

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«БИЗИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»**

Тюменская область Тобольский район с. Бизино, ул. Юбилейная, 1, тел/факс: 336-427  
E-mail bizino\_school@mail.ru

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАОУ «Бизинская СОШ»  
А.С.Шиндина  
2026 г.



**ДОРОЖНАЯ КАРТА (ПРОГРАММА)  
перевода МАОУ «Бизинская СОШ» в эффективный режим работы  
на 2026-2027 годы**

**1. Паспорт Программы**

<b>Параметр</b>	<b>Содержание</b>
<b>Полное наименование Программы</b>	Дорожная карта (Программа) перевода Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Бизинская средняя общеобразовательная школа» в эффективный режим работы.
<b>Основание для разработки</b>	Приказ Департамента образования и науки Тюменской области №1129/ОД от 26.12.2025. Результаты внешних оценочных процедур (ВПР, ОГЭ, ЕГЭ) 2023-2025 гг., выявившие стабильно низкие образовательные результаты, а также данные внутришкольного анализа рисков и профессиональных затруднений педагогов.
<b>Заказчик Программы</b>	Отдел образования Тобольского муниципального округа
<b>Основные разработчики</b>	Администрация МАОУ «Бизинская СОШ», рабочая группа педагогов, представители Управляющего совета.
<b>Цель Программы</b>	Преодоление рисков низких образовательных результатов и обеспечение перевода школы в эффективный режим работы через создание системы управления качеством образования на основе данных.
<b>Сроки реализации</b>	Январь 2026 г. – август 2027 г.

**2. Анализ проблемного поля (Рисковый профиль)**

По результатам анализа (ДТК ШНОР, диагностика педколлектива) выявлены следующие ключевые проблемы (факторы риска):

1. Высокая доля обучающихся с рисками учебной неуспешности (рост неуспевающих, провалы на ГИА и ВПР).
2. Недостаточная дифференциация обучения (работа «среднего ученика», игнорирование индивидуальных особенностей)
3. Отсутствие системы ранней диагностики учебных дефицитов
4. Высокая доля обучающихся с ОВЗ при недостаточном владении педагогами инклюзивными технологиями.
5. Низкая учебная мотивация обучающихся (стагнация качественной успеваемости, низкий % перехода в 10 класс).
6. Снижение учебной мотивации (отсутствие понимания значимости знаний, ориентация на внешние атрибуты успеха)
7. Низкий уровень вовлеченности родителей (сложный социальный контекст, территориальная удаленность).

8. Управленческие дефициты: система ВСОКО носит формальный характер, данные не используются для своевременной коррекции учебного процесса.

### **3. Цель и задачи Программы**

**Цель:** К августу 2027 года обеспечить рост качества образования через достижение ключевых показателей эффективности и создание устойчивой системы его внутренней оценки и развития.

#### **Задачи:**

1. Повысить предметные результаты обучающихся: снизить долю выпускников 9-х классов, не преодолевших минимальный порог на ОГЭ по основным предметам, до 0%. Обеспечить 100% сдачу ЕГЭ.

2. Развить профессиональные компетенции педагогов: внедрить систему адресного методического сопровождения для 100% педагогов, чьи классы показывают стабильно низкие результаты.

3. Модернизировать систему ВСОКО: внедрить практику ежемесячных диагностических срезов и оперативного анализа данных.

4. Создать эффективную систему поддержки обучающихся: охватить индивидуальными образовательными маршрутами (ИОМ) 100% обучающихся «группы риска».

## 5. План мероприятий (Календарный план)

№	Фактор риска (на устранение которого направлено мероприятие)	Направление / Мероприятие	Сроки	Ответственные	Ожидаемый результат	Показатель эффективности
<b>I. Управленческий блок (Создание инфраструктуры для изменений)</b>						
1.1	Управленческие дефициты	Создание рабочей группы (РГ) по реализации Программы. Издание приказа, утверждение плана.	Январь, 2026	Директор	Готовность к реализации программы.	Приказ, состав РГ.
1.2	Все факторы	Проведение проектного семинара для педколлектива по анализу проблем и целей Программы.	Январь, 2026	Зам. директора по УВР	Понимание и принятие целей коллективом.	Протокол, резолюция.
1.3	Управленческие дефициты	Пересмотр и актуализация системы ВСОКО: разработка графика диагностик, шаблонов анализа.	Февраль-август, 2026	Администрация, РГ	Действующая модель оперативного мониторинга.	Положение о ВСОКО, график.
1.4	Все факторы	Ежемесячный мониторинг реализации плана на совещаниях при директоре.	Ежемесячно	Директор	Своевременная коррекция мероприятий.	Протоколы совещаний.
<b>II. Методический блок (Развитие кадров)</b>						
2.1	Методическая компетентность	Проведение диагностики проф. дефицитов педагогов (фокус: дифференциация, работа с неуспевающими, мотивация).	Февраль, 2026	Зам. директора по УВР	Карта профессиональных дефицитов.	Аналитическая справка.
2.2	Методическая компетентность	Заключение договора о сотрудничестве со школой-наставником (или ресурсным центром).	Февраль, 2026	Директор	Получение внешней методической поддержки.	Договор, план совместной работы.
2.3	Методическая компетентность	Внедрение системы наставничества: закрепление за 5 педагогами «группы риска» опытных наставников.	Февраль-август, 2026	Зам. директора по УВР	Индивидуальные планы развития (ИИПР) педагогов.	Приказ, ИИП наставников и наставляемых.
2.4	Методическая	Цикл семинаров	Январь-апрель,	Метод.	Портфолио	Конспекты

