



СТРАТЕГИЯ

за дейността и развитието на
ДЕТСКА ГРАДИНА №3
„ПРОЛЕТЕН ЦВЯТ”

2020-2024г.

Изготвил:
Десислава Пламенова Петрова



СЪДЪРЖАНИЕ

1. Въведение	стр. 3
2. Анализ на състоянието	стр. 4
2.1. PEST-анализ	стр. 4
2.2. SWOT-анализ	стр. 6
3. Стратегическа част	стр. 8
3.1. Мисия	стр. 9
3.2. Визия	стр. 9
3.3. Цел	стр. 9
3.4. Основни приоритети	стр. 9
3.5. Принципи на развитие	стр. 10
4. Реализация на програмата /Стратегия/	стр.10
4.1. Цели	стр.11
4.2. Действия за реализация	стр.12
4.3. Очаквани резултати	стр.13
4.4. Показатели за реализацията	стр.14
4.5. Етапи на реализацията	стр.14
5. Заключение	стр.14
6. Приложние:		
1. План за действие и финансиране		
2. Програмна система		



1. ВЪВЕДЕНИЕ

Приоритет в управленската дейност на ръководителите на образователните институции е качеството на обучението и ефективния учебно-възпитателен процес. Това може да се постигне чрез специални грижи за:

- ✓ създаване на условия за пълноценна подготовка и реализиране на ефективен учебно-възпитателен процес;
- ✓ повишаване на квалификацията на преподавателите;
- ✓ осигуряване на гъвкави учебни програми;
- ✓ подобряване качеството на учебните средства и материали за провеждане на занятията;
- ✓ целенасочено търсене на обратна връзка за ефективността на обучението.

За да могат мениджърите да използват възможно най-пълно потенциала на персонала и на всеки негов член, те трябва да им предлагат възможности за удовлетворение на техните потребности. Съществуният проблем в това направление е интегрирането на целите на организацията с персоналните цели на членовете ѝ.

Мотивирането на човешките ресурси е тясно обвързано със запазването на организационната култура и ценности, които са ръководни за постигането на високо качество. За да са налице споделени интереси и идеи, ръководството трябва да взема решения, които да въздействат позитивно върху персонала, за да даде той най-доброто от себе си.

Детската градина е мястото, което трябва в най-голяма степен да се доближава до семейната среда, да дава на децата подкрепата и насоките, необходими за правилното израстване на детската личност в тази така важна възраст.



2. АНАЛИЗ НА СЪСТОЯНИЕТО

Деятелността на ДГ №3 „Пролетен цвят” е организирана така, че в центъра на образователния процес се поставя детето с неговите потребности, интереси и способности. Основна задача в работата на колектива е модернизация на образователния процес, както и на средата, в която се възпитават и обучават децата.

Град Перник е административен център и най-голям град на област Перник. ДГ №3 „Пролетен цвят” се намира в най-големия квартал на града – „Изток”. Кварталът е разположен на възлова точка, от която има лесен достъп за: град София, град Дупница, град Благоевград, град Радомир, град Кюстендил, както и близост до границите със Сърбия и Македония. Филиалите към ДГ №3 „Пролетен цвят” са разположени в сградите на училищата в село Рударци и село Кладница, общ.Перник.

В централната сграда на ДГ №3 има 4 целодневни групи, в които се възпитават и обучават 120 деца от 3 до 7-годишна възраст и 1 яслена група с 30 деца. Във филиал с.Рударци се обучават и възпитават 52 деца, разпределени в 2 смесени групи – 3 и 4-годишни деца и 5 и 6-годишни деца. Във филиал с.Кладница се възпитават и обучават 18 деца в една смесена група.

2.1. ПЕСТ-анализ (влияние на макросредата върху организацията) – външната среда е съвкупност от условия, фактори, предпоставки, които влияят върху функционирането и ефективността на самата организация:

- *Политически фактори* – промените в законодателството и задължителната предучилищна подготовка от 5-годишна възраст несъмнено ще доведат до по-високо ниво на грамотност на децата, тъй по-ранното постъпване в образователна организация ще доведе до по-ранното социализиране и ограмотяване на децата



от специалисти в областта на образованието, което не може да бъде сравнявано с домашното ограмотяване. Друг момент, свързан с тези промени, е по-големият обхват на децата. С влизане в сила на Закон за предучилищното и училищното образование се наблюдава стремеж от Законодателя към повишаване качеството на образованието чрез засилен контрол от страна на общността. На местно ниво се наблюдава засилен стремеж на управляващите за подобряване на сигурността и качеството на средата, в която се възпитават и обучават децата.

