Гр. София, к.в. Кръстова вада, ул. Флора Кънева 14, тел: +359 889 774 057, имейл: pberon@abv.bg, сайт: www.pberon.com

СТРАТЕГИЯ ЗА РАЗВИТИЕ НА

ЧОУ „Д-Р ПЕТЪР БЕРОН“ , СОФИЯ

За периода:

2025-2030 година

(Одобрена с решение на педагогическия съвет и утвърдена със заповед на директора)

Съдържание

I. Въведение 5
1. Основание за разработване на стратегията 5
2. Период на действие 5
3. Цел на стратегическия документ 6
4. Методология и източници 6
4.1. Документален анализ: 6
4.2. Сравнителен анализ на добри практики: 6
4.3. Вътрешна експертна работа и консултации: 7
5. Приемане, одобрение и отговорни органи 7
5.1. Отговорни за изготвянето: 7
5.2. Процедура по приемане: 7
5.3. Разпространение и достъпност: 8
II. Анализ на състоянието и средата 8
1.. Профил на училището 8
1.1. Мисия и образователна философия 8
1.2. Ученици и профил на приема 8
1.3. Организация на учебния процес 9
1.4. Материална база и ресурси 9
1.5. Екип и управление 9
2. Вътрешен анализ (SWOT) и Външен анализ (PESTLE) 10
2.1. Силни страни (Strengths) 10
2.2. Слаби страни (Weaknesses) 10
2.3. Възможности (Opportunities) 10
2.4. Заплахи (Threats) 11
2.5. Външен контекст (PESTLE анализ) 11
III. Визия, мисия и ценности 13
1. Визия 13
2. Мисия 14
3. Ценности 14
IV. Стратегически цели и приоритети 15

1. Повишаване на качеството на образователния процес 15
1.1. Индивидуализиране и диференциране на обучението 15
1.2. Развитие на учебното съдържание и методите на преподаване 15
1.3. Системна подкрепа за ученици с различни образователни потребности 16
1.4. Проследимост на напредъка и резултатите 16
2. Развитие на педагогическия екип и професионална общност 16
2.1. Повишаване на квалификацията на учителите 16
2.2. Въвеждане и подкрепа на новоназначени преподаватели 17
2.3. Формиране на вътрешни екипи и професионални общности 17
2.4. Въвеждане на система за вътрешно наблюдение и самооценка 17
2.5. Насърчаване на екипност и професионално взаимодействие 17
3. Подкрепа за учениците и формиране на гражданска и емоционална култура 17
3.1. Програми за личностно развитие и превенция 18
3.2. Засилване на ученическото участие и инициативност 18
3.3. Формиране на ценностна и гражданска култура 18
3.4. Свързване между академичната и възпитателната работа 18
3.5. Психологическа подкрепа и превенция 18
3.6. Развитие на ученици с изявени дарби 19
3.7 Интеркултурно и екологично възпитание 19
4. Развитие на дигитална и иновативна образователна среда 20
4.1. Надграждане и ефективно използване на дигиталните платформи 20
4.2. Интеграция на ИКТ в учебния процес 21
4.3. Подкрепа за дигитална грамотност и култура 21
4.4. Насърчаване на иновациите в преподаването 21
4.5. Обучение и подкрепа за педагогическия екип 21
5. Засилване на приобщаващия подход и работа с родители 21
5.1. Индивидуализирана подкрепа за ученици със специфични потребности 22
5.2. Видимост и проследимост на подкрепящите дейности 22
5.3. Изграждане на работещи форми на сътрудничество с родители 22
5.4. Включване на родителската обратна връзка в развитието на училището 22
5.5. Формиране на приобщаваща училищна култура 22

6. Управление и вътрешна ефективност 23
6.1. Оптимизиране на вътрешните организационни процеси 23
6.2. Годишно планиране, самооценка и отчетност 23
6.3. Проследимост и ефективност на вземаните решения 23
6.4. Утвърждаване на етична и антикорупционна култура 23
6.5. Развитие на административния капацитет 24
7. Външни партньорства и устойчивост 24
7.1. Разширяване на сътрудничеството с институции и НПО 24
7.2. Участие в национални и международни програми 24
7.3. Сътрудничество с висши училища и експертни общности 24
7.4. Популяризиране на училището и добрите практики 25
7.5. Стратегическо планиране на устойчивостта 25
V. План за действие 25
Цел 1 *Повишаване на качеството на образователния процес*: 25
Цел 2 – Развитие на педагогическия екип и професионална общност 26
Цел 3 – Подкрепа за учениците и формиране на гражданска и емоционална култура 27
Цел 4. – Развитие на дигитална и иновативна образователна среда 27
Цел 5 – Засилване на приобщаващия подход и работа с родители 28
Цел 6 – Управление и вътрешна ефективност 29
Цел 7. – Външни партньорства и устойчивост 30
VI. Мониторинг, отчетност и оценка 31
1. Механизми за мониторинг и проследяване 31
2. Вътрешна отчетност и участие на заинтересованите страни 31
3. Актуализация на стратегията 32
4. Индикатори за успех 32
VII. Годишен план за реализация на стратегическите цели (2025/2026) 33
VIII. Финансово обезпечаване на стратегията 34
1. Източници на финансиране 34
2. Приоритетни разходни направления 34
3. Механизми за бюджетно планиране и отчетност 35
IX. Съответствие с препоръките от инспекционния доклад на НИО (2024/2025) 35

X. Заключение 35

I. Въведение

1. Основание за разработване на стратегията

Стратегията за развитие на Частно основно училище „Д-р Петър Берон“ се изготвя като основен програмно-насочващ документ, определящ приоритетите, целите и насоките на институционалното развитие в средносрочен план. Тя отразява стремежа на училището към устойчиво качествено образование, висока степен на професионализъм, етична култура и отвореност към иновации, приобщаване и партньорство.

Документът има за цел да:

- обедини усилията на педагогическия колектив, ръководството, родителската общност и партньорските институции в реализацията на обща визия;
- формулира ясно стратегическите цели на училището за периода 2025 – 2030 година;
- осигури стабилна рамка за планиране, отчетност и вътрешна самооценка;
- послужи като инструмент за мониторинг и коректив на управленските процеси.

Стратегията се основава на анализ на текущото състояние, натрупания опит, резултатите от образователния процес и идентифицираните потребности на училищната общност. В своята същност тя представлява ангажимент за качество, ефективност и отговорност.

