

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №3 имени Ивана Ивановича Рынкового»

**Персонализированная программа
наставничества
«педагог - педагог»
на 2023/2024 учебный год**

Наставник: Лосева Галина Александровна
Наставляемый: Сальникова Арина Дмитриевна

г. Мегион, 2023

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа наставничества
Форма наставничества	наставник – учитель-логопед
ФИО, должность наставника	Лосева Галина Александровна, учитель-логопед
Сведения о наставнике: - педагогический стаж работы; - стаж наставнической деятельности; - информация об аттестации; - профессиональные достижения (награды (1-2 самые значимые); - результативность участия в конкурсной деятельности (2-3 самые значимые); - дополнительные сведения (в случае необходимости обоснования назначения наставником)	педагогический стаж работы – 29 лет; стаж наставнической деятельности - 2; информация об аттестации – высшая квалификационная категория, 2021г.; профессиональные достижения: - победитель конкурса в сфере образования в номинации «Лучший педагог Югры», 2013; - Знак отличия Министерства просвещения РФ «Отличник просвещения», пр.МинпросвещенияРФ от 07.09.22г.
ФИО, должность, педагогический стаж работы наставляемого	1. Сальникова Арина Дмитриевна, учитель-логопед, образование высшее, педагогический стаж – 2 года.
Цель программы	- организация работы по оказанию помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении, полном раскрытии потенциала личности наставляемого. Создание наиболее благоприятных условий для успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней и управленческих кадров (как наставников, так и наставляемых (стажеров).
Задачи программы	- создать условия для передачи педагогами – профессионалами (наставниками) педагогам - наставляемым ценностно-смысловых ориентиров, традиций, лучших педагогических практик; - создать условия для координации усилий разных специалистов – наставников по непрерывному развитию и саморазвитию наставляемых , раскрытию их потенциальных возможностей и дарований; - создать открытую образовательную среду, создающую условия для проявления каждым образовательной активности, образовательной инициативы, профессиональной самореализации; - развивать у педагогических работников интерес к осуществлению профессиональной деятельности и способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять должностные обязанности; - развивать профессионально значимые качества личности;

- создавать в коллективе благоприятный социально-психологический климат	
Сроки и этапы реализации программы	<p>Срок реализации программы – 2 года (2023 – 2025 уч.г.)</p> <p>Этапы реализации программы:</p> <p>1 этап - Диагностический (подготовительный) - (сентябрь-ноябрь 2023 г.)</p> <p>2 этап – Практический - (декабрь 2023 г – январь 2024 г.)</p> <p>3 этап – Итоговый (аналитический) – (февраль – май 2025 г.)</p>
Ожидаемые результаты программы	<ul style="list-style-type: none"> - повышение активности наставников и наставляемых в образовательных событиях программы наставничества (курсах повышения квалификации, профессиональных проектах, конкурсах); - повышения уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния педагогических работников; - рост числа собственных педагогических продуктов: статей, дидактических и методических материалов наставников и наставляемых; - улучшение психологической атмосферы в педагогическом коллективе
Форма мониторинга результативности	<p>Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:</p> <p>1- оценка качества процесса реализации программы наставничества;</p> <p>2- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников.</p>

ВВЕДЕНИЕ

Настоящая программа наставничества разработана с учетом:

- Федерального Закона Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации»;
- Национального проекта «Образования»;
- Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Распоряжения Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 г. № 2403-Р «Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 г. № 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»;
- Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 N 3273-р (ред. от 07.10.2020) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста».

Актуальность и новизна программы наставничества

В современных условиях реформирования системы образования особое значение приобретает тот факт, что наставляемый учитель должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня к систем наставничества вновь обращено пристальное внимание, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Актуальность. Грамотная поддержка и сопровождение педагогов не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь, опытными педагогами (учителями, специалистами) поможет выстроить профессиональную карьеру и посвятить свою трудовую деятельность этой педагогической профессии. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в профессиональном становлении и росте, в связи с чем актуальность наставничества возрастает.

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

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненных, личных и профессиональных результатов,

готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого.

Наставляемый – участник программы наставничества, осваивающий новые или развивающий имеющиеся компетенции с помощью наставника; педагогический работник, обратившийся за помощью в преодолении собственных профессиональных дефицитов, затруднений или совершенствование своего мастерства.

Цель Программы - создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы.