	компетентность	«Методическая пятница» (по результатам диагностики дефицитов и анализу ГИА/ВПР).	2026; Сентябрь, 2026-апрель, 2027	объединения, приглашенные эксперты	методических материалов.	семинаров, отзывы учителей.
2.5	Учебная неуспешность, Методическая компетентность	Организация взаимопосещений уроков с фокусом на проблемные зоны (индивидуализация, работа со слабыми).	В течение учебного года	Руководители МО	Банк успешных педагогических практик.	Листы наблюдений, анализ посещений.
2.6	Кадровый дефицит	Разработка программы привлечения молодых специалистов (целевое обучение, взаимодействие с колледжами).	Январь-март, 2026	Директор, специалист по кадрам	Сформирован кадровый резерв.	Заклочены договоры о целевом обучении.
<b>III. Работа с обучающимися (Адресная поддержка)</b>						
3.1	Учебная неуспешность	Формирование целевых групп, учащихся «риска» (по результатам стартовой диагностики, ВПР, пробных ОГЭ).	Январь, 2026; Сентябрь, 2026	Кл. руководители, педагоги	Списки обучающихся для адресной работы.	Электронный реестр.
3.2	Учебная неуспешность	Разработка и утверждение ИОМ для обучающихся «группы риска».	Февраль, 2026; Октябрь, 2026	Учителя-предметники	Индивидуальные планы коррекции знаний.	Банк ИОМ.
3.3	Учебная неуспешность	Организация дополнительных занятий (консультаций) по ликвидации пробелов для целевых групп.	В течение учебного года	Администрация	Реализация ИОМ.	Расписание, журналы учета.
3.4	Мотивация, ОВЗ	Психолого-педагогическое сопровождение: диагностика, тренинги по мотивации, работа с тревожностью, коррекционные занятия с детьми с ОВЗ.	По графику	Педагог-психолог, соц. педагог	Снижение уровня тревожности, рост учебной мотивации.	Диагностические карты, отчет.
3.5	Мотивация	Активизация профориентационной работы (встречи, экскурсии, «Проектория») с акцентом на	В течение года	Зам.дир. по ВР, кл. руководители	Осознанный выбор профессии, повышение мотивации к учебе.	Увеличение % охвата профориентацией.

		связь успеваемости и будущего.			Администрация	Данные для оперативной коррекции.	Аналитические справки по каждому срезу.
3.6	Учебная неуспеваемость	Проведение ежемесячных контрольных срезов (входной, промежуточный, итоговый) по русскому языку и математике.	Согласно графику ВСОКО				
<b>IV. Работа с родителями (Вовлечение)</b>							
4.1	Вовлеченность родителей	Серия родительских собраний в проблемных классах с представлением Программы и разбором результатов ГИА.	Сентябрь-октябрь, 2026	Администрация, кл. руководители	Информированность и вовлеченность родителей.	Протоколы собраний.	
4.2	Вовлеченность родителей, Учебная неуспеваемость	Организация индивидуальных консультаций для родителей обучающихся «группы риска».	По запросу, ежеквартально	Кл. руководители, психолог	Совместный план поддержки ребенка.	Журнал консультаций.	
4.3	Вовлеченность родителей	Активное использование мессенджеров для информирования, публикация новостей о достижениях детей.	Еженедельно	Кл. руководители	Прозрачность работы школы.	Обратная связь от родителей.	
<b>V. Мониторинг и контроль (Оценка эффективности)</b>							
5.1	Управленческие дефициты	Подготовка ежеквартального отчета о реализации Программы для учредителя.	Каждый квартал	Зам. директора по УВР	Прозрачность процесса, обратная связь.	Отчеты, направленные в УО.	
5.2	Все факторы	Итоговый анализ эффективности Программы за учебный год, корректировка на следующий год.	Июнь 2026, Июнь 2027	Администрация, РГ	Оценка достижения КРП, обновленный план.	Публичный отчет, приказ о корректировке.	

### 5. Ожидаемые результаты и ключевые показатели эффективности (КРП) к августу 2026 года:

1. Рост предметных результатов:
  - Средний балл ВПР по русскому языку в 5-8 классах повысится с 3,1 до 3,7.
  - Доля выпускников 9-х классов, не преодолевших минимальный порог на ОГЭ по русскому языку, составит не более 6% (сейчас 8,1% по русскому языку).
2. Повышение квалификации педагогов:
  - 100% педагогов «группы риска» пройдут индивидуальное наставничество.
  - 100% учителей-предметников используют данные диагностических срезов для коррекции работы.
3. Развитие системы поддержки:
  - 100% обучающихся «группы риска» будут охвачены адресной поддержкой (ИОМ, доп. занятия).

- Снижение доли обучающихся, состоящих на различных видах учета, с 8 % до 5 %.

#### **6. Риски и пути их минимизации**

##### **Сопротивление изменениям со стороны части коллектива.**

*Меры:* вовлечение в обсуждение, прозрачность, поддержка «агентов изменений», материальное и нематериальное поощрение.

##### **Нехватка ресурсов (время, финансы).**

*Меры:* оптимизация внутреннего расписания, привлечение грантовой поддержки, сотрудничество с ресурсными центрами.

##### **Низкая мотивация учащихся и родителей.**

*Меры:* усиление психолого-педагогического сопровождения, просветительская работа, вовлечение в социально-значимые и творческие проекты.

##### **Территориальная удаленность филиалов.**

*Меры:* активное использование цифровых платформ и дистанционных технологий для единого образовательного пространства.