СТРАТЕГИЯ

ЗА РАЗВИТИЕ НА ДГ № 16 „СЛЪНЧЕВА ДЪГА“ ЗА ПЕРИОДА 2023-2028 г.

Актуализирана - Протокол от ПС №1/ 17.09.2024г.)

СЪДЪРЖАНИЕ:

I. АНАЛИТИЧНА ЧАСТ

1. Увод……2
2. Функционалност на детската градина……2
3. Анализ на външна и вътрешна среда (PEST)……..3
4. Анализ на силни и слаби страни, възможности и заплахи (SWOT)….5

II. СТРАТЕГИЧЕСКА ЧАСТ

1. Мисия……9
2. Визия……..9
3. Ценност……..9
4. Глобална цел…….....9
5. План на дейностите……10
6. Финансиране……14
7. Заключение……..14

III. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение I. Програмна система за учебната 2024-2025 година

Приложение II. Годишен план за дейността на детската градина за учебната 2024-2025 година

I. АНАЛИТИЧНА ЧАСТ

1. УВОД

Стратегията за развитие на Детска градина „Слънчева дъга“ – гр.Варна е разработена на основание и актуализирана на основание чл.263, ал.1 от Закона за предучилищното и училищното образование

Основни принципи при разработване на Стратегията са общоприетите ценности, произтичащи от Конвенцията за правата на детето, Закона за закрила на детето и националните и общински стратегии и приоритети.

Стратегията дава възможност да се очертае перспективното развитие на детското заведение, като определя целите, задачите и дейностите за тяхното осъществяване на базата на утвърдени добри практики и в съответствие с най-новите тенденции в областта на предучилищното образование, да се постигне гъвкавост, динамичност и адаптивност в педагогическия процес, осигуряващи пълноценното развитие на детето.

2. ФУНКЦИОНАЛНОСТ НА ДЕТСКАТА ГРАДИНА

Детската градина е сравнително нова, открита през 2007г. и се намира в район ”Приморски”, в близост до кметство ”Приморски”. Районът е гъсто населен, предимно с млади семейства. Капацитетът от 150-те места на ДЗ е недостатъчен, предвид централното местоположение, съвременната визия и високия рейтинг на ДГ №16“Слънчева дъга”.

Детската градина разполага с помещения за 6 групи, музикално-физкултурен салон, учителска стая, административни кабинети за директор, ЗАС, главен счетоводител, медицински кабинет и самостоятелен кухненски блок.

Педагогическият екип е с високо ниво на компетентност.

През 2016г. колективът на ДГ№16“Слънчева дъга“ е удостоен с Награда Варна – „Колектив на годината за високи постижения в областта на предучилищното образование“.

Педагози от детската градина са удостоени с:

- Грамота “Неофит Рилски” - на МОН

- Награда за млад учител - на Община Варна – 3 бр. педагози.

- Спечелен проект към „Енерго-Про за обществото“ 2023г. - “Здраве от природата“(билкова градинка в ДГ). През 2024г.- спечелен проект „Силен старт“, по НП „БДП“ и по НП „Хубаво е в детската градина“.

В ДГ№16“Слънчева дъга“ се обучават, възпитават и социализират 193 деца.

Децата от “Слънчева дъга” са печелили многократно призови места в различни състезания, конкурси и изяви.

Детската градина е с утвърден щат 26 човека, разпределени по длъжности както следва:

Длъжност	*Брой*	*Образователен ценз*			*Квалификационна степен*						
		Висше	*Висше*	*Средно*							
		Магистър	*бакалавър*		*I ПКС*	*II ПКС*	*III ПКС*	*IV ПКС*	V ПКС	*Второ ВО*	*Следипломна квал.*
Директор	1	1			1					1	
Учители	12,5	5	7,5				9	4		3	
Зам. директор УТД	1	1					1			1	1
Гл. счетводител	0,5	0,5									
Зав. АС	1	1									
Пом. възпитатели	7,5			6,5							
Перачка	0,5			0,5							
Огняр	1,5			1,5							
РРП	0,5			0,5							

Възрастов признак:

Под 35 г – 0 педагози; От 35 до 40 – 5 педагози; От 41 до 50 г.- 5 педагози; От 51 до 60 г. - 2 педагози; Над 60 г. – 3 педагози . Непедагогическият персонал е с преобладаваща възраст от 45 до 60 г.

Образование на педагогическия персонал – със степен "магистър" - 7, "бакалавър" – 7,5.

Професионално-квалификационна структура -Директорът е с първо ПКС; 10 учители - с трето ПКС; 4 учители - с четвърто ПКС.

Старши учители – 7,5; Учители – 6. Главен учител - няма.

3. АНАЛИЗ НА СРЕДАТА (PEST АНАЛИЗ)

PEST анализ е анализ на политическата, икономическата, социокултурната, и технологичната косвени среди. В стратегическото управление този тип анализ се ползва за да се идентифицират, да се проследят и да се оценят факторите, които имат влияние върху дейността на институцията.

