

STANIMIR
MIHAYLOV
MILANOV

Digitally signed by STANIMIR
MIHAYLOV MILANOV
Date: 2026.09.24 15:13:21
+03'00'

СТРАТЕГИЯ

ЗА РАЗВИТИЕ НА ДЕТСКА ГРАДИНА „ЗЛАТНА РИБКА“

гр. Бургас, община Бургас

ЗА ПЕРИОД ОТ ТРИ ГОДИНИ /2025–2028/

Изготвил: Станимир Михайлов Миланов

СЪДЪРЖАНИЕ

1. Лична мотивация за заемане на длъжността директор
2. Въведение и предназначение на концепцията
3. Изходно състояние и профил на ДГ „Златна рибка“
4. Мисия
5. Визия
6. Ценности и принципи на управление
7. Анализ на средата и SWOT анализ
8. Стратегически приоритети
9. Основна цел и подцели
10. Модел на управление и организационно развитие
11. Качество на образователно-възпитателния процес
12. Приобщаващо образование, адаптация и подкрепа за личностно развитие
13. Управление и развитие на човешките ресурси
14. Партньорство с родители и общественост
15. Здраве, безопасност, сигурност и благополучие
16. Материална база, екологична култура и морска идентичност
17. Финансово управление, проектна дейност и устойчивост
18. Дигитализация, публичност и институционален имидж
19. Тригодишна програма за реализация на концепцията
20. Мониторинг, оценка и отчетност
21. Управление на рисковете
22. Очаквани резултати и индикатори за успех
23. Заключение

1. ЛИЧНА МОТИВАЦИЯ ЗА ЗАЕМАНЕ НА ДЛЪЖНОСТТА ДИРЕКТОР

Мотивите ми да кандидатствам за заемане на длъжността „директор“ на ДГ „Златна рибка“ произтичат от натрупания професионален опит като специален педагог, психолог, експерт по приобщаващото образование към РУО – Бургас и директор на училище. Работата ми в различни роли в образователната система ми даде възможност да познавам не само нормативната и организационната страна на управлението, но и реалните потребности на децата, семействата, педагогическите специалисти и помощния персонал. Това е опит, който ме е научил да търся решения, да нося отговорност, да създавам работещи екипи и да превръщам трудностите в конкретни управленски задачи.

Приемам директорската позиция не като административна функция, а като лидерска отговорност. Директорът е човекът, който трябва да задава посока, да пази баланса между нормативната рамка и човешките отношения, да създава среда за професионално развитие и да гарантира, че всяко управленско решение служи на най-добрия интерес на детето. За мен успешното управление е едновременно законосъобразно, предвидимо, прозрачно и човешко.

Вярвам, че ДГ „Златна рибка“ има потенциал да бъде разпознаваема не само като предпочитана детска градина в централната градска среда, но и като образователна институция със собствена идентичност. Разположението ѝ в Приморски парк, близостта до морето, културните пространства на Бургас и възможностите за обучение извън класическата занималня създават предпоставки за педагогически модел, в който природата, движението, изкуството, екологичната култура и ученето чрез преживяване се превръщат в част от ежедневието на децата.

В управлението бих следвал принципа, че устойчивият резултат се постига чрез доверие и ясни правила. Екипът трябва да знае какво се очаква от него, да има подкрепа за професионално развитие и пространство за инициатива. Родителите трябва да получават навременна, коректна и разбираема информация и да се чувстват партньори, а не външни наблюдатели. Децата трябва да усещат детската градина като сигурно, спокойно, интересно и обичано място.

Моята амбиция е да съхраним постигнатото, да развия силните страни на институцията и постепенно да въведе управленски практики, които създават последователност, измеримост и устойчивост. Не търся промяна заради самата промяна.

Търся развитие, основано на анализ, на реални потребности, на професионализма на екипа и на възможностите на конкретната детска градина.

Приемам кандидатурата си като личен ангажимент да бъда пример за професионално поведение, етичност, диалогичност и отговорност. Убеден съм, че мога да обединя екипа около обща визия и да работя последователно за утвърждаването на ДГ „Златна рибка“ като модерна, спокойна, отворена и разпознаваема институция на предучилищното образование в Бургас.

2. ВЪВЕДЕНИЕ И ПРЕДНАЗНАЧЕНИЕ НА КОНЦЕПЦИЯТА

Настоящата концепция представя управленската ми визия за развитие на ДГ „Златна рибка“ за тригодишен период 2025–2028 г. Тя стъпва върху информацията и анализа, заложи в предоставения материал за състоянието на детската градина, и ги развива в последователна система от цели, приоритети, дейности, очаквани резултати и измерими индикатори.

Концепцията разглежда детската градина като единна образователна общност, в която качеството не се изчерпва с педагогическата ситуация. То включва организацията на деня, безопасността, емоционалния климат, взаимодействието с родителите, професионалната култура на екипа, поддържането на материалната база, финансовата дисциплина, прозрачността на решенията и способността на институцията да се учи от собствената си практика.

В рамките на тригодишния период управлението следва да бъде ориентирано към устойчиви процеси, а не към единични кампанийни действия. Затова всяка цел в концепцията е свързана с конкретни механизми за реализация: годишно планиране, разпределение на отговорности, вътрешна квалификация, самооценяване, наблюдение, анализ на резултатите, обратна връзка и публично отчитане.

