

## ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ ПЛОЩАДКИ «ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ — УЧИТЕЛЕЙ НАЧАЛЬНОЙ ШКОЛЫ»

**Зайцева Светлана Александровна,**

кандидат психологических наук, доцент кафедры ПсихДиНО НГПУ им К. Минина, г. Н. Новгород, e-mail: sz10473@yandex.ru

**Моисеева Елена Борисовна,**

кандидат психологических наук, директор МБОУ «Школа № 24», г. Н. Новгород, e-mail: director24@mail.ru

**Матукина Анастасия Николаевна,**

заместитель директора МБОУ «Школа № 24», аспирант ГБОУ ДПО «Нижегородский институт развития образования», г. Н. Новгород, e-mail: matukina.a@yandex.ru

В СТАТЬЕ ОПИСЫВАЕТСЯ ПРАКТИЧЕСКИЙ ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИИ НАЧАЛЬНОГО ЭТАПА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ ПЛОЩАДКИ ПО ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОМУ СОПРОВОЖДЕНИЮ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НАЧАЛЬНОЙ ШКОЛЫ. ПРЕДЛАГАЮТСЯ ЭТАПЫ СОТРУДНИЧЕСТВА ВУЗА И ШКОЛЫ, МЕТОДЫ И ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ВНУТРИКОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ УЧИТЕЛЕЙ.

• психолого-педагогическое сопровождение • молодой специалист • учитель начальной школы • педагогический кластер • самообучающаяся организация • внутрикорпоративное повышение квалификации

В современном образовании в настоящее время наблюдается всё большее обострение серьёзной проблемы: 94% выпускников педагогических вузов по профилю «Психология и педагогика начального образования» трудоустраиваются после окончания бакалавриата по выбранной изначально квалификации — учитель начальной школы. Однако после трёх лет работы более 30% молодых специалистов переходят на другое место работы или меняют вид деятельности вовсе [6]. На наш взгляд, кроме социальных и материальных причин разочарования молодых специалистов в профессии, есть ещё одна, не менее значимая: отсутствие профессиональной поддержки, помощи учителям-стажёрам со стороны старших коллег и администрации, отсутствие того, что определяется как психологическая и методическая поддержка. Поэтому основная цель нашей статьи — показать возможность организации психолого-педа-

гогического сопровождения молодых специалистов начальной школы в рамках самообучающейся образовательной организации, ориентированной на создание условий для профессионального развития педагогов.

Совместно с кафедрой психологии и педагогики дошкольного и начального образования НГПУ им. К. Минина и МБОУ «Школа № 24» в мае 2018 года была организована экспериментальная площадка «Психолого-педагогическое сопровождение молодых специалистов — учителей начальной школы».

Выбор модели сопровождения был сделан в результате анализа запросов и ожиданий нескольких заинтересованных сторон. Для администрации школы было важно создать условия для формирования и развития у учителей ряда компетенций, недостаточный уровень которых был выявлен ранее

и негативно влиял на качество образования в начальной школе. Кроме того, было необходимо включить молодых специалистов в ту ценностно-целевую со-общность педагогов, которая к тому моменту уже сложилась в образовательной организации. Педагоги с большим стажем работы были заинтересованы в признании их профессионализма, создании условий для диссеминации эффективных педагогических практик и дальнейшего профессионального развития. Кафедра психологии и педагогики дошкольного и начального образования, которая является выпускающей кафедрой для большинства молодых учителей, пришедших в начальные классы школы за последние несколько лет, рассматривала участие в психолого-педагогическом сопровождении молодых специалистов как возможность анализа качества подготовки молодых учителей, степени их готовности к практической деятельности. Наконец, у самих молодых специалистов существовала ярко выраженная потребность в методической и психологической поддержке.

Известно, что одной из наиболее эффективных моделей повышения квалификации учителей является организация внутрикорпоративного обучения [3]. Будучи одним из вариантов неформального образования, в рамках которого сама образовательная организация проектирует программу профессионального развития педагогов на основе анализа внутренних потребностей и ресурсов, внутрикорпоративное обучение позволяет на практике реализовать концепцию непрерывного образования как важнейшего социально- педагогического принципа современного образования [4]. Именно поэтому было принято решение использовать внутрикорпоративную модель организации психолого-педагогической поддержки в рамках деятельности экспериментальной площадки кафедры.

