ДЕТСКА ГРАДИНА "МЕЧТА"

с. МАНОЛЕ общ. МАРИЦА

ул. Четвърта № 3 , Тел. 03122 / 24 33

СТРАТЕГИЯ ЗА РАЗВИТИЕ НА ДГ „МЕЧТА" ЗА ПЕРИОДА 2020 – 2024 ГОДИНА

Стратегията определя актуалните цели за тригодишен период от развитието на детското заведение, начините за реализирането ù, както и очакваните резултати.

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 „Мечта"*. 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 на ДГ „МЕЧТА" 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?
- – Как ще направим детската градина желано място за всекиго?

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 „МЕЧТА“ :

- **• 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, 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 (екип за иновационни практики, превръщане на детската градина в 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 на ДОС, ателиета, школи) и на учителите (работна среда, работно поле за изява).
- 4. Инициииране 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. Активизиране работата на родителската общност.

IV. ЦЕННОСТИ И РЪКОВОДНИ ПРИНЦИПИ НА СТРАТЕГИЯТА

- 1. Хуманизиране дейността на детската градина и поставяне на детето в центъра на педагогическите взаимодействия.
- 2. Реализиране на ценностите и принципите на педагогиката на толерантността.
- 3. Позитивното възпитание да бъде в основата на педагогическото взаимодействие.
- 4. Създаване условия за квалификационна дейност на педагогическата колегия, основаваща се на поддържащото образование – *образование през целия живот.*
- 5. 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 „МЕЧТА“ се приемат деца на възраст 3–7 години, по желание на родителите , като групите се оформят по възрастов принцип и правилата за прием на деца в Община Марица. 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:
Децата са физически и психически здрави и правилно развити. *Няма очертан демографски срив и липса на деца.* *Осъществена е приемственост детска градина – училище.*	*Допускане на посещаемост над определената норма, което предполага по-голямо напрежение и невъзможност за индивидуална работа.* *Липса на законови разпоредби за строг режим за недопускане на*

Осигурено е здравно обслужване; *Въвеждане на задължително предучилищно образование на децата от 4 годишна възраст.*	*болни деца;* *Нарастване броя на децата с неадаптирано и социално неприемливо поведение, отхвърлящи традиционни педагогически въздействия.*

Вътрешен потенциал:

- 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.

1.2. Кадрови ресурси

Брой на педагогическия персонал – 8 педагогически специалисти и 1 учител по музика.

Възрастов състав – средна възраст 40 – 60 год.

Образование на педагогическия персонал – 7 педагози са с висше образование – степен бакалавър или магистър и ,1 студент.

Професионално квалификационна структура – от колегията 1 човек е с 2ПКС, 2ма с 4то ПКС, 1 с 5то ПКС

От педагогическия персонал – 2 е с втора специалност.

В детската градина няма главен учител.

В детската градина има 2 старши учители.

Силни страни:	Затрудняващи моменти:

Наличие на финансови условия за материално стимулиране на учителите, чрез еднократно в годината диференцирано заплащане за резултатите от педагогическата работа, делегиран бюджет и Вътрешни правила. *Наличие на възможности за вътрешно финансиране на текуща педагогическа квалификация чрез системата на делегиран бюджет.* *Наличие на квалифицирана педагогическа колегия.* *Утвърдена екипност на различни равнища.* *Умения за презентиране и популяризиране на собствен опит.* *Участие на представители на педагогическата колегия в подбора на учители.* *Осигурени здравна профилактика и мониторинг на работното място от лицензирана фирма.*	*Недостатъчна квалификация на учителите по отношение интегрирането на деца със специални образователни потребности* *Недостатъчна мотивация за придобиване и повишавате на ПКС.* *Недостатъчни умения за разработване и защита на проекти по национални и европейски програми*

Вътрешен потенциал:,

• 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.

1.3. Възпитателно-образователен процес

Наличие на Програмна документация и помагала.

Изпълнение на държавните образователни стандарти.

Прилагане на педагогически подходи, осигуряващи комфорта на децата и стимулиращи мисловните процеси.

Силни страни:	**Затрудняващи моменти:**

Създадени са условия за „равен старт“ на всички деца. *Наличие на възможности за допълнителни дейност по интереси – допълнителни педагогически услуги.* *Популяризиране, изява и презентиране на творчеството на децата – изложби, концерти, базари, собствени дискове и др.* *Приобщаване на децата към националните ценности и традиции.* *Гъвкав дневен режим, осигуряващ равностойност на трите основни дейности: игра–обучение–труд.* *Утвърждаване на личностно ориентиран и позитивен подход на възпитание.*	*Недостатъчност в прилагането на превантивна и рехабилитационна педагогика, както и не владеене на компенсаторни педагогически механизми.* *Недостатъчна ефективност и адаптивност на утвърдените помагала към спецификата на детската градина.* *Трудоемка диагностика, неотговаряща на възрастовите особености на съответната група.*

Вътрешен потенциал:

- 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.

1.4. Учебно-техническа и материална база

Достатъчен сграден фонд, специално проектиран и построен за детска градина. Базата бе постоянно обновявана и реновирана.

