

ПОЛОЖЕНИЕ

о школьной модели наставничества учащихся в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школы №1 с углубленным изучением отдельных предметов (МБОУ СОШ№1)

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Настоящая целевая модель наставничества учащихся МБОУ СОШ№1 (далее — Целевая модель наставничества) разработана на основе методических рекомендаций, утвержденных распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145, в целях достижения результатов федеральных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества в МБОУ СОШ№1.

Система наставничества педагогических работников в МБОУ СОШ№1 ориентирована на создание условий для достижения ключевых задач национального проекта «Образование»: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 10 лет, оказание помощи педагогическим работникам разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории Владимирской области, в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Задачи внедрения целевой модели наставничества:

- улучшение показателей МБОУ СОШ№1, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам в образовательной сфере;
- подготовка учащихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого учащегося;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
 - обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
 - ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
 - сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в МБОУ СОШ№1 и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
 - создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;
 - выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;
 - формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности;
- Целевая модель представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих ее внедрение в МБОУ СОШ№1 и достижение поставленных результатов.

2. ПОНЯТИЙНЫЙ АППАРАТ

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 обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Формальное (официальное) наставничество — форма наставничества, при которой заранее устанавливаются цели, прописываются процедуры, создаются регламенты и все это подкрепляется соответствующими приказами.

Неформальное наставничество — особая система взаимоотношений, которые складываются между членами коллектива, исходя из общих командных целей, ценности взаимной поддержки и взаимовыручки.

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, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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.

3. НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

- Национальный проект «Образование» (федеральные проекты «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Успех каждого ребёнка»);
- Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»; • Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательной организации, утвержденная постановлением Правительства РФ от 28.05.2014 № 3241п-П8;
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 № 2403-Р;
- Распоряжение Правительства РФ от 29.05.2015 № 996-р «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования», утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642;
- Методология (целевая модель) 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, утвержденная распоряжением Минпросвещения РФ от 25.12.2019 № Р-145;
- Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 01.02.2021 № 37 «Об утверждении методик расчета показателей федеральных проектов национального проекта «Образование»;
- Распоряжение Департамента образования Владимирской области от 14.07.2021 № 783 «Об утверждении положения о создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Владимирской области».

4. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

- измеримое улучшение показателей учащихся в образовательной сфере;
- рост числа учащихся, прошедших профориентационные мероприятия;

- улучшение психологического климата в МБОУ СОШ№1 как среди учащихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;

- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;

- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий и организаций, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

Внедрение целевой модели наставничества может повлиять, в том числе, на решение следующих проблем учащегося МБОУ СОШ№1:

- низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость;

- отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;

- невозможность качественной самореализации в рамках школьной программы;

- отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;

- низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;

- кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;

- конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;

- отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;

- высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых учащихся;

- падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;

- проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Внедрение целевой модели наставничества может повлиять, в том числе, на решение следующих проблем МБОУ СОШ№1:

- трудовую неустроенность молодых специалистов и выпускников, влекущую за собой падение уровня жизни, рост неблагополучия и миграцию ценных трудовых кадров в иные регионы;

- ценностную дезориентацию учащихся, приводящую как к девиантному, так и к нейтральному в плане гражданской активности поведению.

5. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛЬЮ НАСТАВНИЧЕСТВА

В структуру управления процессом внедрения и реализации целевой модели наставничества в МБОУ СОШ№1 входят:

Функции МБОУ СОШ№1, осуществляющие внедрение Целевой модели наставничества:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Целевой модели наставничества;

- реализация программ наставничества;

- реализация кадровой политики, в том числе привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;

- назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества в МБОУ СОШ№1.

- осуществление персонифицированного учета учащихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;

- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества.

6. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Внедрение целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности МБОУ СОШ№1 предусматривает независимо от форм наставничества — **две основные роли: наставляемый и наставник.**

В большинстве форм наставничества данной целевой модели наставляемым является учащийся в возрасте от 10 до 19 лет. В формах «учитель — учитель» возрастной параметр не задается.

