

СЪДЪРЖАНИЕ

УВОД

I. МИСИЯ

II. ВИЗИЯ

III. ЦЕЛ НА СТРАТЕГИЯТА

IV. ПРИНЦИПИ ЗА ИЗГРАЖДАНЕ НА СТРАТЕГИЯТА

V. ЕТАПИ ПРИ РАЗРАБОТВАНЕ НА СТРАТЕГИЯТА

- 1. АНАЛИЗ НА СЪСТОЯНИЕТО НА ДЕТСКОТО ЗАВЕДЕНИЕ И ВЪНШНАТА СРЕДА**
- 2. ИДЕНТИФИКАЦИЯ НА ПРОБЛЕМИТЕ**

VI ДЕЙНОСТИ ЗА ПОСТИГАНЕ НА ЦЕЛИТЕ И ЗАДАЧИТЕ

- 1. АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНСКА ДЕЙНОСТ**
- 2. ВЪЗПИТАТЕЛНО-ОБРАЗОВАТЕЛНА ДЕЙНОСТ**
- 3. КВАЛИФИКАЦИОННА ДЕЙНОСТ**
- 4. СОЦИАЛНО-БИТОВА И ФИНАНСОВА ДЕЙНОСТ**

VII. ФИНАНСОВО ОСИГУРЯВАНЕ ИЗПЪЛНЕНИЕТО НА СТРАТЕГИЯТА

VIII. ОЧАКВАНИ РЕЗУЛТАТИ

IX. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

СТРАТЕГИЯ

ЗА РАЗВИТИЕ НА ДГ"ЕДЕЛВАЙС" ГР. ЕТРОПОЛЕ ЗА ПЕРИОДА 2016-2020 година

„ Животът не изисква от нас да сме най-добрите,

себе си“

а само да даваме най-доброто от

Хорас

Джаксън Браун

Навсякъде по света се усилват процесите на преразглеждане на редица представи относно човека, знанията и тяхното приложение. Съвременната епоха и предизвикателствата ѝ изискват и предполагат ново отношение и нов подход към образованието.

Характеристиките на новото образование са очертани в получилия широка известност доклад на Международната комисия към ЮНЕСКО за образование за XXI век под председателството на Жак Делор. Опорите на новото образование, ситуирани в архитектурата на съвременното пространство в продължение на целия живот, изграждат скелета от четирите принципа и отправят послание към всички:

1. Да се учим да учим и знаем
2. Да се учим да действаме и можем
3. Да се учим да живеем с другите и различните
4. Да се учим да бъдем, да сме ние/аз/

Жак Делор

То трябва да осигури едно продължително изграждане на човешката личност, на нейните способности и компетенции, за да може съзнателно да поеме своята социална роля в живота, труда и гражданството.

Стратегически цели в областта на училищното образование

1. Повишаване на качеството и ефективността на училищното образование и предучилищното възпитание и подготовка.
2. Осигуряване на равен достъп до качествено образование и отваряне на образователната система
3. Създаване на условия и нагласи за учене през целия живот.

Детската градина като първо стъпало в образователната система играе изключително важна роля за социализацията на детето, неговото личностно индивидуално развитие, обща и специална подготовка за постъпване в първи клас. Предучилищното образование полага основите за учене през целия живот, като

осигурява физическото, познавателното, езиковото, духовно-нравственото, социалното, емоционалното и творческото развитие на децата, отчитайки значението на играта, труда и обучението в процеса на педагогическото взаимодействие.

СТРАТЕГИЯТА

Стратегията на ДГ „Еделвайс“ гр. Етрополе е комплекс от педагогически идеи, управленски и административни действия, чието изпълнение гарантира утвърждаването на детското заведение като модерна, достъпна и качествена обществена институция. Институцията, която съхранява добрите традиции. Търси потенциални възможности и вътрешни ресурси за издигане авторитета на ДГ сега и за в бъдеще, така че ДГ да се превърне в пресечна точка на интересите на всички публики - деца, учители, родители, общество.

Стратегията е съвкупност от взаимосвързани мисия, визия, принципи, дейности и цели, определящи нейната структура и съдържание.

Стратегията определя актуалните цели за четири годишен период от развитието на детската градина, начините за реализирането ѝ, както и очакваните резултати през следващите 4 години / от 15.09. 2016г. до 15.09.2020г.

