

Комитет по образованию Администрации г. Улан-Удэ
Муниципальное автономное образовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 26» г. Улан-Удэ
имени Героя Советского Союза П.Ф. Сенчихина

Согласовано
Педагогическим советом
МАОУ «СОШ № 26»
Протокол № 1 от 30.08.2023 г.

Утверждаю
Директор МАОУ «СОШ № 26»
Мункоева Л.В.
Приказ № 120 от 31.08.2023 г.



Программа наставничества МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 26»

1. Пояснительная записка

Настоящая Программа наставничества (далее – Программа) разработана в соответствии с документами, регламентирующими образовательную деятельность:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжением Правительства от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- письмом Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- приказом Министерства образования и науки Республики Бурятия от 30.12.2020 № 1552 «Об утверждении региональной программы развития системы педагогического наставничества в сфере общего образования Республики Бурятия»;
- уставом МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 26».

Программа наставничества – это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Целью реализации Программы является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной

ориентации всех обучающихся в возрасте от шести лет, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов в МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 26».

Задачи Программы:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы;
- разработка и реализация моделей наставничества в МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 26»;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в Программе;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;
- формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации наставничества, в формате непрерывного образования.

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

- измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования;
- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся;
- снижение показателей неуспеваемости учащихся;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- формирование активной гражданской позиции школьного сообщества;
- рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
- повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения;
- увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся;

- снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные;
- включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

В Программе используются следующие понятия и термины:

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстановке ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый – участник Программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставник – участник Программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию Программы наставничества.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т. д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг – проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организацией со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга – кибербуллинг, травля в социальных сетях.

Метакомпетенции – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Тьютор – специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Благодарный выпускник – выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т. д.).

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) – сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

2. Структура управления реализацией Программы

Ответственный исполнитель	Направления деятельности	Сроки исполнения
Директор	<ol style="list-style-type: none">1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы.2. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества.3. Реализация кадровой политики в Программе наставничества.4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации модели наставничества	Январь 2023
Куратор Программы	<ol style="list-style-type: none">1. Разработка целевой модели наставничества.2. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы.3. Формирование базы наставников и наставляемых.4. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).5. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.6. Контроль проведения программ наставничества.7. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.8. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.9. Мониторинг эффективности целевой модели наставничества	Январь–июнь 2023
Наставники	<ol style="list-style-type: none">1. Разработка и реализация индивидуальных планов развития.2. Реализация формы наставничества «Ученик – ученик».3. Реализация формы наставничества «Учитель – учитель».	В течение всего периода
Педагог-психолог	Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи	В течение всего периода

Наставляемые	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником	В течение всего периода
--------------	---	-------------------------

3. Этапы реализации Программы

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание благоприятных условий для запуска Программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества. 5. На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации Программы. 	Дорожная карта реализации наставничества
Формирование базы наставляемых	<p>Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах; • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; • родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. 	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной Программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми. 	Заполнение анкет в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование с наставниками. Программное обучение
Формирование наставнических пар/групп	<p>Общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых.</p> <p>Внесение сложившихся пар в базу куратора</p>	Сформированные наставнические пары/группы, готов продолжать работу

		в рамках Программы
Организация хода наставнической Программы	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждой паре/группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу</p>	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> • сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых; • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации Программы.
Завершение Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Публичное подведение итогов и популяризация практик. 3. Подведение итогов Программы. 	<p>Лучшие практики наставничества.</p> <p>Поощрение наставников</p>

4. Кадровые условия реализации Программы

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла Программы наставничества.

Наставник – участник Программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый – участник Программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Реализация Программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными сотрудниками школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников программы.

База наставляемых из числа обучающихся формируется из следующих категорий обучающихся:

- проявивших выдающиеся способности;
- демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты;

- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участия в жизни школы, отстраненных от коллектива. □

База наставляемых из числа педагогов формируется из следующих категорий педагогических работников:

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающих овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т. д.

База наставников формируется из:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
- ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

5. Формы наставничества МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 26»

Исходя из образовательных потребностей МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 26», Программа предусматривает три формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Студент – ученик».

5.1. Форма наставничества «Ученик – учению»

Цель: разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Ожидаемый результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости в школе.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
6. Снижение числа обучающихся, состоящих на внутришкольном учете и на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, и защита их прав.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Характеристика участников

Наставник	Наставляемый
Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, петривиальностью мышления.	Социально или ценностно-дезорientированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий
Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.	неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива.
Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований.	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.
Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы.	
Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций и объединений.	