2. Период на действие

Настоящата стратегия обхваща периода от учебната 2025/2026 до учебната 2029/2030 година (включително). Петгодишният хоризонт е избран с цел:

- да се осигури достатъчно време за устойчиво прилагане на планираните дейности;
- да се гарантира възможност за последователно развитие в ключови области като качеството на образованието, иновациите, приобщаването и работата с родителите;
- да бъде възможно съпоставимо отчитане на напредъка чрез вътрешен мониторинг, външна оценка и наблюдение на стратегически индикатори.

Стратегията подлежи на годишно вътрешно преразглеждане в светлината на текущите резултати, промените в средата и нововъзникнали потребности, като при необходимост могат да се правят корекции чрез допълнителен план или актуализация.

3. Цел на стратегическия документ

Целта на настоящата стратегия е да предостави цялостна рамка за развитие на ЧОУ „Д-р Петър Берон“ в съответствие с неговите ценности, приоритети и образователна философия. Тя определя основните насоки за постигане на:

- високо качество на образователния процес, адаптиран към индивидуалните потребности и възможности на учениците;
- професионално развитие и екипност на педагогическия и административен състав;
- иновативни и устойчиви модели на преподаване, включително интеграция на ИКТ и интерактивни методи;
- активно включване на ученици и родители в училищния живот и процеса на вземане на решения;
- ефективно управление на ресурсите и гарантиране на вътрешна отчетност, прозрачност и етика.

Стратегията има роля както на насочващ документ за ръководството, така и на инструмент за ангажиране на училищната общност с визията за развитие на институцията. Тя дава възможност за дългосрочно планиране, проследимост на постиженията и прилагане на корективни действия при необходимост.

4. Методология и източници

Изработването на стратегията се основава на анализ на наличните данни и документи, вътрешна експертна оценка и съпоставка с добри практики от водещи образователни институции. В процеса на изготвяне са използвани следните източници и подходи:

4.1. Документален анализ:

- Анализ на резултатите от Националното външно оценяване;
- Преглед на отчета за изпълнение на предходната стратегия;
- Доклад от инспекционна проверка на НИО (2024/2025);
- Вътрешни документи: годишни планове, антикорупционна програма, програми по учебни предмети, училищен правилник и др.

4.2. Сравнителен анализ на добри практики:

- Идентифициране на ефективни модели за структуриране на стратегически цели, прилагане на индикатори и осигуряване на проследимост.

4.3. Вътрешна експертна работа и консултации:

- Обсъждане със заместник-директори, координатори на направления, педагогически специалисти;
- Отчет на обратна връзка от родители и ученици, получена в хода на учебната година;
- Съобразяване със спецификите на частната образователна институция, вкл. очакванията за висока ефективност, отчетност и иновативност.

Избраната методология цели да осигури стратегия, която е **едновременно реалистична, амбициозна и изпълнима**, с възможност за адаптиране при динамична образователна и социална среда.

5. Приемане, одобрение и отговорни органи

Настоящата стратегия за развитие на ЧОУ „Д-р Петър Берон“ се приема от ръководството на училището след обсъждане с педагогическия съвет и консултиране с представители на родителската общност и Училищното настоятелство. Документът отразява ангажимента на институцията към съгласуваност, прозрачност и партньорство в управлението.

5.1. Отговорни за изготвянето:

- Директор на училището;
- Заместник-директор по учебната дейност;
- Работна група от педагогически специалисти;
- Административен състав (при теми, свързани с управление и ресурси);
- Консултанти (външни или вътрешни) – при нужда от експертно съдействие.

5.2. Процедура по приемане:

- Внасяне на проекта пред Педагогическия съвет;
- Обсъждане и приемане с протоколно решение;
- Представяне пред Училищното настоятелство и/или Обществения съвет (информираност и съгласуване);
- Утвърждаване от директора с нарочна заповед.

5.3. Разпространение и достъпност:

- Публикуване на стратегията на официалния сайт на училището;
- Предоставяне на хартиен екземпляр в учителската стая и административния кабинет;
- Представяне в обобщена форма пред ученици и родители (на родителски срещи, форуми, общи събития).

Стратегията влиза в сила от началото на учебната 2025/2026 година и е валидна до края на учебната 2029/2030 година.

II. Анализ на състоянието и средата

1.. Профил на училището

Частно основно училище „Д-р Петър Берон“ е утвърдена образователна институция, предлагаща целодневна организация на учебния процес в начален и прогимназиален етап. Училището се намира в гр. София и съчетава **традиции в образованието с иновативен дух и индивидуален подход към всяко дете**.

1.1. Мисия и образователна философия

Мисията на училището е да създава среда за:

- устойчиво личностно развитие;
- високи академични резултати;
- възпитание в ценности като отговорност, емпатия и гражданска ангажираност.

В основата на педагогическия подход стои разбирането, че **всяко дете има потенциал, който следва да бъде развиван индивидуално**, чрез съвременни методи на обучение и целенасочена подкрепа.

1.2. Ученици и профил на приема

Училището обучава ученици от I до VII клас, с ограничен брой паралелки и акцент върху **малки класове, персонално внимание и висока педагогическа плътност**. Приемът се осъществява след събеседване и запознаване с индивидуалните потребности и особености на детето. Особен приоритет се поставя върху:

- плавна адаптация в I клас;
- приобщаващо обучение за деца със специфични образователни потребности;

- продължаване на обучението в контекста на вътрешна училищна приемственост.

1.3. Организация на учебния процес

Обучението е организирано в **целодневна форма**, с включени:

- задължителни учебни часове;
- занимания по интереси (спорт, изкуства, наука, технологии);
- допълнителна подкрепа при нужда (консултации, психолог, педагогически съветник, логопед).

Прилага се **индивидуализиран подход**, с възможност за вътрешно диференциране по трудност, темпо и стил на учене.

1.4. Материална база и ресурси

Училището разполага с:

- съвременна учебна среда – интерактивни дъски, проектори, таблети, компютърни кабинети;
- спортни зали и външно игрище;
- пространство за театър, музика и изкуство;
- психологически кабинет, ресурсна стая и библиотека;
- платформи за електронно обучение и административна комуникация.

1.5. Екип и управление

Педагогическият състав включва квалифицирани начални учители, преподаватели по предмети и специалисти по подкрепа (логопед, психолог, педагогически съветник). Екипът се характеризира с:

- висока ангажираност към индивидуалното развитие на децата;
- устойчиво сътрудничество между учители и родители;
- стремеж към професионално развитие и въвеждане на иновации.