Задачи Программы:

- помочь адаптироваться молодому педагогу в коллективе;
- определить уровень профессиональной подготовки;
- выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
- развивать потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Основные принципы программы

1. Добровольность и целеустремленность работы наставника.
2. Морально-психологическая совместимость наставника и молодого педагога.
3. Доброжелательность и взаимное уважение.
4. Согласованность содержания работы наставника по профессиональному становлению наставляемого с содержанием годового плана и основной образовательной программы МАОУ СОШ №3 им.И.И.Рынкового.
5. Направленность плановой деятельности наставника на профессиональное становление молодого педагога.

1. Планируемые результаты реализации программы наставничества

Планируемые результаты реализации программы наставничества в разрезе задач и форм осуществления:

- повышение активности наставников и наставляемых в образовательных событиях программы наставничества (курсах повышения квалификации, профессиональных проектах, конкурсах);

- повышения уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния педагогических работников;
- рост числа собственных педагогических продуктов: статей, дидактических и методических материалов наставников и наставляемых;
- улучшение психологической атмосферы в педагогическом коллективе.

2. Содержательный раздел

2.1. Сроки и этапы реализации программы

Программа рассчитана на 2 года и представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на реализацию поставленных цели и задач.

Организация наставничества включает в себя три этапа.

1 этап - Диагностический (подготовительный) включает в себя:

- изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве;
- изучение характеристик наставляемого:

Педагогическое образование (ВУЗ, факультет).

Теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения учащихся с ограниченными возможностями здоровья).

Наличие опыта практической работы с детьми, имеющими различные патологии развития речи.

Ожидаемый результат педагогической деятельности.

Выявление положительных и отрицательных черт характера педагога.

- закрепление пар «наставник-наставляемый»;
- подбор методической литературы для изучения;
- составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

2 этап – Практический включает в себя:

- совместное изучение новейших коррекционных технологий и применение их в работе с детьми;
- совместное проектирование образовательного процесса, составление перспективного плана работы;
- изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДООУ;
- показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставником в разных возрастных группах;
- показ совместной деятельности с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми;
- консультации для педагогов по работе с родителями;
- самообразование специалистов;
- обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Подобная система сопровождения наставляемых, поможет развить умение на практике применить полученные знания, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

3 этап – Итоговый (аналитический) включает в себя:

- демонстрация наставляемым открытых мероприятий на различных уровнях: в образовательной организации и на городском уровне;
- анализ результатов работы на педагогическом совете;
- ежегодное подведение итогов работы;
- обобщение опыта работы.

Наставник анализирует проделанную работу, выявляет ошибки и недочеты, ставит задачи по их устранению, определяет степень готовности к самостоятельному выполнению функциональных обязанностей молодого специалиста. Учитель – наставник не просто передает молодому педагогу необходимую информацию, но также и контролирует ее усвоение, указывает на ошибки, недочеты и заблуждения путем конструктивной критики, корректирует выполнение трудовой функции.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение наставляемым целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

Таким образом, система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей специалиста. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой образовательной организации.

2.2. Формы работы

Индивидуальные:

- Консультирование
- Беседы
- Анкетирование
- Наблюдение
- Тестирование
- Самообразование
- Участие в конкурсах
- Самообучение на профессиональных логоплатформа в интернет-пространстве.

Групповые:

- Семинары
- Тренинги
- Практикумы
- Конференции
- Практические занятия
- Участие в конкурсах
- Лектории

2.3. Система контроля реализации программы

На основе индивидуального плана наставник составляет индивидуальный план работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль.

Контроль реализации программы включает: посещение образовательных мероприятий, родительских собраний и других мероприятий, проводимые наставником и наставляемым, анализ планов и отчетов. В конце учебного года результаты работы по наставничеству, то есть результаты реализации Программы представляются на итоговом методическом совете.

3. Мониторинг и оценка результатов реализации программы

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система 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, такие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, 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.

Мониторинг процесса реализации программы 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, сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Среди задач, решаемых с помощью мониторинга, можно выделить 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, определение условий эффективной программы наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений показателей.

Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- ликвидация профессиональных дефицитов и развитие профессиональных компетенций;

- качество изменений в образовательной деятельности участников программы наставничества;
- динамику образовательных результатов обучающихся.

Основываясь на результатах данного этапа, можно предположить о наличии положительной динамики влияния программы 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.

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

1. Глубокая оценка изучаемых профессиональных характеристик участников программы.
2. Оценка качества наставнической деятельности педагогических работников.
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пары «наставник - наставляемый».