Водещият принцип е детето да бъде в центъра на всички решения. Това означава индивидуалните потребности, темпът на развитие, интересите, способностите и правото на всяко дете на сигурна и подкрепяща среда да бъдат отправна точка при организацията на педагогическото взаимодействие и на цялостния живот в детската градина.

Концепцията е отворена към актуализиране. В хода на реализацията ѝ конкретните годишни дейности следва да бъдат съобразявани с действителното състояние на институцията, промените в нормативната уредба, резултатите от вътрешния мониторинг, нуждите на децата и семействата и възможностите за финансиране.

3. ИЗХОДНО СЪСТОЯНИЕ И ПРОФИЛ НА ДГ „ЗЛАТНА РИБКА“

Съгласно данните, заложи в предоставената концепция, ДГ „Златна рибка“ е разположена в Приморски парк, в близост до Летния театър в гр. Бургас. Посочено е, че детската градина функционира в двуетажна сграда, разполага с обособено дворно пространство и четири групи, в които се отглеждат, възпитават, социализират и обучават 105 деца. Тази локация е съществен ресурс за развитие на собствен педагогически профил и за по-тясно обвързване на образователния процес с природната, културната и градската среда.

3.1. Кадрова обезпеченост

В изходния материал е посочен педагогически персонал от 9 души: директор, главен учител, старши учители и учители, както и непдагогически персонал, включващ административно-стопански и помощен състав. Налице е професионален опит, различна квалификационна структура и възрастов диапазон, които могат да бъдат използвани като ресурс за наставничество, приемственост и обмен на добри практики.

В управленски план основната задача не е единствено да се поддържа необходимата кадрова обезпеченост, а да се изгради култура на споделена отговорност. Това предполага ясни длъжностни функции, годишно разпределение на ключовите задачи, работещ механизъм за взаимозаменяемост, оценяване на индивидуалните потребности от квалификация и създаване на условия за професионална изява.

3.2. Материална база

По данни от предоставения материал сградата е преобразувана в детска градина през 1957 г. и е основно обновена през 2011 г. Посочени са четири групи, стопански и обслужващи помещения, двор с детски площадки, медицински кабинет, музикално-физкултурен салон, библиотека и занимални, използвани и като спални помещения.

Поддържането на този ресурс изисква системен подход: периодичен оглед, планиране на ремонти, оценка на рисковете, поетапно обновяване и функционално използване на всяко пространство.

3.3. Финансова и организационна обезпеченост

Предоставеният материал акцентира върху смесеното финансиране, прилагането на система за финансово управление и контрол, възможностите за проектно финансиране, дарения и партньорства. В рамките на концепцията финансовото управление се разглежда като инструмент за реализиране на образователните цели – чрез законосъобразно планиране, приоритизиране на разходите, проследяване на изпълнението и търсене на допълнителни ресурси.

3.4. Педагогически процес и партньорства

В детската градина е налице установена програмна организация на предучилищното образование, използват се интерактивни подходи, индивидуална и групово работа и се поддържат партньорства с родители, образователни и обществени институции. В следващия период тези практики следва да бъдат обединени в обща система за качество, която позволява да се вижда не само какво се прави, но и какъв резултат носи за децата.

4. МИСИЯ

Мисията на ДГ „Златна рибка“ е да осигурява висококачествено предучилищно образование в сигурна, здравословна, приобщаваща и емоционално подкрепяща среда, в която всяко дете е уважавано като уникална личност, получава възможност да развива своите способности и изгражда увереност, самостоятелност, любознателност и готовност за успешен преход към училище.

Детската градина следва да съчетава утвърдените педагогически традиции с съвременни методи на учене чрез игра, преживяване, движение, творчество и изследване. Ключов е стремежът образователният процес да бъде свързан с реалния свят

на детето и с богатствата на средата – морето, парка, културните пространства и живота на Бургас.

Мисията включва и изграждането на общност: професионален екип, който споделя отговорността; родители, които са информирани и включени; партньори, които допринасят със знания и ресурси; и деца, които се чувстват спокойни, значими и успешни.

5. ВИЗИЯ

До края на тригодишния период ДГ „Златна рибка“ да се утвърди като модерна, разпознаваема и предпочитана общинска детска градина в Бургас, отличаваща се с високо качество на предучилищното образование, позитивна организационна култура, активна работа с родителите и собствен образователен профил, свързан с природата, морската среда, изкуството, движението и ученето чрез преживяване.

- детето е активен участник в процеса на учене и развитие;
- всеки педагогически специалист прилага личностно ориентиран, позитивен и приобщаващ подход;
- екипът работи по общи стандарти за качество и споделя професионален опит;
- родителите получават навременна обратна връзка и участват в живота на детската градина;
- материалната база се развива целенасочено, безопасно и функционално;
- решенията се вземат на основата на данни, наблюдение, анализ и диалог;
- детската градина е видима в местната общност чрез стойностни инициативи и партньорства.

6. ЦЕННОСТИ И ПРИНЦИПИ НА УПРАВЛЕНИЕ

Детето в центъра: Всяко решение се оценява според влиянието му върху развитието, безопасността и благополучието на детето.

