

ДЕТСКА ГРАДИНА № 40 „ПРОФ. Д-Р Г. АНГУШЕВ“, СО РАЙОН „ТРИАДИЦА“
гр.София 1404, ул. „Метличина поляна“ № 10, тел.: 02/ 859 1115
e-mail: cdg_40@abv.bg; www.dg40-angushev.com

УТВЪРЖДАВАМ: П
ДИРЕКТОР НА ДГ № 40 „ПРОФ. Д-Р Г. АНГУШЕВ“
ВЕСЕЛИНА ГЕОРГИЕВА
Със Заповед № 14-10/21.09.2023 г.
В сила от 21.09.2023 г.



СЪГЛАСУВАЛ: П
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА ОБЩЕСТВЕН СЪВЕТ
ТЕОДОРА ДАВИДКОВА

СТРАТЕГИЯ ЗА РАЗВИТИЕ НА

***ДЕТСКА ГРАДИНА № 40 „ПРОФ. Д-Р Г. АНГУШЕВ“
ЗА ПЕРИОДА 2023/ 2028 Г.***

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Стратегията определя актуалните цели за четиригодишен период от развитието на детската градина, начините за реализирането ѝ, както и очакваните резултати. Тя се основава на принципите и насоките от европейското и международното законодателство, държавната и общинската образователна политика - Закона на предучилищното и училищното образование, приоритети на МОН и на Регионалното управление на образованието, на Общинската стратегия за развитието на образованието в общината и на спецификата на детската градина.

Стратегията има потенциал за актуализация и за адаптация към съвременната ситуация. Тя е система от педагогически идеи и поредица от действия, които водят до нови състояния в зависимост от актуалните и бъдещите потребности на Детска градина № 40 „Проф. д-р Г. Ангушев“. 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 се опира на съвкупността от взаимосвързаните мисия, визия, ценности, цел и подцели, дейности и мерки за реализирането им.

НОРМАТИВНИ ДОКУМЕНТИ ЗА РЕАЛИЗИРАНЕ НА СТРАТЕГИЯТА

- Закон за предучилищното и училищно образование;
- Закона за закрила на детето;
- Закон за защита от дискриминация;
- Стратегията за образование на Столична община за периода 2016 - 2023 година с План за действие по реализацията на същата, приети с Решение № 220/17.03.16 г. на Столичен общински съвет;
- Стратегия за възпитателната работа в образователните институции 2019 - 2030 г.;
- Национална програма за развитие „България 2030““, където за преодоляване на слабостите по отношение на качеството на предоставяната образователна услуга, осъществяваната реформа в образователния сектор ще продължи при засилване на фокуса върху усвояване на ключовите компетентности за учене през целия живот (включително цифрови, езикови, социални) от ранна възраст и същевременно с това - към формиране на ценности и др.;
- Конвенцията на ООН за правата на детето;
- Наредба № 5 от 03.06.2016 г. за предучилищното образование;
- Наредба № 8 от 11.08.2016 г. за информацията и документите за системата на предучилищното и училищното образование;
- Наредба № 9 от 19 август 2016 г. за институциите в системата на предучилищното и училищното образование;

- Наредба № 15 от 22 юли 2019 г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти.

Цел 1. Повишаването на качеството и ефективността на системите за образование и обучение

- Подобряване на обучението на учители и преподаватели
- Развитие на умения нужни на информационното общество
- Осигуряване на достъп до информационни и комуникационни технологии за всички
- Увеличаване на човешкия ресурс зает с областта на научно-техническите изследвания
- Мексимално добро използване на наличните ресурси

Цел 2. Улесняване на достъпа на всички до образование и обучение

- Създаване на отворена среда за образование и обучение
- Повишаване на привлекателността на обучението
- Подкрепа за активното гражданство, равните възможности и социалната интеграция

Цел 3. Отваряне на системите за образование и обучение към заобикалящият ги свят

- Укрепване на връзките между системите за образование и обучение и научноизследователските общности
- Развитие на духа на предприемачество
- Подобряване на чуждо езиковото обучение
- Повишаване на мобилността и обмяна
- Укрепване на сътрудничеството на европейско ниво

Обща връзка между трите стратегически цели представлява ученето през целия живот, и по-специално – осигуряването на такива възможности, които да позволят на всеки европейски гражданин да учи където, когато и в каквата форма пожелае.

I. Анализ и оценка на действителното състояние на дейността на детската градина и мястото ѝ в системата за предучилищно образование в населеното място (*функционален анализ*).

1. АНАЛИЗ НА ОБРАЗОВАТЕЛНАТА ПОЛИТИКА НА ДЕТСКАТА ГРАДИНА:

Детска градина № 40 „Проф.д-р Г. Ангушев“ е открита на 25 ноември 1972 г. като обединено детско заведение. Носи името на „Проф.д-р Г. Ангушев“. В момента функционира с 4 градински групи и 2 яслени. Днес детската градина се посещава от 163 деца до 7 годишна възраст, разпределени в 6 групи:

- 1 първа яслена група;

- 1 втора яслена група;
- 1 първа група;
- 1 втора група;
- 1 трета възрастова група - 5 годишни;
- 1 четвърта възрастова група - 6 годишни;

Детска градина № 40 „Проф.д-р Г. Ангушев“ е с 25 човека утвърден щатен персонал: педагогически персонал – 10,5 щатни бройки, съответстващи на 11 души: 1 директор, 6 старши учители и 4 младши учители; 14,5 щатни бройки непедагогически персонал, съответстващи на 16 души: 1 помощник на учителя, 1 касиер-домакин, 1 готвач, 1 работник-кухня, 1 общ работник, 7 помощник-възпитатели, 1 хигиенисти, 1 перач, 1 счетоводител и 1 финансов контролор.

