ДГ 65 „Слънчево детство”

гр. София

Район „Слатина” – Столична община

ж.к. Слатина, ул. Ал. Момчев № 2, телефон: +3592 870 76 30

[www.dg65.bg](http://www.dg65.bg), email: [odz65@abv.bg](mailto:odz65@abv.bg)

БУЛСТАТ: 000676167

Утвърдил:

Виталия Коцева:

Директор на ДГ 65 „Слънчево детство”:

**СТРАТЕГИЯ ЗА РАЗВИТИЕ**

**ПЕРИОД 2016/2020 ГОДИНА**

Стратегията за развитие на ДГ № 65 „Слънчево детство“, (наричана още Образователна институция) е приета на заседание на Педагогическия съвет с Протокол № 1 от 12.09.2016 г. и е утвърдена със Заповед № 5/15.09.2016 г.

Стратегията е разработена на основание чл. 263, ал.1, т.1 от Закона за предучилищното и училищното образование и чл. 8, ал.1 и 2 от Наредбата за управление на качеството.

**I. УВОД**

Намеренията на стратегията са чрез реализиране на системата 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 институция отговаряща на потребностите на обществото и европейските образователни изисквания.

Стратегията определя актуалните цели за четиригодишен период от развитието на детското заведение, начините за реализирането ù, както и очакваните резултати. Тя се основава на принципите и насоките от ЗПУО, ДОС, приоритети на МОН и на РУО на МОН, на Общинската стратегия за развитието на образованието и на спецификата на образователната институция.

Стратегията е система от педагогически идеи и поредица от действия, които водят до нови състояния в зависимост от актуалните и бъдещите потребности на Образователната институция. 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 подлежи на ежегодна актуализация, а с решение на ПС ще се актуализират и приложенията. Приложенията към настоящата Стратегия, представляват процедури описващи процеси и отговорности, Педагогическият съвет /ПС/ приема стратегията за развитието на образователната институция и План за нейното изпълнение. Стратегията подлежи на ежегодна актуализация.

Основание за разработване на стратегията е продиктувано от новата динамика на социално-икономическите процеси и обществените очаквания за по-високо качество на образователната и възпитателна дейност.

Стратегията е съобразена със Закона за предучилищното и училищно образование Националните стратегии и програми за развитие на образованието и обучението, Стратегия за развитие на системата на средното образование.

**ІІ. НОРМАТИВНА ОСИГУРЕНОСТ НА СТРАТЕГИЯТА ЗА РАЗВИТИЕ:**

* Закон за предучилищно и училищно образование и прилежащите ДОС;
* Наредба № 5 от 03.06.2016 г. за предучилищното образование;
* Конституция на Република България;
* Закона за закрила на детето;
* Стратегията за образование на Столична Община за периода 2016 –2023 година с План за действие по реализацията на същата, приети с Наредба № 220 /17.03.16 г. на Столичен общински съвет;
* Национална програма за развитие «България 2020»;
* Национална стратегия за насърчаване и повишаване на грамотността;
* Национална стратегия за развитие на педагогическите кадри;
* Национална стратегия за детето 2008 – 2018 г./ Обн. ДВ. бр.14 от 12.02. 2008 г./
* Стратегия за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж "Европа 2020";
* Национална стратегия за учене през целия живот за периода 2014 – 2020 година;
* Стратегия за ефективно прилагане на информационни и комуникационни технологии в образованието и науката на Република България (2014-2020 г.);
* Стратегия за намаляване дела на преждевременно напусналите образователната

система (2013-2020);

* Национална стратегия за намаляване на бедността и насърчаване на социалното включване до 2020 г.;
* Европейска квалификационна рамка за учене през целия живот;

Други национални и международни нормативни документи, свързани с развитието на образованието. В унисон с посочените документи в центъра на образователния процес се поставя детето с неговите заложби, интереси и потребности.

Стратегия „Европа 2020” с основна цел за програмния период за интелектуален растеж и изграждане на общество, базирано на знания и иновации, бележи цялостната ни дейност. Стратегията за развитие на Детска градина № 37,, Вълшебство“ има за цел да определи визията, мисията, насоките и кадровата култура на детското заведение, които ще стимулират служителите да се концентрират върху или да следват обща посока на работа в съответствие със съвременните тенденции и конкретни условия. Това е добър начин за формално прогнозиране на бъдещи проблеми и възможности.

**III. АНАЛИЗ:**

За нас: Детска градина № 65 „Слънчево детство” е общинско детско заведение, открита през 1984 година, за отглеждане и възпитание на деца от яслена възраст до постъпване в първи клас. Намира се на територията на район Слатина, Столична община, кв. Слатина, ул. „Александър Момчев” №2. В нея се възпитават и обучават 509 деца. От тях ПГ – 5 годишни, ПГ –6 годишни. Разполага с 1010 кв. м. застроена площ и 4040 кв. м. незастроена площ*.* Сградата е съобразена с всички санитарно – хигиенни изисквания и условия за правилно отглеждане и възпитание на децата, за провеждане на качествен и пълноценен педагогически процес. Условията за възпитание и образование в детското заведение са много добри, жизнената среда на децата отговаря на изискванията за безопасност, естетика и комфорт. Интериорът и подредбата на групите са съобразени с възрастовите и индивидуални потребности на децата. В подготвителна група са създадени оптимални условия за учебна дейност, осигурени са учебни помагала и пособия за подлежащите на задължително училищно обучение. За психологическия, физически комфорт и удобство на децата са обособени просторни и удобни занимални с достатъчно осветление, обзаведени със съвременни кътове за игра на децата, телевизор, интерактивни дисплеи, документ камери, лаптопи, подходящи за възрастта на децата играчки, съвременни нагледни материали, книжки. Обособени са спални помещения с цветно детско спално бельо - различно за всяка група, гардеробчета и санитарни възли. Подреждането на материално-техническата база и цветовото оформяне на помещенията във всяка група са съобразени с ергономичните норми и правилата за охрана на труда и са дело на екипа от съответната група.

В дворното пространство са обособени детски площадки за игри и занимания. Състоят се от пясъчници, затревена и залесена част, плочки и игрови съоръжения. Функционират две обновени детски площадки.

Детската градина работи на тема „Безопасно поведение и сигурност на децата на улицата – съвременен поглед и педагогическо взаимодействие чрез образователните направления.“

В ДГ № 65 „Слънчево детство” се приемат деца на възраст от 1 – 3 години в яслена група и от 3–7 години в детската градина, по желание на родителите (съгласно Закона за предучилищно и училищно образование), като групите се оформят според приетите деца чрез ИСОДЗ. 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.

ДГ № 65 "Слънчево детство” работи на пет дневна работна седмица от 7.00 до 19.00 ч. Има установен пропусквателен и санитарно-епидемиологичен режим, хигиенни условия, рационално и здравословно хранене на децата. Седмичното меню ежеседмично се поставя на таблата и в сайта на детската градина за информация на всички родители в съответните възрастови групи.

През последните години се положиха значителни усилия от държавата и Общината за разширяване обхвата на обучаемите в образователните институции в региона. Изграждането на хармонична и разнообразна образователна среда за осигуряване на равнопоставеност и достъп до качествено образование е основен приоритет. Утвърждаването на задължителната предучилищна подготовка, две години преди постъпването на обучаемите в училище, има силен образователен ефект, който носи дълготрайни ползи с оглед на социализацията и постиженията на всяко дете през целия период на обучение. Осъществен е интензивен процес на интегрирано обучение на обучаемите със специални образователни потребности (СОП).

Обществените очаквания за качествено образование обикновено се свързват с разбирането за устойчива образователна система, която осигурява знанията, необходими за пълноценното интегриране на учащия, бъдещият млад човек в обществото. Интелигентният и приобщаващ растеж зависи от действията, предприемани в рамките на системата за **учене през целия живот**, насочени към развиване на ключови компетентности и постигане на определено качество на резултатите от обучението в съответствие с потребностите на детето. Това разбиране предопределя една по-съвременна концепция за съдържанието на предучилищното образование. Има нови за подобряване на качеството на образование чрез модернизиране на учебното съдържание и извеждане на съвременните ключови компетентности:

* компетентности в областта на българския език;
* умения за общуване ;
* умения за учене;
* социални и граждански компетентности;
* културна осъзнатост и умения за изразяване чрез творчество;
* умения за здравословен начин на живот.

Специфичните за региона образователни проблеми са следствие от необходимостта да се преосмислят акцентите на необходимите образователни промени в страната и региона, а именно:

* На образователните институции все още не се гледа като на средище, предлагащо образователни услуги на обучаемите, децата и обществото;
* В мотивационната сфера на субектите и обектите на образованието все още не са установени връзките с въвежданите държавни стандарти, както по отношение на формированията у обучаемите, така и по отношение на изискванията към професионалното поведение на учителя.

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.

**SWAT анализ**

|  |  |
| --- | --- |
| **Силни страни** | **Слаби страни** |
| Детското заведение работи с пълен капацитет групи. Децата са физически и психически здрави и правилно развити.  Преместване на деца има само при промяна местоживеенето на семейството.  Висок процент обхванати деца, ДГ № 65 обслужва живущите в община Слатина.  Има приемственост между ясла и детска градина, както и между детска градина-начално училище.  Осигурено е здравно обслужване и здравна профилактика.  Отлично взаимодействие с настоятелството.  Сътрудничество и взаимопомощ с обществени и културни институции и родителите на групите.  Изграден код за достъп, система за видеонаблюдение, осигурена е жива охрана. | Допускане на посещаемост над определената норма, което предполага по-голямо напрежение и невъзможност за индивидуална работа.  Неблагоприятни социални фактори, нарастваща агресивност сред децата, много семейства са засегнати от финансовата криза и безработица, вероятност за пренасочване на 5-6- годишни деца, поради възможност подготвителни групи да се организират и в училище. |

**Образователната политика на детското заведение:**

Екипът на ДГ е високо квалифициран и отговорен. Влага много амбиция и обич при работата с децата. Водещата идея на екипа е съхранение на индивидуалността на всяко дете и разгръщане в оптимална степен на потенциала му в интелектуален и социален аспект. Всяко дете е личност.