На начальном этапе организации экспериментальной площадки нам было необходимо выделить основные трудности и проблемы, возникающие у молодых специалистов в процессе профессиональной деятельности. Мы использовали диагностические опросники для учителей и метод написания педагогического эссе «Моя профессия — достижения и трудности». В МБОУ «Школа № 24» всех молодых специалистов мы раз-

делили на две группы: только что пришедшие в школу (три человека) и учителя-стажёры, имеющие опыт работы от одного до трёх лет (четыре человека). Диагностику первой группы учителей мы организовали в сентябре 2018 года, учителя-стажёры проходили тестирование в мае 2018 года. Были использованы две анкеты — вводная (см. Приложение 1), позволившая определить группы профессиональных трудностей, и анкета, ориентированная на исследование степени эмоциональной удовлетворённости работой в образовательном учреждении (см. Приложение 2) (Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева; вариант, модифицированный нами). С целью упорядочения экспериментальной деятельности на платформе Classroom был создан «Курс молодого бойца», и наряду с диагностикой это позволило размещать обучающие материалы, реализовать оперативную обратную связь с учителями, быстро отвечать на вопросы и описывать возникающие профессиональные сложности.

По результатам диагностики мы сделали следующие выводы.

1. 41% молодых учителей испытывают профессиональные трудности: а) с поддержанием дисциплины, б) взаимодействием с родителями учащихся, в) большим объёмом подготовки к урокам, что неслучайно, поскольку учитель начальной школы — многопредметник.
2. 60% молодых учителей отметили, что их отношение к профессии не изменилось или стало более осознанным (20%). Только 20% молодых специалистов обозначили снижение своего интереса к профессии и удовольствия от профессиональной деятельности, объяснив это неуважительным отношением к профессии со стороны окружающих и расхождением теории обучения в вузе и практики преподавания в школе.
3. 33% молодых специалистов отметили, что только частично удовлетворены своей профессиональной деятельностью. В качестве факторов, снижающих степень удовлетворённости, были отмечены низкий уровень заработной платы, недостаток времени на подготовку к занятиям.

4. В качестве причин разочарований в профессии и оттока молодых специалистов из школы были отмечены две: низкое материальное вознаграждение (50%) и проблемы в отношениях с обучающимися, в основном связанные с удержанием дисциплины на уроке (50%).
5. Молодые специалисты стремятся к общению с учителями-стажёрами, отмечают необходимость проведения тренингов, методических семинаров и творческих встреч, в процессе которых возможен обмен опытом и знакомство с тонкостями педагогической профессии.
6. В педагогических эссе начинающие учителя выразили готовность поделиться своими проблемами и надежду на поддержку со стороны старших коллег.

Таким образом, анализ работ молодых учителей обозначил реперные точки в дальнейшей работе экспериментальной площадки. Во-первых, необходимо организовать практический обмен опытом для учителей начальных классов, во-вторых, актуализировать некоторые теоретические знания молодых специалистов с учётом специфики реальной практической деятельности. Это позволило определить цель работы экспериментальной площадки — разработать и апробировать систему мероприятий, направленных на укрепление у молодых учителей потребности в совершенствовании педагогических умений в процессе профессионального общения [7]. Данная цель предполагает реализацию нескольких задач: 1) организацию семинаров-практикумов, позволяющих расширить практический опыт начинающих учителей; 2) разработку теоретико-методических семинаров, позволяющих актуализировать теоретические знания; 3) создание эмоционально-радостной, творческой атмосферы общения учителей начальной школы и среднего звена. Отсюда был составлен план первоочередных мероприятий.

Опишем экспериментальную деятельность, которую мы организовали не только для молодых специалистов, но и для опытных учителей начальной школы.

Без ожидания завтрашней радости, без ощущения, что ты член большого творчес-

кого коллектива, нет и желания плодотворно трудиться, любить своё дело. Так воспитывал своих колонистов А.С. Макаренко, и мы должны это помнить. Именно поэтому в профессиональный праздник День учителя было организовано торжественное посвящение молодых специалистов в учителя и фотографирование для общего стенда всех сотрудников. Данное мероприятие было знаковым, поскольку обозначало, что вчерашние студенты стали членами общей семьи — педагогического коллектива школы № 24. У них появилось ощущение, что в школе их ждали, им рады, их дело часть общего [2].

