

# **Методика учета результатов оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет при формировании и реализации системы учительского роста**

## Содержание

1. Общие положения
2. Цели и задачи
3. Направления и объекты учета результатов оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет
4. Перспективы использования механизма учета результатов оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет
5. Возможные риски использования предложений по учету результатов оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет
6. Перечень критериев оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет (не менее 5-ти критериев)
7. Перечень показателей оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет
8. Форма сбора данных для оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет
9. Описание механизма обработки, систематизации и обобщения результатов оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет
10. Приложение 1. Анкета выпускника
11. Приложение 2. Кодировальный бланк для проведения контент-анализа по теме «Оценка педагогических работников выпускниками прошлых лет»
12. Приложение 3. Инструкция для проведения контент-анализа по теме «Оценка педагогических работников выпускниками прошлых лет»

## **1. Общие положения**

Стратегия модернизации российского образования требует от современной школы обеспечения высокого качества образования. Для того чтобы реализовать эту задачу и предоставить образовательные услуги требуемого качества, школа должна обладать высокопрофессиональным составом педагогических кадров, которые выступают носителями новой системы профессионально-педагогических ценностей и ориентированы на выявление и решение проблем, активное участие в инновационной деятельности, в управлении развитием образовательной организации. Современные теории управления всё чаще рассматривают персонал как высокоэффективный, невозпроизводимый конкурентами интеллектуальный ресурс организации, который обеспечивает её конкурентные преимущества.

Система оценки деятельности педагогических работников является одним из основных инструментов кадровой работы, главным условием повышения качества образовательных результатов обучающихся, воспитанников, результатов деятельности образовательной организации, повышения удовлетворенности граждан качеством образовательных услуг.

Оценка педагогических работников - один из инструментов формирования и реализации системы учительского роста, который направлена на обеспечение качества образования.

Оценка призвана обеспечить открытость деятельности образовательных организаций путем привлечения выпускников прошлых лет в качестве экспертов и улучшить эффективность работы школы, поскольку на основе анализа результатов оценки деятельности педагогов должны быть сделаны соответствующие выводы и разработаны направления повышения качества образования с учетом мнения выпускников.

Проведение оценки деятельности педагогических работников основывается на действующем законодательстве:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в

Российской Федерации»

- Федеральная целевая программа развития образования 2015-2020 г
- Приказ Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»
- Профессиональный стандарт педагога (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «18» октября 2013 г. № 544н)

Переход российского образования на личностно-центрированную модель обучения, которая предъявляет особые требования к учителю, акцентировал внимание на наиболее актуальных проблемах личностно-профессионального развития педагога и определил основные направления организации работы по личностно-профессиональному росту.

Учительский (профессионально-личностный) рост - это достижение педагогом подтверждаемых результатами оценки уровней владения профессиональными компетенциями в единстве с общекультурным развитием педагога, развитием мотивационно-ценностного отношения к педагогической деятельности.

Под оценкой профессиональной деятельности учителя понимается целенаправленный «процесс установления соответствия качественных характеристик (степень сформированности профессиональных компетентностей), результатов профессиональной деятельности учителя с учетом требований квалификационных характеристик»<sup>1</sup>.

Проведение профессиональной оценки деятельности учителя до последнего времени проводилось профессиональным сообществом с привлечением общественности, но наш взгляд важную роль в оценке работы учителя могут и должны играть выпускники образовательной организации.

---

<sup>1</sup> Вольтова О.А Оценка профессиональной деятельности учителя: Методическое пособие/ электронный ресурс [http://window.edu.ru/catalog/pdf2txt/963/78963/59695?p\\_page=3](http://window.edu.ru/catalog/pdf2txt/963/78963/59695?p_page=3)

Механизм оценки деятельности педагогического работника его выпускниками предполагает учет мнения выпускников школ, с позиции рефлексивного осознания ими влияния учителя на жизненное, личностное, профессиональное самоопределение

Участниками проведения оценки педагогических работников являются:

- Выпускники прошлых лет
- Исследовательская организация
- Орган управления образованием, образовательная организация

Требования к респондентам-выпускникам:

Респондентами оценки являются выпускники образовательной организации, которые обучались у данного учителя и завершили обучение не ранее чем четыре года назад. При определении респондентов необходимо учитывать уровни их образования, особенности личностного развития.

В качестве объекта оценки выступают профессиональные компетентности и личностные качества педагога, необходимые для обеспечения высоких результатов образовательной деятельности.

Методика проведения оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет представляет собой совокупность ряда методов, обеспечивающих разработку и проверку идей, замыслов, предположений и проектов, целесообразность и эффективность предложенных преобразований.

Методика учитывает разработанные типовые комплексные модели учительского роста, ориентированные на поддержку школ с низкими результатами обучения и школ, функционирующих в сложных социальных условиях.

## **2. Цели и задачи**

Цель: формирования и реализации системы учительского роста, направленную на повышение качества образования в школах с низкими результатами обучения и школ, функционирующих в сложных социальных

условиях на основе учета результатов оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет

Задачи:

1. Изучение, обобщение и систематизация типичных затруднений и успехов педагогов для повышения качества их профессиональной деятельности.
2. Определение комплекса мероприятий, направленных на профессионально-личностный рост педагога за счет получения внешней оценки.
3. Повышение трудовой мотивации педагога с низкими результатами на непрерывное повышение квалификации и профессионально-личностное развитие.
4. Повышение степени удовлетворенности у выпускников образовательных организации и их родителей качеством образования.

### **3. Направления и объекты учета результатов оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет**

Учет результатов оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет реализуется по трем направлениям: административному, информационному и мотивационному.

а. *Административное направление* включает изучение необходимости и целесообразности изменения статуса педагога школы (понижение, повышение в должности, перевод на другую работу), пролонгирование или прекращение трудового договора с педагогом.

Каждая организация должна осуществлять оценку труда своего персонала для принятия административных решений. Использование оценки деятельности педагога может способствовать продвижению работника по должностям единой федеральной оценки (ЕФО). Она помогает педагогам, удовлетворяя их стремление к успеху и профессиональным достижениям. Однако при принятии решений о продвижении руководство должно

поощрять только тех, кто имеет способности для эффективного исполнения обязанностей в новой должности. К сожалению, иногда повышают тех работников, которые хорошо исполняют свои нынешние обязанности, но не располагают потенциалом для эффективной работы в новой должности. В тех случаях, когда работнику сообщили оценку результатов его труда и предложили достаточные возможности для ее улучшения, но он не хочет или не может работать по стандартам организации, трудовой договор с ним должен быть расторгнут. Какова бы ни была административная ситуация, ясно, что без эффективного метода оценки результатов деятельности невозможно принять обоснованное решение.

б. *Информационное направление* оценки деятельности педагогов необходимо для того, чтобы осуществлять постоянное освещение относительного уровня качества работы учителей, что позволяет выработать направления личностно-профессионального развития педагогов.

с. *Мотивационное направление* включает моральные и материальные поощрения, стимулирующие высокие результаты труда (систематическое положительное подкрепление поведения, ассоциирующегося с высокой производительностью, должно вести к аналогичному поведению и в будущем), а также мотивирование педагога с низкими результатами на постоянное повышение квалификации и профессионально-личностное развитие.

#### **4. Перспективы использования механизма учета результатов оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет**

4.1. Результаты оценки могут учитываться на разных уровнях управления образованием: муниципальными органами управления образованием, руководителем образовательной организации.

4.2. Результаты оценки могут учитываться муниципальными органами управления образованием при:

- разработке структуры содержания деятельности муниципальной

методической службы по работе школ с низкими результатами обучения и школ, функционирующих в сложных условиях;

- выстраивание сетевого взаимодействия педагогов на муниципальном уровне всех образовательных организаций;

- разработке и реализации муниципальных образовательных проектов по выравниванию возможностей работе школ с низкими результатами обучения и школ, функционирующих в сложных условиях.

