

**Анализ деятельности «Творческой
лаборатории молодого педагога»**

МБОУ «СОШ №23» г. Калуга



2023 г.

«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов...»
А.С. Макаренко

Актуальность

В настоящее время Российская система образования испытывает дефициты педагогических кадров. За последнее время доля вакантных должностей педагогических работников, в том числе учителей, в общем числе ставок по штату заметно выросла как в городской, так и в сельской местности. По данным статистического обзора, проведенным НИУ ВШЭ, причина такого обстоятельства дел может быть в том, что профессия учителя становится менее престижной. Это подтверждается данными всероссийского опроса, проведенного Фондом «Общественное мнение» в 2020 г. О снижении престижа профессии учителя сообщили половина респондентов.

В то же время в России численность обучающихся на одного учителя самая высокая среди европейских стран. В последние годы численность обучающихся по программам начального, основного и среднего общего образования в расчете на одного педагогического работника растет: Рост данных показателей в большей степени объясняется усиливающимся дефицитом педагогических кадров.

Доля молодых педагогических работников (до 35 лет) составляла на начало 2021/2022 учебного года составляет всего 23.7%, это говорит о том, что выпускники не заинтересованы развиваться профессионально в образовательных учреждениях, а так же, возможно, не справляются с предъявленными требованиями к педагогическим кадрам.¹

Для решения данных проблем Министерством Просвещения Российской Федерации и Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации разработаны методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие кадрового потенциала и непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Способствовать достижению этой цели будет создание системы научно-педагогического сопровождения и поддержки молодых педагогов, а также опытных специалистов, испытывающих затруднения в определенных сферах современного образования. Одной из таких систем является система наставничества.²

Система наставничества становится неотъемлемой частью современной системы образования, так как помогает создать благоприятную и поддерживающую среду для развития наставляемых, индивидуализировать образовательный процесс, формировать мягкие навыки и компетенции, повышать самооценку и мотивацию, а также развивать навыки саморефлексии и самоанализа. Актуальными причинами внедрения наставничества в отечественную современную систему образования является:

1) Наставничество способствует формированию внутри образовательной организации плодотворной среды для раскрытия потенциала каждого: учителя, обучающегося, родителя.

¹ Начальное, основное и среднее общее образование в России: статистический обзор / Н. Б. Шугаль, В. И. Кузнецова, О. К. Озерова, Е. В. Шкалева; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : НИУ ВШЭ, 2023. – 108 с. – 80 экз. – ISBN 978-5-7598-2761-0 (в обл.).

² Минпросвещения России N АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ N 657 от 21.12.2021)

Это помогает участникам обмениваться опытом, совместно обучаться, принимать решения и создавать ресурсы, а также укреплять связи между всеми участниками образовательного процесса;

2). Возможность формирования школы как центра социума. Это способствует тому, чтобы школа стала не только местом образования, но и центром для развития всего сообщества. Это позволяет местным жителям активно участвовать в жизни школы и внести свой вклад в ее развитие, что в итоге создает благоприятную образовательную среду для всех участников.

3) Использование технологии наставничества позволяет ускорить процесс обучения, позволяя наставляемым получать эмоциональную поддержку, индивидуальные советы и руководство от опытных наставников. Кроме того, доверительные отношения между наставником и подопечным способствуют эффективному обучению. Когда студент чувствует комфорт и доверие к своему наставнику, он более открыт для обсуждения своих проблем, поиска ответов на вопросы и принятия новых знаний. Это позволяет оптимизировать процесс обучения и ускорить его результаты. Благодаря непосредственной передаче живого опыта от человека к человеку, наставничество позволяет получить конкретные примеры, советы и инструкции, основанные на реальном опыте наставника. Это позволяет избежать ошибок, которые могут возникнуть при самостоятельном изучении материала. Эти преимущества делают наставничество критически важным инструментом в современном образовании.³

МБОУ «СОШ № 23» г. Калуга, будучи частью системы образования так же испытывает трудности с комплектацией кадрового педагогического состава, некоторой «текучкой» молодых специалистов, а так же их профессиональными навыками. Поэтому в соответствии с актуальными проблемами системы образования и веяниями современного общества в МБОУ «СОШ № 23» г. Калуга реализуется «Творческая лаборатория молодого педагога» (далее ТЛМП), которая является системой наставничества, включающей несколько форматов взаимодействия. Первый из них это - традиционный формат наставничества: «опытные педагоги – молодые специалисты». Второй – более современный формат наставничества – «педагоги с высоким уровнем ИКТ-компетентности – педагоги с трудностями в этой области».

