# Приложение SWOT-анализ Программ наставничества

**Формы наставничества «ученик – ученик», «студент-ученик»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Факторы SWOT  | **Позитивные**  | **Негативные**  |
| **Внутренние**  | **Сильные стороны:** * Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу; – Наставляемые (%) стали интересоваться новой инфор- мацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме);
* У участников Программы (%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям;
* У участников Программы (%) появилось желание изучать что-то помимо школьной программы/программы СПО, реализовать собственный проект в интересующей области;
* У наставляемых (%) появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия;
* У наставляемых (%) появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия;
* Значительная доля наставляемых (%), которые планируют стать наставником в будущем;
* Повысилась успеваемость наставляемых (*значения*)
* Эффективная система мотивации участников Программы;
* Достаточность и понятность обучения наставников;
* Наработанные связи с партнерами-ОО в сетевом сотрудничестве;
* Наличие групповых активов, лидеров групп, студенческого/школьного совета, волонтерских объединений в ОО;

Наставники-студенты (%) отметили полезность совместной работы с наставляемыми-учениками  | **Слабые стороны:** * Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней;
* Низкая активность участников Программы (нет желания посещать дополнительные творческие кружки, объединения);
* Участники Программы (%) не интересуются новой информацией;
* Участники Программы (%) не интересуются профессиями, не готовы изучать что-то помимо школьной программы/программы СПО, реализовать собственный проект в интересующей области;
* Наставляемые (%) не готовы посещать дополнительные спортивные и культурные мероприятия;
* Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы;
* Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников;
* Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором,
* Инфраструктура наставничества (материально-техническая,

…) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; * Высокая перегрузка наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми;
* Дефицит учеников/студентов, готовых и способных быть наставниками
 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Внешние**  | **Возможности:** −Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Регионального наставнического центра; −Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; −Наличие федеральных и региональных программ и проектов, предусматривающих финансирование на конкурсных условиях новых проектов ОО; −Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения; −Активное внедрение в РФ и Оренбургской области проектного управления; −Область и муниципалитет проводят разнообразные культурные, спортивные, патриотические мероприятия, в которых могут принять участие ученики/студенты в раках Программы наставничества  | **Угрозы:** * Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО;
* Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся (учеников школ/студентов ПОО);
* Финансовая и организационная оптимизация сети ОО в Оренбургской области и в Илекском районе;
* Переход на преимущественно дистанционное обучение

(подрывает основу наставничества); * Миграционный отток трудоспособного населения из Илексого района;
* Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели;
* Вовлечение обучающихся вне ОО в антисоциальные структуры и организации;
* Агрессивная Интернет-среда, оказывающая негативное влияние на обучающихся в ОО
 |

**Форма наставничества «учитель – учитель» («педагог-педагог»)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Факторы SWOT  | **Позитивные**  | **Негативные**  |
| **Внутренние**  | **Сильные стороны:** * Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе;
* Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет;
* У участников Программы (%) появилось желание более
 | **Слабые стороны:** * Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней;
* Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО);
* Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в
 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|   | активно участвовать в культурной жизни ОО; * У участников Программы (%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования
* Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала;
* Участники Программы (%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества;
* Эффективная система мотивации участников

Программы; * Достаточность и понятность обучения наставников;
* Высокие достижения педагогов ОО, которые можно использовать в Программе наставничества
 | успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программе наставничества; * Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы;
* Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников;
* Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором,
* Инфраструктура наставничества (материально-техническая, …) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели;
* Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми;
* Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками;
* «Старение» педагогического корпуса ОО
 |
| **Внешние**  | **Возможности:** −Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны министерства образования Оренбургской области; −Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; −Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; −Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; −Активное внедрение в РФ и Оренбургской области проектного управления  | **Угрозы:** * Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО;
* Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры;
* Миграционный отток квалифицированных педагогов из РК/МО;
* Финансовая и организационная оптимизация сети ОО в

Оренбургской области и в Илекском районе; * Переход на преимущественно дистанционное обучение

(подрывает основу наставничества); * Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели
 |

**Формы наставничества «работодатель – ученик», «студент-ученик»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Факторы SWOT  | **Позитивные**  | **Негативные**  |
| **Внутренние**  | **Сильные стороны:** * Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу; – Наставляемые (%) планируют работать в организациях, участвующих в Программе наставничества;
* Наставники (%) отмечают желание создать устойчивое сообщество предпринимателей и ОО, заниматься всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, в дальнейшем развивать и

расширять Программы наставничества; * Наставники студентов (%) рассматривают наставляемого (наставляемых) потенциальным сотрудником регионального предприятия с достаточным уровнем подготовки;
* Наставники (%) считают, что студенты, участвующие в Программе наставничества, обладают должным уровнем подготовки (приобретенным за время программы), который позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе;
* Наставляемые-студенты и их наставники (%) отмечают, что Программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве;
* У наставляемых-студентов (%) появилось желание посещать мероприятия профориентационного, мотивационного и практического характера, они рассматривают вариант трудоустройства на региональных предприятиях;
* У наставляемых-учеников (%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего,
 | **Слабые стороны:** * Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней;
* Наставники (%) не готовы развивать и расширять Программы наставничества, рассматривать наставляемого (наставляемых) потенциальным сотрудником регионального предприятия;
* Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы;
* Формальное участие наставников-работодателей в программе наставничества;
* Наставляемые (%) не рассматривают вариант трудоустройства на региональных предприятиях;
* Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников;
* Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором,
* Инфраструктура наставничества (материально-техническая,

…) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; * Высокая перегрузка наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми;
* Дефицит специалистов на предприятиях-работодателях, готовых и способных быть наставниками;
* У ОО нет наработанных связей с предприятиями- работодателями;
* Низкая активность наставляемых в силу низкой мотивации участия в Программе наставничества
 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|   | возрос интерес к одной или нескольким профессиям; * У наставляемых-учеников (%) появилось желание изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области;
* Повысилась успеваемость наставляемых (*значения*)
* Эффективная система мотивации участников Программы;
* Достаточность и понятность обучения наставников;
* Наработанные связи ОО с партнерами-работодателями
 |   |
| **Внешние**  | **Возможности:** −Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны министрества образования Оренбургской области; −Готовность партнеров-работодателей принимать участие в Программе наставничества; −Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; −Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения; −Активное внедрение в РФ и Оренбургской области проектного управления  | **Угрозы:** * Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО;
* Низкая включенность, отсутствие заинтересованности руководителей предприятий-работодателей в поддержке Программ наставничества ОО;
* Финансовая и организационная оптимизация сети ОО в Оренбургской области и в Илеском районе;
* Переход на преимущественно дистанционное обучение

(подрывает основу наставничества); * Миграционный отток трудоспособного населения из

Илекского района; * Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели
 |