



ДЕТСКА ГРАДИНА №29 „ЗВЪНЧЕ”- ВАРНА

гр. Варна, ж.к. „Възраждане”, до бл.56; тел. 052 509743 и тел. 052 509744; e-mail: info-400262@edu.mon.bg;
ЕИК: 000086775

Утвърдил:

ИРЕНА ГАНЕВА

Директор на ДГ №29 „Звънче”

СТРАТЕГИЯ

ЗА РАЗВИТИЕ

НА ДЕТСКА ГРАДИНА №29 „ЗВЪНЧЕ” – ВАРНА

ЗА ПЕРИОДА 2020 – 2025 г.

СЪДЪРЖАНИЕ:

- I. Увод.
- II. Мисия.
- III. Визия.
- IV. Ценност.
- V. Глобална цел на стратегията.
- VI. Подцели.
- VII. Основни принципи при организиране на дейността.
- VIII. Анализ на актуалното състояние на вътрешната среда.
 - 1. МТБ.
 - 2. Деца.
 - 3. Пълняемост на групите.
 - 4. Финансиране.
 - 5. Човешки ресурси и организационна структура.
 - 6. Психологически климат.
 - 7. Подбор на кадрите.
 - 8. Квалификация на кадрите.
 - 9. Обучение, възпитание и социализация.
 - 10. Диагностика на постигнатите резултати от децата.
 - 11. SWOT анализ на силните и затрудняващи страни (приложение №1).
- IX. Анализ на външната среда и връзка с обществеността и семействата.
- X. Приоритети, специфични стратегически цели и дейности за постигането им. План за действие и финансиране (приложение №2).
- XI. Наблюдение и отчитане на изпълнението на стратегията.
- XII. Индикатори за постигане целите на стратегията.
- XIII. Заключение.

I. УВОД

Настоящата стратегия определя актуалните цели и перспективи за развитие на ДГ №29 „Звънче”, за периода 2020-2025 г. Тя се основава на принципите на ЗПУО и в съответствие с изискванията на държавните образователни стандарти и други нормативни документи на МОН, приоритетите на РУО на МОН, гр.Варна, на Общинската стратегия за развитието на образованието в Община Варна, и е съобразена със спецификата на детската градина.

Стратегията ще бъде реализирана за 5 години в три етапа:

Първи етап организационно-подготвителен (2020 г.)

- Разработване на документация, създаване на условия (кадрови, материално-технически и т.н. за успешна реализация на дейностите заложиени в стратегията)
- Начало на реализиране на дейностите насочени към създаване на нови образователни технологии

Втори етап практически (2021-2024 г.)

- Постепенна реализация на дейностите, обновяване на съдържанието, педагогическите технологии, организационните форми
- Периодически контрол на дейностите
- Корекция на дейностите

Трети етап финален (2025 г.)

- Обобщаване на резултатите от работата по реализация на дейностите и определяне перспективите за бъдещо развитие

Контрол по изпълнението на стратегията

- Директор
- Обществен съвет

Отчетност

- Ежегодно с Годишния доклад-анализ на директора за изпълнението на стратегията
- Периодично информиране на родителите за хода на реализация на стратегията чрез родителски срещи, годишни концерти и др.

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 стратегии, да се утвърди авторитета на детската градина като институция, отговаряща на потребностите на обществото и европейските образователни ценности.

Стратегията на ДГ №29 „Звънче” е комплекс от педагогически идеи, управленски и административни действия, чието изпълнение гарантира утвърждаването на детската градина като модерна, достъпна и качествена обществена институция. Съхранява добрите традиции и достойнства, начертава бъдещите посоки на действия и очаквани резултати, търси потенциални възможности и бъдещи вътрешни ресурси. Анализира силните страни и вероятните трудности и проблеми за реализирането и. Тя е съвкупност от взаимосвързани мисия, визия, принципи, дейности и цели, определящи нейната структура и съдържание.

Динамиката на общественото развитие изисква адекватни отговори от образователната система. Промените, които настъпват в българското образование са обусловени от глобализацията на света и желанието ни нашите деца да не останат извън този процес, да са напълно конкурентни на своите връстници. Изграждането на гражданското общество и развитието на демократичните процеси все по-осезателно откроява проблемите, свързани със съхраняване на традициите ни в образованието и същевременно търсене на нови иновационни модели за неговото развитие.

В условията на пазарна икономика съществено се променя макросредата на развитие на детската градина. Това налага всяка детска градина да се стреми да намери и да наложи своя собствен образ, своя специфика, и стремеж за въвеждане на актуални педагогически методи.

Основните аспекти на Стратегията на ДГ №29 „Звънче” са:

II. МИСИЯ

Утвърждаване на **равен шанс и достъп** до съвременни иновационни методи на **образование, възпитание и социализация** в детската градина, осигуряващи **качествено предучилищно**

образование за всички деца, максимално развитие на детския личностен потенциал и възможности за пълноценна социална реализация.

III. ВИЗИЯ

Детската градина да се утвърждава непрекъснато в общественото пространство като модерна, гъвкава и конкурентна предучилищна институция:

- осигуряваща условия за социален и емоционален комфорт, психическо, физическо и творческо развитие на децата
- съдействаща за личностно ориентиран и резултативно обоснован възпитателно-образователен процес в педагогическото взаимодействие
- гарантираща постоянен конструктивен диалог, доверие и подкрепа на родителите в името на децата.

IV. ЦЕННОСТ

Стремеж към **високо ниво на професионализъм** на педагогическата общност за осъществяване на позитивна и ефективна работа, и създаване на педагогическа среда, способстваща за постигането и.

