



АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГОВ КАК РЕСУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Индивидуальный образовательный маршрут - навигатор педагога в профессиональном развитии

Давлетшина Светлана Рифовна,
методист MAOU СОШ № 9 города Тюмени
с углублённым изучением краеведения





1

от проблемы →

2

к идее ИОМ →

3

к инструментам →

4

к роли заместителя директора →

5

к практическим шагам

Что может связать аттестацию и реальное профессиональное развитие учителя?

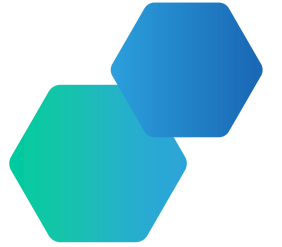
ИОМ

индивидуальный образовательный маршрут

Что такое ИОМ учителя?

ИОМ (индивидуальный образовательный маршрут) — это персональная программа профессионального развития педагога, основанная на его дефицитах, целях, ресурсах;

- это инструмент планирования;
- это средство навигации;
- это механизм осознанного роста;



Перед системой образования стоит задача - повышение качества образования, удержание и развитие кадров



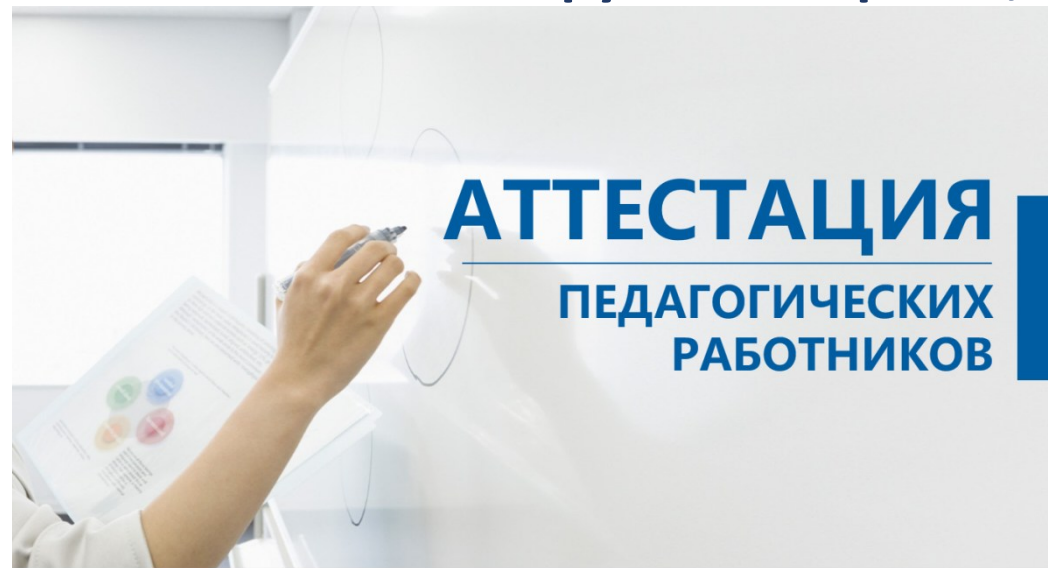
Но при этом:

- учителя находятся на разных профессиональных уровнях,
- имеют разные дефициты и сильные стороны,
- по-разному мотивированы.

Вывод:

☞ **развитие педагога должно быть индивидуализированным.**

Всегда ли аттестация действительно становится инструментом роста, а не формальной процедурой?
ОБСУДИМ...



С чем сталкиваемся на практике?

- подготовка «под аттестацию» вместо системного развития,
- разовые усилия вместо долгосрочной стратегии,
- внешняя мотивацию преобладает над внутренней

Аттестация может быть: либо итогом формальной деятельности, либо результатом системного развития.

РОЛЬ КУРИРУЮЩЕГО АДМИНИСТРАТОРА

Заместитель директора/методист — не просто администратор, а:
тьютор,
модератор,
навигатор развития педагогов.

Его задачи:
организовать диагностику,
помочь сформулировать цели,
подобрать ресурсы,
сопровождать процесс,
создать условия (время, возможности, поддержка)



- ✗ «Заполните ИОМ и сдайте»
- ✓ сопровождение и диалог

Ключевые характеристики ИОМ:

- индивидуальность,
- гибкость,
- практическая направленность,
- ориентация на результат.