Управлението е координирано от директор и заместник-директор, с активно участие на Педагогическия съвет, Училищното настоятелство и Обществения съвет.

2. Вътрешен анализ (SWOT) и Външен анализ (PESTLE)

Настоящият SWOT анализ отразява реалното състояние на училището към момента на разработване на стратегията. Той е изграден на база вътрешни наблюдения, резултати от учебната дейност, обратна връзка от заинтересованите страни и изводи от външната инспекция на НИО.

2.1. Силни страни (Strengths)

- Малки паралелки и индивидуално внимание към всяко дете;
- Висока ангажираност на екипа и тясна връзка между преподаватели, ученици и родители;
- Целодневна организация с интегрирана самоподготовка и занимания по интереси;
- Богата и добре поддържана материална база, пригодена за иновативно обучение;
- Активно използване на електронни платформи за учене и родителска комуникация;
- Утвърдено доверие сред родителите и положителен обществен образ на училището;
- Възможност за бърза организационна реакция и адаптация благодарение на гъвкавата структура на частната институция.

2.2. Слаби страни (Weaknesses)

- Наблюдава се потребност от по-системно прилагане на вътрешно оценяване и самооценка на педагогическата практика, с яснота по критериите и проследяване на ефективността;
- Част от вътрешните организационни процеси не са напълно стандартизирани и формализирани, което ограничава възможността за устойчиво прилагане и предаване на добри практики;
- Възможностите за отчетност и видимост на подкрепящите дейности (ресурсна подкрепа, консултации, психологическа помощ) предстои да бъдат допълнително укрепени;
- Формирането на устойчива професионална общност между преподавателите е в процес на развитие, с необходимост от насърчаване на екипност, споделени цели и вътрешна квалификация

2.3. Възможности (Opportunities)

- Повишено търсене на малки, сигурни и иновативни образователни общности;

- Достъп до национални и международни програми за финансиране и партньорство;
- Възможност за внедряване на нови педагогически практики (проектно учене, STEAM, интердисциплинарност);
- Развитие на сътрудничество с университети и професионални общности;
- Въвеждане на вътрешни системи за проследяване на индивидуалния напредък;
- Потенциал за изграждане на силна култура на екипност и професионална подкрепа между учителите.

2.4. Заплахи (Threats)

- Високи очаквания на родителите, които създават постоянен натиск върху персонала;
- Рискове от прегаряне и професионално изчерпване на екипа при липса на системна подкрепа;
- Конкуренция от други частни и иновативни училища с агресивни маркетингови политики;
- Регулаторни промени, които могат да повлияят на автономията на частните училища;
- Нарастващи образователни нужди на учениците, изискващи по-широк обхват от специалисти;
- Възможни колебания в дългосрочната устойчивост на родителското доверие при липса на видими резултати.

2.5. Външен контекст (PESTLE анализ)

PESTLE анализът идентифицира ключовите външни фактори, които оказват влияние върху развитието на ЧОУ „Д-р Петър Берон“ и следва да бъдат отчетени при стратегическото планиране.

2.5.1 Политически фактори (Political)

- Динамика в националните политики относно статута и финансирането на частните училища;
- Очаквания за засилен административен контрол и отчетност в образованието;

- Повишено внимание към приобщаващото образование и работата с деца със СОП;
- Разширяване на възможностите за участие в международни образователни проекти (Еразъм+, Европейско образователно пространство и др.).

2.5.2. Икономически фактори (Economic)

- Увеличени разходи за издръжка и поддръжка на частно училище при нарастваща инфлация;
- Зависимост от родителския принос – чувствителност към икономически кризи;
- Възможности за партньорства с бизнес организации, които инвестират в образование и социална отговорност;
- Възможност за търсене на външно финансиране за инфраструктура, иновации и квалификация.

2.5.3. Социални фактори (Social)

- Промяна в нагласите на родителите – по-висока активност, участие и очаквания;
- Повишена чувствителност към теми като психично здраве, безопасност и емоционално благополучие на децата;
- Нарастваща потребност от индивидуален подход, особено сред деца с трудности в адаптацията и мотивацията;
- Разнообразие в културния и езиковия фон на учениците.

2.5.4. Технологични фактори (Technological)

- Бързо развитие на образователните технологии и нарастващи очаквания за дигитализация;
- Необходимост от интеграция между платформи, електронни дневници, дигитални ресурси и комуникационни канали;
- Възможности за дистанционно обучение, хибридни форми и персонализирани учебни пътеки;
- Риск от цифрово пренасищане и нужда от балансиран подход към екранното време.

2.5.5. Правни/регулаторни фактори (Legal)

- Строги изисквания към документооборота, оценяването, планирането и отчетността;
- Увеличаване на изискванията за квалификация, самооценка и вътрешно качество;
- Специални нормативни рамки за приобщаващото образование и работа с деца със СОП;
- Спазване на законодателството в областта на защита на личните данни, безопасност и трудови отношения.

2.5.6. Екологични фактори (Environmental)

- Очаквания за ангажираност с екологично възпитание, зелени политики и устойчивост;
- Нарастваща чувствителност към здравословна училищна среда, храна, движение и достъп до природни зони;
- Възможности за включване в образователни инициативи с екологична насоченост.

III. Визия, мисия и ценности

1. Визия

ЧОУ „Д-р Петър Берон“ се стреми да бъде разпознаваем образователен модел на високо качество, грижа и иновация, в който всяко дете расте в среда на уважение, любопитство и целенасочено развитие.

Училището си поставя за цел да изгражда личности, които:

- учат с мотивация и разбиране;
- мислят критично и творчески;
- действат с отговорност към себе си, другите и света;
- умеят да се адаптират, да създават и да сътрудничат.

Нашата визия е да бъдем общност, в която знанието се преподава с душа, а ученето се превръща в път към себе си и света.

2. Мисия

Мисията на ЧОУ „Д-р Петър Берон“ е да предоставя сигурна, вдъхновяваща и целенасочена образователна среда, в която всяко дете развива своя потенциал чрез знания, творчество и осъзната личностна изява.