Законосъобразност: Управленските и педагогическите дейности се организират при спазване на действащата нормативна уредба и вътрешните актове.

Равнопоставеност и приобщаване: Не се допуска дискриминация; осигуряват се условия за участие, подкрепа и развитие на всяко дете.

Позитивно възпитание: Взаимодействието се основава на уважение, насърчаване, ясни граници и отказ от унизителни или наказателни практики.

Професионализъм: Решенията се основават на компетентност, етика, отговорност и непрекъснато учене.

Екипност: Задачите се решават чрез сътрудничество, ясни роли и споделена отговорност.

Прозрачност и отчетност: Целите, правилата, резултатите и ключовите решения се комуникират по разбираем и навременен начин.

Иновация с мярка: Нови подходи се въвеждат тогава, когато имат ясна педагогическа стойност и са съобразени с възрастта на децата.

Устойчивост: Промените се планират така, че да могат да се поддържат във времето с наличните човешки и финансови ресурси.

Партньорство: Семейството, общината, институциите и местната общност са съюзници в развитието на детската градина.

7. АНАЛИЗ НА СРЕДАТА И SWOT АНАЛИЗ

Анализът на средата има за цел да превърне констатациите от настоящото състояние в управленски решения. Силните страни следва да бъдат съхранявани и превръщани в разпознаваема идентичност; слабостите – в измерими задачи; възможностите – в партньорства и проекти; а рисковете – в превантивни механизми.

Фактор 1	Фактор 2
СИЛНИ СТРАНИ	ВЪЗМОЖНОСТИ

Фактор 1	Фактор 2
Утвърдено име и традиции; опитен педагогически екип; наличие на квалификационна структура; четири групи и обособена материална база; уникална локация в Приморски парк; възможности за обучение на открито; връзки с институции и местната общност; опит в културни и творчески изяви; създадени условия за подкрепа и приемственост към училище.	Развитие на собствен „морски“ и екологичен профил; проектно финансиране; партньорства с културни, спортни и природозащитни организации; по-системна работа с родители; професионални общности и обмен с други детски градини; дигитални инструменти за организация и комуникация; разширяване на дейностите на открито и ученето чрез преживяване.
СЛАБИ СТРАНИ	РИСКОВЕ
Неравномерна активност на част от родителите; необходимост от по-системна обратна връзка за развитието на децата; нужда от по-добра координация и екипност; различно ниво на умения за работа по проекти и с дигитални ресурси; трудоемки диагностични дейности; необходимост от устойчиво планиране на квалификацията; потребност от превенция на отсъствия и риск от отпадане при отделни деца.	Демографски промени; кадрови затруднения и професионално прегаряне; ограничени ресурси за ремонти и оборудване; инциденти и природни/климатични рискове при дейности на открито; ниска ангажираност на отделни семейства; натрупване на административна тежест; прекомерно разчитане на единични инициативи без последваща устойчивост.

Изводът от SWOT анализа е, че основната управленска задача е да се премине от отделни добри практики към устойчива система. Детската градина има достатъчно ресурси и средови преимущества, но те следва да бъдат обединени чрез общи стандарти, измерими цели, ясна отговорност и последователно проследяване на резултатите.

8. СТРАТЕГИЧЕСКИ ПРИОРИТЕТИ

8.1. Качество на предучилищното образование – Повишаване на качеството чрез общи критерии за планиране, наблюдение, оценяване и анализ на напредъка на децата; развитие на учене чрез игра, преживяване и практическа дейност.

8.2. Благополучие и приобщаване – Ранно разпознаване на потребностите, обща и допълнителна подкрепа, плавна адаптация, позитивен климат и целенасочена работа с деца в риск и деца с изявиени способности.

8.3. Развитие на човешките ресурси – Квалификация според реални потребности, наставничество, споделяне на опит, професионални общности и създаване на условия за инициативност и лидерство на педагогическите специалисти.

8.4. Партньорство с родителите – Двустранна, спокойна и навременна комуникация, разнообразни форми за участие, ясна обратна връзка и изграждане на доверие.

8.5. Безопасност, здраве и защита – Системен контрол на средата, превенция на рисковете, здравна профилактика, готовност за реакция и обща култура на безопасност.

8.6. Модерна и функционална среда – Поетапно подобряване на помещенията, двора, игровите и образователните зони, така че да стимулират движение, самостоятелност, творчество и изследване.

8.7. Финансова устойчивост и проектна дейност – Ефективно планиране на ресурсите, развитие на умения за проектно кандидатстване и търсене на партньорства при запазване на законосъобразността и прозрачността.

8.8. Институционален имидж и идентичност – Развитие на разпознаваем образ на „Златна рибка“ като морска, зелена, творческа и отворена детска градина, която представя резултатите си чрез съдържателни инициативи, а не само чрез публичност.

9. ОСНОВНА ЦЕЛ И ПОДЦЕЛИ

Основната цел на концепцията е в рамките на тригодишен период ДГ „Златна рибка“ да развие устойчива система за качество, в която педагогическият процес, професионалното развитие на екипа, партньорството с родителите, безопасността, материалната среда и финансовото управление работят в една посока – за пълноценно развитие и благополучие на всяко дете.

