



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ФАКУЛЬТЕТ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
КАФЕДРА ТЕОРИИ, МЕТОДИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА  
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

**Формирование имиджа педагога  
дошкольной образовательной организации**

**Выпускная квалификационная работа по направлению**

**44.04.02 Психолого-педагогическое образование**

**Направленность программы магистратуры**

**«Управление и экспертиза в дошкольном образовании»**

**Форма обучения заочная**

Проверка на объем заимствований:

82,39% авторского текста

Работа рекомендована к защите

« 09 » января 2025 г.

Зав. кафедрой ТМиМДО

Б.А. Артеменко

Выполнила:

Студент группы ЗФ-302/267-2-1

Булдакова Елена Сергеевна

Научный руководитель:

к.п.н., доцент кафедры ТМиМДО

Колосова Ирина Викторовна

Челябинск

2025



## СПРАВКА

о результатах проверки текстового документа  
на наличие заимствований

Южно-Уральский государственный  
гуманитарно-педагогический университет

ПРОВЕРКА ВЫПОЛНЕНА В СИСТЕМЕ ANTIPLAGIAT.VUZ

Автор работы: Булдакова Е. С.  
Самоцитирование  
рассчитано для: Булдакова Е. С.  
Название работы: 2025\_440402\_ТМиМДО\_ДО\_3Ф\_Булдакова\_Е\_С\_Формирование имиджа педагога ДОО \_ВКР  
Тип работы: Выпускная квалификационная работа  
Подразделение:

### РЕЗУЛЬТАТЫ

■ ОТЧЕТ О ПРОВЕРКЕ КОРРЕКТИРОВАЛСЯ: НИЖЕ ПРЕДСТАВЛЕНЫ РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОВЕРКИ ДО КОРРЕКТИРОВКИ

СОВПАДЕНИЯ	15.32%	СОВПАДЕНИЯ	15.32%
ОРИГИНАЛЬНОСТЬ	82.39%	ОРИГИНАЛЬНОСТЬ	82.39%
ЦИТИРОВАНИЯ	2.29%	ЦИТИРОВАНИЯ	2.29%
САМОЦИТИРОВАНИЯ	0%	САМОЦИТИРОВАНИЯ	0%

ДАТА ПОСЛЕДНЕЙ ПРОВЕРКИ: 22.01.2025

ДАТА И ВРЕМЯ КОРРЕКТИРОВКИ: 22.01.2025 14:32

Структура  
документа:  
Модули поиска:

Проверенные разделы: основная часть с.7-46, 48-71, введение с.1-6, выводы с.46-47, 71-79

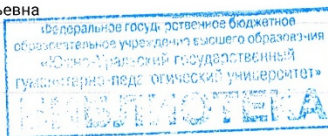
Интернет Плюс; Сводная коллекция ЭБС; Переводные заимствования издательства Wiley; Переводные заимствования; Переводные заимствования по коллекции Гарант: аналитика; Издательство Wiley; IEEE; Медицина; Перефразированные заимствования по коллекции Интернет в английском сегменте; ИПС Адилет; Перефразирования по Интернету (EN); Перефразирования по коллекции IEEE; СМИ России и СНГ; Цитирование; Коллекция НБУ; Перефразирования по коллекции издательства Wiley; Патенты СССР, РФ, СНГ; Шаблонные фразы; Публикации РГБ; Публикации eLIBRARY (переводы и перефразирования); Переводные заимствования по Интернету (EnRu); Переводные заимствования по коллекции Интернет в русском сегменте; СПС ГАРАНТ: нормативно-правовая документация; Переводные заимствования (RuEn); СПС ГАР...

Работу проверил: Киселёва Юлия Анатольевна

ФИО проверяющего

Дата подписи:

22.01.25



Подпись проверяющего



Чтобы убедиться  
в подлинности справки, используйте QR-код,  
который содержит ссылку на отчет.

Ответ на вопрос, является ли обнаруженное заимствование  
корректным, система оставляет на усмотрение проверяющего.  
Представленная информация не подлежит использованию  
в коммерческих целях.

**ПРОТОКОЛ НОРМОКОНТРОЛЯ**  
выпускной квалификационной работы

Студент Булдакова Елена Сергеевна  
Кафедра теории, методики и менеджмента дошкольного образования  
Курс 3 Группа ЗФ-302-267-2-1  
Тема ВКР Формирование имиджа педагога дошкольной образовательной организации

№ п/п	Объект нормоконтроля	Обоснование	Соответствие ДА/НЕТ
1.	Тема	Соответствует приказу	да
2.	Структура работы	Соответствует Регламенту оформления письменных работ	да
3.	Титульный лист	Соответствует форме, установленной Регламентом письменных работ	да
4.	Оформление основного текста работы (шрифт, отступ, выравнивание, межстрочный интервал и др.)	Соответствует Регламенту оформления письменных работ	да
5.	Оформление нумерации страниц		да
6.	Оформление заголовков разделов и подразделов		да
7.	Оформление примечаний и сносок		нет
8.	Оформление списков/перечислений		да
9.	Оформление формул и уравнений		нет
10.	Оформление таблиц		да
11.	Оформление иллюстраций		да
12.	Оформление библиографических ссылок		да
13.	Оформление списка использованных источников		да
14.	Оформление сокращений и аббревиатур		да

Нормоконтролер  
10 февраля 2025 г.



И.А. Селиверстова

Примечание: протокол нормоконтроля вместе с ВКР хранится на кафедре пять лет.



**СПРАВКА**

Настоящая справка дана Булдаковой Елене Сергеевне, магистранту ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ», в том, что она проводила исследование и писала магистерскую диссертацию по теме «Формирование имиджа педагога дошкольной образовательной организации» на базе Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 7 г. Пласта».

Справка дана для предъявления по месту требования.

Дата: 23.01. 2025г.

Заведующий МКДОУ  
«Д/С №7 г. Пласта»



К.Р. Кокорева





**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение**  
**высшего образования**  
**«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-**  
**ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
**(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)**

**ОТЗЫВ РУКОВОДИТЕЛЯ**  
**магистерской диссертации**

Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) выполнена

Студентом	Булдаковой Еленой Сергеевной
Группа	ЗФ-302-267-2-1
Кафедра	Теории, методики и менеджмента дошкольного образования
Направление подготовки	44.04.02 Психолого-педагогическое образование
Программа магистратуры	Управление и экспертиза в дошкольном образовании
Наименование темы	Формирование имиджа педагога дошкольной образовательной организации
Научный руководитель	Колосова И.В.

**Оценка соответствия требованиям ФГОС**  
**подготовленности автора выпускной квалификационной работы**

Требования к профессиональной подготовке	Соответствует	В основном соответствует	Не соответствует
Умение корректно формулировать и ставить задачи (проблемы) своей деятельности при выполнении научной работы, анализировать, диагностировать причины появления проблем, их актуальность	+		
Умение устанавливать приоритеты и методы решения поставленных задач (проблем)	+		
Владение основными теоретическими методами научных психолого-педагогических исследований	+		
Владение эмпирическими методами сбора, хранения и обработки (редактирования) информации, применяемой в сфере профессиональной деятельности	+		
Умение анализировать и интерпретировать полученные результаты исследования	+		
Умение делать самостоятельные обоснованные и достоверные выводы из проделанной работы	+		

Умение пользоваться научной литературой профессиональной направленности	+		
Умение рационально планировать время выполнения работы, определять грамотную последовательность и объем действий при решении поставленной задачи	+		
Владение способами представления результатов своей научной работы на научных конференциях различного уровня, в виде тезисов докладов и статей в научных сборниках	+		

Уровень оригинальности ВКР 82%

**Отмеченные достоинства:**

Еленой Сергеевной грамотно проведен теоретический анализ проблемы формирования имиджа педагога, актуализирована проблема целенаправленного формирования имиджа педагогов современных дошкольных образовательных организаций, изучены особенности организации процесса формирования имиджа педагога в условиях дошкольной образовательной организации.

Грамотно сформулирован методологический аппарат исследования, описан педагогический эксперимент. Автор на достаточно высоком уровне владеет основными теоретическими методами научных психолого-педагогических исследований, умеет анализировать и интерпретировать полученные результаты исследования.

Достоинством проведенного Булдаковой Еленой Сергеевной исследования является конкретизация сущности, структуры и особенностей имиджа педагога дошкольной образовательной организации.

Предложенная автором структурно-функциональная модель формирования имиджа педагога дошкольной образовательной организации может быть успешно реализована в других ДОО.

**Заключение:** работа Булдаковой Еленой Сергеевной выполнена в соответствии с требованиями, предъявляемыми к выпускной квалификационной работе (магистерской диссертации), имеет научную новизну, теоретическую, практическую значимость и может быть рекомендована к защите.

Научный руководитель

«14» февраля 2025 г.



И.В. Колосова



Министерство просвещения Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-  
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «ЮУрГПУ»)

РЕЦЕНЗИЯ  
НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ РАБОТУ (магистерскую диссертацию)

Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) выполнена

Студентом Булдаковой Еленой Сергеевной  
Группа ЗФ-302-267-2-1  
Кафедра теории, методики и менеджмента дошкольного образования  
Направление подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование  
Программа магистратуры «Управление и экспертиза в дошкольном образовании»  
Наименование темы Формирование имиджа педагога дошкольной образовательной организации  
Научный руководитель И.А.Селиверстова, к.п.н., доцент кафедры ТМиМДО  
Рецензент М.Л.Семёнова, к.п.н., доцент кафедры ТМиМДО

Оценка выпускной квалификационной работы

Показатели	Оценки			
	5	4	3	2
1. Актуальность тематики работы	X			
2. Степень полноты обзора состояния вопроса и корректность постановки задачи	X			
3. Уровень и корректность использования в работе методов теоретического исследования		X		
4. Уровень и корректность использования в работе методов эмпирического исследования		X		
5. Степень комплексности работы, применение в ней знаний социально-экономических, общепрофессиональных и специальных дисциплин	X			
6. Ясность, четкость, последовательность и обоснованность изложения		X		
7. Применение современного математического и программного обеспечения, компьютерных технологий в работе	X			
8. Качество оформления текста с описанием результатов исследования (общий уровень грамотности, стиль изложения, соответствие требованиям стандартов)		X		
9. Объем и качество выполнения графического материала, его со-	X			



ответствие тексту научной работы и стандартам				
10. Обоснованность и доказательность выводов работы		X		
11. Оригинальность и практическая значимость полученных результатов, научных, технологических решений		X		

**Отмеченные достоинства:** рассматриваемая Еленой Сергеевной проблема является актуальной, связана с существенными изменениями содержания и условий профессиональной деятельности, постоянно возрастающих требованиях к современному педагогу. В ходе исследования Еленой Сергеевной проведен терминологический ступенчатый анализ понятия «имидж педагога дошкольной образовательной организации»; автор описала этапы организации процесса формирования имиджа педагога ДОО и обосновала необходимость применения комплекса мер по формированию имиджа педагога дошкольной образовательной организации.

Достоинством работы является разработка и реализация структурно-функциональной модели формирования имиджа педагога дошкольной образовательной организации, состоящая из взаимосвязанных элементов, каждый из которых выполняет определённые функции.

Результаты исследования имеют практико-ориентированную направленность и могут быть внедрены в деятельность руководителя дошкольного образовательного учреждения.

**Отмеченные недостатки:**

1) в параграфе 1.2., посвященном описанию процесса формирования имиджа педагога ДОО не видно работы с источниками, что не дает возможности утверждать о научной обоснованности данной части работы;

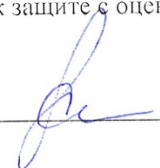
2) в эмпирической части работы (констатирующий этап) допущена некорректность в характеристике параметров имиджа педагога; автор соотносит характеристики параметров с такими неоднородными понятиями как уровень, навык, внешний вид, каждый из которых включает в себя различные аспекты и не может быть взаимозаменяемым;

3) предложенная автором модифицированная методика М. Спиллейн для оценки имиджа педагога родителями на обладает достаточной степенью валидности (обоснованностью) и затрудняет получение качественных результатов по итогам анкетирования.

**Заключение:** выпускная квалификационная работа Булдаковой Елены Сергеевны выполнена в соответствии с требованиями, предъявляемыми к выпускной квалификационной работе студента магистратуры, и может быть допущена к защите с оценкой «хорошо».

Рецензент

«11» февраля 2025 г.

 М.Л.Семёнова

*На правах рукописи*

**БУЛДАКОВА ЕЛЕНА СЕРГЕЕВНА**

**ФОРМИРОВАНИЕ ИМИДЖА ПЕДАГОГА ДОШКОЛЬНОЙ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Направление 44.04.02 Психолого-педагогическое образование

Направленность программы магистратуры

«Управление и экспертиза в дошкольном образовании»

**АВТОРЕФЕРАТ**

выпускной квалификационной работы  
(магистерской диссертации)

Челябинск

2025

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ИМИДЖА ПЕДАГОГА В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	
1.1 Теоретический анализ проблемы формирования имиджа педагога дошкольной образовательной организации.....	8
1.2 Организация процесса формирования имиджа педагога в условиях дошкольной образовательной организации.....	20
1.3 Организационно-педагогические условия формирования имиджа педагога дошкольной образовательной организации.....	29
Выводы по первой главе.....	36
ГЛАВА 2. АПРОБАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ФОРМИРОВАНИЯ ИМИДЖА ПЕДАГОГА В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	
2.1 Изучение имиджа педагога дошкольной образовательной организации .....	39
2.2 Реализация организационно-педагогических условий формирования имиджа педагога дошкольной образовательной организации.....	48
2.3 Анализ и обобщение результатов работы по формированию имиджа педагога в дошкольной образовательной организации.....	55
Выводы по второй главе.....	62
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	65
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	67
ПРИЛОЖЕНИЕ.....	74



## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность проблемы и темы исследования.** Сегодня одним из главных направлений государственной политики в России является совершенствование системы образования, что связано с общими ориентирами процесса повышения качества образования на всех его уровнях. В связи с этим особое значение для педагога приобретает профессиональная гибкость, готовность к успешному решению профессиональных задач в новых условиях. Данные качества являются важнейшими составляющими имиджа современного педагога, как одним из важнейших показателей его профессионального мастерства.

Имидж педагога дошкольной образовательной организации (ДОО) может рассматриваться как основа результативности его работы, показатель профессионализма и творческой активности, что в целом обеспечивает имидж всей образовательной организации.

Согласно профессиональному стандарту педагога дошкольного образования, педагог должен обладать определёнными знаниями и умениями, а именно: умения управлять индивидуальной и групповой деятельностью детей, анализировать состояние детского коллектива, защищать достоинство и интересы детей, формировать психологически комфортную среду, эффективно взаимодействовать со всеми участниками образовательного процесса [40].

В соответствии со статьей 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» отмечается значимость имиджа педагога, так как он обязан: осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне; формировать у обучающихся патриотизм, уважение к закону и правопорядку, человеку труда и старшему поколению; соблюдать правовые, нравственные и этические нормы уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений; применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое

качество образования формы и методы обучения и воспитания; систематически повышать свой профессиональный уровень; соблюдать устав образовательной организации и правила внутреннего трудового распорядка [50].

В современном обществе проблема имиджа педагога становится все более актуальной. Это связано с тем, что имидж педагога влияет не только на его профессиональную деятельность, но и на восприятие всей образовательной системы в целом. В условиях развития современного общества и рыночной экономики, растет конкурентоспособность образовательных организаций, имидж педагога играет ключевую роль в привлечении клиентов и заказчиков.

Формирование имиджа педагога в условиях реализации Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (ФГОС ДО) является важным аспектом профессиональной успешности. Современные условия требуют от педагога не только профессиональных навыков, но и призвания, постоянного стремления к самосовершенствованию [49].

Проблема формирования имиджа педагога ДОО исследована недостаточно полно: И.А. Баженова, Н.В. Морева, С.Д. Якушева в своих работах описали основные компоненты имиджа педагога; И.Н. Бойко, В.М. Шепель, А.Ю. Панасюк, Е.Б. Перелыгина занимались исследованием основных факторов формирования имиджа педагога, в то время, как особенности имиджа педагога ДОО в исследованиях практически не отражаются.

Также отмечается потребность в исследованиях, методических разработках для руководителей ДОО по формированию имиджа педагогов.

Таким образом, актуальность нашей работы заключается в следующем:

1. На социально-педагогическом уровне: необходимость формирования восприятия имиджа педагога ДОО участниками образовательных отношений.

2. На научно-теоретическом уровне: необходимость конкретизации понятия «имидж педагога ДОО» и обоснования особенностей управления его формированием.

3. На научно-методическом уровне: необходимость разработки научно обоснованных подходов к формированию имиджа педагога ДОО.

Актуальность выявленной проблемы и обозначенные противоречия определили выбор темы нашего исследования: «Формирование имиджа педагога дошкольной образовательной организации».

**Цель исследования:** определить, теоретически обосновать и апробировать особенности целенаправленного формирования имиджа педагога ДОО.

**Объект исследования:** процесс формирования имиджа педагога ДОО.

**Предмет исследования:** организационно-педагогические условия формирования имиджа педагога ДОО.

**Гипотезой исследования:** эффективность формирования имиджа педагога ДОО обеспечивается реализацией следующих организационно-педагогических условий:

- конкретизация сущности понятия «имидж педагога дошкольной образовательной организации»;
- разработка и реализация структурно-функциональной модели формирования имиджа педагога ДОО.

Цель и предмет исследования обусловили необходимость решения следующих **задач**:

1. Проанализировать психолого-педагогическую и специальную литературу по проблеме формирования имиджа педагога ДОО.



2. Выявить и теоретически обосновать организационно-педагогические условия формирования имиджа педагога ДОО.

3. Апробировать организационно-педагогические условия формирования имиджа педагога ДОО.

**Теоретико-методологическую основу исследования** составляют:

– психологические, педагогические, социологические теории общения (А.А.Бодалев, Л.С.Выготский, В.А. Кан-Калик, А.Н.Леонтьев и др.);

– гуманитарная концепция имиджа (П.С. Гуревич, Т.Г. Кизилова, А.С Пелих, Г.Г. Почепцов, А.Г. Пронченко, В.М. Шепель и др.);

– исследования проблем управления профессиональным поведением сотрудников организаций (М.С. Байнова, Д.А. Баринов, Н.Н. Богдан, М.А. Бичеев, О.О. Ромашов, И.В. Сивцова и др.);

– деятельностный и ценностный подходы к формированию имиджа (П. Берд, П.С. Гуревич, Е. Русская, Е.Б. Перельгина, В.М. Шепель и др.).

В процессе исследования применялись следующие группы методов:

– теоретические методы (историко-логический, сравнительно-сопоставительный, аналитический, системный анализ, научное прогнозирование);

– эмпирические методы (изучение и обобщение опыта, педагогическое наблюдение, педагогический эксперимент, анкетирование, беседа, тестирование).

Исследование осуществлялось в три этапа.

Первый этап – констатирующий: изучена и проанализирована современная научная литература; представлена актуальность проблемы в современных условиях; на основании полученных данных уточнен понятийно-терминологический аппарат исследования; с помощью применения теоретических методов исследования определён круг противоречий, сформулирована гипотеза.

Второй этап – формирующий: обоснована и реализована теоретико-методологическая стратегия исследования; разработаны и апробированы организационно-педагогические условия формирования имиджа педагога ДОО.

Третий этап – обобщающий: проанализированы и систематизированы результаты проведенной работы, сформулированы выводы.

База исследования: Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 7» г. Пласта.

Теоретическая значимость исследования: конкретизированы сущность, структура и особенности имиджа педагога ДОО, выявлены и обоснованы организационно-педагогические условия формирования имиджа педагога ДОО.