- *Икономически фактори* – разположението на град Перник в близост до град София дава предимство на жителите на града, тъй като голяма част от тях имат по-големи възможности за работа и реализация, в сравнение с провинциалните градове, които се намират на големи отстояния от столицата или други големи административни центрове. От тази гледна точка перспективите за икономически растеж и инвестиране в град Перник и околностите му са големи. Филиалите към ДГ №3 „Пролетен цвят” се намират в добре развити села, в които живеят много млади хора и има тенденция за заселване на нови постоянни жители.
- *Социални фактори* – и тук голямо влияние оказва близостта на града до столицата – жителите на града имат възможност да се възползват от услуги, които се предлагат там и съответно да пренасят опит в град Перник, което води до стремеж за повишаване на конкурентноспособността и качеството. Селата, в които се намират филиалите към ДГ №3 - с.Рударци и с.Кладница – са разположени между град София и град Перник и



възможностите за работа на жителите им са големи, има осигурен обществен транспорт за нуждите на пътуващите.

- *Технологически фактори* – в последните години те имат изключително силно влияние в системата на образованието, тъй като предлагат възможности за нови начини за поднасяне на образователния материал, както и много по-големи възможности за комуникация и обмяна с цел усъвършенстване процеса на възпитание и обучение и повишаване на качеството в предлаганите образователни услуги. Лесен достъп до информация, свързана с новостите в образованието; лесен достъп за комуникация с родителите и други институции.

2.2. SWOT – анализ (влияние на средата) – анализ на състоянието на вътрешните характеристики на организацията – организационни условия, финансови и материални ресурси, човешкият фактор, особености на потребителите на услугите и др.

СИЛНИ СТРАНИ	СЛАБИ СТРАНИ
<ul style="list-style-type: none">❖ Пълен капацитет на групите;❖ Обхващане на децата от най-ранна възраст;❖ Редовна посещаемост;❖ Добра подготовка за училище;❖ Интегриране на деца със СОП;❖ Осигурено ресурсно подпомагане;❖ Наличие на голям ресурсен кабинет;❖ Работа по проекти;❖ Усвояване и покриване на ДОС;❖ Осигурено здравно обслужване, както в	<ul style="list-style-type: none">❖ Липса на разработени програми за работа в смесена група;❖ Липса на избор на помагала за работа с деца със СОП;❖ Липса на финансови средства за основни ремонти на сградите и материалната база;❖ Липса на топлоизолация и нова дограма във филиал с.Рударци;❖ Затруднения при отопляването на помещенията във филиал с.Рударци и



<p>централната сграда, така и във филиалите;</p> <ul style="list-style-type: none">❖ Наличие на голям двор към централната сграда с изградени отделни пространства за отделните групи, баскетболно и футболно игрище и нови комбинирани съоразения за игра;❖ Наличие на физкултурен салон в централната за провеждане на различни дейности – спортни, тържества, провеждане на допълнителни дейности, както и квалификации на учителите;❖ Обновена и добре поддържана централна сграда – санирана, подменена дограма, подменени подови настилки и обзавеждане в групите;❖ Централно отопление на централната сграда;❖ Постоянно видеонаблюдение в централната сграда;❖ Система за контрол на посетителите в централната сграда;❖ Високо квалифицирани учители;❖ Добра материална база;❖ Подготовка на храната за децата на място;❖ Наличие на възможности за допълнителни дейности по интереси;❖ Приемственост детска градина-училище, по-силно изразена във филиалите в	<p>с.Кладница;</p> <ul style="list-style-type: none">❖ Липса на обособено дворно пространство за нуждите на децата във филиал с.Рударци;❖ Липса на подходящи съоразения за игра на открито във филиал с.Кладница;❖ Тенденция към преминаване на децата от подготвителните групи в училищата;❖ Недостатъчно внедрена практика за осъществяване на детски отдих и туризъм;❖ Недостатъчно съвместни инициативи с родители;❖ Недовършена процедура и регламент за връчване на морални награди;
--	---



<p>с.Рударци и с.Кладница, поради факта, че ДГ и училище да в една обща сграда;</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Наличие на система от вътрешни правила за правилното функциониране на детската градина; ❖ Възможност за определяне на приоритети при разпределянето на финансовите средства – делегиран бюджет; ❖ Висок статут на детската градина в града; ❖ Голям брой желаещи да запишат децата си по време на ежегодния прием; ❖ Благоприятен микроклимат в колектива; 	
ВЪЗМОЖНОСТИ	ЗАПЛАХИ
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Усвояване на средства по различни европейски програми и проекти; ➤ Повишаване квалификацията на педагогическите кадри; ➤ Включване на родители в съвместни дейности; ➤ Подобряване на материалната база във филиалите и разширяване на групите; ➤ Раширяване на библиотечния фонд; ➤ Повишаване мотивацията на служителите; 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Изоставане при внедряването на нови интерактивни технологии; ➤ Понижена трудова мотивация и конкурентноспособност; ➤ Понижаване на обществения имидж на детската градина; ➤ Намаляване броя на децата, което би довело до намаляване броя на групите и съкращаване на служителите; ➤ Демотивация на служителите, вследствие липсата на морални поощрения;

