

*Единая технология проектирования решений по
Жизненным ситуациям*

Педагогические горизонты: вместе к мастерству

**ЖС Адаптация молодого педагога
в учреждении СПО**

Участвующие муниципалитеты:

**Бакальский городской округ
Златоустовский городской округ
Челябинский городской округ Южноуральский
городской округ
Магнитогорский городской округ
Коркинский муниципальный округ**

Май, 2025





РСУ

Региональный сервисный
уполномоченный
Челябинской области



АСИ

Национальная
Социальная
Инициатива



ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ
СИСТЕМА
РОСАТОМ

РОСАТОМ

СОСТАВ КОМАНДЫ РАЗРАБОТЧИКОВ ПРОЕКТА: ЛЮДИ И РОЛИ

Заказчик проекта: Директор ПОО

Черемных Ольга Юрьевна, модератор команды
Рюб Наталья Викторовна, лидер команды, ГБПОУ «Челябинский энергетический колледж им. С.М. Кирова»

Савватеева Татьяна Григорьевна, администратор команды, ГБПОУ «Южноуральский энергетический техникум»

Сизоненко Людмила Николаевна, исследователь, ГАПОУ «Политехнический колледж»

Мифтахова Любовь Михайловна, член команды, ГБПОУ «Златоустовский техникум технологий и экономики»

Мартюшова Марина Владимировна, член команды, ГБПОУ «Первомайский техникум промышленности строительных материалов»

Стругова Ольга Викторовна, член команды, ГБПОУ «Бакальский техникум профессиональных технологий и сервиса имени М. Г. Ганиева»



АНАЛИЗ ЖИЗНЕННОЙ СИТУАЦИИ

Статистические данные

- Только 10-25 % выпускников педагогических вузов устраиваются работать по профилю
- Увольняется 25 % молодых педагогов в течении первых трех лет работы

Заинтересованные лица

Руководители ПОО
Методисты, наставники
Молодой педагог

Границы Жизненной ситуации

Стартовое событие: Заявление о приеме на работу
Завершающее событие: 1 год педагогического стажа

Существующие услуги и сервисы, их эффективность

Кто и где оказывает услугу, на каких площадках:

- Система наставничества в ПОО Челябинской области

Кто владеет сервисом:

- Заместители директора, методисты, наставники

Гипотезы исследования

1. Устраиваясь на работу, педагог сталкивается с несоответствием между большим объемом учебной нагрузки и планируемой заработной платой, что вызывает у него неудовлетворенность и приводит к увольнению.
2. Устраиваясь на работу, педагог сталкивается с несоответствием между планируемым карьерным ростом и предоставленными колледжем возможностями для профессионального развития, что вызывает разочарование и приводит к увольнению.
3. Устраиваясь на работу, педагог сталкивается с отсутствием поддержки со стороны коллег и не получает планируемого эффективного взаимодействия в коллективе, что негативно сказывается на рабочем климате и приводит к увольнению.
4. Устраиваясь на работу, педагог сталкивается с трудностями подготовки, организации и проведения учебных занятий и не получает планируемой эффективной обратной связи, что приводит к неуверенности и увольнению.
5. Устраиваясь на работу, педагог сталкивается с отсутствием материально-технического обеспечения и не может организовать планируемый образовательный процесс, что вызывает затруднения при выполнении профессиональных обязанностей, дополнительному стрессу и приводит к увольнению.



РСУ

Региональный сервисный
уполномоченный
Челябинской области



АСИ

Национальная
Социальная
Инициатива



ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ
СИСТЕМА
РОСАТОМ

РОСАТОМ

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Описание проблемного поля в рамках ЖС

Молодому педагогу, приходя на работу, приходится брать большую нагрузку для того, чтобы получать достойную заработную плату, поэтому у него не хватает времени на самообразование.

Нет единого подхода к системе адаптации молодых педагогов.