4.3. Результаты оценки могут учитываться руководителем образовательной организации при:

- разработке и реализации программы развития, как внутреннего ресурса повышения качества образования в школе;

- участии школы в образовательных и социальных проектах повышение квалификации, внутрифирменное обучение и др.;

- планировании курсовой подготовки педагогов школы для проектирования шагов повышения квалификации и профессионально-личностного развития педагога;

- сетевой реализации образовательных программ при дефиците кадрового ресурса;

- выборе обучающимся и его родителями уровня и форм получения образования;

4.4. Результаты оценки могут учитываться руководителем образовательной организации для принятия кадровых решений при:

- проведении организационно-штатных мероприятий;

- определении размеров стимулирующих выплат к должностному окладу;

- организации работы с кадровым резервом;

- распределении нагрузки между педагогами;

- делегировании учителю управленческих полномочий.

## **5. Возможные риски использования предложений по учету результатов оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет**

При использовании предложений по учету результатов оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет возможны следующие риски:

- образовательная организация может потерять имеющиеся кадры при отсутствии их собственной мотивации на повышение профессионального уровня;

- возникновение конфликтной ситуации на разных уровнях (между педагогическим работником и администрацией школы, между членами педагогического коллектива; с муниципальными органами управления образованием).

## **6. Перечень критериев оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет**

Оценки педагогических работников осуществляется по пяти основным критериям:

1. Профессионально-значимые личностные качества педагога.
2. Отношение педагога к учебному предмету.
3. Мотивация учебной деятельности обучающихся.
4. Отношение педагога к ученикам.
5. Результативность деятельности педагога.

## **6. Перечень показателей оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет**

Предлагаемый перечень показателей раскрывает содержание заявленных критериев оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет

### **1. Профессионально-значимые личностные качества педагога**

- 1.1. Культура педагога, проявляющаяся в многосторонности, эрудиции во многих областях, высоком духовном развитии, в



потребности общения с искусством, людьми, в культуре мышления, труда и т. д.

1.2. Открытость к принятию других позиций, точек зрения.

1.3. Эмоциональная устойчивость.

## **2. Отношение педагога к учебному предмету**

2.1. Хорошее знание своего предмета.

2.2. Владение большим спектром материалов и заданий, способных вызвать интерес обучающихся к различным темам преподаваемого предмета.

2.3. Организация на учебных занятиях различной деятельности обучающихся: проектная деятельность, лабораторные эксперименты, полевая практика и т.п.

## **3. Мотивация учебной деятельности**

3.1. Умение обеспечить успех в учебной деятельности.

3.2. Объективная оценка знаний обучающихся в соответствии с реальными учебными возможностями детей.

3.3. Умение находить положительные стороны у каждого обучающегося, строить образовательный процесс с опорой на эти стороны, поддерживать позитивные силы развития.

## **4. Отношение педагога к ученикам**

4.1. Умение общаться с детьми, признавать их достоинство, понимая и принимая их.

4.2. Умение оказать помощь любому ребенку вне зависимости от его реальных учебных возможностей, особенностей в поведении, состояния психического и физического здоровья.

4.3. Умение учитывать индивидуальные способности обучающихся.

## **5. Результативность деятельности педагога**

5.1. Достижение учениками высокого уровня знаний по предмету

5.2. Остаток знаний через некоторый промежуток времени

### 5.3. Возможность практическое применение изученного учебного материала

#### **6. Форма сбора данных для оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет**

Для организации сбора данных по оценке педагогических работников могут использоваться следующие методы сбора информации, отражающей мнение выпускников прошлых лет: социологический опрос и контент-анализ текстовых массивов и продуктов коммуникативной корреспонденции об учителе. Данные методы могут рассматриваться как самостоятельные, либо как взаимодополняющие.

#### **Социологический опрос выпускников прошлых лет**

**Анкетирование** выпускников с использованием анкет на бумажных носителях, а также на сайте образовательной организации.

Анкетирование выпускников образовательной организации является письменной формой опроса и осуществляющаяся, как правило, заочно, т.е. без прямого и непосредственного контакта интервьюера с респондентом. Анкетирование может проходить как почтовый опрос, телефонный опрос, опрос на сайтах социальных сетей, либо посредством гиперссылки с сайтов социальных сетей или иных сайтов на веб-страницу с опросом.

Использование анкетирования целесообразно в двух случаях:

- а) когда нужно опросить большое число респондентов за относительно короткое время,
- б) респонденты должны тщательно подумать над своими ответами, имея перед глазами отпечатанный вопросник.

Анкетирование редко бывает сплошным (охватывающим всех членов изучаемой общности), гораздо чаще оно имеет выборочный характер. Поэтому достоверность и надежность полученной анкетированием информации зависит, прежде всего, от репрезентативности выборки.

Основным инструментом этого метода является анкета. Анкеты удобно подвергать математической обработке.

Работа над анкетой включает несколько этапов:

1. Определение содержания анкеты, которое заключается в переводе основных гипотез исследования на язык вопросов. Если помимо самого мнения необходимо знать и его интенсивность, то в формулировку вопроса включают соответствующую шкалу оценок.
2. Второй этап заключается в выборе нужного типа вопросов (открытые-закрытые, основные-функциональные).
3. Третий этап в составлении анкеты связан с определением числа и порядка задаваемых вопросов.

**Интервью** при котором исследователи находятся в непосредственном контакте с респондентом. Запись ответов фиксируется либо исследователем, проводящим интервью, либо на пленку.

Отличительная черта интервьюирования:

- а) вопросов без ответов при нем практически не бывает;
- б) неопределенные или противоречивые ответы могут быть уточнены;
- в) имеется возможность наблюдения за респондентом и фиксации не только его вербальных ответов, но и невербальных реакций;
- г) получаемая информация полнее, глубже и достовернее по сравнению с анкетой.

При проведении оценки педагогического работника исследователь может применять различные виды интервью: свободное (или клиническое) интервью, глубинное интервью, фокусированное (направленное) интервью, интервью с открытыми вопросами, формализованное (стандартизированное) интервью, холл-тесты. Каждый из этих видов применяется для решения определенного класса исследовательских задач.

**Свободное (или клиническое) интервью** с выпускниками проводится без заранее подготовленного опросника или разработанного плана беседы.

Определяется только тема интервью, которая и предлагается респонденту для обсуждения. Темы интервью могут быть следующие: «Мой учитель», «Учитель в школе», «Роль учителя в моей жизни» и др. Направление беседы, ее логическая структура, последовательность вопросов, их формулировки – все зависит от индивидуальных особенностей опрашиваемого, от конкретной ситуации интервью.

Этот вид интервью применяется в том случае, когда исследователю важно получить наиболее полную информацию от опрашиваемого по поводу его представлений о предмете опроса, когда влияние мнений и исходных представлений исследователя должно быть сведено к минимуму.

В этом случае, получаемая информация, не нуждается в унификации для статистической обработки. Она ценна именно своей подробностью, уникальностью полученных ответов, широтой ассоциаций, полнотой описания взаимосвязей в структуре предмета исследования.

Особую ценность представляет анализ специфики изучаемой проблемы – оценка деятельности учителя, о которых исследователь информирован наиболее глубоко в связи со своей повседневной профессиональной деятельностью в связи с конкретными условиями. Ответы респондентов, полученные в свободном интервью, записываются с максимальной подробностью и точностью (уместны стенография и магнитофонные записи). Для обобщения полученных ответов используются традиционные методы содержательного анализа текстов или методика контент-анализа.

**Интервью глубинное** предполагает обсуждение не только общей темы «Оценка деятельности учителя», и предварительно продуманного специального круга вопросов, определяющих структуру, содержание этой темы, в том виде, как она представляется на момент опроса. Последовательность вопросов и их формулировка не закрепляются в единообразной форме. С каждым новым респондентом эти характеристики могут меняться, включая и новые вопросы, аспекты проблемы, связанные с ходом рассуждений опрашиваемого.

