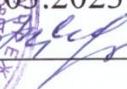


Муниципальное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 15 х. Андреевский  
Советского района»

Рассмотрена  
на педагогическом совете  
Протокол № 4 от 27.03.2023 г.

Утверждена  
приказом по МОУ «СОШ №15  
х. Андреевский»  
№ 66 от 27.03.2023 г.  
Директор  Ж.И. Чижикова



**Среднесрочная программа развития  
МОУ «СОШ № 15 х. Андреевский»  
на 2023 год**

2023 год

Наименование программы	<p><b>Среднесрочная программа развития</b>  <b>МОУ «СОШ № 15 х. Андреевский» на 2023 год</b></p>
Цели и задачи программы	<p>Цель: создание к концу 2023 года оптимальных условий для преодоления рисков профилей за счёт реализации антирисковых программ.</p> <p><b>Риск 1 «Низкий уровень оснащения школы»</b>  <b>Цель:</b> Создание современных условий для обучения и воспитания обучающихся через обновление материально-технического оснащения, которое влечет за собой изменение содержания и повышение качества образовательного процесса.  <b>Задачи:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Мониторинг актуального материально - технического обеспечения образовательного процесса.</li> <li>2. Определить необходимый перечень оборудования и средств обучения с учетом результатов мониторинга.</li> <li>3. Приобретение необходимого оборудования для кабинетов.</li> </ol> <p><b>Риск 2 «Дефицит педагогических кадров»</b>  <b>Цель:</b> Устранение кадрового дефицита в образовательной организации за счет привлечения молодых специалистов, осуществление профессиональной переподготовки учителей, проведение профориентационной работы со старшеклассниками.  <b>Задачи:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проанализировать педагогический состав школы для выявления кадрового дефицита, спрогнозировать потребность школы в учителях-предметниках.</li> <li>2. Провести комплекс мероприятий по привлечению молодых и опытных специалистов из других территорий через размещение информации о вакансиях на официальном сайте школы, в социальных сетях.</li> <li>3. Изучить внутренние кадровые ресурсы школы. Обеспечить профессиональную переподготовку имеющихся кадров по отдельным направлениям.</li> <li>4. Разработать план профориентационных мероприятий с обучающимися 8-11 классов, направленный на выявление детей, имеющих склонность к педагогической профессии и привлечение их в дальнейшем к участию в целевом обучении на педагогические специальности</li> </ol> <p><b>Риск 3 «Несформированность внутришкольной системы профессионального развития педагогов»</b>  <b>Цель:</b> Повышение качества профессионального взаимодействия между учителями школы, увеличение доли учителей, участвующих в инновационной деятельности в, через внедрение модели профессионального роста.  <b>Задачи:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организация участия педагогов в курсах повышения</li> </ol>

