Единая технология проектирования решений по Жизненным ситуациям

ГЛАВНАЯ ЦЕННОСТЬ - ЛЮДИ

ЖС Профессиональное (эмоциональное) «выгорание» педагога в организациях СПО

Участвующие муниципалитеты:

Челябинский городской округ
Миасский городской округ
Магнитогорский городской округ
Усть-Катавский городской округ
Южноуральский городской округ
Катав-Ивановский муниципальный район

Май, 2025

СОСТАВ КОМАНДЫ РАЗРАБОТЧИКОВ ПРОЕКТА: ЛЮДИ И РОЛИ

Заказчик проекта

Руководитель профессиональной образовательной организации

Кирюшин Игорь Анатольевич	**модератор команды**
Курносова Светлана Александровна	**эксперт, зав. кафедрой общей и профессиональной педагогики, кпн, ФГБОУ ВО ЧелГУ**
Манапова Ольга Николаевна	зам. директора по УМР, ГБПОУ «Южно-Уральский государственный колледж», лидер команды
Смирнова Елена Николаевна	зам. директора по УМР, ГБПОУ «Юрюзанский технологический техникум», администратор команды

СОСТАВ КОМАНДЫ РАЗРАБОТЧИКОВ ПРОЕКТА: ЛЮДИ И РОЛИ

Воробьёва Тамара Ивановна	зам. директора по УПР, ГБПОУ «Усть-Катавский индустриально-технологический техникум», исследователь
Яковлев Евгений Валерьевич	зам. директора по ИМР, ГБПОУ «Миасский геологоразведочный колледж», исследователь
Корсун Лариса Борисовна	зам. директора по МР, ГБПОУ «Челябинский педагогический колледж № 2», член команды
Камалова Раиля Рашитовна	зам. директора по УМР, ГБПОУ «Южно-уральский агропромышленный колледж», член команды
Барихина Марина Владимировна	зам. директора по УВР, ГБУДО ДУМ «Магнит», член команды

АНАЛИЗ ЖИЗНЕННОЙ СИТУАЦИИ

Заинтересованные лица

Министерство образования и науки Челябинской области
ПОО СПО
Педагоги

Границы Жизненной ситуации

Стартовое событие: диагностика уровня профессионального выгорания педагогов
Завершающее событие: 1 год - по результатам развития корпоративной культуры и применения мер профилактики профессионального выгорания

Существующие услуги и сервисы

Кто и где оказывает услугу, на каких площадках:

- Реализация программы корпоративной культуры в ПОО Челябинской области

Кто владеет сервисом:

- Директор ПОО, заместители директора, воспитательный отдел/служба психологической поддержки