В детското заведение възпитателно-образователния процес се осъществява по различни програмни системи, удобрени от МОН, личнно избрани от колективите на групите. Планирането е гъвкаво и мобилно, по образователни направления и ядра. След предварително проучване на програмата за съответната възрастова група и необходимите помагала, са осигурени пособия и дидактични материали към нея.

Педагогическите екипи по микрообединения прилагат образователна стратегия, която е съобразена с възрастовите особености на децата, индивидуалното им развитие и мотивационни потребности. В процеса на възпитателно-образователния процес се прилагат различни педагогически подходи, които осигуряват емоционален и социален комфорт на децата. Осъществява се поддържащата и надграждащата квалификация на педагогическите кадри, осигуряване на възможност за непрекъснато повишаване на квалификацията чрез учене през целия живот и кариерно развитие; внедряване на иновационни методи за адекватно професионално реагиране и осъществяване на ефективно педагогическо взаимодействие – показване на добри педагогически практики чрез образователни софтуери HiTeach и TeachBoard. Детската градина е домакин на образователни форуми на районно ниво, като споделя своя опит за работа с най – новите технологии в образованието. Партньори сме на ERASMUS+ по европейски проект „Приложимост на медиите в детската градина“. Работим в сътрудничество със СУ „Св. Климент Охридски“. Техни студенти се обучават практически при нас.

ДГ № 65 „Слънчево детство“ е със статут на базова детска градина. Работим по проекти по БДП „Уча се и играя безопасно“. Партньори сме с UNICEF. Участваме в мероприятия, организирани от тях.

Организиране на отдих за децата. Ежегодно провеждаме екскурзии, зелени и бели детски градини, морски лагер.

Детската градина е център за организиране на квалификационна дейност на районно и национално ниво.

Детската градина осигурява логопед и психолог.

На родителите се предлагат допълнителни педагогически услуги, в които биха могли срещу допълнителна такса да запишат децата си: танци, английски език, йога, футбол, плуване.

|  |  |
| --- | --- |
| **Силни страни** | **Слаби страни** |
| Осигурява емоционален комфорт за създаване на позитивна мотивация у децата. |  |
| Стимулира активната позиция на детето в процеса на общуването на всички нива. | Финансова криза. |
| Създадени са условия за стимулиране на  креативното мислене и въображение у децата. | Брой неудовлетворени желания за прием на деца в детското заведение, поради недостиг на помещения. |
| Приобщаване на децата към общочовешките ценности и национални традиции. | Срив в семейното възпитание. |
| Популяризиране на художествено-творческите способности у децата-конкурси, концерти и др. | Срив в учителската професия. |
| Наличие на възможност за допълнителни дейности по интереси. |  |
| Равен достъп на всички деца до образование. |  |
| Новаторски стил на преподаване. |  |
| Високо ниво на училищна готовност. |  |
| Спазване на дневен режим, осигуряващ баланс между всички дейности. |  |
| Запазване водещата роля на играта. |  |
| Акцентиране върху овладяване на знания и умения за здравословен начин на живот.  Прилагане на образователна стратегия за уникалност във всяка група на детското заведение. |  |
| Пълноценно използване на подвижни игри, детски спортове с цел динамично развитие на децата. |  |
| Изграждане на навици за безопасно движение и култура на поведение на улицата; действие при бедствия, аварии, катастрофи и пожари. |  |
| Уеднаквяване изискванията между семейството и детската градина за закаляване, обучение, възпитание и подготовка на децата за училище. |  |
| Осъществяване на приемственост и интеграция между детската градина и училищата в района. |  |
| Приобщаване на децата чрез обща и допълнителна подкрепа. Създадени са условия за „равен старт“ на всички деца. |  |
| Стимулиране на интересите и заложбите на децата чрез участие в разнообразни допълнителни педагогически услуги по избор на родителите /изразен писмено/. |  |
| Гъвкав дневен режим, осигуряващ равностойност на трите основни дейности: игра–обучение–възпитание. |  |
| Популяризиране, изява и презентиране на творчеството на децата – изложби, концерти, базари, собствени дискове и др. |  |
| Вътрешен потенциал:   * Овладяване принципите и методите на позитивното възпитание чрез самоподготовка, вътрешна и външна квалификация. * Повишаване на общата квалификация на персонала(организиране на курсове, тренинги, обучение или самообучение). * Компетентен и критичен подбор на програми и помагала.   **КАДРОВИ РЕСУРС**   1. Численост: Общата численост на персонала в ДГ № 65 *,,*Слънчево детство“ е 69,25 щатни бройки.   Педагогически персонал – 31 щатни бройки/ непедагогически – 29,25 щатни бройки, от тях:   * 1 - директор * 2 - главен учител * ½ - психолог * 3 - логопед * 1½ - учител по музика * 9 - старши учител * 14 - учител   Непедагогически персонал – 29,25, като от тях 1 ЗАТС, 1 домакин, 1 счетоводител, 0,25 финансов контрольор, 21 помощник – възпитатели, 1 готвач, 1 помощник-готвач, 1 работник – кухня, 2-ма общи работници.  Медицински персонал - 9, от тях:   * 3 медицински сестри –организатор детска ясла и детска градина; * 6 медицински сестри в детска ясла.      1. Образователен ценз:   Педагогически персонал:   * с висше образование – 31; * с образователно-квалификационна степен - магистър - 29; * с V ПКС - 6; * с IV ПКС - 10; * с III ПКС - 2; * с II ПКС - 3; * с I ПКС - 2. | |

**ВЪТРЕШЕН ПОТЕНЦИАЛ:**

* Разчитане на творческия заряд, креативност, любознателност и висока сензитивност на децата.
* Добра диагностична работа и създаване на условия за индивидуално развитие и диференцирани грижи.
* Намаляване напрежението, тревожността и агресивните прояви.
* Мотивиране на учителите да развиват компютърни умения и чужди езици.
* Популяризиране и внедряване на собствен педагогически опит и знания в

практиката на цялата градина.

* Придобитите умения и знания да станат достояние на всички чрез различни

форми.

|  |  |
| --- | --- |
| **Силни страни** | **Слаби страни** |
| Квалифициран педагогически персонал с опит и стаж. | Текучество на педагогическия персонал, поради ниско заплащане. |
| Добра система за контрол. |  |
| Провеждане на педагогически форум и интерактивни квалификации. | Недостатъчна квалификация на  учителите по отношение приобщаването на деца със специални образователни  потребности |
| Използване на интерактивни форми и методи във ВОП и квалификацията. | Недостатъчна мотивация за придобиване и повишаване на ПКС. |
| Прилагане на знания и умения вместо натрупване на информация и познание. |  |
| Използване на възможностите на информационните и комуникационни технологии при квалификацията на педагозите и цялостната дейност. |  |
| Мотивирана работа с родители и обществени организации с единни цели и реализират през годините програми с разнообразни съвместни мероприятия. |  |
| Директорът – индикатор, вдъхновител и добър организатор за постигане на целите, гъвкавост в методите за тяхното постигане. |  |
| Бързина и гъвкавост при вземане на управленски решения, включване на Педагогическия съвет, Настоятелството в управленския процес, Обществения съвет. |  |
| Поведение, уважаващо достойнството на партньора /дете, колега, родител/, професионална и колегиална етика. |  |
| Работа в екип, честност и справедливост спрямо партньора от екипа в групата, взаимно уважение и разбирателство. |  |
| Квалификация на служителите чрез дискусии, казуси, тренинг, мозъчна атака, курсове, обмяна на опит с други детски градини и др. Самообразование и самоусъвършенстване на педагозите и мед. сестра. Изградена е вътрешна система за квалификация. Формиран е висококвалифициран колектив от служители. Това повишава конкурентно способността на детската градина пред другите в района, осигурява просперитета на детското заведение. |  |
| Мотивиране на учителите за участие и придобиване на професионално-квалификационни степени. |  |
| Утвърден социален престиж на детското заведение. |  |
| Наличие на финансови условия за материално стимулиране на учителите, прилагащи нетрадиционни или допълнителни педагогически дейности чрез Национална програма за диференцирано заплащане, делегиран бюджет и Вътрешни правила. |  |
| Осигурени здравна профилактика и мониторинг на работното място от лицензирана фирма. |  |
| Участие на представители на педагогическата колегия в подбора на учители. |  |
| Много добра вътрешно методическа квалификация, съдействаща развитие на творческите интереси и новаторско отношение към педагогическия труд. |  |
| Създадени условия за лична изява и професионална удовлетвореност. |  |
| Участие в курсове за поддържаща квалификация към специализираните департаменти на педагогическите факултети към различните университети и РУО на МОН. |  |
| Придобиване на образователнo - квалификационна степен от все по-голям брой учители. |  |

**Управленската политика на детското заведение:**

**Материално - техническа база**

ДГ разполага с достатъчен сграден фонд, специално проектиран и построен за детско заведение: 2 сгради, като в едната има 3 градински групи, а в другата – 7 градински и 3 яслени групи. Всички са с обособени за децата и персонала светли, просторни занимални, спални и сервизни помещения, умивалници, кухненски и административен блок, обзаведени с мебели, отговарящи на нормативните изисквания, два физкултурени салона за физическа подготовка, празници и развлечения на децата, три медицински кабинета, кабинет на директора и директора, административен сектор, логопедични кабинети, един басейн, дворни площадки със спортни съоръжения и уреди, централно парно отопление. Назначени са трима логопеди и един психолог на щат към ДГ. Извършва се превантивна, диагностична, рехабилитационна, корекционна работа с деца, педагогическа и психологическа подкрепа.

Достатъчни УТС-технически средства, подпомагащи педагогическия процес – лаптопи за административния и педагогически персонал, принтери, мултимедиен проектор, телевизори с интерактивни дисплеи, образователни софтуери, копирни машини, музикална уредба, синтезатор. За осигуряване на безопасен престой е изградена система за видеонаблюдение, осигурена е жива охрана.

