

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ
«НОВОСИБИРСКИЙ АРХИТЕКТУРНО-СТРОИТЕЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ»

SWOT-анализ реализуемой в ГАПОУ НСО НАСК программы наставничества

Дата: май 2022 г.

Цель мониторинга:

оценка качества реализуемой программы наставничества; оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри колледжа и сотрудничающих с ней организаций-партнеров.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (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 участников программы.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществлялся посредством анкетирования. Анкеты содержали открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к формам наставничества.

SWOT-анализ Программ наставничества

Форма наставничества «педагог – педагог»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны: <ul style="list-style-type: none">– значительная доля участников (78%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе;– участники Программы (82%) видят свое профессиональное развитие в колледже в течение следующих 5 лет;– у участников Программы (29%) появилось желание более активно участвовать в жизни колледжа;	Слабые стороны: <ul style="list-style-type: none">– доля участников (12%), которые не готовы продолжить работу по Программе;– низкая активность участников Программы (нет возможности более активно участвовать в жизни колледжа-71%);– Наставляемые (21%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении

	<ul style="list-style-type: none"> – у участников Программы (68%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные интересы: работать над статьей, исследованием. – наставляемые (81%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; – участники Программы (69%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества; – высокие достижения педагогов колледжа, которые можно использовать в Программе наставничества. 	<p>конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программы наставничества;</p> <ul style="list-style-type: none"> – непроработанная система мотивации участников Программы; – недостаточная методическая поддержка наставников; – высокая нагрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; – дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками; – «старение» педагогического состава колледжа и недостаточный приток молодых кадров.
<p>Внешние</p>	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> -информационно-методическая поддержка при внедрении Целевой модели со стороны органов исполнительной власти Новосибирской области; – наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; – наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; -совершенствование внутренней системы поддержки и поощрения наставников; – акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества. 	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> -нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО; – рост конкуренции между образовательными организациями за квалифицированные педагогические кадры; – отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ
«НОВОСИБИРСКИЙ АРХИТЕКТУРНО-СТРОИТЕЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ»

SWOT-анализ реализуемой в ГАПОУ НСО НАСК программы наставничества

Дата: май 2021 г.

Цель мониторинга:

оценка качества реализуемой программы наставничества; оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри колледжа и сотрудничающих с ней организаций-партнеров.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (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 участников программы.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществлялся посредством анкетирования. Анкеты содержали открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к формам наставничества.

SWOT-анализ Программы наставничества

Форма наставничества «педагог – педагог»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны: <ul style="list-style-type: none">– значительная доля участников (63%), которые готовы принимать участие в мероприятиях по наставничеству;– 87% педагогов имеют качества, навыки и другие характеристики, способные принести пользу молодежи;– 41% педагогов, имеющих значительный опыт и уровень методической подготовки готовы участвовать в программе наставничества;	Слабые стороны: <ul style="list-style-type: none">– недостаточная активность участников Программы (нет желания (возможности) более активно участвовать в жизни колледжа- 37%);– непроработанная система мотивации участников Программы;– недостаточная методическая поддержка наставников;

	<ul style="list-style-type: none"> – опыт работы в качестве наставника имеют 29% педагогов; – 57% опрошенных обладают необходимыми качествами наставника; – высокие достижения педагогов колледжа, которые можно использовать в Программе наставничества. 	<ul style="list-style-type: none"> – высокая нагрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; – дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками; – «старение» педагогического состава колледжа и недостаточный приток молодых кадров.
Внешние	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> -информационно-методическая поддержка при внедрении Целевой модели со стороны органов исполнительной власти Новосибирской 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. 	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> -нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО; – рост конкуренции между образовательными организациями за квалифицированные педагогические кадры; – отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ
«НОВОСИБИРСКИЙ АРХИТЕКТУРНО-СТРОИТЕЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ»

**Отчет о результатах анкетирования участников образовательных отношений
ГАПОУ НСО «НАСК»**

«Чем я могу быть полезен в качестве наставника».

Цель: выявление потенциальных способностей к наставничеству в рамках реализации целевой программы.

Дата: сентябрь 2021 г., сентябрь 2022г.

В рамках реализации целевой программы наставничества в конце учебного года проводится ежегодное анкетирование педагогических работников ГАПОУ НСО НАСК с целью получения информации о потенциале возможных наставников.

1. Результаты анкетирования педагогов

№/пп	Вопросы анкеты	2021/22	2022/23	2023/24	2024/25
1	опыт работы в качестве наставника имеют	29%	35%		
2	Имею качества, навыки и другие характеристики, способные принести пользу молодежи	87%;	90%		
3	готовы участвовать в программе наставничества	41%;	45%		
4	готовы принимать участие в мероприятиях по наставничеству	63%	65%		
5	обладают необходимыми качествами наставника	57%.	58%		

Педагогические работники:

- опыт работы в качестве наставника имеют 29% - 35% педагогов;
- качества, навыки и другие характеристики, способные принести пользу молодежи имеют 87-90%;
- готовы участвовать в программе наставничества-41% - 45%;
- готовы принимать участие в мероприятиях по наставничеству- 63%-65%;
- обладают необходимыми качествами наставника 57%-58%.

Обучающиеся:

- кто такой наставник- знают 57%;
- представления о качествах, необходимых наставнику, имеют -39%;
- считают, что обучающимся нужен наставник-51%;
- желают стать наставниками и принять участие в программе наставничества - 37%;
- готовы принимать участие в мероприятиях по наставничеству- 49%;
- обладают необходимыми качествами наставника 31%.

Рекомендации:

1. Определить потенциальных претендентов на роль наставников;
2. Выделить наиболее приемлемые формы наставничества в соответствии с личными особенностями участников программы.
3. Осуществить психологически комфортный подбор пар «наставник- наставляемый».
4. Подготовить предложения по обучению и консультированию наставников.

Зам.директора по УР



Л.Г.Денисенко