

СТРАТЕГИЯ ЗА РАЗВИТИЕ НА ДГ ”ЗОРНИЦА” ЗА ПЕРИОДА 2020 – 2024 ГОДИНА

Стратегия е основана на разбирането, че главна ценност в образователната система е детето. Всяка идея в стратегията за развитие на ДГ ”Зорница” и нейните филиали – „Щастливо детство“ Видин и „Пролетен цвят“ с.Кутово е осмислена през призмата на тази ценност. Интересите на останалите участници в образователния процес следва да бъдат подчинени на основната цел – Изграждане на иновационна образователна среда за достъп и равен шанс за предучилищно възпитание на всички деца.

Стратегията определя актуалните цели за четири годишен период от развитието на детската градина, начините за реализирането им, както и очакваните резултати. Тя се основава на принципите и насоките от ЗПУО, приоритети на МОН и на РУО и на спецификата на детската градина.

НОРМАТИВНА ОСИГУРЕНOST НА СТРАТЕГИЯТА ЗА РАЗВИТИЕ

- Закон за предучилищното и училищното образование /ЗПУО/
- Наредба №5/2016г. за предучилищното образование на МОН
- Наредба за управление на качеството в институциите
- Национална програма за развитие „България 2030“.
- Наредба за проиобщаващото образование от 27.10.2017г.
- Закона за закрила на детето;
- Европейска референтна рамка за ключовите компетентности за учене през целия живот
- Национална стратегия за детето /2019–2030г./
- Национална програма за интеграция на деца със специални образователни потребности /СОП/ и хронични заболявания в системата на народната просвета
- Национална програма и план за по-пълно обхващане на учениците в задължителна училищна възраст
- Стратегия за ефективно прилагане на ИКТ в образованието, науката на РБългария 2014-2020
- Национална стратегия за развитие на педагогическите кадри.
- Национална програма за развитие на физическото възпитание и спорта в Р България
- Стратегия за образование на Община Видин
- Наредба №15/2019г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти.
- Закон за мерките и действията по време на извънредното положение, обявено с решение на Народното събрание/13.03.2020г.
- Традиции, национален и международен опит на ДГ ”Зорница”, Видин

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 "Зорница" и нейните филиали – „Щастливо детство“ Видин и „Пролетен цвят“ с.Кутово. 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 „Зорница“ е “Да знаем, да умеем да правим, да живеем с другите и различните; да бъдем, да сме ние!”

За децата – да подкрепя и вярва в потенциалните възможности на всяко дете; да създава благоприятна позитивна и разнообразна среда за неговото развитие; да осигурява за всяко дете един желан свят, свят на детско щастие, свят на радост, уют и душевен комфорт.

За работещите в детската градина – да ги мотивира да реализират в най-висока степен уменията си, като им осигурява възможност за професионално–творческа изява и подкрепа.

За родителите – да осигури за родителите спокойствие за живота, здравето и възпитанието на децата им и ги убеди, че детската градина е значима и необходима среда за пълноценното развитие на детето от предучилищна възраст.

За всички, които ни партнират –да преоткрият късче от собственото си детство и да бъдат с нас. Нека всички заедно да вървим напред в името на най – святото – ДЕТЕТО!

II. ВИЗИЯ

ДГ „Зорница“ има визия да е:

- **Предпочитана среда** за 2–7-годишните деца, където се гарантира тяхното умствено, емоционално, социално, личностно и здравно-физическо развитие. **Място**, където детето се чувства щастливо, защитено, разбирано и подкрепяно.
- **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.
- **Център** за родители, търсещи и намиращи подкрепа, съгласие, сътрудничество, педагогическа информация.

В детската градина растат здрави, свободни и щастливи деца, на които се гарантира сигурността, зачитат се достойнството и правата им, формира се адаптивност към изменящата се среда, възпитават се в дух на мир, толерантност, умение да живеят с другите, приобщават се към общочовешките ценности и българските традиции.

Вижданията на колектива на ДГ „Зорница“ са:

“Да бъдем предпочитан избор на родителите – съвременна и конкурентноспособна алтернатива за възпитание и обучение на децата!”