	<p>квалификации, в очном и дистанционном форматах, в практико-ориентированных семинарах на базе образовательной организации.</p> <p>2. Организация мероприятий по обмену опытом, в том числе взаимопосещение уроков с последующим самоанализом и анализом коллегами.</p> <p>3. Увеличить долю учителей, прошедших курсы повышения квалификации, соответствующие их профессиональным потребностям.</p> <p>4. Увеличить долю учителей, включенных в процесс профессионального сопровождения после прохождения курсов повышения квалификации.</p> <p>5. Увеличить долю учителей, вовлеченных в систему наставничества.</p> <p>6. Увеличить долю учителей, участвующих в инновационной деятельности (принимающих участие в качестве выступающих на методических мероприятиях, конкурсах).</p>
<p>Целевые показатели программы</p>	<p><b>«Низкий уровень оснащения школы»:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Наличие утверждённого перспективного плана развития учебных кабинетов и спортивного зала сроком на 3 года.</li> <li>- Приобретение компьютера в кабинет ОБЖ, кабинет начальных классов.</li> <li>- Приобретение для качественного проведения занятий внеурочной деятельности спортивного инвентаря.</li> </ul> <p><b>«Дефицит педагогических кадров»:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Количество вакантных ставок (с указанием предмета)</li> <li>- Нагрузка педагогических работников (отдельно по каждому педагогу)</li> <li>- Доля педагогических работников пенсионного возраста в общей численности педагогических работников школы</li> <li>- Доля педагогических работников, привлеченных из других школ и территорий (5 %)</li> <li>- Доля педагогических работников в возрасте до 30 лет в общей численности педагогических работников школы (10 %)</li> <li>- Доля педагогических работников, прошедших профессиональную переподготовку по требуемым направлениям (10 %)</li> <li>- Количество заключённых договоров о целевом обучении в педагогических вузах, колледжах (1-2 договора)</li> </ul> <p><b>«Несформированность внутришкольной системы профессионального развития педагогов»:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Доля учителей, прошедших курсы повышения квалификации, соответствующие их профессиональным потребностям, - не менее 90 %.</li> <li>- Доля учителей, включенных в процесс профессионального сопровождения после прохождения курсов повышения квалификации, - 100 %.</li> <li>- Доля учителей, вовлеченных в систему наставничества - не менее 40 %.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Доля учителей, повысивших квалификацию через обобщение и представление педагогического опыта в виде публикаций, модульного обобщения, выступлений, - не менее 50 %.</li> </ul>
Методы сбора и обработки информации	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Опросы, анкетирование учителей, обучающихся, родителей, анализ, систематизация, обработка статистических данных.</li> <li>- Теоретические (анализ документов, продуктов творческой деятельности)</li> <li>- Социологические (беседы, анкетирование, тестирование, рейтинг, независимые характеристики (экспертная оценка))</li> <li>- Эмпирические (наблюдение, самонаблюдение, эксперимент)</li> <li>- Обобщение результатов, экспертизы и др.</li> <li>- Диагностика уровня профессиональных компетенций педагогов.</li> <li>- Анализ результатов диагностики дефицитов методической компетенции педагогических работников</li> <li>- Оценочные листы посещения уроков и мероприятий педагогов</li> <li>- Аналитические справки.</li> </ul>
Ожидаемые конечные результаты реализации Программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Приведение материально-технической базы школы в соответствии со стандартами, обновление цифрового оборудования и информационно-коммуникативной инфраструктуры .</li> <li>2. Повышение уровня качества знаний на 5 %: рост учебных и внеучебных достижений обучающихся.</li> <li>3. Увеличение доли участников образовательного процесса на 10 %, удовлетворенных материально-техническими условиями учреждения.</li> <li>4. Устранение к 2024 году кадрового дефицита в образовательной организации за счет привлечения молодых специалистов, внедрение практик сетевого взаимодействия с близлежащими школами, осуществление профессиональной переподготовки учителей, проведение профориентационной работы со старшеклассниками.</li> <li>5. Разработана и внедрена модель профессионального развития педагогических работников.</li> <li>6. Повышение качества профессионального взаимодействия между учителями школы.</li> <li>7. Участие 80 % педагогов в инновационной деятельности.</li> </ol>
Сроки реализации программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 этап (апрель 2023) – аналитико-подготовительный: стартовая и проектная диагностика, самоанализ деятельности, разработка Программы развития.</li> <li>2 этап (май - октябрь 2023) – основной этап: реализация целей и задач Программы.</li> <li>3 этап (ноябрь-декабрь 2023 года) – завершающий этап: анализ результатов выполнения программы.</li> </ol>
Исполнители	Ж.И. Чижикова – директор школы, Н.А. Иванькина – заместитель директора по ВР, С.М. Мелешко – завхоз школы, педагогический коллектив школы
Порядок управления реализацией программы	Администрация школы, муниципальный координатор