Изработен e сайт на детското заведение с ежеседмично обновление. Всички групи разполагат с лаптопи и непрекъснат достъп до интернет.

Развиване на чувството на децата за принадлежност към детското заведение чрез символите /лого, химн/; тържества, открити уроци и онлайн уроци, свързани с традиционни празници, чествания, награждаване. Съставяне на портфолио на ДЗ, групите и учителите.

Всяка година детското заведение организира зелена, бяла детска градина, морски лагер за децата. Взаимодействията между детската градина и семейството са едни от най-важните. Образователната институция предлага на родителите определени възпитателно-образователни услуги, а те се насочват към тази градина в района, която в най-голяма степен удовлетворява техните и на децата потребности и желания. За да бъде удовлетворено търсенето, е необходимо детското заведение, много добре да познава потребностите на родителите, както и изискванията им към детското заведение и учителите.

Активното и ефективно сътрудничество на детската градина и социалната среда води до повишаване на социализиращия ефект от нейната дейност в социалната общност като цяло; превръща детската градина в дом на радостта, където децата идват с удоволствие.

**Общи проблеми:**

* Липсва национален инструментариум за диагностика.
* Недостатъчна финансова осигуреност на цялостния процес в образователната институция – закаляване, квалификация, съвременна образователна и здравословна среда и др.
* Недостатъчна ангажираност на държавата по отношение здраве и спорт за обучаемите.

**Специфични проблеми:**

* Увеличаващи се прояви на агресивни нагласи в образователна среда.
* Затруднена идентификация на нестандартните обучаеми и липса на адекватна корекционна дейност.
* Проблеми с родителите – неразбиране целите на учебното заведение, разминаване на критериите за развитие на обучаемите и др.
* Липса на съвместна (със семейството) развиваща програма за обучаемите.

**IV. ПРОГРАМНА СИСТЕМА. ВИЗИЯ ЗА РАЗВИТИЕ. МИСИЯ. ЦЕННОСТ. ГЛОБАЛНА ЦЕЛ**

1. **Програмна система**

Програмната система на Образователната институция, е разработена на база ЗПУО и изисквания по ЗУПО с приложими ДОС. Програмната система на Образователната институция, е цялостна концепция за развитието на обучаемите с подходи и форми на педагогическо взаимодействие, подчинени на стратегическата цел на образователната институция: полагане на основите за учене през целия живот, като се осигурява физическо, познавателно, езиково, духовно-нравствено, социално и творческо развитие на дете/ученик, като се отчита значението на развитието до достигане в реална работна среда.

Програмната система ще подпомогне учителя, за да осигури условия за пълноценно развитие на обучаемите, така че:

* Обучаемия да е спокоен, щастлив, уверен и успешно да навлиза в света.
* Учителят уверено и с удовлетворение да постига по-добри резултати с ежедневната си работа с обучаемите и родителите.
* Родителят да „израства“ заедно с детето си, като го подкрепя в развитието, подпомага разгръщането на неговия потенциал.
* Родителят и учителят имат определени отговорности относно детето, които реализират в сътрудничество в името на обучаемия.

**Подходи и форми на педагогическо взаимодействие:**

Педагогическото взаимодействие е процес, насочен към постигането на определен очакван резултат, свързан с цялостното развитие на детето, в който основни участници са учителят и детето. При провеждането на педагогическото взаимодействие учителите използват игровата дейност за постигането на компетентностите по ДOС. Образователната институция осигуряват игрова дейност през учебното и неучебното време.

* **Подходи** – личностен и индивидуален; ситуационен и интегрален; конструктивен; използване на „Е” – обучение и технологии; кооперативно учене; интеркултурно образование; креативност и успеваемост.

Педагогическото взаимодействие в Образователната институция се организира в основна форма и в допълнителни форми.

* **Форми** – основна и допълнителна.

**Основна форма** на педагогическо взаимодействие е изготвена според План – разпределение по съответна дисциплина и изисквания на ДОС за образователни компетентности. Педагогическите взаимодействия се организират само в учебното време и осигуряват постигането на компетентностите по ДОС. Конкретното разпределяне на педагогическите ситуации по образователни направления се осъществява в седмично разпределение.

**Допълнителните форми** са самостоятелни дейности по избор на обучаемите – в зависимост от условията и дейности, организирани от педагозите в образователната институция и външните звена работещи за развитие на умения с неформални и формални техники на преподаване. В допълнителните форми на педагогическо взаимодействие се разширяват и усъвършенстват отделни компетентности или се осигурява придобиване на други компетентности в съответствие с интересите на обучаемите и се допринася за цялостното развитие на обучаемите. Допълнителните форми на педагогическо взаимодействие се организират от учител, извън времето за провеждане на педагогическите работни сесии. Допълнителните форми се организират както в учебното време така и в неучебното време. Допълнителните форми се организират по преценка на учителя , цялостната организация на деня и с интересите и потребностите на обучаемите.

**Тематично разпределение**

Тематичното разпределение заложено в **План Тематични разпределения** осигурява ритмичното и балансираното разпределяне на съдържанието по образователните направления и включва темите за постигане на отделни компетентности като очаквани резултати. То се разработва, като се отчитат интересите на обучаемите и спецификата на образователната среда в образователната среда.

**Механизъм за взаимодействие между участниците в образователният процес**

Съгласно ЗПУО, участници в образователният процес са обучаемите, учителите, директор на образователната институция и родителите.

В Стратегията и Правилника за дейността на Образователната институция, са разписани мерките за създаване на условия и предпоставки за отговорно участие на семейството в живота на образователната институция.

Във всяка от обучителните групи (класове) е разписан **Механизъм за взаимодействие** с родителите, с конкретна тема, разработена по месеци.

**Организиране на медийна политика :**

1. **Презентация на ДГ** на регионално ниво чрез:

* Медиите /телевизионни канали, радио, печатни издания и др. Формиране на умения за ефективно използване на медиите за популяризиране на ДГ. Интерактивни връзки и изграждане на имидж.
* Чрез създаване на собствен сайт в интернет - http:/www.dg65.bg /
* Съставяне на портфолио на ДГ, децата и учителите.

1. **Медиапланиране.** Медийна политика в публичната комуникация за спечелване на позиция в публичното пространство чрез: лични комуникационни канали, срещи, разговори, коментари с журналисти, политици и др.; участия в кръгли маси, лобиране, чрез посредници.

* Интернет - използването му за по-близка комуникация с родителите, за използване на неограничен ресурс откъм видео, аудио, изображения, както и за работа с интерактивните софтуери, както и за излъчване на онлайн ситуации пред студенти. От СУ „Св.Климент Охридски“, Сайт на ДГ; е-mail ,адреси на всяка група за споделяне на снимки и видеа с родителите.
* PR стратегия: Описване на собствения опит и споделяне на добри практики в сборници от конференции и чрез видео - рекламни материали и постери. Съществен момент за формиране на умения за изграждане на позитивни нагласи и доверие към ДЗ са открити практики, издателска дейност /издаване на календари, диплянки, албуми.
* Организиране на семинари за представяне на иновативните начини на работа в детското заведение.

|  |  |
| --- | --- |
| **Силни страни** | **Слаби страни** |
| Обновен, саниран сграден фонд. | Допускане на посещаемост в групите на деца над броя, определен с НД. |
| Обособени помещения за всяка група. | Назначаване на млади учители без опит и мотивиране да упражняват учителската професия. |
| Детското заведение разполага с необходимите учебно – технически средства. |  |
| Има обширен озеленен двор, спортни площадки с необходимите съоръжения и уреди за всяка група. |  |
| Изградена система за видеонаблюдение, жива охрана. |  |
| Специализирани кабинети на специалистите по логопедия и психология. |  |
| Изградена интерактивна площадка по БДП, закупени светофари, пътни знаци, настилка с пешеходни пътеки, детски превозни средства. |  |
| Обособено помещение за съхраняване на костюми. |  |

Вътрешен потенциал:

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

Разпределение на формите за **педагогическо взаимодействие** са описани в **документ Педагогическо взаимодействие. Програма за целодневна организация** с разработени учебни планове по групи/класове описани в  **Учебни планове** с приложени към тях **Анализ на входящата и изходяща диагностика на обучаеми.**

Изготвя се инструментариум за оценка приложен в **Наръчник за самооценка.**

За набавяне на доказателствен материал по системата и актуална информация и обратна връзка със заинтересовани страни се изготвят въпросници по групи заинтересовани страни: **Въпросник „Учители (Синдикат)“, Въпросник „Настоятелство (Родителски активи)“, Въпросник „Обучаеми/ученици“,.** От представители на одитиращи организации като доказателствен материал се прилагат протоколи от проведени проверки и одити.

**2. Визия на Образователната институция**

Развитие и утвърждаване на общинската детска градина като конкурентно- способен предпочитан партньор чрез съчетаване, съхранение на националните ценности, добрите традиции и модернизация на процесите чрез съвременните иновации, съвместното със семейството за изграждане на малката личност в широк съвременен културен план.

В този смисъл настоящата Стратегия е ориентирана към следната **визия**:

Образователната институция да бъде**:**

* **Място**, където обучаемия се чувства щастлив, защитен, разбиран и подкрепян.
* **Предпочитана среда** за обучаемите, където се гарантира тяхното умствено, емоционално, социално, личностно и здравно-физическо развитие.
* **Център** за родители, търсещи и намиращи подкрепа, съгласие, сътрудничество, педагогическа информация.
* **Средище** на хора, които обичат обучаемите и професиите си, поддържат квалификацията си на съвременно равнище, стремят се към висока професионална реализация и са удовлетворени от работата си.

**Мисия** на Образователната институция**:**

Поставяне на основите на личностното развитие на бъдещите граждани на Европа, съхранили своята национална, културна и родова идентичност. Съхраняване уникалността на детството като основна ценностна единица в педагогическата ни работа. Съобразяване с индивидуалната динамика на развитие на детето и чрез търсене на единство и хармония във физическото, духовното, нравственото, социалното и интелектуалното му развитие - гаранция за пълноценна готовност за училище.