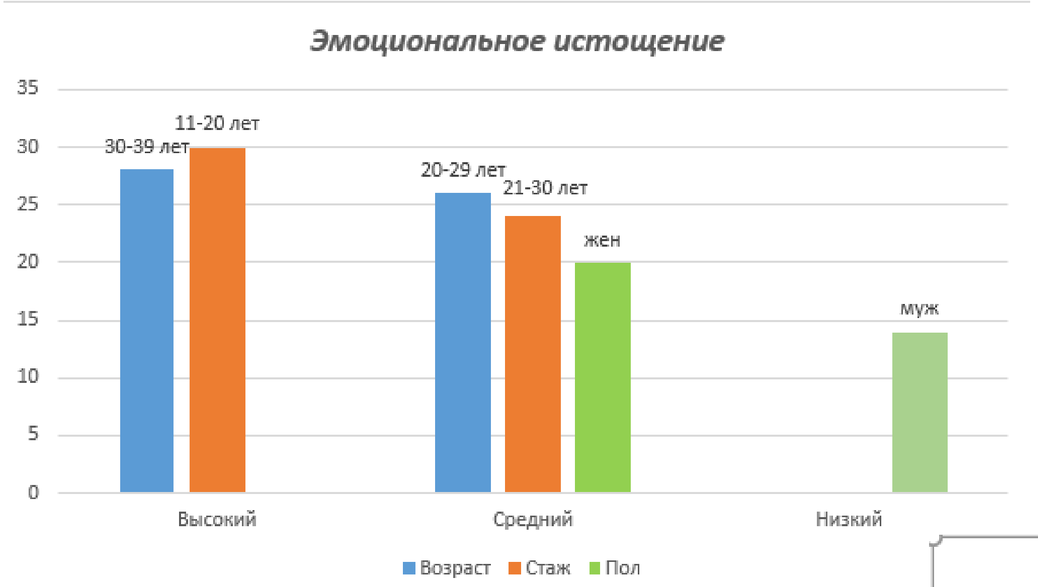
Гипотезы исследования

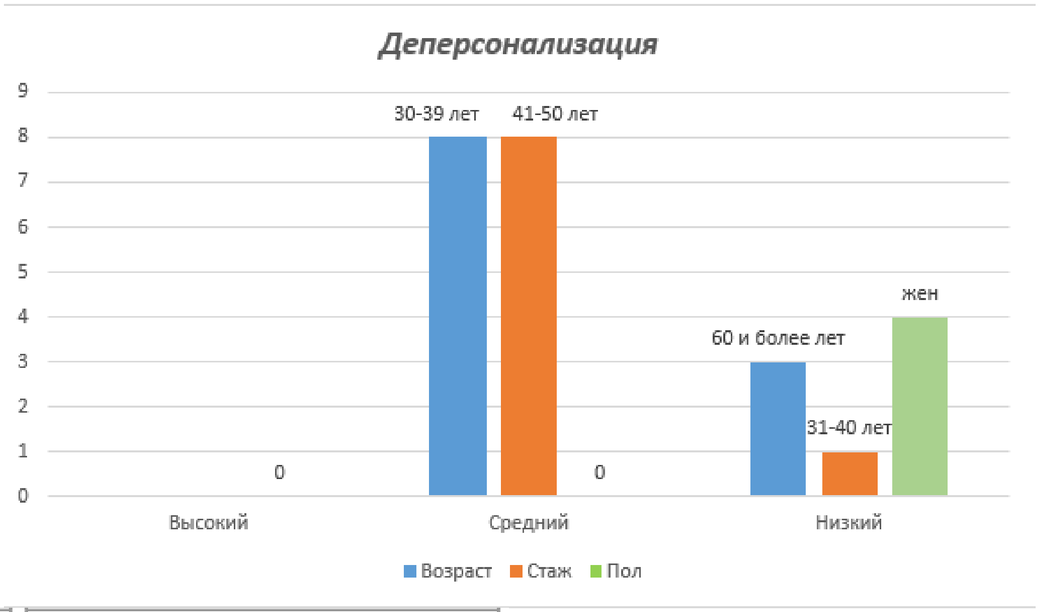
1. Возможно, когда в ПОО будет развитие корпоративной культуры, то уменьшится вероятность профессионального выгорания педагогов
2. Возможно, когда руководитель ПОО морально и материально не поддерживает педагогов, чтобы решить задачи их профессионального выгорания, то повышается текучесть педагогических кадров