Формы взаимодействия наставников и наставляемых

Форма	Цель
«Успевающий – неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов.
«Лидер – пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.
«Равный – равному»	Обмен навыками для достижения целей.
«Адаптированный – неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения.

Механизм реализации

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик».	Ученическая конференция.

Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенных в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначается куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации Программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.	Поощрение на ученической конференции.

5.2. Форма наставничества «Учитель – учитель»

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Ожидаемый результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь школы.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в школе.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.

5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе школы.
6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

Характеристика участников

Наставник	Наставляемый
<p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</p> <p>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p> <p>Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.</p> <p>Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p>	<p>Молодой специалист с опытом работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, с другими педагогами, родителями.</p> <p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p> <p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>

Формы взаимодействия наставников и наставляемых

Форма	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Опытный классный руководитель – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки, сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями.
«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету.

Механизм реализации

Этапы реализации	Мероприятия
------------------	-------------

Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель»	Педагогический совет. Методический совет.
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучающий семинар.
Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Методический совет.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер-классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации Программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методическом совете школы.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы

Мониторинг процесса реализации Программы наставничества предполагает систему сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. Оценка качества процесса реализации Программы наставничества.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

Этап 1.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый».

Цели мониторинга:

1. Оценка качества реализуемой Программы наставничества.

2. Оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации Программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода Программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной Программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

По результатам первого этапа мониторинга проводится анализ реализуемой Программы наставничества. Анализ проводит куратор Программы.

Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкет. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

Этап 2.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник – наставляемый».

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы. Соответственно, все зависимые от воздействия Программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Для оценки эффективности Программы наставничества проводится анализ соответствия результатов реализации Программы показателям.

Показатели эффективности реализации Программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление
----------	------------	------------

		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в организации	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется.			
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе.			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям.			
	Наличие комфортного психологического климата в организации.			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия.			
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности.			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности.			
Изменения	Активность			

в личности наставляемого	и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью.				
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция.				

15–18 баллов – оптимальный уровень;

9–14 баллов – допустимый уровень;

0–8 баллов – недопустимый уровень.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой Программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы наставничества.

По результатам мониторинга можно:

- оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников;
- определить степень эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри организации;
- выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник – наставляемый»;
- спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в школе.

7. Критерии эффективности работы наставника

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе.

Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Также к результатам правильной организации работы наставников относятся:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

8. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести:

- поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях;
- создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

1. Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
2. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
3. Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+».
4. Создание специальной рубрики «Наши наставники» на школьном сайте.
5. Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
6. Доска почета «Лучшие наставники».
7. Награждение школьными грамотами «Лучший наставник».
8. Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
9. Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.

9. Дорожная карта внедрения Программы наставничества в МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 26»

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственный
1	Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации Программы наставничества	Январь	Директор Заместитель директора по УВР
2	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации Программы наставничества	Февраль	Директор Заместитель директора по УВР

			Заместитель директора по ВР
3	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы	Март	Куратор программы Руководители ШМО. Классные руководители
4	Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации Программы наставничества	В течение всего периода программы	Директор. Заместитель директора по УВР. Заместитель директора по ВР. Классные руководители
5	Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой Программе наставничества	В течение всего периода программы	Заместитель директора по УВР. Заместитель директора по ВР. Классные руководители
6	Формирование базы наставников	Май	Куратор программы
7	Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Май	Куратор программы
8	Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	Май	Куратор программы
9	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в Программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Май	Куратор программы. Руководители ШМО. Классные руководители
10	Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	Июнь	Куратор программы
11	Проведение анкетирования среди	Сентябрь	Куратор

	обучающихся/педагогов, желающих принять участие в Программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы		программы. Руководители ШМО. Классные руководители
12	Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, сотрудник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников	Сентябрь	Куратор программы. Классные руководители. Педагог-психолог. Социальный педагог
13	Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	Сентябрь	Куратор программы
14	Оценка результатов участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Сентябрь	Куратор программы. Руководители ШМО. Классные руководители
15	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых	Сентябрь	Куратор программы
16	Обучение наставников	Сентябрь - октябрь	Куратор программы
17	Организация групповой встречи наставников и наставляемых	Сентябрь	Куратор программы
18	Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	Сентябрь	Куратор программы
19	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	Сентябрь	Куратор программы
20	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	Сентябрь	Заместитель директора по УВР. Куратор программы
21	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	Октябрь	Куратор программы.

