Челябинский институт развития образования теперь в новом российском мессенджере MAX

Подписывайтесь на наш канал!

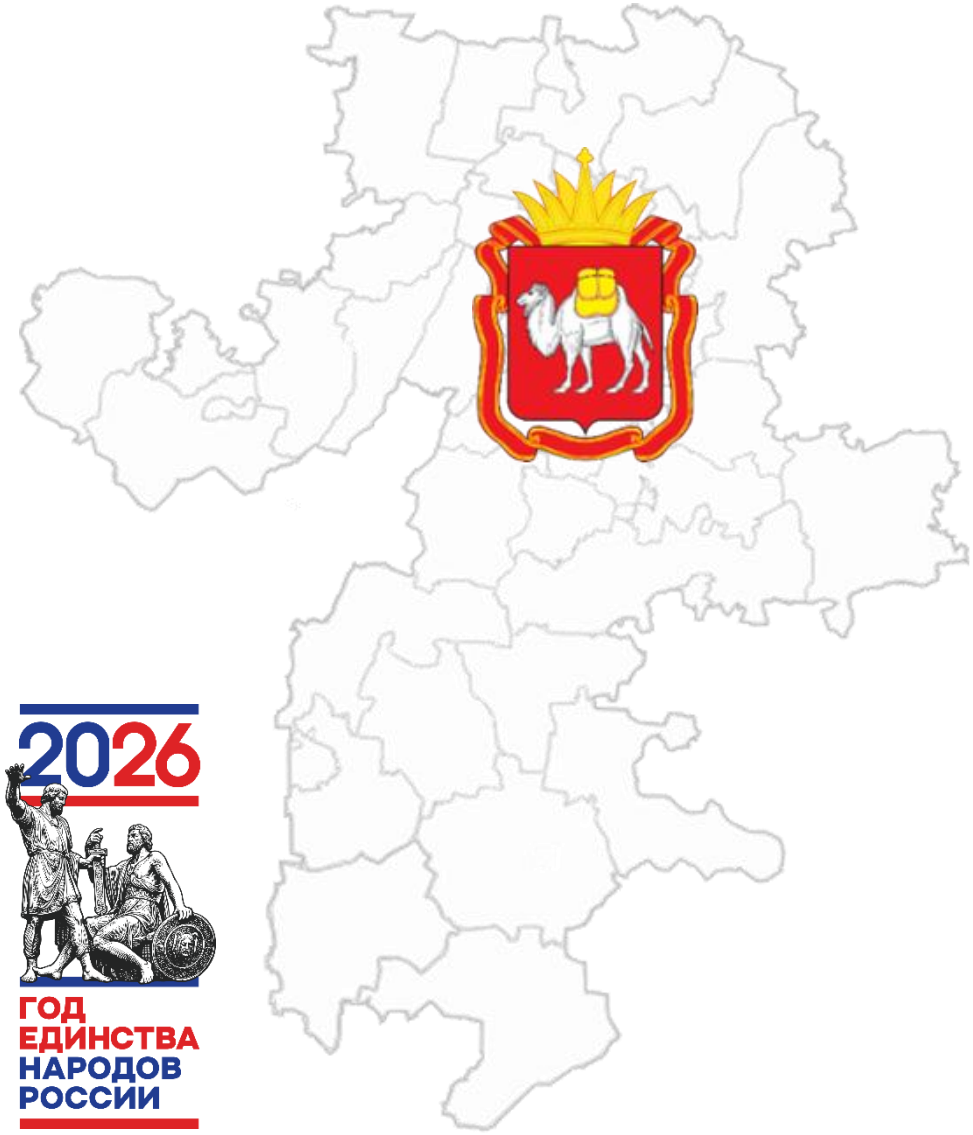
max.ru/chiro74

Официальный канал ГБУ ДПО «ЧИРО» в мессенджере MAX это:

- Актуальные новости образовательной сферы
- Полезные материалы для педагогов
- Анонсы мероприятий и курсов повышения квалификации
- Экспертные мнения и профессиональные обсуждения

Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования
«Челябинский институт развития образования»

ГБУ ДПО ЧИРО



2026
ГОД ЕДИНСТВА НАРОДОВ РОССИИ

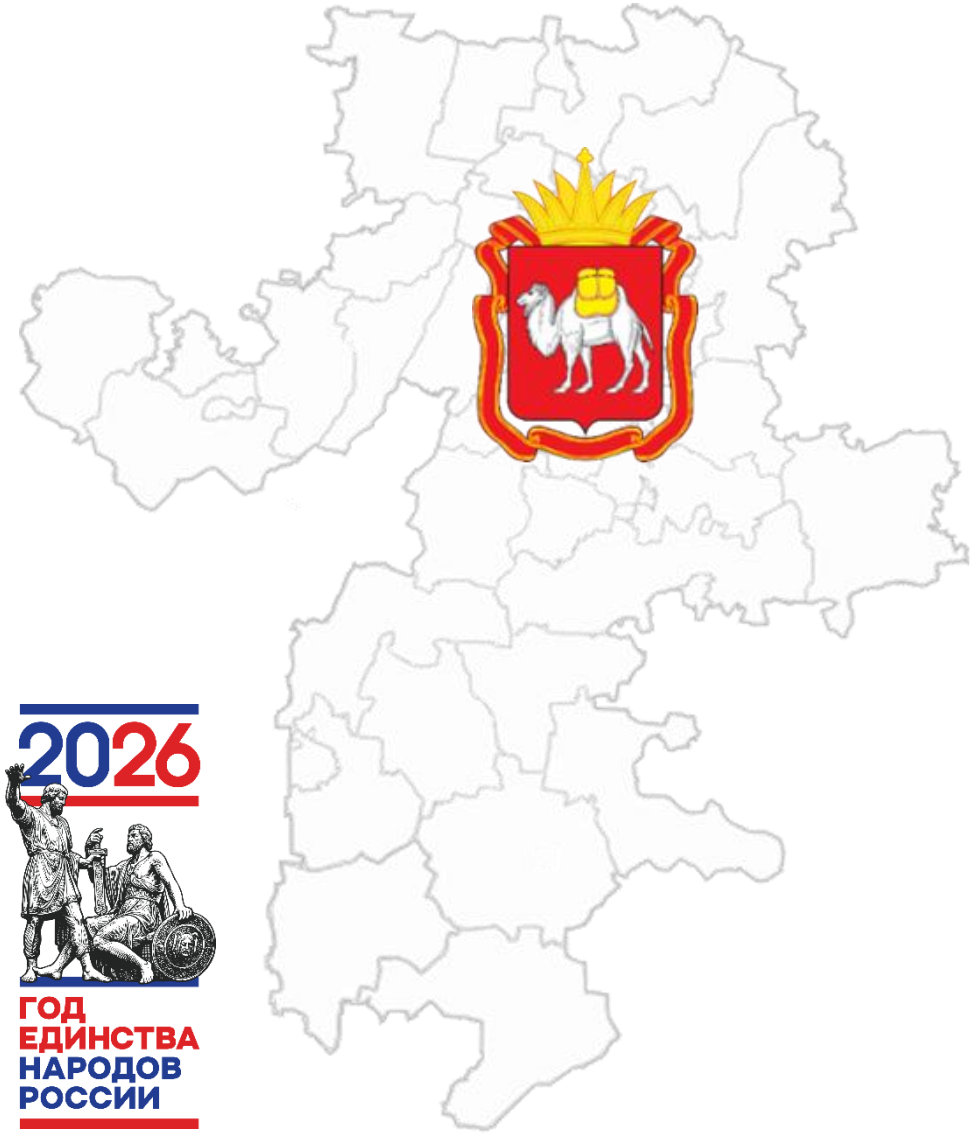
ВЕБИНАР

«Управленческие аспекты сопровождения реализации индивидуальных образовательных маршрутов и индивидуальных планов развития педагогов»

МБОУ «Лицей №23» г. Озерск

Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования
«Челябинский институт развития образования»

ГБУ ДПО ЧИРО



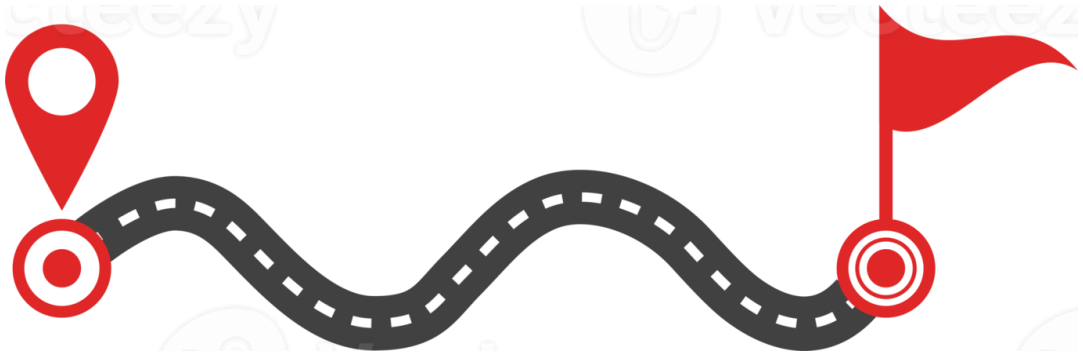
2026 ГОД ЕДИНСТВА НАРОДОВ РОССИИ

Управленческие аспекты эффективной реализации индивидуальных образовательных маршрутов педагогов

Антонинкова Милана Сергеевна,
заместитель директора МБОУ «Лицей №23» г. Озерск

ИОМ как способ профессионального развития педагога

Индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ) — это целенаправленно спроектированный и при необходимости **корректируемый** путь профессионального развития педагога, который учитывает его профессиональные компетенции, профессиональные затруднения, профессиональные возможности и задачи образовательной практики.



Ценность ИОМ

переход от прохождения отдельных мероприятий повышения квалификации к **последовательному решению конкретных задач профессионального роста.**

Для эффективной реализации ИОМ:

1. Диагностика профессиональных потребностей педагогов и профессиональных дефицитов педагога

Для проектирования ИОМ необходимо определить:

- уровень профессиональных компетенций педагога;
- затруднения в организации образовательного процесса;
- потребности в освоении новых педагогических технологий;
- интересы и профессиональные перспективы;
- готовность к изменениям и самообразованию;
- результаты деятельности и динамику профессионального развития.

Диагностика может проводиться посредством анкетирования, собеседований, анализа уроков и внеурочной деятельности, изучения результатов обучающихся, самооценки педагога и экспертной оценки администрации.

2. Целеполагание и проектирование ИОМ

В ИОМ целесообразно определить:

- индивидуальные профессиональные дефициты / затруднения;
- цели и задачи развития;
- содержание образовательных мероприятий;
- формы и сроки обучения;
- необходимые ресурсы;
- ответственных лиц;
- ожидаемые результаты и критерии их оценки.

ИОМ должен быть конкретным, реалистичным, измеримым и согласованным с задачами развития образовательной организации.

Важно обеспечить личностную **значимость ИОМ для педагога**, чтобы он воспринимался не как формальная отчетность, а как инструмент профессионального роста.

3. Ресурсное обеспечение ИОМ

Кадровые ресурсы: наставники и тьюторы; руководители методических объединений; школьные методические службы;
внешние консультанты и партнеры и др.

Информационно-методические ресурсы: программы повышения квалификации; методические рекомендации; банки педагогических практик; материалы профессиональных сообществ; диагностические инструменты; примеры технологических карт, планов уроков и оценочных материалов.

Материально-технические ресурсы: учебные кабинеты; оборудование; цифровые устройства; и др.

Финансовые ресурсы: средства на повышение квалификации; поощрение профессиональной активности педагогов.

Временные ресурсы:
время для обучения и самообразования; возможность посещения открытых занятий; время для консультаций и рефлексии; включение мероприятий ИОМ в рабочий график педагога; снижение избыточной отчетной нагрузки в период реализации наиболее трудоемких задач.

Мотивационные ресурсы:
признание достижений педагога; представление успешного опыта; участие в конкурсах и профессиональных сообществах; расширение профессиональных полномочий; возможность карьерного и квалификационного роста.

4. Создание организационно-педагогических условий

Администрации необходимо обеспечить условия, при которых педагог сможет реализовать маршрут без чрезмерной нагрузки и формального отношения к развитию.

К таким условиям относятся:

- поддерживающая профессиональная среда;
- атмосфера доверия и педагогической безопасности;
- возможность выбора содержания и форм обучения;
- гибкий график реализации ИОМ;
- доступ к консультационной и методической помощи;
- возможность апробации новых подходов;
- право на ошибку и корректировку профессиональных действий;
- включение результатов ИОМ в общую систему методической работы ОО;
- согласование индивидуальных целей педагога с приоритетами образовательной организации.

Особое значение имеет недопустимость использования ИОМ исключительно как инструмента контроля. Он должен выполнять прежде всего развивающую и поддерживающую функцию.

5. Организация сопровождения педагога

Реализация ИОМ требует не только утверждения маршрута, но и его сопровождения.

Сопровождение ИОМ может включать:

- индивидуальные консультации заместителя директора;
- наставничество;
- взаимопосещение уроков;
- профессиональные и методические мастерские;
- разбор педагогических ситуаций;
- сопровождение при подготовке учебных материалов;
- помощь в выборе курсов и образовательных ресурсов;
- обсуждение промежуточных результатов;
- корректировку содержания маршрута.

Целесообразно назначать ответственного **координатора**, который отслеживает выполнение мероприятий, помогает устранять затруднения и обеспечивает связь между педагогом, администрацией и методическим объединением.

6. Включение ИОМ в систему методической работы школы

Индивидуальные образовательные маршруты педагогов должны быть связаны с:

- программой развития школы;
- планом методической работы;
- задачами повышения качества образования;
- результатами внутренней оценки качества образования;
- профессиональными затруднениями педагогического коллектива;
- приоритетными направлениями воспитательной и образовательной деятельности.

Важно сохранить **индивидуальный характер ИОМ:** общешкольные мероприятия могут быть едиными, но содержание, темп, формы и ожидаемые результаты профессионального развития должны учитывать особенности каждого педагога.

7. Мотивация и стимулирование

Управление реализацией ИОМ должно опираться на сочетание внутренней и внешней мотивации.

Для этого необходимо:

- демонстрировать практическую пользу профессионального развития;
- учитывать достижения педагога при распределении профессиональных ролей;
- предоставлять возможность представить результаты коллегам;
- поддерживать участие в конкурсах, конференциях и сетевых сообществах;
- использовать моральное и материальное стимулирование;
- учитывать результаты ИОМ при аттестации и формировании кадрового резерва;
- создавать условия для профессиональной автономии.