Образователно-квалификационна степен на педагогическия персонал: професионален бакалавър – 5, магистър – 6.

Професионално-квалификационна степен на педагогическия персонал: с V ПКС – 3-ма, с IV ПКС – 1, II ПКС – 1.

Детската градина предлага като допълнителни образователни дейности английски език, футбол, гимнастика, народни танци, приложно изкуство, които се финансират от родителите.

2. АНАЛИЗ НА УПРАВЛЕНСКАТА ПОЛИТИКА НА ДЕТСКАТА ГРАДИНА:

Педагогически специалисти

№	Длъжност	Брой	ОКС		ПКС				
			Магистър	Бакалавър	I	II	III	IV	V
1	Директор	1	1			1			
2	Учител	10	5	5				1	3

Непедагогически персонал

№	Длъжност	Брой	Образование	Допълнителна квалификация
1	Помощник на учителя	1	бакалавър	
2	Помощник-възпитател	7	-	от, които 3 с допълнителна квалификация
3	Касиер-домакин	1	бакалавър	
4	Готвач	1	бакалавър	

5	Счетоводител	1	магистър	
6	Финансов контролър	1	магистър	

3. СОЦИАЛНО-ИКОНОМИЧЕСКИ АНАЛИЗ:

СТРАТЕГИЧЕСКИ АНАЛИЗ НА МИКРОСРЕДАТА SOWT - АНАЛИЗ

	СИЛНИ СТРАНИ	ЗАТРУДНЯВАЩИ МОМЕНТИ
ДЕЦА	<p>163 деца</p> <p>Висок процент обхванати деца от района на ДГ.</p> <p>ДГ № 40 работи с пълен капацитет групи</p> <p>В ДГ № 40 има пълна приемственост между детската градина и училищата в район „Триадица“.</p> <p>Осигурено е здравно обслужване и здравна профилактика</p> <p>въведена задължителна предучилищна подготовка две години преди постъпване в първи клас.</p> <p>Повишен интерес към спорт, танци и изучаване на чужд език.</p>	<p>Влошаващи се показатели от демографски процеси.</p> <p>неблагоприятни социални фактори - нарастваща агресивност сред децата,</p> <p>ниска мотивация на родители за водене на време на децата на детска градина.</p> <p>Вероятност за изтичането на деца от трета и четвърта възрастова група.</p> <p>Вследствие възможността подготвителните групи да се организират и в училище.</p>
ОБРАЗОВАТЕЛЕН ПРОЦЕС	<p>Образованието продължава да бъде ценност по традиция</p> <p>утвърждаване на личностно ориентиран и позитивен подход на взаимодействие</p> <p>гъвкаво и мобилно планиране, съобразено с ДОС – по образователни направления и ядра.</p>	<p>Липса на национален одобрен инструментариум за диагностика.</p> <p>Липса на ресурс за допълнително обучение на деца, които не покриват държавния образователен стандарт .</p> <p>Липса на логопед и психолог.</p>

	<p>Наличие на програмна система, програми и познавателни книжки.</p> <p>Гъвкав дневен режим.</p> <p>Оптимална образователна среда.</p> <p>Държавен образователен стандарт по предучилищно образование.</p> <p>График за използване на салона за провеждане на физическо възпитание и активна двигателна дейност.</p> <p>Популяризиране на познавателните и художествено-творческите способности у децата – изложби, концерти, открити моменти и др.</p> <p>Приобщаване на децата към националните ценности и традиции.</p> <p>Наличие на възможности за допълнителни дейности по интереси.</p> <p>Изградена площадка и закупени съоръжения по безопасност на движението.</p>	
<p>ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ</p>	<p>Квалифицирана педагогическа колегия с опит и стаж.</p> <p>Добър психологически климат.</p> <p>Утвърдена екипност на различни нива.</p> <p>Добра вътрешноквалификационна дейност.</p> <p>Въведена системата за диференцирано заплащане, включваща допълнително трудово</p>	<p>Прекалена административна натовареност на директора.</p> <p>Липса на психолог, който да работи с проблемни деца.</p> <p>Недостатъчна мотивация на педагогическите специалисти за придобиване и повишаване на професионално-квалификационни степени.</p> <p>Неквалифицирани помощник-</p>

	<p>възнаграждение на основание на резултатите от труда.</p> <p>Осигурена здравна профилактика и мониторинг на работното място от лицензирана фирма.</p>	<p>възпитатели.</p> <p>Няма система за поддържаща квалификация, финансирана от външни фактори.</p> <p>Недостатъчна заинтересованост за разработване на европейски проекти.</p>
<p>МАТЕРИАЛНА БАЗА</p>	<p>Достатъчен сграден фонд.</p> <p>Обособени помещения за всяка група, кухни, административна част, методичен, музикален и физкултурен салон.</p> <p>Извършени енерго-спестяващи мероприятия.</p> <p>Оборудвани занимални в ДГ в интерактивен план.</p> <p>ДГ № 40 разполага с двор, оборудван с удароустойчива настилка.</p> <p>Костюми и аксесоари за провеждане на тържества, естетически издържана украса за салона и фойетата.</p> <p>Помещение за съхраняване на костюми и аксесоари.</p>	<p>Липсват съвременни технически средства – компютърни системи за модернизирание на обучението.</p> <p>Недостатъчно оборудване на спортната база.</p> <p>Липса на библиотека за учители и родители.</p> <p>Старо и амортизирано оборудване за игра на двора.</p>
<p>ФИНАНСИ</p>	<p>Въведен единен разходен стандарт за издръжка на едно дете.</p> <p>Система за финансово управление и контрол (СФУК).</p> <p>Вътрешни правила за работна заплата.</p> <p>Комисия по отчет и контрол на даренията.</p>	<p>Недостатъчен размер на единния разходен стандарт за издръжка на едно дете.</p>