			Наставники
22	Проведение второй пробной рабочей встречи наставника и наставляемого	Конец октября	Куратор программы Наставники
23	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках Программы наставничества с наставником и наставляемым	Октябрь	Куратор программы Наставники
24	Регулярные встречи наставника и наставляемого	Октябрь-май	Наставники
25	Промежуточный отчет наставнических пар о совместной работе на заседании МО	Декабрь - январь	Наставники Наставляемые
26	Сроки сбора обратной связи от участников Программы наставничества	Май	Куратор программы
27	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Май	Наставники
28	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Май	Наставники
30	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в Программе наставничества	Май	Куратор программы
31	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	Май	Директор Заместитель директора по УЗР. Заместитель директора по ВР
32	Проведение мониторинга качества реализации Программы наставничества	Июнь	Куратор программы
33	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключительного, этапа мониторинга влияния программ на всех участников	Июнь	Куратор программы
34	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках Программы наставничества в кейсы	Июнь	Куратор программы
35	Публикация результатов Программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров	Июнь	Куратор программы
36	Внесение данных об итогах реализации Программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Июнь	Куратор программы

Приложение 1

Приложение 1. Критерии оценивания педагогической деятельности молодого учителя учителем-наставником

№ №	Показатели	Владеют в достаточной степени	Скорее владеют	Затруд- няются ответить	Не владеют
1. Теоретическая готовность к практике преподавания					
1	Уровень теоретической подготовки по преподаваемой дисциплине				
2	Умение использовать на уроке результаты современных исследований в области данной науки				
3	Свободное владение материалом урока				
2. Методическая готовность к практике преподавания					
1	Умение самостоятельно составлять конспект урока				
2	Умение вызвать интерес учащихся к теме урока, к изучаемой проблеме				
3	Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала учащимися (опрос)				
4	Умение объективно оценивать ответ учащегося				
5	Умение применять разнообразные методы изложения нового материала				
6	Умение использовать технологии активного обучения				
7	Умение поддерживать обратную связь с коллективом учащихся в течение всего урока				
8	Умение организовать самостоятельную творческую работу учащихся на уроке				
9	Умение стимулировать учащихся к выполнению домашнего задания				
3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности					
1	Умение анализировать собственную преподавательскую деятельность				
2	Умение свободного коллективного и индивидуального общения на уроке				
3	Владение вербальными и невербальными средствами общения				
4	Наличие чувства уверенности в себе				

Экспертное заключение по итогам анализа урока

Учитель: _____ Предмет: _____

Тема урока: _____

Класс _____ Дата проведения урока: _____

Матрица оценки урока

№	Блок	№	Критерии оценки	Наблюдаемые (видимые) проявления критерия на уроке	Баллы		
					0	1	2
1	Тема и цель урока	1.1	Обоснованность выбора темы/цели урока в контексте учебной темы	В речи учителя должны быть показаны взаимосвязь целей данного урока с другими уроками данной темы.			
		1.2	Создание условий для осознания (понимания, принятия) учащимися темы/цели урока	Цель (задачи) урока объяснена учителем, а не просто озвучена. Учитель использовал конкретные методы и приемы по мотивированию потребности учащихся в изучении проблемы данного конкретного проводимого урока. Учитель подвел учеников к примерной формулировке темы урока совокупностью методов активизации познавательной деятельности.			
2	Содержание обучения	2.1	Владение содержанием преподаваемого предмета	Учитель не допускает предметных ошибок или допускает, но исправляет в ходе урока, используя корректные методические приемы (2 балла).			
				Учитель сам не допускает предметные ошибки, но не исправляет предметные ошибки учеников (1 балл).			
				Учитель допустил предметную ошибку и не исправил в течение урока (0 баллов).			
		2.2	Предметное содержание отобрано в соответствии с поставленной целью и целями изучения данного предмета	Предлагаемое учителем объяснение, решение задач и упражнений соответствует разъясненной учащимся теме/цели урока и соответствуют основным целям изучения предмета.			
2.3	Обоснованность отбора учебного материала, ориентированных на освоение содержания урока.	Представленность учебных материалов, ориентированных на освоение содержания урока, отражение в речи учителя и /или в учебно- методических материалах различных видов информации, необходимой для освоения учащимися (информация о предмете, способы деятельности с предметным содержанием, рефлексия освоенного содержания, ценностный аспект содержания, оценка представленного содержания).					