Училището:

- обучава ученици от I до VII клас по начини, които насърчават разбиране, активност и любопитство;
- подкрепя индивидуалните потребности на децата чрез диференцирано преподаване, психологическа грижа и приобщаващи практики;
- изгражда партньорства с родителите и разширява диалога с обществото;
- развива екип от професионалисти с висока мотивация, етика и стремеж към развитие;
- прилага иновативни подходи и съвременни технологии, като същевременно съхранява ценностите на българското образование.

ЧОУ „Д-р Петър Берон“ е училище, в което знанието, човечността и личната отговорност са взаимно допълващи се елементи от учебния и възпитателния процес.

3. Ценности

Училищната култура на ЧОУ „Д-р Петър Берон“ се основава на следните водещи ценности, които насочват нашите действия, решения и взаимоотношения:

Уважение
Всяко дете, родител и учител е приет като пълноценна личност с право на мнение, развитие и подкрепа. Уважението се проявява в езика, отношението и начина, по който се вземат решения в училищната общност.

Отговорност
Учениците се възпитават в поемане на лична и социална отговорност, учителите – в професионална отчетност, а ръководството – в етично и прозрачно управление. Училището насърчава култура на активност, а не на изчакване.

Любопитство и стремеж към учене
Обучението се организира така, че да подкрепя изследователския дух, задаването на въпроси и смисленото разбиране – не само натрупването на знания.

Честност и почтеност
Всяка форма на поведение – от ученическата оценка до административното решение – се основава на справедливост, откритост и етична позиция.

Приобщаване
Вярваме, че различията не са бариера, а възможност за обогатяване. Работим за създаване на среда, в която всяко дете се чувства прието, независимо от своите потребности, възможности или контекст.

Партньорство
Родителите, учениците и екипът са съмишленици в един общ процес. Насърчаваме диалога, откритата комуникация и съвместната отговорност за развитието на детето.

Иновация с човешки облик
Интегрираме нови технологии, методи и подходи не заради самата новост, а за да отговаряме по-добре на нуждите на децата в съвременния свят.

IV. Стратегически цели и приоритети

1. Повишаване на качеството на образователния процес

Целта е да се гарантира високо и проследимо ниво на постижения на учениците чрез осъвременяване на учебния процес, прилагане на съвременни педагогически подходи и ефективна вътрешна система за наблюдение и подкрепа.

1.1. Индивидуализиране и диференциране на обучението

- Прилагане на гъвкави методи за преподаване, съобразени с темпото, стила и възможностите на учениците;
- Използване на вътрешно групиране, задачи с различна трудност и проектна работа;
- Планиране на диференцирани учебни цели в документацията на учителите.

1.2. Развитие на учебното съдържание и методите на преподаване

- Актуализиране на програмни разработки и учебни сценарии с акцент върху приложимостта на знанията;
- Прилагане на интердисциплинарни уроци и интегрирани форми на работа;
- Насърчаване на активни и интерактивни методи – дебати, симулации, казуси.

1.3. Системна подкрепа за ученици с различни образователни потребности

- Осигуряване на навременна и координирана подкрепа от ресурсен учител, психолог, логопед;
- Включване на класните ръководители и учителите в наблюдение и комуникация със семействата;
- Изготвяне и изпълнение на индивидуални планове за подкрепа.

1.4. Проследимост на напредъка и резултатите

- Въвеждане на инструменти за измерване на индивидуалното развитие (наблюдение, оценка по ключови компетентности, портфолио);
- Анализ на резултати от междинни и външни оценявания с цел обратна връзка;
- Годишно обобщение на напредъка на клас/паралелка по съгласувани показатели.

1.5. Вътрешна система за наблюдение и самооценка

- Изграждане на работеща практика за педагогическо наблюдение – взаимно, административно и саморефлективно;
- Структурирана форма за самооценка на учители и паралелки по ключови критерии;
- Използване на резултатите от самооценката за планиране на квалификация и корективни действия.

2. Развитие на педагогическия екип и професионална общност

Целта е да се създаде устойчива среда за професионално развитие, колегиална подкрепа и обмен на добри практики, която повишава качеството на преподаването и вътрешната кохезия в екипа.

2.1. Повишаване на квалификацията на учителите

- Участие в обучения, семинари и конференции по приоритетни теми (диференцирано преподаване, работа със СОП, STEAM и др.);
- Планиране на вътрешни и външни форми на квалификация спрямо конкретни нужди на екипа;
- Стимулиране на индивидуалното професионално развитие чрез предоставяне на достъп до ресурси, менторство и самоподготовка.

2.2. Въвеждане и подкрепа на новоназначени преподаватели

- Създаване на адаптационен план за нови учители – административна, педагогическа и емоционална подкрепа;
- Назначаване на ментор от екипа;
- Периодични срещи за споделяне на опит, трудности и въпроси в процеса на въвеждане.

2.3. Формиране на вътрешни екипи и професионални общности

- Организиране на работни групи по направления: ранна възраст, прогимназиален етап, приобщаване, дигитализация;
- Провеждане на вътрешни педагогически форуми за споделяне на добри практики;
- Изграждане на култура на наблюдение, споделяне и отворена професионална комуникация.

2.4. Въвеждане на система за вътрешно наблюдение и самооценка

- Разработване на критерии за педагогическо самооценяване и рефлексия;
- Включване на резултатите от самооценката в годишния квалификационен план;
- Провеждане на вътрешни наблюдения (директорски, колегиални) с конструктивна обратна връзка.

2.5. Насърчаване на екипност и професионално взаимодействие

- Провеждане на редовни екипни срещи по класове, нива и направления;
- Установяване на общи цели, педагогически стандарти и принципи за сътрудничество;
- Създаване на среда на взаимна подкрепа, където грешките са възможност за учене, а не санкция.

3. Подкрепа за учениците и формиране на гражданска и емоционална култура

Целта е да се осигури цялостна среда за развитие на личността на ученика – емоционална, социална, ценностна и гражданска – чрез системна подкрепа, възпитателни дейности и ангажираност с училищната общност.

3.1. Програми за личностно развитие и превенция

- Изграждане на годишен план за възпитателна работа, обвързан с теми като емоции, общуване, конфликти, безопасност, онлайн поведение;
- Провеждане на регулярни часове за развитие на социални умения;
- Включване на психолога и външни специалисти в теми, свързани с превенция на агресия, стрес, зависимости и тревожност.

3.2. Засилване на ученическото участие и инициативност

- Развитие на Ученическия съвет – с реални правомощия и участие в училищния живот;
- Подкрепа за ученически инициативи – проекти, кампании, събития;
- Провеждане на форуми, анкети и разговори с ученици с цел включване на техния глас в управлението на училището.