	Разширени възможности за финансиране на образователни проекти.	
ИМИДЖ НА ДЕТСКАТА ГРАДИНА СРЕД ОБЩЕСТВЕННОСТТА	<p>Сайт – презентирание живота в детската градина.</p> <p>Добри практики за работа с родители.</p> <p>Участие в общински мероприятия активни родителски комитети.</p> <p>Ползотворни връзки с обществени организации и институции – близките училища и читалища, район „Триадица“.</p>	<p>Недостатъчни контакти с неправителствени организации.</p> <p>Липса на трайни контакти с фирми и спомоществователи.</p>

1. МИСИЯ НА ДЕТСКАТА ГРАДИНА

Образователна институция, която:

- предоставя качествено образование, гарантиращо равен шанс на всички деца в училище
- формира гражданско съзнание и поведение;
- социализира деца с критично мислене и мотивация за постижение.
- поставя детето в центъра на образованието, с неговите заложби, интереси и потребности

2. ВИЗИЯ НА ДЕТСКАТА ГРАДИНА

Детска градина № 40 „Проф. д-р Г. Ангушев“ е институция, която чрез създаване на позитивна образователна среда, дава възможност на детето да обогати своите общи и специални способности, да опознае себе си и да се изгражда, като личност с високо самочувствие и индивидуалност. Стремехът ни е да се утвърдим, като конкурентно способно детско заведение, което подготвя децата за социализация и реализация.

3. ЦЕННОСТИ И РЪКОВОДНИ ПРИНЦИПИ НА СТРАТЕГИЯТА

3.1. Хуманизиране и демократизиране дейността на детската градина и поставяне на детето в центъра на педагогическите взаимодействия.

3.2. Реализиране на ценностите и принципите на педагогиката на толерантността и ненасилието.

3.4. Позитивното възпитание да бъде в основата на педагогическото взаимодействие.

3.5. Внедряване на съвременен мениджмънт и маркетинг съобразно новите потребности, изисквания и тенденции в контекста на Европейското образователно пространство.

3.6. Създаване условия за квалификационна дейност на педагогическата колегия, основаваща се на поддържащото образование – *образование през целия живот*.

3.7. Подкрепа на децата и техните семейства – *педагогика на сътрудничеството*.

4. СТРАТЕГИЧЕСКИ И ОПЕРАТИВНИ ЦЕЛИ:

ГЛАВНА СТРАТЕГИЧЕСКА ЦЕЛ – Изграждане на хуманна, функционална и позитивна образователна среда в детското заведение осигуряваща равен шанс и достъп за свободен избор и качествено предучилищно образование на всички деца

ОПЕРАТИВНИ ЦЕЛИ

- Интелектуално, емоционално, социално, духовно-нравствено и физическо развитие и подкрепа на всяко дете в съответствие с възрастта, потребностите, способностите и интересите му.
- Изграждане на съвременна и безопасна образователна среда, ориентирана към детето, към неговите способности и култура, основана на използване на различни информационни ресурси.
- Разширяване на финансовия капацитет на детската градина.
- Поддържане на положителен имидж на детската градина сред обществеността.
- Осъвременяване на формите и разширяване на сътрудничеството между детската градина и семейството, държавните и културни институции при осъществяване на държавните образователни изисквания.

5. ДЕЙНОСТИ НА ДЕТСКАТА ГРАДИНА ЗА РЕАЛИЗИРАНЕ НА МИСИЯТА И ДОСТИГАНЕ НА СТРАТЕГИЧЕСКИ ЦЕЛИ ЧРЕЗ РАЦИОНАЛНО ИЗПОЛЗВАНЕ И РАЗВИТИЕ НА КОНКУРЕНТНИТЕ ПРЕИМУЩЕСТВА – ПОДЦЕЛИ И МЕРКИ. МОДЕЛ НА ОБРАЗОВАТЕЛНА ПОЛИТИКА НА ДЕТСКАТА ГРАДИНА.

1. Изграждане на съвременна образователна среда. Политика за привличане и задържане на децата.

В условията на пазарна икономика макросредата на развитие на детската градина се променя съществено. Това налага детското заведение да се стреми да наложи свой собствен образ, своя собствена специфична система на образование и стремеж за въвеждане на нови педагогически методи.

 **Разширяване на възможностите за реализация на заложбите и интересите на всяко дете.**

Мерки за реализация:

- Разнообразяване на формите и повишаване качеството на допълнителните форми на педагогическо взаимодействие.
- Създаване на условия и възможности за избор и включване в значими дейности, адресирани към индивидуалните потребности: на децата (кътове, материална база, дейности, ателиета, школи) и на учителите (работна среда, работно поле за изява).
- Разработване на програми за работа с отделни целеви групи – талантиливи деца; деца- билингви; деца със СОП, деца от различен национален и етнически произход:
 - * Прилагане на билингвални технологии от учителя:

Интеркултурният диалог изисква познаването и прилагането от учителя на билингвални и психосемантични технологии за усвояване на знания от децата, чиито етнически и национален произход е различен от българския. Непознаването и неприлагането от учителя на педагогически технологии, стимулиращи интеркултурната компетентност у децата е дискриминираща индикация.