Практическая значимость исследования состоит в том, что разработанные организационно-педагогические условия формирования имиджа педагога ДОО могут быть использованы в практике работы других ДОО.

Апробация и внедрение результатов исследования осуществлялись посредством участия в научно-практических конференциях: XXI Международная научно-практическая конференция «Актуальные проблемы дошкольного образования», г. Челябинск, 2023 г.; XXII Международная научно-практическая конференция «Актуальные проблемы дошкольного образования», г. Челябинск, 2024 г. По результатам исследования опубликованы две статьи.

Структура выпускной квалификационной работы: работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников и приложений.

# **ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ИМИДЖА ПЕДАГОГА В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

## **1.1 Теоретический анализ проблемы формирования имиджа педагога дошкольной образовательной организации**

Педагог является представителем одной из самых социально значимых профессий, деятельность которого, направлена на развитие и воспитание подрастающего поколения. Поэтому, познание механизмов формирования и функционирования имиджа является методологическим требованием к успешному овладению педагогом дошкольной образовательной организации своей профессиональной педагогической деятельностью.

Понятие «имидж» происходит от латинского «*imago*», связанного с латинским словом «*imitari*», что означает «имитировать». Исконно русское слово, которое несёт тот же смысл, что и имидж, образ – существовало всегда. В толковом словаре русского языка В.И. Даля, понятие «образ» определяется как представление о человеке, создаваемое им самим для окружающих [14].

В толковом словаре С.И. Ожегова понятие «имидж» определяется как «внешний образ, создаваемый субъектом для формирования определённого впечатления, мнения или отношения у окружающих». Понятие «имидж педагога» включает в себя «эмоционально окрашенный стереотип восприятия образа учителя в сознании учеников, коллег, социального окружения и массового сознания» [35, с.354].

Одним из первых, кто ввёл понятие «имидж» в отечественную литературу, был О.А. Феофанов. В своей статье «США: реклама и общество», опубликованной в 1974 году, О.А. Феофанов рассматривает имидж как главное средство психологического воздействия, которое

рекламодатели оказывают на потребителей. Другие авторы (Л.А. Лобарева, Г.И. Марченко, И.А. Носков, Г.Г. Почепцов, Р.Ф. Ромашкина), чьи работы были посвящены той же теме, считали, что имидж также рассматривали как средство манипуляции массовым сознанием. Впоследствии в отечественной науке это направление сформировало новую науку – имиджелогия.

Социология рассматривает понятие «имидж» с точки зрения социокультурных факторов его функционирования. В социологическом подходе имидж трактуется как специально сконструированный или внезапно возникший образ конкретного продукта социокультурной деятельности человека, сформированный на основе определённой информации о его ценностном содержании. Этот образ формирует у социальных субъектов стереотипные ориентации и установки на разнонаправленные взаимодействия [42].

С точки зрения социологии, «имидж» синонимичен понятиям «образ» и «социальный портрет». Имидж понимается как мысленное представление о человеке, товаре или институте, которое может возникнуть спонтанно или быть целенаправленно сформировано в массовом сознании посредством использования средств информационно-психологического воздействия (рекламы, пропаганды и других массовых коммуникаций).

Наиболее полное и точное определение имиджа предоставил А.Ю. Панасюк, который понимает под имиджем «мнение рационального или эмоционально окрашенного характера об объекте, возникшее в психике, в сфере сознания (подсознания) определённой группы людей на основе образа, сформированного целенаправленно или непроизвольно в психике в результате прямого или косвенного восприятия конкретных характеристик данного объекта» [36, с.50].

Исследования многих современных учёных (А.А. Калюжный, Л.М. Митина, Г.Г. Почепцов, А.Ю. Панасюк, Р.Ф. Ромашкина и др.)

подтверждают, что имидж становится важной составляющей профессиональной компетентности личности и является неотъемлемым показателем её профессионального мастерства. В связи, с чем встаёт вопрос о необходимости целенаправленного изучения и формирования профессионального имиджа педагога как фактора, повышающего эффективность его педагогической деятельности.

Е.Б. Перелыгина рассматривает понятие «имидж» как специфический образ, который человек представляет окружению: коллегам, руководителям, друзьям и семье, в виде определенной самопрезентации, предпочитая подчеркивать достоинства и скрывать недостатки (слабые стороны) [57].

Е.А. Столбова рассматривает понятие «имидж» как «образ», сознательно представляемый индивидом, который должен быть рассчитан на эмоционально-психологическое воздействие на внешнюю среду, являющийся специфическим объектом в форме самопрезентации формирующий репутацию индивида в глазах окружающих [46].

В.М. Шепель рассматривал понятие «имидж» как целенаправленно сформированное представление о личности, которое создаёт у людей определенное впечатление и в котором эта личность нуждается. Гуманитарная концепция имиджа рассматривает его как важный элемент социальной адаптации и взаимодействия [55].

Гуманитарная концепция имиджа была разработана профессором В.М. Шепелем, который выделил следующие аспекты:

1. «Я-концепция», первый этап, который выражается в принятии и познании себя, способности полюбить и помогать себе. Концепция формируется из представлений личности о самой себе, её самооценки и конкретных действий, вызванных личным образом и самооценкой.

2. Фейсбилдинг («строительство» лица), одно из важных умений – владеть мимикой и жестами, так как они представляют собой невербальную сторону коммуникации.



3. Кинесика (речь тела), одни из главных компонентов в процессе формирования индивидуального имиджа считаются – мимика и жесты, так как их совокупность представляет собой невербальную сторону коммуникации людей.

4. Дизайн одежды, предполагает умение носить одежду и правильно подобрать её компоненты является неотъемлемой частью технологии имиджирования.

5. Владение словом, в настоящее время красивая и грамотная речь является обязательным требованием для успешной профессиональной деятельности. Главными недостатками речи выступают небрежность и её нечёткость.

6. Флюидное излучение, предполагает особые произвольные сигналы человека, которые обеспечивают необъяснимое «магическое» притяжение. Важным элементом здесь является искренняя улыбка, которая должна исходить изнутри.

7. Коммуникативная механика, предполагает наличие важных качеств, влияющими на коммуникацию таких, как тактичность, эмпатия, толерантность и вежливость [56].

Гуманитарная концепция имиджа основывается на следующих принципах:

- принцип гармонии визуального образа (соответствие внешнего вида возрасту, положению, времени года и суток);
- принцип коммуникативности (многообразие форм и способов информационного взаимодействия);
- принцип саморегуляции и ортобиоза (наука о технологии самосбережения тела и души);
- принцип речевого воздействия: грамотная и красивая речь.

Гуманитарная концепция имиджа выполняет следующие функции:

1. Социальная адаптация: способствует успешному взаимодействию в обществе.

2. Высвечивание лучших личностно-деловых характеристик: подчеркивает положительные качества личности.

3. Затенение негативных личностных данных: скрывает отрицательные черты.

4. Концентрация внимания на себе: привлекает внимание к положительным аспектам.

5. Расширение возрастного диапазона общения: способствует общению с людьми разных возрастов.

6. Ценностная функция: формирует ценности и убеждения.

7. Личностно-возвышающая функция: повышает самооценку и уверенность в себе.

8. Психотерапевтическая функция: помогает справляться с психологическими проблемами.

Гуманитарная концепция имиджа является важным инструментом для формирования и развития позитивного образа личности. Она включает в себя множество аспектов и принципов, которые помогают человеку эффективно взаимодействовать с окружающими и достигать поставленных целей.

Рассмотрим различные подходы к характеристике понятия «имидж педагога» (Таблица 1).

Таблица 1 – Методологические подходы к понятию «имидж педагога»

Автор(ы)	Определение имиджа, его виды	Компоненты
1	2	3
А.А. Калужный [22]	Выделяет внешний и внутренний имидж педагога. Внешний имидж включает мимику, жесты, тембр голоса, стиль одежды и др. Внутренний имидж связан с психологическим состоянием учителя, его личностными качествами и	Профессиональная компетентность и эрудиция педагога, педагогическая рефлексия, педагогическое целеполагание, педагогическое мышление и импровизация, педагогическое общение. Внешний облик, использование вербальных и невербальных

Продолжение Таблицы 1

1	2	3
	профессиональной компетентностью.	средств общения. Внутреннее соответствие образа профессии – внутреннего «Я».
Н.А.Тарасенко [47]	Интегральное, целенаправленно сформированное, целостное и динамичное качество, обусловленное соответствием и взаимопроникновением внутренних и внешних личностных и индивидуальных качеств учителя. Оно обеспечивает гармоничное взаимодействие педагога с самим собой и участниками образовательного процесса и позволяет реализовать педагогическую деятельность через формирование позитивного мнения.	Мотивационный компонент (убеждения, готовность как внутренняя, так и внешняя к формированию индивидуального имиджа, как компонента, обеспечивающего целостность культуры педагогической деятельности). Когнитивный компонент (представления, знания). Деятельностный компонент (умения создавать индивидуальный имидж, соответствующий нормам культуры педагогической деятельности передать инструментарий его создания воспитаннику). Эмоциональный компонент (интерес, эмоциональный подъем в процессе формирования и реализации индивидуального имиджа).
Е.Б. Карпов	Внешние и внутренние характеристики учителя, которые играют важную роль в его профессиональной деятельности. Важные условия создания привлекательного профессионального имиджа включают духовность, нравственность, а также деловые и лидерские качества, умение разрешать конфликты и устанавливать партнёрские отношения.	Физический имидж (внешность, здоровье, возраст). Психологический имидж (характер, темперамент, интеллект, эмоциональность). Социальный имидж (образование, профессия, семейное положение). Символический имидж (традиции, ритуалы, ценности).
Л.М. Митина [32]	Имидж педагога включает в себя сконструированный образ для обучающихся и всех участников педагогического процесса. Образ должен соответствовать ожиданиям учеников, а так же внешним и внутренним характеристикам педагога, и процессуальным составляющим	Внешний облик (внешний вид, одежда, причёска, макияж, аксессуары). Внутреннее содержание (личностные качества, характер, интеллект, эмоциональное состояние). Поведение (манера общения, речь, мимика, жесты, пантомимика).

Продолжение Таблицы 1

1	2	3
В.Г. Зазыкин	Образ, который формируется в психике людей на основе прямого восприятия характеристик педагога или через мнение других людей. Этот образ влияет на мнение, поведение и действия людей по отношению к педагогу. Разделяет имидж педагога на личный и профессиональный. Личный имидж связан с индивидуальными особенностями личности педагога, а профессиональный с его профессиональными качествами и достижениями.	Внешний компонент: стиль речи, мимика, жестикуляция, стиль одежды, манеры поведения, походка, внешний вид. Внутренний компонент: идеология, ценностные ориентиры, интересы и потребности педагога. Процессуальная деятельность: профессионализм, навыки профессионального общения и взаимодействия.
А.А. Деркач А.П. Ситников	Совокупность внешних и внутренних характеристик, которые влияют на восприятие учителя учениками и коллегами.	Индивидуальные характеристики (темперамент, характер, способности, интересы). Социальные характеристики (статус, роль, позиция, социальная идентичность). Внешние характеристики (физические данные, внешность, одежда, аксессуары). Поведенческие характеристики (манера общения, речь, мимика, жесты, пантомимика).
В.Н.Черепанова	Гармоничное сочетание внешних и внутренних качеств учителя, демонстрирующих его готовность и способность к субъект-субъектному общению с участниками образовательного процесса.	Профессиональная компетентность и эрудиция; педагогическая рефлексия; педагогическое целеполагание; педагогическое мышление и импровизация; педагогическое общение; педагогическая техника.
Е.А. Петрова, Н.М. Шкурко [38]	Стереотипные представления о внешнем облике, качествах личности, социально-ролевых характеристиках, профессиональном мастерстве и репутации педагога, находящиеся в массовом, групповом и индивидуальном сознании.	Этические (внешний вид, одежда, выразительные движения). Личностные, профессиональные и коммуникативные характеристики, свойственные разным педагогам. Эмоционально-чувственный компонент их восприятия и отношения к профессии.

*Продолжение Таблицы 1*

1	2	3
С. А. Аминтаева [2]	Средство педагогического воздействия на эмоциональную сферу учащегося и его сознание, поведение и деятельность. Имидж может выступать инструментом для выстраивания продуктивных взаимоотношений с субъектами образовательного процесса.	Внешняя привлекательность: состояние здоровья, харизма, персональные характеристики, стиль одежды, цветовая гамма, макияж, причёска. Профессионализм: уровень образования, стиль деловых отношений. Вербальные характеристики: речь, коммуникативные навыки, ораторские приёмы, модель поведения. Невербальные характеристики: мимика, жесты, поза. Визуальная привлекательность. Стиль общения. Пространство жизнедеятельности: образ жизни, биография, семейные отношения, результаты деятельности, сформированная среда.
Л. Ю. Донская	Гармоничное сочетание внешних и внутренних личностных и индивидуальных качеств, которые демонстрируют готовность и способность учителя к субъект-субъектному общению. Рассматривает имидж с точки зрения гуманистической парадигмы образования, акцентируя внимание на ценностно-коммуникативной стороне имиджа.	Визуальный образ (костюм, причёска, пластика, мимика), внутренний образ (голос, темперамент, настроение), самопрезентация и самоопределение, легенда.

Как следует из представленных определений, понятие «имидж педагога» относится к системе стереотипов, качеств, образов, мнений и представлений. Иными словами, это целостный образ, возникающий при восприятии педагога обучающими, коллегами, социальным окружением и массовым сознанием. Этот образ остаётся в памяти даже после ухода педагога.

Рассмотрим имидж педагога ДОО как сам образ, то есть некую целостную картину, возникающую в сознании воспитанников, коллег,



социального окружения, в массовом сознании, когда они видят и воспринимают педагога, а также то, что, впоследствии, остаётся в их памяти, когда дети уходят из ДОО.

Исходя из этого, структура имиджа педагога ДОО включает в себя следующие элементы:

- профессиональная компетентность (высокий уровень профессионального мастерства; готовность к переменам и мобильность; способность к нестандартным трудовым действиям);
- педагогическая эрудиция (глубокие знания в области педагогики и психологии; постоянное самообразование и развитие);
- рефлексия (способность анализировать свои действия и ошибки; умение извлекать уроки из опыта);
- импровизация (способность быстро реагировать на изменения; творческий подход к решению педагогических задач);
- коммуникация (умение устанавливать эмоциональный контакт с детьми; использование мягких замечаний и дружеских жестов);
- внешний аспект (манера поведения, походка, жесты, мимика; одежда и причёска, создающие рабочее настроение);
- внутренний аспект (внутренний мир педагога, его духовное и интеллектуальное развитие; кругозор и общая культура);
- ценностный компонент (жизненная позиция педагога, приоритеты и установки);
- профессиональная репутация (наработанный практический и теоретический опыт; отзывы детей, родителей и коллег; профессиональные награды и премии).

Учитывая специфику работы педагога ДОО, можно сказать, что имидж педагога формируется под влиянием различных групп, таких как:

- воспитанники,
- родители воспитанников,

- коллеги,
- администрация ДОО.

Родители играют ключевую роль в выборе детского сада для своего ребёнка. Они тщательно изучают общественное мнение о ДОО и воспитателях, чтобы быть уверенными в том, что их ребёнок будет окружен заботой и вниманием. Основные характеристики имиджа педагога, важные для родителей: профессиональная компетентность (родители хотят быть уверены, что их ребёнок находится в надёжных руках); педагогическая эрудиция (родители ценят глубокие знания и опыт педагога); репутация ДОО (известность и хорошая репутация детского сада также влияют на выбор родителей)

Дети дошкольного возраста активно реагируют на непосредственные впечатления, поэтому их восприятие имиджа педагога основывается на внешних характеристиках:

- внешний вид (манера поведения, походка, жесты, мимика, одежда и причёска педагога создают первое впечатление);
- эмоциональная сторона общения (дети ценят теплую улыбку, мягкие замечания и дружеский жест).

Имидж для коллег также играет важную роль, он включает в себя такие аспекты, как коммуникация (умение устанавливать эмоциональный контакт и поддерживать хорошие отношения с коллегами), так же профессиональная компетентность (высокий уровень профессионального мастерства и готовность к переменам).

Причём очень важным является то, что профессионалы должны уметь быстро реагировать на изменения и анализировать свои действия, а также поделиться своими знаниями и умениями с более молодыми сотрудниками.

Следует так же отметить, что на личный имидж педагога сильно влияет корпоративный имидж образовательной организации, то есть её

ценности, ритуалы, обычаи, как высшее руководство ведёт себя по отношению к педагогу в целом.

Высшее руководство оценивает педагога по его профессиональной репутации и вкладу в развитие ДОО: наработанный опыт, профессиональные награды и премии, а также жизненная позиция педагога, приоритеты и установки, влияющие на его работу (ценностный компонент).

Имидж педагога ДОО формируется под влиянием различных групп, каждая из которых имеет свои специфические требования и ожидания. Для создания положительного имиджа педагогу необходимо учитывать все эти аспекты и постоянно работать над своим профессиональным развитием и личностными качествами.

Важное место в структуре имиджа педагога дошкольной организации отводится его профессиональному имиджу. Основным компонентами профессионального имиджа, выделяемые А.А. Калюжным, являются профессиональная компетентность воспитателя и эрудиция, педагогическая рефлексия, педагогическое целеполагание, педагогическое мышление и импровизация, педагогическое общение.

Профессиональная компетентность воспитателя – главный инструмент личности воспитателя и соответственно его имиджа, которая включает в себя знания, умения, навыки, а также способы и приёмы их реализации в деятельности, общении, развитии (саморазвитии) личности. Психологическим условием развития компетентности является осознание воспитателем необходимости повышения своей общечеловеческой и профессиональной культуры и тщательной организации взаимодействия и общения как основы для целостного педагогического процесса.

Рассмотрим имидж педагога, со стороны деятельностного и ценностного подходов к формированию имиджа (П. Берд, П.С. Гуревич, Е.Б. Перелыгина, Е. Русская).

Деятельностный подход акцентирует внимание на активной позиции педагога в процессе формирования своего имиджа. Основные аспекты этого подхода включают: коммуникативную активность, самопрезентацию, профессиональное развитие, самоанализ.

Ценностный подход акцентирует внимание на внутренних качествах и ценностях педагога. Основные аспекты этого подхода включают:

1. Моральные и этические ценности: честность, справедливость, ответственность и уважение к другим; формирование профессионального долга и чести.
2. Психологическая устойчивость: умение справляться со стрессом и эмоциональными нагрузками; развитие навыков самоконтроля и саморегуляции.
3. Эмпатия и толерантность: понимание и уважение к чувствам и мнениям других людей; способность к толерантному и доброжелательному взаимодействию.
4. Интеллектуальное и эмоциональное развитие: постоянное самосовершенствование и стремление к новым знаниям; развитие эмоциональной культуры и способности к сопереживанию.

Для эффективного формирования имиджа педагога ДОО необходимо интегрировать оба подхода. Это позволяет создать целостный и гармоничный образ, который будет способствовать успешному взаимодействию и профессиональной деятельности.

Таким образом, на данном этапе исследования была рассмотрена проблема формирования имиджа педагога ДОО. Анализ показал, что существует множество подходов к определению этого понятия. Исходя из перечисленных подходов, можно уточнить, что имидж конкретного субъекта (личности) представляет собой уникальный образ этого индивидуума, который наделяет его дополнительными возможностями, отличиями, ценностями и выделяет его среди других.



Имидж педагога в коллективе образовательной организации является фундаментом для эффективной работы воспитателей и других сотрудников детского сада, способствуя повышению их креативности и творческой активности в образовательном и воспитательном процессах.