Цель и задачи деятельности ТЛМП

Цель: адаптация начинающих педагогов к профессиональной деятельности, содействие процессу непрерывного профессионального развития педагога. ТЛМП является площадкой для обмена педагогическими идеями и ретрансляции педагогического опыта.

Задачи:

- выявлять базовые профессиональные потребности молодых педагогов и содействовать их разрешению;
- удовлетворять потребности молодых педагогов в непрерывном образовании и оказывать им помощь в преодолении их профессиональных затруднений;
- помочь педагогам внедрить современные подходы и передовые педагогические технологии в образовательный процесс и повышать уровень информационно - методической культуры;
- пропагандировать педагогическое мастерство опытных учителей и оказывать помощь в совершенствовании знаний методики и педагогики;
- формировать навыки в проведении диагностики и самодиагностики;

³ [Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися]

- содействовать формированию и развитию мотивации педагога к профессиональной деятельности, потребности в постоянном саморазвитии и совершенствовании;
- способствовать развитию профессионально значимых личностных качеств, индивидуального стиля учителя, созданию оптимальных условий для творческого роста молодых специалистов;
- формирование корпоративной культуры и построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов для решения вариативных педагогических задач.

Концептуальная основа деятельности ТЛМП

Скорость и продуктивность усвоения нового делают наставничество перспективной технологией, способной ответить на вызовы современного мира, затрагивающие образовательную, социальную, психологическую и экономическую сферы. Современный мир определяет ускорение изменений, нестабильность, в котором все так же необходимо вести эффективную деятельность и уметь быстро решать возникающие задачи. Наставничество в данном случае позволяет быстро обмениваться опытом. Беспрецедентная информационная насыщенность, часто противоречивая определяет потребность молодого специалиста в «проводнике» знаний и опыта, который так же быстро поможет сориентироваться в данных условиях. Колоссальное количество социальных связей, высокая частота и интенсивность общения – все эти относительно новые для человека состояния могут привести формирующуюся личность к социальной дезадаптации, замкнутости и отчуждению, к проблемам с выстраиванием продуктивной коммуникации. Параллельно с этими тенденциями наблюдается тренд на снижение интенсивности неформального общения, прежде всего с более зрелыми людьми, нарушается связь поколений. В образовательных организациях, где во многом и формируется личность человека, общение со взрослыми часто строго ограничено учебными ролями и субординацией. При этом неформальное общение с более зрелой личностью — это фактор формирования самостоятельности, самоопределения, развития коммуникационных навыков молодежи.

Таким образом, основой реализации деятельности ТЛМП является технология наставничества. Данная технология применима для решения проблем молодого специалиста в новом коллективе, испытывающего трудности с практическим применением педагогических знаний, и проблем педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания. Молодой педагог в условиях реализации деятельности ТЛМП обретает мягкими навыками, способствующими эффективной работе с участниками образовательного процесса, а также строит свою индивидуальную траекторию развития, в которой наиболее быстро и качественно достигает поставленных государством задач образования. Опыт же педагог проявляет свои лидерские качества, делится своими «лучшими педагогическими практиками», а также обогащается современными тенденциями развития и интересов молодежи. Такое взаимодействие способствует формированию коллектива, в котором обсуждаются и принимаются коллективные решения о важных вопросах, связанных с образовательным процессом.

Одним из основных принципов работы "Творческой лаборатории молодого педагога" является компетентностный подход. Это означает, что участники лаборатории развивают навыки и знания не только в узкой области своей профессии, но и в других смежных областях, таких как психология, социология, информационные технологии и другие. Такой подход позволяет учителям ощутить себя полноценными и компетентными специалистами, способными решать разнообразные задачи и применять инновационные методы обучения.