- Учебна база :
  - 4 просторни светли спални и занимални, отделни санитарни помещения ремонтирани в 4 групи;
  - музикален и физкултурен салон в едно помещение;
  - дворни площадки, от които са отстранени старите опасни за ползване спортни съоръжения и частично са поставени нови уреди;
  - Достатъчни технически средства, подпомагащи педагогическия процес – преносим компютър, принтери, копирна машина, телевизори и DVD.
  - Достатъчен библиотечен фонд – периодичен печат, научна литература, утвърдени помагала и др.
- Материална база:
  - оформени и ремонтирани кабинети за директора, за ЗАС, за домакин, за счетоводител;
  - кабинет за медицински специалист;
  - обособен кухненски блок с всички необходими съоръжения за работа – печки, фурни, конвектомат, хладилни съоръжения, картофобелачка , зеленчукорезачка, тестомесачка, професионален пасатор, микровълнова фурна;
  - оборудвано перално помещение с перална машина и професионална ютия;

Силни страни:	Затрудняващи моменти:
Обособени помещения за всяка група. *Отделни корпуси и входове, което позволява разделянето по възрасти на децата;* *Игрови площадки на двора за всяка група с необходимите съоръжения и уреди.* *Достатъчно количество технически средства, необходими за педагогическия процес – компютри за административния*	*Липса на съвременни настилки на двора и уреди за игра съгласно европейските стандарти;* *Неремонтиран вътрешен двор;*

персонал, интернет, копирна машина, скенер и др. *Собствена отоплителна система.* *Подменени са всички ел.табла с нови, отговарящи на съвременните изисквания;*	

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 национални и европейски фондове и програми за благоустройство на сградата и двора на детското заведение.

1.5. Финансиране

Заплатите на персонала, издръжката на медицинския кабинет и част от издръжката подготвителните за училище групи се осигуряват от фонд „Държавни дейности". Издръжката на останалите възрастови групи се осигурява от общината.

Съществуват други алтернативи, допускани от Закона за народната просвета, за финансиране от проекти, дарения и спонсорство.

Силни страни:	Затрудняващи моменти:
Целеви средства за медицински кабинет. *Допълнителни средства за помагала за ППДГ.* *Функционираща и действаща комисия по отчет и контрол на даренията.* *Наличие на вътрешни правила за труд и работна заплата.*	*Недостатъчно активизиране на родителите за участие в благоустройството и обогатяването на материалната база.*

Вътрешен потенциал:

• Мотивиране и стимулиране и на родителите към спомоществователство.

• Кандидатстване за включване в различни проекти и програми.

• Кандидатстване по различни проекти и програми за финансиране.

1.6. Външни фактори

Семейна общност и родителите на децата ...

Връзки с неправителствени организации ...

Общински структури и културни институции ...

Силни страни:	Затрудняващи моменти:
Наличие на допълнителни за спонсориране инициативи на детската градината. *Включване на родителите в прекия образователно-възпитателен процес – чрез провеждане на "ден на отворени врати", „пролетно почистване" и облагородяване на двора.* *Създадени са трайни връзки за обмяна на опит с водещи детски градини в системата и др.* *Налице е добра връзка с местните общински структури.*	*Недостатъчно е включването на родителите в образователни програми на детската градина.* *Недостатъчно е прилагането на разнообразни инициативи за повишаване активността на родителите.*

Вътрешен потенциал:

• На базата на досегашен опит може да се създадат нов тип отношения на сътрудничество със семейството чрез нетрадиционни форми: обособяване на библиотека за родителите, клуб на родителя, „Поща".

• Създаване на система за външна изява на деца и учители.

• Създаване система за обмен на информация със семейството, детските ясли и училището.

2. Идентификация на проблемите

2.1. Общи проблеми:

- Липсва национален инструментариум за диагностика.

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

- Остаряла законова база за предучилищно образование, липсват стандарти за отделните възрастови групи;

2.2. Специфични проблеми:

- Увеличаващи се прояви на агресивни нагласи в предучилищна възраст.

- 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.

- Липса на достатъчно средства за привеждане на материалната и дидактична база в съответствие със съвременните европейски стандарти и изисквания.

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. Разработване на активно работеща интернет страница.

1.3. Участие в проекти и програми (общински, регионални, национални, международни).

1.4. 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 на индивидуална и групова организация на работа.

2.3. Обогатяване системата на диагностиката като задължителна практика. Създаване на набор от апробирани 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. Сформиране на школи по интереси – заплащани от родителите:

- за децата – танци и футбол .

3. Квалификационна дейност

3.1. Създаване на информационна банка – библиотечен, мултимедиен фонд, портфолиа на всеки учител 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. Обогатяване и поддържане на материално-техническата база:

- осигуряване на образователни компютърни програми за децата от всички групи;
- осъвременяване на интериора на всички занимални;
- основно преустройство на дворното пространство;
- 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 – 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 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.

1. **VIII. Общи положения**
2. 1. Стратегията е основен документ, който регламентира дейността на детската градина.
3. 2. Стратегията се приема на Педагогически съвет. Изпълнението на Стратегията се отчита пред Педагогическия съвет.
4. 3.Стратегията се актуализира на 3 години.

IX. МОНИТОРИНГ

Целта на мониторинга на дейностите по изпълнение на стратегията е да осигури навременно изпълнение с оглед изпълнението на дейностите и осъществяване на корективни действия - разнообразието на дейностите налага всяка от тях да бъде предмет на специален мониторинг. За целта е необходимо изпълнението на всяка дейност да се конкретизира в съответни задачи. Те трябва да позволяват оценка и контрол на напредъка на изпълнението на стратегията в съответствие със спецификата на отделни параметри. Субектът на мониторинга се определя от кръга на отговорните за изпълнението й лица.

1. СРЕДСТВА ЗА МОНИТОРИНГ:

- • Отчетите за изпълнение на годишните планове на ДГ и новите планове за другата учебна година.
- • Изпълнението на бюджетните планове за всяка календарна година.

- • Видимата част за подобряване на материалната база.

Стратегията е актуализирана на заседание на ПС на с Протокол №1 от 15.09.2022г.

Стратегията се приема за периода 2020-2024 год., но при необходимост може да бъде актуализирана и преди крайния срок.

Утвърдил:

Директор: Дора Дичева