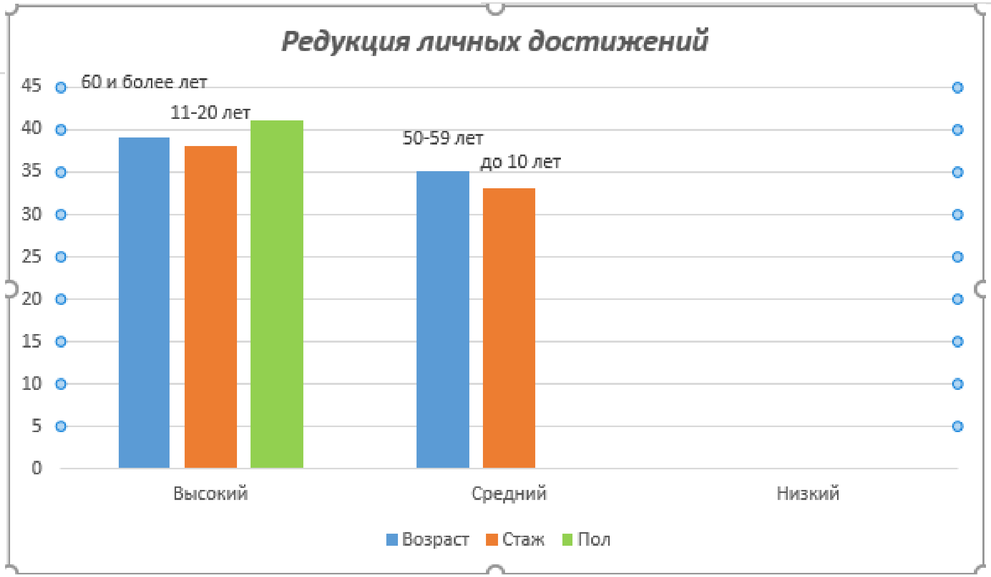
Статистические данные

Текучесть кадров	**13,3%**
Высокая степень выгорания	**13%**
Средняя степень выгорания	**61%**
Низкая степень выгорания/отсутствие	**26%**

ДИАГРАММЫ РЕЗУЛЬТАТОВ ДИАГНОСТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ







РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Описание проблемного поля в рамках ЖС

У педагогов большая педагогическая нагрузка; необходимость выполнять множество административных задач; постоянная потребность в саморазвитии и обновлении образовательных материалов; высокий уровень ответственности за успехи студентов. Данные проблемы приводят к хронической усталости педагогов, апатии, депрессии, отсутствии удовлетворения от работы и потеря профессиональной идентичности

Мы провели:

Анкетирование 195 педагогов по опроснику К. Маслач и С. Джексон для измерения степени «выгорания» -
Глубинное интервью педагогов - 25 чел.
Анализировали: признаки и уровни профессионального «выгорания» педагога

Ключевой вывод

Профессиональное (эмоциональное)выгорание может привести к снижению качества преподавания, что влияет на учебный процесс и успеваемость студентов. Также оно может вызвать утрату профессиональной мотивации и ухудшение общего психологического состояния педагогов.

ОКАЗЫВАЕТСЯ…

Материальная поддержка со стороны государства не оправдывает профессиональных, эмоциональных и физических затрат педагога

Осознание своей усталости на грани профессионального выгорания , но педагоги профессию не поменяли бы.

Нет времени на самосовершенствование и саморазвитие из-за многозадачности

Моральное стимулирование: либо отсутствует, либо носит временный характер, нет стабильности, долгосрочного планирования невозможно осуществить

Помочь себе педагог может только сам, воспитывая качества, помогающие избежать выгорания.

Самое главное условие для снижения рисков синдрома эмоционального выгорания – чётко разграничить работу и жизнь

ПРОФИЛЬ ПЕРСОНЫ

Да все хорошо! Я как все.
Работаю не больше и не меньше.
Студентов больше хороших, чем плохих

Признаки персоны

- 29 лет
- Работает в колледже 9 лет
- Образование - Технический сервис в агропромышленном комплексе

Потребности

- Повышение ставки преподавателя
- Чтобы родители больше занимались своими повзрослевшими детьми

Ценности

- Работа с наставником
- Систематизация информации
- Посещение обучающих семинаров

Проблемы

- Масса бумажной работы
- Интенсивность и постоянная срочность

Конфликт интересов

Преподаватель заинтересован в успехах студентов, но есть ощущение отсталости от молодого поколения в их цифровых способностях и возможностях.

ПРОФИЛЬ ПЕРСОНЫ

Студенты нынче не то, что раньше были. Я в 19 лет уже самолет обслуживал. Каждый грызет свой сухарик.