ТЛМП предоставляет молодым специалистам возможность обмена опытом,

получения новых знаний и навыков, а также развития собственных творческих способностей. В рамках лаборатории проводятся тренинги, мастер-классы, консультации и профессиональные дискуссии, которые помогают участникам расширить свой кругозор и научиться применять новые инновационные методы работы.

Основными задачами "Творческой лаборатории молодого педагога" является создание благоприятной атмосферы для саморазвития и творчества, поддержка молодых педагогов в их профессиональном росте и формирование у них уверенности в своих силах. С помощью такой лаборатории молодые специалисты могут стать драйверами изменений в системе образования и внести существенный вклад в развитие современного образования.

Теоретической базой деятельности ТЛМП является теория личностно-ориентированного образования взрослых, которая обеспечивает индивидуальный подход к каждому члену ТЛМП, что обеспечивает безопасную среду, в котором молодому педагогу можно ошибаться, и при поддержке опытных наставников продуктивно решать поставленные задачи, а опытному учителю можно не знать все знания мира. Каждый понимает, что всему можно научиться – нужно только приложить некоторое количество усилий.

В качестве концептуального обоснования целевой модели ТЛМП в МБОУ «СОШ №23» г. Калуга выдвигаются следующие положения:

1) наставничество содействует комплексному развитию личности, раскрывающей свой потенциал в новых условиях нестабильности и неопределенности;

2) наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребности образовательной системы в квалифицированных специалистах;

3) технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование»;

4) наставничество способствует профилактики профессионального выгорания в условиях высоких требований к молодому педагогу и качеству результатов работы.⁴

Реализация программы наставничества в системе образования Российской Федерации с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на следующие принципы:

- **принцип научности** предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий (для реализации данного принципа в школе организуется постоянно действующая практика «Фестиваль педагогических идей», постоянное участие молодых и опытных педагогов в курсах повышения квалификации);

- **принцип системности** предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов (деятельность ТЛМП предполагает системную работу для повышения квалификации молодых педагогов (см. Приложение 1);

- **принцип стратегической целостности** определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества (данный принцип отражен в цели деятельности ТЛМП. Работа с молодыми специалистами ведется по плану, составленному к началу учебного года. В план включаются вопросы, которые интересуют молодых педагогов. В работе школы молодого педагога принимают участие

⁴ Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися

администрация школы, опытные учителя –наставники, творчески работающие педагоги (см. Приложение 1);

- **принцип легитимности**, требующий соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права; принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем (*данный принцип реализуется на основе добровольного участия всех членов деятельности ТЛМП, а так же безопасного взаимодействия с установкой на рост*);

- **принцип аксиологичности** подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей, понимание ответственности перед детьми, родителями, коллегами и государством (*совместное изучение и взаимообучение лучшими педагогическими практиками, а так же чтение профессиональной литературы способствует пониманию самоценности педагога в школе, его роли в формировании целостной разносторонней личности*);

- **принцип продвижения благополучия** предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (*никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого*);

- **принцип личной ответственности** предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта (*все члены ТЛМП понимает, что общий результат – качественное образование – зависит от личного вклада каждого*);

- **принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности**, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности (*для реализации этого принципа была разработана рабочая тетрадь «Траектория развития молодого педагога», которая включает широкий рефлексивный анализ собственной деятельности с упором на результативность работы педагога и профилактики профессионального выгорания (см. Приложение 2)*);

- **принцип равенства** признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности (*данный принцип реализуется в многогранной совместной работе членов ТЛМП*);

В таких условиях наставничество является перспективной и доступной технологией, позволяющей создать открытое сообщество, обогатить его и наладить неформальное общение педагогов на основе доверия и взаимообогащения.