В каникулы (8.10.2018 — 14.10.2018) было проведено три методических семинара: два для молодых специалистов и один для учителей начальной школы в целом.

Первый семинар «Цели и ценности школы 24» начался с просмотра фильма «Республика ШКИД» и дальнейшего обсуждения целей современной школы и устава школы 24 средствами ролевой игры.

Целью второго семинара «Нормативные документы в работе учителя» стало знакомство молодых специалистов с основными федеральными документами и документами школы. Кроме того, были даны разъяснения, каким образом необходимо пользоваться данными документами, и приведены конкретные примеры решения педагогических ситуаций в процессе преподавания.

На третьем семинаре с учителями начальной школы было принято решение о взаимопосещении уроков всех учителей с целью выявления проблемных зон обучения и развития младших школьников в свете федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования не только в практике молодых специалистов, но и опытных учителей начальной школы. В течение октября — ноября месяца были организованы посещения уроков всех учителей и сделаны следующие выводы.

1. Одной из главных проблем обучения младших школьников в свете деятельностного подхода оказалось внедрение групповых форм работы в первые классы и классы, работающие по системе В.И. Жохова.

Учителям, работающим в первых классах, было сложно организовать групповую форму работы: мешала проблема с расстановкой парт, дети не понимали инструкцию учителей, не могли взаимодействовать в учебной деятельности — играли или действовали в одиночку. Одной из распространённых ошибок учителей стало объединение первоклассников не в пары, а в группы по четыре-пять человек. В классах, обучающихся по системе В.И. Жохова, возникла проблема методического характера, поскольку дети привыкли следить за слайдами и работать фронтально, даже в третьем классе им оказалось сложно переключиться на деятельность в группе и отвлечься от доски. При организации и парной, и групповой форм работы учителям оказалось сложно объяснить ученикам систему взаимодействия друг с другом. В данном случае мы могли порекомендовать ставить микроцели, например: научить сначала детей обращаться друг к другу; показать, как нужно меняться тетрадями для взаимопроверки; объяснить, как нужно вежливо и грамотно задавать вопросы в паре и как отвечать на эти вопросы.

Были организованы 15-минутные мастер-классы опытных коллег и представителей кафедры-партнёра, где учителя демонстрировали свои практические и методические наработки в области формирования коммуникативных универсальных учебных действий в процессе групповой работы на уроках в начальной школе. Опишем некоторые из мастер-классов.

Опытный учитель четвёртого класса предложил ребятам обобщить знания о частях речи. В командах по пять человек был выбран капитан, получивший шляпу как знак отличия. За 10 минут на листах группа должна была написать всё, что знала об определённой части речи, затем капитан должен был озвучить работу группы. Форма представления своей части речи могла быть любой — от текста до рекламы, песни или стихотворения. Интересно были определены части речи. Каждая группа получила свой маркер для работы и провела ассоциацию цвета и части речи. Например, красным цветом был обозначен глагол, поскольку красный цвет яркий, активный, подвижный, действующий. Зелёным оказалось имя существительное, поскольку, как и при-

рода, оно существует. Было интересно наблюдать, как чётко и грамотно четвероклассники задают друг другу вопросы.

Аналогичная тема «Обобщение знаний о частях речи» была выбрана в качестве основной на мастер-классе у опытного учителя в третьем классе. Интересной находкой оказалось исполнение группами ребят паспорта части речи. Каждая группа получила свою часть речи, для которой она должна была создать паспорт. В качестве подсказки были предложены напечатанные слова, нужные из которых ученики вырезали и приклеивали в определённую часть паспорта. По окончании урока все паспорта были помещены на доску, а ребята отметили на экране своё сегодняшнее настроение.

Учитель другого третьего класса показал, как можно менять роли детей в группе. Проблема лидера всегда существует при организации групповой формы работы, практически одни и те же ученики выполняют работу лидера и рассказывают о результате работы группы. Это не является эффективным для формирования личности младшего школьника, поэтому на данном мастер-классе учитель предложил детям выбрать ту роль, которую они ещё не выполняли. В результате ученики смогли договориться и получили возможность попробовать себя в другой роли.