ПОЛИТИЧЕСКИ ФАКТОРИ (Р)			
ВЪНШНИ		**ВЪТРЕШНИ**	
1.	Действието на Закона за предучилищното и училищното образование, чрез който се уеднаквяват изискванията за	1.	Необходимост от динамичност, креативност и новаторство за адаптиране към изискванията на ЗПУО, промените в действащите наредби и промените в

	предучилищното с училищното образование. Влязлата в сила Наредба – 15 от 22.07.2019г. със съпътстващите я изисквания в нея.(-1)		Наредба 15, което води до затруднения в прилагането им. (-1)
2.	Увеличаване и честа промяна на нормативната база (-1)	2.	Затруднения в администрирането на всички дейности в ДЗ (-1)
3.	Усложненото международно положение във връзка с; - Войната в Украйна – приемане на деца бежанци с цел гарантиране на тяхната безопасност; осигуряване на възможности за интеграция в системата на предучилищното образование. (-1) -заплаха от терористични актове (-1)	3.	- Прием на деца бежанци в образователната институция.Осигуреност и обезпеченост на учебно-възпитателния процес свързан с тях в ДЗ (1) Добър охранителен и пропускателен режим (1)
4.	Възможности за привличане на добре подготвени и квалифицирани педагогически кадри (-1)	4.	Възможности за подбор на високо квалифициран, възрастово-балансиран (сериозно подмладен) педагогически екип (-1)
ИКОНОМИЧЕСКИ ФАКТОРИ (Е)			
ВЪНШНИ		**ВЪТРЕШНИ**	
1.	Рамкиран бюджет за образование, , предвид това, че се залага по-нисък ЕРС от договореностите, паралелно с това- скообразно увеличение цените на всички услуги и материали.(-1)	1.	Недостиг на средства за значително повишаване заплащането на педагогическия труд, за извършване на основни ремонти на сградата и детските площадки, за обновяване на материално-техническата база (-1)
2.	Увеличение заплащането труда на помощник- възпитателите, на база Общински КТД без допълнително финансово обезпечение. (-1)	2.	Недостатъчен финансов ресурс за обезпечаване заплащането труда на непедагогическия персонал.(-1)
3.	Икономическа нестабилност предвид общото състояние в страната, свързано с политическата обстановка на национален и международен план.Честа смяна на правителства. Управление на служебни правителства.(-1)	3.	Нестабилна финансова подкрепа от страна на финансиращите институции и бизнеса (-1)
4.	Делегиран бюджет.(1)	4.1	Възможност за по-гъвкаво управление на финансите. (1)
		4.2	Възможност за стимулиране на постиженията от труда (диференцирано заплащане) (1)
		4.3	Възможност за стимулиране на персонала (допълнително материално стимулиране – 3 пъти годишно).(1)
5.	Финансово стимулиране на млади педагогически кадри удостоени с награди на общинско ниво(1)	5.	Ограничение на средствата за осигуряване на допълнителни възнаграждения на педагогическите кадри за постигнати

			резултати. (1)
6.	Договорени в КТД средствата по СБКО в размер на 3 % от планираните за фонд "Работна заплата"(1)	6.	Своевременно заплащане на положения труд от персонала, както и средствата по СБКО в размер на 3 % от планираните за фонд "Работна заплата"(1)
7.	Договорени в КТД средства за работно и представително облекло (1)	4.	Ежегодно осигуряване на средства за работно и представително облекло (1)
СОЦИАЛНИ ФАКТОРИ (S)			
ВЪНШНИ		**ВЪТРЕШНИ**	
1.	Демографски тенденции: увеличаване броя на семействата с малки деца в централните и предпочитани райони; (1)	1.	Предвид местоположението и репутацията си ДЗ е желана и предпочитана образователна институция (1)
2.	Завишаване изискванията на обществото към детското заведение.(-1)	2.	Прилагане на креативност и иновативност при реализиране политиките на ДЗ (1)
3.	Промяна в ценностната система и зачитане авторитета на учителя в обществото. (-1)	3.	Системно-увеличаващи се, необосновани претенции от страна на родителите и незачитане авторитета на учителя. (-1)
4.	Незачитане възрастовата йерархия в семейството и ролята му в изграждането на стойностна ценностна система сред подрастващото поколение. (1)	4.	Прехвърляне на голяма част от отговорностите на родителите, свързани с възпитанието на децата им върху учителите и институцията ,детска градина" (-1)
5.	Негативно влияние и натоварване на социалната система в резултат на последици от бежанската вълна. (увеличаване на безработицата, социалните помощи и др. (-1)	5.	Предприемане на действия и мерки за смекчаване на социално-икономическата натовареност в следствие бежанската вълна :(1); -Облекчаване финансовата натовареност на родителите, чрез премахване таксата за ДЗ (1);
6.	Изкривяване на представите сред обществото за значимостта и ролята на детското заведение като първо стъпало в образователната система. (1)	6.	Подценяване авторитета, значимостта и ролята на детското заведение като образователна институция в живота на подрастващите. (1)
7.	Наличие на известни затруднения в изграждането на партньорски взаимоотношения детска градина-учител-родител. (-1)	7.	Затруднена адаптация на родителите към изискванията и правилата на институцията при постъпване на детето в детската градина. (-1)
8.	Тенденция за нарастване броя на деца със специални образователни потребности. (-1)	8.	Наличие на трудности при признаване и приемане на съществуващия проблем от страна на родителите. (-1)
ТЕХНИЧЕСКИ ФАКТОРИ (Т)			
ВЪНШНИ		**ВЪТРЕШНИ**	
1.	Тенденции на засилване и прилагане на ИКТ технологиите в учебно-възпитателния процес. (-1)	1.	Наличие на НЕИСПУО, електронни дневници, специализиран софтуер в учебния процес и в администрацията. (-1)

