



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

ФАКУЛЬТЕТ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
КАФЕДРА ТЕОРИИ, МЕТОДИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ

**Управленческое содействие педагогам дошкольной
образовательной организации в развитии их творческого потенциала**

Выпускная квалификационная работа по направлению

44.04.01 Педагогическое образование

Направленность программы магистратуры

«Менеджмент в дошкольном образовании»

Форма обучения заочная

Проверка на объем заимствований:

70,24 % авторского текста

Работа рекомендована к защите

«14» января 2021 г.

Зав. кафедрой ТМиМДО

Б. А. Артёменко

Выполнила:

Студент группы ЗФ-302-126-2-1

Гридусова Татьяна Евгеньевна

Научный руководитель:

к. п. н., доцент кафедры ТМиМДО

Едакова Ирина Борисовна

Челябинск

2021

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| ВВЕДЕНИЕ..... | 4 |
| ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО СОДЕЙСТВИЯ ПЕДАГОГАМ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В РАЗВИТИИ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА..... | 11 |
| 1.1 Анализ понятия «творческий потенциал» в научной литературе..... | 11 |
| 1.2 Роль управленческого содействия в развитии творческого потенциала педагогов дошкольной образовательной организации | 47 |
| 1.3 Модель управленческого содействия педагогам дошкольной образовательной организации в развитии творческого потенциала | 57 |
| Выводы по первой главе..... | 67 |
| ГЛАВА 2. УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ..... | 69 |
| 2.1 Анализ работы МАДОУ «Детский сад №17 г. Челябинска» по управлению процессом развития творческого потенциала педагогов..... | 69 |
| 2.2 Реализация модели управленческого содействия педагогам МАДОУ «Детский сад № 17 г. Челябинска» по управлению процессом развития творческого потенциала педагогов | 73 |
| 2.3 Оценка качества реализации модели управленческого содействия педагогам МАДОУ «Детский сад № 17 г. Челябинска» в развитии творческого потенциала педагогов..... | 83 |
| Выводы по второй главе..... | 88 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ | 90 |
| СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ | 93 |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 1 | 102 |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 2..... | 105 |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 3..... | 107 |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 4..... | 113 |

| | |
|--------------------|-----|
| ПРИЛОЖЕНИЕ 5 | 117 |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 6 | 124 |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 7 | 126 |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 8 | 130 |

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Сформировавшаяся в стране на сегодняшний момент ситуация, где одним из приоритетов образования выступает развитие и становление творческой личности, с четко выраженной субъективной позицией, интенсивной, обладающей способностью быстро адаптироваться в изменяющихся условиях жизни. Приоритетная роль в данных процессах принадлежит педагогу, который предстает перед нами, как специалист с высочайшим уровнем культуры, чувством личного и профессионального достоинства, готового и способного к творческому самосовершенствованию. Его деятельность отличает сотворчество, гуманистический настрой, продуктивные отношения с другими субъектами образовательного процесса. В ней отражаются творческие идеи и инновации, рождаемые наукой и практикой в ответ на современные требования или предвосхищающие преобразования дня завтрашнего. Сегодня педагог способен не только делиться с новым поколением суммой знаний, традиций, образцов культуры предшествующих поколений, но учить его методам познания, творческому осмыслению и преобразованию действительности.

Требования к уровню подготовки педагогов дошкольного образования повысились в связи с введением Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования. Стандарт послужил основой для формирования содержания профессионального образования, а также проведения их аттестации. В п. 3.2.6. стандарта отмечается, что для эффективной реализации программы дошкольного образования должны быть созданы условия для профессионального развития педагогических работников, их консультативной поддержки по вопросам образования и охраны здоровья детей. Решение этих задач напрямую зависит от действий руководителя по

созданию эффективной системы управленческого содействия освоению педагогами современных образовательных технологий.

В исследовательских работах Л.Н. Баренбаум, А. А. Быстрова, Е. С. Головиной, О. Л. Карповой, И. Н. Лычагиной, П.Н. Пасюкова, В. Л. Савиных, Е. В. Семеновой, Е.В. Ширниной рассматриваются вопросы управленческого содействия.

Проблемы развития творческого потенциала педагогов поднимались в работах Е. И. Огарева, В.А. Кан-Калика, Н. Д. Никандрова и др.

Детальное внимание к личности педагога, его профессионально-личностному развитию и его деятельности было всегда характерно для отечественной науки и практики (Н. К. Крупская, А. С. Макаренко, Н. И. Пирогов, В. А. Сухомлинский, Л.Н. Толстой, К. Д. Ушинский, С.Т. Шацкий и др.). Ряд научных исследований посвящен специфике педагогического творчества, сущности творческого саморазвития, педагогическим инновациям (В. И. Андреев, Н. Ф. Вишнякова, В.И. Загвязинский, В.А. Кан-Калик, Н.В. Кухарев, В. А. Никандров, М.М. Поташник, В.Г. Рындак, Г.М. Коджаспирова и др.

Также о стабильном интересе к различным аспектам педагогики творчества свидетельствуют их включение в дискуссионное поле конференций различного уровня. Спектр обсуждаемых вопросов достаточно широк: теоретико-методологические основы исследования развития творчества, психолого-педагогическая диагностика креативности, педагогическое творчество как профессиональная ценность, содержание и технологии педагогического творчества, педагогическое творчество как условие формирования передового педагогического опыта, влияние дополнительного образования на профессиональное творчество педагога и т. д.

Сегодня спектр проблем, стоящих перед современным педагогом, настолько обширен, что от него требуется высокий профессиональный и творческий потенциал, способность к нестандартным трудовым действиям,

готовность к переменам. Актуальным в самосознании педагога является становление таких понятий, как критичность мышления, конкурентоспособность, мобильность, индивидуализация мышления и деятельность, креативность. Увеличилась потребность в педагоге, способном применить творческий подход в организации личной работы. Поэтому становятся актуальными оказание психолого-педагогической поддержки педагогу, развитию его творческого потенциала, управлению его саморазвитием, обеспечению системы методической работы, направленной на создание целостного образовательного пространства, стимулирующего это творческое развитие.

Актуальность проблемы подготовки высококвалифицированного, свободно мыслящего, активно действующего педагогического работника сегодня очевидна. Для того, чтобы успешно достигать поставленных целей, в работе образовательного учреждения необходимы разнообразные материальные ресурсы, подготовленный персонал и стремление самих педагогов работать эффективно. За последние несколько лет в результате внедрения в работу воспитателей достижений психолого-педагогической науки и передового педагогического опыта появилось немало новых эффективных форм и методов повышения профессионального мастерства педагогов. Соответственно, возросли требования к организации методической работы в дошкольной образовательной организации (далее по тексту ДОО), которая в свою очередь должна быть направлена на совершенствование всей работы с детьми в соответствии с современными требованиями к повышению качества образования.

Таким образом, анализируя современное состояние образования, мы констатируем, что в настоящее время остро осознаются противоречия в системе дошкольного образования, находящую свое отражение в следующих положениях:

- уровень педагогов в действительности не соответствует требованиям, предъявляемым к ней;

– малая информированность руководителей по вопросам развития творческого потенциала педагога в дошкольном образовательном учреждении;

– признание значимости влияния творческого потенциала педагога на характер его профессиональной деятельности и недооценка этого влияния многими педагогами, незнание ими способов развития данной личностной структуры.

Актуальность и недостаточная разработанность проблемы обусловили выбор темы исследования: «Управленческое содействие педагогам ДОО в развитии их творческого потенциала».

Объект исследования – процесс развития творческого потенциала педагога ДОО.

Предмет исследования – условия управленческого содействия педагогам в ДОО в развитии творческого потенциала.

Цель исследования – разработка и апробация модели управленческого содействия педагогическим работникам по развитию творческого потенциала.

Гипотеза исследования: процесс развития творческого потенциала педагога ДОО будет более эффективным, если данный процесс будет протекать при организованной системе планомерного и своевременного управленческого содействия с учетом следующих условий:

– разработана и реализована модель управленческого содействия педагогам дошкольного образовательного учреждения в развитии творческого потенциала;

– определены и реализованы формы и методы организации методической работы в ДОО по развитию творческого потенциала педагогов ДОО;

– использованы инновационные подходы к организации методической работы в ДОО.

Задачи исследования:

1. Провести анализ психолого-педагогической литературы по проблеме развития творческого потенциала педагогов дошкольной образовательной организации.

2. Разработать и апробировать модель управленческого содействия педагогическим работникам по развитию их творческого потенциала.

3. Обобщить результаты реализации в практике модели управленческого содействия по развитию творческого потенциала педагогов дошкольной образовательной организации в рамках деятельности педагогов МАДОУ «Детский сад №17 г. Челябинска».

Научно-методологическая основа исследования. Методологической основой нашего исследования являются общие принципы управления в обществе и социальных системах; системный подход к управлению, методическая работа, творческий потенциал педагогов.

Для решения поставленных задач и проверки гипотезы исследования применялись следующие методы:

1. Теоретические: изучение научной литературы по проблеме исследования, нормативно-правовых актов, систематизация, анализ, сравнение.

2. Эмпирические: анкетирование, опрос, наблюдение, педагогический эксперимент.

Экспериментальная база: МАДОУ «Детский сад № 17 г. Челябинска».