3.3. Формиране на ценностна и гражданска култура

- Изграждане на ясни правила и очаквания за поведение, които се отстояват последователно;
- Тематични дни, часове и кампании, свързани с толерантност, емпатия, права и отговорности;
- Превръщане на училището в общност, в която взаимната грижа, честността и ангажираността са ежедневна практика.

3.4. Свързване между академичната и възпитателната работа

- Съгласуваност между учителите, класните ръководители, психолога и ръководството при случаи на трудности или нарушено поведение;
- Планирани действия по изграждане на класова среда и подкрепа на приобщаването;
- Партньорство с родителите по теми, свързани с развитието на детето извън академичните постижения.

3.5. Психологическа подкрепа и превенция

- Наличност и видимост на училищния психолог като ресурс;
- Създаване на процедури за сигнализиране, консултиране и проследяване на деца в затруднение;

- Въвеждане на редовна превантивна работа по класове, а не само реактивна подкрепа.

3.6. Развитие на ученици с изявени дарби

Целта е да се създаде устойчива рамка за ранно разпознаване, насърчаване и развиване на потенциала на ученици с изявени способности в различни области – академични, артистични, спортни, социални и други.

- **Идентификация и наблюдение:** Учителски екипи провеждат регулярни наблюдения и анализ на постиженията на учениците с цел откриване на индивидуални силни страни. Използват се резултати от състезания, изпити, както и лична мотивация и интерес.
- **Индивидуализирана подкрепа:** За ученици с проявен потенциал се изготвят насочени планове за развитие, включващи допълнителни предизвикателства, разширени задачи и проектна дейност.
- **Участие в разширени форми на обучение:** Насърчава се участието в олимпиади, конкурси, академии, творчески школи и майсторски класове. Училището търси партньорства с външни организации, които предлагат възможности за развитие на талант.
- **Менторство и представяне:** При възможност се осигурява ментор от екипа или от външен специалист. Организират се вътрешни формати за представяне на постиженията пред училищната общност.
- **Роля на родителите:** Поддържа се активна комуникация с родителите на изявените ученици относно възможностите за развитие, потребностите и постигнатия напредък.
- **Индикатори за проследяване:** Брой идентифицирани ученици по класове, участие в състезания, брой индивидуални планове, резултати от външни прояви, обратна връзка от ученици, родители и учители.

3.7 Интеркултурно и екологично възпитание

Целта е да се формира чувствителност, осъзнатост и ангажираност на учениците към културното многообразие и опазването на природната среда като част от тяхната гражданска и емоционална култура.

Интеркултурно възпитание:

- **Образователно съдържание:** Включване на теми, свързани с различни култури, празници и традиции, в часовете по ЧО, БЕЛ, Околен свят, история и в Часа на класа.

- **Събития и инициативи:** Организиране на дни, посветени на културното многообразие (напр. Ден на толерантността, „Културни витрини“ с представяне на различни страни от ученици и родители).

- **Проекти и партньорства:** Участие в програми като Еразъм+, eTwinning и други платформи за междуучилищен обмен, свързани с междукултурно разбиране.
- **Комуникационна среда:** Насърчаване на езикова и културна чувствителност в ежедневното общуване в училищната среда.

Екологично възпитание:

- **Обучение и осведоменост:** Интегриране на теми за устойчиво развитие, климатични промени и екологично поведение в учебното съдържание и проекта по „Околен свят“ и ЧОС.
- **Практически дейности:** Организиране на кампании за рециклиране, събиране на отпадъци, озеленяване и поддържане на училищния двор, засаждане на растения.
- **Ученически инициативи:** Създаване и подкрепа на екоклуб с участие на ученици и учители, планиращ и реализиращ събития.
- **Партньорства:** Сътрудничество с неправителствени и граждански организации, занимаващи се с екология и устойчиво развитие.

Индикатори:

- Брой реализирани инициативи (по тематични области);
- Брой участници (ученици, родители, външни партньори);
- Отчетност в училищния календар и медийно отразяване;
- Обратна връзка от участници и учители.

4. Развитие на дигитална и иновативна образователна среда

Целта е да се изгражда съвременна образователна среда, в която дигиталните технологии и иновативните подходи се използват смислено, целенасочено и в полза на ученето и развитието на учениците.

4.1. Надграждане и ефективно използване на дигиталните платформи

- Оптимизация на използваните платформи за обучение, комуникация и административна отчетност;
- Поддържане на добра дигитална дисциплина: ясни очаквания, хигиена на съдържанието, регулярна обратна връзка;

- Обучение на учениците и родителите за ефективно ползване на електронните ресурси.

4.2. Интеграция на ИКТ в учебния процес

- Стимулиране на използването на технологични инструменти не само в ИТ, но и в останалите учебни предмети (напр. симулации, презентации, онлайн тестове);
- Осигуряване на технически условия и съдействие от екипа при нужда от оборудване, връзка и поддръжка;
- Разработване на дигитални уроци, ресурси и упражнения от самите учители.

4.3. Подкрепа за дигитална грамотност и култура

- Провеждане на уроци и кампании за дигитална сигурност, поведение онлайн и защита на личните данни;
- Изграждане на навици за отговорно и балансирано използване на технологии;
- Приобщаване на родителите към темата чрез работилници, срещи и онлайн материали.

4.4. Насърчаване на иновациите в преподаването

- Въвеждане на нови педагогически модели като проектно-базирано обучение, интердисциплинарни проекти и STEAM подходи;
- Създаване на „иновационни пространства“ – уроци, проекти, изложби;
- Откриване и популяризиране на добри иновативни практики от учители в училището.

4.5. Обучение и подкрепа за педагогическия екип

- Включване на учителите в обучения по дигитални компетентности и методи;
- Формиране на вътрешен екип за споделяне и подкрепа при прилагане на нови технологии;
- Насърчаване на експериментиране с нови платформи и инструменти при отчитане на ефективността.

5. Засилване на приобщаващия подход и работа с родители

Целта е да се изгражда училищна среда, в която **всяко дете се чувства прието и подкрепено**, а родителите са активни съмишленици в образователния процес.

5.1. Индивидуализирана подкрепа за ученици със специфични потребности

- Създаване на индивидуални планове за подкрепа с участието на ресурсен учител, психолог, класен ръководител и родител;
- Осигуряване на подходящи условия и адаптирано съдържание за ученици със СОП;
- Регулярна комуникация с родителите на деца в уязвима позиция с цел съгласуваност и последователност в подхода.

