

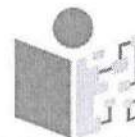
УТВЪРЖДАВАМ:
ЕВА ЗИВИЛДИЕВА
ДИРЕКТОР



СТРАТЕГИЯ
ЗА РАЗВИТИЕ
НА СРЕДНО УЧИЛИЩЕ „ЛЮБЕН КАРАВЕЛОВ“ – ГР. НЕСЕБЪР
2026 – 2031 година

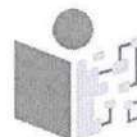
Стратегията за развитие на СУ „Любен Каравелов“ – гр. Несебър е разработена в съответствие с изискванията на чл. 263, ал. 1, т. 1 от Закона за предучилищното и училищното образование.

Приета е от Педагогическия съвет с Протокол № 11/10.09.2026 г., одобрена е от Обществения съвет към СУ „Любен Каравелов“ – гр. Несебър с Протокол № 9 от 11.09.2026 г. и е утвърдена със Заповед № РД-04-2673/14.09.2026 г. на директора на училището.



СЪДЪРЖАНИЕ

1. Кратко представяне на организацията	стр. 3
2. Основания за разработването на стратегията	стр. 3
3. Основни принципи за реализация на стратегията	стр. 7
4. Мисия на организацията	стр. 8
5. SWOT-анализ	стр. 8
6. Визия на организацията	стр. 21
7. Стратегия за развитие на организацията	стр. 21
8. Стратегически цели и подцели за развитие на организацията	стр. 22
9. План за действие	стр. 23
10. Мониторинг върху изпълнението на стратегията	стр. 29
11. Оценка на изпълнението на стратегията – количествени и качествени индикатори	стр. 29



I. Кратко представяне на организацията.

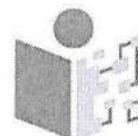
Средно училище „Любен Каравелов“ е образователна организация с дългогодишна история. Създадена е от даскал Добри Савов през далечната 1880 г. Първата сграда на училището е построена през 1893 г. с дарения на населението от цялата община и с държавни средства. Съвременната база, с която разполага институцията е изградена през втората половина на XX век (60-те и 70-те години). През същия този период се построява и нейната по-малка сграда, намираща се в старата част на града, за удобство на жителите.

Днес училището е със статут на общинско и е най-голямото в областта. В учебното заведение работят 110 педагогически специалисти и 23 служители – непедagogически персонал. Обучават се 1312 ученици в 52 паралелки от I до XII клас. Институцията е с традиции в профилираното обучение. След VII клас предлага две такива паралелки – профил „Икономическо развитие“ и „Предприемачески“. Към настоящия момент утвърждава и развива професионалната подготовка на подрастващите в STEM паралелката „Рекламна графика“. През годините се доказва като образователен център, предоставящ качество на обучението по обществени, хуманитарни науки и гражданско образование, което разширява полето за реализация на учениците в български и чуждестранни висши учебни заведения. Предлага разнородни спортни занимания и извънкласни дейности, стимулиращи физическата активност, креативността и творческия потенциал на своите възпитаници.

Училището активно работи по различни национални програми и европейски проекти, осигуряващи хоризонти за развитие и усъвършенстване на преподаватели и ученици. Непрекъснато се стреми към подобряване и осъвременяване на материалната база. Разполага с добре оборудван STEM център. Осигурява иницираща, позитивна и подкрепяща среда с оптимални условия за труд и учене.

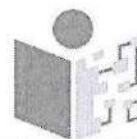
II. Основания за разработването на стратегията.

Стратегията за развитие на образователната организация е разработена на база обобщени резултати и анализи от проведени анкетни проучвания на потребностите и нагласите на всички заинтересовани страни от процеса на обучение – ученици, учители и родители. Отчетени са следните външни и вътрешни основания:



1. Външни основания:

- 1.1. Нормативна база – стратегията е разработена в съответствие с изискванията и основните цели на Закона за предучилищно и училищно образование (чл. 5, ал.1), във връзка с измененията в него и поднормативните му актове.
- 1.2. Стратегическа рамка за развитие на образованието, обучението и ученето (2021-2023) – отчетени са съответните приоритетни области за развитие на образованието, произтичащи от SWOT-анализа и кореспондиращи с актуалното състояние на институцията.
- 1.3. Държавни, регионални и общински приоритети за съвременната образователна система – стратегията на училището е съгласувана с политиките на държавно, регионално и общинско ниво за повишаване качеството на обучението, преимущественото развитие на приобщаващото и професионалното образование, превенция на ранното отпадане от училище и осигуряването на равен достъп на всеки ученик.
- 1.4. Обществен съвет – под внимание са взети препоръките и становищата на съвета относно осъвременяването на материалната база и достъпността на сградата, организацията на учебния процес, квалифицираността на педагогическия колектив за работа с деца със специални образователни потребности, както и нивото на неговата дигитална компетентност, обществените нагласи по отношение на иновациите в образованието, възможностите за осигуряване на партньори, допълнително финансиране и готовността за съдействие при управление имиджа на институцията.
- 1.5. Родители – при разработването на стратегията са отчетени високите изисквания на родителите към качеството и ефективността на обучението, осигуряването на безопасна и сигурна среда за учене и развитие, потребностите от постигането на по-висока ангажираност на родителската общност и включването ѝ в различни учебни дейности, очакванията за модерно и актуално образование, с нови методи и подходи, отговарящи на профила на съвременните ученици. Всичко това в контекста на постигане на пълноценно взаимодействие между ученици – семейна среда – общество.
- 1.6. Други външни основания:
 - непрекъснато нарастване на населението в региона в резултат на миграционните процеси и респективно увеличаващият се брой на учениците, включително и на

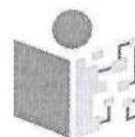


тези, пристигащи от Украйна във връзка със събитията, започнали през 2022 г.;

- необходимостта от системна работа по национални програми и европейски проекти за допълване на училищния бюджет, ефективното му планиране и управление, както и пълноценното използване на наличните ресурси;
- дигитализацията на българското средно образование като процес, който налага продуктивно и успешно внедряване на дигиталните технологии в мениджмънта на учебния процес, персонала и образователната организация като цяло.

2. Вътрешни основания – в резултат на проведения вътрешен анализ се откроява следното:

1. Учениците и техните потребности – необходимост от стимулиране на желанието за учене и развитие, както и формиране на устойчива мотивация за бъдеща реализация; усъвършенстване на дигиталната грамотност; персонализация на обучението с оглед индивидуалните възможности, предпочитания и интереси чрез диференциране на учебния процес; осигуряване на алтернативи за по-ефективно приложение на практически дейности и интерактивни методи; необходимост от специализирани пространства за екипни и извънкласни дейности, от по-добри материални и технологични условия за обучение.
2. Потребности на преподавателите – периодична професионална квалификация за непрекъснато усъвършенстване и актуализиране на педагогическите компетентности; развитие на дигиталните умения с оглед създаването на електронни ресурси и приложението на технологиите в управлението на обучението; подкрепа при внедряването на иновативни практики; необходимост от повече време за самоподготовка; необходимост от самостоятелни учебни кабинети; осигуряване на по-добри физически условия за вътрешноинституционално сътрудничество, споделяне на добри практики и осъществяване на екипна дейност.
3. Състояние на материално-техническата база – необходимост от разширяване на сградния фонд поради увеличаване броя на учениците, недостига на стаи и във връзка с изпълнението на изискването за преминаване към едносменен режим на обучение; модернизиране на част от класните стаи и общите училищни пространства с оглед на тяхната морална остарялост и достъпност; увеличаване броя на дигиталните устройства; обезпечаване на нужния брой ресурсни кабинети, в резултат на все по-много ученици със специални образователни потребности; необходимост от обособяването на голяма зала за провеждане на училищни



празници, инициативи, мероприятия и др., както и на такава за провеждането на вътрешноинституционална, междуинституционална квалификационна дейност и педагогически съвети.