Теоретическая значимость исследования. Разработана модель управленческого содействия педагогам ДОО по развитию творческого потенциала.

Практическая значимость исследования. Материалы исследования могут быть использованы в деятельности руководителя ДОО.

Организация и этапы исследования: опытно-экспериментальная работа по выбранной теме проводилась с января 2019 года по декабрь 2020

года. Общий замысел и логика исследования определили следующие этапы и последовательность работы.

На первом этапе (январь-май 2019 года) была изучена философская, психолого-педагогическая, методическая литература и нормативные документы по проблеме исследования. В результате работы определился предмет, гипотеза, методы и задачи исследования. Определялись и уточнялись показатели оценивания уровня творческого потенциала педагогов. Проводилась опытно-экспериментальная работа по выявлению уровня творческого потенциала педагогов МАДОУ «Детский сад № 17 г. Челябинска».

На втором этапе (июнь-август 2019 год) проходила разработка и апробация модели управленческого содействия педагогическим работникам по развитию творческого потенциала. Систематизировался теоретический материал.

На третьем этапе (сентябрь 2019 года-ноябрь 2020 года) проводилась работа, направленная на развитие творческого потенциала педагогов ДОО.

На четвертом этапе (декабрь 2020 года) были осуществлены анализ и обобщение данных опытно-экспериментальной работы, обработка и систематизация результатов исследования, психолого-педагогический анализ, оформление результатов исследования.

Достоверность результатов исследования обусловлена теоретической обоснованностью исходных методологических положений; адекватностью избранных методов задачам исследования; непротиворечивость полученных выводов фундаментальным положениям психолого-педагогической науки, апробацией основных положений в практической деятельности ДОО.

Апробация результатов исследования осуществлялась в ходе участия в международных научно-практических конференциях: «Актуальные проблемы дошкольного образования: риски, возможности, перспективы»

(Челябинск, ЮУрГГПУ, 2019, 2020 гг.). По результатам исследования опубликованы 2 статьи.

Структура исследования. Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, выводов по главам, заключения, списка использованных источников, приложений.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО СОДЕЙСТВИЯ ПЕДАГОГАМ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В РАЗВИТИИ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

1.1 Анализ понятия «творческий потенциал» в научной литературе

Творческий потенциал педагога предстает как совокупность его возможностей для инновационных решений разноплановых задач, связанных с развитием воспитанников, организацией образовательного процесса, профессиональным сотрудничеством.

Творческий потенциал педагога является динамической личностной структурой. Он состоит из немалого числа элементов, которые возможно распределить в три компонента.

Первый компонент связан с мировоззренческой позицией человека, с его личностными приоритетами. Он отражает признание творчества как ценности, жизненной необходимости, принятие образов творческих личностей в качестве ориентиров в судьбе и в профессии. Удобнее определить его в дальнейшем как ценностный компонент.

Рассуждая о сущности ценностей, их месте и роли в жизни людей, В.А. Сластенин и представители его научной школы отмечают: «Категория ценности применима к миру человека и обществу. Вне человека и без человека понятие ценности существовать не может, так как оно представляет собой особый человеческий тип значимости предметов и явлений. Ценности не первичны, они производны от соотношения мира и человека, подтверждая значимость того, что создал человек в процессе истории.

Ценностные характеристики относятся как к отдельным событиям, явлениям жизни, культуре и обществу в целом, так и субъекту, осуществляющему различные виды творческой деятельности. В процессе творчества создаются новые ценные предметы, блага, а также

раскрывается творческий потенциал личности. Следовательно, именно творчество создает культуру...» [63, с.114].

В приведенных высказываниях определен ряд ключевых аспектов: цивилизация – культура – ценности; классификация ценностей; ценности социума и ценности личности, их соотношение; ценности и смысл жизни; ценности и антиценности. Эти вопросы и ответы на них тесно связаны между собой и во многом характеризуют мировоззрение человека, приобретают особое значение в плане определения им своих жизненных и профессиональных позиций.

Для педагога чья миссия – воспитание и образование все новых поколений, подобные проблемы чрезвычайно существенны. Ему, чья деятельность по определению является творческой, стоит разобраться в ценностной природе самого творчества [13]. Она заключается в первую очередь в возможности описания с позиции творчества (разного по природе, личностно-общественной окраске, масштабности, последствиям, оценке) всех трех проекций картины мира (прошлое, настоящее, будущее), их сопоставления, соединения, перехода из одного состояния в другое, многомерности и неоднозначности явных и скрытых причинно-следственных связей. В этом случае через призму творчества яснее видится вся сложность смыслового насыщения временного пространства. Здесь речь идет о его не только количественных (месяцы, годы, столетия и т. д.), сколько о качественных (культура, социальные отношения и пр.) параметрах. Сегодня на земном шаре соседствуют нации и народности, временной контекст существования которых различен. Настоящее одних для других является уже прошлым, а для кого-то - возможным будущим. На данный момент еще существует ситуация подобной параллельной событийности, но с учетом интенсификации освоения планеты, экономических, политических, информационных и иных процессов последних лет ее длительное сохранение представляется маловероятным. Создается новая реальность, когда не только отдельно взятые люди, но и

их значительные группы по собственному желанию или под давлением обстоятельств начинают осмысливать достижения чужой творческой мысли и овладевать ими. Вместе с тем сохранение «островков» первородной культуры, природного естества оставляет надежду открыть заново забытые тайны предков, постичь творческое наследие ушедших эпох, возродить почти утраченные творческие идеи. И в тех, и в других случаях совершаются творческие акты. Сама эта категория многопланова. Можно отнести к их числу рождение человека и рождение произведения искусства, божественное откровение и научное открытие, эволюционные и революционные изменения хода истории и многое другое. Из череды и переплетения фактов, явлений, событий, процессов рождается цивилизация, которую современная наука рассматривает как нечто единое, находящееся вне рамок социальных систем. Такое представление основывается на идее единства, целостности современного мира, приоритете человеческих ценностей. При этом сами общезначимые ценности могут быть проанализированы и представлены с позиции творчества. Процесс описания и представления ценностной картины мира может осуществляться с помощью констатации, переноса в новую реальность и интерпретации [20]. Эти методы могут использоваться индивидуально, попарно или в своем трехмерном единстве. Констатация как установление неоспоримости существования факта, явления, события позволяет утверждать наличие тех или иных ценностных приоритетов, присущих эпохе, народу или отдельно взятой личности. О переносе в новую реальность следует говорить тогда, когда в жизнь и культуру одного народа привносятся традиции, нормы и ценности другого народа. Интерпретация предстает и как широкое толкование произошедшего или происходящего, созданного или создаваемого, и как способ их изучения.

Творческое описание и осмысление картины мира тесно связаны с приращением ценностного ряда (предложение, обоснование новых ценностей, формирование новых ценностных установок) и аккрекцией

(от лат. accretion – увеличение и греч. axia - ценность). Аккретаксия творчества есть способность творцов усиливать значение известных ранее ценностей [21]. Великие А. С. Пушкин, М. Ю. Лермонтов, Л.Н. Толстой не просто отразили в своих произведениях присущий нашему народу патриотизм, они придали чувству любви к Родине характер истинной национальной ценности, неотъемлемой ментальной составляющей. Неслучайно и сегодня родители, учителя, педагоги-воспитатели, стремясь сформировать у детей и подростков это чувство, обращаются, в том числе, и к творчеству знаменитых соотечественников.

Одним из проявлений ценностной природы творчества является ценностное прогнозирование, осуществленное или осуществляемое рядом творческих личностей, заключенное в некоторых объектах духовной и материальной культуры. Величайшие ученые своими открытиями не только раздвигали и раздвигают границы возможного, но вольно и невольно влияли и влияют на самопонимание людьми ценностей меняющегося мира. То же самое можно сказать и о крупнейших представителях искусства, целый ряд произведений которых характеризуется предвидением серьезных изменений в различных сферах, включая сферу ценностей, идеалов, убеждений и миропонимания в целом.

Несмотря на то, что в качестве еще одной составляющей творческого потенциала педагога выделен когнитивный компонент, мы отнесем знание и принятие педагогом ценностной природы творчества к ценностному компоненту, дабы более полно представить его характеристику.

Важным показателем творческого потенциала выступает наличие у педагога творческих приоритетов в жизни. Важнейшим творческим приоритетом, данным педагогу государством и обществом много столетий назад, подтверждаемым ныне и сохраняемым, как видится сегодня, в последующие времена, является право на творение другого человека, его личности, личностной уникальности [42]. Здесь заключено одно из отличительных свойств педагогического творчества. Но за данной

формулировкой стоят и наиболее значимые творческие предпочтения специалиста, занимающегося педагогическим трудом. Они в существенной мере отражают уровень его общей и профессиональной культуры, его духовность, особенности мировосприятия и миропонимания; в них присутствуют этическое и эстетическое начала. Этическое начало сопряжено с нравственностью, моралью в ее двойном проявлении (общие моральные оценки и устои, а также внутренний моральный кодекс), чувством собственного достоинства, границами допустимого. На какие шаги в творчестве допустимо идти, когда знаешь, что от его результатов зависит судьба, будущее и даже жизнь человека? В определении такой допустимости нет права на ошибку. Творческие предпочтения отдельно взятого человека во многом формируются в соответствии с индивидуальным чувством прекрасного. Нередко этическое и эстетическое начала самым тесным образом сопряжены друг с другом. Порой в их отношении могут возникать коллизии, подобные той, что отражена в известном постулате «красота требует жертв». И здесь чрезвычайно важно, произнесен он как констатация факта (ситуация лишена выбора) или в его завершении поставлен знак вопроса (выбор существует). Профессия педагога, суть которой воспитание, развитие, обучение, новых поколений, помощь им в выборе своих жизненных смыслов и позиций, относится к тем профессиям, где по рассматриваемому показателю задается высокая планка.