Тя се изготвя, като се опира на миналия положителен опит от една страна и в синхрон със съвременните образователни политики, стратегии и стандарти в Европа /Стратегия 2020/, Образованието в България като приоритет, Образователната политика на Община Етрополе. Основава се на принципите и насоките от ЗУПО, Наредба №5/ юни 2016г., ДОС/ държавните образователни стандарти/ Зачитат се Конвенцията за правата на детето, Закона за закрила на детето

В този смисъл настоящата стратегия е ориентирана към следната

I. МИСИЯ

Утвърждаване на съвременни иновационни модели на възпитателно - образователна дейност в детското заведение, осигуряващи максимално развитие на детския личностен потенциал, възможности за пълноценна социална реализация и развитие на способностите в процеса на възпитание и обучение.

Мисията определя приоритетите на детската градина и съдържа информация за най-важните

(значимите) аспекти и бъдещи ориентации на развитие на ДЗ.

И в по- широк аспект Мисията на Детска градина „Еделвайс“ е:

- да подкрепя и вярва в потенциалните възможности на всяко дете;
 - да създава благоприятна позитивна и разнообразна среда за неговото развитие и пълноценно преживяване на детството;
 - да мотивира учителите да реализират в най-висока степен уменията си и да стимулира тяхното професионално и кариерно развитие;
 - да убеждава родителите и обществеността, че детската градина е значима и необходима среда за пълноценното развитие на детето от предучилищна възраст.
- . Да създава условия за все по-широка основа на взаимодействие и сътрудничество между ДГ и др. институции, родители, общественост, добре функциониращи Обществени съвети. Хармоничните комуникации са условие за повишаване на доверието към институцията ДГ „Еделвайс“

. Да гарантира постоянен конструктивен диалог , доверие и подкрепа на родителите в името на децата и за децата.

. Да намира и реализира **иновационни** решения, иновационни подходи и практики в управленческата практика, с цел повишаване рейтинга и авторитета на ДГ

Мисията включва и редица отговорности за всички участници, чиято крайна цел е постигането на високи резултати , високо качество на възпитателно-образователната дейност, перспективи и компетенции.

II. Визия:

Реалистичен образ на детското заведение като уютно място за децата и техните семейства – сътрудници във възпитанието и образованието на децата, краткосрочна и дългосрочна картина на настоящето и бъдещето на детската градина.

Детска градина „Еделвайс“ да бъде:

- Център за развитие на личността и общността, като стимулиращ доброто начало у човека и позитивното у него. Утвърждава ценностите на съвременната цивилизация. Приема и цени различието.
- Гарант за равно качество на услугите на всички деца, независимо от тяхната различност по здравен и социално-икономически статус, етнос и др.
- Предпочитана и желана детска среда , място, където детето се чувства щастливо, защитено, разбирано и подкрепяно.
- Образователна среда за 2–7-годишните деца, където се полагат основите за учене през целия живот, осигурява се физическото, познавателното, езиковото, духовно-нравственото, социалното, емоционалното и творческото развитие на децата, отчитайки значението на играта, обучението и труда в процеса на педагогическото взаимодействие.
- Център за сътрудничество и взаимодействие с родители, търсеци и намиращи подкрепа и актуална педагогическа информация.
- Институция, в чиято организация и управление са включени родители, учители и членове на общността, които работят в сътрудничество и партньорство.
- Притегателен център, положителна, емоционална среда, в която се осъществяват социални контакти на различни групи от общността.

Приоритети и насоки на работа в ДГ

- по отношение на децата

- 1.Активен подход към социализацията на децата.
- 2.Откриване и стимулиране на образователния потенциал на всяко дете.
- 3.Осъществяване на плавен преход от ДГ към училище.

4. Възпитаване на деца-творци, мислещи, образовани, самостоятелни, находчиви с уникална индивидуалност.

5. Личностна подкрепа на деца със СОП и обучителни трудности.

- по отношение на учителите и персонала на ДГ, съобразно ДОС

1. Повишаване на квалификацията,

2. Кариерно развитие- надграждане и усъвършенстване

3. Популяризиране на добрия педагогически опит, (участие в конференции, кръгли маси, публикации, контакти с медии, инициативи от рода „Отворени врати“, съвместни празници и развлечения и др.)

4. Иновативност и ефективност в педагогическите практики и в организацията на образователния процес въз основа на научна обосновааност и прогнозиране на резултатите от иновациите

5. Екипност в работата, колегиалност

6. Работа с родители, институции

7. Повишаване на квалификацията и културата на общуване на помощния персонал- обучение чрез тренинги, ролеви игри, беседи, инсценировки

- по отношение на родителите – приобщаване, обучение в родителство и сътрудничество

- по отношение на обществото и неговите очаквания- синхронизиране на целите и задачите, както и на резултатите с очакванията

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 възпитание 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 на 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

Създадена с много любов през ноември 1965 година ЦДГ№2"Мария Мишева", от 27.11.2012г. ЦДГ"Еделвайс" е една от трите детски градини в гр.Етрополе.