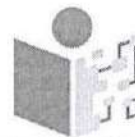
4. Приоритети:

- изграждане на вътрешна училищна култура, която е основана на общи ценности, доверие, екипност и взаимно уважение;
- осъществяване на продуктивна външна и вътрешна комуникация;
- привличането на партньори в лицето на родители, различни образователни институции, други организации, общественост;
- реализиране на училището като образователна организация, фокусирана върху иновативното и устойчиво обучение, предоставяща равен шанс на всеки ученик, независимо от възраст, пол, етнически и религиозни характеристики;
- укрепване чувството за принадлежност на учители и ученици към училищната общност.

5. Организация на учебния процес:

- с оглед постигането на трайно усвояване на знания и умения от учениците е необходимо ефективно планиране и организиране на учебното съдържание спрямо учебното време;
- потребност от по-добра координираност на учебните занятия между отделните образователни етапи с цел осъществяване на плавен преход и по-голяма приемственост в процеса на обучение;
- необходимост от ефективно приложение на дигиталните технологии в процеса на преподаване, учене и оценяване с цел задържане на ученическия интерес, повишаване на мотивацията и удовлетворяване потребностите на подрастващите;
- оптимизиране на взаимодействието между ръководство, преподаватели и екипи за предоставяне на обща и допълнителна подкрепа при планирането, организирането, провеждането и реализирането на учебния процес;
- потребност от актуализиране, съгласуване и обезпечаване формите на организация и провеждане на учебните занятия при професионалните паралелки в гимназиален етап.

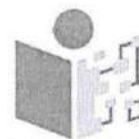
6. Други вътрешни основания:



- управление на човешките ресурси – утвърждаване на ясни механизми за съдействие и насърчаване на педагогическия колектив по отношение на неговото кариерно развитие и професионално израстване; осигуряване на благоприятни условия за труд и усъвършенстване; необходимост от превенция на прегарянето;
- нужно е ефективно и системно използване на механизмите за самооценяване, обратна връзка и анализ с цел отстраняване на дефицити и планиране на подобрения;
- отчита се необходимост от справедливо разпределение на отговорностите и постигането на по-добра координираност между отделните структури в институцията.

III. Основни принципи за реализация на стратегията:

1. Принципи, произтичащи от културните и духовни ценности на човешкото общество – състрадание, милосърдие, взаимопомощ, обич, доброта и уважение.
2. Принципи, пряко свързани с правата на детето, защитаващи неговите интереси и съгласно четирите стълба на образованието от така известния доклад „Делор“, а именно:
 - „Да се учим да знаем“ (Делор, Ж. и др., „Образованието: Скритото съкровище. Доклад на Международната комисия за образованието за XXI век“, ЮНЕСКО, 1996 г., стр. 86) – учене за придобиване на знания, развитие на паметта и мисленето;
 - „Да се учим да правим“ (Делор, Ж. и др., „Образованието: Скритото съкровище. Доклад на Международната комисия за образованието за XXI век“, ЮНЕСКО, 1996 г., стр. 88) – учене за овладяване на умения за практическа реализация на поставени задачи и за самостоятелно справяне с бъдещи професионални задължения;
 - „Да се учим да живеем заедно“ (Делор, Ж. и др., „Образованието: Скритото съкровище. Доклад на Международната комисия за образованието за XXI век“, ЮНЕСКО, 1996 г., стр. 91) – учене, насочено към опознаване, откриване и приемане на другите, към способностите, необходими за работа в екип, към възможностите заедно да се постигат общи цели;
 - „Да се учим да бъдем“ (Делор, Ж. и др., „Образованието: Скритото съкровище. Доклад на Международната комисия за образованието за XXI век“,



ЮНЕСКО, 1996 г., стр. 94) – учене, фокусирано върху индивидуалните способности и заложби на всеки ученик, чиято цел е да ги превърне в ресурс за развитие и реализация.

3. Принципи, изхождащи от Стратегическата рамка за развитие на образованието, обучението и ученето (2021-2023):

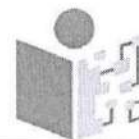
- законосъобразност, прозрачност и отчетност;
- дигитализация и иновативност;
- ориентираност към личността на ученика, неговото развитие и успеваемост;
- отговорност и сътрудничество с организации, институции, родители;
- устойчивост и приемственост.

IV. Мисия на организацията.

Мисията на Средно училище „Любен Каравелов“ – гр. Несебър е да предоставя качествена общообразователна, профилирана и професионална подготовка, с включването на иновативни практики и STEM обучение, дейности по национални образователни проекти и програми, разнообразни извънкласни и спортни занятия, клубове по интереси, в полза на своите ученици, които имат различни образователни потребности, интереси и заложби, така че да се създадат условия за тяхното цялостно личностно развитие, да се формират ключови компетентности, да се изгради тяхната дигитална култура и да се положат основите за бъдещата им социална и професионална реализация.

V. SWOT-анализ (анализ на вътрешната и външната среда).

ВЪТРЕШНА СРЕДА – СИЛНИ СТРАНИ	ВЪТРЕШНА СРЕДА – СЛАБИ СТРАНИ
ПЕРСОНАЛ	
1. В училището работят 110 педагогически специалисти, от които 4-ма са главни учители, 52-ма – старши учители и 52-ма са учители. 2. От тях 90 % имат придобита ПКС, както следва: • 9 са с придобита I ПКС; • 2 са с придобита II ПКС; • 25 са с придобита III ПКС; • 44 са с придобита IV ПКС; • 11 са с придобита V ПКС.	1. Училищен психолог – само 1. 2. Ниска мотивация за усъвършенстване и развитие на част от преподавателите. 3. Ниски нива на дигитална грамотност по отношение на планирането, организацията и провеждането на учебния процес на голяма част от колектива. 4. Липса на достатъчно компетенции при работа с деца със специални образователни потребности.



3. Ръководен екип – директор и четирима зам.-директори – 3-ма ЗДУД и 1 ЗДАСД.

4. Ръководител ИКТ – 1.

5. Педагогически съветник – 1.

6. Постепенно увеличаване броя на млади и мотивирани кадри.

7. Постоянен състав на колектива (нисък интензитет на промяна).

5. Висок риск от прегаряне на част от персонала в резултат на голямо натоварване и допълнителни ангажименти, свързани с програми, проекти, обучения и др.

МАТЕРИАЛНО-ТЕХНИЧЕСКА БАЗА

1. Обновена и ремонтирана сграда – външна санировка и подменена дограма.

2. Извършени ремонтни дейности на подови настилки и стени в класни стаи и коридори; осигурени нови щори.

3. Ефективно парно отопление.

4. Изграден STEM център, включващ 5 кабинета с интерактивен под и оборудване.

5. Мултимедия проектор във всеки кабинет.

6. Всички учители разполагат със служебен лаптоп.

7. Библиотека, медицински кабинети столова.

8. Достъп до кабелен интернет, Wi-Fi мрежа и видеонаблюдение във всяка класна стая.

9. Обезпеченост с техника за сканиране и размножаване на документи и файлове.

10. Основен ремонт на физкултурен салон, разполагащ с обособени пространства за игра на баскетбол, волейбол и пикълбол; електронни табла за резултати (гости и домакини); панели, демонстриращи техники на различни видове спорт; зала за шахмат; зала за тенис на маса; две съблекални; тоалетни; каб. за учителите; помещение за излагане на спортни постижения.

11. Голямо и поддържано дворно пространство, което разполага с външна морска класна стая, горска класна стая, билкова градина; зони за отдих и разходка; външен информационен еко център със слънчев часовник и дигитална еко енциклопедия към него; футболно, волейболно и баскетболно игрище в много добро състояние; зона с пътеки за

1. Засилване недостига на класни стаи и възпрепятстване на преминаването към едносменен режим на обучение.