2.	Приоритет в използването на електронен обмен на информация и комуникация в цялостната работа на детското заведение. (-1)	2.	Популяризиране и прилагане на ИКТ умения и интернет ресурси в ежедневната работа на служителите в детското заведение. (-1)
3.	Широко прилагане на различни видове платформи в административната дейност. (-1)	3.	Трудно администриране. Многократно дублиране на подаваната информация (-1)
4.	Осигуряване на нови възможности за комуникация и обмен на информация в електронното пространство в условията на епидемиологична обстановка, евентуална политическа нестабилност в национален и международен план(-1)	4.	Наличие на собствен сайт на ДЗ; създадени виртуални класни стаи за отделните възрастови групи; актуална страница във Facebook на ДЗ; изградени Facebook групи с цел безопасна и бърза комуникация във всяка една възрастова група в ДГ-учител-родител и ръководство на ДЗ. (1)

4. АНАЛИЗ НА СИЛНИ И СЛАБИ СТРАНИ, ВЪМОЖНОСТИ И ЗАПЛАХИ (SWOT АНАЛИЗ)

4.1. МАТЕРИАЛНО-ТЕХНИЧЕСКА БАЗА

СИЛНИ СТРАНИ	СЛАБИ СТРАНИ
• Обособени просторни, светли занимални и спални , отделни санитарни помещения ремонтирани групи; • Обособен физкултурно-музикален салон; • Обособени площадки за игра на всяка група; • Голям и поддържан двор с големи тревни площи; • Съвременна и непрекъснато обновяваща се техническа база; • Отлична материална база, осигурена пълна компютърна, интернет, мултимедийна обезпеченост и офис-техника на всички учители и администрация; • Пълно интернет покритие; • Охранителна система за видео-наблюдение; • Осигуряване на необходимия пропускателен режим в ДЗ – превенция от разпространение на заразни и респираторни заболявания. Осигуряване на необходимата сигурност и безопасност на децата и служителите в ДЗ. • Самостоятелен кухненски блок; • Осигурен медицински кабинет; • Наличие на необходимите учебни помагала, технически средства,	• Недостиг на помещения за осъществяване на допълнителни педагогически дейности, помещения за провеждане индивидуална работа на различни специалистите, осигуряващи допълнителна подкрепа на децата със СОП; • Неосъвременени площадки за игра, неотговарящи на Наредба №1/12.01.2009г. за условията и реда за безопасността на площадките за игра. Несигурност относно конкретен период за обновяването им.; • Наличие на известни финансови и кадрови затруднения при извършване на ремонти дейности.

подпомагащи педагогическия процес - преносими компютри, проектори във всяка група; • Богат библиотечен фонд - специализирана педагогическа и психологическа литература, утвърдени познавателни книжки и други; • Осигурена голяма по размер, подвижна и статична площадка по БДП. • Обезпеченост със сценичен реквизит и костюми необходими за провеждането на празници и мероприятия. • Изградена аудио-домофонна система в ДЗ. • Изградена система за външно и вътрешно видеонаблюдение.	
ВЪЗМОЖНОСТИ	**ЗАПЛАХИ**
• Осигуряване на възможност за включване в общински програми за модернизиране и благоустройство на детските площадки, спрямо изискванията в Наредба №1 от 01.2009г; • Наличие на пълноценни партньорски взаимоотношения с Обществения съвет и Училищното настоятелство; • Подкрепа от страна на бизнеса за обогатяването на МТБ, въпреки известните финансови затруднения, предвид икономическата и политическа обстановка в страната и извън нея; • Осигуряване на възможности за включване на родители и деца в съвместни дейности, свързани с поддръжката и обогатяването на материалната база; • Участия в благотворителни кампании;	• Затруднения при осигуряването на необходимите финансови средства за подобряване и поддръжка на МТБ. • Тенденция в ограничаване възможностите на бизнеса за подкрепа, предвид създалите се икономическите и социални условия в страната обусловени от политическата и икономическа обстановка. • Ограничени възможности от страна на родителите за включване в съвместни дейности, поради служебна заетост и ангажираност. Незаинтересованост и нежелание за упражняване на обществено-полезна дейност в помощ на детската градина.