5.2. Видимост и проследимост на подкрепящите дейности

- Водене на документация, проследяване на ефекта от ресурсната и психологическата подкрепа;
- Представяне на работата на специалистите пред педагогическия екип за повишаване на вътрешната информираност;
- Приемственост между етапите – предаване на информация, подготовка за адаптация при преминаване от начален към прогимназиален етап.

5.3. Изграждане на работещи форми на сътрудничество с родители

- Провеждане на срещи, работилници и дискусии с родители по актуални теми (мотивация, екрани, емоции, граници и др.);
- Насърчаване на включване на родители в училищни инициативи, доброволчество и събития;
- Поддържане на открита комуникация, включително електронна, с фокус върху доброжелателност и информираност.

5.4. Включване на родителската обратна връзка в развитието на училището

- Провеждане на периодични анкети или срещи за обратна връзка;
- Обобщаване на резултатите и прилагане на корективни действия при необходимост;
- Участие на представители на родителската общност в училищното настоятелство и форуми по стратегически въпроси.

5.5. Формиране на приобщаваща училищна култура

- Включване на всички ученици – независимо от техните възможности, етнически или социален произход – в общи събития, ритуали, клубове и проекти;
- Сензитивност към уязвими ученици и изграждане на подкрепяща среда в класа;

- Провеждане на теми и инициативи, свързани с толерантност, различия и емпатия.

6. Управление и вътрешна ефективност

Целта е да се изградят **ясни и устойчиви вътрешни механизми** за ефективно управление, планиране, отчетност и вътрешен контрол, съобразени със спецификата на частното училище и нуждата от доверие и прозрачност.

6.1. Оптимизиране на вътрешните организационни процеси

- Актуализиране и стандартизиране на основни вътрешни процедури (годишно планиране, оценяване, съгласуване на действия, документооборот);
- Въвеждане на вътрешни регламенти за отговорности и координация между роли (ръководство, класни ръководители, специалисти);
- Структуриране на срещи, екипни форми и вътрешен график за взаимодействие.

6.2. Годишно планиране, самооценка и отчетност

- Свързване на годишния училищен план със стратегията чрез преки приоритети;
- Въвеждане на вътрешна система за самооценка по ключови направления: педагогическа дейност, работа с родители, приобщаване и др.;
- Представяне на отчетни резултати пред педагогическия съвет, настоятелството и/или родителската общност.

6.3. Проследимост и ефективност на вземаните решения

- Въвеждане на практики за последваща оценка на приложени мерки и решения;
- Поддържане на административна документация, проследяваща съответствието между цел, действие и резултат;
- Анализ на ключови индикатори за ефективност (напр. успеваемост, задържане, родителска удовлетвореност).

6.4. Утвърждаване на етична и антикорупционна култура

- Прилагане на приета антикорупционна програма и механизми за сигнализиране;
- Изграждане на етична култура на доверие и почтеност чрез примери, правила и диалог;
- Формиране на вътрешна среда, в която репутацията на институцията се пази чрез личната отговорност на всеки участник.

6.5. Развитие на административния капацитет

- Подкрепа и обучение на административния персонал по теми като регламент, ИКТ, сигурност, комуникация;
- Използване на съвременни административни системи и електронни регистри;
- Координация между административната и педагогическата структура с цел съвместност, а не формално разделение.

7. Външни партньорства и устойчивост

Целта е да се изградят и развият **смислени връзки с външни организации**, които допринасят за разширяване на хоризонтите на учениците, обогатяване на педагогическия опит и утвърждаване на училището като активен и отговорен социален субект.

7.1. Разширяване на сътрудничеството с институции и НПО

- Партньорство с културни, научни и социални организации за провеждане на съвместни проекти и инициативи;
- Включване в образователни кампании, конкурси, доброволчески дейности;
- Сътрудничество с институции, работещи в сферата на приобщаването, психичното здраве и превенцията.

7.2. Участие в национални и международни програми

- Проучване и кандидатстване по образователни програми като „Еразъм+“, „Наука и образование за интелигентен растеж“ и др.;
- Организиране на ученически и учителски мобилности;
- Изграждане на капацитет за международно партньорство и проектен мениджмънт.

7.3. Сътрудничество с висши училища и експертни общности

- Контакти с университети за обмяна на опит, практика на студенти и участие в изследвания;
- Въвеждане на консултативни форми с външни експерти при нужда от специфични интервенции;
- Представяне на иновации и добри практики на външни форуми.

7.4. Популяризиране на училището и добрите практики

- Развитие на комуникационната стратегия на училището – видимост в медии, социални мрежи, участия в конференции;
- Представяне на успехи на ученици и екип като пример за добри образователни практики;
- Утвърждаване на марката „ЧОУ Д-р Петър Берон“ като символ на доверие, етика и качество.

7.5. Стратегическо планиране на устойчивостта

- Анализ на дългосрочните рискове и възможности за развитие на институцията;
- Прогнозиране на кадрови, финансови и социални фактори, които могат да повлияят на стабилността;
- Поддържане на приемственост в управлението чрез ясно разписани механизми и отговорности.

V. План за действие

Цел 1 *Повишаване на качеството на образователния процес*:

Цел	Дейност	Период	Отговорен/и	Индикатор за изпълнение
1.1	Разработване на унифицирани модели за диференцирани уроци	2025/2026	Зам.-директор, учителски екипи	Приложени в ≥80% от класовете
1.2	Въвеждане на вътрешен механизъм за педагогическо наблюдение и обратна връзка	2025/2026	Директор, педагогически съвет	Проведени ≥2 кръга годишно
1.3	Създаване и внедряване на шаблон за годишна самооценка на учителя	2026	Зам.-директор, координатори	Попълнен от ≥90% от учителите
1.4	Въвеждане на индивидуални ученически портфолиа за проследяване на напредъка	2026/2027	Учители, класни ръководители	Изготвени и поддържани ≥75%

1.5	Организиране на открити уроци с иновативни практики	Всяка година	Учители, ръководство	Проведени ≥4 уроци годишно