2. Недостатъчен брой на компютърни кабинети.

3. Интерактивни устройства по стаи (интерактивни тъч дисплеи, таблети и др.) – само в 16 стаи.

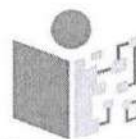
4. Необходимост от обновление на централно фойе.

5. Обособяване на повече вътрешни пространства за отдих.

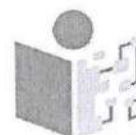
6. Ресурсни кабинети – само 3.

7. Липса на климатици в класните стаи.

8. Липса на условия за достъп до сградата на ученици с физически увреждания (платформи, асансьор, специализирани тоалетни, подстъпи и др.).



лека атлетика и външни маси за тенис.	
ПСИХОСОЦИАЛЕН КЛИМАТ, ОРГАНИЗАЦИОННА КУЛТУРА	
1. Относително добро вътрешноинституционално взаимодействие между отделните структури в организацията.	1. Липса на усещане за принадлежност към училищната общност и недостатъчна ангажираност при голяма част от учениците със закрила.
2. Подкрепящ психосоциален климат, който насърчава толерантността и уважението между ученици, между ученици и учители.	2. Неефективно управление на стреса и професионалното прегаряне при част от преподавателите.
3. Екипност и диалогичност между ръководство и педагогически колектив.	3. Необходимост от развитие и обогатяване на организационна култура, която е насочена към учене, иновативност и споделена отговорност.
4. Сътрудничество и взаимна подкрепа между преподавателите.	
5. Култура на позитивна комуникация между ръководство, учители, ученици и родители.	
6. Споделени ценности за приемане и приобщаване на различията.	
7. Подкрепящо отношение към деца в риск и ученици със СОП.	
8. Сравнително нисък интензитет на конфликти и работещи механизми за превенция и намиране на решение.	
ПРЕПОДАВАНЕ	
1. Квалифицирани кадри с опит в преподаването.	1. Липса на опит при работа с деца със специални образователни потребности.
2. Приложение на различни методи с оглед спецификите на учебното съдържание.	2. Епизодично прилагане на интерактивни методи.
3. Устойчива позитивна нагласа на колектива към нуждата от непрекъснато квалифициране и развитие на професионалните компетентности.	3. Недостатъчен опит в разработването на STEM уроци.
4. Ползотворно включване на учениците в различни практически, извънкласни и проектни дейности.	4. Отсъствие на иновативно обучение в начален и прогимназиален етап.
5. Успешно реализиране на иновативни програми в гимназиален етап.	5. Слабо развита практика по отношение прилагането на формиращо оценяване.
6. Планиране, организиране и провеждане на бинарни и интердисциплинарни уроци.	6. Неравномерно персонализиране на преподаването с оглед индивидуалните потребности и възможности на учениците.
7. Планиране, организиране и провеждане на допълнително обучение по български език като чужд за децата, търсещи или получили международна закрила.	7. Ограничена системност при употребата на дигитални ресурси и технологии в учебния процес.
8. Наличие на възможности за външна и	8. Необходимост от повишаване на дигиталната грамотност и усвояване на умения за работа с технологии на значителна част от колектива.



вътрешна квалификационна дейност и споделяне на опит.

ДРУГИ ДЕЙНОСТИ И УСЛУГИ В УЧИЛИЩЕ

1. Хранене – училището разполага със столова, в която могат да се хранят всички ученици от начален етап. Родителите виждат седмичното меню в електронна платформа, в която поръчват и извършват заплащане. За учениците от I – IV клас е осигурена безплатна закуска.

2. Транспорт – институцията осигурява безплатен транспорт с автобус на външна фирма превозвач за първокласниците, пътуващи региона. Община Несебър заплаща месечни карти на ученици, навършили 14 год. от прогимназиален етап, на всички от гимназиален етап, включително и на ученици със закрита.

3. Училището осигурява целодневна организация на обучението в начален етап.

4. Предлага разнообразни извънкласни дейности (клубове по интереси), както и спортни отбори, танцови школи и др.

5. Организацията е дългогодишен домакин на финалния кръг на международното състезание „Математика без граници“;

6. Реализира домакинства на национални олимпиади и спортни първенства.

7. Разполага с денонощна охрана, която е общинска, портиер и транспондер на входа за чипиране на персонала.

8. Работа с деца със СОП – създадена практика за подкрепа на такива ученици (за всяко дете има сформиран ЕПДР). Изготвят се индивидуални учебни планове и учебни програми. Прилага се индивидуален подход. Успешно сътрудничество с родители и външни организации при необходимост. Активно включване на учениците в училищни конкурси и инициативи. Толерантно и уважително отношение.

1. Работата с деца със СОП – ограничен брой на специалистите – в училището, по график, идват четирима ресурсни учители от РЦППЮ – гр. Бургас. Педагогическият екип полага усилия и се старее при работата с деца със СОП, но липсват компетенции и опит.

2. Пренатовареност на колектива.

3. Ограничения в МТБ за осъществяване на специализирани образователни дейности.

4. Потребност от адаптирани учебни материали и електронни ресурси.

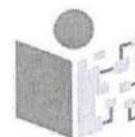
УЧЕНЕ, ПОСТИЖЕНИЯ НА УЧЕНИЦИТЕ

1. Наличие на ученици с високи образователни постижения по отделни учебни предмети и направления.

2. Мотивираност за активно участие на значителна част от подрастващите в

1. Липса на умения за самостоятелно планиране, учене и управление на самоподготовката.

2. Значителни затруднения при усвояването на учебното съдържание по



различни извънкласни дейности, в работата по образователни проекти и национални програми.

3. Достойно представяне и високи постижения на състезания, олимпиади, конкурси, научни форуми, конференции инициативи и др.

4. Създадени условия за стимулиране развитието на творческите заложби и таланти в различни клубове по интереси.

5. Високи спортни постижения и отличия.

6. Сравнително стабилни резултати на ДЗИ и НВО през годините над регионалните и съотносими към националните.

7. Позитивна училищна среда, насърчаваща напредъка и усилията на учениците, включително за децата със СОП и тези със закрила.

8. Развитие на култура за учене чрез сътрудничество и екипни дейности.

9. Позитивна нагласа на учениците и желание за използване на дигитални технологии и ресурси за учене и самоподготовка.

10. Формирани училищни ритуали за насърчаване и признаване успехите на учениците и техния напредък.

11. Няма отпаднали ученици от системата през последните години заради слаб успех или голям брой отсъствия.

предмети при част от учениците, за които българският език не е майчин.

3. Риск от трайна демотивация и липса на учебна активност, водеща до образователно изоставане при отделни групи ученици.

4. Потребност от развитие и усъвършенстване на дигиталните компетентности.

5. Формално усвояване на знанията при част от учениците поради неспособността за осмисляне и откриване на алгоритми и логични връзки.

6. Ниска устойчивост на учебната мотивация по отношение на дългосрочни и по-сложни учебни задания.

7. Трудност в практическото приложение на усвоени знания в нови и непознати ситуации.

УПРАВЛЕНИЕ – ЧР, БЮДЖЕТ

1. Квалифициран персонал със съответната правоспособност.

2. Стабилен и сравнително постоянен педагогически състав, който допринася за поддържане на институционалната памет в развитието на организацията.

3. Подкрепа и съдействие на учителите, инициращи внедряването на иновативни, дигитални и STEM-базирани практики.

4. Възможности за професионална квалификация на педагогическите кадри.

5. Различни алтернативи за работа на преподавателите по национални програми и европейски проекти.