Таким образом, имидж педагога ДОО – эмоционально-окрашенный стереотип восприятия образа педагога в сознании воспитанников, коллег, социального окружения, в массовом сознании. Следуя требованиям формирования имиджа современный педагог ДОО может полностью реализовать себя как личность, добиться эффективного выполнения целей обучения, организовать эффективное учебное сотрудничество и педагогическое общение. Для этого необходимо осознавать свои профессионально-личностные качества и желать их совершенствовать, работая над своим имиджем. А также должны быть созданы определённые условия для формирования имиджа педагога дошкольной образовательной организации.

## 1.2 Организация процесса формирования имиджа педагога в условиях дошкольной образовательной организации

В этом параграфе мы рассмотрим этапы организации процесса формирования имиджа педагога в ДОО. На основе этого анализа будут обоснованы организационно-педагогические условия формирования имиджа педагога ДОО.

Выделим основные этапы процесса формирования имиджа педагога ДОО (Рисунок 1).

Первый этап формирования имиджа педагога ДОО – постановка цели. На этом этапе необходимо определить основную концепцию и сформулировать главную идею организации.

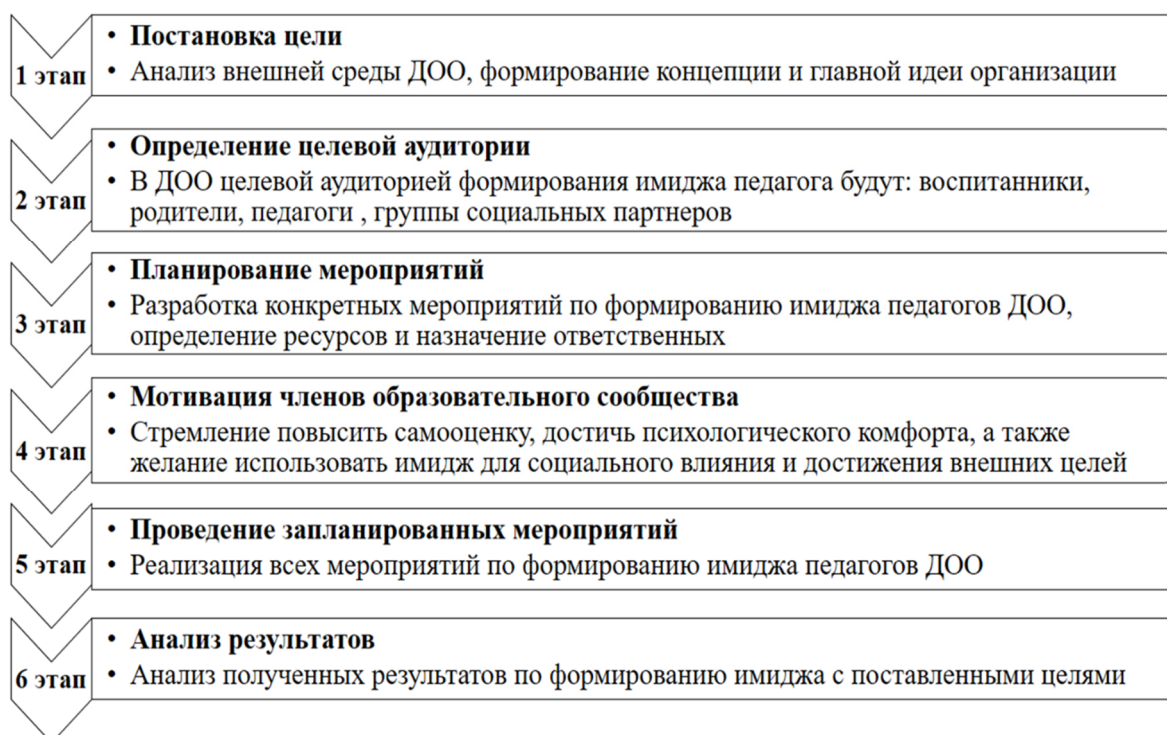


Рисунок 1 – Этапы процесса формирования имиджа педагога ДОО

Анализ внешней среды при формировании имиджа педагога ДОО важен для постановки цели, так как позволяет изучить требования, предъявляемые к имиджу, и предпочтения целевой аудитории (детей, родителей и общества в целом). Это помогает определить приоритетные характеристики имиджа, соответствующие ожиданиям и потребностям аудитории, и сформулировать конкретные цели для достижения желаемого образа педагога.

Анализ внешней среды при формировании имиджа педагога в ДОО включает изучение следующих аспектов:

1. Образ руководителя (способности, установки, ценности, социально-психологические характеристики и внешний вид).
2. Образ персонала (социальные данные, культура, профессиональная компетентность и личностные характеристики сотрудников).
3. Представление социального окружения (о качестве образования, стиле, уровне комфортности внутренней среды и цене услуг).
4. Внешний имидж (название, оформление территории и

помещений, имидж персонала, символы и ассоциации).

5. Внутренний имидж (отношение сотрудников к работе, руководителю и родителям воспитанников, энтузиазм и преданность ДОО).

Главная задача при постановке цели – определение концепции и миссии ДОО. Чёткое понимание миссии и концепции ДОО поможет сформировать целенаправленный и привлекательный имидж, который будет соответствовать запросам целевой аудитории и способствовать достижению стратегических целей организации

Рассмотрим второй этап процесса формирования имиджа педагога ДОО.

На втором этапе процесса формирования имиджа педагога определение целевой аудитории включает привлечение четырёх групп: воспитанников, родителей, педагогов и социальных партнёров. Главная целевая группа – родители, так как они являются основными заказчиками образовательных услуг и оказывают влияние на формирование имиджа детского сада.

Целевая аудитория играет важную роль в процессе формирования имиджа педагога ДОО. Вот некоторые аспекты этой роли:

1. Воспитанники: они демонстрируют определённые стандарты, принятые в ДОО, своим поведением и уровнем знаний.
2. Родители: главная целевая группа, на которую необходимо ориентироваться в имиджевой работе, так как они дают реальную оценку работе ДОО и влияют на общественное мнение о нём.
3. Социальные партнёры: помогают только тем, кто имеет хорошую репутацию, и сотрудничают с ДОО, имеющим привлекательный имидж.
4. Коллеги являются важной целевой группой на этапе процесса формирования имиджа педагога. Они могут влиять на восприятие и оценку имиджа педагога другими участниками образовательного процесса, такими

как ученики, родители и администрация.

Рассмотрим третий этап – планирование мероприятий

Данный этап предполагает разработку конкретных мероприятий по формированию имиджа, включая создание символики, дресс-кода, улучшение взаимоотношений участников образовательного процесса и обучение этике деловых отношений.

Формирование имиджа педагога ДОО – это многокомпонентный процесс, который включает в себя различные этапы и аспекты. Одним из ключевых этапов этого процесса является планирование мероприятий, которые способствуют укреплению профессионального имиджа педагога.

Планирование мероприятий играет важную роль в процессе формирования имиджа педагога ДОО. Оно включает в себя несколько аспектов:

1. Определение целей и задач мероприятий.

Прежде чем приступить к планированию мероприятий, необходимо четко определить цели и задачи, которые они должны выполнять. Это может включать:

- укрепление профессионального авторитета;
- повышение доверия и уважения со стороны воспитанников, их родителей и коллег;
- демонстрация профессиональных навыков и компетенций.

2. Выбор типов мероприятий.

Для достижения поставленных целей важно выбрать подходящие типы мероприятий:

- образовательные мероприятия (семинары, мастер-классы, тренинги для повышения квалификации);
- социальные мероприятия (праздники, конкурсы, спортивные соревнования, направленные на укрепление взаимоотношений в коллективе и с родителями);

- публичные выступления (доклады на конференциях, участие в профессиональных форумах).

### 3. Разработка плана мероприятий.

После определения целей и выбора типов мероприятий необходимо разработать детальный план их проведения. План должен включать:

- даты и время проведения мероприятий,
- место проведения,
- ответственные лица,
- необходимые ресурсы и материалы.

Планирование мероприятий является важным этапом в процессе формирования имиджа педагога ДОО. Оно позволяет педагогу целенаправленно работать над укреплением своего профессионального авторитета, повышением доверия и уважения со стороны окружающих, а также демонстрировать свои профессиональные навыки и компетенции. Тщательная подготовка и реализация мероприятий способствуют созданию положительного имиджа педагога и успешной педагогической деятельности.

Таким образом, планирование мероприятий играет ключевую роль в формировании имиджа педагога ДОО, помогая ему не только укрепить свои профессиональные позиции, но и создать благоприятное впечатление на всех участников образовательного процесса.

Рассмотрим четвертый этап процесса формирования имиджа педагога ДОО. Формирование мотивации педагогов ДОО и их профессионального имиджа является важным аспектом повышения качества образования. Применение различных методов стимулирования, обучения и поддержки педагогов способствует их профессиональному росту и самореализации. В результате, дети получают качественное образование, а педагоги чувствуют себя уверенно и удовлетворенно в своей профессии.



Для формирования мотивации педагогов ДОО можно использовать следующие методы:

1. Материальные и нематериальные стимулы: материальные: повышение заработной платы, премии за достижения, предоставление льгот; нематериальные: признание достижений, благодарности, возможность карьерного роста.

2. Обучение и повышение квалификации: организация регулярных тренингов и семинаров; обеспечение доступа к профессиональной литературе и онлайн-ресурсам; проведение мастер-классов и обмен опытом с коллегами.

3. Создание благоприятного рабочего климата: поддержка командной работы и взаимопомощи среди педагогов; обеспечение комфортных условий труда и современного оборудования; уважение и признание вклада каждого педагога.

4. Поощрение инноваций и творчества: поддержка инициатив и внедрение новых методик; финансирование проектов и мероприятий, направленных на развитие детей; создание условий для профессионального роста и самореализации.

В качестве мотиваторов называются такие аспекты, как: опытные преподаватели, актуальные темы, современные технологии и возможность незамедлительного применения знаний, учёт «загруженности» руководителей и возможность соответствия предлагаемых программ адресным запросам [34].

Среди основных демотиваторов в процессе профессионального развития назывались: нехватка времени у руководителей на обучение, загроможденность программ повышения квалификации общеизвестным теоретическим материалом, применение в преподавании «скучных» форм работы (лекция, обедненная презентация) и слабый учет в повышении квалификации возрастных и индивидуальных особенностей слушателей [34].

Пятый этап процесса формирования имиджа педагога ДОО предполагает реализацию всех запланированных мероприятий. Важно обеспечить высокий уровень организации и качественное выполнение всех запланированных действий.

Основными задачами формированию имиджа педагогов ДОО на данном этапе являются:

- 1) оказание методической поддержки и необходимую помощь по вопросам воспитания, обучения и развития детей;
- 2) планирование и организация повышения квалификации, аттестации педагогических кадров;
- 3) выявление, изучение, обобщение, распространение и внедрение передового педагогического опыта;
- 4) поддержка и развитие профессиональной компетентности педагогов;
- 5) обеспечение педагогических работников необходимой информацией об основных направлениях развития дошкольного образования, современных требованиях к организации педагогического процесса, учебно-методической литературе по проблемам обучения, воспитания и развития детей.

Для успешного формирования имиджа педагога необходимо проводить методическую работу, направленную на развитие всех компонентов имиджа. Эффективные формы методической работы по формированию имиджа педагога включают:

- проблемные семинары и научно-практические конференции,
- семинары-практикумы и методические недели,
- тренинги, творческие мастерские и круглые столы,
- педагогические чтения и обмен опытом.

Повышение эффективности профессионального развития педагогов требует применения инновационных подходов к организации

образовательного процесса. Внедрение активных методов методической работы стимулирует педагогов к поиску новых идей, развитию творческих способностей и ориентации на их потенциал. Активное участие каждого воспитателя в такой деятельности становится ключевым фактором успеха современных образовательных организаций, поскольку способствует формированию позитивного имиджа педагога.

Наряду с вышеназванными формами в методической работе дошкольной организации, предусмотрены и инновационные формы:

- семинары по обсуждению значимых педагогических явлений, докладов, технологий и методик;
- практические семинары с представлением опыта работы по освоению методик и технологий;
- педагогические советы в разных форматах (например, «церемония», «собрание портфолио», «ярмарка педагогических находок» или «педсовет-игра»);
- педагогический всеобуч для опытных педагогов по обучению опытно-экспериментальной деятельности;
- минутки искусства для обучения педагогов восприятию и анализу художественных произведений;
- творческие группы и педагогические мастерские для формирования творческих умений педагогов;
- копилка методических идей и педагогических достижений;
- профессионально-педагогические экскурсии и творческие встречи;
- участие в смотрах-конкурсах и методических объединениях.

На данном этапе педагог сможет продемонстрировать свои профессиональные навыки, укрепить авторитет и доверие со стороны воспитанников, их родителей и коллег. Тщательная подготовка и качественное выполнение мероприятий способствуют успешной

педагогической деятельности и формированию положительного имиджа педагога.

Рассмотрим заключительный этап процесса формирования имиджа педагога ДОО.

Анализ результатов проведенных мероприятий, что играет важную роль в процессе формирования имиджа педагога ДОО. Он включает в себя несколько аспектов:

1. Оценка достигнутых целей.

На этом этапе педагог должен оценить, насколько успешно были достигнуты поставленные цели и задачи. Например: укрепление профессионального авторитета; повышение доверия и уважения со стороны воспитанников, их родителей и коллег; демонстрация профессиональных навыков и компетенций.

2. Сбор и анализ обратной связи.

Обратная связь от участников мероприятий (воспитанников, родителей, коллег) является важным источником информации для оценки эффективности. Методы сбора обратной связи могут включать: анкетирование, интервью, опросы, наблюдение.

3. Выявление сильных и слабых сторон.

На основе полученной обратной связи педагог должен выявить свои сильные и слабые стороны. Это поможет определить, какие аспекты работы были успешными, а какие требуют улучшения.

4. Корректировка плана мероприятий.

На основе проведенного анализа педагог может внести коррективы в план дальнейших мероприятий. Это может включать изменение формата мероприятий, добавление новых активностей или улучшение организации уже запланированных событий.

5. Постоянное совершенствование.

Анализ результатов – это непрерывный процесс, который требует постоянного внимания и усилий. Регулярный анализ и корректировка

плана помогают педагогу поддерживать и улучшать свой имидж на протяжении всей профессиональной деятельности.

Анализ результатов является важным этапом в процессе формирования имиджа педагога ДОО. Он позволяет педагогу оценить эффективность проведенных мероприятий, выявить сильные и слабые стороны своей работы, а также внести необходимые коррективы для улучшения имиджа. Тщательный анализ и постоянное совершенствование способствуют созданию положительного имиджа педагога и успешной педагогической деятельности.

Таким образом, процесс формирования имиджа педагога ДОО имеет определенные этапы, соблюдение которых обеспечивает эффективность данного процесса.

### 1.3 Организационно-педагогические условия формирования имиджа педагога дошкольной образовательной организации

На основе проведенного анализа педагогической теории и практики по проблеме формирования имиджа педагога ДОО, нами было выдвинуто предположение: эффективность формирования имиджа педагога дошкольной образовательной организации обеспечивается реализацией следующих организационно-педагогических условий:

1. Конкретизация сущности понятия «имидж педагога дошкольной образовательной организации».
2. Разработка и реализация структурно-функциональной модели формирования имиджа педагога дошкольной образовательной организации.

Рассмотрим каждое условие подробно.

Первое условие: конкретизация сущности понятия «имидж педагога дошкольной образовательной организации».

Проанализировав научные труды по проблеме формирования имиджа педагога ДОО, мы реализовали первое условие гипотезы нашего исследования.

Имидж педагога ДОО мы рассматриваем как совокупность внешних и внутренних характеристик, которые формируют восприятие его личности у окружающих, включая детей, родителей, коллег и других участников образовательного процесса.

Имидж педагога можно определить, как эмоционально-окрашенный стереотип восприятия образа педагога в сознании различных целевых аудиторий. Исследования таких авторов, как Е.В. Андриенко, С.А. Аминтаевой, А.А. Калюжного, О.В. Лысиковой, Л.М. Митиной, А.П. Панфиловой, Е.Б. Перелыгиной, Н.А. Тарасенко, В.Н. Черепановой и других, раскрывают сущность и структуру имиджа педагога.

Структура имиджа педагога ДОО включает в себя следующие компоненты и может быть наглядно представлена на рисунке 2.



Рисунок 2 – Структура имиджа педагога ДОО

Конкретизируя понятие имиджа педагога ДОО, можно выделить несколько ключевых функции:

1. Профессиональная функция: обеспечение качественного и целенаправленного учебно-воспитательного процесса, достижение целей и задач образования.

2. Социальная функция: передача значимости и престижности педагогической деятельности, повышение статуса профессии.

3. Нравственная функция: развитие личности ребёнка через личный пример педагога, формирование ценностных установок и поведения.

4. Визуальная функция: положительное восприятие педагога другими людьми, выбор правильной одежды, аккуратность и опрятность.

Имидж педагога в трудовом коллективе образовательного учреждения – это основа для результативной работы воспитателей и других сотрудников детского сада, повышения их креативности и творческой активности в образовательном и воспитательном процессах.

Имидж – неотделимая частица мастерства в педагогической деятельности. Положительный имидж педагога важен не только для его обучающихся как пример успешного человека, которого они видят ежедневно, но и для поддержания собственной конкурентоспособности в рамках современной рыночной экономики.

Второе условие: разработка и реализация структурно-функциональной модели формирования имиджа педагога дошкольной образовательной организации.

Моделирование – один из эффективных методов управления процессом формирования имиджа педагога. Оно позволяет упростить представление и систематизацию процесса формирования имиджа, объединяя эмпирическое и теоретическое в педагогическом исследовании [26].

Исследования таких ученых, как В. Афанасьев, В. Веников, Б. Глинский, И. Новик, В. Штофф, С. Архангельский, А. Зотов, Ю.



Конаржевский, Н. Кузьмина, подчеркивают значимость метода моделирования в педагогике.

Моделирование является одним из наиболее эффективных методов управления процессом формирования имиджа педагога. Оно позволяет систематизировать и упростить сложные процессы, выявить скрытые характеристики и возможности для улучшения. Реализация модели формирования имиджа на основе принципов целостности, личностной приоритетности, единства личности и деятельности, саморазвития и реальности способствует созданию положительного и профессионального образа педагога в глазах всех участников образовательного процесса.

Моделирование представляет собой метод исследования, при котором создается модель системы для упрощения и систематизации сложных процессов. Структурно-функциональная модель является важной частью этого процесса, обеспечивая детальное описание структуры и функций системы.

Особенность структурно-функциональной модели заключается в том, что она представляет изучаемый объект как систему, состоящую из взаимосвязанных элементов, каждый из которых выполняет определённые функции. Такая модель позволяет анализировать структуру объекта, выявлять взаимосвязи между его элементами и прогнозировать возможные изменения при воздействии на отдельные части системы.

Формирование имиджа педагога ДОО является длительным и сложным процессом, включающим в себя различные аспекты профессиональной деятельности. Для эффективного управления этим процессом необходимо разработать и реализовать структурно-функциональную модель, которая будет учитывать все ключевые компоненты и функции имиджа педагога.

Нами была разработана модель формирования имиджа педагога ДОО (Рисунок 3).

