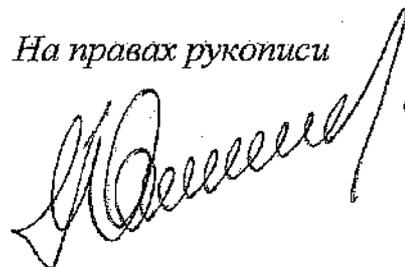


**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный институт культуры»**

На правах рукописи

ГОЛУБКОВА Юлия Геннадиевна



**ФОРМИРОВАНИЕ ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ИМИДЖА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В СИСТЕМЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

5.8.7. Методология и технология профессионального образования

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание ученой степени кандидата педагогических наук

Научный руководитель:
доктор педагогических наук,
профессор Литвак Римма
Алексеевна

Челябинск – 2023

ОГЛАВЛЕНИЕ

| | |
|---|-----|
| ВВЕДЕНИЕ | 4 |
| Глава I. ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ИМИДЖА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ | 22 |
| 1.1. Состояние проблемы формирования личностно-профессионального имиджа молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования в педагогической теории и практике | 22 |
| 1.2. Структурно-функциональная модель формирования личностно- профессионального имиджа молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования..... | 46 |
| 1.3. Теоретическое обоснование выбора комплекса организационно- педагогических условий формирования личностно-профессионального имиджа молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования | 69 |
| ВЫВОДЫ ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ | 88 |
| Глава II. ОРГАНИЗАЦИЯ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ФОРМИРОВАНИЮ ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ИМИДЖА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ | 92 |
| 2.1. Организационные основы экспериментальной работы по формированию личностно-профессионального имиджа молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования..... | 92 |
| 2.2. Методика реализации комплекса организационно-педагогических условий формирования личностно-профессионального имиджа молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования . | 111 |

| | |
|--|-----|
| 2.3. Анализ результатов экспериментальной работы по формированию лично-профессионального имиджа молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования..... | 135 |
| ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ..... | 151 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ | 155 |
| СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ | 162 |
| ПРИЛОЖЕНИЯ..... | 191 |

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Высокая динамика трансформаций общества и всех сфер деятельности современного человека во всем мире далеко не в последнюю очередь касается образования. Профессиональные сообщества, работодатели, реагируя на эти объективные изменения, выдвигают к личности педагога всё новые и новые требования, в ряду которых на первое место выходят высокие стрессоустойчивость и адаптивность, направленность на развитие творческих и исследовательских способностей обучающихся. Готовность педагогов, особенно молодых, к своей профессиональной деятельности, их компетентность, зависит от способности взаимодействовать с профессиональным сообществом, готовности к освоению и созданию педагогических инноваций, а также от наличия навыков самопрезентации и имиджирования.

На уровне государства особым образом подчёркивается необходимость для педагогов становиться субъектами собственного непрерывного образования, строить стратегии своего развития в конкурентной среде. При этом личностно-профессиональный имидж может стать для молодых педагогов системообразующим элементом формирования социально-педагогических ценностей, основой для выбора стратегий профессионального роста, будет поддерживать установку педагогов на продуктивное взаимодействие в социально-профессиональной среде.

В стратегически важных документах, определяющих приоритетное развитие страны, придается большое значение подготовке, поддержке и развитию инновационных кадров как важнейшего интеллектуального ресурса страны. Необходимость развития общества в глобальных масштабах детерминирует повышенные требования к профессионализму специалиста любого уровня, в том числе и педагога, который является ключевой фигуры всех инновационных изменений в образовании. Законом «Об образовании в Российской Федерации» (от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ) установлено, что

дополнительное профессиональное образование «направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды» (ст. 76, п. 1); а также в документе подчёркивается право педагогических работников «на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года» (ст. 47, п. 5).

В государственной программе Российской Федерации «Развитие образования» до 2030 г. констатируется: «...в настоящее время в молодёжной среде существует целый комплекс проблем, который сдерживает её развитие и приводит к снижению репродуктивного, интеллектуального и экономического потенциала российского общества; в этой связи возникла реальная необходимость в применении качественно новых подходов к решению проблем молодёжи и совершенствованию системы мер, направленных на создание условий и возможностей для успешной социализации и эффективной самореализации молодёжи, для развития её потенциала в интересах России».

Анализ системы дополнительного профессионального педагогического образования обнаруживает потребность в практико-ориентированном обучении взрослых, которое было бы направлено на самоорганизацию и развитие профессиональных компетенций, составляющих основу личностно-профессионального имиджа любого специалиста, в том числе и педагогов. Однако в практической деятельности начинающих педагогов необходимые педагогические условия по формированию личностно-профессионального имиджа создаются не всегда.

При этом, как показывает теоретический анализ, сформированный личностно-профессиональный имидж способен помочь самореализации педагога и достижению высокого уровня его личного и социального статуса.

Степень разработанности проблемы. Имидж как междисциплинарный феномен в научной практике нашел отражение в результатах исследований практической имиджологии (Л. К. Аверченко [1]), теории имиджа (А. А. Бодалев [34], П. С. Гуревич [60], А. Ю. Панасюк [151], Г. Г. Почепцов [160], В. М. Шепель [220; 221] и др.); в диссертационных исследованиях и научных публикациях рассматриваются отдельные аспекты данного явления – персональный, или индивидуальный, имидж (Е. Б. Перелыгина [153], И. К. Черёмушникова [216] и др.), корпоративный имидж, механизмы его построения (Н. А. Кадочников [92] и др.), профессиональный имидж (Л. Ю. Донская [68], Л. И. Савва [172], Л. М. Семенова [179], А. Б. Череднякова [215] и др.), имидж педагога (А. П. Аксельрод [5] и др.).

Разработкой стратегий развития молодого педагога занимались Н. А. Аминов [10], А. В. Бабухина [19] и др.; акцентуацией проблем молодого педагога – В. Т. Ащепков [16], М. М. Балашов [20], М. И. Лукьянова [117], Л. М. Семенова [179], О. В. Лешер [112]; адаптация, становление, развитие молодого педагога отражены в исследованиях С. Г. Вершловского [41], З. В. Глебовой [48], Н. А. Соколовой [183], С. Ю. Трапицыной [2] и др.; наставничество молодого педагога – в трудах А. С. Батышева [24], С. В. Дудчик [70], И. В. Кругловой [107], А. А. Майера, С. Я. Ромашиной [121], Е. А. Черниковой [217], Э. Баллард (E. Ballard) [238], Р. Миханса (R. Mihans) [243] и др. Имидж молодого педагога как стратегия его профессиональной деятельности раскрывается А. М. Антиповой [13], Ю. А. Горьковой [54], Е. Ф. Коноваловым [101], К. О. Шилиной [222] и др.

Систему дополнительного профессионального образования, возможные траектории ее развития, в том числе с точки зрения поддержки молодого педагога, рассматривают Л. Н. Беляева [29], В. С. Басюк [22], Е. Н. Белова [27], Л. К. Гребенкина [57], С. В. Данилов [63], Л. Н. Жарко [72], Д. Ф. Ильясов [90], И. В. Лысакова [120], А. И. Рытов [171], А. Франке (A. Franke) [240] и др.

Указанные исследования составили теоретическую базу для решения важных проблем формирования личностно-профессионального имиджа молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования.

Сложность и неоднозначность исследуемой проблемы позволили выявить **ряд противоречий** и сформулировать их на трех уровнях:

– *социально-педагогическом*: между общественной потребностью в омоложении педагогического состава, повышении качественного уровня кадрового потенциала, являющегося необходимым условием модернизации системы образования, и традиционно высокими требованиями к молодому педагогу, не подкрепленными современными программами формирования его личностно-профессионального имиджа, что в результате приводит к оттоку молодёжи из педагогической среды;

– *научно-теоретическом*: между необходимостью научно-теоретического осмысления проблемы формирования личностно-профессионального имиджа молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования и доминирующей теоретико-методологической направленностью дополнительного педагогического образования на повышение квалификации и профессиональную переподготовку работников;

– *научно-методическом*: между объективной потребностью формирования личностно-профессионального имиджа молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования и содержанием деятельности, методической обеспеченностью данной системы, которые ориентированы на развитие профессиональных компетенций педагога без проектирования индивидуальных траекторий развития, в том числе личностно-профессионального имиджа.

Разрешение обозначенных противоречий требует специального теоретического исследования особенностей формирования личностно-профессионального имиджа молодых педагогов и разработки механизмов,

позволяющих эффективно осуществлять данный процесс в системе дополнительного профессионального образования.

Актуальность, теоретическая значимость и недостаточная разработанность данной проблемы послужили основанием для выбора темы исследования: **«Формирование личностно-профессионального имиджа молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования».**

Проблема исследования: при каких организационно-педагогических условиях возможно формирование личностно-профессионального имиджа молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования?

Цель исследования: разработка, теоретическое обоснование и экспериментальная проверка структурно-функциональной модели и комплекса организационно-педагогических условий формирования личностно-профессионального имиджа молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования.

Объект исследования: организация дополнительного профессионального образования молодых педагогов.

Предмет исследования: процесс формирования личностно-профессионального имиджа молодых педагогов.

Гипотеза исследования: формирование личностно-профессионального имиджа молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования будет осуществляться успешно, если:

– формирование личностно-профессионального имиджа молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования станет рассматриваться как процесс, связанный с организацией продуктивного взаимодействия педагогов в социально-профессиональной среде и включающий направленность на личностно значимые и адаптивные качества, профессиональные компетенции и ценностные ориентации;

– будет разработана модель формирования личностно-профессионального имиджа молодых педагогов в системе дополнительного

образования, включающая исследовательско-прогностический, организационно-содержательный, коррекционно-консультативный блоки;

– в рамках разработанной модели будет реализован комплекс организационно-педагогических условий формирования личностно-профессионального имиджа молодых педагогов:

1) использование в работе с молодыми педагогами интегрированных методов и форм работы, способствующих мотивации к профессиональной деятельности и развитию способности быстро реагировать на меняющиеся условия труда;

2) включение молодых педагогов в подготовленную среду образовательного учреждения с целью их успешной социально-профессиональной адаптации;

3) поддержка инициативы молодых педагогов, возникающей в социально-профессиональной среде;

4) ориентация молодых педагогов на саморефлексию процесса формирования собственного личностно-профессионального имиджа;

– разработанная методика реализации комплекса организационно-педагогических условий формирования личностно-профессионального имиджа молодых педагогов, содержательно представленная психолого-педагогическим, методико-технологическим, социально-адаптивным направлениями деятельности, будет внедряться посредством интегрированных методов, средств и форм личностно-профессионального совершенствования и путём включения педагогов в профессиональное сообщество в системе дополнительного профессионального образования;

– представленный критериально-диагностический инструментарий позволит объективно оценивать уровень сформированности личностно-профессионального имиджа молодых педагогов.

В соответствии с поставленной целью и выдвинутой гипотезой сформулированы следующие **задачи** исследования:

1) выявить степень разработанности проблемы формирования личностно-профессионального имиджа молодых педагогов в теории и практике дополнительного профессионального образования; уточнить сущность и содержание понятий «личностно-профессиональный имидж молодого педагога»; «формирование личностно-профессионального имиджа молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования»;

2) разработать и обосновать структурно-функциональную модель формирования личностно-профессионального имиджа молодого педагога в системе дополнительного профессионального образования;

3) теоретически обосновать и экспериментально проверить комплекс организационно-педагогических условий формирования личностно-профессионального имиджа молодых педагогов;

4) разработать и апробировать на практике методику реализации комплекса организационно-педагогических условий формирования личностно-профессионального имиджа молодого педагога в системе дополнительного профессионального образования;

5) определить критерии, показатели и диагностические методики оценки уровней сформированности личностно-профессионального имиджа молодого педагога в системе дополнительного профессионального образования.

Методологическая и теоретическая основы исследования.

Методологические подходы:

– акмеологический (А. А. Бодалев [33], А. А. Деркач [66], Н. В. Кузьмина [108] и др.);

– деятельностно-творческий (В. И. Андреев [11], А. Н. Леонтьев [111], Л. С. Выготский [44] и др.);

– конвергентный (Н. З. Алиева [9], В. В. Афанасьев [15], М. В. Ковальчук [96], В. М. Нестеренко [140], В. И. Сафонов [177] и др.).

Теоретические основы:

– теории имиджа как междисциплинарного феномена (Л. К. Аверченко [1], А. А. Бодалев [34], П. С. Гуревич [60], А. Ю. Панасюк [151], Г. Г. Почепцов [160], В. М. Шепель [220; 221] и др.);

– теории формирования персонального или индивидуального имиджа (Е. Б. Перельгина [153], И. К. Черёмушников [216] и др.);

– теории корпоративного имиджа (Н. А. Кадочников [92] и др.);

– теории формирования и развития профессионального имиджа (Л. Ю. Донская [68], Л. И. Савва [172], Л. М. Семенова [179], А. Б. Череднякова [215] и др.);

– исследования имиджа молодого педагога как стратегии его профессиональной деятельности (А. П. Аксельрод [5], А. М. Антипова [13], Ю. А. Горькова [54], Е. Ф. Коновалов [101], К. О. Шилина [222] и др.);

– концепции дополнительного профессионального образования (Л. Н. Беляева [29], В. С. Басюк [22], Е. Н. Белова [27], Л. К. Гребенкина [57], С. В. Данилов [63], Л. Н. Жарко [72], Д. Ф. Ильясов [90], И. В. Лысакова [120], А. И. Рытов [171], А. Франке (A. Franke) [240] и др.);

– теории исследования проблем молодого педагога и их решения (В. Т. Ащепков [16], М. М. Балашов [20], М. И. Лукьянова [117], Л. М. Семенова [179], О. В. Лешер [112] и др.);

– теории адаптации, становления и развития молодого педагога (Н. А. Аминов-[10], А. В. Бабухина [19], С. Г. Вершловский [41], З. В. Глебова [48], Н. А. Соколова [183], С. Ю. Тряпицына [2] и др.);

– теории менторства и наставничества молодого педагога (А. С. Батышев [24], С. В. Дудчик [70], И. В. Круглова [107], А. А. Майер, С. Я. Ромашина [121], Е. А. Черникова [217], Э. Баллард (E. Ballard) [238], Р. Миханс (R. Mihans) [243] и др.).

Экспериментальная база исследования: опытно-экспериментальная работа реализовывалась в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного профессионального образования «Центр развития

образования города Челябинска», автономной некоммерческой организации дополнительного профессионального образования «Водная Академия» (Санкт-Петербург), государственном бюджетном учреждении дополнительного профессионального образования Воронежской области «Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников». Всего исследованием было охвачено 614 молодых педагогов, 382 из них приняли участие в формирующем эксперименте.

Этапы диссертационного исследования. Разработка темы реализовывалась в три этапа.

Первый этап – теоретико-поисковый (2017–2018 гг.). На данном этапе осуществлялся анализ теоретических источников по философии, психологии и педагогике, законодательных и нормативно-правовых материалов по проблеме исследования; определялись методологические и теоретические основания исследования; формулировались исходные параметры и рабочая гипотеза исследования; разрабатывался и обосновывался понятийный и критериально-диагностический аппарат; разрабатывалась модель и комплекс организационно-педагогических условий формирования личностно-профессионального имиджа молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования; проводился констатирующий этап эксперимента.

Методы исследования: *эмпирические* – проведение констатирующего этапа эксперимента; *теоретические* – анализ, обобщение, систематизация, формулирование выводов; *математической статистики* – анализ, сравнение, интерпретация, использование среднего показателя, показателя абсолютного прироста, коэффициента эффективности экспериментальной методики среднего прироста, критерия К. Пирсона и др.

Второй этап – содержательно-процессуальный (2019–2020 гг.). На данном этапе накапливался эмпирический материал, анализировался и обобщался опыт формирования личностно-профессионального имиджа молодых педагогов в системе дополнительного профессионального

образования; разрабатывалась методика реализации комплекса организационно-педагогических условий и проводился формирующий этап эксперимента; осуществлялась обработка и интерпретация результатов формирующего этапа эксперимента.

Методы исследования: *эмпирические* – наблюдение; организация и проведение формирующего этапа эксперимента; *теоретические* – анализ, синтез, обобщение, систематизация, формулирование выводов; *математической статистики и обработки* – анализ, сравнение, интерпретация, использование среднего показателя, показателя абсолютного прироста, коэффициента эффективности экспериментальной методики среднего прироста, критерия К. Пирсона и др.; графическое и иллюстративное представление результатов.

Третий этап – *оценочно-обобщающий* (2021–2022 гг.). На данном этапе уточнялись теоретические позиции исследования; описывались результаты экспериментальной работы; проводился сравнительный анализ результатов этапов эксперимента; осуществлялось проектирование перспективных направлений исследования, оформление текста диссертации и автореферата.

Методы исследования: *теоретические* – анализ, обобщение, систематизация, формулирование выводов; *математической статистики и обработки* – анализ, сравнение, интерпретация, использование среднего показателя, показателя абсолютного прироста, коэффициента эффективности экспериментальной методики среднего прироста, критерия К. Пирсона и др.; графическое и иллюстративное представление результатов.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

– создана и теоретически обоснована структурно-функциональная модель формирования личностно-профессионального имиджа молодого педагога в системе дополнительного профессионального образования, разработанная на основе акмеологического, деятельностно-творческого, конвергентного подходов и принципов её построения с учётом нормативно-правовой базы для данного вида образования; модель включает исследовательско-прогностический, организационно-содержательный,

коррекционно-консультативный блоки, которые раскрывают логику процесса формирования личностно-профессионального имиджа педагога;

– теоретически доказан и экспериментально проверен комплекс организационно-педагогических условий формирования личностно-профессионального имиджа молодых педагогов, в который вошли: использование в работе с молодыми педагогами интегрированных методов и форм работы, способствующих мотивации к профессиональной деятельности и развитию способности быстро реагировать на меняющиеся условия труда; включение молодых педагогов в подготовленную среду образовательного учреждения с целью их успешной социально-профессиональной адаптации; поддержка инициативы молодых педагогов, возникающей в социально-профессиональной среде системы дополнительного профессионального образования, для формирования личностно-профессионального имиджа; ориентация молодых педагогов на саморефлексию формирования собственного личностно-профессионального имиджа;

– разработана и апробирована методика реализации комплекса организационно-педагогических условий формирования личностно-профессионального имиджа молодых педагогов, содержательно представленная психолого-педагогическим, методико-технологическим, социально-адаптивным направлениями деятельности; реализуемая посредством интегрированных методов, средств и форм личностно-профессионального совершенствования и включения педагогов в профессиональное сообщество в системе дополнительного профессионального образования;

– обоснован критериально-диагностический аппарат, включающий в себя: критерии, показатели, признаки и уровни сформированности личностно-профессионального имиджа молодых педагогов.

Теоретическая значимость работы заключается в следующем:

– в теории и методике дополнительного профессионального образования расширены научные представления о роли личностно-профессионального

имиджа молодых педагогов, о содержании и особенностях его формирования;

– описано состояние рассматриваемой проблемы и сформулированы существующие противоречия, определяющие в настоящее время необходимость методологического, теоретического и научно-методического обоснования формирования личностно-профессионального имиджа молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования; данный анализ обогащает педагогическую практику сведениями о задачах исследования проблемы, ставящихся в разные исторические периоды, и спектре апробированных способов её решения;

– уточнено содержание ключевых понятий исследования, а именно:

1) личностно-профессиональный имидж молодого педагога рассматривается как целенаправленно сформированный устойчивый эталонный образ педагога-профессионала, обладающего личностно значимыми качествами, профессиональными компетенциями и социально-педагогическими ценностями, детерминирующий систему поведения молодого педагога и способствующий его эффективному взаимодействию в социально-профессиональной среде и в среде обучающихся; компонентами личностно-профессионального имиджа молодых педагогов выступают: мотивационно-ценностный, когнитивный, культуротворческий, рефлексивно-оценочный;

2) формирование личностно-профессионального имиджа молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования рассматривается как последовательный процесс целенаправленного формирования в сознании молодого педагога устойчивого образа педагога-профессионала, с последующим созданием на его основе системы соответствующего поведения молодого педагога, обеспечивающей его продуктивное взаимодействие в социально-профессиональной среде и в среде обучающихся;

– выявлены специфические принципы формирования личностно-профес-

сионального имиджа молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования: принципы положительной мотивации, персонализации, культуросообразности; реализации индивидуальной траектории, творческой активности, конкурентоориентированности, взаимодополняющих противоположностей, наставничества; названные принципы определяют требования к организации деятельности обучающегося с целью развития личности молодого педагога в системе дополнительного профессионального образования;

– обоснованы психолого-педагогическое, методико-технологическое, социально-адаптивное направления формирования личностно-профессионального имиджа молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования, что дополняет научные представления о логике развития и содержании изучаемого процесса.

Практическая значимость исследования определяется:

1) положительными результатами разработки и апробации структурно-функциональной модели формирования личностно-профессионального имиджа молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования и комплекса организационно-педагогических условий для её эффективного применения;

2) выявлением наиболее продуктивных форм работы молодых педагогов в рамках исследовательского, творческого, практико-ориентированного видов деятельности, связанных с участием в монопроектах (например, «Интеллектуальные диалоги»), решением творческих задач в системе коммуникативных связей в дополнительном профессиональном образовании и презентацией форм профессиональной рефлексии;

3) апробацией методики реализации комплекса организационно-педагогических условий формирования личностно-профессионального имиджа молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования, включающей психолого-педагогическое, методико-технологическое, социально-адаптивное направления деятельности и

реализуемой посредством специально подобранных методов, средств и форм переподготовки, включения молодежи в профессиональное сообщество системы дополнительного профессионального образования и выполнение социально-педагогических проектов;

4) внедрением в практику деятельности учреждений дополнительного профессионального образования инвариантных и вариативных курсов, направленных на имиджирование («Основы профессионального имиджа современного педагога», «Личностно-профессиональный имидж современного педагога» и др.); фасилитативных сессий («Конструирование индивидуальной траектории профессионального развития педагога и выбор средств реализации», «Конструирование личностно-профессионального имиджа в аспекте современных требований к педагогу» и др.); семинаров и тренингов личностного и профессионального роста; планов рефлексии профессионального развития; проектов альтернативных сценариев профессиональной жизни, которые характеризуются рефлексивностью, интерактивностью, интенсивностью, обращением к собственному социально-профессиональному опыту.

Материалы данного исследования могут широко использоваться в системе дополнительного профессионального образования при разработке программ работы с молодыми педагогами, так как способствуют развитию научного и методического обеспечения работы по формированию личностно-профессионального имиджа молодых педагогов и позволяют правильно определять содержание, методы, формы повышения квалификации, проектировать деятельность социально-профессионального сообщества, а также помогают выстраивать векторы индивидуального развития молодых педагогов и оценивать степень их развития и саморазвития.

Обоснованность и достоверность результатов доказывается: теоретико-методологической обоснованностью подходов к исследованию темы и научного инструментария; комплексом методов исследования, адекватных его задачам; проведением эксперимента; целенаправленным анализом и обобщением итогов

экспериментальной работы, ориентированной на совершенствование формирования личностно-профессионального имиджа молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования; применяемыми на практике методами, средствами и формами работы с молодыми педагогами; внедрением разработанной методики; положительной динамикой исследуемого процесса.

Основные положения, выносимые на защиту:

1) уточнено содержание понятий:

– личностно-профессиональный имидж молодого педагога рассматривается как целенаправленно сформированный устойчивый эталонный образ педагога-профессионала, обладающего личностно значимыми качествами, профессиональными компетенциями и социально-педагогическими ценностями, детерминирующий систему поведения молодого педагога и способствующий его эффективному взаимодействию в социально-профессиональной среде и в среде обучающихся; компонентами личностно-профессионального имиджа молодых педагогов выступают: мотивационно-ценностный, когнитивный, культуротворческий, рефлексивно-оценочный;

– формирование личностно-профессионального имиджа молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования следует рассматривать как последовательный процесс целенаправленного формирования в сознании молодого педагога устойчивого образа педагога-профессионала, с последующим созданием на его основе системы соответствующего поведения молодого педагога, обеспечивающей его продуктивное взаимодействие в социально-профессиональной среде и в среде обучающихся;

2) структурно-функциональная модель формирования личностно-профессионального имиджа молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования, включает в себя исследовательско-прогностический, организационно-содержательный, коррекционно-

консультативный блоки и отражает логику, содержание и структуру организуемого процесса на основе акмеологического, деятельностно-творческого, конвергентного подходов и соответствующих им принципов: положительной мотивации, персонализации, культуросообразности, реализации индивидуальной траектории, творческой активности; конкурентоориентированности, взаимодополняющих противоположностей, наставничества;

3) комплекс организационно-педагогических условий формирования личностно-профессионального имиджа молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования направлен на:

– использование в работе с молодыми педагогами интегрированных методов и форм работы, способствующих их мотивации к профессиональной деятельности и развитию способности быстро реагировать на меняющиеся условия труда;

– включение молодых педагогов в подготовленную среду образовательного учреждения с целью их успешной социально-профессиональной адаптации;

– поддержка инициативы молодых педагогов, возникающей в социально-профессиональной среде системы дополнительного профессионального образования, для формирования личностно-профессионального имиджа;

– ориентация молодых педагогов на саморефлексию формирования собственного личностно-профессионального имиджа;

4) методика реализации комплекса организационно-педагогических условий формирования личностно-профессионального имиджа молодых педагогов, включающая психолого-педагогическое, методико-технологическое, социально-адаптивное направления деятельности и реализующаяся посредством специально подобранных методов, средств и форм в инвариантных и вариативных курсах по имиджированию («Основы профессионального имиджа современного педагога», «Личностно-

профессиональный имидж современного педагога» и др.), фасилитативных сессий («Конструирование индивидуальной траектории профессионального развития педагога и выбор средств её реализации», «Конструирование личностно-профессионального имиджа в аспекте современных требований к педагогу» и др.), предполагает включение обучающихся в профессиональное сообщество в системе дополнительного профессионального образования с помощью семинаров и тренингов личностного и профессионального роста, планов рефлексии профессионального развития, проектов альтернативных сценариев профессиональной жизни, притом, что каждая из указанных форм работы характеризуются рефлексивностью, интерактивностью, интенсивностью, обращением к собственному социально-профессиональному опыту молодого педагога;

5) критерии и показатели объективной оценки уровня (низкий, средний, высокий) сформированности личностно-профессионального имиджа молодых педагогов представлены как компоненты: мотивационно-ценностный (наличие устойчивого интереса к формированию имиджа как личностной ценности; мотива создать личностно-профессиональный имидж; потребности формирования имиджа и как профессиональной, и как личностной ценности); когнитивный (полнота знаний сущности личностно-профессионального имиджа и его значения для педагога; прочность указанных знаний; осознанность их необходимости); культуротворческий (владение умениями и навыками вхождения в педагогическую среду, в первую очередь, коммуникативными; проявление творчества во взаимодействии в педагогической среде); рефлексивно-оценочный (способность адекватно осуществлять самооценку; способность осмыслить степень сформированности личностно-профессионального имиджа).

Апробация и внедрение результатов исследования проводились в нескольких направлениях: публикация материалов исследования, выступления с докладами и сообщениями на научно-теоретических, научно-практических и научно-творческих конференциях (форумах) разного уровня (Москва, 2019–2023;

Санкт-Петербург, Челябинск, 2018–2023), непосредственное участие автора в педагогической и экспериментальной деятельности. По теме диссертационного исследования опубликовано 14 работ, из них 4 в журналах, рекомендованных ВАК РФ.

Структура диссертации включает введение, основную часть, состоящую из двух глав, шести параграфов, заключение, список литературы из 248 источников, 9 приложений. Текст размещен на 235 страницах, содержит 38 таблиц и 27 рисунков.

Глава I. ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ИМИДЖА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В данной главе представлен анализ проблемы и состояние ее разработанности в педагогической теории и практике. Определяются основополагающие понятия исследования – «лично-профессиональный имидж молодых педагогов» «личный имидж», «профессиональный имидж», «имидж». Обоснованы компоненты, сущность и специфика формирования лично-профессионального имиджа молодого педагога в системе дополнительного профессионального образования. Дана характеристика особенностей современного молодого педагога в настоящий период. Представлены условия дополнительного профессионального образования как особой среды формирования лично-профессионального имиджа. Определены теоретико-методологические подходы к решению проблемы. Построена структурно-функциональная модель формирования лично-профессионального имиджа молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования и комплекс организационно-педагогических условий, обеспечивающих ее успешную реализацию.

1.1. Состояние исследованности проблемы формирования лично-профессионального имиджа молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования в педагогической теории и практике

Цель данного параграфа анализ современного состояния проблемы формирования лично-профессионального имиджа молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования в педагогической

теории и практике, уточнен понятийно-категориальный аппарат исследования, раскрыты структурные компоненты понятия личностно-профессионального имиджа молодых педагогов.

Система дополнительного профессионального педагогического образования сегодня характеризуется значимыми изменениями.

Во-первых, следует отметить высокий уровень внимания со стороны государства, который отражается в принятии важных документов, например, Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 76), государственный приоритет непрерывного профессионального развития педагогических кадров закреплен в Поручении Президента РФ (по итогам заседания Государственного совета Российской Федерации 23 декабря 2015 г.) о формировании национальной системы учительского роста и Указом Президента Российской Федерации от 7.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» [185]. Во-вторых, создаются новые структуры по подготовке педагогических кадров не только в институтах развития образования в регионах, но и в центрах непрерывного повышения профессионального педагогического мастерства.

Еще одним значимым шагом в развитии педагогического образования стало формирование единого пространства в регионах, которое включает систему повышения квалификации кадров педагогических вузов и ссузов; организована работа психолого-педагогических классов при вузах и колледжах. Особое внимание обращено на руководителей муниципальных и региональных отделов образования по работе с молодыми педагогами.

Однако данные усилия в большей степени закрывают проблемы кадрового дефицита, адаптации молодого специалиста, нивелирования недостатков, связанных с формированием компетенций молодых педагогов.

Изменения в социально-культурном развитии всего общества сегодня требуют внимания не только к компетенциям специалиста в любой области, но и к построению стратегии их реализации. В данном процессе находит

отражение и формирование имиджа, профессионального имиджа, личностного имиджа и личностно-профессионального имиджа молодого педагога.

Необходимо изучить этот богатый опыт и проанализировать имеющиеся научно-педагогические достижения, позитивную педагогическую практику для усовершенствования процесса формирования личностно-профессионального имиджа молодого педагога в системе дополнительного профессионального образования с целью понимания и развития его содержания; проектирования освоения инновационных технологий, методов и форм формирования личностно-профессионального имиджа молодого педагога в системе дополнительного профессионального образования.

Логика построения практики формирования личностно-профессионального имиджа связана с историко-педагогическим анализом и трансформацией самого понятия «имидж», выстраиванием терминологического поля имиджа, вниманием к особенности личности молодого педагога, изучением системы дополнительного профессионального образования, необходимой для проектирования формирования личностно-профессионального имиджа молодого педагога в системе дополнительного профессионального образования.

Это положение требует обращения к исторической логике развития имиджа как основы коммуникативного взаимодействия в профессиональной среде в совокупности с качествами личности профессионала.

Основой историко-педагогического анализа рассмотрения имиджа послужили материалы научной школы Л. М. Семеновой и ее последователей, раскрывающие историю возникновения, становления и развития имиджа за рубежом и в России.

Важно, что каждый исторический этап обусловлен пониманием сущности развития имиджа в социально-профессиональной среде,

раскрывает компоненты, содержание имиджа, что значимо при выявлении структуры современного понятия нашего исследования.

Анализ понятия «имидж» в его историческом развитии позволит спроецировать внутреннюю динамику процессов формирования имиджа как переход от простого к сложному, от элементарного к развивающемуся и т. д.

Мы предлагаем выделить три этапа в развитии имиджа в соответствии с традиционным делением на основании системы развития самой науки:

- 1) доисторический период (9–7 тыс. до н. э. – XVIII в.);
 - 2) период систематизации (XVIII в. – середина XX в.);
 - 3) информационный период (середина XX в. – по настоящее время)
- [179, с. 16] (рис. 1).

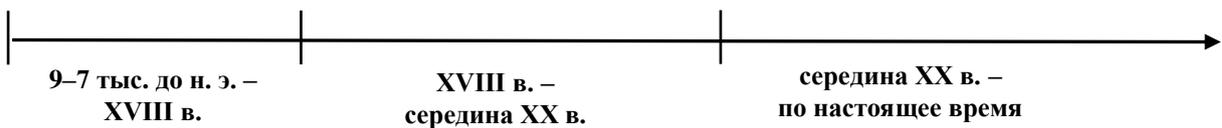


Рисунок 1. – Историческое развитие теории имиджа

Охарактеризуем имидж на каждом из этапов и раскроем их значение для нашего исследования.

Первый этап (9–7 тыс. до н.э. – XVIII в.) не связан с глубокими теоретическими исследованиями и выступает основой ценностного понимания роли человека, в том числе в профессии, в общении и во взаимодействии с аудиторией. Ценным для становления проблемы имиджа является философия древнегреческих мыслителей. Так, Аристотель сделал первые шаги к обозначению будущего понятия «имидж», он понимал, что человек должен быть гармонично развит, сочетать умственное, нравственное, эстетическое и физическое совершенство. Это определение не мешает нам стремиться к созданию совершенного образа человека. В исследованиях Ф. Бэкона [237] представлены первые результаты исследования значимости имиджа. Однако ученые не связывали данное понятие с профессиональной деятельностью. Характерные черты имиджа как отдельного явления

раскрывает Н. Макиавелли, что важно для последовательного формирования наукоемкой категории.

Второй этап (XVIII в. – середина XX в.). В исследованиях философов (Ф. Ницше и др.) рассматриваются отдельные несистемные элементы имиджа. Основа понимания исследуемого понятия заложена Г. Гегелем, который утверждает, что образ «являет нашему взору не абстрактную сущность, а конкретную ей действительность» [47, с. 384].

Основываясь на этимологии термина «имидж» (опираясь на такие исходные дефиниции, как «внешний облик», «лик» и далее «образ»), М. С. Каган утверждал, что философско-гносеологическое понятие образа изначально использовалось для характеристики чувственного восприятия, отображения живого человека через живопись, далее данное понимание обрело предметность [91], что важно для настоящего исследования.

Имидж связан с коммуникацией и представлением личности аудитории, поэтому вклад в его изучение внесли специалисты по актерскому мастерству, ораторскому искусству (Е. Б. Вахтангов, В. И. Немирович-Данченко, К. С. Станиславский, М. С. Щепкин [216] и др.).

Признание имиджа и его исследование осуществляется в формате внутреннего психического мотива через восприятие, ощущение и деятельность, мотивированных суждений и ряда концептуальных положений.

В начале XX в. внимание к формированию имиджа в педагогических исследованиях было небольшим, поскольку он больше имел значение для политиков, общественных деятелей, руководителей и привлекал внимание ученых в области психологии, политологии и социологии. Психологи этого исторического периода (К. Роджерс [153], Г. Олпорт [160] и др.) осуществляют исследования имиджа через Я-концепцию. Другая группа психологов (З. Фрейд [179], К. Юнг [228], А. Маслоу [126]) связывает имидж с коллективным бессознательным, с восприятием через теории потребности и архетипы.

В представленных ранее теориях имидж раскрывается через механизм представления различных образов в индивидуальном и массовом сознании.

Основные теории и концепции в психологии формирования имиджа, а также его культуросообразная составляющая представлены в трудах Л. С. Выготского [44], А. Н. Леонтьева [111], А. А. Бодалева [33] и др. Изучая исторические аспекты формирования имиджа, О. Н. Валеева отмечала значимость данных исследований как целостного явления с позиции восприятия человека человеком и как совокупности качеств личности [38, с. 19–23].

А. Н. Леонтьев разграничивает понятия «образ» и «имидж» [111, с. 3]. Он впервые раскрывает возможности специального конструирования образа, имиджа и дает им определение, определяет понятие «образа» как впечатления, которое формируется личностью целенаправленно и сознательно.

Третий этап (середина XX в. – по настоящее время). В данный период не ослабевает интерес ученых к теории имиджа (В. М. Шепель [221]), условиям формирования имиджа (У. Липпман [113]), представлениям имиджа через общение и деятельность (А. П. Федоркина [204]) и др.

В. М. Шепель рассматривает имидж как внешнее проявление, но при этом акцентирует внимание на том, что внешнее проявление должно быть связано с внутренним представлением о себе. При этом здесь не столь важны истинные побуждения, ценности человека, сколько его умение представить, презентовать себя. Теория имиджа раскрывается дополнительно и через данные категории [221, с. 6].

Е. Б. Перелыгина [153] рассматривает имидж с позиции Я-концепции и идей гуманистической психологии. Важно отметить, что в данном случае сочетаются представления о реалистичных характеристиках личности (реальный образ) и тех символах, которые личность выбирает для представления себя окружающим (представляемый).

Значимым для данного этапа стало появление докторских исследований по проблемам развития имиджа (Л. М. Семеновой [179],

И. К. Черёмушниковой [216], Е. Б. Перелыгиной и др.). Именно диссертационные исследования выступили не только обобщающими в отношении практических наработок, но и дали основание для появления новых технологий, форм, методов в работе над профессиональным, при этом сама работа над профессиональным имиджем становится частью компетенций и деятельности профессионала в целом, как в области менеджмента, так и в других профессиональных областях [216].

На основании данных исследований определим основные социально-исторические предпосылки формирования личностно-профессионального имиджа молодого педагога.

К ним в первую очередь относится трансформация понимания и интерпретации самого термина. Далее в работе раскроем термин через корреляцию современных исследований и исторического ракурса.

Следующей предпосылкой, как указывает Е. А. Черникова, выступает необходимость учитывать общественно-экономическую ситуацию в обществе, которая находит отражение и в требованиях работодателя к новым компетенциям педагога. Устойчивость данных требований в историческом контексте (любовь к детям, гуманность, доброта, открытость, коммуникативность и др.) [217], с одной стороны, неизменна, с другой – возникают новые контекстные явления, обусловленные культурно-исторической ситуацией. Например, умение работать в цифровом пространстве и цифровой среде, понимание особенностей взаимодействия с современным ребенком, учет современных технологий обучения и воспитания и др.

Производственно-экономические предпосылки определяют социальный заказ на педагога, требования к его квалификации, знаниям, не только собственно педагогическим, но и делопроизводства, изменения в ведении номенклатуры дел с позиции многофункциональности деятельности педагога, возможную мобильность в профессии. Ранее учитывались сочетания направлений деятельности – география и биология, русский язык и литература.

Сегодня в качестве экономически целесообразного добавляется вектор динамики качеств педагога как специалиста в социальной педагогике, библиотековедении, системе дополнительного образования и т. д., что не может не учитываться при построении личностно-профессионального имиджа.

Важным при организации процессов формирования имиджа, а особенно личностно-профессионального имиджа молодого педагога, выступает учет социально-культурных предпосылок. Здесь также наблюдается их дуальность, подчеркнутая в исследовании Е. Б. Осиповой [147]: индивидуализация и процессы развития общественных объединений и коллективного самоуправления; отделение в терминологии образования и воспитания и единство данного процесса с позиции организации; социальная и культурная интеграция личности и развитие социокультурного многообразия, что в дальнейшем дает основание предполагать полярность в некоторых имиджевых характеристиках молодого педагога.

Исторические предпосылки определяют и некоторую структурность проблем формирования личностно-профессионального имиджа.

Такое обращение к историческому анализу позволяет выстроить траекторию развития молодого педагога, выявить перспективы формирования и выбрать обоснованные и проверенные методики.

Анализ современных диссертационных исследований, патентов в области формирования имиджа педагогов И. А. Муратовой демонстрирует значимость данного процесса, развитие его технологических возможностей и понятийного поля проблемы [136].

Исследования подразделяются следующим образом:

– формирование имиджа в соответствии со статусом педагога (педагог дошкольной образовательной организации, учитель английского языка, социальный педагог, педагог-дефектолог и др.);

– среда формирования имиджа педагога (виртуальная, профессиональная, Сеть, система педагогического взаимодействия и др.);

– условия, технологии и методики формирования имиджа;

– подходы, принципы и закономерности формирования имиджа.

В нашем исследовании в качестве ведущего выступает понятие «лично-профессиональный имидж молодого педагога» (далее ЛПИ молодого педагога). Такая категория сложно трансформируется, поскольку важно профессиональное проявление имиджа, и при этом личность (в нашем случае молодого педагога) – сложный субъект в построении приоритета конструкции в определении качеств, критериев и показателей самого имиджа.

Задача усложняется наличием разных подходов к феномену, а также работой с определением категорий основного понятия – формирование лично-профессионального имиджа молодого педагога в дополнительном профессиональном образовании.

В определении теоретических предпосылок ЛПИ молодого педагога мы использовали социологическую практику наблюдения и аналитику действий самого педагога, а также теоретические основы имиджологии как науки, ценностные основы педагогической деятельности как феномена.

Такой подход позволил основываться на общих структурных явлениях формирования ЛПИ молодого педагога, выявить в этой структуре обязательные и уникальные элементы профессиональной деятельности педагога и социологические концепты подгруппы молодого педагога, сделать акцент на ценности профессиональной деятельности как основы построения педагогического процесса формирования ЛПИ молодого педагога.

Придерживаясь данной траектории исследования ведущего понятия «ЛПИ молодого педагога», раскроем значимые направления, которые дают характеристику понятий в едином терминологическом поле: «имидж», «лично-профессиональный имидж», «профессиональный имидж», «имидж педагога» и др.

Важный акцент будет сделан на признаках, находящихся на пересечении явлений и выступающих инвариантной составляющей.

Наиболее распространенной трактовкой имиджа выступает его понимание как *формы отражения определённого объекта в осознании*

людей. Важно, что при этом самым носителем, то есть объектом имиджа всегда выступает человек (личность), группа людей, организация и т. п.

В своем исследовании Т. В. Метляева дает определение корпоративному имиджу относительно *информативности* как «специально проектируемый в интересах фирмы, основанный на особенностях деятельности, внутренних закономерностях, свойствах, достоинствах, качествах и характеристиках *образа*, который целенаправленно внедряется в сознание (подсознание) целевой аудитории, соответствует ее ожиданиям и служит признаком фирмы (товара, услуги) отличных от аналогичных» [132, с. 86–87].

Интересна работа Л. И. Саввы, в которой исследуются возможности поиска факторов, определяющих формирование имиджа. Данные факторы настолько многогранны, различны по протяженности во времени, что указывают на динамичность явления имиджа. Динамичность связана и с изменением внутренней наполняемости самого имиджа личности [172].

В качестве важной характеристики имиджа В. И. Башмаков выделяет *интерактивность (синтетичность) образа и его эмоциональность*. Действительно, оценка эффективно сформированного имиджа связана с его положительной или отрицательной окраской, реакцией окружающих. Для педагога имидж должен носить только положительную динамику и не может, как, например, в политике, быть связан с отрицательными отношениями и явлениями [25].

В исследовании ЛПИ молодых педагогов значимо определить не только общее, присущее имиджу в целом, но и частные, отличительные признаки или критерии, способные дать основу для выбора методик его формирования. В авторских исследованиях понятия дается достаточно точно [215]. Представим вариативные трактовки понятия «имидж» с позиции исследований разных лет и направлений (философии, педагогики, психологии и др. в табл. 1.

Таблица 1 – Представления различных авторов о понятии «имидж»

| № | Авторы | Представления о имидже |
|-----|--|--|
| 1 | Коджаспирова Г. М., Коджаспиров А. Ю. [98] | Связывают имидж со стереотипом, в том числе с коммуникативными характеристиками, проявляющимися во взаимодействии субъектов образовательной деятельности. Важно, что качества личности разделяются на реальные черты и вымышленные, воспринимаемые окружающими |
| 2 | Панасюк А. Ю. [151] | Образ не только визуальный, но и образ мышления, действий; мнение |
| 3 | Леонтьев А. Н. [111] | Специально сконструированный образ |
| 4 | Гуревич П. С. [60] | Естественные и специально наработанные свойства человека. Внешний облик и внутреннее содержание человека; психологический тип, черты которого отвечают запросам времени и общества |
| 5 | Корнев С. [104] | Маска, защита настоящего «я» |
| 6 | Федоркина А. П., Ромашкина Р. Ф. [204] | Борьба с системой ярлыков и стереотипов; стратегия развоплощения (свободное перемещение в пространстве) |
| 7 | Гофман И. [56] | «Лицо», благоприятное впечатление о себе и коррекция неблагоприятного, «второй образ» |
| 8 | Трусканова Л. [200] | Восприятие нас другими, наше публичное «я» |
| 9 | Осипова Е. Б. [147] | Стиль и форма поведения, внешняя сторона поведения в обществе; основан на внутреннем «я» |
| 10 | Кончаловский А. [103] | Амплуа, маска, фасад, прогнозируемое ожидание |
| 11 | Куницина В. Н. [109] | Впечатление о себе, специально организованное и структурированное в контексте «я», имеющее отсылку к более общей, престижной категории людей |
| 12 | Митина Л. М. [133] | Образ, впечатление, которое оставляет человек в воспоминаниях и представлениях о нем |
| 13 | Головин С. Ю. [50] | Имеющий характер стереотипа эмоционально окрашенный образ; отражает социальные ожидания |
| 14 | Семенов А. К., Маслова Е. Л. [178] | Целенаправленно созданная или стихийно возникшая форма отражения объекта в сознании людей; образ, который целенаправленно внедряется в сознание |
| 15. | Кошмаров А. Ю. [106] | Репутация |
| 16. | Зимбардо Ф., Ляйппе М. [85] | Авторитет |
| 17. | Маркин В. Н. [123] | Адресованное аудитории сообщение о том, что клиент обладает такими-то свойствами |
| 18. | Почепцов Г. Г. [160] | Обращенное вовне «я» человека, его публичное «я» |
| 19. | Шпалинский В. В. [224] | Преломление моего «я» в сознании окружающих |
| 20. | Шепель В. М. [221] | Визуальная привлекательность личности |

Продолжение табл. 1

| | | |
|-----|--------------------------------------|--|
| 21. | Перельгина Е. Б. [154] | субъект-субъектное взаимодействие |
| 22. | Мельник Г. С. [131] | Представление, бездоказательно фиксирующее отличие одного явления от другого. Заданная социально-психологическая установка |
| 23 | Голядкин Н. [53] | Образ, выделяющий товар среди остальных аналогичных |
| 24. | Журавлев А. Л., Соснин В. А. [76] | Престиж |

Из данных трактовок очевидно, что имидж – неоднозначное и многоплановое явление, имеющее неоднородную структуру. Выделяя инварианты для построения основного понятия исследования ЛПИ молодого педагога, мы основываемся на понимании его как образа всего лучшего, эталона значимых ценностей, формации престижа деятельности лучших представителей профессии и направлений какой-либо деятельности.

Данные выводы подкреплены следующими обобщенными определениями, позволяющими многогранно рассматривать имидж молодого педагога.

Наш вывод относительно эталона, в том числе ценностного, связан с тем, что имидж часто ассоциируют с понятием образа. Определения данного понятия в энциклопедической и научной литературе применимы в том числе к исследованию имиджа, в тоже время О. Д. Федоров обращает внимание на то, что слово «имидж» не может выступать точным синонимом слова «образ» [205]. В случае сравнения данных понятий следует определить имидж как одну из особых разновидностей образа, как такого образа, прообразом которого выступает определенный субъект, а не любое близкое явление. Мы в своем исследовании соглашаемся с данным выводом.

Формация престижа профессиональной деятельности хорошо прослеживается в понимании исследователей имиджа как личностно-профессиональной характеристики.