- Толерантност и грижа за комфортното пребиваване на всяко отделно дете в групата.
- Осигуряване на достъп до информационни и комуникационни технологии.
- Прозрачност в управлението и информираността на всички участници в педагогическия процес.
- Стимулиране и популяризиране на успеха.
- Гъвкава, мобилна и вариативна организация на работното време на педагогическия персонал, в зависимост от потребностите на децата и очакванията на техните родители.

Резултат:

Привличане и задържане на децата в детската градина.

Повишаване качеството на процеса на социализация и обучение

Мерки за реализация:

- Да се постави на принципно нова основа методическата работа в детската градина (изграждане на вътрешни методически обединения, екип за иновационни практики, превръщане на детската градина в методически център за иновационни практики – силни страни).
- Повишаване квалификацията на учителите чрез включване в различни форми извън детската градина – дискуссионни форуми на общински експерти по образование; обмен на добри практики между предучилищните образователни институции (вкл. с европейски партньори на общината).
- Използването на интерактивната технология в квалификационната дейност в детската градина, включваща интерактивни методи за квалификация:
 - * Мозъчна атака;
 - * Симулациите:
 - Решаване на казуси;
 - Изпълнение на роли;

- Игрови симулации.
 - * Дискусии;
 - * „Запитване по един въпрос”.
 - * Професионално-педагогически тренинг за учители и помощник-възпитатели;
- Осигуряване на мобилност на учителите в системата на територията на общината.

Резултат:

Повишаване качеството на работа в цялата градина – ориентация към успех.

Рефлексивно равнище на знания на детето по ДОО по предучилищно образование.

Владеене от учителите на интерактивни форми и технологии с деца, помощник- възпитатели и родители.

Осъвременяване на материалните условия за провеждане на съвременно предучилищно образование

Мерки за реализация:

- Осъвременяване на учебното оборудване и обзавеждане.
- Подкрепяща среда за деца със СОП .
- Безопасна среда (инфраструктура; пътна маркировка; охрана; противопожарна безопасност; видеонаблюдение)
- Изграждане на библиотечен кът за учители и родители – педагогически печат и педагогическа литература.

Резултат:

Изградени кабинети за съвременно обучение; обезпечена охрана на детските градини; подобрени хигиенно-битови условия!

2. Разширяване на финансовия капацитет на детската градина.

Разработване и изпълнение на проекти

Мерки за реализация:

- Анализиране на възможности за участие в програми и грантови схеми:
- Обучение на екипи за разработване на проекти
- Екипи за реализация и управление на проекти

Резултати:

Увеличен размер на привлечени на проектен принцип финансови средства

3. Образователна политика за изграждане и поддържане на имидж на детската градина сред обществеността

4. Стратегия на вътрешните комуникации

Ефективна работа на персонала

Мерки за реализация:

- Актуализиране на длъжностните характеристики - всеки член на персонала в детската градина да е наясно със същността на работата си.
- Извеждане на критерии за оценяване на работата и възможности за подобряване на изпълнението ѝ.

Резултат:

- * Формиране у персонала на преценка както за собствената дейност, така и за дейността на организацията, като цяло.
- * Ясна крайна обратна връзка.

Мотивация на персонала

Мерки за реализация:

- Диагностициране на всяка отделна ситуация и прилагане на различни мотивационни подходи - директорът трябва да знае кога точно да се обърне към точно определено лице, каква работа да му възложи, за да получи точно определен резултат, който той желае.
- Участие, макар и непряко, в процесите на формиране на управленските решения - въвличане на персонала от всички нива при изграждане на организационната политика и философия.
- Действащи механизми за професионално усъвършенстване.
- Финансово възнаграждение - в зависимост от рода извършена работа, от квалификацията, трудовия стаж, творчеството, ако съществуват реални условия за диференцирано повишаване на възнагражденията. За да увеличи своите усилия с цел по-високо заплащане, учителят трябва да се увери, че:

- увеличените усилия ще доведат до по-добри резултати;
- ръководството ще установи по-добрите резултати;
- по-добрите резултати ще му осигурят допълнителни средства;
- с размера на тези средства той ще реши важен елемент от потребностите си.

- Мотивиране чрез награди

Смисълът на наградата е във факта, че хората не работят само за пари, а и за свое вътрешно удовлетворение, което идва от изпълнението на задачите, от решаването на проблемите или постигането на цел. Ще подхожда за мотивиране на персонала чрез:

- добавяне на нови задачи;
- ползване на по-голям по обем или с по-високо качество ресурс на организацията;

- получаване на точна и своевременно информация за резултатите от труда на служителя.
- Осъществяване на обратна връзка - мотивацията може да се прекъсне като процес, когато не се осъществява обратна връзка, не се проверява как са постигнати целите, не се контролира, не се организира и не се комуникира.

Резултат:

- * Постигане на чувство за обща цел и общи интереси в организацията.
- * Повишаване ефективността на работата.