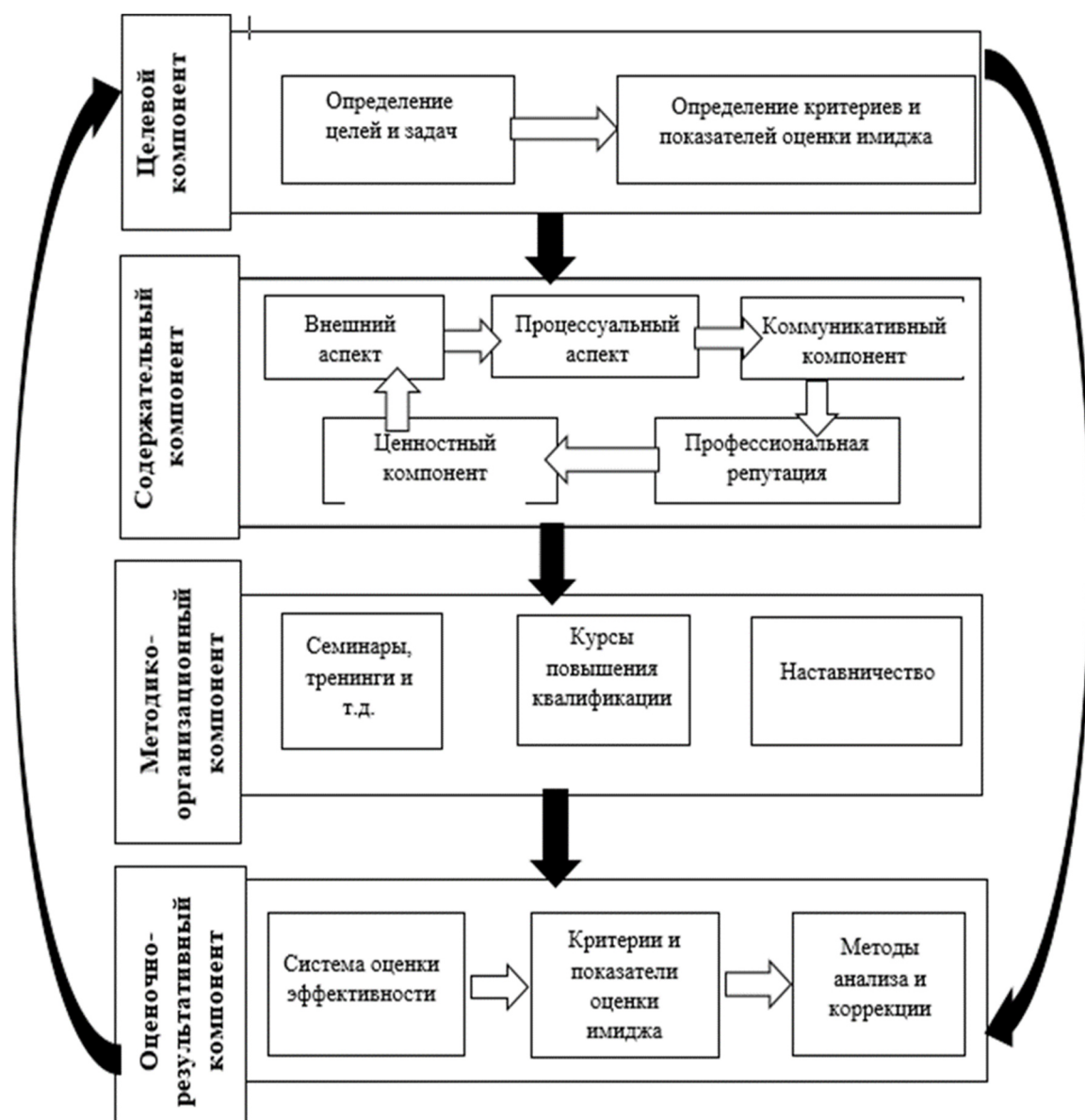


Рисунок 3 – Структурно-функциональная модель формирования имиджа педагога ДОО

Структурно-функциональная модель формирования имиджа педагога ДОО состоит из следующих компонентов:

1. Целевой компонент:
  - определение целей и задач формирования имиджа педагога,
  - установление критериев и показателей оценки имиджа.
2. Содержательный компонент (описание структурных компонентов имиджа педагога):
  - внешний аспект (внешний вид, мимика, жесты, голос),
  - процессуальный аспект (темперамент, эмоции, волевые качества),

- коммуникативный компонент (навыки общения, умение слушать и говорить),
- ценностный компонент (жизненные позиции, приоритеты, морально-нравственные качества),
- профессиональная репутация (опыт, методики, отзывы, достижения).

3. Методико-организационный компонент (описание методов и технологий формирования имиджа):

- тренинги и семинары по развитию коммуникативных навыков,
- курсы повышения квалификации,
- работа с наставниками,
- использование современных образовательных технологий.

4. Оценочно-результативный компонент:

- разработка системы оценки эффективности модели,
- критерии и показатели оценки сформированности имиджа педагога,
- методы анализа и коррекции модели на основе полученных данных.

Основные этапы реализации модели формирования имиджа педагога ДОО:

1. Подготовительный этап:

- анализ текущего состояния имиджа педагогов ДОО,
- определение потребностей и ожиданий целевой аудитории (дети, родители, коллеги),
- разработка программы формирования имиджа.

2. Основной этап (реализация мероприятий по формированию имиджа):

- проведение тренингов и семинаров,
- организация курсов повышения квалификации,

- внедрение современных образовательных технологий,
  - работа с наставниками.
3. Заключительный этап:
- оценка эффективности модели,
  - анализ результатов и корректировка программы,
  - распространение опыта среди других педагогов и образовательных организаций.

Основные методы и технологии формирования имиджа педагога ДОО:

1. Тренинги и семинары:
  - развитие коммуникативных навыков,
  - управление стрессом и эмоциями,
  - техники вербального и невербального общения.
2. Курсы повышения квалификации:
  - обновление теоретических знаний и практических навыков,
  - изучение современных методик обучения и воспитания.
3. Работа с наставниками:
  - поддержка и консультирование молодых педагогов,
  - обмен опытом между педагогами.
4. Использование современных образовательных технологий:
  - интерактивные методы обучения,
  - информационные технологии в образовательном процессе.

Оценка эффективности модели включает следующие критерии и методы:

1. Критерии оценки:
  - уровень профессиональной компетентности,
  - качество педагогического общения,
  - эмоциональная выразительность и культура внешнего вида,
  - отзывы детей, родителей и коллег.
2. Методы оценки:

- анкетирование и опросы,
- наблюдение и анализ педагогической деятельности,
- анализ профессиональных достижений и публикаций.

Структурно-функциональная модель формирования имиджа педагога ДОО представляет собой последовательность взаимосвязанных этапов и компонентов, направленных на создание и поддержание положительного имиджа. Каждый этап модели имеет свои структурные элементы и функциональные связи, которые обеспечивают целостный подход к формированию имиджа педагога.

Эта модель помогает педагогу эффективно развивать свои личностные и профессиональные качества, планировать и реализовывать мероприятия, а также анализировать результаты и корректировать свою деятельность для достижения высоких стандартов педагогической работы и укрепления своего авторитета имиджа педагога в глазах всех участников образовательного процесса.

Представленная модель будет апробироваться в дальнейшем исследовании на базе «МКДОУ ДС № 7 г. Пласта».

Таким образом, совокупность рассмотренных выше организационно-педагогических условий будет способствовать более эффективному формированию имиджа педагога ДОО.

#### Выводы по 1 главе

Нами была изучена проблема формирования имиджа педагога ДОО в психолого-педагогической литературе. По результатам проведенного анализа можно сделать вывод, что в литературе существует большое число подходов к определению данного понятия.

Имидж педагога ДОО является комплексным понятием, включающим в себя внешний вид, профессиональные качества, методики обучения и воспитания, а также личностные характеристики.

Формирование положительного имиджа требует систематического подхода, включающего тренинги, курсы повышения квалификации и использование современных технологий. Это способствует не только профессиональному росту педагога, но и улучшению качества образовательного процесса и взаимодействия с детьми, родителями и коллегами.

Многие исследователи считают, что влияние на имидж педагога, оказывает непосредственный руководитель дошкольной образовательной организации. Социальные и психологические качества управленца позволяют руководителю образовательного учреждения устанавливать и совершенствовать имидж педагога.

На следующем этапе теоретической главы этапе исследования были рассмотрены особенности формирования имиджа педагога ДОО. Анализируя различные источники научной литературы по проблеме формирования и развития имиджа воспитателя, можно отметить недостаток исследований по вопросам формирования имиджа педагогов дошкольного образования.

Также нужно сказать, что на личный имидж педагога большое влияние оказывает корпоративный имидж образовательной организации, т.е. ценности, ритуалы, обычаи, стиль поведения высшего руководства по отношению к рядовым педагогам. Имидж для руководства включает в себя в большей мере профессиональные компетенции педагога и результат общения педагога с родителями и детьми.

На основании рассмотренных этапов процесса в работе представлена структурно-функциональная модель, которая будет использоваться в дальнейшем исследовании.

Структурно-функциональная модель формирования имиджа педагога ДОО представляет собой последовательность взаимосвязанных этапов и компонентов, направленных на создание и поддержание положительного имиджа. Каждый этап модели имеет свои структурные элементы и

функциональные связи, которые обеспечивают целостный подход к формированию имиджа педагога.

## ГЛАВА 2. АПРОБАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ФОРМИРОВАНИЯ ИМИДЖА ПЕДАГОГА В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

### 2.1 Изучение имиджа педагога дошкольной образовательной организации

Эмпирическое исследование по оценке имиджа педагога ДОО было проведено на базе муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «МКДОУ ДС № 7 г. Пласта».

Цель и задачи эмпирического исследования представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Цель и задачи эмпирического исследования

Параметры	Описание
Цель	Изучение процесса формирования имиджа педагога дошкольной образовательной организации
Задачи	1. Подобрать диагностический инструментарий для изучения имиджа педагога дошкольной образовательной организации. 2. Проанализировать восприятие имиджа педагога со стороны администрации дошкольной образовательной организации. 3. Выявить восприятие имиджа педагога дошкольной образовательной организации со стороны воспитанников. 4. Определить восприятие имиджа педагога дошкольной образовательной организации со стороны родителей воспитанников. 5. Провести самооценку имиджа педагогов.
Участники	Воспитанники средней, старшей-подготовительной группы (в количестве 30 человек), родители воспитанников (в количестве 20 человек), педагоги (в количестве 10 человек), администрация детского сада.

С целью выявления особенностей формирования имиджа педагога ДОО необходимо выделить определенные критерии и уровневые показатели имиджа педагога. На основе трудов таких авторов, как М.В. Апраксина, М.С. Бережная, Л.И. Жарикова, А.А. Калужный, Л.М. Митина, А.А. Мурашов, М.Ю. Новокшенова, А.П. Панфиловой, Е.Б. Перелыгиной, Н.А. Тарасенко, В.Н. Черепанова, С.Д. Якушева, обозначим следующие параметры имиджа педагога ДОО (Рисунок 4).





Рисунок 4 – Параметры имиджа педагога ДОО

В рамках первого этапа констатирующего этапа исследования оценивался имидж педагогов ДОО со стороны администрации ДОО. Нами был использован опросник Ивановой Т.Л., Юсиной Т.К. «Оценка деловых и профессиональных качеств педагога». Заведующему ДОО было предложено оценить имидж педагогов с позиции комплексных составляющих имиджа педагога ДОО. Оценочный лист приведен в Приложении 1.

Результаты изучения имиджа педагогов МКДОУ «ДС № 7 г. Пласта» с позиции администрации ДОО приведен в таблицах 3 и 4.

Таблица 3 – Изучение имиджа педагогов с позиции администрации дошкольной организации

Педагог (№)	№ вопроса (в баллах)										Сумма баллов	Рейтинг
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Испытуемый 1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	8	высокий
Испытуемый 2	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	8	высокий
Испытуемый 3	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	5	средний
Испытуемый 4	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	8	высокий
Испытуемый 5	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	6	средний
Испытуемый 6	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	9	высокий
Испытуемый 7	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	9	высокий
Испытуемый 8	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	6	средний
Испытуемый 9	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	6	средний
Испытуемый 10	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	8	высокий

Таблица 4 – Рейтинг качественной оценки полученных результатов изучения имиджа педагогов с позиции администрации дошкольной организации

Рейтинг	Показатели(баллы)	Количество(чел.)	%
Низкий уровень	0-3	0	0
Средний уровень	4-7	4	40%
Высокий уровень	8-10	6	60%

Таким образом, полученные результаты качественной оценки имиджа педагогов МКДОУ «ДС № 7 г. Пласта» со стороны администрации детского сада свидетельствуют о том, что общий средний показатель рейтинга имиджа педагогов данного ДОО можно назвать высоким, что заслуживает положительной оценки.

В процессе обработки результатов анкетирования было определено, что администрацию МКДОУ «ДС № 7 г. Пласта» на 90% удовлетворяет внешний вид воспитателей. 80% воспитателей получили положительную оценку по параметрам «эрудиция», «требовательность», «уравновешенность», «корректность», что также заслуживает положительной оценки.

Также можно отметить высокую долю воспитателей (70%), которые получили положительную оценку по критериям «авторитет у воспитанников, коллег, родителей», «понимание поступков воспитанников».

Негативной оценки заслуживает тот факт, что 40% воспитателей получили отрицательные оценки по таким параметрам как «общение с воспитанниками и коллегами в нерабочее время», «умение выступать перед аудиторией». С другой стороны, данные критерии не отражаются напрямую на взаимодействии с воспитанниками МКДОУ «ДС № 7 г. Пласта».

Также можно отметить, еще один из самых низких показателей был получен по параметру «использование современных технологий», 40% (4 педагога из 10) не используют в своей работе современные технологии.

Следовательно, по результатам проведенного первого этапа исследования имиджа воспитателей МКДОУ «ДС № 7 г. Пласта» со стороны руководства детского сада можно сделать вывод, что имидж педагогов в основном имеет высокую оценку; средний бал имеют всего 4 (40%) педагогов дошкольной организации, 6 педагогов (60%) имеют высокую оценку. Низкого уровня сформированности имиджа педагогов выявлено не было.

После проведения оценки имиджа воспитателей со стороны руководства МКДОУ «ДС № 7 г. Пласта», мы перешли ко второму этапу эмпирического исследования, в рамках которого было выявлено отношение детей к имиджу педагогов, посещающих ДОО. В рамках второго этапа была применена методика «Значимый взрослый» (Приложение 2). В рамках данной методике детям было предложено нарисовать своих воспитателей.

Количественный анализ полученных результатов представлен на рисунке 5.

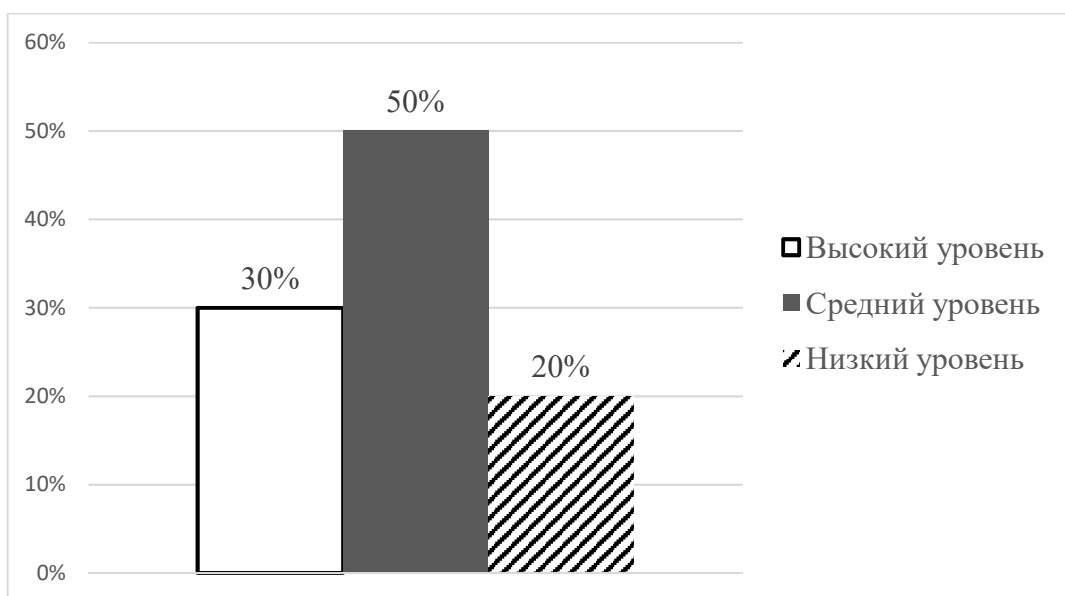


Рисунок 5 – Отношение воспитанников к имиджу педагога дошкольной образовательной организации

Анализ рисунков показал, что 9 детей (30%) высоко оценили имидж педагога. 15 детей (50%) оценили его на среднем уровне. Это проявлялось в том, что дети выполняли работу без энтузиазма, использовали яркие цвета, но детали прорисовывали небрежно, и на рисунках часто отсутствовал сам ребенок. Дети комментировали свои работы без эмоций.

У 6 (20%) детей имеет место негативное эмоциональное отношение к педагогу. Их рисунки были неаккуратными, дети приступали к изображению педагога в последнюю очередь, использовали холодные цвета или вообще не раскрашивали. Рисуя педагога, немало детей помещали его в стороне, в углу. В работах чувствовалась торопливость. На просьбу прокомментировать рисунок, дети либо меняли тему, либо молчали. Эти особенности указывают на наличие негативного эмоционального дискомфорта и повышенной тревожности у детей по отношению к педагогу.

На третьем этапе исследования рассматривались мнения родителей (законных представителей) об имидже педагогов в дошкольной организации. В процессе опроса родителей (законных представителей) мы применили модифицированную методику М. Спиллейн для оценки параметров имиджа (Приложение 3).

Методика для родителей (законных представителей) состоит из 3 основных блоков:

- 1) профессионализм педагога (компоненты 1–4);
- 2) профессиональное общение педагога (компоненты 5–8);
- 3) внешний вид педагога (компоненты 9–12).

Первый блок методики был направлен на изучение уровня профессиональных составляющих имиджа педагога. Результаты изучения отношения родителей (законных представителей) к профессионализму педагогов дошкольной образовательной организации представлены в таблице 5.

Таблица 5 – Отношение родителей (законных представителей) к профессионализму педагогов дошкольной образовательной организации

Критерии	Степень удовлетворенности		
	Низкая (%/чел.)	Средняя (%/чел.)	Высокая (%/чел.)
1. Профессиональная репутация	–	30% (6 чел.)	70% (14 чел.)
2. Профессиональная компетентность	–	25% (5 чел.)	75% (15 чел.)
3. Педагогическая эрудиция	–	30% (6 чел.)	70% (14 чел.)
4. Интеллектуальное развитие	–	30% (6 чел.)	70% (14 чел.)

14 (70%) родителей (законных представителей) воспитанников продемонстрировали высокую степень удовлетворенности, а 6 (30%) родителей (законных представителей) – среднюю степень удовлетворенности по таким компонентам имиджа педагога как «профессиональная репутация», «педагогическая эрудиция», «интеллектуальное развитие»; 15 (75%) родителей (законных представителей) имеют высокую степень удовлетворенности профессиональной компетентностью педагога, и лишь 5 родителя (25%) – среднюю степень удовлетворенности.

Анализируя результаты данного блока, можно сделать вывод о том, что профессиональные качества педагога имеют высокую степень удовлетворенности у родителей (законных представителей).

Второй блок методики направлен на изучение уровня удовлетворенности качеством профессионального общения педагога. Результаты представлены в таблице 6.