V. ГЛОБАЛНА ЦЕЛ НА СТРАТЕГИЯТА (ГЛАВНА ЦЕЛ)

*Изграждане на иновационна образователна среда, за осъществяване на позитивна и ефективна **образователно-възпитателна работа**, осигуряваща качествено предучилищно образование и подкрепа за всички деца, максимално развитие на детския личностен потенциал и възможности за пълноценна социална реализация.*

VI. ПОДЦЕЛИ (ПРИОРИТЕТИ)

1. Реализиране на качествен **процес на образование, възпитание и социализация.**
2. Модернизиране на образователния процес, чрез прилагане на интерактивни форми и методи на обучение, информационни и комуникационни технологии.
3. Създаване на ефективна организация за обучение на децата по БДП, БАК, гражданска и физическа култура.
4. Екологично образование на децата и защита на Зеления флаг на ДГ.
5. Хуманизация на **образователния процес**, възпитаване в дух на мир, толерантност, достойнство, свобода и творчество.
6. Формиране и утвърждаване на общочовешки и национални ценности.
7. Равнопоставеност и недопускане на дискриминация.
8. Повишаване квалификацията и кариерното израстване на учителите, с цел предлагане на качествена и модерна социална услуга.
9. Утвърждаване на демократичния стил на ръководство, прозрачност на управлението.
10. Задълбочаване на сътрудничеството със семействата, ангажираност на родителите и други заинтересовани страни.
11. Развитие и подобряване във външната и вътрешната среда.

VII. ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ ПРИ ОРГАНИЗИРАНЕ ДЕЙНОСТТА НА ДГ №29 „ЗВЪНЧЕ”

1. **Законосъобразност и научност** – съответствие със законовите и подзаконовите нормативни актове на образователната и възпитателната работа и управленската дейност.
2. **Автономност** - ДГ като част от системата на образованието и като второстепенен разпоредител с бюджет, ползва автономия да провежда собствена политика, отговаряща на държавните образователни стандарти.
3. **Прозрачност** и популяризиране на мерките.
4. **Приемственост** – осигуряване на непрекъснато действие на стратегията.
5. **Отчетност, мониторинг и контрол** - Всички участници в процесите на реализиране на стратегията отговарят и се отчитат за своите действия с цел осигуряване на ефикасност, ефективност и резултатност на политиките.
6. **Ефективност** – Динамично управление, реализация и обвързване на ресурсите с конкретни резултати, оценка на миналия опит и бъдещото въздействие.

7. **Иновативност** – осъвременяване и модернизиране на учебно-възпитателния процес. Педагогическият екип демонстрира воля и възможности за възприемане и прилагане на нови и иновативни подходи и философии с цел постигане на по-добри резултати.
8. **Демократизация и хуманизация** на образователната и възпитателната работа и управленската дейност.
9. **Екипен принцип** в работата на педагогическия колектив и отварянето му към обществените организации за подкрепа.
10. **Сътрудничество** – градивен диалог на ДГ с родители, социални партньори и институции. Успешната образователна и възпитателна политика се основава на широко участие в сътрудничество с други институции – от концепцията до изпълнението.

VIII. АНАЛИЗ НА АКТУАЛНОТО СЪСТОЯНИЕ НА ДГ №29 „ЗВЪНЧЕ” И ВЪТРЕШНАТА СРЕДА

1. Материална база.

ДГ №29 „Звънче” се намира в ж.к. „Възраждане” 3, до бл.56. Открита е през 1985 г. Строена е по типов проект. През 2006 г. в бл.66 на ж.к. „Възраждане” е открит филиал от една група. Сградите са съобразени със санитарно-хигиенните изисквания за отглеждане и възпитание на деца, за провеждане на качествен педагогически процес. Дворът е обширен, със засадени дървета и храсти, като теренът му е терасовиден и стръмен. За всяка от шестте групи има площадка с пясъчник и спортни съоръжения, които са от създаването на ДГ. Съоръженията за игра са остарели и практически неизползваеми. През 2018 г. е изготвен проект на детската градина за площадки за игра, чакащ стартиране след финансиране от община Варна.

Пред филиала през 2016 г. по проект е изградена междублокова обществена площадка, която се ползва за игра на децата от ДГ по график със заповед на Кмета на Община Варна от 10.00 ч. до 11.30 ч., при спазване на всички правила за безопасност.

Детската градина се отоплява с локална парна инсталация, с подменен през ноември 2012 г. котел. Сградата е сертифицирана и енергийно обследвана. Има изготвен технически паспорт. През 2013 г. е изградена пожароизвестителна система, а през 2015 г. е монтирано евакуационно осветление.

През 2007 година по проект „Красива България” е направено външно саниране на сградата - външна изолация, подменена дограма, монтирани са пет броя соларни колектори.

МТБ се обновява непрекъснато, но голяма част от нея е остаряла и е от създаването на ДГ, като подлежи на обновяване. Всяка година се извършват частична подмяна и ремонти, според възможностите на бюджета. Базата се поддържа и обновява предимно със средства от делегирания бюджет на ДГ, дарения от персонала и родители.

Градината разполага със шест занимални и прилежащи към тях спални помещения с обновено осветление, с кътове за игра на децата. Има музикален кабинет, ресурсен кабинет за работа с деца със СОП, пригоден физкултурен салон, куклена къща и логопедичен кабинет, кът по БДП, еко-стая, детска библиотека, зимна градина.

В приземния етаж е разположена разливочна. Храната се доставя от стол в ДГ №30 „Синчец”.

През 2012 г. е изградена СОД. Монтирани са **осем броя камери за видеонаблюдение на двора и пет в сградата. Във филиала са монтирани 2 броя камери за наблюдение на входа и площадката за игра.**

Техническото оборудване се състои от стационарни и преносими компютри, копирна техника, мултимедии, интерактивна дъска. Убеждението за възпитаващото въздействие на средата е водещо при обогатяване и поддържане на наличната база.

2. Децата.