Стимулирование должно быть прозрачным, понятным и связанным не только с количеством пройденных курсов, но и с реальными изменениями в педагогической практике.

8. Мониторинг и оценка результативности

Оценка ИОМ должна проводиться не по формальному признаку выполнения мероприятий, а **по изменениям в профессиональной деятельности педагога**.

В качестве критериев можно использовать:

- достижение поставленных индивидуальных целей;
- освоение новых профессиональных компетенций;
- применение полученных знаний на практике;
- качество разработанных образовательных материалов;
- повышение самостоятельности педагога;
- участие в методической и проектной деятельности;
- динамику результатов обучающихся;
- отзывы коллег, обучающихся и родителей;
- способность педагога к рефлексии и дальнейшему саморазвитию.

Мониторинг реализации ИОМ включает:

- стартовую, промежуточную и итоговую диагностику;
- портфолио профессиональных достижений;
- самоанализ;
- экспертное наблюдение;
- итоговое собеседование.

9. Гибкая корректировка маршрута

В процессе реализации ИОМ могут измениться профессиональные задачи педагога, приоритеты образовательной организации, доступность ресурсов или условия работы.

ИОМ является **гибким документом**, предусматривающим возможность корректировки целей, содержания, сроков и форм реализации с учётом динамики профессиональных потребностей педагога, результатов мониторинга и имеющихся ресурсов.

Необходимо предусмотреть:

- промежуточный анализ выполнения маршрута;
- возможность изменения сроков;
- замену отдельных форм обучения;
- уточнение целей и показателей;
- перераспределение ресурсов;
- дополнительную поддержку при возникновении затруднений.

10. Управление рисками реализации ИОМ

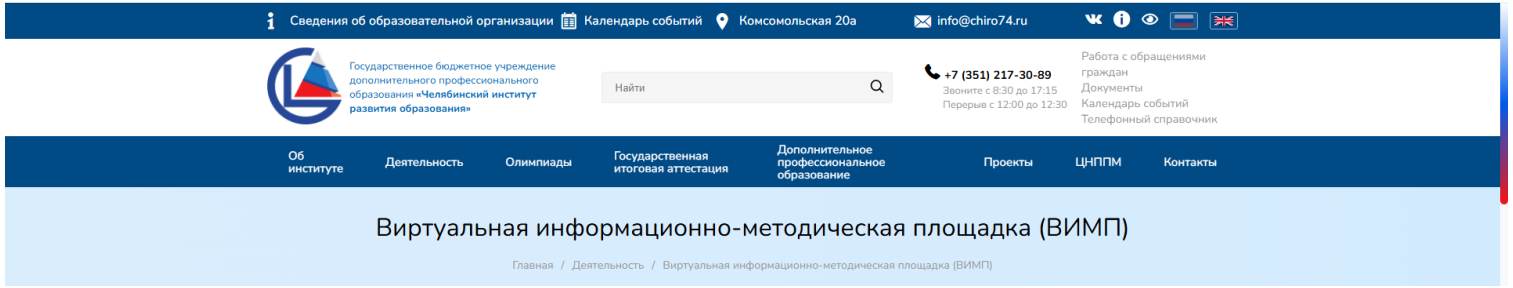
- формальный характер маршрута;
- отсутствие времени;
- перегрузка педагога;
- недостаток методических и финансовых ресурсов;
- отсутствие наставника;
- низкая мотивация;
- несоответствие содержания маршрута реальным потребностям;
- ориентация только на прохождение курсов;
- отсутствие анализа практического результата.

Обеспечить ресурсное планирование, согласовывать нагрузку, обеспечивать сопровождение, регулярно получать обратную связь и своевременно корректировать маршрут.

Управленческие аспекты сопровождения реализации ИОМ и индивидуальных планов развития педагогов

Время	Тема выступления	Выступающие
14:30-14:45	Открытие вебинара. Управленческие аспекты эффективной реализации индивидуальных образовательных маршрутов педагогов	**Антонинкова Милана Сергеевна,** заместитель директора МБОУ «Лицей №23», представитель регионального методического актива
14:45-14:55	Индивидуальный образовательный маршрут: цели, задачи, мероприятия, ресурсы и критерии оценки результатов реализации ИОМ педагога	**Баклашкина Ирина Николаевна,** учитель начальных классов МБОУ «Лицей №23»
14:55-15:10	Роль методической службы общеобразовательной организации в реализации индивидуальных планов профессионального развития педагогов	**Федотова Екатерина Викторовна,** заместитель директора МБОУ «Лицей №23» по методической работе
15:10-15:25	Портфолио профессионального развития педагога: формирование и фиксация достижений	**Горланова Екатерина Алексеевна,** учитель русского языка МБОУ «Лицей №23», представитель регионального методического актива, член РМО
15:25-15:40	Адаптационный маршрут профессиональной деятельности как способ сопровождения молодых педагогов	**Лебедева Любовь Александровна,** заместитель директора по учебной работе (начальная школа)
15:40-15:55	Профилактика профессионального выгорания посредством реализации индивидуального плана развития педагога	**Витомскова Екатерина Валерьевна,** учитель русского языка МБОУ «Лицей №23»
15:55-16:00	Подведение итогов	**Антонинкова Милана Сергеевна,** заместитель директора МБОУ «Лицей №23»

Размещение материалов вебинара



https://chiro74.ru/p/virtualnaja-informatsionno-metodicheskaja-ploschadka-vimp

http://www.лицей23.рф/



Челябинский институт развития образования

развиваем образование вместе

Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования
«Челябинский институт развития образования»

ГБУ ДПО ЧИРО

454111, г. Челябинск, ул. Комсомольская, д. 20А
454090, г. Челябинск, ул. Красноармейская, д. 88
454087, г. Челябинск, ул. Знаменская, д. 22
454087, г. Челябинск, ул. Блюхера, д. 91

info@chiro74.ru

+7 (351) 217-30-89

Мы в социальных сетях

Официальный сайт

Канал в MAX

Сообщество в «ВКонтакте»

Челябинский институт развития образования теперь в новом российском мессенджере MAX

Подписывайтесь на наш канал!

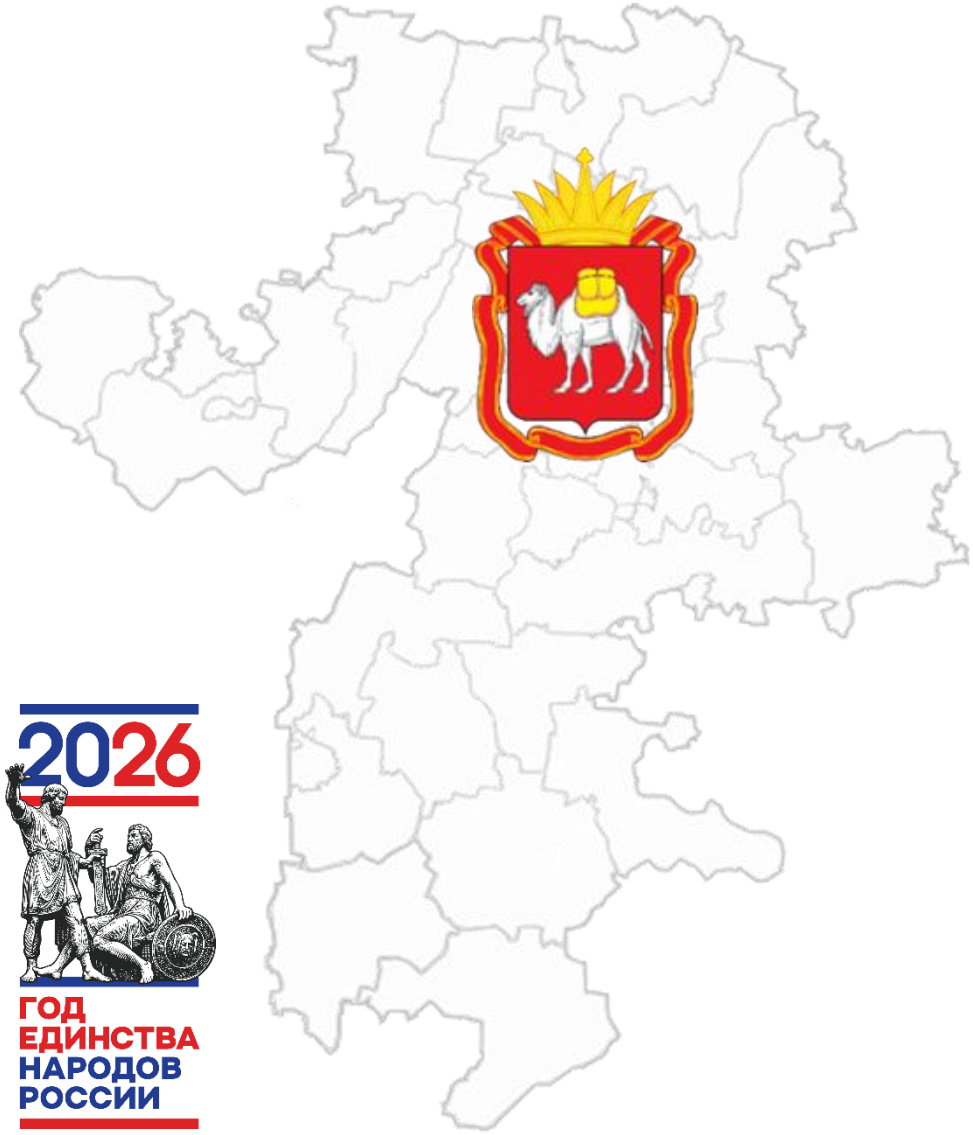
max.ru/chiro74

Официальный канал ГБУ ДПО «ЧИРО» в мессенджере MAX это:

- Актуальные новости образовательной сферы
- Полезные материалы для педагогов
- Анонсы мероприятий и курсов повышения квалификации
- Экспертные мнения и профессиональные обсуждения

Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования
«Челябинский институт развития образования»

ГБУ ДПО ЧИРО



2026 ГОД ЕДИНСТВА НАРОДОВ РОССИИ

Индивидуальный образовательный маршрут: цели, мероприятия, ресурсы и критерии оценки результатов реализации индивидуального образовательного маршрута педагога (из опыта работы МБОУ «Лицей №23»)

Баклашкина Ирина Николаевна,
учитель начальных классов
МБОУ «Лицей №23»
города Озерска

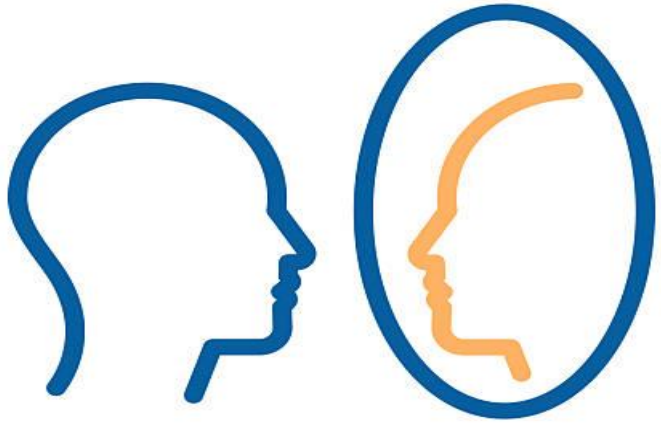
Проектирование ИОМ:
что умею, что пугает и что требует школа

Умения: работать с людьми, знание предмета, самоанализ.

Трудности: работа с документами, технические навыки, оценивание, работа с родителями, адаптация в новом коллективе, организация классного коллектива, активное использование цифровых платформ.

Проектирование ИОМ: рефлексия в начале работы- честный взгляд на свои умения и трудности

- Начинается с честного описания своих навыков и проблем без самокритики.
- Важно фиксировать, что уже получается, что вызывает затруднения.
- Пример: хорошо объясняю математику, но путаюсь в электронном журнале.
- Фиксируются ожидания школы — например, работа с платформой «Учи.ру».
- Рефлексия помогает объективно оценить стартовые позиции для развития.



Проектирование ИОМ

Шаг 1: Определение точки старта — диагностика, оценка, выявление затруднений, формулировка цели.

1

Входная диагностика

Использование тестов, самоанализа и собеседования с наставником для оценки текущего уровня.

2

Оценка себя

Определение сильных сторон и областей, требующих поддержки без самообвинения.

3

Выявление затруднений

Чёткое определение профессиональных пробелов для целенаправленной работы.

4

Формулировка цели

Определение одной главной цели, конкретной и измеримой, например, освоение формирующего оценивания.

Шаг 2: Планирование маршрута — подбор мероприятий, последовательность, ресурсы, гибкость

1

Подбор мероприятий

Выбор курсов, консультаций и взаимопосещений, соответствующих цели.

2

Определение последовательности

Установление порядка действий и реалистичных сроков для достижения цели.

3

Учёт ресурсов

Оценка доступного времени, материалов и поддержки наставника.

4

Гибкость плана

Возможность корректировать маршрут в процессе без потери ориентира.

Индивидуальный план
наставник Малышева И.С / наставляемый Баклашкина И.Н.

Этап	Срок	Основные мероприятия	Результат
1. Диагностика	Сентябрь – октябрь	Определены затруднения: адаптация в коллективе, работа с электронным журналом, видеосвязью, цифровыми ресурсами (Учи.ру, РЭШ, Max), проверка тетерадей, управление классом, общение с родителями.	Составлен индивидуальный план
2. Формирование пар	Сентябрь	Назначен наставник	Утверждена пара «наставник — наставляемый», составлен индивидуальный образовательный маршрут.
3. Обучающий	Октябрь – ноябрь	Практические занятия и консультации по использованию цифровых ресурсов школы, сервисов для создания заданий и обратной связи, проработана система оценивания при проверке тетрадей.	Освоены базовые цифровые инструменты: профессиональные чаты, заполнение электронного журнала, тематическое планирование в АИС «Сетевой город», создание презентаций Microsoft PowerPoint, разработаны памятки по оцениванию.
4. Практический	Ноябрь – февраль	Совместное планирование уроков (математика, русский язык, окружающий мир, литературное чтение, труд); взаимопосещение этапов занятий (6), разработка памяток проверки тетрадей.	Созданы и применены цифровые учебные материалы: рабочие листы, тесты, памятки.
5. Сопровождение	В течение года	Индивидуальные консультации; работа в профессиональных чатах; разбор затруднений, возникающих в процессе общения в чатах с родителями.	Снизилось количество профессиональных и технических затруднений.
6. Представление опыта	Март – апрель	Проведение мастер-классов по труду, открытых занятий РОВ.	Распространён успешный опыт: выступление на методическом объединении учителей начальных классов.
7. Итоговый	Май – июнь	Оценка эффективности наставнической пары, портфолио учителя.	Участие в командном конкурсе «Флагманы образования», портфолио.