## Программа антирисковых мер

Наименование школы	МОУ «СОШ № 15 х. Андреевский»
Наименование антирисковых мер	«Низкий уровень оснащения школы»
Цель программы	Создание современных условий для обучения и воспитания обучающихся через обновление материально-технического оснащения, которое влечет за собой изменение содержания и повышение качества образовательного процесса.
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Мониторинг актуального материально - технического обеспечения образовательного процесса.</li> <li>2. Определить необходимый перечень оборудования и средств обучения с учетом результатов мониторинга.</li> <li>3. Приобретение необходимого оборудования для кабинетов.</li> </ol>
Целевые показатели	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Наличие утверждённого перспективного плана развития учебных кабинетов и спортивного зала сроком на 3 года.</li> <li>2. Приобретение компьютера в кабинет ОБЖ, кабинет начальных классов.</li> <li>3. Приобретение для качественного проведения занятий внеурочной деятельности спортивного инвентаря.</li> </ol>
Методы сбора и обработки информации	Опросы, анкетирование учителей, обучающихся, родителей, анализ, систематизация, обработка статистических данных.
Сроки реализации программы	2023 год
Мероприятия по достижению цели и задач	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Анализ имеющейся материально-технической базы школы, определение недостатков.</li> <li>2. Анализ проверки Паспортов учебных кабинетов.</li> <li>3. Приобретение оборудования.</li> <li>4. Текущий ремонт помещений школы</li> </ol>
Ожидаемые конечные результаты реализации программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Приведение материально-технической базы школы в соответствии со стандартами, обновление цифрового оборудования и информационно-коммуникативной инфраструктуры</li> <li>2. Повышение уровня качества знаний на 5 %: рост учебных и внеучебных достижений обучающихся.</li> <li>3. Увеличение доли участников образовательного процесса на 10 %, удовлетворенных материально-техническими условиями учреждения.</li> </ol>

Исполнители	Администрация школы, завхоз, педагогический коллектив.
-------------	--

**Дорожная карта реализации программы антирисковых мер  
«Низкий уровень оснащения школы»**

<b>Задачи</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Сроки реализации</b>	<b>Показатели реализации</b>	<b>Ответственные</b>	<b>Участники</b>
Мониторинг актуального материально-технического обеспечения образовательного процесса.	Провести плановую инвентаризацию.	Апрель-май 2023 год	Составлен акт инвентаризации.	Директор Ж.И. Чижикова завхоз С.М. Мелешко	Педагоги школы
Определить необходимый перечень оборудования и средств обучения с учетом результатов мониторинга.	Составить перечень необходимого оборудования и средств обучения с учетом результатов инвентаризации	Май – июнь 2023 год	Утверждение перечня необходимого оборудования и средств обучения.	Директор Ж.И. Чижикова завхоз С.М. Мелешко	Педагоги школы
Приобретение необходимого оборудования для кабинетов.	Приобретение компьютеров в кабинет ОБЖ и кабинет начальных классов	Декабрь. 2023 год	Заявка на приобретение компьютерной техники	Директор Ж.И. Чижикова завхоз С.М. Мелешко	Учителя-предметники
	Приобретение мячей для спортивного зала	Ноябрь, 2023 год	Заявка на приобретение мячей	Директор Ж.И. Чижикова завхоз С.М. Мелешко	Учитель физической культуры

**Программа антирисковых мер**

Наименование школы	МОУ «СОШ № 15 х. Андреевский»
Наименование программы антирисковых мер	«Дефицит педагогических кадров»
Цель реализации	Устранение кадрового дефицита в образовательной организации за счет привлечения

программы	молодых специалистов, осуществление профессиональной переподготовки учителей, проведение профориентационной работы со старшеклассниками.
Задачи реализации программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проанализировать педагогический состав школы для выявления кадрового дефицита, спрогнозировать потребность школы в учителях-предметниках.</li> <li>2. Провести комплекс мероприятий по привлечению молодых и опытных специалистов из других территорий через размещение информации о вакансиях на официальном сайте школы, в социальных сетях.</li> <li>3. Изучить внутренние кадровые ресурсы школы. Обеспечить профессиональную переподготовку имеющихся кадров по отдельным направлениям.</li> <li>4. Разработать план профориентационных мероприятий с обучающимися 8-11 классов, направленный на выявление детей, имеющих склонность к педагогической профессии и привлечение их в дальнейшем к участию в целевом обучении на педагогические специальности</li> </ol>
Целевые показатели	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Количество вакантных ставок (с указанием предмета), не более 3-х.</li> <li>- Нагрузка педагогических работников (отдельно по каждому педагогу), 1,3-1,5 ставки на одного педагога.</li> <li>- Доля педагогических работников пенсионного возраста в общей численности педагогических работников школы.</li> <li>- Доля педагогических работников, привлеченных из других школ и территорий – 15 %.</li> <li>- Доля педагогических работников в возрасте до 30 лет в общей численности педагогических работников школы.</li> <li>- Доля педагогических работников, прошедших профессиональную переподготовку по требуемым направлениям 90 %.</li> <li>- Количество заключённых договоров о целевом обучении в педагогических вузах, колледжах (1-2 договора)</li> </ul>