Мы провели:

6 интервью с директорами ПОО;

25 онлайн опросов с молодыми педагогами;

20 глубинных интервью с молодыми педагогами;

4 онлайн опроса с уволившимися педагогами;

10 глубинных интервью с наставниками

Анализировали: причины увольнения, проблемы, барьеры, ограничения адаптации молодых педагогов

Ключевой вывод

Молодые педагоги (45 % опрошенных) главной проблемой адаптационного периода назвали «недостаточный уровень профессиональной подготовки», а это означает, что они испытывают социально-психологические затруднения в профессиональной деятельности (подготовка и проведение учебных занятий).

Подтвердилась гипотеза № 4: Устраиваясь на работу, педагог сталкивается с трудностями подготовки, организации и проведения учебных занятий и не получает планируемой эффективной обратной связи, что приводит к неуверенности и увольнению.

ОКАЗЫВАЕТСЯ...

*Педагоги не
ориентируются свободно
в методиках обучения,
не смотря на то, что
они имеют
педагогическое
образование*

Главным приоритетом
молых педагогов
является сам факт
«интересной работы»

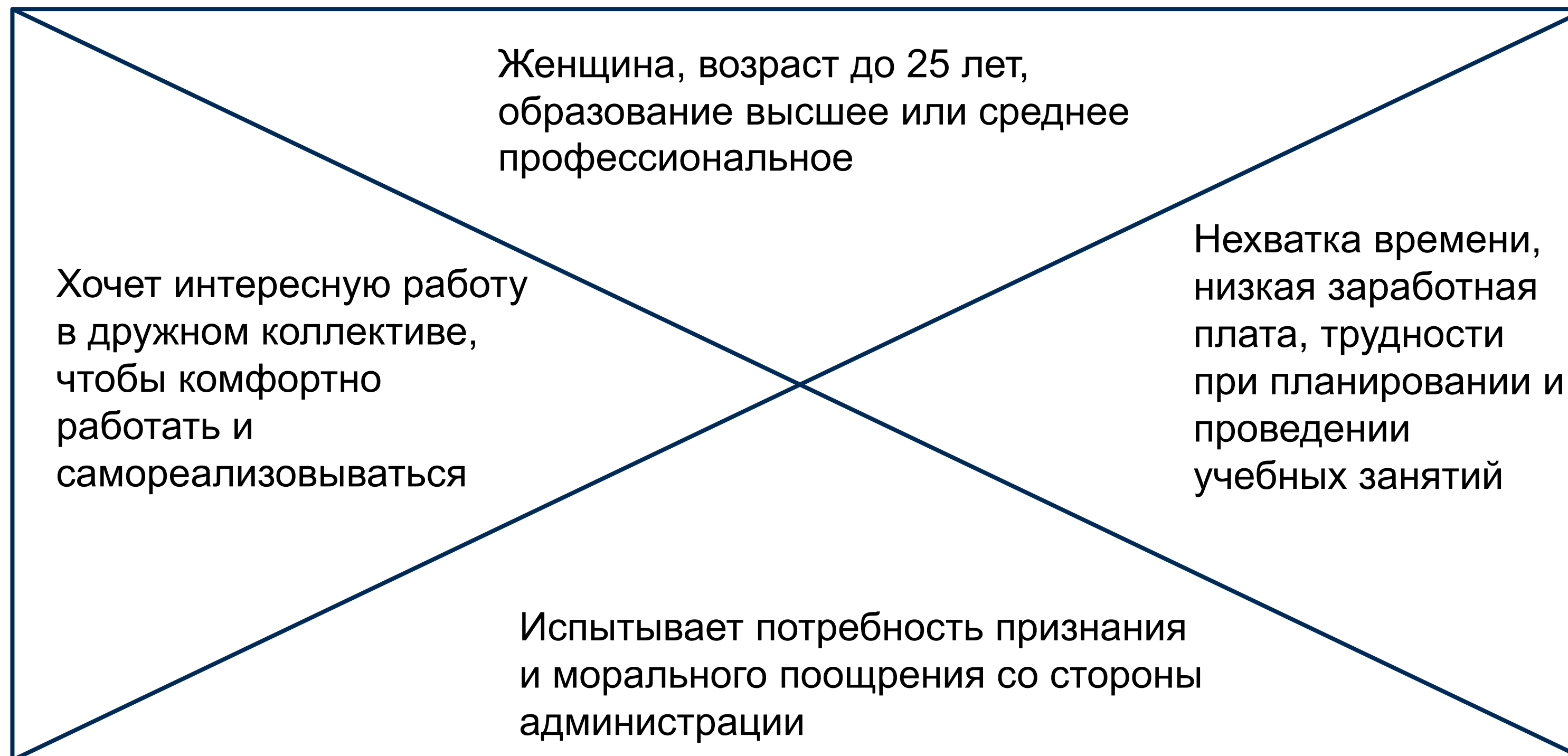
*Наибольшие проблемы в
период адаптации –
недостаток свободного
времени молодого
педагога и наставника*