Духът на организацията

Мерки за реализация:

- **Създаване на адекватна система за управление на човешките ресурси**
- Ефективна стратегия за управление на конфликти в екипа.
- Ефективност на методите в зависимост от казуса и зрелостта на екипа
- Информирание на персонала за резултатите, постигнати от организацията.
- Поставяне на ясни цели.
- Координация в работата на отделните екипи
- Екипен одит - колкото по-точно се установят конкретните фактори, които пречат на екипната ефективност, толкова по-добре би се определил фокусът на необходимата промяна в екипа.
- Членовете на екипа да попълнят **анкетен лист «Екипна ефективност»**, включващ 11 ключови фактора на екипната ефективност:
 - * Атмосфера
 - * Справяне с конфликт
 - * Лидерство
 - * Мотивация
 - * Професионално и личностно развитие
 - * Цели на екипа
 - * Вземане на решение
 - * Сътрудничество
 - * Комуникации
 - * Критика
 - * Постигане на целите
- Генериране "Графика на екипната ефективност".
- Изчисляване на т.нар. "Рейтинг на екипа", който го категоризира в една от следните пет групи:
 - * Неэффективни екипи
 - * Посредствени екипи

- * Задоволително работещи екипи
- * Успешни екипи
- * Високо ефективни екипи

Резултат:

- * Оптимална мярка на информираност на персонала, за да работи качествено – нито да бъде заливан с потоци информация, нито да чувства недостиг на информация.
- * Подобряване качеството на работа/изпълнението на задачите.
- * Бързо адаптиране на екипа към променящите се условия.
- * Заздравяване на работните взаимоотношения вътре и извън екипа.

Определяне и управление на рисковете

Мерки за реализация:

- Разпознаването на културните проблеми в служебен контекст.
- Преценяване и обсъждане на различни сценарии на действие.
- Определяне критичните фактори за успех, видовете основни и допълнителни дейности и техните възможни рискове.
- Определяне на съпротивителните сили на промяната и силите, способстващи промяната.
- Прогнозиране поведението на външната среда в резултат на емисията и на посланията, които излъчва детската градина в рамките на политиката си по изграждане на имиджа.

Резултат:

- * Превантивно решаване на потенциални проблеми.
- * Създаване на положителна работна атмосфера в детската градина.


Преглед на финансовите ресурси

Мерки за реализация:

- Осъществява се финансово моделиране на предлаганата политика с оглед на очакваните резултати - прегледът на финансовите ресурси става в рамките на разглеждане на различни сценарии.
- Определяне на инвестициите и ресурсно обезпечаване за постигане на очакваните резултати.
- Прогнозиране и бюджетиране на дейностите - чрез измерителите на изпълнението, реализираните дългосрочни и краткосрочни цели и на резултатите.

Резултат:

- * Постигане на максимални резултати от използваните ресурси при осъществяване на дейността.

 **Готовност за кризисни ситуации** - управлението в условията на криза, означава управление на промяната

Мерки за реализация:

➤ Специално разработени и прилагани програми за превантивен кризисен мениджмънт - да се разпознаят потенциалните рискове, да се пресметнат разходите и да се предприемат действия за преодоляване и смекчаване на последствията.

➤ Постигане на всички подцели, тъй като те гарантират изграждането на оптимално действащи вътрешноорганизационни комуникации, чието качество се проявява най-ярко именно по време на криза.

Резултат:

- * Постигне на такава промяна, която ще направи детската градина по-устойчива и по-конкурентна в новите условия.

Вътрешни PR програми

Мерки за реализация:


➤ Разработване на програми за вътрешни комуникации:


- * въвеждащи програми за нови служители;
- * комуникационни проверки на различни канали и форми за обмен на информация;
- * изследователски програми за проучване на възприятията и убежденията;
- * образователни програми за квалификация и преквалификация;
- * информационни програми за повишаване на знанията за организацията, за организационната политика, за организационния живот.

Резултат:

- * Повишаване на знанията за организацията и степента на разбиране и осмисляне на нейните цели и ценностна система.
- * Намаляване на конфликтите между групите вътре в организацията;
- * По-високи равнища на продуктивността на работата и на мотивацията за различните дейности.

6. СТРАТЕГИЯ НА ВЪНШНИТЕ КОМУНИКАЦИИ

 **Образователна политика за партньорство с местната власт, национални институции, НПО и други образователни институции**

 **Партньорство при прилагане на общинската стратегия за развитие на образованието със всички заинтересовани страни** (Община, РУО София-град, Национални институции, образователни институции, работодателски организации, синдикати, НПО) –

Мерки за реализация:

- Взаимодействие и подпомагане за преодоляване на препятствията пред реализирането на общинската стратегия за развитие на образованието.
- Консултации: сформирани работни групи от всички заинтересовани страни за решаване на специфични образователни проблеми.
- Обществени дебати – срещи с УН, НПО, работодатели, учители и др., интернет форум.

Резултат:

- * Детската градина приема своята роля и място в образователната политика на Общината. Участва във формирането на политиката и определянето на бъдещите ѝ приоритети в областта на образованието.

Образователна политика за партньорство с родителите и настоятелството на детската градина

Работа с родителите

Мерки за реализация:

➤ **Нива на образователна политика за партньорство с родителите**

Индивидуално ниво

- **Цел 1** – да опознаем детето (потребности, нагласи, способности, равнища на знание...)
- **Цел 2** – подкрепа за развитие (семейство, реалност, детска градина)

Общностно ниво

➤ **Цел 1** – формиране родителска общност на групата или на цялата детска градина

- * Ценности, правила, норми, общи цели;
- * Ефективно управление на конфликти;
- * Формиране на компетентност – обучение и споделяне на опит
- * Интерактивна технология за родители – прилагане от учителя на интерактивна дидактическа технология за родители, улесняващи ги в избора на програми, програмни системи или учебни комплекти, съобразно дадените им права, осъществяващи се в процеса на педагогическо взаимодействие с учителите. Тази реформа е необходима предвид новия статут на училищно-родителските настоятелства и техните правомощия;
- * Почасово участие на родители в основни и допълнителни форми на педагогическо взаимодействие в условията на детската градина, след преминала предварително тематична педогогическа квалификация.