4.2. АДМИНИСТРАТИВНА ДЕЙНОСТ

СИЛНИ СТРАНИ	**СЛАБИ СТРАНИ**
• Утвърждаване престижа , дейността и постиженията на ДГ "Слънчева дъга" чрез: - Висококвалифицирани административни кадри; - Иновативен мениджмънт и маркетинг, съобразно новите потребности, изисквания и	• Динамично-променяща се нормативна база. • Наличие на затруднена координация между институции и детска градина, допълнително утежнена от социално-икономическите условия в страната;

тенденции в обществото; - Рационална управление на бюджета; - Добро управление на човешките ресурси; - Работеща и ефективна вътрешна нормативна уредба; - Качествен административен контрол; -Ефективно сътрудничество с Настоятелство, Обществения съвет и Синдикална организация; - Добре поддържан сайт и Facebook страницата на детската градина; - Участие в конкурси, изложби и други обществени прояви. • Търсене на нови контакти с различни обществени, културни и държавни институции с цел подпомагане дейността на детската градина.	• Тежка бюрокрация; • Засилване административната отговорност на педагогическите кадри. • Усложненост при прилагане на системата за финансово управление и контрол;
ВЪЗМОЖНОСТИ	**ЗАПЛАХИ**
• Рационално и ефективно планиране, структуриране на приоритетите. • Адекватно делегиране на права; • Осигуряване на възможности за снижаване нивата на синдрома „BURNAUT“ в образователната институция.	• Увеличаване степента на натовареност и ангажираност, покривайки нормативните изискванията и тези на отделните институции. • Потенциална възможност за повишаване нивото на психическа обремененост при изпълнение на служебните ангажименти, в следствие административната тежест.

4.3. УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ И КВАЛИФИКАЦИЯ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИТЕ КАДРИ

СИЛНИ СТРАНИ	СЛАБИ СТРАНИ
• Популяризиране и внедряване на собствен педагогически, управленски, административен опит и знания в практиката на ДЗ; • Ефективност при прилагане на уменията за работа с ИКТ технологиите, с цел постигане на бърза и лесна комуникация, обмен на информация и работа в електронна среда за обезпечаване на образователно-възпитателния процес ; • Утвърдена и синхронизирана екипност на всички равнища; • Правилна самооценка на потенциала и възможностите на педагогическите кадри; • Наличие на квалифицирана педагогическа колегия; • Осигуряване на възможности за	• Наличие на значителни дефицити в професионалната подготовка на младите учители; • Слаба мотивация за работа по проекти, поради засилване на административни тежести; • Необходимост от допълнителна квалификация на педагозите за работа с деца със СОП и деца от уязвими групи; • Повишаване степента на административна обремененост във връзка с предстоящо атестиране на педагогическите кадри и инспектиране от НИО; • Слаба мотивация сред педагогическата колегия за придобиване на ПКС;

кариерно развитие на педагогическите кадри и преквалификация на непедагогическия състав; • Създадени условия за лична изява и професионална удовлетвореност; • Утвърден механизъм за вътрешна мотивация на екипа; • Прилагане на различни форми за стимулиране развитието и ефективността на екипната работа в образователната институция, превенция за предотвратяване на "Burnaut" в професионален план; • Благоприятна микросреда, гарантираща качество в работата на образователната институция; • Наличие на финансови условия за материално стимулиране на учителите, чрез еднократно в годината диференцирано заплащане за резултатите от педагогическата работа, делегиран бюджет и Вътрешни правила; • Ефективно-функционираща система за награждаване на педагозите в рамките на детското заведение, създавайки конкуренция помежду им, гарантираща качеството на работа в ДЗ; • Прилагане на политики и мерки за повишаване качеството труда на педагогическата колегия; • Предстоящо атестиране и инспектиране в образователната институция, гарантиращо върховите позиции на ДЗ сред обществото .	• Пренасищане от образователни институции предлагащи квалификация на педагогическите кадри без необходимата практическа насоченост и потребност в пряката им работа; • Ограничаване на възможностите за осъществяване на наставничество в присъствена форма и преминаване в електронна среда, при наличие на по-строги противоепидемични мерки; • Намаляване степента на ефективност при наставничество в условията на работа в електронна среда, при налагане на мерки с цел превенция по време на пандемии; • Недостатъчна ефективност на предлаганите квалификационни дейности за поддържаща квалификация, от външни институции. Осигуряване основно на теоретична подготовка и липса на практическа приложимост.
ВЪЗМОЖНОСТИ	**ЗАПЛАХИ**
• Проучване на потребностите от квалификация за ефективно планиране,с цел подобряване качеството на работа и постигане на по-добри резултати. • Насърчаване и подпомагане на педагозите и помощник-възпитателите за кариерно израстване и придобиване на по-висока ПКС. • Следване на тенденцията за назначаване на педагози с придобити други специалности, пряко свързани с учебно-възпитателния процес(логопедия,социална	• Ограничени финансови средства, гарантиращи по-висок социален статус на педагогическата колегия в обществото; • Наличие на известно понижение степента на мотивираност на педагозите за кариерно израстване, предвид малкия диапазон в доходите при придобита по-висока ПКС; • Несигурност относно количеството на финансовите ресурси; • Тенденция на увеличаване числеността на дипломиращите се