В качестве морального
стимулирования наиболее
эффективна похвала
руководителя

*Есть Вторая
персона, которая
требует внимания –
наставник.*

Для налаживания
контакта молодого
педагога и
наставника
необходимо
организовать их
неформальное общение

ПРОФИЛЬ ПЕРСОНЫ: молодой педагог



Конфликт интересов: нет четкого плана действий, входной диагностики

- Методист и наставник ожидают от педагога высокий уровень профессионализма, но у педагога не хватает профессиональных знаний и времени и ему нужна поддержка.

ПРОФИЛЬ ПЕРСОНЫ: наставник

Женщина, возраст 30-50 лет,
образование высшее или среднее
профессиональное, стаж работы в ПОО
от 5 лет, высшая квалификационная
категория

Имеет показательный опыт
работы в ПОО. Обладает
профессиональными
компетенциями на высоком
уровне. Готова быть полезной и
транслировать свой опыт.

Нехватка времени,
в связи с большой
педагогической
нагрузкой

Испытывает затруднения в реализации
наставничества с молодым педагогом, нет
четкого алгоритма работы



Конфликт интересов: нет четкого плана действий, входной диагностики

- Методист ожидает от наставника эффективной работы, но наставник не понимает своей роли, и у него не хватает времени.

ПОКАЗАТЕЛИ ПРОЕКТА

Целевые показатели проекта и их значение

- Процент увольнения молодых педагогов:
Текущий показатель – 25 %
Целевой показатель – 10 %
- Удовлетворенность адаптационным процессом молодых педагогов:
Текущий показатель – 55 %
Целевой показатель – 85 %

Реестр процессов

- Подача заявления
- Изучение должностных инструкций
- Ознакомление с учебной нагрузкой
- Знакомство с коллективом
- Знакомство с кабинетом
- Ознакомление с перечнем преподаваемых дисциплин
- Работа с учебно-программной документацией
- Подготовка к учебным занятиям и разработка методических материалов
- Проведение занятия

Ожидаемые эффекты

1. Снижение показателя среднего возраста педагогических работников ПОО
2. Адаптация за 1 семестр
3. Повышение эффективности проведения учебных занятий молодым педагогом
4. Победы на конкурсах профессионального мастерства
5. Повышение инновационной активности сотрудников

- У педагога нет навыка формулирования цели а у наставника не хватает времени.
- Методист надеется на наставника, а у него не хватает времени.
- Занятия ШМП растянуты на год, а потребность в них в первые три месяца



- Педагог не всегда может найти необходимую информацию, а наставник и методист не всегда могут помочь из-за нехватки времени или незнания предмета



- Педагог не знаком с приемами и методами обучения или затрудняется в их выборе.