Методологическую основу деятельности ТЛМП составляют следующие методы и формы взаимодействия:

Коллективное/ командное наставничество – организация наставничества в работе с коллективом (большой командой) обучающихся/педагогов, обладающих различными типами образовательных/профессиональных дефицитов. (*ТЛМП – это не только взаимодействие в рамках парной работы «опытный учитель ⇔ молодой учитель», но так*

же и командное обучение и взаимообучение, например организация мастер класса «Игровые технологии обучения» (см. фото Приложение 4)

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Важно четко сформулировать эти цели с подопечным, разбить на микроцели, построить дорожную карту по их достижению, определив сроки и ресурсы. (см. фото Приложение 2)

Реверсивное (взаимное) наставничество – профессионал/обучающийся младшего возраста становится наставником опытного работника/обучающегося старшего возраста по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог/старший обучающийся становится наставником молодого педагога/младшего обучающегося в вопросах методики, проектировании и организации учебно-воспитательного процесса (обучение опытных педагогов молодыми при переходе на новые средства связи, например, Vk-мессенджер, а также использование ЦОР в работе педагога, например, федеральная инновационная площадка МЭО, ЦОС «Моя школа»).

Ситуационное (оперативное) наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них (педагоги организуют взаимопосещение вне общего плана деятельности ТЛМП, организуют консультации, например по работе с родителями).

Партнерское наставничество – подразумевает взаимодействие между субъектами, имеющими одинаковое положение (в практике деятельности ТЛМП более распространено взаимодействие педагог – педагог, основанное на взаимообучении и взаимообогащении всех членов ТЛМП. Наставник также получает пользу от своего участия в процессе обучения - он развивает свои лидерские навыки, укрепляет свои знания и умения через их передачу другому человеку. Подопечный, в свою очередь, получает качественное образование и поддержку от своего наставника. Кроме того, члены ТЛМП организовывали неделю парных бинарных уроков (см. рис. 1)

Рис. 1

| Дата | Класс | Урок | Тема урока | Кто проводит |
|------------|-------|----------------|---|---------------------------------|
| 09.03.23 | 9в | 3 урок | Экономическое развитие в XIX – начале XX в. Всеобщая история. | Капалин А. Н., Киселёва А. А. |
| 03.03.2023 | 2 В | 1 урок | Ты и твои друзья | Малахова К.В., Щербина Т.Р. |
| 07.03.2023 | 7 В | 9 урок (15:15) | Зарубежная литература. Том Сойер | Амелина В.М., Зенкин А.В. |
| 15.03.2023 | 8б | 6 урок | Тема семьи | Багдасарян В.В., Литвинова Ю.В. |
| 10.02.2023 | 8В | 3 урок | Питание и пищеварение. Продукты питания | Юферева Е.И., Старостенко В.Г. |

Традиционная/индивидуальная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником/обучающимся в течение определенного продолжительного времени (В плане деятельности ТЛМП в начале и в конце года организуются недели взаимопосещения уроков, для того чтобы выявить профессиональные дефициты молодых педагогов, обогатить их методическую копилку и отследить результативность проделанной работы).

Сторителлинг (неформальный метод корпоративных историй) – его суть заключается в рассказывании историй из прошлого профессионального опыта. (В рамках формального и неформального взаимодействия организуются встречи молодых и опытных педагогов, которые направлены на решение ситуативных задач при помощи различных историй. Данный метод помогает понять многогранность работы учителя, оценить результативность тех или иных педагогических методов, а в некоторых случаях осознать, что ты не один столкнулся с данной проблемой и это нормально ошибаться, и на основе этого делать необходимые выводы.

Тренинг - метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков и социальных установок. (Организация всевозможных мастерклассов и тренингов, направленных как на сплочение коллектива, так и на обогащения опыта участников ТЛМП ([см. Приложение 1](#)))



Образовательное событие. В отличие от воспитательного мероприятия, данная форма работы наставника с обучающимися имеет целью развития образовательной мотивации, построение и реализацию индивидуальных программ, проектов и исследований (Совместное участие наставников и молодых педагогов в предметных неделях, а также организация ими общешкольных массовых мероприятий, например акция по сбору макулатуры https://vk.com/23kaluga?w=wall-108744363_1294 и https://vk.com/23kaluga?w=wall-108744363_2057)



Нетворкинг (создание и развитие сети полезных знакомств) Метод организации контактов, сопровождаемых с актуально перспективно значимыми социальными партнерами (МБОУ «СОШ №23» г. Калуга тесно сотрудничает со «Школой креативных индустрий», где наши ученики получают колоссальный опыт по многим направлениям, например, программирование и школьные медиа. А так всевозможные мастер-классы и встречи с известными личностями: пресс-конференция с Павлом Суловым — министром культуры и туризма Калужской области https://vk.com/23kaluga?w=wall-108744363_2526, стратегическая сессия https://vk.com/23kaluga?w=wall-212865842_412).