Среди задач, решаемых 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 программе требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пары 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 наставнической деятельности, системы многофункционального наставничества в целом;

- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

Все это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие.

Другим результатом мониторинга будут данные анализа и внесенные на их основании корректировки в рекомендации наиболее целесообразного объединения участников в пары «наставник - наставляемый».

Оценку степени включенности участников программы в ее этапы, уровень личной удовлетворенности программой и динамики развития различных профессиональных умений и навыков.

Среди оцениваемых параметров:

- вовлеченность участников программы в профессиональное взаимодействие, в профессионально-личностное развитие;
- профессиональные достижения и успехи; уровень освоения новых компетенций;
- желание заниматься наставнической деятельностью, обращаться за помощью к наставникам;
- понимание собственной роли в развитии современного образования, образовательной организации; эмоциональное состояние при посещении школы,
- удовлетворенность профессиональной деятельностью, участием в программе наставничества;
- психологический климат в педагогическом коллективе;
- ожидаемый и реальный уровень включенности в реализации программы наставничества.

Индивидуальный план работы

Индивидуальный план в рамках организации работы наставнической группы наставник-наставляемый

<i>Наименование компетенций, которые необходимо сформировать, развить</i>	<i>Содержание деятельности</i>	<i>Сроки</i>	<i>Формат</i>
Формирование умений у наставляемых самостоятельно выявлять и видеть затруднения и проблемы в собственной работе.	Анкетирование молодых педагогов «Диагностическая карта возможностей и затруднений педагога». Круглый стол «Основные проблемы молодого специалиста».	Сентябрь 2023г.	очный

Освоение наставляемыми педагогами содержания учебных программ, нормативных документов по организации учебно-воспитательного процесса	Знакомство с нормативно-правовой базой учреждения. Изучение нормативно-правовой документации.	Октябрь 2023г.	очный
Формирование у наставляемых педагогов представлений об основных требованиях по содержанию и оформлению рабочей программы и планов коррекционной работы.	Ознакомление с требованиями оформления документации учителя-логопеда и внеурочных занятий. Практикум по разработке рабочих программ и планов коррекционной работы.	Ноябрь 2023г.	очный
Совершенствование практических навыков у наставляемых педагогов по ведению документации и самостоятельной работы.	Практическое занятие «Оформление планов коррекционной работы и конспектов, электронного журнала. Выполнение единых требований к ведению документации».	Декабрь 2023г.	очный
Развитие навыков по выбору темы и разработке планов по самообразованию	Выбор темы по самообразованию. Оказание помощи в составлении плана работы по теме самообразования.	Январь 2024г.	очный
Развитие навыков по составлению календарного плана работы с детьми.	Круглый стол по теме «Календарное планирование образовательной работы с детьми» (коррекционные мероприятия, совместная деятельность). Контроль за планированием образовательной работы .	Февраль 2024г.	очный
Формирование и развитие умений у наставляемых в составлении и организации НОД с детьми и использование дидактического	Изучение методики проведения НОД, совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического и стимульного материала в	Март 2024г.	очный

материала.	работе. Помощь в подборе и оформлении картотек по дидактическим и развивающим заданиям.		
Развитие умения самостоятельно организовывать и руководить творческими играми детей.	Консультация наставника, наблюдение за работой наставляемого (совместной деятельности). Обсуждение и консультирование наставляемого педагога по этой теме.	Апрель 2024г.	очный
Анализ проведенной работы в методической паре, выявление недочетов и коррекция их в дальнейшей работе	Организация посещений наставляемыми педагогических мероприятий опытных педагогов. Собеседование по итогам учебного года	Май 2024г.	очный
Развитие умения планировать консультативную работу с родителями.	Консультация «Организация и планирование консультаций с родителями».	Август 2024г.	очный
Развитие навыков работы по организации экспресс-диагностики по выявлению готовности к школьному обучению первоклассников.	Круглый стол по теме: «Организация педагогического мониторинга по выявлению уровня готовности к школьному обучению первоклассников». Оформление документации по педагогическому мониторингу» Оказание помощи в составлении аналитических справок по результатам экспресс-диагностики. мониторинга	Сентябрь 2024г.	очный
Освоение методов работы с родителями учеников, имеющих статус ОВЗ.	Организация взаимопосещений открытых логопедических занятий. Круглый стол по теме «Формы, методы и приемы взаимодействия педагогов с родителями». Контроль за планированием организации работы с родителями	Октябрь 2024г.	очный
Осуществление проектной деятельности в работе с учениками	Проектная деятельность школьников. Совместное планирование проекта, помощь в его	Ноябрь 2024г.	очный