**V. ЦЕННОСТ НА СТРАТЕГИЯТА**

Ориентирана 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;

* Осигурява равен достъп до качествено образование и приобщаване на всеки обучаем.
* Осигурява равнопоставеност и недопускане на дискриминация при провеждане на образователни политики.
* Осигурява запазване и развитие на българската образователна традиция.
* Осигурява хуманизъм и толерантност между участниците в образователния процес.
* Осигурява съхраняване на културното многообразие и приобщаване чрез българския език.
* Осигурява иновативност и ефективност в педагогическите практики и в организацията на образователния процес въз основа на научна обоснованост и прогнозиране на резултатите от иновациите.
* Осигурява прозрачност на управлението и предвидимост на резултатите.
* Осигурява автономия за провеждане на образователни политики, самоуправление и децентрализация.

**VI. ГЛОБАЛНА ЦЕЛ**

Повишаване на качеството и ефективността на образователно-възпитателния процес , чрез ориентация към личностно-центрирания подход и стимулиране на развитието, творческите заложби. интереси, потребности и потенциала на всеки обучаем.

**VII. СТРАТЕГИЧЕСКИ ЦЕЛИ:**

1. Повишаване на качеството на образованието;

2. Автономия за провеждане на образователни политики, самоуправление и децентрализация на образователната институция;

3. Използването на различни образователни иновации, иновативност и ефективност в педагогическите практики и в организацията на образователния процес въз основа на научна обоснованост и прогнозиране на резултатите от иновациите.

4. Повишаване имиджа на професията „ Учител”.

5. Оптимизиране на възможностите на образователната институция да се превърне център за образователна, културна и социална дейност не само като краен продукт, но като атмосфера, дух и начин на мислене за осъществяване на многостранни инициативи.

6. Осигуряване на условия за развитие на способностите, интересите, гражданско обучение и възпитание на подрастващите чрез качествено, съвременно и модерно образование.

7. Оптимизиране на възможностите образователната институция да се превърне в център на образователна, културна и социална дейност, който осъществява многостранни инициативи

**VIII. ОПЕРАТИВНИ ЦЕЛИ** (краткосрочни в годишния план за дейността на образователната институция)

**1.** **Повишаване качеството на образование**

1.1. Непрекъснат стремеж към развитие на професионално-личностните качества и на професионалните умения на учителите, съобразно изискванията на съвременния живот и повишаване на авторитета на учителя;

1.2.Промяна в общуването между заинтересовани страни – взаимодействие, взаимопомощ;

1.3. Създаване на институционална култура, изграждаща лидери;

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

1.5 . Хуманизация на възпитателно - образователния процес и преоткриване на детската личност, възпитавана в дух на мир, толерантност, достойнство, свобода и творчество;

1.6. Осъвременяване на формите и разширяване на сътрудничеството между детската градина и семейството, държавните и културни институции при осъществяване на държавните образователни изисквания;

**2. Повишаване качеството на педагогическото взаимодействие**

2.1. Повишаване качеството на образование чрез промяна процеса на обучение, насърчаващ развиване и придобиване на ключовите компетентности в учителите;

2.2. Възпитаване на обучаемите в самоконтрол и организация на времето;

2.3. Осигуряване на позитивна образователна среда;

2.4. Осигуряване на безопасна среда;

**3. Осигуряване на разнообразни допълнителни дейности извън ДОС за стимулиране на образователна активност**

3.1.Повишаване инициативността и разнообразяване формите на работа в дейността на Образователната институция;

**4. Превръщане на Образователната институция в център на общността**

4.1. Развиване на сетивност към заобикалящата среда;

4.2. Повишаване качеството на работа с партньорите от общността;

**5. Интелектуално, емоционално, социално, духовно-нравствено и физическо развитие и подкрепа на всяко дете и в съответствие с възрастта, потребностите, способностите и интересите му;**

**6. Формиране на устойчиви нагласи и мотивация за учене през целия живот;**

**7. Формиране на толерантност и уважение към етническата, националната, културната, езиковата и религиозната идентичност на всеки гражданин;**

**8. Формиране на толерантност и уважение към правата на обучаемите и хората с увреждания;**

**IX. ВОДЕЩИ ПРИНЦИПИ ПРИ ИЗПЪЛНЕНИЕ НА СТРАТЕГИЯТА:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Ориентираност към личността** | Основна задача - успехът на отделната личност. |
| **Равен достъп** | Всеки обучаем, постъпил в образователната институция, има право да получи качествено образование, което отговаря на нуждите и способностите му. |
| **Сътрудничество** | Успешната образователна и възпитателна политика се основава на широка кохезия с родителите и партньорство с други образователни и възпитателни институции за подпомагане на дейността на образователната институция и подобряване на материалната база. |
| **Екипност** | Етичност, колегиалност, екипен принцип в работата на учителите и спазване на етичния кодекс на учителя. Компетентност и професионализъм, като най-сигурен начин за отстояване авторитета на учителската професия. |
| **Отговорност** | Всички членове на педагогическата колегия и помощно-обслужващия персонал, ангажирани в образователната, възпитателната и обслужващата дейност, осъществявана в образователната институция, носят отговорност за постигане на трайни ефекти с дългосрочно въздействие. |
| **Гъвкавост** | Образователната и възпитателната дейност е ориентирана към многообразните личностни потребности и предоставя възможности за свободен избор на обучаемите. |
| **Единство**  **в многообразието** | Обучението, подготовка и възпитанието на обучаемите се осъществяват в рамките на единна културно-образователна среда, която създава гаранции за защита и развитие на отделните култури и традиции в рамките на образователната политика на ДЗ и общо културно-езиково пространство. |
| **Новаторство** | Административното ръководство и педагогическият колектив демонстрират воля и възможности за възприемане на иновационни подходи с цел постигане на по-добри резултати. Съчетаване на утвърдените традиции с отвореност към нови идеи. |
| **Автономност** | Образователната институция като част от системата на образованието ползва автономия да провежда собствена политика, отговаряща на държавните образователни стандарти. |
| **Отчетност** | Всички участници в образователната и възпитателната дейност отговарят и се отчитат за своите действия с цел осигуряване на ефикасност, ефективност и резултатност на политиките. |
| **Ефективност** | Динамично управление, реализация и обвързване на ресурсите с конкретни резултати, оценка на миналия опит и бъдещото въздействие. |
| **Релевантност** | Целите трябва да стимулират образователната институция да изпълнява своята мисия. |
| **Реалистичност на подхода** | Целите трябва да бъдат реалистични, като се отчитат външните и вътрешните фактори. |
| **Мотивираност** | Целите трябва да стимулират дейностите в рамките на съответната област на политиката. |
| **Прозрачност/разбираемост** | Целите трябва да бъдат определени просто и ясно. |
| **Хармонизираност** | Целите в областта на политиката и звената вътре в образователната институция, трябва да бъдат в тясна взаимна връзка. |
| **Ангажираност/задължителност** | Целите трябва да предопределят задълженията. |
| **Принципи на сътрудничество** | Принципът на партньорство, принципът на пълняемост, принципът на концентрация. |
| **Законосъобразност** | Всички цели, приоритети, мерки и конкретни действия съответстват на Конституцията на Република България и другите нормативни актове. |

**ЗАДАЧИ:**

1. Да се акцентира върху социалната, познавателна и специална готовност на децата за училище.
2. Съобразяване с индивидуалната динамика на развитие и с възрастовата характеристика на всяко дете поотделно и на детската група като цяло. Равен достъп за деца в уязвимо положение. Осигуряване на подкрепяща среда.
3. Стимулиране на професионалното развитие, чрез самоусъвършенстване и участие в периодични форми за повишаване на квалификацията и творческия потенциал на педагогическите, медицинските и непедагогическите специалисти. Търсене на нови нестандартни иновативни идеи на взаимодействие.
4. Съвместна работа с Родителското настоятелство и Обществения съвет. Да се изгради екип от съмишленици за привличане на различни социални партньори за осигуряване на материален, емоционален и интелектуален комфорт на деца и служители в ДГ № 65.
5. Да се подобри материално -техническата база.
6. Укрепване здравето на детето чрез възпитаване в здравословен и природо - съобразен начин на живот. Изграждане на екологична култура, като съществен компонент при изграждане на обща култура.
7. Утвърждаване на ДГ № 65 „Слънчево детство“ като предпочитан и търсен педагогически център и партньдр.

**Основни принципи** на изграждане и реализиране на стратегията за развитие:

1. Принцип на единство между частния / личен на родителите / и обществен интерес / този на детското заведение /.

2. Принцип на оптимално обновяване на възпитателно-образователния процес и съобразяване с държавните образователни стандарти.

3. Принцип на конкурентноспособността на детското заведение - чрез предлаганите подходящи дейности детското заведение да си осигури предимства .

4. Принцип на жизнения цикъл – изследването, проектирането и изпълнението на плана, трябва да е съобразено с особеностите на етапите на жизнения цикъл.

5. Принцип на комуникативно взаимодействие - между детското заведение и потребителите. В условията на пазара и конкуренцията, информацията от детското заведение към потребителите, трябва да бъде достатъчно активна и актуална. Обратната връзка също.

6. Принцип на приемственост между семейството, детската градина и начална училищна степен.

7. Равен достъп и приобщаване на всяко дете.

8. Равнопоставеност и недопускане на дискриминация.

9. Ориентираност към интереса и мотивацията към възрастовите и социалните промени в живота му.

10. Иновативност и ефективност в педагогическите практики и в организацията на педагогическия процес.

11. Системност, аналитичност, прозрачност, отчетност и предвидимост на образователните политики.