Признаки персоны

- 55 лет
- Работает в колледже 8 лет
- Образование - Лётчик-инженер
- Военный пенсионер

Потребности

- Повышение ставки преподавателя
- Больше времени тратить на подготовку к занятиям

Ценности

- Консультация с опытными коллегами
- Изучение лучших практик профессионального сообщества

Проблемы

- Вынужденная интенсивная работа
- Отсутствие понимания со стороны родителей

Конфликт интересов

Педагог испытывает хроническую усталость, но задает риторический вопрос: «А кому сейчас легко? Все на две ставки работают»

ПОКАЗАТЕЛИ ПРОЕКТА

Целевые показатели проекта и их значение

- Доля сотрудников со средним и высоким уровнем выгорания
- Текущий показатель 74% Целевой показатель: не более 74%
- Доля сотрудников с низким уровнем выгорания
- Текущий показатель 26% Целевой показатель: не более 26%
- Уменьшение текучести кадров
- Текущий показатель 13,3% Целевой показатель: 7%
- Увеличение удовлетворенности педагогов педагогической деятельностью
- Текущий показатель 40% Целевой показатель: 80%

Ожидаемые эффекты

1.Повышение морального духа педагогов
2.Снижение уровня напряженности
3. Повышение вдохновения коллектива
4.Сохранение педагогических кадров
5. Повышение активности участия педагогов в инновационной деятельности

Реестр процессов

- Чрезмерная включенность в профессиональную деятельность
- Раздраженность к педагогической деятельности
- Хроническая усталость
- Появление равнодушия и безразличия ко всему (даже к себе самому)
- Неудовлетворенность педагогической деятельностью

ТЕКУЩАЯ КАРТА СЛОЕВ

	Шаг процесса	1 шаг	2 шаг	3 шаг	4 шаг	5 шаг	6 шаг
группа Заинтересованных лиц – руководитель ПОО	Действия	Подбор кадров	Дополнительная нагрузка педагогов	Создание материально-технических условий труда	Создание условий для повышение квалификации, самообразования	Решение конфликтных ситуаций	Поиск новых кадров
	Эмоции	😐	☹️	😡	😡	😡	☹️
	Потребности (решаемые задачи)	1.Выполнение госзадания	Сохранение педагогических кадров	Создание условий для качественного выполнения госзадания и выполнения требований ФГОС	Наличие квалифицированных кадров	Предотвращение конфликтных ситуаций	Выполнение госзадания Наличие квалифицированных кадров
	Барьеры и ограничения (эмоциональные ежи)	Ограничение средней заработной платы, низкие оклады, невозможность привлечения высококвалифицированных кадров	Сопротивление, недовольство заработной платой	Отсутствие современных материально-технических средств обучения, нехватка финансовых средств	Необходимость отрыва преподавателей от выполнения непосредственной нагрузки, перегрузка других преподавателей	Недовольство и жалобы	Ограничение средней заработной платы, низкие оклады, невозможность привлечения высококвалифицированных кадров
	Системные проблемы (системные ёж)	Низкая заработная плата	Ограничение максимальной нагрузки	Отсутствие финансирования	Отсутствие квалифицированных кадров	Отсутствие юридической защищенности от анонимных «жалобщиков»	
группа Заинтересованных лиц -2 преподаватель)	Действия	Устраивается на работу и получает педагогическую нагрузку	Получение дополнительной нагрузки	Неудовлетворенность условиями труда (отсутствие современных материально-технических средств обучения)	Повышение квалификации, самообразование	Конфликты с коллегами и администрацией	Эмоциональное и профессиональное выгорание, увольнение с работы
	Эмоции	😐	☹️	😡	😐	😡	😡
	Потребности (решаемые задачи)	Получение финансовых средств и самореализация	Получение достойной заработной платы	Подготовка и проведение занятий с использованием современной МТБ	Получение знаний и умений для качественного выполнения своих должностных обязанностей	Показать свою значимость, получение стимулирующих выплат, снижение нагрузки	Потребность в высокооплачиваемой работе и отсутствие стресса
	Барьеры и ограничения (эмоциональные ежи)	Отсутствие уверенности в достойной оплате труда	Неуверенность в возможности качественно выполнять дополнительную нагрузку в условиях ограниченного времени	Неуверенность в возможности качественно выполнять свои должностные обязанности	Недовольство из-за необходимости тратить дополнительное время, неэффективные программы повышения квалификации	Недовольство оплатой труда, отсутствие понимания среди коллег и администрации	Недовольство работой, необходимостью смены места работы, неуверенность в себе
	Системные проблемы (системные ёж)	Ограничение средней заработной платы, низкие оклады	Ограничение максимальной нагрузки		Неэффективные программы повышения квалификации	Недостаточное финансирование	Недостаточное финансирование