ДГ №29 „Звънче” функционира със седем групи, една от които се помещава в сградата на филиала. Посещаващите я деца по списъчен състав за изминалия отчетен период от 2016 г. до 2020 г. варират от **187 до 196**. Заявената причина за преместване на децата в друга ДГ е промяна на местоживеенето на семейството. Друга причина е миграцията в чужбина и други населени места.

Приемът на децата от 3 до 6 годишна възраст е съгласно ЗПУО по желание на родителите, изразено с писмено заявление в електронния регистър за прием на деца в общински детски градини на Община Варна. Групите се оформят по възрастов признак. Не се допуска подбор по пол, етническа, социална и религиозна принадлежност. Зачитат се Конституцията на РБ, Конвенцията за правата на детето и Закона за закрила на детето.

3. Пълняемост на групите.

Средната пълняемост (посещаемост) на групите за изминалия отчетен период от 2016 г. до 2020 г. е **приблизително 17 деца**. Във филиала средната пълняемост е по-малка – **14-15 деца**.

За периода от 2016 г. до 2020 г. са както следва:

Учебна година	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020
Брой групи	7	7	7	7
Брой деца	189 - 196	192 - 196	192-191	187-189
Среден брой деца в група посещаемост (пълняемост)	17-18	17	17	17

За периода от 2020 г. до 2024 г. са както следва:

Учебна година	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Брой групи	7	7	7	7
Брой деца	197 - 203	203 - 204	206-209	202-210
Среден брой деца в група посещаемост (пълняемост)	21 Филиал 14	18 Филиал 13	18 Филиал 11	18 Филиал 11

4. Финансиране.

От януари 2012 г. ДГ е на делегиран бюджет и финансирането се осъществява от Държавата и Община Варна. Финансирането от „Държавни дейности“ осигурява основно заплати, осигуровки, обезщетения, храна, учебни помагала, квалификации и профилактични прегледи. Финансирането от „Общински дейности“ осигурява храна, материали, работно облекло, вода, горива, енергия, СБКО, външни услуги, учебни помагала, медикаменти, текущи ремонти.

Заплатите на учителите са обвързани с Национална програма „Диференцирано заплащане на учителите”. Средствата от бюджета като цяло са ограничени, но се разходват пестеливо, с приоритет на постоянните разходи – храна, електричество, вода, гориво, телефони, ФРЗ, фонд СБКО, социално осигуряване. Разходването на средствата се осъществява под строг финансов контрол, съобразно Системата за финансово управление и контрол на Община Варна и утвърдените процедури и вътрешни правила по СФУК в ДГ. В ДГ функционира СФУК, относно процедури и вътрешни правила за всяка една от дейностите – доставки, услуги, ремонти, заплати, учебни помагала и т.н.

Наблюдаваме следните трайни тенденции:

- изплащат се редовно заплатите на персонала;
- заплатите на учителите са обвързани с национални програми – диференцирано заплащане, кариерно развитие и др.
- разполагаме със средства за повишаване квалификацията на служителите;
- ежегодно се осигуряват средства за работно облекло;

- изплащат се всички суми за допълнително материално стимулиране, определени в колективния трудов договор и ВПРЗ.

5. Човешки ресурси и организационна структура.

ДГ №29 „Звънче” има утвърден щат - 29. От тях:

5.1. Педагогически персонал - 16:

Директор - 1
Старши учители - 12
Учители – 2

5.1.1. Педагогически персонал по образование:

Магистри - 14
Бакалаври - 0

5.1.2. Квалификационни степени:

1 учител с I ПКС,
7 учители с II ПКС,
няма учител с III ПКС,
няма учители с IV ПКС,
3 учители с V ПКС,
Без ПКС са 2 учители.

5.2. Непедагогически персонал – 13:

ЗАС - 1
Главен счетоводител – 1
Помощник-възпитатели – 8
Общ работник – ½
Огняр – 1 ½

5.3. Схема на организационна структура:



Медицинското обслужване в централната сграда и филиала се осъществява от две медицински сестри, които ежедневно по график провеждат филтър на децата, преди да влязат в групите.

6. Психологически климат.

В ДГ №29 е установена атмосфера на добронамереност, уважение между членовете на екипа и зачитане на правата и достойнствата на всяко дете. Приетият в ДГ Етичен кодекс регламентира отношенията между всички в екипа.

Добрият психологически климат и творческа атмосфера са приоритет на екипа. Висок професионализъм, спазване на моралните норми, съчетани с инициативност, новаторски идеи и висока отговорност, са фактори за постигането на чувство за професионална удовлетвореност и значимост у всеки член на екипа.

7. Подбор на кадрите.

Подборът на кадрите се извършва съобразно нормативните документи – Кодекс на труда; Наредба №15/22.07.2019 г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти.

7.1. Критерии за подбор на педагогическите кадри:

- добра методическа подготовка
- толерантност и етичност в отношенията с другите
- комуникативност и предприемчивост
- високо чувство за отговорност
- емоционална уравновесеност
- творчески умения
- умения за работа в екип

7.2. Критерии за подбор на непедагогическия персонал:

- толерантност и етичност
- умение за общуване с деца
- добра речева култура
- образование, квалификация
- отговорност
- прецизност
- чистоплътност

8. Квалификация на кадрите.

Квалифицираният педагогически персонал има ключова роля за провеждането на висококачествен образователен процес. Обективната реалност поставя необходимост от висока квалификация на учителите, гарантираща повишаване на качеството на педагогическата дейност. Тази дейност се основава на принципите на демократизация и хуманизация, което означава изборност, доброволност и обвързаност на целите на детското заведение с потребностите и индивидуалните особености и нужди на всеки служител.

Поддържането и повишаването на квалификацията на учителите се осъществява по Годишен план за квалификация. Планът включва темите, формите, сроковете, участниците и обучаващите институции. Темите за квалификация, приоритетни за ДГ №29 „Звънче” са в насока:

- интерактивно обучение, иновации в образованието
- презентационни умения
- компютърни умения
- ЗПУО и прилагането му
- БДП
- взаимодействие със семействата

9. Обучение, възпитание и социализация.