педагогика,психология, музикална педагогика и др.)	педагогически кадри, търсещи реализация в професията, но не притежаващи необходимата теоретична и практическа подготовка. • Увеличаване на отговорностите и административна обремененост на педагогическата колегия. • Разширяване диапазона на уменията на педагогическите кадри във връзка с обучение и комуникация в електронна среда. • Увеличаване на отговорностите и физическото натоварване на непедагогическия персонал при прилагане на извънредните мерки в епидемиологична обстановка.

4.4 ОБРАЗОВАТЕЛНО-ВЪЗПИТАТЕЛНА ДЕЙНОСТ

СИЛНИ СТРАНИ	СЛАБИ СТРАНИ
• Наличие на гъвкав дневен режим, осигуряващ равностойност на трите основни дейности – игра,обучение, труд; • Гарантирана образователна среда, условия за „равен старт“ и социализация на всички подрастващи; • Осигурен емоционален комфорт за създаване на позитивна мотивация, креативно мислене и въображение на децата; • Компетентен и критичен подбор на програми и помагала; • Осъществяване на плавен преход от предучилищна към училищна степен; • Кадрова обезпеченост в ДЗ, осигурена от РЦПППО за подпомагане на приобщаващото образование на децата със СОП; • Осигурен набор от дидактични пособия и материали, ИКТ за всяка възрастова група; • Възможности за водене на учебно-възпитателен процес в електронна среда, при наличие на наложени ограничения за работа в присъствена форма(работа по време на пандемии); • Наличие на богат библиотечен фонд от описани педагогически ситуации, сценарии и постижения на децата; • Системна работа за приобщаване на децата към националните ценности и традиции; • Включване на родителите в прекия	• Наличие на известни дефицити за адаптивност на утвърдените помагала към спецификата на детската градина; • Необновени детски, дворни площадки за отделните възрастови групи, спрямо изискванията в Наредба №1 от 01.2009г; • Проява на известна незаинтересованост от страна на родителите за спазване на времевия диапазон за сутрешен прием на децата, оказваща негативно въздействие върху нормалния ритъм за провеждане на качествен УВП, особено в групите подлежащи на задължително предучлищно образование; • Намаляване степента на ефективност при работа изцяло в дистанционно-електронна форма на обучение в по-продължителен период от време; • Слаба инициатива и желание от страна на родителите за подпомагане на УВП и предоставяне на позитивен личен пример; • Поради засилен интерес сред родители към желани и предпочитани ДЗ в централните райони на града се наблюдава надхвърляне на допустимия брой деца по наредба №7/2008г. за определяне броя на децата в ДЗ.

образователно-възпитателен процес – чрез провеждане “дни на отворени врати“ , облагородяване дворното пространство на ДЗ, организиране на базари,провеждане на спортни, битови и национални празници съвместно с родители, деца и учители..	• Слаба активност от страна на родителите при ангажирането им с дейности на детската градина и благотворителни организации..
ВЪЗМОЖНОСТИ	**ЗАПЛАХИ**
• Засилени мерки за контрол на отсъствията и резултатите на децата от групите в задължителна форма на обучение; • Прилагане на креативност и новаторство в педагогическо взаимодействие “учител-родител-дете”, стимулиране познавателната активност в условия на работа в електронна среда, при наложени противоепидемични мерки(грипни епидемии, пандемии) ; • Превенция за ранно установяване на изоставане в развитието на детето и предприемане на адекватни мерки с цел подкрепа за личностно развитие; • Провеждане на скрининг за установяване дефицити в 3-3,6 г. деца от обучен учител;	• Наличие на известни затруднения за осъществяване на индивидуална работа с децата в условия на работа в електронна среда, при наложени противоепидемични мерки(грипни епидемии, пандемии); • Недостатъчна обективност при проследяване напредъка и развитието на дете в самостоятелна форма на организация. • Наличие на известни затруднения при работа с деца със СОП и деца проявяващи признаци на неприемливо/агресивно поведение; • Трудно признаване на евентуален проблем и известна незаинтересованост от страна на родителите за подпомагане и съдействие на педагозите в работата с деца със СОП; • Тенденция към увеличаване броя на деца билингви; • Възможност за прехвърляне на деца от задължителна, предучилищна възраст на ДГ в училищата с цел по-лесен прием за постъпване в първи клас.

