

ДГ „ПРОЛЕТ“ гр. Бяла

7100 Бяла, обл. Русе, ул. „Кап. Атанас Бендерев“ №8



Утвърдил:

Заповед № 13 / 15.09.2021г.

МАРИАНА ЙОРДАНОВА

Директор на ДГ „Пролет“,

гр. Бяла, област Русе

СТРАТЕГИЯ ЗА РАЗВИТИЕ НА на ДГ „Пролет“ – гр. Бяла

ЗА ПЕРИОДА 2021 – 2026Г.

Настоящата стратегия определя актуалните цели и перспективи в развитието на ДГ „ПРОЛЕТ“ – гр. Бяла за периода 2021 – 2026 година. Тя се основава на принципите на ЗПУО и в съответствие с изискванията на Наредба №5 от 03.06.2016г. в сила от 01.08.2016г. и държавният образователен стандарт за предучилищното образование, спецификата на развитие на ДГ „Пролет“.

Намеренията на стратегията са, чрез реализиране на система от управленски, административни и педагогически действия, залегнали в нея и съобразени с традициите, социално-икономическите условия и съвременните образователни идеи да се утвърди авторитета на детското заведение, като образователна институция за осъществяване на предучилищното образование, отговаряща на потребностите на обществото и европейските образователни изисквания.

ВЪВЕДЕНИЕ

Стратегията на ДГ „ПРОЛЕТ“ е комплекс от педагогически идеи, управленски и административни действия, чието изпълнение гарантира утвърждаването на детското заведение като модерна, достъпна и качествена обществена институция.

Съхранява добрите традиции и достойнства на ДГ „ПРОЛЕТ“, начертава бъдещите посоки на действия и резултати, търси потенциални възможности и вътрешни ресурси. Стратегията анализира силните страни и вероятните трудности и проблеми за реализирането ѝ. Стратегията е съвкупност от взаимосвързани мисия, визия, принципи дейности и цели, определящи нейната структура и съдържание.

I. МИСИЯ

Утвърждаване на съвременни иновационни модели на възпитание, социализация, обучение и отглеждане на децата в детското заведение, осигуряващи максимално развитие на детския личностен потенциал, възможности за пълноценна социална реализация и развитие на способностите.

II. ВИЗИЯ

В общественото пространство детското заведение да се утвърди като модерна, гъвкава конкурентна и необходима предучилищна институция, като среда за социо-културна, възпитателна и образователна работа, като център за творчество и съмишленик и партньор на деца, родители и учители:

-осигуряваща условия за социален и емоционален комфорт, психическо, физическо и творческо развитие на децата от 2 до 7 годишна възраст.

-съдействаща за личностно-ориентиран и резултативно обоснован възпитателнообразователен процес в педагогическото взаимодействие

-гарантираща постоянен конструктивен диалог, доверие и подкрепа на родителите в името на децата и за децата.

III. ЦЕЛ НА СТРАТЕГИЯТА

Изграждане на хуманна, функционална и позитивна образователна среда в детското заведение осигуряваща равен шанс и достъп за свободен избор и качествено предучилищно образование на всички деца.

Оптимизиране на структурата, функциите и методите на управление на детското заведение за утвърждаването му като социо-културен, възпитателен и методически център за осъществяване на многостранни инициативи.

ОПЕРАТИВНИ ЦЕЛИ:

1. Утвърждаване на демократичния стил на ръководство, съдействащ за създаване на икономически и социални стимули и мотивация за висока професионална реализация и развитие на учителите.

2. Хуманност на възпитателно - образователния процес и преоткриване на детската личност, възпитавана в дух на мир, толерантност, достойнство, свобода и творчество.

3. Осъвременяване на формите и разширяване на сътрудничеството между детската градина и семейството, държавните и културни институции при осъществяване на държавните образователни стандарти.

IV. ПРИНЦИПИ ЗА ИЗГРАЖДАНЕ НА СТРАТЕГИЯТА

1. Демократизация и хуманизация на възпитателната работа и управленската дейност.
2. Реализиране на ценностите и принципите на педагогиката на толерантността и ненасилието.
3. Внедряване на съвременен мениджмънт и маркетинг при финансовото и материално обезпечаване на дейността на детското заведение съобразно новите потребности, изисквания и тенденции в контекста Европейското образователно пространство.
4. 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

Детска градина „ПРОЛЕТ“ се намира в краен квартал на гр. Бяла, открита е през 1969г. като целодневна детска градина, а от 2016г. след решение на ОС – Бяла са присъединени филиал ДГ „Първи юни“ – гр. Бяла, филиал „Радост“ – с. Дряновец, филиал „Люляк“ – с. Копривец“ и филиал „Пролет“ – с. Лом Черковна.