В детската градина обучението, възпитанието и социализацията на децата се осъществяват по действащите в момента нормативни документи – ЗПУО и Наредба №5 за предучилищното образование.

При планиране на програмното съдържание учителите съобразяват индивидуалните възможности на децата. Спазват се принципите за научност, обективност, конкретност, комплексност. Използват се разнообразни стратегии за обучение, които стимулират интелектуалното развитие на децата и подготовката им за училище. Формите на педагогическо взаимодействие са основна и допълнителни. Основната форма на педагогическото взаимодействие – педагогическата ситуация, както и допълнителните протичат под формата на игра.

Създадени са условия за формиране на правна култура, включваща знания и умения за защита на детските права и пораждащите ги задължения, здравна култура, екологично и гражданско образование.

В зависимост от темата и задачите се наблюдават и трите метода на педагогическо взаимодействие - фронтален, групов, индивидуален, като преобладава фронталния.

Дневният режим е съобразен с възрастовите особености на децата от различните групи.

Празниците и развлеченията носят на децата радостни преживявания, възпитават в дух на национални и европейски ценности.

10. Диагностика на постигнатите резултати от децата.

Диагностиката на постигнатите резултати от познавателното развитие на децата се извършва два пъти годишно – в началото на учебната година и в края и до средата на месец май. Провежда се според ДОС, по всички направления, за всяко дете, независимо от месеца на постъпването му. Тенденцията в провеждането на диагностиката е да се избегне чисто формалното и провеждане. Анализът на резултатите от входното и изходното ниво дават ясна представа до каква степен е овладяно програмното съдържание, съобразно ДОС и какви подобрения в педагогическия процес да бъдат направени.

11. SWOT анализ на силните и затрудняващи страни:

Приложение №1

1. Анализ на актуалното състояние на детската градина и външната среда:	
1.1. Деца	
Силни страни	Затрудняващи моменти
- Децата са здрави и добре развити. - Осъществена е приемственост детска градина - училище. - Осигурено е здравно обслужване и здравна профилактика. - Създадена е добра материална база за осъществяване на педагогическите цели. - Изградени са традиции в екипната работа. - Осъществява се обща подкрепа от логопед на Логопедичен център на територията на ДГ. - Интеграция на деца със специални образователни потребности. - Осигуреност на психолог, ресурсен учител и логопед от РЦППО на територията на ДГ, за допълнителна подкрепа на децата. - Планомерност и последователност на педагогическия процес и добра подготовка за постъпване на децата в училище. - Повишаване на квалификацията на педагогическите кадри. - Участие в общински, областни и национални конкурси и инициативи. - Възможности за изява на талантиливи деца.	- Брой на списъчния състав в групите над определения, с изключение на филиала. - При намаляване на броя на децата в групите има недостиг на кандидати за допълнително попълване на местата. - Вероятност от изтичане на деца от трета и четвърта възрастова група вследствие възможността групите за задължителна предучилищна подготовка да се организират и в училище. - Нарастване броя на децата със социално неприемливо поведение. - Проява на свръхочаквания и незначитане на правилата от страна на родителите. - Пригоден за целта физкултурен салон. - Повишаване броя на деца със СОП. - Недостатъчен финансов ресурс за поддържане и обновяване на материалната база. - Липса на пазара на труда на квалифицирани млади специалисти, откъдето произтича и застаряването на персонала.

13. Създаване на толерантна мултиетническа среда в ДГ. 14. Превенция на агресията.	
Вътрешен потенциал: • Разчитане на творческия заряд, изобретателност, любознателност и висока сензитивност на децата. • Стимулиране познавателната активност на всяко дете и позитивното общуване между децата. • Туширане на напрежението, тревожността и агресивните прояви. • Диагностициране на изоставане в развитието и създаване на адекватни условия за индивидуално прогресивно развитие.	
1.2. Човешки ресурси и организационна структура:	
Силни страни	Затрудняващи моменти
1. Наличие на възможности за вътрешно финансиране на текуща педагогическа квалификация и участие в Общински проекти за квалификация. 2. Изградени правила за повишаване квалификацията на учителите. 3. Наличие на квалифициран педагогически екип. 4. Утвърдена екипност на всички равнища. 5. Участие на представители на педагогическия персонал в подбора на нови учители. 6. Осигурени здравна профилактика и мониторинг на работното място от лицензирана фирма. 7. Сътрудничество с правителствени и неправителствени организации. 8. Системен контрол върху качеството на образователния процес, възпитанието и социализацията. 9. Вътрешноучилищни комисии. 10. Въведена система за диференцирано заплащане на учителския труд. 11. Извеждане и обмен на успешни педагогически практики. 12. Добро институционално взаимодействие и диалогичност. 13. Свобода за инициативност, креативност, новаторство и творчество на учителите при планиране и осъществяване на педагогическия процес. 14. Използване на нови информационни и комуникационни технологии и интерактивни методи в обучението. 15. Разработена система за	1. Недостатъчни умения и липса на опит на учителите за работа по европейски проекти. 2. Недостиг на квалифицирани педагогически кадри. 3. Преодоляване на рутинността и формалното изпълнение на служебните задължения и трудовата дисциплина.