- Педагогу не хватает опыта наставнику не хватает времени посещать занятия педагога.
- Методист и заместитель директора редко посещают занятия молодого педагога и дают ему эмоциональную поддержку



Целеполагание

Отбор
содержания
материала

Отбор приемов
и методов
обучения

Проведение
занятия

Все надеются на
наставника, а у него не
хватает времени



РСУ

Региональный сервисный
уполномоченный
Челябинской области



АСИ

Национальная
Социальная
Инициатива



ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ
СИСТЕМА
РОСАТОМ



ПИРАМИДА ПРОБЛЕМ

Фед.
уровень

1. В Вузе мало времени уделяется преподаванию предмета "методика преподавания" и мало практики (площадками для практики пед.вузов рассматриваются в первую очередь школы)

Региональный
уровень

1. Молодому педагогу, приходя на работу приходится брать большую нагрузку для того чтобы получать достойную оплату, поэтому у него не хватает времени на самообразование.
2. Рабочее место педагога не оборудовано техническими средствами обучения.
3. **Сообщество молодых педагогов «PRO-движение» малоэффективно**

Уровень органа
власти/организации -
структурного
подразделения

1. **Наставник не понимает свои задачи и в силу загруженности не может уделить достаточного времени педагогу.**
2. Рабочее место педагога не оборудовано техническими средствами обучения.
3. Администрация и методист редко посещают занятия молодого педагога и дают ему эмоциональную поддержку.
4. Наставнику не хватает времени посещать занятия педагога.

Уровень отдельного
процесса

1. Наставник не понимает свои задачи и в силу загруженности не может уделить достаточного времени педагогу.
2. Наставнику не хватает времени посещать занятия педагога.

ЛИФТ ПРОБЛЕМ

Проблема, которую лифтируем

Сообщество молодых педагогов «PRO-движение» малоэффективно.

Что именно и где нужно изменить

Целевая картина:

- Неудобное время (педагоги отрываются от занятий)
- Мало практикоориентировано (лекции онлайн)
- Большой объем теоретической информации

Изменить:

- Доводить сведения о времени заседаний до ПОО заблаговременно
- Занятия, касающиеся форм, методов и технологий обучения, запланировать на 1 семестр
- Транслировать и разбирать технологические карты учебных занятий победителей конкурсов профмастерства
- Сократить объем занятия до 60-80 минут.

Мероприятия по лифтированию: подготовка обращения в ГБУ ДПО ЧИРПО.

СУТЬ РЕШЕНИЯ: Педагогические горизонты: вместе к мастерству

Диагностика дефицитов и корректировка плана работы раз в семестр.

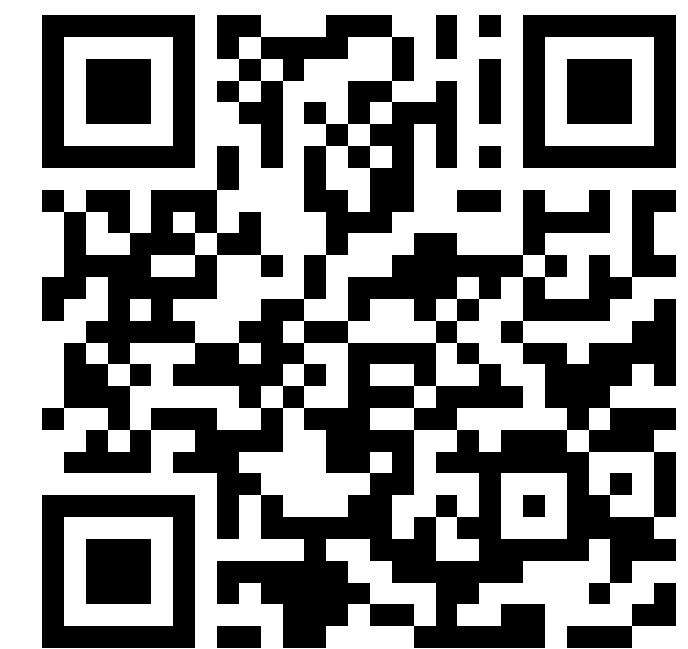
Сокращение сроков реализации внутриучрежденческой Школы молодого педагога с года до 4 месяцев.