В процессе мастер-класса на уроке окружающего мира в четвёртом классе мы получили возможность наблюдать за совместной самостоятельной работой выпускников начальной школы. Ребята составляли таблицу по теме «Полезные ископаемые» и записывали на доске вопросы, которые их заинтересовали в процессе чтения статьи из учебника. То есть, кроме работы с таблицей, мы увидели чёткую и сложную работу по формированию универсального учебного действия «информационный поиск».

Мастер-класс, показанный коллегой во втором классе, был важным с точки зрения обозначения трудности обучения, сложности формирования познавательной мотивации. Тема «Форма слова и однокоренные слова», заявленная в мастер-классе, сложна не только для учеников начальной школы, но и для всех учащихся в целом. Было видно, как сложно ребятам работать по группам, как тяжело

осуществляется поиск информации и правильного решения. Второклассники часто ошибались, с трудом могли высказывать точку зрения группы, но именно это и являлось самым ценным — нельзя работать по группам только с лёгкими и понятными темами, необходимо включать и сложные, поскольку такая работа формирует осознанность обучения, познавательную активность и умение договариваться и слушать друг друга.

Мастер-класс, показанный коллегой из Мининского университета, преследовал несколько задач:

- показать особенности организации парной работы в первом классе, поскольку именно эта проблема оказалось наиболее сложной;
- поделиться опытом организации работы по плану;
- наметить дальнейшие пути формирования профессиональных умений молодых специалистов в области работы с заданиями на выбор.

Опишем данный мастер-класс. В начале работы преподаватель поставил перед первоклассниками две задачи: научиться работать парами; научиться работать по плану. Поскольку дети этого первого класса уже пробовали себя в парной работе, были обозначены правила работы в парах, а именно не мешать друг другу, уважать мнение товарища, использовать знаки коммуникации (поднятие рук, светофоры).

Затем детям был предложен план урока, состоящий из символов. План состоял из четырёх этапов:

1. Решение математической загадки.
2. Решение лингвистической задачи.
3. Выполнение задания на выбор.
4. Итог урока.

На протяжении всего мастер-класса преподаватель обращал внимание детей на план, озвучивались пункты плана, повторялись задания.

В процессе решения математической задачи парам первоклассников нужно было разложить геометрические фигуры определённым образом. В результате получилось несколько правильных вариантов выполнения

задания. Пары, быстрее всех справившиеся с работой, были вызваны к доске, где показали свои варианты.

На втором этапе ученикам в парах необходимо было выбрать лишнее слово из написанных на доске. В процессе обсуждения выяснилось, что выбор слова будет зависеть от признака и если выбирать другой признак сходства, лишним может оказаться любое из предложенных слов. Порадовал тот факт, что первоклассники в парах действительно пытались прийти к совместному решению, что свидетельствует об эффективности групповой формы для учебного взаимодействия.

Далее ребятам было предложено на выбор нарисовать по памяти один из домиков — сложный или простой. Ученики сами выбрали себе задание по силам. Затем первоклассники обменялись листочками и проверили друг у друга работу.

В процессе подведения итогов урока был сделан акцент на учебные задачи, поставленные в начале мастер-класса, и на конкретные этапы урока. Дети пытались обобщать, что получилось на уроке, а что не удалось и почему.

II. Наиболее сложным для молодых учителей оказалось грамотно спланировать деятельность учеников на уроке. Например, при постановке целей учителя часто ставили цели только учебного характера: выполнить задание, решить примеры; цели же развивающего характера (научиться выполнять задание, научиться решать примеры, открыть новый способ) ставились с трудом или не ставились вовсе.

При организации повторения, актуализации знаний или закреплении материала учителя-стажёры не видят всех ребят, обращают внимание только на активных, многие ученики остаются за пределами урока, не включены в общую деятельность.

Этапы планирования и подведения итогов урока очень часто или не проводятся совсем, или проводятся формально, не связываются с целями урока.

Было принято решение о включении в перечень методических семинаров во втором полугодии темы «Современный урок

и особенности его планирования», где в процессе интерактивной деятельности будут разобраны все тонкости и особенности проведения каждого этапа урока.

III. Выявилась проблема уроков чтения — не только молодым специалистам, но и учителям, имеющим опыт работы, оказалось сложно организовать работу младших школьников с дневниками читателя и писателя. Молодые специалисты жалуются, что бывает очень сложно мотивировать учеников на заполнение дневников читателя и писателя. Кроме того, им не хватает практических приёмов работы с дневниками на уроке.