Осознание и принятие педагогом ценностной природы педагогического творчества есть проявление ценностного отношения к педагогическому творчеству. В настоящем виде творчества важнейшими ценностями выступают включенные в него люди и в первую очередь два главных субъекта образовательного процесса: педагог и его воспитанник. Педагог осознает свою личностную, творческую уникальность и принимает ее как ценность. Во многом именно это приводит его к осознанию себя субъектом творческой педагогической деятельности,

которая напрямую связана со становлением, развитием другой личности (других личностей). Рассматривать и воспринимать воспитанника как ценность, во то, что должно быть представлено, как ценностное к нему отношение и принято в качестве одной из педагогических заповедей. В данной профессии огромную роль играет взаимодействие с коллегами. Есть целый ряд моментов, которые иначе чем коллективное педагогическое творчество, сотворчество не может быть представлен [72].

В этой связи правомочно говорить о расширении толкования идеи ценностного отношения, учитывая включенность в образовательный процесс различных субъектов (педагоги, семья и др.).

Проявлением ценностного отношения к педагогическому творчеству является также отражение творчества в педагогических ценностях, которые трактуются как «нормы, регламентирующие педагогическую деятельность» [64]. Творчество присуще личностным, групповым и социальным педагогическим ценностям; ценностям самодостаточного и инструментального типов. По мнению специалистов, высшую степень в иерархии педагогических ценностей занимают ценности – качества, которые наряду с ценностями-отношениями и ценностями –знаниями входят в группу инструментальных ценностей, называемую также ценностями-средствами. Ценности-качества есть выражение личностно-профессиональной характеристики человека, посвятившего себя делу просвещения.

Существенным элементом ценностного компонента творческого потенциала личности педагога является наличие идеала и образов-ориентиров в жизни и в профессии [47]. Под идеалом понимают мысленное представление перспективы развития действительности от низшего к высшему. Часто идеал в качестве высшего совершенства противопоставляют реальной жизни как чему-то несовершенному. Однако правильнее видеть в идеале не только рожденный мыслью образец для действительности, а отражение возможностей развития, коренящихся в

самой действительности, выражение понимания закономерной и необходимой перспективы превращения возможности в действительность, осознание реальной жизни не только таковой, какова она есть, но и такой, какой она может стать в результате своего развития. Профессиональный идеал – высшая степень совершенства в профессиональной деятельности.

Наряду с понятием «идеал» можно использовать термин «образ-ориентир». Образом-ориентиром может выступать не только человек-творец, творческий представитель профессии, но и отдельные его черты, а также продукты его творческой деятельности. В этом случае, например, образом можно отнести умение выстраивать творческие межпредметные связи педагогом «А», творческие варианты проверки домашнего задания педагогом «В», творчество в планировании воспитательной работы педагогом «С». Идеал воспринимается как что-то возвышенное, порой трудно или почти недостижимое, а образ-ориентир на данном фоне становится более понятным и доступным. И то, и другое стимулирует процессы жизненного и профессионального самосовершенствования.

Отбор профессиональной информации, инструментария и т. п. выбор стиля и способов педагогической деятельности в соответствии с имеющимися у педагога профессиональными ценностями, идеалом, образами-ориентирами может быть представлен как ценностная избирательность педагогического творчества.

Второй компонент творческого потенциала педагога отражает многоплановость знания, способствующего пониманию педагогом и реализации им на практике творческой сути педагогической деятельности. Для удобства изложения положений и выводов исследования можно определять его в дальнейшем как когнитивный компонент (от лат. *cognitio* - знание, познание).

В первую очередь это интегративное знание о человеке как субъекте, личности, о креативности личности. Уже рассматривали категории «личность», «субъект», здесь же предлагаем дополнительные суждения о

дефиниции «человек» [53]. Такое рассмотрение предпринято в силу того, что профессия педагога характеризуется как человековедческая. Ученые и педагоги-практики сопоставляют две редакции Закона Российской Федерации «Об образовании» от 1992 года и 1996 года: «... в варианте 1992 года речь идет о личности, в варианте 1996 года – о человеке. Для русскоговорящего россиянина понятие человек является более богатым по содержанию, чем понятие личности, имеющее западное происхождение» [60]. Подобное утверждение представляется не столь неожиданным, как может показаться на первый взгляд. Представителям нашей страны свойственно приводить понятие «человек» во всевозможных сочетаниях, заменяющие развернутые ценностные характеристики жизненных установок и позиций. Человек – это еще и одна из фундаментальных ценностей, а, по мнению И. М. Ильинского, и сверхценность, цель развития и всего человечества, и отдельно взятого конкретного общества. Многие беды современного мира проистекают из-за отсутствия подобного осознания. Изменить ситуацию возможно, используя наряду с иными ресурсами и ресурсы образования [34].

И. М. Ильинский подчеркивает: «Образованный человек – это человек, способный к творчеству. В ситуации высокой степени неопределенности и непредсказуемости мало знать и помнить, надо понимать, т. е. уметь раскрыть смысл знания, что предполагает акт творчества – со-мыслия, со-вестия и перехода от одного к другому.

В русском языке «весть» – это больше, чем информация. Со-мыслие – это и есть педагогическое сотрудничество, посредничество, которое должно осуществляться в зоне (в горизонте, в перспективе) ближайшего развития учащихся. Смысл современного образования – научение творчеству, в котором мысль и совесть, разум и эмоции составляют единый процесс приспособления к изменяющимся и неизвестным условиям таким образом, что при этом действия человека не утрачивали целесообразности и поставленные цели достигались лучшим, наиболее

эффективным результатом» [34, с.234]. Со-мысле, как и со-вестие, происходит в ходе сотрудничества педагога и воспитанника. Наряду с этим, в данном процессе выделяют событие, со-участование, сознание, сотворчество. Совместность происходящего, переживание общезначимых событий, осознание себя и другого как личности и принятие этого знания, участие в культуросоветительной и культуросозидательной работе позволяют сформировать и скорректировать жизненные цели и ценностные ориентиры, обменяться опытом творческой деятельности и творческими замыслами, выдвигать творческие идеи.

В последнее время в педагогической теории и практике широкое распространение получил термин «креативность» (от англ. – creativity), обозначающий способности индивида творчески осмысливать события жизни и собственный опыт, творчески использовать и преобразовывать известное, созидать качественно новое. Как подчеркивает В.А. Сластенин и Л.С. Подымова, «в отечественной педагогической науке термин «креативность» появился для обозначения способности индивида формировать новые понятия, навыки, способности к осознанию своего опыта к порождению, не существовавшего ранее. Иначе говоря, креативность определяется как способность к созданию нового, это синтез процессуальных и личностных особенностей индивида, позволяющих ему творчески преобразовывать действительность» [76, с.32]. Она определяет творческое мышление, позволяющее отойти от привычных подходов при решении жизненных и профессиональных задач разной степени сложности. Ее трактуют и как «уровень творческой одаренности, способности к творчеству, составляющий относительно устойчивую характеристику личности» и как «способность адаптивно реагировать на необходимость в новых подходах и новых продуктах. Данная способность позволяет также осознавать новое в бытии, хотя сам процесс может носить как сознательный, так и бессознательный характер» [71]. И. Л. Федотенко, развивая предложенные Н.М. Гнатко понятия «потенциальная и

актуальная креативность», рассматривает «креативность не как застывшее явление, а как процесс, как развивающуюся динамичную личностную характеристику. Потенциальная креативность является необходимым условием творчества и выражается в предрасположенности и готовности личности включиться в творческую деятельность при наличии соответствующих условий. Актуальная креативность – креативность в действии» [90, с.149].

В настоящее время сочетание «творческая личность» («креативная личность») является активно используемым. Такую личность отличает постоянная нацеленность на творчество, творческое мышление, богатое воображение, развитая интуиция, совокупность знаний, умений и навыков, обеспечивающих творческий способ жизнедеятельности, мобильность, внутренняя свобода. Творчество помогает человеку встать над обыденным, выйти за рамки привычного, увидеть новые горизонты, и, как следствие, новое понимание собственного «Я», инициирующее самообновление. Как идеал в профессии креативная личность может быть отнесена к ценностному компоненту творческого потенциала педагога, а совокупность творческих способностей, составляющих суть креативности, есть неотъемлемая часть его деятельностного компонента, что еще раз подтверждает сложность определения структуры данного потенциала и достаточную условность распределения отдельно взятых элементов по выделенным компонентам.

Человек, личность есть и предмет, и средство педагогического творчества, это и определяет его уникальность. Знание специфики педагогического творчества является еще одним показателем когнитивного компонента.

