**SWOT-анализ Программ наставничества**[[1]](#footnote-1)

**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 допол-нительные спортивные мероприятия;
* У наставляемых (%) появилось желание посещать допол-нительные 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, студенчес-кого/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**[[2]](#footnote-2)**:*** Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Министерства образования Республики Коми;
* 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 Республике Коми проектного управления;
* Республика 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 Республике Коми и в МО;
* Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества);
* Миграционный отток трудоспособного населения из РК/МО;
* 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 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 отмеча-ют 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;
* …
 | **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 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 Республики Коми;
* 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 Республике Коми 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 Республике Коми и в МО;
* 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 Прог-рамме наставничества, обладают должным уровнем подготов-ки (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 посе-щать мероприятия профориентационного, мотивационного и практического характера, они рассматривают вариант трудоустройства на региональных предприятиях;
* У наставляемых-учеников (%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, 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;
* …
 | **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;
* …
 |
| **Внешние** | **Возможности:*** Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Министерства образования Республики Коми;
* 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 Республике Коми 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 Республике Коми и в МО;
* Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества);
* Миграционный отток трудоспособного населения из РК/МО;
* Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели;
* …
 |

1. Далее в таблицах приведены примеры формулировок, из которых куратор может выбрать подходящие [↑](#footnote-ref-1)
2. Это шансы, которые уже существуют за пределами ОО, и которые может использовать как сама ОО (при желании), так и ее конкуренты (другие ОО) для своего будущего развития [↑](#footnote-ref-2)