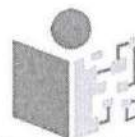
6. Ефективно управление на екипните дейности и сътрудничеството между

1. Трудности в осигуряването на добри специалисти по природни науки, в частност по физика, математика, химия.

2. Възрастова структура на педагогическия колектив, отличаваща се с не малък дял на предпенсионната възраст, което е потенциален риск за кадрови дефицитност в бъдеще.

3. Недостатъчен финансов ресурс за закупуване на необходимите интерактивни устройства за всички кабинети, климатици и др.

4. Ограничени бюджетни средства за осигуряване на необходимия брой класни стаи, зали и др. помещения – необходимо е построяването на цяло ново крило на сградата.



отделните специалисти за осигуряването на подкрепа за личностно развитие.

7. Ясно разпределение на отговорности и определяне на трудовите задължения.

8. Ефективно управление на финансовите средства.

9. Пренасочване при необходимост и умело разпределяне на финансовите активи към основните образователни дейности.

10. Оптимално поддържане на училищната инфраструктура в условия на делегиран бюджет.

11. Коректност и сигурност при изплащане на месечните трудови възнаграждения.

12. Осигурени средства за представително облекло и допълнителни финансови бонуси.

13. Работещи механизми за реализиране на справедливо ДТВ.

14. Съблюдаване принципите за прозрачност, отчетност, публичност, обективност и целесъобразност с оглед успешното планиране и управление на бюджетните средства.

ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С РОДИТЕЛИ, ВИСШЕСТОЯЩИ ИНСТИТУЦИИ, ДРУГИ ПАРТНЬОРИ

1. Навременна и продуктивна комуникация с родители за осигуряването на сътрудничество и подкрепа.

2. Активно участие на Обществения съвет и Училищното настоятелство при вземането на управленски решения относно развитието на организацията.

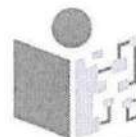
3. Отлично взаимодействие и комуникация с институции като: РУО – гр. Бургас, МОН, община Несебър за реализиране на образователни политики, изпълнение на изисквания; във връзка с отчетността на дейностите, планирането и контрола.

4. Създадени партньорски взаимоотношения с други организации, спортни клубове и културни институции.

5. Реализиране на съвместни дейности

1. Ниска активност на част от родителите в процеса на обучение поради служебна ангажираност или езикова бариера.

2. Потребност от изграждане на системни механизми за получаване на регулярна обратна връзка от родители във връзка с анализа и оценяването качеството на обучение.



и инициативи с външни партньори.

6. Готовност на институцията за разширяване мрежата от партньори и сътрудници.

ПРИЕМ НА УЧЕНИЦИ

- 1. Успешно изпълнение на УПП и ДПП – устойчив прием на ученици.**
- 2. Завишена попълняемост на паралелките във всички образователни етапи.**
- 3. Значителен интерес към предлаганата профилирана и професионална подготовка.**
- 4. Продуктивна комуникация в помощ на родителите при организацията и провеждането на кампанията по прием на ученици по образователни етапи.**
- 5. Висока резултативност на популяризация на институцията чрез реализиране на събития, инициативи и партньорства.**
- 6. Благоприятни условия за пълноценна адаптация на нови ученици.**

РАБОТА НА КОМИСИИ В УЧИЛИЩЕ

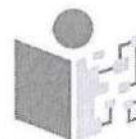
- 1. В училището са създадени всички задължителни за образователната организация комисии.**
- 2. Комисиите работят съгласно изискванията на нормативната уредба и ПДУ.**
- 3. Имат точно определени функции и състав.**
- 4. Учителите активно изпълняват задълженията си по поставените задачи.**
- 5. Налице е отговорна изпълняемост на дейностите по комисии и координация с ръководството.**
- 6. Подпомагат ръководството при управлението на образователния процес.**

1. Нерационализирана употреба на дигиталните технологии за отчетност на дейностите.

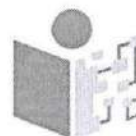
ИНОВАЦИИ

- 1. Училището е със статут на иновативно.**
- 2. Реализирани иновативни програми, по етапи, през годините, както следва:**
 - начален – една за 4 г.;
 - прогимназиален – една за 4 г.;
 - гимназиален – три за по 2 г. (текущи).

- 1. Ограничени ресурси на училищния бюджет за устойчиво финансиране на иновативните практики.**
- 2. Ограничени възможности за разширяване обхвата на иновативното обучение едновременно във всички образователни етапи.**



3. Натрупан опит в управлението на иновативни практики. 4. Положителна нагласа към иновативното преподаване. 5. Осигурени алтернативи за обогатяване на иновациите чрез STEM обучение и работа по национални програми. 6. Повишена мотивация и активизиране на учениците, включени в иновативните програми.	
ТРАДИЦИИ	
1. Утвърдени традиции в профилираната и чуждоезиковата подготовка. 2. Институцията традиционно представя възможности за изява в извънкласни дейности, театрални ателиета, танцови и спортни школи. 3. Ежегодно се провеждат училищни празници, събития и каузи, допринасящи за сплотяване на общността. 4. Активно участие на родители, ученици и учители в традиционни за училището дейности. 5. Успешно съчетаване на съвременните образователни практики с традициите.	1. Необходимост част от традиционните дейности да се реализират в осъвременен формат, задържащ ученическия интерес.
ВЪНШНА СРЕДА – ВЪЗМОЖНОСТИ	ВЪНШНА СРЕДА – ЗАПЛАХИ/ОГРАНИЧЕНИЯ
ФИНАНСИРАНЕ	
1. Основен финансиращ орган – община Несебър. 2. Кандидатстване по различни национални програми към МОН. 3. Работа по европейски програми и проекти („Наука и образование за интелигентен растеж“; Еразъм+ и др.). 4. Сътрудничество с общината за реализиране на съвместни проекти и дейности за устойчиво управление и енергийна независимост. 5. Финансиране чрез партньорство с местен бизнес, неправителствени организации и други институции за привличане на допълнителни средства. 6. Дарения. 7. Спонсорство.	1. Високи разходи за поддръжка, електроенергия и комунални услуги. 2. Липса на гъвкавост при разпределянето на училищния бюджет предвид нормативните изисквания. 3. Конкуренция между образователните организации при кандидатстване за финансиране по национални и европейски програми. 4. Изменения в условията за финансиране по програми и потенциално забавяне на изплащане на средствата. 5. Политическа и икономическа ситуация в страната.



НОРМАТИВНА БАЗА

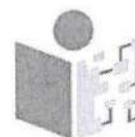
- 1. Съответствие на българската законова уредба** с европейските образователни политики и водещи приоритети.
- 2. Нормативна база,** ясно регламентираща планирането и организирането на учебния процес.
- 3. Законова подкрепа** при въвеждане и прилагане на иновации, дигитализация и реализиране на STEM обучение, в унисон с приоритетите на училището.
- 4. Регламентирани механизми,** улесняващи кандидатстването по национални програми и проекти.
- 5. Нормативна уредба в подкрепа** на професионалното развитие на учителите и тяхната квалификация.
- 6. Нормативна база,** която предоставя възможности за разработване на актуална училищна документация, регламентира взаимоотношенията с Обществен съвет, партньори и други организации.
- 7. Очертани механизми** за планиране, организация, изпълнение и контрол на дейностите в училищната институция.

- 1. Ниска резултативност и ефективност** на законовата уредба за приобщаващо образование при осъществяването му.
- 2. Административна натовареност** с оглед на сложността, обема и промените в нормативните документи.
- 3. Риск от формализиране** на нормативните изисквания, при тяхното изпълнение, за сметка на качеството на обучението.
- 4. Увеличащи се административни задължения** на преподавателите, водещи до демотивация.