**X. ДЕЙНОСТИ И ПОЛИТИКИ ЗА ПОСТИГАНЕ НА ЦЕЛИТЕ:**

**Дейности на детската градина за реализиране на мисията и достигане на стратегически цели чрез рационално използване и развитие на конкурентните преимущества**

**1.АДМИНИСТРАТИВНО‐УПРАВЛЕНСКА ДЕЙНОСТ**

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

1.2. Организиране на медийна политика;

1.3. Всеки член на екипа е длъжен да отговаря за определен вид дейност;

1.4. Съществуват и се спазват стандарти за поведение на членовете на екипите, отразени в Етичния кодекс, Правилника за вътрешния трудов ред и длъжностните характеристики.

**2.ВЪЗПИТАТЕЛНО‐ОБРАЗОВАТЕЛНА ДЕЙНОСТ**

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

2.2.Въвеждане на нетрадиционни, интерактивни техники за намаляване напрежението, тревожността и агресивните прояви при децата;

2.3. Да се приобщим по-бързо към изискванията, които Европейския съюз поставя в сферата на образователните и социални услуги. Българските ДОС за предучилищно възпитание и подготовка отразяват половината от ключовите компетенции, приети като препоръка към всички държави, членки на ЕС.

**3.КВАЛИФИКАЦИОННА ДЕЙНОСТ**

3.1.Разработване на система за приоритетна квалификационна дейност във всяко микрообединение;

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

3.3. Мотивация на педагозите за придобиване и повишаване на ПКС;

3.4. Внедряване, съхранение и популяризиране на добрия педагогически опит;

3.5.Обмяна на опит ‐ паралелно, допълващо, циклично –по различни проблеми;

3.6.Квалификация на учителите по отношение интегрирането на деца със специални образователни потребности;

3.7.Създаване на регистър на учителите с информация за преминатите квалификационни курсове;

3.8.Периодично ще се проучват и анализират потребностите от квалификация и ще се усъвършенства моделът на прогнозиране и планиране на квалификационните дейности;

3.9.Осигуряването на равен достъп и на останалите категории персонал до квалификационни дейности –помощник-възпитателки, счетоводител, касиер-домакин, готвачи;

**4.СОЦИАЛНО‐БИТОВА И ФИНАНСОВА ДЕЙНОСТ**

4.1.Участие в проекти за обогатяване на материалната база;

4.2.Контрол на правилното разпределение на финасовите средства по бюджета.

**Документална обезпеченост на дейностите:**

**1. Изграждане план и дейности по процедура за управление на процесите**

**2. Изграждане план и дейности за управление на ресурси (финансови и СФУК ), материални и човешки**

**3. Изграждане план и дейности план за управление на риска Оценка на рискови фактори и др.**

**4. Изграждане план и дейности за план за управление на кризите.**

**5. Изграждане план и дейности за план за управление на промяната.**

**6. Изграждане план и дейности за план за иновационни политики**

**7. Изграждане план и дейности по изработване и прилагане на програмна система**

**8. Изграждане план и дейности свързани с** Повишаване качеството и ефективността на учебно - възпитателния процес и техниките на преподаване

**9. Изграждане план и дейности свързани с** осигуряване на извънкласни инициативи и мероприятия за стимулиране на детската активност, защита на обучаемите и здравен статус и работа с обучаеми със СОП**.**

**10.** **Изграждане план и дейности свързани с** Осигуряване на условия за развитие на способностите, интересите, в зависимост от интересите и потребностите на детето, гражданско обучение и възпитание на подрастващите чрез качествено, съвременно и модерно образование. Дейности за разширяване на възможностите ( заложени в **Наръчник по приобщаващо образование)** на образователната институция, да се превърне в център на образователна, културна и социална дейност, който осъществява многостранни инициативи в партньорство в външни звена и родителска общност.

**11. Изграждане план и дейности по направление лидерство, семейство, възпитание, агресия.**

**12. Изграждане план и дейности свързани с** Повишаване имиджа на, професията „учител“, имидж на Образователната институция и популяризация на учебното заведение. Изграждане на партньорски взаимоотношения и създаване на комуникационна политика със заинтересовани страни и местна общност.

За успешното реализиране на дейностите обезпечаващи успешното реализиране на стратегията се изгражда **Комисия за контрол на качеството в образователния процес (работна група).**

Дейностите в образователната институция се описват в **Годишен план за дейността образователната институция и в Правилник на дейността.**

**XI. ПРИОРИТЕТНИ НАПРАВЛИНИЯ В ДЕЙНОСТТА**

**Приоритет 1. Лидерство. Семейство. Възпитание**

Формиране на учители лидери чрез система от мерки за осигуряване на кариерно развитие и чрез реализация на гъвкави форми на обучение. Включване на семейството и родителите в процесите на образование и възпитание на обучаемите. Намаляване на прояви на агресия и негативни нагласи. Партньорство между родители, обучаеми и учители. Възпитаване на морални норми, основани на националните и общочовешките ценности.

**Приоритет 2. Учене през целия живот**

Формиране на умения и нагласи за учене през целия живот.

**Приоритет 3. Изграждане на институционална култура и гражданска активност**

Стимулиране развитието на гражданско активни звена ( обществен съвет, настоятелство) . Осигуряване на среда за развитие на способностите, интересите, гражданско обучение и възпитание на подрастващите чрез качествено, съвременно и модерно образование.

**Приоритет 4. Партньорство**

Ефективно взаимодействие със заинтересовани страни: партньорите - бизнес, неправителствени организации, общинската и държавната администрация и др. За ефективна работа със заинтересовани страни е изграден Обществен съвет. Обществения съвет има свой правилник **Правилник на Обществения съвет към образователната институция и** собствена система за взаимодействие с включените в него структури, като в плана за работа на съвета се залага 2 пъти в годината да се дава обратна връзка към образователната институция, под формата на попълване на **Въпросник "Обществен съвет"**

**Приоритет 5. Повишаване на качеството и ефективността на образователния процес**

За Повишаване качеството и ефективността на образователния процес е приложен **Списък – Образец**, съдържащ структурата и организацията на образователната институция са въведени: **Правилник за вътрешния трудов ред, Етичен кодекс, План за квалификационна дейност , План – материално техническа база и условия за реализация на образователно - възпитателния процес. За повишаване ефективността на образователния процес се изгражда ; План за грамотност; План за намаляване на преждевременно напусналите от образователна среда,** с разработен **План за съвместни действия на МВР и МОН** с разработени дейности по изпълнение. Изготвен **План по БДП** (безопасност на движението по пътищата) и Сформирана **Комисия по БДП**, с разработен **План на работа на комисията по БДП** с разработен **Годишен план за разпределение по БДП.**

**Приоритет 6. Развитие на двигателна и спортна култура за повишаване на здравния статус на обучаемите** (система за здравно развитие). Изграждане на условия за повишаване на физическата активност и укрепване на здравето на обучаемите. Изграждане на двигателна култура.

**Приоритет 7. Усъвършенстване системата за квалификация и перманентно обучение**

**Приоритет 8. Удовлетворяване на специфичните образователни потребности** на обучаемите и нарастващата взискателност на родителите. Подобряване на работата с обучаеми с емоционални и интелектуални затруднения и специални образователни потребности e изграден **Наръчник по Приобщаващо образование** За повишаване качеството при работа с рискови и уязвими групи **в - Приложение 22 - CP\_22-01** е разработена **Програма за предоставяне на равни възможности и приобщаване на обучаеми от уязвими групи и Индивидуални планове и програми за развитие на обучаеми със СОП.** За изграждане на адекватна политика по отношение на приобщаващото образование е създадена Комисия по приобщаващо образование **Комисия (Координатор) по приобщаващо образование** с разработени **Правила екип за работа на екип на личностно развитие**. За гарантиране на гъвкавост в образователния процес, при настъпили промени в потребностите на обучаемите, учител регистрира нужди от преструктуриране на материал в **Карта за корекция на разпределение и преструктуриране на материал,** изготвена от ръководител на класа (групата) и Координационния съвет на Комисия по приобщаващо образование, след което се предоставя на родител за подпис.

**Приоритет 9. Осигуряване на безопасност, стабилност, ред и защита на обучаеми и учители в образователната институция.**

За осигуряване на безопасност, стабилност, ред и защита на обучаеми и учители в образователната институция са разработени: Механизъм за работа с обучаеми в риск от отпадане от образователна среда, Обхващане и приобщаване и Механизъм за противодействие на тормоза; План за работа на комисия за борба с противообществените прояви на малолетни и непълнолетни;  **Програма за превенция на ранно напускане на образователна среда; Бедствия, аварии и катастрофи, План за осигуряване на безопасни и здравословни условия на обучение, възпитание и труд, План за работа при зимни условия, План за достъп до образователната институция и режим на достъп на външни лица, План за противопожарна безопасност, ХАССП.**

**Приоритет 10. Имиджова, е-политика, работа с медии и външни звена изграждащи имидж на** Образователната институция**. Партньорство.**

Изграждане на Комуникационна политика. Оптимизиране на възможностите ОБРАЗОВАТЕЛНАТА ИНСТИТУЦИЯ да се превърне в център на образователна, културна и социална дейност, който осъществява многостранни инициативи.

**Приоритет 11. Стабилизиране на** Образователната институция **при кризи**/темпове, етапи.

**Приоритет 12. Изграждане на социални, граждански и интеркултурни ценности, здраве и устойчива околна среда.**

За изграждане на социални, граждански и интеркултурни ценности, здраве и устойчива околна среда са изготвени: Програма за екологично образование; Програма за гражданско образование; Програма за интеркултурно образование; Програма за здравно образование Изготвя се План за интеграция на децата от етнически малцинства.

Дейностите по приоритетни направления в образователната институция се описват в Годишен план за дейността образователната институция**.**

**XII. ФИНАНСОВО ОБЕЗПЕЧАВАНЕ. ФИНАНСОВА ПОЛИТИКА**

Финансирането на детското заведение се осъществява с държавна и общинска отговорност. Заплатите на персонала, издръжката на здравния кабинет и подготвителните групи се осигуряват от делегирани ”Държавни дейности”. Издръжката на останалите възрастови групи се осигурява от общината – делегирани “Местни дейности”, съгласно нормативна уредба. ДГ №65 “Слънчево детство ” е на делегиран бюджет. Заплатите на учителите са обвързани с национални програми -диференцирано заплащане, кариерно развитие и др.