Исходя из выявленных проблем и профессиональных практических трудностей, нами были организованы три методических семинара в период с 19.11.2018 по 25.11.2018.

Первый семинар «Деятельностный или знаниевый подход?» был организован со всеми учителями начальной школы. Педагоги разделились на смешанные группы «опытный учитель — молодой специалист». Каждая группа получила задание по конструированию определённого этапа урока на основе деятельностного и знаниевого подхода. Были предложены три темы: «Периметр квадрата», «Лепка матрёшки», «Группы животных». Учителя выбирали этап урока и описывали его проведение с точки зрения знаниевого и деятельностного подхода. Например, учителя, работающие с уроком технологии, в рамках знаниевого подхода предложили детям слепить матрёшку, в два раза большую, чем образец, ничего не поясняя ученикам. В рамках деятельностного подхода была предложена цель — создание собственной ярмарки матрёшек, при этом дети могли выбрать самостоятельно материал, из которого можно выполнять работу (пластилин, глина, солёное тесто), были разобраны этапы лепки.

Затем были выделены черты современного урока, соответствующего федеральному государственному образовательному стандарту начального общего образования [1], а именно: отказ от репродуктивных методов обучения; осознанность и субъектность; ориентация на общие способы действий; использование знаково-символических

средств; организация самостоятельного поиска; ориентация на коллективные способы взаимодействия; ритмичная организация образовательного процесса. По результатам семинара и посещений уроков учителями были выделены проблемы, возникающие при организации учебного процесса: это формирование личностных и регулятивных универсальных учебных действий и использование субъектного подхода к обучению в процессе планирования и подведения итогов урока. Отметим, что данные проблемы являются общими для всего начального образования в свете внедрения федерального государственного образовательного стандарта.

Второй семинар был посвящён актуализации понятия «универсальные учебные действия». Учителя также разделились по смешанным группам. Каждая группа получила для анализа одну из четырёх групп универсальных учебных действий. Для полной актуализации знаний по теме была использована методика «Письмо по кругу», когда группы меняются по кругу своими листами и дополняют работу других групп. В процессе работы выявили, что наиболее сложными для формирования являются группы личностных и регулятивных универсальных учебных действий [5].

На третий семинар, кроме преподавателей начальной школы, были приглашены учителя русского языка и литературы и библиотекари. Предварительно всем участникам для ознакомления была разослана следующая литература: В.А. Сухомлинский «Сто советов учителю»; В.А. Сухомлинский «Сердце отдаю детям»; Ш.А. Амонашвили «Как живёте, дети?»; Д. Пеннак «Как роман».

В процессе «мозгового штурма» на основе предложенной литературы и личного опыта преподавателей были названы цели учебных предметов литературного чтения и литературы. Основными целями оказались: формирование любви к чтению, к родному языку, использование примеров из литературы для формирования личного опыта учеников. Затем были обозначены самые значимые «инструменты» работы со словом, принятые в школе № 24. Среди них отметим дневник читателя, дневник писателя, проект «Книга на параллель», концерты

Нижегородской филармонии, конкурсы чтецов «Литературная гостиная», просмотры кинофильмов с дальнейшей письменной рефлексией.

В итоге обсуждения эффективности указанных «инструментов» были выявлены некоторые проблемы не только молодых специалистов, но и опытных учителей. Одна из проблем заключалась в том, что неточное оценивание дневников и творческих эссе нивелирует внутреннюю мотивацию и любовь ученика к чтению, что в свою очередь влечёт за собой ряд образовательных проблем и снижение мотивации к чтению в целом.

Было указано на недостаточное количество современной детской литературы в библиотеках школы.

В процессе работы были определены общие правила работы с дневником читателя и дневником писателя, уточнены списки литературы для дополнительного чтения, обозначены приёмы формирования интереса к чтению и рекомендации для родителей, как лучше организовать домашнее чтение. Кроме того, учителя поделились практическими приёмами формирования навыков смыслового чтения.

По окончании семинара учителя решили обсудить с учащимися правила ведения дневника читателя и частично ввести формирующее оценивание. Также совместно с ребятами будет выбираться литература и пополняться библиотечный фонд.

Таким образом, в работу экспериментальной площадки оказались вовлечены не только молодые специалисты, но и опытные учителя начальной школы, библиотекари школы, а также специалисты-предметники. Эта деятельность оказалась важной для всей школы в целом.