Сградата е специално построена за ДГ, на три етажа за 6 групи. Всяка група разполага с малка и голяма занималня, кухненски офис, санитарни помещения, просторни спални. Към всяка група има методичен кабинет. Помещенията са в добро състояние, естетически и функционално подредени, осигуряващи емоционален комфорт за децата. Всяка група разполага с телевизор , видео , касетофони, синтезатори, кареоке уредба, разполагаме и с мултимедия . Кухнята се намира в приземният етаж и на място се приготвя храната за децата. Качва се по етажите с асансьор. Перално и гладачно помещение, локално парно.

Дворът е обширен 12 дка с обособени площадки за всяка група, съобразно възрастта. Целият двор е засаден с красиви дървета и храсти. Реновиран през 2013 година по Проект „Красива България“. Разполагаме с амфитеатрална сцена, мини футболно игрище, 6 площадки за всяка група с разнообразни уреди и ударопоглъщаща настилка ,опитно поле с лехички за всяка група., както и зелени площи. Беседка, пейки и специални масички сред този красив оазис, предполагат провеждането на изнесени педагогически ситуации на открито и различни по вид занимания, според интереса и желанието на децата..

В двора и в самата сграда има изградена система за видео наблюдение и осветление.

НАСОКИ НА РАБОТА И КОНКРЕТНИ ЗАДАЧИ за подобряване състоянието на ДГ в дългосрочен план за следващите 4 години

- Проектиране на физкултурен салон с топла връзка
- Изграждане на площадка по БДП
- Смяна на балатумите по групите
- Привеждане във функционален вид на откритият плувен басейн

- Модернизиране на кухненският блок
- Закупуване на интерактивни игри
- Компютър във всяка група

Детска градина „Еделвайс“ е с изградена символика – химн на ДГ

1.1 ДЕЦА

Капацитет на Д Г - 154 деца

Изписани и постъпили в първи клас от ДГ“Еделвайс“ след края на 2015- 2016 учебна година – 40 деца. Бяха закрити в края на учебната година седмичната група и полудневната група, която се намираше в СОУ“Христо Ясенев“

За учебната 2016/2017 г.са приети 23 деца.

ОБЩ БРОЙ към 01.09.2016г.- 138 ДЕЦА

Децата са разпределени в шест групи по възрастов признак и по желание на родителите:

6 групи – целодневно обучение

Група „Мики Маус“

Група „Червената шапчица“

Група“Лакомото мече“

Група“Мечо Пух“

Група“Калинка“

Група“Звездичка“.

Деца	брой
От 2 до 4 години	68
От 5 до 6 години	70

НАСОКИ ЗА РАБОТА И КОНКРЕТНИ ЗАДАЧИ

1. Създаване на условия и организация на УВП в ДГ с цел:
 - Развиване на творческия потенциал, любознателност и личностно формиране на децата.
 - Поощряване 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. Изготвяне и поддържане на детско портфолио.
2. Привличане и обхващане на по- голям брой деца при равен достъп
 3. ВЪЗМОЖНОСТ за прием на деца с почасова форма на обучение/максимум 2 деца в група / и самостоятелна форма на обучение, както и предлагането на съботно- неделни занимания
 4. Приемственост между ДЯ-ДГ-Училище
 5. Сътрудничество и взаимопомощ с обществени, културни институции и с родителите. Деен Обществен съвет
 6. Осигуряване на допълнителни занимания на децата / народни танци, английски език, таекуон-до, баскетбол, занимания по музика/, според желанията , интересите и способностите на децата/ ДПУ – допълнителна педагогическа услуга
 7. Откриване на Логопедичен кабинет, работа със специалист за нуждаещите се деца от ДГ
 8. Мерки за подобряване на здравното обслужване и здравната профилактика и закаляването
 9. Приемане в ДГ на деца със СОП/до 3 деца в група/. Във тази връзка се осигуряват грижи, съобразно потребностите им, включително консултации и работа с психолог. Създаване на експертна комисия в ДГ.
 10. Осигурява емоционален комфорт за създаване на позитивна мотивация у децата. Работа с надарени деца.
 11. Стимулиране на активната позиция на детето в процеса на общуването на всички нива.
 12. Приобщаване на децата към общочовешките ценности и национални традиции.

1.2.КАДРОВИ РЕСУРСИ

Вече 51 години в ДГ“Еделвайс” грижовни учители и лели възпитават, отглеждат и обучават деца от 2-7 годишна възраст. С работата си те са извоювали авторитета на ДГ и признанието на родители и деца. През изминалите години тук са работили хора, дали своя принос за изграждане на традициите в ДГ. Работещите сега в ЦДГ“Еделвайс” продължават тези традиции, като внасят и нови идеи за осъществяване на образователната мисия и цели в името на децата, за поддържане на доброто име на детското заведение и превръщането му в лидер сред детските градини в нашия град, в страната , в европейското пространство.

