



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, email: odz65@abv.bg

БУЛСТАТ: 000676167

Утвърдил:.....

Виталия Коцева:

Директор на ДГ 65

“Слънчево детство”

СТРАТЕГИЯ ЗА РАЗВИТИЕ

ПЕРИОД 2021/2025 ГОДИНА

I. УВОД.....	3
II. НОРМАТИВНА ОСИГУРЕНОСТ НА СТРАТЕГИЯТА ЗА РАЗВИТИЕ:	3
III. АНАЛИЗ	4
SWAT анализ.....	6
Образователната политика на детското заведение	6
Кадрови ресурс	8
Вътрешен потенциал	9
Управленската политика на детското заведение:	11
Материално - техническа база	11
IV. ПРОГРАМНА СИСТЕМА. ВИЗИЯ ЗА РАЗВИТИЕ. МИСИЯ. ЦЕННОСТ. ГЛОБАЛНА ЦЕЛ	12
Програмна система	12
Подходи и форми на педагогическо взаимодействие	12
Тематично разпределение	13
Механизъм за взаимодействие между участниците в образователният процес	13
Организиране на медийна политика :	13
Визия на Образователната институция	15
V. ЦЕННОСТ НА СТРАТЕГИЯТА.....	15
VI. ГЛОБАЛНА ЦЕЛ.....	16
VII. СТРАТЕГИЧЕСКИ ЦЕЛИ:.....	16
VIII. ОПЕРАТИВНИ ЦЕЛИ.....	16

IX. ВОДЕЩИ ПРИНЦИПИ ПРИ ИЗПЪЛНЕНИЕ НА СТРАТЕГИЯТА:.....	17
X. ДЕЙНОСТИ И ПОЛИТИКИ ЗА ПОСТИГАНЕ НА ЦЕЛИТЕ:	19
1. АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНСКА ДЕЙНОСТ.....	19
2. ВЪЗПИТАТЕЛНО-ОБРАЗОВАТЕЛНА ДЕЙНОСТ	19
3. КВАЛИФИКАЦИОННА ДЕЙНОСТ	19
4. СОЦИАЛНО-БИТОВА И ФИНАНСОВА ДЕЙНОСТ.....	20
XI. ПРИОРИТЕТНИ НАПРАВЛИНИЯ В ДЕЙНОСТТА.....	21
XII. ФИНАНСОВО ОБЕЗПЕЧАВАНЕ. ФИНАНСОВА ПОЛИТИКА	22
XIII. ИНДИКАТОРИ ЗА ИЗМЕРВАНЕ НА РЕЗУЛТАТИТЕ	23
XIV. УПРАВЛЕНИЕ	25
XV. ФИНАНСОВО ОСИГУРЯВАНЕ ИЗПЪЛНЕНИЕТО НА СТРАТЕГИЯТА	29

Стратегията за развитие на ДГ № 65 „Слънчево детство“, (наричана още Образователна институция) е приета на заседание на Педагогическия съвет с Протокол № 1 от 17.09.2021 г. и е утвърдена със Заповед № 5/17.09.2021 г.

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 ѝ, както и очакваните резултати. Тя се основава на принципите и насоките от ЗПУО, ДОС, приоритети на МОН на РУО на МОН, 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.

II. НОРМАТИВНА ОСИГУРЕНОСТ НА СТРАТЕГИЯТА ЗА РАЗВИТИЕ:

- Конституция на Република България
- Конвенция на ООН за правата на детето
- Стратегия на Европейския съюз за интелигентен, устойчив и приобщаващ
- Растеж “ Европа 2020“
- Национална стратегия за развитие на педагогическите кадри
- ЗПУО
- Закон за закрила на детето
- Наредба № 5/03.06.2016 гл за предучилищното образование
- Наредба № 6/11.08.2016 г.за усвояване на българския книжовен език
- Наредба № 8/11.08.2016 г.за информацията и документите за системата на
- предучилищното и училищно образование
- Наредба № 9/19.08.2016г. за институциите в системата на предучилищното и
- училищно образование
- Наредба № 15/22.07.2019г. за статута и професионалното развитие на
- учителите, директорите и др. педагогически специалисти
- Наредба № 13/21.09.2016г. за гражданското, здравното, екологичното и
- интеркултурното образование
- Наредба № 15/08.12.2016г. за инспектирането на детските градини и
- училищата
- Наредба №16/08.12.2016г. за управление на качеството на институциите

- Наредба за приобщаващото образование(Приета с ПМС № 232 от 20.10.2017 г.)
- Национална стратегия за детето
- Други нормативни документи, национални и международни ,засягащи развитието на предучилищното и училищно образование
- приоритетите на МОН,
- държавната образователна политика за учене през целия живот,
- европейските и националните приоритети в областта на предучилищното образование,
- 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 № 65 „Слънчево детство“ 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.