ИНСТИТУЦИИ И ПАРТНЬОРИ

- 1. Разширяване на съвместните дейности** с община Несебър и РУО – гр. Бургас в подкрепа на училищното развитие.
- 2. Обогаляване на учебния процес и извънкласните дейности** чрез партньорство с различни научни и културни организации.
- 3. Общи инициативи и сътрудничество** с висши учебни заведения за кариерно ориентиране, продължаващо образование и професионална реализация на учениците.
- 4. Осигуряване на алтернативи** с местния бизнес и др. работодатели, в контекста на професионалното и практическо обучение.
- 5. Разширяване на съвместните дейности** с родители и Обществен съвет с цел приоритизиране на партньорските взаимоотношения.

- 1. Зависимост от висшестоящи институции,** чиито приоритети и политики се изменят във времето.
- 2. Формален характер** на някои сътрудничества.
- 3. Разминавания между интересите** на училището и целите на партньорите.
- 4. Административни и нормативни ограничения** при осъществяването на общи дейности.
- 5. Различна степен на активност и ангажираност** на институции и партньори.



6. Активни партньорски мероприятия с цел повишаване разпознаваемостта на училището и изграждането на престижен обществен образ.

КЛИЕНТИ – ХАРАКТЕРИСТИКИ

1. Разнообразен етнически състав на учениците (българи, турци, руснаци, литовци, украинци и др.), който създава условия за формиране на мултикултурна училищна среда.

2. Ученици, идващи от различни семейства с различен социален и финансов статус.

3. Алтернативи за обогатяване учебния процес с различни културни и езикови специфики чрез приемане и опознаване на другия.

4. Потенциал за реализиране на бинарни и интердисциплинарни уроци, свързани с разнообразното културно богатство на общността.

5. Повишен интерес на учениците към дигитализацията на обучението.

6. Получаване на регулярна обратна връзка от подрастващите с цел управление ефективността на образователния процес.

7. Профилът на учениците дава възможност за развитие на комуникационни и социални умения.

8. Възможност за училището да се утвърди като отворена и толерантна образователна организация.

1. Езикова бариера при някои ученици, която създава риск от демотивираност.

2. Различия, водещи до неразбирателство, трудна адаптация и напрежение.

3. Затруднения в осигуряването на единен образователен старт.

4. Натовареност и допълнителни изисквания към уменията на педагогическите специалисти за приложение на приобщаващи и интегративни подходи.

5. Потенциален риск от социална изолация.

РОДИТЕЛИ – ХАРАКТЕРИСТИКИ

1. Родители от различни културни общности, които могат да са партньори в училищния живот.

2. Относително висока мотивация на родителската общност за участие в образователния процес.

3. Регулярната обратна връзка от семейството е възможност за попълване и управление на дефицити.

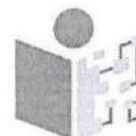
4. Професионалната реализация на родителите като пример за подрастващите.

1. Различна степен на готовност за съдействие и активност на част от родителите.

2. Затруднения при ангажирането на родители, които са от уязвими групи, както и на семейства в риск.

3. Неефективна комуникация поради езикова бариера, различия в културните особености и социално-икономическия статус.

4. Възможност за създаване на напрежение и възникване на конфликти при



5. Подкрепа на родителската общност относно участия и работа по национални програми, европейски проекти и иновативно обучение, както и по отношение на училищни каузи, събития и др. дейности.

неясна комуникация.

5. Противоречиви и/или завишени очаквания към институцията и педагогическия колектив.

6. Влияние на семейната среда върху мотивацията, образователните постижения на учениците и тяхното поведение.

СОЦИАЛНО – ИКОНОМИЧЕСКА СРЕДА

1. Сравнително висок стандарт на живот в региона и икономическа стабилност.

2. Местна социално-икономическа среда, която не възпрепятства партньорства с община, институции и бизнес сектор.

3. Осигурени възможности за реализиране на практическите дейности и задължителните стажове на професионалните паралелки.

4. Развити туристически, културни и икономически активности в района, които имат потенциал да се използват като образователен ресурс.

5. Регистриран обществен интерес към образованието – важен фактор за прогрес на местната общност.

1. Социално-икономически различия в семейната среда.

2. Семейства в затруднено финансово положение.

3. Трудова миграция и предимно сезонна заетост на местното население.

4. Специфични схващания, нагласи, мироглед в социалната среда, които влияят върху дисциплина, поведение и мотивация за учене на учениците.

КУЛТУРНА СРЕДА

1. Възможности за интеграция в образованието на традициите и богатото културно наследство на региона.

2. Многообразие на култури и етноси – условие за обогатяване на образователния процес.

3. Добри възможности за съвместни дейности с различни културни институции (читалища, библиотеки, музеи, галерии) за разширяване на учебните занятия и извънкласни занимания.

4. Алтернативи за участия в културни събития и фестивали на локално и регионално ниво.

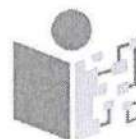
5. Културната среда като ресурс за формиране на ценности, идентичност и принадлежност.

6. Демонстриран обществен интерес към опазването и популяризацията на културното наследство.

1. Ограничени времеви възможности за системното включване на културни дейности в учебния процес.

2. Културни различия, които могат да доведат до конфликти и напрежение.

3. Риск от загуба на интерес към културното наследство и традициите в резултат от масовата дигитализация на обществото.



КОНКУРЕНЦИЯ

- 1. Конкуrentна среда** – стимул за предоставяне на качествено обучение и разнообразни образователни услуги.
- 2. Възможност за утвърждаване** на организацията като институция, предлагаща общообразователно, профилирано и професионално обучение.
- 3. Използване иновативния статут** на училището като предимство.
- 4. Възможности за създаване** на благоприятна и безопасна среда на учене с цел привличане и задържане на ученици.
- 5. Сравнителен ориентир** и взаимстване на добри практики.
- 6. Алтернативи за адаптация** на конкурентни предложения спрямо интересите на подрастващите.

- 1. Засилено съревнование за прием** на ученици с езикови гимназии в гр. Бургас.
- 2. Възможност за загуба на ученици** и отлив към други училища (в град Бургас), които имат по-модерна МТБ, по-добър имидж и/или по-високи резултати.
- 3. Конкуренция** с други образователни организации при кандидатстване за финансиране по НП и проекти.

ИМИДЖ, ПРЕСТИЖ

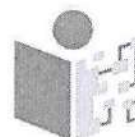
- 1. Позитивен обществен образ**, който привлича ученици и подпомага изпълнението на УПП и ДПП.
- 2. Иновативен статут** – инструмент за повишаване на разпознаваемостта и принос за поддържането на престиж.
- 3. Позитивен имидж на институцията**, който допринася за привличането на перспективни преподаватели.
- 4. Възможност за изграждане** на доверие сред общност и родители.
- 5. Добрата репутация на училището** го определя като притегателен център за трудолюбиви и успешни ученици.

- 1. Заплаха от изграждане** на негативна обществена нагласа в резултат на изолирани инциденти.
- 2. Негативно влияние** на класации и външни оценки върху имиджа на институцията.
- 3. Нездравословна конкуренция** с други училища, които реализират по-силно публично присъствие.
- 4. Влияние на неофициалната комуникация**, включително в социалните мрежи, върху репутацията на училището.

ПАЗАРНА ПОЗИЦИЯ

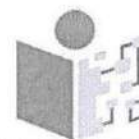
- 1. Утвърдени пазарни позиции** в чуждозиковата и професионалната подготовка.
- 2. Възможност за разграничаване** на институцията и изготвяне на уникално образователно портфолио.
- 3. Използване на пазарната позиция** (единственото средно училище на територията на община Несебър) за зътвърждаване на обществения имидж като предпочитан образователен избор.
- 4. Възможности за привличане** на ученици от други населени места в региона.
- 5. Алтернативи за комуникация и мар-**

- 1. Силна конкуренция** с други училища в гр. Бургас, които имат сходни образователни профили и предложения.
- 2. Зависимост от нормативна уредба**, държавни и регионални политики, които ограничават гъвкавостта на пазарното позициониране.
- 3. Негативно сравнение** с други образователни организации.