И днес

В ДГ работи високо квалифициран педагогически персонал, който непрекъснато се усъвършенства и повишава професионалната си подготовка в съответствие с най-новите тенденции и перспективи в предучилищното образование. Творчески и индивидуален подход към всяко дете и много, много любов, разбиране, уважение и зачитане личността на всяко едно от тях. Помощно –обслужващият персонал в ДГ също е изключително отговорен и всеотдаен. Всеки ден в детското заведение присъства и медицинско лице, което се грижи за здравето на децата и персонала. Работата в ДГ е комплексна. Наша отговорност е опазване живота и здравето на децата, както и **тяхното обучение, възпитание и личностно развитие,**

социализация и подготовка за първи клас. Стремим се да създадем атмосфера за емоционално благополучие и комфорт на децата, и да превърнем ДГ в желана и интересна среда за живеене.

В ЦДГ "Еделвайс" гр. Етрополе работят 27 човека в т.ч. 14 човека педагогически персонал и 13 помощен. Екип с опит, високо квалифициран, образован виж. Таблица 1., Таблица 2, Таблица 3.

ТАБЛИЦА 1. Численост на персонала. Длъжност.

Общо	Директор	Главен учител	Старши учител	Старши Учител по музика	Учител
14	1	1	9	1	2

ТАБЛИЦА 2. Образование и професионално- квалификационна степен

Образование	Висше специалист	Професионално- квалификационна степен				
		пета	четвърта	трета	втора	първа
Висше Магистър Бакалавър						
9	2	2	6	4	1	1

ТАБЛИЦА 3. Трудов стаж.

ПЕДАГОЗИ с Трудов стаж	брой учители
От 1 до 15 години	2
От 25 до 30 години	3

НАСОКИ НА РАБОТА И КОНКРЕТНИ ЗАДАЧИ

За административно-управленската дейност (мениджмънт)

1. Иновации в организацията и управлението на ДГ- директорът мениджър, пиар специалист, коуч

Прилагането на иновационни подходи е важен момент във организацията и управлението на детската градина за решаване на традиционни проблеми с нови средства, по нов начин, като ново съдържание, метод, форма и подход. Насочихме се към следните иновационни подходи в организацията и управлението на детската градина за следващите 4 години: директорът – мениджър, директорът – коуч, директорът – пиар специалист, осъществяване на хармонични взаимодействия между детската градина и нейните публики, както и участието в Проекти. Главният признак на иновациите са положителните социални последици. В следствие на специално организираната иновационна дейност се цели издигане авторитета на детската градина, повишаване доверието към ДГ и придаването на ЦДГ „Еделвайс“ на визия на съвременна детска градина.

Директорът мениджър

- Да притежава широк поглед върху нещата и системно нестандартно мислене, да умее да прогнозира развитието на управляваната от него организация
- Изключително важно е да умее да прилага иновативни подходи, в управлението.
- Да планира, организира, ръководи, контролира и мотивира своите учителки и целият екип в ДГ в мероприятията.
- Да умее да въвлича, заинтригува, мотивира при предварителната подготовка и по време на провеждането на мероприятията всички публики/ родители, общественост, институции, медии/.
- Да делегира права на колегите си, да им дава свобода на действие, да ги подпомага и подкрепя.
- Директорът мениджър да помага на своя екип да се заредят с нова енергия, ново желание и активност да продължат напред и да се развиват, обогатяват и проявяват творчески устрем и ентузиазъм.
- Да мотивира и провокира хората около себе си да дадат всичко най- добро, което притежават като потенциал, да извлече най-доброто от тях, да покажат максимума на техните възможности, за да изпитат накрая удоволствие и удовлетвореност от постигнатото.
- Да създаде най- добрите условия за сътрудничество и екипност в работата

Директорът -коуч

Разглеждаме и директора – коуч. Коучингът като нов подход, като креативен процес, който вдъхновява директора да намери нови възможности и перспективи в

екипа като цяло, да увеличи професионалния капацитет на представяне, да разгърне пълната сила и потенциала си на лидер, на човек.

Коучингът способства на лидера мениджър

- за увеличаване на персоналния и професионален потенциал на мениджъра
- поставяне на индивидуалния фокус върху уменията, нуждите и ситуацията , в която се намира мениджъра, с цел намиране на собствените ресурси и изграждане на дългосрочни стратегии за развитие на потенциала
- премахване на лимитите пред мениджъра и откриване на нови хоризонти
- създаване на визия , мисия , ценности на индивидуално ниво

Коучинга способства за екипа /корпоративен коучинг/

- да развие потенциала на екипа, да синхронизира дейността си с корпоративната стратегия, визия, мисия
- да създаде ценности на екипа, които са синхронизирани с индивидуалната ценностна система, до постигане на по- голяма привързаност към организацията, до интеграция в екипа, и подобрена комуникация на най-дълбоко ниво между членовете на организацията.