ПИРАМИДА ПРОБЛЕМ

Всего по результатам интервью выявлено 11 проблем

Фед. уровень

1. Низкая ставка преподавателя
2. Усложнились требования к преподаванию предмета: требуются дополнительные знания специальных предметов.
3. Необходимость участия в Федеральных проектах, которые возникают каждый год

Региональный уровень

1. Много бумажной работы, отчетности, которая не касается учебной деятельности
2. Постоянные «прилеты» срочных заданий по своей работе или как куратору (привязка к телефону)

Уровень органа власти/организации - структурного подразделения

1. Высокая загруженность, вследствие чего возникают трудности с решением поставленных задач. Неравномерная нагрузка в расписании учебных занятий
2. Разный уровень оснащенности техникой студентов и преподавателей.
3. Рабочее время выходит за пределы-режим труда и отдыха педагога носит формальный характер.

Уровень отдельного процесса

1. Проблема сказать «нет», чтобы не брать на себя чужую ответственность.
2. Дефицит в системном мышлении обучающихся требует пересмотра форм, средств, методов обучения, а времени на самообразования нет.
3. Частое отсутствие понимания со стороны родителей, ранняя самостоятельность подростков

СУТЬ РЕШЕНИЯ: «ГЛАВНАЯ ЦЕННОСТЬ - ЛЮДИ» это комплекс мероприятий для формирования корпоративной культуры и мотивационной среды для ПОО

- Предотвращение профессионального выгорания и устранение его последствий
- Период – первый год профессиональной деятельности
- Совершенствование инструментов реализации

Подробности решения

Вовлечение педагогических работников ПОО в областное профсоюзное движение

Участие в областном Фестивале народных игр среди работников профессиональных образовательных организаций Челябинской области «Проф СПОрт»

Организация психологических тренингов в рамках сетевого взаимодействия с профильными организациями

Организация экскурсий в парки, музеи, туры выходного дня, туры по Уралу

Финансовая поддержка педагогов для физической и психологической реабилитации в санаториях-профилакториях

Введение цифровой платформы создания расписания учебных занятий

СУТЬ РЕШЕНИЯ: «ГЛАВНАЯ ЦЕННОСТЬ - ЛЮДИ»

ИТОГИ РЕШЕНИЯ

Ожидаемые результаты

1.Снижение уровня напряженности
2. Повышение вдохновения коллектива
3. Повышение активности участия педагогов в инновационной деятельности
4.Сохранение педагогических кадров

Метрики успеха

1.Наличие программы мероприятий профилактики профессионального выгорания педагогов
2.Наличие утвержденных переменных критериев, стимулирующих работу педагогов
3.Наличие положения «О корпоративной культуре ПОО»

ЛИФТ ПРОБЛЕМ

Проблема, которую лифтируем

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ:

1. Ухудшение здоровья педагогов в связи с синдромом профессионального выгорания
2. Отсутствие системы единых ценностей в образовательной организации
3. Отсутствие системы профилактики профессионального (эмоционального) выгорания

4. Низкий уровень заработной платы, педагоги вынуждены брать две ставки, дополнительную нагрузку

РЕШЕНИЕ:

1. Разработать Положение о корпоративной культуре
2. Разработать профилактические мероприятия профессионального (эмоционального) выгорания
3. Представить новые переменные критерии на следующем заседании методического совета ПОО

Что именно и где нужно изменить

ЧТО ПРЕДЛАГАЕМ:

1. Министерству просвещения РФ рассмотреть возможности социальной поддержки педагогов (выдача больничного листа)
2. Администрации ПОО повысить уровень корпоративной культуры образовательной организации
3. Создать условия для профилактических мероприятий профессионального (эмоционального) выгорания
4. Внести изменения в переменные критерии для стимулирования преподавателей