самооценяване.	
Вътрешен потенциал: • Мотивиране на учителите да овладяват компютърни умения и чужди езици. • Популяризиране и внедряване на собствен педагогически опит и знания в практиката на цялата градина. • Разработване на механизми за привличане и задържане на млади учители. • Възможност за кариерно развитие.	
3. Обучение, възпитание и социализация:	
Силни страни	Затрудняващи моменти
1. Създадени са условия за равен старт на всички деца. 2. Популяризиране на изявите и презентирание на творчеството на децата – изложби, концерти, състезания и др. 3. Приобщаване на децата към националните ценности и традиции. 4. Гъвкав дневен режим, осигуряващ равностойност на основните дейности игра, обучение и труд. 5. Утвърждаване на личностно ориентиран и диференциран подход. 6. Спазване на принципа за развиващо образование. 7. Системност, последователност и спазване на методическите изисквания в ежедневната педагогическа дейност. 8. Стремение към повишаване на теоретичната и практическа подготовка на учителите. 9. Осъществяване на оптимална интеграция на деца със СОП. 10. Ритуализация на живота в ДГ – сайт, флаг, химн, лого.	1. Недостатъчно противодействие на обездвижването на децата, поради наличие на пригоден физкултурен салон и площадки, неотговарящи на изискванията. 2. Недостатъчно популяризиране на добрия опит на ДГ. 3. Недостатъчно включване на играта на децата от учителите в дневния режим. 4. Недостатъчна игра на открито. 5. Ниска динамика в оформянето и обогатяването на кътовете в групите и общите части. 6. Няма предвидени средства за закупуване ежегодно на играчки за децата.
Вътрешен потенциал: • Овладяване принципите и методите на позитивното възпитание чрез самоподготовка, вътрешна и външна квалификация. • Повишаване на квалификацията (посещаване на курсове, тренинги, обучение или самообучение). • Компетентност при планиране на теми, дейности и подбор на познавателни книжки. • Усъвършенстване на уменията на учителите за работа с приложни компютърни програми и изготвяне на продукти.	
4. Учебно-техническа и материална база:	
Силни страни	Затрудняващи моменти
1. Обособени помещения за всяка група. 2. Площадки за игра на двора за всяка	1. Остарял сграден фонд. 2. Наличие на филиал с една група. 3. Пригоден физкултурен салон.

група от централна сграда. 3. Достатъчно количество учебно-технически средства, необходими за педагогическия процес – преносими компютри за всяка група, интернет, принтери, мултимедии, интерактивна дъска и играчки и др. 4. Локална отоплителна ситема на нафта. 5. Добре оборудвани занимални и кабинети. 6. Достъп до интернет, изградена Wi-Fi мрежа. 7. Кабинети за индивидуална и груповата работа на логопед, психолог и ресурсен учител. 8. Медицински кабинет. 9. Образователен сайт и Фейсбук група на ДГ. 10. Оборудван музикален салон. 11. Оборудван пригоден физкултурен салон. 12. Електронна система за видеонаблюдение. 13. Пожароизвестителна система. 14. Евакуационно осветление.	4. Морално остарели уреди на двора. 5. Осъвременяване на МТБ и продължаване внедряването на иновации на базата на ИКТ. 6. Подобряване на инфраструктурата. 7. Разширяване капацитета на видеонаблюдение. 8. Риск от достъп на външни лица в двора и сградата, поради ниската ограда – предпоставка за инциденти, повреда и загуба на МТБ. 7. Трудна поддръжка на двора поради голямата му площ и наличие на много широколистна растителност. 8. Липса на средства за подновяване на уредите.
---	--

Вътрешен потенциал:

- Търсене на възможности за включване на дарители в различните дейности.
- Мотивиране на родителите на децата за собствен труд и принос към обновяване на МТБ.
- Кандидатстване по национални и европейски проекти и програми за обогатяване на МТБ, благоустройство на сградата и двора на детската градина.

5. Финансиране:

Силни страни	Затрудняващи моменти
1. Делегиран бюджет, управляван прозрачно и пестеливо. 2. Средства за познавателни книжки за ПГ. 3. Безплатни допълнителни закуски за ПГ. 4. Дарения на плодове и млечни продукти по програмата „Училищен плод“ и „Училищно мляко“. 5. Функционираща и действаща комисия по отчет и контрол на даренията. 6. Наличие на вътрешни правила за труд и работна заплата. 7. Въведена система за финансово управление и контрол. 8. Добро управление на финансовите средства в условията на делегиран бюджет. 9. Обективност, публичност и	1. Липса на средства за основни ремонти за реконструкция на двора. 2. Липса на средства за текущи ремонти с цел поддържане на базата. 3. Липса на средства за заместници при отсъствие на титулярите. 4. Недостатъчна активност на родителите за участие в благоустройството и обогатяването на материалната база. 5. Недостатъчна активност на учителите за разработване и кандидатстване по различни Национални и Европейски програми и проекти. 13. Привличане на дарения от родителите. 14. Наличие на филиал с една група с малък брой деца, под норматива.

достъпност при разработване и управление на бюджета. 10. Управленска култура на ръководството и връзка между управленските функции: планиране, организиране, координиране, мотивиране, контрол. 11. Допълнителни финансови приходи от участие в проекти. 12. Коректно и редовно обезпечаване на средствата за заплати и възнаграждения, осигурителни вноски, ДТВ, средства за облекло, СБКО.	
Вътрешен потенциал: • Мотивиране и стимулиране и на родителите към дарителство. • Кандидатстване за включване в различни проекти и програми. • Кандидатстване по различни проекти и програми за финансиране.	
6. Външни фактори и връзка с обществеността и семействата:	
Силни страни	Затрудняващи моменти
1. Установени са традиции в приемствеността с училища. 2. Създадени са ползотворни връзки с обществени организации и институции. 3. Инициране на съвместни дейности с родителите. 4. Информирание на родителите за инициативи, мероприятия и др., чрез Фейсбук страницата и сайта на ДГ. 5. Наличие на синдикална организация. 6. Избиране и функциониране на Обществен съвет. 7. Съвместна работа с местни структури – Дирекция „ОМД“, към Община Варна и РУО – Варна. 8. Сътрудничество с ДПС, РУ „Полиция“, Дирекция „Социално подпомагане, – отдел за закрила на детето, Ресурсен център за работа с деца със СОП и ЦОП. 9. Културни институти, медии, неправителствени организации и др.	1. Недостатъчно е включването на родителите в дейността на ДГ. 2. Слабозастъпени контакти с неправителствени организации. 3. Недостатъчно прилагане на разнообразни инициативи за повишаване активността на родителите. 4. Недостатъчна външна изява на деца и учители.
Вътрешен потенциал: • На базата на досегашен опит може да се създадат отношения на сътрудничество със семейството чрез нетрадиционни форми: „Ден на отворени врати“, обособяване на „Кът на семейството“ и др. • Създаване на система за външна изява на деца и учители. • Включване на родителите в дейностите. • Създаване на обмен на информация със семейството и проучване мнението на родителите.	