- Да се въведат ясни и споделени критерии за качество на педагогическата работа и за проследяване на резултатите.
- Да се развие приобщаваща среда, която своевременно разпознава индивидуалните потребности и осигурява подходяща подкрепа.
- Да се повиши професионалната компетентност на персонала чрез квалификация, наставничество, споделяне на практики и самооценка.
- Да се изгради предвидим модел за комуникация и партньорство с родителите, основан на доверие и навременна обратна връзка.
- Да се подобрява материалната среда с приоритет безопасност, функционалност, естетика и възможности за активност на децата.
- Да се развие проектният и партньорски капацитет на детската градина и да се използват възможности за допълнително финансиране.
- Да се утвърди уникална институционална идентичност, свързана с морската и парковата среда на Бургас.
- Да се изгради система за мониторинг и отчетност, позволяваща всяка година да се измерва напредъкът и да се коригират дейностите.

10. МОДЕЛ НА УПРАВЛЕНИЕ И ОРГАНИЗАЦИОННО РАЗВИТИЕ

10.1. Лидерство и споделена отговорност

Моделът на управление ще бъде ситуационен и участващ: директорът носи крайната отговорност, но решенията, които засягат професионалната практика, се подготвят с участие на компетентните служители и органи. Целта е да се избегнат както прекомерната централизация, така и размиването на отговорността.

За всяка значима дейност ще има ясно определени: цел, отговорник, срок, очакван резултат и начин на отчитане. Това ще се прилага при годишното планиране, квалификационните дейности, инициативите с родители, проектите, подобренията на материалната база и дейностите за безопасност.

Директорът следва да осигури регулярни работни срещи с педагогическия и непедагогическия екип, на които не само се разпределят задачи, но се анализират затруднения, търсят се решения и се проследява изпълнението.

10.2. Вътрешна организация и документооборот

Вътрешната организация ще бъде насочена към намаляване на пропуските и дублирането на дейности. Годишният календар, графичите, заповедите, протоколите, регистрите и отчетите следва да бъдат взаимно свързани. Ще се поддържа единна логика на сроковете, отговорниците и контрола, така че документацията да подпомага управлението, а не да съществува само формално.

10.3. Вътрешен контрол като подкрепа за качество

Контролът ще се прилага като инструмент за превенция и подобряване. Освен проверки за спазване на правила ще се използват наблюдения, анализ на педагогическа документация, обратна връзка, саморефлексия и последваща подкрепа. При констатиран проблем ще се определят конкретни коригиращи действия, срок и начин за повторна проверка.

10.4. Управление чрез данни

Решенията ще се основават на достъпни данни: посещаемост и отсъствия; напредък и потребности на децата; резултати от наблюдения; анкети сред родители и персонал; участие в квалификации; инциденти и рискови ситуации; изпълнение на бюджета; състояние на материалната база; участие и резултати от проекти. Данните ще се използват за тенденции и решения, а не за формално натрупване на справки.

10.5. Етична и позитивна организационна култура

В детската градина ще се насърчава професионално общуване, уважение и разрешаване на конфликти чрез факти, диалог и ясни правила. Недопустими са унижителното отношение, публичното дискредитиране, толерирането на системна небрежност или прехвърлянето на отговорност. Добрият климат не означава липса на изисквания, а справедливи, еднакво приложими и предварително известни стандарти.

11. КАЧЕСТВО НА ОБРАЗОВАТЕЛНО-ВЪЗПИТАТЕЛНИЯ ПРОЦЕС

Качеството на предучилищното образование ще се разбира като способност на детската градина да подпомага развитието на всяко дете в съответствие с възрастта,

индивидуалните особености и интересите му. Основният подход остава учене чрез игра, но играта се планира като среда за мислене, общуване, творчество, движение, решаване на проблеми и формиране на самостоятелност.

11.1. Планиране и педагогическо взаимодействие

- гъвкаво тематично планиране, съобразено с групата и реалния интерес на децата;
- баланс между организирани и свободно избираеми дейности;
- повече практически, експериментални, изследователски и творчески задачи;
- ежедневни възможности за движение и дейности на открито при подходящи условия;
- индивидуализация на задачите и подходите при различни темпове на развитие;
- свързване на образователното съдържание с реалната градска, природна и културна среда.

11.2. Проследяване на развитието и обратна връзка

Проследяването на развитието няма да бъде само административна процедура. Наблюденията и диагностичните дейности следва да водят до конкретни педагогически решения: какво детето вече умее, от какво има нужда, в каква среда се справя най-добре и какво може да направи учителят в следващия период. Информацията към родителите ще бъде формулирана ясно, спокойно и ориентирано към подкрепата, без етикетиране и сравняване между деца.

11.3. Учение чрез средата на Бургас

Разположението в Приморски парк позволява целенасочено развитие на дейности, свързани с природата, морето, сезонните промени, градската култура, изкуството и безопасното движение. При подходяща организация могат да се планират тематични разходки, наблюдения, минипроекти, природни колекции, фотографски и художествени задачи, музикални и двигателни активности. Всяка дейност извън сградата следва да бъде предварително оценена от гледна точка на възрастта, безопасността и организацията.