Разработването на Стратегията е породено от необходимостта за постигане на по-високи резултати от възпитателно-образователната дейност, за модернизирание на образователната среда, за още по-стриктно съблюдаване на правата на децата и възпитаването им в духа на националните ценности. Стратегията на ДГ №65 „Слънчево детство“ е комплекс от педагогически идеи, управленски и административни действия, чието изпълнение гарантира утвърждаването на детското заведение като модерна, достъпна и качествена обществена институция. Съхранява добрите традиции и достойнства на ДГ, начертава бъдещите посоки на действия и резултати, търси потенциални възможности и вътрешни ресурси. Анализира силните страни и вероятните трудности и проблеми. Стратегията е съвкупност от взаимосвързани визия, мисия, принципи, цели, дейности и Програмна система. Разработването на стратегия допринася за ясното очертаване на пътя и насоките за развитие на детската градина, ефективно и ефикасно използване на ресурсите и мотивиране на колектива за постигане на дългосрочните цели.

III. АНАЛИЗ

За нас: Детска градина № 65 „Слънчево детство“ е общинско детско заведение, открито 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 403 деца. От тях в ДЯ за деца до 2,6 м- 44 деца, ранновъзрастова група за деца от 2,6 до 3 години – 22 деца, първа възрастова група 4 год. – 75 деца, ПГ – 5 годишни -75 деца, ПГ –6 годишни -75 деца.

Разполага с 1310 кв. м. застроена площ в 3 корпусаи 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, библиотечен кът. 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 – 2,6 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 пропускателен 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 модернизирани 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 формиранията у обучаемите, така и по отношение на изискванията към професионалното поведение на учителя.

SWAT анализ

Силни страни	Слаби страни
<p>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.</p>	<p>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.</p>

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, одобрени от МОН, екипно 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 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.

Детската градина активно работи по програма Еразъм+, като реализира проекти по ключова дейност 1 и 2. Това допринася за обогатяване и израстване на педагозите в професионално отношение, съизмеримо с това на техните европейски колеги. Натрупаният опит и нови педагогически похвати се прилагат успешно при работата с децата, което води до предлагане на по-качествена образователна услуга.

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 и ОМЕР. Участваме в мероприятия, организирани от тях.

Организиране на отход 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: 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.	
Създадени са условия за стимулиране на креативното мислене и въображение у децата.	
Приобщаване на децата към общочовешките ценности и национални традиции.	
Популяризиране на художествено-творческите способности у децата-конкурси, концерти и др.	
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 заложите 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 60 щатни бройки.

Педагогически персонал – 29 щатни бройки/ непедagogически – 31 щатни бройки, от тях:

- 1 - директор
- 2 - главен учител
- ½ - психолог
- 3 - логопед
- 1 - учител по музика
- 9 - старши учител
- 14 - учител

Непедagogически персонал – 31, като от тях 1 ЗАТС, 1 домакин, 1 счетоводител, 0,25 финансов контролор, 21 помощник – възпитатели, 1 готвач, 1 помощник-готвач, 1 работник – кухня, 2-ма общи работници.

Медицински персонал - 6, от тях:

- 3 медицински сестри –организатор детска ясла и детска градина;
- 3 медицински сестри в детска ясла.

2. Образователен ценз:

Педагогически персонал:

- с висше образование – 29;
- с образователно-квалификационна степен - магистър - 29;
- с V ПКС - 2;
- с IV ПКС - 1;
- с III ПКС - 1;
- с II ПКС - 2;
- с I ПКС - 1.

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.
- Намалване 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.
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, прилагачи 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 образователно - квалификационна степен от все по-голям брой учители.	