IX. АНАЛИЗ НА ВЪНШНАТА СРЕДА И ВРЪЗКА С ОБЩЕСТВЕННОСТТА И СЕМЕЙСТВОТО

1. Анализ на външната среда.

1.1. Политическа.

➤ Стратегическата цел на Закона за предучилищното и училищното образование е повишаване на качеството на образованието и предотвратяване на ранното отпадане на учениците от образователната система

- Качествена промяна в методите и организацията на обучение
- Внедряване на иновации на базата на ИКТ
- Децентрализация

1.2. Икономическа.

- Нестабилна икономика
- Ниски доходи на семействата
- Безработни родители
- Ниско заплащане на учителския труд
- Недоразвит преход към пазарно стопанство
- Свиване на разходната част от бюджета на училището, рестриктивен бюджет
- Отпадане на деца
- Ниска мотивация на учителите за отговорно и съзнателно отношение към професионалните им задължения

1.3. Социална.

- Влошаване на демографските показатели
- Ниска заинтересованост на родителите
- Отрицателно влияние на средата върху възпитанието на децата
- Нисък социален статус на учителите
- Влияние на икономическата криза
- Влошено качество на живота и предпочитания за мигриране в чужбина
- Неефективна социална политика за хората в неравностойно положение
- Липса на мотиви в семейството за потребност от образование
- Обществена търпимост към отрицателните явления в обществото и престъпността
- Намаляване броя на децата
- Нарастване на социалните различия между децата
- Негативно отношение към ДГ
- Очертаваща се криза за учителски кадри, нежелание на студентите да се реализират в учителската професия

2. Връзка с обществеността и семействата.

ДГ №29 се ползва с висок обществен авторитет. Родителите са най-ценните ни партньори. За да постигнем диалог и взаимно доверие, ДГ предлага тематични срещи с родители по въпроси свързани с децата, консултации и неформално образование за родители.

ДГ работи в сътрудничество със семействата, близките училища в кметство „Младост” и в града. Създадени са отношения на партньорство с ПП „Златни пясъци”, Училищната мрежа „Екоучилища” и „Учим за гората”, Българско движение „Син флаг” и др. Постиганията и интересните събития от живота на ДГ се популяризират чрез медиите, като най-често са отразявани от сайта „Варна утре”. Детската градина има сайт, който работи ефективно и е в помощ на родителите и външни лица, отразявайки спецификата и дейността на ДГ.

X. ПРИОРИТЕТИ, СПЕЦИФИЧНИ СТРАТЕГИЧЕСКИ ЦЕЛИ И ДЕЙНОСТИ ЗА ПОСТИГАНЕТО ИМ

Оценка на изпълнението:

Тристепенна скала за оценка изпълнение на стратегията:

1. Изпълнено в много добра степен - 1.
2. Изпълнено в задоволителна степен - 2.
3. Не е изпълнено – 3.

ПЛАН ЗА ДЕЙСТВИЕ И ФИНАНСИРАНЕ

Цели	Дейности за постигане на целите	Отговорник	Срок за реализация	Източник за финансиране
1. Педагогическа дейност.				
1.1. Цялостната организация на образователния процес да е основа за ефективно обучение, за овладяване на достъпни знания, развитие на познавателната дейност и умение за учене, за развитие на социално поведение и художествено-творческо изразяване.	1.1.1. Осигуряване единство на обучение, възпитание и развитие на всяко дете, при овладяване на компетентностите, съобразно ДОС. 1.1.2. Избор на ПС на издателство и закупуване на познавателни книжки. 1.1.3. Иновативен подход, добра предварителна подготовка на учителите. 1.1.4. Пълноценно използване на наличната материална база. 1.1.5. Равнопоставеност на играта с останалите дейности, учене чрез игра. 1.1.6. Развитие на речевата култура на децата. 1.1.7. Изграждане на мотивация за учене у децата и овладяване на знания и умения за безопасно поведение на улицата. 1.1.8. Изграждане на умения за работа в екип на базата на толерантност и приемане на различията.	Учители Директор Директор Учители Учители Учители Учители Учители	Ежедневно Ежегодно Ежедневно Ежедневно Ежедневно Ежедневно Ежедневно	- Бюджет - - - - -
1.2. Осигуряване на задължителна подготовка на 5-7 годишните за училище в унисон с ДОС.	1.2.1. Ежегодно сформирание на групи за задължителна предучилищна подготовка.	Директор	Ежегодно	-