Цели и ситуации применения этого вида интервью совпадают с целями свободного интервью. Глубинное интервью может быть проведено на поисковом, подготовительном этапе исследования. При анализе результатов опроса содержание ответов структурируется в первую очередь в связи с перечнем осядавшихся вопросов. Кроме того, выявляются дополнительные аспекты изучаемой проблемы.

**Фокусированное (направленное) интервью** имеет целью сбор данных по поводу конкретной ситуации, явления, его последствий или причин. Особенность данной формы интервью заключается в том, что в этом виде интервью респонденты заранее знакомятся с предметом обсуждения. Например, бывшие учащиеся школы участвуют в вечере встреч с выпускниками, или в проведении классного часа, посвященного работе школы, класса, т.е. в мероприятии по конкретной теме, которой посвящено интервью.

Фокусированное интервью также требует тщательной предварительной подготовки. Должна быть заранее спланирована ситуация, в которой будут участвовать респонденты и которой будет посвящено интервью. Круг вопросов, включенных в план интервью, является обязательным. Исследователь может менять их последовательность и формулировки, но по каждому он должен получить информацию. Таким образом, степень стандартизации здесь повышается по сравнению с двумя предшествующими формами интервью. Исследователь в данном случае обладает большой свободой для учета индивидуальных возможностей опрашиваемого, но перечень данных, которые он должен получить, является стандартным при свободной форме, в которой респондент сообщает свои ответы. Такое интервью может быть групповым, и тогда оно напоминает применяемую журналистами форму обсуждения проблем «за круглым столом» с тем отличием, что ведущий – интервьюер – должен целеустремленно обеспечить выступление всех участников по всем предусмотренным вопросам. В тоже время, нужно иметь в виду, что этот вид интервью дает возможность при

обработке результатов использовать формы статистического анализа, поскольку ответы, «сфокусированные» вокруг одних и тех же вопросов, поддаются унификации и могут классифицироваться в связи с задачами исследователя (например, по характеру оценок, по степени подробности, по содержанию высказанных суждений).

**Интервью с открытыми вопросами** представляет собой следующую степень стандартизации поведения исследователя и респондента. Исследователь разрабатывает подробный план интервью, предусматривающий строго обязательную последовательность вопросов и их формулировки.

Он направляет ход и содержание беседы с респондентом, но при этом его задачей является не формулирование вопросов, а только их воспроизведение без каких-либо отклонений. Респондент дает ответы в свободной форме, а задачей исследователя является их четкая фиксация. Способ регистрации ответов также предусмотрен инструкцией, обычно это дословная запись ответа (в том числе и магнитофонная). В этом случае в плане интервью после каждого вопроса приводится схема классификации ответов, в которой стейкхолдер отмечает нужные позиции.

**Формализованное (стандартизированное) интервью** – самая распространенная разновидность интервью, приближающаяся к анкетированию. При использовании этого вида опроса готовится детально разработанный вопросник и при проведении интервью исследователь обязан точно придерживаться формулировок вопросника. В плане стандартизированного интервью обычно преобладают закрытые вопросы, причем иногда число этих вариантов бывает довольно большим и на слух плохо воспринимается. В таких ситуациях варианты ответов печатаются на отдельных карточках с обозначением номера вопроса, к которому они относятся. В тоже время, нужно учесть, что формулировка вопроса должна быть рассчитана не на чтение, а на ситуацию беседы, т. е. план интервью разрабатывается не в «письменном», а в устном, разговорном стиле. которые

Например, «На этой карточке перечислены разные виды возможных занятий, которые были организованы в вашем классе на протяжении вашей учебы в школе. Скажите, пожалуйста, какими из них занимались Вы?»

Вводная беседа с респондентом, переходы от одного вопроса (или блока вопросов) к другому также разрабатываются автором анкеты и точно воспроизводятся в ситуации опроса. Если в ходе беседы возникает необходимость объяснить респонденту неясное слово или смысл вопроса, стейкхолдер должен сделать это, не допуская произвольного толкования, отклонения от смысла начальной формулировки.

### **Инструкция для проведения интервью**

1. Интервьюер должен иметь список всех выпускников (интервьюируемые) данного учителя, которые вошли в выборку, с адресами их проживания, указанием возраста, образования, семейного положения.
2. Наметить оптимальный маршрут с заданным шагом.
3. Если респондента невозможно будет опросить, он автоматически должен быть заменен следующим в списке.
4. Ход проведения интервью:
  - 1) Интервьюер сообщает респонденту кто проводит исследование и зачем: *«(название исследовательской организации) проводит социологический опрос по оценке педагогических работников школы выпускниками прошлых лет».*
  - 2) Далее дает карточку №1, фиксирует ответы.

**Какие функции, на Ваш взгляд, должно выполнять школьное образование (возможны несколько вариантов ответов):**

1. Дать минимум знаний, необходимых для жизни в современном обществе
2. Подготовить к выбору и освоению профессии
3. Научить общаться и сопереживать
4. Помочь детям раскрыть, развить свои способности
5. Развить потребность в самообразовании
6. Сформировать качества делового человека

7. Научить воспринимать ценности культуры
  8. Формировать самостоятельность, инициативу, творческое мышление
  9. Воспитывать терпимость к чужому мнению
  10. Ориентировать на знание и уважение законов
  11. Развивать гражданские качества, патриотизм
  12. Подготовить к обучению в вузе и техникуме (колледже)
  13. Научить вести здоровый образ жизни
  14. Подготовить к семейной жизни и воспитанию детей
  15. Другое (что именно) .....
- 3) Далее дает карточку №2, фиксирует ответы.

**От чего Вы получили наибольшее удовлетворение при обучении в школе?**

1. от своих учебных результатов;
2. от своих успехов в олимпиадах, конкурсах, спортивных соревнованиях;
3. от учебного процесса в целом;
4. от атмосферы в классе;
5. от взаимоотношений со сверстниками;
6. от взаимоотношений с педагогами;
7. от школьных и классных дел;
8. от возможности проявить себя, свои способности и умения;
9. от уровня требований;
10. от чего еще (допишите)

4) Интервьюер дает карточку №3, фиксируя ответы

**В какой мере Вы удовлетворены следующими сторонами деятельности Вашего учителя \_\_\_\_\_ (ФИО)? (дайте ответ по каждой строке в диапазоне: 0 – не удовлетворен; 5 - полностью удовлетворен)**

|   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Многосторонность, эрудиция во многих областях, высокое духовное развитие, потребность общения с искусством, людьми, культуре мышления | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Открытость к принятию других позиций, точек зрения  | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Эмоциональная устойчивость  | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Хорошее знание своего предмета  | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Владение большим спектром материалов и заданий, способных вызвать интерес обучающихся к различным темам преподаваемого предмета       | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Организация на учебных занятиях различной деятельности: проектная деятельность, лабораторные эксперименты, полевая практика и т.п.    | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Умение обеспечить успех в учебной деятельности  | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Объективная оценка знаний учеников в соответствии с их реальными учебными возможностями   | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Умение находить положительные стороны у каждого ученика, строить образовательный процесс с опорой на эти стороны, поддерживать        | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |



|  |   |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|---|
| позитивные силы развития   |   |   |   |   |   |   |
| Умение общаться с детьми, признавать их достоинство, понимая и принимая их   | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Умение оказать помощь любому ребенку вне зависимости от его реальных учебных возможностей, особенностей в поведении, состояния психического и физического здоровья | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Умение учитывать индивидуальные способности учеников   | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Достижение учениками высокого уровня знаний по предмету  | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Значительный остаток знаний через некоторый промежуток времени   | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Возможность практическое применение изученного учебного материала  | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

- 5) Интервьюер задает вопрос: «Готовы ли вы рекомендовать данного учителя своим родственникам и знакомым?», фиксирует ответы респондента.
- 6) Обязательно поблагодарить респондента.