Целите на Образователната институция включват заложените стратегически цели в Стратегията за развитие на образователната институция и оперативните цели, определени в Годишен план за дейността и Стратегията за развитиена образователна институция за периода.

Основна цел на финансовата политика на Образователната институция е поддържане на финансово състояние, гарантиращо постигане на заложените цели в съответствие със законните правомощия и управленската отговорност на директора. Чрез прилаганата финансова политика директорът на образователната институция осигурява ефективното бюджетиране и финансово управление чрез:

1. Разбиране на целите, организацията и финансирането, основните процеси протичащи в образователната институция;

2. Свързване на дългосрочното виждане за образователната институция, с конкретните цели и приоритети и осъществяване на многогодишно бюджетно планиране и подходящи решения за разпределение на средствата в подкрепа на тази визия;

3. Познаването на механизмите за управление на бюджета за постигането на основната цел на образователната институция;

4. Постигане на единодействие и ефективна съвместна работа с работещите в образователната институция ;

5. Търсене и отчитане на външни за образователната институция, мнения и оценки за нейните функции, цели и задачи и за възможните пътища за по-доброто изпълнение на задачите при запазване на независимостта и финансирането;

6. Отчитане на външното влияние и приспособяването към околната среда;

7.Събиране и анализиране на надеждни данни за бюджетното планиране, програми, одит, преглед на изпълнението на поставените цели и бюджетни искания за решения за преразпределение на средствата;

8. Използване на подходящи бюджетни инструменти и техники като средство за събиране на надеждна финансова обезпеченост;

9. Водене на успешни преговори, постигане на консенсус, добра работа в екип и поддържане на отговорност и партньорство на базата на резултатите;

10.Използване на съвременни информационни и комуникационни технологии и привличане на квалифицирани специалисти;

11. Ефективен управленски контрол и отчетност на използването на държавните средства;

12. Своевременен отговор на промени в потребностите на заинтересовани страни по отношение на предоставяните услуги;

13. Поддържане на стабилно финансово състояние, осигуряващо баланс между приходите и разходите.

За ефективното планиране и икономичното изразходване на бюджетните средства важна роля играе контролът по тяхното управление. За целта са изготвени Вътрешни правила за работна заплата. Директорът на Образователната институция засилва ролята и разширява обхватът на вътрешния контрол, който става важен елемент на бюджетния процес. Елементи на контрола са заложени както в процеса на съставяне на бюджета, така и на следващите фази – изпълнение и отчитане.

В Образователната институция е въведена система за съставяне, утвърждаване, изпълнение, изменение и отчитане на бюджета. СФУК в Образователната институция се актуализира ежегодно, а при промяна на нормативни документи – в кратки срокове след обнародване на промените. Финансовото обезпечаване на Образователната институция е в пряка връзка с постигане на най-високо качество на обучението. За измерване постиженията на труда на педагогическите специалисти е изградена система за диференцирано заплащане.

Изградена е система за отчетност и информираност по отношение на финансовите операции по периоди.

**ХIII. ИНДИКАТОРИ ЗА ИЗМЕРВАНЕ НА РЕЗУЛТАТИТЕ:**

* Изградена система по управление на качеството в Образователната институция;
* Налична е цялата документация заложена в нормативната и управленска база на образователната институция;
* Проведени дейности по приоритетни направления заложени в Годишния план;
* Увеличение на неформалните срещи за обмяна на професионална информация;
* Увеличение на броя взаимно посетени образователни педагогически ситуации;
* Повишаване на резултатите по покриване на ДОС в края на учебната година;
* Брой дейности, инициирани и организирани от родители и учители;
* Брой дейности, организирани съвместно със заинтересовани лица;
* Създадени системи за награждаване на позитивно поведение и намаляване броя на сигнали от родители и външни звена;
* Брой наградени учители и обучаеми;
* Брой проведени спортни мероприятия и активности;
* Брой реализирани образователни проекти;
* Брой реализирани проекти с външни звена;
* Брой представени образователни проекти пред родители и общност;
* Брой посетени квалификационни курсове и представени пред общността добри практики;
* Брой дейности, отчети за работа на психолог и ресурсен екип с обучаеми със СОП, работа с обучаеми с интелектуални затруднения, уязвими групи и агресивни звена. Осигурени допълнителни образователни възможности за обучаеми със слаби резултати, обучаеми в риск, обучаеми със СОП, изявени обучаеми, консултации, допълнителна работа и др. Работа с контингент обучаеми от уязвими социални групи – от социално слаби семейства, с нисък образователен статус, от етнически малцинства и др. Дейности по превенция и ограничаване на отпадането;
* Осигурена безопасна и благоприятна образователна среда – разработена и внедрена система за превенция на насилието и агресията сред обучаемите, която е известна и на родителите, разработени и се прилагат разнообразни програми, насочени към намаляване на установени негативни поведенчески прояви сред обучаемите;
* Създаден е механизъм за управление на риск, кризи и промени;
* Създадена и се следва разработена в зависимост от заинтересовани лица в образователния процес комуникационна политика и канали за събиране на обратни връзки от заинтересовани звена;
* Създадена оптимална организационна структура за управление и организационни компетентности на отделните нива (постоянни и временни комисии, Екип за мотивация и подкрепа на личностното развитие на детето, Обществен съвет, Родителското настоятелство, родителски съвети;
* Публикувани материали в интернет и средствата за масова информация – с структуриран анализ свободна форма и Протокол за отнесеност по типове дейности и цели заложени в стратегическа рамка и ЗПУО с прилежащи ДОС;
* Създаден е механизъм за вътрешна оценка на дейността на Образователната институция( самооценка), като получените оценки се използват в процеса на стратегическото и оперативно планиране. (диференцирано заплащане);
* Създаден е механизъм за вътрешна оценка на дейността на образователната институция -самооценка, като получените оценки се използват в процеса на стратегическото и оперативно планиране. (Годишен план, План за контролната дейност, План за Педагогическите съвети и др.);
* Осъществен ефективен контрол.

1) **Планът за контролната дейност на директора** на Образователната институция е изготвен на база направен задълбочен анализ, установени дефицити и приоритети от предходната година и съдържа цели, задачи, видове контрол, обект и предмет на контрола, средства и методи, периодичност, инструментариум;

2) При реализиране на контролната дейност се използват различни методи и средства за установяване на реалното състояние на **наблюдаваните процеси**, изготвя се задълбочен анализ на получените резултати, обобщения и изводи; при необходимост са давани препоръки за регулиране на процеса, за оптимизиране на качествените и количествените характеристики на дейността, осъществява се последващ контрол.(Протоколи от контролна дейност);

3) **Осигурено е съответствие между планирания и реализирания контрол**, като се спазват принципите на всеобхватност, системност, ефективност, превантивност, ориентиране към резултатите – мониторинг върху крайните резултати от дейността и др.

* Изградена система за квалификационна дейност по ДОС;
* Изградена система за анализ на резултати от учебно възпитателния процес (всяка година и резюме за 4 годишен период до края на периода на стратегията;
* Брой дейности за изграждане и поддържане на безопасна среда;
* Участие на обучаеми в различни инициативи в полза на обществото и изграждане на гражданско съзнание;
* Участия на обучаемите в съвместни инициативи без оглед на раса, пол, етническа принадлежност и личностни различия;
* Участие на родителите в институционалния живот – брой и повишаване степента на ангажираност;
* Изработени и действащи Правила за поведение на учителя;
* Изработен и действащ Етичен кодекс;
* Създадена и действаща Комисия за контрол на качеството в образователният процес;
* Брой проведени ситуации в извън институционална среда;
* Увеличаване броя положителните обратни връзки от родители с цел повишаване имиджа на Образователната институция пред местна общност;
* Изработени процедури за управление на кризи, промени, работа с рискови звена, процеси, политики на управление, процедура за работа с изоставащи и талантливи обучаеми;
* Изградена документация в съответствие със системата по управление на качеството;
* Изградена система за оценка и самооценка на учители и обучаеми;
* Намаляване на броя агресивни и рискови звена;
* Повишена ефективност на управление на Образователната институция;
* Подобрена материалната база и осигурена добра технологична обезпеченост на образователния процес;
* Изградени в обучаемите режим за самоконтрол и организация на времето;
* Осигурена безопасна среда за обучаеми и учители;
* Спазени са всички срокове зададени по дейности и приоритети;
* Разпределени отговорностите коректно, реализуемо, разполагащи с контролнен орган, налагащ коригиращи действия по дейности и приоритети;

**XIV. УПРАВЛЕНИЕ**

За поддържане на системата се изграждат и поддържат:

**1. План за управление на процесите**

Планове на процеси, правила, отговорности и политики според ДОС, Типови бланки, протоколи, контролни карти др. описани, както следва:

**План процес „Работно и представително облекло“**

**План –процес „Ремонтни дейности“**

**План – процес – „Обществен съвет“**

**План на Педагогическите съвети**

**План процес по назначаване на персонал**

**План - процес по прием в образователна институция**

**План-процес „Екскурзии.“**

**План за участие в организирани дейности извън образователната институция**

**План – процес „Механизъм за работа с родители“**

**План-процес „Квалификационна дейност“**

**План – процес „Учебници и учебни помагала“**

**План – процес „Съвместна дейност“ ( ДГ – НУ- ОУ- СУ- БИЗНЕС)**

**План-процес "Противодействие на тормоза. Жалби и сигнали"**

**План за противопожарна безопасност**

**ХАССП**

**Педагогическо взаимодействие. Програма за целодневна организация.**

**2. План за управление на ресурси (финансови, материални и човешки)**

**3. Управление на риск,** включващ **наръчник по управление на риска**

**4. План за управление на кризите.** Видове кризи. Реакция при криза. План за работа при криза. Отговорности. Канали за комуникация с потърпевшите. Последващи действия и план, включващи стабилизация в нормална работа среда.