В.А. Кан-Калик и Н. Д. Никандров в работе «Педагогическое творчество» подчеркивают, что писать о творчестве педагога всегда трудно. Связана данная трудность с тем, что объектом педагогического творчества выступает живой человек, например, учащийся. Здесь важна

сделанная ими ремарка: они помнят прописную, но верную истину педагогики: воспитанник не только объект воспитания. Но и его деятельный субъект. Развивая высказанную мысль, авторы делают вывод: «это создает совершенно неповторимую ситуацию, которой нет в других видах творчества. По существу, здесь один человек, опираясь на свой человеческий жизненный и гражданский опыт, творит «на материале» другого человека, преобразуя его» [35, с.7].

О специфике педагогического творчества рассуждает и В.И. Загвязинский. По его мнению, оно может быть жестко спрессовано во времени, так как педагогу нередко приходится принимать ситуативные решения. Осуществляясь непрерывно и систематически, педагогическое творчество приносит в основном результаты, которые проявляются далеко не сразу. В связи с тем, что данный вид творчества соединен с образовательным процессом, он должен быть ориентирован на положительный результат. Особенностью педагогического творчества является и его преимущественная публичность, и то, что это всегда сотворчество. «Специфичен не только предмет педагогического творчества – развивающийся человек, формирующаяся личность, но и его «инструмент» - личность учителя-творца... а также сам процесс, представляющий взаимотворчество партнеров, и, наконец, результат – знания, умения, способности, чувства, идеалы, становящиеся достоянием ученика и продвигающие его как личность на новый этап развития... творчество – необходимое условие становления самого педагога, его самопознания, развития и раскрытия как личности» [27, с.15]. Исследователи проблемы педагогического мастерства и педагогического творчества Н.В. Кухарев и В.С. Решетько подчеркивают, что творчество есть сложнейшее преобразование в деятельности человека, которое трудно поддается измерению и научному анализу. Для понимания педагогического творчества исследователи выделили четыре компонента: педагог (субъект, осуществляющий педагогическое творчество), учащийся

(объект педагогического творчества), предмет их совместной деятельности и цель (результат творческого подхода в процессе деятельности). Новизна творчества педагога, по их мнению, проявляется в решении педагогических задач. При ситуативных задачах творческий педагог вносит изменения в конкретную ситуацию взаимодействия, предлагает оригинальный ход, прием, элемент, имеющий значение «здесь и сейчас». Новизна в решении тактических задач связана с инновационными изменениями методики преподавания, системы воспитания и взаимодействия с учащимися. Данные инновационные изменения могут быть заимствованы у коллег, лауреатов конкурсов и смотров профессионального мастерства и творчества, взяты из специальной литературы, но для самого педагога они будут новы. Кроме того, в педагогической деятельности невозможно осуществить простое копирование. Привнося в заимствованное что-то свое, педагог уже совершает творческий акт. Стратегические педагогические задачи инициируют творчество педагога в создании образа ожидаемого результата, в моделировании с позиции творчества целостного образовательного процесса [43].

Необходимо обратить внимание на позицию В.Э Чудновского, посвятившего многие свои работы становлению личности и проблеме смысла жизни. Опираясь на труды Е. А. Максимовой, он пишет, что «в своих высших проявлениях педагогическое творчество становится ведущим компонентом смысложизненных ориентаций учителя» [95, с.627]. Автор подчеркивает, что педагогическое творчество способствует повышению эффективности результатов обучения, а также вызывает удовлетворение от самого процесса педагогической деятельности, атмосферы внимания, заинтересованности учащегося, осознания своей способности действовать не по шаблону, искать и находить новые пути, методические приемы преподавания.

В характеристике педагогического творчества важную роль играет его определение как сотворчества, выявление и осмысление творческих связей между всеми субъектами образовательного процесса, его преимущественная публичность. Оно чрезвычайно чувствительно к внешней реакции и оценке, но не менее зависимо от самооценки и собственного душевного самочувствия. Незамеченное, вовремя не оцененное, подвергнутое резкой или неоправданной критике, присвоенное другим (существуют и иные варианты), творчество педагога может быть прекращено. И здесь возникает вопрос, на который сложно дать ответ: прекращено на время или навсегда?

Педагогическое творчество связано с рождением инноваций. Любые инновации предполагают переход в качественно новое состояние, модернизацию устаревших норм, форм, ролей, а в случае необходимости – отказ от них. Вместе с тем педагогические инновации имеют свою специфику. «Сохраняя все родовые черты инновационных процессов, педагогические нововведения отличаются от аналогичных процессов в других сферах прежде всего тем, что «объект» воздействия инноваций, «предмет» их деятельности – это живая, развивающаяся, обладающая неповторимым «Я» личность ученика. Именно на совершенствование процесса развития этой личности и должны быть направлены любые педагогические нововведения. Если же деятельность учителя-новатора направлена на «порождение нового, никогда не бывшего» лишь в области содержания обучения, его методов либо форм проведения занятий, но при этом остается «вынесенной за скобки» личность ученика, не соблюдается древняя заповедь «не навреди», то подобные инновации и творчество не могут быть в педагогике оценены положительно» [77, с.20].

Не могут быть оценены положительно и те инновации, где «забыта» и личность самого учителя. Только творческий педагог способен стимулировать и поддержать интерес к творчеству у своих воспитанников, сформировать у них творческое отношение к жизни, показать им

преимущество дивергентного мышления в нестандартных ситуациях, которые все чаще предлагает действительность.

Творчество отличает и столь значимую составляющую педагогического труда как профессиональное общение. «Творчество во все времена происходило в общении и общением питалось – во все времена, включая наше, это общение могло привести к сдвигу в познании только в том случае, если было общением творческих личностей» [97, с.113]. Общение, пронизанное творчеством, становится той благодатной средой, где проявляется творческое «Я» человека. Творчество может быть присуще как общению в целом, так и отдельно взятым его сторонам: коммуникативной (передача, обмен информацией), интерактивной (взаимодействие), перцептивной (взаимопонимание, взаимовосприятие). Вербальной и невербальной коммуникации, межличностным связям и взаимовлияниям, складывающимся благодаря совместной деятельности, противопоставлены заштампованность, бесконечное тиражирование привычных схем, но при этом им столь же противопоставлена надуманная творческая.

Педагогическое творчество можно трактовать как результат серьезной мыслительной деятельности, логического умозаключения, профессионального анализа, выстроенного на данных психолого-педагогической диагностики, знании и понимании механизмов образовательного процесса и т. д. Не является редкостью оригинальный педагогический ход, выросший из многочисленных проб, в процессе которых он оттачивался и доводился до совершенства. Но есть и такие творческие педагогические акты, которые рассматривают как интуитивно найденное решение, эмоционально-чувственную реакцию на ситуацию, педагогическую импровизацию, следствие некоего озарения. В.И. Загвязинский определил педагогическую импровизацию как «способность педагога быстро и верно оценивать ситуацию, принимать решение сразу, без развернутого логического рассуждения, на основе

накопленных знаний, опыта и интуиции» [28, с.116]. Л.К. Гребенкина, Н.А. Жокина отмечают, что импровизация в деятельности педагога всегда связана с творчеством, с восхождением к педагогическому мастерству. Именно в такой ситуации происходит мобилизация всех его творческих сил и способностей, осуществляется его творческое саморазвитие. Целью педагогической импровизации является новое решение в конкретной образовательной ситуации, а ее сущностью – быстрое и гибкое реагирование на постоянно возникающие разноплановые задачи. Логика процесса педагогической импровизации предполагает прохождение этапов озарения, интуитивно-логического анализа результатов импровизации [19]. Исследователь проблемы педагогической импровизации В.Н. Харькин подчеркивает, что в основе данного явления лежат общекультурные и психолого-педагогические знания, умения и навыки импровизирования. Среди составных готовности педагога к подобного рода импровизации он назвал: развитое воображение, творческое самочувствие, умение общаться, владение речью, умение перевоплощаться, рефлексивные умения, интуицию, умения мгновенно принимать решения и сразу публично их реализовывать, умения переходить от экспромтного к запланированному [94]. Названные при характеристике педагогической импровизации способности, умения, и навыки входят в состав деятельностного компонента творческого потенциала педагога.

Пониманию педагогом специфики творчества в своей профессиональной сфере способствует и наличие творчески ориентированного педагогического кругозора. Н.В. Кухарев и В.С. Решетько, характеризуя творческого педагога как думающего, постоянно позитивно мыслящего человека, отмечают: «...известно, «пустая» голова не мыслит. Поэтому первым и необходимым условием творчества выступает широта кругозора творца... Это огромный запас идей и свободная в них ориентация. А для этого надо знать достижения, в первую очередь, современной психолого-педагогической науки и передового

педагогического опыта. Под широтой кругозора педагога подразумевается не только активный запас его знаний, но и «наполненность» подсознания, то есть развитость его интуиции» [43, с.14]

Кругозор педагога – явление многоплановое. И в качестве первой составляющей такого кругозора выступает знание педагогических концепций, авторских школ, важнейшим компонентом которых является творчество. Немало ярких примеров таких концепций и школ можно найти в отечественной и зарубежной педагогике.