Три варианта целей и задач ИОМ для учителей начальной школы (из личного опыта)

Вариант	Цель	Основные задачи
А. Оценивание работ учащихся, обратная связь по оцениванию работ	Научиться проверять работы быстрее с помощью четких критериев	1. Освоить шаблоны комментариев в электронном журнале 2. Создать памятку с критериями оценки
Б. Управление классом	Освоить приемы управления вниманием класса без крика	1. Выучить 3 сигнала для тишины 2. Изучить литературу по дисциплине в начальной школе
В. Общение с родителями	Наладить спокойное общение с родителями через электронный дневник и родительский чат	1. Использовать один канал связи 2. Регулярно писать позитивные сообщения о детях 3. Подготовить памятку для родителей с важной информацией

Цель А: проверка тетрадей, оценивание работ учащихся

1

Обучение работе с электронным журналом

Попросить завуча/ наставника показать, как создавать шаблоны для ускорения проверки.

2

Создание памятки для учеников

Разработать простой список критериев оценки, чтобы дети понимали требования.

3

Введение «Лесенки успеха»

Дети сами отмечают успехи, учитель подтверждает галочкой, сокращая время проверки.

Цель Б: освоение приемов управления вниманием без крика

1

Выучить 3 сигнала для тишины

Например, хлопок в ладоши или фраза «Кто меня слышит — поднимите руку».

2

Получить обратную связь от коллеги

Договориться о тайном наблюдении и подсчете случаев повышения голоса.

3

Изучить литературу по дисциплине

Прочитать книгу или статью, например, по методике Амонашвили или советам психологов.

Цель В: налаживание спокойного общения с родителями через электронный дневник

1

Ограничить каналы связи

Использовать только электронный дневник или родительский чат

2

Регулярно писать позитивные сообщения

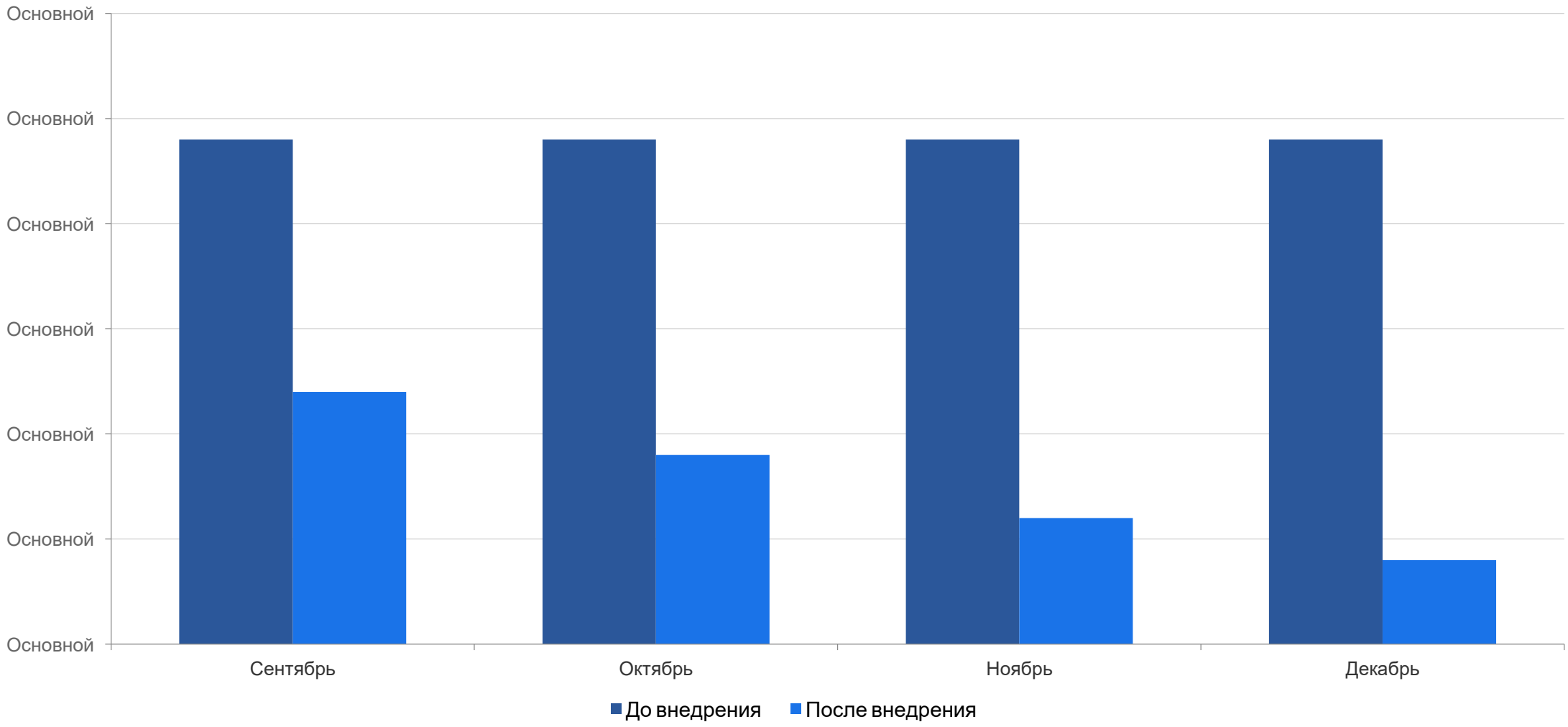
Раз в две недели информировать родителей о достижениях и успехах детей

3

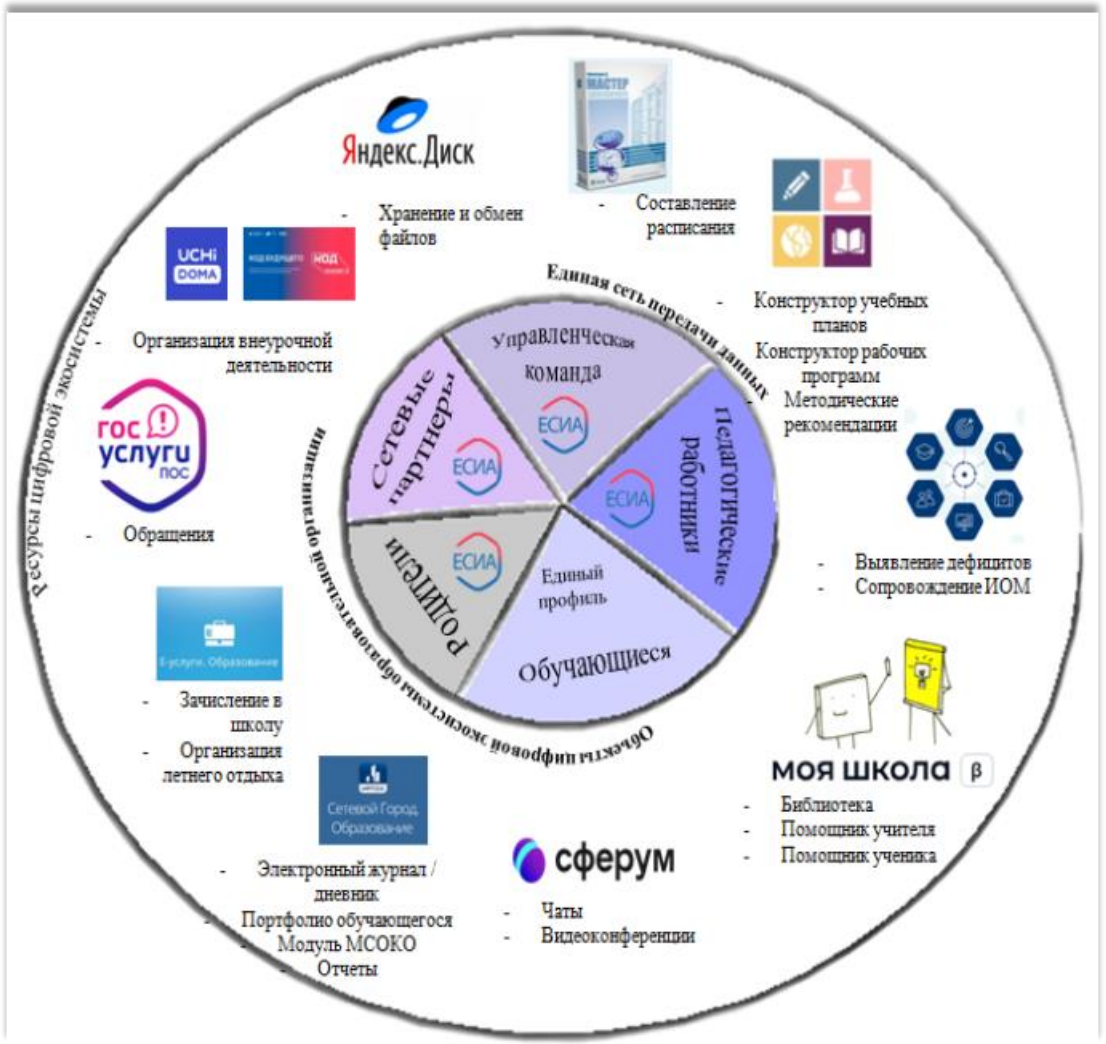
Создать памятку для родителей

Объяснить правила общения и расписание, чтобы снизить конфликты.

Сравнение времени проверки и оценивания работ учащихся после создания памяток и шаблонов для проверки



Цифровая среда как помощник: использование «Учи.ру» и «Сферум» для упрощения работы



- Использовать готовые задания «Учи.ру» для домашних заданий, не создавать свои.
- Применять «Сферум» для голосовых сообщений родителям – быстрее и эффективнее текста.
- Цифровые инструменты сокращают нагрузку и повышают качество коммуникации.
- Важно воспринимать ЦОС как помощника, а не дополнительную нагрузку.
- Такой подход делает работу учителя более комфортной и продуктивной.

Шаг 3: Рефлексия и анализ результатов — сравнение с целью, мониторинг, корректировка маршрута

Действие	Описание	Значение для маршрута
Сравнить результаты с исходной точкой и критериями цели	Оценить, насколько достигнуты поставленные цели и выявить изменения	Позволяет объективно оценить прогресс и выявить зоны для улучшения
Провести промежуточный мониторинг и собрать обратную связь наставника	Использовать мнения наставника для оценки текущих достижений	Обеспечивает внешнюю оценку и поддержку в развитии
Отметить освоенные действия и сохраняющиеся затруднения	Зафиксировать успешные практики и проблемы, требующие внимания	Помогает понять, что работает, а что нужно корректировать
Решить, что закрепить, изменить или перенести на следующий этап	Принять решения о дальнейших шагах на основе анализа	Обеспечивает адаптивность маршрута и его соответствие реальным потребностям

Зачем нужен ИОМ: поддержка при адаптации

ИОМ – личный образовательный маршрут помогающий структурировать профессиональный рост.

При адаптации учитель не должен сразу стремиться к идеалу, важно плавно войти в работу.

ИОМ отвечает на вопросы: что умею, что сложно, чему хочу научиться.

Фокус на решении одной ключевой проблемы облегчает работу и снижает стресс.

ИОМ помогает адаптироваться и снизить риск выгорания.

Челябинский институт развития образования

развиваем образование вместе

Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования
«Челябинский институт развития образования»

ГБУ ДПО ЧИРО

454111, г. Челябинск, ул. Комсомольская, д. 20А
454090, г. Челябинск, ул. Красноармейская, д. 88
454087, г. Челябинск, ул. Знаменская, д. 22
454087, г. Челябинск, ул. Блюхера, д. 91

info@chiro74.ru

+7 (351) 217-30-89

Мы в социальных сетях

Официальный сайт

Канал в MAX

Сообщество в «ВКонтакте»

Челябинский институт развития образования теперь в новом российском мессенджере MAX

Подписывайтесь на наш канал!

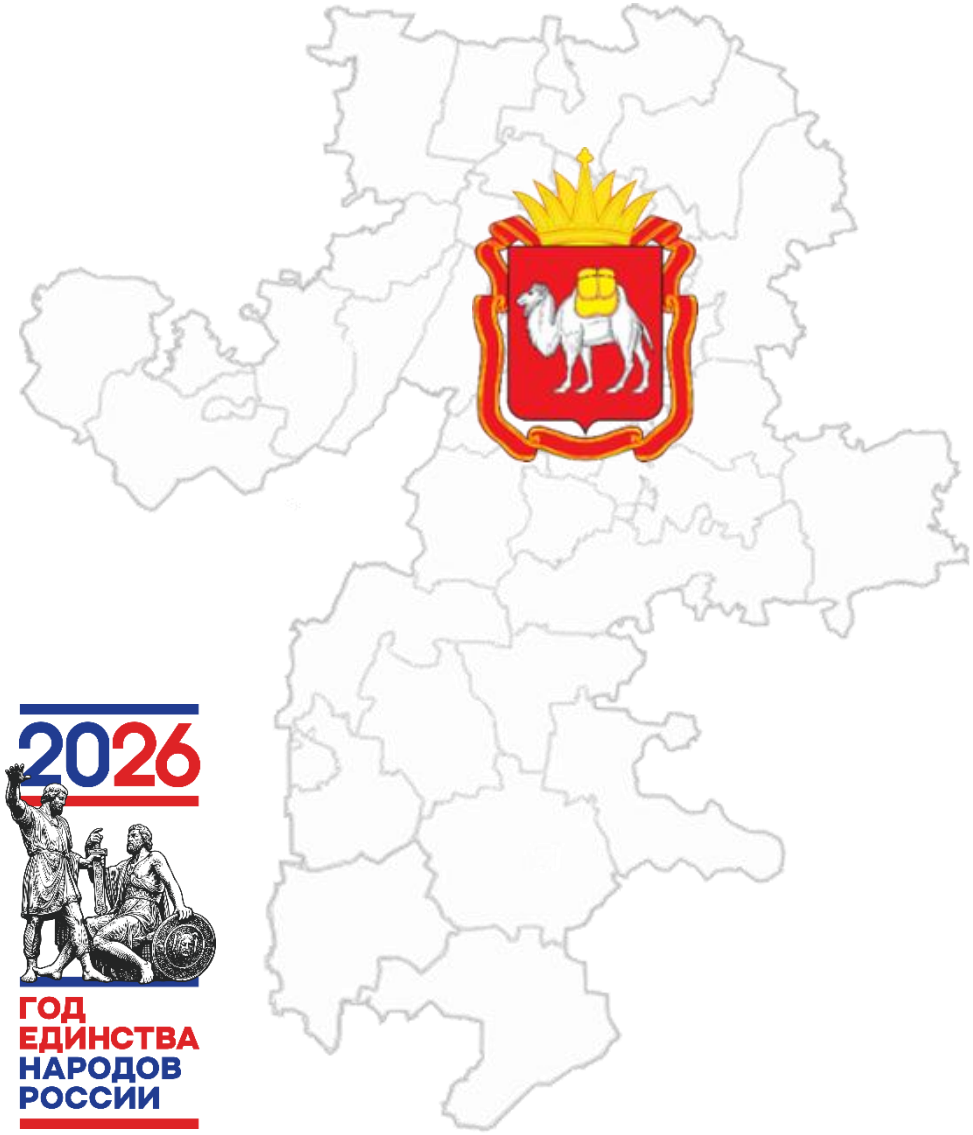
max.ru/chiro74

Официальный канал ГБУ ДПО «ЧИРО» в мессенджере MAX это:

- Актуальные новости образовательной сферы
- Полезные материалы для педагогов
- Анонсы мероприятий и курсов повышения квалификации
- Экспертные мнения и профессиональные обсуждения

Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования
«Челябинский институт развития образования»

ГБУ ДПО ЧИРО



2026 ГОД ЕДИНСТВА НАРОДОВ РОССИИ

Роль методической службы общеобразовательной организации в реализации индивидуальных планов профессионального развития педагогов

Федотова Екатерина Викторовна,
заместитель директора МБОУ «Лицей №23»
Озерский городской округ

Методический совет как сопровождающая, а не контролирующая структура

Первая функция — диагностическая

Помогает увидеть профессиональные затруднения педагогов через анализ рабочих программ, контрольно-измерительных материалов, результатов обучающихся и других материалов.