Коучингът в организацията и управлението на детската градина представлява създаването на ново качество на живота. Насочен е към целите и резултата. „Изкуството“ на коучинга ни учи как да разширим своя потенциал, като поемем отговорност за грижата на собствения си живот, собствените си решения и цели и тяхното успешно постигане и всичко това в синхрон с дейността и мисията на ДГ. Коучингът ни учи да мислим самостоятелно и да се свържем с нашите вътрешно хармонични естествени ресурси, които са на практика неизчерпаеми, да ги активираме и да получим вътрешно удовлетворение от получените резултати.

Директорът- пиар специалист

Използвайки Public relation като иновационен подход в управлението на Детската градина, директорът, съвместно със своя колектив

- Да успее да установи най-добрите комуникации с публиките, да привлече, вниманието им, да ги мотивира да участват в съвместни инициативи
- Да повиши рейтингът на учебното заведение, като създаде работни контакти с различни публики и социални групи и осигури информация по линия на обратната връзка
- Да притежава изключителни личностни качества, знания и практически умения. Същността на Public relation -процеса е комуникиране с цел убеждаване, разпространение на знания и създаване на разбиране, а това не може да се случи само на основата на познания по комуникационен мениджмънт и бизнес комуникиране. Необходими са априори характерни черти на личността, които ще позволят натрупването на необходимите знания и практически умения. Директорът , за да бъде добър пиар специалист и да умее да прилага технологиите на Public relation , трябва да притежава личностни качества като: честност, екстравертност/личност ориентирана към

външния свят, проявяваща интерес към дейности с външни обекти, общителен /обратното на „интровертност“ - анализира вътрешно състояние, свои мисли, чувства/ интуитивност, творчество, комуникативност, емпатия/израз на съпричастност, на емоционална и интелектуална идентификация на мениджъра по Public relation с представителите на средствата за масова информация или на някоя публика, с която организацията си взаимодейства и държи да поддържа добри взаимоотношения, интелигентност и практичност, постоянство и издържливост, увереност в себе си, чувство за отговорност, чувство за хумор, учтивост и тактичност, самомотивация, сътрудничество и конкурентност. Той трябва да се самоусъвършенства и развива в себе си качества като инициативност, амбициозност, самокритичност, комбинативност, гъвкавост, толерантност, които заедно с простотата и точността на речевия изказ ще му позволят да се справи с предизвикателствата на ежедневието и възникващите проблеми. Директорът трябва да притежава професионална етика и поведение, въпреки влиянието на някои външни или вътрешни фактори

2. Създаване на постоянно действащи и временни екипи в организационно управленската структура на детското заведение:

- Група по БУВОТ;
- Художествено-творческа и консултативна комисия;
- Комисия по трудово-правни отношения;
- Комисия за наблюдение, установяване и докладване на нарушенията;
- Комисия за приемане на даренията;
- Ръководство на синдикалната организация;
- Отговорници за методическия кабинет;
- Отговорници за реквизити и костюми;
- Постоянна комисия за координация на действията при възникване на БАКПТА;
- Група за оповестяване;
- Санитарен пост;
- Щаб за противопожарна защита.
- Комисия по изготвяне на учебната документация/
- Екип за подкрепа на личностното развитие на детето

3. Организационното устройство на детското заведение по посока изграждане на добър екип от единомишленици

- Членове на екипите се овластяват да вземат решения по определен кръг проблеми, отразени в годишния план;
- Всеки член на екипа е длъжен да отговаря за определен вид дейност;
- Членовете на екипите са длъжни да провеждат регулярни обсъждания на процеса на приемане на решения във всяка област от дейността на детското заведение;
- Съществуват и се спазват стандарти за поведение на членовете на екипите, отразени в Етичния кодекс, Правилника за вътрешния трудов ред и длъжностните характеристики;
- Знанията на всеки член да се превръщат в знания на екипа като цяло;

- Обмена на знания на екипа да увеличава общият обем от знания в детското заведение;
- Разграничение и фактическо разпределение на компетентности в зависимост от интелектуалния потенциал на членовете на педагогическата общност;
- Създаване на нови организационни форми, които да позволяват оптимизирането на образователните услуги;
- Преосмисляне на взаимоотношенията между членовете на педагогическата общност въз основа на признаването и възприемането на факта, че дейността на детското заведение е колективно отговорна.