**Холл-тесты** - исследователи проводят личные полуструктурированные интервью с выпускниками в специальном помещении как правило в библиотеках, за отдельным столом, и интервью проводится. проходит в режиме структурированной беседы. Холл - тесты формально относятся к количественным методам получения информации. С качественными методами холл - тест роднит то, что информация получается на относительно небольшой направленной выборке (от 40 до 70 выпускников), а также то, что выпускников просят прокомментировать (объяснить) свое поведение.

## **2. Контент-анализ текстовых массивов и продуктов коммуникативной корреспонденции об учителе по теме «Оценка педагогических работников выпускниками прошлых лет»**

Контент-анализ используется как метод качественно-количественного анализа содержания текстовых массивов и продуктов коммуникативной корреспонденции об учителе используется с целью выявления субъективно-личностное отношение выпускника школы к учителю, отраженного в исследуемых материалах. Для проведения контент-анализа используются статьи, аудиозаписи или видеозаписи об учителе, оценка деятельности которого осуществляется.

Проблема выборки содержит в себе выбор источника, количества сообщений, даты сообщения и исследуемого содержания. Все эти параметры выборки определяются задачами и масштабами исследования. Чаще всего контент-анализ проводится на годичной выборке: изучение сообщений средств массовой информации- 12-16 номеров газеты или теле-, радиодней. Обычно выборка сообщений средств массовой информации составляет 200 - 600 текстов.

## **9. Описание механизма обработки, систематизации и обобщения результатов оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет**

### **1. Механизм обработки, систематизации и обобщения результатов оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет при проведении социологических опросов выпускников прошлых лет**

**1.1. Анкетирование** выпускников с использованием анкет на бумажных носителях, а также на сайте образовательной организации.

В целях сбора информации, отражающей мнение выпускников о педагогическом работнике исследовательская организация формирует анкеты или бланки оценки (Приложение 1.)

При составлении вопросов, содержащихся в указанных анкетах, рекомендуется:

- формулировать вопросы четко, коротко, доступно для понимания, без использования специальной терминологии;
- не допускать в вопросах двойных отрицаний, например, «Не считаете ли Вы, что не следует...»;
- использовать вопросы, содержащие нейтральную информацию, не формирующие у респондента изначально позитивного или негативного отношения к объекту оценки;

- использовать контрольные вопросы, то есть вопросы, по-разному сформулированные, но одинаковые по смыслу, что позволит проверить достоверность мнения респондента;
- использовать как закрытые вопросы (вопросы, требующие однозначного ответа – «да», «нет»), так и открытые вопросы, которые позволяют описать свое мнение по отношению к объекту общественной оценки.

Анкеты оценки педагогических работников содержат следующую информацию:

- цель проведения оценки педагогических работников;
- информацию об оцениваемом педагогическом работнике и о выпускнике, который проводит оценку;
- перечень профессиональных компетентностей и личностных качеств (критерии и показатели), в соответствии с профессиональным стандартом;

При заполнении бланков анкет оценивающие выпускники отмечают «V» выбранный ими ответ, в том числе уровень проявления компетенции (качества) в процессе организации образовательной деятельности во время обучения респондента в школе.

Шкала оценивания компетенций педагогических работников включает следующие уровни: уровень высокой компетентности, продвинутый уровень, промежуточный уровень, базовый уровень, уровень минимальной компетентности. Для проведения опроса и обработки используется цифровое обозначение каждого уровня (разработано на основе методики В.Д. Шадрикова):

5 – очень высокая степень выраженности указанной в утверждении характеристики. Она проявляется в подавляющем большинстве ситуаций, является устойчивой, полностью соответствует типичным качествам и поведению учителя. Ответ респондентов (экспертов) – «да».

4 - высокая степень выраженности характеристики. Она часто проявляется в

педагогических ситуациях. Иногда возникают случаи, когда качества или поведение учителя не соответствуют утверждению. Ответ респондентов (экспертов) – «скорее да, чем нет».

3 – средняя степень выраженности характеристики. В некоторых ситуациях качества и поведение педагога соответствуют утверждению, в некоторых – не соответствуют. Ответ респондентов (экспертов) – «среднее значение».

2 – слабая степень выраженности характеристики. Она редко проявляется в педагогических ситуациях. Поведение и качества педагога лишь иногда соответствуют утверждению. Ответ респондентов (экспертов) – «скорее нет, чем да».

1 - характеристика не представлена в деятельности педагога. Качества и поведение учителя не соответствуют содержанию утверждения. Ответ респондентов (экспертов) – «нет».

1.2. Для анализа полученной социологической информации могут использоваться специально разработанные компьютерные программы, оформленные в виде специальных пакетов прикладных программ. Например, «SPSS» («StatisticalPackagefortheSocialSciences» - «статистический пакет для социальных наук») или шаблон в MicrosoftOfficeExcel специально для каждого вида анкеты.

#### 1.3.1. Ввод и обработка анкет в MicrosoftOfficeExcel

1. Результаты опроса респондентов вносятся в подготовленную таблицу MicrosoftOfficeExcel (рис. 1)

|    | A   | B   | C   | D   | E   | F   | G   | H   | I   | J    | K    | L    | M    | N    | O    | P   | Q   | R   | S   | T   | U   |
|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1  | 1.1 | 1.2 | 1.3 | 1.4 | 1.5 | 1.6 | 1.7 | 1.8 | 1.9 | 1.10 | 1.11 | 1.12 | 1.13 | 1.14 | 1.15 | 2.1 | 2.2 | 2.3 | 2.4 | 2.5 | 2.6 |
| 2  |     |     |     |     |     |     |     |     |     |      |      |      |      |      |      |     |     |     |     |     |     |
| 3  |     |     |     |     |     |     |     |     |     |      |      |      |      |      |      |     |     |     |     |     |     |
| 4  |     |     |     |     |     |     |     |     |     |      |      |      |      |      |      |     |     |     |     |     |     |
| 5  |     |     |     |     |     |     |     |     |     |      |      |      |      |      |      |     |     |     |     |     |     |
| 6  |     |     |     |     |     |     |     |     |     |      |      |      |      |      |      |     |     |     |     |     |     |
| 7  |     |     |     |     |     |     |     |     |     |      |      |      |      |      |      | 1   |     |     |     |     |     |
| 8  |     |     |     |     |     |     |     |     |     |      |      |      |      |      |      | 0   |     |     |     |     |     |
| 9  |     |     |     |     |     |     |     |     |     |      |      |      |      |      |      | 3   |     |     |     |     |     |
| 10 |     |     |     |     |     |     |     |     |     |      |      |      |      |      |      | 1   |     |     |     |     |     |
| 11 |     |     |     |     |     |     |     |     |     |      |      |      |      |      |      |     |     |     |     |     |     |
| 12 |     |     |     |     |     |     |     |     |     |      |      |      |      |      |      |     |     |     |     |     |     |
| 13 |     |     |     |     |     |     |     |     |     |      |      |      |      |      |      |     |     |     |     |     |     |
| 14 |     |     |     |     |     |     |     |     |     |      |      |      |      |      |      |     |     |     |     |     |     |
| 15 |     |     |     |     |     |     |     |     |     |      |      |      |      |      |      |     |     |     |     |     |     |
| 16 |     |     |     |     |     |     |     |     |     |      |      |      |      |      |      |     |     |     |     |     |     |
| 17 |     |     |     |     |     |     |     |     |     |      |      |      |      |      |      |     |     |     |     |     |     |
| 18 |     |     |     |     |     |     |     |     |     |      |      |      |      |      |      |     |     |     |     |     |     |
| 19 |     |     |     |     |     |     |     |     |     |      |      |      |      |      |      |     |     |     |     |     |     |
| 20 |     |     |     |     |     |     |     |     |     |      |      |      |      |      |      |     |     |     |     |     |     |
| 21 |     |     |     |     |     |     |     |     |     |      |      |      |      |      |      |     |     |     |     |     |     |
| 22 |     |     |     |     |     |     |     |     |     |      |      |      |      |      |      |     |     |     |     |     |     |
| 23 |     |     |     |     |     |     |     |     |     |      |      |      |      |      |      |     |     |     |     |     |     |
| 24 |     |     |     |     |     |     |     |     |     |      |      |      |      |      |      |     |     |     |     |     |     |
| 25 |     |     |     |     |     |     |     |     |     |      |      |      |      |      |      |     |     |     |     |     |     |

Рис. 1 Таблица для обработки результатов анкетирования.