3. СТРАТЕГИЧЕСКА ЧАСТ

Основава се на принципите на Закон за предучилищното и училищно образование и Държавните образователни стандарти.



3.1. Мисия

Осигуряване на цялостно развитие на детската личност и осъществяване на приемственост в подготовката за училище чрез използване на разнообразни подходи от квалифицирани педагогически специалисти в сътрудничество със семейството, подкрепящата среда и обществото като цяло.

3.2. Визия

ДГ №3 „Пролетен цвят” е място за непрекъснато развитие на детската личност и формиране на общочовешки добродетели в процеса на израстване; пространство на сигурност; център за сътрудничество между деца-родители-учители.

3.3. Цел

Полагане основите на учене през целия живот и осигуряване на равен достъп за развитие чрез предоставяне на качествено, ефективно и отговарящо на съвременните тенденции възпитание, обучение и социализация.

3.4. Основни приоритети

- ✚ Повишаване на качеството и ефективността на предучилищното образование и възпитание
- ✚ Удовлетворяване на специфичните образователни потребности на децата
- ✚ Равен достъп за всички деца
- ✚ Осигуряване на широк спектър от извънкласни форми и създаване на условия за публична изява, инициатива и творчество на децата
- ✚ Осъществяване на пълноценно гражданско образование и възпитание
- ✚ Осигуряване на висока материална и технологична обезпеченост на образователния процес
- ✚ Осигуряване на стабилност, ред и защита на децата в детската градина
- ✚ Усъвършенстване системата за квалификация
- ✚ Мотивиране на учителския колектив
- ✚ Участие в национални и европейски програми и проекти



- ✚ Взаимодействие с родителската общност
- ✚ Осигуряване на положителна работна атмосфера

3.5. Принципи на развитие

- | | |
|--------------------------------------|---------------------|
| ✓ Равен достъп | ✓ Гъвкавост |
| ✓ Ориентираност към детската личност | ✓ Новаторство |
| ✓ Сътрудничество | ✓ Ефективност |
| ✓ Отговорност | ✓ Отчетност |
| | ✓ Законосъобразност |

Всяко дете, постъпило в детска градина има право да получи качествено възпитание и обучение, което да отговаря на нуждите и способностите му. Именно това е най-важната задача на екипа на ДГ №3 – развитие на отделната личност.

4. РЕАЛИЗАЦИЯ НА ПРОГРАМАТА /Стратегия/

Някои мениджъри мислят, че тяхното конкурентно предимство е фактът, че са подбрали във организациите си само младши учители или само старши учители, което според тях ще доведе до по-висока добавена стойност, защото младите са по-работоспособни и настроени положително към промяна, а другите смятат, че старшите са по-квалифицирани опитни. Практиката обаче показва, че младостта не е гаранция за работоспособността, нито опитът пък е гаранция за желание за влизане в крак със съвременните иновации в образованието. Важна е не само физиологията, свързана с възрастта, а и допълнителен комплекс от фактори – интерес към професията, качества, навици и др. Важна е емоционалната интелигентност и начинът, по който се преживяват стресовите фактори на работното място. Най-подходящата система за работа според мен би била, ако има баланс на младшите и старшите учители.



Поддържането на високо качество във всяка една трудова сфера изисква постоянна квалификация на кадрите в нея. Това е от особена важност за професията на учителя. Във всяка една професия специалистът е необходимо да се усъвършенства. Учителите имат възможност да се развиват в рамките на една и съща длъжност, т.е. получаването на определена длъжност не е кариерен връх, а възможност за развитие и израстване вътре в нея. Индивидуалната работа с децата, работата по проекти, активното участие в извънкласните занимания, оценката на родителите и на колегите – всичко това са начини за оценяване „на място“, т.е. в рамките на една и съща длъжност. Надграждането и достигането до по-висока длъжност е резултат не само от посещаването на курсове за квалификация, а и от тяхното успешно завършване, както и от непрекъснатото самоусъвършенстване.