4.5. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ПАРТНЬОРИ И ЗАИНТЕРЕСОВАНИ СТРАНИ

СИЛНИ СТРАНИ	СЛАБИ СТРАНИ
• Ефективно партньорство с УН на ДГ“Слънчева дъга. • “Ефективно взаимодействие с Обществения съвет към ДГ; • Добра комуникация и партньорство с родителите; • Съвместно програмно сътрудничество с - гр.Варна, ДГ“Изворче“ – гр.Варна. ДГ „Слънчо“ - Варна; • Добри партньорски взаимоотношения с ОУ“Васил Друмев“, ОУ“Стефан Караджа“, СУ“Найден Геров“; • Лоялни партньорски взаимоотношения с фирми – доставчици на услуги, на	• Омаловажаване авторитета на учителя в обществото пространство; • Ограничени възможности за работа с обществени организации, институции, представители на бизнеса отворени към проблемите на детското заведение; • Системно нарастващи изисквания и необосновани претенции от страна на родителите; • Ограничени възможности и компетенции за работа по национални и европейски проекти; • Липса на инициатива за членство в УН;

специализиран софтуер и др.; • Добри партньорски взаимоотношения с електронни и печатни медии.	
ВЪЗМОЖНОСТИ	**ЗАПЛАХИ**
• Поддържане на ефективно партньорство с Обществения съвет; • Стимулиране дейността на училищното настоятелство; • Разгръщане потенциала от възможности за поддържане авторитета на детското заведение; • Осъществяване на дългосрочно сътрудничество с фирми, доказали своята лоялност към образователната институция; • Предоставяне възможност за набиране на средства чрез дарения; • Участия в проекти на местно и национално равнище.	• Промяна в ценностната система и омаловажаване ролята на предучилищното образованието като фактор за пълноценното развитие на детето; • Усложнения в партньорски взаимоотношения, в следствие на утежнени административни и бюрократични процедури.

II. СТРАТЕГИЧЕСКА ЧАСТ

1. МИСИЯ

Мисията на Детска градина №16 „Слънчева дъга”е:

- Възпитаване в ценности, даващи най-добър шанс на детето и осигуряване на възможност да се развива като отговорна и активна част от обществото, проявявайки високо гражданско съзнание ;
- Предоставяне на равни възможности за пълноценно развитие на всяко дете в периода на предучилищното детство, независимо от мястото на пребиваване, пола, нацията, езика и социалния статус и плавен преход от предучилищна към училищна степен и реализация в живота;;
- Осигуряване на условия за максимално развитие на индивидуалните качества на всяко дете и стимулиране на творческите му заложби чрез прилагане на съвременни иновационни модели за образователно-възпитателна дейност;
- Осигуряване и поддържане на партньорски взаимоотношения с родители и заинтересовани страни, благоприятен микроклимат и среда за развитие на децата;

2. ВИЗИЯ

Детска градина №16 „Слънчева дъга” е:

- Съвременна, модерна и привлекателна детска градина, гарантираща условия и предпоставки за съхранение на детето и детството като ценност и равен шанс за постъпване в училище. Образователна среда, провокираща активност с креативно съдържание.;
- Средище на хора, които обичат децата и професиите си, поддържат квалификацията си на съвременно ниво, стремят се към висока професионална реализация и са удовлетвореност от положения труд;

ДЕВИЗ:

„Слънчева дъга“ е мястото, където ще намериш своето „Аз“ и ще сбъднеш мечтите си!

3. ЦЕННОСТ

1. **ДЕТЕТО Е ГЛАВНА ЦЕННОСТ.** Всяка идея за обучение, възпитание, социализация и отглеждане се разглежда през призмата на тази ценност.
2. Интересите на всички участници – педагогически специалисти, администрация и помощен персонал се подчинява на главната ценност.
3. Поддържане на хуманна, функционална образователна среда, следвайки принципа за индивидуалния темп на развитие на децата.

4. ГЛОБАЛНА ЦЕЛ

Създаване на условия за утвърждаване на детското заведение като възпитателно-образователен център за пълноценно развитие на децата и сътрудничество между учители, родители и различни подкрепящи институции(заинтересовани страни).

5. ПЛАН ЗА ДЕЙНОСТИТЕ ЗА ИЗПЪЛНЕНИЕ ЦЕЛИТЕ НА СТРАТЕГИЯТА
5.1. АДМИНИСТРАТИВНО-СТОПАНСКА ДЕЙНОС

ПОДЦЕЛИ	ДЕЙНОСТИ	ОЧАКВАНИ РЕЗУЛТАТИ	СРОК
Динамично, адекватно и прозрачно управление, реализация и обвързване на ресурсите с постигнати конкретни резултати, оценка на миналия опит и бъдещото въздействие.	Детето в центъра на политиката за управление на детската градина. Сътрудничество вътре и извън детската градина. Поддържане на ефективни партньорски отношения с Обществения съвет и Настоятелството.	Ефективно управление на материални и информационни ресурси на детското заведение;	постоянен
Реализиране Визията на детската градина	Осигуряване на позитивен климат и институционална култура – усещане за принадлежност, за удовлетвореност. Дейности за постигане на позитивно отношение към образованието и сътрудничество.	Непрекъснато подреждане, съгласуване, координиране на отделните звена, елементи и действия на системата за постигане на най-добри резултати в съответствие с поставените цели.	постоянен