Наставниками могут быть учащиеся МБОУ СОШ№1, представители сообществ выпускников МБОУ СОШ№1, родители учащихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной целевой модели), педагоги и иные должностные лица МБОУ СОШ№1, изъявившие готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

Наставляемым может стать любой учащийся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, а также молодой специалист и педагог на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

Форма наставничества — это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

Основными формами наставничества в МБОУ СОШ№1 являются:

- «ученик — ученик»;
- «учитель — учитель»

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

Форма наставничества «ученик — ученик»

Предполагает взаимодействие учащихся МБОУ СОШ№1, при котором один из учащихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишнее, тем не менее, строгой субординации.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка учащегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций,
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды,
- создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации,
- формирование устойчивого сообщества учащихся и сообщества благодарных выпускников.

Среди оцениваемых результатов:

- 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 учащихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;

- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива учащихся.

Возможные варианты.

Основными вариантами моделей ролей внутри формы «ученик — ученик» являются:

- взаимодействие «успевающий — неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

- взаимодействие «лидер — пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

- взаимодействие «равный — равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый — креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Область применения в рамках образовательной программы

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

В МБОУ СОШ№1: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, волонтерство, подготовка к конкурсам, олимпиадам.

Форма наставничества «учитель — учитель».

Определяет взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первую разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;

- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;

- ускорить процесс профессионального становления педагога;

- сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в МБОУ СОШ№1. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в МБОУ СОШ№1;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Портрет участников.

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставник-консультант — создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-предметник опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы — от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с учащимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Возможные варианты.

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель — учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей МБОУ СОШ№1 образовательной организации и ресурсов наставника. Основными вариантами являются:

- взаимодействие «опытный педагог - молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- взаимодействие «лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- взаимодействие «педагог-новатор — консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
- взаимодействие «опытный предметник — неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Область применения в рамках МБОУ СОШ№1.

Форма наставничества «учитель — учитель» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации в МБОУ СОШ№1. Отдельной возможностью реализации модели наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в МБОУ СОШ№1: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

7. КОМПЛЕКТ НОРМАТИВНЫХ ДОКУМЕНТОВ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИХ ВНЕДРЕНИЕ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В МБОУ СОШ№1

Распорядительный акт МБОУ СОШ№1 о внедрении модели наставничества на уровне организации, включающий:

- основания для внедрения целевой модели наставничества;
- локальный акт о назначении ответственных за внедрение и реализацию целевой модели наставничества в образовательной организации с описанием обязанностей;
- локальный акт о назначении ответственных за материально-техническое обеспечение программы наставничества;
- положение о наставничестве в МБОУ СОШ№1.
- дорожную карту внедрения целевой модели наставничества.

8. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества или отдельных ее элементах.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Этап1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

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

Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на две ключевые цели:

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.

Основные задачи:

- сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов (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;
- анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

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.

Среди оцениваемых параметров:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент посещения учащимися творческих кружков, спортивных лекций и внеурочных объединений;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе МБОУ СОШ№1 и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника;
- процент учащихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- количество выпускников средней школы, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на предприятия в Владимирской области;
- количество учащихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста, выступавшего в роли наставляемого.

Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. Второй этап мониторинга позволяет оценить:

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

Мониторинг влияния программ наставничества на всех участников направлен на три ключевые цели:

- глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы;
- оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ);
- анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник — наставляемый».

Основные задачи, решаемые на данном этапе мониторинга, можно выделить:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

Результатом данного этапа мониторинга являются оценка и динамика:

- развития гибких навыков участников программы;
- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- качества изменений в освоении учащимися образовательных программ;
- степени включенности учащихся в образовательные процессы МБОУ СОШ№1;
- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

Среди оцениваемых параметров:

- вовлеченность учащихся в образовательную деятельность; успеваемость обучающихся по основным предметам;
- уровень сформированности гибких навыков; желание посещения школы (для обучающихся);
- уровень личностной тревожности (для учащихся); понимание собственного будущего (для учащихся);
- эмоциональное состояние при посещении школы (для учащихся); желание высокой школьной успеваемости (для учащихся); уровень профессионального выгорания (для педагогов); удовлетворенность профессией (для педагогов);
- психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов); успешность (для работодателей);
- ожидаемый и реальный уровень включенности (для работодателей); ожидаемый и реальный процент возможных приглашений на стажировку (для работодателей).

