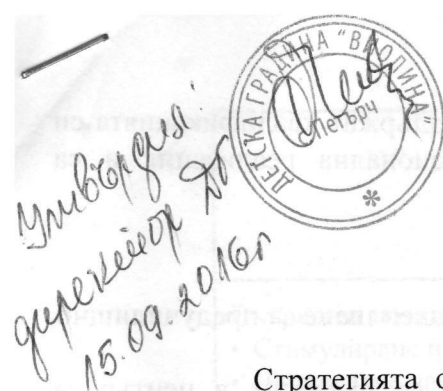




СТРАТЕГИЯ ЗА РАЗВИТИЕ НА ДЕТСКА ГРАДИНА „ВИОЛИНА” ЗА ПЕРИОДА 2016–2020 ГОДИНА

Стратегията определя актуалните цели за четиригодишен период от развитието на детската градина, начините за реализирането ѝ, както и очакваните резултати. Тя се основава на принципите и насоките от ЗПУО, Наредба № 5 /03.06.2016г. и приоритети на МОН

ВЪВЕДЕНИЕ

Стратегията е система от педагогически идеи и поредица от действия, които водят до нови състояния в зависимост от актуалните и бъдещите потребности на Детска градина „Виолина”. 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 аспекти и бъдещи ориентации на педагогическата работа.

Мисията на Детска градина „Виолина” е:

- да подкрепя и въвежда 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?

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:

Детска градина „Виолина” да бъде:

- Място, където детето се чувства щастливо, защитено, разбирано и подкрепяно.
- Предпочитана среда за 3–7-годишните деца, където се гарантира тяхното умствено, емоционално, социално, личностно и здравно-физическо развитие.
- Център за родители, търсещи и намиращи подкрепа, 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 за повишаване качеството на работа в цялата градина.
2. Създаване на условия и възможности за избор и включване в значими дейности, адресирани към индивидуалните потребности: на децата и на учителите (работна среда, работно поле за изява).
3. Инициране на нов стил на управление за приспособяване на детската градина към постоянно изменящата се среда, за стимулиране адекватната реакция на успехите и неуспехите и др.
4. Интегриране на децата със специални образователни потребности и на „нестандартните деца“.
5. 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 за толерантност и ненасилие.
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 колектива, 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. Децата

В Детска градина „Виолина“ се приемат деца на възраст 3–7/при наличие на свободни места – и години, по желание на родителите (съгласно ЗПУО и ППЗНП), 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

Силни страни	Затрудняващи моменти:
1. Децата са физически и психически здрави и правилно развити. 2. Осъществена е приемственост детска градина–училище. 3. Осигурено е здравно обслужване и здравна профилактика.	1. Намалява броя на децата, родени на територията на Община Костинброд.

	2. Нараства броя на децата с неадаптирано и социално неприемливо поведение.
Вътрешен потенциал: • Стимулиране познавателната активност на всяко дете и позитивното общуване между децата. • Намаляване напрежението, тревожността и агресивните прояви. • Диагностициране на изоставането или избързването в развитието и създаване на адекватни условия за индивидуално прогресивно развитие.	
1.2. Кадрови ресурси Брой на педагогическия персонал – 8 души. Възрастов състав – до 30 години – 0; 31-40 години – 3; 41-50 години – 0 и над 50 – 5. Образование на педагогическия персонал – 3 със степен магистър. Професионално квалификационна структура – двама с V ПКС, двама с IV ПКС. В детската градина няма главен учител. Има 6 старши учители, 2 учители .	

Силни страни:	Затрудняващи моменти:
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. 2. Възможности за квалификация според определените норми. 3. Утвърдена екипност на различни равнища. 4. Осигурени здравна профилактика на служителите.	1. Няма система за поддържаща квалификация, финансирана от външни фактори. 2. Недостатъчна квалификация на учителите по отношение интегрирането на деца със специални образователни потребности и корекция на т.нар. „трудни“ деца. 3. Недостатъчна мотивация за придобиване и повишаване на ПКС. 4. Недостатъчни умения за работа по европейски проекти.
Вътрешен потенциал: • Мотивиране на учителите да развиват компютърни умения и чужди езици. • Популяризиране и внедряване на собствен педагогически опит и знания в практиката на цялата градина. • Придобитите умения и знания да станат достояние на всички чрез различни форми.	
1.3. Възпитателно-образователен процес Наличие на Програмна документация и помагала. Изпълнение на държавните образователни изисквания. Прилагане на педагогически подходи, осигуряващи комфорта на децата.	
Силни страни:	Затрудняващи моменти:
1. Създадени са условия за „равен старт“ на всички деца. 2. Наличие на възможности за допълнителни дейности по интереси. 3. Популяризиране, изява и презентиране на	1. Недостатъчност в прилагането на превантивна и рехабилитационна педагогика, както и невладееене на компенсаторни педагогически механизми. 2. Липса на апробирани, описани и на