4. Изграждане на модерна, ефективна и обективна система за контрол и оценка на качеството. Изграждането на система за контрол и оценка на качеството е едно от най-важните условия за развитието на ДГ "Еделвайс".

Разработването на модел за контрол:

- непрекъснато актуализиране системата за оценяване на качеството на работа на учителите
- създаване на условия за конкуренция между учителите, мотивация за пълноценното им участие във възпитателно-образователния процес;
- използване на добри практики.

Точни критерии надеждни механизми за измерване на постигнатите резултати:

- Степен на участие на учителите при формулиране и изпълнение целите на детското заведение;
- Степен на информационно осигуряване;
- Степен на лична отговорност за постигнатите резултати;
- Степен на лично участие в решаването на проблемите, за които са компетентни отделните личности;
- Степен на познаване значимостта на личния труд, както на педагогическия, така и на непедагогическия персонал;
- Степен на признаване на личния принос;
- Степен на самоорганизация, самоконтрол, самооценяване;
- Степен на удовлетворяване на потребностите от образование и квалификация.
- Да се работи за изграждане на външно оценяване на системата. Стига обаче да се реализира от компетентни и безпристрастни специалисти. Активно участие на родителите- Обществен съвет

5. Популяризиране в специализирания печат и внедряване на собствен педагогически опит и знания в практиката на цялата градина

За педагогическата дейност

- Иновативност и ефективност в педагогическите практики и в организацията на образователния процес въз основа на научна обосновааност и прогнозиране на резултатите от иновациите;

- Популяризиране в специализирания печат и внедряване на собствен педагогически опит и знания в практиката на цялата градина

За педагогическия персонал

- Поддържане на постоянно високо ниво на квалификационни дейности за развитие на творческите интереси и новаторско отношение на педагогическите кадри.
- Създаване на условия за лична изява и професионална удовлетвореност.
- Участие в курсове за поддържаща квалификация и кариерно развитие
- Придобиване на по- висока образователно-квалификационна степен от все по-голям брой учители.
- Продължаваща дългогодишна съвместна работа на основната група от педагогически специалисти, умело допълнена с нови специалисти при пенсиониране на възрастните. Наставничество. Екипност.
- Изготвяне и поддържане на професионално портфолио. Реална оценка и самооценка на учителя за положения труд
- По - осезаемо участие в Проекти
- Колегиалност и лоялност

За обслужващия персонал.

- Работа в екип на различни нива-педагогически-педагогически, педагогически-помощно обслужващ персонал, педагогически- помощен.

1.3.ВЪЗПИТАТЕЛНО-ОБРАЗОВАТЕЛЕН ПРОЦЕС

В детското заведение възпитателно - образователната работа се осъществява по Програма, избрана от педагогическото колегия, а именно Програмната система „Ръка за ръка“. С решение на Педагогическия съвет се очаква утвърждаване на Програмна система за всяка възрастова група.

Планирането е гъвкаво и мобилно, съобразено с ДОС - по образователни направления . След предварително проучване на програмата за съответната възрастова група и

необходимите помагала, пособия и дидактични материали към нея, учителските екипи по

микрообединения изготвят ПРОГРАМНАТА СИСТЕМА, която е съобразена с възрастовите

особености на децата, индивидуалното им развитие и мотивационни потребности. В процеса

на възпитателно-образователната работа се прилагат различни **педагогически подходи/ ще бъдат отбелязани в самата програмна система, както и методите на взаимодействие**, които

осигуряват емоционален и социален комфорт на децата, най-вече **ЧРЕЗ ИГРИ**.

НАСОКИ ЗА РАБОТА И КОНКРЕТНИ ЗАДАЧИ

1. Издигане на качеството на учебния процес в ДГ
2. Овладяване на принципите и методите на позитивното възпитание чрез самоподготовка, вътрешна и външна квалификация.
3. Повишаване на квалификацията /провеждане на курсове, тренинги, обучение и самообучение, включително насочени към развитие на творческия потенциал на колектива като цяло ядро/.
4. Компетентен и критичен подбор на програми и помагала, ориентиран към изпробване на нови програми и помагала
5. Стриктно водене на учебната документация
6. Създаване на оптимална образователна среда,осигуряваща активно участие на децата.

7. Създаване на условия за стимулиране на креативното мислене и въображение у децата.
8. Провеждане на диагностични процедури в началото и в края на учебната година
9. Портфолио за всяко дете

1.4.УЧЕБНО-ТЕХНИЧЕСКА И МАТЕРИАЛНА БАЗА

Добрата учебна и МТБ в детското заведение, специално проектиран и построен двор, включително дворните площадки със спортни съоръжения и уреди, отвориха възможност за наистина качествена дейност на педагогическата колегия и без съмнение през следващите години това ще е видимо ново ниво.