Цел 2 – Развитие на педагогическия екип и професионална общност

Цел	**Дейност**	**Период**	**Отговорен/и**	**Индикатор за изпълнение**
2.1	Изготвяне на годишен квалификационен план на база самооценка и нужди	Всяка година	Зам.-директор, директор	План утвърден до септември
2.2	Организиране на вътрешни обучения и педагогически форуми	Всяка година	Екип по квалификация	≥3 вътрешни събития годишно
2.3	Въвеждане на адаптационна програма за новоназначени учители	2025/2026	Директор, менторски екип	Програма реализирана при всеки новоназначен
2.4	Създаване на професионални екипи по направления (СОП, ИКТ, ранна възраст и др.)	2026	Педагогически съвет	≥3 работни екипа създадени
2.5	Провеждане на вътрешно педагогическо наблюдение с обратна връзка	Всяка година	Директор, координатори	Покритие ≥80% от преподавателите

Цел 3 – Подкрепа за учениците и формиране на гражданска и емоционална култура

Цел	Дейност	Период	Отговорен/и	Индикатор за изпълнение
3.1	Изготвяне на годишен план за възпитателната работа с фокус върху емоционални и социални умения	Всяка година	Класни ръководители, психолог	План утвърден до 30 септември
3.2	Провеждане на уроци и работилници по теми за емоции, взаимоотношения и ценности	Всяка година	Психолог, учители	≥2 събития на клас годишно
3.3	Активиране на Ученическия съвет и насърчаване на ученически инициативи	От 2025 нататък	Координатор, класни	Проведени ≥3 инициативи годишно
3.4	Провеждане на регулярни срещи по случаи и трудности с участие на екип за подкрепа	Всяка година	Класни, психолог, ресурсен учител	Срещи по всеки регистриран случай
3.5	Създаване и прилагане на процедура за бърза подкрепа при нужда от психологическа интервенция	2025/2026	Психолог, директор	Процедура налична и прилагана

Цел 4. – Развитие на дигитална и иновативна образователна среда

Цел	Дейност	Период	Отговорен/и	Индикатор за изпълнение

4.1	Актуализиране на използваните платформи и дигитални инструменти	2025/2026	Зам.-директор, ИТ отговорник	Списък с актуализирани платформи, наличен и приложим
4.2	Провеждане на обучения за дигитална грамотност и използване на ИКТ в часовете	Всяка година	Вътрешен екип, външни лектори	≥2 обучения годишно
4.3	Създаване на вътрешен дигитален ресурсен архив с уроци, материали и добри практики	2026	Учители, координатор	Архив активен и използваем от ≥70% от екипа
4.4	Организиране на открити уроци с иновативни дигитални подходи	Всяка година	Учители, директор	≥2 открити урока годишно
4.5	Въвеждане на тема за дигитална сигурност и култура в класните часове	От 2025/2026	Класни ръководители, психолог	Темата включена в годишните разпределения

Цел 5 – Засилване на приобщаващия подход и работа с родители

Цел	**Дейност**	**Период**	**Отговорен/и**	**Индикатор за изпълнение**
5.1	Разработване и прилагане на индивидуални планове за подкрепа на ученици със СОП	Всяка година	Ресурсен учител, психолог, класен	Планове изготвени и актуализирани при ≥90% от нуждаещите се
5.2	Провеждане на срещи и работилници с родители по актуални теми	Всяка година	Директор, класни, психолог	≥3 родителски събития годишно

5.3	Провеждане на родителски анкети за удовлетвореност и обратна връзка	Всяка година	Администрация, настоятелство	Анкета проведена, резултати обобщени и обсъдени
5.4	Създаване на училищен календар с родителски участия в училищния живот	2026	Класни ръководители, координатор	Участие на ≥50% от родителите в поне 1 инициатива годишно
5.5	Популяризиране на работата на специалистите (ресурсен учител, психолог, логопед)	От 2025	Ръководство	Представяне в уебсайт, срещи и отчети поне веднъж годишно

Цел 6 – Управление и вътрешна ефективност

Цел	**Дейност**	**Период**	**Отговорен/и**	**Индикатор за изпълнение**
6.1	Актуализиране на вътрешните правила и процедури (оценяване, планиране, документооборот)	2025/2026	Директор, юрист/админ екип	Обновени документи приети с протокол до 31.12.2025
6.2	Създаване и прилагане на вътрешна система за самооценка на педагогическия и административния екип	2026	Зам.-директор, координатори	Попълване на ≥80% от формулярите до края на учебната година
6.3	Годишно отчитане на напредъка по стратегията пред педагогическия съвет и настоятелството	Всяка година	Директор, ръководен екип	Доклад представен до 30 юни

6.4	Прилагане на приетата антикорупционна програма и механизми за сигнализиране	Всяка година	Администрация, директор	Механизмът видим, документиран и функциониращ
6.5	Обучение и подкрепа за административния персонал (комуникация, регламент, сигурност)	Всяка година	Директор, админ координатор	Проведено ≥1 обучение годишно

Цел 7. – Външни партньорства и устойчивост

Цел	**Дейност**	**Период**	**Отговорен/и**	**Индикатор за изпълнение**
7.1	Създаване на база данни с потенциални партньори (НПО, институции, културни центрове)	2025/2026	Координатор „Външни връзки“, директор	База данни активна и актуализирана
7.2	Кандидатстване по поне 1 национален или международен образователен проект	Всяка година	Екип по проекти	Подадена поне 1 кандидатура годишно

7.3	Сътрудничество с висши училища – за стаж, лекции, съвместни инициативи	От 2026	Директор, педагогически екип	Проведено ≥1 събитие или дейност годишно
7.4	Представяне на училището и добри практики в публични форуми и медии	Всяка година	Директор, екип по комуникации	Участие или публикации ≥2 пъти годишно
7.5	Разработване на вътрешен план за институционална устойчивост	2026/2027	Ръководство, настоятелство	План приет и актуализиран до края на 2027

VI. Мониторинг, отчетност и оценка

Настоящият раздел описва механизмите, чрез които ще се проследява напредъкът по изпълнението на стратегията, ще се оценява ефективността на предприетите действия и ще се осигурява възможност за корективи и адаптация при необходимост.

1. Механизми за мониторинг и проследяване

- Изпълнението на стратегията ще се проследява **периодично (минимум веднъж годишно)** чрез анализ на отчетите от педагогическия екип, ръководството и вътрешните екипи по направления.
- Въвежда се **вътрешна таблица за наблюдение**, в която се отбелязват постигнатите резултати спрямо индикаторите по всяка стратегическа цел.
- Отговорни за събирането и обработката на информацията са директорът и заместник-директорът, с участието на координатори, класни ръководители и специалисти.