кетинг на образователните предимства.	
МЕСТОПОЛОЖЕНИЕ, ДОСТЪПНОСТ	
1. Училището се намира в централната част на града. Достъпът до него е лесен и удобен за ученици, родители, персонал. 2. Непосредствено до сградата се намират автобусни спирки, което улеснява придвижването. 3. В близост до училището са локализирани културни и обществени институции, което улеснява провеждането на събития и др. извънкласни дейности. 4. Осигурен контрол върху достъпа и предприети мерки за безопасност.	1. Ограничени възможности за паркиране до сградата на училището. 2. Зависимост от графика на обществен транспорт. 3. Струпване на голям брой пътуващи ученици в пикови часове. 4. Силен трафик и затруднен достъп през туристическия сезон.
НОУ – ХАУ	
1. Откритост и отвореност към нововъведенията и иновациите. 2. Създадени условия за обмен на ноу-хау с други училища и партньори. 3. Възможностите на ноу-хау – средство за привличане на интерес към организацията и конкурентно предимство. 4. Принос за развитие на институцията като учеща организация.	1. Натовареност на педагогическия колектив. 2. Липса на мотивация на част от учителите за споделяне на опит. 3. Недостатъчна експертна подкрепа в отделни области.

В обобщение на SWOT-анализа може да се каже, че в училището работят квалифицирани кадри със съответната правоспособност, но е необходимо преподавателите да придобият опит при работата с деца със СОП и да усъвършенстват своята дигитална грамотност. Материално-техническата база е сравнително модернизирена, но организацията се нуждае от разширяване на сградния фонд във връзка с тенденцията на увеличаване на ученици и изискването за преминаване към едносменен режим. С оглед дигитализацията на българското средно образование е налице и силна необходимост от увеличаване броя на интерактивното оборудване. Друг водещ приоритет, който се очертава от анализа, е осигуряването на качествено обучение, което да бъде адаптирано и менажирано с помощта на съвременни техники, интерактивни и иновативни методи с цел предизвикване на интерес, удовлетворяване на потребности и формиране на устойчива мотивация у подрастващите за учене и личностно развитие. Бюджетът на училището се управлява ефективно, но е необходимо да се осигурят нужните средства за попълване на дефицити, свързани с МТБ. Важно е



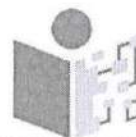
да се отбележи, че част от родителите демонстрират ниска ангажираност и готовност за позитивна комуникация и усилията трябва да бъдат насочени в тази посока с цел отстраняване на противоречивите им очаквания. Училището е с позитивен обществен имидж и добра пазарна позиция. Намира се в регион с богато културно наследство и история, които могат да се използват като ресурс за поддържане на конкурентноспособността му и за управление на новосформиращата се в него мулти-културна среда.

VI. Визия на организацията.

Средно училище „Любен Каравелов“ – гр. Несебър се стреми да се развива като модерна, устойчива, отворена и толерантна образователна организация, която затвърждава своите позиции и конкурентноспособност в региона. Осигурява ползотворни партньорства и продължава да предоставя пълноценно общообразователно, профилирано, професионално, иновативно и приобщаващо образование, което е ориентирано към личността на ученика, както и разнообразие от учебни дейности. Създава условия за стимулиране творческия потенциал и способности на подрастващите, за формиране на устойчива учебна мотивация и инициативност. Възпитава отговорни личности, с ценности и ключови компетентности, необходими за тяхната перспективна реализация.

В бъдеще институцията се припознава в образа на учещата се организация, която целенасочено инвестира в запазването на своите педагогически специалисти, в тяхното продължаващо професионално развитие и усъвършенстване. Влага ресурси, за да поддържа позитивен психосоциален климат, за да установи подкрепяща и етична организационна култура. Работи в посока на създаването на възможности за кариерно развитие и обогатяване. Окуражава и насърчава новаторството и актуалността на прилаганите методи и подходи за управление на учебния процес.

Материално-техническата база на училището е модернизирана и осъвременена. Разширен е сградният фонд и е построено ново крило, което осигурява необходимите учебни пространства, зали и кабинети. Физическата среда е дигитализирана и технологично оборудвана. Организацията прилага иновативни устойчиви решения с цел създаването на оптимални, комфортни условия за труд и учене. На покривното



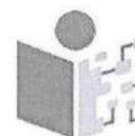
пространство е изградена система от слънчеви колектори, осигуряващи енергийна независимост и възможности за климатизация на всички помещения.

VII. Стратегия за развитие на организацията.

Извършеният SWOT-анализ показва превес на силните страни на организацията над слабостите. Относително по-голям брой възможности по съответните показатели в сравнение с ограниченията и заплахите. С оглед на изложеното, стратегията на интензивен ръст е най-подходяща за реализиране. Водещ фокус за развитие би следвало да бъде предоставянето на адаптивно и ефективно обучение чрез мотивиране на учениците, осъществяване на непрекъсната квалификация, привличането на ресурси, включително и на финансови, чрез реализиране на партньорства, пълноценна интеграция на родителите в училищния живот, осигуряване на благоприятна физическа среда и реновиране на базата.

VIII. Стратегически цели и подцели за развитие на организацията:

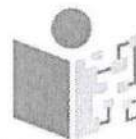
1. Постигане на устойчива учебна мотивация на учениците и висока степен на активност в образователния процес:
 - насърчаване конструктивния принос на подрастващите в образователния процес, извънкласните дейности и изяви;
 - стимулиране развитието на умения за самостоятелно учене и успешна самоподготовка;
 - създаване на подкрепяща образователна среда, в която ценени са усилията, а не крайният резултат;
 - изграждане на система за поощрение, признание и констатация на ученическите постижения.
2. Осигуряване на условия за продължаваща квалификация на педагогическите специалисти и усъвършенстване на дигиталните компетентности:
 - създаване на устойчива училищна среда за педагогическо развитие и професионално обогатяване на колектива;
 - подобряване дигиталната грамотност на учителите за управление на учебния процес чрез технологиите;
 - насърчаване развитието на училището като учеща се организация с култура на екипност, взаимопомощ и споделяне на добри практики;



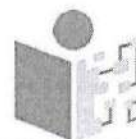
- разработаване на стройна система за мониторинг и признание на трудовото представяне.
- 3. Усъвършенстване на взаимодействието „училище – семейна среда“:
 - повишаване ангажираността на родителската общност към образователния процес;
 - насърчаване проактивността на родителите и споделяната отговорност;
 - приобщаване на семействата към училищните ценности и традиции;
 - изграждане на сътрудничество, основано на принципите за прозрачност, откритост и доверие.
- 4. Създаване на надеждни партньорства с институции, организации и местен бизнес:
 - реализиране на устойчив избор на стратегически партньори;
 - привличане на допълнителни ресурси и средства;
 - обвързване на сътрудничествата с местния бизнес с целите на професионал-ната подготовка за практическа реализация на наученото и в подкрепа на кариерното ориентиране на подрастващите.
- 5. Ефективно управление на физическата среда на институцията:
 - разширяване сградния фонд на училището;
 - модернизиране, обновяване и поддръжка на материално-техническата база;
 - постигане на енергийна независимост;
 - създаване на благоприятни трудови условия и комфорт;
 - осигуряване на необходимото дигитално и технологично оборудване.