В раздумьях о новой школе и новой педагогической науке Л. Н. Толстой с особой силой выразил свое желание научить детей мыслить творчески, развивать их духовно-нравственные качества. При этом, как отмечал мыслитель, необходимо чувствовать потребности ребенка, предоставлять ему свободу, пробуждать в нем стремление к самостоятельности, заложенное в каждом. В своей работе «Общие замечания для учителя» он призывал учительство задуматься над тем, как сделать так, чтобы ученикам было понятно и занимательно то, чему их учат. И что нужно предпринять, чтобы душевные силы ученика были в наиболее выгодных условиях. В обращении к учителям им выдвигалось требование постоянно и усиленно учиться самим, обдумывать каждый урок, соразмерять предлагаемые задания с силами ученика, пробуждать в них интерес к постижению знания [86]. Все это, по мнению Л.Н. Толстого, способствует воспитанию творческой личности ребенка, которое является одной из главных задач, стоящих перед школой. «Если ученик в школе не научится сам ничего творить, то и в жизни он всегда будет только подражать, копировать, так как мало таких, которые бы, научившись копировать, умели сделать самостоятельное приложение этих сведений» [87, с.195].

В. А. Сухомлинский включил в свою концепцию личностные ценности: Нравственный идеал, Счастье, Свободу, Честь, Достоинство, Долг, Справедливость, Истину, Добро, Красоту и Творчество.

Воспитательный идеал школы он видел в формировании всесторонне и гармонически развитой личности как активного участника общественного прогресса. «Внимание к каждой индивидуальности, забота о каждом воспитаннике, чуткое, вдумчивое отношение к достоинствам и недостаткам каждого ребенка – основа основ процесса воспитания» [79, с.24].

В число ведущих идей его концепции, наряду с идеями гуманизации и демократизации школьного быта, формирования гуманно-нравственных качеств, сотрудничества, соуправления и взаимопомощи, вошла идея совместной творческой деятельности субъектов образовательного процесса. Творческий коллектив учителей-единомышленников и творческую атмосферу он рассматривал как необходимое условие для гармонического развития личности. «Дух творчества, исследование, опытничество, преобразование труда на основе достижений науки и техники – это очень важная черта духовной жизни школьного коллектива», - писал В. А. Сухомлинский [82, с.82].

В основу «Педагогики общей заботы» И. П. Иванова положены принципы сотрудничества и сотворчества, социально полезной направленности, многоролевого характера и романтизма деятельности. Здесь в полной мере получили свое развитие идеи коллективного творческого воспитания, коллективных творческих дел. «КТД – общественно важное дело... Оно – творческое, потому что, планируя и осуществляя задуманное, оценивая сделанное и извлекая уроки на будущее, все воспитанники вместе с воспитателями и во главе с ними ведут поиск лучших путей, способов, средств решения жизненно важных практических задач. Оно творческое еще и потому, что не может превратиться в догму, делаться по шаблону, а всегда выступает в новых вариантах, всегда выявляет новые свои возможности – ведь оно, прежде всего, частица жизни!» [32, с.42].

Вальдорфская педагогика Р. Штайнера предполагает физическое, духовное и душевное развитие личности в единстве и гармонии. По его мнению, в школе необходимо прививать ребенку, подростку вкус к творческому созиданию. В лекциях, прочитанных Р. Штайнером в 1919 году для педагогов, он отмечал: «Не может быть хорошим учителем тот, кто не пытается постоянно вносить фантазию в учебный материал, кто не обрабатывает каждый раз его заново. Ибо справедливо следующее: если повторить спустя несколько лет то, что некогда было пронизано фантазией, оно окажется замороженным в рассудочных понятиях. Фантазия постоянно должна поддерживаться в живом состоянии, иначе ее продукты оцепенеют в рассудочных понятиях. Это бросает свет на то, каким должен быть сам учитель. Он никогда не должен закисать... Потребность в фантазии, чувство истины, чувство ответственности – это три силы, составляющие нерв педагогики. И тот, кто хочет воспринимать в себе педагогику, тот должен начертать во главе педагогики девиз: «Проникайся способностью к фантазии, имей мужество к истине, воспитай чувство душевной ответственности» [98, с.129].

Обращение к творчеству характерно и для авторов концепций, положенных в основу организации и функционирования воспитательных систем в социуме. Ярким примером тому служит скаутское движение. В его основных программных документах отражены две концепции: человеческого достоинства и целостности окружающего мира. Помимо этого, существуют законы и правила, определяющие жизнь скаутов, в которых есть указание на творческое преобразование личности [74].

Развитию творчества каждого юного скаута помогают его скаутмастера – воспитатели, отличительной чертой личности которых является творчество.

В нашем современном мире рождаются не только отдельные творческие концепции, но также генерируется создание целых научных отраслей, которые связаны с проблемой творчества. Так, например,

креативная педагогика и психология, креативная психопедагогика. Термин «психопедагогика», отражающий неразрывную связь двух наук, был введен в современную теорию и практику профессором Ливерпульского университета Э. Стоунсом. Н. Ф. Вишнякова утверждает, что «креативная психопедагогика представляет сложный симбиоз психологической и педагогической наук и искусства совершенствования креативного потенциала личности» [16].

Креативная психопедагогика не подменяет собой креативную педагогику и креативную психологию, а демонстрирует возможности их творческого соединения. С одной стороны, креативная педагогика и психология, а также психопедагогика отражают творческий потенциал личности, а с другой – выступают средством его преобразования. Некоторые исследователи (М. И. Меерович, Л.И. Шрагина и др.) предлагают данному направлению дать название опережающая педагогика и рассматривают его как систему интеллектуального и психологического развития, формирующую у личности устойчивые творческие характеристики [51]. В образовательном процессе творчество должно приносить радость, удовольствие от совершаемого. Необходимо, чтобы результат творческого действия побуждал к новому действию, к поиску новых путей самосовершенствования и совершенствования окружающего мира. В этом плане креативная педагогика и психология сродни педагогике и психологии успеха.

Еще одним важным элементом творчески ориентированного педагогического кругозора знание творческого педагогического опыта. Во многом оно является тем источником, из которого педагог черпает идеи и вдохновение для своего собственного профессионального творчества. В. А. Сухомлинский писал: «...творческое вдохновение - человеческая потребность, в которой личность находит счастье. Переживая духовное удовлетворение от того, что он творит, человек по-настоящему ощущает, что он живет» [83, с.315]. Нередко, говоря о творческом опыте педагогов,

используют термин «передовой педагогический опыт». Известный педагог И. П. Раченко предложил три варианта трактовки этого явления. Во-первых, передовой педагогический опыт можно рассматривать как образец хорошей работы. Во-вторых, он выступает как деятельность, в которой воплощены в жизнь выводы научных исследований, благодаря чему достигаются принципиально новые результаты. В-третьих, передовой педагогический опыт есть новаторство с его педагогическими находками, открытием нового, оригинального знания [69]. Знакомство с подобным опытом является неотъемлемой частью как подготовки будущего специалиста в сфере образования, так и дальнейшего профессионального самосовершенствования педагога.

Расширение информационного пространства современного человека – неоспоримый факт, но в огромной степени от семьи и педагогов зависит привитие формирующейся личности вкуса к приобретению, а главное, к постижению нового знания. Преподнести готовый факт в многократно обработанной формулировке – задача несложная. Наполнить это знание жизнью, показать его истоки, возможность творческого обновления – таково предназначение педагога. Он должен глубоко знать и понимать свой предмет, видеть его творческий потенциал, а не замыкать свое представление о читаемой дисциплине в рамки одного-двух учебников и стандартного минимума. Подобное знание и понимание в конечном итоге дает ему ту внутреннюю свободу, которая столь необходима для его профессионального творчества. Именно поэтому в качестве неотъемлемых составляющих творчески ориентированного кругозора правомочно назвать предметную компетентность педагога наряду с его эрудицией и общекультурной компетентностью. Мир всегда был соткан из человеческих судеб, достижений, событий, но только в последние десятилетия, благодаря интенсивному развитию информационно-коммуникативных технологий, огромное число людей чувствуют свою сопричастность происходящему. Люди включены в информационное и

культурное поле планеты, и это требует от них научиться черпать из потока новостей те вести, которые обогатят душу, заставят задуматься, иначе посмотреть на привычное, изменить то, что требует изменения, и пойти дальше. Этому учатся всю жизнь и, конечно, этому учатся в процессе образования. Именно поэтому ученики ждут от своих педагогов не сухости изложения, не пересказа страниц учебников, а живого пульсирующего нерва жизни. Яркие примеры из истории, обращение к достижениям национальной и мировой культуры обогащают воспитание и обучение, инициируют необычные творческие подходы, вызывают стремление к творческому и культурному росту.

Вместе с тем для педагога-мастера, педагога-творца мало знать свой предмет и быть эрудитом. Нужно преподнести это знание таким образом, чтобы оно вызвало живой отклик у слушателей, пробудило у них желание к познанию, а для этого важно в свою очередь знать и владеть разноплановыми педагогическим инструментарием. И если такое технологическое знание является еще одним проявлением творчески ориентированного педагогического кругозора и входит тем самым в состав когнитивного компонента творческого потенциала личности педагога, то мастерское владение таким инструментарием есть проявление компонента деятельностного.