Цел 2 - формиране родителска общност на детска градина

Включване:

- * Анкети и проучване на родителското мнение

- * Празници
- * Ритуализация
- * Тренинги
- * “Училище за родители”
- * Ползване на други услуги
- * Партньорство:
- * Лобиране и застъпничество
- * Родителско настоятелство
- * Педагогически съвет - ново предизвикателство

Основни въпроси за ефикасно родителско включване:

- * Критерии за компетентност.
- * Гаранции за демократичност.

Форми на работа с родители:

Директни:

- ✓ Срещи с отделни семейства и консултиране по тяхно желание във фиксирано за целта седмично време (индивидуални и групови консултации по определени теми).
- ✓ Срещи с отделни семейства по желание на учител, нуждаещ се от съдействието на родителите.
- ✓ Родителски срещи с предимно тренингов характер за даване на знания върху Конвенцията на ООН за правата на детето (дискусии, инциденти, психотехнически игри, творчески задачи и други).
- ✓ Родителски постери, в които се излага информация за конкретната дейност на учителя по правата на детето.

Индиректни:

- ✓ Анкетно проучване на проблемите, вълнуващи родителите и въпросите, на които биха желали да получат отговор.
- ✓ Дидактометрични тестове, предполагащи разрешаване на стандартна конфликтна ситуация. Освен като форма на контакт се прилагат и като диагностичен и автодидактичен метод.
- ✓ Формуляри за обратна връзка.

Средства за работа с родители:

- * Информационни табла за родители;
- * Кутия за родителски предложения;
- * Сайт на детската градина;
- * Мултимедийни презентации на дейността на детската градина и други.
- * Училище за родители

Резултат:

За детето:

- * Облекчава се адаптацията при прехода от домашна обстановка към условията в детската градина;
- * Засилва се чувството за сигурност и за емоционален комфорт.

За родителите:

- Разбират по-добре своите деца, сравнявайки ги с връстниците им.
- Овладеват конкретни способности за общуване с децата в разнообразни дейности.
- Приемат от нова позиция работата на педагога, нараства доверието към него.
- Опознават съдържанието на педагогическия процес и на ежедневието в детската градина.
- Повишават своята педагогическа компетентност и я пренасят в къщи.
- Разчупват закостенели стереотипи за семейното възпитание.
- Обменят информация не само с педагога, но и помежду си.
- Добиват по-голямо самочувствие като особено важни възпитатели на своите деца. Укрепват родителската общност като важна институция и др.

За учителите:

- Използват идеите, знанията и професионалния опит на родителите за обогатяване на живота в групата.
- Разбират по-добре децата, опознавайки близките им.
- Осъществяват взаимен обмен на информация с родителите за индивидуалните особености на всяко дете.
- Използват непосредствената помощ на родителите в педагогическия процес.
- Разчитат на съдействието на родителите при възникнали инциденти, проблеми.

Настоятелство - партньорство между детска градина и местна общност

Мерки за реализация:

- Организиране на различни мероприятия – тържества, концерти, юбилеи, базари, акции, игри-състезания, хепънинг, обучителни семинари, тренинги, комисии, работни групи и др.
- Подпомагане дейността на детската градина чрез:
- Привличане на допълнителни ресурси, включително разработване на проекти;
- Консултиране;
- Предоставяне на допълнителни услуги;
- Партньорство с други НПО.

Сформиране на комисии и разработване план за дейността, включващ конкретни мерки за:

- набиране и управление на средства;
- набиране на потенциални дарители, на нови членове;
- културни изяви;

- спортна дейност;
- връзки с обществеността – връзка с медиите и лобиране;
- решаване на технически проблеми – ремонтни дейности, транспорт;
- писане на проекти;
- работа с НПО и др.

Резултат:

- * Приобщаването на родителите към живота в детската градина на основата на партньорство и сътрудничество.



Образователна политика за връзки с обществеността

Изграждане и поддържане на имидж с помощта на публични релейшънс (PR)

Мерки за реализация:


- Анализ на външната среда – европейски и национални фактори, процеси, предизвикателства и тенденции.
- Анализ на вътрешната среда – дейности, хора, ресурси, организационна култура, процеси, качество, ефективност.
- Демонстриране на организационните ценности и стремеж към тяхното легитимиране, посредством съобразяването им с актуалния обществен интерес.
- Двупосочна комуникация, на общуването с целевите публики (деца, родители, персоналят на детската градина, конкуренти, училища, органи на местното самоуправление, Министерства, РИО, Отдел закрила на детето, РИОКОЗ, НПО /активно гражданство/, работодателски организации, синдикати, медии, български културно-просветни институти, бизнес).
- PR – дейности за изграждане на ефективна политика на имиджа
- Разпространяване на новини за детската градина чрез вътрешни издания - бюлетин, списание с различна периодичност, каталози, листовки, радио и видео сеанси, предназначени не само за вътрешната, но и за външната публика.
- Организиране на пресконференции преди и след реализиране на проекти, при приключване на етапи от важни за детската градина дейности.
- Фейсбук, сайт на детската градина - изготвянето на фотографии, презентации, постери, видеоматериали по повод специални събития или за текущо представяне на новини върху видеостени, табла, постери;
- Участие в изследвания на външни публики и снабдяването им с необходимата информация; Организиране на изложби, дни на отворени врати, тържествени срещи с бивши възпитаници или родители;