Редица мерки са предприети и осъществени за подобряване и на сграден фонд със енергийна ефективност , подмяна дограма , ПАРНА ИНСТАЛАЦИЯ , СОЛАРНА СИСТЕМА, и др.

Детското заведение разполага с необходимите учебно –технически средства, а екипите на всяка група използват всяка възможност за дообогатяване на базата

НАСОКИ ВА РАБОТА И КОНКРЕТНИ ЗАДАЧИ

1. Липса на физкултурен салон и качествено оборудване за провеждане на физическа култура и СПИУ, както и утринната гимнастика ни поставя поредното предизвикателство – да се премине към планиране, проектиране и построяване на физкултурен салон с топла връзка.
2. Да се приведе във функционален вид откритият басейн в двора на ДГ.
3. Да се закупят или ушийт сценични костюми и аксесоари за провеждане на тържества, , включително и навън на амфитеатралната сцена
4. Търсене на възможности за включване на нови спонсори в различните дейности
5. Мотивиране на родителите на децата за собствен труд и принос за обогатяване на
6. МТБ.
7. Кандидатстване по национални и европейски фондове и програми
8. Оформяне на площадки и кътове за безопасно движение и закупуване на пътни знаци, светофар ...
9. оборудване с компютър, принтер и интернет връзка за ползване от учителите,
10. Закупуване на дидактични шкафове за съхранение на дидактични материали за общо
11. Ползване на табла, магнитни фигури, оперативен материал , както и интерактивни дъски

1.5.ФИНАНСИРАНЕ

От 01.01. 2010 година ДГ“Еделвайс“е на делегиран бюджет. Финансирането на детското заведение е смесено делегирани “Държавни дейности” и делегирани “ Местни дейности.

Заплатите на учителите са обвързани с национални програми - диференцирано заплащане, кариерно развитие и др. Използват се и други алтернативи, допускани от ЗУПО, стандартите, както и КТД

Финансиране имаме и от проекти, дарения и спонсорство.

НАСОКИ ВА РАБОТА И КОНКРЕТНИ ЗАДАЧИ

1. Делегираният бюджет е управляван от директора по приоритети.
2. Финансова дисциплина, прозрачност и отчетност на разходване на финансовите средства.
3. Приходи от дарения
4. Функционираща и действаща Система по финансово управление и контрол
5. Функционираща и действаща комисия по отчет и контрол на даренията.
6. Реализиране на собствени приходи – от наеми за допълнителни услуги в ДГ, благотворителни изложби, спектакли, концерти и др.
7. Създаване на ползотворни връзки с обществени организации и институции
8. Търсене на допълнителни източници за финансиране- съвместно с Обществения съвет

1.6.ВЪНШНИ ФАКТОРИ

НАСОКИ ЗА РАБОТА И КОНКРЕТНИ ЗАДАЧИ

1. Разширяване взаимодействието ДГ - Семейна общност и родителите на децата

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 във ВОП/ - „Родител учител за един ден“ „Ден на отворени врати“, участие на родители в срещи с учителите и медицинския персонал ,“Библиотека за родители“, Тематични дискусии“, лектории, практикуми – „Работилницата на Дядо Коледа“ Съвместна продукция – учител- дете- родител, , съвместно провеждане на Спортен празник , както и участие на родителите в Празниците и развлеченията в ДГ, в екскурзиите , Зелените училища , облагородяване на двора и опитното поле, и др.

2. Утвърждаване на създадената система за обмен на информация със семейството,детската ясла и училището.
3. Създаване на система за външни изяви на деца и учители.
4. **Тясно взаимодействие с общинските структури и институции**
5. Връзки с неправителствени организации
6. Педагогическият екип работи в тясно сътрудничество и партньорство с Обществения съвет -
7. Създаване на ползотворни връзки с обществени организации и институции
8. Продължаване , разширяване, задълбочаване на установени традиции в приемствеността с училищата в нашия град
9. Прилагане на разнообразни инициативи за повишаване активността при работа с културни и държавни институции
10. Публикуване на интернет страницата на ДГ www.edelvais.etropolebg.com
11. Установяване на връзки и контакти с медии с цел популяризиране дейността на ДГ
тясна връзка с медиите - в. “Етрополски вестник“, интернет сайтовете www.balkanec.bg и www.botevgrad.com

2.ИДЕНТИФИКАЦИЯ НА ПРОБЛЕМИТЕ

2.1.ОБЩИ ПРОБЛЕМИ

1. Недостатъчна финансова обезпеченост на цялостния процес в детското заведение-закаляване,квалификация, съвременна образователна и здравословна среда.