Управленската политика на детското заведение:

Материално - техническа база

ДГ 65 разполага с просторен сграден фонд, специално проектиран и построен за детско заведение: 2 сгради, в сграда 1 са разположени в самостоятелни занимални, спални и офис за храна 7 градински групи и 2 групи детска яслал В сграда 2/построена 2013 г. в другата – 3 градински подготвителни 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 е 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 на детското заведение/; тържества, открити учебни ситуации и онлайн учебни ситуации, 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 желаниа. 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 детското 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

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 ДОС. 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 поддържане на собствен сайт в интернет - <http://dg65.bg/>
 - Чрез поддържане на YouTube канал в платформата - <https://www.youtube.com/channel/UC574dNCiSE8kSSAImWM31qw>
 - Чрез ежегодно поддържане на проекти в eTwinning платформата, свързани с действащи проекти по програма Еразъм+
 - Съставяне на портфолио на ДГ, децата и учителите.
2. **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.
- 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.

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, разбран 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 съвременен 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 обосновааност 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 обосновааност 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 непдагогическите 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 партньор.

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.

Х. 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 преминалите 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 финансите 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 (заложен 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“, имиджа 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 обезпечавачи 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. 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 вискателност на родителите. Подобряване на работата с обучаеми с емоционални и интелектуални затруднения и специални образователни потребности е изграден Наръчник по Приобщаващо образование За повишаване качеството при работа с рискови и уязвими групи в - Приложение 22 - СР_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 лично развитие. За гарантиране на гъвкавост в образователния процес, при настъпили промени в потребностите на обучаемите, учител регистрира нужди от реструктуриране на материал в Карта за корекция на разпределение и реструктуриране на материал, изготвена от ръководител на 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. Импиджова, 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 развитие на 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 бюджетниране и финансово управление чрез:

1. Разбиране на целите, организацията и финансирането, основните процеси протичащи в образователната институция;
2. Съвързване 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 обхвата на вътрешния контрол, който става важен елемент на бюджетния процес. Елементи на контрола са заложили 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.

XIII. ИНДИКАТОРИ ЗА ИЗМЕРВАНЕ НА РЕЗУЛТАТИТЕ

- Изградена система по управление на качеството в Образователната институция;
- Налична е цялата документация заложила в нормативната и управленска база на образователната институция;

- Проведени дейности по приоритетни направления заложи 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 заложи 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.

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;

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);

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 образователния 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 талантиливи 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 контролен 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 „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 работна 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 обучаемите 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 талантиливи 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 2021/2025	Срок 2021/2025	Срок 2021/2025	Срок 2021/2025
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	Логопед,	Директор	✓	✓	✓	✓

лично развитие към ДГ № 65 „Слънчево детство“.	Психолог.					
--	-----------	--	--	--	--	--

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 2021/2025	Срок 2021/2025	Срок 2021/2025	Срок 2021/2025
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	Зам.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	Разработени проекти, Бюджет ДГ	Учители по групи	Директор отг. МО	✓	✓	✓	✓

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.							
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 учител всяка година.	Бюджет ДГ	Учители по групи	Зам.директор 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	Министерство на земеделието	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	Зам.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	Зам.директор Директор		✓		
2.19.Закупуване на камери и стойки за видеозаснемане.	Проекти по Еразъм+	Директор	Зам.директор Директор			✓	

3. НАПРАВЛЕНИЕ: Организация и управление на дейностите в ДГ

Дейност	Изпълнител	Отговорник	Срок 2021/2025	Срок 2021/2025	Срок 2021/2025	Срок 2021/2025
3.1.Обучение на педагогическия персонал за повишаване на квалификацията - 16 часа обучение с 1 кредит от лицензиран учител всяка година.	Лицензирани обучителни организации	Зам.директор Директор	✓	✓	✓	✓
3.2.Организиране и участие във вътрешноинституционални, квалификационни форми на педагогическия състав, заложен в Плана на квалификационната дейност на ДГ.	Учители по групи, логопеди, психолог, музикален педагог	Зам.директор 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	Зам.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	Зам.директор 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	Зам.директор 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	Зам.директор Директор	✓	✓	✓	✓
3.11.Изготвяне на портфолио на всяко дете в групата, на учители и образователната институция.	Учители по групи	Зам.директор Директор	✓	✓	✓	✓
3.12.Актуализиране на постигнатите педагогически компетентности в професионално портфолио на педагогическия специалист за всяка година.	Педагогически специалисти	Зам.директор Директор	✓	✓	✓	✓
3.13.Реализиране на мини-проектите по групи.	Учители по групи	Зам.директор	✓	✓	✓	✓
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 2021/ 2025	Срок 2021/ 2025	Срок 2021/ 2025	Срок 2021/ 2025

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 17.09.2021 г. с Протокол № 1, актуализиран на 17.09.2021 г. с Протокол № 1 от ПС.