Планиране и мониторинг	Екипност при осъществяване на стратегическото планиране. Стратегии и планове за развитие/подобрение. Цялостен механизъм за мониторинг на ниво детска градина - (само)оценка.	Включването на педагогическите специалисти в прилагането на иновации в детското заведение.	постоянен
Образователен мениджмънт	Развиване на екипите в институцията. Управление на човешките ресурси (подбор, възнаграждения). Споделени лидерски практики. Сътрудничество и лидерство. Изграждане на партньорски взаимоотношения учител-дете –родител – помощник-възпитател.	Екипен принцип при решаването на проблеми свързани с контрол, управление и повишаване качеството на работа на образователната институция.	постоянен
Повишаване мотивацията за работа в образователната институция	Съпричастност на кадровата обезпеченост към дейността на образователната институция, чрез делегиране на правомощия, част от компетенцията на съответния служител; Възможност за кариерно израстване при постигнати високи резултати в процеса на работа; Материално и морално стимулиране на педагогическите кадри с високи постижения. Превенция от евентуално „прегаряне“ BURNAUT в работата на служителите.	Създадена атмосфера на сигурност, доверие, толерантност, сътрудничество, взаимопомощ, екипност; Удовлетвореност на служителите чрез повишаване възможностите за въздействие върху дейността на детската градина, кариерно и професионално развитие.	постоянен
Осигуряване на съвременна образователна среда за развитие на професионалните възможности на педагозите и творческите способности на децата	Периодично обновяване и обогатяване на материално-техническата база; Създаване на информационна банка – библиотечен, мултимедиен фонд. Участие в проекти и програми	Съвременна материална база, отговаряща на изискванията на постоянно променящата се информационна и технологична среда; Повишаване качеството на образователно-възпитателния и административно-управленския процеси	постоянен

5.2. КВАЛИФИКАЦИОННА ДЕЙНОСТ

ПОДЦЕЛИ	ДЕЙНОСТИ	ОЧАКВАНИ РЕЗУЛТАТИ	СРОК
Продължаваща педагогическа квалификация-актуализиране, допълване, разширяване на професионалната компетентност и кариерното израстване.	Педагогическо взаимодействие – познаване и прилагане на иновативни подходи в педагогически и психологически аспект. Рационално планиране и изразходване на средствата за квалификационна дейност. Мотивиране и подкрепа на пом.възпитатели и учители от детската градина за професионално израстване и развитие; Ежегодно изготвян план за квалификация по теми предложени и гласувани от педагогическите специалисти; Организиране, провеждане и наблюдение на вътрешни квалификационни форми за представяне на добри педагогически практики и обмяна на опит с други образователни институции. Ефективно взаимодействие и синхронизиране работата на учителите с логопеда и ресурсния учител;	Повишаване ефективността на екипните взаимоотношения и качеството на образователно-възпитателния процес; подготовка на кадри за кариерно развитие	постоянен
Усъвършенстване уменията за работа в условията на извънредна/епидемиологична обстановка.	Квалификационни модули за обучение на пед.колегия за работа с нови ресурси в електронна среда. Организирано взаимодействие с други образователни институции за повишаване увереността и борба със стреса на работното място.	Повишаване уменията на колегията за обучение в облачна(електронна) среда. Ефективно екипно взаимодействие и сътрудничество за постигане на необходимото развитие у децата.	постоянен

5.3. ОБРАЗОВАТЕЛНО-ВЪЗПИТАТЕЛНА ДЕЙНОСТ

ПОДЦЕЛИ	ДЕЙНОСТИ	ОЧАКВАНИ РЕЗУЛТАТИ	СРОК
Повишаване качеството на образованието като предпоставка за	Предоставяне на качествено образование, спрямо възрастовите особености и стандартите	Овладяване от детето в максимална степен на държавните образователни	постоянен

развитие личността на всяко дете	произтичащи от ЗПУО. Прилагане на индивидуален подход към всяко дете.	стандарти за предучилищно образование	
Изграждане на здравословна, иновативна и позитивна обкръжаваща среда	Осигуряване на здравословни, хигиенни и противоепидемични условия. Усъвършенстване процесите на планиране и осъществяване на съдържателен педагогически процес; Прилагане на иновативни форми на педагогическо взаимодействие; Надграждане и усъвършенстване на възможностите за работа с електронни ресурси.	Осигурена среда за физическо, познавателно, езиково, нравствено, социално, емоционално и творческо развитие. Формиран стремеж към придобиване на нови знания, умения и компетентности;	постоянен
Проследяване развитието на детето	Непрекъснато оценяване развитието на детето. Приложение на скринингово изследване на деца 3-3.6 г. за по-добро планиране на бъдещото педагогическо взаимодействие.	Работа в екип /екипите в отделните възрастови групи/. Инвестиране в човешки капитал-децата.	постоянен
Разширени възможности за участие в дейности извън държавните образователни стандарти	Овладяване на образователното съдържание във възможно най-близка до науката и реалността среда.	Правилна практическа и интелектуална насоченост. Развитие на творческия потенциал на всяко дете. Подпомагане прехода от предучилищна към училищна степен.	постоянен
Формиране и развитие на езиковата грамотност	Стимулиране интереса към българския език чрез използване на граматически и логически правилен изказ; Провокиране интереса към художествената литература и четене с разбиране чрез състезанието „Голямото четене“.	Изградена основа на езикова грамотност, интерес към четенето и художествената литература, „четене с разбиране“	постоянен
Подпомагане социализацията и формиране на комуникационни и комуникативни умения, критично и	Реализиране и поддържане на позитивна работна атмосфера; Усъвършенстване на уменията за работа в екип; Ранна превенция на	Изградени механизми за адаптиране и социализация, способности за ефективна комуникация и умения	постоянен