IX. План за действие (дейности, срокове, отговорници, изпълнители, финансиране, ресурси, партньори).

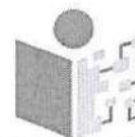
Цели за развитие	Дейности	Отговорник	Изпълнители	Ресурси/Финансиране	Партньори	Срокове
1. Устойчива учебна мотивация на учениците и висока степен на активност в образователния процес	1. Прилагане на практически ориентирани и интерактивни методи (ролеви игри, екипни задания, изследователска дейност, дебати и др.), иновативно и проектно-базирано обучение.	ЗДУД по образов. етапи/ главни учители и ръководители на МО	Преподаватели по учебни предмети	STEM център, учебни материали, електронни ресурси, платформи, софтуери, 3D принтери, виртуални реалности, комплекти	Представители на организации, институции, фирми; родители; външни лектори	Регулярно – в продължение на всяка уч. година до месец декември 2031 г.



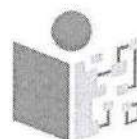
				за моделиране, практически пособия и др.		
	2. Разширяване на извънкласните дейности и изяви.	ЗДУД по образов. етапи/ Училищна комисия за организиране на празници и провеждане на събития	Преподаватели	Възможностите на МТБ (кл. стаи, физкултурен салон, открити площи, съоръжения и др.); озвучителна техника; творчески пособия; финансов ресурс по НП; средства от дарителство и спонсори	Обществен съвет, родители, треньори, педагогически съветник, Ученически съвет, завършили ученици, външни специалисти, читалище, галерии, музеи и др.	Учебна 2026/2027 г. до месец декември 2026 г.
	3. Адаптиране на учебното съдържание към индивидуалните способности на учениците – подкрепа, саморефлексия, консултации, наставничество при демотивация.	ЗДУД по образов. етапи/ главни учители и ръководители на МО	Преподаватели по учебни предмети/ ученици	Всички учебни, дигитални, технологични и материални ресурси/ училищен бюджет при необходимост	Родители, училищен психолог, педагогически съветник, ученици-лидери	В продължение на всяка уч. година до месец декември 2026 г.
	4. Прилагане на формиращо оценяване.	ЗДУД по образов. етапи/ главни учители и ръководители на МО	Преподаватели по учебни предмети	Дигитални ресурси, разработки с указания, правила и инструменти за проследяване на напредъка, добри практики, анкети, въпросници училищен бюджет при необходимост	Външни специалисти, педагози с опит, експерти, обучителни организации	В продължение на всяка уч. година до месец декември 2026 г.



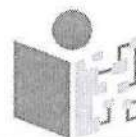
	5. Въвеждане на добри практики за поощряване и признаване постиженията на учениците в ежедневието – символна среда за всеки клас (правила, харти, награди, стимули и др.).	ЗДУД по образов. етапи/ главни учители и ръководители на МО	Класни ръководители/ ученици	мост Финансови средства, канцеларски пособия, материали и предмети за аранжиране на функционалното пространство и др.	училищен психолог, педагогически съветник, Ученически съвет, спонсори	Учебна 2026/2027 г. до месец декември 2026 г.
2. Осигуряване на условия за продължаваща квалификация на педагогическите специалисти и усъвършенстване на дигиталните компетентности.	1. Периодично организиране на изнесени обучения, съгласно потребностите на колектива (усвояване на умения за прилагане на дигитални технологии, приобщаващо образование и др.).	Директор/ гл.счетоводител/ ЗДУД по образов. етапи	Ръководен екип/ Преподаватели	Училищен бюджет, финансиране по НП, лаптопи, таблети, дигитални платформи и ресурси, план за квалиф., добри практики, достъп до интернет	РУО – гр. Бургас, обучителни организации, външни лектори, НПО, НЦПКПС – гр. Баня, РЦППО	Ежегодно – до 2 пъти в година до месец декември 2031 г.
	2. Провеждане на вътрешноинституционални форми на педагогическо взаимодействие за подкрепа и взаимно обучение.	ЗДУД по образов. етапи/ главни учители и ръководители на МО	Ръководен екип/ Преподаватели	Училищен бюджет, учители с високи дигитални компетенции, план за квалиф., ръководител ИКТ, образов. ресурси	РУО – гр. Бургас, НПО, училищен психолог, педагогически съветник, преподаватели от други училища, външни лектори	Ежегодно – всеки месец за всяка учебна година до месец декември 2031 г.
	3. Създаване на екипи за методическа подкрепа, разработване на дигитални ресурси и използване на облачни пространства за споделяне.	Ръководител ИКТ/ учители по КМИТ и ИТ	Преподаватели	Технологично и дигитално оборудване, ръководства, програми за обучения, финансови ресурси	Външни специалисти, други училищни организации	Учебна 2026/2027 г. до месец декември 2026 г.



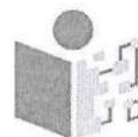
	4. Обогаляване на труда – насърчаване инициативността и избора за работа по НП и проекти.	главни учители и ръководители на МО	Преподаватели	Нормативна база, правила за изпълнение и избрани регламенти, архивни документи, споделен опит	Експерти от РУО – гр. Бургас, външни специалисти, други училищни организации	Учебна 2026/2027 г. до месец декември 2026 г.
	5. Реализиране на справедливо и регулярно поощряване и оценяване на труда.	Директор/ЗДУД/ главен счетовод.	главни учители и ръковод. на МО/ Комисия за определяне на ДТВ за постигнати трудови резултати	Анкетни, въпросници физ. срещи, училищен бюджет, стимули	РУО – гр. Бургас, община Несебър, училищен психолог	Ежегодно – до месец октомври
3. Усъвършенстване на взаимодействието „училище – семейна среда“.	1. Оптимизиране на формите и разширяване на каналите за регулярна и двупосочна комуникация (напр. създаване на интернет форум за дискусии)	Ръководител ИКТ/ главен счетовод.	Външни фирми	Училищен бюджет, интернет сайт на училището като виртуален ресурс	Външни специалисти, родители, община Несебър	До месец декември 2027 г.
	2. Активизиране инициативността и ролята на Обществения съвет.	Председател на съвета	Членове на съвета	Нормативна база, анкети, въпросници, вкл. и електр., платформи, възможности на МТБ, финансови ресурси	Ръководство, община Несебър, родители	До месец декември 2027 г.
	3. Провеждане на допълнителни, тематични род. срещи, съвместни, кампании, работилници.	ЗДУД по образов. етапи	Класни ръководители/ преподаватели по предмети	Рекламни материали, постери, ел. ресурси, финанси, техника	Обществен съвет, Ученически съвет, училищен психолог, педагогически съветник	Ежегодно – 2-4 пъти за всяка учебна година до месец декември 2031 г.



	4. Включване на семейството в уч. празници, събития, каузи и др.	Училищна комисия за организиране на празници и провеждане на събития	Преподаватели/ педагогически съветник/ ученици/ родители	Инвентар, техника, материали, финанси, декори, костюми, ресурси за полпуляризиране, помещения	Обществен съвет, Ученически съвет, училищен психолог, педагогически съветник, община Несебър	Ежегодно – по календар за учил. мероприятия за всяка учебна година до месец декември 2031 г.
	5. Консултации за подкрепа и приобщаване към уч. общност и традиции.	Класни ръководители	Преподаватели/ педагогически съветник/ активни родители	Информационни и ЧР, помещения, дигитални технологии	Училищен психолог, Обществен съвет, външни специалисти	Ежегодно – при нужда по график за всяка учебна година до месец декември 2031 г.
4. Създаване на надеждни партньорства с институции, организации и местен бизнес	1. Анализ на състоянието – потребности на училището за качествена общообразов., профилирана и професионална подготовка и избор на потенциални партньори.	ЗДУД по образов. етапи/ ЗДАСД	Преподаватели/ Административен отдел	Финансов ресурс, канцеларски материали, дигитални технологии, административна обезпеченост, техника, МТБ	Обществен съвет, родители, външни специалисти	До месец декември 2027 г.
	2. Провеждане на офоциални срещи и създаване на контакти.	ЗДУД по образов. етапи/ ЗДАСД	Ръководен екип, главни учители, РИКТ	Нормативна база, времев и ЧР, помещения, дигитални ресурси, финанси	Обществен съвет, РУО – гр. Бургас, НПО, община Несебър	До месец април 2028 г.
	3. Участие в национални, регионални и местни форуми, свързани с образование и бизнес.	ЗДУД по образов. етапи/ ЗДАСД	Ръководен екип, главни учители	Нормативна база, времев и ЧР, дигитални ресурси, рекламни материали, финанси	Обществен съвет, РУО – гр. Бургас, НПО, община Несебър, външни специалисти, родители	До месец април 2028 година
	4. Сключване на договори и	Адвокат на учили-	Директор	Нормативна база,	Обществен съвет, РУО –	До месец юли