ДГ „ПРОЛЕТ“ – основна сграда е с капацитет до 96 деца и помещения за четири групи. Към началото на тази учебна година, всички деца са настанени във филиал „Първи юни“, поради предстоящ основен ремонт на сградата на детската градина.

Във филиал „Първи юни“ и филиал „Люляк“ – с. Копривец, занималните и спалните помещения са в добро състояние, естетически и функционално подредени, осигуряващи емоционален комфорт за децата.

Дворът е обширен с обособени площадки за всяка група, съобразно възрастта със засадени дървета и храсти. Спазени са функционалните и хигиенно-педагогическите изисквания при оформяне на дворното пространство.

Филиалите „Радост“ – с. Дряновец и „Пролет“ – с. Лом Черковна са в лошо състояние.

За там също е предвидено през тази година да се извършат необходимите ремонтни дейности. ДГ „ПРОЛЕТ“ е с изградена символика – химн.

1.1 ДЕЦА

ДГ „ПРОЛЕТ“ функционира със 7 градински групи, от които 4 групи в града и във всеки филиал по селата по една сборна група. За учебната 2023 / 2024г. са приети 156 деца, разпределени както следва:

-детска градина - 81 деца в основната сграда и 75 деца във филиалите, от които ПГ- 46 – 5 годишни и 50 деца – 6 годишни.

Групите се оформят по възрастов признак.

-Детското заведение работи с пълен капацитет групи, но във филиалите има незаети места.

-Децата са физически и психически здрави и правилно развити.

Приемат се и деца СОП, като за тях са осигурени грижи съобразно потребностите, включително консултации и работа с психолог.

-Преместване на децата има само при промяна местоживеенето на семейството.

-Има високо ниво на приемственост между детска градина и училищата в района на детското заведение.

- Осигурено е здравно обслужване и здравна профилактика.
- Сътрудничество и взаимопомощ с обществени и културни институции, най- вече с общинското ръководство и родителите на групите.

ВЪТРЕШЕН ПОТЕНЦИАЛ

- Разчитане на творческия заряд, креативност, любознателност и висока сензитивност на децата.
- Поупряване на позитивното общуване между децата и стимулиране на познавателната активност.
- Повишаване на положителната емоционалност на децата за сметка на напрежението, агресията и негативните прояви.
- Добра диагностична работа и създаване на условия за индивидуално развитие и диференцирани грижи.

1.2.КАДРОВИ РЕСУРСИ

1.Численост:

Общата численост на персонала в детската градина, заедно с филиалите е 29.

Педагогически персонал- 15, от тях:

*1 директор

*14 детски учители, от които 6 старши учители, 8 учител, 1 нередова детска учителка.

Непедагогически персонал – 14

* помощник-възпитатели със свидетелство за професионална квалификация – 8

* хигиенисти - 4

2.Възраст:

Средната възраст на педагогическия персонал е 47 години.

Средната възраст на помощно – обслужващ персонал е 45 години.

3.Образователен ценз:

3.1.Педагогически персонал:

*с висше образование, с образователно - квалификационна степен -магистър - 10

*с висше образование, с образователно - квалификационна степен - бакалавър- 4;

*с образователно- квалификационна степен –специалист/проф.бакалавър – 1 ;

3.2.Непедагогически персонал:

*средно специално образование – 8

*основно образование -1

* средно общо -4

Силни страни

- Квалифициран педагогически персонал с опит и стаж.
- Утвърдена екипност на различни равнища.
- Много добра вътрешно-методическа дейност
- Прекалена административна натовареност на директора.
- Незаета позиция на главен учител, който да се включи в подобряването качеството и ефективността на ВОП и ежедневната работа
- Поддържано не много високо ниво на квалификационни дейности за развитие на творческите интереси и новаторско отношение на педагогическите кадри.

- Създадени условия за лична изява и професионална удовлетвореност.
- Работа в екип на различни нива-педагогически и обслужващ персонал.
- Участие в курсове за поддържаща квалификация
- Дългогодишна съвместна работа на основната група от педагогически специалисти.
- Недостатъчна мотивация за придобиване и повишаване на ПКС
- Недостатъчни умения на учителите за работа по европейски проекти.