1.3. Равен достъп до образование на деца със СОП и деца от уязвими групи в ДГ.	1.3.1. Приемът и обучението на деца да става без оглед на пол, раса, език, култура, вероизповедание.	Директор Учители	Ежедневно	-
1.4. Превенция на ранното отпадане от системата на образование.	1.4.1. Ангажираност на екипа за недопускане на ранно отпадане на децата.	Директор Учители	Ежедневно	-
1.5. Мотивация на родителите, че ДГ е първо и много важно звено образователната система.	1.5.1. Непрекъснат диалог и активни взаимоотношения с родителите на основата на взаимно уважение.	Директор Учители	Ежедневно	-
1.6. Интегрирано обучение на деца със СОП.	1.6.1. Осигуряване на ресурсен учител, логопед, психолог от РЦППО.	Директор	Ежегодно	-
	1.6.2. Квалификация на персонала за работа с деца със СОП.	Директор	Ежегодно	Бюджет
1.7. ДГ да отговаря на потребностите на децата.	1.7.1. Работа с даровити деца.	Директор	Ежегодно	-
1.8. Съхраняване и насърчаване на детската индивидуалност към самоизява и създаване на условия за работа с надарени деца.	1.8.1. Участие на децата в различни конкурси, изложби, концерти и популяризиране на резултатите.	Директор Учители	Ежегодно	-
1.9. Превръщане на ДГ в желано място и притегателен център за децата.	1.9.1. Създаване на емоционален комфорт у децата, чрез зачитане на личното им достойнство и оценяване на постиженията им.	Директор Учители	Ежедневно	-
1.10. Повишаване на качеството и модернизация на обучението.	1.10.1. Закупуване и използване на интерактивни методи, информационни и комуникационни технологии.	Учители	Ежедневно	Бюджет
2. Условия за развитие на децата.				

2.1. Осигуряване на позитивна подкрепяща и здравословна жизнена среда за децата в сградата и двора на ДГ.	2.1.1. Добра здравна профилактика и медицинско обслужване.	Учители Медицински сестри	Ежедневно	-
	2.1.2. Участие в общински програми за превенция на здравето.	Директор Учители	Ежегодно	-
	2.1.3. Изграждане на екологична култура у децата.	Учители	Ежедневно	-
	2.1.4. Спазване на Правилника за безопасни условия на възпитание, обучение и труд.	Учители	Ежедневно	-
	2.1.5. Спазване на предписанията на РЗИ.	Директор	Ежедневно	-
2.2. Осигуряване на безопасност при престоя на децата в ДГ.	2.2.1. Контрол на безопасното състояние на МТБ в ДГ. Своевременно отстраняване на повреди с цел опазване живота и здравето на децата и персонала.	Директор Учители ЗАС	Ежедневно	Бюджет
	2.2.2. Запознаване на децата и персонала с Плана за евакуация и проиграване с децата два пъти в годината.	Директор Учители	Ежегодно	-
	2.2.3. Провеждане на ситуациите по темите от Плана за действие при БАК и ПБ.	Учители	Ежедневно	-
2.3. Охрана на детската градина.	2.3.1. Осигуряване пропускателен режим със заповед на директора и работа с охранителна техника и видеонаблюдение - фирма „DSC”.	Директор	Ежедневно	Бюджет
2.4. Осигуряване на безопасност на децата при извеждане извън ДГ за организиран отход и туризъм.	2.4.1. Учителите не извеждат децата извън градината без декларация, удостоверяваща съгласието на родителите и проведена процедура.	Директор Учители	Ежедневно	-

2.5. Развитие на потребност и интерес у децата към занимание с физическа култура и спорт.	2.5.1. Провеждане на спортни празници и инициативи.	Директор Учители	Еже- годно	Бюджет
	2.5.2. Участие на децата в допълнителни форми на педагогическо взаимодействие по направление ФК и различни спортни празници и прояви.	Учители	Еже- годно	Бюджет
	2.5.3. Участие в спортните дейности в рамките на ежегодните проекти за подпомагане на физическото възпитание и спорта.	Директор Учители	Еже- годно	Бюджет
2.6. Развитие на потребност и интерес у децата към занимание с различни видове изкуство.	2.6.1. Участие на децата в допълнителни форми на педагогическо взаимодействие по музика и изобразително изкуство и различни изложби.	Учители	Еже- годно	-
	2.6.2. Участие на децата и екипа в общоградски празници, чествания, форуми, фестивали.	Директор Учители	Еже- годно	-
2.7. Работа с талантиливи и надарени деца.	2.7.1. Създаване на условия за по-задълбочена индивидуална работа с талантиливи деца и за участие в изяви на детската градина.	Учител по музика	Ежед- невно	-
2.8. Осигуряване на детското и диетично хранене.	2.8.1. Ежедневно осигуряване и контрол на качеството на доставената храна.	Директор М.сестри	Ежед- невно	Бюджет
	2.8.2. Участие в проектите на Държавен фонд „Земеделие” и програмите „Училищно мляко” и „Училищен плод“.	Директор	Ежед- невно	Министерство на земеделието
3. Развитие на екипа.				
3.1. Повишаване на личната квалификация и професионално-	3.1.1. Пълноценно усвояване на средствата за квалификация на теми по избор на педагозите.	Директор Учители	Еже- годно	Бюджет

квалификационната степен. 3.2. Учителят - педагогически консултант на семейството. 3.3. Подобряване и поддържане на добър психологически климат в ДГ. 3.4. Обезпечаване на ДГ с педагогически кадри. 4. Управление на детската градина. 4.1. Демократизиране на управлението и заздравяване на работния климат.	3.1.2.Участие във вътрешни и външни квалификационни форми, според изискванията.	Учители	Еже-годно	Бюджет
	3.1.3.Участие в квалификации предоставени от МОН.	Директор Учители	Еже-годно	-
	3.1.4. Повишаване на ПКС.	Учители	Еже-годно	Собствено
	3.2.1. Провеждане на съвместни тематични родителски срещи, консултации, тренинги, открити практики по подходящи теми.	Учители	Еже-годно	-
	3.3.1. Взаимно уважение, партньорство, толерантност в отношенията.	Учители Комисия по етика	Еже-годно	-
	3.3.2. Организиране на съвместни събития, чествания на празници и културни програми.	Директор Учители	Еже-годно	Собствено
	3.3.3. Делегиране на права и отговорности на учителите. Обвързване на степента на справяне с тези права и отговорности с кариерното развитие и резултатите при оценка на постиженията през учебната година.	Директор	Еже-годно	-
	3.4.1. Привличане на висококвалифицирани и мотивирани учители.	Директор	Ежед-невно	-
	4.1.1. Създаване на спокойна творческа атмосфера. Предотвратяване на конфликти.Обективно оценяване качествата на членовете на екипа.	Директор Учители	Ежед-невно	-
	4.1.2. Първоначален подбор чрез допитване	Директор	Еже-годно	-