- Планиране и осъществяване на цялостната връзка на детската градина с контактни групи като дарители, родители, агенции, комисии и др..
- Взаимоотношения и създаване на лобита на различни нива – оказване на помощ при реализация на проекти.
- Провеждане на празници, годишнини, откриване и закриване на учебна година, дейност по проекти, национални празници.
- Осъществяване на връзки с потенциални дарители.
- Комуникация с национални и общински комисии за сътрудничество при реализация на образователната и възпитателната политика на училището и неговото социално партньорство с общността.
- Участие в телевизионни и радио предавания.
- Участия в изложения, панаири и изложби.
- Провеждане на допитвания, анкети, проучвания по различни проблеми, нагласи, очаквания;
- Организиране на спортни и образователни състезания с широк достъп;
- Поддържане непрекъснато на външния и вътрешния вид на сградата - чистота и подреждане на средата, като белег на организационната култура;
- Поддържане на подходящ стил- лого, знаме, работно облекло и др.;
- Демонстрация на добър тон в общуването между хората и екипите в групите по всяко време без превзетост, агресия, маниерничене, пренебрежение и незаинтересованост.
- Екскурзии до определени места – включително покана да направят такава до самата детска градина евентуални бъдещи партньори.
- Специално организирани събития – *брифинги, пресконференции, пресприеми.*
- Посещения на обекти, срещи с целеви групи.
- Печатни и аудиовизуални инструменти за комуникации с публиките: документални и видеофилми, диапозитиви, фотографии, макети, плакати, постери, диплянки, брошури, списания, информационни бюлетени, вестници.
- Институционално рекламиране - платени публикации като статии, изявления, съобщения, подлистници във вестници, обяви за конкурси, опровержения и др.

Резултат:

- * Предизвикване на интерес към образователната институция и нейните образователни услуги.
- * Адекватното вплитане на детската градина в социалната среда и намиране на допирни точки с конкретните интереси на целевите публики.
- * Демонстриране на авторитет и достигане на социален престиж.

Информация и комуникация


 **Информация** - Информацията е съвкупност от данни, които имат значение за осъществяване на дейността на организацията.

➤ *Формални системи за информация* – въвеждат се чрез писмени правила, които задължително се прилагат в детската градина.

* Правила за изготвяне на информация за персонала – списъчен състав, присъствия, отпуски, оценяване, за квалификационна дейност, указания за задължения на персонала в конкретен случай, база данни за броя на децата към определен момент, средна месечна информация, деловодна система и т.н.

* Правила за изготвяне на информация за плановете за разходване на акумулираните от детската градина средства и др.

➤ *Неформални информационни системи* – позволяват събирането и разпространяването на информация от разговори и дискусии в детската градина, с представители на други организации, трети лица

 **Комуникация** – двупосочно движение на информация в права и обратна посока по всички информационни канали в организацията по хоризонтала и по вертикала. Целта е да се повиши осведомеността и така да подпомогне постигането на целите на детската градина.

➤ Правила за *вътрешна* и *външна комуникация* – правила за докладване, ежеседмични и периодични съвещания с персонала, правила за прием на деца в детската градина и др.

СТРАТЕГИЯТА ЗА РАЗВИТИЕ НА ДГ № 40 „ПРОФ.Д-Р Г.АНГУШЕВ” СЕ РАЗРАБОТВА ЗА ИЗПЪЛНЕНИЕ НА СТРАТЕГИЧЕСКИ ЦЕЛИ И СПЕЦИФИЧНИ ЗА НЕЯ ЦЕЛИ ПО СЛЕДНИТЕ ПРИОРИТЕТНИ ОБЛАСТИ:

1. Качество на образованието и мерки за неговото повишаване.
2. Патриотично възпитание, формиране на национално съмосъзнание и общочовешки ценности у децата.
3. Осигуряване на условия за физическа активност и участие в спортни дейности.
4. Гражданско, здравно, екологично и интеркултурно образование.
5. Механизъм за съвместна работа с институциите по обхващане и включване в системана предучилищното и училищното образование на деца в задължителна предучилищна възраст.
6. Предоставяне на равни възможности за обучение и възпитание.
7. Приобщаване на деца.
8. Противодействие на тормоза и насилието.
9. Превенция на риск от ранно отпадане от системата на предучилищното и училищното образование.

ОПЕРАТИВНИ ЦЕЛИ КЪМ ПРИОРИТЕТНИТЕ ОБЛАСТИ:

1.1. Повишаване ефективността на образователния процес чрез ориентация към личностния подход при стимулиране на развитието и потенциала на всяко дете.

1.1.1. Формиране и развиване на личностни качества, свързани с творческия потенциал, социалните потребности и интелектуални възможности на всяко дете в здравословна атмосфера на споделяне, сътрудничество и опазване на духовно-нравственото равновесие на децата, отчитайки значението на играта в процеса на педагогическото взаимодействие.

1.2. Повишаване капацитета на педагогическите специалисти за изпълнение на политиките на детската градина с фокус върху компетентностния подход, с акцент върху дигиталната грамотност и за утвърждаване на престижа на учителската професия.

1.3. Развиване и надграждане взаимодействието с родителите както в контекста на възпитателната работа, така и в процеса на обучението и социализацията на децата, за постигане на системни резултати в цялостния образователен процес.