2. В вопросах, где возможно несколько вариантов ответа, ставится "1" при выборе данного варианта ответа и "0" тот вариант, который не выбрали.

Пример: в первом вопросе выбрали 3 варианта: 1.1, 1.5, 1.10. При вводе данных: 1.1 - 1; 1.2 - 0; 1.3 - 0; 1.4 - 0; 1.5 - 1; и т.д.

3. В вопросах, где ответы представлены диапазоном от 0 до 5, ставится выбранная оценка. Пример: в пятом вопросе в первом показателе респондент выбрал 3. При вводе данных ставим цифру 3

4. В вопросах, где возможен только один вариант ответа, ставится номер выбранного ответа. Пример: в седьмом вопросе респондент выбрал 1 вариант ответа. При вводе данных ставим цифру 1.

5. При вводе всех анкет, по каждому столбцу, в зависимости от целей исследователя, необходимо вставить формулы подсчета данных.

### 1.3. Обработка результатов для построения профиля компетентности учителя

При обработке полученной информации в виде заполненных анкет необходимо отсеять из массива собранных данных те анкеты, которые заполнены не полностью или небрежно. Такого рода документы признаются браком и не могут быть использованы для дальнейшего анализа. Полученную первичную информацию следует обобщить. Наиболее простая форма обобщения первичной социологической информации - это

**группировка.** Она позволяет зачислить респондента в ту или иную группу в соответствии с выбранным признаком (или признаками) группировки. Подытоживая число ответов на вопросы анкеты в опоре на такие признаки, исследователь осуществляет простую группировку респондентов с учетом их социально-демографических признаков, мнений, установок, информированности, индивидуальных оценок и т.п. Выделенные таким образом однородные по составу (по признаку группировки) группы значительно легче соотносить, сравнивать, анализировать.

В зависимости от шкалы измерения, в соответствии с которой получены ответы на вопрос, группировка социологической информации может представлять собой:

- 1) зачисление респондентов в номинальные группы (группировка опрошенных по полу, национальности и т.п.);
- 2) упорядочение информации в ранжированном ряду, например, по характеру труда (выполняющие ручной труд, работающие с механизмами, выполняющие труд интеллектуальный) или по степени включенности в общественную работу и т.п.;
- 3) группировку по количественному признаку, в результате которой группы респондентов характеризуются числовой величиной и потому количественно сравнимы между собой.

Операции с номинальными и ранжированными группами осуществляются при помощи математических приемов, соответствующих номинальной и ранговой шкалам. Что касается групп, распределенных по количественному признаку, то они могут быть подвергнуты дальнейшему изучению при помощи любых приемов математической статистики, так как такая группировка осуществляется по интервальной шкале.

Для построения профиля компетентности конкретного учителя необходима обработка вопроса №6 анкеты, в котором респонденту необходимо было определить удовлетворенность сторонами деятельности своего учителя в диапазоне: 0 – не удовлетворен; 5 - полностью удовлетворен.

**В какой мере Вы удовлетворены следующими сторонами деятельности Вашего учителя \_\_\_\_\_ (ФИО)? (дайте ответ по каждой строке в диапазоне: 0 – не удовлетворен; 5 - полностью удовлетворен)**

|  |   |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|---|
| Многосторонность, эрудиция во многих областях, высокое духовное развитие, потребность общения с искусством, людьми, культуре мышления                              | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Открытость к принятию других позиций, точек зрения   | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Эмоциональная устойчивость   | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Хорошее знание своего предмета   | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Владение большим спектром материалов и заданий, способных вызвать интерес обучающихся к различным темам преподаваемого предмета                                    | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Организация на учебных занятиях различной деятельности: проектная деятельность, лабораторные эксперименты, полевая практика и т.п.                                 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Умение обеспечить успех в учебной деятельности   | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Объективная оценка знаний учеников в соответствии с их реальными учебными возможностями  | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Умение находить положительные стороны у каждого ученика, строить образовательный процесс с опорой на эти стороны, поддерживать позитивные силы развития            | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Умение общаться с детьми, признавать их достоинство, понимая и принимая их   | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Умение оказать помощь любому ребенку вне зависимости от его реальных учебных возможностей, особенностей в поведении, состояния психического и физического здоровья | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Умение учитывать индивидуальные способности учеников   | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Достижение учениками высокого уровня знаний по предмету  | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Значительный остаток знаний через некоторый промежуток времени   | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Возможность практическое применение изученного учебного материала  | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Ответы респондентов нужно распределить по таблице в соответствии с оценкой выбранного показателя.

**Пример:** Первый респондент заполнил таблицу следующим образом:

|   |   |   |   |        |        |   |
|---|---|---|---|--------|--------|---|
| Многосторонность, эрудиция во многих областях, высокое духовное развитие, потребность общения с искусством, людьми, культуре мышления | 0 | 1 | 2 | 3<br>√ | 4      | 5 |
| Открытость к принятию других позиций, точек зрения  | 0 | 1 | 2 | 3      | 4<br>√ | 5 |
| Эмоциональная устойчивость  | 0 | 1 | 2 | 3<br>√ | 4      | 5 |
| Хорошее знание своего предмета  | 0 | 1 | 2 | 3      | 4<br>√ | 5 |
| Владение большим спектром материалов и заданий, способных вызвать интерес обучающихся к различным темам преподаваемого                | 0 | 1 | 2 | 3      | 4<br>√ | 5 |

|  |   |   |   |        |        |        |
|--|---|---|---|--------|--------|--------|
| предмета   |   |   |   |        |        |        |
| Организация на учебных занятиях различной деятельности: проектная деятельность, лабораторные эксперименты, полевая практика и т.п.                                 | 0 | 1 | 2 | 3      | 4      | 5<br>√ |
| Умение обеспечить успех в учебной деятельности   | 0 | 1 | 2 | 3      | 4<br>√ | 5      |
| Объективная оценка знаний учеников в соответствии с их реальными учебными возможностями  | 0 | 1 | 2 | 3<br>√ | 4      | 5      |
| Умение находить положительные стороны у каждого ученика, строить образовательный процесс с опорой на эти стороны, поддерживать позитивные силы развития            | 0 | 1 | 2 | 3<br>√ | 4      | 5      |
| Умение общаться с детьми, признавать их достоинство, понимая и принимая их   | 0 | 1 | 2 | 3<br>√ | 4      | 5      |
| Умение оказать помощь любому ребенку вне зависимости от его реальных учебных возможностей, особенностей в поведении, состояния психического и физического здоровья | 0 | 1 | 2 | 3<br>√ | 4      | 5      |
| Умение учитывать индивидуальные способности учеников   | 0 | 1 | 2 | 3      | 4<br>√ | 5      |
| Достижение учениками высокого уровня знаний по предмету  | 0 | 1 | 2 | 3<br>√ | 4      | 5      |
| Значительный остаток знаний через некоторый промежуток времени   | 0 | 1 | 2 | 3      | 4<br>√ | 5      |
| Возможность практическое применение изученного учебного материала  | 0 | 1 | 2 | 3      | 4<br>√ | 5      |