	до мнението на комисия при назначаване на нови учители, съобразно вътрешните правила.			
	4.1.3.Ефикасен контрол.	Директор	Ежедневно	-
	4.1.4. Изработване и приемане на Правилник за работа на ПС.	Директор Комисия планиране	Ежегодно	-
	4.1.5. Създаване на Обществен съвет.	Директор	Ежедневно	-
	4.2.1. Утвърждаване на вътрешна система за институционална самооценка.	Директор		-
4.2. Изграждане на система за управление на качеството.	4.2.2. Обучение на комисията по самооценяване.	Директор		Бюджет
5. МТБ и финансиране.				
5.1. Създаване на условия за нормално функциониране на ДГ.	5.1.1.Модернизиране на сградния фонд.	Директор	Ежегодно	Бюджет
	5.1.2. Ежегодно планиране на ремонтните дейности.	Директор	Ежегодно	Бюджет
	5.1.3. Поддържане и боядисване уредите на двора.	Учители	Ежегодно	Бюджет
	5.1.4.Осигуряване на енергийна ефективност на сградата.	Директор	Ежегодно	Бюджет
	5.1.5. Оформяне и поддържане на разнообразни по съдържание кътове.	Учители	Ежедневно	Бюджет
	5.1.6. Търсене на други форми за обогатяване на МТБ – дарения.	Директор Учители Комисия дарения	Ежедневно	-
	5.1.7. Участие в проекти за подобряване на МТБ.	Учители Директор	Ежегодно	-
	5.1.8. Ефективно сътрудничество с родителите.	Учители	Ежегодно	-

5.2. Обогаляване на външната и вътрешната среда.	5.1.9. Обогаляване на библиотечния фонд, закупуване на нови софтуерни продукти и иновативна техника.	Директор Учители	Еже- годно	Бюджет
	5.2.1. Засаждане на иглолистни растителни видове и цветя в двора.	Директор Учители	Еже- годно	Бюджет
	5.2.2. Изграждане на нови площадки за игра по проекта на ДГ.	Директор	След финан- сиране от Об- щина Варна	Община Варна
6. Отношения с родителите и местната общественост. 6.1. Работа с родителите.	6.1.1. Активност и подкрепа на родителската общност по отношение на дейността на ДГ.	Учители	Еже- годно	-
	6.1.2. Мотивация на родителите и привличането им като партньори в учебния процес, в празници и развлечения.	Учители	Еже- дневно	-
	6.1.3. Оформяне на съдържателни родителски кътове и табла по групи.	Учители	Еже- годно	-
	6.1.4. Ежедневна информация за децата и консултации с родители.	Учители	Еже- годно	-
	6.2. Привличане на неправителствени организации за реализиране на съвместни програми.	Директор Учители	Ежед- невно	-
	6.3. Взаимодействие с други организации и културни институции.	Учители Директор	Ежед- невно	-
	6.3.1. Участие на децата в конкурси и изложби и популяризиране на успехите им в медиите.	Учители Директор	Ежед- невно	-
	6.3.2. Детски театрални спектакли в ДГ.	Директор	При финанс ова възмож	Родители

	6.3.3.Търсене, установяване и поддържане на професионални контакти с детски градини от други градове.	Директор Учители	ност по правилника за КТ Ежедневно	-
--	---	---------------------	---	---

Оценка на изпълнението:

Тристепенна скала за оценка изпълнение на стратегията:

1. Изпълнено в много добра степен - 1.
2. Изпълнено в задоволителна степен - 2.
3. Не е изпълнено - 3.

Финансирането на заложените в стратегията дейности и мерки ще се извършва в рамките на утвърдения бюджет на ДГ за всяка календарна година, от собствени приходи (наеми), дарения и средства от проекти и програми.

XI. НАБЛЮДЕНИЕ И ОТЧИТАНЕ НА ИЗПЪЛНЕНИЕТО НА СТРАТЕГИЯТА

Изпълнението на стратегията ще се наблюдава ежегодно и ще се отчита в края на годината с доклад-анализа на директора на Педагогически съвет. Всеки отделен времеви етап за постигането на стратегията се детайлизира чрез Годишен план за дейността на детската градина и в съответствие с Плана за действие и финансиране.

Стратегията подлежи на изменение при възникване на нови обстоятелства и потребности.

XII. ИНДИКАТОРИ ЗА ПОСТИГАНЕ ЦЕЛИТЕ НА СТРАТЕГИЯТА

1. Брой записани деца в ДГ.
2. Дял на отпадащите от общия брой деца.
3. Съпоставимост на постигнатите знания, умения и нагласи на децата с държавния образователен стандарт за предучилищното образование.
4. Постижения на децата и училищна готовност.
5. Изпълнение на Плана за дейностите.

XIII. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Реализирането на стратегията е продължителен, отговорен и последователен процес. Постигането на целите е възможно с обединяване усилията на всички заинтересовани страни.

Стратегията е съгласувана на заседание на общественния съвет. С нея са запознати всички членове на колектива и родителите.

Стратегията на ДГ №29 „Звънче” за 2020-2025 г. е приета на основание чл.263, ал.1, т.1 от ЗПУО на заседание на ПС с протокол №ПС02-02/06.10.2020 г. и е утвърдена със заповед на директора №РД09-74/06.10.2020 г.

Запознати със Стратегията за развитие на детската градина за периода 2020/2025 г., за учебната 2024-2025 г.:

[illegible]