К инструментарии такого рода относят педагогические технологии, средства, формы, методы и т. д. Педагогическая технология – это спроектированная во всех деталях, научно обоснованная система достижения образовательных целей.

Результатом применения технологий творчества является достижение творческого уровня развития личности. Эти технологии могут быть связаны с открытием для человека нового взгляда на мир и суть явлений и вещей, созданием абсолютного нового и открытием относительно нового взгляда на мир и суть явлений и вещей, созданием абсолютно нового и открытием относительно нового, включением

творчества в число жизненно важных приоритетов, выявлением и развитием творческих способностей и т. д. На это же направлены и отдельные средства, формы, методы и приемы воспитания, обучения и развития. Вместе с тем по-прежнему значимо знание традиционных средств, форм, способов, методов, приемов и возможностей их творческого применения, творческих комбинаций, творческих трансформаций.

В педагогической деятельности всегда было востребовано знание, которое имело непосредственный выход в практику. Педагогам, особенно тем, кто работает с дошкольниками, необходимо владеть знанием о творческих возможностях воспитанников, об особенностях их креативной деятельности в образовательном процессе. Такое знание включает в себя как общие, опирающиеся на данные возрастной физиологии, возрастной психологии и других наук, так и частные, полученные с использованием психолого-педагогической диагностики, положения. Последние положения связаны с конкретным воспитанником. Вместе с тем педагог должен иметь адекватную оценку своих профессиональных способностей, умений, навыков, знаний, что может быть обеспечено глубоким самоанализом, в ходе которого он соотносит свое профессиональное «Я» с принятыми к соответствию жизненным и профессиональным идеалами. Большую роль в творческом становлении и развитии педагога играют сформированные у него представления о востребованности идеи творчества в современных педагогических реалиях и перспективах развития педагогической профессии. Они появляются на основе сопоставления и анализа разного рода фактов, вытекают из имеющегося знания. Если они позитивны, то это мощная подпитка для совершенствования педагогом себя как творческой личности.

Третий компонент творческого потенциала педагога есть совокупность элементов, обеспечивающих проявление других потенциальных творческих особенностей его личности, способствующих

осуществлению им профессиональной деятельности с позиции творчества. «Деятельностный компонент». Да, в потенциале еще нет самой деятельности, в нем есть некое ее предвосхищение, есть то, что позволит вывести потенциал в актуальное состояние и начать действовать. Становление и развитие любого потенциала, творческий потенциал не является исключением, происходит в деятельности.

В качестве важнейшей составляющей данного компонента выступают творческие способности педагога. Понятие способности прочно вошло в повседневную жизнь. Толковый словарь русского языка под редакцией Д. Н. Ушакова предлагает следующее его значение: «1) Природное дарование, склонность к усвоению чего-нибудь; 2) Возможность, умение что-нибудь делать; 3) Качество, свойство, состояние, дающее возможность производить те или иные действия, выполнять ту или иную работу» [85, с.448]. В обиходе слова «способность» «способный» стоят в одном ряду с понятием «талант», «талантливый», «дар», «дарование», «даровитый», «одаренный».

Б. М. Теплов и его последователи рассматривают способности прежде всего как индивидуально-психологические различия между людьми. С точки зрения ученого, под способностями «разумеются индивидуально-психологические особенности, отличающие одного человека от другого; никто не станет говорить о способностях там, где дело идет о свойствах, в отношении которых все люди равны. Во-вторых, способностями называют не всякие вообще индивидуальные особенности, а лишь такие, которые имеют отношения к успешности выполнения какой-либо деятельности. В-третьих, понятие «способность» не сводится к тем знаниям, навыкам или умениям, которые уже выработаны у данного человека» [84, с.10]. Далее в своей работе «Проблемы индивидуальных различий» Б. М. Теплов также отметил, что в основе развития способностей находятся задатки – врожденные анатомо-физиологические особенности. Он также подчеркнул, что, приняв за основу утверждение

«способности существуют в развитии», следует принять и другое утверждение: развитие осуществляется в теоретической и/или практической деятельности. Из суммы данных утверждений следует вывод, что способности не могут возникать вне конкретной деятельности.

Проблема способностей прослеживается и в трудах С. Л. Рубинштейна. Он обозначил задатки наследственно закрепленной предпосылкой, исходным моментом развития способностей и указал, «что по мере того, как человек на материале определенной системы знания по-настоящему осваивает приемы обобщения, умозаключения и т. д., у него не только накапливаются определенные умения, но формируются определенные способности» [70, с.642]. Сами же способности он трактовал как пригодность к определенной деятельности.

А. Н. Леонтьев писал, что «специфические человеческие способности и функции складываются в процессе овладения индивидом миром человеческих предметов и явлений» [45, с.23]. С его точки зрения, «... психические свойства человека, как общие, так и специальные, представляют собой не выявление неких особых «сил», наличие или отсутствие которых может быть только констатировано, но что эти свойства являются продуктом онтогенетического развития» [46, с.35]. Особое внимание он обращал на решающую роль здесь социальных условий и воспитания.

На сегодняшний момент существует несколько классификаций способностей. Они подразделяются на биологически обусловленные, то есть природные (естественные) и специфические человеческие способности, имеющие общественно-историческое происхождение. Способности, влияющие на жизнь и социальное развитие человека, можно, подразделить на общие, способствующие, и специальные, имеющие выход в специфические виды деятельности (музыкальные, художественно-творческие, лингвистические и т. п.). Часто общие и специальные

способности существуют и развиваются, дополняя и обогащая друг друга [55].

В теории и практике получил широкое распространение термин «творческие способности» при характеристике отличительных черт людей, создающих произведения культуры, совершающих открытия, определяющих инновации в том или ином виде деятельности и т. п.

А. Н. Лук отнес к творческим способностям: зоркость в поисках проблемы, способность к свертыванию мыслительных операций, способность к «сцеплению» и «антисцеплению», легкость генерирования идей, способность к переносу опыта, боковое мышление, цельность восприятия, готовность памяти, сближение понятий, гибкость мышления и интеллекта, способность к оценке, способность предвидения, беглость речи, способность к доработке [48, с.127].

В определенной степени созвучна взглядам А. Н. Луки работа немецкого специалиста Х. Зиверта. В своей книге «Тестирование личности» он отмечает, что творческие способности не есть удел или тайна избранных, особо одаренных людей, а показатель, в той или иной степени характеризующий каждую личность. Путем опытной работы он выделил пять важнейших творческих способностей, которые в совокупности составляют творческий профиль личности: находчивость, способность комбинировать, дивергентное (нестандартное) мышление, визуальное творчество, свобода ассоциаций [31].

В деятельностном компоненте творческого потенциала личности педагога выделяются следующие творческие способности: генерирование идей, создание нестандартных композиций из стандартных элементов, соединение традиционного и инновационного, аранжировка и детализация высказанных ранее идей и предшествующего опыта, способность находить позиции сближения в несхожих явлениях и позиции расхождения в явлениях схожих, свобода ассоциаций, видение незнакомого в знакомом, выявление скрытого замысла, осмысление и учет

многомерности педагогических явлений, способность к педагогической импровизации, творческие способности в коммуникативной сфере, способность включать обучающихся в решение учебно-воспитательных задач креативного характера, продуктивное использование «эффекта зеркал» (отражение творчества педагога в творчестве воспитанника и творчества воспитанника в творчестве педагога), частота, четкость, эмоциональная насыщенность и продолжительность творческого представления, отказ от тупиковых решений и стимулирование нового творческого поиска, рефлексия, совершенная речь. Каждый из названных элементов может существовать в отдельности и с успехом активизироваться в педагогической практике, научной деятельности, но вместе они не только усиливают друг друга, но, главное, расширяют сам творческий потенциал педагога и придают ему дополнительную мощь. Их можно рассматривать как самостоятельные личностные характеристики, но вместе с тем большинство из них могут быть представлены как отдельные проявления способности к творческому мышлению.