Таблица 6 – Удовлетворенность родителей (законных представителей) профессиональным общением педагога

Критерии	Степень удовлетворенности		
	Низкая (%/чел.)	Средняя (%/чел.)	Высокая (%/чел.)
1. Эмоциональность педагога: манера поведения с детьми	–	30% (6 чел.)	70% (14 чел.)
2. Эмоциональность педагога: манера поведения с родителями	–	25% (5 чел.)	75% (15 чел.)
3. Эмоциональность педагога: манера поведения с коллегами	–	25% (5 чел.)	75% (15 чел.)
4. Коммуникабельность	–	30% (6 чел.)	70% (14 чел.)
5. Манера поведения	–	35% (7 чел.)	65% (13 чел.)
6. Данные голоса	–	25% (5 чел.)	75% (15 чел.)

Качественный анализ полученных данных показал, что 14 (70%) родителей (законных представителей) имеют высокую степень удовлетворенности коммуникабельностью и манерой поведения педагога с детьми, 6 (30%) имеют среднюю степень удовлетворенности; 15 (75%) родителей (законных представителей) имеют высокую степень удовлетворенности манерой поведения с родителями и коллегами, данными голоса, а 5 (25%) родителей (законных представителей) – среднюю степень удовлетворенности. 13 (65%) родителей (законных представителей) имеют высокую степень удовлетворенности манерой поведения воспитателя, а 7 (35%) имеют среднюю степень удовлетворенности. Полученные данные говорят о необходимости работы над компонентами рассмотренного блока.

Третий раздел методики посвящён исследованию степени удовлетворённости внешним видом воспитателя. Родители оценивали такие аспекты личного имиджа педагога, как осанка, ухоженность, манера одеваться и наличие аксессуаров. Количественный анализ полученных результатов представлен в таблице 7.

Таблица 7 – Удовлетворенность родителей (законных представителей) внешним видом педагога

Критерии	Степень удовлетворенности		
	Низкая (%/чел.)	Средняя (%/чел.)	Высокая (%/чел.)
1. Осанка	–	10% (2 чел.)	90% (18 чел.)
2. Ухоженность	–	35% (7 чел.)	65% (13 чел.)
3. Умение одеваться	5% (1 чел.)	40% (8 чел.)	55% (11 чел.)
4. Аксессуары	–	25% (5 чел.)	75% (15 чел.)

Качественный анализ полученных результатов показал, что 18 (90%) родителей (законных представителей) высоко оценили такой показатель имиджа педагога как «осанка», 2 (10%) отвели данному составляющему среднюю оценку. По компоненту «ухоженность» 13 (65%) родителей (законных представителей) имеют высокую удовлетворенность, 7 (35%) – среднюю. 11 (55%) родителей (законных представителей) имеют высокую степень удовлетворенности по компоненту «умение одеваться», 8 (40%) – среднюю степень удовлетворенности, а 1 (5%) человек имеет низкую степень удовлетворенности. Что касается компонента имиджа педагога «аксессуары», то 15 (75%) родителей (законных представителей) – имеют высокую степень удовлетворенности, 5 (25%) родителей – среднюю.

На четвертом этапе исследования нами была проведена самодиагностика имиджа педагогами дошкольной организации. Для этого использовался тест «Ваш имидж» (Приложение 4). Количественный анализ результатов теста приведен в таблице 8.

Таблица 8 – Результаты тестирования педагогов дошкольной организации

Испытуемый	Процессуальная составляющая	Внутренняя составляющая	Внешняя составляющая имиджа	Ядро имиджа
Испытуемый 1	14	12	12	12
Испытуемый 2	15	11	11	11
Испытуемый 3	11	14	12	14
Испытуемый 4	12	13	10	12
Испытуемый 5	15	13	11	11
Испытуемый 6	15	10	12	10
Испытуемый 7	12	14	10	13
Испытуемый 8	8	13	11	12
Испытуемый 9	11	10	13	11
Испытуемый 10	11	12	9	10

Согласно результатам исследования имиджа педагогов дошкольной организации, проведённого самими педагогами, интегральный показатель является достаточно высоким. Однако, по мнению педагогов, показатели «внешний аспект» и «ядро имиджа» развиты гораздо меньше, чем «процессуальный аспект» и «внутренний аспект».

Практически всеми педагогами были выделены как достаточно сформированные качества имиджа: любовь к детям (100%), компетентность (100%), профессионализм (90%), ответственность (90%), самообладание (80%), тактичность (80%), развитый интеллект (70%).

Однако педагогами были выделены также определенные характеристики имиджа, которые у них проявляются в недостаточной мере. К ним большинство педагогов ДОО относят: отсутствие умения меняться (60%), отсутствие оригинальности мышления (50%), отсутствие ораторского мастерства (50%), отсутствие обучаемости (50%).

Рейтинг показателей имиджа педагогов ДОО приведен на рисунке 6.

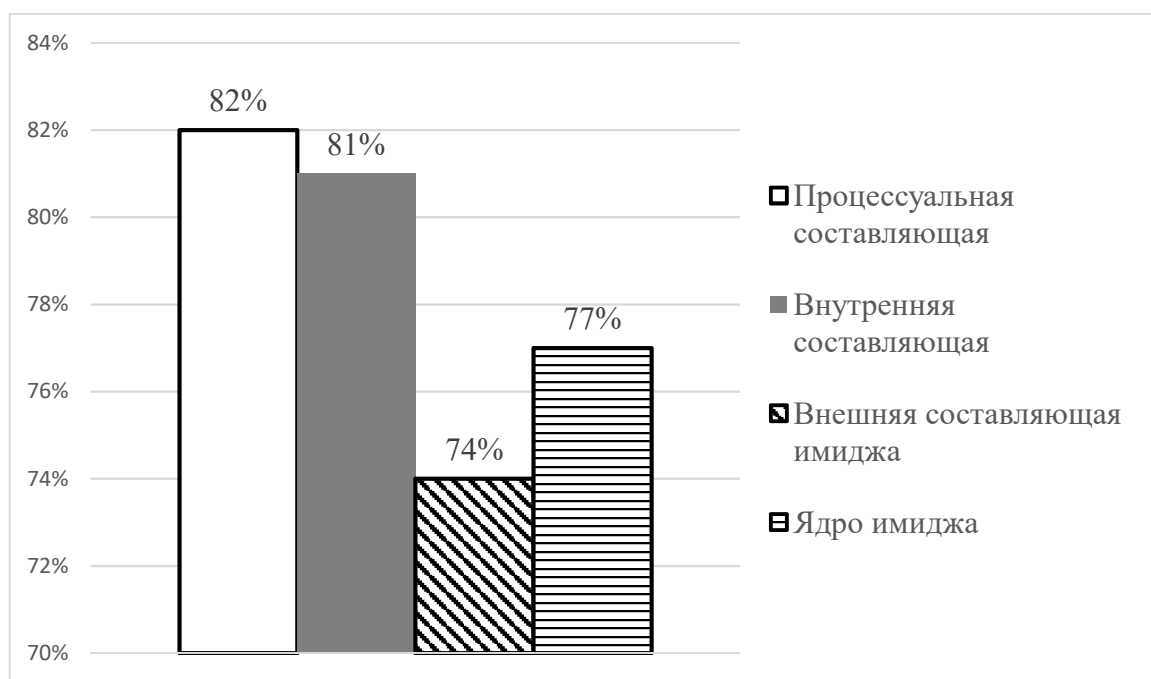


Рисунок 6 – Показатели имиджа педагогов дошкольной организации по компонентам

Анализируя представленные данные, можно сделать вывод, что в большей степени педагоги ДОО уделяют внимание профессиональной деятельности, не акцентируя внимания на внешнем компоненте имиджа.



Таким образом, констатирующий этап исследования показал, что общий имидж педагогов МКДОУ «ДС № 7 г. Пласта» находится на высоком уровне. Однако есть два компонента, которые требуют улучшения: внешний вид и навыки педагогического общения. Это важно, так как дети ценят привлекательный внешний вид и коммуникативные способности педагогов, а родители хотят, чтобы педагоги могли доступно объяснять информацию о развитии детей и вызывать у ребёнка желание ходить в детский сад. Стратегия формирования имиджа педагогов ДОО будет представлена в следующем параграфе нашего исследования.

## 2.2 Реализация организационно-педагогических условий формирования имиджа педагога дошкольной образовательной организации

Результаты, полученные на подготовительном этапе исследовательской работы, указывают на то, что необходимо проведение целенаправленной работы по внедрению структурно-функциональной модели формирования имиджа педагога дошкольной образовательной организации в МКДОУ «ДС № 7 г. Пласта»

Цель: Теоретико-практическая подготовка педагогов для формирования профессионально-компетентного имиджа, соответствующего требованиям работы в ДОО.

Задачи:

1. Проведение тренингов и семинаров по развитию профессиональных и личностных качеств.
2. Организация курсов повышения квалификации.
3. Внедрение современных образовательных технологий.
4. Организация работы с наставниками.

На подготовительном этапе нами был проведен анализ текущего состояния имиджа педагогов ДОО. Так же определены потребности и ожиданий целевой аудитории (дети, родители, коллеги), выявлены

компоненты, которые требуют улучшения, такие как внешний вид и навыки педагогического общения.

Разработана программа формирования имиджа, которая включает в себя:

1. Тренинги и семинары по теме:
  - развитие коммуникативных навыков,
  - публичные выступления и ораторское мастерство,
  - современные подходы к дошкольному образованию,
  - роль педагога в формировании социокультурных и нравственных ценностей у детей.
2. Курсы повышения квалификации по теме:
  - организационно-методическое сопровождение использования педагогами новых возможностей информационных технологий, сервисов и оборудования для реализации образовательных программ дошкольного образования;
  - обновление содержания и технологий образовательной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС ДО.
3. Внедрение современных образовательных технологий: использование онлайн-ресурсов и образовательных платформ.
4. Работа с наставниками:
  - поддержка и консультирование молодых педагогов,
  - обмен опытом и лучшими практиками,
  - помощь в адаптации новых сотрудников,
  - организация совместных мероприятий и проектов.

Основной этап работы включал в себя реализацию программы формирования имиджа педагога в ДОО, и проходил в несколько стадий.

На первом этапе педагоги приняли участие в тренингах, направленные на развитие коммуникативных навыков, а также на повышения навыка публичных выступлений и ораторского мастерства, что

так необходимо для педагогов дошкольного образования. Содержание тренингов представлено в Приложении 5 и Приложении 6. На этом же этапе, педагоги смогли прослушать семинар, на такие темы, как современные подходы к дошкольному образованию и роль педагога в формировании социокультурных и нравственных ценностей у детей. Содержание семинаров представлено в Приложении 7 и Приложении 8. Тренинги и семинары занимают важное место и направлены на развитие профессиональных и личностных качеств педагогов, что способствует формированию положительного имиджа и повышению уровня обучаемости и воспитания детей.

На втором этапе реализации программы формирования имиджа педагогам предлагалось пройти обучение по следующим программам:

1. «Организационно-методическое сопровождение использования педагогами новых возможностей информационных технологий, сервисов и оборудования для реализации образовательных программ дошкольного образования».

Обучение реализовывалось в период с 11.11.2024 по 23.11.2024

Цель программы: Освоение педагогами современных информационных технологий и оборудования для повышения качества образовательного процесса в ДОО.

Тематика:

- 1) использование интерактивных досок и мультимедийных презентаций;
- 2) применение онлайн-ресурсов и образовательных платформ;
- 3) внедрение проектной деятельности и исследовательских методов обучения;
- 4) игровые технологии и робототехника в дошкольном образовании.

2. «Обновление содержания и технологий образовательной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС ДО».

Обучение реализовывалось в период с 20.11.2024 по 22.11.2024

Цель программы: Обеспечение соответствия содержания и методов образовательной деятельности современным требованиям и стандартам дошкольного образования.

Тематика:

- 1) обновление образовательных программ и методик;
- 2) внедрение инновационных педагогических технологий;
- 3) оценка и мониторинг образовательных результатов в соответствии с ФГОС ДО;
- 4) психолого-педагогические аспекты образовательной деятельности.

Такие обучения играют важную роль в формировании имиджа педагога по нескольким причинам:

1. Профессионализм и компетентность: владение современными технологиями и методиками обучения демонстрирует высокий уровень профессионализма и компетентности педагога, что укрепляет доверие со стороны родителей и коллег.
2. Соответствие стандартам: обучение в соответствии с требованиями ФГОС ДО показывает, что педагог идет в ногу с современными образовательными стандартами и активно стремится к повышению качества своей работы.
3. Инновационный подход: использование новых технологий и методик подчеркивает открытость педагога к инновациям и его готовность к постоянному развитию и самосовершенствованию.
4. Эффективное взаимодействие: освоение информационных технологий способствует более эффективному взаимодействию с детьми, родителями и коллегами, что улучшает общий имидж педагога как современного и прогрессивного специалиста.

Обучение проводилось на базе Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования

«Челябинский институт развития образования» (ГБУ ДПО «Челябинский институт развития образования»).

На третьем этапе педагогам предлагалось познакомиться с использованием онлайн-ресурсов и образовательных платформ в дошкольном образовании, так как они являются неотъемлемой частью современного педагогического процесса. Это позволяет воспитателям обогатить образовательную среду, сделать обучение более интерактивным и доступным, а также повысить его качество. Кроме того, использование современных онлайн-ресурсов и образовательных платформ играют важную роль в формировании положительного имиджа педагога, это:

1. Профессионализм и компетентность: владение современными технологиями укрепляет доверие родителей и коллег.

2. Соответствие современным требованиям: показывает, что педагог следует актуальным образовательным стандартам и стремится к улучшению своей работы.

3. Инновационный подход: применение новых технологий подчеркивает открытость педагога к инновациям и его готовность к постоянному развитию.

4. Эффективное взаимодействие: освоение информационных технологий улучшает взаимодействие с детьми, родителями и коллегами, укрепляя имидж современного и прогрессивного специалиста.

Педагогам были представлены современные онлайн-ресурсы и образовательные платформы, которые помогут воспитателям обогатить образовательную среду. Эти ресурсы делают обучение более интерактивным и доступным, а также способствуют повышению его качества. В результате это положительно сказывается на формировании имиджа педагога как современного и профессионального специалиста.

Современные онлайн-ресурсы и образовательные платформы, которые помогут воспитателям обогатить образовательную среду:

1. Ладушки (<https://ladushki.ru/>). Сайт в котором собраны разнообразные игры на развитие математических, речевых, логических и других навыков, которые можно использовать на занятиях с детьми.
2. Федеральное образование (<https://www.edu.ru/>). Федеральный портал «Российское образование» с каталогом образовательных интернет-ресурсов, нормативными документами и дистанционными курсами.
3. Педагогическое просвещение (<https://prosveshhenie.ru/>). Сетевое издание для педагогов с возможностью публикации авторских материалов, проведения вебинаров и разработки конкурсных мероприятий.
4. Мой детский сад (<https://www.moi-detsad.ru/>). Ресурс с методическими разработками, консультациями для воспитателей, материалами по безопасности жизнедеятельности, играми и сказками.
5. Учи.ру (<https://uchi.ru/>). Платформа с интерактивными заданиями и играми для развития различных навыков у детей дошкольного возраста.

Педагоги смогли не только познакомиться с данными платформами, но и попробовать поработать в них, реализовать свои задумки и применить на практике новые методы обучения. Такой практический опыт позволил воспитателям оценить преимущества использования этих ресурсов и наметить пути их интеграции в повседневную образовательную деятельность.

На четвертом этапе программы было предусмотрено важное мероприятие – закрепление наставников за каждым участником, с целью формирования положительного имиджа педагога. Этот шаг был предпринят для обеспечения непрерывной поддержки и профессионального роста воспитателей, а также для эффективного внедрения стратегий, способствующих укреплению их имиджа.

Деятельность наставника носит индивидуальный характер, и формы реализации варьируются в зависимости от специалиста.

Работа наставника по улучшению имиджа педагога ДОО.

Цель: Повышение профессионального имиджа молодых специалистов.

Задачи:

1. Методическая помощь молодым специалистам.
2. Обучение взаимодействию.
3. Развитие навыков самопрезентации.
4. Формирование педагогической культуры педагогов.

Организационные основы:

- регулярные встречи не реже одного раза в месяц,
- продолжительность встреч: 1-2 часа.

Действия наставника:

1. Методическая помощь:
  - оказание помощи в разработке конспектов ООД и ведении документации;
  - консультации по использованию современных здоровьесберегающих технологий и ИКТ.
2. Обучение взаимодействию:
  - планирование работы с родителями и проведение родительских собраний;
  - обучение методам ранней профориентации и детского экспериментирования.
3. Развитие навыков самопрезентации:
  - участие в семинарах-практикумах и открытых занятиях;
  - консультации по созданию развивающей среды и проведению детских праздников.
4. Формирование педагогической культуры:
  - беседы и консультации по вопросам педагогической этики и культуры поведения;
  - обсуждение конфликтных ситуаций и методов их урегулирования;

- обмен опытом и сетевое взаимодействие с другими педагогами.

5. Психологическая поддержка:

- использование методов рефлексивной диагностики, тренингов и индивидуальных консультаций;
- поддержка молодого педагога в процессе адаптации и профессионального роста.

6. Создание положительного имиджа:

- демонстрация собственного положительного имиджа наставника как примера для подражания;
- совместная работа над улучшением внешнего вида и вербального поведения.

Таким образом, на формирующем этапе опытно-поисковой работы внедрена структурно-функциональная модель формирования имиджа педагога дошкольной образовательной организации в МКДОУ «ДС № 7 г. Пласта». Эта модель направлена на комплексное развитие профессионального имиджа педагогов, включая методическую помощь, обучение взаимодействию с родителями и коллегами, развитие навыков самопрезентации и формирование педагогической культуры. Чтобы оценить результативность проделанной работы, мы провели повторную диагностику.

## 2.3 Анализ и обобщение результатов работы по формированию имиджа педагога в дошкольной образовательной организации

Оценка эффективности организационно-педагогических условий формирования имиджа педагога ДОО осуществляется на основе повторной оценки имиджа педагогов.

На первом этапе констатирующего эксперимента оценивался имидж педагогов со стороны администрации ДОО. Соответственно, после



реализации мероприятий была проведена повторная оценка деловых и профессиональных качеств педагогов МКДОУ «ДС № 7 г. Пласта». Период проведения: декабрь 2024 г.

Результаты изучения имиджа педагогов МКДОУ «ДС № 7 г. Пласта» с позиции администрации дошкольной организации приведены в таблицах 9 и 10.

Таблица 9 – Изучение имиджа педагогов с позиции администрации дошкольной организации

Педагог (№)	Констатирующий этап		Контрольный этап		Изменение
	Сумма баллов	Рейтинг	Сумма баллов	Рейтинг	
Испытуемый 1	8	высокий	9	высокий	1
Испытуемый 2	8	высокий	9	высокий	1
Испытуемый 3	5	средний	8	высокий	3
Испытуемый 4	8	высокий	8	высокий	0
Испытуемый 5	6	средний	7	средний	1
Испытуемый 6	9	высокий	9	высокий	0
Испытуемый 7	9	высокий	10	высокий	1
Испытуемый 8	6	средний	7	средний	1
Испытуемый 9	6	средний	8	высокий	2
Испытуемый 10	8	высокий	10	высокий	0

Таблица 10 – Рейтинг качественной оценки полученных результатов изучения имиджа педагогов с позиции руководства дошкольной организации

Рейтинг	Показатели (баллы)	Констатирующий этап		Контрольный этап	
		Количество (чел.)	%	Количество (чел.)	%
Низкий уровень	0–3	0	0	–	–
Средний уровень	4–7	4	40%	2	20%
Высокий уровень	8–10	6	60%	8	80%

Для наглядности представим полученные результаты в графическом виде (Рисунок 7).