Супервизия (смотреть сверху). Вид наставнического сопровождения, предусматривающий консультирование, анализ целесообразности и качества используемых практических и теоретических подходов в образовательном пространстве педагогов с целью их профессионального роста. Супервизия – это процесс, во время которого наставник и наставляемый вместе узнают что-то новое друг о друге и о себе. Здесь действует принцип «Каждый учит каждого» (данный метод используется при взаимопосещении уроков, по результатам которых проходит качественный разбор применяемых методов и приемов и как можно с наименьшими потерями для ресурса учителя улучшить данный урок, [см. Приложение с 5 и 6, «Анализ урока»](#)).

Митап (англ. Meet up – встреча "на ногах") – встреча специалистов единомышленников для обсуждения тех или иных вопросов, обмена опытом в неформальной обстановке. (Неформальные встречи являются частью становления коллектива. Члены ТЛМП, в особенности молодые, в большинстве своем являются не только коллегами и товарищами, но и друзьями, совместно посещая и организуя не только развлекательные мероприятия, но и выступают как команда, поддерживая коллег на выступлениях и конкурсах, а также в сложных жизненных и профессиональных ситуациях).

Воркшоп ("workshop" – мастерская) – демонстрация рабочего процесса опытного мастера для широкой аудитории с целью поделиться практическими навыками в каком – либо ремесле. (Опытные педагоги в течение года организуют открытые уроки, на которые приглашаются все учителя школы. Это позволяет многократно обогащать методический потенциал учителей [см. фото Приложение 4](#)).

Результативность

"Творческая лаборатория молодого педагога" направлена на развитие профессиональных навыков и личностных качеств молодых учителей, которые способны выходить за рамки традиционного образования и применять инновационные методы

работы. Целью проекта является создание условий для творческого развития педагогов и подготовка их к реализации инновационных процессов в образовании.

На 1 сентября 2023 г. в МБОУ «СОШ №23» работает 57 педагог, среди них 10 являются молодыми специалистами со стажем 0-5 лет. В возрасте до 30 лет в школе работает 15 человек.

Критериями результативности деятельности ТЛМП являются следующие показатели:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста
- рост профессионального мастерства как молодых педагогов, так и наставников.

Качественные показатели результативности деятельности ТЛМП в МБОУ «СОШ №23» г. Калуги рассматриваются на нескольких уровнях:

1. Рост профессионального мастерства учителя.

На данном уровне рассматривается наличие педагогических категорий молодых педагогов, их участие в конкурсах профессионального мастерства, трансляция педагогического опыта (статьи, семинары, выступления на педсоветах). Важными показателями профессионального роста молодых педагогов является то, что бывшие молодые педагоги растут по карьерной лестнице, Багдасарян В. В. И Гусева В.Г. являются руководителями методических объединений учителей истории и географии, а также биологии и химии соответственно. Маричев Н.А. занимает должность советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями. А бывший молодой специалист Малахова К. В. на данный момент является наставником нынешних молодых учителей по предмету английский язык. Наиболее яркими результатами по этому показателю являются призовые места молодых педагогов:

1) Гусева В.Г.: Конкурс эссе «Мои первые шаги в профессии», победитель 2021г; Победитель Муниципального этапа конкурса «Моя педагогическая профессия — 2022» в номинации «Лучший молодой учитель», декабрь – март 2022.

2) Багдасарян В.В.: городской конкурс классных руководителей «Самый классный классный» лауреат

3) Киселева А.А.: Конкурс эссе «Мои первые шаги в профессии», лауреат 2022 г.

Кроме того, ТЛМП организовала открытый семинар «Творческая лаборатория молодого педагога – точка роста профессионального мастерства» для молодых педагогов города, показав свой опыт работы в лаборатории, а также этапы подготовки к различным конкурсам.

2. Победы и участие воспитанников в различных конкурсах и мероприятиях школьного, городского и регионального уровня.