Вторая функция — согласующая

Рассматривает темы индивидуальных планов, оценивает их актуальность и связь с задачами школы.

Третья функция — рекомендательная

Предлагает направления работы, формы повышения квалификации, методические материалы и способы профессионального взаимодействия

Четвёртая функция — координационная

Связывает работу педагогов, методических объединений, заместителя директора по методической работе и наставников.

Пятая функция — аналитическая

Анализирует итоговые продукты, результаты апробации и изменения в профессиональной деятельности педагогов.

Шестая функция — рефлексивная

Помогает определить, какие задачи решены, какие остаются и какие направления следует включить в следующий индивидуальный план.

Седьмая функция — обобщающая

Если работа педагога оказалась эффективной, методический совет может рекомендовать представить этот опыт коллегам или использовать его в методической работе школы.

Индивидуальный план профессионального развития педагога — документ и практический маршрут, в котором определяются профессиональные затруднения или точки роста, цель развития, действия, сроки, формы поддержки и ожидаемый результат.

1. **Выявить** затруднение или точку роста
2. **Определить** цель и ожидаемое изменение
3. **Спланировать** действия и поддержку
4. **Получить** конкретный профессиональный продукт

Корректировка плана – это не признак неуспеха, а нормальная часть профессиональной работы

От темы самообразования — к адресному развитию

Раньше

Тема самообразования могла выбираться формально: изучить направление, пройти вебинар, подготовить отчёт.

Сейчас

Индивидуальный план связывается с реальной профессиональной задачей педагога и задачами образовательной организации.

Профессиональный интерес важен, но план должен иметь педагогический смысл.

Обоснование необходимости индивидуальных планов профессионального развития педагогов

1. Осмысленное и адресное профессиональное развитие;
2. Связь профессионального развития педагога с реальными задачами школы;
3. Результат деятельности очевиден;
4. Основа для профессионального взаимодействия.

Не искать недостатки ради контроля,
помочь увидеть направление развития и дать необходимую поддержку

Пример: от выявленного затруднения к плану

Затруднение

КИМ не в полной мере соответствуют заявленным образовательным результатам.

Решение

Разобраться в связи: результат → содержание → задание → критерий оценивания.

Продукт

Доработанный комплект материалов и применение его в работе.

Индивидуальный план начинается с профессиональной задачи, а не с перечня мероприятий.

Результат и новый цикл развития

Конкретный продукт

Новая рабочая программа, комплект КИМ, задания, критерии оценивания, материалы занятия, самоанализ.

Профессиональное изменение

Педагог применяет освоенный способ работы и может показать его связь с задачей развития.

Следующий шаг

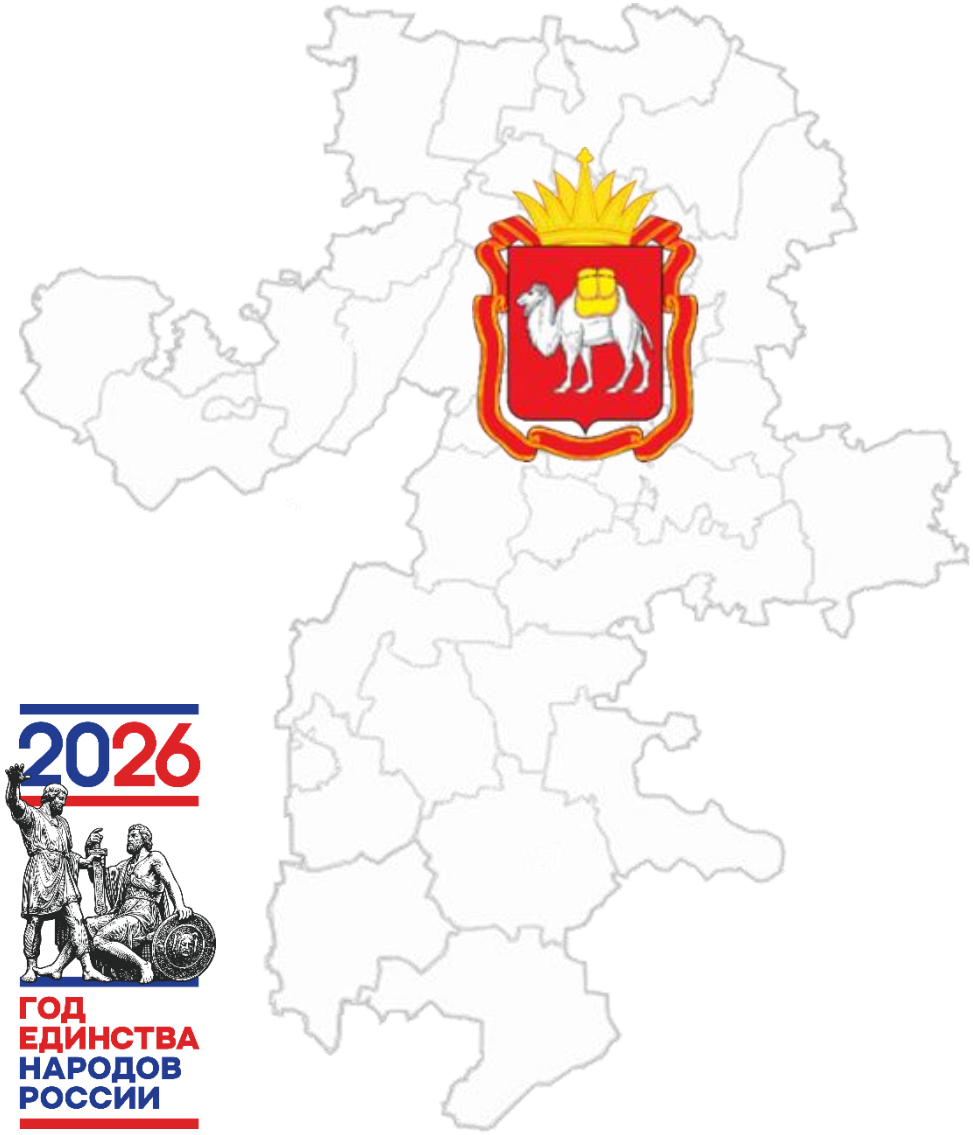
Новая точка роста, профессиональное сообщество, конкурс или рекомендация к наставничеству.

Индивидуальный план профессионального развития педагога — последовательный цикл профессиональной работы

выявление затруднения — формулирование темы — согласование плана — методическая поддержка — практическая реализация — промежуточный анализ — итоговый продукт — рассмотрение результатов — рефлексия и постановка новой задачи.

Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования
«Челябинский институт развития образования»

ГБУ ДПО ЧИРО



2026 ГОД ЕДИНСТВА НАРОДОВ РОССИИ

Роль методической службы общеобразовательной организации в реализации индивидуальных планов профессионального развития педагогов

Федотова Екатерина Викторовна,
заместитель директора МБОУ «Лицей №23»
Озерский городской округ

Челябинский институт развития образования

развиваем образование вместе

Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования
«Челябинский институт развития образования»

ГБУ ДПО ЧИРО

454111, г. Челябинск, ул. Комсомольская, д. 20А
454090, г. Челябинск, ул. Красноармейская, д. 88
454087, г. Челябинск, ул. Знаменская, д. 22
454087, г. Челябинск, ул. Блюхера, д. 91

info@chiro74.ru

+7 (351) 217-30-89

Мы в социальных сетях

Официальный сайт

Канал в MAX

Сообщество в «ВКонтакте»

Челябинский институт развития образования теперь в новом российском мессенджере MAX

Подписывайтесь на наш канал!

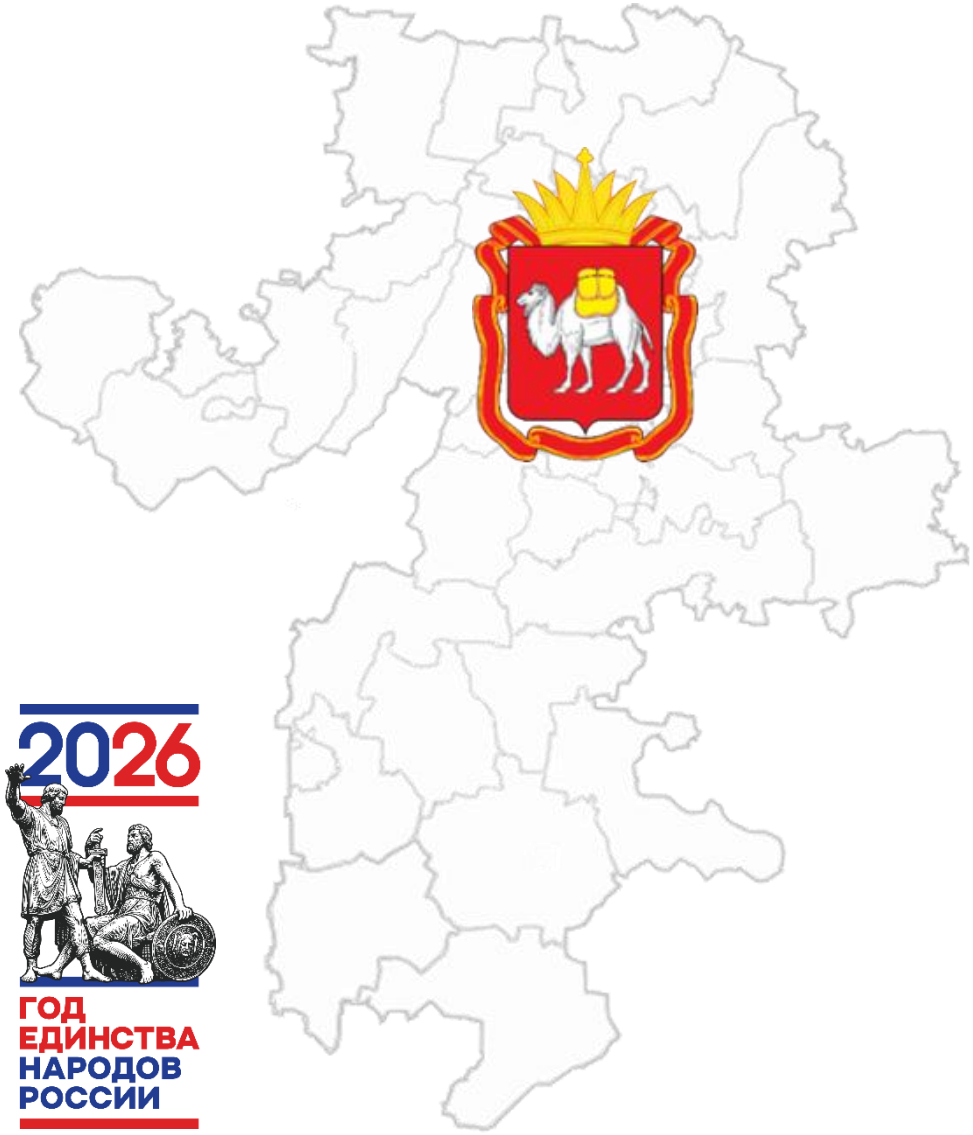
max.ru/chiro74

Официальный канал ГБУ ДПО «ЧИРО» в мессенджере MAX это:

- Актуальные новости образовательной сферы
- Полезные материалы для педагогов
- Анонсы мероприятий и курсов повышения квалификации
- Экспертные мнения и профессиональные обсуждения

Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования
«Челябинский институт развития образования»

ГБУ ДПО ЧИРО



2026
ГОД ЕДИНСТВА НАРОДОВ РОССИИ

ВЕБИНАР

«Управленческие аспекты сопровождения реализации индивидуальных образовательных маршрутов и индивидуальных планов развития педагогов» в рамках деятельности региональной инновационной площадки

МБОУ «Лицей №23» г. Озерск

Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования
«Челябинский институт развития образования»

ГБУ ДПО ЧИРО



2026 ГОД ЕДИНСТВА НАРОДОВ РОССИИ

Портфолио профессионального развития педагога: формирование и фиксация достижений

Горланова Екатерина Алексеевна,

учитель русского языка и литературы, руководитель ОПОП учителей гуманитарных наук МБОУ «Лицей №23»,

представитель регионального методического актива, член РМО

Актуальность и нормативная база

Нормативные ориентиры

- Приказ Минпросвещения РФ от 24 марта 2023 г. N 196 «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОРЯДКА ПРОВЕДЕНИЯ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ»
- Профессиональный стандарт педагога;
- ФГОС;
- локальные акты образовательной организации.