Второй респондент заполнил данную таблицу:

|   |   |        |        |   |   |   |
|---|---|--------|--------|---|---|---|
| Многосторонность, эрудиция во многих областях, высокое духовное развитие, потребность общения с искусством, людьми, культуре мышления                   | 0 | 1      | 2<br>√ | 3 | 4 | 5 |
| Открытость к принятию других позиций, точек зрения  | 0 | 1      | 2<br>√ | 3 | 4 | 5 |
| Эмоциональная устойчивость  | 0 | 1<br>√ | 2      | 3 | 4 | 5 |
| Хорошее знание своего предмета  | 0 | 1      | 2<br>√ | 3 | 4 | 5 |
| Владение большим спектром материалов и заданий, способных вызвать интерес обучающихся к различным темам преподаваемого предмета                         | 0 | 1<br>√ | 2      | 3 | 4 | 5 |
| Организация на учебных занятиях различной деятельности: проектная деятельность, лабораторные эксперименты, полевая практика и т.п.                      | 0 | 1      | 2<br>√ | 3 | 4 | 5 |
| Умение обеспечить успех в учебной деятельности  | 0 | 1<br>√ | 2      | 3 | 4 | 5 |
| Объективная оценка знаний учеников в соответствии с их реальными учебными возможностями   | 0 | 1      | 2<br>√ | 3 | 4 | 5 |
| Умение находить положительные стороны у каждого ученика, строить образовательный процесс с опорой на эти стороны, поддерживать позитивные силы развития | 0 | 1<br>√ | 2      | 3 | 4 | 5 |
| Умение общаться с детьми, признавать их достоинство, понимая и принимая их  | 0 | 1      | 2<br>√ | 3 | 4 | 5 |



|  |   |        |        |   |        |   |
|--|---|--------|--------|---|--------|---|
| Умение оказать помощь любому ребенку вне зависимости от его реальных учебных возможностей, особенностей в поведении, состояния психического и физического здоровья | 0 | 1<br>V | 2      | 3 | 4      | 5 |
| Умение учитывать индивидуальные способности учеников   | 0 | 1      | 2<br>V | 3 | 4      | 5 |
| Достижение учениками высокого уровня знаний по предмету  | 0 | 1<br>V | 2      | 3 | 4      | 5 |
| Значительный остаток знаний через некоторый промежуток времени   | 0 | 1      | 2<br>V | 3 | 4      | 5 |
| Возможность практическое применение изученного учебного материала  | 0 | 1      | 2      | 3 | 4<br>V | 5 |

Таким образом, получаем профиль компетентности конкретного учителя с позиции субъективно-личностного отношения выпускника, представленный в пяти уровнях (минимальный, базовый, промежуточный, продвинутый, высокий).

После опроса всех респондентов согласно выборке, считаем количество выборов каждого уровня и заносим данные в таблицу.

| Критерий | Показатель | Уровень сформированности компетентности |         |               |             |         |
|----------|------------|---|---------|---------------|-------------|---------|
|          |            | минимальный                             | базовый | промежуточный | продвинутый | высокой |
| 1        | 1.1.       |   |         |               |             |         |
|          | 1.2.       |   |         |               |             |         |
|          | 1.3.       |   |         |               |             |         |
| 2        | 2.1.       |   |         |               |             |         |
|          | 2.2.       |   |         |               |             |         |
|          | 2.3.       |   |         |               |             |         |
| 3        | 3.1.       |   |         |               |             |         |
|          | 3.2.       |   |         |               |             |         |
|          | 3.3.       |   |         |               |             |         |
| 4        | 4.1.       |   |         |               |             |         |
|          | 4.2.       |   |         |               |             |         |
|          | 4.3.       |   |         |               |             |         |
| 5        | 5.1.       |   |         |               |             |         |
|          | 5.2.       |   |         |               |             |         |
|          | 5.3.       |   |         |               |             |         |

По каждому показателю профессиональной компетентности выбираем наибольшее количество выборов.

Например, всего в обработке 132 анкеты.

Итоговая таблица выглядит следующим образом:

| Показатель сформированности компетентности   | 0  | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  |
|--|----|----|----|----|----|----|
| Многосторонность, эрудиция во многих областях, высокое духовное развитие, потребность общения с искусством, людьми, культуре мышления                              | 5  | 10 | 52 | 40 | 15 | 10 |
| Открытость к принятию других позиций, точек зрения   | 2  | 13 | 40 | 30 | 27 | 20 |
| Эмоциональная устойчивость   | 15 | 10 | 56 | 40 | 10 | 1  |
| Хорошее знание своего предмета   | 7  | 16 | 30 | 46 | 25 | 8  |
| Владение большим спектром материалов и заданий, способных вызвать интерес обучающихся к различным темам преподаваемого предмета                                    | 0  | 0  | 45 | 60 | 0  | 27 |
| Организация на учебных занятиях различной деятельности: проектная деятельность, лабораторные эксперименты, полевая практика и т.п.                                 | 0  | 1  | 5  | 40 | 50 | 36 |
| Умение обеспечить успех в учебной деятельности   | 0  | 0  | 10 | 38 | 50 | 34 |
| Объективная оценка знаний учеников в соответствии с их реальными учебными возможностями  | 4  | 2  | 3  | 46 | 58 | 19 |
| Умение находить положительные стороны у каждого ученика, строить образовательный процесс с опорой на эти стороны, поддерживать позитивные силы развития            | 2  | 1  | 15 | 46 | 58 | 10 |
| Умение общаться с детьми, признавать их достоинство, понимая и принимая их   | 1  | 1  | 50 | 30 | 25 | 25 |
| Умение оказать помощь любому ребенку вне зависимости от его реальных учебных возможностей, особенностей в поведении, состояния психического и физического здоровья | 0  | 0  | 0  | 10 | 65 | 57 |
| Умение учитывать индивидуальные способности учеников   | 12 | 0  | 10 | 45 | 29 | 36 |
| Достижение учениками высокого уровня знаний по предмету  | 4  | 10 | 16 | 25 | 58 | 19 |
| Значительный остаток знаний через некоторый промежуток времени   | 4  | 25 | 13 | 24 | 33 | 33 |
| Возможность практическое применение изученного учебного материала  | 15 | 12 | 30 | 38 | 29 | 8  |

Для того, чтобы построить профиль компетентности конкретного учителя, данные из итоговой таблицы переводятся в таблицу уровня сформированности компетентности учителя. Получаем следующую таблицу:

| Критерий | Показатель | Уровень сформированности компетентности |         |               |             |         |
|----------|------------|---|---------|---------------|-------------|---------|
|          |            | минимальный                             | базовый | промежуточный | продвинутый | высокий |
| 1        | 1.1.       | 15                                      | 52      | 40            | 15          | 10      |
|          | 1.2.       | 15                                      | 40      | 30            | 27          | 20      |
|          | 1.3.       | 25                                      | 56      | 40            | 10          | 1       |
| 2        | 2.1.       | 23                                      | 30      | 46            | 25          | 8       |
|          | 2.2.       | 0                                       | 45      | 60            | 0           | 27      |

|                         |      |              |              |              |              |              |
|-------------------------|------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|                         | 2.3. | 1            | 5            | 40           | 50           | 36           |
| 3                       | 3.1. | 0            | 10           | 38           | 50           | 34           |
|                         | 3.2. | 6            | 3            | 46           | 58           | 19           |
|                         | 3.3. | 3            | 15           | 46           | 58           | 10           |
| 4                       | 4.1. | 2            | 50           | 30           | 25           | 25           |
|                         | 4.2. | 0            | 0            | 10           | 65           | 57           |
|                         | 4.3. | 12           | 10           | 45           | 29           | 36           |
| 5                       | 5.1. | 14           | 16           | 25           | 58           | 19           |
|                         | 5.2. | 29           | 13           | 24           | 33           | 33           |
|                         | 5.3. | 27           | 30           | 38           | 29           | 8            |
| <b>Среднее значение</b> |      | <b>11,47</b> | <b>25,00</b> | <b>37,20</b> | <b>35,47</b> | <b>22,87</b> |

**1.4. Интерпретация полученных результатов.** По каждому уровню найдем среднее значение. Из приведенной таблицы исследователь видит, что для данного учителя необходимо повысить уровень сформированности компетенций, отправив его на курсы повышения квалификации. Или же можно провести более тщательный анализ полученных данных и вывести определенную западающую область компетенций. Все зависит от задач, которые ставит исследователь.