11.4. Подготовка за училище

Подготовката за училище ще бъде насочена не само към знания, а към готовност за новата социална роля: самостоятелност, устойчиво внимание, умение за следване на

правила, изразяване на мнение, общуване, справяне с емоции, работа в група, любознателност и положителна нагласа към ученето. Ще се поддържа приемственост с училища и ще се търсят форми за плавен преход.

12. ПРИОБЩАВАЩО ОБРАЗОВАНИЕ, АДАПТАЦИЯ И ПОДКРЕПА ЗА ЛИЧНОСТНО РАЗВИТИЕ

Приобщаващото образование ще бъде възприемано като принцип на цялата детска градина, а не като дейност, ограничена до децата със специални образователни потребности. Всяко дете може временно или трайно да има потребност от подкрепа – при адаптация, емоционални трудности, езикови затруднения, семейна промяна, риск от отсъствия, изявиени способности или други индивидуални особености.

Първият инструмент е ранното наблюдение. Учителят и родителят трябва да могат своевременно да споделят тревога, без да се търси вина. След това се определят конкретни подкрепящи действия и при необходимост се включват съответните специалисти. Важно е подкрепата да бъде проследявана и периодически да се оценява дали работи.

Адаптацията на новоприетите деца ще се организира по обща рамка, но с индивидуална гъвкавост. Ще се насърчава постепенност, кратки и ясни ритуали, предвидим дневен режим, позитивно посрещане, спокойна комуникация с родителя и наблюдение на сигналите на детето. Екипът трябва да работи единно, за да не получава семейството противоречиви послания.

За деца с изявиени интереси и способности ще се създават възможности за участие в творчески, музикални, двигателни, природонаучни и други дейности, без ранно етикетиране и без превръщане на изявата в източник на натиск. Целта е подкрепа на интереса, увереността и мотивацията.

- индивидуален подход и диференциране на задачите;
- екипно обсъждане на потребностите и планиране на подкрепа;
- координация със семейството и специалистите;
- превенция на продължителни отсъствия и риск от отпадане;

- подкрепя за позитивно поведение и социално-емоционални умения;
- създаване на спокойни алтернативни дейности за деца с различни потребности от почивка и сън.

13. УПРАВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Най-важният ресурс на детската градина е екипът. Качеството на средата за децата зависи пряко от професионалната увереност, координацията и отношението между възрастните. Управлението на човешките ресурси ще се основава на ясни очаквания, справедливо разпределение на задачите, подкрепа при затруднения и признание за реалния принос.

13.1. Квалификация според потребностите

Годишният квалификационен план ще се изготвя след анализ на потребностите на екипа, а не като формален списък от обучения. Темите ще се свързват с конкретни приоритети: позитивно възпитание; приобщаващо образование; работа с родители; управление на конфликти; педагогическа диагностика; безопасност; дигитални ресурси; проектна дейност; обучение на открито; социално-емоционално развитие.

13.2. Вътрешно споделяне на практики

Всяка външна квалификация трябва да има вътрешен ефект. Участниците ще споделят основните идеи и приложимите инструменти с колегите. Ще се насърчават открити практики, кратки методически представяния, наблюдение между колеги и обсъждане на конкретни случаи. Така квалификацията се превръща от индивидуален сертификат в институционално знание.

13.3. Наставничество и приемственост

При новопостъпили или по-малко опитни служители ще се определя подкрепящ колега и ясен период за въвеждане. Наставничеството ще включва запознаване с вътрешните правила, организацията на деня, изискванията към документацията, стандартите за безопасност, комуникацията с родители и културата на екипа.

13.4. Мотивация и професионално благополучие

Ще се търси баланс между високи изисквания и подкрепяща среда. Ръководството следва да разпознава претоварването, да планира реалистично срокове и да ограничава ненужното дублиране на задачи. Признанието ще бъде свързано с конкретен принос – качество на работа, инициатива, подкрепа към колеги, успешно реализирани проекти и устойчиви резултати.

14. ПАРТНЬОРСТВО С РОДИТЕЛИ И ОБЩЕСТВЕННОСТ

Доверието между родители и екип е условие за ефективна работа с детето. То не възниква само от добронамереност, а от последователна комуникация, предвидими правила и усещане, че информацията се споделя навреме. Родителят трябва да знае към кого да се обърне, как ще получи отговор и какви са границите на ролите между семейство и детска градина.

14.1. Стандарти за комуникация

- важната информация се предоставя своевременно и по официално определен канал;
- индивидуални въпроси за дете се обсъждат конфиденциално, а не пред други родители;
- обратната връзка съдържа конкретни наблюдения и предложения за подкрепа;
- при конфликт първо се изясняват фактите и се търси решение на най-ниското компетентно ниво;
- решенията, които засягат всички семейства, се комуникират ясно, еднакво и без двусмислие.

14.2. Форми за участие

Ще се развиват разнообразни форми: тематични родителски срещи, индивидуални консултации, работилници „родител и дете“, дни на професиите, доброволчески инициативи, съвместни екологични дейности, празници, анкети и кратки форми за обратна връзка. Участието ще бъде доброволно и ще се съобразява с реалната заетост на семействата.

