Приложение 8.

**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 информацией (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** | **Возможности20:**  − Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Министерства образования и молодежной политики Свердловской области;  − 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;  − муниципалитет проводит 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  − Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества);  − Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели;  − 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 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; | **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 и молодежной политики Свердловской 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; | **Угрозы:**  − Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО;  − Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры;  − Финансовая и организационная оптимизация сети ОО  − Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества);  − Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели; |