## **2. Методика проведения контент-анализа текстовых массивов и продуктов коммуникативной корреспонденции об учителе по теме «Оценка педагогических работников выпускниками прошлых лет»**

2.1. Задачи проведения контент-анализа: выявить субъективно-личностное отношение выпускника школы к тому, какое влияние оказал педагог на его личностный рост, построение траектории профессионального развития, достижения и общую социальную успешность.

2.2. Система категорий анализа соотносится с заданными критериями и показателями оценки педагогического работника:

- Многосторонность, эрудиция во многих областях, высокое духовное развитие, потребность общения с искусством, людьми, культуре мышления
- Открытость к принятию других позиций, точек зрения
- Эмоциональная устойчивость
- Хорошее знание своего предмета
- Владение большим спектром материалов и заданий, способных вызвать интерес обучающихся к различным темам преподаваемого предмета
- Организация на учебных занятиях различной деятельности: проектная деятельность, лабораторные эксперименты, полевая практика и т.п.
- Умение обеспечить успех в учебной деятельности
- Объективная оценка знаний учеников в соответствии с их реальными учебными возможностями
- Умение находить положительные стороны у каждого ученика, строить образовательный процесс с опорой на эти стороны, поддерживать позитивные силы развития
- Умение общаться с детьми, признавать их достоинство, понимая и принимая их
- Умение оказать помощь любому ребенку вне зависимости от его реальных учебных возможностей, особенностей в поведении, состояния психического и физического здоровья
- Умение учитывать индивидуальные способности учеников
- Достижение учениками высокого уровня знаний по предмету
- Значительный остаток знаний через некоторый промежуток времени
- Возможность практическое применение изученного учебного материала

2.3. Источники для обследования: материалы газет, журналов и других печатных изданий, содержание радио- и телепередач, созданные выпускниками данного учителя.

2.4. Таблиц сбора данных с помощью контент-анализа приведена в приложении 2.

2.5. Инструкция кодировщику, где описывается система правил сбора эмпирических данных, пояснения для правильного понимания персоналом процедур регистрации заданных единиц анализа, алгоритм действий приведена в приложении 3.

Обработка результатов и их интерпретация.

8.1. Обработка результатов, полученных методом контент-анализа, осуществляется аналогично обработке анкет. Исследователем подсчитывается количество позиций и вычисляется процент относительно общего количества. Собранный социологическая информация (заполненный бланк) обрабатывается в специальной программе, например, «SPSS» («Statistical Package for the Social Sciences») (статистический пакет для социальных наук). Однако если исследование проводится силами образовательной организации и у нее нет в наличии данной программы, можно использовать Microsoft Office Excel. Данный ресурс позволит подсчитать количество позиций анализа и процентное соотношение. Если нужен более глубокий анализ (факторный, корреляционный и др.) исследователю следует прибегнуть к специализированной программе, тем более что программа «SPSS» позволяет экспортировать данные из Microsoft Office Excel.

При обработке строим итоговую таблицу уровня сформированности компетентности учителя. Из кодировального бланка берутся показатели и уровни сформированности компетентности. По каждому уровню найдем среднее значение.

8.2. Интерпретация результатов

Результаты оценки профессиональных компетентностей и личностных качеств обобщаются в сводном отчете о результатах оценки.

В сводном отчете о результатах оценки профессиональных компетентностей и личностных качеств перечисляются все компетентности и качества и их уровни согласно шкале.

8.3. Результаты оценки степени развития профессиональных компетентностей и личностных качеств должны быть положены в основу индивидуального плана профессионального развития, а также учитываться при организации дополнительного профессионального образования и иных мероприятий.

Результаты проведенной экспертами могут быть доступны только заказчику экспертизы.

Уважаемый выпускник!

---

*(название исследовательской организации)*

*проводит социологический опрос по оценке педагогических работников выпускниками школы. Просим Вас ответить на все вопросы данной анкеты. Для заполнения анкеты внимательно прочтите вопрос и варианты ответов на него, затем обведите цифру напротив того варианта, который лучше всего отражает Ваше мнение. Бланк анкеты подписывать не нужно. Заранее Вам благодарны!*

**1. Какие функции, на Ваш взгляд, должно выполнять школьное образование (возможны несколько вариантов ответов):**

- 1.1. Дать минимум знаний, необходимых для жизни в современном обществе
- 1.2. Подготовить к выбору и освоению профессии
- 1.3. Научить общаться и сопереживать
- 1.4. Помочь детям раскрыть, развить свои способности
- 1.5. Развить потребность в самообразовании
- 1.6. Сформировать качества делового человека
- 1.7. Научить воспринимать ценности культуры
- 1.8. Формировать самостоятельность, инициативу, творческое мышление
- 1.9. Воспитывать терпимость к чужому мнению
- 1.10. Ориентировать на знание и уважение законов
- 1.11. Развивать гражданские качества, патриотизм
- 1.12. Подготовить к обучению в вузе и техникуме (колледже)
- 1.13. Научить вести здоровый образ жизни
- 1.14. Подготовить к семейной жизни и воспитанию детей
- 1.15. Другое (что именно) .....

**2. От чего Вы получили наибольшее удовлетворение при обучении в школе?**

- 2.1. от своих учебных результатов;
- 2.2. от своих успехов в олимпиадах, конкурсах, спортивных соревнованиях;
- 2.3. от учебного процесса в целом;
- 2.4. от атмосферы в классе;
- 2.5. от взаимоотношений со сверстниками;
- 2.6. от взаимоотношений с педагогами;
- 2.7. от школьных и классных дел;
- 2.8. от возможности проявить себя, свои способности и умения;
- 2.9. от уровня требований;
- 2.10. от чего еще (допишите)

**3. Какое событие в Вашей школьной жизни Вам запомнилось больше всего?**

---



---



---



---

**4. Назовите учителя, который запомнился Вам больше всего?**

---



---

**5. В какой мере Вы удовлетворены следующими сторонами деятельности данного учителя? (дайте ответ по каждой строке в диапазоне: 0 – не удовлетворен; 5 - полностью удовлетворен)**

|  |   |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|---|
| Многосторонность, эрудиция во многих областях, высокое духовное развитие, потребность общения с искусством, людьми, культуре мышления                              | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Открытость к принятию других позиций, точек зрения   | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Эмоциональная устойчивость   | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Хорошее знание своего предмета   | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Владение большим спектром материалов и заданий, способных вызвать интерес обучающихся к различным темам преподаваемого предмета                                    | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Организация на учебных занятиях различной деятельности: проектная деятельность, лабораторные эксперименты, полевая практика и т.п.                                 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Умение обеспечить успех в учебной деятельности   | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Объективная оценка знаний учеников в соответствии с их реальными учебными возможностями  | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Умение находить положительные стороны у каждого ученика, строить образовательный процесс с опорой на эти стороны, поддерживать позитивные силы развития            | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Умение общаться с детьми, признавать их достоинство, понимая и принимая их   | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Умение оказать помощь любому ребенку вне зависимости от его реальных учебных возможностей, особенностей в поведении, состояния психического и физического здоровья | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Умение учитывать индивидуальные способности учеников   | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Достижение учениками высокого уровня знаний по предмету  | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Значительный остаток знаний через некоторый промежуток времени   | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Возможность практическое применение изученного учебного  | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |



|           |  |  |  |  |  |  |
|-----------|--|--|--|--|--|--|
| материала |  |  |  |  |  |  |
|-----------|--|--|--|--|--|--|

**6. В какой мере Вы удовлетворены следующими сторонами деятельности Вашего учителя \_\_\_\_\_ (ФИО)?**  
*(дайте ответ по каждой строке в диапазоне: 0 – не удовлетворен; 5 - полностью удовлетворен)*

|  |   |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|---|
| Многосторонность, эрудиция во многих областях, высокое духовное развитие, потребность общения с искусством, людьми, культуре мышления                              | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Открытость к принятию других позиций, точек зрения   | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Эмоциональная устойчивость   | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Хорошее знание своего предмета   | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Владение большим спектром материалов и заданий, способных вызвать интерес обучающихся к различным темам преподаваемого предмета                                    | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Организация на учебных занятиях различной деятельности: проектная деятельность, лабораторные эксперименты, полевая практика и т.п.                                 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Умение обеспечить успех в учебной деятельности   | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Объективная оценка знаний учеников в соответствии с их реальными учебными возможностями  | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Умение находить положительные стороны у каждого ученика, строить образовательный процесс с опорой на эти стороны, поддерживать позитивные силы развития            | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Умение общаться с детьми, признавать их достоинство, понимая и принимая их   | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Умение оказать помощь любому ребенку вне зависимости от его реальных учебных возможностей, особенностей в поведении, состояния психического и физического здоровья | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Умение учитывать индивидуальные способности учеников   | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Достижение учениками высокого уровня знаний по предмету  | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Значительный остаток знаний через некоторый промежуток времени   | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Возможность практическое применение изученного учебного материала  | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

**7. Готовы ли вы рекомендовать данного учителя своим родственникам и знакомым?**

8.1) да; 8.2) нет; 8.3) затрудняюсь ответить.