Методист должен быть помощником для молодого педагога и наставника на всем пути наставничества.

Подробности решения

- Для эффективной работы наставника, необходимо организовать его **обучение** и консультирование, **формировать в ПОО банк наставников**.
- Плотную **работу по адаптации** молодого педагога необходимо проводить **в первый семестр**, запланировав на него все заседания Школы молодого педагога.
- Организовать работу наставничества и **принимать** в ней непосредственное **участие должен методист** колледжа, проводя диагностику дефицитов, разрабатывая и корректируя план работы наставника, оказывая консультативную помощь.

Банк документов



<https://disk.yandex.ru/d/QtalZY-oDUljQ>

Модель взаимодействия в рамках внедрения проекта



Модель взаимодействия в рамках внедрения проекта

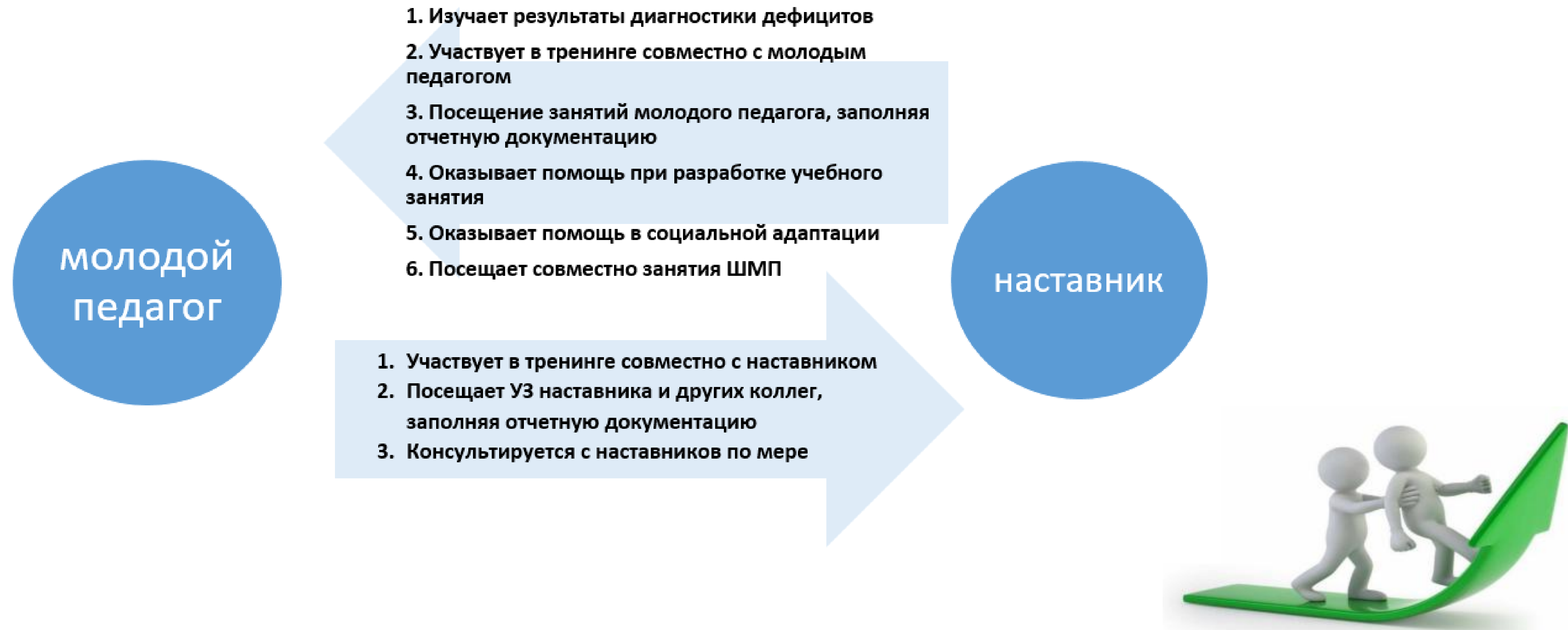




Модель взаимодействия в рамках внедрения проекта



Модель взаимодействия в рамках внедрения проекта



ПЛАН ВНЕДРЕНИЯ И НЕОБХОДИМЫЕ РЕСУРСЫ

Ежегодно

1.09. – 10.09.

1.09.- 10.09.
20.12.- 31.12.
20.06.-30.06.

10.09.-15.09.
10.01.-15.01.

1. Обучение и консультирование наставников

2. Командообразующий тренинг

3. Выявление дефицитов

4. Разработка плана работы наставника с учетом выявленных дефицитов на семестр

- Организовать обучение наставников

- Провести тренинг, объединив в команду наставника и молодого педагога

- Выявить профессиональные дефициты молодого педагога и наставника на начальном этапе.
- Провести промежуточную диагностику
- Провести итоговую диагностику

- Разработать план работы
- Провести корректировку плана на следующий семестр

15.09. – 30.06

15.09. – 30.06

Ежеквартально

5. Выделить педагогу один освобожденный день в неделю для самообразования

6. Реализация плана работы