конструктивно мислене	агресията и социално-неприемливото поведение.	за натрупване на опит на база усвоени знания, умения и компетентности; Утвърдени нагласи за спазване на норми на поведение и социално-приемливо общуване.	
Развитие на творческите заложби на децата, съобразно тяхната индивидуалност и интереси	Използване възможностите на индивидуална и групова организация на работа; Използване форми на допълнително педагогическо взаимодействие за идентифициране и работа с деца с изявени дарби; Организиране на литературни музикално-творчески композиции във всяка група „Приказни пътешествия“ Популяризиране на външно равнище постиженията на децата.	Изградена увереност у децата в собствените сили и способности, желание за изява и творческо развитие.	постоянен
Осъществяване на плавен преход от предучилищна към училищна степен	Реализиране на съвместни програми с училища за обмяна на опит и споделяне на добри практики; Организиране на съвместни инициативи на деца от училище и детската градина;	Формирани позитивни нагласи към учебно-образователния процес, мотивиране за учене през „целия живот“ .	постоянен

5.4. РАБОТА С РОДИТЕЛИ И ЗАИНТЕРЕСОВАНИ СТРАНИ

ПОДЦЕЛИ	ДЕЙНОСТИ	ОЧАКВАНИ РЕЗУЛТАТИ	СРОК
Изграждане и поддържане на добра комуникация и обмен на информация с родителите. Взаимодействие и общуване в облачна среда.	Непрекъснато подобряване на комуникацията, чрез усвояване на нови комуникативни модели.	Промяна в нагласите на родителите с насоченост към максимално удовлетворяване потребностите на децата.	Постоянен
Осигуряване на достъп на родителите за участие в дейности с децата.	Родителски срещи – традиционни и нетрадиционни форми, акцент върху	Привличане на родителите в организирането и реализирането на	Постоянен

	интеракцията с всеки родител, така че да бъде мотивиран да стане партньор на детската градина. Приемни дни на служителите в ДГ; Участие в дейности на детската градина; Дни на отворените врати, “ Есенна надпревара“- „Аз се храня здравословно‘‘, – „Изработих с мама и татко“ – есенни проекти, пана , декорации, „Пъстра сурвачка/Коледна картичка“, “Автентична българска мартеница“.	дейности и проекти на ниво ДГ. Изграждане на партньорски взаимоотношения, основани на взаимно уважение, разбиране и съпричастност.	
Ефективна екипна дейност с Настоятелство и Обществен съвет	Планиране и реализация на мероприятия ; Реализиране на връзки с организации за осъществяване на нови партньорски отношения и съвместни проекти.	Разработване и реализация на проекти за обогатяване на материално-техническата база и подобряване условията за обучение, възпитание и социализация на децата	постоянен
Ефективни и конструктивни взаимоотношения с органи на изпълнителната власт	Участие в различни инициативи на районно, общинско и областно равнище – работни срещи, кръгли маси, конференции и други мероприятия, касаещи предучилищното образование	Осъществено позитивно взаимодействие и конструктивен диалог	постоянен
Създаване на партньорства за популяризиране името и престижа на образователната институция.	Търсене на нови контакти с организации, фондации, НПО; Поддържане престижа на детското заведение в обществения живот чрез връзка с различни медии,общественост, наличие на активен и актуален уеб сайт.	Създадени са контакти с външни партньори, основани на лоялност и взаимен интерес.	постоянен

6. ФИНАНСИРАНЕ

Финансирането на заложените в Стратегията дейности и мерки ще се извършва от:

- Държавния и общинския бюджет;
- Участие в проекти и оперативни програми;

- Дарители и спонсори;
- Благотворителна дейност;

7. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Настоящата стратегия е за срок от пет учебни години и обхваща периода 2023-2028 учебна година.

Стратегията се актуализира в началото на всяка учебна година чрез годишния комплексен план, както и в случай на значителни промени в организацията на работа на детската градина или на нормативната база в областта на образованието.

На основата на тази стратегия се изработва програмна система и годишен план за дейностите с конкретни срокове и отговорници.