14.3. Партньорства с институции

Ще се поддържа и развива сътрудничество с Община Бургас, РУО – Бургас, училища, читалища, културни институции, социални и здравни структури, пожарна

безопасност, полиция, неправителствени организации и други партньори, когато тяхната експертиза е пряко свързана с образователните цели и безопасността на децата.

15. ЗДРАВЕ, БЕЗОПАСНОСТ, СИГУРНОСТ И БЛАГОПОЛУЧИЕ

Безопасността е ежедневен процес, а не периодична проверка. Управлението ще поддържа система от превантивни огледи, инструктажи, контрол на достъпа, медицинско обслужване, планове за реакция и анализ на възникнали инциденти или почти-инциденти. Основната цел е рискът да бъде откриван преди да доведе до вреда.

- регулярни проверки на двора, съоръженията, помещенията, електрическите и отоплителните системи;
- ясен ред за приемане и предаване на деца и за достъп на външни лица;
- актуални планове и тренировки за евакуация и действия при бедствия и аварии;
- координация с медицинското лице и своевременна комуникация при здравословен проблем;
- превенция на насилието, тормоза и унижителното отношение;
- наблюдение на емоционалното благополучие и ранна реакция при тревожни сигнали;
- специална оценка на риска при дейности извън сградата и при използване на парковата и морската среда.

Безопасната среда включва и психичното здраве. Децата трябва да имат право на спокойствие, уважително отношение, подходяща почивка и подкрепа при силни емоции. Възрастните следва да бъдат обучени да разпознават признаци на стрес и да реагират без наказателни и унижителни методи.

16. МАТЕРИАЛНА БАЗА, ЕКОЛОГИЧНА КУЛТУРА И МОРСКА ИДЕНТИЧНОСТ

Материалната среда ще се развива така, че да бъде безопасна, естетична, подредена и педагогически функционална. Всяка инвестиция трябва да отговаря поне на един от следните въпроси: подобрява ли безопасността; подпомага ли самостоятелността; създава ли повече възможности за игра и изследване; улеснява ли

работата на екипа; намалява ли бъдещи разходи; допринася ли за идентичността на детската градина.

16.1. Морска и зелена идентичност

Локацията в Приморски парк е естествена основа за профил „Море, природа и движение“. Това не означава тематична украса, а системни образователни дейности: наблюдение на сезоните; грижа за растения; опознаване на морския свят; разделно събиране и намаляване на отпадъците; пестене на вода и енергия; двигателни дейности на открито; художествени проекти с природни материали; разговори за опазване на Черно море и градската среда.

16.2. Приоритети за подобрене на средата

- годишен технически и функционален преглед на помещенията и двора;
- поетапно обновяване на игрови и образователни кътове;
- обособяване на пространства за четене, конструиране, експериментиране и спокойни дейности;
- подобряване на възможностите за движение и спорт;
- визуална среда с по-малко претрупване и повече детско творчество;
- поддържане на библиотечен, методически и дигитален ресурсен фонд.

17. ФИНАНСОВО УПРАВЛЕНИЕ, ПРОЕКТНА ДЕЙНОСТ И УСТОЙЧИВОСТ

Финансовото управление ще следва принципите на законосъобразност, ефективност, икономичност и прозрачност. Бюджетът следва да отразява стратегическите приоритети: безопасност, качествен образователен процес, квалификация, поддържане на базата и развитие на ресурси за децата.

17.1. Годишно приоритизиране

В началото на всяка бюджетна година ще се подготвя списък на необходимите инвестиции, разделени на: неотложни за безопасността; задължителни за нормалното функциониране; пряко свързани с качеството на образователния процес; желателни

подобрения. Това позволява решенията да се аргументират и да се избегне разпиляване на ресурс в множество малки, несвързани покупки.

17.2. Проектен капацитет

Ще се развият уменията на екипа за участие в общински, национални и при възможност международни програми. За всяка проектна възможност ще се оценяват целесъобразността, необходимият човешки ресурс, устойчивостта след края на финансирането и реалната полза за децата. Предимство ще имат проекти, които подкрепят приоритетите на концепцията, а не такива, които добавят временна активност без дългосрочен ефект.

17.3. Прозрачност и контрол

Системата за финансово управление и контрол следва да се поддържа актуална и работеща. Ще се извършва периодичен преглед на процедурите, ще се проследява изпълнението на договори и доставки и ще се документират контролни действия. Когато е подходящо, екипът и обществеността ще бъдат информирани за реализираните подобрения и източниците на финансиране.

18. ДИГИТАЛИЗАЦИЯ, ПУБЛИЧНОСТ И ИНСТИТУЦИОНАЛЕН ИМИДЖ

Дигитализацията ще се използва за по-добра организация, а не за увеличаване на екранното време на децата. Приоритет са инструментите, които улесняват документооборота, комуникацията, съхранението на ресурси, подготовката на педагогически материали и анализа на данни. При използване на дигитални ресурси с деца ще се спазват принципите за възрастова адекватност, кратка продължителност, активност и педагогическа цел.

18.1. Публичен образ

Институционалният имидж ще се изгражда чрез реални резултати и последователно поведение. Публичността ще показва образователната стойност на дейностите, постиженията на екипа и децата, партньорствата и развитието на средата. Ще се избягва формално публикуване на голям обем снимки без контекст; по-важно е да се обясни какво са преживели и научили децата и как дейността се свързва с целите на детската градина.