7. Индивидуальные встречи методиста с наставником и молодым педагогом

- Определить задачи на освобожденный день
- Осуществить контроль выполнения задач

- Провести все запланированные мероприятия в сроки, установленные планом
- Осуществить контроль выполнения плана

- Определить удовлетворенность наставника и молодого педагога от взаимодействия



РСУ

Региональный сервисный
уполномоченный
Челябинской области



АСИ

Национальная
Социальная
Инициатива



ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ
СИСТЕМА
РОСАТОМ

РОСАТОМ

ИТОГИ РЕШЕНИЯ

Ожидаемые результаты

1. Отсутствие свободных вакансий в ПОО.
2. Снижение показателя среднего возраста педагогических работников ПОО.
3. Повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам учреждения.
4. Развитие личностно ориентированных отношений между коллегами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике.
5. Формирование в учреждении такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение начинающих (молодых) педагогов.
6. Победы на конкурсах профессионального мастерства

Метрики успеха

1. Процент увольнения молодых педагогов снизится с 25 % до 10 %.
2. Удовлетворенность адаптационным процессом молодых педагогов повысится с 55 % до 85 %.

ЦЕЛЕВАЯ КАРТА СЛОЕВ

- Преподаватель формулирует цели, наставник может помочь скорректировать цель, т.к. вместе посетили занятие ШМП в сентябре.
- Методист научил и помогает формулировать цели.

- Педагог в открытых источниках, в библиотеке отбирает материал для занятия при помощи библиотекарей.

- Педагог владеет способами организовать своё взаимодействие со студентами для реализации образовательной деятельности

- Педагог эффективно проводит учебное занятие.
- Методист посещает занятие педагога и дает ему свои рекомендации методист контролирует работу наставника