2. Вътрешна отчетност и участие на заинтересованите страни

- В края на всяка учебна година се изготвя **годишен отчет по стратегията**, който се представя пред:
    - Педагогическия съвет;
    - Училищното настоятелство;
    - Представители на родителската общност (при необходимост).

- Отчетът включва:
    - степен на изпълнение на дейностите;
    - анализ на постигнатите резултати;
    - идентифицирани затруднения и предложения за адаптация.
- Обратната връзка от учители, родители и ученици се използва за обогатяване на анализа и въвеждане на корективни мерки.

3. Актуализация на стратегията

- Въз основа на резултатите от мониторинга, стратегията подлежи на **частична актуализация**, когато:
    - са налице значими промени в нормативната, социалната или вътрешноорганизационната среда;
    - се установят отклонения в изпълнението, изискващи преформулиране на цели или дейности;
    - възникнат нови приоритети, идентифицирани чрез отчет или вътрешен анализ.
- Актуализацията се извършва от ръководството и се утвърждава с решение на Педагогическия съвет.

4. Индикатори за успех

- За всяка стратегическа цел са определени качествени и количествени индикатори, които позволяват обективна оценка на напредъка.
- Индикаторите включват: брой реализирани дейности, ниво на участие, удовлетвореност, ефекти върху учениците, екипа и училищната общност.
- При нужда индикаторите могат да бъдат разширени или прецизирани в хода на изпълнението, при запазване на последователността на отчитане.

VII. Годишен план за реализация на стратегическите цели (2025/2026)

В настоящия раздел се представя съкратен годишен план, който произтича пряко от стратегическите цели и дейности, заложени в настоящата стратегия. Планът включва приоритетни дейности за първата година от прилагането ѝ – учебната 2025/2026, с конкретни отговорници, срокове и очаквани резултати. Пълният годишен план се разработва и актуализира ежегодно от екипа в съответствие с текущите резултати, нужди и контекст.

Стратегическа цел	**Годишна дейност (2025/2026)**	**Отговорник**	**Срок**	**Очакван резултат / индикатор**
4.1. Повишаване на качеството на образователния процес	Въвеждане на 3 нови интердисциплинарни урока в V–VII клас	Методични обединения	ноември 2025	Проведени уроци, отчетени в педагогически дневник
4.1.3. Подкрепа за ученици със СОП	Обновяване на индивидуалните планове и провеждане на 2 екипни срещи с родители	Ресурсен учител + психолог	декември 2025, март 2026	100% обновени планове; документирани срещи
4.2. Развитие на педагогическия екип	Вътрешно обучение на тема „STEAM методи“	Зам.-директор + външен лектор	януари 2026	Обратна връзка от 80% от учителите за приложимост
4.3. Връзка с родителите	Провеждане на три тематични родителски форума	Директор + класни	октомври, януари, май	Регистрация на участие, анкета за удовлетвореност
4.4. Културна и емоционална среда	Създаване на клуб „Ученически глас“ за участие в решения	Педагог. съветник + зам.-директор	ноември 2025	Ученици участват в поне 2 реални предложения

VIII. Финансово обезпечаване на стратегията

Устойчивото изпълнение на стратегическите цели и дейности изисква ясна, реалистична и контролируема финансова рамка. Училището планира финансовото обезпечаване на стратегията въз основа на принципите за ефективност, прозрачност и стратегически приоритет.

1. Източници на финансиране

- **Родителски вноски и такси:** Основен източник на бюджетиране за текущи и стратегически дейности;
- **Проекти и програми:** Кандидатстване по национални и международни програми (напр. НП „Иновации в действие“, Erasmus+, eTwinning);
- **Дарения и спомоществователство:** Кампании за привличане на дарители от общността, фондации, бизнеси и алумни;
- **Фонд на училищното настоятелство:** Прилагане на механизми за целево финансиране на инициативи от общностно значение.

2. Приоритетни разходни направления

- **Квалификация и развитие на екипа:** Включително обучения, конференции, менторство, вътрешни педагогически форуми;
- **Подкрепа за ученици:** Психолози, ресурсни специалисти, подкрепящи дейности и извънкласни програми;
- **Технологична обезпеченост:** Закупуване и поддръжка на дигитални устройства, лицензи, платформи;
- **Материална база и среда:** Поддръжка, обновяване и развитие на училищната инфраструктура, оборудване на кабинети, учебни пространства и двора;
- **Участие във външни събития:** Такси, транспорт и логистика за състезания, обучения и обменни проекти;
- **Ученици с изявени дарби:** Финансиране на индивидуални програми, участия в майсторски класове и състезания.

3. Механизми за бюджетно планиране и отчетност

- Годишно планиране на разходи, съобразено с приоритетите на стратегията;
- Одобрение на бюджета от Училищното настоятелство;
- Вътрешна отчетност на изпълнението чрез периодични доклади и финансов анализ;
- Публичност на целевите разходи чрез училищния сайт и родителски форуми (в обобщен формат).

IX. Съответствие с препоръките от инспекционния доклад на НИО (2024/2025)

Настоящата стратегия е изготвена с пряко отчитане на заключенията и препоръките, съдържащи се в инспекционния доклад на Националния инспекторат по образование от 2024/2025 учебна година. Констатираните потребности, свързани с устойчивото планиране, вътрешната отчетност, системната самооценка, работата с родителите и приобщаващата среда, са интегрирани в съответните стратегически цели и в плана за действие.

Документът отразява ангажимента на ЧОУ „Д-р Петър Берон“ към непрекъснато усъвършенстване, прозрачност и съответствие с държавните изисквания за качество на образованието.

X. Заключение

Стратегията за развитие на ЧОУ „Д-р Петър Берон“ за периода 2025–2030 година очертава дългосрочна визия и ясни приоритети, насочени към гарантиране на високо качество на образованието, приобщаваща и подкрепяща среда, професионално развитие на екипа и ефективно управление.

Документът е плод на съгласувани усилия на ръководството, педагогическия състав и училищната общност и представлява работещ инструмент за устойчиво развитие. Той ще служи като основа за планиране, самооценка, отчетност и адаптация на процесите в динамична образователна среда.

Училището се ангажира да изпълнява тази стратегия с отговорност, професионализъм и откритост към промяната, като поставя в центъра на своите усилия развитието на всяко дете.