В качестве перспективных линий работы мы отметили следующие:

1. Дальнейшее посещение уроков учителей начальной школы с целью упорядочивания деятельности по формированию личностных и регулятивных универсальных учебных действий.
2. Создание методической копилки по формированию навыков осознанного чтения и привитию любви к чтению на уроках и в семье школьника.
3. Проведение серии семинаров для молодых специалистов, помогающих в планировании отдельных этапов современного урока, использовании черт деятельностного подхода в учебном процессе.
4. Использование таких форм учебного сотрудничества педагогов, которые позволят организовать коллективную распределённую деятельность и будут способствовать становлению субъектности молодых специалистов.
5. Использование возможностей сетевого взаимодействия образовательных организаций различных типов.

Итак, мы рассмотрели начальный этап работы экспериментальной площадки по психолого-педагогическому сопровождению молодых специалистов — учителей начальной школы. По нашему мнению, экспериментальная деятельность объединяет всех участников образовательного взаимодействия: выпускающую кафедру, молодых специалистов, администрацию школы, учителей-предметников и родителей учеников.

Следует отметить, что в результате мы пришли и к дополнительному выводу о необходимости некоторой корректировки организации теоретического обучения будущих учителей начальных классов. Это возможно при развитии педагогических кластеров школа — вуз, где учитываются всевозможные проблемы и особенности как работодателя, так и вуза, обеспечивающего подготовку педагогических кадров [1]. □

**Вводная анкета на определение профессиональных трудностей**

1. Испытываете ли вы трудности в профессиональной деятельности?
  - А. Да, я испытываю трудности в своей профессиональной деятельности.
  - Б. Нет, трудностей практически не возникает.
  - В. Затрудняюсь ответить.
2. Назовите, какие трудности у вас возникают.
3. Какие чувства вы испытываете на рабочем месте?
4. Изменилось ли ваше отношение к выбранной профессии после начала вашей профессиональной деятельности?
  - А. Да, изменилось в лучшую сторону.
  - Б. Да, изменилось в худшую сторону.
  - В. Нет, осталось прежним.
  - Г. Затрудняюсь ответить.
  - Д. Другое.
5. Если изменилось ваше отношение к выбранной профессии, то что больше всего повлияло на это?
6. Удовлетворены ли вы своей работой?
  - А. Да.
  - Б. Частично.
  - В. Нет.
  - Г. Затрудняюсь ответить.
7. Укажите причины, которые в наибольшей степени вызывают неудовлетворённость работой.
8. Как вы считаете, что является главной причиной ухода молодых учителей из педагогической профессии?
  - А. Низкий уровень заработной платы.
  - Б. Нет возможности самосовершенствоваться.
  - В. Неудовлетворительные условия работы.
  - Г. Однообразие в профессиональной деятельности.
  - Д. Проблемы с коллективом.
  - Е. Проблемы во взаимоотношениях с обучающимися.
  - Ж. Другое.
9. Какие мероприятия, на ваш взгляд, необходимо провести школе для поддержки и сопровождения молодых специалистов?



**Приложение 2**

1. Укажите, удовлетворяют ли вас следующие аспекты вашей работы (поставьте галочку в соответствующем 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  | Чётко 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, освещённость, 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 | Даёт ли уверенность в завтрашнем дне работа в этом образовательном учреждении?                                 |    |     |

2. Что из нижеперечисленного вызывает у вас озабоченность? (отметьте галочкой)

|    |  |  |
|----|--|--|
| 1  | Уровень оплаты труда                                       |  |
| 2  | Информирование коллектива                                  |  |
| 3  | Возможность доведения своего мнения до администрации       |  |
| 4  | Состояние трудовой дисциплины в образовательном учреждении |  |
| 5  | Условия труда  |  |
| 6  | Взаимоотношения в педагогическом коллективе                |  |
| 7  | Организация питания  |  |
| 8  | Материально-техническое обеспечение                        |  |
| 9  | Отношение к инициативным педагогам                         |  |
| 10 | Система поощрения лучших учителей                          |  |
| 11 | Качество подготовки учащихся                               |  |
| 12 | Взаимоотношение с администрацией                           |  |
| 13 | Возможность защиты от несправедливости                     |  |
| 14 | График работы  |  |