18.2. Разпознаваема идентичност

„Златна рибка“ може да развие последователна визуална и съдържателна идентичност, свързана с морето, природата, Бургас и детското любопитство. Тя следва да присъства в събитията, проектите, изложбите, екологичните инициативи и комуникацията, без да измества основната образователна мисия.

19. ТРИГОДИШНА ПРОГРАМА ЗА РЕАЛИЗАЦИЯ НА КОНЦЕПЦИЯТА

Тригодишният период се разглежда като последователност от три управленски етапа. Първата година е насочена към анализ, стандартизиране и изграждане на обща основа; втората – към разгръщане и задълбочаване на практиките; третата – към устойчивост, оценка на резултатите и подготовка на следващ цикъл на развитие.

19.1. Етап I – анализ и основа /2025–2026/

- актуален анализ на състоянието на педагогическия процес, базата, екипа, комуникацията и документацията;
- изработване на общи критерии за качество и вътрешен мониторинг;
- анализ на квалификационните потребности;
- преглед на рисковете и приоритетните ремонти/подобрения;
- въвеждане на ясни комуникационни стандарти с родители;
- планиране на институционален профил „Море, природа и движение“.

19.2. Етап II – развитие и разгръщане /2026–2027/

- развитие на вътрешни професионални общности и споделени педагогически практики;
- по-системно обучение на открито и проектно-базирани минидейности;
- разширяване на партньорствата и проектната активност;
- въвеждане на инструменти за измерване на удовлетвореността и ефекта от дейностите;
- поетапни подобрения на образователните кътове и дворното пространство;
- програма за социално-емоционални умения и позитивно поведение.

19.3. Етап III – устойчивост и оценка /2027–2028/

- цялостна оценка на постигнатото спрямо индикаторите;
- идентифициране на устойчивите практики, които стават част от постоянния модел на работа;
- анализ на резултатите от квалификацията и професионалното развитие;
- оценка на партньорствата, проектите и подобренията на материалната база;
- публичен отчет на напредъка и формулиране на следващи стратегически цели.

Приоритет	Ключови дейности	Срок	Отговорни	Индикатор
Качество на педагогическия процес	Общи критерии за наблюдение и самооценка; споделени практики; анализ на напредъка	Ежегодно	Директор, главен учител, учители	Годишен анализ; наблюдения; намаляване на установени пропуски
Адаптация	Общ модел за плавна адаптация с индивидуална гъвкавост	Всяка учебна година	Екипи по групи	По-бързо стабилизиране; по-малко продължителни трудности
Приобщаване	Ранно разпознаване, план за подкрепа, екипна координация	Постоянно	Педагогически екип/специалист и	Проследени случаи и отчетен напредък

Приоритет	Ключови дейности	Срок	Отговорни	Индикатор
Квалификация	Годишен анализ на потребностите; вътрешно споделяне след външни обучения	Ежегодно	Директор, отговорни лица	100% участие в планирани форми; вътрешни споделяния
Родители	Стандарт за комуникация; анкети; работилници; консултации	Постоянно	Директор и учители	Повишена удовлетвореност и участие
Безопасност	Периодични огледи; анализ на инциденти; обучения и тренировки	По график	Директор, комисии, персонал	Навременно отстранени рискове; документиранни действия
Материална база	Годишен приоритетен списък и поэтапни подобрения	Ежегодно	Директор/ЗАС	Изпълнени приоритети в рамките на бюджета
Морски/екологичен профил	Системни дейности на открито, екологични инициативи, партньорства	2025–2028	Педагогически екип	Минимум 2 тематични инициативи на група годишно

Приоритет	Ключови дейности	Срок	Отговорни	Индикатор
Проекти	Календар на възможности; участие в подходящи програми	Ежегодно	Директор/екипи	Брой кандидатури и реализирани проекти
Дигитализация	Единно електронно съхранение на работни ресурси и шаблони; оптимизация на документооборота	2025–2027	Директор/определя лица	Намалено дублиране; по-добра проследимост
Имидж	Съдържателна публичност и партньорски прояви	Постоянно	Директор/екип	Положителна обратна връзка; устойчиви партньорства
Мониторинг	Тримесечен преглед на ключови дейности и годишен отчет	Тримесечно/годишно	Директор	Коригиращи действия и годишен доклад

20. МОНИТОРИНГ, ОЦЕНКА И ОТЧЕТНОСТ

Мониторингът ще гарантира, че концепцията е работещ управленски документ. За всеки приоритет ще се определят индикатори, източници на информация и периодичност на проследяване. Директорът ще обединява данните в кратък междинен преглед и в годишен анализ, който служи като основа за следващия годишен план.

20.1. Основни източници на информация

- наблюдение на педагогическото взаимодействие и анализ на документацията;
- проследяване на развитието и участието на децата;
- данни за посещаемост и отсъствия;
- анкети и обратна връзка от родители и персонал;
- регистри за инциденти, рискове и предприети мерки;
- отчети за квалификация, проекти, партньорства и инициативи;
- изпълнение на бюджета и плана за материални подобрения.