**5. План за управление на промяната.** Създаване на нормативна уредба, анализира се ниво на допустимост на промяна, прилага се поетапно до ниво усвояемост, изграждат се поетапни процеси преплетени с процес на задържане и приемане на промяната., създаване на инструменти за осъществяване на промяната, следи се процеса от началото до края с мониторинг на всички нива от процеса, създава се политика на поетапно въвеждане на иновации и иновативни политики. Създаване на условия за гъвкавост и надграждане на стратегия с цел подобряване на работния процес, внедряване на нови технологии и придобиване на нови компетентности. Промени могат да бъдат извършвани в системи, политики, в организационни схеми, в човешкото поведение и дейности. С динамиката на пазара, бързо развиващите се техника и технологии, управлението на промяната се налага като важен елемент на стратегическото управление.

**6. План за иновационни политики**

**7. Програмна система**

**8. Повишаване качеството и ефективността на учебно - възпитателния процес и техниките на преподаване**

Анализ и диагностика на системата, избор на инструмент и материали, подготовка на педагогически кадри, внедряване в системата на база приложение за промени, анализ на системата, коригиращи действия и отчитане на резултати и подготовка за въвеждане на нови модели и методики.

**Осигуряване на извънкласни инициативи и мероприятия** за стимулиране на активност в обучаемите, защита на обучаемите и здравен статус и работа с обучаеми със СОП.

Процедура за заявка и обезпечаване на извънкласни дейности (по ДОС).

**Осигуряване на условия за развитие на способностите, интересите** гражданско обучение и възпитание на подрастващите чрез качествено, съвременно и модерно образование Дейности за разширяване на възможностите Образователната институция, да се превърне в център на образователна, културна и социална дейност, който осъществява многостранни инициативи в партньорство във външни звена и родителска общност.

Процедура за заявка и обезпечаване (по ДОС за гражданско образование).

**9. Имиджова /комуникационна политика**

Работи се за повишаване имиджа на професията „учител“, имидж на Образователната институция и популяризация на учебното заведение. Комуникационна политика. Стратегия за изграждане на лична имиджова политика и рекламна стратегия, е-политика, работа с медии и външни звена изграждащи имидж на Образователната институция**.** Оптимизиране на възможностите на Образователната институция да се превърне в център на образователна, културна и социална дейност, който осъществява многостранни инициативи.

Цели, отговорности и правила за дейността на **Комисия за контрол на качеството в образователния процес.**

Цели:

* Формиране на учители лидери чрез система от мерки за осигуряване на кариерно развитие и чрез реализация на гъвкави форми на обучение;
* Проучване и участие в квалификационни форми за използване на интердисциплинарен и проблемен подходи и прилагане на проектно-базираното обучение;
* Организиране на вътрешно-квалификационна дейност;
* Определяне на ментори за нуждаещи се учители;
* Изготвяне на план-график и правила за взаимно посещение на педагогически ситуации;
* Изработване на правила за позитивно отношение в екипа;
* Изработване на система на стимулиране;
* Провеждане на тим билдинги за учители;
* Интерактивни родителски срещи;
* Съвместни неформални дейности на учители, родители и обучаеми;
* Създаване на образователна среда, подпомагаща развитието на лидерските умения у обучаемите;
* Включване на семейството и родителите в процесите на образование и възпитание на обучаемите;
* Утвърждаване на Родителски активи и Обществения съвет, като действителен партньор на Образователната институция форма на гражданско участие;
* Развитие на модерна медийна политика, която да информира родителската общност и широката общественост, да отправя ясни послания и така да осигурява обществена подкрепа за образователната институция;
* Организиране на Дни на отворените врати за родителите;
* Включване на родители доброволци в различни дейности, инициативи и празници на образователната институция;
* Успоредно предаване на знания на обучаемите и на родителите за здравословното хранене и здравословния начин на живот;
* Възпитаване на морални норми, основани на националните и общочовешките ценности;
* Разширяване на връзките с културните институции в града с цел гражданско възпитание на обучаемите;
* Дейностите по превенция и противодействие на асоциалното поведение и противообществените прояви на обучаемите да се насочат към организиране на общи дейности с участието на родители, учители и обучаеми – празници, творчески изяви и спортни състезания, поощрявани с награди;
* Повишаване степента на информираност на самите обучаеми, които да умеят да разпознават опасностите, начините да се предпазват, къде и как да потърсят помощ при преживяно насилие;
* Съвместни дейности за приобщаване;
* Отбелязване на тържествени събития от националния и православния календар;
* Организиране на пленери по изобразително изкуство и тематични изложби;
* Развитие на умения свързани с емоционалното израстване на обучаемите и участие в благотворителни кампании;

**Учене през целия живот.**

* Формиране на умения и нагласи за учене през целия живот.
* Използване на инструменти и платформи за електронно обучение за включване в учене на различни групи участници в образователния процес;
* Включване към мрежи от доставчици на образование и обучение с цел популяризиране на нови методи за организация на ученето (образователни ресурси със свободен достъп);
* Въвеждане на система за самооценяване с цел измерване на качеството на образованието и редовен мониторинг за изпълнението на стратегията;
* Осъществяване на кариерно ориентиране и осигуряване на условия за формиране и развитие на умения свързани с емоционалното и социално израстване на обучаемите ( водещо до кариерно развитие);
* Подкрепа на обучаеми със специални образователни потребности и с девиантно поведение за продължаване на образованието или обучението;
* Осъществяване на ежегодна приемственост между училище и образователната институция;

**Изграждане на институционална култура и гражданска активност**

* Четене и дискутиране на Правилника на Образователната институция (част за права и задължения);
* Създаване на обща култура на основата на националните и общочовешки ценности;

**Партньорство**

* Планиране разширяване на връзките с културните институции в града за формиране на гражданско възпитание у обучаемите. Организиране на съвместни инициативи с местни НПО и спортните клубове и др;
* Оказване на съдействие при реализация на творческо-образователни инициативи, организирани от неправителствени организации (БЧК и др.);
* Активно участие на родителите в Обществения съвет, Училищното настоятелство, Родителските активи в групите ;
* Оказване на съдействие от представители на местния бизнес върху основата на договорни отношения;

**Повишаване на качеството и ефективността на образователния процес**

(система за оценка и самооценка на персонал по ЗПУО). Критерии за оценка и самооценка - типови модели ДОС за оценка диференцирано заплащане-индивидуални карти.

**Развитие на двигателна и спортна култура за повишаване на здравния статус на обучаемите (система за здравно развитие).** Изграждане на условия за повишаване на физическата активност и укрепване на здравето на обучаемите. Изграждане на двигателна култура. С включена описателна част как ще развием двигателната култура, техники за приобщаване на обучаеми със СОП.

**Усъвършенстване системата за квалификация и перманентно обучение. Планове за квалификация ( изисквания по ДОС)-отчети, протоколи, сертификати и т.н.**

**Удовлетворяване на специфичните образователни потребности на обучаемите и нарастващата взискателност на родителите.**

**Процедури за работа с талантливи обучаеми.** Процедури за работата с обучаеми с емоционални и интелектуални затруднения и специални образователни потребности. Планове за работа с обучаеми със СОП ( по ДОС)

**Осигуряване на безопасност, стабилност, ред и защита на обучаемите и учителите в детското заведение. Правилник ЗБУТ, БАК и др.**

**Финансиране и финансова обезпеченост по ДОС.**

При разходване на бюджетните средства се спазват актуалните нормативни документи в областта на финансовото управление и контрол. В образователната институция са изградени система за вътрешно финансово управление и контрол, счетоводство и отчетност на финансовите средства, текущ, месечен, тримесечен и годишен мониторинг.

За реализирането на тази стратегия се разработват и приемат допълнителни програми, планове, правилници, типови бланки и др. типови документи, отнасящи се до конкретните й части. Всяка година се разработва годишен план за дейността на образователната институция с конкретни процедури, указани срокове и отговорници. Коригиращите действия са под контрола на Директорът на Образователната институция и Педагогическият съвет.

**XV. ФИНАНСОВО ОСИГУРЯВАНЕ ИЗПЪЛНЕНИЕТО НА СТРАТЕГИЯТА**

* Финансиране от общинския и държавния бюджет.
* Разработване на проекти с външно финансиране.
* Привличане на спонсори.
* Доброволен собствен труд на учители, медицински сестри и обслужващ персонал.

**Мероприятия за реализиране на стратегическата цел:**

**1. НАПРАВЛЕНИЕ: Достъп и обхват до образование на всяко дете.**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Дейност** | **Изпълнител** | **Отговорник** | **Срок 2016/2017** | **Срок 2017/2018** | **Срок 2018/2019** | **Срок 2019/2020** |
| 1.1. Осигурен достъп до качествено образование за всички деца. | Учители по групи, музикален педагог,  психолог, логопед. | Директор |  |  |  |  |
| 1.2.Подкрепа и интеграция в образователния процес на деца със СОП и от уязвими групи | Учители по групи, музикален педагог,  психолог, логопед. | Директор |  |  |  |  |
| 1.3.Осигуряване на психологическа и социална подкрепа за образование на деца от уязвими групи. | Учители по групи, музикален педагог,  психолог, логопед. | Директор |  |  |  |  |
|  | | | | | | |
| 1.4.Стартиране на ранно  оценяване на децата от първа възрастова група от логопед и психолог в ДГ. | Логопед, психолог | Директор ЕПЛР |  |  |  |  |
| 1.5.Провеждане на индивидуални срещи с родителите на деца, нуждаещи се от осъществяване на индивидуална оценка на потребностите от Екип за подкрепа за личностно развитие. | Логопед,  психолог. | Директор ЕПЛР |  |  |  |  |
| 1.6.Изготвяне на индивидуална карта за оценка за всяко дете със СОП; | Логопед,  Психолог. | Директор ЕПЛР |  |  |  |  |
| 1.7.Изготвяне на План за допълнителна подкрепа за всички деца със СОП (съвместно с психолог и ресурсен учител). | Логопед,  Психолог. | Директор ЕПЛР |  |  |  |  |
| 1.8.Стартиране на индивидуална работа от педагогически специалисти от ЕПЛР, в зависимост от потребностите на децата със специални образователни потребности за постигане на заложените в плана за допълнителна подкрепа цели и задачи. | Логопед,  Психолог. | Директор ЕПЛР |  |  |  |  |
| 1.9.Отчитане на резултатите от изпълнението на План за допълнителна подкрепа на децата със СОП през учебната година. | Логопед,  Психолог. | Директор ЕПЛР |  |  |  |  |
| 1.10. Изготвяне на становище за всяко дете със СОП (от психолог, логопед, спец. педагог, педагог) | логопед,  психолог,  учител, педагог | Директор ЕПЛР |  |  |  |  |
| 1.11. Екипната работа между учители и педагогически специалисти на създадения екип за подкрепа за личностно развитие към ДГ. | Учители по групи,  психолог, логопед. | Директор |  |  |  |  |
| 1.12.Осъществяване на партньорство между екипа за подкрепа за личностно развитие към ДГ и държавни и местни структури и доставчици на социални услуги. | Логопед, психилог. | Директор |  |  |  |  |
| 1.13. Провеждане регулярни екипни срещи с родители и учители на екипа за подкрепа за личностно развитие към ДГ № 65 „Слънчево детство“. | Логопед,  Психолог. | Директор |  |  |  |  | |