При формировании ЛПИ молодого педагога для нас важно разделение данных понятий, поскольку, основываясь на социологических характеристиках, мы трансформируем обобщенные взгляды профессиональной среды, руководителей образовательных учреждений, родителей на личность молодого педагога, а значит его индивидуальность будет проявляться в зависимости от оценки окружающих на стадии формирования и развития ЛПИ. Важно при этом, что мы подразделяем направление деятельности молодого педагога и педагога дошкольного образования, педагога высшей школы и дополнительного образования, включая в деятельность все данные направления, а значит особенности каждого из направлений с учетом требований ФГОС, что позволяет учитывать инварианты базовой характеристики, развивать и трансформировать это явление в профессиональной среде.

Данный вывод основывается и на глубоком исследовании имиджа А. П. Федоркиной и Р. Ф. Ромашкиной, которые рассматривают его с позиции социально-психологического явления [204, с. 84]. Для нас в этом случае важно, что они выделяют характеристики имиджа, исходя из особенностей социальной группы, учитывая мотивы профессионального поведения группы, а также определяют зависимость данного явления не только от носителя имиджа, но и от того, кто его видит, т. е. воспринимает.

Такая же основа, ядро встречается во многих других известных определениях имиджа: «Имидж – это обращенное вовне человека»; «имидж – публичное «Я»; «это по сути дела то, чем и кем «Я» кажусь в своем окружении, каким видят и воспринимают меня «Они» [204, с. 27]. В нашем случае мы не можем формировать ЛПИ молодого педагога без учета субъектов образования – родителей, обучающихся и коллег-педагогов.

Следовательно, значимая характеристика **личностного имиджа** – это идеальное представление образа, которое связано с внутренним потенциалом личности и зависимо от его индивидуальных особенностей.

Так, Д. А. Водопьянов, А. С. Елисеенко, К. С. Серегин [42] делают акцент на внешней составляющей имиджа, определенной в сообществе, в котором он проявляется, важно его соответствие целевым и нормативным ориентирам, а также ожидания самого профессионального сообщества от личности. При этом функции имиджа (нормативная, мотивирующая и др.) связаны с непосредственной системой взаимодействия через внешнюю атрибутику.

Обращаясь к исследованиям психологов К. С. Гурчиани [61], Л. Ю. Донской [68], О. А. Жеребненко [74], Н. В. Острыанской [149], А. Ю. Панасюка [151], представление об имидже можно зафиксировать следующим образом (рис. 2). Заметим, что данные представления лежат в основе профессионального имиджа в том числе молодого педагога, что важно для нашего исследования.

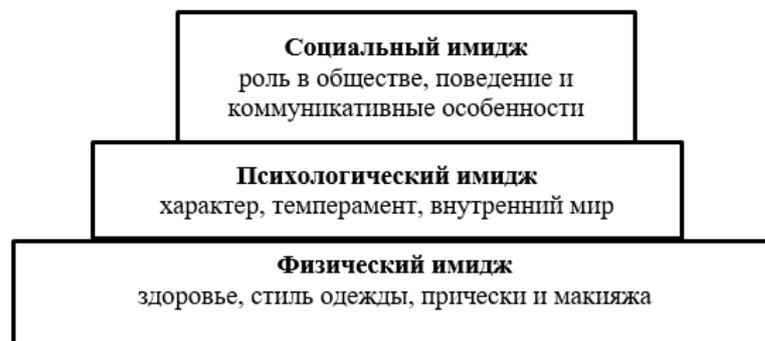


Рисунок 2 – Пирамида психологического представления о составляющих персонального имиджа

Социальная составляющая выступает вершиной обозначения внутренних устойчивых проявлений, при этом именно в педагогической профессии физические проявления нуждаются в наименьшей корректировке и выступают скорее дополнением, чем имиджевой основой. Такая особенность встречается не во всех профессиональных направлениях, так для политических деятелей и представителей культуры и искусства имиджевой основой служит внешний вид, речь, манера поведения.

Наиболее ценной выступает психологическая составляющая (эмоциональная культура, эмоциональный интеллект, этикет взаимодействия и др.).

При этом вектор формирования имиджа с позиции психологии строится от мотивационной и когнитивной составляющих к аффективной действительности и непосредственно поведенческой деятельности.

Одним из крупнейших исследователей имиджа, автором имиджелогической теории является В. М. Шепель [221]. При этом в имидже, в его понимании, есть как научная составляющая, так и родовая деятельность от искусства. Имидж связан с неким «репертуаром» деятельности, который личность выбирает и выстраивает самостоятельно, сообразно своим ценностям, ожиданиям, целенаправленности деятельности. Средний имидж характеризуется многогранностью поведения в одной личностной и профессиональной стратегии, такая многогранность выражается в формате взаимодействия и демонстрации личностного и профессионального имиджа. Значимый акцент делается на том, что состоявшийся профессионал всегда обладает профессиональным имиджем.

Профессиональный имидж выступает основой конструирования профессионального общения, определен профессиональной воспитанностью, проявляется в системе профессиональных компетенций, что безусловно важно в исследовании формирования ЛПИ молодого педагога.

Субъектность имиджа как явления раскрыта не только в исследованиях В. М. Шепеля, но и в трудах А. А. Бодалева [33, с. 197], отмечавшего соотношение проявления профессионального имиджа и статуса в профессиональной среде в целом.

Сложность формирования профессионального имиджа, по мнению А. А. Бодалева, состоит в том, что широкое поле интерпретаций поведения и восприятия профессионала ограничивают личность в выборе механизмов проявления имиджа. Акценты смещаются не на субъект-субъектное взаимодействие, как в профессиональной среде, а субъект-объектное восприятие, что не всегда приемлемо в профессиональной деятельности педагога. Данный факт усложняет выбор компонентов ЛПИ молодого педагога и построение проекций его формирования.

Проанализируем представленные функции, их проявление в работах В. М. Шепеля и выявим их значимость для настоящего исследования (табл. 2).

Таблица 2 – Соотношение функций имиджа (по В. М. Шепелю)

| Функция | Проявление компонентов функции по В. М. Шепелю | Значимость для молодого педагога |
|---------------------------------------|--|---|
| Достижение эффекта личного притяжения | | Адаптивность взаимодействия в системе образовательных отношений |
| Ценностные функции | <i>личностно-возвышающая</i> – создание вокруг личности ореола привлекательности, социальной востребованности в проявлении своих лучших качеств | Принятие в коллективе, адаптивность взаимодействия в системе образовательных отношений |
| | <i>комфортизация межличностных отношений</i> – привнесение в общение людей симпатии, доброжелательности, нравственной меры терпимости и <u>гакта</u> | Проявления культуры общения, коммуникации, взаимодействия |
| | <i>психотерапевтическая</i> – обретение устойчивого мажорного настроения и уверенности в себе | Эмоциональная комфортность профессиональной деятельности |
| Технологические функции | <i>функция межличностной адаптации</i> – свободное вхождение в конкретную социальную среду, установление <u>доброжелательных отношений</u> | Включенность в ценностную среду коллектива образовательной организации |
| | <i>высвечивание лучших деловых качеств</i> — познание окружающими лучших качеств индивида | Определение мотивов демонстрации профессиональных качеств |
| | <i>затенение негативных личностных характеристик</i> – нивелирование недостатков посредством внешних эффектов | Определение траектории развития и нивелирования недостающих или слабо развитых профессиональных компетенций |
| | <i>организация внимания</i> – психологическое расположение окружающих, посредством речи и поведения | Коммуникативная и презентационная культура |
| | <i>преодоление возрастных рубежей</i> – посредством удачного выбора моделей поведения и исполнения различных ролей | Умение комфортно взаимодействовать с разновозрастной категорией участников образовательных отношений |

Разделение на ценностные и технологические функции значимо для настоящего исследования и определяет возможную вариативность содержания имиджа молодого педагога, к которому мы отнесли: адаптивность взаимодействия в системе образовательных отношений; принятие в коллективе; проявление культуры общения, коммуникации,

взаимодействия; эмоциональная комфортность профессиональной деятельности; включенность в ценностно-профессиональную среду коллектива образовательной организации; определение мотивов демонстрации профессиональных качеств; определение траектории развития и нивелирования недостающих или слабо развитых профессиональных компетенций; коммуникативная и презентационная культура; умение комфортно взаимодействовать с разновозрастной категорией участников образовательных организаций.

Обобщим представления ведущих исследователей имиджа, доказывая отсутствие противоречия в них в табл. 3.

Таблица 3 – Сравнение составляющих имиджа в исследованиях В. В. Бойко, Л. М. Митиной, В. М. Шепеля

| Исследователь | Внешняя составляющие | Аудиовизуальная культура | Природные задатки | Стиль поведения | Внутренняя составляющая | Характеристика личности как следствие образования | Ценности, притязания | Профессиональный и жизненный опыт |
|----------------------|-----------------------------|---------------------------------|--------------------------|------------------------|--------------------------------|--|-----------------------------|--|
| Митина Л. М. | * | | | | * | * | | |
| Бойко В. В. | | * | | * | | | * | |
| Шепель В. М. | | | * | | | * | | * |

Утверждение о необходимости сохранения ценностной основы профессиональной деятельности в проявлении имиджа безотносительно стереотипов восприятия профессионала в социальной среде мы рассматриваем как еще одно значимое суждение этих исследователей. Данный контент отражен в последних конфликтных рассуждениях о поведении педагога в социальных сетях, что важно в большей степени для молодого специалиста, который сегодня связан с социальными сетями.

Профессиональный имидж – это приобретенный имидж, который формируется и совершенствуется в процессе профессиональной деятельности как в системе получения профессионального образования, так и далее, при этом профессиональный имидж зависит от учреждения, направления профессиональной деятельности, статуса профессии в социальной среде и др.

Выстраивая процесс формирования ЛПИ молодого педагога, мы опираемся на теорию А. Ю. Панасюка [151] о фазах профессионального развития: предпрофессиональная (период первоначального обучения в вузе или колледже); предварительная (первый год работы); вхождения в профессию (2–5-й год работы); профессиональная (продолжается обычно до достижения учителем 40-летнего возраста); переориентации (кризис середины жизни и последующие за ним годы); инерции (начинается обычно за три года до ухода на пенсию).

Сравним данные фазы с карьерными этапами, разработанными А. Маслоу (табл. 4).

Таблица 4 – Этапы карьерного роста по А. Маслоу

| Карьерные этапы | Периоды | Характеристика | Особенности мотивации |
|-----------------|--------------|--|---|
| Предварительный | До 25 лет | Подготовка к трудовой деятельности, выбор области деятельности | Безопасность и социальное признание |
| Становление | До 30 лет | Освоение работы, развитие профессиональных навыков | Социальное признание, независимость |
| Продвижение | До 45 лет | Профессиональная успешность, профессиональное развитие | Социальное признание, самореализация |
| Завершение | После 60 лет | Подготовка к переходу на пенсию, стремление к наставничеству | Удержание социального признания |
| Пенсионный | После 65 лет | Выбор другого вида деятельности | Поиск самовыражения в другой сфере деятельности |

Сравнение фаз развития и этапов карьерного роста убедительно свидетельствует о значимости формирования ЛПИ молодого педагога как основы его высокого карьерного старта. Все те установки и мотивы профессиональной деятельности, которые выступают частью ЛПИ молодого педагога, определяют компенсацию карьерных неудач, построение карьерного роста, карьерную активность и др.

Исследования категории молодых педагогов в последнее время возросли, что обусловлено социально-культурным развитием общества, признанием в социуме профессионалов и поддержкой их социального статуса, что связано с непрерывным профессиональным развитием личности (табл. 5).

В трудах А. Н. Шевелёва, Н. Н. Кузиной, В. Ю. Смольникова подчеркнута, что социально-педагогической проблемой сегодня становится обеспечение направленности на стабилизацию адаптации и интеграции молодых педагогов в профессиональную и корпоративную среду образовательной организации, его закрепление в ней, индукция [219].

Таблица 5 – Теоретико-методологические исследования профессиональной деятельности молодых педагогов

| Направление | Исследователь |
|---|--|
| Разработка стратегий развития молодого педагога | О. В. Федоров [205] |
| Проблемы молодого педагога | В. Т. Ащепков, Т. С. Полякова, А. П. Ситник и др. [233] |
| Адаптация | С. В. Данилов [182], В. Н. Марушина, В. Г. Асеев, В. Т. Ащепков, Г. И. Насырова, В. А. Сластенин [210], А. Г. Фролов, Л. Н. Харавина и др. |
| Анализ зарубежных практик работы с молодыми специалистами, наставничество | Е. С. Заир-Бек [79] |
| Разработка критериев профотбора на педагогические профессии | Н. А. Аминов [10] |
| Готовность молодых педагогов к реализации инновационных процессов в образовании | М. М. Балашов, М. И. Лукьянова и др. [20] |
| Особенности профессионального становления молодых педагогов в аспекте выявления социально-педагогические проблемы | С. Г. Вершловский, И. Н. Димура, Т. М. Симонова, Т. А. Чистякова [41] и др. |
| Профессиональное самоопределение личности, его этапы и способы | И. Г. Шамсутдинова [218] |

Исследования И. А. Щеткиной, Е. Ю. Захаровой, Н. И. Окуновой позволяют выделить основные требования к молодому педагогу со стороны родителей, детей и образовательного учреждения:

- применение различных технологий, методов, приемов для создания условий принятия детьми многообразия учебной деятельности для формирования системного видения;

- развитые коммуникативные умения, развитая устная речь, критическое мышление и аргументированность собственной точки зрения;

- способность адаптироваться к изменяющемуся миру, умения изменять окружающий мир;

- творческая личность, стремящаяся к совершенствованию своих способностей [226].

При этом в исследованиях, в том числе и диссертационных, современных ученых наблюдается ряд противоречий в требованиях к молодому педагогу.

Одно из противоречий определено Н. В. Савиной [174]. Оно заключается в несоответствии представлений молодого педагога о возможности применения знаний, полученных в педагогическом вузе, и требований образовательных организаций к квалификации современного педагога. Такое противоречие закладывает необходимость гибкого подхода к самообразованию в профессиональной деятельности, что проявляется в сформированности ЛПИ молодого педагога, кроме того, высокая мобильность в профессиональной среде требует регулярного повышения квалификации в системе дополнительного профессионального образования.

Второе противоречие подчеркнуто в исследованиях А. К. Марковой [124] и связано с воспитанием профессиональных ценностей в педагогическом вузе, принятием этих ценностей в соотношении с ценностями корпоративной среды образовательной организации, которые иногда варьируются и порой противоречат традиционной педагогике (от «бирюзовой» среды образовательной организации до консервативной и др.).

Указанные трудности увеличивают период адаптации молодого педагога и не способствуют раскрытию его через формирование ЛПИ.

В работах Е. Г. Ожоговой [145] отмечено противоречие, связанное с психологией восприятия престижности профессионально-педагогической деятельности, что приводит к профессиональной несостоятельности, а значит отсутствию мотивации построения профессионального имиджа молодого педагога. Раннее профессиональное выгорание и усталость, которые не свойственны данной фазе профессионального развития, и противоречивость построения профессиональной траектории есть условие и фактор, которые следует учитывать при разработке процессов формирования ЛПИ.

Весомым противоречием выступает отсутствие у молодых педагогов готовности к взаимодействию с субъектами образовательной деятельности и ожидание профессиональной активности, стремлений к профессиональному росту у субъектов образовательных отношений, что почеркнуто в исследовании Н. А. Тихомировой [199].

Анализируя современные исследования, мы определили отечественных исследованиях основные причины, которые определяют задержки в адаптации молодых педагогов и распределили эти причины по следующим группам:

– иллюзии, заложенные в сузах и вузах о педагогической профессии и ее реальное содержание, что приводит к рассогласованности понимания целей, задач и деятельности в области педагогики (Н. А. Аминов, Л. И. Васина, Э. Ф. Зеер, С. С. Сергеев, В. А. Сластенин и др.) [10; 83];

– конфликтогенность среды образовательной организации, чаще всего связанные не с разногласиями внутри коллектива, а с разногласиями коллектива и административного корпуса (Е. Р. Бобровникова, С. Г. Вершловский и др.) [32; 41];

– высокое эмоциональное напряжение, связанное с желанием приобрести значимый, высокий имиджевый статус в коллективе, принять и

понять особенности субъектов образовательного процесса и иное (В. Т. Ащепков, С. А. Дружилов, Э. Ф. Зеер, С. И. Казакбаева и др.) [93].

На основе исследования Л. К.Зубцовой [87, с. 25–36] определяются ведущие показатели включенности молодого педагога в профессиональную среду и деятельность. К этим показателям относят роль педагога в коллективе образовательной организации; систему взаимодействия с администрацией; направленность на самоанализ; компетенции в области своего предмета или направления педагогической деятельности; участие в командообразовании и корпоративной среде; имидж среди участников образовательных отношений; компетенции в организации системы взаимодействия во внеклассной среде и образовательном событии.

Все это выступает основой построения личностно-профессионального имиджа молодого педагога.

При этом профессиональными имиджевыми конструктами молодого педагога могут выступать следующие:

- необходимость выстраивания стратегий поведения и деятельности, направленных на поддержку положительного эмоционального уровня, направленность на поиск социальной поддержки в коллективе образовательной организации (Е. Г. Ожогова [145]);

- значимый потенциал профессионально-личностного развития, стремление совершенствовать свои знания и навыки, оценивать и развивать результаты своего профессионального труда;

- стремление к познанию, внимательное отношение к новому знанию, способному обогатить поведенческий репертуар профессиональных действий;

- ведущая мотивация – стремление занять достойное место в профессиональной среде, показать наивысшие результаты в деятельности;

- направленность на достижение конкурентного преимущества по сравнению с другими работниками,

– корпоративные стремления, готовность находить основания для сотрудничества и взаимопонимания с другими профессионалами в педагогической среде.

Следовательно, формирование ЛПИ молодого педагога обусловлено двумя группами факторов (Д. А. Водопьянов, А. С. Елисеенко, К. С. Серегин [42]): 1) требованиями родителей, корпоративной среды образовательной организации; 2) профессиональной деятельностью в рамках ФГОС и в соответствии с требованиями современного развития образования. Это относится к внешним факторам, а все, что связано с ценностными установками, мотивами профессиональной деятельности, индивидуальными психическими и физиологическими особенностями, готовностью к саморазвитию, составляет внутренние факторы формирования ЛПИ молодого педагога

В исследовании О. О. Гуменюк [59] подчеркнуто, что успешность и ЛПИ связаны, именно имидж молодого педагога формирует и динамизирует его успешность, это постановка траектории развития и точек роста, актуализация динамики целей. При этом работодатель всегда позиционирует личностный имидж в профессиональной среде в соотношении с имиджем учреждения, организации в целом.

В работах Ю. П. Яблонских, Н. А. Сизинцевой [229] представлена совокупность необходимых характеристик личности к проявлению имиджа. Исследователи указывают, что здесь значимую роль сыграет готовность самой личности демонстрировать профессиональный имидж. Определенной и значимой частью проявления имиджа станет формула профессионального общения. Без направленности на развитие в профессиональной деятельности собственных личностных характеристик невозможно продвижение имиджевого развития, способность ее к самосовершенствованию. Основой перспективного профессионального продвижения становится самопрогнозирование на основе рефлексивной позиции.

В исследовании Е. Н. Жарковой отмечен важный для нашего исследования аспект, связанный с тем, что открытость к изменениям, новому, самостоятельность выступают в современном образовательном пространстве значимой основой успешности личности в профессии [73, с. 89].

Заметим, что Ю. Ю. Сысоева к внутреннему ядру относит только ценности, а к внешнему все, что сопутствует манере поведения, при этом имидж всегда является способом самовыражения [189]. В настоящем исследовании мы не принимаем данную точку зрения, поскольку профессия педагога общественно значима и субъектно зависима.

Важной задачей настоящего исследования выступает определение компонентов ЛПИ молодого педагога с опорой на исследования Е. А. Петровой, Е. Б. Перелыгиной, Г. Г. Почепцова, А. Ю. Панасюка, В. М. Шепеля и др. Нами выделены следующие компоненты личностно-профессионального имиджа молодого педагога (табл.6).

Таблица 6 – Компоненты личностно-профессионального имиджа молодого педагога

| Мотивационно-ценностный компонент | Когнитивный компонент | Культуротворческий компонент | Рефлексивно-оценочный компонент |
|--|--|---|--|
| Включает проявление имиджа как внутренней структуры личности, основу которой составляют ценности, в том числе профессиональной деятельности, развитие внутренних мотивов и потребностей по развитию имиджа | Направлен на развитие знаний, умений, навыков, компетенций в аспекте изучения имиджа, развитие критического мышления и адаптации к изменяющимся условиям | Проявляется в деятельности личности по сознательному, целенаправленному созданию образа как отображения целостности субъекта, развитию профессионального взаимодействия, коммуникации | Способность к оценке своего ЛПИ, самопрезентации, саморегуляцию имиджевого развития, |
| Интегрирует следующие личностные функции: | | | |
| Опосредование, ориентирование, мотивирование | Интеллектуальность, критичность | Преобразование, смыслотворчество | Проективность, рефлексивность |

Исходя из теоретического анализа и теоретического опыта можно уточнить, что **лично-профессиональный имидж молодого педагога** рассматривается как целенаправленно сформированный устойчивый эталонный образ педагога-профессионала, обладающего лично значимыми качествами, профессиональными компетенциями и социально-педагогическими ценностями, детерминирующий систему поведения молодого педагога и способствующий его эффективному взаимодействию в социально-профессиональной среде и в среде обучающихся; то есть компонентами лично-профессионального имиджа молодых педагогов выступают: мотивационно-ценностный, когнитивный, культуротворческий, рефлексивно-оценочный.

Итак, нами рассмотрены основные понятия исследования: «имидж», «лично-профессиональный имидж», «профессиональный имидж».

Дано определение понятия лично-профессионального имиджа молодого педагога как целенаправленно формируемого образа педагога, включающего лично значимые качества, профессиональные компетенции, ценностные ориентации, способствующие эффективному взаимодействию в социально-профессиональной среде. Выделены его компоненты: мотивационно-когнитивный, ценностный, культуротворческий, конкурентоориентированный.

1.2. Структурно-функциональная модель формирования лично-профессионального имиджа молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования

В предыдущем параграфе мы рассмотрели особенности формирования ЛПИ молодых педагогов сквозь призму анализа самого молодого педагога и категории ЛПИ в терминологическом поле: имидж – лично-профессиональный имидж – ЛПИ молодого педагога.

Целью данного параграфа является разработка структурно-функциональной модели формирования ЛПИ молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования.

Моделирование – эффективный метод педагогического познания. Построение структурно-функциональной модели направлено на систематизацию в интеракционистических процессах в системе «ДПО – ОО – молодые педагоги».

Основываясь на трудах А. М. Новикова [141; 142], мы используем такое определение модели: форма информации, которая имеет графическое отображение системных процессов, выступает абстрактным отражением объекта, не может быть абсолютно статичной и определена рядом изменений. Значимо, что методология моделирования в данном случае позволяет полноценно представить процессы в системе дополнительного профессионального образования.

Структурно-функциональная модель как физический конструкт материально реализованной системы позволяет продемонстрировать полный процесс, в нашем случае формирования ЛПИ молодого педагога в системе дополнительного профессионального образования, направленный, по мнению Л. В. Коноваловой [102], на решение проблем. Для нашего исследования таким решением будет снятие противоречий, раскрытых нами выше, и обеспечение успешного формирования ЛПИ молодого педагога. Подобное понимание построения процесса моделирования основано на категории непрерывности, регулярной коррекции, направленности на результат, системность и комплексность решений. Данное понимание определило структуру модели и ее функции.

В исследовании И. Г. Шамсутдиновой [218] значимость организации любого педагогического процесса связана с применением различных и в то же время продуманных и сбалансированных форм и методов деятельности, что мы и реализовали через систематизацию направлений деятельности в дополнительном профессиональном образовании в сочетании форм

деятельности и взаимодействия в профессиональной среде, что характеризует модель как прагматичную и определяет ее функцию сопровождения процесса.

Важно, что формирование ЛПИ молодых педагогов осуществляется в системе дополнительного профессионального образования, а значит должна быть выстроена индивидуальная траектория развития личности, которая имеет возможность широкого выбора направлений деятельности. Однако сколь бы разнообразными ни были траектории деятельности, должны оставаться инварианты, которые не дают отклониться от траектории развития, выступают базовым наполнением. Вариативная составляющая будет связана с интересами и особенностями самого педагога, она может быть дополнена иными вариантами и вне среды учреждения дополнительного профессионального образования.

При построении структурно-функциональной модели формирования ЛПИ молодых педагогов мы создали избыточную среду в учреждениях дополнительного профессионального образования, позволяющую как осуществлять построение инвариантной составляющей, так и включить вариативность с позиции индивидуальности в имиджевых стратегиях, что характеризует динамичность модели, ее вариативную функцию.

На основе исследования Э. Ф. Зеера и А. М. Марковой [83; 124], мы следовали этапности в построении модели, а именно: осуществляли диагностику проблем, противоречий и ценностей самих молодых педагогов и среды, в которой будет осуществляться взаимодействие. Поэтапность связана с построением процессов, определением значимости каждого этапа в формировании ЛПИ и постоянного роста уровня сформированности ЛПИ молодого педагога. При подготовке научно-практических конференций, семинаров, педсоветов разного уровня нами были проанализированы способы и методы решения проблемы формирования имиджа молодого педагога. Помимо этого, мы осуществляли включение и изменение уже имеющегося ресурса в системе дополнительного профессионального

педагогического образования для построения сопровождения, что характеризует целостность модели, определяет ее целерезультативную функцию.

Прежде чем переходить к описанию структурно-функциональной модели формирования ЛПИ молодого педагога в системе дополнительного профессионального образования, следует выделить теоретико-методологические подходы, которые легли в основу исследования, а их реализация будет способствовать эффективности рассматриваемого процесса.

В исследовании личностно-профессионального имиджа личности закладывается многосторонняя методологическая основа, которую представим в табл. 7.

Таблица 7 – Концептуальные подходы в исследовании имиджа

| Подход | Исследователи |
|-------------------------------|--|
| исторический и концептуальный | Л. М. Семенова, И. С. Перетрухина и др. [179; 155] |
| деятельностный | А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн и др.) [111; 170] |
| философский | И. К. Черёмушникова [216] |
| психосемиотический | Ж. Бодрийяр, В. В. Радаев, А. В. Соколов и др. |
| системный | Ф. Ф. Королев, В. И. Свидерский и др. |
| функциональный | Ф. Джефкинс, С. Ф. Лисовский, Е. А. Орлова, Э. Симпсон и др. |
| социально-психологический | Г. М. Андреева, А. И. Донцов, Дж. Морено и др. |
| интерсубъектный | Е. Б. Перельгина и др. [153] |
| акмеологический | А. А. Бодалев, А. А. Деркач, А. П. Федоркина и др. [33; 66; 204] |
| социокультурный | А. С. Ахиезер, П. Гуревич, А. И. Ракитов и др. [60] |
| коммуникативный | Б. Джи, А. Ю. Панасюк и др. [151] |
| личностно ориентированный | О. С. Гребенюк, И. Я. Якиманская и др. [155, с. 197–201] |

Системный подход, указывает Ю. С. Мануйлов, как методологическая основа исследования позволяет рассматривать формирование

профессионального имиджа как новую и обязательную составляющую профессионального становления личности [122, с. 159].

Конкретно-научные проблемы исследования формирования профессионального имиджа будущих педагогов представлены также культурологическим, акмеологическим и личностно-деятельностным подходами.

Средовой подход Т. И. Прудникова определяет в реализации процесса формирования профессионального имиджа молодого педагога, смещает акценты исследования от взаимодействия педагога и наставника на их взаимодействие с образовательной средой [164, с. 13–17].

В концепции Л. М. Семеновой подчеркнута значение интегративно-компетентностного подхода для формирования имиджевых характеристик личности, суть его связана с пониманием системности осуществляемой деятельности, ее практической направленности, аксиологических основ, что позволяет зафиксировать результат, спрогнозировать его, определить ведущее значение для корректирования процессов и процедур, выявить культурологическое содержание личностного и профессионального имиджа как такового [179, с. 160–169].

В исследовании О. Н. Валеевой формирование имиджа личности также связано с построением акме-основ личности при приоритете ее индивидуальности, важно в данном аспекте целеполагание и форматы взаимодействия в процессах формирования, что и обеспечивает гармонизацию имиджевого образа, в приоритете с рефлексией профессиональной деятельности [38, с. 152–155]. Данного мнения придерживается и Л. Г. Пак, определяя значимость аксиологических основ имиджевой деятельности [150].

В концепции А. Б. Чердняковой методология формирования имиджевой культуры связана, как и ранее в исследованиях, с системностью, культуросообразным содержанием, однако автором делается акцент на амбивалентность содержания и характеристик имиджа как такового, и

приоритетным становится творчество, через латерально-деятельностный подход поддерживающее иерархичность данного процесса [215].

Решение такой многосторонней проблемы, как формирование личностно-профессионального имиджа молодых педагогов, требует четкого теоретико-методологического основания к своей организации. Теоретико-методологическое основание является необходимым в педагогическом исследовании, поскольку оно обеспечивает упорядочение понятийно-терминологического поля; определение новых особенностей и свойств формирования искомого качества личности; определение перспектив развития изучаемого направления.

В качестве теоретико-методологического основания педагогического исследования выступает совокупность методологических подходов (Н. О. Яковлева [233]) как логико-гносеологическое и методологическое направление, строго выражающее траекторию научного исследования, что позволяет определить структуры и механизмы в познании и практике исследования личностно-профессионального имиджа. Подход в педагогическом исследовании выступает мировоззренческой категорией, принципиальной методологической ориентацией исследования, принципом, руководящим общей стратегией исследования.

Важно, что выбор методологического подхода становится основанием в решении педагогической проблемы или противоречия при построении педагогического процесса, поскольку определяет стратегические характеристики отбора методик, по мнению Н. А. Стефанова [187, с. 152].

Существенно, что выбор методологической основы характеризуется подходами, отсутствием взаимоисключения избранных подходов, направленностью на взаимодополнение методологических основ формирования ЛПИ молодых педагогов в условиях ДПО.

Одним из основополагающих направлений выступает выбор общенаучной основы и теоретико-методологической стратегии. С одной

стороны, это подходы, направленные на систематизацию и обобщение, с другой – это подходы, определяющие предметные границы исследования.

Основываясь на понимании личностно-профессионального имиджа как стратегии поведения и деятельности, зависимой от внутренних убеждений, мотивов, потребностей, и при этом понимая творческий характер имиджа, обусловленность ЛПИ категорией «молодой педагог», которой свойственен постоянный поиск себя, развитие внутренних интересов в профессиональной сфере, основываясь на логике настоящего исследования, мы избрали в качестве основы **акмеологический подход**.

Важно, что акме как вершина достижения через поиск способов и путей в совершенствовании и развитии личности связана как с профессиональной стороны, так и с позиции ценностных смыслов и личностных стремлений [33; 24]. Подход выступает общенаучной и конкретно-научной основой исследования (табл. 8).

Исследователями данного подхода с позиции, наиболее близкой к предмету исследования, являются А. А. Бодалев [33], А. А. Деркач [66], Н. В. Кузьмина [108] и др.

Акмеологический подход избран в соответствии с категорией субъектов формирования личностно-профессионального имиджа – молодых педагогов. С позиции личностного развития они уже имеют представление о саморазвитии, необходимых навыках саморефлексии и самопланирования, при этом, еще не применяли данные навыки ни в соответствии с профессиональной деятельностью и построением профессиональной карьеры, ни в соответствии с формированием личностно-профессионального имиджа.

Акмеологический подход позволит тьютору, специалистам, сопровождающим развитие молодых педагогов в дополнительном профессиональном педагогическом образовании определить необходимые элементы роста и обосновать траектории развития.

Акмеологический подход позволяет соотносить современные требования образовательных учреждений, субъектов образовательного

процесса с личными устремлениями молодых педагогов в построении собственного имиджа.

Таблица 8 – Структура акмеологического подхода как общенаучной и теоретико-методологической стратегии формирования ЛПИ молодых педагогов в условиях ДПО

| |
|--|
| <p>Акмеологический подход к формированию ЛПИ молодых педагогов в условиях ДПО – определяет поиск способов и путей, актуализирующих прогрессивное развитие личности в направлении достижения вершин (акме) личностного и профессионального саморазвития и самосовершенствования [33; 24]</p> |
| <p>Актуальность применения детерминирована изменениями, которые происходят в образовательной системе, как указывает Е. Б. Перельгина [153], к формированию личностно-профессионального имиджа предполагает создание условий для активного поиска молодыми педагогами своей системы мировидения, презентационного стиля, успешной философии жизни по достижению вершин (акме) в разнообразных сферах социальной практики; обеспечивает закономерное поступательное интегративное развитие студента как субъекта социальных взаимодействий, субъекта прогрессивного саморазвития и самосовершенствования, субъекта высокопродуктивной профессиональной деятельности и «внешних» условий этого интегративного развития</p> |
| <p>Цель применения акмеологического подхода заключается в поиске способов и путей, актуализирующих прогрессивное развитие личности в направлении достижения вершин (акме) личностного и профессионального саморазвития и самосовершенствования</p> |
| <p>Механизмы акмеологического подхода:</p> <ul style="list-style-type: none"> – самоопределения (сопоставление образа «я» с результатами собственной деятельности); – самопроявления (конкретизация чувственных переживаний своего я); – самоутверждения (внешнее самоутверждение посредством создания приемлемого образа себя в глазах других людей и внутреннее самоутверждение посредством создания непротиворечивого образа самого себя в собственных глазах); – самореализации (верификация, подтверждение и практическое воплощение в своих действиях и поступках себя как субъекта того или иного вида активности) [104] |
| <p>Результат применения акмеологического подхода предполагает не только вооружение молодых педагогов суммой профессиональных знаний, умений и навыков, но и создание особого личностно-профессионального имиджа для каждого представителя профессии, обретение системы личностно-профессиональных ценностей</p> |

В данном исследовании реализация акмеологического подхода связана с применением ряда принципов, обеспечивающих построение системы

внутренних мотивов личности, направленных на взаимодействие субъектов образовательной деятельности, необходимость отражения связей, особенностей региональной системы образования и представленности молодых специалистов в ней, выбор стимулов инвариантного и вариативного во взаимодействии в профессиональной среде. Такими принципами выступают принцип положительной мотивации, персонализации, культуросообразности.

Принцип положительной мотивации определяется высокой заинтересованностью самих молодых педагогов в собственном развитии и образовательных организаций в эффективной адаптации и мотивировании роста, в том числе карьерного, в комфортной корпоративной среде. Положительная мотивация определяет возможности принадлежности, роста и развития в определенной педагогической школе, научно-педагогическом течении, что демонстрирует не только способность выстраивать ЛПИ на основе собственного акме, но и его развитие на основе реального обогащения через профессионально-научную среду.

Принцип персонализации выступает разграничением в информации общей, социально-культурной и персональном восприятии [17], что реализует общее отношение к педагогу как к представителю профессии и единичное – как к особой отдельной личности, его педагогическому кредо, выбору способов образовательной и воспитательной деятельности. При этом молодой педагог самостоятельно определяет пути и точки развития ЛПИ, отправные деятельностные формы, которые будут для него интересны и значимы, регулятивы в пространстве самоформирования. Данный принцип подчеркивает, что профессиональную деятельность, ее модели необходимо рефлексировать [43], изменять траектории развития имиджа, находить его динамику, что и является персонализацией траектории формирования ЛПИ.

Принцип культуросообразности определяет культурное наполнение акме молодого педагога. В исследовании Р. А. Литвак [114] убедительно доказано, что имидж педагога тем выше, чем более разнообразно и

гармонично он обогащает свой культурный путь – через чтение, хобби, принадлежность к национальной культуре, интерес к ценностям культуры и их развитию. Такой принцип определяет место саморазвития и самореализации педагога при насыщении его акме-пространства, определяет самоимиджирование и творчество в данном процессе.

Следовательно, акмеологический подход к формированию ЛПИ молодых педагогов в условиях ДПО определяет систему социально-культурного и научно-профессионального воздействия на внутреннее развитие структур личности молодого педагога, его карьерных устремлений, адаптивности и успешности в профессиональной среде через комплекс постоянной работы над имиджем, рефлексии профессиональной деятельности, включенности в профессиональные объединения, выстраивание системы самообразования и самостоятельности в условиях развития внутренних ценностных основ.

На конкретно-научном уровне требовалось выбрать такой подход, который бы определил образовательные и организационные стратегии реализуемого нами процесса формирования, механизмы и процедуры, способные обеспечить успешность формирования ЛПИ молодых педагогов, и был бы наиболее приемлем в системе дополнительного профессионального образования.

Таким подходом в логике наших рассуждений является **деятельностно-творческий**. Обозначим, с чем это связано. Разработкой и исследованием деятельностно-творческого подхода занимались В. И. Андреев [11], А. Н. Леонтьев [111], Л. С. Выготский [44] и др. Ими определено, что специфика данного подхода и его отличие от деятельностного в целом связаны с наличием творческой составляющей в контексте любого вида деятельности, что важно для предмета настоящего исследования.

Значимо, что ЛПИ молодого педагога и есть творческий процесс освоения новых компетенций и встраивания их в профессиональный имидж через личное принятие как ценностей.

Все составляющие ЛПИ молодых педагогов, как и сама профессиональная деятельность, определены деятельностной составляющей как основы активности, включенности, практики, применимости, взаимодействия, субъектности и предметности.

Важен при этом характер деятельности. Молодые педагоги наиболее склонны к участию в творческой деятельности, через призму творчества формируются имиджевые установки и выстраиваются приоритеты применения имиджа. Творческие конкурсы профессионального мастерства – излюбленный в образовательной сфере механизм для демонстрации профессионального эталона.

Субъектом творческой деятельности становится сам педагог [111], он определяет характер и границы творчества в отношении ЛПИ и варьирует творческую действительность для демонстрации ЛПИ. Такое субъектное сочетание определяет приоритетные формы – профессиональные сообщества, конкурсы, фестивали, сообщества в социальных сетях и группах, страницы и персональные сайты – все вариации творческой деятельности (табл. 9).

Таблица 9 – Структура деятельностно-творческого подхода как конкретно-научной основы формирования ЛПИ молодых педагогов в условиях ДПО

| |
|---|
| Деятельностно-творческий подход к формированию ЛПИ молодых педагогов в условиях ДПО определяет механизмы и процедуры педагогической деятельности по формированию искомого качества |
| Актуальность применения опеределяет развитие ЛПИ на основе самореализации, самовыражения и предполагает поддержку творческих интенций индивида |
| Цель применения деятельно-творческого подхода заключается в построении условий в ДПО при доминировании культурно-значимого взаимодействия между субъектами образовательного процесса |
| Механизмы деятельно-творческого подхода: а) избирательности и направленности; б) в адаптивно-репродуктивных или творческо-продуктивных психических процессах личности; деятельность имеет предметный характер, так как направлена на предмет (объект), измененный в процессе деятельности |

Результат применения деятельностно-творческого подхода: предполагает изменение и самого субъекта, который развивается как личность; в структуре деятельности актуализируется системообразующий компонент- ее цель, которую обуславливают человеческие мотивы, детерминированные личностными и общественными потребностями, а также содержание и технология достижения деятельностной цели

При применении деятельностно-творческого подхода к формированию ЛПИ молодых педагогов важно взаимозависимость цели применения подхода, учитывать направленность на результативность применения подхода, основываться на механизмы применения данного подхода относительно предмета исследования.

Системная заинтересованность педагога в творчестве и деятельности выступает залогом его регулярного обновления с позиции ЛПИ, определяет мотивы деятельности.

Принципы данного подхода связаны с избранными стратегиями формирования.

Принцип реализации индивидуальной траектории определен инвариантной и вариативной составляющими при создании условий в дополнительном профессиональном образовании, избыточной среды формирования ЛПИ молодого педагога, взаимодействии его с тьютором, который персонализирует путь, траекторию развития ЛПИ, помогает определить значимость той или иной деятельности, учитывать потребности творческого самовыражения и наиболее приемлемые системы эффективного включения в имиджирование молодых педагогов. Индивидуальная траектория должна быть обоснована, выбор ее – соотноситься с проявлениями в профессиональной среде, ответственностью за данный выбор и целостностью в системе общество – образовательная организация – молодой педагог.

Принцип творческой активности выступает приоритетным при формировании ЛПИ молодого педагога, от творческой активности педагога зависит эффективность включения в педагогическое сообщество, построение и узнавание в нем конкретного молодого педагога, его принадлежность к системе современных педагогических подходов, концепций, течений [47]. Творческая активность есть при этом результат сформированности убеждений, стремление их демонстрировать и рефлексировать, определяет позитивное отношение между педагогами и родителями и обучающимися.

Одновременно творческая активность выступает лакмусом развития творческих способностей и готовности к самоизменениям, саморазвитию, устойчивому проявлению динамик акме.

Во всех обозначенных принципах мы наблюдаем взаимодополнение и взаимосвязь с принципами акмеологического подхода.

Технологический уровень методологического анализа научного знания связан с выделением технологий познания и преобразования объекта. В исследовании Т. С. Фещенко указано, что процесс формирования ЛПИ молодого педагога является последовательным и определен этажностью, которые и позволяют эффективно достигать имиджевой цели [207]. Отсюда в качестве основы технологического уровня методологии может быть обоснован **конвергентный подход** (В. В. Афанасьев [15], М. В. Ковальчук [96], В. М. Нестеренко [140], В. И. Сафонов [177] и др.).

Конвергентный подход базируется на использовании понятия «конвергенция». Термин «конвергенция» (от лат. *convergera* – ‘приближаться, сходиться’) впервые был применен в социологии в теории схождения, исторического сближения, слияния социализма и капитализма – двух противоположных общественных систем (50–60-е гг. XX в.). Анализ указанных толкований приводит к выделению общей семантики термина «конвергенция» – слияние, сближение, обобщение. Конвергенция понимается как процесс сближения неких объектов или процессов вследствие их взаимодействия на основе имеющихся общих свойств,

развития сходных признаков, заимствования друг у друга позитивных свойств [177, с. 126–128].

Конвергентный подход в области науки и технологий, согласно М. В. Ковальчуку, представляет собой методологию преодоления междисциплинарных границ научного и технологического знания, которая направлена на разработку способов и технологий создания «природоподобных объектов» [18, с. 16–21].

Системы взаимовлияния, взаимопроникновения как характеристики конвергентности определены в трудах М. В. Ковальчука [Там же, с. 13–23] на основе исследований тетраэдрической взаимосвязи технологий (М. Роко и В. Бейнбридж) [244]. Интеллектуальные системы в конвергентности важны при формировании ЛПИ, поскольку определяют общее в профессиональном имидже [207, с. 159–165].

Философы определяют конвергентный подход в качестве исследовательской парадигмы, характерной для современной науки (Н. З. Алиева [9], В. А. Аршинов [14] и др.). При этом ученые отмечают, что конвергенция, будучи сближением объектов, еще не есть их слияние, а непременное условие конвергенции – паритетность, равноправие взаимодействующих объектов.

Интеграция разных технологий на основе единой системы представления информации носит название «конвергенция» и может реализовываться на разных уровнях: технологическая конвергенция обеспечивает слияние технологий; профессиональная конвергенция – слияние видов профессиональной деятельности и требований к ним; организационная конвергенция – изменение самого характера работы с информацией и процесса использования информации в управленческой деятельности [140, с. 161–169].

Реализация конвергентного подхода в образовании рассматривалась М. В. Аргуновой, В. В. Лазутиным, Д. В. Моргун, А. И. Рытовым, В. П. Свечкаревым, К. А. Скворчевским, В. Г. Смеловой, Т. В. Черниговской

и др., в связи с характеристиками междисциплинарности и обеспечением изучения единой целостной картины мира.

Конвергентная технология формирования личности сочетает междисциплинарный и прикладной подходы, выступает эффективным инструментом, который определяет развитие критического и системного мышления, направляет на осознанность применения исследовательских компетенций, связывает имиджевые характеристики с навыками работы в группе (табл. 10).

Таблица 10 – Структура конвергентного подхода как технологическая основа формирования ЛПИ молодых педагогов в системе ДПО

| |
|---|
| <p>Конвергентный подход к формированию ЛПИ молодых педагогов в условиях ДПО – это целенаправленный процесс формирования компетенций, необходимых для жизни и трудовой деятельности в эпоху конвергентных наук и технологий</p> |
| <p>Актуальность применения детерминирована интеграцией разных технологий на основе единой системы представления информации, которая носит название «конвергенция» и может реализовываться на разных уровнях: технологическая конвергенция – обеспечивает слияние технологий; профессиональная конвергенция – слияние видов профессиональной деятельности и требований к ним; организационная конвергенция – изменение самого характера работы с информацией и процесса использования информации в управленческой деятельности</p> |
| <p>Цель применения конвергентного подхода связана с созданием условий для формирования готовности жить, учиться и трудиться в эпоху конвергенции наук и технологий</p> |
| <p>Методология конвергентного образования:</p> <ul style="list-style-type: none"> – взаимодействие научных дисциплин (предметов); – реализация междисциплинарных проектных и исследовательских практик; – взаимопроникновение наук и технологий; – сетевая коммуникация; – обучение не предметам, а различным видам деятельности. <p>Представляет собой методологию преодоления междисциплинарных границ научного и технологического знания, которая направлена на разработку способов и технологий создания «природоподобных объектов»</p> |
| <p>Результат применения конвергентного подхода: сближение, слияние неких объектов, выражающееся как в появлении и развитии у них в результате взаимодействия сходных признаков, так и в заимствовании друг у друга неких свойств при условии паритетности, равноправия взаимодействующих объектов, что важно в процессе формирования личностно-профессионального имиджа молодого педагога</p> |

Реализация конвергентного подхода в образовании связана с созданием специальных условий, в которых формируются наиболее значимые качества личности, ее способность к жизнедеятельности в условиях трансформации и регулярного движения, конвергенции наук и технологий. Поход является инструментом, направленным на повышение познавательной активности личности, развитие исследовательских умений, осознанную деятельность в коллективе [177, с. 126–128].

Конвергентный подход выступает как методология исследования сближения, слияния неких объектов, выражающегося как в появлении и развитии у них в результате взаимодействия сходных признаков, так и в заимствовании друг у друга неких свойств при условии паритетности, равноправия взаимодействующих объектов, что важно в процессе формирования личностно-профессионального имиджа молодого педагога. Принципами данного подхода в рамках исследования ЛПИ молодого педагога выступают следующие.

Принцип конкурентоориентированности определяет вектор идеального стремления и достижения в формировании ЛПИ молодых педагогов, связан с концентрацией на цели саморазвития, обуславливает требования к молодому педагогу с позиции постоянного развития в профессиональной сфере, осознанного подхода к включению в системе дополнительного профессионального образования как фактора сближения конвергентности профессиональных процессов. Принцип проектирует самореализацию молодого педагога как демонстрацию достижений в формировании ЛПИ молодых педагогов, именно здесь проявляется конвергентность через возможности представления междисциплинарных связей, направленность на результативность в конвергентных смыслах – многогранность имиджевых представлений.

Принцип взаимодополняющих противоположностей в рамках конвергентного подхода связан с тем, что имидж строится на основе его подачи и восприятия, как и формирование имиджа осуществляется в

образовательной организации, ее корпоративной культуре и в специально созданных системе дополнительного профессионального образования. ЛПИ формируется в реальной среде образовательной организации в системе реальных взаимодействий и в виртуальной среде сетевых сообществ. Учет дуальности процессов определяет стимулы и траектории развития, наиболее подходящие молодым педагогам. Важно при формировании ЛПИ молодых педагогов учитывать специально организованные события и естественно происходящие события профессиональных циклов и сообществ.

Принцип наставничества определен взаимной заинтересованностью сторон развития личности, учетом практической несработанности и коррекции в адаптивный период деятельности молодого педагога, направленностью на обеспечение становления личности и профессиональной индивидуальности молодого педагога.

