

СТРАТЕГИЯ
ЗА РАЗВИТИЕ НА ДЕТСКА ГРАДИНА „ВАЛЕНТИНА“
ЗА ПЕРИОДА 2016–2020 ГОДИНА

НАСТОЯЩАТА СТРАТЕГИЯ Е ПРИЕТА НА ЗАСЕДАНИЕ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИ
СЪВЕТ С ПРОТОКОЛ №1 ОТ 15.09.2016Г.

Стратегията определя актуалните цели за четиригодишен период от развитието на ДГ „Валентина“, начините за реализирането ѝ, както и очакваните резултати. Тя се основава на принципите и насоките от ЗПУО, приоритети на МОН и на РУО на МОН, на Общинската стратегия за развитието на образованието в община Ямбол и на спецификата на детското заведение. 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 „Валентина“. 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 детското заведение и съдържа информация за най-важните (значимите) аспекти и бъдещи ориентации на педагогическата работа.

Мисията на ДГ „Валентина“ 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 детското заведение 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 детското заведение желано място за всекиго?
- Как ще измерваме прогреса (успехите)?

Втора – показващи развитието на самия процес:

- Каква философия споделя детското заведение?
- Какъв ще бъде приносът на всеки?
- Каква репутация да има детското заведение?

В този смисъл настоящата стратегия е ориентирана към следната визия:

Детска градина „Валентина“ 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, търсеци 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 (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 детското заведение (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, модулни ателиета) 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 детското заведение 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 детското заведение 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 детското заведение и външната среда

1.1. Деца

В ДГ „Валентина“ се приемат деца на възраст 1–7 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. Няма подчертан демографски срив и липса на деца.</p> <p>3. Осъществена е приемственост детска градина–училище.</p> <p>4. Осигурено е здравно обслужване и здравна профилактика.</p>	<p>1. Допускане на посещаемост над определената норма, което предполага затруднение при индивидуална работа.</p> <p>2. Вероятност за изтичането на деца от ПГ 5 и 6 г. вследствие възможността подготвителните групи да се организират и в училище.</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.

1.2. Кадрови ресурси

Брой на педагогическия персонал – 19 души.

Възрастов състав – от 24 до 61 г.

Образование на педагогическия персонал – 8 магистър, 8 бакалавър, 2 професионален бакалавър.

Професионално квалификационна структура – от колегията 0 души са с 1. ПКС; 3 с 2. ПКС, 0 с 3., 1 с 4 и 3 с 5 ПКС.

От педагогическия персонал – 2 са с втора специалност.

В детското заведение има главен учител.

В детското заведение има 12 старши учители.

Силни страни:	Затрудняващи моменти:
<p>1. Наличие на финансови условия за материално стимулиране на учителите, прилагачи 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>1. Няма система за поддържаща квалификация, финансирана от външни фактори.</p> <p>2. Недостатъчна мотивация за придобиване и повишаване на ПКС.</p> <p>3. Недостатъчни умения за работа по европейски проекти.</p>

7. Осигурени здравна профилактика и мониторинг на работното място от лицензирана фирма.

Вътрешен потенциал:

- 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.

1.3. Възпитателно-образователен процес

Наличие на Програмна документация и учебни помагала.
 Прилагане на допълнителни авторови програми.
 Изпълнение на държавните образователни изисквания.
 Прилагане на педагогически подходи, осигуряващи комфорта на децата.

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 – ателиета.</p> <p>3. Популяризиране, изява и презентирание на творчеството на децата – изложби, концерти, базари, и др.</p>	<p>1. Недостатъчност в прилагането на превантивна и рехабилитационна педагогика.</p> <p>2. Недостатъчно противодействие на установената хиподинамика на децата.</p> <p>3. Недостатъчна ефективност и адаптируемост на</p>

<p>4. Приобщаване на децата към националните ценности и традиции.</p> <p>5. Гъвкав дневен режим, осигуряващ равностойност на трите основни дейности: игра-обучение-труд.</p> <p>6. Утвърждаване на личностно ориентиран и позитивен подход на възпитание.</p>	<p>утвърдените помагала към спецификата на детската градина.</p> <p>4. Трудоемка диагностика, неотговаряща на възрастовите особености на съответната група.</p>
---	---

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: 12 спални, 12 занимални, 6 кабинета за директор, гл. счетоводител, ЗАС, касиер-домакин, педагог, учител музика, дворни кътове, съоръжения, стая за почивка, здравен кабинет, методичен кабинет.

Достатъчни УТС – технически средства, подпомагачи педагогическия процес – компютри, принтери, копирни машини, DVD.

Достатъчен библиотечен фонд

Силни страни:	Затрудняващи моменти:
<p>1. Обособени помещения за всяка група.</p> <p>2. Игрови кътове на двора за всяка група с необходимите съоръжения и уреди.</p> <p>3. Достатъчно количество технически средства, необходими за педагогическия процес – компютри, интернет, копирна машина и др.</p> <p>4. Собствена отоплителна система.</p>	<p>1. Липсата на повече естетични и функционални съоръжения за спорт и отдих на децата.</p>

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.
- Участия в публично-частни партньорства.
- Кандидатстване по национални и европейски фондове и програми за благоустройство на сградата и 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.

От 2009 г. детската градина е на делегиран бюджет.

Заплатите на учителите са обвързани с национални програми – диференцирано заплащане, кариерно развитие 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 ПГ.4. Безплатни подкрепителни закуски по схема „Училищен плод“ и „Училищно мляко“.5. Привличане на дарения от родителите.6. Приходи от собствена дейност – наем от ателиета по интереси, благотворителни базари и др.7. Действащ финансов контрол.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, за енергийна ефективност на сградата.2. Недостатъчно активизиране на родителите за участие в благоустройството и обогатяването на материалната база.
Вътрешен потенциал: <ul style="list-style-type: none">• Мотивиране и стимулиране на родителите към подпомагане ДЗ.• Кандидатстване за включване в различни проекти и програми.• Развиване на собствени дейности – възможности за допълнителни приходи към бюджета.	

1.6. Външни фактори

Семейна общност и родителите на децата
Връзки с неправителствени организации
Общински структури и културни институции

Силни страни:	Затрудняващи моменти:
<p>1. Наличие на допълнителни за спонсориране инициативи на детската градината.</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, театри и др.</p> <p>5. Установено е трайно сътрудничество с научни институции – университети, съюзи и др. споделяне на добър опит с други детски градини в системата .</p> <p>6. Налице е добра връзка с местните медии за популяризиране дейността на детската градина.</p>	<p>1. Недостатъчно е включването на родителите в образователни програми на детската градина.</p> <p>2. 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.• Създаване система за обмен на информация със семейството, и училището.	

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. 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. Обогаляване системата на диагностиката като задължителна практика. Създаване на набор от 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 ателиета по интереси – заплащане от родителите:

- за децата – изобразително изкуство, английски език, балет, фолклор, футбол 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 помещения;
- разнообразяване 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 – 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 служители на детската градина.

5.6. Организиране на трудови инициативи с участието на учителската общност.

5.7. Безвъзмезден труд за ремонти и дейности, фирми и сдружения „Приатели на децата и екипа“ – форма на помощ „Пробация“.

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 на 4 години.