			Оценка данного критерия в некоторых случаях может быть затруднена тем, что учебные материалы (раздаточные материалы и способы их графической переработки учащимися) эксперту не видны; выводы эксперт делает, исходя из речи учителя и ответов.				
		2.4	Обоснованность наличия/отсутствия межпредметного контекстов.	Целесообразность использования/ отсутствия межпредметного и надпредметного контекстов на данном уроке в деятельности учителя и учащихся. Если, исходя из содержания урока, нет необходимости использовать межпредметный и надпредметный контексты на уроке, то поставить 2 балла.			
		2.5	Раскрытие темы урока с учетом возраста школьников	В речи учителя должно быть отражено соответствие преподаваемого предметного содержания возрасту учащихся. Учащиеся заинтересованно работают на уроке.			
		2.6	Воспитательный потенциал урока	При оценке данного критерия необходимо обратить внимание на воспитательную сторону урока, а именно на ценностный аспект предлагаемого учащимся учебного материала – позволяет ли этот материал формировать у учащихся какие-либо базовые национальные ценности, определенные в документах развития отечественной школы.			
3	Взаимодействие учителя и учащихся на уроке	3.1	Соответствие используемых методов/технологий обучения цели урока	Учитель использует разнообразные методы обучения учитывающие особенности предметного содержания и особенности учащихся (например, возрастные особенности, разный темп работы на уроке, разный уровень предметной подготовленности учащихся и т.п.), способствующие достижению индивидуальных образовательных результатов.			
3.2		Использование методов формирования полож. мотивации	Учитель использует различные приемы/методы/задания для развития мотивации учащихся.				
3.3		Стимулирование учебно-познавательной активности учащихся	Учителем используются различные приемы, позволяющие сделать урок более интересным и его содержание доступным. Используемые методы действительно активизируют работу учащихся, это может проявляться в том, что они сами задают вопросы, стремятся ответить на вопрос учителя. Учитель стимулирует на уроке различные виды речевой деятельности учащихся.				
3.4		Обоснованность применения индивидуального/дифференцированного подхода на уроке	Учителем используются на уроке различные приемы работы с учащимися имеющими разные уровни обученности, разные темпы работы, разную познавательную активность. Используемые на уроке имеют смысл (например, сформированные в технологии организации деятельности учащихся начале урока группы учащихся действительно созданы для группового выполнения				

			заданий, которые индивидуально выполнить нельзя и т.п.) Если, исходя из содержания урока, нет необходимости применения индивидуального/дифференцированного подхода на уроке, то поставить 2 балла.			
		3.5	Позитивная и нормативная коммуникация учителя с учениками, соответствующая возрасту и особенностям учеников.	Педагогическая целесообразность стиля общения учителя с учениками данного класса, создающая комфортную коммуникативную ситуацию на уроке. Учитель демонстрирует коммуникативную культуру в общении с учениками (не допускает ошибок в своей речи, содействует формированию коммуникативной культуры учащихся). Речь должна быть понятна ученикам соответствующего возраста.		
4	Результат	4.1	Объяснение предмета оценивания на уроке.	Учитель объясняет учащимся, что именно подлежит оцениванию на этом уроке.		
		4.2	Целесообразность выбора методов оценки достижений учащихся.	Учитель на уроке использует разнообразные взаимосвязанные с содержанием урока методы оценки достижений учащихся (именно достижений, а не выявления ошибок).		
		4.3	Использование методов/технологий развития самостоятельности учащихся в оценке результатов.	Создание условий для формирования умения самостоятельно оценивать результаты своей деятельности. Организация рефлексии учащимися содержания обучения на уроке и способов деятельности Результат – ориентация на развитие самостоятельности учащихся в оценке результатов своей деятельности.		
5	Обеспечение урока	5.1	Достаточное обеспечение урока средствами обучения.	Учитель на уроке использует средства обучения, обеспечивающие целесообразную организацию видов деятельности учащихся в течение урока. Учитель демонстрирует целесообразное использование элементов предметной среды обучения (ТСО, дидактический материал и т.д.).		
		5.2	Целесообразный темп работы учащихся на уроке	Учитель на уроке использует разнообразные приемы, позволяющие вести урок в оптимальном темпе благодаря комбинированию видов деятельности и грамотному чередованию видов заданий.		
		5.3	Психологическая комфортность урока для учащихся	В общении используются: методы словесного убеждения, а не агрессивное словесное воздействие методы эмоциональной разрядки.		
ИТОГО:						

Обоснованное предложение эксперта о возможном повышении квалификации учителя

1. Какие дефициты в деятельности учителя удалось выявить в результате анализа урока?