Основна **стратегия** в дейността на ДГ „Зорница“:

Ние се учим и учим децата да живеят заедно с **ДРУГИТЕ**, за да съхраним най-скъпото на земята – **детската душа!**

Дейността на екипа на ДГ „Зорница“ е насочена към:

- **ОПАЗВАНЕ** живота и здравето на децата.
- **РАЗВИТИЕ** на нов тип личностно ориентирани модели за възпитание и обучение, за да се отговори на потребностите на обществото, очакванията на родители и деца и да се удовлетворят **РАЗЛИЧНИТЕ** интереси.
- **ИНВЕСТИРАНЕ** в модерна и обогатена материално-техническа база, като предпоставка за повишаване **КАЧЕСТВОТО** на образователно-възпитателната работа и реализиране на държавно-образователните стандарти; в професионалното израстване на своите служители.
- **СЪХРАНЕНИЕ** на детската уникалност, природа, общочовешки ценности и традиции.

Ние искаме най-доброто за децата, нека го постигнем заедно!

III. 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. Ориентираност към интереса и към мотивацията на детето, към възрастовите и социалните промени в живота му, както и към способността му да прилага усвоените компетентности на практика;
5. Равен достъп до качествено образование и приобщаване на всяко дете.
6. Равнопоставеност и недопускане на дискриминация.
7. Запазване и развитие на българската образователна традиция.
8. Съхраняване на културното многообразие и приобщаване чрез българския език;

9. Иновативност и ефективност в педагогическите практики и в организацията на образователния процес.
10. Прозрачност на управлението.
11. Създаване условия за квалификационна дейност на педагогическата колегия, основаваща се на поддържащото образование – *образование през целия живот*.
12. Подкрепа на децата и техните семейства – *педагогика на сътрудничеството*.

IV. 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 за осъществяване на многостранни инициативи.

ПОДЦЕЛИ:

1. Създаване на екип за иновационен опит в детската градина. Този екип да се мултиплицира 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.
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. Повишаване качеството на образованието и възпитанието на децата, чрез използване на разнообразни образователни иновации.
5. 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.
6. Работа с деца с обучителни трудности, интегриране на децата със специални образователни потребности и на „нестандартните деца“. Повишаване на капацитета на учителите и специалистите от ДГ за работа по модела чрез обучения.

Изграждане на образователна среда за:

- разгръщането на потенциала на всяко дете за личностно развитие, както и успешна социализация;
 - по-високо качество и по-добър достъп до образование;
 - ранна превенция на обучителни затруднения.
7. Активизиране работата на родителската общност.

V. ЕТАПИ ПРИ РАЗРАБОТВАНЕ НА СТРАТЕГИЯТА

1. Анализ на състоянието на детската градина и външната среда

1.1. Деца

В ДГ „Зорница“ се приемат деца на възраст 2–7 години, по желание на родителите (съгласно ЗПУО), като групите се оформят по 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:
<i>1. Децата са физически и психически здрави и правилно развити. 2. Осъществена е приемственост ясла–детска градина–училище. 3. Осигурено е здравно обслужване и здравна профилактика.</i>	<i>1. Допускане на посещаемост над определената норма в някои групи, което предполага по-голямо напрежение и по-малка възможност за индивидуална работа. 2. Вероятност за изтичането на деца от 3. и 4. възрастова група вследствие възможността подготвителните групи да се организират и в училище. 3. Нарастване броя на децата с неадаптирано и социално неприемливо поведение, отхвърлящи традиционни педагогически въздействия.</i>
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 – 22 души – 1 директор, 18 учители, 1 ресурсен учител, 1 логопед, 1 психолог.

Възрастов състав – от 30 до 61 години

Образование на педагогическия персонал – 21 висшисти (магистри и бакалаври), 1 „професионален бакалавър”.