Под руководством молодых педагогов ученики школы принимают участие во всевозможных конкурсах, конференциях. Среди наиболее успешных можно отметить:

– Областная конференция юношеских исследовательских работ «Природа Калужской области» им. Н.С. и А.А. Ворониных Кондратьев Федор, участник 13-14. 12. 2020г.

- Конференция учащихся муниципальных образовательных учреждений города Калуги «Старт в науку» Кондратьев Федор, лауреат 14.03. 2020г.
- IV городской слет юных экологов октябрь 2021г. Команда «Дети Земли», 2020,2021, 2022 – участники
- Муниципальный этап всероссийской олимпиады школьников по биологии среди учащихся МБОУ г. Калуги в 2020/2021 уч. году и 2021/2022 уч Кондратьев Федор, победитель
- Турнир юных биологов среди учащихся муниципальных образовательных учреждений города Калуги «Биологическая фотоохота: «Урожай», команда «Белая акация», одноклассники, победители, октябрь 2021г.
- Экологический праздник «Золотая осень» Команда «Веселые девочки», октябрь 2021г, Победитель. V городской слет юных экологов Команда «Дети Земли», октябрь 2021г. – Призеры.
- Дважды лауреаты конкурса "Стояние на реке Угре" уроки истории, 2021 г.,2022 г.
- Муниципальный этап всероссийской олимпиады школьников по биологии среди учащихся МБОУ г. Калуги, Филиппов Кирилл, призер, 2022 г.
- Победа в областном интеллектуальном турнире "Ферзиковский филин", 2023 г.
- 2 место в региональном этапе интеллектуального турнира «Лиги знаний школа и колледжи», 2023 г.
- Участие в молодежном марафоне "шаг навстречу" 2022г.
- 2 место в военно-патриотическом онлайн-квизе «Великое стояние на реке Угре», 2021 г.

Данные показатели более подробно отражены в таблице по ссылке (так же можно пройти по QR-коду)



https://docs.google.com/spreadsheets/d/1q_kzLkRzLpIkxiXpLnITogYCwuvl7Fx7uJDY0KGNi8U/edit?usp=sharing

Таким образом, деятельность «Творческой лаборатории молодого педагога» является эффективным инструментом при работе с молодыми педагогами, поскольку она способствует развитию и повышению квалификации начинающих учителей. В рамках такой лаборатории молодые педагоги имеют возможность обмениваться опытом, развивать свои профессиональные навыки и приобретать новые знания. ТЛМП способствует профессиональному росту молодых учителей и стимулирует развитие инновационных методов обучения. Она создает условия для развития творческого потенциала педагогов и способствует повышению качества образования. В процессе работы в «Творческой лаборатории» педагоги могут проводить различные обучающие мероприятия, участвовать в проектах, разрабатывать и применять инновационные методики обучения. Они также могут получить помощь от опытных коллег и экспертов, которые могут оказать консультации и поддержку в разрешении трудностей, с которыми они сталкиваются в своей работе. Такая деятельность способствует развитию профессиональной самооценки молодых педагогов, помогает им осознать свои сильные и слабые стороны, а также преодолеть страх перед ошибками и неудачами. Они становятся более уверенными и компетентными в своей профессиональной деятельности.

Кроме того, участие в «Творческой лаборатории» позволяет молодым педагогам расширить свой кругозор и ознакомиться с новыми тенденциями и достижениями в области образования. Это помогает им быть в курсе последних изменений и требований, а также применять современные методы и подходы в своей работе, что в конечном счете также повышает качество образования.