ВЪТРЕШЕН ПОТЕНЦИАЛ

1. ПЕДАГОГИЧЕСКО ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

В детското заведение педагогическото взаимодействие се осъществява с помощта на учебните помагала, избрани от педагозите на групите на издателство „КЛЕТ“ . Планирането е гъвкаво и мобилно, съобразено с ДОС - по образователни направления и ядра. След предварително проучване на програмата за съответната възрастова група и необходимите помагала, пособия и дидактични материали към нея, учителските екипи по микрообединения прилагат образователна стратегия, която е съобразена с възрастовите особености на децата, индивидуалното им развитие и мотивационни потребности. В процеса на педагогическо взаимодействие се прилагат различни педагогически подходи, които осигуряват емоционален и социален комфорт на децата.

Силни страни

- Педагогическото взаимодействие се основава на хуманно-личностния подход.
- Създадена е оптимална образователна среда, осигуряваща активно участие на децата.
- Осигурява емоционален комфорт за създаване на позитивна мотивация у децата.
- Стимулира активната позиция на детето на процеса на общуването на всички нива.
- Създадени са условия за стимулиране на креативното мислене и въображение у децата. - При общаване на децата към общочовешките ценности и национални традиции.
- Осигурена възможност за допълнителни дейности по интереси по избор на родителите под формата на ДПУ.

Затрудняващи моменти

- Има какво да се желае по отношение на превантивна педагогика.
- Има още какво да се желае по отношение на взаимодействие на учителите с психолога за корекционна дейност при работа с деца с прояви на агресивна нагласа и включването на родителите в процеса.
- Липсва национален одобрен инструментариум за диагностика
- Популяризиране на художествено-творческите способности у децата-конкурси, концерти и др.
- Необходимост от преосмисляне на възможностите за провеждане на дейностите ДПУ извън групата /например обособяване на кабинет за английски език/

ВЪТРЕШЕН ПОТЕНЦИАЛ:

- Овладяване на принципите и методите на позитивното възпитание чрез самоподготовка, вътрешна и външна квалификация.
- Повишаване на квалификацията/провеждане на курсове,тренинги,обучение и самобучение, включително насочени към развитие на творческия потенциал на колектива като цяло ядро/.

1.4.УЧЕБНО-ТЕХНИЧЕСКА И МАТЕРИАЛНА БАЗА

Централната сграда на ДГ „ПРОЛЕТ“ е реновирана и обзаведена, с нови детски площадки на двора на детската градина, според възрастовите особености на децата.

1.ВЪТРЕШЕН ПОТЕНЦИАЛ:

- Търсене на възможности за включване на нови спонсори в различните дейности
- Мотивиране на родителите на децата за собствен труд и принос за обогатяване на МТБ.
- Кандидатстване по национални и европейски фондове и програми .

1.5.ФИНАНСИРАНЕ

ДГ „ПРОЛЕТ“ не прилага системата на делегиран бюджет.

Финансирането на детското заведение е изцяло Община Бяла.

Заплатите на учителите са обвързани с национални програми - диференцирано заплащане, кариерно развитие и др.

ВЪТРЕШЕН ПОТЕНЦИАЛ

- Мотивиране и стимулиране на родителите към спомоществователство.
- Кандидатстване за включване в различни проекти и програми за финансиране.
- Реализиране на благотворителни изложби, спектакли, концерти и др.

1.6.ВЪНШНИ ФАКТОРИ

Връзки с неправителствени организации – не

Общински структури и институции – Община Бяла

Силни страни

- Педагогическият екип работи в тясно сътрудничество с родителите
- Участия в общински мероприятия.

Затрудняващи моменти

- Недостатъчни контакти с неправителствени организации.
- Липса на трайни контакти с фирми и спомоществователи.
- Недостатъчно е включването на родителите възпитание и социализация на детското заведение.

ВЪТРЕШЕН ПОТЕНЦИАЛ:

- На базата на досегашен опит може да се създадат нов тип отношения на сътрудничество и взаимопомощ със семейството чрез нетрадиционни форми / включване на родителите от повече групи

Ден на отворени врати”, участие на родители в срещи с психолога и медицинския персонал ...”Библиотека за родители” и др.

-Утвърждаване на създадената система за обмен на информация със семейството, детската градина и училището.