Целеполагание

Отбор
содержания
материала

Отбор приемов
и методов
обучения

Проведение
занятия





Региональный сервисный
уполномоченный
Челябинской области



Национальная
Социальная
Инициатива



Производственная
система
РОСАТОМ



Производственная
система
РОСАТОМ



Производственная
система
РОСАТОМ

ПАСПОРТ РЕШЕНИЯ

Наименование ЖС: Адаптация нового педагога в учреждении СПО			Лидер проекта: , Рюб Наталья Викторовна	Заказчик проекта: Директор ПОО
			Команда проекта: Черемных Ольга Юрьевна - Модератор команды, Савватеева Татьяна Григорьевна, Сизоненко Людмила Николаевна, Мифтахова Любовь Михайловна, Мартюшова Марина Владимировна,Стругова Ольга Викторовна	
Границы ЖС Стартовое событие: Заявление о приеме на работу Завершающее событие: 1 год стажа			Обоснование выбора ЖС, аналитические данные (количественная и качественная статистика) Кадровый дефицит (Только 10–20% выпускников педагогических институтов идут работать по специальности). Молодые педагоги приходят, но надолго не задерживаются, увольняются в течении первых трех лет работы 25 % пришедших педагогов.	
Целевые показатели проекта и их значение			Участники ЖС	
Наименование цели	Показатель на входе	Показатель на выходе	Ключевые заинтересованные лица	
1. Процент увольнения молодых педагогов	25%	10%	Система: директор ПОО, заместитель директора, курирующий методическую работу	
2. Удовлетворенность адаптационным процессом молодых педагогов	55%	85%	Организация: методист, наставник	
			Человек: молодой педагог	
Целевое состояние (Стандарты) - Достигнуто сейчас ("быстрые победы")			Целевое состояние (Стандарты) - Будет достигнуто в дальнейшем ("пролонгированные эффекты")	
<ul style="list-style-type: none">Сообщество молодых педагогов «PRO-движение» (ЧИРПО)Школа молодого педагога на уровне ПООСистема наставничества в ПОО			<ul style="list-style-type: none">Оптимизированы сроки проведения заседаний ШМПОрганизована <u>системная</u> работа методиста с наставником и молодым педагогом, включающая диагностику дефицитов, составление плана работы, корректировкуНаставники обучены и понимают свои задачи	
Анализ нормативной базы (НПА, регулирующие действия в рамках ЖС)			Эффекты от внедрения	Подведение итогов проекта
<ul style="list-style-type: none">Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 г. 273-ФЗ, статья 47Распоряжение Правительства РФ от 31 декабря 2019 года № 3273-р "Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»Приказ Министерства образования и науки Челябинской области № 01/2428 от 18 ноября 2020 г «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в Челябинской области»			Экономические	Социальные
			Отсутствие вакансий	Удовлетворенность молодых педагогов
Кому и как передаем проект для дальнейшего внедрения			Сопровождение внедренного решения /Размещение на Смартке, Библиотеке работающих решений	
Профессиональные образовательные организации, ПОО				



Региональный сервисный
уполномоченный
Челябинской области



Национальная
Социальная
Инициатива



РОСАТОМ

ПЛАНЫ ДАЛЬНЕЙШЕЙ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

С сентября 2025 года внедрить разработанную схему взаимодействия в ПОО.

Предложить для ПОО варианты разработанных документов по ЖС.

ПОО могут корректировать планы работы наставников для себя и определять свои формы документов.

Ответственные за реализацию решений по Жизненной ситуации в рамках проекта




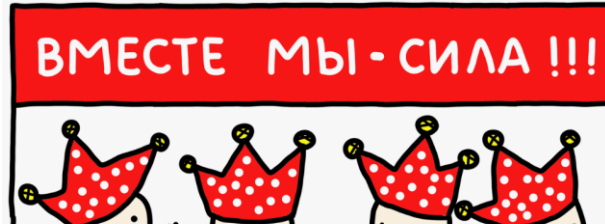
Заместители директора, курирующие методическую работу в ПОО

Дальнейшая эволюция решения

Транслировать итоги проекта на заседаниях ОМО.

Публикация в журнале «Инновационное развитие профессионального образования»

МЫ ГОВОРИМ СПАСИБО!

- Модератору Ольге Черемных 
- Трекерам Оксане Кирюшиной и Ольге Буториной 
- Организаторам программы повышения квалификации, в частности
Ирине Григорьевой 
- Нашей команде. Мы дошли до финала!! 



АСИ

Национальная
Социальная
Инициатива



ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ
СИСТЕМА
РОСАТОМ