творчеството на децата – изложби, концерти, базари, собствени дискове и др. 4. Приобщаване на децата към националните ценности и традиции. 5. Гъвкав дневен режим, осигуряващ равностойност на дейности. 6. Утвърждаване на личностно ориентиран и позитивен подход на възпитание.	популяризирани интерактивни методи за взаимодействия за детски градини.
Вътрешен потенциал: • Овладяване принципите и методите на позитивното възпитание чрез самоподготовка, вътрешна и външна квалификация. • Повишаване на общата квалификация на персонала (организиране на курсове, тренинги, обучение или самообучение). • Компетентен и критичен подбор на програми и помагала.	
1.4. Учебно-техническа и материална база Достатъчен сграден фонд, специално проектиран и построен за детска градина: 4 спални; 4 занимални; обособен административен сектор, дворни площадки, съоръжения, стая за почивка на персонала, здравен кабинет. Достатъчни УТС – технически средства, подпомагащи педагогическия процес – компютри, принтери, копирни машини, DVD. Библиотечен фонд – периодичен печат, професионална литература, утвърдени помагала и др. Двор с детски съоръжения.	
Силни страни:	Затрудняващи моменти:
1. Обособени помещения за всяка група. 2. Игрови площадки на двора за всяка група със съоръжения.. 3. Достатъчно количество технически средства, необходими за педагогическия процес.	1. Морално остарели уреди на двора.
Вътрешен потенциал: • 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. • Кандидатстване по програми за благоустройство двора на детското заведение.	
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. Детската градина е на делегиран бюджет. Заплатите на учителите са обвързани с национални програми – диференцирано заплащане, кариерно развитие, външно оценяване и др. Съществуват други алтернативи, допускани от Закона за народната просвета, за финансиране от проекти, дарения и спонсорство.	
Силни страни:	Затрудняващи моменти:

1. Делегиран бюджет, управляван от директора, по приоритетите на градината. 2. Целеви средства за медицински кабинет. 3. Допълнителни средства за помагала за ПГУ. 4. Дарения. 5. Наличие на вътрешни правила за труд и работна заплата. 6. Въвеждане на системата за финансово управление и контрол.	1. Липса на средства за основни ремонти, за реконструкция на двора. 2. Липса на средства за заместници при отсъствие на титулярит. 3. Недостатъчно активизиране на родителите за участие в благоустройството и обогатяването на материалната база.
--	--

Вътрешен потенциал:

- Мотивиране на родителите към спомоществователство.
- Кандидатстване за включване в различни проекти и програми.

1.6. Външни фактори

Семейна общност.

Общински структури и културни институции.

Връзки с неправителствени организации .

Силни страни:	Затрудняващи моменти:
1. Наличие на допълнителни за спонсориране инициативи на детската градина. 2. Включване на родителите в прекия образователно-възпитателен процес. 3. Установени са традиции в приемствеността с училища.	1. Недостатъчно е включването на родителите в образователни инициативи на детската градина. 2. Недостатъчно е прилагането на разнообразни инициативи за повишаване активността на родителите. 3. Неефективни са връзките и контактите с неправителствени организации.
<i>Вътрешен потенциал:</i> • На базата на досегашен опит може да се създадат нов тип отношения на сътрудничество със семейството (напр. клуб на родителя). • Създаване на система за външна изява на деца и учители. • Издаване на брошура с творчество на деца и учители, диск. • Създаване система за обмен на информация със семейството, детските ясли и училището.	

2. Идентификация на проблемите

2.1. Общи проблеми:

- Недостатъчна финансова осигуреност на цялостния процес в детската градина – закаляване, квалификация, съвременна образователна и здравословна среда и др.

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, свръхочаквания 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 за подпомагане дейността на детската градина.
- 1.2. Популяризиране на постижения на деца и учители:
– 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. Използване на съвременни методи и подходи за развитие – автодидактични игри и материали, интерактивни методи, компютърни програми и др.
- 2.2. Използване възможностите на индивидуална и групово организация на работа.
- 2.3. Обогащане системата на диагностиката като задължителна практика. Създаване на набор от апробиран тестове за всяка група.
- 2.4. Усъвършенстване процесите на планиране, организиране и провеждане на съдържателен педагогически процес.
- 2.5. Въвеждане на нетрадиционни, интерактивни техники за „нестандартните“ деца.
- 2.6. Поддържане на школи по интереси срещу заплащане от родителите:
 - за децата – приложно изкуство, чуждоезиково обучение, танцово изкуство и др.;
 - за родителите – „Клуб за родители“.

3. Квалификационна дейност

- 3.1. Създаване на информационна банка – 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
- 3.5. Включване в обучителни програми.

4. Социално-битова и финансова дейност

- 4.1. Обогащане и поддържане на материално-техническата база:
 - поддържане на съвременен интериор, съобразно възрастта в занималните;
 - основно преустройство на дворното пространство;
 - обогащане 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 – 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 служители на детската градина.

VII. ОЧАКВАНИ РЕЗУЛТАТИ

1. Гъвкавост и вариативност в организацията на материалната среда.
2. Творческо разгръщане на наличния потенциал.
3. Решаване на проблемите, чрез позитивна вътрешна комуникация.
4. Положителна промяна в мотивите и нагласите на педагогическия колектив.
5. Емоционален комфорт и успешна адаптация на децата. Формиране на чувство за приобщеност към социалната среда.
6. Мобилност на мениджърските и управленските функции на директора.
7. Разширяване на взаимно полезните контакти на детската градина с другите социални и обществени фактори.

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. Стратегията се актуализира на 4 години.