ЧТО СДЕЛАЛИ:

1. Разработали Положение О корпоративной культуре в ПОО
2. Создали рабочую группу по разработке профилактические мероприятия профессионального (эмоционального) выгорания
3. Внесли предложения руководителю ПОО по внесению изменений в переменные критерии для стимулирования преподавателей

ПАСПОРТ РЕШЕНИЯ

Наименование ЖС **Профессиональное (эмоциональное) «выгорание» педагога в организациях СПО**	*Лидер проекта: Манапова Ольга Николаевна*	*Заказчик проекта: Руководитель ПОО*
	Команда проекта: Кирюшин Игорь Анатольевич, Курносова Светлана Александровна, Манапова Ольга Николаевна, Смирнова Елена Николаевна, Воробьёва Тамара Ивановна, Яковлев Евгений Валерьевич, Камалова Рауля Рашитовна, Барихина Марина Владимировна, Корсун Лариса Борисовна.	
Границы ЖС **Стартовое событие:** диагностика уровня профессионального выгорания педагогов **Завершающее событие**: 1 год - по результатам развития корпоративной культуры и применения мер профилактики профессионального выгорания	**Обоснование** 1. Ухудшение здоровья педагогов в связи с синдромом профессионального выгорания 2. Отсутствие системы единых ценностей в образовательной организации 3. Отсутствие системы профилактики профессионального (эмоционального) выгорания 4. Низкий уровень заработной платы, педагоги вынуждены брать две ставки, дополнительную нагрузку	

Целевые показатели проекта и их значение			**Участники ЖС**
Наименование цели	Показатель на входе	Показатель на выходе	Ключевые заинтересованные лица
1.Доля сотрудников со средним и высоким уровнем выгорания	74%	74%	*Руководитель ПОО, заместители директора, профсоюзная ячейка, воспитательный отдел/служба психологической поддержки*
2. Доля сотрудников с низким уровнем выгорания	26%	26%	*Руководитель ПОО, заместители директора, профсоюзная ячейка, воспитательный отдел/служба психологической поддержки*
3.Уменьшение текучести кадров	13%	7%	*Министерство образования и науки Челябинской области* *Руководитель ПОО*
4.Увеличение удовлетворенности педагогов педагогической деятельностью	40%	80%	*Преподаватели*

Ресурсы для реализации проекта	Компетенции для реализации проекта
Опросник К. Маслач и С. Джексон для измерения степени «выгорания» в профессиях типа «человек – человек» (адаптирован Н.Е. Водопьяновой). Кадры (психолог, методист), Интернет - ресурсы	Лидерство, стратегическое мышление, умение строить команду, навыки коммуникации и управления рисками. Кроме того, важно уметь планировать, организовывать и контролировать процесс, а также анализировать и оценивать проектные результаты.

ПАСПОРТ РЕШЕНИЯ

Целевое состояние (Стандарты) - Достигнуто сейчас ("быстрые решения")	Целевое состояние (Стандарты) - Будет достигнуто в дальнейшем ("системные решения")
1. Положение о корпоративной культуре в ПОО 2. Переменные критерии, устанавливаемые за расчетный месяц (рассчитываются в баллах) в ПОО	1. Будет разработано Положение О корпоративной культуре в ПОО 2. Будет создана рабочая группа по разработке профилактические мероприятия профессионального (эмоционального) выгорания 3.Будут предложены изменения в переменные критерии для стимулирования преподавателей руководителю ПОО
Работа с проблемами	
Ключевые проблемы, возникавшие в процессе разработки решения	Лифтированные проблемы
1. Переработка, которая влияет на результативность и эффективность работы 2. Дополнительный функционал и поручения. 3. Не определены реальные цели, которые балансируют профессиональную деятельность и личную жизнь.	1. Ухудшение здоровья педагогов в связи с синдромом профессионального выгорания 2. Отсутствие системы единых ценностей в образовательной организации 3. Отсутствие системы профилактики профессионального (эмоционального) выгорания 4. Низкий уровень заработной платы, педагоги вынуждены брать две ставки, дополнительную нагрузку
Эффекты от внедрения	
Экономические	Социальные
Выполнение государственного задания Сохранение педагогических кадров	Удовлетворенность педагогов профессиональной деятельностью
Кому и как планируем передать проект для дальнейшего внедрения	Сопровождение внедряемого решения /Список закрепляющих мероприятий
Образовательные организации Челябинской области	Популяризация проекта на официальных сайтах ПОО, социальных сетях