Приложение 1

| План работы деятельности Творческой лаборатории молодого педагога | | | | |
|---|--|--|---|-------------------|
| Этапы | Мероприятие | Деятельность молодого педагога | Деятельность наставника | Этапысроки |
| I этап - адаптационно-диагностический | <p>Диагностика профессиональных дефицитов и личностных затруднений с цельюопределения основных направлений предстоящей Знакомство, традиции школы.</p> <p>Тренинг на сплочение</p> | Составление ИОМ деятельности. | Знакомит с документацией и традициями школы Помогает составить ИОМ | Середина сентября |
| 2. этап коррекционно-развивающий | | <p>1. Посещение уроков наставника, анализ урока</p> <p>2. Составление технологической карты урока. Самоанализ урока.</p> | <p>Организация урока. Самоанализ урока</p> <p>Методическая помощь в организации</p> | октябрь |
| | <p>Психолого-педагогический семинар «Оценка и отметкаодно и то же?»</p> <p>- Как и что оценивать на уроке.</p> <p>- Как учитывать индивидуально – личностные особенностиучеников.</p> <p>Участие в конкурсе эссе «Мои первые шаги в профессии»</p> | <p>Планирование урока: формулировка цели, постановка задач урока, структура урока с учетом различных форм оценивания</p> <p>Учителя со стажем 2-3 года</p> | <p>Посещение уроков молодого педагога. Дает ОС педагогу</p> <p>Методическое сопровождение и поддержка</p> | ноябрь |
| | <p>Психолого-педагогический семинар «Управление поведением»</p> <p>Участие в муниципальном конкурсе профессиональногомастерства «Моя педагогическая профессия,</p> | <p>Планирование урока: формулировка цели, постановка задач урока, структура урока с учетом различных форм управления поведения</p> <p>Учителя со стажем 2-3 года</p> | <p>Консультация молодого педагога, посещение уроков. Дает ОС педагогу</p> <p>Методическое сопровождение и поддержка</p> | декабрь |

| | | | | |
|--------------------------|---|--|---|---------|
| | <p>Психолого-педагогический семинар «эффективные методы обучения»</p> <p>Как мотивировать к обучению?</p> <p>Как научить учиться?</p> <p>Как научить анализировать и делать выводы, проектная деятельность и т.п.</p> | <p>Планирование урока: формулировка цели, постановка задач урока, структура урока с применением новых форм и методов обучения.</p> <p>Самоанализ урока</p> | <p>Организация семинара для молодых педагогов, посещение уроков и анализ урока</p> | январь |
| | <p>Психолого-педагогический семинар - практикум «Ресурс учителя»</p> <p>Как сохранять себя в ресурсе</p> | <p>Психологический тренинг «Как снять напряжение»</p> | <p>Организация семинара для молодых педагогов,</p> | февраль |
| | <p>Психолого-педагогический семинар «Цифровые образовательные ресурсы»</p> <p>Как внедрять в процесс обучения в школе?</p> | <p>Планирование урока: формулировка цели, постановка задач урока, структура урока с применением ЦОР. Самоанализ урока</p> | <p>Посещение уроков молодого педагога. Дает ОС педагогу</p> | март |
| III этап - аналитический | <p>Декада молодого учителя. Посещение администрацией уроков молодых специалистов, с целью оказания методической помощи.</p> | <p>Планирование урока в рамках трансляции освоенных лучших педагогических практик</p> | <p>Методическое сопровождение и поддержка. Круглый стол. Подведение итогов. Советы молодым.</p> | |
| | <p>Повторное анкетирование молодых специалистов для выявления профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе.</p> | | <p>Анализ первичных и повторных анкет.</p> | апрель |
| | <p>Подведение итогов работы за год.</p> | <p>Составление молодым специалистом рефлексивного отчета деятельности, определение задач на новый учебный год</p> | <p>Отчет наставника о проделанной работе, анализ работы молодого специалиста</p> | май |
| | <p>Круглый стол «Методическая выставка достижений молодого учителя»</p> | | | июнь |

Приложение 2

Рабочая тетрадь «Траектория развития молодого педагога»



Буклет Траектория
развития молодого педагога



траектория
развития молодого педагога

материалы расположены так же по ссылке

материалы расположены так же по ссылке



Приложение 3

Положение о деятельности «Творческой лаборатории молодого педагога»



Положение_о_деятельности_«Творческой

Приложение 4

Фотогалерея



Мастер-класс «Игровые технологии в обучении»



Взаимопосещение уроков

Семинар «Творческая лаборатория молодого педагога – точка роста профессионального мастерства»



