватна корекционна дейност.
- Проблеми с родителите – неразбиране целите на детското заведение, разминаване на критериите за развитие на децата, свръхпретенции и др.
- Липса на съвместна (със семейството) закалителна програма за децата.
- Остаряла материална и дидактична база.

VI. ДЕЙНОСТИ ЗА ПОСТИГАНЕ НА ЦЕЛИТЕ

1. Административно-управленска дейност

1.1. Търсене на нови контакти с институти, фондации и организации за подпомагане дейността на детската градина.

1.2. Изработване на интернет страница.

- 1.3. Участие в проекти и програми (общински, регионални, национални, международни).
- 1.4. Популяризиране на постижения на деца и учители:
 - издаване на вестник;
 - създаване на авторова програма;
 - създаване на информационна банка в детското заведение.
- 1.5. Стимулиране и мотивиране изяви на деца и учители.
- 1.6. Търсене на допълнителни средства за финансиране на дейностите.

2. Образователно-възпитателна дейност

- 2.1. Създаване на авторова програма за използването на куклата и кукления театър в педагогическата дейност в детската градина.
- 2.2. Използване на съвременни методи и подходи за развитие – автодидактични игри и материали, интерактивни методи, компютърни програми и др.
- 2.3. Използване на индивидуална и групова организация на работа.
- 2.4. Обогаляване системата на диагностиката като задължителна практика. Създаване на набор от апробирани тестове за всяка група.
- 2.5. Усъвършенстване процесите на планиране, организиране и провеждане на съдържателен педагогически процес.
- 2.6. Въвеждане на нетрадиционни, интерактивни техники за „нестандартните“ деца.
- 2.7. Сформиране на школи по интереси – заплащане от родителите:
 - за децата – рисуване, английски, приложни техники и др.;
 - за родителите – „училище за родители“.

3. Квалификационна дейност

- 3.1. Създаване на информационна банка – библиотечен, мултимедиен фонд, портфолиа по проблемни области.
- 3.2. Осигуряване условия за участие в квалификационни форми на различни равнища.
- 3.3. Обмяна на опит – паралелно, допълващо, циклично – по проблемни области.
- 3.4. Включване на учителите в курсове за придобиване на по-високи ПКС.
- 3.5. Включване в обучителни програми за работа с мултимедия, чужд език и педагогически иновации.

4. Социално-битова и финансова дейност

- 4.1. Обогаляване и поддържане на материално-техническата база:
 - осигуряване на образователни компютърни програми за децата от всички групи;
 - осъвременяване на интериора на всички занимални;
 - обогатяване на игровата и дидактичната база.
- 4.2. Контрол за правилно разпределение на финансовите средства.
- 4.3. Осигуряване на медицински и здравен мониторинг на персонала.
- 4.4. Организиране на различни „антистрес“ дейности – походи, спорт, културни дейности и др.

5. Финансово осигуряване изпълнението на стратегията

- 5.1. Финансиране от държавния и общинския бюджет.
- 5.2. Разработване на проекти с външно финансиране.
- 5.3. Привличане на спонсори.
- 5.4. Реализиране на благотворителни кампании.
- 5.5. Собствен труд на служителите на детската градина.
- 5.6. Организиране на трудовни с участието на учителската общност.
- 5.7. Безвъзмезден труд за ремонти и дейности, фирми и сдружения „Приятелите на децата и екипа“ – форма на помощ „Пробация“.
- 5.8. Откриване на летни школи по интереси – гимнастика, танци, изкуства.

VII. ОЧАКВАНИ РЕЗУЛТАТИ

1. Гъвкавост и вариативност в организацията на материалната среда.
2. Творческо развитие.

3. Решаване на проблемите.
4. Промяна в мотивите и нагласите на педагогическия колектив.
5. Емоционален комфорт и успешна адаптация на децата. „Вграждане“ на детето чрез социализацията му в общността. Формиране на чувство за приобщеност към социалната среда.
6. Използване на нови педагогически технологии.
7. Мобилност на мениджърските и управленските функции на директора.
8. Разширяване на ползотворните контакти на детската градина с другите социални и обществени фактори.
9. Педагогизиране на родителската общност.

VIII. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Стратегията е основен документ, който регламентира дейността на детската градина.
2. Стратегията се приема на Педагогически съвет. Изпълнението на Стратегията се отчита пред Педагогическия съвет.
3. Стратегията се актуализира в следните случаи:
 - Началото на всяка учебна година ,след анализ на постигнатото до момента.
 - В случай на промени в организацията на дейността на ДЗ.
 - При промяна на нормативната база в образованието,отнасяща се до предучилищното образование.

На основата на тази стратегия всяка година се разработва ГКП за дейността на ДГ,с посочени конкретни отговорници и срокове за изпълнение.

Стратегията за развитие на ДГ „Калина Малина” е актуализирана и утвърдена с програмната система на издателства „Просвета“ и „Анубис“ според ЗПУО „ДОС и Наредба №-5 от 03.06.2016 г.за ЗПУО и приета на заседание на ПС с Протокол №-1/17.09.2018 г. и е утвърдена със заповед №-/09.2018 г. на Директора на ДГ.

Директор:.....
ТАТЯНА ДИМИТРОВА