2.1. Реализиране на инициативи за съхраняване и утвърждаване на българската национална идентичност и популяризиране на българския език, традиции и култура.

2.1.1. Формирането на национално самосъзнание, национално самочувствие, толерантност и граждански добродетели у децата от най-ранна възраст чрез приобщаването им към своя род, родина, традиции, обичай и култура.

2.1.2. Формиране на толерантност и уважение към етническата, националната, културната, езиковата и религиозната идентичност на всяко дете.

2.1.3. Развитие на ценностно-ориентирано поведение за зачитане на човешкото достойнство, с акцент върху правата на детето и детското участие.

3.1. Осигуряване на детето на необходимата му степен на двигателна активност за пълноценна изява в основни и допълнителни форми на педагогическо взаимодействие и допълнителни образователни дейности по избор.

4.1. Формиране на интердисциплинарен комплекс, насочен към придобиване на социални, граждански и интеркултурни компетентности и на компетентности, свързани със здравето и поддържането на устойчива околна среда.

4.1.1. Формиране на гражданско съзнание и граждански добродетели и е свързано със знания за устройството на демократичното общество, за правата и задълженията на гражданина и с умения и готовност за отговорно гражданско поведение.

4.1.2. Развиване на умения за създаване или поддържане на здравословен стил и условия на живот и за доброволното адаптиране към поведение, благоприятстващо здравето.

4.1.3. Формиране на екологична култура, екологично съзнание и екологично поведение в тяхната взаимна връзка с оглед познаване на екологичните закони, защита, подобряване, управление

и разумно използване на природните ресурси, както и опазване на природната среда и на екологичното равновесие.

4.1.4. Усвояване на знания за различни измерения на културните идентичности и за основни характеристики на интеркултурните отношения, формиращо позитивно отношение към разнообразието във всички области на човешкия живот, както и умения и нагласи за конструктивни взаимодействия в мултикултурна среда.

5.1. Взаимодействие на институциите по прилагането на комплекс от мерки за обхващане и включване в образователната система и предотвратяване на ранно отпадане на децата в риск.

6.1. Гарантиране на равен достъп до качествено образование за децата със специални образователни потребности, деца с физически и ментални увреждания, деца от етническите малцинства и деца таланти.

6.1.1. Създаване на подходяща среда за предоставяне на равни възможности и приобщаване на децата от уязвими групи.

6.1.2. Пълноценна социализация на деца от уязвими групи.

6.1.3. Гарантиране на равен достъп до качествено образование за всички деца.

6.1.4. Откриване и развиване на уникалните заложи на децата от уязвимите групи.

7.1. Навременното ранно обхващане и образователното приобщаване на деца от уязвимите групи в предучилищното образование, подкрепа на достъпа им до качествено образование, подкрепа на социалното им приемане и сближаване за изграждането им като пълноценни граждани и за успешна професионална, социална и личностна реализация.

7.2. Индивидуален подход за развиване на потенциала на всяко дете в детската градина.

7.3. Предоставяне допълнителна подкрепа за личностно развитие на децата, чрез осигуряване на подходяща физическа, психологическа и социална среда за развитие на способностите и уменията им в детската градина.

8.1. Системна работа за изграждане на позитивна култура и климат, за възможности за развитие на сигурна образователна среда и за насърчаване към взаимоотношения на уважение сред цялата общност.

8.2. Развиване на устойчива система за изграждане на капацитет у всички участници в образователния процес.

9.1. Предоставяне на равни възможности на деца от уязвими групи и гарантиране на тяхното качествено образование.

9.2. Създаване на подкрепяща среда за задържане на децата в детската градина.

РЕСУРСИ ЗА ОСЪЩЕСТВЯВАНЕ НА СТРАТЕГИЯТА

- Финансиране от държавния бюджет по единен разходен стандарт /ЕРС/;

- Отстъпи от допълнителни образователни дейности;
- Целеви средства за медицински кабинет;
- Допълнителни средства за познавателни книжки за втора, трета и четвърта възрастови групи;
- Кандидатстване по различни проекти и програми за финансиране;
- Привличане на спонсори;
- Дарения;
- Реализиране на благотворителни кампании;
- Собствен труд на служители на детската градина.
- Организиране на трудови дни с участието на всички служители на ДГ;
- Безвъзмезден труд за ремонти и дейности, фирми и сдружения, Обществен съвет;
- Откриване на летни школи по интереси – физическа активност и спорт, танцово изкуство и игри, изкуствознание и изобразителни изкуства с порцелан и стъкло, двигателни дейности с кинезитерапия, спорт и туризъм и др.;
- Мотивиране и стимулиране и на родителите към спомоществователство и благотворителност.

Поставените цели и предложените стратегии и дейности важат за пет годишен период.

Задачите за постигане на целите ще се планират в стратегически планове по години, като резултатите ще се отчитат в края на всяка учебна година.

Приложения:

1. Програмна система на ДГ № 40 „Проф. д-р Г. Ангушев”.
2. Стратегически план за изпълнение и подобряване на видовете дейности в стратегията за развитие на ДГ № 40.
3. План за действие с механизъм за финансово осигуряване на стратегията.

СТРАТЕГИЯТА ЗА РАЗВИТИЕ НА ДГ № 40 „ПРОФ.Д-Р Г.АНГУШЕВ” Е ПРИЕТА НА ЗАСЕДАНИЕ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИЯ СЪВЕТ С ПРОТОКОЛ № 1/18.09.2023 Г.