Молодые педагоги и наставники участвуют в городском турслете учителей



Организуем события в школе



Заседание наставников по планированию деятельности ТЛМП



Картотека молодых учителей и наставников на 2023/2024 учебный год

| Ф.И.О. наставника | Категория | Предмет | Пед.стаж | Награды | Тема по самообразованию |
|---------------------------|--------------|---------------------------|----------|---|--|
| Глазкова Ирина Николаевна | соответствие | Математика | 26 | Почетная грамота управления образования г. Калуги, 2006 Благодарственное письмо управления образования г. Калуги, 2014 | Внедрение профстандарта педагога |
| Ванина Елена Васильевна | соответствие | Начальные классы | 31 | Благодарственное письмо управления образования г. Калуги, 2009 Почетная грамота управления образования г. Калуги, 2013 Почетная грамота управления образования города Калуги 2022, Грамота област комитета проф образования 2023 | Внедрение профстандарта педагога |
| Хабас Татьяна Николаевна | соответствие | Русский язык и литература | 25 | Благодарственное письмо Главы городского самоуправления г. Калуги, 2013 Благодарственное письмо управления образования г. Калуги, 2010 Почетная грамота Городского Головы города Калуги, 2019 | Приемы смыслового чтения |
| Шишкина Любовь Михайловна | соответствие | Русский язык и литература | 38 | Почетная грамота управления образования г. Калуги, 2010 Почетная грамота Главы городского самоуправления г. Калуги, 2013 Почетная грамота Городского Головы города Калуги, 2019 | Приёмы смыслового чтения |
| Кушнирук Юлия Анатольевна | первая | Начальные классы | 28 | Грамота УО, грамота от министр. природ. ресурсов и экологии, Почётная грамота от гл. г. Калуги, благодарственные письма от цент. доп. образования, Почётный работник общего образования РФ - нагрудный знак | Пути формирования навыка беглого чтения у младших школьников |
| Сыскова Татьяна Ивановна | высшая | Русский язык и литература | 42 | Почетная грамота Министерства образования и науки РФ, 2008 Почетная грамота Городского Головы города Калуги, 2010 Благодарственное письмо министерства образования и науки Калужской области, 2010 Благодарственное письмо Губернатора Калужской области, 2013 Почетный работник общего образования, 2011 нагрудный знак "Педагог-наставник", 2015 | Внедрение профстандарта педагога |
| Гузь Марина Владимировна | соответствие | Английский язык | 13 | | Внедрение профстандарта педагога |
| Малахова Ксения | соответствие | Английский язык | 6 | городской конкурсе профессионального мастерства «Моя педагогическая профессия» участник, конкурс профессионального мастерства "Мой лучший урок" (в процессе) | Classroom management (управление классом) |

| Ф.И.О. молодого педагога | Предмет | Наставник | Педагогический стаж | Тема по самообразованию |
|---------------------------------|---------------------------|------------------|----------------------------|--|
| Руденко Елена Сергеевна | русский язык и литература | Хабас Т.Н. | 1 год | Развитие критического мышления через чтение и письмо. |
| Рожкова Александра Вячеславовна | русский язык и литература | Шишкина Л.М. | 0 | Управление поведением обучающихся на уроках. |
| Киселева Анна Александровна | английский язык, история | Малахова К. В. | 1 год | Приёмы критического мышления в работе учителя истории |
| Зенкин Андрей Васильевич | Английский язык | Гузь М.В. | 0 | Формирование коммуникативной культуры на уроках Английского языка |
| Шумилкина Елизавета Игоревна | Английский язык | Малахова К.В. | 2 | Кейс методы на уроках английского языка для развития монологической речи |
| Фандюхина Анастасия Борисовна | Английский язык | Гузь М.В. | 0 | Управление поведением обучающихся на уроках. |
| Будаева Марина Анатольевна | Начальная школа | Кушнирук Ю.А. | 0 | Управление поведением обучающихся на уроках. |
| Терехова Дарья Дмитриевна | Начальная школа | Кушнирук Ю.А. | 0 | Управление поведением обучающихся на уроках. |
| Щербина Татьяна Романовна | Начальная школа | Ванина Е.В. | 2 | Цифровые образовательные ресурсы. |
| Вовкотеча Максим Валерьевич | Математика | Глазкова И.Н. | 0 (студент) | Управление поведением обучающихся на уроках. |
| Иванченко Полина Леонидовна | Математика | Глазкова И.Н. | 1 | Развитие функциональной грамотности на уроках математики. |