Възпитателният процес в детската градина е насочен към формиране на нравствени качества у децата, на умения и навици за търсене и откриване на най-добрия изход от различни житейски ситуации. Познаването на вътрешния свят на детето е много важно условие за определяне подходите за работа с него.

4.1. Цели

- ✦ Качествено ниво на подготовка на децата
- ✦ Практическа приложимост на изучаваното учебно съдържание
- ✦ Равен достъп на всички деца
- ✦ ДГ да бъде желано място и притегателен център
- ✦ Създаване на позитивна среда
- ✦ Интегрирано обучение на деца със СОП
- ✦ Приемственост между детска градина и училище
- ✦ Задържане интереса на родителите към детската градина
- ✦ Взаимодействие на детската градина с родителската общност



✧ Здравяване на работния климат

✧ Мотивация на човешките ресурси

✧ Демократизиране на управлението

✧ Високо ниво на квалификация на педагогическите специалисти

✧ Модернизиране на материалната база в детската градина

✧ Запазване на финансова стабилност

✧ Взаимодействие на детската градина с различни институции

4.2. Действия за реализация

- ☞ По-широко навлизане на нови методи на преподаване и обучение чрез развиване на компютърните умения на педагогическия персонал
- ☞ Осигуряване на единство на обучение, възпитание и развитие на всяко дете
- ☞ Наличие и използване на високотехнологични учебни средства
- ☞ Подобряване на индивидуалната и диференцираната работа с децата
- ☞ Прием на децата, който не се основава на базата на пол, раса, език, култура, вероизповедание и пр.
- ☞ Увеличаване броя на публичните изяви на децата – състезания, конкурси, изложби
- ☞ Непрекъснатата комуникация – детска градина-родители
- ☞ Приобщаване на семейството чрез организиране на съвместни инициативи
- ☞ Използване на разнообразни форми на квалификационна работа за усъвършенстване уменията на учителите
- ☞ Делегиране на права и отговорности на учителите
- ☞ Точно и обективно оценяване на качествата и постиженията на служителите, уважение и отчитане на техните индивидуални особености
- ☞ Непрекъснатата комуникация с човешките ресурси в детската градина



☞ Включване в квалификационни форми, представляващи интерес за педагогическите специалисти

- ☞ Непрекъснатата квалификация и усъвършенстване на ръководителя
- ☞ Пълноценно използване на наличната база
- ☞ Запълване капацитета на групите
- ☞ Привличане на спонсори
- ☞ Работа по проекти
- ☞ Организиране на благотворителни тържества и разпродажби
- ☞ Контакти и сътрудничество с директори и учители от училищата в района
- ☞ Създаване на добри взаимоотношения с висшестоящите органи

4.3. Очаквани резултати

- ☞ Хуманна, функционална и позитивна образователна среда в детската градина
- ☞ Социален и емоционален комфорт за повишаване познавателната активност на детето
- ☞ Физическо и психическо здраве и творческо развитие на децата
- ☞ Уверени и добре подготвени бъдещи ученици
- ☞ Обхванати деца от най-ранна възраст
- ☞ Използване на нови педагогически технологии в практиката
- ☞ Високо мотивирани и спокойни учители
- ☞ Екипна работа
- ☞ Мотивация за по-висока квалификация на учителите
- ☞ Разширено взаимодействие учител-дете-семејство
- ☞ Подновена материалната база
- ☞ Реализация на проекти
- ☞ Разширени на контакти на детската градина с други социални, обществени и културни фактори



4.4. Показатели за реализацията

- 👍 Състояние на подкрепящата среда в детската градина
- 👍 Осигуреност с допълнителни услуги за децата
- 👍 Постижения на децата
- 👍 Постижения и публикации на учителите
- 👍 Взаимодействие с родителската общност
- 👍 Подобряване на МТБ
- 👍 Подобрения във вътрешната среда и ИКТ
- 👍 Участие в национални програми и проекти

4.5. Етапи на реализацията

- Ориентиране на организацията в стратегията;
- Приобщаване на служителите към мисията;
- Превръщане на целите на стратегията в непрекъснат процес;
- Анализ на качеството на постигане на резултатите;
- При необходимост – преформулиране на целите.

5. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Най-важната задача за колектива на ДГ №3 „Пролетен цвят” е съхранението на индивидуалността на всяко дете. Образователната и възпитателната дейност е ориентирана към многообразните личностни потребности в рамките предучилищната образователна политика – всяко дете, постъпило в детското заведение има право да получи качествено образование, което отговаря на нуждите и способностите му.

Стратегията за развитие на ДГ №3 „Пролетен цвят” се основава на реалните условия, в които се намира детската градина. Тя е реалистична и изпълнима по отношение на поставените цели.