2 учител – с V ПКС

10 учители – с IV ПКС

2 учители – с III ПКС

1 директор - с II ПКС

1 учител – с I ПКС

Силни страни:	Затрудняващи моменти:
1. Наличие на квалифицирана педагогическа колегия. 2. Утвърдена екипност на различни равнища. 3. Опит в работата по проекти на общината, МОН, ОМЕР и авторови програми. 4. Умения за базова работа със студенти. 5. Умения за презентирание и популяризиране на собствен опит. 6. Осигурени здравна профилактика и мониторинг на работното място от лицензирана фирма.	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. Недостатъчни умения за работа по европейски проекти. 4. Липса на жива охрана на сградата и двора.
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.
Прилагане на допълнителни авторови програми.
Изпълнение на държавните образователни стандарти.
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 – школи. 3. Популяризиране, изява и презентиране на творчеството на децата – изложби, концерти, базари и др. 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.	1. Недостатъчност в прилагането на превантивна и рехабилитационна педагогика, както и невладеене на компенсаторни педагогически механизми. 2. Недостатъчно противодействие на установената хиподинамика на децата. 3. Трудоемка диагностика, неотговаряща на възрастовите особености на съответната група. 4. Липса на апробирани, описани и на 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 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: 3 сгради, в които има 11 спални, 11 занимални, 2 кабинета за директора, ЗАС, касиер-домакин, 2 логопедични кабинета, 3 салона – за физкултура и тържества, дворни площадки, съоръжения, здравни кабинети, методични кабинети.

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.

Силни страни:

1. Обособени помещения за всяка група.
2. Игрови площадки на двора за всяка група с необходимите съоръжения и уреди.
3. Собствена отоплителна система.

Затрудняващи моменти:

1. Остарял сграден фонд.
2. Остарели и амортизирани съоръжения в дворовете на градините. Във филиал „Пролетен цвят“ с.Кутово такива липсват.

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 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 2016 г. детската градина е на делегиран бюджет.

Заплатите на учителите са обвързани с Наредбата за работната заплата – диференцирано заплащане, кариерно развитие и др.

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

Силни страни:

1. Делегиран бюджет, управляван от директора, по приоритетите на градината.
2. Допълнителни средства за помагала за ПГ.
3. Безплатни допълнителни закуски за ПГ.
4. Привличане на дарения от

Затрудняващи моменти:

1. Липса на средства за основни ремонти, за реконструкция на двора.
2. Липса на средства за заместници при отсъствие на титулярите.
3. Недостатъчно активизиране на родителите за участие в благоустройството и обогатяването на материалната база

родителите.

5. Приходи от собствена дейност – отстъпки от школи по интереси, благотворителни базари и др.

6. Конструирана и действаща финансова комисия.

7. Функционираща и действаща комисия по отчет и контрол на даренията.

8. Наличие на вътрешни правила за труд и работна заплата.

9. Въвеждане на системата за финансово управление и контрол.

Вътрешен потенциал:

- 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.

1.6. Външни фактори

Семейна общност и родителите на децата.

Връзки с неправителствени организации.

Общински структури и културни институции.

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.
4. Създадени са ползотворни връзки с обществени организации и институции: читалища, Куклен театър и др.
5. Налице е добра връзка с местните медии за популяризиране дейността на детската градина.

Затрудняващи моменти:

1. Недостатъчно е включването на родителите в образователни програми на детската градина.
2. Неефективни са връзките и контактите с неправителствени организации.
3. 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: „Ден на отворени врати“.
- 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 държавна стратегия за продължителна и повишаваща квалификация на педагогическите кадри.
- Липсва национален инструментариум за оценка на качеството на образованието.
- 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.

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. Поддържане на интернет страницата.
- 1.3. Участие в проекти и програми (общински, регионални, национални, международни).
- 1.4. Популяризиране на постижения на деца и учители.
- 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 групово 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. Сформиране на допълнителни школи по интереси – заплащане от родителите:
 - за децата – английски, народни танци, спортни танци, футбол
 - за родителите – „училище за родители“.

3. Квалификационна дейност

- 3.1. Осигуряване условия за участие в квалификационни форми на различни равнища.
- 3.2. Обмяна на опит – паралелно, допълващо, циклично – по проблемни области.
- 3.3. Включване на учителите в курсове за придобиване на по-високи ПКС.
- 3.4. 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;
 - обновяване 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.

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 е приета на Педагогически съвет. Изпълнението на Стратегията се отчита пред Педагогическия съвет.
3. Стратегията се актуализира на 4 години.

Директор :
Светлана Петкова