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

2.ИДЕНТИФИКАЦИЯ НА ПРОБЛЕМИТЕ

2.1.ОБЩИ ПРОБЛЕМИ

-Липсва национален инструментариум за диагностика на децата от ПУВ.

-Липсва държавна стратегия за продължителна и повишаваща квалификация на педагогическите кадри.

2.2.СПЕЦИФИЧНИ ПРОБЛЕМИ

-Нарастване на проявите на агресивно поведение от децата в предучилищна възраст и липса на адекватна корекционна система.

-Проблеми с родителите - неразбиране целите на детското заведение, разминаване на критериите за развитие и възпитание на децата, свръхпретенции и др.

-Липса на общи разбирания с родителите по отношение закаляването на децата.

- Не приемане интеграцията на ромите и предубежденията на другите родители и деца.

VI ДЕЙНОСТИ ЗА ПОСТИГАНЕ НА ЦЕЛИТЕ

1.АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНСКА ДЕЙНОСТ

1.1.Популяризиране на дейността и постиженията на детското заведение -- интернет страница на детското заведение;

- участие в конференции, фестивали, изложби, конкурси и други обществени прояви

1.2. Включване в различни проекти за набиране на допълнителни средства.

1.3.Търсене на нови контакти с различни обществени, културни и държавни институции с цел подпомагане дейността на детското заведение.

2.ВЪЗПИТАТЕЛНО-ОБРАЗОВАТЕЛНА ДЕЙНОСТ

2.1.Използване на съвременни методи, форми и подходи за планиране, организиране и провеждане на ВОП съгласно ДОИ - автодидактични игри и материали, интерактивни методи и др.

2.2.Създаване на предпоставки и условия за пълноценна изява на творчеството и уменията на децата.

2.3.Развиване на диагностичната практика чрез използване на набор от тестове за всяка възрастова група.

2.4.Въвеждане на нетрадиционни, интерактивни техники за „нестандартните „деца.

2.5.Сформиране на школи по интереси за децата - английски език и народни танци-заплащане от родителите.

3.КВАЛИФИКАЦИОННА ДЕЙНОСТ

3.1.Разработване на система за приоритетна квалификационна дейност.

3.2.Осигуряване на условия за участие в квалификационни форми на различни равнища.

3.3.Внедряване ,съхранение и популяризиране на добрия педагогически опит

3.4.Обмяна на опит - паралелно, допълващо, циклично –по различни проблеми.

3.5.Включване на учителите в курсове за придобиване на по- висока ПКС.

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;

- обмисляне на още по пълноценно използване възможностите на дворното пространство;

- дообогатяване на игровата и дидактична база;

- доосъвременяване на интериора на филиалите;

4.2.Организиране на различни “антистрес” дейности спорт, културни мероприятия и др.

5.ФИНАНСОВО ОСИГУРЯВАНЕ ИЗПЪЛНЕНИЕТО НА СТРАТЕГИЯТА

5.1.Финансиране от общинския и държавния бюджет.

5.2.Разработване на проекти с външно финансиране.

5.3.Привличане на спонсори.

5.4.Реализиране на благотворителни прояви с участието на децата.

чрез дейността на Училищното настоятелство, обществени и културни институции.

5.5.Доброволен собствен труд на учители и обслужващ персонал.

VII ОЧАКВАНИ РЕЗУЛТАТИ

1.Създаване на организация за хуманна, функционална и позитивна образователна среда в детското заведение.

2.Социален и емоционален комфорт, физическо и психическо здраве и творческо развитие на децата.

3.Използване на нови педагогически технологии в практиката.

4.Мотивация за по-висока квалификация на учителите.

5.Разширяване на взаимодействието-учител-дете-семејство с цел изграждане на детската личност.

6.Разширяване на ползотворните контакти на детското заведение с други социални, обществени и културни фактори.

7. Решаване на проблеми.

8. Мобилност на мениджърските и управленски функции на директора.

VIII. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Стратегията е основен документ, който регламентира дейността на ДГ „ПРОЛЕТ“-гр. Бяла, общ. Бяла и филиали.

2. Стратегията се приема на Педагогически съвет. Изпълнението на Стратегията се отчита пред Педагогически съвет.

3. Стратегията се актуализира на 3 години, както и в случай на значителни промени в организацията на работа на детското заведение или при промяна на нормативната база.

С настоящата стратегия са запознати:-всички членове на колектива, родителската общност.