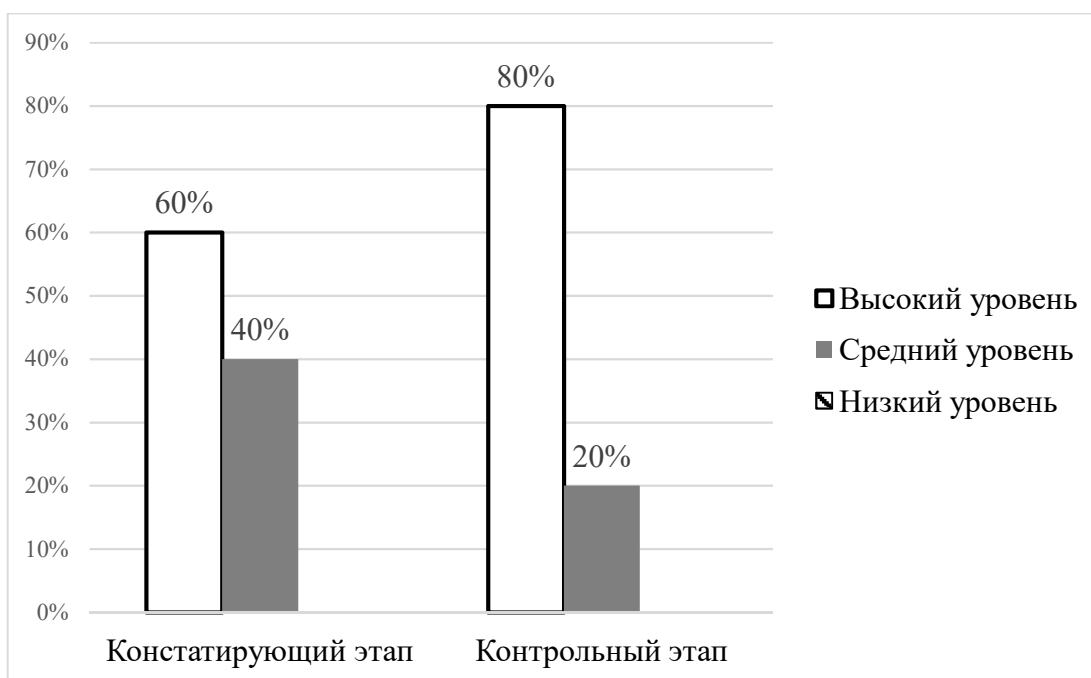


Рисунок 7 – Сравнение рейтинга качественной оценки полученных результатов изучения имиджа педагогов с позиции руководства дошкольной организации

Таким образом, в результате исследования на контрольном этапе было выявлено, что имидж педагогов находится преимущественно на высоком уровне. На основе проведенного анкетирования были получены данные, которые показали, что среднюю оценку имиджа имеют всего 2 (20%) педагогов дошкольной организации, 8 педагогов (80%) имеют высокую оценку. Низкого уровня сформированности имиджа педагогов выявлено не было.

Важно отметить, что первоначальный анализ оценки имиджа педагогов со стороны руководства дошкольной организации показал высокий общий средний показатель рейтинга имиджа – 60%. После внедрения модели был проведен повторный анализ, который выявил значительное увеличение доли педагогов с высоким рейтингом имиджа до 80%. Это свидетельствует о позитивной динамике и подтверждает эффективность реализованного структурно-функциональной модели.

На контрольном этапе исследования, нами была проведена повторно проведена методика «Значимый взрослый». С целью выявления отношения воспитанников к имиджу педагога ДОО. Результаты повторного

количественного анализа полученных результатов представлены на рисунке 8.

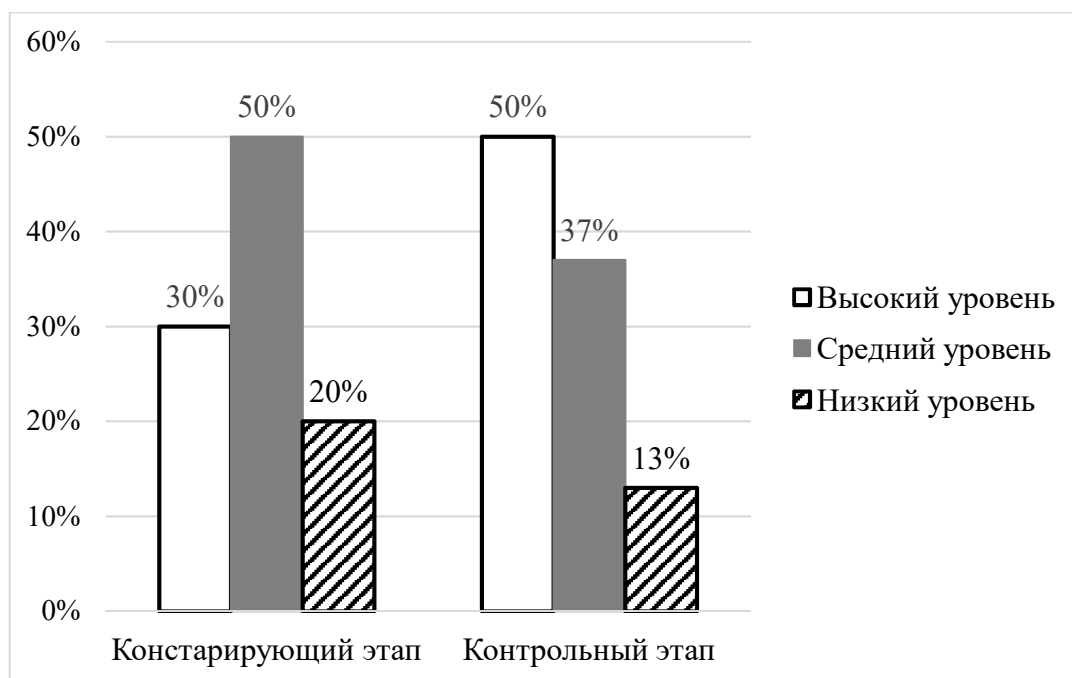


Рисунок 8 – Сравнительные данные отношения воспитанников к имиджу педагога ДОО

На констатирующем этапе, до реализации структурно-функциональной модели, 30% детей оценили имидж педагога как «высокий». После проведения повторного анализа на контрольном этапе, доля таких детей увеличилась до 50%, что заслуживает положительной оценки. На констатирующем этапе 50% детей оценили имидж педагога на среднем уровне, на контрольном этапе доля таких детей уменьшилась до 37%. Так же стоит отметить существенное снижение доли тех детей, которые оценили имидж педагогов как «низкий»: с 20% до 13%.

На третьем этапе повторного исследования изучались представления родителей о имидже педагогов ДОО (Таблица 11).

Таблица 11 – Сравнение отношения родителей к профессионализму педагогов дошкольной образовательной организации

Критерии	Степень удовлетворенности					
	Констатирующий этап			Контрольный этап		
	Низкая (%/чел.)	Средняя (%/чел.)	Высокая (%/чел.)	Низкая (%/чел.)	Средняя (%/чел.)	Высокая (%/чел.)
1	2	3	4	5	6	7
1. Профессиональная репутация	–	30% (6 чел.)	70% (14чел.)	–	10% (2 чел.)	90% (18 чел.)

*Продолжение таблицы 11*

1	2	3	4	5	6	7
2. Профессиональная компетентность	–	25% (5 чел.)	75% (15 чел.)	–	15% (3 чел.)	85% (17 чел.)
3. Педагогическая эрудиция	–	30% (6 чел.)	70% (14 чел.)	–	20% (4 чел.)	80% (16 чел.)
4. Интеллектуальное развитие	–	30% (3 чел.)	70% (15 чел.)	–	10% (2 чел.)	90% (18 чел.)

Исходя из результатов повторного анализа можно сделать вывод, что значительно увеличилась степень удовлетворенности родителей таких показателей как «профессиональная репутация» и «интеллектуальное развитие» с 70% до 90%. Так же на 10% увеличился показатель «профессиональная компетентность» и «педагогическая эрудиция».

Второй блок методики направлен на повторное изучение уровня удовлетворенности родителей качеством профессионального общения педагога. Результаты представлены в таблице 12.

Таблица 12 – Удовлетворенность родителей (законных представителей) профессиональным общением педагога

Критерии	Степень удовлетворенности					
	До проекта			После проекта		
	Низкая (%/чел.)	Средняя (%/чел.)	Высокая (%/чел.)	Низкая (%/чел.)	Средняя (%/чел.)	Высокая (%/чел.)
1. Эмоциональность педагога: манера поведения с детьми	–	30% (6 чел.)	70% (14 чел.)	–	20% (4 чел.)	80% (16 чел.)
2. Эмоциональность: манера поведения с родителями	–	25% (5 чел.)	75% (15 чел.)	–	15% (3 чел.)	85% (17 чел.)
3. Эмоциональность педагога: манера поведения с коллегами	–	25% (5 чел.)	75% (15 чел.)	–	25% (5 чел.)	75% (15 чел.)
4. Коммуникабельность	–	30% (6 чел.)	70% (14 чел.)	–	20% (4 чел.)	80% (16 чел.)
5. Манера поведения	–	35% (7 чел.)	65% (13 чел.)	–	30% (6 чел.)	70% (14 чел.)
6. Данные голоса	–	25% (5 чел.)	75% (15 чел.)	–	25% (5 чел.)	75% (15 чел.)

Качественный анализ полученных данных показал, что изначально 14 (70%) родителей (законных представителей) имеют высокую степень удовлетворенности коммуникабельностью и манерой поведения педагога с детьми, а повторный анализ выявил увеличение удовлетворенности до 80%.

Также можно отметить повышение удовлетворённости по таким параметрам, как «Эмоциональность педагога: манера поведения с родителями» (до 85%), «Коммуникабельность» до 80%, «Манера поведения» до 70%. Без изменений остались такие критерии, как «Эмоциональность педагога: манера поведения с коллегами» и «Данные голоса».

Третий блок методики направлен на повторное изучение уровня удовлетворенности родителей внешним видом педагога. Количественный анализ полученных результатов представлен в таблице 13.

Таблица 13 – Удовлетворенность родителей (законных представителей) внешним видом педагога

Критерии	Степень удовлетворенности					
	Констатирующий этап			Контрольный этап		
	Низкая (%/чел.)	Средняя (%/чел.)	Высокая (%/чел.)	Низкая (%/чел.)	Средняя (%/чел.)	Высокая (%/чел.)
1. Осанка	–	10% (2 чел.)	90% (18 чел.)	–	10% (2 чел.)	90% (18 чел.)
2. Ухоженность	–	35% (7 чел.)	65% (13 чел.)	–	25% (5 чел.)	75% (15 чел.)
3. Умение одеваться	5% (1 чел.)	40% (8 чел.)	55% (11 чел.)	–	30% (6 чел.)	70% (14 чел.)
4. Аксессуары	–	25% (5 чел.)	75% (15 чел.)	–	20% (4чел.)	80% (16 чел.)

Качественный анализ полученных результатов показал, что показатель имиджа педагога как «осанка» остался без изменений. Также можно отметить повышение удовлетворённости по таким параметрам, как «ухоженность» до 75%, «умение одеваться» до 70%. Компонент имиджа педагога «аксессуары» так же вырос с 75% до 80%. Полученные данные свидетельствуют об эффективности разработанной структурно-функциональной модели.

На четвертом этапе исследования нами была повторно проведена самодиагностика имиджа педагогами дошкольной организации. Для этого использовался тест «Ваш имидж». Количественный анализ результатов теста приведен в таблице 14.

Таблица 14 – Результаты тестирования педагогов дошкольной организации на контрольном этапе исследования

Испытуемый	Процессуальная составляющая	Внутренняя составляющая	Внешняя составляющая имиджа	Ядро имиджа
Испытуемый 1	14	12	13	12
Испытуемый 2	15	13	14	11
Испытуемый 3	11	14	13	14
Испытуемый 4	12	13	12	12
Испытуемый 5	15	13	13	11
Испытуемый 6	15	10	12	12
Испытуемый 7	12	14	13	13
Испытуемый 8	10	13	11	12
Испытуемый 9	11	13	13	11
Испытуемый 10	11	12	12	13

Результаты повторного исследования имиджа педагогов дошкольной организации с позиции педагогов показывают достаточно высокий интегральный показатель. По мнению самих педагогов, они стали больше внимания уделять таким показателям внешней составляющей имиджа, как «улыбка» 80%, «индивидуальный стиль» 70%, «хорошие манеры» 60%, «одежда» 60%.

Сравним полученные данные констатирующего и контрольного этапов (Рисунок 7).

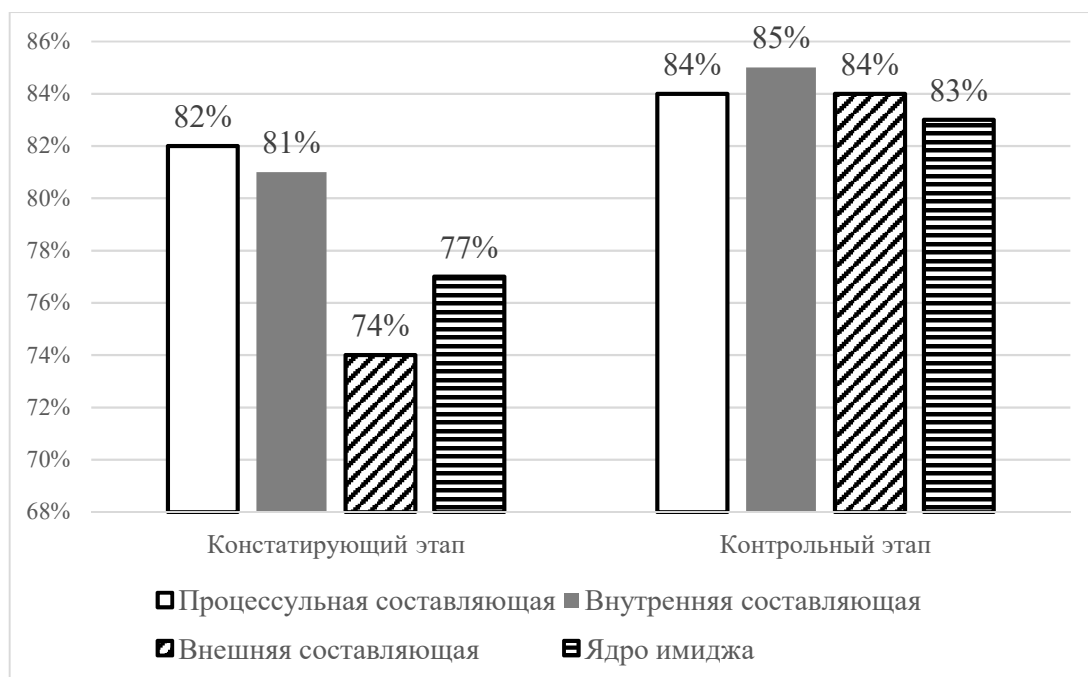


Рисунок 9 – Сравнительные данные показателей имиджа педагогов дошкольной организации

Анализируя полученные данные констатирующего и контрольного этапов, можно сделать вывод, что показатель «внешняя составляющая» увеличился с 74% до 84%. Так же увеличился показатель «ядро имиджа» с 77% до 83%.%. Полученные данные свидетельствуют об эффективности разработанной структурно-функциональной модели.

Таким образом, полученные результаты свидетельствуют об эффективности разработанной нами структурно-функциональной модели, направленной на совершенствования процесса формирования имиджа педагога ДОО.

## Выводы по главе 2

Актуальность проблемы формирования имиджа педагога дошкольной образовательной организации, подчеркивается полученными результатами исследования.

Проведение экспериментальной работы позволило выявить, что в целом имидж педагогов в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении «МКДОУ ДС № 7 г. Пласта» находится на высоком уровне, но такие компоненты имиджа педагога как «внешний вид» и «педагогическое общение» нуждаются в совершенствовании.

Исходя из этого, нами была разработана структурно-функциональная модель формирования имиджа педагога ДОО и на основании модели разработан план работы по формированию имиджа педагога ДОО, направленный на улучшение выявленных проблемных компонентов имиджа педагогов «МКДОУ ДС № 7 г. Пласта».

Таким образом, независимо от профессиональных навыков, педагог обязан постоянно работать над развитием своих личных качеств, формированием и улучшением своего имиджа. Это помогает поддерживать авторитет в глазах воспитанников и родителей.

Оценка эффективности организационно–педагогических условий формирования имиджа педагога ДОО осуществляется на основе повторной оценки имиджа педагогов.

На констатирующем этапе исследования оценивался имидж педагогов ДОО со стороны администрации дошкольной организации. Соответственно, после внедрения модели была проведена повторная оценка деловых и профессиональных качеств педагогов «МКДОУ ДС № 7 г. Пласта». Период проведения: декабрь 2024 г.

Следует отметить, что первоначальный качественный анализ оценки имиджа педагогов с позиции руководства дошкольной организации выявил, что общий средний показатель рейтинга имиджа педагогов – высокий (60%). При этом повторный анализ, проведенный после внедрения модели, показал существенное увеличение доли педагогов, имеющих высокий показатель рейтинга имиджа – до 80%, что заслуживает положительной оценки и свидетельствует об эффективности разработанного проекта.

С целью выявления отношения воспитанников к имиджу педагога дошкольной образовательной организации была модифицирована и проведена методика «Значимый взрослый». На констатирующем этапе, до реализации структурно-функциональной модели, 30% детей оценили имидж педагога как «высокий». После проведения повторного анализа на контрольном этапе, доля таких детей увеличилась до 50%, что заслуживает положительной оценки. На констатирующем этапе 50% детей оценили имидж педагога на среднем уровне, на контрольном этапе доля таких детей уменьшилась до 37%. Так же стоит отметить существенное снижение доли тех детей, которые оценили имидж педагогов как «низкий»: с 20% до 13%.

На третьем этапе повторного исследования изучались представления родителей (законных представителей) об имидже педагогов дошкольной организации. При проведении тестирования родителей (законных



представителей), нами была использована модифицированная методика М. Спиллейн – оценка параметров имиджа.

Исходя из результатов повторного анализа можно сделать вывод, что значительно увеличилась степень удовлетворенности родителей таких показателей как «профессиональная репутация» и «интеллектуальное развитие» с 70% до 90%. Так же на 10% увеличился показатель «профессиональная компетентность» и «педагогическая эрудиция». Так же можно отметить повышение удовлетворённости по таким параметрам, как «Эмоциональность педагога: манера поведения с родителями» (до 85%), «Коммуникабельность» до 80%, «Манера поведения» до 70%.

На четвертом этапе исследования нами была повторно проведена самодиагностика имиджа педагогами дошкольной организации. Для этого использовался тест «Ваш имидж». Анализируя полученные данные констатирующего и контрольного этапов, можно сделать вывод, что показатель «внешняя составляющая» увеличился с 74% до 84%. Так же увеличился показатель «ядро имиджа» с 77% до 83%.%.

Таким образом, полученные результаты свидетельствуют об эффективности разработанного проекта, направленного на совершенствования процесса формирования имиджа педагога дошкольного образовательного учреждения.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Исследование проблемы формирования имиджа педагога ДОО показало, что имидж педагога является многокомпонентным понятием, включающим внешний вид, профессиональные качества, методики обучения и воспитания, а также личностные характеристики. Формирование положительного имиджа требует систематического подхода, который включает тренинги, курсы повышения квалификации и использование современных технологий.

Анализ психолого-педагогической литературы выявил недостаток исследований по данной теме, что подчеркивает необходимость дальнейших разработок в этой области. Важную роль в формировании имиджа педагога играет руководитель дошкольной организации, чьи социальные и психологические качества способствуют созданию и совершенствованию имиджа.