**2. НАПРАВЛЕНИЕ: Материална база и образователна инфраструктура**

* Средства от делегиран бюджет;
* Средства, от допълнителни педагогически услуги;
* Родителско настоятелство;
* Разработени проекти;

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Дейност** | **Финансиране** | **Изпълнител** | **Отговорник** | **Срок 2016/2017** | **Срок 2017/2018** | **Срок 2018/2019** | **Срок 2019/2020** |
| 2.1.Обновяване на спортните съоръжения на двора. | По проект и бюджет на ДГ | СО | Директор |  |  |  |  |
| 2.2.Подобряване на условията за игра на площадките по групи. | Бюджет на ДГ | Учители по групи и общ работник | Директор |  |  |  |  |
| 2.3. Взаимодействие и партньорство при реализиране на спортни програми, дейности и инициативи със спортни клубове и организации, екскурзии, лагери, състезания. | Бюджет на ДГ и РН | Учители по групи | Директор, учители, ДФК Лъвчетата |  |  |  |  |
| 2.4.Адаптиране и оборудване на ДГ, съобразно съвременните подходи на педагогическа работа и изискванията за качествен образователен процес – закупуване на интерактивни дисплеи, лаптопи. | Разработени проекти,  бюджет ДГ | Директор | Директор |  |  |  |  |
| 2.5.Оборудване на кабинет на психолог и логопед. | Бюджет ДГ | Директор | Директор,  логопед,  психолог |  |  |  |  |
| 2.6.Осигуряване на сигурна и безопасна среда за провеждане на образователния процес. Координация между СОТ, Дирекция „Сигурност“ СО, СДВР | Бюджет ДГ | Домакин, общ работник | Директор |  |  |  |  |
| 2.7.Осъществяване на системни и ефективни действия, целящи повишаване нивото на безопасност на движението и мерки за опазване живота и здравето на децата – използване на образователни софтуери в педагогически ситуации, занимания на интерактивната площадка, игри по БДП. Изпълнение на дейности по проекти на ДГ. | Разработени проекти,  Бюджет ДГ | Учители по групи | Директор  отг. МО |  |  |  |  |
| 2.8.Провеждане на концерти за завършване на учебната година. | Бюджет на ДГ, дарения от родители | Учители по групи, музикален педагог | Директор |  |  |  |  |
| 2.9.Обучение на педагогическия персонал за повишаване на квалификацията - 16 часа обучение с 1 кредит от лицензиран обучител всяка година. | Бюджет ДГ | Учители по групи | Директор |  |  |  |  |
| 2.10.Организиране на ежегоден футболен турнир на детските градини от СО. | Бюджет ДГ | Учители по групи, ДФК Лъвчетата | Директор |  |  |  |  |
| 2.11.Продължаване на работата по Програми „Училищен плод“ и Програма „Училищно мляко“ . | Министерство на земеделието | Министер  ство на земеделие  то | Директор |  |  |  |  |
| 2.12.Поддържане и обновяване на дворното пространство с насаждения. | Бюджет ДГ,  РН | Директор, учители, родители | Директор |  |  |  |  |
| 2.13.Електронни дневници към програмата за начисляване на такси, таблети и лаптопи. | Бюджет ДГ | Директор | Директор |  |  |  |  |
| 2.14.Поетапно реновиране на МБ. | Бюджет на ДГ |  | Директор |  |  |  |  |
| 2.15.Подмяна на дидактичното оборудване в групите. | Бюджет на ДГ, РН |  | Директор |  |  |  |  |
| 2.16.Ремонт на абонатната станция. | Бюджет на ДГ |  | Директор |  |  |  |  |
| 2.17.Изграждане на библиотечни кътове във всяка група – хартиен и електронен вариант. | Дарения от родители | Учители по групи | Директор |  |  |  |  |
| 2.18.Закупуване на интерактивен софтуер, вотинг системи и документ камери за всяка група | Бюджет на ДГ | Директор | Директор |  |  |  |  |
| 2.19.Закупиване на камери и стойки за видеозаснемане. | Проект по ERASMUS+ | Директор | Директор |  |  |  |  |

1. **НАПРАВЛЕНИЕ: Организация и управление на дейностите в ДГ**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Дейност** | **Изпълнител** | **Отговорник** | **Срок 2016/2017** | **Срок 2017/2018** | **Срок 2018/2019** | **Срок 2019/2020** |
| 3.1.Обучение на педагогическия персонал за повишаване на квалификацията - 16 часа обучение с 1 кредит от лицензиран обучител всяка година. | Лицензирани обучителни  организации | Директор |  |  |  |  |
| 3.2.Организиране и участие във вътрешноинституционални, квалификационни форми на педагогическия състав, заложени в Плана на квалификационната дейност на ДГ. | Учители по групи, логопеди, психолог, музикален педагог | Директор |  |  |  |  |
| 3.3.Повишаването на квалификацията като непрекъснат процес за усъвършенстване и обогатяване компетентностите на педагогическите специалисти за ефективно изпълнение на изискванията на изпълняваната  работа и за кариерно развитие. | Учители по групи, логопеди, психолог, музикален педагог, Директор | Директор |  |  |  |  |
| 3.4.Методическа подкрепа на новопостъпили и наскоро завършили педагогически специалисти – създаване в  електронен вариант набор от педагогически ситуации по образователни направления от проведени добри педагогически практики. | Учители -наставници | Директор |  |  |  |  |
| 3.5.Диагностициране на резултати от входно ниво на децата по възрастови групи. | Учители по групи | Директор |  |  |  |  |
| 3.6.Представяне на добри педагогически практики с нови софтуерни продукти на различни нива, с цел издигане имиджа на ДГ. | Учители по групи | Директор |  |  |  |  |
| 3.7.Адаптиране на плановете на групите към индивидуалните особености на децата. | Учители - председатели на ЕПЛР, психолог, логопед | ЕПЛР |  |  |  |  |
| 3.8.Осъществяване на приемственост между ДГ и училищата в района. | Учители подготвителни групи | Директор |  |  |  |  |
| 3.9.Диагностициране на резултати от изходното ниво на децата по възрастови групи. | Учители по групи, главен учител | Директор, главен учител |  |  |  |  |
| 3.10.Участие в национални и международни програми и проекти, подпомагащи дейности в областта на образованието. | Учители по групи, главен учител, директор | Директор |  |  |  |  |
| 3.11.Изготвяне на портфолио на всяко дете в групата, на учители и образователната институция. | Учители по групи | Директор |  |  |  |  |
| 3.12.Актуализиране на постигнатите педагогически компетентности в професионално портфолио на педагогическия специалист за всяка година. | Педагогически специалисти | Директор |  |  |  |  |
| 3.13.Реализиране на мини-проектите по групи. | Учители по групи | Отг. МО |  |  |  |  |
| 3.14.Провеждане на празници и дни на отворени врати в ДГ – за всички групи | Учители по групи, директор | Директор |  |  |  |  |

**4.НАПРАВЛЕНИЕ: Развитие на общността и личността**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Дейност** | **Изпълнител** | **Отговорник** | **Срок 2016/2017** | **Срок 2017/2018** | **Срок 2018/2019** | **Срок 2019/2020** |
| 4.1.Сътрудничеството и взаимодействието между родителите и ДГ чрез индивидуални консултации, родителски срещи, обучения, както и всеки път, когато конкретна ситуация или поведение на детето го прави необходимо. | Учители по групи, психолог,  ЕПЛР | Директор |  |  |  |  |
| 4.2.Задълбочаване контактите с родителите и привличане на допълнителни източници за подобряване на МТБ. | Учители по групи | Директор |  |  |  |  |
| 4.3**.**Запазване традициите, съхраняване на националните и духовни ценности, поддържане жива историческата и духовна принадлежност, приобщаване към европейските ценности. | Педагогически специалисти | Директор |  |  |  |  |
| 4.4.Провокиране и насърчаване на интереса към историческото, културното и природно наследство на София и Република България. | Учители по групи | Директор |  |  |  |  |
| 4.5.Акцентиране върху овладяване на знания и умения за здравословен начин на живот, за уеднаквяване изискванията между семейството и ДГ. | Учители по групи, медицински сестри | Директор |  |  |  |  |

Планът е отворена система. При възникване на нови обстоятелства, инициативи или други дейности той ще бъде своевременно допълван .

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 и медицинските сестри.

5 .Разширяване на взаимодействието учител ‐ дете семейство 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.

**Настоящата стратегия за развитие на ДГ № 65 „Слънчево детство“ е в сила от 15.09.2016 г**.

Приета на заседание на педагогическия съвет на 12.09.2016 г. с Протокол № 1, актуализиран на 17.09.2018 г. с Протокол № 1 от ПС.