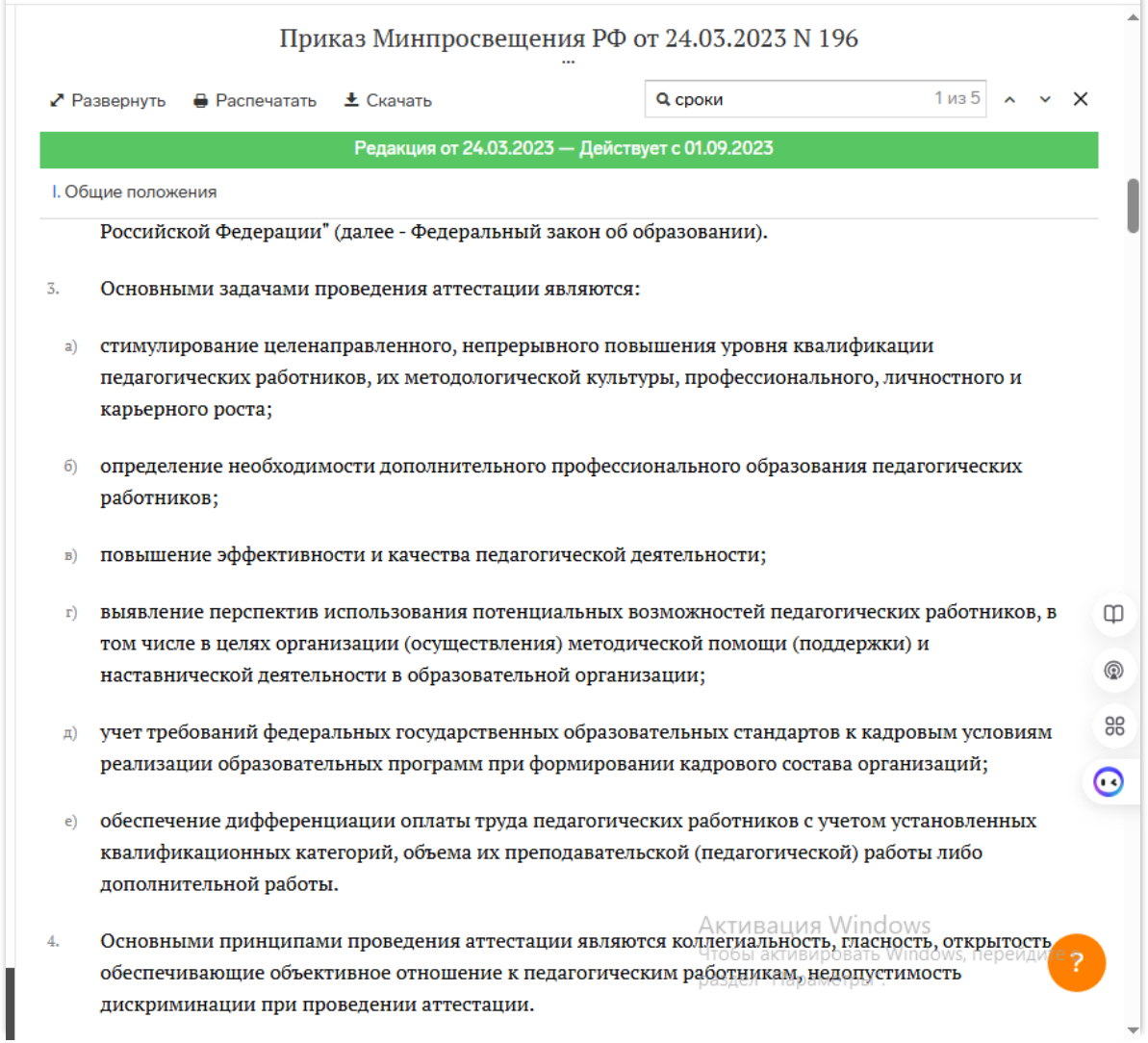
Новые требования

- Переход от формальной папки достижений к доказательной базе соответствия квалификационной категории.

Что фиксируем

- Не только документы, но и результаты, профессиональные действия, динамику и вклад педагога.

Содержательная основа портфолио



Приказ Минпросвещения РФ от 24.03.2023 N 196

Развернуть | Распечатать | Скачать | сроки 1 из 5

Редакция от 24.03.2023 — Действует с 01.09.2023

I. Общие положения

Российской Федерации" (далее - Федеральный закон об образовании).

3. Основными задачами проведения аттестации являются:

а) стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, профессионального, личностного и карьерного роста;

б) определение необходимости дополнительного профессионального образования педагогических работников;

в) повышение эффективности и качества педагогической деятельности;

г) выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников, в том числе в целях организации (осуществления) методической помощи (поддержки) и наставнической деятельности в образовательной организации;

д) учет требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава организаций;

е) обеспечение дифференциации оплаты труда педагогических работников с учетом установленных квалификационных категорий, объема их преподавательской (педагогической) работы либо дополнительной работы.

4. Основными принципами проведения аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

Активация Windows
Чтобы активировать Windows, перейдите в раздел "Параметры".

Утвержден
приказом Министерства труда
и социальной защиты
Российской Федерации
от 18 октября 2013 г. N 544н

КонсультантПлюс: примечание.
Профессиональный стандарт применяется работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций и установлении систем оплаты труда с 1 января 2017 года.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ

ПЕДАГОГ (ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СФЕРЕ ДОШКОЛЬНОГО, НАЧАЛЬНОГО ОБЩЕГО, ОСНОВНОГО ОБЩЕГО, СРЕДНЕГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ) (ВОСПИТАТЕЛЬ, УЧИТЕЛЬ)

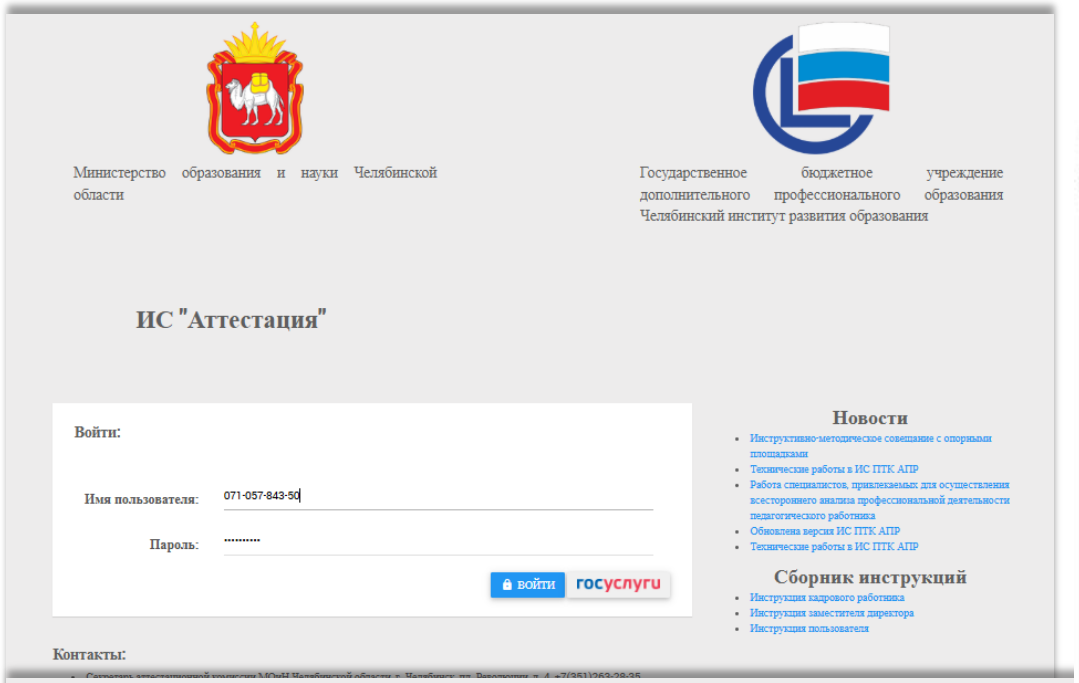
Список изменяющих документов
(в ред. Приказа Минтруда России от 05.08.2016 N 422н)

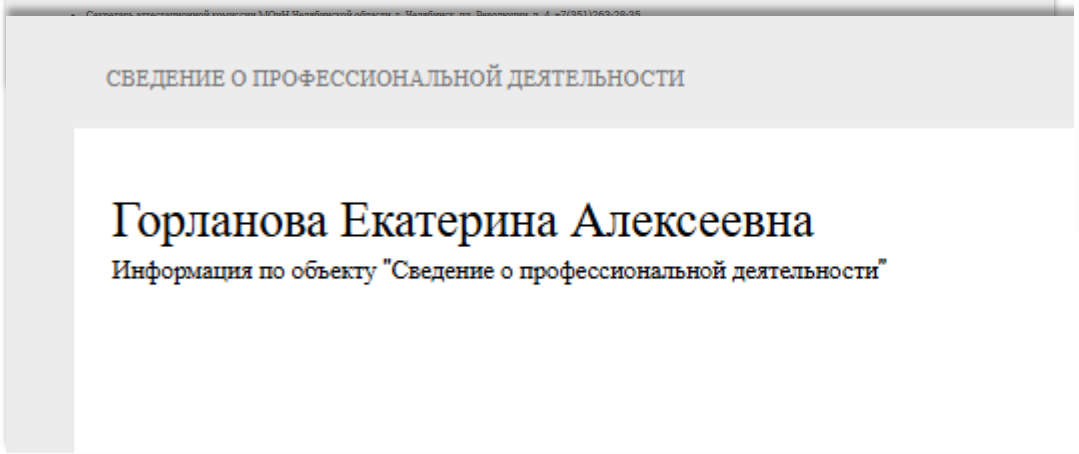
Цели и функции портфолио учителя

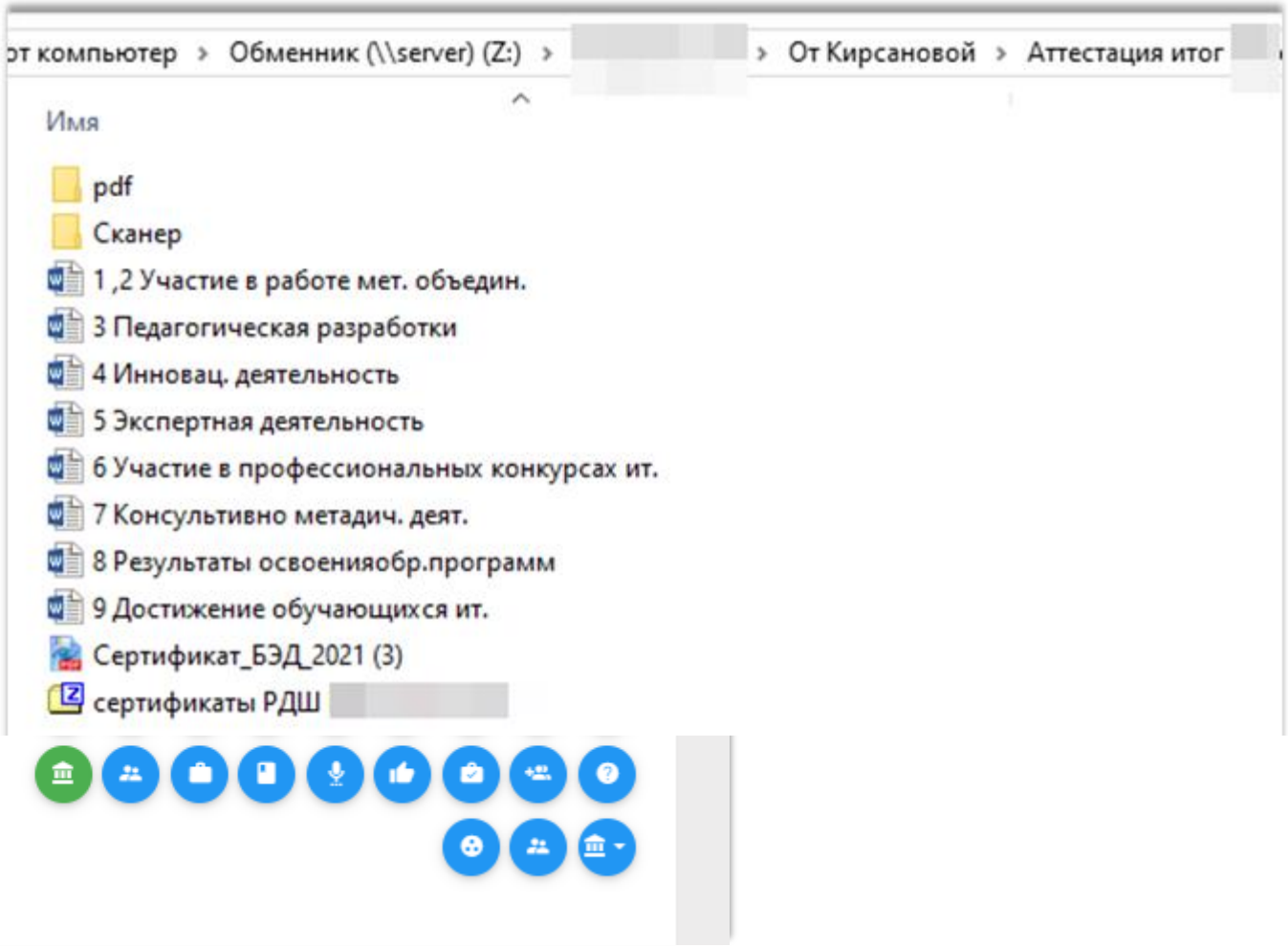
Главный вопрос портфолио: почему педагог готов к более высокой квалификационной категории?

- рефлексивная — помогает осмыслить профессиональный рост, увидеть сильные стороны и определить педагогические дефициты
- доказательная — подтверждает профессиональные компетенции, результаты обучающихся и соответствие заявленной категории.
- навигационная — задаёт маршрут дальнейшего обучения;
- презентационная — поддерживает участие в конкурсах, грантах и обобщении опыта.

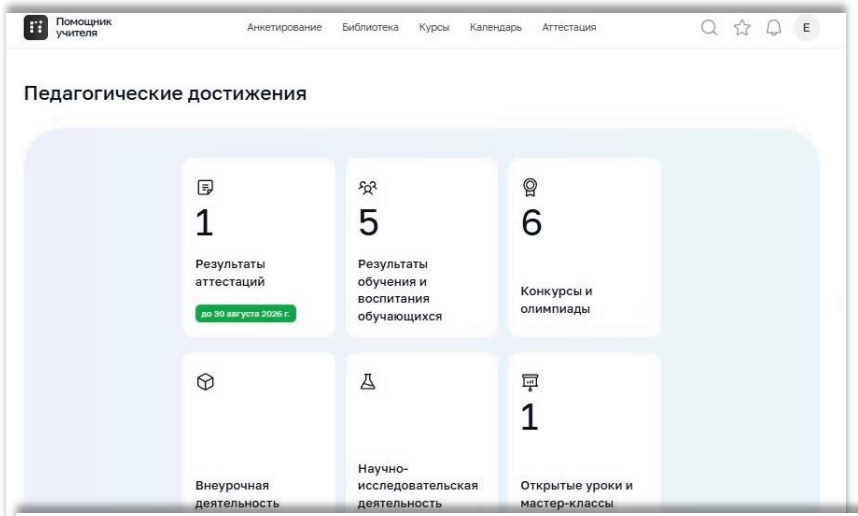
Структура портфолио: пять разделов

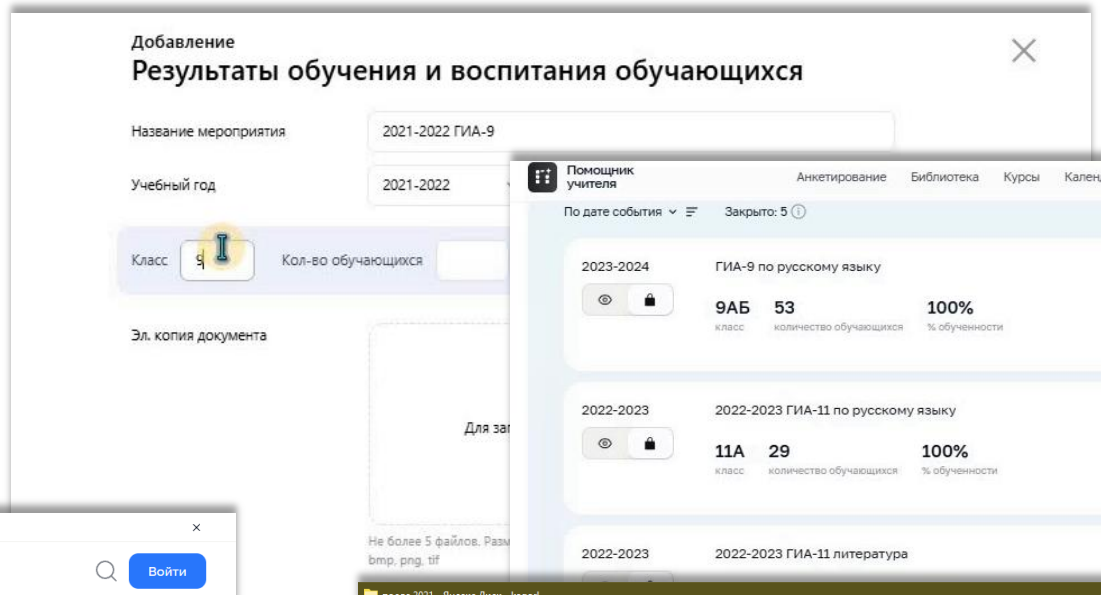


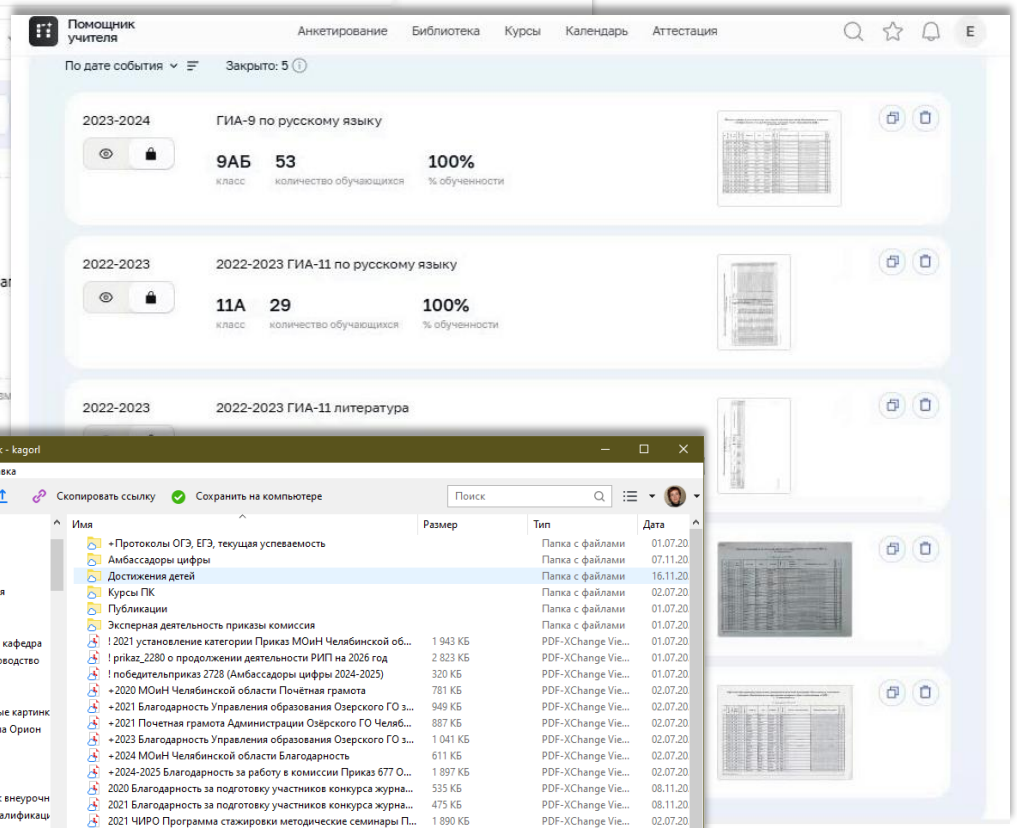


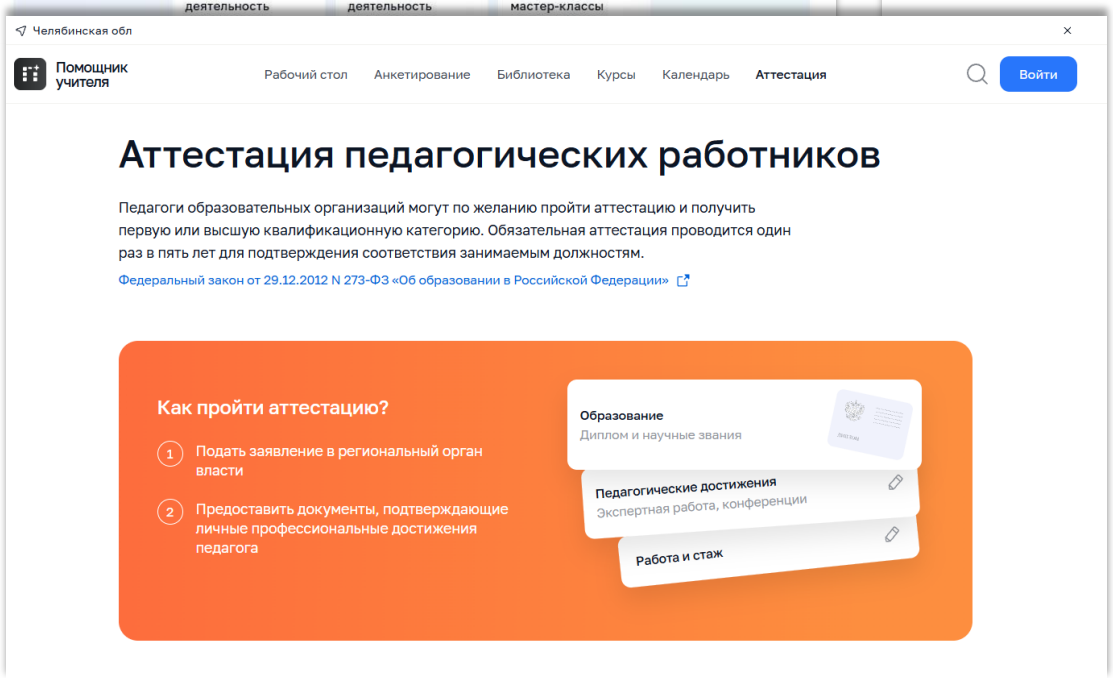


Сервис «Цифровой помощник учителя»









Практика фиксации: метод STAR

S — ситуация

Укажите класс, тему, исходную проблему и контекст, в котором потребовалось педагогическое решение.

T — задача

Сформулируйте измеримую цель: что именно требовалось изменить или улучшить.

A — действие

Опишите применённые методы, технологии, формы работы и собственный вклад педагога.

R — результат

Покажите динамику в цифрах

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Лицей №23»

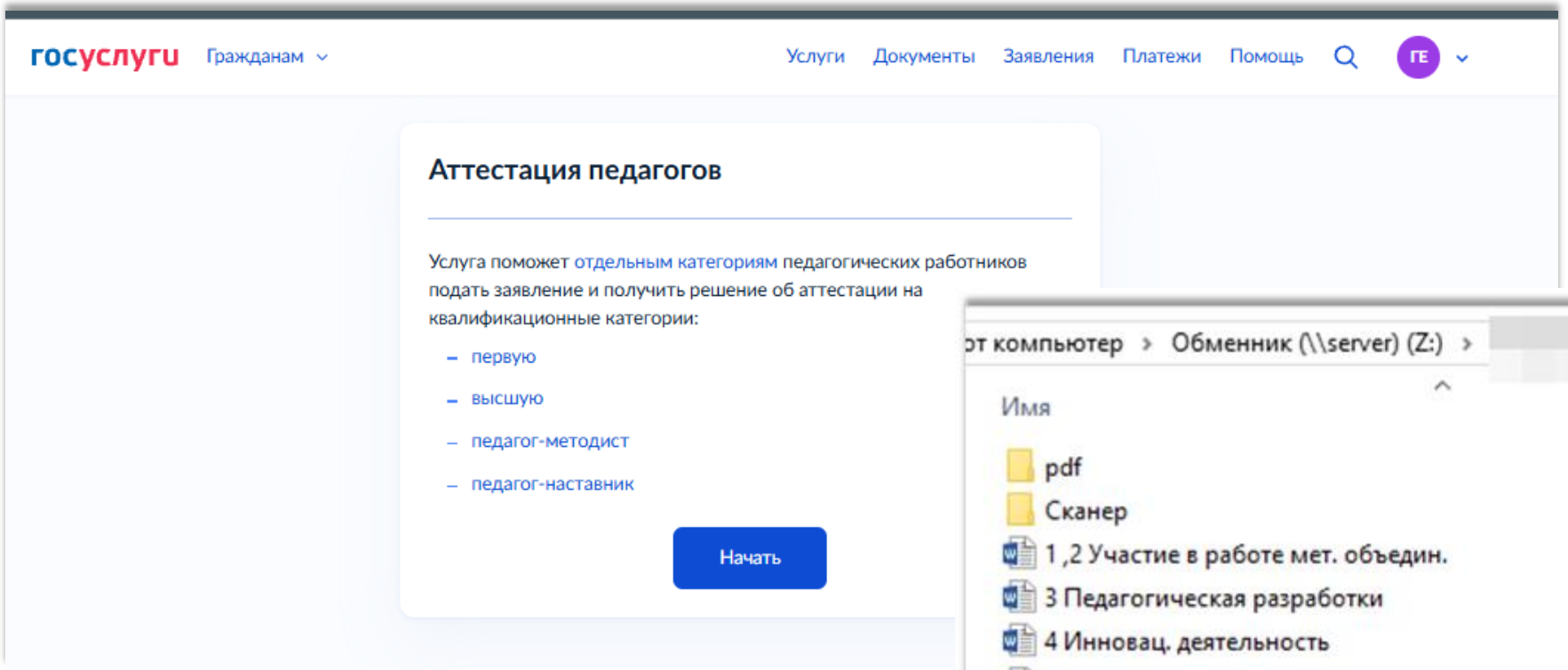
(МБОУ «Лицей №23»)

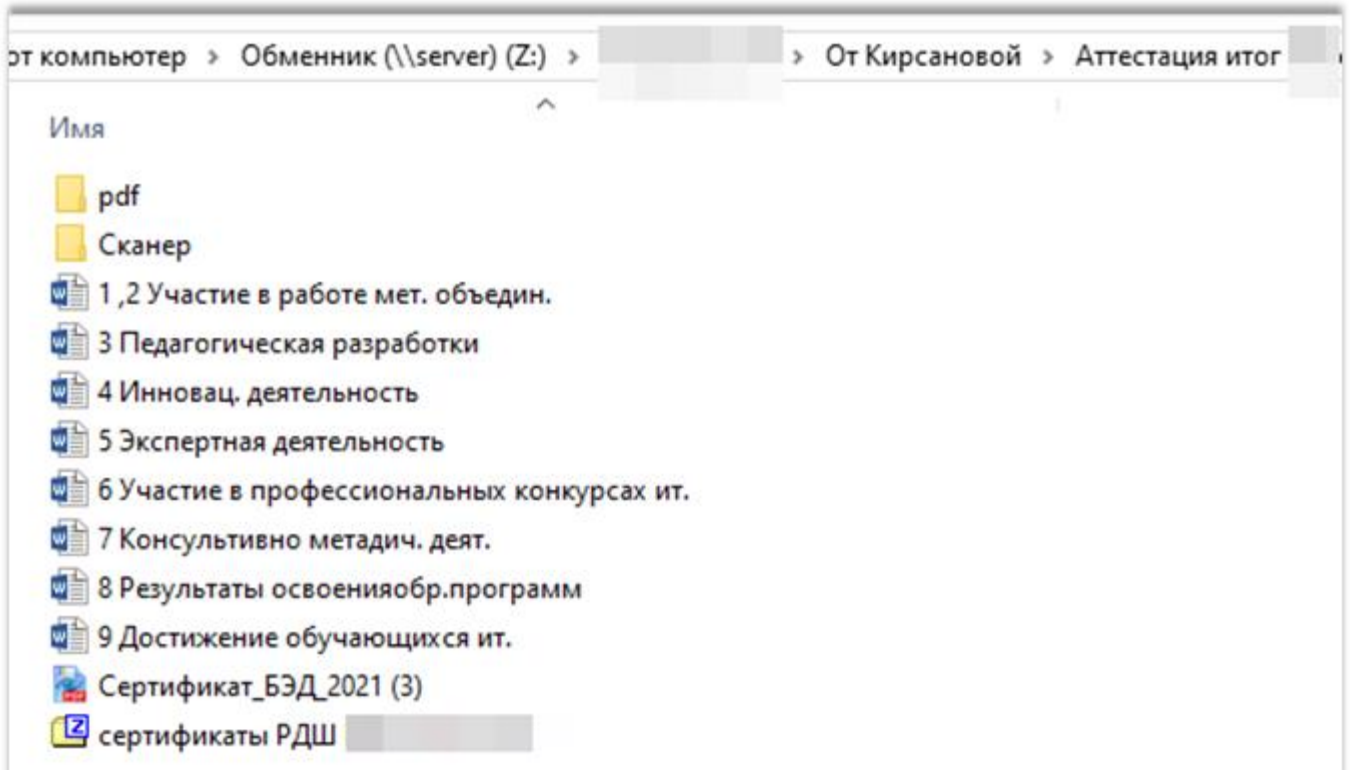
Справка

о результатах Всероссийских проверочных работ

Год	Класс	Количество обучающихся	Абсолютная успеваемость	Качественная успеваемость
	10 (ОКР)	41	100%	73,1 %
	6	67	100%	78,9 %
	7	57	100%	61%
	7	19	100%	63%
	6	24	100 %	75%

Аттестация педагогов





Инструменты ведения портфолио (два контура работы)

Официальный контур: электронная папка или носитель в формате и сроки, установленные образовательной организацией; заверенные справки, протоколы, приказы, аналитические материалы.

Рабочий контур: Яндекс Диск/подсистема «Мои файлы» или защищённая папка с тегами по разделам и годам. Сохраняйте ссылки на сайт школы, блог класса и публикации.

После каждого открытого урока или мероприятия оформляйте краткую аналитическую справку: цель, ход, результат, вывод.

Типичные ошибки и профилактика



Ценность портфолио определяется тем, насколько ясно оно показывает движение педагога от профессиональной задачи к осмысленному результату.

Задача управленческой команды — создать условия, в которых эта работа будет полезна самому учителю. Для этого необходимы понятные ориентиры, доступная методическая поддержка и обсуждение результатов без подмены развития формальным накоплением подтверждений.

Когда портфолио связано с индивидуальным образовательным маршрутом, оно помогает увидеть достижения, вовремя скорректировать действия и определить новые профессиональные цели. Именно тогда оно становится работающим инструментом сопровождения.

Челябинский институт развития образования

развиваем образование вместе

Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования
«Челябинский институт развития образования»

ГБУ ДПО ЧИРО

454111, г. Челябинск, ул. Комсомольская, д. 20А
454090, г. Челябинск, ул. Красноармейская, д. 88
454087, г. Челябинск, ул. Знаменская, д. 22
454087, г. Челябинск, ул. Блюхера, д. 91

info@chiro74.ru

+7 (351) 217-30-89

Мы в социальных сетях

Официальный сайт

Канал в MAX

Сообщество в «ВКонтакте»

Челябинский институт развития образования теперь в новом российском мессенджере MAX

Подписывайтесь на наш канал!

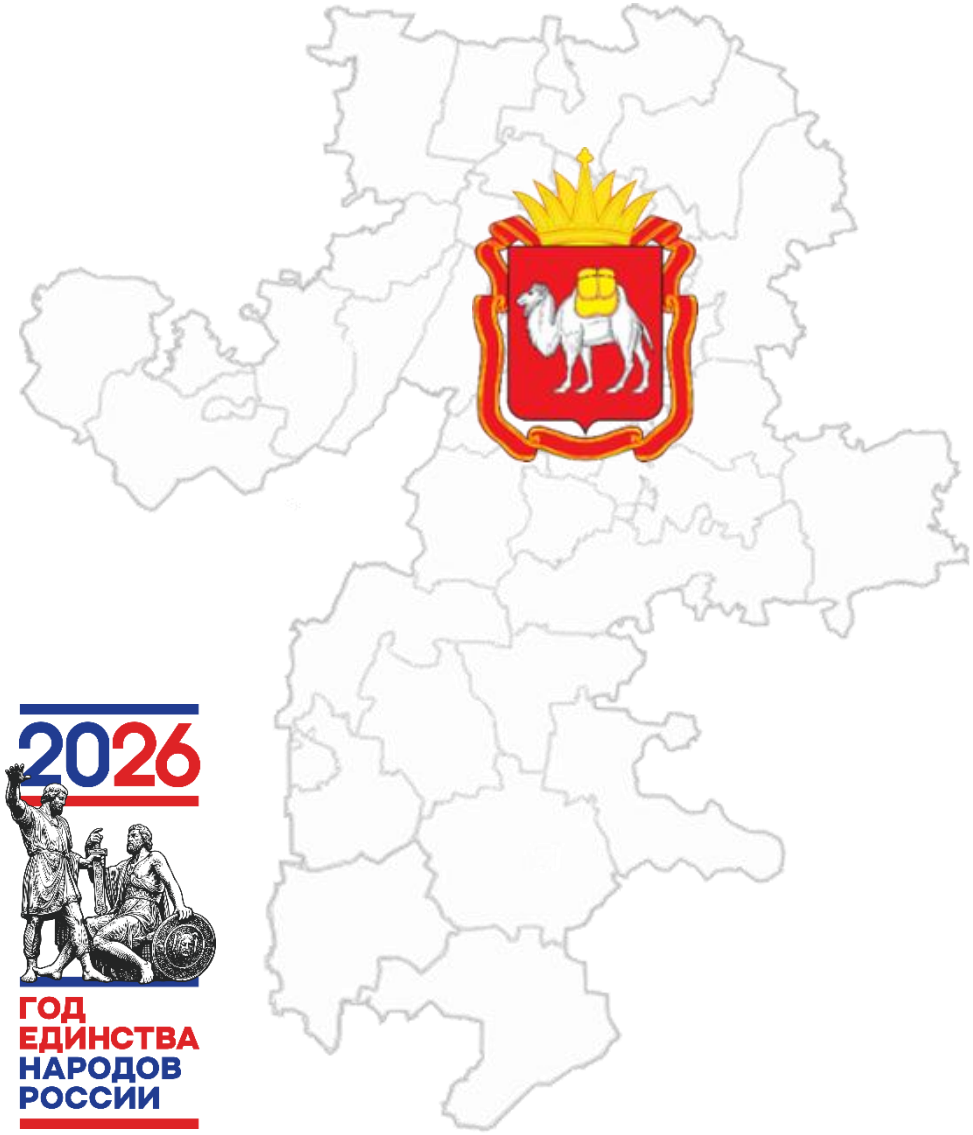
max.ru/chiro74

Официальный канал ГБУ ДПО «ЧИРО» в мессенджере MAX это:

- Актуальные новости образовательной сферы
- Полезные материалы для педагогов
- Анонсы мероприятий и курсов повышения квалификации
- Экспертные мнения и профессиональные обсуждения

Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования
«Челябинский институт развития образования»

ГБУ ДПО ЧИРО



2026
ГОД ЕДИНСТВА НАРОДОВ РОССИИ

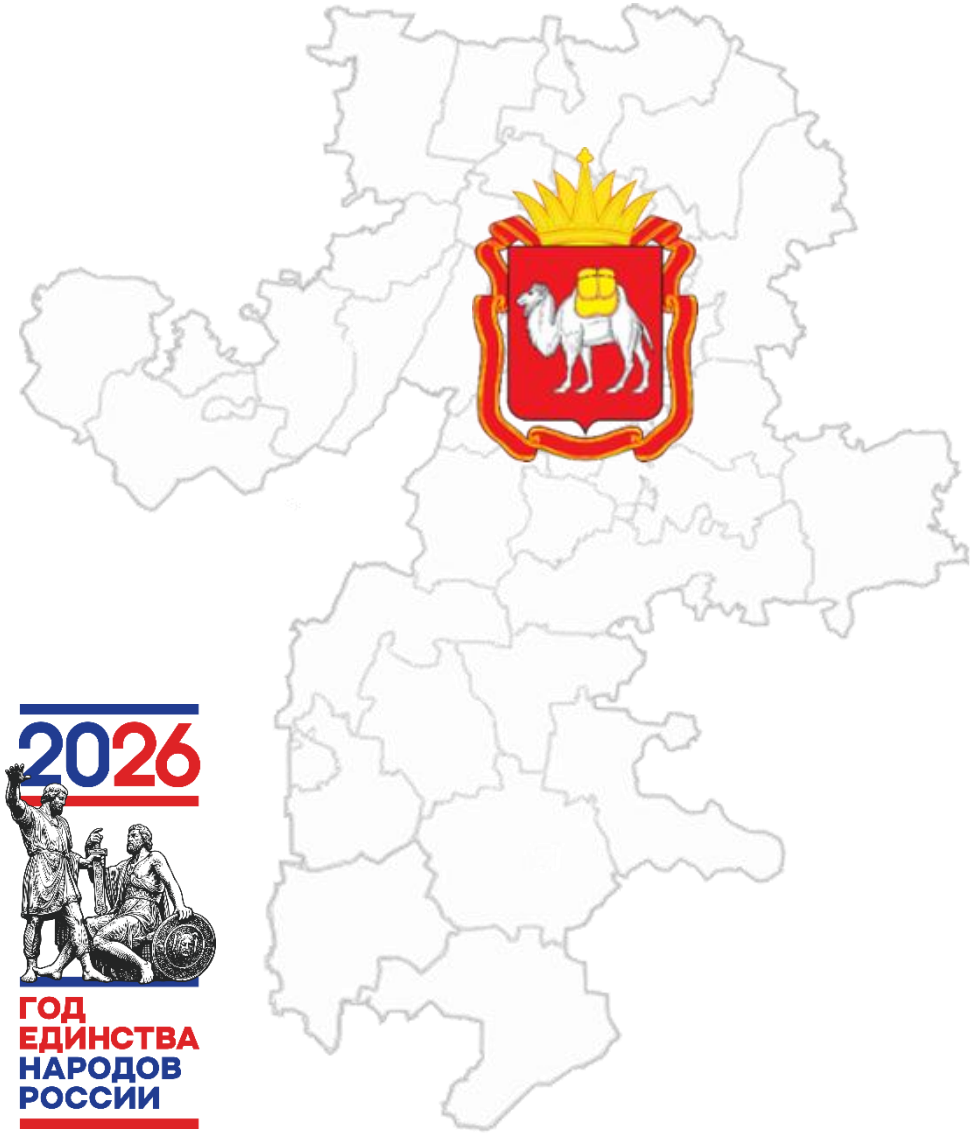
ВЕБИНАР

«Управленческие аспекты сопровождения реализации индивидуальных образовательных маршрутов и индивидуальных планов развития педагогов»

МБОУ «Лицей №23» г. Озерск

Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования
«Челябинский институт развития образования»

ГБУ ДПО ЧИРО



2026 ГОД ЕДИНСТВА НАРОДОВ РОССИИ

«Адаптационный маршрут профессиональной деятельности как способ сопровождения молодых педагогов»

Лебедева Любовь Александровна,
заместитель директора МБОУ «Лицей №23» г. Озерск

Статистика движения молодых педагогов в МБОУ «Лицей №23»

2021-2026

	Количество молодых педагогов, пришедших в ОО	Количество молодых педагогов, оставшихся работать в МБОУ «Лицей №23»	Ушли работать в другие ОО	Ушли из профессии
Начальная школа	**8**	**3**	**2**	**3**
Основная и старшая школа	**6**	**4**	**1**	**1**

Адаптационный маршрут профессиональной деятельности как способ сопровождения молодых педагогов

Цель: создать условия для успешной адаптации молодого педагога, его профессионального роста и закрепления в образовательной организации.

Задачи:

познакомить его с традициями, правилами и организацией работы школы;

привить любовь к профессии, показать перспективы роста в профессии;

сформировать привычку к самоанализу и профессиональной рефлексии;

выявить сильные стороны педагога и определить направления дальнейшего развития;

создать условия для обмена опытом и включения молодого специалиста в профессиональное сообщество.

помочь молодому специалисту освоить нормативные требования и локальные документы;

обеспечить поддержку в планировании и проведении уроков;

развивать навыки управления классом и педагогического общения;

предупредить профессиональное выгорание и перегрузку;

Основные виды профессиональной адаптации молодых учителей можно представить следующим образом:

- ✓ **Психологическая адаптация** связана с преодолением тревожности, сомнений и неуверенности, возникающих в начале профессионального пути.
- ✓ **Социальная адаптация** предполагает постепенное включение молодого специалиста в коллектив образовательной организации.
- ✓ **Методическая адаптация** заключается в освоении педагогических методов, образовательных технологий и способов организации учебной деятельности.
- ✓ **Институциональная адаптация** связана с изучением порядка работы образовательной организации и соблюдением установленных требований.

Принципы построения адаптационного маршрута:

✓ **Последовательность**

Последовательность этапов поддержки молодого педагога выстроена таким образом, чтобы максимально эффективно способствовать его профессиональному росту и успешной интеграции в педагогический коллектив.

✓ **Индивидуализация**

Учитываются образование, опыт, предметная область, личные ресурсы и затруднения конкретного педагога.

✓ **Партнёрство**

Администрация образовательной организации, наставник не контролирует молодого специалиста в формальном смысле, а помогает ему находить решения и постепенно брать на себя ответственность.

✓ **Практическая направленность**

Основное внимание уделяется реальным профессиональным ситуациям: подготовке урока, работе с документацией, взаимодействию с родителями, решению конфликтов.

✓ **Регулярность**

Систематическое сопровождение. Важно заранее определить периодичность встреч и обратной связи.

✓ **Рефлексивность**

Молодой педагог учится не только выполнять рекомендации, но и самостоятельно анализировать свои действия, результаты и профессиональные потребности.

Адаптационный маршрут на первые три года сопровождения молодого педагога

Первый год: вхождение в профессию

Главная задача первого года — помочь педагогу освоиться в образовательной организации, привить любовь к профессии, приобрести базовую уверенность в ежедневной работе, показать значимость профессии, значимость в профессии и в коллективе самого педагога.

Второй год: развитие самостоятельности

На втором году педагог обычно уже ориентируется в основных требованиях и способен самостоятельно организовывать образовательный процесс. Поэтому сопровождение постепенно смещается от постоянной помощи к консультированию и совместному поиску решений, участие в творческих группах.

Третий год: профессиональное закрепление

Третий год — время перехода от адаптации к устойчивому профессиональному развитию. Педагог уже способен определить собственные интересы, сильные стороны и перспективные направления работы.

Практическая модель сопровождения «5–4–3–2–1» педагога в адаптационный период



направлений сопровождений



формы работы



встречи



вида обратной связи



индивидуальная цель

Практическая модель сопровождения «5–4–3–2–1» педагога в адаптационный период

5 направлений сопровождения

1. Профессиональное развитие;
2. Включение в профессиональное сообщество;
3. Эмоциональная поддержка;
4. Поддержка профессиональных инициатив;
5. Забота о профессиональном благополучии.

4 формы работы

1. Индивидуальные консультации;
2. Работа с психологом;
3. Совместное планирование с наставником;
4. Методические мини-сессии.

3 регулярные встречи

1. В начале учебного года;
2. По итогам первой четверти;
3. В конце учебного года.

2 вида обратной связи

1. Оперативная — по запросу молодого специалиста;
2. Итоговая — по результатам периода.

1 индивидуальная цель

1. На каждом этапе выбор одной приоритетной задачи

Грамотно выстроенный маршрут сопровождения помогает:

- снизить тревожность,
- предупредить профессиональное выгорание
- создать условия для закрепления педагога в школе.

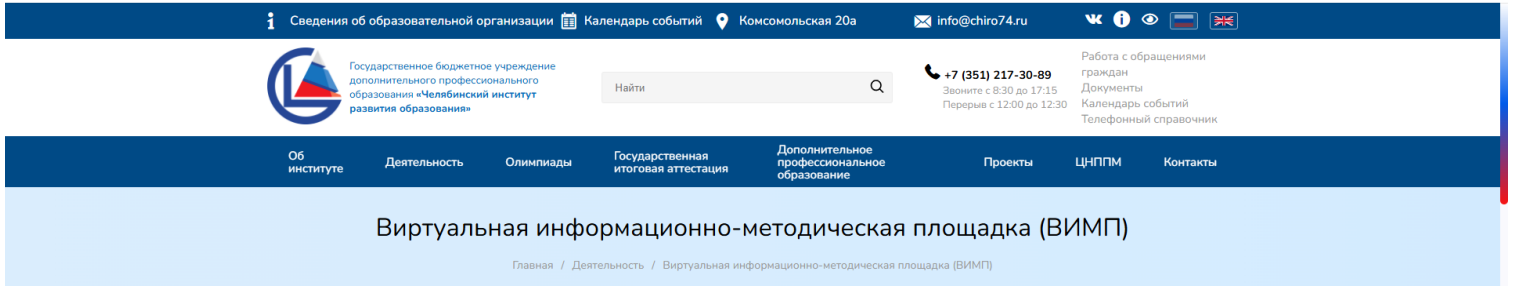
1.Успешная адаптация молодого педагога в профессии и в образовательной организации;

2.Развитие образовательной организации:

- укрепление культуры сотрудничества;
- повышение качества методической работы;
- формирование среды, в которой учителя готовы поддерживать друг друга и непрерывно повышать профессиональное мастерство.

Главный результат адаптационного маршрута — сохранность молодого педагога в профессии.

Размещение материалов вебинара



https://chiro74.ru/p/virtualnaja-informatsionno-metodicheskaja-ploschadka-vimp

http://www.лицей23.рф/



Челябинский институт развития образования

развиваем образование вместе

Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования
«Челябинский институт развития образования»

ГБУ ДПО ЧИРО

454111, г. Челябинск, ул. Комсомольская, д. 20А
454090, г. Челябинск, ул. Красноармейская, д. 88
454087, г. Челябинск, ул. Знаменская, д. 22
454087, г. Челябинск, ул. Блюхера, д. 91

info@chiro74.ru

+7 (351) 217-30-89

Мы в социальных сетях

Официальный сайт

Канал в MAX

Сообщество в «ВКонтакте»

Челябинский институт развития образования теперь в новом российском мессенджере MAX

Подписывайтесь на наш канал!

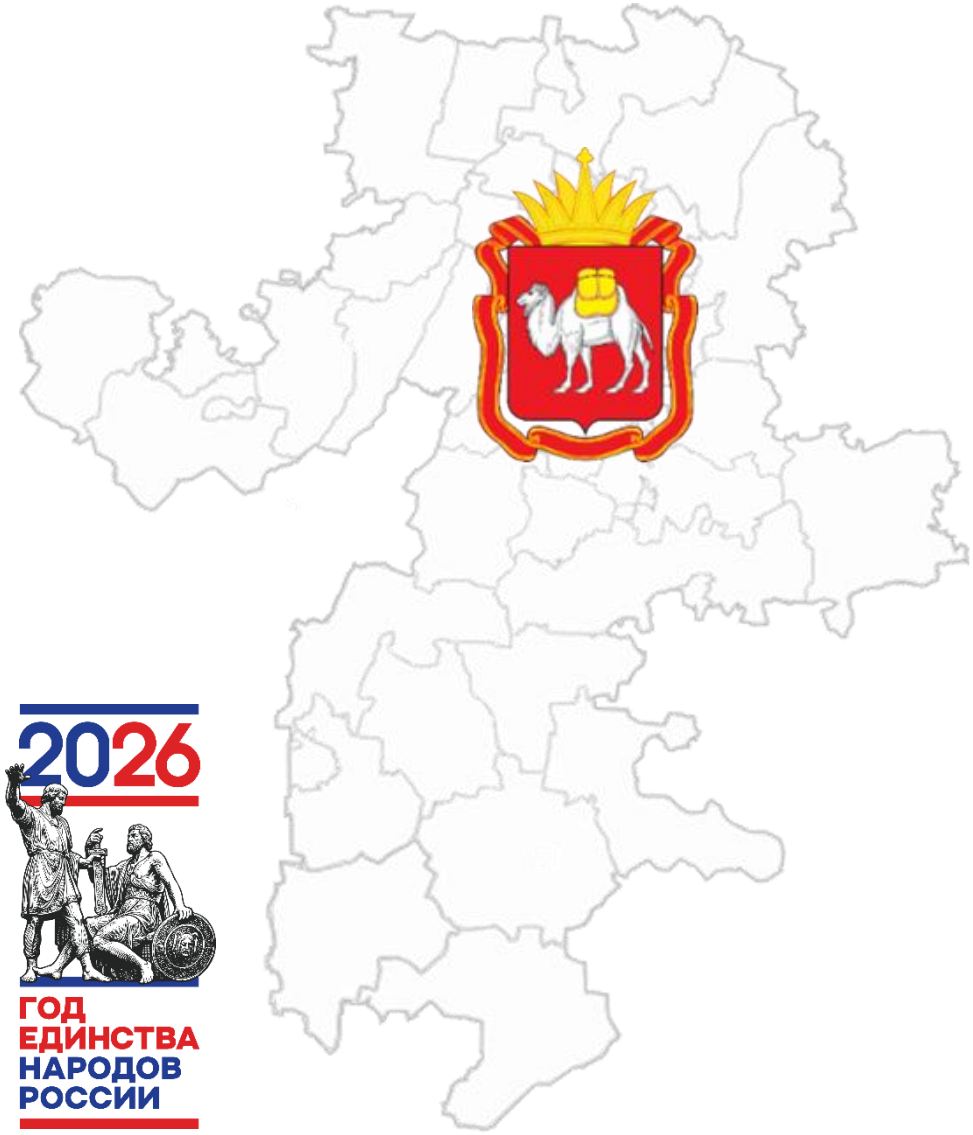
max.ru/chiro74

Официальный канал ГБУ ДПО «ЧИРО» в мессенджере MAX это:

- Актуальные новости образовательной сферы
- Полезные материалы для педагогов
- Анонсы мероприятий и курсов повышения квалификации
- Экспертные мнения и профессиональные обсуждения

Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования
«Челябинский институт развития образования»

ГБУ ДПО ЧИРО



2026 ГОД ЕДИНСТВА НАРОДОВ РОССИИ

Профилактика профессионального выгорания средствами индивидуального плана развития

Витомскова Екатерина Валерьевна,
учитель русского языка и литературы
МБОУ «Лицей №23»
города Озерска

Синдром профессионального выгорания

Маркеры эмоционального выгорания в **педагогической деятельности**:

- Хроническая усталость
- Снижение мотивации
- Снижение удовлетворения от работы
- Заниженная самооценка
- Снижение выдержки
- Снижение креативности
- Снижение способности к концентрации
- Снижение социальных контактов
- Чувство безнадежности
- Снижение интереса к личной жизни
- Снижение способности к решению проблем
- Снижение способности к общению.

Эмоциональное выгорание – это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме частичного или полного **исключения эмоций** в ответ на психотравмирующие воздействия.

Синдром профессионального выгорания – это неблагоприятная реакция на **рабочие стрессы,** включающая в себя психологические, психофизиологические и поведенческие компоненты.



Индивидуальный план развития – ваш личный трекер энергии и профессионального роста

3 кита ИПР:

Кит первый: **дефицит** (что болит?)

Кит второй: **ресурс** (что заряжает?)

Кит третий: **микро-шаги** (как не сорваться?)

Выгорание – это не лень, а отсутствие вектора.

Примерный шаблон ИПР



Точка А: Моя проблема/зона дискомфорта.



Точка Б: Конкретный навык, который эту проблему решает.



Ресурс: Что мне поможет.



Действие: Что я сделаю для решения проблемы?



Маркер успеха: Как я пойму, что стало лучше?

Индивидуальный план развития на основе делегирования полномочий и распределения ресурсов

Зона дискомфорта: большой объём времени, который я трачу на проверку письменных работ



	Вид работы	Объём	Частота	Время на проверку	Напряжение (1-10)
1.	Тетради по русскому языку (упражнения, классная и домашняя работа)	150 тетрадей	2-3 раза/неделю	2-3 мин=6-8 часов/неделю	9
2.	Сочинения (по литературе, небольшие)	150 работ	1 раз/месяц	6-8 мин=18-20 ч/месяц	10
3.	Тетради по литературе (анализ эпизода, характеристика героя, творческие работы)	150 тетрадей	1-2 раза/неделю	2-4 мин=5-10 ч/неделю	8

Маркеры выгорания:

- Проверяю тетради по вечерам и в выходные
- Не успеваю проверять тетради вовремя, накапливаются стопки
- Проверяю литературу «для галочки» — ставлю оценку без комментария
- Раздражаюсь, когда вижу очередную стопку тетрадей
- Мысли «я не успеваю, я плохой учитель»
- Перестала писать развёрнутые комментарии к творческим работам
- Чувство вины перед учениками за то, что долго не возвращаю работы

Индивидуальный план развития для решения проблемы

Что я хочу изменить?	Что я делаю?	Маркеры успеха
Цель №1: Сократить время проверки тетрадей по русскому языку до 1–1,5 минут на тетрадь	▪ Ввести самопроверку на уроке. ▪ Взаимопроверка в парах. ▪ Проверять не все упражнения, а 1–2 ключевых за урок. ▪ Сократить количество проверяемых тетрадей. ▪ Использовать различные сервисы для домашних тестов и упражнений с автопроверкой (Я-класс, Учи.ру, Яндекс-учебник, Online Test Pad и др.)	«Я проверяю тетради одного класса за 30–40 минут, а не за 1,5 часа».

Ресурсы



Что меня заряжает?

	Ресурс	Как часто?
1.	Жёсткое правило: не проверяю после 19:00	ежедневно
2.	Один вечер в неделю полностью без тетрадей (например, среда)	1 раз в неделю
3.	Прогулка 30 минут без телефона	ежедневно
4.	Чтение художественной литературы — не для работы, а для себя	3-4 раза/неделю по 20 мин
5.	Общение с коллегой-словесником — обмен опытом и поддержка	1 раз/неделю
6.	Аудиокнига или подкаст во время проверки тетрадей (фон)	По желанию

Индивидуальный план развития на основе тайм-менеджмента



Зона дискомфорта: из-за решения рабочих задач мало времени остаётся на себя



Что я хочу изменить?

После 19.00 - только личное время

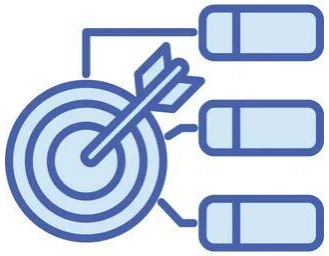


Что я могу сделать?

- Матрица Эйзенхауэра: Что делать, а что — нет
- Time-blocking: Расписание недели
- Метод «Помидор»
- Батчинг: группировка задач
- Закон Паркинсона
- Правило «Стоп-лист»

Матрица Эйзенхауэра: что делать, а что нет?

	Срочно	Не срочно
Важно 	**Квадрант 1: ДЕЛАТЬ** — Проверка контрольных к завтрашнему дню — Подготовка к открытому уроку — Родительское собрание сегодня — Отчёт к дедлайну	**Квадрант 2: ПЛАНИРОВАТЬ** — Изучение новых форматов уроков — Подготовка к урокам заранее — Освоение новых технологий (ИИ) — Спорт/хобби — Прогулка, сон, отдых
Не важно 	**Квадрант 3: ДЕЛЕГИРОВАТЬ** — Внезапные просьбы коллег — «Срочные» бумаги, которые можно отложить — Ответ на сообщение в чате через 1 минуту — Помощь ученику, который не готовился	**Квадрант 4: УБРАТЬ** — Соцсети — «Залипание» в телефоне — Создание идеальной презентации к каждому уроку — Просмотр вебинаров для «саморазвития» без применения



Батчинг (группировка задач)

Что группируем	Как группируем
Проверка работ	Только один предмет / один тип работ. Не смешивать.
Заполнение журнала	Один раз в день, 15 минут, а не по 5 минут 5 раз.
Подготовка к урокам	Сразу на неделю вперёд, а не каждый день.
Ответы на сообщения	2 раза в день: в 14:00 и в 17:00. Не постоянно.
Проверка почты	2 раза в день: утром и вечером.

Цифровые границы и рабочее время



Что я хочу изменить?

Снизить перегрузку от сообщений и звонков



Что я могу сделать?

- Определить рабочее окно: 8.30 – 18.00
- Отключить уведомления рабочих чатов после 18.00
- Оставить звук только для экстренных звонков
- Установить автоответ в мессенджерах: **«Спасибо за сообщение. Отвечу в рабочее время с 8:30 до 18:00. Срочные вопросы — по телефону».**
- Проговорить границы родителям на собрании или в чате
- Придумать ритуал завершения рабочего дня

Челябинский институт развития образования

развиваем образование вместе

Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования
«Челябинский институт развития образования»

ГБУ ДПО ЧИРО

454111, г. Челябинск, ул. Комсомольская, д. 20А
454090, г. Челябинск, ул. Красноармейская, д. 88
454087, г. Челябинск, ул. Знаменская, д. 22
454087, г. Челябинск, ул. Блюхера, д. 91

info@chiro74.ru

+7 (351) 217-30-89

Мы в социальных сетях

Официальный сайт

Канал в MAX

Сообщество в «ВКонтакте»