Экспериментальная работа в МКДОУ «ДС № 7 г. Пласта» показала, что общий имидж педагогов высокий, однако компоненты «внешний вид» и «педагогическое общение» нуждаются в улучшении. На основе этих данных была разработана и внедрена структурно-функциональная модель формирования имиджа педагога ДОО.

Результаты повторной оценки имиджа продемонстрировали значительное улучшение: первоначально средний показатель составлял 60%, а после внедрения модели увеличился до 80%. Методика «Значимый взрослый» показала, что доля детей, оценивших имидж педагога как «высокий», возросла с 30% до 50%, а доля оценивших его как «низкий» уменьшилась с 20% до 13%.

Удовлетворенность родителей имиджем педагогов также увеличилась: показатели «профессиональная репутация» и «интеллектуальное развитие» достигли 90%, «профессиональная компетентность» и «педагогическая эрудиция» выросли на 10%.

Самодиагностика педагогов выявила повышение показателей «внешняя составляющая» с 74% до 84% и «ядро имиджа» с 77% до 83%.

Таким образом, результаты исследования подтверждают эффективность разработанного проекта по формированию имиджа педагога дошкольного образовательного учреждения, что способствует профессиональному росту педагогов и улучшению качества образовательного процесса.

Мы достигли цели исследования, решили поставленные задачи, и гипотеза подтвердилась результатами экспериментальной работы.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Апраксина М. В. Имидж воспитателя дошкольного учреждения как педагогическая проблема : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Апраксина Маргарита Владимировна ; Ин-т повышения квалификации и переподготовки работников народного образования Моск. обл. – Москва, 2000. – 134 с.
2. Аминтаева С. А. Формирование у студентов имиджа современного руководителя образования : автореф. дис. ... канд. пед. наук :13.00.01 / Аминтаева Саадат Абдурахмановна ; Дагестан. гос. пед. ун-т. – Махачкала, 2003. – 25 с.
3. Бондаренко А. А. Современные исследования в области развития профессионального имиджа педагога / А. А. Бондаренко, А. В. Леденева // Современные проблемы непрерывного образования : сборник статей по результатам IV Всероссийской студенческой конференции. – 2022. – С. 10–15.
4. Бура Л. В. Формирование имиджа современного педагога: психологический аспект/ Л. В. Бура // Гуманитарные науки. – 2019. – № 4. – С. 157–161.
5. Быков В. А. Критерии оценивания имиджа педагога / В. А. Быков // Сборник научных трудов молодых исследователей ГСГУ. – 2022. – С. 3–7.
6. Веретенникова В. Б. Профессиональный стандарт педагога в современной системе дошкольного образования В. Б. Веретенникова // Дошкольное воспитание. – 2016. – №8. – С. 86–90.
7. Веснин В. Р. Управление человеческими ресурсами / В. Р. Веснин. – Москва : Проспект, 2019. – 704 с. – ISBN 978-5-392-27401-7.
8. Волобуева Л. М. Работа старшего воспитателя ДОО с педагогами / Л. М. Волобуева. – Москва : [б. и.], 2008. – 345 с. – ISBN5-89144-396-1.

9. Гаврилова И.С. Слагаемые профессионального имиджа педагога профессионального обучения / И. С. Гаврилова // Образование в Орловской области. – 2020. – № 2. – С. 46–51.

10. Гайдина Я. А. Сформированность компонентов имиджа студентов, будущих педагогов–психологов / Я. А. Гайдина // Актуальные проблемы современного образования: опыт и инновации : материалы всероссийской научно–практической конференции с дистанционным и международным участием. – 2022. – С. 145–149.

11. Голубева А. А. Особенности формирования профессионального имиджа педагога / А. А. Голубева // Бизнес. Образование. Право. – 2023. – № 6. – С. 527–530.

12. Голубкова Ю. Г. Особенности формирования личностно–профессионального имиджа молодого педагога / Ю. Г. Голубкова // Бизнес. Образование. Право. – 2022. – № 4. – С. 529–532.

13. Губанова Н. Ю. Психологические факторы формирования имиджа современного педагога / Н. Ю. Губанова // Педагогическое образование: оптимизация, модернизация и прогноз развития : Сборник материалов VI Всероссийской студенческой научно–практической конференции. – 2022. – С. 190–199.

14. Даль В. И. Большой толковый словарь русского языка : современное написание : более 70 000 слов и выражений : с иллюстрациями / В. И. Даль. – Москва : АСТ : Астрель, 2010. – 815 с. – ISBN 978-5-17-062578-9.

15. Дзюба Л. В. Аксиологический подход к формированию имиджа будущего педагога дошкольного образования во внеаудиторной деятельности вуза / Л. В. Дзюба // Вестник Луганского государственного педагогического университета. Серия 1. Педагогические науки. Образование. – 2021. – № 4. – С. 13–20.

16. Захарова С. Н. Имидж педагога как составляющая профессиональной компетентности / С. Н. Захарова // Молодой ученый. – 2019. – №5. – С. 16–18.
17. Зыкова Т. В. Формирование имиджа педагога дошкольного образовательного учреждения / Т. В. Зыкова // Актуальные проблемы дошкольного образования: XX Междунар. науч.-практ. конф. (Челябинск, 29 апреля 2022 г.) / под ред. Б. А. Артеменко, И. В. Колосовой, Н. В. Пац, И. А. Селиверстовой. – Челябинск : ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2022. – С. 209–213.
18. Зимняя И. А. Педагогическая психология: учебник / И. А. Зимняя. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Логос, 2019. – 384 с. – ISBN 978-5-9770-0518-0.
19. Ищенко В. Г. Сценарии трансформации имиджа педагога в цифровой среде / В. Г. Ищенко // Russian Economic Bulletin. – 2022. – № 6. – С. 85–88.
20. Ищенко В. Г. Внешний вид в среде университетских преподавателей / В. Г. Ищенко // Russian Economic Bulletin. – 2021. – № 4. – С. 112–117.
21. Калинина Я. А. Особенности формирования профессионального имиджа педагога / Я. А. Калинина, Е. Е. Плотникова // Актуальные вопросы современной науки и образования: Материалы Научной сессии 2021 Борисоглебского филиала ФГБОУ ВО "ВГУ". – 2021. – С. 138–142.
22. Калюжный А. А. Психология формирования имиджа учителя / А. А. Калюжный. – Москва : ВЛАДОС, 2004. – 222 с. – ISBN 5-691-01322-X.
23. Кирилова С. А. Имидж педагога: особенности и правила создания / С. А. Кирилова // Педагогика, психология, общество: от теории к практике : Материалы IV Всероссийской научно–практической конференции с международным участием. – 2022. – С. 145–147.

24. Краснюк Л. В. Психологические аспекты формирования педагогического имиджа / Л. В. Краснюк // АНИ: педагогика и психология. – 2019. – № 2. – С. 342–346.
25. Куденкова Н. А. Имидж педагога / Н. А. Куденкова // Психология, социология и педагогика. – 2022. – № 2. – С. 60–64.
26. Кузьмина Н. В. Исследования гуманитарных систем. Теория педагогической системы Н.В. Кузьминой / Н. В. Кузьминой. – Краснодар : Парабеллум, 2013. – 90 с. – ISBN 978-5-904423-64-3.
27. Кузьменок Д. В. О речевом имидже педагога / Д. В. Кузьменок // Коммуникативные процессы в современном образовании: прошлое, настоящее и будущее риторики и речеведения : Материалы научно–практической конференции. – 2022. – С. 168–171.
28. Лебедева И. В. Имидж педагога как атрибут его профессионального профиля / И. В. Лебедева, Н. Е. Лебедев // Проблемы современного педагогического образования. – 2022. – № 77–3. – С. 130–132.
29. Литовских К. В. Имидж педагога / К. В. Литовских // Этика меняющегося мира: теория, практика, технологии : материалы X Всероссийской (национальной) научно–практической конференции, Красноярск. – 2022. – С. 78–80.
30. Марченко М. Н. Фирменный стиль как средство формирования имиджа образовательного учреждения/ М. Н. Марченко, А. К. Лапченко // Молодой ученый. – 2016. – №11. – С. 1610–1612.
31. Минаев И. Н. Инновационные технологии формирования профессионального имиджа преподавателя высшей школы / И. Н. Минаев // Развитие вооружения и военной специальной техники. История и современное техническое обеспечение боевых действий. – Минск, 2021. – С. 233–237.

32. Митина Л. М. Психология труда и профессионального развития учителя / Л. М. Митина. – Москва : Издательский центр «Академия», 2004. – 320 с. – ISBN 5-7695-1666-6.
33. Морева Н. А. Основы педагогического мастерства: учебное пособие / Н. А. Морева. – Москва : Просвещение, 2006. – 320 с. – ISBN 5-09-012005-6.
34. Нальгиева Х. Л. Индивидуальный стиль деятельности педагога и его имидж / Х. Л. Нальгиева // Вестник педагогических наук. – 2021. – № 7. – С. 130–133.
35. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка : 100000 слов, терминов и выражений / С. И. Ожегов ; под общ. ред. Л. И. Скворцова. – 28-е изд., перераб. – Москва : Мир и образование, 2015. – 1375с. – ISBN 978-5-94666-657.
36. Панасюк А. Ю. Формирование имиджа: стратегия, психотехнологии, психотехники / А.Ю. Панасюк. – 2-е изд., стер. – Москва : «Омега-Л», 2012. – 266 с. – ISBN 978-5-370-00872-6.
37. Перелыгина Е. Б. Психология имиджа. Учебное пособие / Е. Б. Перелыгина. – Москва : Аспект Пресс, 2002. – 223 с. – ISBN 5-7567-0265-2.
38. Петрова Е. А. Имидж учителя в современной России / Е. А. Петрова, Н. М. Шурко. – Москва, 2006. – 101 с.
39. Почепцов Г. Г. Имиджелогия / Г. Г. Почепцов. – 2. изд., испр. и доп. – Москва : Рефл-бук : Ваклер, 2011. – 698 с. – ISBN 5-87983-096-9.
40. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н г. Москва «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)». – URL: <https://base.garant.ru/70535556/> (дата обращения 16.12.2023).
41. Ромашина С. Я. Имиджелогия в практической деятельности педагога: Учебно-методический комплекс / С. Я. Ромашина. – Москва :



МГУТУ, 2013. – 88 с.

42. Социологический словарь / Акад. учеб.-науч. центр РАН-МГУ им. М. В. Ломоносова ; отв. ред. Г. В. Осипов, Л. Н. Москвичев ; ученый секретарь О. Е. Чернощек. – Москва : Норма, 2018. – 606 с. – ISBN 978-5-468-00195-0.

43. Сакова А. С. Внешний вид и имидж современного педагога / А. С. Сакова // Культурно–образовательная среда: современные тенденции и перспективы исследований : Сборник материалов IV Международной научно–практической конференции. – 2022. – С. 48–51.

44. Сибаева Г. М. Профессиональный имидж педагога: ценностно–смысловой аспект / Г. М. Сибаева // Учитель Башкортостана. – 2022. – № 4. – С. 33–35.

45. Сотникова М. С. Самооценка профессионального имиджа у будущих педагогов–психологов / М. С. Сотникова, А. В. Руденко // Общество: социология, психология, педагогика. – 2022. – № 8. – С. 170–179.

46. Столбова Е. А. Формирование профессионального имиджа будущих педагогов / Е. А. Столбова // АНИ: педагогика и психология. – 2017. – № 4. – С. 206–208.

47. Тарасенко Н.А. Формирование индивидуального имиджа будущего учителя : дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Тарасенко Наталья Анатольевна ; Оренбург. гос. пед. ун-т. – Оренбург, 2002. – 173 с.

48. Тукач В. П. Инновационный имидж педагога как предпосылка его развития / В. П. Тукач // Интернаука. – 2022. – № 26. – С. 67–69.

49. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования. – Москва : Центр педагогического образования, 2014. – 32с.

50. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации». – Москва : Издательство «Омега-Л», 2013. – 134с. (Законы Российской Федерации).

51. Фролова А. А. Тренинги для формирования Профессионального имиджа педагога ДОО / А. А. Фролова, М. К. Руденко // Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2016. – № 7. – С. 69–85.

52. Чугуй П. Ю. Формирование имиджа педагога дошкольной образовательной организации / П. Ю. Чугуй, И. Э. Куликовская // Символ науки: международный научный журнал. – 2024. – № 6-1. – С. 117–124.

53. Шнейдер А. В. Приоритетные условия формирования имиджа педагога дошкольной образовательной организации / А. В. Шнейдер // Современные ориентиры и проблемы дошкольного и начального образования : материалы III Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Барнаул – Липецк : Алтайский государственный педагогический университет, 2022. – С. 208–211.

54. Шепель В. М. Имиджелогия: Секреты личного обаяния / В. М. Шепель. – Минск, 2006. – 230 с. – ISBN 5-222-06673-8.

55. Шепель В. М. Имидж. Как нравиться людям / В. М. Шепель. – Москва : Народное образование, 2002. – 249 с. – ISBN 5-87953-168-6.

56. Якушева С. Д. Основы педагогического мастерства: Учебник / С. Д. Якушева. – 4-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательский центр «Академия», 2016. – 256 с. – ISBN 978-5-7695-4444-6.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

### Оценочный лист воспитателя для администрации дошкольного образовательного учреждения

Уважаемый респондент! Предлагаем Вам принять участие в исследовании, направленном на изучение имиджа воспитателя ДООУ. Просим Вас оценить деловые и профессиональные качества Ваших воспитателей. Из предлагаемых ответов Вам следует выбрать только один вариант, отметив его удобным для Вас способом в квадрате напротив.

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О. воспитателя)

1. Эрудирован, может ответить практически на любой вопрос.  
☐ да  
☐ нет
2. Всегда стремиться понять подлинные мотивы тех или иных поступков своих воспитанников.  
☐ да  
☐ нет
3. Всегда последовательно требователен, требует только то, что можно требовать.  
☐ да  
☐ нет
4. Достаточно уравновешен, выдержан, его трудно вывести из себя.  
☐ да  
☐ нет
5. Довольно часто общается с воспитанниками и коллегами вне рабочее время.  
☐ да  
☐ нет
6. В общении корректен, никогда не допускает грубости со своей стороны.  
☐ да  
☐ нет
7. Умеет выступать перед аудиторией, может увлечь ее.  
☐ да  
☐ нет
8. Использует в своей работе все новые, современные технологии.  
☐ да  
☐ нет

9. Пользуется большим авторитетом у воспитанников, коллег, родителей.

☐ да

☐ нет

10. Всегда ухожен, внешний вид воспитателя (одежда, прическа, макияж, маникюр, аксессуары и пр.) не вызывает замечаний.

☐ да

☐ нет

Спасибо за участие!

Качественный анализ полученных данных:

От 0 до 3 отмеченных пунктов – низкий рейтинг.

От 4 до 8 – средний рейтинг.

От 8 до 10 – высокий рейтинг.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

### Методика «Значимый взрослый»

Процедура проведения: Ребенку выдается чистый лист бумаги, цветные карандаши или фломастеры (минимум 6 цветов: красный, желтый, зеленый, синий, коричневый, черный), резинка. Краски по причине технических трудностей лучше не применять, так как часто из-за недостаточного умения пользоваться ими рисунок получается размазанный, со слившимися деталями, что приводит к искажению рисунка.

Инструкция: «Нарисуй, пожалуйста, свою воспитательницу».

При оценке выполнения задания следует отмечать (критерии оценки):

- последовательность рисования деталей;
- паузы более 15 секунд, стирание деталей;
- спонтанные комментарии ребенка, его эмоциональные реакции.

Анализ рисунка: при анализе рисунка следует обратить внимание на:

- расположение фигур на листе;
- наличие основных элементов;
- количество деталей при изображении взрослого;
- насыщенность и тональность использованных цветов спектра (холодные и темные);
- комментарии ребенка к рисунку.

Результаты диагностики:

Положительное эмоциональное отношение воспитанника к педагогу проявляется в следующем:

- старательность при выполнении рисунков, желание, удовольствие, с которыми выполняет его ребенок;
- тщательная прорисовка линий фигуры, наличие в ней основных элементов (голова, шея, туловище, руки, ноги, пальцы, волосы, уши, глаза, нос, рот);
- масса второстепенных деталей (декорирование одежды, украшения, часы, пряжки и т.д.);
- большая гамма цветов в изображении, использование в основном теплых тонов (красный, желтый, оранжевый, коричневый) означает эмоциональную привлекательность педагога для ребенка. Дети изображают яркими цветами, насыщенными тонами (тщательно раскрашивают), или используют все имеющиеся в их расположении цвета, рисуя любимых, эмоционально-комфортных воспитателей;
- центральное положение изображения взрослого на листе во весь

рост на переднем плане. Педагог, как правило, рисуется рядом с детьми (расстояние между ним и воспитанниками символизирует близость либо ее отсутствие в отношениях);

- любимого взрослого дети отражают в тех ситуациях, эпизодах, которые доставляют им наибольшую радость, вызывают положительные эмоции;

- полное принятие и симпатии к педагогу символизируется в детских рисунках тем, что ребенок изображает себя взявшимся за руки со взрослым, повернувшись к нему лицом, либо протягивающим руки к нему;

- комментарии ребенка к рисунку: объясняет смысл изображенного; рассказывает о том, что предшествовало нарисованному, следовало за ним, активно комментирует изображение одежды, украшений; использование того или иного цвета.

Негативное эмоциональное отношение ребенка к воспитателю проявляется в следующих особенностях рисунка:

- получив задание, ребенок сначала рисует различные объекты и только в последнюю очередь приступает к изображению людей (такая последовательность выполнения задания является своеобразной защитной реакцией, при помощи которой ребенок отодвигает неприятное ему во времени). Это говорит о неблагоприятных эмоциональных отношениях воспитанника с педагогом;

- отражением негативного отношения является также торопливость и неаккуратность при выполнении рисунка;

- фигура взрослого прорисована нечетко, либо изображение очень схематично;

- отсутствие определенных основных элементов (рук, рта) в изображении педагога можно интерпретировать как страх или защиту от наказаний, нотаций, поучений;

- негативное либо нейтральное эмоциональное отношение к педагогу проявляется в детских рисунках также при отсутствии второстепенных деталей, украшений;

- ребенок изображает только основные элементы, «не достаивая» педагога прорисовкой мелких украшений, деталей и украшений его одежды;

- при раскрашивании рисунка ребенок пользуется либо холодными цветами спектра (синий, фиолетовый, зеленый), либо вообще не раскрашивает одежду педагога; применение при изображении и раскрашивании только черного цвета, чаще всего, символизирует неприязнь и антипатию ко взрослому;

- рисуя педагога, ребенок помещает его фигуру в стороне, в угол, изображает взрослого не во весь рост, маленьким по сравнению с собой;

- если воспитатель помещается в центре листа, то дети рисуют себя подальше от педагога, либо вообще не наносят на лист свое изображение;

– просьба прокомментировать рисунок часто остается не удовлетворенной: ребенок либо отмалчивается, либо переводит разговор на что–нибудь другое;

– неаккуратность, схематичность рисунка объясняется в таких случаях приблизительно: «не получилось», «мне рисовать сейчас не хочется» и т.д.;

– анализировать детские работы следует, учитывая все аспекты процесса рисования рисунка, спонтанность и целенаправленные комментарии ребенка.

### ПРИЛОЖЕНИЕ 3

#### Оценка имиджа педагога родителями

Уважаемые родители! Предлагаем Вам принять участие в исследовании, направленном на изучение имиджа воспитателя. Просим Вас искренне ответить на вопросы анкеты, которая носит анонимный характер. В предлагаемом тесте каждый компонент имиджа оценивается по одному из предложенных уровней удовлетворенности.