20.2. Цикъл на подобрене

Ще се прилага цикъл „планиране – изпълнение – проверка – подобрене“. Ако дадена дейност не води до очаквания резултат, тя няма автоматично да се повтаря. Ще се анализира причината, ще се променя подходът, ще се определя нов срок и ще се проследява ефектът. Така се създава организационна култура, в която грешката не се прикрива, а се използва за учене и превенция.

21. УПРАВЛЕНИЕ НА РИСКОВЕТЕ

Риск	Ниво	Превантивни мерки	Очакван ефект
Недостиг/текучество на кадри	Средна/висока	Подбор по ясни критерии; наставничество; взаимозаменяемост; подкрепа за квалификация	Запазване на стабилен екип

Риск	Ниво	Превантивни мерки	Очакван ефект
Прегаряне и претоварване	Средна	Реалистично планиране; разпределение на задачи; своевременно разрешаване на конфликти	По-ниско напрежение и отсъствия
Слаба родителска ангажираност	Средна	Гъвкави форми за участие; ясна комуникация; индивидуални контакти	Повече обратна връзка и участие
Риск от отпадане/продължителни отсъствия	Средна	Ранно проследяване; контакт със семейството; координация с институции	Намаляване на необоснованите отсъствия
Инцидент/небезопасно съоръжение	Висока	Регулярни огледи; незабавно ограничаване на достъпа; ремонт; документален контрол	Минимизиране на риска
Недостатъчен бюджет	Средна	Приоритизиране; поетапни инвестиции; проекти и партньорства	Изпълнение на критичните дейности
Неуспешен проект/неустойчива инициатива	Средна	Предварителен анализ на ресурсите и устойчивостта	По-малко кампанийни дейности

Риск	Ниво	Превантивни мерки	Очакван ефект
Репутационен риск	Средна	Навременна и коректна комуникация; проверка на фактите; професионална публичност	Запазване на доверие

22. ОЧАКВАНИ РЕЗУЛТАТИ И ИНДИКАТОРИ ЗА УСПЕХ

В края на периода успехът на концепцията следва да бъде видим както в документите, така и в ежедневието. Основните очаквани резултати са:

- устойчива и споделена система за качество на педагогическата работа;
- по-добро проследяване на индивидуалното развитие и по-ясна обратна връзка към родителите;
- намаляване на организационните пропуски чрез ясни отговорности и срокове;
- по-висока вътрешна координация и обмен на професионални практики;
- квалификация, пряко свързана с реалните затруднения и приоритети;
- по-активно и смислено участие на родителите;
- по-добре поддържана, функционална и стимулираща образователна среда;
- разпознаваем профил, свързан с морето, природата, движението и ученето чрез преживяване;
- повече устойчиви партньорства и проектни инициативи;
- прозрачна система за мониторинг, отчетност и ежегодно подобрене.

Област	Индикатор
Качество	Годишно наблюдение и анализ във всички групи; изпълнени коригиращи действия

Област	Индикатор
Деца	Наличие на проследяване и индивидуална подкрепа при установена потребност
Родители	Ежегодна обратна връзка и анализ на удовлетвореността; нарастващо участие в поне част от инициативите
Екип	Изпълнение на квалификационния план и вътрешни форми за споделяне
Безопасност	Документирани периодични проверки и своевременно отстраняване/ограничаване на установени рискове
Среда	Реализирани годишни приоритети за подобрене на материалната база
Проекти	Участие в подходящи програми и поне една реализирана партньорска/проектна инициатива годишно при налични възможности
Имидж	Публичност, показваща образователната стойност и резултатите, а не само събитийност
Управление	Тримесечен преглед на напредъка и годишен отчет по концепцията

23. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Развитието на ДГ „Златна рибка“ през периода 2025–2028 г. следва да бъде процес на надграждане – съхраняване на доброто, ясна оценка на трудностите и последователно въвеждане на устойчиви решения. Успехът няма да се измерва с броя на проведените инициативи, а с качеството на ежедневната работа и с това дали децата са спокойни, активни, любознателни и подкрепени.

Като директор бих поел отговорността да създавам условия хората в екипа да могат да работят добре: с ясни правила, справедливо отношение, достъп до професионално развитие и увереност, че инициативата се насърчава, а проблемите се

решават. Бих поддържал открита и уважителна комуникация с родителите и бих търсил партньорства, които имат реална стойност за децата.

Вярвам, че специфичната среда на „Златна рибка“ може да се превърне в нейна силна отличителна черта. Морето, паркът, културата на Бургас и професионалният потенциал на екипа дават възможност детската градина да бъде едновременно модерна, топла, творческа и разпознаваема. Това развитие изисква постоянство, професионална дисциплина и обща посока.

Приемам отговорността на директора като ежедневна работа за доверие – доверие на децата към възрастните, на родителите към институцията, на служителите към ръководството и на обществото към детската градина. Именно това доверие е основата, върху която могат да се постигнат устойчиви резултати.

Моят управленски принцип за периода може да бъде обобщен в три думи: „Вярвай. Искай. Сбъдвай.“ – вярвай в потенциала на детето и екипа; поставяй ясни и смислени цели; превръщай намеренията в реални, измерими и устойчиви резултати.

ДИРЕКТОР: СТАНИМИР МИЛАНОВ

ПОДПИС: