

# Отчет о результатах процедуры оценки профессиональной деятельности учителя

- Степанова Наталья Юрьевна
- Химия
- ГБОУ «Школа № 1623»
- 12.04.2017-13.04.2017

# Содержание

<a href="#">Введение</a>	<a href="#">3</a>
<a href="#">Как работать с отчетом</a>	<a href="#">4</a>
<a href="#">Ключевые результаты</a>	<a href="#">8</a>
<a href="#">Сходство с оценками окружения</a>	<a href="#">8</a>
<a href="#">Рекомендации по развитию</a>	<a href="#">17</a>
<a href="#">Индивидуальный план развития</a>	<a href="#">29</a>

# Введение

Лабораторией профессионального развития в образовании института системных проектов ГАОУ ВО МГПУ и представителями ФГБОУ ВПО МГПУ разработан инструментарий оценки профессиональных компетенций педагога. Данная разработка связана с необходимостью рассмотрения учителя, как значимого ресурса школы, обеспечивающего качество образования в образовательной организации.

В настоящее время оценка учителя реализуется в рамках процедуры аттестации на основании приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». Согласно пункту II приказа, для аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности необходимым требованием является представление на работника, в котором содержится информация о нем, включающая пункт о мотивированной всесторонней и объективной оценке профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности педагогического работника. Предлагаемая разработка позволяет получить мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств учителя, смещая фокус с оценки результатов работы учителя на оценивание качества его работы. Инструментарий, применяемый в процессе оценивания, подобран в соответствии с компетентностной моделью, полученной в результате анализа профессионального стандарта педагога. Компетентностная модель представляет собой набор ключевых личностных и профессиональных компетенций педагогического работника, наблюдаемых в его деятельности. В рамках оценочной процедуры применяется 3 основных метода оценки профессиональных компетенций учителя: видеоанализ уроков, кейс-метод и опрос методом «360 градусов». Совокупность данных, полученных в результате оценивания тремя методиками, позволит сделать вывод о качестве профессиональной деятельности учителя.

# Как работать с отчетом

Здравствуйтесь, Степанова Наталья Юрьевна!

Обязательно прочитайте инструкцию к отчету.

**Это важно для понимания своих результатов и корректного восприятия деталей.**

Профессиональная аттестация нового поколения – это прекрасная возможность увидеть свою работу глазами тех, кто непосредственно вовлечен в процесс обучения. Понимание того, как воспринимают Вашу работу окружающие Вас люди, позволяет адекватно оценить эффективность выбранного направления профессиональной деятельности и получить надежную опору для дальнейшего развития.

---

Для чего этот отчет?

Отчет — материал для размышления, анализа и планирования своего профессионального и личного развития. Если у вас уже есть индивидуальный план развития (ИПР), в отчете Вы сможете найти идеи и практические рекомендации для его уточнения и улучшения. Если индивидуального плана у Вас пока нет, рекомендуем по итогам работы с отчетом сформировать его. С помощью этого отчета Вы сможете увидеть себя со стороны. Это полезно и для познания себя и для определения приоритетов в собственном развитии.

---

Что важно при чтении отчета?

Во-первых, в отчете много деталей, поэтому рекомендуем работать с ним последовательно, страница за страницей. Во-вторых, Ваше представление о себе может совпадать с мнением других людей, а может отличаться. Правильнее, на наш взгляд, воспринимать выводы других людей, в первую очередь, как повод для размышления.

---

С кем стоит обсудить результаты и выводы?

Безусловно, с Вашим руководителем. Вместе Вы сможете обсудить содержание индивидуального плана развития и выбрать конкретные развивающие действия из предложенных в отчете.

---

## Что оценивается в ходе аттестации учителя?

На основании исследования профессиональной деятельности учителя в соответствии с профессиональным стандартом педагога были выделены ключевые компетенции учителя.

## Что такое компетенция?

Это набор личных качеств (знаний, умений, навыков, установок, мотивации и т.п.), которые проявляются в поведении и обеспечивают эффективное выполнение работы. В каждой компетенции есть ряд составляющих ее шкал, которые можно развивать при помощи специальных развивающих действий

Все компетенции подразделяются на 3 группы:



**В когнитивную группу** вошли компетенции, обусловленные в основном особенностями мыслительной деятельности, и лежащие в основе большинства функций учителя, связанных с изучением и пониманием действительности, а также подготовкой и планированием своей работы. Не смотря на выделение этих компетенций в отдельную группу, когнитивный аспект лежит в основе любой другой компетенции.

Когнитивные  
компетенции

**Анализ/синтез**

- информационно-поисковая активность
- определение причинно-следственных связей
- систематизирование информации

**Гибкость/готовность к изменениям**

- адаптивность поведения
- восприятие другой точки зрения

**В социальную группу** вошли компетенции, обеспечивающие взаимодействие с окружающими. И первую очередь, определяющие качество индивидуального взаимодействия. В основе этих компетенций лежат функции мотивации обучающихся, определения их потенциала, диагностики и планирования развития.

Социальные  
компетенции

**Межличностное взаимодействие**

- понимание структуры личности другого
- определение чувств и эмоций
- управление своими эмоциями
- управление отношениями с другими
- поддержка другого

**Управление развитием**

- диагностика изменений
- оценивание (обратная связь)
- планирование развития
- управление собственным развитием

**В функциональную группу** включены компетенции, связанные организацией процесса обучения и влияющие на качество реализации функций по созданию необходимой образовательной среды. Эти компетенции, базируются как на когнитивных, так и на социальных компетенциях, и вместе с тем являются особо значимыми для обеспечения качественной профессиональной деятельности учителя.

функциональные  
компетенции

**Личная мотивация**

- личный смысл
- готовность брать на себя ответственность
- уверенность
- целеустремленность
- действия при неуспехе

**Управление группой**

- подбор форм работы
- организация пространства
- включение обучаемых в процесс работы
- работа с сопротивлением и конфликтами
- личная позиция в группе

**Подача информации**

- содержательный аспект
- эмоциональное вовлечение
- связь с реальностью
- постановка задачи
- технологичность

# Ключевые результаты

Наиболее важная информация в отчете – это то, как Вас оценили другие. Этот раздел раскрывает, какие качества, по мнению окружающих, являются Вашими сильными сторонами, а на какие важно обратить внимание, так как они являются областями возможного дальнейшего развития.

# Сходство с оценками окружения

Мы знаем, что для работы с результатами важно знать не только, как Вас оценили другие, но и сопоставить оценки других с Вашей оценкой себя. Согласитесь, что это разные ситуации, когда Вы согласны с тем, что компетенция действительно является областью развития, и когда Вы, наоборот, считаете эту компетенцию своей сильной стороной.

Именно эта информация содержится на данной странице. На рисунке Ваши сильные и слабые стороны «разнесены» в зависимости от того, как их оценили Вы и окружающие.



ВАШИ ОЦЕНКИ	<p><b>«Слепое пятно»</b></p> <p>Диагностика изменений Оценивание (обратная связь) Планирование развития Подбор форм работы Включение обучаемых в процесс работы Работа с сопротивлением и конфликтами Постановка задачи</p>	<p><b>Явные сильные стороны</b></p> <p>Информационная-поисковая активность Определение причинно-следственных связей Систематизирование информации Адаптивность поведения Восприятие другой точки зрения Понимание структуры личности другого Определение чувств и эмоций Управление своими эмоциями Управление отношениями с другими Поддержка другого Управление собственным развитием Личный смысл Готовность брать на себя ответственность Уверенность Целеустремленность Действия при неуспехе Организация пространства Личная позиция в группе Содержательный аспект Эмоциональное вовлечение Связь с реальностью Технологичность</p>
	<p><b>Потребности для развития</b></p>	<p><b>Скрытые сильные стороны</b></p>

ОЦЕНКИ ОКРУЖАЮЩИХ

## Сходство с оценками окружения

---

### Явные сильные стороны



В эту область, включены компетенции, которыми Вы владеете на высоком уровне. Причем так считаете не только Вы, но и Ваше окружение. Эти компетенции можно только совершенствовать.

---

### Потребности для развития



Важный блок схемы. Ваша оценка здесь совпадает с мнением окружающих. В этот квадрат попадают компетенции, которыми Вы владеете не в полном объеме, либо не проявляете. И Вы, и те, кто Вас оценивал, видите явные «проблемные» качества, которые можно развивать.

---

### «Слепое пятно»



Возможно, это самый сложный блок в таблице. Здесь Ваше мнение не совпадает с мнением других. Вы считаете эти компетенции своими сильными сторонами, а окружающие – областями, требующими внимания. Мы рекомендуем проанализировать эти компетенции. Почему окружающие их так оценили? Почему Ваши действия другие воспринимают не так, как Вы. При этом важно помнить, что в оценке 360 нет «правых» и «виноватых», необходимо просто «сверить часы» и сделать выводы: согласитесь, редко бывают ситуации, когда много людей одновременно ошибаются.

---

### Скрытые сильные стороны



Безусловно, «скромность» украшает работника. Для нас важно обратить Ваше внимание на то, что эти качества окружающие оценили Выше, чем Вы сами. Возможно, Вы знаете об отдельных «проблемных» моментах, которые не видны окружающим. Выбор всегда остается за Вами, и Вы можете совершенствовать эти качества. В любом случае – другие считают, что ими Вы уже владеете хорошо.

## ОПИСАНИЕ ШКАЛЫ ОЦЕНКИ

В технологии 360 градусов Вас оценивают взаимодействующие с Вами люди: обучающиеся, их родители, администрация и коллеги. Вы оцениваете себя. Конечно, очень важно, чтобы у всех были единые правила и ориентиры для выставления оценок. Не только для того, чтобы все участники оценивались по единой «линейке», но и для того, чтобы разные люди, которые высказывают мнения относительно Вас, пользовались общей шкалой и результаты были сопоставимы. В технологии кейс-метода Вас оценивают эксперты, которые изучают Ваши ответы на предложенные Вам ранее задания и сопоставляют их с ключом, применяя ту же шкалу, что и отвечающие на опрос 360 градусов люди. В технологии оценивания видеозаписей уроков, данные записи анализируются экспертами при помощи карты наблюдения, в которой представлены оцениваемые компетенции и шкала их оценки, совпадающая со шкалой оценки 360 градусов и кейс-метода.

Для работы над отчетом важно понимать, о чем говорит та или иная цифра. Для этого просто помните, что общая шкала состоит из следующих уровней:

# 1 Слабопрофессиональный

Этот уровень компетенции указывает на недостаточное владение компетенции. Такое поведение скорее мешает качественной работе учителя и может вызывать значительные трудности как в процессе работы, так и для достижения педагогических целей. Компетенции с такими оценками рекомендуется активно развивать, именно поэтому этот уровень чаще всего называют уровнем развития

# 2 Базовый

Второй уровень владения компетенциями показывает, что Вы проявляете профессионализм на достаточном уровне качества, и чаще всего этого достаточно для успешного решения поставленных задач. Возможно, при этом Вам будет сложно достичь высоких показателей или достигнуть выдающихся результатов работы. Поэтому эти компетенции можно развивать и тем самым повышать эффективности своей работы. Тем не менее - это хороший результат, и чаще всего этот уровень является «целевым».

# 3 Профессиональный

Эта оценка говорит о том, что Вы владеете необходимыми навыками в полном объеме. Ваши действия, как правило, очень эффективны как в краткосрочной перспективе, так и в долгосрочной. Благодаря такому качеству работы Вы можете достигать высоких показателей и демонстрировать выдающиеся результаты работы. Именно на такое поведение можно и нужно ориентироваться.

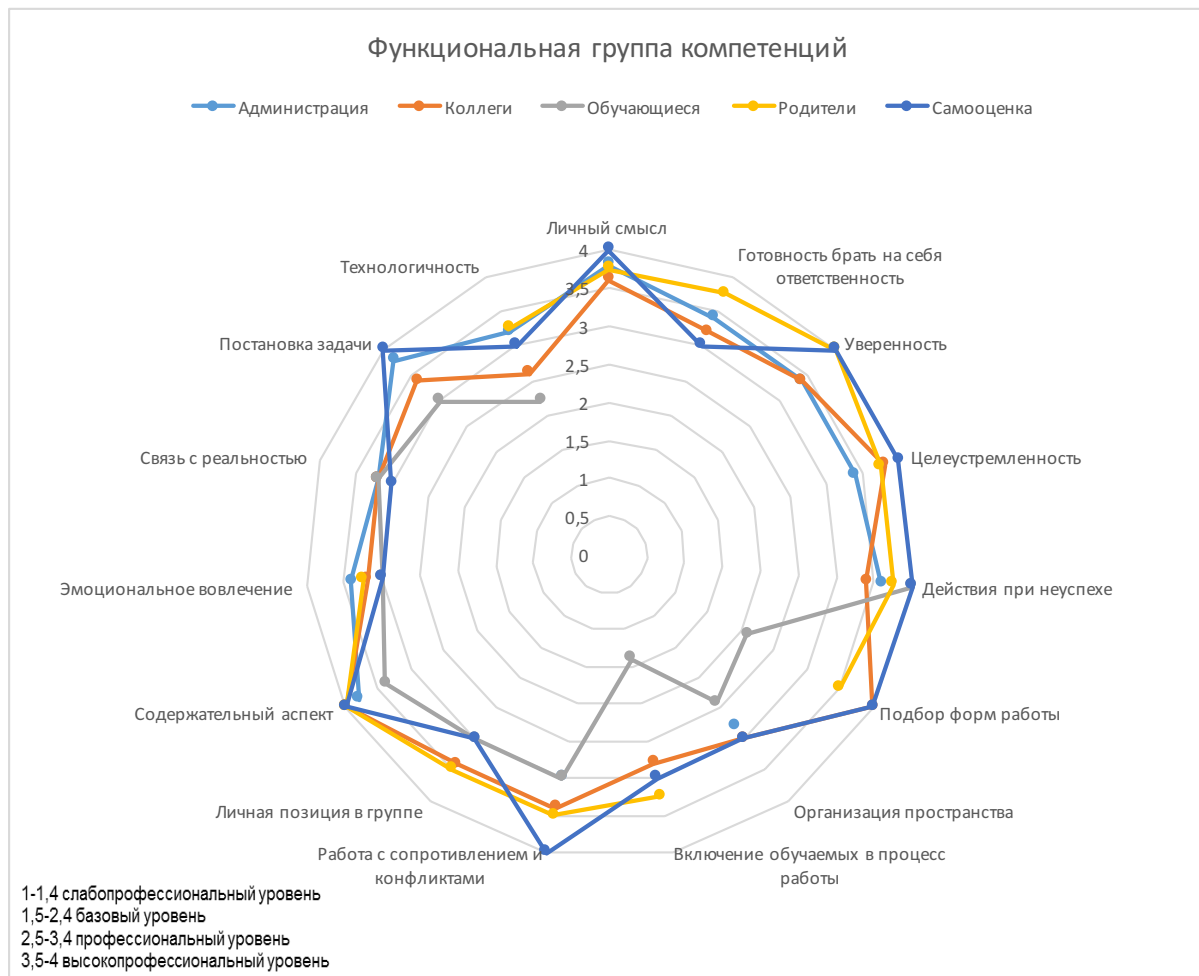
# 4 Высокопрофессиональный

Это высокая оценка. Она показывает, что Вы достигли верха профессионализма в своей работе. Вы умеете проявлять нужные качества в нестандартных и сложных ситуациях. Возможно, иногда Вы делаете больше, чем от Вас ожидают. Такой уровень владения компетенцией часто называют «выдающимся» - это значит, что Вы можете быть примером для других.

Так как Вас оценивало много людей, и в отчете даны усредненные результаты – оценки могут быть не только «целыми» (например, ровно «2»), но и с «запятой» (например, «3,2»).

## ОЦЕНКИ ВАШЕГО ОКРУЖЕНИЯ ПО ГРУППАМ КОМПЕТЕНЦИЙ





## ОЦЕНКИ ПО ВСЕМ МЕТОДАМ ПРОЦЕДУРЫ (ОПРОС 360 ГРАДУСОВ; КЕЙС МЕТОД; ВИДЕО) ПО ГРУППАМ КОМПЕТЕНЦИЙ



### Социальная группа компетенций

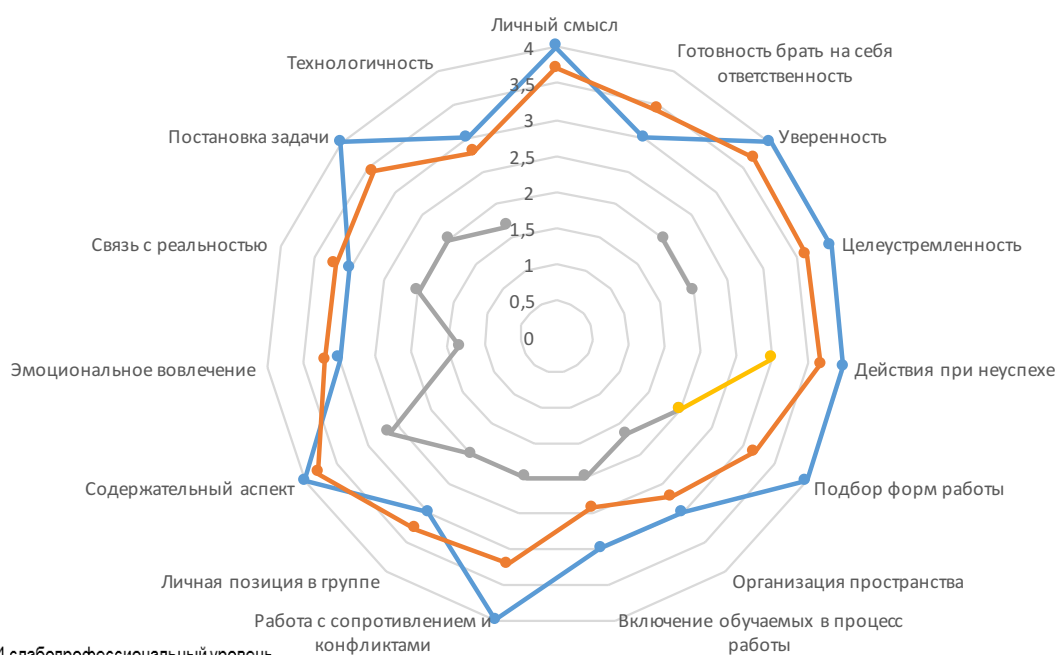
— Самооценка — Другие — Видео — Кейсы



1-1,4 слабопрофессиональный уровень  
 1,5-2,4 базовый уровень  
 2,5-3,4 профессиональный уровень  
 3,5-4 высокопрофессиональный уровень

### Функциональная группа компетенций

— Самооценка — Другие — Видео — Кейсы



1-1,4 слабопрофессиональный уровень  
 1,5-2,4 базовый уровень  
 2,5-3,4 профессиональный уровень  
 3,5-4 высокопрофессиональный уровень





# Рекомендации по развитию

На следующих страницах Вы найдете рекомендуемые для Вас области дальнейшего развития и примеры действий, которые помогут Вам повысить уровень владения соответствующими навыками. Планомерно работая над развитием данных качеств в течение года, Вы сможете увеличить свою эффективность.

Обратите внимание, что приведенные в отчете развивающие действия – это лишь ориентиры. Вы можете самостоятельно дополнять предложенный комплекс мероприятий. Если Вы считаете, что для более эффективного решения педагогических задач, Вам необходимо развивать другие компетенции, изменить акценты в развивающих действиях, или использовать более широкий набор инструментов развития, мы рекомендуем зафиксировать это в подробном плане индивидуального развития.

Группа компетенций	Компетенция	Занимаемый Вами уровень	Характеристика уровня	Рекомендации
Когнитивные компетенции	информационно-поисковая активность	<b>По данным опроса 360 градусов</b>		Применение информации из других областей знаний в ходе образовательного процесса.
		профессиональный	В рамках своего учебного предмета Вы оперативно ищете новую, актуальную информацию, используете разнообразные источники.	
	определение причинно-следственных связей	<b>По данным опроса 360 градусов</b>		
высокопрофессиональный		Вы замечаете как существенные, так и неочевидные взаимосвязи между отдельными факторами, выделяете длинные цепочки причинных связей.		
систематизация информации	<b>По данным опроса 360 градусов</b>		Выстраивание составляющих частей информации в систему.	

		профессиональный	Вы выстраиваете сложные взаимосвязи и иерархии. Не упускаете из внимания отдельные компоненты. Действуете в рамках существующих концепций.	
		<b>По данным анализа видеозаписей уроков</b>		
		базовый	Вы обращаете внимание на значимую информацию, расставляете приоритеты, структурируете информацию	
		<b>По данным кейс-метода</b>		
		слабопрофессиональный	В процессе группирования информации Вы обращаете внимание на отдельные признаки, описываете отдельные части всего объема информации.	
		<b>По данным опроса 360 градусов</b>		
		высокопрофессиональный	Вы владеете большим набором эффективных поведенческих реакций как в ожидаемых ситуациях, так и в совершенно новых для себя, а также сохраняете эффективность в постоянно меняющихся условиях.	
		<b>По данным анализа видеозаписей уроков</b>		
адаптивность поведения		базовый	Вы перестраиваете свое поведение при изменении ситуации с течением времени.	Поиск новых моделей поведения в различных ситуациях.
		<b>По данным кейс-метода</b>		

		слабопрофессиональный	Вы применяете одну привычную модель поведения в любой ситуации.		
		<b>По данным опроса 360 градусов</b>			
	восприятие другой точки зрения	высокопрофессиональный	Вы видите рациональное зерно в любых новых точках зрения. Объективны в анализе точек зрения. Эффективно сочетаете различные мнения. Учитесь новому в любых ситуациях.		Развитие навыков интерпретации полученной информации, а также внутреннего принятия мнения, отличного от Вашего.
		<b>По данным анализа видеозаписей уроков и кейс-метода</b>			
	базовый	Вы проявляете заинтересованность в понимании другой точки зрения, принимаете значимые аргументы.			
Социальные компетенции	понимание структуры личности другого	<b>По данным опроса 360 градусов</b>			
		высокопрофессиональный	В процессе анализа Вы даете глубокий, целостный и детальный портрет обучающегося, определяете его социальную ситуацию, прогнозируете перспективы развития.		
	определение чувств и эмоций	<b>По данным опроса 360 градусов</b>			Рекомендовано развитие навыков выявления невысказанных чувств и переживаний, а также определения причин эмоционального состояния.
		профессиональный	Вы определяете причины эмоциональных состояний обучающихся. При взаимодействии выявляете непроявленные чувства и переживания.		
<b>По данным анализа видеозаписей уроков</b>					

	базовый	Вы определяете эмоциональное состояние обучающихся в конкретной ситуации, учитываете его в своей работе	
управление своими эмоциями	<b>По данным опроса 360 градусов</b>		Овладение техниками управления эмоциями.
	профессиональный	Вы управляете эмоциями в стрессовых ситуациях. Вы владеете техниками управления эмоциями	
	<b>По данным анализа видеозаписей уроков и кейс-метода</b>		
	базовый	Вы сдерживаете свои эмоции в стрессовых ситуациях.	
управление отношениями с другими	<b>По данным опроса 360 градусов</b>		
	высокопрофессиональный	Вы управляете системой отношений (организуете пространство общения, расширяете круг совместных интересов и т.п.). Демонстрируете проактивную позицию в построении отношений (создаете условия для продуктивного взаимодействия).	
поддержка другого	<b>По данным опроса 360 градусов</b>		Для повышения профессионализма Вашей деятельности необходимо развитие навыков поиска ресурсов для изменения ситуации.
	профессиональный	Вы помогаете найти внутренние ресурсы для преодоления проблем в конкретной ситуации, изменения ситуации	
диагностика изменений	<b>По данным опроса 360 градусов</b>		В рамках Вашей профессиональной деятельности необходимо осуществление анализа динамики изменений.

	профессиональный	Вы фиксируете изменения в личностных качествах (ответственность, решительность, страхи и т.п.)	
оценивание (обратная связь)	<b>По данным опроса 360 градусов</b>		Обратите внимание на реакции обучающегося, а также обсуждение возможностей и путей развития.
	профессиональный	Вы проводите корректирующую обратную связь (при оценивании говорите об успехах и достижениях, возможностях и путях изменения, мотивируете на развитие). Соизмеряете свои слова с конкретной личностью, ситуацией, контекстом.	
	<b>По данным анализа видеозаписей уроков</b>		
	базовый	Вы подчеркиваете достижения и успехи, указываете на ошибки.	
планирование развития	<b>По данным опроса 360 градусов</b>		Обратите внимание на применение возможностей совместной деятельности по формированию индивидуального плана развития.
	профессиональный	Вы выстраиваете индивидуальные планы по развитию с учетом особенностей и возможностей обучающегося.	
управление собственным развитием	<b>По данным опроса 360 градусов</b>		
	высокопрофессиональный	Активно используете техники рефлексии (самоанализа), осознаете свои особенности, возможности и ограничения. Находитесь в непрерывном процессе профессионального и личностного развития.	

Функциональные компетенции	личный смысл	<b>По данным опроса 360 градусов</b>		
		высокопрофессиональный	Главную задачу своей работы Вы видите в раскрытии потенциала обучающихся.	
	готовность брать на себя ответственность	<b>По данным опроса 360 градусов</b>		
		профессиональный	Вы берете на себя ответственность за достижение конечного результата	
уверенность	<b>По данным опроса 360 градусов</b>		Изучение техник саморегуляции, способствующих сохранению уверенности в трудных для Вас ситуациях.	
	высокопрофессиональный	Вы выражаете уверенность, что можете справиться не только с проблемой, но и с дополнительными трудностями. Сохраняете веру в победу в длительные периоды неудач.		
	<b>По данным анализа видеозаписей уроков</b>			
	базовый	Вы действуете, выражая опасения, что меры по решению проблемы, достижению результата могут оказаться неэффективными.		
целеустремленность	<b>По данным опроса 360 градусов</b>		Глубокий анализ показателей и профессиональных требований. Систематизация оценки собственных	

		высокопрофессиональный	Вы ясно определяете результат и оптимальный вариант его достижения. Устанавливаете собственные критерии совершенства. Оцениваете все действия, решения с точки зрения степени продвижения к цели. Способны удерживать в фокусе внимания результат в контексте с высокой степенью неопределенности и неизвестности.	профессиональных действий.
		<b>По данным анализа видеозаписей уроков</b>		
		базовый	Вы стремитесь достичь формальные показатели или соответствовать профессиональным требованиям к исполнению. Оцениваете эффективность своих действий эпизодически по формальным показателям (по итогам проверочных работ и т.п.).	
действия при неуспехе	<b>По данным опроса 360 градусов</b>			Принятие на себя ответственности за последствия своих профессиональных действий за рамками своих обязательств (не учел, недооценил и т.п.).
	высокопрофессиональный	В случае неудачи Вы берете ответственность на себя за рамками своих обязательств (не учел, не повлиял, не оценил риски и т.п.). Анализируете сложившуюся ситуацию для предотвращения подобных неудач в будущем.		
	<b>По данным кейс-метода</b>			
		профессиональный	В случае неудачи в рамках своих обязательств, Вы берете ответственность на себя. Стремитесь исправить последствия неудачи. Распределяете последствия неудачи по всем участникам ситуации.	
подбор форм работы	<b>По данным опроса 360 градусов</b>			Изучение и практическое применение техник эмоционального вовлечения обучающихся в образовательный процесс. Поиск форм

		профессиональный	Вы используете принципиально различные техники вовлечения обучающихся в образовательный процесс (5-7 техник). Выбранные формы соответствуют целям, задачам и ресурсам, но не оптимальны.	работы, соответствующих целям, задачам, ресурсам.
		<b>По данным анализа видеозаписей уроков и кейс-метода</b>		
		базовый	Вы используете несколько техник вовлечения в образовательный процесс. Выбранная форма работы учитывает основные цели и задачи, но может не учитывать имеющиеся ресурсы.	
организация пространства	<b>По данным опроса 360 градусов</b>		Рекомендовано применение зонирования пространства.	
	профессиональный	Вы организуете разбиение пространства на зоны (библиотека, игровая зона, релаксационная зона, зона конструирования и т.п.).		
	базовый	Вы используете возможности имеющегося пространства для тематической поддержки образовательного процесса (плакаты, таблицы, схемы, портреты и т.п.)		
включение обучающихся в процесс	<b>По данным опроса 360 градусов и анализа видеозаписей уроков</b>		Изучение и практическое применение методов поддержания включенности большинства обучающихся в образовательный процесс.	
	базовый	Вы вовлекаете большую часть класса в образовательный процесс. Включенность и активность обучающихся носит эпизодический характер.		



работа с сопротивлением и конфликтами	<b>По данным опроса 360 градусов</b>		Обратите внимание на глубинные причины возникновения ситуации. Реализация возможностей предотвращения повторения конфликта.
	профессиональный	В решении спорных вопросов Вы обращаете внимание на глубинные причины возникновения разногласий, показываете варианты конструктивного разрешения ситуации. Вы включаетесь в решение ситуации на ранних стадиях	
	<b>По данным анализа видеозаписей уроков</b>		
	базовый	В решении спорных вопросов Вы ищете возможности для конструктивного взаимодействия (организуете время и пространство для поиска решения). Вы помогаете найти общий язык участникам взаимодействия.	
личная позиция в группе	<b>По данным опроса 360 градусов</b>		Рекомендовано принятие учителем позиции расширяющей возможности для проявления творчества и инициативы со стороны обучающихся.
	профессиональный	Вы занимаете партнерскую позицию по отношению к обучающимся, позицию «общего дела». Вы создаете условия для проявления творчества и инициативы при активной позиции	
	<b>По данным анализа видеозаписей уроков</b>		
	базовый	Вы занимаете позицию превосходства по отношению к обучающимся. Определяете задачи и контроль над выполнением.	
содержательный аспект	<b>По данным опроса 360 градусов</b>		Обратите внимание на системное изложение материала.

	высокопрофессиональный	Излагая информацию Вы связываете материал в систему, четко выводите и фиксируете алгоритмы, взаимосвязи. Вы проверяете понимание и усвоение информации каждым обучающимся.	
		<b>По данным анализа видеозаписей уроков</b>	
	профессиональный	Излагая информацию Вы используете приемы закрепления информации (резюме, расстановка акцентов, выводы). Скорость и способ подачи текущего материала соответствует обучаемости группы	
	<b>По данным опроса 360 градусов</b>		
эмоциональное вовлечение	профессиональный	Вы обеспечиваете устойчивый интерес обучающихся, используя различные каналы восприятия (при необходимости визуализация информации, применение видео и аудио ряда и т.п.)	Изучение техник подачи информации, а также обеспечения заинтересованности обучающихся.
	<b>По данным анализа видеозаписей уроков</b>		
	слабопрофессиональный	При подаче информации Вы демонстрируете однотипность изложения. Вы не заинтересовываете обучающихся.	
связь с реальностью	<b>По данным опроса 360 градусов</b>		Обратите внимание на поддержание связи изучаемого материала с реальностью в ходе всего образовательного процесса. Наглядная

		профессиональный	Вы продумываете и подготавливаете материалы для систематической связи преподаваемого материала с повседневной жизнью. Указываете на практическое применение изучаемых тем. Связь с реальностью носит преимущественно теоретический характер, практические работы носят эпизодический характер	демонстрация практического применения получаемых знаний в повседневной жизни.
		<b>По данным анализа видеозаписей уроков</b>		
		базовый	Вы проводите параллели изучаемого материала с реальностью эпизодически, в обобщенном виде. Вы не показываете практического применения получаемых знаний в повседневной жизни.	
постановка задачи	<b>По данным опроса 360 градусов</b>			Обратите внимание на формулировки нестандартных заданий, сохранение значимых элементов задания.
	профессиональный	Вы озвучиваете любые задания четко и лаконично (учтены все важные элементы). Вы допускаете ошибки в создании заданий в процессе работы		
	<b>По данным анализа видеозаписей уроков</b>			
		базовый	Вы воспроизводите заученные, заранее подготовленные задания. Нестандартные задания требуют повторения или разъяснения для обучающихся, упущены некоторые важные элементы задания.	
технологичность	<b>По данным опроса 360 градусов</b>			Поиск и внедрение в образовательный процесс достижений и нововведений в области ИКТ. Сокращение времени освоения новых технологий.
	профессиональный	Вы активно используете ИКТ в образовательном процессе. Быстро осваиваете новые технологии, применяемые в педагогической среде.		
	<b>По данным анализа видеозаписей уроков</b>			

		базовый	Вы разнообразно используете в работе возможности обязательных ИКТ. Для освоения новых технологий требуется длительное время	
--	--	---------	---	--

# Индивидуальный план развития

Теперь, когда Вы познакомились с мнением окружения и рекомендациями, пришло время подвести итоги. Вам нужно подготовить индивидуальный план развития (ИПР) на основе полученных сведений и выбранных развивающих действий.

Если же ИПР у Вас уже есть — определить, стоит ли дополнить его целями — или оставить прежним. Форму ИПР Вы найдете на следующей странице отчета.

## ВОТ, ЧТО НУЖНО СДЕЛАТЬ:

### Шаг 1

Выберите, какие две шкалы компетенций Вы будете развивать. Для этого воспользуйтесь нашими рекомендациями с предыдущих страниц или согласуйте с Вашей администрацией другой вариант.

### Шаг 2

Выберите развивающие действия к каждому навыку. Для этого их можно скопировать из рекомендаций или придумать самостоятельно. Опишите конкретный и измеримый «Планируемый результат» (например, «провести три урока на сложные темы»).

### Шаг 3

Определите и впишите в Ваш ИПР сроки выполнения развивающих действий так, чтобы они были реалистичными. Обычно срок равен 3-12 месяцам.

### Шаг 4

Определите, кто будет Вашим наставником. Обычно им может быть кто-то из администрации школы, collega или кто-то из Вашего рабочего окружения.

#### Индивидуальный план развития

Обязательно согласуйте с администрацией Ваши ожидания и их возможности.

В графе «Фактический результат» Вам предстоит описать полученный результат после выполнения развивающих действий: то, чему научились, что узнали.

## ФОРМА ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПЛАНА РАЗВИТИЯ

Компетенция / шкала компетенции	
Текущий уровень развития	
Целевой уровень развития	
Цель развития	
Срок развития	

№	Конкретные развивающие действия	Сроки / периодичность	Планируемый результат	Фактический результат
<b>Развитие на рабочем месте (изменение рабочего)</b>				
1				
2				
<b>Обратная связь</b>				
1				
2				
<b>Работа с наставником</b>				
1				
2				
<b>Самообучение, чтение литературы</b>				
1				
2				
<b>Тренинги и семинары</b>				
1				
2				

Лаборатория профессионального развития в образовании

Институт системных проектов

ГАОУ ВО МГПУ

**Желаем Вам успешного развития и достижения новых высот!**