Итак, исследуемые нами подходы относятся к общенаучному (акмеологический), конкретно-научному (деятельностно-творческий) и методико-технологическому (конвергентный) уровням методологии, что определяет многоуровневость и иерархический характер теоретико-методологической основы формирования ЛПИ молодого педагога в системе дополнительного профессионального образования. Акмеологический подход направлен на систематизацию и обобщение, определяет предметные границы исследования. Деятельностно-творческий подход обозначил образовательные и организационные стратегии реализуемого нами процесса, механизмы и процедуры, которые бы наиболее обеспечили успешность формирования ЛПИ молодых педагогов. Конвергентный подход связан с выделением технологий познания и преобразования объекта, определяет процесс формирования личностно-профессионального имиджа молодого педагога как последовательную смену этапов, направленных на достижение цели исследования. Выбор подходов и принципов обуславливает требования к использованию модели формирования ЛПИ молодого педагога в системе дополнительного профессионального образования.

В процессе проектирования структурно-функциональной модели были определены ее связи с комплексом организационно-педагогических условий, которые выступают организационно-содержательной основой деятельности (рис. 3).

Модель формирования ЛПИ молодых педагогов демонстрирует логику от цели к результату через качественный и количественный анализ. Целостность описания процессов сопровождения не потеряна, а оптимизирована за счет классификации и систематизации, что подчеркнуто в исследовании Ю. К. Бабанского [18].



Рисунок 3 – Модель формирования личностно-профессионального имиджа молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования

Модель формирования ЛПИ молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования структурно представлена следующими блоками.

Исследовательско-прогностический блок концентрирует в себе все основы сопровождения, связанные с диагностическими процедурами, целевыми установками, задачами, приоритетом подходов и принципов. Организационно-содержательный блок демонстрирует возможности построения траекторий развития ЛПИ молодых педагогов, определяет направления формы обучения и взаимодействия и организационную основу деятельности. Коррекционно-консультативный блок дает представление о результатах исследуемого процесса. Позволяет корректировать траектории молодых педагогов на разных этапах развития ЛПИ. Представим каждый из блоков.

Исследовательско-прогностический блок направлен на достижение цели: формирование личностно-профессионального имиджа молодых педагогов. Связан с решением задач: развитие компонентов ЛПИ молодых педагогов – мотивационно-когнитивного, ценностного, культуротворческого, конкурентоориентированного.

Ранее мы представили методологическую основу построения модели, которая также представленная в данном блоке, описали ведущие принципы, обеспечивающие построение и организацию процесса формирования ЛПИ молодых педагогов.

Построение модели формирования ЛПИ имиджа молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования потребовало этапного подхода.

Первый этап был связан с концентрацией на аналитике диагностических процедур. Диагностика осуществлялась в соответствии с диагностируемыми сегментами (рис. 4).



Рисунок 4 – Диагностические сегменты модели формирования ЛПИ молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования

Такая сегментация обеспечивала полное понимание проблем в формировании ЛПИ молодых педагогов, многоплановость диагностики формулировала всю систему отношений субъектов образовательного процесса. Диагностика позволила концентрировать методики формирования, выбрать необходимые и дополнить их вариативностью с позиции специфики диагностируемых проблем.

Организационно-содержательный блок модели фокусирует внимание на соотношении системы обучения и самообучения и системы взаимодействия в процессе формирования ЛПИ молодых педагогов.

Важным аспектом выступает определение направлений деятельности в учреждении дополнительного профессионального образования: психолого-

педагогическое, методико-технологическое и социально-адаптивное. Данные направления обеспечивают целостность влияния на формирование ЛПИ молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования (рис. 5).

Психолого-педагогическое направление определяло развитие потенциала молодого педагога, развитие его профессионального сознания и профессиональных стремлений, мотивацию профессиональной деятельности и развития, аспекты профессиональной удовлетворенности и эффективности профессиональной деятельности, возможности карьерного роста и ориентированность на высокую степень профессионального мастерства.

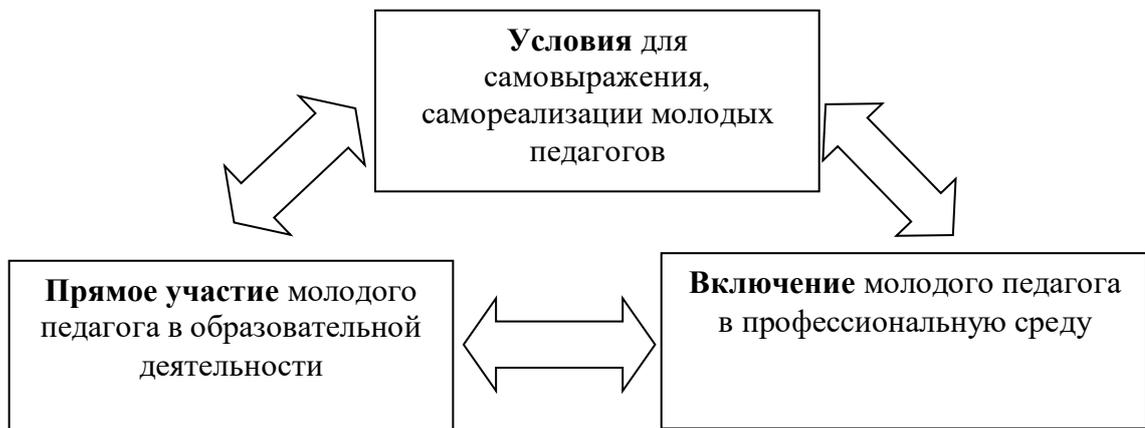


Рисунок 5 – Характеристика целостности направлений формирования ЛПИ молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования

Такое психолого-педагогическое направление основано на анализе работ Э. Ф. Зеера, А. Д. Насибуллиной и др. [83], которые связывают успешность молодого педагога с его самореализацией в профессии и самопродвижением в системе комфортного взаимодействия в профессиональной среде.

Методико-технологическое направление определено обучением на курсах повышения квалификации, которые структурированы по двум основаниям:

- направленные на имиджирование (инварианта);

– направленные на развитие отдельных компетенций, составляющих основу лично-профессионального имиджа (вариативность).

Структура и содержание курсов будут представлены нами во второй главе исследования.

Формами взаимодействия нами обозначены мастер-классы, семинары, круглые столы, воркшопы; методические объединения, поддержка проектов молодых педагогов и др.

Социально-адаптивное направление связано с системой наставничества, тьюторства, супервизорской поддержкой и др., определено формами взаимодействия через школы, ассоциации молодого педагога и др.

Выстраивая систему сопровождения формирования ЛПИ молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования, мы не только определили направления, но и выделили основу, которая систематизирует и дополняет сопровождение и указывает на взаимосвязь в системе «ДПО – ОО – молодой педагог». Данной основой выступают педагогические условия, которые мы представим в п. 1.3.

Коррекционно-консультативный блок модели формирования ЛПИ молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования выступает ее неотъемлемой частью, определяет эффективность процесса. Важной особенностью является возможность корректирования процесса на разных его этапах, высокая цикличность процессов и повторение этапов на более сложных уровнях.

Итак, в данном параграфе представлена модель формирования ЛПИ молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования структурными блоками.

Исследовательско-прогностический блок концентрирует в себе все вводные основы, связанные с диагностическими процедурами, целевыми установками, задачами, приоритетом подходов и принципов.

Организационно-содержательный блок демонстрирует возможности построения стратегий, траекторий развития ЛПИ молодых педагогов,

определяет направления формы обучения и взаимодействия и педагогические условия как организационную основу деятельности.

Коррекционно-консультативный блок дает представление о прогнозируемых результатах. Позволяет корректировать траектории молодых педагогов на разных этапах развития ЛПИ.

Далее подробно представим обоснование комплекса организационно-педагогических условий, определяющих эффективность модели и целостность деятельности субъектов рассматриваемого процесса.

1.3. Теоретическое обоснование выбора комплекса организационно-педагогических условий формирования личностно-профессионального имиджа молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования

Ранее мы рассмотрели терминологическое поле проблемы во взаимосвязи основных понятий, сформулировали понятие «ЛПИ молодого педагога», представили критерии оценки. Важно, что мы выделили особенности, проблемы и перспективы развития основной категории – молодой педагог. Обосновали подходы к процессу формирования, представили модель формирования ЛПИ молодого педагога в системе дополнительного профессионального образования.

В данном разделе исследования нам необходимо обосновать комплекс организационно-педагогических условий, обеспечивающих данный процесс.

Понимая, что процесс осуществляется в системе дополнительного профессионального образования, выстраивается система взаимодействия оператора формирования и образовательной организации, в которой находится молодой педагог, мы опираемся на андрагогический контекст деятельности, что выступает залогом построения эффективного процесса сопровождения.

Формирование ЛПИ молодых педагогов осуществляется нами в системе дополнительного профессионального образования, а значит

необходимо учитывать специфику среды формирования. В исследовании мы обращаемся к традиционным системам дополнительного профессионального педагогического образования, которые имеют автономность: институты развития образования (исследовали Л. Н. Беляева [29] и др.), центры дополнительного профессионального образования (муниципальный уровень) (исследовали А. И. Рытов [171] и др.) и центры непрерывного профессионального педагогического мастерства как методические службы (исследовали В. С. Басюк [22], И. В. Лысакова [120] и др.). Такая система дополнительного профессионального педагогического образования распространена во всех регионах Российской Федерации [234, с. 96–111].

Важно, что мы учитываем возможности дополнительного профессионального образования и при вузах, однако они не обеспечивает методической комплексности и тьюторского сопровождения педагога, что затрудняет формирование ЛПИ в данных учреждениях.

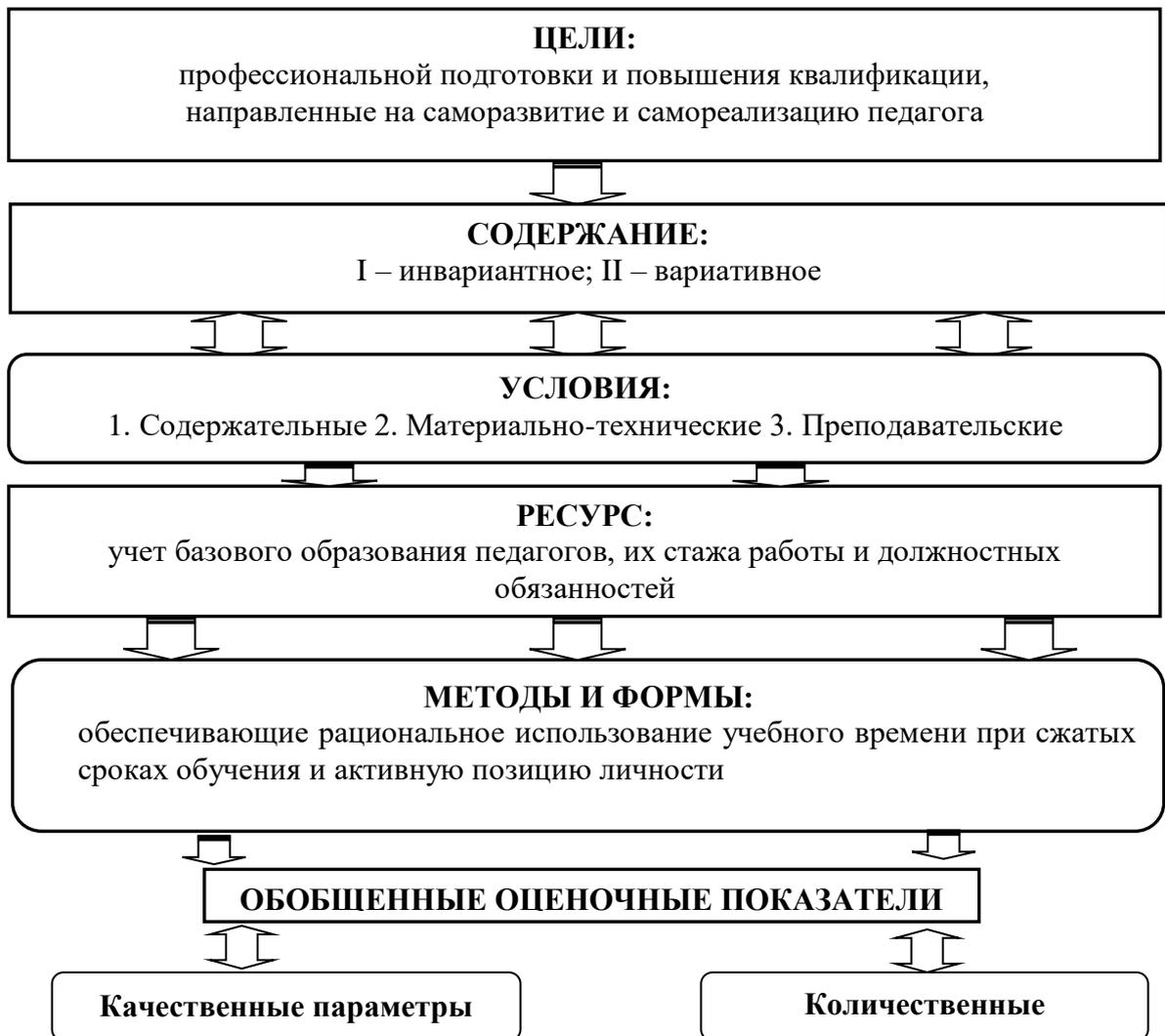
Обращение к значимости дополнительного профессионального образования, особенно в педагогической сфере, определено на уровне государства и экономики, что подчеркнуто в исследовании О. Н. Шиловой, обусловлено запросами работодателей [223, с. 17], а также обосновано субъектами образовательных отношений: родителями, обучающимися.

Важный аспект дополнительного профессионального образования как среды, в которой мы обеспечиваем формирование ЛПИ молодых педагогов, подчеркивается А. И. Жилиной [75, с. 56] и связан с самой направленностью ДПО, обеспечивающей как профессиональное, так и личностное совершенствование, определяющей возможности и перспективы в проекции всей жизни.

В исследовании К. С. Махмурян [129, с. 33–34] раскрыты функции системы дополнительного педагогического образования, одной из важнейших выступает функция практико-ориентированности. ДПО направлено на самоорганизацию обучения взрослого, определено углублением и развитием профессиональных компетенций, а также

позиционируется как обучение в формате наставничества, тьюториала, стажировки по принципу равный равному в профессиональной среде.

В каждом из указанных исследований подчеркивается характер непрерывности дополнительного профессионального образования, именно такая система выступает, по мнению Л. Н. Беляевой, социально-педагогическим явлением [29, с. 49–50] (рис. 6).



**Рисунок 6 – Составляющие системы
дополнительного профессионального образования**

Открытость системы дополнительного профессионального образования, ее социальная ориентированность представлены в трудах И. Ю. Тархановой [190, с. 87].

Качественные и количественные параметры связаны с целью ДПО, отраженной в Типовом положении [198, с. 3], а также с повышением уровня

теоретических знаний и распространением перспективных современных методик, разработанных в инновационных процессах региона, обусловленных высокими требованиями к квалификации современного педагога.

Важно, что к современной системе ДПО предъявляются новые требования. Так, Т. А. Прищепа указывает на необходимость проблемно ориентированной организации обучения. Значимой составляющей становится наличие базы опытных педагогов, наставников, организующих мастер-классы или стажировки. Определение тренинговых техник в содержании деятельности и эффективная ориентированность на включение в профессиональную практику выступают основой построения ДПО [161, с. 121].

В России дополнительное профессиональное образование стало частью общей системы образования. Оно представляет собой совокупность дополнительных образовательных программ и государственных стандартов. Основными целями освоения дополнительного профессионального образования в РФ являются:

- повышение квалификации специалистов, которая должна соответствовать изменяющимся условиям реального сектора экономики;
- развитие основополагающих направлений науки и техники, которые приведут к созданию новейших и конкурентоспособных технологий на мировом рынке;
- обеспечение роста духовного и интеллектуального потенциала общества, а также развитие творческих навыков. Система дополнительного профессионального образования носит многоуровневый характер [213, с. 159–161].

Уникальность системы дополнительного профессионального образования проявляется в соединении индивидуального и социального, субъективного и объективного [201, с. 21–27]. Создание организационных, информационных, научно-методических условий для высоких результатов повышения профессиональной компетентности педагогических работников, в том числе молодых педагогов на основе обобщения и распространения ими эффективных

педагогических практик, в том числе по организации и развитию дополнительного образования и воспитания.

Так, анализ системы дополнительного профессионального образования показывает практикоориентированность обучения взрослых, направленность на самоорганизацию, углубление и развитие профессиональных компетенций, также ДПО позиционируется как обучение в формате наставничества, тьюториала, стажировки (равный равному в профессиональной среде).

Определим поле стереотипов в отношении системы дополнительного профессионального образования в современных условиях (табл. 11).

Таблица 11 – Поле стереотипов деятельности учреждений дополнительного профессионального образования

| Стереотипы | Формулы действия сегодня |
|---|---|
| упрощенное понимание повышения квалификации как обучения, востребованного в тех случаях, когда нужно устранить «дефекты» и «пробелы» базового профессионального образования | становится сегодня определяющим и основным для сохранения мобильности, конкурентоспособности и востребованности работников на динамичном рынке труда, обеспечивая своевременное освоение ими новых способов профессиональной деятельности |
| несоответствие имеющихся у специалиста знаний, опыта, компетенций характеру возникающих перед ним новых профессиональных задач, слабо выраженной мотивационной готовности постоянно учиться | согласование по целям, ценностям, содержанию и формам деятельности основного (базового) и дополнительного образования |
| недостаточный уровень развития конкурентной среды в сфере повышения квалификации, формальное применение механизмов конкурсного отбора образовательных программ дополнительного профессионального образования и учреждений (организаций), реализующих их | Проектирование образовательных программ на основе конкретных запросов |
| Отсутствие специализированной системы дополнительного профессионального образования за рубежом, данные функции должны принадлежать вузам | целостность многоуровневой, полифункциональной, сложно устроенной системы принципиально не сводима только к учреждениям, реализующим дополнительные профессиональные образовательные программы, какие бы образовательные институты ни исполняли эти функции |

Однако данная система должна носить, проектировать и поддерживать непрерывность дополнительного профессионального образования по направлениям развития групп педагогов, а в настоящий момент наблюдается несистемная деятельность в формате развития молодого педагога, когда обучающие и организационные процессы не всегда связаны с друг другом, программы повышения квалификации не взаимодействуют с постсопровождением, а профессиональные сообщества не поддержаны программами обучения.

Следовательно, потенциал учреждений дополнительного профессионального образования связан с тем, что сама система обладает специфической идентичностью, обогащающей профессиональную среду через модернизацию и построение интеллектуальных и проективных стратегий развития личности педагога. Такая направленность способствует карьерному росту, созданию сообществ в профессиональной среде, которые имеют характер массовых, полирегиональных, формируя статус каждого участника, траектории повышения профессиональной квалификации обеспечивают личностный рост, адаптивность процессов, значимых как методическая поддержка всех уровней развития педагогического образования.

Дополнительность образования при этом, по мнению Е. Н. Жарковой [73, с. 87–91], выступает приоритетом в наращивании профессиональных умений и навыков, формировании профессионального мировоззрения через социальные смыслы педагогической деятельности в сообществах, а также определяет движение развития лично каждого педагога, интегрируя его в целостное пространство и выстраивая перспективы как личного, так и профессионального движения в целом.

Определим проективность включения молодого педагога в систему дополнительного профессионального образования (рис.7).



Рисунок 7– Факторы формирования лично-профессионального имиджа молодого педагога в системе дополнительного профессионального образования

Ранее в исследовании мы отмечали, что структурно-функциональная модель формирования ЛПИ молодых педагогов будет эффективной только, если в содержание деятельности мы добавим комплекс организационно-педагогических условий.

При этом комплекс организационно-педагогических условий включает в себя:

- использование в работе с молодыми педагогами интегрированных методов и форм работы, способствующих их мотивации к профессиональной деятельности и способности быстро реагировать на меняющиеся условия труда;

- включение молодых педагогов в подготовленную среду образовательного учреждения с целью их успешной социально-профессиональной адаптации;

– поддержку инициативы молодых педагогов в социально-профессиональной среде в системе дополнительного профессионального образования для формирования личностно-профессионального имиджа;

– ориентация молодых педагогов на саморефлексию формирования личностно-профессионального имиджа.

Важно, что само понятие «условие» является общенаучным и, по мысли исследователей В.И. Андреева [11], Е. В.Яковлева [231], А. Я. Найна [138] и др., представляет собой совокупность причин, обстоятельств, специально и целенаправленно выстроенных в педагогическом процессе. Педагогические условия, согласно мнению данных ученых, содержат как материально-технические, так и организационно-управленческие условия, представлены особой совокупностью форм, методов, технологий, средств, направленных на решение поставленных задач. Педагогические условия есть формирование возможностей эффективной организации всего педагогического процесса.

При этом, как считает Ю. К. Бабанский [18], условия могут выступать и компонентом общей системы (как в данном исследовании ЛПИ молодого педагога), и компонентом внешним.

Таким образом, педагогические условия формирования личностно-профессионального имиджа молодого педагога являются неотъемлемой частью модели данного процесса в системе дополнительного профессионального образования, влияют на содержание направлений деятельности, обеспечивают эффективность формирования компонентов ЛПИ молодого педагога, реализуют направленность на использование материально-технических и организационно-управленческих возможностей социально-профессиональной среды и среды образовательных учреждений в целостной региональной системе образования.

Важно, что мы рассматриваем комплекс организационно-педагогических условий, который претендует на взаимодополнение, этапность и структурированность деятельности, а значит исключение какого-

либо их условий нарушает его комплексность. Данное утверждение будет проверено в экспериментальной деятельности и представлено во второй главе исследования.

Обратимся к обоснованию каждого из названных условий.

Первым условием выступает использование в работе с молодыми педагогами интегрированных методов и форм работы, способствующих их мотивации к профессиональной деятельности и способности быстро реагировать на меняющиеся условия труда.

В настоящий период в современной педагогической практике накоплена огромная база различных форм обучения и взаимодействия в дополнительном профессиональном образовании. При этом важно отметить, что представленные формы имеют определенную эффективность при установлении цели их применения.

Формы в системе дополнительного профессионального образования широко рассмотрены в исследованиях Л. Н. Беляевой [29], В. С. Басюка [22], Е. Н. Беловой [27], Л. К. Гребенкиной [57], С. В. Данилова [63], Л. Н. Жарко [72], И. В. Лысаковой [120], А. И. Рытова [171] и др.

Мы опирались на следующие представленные в современной теории и практике формы поддержки молодого педагога (табл. 12).

Многообразие форм позволило выделить инвариантные, необходимые для формирования ЛПИ молодых педагогов, и оставить вариативное поле выбора для самих молодых педагогов через избыточность среды учреждений дополнительного профессионального образования.

При этом, основываясь на исследованиях В. А. Ясвина [235], мы учитывали не только условия дополнительного профессионального образования, но и возможности норм, традиций, правил образовательных организаций, в которых молодые педагоги работают, для обеспечения эффективности процессов.

Таблица 12 – Основные формы поддержки молодого педагога в современной теории и практике

| Форма поддержки | Исследователь |
|---|---|
| методические объединения и «Школы молодых специалистов» | Л. Д. Андреева, С. Г. Вершловский и др. [41] |
| наставничество | А. С. Батышев, С. Я. Батышев, Е. В. Закаблущая, И. В. Круглова, А. А. Лунькова и др. [24; 107; 119] |
| тьюторство | С. В. Дудчик, Е. И. Кобыща, Т. М. Ковалёва, С. Ю. Попова и др. [70; 95] |
| супервизорская поддержка | О. М. Зайченко, М. И. Лукьянова, М. В. Певзнер и др. [81] |
| разработка специальных программ для молодых педагогов | Н. Н. Выдрина и др. |
| психолого-педагогическое сопровождение молодого учителя | Л. Д. Андреева, С. Г. Вершловский и др. [41] |
| сопровождение профессионально-личностного развития молодого преподавателя | Л. Н. Харавинина [212] |
| научно-методическое сопровождение деятельности начинающего учителя | Е. Р. Бобровникова, О. М. Зайченко, М. В. Певзнер, Т. В. Самсонова, С. Л. Фоменко и др. [32] |
| организационно-педагогические условия становления профессионального опыта молодого педагога | Л. В. Маслова и др. |

При выборе направлений деятельности данное условие играет значимую роль и позволило проанализировать соотношение направлений и инструментов деятельности при решении задач, связанных с выявлением дефицитов в деятельности педагогов, их нивелированием, адаптацией педагогов в новой среде и направленностью на взаимодействие (рис. 8.).

Анализ форм работы, адекватных потребностям молодых педагогов, позволил представить их в нескольких подгруппах.



Рисунок 8 – Психолого-педагогическое направление формирования ЛПИ молодых педагогов

Формы доминирующей, активной деятельности (исследовательская, поисковая, творческая, практико-ориентированная и пр.) позволяют осознать профессиональный и имиджевый дефицит и самостоятельно определить пути его нивелирования через проектную деятельность, участие в инновационной деятельности по организации построения и поиску новых траекторий профессиональной деятельности на основе современных тенденций.

Форма развития в предметно-содержательной области связана с участием в монопроектах или межпредметных проектах. Таким проектом стали, например, «Интеллектуальные диалоги», представленные в приложении 1.

Формы профессиональной рефлексии в сообществе равных – такой формат взаимодействия при формировании ЛПИ молодых педагогов обеспечивает ориентацию на эталон, выбор профессиональных совпадений, поиск профессионального деления, видение профессионального успеха и достижений в педагогическом коллективе.

Для эффективной адаптации молодых педагогов в образовательной организации одним из направлений деятельности стало сопровождение образовательных организаций, повышение уровня их готовности к процессам взаимодействия с молодыми педагогами.

Вторым условием выступает включение молодых педагогов в подготовленную среду образовательного учреждения с целью их успешной социально-профессиональной адаптации.

Система дополнительного профессионального образования не может полноценно функционировать без регулярного партнерства с сетью инновационных образовательных учреждений. Важно рассматривать субъектное взаимодействие ДПО и ОО, где каждая из систем регулярно выступает донором и формирует систему стажировок, тьюторскую систему и наставничество.

Готовность в нашем случае опирается на сформированную и полноценную систему наставничества в организации.

При обосновании данного условия мы опирались на труды С. Г. Вершловского [41], З. В. Глебовой [48], Н. А. Соколовой [183], С. Ю. Трапицыной [2] и др., посвященные адаптации, становлению и развитию молодого педагога.

Важным аспектом выполнения данного условия становится понимание и реализация наставничества молодого педагога, основанные на трудах С. В. Дудчик [70], И. В. Кругловой [107], А. А. Майера, С. Я. Ромашиной [121], Е. А. Черниковой [217] и др.

В рамках данного процесса выстраивается адаптивная деятельность в образовательной организации в условиях непрерывного педагогического образования, что способствует дальнейшему формированию ЛПИ молодых педагогов (рис. 9).



Рисунок 9 – Структура деятельности образовательной организации высокой адаптивности молодого педагога

Данная деятельность по наставничеству основана на государственном приоритете, закрепленном в Поручении Президента Российской Федерации (по итогам заседания Государственного совета Российской Федерации 23 декабря 2015 г.) о формировании национальной системы учительского роста и Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». Цель данного направления в нашем исследовании – создание единого образовательного пространства за счет интеграции профессиональных образовательных структур региона.

Важно, что именно система дополнительного профессионального образования направляет, готовит образовательную организацию, ее педагогический и управленческий состав к организации адаптации, комфортному вхождению в профессиональную среду молодых педагогов.

Готовность образовательной организации связана с организацией систем коммуникации и взаимодействия (рис. 10.).

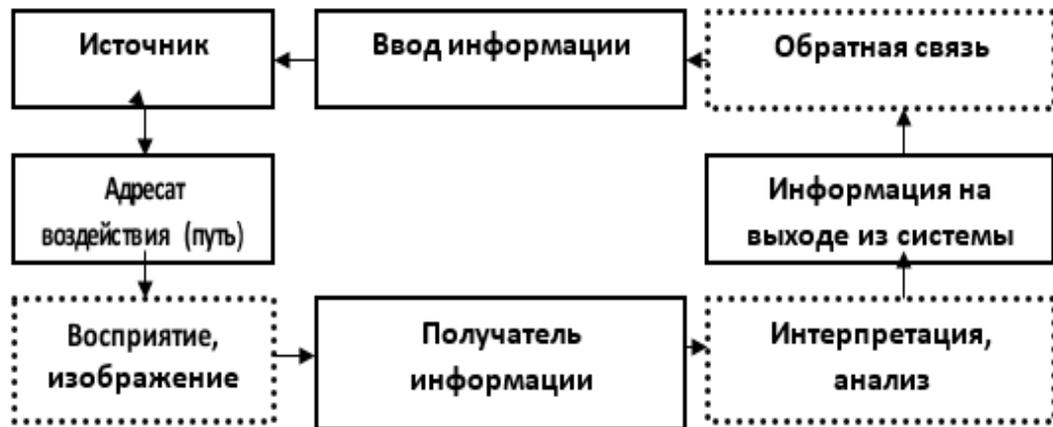


Рисунок 10 – Система коммуникативных связей в ОО, готовой к организации адаптации молодого педагога

Важно, чтобы взаимодействие осуществлялось в системе позитивной связи в соответствии с характеристиками (рис. 11).



Рисунок 11 – Характеристики взаимодействия в образовательной организации

Главная задача педагогического сообщества – принципиальное переосмысление образовательной деятельности, предоставленное уникальными возможностями открытой системы взаимодействия, включение в профессиональное сообщество, актуализация педагогической деятельности и повышение ее престижа.

Таким образом, данное педагогическое условие направлено на создание адаптивной среды в образовательной организации, построение обоснованной, регулярной системы наставничества при организации профессиональной рефлексии в сообществе равных, что обеспечивает создание социально-профессионального сообщества, влияющего на выстраивание векторов индивидуального развития молодых педагогов и оценивание степени их развития и саморазвития.

Третьим условием выступает поддержка инициативы молодых педагогов в социально-профессиональной среде в системе дополнительного профессионального образования для формирования личностно-профессионального имиджа.

Формирование инициативы связано со стратегией имиджирования и основано на исследованиях имиджа как стратегии профессиональной деятельности, раскрывается А. М. Антиповой [13], Ю. А. Горьковой [54], Е. Ф. Коноваловым [101], К. О. Шилиной [222] и др.

Основываясь на определении, предложенном С. И. Ожеговым (поддержка подразумевает следование вместе [144, с. 666]), отметим при этом, что в данном процессе подчеркнута и деятельность ведущего, и деятельность ведомого, смена ролей; мы включили в поддержку все процессы, связанные с этим взаимодействием: мотивацию, наставничество, тьюторство и др.

Значимым приоритетом в поддержке инициативы молодого педагога выступает согласованность решений, содержание деятельности и результат совместной деятельности сопровождаемого и сопровождающего. В данном случае это прямое отличие связано с андрагогическими процессами во

взаимодействии относительно предмета настоящего исследования. Такая трактовка подчеркнута в исследованиях Н. А. Братчук, О. В. Кубаревой, Т. А. Файн [166]. Подобную позицию мы апробировали в системе корпоративной и клубной деятельности с молодыми педагогами, при их участии в профессиональной среде дополнительного профессионального образования.

Значимость поддержки инициативы молодых педагогов обоснована в исследованиях А. В. Мудрика [135], который считает ведущей стратегией сопровождения и развития педагога его саморазвитие и самореализацию. При обеспечении инициативы мы определили, как возможности самореализации молодых педагогов, так и поддержку их саморазвития.

Содержание поддержки молодых педагогов в социально-профессиональной среде в системе дополнительного образования включает деятельность наставников и тьюторов по формированию мотивации молодых педагогов по совершенствованию ЛПИ. С этой целью молодые педагоги знакомятся с деятельностью опытных, посещая мастер-классы, обучающие семинары, мероприятия в других образовательных организациях, участвуют в веб-семинарах, конференциях. После этого молодые педагоги проводят саморефлексию, отмечают точки бифуркации в своей профессиональной деятельности. Определяют личностные качества, над развитием которых следует работать в приоритете. Составляют карту профессионального роста, содержащую следующие разделы:

- цель профессионального роста;
- направления деятельности в дополнительном профессиональном образовании;
- личностный потенциал и соотношение его с ЛПИ;
- личностно-профессиональные приоритеты;
- востребованность в профессиональной среде и др.

План реализации карты профессионального роста молодых педагогов составляется совместно с наставниками и определяет время перехода от раздела к разделу за счет иницилируемых молодым педагогом действий.

В инициативы молодого педагога входит накопление и обогащение научно-методической базы в соответствии со своим ЛПИ.

Представление инициатив реализуется как в очном, так и в заочном формате через веб-квесты, тайм-брендинги, на дискуссионных площадках (например, «Моя точка педагогического аутсайдерства»), в педагогических арт-сценариях и др. Инициативы демонстрируют продвижения по карте профессионального роста, динамику личностных достижений, позволяют показать свои профессиональные успехи.

Следующим этапом развития инициативы молодых педагогов выступает самостоятельное проектирование ЛПИ с использованием полученного опыта, рекомендаций наставников и тьюторов, включающее проективные технологии достижения успеха: участие в конкурсах, презентации «Уроки педагогического мастерства», «Образовательные педагогические кластеры», «Компетенции педагога в развитии личности ребенка» и др.

На педагогическом совете молодые педагоги при непосредственной поддержке педагогов-наставников представляют виртуальные модели «Алгоритмы профессиональной инициативы», прошедшие апробацию на форсайт-проектах на всех этапах формирования ЛПИ. Реализация инициатив описана во второй главе исследования. Через инициативы молодой педагог пробует и демонстрирует уровень сформированности ЛПИ.

Четвертое условие - ориентация молодых педагогов на саморефлексию формирования личностно-профессионального имиджа.

Данное условие строится в системе не только взаимодействия в образовательной организации, наставничества, но и профессиональной саморефлексии как молодого педагога, так и рефлексии наставников.

При этом успешное наставничество и высокая адаптация молодых педагогов возможна только при реализации профессиональной рефлексии в сообществе равных (рис. 12).



Рисунок 12 – **Формы профессиональной рефлексии в сообществе равных**

Профессиональная рефлексия с позиции построения личностно-профессионального имиджа опирается на исследования А. М. Антиповой [13], Ю. А. Горьковой [54], Е. Ф. Коновалова [101], К. О. Шилиной [222] и др. При этом профессиональная рефлексия есть процесс самопознания субъектом собственных профессиональных компетенций, развитие личности как профессионала, мыследеятельность по осознанию положительных и отрицательных профессиональных качеств, возможностей по их изменению. Важно, что профессиональная рефлексия в аспекте формирования ЛПИ молодого педагога связана со способностью к переосмыслению и переосмыслением ценностных ориентаций, направлений профессионального развития и системы взаимодействия в социально-профессиональной среде.

Условие связано с анализом полученного опыта построения ЛПИ молодых педагогов.

Итак, в данном параграфе представлен комплекс организационно-педагогических условий формирования ЛПИ молодых педагогов: использование в работе с молодыми педагогами интегрированных методов и форм работы, способствующих их мотивации к профессиональной

деятельности и способности быстро реагировать на меняющиеся условия труда; включение молодых педагогов в подготовленную среду образовательного учреждения с целью их успешной социально-профессиональной адаптации; поддержка инициативы молодых педагогов в социально-профессиональной среде в системе дополнительного профессионального образования для формирования личностно-профессионального имиджа; ориентация молодых педагогов на саморефлексию формирования личностно-профессионального имиджа.

Реализация модели и комплекса организационно-педагогических условий будет представлена во второй главе исследования.

Выводы по первой главе

1. Актуальность проблемы формирования ЛПИ молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования обусловлена поставленной задачей повышения эффективности процесса формирования имиджа молодого педагога, повышением требований к выпускникам педагогического вуза, значимостью разработанных теоретических и методических положений для результативности обозначенной проблемы.

2. Историко-педагогический анализ развития проблемы формирования ЛПИ молодого педагога обозначен следующими периодами: доисторический период (9–7 тыс. до н. э. – XVIII в.); период систематизации (XVIII в. – середина XX в.); информационный период (середина XX в. – по настоящее время).

3. Проанализировано современное состояние проблемы формирования личностно-профессионального имиджа молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования в педагогической теории и практике, выявлена структура личностно-профессионального имиджа молодых педагогов. Обобщено, что личностный имидж – это идеальное представление образа, которое связано с внутренним потенциалом личности и зависимо от его индивидуальных особенностей.

Определено, что профессиональный имидж представляет собой приобретенный имидж, который формируется и совершенствуется в процессе всей жизни человека, включенного в ту или иную профессиональную деятельность в период профессионального самоопределения до обучения; в период специальной подготовки в вузе и в процессе самостоятельной профессиональной деятельности в результате приобретенного практического опыта.

Обосновано, что личностно-профессиональный имидж молодых педагогов рассматривается как целенаправленно сформированный устойчивый эталонный образ педагога-профессионала, обладающего

лично значимыми качествами, профессиональными компетенциями и социально-педагогическими ценностями, детерминирующий систему поведения молодого педагога и способствующий его эффективному взаимодействию в социально-профессиональной среде и в среде обучающихся.

4. Представлены раскрытые на основе теоретического анализа структурные компоненты ЛПИ молодых педагогов: мотивационно-ценностный, когнитивный, культуротворческий, рефлексивно-оценочный. Дано их описание, которое более подробно будет представлено во второй главе исследования.

5. Раскрыты противоречия в предъявляемых требованиях к деятельности молодых педагогов:

- несоответствие представлений о возможности реализации полученных в вузе знаний и требований образовательных организаций к повышению квалификации молодых педагогов;

- соотнесение воспитанных в вузе профессиональных ценностей с ценностями корпоративной системы дополнительного профессионального образования;

- представление молодых педагогов о престижности профессиональной деятельности и слабая мотивация формирования профессионального имиджа.

6. Определены особенности системы дополнительного профессионального образования относительно ее возможностей в формировании ЛПИ, сама система представляет собой комплексность взаимосвязанных образовательных, инновационных, развивающих структур, обладающих специальными технологиями, методами, средствами воздействия на развитие личности с определенными компетенциями, качествами, реализующая построение инновационных и развивающих связей образовательных учреждений.

7. Разработана модель формирования ЛПИ молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования, раскрыты теоретико-методологические подходы к исследуемому процессу, которые

представлены единым концептуальным полем и охватывают такие уровни методологии, как акмеологический, деятельностно-творческий, конвергентный.

Важное место в исследовании занимают принципы, вытекающие из данных подходов, поскольку они связаны с основами построения и отбора содержательной части в решении исследуемой проблемы. Принципами формирования ЛПИ молодых педагогов в условиях ДПО выступают: принцип положительной мотивации, персонализации, культуросообразности, реализации индивидуальной траектории, творческой активности, конкурентоориентированности, взаимодополняющих противоположностей, наставничества.

8. Модель формирования ЛПИ молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования структурно представлена следующими блоками.

Исследовательско-прогностический блок концентрирует в себе все вводные системы сопровождения, связанные с диагностическими процедурами, целевыми установками, задачами, приоритетом подходов и принципов.

Организационно-содержательный блок демонстрирует возможности построения стратегий, траекторий развития ЛПИ молодых педагогов, определяет направления формы обучения и взаимодействия. Организационно-содержательный блок представлен следующими направлениями: психолого-педагогическим, методико-технологическим, социально-адаптивным.

Коррекционно-консультативный блок дает представление о возможностях сопровождения относительно результатов, позволяет корректировать траектории молодых педагогов на разных этапах развития ЛПИ.

9. Модель формирования ЛПИ молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования включает комплекс организационно-педагогических условий:

1) использование в работе с молодыми педагогами интегрированных методов и форм работы, способствующих их мотивации к профессиональной деятельности и способности быстро реагировать на меняющиеся условия труда, что связано с выделением инвариантной, необходимой для формирования ЛПИ молодых педагогов и определением вариативного поля выбора для молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования;

2) включение молодых педагогов в подготовленную среду образовательного учреждения с целью их успешной социально-профессиональной адаптации, на построение обоснованной, регулируемой системы наставничества в организации профессиональной рефлексии в сообществе равных, что обеспечивает создание социально-профессионального сообщества, влияющего на выстраивание векторов индивидуального развития молодых педагогов и оценивание степени их развития и саморазвития.

3) поддержка инициативы молодых педагогов в социально-профессиональной среде в системе дополнительного профессионального образования для формирования личностно-профессионального имиджа, направленная на демонстрацию и коррекцию сформированного уровня ЛПИ молодых педагогов в социально-профессиональной среде.

4) ориентация молодых педагогов на саморефлексию формирования личностно-профессионального имиджа.

Глава II. ОРГАНИЗАЦИЯ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ФОРМИРОВАНИЮ ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ИМИДЖА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В главе представлена логика экспериментального исследования, раскрыто содержание экспериментальной работы. Описан диагностический инструментарий по формированию личностно-профессионального имиджа молодого педагога в системе дополнительного профессионального образования. Изложена методика реализации комплекса организационно-педагогических условий формирования личностно-профессионального имиджа молодого педагога в системе дополнительного профессионального образования. Анализируются, систематизируются и обобщаются полученные результаты исследования.

2.1. Организационные основы экспериментальной работы по формированию личностно-профессионального имиджа молодого педагога в системе дополнительного профессионального образования

Целью экспериментальной работы явилась проверка методики реализации комплекса организационно-педагогических условий формирования личностно-профессионального имиджа молодого педагога в системе дополнительного профессионального образования на основе построенной ранее структурно-функциональной модели.

Поставленная цель достигалась путем решения следующих задач:

- выявить исходный уровень сформированности личностно-профессионального имиджа молодого педагога
- апробировать методику реализации комплекса организационно-педагогических условий, влияющих на уровень сформированности личностно-профессионального имиджа молодого педагога в системе дополнительного профессионального образования;

– доказать на основе математических методов обработки результатов формирующего этапа эксперимента правомерность и результативность внедрения методики реализации комплекса организационно-педагогических условий, влияющих на уровень сформированности личностно-профессионального имиджа молодого педагога в системе дополнительного профессионального образования;

– обобщить и оформить результаты экспериментальной работы, выявить оптимальное сочетание методов, форм, средств формирования личностно-профессионального имиджа молодого педагога в системе дополнительного профессионального образования.

Организация и проведение экспериментальной работы осуществлялись на основе следующих общенаучных и конкретно-научных принципах: целостности, объективности, эффективности, научности, персонифицированного подхода к экспериментируемым, необходимости и достаточности научной информации, всестороннего научно-методического консультирования, гуманизации педагогического эксперимента.

Экспериментальная работа осуществлялась на базе нескольких учреждений дополнительного профессионального образования: муниципальное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Центр развития образования города Челябинска», автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального образования «Водная Академия», государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования Воронежской области «Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников».

В соответствии с поставленными задачами экспериментальная работа проводилась в три этапа и осуществлялась с 2017 года по 2022 год (таблица 13).

Таблица 13 - Этапы, сроки, задачи, содержание и методы экспериментальной работы по формированию ЛПИ молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования

| <i>Этапы</i> | <i>Сроки</i> | <i>Задачи и содержание работы</i> | <i>Методы</i> |
|----------------------------------|----------------------|---|---|
| I этап – подготовительный | 2017-2018 гг. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Организация констатирующего этапа эксперимента; 2. Экспериментальная проверка методов диагностики уровней сформированности ЛПИ. 3. Определение взаимосвязи между уровнем сформированности ЛПИ и содержанием методологической, теоретической и практической подготовки молодых педагогов. 4. Уточнение комплекса критериев и показателей эффективности формирования ЛПИ молодых педагогов. 5. Анализ результатов констатирующего этапа эксперимента. | <ol style="list-style-type: none"> 1) анкетирование и тестирование молодых педагогов с целью определения у них начального уровня ЛПИ; 2) констатирующий этап эксперимента; 3) обобщение и систематизация полученного материала; 4) беседа и наблюдение; |
| II этап – основной | 2019-2020 гг. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка методики реализации комплекса организационно-педагогических условий формирования ЛПИ молодых педагогов 2. Организация и проведение формирующего этапа эксперимента по формированию ЛПИ у молодых педагогов. 3. Экспериментальная проверка методики реализации комплекса организационно-педагогических условий формирования ЛПИ молодых педагогов 4. Анализ и математическая обработка результатов формирующего этапа эксперимента. | <ol style="list-style-type: none"> 1) формирующий этап эксперимента; 2) статистические методы обработки результатов; 3) методы тестирования, анкетирования; 4) экспертная оценка результатов формирующего этапа; |
| III этап – заключительный | 2021-2022 гг. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Теоретическое осмысление экспериментальных данных и их психолого-педагогический анализ, и интерпретация. 2. Оформление результатов эксперимента и формулировка выводов. 3. Разработка методических рекомендаций для учителей и преподавателей по формированию лично-профессионального имиджа в системе дополнительно профессионального образования. 4. Проведение контрольных срезов и анализ результатов формирующего этапа эксперимента. 5. Сравнительный анализ результатов констатирующего и формирующего этапов эксперимента. | <ol style="list-style-type: none"> 1) анализ, интерпретация, обобщение, систематизация; 2) методы графического представления результатов; 3) методы математической, статистической и компьютерной обработки результатов. |

Представим логику экспериментальной работы на рис. 13.



Рисунок 13 – Стадии и основные компоненты организации экспериментальной работы по формированию личностно-профессионального имиджа (ЛПИ) молодых педагогов в условиях ДПО

На формирующем этапе эксперимента приняли участие 382 молодых педагога. Всего же в эксперименте приняли участие 614 молодых педагогов.

В ЭГ-1 (96 молодых педагогов) – реализовывалось 1 и 4 организационно-педагогическое условие.

В ЭГ-2 (90 молодых педагогов) реализовывались 1, 3, 4 организационно-педагогическое условие.

В ЭГ-3 (92 молодых педагога) реализовывались все организационно-педагогические условия.

В КГ (104 молодых педагога) организационно-педагогические условия не внедрялись, осуществлялась стандартная система работы с молодыми педагогами в регионе.

Для организации экспериментальной работы, нами были разработаны и обоснованы критерии формирования личностно-профессионального имиджа молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования. При обосновании и выборе критериев и показателей мы опирались на содержание нашего ключевого понятия и на комплекс, разработанных, нами организационно-педагогических условий, поскольку эти критерии и показатели будут направлены на проверку эффективности данного комплекса условий. Таким образом, нами выявлено четыре критерия и соответствующие им показатели:

1) *мотивационно-ценностный* критерий, показателями которого являются: интерес к формированию имиджа как личностной ценности; мотив сформировать ЛПИ; потребность в формировании ЛПИ как профессиональной и личностной ценности;

2) *когнитивный*, показателями которого являются: полнота знания о сущности и значении для педагога ЛПИ; прочность знаний о ЛПИ; осознанность необходимости знаний о формировании ЛПИ;

3) *культуротворческий*, показателями которого являются: владение умениями и навыками вхождения в педагогическую среду, в первую очередь,

коммуникативными; проявление творчества во взаимодействии в педагогической среде;

4) *рефлексивно-оценочный* критерий, который проявляется в способности адекватно оценивать сформированность ЛПИ; в способности адекватно осуществлять самооценку; в способности отрефлексировать свои степень сформированности ЛПИ. Общая таблица критериев, показателей и уровней сформированности ЛПИ молодых педагогов представлена в приложении 9.

Измерение уровня сформированности личностно-профессионального имиджа молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования по обозначенным показателям осуществляется посредством подобранных нами соответствующих *диагностических методов и методик*, представленных нами в таблице 14.

Таблица 14 – Методы диагностики уровня сформированности ЛПИ молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования

| <i>Критерии</i> | <i>Показатели</i> | <i>Методы диагностики показателей</i> |
|---------------------------------------|--|---|
| <i>Мотивационно-ценностный</i> | 1. Интерес к формированию имиджа как личностной ценности | Определение оценки уровня интеллигентности личности (В. И. Андреев) [193] |
| | 2. Мотив сформировать ЛПИ | Опросник для оценки уровня социально-психологической адаптации учителя» (М. А. Дмитриева) [139] |
| | 3. Потребность в формировании ЛПИ как профессиональной и личностной ценности | методика выявления приоритетных ценностных ориентаций М. И. Марьина [195] |
| <i>Когнитивный</i> | 4. Полнота знания о сущности и значении для педагога ЛПИ | Кэфф – полноты знания |
| | 5. Прочность знаний молодых педагогов о ЛПИ | Кэфф – прочность знания |
| | 6. Осознанность необходимости знаний о формировании ЛПИ | Методика М. Спиллейн [192] |

Продолжение таблицы 14

| | | |
|------------------------------|---|--|
| Культуротворческий | 7. Коммуникативные умения и навыки | Методика оценки коммуникативного контроля Н. П. Фетискина, В. В. Козлова, Г. М. Мануйлова [195] |
| | 8. Владение умениями и навыками вхождения в педагогическую среду | Опросник «Готовность педагога к педагогической деятельности» [193] |
| | 9. Проявление творчества во взаимодействии в педагогической среде | Кейсовые задания |
| Рефлексивно-оценочный | 10. Способность адекватно оценивать сформированность ЛПИ | Анкетирование «Самооценка профессиональной деятельности педагога» |
| | 11. Способность адекватно осуществлять самооценку | Тест «Самооценка» Л. Д. Столяренко [197] |
| | 12. Способность отрефлексировать степень сформированности ЛПИ. | Методика «Удовлетворенность профессиональной деятельностью и ее результатами» и др. |

При количественном определении уровня проявлений сформированности ЛПИ молодых педагогов в ДПО мы опирались на труды А. И. Жилина о целесообразности [75]. В соответствии с данным исследованием используется формула, основанная на ширине интервалов (здесь он составляет 25 %) и диапазоне возможных оценок (в нашем случае он связан с измерением показателей, которых мы определили 11). Важной составляющей расчета уровня будет выявления интервала оценок на низком уровне, по формуле: $(R_{\max} - R_{\min}) + R_{\min}$, и будет составлять от R_{\min} до 0,25, а также выявление оценок на высоком уровне в интервале от 0,75 до R_{\max} , по формуле: $R_{\max} - (R_{\max} - R_{\min}) + R_{\min}$.

В нашем исследовании выделены три *уровня* и соответствующие им количественные показатели: 2 балла – оптимальный (высокий) уровень; 1 балл – медиальный (средний) уровень; 0 баллов – минимальный (низкий) уровень сформированности показателя сформированности личностно-

профессионального имиджа молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования. Введение балльных оценок позволяет определять, как степень сформированности ЛПИ молодых педагогов по отдельным показателям, так и общий уровень сформированности искомого качества. Шкала определения уровня сформированности сформированности личностно-профессионального имиджа молодых педагогов, установленная по методике А. А. Кыверялга, представлена в таблице 15.

Таблица 15 – Шкала определения уровня сформированности личностно-профессионального имиджа молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования

| | | | |
|----------|---------|---------|--------|
| Уровни | Высокий | Средний | Низкий |
| Интервал | 18–24 | 7–17 | 0–6 |

Все полученные оценки, в соответствии с методикой интервала вносились в таблице 16 и распределялись относительно уровня, что позволяло выявить как изначальный уровень, так и проявление последующих изменений, которые направлены на оценку эффективности опытно-экспериментальной работы. Предложенная диагностическая программа оценки уровня сформированности личностно-профессионального имиджа молодых педагогов в ДПО апробировалась нами в ходе констатирующего этапа опытно-поисковой работы и использовалась в работе при диагностике исследуемых качеств.

Таблица 16 – Сводная таблица оценки уровня сформированности личностно-профессионального имиджа молодых педагогов в ДПО (фрагмент)

| № | Ф.И.О. Молодого педагога | Баллы по показателям | | | | | | Сумма | Уровень сформированности имиджа |
|---|-----------------------------|----------------------|-----|-----|------------------------------------|-----|------|-------|---------------------------------|
| | | 1.. | 2.. | 3.. | 4 (развитие критического мышления) | ... | 11.. | | |
| 1 | И.Н.Т. | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 4 | низкий |
| 2 | К. Е. В. | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 9 | средний |

Констатирующий этап эксперимента позволил нам выявить уровень подготовленности молодых педагогов к формированию у них личностно-профессионального имиджа. Молодым педагогам предлагалась следующая обобщенная анкета-опрос (табл. 17). Анкета была направлена на выявление устойчивости молодых в призвании выбора профессии и выявлении проблем адаптации молодого специалиста.

При это мы учитывали данные исследования TALIS (за 2013, 2019 гг.) по 58 регионам Российской Федерации, которое установило, что 33 % молодых педагогов и 18 % педагогов со стажем выбрали бы другую профессию, если можно было бы начать все сначала [169, с. 20], что говорит о высокой степени разочарования профессиональным выбором.

Мы также проанализировали результаты ранее проведенных обследований молодых педагогов на предмет ухода педагогов из профессиональной деятельности Е. Е. Старцевой [186, с. 48–54], С. П. Будниковой [37, с. 30–44], труды К. А. Маслинского и В. А. Иванюшина [125, с. 18–30]; результаты мониторинга Н. П. Сазоновой, Е. В. Колтыгиной, Н. В. Новиковой о потребностях и затруднениях молодых педагогов в образовательной сфере [176, с. 22–28].

Таким образом, для организации формирования ЛПИ молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования важно понимание индивидуальных особенностей, к которым относятся мотивы выбора профессии, ценности профессиональной деятельности, готовность к профессиональному росту и др. Еще одним направлением становится нивелирование негативных факторов адаптации, развитие престижности профессии в регионе, и наиболее значимым выступает создание комфортного профессионального поля как внутри образовательной организации, так и в учреждениях дополнительного профессионального образования.

Таблица 17 – Фрагмент анкеты-опроса молодых педагогов

| № | Вопросник | Результаты |
|----|--|---|
| 1 | Чем привлекла педагогическая профессия? | – связана с постоянным саморазвитием – 32 %; – имеет творческие основания – 42 %; – возможности самореализации – 19 % |
| 2 | Что стало основой выбора работы по профессии? | – любовь к детям – 33 %; – постоянная коммуникация – 23 %; – возможности гибкого графика – 3 %; – отсутствие иных возможностей – 2 % |
| 6 | Самые значимые личностные характеристики педагога | – умение развиваться, готовность к непрерывному образованию – 79 %; – умения бесконфликтного поведения – 19 %; – коммуникабельность – 91 %; – способность творчески подходить к принятию решений – 83 %; – способность работать в команде – 67 %; – умение планировать рабочее время – 43 % |
| 9 | Что, на ваш взгляд, помогает быстрее адаптироваться молодому педагогу в профессии? | – благоприятный климат внутри коллектива – 72 %; – желание коллег прийти на помощь – 54 %; – заинтересованность администрации образовательного учреждения – 67 %; – внимание к развитию профессиональных качеств, переобучение – 43 %; – наличие наставника – 67 % |
| 12 | Основные профессиональные сложности для вас | – при объяснении материала, проведении занятий – 76 %; – при общении с другими участниками образовательного процесса – 54 %; – отсутствие должного практического опыта – 42 %; – самостоятельная работа по заполнению документов – 32 %; – проведение внеклассных мероприятий – 23 %; – работа с детьми с ОВЗ – 34 %; – работа с одаренными детьми – 36 %; – проведение самоанализа – 23 %; – работа с оборудованием и методическими материалами – 46 % |
| 15 | Общая удовлетворенность профессиональной деятельностью | – полностью удовлетворены – 23 %; – скорее да, чем нет – 46 %; – скорее нет, чем да – 18 %; – нет – 13 % |
| 22 | Действительно ли современному педагогу требуется иметь собственный ЛППИ | – требуется – 25 %; – скорее да, чем нет – 55 %; – скорее нет, чем да – 15 %; – нет – 5 % |

Также мы провели сравнительную характеристику опросов по ценностям и значимости педагогической профессии и получили следующие результаты (табл. 18).

Таблица 18 – Соотношение анкетных данных молодых педагогов и педагогов со стажем

| Ответы молодых педагогов | Ответы педагогов со стажем 10–25 лет |
|---|---|
| Педагогическая профессия уважаема в обществе | |
| 58,3 % | 41,6 % |
| Педагогический труд низко оплачивается | |
| 74 % | 62 % |
| Значимая ценность – верность профессии | |
| 43 % | 82 % |
| Одна из важнейших компетентностей педагога сегодня – ИКТ | |
| 78 % | 51 % |
| Высокая профессиональная эффективность как ценность | |
| 67 % | 68 % |
| Ценность удовлетворенности от результатов педагогической деятельности, успехи обучающихся | |
| 76 % | 56 % |
| Наступление профессионального выгорания | |
| 14 % | 86 % |
| Наличие профессиональных дефицитов | |
| 72 % | 12 % |
| Наличие профессиональных страхов | |
| 67 % | 8 % |
| Необходимость создания, развития лично-профессионального имиджа педагога | |
| 64 % | 67 % |

Анализ данных по сопоставлению ответов молодых педагогов и педагогов со стажем позволяет судить о рассогласованности их мнений в вопросах педагогического статуса профессии, значимости ряда компетенций и согласованности в необходимости высокой профессиональной эффективности педагогов, создании и развитии лично-профессионального имиджа педагога. Также важна динамика относительно стажа в профессии, связанная с преодолением страхов, стремлением к самообучению и переобучению, повышению квалификации.

Также было проведено исследование соотношения ожиданий, целей и потребностей субъектов образовательной деятельности в регулярных коммуникациях, что было важно для построения имиджевых стратегий молодых педагогов. Для проведения исследования было разработано две анкеты: первая – для изучения ожиданий родителей от общения с педагогом, вторая – для изучения того, как педагог видит свою роль в общении с родителями учеников. Первая часть опроса была посвящена общению на родительских собраниях, вторая – личным беседам родителей с учителями (результаты представлены в приложении 1).

Все эти данные учитывались при создании единого поля формирования личностно-профессионального имиджа молодых педагогов в учреждениях дополнительного профессионального образования; также использовались и обобщались в единую структуру анкетные данные профессиональных дефицитов, которые мы определяли на каждой из площадок (пример аналитической справки см. в Приложении 2).

Данная аналитическая справка позволяла варьировать выбор молодым педагогом траектории собственного развития в аспекте ЛПИ и учитывать необходимость применения инвариантной и вариативной составляющие й в реализации методики формирования ЛПИ молодых педагогов.

Помимо этого на начальном этапе нами оценивались ведущие компетенции молодых педагогов и педагогов со стажем по 10-балльной системе, для понимания имиджевых предпосылок на основе представленной в табл. 19 классификации.

Таблица 19 – Классификация базовых компетенций для определения входящих показателей для молодого педагога в опытно-экспериментальной работе

| Компетенции, подвиды | Характеристика компетенции |
|----------------------------------|--|
| Ключевые (базовые, общие, макро) | Способность находить и использовать нужную информацию; работать в команде; быть готовым к постоянному самообразованию и др. |
| Ценностно-смысловые | Осознание, осмысление и принятие ценностных ориентаций, умение обосновывать педагогические решения через профессиональные ценности, поиск профессионально-педагогических смыслов и развитие профессионального мировоззрения; умение построения траектории саморазвития и карьеро-ориентированность и др. |
| Общекультурные | Опора на семью, традиции, понимание роли религии, значение науки, нравственные основы жизни, культура социальной, общественной и досуговой деятельности и др. |
| Познавательные | Направленность на развитие кругозора, умения целеполагания и целе-орентирования, навыки реализации творческой деятельности, знание и умение применять основы логики и педагогической методологии и др. |
| Информационные | Умение критично и аргументированно оценивать информацию, понимание достаточности информации, умение поиска информации, структурирование источников и др. |
| Коммуникативные | Способы личного и дистанционного взаимодействия с людьми и событиями, умение работы в группе, владение различными социальными ролями и др. |
| Персональная компетенция | Освоение способов физического, духовного и интеллектуального саморазвития, эмоциональной саморегуляции и самоподдержки и др. |

Для обогащения методик по формированию личностно-профессионального имиджа нами была проведена глубокая аналитика пространства самих учреждений дополнительного профессионального образования.

Таблица 20 – SWOT-анализ дополнительного профессионального образования с позиции формирования личностно-профессионального имиджа молодых педагогов

| Потенциальные внутренние сильные стороны (Strengths) | Потенциальные внутренние слабости (Weaknesses) |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> – разнообразие программ дополнительного профессионального образования; – развитая материально-техническая база, позволяющая реализовать психолого-педагогическое сопровождение | <ul style="list-style-type: none"> – молодой педагог не может самостоятельно представить и выстроить свой маршрут, не всегда владеет информацией о предлагаемых программах ДПО; – отсутствие четких требований к качеству результатов и программ; – слабая преемственность программ ДПО и основного профессионального образования |
| Потенциальные внешние благоприятные возможности (Opportunities) | Потенциальные внешние угрозы (Threats) |
| <ul style="list-style-type: none"> – создание и совершенствование системы оценки качества программ ДПО (нормативно-регулятивные тенденции); – развитие сетевого взаимодействия и социального партнерства (глобальные тенденции); – отсутствие конкурса программ (нормативно-регулятивные тенденции); – изменение профессиональной среды и необходимость ее постоянного обновления (профессиологические тенденции); – возрастающие требования к профессиональной мобильности педагогов (профессиологические тенденции); – новые парадигмы образования (антропологические тенденции) | <ul style="list-style-type: none"> – отсутствие у ОО стремления отправлять молодого педагога на обучение, «вкладывать» в его профессиональный рост (профессиологические тенденции); – несформированные потребности педагогов в имидже и его позиционировании (социальные тенденции); – отсутствие реального осознания собственных профессиональных дефицитов, проектирования индивидуальной траектории развития (профессиологические тенденции); – высокая конкуренция на рынке образовательных услуг (профессиологические тенденции); – появление большого количества частных учреждений дополнительного профессионального образования; – высокая динамика развития технологий реализации программ (технологические тенденции); – информационно-коммуникативные процессы (глобальные тенденции); – иной подход к системе ценностей (антропологические тенденции) |

SWOT-анализ является предварительным исследовательским этапом при изменении поля организаций дополнительного профессионального образования с позиции формирования личностно-профессионального имиджа молодых педагогов (табл. 20).

Таким образом, анализ условий организаций дополнительного профессионального образования с позиции формирования личностно-профессионального имиджа молодых педагогов позволил выявить их сильные и слабые стороны.

К сильным сторонам можно отнести:

- наличие достаточно полной инфраструктуры, способной обеспечить доступность дополнительного профессионального образования и молодого педагога;

- работу коллектива, ориентированного на инновации в образовании;

- большой опыт позитивного взаимодействия с различными типами организаций по инновационному, информационному и социально-педагогическому просвещению;

- позитивный опыт в развитии информационно-коммуникационных составляющих в образовательной деятельности.

К слабым сторонам относятся:

- преобладание традиционного опыта организации образовательного процесса для молодых педагогов, что сдерживает переход на персонафикацию образования;

- отсутствие четких требований к качеству результатов и программ;

- слабая преемственность программ ДПО и основного профессионального образования.

Таким образом, сильные и слабые стороны образовательной системы свидетельствуют о выборе направлений устойчивого развития, что подтверждается имеющимися условиями:

- наличие эффективной системы управления;

- наличие развитой материально-технической базы и высококвалифицированных кадров;
- готовность администрации, педагогов и специалистов к внедрению инноваций;
- сбалансированность интересов всех участников образовательного процесса;
- организация научно-методического сопровождения реализации преобразований;
- постоянное расширение внешних связей, развитие сотрудничества;
- изучение и использование позитивного опыта учебно-методических структур региона и страны, создание банка инноваций.

Также для реализации формирования ЛПИ молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования нами реализовывалась система постановки SMART-целей (табл. 21).

Такая система постановки целей позволяет целостно определить круг проблемы, выявить ресурсы для ее решения, обозначить сроки реализации достижения цели в зависимости от ее сложности и уровня, выстроить этажность процесса, относительно задач. Постановка таких целей обеспечивает поддержку формирования ЛПИ молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования в соответствии с разработанной моделью и обеспечивает достижимость ее эффективности.

Результаты констатирующего этапа опытно-экспериментальной работы показали, что профессиональная адаптация молодых педагогов затруднена в 87 % случаев, испытывают отчужденность от коллектива 50% опрошенных, 41 % не ощущают от опытных коллег профессиональной, а также эмоциональной поддержки; 46 % молодых педагогов понимают недостаточность сформированных профессиональных компетенций; хотят активно участвовать в профессиональных сообществах 57 %, готовы к совершенствованию полученных знаний 47 %, умений – 76 %, навыков – 87 %; в 79 % случаев волнует вопрос личностно-профессионального имиджа.

Таблица 21 – SMART-цели дополнительного профессионального образования с позиции формирования личностно-профессионального имиджа молодых педагогов

| Направление задачи | Цели по SMART | Потенциал цели |
|---|---|--|
| Методико-технологическое сопровождение – максимальная вовлеченность молодых педагогов в формирование личностно-профессионального имиджа через увеличение доли дистанционного обучения | Доля дистанционных курсов для молодых педагогов по имиджелогическим направлениям составляет 70 % | Нацеленность на доступность и повышение качества дополнительного образования; обучение строится с учетом индивидуальных потребностей молодых педагогов |
| Продвижение социально-адаптивного сопровождения | Развитие сетевых сообществ, работа с наставниками до 65 % молодых педагогов; вовлеченность в ассоциации и клубы до 60 %; супервизорская поддержка до 70 % | Вовлеченность молодых педагогов в профессиональное педагогическое поле региона |
| Методико-технологическое сопровождение – модульная программа инвариантной и вариативной составляющей по имиджу | Переход 80 % программ на модульную систему | Наличие широкого комплекса модулей различной направленности |
| Психолого-педагогическое сопровождение – развитие партнерской базы | Наличие стажировочных площадок | Взаимодействие с различными типами учреждений в регионе |

Следовательно, мы провели срез-анкетирование молодых педагогов, установили их запросы относительно личностно-профессионального имиджа и спрогнозировали изменения в деятельности организации дополнительного профессионального образования, что позволяет говорить о подготовленности базы к реализации опытно-экспериментальной деятельности.

Далее мы обратились к репрезентативности выборки молодых педагогов для реализации исследования. Исследование проведено в г. Челябинске, и в его результате установлено следующее (рис. 14 и табл. 22).

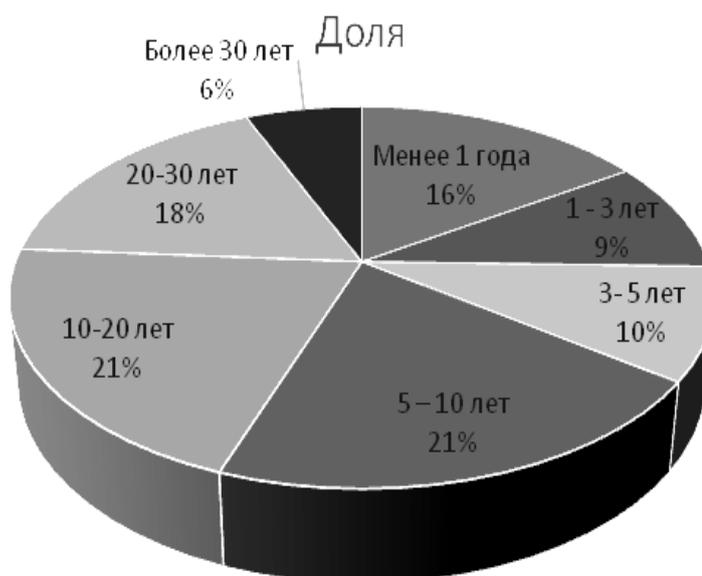


Рисунок 14 – Доля педагогов, относительно стажа работы

Так, если мы обобщим данные рисунка 14 и таблицы 23, то получим, что молодых педагогов со стажем от 1 года до 10 лет – 55 %; от 10 до 20 лет (опытные специалисты) – 21 %; от 20 лет (мастера своего дела) – 24 %. Необходимо участие не менее 15 % молодых педагогов города в опытно-экспериментальной работе, а значит не менее 200 человек. Репрезентативность выборки нами соблюдена.

Таблица 22 – Доля педагогов, относительно стажа работы

| Стаж работы | Доля |
|--------------|--------|
| Менее 1 года | 15,9 % |
| 1-5 лет | 19 % |
| 5-10 лет | 20,6 % |
| 10-20 лет | 20,6 % |
| 20-30 лет | 17,5 % |
| Более 30 лет | 6,4 % |

Оценка молодых педагогов осуществлялась в несколько этапов:

- диагностика молодых педагогов в Институтах развития профессионального образования, для создания портрета и построения траектории индивидуального развития;

- оценку осуществляли тьюторы, психологи и иные специалисты институтов, имиджеологи, специалисты в области построения личного бренда;

- саморефлексия педагогами собственных дефицитов, выстраивание траектории ожиданий.

Итак, результаты констатирующего этапа опытно-экспериментальной работы показали, что профессиональная адаптация молодых педагогов затруднена в 87 % случаев, испытывают отчужденность от коллектива 50 % опрошенных; 41 % не ощущают от опытных коллег профессиональной, а также эмоциональной поддержки; 46 % молодых педагогов понимают недостаточность сформированных профессиональных компетенций; хотят активно участвовать в профессиональных сообществах 57 %, готовы к совершенствованию полученных знаний 47 %, умений – 76 %, навыков – 87 %; в 79 % случаев волнует вопрос личностно-профессионального имиджа.

На формирующем этапе опытно-экспериментальной работы осуществлялось внедрение методики формирования ЛПИ молодого педагога в системе дополнительного профессионального образования в соответствии с направлениями, формой обучения и взаимодействия, организационной основой.

На заключительном этапе опытно-экспериментальной работы проведена оценка эффективности формирования ЛПИ молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования в соответствии с моделью, направлениями, формами обучения и взаимодействия, организационной основой.

2.2. Методика реализации комплекса организационно-педагогических условий формирования личностно-профессионального имиджа молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования

На формирующем этапе экспериментальной работы осуществлялось внедрение методики реализации комплекса организационно-педагогических условий формирования личностно-профессионального имиджа молодого педагога в системе дополнительного профессионального образования в соответствии с направлениями, формами обучения и взаимодействия субъектов исследуемого процесса, организационной основой.

В гипотезе мы представили, разработанный нами, комплекс организационно-педагогических условий формирования личностно-профессионального имиджа молодого педагога в системе дополнительного профессионального образования, теоретическое обоснование выбора которых, нами предоставлено в первой главе в параграфе 1.3.

Комплекс организационно-педагогических условий формирования личностно-профессионального имиджа молодых педагогов направлен на:

- использование в работе с молодыми педагогами интегрированных методов и форм работы, способствующих их мотивации к профессиональной деятельности и способности быстро реагировать на меняющиеся условия труда;

- включение молодых педагогов в подготовленную среду образовательного учреждения с целью их успешной социально-профессиональной адаптации;

- поддержку инициативы молодых педагогов в социально-профессиональной среде в системе дополнительного профессионального образования для формирования личностно-профессионального имиджа;

- ориентация молодых педагогов на саморефлексию формирования личностно-профессионального имиджа.

Описание методики внедрения основано на реализации направлений, которые непосредственно поддержаны организационно-педагогическими условиями. Каждое из выделенных нами в методике направлений равнозначно в своем значении при формировании ЛПИ молодых педагогов, оно определено избранными формами обучения в системе дополнительного профессионального педагогического образования и связано с особыми формами взаимодействия, опирается на выделенные нами педагогические условия. За счет такого построения реализуется структурирование содержания, выбор индивидуального маршрута молодого педагога.

При организации обучения в рамках *психолого-педагогического направления* была организована диагностика молодых педагогов. Именно диагностика выступала основой построения индивидуальных траекторий и позволяла не только включиться в систему профессионального роста, но и выстраивать несколько альтернативных траекторий карьерного развития. Направление определено индивидуальным консультированием и обеспечивает формирование рефлексивной позиции молодых педагогов, связано с реализацией следующего организационно-педагогического условия: ориентация молодых педагогов на саморефлексию формирования личностно-профессионального имиджа.

Важное значение на данном этапе играет вход в пространство профессии, выбор идеального представления о педагогическом имидже, поэтому значимой формой взаимодействия в данной методике выступают коуч-сессии.

Коуч-сессии являются одним из методов формирования ЛПИ имиджа молодых педагогов, они реализовывались в «Лаборатории молодого педагога». Каждая из коуч-сессий включала ряд взаимосвязанных событий:

– постановка проблемного вопроса молодым педагогом, что осуществлялось в контексте интерактивного сбора или выступало завершающим этапом открытых лекций, встреч. Такими вопросами были: как правильно отвечать на вопросы родителей? Как найти себе мастера, наставника? Как правильно выбрать профессиональный конкурс для

имиджевого старта? Как не испортить урок современными технологиями? Имидж или целостность деятельности? и др.;

– следующий этап носил характер ответов, например, цепочка ответов от мастеров педагогики; единичное рассуждение как ответ на вопрос и др.;

– далее реализовывалось обсуждение, рефлексия с коллегами молодыми педагогами и составление блокнота рекомендации для самих себя, ответов на почему и др.

Групповые формы взаимодействия представлены на данном этапе не только коуч-сессиями, но и интерактивной деятельностью в «The World Cafe». Формула обсуждения выходит за рамки аудитории, города, региона, к обсуждению присоединялись молодые педагоги из других стран. Такая форма позволяла увидеть единичность и значимость процессов саморазвития, их непрерывность в течении всей профессиональной деятельности. Итогами данного интерактивного взаимодействия была постановка задач друг для друг и рефлексия их выполнения как формула регулярного процесса и проецирования близких и дальних перспектив. При этом имиджевые характеристика каждого калибровались в зависимости от региональных особенностей, демонстрировался и выработывался личный стиль в профессии.

Реализованы фасилитативные (фасилитационные) сессии «Педагог будущего: робот или человек», «Конструктор личностно-профессионального имиджа», «Требования и рекомендации – как выбрать свой имидж», «Я узнаю его по имиджу» и др.

Для организаций были разработаны адаптивные чек-листы, направляющие эффективную адаптацию молодого педагога. Чек-листы демонстрировали имиджевые характеристики и стадии, этапы адаптации молодого педагога в коллективе (рис. 15).



Рисунок 15 – Стадии и этапы адаптации молодого педагога в коллективе

Например, для поддержки адаптации молодого педагога проводилась серия семинаров «Развитие компетенций». Мероприятия осуществлялись с целью оказания методической помощи начинающим педагогам в профессиональной и личностной адаптации, потребности в непрерывном самообразовании, овладении новыми формами, методами и приемами обучения и воспитания учащихся, умении практической реализации теоретических знаний. В результате молодые педагоги получают

практическую помощь в построении эффективного общения с участниками образовательных отношений. Семинары проводились по следующим темам: Технология развития критического мышления; Применение технологии креативного мышления через проектную деятельность; Формирование коммуникативной компетенции; Кооперация как форма организации сотрудничества; Развитие soft skills педагога через использование инновационных методик.

Психолого-педагогическое направление определено следующим результатом – понимание траектории профессионального роста и ее связи с ЛПИ имиджем, умение входить в профессиональное сообщество.

Психолого-педагогическое направление определяло возможности адаптации молодых педагогов в профессиональной среде за счет корпоративного взаимодействия на тренингах, участия в коуч-программах, рефлексии профессиональных дефицитов, способствовало формированию компетенций по целеполаганию, установлению профессиональных ценностей за счет ориентации на различные методологические концепции как имиджелогические составляющие, что определяло общее и индивидуальное в построении ЛПИ молодых педагогов.

Методико-технологическое направление связано с реализацией инвариантных и вариативных курсов, которые направлены на формирование общих представлений о ЛПИ педагога и в тоже время дополняют, компенсируют определенные профессиональные компетенции делая данный процесс более гармоничным, эффективным. Направление определено реализацией следующего организационно-педагогического условия: использование в работе с молодыми педагогами интегрированных методов и форм работы, способствующих их мотивации к профессиональной деятельности и способности быстро реагировать на меняющиеся условия труда.

Все программы по формированию ЛПИ молодых педагогов имеют практическую и рефлексивную направленности, их реализуют мастера-

наставники, победители и участники профессиональных конкурсов и менеджеры, имиджеологи. Формирование рефлексивных подгрупп, интерактивных разборов ЛПИ, практических занятий по проектированию и коррекции ЛПИ, интенсификация через ролевые игры, групповые дискуссии. Применяется и метод решения кейсов, относительно ситуаций педагогических затруднений.

Фрагменты программы представлены на рис. 16 и 17.

| ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ: |
|---|
| <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> · сущность, содержание и структуру имиджа педагога; · особенности влияния имиджа педагога на характер педагогического взаимодействия и эффективность учебно-воспитательного процесса; · основные способы и условия формирования позитивного индивидуального имиджа педагога; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> · диагностировать особенности проявления основных составляющих имиджа педагога; · выявлять уровень сформированности и характер индивидуального имиджа педагога; · стимулировать проявления собственного позитивного профессионального имиджа, превращая его в полноценный фактор педагогического процесса. <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> · методиками и техниками формирования позитивного профессионального имиджа; · способами оптимизации и реализации имиджа в профессиональной деятельности; <p>приобрести опыт деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> · по анализу составляющих профессионального имиджа; · по проектированию профессионального имиджа. |

Рисунок 16 – Планируемые результаты обучения по программе «Имиджелогия педагогической деятельности»

Программа определяла составляющие педагогического стиля, в который входил выбор методологии. Рассматривались современные направления социо-коммуникативных технологий и особенности имиджа в соответствии с данным методологическим решением; реджио-педагогика; педагогика обучения в движении; антихрупкие тренды.

В программах по построению ЛПИ молодых педагогов нами использовалась методика интеллект-карт, основанная Тони Бьюзенем. Также понятие «интеллект-карта» переводится как «ментальная карта», «мыслительная карта», «карты ума». Интеллект-карта – это методический

прием, направленный на умение структурировать и обрабатывать большие массивы информации, используя творческий потенциал. Преимуществом использования интеллект-карты в обучении является закодированная информация, предоставленная в виде интеллектуально-логической структуры, с помощью которой учебный материал воспринимается эффективнее, запоминание происходит быстрее и на длительный срок.

Структура программы повышения квалификации

Раздел № 1. «Имидж педагога: сущность, основные понятия» (18 часов)

Современное значение термина «имидж». Субъекты имиджирования. Атрибуты, факторы и компоненты имиджа. Концептуальные характеристики имиджа. Разновидности имиджа. Имиджелогия как наука о стратегии, тактике и технологии создания позитивного имиджа.

Раздел № 2. «Имиджевые характеристики современного педагога» (24 часа)

Понятия личностного, персонального, профессионального и педагогического имиджа. Факторы и компоненты персонального имиджа. Внешние факторы персонального имиджа. Внутренние факторы, определяющие персональный деловой имидж (уровень нравственности, внешние данные, интеллектуальные, художественные, информационные качества личности, ценностные ориентации и др.) Три уровня «Я-концепции» как основы персонального имиджа.

Раздел № 3. «Механизмы формирования положительного имиджа современного педагога» (24 часа)

Понятие «кинетики». Кинетический язык личности. Составляющие кинетического имиджа (взгляд, мимика, жесты, телодвижения и т.д.). Рекомендации по формированию кинетической составляющей имиджа. Понятие «вербального имиджа». Факторы, влияющие на вербальный имидж. Приемы формирования вербального имиджа. Выбор модели поведения

Рисунок 17 – Фрагменты содержания по программе «Имиджелогия педагогической деятельности»

Интеллект-карта применялась при изучении нового материала (для создания целостного образа изучаемой темы); этапе рефлексии (для закрепления изученной информации по теме); при оценке и взаимопроверки

траекторий развития. К особенностям применения и дальнейшего использования интеллект-карт при построении траекторий ЛПИ молодых педагогов можно отнести: структурирование материала через кодирование информации и ее логическое расположение; учет опыта каждого молодого педагога, его творческое видение.

В программе определялась связь методологии педагогики, применяемых методики обучения, воспитания и организации среды в образовательном учреждении относительно данной методологии. Выявлялся общий стиль коллектива образовательной организации в целом и индивидуальный стиль каждого педагога в данном взаимодействии.

При реализации данных программ обучения молодые педагоги посещали стажировочных площадки, инновационные площадки и фиксировали особенности ЛПИ в специальных рефлексивных тетрадях.

Вариативность программ обучения выступала частью индивидуальной траектории развития педагогов. Вариативность основывалась как на диагностике (представлена ранее), так и на самооценке молодых педагогов, которая относится к базисным качествам личности (приложение 3).

Определенные программы в формате курсов повышения профессионального мастерства могли изучаться по модульно, в зависимости от потребностей молодых педагогов. Ведущими, наиболее посещаемыми модулями были те, которые определяли развитие компетенций в области STEM-технологий, коммуникативных компетенций, игропрактик и др.

Фрагменты программ, где реализован вариативный модуль, представлены в табл. 23.

Вариативность определена выбором единичных мероприятий на основе системы взаимообучения и стажировки.

Каждое из мероприятий предусматривает практическую и методическую ценность, которую интегрируют в формирование личностно-профессионального имиджа (табл. 24).

Таблица 23 – **Фрагменты вариативных модулей для формирования личностно-профессионального имиджа молодого педагога в ДПО**

| Технология STEM-образование как эффективное средство реализации современных требований к дошкольному образованию | | | |
|---|--|---------------------|--|
| № | Тема | Кол-во часов | Форма занятия |
| I. Теоретическая часть | | | |
| 1. | Опыт работы МБДОУ «Детский сад “Колокольчик”» по внедрению и реализации инновационной образовательной технологии «STEM-образование» Зам. заведующего по ВМР – Ж. Т.В. , старший воспитатель Р. Л.С. | 2 | Презентация опыта работы ДОО и начальной школы |
| II. Практическая часть | | | |
| 1. | <i>Модули программы «STEM-образование детей дошкольного и школьного возраста»</i> – Образовательный модуль «Математическое развитие» – воспитатель Г. М.А. – Образовательные модули «LEGO-конструирование» и «Робототехника» – педагог доп. образования Н. А.П. – Образовательный модуль «Экспериментирование с живой и неживой природой» – воспитатель Д.С.С. – Образовательный модуль «Мультстудия “Я творю мир”» – С.Н.А. | 3 | Мастер-классы (вертушка, 2 подгруппы) |
| III. Аналитическая часть | | | |
| 1. | Анализ эффективности применения представленной инновационной педагогической технологии для реализации ФГОС ДО | 1 | Рефлексивный круг |
| | Итого | 6 часов | |

**Таблица 24 – Вариативная составляющая формирования
лично-профессионального имиджа молодого педагога
(единичные мероприятия)**

| Название | Тема | Методическая ценность | Имиджевая направленность |
|---|--|---|--|
| Педагогическая мастерская «От интереса к опыту» | Учимся учиться вместе, или Метапредметные технологии как средство развития личности педагога и обучающегося | Мероприятие направлено на ознакомление начинающих педагогов с опытом профессиональной деятельности победителей и призеров профессиональных педагогических конкурсов, адаптацию начинающих педагогов к профессиональной деятельности, оказание методической помощи и поддержки | Имиджевая проекция, направленность на выбор стратегии поведения и профессиональной линии |
| | Разработка дидактической игры в программе SMART Notebook. | Практико-ориентированное мероприятие, направленное на освоение студентами и начинающими педагогами информационных технологий | Выбор необходимых профессиональных компетенций в имиджевой стратегии |
| | Работа педагога с нарушением поведения обучающихся на уроке | Мероприятие направлено на ознакомление начинающих педагогов с опытом профессиональной деятельности победителей и призеров профессиональных педагогических конкурсов, адаптацию начинающих педагогов к профессиональной деятельности, оказание методической помощи и поддержки | Имиджевая проекция, направленность на выбор стратегии поведения и профессиональной линии |

Также разработана серия мероприятий по развитию навыков ораторского искусства у молодых педагогов. Организованы 4 мероприятия (1 – в очном режиме, 3 – в дистанционном), где молодые педагоги познакомились с понятиями «риторика», «оратор», краткой историей

ораторского искусства, видами и структурой ораторской речи, требованиями к ораторской речи, приемами ораторского искусства; с помощью экспертов подготовили публичные выступления и выступили на дистанционной площадке в рамках мероприятия. Была создана группа в социальной сети «ВКонтакте», в которой эксперты выкладывали рекомендации по организации публичных выступлений.

Вариативность означала и выбор различных форм взаимодействия, поскольку конкурсное и форумное участие позволяет достигнуть разного опыта наблюдения за ЛПИ педагогов и своим собственным. Например, на региональном форуме «Лучшие педагогические практики – молодым», взаимодействие реализовывалось в формате живого общения, мастер-классов, выступлений, сетевого обмена и др. На круглых столах были представлены и обсуждены идеи молодых педагогов по предложениям об изменениях в системе муниципального образования. Важно, что участие в форумах подобного масштаба комплексно влияет на формирование всех компонентов ЛПИ молодых педагогов.

Участие в форуме не носило пассивного характера, интерактивные станции, площадки в онлайн формате представляли разнообразие интересов в профессиональной сфере молодых педагогов, демонстрировали их образ педагогического мышления: написание эссе, плакаты-инструкции и др. Молодым педагогам требовалось продемонстрировать индивидуальные траектории развития ЛПИ и определить содержательные и результативные его составляющие.

Традиционный Всероссийский научно-педагогический форум по вопросам современного детства «Современный ребенок – современный педагог», реализуется с 2018 года и привлекает к участию молодых педагогов Челябинска (резолуция в приложении 4. Цель Форума: открытое обсуждение вопросов, связанных с профессиональной деятельностью педагога, консолидация усилий профессионального педагогического сообщества для решения актуальных задач модернизации образования.

Еще одной из форм повышения квалификации является участие в конкурсах профессионального мастерства. Традиционными выступают фестивали профессионального мастерства, например, «Педагогический калейдоскоп», который объединил все конкурсы профессионального мастерства работников образовательных организаций города Челябинска «Учитель года», «Педагогический дебют», «Педагог года в дошкольном образовании», «Самый классный Классный», «Воспитать человека», «Сердце отдаю детям», «Педагог-психолог», «Руководитель года», «Педагог специального и инклюзивного образования».

С целью выявления и поддержки молодых педагогических работников образовательных организаций, активно использующих современные педагогические технологии, совершенствования методического обеспечения образовательной деятельности, внедрение и распространение современных образовательных технологий в практику образовательного процесса в условиях реализации системно-деятельностного подхода в соответствии с требованиями ФГОС проведен Городской конкурс профессионального мастерства молодых педагогов «Педагогический прорыв», где были представлены результаты формирования ЛПИ молодых педагогов в творческой форме (приложение 5).

Значимым направлением повышения квалификации молодых педагогов стало участие в проекте «Образовательный туризм», это стажировочные обучающие поездки в другие регионы с целью обмена лучшими практиками.

Методико-технологическое направление выступало базисом инвариантного и вариативного обучения на специализированных программах повышения квалификации в аспекте формирования ЛПИ и в решении индивидуальных задач молодых педагогов, определяло круг профессионального взаимодействия и формировало статус молодого педагога в нем.

Социально-адаптивное направление обеспечивало регулярную поддержку развития ЛПИ молодых педагогов через наставничество, участия

в ассоциациях и пробах демонстрации имиджеологических стратегий молодых педагогов. Направление связано с реализацией следующих условий: включение молодых педагогов в подготовленную среду образовательного учреждения с целью их успешной социально-профессиональной адаптации; поддержку инициативы молодых педагогов в социально-профессиональной среде в системе дополнительного профессионального образования для формирования личностно-профессионального имиджа;

Включение молодых педагогов в подготовленную среду образовательного учреждения, способствующую их успешной социально-профессиональной адаптации методически определено построением эффективного профессионального пространства образовательного учреждения, которое построено с учетом принципов самообучающейся организации.

Самообучающаяся организация – это организация, которую определяет философия прогнозирования, где профессионалы постоянно расширяют возможности создания результатов, в которой возвращаются новые широкомасштабные способы мышления и в которой люди постоянно учатся тому, как учиться вместе. При этом человеческие ресурсы становятся важным фактором, а обучение педагогических кадров является фундаментальной основой деятельности.

Кроме того, в условиях сетевого взаимодействия с другими образовательными учреждениями на паритетных началах, что предполагает:

– независимость участников сетевого взаимодействия (участники взаимодействия имеют определенную степень свободы, достаточную для возможности определять приоритеты по характеру собственной деятельности);

– множественность лидеров (предполагает готовность участников сетевого взаимодействия к использованию своих ресурсов для достижения общих целей этого взаимодействия параллельно с реализацией собственных целей);

– объединяющую цель (строится на индивидуальном прогрессе каждого участника сетевого взаимодействия, недостижимого вне этого взаимодействия);

- добровольность связей (предполагает право выбора партнера для сетевого взаимодействия и право выбора структуры этого взаимодействия);
- множественность уровней взаимодействия (взаимодействие осуществляется на разных уровнях в зависимости от сложности и уровня решаемой проблемы).

В рамках реализации данного условия в образовательных организациях определяются актуальные проблемы, связанные с профессиональным развитием молодых педагогов, над которыми работают коллективы образовательных учреждений – участники сетевого взаимодействия. Данные проблемы выявляются, прежде всего, на основе проведения диагностических исследований с использованием различного современного инструментария. Апробация и реализация сетевого взаимодействия реализовывалась в едином информационно-методическом пространстве для формирования педагогов с актуальным уровнем компетенций.

Наиболее эффективными формами сетевого взаимодействия являются: совместная разработка и реализация инновационных образовательных проектов; методическое и информационное взаимодействие в рамках сетевых конференций и семинаров; создание совместных образовательных продуктов; обобщение и распространение педагогического опыта с возможностью общественной экспертизы; совместное проведение круглых столов, мастер-классов и т. д.

Для регулярного обеспечения взаимодействия молодых педагогов и опытных разработана концепция и реализована система во всех регионах России Центров наставничества. Ведущим назначением данных центров выступает диссеминация положительного педагогического опыта, моделей ЛПИ, формирование ресурсного потенциала региона, развитие стажировочной и инновационной деятельности. Примеры результатов деятельности и направлений представлены в приложении 6.

Проведен круглый стол «Наставничество – центр профессионального самоопределения: внедрение и реализация методологии (целевой модели)

наставничества в образовательных организациях», на котором были рассмотрены способы организации и внедрения методологии (целевой модели) наставничества в образовательных организациях; нормативно-правовые аспекты внедрения и реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях; система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в ОО.

Проектная площадка «Формы и модели наставничества в практике работы образовательной организации» позволила рассмотреть и выявить типы взаимодействия наставников и наставляемых, а также способы реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Интерес представляют и региональные педагогические сборы (на базе ДОЛ «Березка»), где осуществляется обмен опытом по созданию в ОО условий для профессионального роста и адаптации молодых специалистов.

Рассмотрим методическую ценность некоторых событий в центре наставничества. Семинар «Методика презентации проекта на родительском собрании в детском саду и в начальной школе» был направлен на ознакомление начинающих педагогов с опытом профессиональной деятельности победителей и призеров профессиональных педагогических конкурсов, адаптацию начинающих педагогов к профессиональной деятельности, оказание методической помощи и поддержки.

Коуч «Разработка совместного проекта воспитателя детей дошкольного возраста, детей и родителей» был направлен на ознакомление начинающих педагогов с опытом профессиональной деятельности победителей и призеров профессиональных педагогических конкурсов, адаптацию начинающих педагогов к профессиональной деятельности, оказание методической помощи и поддержки. Это эффективный инструмент функционирования и развития образовательной организации, ее инновационный потенциал, который раскрывается в способности к саморазвитию и реализации инновационных идей и проектов молодых педагогов.

Для реализации эффективного включения молодых педагогов в образовательно-воспитательную и профессиональную среду образовательной организации была реализована система менторства. Меторы на площадках отбирались, проходили специальное обучения, для того чтобы могли эффективно организовать адаптивную программу для молодых педагогов.

В программе подготовки и обучения меторов делались важные акценты на особенности взаимодействия с молодыми педагогами; возможности погружения из в корпоративную среду обучения; осуществления системы наблюдения за профессиональной деятельностью и возможности предоставления обратной связи для роста педагога, позиционирования себя в новом пространстве. Важным направлением стала работа над профессиональными дефицитами (табл. 25).

Таблица 25 – Профессиональные дефициты молодого педагога (выпускники вузов 2017–2019 гг.)

| Личностные | Коммуникативные | Профессиональные |
|---|--|---|
| Возможности профессионального развития и аттестации | Форы сотрудничества с субъектами образовательного процесса | Ведение регламентационных и нормативно-правовых документов |
| Эмоциональный интеллект | Конфликтогены и урегулирование конфликтности | Работа и проектирование рабочей программы |
| Оценка удовлетворенности профессиональной деятельностью | Основы развития коммуникативного взаимодействия в профессиональной среде | Развитие методологической, технологической и методической базы |
| Тайм-менеджмент | Корпоративная культура | Определение требований и современному образовательному процессу |

Именно анализ дефицитов стал основой построения школы молодого педагога.

Мы предлагали карточки самопланирования и рефлексии (рис. 18, 19).

Самопланирование

Самопланирование осуществляется через профессиональную эффективность

Эффективность – это достижение результата (цели) или решение задачи с наименьшими затратами.

Персональная эффективность – это достижения цели или решение задач в профессиональной или личной сфере каждым индивидуумом с наименьшими затратами: временными, материальными, интеллектуальными и т.д.

Самопланирование через построение профессиональной карьеры и через тайм-менеджмент

Рисунок 18 – Карточки самопланирования

Кватро-планирование

На основе SWOT-анализа



Рисунок 19 – Карточки кватро-планирования

В методике реализации модели формирования ЛПИ молодого педагога важное место отведено Школе молодого педагога. Предлагаем ознакомиться с некоторыми темами заседаний Школы молодого педагога: «Открытие “Школы молодого учителя”», «Государственная политика в сфере образования в аспекте современного законодательства», «Конкурсы профессионального мастерства как механизм профессионального развития

педагога», «Soft skills навыки 21 века», «Современные образовательные технологии: кейс-технология как метод образования», «“Новая грамотность” в цифровую эпоху: навыки сотрудничества и работы в команде» и др.

Важным в реализации методики формирования ЛПИ молодых педагогов выступает поддержка связи с учреждением базового образования, как участника формирования единого профессионального поля региона, например, сотрудничество образовательных организаций с ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ». В целях совершенствования механизмов взаимообмена новыми технологиями, содействия инновационной педагогической деятельности реализуется проект «Усовские педагогические чтения». Основная цель проекта – продвижение научных достижений, обмен новыми образовательными технологиями и методическими идеями, развитие инновационной педагогической деятельности, укрепление эффективного взаимодействия специалистов университета и педагогического сообщества.

Такое взаимодействие и участие молодых педагогов в нем способствует созданию единой образовательной среды путем объединения усилий и деятельности специалистов, что повышает эффективность использования ресурсного потенциала, а в итоге – достижению высоких образовательных результатов. Развитие профессиональных компетенций, мониторинг собственного педагогического опыта осуществляется за счет участия в муниципальных этапах областных конкурсов методических разработок: «Современные образовательные технологии»; «Новой школе – новые стандарты». Основу развития сообществ молодых педагогов составляют специальные муниципальные и региональные программы, например, программ развития сообщества молодых педагогов «В полный рост», которая предусматривает комплекс мероприятий, включающий профессиональную, методическую и социальную поддержку молодых специалистов как на уровне региона, муниципалитета, так и на уровне образовательных организаций: осуществляется наставничество, консультирование, другие формы работы с молодыми специалистами.

Данная программа направлена на рост человеческого потенциала, обеспечение социальной устойчивости региона посредством разработки и реализации кадровых проектов, связанных, прежде всего со стимулированием профессионального становления, повышением социальной активности, раскрытием и капитализацией возможностей молодых педагогов. В рамках программы организованы «Школа молодого учителя», «Школа молодого педагога ДОУ», «Школа молодого специалиста коррекционного образования», «Школа молодого психолога» (приложение 7).

Таблица 26 – **Фрагменты плана работы с молодыми педагогами**

| Методическое сопровождение молодых педагогов, трудовое наставничество | | | | | |
|---|--|--|---------|-----------|--|
| Молодые педагоги в рамках направления «Школа молодого педагога» | Серия семинаров-практикумов для молодых педагогов «Современный урок как основа эффективного образования» | 1. Современный урок как основа эффективного образования | Февраль | Гибридная | <p>Цель: актуализация знаний молодых педагогов по планированию и проведению современного урока в условиях реализации ФГОС.</p> <p>Задачи: повышение мотивации педагогов в отношении применения современных технологий на разных типах уроков; формирование потребности в непрерывном самообразовании, овладении новыми формами, методами, приемами обучения и воспитания учащихся; – развитие умения практической реализации теоретических знаний; – помочь молодому учителю (опора в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта) творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс; создание условий для активного взаимодействия всех участников серии семинаров-практикумов</p> |
| | | 2. Урок открытия нового знания. Педагогическая мастерская | Март | | |
| | | 3. Урок рефлексии. Педагогическая мастерская | Апрель | | |
| | | 4. Урок общеметодологической направленности. Педагогическая мастерская | Май | | |
| | | 5. Урок развивающего контроля. Педагогическая мастерская | Июнь | | |

Приведем фрагмент плана одного из учреждений дополнительного профессионального образования, которое входило в нашу опытно-экспериментальную базу и демонстрирует проработанность каждого из направлений в выделенных дефицитах (табл. 26).

В Школе молодого педагога предлагались следующие формы взаимодействия, обеспечивающие акцентирование на формировании личностно-профессионального имиджа: педагогический квест «Современный урок: опыт, идеи, перспективы» определял взаимодействие педагогов-наставников (опыт), молодых педагогов (идеи) и студентов (перспективы) по поиску инновационных идей в моделировании и проведении современного урока.

Деятельность воркшопа «Профессиональные пробы» направлена на оказание методической поддержки молодым педагогам физической культуры и студентам профильных учебных заведений по выявлению своих профессиональных интересов; ознакомление с возможными формами работы; использование ситуации выбора для развития личностного потенциала, вовлеченности в учебный процесс, мотивации к познанию. В результате при помощи средств и инструментов, помогающих человеку поддержать его автономию, способность и умение делать выбор в конкретной ситуации, формируется готовность к выбору.

Образовательный тренинг «Использование кейс-технологий на разных этапах урока» позволил рассмотреть их на разных этапах урока в соответствии с требованиями ФГОС.

Зональный круглый стол «Имидж современного учителя» обозначил необходимость создания благоприятных условий для адаптации молодых специалистов, позволил ответить на следующие вопросы: что ценят ученики в учителе? Влияет ли внешние составляющие на общий имидж педагога? Что интересно знать обучающемуся о педагоге? Есть ли предел любопытства?

Зональный практико-ориентированный семинар «Стили общения и эмоциональный интеллект» при построении личностно-профессионального

имиджа задал траекторию: эмоциональный интеллект – это навык будущего, определил значимость способности отличать оттенки эмоций, умения формулировать и понимать свои и чужие эмоции, налаживать контакт с разными людьми.

Результатом социально-адаптивного направления выступает вхождение молодых педагогов в профессиональное сообщество, определение места молодых педагогов в наукоёмких проектах образовательных организаций, в частности, и в профессиональной среде региона, в целом, а также реализация и рефлексия этапов реализации индивидуальной образовательной траектории.

При методике реализации организационной основы организационно-педагогического сопровождения формирования ЛПИ молодых педагогов особое внимание уделялось работе в команде и командообразованию образовательных организаций через их обучение.

Приведем пример тренингового занятия «Имидж каждого и имидж команды». Задача упражнения состоит в командообразовательной технологии, ориентированной на понимание единой педагогической цели, основанной на целостной методологии образовательного процесса, реализуемой образовательной организации, регулировании вклада каждого в команду и определении возможностей индивидуализации и построении ЛПИ каждого при соблюдении целостности команды. Тренинг предполагал формулу брендинга педагогической задачи и демонстрации при ее решении общей сложной педагогической задачи.

По структуре предыдущего тренингового занятия были представлены направления: «Эффективность личных и командных решений», «Гибкое управление командой», «Статусы и возможности их изменения в структуре эффективной команды» и др.

Имиджевая составляющая как ведущая реализовывалась на выездном семинаре для молодых педагогов-управленцев «Искусство управления как концептуальное искусство». Участникам была представлена идея о том, что

управленческая культура руководителя, заместителя руководителя образовательной организации включает в себя внутреннюю и внешнюю составляющую. Внешняя проявляется не только в коммуникации, но и во взаимодействии в интернет-пространстве, где важно знать о защите персональных данных и кибербезопасности в целом. Внутренняя культура руководителя связана с его мировоззрением, интеллектом, идеями, чем напоминает современное искусство (по Дж. Кошуту). Представим фрагмент программы семинара (табл. 27).

Таблица 27 – Программа семинара для молодых педагогов-руководителей общеобразовательных организаций муниципальной системы образования по теме «Искусство управления как концептуальное искусство» (фрагмент)

| Время | Наименование мероприятия | Цель | Партнеры, ответственный | Место |
|-------------|---|--|--|------------------|
| 9.00 | Грейн-мотиватор «Этика руководителя в разных странах» | Аналитико-этическая информация для установок мировоззрения руководителя и построения мотивационных перспектив работы в коуч-сессии по управленческим проблемам | МБУ ДПО «Центр развития образования города Челябинска» | Автобус |
| 10.00–10.45 | Коуч-сессия 1 «Кибербезопасность как основа управления образовательной организацией» | Формат решения стратегических трудовых ситуаций и задач | Генеральный директор группы компаний «АСТА-информ» | Зал Джозеф Кошут |
| 10.50–11.30 | Коуч-сессия 2 «Защита персональных данных в ОО» | Проблемные вопросы в сфере защиты персональных данных в образовательной деятельности | Специалисты Управления Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций по Челябинской области | Зал Сол ЛеВитт |
| 11.30–12.00 | «СТЕМ-подход и проектная деятельность в образовательном процессе – результат применения современных робототехнических комплексов по изучению искусственного интеллекта» | Новая форма учебных материалов с применением решения Полимедиа по виртуальной и дополненной реальности | Руководитель учебного центра Полимедиа, г. Москва; директор компании «Информационные решения» | Зал Джозеф Кошут |

| 12.00–12.45 | | Обед | | |
|-------------|--|--|--|------------------|
| 12.45–13.00 | Открытая галерея «Салонное и концептуальное искусство» | Разговор о современном искусстве, его значимости и особенностях его восприятия аудиторией | Искусствовед, автор кураторского проекта A Table Gallery | Зал Джозеф Кошут |
| 13.00–14.20 | Коуч-сессия 1 «Intellect Management» | Рефлексивная деятельность по управленческой теории | Канд. пед. наук, доцент ФГБОУ ВО «ЧГИК» | Зал Сол ЛеВитт |
| 14.20–15.40 | Коуч-сессия 2 «Педсовет как управленческий механизм, формы и методы: от классицизма к концептуализму» | Мечтатель, критик, реалист-педагогический совет в новых реалиях. Кейсы педсоветов из опыта разных школ | Канд. пед. наук, доцент, заместитель директора МБУ ДПО «Центр развития образования города Челябинска» | Зал Илья Кабаков |
| 15.40–17.00 | Коуч-сессия 3 «Стиль управления как элемент формирования имиджа руководителя» | Групповой и /или индивидуальный подход в принятии управленческих решений | Зам. председателя, главный правовой инспектор труда Челябинского областного комитета Профсоюза работников народного образования и науки РФ | Зал Джозеф Кошут |
| 17.20 | Грейн-рефлексия | Аналитико-проекционная информация по итогам семинара | МБУ ДПО «Центр развития образования города Челябинска» | Автобус |

Такое погружение позволяет представить все аспекты и практики, проблематику современного управления образовательной организацией, молодым педагогам-управленцам – коммуницировать, включаться в сообщество, видеть в нем себя и свое место.

На основе организационно-педагогического сопровождения молодые педагоги разрабатывали и внедряли собственные проекты (примеры в Приложении 8).

Также молодые педагоги объединены в сетевые сообщества и ассоциации, участвуют в группах во «Вконтакте», «Инстаграме» и др. Данные группы обеспечивают поле проблемного взаимодействия, предоставляют важную и значимую информацию, анонсы мероприятий и др. (рис. 20).



Рисунок 20 – Фрагменты постов группы во «ВКонтакте» для молодых педагогов

Таким образом, на формирующем этапе опытно-экспериментальной работы осуществлялось внедрение методики реализации комплекса организационно-педагогических условий формирования личностно-профессионального имиджа молодого педагога в системе дополнительного профессионального образования в соответствии с направлениями, формами обучения и взаимодействия субъектов исследуемого процесса, организационной основой.

Все организационно-педагогические условия носят связный характер и проявляются на всех направлениях реализации методики. Так, при выборе вариативных форм повышения квалификации, и в основе инвариантной составляющей в формировании ЛПИ молодых педагогов лежит использование в работе с молодыми педагогами интегрированных методов и форм работы, способствующих их мотивации к профессиональной деятельности и способности быстро реагировать на меняющиеся условия труда. Поддержка инициативы молодых педагогов в социально-профессиональной среде в

системе дополнительного профессионального образования для формирования личностно-профессионального имиджа раскрыто в проектной деятельности, деятельности ассоциации молодых педагогов. Включение молодых педагогов в подготовленную среду образовательного учреждения с целью их успешной социально-профессиональной адаптации методически определено построением эффективного профессионального пространства образовательного учреждения, которое построено с учетом принципов самообучающейся организации.

Ориентация молодых педагогов на саморефлексию формирования личностно-профессионального имиджа связана с оценкой хода и результата формирования и осуществлялось на всех этапах внедрения и направлениях деятельности с молодыми педагогами.

2.3. Анализ результатов опытно-экспериментальной работы по формированию личностно-профессионального имиджа молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования

На заключительном этапе опытно-экспериментальной работы проведена оценка эффективности формирования ЛПИ молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования в соответствии с моделью, направлениями, формами обучения и взаимодействия, комплексом организационно-педагогических условий.

На диагностическом этапе мы сконцентрировали внимание на классификации базовых компетенций в разрезе их сформированности у участников (382 молодых педагога) формирующего этапа опытно-экспериментальной работы. Нам удалось получить следующие результаты (табл. 28).

Таблица 28 – Результаты оценки базовых компетенций для определения входящих показателей для молодого педагога в опытно-экспериментальной работе

| Компетенции, подвиды | Характеристика компетенции | Уровень | Начало (%) | Конец (%) |
|----------------------------------|--|----------------|-------------------|------------------|
| Ключевые (базовые, общие, макро) | Способность находить и применять нужную информацию; работать в команде; быть готовым к постоянному самообразованию | Низкий | 36 | 19 |
| | | Средний | 43 | 46 |
| | | Высокий | 21 | 35 |
| Ценностно-смысловые | Мировоззрение, ценностные ориентиры, уметь выбирать целевые и смысловые установки для своих действий и поступков, принимать решения; механизм самоопределения, построение карьерной траектории и проектирование саморазвития в целом | Низкий | 55 | 21 |
| | | Средний | 31 | 47 |
| | | Высокий | 14 | 32 |
| Общекультурные | Духовно-нравственные основы жизни, культурологические основы семейных, социальных, общественных явлений и традиций, роль науки и религии в жизни, компетенции в бытовой и культурно-досуговой сфере | Низкий | 51 | 22 |
| | | Средний | 33 | 47 |
| | | Высокий | 16 | 31 |
| Познавательные | Логическая, методологическая деятельность, соотношенная с организацией целеполагания, планирования, анализа, рефлексии, самооценка, креативные навыки продуктивной деятельности | Низкий | 52 | 21 |
| | | Средний | 33 | 45 |
| | | Высокий | 15 | 34 |
| Информационные | Умение самостоятельно искать, анализировать и отбирать необходимую информацию, организовывать, преобразовывать, сохранять и передавать ее | Низкий | 36 | 19 |
| | | Средний | 43 | 46 |
| | | Высокий | 21 | 35 |
| Коммуникативные | Способы личного и дистанционного взаимодействия и событиями, умения работы в группе, владение различными социальными ролями | Низкий | 33 | 14 |
| | | Средний | 43 | 45 |
| | | Высокий | 23 | 41 |
| Персональная компетенция | Освоение способов физического, духовного и интеллектуального саморазвития, эмоциональной саморегуляции и самоподдержки | Низкий | 55 | 20 |
| | | Средний | 32 | 39 |
| | | Высокий | 13 | 41 |

Данные таблицы убедительно доказывают, что при формировании ЛПИ молодого педагога более других возрастает уровень механизмов, связанных с понятием «само». Так, персональные компетенции после окончания опытно-экспериментальной работы возросли на 28 % по сравнению с начальными показателями, что видится очень существенным приростом. Высоким достижением является и весомый прирост ценностно-смысловых ориентиров молодых педагогов – на 18 %. Такие сравнительные характеристики позволяют сделать вывод о значимости внедренных методик и нивелировании базовых затруднений молодых педагогов.

Также сравнительные данные убеждают в том, что форматы формирования ЛПИ молодого педагога в системе дополнительного профессионального образования выстроены верно. Комплекс организационно-педагогических условий оптимален и достаточен.

Обратимся еще к аналитическим данным, доказывающим нашу изначальную гипотезу о том, что процесс формирования личностно-профессионального имиджа молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования будет осуществляться целенаправленно и результативно, если:

Гипотеза исследования: формирование личностно-профессионального имиджа молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования будет осуществляться, если:

– формирование личностно-профессионального имиджа молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования рассматривается как процесс целенаправленного формирования образа педагога, включающего в себя личностно значимые и адаптивные качества, профессиональные компетенции, ценностные ориентации и способность к непрерывному профессиональному образованию, способствующие продуктивному взаимодействию педагога в социально-профессиональной среде;

– формирование личностно-профессионального имиджа молодых педагогов в системе дополнительного образования осуществляется в рамках структурно-функциональной модели, разработанной на основе акмеологического, деятельностно-творческого, конвергентного подходов и включающей исследовательско-прогностический, организационно-содержательный, коррекционно-консультативный блоки;

– применяется комплекс организационно-педагогических условий формирования личностно-профессионального имиджа молодых педагогов, направленный на:

1) использование в работе с молодыми педагогами интегрированных методов и форм работы, способствующих их мотивации к профессиональной деятельности и способности быстро реагировать на меняющиеся условия труда;

2) включение молодых педагогов в подготовленную среду образовательного учреждения с целью их успешной социально-профессиональной адаптации;

3) поддержку инициативы молодых педагогов в социально-профессиональной среде в системе дополнительного профессионального образования для формирования личностно-профессионального имиджа;

4) ориентация молодых педагогов на саморефлексию формирования личностно-профессионального имиджа;

– разработана и апробирована методика реализации комплекса организационно-педагогических условий формирования личностно-профессионального имиджа молодых педагогов, содержательно представленная психолого-педагогическим, методико-технологическим, социально-адаптивным направлениями деятельности, реализуемая посредством интегрированных методов, средств и форм личностно-профессионального совершенствования и включения педагогов в профессиональное сообщество в системе дополнительного профессионального образования;

– разработан критериально-диагностический инструментарий оценки и выявления уровней сформированности личностно-профессионального имиджа молодых педагогов.

В соответствии с вышеизложенными рассуждениями нам необходимо проанализировать прирост каждого компонента и составить общий прирост уровней по группам, для более наглядной демонстрации изменений у молодых педагогов, вовлеченных в опытно-экспериментальную работу.

Рассмотрим динамику изменений, произошедшую в контрольной и опытно-экспериментальных группах при формировании мотивационно-ценностного компонента сформированности ЛПИ молодых педагогов в условиях ДПО (табл. 29, 30, рис. 21).

Таблица 29 – Результаты диагностики сформированности ЛПИ молодых педагогов в условиях ДПО (мотивационно-ценностный компонент)

| Группа | Этап | Уровни | | | | | |
|-------------------|---------|--------|-------|---------|-------|---------|-------|
| | | низкий | | средний | | высокий | |
| | | МП | % | МП | % | МП | % |
| ЭГ-1 (96 чел.) | конст. | 59 | 61,46 | 27 | 28,13 | 10 | 10,42 |
| | аналит. | 20 | 20,83 | 49 | 51,04 | 27 | 28,13 |
| ЭГ-2 (90 чел.) | конст. | 60 | 66,67 | 21 | 23,33 | 9 | 10,00 |
| | аналит. | 18 | 20,00 | 45 | 50,00 | 27 | 30,00 |
| ЭГ-3 (92 чел.) | конст. | 58 | 63,04 | 23 | 25,00 | 11 | 11,96 |
| | аналит. | 14 | 15,22 | 46 | 50,00 | 32 | 34,78 |
| КГ (104 чел.) | конст. | 66 | 63,46 | 26 | 25,00 | 12 | 11,54 |
| | аналит. | 48 | 48,08 | 34 | 31,73 | 22 | 20,19 |

Мотивационно-ценностный компонент имеет наибольший прирост во всех группах, в том числе и в контрольной группе.

Так, средний уровень прирост в КГ на 21,2 % и высокий на 12,5 %, что весьма значительно и свидетельствует о том, что система профессиональных ценностей у молодого педагога в наибольшей степени развивается в период начала профессиональной карьеры. Этот важный момент позволяет

подчеркнуть, что молодого педагога необходимо включать в сообщества, давать возможность взаимодействовать с опытными коллегами.

Таблица 30 – Абсолютный прирост коэффициента эффективности в экспериментальных группах сформированности ЛПИ молодых педагогов в условиях ДПО (мотивационно-ценностный компонент)

| Группа | Низкий | Средний | Высокий |
|--------|--------|---------|---------|
| ЭГ-1 | -40,6 | 22,9 | 17,7 |
| ЭГ-2 | -46,7 | 26,7 | 20,0 |
| ЭГ-3 | -47,8 | 25,0 | 22,8 |
| КГ | -33,7 | 21,2 | 12,5 |

Наши наблюдения показали, что такой прирост мотивационно-ценностного компонента связан с системой наставничества, которую курируют и развивают в регионе учреждения дополнительного профессионального педагогического образования и сегодня выстраивают сами образовательные организации.

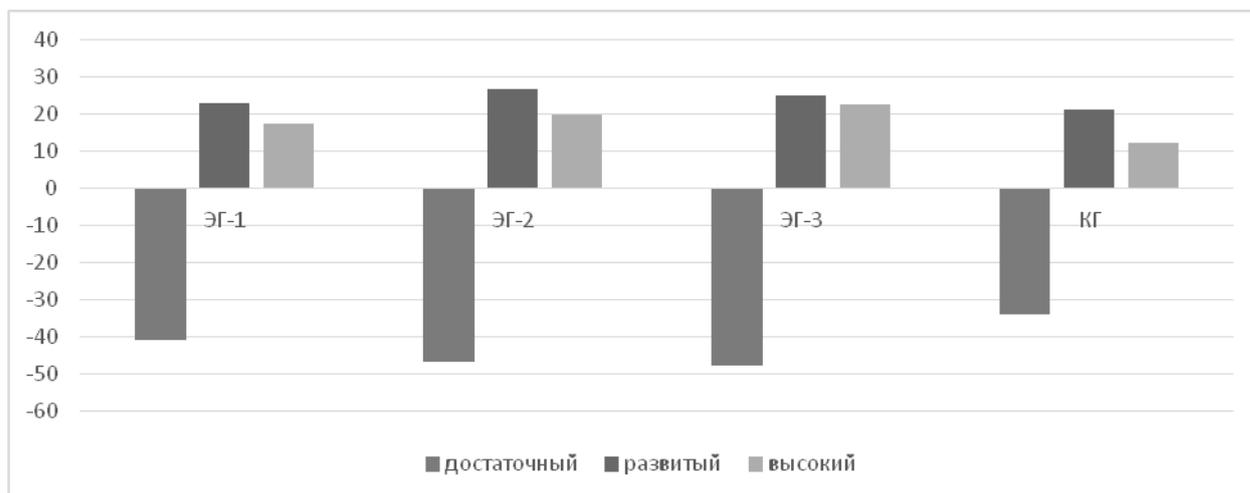


Рисунок 21 – Абсолютный прирост коэффициента эффективности в экспериментальных группах сформированности ЛПИ молодых педагогов в условиях ДПО (мотивационно-ценностный компонент)

Система наставничества также носит межрегиональный характер и с развитием информационно-коммуникативных взаимодействий становится

неотъемлемой частью развития молодого педагога в независимости от построения имиджевой стратегии.

Далее мы анализируем данные по приросту когнитивного компонента ЛПИ молодого педагога в условиях ДПО. Важно, что компонент связан со знаниями имиджелогии, особенностями построения профессионального имиджа (его основное формирование осуществлялось на курсах повышения квалификации «Имиджелогия педагогической деятельности» как по целостной программе, так и по ее компонентам в составе иных программ).

Результаты сформированности данного компонента представлены в табл. 31, 32 и рис 22.

Таблица 31 – Результаты диагностики сформированности ЛПИ молодых педагогов в условиях ДПО (когнитивный компонент)

| Группа | Этап | Уровни | | | | | |
|-------------------|---------|--------|-------|---------|-------|---------|-------|
| | | низкий | | средний | | высокий | |
| | | МП | % | МП | % | МП | % |
| ЭГ-1 (96 чел.) | конст. | 59 | 61,46 | 27 | 28,13 | 10 | 10,42 |
| | аналит. | 21 | 21,88 | 48 | 50,00 | 27 | 28,13 |
| ЭГ-2 (90 чел.) | конст. | 60 | 66,67 | 21 | 23,33 | 9 | 10,00 |
| | аналит. | 19 | 21,11 | 45 | 50,00 | 26 | 28,89 |
| ЭГ-3 (92 чел.) | конст. | 59 | 64,13 | 22 | 23,91 | 11 | 11,96 |
| | аналит. | 15 | 16,30 | 46 | 50,00 | 31 | 33,70 |
| КГ (104 чел.) | конст. | 66 | 63,46 | 26 | 25,00 | 12 | 11,54 |
| | аналит. | 48 | 48,08 | 34 | 31,73 | 22 | 20,19 |

Примечание: МП - количество молодых педагогов; конст. – констатирующий этап опытно-экспериментальной работы; аналит. – аналитический этап опытно-экспериментальной работы

На курсах повышения квалификации обучались молодые педагоги ЭГ-3 полностью, ЭГ-2 и ЭГ-1 – частично, и дополнительно они включались в вариативные мероприятия в системе формирования когнитивного знания. Молодые педагоги КГ участвовали в мероприятиях вариативной части стихийно.

Анализируя полученные результаты, мы удостоверяемся в том, что прирост когнитивного компонента вполне равномерен в экспериментальных группах ЭГ-1 и ЭГ-2 и составляет на высоком уровне 17,7 % и 18,9 % соответственно, соотносится также степень изменения достаточного уровня и снижение молодых педагогов на нем на 39,6 % и 45,6 % соответственно.

Таблица 32 – Абсолютный прирост коэффициента эффективности в экспериментальных группах сформированности ЛПИ молодых педагогов в условиях ДПО (когнитивный компонент)

| Группа | Низкий | Средний | Высокий |
|--------|--------|---------|---------|
| ЭГ-1 | -39,6 | 21,9 | 17,7 |
| ЭГ-2 | -45,6 | 26,7 | 18,9 |
| ЭГ-3 | -47,8 | 26,1 | 21,7 |
| КГ | -9,6 | 1,9 | 5,8 |

Однако на рис. 2.9 очевидно, что лучшие показатели демонстрирует опытно-экспериментальная группа ЭГ-3, где полностью реализовывался разработанный нами курс.

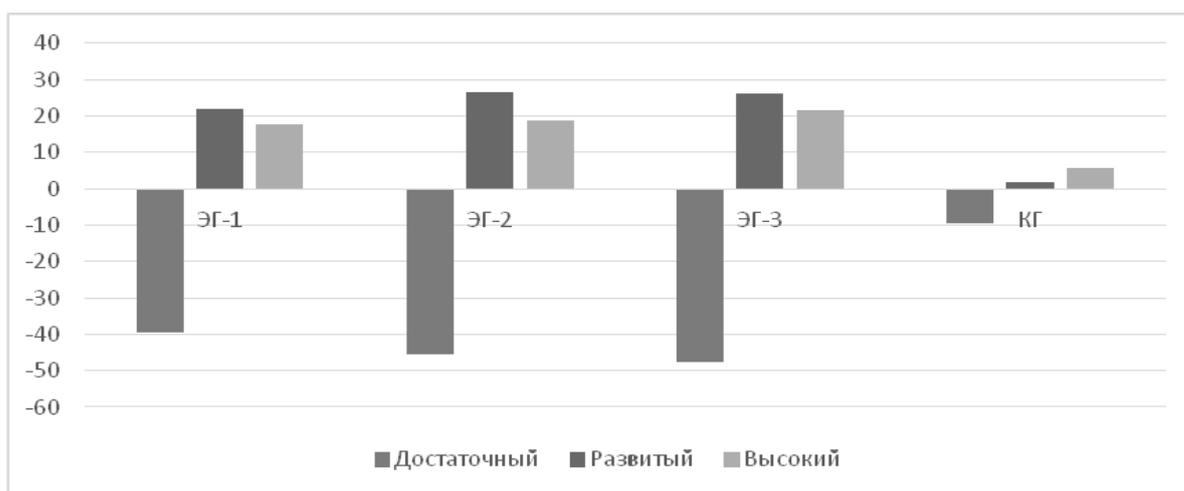


Рисунок 22 – Абсолютный прирост коэффициента эффективности в экспериментальных группах сформированности ЛПИ молодых педагогов в условиях ДПО (когнитивный компонент)

Разница заметна в значительном снижении количества находящихся на достаточном уровне молодых педагогов – на 47,8 % и приросте высокого уровня на 21,7 %. При этом в КГ динамика низкая, нет существенных изменений, а если они происходят, то исключительно за счет тех молодых педагогов, которые участвовали в реализуемых по данному направлению семинарах в системе дополнительного профессионального образования.

Далее нам необходимо было оценить сформированность культуротворческого компонента ЛПИ молодого педагога, который определяет наибольшее проявление имиджа как деятельностной характеристики в типе поведения, стратегии профессионального развития и др. Оценки данного компонента представлены в табл. 33, 34 и рис. 23.

Таблица 33 – Результаты диагностики сформированности ЛПИ молодых педагогов в условиях ДПО (культуротворческий компонент)

| Группа | Этап | Уровни | | | | | |
|-------------------|---------|--------|-------|---------|-------|---------|-------|
| | | низкий | | средний | | высокий | |
| | | МП | % | МП | % | МП | % |
| ЭГ-1 (96 чел.) | конст. | 66 | 68,75 | 21 | 21,88 | 9 | 9,38 |
| | аналит. | 34 | 35,42 | 41 | 41,67 | 21 | 21,88 |
| ЭГ-2 (90 чел.) | конст. | 60 | 66,67 | 21 | 23,33 | 9 | 10,00 |
| | аналит. | 28 | 31,11 | 41 | 45,56 | 21 | 23,33 |
| ЭГ-3 (92 чел.) | конст. | 59 | 64,13 | 22 | 23,91 | 11 | 11,96 |
| | аналит. | 12 | 13,04 | 47 | 51,09 | 33 | 35,87 |
| КГ (104 чел.) | конст. | 66 | 63,46 | 26 | 25,00 | 12 | 11,54 |
| | аналит. | 53 | 50,96 | 32 | 30,77 | 19 | 18,27 |

Обратим внимание, что данный компонент наиболее проявляет внешние характеристики сформированности ЛПИ молодого педагога, самая значительная динамика наблюдается в ЭГ-3. Прирост развитого уровня там составил 27,2 %, а высокого – 23,9 %.

Важно отметить, что в КГ почти нет динамики. Там прирост развитого уровня составил 5,8 %, а высокого – 6,7 %, т. е. молодые педагоги не смогут

успешно формировать собственный имидж, если не будут включены в специально организованную деятельность.

Таблица 34 – Абсолютный прирост коэффициента эффективности в экспериментальных группах сформированности ЛПИ молодых педагогов в условиях ДПО (культуротворческий компонент)

| Группа | Низкий | Средний | Высокий |
|--------|--------|---------|---------|
| ЭГ-1 | -33,3 | 19,8 | 12,5 |
| ЭГ-2 | -35,6 | 22,2 | 13,3 |
| ЭГ-3 | -51,1 | 27,2 | 23,9 |
| КГ | -12,5 | 5,8 | 6,7 |

В ЭГ-1 и ЭГ-2 идет примерно равномерное развитие и прирост уровней: развитого – на 19,8 % и 22,2 % соответственно и высокого – на 12,5 % и 13,3 %. Важно, что данная динамика намного выше КГ и намного ниже ЭГ-3, что говорит о необходимости системного формирования ЛПИ молодого педагога в условиях ДПО.

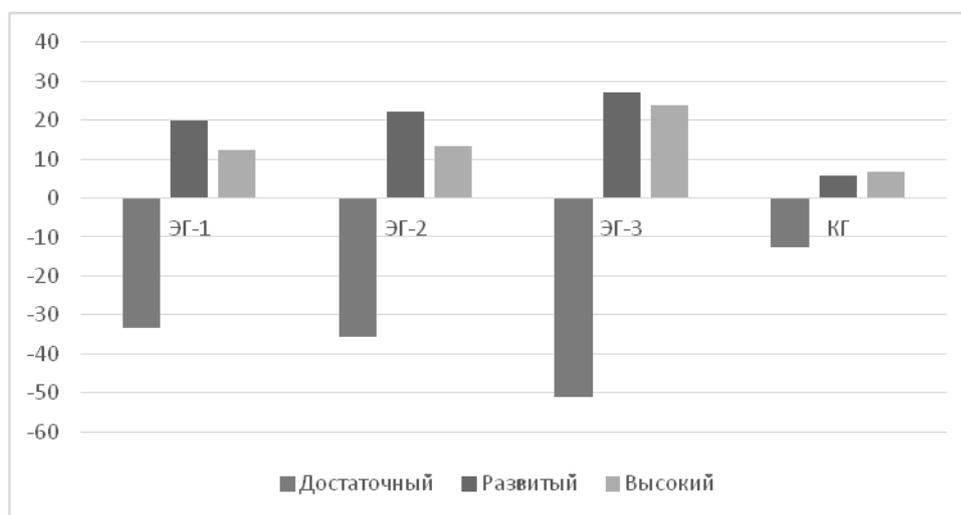


Рисунок 23 – Абсолютный прирост коэффициента эффективности в экспериментальных группах сформированности ЛПИ молодых педагогов в условиях ДПО (культуротворческий компонент)

Рассмотрим динамику формирования рефлексивно-оценочного компонента (табл. 35, 36, рис. 24). Данный компонент говорит о динамике

личности молодого педагога, его способности рассматривать взаимосвязь ЛПИ и карьерного роста, успешности в профессиональной среде, возможности перспективных линий, позитивного взаимодействия со всеми участниками образовательных отношений.

Рефлексивно-оценочный компонент показывает зависимость адаптивности молодого педагога от его принятия позиции постоянного саморазвития, самообучения и динамики в профессиональной среде.

Таблица 35 – Результаты диагностики сформированности ЛПИ молодых педагогов в условиях ДПО (рефлексивно-оценочный компонент)

| Группа | Этап | Уровни | | | | | |
|-------------------|---------|--------|-------|---------|-------|---------|-------|
| | | низкий | | средний | | высокий | |
| | | МП | % | МП | % | МП | % |
| ЭГ-1 (96 чел.) | конст. | 65 | 67,71 | 22 | 22,92 | 9 | 9,38 |
| | аналит. | 30 | 31,25 | 42 | 43,75 | 24 | 25,00 |
| ЭГ-2 (90 чел.) | конст. | 59 | 65,56 | 21 | 23,33 | 10 | 11,11 |
| | аналит. | 24 | 26,67 | 43 | 47,78 | 23 | 25,56 |
| ЭГ-3 (92 чел.) | конст. | 58 | 64,13 | 22 | 23,91 | 12 | 11,96 |
| | аналит. | 13 | 14,13 | 45 | 50,00 | 34 | 35,87 |
| КГ (104 чел.) | конст. | 66 | 63,46 | 26 | 25,00 | 12 | 11,54 |
| | аналит. | 48 | 48,08 | 34 | 31,73 | 22 | 20,19 |

Результаты диагностики демонстрируют высокую степень зависимости формирования данного компонента от внедрения методики реализации комплекса организационно-педагогических условий формирования ЛПИ молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования.

В КГ нет высокой динамики, и прирост развитого уровня составил всего 5,8 %, а высокого – 6,7 %, в то время как в ЭГ-1 такой прирост 20,8 % и 15 % соответственно, что в 2 раза больше. Важно, что динамика в ЭГ-2 незначительно отличается от ЭГ-1 и составляет на развитом уровне 24,4 %, а на высоком – 14,4 %.

Таблица 36 – Абсолютный прирост коэффициента эффективности в экспериментальных группах сформированности ЛПИ молодых педагогов в условия ДПО (рефлексивно-оценочный компонент)

| Группа | Прирост по уровню ЛПИ | | |
|--------|-----------------------|---------|---------|
| | Низкий | Средний | Высокий |
| ЭГ-1 | -36,5 | 20,8 | 15,6 |
| ЭГ-2 | -38,9 | 24,4 | 14,4 |
| ЭГ-3 | -51,1 | 27,2 | 23,9 |
| КГ | -12,5 | 5,8 | 6,7 |

Лучшие результаты по сформированности рефлексивно-оценочного компонента демонстрирует ЭГ-3, где была внедрена полная методика. Прирост развитого уровня составил 27,2 %, а высокого – 23,9 %, что в общем в 51,1 % случаев изменило развитие ЛПИ молодого педагога.

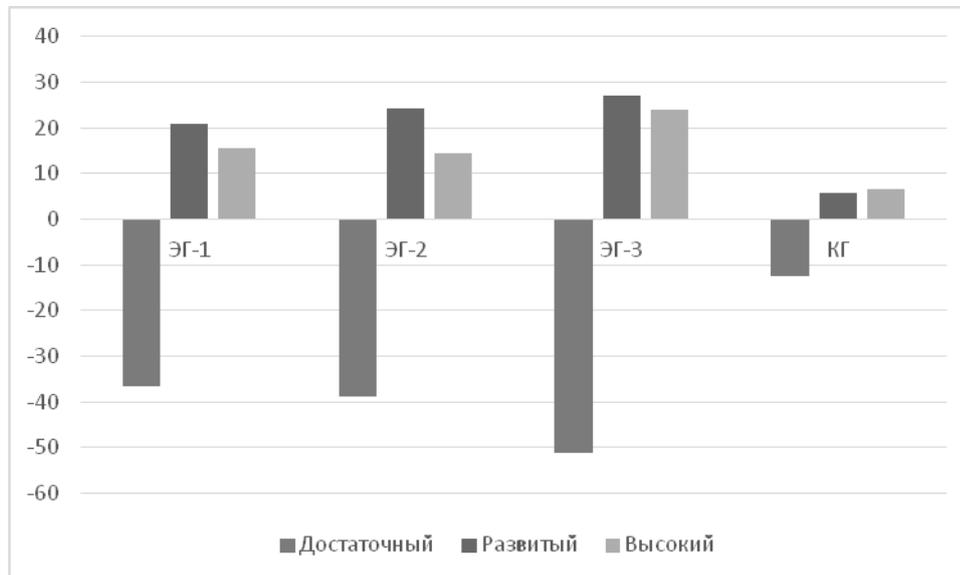


Рисунок 24 – Абсолютный прирост коэффициента эффективности в экспериментальных группах сформированности ЛПИ молодых педагогов в условиях ДПО (рефлексивно-оценочный компонент)

Обобщая представленные диагностики по компонентам, определяем, что наибольший прирост произошел во всех группах, кроме КГ, в когнитивном

компоненте. Значимыми стали изменения и в мотивационно-ценностном компоненте, при этом они практически равны во всех экспериментальных группах, что связано с включением молодого педагога в профессиональное сообщество. Наибольшая разница в культуротворческом и рефлексивно-оценочном компонентах, которые выступают основой формирования ЛПИ молодого педагога и не могут быть сформированы стихийно.

Далее мы оценивали прирост в соответствии с избранными внедрениями. В ЭГ-1 (96 молодых педагогов) – реализовывалось 1 и 4 организационно-педагогическое условие. В ЭГ-2 (90 молодых педагогов) реализовывались 1, 3, 4 организационно-педагогическое условие. В ЭГ-3 (92 молодых педагога) реализовывались все организационно-педагогические условия. В КГ (104 молодых педагога) организационно-педагогические условия не внедрялись, осуществлялась стандартная система работы с молодыми педагогами в регионе (табл. 37).

Таблица 37 – Результаты диагностики сформированности личностно-профессионального имиджа молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования

| Группа | Этап | Уровни | | | | | | Ср | К _{эфф} |
|-------------------|---------|--------|-------|---------|-------|---------|-------|------|------------------|
| | | низкий | | средний | | высокий | | | |
| | | МП | % | МП | % | МП | % | | |
| ЭГ-1 (96 чел.) | конст. | 66 | 68,75 | 21 | 21,88 | 9 | 9,38 | 1,41 | - |
| | аналит. | 31 | 32,29 | 41 | 42,71 | 24 | 25,00 | 1,93 | 1,12 |
| ЭГ-2 (90 чел.) | конст. | 60 | 66,67 | 21 | 23,33 | 9 | 10,00 | 1,43 | - |
| | аналит. | 25 | 27,78 | 42 | 46,67 | 23 | 25,56 | 1,98 | 1,15 |
| ЭГ-3 (92 чел.) | конст. | 59 | 64,13 | 22 | 23,91 | 11 | 11,96 | 1,48 | - |
| | аналит. | 13 | 14,13 | 46 | 50,00 | 33 | 35,87 | 2,22 | 1,29 |
| КГ (104 чел.) | конст. | 66 | 63,46 | 26 | 25,00 | 12 | 11,54 | 1,48 | - |
| | аналит. | 50 | 48,08 | 33 | 31,73 | 21 | 20,19 | 1,72 | - |

Примечание: МП - количество молодых педагогов; конст. – констатирующий этап опытно-экспериментальной работы; аналит. – аналитический этап опытно-экспериментальной работы

Для количественной оценки и сравнения данных был введен ряд

показателей: средний показатель, показатель абсолютного прироста, коэффициент эффективности экспериментальной методики. Эффективность методики реализации комплекса организационно-педагогических условий формирования личностно-профессионального имиджа молодого педагога в системе дополнительного профессионального образования в соответствии с направлениями, формами обучения и взаимодействия субъектов исследуемого процесса, организационной основой мы проверяли при помощи χ^2 – критерия К. Пирсона [110].

Динамика изменения уровня сформированности ЛПИ молодого педагога в контрольной и опытно-экспериментальных группах такова. Лучшие достижения в ЭГ-3, где высокий уровень составил 35,87 %, а низкий – всего 14,13 %, в то время как в КГ цифры противоположные: 48,08 % на достаточном уровне и только 20,19 % на высоком. В группах ЭГ-1 и ЭГ-2 примерно равные данные: на высоком уровне 25 % и 25,56 % соответственно, на достаточном уровне 32,29 % и 27,78 % соответственно. Полученные данные свидетельствуют о значимости сопровождения рассматриваемого нами процесса, его эффективности.

Представим данные значения в степени прироста (табл. 38 и рис. 25, 26, 27).

Таблица 38 – Абсолютный прирост коэффициента эффективности в экспериментальных группах в ходе эксперимента

| Группа | низкий | средний | высокий | G по Ср |
|---------------|---------------|----------------|----------------|----------------|
| ЭГ-1 | -36,5 | 20,8 | 15,6 | 0,5 |
| ЭГ-2 | -38,9 | 23,3 | 15,6 | 0,5 |
| ЭГ-3 | -50,0 | 26,1 | 23,9 | 0,7 |
| КГ | -15,4 | 6,7 | 8,7 | 0,2 |

Анализ результатов прироста коэффициента эффективности демонстрирует более высокую динамику формирования личностно-профессионального имиджа молодых педагогов в группе ЭГ-3, где

внедрялась полноценная методика реализации комплекса организационно-педагогических условий (рис. 25).

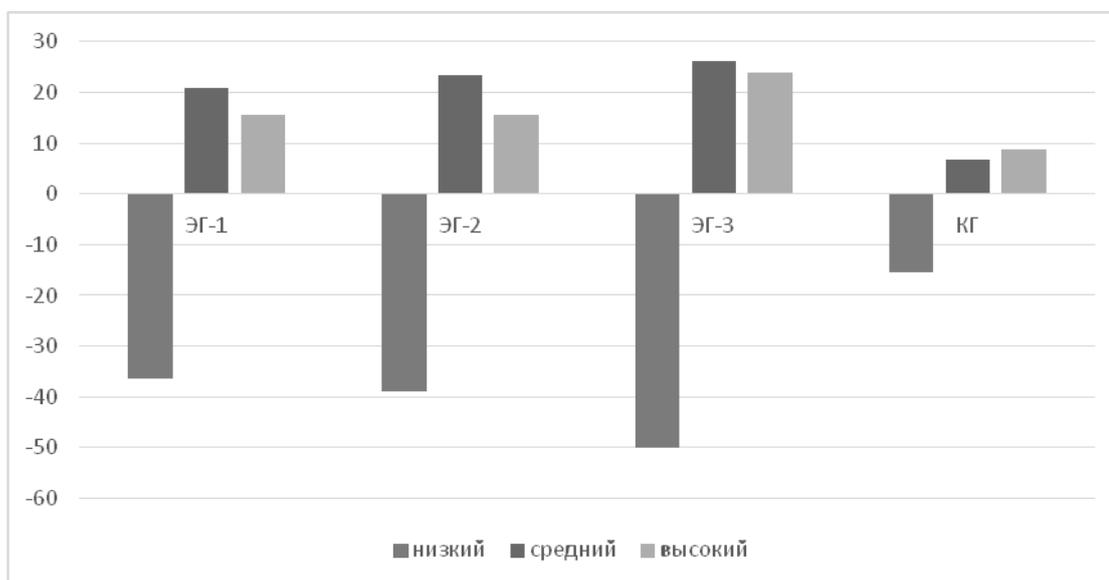


Рисунок 25 – Абсолютный прирост коэффициента эффективности в экспериментальных группах в ходе эксперимента

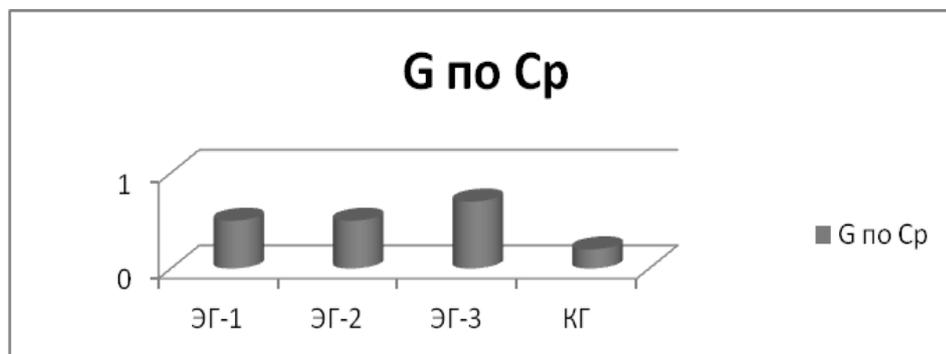


Рисунок 26 – Средний прирост коэффициента эффективности в экспериментальных группах в ходе эксперимента

Для большей убедительности доказательства эффективности опытно-экспериментальной работы мы использовали Критерий Пирсона.

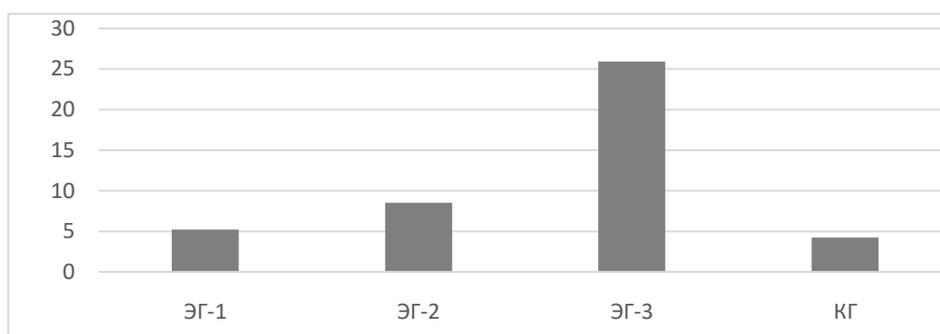


Рисунок 27 – Данные в экспериментальных группах в ходе эксперимента (по критерию Пирсона)

Данный критерий был для изменений в сравнении КГ и экспериментальных групп. На констатирующем этапе опытно-экспериментальной работы разница как между группами была не значительной (значение от 0,032 до 0,041) и в соответствии с табличным значение для качества проявляющегося на трех уровнях (значение 5,991 при вероятности допустимой ошибки 0,05) намного ниже. На заключительном этапе опытно-экспериментальной работы мы получили следующие значения для экспериментальных групп: для ЭГ-1 – $\chi^2_{\text{факт.}} = 5,210$; для ЭГ-2 – $\chi^2_{\text{факт.}} = 8,538$; для ЭГ-3 – $\chi^2_{\text{факт.}} = 25,898$. Данные значения в ЭГ-2 и ЭГ-3 превышают табличное значение показателя, что говорит об эффективности происходящих в них изменений. Поскольку именно в этих группах было осуществлено внедрение методики реализации комплекса организационно-педагогических условий формирования личностно-профессионального имиджа молодого педагога в системе дополнительного профессионального образования в соответствии с направлениями, формами обучения и взаимодействия субъектов исследуемого процесса, организационной основой, то мы можем заключить об ее эффективности.

Таким образом, в данном параграфе представлена динамика изменения уровня сформированности ЛПИ молодых педагогов в условиях ДПО по каждому из критериев (мотивационно-ценностному, когнитивному, культуротворческому, рефлексивно-оценочному) и в разрезе общей динамики развития ЛПИ молодых педагогов.

Доказана значимость каждого из направлений методики – психолого-педагогического, методико-технологического, социально-адаптивного. Сформулирована значимость организационно-педагогических условий в данном процессе, их комплексности. Определены перспективы развития инвариантной и вариативной составляющих процесса.

Сделаны выводы о доказанности гипотезы методами математической статистики и анализа данных.

Выводы по второй главе

Во второй главе дана логика опытно-экспериментального исследования, представлено содержание опытно-экспериментальной работы. Раскрывается диагностический инструментарий по формированию личностно-профессионального имиджа молодого педагога в системе дополнительного профессионального образования. Представлена методика исследуемого процесса, анализируются, систематизируются и обобщаются полученные результаты исследования. Делаются выводы о значимости, эффективности методики реализации комплекса организационно-педагогических условий формирования личностно-профессионального имиджа молодого педагога в системе дополнительного профессионального образования в соответствии с направлениями, формами обучения и взаимодействия субъектов исследуемого процесса, организационной основой.

Результаты констатирующего этапа опытно-экспериментальной работы показали, что профессиональная адаптация молодых педагогов затруднена в 87 % случаев, испытывают отчужденность от коллектива 50 % опрошенных, 41 % не ощущают от опытных коллег профессиональной, а также эмоциональной поддержки; 46 % молодых педагогов понимают недостаточность сформированных профессиональных компетенций; хотят активно участвовать в профессиональных сообществах 57 % реципиентов, готовы к совершенствованию полученных знаний (47 %), умений (76 %),

навыков (87 %); волнует вопрос личностно-профессионального имиджа 79 %.

На формирующем этапе опытно-экспериментальной работы осуществлялось внедрение методики реализации комплекса организационно-педагогических условий формирования личностно-профессионального имиджа молодого педагога в системе дополнительного профессионального образования в соответствии с направлениями, формами обучения и взаимодействия субъектов исследуемого процесса, организационной основой.

Психолого-педагогическое направление определяло возможности адаптации молодых педагогов в профессиональной среде, поэтому значение на данном этапе имели вход в пространство профессии и выбор идеального представления о педагогическом имидже. Важной формой организации взаимодействия здесь были выбраны коуч-сессии, тренинги («Лаборатории молодого педагога», «The World Cafe»), фасилитационные сессии («Педагог будущего: робот или человек», «Конструктор личностно-профессионального имиджа», «Требования и рекомендации – как выбрать свой имидж», «Я узнаю его по имиджу» и др.), которые были ориентированы на различные методологические концепции имиджелогии.

Методико-технологическое направление было связано с реализацией инвариантных и вариативных курсов, которые, с одной стороны, были ориентированы на формирование общих представлений о ЛПИ педагога, а с другой, – дополняли или компенсировали определенные профессиональные компетенции, делая данный процесс более гармоничным, эффективным. Направление определялось реализацией следующего организационно-педагогического условия – использования в работе с молодыми педагогами интегрированных методов и форм работы, способствующих их мотивации к профессиональной деятельности и развитию способности быстро реагировать на меняющиеся условия труда.

Все программы по формированию ЛПИ молодых педагогов имели практическую и рефлексивную направленность и реализовывались

мастерами-наставниками, победителями и участниками профессиональных конкурсов и менеджерами, имиджмейкерами. Программа «Имиджелогия педагогической деятельности» определяла составляющие педагогического стиля, что предполагало выбор методологии: рассматривались современные направления социокоммуникативных технологий и особенности имиджа в соответствии с данным методологическим решением (реджио-педагогика, педагогика обучения в движении, «антихрупкие тренды»). В программах по построению ЛПИ молодых педагогов использовалась методика интеллект-карт.

Вариативность, кроме того, означала выбор разных форм взаимодействия, поскольку конкурсное и форумное участие дают различный опыт наблюдения за ЛПИ других педагогов и своим собственным.

Социально-адаптивное направление обеспечивало регулярную поддержку развития ЛПИ молодых педагогов через наставничество, участие в ассоциациях и пробах демонстрации имиджеологических стратегий молодых педагогов. Направление связано с реализацией следующих условий: включения молодых педагогов в подготовленную среду образовательного учреждения с целью их успешной социально-профессиональной адаптации; поддержки инициативы молодых педагогов, возникающих в социально-профессиональной среде системы дополнительного профессионального образования.

На заключительном этапе опытно-экспериментальной работы реализовывался анализ эффективности представленной методики. Результаты диагностики демонстрируют следующее: в КГ нет высокой динамики, и прирост среднего уровня составил всего 5,8 %, а высокого – 6,7 %, в то время как в ЭГ-1 такой прирост – 20,8 % и 15 % соответственно, что в 2 раза выше. Важно, что динамика в ЭГ-2 незначительно отличается от ЭГ-1 и составляет на среднем уровне 24,4 %, а на высоком – 14,4 %. Для ЭГ-1 значение $\chi^2_{\text{факт.}} = 5,210$; для ЭГ-2 – $\chi^2_{\text{факт.}} = 8,538$; для ЭГ-3 – $\chi^2_{\text{факт.}} = 25,898$, что больше соответствующего табличного значения, составляющего

5,991 в ЭГ-2 и ЭГ-3 при вероятности допустимой ошибки 0,05.

Соответственно, гипотеза о исследовании доказана, поставленные задачи достигнуты.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Данное исследование посвящено решению проблемы, связанной с теоретическим исследованием особенностей формирования личностно-профессионального имиджа молодых педагогов и разработкой механизмов, позволяющих эффективно осуществлять данный процесс в системе дополнительного профессионального образования. Значимость исследуемой проблемы подтверждена путем анализа научной литературы, нормативных документов, выявленным низким уровнем адаптивности молодого педагога и отсутствием траекторий профессионального развития, что послужило обоснованием необходимости формирования личностно-профессионального имиджа молодых педагогов. Актуальность исследования обусловлена необходимостью решения выявленных противоречий.

Полученные данные исследования позволяют сделать вывод о достижении поставленной цели и решении следующих задач:

1) выявлена степень разработанности проблемы формирования личностно-профессионального имиджа молодых педагогов в теории и практике дополнительного профессионального образования; уточнена сущность и содержание понятий «личностно-профессиональный имидж молодого педагога»; «формирование личностно-профессионального имиджа молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования»;

2) разработана и обоснована структурно-функциональная модель формирования личностно-профессионального имиджа молодого педагога в системе дополнительного профессионального образования;

3) теоретически обоснована и экспериментально проверен комплекс организационно-педагогических условий формирования личностно-профессионального имиджа молодых педагогов;

4) разработана и апробирована на практике методика реализации комплекса организационно-педагогических условий формирования

лично-профессионального имиджа молодого педагога в системе дополнительного профессионального образования;

5) определены критерии, показатели и диагностические методики оценки уровней сформированности лично-профессионального имиджа молодого педагога в системе дополнительного профессионального образования.

В рамках решения первой задачи были уточнены сущность и содержание понятий:

- «лично-профессиональный имидж молодых педагогов», которое рассматривается как целенаправленно сформированный устойчивый эталонный образ педагога-профессионала, обладающего лично значимыми качествами, профессиональными компетенциями и социально-педагогическими ценностями, детерминирующий систему поведения молодого педагога и способствующий его эффективному взаимодействию в социально-профессиональной среде и в среде обучающихся; компонентами лично-профессионального имиджа молодых педагогов выступают: мотивационно-ценностный, когнитивный, культуротворческий, рефлексивно-оценочный;

- формирование лично-профессионального имиджа молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования следует рассматривать как последовательный процесс целенаправленного формирования в сознании молодого педагога устойчивого образа педагога-профессионала, с последующим созданием на его основе системы соответствующего поведения молодого педагога, обеспечивающей его продуктивное взаимодействие в социально-профессиональной среде и в среде обучающихся.

Решение второй задачи исследования обеспечено обоснованностью разработанной структурно-функциональной моделью формирования лично-профессионального имиджа молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования. Модель формирования

личностно-профессионального имиджа молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования структурно представлена следующими блоками. Исследовательско-прогностический блок концентрирует в себе вводные системы сопровождения, связанные с диагностическими процедурами, целевыми установками, задачами, приоритетом подходов и принципов. Организационно-содержательный блок демонстрирует возможности построения стратегий, траекторий развития ЛПИ молодых педагогов, определяет направления формы обучения и взаимодействия. Организационно-содержательный блок представлен психолого-педагогическим, методико-технологическим, социально-адаптивным направлениями. Коррекционно-консультативный блок дает представление о возможностях сопровождения относительно результатов. Позволяет корректировать траектории молодых педагогов на разных этапах развития ЛПИ.

Методологической основой разработки и реализации модели определена совокупность акмеологического, деятельностно-творческого, конвергентного подходов, которые представлены единым концептуальным полем. Данные подходы указали на специфические принципы для руководства реализацией структурно-функциональной модели ЛПИ молодого педагога в системе дополнительного профессионального образования: положительной мотивации, персонализации, культуросообразности; реализации индивидуальной траектории, творческой активности; конкурентоориентированности, взаимодополняющих противоположностей, наставничества.

Разработанная структурно- функциональная модель формирования личностно-профессионального имиджа молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования включает комплекс организационно-педагогических условий:

- 1) использование в работе с молодыми педагогами интегрированных методов и форм работы, способствующих их мотивации к профессиональной

деятельности и способности быстро реагировать на меняющиеся условия труда, связана с выделением инварианты, необходимой для формирования ЛПИ молодых педагогов и определения вариативного поля выбора для молодых педагогов, отражающих их профессиональные дефициты и способы их преодоления, через содержание системы дополнительного профессионального образования;

2) включение молодых педагогов в подготовленную среду образовательного учреждения с целью их успешной социально-профессиональной адаптации направлено на создание адаптивной среды в образовательной организации, построение обоснованной, постоянной системы наставничества при организации взаимодействия в сообществе равных, что обеспечивает создание социально-профессионального сообщества, влияющего на выстраивание векторов индивидуального развития молодых педагогов;

3) поддержка инициативы молодых педагогов в социально-профессиональной среде дополнительного профессионального образования для формирования лично-профессионального имиджа определяет возможности демонстрации и коррекции сформированного уровня ЛПИ молодых педагогов в социально-профессиональной среде;

4) ориентация молодых педагогов на саморефлексию формирования лично-профессионального имиджа связано с анализом полученного опыта построения ЛПИ молодых педагогов.

Решение третьей задачи проводилось в ходе опытно-экспериментальной работы по внедрению методики реализации комплекса организационно-педагогических условий формирования лично-профессионального имиджа молодого педагога в системе дополнительного профессионального образования в соответствии с направлениями, формами обучения и взаимодействия субъектов исследуемого процесса, организационной основой.

Опытно-экспериментальная работа осуществлялась на базе нескольких учреждений дополнительного профессионального образования: муниципальное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Центр развития образования города Челябинска», автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального образования «Водная Академия», государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования Воронежской области «Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников». В формирующем эксперименте приняло участие 382 молодых педагогов. Всего исследованием было охвачено 614 молодых педагогов.

Результаты формирующего этапа опытно-экспериментальной работы демонстрируют высокую степень зависимости формирования ЛПИ молодых педагогов от комплекса организационно-педагогических условий. В КГ нет высокой динамики, и прирост среднего уровня составил всего 5,8 %, а высокого – 6,7 %, в то время как в ЭГ-1 выявлен прирост 20,8 % и 15 % соответственно, что в 2 раза больше. Важно, что динамика в ЭГ-2 незначительно отличается от ЭГ-1 и составляет на развитом уровне 24,4 %, а на высоком 14,4 %.

Четвертая задача решалась в процессе апробирования методики реализации комплекса организационно-педагогических условий формирования личностно-профессионального имиджа молодого педагога в системе дополнительного профессионального образования в соответствии с направлениями, формами обучения и взаимодействия субъектов исследуемого процесса, организационной основой. Методика включает психолого-педагогическое, методико-технологическое, социально-адаптивное направление деятельности и реализуется посредством специально подобранных методов, средств и форм переподготовки (инвариантных и вариативных курсов, направленных на имиджирование «Основы профессионального имиджа современного педагога», «Личностно-

профессиональный имидж современного педагога» и др.; фасилитативных сессий «Конструирование индивидуальной траектории профессионального развития педагога и выбор средств ее реализации», «Конструирование личностно-профессионального имиджа в аспекте современных требований к педагогу» и др.); путем включения в систему дополнительного профессионального образования семинаров и тренингов личностного и профессионального роста; планов рефлексии профессионального развития; проектов альтернативных сценариев профессиональной жизни, которые характеризуются рефлексивностью, интерактивностью, интенсивностью, обращением к собственному социально-профессиональному опыту.

Опытно-экспериментальная работа, связанная с внедрением разработанной методики реализации комплекса организационно-педагогических условий формирования личностно-профессионального имиджа молодого педагога в системе дополнительного профессионального, позволила отметить изменения в сторону повышения уровня сформированности личностно-профессионального имиджа молодых педагогов (низкий, средний, высокий) во всех экспериментальных группах. Лучший результат зафиксирован в третьей группе, в которой модель и педагогические условия реализовывались в полном объеме.

В формате решения пятой задачи были определены критерии, показатели и диагностические методики оценки уровней сформированности личностно-профессионального имиджа молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования. Диагностическая программа формирования личностно-профессионального имиджа молодых педагогов в системе дополнительного профессионального образования способствует выявлению сформированности компонентов, показателей (мотивационно-ценностный, когнитивный, культуротворческий, рефлексивно-оценочный) и уровней (низкий, средний, высокий) развития личностно-профессионального имиджа.

В процессе проведения опытно-экспериментальной работы кроме основного результата – повышения уровня сформированности личностно-профессионального имиджа молодых педагогов – были отмечены и дополнительные положительные эффекты развития системы профессионального взаимодействия в регионе, в том числе активное использование вариативных форм повышения квалификации, обновление и развитие системы в формате индивидуального маршрута.

Положительные результаты исследования апробировались на практике и позволяют сделать вывод, что выдвинутая гипотеза подтверждена, поставленные задачи решены, цель исследования достигнута.

Полагаем, что данное исследование не охватывает все аспекты обозначенной проблемы. Исследование может быть продолжено в следующих аспектах: исследования взаимозависимости развития личностно-профессионального имиджа педагога и его компетенций организации и ведения инновационной деятельности; поиск региональных особенностей построения личностно-профессионального имиджа педагогов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аверченко, Л. К. Практическая имиджология : учеб. пособие / Л. К. Аверченко. – Новосибирск: СибАГС, 2001. – 200 с.
2. Агапова, Е. Н. Сопровождение процесса адаптации начального этапа профессиональной деятельности учителя / Е. Н. Агапова, С. Ю. Трапицына // Universum: Вестник Герценовского университета. – 2013. – № 3. – С. 36–46.
3. Адольф, В. А. Теоретические основы формирования профессиональной компетентности учителя: дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.01 / В. А. Адольф. – Москва, 1998. – 357 с.
4. Акмеология : учеб. пособие / А. Деркач, В. Зазыкин. – Санкт-Петербург : Питер, 2003. – 256 с.
5. Аксельрод, А. П. Профессиональный имидж учителя / А. П. Аксельрод. – Москва, 2007. – URL: <http://www.lib.surgu.ru/docs/konf2/pedagogika.doc.4.03.2009>.
6. Александрова, М. В. Становление карьеры педагога в территориальной образовательной системе: монография / М. В. Александрова. – Великий Новгород: НовГУ им. Ярослава Мудрого, 2007. – 238 с.
7. Алемасова, М. Л. Проблема формирования имиджа будущего специалиста в современной педагогике высшей школы / М. Л. Алемасова, М. Н. Гусева // Вопросы современной науки и практики. Университет им. В. И. Вернадского. – 2010. – № 4–6. – С. 161–164.
8. Алибекова, Д. З. Учебно-педагогические комплексы в системе непрерывного образования / Д. З. Алибекова, П. А. Жильцов, Ю. Г. Круглов // Педагогика. – 1992. – № 9–10. – С. 54–60.
9. Алиева, Н. З. Концептуальные основания трансформирования образования в среде информационного общества / Н. З. Алиева //

Гуманитарные и социально-экономические науки. – 2008. – № 4 (41). – С. 9–12.

10. Аминов, Н. А. Исследование связи специальных способностей и синдрома эмоционального сгорания у работающих учителей / Н. А. Аминов, Л. Н. Блохина, И. И. Осадчева // Психология стресса и совладающего поведения: ресурсы, здоровье, развитие: материалы IV Междунар. науч. конф. : в 2 т. Т. 2 / отв. ред.: Т. Л. Крюкова, М. В. Сапоровская, С. А. Хазова. – 2016. – С. 115–118.
11. Андреев, В. И. Диалектика воспитания и самовоспитания творческой личности / В. И. Андреев. – Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1988. – 238 с.
12. Андрюхина, Л. М. Коучинг высокой эффективности в профессионально-педагогическом образовании / Л. М. Андрюхина // Инновации в профессиональном и профессионально-педагогическом образовании : материалы 22-й Междунар. науч.-практ. конф. (г. Екатеринбург, 18–20 апреля 2017 г.). – Екатеринбург : Издательство РГППУ, 2017. – 625 с.
13. Антипова, А. М. Технология формирования имиджа учителя / А. М. Антипова // Фестиваль педагогических идей. – URL: <http://festival.1september.ru/articles/419846/> (дата обращения: 15.09.2022).
14. Аршинов, В. А. Философия образования и синергетика: как синергетика может содействовать становлению новой модели образования? / В. А. Аршинов // Сретенский клуб. – URL: <https://spkurdyumov.ru/education/filosofiya-obrazovaniya-i-sinergetika/> (дата обращения: 15.09.2022).
15. Афанасьев, В. В. Конвергентный подход как стратегический ресурс и методологическая основа образовательной политики московского региона / В. В. Афанасьев, И. В. Афанасьев, С. М. Куницына // Проблемы современного педагогического образования. – 2018. – № 58-2. – С. 24–27.
16. Ащепков, В. Т. Проблемы профессиональной адаптации начинающих преподавателей высшей школы / В. Т. Ащепков // Вестник Адыгейского

- государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. – 2010. – № 2. – С. 11–16.
17. Ашмарина, И. Л. Принципы аутентичности, комплексного развития навыков и персонализации знаний при обучении грамматике в вузе / И. Л. Ашмарина // Вопросы современной науки и практики. Университет им. В. И. Вернадского. – 2015. – № 3 (57). – С. 154–161.
 18. Бабанский, Ю. К. Оптимизация учебно-воспитательного процесса: (метод. основы) / Ю. К. Бабанский. – Москва : Просвещение, 1982. – 192 с.
 19. Бабухина, А. В. Управленческое сопровождение профессионального самоопределения молодых педагогов дошкольного образовательного учреждения: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.02 / А. В. Бабухина. – Челябинск, 2012. – 27 с.
 20. Балашов, М. М. Специфика подготовки психологов к профессиональной деятельности в различных социально-производственных средах / М. М. Балашов, М. И. Лукьянова // Психологическая наука и образование. – 1998. – № 2. – С. 64–67.
 21. Барышева, Т. А. Психологическая структура и развитие креативности у взрослых: дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.13 / Тамара Александровна Барышева. – Санкт-Петербург, 2005. – 360 с.
 22. Басюк, В. С. Основные приоритеты государственной политики в подготовке педагогических кадров / В. С. Басюк // Профессиональное образование. Столица. – 2018. – № 12. – С. 6–9.
 23. Батаршев, А. В. Актуальные проблемы психолого-педагогического сопровождения профессионального становления и личностного развития педагога / А. В. Батаршев // Концепт: научно-методический электронный журнал. – 2014. – № 6 (июнь). – С. 81–85. – URL: <http://e-koncept.ru/2014/14153.htm> (дата обращения: 01.08.2019).
 24. Батышев, А. С. Управление наставничеством: метод. рекомендации / А. С. Батышев. – Москва : Госпрофобр, 1983. – 45 с.

25. Башмаков, А. И. Интеллектуальные информационные технологии: учеб. пособие / А. И. Башмаков, И. А. Башмаков. – Москва : Изд-во МГТУ им. Н. Э. Баумана, 2005. – 304 с.
26. Беленцов, С. И. повышение уровня профессионального мастерства в форматах непрерывного образования педагогических работников системы общего, дополнительного и профессионального образования / С. И. Беленцов, И. В. Ильина // Наука, общество, культура: проблемы и перспективы взаимодействия в современном мире: монография. – Петрозаводск, 2021. – С. 4–20.
27. Белова, Е. Н. Становление и развитие сетевой самообучающейся организации дополнительного профессионального образования: дис. ... д-ра пед. наук / Е.Н. Белова; Красноярский государственный педагогический университет им. В. П. Астафьева. – Красноярск, 2019. – 321 с.
28. Белухин, Д. А. Личностно ориентированная педагогика в вопросах и ответах / Д. А. Белухин. – Москва: МПСУ, 2006. – 312 с.
29. Беляева, Л. Н. Организационно-педагогические условия совершенствования дополнительного профессионального образования в негосударственном вузе: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Лариса Николаевна Беляева. – Ульяновск, 2008. – 257 с.
30. Берд, П. Продай себя! Эффективная тактика улучшения вашего имиджа / Полли Берд. – Москва: Амалфея, 1997. – 208 с.
31. Бережная, И. Ф. Педагогическое проектирование индивидуальной траектории профессионального развития будущего специалиста: монография / И. Ф. Бережная. – Воронеж: Издательско-полиграфический центр «Научная школа», 2012. – 220 с.
32. Бобровникова, Е.Р. Научно-методическое сопровождение деятельности современного учителя / Е. Р. Бобровникова, С. Л. Фоменко // Педагогическое образование в России. – 2014. – № 2. – С. 49–53.

33. Бодалев, А. А. О задачах и направлениях современных акмеологических исследований / А. А. Бодалев, А. А. Деркач, Е. А. Климов // Акмеология. – 2013. – № 3 (47). – С. 85–90.
34. Бодалев, А. А. Психология общения: Избранные психологические труды / А. А. Бодалев – 3-е изд. – Москва : МПСИ ; Воронеж : МОДЭК, 2002. – 320 с.
35. Большая советская энциклопедия : в 30 т. Т. 30: Эклибрис – ЯЯ / гл. ред. А. М. Прохоров. – 3-е изд. – Москва : Совет. энцикл., 1978. – URL: <http://bse.sci-lib.com/> (дата обращения 03.11.2020).
36. Большой энциклопедический словарь: [А – Я] / гл. ред. А. М. Прохоров. – Москва: Большая рос. энцикл. ; Санкт-Петербург : Норинт, 1997. – 1434 с. – URL: <https://dic.academic.ru/contents.nsf/enc3p/> (дата обращения 03.12.2020).
37. Будникова, С. П. Психологические факторы в проблеме восполняемости учительских кадров / С. П. Будникова // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия: Педагогика и психология. – 2019. – № 1 (47). – С. 30–44.
38. Валеева, Н. С. «Школа начинающего педагога» – эффективная форма методической помощи молодым педагогам / Н. С. Валеева // Методист. – 2009. – № 8. – С. 34.
39. Валеева, О. Н. Методологическая основа формирования личностно-профессионального имиджа студента / О. Н. Валеева // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2016. – № 2 (22). – С. 152–155.
40. Вебер, М. Основные социологические понятия / М. Вебер // Избранные произведения / пер. с нем., общ. ред. Ю. Н. Давыдов. – Москва : Прогресс, 1990. – С. 602–633. – URL: <https://gtmarket.ru/laboratory/basis/3646> (дата обращения: 13.11.2020).

41. Вершловский, С. Г. Теоретические и организационные проблемы постдипломного педагогического образования / С. Г. Вершловский // Педагогика. – 2010. – № 5. – С. 108–114.
42. Водопьянов, Д. А. Взаимодействие подходов психологического изучения рефлексивности личностно-профессионального развития / Д. А. Водопьянов, А. С. Елисеенко, К. С. Серегин // Рефлексивные процессы и управление: сб. материалов VIII Междунар. симпозиума / под ред. В. Е. Лепского. – Москва: Когито-Центр, 2011. – 214 с.
43. Вудкок, М. Раскрепощенный менеджер / М. Вудкок, Д. Френсис. – Москва : Дело, 1991. – 320 с.
44. Выготский, Л. С. История развития высших психических функций // Психология развития человека / Л. С. Выготский. – Москва : Смысл : Эксмо, 2005. – 1134 с.
45. Галагузова, М. А. Методологические принципы понятийного аппарата в педагогических исследованиях / М. А. Галагузова, Ю. Н. Галагузова, Т. С. Дорохова, Р. Х. Исхаков // Педагогическое образование в России. – 2020. – № 1. – С. 28–34.
46. Гасаненко, Е. А. Профессиональный имидж как фактор успешного профессионального становления студента технического вуза / Е. А. Гасаненко, Л. Д. Пономарева, А. А. Царан // Проблемы современного педагогического образования. – 2018. – № 59-1. – С. 114–117.
47. Гегель, Г.-В.-Ф. Эстетика: в 4 т. Т. 3 / Г.-В.-Ф. Гегель. – Москва : Наука, 1971. – 616 с.
48. Глебова, З. В. Комплексное сопровождение профессиональной деятельности молодого педагога в условиях университетского комплекса: автореф. дис. ... канд. пед. наук / З. В. Глебова. – Ульяновск, 2019. – 26 с.
49. Глебова, З. В. Направления деятельности Центра сопровождения молодых специалистов в системе научно-методической поддержки

- начинающих педагогов / З. В. Глебова // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. – 2018. – Т. 24, № 3. – С. 158–160.
50. Головин, С. Ю. Словарь практического психолога / С. Ю. Головин. – Минск: Харвест, 1998. – 214 с.
51. Голубкова, Ю. Г. Основы профессионального имиджа современного педагога : программа повышения квалификации для педагогов ОО / Ю. Г. Голубкова. – Санкт-Петербург : АНОДПО «Водная Академия», 2020. – 54 с.
52. Голубкова, Ю. Г. Теоретические аспекты проблемы формирования личностно-профессионального имиджа молодых педагогов в условиях дополнительного профессионального образования / Ю. Г. Голубкова // Современная высшая школа: инновационный аспект. – 2021. – Т. 13. – № 3 (53). – С. 119–125.
53. Голядкин, Н. Творческая телереклама (из американского опыта) : учеб. пособие / Н. Голядкин. – Москва: Ин-т истории и соц. проблем телевидения, 1998. – 135 с.
54. Горькова, Ю. А. Становление индивидуального стиля деятельности молодого педагога: автореф. дис. ... канд. пед. наук / Ю. А. Горькова. – Великий Новгород, 2010. – 25 с.
55. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на период 2018–2025 гг. // Кодекс: консорциум. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/556183093> (дата обращения: 22.04.2020).
56. Гофман, И. Мода и люди. Новая теория моды и модного поведения / И. Гофман. – 3-е изд. – Санкт-Петербург : Питер, 2004. – 208 с.
57. Гребенкина, Л. К. Формирование профессионализма учителя в системе непрерывного образования: монография / Л. К. Гребенкина. – 2-е изд., испр. и доп. – Рязань : Рязан. гос. пед. ун-т им. С. А. Есенина, 2000. – 201 с.

58. Гринько, М. Н. Преодоление профессиональных затруднений педагогов в условиях реализации персонифицированной модели повышения квалификации / М. Н. Гринько // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 5. – URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=21880> (дата обращения: 05.05.2019).
59. Гуменюк, О. О. К вопросу об определении понятия «имидж педагога» / О. О. Гуменюк // Молодой ученый. – 2020. – № 7 (297). – С. 221–222.
60. Гуревич, П. С. Приключения имиджа: Типология телевизионного образа и парадоксы его восприятия / П. С. Гуревич. – Москва : Искусство, 1991. – 219 с.
61. Гурчиани, К. С. Структура профессионального имиджа руководителей среднего звена: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / К. С. Гурчиани. – Ярославль, 2011. – 190 с.
62. Даль, В. И. Толковый словарь живого великорусского языка: в 4 т. / В. И. Даль. – 6-е изд., стер. – Москва: Дрофа: Русский яз.-Медиа, 2011. – 2732 с.
63. Данилов, С. В. Затруднения педагогов в период адаптации к профессиональной деятельности / С. В. Данилов. – Москва : Профи-пресс, 2018. – 115 с.
64. Данилов, С. В. Нормативное сопровождение профессиональной карьеры молодых педагогов: сб. материалов / С. В. Данилов, Л. П. Шустова. – Ульяновск: ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И. Н. Ульянова», 2018. – 55 с. – (Библиотека молодого педагога).
65. Данилюк, А. Я. Три принципа интеграции образования / А. Я. Данилюк // Научно-педагогические школы Юга России: теория и история развития: ежемес. электрон. пед. журн. – URL: <http://rspu.edu.ru/university/publish/schools/2/index.html> (дата обращения 05.11.2019).

66. Дергач, А. А. Акмеологические основы развития профессионала / А. А. Дергач. – Москва: Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та ; Воронеж : МОДЭК, 2004. – 752 с.
67. Димура, И. Н. Социально-педагогические условия формирования профессиональной устойчивости молодых учителей (на материале сельской школы): автореф. дис. ... канд. пед. наук / И. Н. Димура. – Ленинград, 1990. – 24 с.
68. Донская, Л. Ю. Психологические условия формирования имиджа преподавателя высшей школы: автореф. дис. ... канд. психол. наук / Л. Ю. Донская, Северо-Кавказский государственный технический университет. – Ставрополь, 2004. – 24 с.
69. Дудина, Е. А. Наставничество в системе непрерывного профессионального развития педагогических кадров в Великобритании / Е. А. Дудина // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. – 2017. – № 1. – С. 49–61.
70. Дудчик, С. В. Технологическая подготовка тьютора: содержание, технологии и методики освоения технологий / С. В. Дудчик, Т. М. Ковалева // Бизнес. Образование. Право. – 2018. – № 3 (44). – С. 369–375.
71. Ермакова, Л. И. Развитие акмеологической позиции будущего учителя в процессе педагогической практики: автореф. дис. ... канд. пед. наук / Л. И. Ермакова. – Санкт-Петербург, 2010. – 23 с.
72. Жарко, Л. Н. Современное педагогическое образование: проектирование инновационных программ дополнительного профессионального образования / Л. Н. Жарко // Концептуальные подходы к проектированию основных образовательных программ по педагогическому образованию: коллектив. моногр. – Севастополь, 2019. – С. 166–175.
73. Жаркова, Е. Н. Проблемы развития дополнительного профессионального педагогического образования в современных

- условиях / Е. Н. Жаркова // Вестник Северо-Осетинского государственного университета имени К. Л. Хетагурова. – 2011. – № 4. – С. 87–91.
74. Жеребненко, О. А. Социально-психологические особенности развития имиджа студента вуза: дис. ... канд. психол. наук / О. А. Жеребненко. – Курск, 2008. – 177 с.
75. Жилина, А. И. Дополнительное профессиональное педагогическое образование как стратегический ресурс развития системы образования в соответствии с федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» / А. И. Жилина // Вестник ЛГУ им. А. С. Пушкина. – 2014. – № 2. – С. 56–68.
76. Журавлев, А. Л. Психология массового поведения: истоки и современные тенденции исследования / А. Л. Журавлев, В. А. Соснин // Знание. Понимание. Умение. – 2014. – № 1. – С. 49–61.
77. Заводчиков, Д. П. Акмеологический подход к профессиональному становлению личности как теоретико-методологическая основа непрерывного профессионального образования / Д. П. Заводчиков, Я. Е. Янгулов // Личность в профессионально-образовательном пространстве: материалы XII Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием. – Екатеринбург, 2013. – С. 40–44.
78. Загвязинский, В. И. Методология и методы психолого-педагогического исследования: учеб. пособие для студентов высш. пед. учеб. заведений / В. И. Загвязинский, Р. Атаханов. – Москва: Академия, 2005. – 208 с.
79. Заир-Бек, Е. С. Анализ зарубежных практик адаптации молодого учителя к профессиональной деятельности / Е. С. Заир-Бек. – Москва : Флинта-Наука, 2016. – 206 с.
80. Зайцев, В. Г. Становление педагогического мастерства молодого учителя – основа развития проявления особенностей личности педагога / В. Г. Зайцев // Директор школы. – 2003. – № 6. – С. 14–17.

81. Зайченко, О. М. Августовские конференции: от традиции – к профессиональному подходу и результату / В. Н. Аверкин, О. М. Зайченко // Народное образование. – 2012. – № 4 (1417). – С. 81–86.
82. Закаблущая, Е. В. Молодой специалист и наставник – премудрости тандема / Е. В. Закаблущая // Фармацевтический вестник. – 2009. – № 12. – URL: <http://www.artmanage.ru/articles/molodoj-specialist-i-nastavnik.html> (дата обращения: 27.03.2018).
83. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального развития / Э. Ф. Зеер. – Москва, 2006. – 240 с.
84. Землянская, Е. Н. Моделирование как метод педагогического исследования / Е. Н. Землянская // Преподаватель XXI век. – 2013. – № 3-1. – С. 35–43.
85. Зимбардо, Ф. Психология – социальное влияние / Ф. Зимбардо, М. Ляйппе. – Санкт-Петербург: Питер, 2001. – 448 с.
86. Зимняя, И. А. Педагогическая психология / И. А. Зимняя. – Москва : Логос, 2004 – 384 с.
87. Зубцова, Л. К. Организационно-педагогические условия адаптации молодого учителя: дис. ... канд. пед. наук / Л. К. Зубцова. – Казань, 1994. – С. 25–36.
88. Игониная, М. В. Формирование умений и навыков педагогического общения у молодого учителя : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / М. В. Игониная. – Москва, 2009. – 22 с.
89. Илалтдинова, Е. Ю. Особенности организации постдипломного сопровождения выпускников программы целевого обучения в контексте сопровождения жизненного цикла профессии педагога / Е. Ю. Илалтдинова, И. Ф. Фильченкова, С. В. Фролова // Вестник Мининского университета. – 2017. – № 3. – С. 2.
90. Ильясов, Д. Ф. Принципы разработки и реализации дополнительных профессиональных программ, основанных на применении цифровых

- технологий / Д. Ф. Ильясов, К. С. Буров, Е. А. Селиванова // Казанский педагогический журнал. – 2021. – № 2 (145). – С. 41–51.
91. Каган, М. С. Человеческая деятельность / М. С. Каган. – Москва : Политиздат, 1974. – 328 с.
92. Кадочников, Н. А. Корпоративный имидж как фактор конкурентоспособности высшего профессионального учебного заведения: дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Н. А. Кадочников. – Москва, 2005. – 130 с.
93. Казакбаева, С. И. Специфические личностные качества учителя как составная часть имиджа педагога / С. И. Казакбаева, Ш. Б. Турсунова // Прорывные научные исследования как двигатель науки: сб. ст. Междунар. науч.-практ. конф. – Уфа, 2019. – С. 205–207.
94. Кирьякова, А. В. Развитие субъектности студента в аксиосфере университета / А. В. Кирьякова, Л. В. Мосиенко, Т. А. Ольховая // Высшее образование в России. – 2013. – № 12. – С. 119–123.
95. Ковалева, Т. М. Профессия «тьютор» / Т. М. Ковалева, Е. И. Кобыща, С. Ю. Попова (Смолик), А. А. Теров, М. Ю. Чередилина. – Москва; Тверь: СФК-офис, 2012. – 246 с.
96. Ковальчук, М. В. Конвергенция наук и технологий – прорыв в будущее / М. В. Ковальчук // Российские нанотехнологии. – 2011. – Т. 6, № 1–2. – С. 13–23.
97. Ковальчук, М. В. От синтеза в науке – к конвергенции в образовании / М. В. Ковальчук // Труды МФТИ. – 2011. – Т. 3, № 4. – С. 16–21.
98. Коджаспирова, Г. М. Словарь по педагогике / Г. М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров. – Москва ; Ростов-на-Дону : МарТ, 2005. – 448 с.
99. Колесниченко, К. В. Профессионально важные качества личности наставника молодых специалистов: на примере педагогической деятельности: автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / К. В. Колесниченко. – Санкт-Петербург, 2013. – 24 с.

100. Кондаков, А. М. Модели образовательного выбора и ведущие компетентности как образовательные ресурсы для развития личности, общества и государства / А. М. Кондаков // Известия РАО. – 2005. – № 1. – С. 35–41.
101. Коновалов, Е.Ф. Имидж педагога как важная составляющая профессии / Е.Ф. Коновалов, О. А. Стороженко // Вестник научных конференций. – 2015. – № 1–1 (1). – С. 79–82.
102. Коновалова, Л. В. Профессиональное становление молодых учителей в условиях многонационального региона: автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Л. В. Коновалова. – Санкт-Петербург, 1997. – 17 с.
103. Кончаловский, А. Возвышающий обман / А. Кончаловский. – Москва : Совершенно секретно, 2001. – 352 с.
104. Корнев, С. Имидж в эпоху спектакля / С. Корнев // Иначе. – 2001. – № 4. – С. 6–11.
105. Котлер, Ф. Латеральный маркетинг, технологии поиска революционных идей: пер. с англ. / Филип Котлер, Фернандо Триас де Бес. – Москва : Альпина Паблишерз, 2010. – 204 с.
106. Кошмаров, А. Ю. Телевизионный образ политического лидера как результат репутационного менеджмента / А. Ю. Кошмаров // Психология как система направлений : ежегодник Рос. психол. о-ва. – Москва, 2002. – Т. 9. – Вып. 2.
107. Круглова, И. В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / И. В. Круглова. – Москва, 2007. – 27 с.
108. Кузьмина, Н. В. Методы системного педагогического исследования : учеб. пособие / Н. В. Кузьмина Е. А. Григорьева, В. А. Якунин и др. – Ленинград : Изд-во ЛГУ, 1980. – 172 с.
109. Куницына, В. Н. Межличностное общение : учеб. пособие / В. Н. Куницына. – Санкт-Петербург: Питер, 2001. – 544 с.

110. Кыверялг, А. А. Методы исследований в профессиональной педагогике / А. А. Кыверялг. – Таллин: Валгус, 1980. – 334 с.
111. Леонтьев, А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. – Москва: Смысл: Академия, 2005. – 352 с.
112. Лешер, О. В. Практикум по формированию имиджа деловых партнеров : учеб. пособие / О. В. Лешер, Л. В. Оринина. – Магнитогорск: Магнитогор. гос. техн. ун-т им. Г. И. Носова, 2014. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).
113. Липпман, У. Общественное мнение / У. Липпман; пер. с англ. Т. В. Барчуновой; Фонд «Общественное мнение». – Москва, 2007. – 265 с.
114. Литвак, Р. А. Социокультурный подход к процессу социализации личности молодого специалиста / Р. А. Литвак // Педагогическое образование в России. – 2014. – № 1. – С. 165–167.
115. Литвак, Р. А. Понятийный аспект методологии педагогического исследования / М. Е. Дуранов, Р. А. Литвак // Педагогическое образование в России. – 2014. – № 4. – С. 249–251.
116. Логинова, Е. В. Роль дополнительного профессионального образования в обеспечении конкурентоспособности системы образования / Е. В. Логинова // Научно- методический журнал Поиск. – 2019. – № 3 (67). – С. 4–6.
117. Лукьянова, М. И. Научная школа педагогов в системе повышения квалификации как институт наставничества и новая форма активизации исследовательской деятельности педагогов / М. И. Лукьянова // Профессиональные сообщества как институт наставничества : материалы Всерос. науч.-практ. конф. – Ульяновск : УИПКПРО, 2011. – 104 с.
118. Лукьянова, М. И. Формирование профессиональной готовности учителя к реализации личностно ориентированного подхода в педагогической деятельности: дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.08 /

- М. И. Лукьянова. – Ульяновск, 2004. – 604 с.
119. Лунькова, А. А. Наставничество: правила игры / А. А. Лунькова. – URL: <http://hrm.ru/db/hrm/23CDF4D89837AA67C325733F00482351/print.html>.
120. Лысакова, И. В. Новые подходы к оценке деятельности научно-методических центров в современных условиях / И. В. Лысакова // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2010. – № 1. – С. 37–42.
121. Майер, А. А. Фасилитация в образовании и фасилитативная педагогика : метод. пособие / А. А. Майер, С. Я. Ромашина. – Самара : Арбат, 2013. – 82 с.
122. Мануйлов, Ю. С. Средовой подход в воспитании : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.01 / Юрий Степанович Мануйлов. – Москва, 1997. – 193 с.
123. Маркин, В. Н. Акмеологический принцип развития и самоорганизации человека как парадигма развития социума / В. Н. Маркин // Мир психологии. – 2011. – № 4. – С. 251–259.
124. Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – Москва: Знание, 1996. – 308 с.
125. Маслинский, К. А. Остаться учителем? Факторы, влияющие на отношение к уходу из учительской профессии / К. А. Маслинский, В. А. Иванюшин // Вопросы образования. – 2016. – № 4. – С. 18–30.
126. Маслоу, А. Мотивация и личность: пер с англ. / А. Маслоу. – Санкт-Петербург: Питер, 2016. – 399 с.
127. Матюшина, Ю. И. Формирование профессионального имиджа у будущего переводчика: автореф. дис. ... канд. пед. наук / Ю. И. Матюшина. – Калининград, 2010. – 22 с.
128. Махина, Н.С. Формирование профессионального имиджа современного педагога / Н. С. Махина // Антропоцентрические науки: инновационный взгляд на образование и развитие личности : материалы X Междунар. науч.- практ. конф. – Воронеж : Научная книга, 2019. – С. 32–35.

129. Махмурян, К. С. Теоретико-методические основы ускоренной подготовки учителя иностранного языка в условиях дополнительного профессионального образования: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.02 / Каринэ Степановна Махмурян. – Москва, 2009. – 421 с.
130. Меграбян, А. А. Психодиагностика невербального поведения / А. А. Меграбян. – Санкт-Петербург: Речь, 2001. – 253 с.
131. Мельник, Г. С. Общение в журналистике: секреты мастерства / Г. С. Мельник. – Санкт-Петербург: Питер, 2005. – 217 с.
132. Метляева, Т. В. Игровая модель формирования имиджа в социокультурном контексте: дис. ... канд. культурологии : 24.00.01 / Т. В. Метляева. – Владивосток, 2010. – 210 с.
133. Митина, Л. М. Психология развития конкурентоспособной личности / Л. М. Митина. – Москва: МПСИ; Воронеж : МОДЭК, 2002. – 400 с.
134. Молодой педагог: адаптация и профессиональное становление : материалы II Межрегион. науч.-практ. конф. (г. Кемерово, 09.04.2015). – Кемерово: МБОУ ДПО «НМЦ», 2015. – 136 с.
135. Мудрик, А. В. Повышение педагогического профессионализма в социальном контексте / А. В. Мудрик // Сибирский педагогический журнал. – 2006. – № 5. – С. 49–53.
136. Муратова, И. А. Имидж как репрезентация социально-культурных отношений: автореф. дис. ... канд. филос. наук: 09.00.11 / И. А. Муратова. – Челябинск, 2014. – 21 с.
137. Мухина, В. С. Психология развития, акмеология: актуальные проблемы / В. С. Мухина, В. С. Басюк // Развитие личности. – 2017. – № 2. – С. 220–231.
138. Найн, А. Я. Организация опытно-экспериментальной работы и понятийный аппарат исследования / А. Я. Найн, З. М. Уметбаев. – Магнитогорск : МаГУ, 2008. – 63 с.
139. Немов, Р. С. Психология: словарь-справочник : в 2 ч. Ч. 2 / Р. С. Немов. – Москва: ВЛАДОС-Пресс, 2003. – 352 с.

140. Нестеренко, В. М. Конвергентное управление исследовательской деятельностью аспиранта / В. М. Нестеренко // Вестник Самарского гос. технического университета. Серия: Психолого-педагогические науки. – 2014. – № 4 (24). – С. 161–169.
141. Новиков, А. М. Методология образования / А. М. Новиков. – Москва : Эгвес, 2006. – 488 с.
142. Новиков, А. М. Построение образовательных моделей / А. М. Новиков, Д. А. Новиков // Инновационные проекты и программы в образовании. – 2010. – № 1. – С. 3–9.
143. Носков, И. А. Новый взгляд на слагаемые профессионального имиджа педагога XXI века / И. А. Носков, Е. В. Шаруева // Педагогический вестник. – 2018. – № 5. – С. 86–88.
144. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка : 80 000 слов и фразеологических выражений / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. – 4-е изд., доп. – Москва : Рус. яз., 1997. – 944 с.
145. Ожогова, Е. Г. Психологические аспекты профессионального здоровья молодых педагогов / Е. Г. Ожогова // Проблемы современного педагогического образования. – 2018. – № 60-4. – С. 452–457.
146. Оруджев, Н. Н. Корпоративное образование как часть дополнительного профессионального образования / Н. Н. Оруджев // Вестник Московского государственного гуманитарно-экономического института. – 2011. – № 3 (7). – С. 61–66.
147. Осипова, Е. Б. Аксиологические основания теории связей с общественностью в условиях глобализации : дис. ... д-ра филос. наук / Е. Б. Осипова. – Москва, 2011. – 421 с.
148. Осипова, М. В. Развитие дополнительного профессионального образования педагогических кадров в условиях цифровой трансформации образования / М. В. Осипова // Современное образование: традиции и инновации. – 2021. – № 2. – С. 131–133.

149. Острянская, Н. В. Психолого-педагогические аспекты изучения имиджа педагога / Н. В. Острянская // Актуальные научные исследования в современном мире. – 2019. – № 7-2 (51). – С. 118–122.
150. Пак, Л. Г. Психолого-педагогические аспекты формирования личностно-профессионального имиджа студента / Л. Г. Пак, О. Н. Валеева // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 5. – С. 475.
151. Панасюк, А. Ю. Формирование имиджа: стратегии, психотехники, психотехнологии / А. Ю. Панасюк. – Москва: Омега-Л, 2007. – 266 с.
152. Панина, Т. С. Учреждение дополнительного профессионального образования как научно методический центр развития инновационной практики в региональной системе профессионального образования / Т. С. Панина, В. И. Сахарова, А. В. Фаломкин // Образование и общество. – 2009. – № 4 (57). – С. 8–13.
153. Перельгина, Е. Б. Имидж как феномен интерсубъектного взаимодействия: содержание и пути развития: дис. д-ра психол. наук: 19.00.05, 19.00.13 / Елена Борисовна Перельгина. – Москва, 2003. – 697 с.
154. Перельгина, Е. Б. Психология имиджа: учеб. пособие для вузов / Е. Б. Перельгина. – Москва: Аспект-пресс, 2002. – 223 с.
155. Перетрухина, И. С. Концептуальные подходы к проблеме формирования имиджа науки у магистранта / И. С. Перетрухина // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. – 2016. – № 6 (57). – С. 197–201.
156. Печеркина, А. М. Имидж педагога в современной школе / А. М. Печеркина, Е. А. Столбова // Фундаментальная и прикладная наука. – 2017. – № 3 (7). – С. 81–83.
157. Полонский, В. М. Словарь по образованию и педагогике / В. М. Полонский. – Москва: Высшая школа, 2004. – 512 с.

158. Послание Президента РФ Федеральному Собранию, 2018. – URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/42902> (дата обращения: 01.08.2019).
159. Поташник, М. М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе: пособие для учителей и руководителей школ / М. М. Поташник. – Москва: Центр пед. образования, 2009. – 445 с.
160. Почепцов, Г. Г. Профессия: имиджмейкер / Г. Г. Почепцов. – Киев : Рада, 2001. – 234 с.
161. Прищепа, Т. А. Основные причины и направления обновления системы дополнительного профессионального образования педагогов в условиях ее системного развития / Т. А. Прищепа // Вестник ТГПУ. – 2013. – № 13 (141). – С. 120–127.
162. Профессиональное становление молодого педагога. Результаты социологического исследования, проведенного среди молодых специалистов и руководителей учреждений системы образования Тамбовской области / сост. М. Ю. Лимонова. – Тамбов : ТОГОАУ ДПО «Институт повышения квалификации работников образования», 2011. – 21 с.
163. Профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» № 608н от 08.09.2015. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/420304273> (дата обращения: 15.11.2018).
164. Прудникова, Т. И. Формирование профессионального имиджа будущего учителя начальной школы в процессе преподавания психолого-педагогических дисциплин / Т. И. Прудникова // Ученые записки Крымского инженерно-педагогического университета. Серия: Педагогика. Психология. – 2018. – № 2 (12). – С. 13–17.
165. Психологический словарь / В. П. Зинченко, Б. Г. Мещерякова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Астрель : АСТ : Транзиткнига, 2004. – 479 с.
166. Психолого-педагогическое и научно-методическое сопровождение профессиональной адаптации молодых учителей : рабочая программа

- «Школы молодого педагога» / Н. А. Братчук, О. В. Кубарева, Т. А. Файн. – Биробиджан: ОбЛИУУ, 2004. – 36 с.
167. Реан, А. А. Методологические основания психологического сопровождения педагога на разных этапах его профессионально-личностного становления / А. А. Реан, Р. В. Демьянчук // Российский психологический журнал. – 2016. – Т. 13, № 1. – С. 85–93.
168. Реан, А. А. Психология и педагогика / А. А. Реан, Н. В. Бордавская, С. И. Розум. – Санкт-Петербург: Питер, 2003. – 432 с.
169. Российские педагоги в зеркале международного сравнительного исследования педагогического корпуса (TALIS 2013) / под ред. Е. Ленской, М. Пинской; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики», Ин-т образования. – Москва : Изд. дом Высшей школы экономики, 2015. – 36 с.
170. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии : учеб. пособие для вузов / С. Л. Рубинштейн. – Санкт-Петербург: Питер, 2007. – 705 с.
171. Рытов, А. И. Перспективы подготовки кадрового резерва для общеобразовательных учреждений / А. И. Рытов // Непрерывное педагогическое образование. – 2012. – № 2. – С. 27.
172. Савва, Л. И. Профессиональный имидж студента технического вуза / Л. И. Савва, Е. А. Гасаненко // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2015. – № 2. – С. 170–177.
173. Веденева, О. А. Сущность профессионального становления будущего учителя / О. А. Веденева, Н. Я. Сайгушев // Проблемы современного педагогического образования. – 2017. – № 57-3. – С. 23–29.
174. Савина, Н. В. Конкурентоспособность выпускников педагогического вуза как фактор психосоциального здоровья / Н. В. Савина // Проблемы современного педагогического образования. – 2017. – № 57-12. – С. 257–266.
175. Саволайнен, Г. С. Социально-педагогические подходы к определению конкурентоспособности как качества личности специалиста /

- Г. С. Саволайнен, Е. В. Астапенко // Вестн. Сибир. гос. аэрокосм. ун-та им. акад. М. Ф. Решетнева. – 2010. – № 4. – С. 162–166.
176. Сазонова, Н. П. Мониторинг образовательных потребностей и затруднений молодых педагогов дошкольного образования как фактор совершенствования их профессионального развития / Н. П. Сазонова, Е. В. Колтыгина, Н. В. Новикова // Вестник Алтайского государственного педагогического университета. – 2019. – № 1 (38). – С. 22–28.
177. Сафонов, В. И. Конвергентный подход в научном исследовании / В. И. Сафонов // Институты и механизмы инновационного развития: мировой опыт и российская практика : сб. науч. ст. 7-й Междунар. науч.-практ. конф. : в 3 т. Т. 3 / отв. ред. А. А. Горохов. – Москва, 2017. – С. 126–128.
178. Семенов, А. К. Психология и этика менеджмента и бизнеса : учеб. пособие / А. К. Семенов, Е. Л. Маслова. – 4-е изд., испр., доп. – Москва : Дашков и Ко, 2006. – 276 с.
179. Семенова, Л. М. Концепция формирования профессионального имиджа будущего специалиста по связям с общественностью: автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.08 / Лидия Михайловна Семенова. – Челябинск, 2010. – 39 с.
180. Ситник, А. П. Тенденции исторических изменений в развитии теории образования взрослых / А. П. Ситник // Человек и образование. – 2006. – № 4-5. – С. 34–40.
181. Слостенин, В. А. Профессиональная адаптация молодого учителя / В. А. Слостенин // Советская педагогика. – 1976. – № 3. – С. 88–95.
182. Современное дополнительное образование взрослых : монография / под ред. С. В. Данилова, Л. П. Шустовой, З. В. Глебовой. – Москва : ИНФРА-М, 2018. – 201 с.
183. Соколова, Н. А. Факторы и стратегии социально-психологической адаптации молодых педагогов / Н. А. Соколова // Вестник

- Челябинского государственного педагогического университета. – 2017. – № 7. – С. 132–138.
184. Сопровождение развития педагога на начальном этапе профессиональной карьеры: монография / под ред. С. В. Данилова, Л. П. Шустовой, З. В. Глебовой. – Ульяновск: ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И. Н. Ульянова», 2017. – 293 с.
185. Сотникова, М. С. Психолого-педагогическое сопровождение профессиональной адаптации молодых учителей в инновационной образовательной среде: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / М. С. Сотникова. – Москва, 2017. – 207 с.
186. Старцева, Е. Е. Аналитический обзор результатов анкетирования молодых педагогов Таштагольского района Кемеровской области / Е. Е. Старцева // Вестник педагогических инноваций. – 2014. – № 4 (36). – С. 48–54.
187. Стефанова, Н. А. Самообразование педагога в условиях современного общества / Н. А. Стефанова // Педагогическое образование: вызовы XXI века: материалы VIII Междунар. науч.-практ. конф., посвящ. памяти академика РАО В. А. Слостёнина : в 2 ч. Ч. 1. – Москва, 2017. – С. 225–228.
188. Суриков, Ю. Н. Имидж педагога как составляющая профессиональной компетенции / Ю. Н. Суриков, М. С. Заочинский // Colloquium-journal. – 2019. – № 17-6 (41). – С. 60–61.
189. Сысоева, Ю. Ю. Историко-педагогический анализ «допонятийного» периода исследований феномена имиджа личности / Ю. Ю. Сысоева // Гуманитарный вектор. Серия: Педагогика, психология. – 2013. – Т. 1. – № 33. – С. 44–49.
190. Тарханова, И. Ю. Социально-педагогическая обусловленность трансформации содержания и форм дополнительного профессионального образования / И. Ю. Тарханова // Вестник КГУ им.

- Н. А. Некрасова: Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика. – 2013. – № 4. – С. 85–88.
191. Тест «В какой степени Вы уверены в себе» (автор методики Рейдас). – URL: <http://bookitut.ru/Boljshaya-kniga-testov-Uznajsebya-i-svoikh-blizkikh-1.27.html>.
192. Тест «Оценка способности к саморазвитию, самообразованию // Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – Москва: Изд-во Ин-та психотерапии, 2002. – 490 с.
193. Тест «Оценка способности к саморазвитию, самообразованию» (методика В. И. Андреева). – URL: <https://kopilkaurokov.ru/tehnologiyad/testi/samoopriedielieniie-tiest-otsienkasposobnosti-k-samorazvitiuu-samoobrazovaniuu>.
194. Тест «Оценка уровня общительности» (автор В. Ф. Ряховский). – URL: <https://www.psyoffice.ru/1-21-366.htm> 217.
195. Тестовая методика «Иерархия потребностей» в модификации И. А. Акиндиновой. – URL: <http://www.melnikova.21417s02.edusite.ru/DswMedia/ierarxiyapotrebnostey.doc>.
196. Тестовая методика определения общей и социальной самооэффективности (авторы М. Шеер, Дж Маддукс, в адаптации А. В. Бояринцевой). – URL: <https://hrliga.com/index.php?id=7579&module=news&op=view>.
197. Технология формирования имиджа, PR и рекламы в социальной работе : учебник и практикум для вузов / М. В. Воронцова [и др.]; под ред. М. В. Воронцовой. – Москва: Юрайт, 2020. – 250 с.
198. Типовое положение об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов № 610 от 26.06.1995 г. – URL: <http://client.consultant.ru/B6482C6D7C547B7704CE595461A19383/ivdoc/> с. 3.

199. Тихомирова, Н. А. Теоретические основы психолого-педагогического сопровождения молодых педагогов в процессе профессиональной адаптации / Н. А. Тихомирова // Среднее профессиональное образование. – 2011. – № 8. – С. 24–26.
200. Трусканова, Л. Несколько заповедей профессионального имиджа или ступени к успеху / Л. Трусканова // Образование и бизнес. – 1999. – № 7 (10), май.
201. Тушева, Е. С. Социализирующие тенденции и проблемы дополнительного профессионального образования педагогических работников / Е. С. Тушева, Б. Б. Горскин, Т. С. Овчинникова // Интеграция методической (научно-методической) работы и системы повышения квалификации кадров : материалы XVIII Междунар. науч.-практ. конф.(Москва – Челябинск, 20 апр. 2017) / отв. ред Д. Ф. Ильясов. – Челябинск, 2017. – С. 21–27.
202. Успенский, В. Б. Введение в психолого-педагогическую деятельность / В. П. Успенский, А. П. Чернявская. – Москва: Владос-ПРЕСС, 2004. – С. 2–9.
203. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ. – URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/36698> (дата обращения: 12.08.2020).
204. Федоркина, А. П. Проблемы имиджа в контексте социального психоанализа / А. П. Федоркина, Р. Ф. Ромашкина // Имидж госслужбы: сб. науч. тр. – Москва: АГС, 1998. – 123 с.
205. Федоров, О. Д. Образовательные стратегемы проектирования дополнительных профессиональных программ для педагогов / О. Д. Федоров. – Москва: Слово, 2018. – 217 с.
206. Федотова, М. В. Проблемы развития дополнительного профессионального образования работников образования в Нижегородской области / М. В. Федотова // Великие реки – 2019 : тр.

- науч. конгресса 21 Междунар. науч.-пром. форум : в 3 т. Т. 2. – Москва, 2019. – С. 53–56.
207. Фещенко, Т. С. Конвергентный подход в школьном образовании – новые возможности для будущего / Т. С. Фещенко, Л. А. Шестакова // Международный научно-исследовательский журнал. – 2017. – № 11-2 (65). – С. 159–165.
208. Философский словарь / под ред. М. М. Розенталя и П. Ф. Юдина. – Москва: Изд-во полит. литературы, 1963. – 544 с.
209. Философский словарь / под ред. И. Т. Фролова. – 5-е изд. – Москва : Политиздат, 1987. – 590 с.
210. Философский энциклопедический словарь / ред. кол.: С. С. Аверинцев и др. – 2-е изд. – Москва: Совет. энцикл., 1989. – 815 с.
211. Харавина, Л. Н. Сопровождение личностно-профессионального развития молодого педагога: автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Л. Н. Харавина. – Ярославль, 2011. – 26 с.
212. Харавина, Л. Н. Сопровождение личностно-профессионального развития молодого педагога: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Л. Н. Харавина. – Ярославль, 2011. – 238 с.
213. Хацкевич, А. С. Формирование и развитие системы дополнительного профессионального образования как фактор повышения трудового потенциала / А. С. Хацкевич, О. С. Чечина // Развитие теории и практики управления социальными и экономическими системами : материалы 7-й междунар. науч.-практ. конф. / отв. за выпуск Н. Г. Ключкова. – Петропавловск-Камчатский, 2018. – С. 159–161.
214. Целевая контрактная подготовка специалистов с высшим педагогическим образованием : (метод. рекомендации) / Департамент образования г. Москвы, Центр наставничества молодых специалистов МГПИ; [авт.-сост. Э. М. Линд, Л. В. Стебунова]; отв. ред. Е. С. Кушель. – Москва : Школ. кн., 2008. – 60 с.

215. Череднякова, А. Б. Имиджевая культура, генезис понятия и место в системе подготовки бакалавров по рекламе и связям с общественностью / А. Б. Череднякова // Научное развитие в европейских странах: новые концепции и современные решения. – Stuttgart: ORT Publishing, 2013. – С. 119–121.
216. Черёмушникова, И. К. Имидж в смысловом пространстве культуры : автореф. дис. ... д-ра филос. наук / И. К. Черёмушникова. – Волгоград, 2011. – 32 с.
217. Черникова, Е. А. Наставничество как средство сопровождения профессионально-личностного становления специалиста социальной службы: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Е. А. Черникова. – Волгоград, 2013. – 167 с.
218. Шамсутдинова, И. Г. Профессиональное самоопределение личности, его этапы и способы / И. Г. Шамсутдинова // Научные труды МПГУ. Сер.: Психолого-педагогические науки. – Москва, 2006. – С. 23–27.
219. Шевелёв, А. Н. Социопедагогическое исследование молодых учителей: проблемы, характерные черты и готовность к профессиональной деятельности / А. Н. Шевелёв, Н. Н. Кузина, В. Ю. Смольников // Человек и образование. – 2018. – № 4 (57). – С. 196–201.
220. Шепель, В. М. Настольная книга бизнесмена и менеджера: управленч. гуманитарология / В. М. Шепель. – Москва: Финансы и статистика, 1992. – 237 с.
221. Шепель, В. М. Имиджелогия. Как нравиться людям / В. М. Шепель. – Москва: Народное образование, 2002. – 613 с.
222. Шилина, К. О. Влияние летней педагогической практики на профессиональный имидж педагога / К. О. Шилина, В. С. Цилицкий // Информационно-инновационные технологии в педагогике, психологии и образовании : сб. ст. Междунар. науч.-практ. конф. : в 2 ч. Ч. 2. – Волгоград, 2017. – С. 146–148.

223. Шилова, О. Н. Дополнительное образование педагогов в контексте его непрерывности / О. Н. Шилова // Человек и образование. – 2012. – № 2. – С. 17–21.
224. Шпалинский, В. В. Психология менеджмента : учеб. пособие / В. В. Шпалинский. – Москва, 2000. – 182 с.
225. Штофф, В. А. Моделирование и философия / В. А. Штофф. – Москва ; Ленинград : Наука, 1966. – 302 с.
226. Щеткина, И. А. Отношение молодых педагогов к профессии учителя: социологический анализ / И. А. Щеткина, Е. Ю. Захарова, Н. И. Окунева // Ученые записки Забайкальского государственного университета. – 2015. – № 4 (63). – С. 191–197.
227. Эрдынеев, Б. Ю. Имидж как социально-коммуникативный феномен: дис. ... канд. филос. наук / Б. Ю. Эрдынеев. – Улан-Удэ, 2011. – 213 с.
228. Юнг, К.-Г. Аналитическая психология / К.-Г. Юнг. – Санкт-Петербург : Кентавр, 1994. – 136 с.
229. Яблонских, Ю. П. Потенциал педагогического университета в формировании личностно-профессионального имиджа специалиста / Ю. П. Яблонских, Н. А. Сизинцева // Проблемы современного педагогического образования. – 2019. – № 62-1. – С. 356–360.
230. Яковлев, Е. В. Супервизия как педагогический феномен / Е. В. Яковлев, Н. О. Яковлева // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2015. – № 10. – С. 9–13.
231. Яковлев, Е. В. Педагогическое исследование: содержание и представление результатов / Е. В. Яковлев, Н. О. Яковлева. – Челябинск : Изд-во РБИУ, 2010. – 317 с.
232. Яковлева, Н. И. Моделирование системы дополнительного профессионального образования МГОУ в условиях модернизации педагогического образования / Н. И. Яковлева // Непрерывное образование как ресурс развития Московской области : материалы

- Международ. науч.-практ. конф. / под ред. Н. И. Яковлевой. – Москва, 2017. – С. 5–13.
233. Яковлева, Н. О. Инновационные виды педагогического сопровождения / Н. О. Яковлева // Понятийный аппарат педагогики и образования : коллектив. моногр. / отв. ред. Е. В. Ткаченко, М. А. Галагузова. – Екатеринбург, 2016. – С. 224–230.
234. Ярош, М. А. Дополнительное педагогическое образование как составляющая системы непрерывного профессионального образования: сущность и перспективы развития / М. А. Ярош // Крымский научный вестник. – 2016. – № 5 (11). – С. 96–111.
235. Ясвин, В. А. Образовательная среда: от моделирования к проектированию / В. А. Ясвин. – Москва: Смысл, 2001. – 365 с.
236. Ясперс, К. Всемирная история философии: введение / К. Ясперс; пер. с нем. К. В. Лощевского. – Санкт-Петербург : Наука, 2000. – 272 с.
237. Balashov M. M., Chistov V. I. 2022. Flow of thermoplastic melts in a gear pump and waste processor. *Chemical and Petroleum Engineering*. Vol. 38, No 3-4: 192–196.
238. Ballard E., Godfrey S., Stoker D. 2015. A model for mentorship in nurse teacher preparation. *The vocational aspect of education*. Vol. 47, No 4: 387–404.
239. Cunningham B. 2017. All the right features: towards an “architecture” for mentoring trainee teachers in UK further education colleges. *Journal of education for teaching: JET: intern. research and pedagogy*. Vol. 33, No 1: 83–97.
240. Franke A., Dahlgren L. O. 2016. Conceptions of mentoring: an empirical study of conceptions of mentoring during the school-based teacher education. *Teaching and teacher education*. Vol. 12, No 6: 627–641.
241. Improving professional performance. 2017. *Educational leadership*. Vol. 53, No 6: 4–67.

242. Lobazova O. F. 2020. Factors of development of the Russian additional professional educational market. *Perspectives of Science and Education*. No 5 (47): 451–464.
243. Mihans R. 2009. Can teachers lead teachers? *The education digest*. Vol. 74, No 5: 22–25.
244. Roco M., Bainbridge W. 2003. Converging Technologies for Improving Human Performance: Nanotechnology, Biotechnology, Information Technology and Cognitive Science. Available from: http://www.wtec.org/ConvergingTechnologies/Report/NBIC_report.pdf (accessed: 15.09.2022).
245. Stedman P., Stroot S. A. 2018. Teachers helping teachers. *Educational leadership*. Vol. 55, No 5: 37–38.
246. Understanding and reducing teacher turnover. 2008. *The education digest*. Vol. 73, No 9: 22–26.
247. Veenman S., De Laat H., Staring C. 2021. Evaluation of a coaching programme for mentors of beginning teachers. *Journal of in-service education*. Vol. 24, No 3: 411–427.
248. Wong H. K., Britton, T. Ganser T. 2005. What the world can teach us about new teacher induction. *Phi Delta Kappan*. Vol. 86, No 5: 379–384.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Анализ диагностики совпадения родительских ожиданий и ожиданий педагогов

Целью проведенного пилотажного исследования было выявление ожиданий родителей от общения с учителями, а также сопоставление этих ожиданий с точкой зрения педагогов.

Родители, принявшие участие в исследовании, указали, что они посещают все или почти все родительские собрания. Меньше половины родителей (41 %) указали, что считают полезной и важной ту информацию, которую они получают на собраниях. Остальные родители (59 %) отметили, что собрания мало полезны, на них много ненужной информации. Остальные родители отметили невысокую информативность собраний. На вопрос, насколько собрания соответствуют их ожиданиям, родители выставляли оценки по десятибалльной шкале. Средний балл таких оценок составил 6,1.

Анализ ответов родителей и педагогов на вопросы анкеты относительно содержания родительских собраний показал область совпадения ожиданий родителей и учителей, а также выявил ожидания родителей, которые не совпали с представлениями педагогов о том, каким должно быть родительское собрание.

Опишем область совпадения ожиданий родителей и позиции педагогов при проведении собрания. Родители и педагоги единодушны в том, что родительское собрание должно включать в себя:

- информацию об успеваемости в классе в целом (сколько хорошистов, отличников и т. д.);
- информацию, которую просят передать родителям другие учителя (пожелания и рекомендации по изучению конкретных тем, подготовке домашнего задания);
- информацию о дополнительных возможностях по углубленному изучению предметов, рекомендации о том, как повысить качество подготовки детей к экзаменам;
- информацию о возрастных особенностях детей, в том числе интеллектуальных, психологических, физиологических и других особенностях возраста;

- рекомендации о том, как родителям общаться с детьми, чтобы преодолевать возможные трудности в общении и взаимоотношениях;

- рекомендации о воспитании детей (как прививать детям социальные навыки, заботиться об их моральном и нравственном развитии, научить ответственному поведению и т. д.);

- обсуждение внеклассных мероприятий для детей (принятие решений об экскурсиях, поездках, развлечениях для детей и т. д.).

Следующие вопросы анкеты оказались в области несовпадения ожиданий родителей и того, как педагоги проводят родительские собрания:

- большая часть родителей (64 %) считают, что о хорошей успеваемости и талантах конкретных детей (в том числе и их ребенка) лучше не говорить на родительских собраниях, а сообщать об этом на личных встречах педагога и родителя;

- все родители считают, что не нужно на родительских собраниях рассказывать о плохой успеваемости конкретных детей, лучше вынести эти вопросы на личные встречи;

- родители единодушно ответили, что недопустимо говорить об успеваемости детей в классе, сравнивая их друг с другом;

- родители (91 %) хотят слышать на собраниях информацию о поведении детей класса в целом без уточнения имен.

Таким образом, можно говорить о том, что ожидания родителей от общения с педагогом на родительских собраниях сводятся к тому, что родители хотят получить общее представление об успеваемости и поведении класса, получить общую информацию о том, что происходит в школе, а также получить информацию, которая будет полезна в воспитании детей и отношениях с ними.

Следует отметить, что при этом родители последовательно отмечают, что информация на собраниях должна носить общий информирующий характер и не касаться вопросов успеваемости и поведения конкретных детей. Родители ожидают также, что учитель будет говорить обо всех детях с теплотой и заботой, демонстрируя одинаковое отношение ко всем детям.

Вторая часть опроса была посвящена личным встречам родителей с учителями. Родители разделяют мнение учителей, что инициатором личной встречи может быть и родитель, и учитель. Все родители единодушны в том, что такие встречи необходимы.

Ожидания родителей и представление учителей о содержании личных встреч совпали: родители хотят слышать информацию об успехах и том, что не получается у их ребенка; им интересны отзывы других учителей о способностях и трудностях их ребенка; о положительных тенденциях и трудностях в поведении их ребенка; об отношениях их ребенка с другими детьми и учителями. Родители ожидают увидеть, что учитель хорошо знает их ребенка – информирован о его учебе и поведении; они ожидают увидеть, что учитель искренне переживает за ребенка и заботится о нем, что учитель понимает их переживания и трудности в воспитании ребенка; родители хотят получить поддержку, услышать рекомендации учителя о том, как можно решить трудности их ребенка и помочь ему в учебе, взаимодействии со сверстниками, другими учителями.

В опросе не было выявлено несовпадений ожиданий родителей от общения при личной встрече с учителем и представлений учителей об ожиданиях родителей.

На вопрос, насколько личные встречи с педагогом соответствуют их ожиданиям, родители выставляли оценки по десятибалльной шкале. Средний балл таких оценок составил 6,5. На вопрос педагогам, насколько личные встречи с родителями соответствуют их ожиданиям, учителя также выставляли оценки по десятибалльной шкале. Средний балл таких оценок составил 6,9. Можно предположить, что, несмотря на совпадение представлений родителей и учителей о содержании личных встреч, и родители, и педагоги не вполне удовлетворены их результатом.

Следует отметить, что согласно проведенному опросу 97 % учителей ожидают, что родители будут сотрудничать с ними, демонстрировать готовность решать трудности в учебе или поведении их ребенка. Ответы родителей показывают, что они ожидают увидеть информированность учителя об успеваемости и поведении их ребенка в школе, заинтересованность учителя в благополучии их ребенка. В таком случае остается открытым вопрос, что же тогда препятствует их сотрудничеству и взаимопониманию, в связи с чем баллы по удовлетворенности общением и учителя, и родители выставляют не самые высокие? Возможно, ответ находится в сфере выстраивания качества коммуникации педагога и родителя.

В целом по результатам исследования были сформулированы индивидуальные рекомендации педагогам о содержании общения с родителями учеников.

АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА
по результатам мониторинга профессиональных дефицитов студентов
ГБПОУ ВО «Губернский педагогический колледж»

Мониторинг осуществлялся с 21 июня по 4 июля среди образовательных организаций, участников сетевого взаимодействия. В опросе приняли участие 132 работника общеобразовательных организаций общего образования, 100 работников образовательных организаций дошкольного образования. В мониторинг было включено 36 вопросов. В результате был выявлен дефицит у студентов, планирующих работать

- в школах – по 26 показателям,
- в детском саду – по 29 показателям.

Анализируя данные мониторинга, следует констатировать следующее:

При подготовке студентов особое внимание необходимо уделить навыку будущего педагога анализировать свою педагогическую деятельность, умению переводить тему занятия в методические задачи – эти компетенции сформированы на достаточном уровне только у 60 % студентов.

Владение различными методами оценивания и грамотного применения результатов оценивания, выстраивание межпредметных связей при организации учебной деятельности школьников и воспитанников, создание условий для привития навыков самостоятельной деятельности обучающихся не могут многие молодые специалисты и студенты (около 40–42 %).

Большинство студентов не владеют знаниями о современных достижениях в области методики обучения и воспитания: 40 % будущих педагогов не знают требований к структуре образовательных программ и, как следствие, 54 % не подходят осознанно к разработке рабочих программ.

У студентов недостаточная подготовка с точки зрения психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса, в связи с чем 46 % студентов не способны устанавливать субъект-субъектные отношения, 56 % затрудняются при решении нетипичных конфликтных ситуаций, не имеют представления об организации работы с детьми с ОВЗ – 67 %, а с одаренными детьми – 55 %.

Только у 52 % студентов сформировано представление об использовании средств дистанционного обучения в образовательном процессе при этом владение самими ИКТ отмечено на высоком уровне у 87 % студентов, что означает наличие высокой личностной

динамики развития, но отсутствие навыков применения ИКТ-технологий в том числе в дистанционных формах.

Особого внимания заслуживают вопросы иных значимых дефицитов студентов и использование ими различных педагогических технологий. Из существующих технологий чаще всего студенты используют: ИКТ, ТРИЗ, игровые, здоровьесберегающие, личностно ориентированные, технологии проблемного обучения, критического мышления, дистанционного обучения. Однако следует отметить, что остается открытым вопрос качества их использования и уровень подготовленности молодых специалистов и студентов в их применении.

Среди иных значимых дефицитов студентов, их можно определить следующие группы:

1. Предметные компетенции.
2. Межпредметные связи.
3. Работа с документами (разработка рабочих программ, технологических карт и т. д.).
4. Методика преподавания.
5. Знание и применение современных технологий.
6. Методы и приемы мотивации обучающихся.
7. Формы организации деятельности обучающихся во время образовательного процесса.
8. Система оценивания.

Дополнительно выявлено, что выпускники, которые остаются работать в Воронеже, по сравнению с выпускниками, уехавшими в область, имеют более высокие уровни проявления компетенций (разница в показателях от 10 до 21 %).

Еще один аналитический компонент связан с разницей в оценке выпускников ГПК и ВГПУ. Выявлено, что в первые 3–5 лет студенты ГПК проявляют компетенции на 15 % выше, чем студенты ВГПУ, они более адаптированы, имеют практические навыки. Но после 3–5 лет работы студенты ВГПУ начинают развиваться успешнее, что говорит об их способности к самообразованию.

По результатам проведенного анализа следует:

1. Рассмотреть возможность нивелирования дефицитов компетенций через включение в рабочие программы по предметам, в самостоятельную работу, в иные виды занятий, мастер-классы педагогов образовательных организаций.
2. Рассмотреть возможность введения в учебный план курсов, модулей, спецкурсов, позволяющих решать проблемы профессиональных дефицитов студентов: например, «Практика организации и достижения результата при привитии самостоятельной

деятельности обучающихся на учебных занятиях в начальной школе» (построен на кейс-технологии), «Использование законодательной и нормативной базы системы образования для разработки нормативных документов, позволяющих педагогу осуществлять образовательную деятельность (рабочих программ по предметам, по внеурочной деятельности, дополнительных образовательных программ, технологических карт и т. д.)».

3. Включить наставников с баз практик в процесс переработки, разработки и наполнение компетенций в каждый вид учебной и производственной практики.

4. Увеличить количество часов на производственную практику с целью создания студентам условий для всестороннего ознакомления с требованиями к современному педагогу на практике и получения более полноценного представления о профессиональной деятельности педагога.

5. Выйти с запросом на ВЦПМ и другие образовательные организации с целью использования их ресурсов (технических, кадровых) для организации курсов повышения профессионального мастерства по направлениям подготовки молодых педагогов по следующим вопросам: формы организации образовательной деятельности, приемы и методы мотивации обучающихся при организации образовательной деятельности в ОО и др.

6. Необходимо определить траектории саморазвития студентов как залога их конкурентоспособности и развития в профессии.

Важно, что мониторинг не затрагивал вопросы по программам воспитания и в целом в малой степени касался воспитательной деятельности будущих педагогов, не рассматривались имиджевые характеристики, однако косвенные вопросы доказывают значимость развития данных направлений во взаимодействия ВЦПМ и ГПК. Программы воспитания и их внедрение определены нормативно-законодательной базой, а имиджевая составляющая складывается в процессе участия студентов в педагогических сообществах региона, участия в качестве волонтеров в фестивалях, конференциях и иных мероприятиях, демонстрирующих профессиональные действия и деятельности педагогов-мастеров.

Данный мониторинг говорит о высоком качестве подготовки студентов, внимании к развитию ИКТ-компетенций студентов и позволяет уточнить формулы развития сетевого взаимодействия с целью нивелирования выявленных дефицитов для развития системы образования Воронежской области в целом.

Фрагмент вопросов мониторинга профессиональных дефицитов студентов ГПК

Уважаемые коллеги! Данный мониторинг позволит выявить профессиональные дефициты студентов и молодых педагогов. Ваше мнение поможет скорректировать учебные планы, рабочие программы для развития системы подготовки будущих педагогов в Губернском педагогическом колледже.

Укажите сведения о себе и далее оцените знания, умения, навыки, компетенции, качества студентов, молодых педагогов, которые пришли к вам в образовательную организацию по шкале от 0 до 4 баллов, где 0 – не представлены данные знания, умения, навыки, компетенции, качества; 1 – знания, умения, навыки, компетенции, качества проявляются очень слабо; 2 – знания, умения, навыки, компетенции, качества развиты, но не достаточно; 3 – знания, умения, навыки, компетенции, качества в достаточной степени развиты; 4 – знания, умения, навыки, компетенции, качества развиты на высоком уровне.

1. Образовательная организация
 - 1) школа, 2) детский сад
2. Занимаемая должность
 - 1) педагог, 2) старший методист, заместитель директора 3) директор, заведующий
3. Педагогический стаж
 - 1) 3-5 лет, 2) 5-10 лет, 3) 10-15 лет, 4) 15-20 лет 5) 20-25 лет 6) более 25 лет
4. Студент, молодой педагог имеет устойчивую мотивацию, направленность на профессионально-педагогическую деятельность?
 - 1) да 2) нет 3) частично
14. Умеет организовать самостоятельную работу обучающихся?
 - 1) да 2) нет 3) частично
15. Умеет организовать работы с детьми ОВЗ?
 - 1) да 2) нет 3) частично
16. Умеет организовать работу с одаренными детьми?
 - 1) да 2) нет 3) частично
17. Умеет осуществлять межпредметные связи?
 - 1) да 2) нет 3) частично
18. Умеет формулировать и разъяснять домашнее задание?
 - 1) да 2) нет 3) частично
19. Умеет формировать положительную эмоциональную сферу обучающихся?
 - 1) да 2) нет 3) частично
24. Использует знания по психологии в организации образовательно-воспитательного процесса?
 - 1) да 2) нет 3) частично
35. Умеет обосновать выбранные методы и средства дистанционного обучения?
 - 1) да 2) нет 3) частично
37. Умеет выстраивать коммуникацию в коллективе ОО?
 - 1) да 2) нет 3) частично

ПРОГРАММА
дополнительного профессионального образования
повышения квалификации старших воспитателей
образовательных организаций, реализующих программы дошкольного
образования
«ЭФФЕКТИВНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДОО В КОНТЕКСТЕ РЕАЛИЗАЦИИ ФГОС ДО»
(вариативная часть для формирования ЛПИ молодых педагогов)

Раздел 1. Характеристика программы

1.1. Актуальность программы

Программа разработана для повышения квалификации старших воспитателей образовательных организаций, реализующих программы дошкольного образования в рамках реализации Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» и ФГОС ДО. Содержание программы основано на образовательной практике, накопленной в дошкольных образовательных организациях, являющихся региональными инновационными и стажировочными площадками Воронежской области.

1.2. Цель обучения: повышение уровня профессиональной компетентности заместителей заведующих по учебно-воспитательной (методической) работы и старших воспитателей образовательных организаций, реализующих программы дошкольного образования в части эффективной организации образовательной деятельности в условиях реализации ФГОС дошкольного образования.

Задачи обучения:

- сформировать у старших воспитателей ДОО представление о вариативности содержания и организационных форм дошкольного образования как о ключевом индикаторе реализации ФГОС дошкольного образования;
- сформировать у старших воспитателей ДОО представление об управлении проектированием образовательной деятельности в дошкольной образовательной организации в соответствии с требованиями ФГОС ДО;
- познакомить с актуальными подходами к созданию развивающей предметно – пространственной среды, обеспечивающей эффективную реализацию требований ФГОС ДО;
- познакомить с актуальными подходами к оценке качества дошкольного образования;
- развивать методическую компетентность старших воспитателей ДОО;

- изучить опыт дошкольных образовательных организаций – региональных инновационных площадок Воронежской области.

1.3. Категория слушателей: старшие воспитатели образовательных организаций, реализующих программы дошкольного образования.

1.4. Форма обучения: очная

1.5. Режим занятий, срок освоения программы:

- режим аудиторных занятий – 6 часов в день.
- срок освоения программы – 60 часов.

1.6. Выбор модуля: молодые педагоги могут выбрать модуль или несколько в соответствии с индивидуальной траекторией развития .

Раздел 2. Планируемые результаты обучения

Содержание программы носит практико-ориентированный характер, нацелено на деятельностное освоение старшими воспитателями дошкольных образовательных организаций теоретических, практических основ управления проектированием и реализацией образовательной деятельности в условиях реализации требований ФГОС дошкольного образования, направлено на совершенствование следующих профессиональных компетенций: ОПК -2, ОПК -5, ПК – 2, ПК - 4, ПК -8.

Раздел 3. Учебный план

3.2. Учебно-тематический план (36 часов)

курсов повышения квалификации руководителей дошкольных образовательных организаций по программе

«Эффективная организация образовательной деятельности ДОО в контексте реализации ФГОС ДО»

Категория слушателей: старшие воспитатели образовательных организаций, реализующих программы дошкольного образования

Режим занятий: 6 часов.

Форма обучения: очная

Количество часов на одного слушателя: 48 часа.

| № п/п | Название модулей (разделов) и тем | Всего часов | Виды учебных занятий, учебных работ | | |
|-------|--|-------------|-------------------------------------|----------|--------------------------|
| | | | Аудиторные | | Практич. работа стажеров |
| | | | Лекции | Практика | |
| 1. | Модуль 1. ФГОС ДО как изменение системы образования, направленные | 6 | 4 | 2 | |

| | | | | | |
|----|---|----------|----------|----------|-----------------------------|
| | на поддержку позитивной социализации и индивидуализации | | | | |
| | 1. Смена образовательной парадигмы | | 1 | | |
| | 2. Основные особенности ФГОС ДО | | 1 | 1 | |
| | 3. Вариативные подходы к проектированию образовательной деятельности в условиях реализации ФГОС ДО | | 2 | 1 | |
| 2. | Модуль 2. Ориентиры качества дошкольного образования в условиях реализации ФГОС ДО | 3 | 2 | 1 | |
| | 1. Аспекты федеральной и региональной образовательной политики в сфере оценки качества дошкольного образования | | 1 | | |
| | 2. Траектории качественных изменений в деятельности ДОО | | 1 | 1 | |
| 3. | Модуль 3. Современная развивающая предметно – пространственная среда: системный подход к проектированию и организации пространства ДОО | 6 | 3 | 3 | 3 Самостоятельная работа |
| | 1. Разработка концепции организации пространства ДОО. | | 1 | 1 | |
| | 2. Развивающий потенциал РППС, возможности поддержки инициативы и самостоятельности ребенка | | 2 | 2 | |
| 4. | Модуль 4. Стратегии проектирования и реализации основной образовательной программы дошкольного образования | 3 | 2 | 1 | |
| | 1. Проектирование основной образовательной программы ДОО | 1 | 1 | | |
| | 2. Стратегии реализации основной общеобразовательной программы. Рабочая программа воспитателя. | 2 | 1 | 1 | |
| 5. | Модуль 5. Подходы к проектированию рабочей программы воспитателя с учётом актуальных требований | 3 | 1 | 2 | 3 Самостоятельная работа |
| | 1. Рабочая программа: структура и содержание | | 1 | | |
| | 2. Планирование воспитателем одного дня, одной недели жизни группы как пример реализации рабочей программы воспитателя | | | 2 | |
| 6. | Модуль 6. Актуальные проблемы методического сопровождения образовательного процесса в современном ДОО | 3 | 1 | 2 | |

| | | | | | |
|----|--|----------|----------|--------------------|--|
| | Модель организации методической службы в ДОО | | 1 | 1 мастер-классы | |
| | Создание единого образовательного пространства. Командное взаимодействие. | | | 1 мастер-классы | |
| 7 | Модуль 7. Современные образовательные технологии в ДОО | 3 | 2 | 1 | |
| | 1. Основные принципы дошкольного образования: ФГОС ДО | | 1 | | |
| | 2. Применение технологии со-конструирования в ДОО | | | 1 | |
| | 3. Современная технология эффективной социализации ребёнка в образовательном комплексе Н.П.Гришаевой | | 1 | | |
| 8 | Модуль 8. «Вариативность образовательных технологий обеспечивающих эффективную реализацию ФГОС ДО.» | 3 | 2 | 1 | |
| | 1. Опыт применения современных инновационных технологий в ДОО. | | 1 | | |
| | 2 Концептуальные подходы Лего-образования | | 1 | | |
| | 3. Лего-технологии в совместной образовательной деятельности воспитателя и детей | | | 1 | |
| 9. | Модуль 9. Психолого-педагогические способы развития коммуникативной компетентности участников образовательного процесса | 6 | 4 | 2 | |
| 10 | Модуль СТ-33-1 « Управленческие и организационные аспекты реализации инновационной образовательной модели ИГРОГРАД» | 6 | 2 | 4 | |
| | 1. Краткое введение в инновационную модель ИГРОГРАД, постановка цели и задач стажировки | | 1 | | |
| | 2. Практическое погружение в образовательную модель ИГРОГРАД: реализация выбора в образовательных и игровых локациях в рамках образовательного события | | 1 | | |
| | 3. Презентация организационного аспекта образовательной модели ИГРОГРАД: <ul style="list-style-type: none"> • 3-х уровневая структура; • Компоненты инновационности; • Условия реализации модели: кадровые ресурсы, инновационная | | | 2 | |

| | | | | | |
|----|---|----------|----------|----------|--|
| | <p>развивающая среда;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Динамическое расписание; • Образовательные решения, направленные на эффективную деятельность педагогов; • Алгоритм реализации образовательного события в рамках инновационной модели; • Средовые решения в зависимости от сезонности модели; • Элементы внутренней системы оценки качества; • Создание единого образовательного пространства; • Образовательные эффекты – как результат эффективной деятельности педагогов. | | | | |
| | <p>4. Деловая игра - «Управленческая компонента организации образовательного события в рамках представленной инновационной модели»:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Анализ кадрового потенциала; • Определение тематического содержания среды; • Определение активных игровых и образовательных локаций (с учётом интересов детей); • Содержание и наполнение игровых и образовательных локаций с учётом ЗБР; • Презентация продукта | | | 1 | |
| | <p>5. Анализ эффективности применения представленной образовательной модели ИГРОГРАД в условиях дошкольных образовательных организаций.</p> | | | 1 | |
| 11 | <p>Модуль СТ-33-2 «Организационные и психолого-педагогические аспекты реализации перспективной модели дошкольного образования «Инклюзивный детский сад»</p> | 6 | 2 | 4 | |
| | <p>1. Модель «Инклюзивный детский сад» (теоретическая часть)</p> | | 1 | | |
| | <p>2. Практика ведения междисциплинарной сессии и коммуникативно- игрового сеанса.</p> | | 1 | 2 | |
| | <p>3. Работа в фокус - группах по созданию продуктов и предъявление их слушателям.(ИОМ).</p> | | | 2 | |
| 12 | <p>Модуль СТ-33-3 Управленческие решения в рамках реализации</p> | 6 | 2 | 4 | |

| | | | | | |
|----|--|----------|----------|----------|--|
| | образовательной модели «Сад детских инициатив» | | | | |
| | Теоретические аспекты образовательной модели «Сад детских инициатив» | | 1 | | |
| | Видеопогружение в образовательную модель с целью представления материала для совместного анализа: – Утренний круг. – Образовательное событие. – Итоговое событие. | | 1 | | |
| | Презентация образовательного конструктора как инструмента проектирования – старший воспитатель Курсина Е.Л. | | | 2 | |
| | Проектирование образовательного события стажерами: – Выбор события. – Расшивка события. – Итоговое событие. – Разработка критериев эффективности итогового события. | | | 2 | |
| 13 | Модуль СТ-33-4 . Вариативность дошкольного образования через реализацию социального партнерства как заявки на сетевые инновационные треки в рамках реализации образовательной модели «Детский сад - Игропарк» | 6 | 2 | 4 | |
| | 1.Презентация модели «Детский сад – игропарк» в контексте социального партнерства | | 1 | | |
| | 2.Технология составления интеллектуальных карт в рамках проектирования «точек входа» в образовательную программу ДОО | | | 2 | |
| | 3.Проектирование «точек входа» родителей (законных представителей) в рамках работы с технологией субъект-субъектных взаимоотношений Л. В. Свирской | | | 2 | |
| | 4.Организация взаимодействия родительской общественности через работу в сетевых сообществах (мессенджеры, интерактивные панели и стены, МАПА.РУС) | | 1 | | |
| 14 | Модуль СТ-33-5 «Детский сад-Игропарк» как одна из эффективных моделей организации образовательной деятельности в ДОО в соответствии с ФГОС | 6 | 2 | 4 | |

| | | | | | |
|----|---|----------|----------|----------|--|
| | 1. «Детский сад-Игропарк» : особенности образовательной деятельности . | | 1 | | |
| | 2. Организация образовательного процесса в рамках модели «Детский сад – Игропарк» | | 1 | | |
| | 3. Реализация макротем (банк идей) по выбору стажеров: 4.1. моделирование игровых путешествий, образовательных центров, проектов, итоговых мероприятий 4.2. Планирование деятельности в соответствии с предложенными игротемами 4.3. Создание развивающей среды в группах по выбранным макротемам. | | | 4 | |
| 15 | Модуль СТ-ЗЗ-6 «Организационно-методические аспекты реализации современных педагогических технологий в условиях инновационной модели «Инклюзивный детский сад» | 6 | 2 | 4 | |
| | 1. Ознакомление с организационно-методическими аспектами реализации инновационной образовательной модели «Инклюзивный детский сад» | | 1 | | |
| | 2. Развитие детской инициативы посредством использования современного развивающего оборудования | | | 1 | |
| | 3. Приемы адаптации материала для успешного включения ребенка с ОВЗ в реализацию образовательного события | | | 1 | |
| | 4. Развитие изобразительных способностей детей, в том числе с ОВЗ, средствами нетрадиционных техник рисования | | | 1 | |
| | 5. Организация игрового пространства в группе | | | 1 | |
| | 6. Анализ эффективности применения представленной образовательной модели для реализации ФГОС ДО | | 1 | | |
| 17 | Модуль СТ-ЗЗ-8 «Организация образовательной деятельности в рамках реализации модели «Сад детских инициатив» | 6 | 2 | 4 | |
| | Особенности реализации модели «Сад детских инициатив» | | 1 | | |
| | Особенности применения технологии интеллектуального картирования в | | 1 | | |

| | | | | |
|---|--|--|---|--|
| работе с дошкольниками. | | | | |
| Практическое погружение в образовательную модель. | | | 2 | |
| Выполнение практической работы по планированию образовательного события (конструктор круга) | | | 2 | |

Раздел 6. Организационно-педагогические условия реализации программы.

6.2. Требования к материально-техническим условиям.

Занятия со слушателями курсов повышения квалификации проводятся в аудиториях, которые оснащены интерактивными досками и мобильным компьютерным классом.

Практическая деятельность со слушателями осуществляется в условиях дошкольного образовательного комплекса «МиР!», представляющего собой модельную среду детского сада и оснащенного современным оборудованием, обеспечивающим формирование необходимых компетенций воспитателей в организации различных видов детской деятельности и использовании современных педагогических методов и образовательных технологий.

6.3. Требования к информационным и учебно-методическим условиям.

Формы работы, используемые в процессе реализации программы: интерактивные лекции с мультимедийным сопровождением, практические занятия, обучающие семинары, мастер-классы, индивидуальные и групповые формы практической работы, консультации специалистов региональных инновационных площадок по вопросам организации образовательной деятельности и проектирования развивающей предметно – пространственной среды дошкольной образовательной организации, индивидуальная и групповая деятельность с использованием мобильного компьютерного класса.

В ходе занятий слушатели получают необходимую теоретическую информацию, станут участниками профессиональных дискуссий, выполнят учебно-практические задания, станут соучастниками совместной деятельности, организованной специалистами региональных инновационных площадок.

Слушателям курсов предоставляются материалы лучших практик и моделей, обеспечивающих высокое качество дошкольного образования, в том числе с использованием возможностей современного информационно – библиотечного центра, ресурсов модельной среды дошкольного образовательного комплекса «МиР!», а также опыта инновационных дошкольных образовательных организаций Воронежской области.

Навыки работы с информационными ресурсами формируются в условиях информационно – библиотечного центра ВИРО и мобильного компьютерного класса с доступом к сети Интернет.

Раздел 7. Формы аттестации.

Форма контроля (итоговая аттестация): презентация и обсуждение проектных заданий в рамках содержания курса:

Проектное задание № 1.

Разработать проект РППС для одной из перспективных моделей дошкольного образования (Лего-детский сад, детский сад – Игропарк, Сад детских инициатив, Инклюзивный детский сад, Сад билингвальных образовательных практик, Открытый детский сад), соответствующей ФГОС ДО.

Задание включает анализ представленного проекта с точки зрения необходимых и имеющихся в большинстве ДОО ресурсов.

Проектное задание № 2

Разработать кадровые решения для эффективной реализации одной из перспективных моделей дошкольного образования (Лего-детский сад, детский сад – Игропарк, Сад детских инициатив, Инклюзивный детский сад, Сад билингвальных образовательных практик, Открытый детский сад).

Задание включает анализ представленного проекта с точки зрения необходимых и имеющихся в большинстве ДОО ресурсов.

Проектное задание № 3

Разработать организационную модель для реализации одной из перспективных моделей дошкольного образования (Лего-детский сад, детский сад – Игропарк, Сад детских инициатив, Инклюзивный детский сад, Сад билингвальных образовательных практик, Открытый детский сад).

Задание включает анализ представленного проекта с точки зрения необходимых и имеющихся в большинстве ДОО ресурсов.

РЕЗОЛЮЦИЯ
II ВСЕРОССИЙСКОГО НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ФОРУМА
ПО ВОПРОСАМ СОВРЕМЕННОГО ДЕТСТВА
«СОВРЕМЕННЫЙ РЕБЕНОК – СОВРЕМЕННЫЙ ПЕДАГОГ»

В Форуме приняли участие ведущие учёные челябинских вузов, руководители и педагогические работники организаций муниципальной образовательной системы Челябинска, научно-педагогические работники профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, представители родительской общественности.

Цель Форума: открытое обсуждение вопросов, связанных с профессиональной деятельностью педагога, консолидация усилий профессионального педагогического сообщества для решения актуальных задач модернизации образования.

На пленарном заседании Форума с докладами выступили ученые вузов, руководители-практики образовательных и представители общественных организаций.

На обсуждение были вынесены следующие вопросы:

- педагогика будущего;
- национальная система квалификаций: особенности независимой
- оценки квалификации педагогов;
- субъективный подход к оценке компетенций современного педагога в условиях цифровизации образования;
- современные вызовы образованию. Интеграция в современном содержании общего образования – путь к надпредметности;
- современный ребёнок – перспектива развития современного педагога;
- общение педагогов и родителей: ожидания и реальность;
- педагог в вопросах и ответах;
- управленческое содействие развитию творческого потенциала педагогов дошкольного образования;
- сетевое взаимодействие педагогических коллективов образовательных
- организаций города Челябинска как фактор развития современных педагогов.

Во всех докладах отмечалось, что невозможно говорить об эффективной экономике XXI века в отрыве от сферы образования.

В ходе пленарного заседания были не только проанализированы вызовы российской системе образования, но и высказаны предложения по их решению.

Тематика докладов пленарного заседания и высказанные идеи нашли отражение в работе секций.

Секция «Трансформация профессиональных компетенций педагога в условиях цифровой экономики (ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

В докладах секции были отражены важные аспекты цифровизации педагогического образования: возможности и риски цифровизации общества, трансформация педагогической профессии и профессиональных компетенций педагога, оценка квалификации педагога. Рассматривались вопросы, касающиеся особенностей цифрового поколения, цифровой культуры педагога, содержания образования, а также развития цифровых навыков педагога в рамках профессионального стандарта.

Политика в области образования должна учитывать новые требования к программам обучения цифровым навыкам, что делает приобретение цифровых знаний частью целей в области образования. Обучение цифровым навыкам должно быть включено на всех уровнях системы образования (дошкольное, общее, высшее), а также в профессиональную подготовку и непрерывный процесс обновления и совершенствования навыков педагогических работников. Образовательные программы должны предусматривать гибкость, чтобы их можно было адаптировать в зависимости от технологических изменений.

Секция «Современный педагог: личность и профессионал» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Участники секции высказали единое мнение, что результативность любого проекта в сфере образования зависит от мотивации и компетенций тех, кто обучает или организует образовательную деятельность (в том числе самостоятельную деятельность школьников и студентов).

Секция «Современный педагог как человек культуры» (ФГБОУ ВО «ЧГИК»)

Участниками секции были рассмотрены проблемы развития личности педагога как человека культуры в аспекте значимости формируемых профессиональных компетенций и их связи с личностными качествами современного педагога.

Было отмечено, что в условиях развития современной российской системы образования, связанных с повышением его открытости, направленности на формирование компетенций обучающихся, отсутствием связи формирования ценностных ориентаций, духовно-нравственных основ личности и образовательного процесса, возрастает роль развития культуры педагога как личности и профессионала.

В рамках работы секции было уделено внимание механизмам, направленным на компенсацию тех качеств личности педагога, которые сегодня не формируются общекультурными и специальными компетенциями в вузе:

- пониманию значимости профессиональной деятельности педагога для построения будущего;
- направленности межличностного взаимодействия на этику ценностной деятельности;
- самопредставлению педагога как носителя современной ценностной концепции общества.

Секция «Сочетание мастерства и творчества – фактор успеха современного воспитателя детского сада»

На секции обсуждались проблемы, связанные с личностью педагога дошкольного образовательного учреждения. Было особо отмечено, что педагог детского сада является гарантом психологической безопасности ребенка. В этом же контексте были затронуты вопросы безопасности педагогической профессии. Потребность в защищенности, чувстве безопасности – базовая потребность личности, реализация которой является непреложным условием ее развития. Ценность развития может быть реализована исключительно в условиях чувства общности, доверия и защищенности, референтности образовательной среды, а также в отношениях сотрудничества и в субъект-субъектном общении.

При обсуждении проблем профессиональной компетентности педагога специальное внимание было уделено культуре речи педагога как важному аспекту его профессиональной культуры. Особый акцент был направлен на вопросы взаимодействия педагога с семьями воспитанников. В современном ДОО должны использоваться интерактивные формы сотрудничества с родителями, позволяющие вовлечь их в процесс обучения, развития и познания собственного ребенка. Были сформулированы системообразующие принципы работы с родителями: достоверная информация о потенциальных возможностях и реальных достижениях каждого конкретного ребенка в соответствии с его возрастными особенностями; информация должна охватывать все направления развития ребенка (здоровье и физическое, познавательное, речевое, социально-коммуникативное, художественно-эстетическое).

На секции были затронуты и вопросы обучения цифровым навыкам, которое должно осуществляться на всех уровнях системы образования, в том числе и дошкольном. Также оно должно войти в профессиональную подготовку и непрерывный процесс обновления и совершенствования педагогических навыков. Дети дошкольного возраста активно потребляют видеоконтент в Интернете как занимаясь совместно с родителями, так и самостоятельно. Участники секции обсудили возможности видеоконтента как средства формирования познавательной активности детей и возникающие при этом риски.

Секция «Цифровая индустрия – педагогам: инструменты и механизмы» (ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ)»)

На секции рассматривались и обсуждались информационные и компьютерные технологии. Было отмечено, что цифровые технологии способствуют глобализации мира и мобильности населения, они становятся неотъемлемой частью жизни современного человека. Ближайшее будущее цифровых технологий лежит в области анализа больших данных (Big Data), цифровых помощников, Интернета вещей, облачных технологий, технологий виртуальной/дополненной реальности, роботизации и многого другого.

Для эффективного внедрения цифровых технологий в образование нужны новые формы и соответствующая инфраструктура. В частности, необходимо: развитие неформального и непрерывного образования в сообществах и онлайн-обучения на всех уровнях образования; обеспечение максимальной гибкости образовательных программ для быстрого реагирования на изменения рынка труда; создание условий для успешного использования цифровых технологий (современных контентов) в организациях общего и дополнительного образования; в части развития кадрового потенциала – создание современной цифровой инфраструктуры, позволяющей педагогам осваивать педагогические технологии и техники (по примеру РЭШ); создание муниципального реестра инновационных площадок, реализующих программы с использованием цифровых инструментов.

Секция «Образовательная организация тьюторского типа: от детского сада до вуза» (ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ)»)

Участники секции высказали позицию, что тьюторское сопровождение образовательных интересов обучающихся (от ДОУ до высшей школы) является необходимым условием формирования гуманитарной образовательной среды.

В ходе работы секции были сформулированы следующие предложения: выявлять, поддерживать и сопровождать развитие локальных практик; индивидуализации и тьюторского сопровождения, появляющихся в системе; образования города Челябинска (издание сборника образовательных практик); развивать и закреплять нормативно-правовыми актами индивидуализацию образования и тьюторство в образовательных организациях города Челябинска; использовать информационно-технологические ресурсы Межрегиональной тьюторской ассоциации (МТА) для развития идей индивидуализации образования и организации подготовки тьюторов: образовательным организациям с тьюторскими практиками войти в состав регионального отделения МТА, созданного на базе ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ)»; создать инициативную группу по разработке программы дополнительного профессионального образования в формате курсов повышения квалификации «Основы тьюторского сопровождения».

Семинар-практикум «Психолого-педагогические аспекты в реализации пилотного проекта “Обучение русскому языку как неродному в условиях поликультурной среды города Челябинска”»

В ходе работы семинара-практикума было признано, что процессы современной экономической и политической интеграции требуют от педагога готовности к осуществлению образовательного процесса в полиэтнической аудитории. Промежуточные итоги реализации проекта «Обучение русскому языку как неродному в условиях поликультурной среды города Челябинска» в рамках проекта «Современный ребёнок: какой он?» подтвердили целесообразность принятых мер и проведённых образовательных мероприятий с привлечением вузовских педагогов. Обучение учителей начальных классов и русского языка основам методики преподавания русского языка как иностранного/неродного позволило повысить их компетентность в обучении детей мигрантов и представителей этнических сообществ.

Участники семинара пришли к выводу:

1) об эффективности организации обучения в рамках дополнительного образования в целях интеграции знаний и практических умений нерусскоязычных обучающихся для обеспечения планируемых результатов реализации основных общеобразовательных программ и социализации.

2) о необходимости:

а) сформировать локальную нормативно-правовую базу, обеспечивающую развитие социальной активности детей мигрантов и представителей этнических сообществ в условиях реализации федеральных государственных образовательных стандартов общего образования: положение о формировании разновозрастных групп детей в системе дополнительного образования/внеурочной деятельности в общеобразовательной организации, проект концепции по обучению детей мигрантов и представителей этнических сообществ (программа обучения русскому языку как неродному, программы внеурочной деятельности и дополнительного образования художественной и физкультурно-спортивной направленности, программа психологического сопровождения);

б) разработать методические рекомендации для педагогических работников по адаптации, социализации и обучению детей мигрантов и представителей этнических сообществ в разновозрастных группах в системе дополнительного образования/внеурочной деятельности: рекомендации для педагога-психолога, рекомендации для учителя, проект рабочей тетради для обучающихся, проект

индивидуального образовательного маршрута как механизм учёта индивидуальных особенностей адаптации и социализации детей;

в) создания единого образовательного пространства «семья – образовательная организация» как средства адаптации и социализации обучающихся с неродным русским языком в общеобразовательной школе.

Участниками семинара было предложено:

1. Использовать возможности ресурсного центра в программах стажировок для педагогов общеобразовательных организаций по теме проекта.

2. Провести вебинары, обобщающие опыт работы по проекту для образовательных организаций г. Челябинска.

3. Продолжить создание ресурсных центров на базе школ города в местах компактного проживания детей мигрантов и представителей этнических сообществ, нуждающихся в дополнительном обучении русскому языку; проработать возможность их интенсивного пропедевтического обучения русскому языку для последующего успешного овладения образовательной программой, а также обеспечить систематическое обучение педагогов, работающих с учащимися, не владеющими или слабо владеющими русским языком.

Семинар-совещание «Направления и механизмы взаимодействия образовательных организаций общего и профессионального образования»

На семинаре-совещании представлены промежуточные итоги ведомственного проекта «Образовательная индустрия будущего». В докладах участников были отражены эффективные практики профессионального самоопределения учащихся, позволяющие в условиях сетевого взаимодействия с использованием инфраструктуры профессиональной образовательной организации выстраиванию индивидуальной траектории развития обучающихся. Принято решение о подготовке участниками проекта, методических рекомендаций по сетевому взаимодействию общеобразовательных организаций с организациями среднего профессионального образования. В рамках семинара-совещания была организована проектная сессия, которая позволила выработать руководителям предложения по формам взаимодействия образовательных организаций общего и профессионального образования. Образовательным организациям рекомендовано разработать проект плана по взаимодействию образовательных организаций общего и профессионального образования на учебный год, а также провести работу с родителями обучающихся, не прошедшим государственную итоговую аттестацию, в части организации профессионального обучения обучающихся для получения специальности, через краткосрочные курсы.

Приложение 5

Представления-визитки молодых педагогов лично-профессионального имиджа

Гаснет свет. На экране транслируется видеоролик с фотографиями и текстом о студенческой жизни.

1 ВИДЕО - начало

После этого сцена освещается и на нее выходят Р. Гельцева (в роли директора ДК) и Ю. Пручковская (в роли студентки Ивановой).

2 СЛАЙД кабинет директора

Директор ДК. Иванова, пришел приказ отправить вас учиться в колледж культуры и искусств.

Иванова. Учиться? Да, какой из меня студент!?! У меня дети, огород, в конце концов - муж!

Директор. У вас должность – начальник организационно-методического отдела, а студенчеству все возрасты покорны! Вот приказ, вот направление! И без диплома не возвращайтесь!

3 ВИДЕО- танец (с речитативом)

Юля уходит. На сцену под «Песню из Мадагаскара» выходят студенты группы, которые исполняют хореографическую композицию.

4 СЛАЙД комнаты

Затем на сцене появляются Иванова с чемоданом и ее муж – В. Евдоков- муж, грустный в фартуке и с кухонным полотенцем на плече...

Муж. Юль! Ну, как же так? Я не смогу, я не справлюсь...

Иванова. Так! Борща наварила, продукты в холодильнике, огород поливай. Да! Уроки не забывай с младшим делать, родительское собрание – в пятницу. Я - за знаниями!

Муж (падая на колени). Юль, не уезжай! (Вскакивая с колен) Я к маме уйду!

Иванова (обнимая его одной рукой, в другой чемодан). Держись, всего четыре года...

Уходит, а муж, прижав полотенце к глазам, плача бежит за ней

5 СЛАЙД колледжа

С разных кулис в активном темпе на встречу друг к другу выходят Жумабаев Р. (в роли преподавателя), Каллеева Л., Габдуллина А., Хазалиева А., Пручковская Ю. (в роли студентов).

Преподаватель. Так! 4 СКД?

Студенты. Да.

Преподаватель. Имейте ввиду, кто не сдал язык и имеет хвост, будет повешен на первом этаже! У вас госы на носу! А где сценарий вашего концерта?

Студенты. Не волнуйтесь, сценарий почти готов.

Преподаватель. Почти готов! Неделю за вами бегаю! (*Заглядывает в сценарий*). Сцена ваша, показывайте, артисты!

Студенты. Да, да, у нас вся группа - настоящие артисты. Работаем, ребята! (*жест Урганта*)

6 СЛАЙД 204 ауд.

Убегают со сцены. На сцену выносят 2 стула для преподавателей (Казмуканова А. и Миннбаева А), которые садятся на них, а с другой стороны выносят 1 стул с баяном, выходит абитуриент – В.Евдоков. Они исполняют сценку «Поступление в колледж» и уходят под отбивку.

После этого мимо сцены идут Тропман Т. и Утенова Т. в роли студенток.

Татьяна. Тойган, ты сколько языков знаешь?

Тойган. Целых три! Казахский, русский и английский!

Татьяна. Ух, ты! Скажи что-нибудь по-английски!

Тойган. Данке шон!

Татьяна. Тойган, так это по-немецки!

Тойган. О! Значит, пять языков знаю!

Татьяна. Ой, Тойган, я смотрю у тебя как с языками, так и с математикой!

Студентки уходят под отбивку, в это же время на сцене появляются Виталий с баяном и Асель, которая держит в руках листочки для пометок

Асель. Виталья, а почему ты дома больше на баяне не играешь?

Виталий. Да потому, что случайно узнал, что сосед ружье купил...

Асель. Ну сыграй, пока соседа нет.

Асель садится на край сцены и начинает делать пометки, а Виталий играет на баяне частушки. В это время на сцену к нему выходят пританцовывая студенты Пручковская Ю., Герт О., Гвардеева Е., Сайфутдинова В., которые исполняют частушки.

7 ВИДЕО - ЧАСТУШКИ

В финале исполнения частушек студенты уходят со сцены в зал, а Асель подбегает к Виталию...

8 СЛАЙД колледжа

Асель. О, придумала, Виталь...Чтобы удивить и шокировать преподавателей в нашем концерте, ты должен, играя на баяне, пройти по канату на высоте.

Виталий. Ой, а канат не порвётся?

Студентка: Молодец! Это отличная идея!

Звучит отбивка, Асель убегает со сцены, Виталий в небольшом шоке, задумчиво замирает на минуту, глядя вверх и представляя канат... В этот же момент на сцену выходит студентка Безменова О., вся взволнованная, немного неуверенная в себе...

Виталий. Привет Оля! Как дела?

Оля. Ой, не спрашивай, голова кругом!

Виталий. Так зима! В шапке надо ходить, а не только лаком голову покрывать. **Оля.** Да я серьезно! Экзамен иду пересдавать уже третий раз.

Виталий. Сегодня? Как?

Оля. Как получится...

9 СЛАЙД 204

Студенты расходятся под отбивку по разным кулисам, на сцене появляется преподаватель Жумабаев Р., он сидит на стуле, ожидая студента для пересдачи.

Выходит студентка Безменова О.

Оля (из-за кулисы). Разрешите, Рафаэль Уразгалиевич?

Преподаватель. Ну, что, студентка Безменова, готовы? Слушаю вас!

10 ВИДЕО – ОЛЯ (песня)

Ольга исполняет песню «Таю я», в припеве появляются другие девочки студентки, которые танцуют перед преподавателем...

Преподаватель. Отлично, студентка Безменова! А в психологии, бухгалтерии и СКД вы так же сильны? *Оля опускает глаза*

Преподаватель. Понятно!А у вас найдётся свободная ночка?

Оля. Для чего, Рафаэль Уразгалиевич??

Преподаватель. Да чтобы потратить её на изучение других предметов! Значит, вот как мы поступим, студентка Безменова. Сейчас я задам вам несколько вопросов, от ваших знаний и будет зависеть оценка.

Оля. Хорошо. Я готова!

11 ВИДЕО- Интеллектуальное караоке

Рафаэль и Ольга расходятся по разным краям сцены, на экране – Интеллектуальное караоке с вопросами на песню «Айсберг».

Преподаватель. Неплохо- неплохо! Я подумаю, что вам поставить!

Ольга уходит со сцены. Преподаватель остается принимать следующих студентов.

Преподаватель. Так, кто там следующий? Габдуллина, проходите.

12 ВИДЕО – татарский танец

В этот момент на сцене начинает звучать татарская музыка, Альмира, исполняет татарский танец, в конце которого вручает преподавателю «Чак-чак».

Преподаватель. И что это вы сейчас мне показали, студентка?

Студентка. Как что? Этюд на ПФД, Рафаэль Уразгалиевич!

Преподаватель. Это очень интересно...и это зачёт. Следующий...

Далее на сцену выходит Гвардеева Е. с песней «Золотая рыбка!»

13 ВИДЕО -Золотая рыбка

Преподаватель. Талант он и в Африке талант! Зачет, Гвардеева. Следующий готов? Я жду...

Звучит отбивка, преподаватель уходит со сцены.

14 СЛАЙД клуба

Появляются директор ДК и студентка Иванова, которая делает странные движения руками...

Директор. Иванова, ну как успехи в учебе? Справляетесь?

Иванова. Вы знаете, очень интересно... Узнала о приеме подсадной утки, оказывается, утка - это вовсе не утка, а свой человек!

Директор. Так, так, интересно... а что вы все время кривляетесь?

Иванова. Ну, что вы! Это я сценические движения отрабатываю. Ой, извините, пожалуйста! Совсем нет времени говорить, еще, нужно срочно выучить звукоряд бгди бгде бгда бгдо бгду...

Директор *(задумчиво).* Да она и до учёбы странной была ...Так девочки, чего стоим? Репетируем, репетируем!

15 ВИДЕО - попурри

Директор уходит со сцены, говоря: бгди бгде бгда бгдо бгду...В это время выходят Габдуллина А. и Сайфутдинова В., Тропман Т., Каллеева Л., Утенова Т. - в национальных костюмах и исполняют попурри. Занавес закрывается. Готовится гитара и стойка с

микрофоном. На авансцену сцену выходит муж в фартуке и с кухонным полотенцем на плече, забегает жена...

Муж. Юля, какое счастье! Наконец-то ты вернулась!

Юля. Зай, извини, я только за гитарой!

Муж. Чтооо? Юлечка, родная! Да я так соскучился!

Юля (*хватая гитару*). Так, Зая, соберись! Осталось совсем чуть-чуть и я дома с дипломом!

Муж. А гитара-то зачем?

Юля. Творческий показ у нас завтра! (*Убегает, занавес открывается*)

16 ВИДЕО – песня Рафаэля

На экране транслируется видеоролик, выходит Жумабаев Р. и исполняет под гитару переделанную песню «Выхода нет». В конце песни к нему присоединяется студентка Иванова с дипломом...

17 ВИДЕО- заставка с названием концерта

Выходит директор ДК (Рафаэль уносит гитару)

Директор. Иванова, где ваш диплом?

Студентка (*показывает*). Вот, вот он диплом!

Директор. Поздравляю вас с окончанием студенческой жизни! Приказ выполнен, диплом получен! Культура в хороших руках высоко квалифицированного специалиста!

На словах «диплом получен» на сцену выходят Безменова О., Жумабаев Р., Тропман Т., Габдуллина А., Евдоков В., Гвардеева Е.

Юля. Преподавателям спасибо!

Раиса. Хотим сегодня мы сказать:

Оля. За труд, терпение и силы

Виталий. За все, что нам смогли вы дать!

Альмира. Благодарим вас мы и ценим.

Елена. И будем помнить вас всегда.

Рафаэль. Вы в нас вложили очень много

Татьяна. Хотя это стоило труда. Мы не забудем никогда

Все вместе. Студенческие все года!

18 ВИДЕО

Студенты исполняют финальный танец, в конце которого спускаются в зрительный зал...

Приложение 6**Региональная платформа «Наставничество»****ЧЕК-ЛИСТ ЭЛЕМЕНТОВ И ФУНКЦИЙ**

1. Личный кабинет наставника с возможностью:
 - корректировки анкетных данных о себе, в том числе о своих достижениях;
 - управления видимостью для других пользователей своего профиля на портале;
 - ведения дневника наставника;
 - управления календарем программ наставничества и событий;
 - размещения тематических видеороликов и других материалов.
2. Личный кабинет куратора от образовательной организации, участвующей во внедрении целевой модели наставничества, с возможностью:
 - корректировки анкетных данных о себе и образовательной организации;
 - формирования базы наставляемых в образовательной организации;
 - запись/отмена записи наставляемых на программы наставничества в зависимости от зафиксированного запроса;
 - контроль заполнения форм обратной связи наставника и наставляемого в рамках реализации программы наставничества;
 - формирование заявок на программы наставничества.
3. База данных наставников по формам наставничества: ученик – ученик, учитель – учитель, студент – ученик с возможностью фильтрации базы по следующим параметрам: компетенции наставника (программа наставничества), муниципалитет, населенный пункт, пол, рейтинг наставника, наличие свободных мест на программе наставничества.
4. Функционал онлайн-записи на программу наставничества с фиксацией основного запроса наставляемого на мероприятие наставника. Функция рассылки информации о запланированных публичных мероприятиях наставников кураторам и наставникам.
5. Функционал рейтингования наставников в зависимости от полученной обратной связи наставляемых («лайк», «дизлайк», отзывы).

6. Функция мониторинга эффективности реализации программ наставничества, достигнутых результатов, удовлетворенности наставника, наставляемых и куратора, динамики влияния программ наставничества на наставляемых.
7. Функция чата между кураторами и наставниками.
8. Функция формирования заявок на программы наставничества.
9. Функция формирование заявок на включение в базу наставников по выбранной форме наставничества.
10. Функция размещения и скачивания нормативных документов по программе «Наставничество», в том числе: методология (концепция) наставничества, типовое положение о наставничестве, манифест и кодекс наставника, формы согласий на обработку персональных данных и участие в программе «Наставничество», результаты мониторингов реализации программы.
11. Функция предоставления статистики по реализованным программам наставничества/мероприятиям наставников, а также статистики по наставникам.
12. Функция технической поддержки пользователей на платформе.

ПРОФИЛЬ НАСТАВНИКА/ВОЛОНТЕРА-НАСТАВНИКА

| | |
|---|---|
| Как к Вам обращаться? | <i>Имя или имя и отчество</i> |
| Текущий статус | <i>Выбор из списка: педагог, обучающийся, сотрудник предприятия, сотрудник вуза</i> |
| Ваши ключевые hard-компетенции | <i>Названия формируются с помощью конструктора: что умею делать? С помощью какого инструмента? Для решения какого класса реально существующих задач? Например, «программировать на языке Java для создания банковских мобильных приложений»</i> |
| Документы, подтверждающие Ваши ключевые hard-компетенции | <i>Изображения, документы</i> |
| Продуктовые результаты, подтверждающие Ваши ключевые hard-компетенции | <i>Документы, изображения, видеофайлы, анимации, презентации, ссылки</i> |
| Образовательная организация/предприятие | <i>Выбирается из списка</i> |
| Е-mail для связи с Вами | <i>Заполняется вручную только латинскими буквами</i> |

Приложение 7

**IV. МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ (фрагмент)**

**1. Деятельность городских профессиональных сообществ педагогов (ГПСП) и
городских методических объединений (ГМО)
педагогов и специалистов образовательных организаций и учреждений
дополнительного образования**

Деятельность ГПСП и ГМО педагогов и специалистов образовательных организаций и организаций дополнительного образования является основной в развитии творческого потенциала, профессиональной культуры и вариативного мышления педагога в процессе организации работы в педагогическом коллективе.

Основная часть мероприятий отчетного периода направлена на научно-методическое сопровождение введения и реализации федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного общего, начального общего и основного общего и среднего общего образования, развитие актуальных профессиональных компетенций педагогов, а также на рассмотрение проблемных вопросов организации деятельности педагогов.

Планирование, организация и определение содержания методических мероприятий для педагогов осуществлялось в соответствии с запросом каждой категории специалистов.

При реализации организационно-методической деятельности использовались следующие формы организации методической работы: совещания, методический совет, семинары и др. Следует отметить практическую значимость мероприятий для педагогов и актуальность представленного опыта работы в рамках проведенных мероприятий.

**1. Деятельность профессиональных сообществ
молодых педагогов и руководителей образовательных организаций**

Цель работы профессионального сообщества молодых педагогов и руководителей (далее – специалистов) образовательных организаций в 2018 году: создание условий для профессионального роста молодых специалистов, оказания методической помощи по успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого специалиста.

Для реализации цели определены следующие задачи:

- организация методической помощи и активизация научно-методической и общественной работы молодых специалистов;
- создание условий для успешного профессионального роста начинающих специалистов;
- развитие творческого потенциала и организаторских способностей молодых специалистов образовательных организаций;
- содействие созданию оптимальных условий для самореализации молодого педагога;
- организация информационной поддержки молодых специалистов в образовательном пространстве;
- формирование позитивного общественного мнения о деятельности педагога, повышение престижа профессии учителя и воспитателя.

В отчетный период специалистами МБУ ДПО ЦРО были проведены мероприятия различных Школ специалистов МОС, темы которых отражены в таблицах 8, 9, 10, 11, 12.

Таблица 8

«Клуб молодых руководителей ДОО»

| № п/п | Дата проведения | Тема | Кол-во участников |
|-------|-----------------|--|-------------------|
| 1. | 25.09. | Установочное заседание Клуба | 7 |
| 2. | 22.11. | Заседание фокус-группы «Создание условий для расширения форм участия родителей в образовательной деятельности дошкольников» | 9 |
| 3. | 12.12. | Круглый стол «Создание здоровьесберегающей среды в ДООУ как показателя качества образования» | 11 |
| 4. | 17.01. | Семинар по организации питания в ДООУ «Обеспечение безопасности питания детей -основная задача организации питания в ДООУ. Контроль качества питания» (МАДОУ «ДС № 449 «Олимпиец» г. Челябинска) | 18 |
| 5. | 28.02. | Заседание Клуба по теме: «Подготовка и проведение самообследования в ДООУ» (МБУ ДПО ЦРО, ауд.304) | 27 |
| 6. | 29.03. | Интерактивная лекция «Обеспечение условий для инновационной деятельности ДООУ» (МАДОУ «ДС № 449 «Олимпиец» г. Челябинска) | 12 |
| 7. | 15.05. | Практическая консультация ведущих специалистов Комитета по делам образования г.Челябинска (Комитет по делам образования города Челябинска) | 12 |

| № п/п | Дата проведения | Тема | Кол-во участников |
|------------------|----------------------------|---|------------------------------|
| 8. | 03.06. | Итоговое заседание Клуба молодых руководителей МДОУ (МАДОУ «ДС № 449 «Олимпиец» г. Челябинска) | 11 |
| ИТОГО | | | 107 |

**«Школа молодых заместителей заведующих
и старших воспитателей ДОО»**

Таблица 9

| № п/п | Дата проведения | Тема | Кол-во участников |
|--------------|------------------------|---|--------------------------|
| 1. | 10.10. | Информационно-методическое совещание «Основные направления деятельности Школы молодых заместителей заведующих и старших воспитателей МДОУ на 2018/2019 учебный год» | 30 |
| 2. | 21.11. | Круглый стол «Организационные основы эффективной методической деятельности в ДОУ» | 34 |
| 3. | 19.12. | Семинар-практикум «Преобразование развивающей предметно-пространственной среды с учетом ФГОС ДО» | 32 |
| 4. | 16.01. | Деловая игра «Моделирование РППС группы с учетом темы недели» (МБДОУ «ДС № 261 г. Челябинска») | 32 |
| 5. | 20.02. | Семинар-практикум «Образовательные технологии в работе воспитателя» (МБДОУ «ДС № 261 г. Челябинска») | 29 |
| 6. | 20.03. | Семинар «Организация инновационной деятельности в ДОУ» (МБДОУ «ДС № 418 г. Челябинска») | 35 |
| 7. | 17.04. | Круглый стол по теме: «Использование инновационных форм и методов активизации педагогов» (МБДОУ «ДС № 261 г. Челябинска») | 30 |
| 8. | 15.05. | Семинар-практикум «Построение эффективного командного взаимодействия педагогического коллектива ДОУ» (МБДОУ «ДС № 261 г. Челябинска») | 32 |
| ИТОГО | | | 254 |

Таблица 10

«Школа молодого учителя»

| № п/п | Дата | Тема мероприятия | Кол-во участников |
|--------------|---------------|---|--------------------------|
| 1. | 20.08. | Августовская конференция для молодых специалистов МОС «Путь к успеху начинается здесь и сейчас» | 153 |
| 2. | 18.09. | Организационное совещание педагогов, курирующих работу с молодыми специалистами | 15 |
| 3. | 05.12. | Семинар-практикум «Проектирование современного урока в условиях реализации ФГОС ОО» | 16 |
| 4. | 28.01. | Расширенное заседание «Клуба молодых педагогов» | 21 |
| 5. | 26.02. | Интеллектуальная игра «КиберQuiz» | 38 |
| 6. | 04.03. | Танцевальный вечер «Любовь, Профсоюз и Весна» | 6 |
| 7. | 15.03. | «Подготовка к ВПР: дидактические подходы и методические решения» | 20 |
| 8. | 15.03.–18.04. | Муниципальный конкурс молодых специалистов «Педагогический прорыв» | 38 |

| | |
|--------------|------------|
| ИТОГО | 307 |
|--------------|------------|

Таблица 11

«Школа молодого логопеда/дефектолога»

| № п/п | Дата | Тема мероприятия | Кол-во участников |
|--------------|-------------|---|--------------------------|
| 1. | 11.10. | Установочное заседание сообщества молодых учителей-логопедов, учителей-дефектологов ОО | 24 |
| 2. | 14.11. | Практический семинар «Эффективные формы работы по формированию лексико-грамматического строя у детей с ОВЗ» | 30 |
| 3. | 21.12. | Семинар-практикум «Системно-деятельностный подход в системе специального и инклюзивного образования в условиях реализации ФГОС для детей с ОВЗ» | 15 |
| 4. | 18.04. | Круглый стол «Экспериментальная деятельность в рамках реализации ФГОС для детей с ОВЗ» | 31 |
| ИТОГО | | | 100 |

Таблица 12

«Школа молодого психолога»

| № п/п | Дата | Тема мероприятия | Кол-во участников |
|--------------|-------------|--|--------------------------|
| 1. | 12.09. | Единый городской методический день «Перспективы развития городской методической службы педагогов-психологов в 2018/2019 учебном году» | 25 |
| 2. | 7.11. | Практико-ориентированный семинар для молодых специалистов «Организация работы педагога-психолога образовательной организации» | 18 |
| 3. | 28.11. | Мастер-класс «Здоровьесберегающее направление в работе педагога-психолога образовательной организации» в рамках «Усовских педагогических чтений» | 15 |
| 4. | 06.12. | Межведомственный семинар «Работа с несовершеннолетними, склонными к авитальному поведению: риски и ресурсы» | 12 |
| 5. | 06.02. | Практико-ориентированный семинар «Психологическое консультирование как один из основных видов деятельности педагога-психолога в образовательной организации» | 11 |
| 6. | 27.03. | Практико-ориентированный семинар «Приемы и техники в работе педагога-психолога образовательной организации с кризисными состояниями» | 15 |
| 7. | 24.04. | Практико-ориентированный семинар «Психологическое сопровождение всех участников образовательных отношений в период подготовки и сдачи ГИА» | 12 |

*Приложение 8***Проект молодых педагогов в системе работы
Школа молодого педагога****ПРОЕКТ «ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЕ ДИАЛОГИ»**

муниципальный интерактивный контент г. Челябинска «Интеллектуальные диалоги»

Интеллектуальные диалоги

[Версия для печати](#)



Информация для педагогов

Дорогие ребята!

Перед вами дистанционный обучающий контент, в котором собраны видеозанятия по разным направлениям науки. Каждый ролик выбирает наиболее интересное направление – математические, технические, гуманитарные, естественные. Ролики в научных школах отмечены цветом. Вы можете ознакомиться с любым количеством ученых-педагогов, просмотреть ролики или погрузиться в определенные темы. Каждый ученый-педагог не только прекрасно знает свой предмет, но и является автором научно-теоретической школы, представляет ведущие вузы и науку города Челябинска.

Если вы знаете ответы на поставленные в роликах вопросы, хотите порассуждать по темам занятий или вам просто интересно встретиться с учеными, то ждем от вас отзывы. Это может быть рассуждение об увиденном, впечатление, рекомендации, предложения, свой взгляд на поставленный вопрос или проблему. По завершении своего рассуждения задайте вопрос участникам диалога (преподавателю и тем, кто просматривает данный ролик) об увиденном. Количество участников диалогов не ограничено. Диалоги в любой форме (текста, аудио-, видеозаписи) высылаются на адрес: cro74@mail.ru с пометкой «Интеллектуальные диалоги». В тексте письма укажите ФИО, № школы, контакты.

На сайте будут выложены ваши рассуждения (под шифром оппонентов).

Все, чьи отзывы будут получены, приглашаются на очный диалог с ученым, который по итогам встречи проведет отбор участников диалогов и сформирует университетские классы, научные школы по своим направлениям.

В течение года вы сможете взаимодействовать с учеными вузов, уникальными специалистами города, проводить исследования и включаться в научную жизнь вузов и др.

Путь к науке начинается в интеллектуальных диалогах!

муниципальный интерактивный контент г. Челябинска «Интеллектуальные диалоги»

МАТЕМАТИКА
МЕХАНИКА
ИНФОРМАТИКА
МАТЕМАТИЧЕСКИЕ,
ТЕХНИЧЕСКИЕ



НАУКИ

ИСТОРИЯ - ФИЛОСОФИЯ
КУЛЬТУРОЛОГИЯ
ЛИТЕРАТУРА - ИСКУССТВО
ЯЗЫКИ



НАУКИ

ХИМИЯ - ФИЗИКА
БИОЛОГИЯ
АСТРОНОМИЯ
ЭКОЛОГИЯ



НАУКИ

Для начинающих
исследователей
(7-9 лет)



Для начинающих исследователей (7-9 лет)



Оригинал – неавторитет

Для продвинутых
исследователей
(10-14 лет)



Для исследователей,
выбирающих
профессию
(15-16 лет)



**ПРОЕКТ ЦИФРОВАЯ «ЖИВАЯ» ТЕХНОЛОГИЯ ОБУЧЕНИЯ ДЕТЕЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ» (ФРАГМЕНТ)**

1. Проблема или задача (решаем свою задачу: Что ты об этом знаешь? А что не знаешь? А что сможем узнать вместе? Что тебя удивило? Почему ничто не удивило? А какой у этого секрет? А какой идеальный...фен?

2. Копилка

3. Картотека (классификация)

4. Планирование деятельности (мотиватор):

1) Надо понять....что или почему (мотив)

2) Хочу узнатьпочему кто ещё (цель)

3) Ищу ресурсы (по А.И. Савенкову - позвони другу, посмотри передачу, проведи соцопрос....)

4) Предполагаю... СЛОВА: предположим...; допустим...; может быть...; возможно...; что будет, если...; при каких условиях...; почему...; представьте, что ...; а если мы по другому...; а когда так бывает...; если..., то... (попугайский эффект)

5) Уточняю (системный оператор)

6) Придумываю

5. Модель (систематизация)

6. Продукт

7. Презентация (гостевание)

8. Новая цель

4 стола с мотиваторами:

- 1 стол: физические явления (физический эксперимент)

- 2 стол: рукотворный мир

- 3 стол: природный мир (энциклопедии, аудио, видео)

- 4 стол: блок отношений (Н: видео, где кормят животных и радуются, книги, фото, картины...)

ПРОЕКТ «ДИСТАНЦИОННОЕ СЕТЕВОЕ ВЗАМОДЕЙСТВИЕ» (ФРАГМЕНТ)

В рамках дистанционного сетевого взаимодействия реализовывалась работа по следующим направлениям:

- реализация индивидуального образовательного маршрута со студентами в режиме «наставник» -«обучающийся». У каждого студента есть индивидуальная образовательная траектория, выходящая за рамки реализации модулей производственных и учебных практик, основывающаяся на его формируемом профессиональном научно-практическом интересе, промежуточным результатом которого является написание практико-ориентированных курсовых работ, а итоговым результатом является разработка,

апробация и защита дипломного проекта, эмпирическая часть которого апробируется на базе МБДОУ.

Специально для реализации студентами сегментов модулей производственных и учебных практик, которые выходили за запланированные рамки были разработаны «виртуальные пространства», дающие возможность реализовать в дистанционном формате необходимые виды работы.

Дошкольникам предлагались на апробацию разработанные студентами совместно с педагогами МБДОУ игротреки, которые размещались в виртуальных игровых студиях на официальном сайте МБДОУ. Каждый ребенок в удобное для него время может проиграть любой выбранный игротрек (<http://mbdou138.ru/studii-dlya-detey>).

- реализация модулей профессиональных практик в дистанционном режиме (<http://mbdou138.ru/konsultacii-dlya-studentov>). Модули распределены по соответствующим видам практик:

1. Вид практики: учебная практика.

Модуль: «Формирование методических компетенций. Методическое обеспечение образовательного процесса»;

1. Вид практики: учебная практика;

Модуль «Организация занятий по основным общеобразовательным программам дошкольного образования».

2. Вид практики: учебная практика.

Модуль «Организация мероприятий, направленных на укрепление здоровья ребенка и его физическое развитие».

3. Вид практики: производственная практика.

Модуль «Пробные музыкальные занятия в ДОО».

4. Вид практики: учебная практика.

Модуль «Организация различных видов деятельности и общения детей».

5. Вид практики: учебная практика.

Модуль: «Взаимодействие с родителями (лицами, их заменяющими) сотрудниками образовательной организации».

Пример дистанционного модуля учебной практики

«Практика по формированию методических компетенций»

Цель практики: освоение вида профессиональной деятельности «Методическое обеспечение образовательного процесса».

| № п/п | Наименование источника | Ссылка, источник |
|----------|------------------------|------------------|
|----------|------------------------|------------------|

| | | |
|--|---|---|
| 1. | Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования | https://pravobraz.ru/federalnyj-gosudarstvennyj-obrazovatelnyj-standart-doshkolnogo-obrazovaniya/ |
| 2. | Комментарии к ФГОС дошкольного образования Минобрнауки России от 28 февраля 2014 года № 08-249 | https://mosmetod.ru/metodicheskoe-prostranstvo/doshkolnoe-obrazovanie/fgos/kommentarii-k-fgos-doshkolnogo-obrazovaniya-minobrnauki-rossii-ot-28-fevralya-2014-god-08-249.html |
| 3. | Комплексная образовательная программа дошкольного образования «Детство» / Т.И. Бабаева, А.Г. Гогоберидзе, О.В. Солнцева и др. — СПб.: ООО «Издательство «Детство- Пресс», 2019.- 352 с. Рецензия от 26 июня 2019 г. ФГБОУ ВО МГППУ | https://firo.ranepa.ru/obrazovanie/fgos/98-kompleksniye-programmy/468-programma-detstvo |
| 4. | Парциальные программы в ДОУ по ФГОС | https://www.resobr.ru/article/63081-qqq-17-m01-obzor-partzialnyh-programm-v-dou-po-fgos |
| 5. | Требования к РППС в соответствие с ФГОС дошкольного образования | https://docplayer.ru/29633232-Trebovaniya-k-rpps-v-sootvetstvie-s-fgos-doshkolnogo-obrazovaniya.html |
| 6. | Развивающая предметно-пространственная среда в ДОУ по ФГОС | https://www.resobr.ru/article/63299-qqq-m6-18-rpps-v-dou-po-fgos |
| Профессиональные порталы и сайты для воспитателей | | |
| 1. | сайт для воспитателей детских садов | http://vosпитateljam.ru/ |
| 2. | интернет журнал | http://planetadetstva.net/ |

Работа в рамках сетевого взаимодействия со студентами реализовывалась в системе воспитательно-образовательной работы ДОУ, в основе которой заложено планирование, позволяющее реализовать «точку входа» студентов в реализацию основной образовательной программы, не нарушая логики педагогического процесса.

Все студенты-практиканты в период прохождения практик подключены к существующим электронным ресурсам (чаты в мессенджерах, МАПА.рус), где они

анонсируют и реализуют основные формы работы. Специально для студенческого сообщества создано некое профессиональное виртуальное пространство, где они могут общаться между собой, с педагогами ДООУ, преподавателями колледжей и вуза, студентами других учебных заведений, обучающихся по специальности «дошкольное образование».

- участие администрации ДООУ и педагогов-наставников в предзащитах дипломных проектов, организованных средне-специальными и высшими учебными заведениями на платформе ZOOM.

- участие администрации ДООУ и педагогов-наставников в работе экзаменационных комиссий, принимающих профессиональный квалификационный экзамен.

- участие администрации ДООУ и педагогов-наставников в работе государственных экзаменационных комиссий по защите дипломных работ;

В результате использования дистанционных форм сетевого взаимодействия студенты освоили в рамках реализации практик не только запланированные профессиональные компетенции, но и получили стартовый опыт в реализации дистанционных форм работы с детьми и аудиторией родителей, повысили общую осведомленность в вопросах работы с пользовательскими программами.

ПРОЕКТ «ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ ПЕДАГОГОВ, РОДИТЕЛЕЙ И ОБУЧАЮЩИХСЯ В ВЫБОРЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ» (ФРАГМЕНТ)

Педагог-психолог выполняет функцию координатора осуществления эффективного взаимодействия между всеми участниками образовательных отношений. Обеспечивает установление эффективного контакта и поддержку общения и взаимодействия в триединой системе «родитель – обучающийся – педагог», консультирует по проблемным вопросам, совместно с педагогами помогает в разрешении возникающих трудностей.

Образовательные отношения между родителями, педагогами, педагогом-психологом и обучающимися должны выстраиваться на основе партнерства.

Партнерство есть отношения равноправного сотрудничества педагогов, родителей и обучающихся, осуществляемое в соответствии с заранее установленными и принятыми ими же правилами. Главное в партнерстве – достижение цели (выбора направлений досугово-образовательной деятельности), выполнение общих либо взаимодополняющих видов деятельности, не нарушающее правил и норм взаимодействия между всеми участниками образовательных отношений.

Установлению партнерских взаимоотношений, а далее – сотрудничеству на основе сплочения между участниками образовательного процесса будет способствовать вовлечение родителей в активные формы и методы групповой работы с обучающимися и педагогами.

В качестве эффективных форм групповой психолого-педагогической работы с родителями можно назвать тематические круглые столы, родительские лектории, семинары, детско-родительские мероприятия, индивидуальные и групповые консультации с педагогами, педагогом-психологом, мастер-классы, семейные проекты.

Родители, благодаря таким современным активным формам, как мастер-классы, детско-родительские мероприятия, совместная проектная деятельность, имеют возможность проявить себя во взаимодействии с педагогами, педагогами-психологами и обучающимися не только как соучастники, но и как соорганизаторы совместной деятельности и общения.

На основе собственного опыта, а также, имея, например, педагогическое, психолого-педагогическое образование, родители во взаимодействии могут выполнять часть психолого-педагогических функций под руководством и контролем со стороны педагога, педагога-психолога.

Таким образом, триединство в системе образовательных отношений родителей, обучающихся, педагогов способствует формированию умений принятия решений и поддержке обучающихся в осуществлении осознанного, долгосрочного выбора направлений дополнительного образования.

Критерии, показатели и признаки и характеристика уровней личностно-профессионального имиджа молодых педагогов

| Критерии | Показатели | Признаки | Уровни | | |
|--------------------------------|----------------|--|--|---|--|
| | | | Высокий | Средний | Низкий |
| Мотивационно-ценностный | Интерес | 1. Интерес к формированию имиджа как личностной ценности | Проявляет устойчивый интерес к формированию ЛПИ как значимой для себя ценности | Проявляет ситуативный интерес к формированию своего ЛПИ | Не проявляет интереса к формированию ЛПИ |
| | Мотив | 2. Мотив сформировать ЛПИ | Мотивирован сформировать ЛПИ, что подтверждается серьезной работой по самопознанию и саморазвитию | Желает работать над формированием ЛПИ, но следует его постоянно стимулировать, поддерживать | Не проявляет желания напрягаться, полагая, что имидж сформируется сам по себе в процессе приобретения опыта; |
| | Потребность | 3. Потребность в формировании ЛПИ как профессиональной и личностной ценности | Испытывает потребность самостоятельно управлять процессом формирования ЛПИ | Потребность в формировании ЛПИ есть, но не устойчивая, но в группе работает с увлечением | Потребность в самостоятельном управлении формированием ЛПИ отсутствует, однако в коллективной работе принимает участие |
| Когнитивный | Полнота знаний | 4. Полнота знания о сущности и значении для педагога ЛПИ | Знания о сущности и содержании ЛПИ полные и постоянно пополняются педагогом самостоятельно; принимал активное участие в разработке | Знает что такое личностно-профессиональный имидж, принимал участие в разработке данного понятия | В целом знает, что такое личностно-профессиональный имидж |

| | | | | | |
|---------------------------|------------------------------|--|---|--|--|
| | | | содержания данного понятия | | |
| | Прочность знаний | 5. Прочность знаний молодых педагогов о ЛПИ | Прочность знаний о сущности ЛПИ проявляется в способности разъяснить и внушить коллегам важность и нужность его формирования для педагога; | Знания в области формирования ЛПИ достаточно прочные | Знания в области личностно-профессионального имиджа поверхностны и не пополняются самостоятельно |
| | Осознанность знаний | 6. Осознанность необходимости знаний о формировании ЛПИ | Осознавая социальную и личностную значимость ЛПИ, постоянно пополняет свои знания в этой области | Понимает важность формирования и обладания ЛПИ, осознаёт его социальную и личностную ценность | Не достаточно глубоко осознаёт социальную и личностную значимость ЛПИ |
| Культуротворческий | Умение и навыки | 7. Коммуникативные умения и навыки вхождения | Обладает необходимыми коммуникативными умениями и педагогической культурой, которые помогают педагогу включаться в любую педагогическую среду, коллективную творческую проектную деятельность | Сформированы умения включаться в коллективную деятельность, бесконфликтно взаимодействовать с членами группы | Основные коммуникативные навыки и умения сформированы и довольно легко вступает в контакт в знакомой обстановке, несколько скованно и недоверчиво в новой ситуации |
| | Владение умениями и навыками | 8. Владение умениями и навыками вхождения в педагогическую | Владеет профессиональными качествами (наблюдательностью, уравновешенностью, толерантностью, | Владеет педагогическим тактом, активно работает и проявляет творчество, по | Увереннее себя чувствует работая под чьим-либо руководством, не берёт на себя инициативу по руководству творческой |

| | | | | | |
|------------------------------|-----------------------|---|---|--|---|
| | | среду | терпением и пр.), которые позволяют педагогу бесконфликтно и с пользой для дела взаимодействовать с членами педагогического сообщества, брать на себя ответственность за организацию творческих дел | поручению руководителя берёт на себя ответственность по организации творческого дела и несёт ответственность | работой |
| | Проявление творчества | 9. Проявление творчества во взаимодействии в педагогической среде | Обладает общей культурой и проявляет творчество в сложных ситуациях и в повседневных взаимоотношениях с коллегами по работе и в любой педагогической среде | Способен проявлять творчество в групповой или коллективной работе, редко проявляет инициативу брать на себя ответственность по организации работы; | Не решается самостоятельно брать на себя ответственность за решение, возникших проблем; способен выполнить поручения соответствующие его возможностям |
| Рефлексивно-оценочный | Оценка | 10. Способность адекватно оценивать сформированность ЛПИ | Основываясь на знаниях, анализе и способности логически мыслить, молодой педагог адекватно оценивает ЛПИ своих коллег | Старается адекватно оценивать сформированность ЛПИ своих коллег | Критически оценивает сформированность ЛПИ своих коллег |
| | Самооценка | 11. Способность адекватно осуществлять самооценку | У педагога развито критическое мышление, он способен адекватно оценивать уровень сформированности своего ЛПИ | Критично относится к оценке сформированности своего ЛПИ | Не адекватно оценивает свои возможности в формировании ЛПИ – либо завышает, либо занижает |

| | | | | | |
|--|--------------------------------------|---|---|--|---|
| | Чувственно-эмоциональное переживание | 12. Способность отразить степень сформированности ЛПИ | Способность к самооценке и рефлексии, позволяет корректировать ход и результат формирования ЛПИ | Принимает активное участие в рефлексии и обсуждения хода и результата формирования ЛПИ | Слабо развиты аналитические и рефлексивные умения, он способен рефлексировать процесс только в группе |
|--|--------------------------------------|---|---|--|---|