3. Как вы оцениваете систему морального стимулирования в образовательном учреждении? (отметьте галочкой)

|   |  |  |
|---|--|--|
| 1 | Морального стимулирования практически нет, никто не скажет «спасибо» за труд |  |
| 2 | Моральное стимулирование есть, но недостаточно продуманное                   |  |
| 3 | Меня вполне устраивает действующая система морального стимулирования         |  |
| 4 | Моральное стимулирование никому не нужно, платили бы деньги                  |  |

4. Какие формы морального стимулирования вы считаете лучшими для вас?

|   |   |  |
|---|---|--|
| 1 | Почётная грамота  |  |
| 2 | Похвала руководителя  |  |
| 3 | Благодарность в приказе с занесением в трудовую книжку  |  |
| 4 | Вынесение на доску почёта   |  |
| 5 | Возможность для обучения, возможность карьеры, рост ответственности и влияния   |  |
| 6 | Более хорошие условия работы  |  |
| 7 | Ощущение своей принадлежности, нужности, уважение, признание со стороны коллег, администрации образовательного учреждения |  |
| 8 | Ощущение полезности своей работы, информированность о делах, планах, перспективах развития образовательного учреждения    |  |
| 9 | Интересная, усложняющаяся работа, требующая роста мастерства, возрастающая ответственность                                |  |

5. Какие из аспектов работы являются для вас самыми важными? (отметьте галочкой)

|    |   |  |
|----|---|--|
| 1  | Интересная работа   |  |
| 2  | Высокий уровень зарплаты  |  |
| 3  | Благоприятные условия труда   |  |
| 4  | Хороший, дружный коллектив  |  |
| 5  | Возможность больше заработать тому, кто больше прикладывает усилий    |  |
| 6  | Возможность проявить инициативу и предприимчивость                    |  |
| 7  | Недопущение чрезмерных различий между сотрудниками                    |  |
| 8  | Учёт мнения педагогического коллектива при принятии решений           |  |
| 9  | Возможность честным трудом заслужить доверие и уважение               |  |
| 10 | Доброжелательное отношение руководителей к педагогическому коллективу |  |

**Литература**

1. Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования (1–4 кл.): [Электронный ресурс]. URL: <https://минобрнауки.рф/документы/922>.
2. Банщикова Т.Н., Ветров Ю.П., Клушина Н.П. Профессиональная деятельность психолога в работе с педагогическим коллективом. — М.: Книголюб, 2004.
3. Бугрова Н.С. Сетевое взаимодействие в системе повышения квалификации педагогических кадров: автореферат дисс. ... канд. пед. наук. — Омск, 2009.
4. Вершловский С.Г. Непрерывное образование (историко-теоретический анализ феномена). — СПб., 2007.
5. Зайцева С.А., Кузьмина Н.А. Психологические и методические приёмы формирования регулятивных универсальных учебных действий как средство развития личности младшего школьника // Нижегородское образование. — 2018. — № 1. — С. 35–39.
6. Игнатьева Е.В., Базарнова Н.Д. Наставничество в современной школе: миф или реальность? // Вестник Мининского университета. — 2018. — № 2. — С. 1.
7. Мерзляков Е.Л. Чему и как учить учителей. Тренинг эффективного общения. — СПб: Речь, 2007.

**References**

1. Federal'nyj gosudarstvennyj obrazovatel'nyj standart nachal'nogo obshchego obrazovaniya (1–4 kl.): [Elektronnyj resurs]. URL: <https://minobrnauki.rf/dokumenty/922>.
2. *Banshchikov T.N., Vetrov Yu.P., Klushina N.P.* Professional'naya deyatel'nost' psihologa v rabote s pedagogicheskim kollektivom. — M.: Knigolyub, 2004.
3. *Bugrova N.S.* Setevoe vzaimodejstvie v sisteme povysheniya kvalifikacii pedagogicheskikh kadrov: avtoreferat diss. ... kand. ped. nauk. — Omsk, 2009.
4. *Vershlovskij S.G.* Nepreryvnoe obrazovanie (istoriko-teoreticheskij analiz fenomena). — SPb., 2007.
5. *Zajceva S.A., Kuz'mina N.A.* Psihologicheskie i metodicheskie priyomy formirovaniya regulyativnykh universal'nykh uchebnykh dejs-