2. Актуализиране на стандарта за едно дете
3. Демографският срив в малките населени места
4. Липса на мотивация на млади учители за работа в ДГ
5. Липса на мотивираност в голяма част от учителите в пред пенсионна възраст за придобиване на ПКС /професионално- квалификационна степен/
6. Спад в авторитета на УЧИТЕЛЯ сред обществото .

2.2. СПЕЦИФИЧНИ ПРОБЛЕМИ

1. Нарастване на проявите на агресивно поведение от децата в предучилищна възраст и липса на адекватна корекционна система.
2. Проблеми с част от родителите - неразбиране целите на детското заведение, разминаване на критериите за развитие и възпитание на децата, свръхпретенци, неангажираност , negliжиране и др.
3. Липса на общи разбирания с родителите по отношение закаляването на децата.

VI ДЕЙНОСТИ ЗА ПОСТИГАНЕ НА ЦЕЛИТЕ И ЗАДАЧИТЕ

5. АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНСКА ДЕЙНОСТ

- 1.1. Популяризиране на дейността и постиженията на детското заведение -- интернет страница на детската заведение;
- 1.2. Участие в конференции, фестивали ,изложби ,конкурси и други обществени прояви
- 1.3. Включване в различни проекти за набиране на допълнителни средства.
- 1.4.Търсене на нови контакти с различни обществени, културни и държавни институции с цел подпомагане дейността на детското заведение.
- 1.5. Демократично управление на институцията-децентрализация. Делегиране на по-големи права на членовете на колектива
- 1.6. Екипност в работата

2. ВЪЗПИТАТЕЛНО-ОБРАЗОВАТЕЛНА ДЕЙНОСТ

- 2.1.Използване на съвременни, иновационни, нестандартни методи, форми и подходи за планиране, организиране и провеждане на ВОП съгласно ДОС чрез играта
- 2.2.Създаване на предпоставки и условия за пълноценна изява на творчеството и уменията на децата.
- 2.3.Развиване на диагностичната практика
- 2.4.Въвеждане на нетрадиционни, интерактивни техники за „нестандартните „деца.
- 2.5.Откриване и развиване на творческия потенциал при талантливите деца и създаване на подкрепяща среда и индивидуален подход с децата с проблеми, изоставащите деца.

3. КВАЛИФИКАЦИОННА ДЕЙНОСТ

- 3.1.Разработване на система за приоритетна квалификационна дейност- както външно институционална, така и вътрешно 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. Наставничество

- 3.4.Обмяна на опит - паралелно, допълващо, циклично –по различни проблеми.
- 3.5.Включване на учителите в курсове за придобиване на по- висока ПКС, по- висока образователно квалификационна степен , както и по- висока степен в кариерното развитие- вътрешна мотивация и потребност

4.СОЦИАЛНО-БИТОВА И ФИНАНСОВА ДЕЙНОСТ

- 4.1.Обогатяване и поддържане на материално – техническата база.
 - осигуряване на образователни компютърни програми ИКТ ;
 - обмисляне на още по пълноценно използване възможностите на дворното пространство;
 - дообогатяване на игровата и дидактична база;
- 4.2.Контрол и отчетност пред колектива, педагогическата колегия и Обществения съвет на правилното разпределение на финасовите средства по бюджета.
- 4.3.Организиране на различни “антистрес” дейности – спорт, 5 минути народни танци, 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 и екипа на ДГ“Еделвайс”, съвместно с Обществения съвет, обществени и културни институции.
- 5.5.Доброволен собствен труд на учители, фелдшер и обслужващ персонал.
- 5.6. Доброволен труд от страна на родителите – труд на добра воля

VII ОЧАКВАНИ РЕЗУЛТАТИ

- 1.Хуманна, функционална и позитивна образователна среда в детското заведение.
- 2.Социален и емоционален комфорт, физическо и психическо здраве и творческо развитие на децата.
3. 4. По-висока мотивация за квалификация на учителите и използване на нови педагогически технологии в практиката.
- 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 с оглед решаване на различни проблеми.
7. Мобилност на мениджърските и управленски функции на директора.
8. Популяризиране работата на ДГ. Издигане на авторитета на ДГ. Превръщането на ДГ в желана, интересна за посещение

VIII.ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Стратегията е основен документ, който регламентира дейността на ДГ“Еделвайс” гр. Етрополе
2. Стратегията се приема на Педагогически съвет и съгласува с Обществения съвет.
3. Изпълнението на Стратегията се отчита пред Педагогически съвет и Обществения съвет.
4. Стратегията се актуализира на 4 години / до 15.09.2020г., 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, РИО и финансиращия орган Община Етрополе.

5. Към Стратегията се прикачва и Програмната система, неразделна част от Стратегията

Директор:

/Т.Маринова/