2. Какие направления повышения квалификации могут быть предложены учителю в целях совершенствования профессиональной компетентности?

Эксперт _____ (ФИО) Дата экспертизы урока _____

Приложение 3

Методика организации аналитической работы с результатами процедур оценки качества образования в МАОУ СОШ №26

1. Доступность качественного образования

Максимальный балл – по плану работы	Минимальный балл -	Средний балл	Успеваемость	Качество
Балл, набранный детьми				

Графики доступности образования, построенные по медианам первичных баллов, с отметками о максимальном, минимальном значении и/или стандартном отклонении в разрезе классов.

2. Объективность результатов, наличие маркеров необъективности

Сравнение с отметкой за предыдущий учебный период (промежуточной аттестации, независимых диагностик (ГИА, ВПР, КР).

Повысили	Понизили	Сохранили

3. Наличие аномальных результатов

4. Соответствие ожидаемому среднестатистическому показателю.

5. Уровневый анализ подготовки обучающихся. Индексы результатов.

Высокие	Средние	Низкие

отметка	5	4	3	2
Количество				

6. Определение типичных учебных затруднений обучающихся по учебным предметам

Уровень подготовки	ФИ обучающихся, кол-во	Перечень типичных затруднений	Меры коррекции

«2»				
«3»				
«4»				

7. Выводы:

1. Типичные затруднения для всех обучающихся.
2. Метапредметные затруднения.

Рекомендации наставнику:

1. Делиться опытом безвозмездно, без назидания, доброжелательно.
2. Помогать терпеливо, своевременно, настойчиво. Никогда не забывать отмечать положительные стороны в работе.
3. Посещать уроки молодого учителя, анализировать, отмечать положительную динамику, приглашать его на свои уроки, совместно их обсуждать.
4. Работать с молодым специалистом на опережение. Оказывать помощь в подготовке к урокам, особенно к первым. Наиболее трудные темы разрабатывать вместе. Постараться изучать материал с опережением на несколько уроков, с тем, чтобы дать молодому учителю возможность методического раскрытия наиболее сложных тем.
5. Внимательно проанализировать учебные программы и пояснительные записки к ним с молодым специалистом. Проанализируйте предметные результаты освоения образовательной программы по предметам на конец каждой четверти, на конец учебного года, на конец учебного курса.
6. Показать, как готовить и подбирать дидактический материал, наглядные пособия, тексты задач, упражнений, контрольных работ.
7. Помочь составить план самообразования (ежемесячный план-график) и подобрать методическую литературу для самообразования.

Приложение 5

Рекомендации молодому учителю:

1. Доверься наставнику. Выстраивай с наставником деловые доверительные отношения. Прислушивайся к рекомендациям, замечаниям.
2. Не жди готового, развивайся сам и перенимай опыт наставника, но не копируй слепо.
3. Лучше приходить в кабинет раньше звонка, проверь готовность к уроку: расстановку мебели, чистоту доски, работу ТСО, наглядные пособия. Входи в класс уверенно. Организационные моменты и эмоциональный настрой важны для включения учащихся в работу.
4. Веди урок энергично. Добивайся, чтобы каждый ученик постоянно был занят делом, помни: неуверенность, паузы, медлительность, безделье вредит дисциплине.
5. Изучай инновационные технологии. Увлекай учащихся интересным содержанием материала, созданием проблемных ситуаций, умственным напряжением. Контролируй темп урока, помогай слабым учащимся поверить в свои силы, а

сильным двигаться вперед.

6. Учись держать в поле зрения весь класс. Особенно следи за теми, у кого внимание неустойчивое, кто отвлекается. Предотвращай попытки нарушить рабочий порядок.
7. Чаще обращайся с просьбами, вопросами к тем учащимся, которые могут заниматься на уроке посторонними делами.
8. Закачивай урок общей оценкой класса и оценкой отдельных учащихся, для того чтобы школьники испытывали удовлетворение от результатов своего труда. Постарайся заметить положительное в работе недисциплинированных ребят, но не делай это слишком часто.
9. Закачивай урок со звонком.
10. Удерживайся от излишних замечаний и наставлений в адрес учащихся.
11. Если к тебе пришли на урок, вспомни что ты - лучший начинающий молодой педагог, ты самый счастливый человек. Если ты научишься самый обычный факт подать как открытие и добиться удивления и восторга учащихся, то можно считать, что половину дела ты уже сделал.