№	Компоненты имиджа	«Низкая» степень удовлетворенности 1 БАЛЛ	«Средняя» степень удовлетворенности 2 БАЛЛА	«Высокая» степень удовлетворенности 3 БАЛЛА
1	Профессиональная репутация			
2	Профессиональная компетентность			
3	Педагогическая эрудиция			
4	Интеллектуальное развитие			
5	Эмоциональность педагога: – манера поведения с детьми;			
	– манера поведения с родителями;			
	– манера поведения с коллегами.			
6	Коммуникабельность			
7	Манера поведения			
8	Данные голоса			
9	Осанка			
10	Ухоженность			
11	Умение одеваться (индивидуальный стиль)			
12	Аксессуары			

Спасибо за участие!

Обработка результатов:

Низкий уровень – менее 20 баллов: имидж губителен, остается загадкой, как воспитатель до сих пор не потерял работу.

Средний уровень – от 20 до 40 баллов: вид вполне приемлем, но имидж неровен – в каких аспектах неудачен, в каких – то недостаточен.

Высокий уровень – от 40 до 60 баллов: респектабельный имидж, воспитатель поработал над собой, его профессиональные качества полностью соответствуют занимаемой должности.



## ПРИЛОЖЕНИЕ 4

### Тест «Ваш имидж»

Уважаемые воспитатели! Предлагаем Вам принять участие в исследовании, направленном на изучение имиджа воспитателя. Просим Вас искренне оценить свои качества. Тест связан с индивидуальной работой личности. Необходимо внимательно прочитать нижеприведенный список качеств, относящихся к имиджу, и оценить особенности проявления у себя этих качеств, то есть оценить по пятибалльной системе (система идет в порядке возрастания: 1 – наименьший, 5 – наибольший балл) степень выраженности у себя каждого из приведенных качеств. Кроме того, нужно выделить те качества, которые сам человек считает важными для себя.

№	Качества	Баллы (от 1 до 5)
1	Адекватная мимика	
2	Аксессуары	
3	Аккуратность	
4	Аргументированность	
5	Вера в добро	
6	Выразительность жестов	
7	Высокая самооценка	
8	Высокие цели	
9	Достойные цели	
10	Героизм	
11	Гибкость мышления	
12	Житейский опыт	
13	Запоминающаяся внешность	
14	Заразительность высказываний	
15	Идейная насыщенность	
16	Известность	
17	Искренность	
18	Крепкое здоровье	
19	Компетентность	
20	Костюм	
21	Культура	
22	Лидерские качества	
23	Любовь к людям	
24	Мечтательность	
25	Наличие легенды	
26	Обаяние	
27	Обувь	
28	Обучаемость	
29	Общительность	
30	Ораторское мастерство	
31	Оригинальность мышления	

32	Ответственность	
33	Ощущение единения с природой и обществом	
34	Позитивная позиция	
35	Походка	
36	Прическа	
37	Приятная улыбка	
38	Приятный тембр голоса	
39	Профессионализм	
40	Развитый интеллект	
41	Решительность	
42	Романтический настрой	
43	Самообладание	
44	Сила воли	
45	Сила голоса	
46	Способность к преодолению препятствий	
47	Индивидуальный стиль	
48	Тактичность	
49	Терпение	
50	Уверенность в себе	
51	Умение меняться	
52	Умение слушать	
53	Хорошие манеры	
54	Чистота помыслов	
55	Чувство юмора	
56	Широта интересов	
57	Элегантность	
58	Эмоциональность	
59	Энергичность	
60	Эрудиция	

Обработка результатов: Воспользуйтесь ключом. Баллы, которыми оценили качество, поставьте в соответствии с их нумерацией:

- процессуальная составляющая имиджа: 14, 17, 18, 26, 29, 31, 41, 43, 44, 48, 49, 50, 52, 58, 59;
- внутренняя составляющая имиджа: 4, 11, 12, 19, 21, 22, 28, 30, 32, 39, 40, 51, 55, 56, 60;
- внешняя составляющая имиджа: 1, 2, 3, 6, 13, 20, 27, 35, 36, 37, 38, 45, 47, 53, 57;
- ядро имиджа: 5, 7, 8, 9, 10, 15, 16, 23, 24, 25, 33, 34, 42, 46, 54.

Максимальное количество баллов каждой составляющей имиджа равно 75, но таким оно может быть у идеальной личности. Подсчитайте количество баллов на основании ваших оценок и выясните, какие качества вашего имиджа и его составляющие выражены у вас сильнее, а какие слабее. Это позволит вам эффективно и целенаправленно формировать свой имидж.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 5

### Тренинг на тему “Развитие коммуникативных навыков” для педагогов

**Цель тренинга:** Повышение уровня вербальной и невербальной коммуникации у участников для эффективного взаимодействия в профессиональной среде.

**Задачи тренинга:**

1. Развить умение понимать и выражать свои эмоции.
2. Способствовать развитию навыка активного слушания.
3. Развить умение осознавать мотивы собственного поведения и понимать чувства и поведение других людей.

**Необходимые материалы:**

- Салфетки
- Карточки с написанными эмоциями
- Шоколадка или другой приятный предмет для подарка
- 2 коробочки с цветным листиком
- Раздаточные листы и фломастеры

**Ход тренинга:**

**1. Упражнение «Салфетка» (5 минут)**

**Цель:** Приветствие и расположение участников на активную работу и положительный настрой.

**Описание:**

- Раздача упаковки салфеток участникам.
- Каждый участник берет столько салфеток, сколько захочет, и передает следующему.
- После возвращения салфеток ведущему, участникам дается 30 секунд, чтобы придумать и назвать столько фактов о себе, сколько взяли салфеток.

**2. Актуализация темы (1 минута)**

**Описание:**

- Краткое введение в тему тренинга, объяснение важности эффективной коммуникации в профессиональной деятельности.

**3. Упражнение «Эмоции/чувства» (7 минут)**

**Цель:** Развитие навыков невербальной коммуникации.

**Описание:**

- Участникам раздаются карточки с написанными эмоциями.
- Задача: без слов, только мимикой и жестами показать эти эмоции, остальные должны отгадать.

**4. Обсуждение (2 минуты)**

**Вопросы для обсуждения:**

- Тяжело ли было понять, что нужно показать?

- Хотелось ли Вам сказать что-то?
- Тяжело ли было отгадывать чужие эмоции/чувства?

### **5. Упражнение «Получить желаемое» (10 минут)**

**Цель:** Развитие способности объективно оценивать слова говорящего.

#### **Описание:**

- Выбирается доброволец, который садится в центр.
- Ему дается шоколадка.
- Задача остальных участников: попросить конфету так, чтобы доброволец захотел отдать ее именно вам.
- Водящий решает, кому отдать конфету после двух попыток каждого участника.

### **6. Рефлексия (5 минут)**

#### **Вопросы для обсуждения:**

- Какие факторы повлияли на решение отдать конфету и не отдать?
- Какой способ просьбы был самым эффективным?
- На что люди иногда готовы пойти, чтобы получить желаемое?

### **7. Упражнение “Дар убеждения” (5 минут)**

**Цель:** Развитие коммуникативных навыков.

#### **Описание:**

- Вызываются два участника.
- Каждому дается коробочка, в одной из которых лежит цветная бумажка.
- Участники должны убедить “публику”, что бумажка именно у них.
- Публика решает, у кого бумажка, путем консенсуса.

### **8. Упражнение «Я – хороший собеседник» (5 минут)**

**Цель:** Сформировать критерии эффективного общения.

#### **Описание:**

- Участники делятся на группы по три человека.
- Задача: составить список умений и навыков для эффективного общения.

### **9. Завершение тренинга (5 минут)**

#### **Описание:**

- Подведение итогов тренинга.
- Обсуждение важности чистоты и искренности намерений в общении.
- Вопросы для рефлексии: какой подарок вы приняли, чем понравилось занятие и с каким настроением уходите?

#### **Завершение:**

Благодарность участникам за активное участие и пожелания по совершенствованию коммуникативных навыков.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 6

### Тренинг на тему “Публичные выступления и ораторское мастерство”

**Цель тренинга:** Обучение участников практическим умениям и навыкам эффективного публичного выступления.

**Задачи тренинга:**

- Развитие технической стороны речи: дикции, артикуляции, интонирования, владения голосом и дыханием.
- Формирование навыков грамматически правильного построения фраз и работы над живостью и образностью речи.
- Развитие навыков поведения в аудитории: манеры держаться, жестов и мимики, установления контакта со слушателями и реакции на вопросы.
- Овладение навыками управления стрессом и снятия психологических зажимов.
- Приобретение практических навыков публичных выступлений.

**Необходимые материалы:**

- Видеокамера
- Проектор
- Ноутбук
- Колонки
- Листы ватмана
- Фломастеры
- Ручки
- Листы бумаги формата А4
- Распечатки с заданиями
- Видеозаписи выступлений известных ораторов (например, В. Ленина, В. Маяковского, В. Путина, Ю. Цезаря)

**Ход тренинга:**

**1. Введение (10 минут)**

**Цель:** Ознакомление участников с целями и задачами тренинга.

**Описание:**

- Краткое введение в тему тренинга.
- Определение ожиданий участников.
- Обзор основных аспектов ораторского мастерства.

**2. Теоретическая часть (20 минут)**

**Цель:** Информирование участников об особенностях ораторской речи.

**Описание:**

- Информационный блок «Особенности ораторской речи»:
- Основные ошибки публичных выступлений.

- Важность тренировок и опыта для достижения мастерства.
- Примеры сложностей, с которыми сталкивались великие ораторы.

### **3. Упражнение «Самоанализ» (15 минут)**

**Цель:** Определение основных проблем и ошибок в публичных выступлениях участников.

#### **Описание:**

Участникам предлагается записать свои ошибки при публичном выступлении и обозначить основную проблему, с которой они хотели бы поработать.

Обсуждение результатов самоанализа.

### **4. Упражнение «Имитация стиля» (20 минут)**

**Цель:** Развитие навыков подражания и анализа выступлений известных ораторов.

#### **Описание:**

- Участники пробуют изобразить стиль выступления одного из известных ораторов, используя видеозаписи.
- Задача публики — угадать личность выступающего.
- Обсуждение результатов:
- Чей стиль выступлений более близок, а какой неприемлем?
- Какие приемы выступлений были найдены полезными?
- Кого из выступающих было легче всего определить и по каким особенностям?

### **5. Перерыв (15 минут)**

### **6. Групповая дискуссия «Навыки и умения оратора» (15 минут)**

**Цель:** Обсудить наиболее важные навыки и умения успешного оратора.

#### **Описание:**

- Участники называют основные навыки и умения успешного оратора.
- Тренер записывает мнения участников на доске, дополняя информацию.
- Подведение итогов дискуссии.

### **7. Практическая часть (45 минут)**

**Цель:** Отработка практических навыков публичных выступлений.

#### **Описание:**

- **Интегративные мини-лекции:** Краткое изложение основных теоретических аспектов ораторского мастерства.
- **Моделирующие упражнения:** Отработка различных техник речи и поведения на публике.
- **Ролевые игры:** Ситуационные упражнения, имитирующие реальные публичные выступления.
- **Элементы диагностики:** Обратная связь от тренера и участников по итогам выступлений.

### **8. Медитация-визуализация (10 минут)**

**Цель:** Снижение уровня стресса и улучшение концентрации.  
**Описание:**

Медитативная практика для расслабления и настройки на успешное выступление.

### **9. Завершение тренинга (10 минут)**

**Описание:**

- Подведение итогов тренинга.
- Обсуждение достигнутых результатов и планов на дальнейшее развитие навыков публичных выступлений.
- Вопросы для рефлексии: какие новые знания и навыки были получены, какие изменения хотелось бы внести в свои выступления?

**Завершение:**

Благодарность участникам за активное участие и пожелания по совершенствованию ораторского мастерства. Вручение сертификатов об окончании тренинга.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 7

### Семинар на тему “Современные подходы к дошкольному образованию”

**Цель семинара:** Ознакомление участников с современными подходами и методами организации образовательного процесса в дошкольных учреждениях в условиях ФГОС ДО.

**Задачи семинара:**

- Рассмотреть основные принципы и механизмы планирования образовательной деятельности в соответствии с ФГОС ДО.
- Изучить роль игры в образовательном процессе дошкольных учреждений.
- Освоить инновационные формы и методы работы с детьми дошкольного возраста.
- Обсудить важность взаимодействия с родителями в процессе дошкольного образования.

**Необходимые материалы:**

- Презентация “ФГОС ДО: Роль игры в образовательном процессе дошкольных учреждений”
- Листы бумаги формата А4
- Фломастеры
- Ручки
- Видеоматериалы с примерами современных образовательных технологий

**Ход семинара:**

**1. Введение (10 минут)**

**Цель:** Ознакомление участников с целями и задачами семинара.

**Описание:**

- Краткое введение в тему семинара.
- Определение ожиданий участников.
- Обзор основных аспектов современных подходов к дошкольному образованию.

**2. Теоретическая часть (20 минут)**

**Цель:** Информирование участников о современных подходах к организации образовательного процесса.

**Описание:**

- Информационный блок “Основные подходы и механизмы планирования образовательной деятельности в МБДОУ”:
- Принципы и методы работы с детьми дошкольного возраста.
- Важность индивидуализации образовательного процесса.
- Роль педагога в образовательном процессе.

**3. Презентация “ФГОС ДО: Роль игры в образовательном процессе дошкольных учреждений” (20 минут)**



**Цель:** Ознакомление участников с ролью игры в образовательном процессе.

**Описание:**

- Обзор презентации, обсуждение ключевых моментов:
- Значение игры для развития детей.
- Примеры игровых технологий и приемов.
- Интеграция игры в образовательный процесс.

**4. Групповая дискуссия (15 минут)**

**Цель:** Обсуждение роли игры в образовательном процессе.

**Описание:**

- Вопросы для обсуждения:
- Какие виды игр наиболее эффективны для дошкольников?
- Как можно интегрировать игру в различные образовательные ситуации?
- Примеры успешного применения игровых технологий в практике.

**5. Перерыв (15 минут)**

**6. Практическая часть (45 минут)**

**Цель:** Отработка практических навыков применения современных подходов.

**Описание:**

- **Квест-технология:** Введение в квест как форму взаимодействия педагога и детей.
- Участники делятся на группы и разрабатывают мини-квест для детей.
- Обсуждение разработанных квестов, обмен мнениями.
- **Ролевые игры:** Ситуационные упражнения, имитирующие взаимодействие с детьми и родителями.
- **Элементы диагностики:** Обратная связь от тренера и участников по итогам выступлений.

**7. Инновационные формы и методы работы (20 минут)**

**Цель:** Ознакомление с современными образовательными технологиями.

**Описание:**

- Обзор и обсуждение следующих технологий:
- Здоровьесберегающие технологии.
- Технологии проектной деятельности.
- Информационно-коммуникационные технологии.
- Проблемно-игровая технология.
- Технология ТРИЗ (теория развития изобретательских задач).

**8. Взаимодействие с родителями (20 минут)**

**Цель:** Обсуждение важности вовлечения родителей в образовательный процесс.

**Описание:**

- Вопросы для обсуждения:
- Какие формы взаимодействия с родителями наиболее эффективны?
- Как можно использовать инновационные методы для вовлечения родителей?
- Примеры успешных практик.

## **9. Завершение семинара (10 минут)**

### **Описание:**

- Подведение итогов семинара.
- Обсуждение достигнутых результатов и планов на дальнейшее развитие навыков работы с детьми дошкольного возраста.
- Вопросы для рефлексии: какие новые знания и навыки были получены, какие изменения хотелось бы внести в свою практику?

### **Завершение:**

- Благодарность участникам за активное участие и пожелания по совершенствованию профессиональных навыков.
- Вручение сертификатов об участии в семинаре.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 8

Семинар на тему “Роль педагога в формировании социокультурных и нравственных ценностей у детей”

**Цель семинара:** Повышение уровня профессионального мастерства педагогов в области формирования социокультурных и нравственных ценностей у детей дошкольного возраста.

**Задачи семинара:**

1. Ознакомить педагогов с основными понятиями и принципами духовно-нравственного воспитания.
2. Рассмотреть методы и формы работы по формированию социокультурных ценностей у детей.
3. Развить навыки анализа и оценки своей деятельности в контексте духовно-нравственного воспитания.
4. Обсудить важность взаимодействия с родителями и социальными институтами в процессе формирования ценностей.

**Необходимые материалы:**

- Карточки с определениями основных понятий
- Листы бумаги формата А4
- Фломастеры
- Ручки
- Презентация “Роль педагога в формировании социокультурных и нравственных ценностей у детей”
- Видеоматериалы с примерами занятий и мероприятий

**Ход семинара:**

**1. Введение (10 минут)**

**Цель:** Ознакомление участников с целями и задачами семинара.

**Описание:**

- Краткое введение в тему семинара.
- Определение ожиданий участников.
- Обзор основных аспектов роли педагога в формировании социокультурных и нравственных ценностей у детей.

**2. Теоретическая часть (20 минут)**

**Цель:** Информирование участников о ключевых понятиях и принципах духовно-нравственного воспитания.

**Описание:**

- Информационный блок “Основные понятия и принципы духовно-нравственного воспитания”:
- Определение базовых национальных ценностей.
- Понятие духовности и нравственности.
- Значение душевности и гуманного отношения к миру.

**3. Упражнение «Подбор определений» (15 минут)**

**Цель:** Закрепление знаний основных понятий.

**Описание:**

- Участникам раздаются карточки с написанными понятиями и определениями к ним.
- Задача педагогов – подобрать правильные определения к понятиям.
- Работа в командах, обсуждение результатов.

**4. Презентация “Роль педагога в формировании социокультурных и нравственных ценностей у детей” (20 минут)**

**Цель:** Ознакомление участников с методами и формами работы по формированию ценностей.

**Описание:**

- Обзор презентации, обсуждение ключевых моментов:
- Методы и формы работы с детьми.
- Примеры успешных практик.
- Интеграция социокультурных и нравственных ценностей в образовательный процесс.

**5. Групповая дискуссия (15 минут)**

**Цель:** Обсуждение методов и форм работы.

**Описание:**

- Вопросы для обсуждения:
- Какие методы наиболее эффективны для формирования социокультурных ценностей?
- Как можно интегрировать нравственное воспитание в повседневную деятельность?
- Примеры успешного применения методов в практике.

**6. Перерыв (15 минут)**

**7. Практическая часть (45 минут)**

**Цель:** Отработка практических навыков применения методов духовно-нравственного воспитания.

**Описание:**

- **Ролевые игры:** Ситуационные упражнения, имитирующие взаимодействие с детьми.
- **Разработка мероприятий:** Участники делятся на группы и разрабатывают мини-мероприятие, направленное на формирование социокультурных и нравственных ценностей.
- **Элементы диагностики:** Обратная связь от тренера и участников по итогам выступлений.

**8. Взаимодействие с родителями и социальными институтами (20 минут)**

**Цель:** Обсуждение важности взаимодействия с родителями и социальными институтами.

**Описание:**

- Вопросы для обсуждения:
- Какие формы взаимодействия с родителями наиболее эффективны?

- Как можно использовать социальные институты для формирования ценностей у детей?
- Примеры успешных практик.

### **9. Завершение семинара (10 минут)**

#### **Описание:**

- Подведение итогов семинара.
- Обсуждение достигнутых результатов и планов на дальнейшее развитие навыков работы по формированию социокультурных и нравственных ценностей.
- Вопросы для рефлексии: какие новые знания и навыки были получены, какие изменения хотелось бы внести в свою практику?

#### **Завершение:**

Благодарность участникам за активное участие и пожелания по совершенствованию профессиональных навыков. Вручение сертификатов об участии в семинаре.