Важнейшей характеристикой педагогической деятельности является коммуникативная сторона. Педагог постоянно погружен в разноплановое общение, организует взаимодействие с различными субъектами образовательного процесса. Во всем этом, по мнению исследователей (В.А. Кан-Калик, Е.В. Коротаева, И.И. Рыданова и др.) и есть проявление творчества [41]. Более того, сама эмоциональная привлекательность педагога для окружающих людей обусловлена рядом важнейших факторов, среди которых особое место занимает его творческое своеобразие, в том числе в искусстве общения. Творчество пронизывает все три стороны процесса общения: коммуникативную (передача, обмен информацией), интерактивную (взаимодействие), перцептивную (взаимовосприятие, взаимопонимание). «Общение выступает как межличностное взаимодействие, то есть совокупность связей и взаимовлияний, складывающихся благодаря совместной деятельности

людей» [91, с.10]. Педагог должен владеть различными стратегиями, тактиками, механизмами, способами, формами взаимодействия. Многие из них самым тесным образом сопряжены с творчеством. Например, уже упомянутое сотрудничество. Интересно, что оно определяется учеными по-разному. Например, Е.В. Коротаева пишет, что сотрудничество, обусловленное совместными усилиями и действиями, следует рассматривать как одну из основных форм взаимодействия [40]. Но далее она же отмечает, что в совместной деятельности выделяются стратегии межличностных взаимодействий индивидов. Первой из них названо «сотрудничество, или активная помощь друг другу в достижении результата, которая может осуществляться одновременно или последовательно для взаимодействующих сторон» [41, с.66]. Ю. А. Фомин относит сотрудничество к числу ведущих тактик поведения во взаимодействии и особо выделяет его направленность на полное удовлетворение участниками взаимодействия своих потребностей [92]. К тактикам причисляет сотрудничество и американский социальный психолог К.Н. Томас, рассматривающий его как поиск решений, полностью удовлетворяющий интересы сторон в ходе открытого обсуждения. Появление этой тактики он связывал с достижением высоких значений двух стратегий: партнерства и напористости [65]. Названные К. Томасом стратегии сами интересны с позиции творчества. Партнерство предстает ориентацией на учет интересов и потребностей партнера, это стратегия согласия, поиска и приумножения интересов взаимодействующих сторон. Здесь есть переключки с сотрудничеством. Напористость, по мнению К. Томаса, есть реализация собственных интересов и достижение собственных целей. Но существует немало примеров в различных сферах жизнедеятельности, когда творческая личность в отстаивании своего творчества проявляет активность, энергию, напор. Возвращаясь к сотрудничеству, заметим, что и в случае его определения как стратегии, и в случае его определения как тактики всегда

есть выход на категорию сотворчества. Н.А. Жокина подчеркивает: «сотворчество – особый способ развития человека в культуре, при котором происходит выявление его лучших духовных качеств» [25, с.13].

Творческая деятельность, по мнению исследователей (В. К. Елисеев, В.А. Слостенин и др.), рефлексивна по своей природе, а способность к рефлексии является важным показателем творческой личности. В толковом словаре русского языка рефлексия трактуется как «размышление о своем внутреннем состоянии» [61, с.678]. Со времен Р. Декарта и Б. Спинозы данное явление становится предметом научного исследования. О сути рефлексии размышлял И. Кант, И. Фихте, Г. Гегель, представители марксистского направления философии. Большой вклад в постижение сущности рефлексии внес В.А. Лефевр. Он не только выделил у человека способность встать в позицию «наблюдателя» по отношению к своим действиям, но и способность занять относительно другого человека, «его действий и мыслей» позицию исследователя. Кроме того, он ввел понятия «уровень рефлексии» и «рефлексивная система». Уровней рефлексии, по его мнению, может быть столько, сколько человек способен сделать шагов, охватывая и по-новому отражая на каждом последующем этапе содержание предыдущего [4].

В последние годы исследования, связанные с рефлексией, широко и активно ведутся во всем мире философами, психологами, педагогами, специалистами в области управления, науковедения и т. д. Попытка обобщить существующие точки зрения приводит к следующему определению данного явления: «Рефлексия (от лат. reflexio - обращение назад) – важный механизм продуктивного мышления; особая организация процессов понимания происходящего в широком системном контексте (включающая оценку ситуации и действий, нахождение приемов и операций решения задач); процесс самоанализа и активного осмысления состояния и действий индивида и других людей, включенных в решение задач. Поэтому рефлексия может осуществляться как во внутреннем плане

(переживания и самоотчет одного индивида), так и во внешнем (как коллективная мыследеятельность и совместный поиск решения)» [59, с.78]. Благодаря рефлексии раскрывается внутреннее строение и специфика духовного мира человека, происходит предметное рассмотрение знания о личности, творчестве, осмысление его содержания и методов познания. Размышления человека о себе как об индивиде, наделенном творческим началом, о творческой природе своей деятельности способствуют его личностному и профессиональному творческому совершенствованию. Анализируя проблему формирования рефлексивной культуры человека, В.А. Сластенин делает вывод, что наивысшей стадией ее развития выступает креативный уровень [75].

Многие специалисты называют совершенную речь значимой творческой способностью личности. Если же говорить о педагоге, то для него она приобретает особое значение. Речь является одной из главных составляющих его профессиональной культуры, выступает мощным педагогическим средством. Речь связана с ценностями человека и человечества. Как справедливо заметил Г. Броун, «в языке и речи, то есть практической реализации языка, сокрыты ценности, нормы, допущения и обобщения видения народом концептов добра и зла, природы и бытия... но прежде всего в них можно отыскать информацию о слагаемых жизни народа» [12, с.424].

Огромное значение языка и речи в жизни и деятельности человека подчеркивает термин «языковая личность», введенный В. В. Виноградовым и возрожденный Ю.Н. Карауловым. За этим термином стоит субъект, обладающий совокупностью свойств и способностей, связанных с процессами общения и взаимодействия, говорения, создания речевых произведений, извлечением информации из текстов, восприятием речи. Все перечисленные акты должны в идеале носить творческий характер, а это в свою очередь требует внесения элементов творчества и в сам язык, и в саму речь. Речь обладает многими качественными

характеристиками. По мнению Б. Н. Головина, с точки зрения ее коммуникативной сущности можно выделить тесно связанные между собой структурные качества (богатство; чистота; правильность) и функциональные качества (выразительность, уместность; доступность, ясность; логичность, точность) [78]. Словотворчество способствует умножению богатства речи, работа над нормами и правилами речи становится творчеством в сфере ее правильности, творческое осмысление ситуации, порождающее нешаблонную речевую реакцию, выступает как творческое отношение к функциональным качествам и т.д. Очень образно о творческой силе слова писал В.А. Сухомлинский: «Дорогой друг, молодой воспитатель, если вы хотите, чтобы воспитанник ваш стал умным, любознательным, сообразительным, если у вас есть цель утвердить в его душе чувствительность к тончайшим оттенкам мысли и чувствам других людей, – воспитывайте, пробуждайте, одухотворяйте, вдохновляйте его ум красотой слова, мысли» [81, с.123]. Ему же принадлежит высказывание: «Умение творить словом, воплощать в художественный образ мысли, чувства, переживания нужно не только писателю, но и каждому культурному человеку. Чем больше развито это умение, тем выше эстетическая и общая культура человека, тоньше его чувства, глубже переживания, ярче эстетическое восприятие новых художественных ценностей» [80, с.385]. Используя язык, речь как своеобразные ключи от дверей познания педагог побуждает своего воспитанника отойти от традиционного, заштампованного понимания вещей и событий и начать свой собственный творческий поиск. Разгадав загадку одного слова, учитель и ученик перейдут к следующему скрытому образу. В подобной связи уже кажется не случайным, что процессы воспитания и обучения объединяются в образование, которое предстает как овладение образами мира. И более близкими, и понятными становятся строки Бориса Пастернака из стихотворения «Август»: «И образ мира, в слове явленный, и творчество, и чудотворчество». Однако следует помнить, что любое

проявление творчества в речи должно быть бережным, ненасильственным, нефальшивым. И тогда термин «языковая личность» станет в чем-то созвучен термину *Home faber* (человек-созидатель).

В современном мире, который характеризуется информационной насыщенностью, для педагога особое значение приобретают умения творчески работать с информацией. Подобное приходит к педагогу в процессе активных действий, практики, упражнений и постепенно становится его достоянием, элементом его творческого потенциала, но предваряется это первоначальной отработкой необходимых навыков. Навык – «сформированное, автоматически осуществляемое движение, не требующее сознательного контроля и специальных волевых усилий для его выполнения», а умения – это «способность выполнять определенные действия с хорошим качеством и успешно справляться с деятельностью, включающей эти действия» [56, с.681]. Поиск, получение, отбор, сохранение, переработка, воспроизведение, передача информации – во всех операциях успех зависит от умений творчески работать с информацией. Знание, составляющее когнитивный компонент данного потенциала, это то же информация, с которой нужно работать. Нередко при этом используется анализ и синтез, дедукция и индукция. С. Азинцев, рассматривая два последних метода, соотнес их с феноменом творчества. «В истинном творчестве нет ни чистой случайности, ни полной осознанности. Оно стоит на двух китах – дедукции и индукции. Первая опирается на известные постулаты, представления, законы, формулы и извлекает из этих общих положений искомые следствия с помощью установленных и апробированных логических правил. Так появляются алгоритмы – заданная совокупность операций, позволяющая находить частные решения. Индукция же, основываясь на недостаточном для обобщения знании частных явлений, «угадывает» сами новые постулаты и принципы. Не имея возможности опираться на старые правила, она прибегает к таким невнятным вещам, как пронизательность, интуиция,

предлагает образы далекие от реальности, мало или совсем не связанные с действительностью. Если же эти картины в той или иной степени имеют посыл в будущее, то употребляется второе понятие. Принято выделить четыре основных вида воображения: активное, пассивное, продуктивное и репродуктивное. При активном воображении личность дает себе установку на возникновение образов, образы же пассивного воображения могут возникнуть стихийно, помимо желания и волевого усилия самого человека. При продуктивном воображении личность сознательно моделирует действительность, а в процессе репродуктивного воображения некая данность копируется и воспроизводится в том варианте, в каком она есть. Если здесь и присутствует фантазия, то это присутствие фрагментарно [5].