Анкететы для молодых педагогов

Анкета № 1

ФИО учителя _____

Цель: выявить способности учителя к саморазвитию.

Ответьте на вопросы, поставив следующие баллы:

- 5 - если данное утверждение полностью соответствует действительности;
- 4 - скорее соответствует, чем нет;
- 3 - и да, и нет;
- 2 - скорее нет;
- 1 - не соответствует.

1. Я стремлюсь изучить себя.
2. Я оставляю время для развития, как бы ни был занят работой и домашними делами.
3. Возникающие препятствия стимулируют мою активность.
4. Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.
5. Я рефлексирую свою деятельность, выделяя на это специальное время.
6. Я анализирую свои чувства и опыт.
7. Я много читаю.
8. Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам.
9. Я верю в свои возможности.
10. Я стремлюсь быть более открытым.
11. Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.
12. Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты.
13. Я получаю удовольствие от освоения нового.
14. Возрастающая ответственность не пугает меня.
15. Я положительно отнесся бы к моему продвижению по службе.

Подсчитайте общую сумму баллов:

75-55 - активное развитие;

54-36 - отсутствует сложившаяся система саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий;

35—15 - остановившееся развитие.

Анкета № 2

Цель: выявить факторы, стимулирующие и препятствующие обучению, развитию, саморазвитию учителей в школе.

Оцените по пятибалльной системе факторы, стимулирующие и препятствующие Вашему обучению и развитию:

- 5, да (препятствуют или стимулируют);
- 4, скорее да, чем нет;
- 3, и да, и нет;
- 2, скорее нет;
- 1, нет.

Препятствующие факторы:

1. Собственная инерция.
2. Разочарование в результате имевшихся ранее неудач.
3. Отсутствие поддержки и помощи в этом вопросе со стороны руководителей.
4. Враждебность окружающих (зависть, ревность), плохо воспринимающих в Вас перемены и стремление к новому.
5. Неадекватная обратная связь с членами коллектива и руководителями, т.е. отсутствие объективной информации о себе.
6. Состояние здоровья.
7. Недостаток времени.
8. Ограниченные ресурсы, смененные жизненные обстоятельства.

Стимулирующие факторы:

1. Школьная методическая работа.
2. Обучение на курсах.
3. Пример и влияние коллег.
4. Пример и влияние руководителей.
5. Организация труда в школе.
6. Внимание к этой проблеме руководителей.
7. Доверие.
8. Новизна деятельности, условия работы и возможность экспериментирования.
9. Занятия самообразованием.
10. Интерес к работе.
11. Возрастающая ответственность.
12. Возможность получения признания в коллективе.

Обработка данных микроисследования.

Способность учителя к саморазвитию	Ф.И.О. учителей	Стимулирующие факторы	Препятствующие факторы	Система мер
1. Активное саморазвитие				
2. Не сложившееся саморазвитие, зависящее от условий				
3. Остановившееся саморазвитие				

Анкета для молодых педагогов № 3

по определению степени удовлетворенности условиями работы в образовательном учреждении

1. Укажите, удовлетворяют ли вас следующие аспекты вашей работы (поставьте галочку в соответствующим столбце).

Наименование критерия	Да	Нет
1. Перешли бы вы работать в другое образовательное учреждение, если бы представилась такая возможность?		
2. Удовлетворены ли вы своей работой?		
3. Удовлетворены ли вы тем, как складывается ваша жизнь в последний год?		
4. Понимаете ли вы, что должны делать на своей работе, чтобы способствовать развитию образовательного учреждения?		
5. Хорошо ли планируется и координируется работа в образовательном учреждении?		
6. Четко ли вы понимаете, что от вас ожидают в работе?		
7. Понимаете ли вы, чем определяется ваша зарплата?		
8. Можете ли вы открыто высказывать администрации образовательного учреждения свои идеи и предложения?		
9. По вашему мнению, в этом образовательном учреждении вы сможете осуществить свои жизненные планы?		
10. Устраивает ли вас признание вас как учителя в образовательном учреждении?		
11. Устраивают ли вас условия труда (шум, освещенность, температура, чистота, комфорт и др.)?		
12. Устраивает ли вас обеспечение рабочего места всем необходимым?		
13. Устраивает ли вас состояние помещений (кабинетов, рекреаций, столовой, учительской и т.д.)?		
14. Устраивает ли вас размер заработной платы?		
15. Дает ли уверенность в завтрашнем дне работа в этом образовательном учреждении?		