Методы сбора и обработки информации	<p>-Теоретические (анализ документов, продуктов творческой деятельности);</p> <p>-Социологические (беседы, анкетирование, тестирование, рейтинг, независимые характеристики (экспертная оценка));</p> <p>-Эмпирические (наблюдение, самонаблюдение, эксперимент)</p> <p>- Обобщение результатов, экспертизы и др.</p>
Сроки реализации программы	<p>1 этап (апрель 2023) – аналитико-подготовительный: стартовая и проектная диагностика, самоанализ деятельности, разработка Программы развития.</p> <p>2 этап (май - октябрь 2023) – основной этап: реализация целей и задач Программы.</p> <p>3 этап (ноябрь-декабрь 2023 года) – завершающий этап: анализ результатов выполнения программы .</p>
Меры/мероприятия по достижению цели и задач	Перечень мероприятий представлен в дорожной карте.
Ожидаемые конечные результаты реализации программы	Устранение к 2024 году кадрового дефицита в образовательной организации за счет привлечения молодых специалистов, внедрение практик сетевого взаимодействия с близлежащими школами, осуществление профессиональной переподготовки учителей, проведение профориентационной работы со старшеклассниками.
Исполнители	Администрация и педагогический коллектив школы
Приложение	Дорожная карта реализации Программы антирисковых мер.

**Дорожная карта реализации программы  
антирисковых мер**

**«Дефицит педагогических кадров»**

Задача	Мероприятие	Сроки реализации	Показатель реализации	Ответственные	Участники
Проанализировать педагогический состав школы для выявления кадрового дефицита, спрогнозировать потребность школы в учителях-предметниках	1. Анализ педагогического состава школы с указанием количества преподаваемых часов 2. Составление предварительной нагрузки на 2023-2024 учебный год 3. Составление справки о потребности в педагогических кадрах на 2023-2024 учебный год	Апрель 2023 г.	1. Количество вакантных ставок (с указанием предмета) 2. Нагрузка педагогических работников (отдельно по каждому педагогу) 3. Доля педагогических работников пенсионного возраста в общей численности педагогических работников школы	Заместитель директора по ВР Н.А. Иванькина	Учителя, руководители ШМО
Привлечь молодых и опытных	1. Посещение ярмарки профессий 2. Использование	Май 2023 г.	1. Доля педагогических работников,	Директор, Заместитель директора по ВР	Директор, выпускники

специалистов из других территорий.	<p>сетевого взаимодействия с опытными учителями других школ</p> <p>3. Разместить информацию о вакансиях на официальном сайте школы, в социальных сетях, на сайте Работа.ру, Став.зан.</p> <p>4. Взаимодействие с Центром занятости населения по Советскому ГО</p>		привлеченных из других школ, из другого района		
Изучить внутренние кадровые ресурсы школы.	<p>Составление перспективного плана-графика повышения квалификации, переквалификации и аттестации педагогических работников</p>	Июнь - сентябрь 2024 г.	<p>Доля педагогических работников в возрасте до 30 лет в общей численности педагогических работников школы;</p> <p>2. Доля педагогических работников, прошедших профессиональную переподготовку по требуемым направлениям</p>	Директор Заместитель директора по ВР	Директор Заместитель директора по ВР Педагогические работники
Обеспечить профессиональную переподготовку имеющихся кадров по отдельным направлениям.					
Усилить профориентационную работу с выпускниками и школы по педагогической направленности. Провести профессиональные пробы педагогичес	<p>Составить план профориентационной работы по педагогической направленности для 8-11 классов.</p> <p>Выявить обучающихся, склонных к педагогической деятельности.</p>	Апрель-декабрь 2024 г.	<p>Составлен план профориентационной работы по пед. направленности</p> <p>Выявленное точное количество учащихся, склонных к педагогической деятельности, оформленное в аналитическую справку</p>	Заместитель директора по ВР	Педагог дополнительного образования педагог-психолог, учащиеся 8-11 классов и их родители