1

ИОМ позволяет:

- Сделать аттестацию предсказуемой
- педагог понимает, к чему идет,
- нет «авральной подготовки».

2

Перевести аттестацию в ресурс
фиксируются реальные достижения, развивается рефлексия

3

Связать требования с практикой
не «собрать папку», а выстроить профессиональный рост

ИОМ → деятельность → результаты → аттестация

курирующему заместителю/методисту Для понимания!



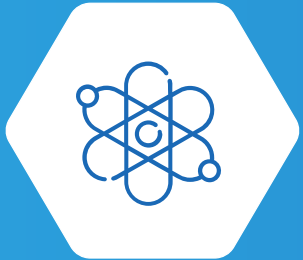
1. Диагностика

самооценка педагога,
результаты аттестации,
анализ уроков,
результаты обучающихся.



2. Определение целей

Пример:
развитие цифровых компетенций,
работа с мотивацией учеников,
подготовка к ОГЭ/ЕГЭ,
формирование функциональной грамотности.



3. Планирование действий

курсы повышения квалификации,
участие в методических объединениях,
наставничество,
открытые уроки,
участие в конкурсах.



4. Реализация

Важно:
сопровождение, не
всегда контроль.



5. Рефлексия и корректировка

что получилось,
что требует доработки,
какие результаты достигнуты.

РИСКИ И ТРУДНОСТИ



формализация ИОМ,
перегрузка учителей,
отсутствие мотивации,
нехватка времени у администрации



Как преодолеть:
начинать с малого,
не перегружать документами,
показывать ценность,
включать педагогов в проектирование

Коллеги, как вы считаете, что сегодня мешает сделать ИОМ реально работающим инструментом в вашей школе?
(напишите в комментариях)



Отрицание ИОМ

Почему учителя не хотят составлять ИОМ?

1

ФОРМАЛЬНОСТЬ

2

БЕССМЫСЛЕННОСТЬ

3

ОТСУТСТВИЕ ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОЛЬЗЫ

ЧТО ЕЩЕ?

4

**БЮРОКРАТИЧЕСКАЯ НАГРУЗКА,
«КОМУ ЭТО НУЖНО?»,
«МНЕ НЕПОНЯТНО!»,
НЕТ ВРЕМЕНИ,
ЭТО ОЧЕНЬ СЛОЖНО**

**ПОЧЕМУ УЧИТЕЛЬ
ТАК ДУМАЕТ?**

Принятие.

Как сделать так, чтобы ИОМ стал инструментом, а не обязанностью?

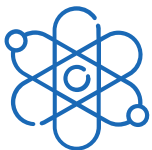


ШАГ №1. СМЕНА ПОЗИЦИИ (ИОМ – ЭТО **МОЯ** КАРТА РАЗВИТИЯ)



ШАГ №2. УПРОЩЕНИЕ МОДЕЛИ ИОМ.

(структура ИОМ: ГДЕ Я СЕЙЧАС? КУДА ХОЧУ ПРИЙТИ? ЧТО Я ДЛЯ ЭТОГО ДЕЛАЮ?)



ШАГ №3. КОНКРЕТИЗАЦИЯ



ШАГ №4. ФИКСАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТА

1 РЕАЛЬНАЯ ЦЕЛЬ ЛУЧШЕ, ЧЕМ 10 ФОРМАЛЬНЫХ ПУНКТОВ



**ИОМ — это не отчет, не формальность, не
дополнительная нагрузка,
а инструмент управления
профессиональным развитием педагога.**



Аттестация становится не стрессом, а логичным этапом профессионального пути

Практическая часть для курирующего администратора. Разработка ИОМ

Исходные данные:

Учитель математики, стаж 7 лет, 1 квалификационная категория

Сильные стороны:

хорошая предметная подготовка, дисциплина на уроке

Проблемные зоны:

низкая вовлеченность учеников, слабое использование цифровых инструментов, формальный подход к оцениванию

Контекст школы:

**внедрение цифровой образовательной среды
акцент на формирующее оценивание**

Разработайте индивидуальный образовательный маршрут педагога сроком на 6 месяцев.