логопункта.	осуществлении.		
Формирование умений самостоятельно организовывать и проводить пед. мероприятия.	Организация посещений педагогами – наставниками педагогических мероприятий молодых специалистов.	Декабрь 2024г.	очный
Рассмотрение основных принципов личностно-ориентированного обучения. Формирование практических умений строить взаимоотношения с детьми в контексте личностно-ориентированного обучения.	Организация посещений педагогами – наставниками педагогических мероприятий наставляемых. Консультация по теме «Индивидуальный подход в рамках личностно-ориентированного обучения учащихся логопункта»	Январь 2025г.	очный
Развитие умения анализировать социальную ситуацию развития как каждого ребенка в отдельности, так и, детского коллектива в целом. Овладение методом диагностирования конфликтных ситуаций и методами выхода из них	Деловая игра «Как избежать конфликтов среди детей в детско-школьном коллективе» совместная работа с педагогом-психологом.	Февраль 2025г.	очный
Повышение педагогической активности в различных мероприятиях, организуемых профессиональным сообществом города Мегиона-ГМО.	Участие наставляемых в городском методическом объединении с сообщениями по теме коррекции речевых нарушений.	Март 2025г.	очный

Анализ работы	Взаимопосещение ОО наставляемыми педагогами и наставником, проведение творческих мероприятий наставником и наставляемым.	Апрель 2025г.	очный
Развитие умения самостоятельно вести документацию по перспективному планированию коррекционно-развивающей работе.	Подготовка к августовской экспресс-диагностике первоклассников. Консультации, документация, здоровьесберегающие технологии, оформление сменного стенда.	Май 2025г.	очный

Приложения

Приложение 1

Опросник для SWOT- анализа реализуемой программы наставничества

Форма наставничества «педагог-педагог»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Приложение 2

Личностная оценка наставляемых

Всего участников- Из них:	
Довольны совместной работой	Довольны результатом
Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	

Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	
--	--

Приложение 3

Анкета куратора

показатели	Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 - максимальный
1. Методология (целевая модель) наставничества содержит системный подход в реализации программы наставничества в образовательной организации	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2. Методология (целевая модель) наставничества соответствует запросам образовательной организации (с учетом применяемых форм наставничества)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. Актуальность программы наставничества	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации	
5. Каждая форма и программа направлены на достижение желаемого конечного результата. Их цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в методологии (целевой модели)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9. Понятен ли алгоритм отбора наставников, наставляемых и кураторов	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

наставника и наставляемого	
11. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Приложение 4

Анкета оценки психологической атмосферы в коллективе

Анкета "Оценка психологической атмосферы в коллективе" приводится по А.Ф. Фидлеру (адаптация Ю.Л. Ханина) и предназначена для выявления уровня психологического комфорта в педагогическом коллективе. В таблице приведены противоположные по смыслу пары понятий, с помощью которых может быть описана атмосфера в любой группе или коллективе. Участникам анкетирования необходимо поставить знак "плюс" ближе к тому понятию из пары, с которым психологический климат в группе имеет у них более стойкие ассоциации. Чем ближе к правому или левому слову знак "плюс", тем более выражен признак в группе или коллективе.

Оценка психологической атмосферы в коллективе

Показатель	Выраженность(в баллах)								Показатель
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Дружелюбие									Враждебность
Согласие									Несогласие
Удовлетворённость									Неудовлетворённость
Продуктивность									Непродуктивность
Теплота									Холодность
Сотрудничество									Несогласованность
Взаимная поддержка									Недоброжелательность
Увлечённость									Незаинтересованность
Занимательность									Скука
Успешность									Безуспешность

Обработка результатов.

Ответ по каждому из пунктов оценивается слева направо в диапазоне от 1 до 8 баллов. Чем ближе к левому столбцу понятий расположен знак "плюс", тем ниже балл и тем благоприятнее, по мнению отвечающего, психологическая атмосфера в коллективе. Итоговый показатель колеблется в пределах от 10 (наиболее положительная оценка) до 80 (наиболее отрицательная). На основании индивидуальных показателей наставников и наставляемых может быть создан средний профиль, характеризующий психологическую атмосферу в коллективе.