ПЛАН ВНЕДРЕНИЯ И НЕОБХОДИМЫЕ РЕСУРСЫ

24.03.2025 – 24.04.2025

1. Шаг

Презентация проекта коллективу

- Донести описание проблемы
- Рассказать о проведенных диагностических мероприятиях
- Анонсировать мероприятия, предусмотренные нашим проектом-решением жизненной ситуации

24.04.2025 – 30.11.2025

2. Шаг

Реализация мероприятий проекта

- Актуализация плана мероприятий («живое» планирование с учетом основной деятельности и предложений коллектива)
- Распределение ответственных по мероприятиям, бюджета
- Сбор обратной связи «в моменте»

30.11.2025 – 05.12.2025

3. Шаг

Промежуточная аналитика

- Анализ собранной обратной связи
- Сбор и анализ отзывов из группы риска
- Выработка и внесение корректировок в концепцию проекта, в документы, план и содержание мероприятий

06.12.2025 – 20.03.2026

4. Шаг

Реализация мероприятий проекта

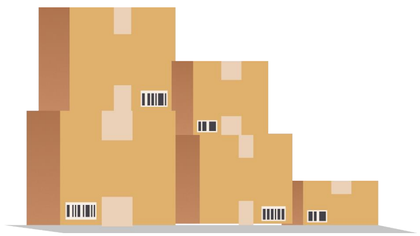
- Продолжение реализации мероприятий плана с учетом корректировки их содержания
- Сбор обратной связи «в моменте»

21.03.2026 – 24.03.2026

5. Шаг

Итоговая аналитика

- Собеседование с педагогами на предмет прогрессии признаков эмоционального выгорания
- Сбор и аналитика мнений педагогов об эффективности проекта-решения
- Формирование коробочного решения для тиражирования решения в случае положительного эффекта от реализации



Ресурсы проекта

1. Рабочее время (доп. нагрузка) заместителя директора, педагога-психолога, педагога-организатора
2. Внебюджетные средства ПОО или фонда профсоюза, направленные на стимулирование по переменным критериям и организацию мероприятий

ПЛАН ЭВОЛЮЦИИ РЕШЕНИЯ ЖИЗНЕННОЙ СИТУАЦИИ

Перспектива тиражирования

В случае доказанной положительной эффективности применения решения в ПОО, масштаб тиражирования - это образовательные учреждения всех типов (ДОО, ОО, ПОО)

Ответственные за реализацию решения по Жизненной ситуации в рамках проекта

Директор, заместитель директора, педагог-психолог, педагог-организатор

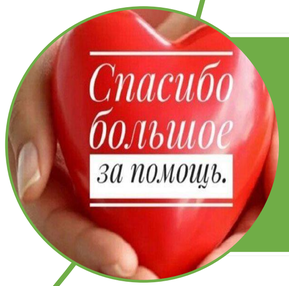
Дальнейшая эволюция решения

- Возможно применение новых различных методик психологической работы с педагогами
- Расширение набора мероприятий для борьбы с накопленным стрессом педагога, формирование общедоступной базы мероприятий с инструкциями по их проведению
- Расширение набора мер поддержки педагогов, формирование на сайте ПОО соответствующего раздела с постоянной его актуализацией

МЫ ГОВОРИМ СПАСИБО!

📌 Выражаем признательность организаторам за создание содержательной и практикоориентированной программы обучения, благодаря которой мы приобрели ценные компетенции и навыки проектирования эффективных решений жизненных ситуаций.