кой направленно сти в детском сообществе школы	Провести беседы с выпускниками и их родителями о целевом обучении в педагогических вузах		Количество заключённых договоров о целевом обучении в педагогических вузах, колледжах.		
---	--	--	--	--	--

### Программа антирисковых мер

Наименование школы	МОУ «СОШ № 15 х. Андреевский»
Наименование антирисковых мер	<b>«Несформированность внутришкольной системы профессионального развития педагогов»</b>
Цель программы	Повышение качества профессионального взаимодействия между учителями школы, через внедрение модели профессионального роста.
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Увеличить долю учителей, прошедших курсы повышения квалификации, соответствующие их профессиональным потребностям.</li> <li>2. Увеличить долю учителей, включенных в процесс профессионального сопровождения после прохождения курсов повышения квалификации.</li> <li>3. Увеличить долю учителей, вовлеченных в систему наставничества</li> <li>4. Увеличить долю учителей, участвующих в инновационной деятельности на 10 % (принимающих участие в качестве выступающих на методических мероприятиях, конкурсах).</li> </ol>
Целевые показатели	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Доля учителей, прошедших курсы повышения квалификации, соответствующие их профессиональным потребностям, - не менее 90 %.</li> <li>- Доля учителей, включенных в процесс профессионального сопровождения после прохождения курсов повышения квалификации, - 100 %.</li> <li>- Доля учителей, вовлеченных в систему наставничества - не менее 50 %.</li> <li>- Доля учителей, повысивших квалификацию через обобщение и представление педагогического опыта в виде публикаций, модульного обобщения, выступлений, - не менее 50 %.</li> </ul>
Методы сбора и обработки	1. Диагностика уровня профессиональных

информации	<p>компетенций педагогов.</p> <p>2. Анализ результатов диагностики дефицитов методической компетенции педагогических работников.</p> <p>3. Оценочные листы посещения уроков педагогов.</p> <p>4. Аналитические справки.</p>
Сроки реализации программы	<p>1 этап (апрель 2023) – аналитико-подготовительный: стартовая и проектная диагностика, самоанализ деятельности, разработка Программы развития.</p> <p>2 этап (май - октябрь 2023) – основной этап: реализация целей и задач Программы.</p> <p>3 этап (ноябрь-декабрь 2023 года) – завершающий этап: анализ результатов выполнения программы.</p>
Мероприятия по достижению цели и задач	<p>Диагностика профессиональных дефицитов.</p> <p>Составление плана курсовой подготовки в соответствии с результатами диагностики профессиональных дефицитов.</p> <p>Разработка и внедрение модели профессионального развития педагогических работников.</p> <p>Реализация программы наставничества. Участие педагогов в муниципальном конкурсе «Педагогический дуэт».</p> <p>Участие педагогов в районных, региональных, семинарах, вебинарах, районных методических объединениях.</p> <p>Диссеминация педагогического опыта через открытые уроки, мастер-классы, выступления на педагогических советах, РМО, печатные публикации, конкурсы профессионального мастерства.</p>
Ожидаемые конечные результаты реализации программы	<p>Разработана и внедрена модель профессионального развития педагогических работников.</p> <p>Повышение качества профессионального взаимодействия между учителями школы.</p> <p>Участие педагогов в инновационной деятельности.</p>
Исполнители	Администрация школы, завхоз, педагогический коллектив.

**Дорожная карта реализации программы антирисковых мер  
«Несформированность внутришкольной системы повышения  
профессионального развития педагогов»**