	подписване на споразумения за сътрудничество (напр. за осигуряване на летен стаж на проф. паралелки)	щето/ главен счетов.		времеви и ЧР, дигитални ресурси, сравнителен анализ и резултати на добри практики от др. организ.	гр. Бургас, НПО, община Несебър, външни съветници	2028 г.
	5. Осъществяване на съвместни дейности, работа по проекти и програми.	ЗДУД по образов. етапи/ ЗДАСД/ Главен счетов.	Ръководен екип, гл. учители, преподаватели, рИКТ	Нормативна база, времеви и ЧР, визуални и дигитални ресурси, офис техника, табла, помещения	Обществен съвет, РУО – гр. Бургас, НПО, община Несебър, външни съветници, родители	Ежегодно – от учебна 2028/2029 г. до месец декември 2031 г.
5. Ефективно управление на физическата среда на институцията	1. Построяване на ново източно крило с всички нужни помещения: стаи, санитарни възли, зали, асансьор, достъп за деца с увреждания и др.)	ЗДАСД/ главен счетов.	Външни фирми	Финансови и ЧР, нормативна база, строителни проекти, документи	Обществен съвет, РУО – гр. Бургас, архитекти, община Несебър, външни специалисти, родители	До месец септември 2027 г.
	2. Текущи ремонти за реновиране на наличната МТБ.	ЗДАСД/ главен счетов.	Външни фирми	Финансови (спонсори, дарители, НП и проекти) и ЧР, нормативна база, строителни ресурси, документи	Обществен съвет, РУО – гр. Бургас, община Несебър, външни специалисти, родители	Ежегодно, при необходимо ст за всяка учебна година
	3. Изграждане на система от слънчеви колектори на покривното пространство.	ЗДАСД/ главен счетов.	Външни фирми	Финансови (европейски проект) и ЧР, нормативна база, строителни ресурси, проекти, документи	Община Несебър, Обществен съвет, РУО – гр. Бургас, външни специалисти, родители	До месец декември 2030 г.
	4. Закупуване на	ЗДАСД/	Външни	Финансови	Община	Постапно



	нужното интерактивно оборудване за цялостна дигитализация на класните стаи.	главен счетов.	фирми, доставчици	(НП и проекти, спонсори) и ЧР, нормативна база, документи	Несебър, Обществен съвет, РУО – гр. Бургас, външни специалисти и съветници, родители	до месец декември 2028 г.
	5. Климатизация на сградата.	ЗДАСД/ главен счетов.	Външни фирми, доставчици	Финансови (НП и проекти, дарители) и ЧР, нормативна база, документи	Община Несебър, Обществен съвет, РУО – гр. Бургас, външни специалисти и съветници, родители	Поетапно до месец декември 2031 г.

Х. Мониторинг върху изпълнението на стратегията (методи, субекти, източници и инструменти, периодичност).

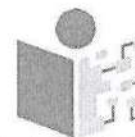
Процесът на проследяване изпълнението на стратегията се осъществява от ръководството на училището с подкрепата на Обществения съвет. За ефективен мониторинг върху реализирането на стратегическите цели е необходимо да се съберат данни от всички заинтересовани страни – ученици, учители, непедагогически персонал, родители, партньори. Информацията се набира чрез прилагане на различни методи като: интервюта, наблюдение, въпросници, анкетни проучвания, анализи, конкретни фокус групи. Инструменти за проследяване на напредъка и отчитане на резултати са: констативни протоколи, годишни отчети, доклади, сравнителни анализи, самооценка, анкети за учители, родители и ученици. Мониторингът върху изпълнението на стратегията се извършва системно, поне веднъж годишно, за да се генерират актуални изменения в Годишния план за дейността с цел изпълнение на стратегическите цели и постигане устойчивото развитие на организация.

XI. Оценка на изпълнението на стратегията – количествени и качествени индикатори:

1. Стратегическа цел „Постигане на устойчива учебна мотивация на учениците и висока степен на активност в образователния процес“:

1.1. Количествени индикатори:

- среден успех на учениците по випуски;
- брой отсъствия от учебните занятия;



- брой на ученици, включващи се в клубове „Занимания по интереси“ и други извънкласни дейности;
- процент на успешно реализирани ученически инициативи и проекти.

1.2. Качествени индикатори:

- позитивна обратна връзка;
- удовлетвореност на подрастващите;
- отчетено активно участие и инициативност по време на наблюдавани учебни часове от ръководството;
- повишена посещаемост на часовете.

2. Стратегическа цел „Осигуряване на условия за продължаваща квалификация на педагогическите специалисти и усъвършенстване на дигиталните компетентности“:

2.1. Количествени индикатори:

- брой учители, участвали в обучения;
- брой осъществени външни и вътрешноинституционални квалификационни форми;
- брой педагогически специалисти, които работят по програми и проекти;
- количество разработени и създадени електронни ресурси.

2.2. Качествени индикатори:

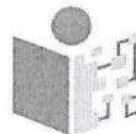
- установено приложение (при регулярни наблюдения на учебните часове от ръководство) на интерактивни методи и дигитални технологии в управлението на обучението;
- положителна обратна връзка;
- удовлетвореност на колектива от условията за професионално развитие и квалификация;
- обособен психосоциален климат и култура на подкрепа и сътрудничество.

3. Стратегическа цел „Усъвършенстване на взаимодействието „училище – семейна среда“:

3.1. Количествени индикатори:

- процент на посещаемост на родителски срещи;
- брой активно включващи се родители в училищния живот;
- брой реализирани съвместни дейности;
- честота на комуникиране.

3.2. Качествени индикатори:



- удовлетвореност на родителите от взаимодействието;
 - ефективна обратна връзка;
 - постигнато пълноценно общуване и качество на комуникацията;
 - липса на конфликти и противоречия.
4. Стратегическа цел „Създаване на надеждни партньорства с институции, организации и местен бизнес“:
- 4.1. Количествени индикатори:
- брой привлечени партньори от организации и местен бизнес;
 - сключени договори и споразумения;
 - брой осъществени партньорски проекти;
 - количество привлечени ресурси.
- 4.2. Качествени индикатори:
- стабилност и перспективност на партньорствата;
 - демонстриране на готовност за продължаващо сътрудничество;
 - позитивни отзиви от взаимодействията с партньори;
 - наличие на видими резултати за организацията.
5. Стратегическа цел „Ефективно управление на физическата среда на институцията“:
- 5.1. Количествени индикатори:
- брой обновени и отремонтирани помещения;
 - брой оборудвани с интерактивни устройства класни стаи;
 - процент климатизирани пространства и помещения;
 - размер на вложени ресурси.
- 5.2. Качествени индикатори:
- удовлетвореност на учители и ученици от условията;
 - повишена функционалност на сградния фонд;
 - наличие на положително въздействие на базата върху мотивацията за труд и учене;
 - осигурен комфорт.