📌 Программа дала уникальные возможности применить инструменты бережливого управления и сервис-дизайна в повседневной педагогической деятельности, помогая создать комфортную образовательную среду и оптимизировать процессы взаимодействия между участниками образовательного процесса.



📌 Важнейшим результатом участия стала уверенность в применении полученных методик на площадках образовательных учреждений Челябинской области, способствующих повышению качества образования и удовлетворенности всех заинтересованных сторон — педагогов, родителей и студентов.

ПРИЛОЖЕНИЕ

РАЗРАБОТАННЫЕ ИНСТРУКЦИИ/СТАНДАРТЫ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к приказу ГБПОУ «ЮУГК»
от _____2025 № ____

Положение
о корпоративной культуре
в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении

«_____»
наименование образовательной организации

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение «О корпоративной культуре» (далее – Положение) разработано в целях повышения эффективности образовательной деятельности в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении _____колледж» (далее - Колледж), путем оптимизации поведения всех участников образовательного процесса и их бережного взаимодействия между собой и с внешней средой; для сохранения кадрового потенциала, для повышения престижа учебного заведения в российском и мировом образовательном пространстве, поддержания его авторитета и продолжения традиций предшествующих поколений педагогических работников и обучающихся.

2. Настоящее Положение закрепляет корпоративные ценности Колледжа, определяет этические принципы и правила делового поведения, обязательные для исполнения работниками Колледжа.

3. Положение о корпоративной культуре разработано на нормах деловой этики, а также на основе норм законодательства Российской Федерации:

- Конституции Российской Федерации;
- Федерального закона от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федерального закона от 29.12.2010г. №436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию»;
- Федерального закона от 25.12.2008г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Указа Президента Российской Федерации от 12.12.2002г. №885 "Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих";
- Устава государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «_____»;
- Программы развития ГБПОУ «_____» на 2024 -2028 гг.

РАССМОТРЕНО И ОДОБРЕНО
на заседании методического совета колледжа
Протокол от «_____» июня 2025 года № ___

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора колледжа
ГБПОУ «_____»
от «___» июня 2025 года №____

ПЕРЕМЕННЫЕ КРИТЕРИИ, УСТАНАВЛИВАЕМЫЕ ЗА РАСЧЕТНЫЙ МЕСЯЦ (РАССЧИТЫВАЮТСЯ В БАЛЛАХ)

Стоимость балла ежемесячно определяется в пределах фонда оплаты труда

№	Наименование критерия	Уровень критерия		Размер в баллах
1.	Разработка программно-методической документации, не включенной в тарификацию преподавателя и/или при отсутствии примерных программ	Рабочая программа, контрольно-оценочные материалы по учебной дисциплине (в зависимости от количества часов, за каждые 8 часов)		0,05
		Рабочая программа, контрольно-оценочные материалы по профессиональному модулю (в зависимости от количества часов, за каждые 8 часов)		0,1
2.	Разработка электронного учебного пособия за отчетный месяц (**утвержденные на методическом совете**)	по дисциплине (в зависимости от количества часов, за каждые 8 часов)		0,1
		по МДК (в зависимости от количества часов, за каждые 8 часов)		0,2
3.	Участие в инновационной, исследовательской и проектной деятельности по основным направлениям деятельности колледжа, **согласно приказа либо распоряжения директора колледжа**	- преподавателя или преподавателя совместно со студентами (статьи и публикации по основным направлениям деятельности колледжа), -работа в ВТК	внутриучрежденческого уровня	0,3
			районного и городского уровня	0,4
			областного (регионального) уровня	0,5
			российского уровня	0,6
			международного уровня	0,8
4.	Сопровождение студентов на олимпиады, конкурсы, научно-исследовательские, спортивные, культурно-массовые, трудовые мероприятия **согласно приказу или распоряжению директора**	Во внеучебное время		0,1
5.	Подготовка победителей олимпиад, конкурсов, конференций (НОУ), ТРИЗ,	внутриучрежденческого этапа		0,4
		районного и городского уровня		0,8
		областного (регионального) уровня		1,2

АСИ

Национальная
Социальная
Инициатива

ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ
СИСТЕМА
РОСАТОМ