Шаг № 1. Анализ ситуации

**Сформулируйте 2–3 ключевых профессиональных дефицита
Определите 1–2 приоритетные зоны развития**



Шаг № 2. Постановка целей

**Сформулируйте цели по модели SMART:
конкретные
измеримые
достижимые
релевантные
ограниченные во времени**



**ШАГ №3. Проектирование маршрута
(следующий слайд)**



Заполните таблицу:

| Направление развития | Цель | Мероприятия | Сроки | Результат | Формы контроля |
|----------------------|------|-------------|-------|-----------|----------------|
| | | | | | |

| Направление развития | Цель | Мероприятия | Сроки | Результат | Формы контроля |
|----------------------|--------------------------------|-------------------------------------|----------|--|-----------------------------|
| Цифровые инструменты | Освоить две цифровые платформы | Курс онлайн, взаимопосещение уроков | 3 месяца | Проведение урока с использованием 1-2 цифровой платформы | Посещение урока, наблюдение |

4

Подбор форм работы

Выберите не менее 4 форм:

- наставничество
- курсы повышения квалификации
- взаимопосещение уроков
- профессиональные сообщества
- самообразование

5

Определение критериев эффективности

Пропишите:

- как понять, что цель достигнута
- какие показатели изменятся (например: активность учеников, результаты оценивания, обратная связь)

6

Риски и поддержка

Ответьте:

- какие трудности могут возникнуть
- какая управленческая поддержка нужна (время, ресурсы, наставник)

Критерии оценки задания

1. Логичность и реалистичность маршрута
2. Связь с целями школы
3. Конкретность мероприятий
4. Наличие измеримых результатов
5. Учет ресурсов и рисков



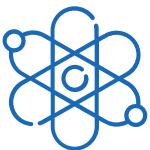
Результаты внедрения



Сегодня в МАОУ СОШ № 9 города Тюмени насчитывается :
13 педагогов со стажем до 3 лет;
21 педагог со стажем от 3 до 5 лет;
(это 28% от общей численности педагогических работников)



За три года реализации практики сократилось увольнение молодых педагогов.
В 2025-2026 году в ОУ трудоустроились 7 молодых педагогов.
Ни один из них не уволился.



За три года реализации практики в пяти конкурсах профессионального мастерства муниципального, регионального и всероссийского уровней приняли участие 13 молодых педагогов со стажем работы до 5 лет




Педагоги применяют свои навыки, интересы в общественной деятельности школы – разрабатывают макеты стендов, наградных материалов, учебных игр, участвуют в разработке и съемке образовательного подкаста, являются ведущими школьных событий, занимаются школьным музеем и т.д



Результаты внедрения





Доказанная эффективность практики подтверждается совокупностью количественных и качественных показателей, фиксируемых в ходе реализации системы наставничества



Ключевой индикатор - **отсутствие увольнений среди молодых педагогов**. Это свидетельствует о снижении уровня профессионального стресса, успешной адаптации к условиям образовательной организации и формировании устойчивой мотивации к продолжению педагогической деятельности.

Наблюдается **высокий уровень профессиональной активности** молодых специалистов. Педагоги не только принимают участие во внутришкольных методических мероприятиях, но и демонстрируют готовность к открытым формам работы

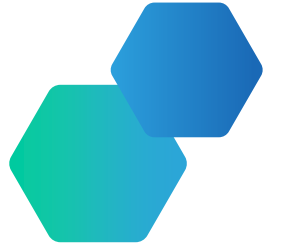
Результативное участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах. Наличие успешных выступлений подтверждает не только индивидуальный рост педагогов, но и эффективность системы сопровождения

Важным результатом является формирование сплочённого сообщества молодых педагогов, основанного на взаимопомощи, обмене опытом и эмоциональной поддержке

Важным результатом является формирование сообщества молодых педагогов, основанного на взаимопомощи, обмене опытом и эмоциональной поддержке



ИТОГ



ИОМ ПЕДАГОГА – НАВИГАТОР В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ В КОНТЕКСТЕ АТТЕСТАЦИОННЫХ ПРОЦЕДУР



«Образованный человек тем и отличается от необразованного, что продолжает считать своё образование незаконченным» (К. Симонов)

Дополнительная информация

Контактные данные:

ДАВЛЕТШИНА СВЕТЛАНА РИФОВНА,
МЕТОДИСТ
МАОУ СОШ №9 ГОРОДА ТЮМЕНИ С УГЛУБЛЁННЫМ
ИЗУЧЕНИЕМ КРАЕВЕДЕНИЯ

тел.: 8-961-213-51-07

Адрес электронной почты: lanadav@mail.ru