**8. Что Вы считаете своим главным достижением за все годы школьной жизни?**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

---

---

---

---

**9. Какая Ваша проблема, связанная со школой, так и осталась нерешенной?**

- 9.1. результаты по отдельным учебным предметам;
- 9.2. успеваемость в целом;
- 9.3. проблемы взаимоотношений с одноклассниками;
- 9.4. проблемы взаимоотношений с педагогами;
- 9.5. не смог проявить себя в классных и общешкольных делах;
- 9.6. отсутствует ощущение безопасности и защищенности;
- 9.7. ухудшение состояния здоровья;
- 9.8. неумение распределить свое время;

**10. Ваш пол:** 10.1 мужской   10.2 женский

**11. Ваш возраст .....** лет

**12. Ваше образование.....**

**13. Семейное положение.....**

**14. Род Ваших занятий:**

- 14.1 Безработный
- 14.2 Пенсионер
- 14.3 Предприниматель
- 14.4 Служащий бюджетной сферы
- 14.5 Государственный и муниципальный служащий
- 14.6 Специалист, менеджер внебюджетной сфере
- 14.7 ИТР (инженерно - технический работник)
- 14.8 Военнослужащий, работник МВД
- 14.9 Рабочий промышленности, транспорта и связи
- 14.10 Рабочий сферы услуг
- 14.11 Рабочий сельского хозяйства
- 14.12 Учащийся
- 14.13 Другое

**15. Как Вы оцениваете материальное положение своей семьи?**

- 15.1 Живем хорошо, ни в чем себе не отказываем
- 15.2 Можем позволить себе вещи первой необходимости, но на более крупные покупки приходится долго откладывать
- 15.3 Хватает только на самое необходимое, о крупных покупках не идет и речи
- 15.4 Еле сводим концы с концами

**16. Вы сейчас живете:**

16.1 там, где выпускался из своей школы

16.2 выехал в другой район

16.3 выехал в другой регион

**17. Ваше место жительства:**

17.1 город

17.2 поселок городского типа

17.3 село

**Благодарим за участие!**

.....

Кодировальный бланк для проведения контент-анализа  
по теме «Оценка педагогических работников выпускниками прошлых лет»

| № | Тип источника | Авторство статьи | Объем в абзацах | Уровень публикации материала | Основное содержание | Выделенность материала | Графические средства | Характер публикации | Отношение автора | Уровень сформированности и компетентности |
|---|---------------|------------------|-----------------|------------------------------|---------------------|------------------------|----------------------|---------------------|------------------|---|
|   |               |                  |                 |                              |                     |                        |                      |                     |                  |   |
|   |               |                  |                 |                              |                     |                        |                      |                     |                  |   |
|   |               |                  |                 |                              |                     |                        |                      |                     |                  |   |

**Тип источника:**

001 – статья

002 – аудиозапись

003 – видеозапись

**Авторство статьи:**

004 – журналист (не выпускник)

005 – журналист (выпускник)

006 – выпускник (не журналист)

**Уровень публикации материала:**

007 – международный

008 – федеральный

009 – муниципальный

010 – уровень образовательной организации

**Объем в абзацах:**

011 – 1-5

012 – 5-10

013 – 10-15

014 – 15 и более

**Основное содержание:**

|     |  |
|-----|--|
| 015 | Многосторонность, эрудиция во многих областях, высокое духовное развитие, потребность общения с искусством, людьми, культуре мышления                              |
| 016 | Открытость к принятию других позиций, точек зрения   |
| 017 | Эмоциональная устойчивость   |
| 018 | Хорошее знание своего предмета   |
| 019 | Владение большим спектром материалов и заданий, способных вызвать интерес обучающихся к различным темам преподаваемого предмета                                    |
| 020 | Организация на учебных занятиях различной деятельности: проектная деятельность, лабораторные эксперименты, полевая практика и т.п.                                 |
| 021 | Умение обеспечить успех в учебной деятельности   |
| 022 | Объективная оценка знаний учеников в соответствии с их реальными учебными возможностями  |
| 023 | Умение находить положительные стороны у каждого ученика, строить образовательный процесс с опорой на эти стороны, поддерживать позитивные силы развития            |
| 024 | Умение общаться с детьми, признавать их достоинство, понимая и принимая их   |
| 025 | Умение оказать помощь любому ребенку вне зависимости от его реальных учебных возможностей, особенностей в поведении, состояния психического и физического здоровья |
| 026 | Умение учитывать индивидуальные способности учеников   |
| 027 | Достижение учениками высокого уровня знаний по предмету  |
| 028 | Значительный остаток знаний через некоторый промежуток времени   |
| 029 | Возможность практическое применение изученного учебного материала  |

**Выделенность материала:**

030 – 1-2 страница

031 – 3-4 страница

032 – 5 и более страница

**Графические средства:**

033 – наличие фото или рисунка

034 – отсутствие фото или рисунка

**Характер публикации:**

035 – информационное сообщение

036 – размышление над проблемой и ее оценка

037 – интервью с учителем

038 – письмо, ответ

039 – мнение других людей об учителе

040 – другое

**Отношение автора:**

041 – положительное

042 – скорее положительное, чем отрицательное

043 – нейтральное

044 – скорее отрицательное, чем положительное

045 – отрицательное

**Уровень сформированности компетентности**

046 – минимальный

047 – базовый

048 – промежуточный

049 – продвинутый

050 – высокой



**Инструкция**  
**для проведения контент-анализа по теме**  
**«Оценка педагогических работников выпускниками прошлых лет»**

1. Всегда помните о валидности (надежности) при кодирование материалов. Другой независимый кодировщик при кодировании должен получить те же результаты, что и вы.
2. Определите список категорий: необходимо пересмотреть анализируемый материал и составить перечень основных тем. Когда список будет полон, и добавить будет нечего, можно переходить к следующему шагу.
3. Назовите категории так, что бы другие аналитики могли легко и чётко определить смысл каждой из категорий.
4. Проверьте, не дублируются ли категории в вашем списке, не совпадают ли они частично по смыслу. Возможно, какие-то из них могут быть объединены. Если категория слишком широкая, разбейте её на более узкие категории. Список категорий должен быть **всесторонним**. Он должен охватывать все возможные темы. Также вы можете ввести категорию «другое» или «разное». Если категория «другое» или «разное» вбирает в себя слишком много контента, если она слишком широка – выведете из неё дополнительные категории и включите в список.
5. Категории должны быть взаимоисключающими. Таким образом, при кодировании информации вы должны идентифицировать контент как принадлежащий только одной категории, а не нескольким (на самом деле это утверждение характерно для значений параметров, и то, не всегда).
6. Теперь можно составить список категорий. Представленные ниже категории могут быть добавлены в первый список.
7. По дополненному перечню категорий проведите анализ содержания текста, заполнив соответствующую строку в кодировальном бланке.



8. Итогом анализа будет частотное и процентное выражение каждой категории.