

# **СТРАТЕГИЯ ЗА РАЗВИТИЕ НА ДЕТСКА ГРАДИНА „ПРОЛЕТ”**

## **ГР. КОСТИНБРОД 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 Закона за предучилищно и училищно образование, принципите и насоките от Закона за предучилищно и училищно образование, ППЗНП, приоритети на МОН, както и на спецификата на детската градина.

### **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 „Пролет”. 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 Детска градина „Пролет” 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:

- \* Работа със заобикалящата ни общност.
- \* Взаимодействие в хода на общата работа.
- \* Превръщане детската заведение в желано място за всекиго.
- \* Критерии и показатели за измерване на успехите.

Втора – показващи развитието на самия процес:

- \* Философия на детската градина.
- \* Личен принос на всеки.
- \* Репутация на детската градина.

В този смисъл настоящата стратегия е ориентирана към следната визия:

Детска градина „Пролет“ да бъде:

- Място, където детето се чувства щастливо, защитено, разбирано и подкрепяно.
- Предпочитана среда за 1–7-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 съвременен 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 – ориентация към успех.

2. 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).

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 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 Детска градина „Пролет“ се приемат деца на възраст 1–7 години, по желание на родителите (съгласно Правилника за прием на деца в Община Костинброд, ЗПУО, ЗНП и ППЗНП). 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 :**

1. Децата са физически и психически здрави и правилно развити.
2. Няма липса на деца.
3. Осъществена е приемственост между яслена група - детска градина– училище.
4. Осигурено е здравно обслужване и здравна профилактика.

#### **Затрудняващи моменти:**

1. Списъчен състав над норматива, което предполага по-голямо посещаемост и вероятност за снижаване качеството на индивидуална работа.
2. Нарастване 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 –13 души.

Възрастов състав - от 30 - 40 години - 2;

- от 41 - 50 години - 0;

- над 50 - 11

Педагогически персонал – 11 са старши учители и един учител В детската градина има главен учител.

Професионално квалификационна структура – 8 педагози са със различни видове ПКС.

#### **Силни страни:**

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. Наличие на възможности за вътрешно финансиране на текуща педагогическа квалификация.

3. Наличие на квалифицирана педагогическа колегия.

4. Утвърдена екипност на различни равнища.

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

#### **Затрудняващи моменти:**

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 развият 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:**

1. Създадени са условия за „равен старт“ на всички деца.

2. Наличие на възможности за допълнителни дейности по интереси.

3. Популяризиране, изява и презентирание на творчеството на децата – изложби, концерти, базари, дискове.

4. Приобщаване на децата към националните ценности и традиции.

5. Гъвкав дневен режим, осигуряващ равностойност на трите основни дейности: игра–обучение–труд.

6. Утвърждаване на личностно ориентиран и позитивен подход на възпитание.

7. Прилагане на превантивна и рехабилитационна педагогика, както и владеене на компенсаторни педагогически механизми.

**Затрудняващи моменти:**

1. Липса на апробирани, описани и на популяризирани интерактивни методи за взаимодействия в детските 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**

Недостатъчен сграден фонд, макар и специално проектиран и построен за детска градина, 2 сгради – основна и филиал, намиращ се в с. Голяновци: 7 занимални, 7 спални; 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.

**Силни страни:**

1. Обособени помещения за всяка група.

2. Игрови площадки на двора за всяка група със подменени комбинирани детски съоръжения и каучукова настилка на всички площадки.

3. Достатъчно количество технически средства, необходими за педагогическия процес.

**Затрудняващи моменти:**

1. Липса на физкултурен салон.

2. Липса на музикален салон.

3. Липса на допълнителни помещения за провеждане на занимания на допълнителни педагогически услуги – английски език, танци, футбол и др.

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

**Силни страни:**

1. Делегиран бюджет, управляван от директора, по приоритетите на градината.
2. Целеви средства за медицински кабинет.
3. Допълнителни средства за помагала за ПГ.
4. Дарения от различни източници.
5. Наличие на вътрешни правила за труд и работна заплата.
6. Въвеждане на системата за финансово управление и контрол.

**Затрудняващи моменти:**

1. Липса на средства за основен ремонт на кухненския бокс.
2. Липса на средства за заместници при отсъствие на титулярите.
3. Затруднения през летния период по осигуряване на педагогически кадри.

4. 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:**

1. Наличие на допълнителни за спонсориране инициативи на детската градината.
2. Включване на родителите в прекия образователно-възпитателен процес.
3. Установени са традиции в приемствеността с училища.

**Затрудняващи моменти:**

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.

**Вътрешен потенциал:**

- На базата на досегашен опит може да се подобрят отношенията на сътрудничество със семейството (напр. клуб на родителя).
- Подобряване и разширяване на системата за външна изява на деца и учители.
- Издаване на книжка, детски вестник, брошура с творчество на деца и учители, диск във връзка с годишнини на детското заведение.
- Подобряване на системата за обмен на информация със семейството 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.

## **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.
  - Подобряване на дидактичната база.
  - Разширяване периметъра на УТС.

## **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 и поддържане на 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 възможностите на индивидуална и групова организация на работа.

2.3. Обогаляване 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. Поддържане на школи по интереси срещу заплащане от родителите: – за децата – чуждоезиково обучение, танцово изкуство и др.; – за родителите – „Клуб 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.

### **4. Социално-битова и финансова дейност**

4.1. Обогаляване и поддържане на материално-техническата база: – поддържане на съвременен интериор, съобразно възрастта в занималните; – основно преустройство на дворното пространство; – обогаляване 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.