<b>Задачи</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Сроки реализации</b>	<b>Показатели</b>	<b>Ответственные</b>	<b>Участники</b>
Увеличить долю учителей, прошедших повышения квалификации, соответствующие их профессиональным потребностям	Анализ потребности педагогов в дополнительном образовании. Диагностика профессиональных дефицитов.	Апрель 2023г.	Наличие справки по результатам диагностики.	Директор школы Ж.И. Чижикова	Заместитель директора по ВР, учителя-предметники
	Составление плана курсовой подготовки в соответствии с результатами диагностики профессиональных дефицитов.	Июнь 2023 г.	Наличие приказа о курсовой подготовкена 2023 год.	Директор школы Ж.И. Чижикова	Заместитель директора по ВР, учителя-предметники
Увеличить долю учителей, включенных в процесс профессионального сопровождения после прохождения курсов повышения квалификации.	Разработка и внедрение модели профессионального развития педагогических работников.	Май - июнь 2023 г.	Наличие локального акта «Положение о непрерывном профессиональном развитии педагогических работников».	Директор школы Ж.И. Чижикова	Заместитель директора по ВР, учителя-предметники
	Самодиагностика «Компетенции успешного современного учителя».	Апрель 2023 г.	Количество учителей, получивших сертификаты и профиль компетенций.	Директор школы Ж.И. Чижикова	Заместитель директора по ВР, учителя-предметники
	Самообразование педагогов по индивидуальным образовательным маршрутам.	Апрель - декабрь 2023 г.	Наличие приказа «Обутверждении индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников на 2023год».	Директор школы Ж.И. Чижикова	Заместитель директора по ВР, учителя-предметники
Увеличить долю учителей, вовлеченных в систему наставничества.	Реализация программы наставничества. Участие педагогов в муниципальном конкурсе «Педагогический дуэт» и др.	Сентябрь- декабрь 2023 г.	Наличие программы наставничества , справка об участии в конкурсе.	Директор школы Ж.И. Чижикова	Заместитель директора по УВР, учителя-предметники

Увеличить долю учителей, участвующих (принимающих участие в качестве выступающих на методических мероприятиях, конкурсах).	Участие педагогов в школьных, районных, региональных, федеральных семинарах, вебинарах, районных методических объединениях.	Апрель - декабрь 2023г.	Количество учителей, участвующих	Директор школы Ж.И. Чижикова	Заместитель директора по УВР, учителя-предметники
	Распространение педагогического опыта через открытые уроки, мастер-классы, выступление на пед. советах.	Сентябрь-декабрь 2023 г.	Количество учителей, представивших	Директор школы Ж.И. Чижикова	Заместитель директора по УВР, учителя-предметники

## Механизм реализации программы

Руководителем программы является директор, который несет персональную ответственность за ее реализацию, конечные результаты, целевое и эффективное использование выделяемых средств, а также определяет формы и методы управления реализацией программы. За директором сохраняется право принятия обязательных к исполнению решений.

Реализация Программы предусматривает формирование рабочих документов, связанных с перечнем первоочередных работ, вытекающих из системы мероприятий Программы, с разграничением функций исполнителей.

Мероприятия по реализации программы являются основой годового плана работы школы. Информация о ходе реализации Программы в целом и отдельных антирисковых программ регулярно представляется на заседании педагогического совета.

Промежуточный контроль и ответственность в определенных сферах своих полномочий осуществляет заместитель директора. Следующий уровень управления реализации программы представлен методическими объединениями учителей и проблемными творческими группами, создаваемыми под определенную задачу. Совещательным и рекомендательным правом голоса обладают созданные выборные представительские органы: педагогический совет, первичная профсоюзная организация работников системы образования. В ходе выполнения программы допускается уточнение целевых показателей.



## **Механизм реализации программы**

Руководителем программы является директор, который несет персональную ответственность за ее реализацию, конечные результаты, целевое и эффективное использование выделяемых средств, а также определяет формы и методы управления реализацией программы. За директором сохраняется право принятия обязательных к исполнению решений.

Реализация Программы предусматривает формирование рабочих документов, связанных с перечнем первоочередных работ, вытекающих из системы мероприятий Программы, с разграничением функций исполнителей.

Мероприятия по реализации программы являются основой годового плана работы школы. Информация о ходе реализации Программы в целом и отдельных антирисковых программ регулярно представляется на заседании педагогического совета.

Промежуточный контроль и ответственность в определенных сферах своих полномочий осуществляет заместитель директора. Следующий уровень управления реализацией программы представлен методическими объединениями учителей и проблемными творческими группами, создаваемыми под определенную задачу. Совещательным и рекомендательным правом голоса обладают созданные выборные представительские органы: педагогический совет, первичная профсоюзная организация работников системы образования. В ходе выполнения программы допускается уточнение целевых показателей.