Л. С. Выготский, рассмотрев отношения между мышлением и воображением, отметил: «...Существенным для воображения является направление сознания, заключающееся в отходе от действительности в известную автономную деятельность сознания, которая отличается от непосредственного познания действительности, человек строит ряд образов, которые осознаются как область, построенная воображением. На высоком уровне развития мышления происходит построение образов, которых мы не находим в готовом виде в окружающей действительности» [37, с.130].

Отмеченное свойство воображения создавать образы предметов, явлений, ситуаций, обстоятельств обогащает имеющиеся у личности знания новым сочетанием, позволяет уйти от стереотипов видения, блокирующих пути развития [67, с.64]. Развитое воображение отличает профессионала в любой сфере человеческой деятельности. Педагог не является исключением. Более того, по сути своего труда он призван открывать перед своими воспитанниками новые горизонты, будоражить их мысль, будить их фантазию, стимулировать возникновение у них мечты как необходимого условия, побудительную причину преобразования действительности. Немалую роль играет воображение и в становлении

личностного и профессионального «Я» педагога, его педагогического кредо. В этом плане бесспорный интерес представляют идеи реформатора русского сценического искусства К. С. Станиславского, отводившего воображению значительную роль в каждой из профессий театрального мира [24]. Его советы: вообразить себя в предлагаемых обстоятельствах, раскрутить предположение «если бы», отвечать на вопросы «когда», «где», «почему», «для чего», «как» и т. п., для того чтобы усилить переживание, утвердиться в чувствах правды и веры, - полезны и начинающему, и опытному педагогу. Небезынтересна им и точка зрения актера и режиссера Л.В. Вивьена, схожая со взглядами К.С. Станиславского, согласно которой, пред тем, как начать работу с аудиторией, важно понять: кто (создаваемый образ, характер), кому (адресат сообщения, которым может быть любой другой человек, либо ты сам), зачем и почему (цель и причины действий), что (само действие, поступок) и как (исполнительские приемы, приспособления, формы) [26].

Все названные выше (развитые творческие способности педагога, его умения творчески работать с информацией, а также творческое владение педагогическим инструментарием) отражает профессионально-личностную пластичность данного специалиста, чрезвычайно значимую в меняющихся условиях профессиональной действительности и существующей действительности [18].

На основе проведенного исследования нами предложены критерии и показатели творческого потенциала педагога (таблица 1).

Таблица 1 – Критерии и показатели творческого потенциала педагога

| Критерии | Показатели |
|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | 2 |
| Ценностное отношение к творчеству | - осмысление и принятие ценностной природы творчества; - наличие творческих приоритетов в жизни |

Продолжение таблицы 1

| 1 | 2 |
|----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ценностное отношение педагогическому творчеству к | <ul style="list-style-type: none"> - осмысление и принятие ценностей природы педагогического творчества; - осознание себя субъектом педагогической деятельности; - ценностное отношение к развивающейся личности воспитанника (учащегося); - ценностное отношение к другим субъектам образовательного процесса; - осознание и принятие творческой составляющей педагогических ценностей; - наличие творческого идеала и образов- ориентиров в профессии; - ценностная избирательность педагогического творчества |
| Комплексное профессионально значимое знание о творчестве | <ul style="list-style-type: none"> - интегративное научное знание о человеке как субъекте, личности, о креативности личности; - знание специфики педагогического творчества; - творчески ориентированный педагогический кругозор; - диагностически обоснованное знание собственных творческих возможностей; - диагностически обоснованное знание творческих возможностей конкретных воспитанников (учащихся) и особенностей их деятельности в образовательном процессе; - сформированность представлений о востребованности идеи творчества в педагогической действительности и перспективах развития педагогической профессии |
| Профессионально-личностная пластичность педагога | <ul style="list-style-type: none"> - развитые творческие способности; - умения творчески работать с информацией; - творческое владение педагогическим инструментарием |

Определяя состояние (степень сформированности) творческого потенциала педагога, сталкиваемся с трудностью, присущей измерению любых креативных показателей личности. Это связано с тем, что при оценке всего творческого «исследователь имеет дело прежде всего с качеством явления» [52, с.11]. Это качество может явиться следствием причудливого соединения огромного числа элементов как объективного, так и субъективного свойства. Логика внутреннего развития субъекта, жизненные обстоятельства и опыт, контекст личностного становления и существования (временной, мировоззренческой, социокультурный, информационный и др.) могут придать разный по силе и направленности импульс развития отдельным составляющим творческого потенциала, определить эволюционный или революционный характер изменений целого и частного, расставить индивидуально значимые акценты, придать

уникальную окраску структурным единицам. В этой связи говорить о стандартных нормативах по каждому из критериев и показателей достаточно сложно. Следует также осознать, что дать ту или иную характеристику творческому потенциалу можно только тогда, когда педагог начинает действовать, используя свои потенциальные резервы [29]. Пока потенциал не выведен в режим актуализации, он, может быть, оценен только самой личностью с позиции собственных субъектных ощущений. Состояние творческого потенциала во многом определяет характер профессиональной деятельности педагога [30]. В соответствии с этим можно выделить пять уровней педагогической деятельности. Первый – педагогическая деятельность адаптивно-репродуктивного характера. Человек только входит в педагогическую профессию, постигает ее азы, адаптируется к педагогическим реалиям. Его творческое «Я» насыщается образами и смыслами данной профессии. Им фиксируются педагогические значимые истины, ценности, знания, воспроизводятся простейшие педагогические образцы. Второй – репродуктивно-поисковая деятельность, для которой характерно не только воспроизведение субъектом готовых рецептов педагогического труда, но также поиск и анализ разноплановой информации, осуществляемые с позиции профессии. Он в состоянии самостоятельно ставить и решать несложные педагогические задачи, используя при постановке и решении наряду с традиционными схемами творческие элементы. Третий – деятельность преобразующего характера. Педагог преобразовывает традиционные формы и способы воспитания, обучения и развития. Он вносит в свою деятельность продуктивные, чаще всего, локальные новшества. Применяемые инновации могут быть представлены как инновации улучшающего характера. Его работу начинает отличать индивидуальный почерк. Он стремится к развитию творчества у своих воспитанников. Четвертый – творческая деятельность. Педагог не только выделяет смыслообразующие идеи из любого опыта и свободно их комбинирует, но столь же свободно генерирует новые идеи.

Творчеством пронизаны все элементы его труда: оно в замыслах, в их реализации, в осмыслении сделанного. Он в состоянии эффективно ставить и решать сложные, нестандартные педагогические задачи, используя собственный богатый профессиональный арсенал. Развитие творческого начала у обучающихся (воспитанников) становятся важнейшей составляющей его труда. Пятый – творчески-прогностическая деятельность, когда педагог совершает прорыв в неизвестное, в область педагогических открытий. Все приведенные характеристики предшествующего уровня достигают максимума своего развития [36].

Понимание сути творческого потенциала педагога – процесс довольно-таки сложный. Столь же непросты процессы его становления и развития - соединение обязательного и вариативного, типичного и присущего только конкретной личности, конкретному человеку [50].

1.2 Роль управленческого содействия в развитии творческого потенциала педагогов дошкольной образовательной организации

Проблема управленческого содействия обусловлена концепцией гуманного образования, состоящей в ненавязывании участникам образования определенных догм в самореализации. Содействие означает помощь и поддержку педагогам в достижении определенного результата в профессиональной деятельности, в развитии педагога как профессионала.

Рассмотрим подробнее понятие управления. Управление – «элемент», функция организованных систем различной природы: биологических, социальных, технических, обеспечивающая сохранение их определённой структуры, поддержание режима деятельности, реализацию программы, цели деятельности [27].

Управление – направление движением кого/чего-нибудь, руководство действиями кого-нибудь [8]. Управление – воздействие на управляемую систему с целью обеспечения требуемого её поведения. Можно выделить следующие виды управления:

- институциональное (административное, командное, ограничивающее, принуждающее);
- мотивационное управление (побуждающее управляемых субъектов к совершению требуемых действий);
- информационное управление (убеждающее, основывающееся на сообщении информации и формировании убеждений и представлений).

Т.И. Шамова, Т. М. Давыденко под управлением понимают взаимодействие субъектов. Суть взаимодействия состоит в неразрывности прямого и обратного воздействия, органического сочетания изменений воздействующих друг на друга субъектов. Кроме того «взаимодействие – целостная, внутренне дифференцированная, саморазвивающаяся система. Такое понимание взаимодействия, представляющего суть управления, предполагает взаимное изменение управляющих и управляемых, убеждает в необходимости рассмотрения изменения взаимодействующих субъектов и самого процесса взаимодействия как смены его состояний» [17, с.29].

Управление, как известно, включает в себя управление деятельностью, управление людьми, управление связями вне организации, дальнейшее совершенствование управления деятельностью организации и людьми, а также связями организации [89]. Управление персоналом (от лат. *Personalis* -личный) при этом признается одной из наиболее важных сфер управления образовательной организацией, ее особым «человеческим измерением». Сам термин «управление персоналом» рассматривается весьма широко, акцент делается на разные аспекты: от экономико-статистического до философско-психологического аспектов.

Для уточнения понятия «управление персоналом» большое значение имеет сфера занятости персонала [88]. Сравнивая управление в разных сферах общественной практики, исследователи отмечают наличие в управлении образованием следующих особенностей:

- 1) существенно большая (по сравнению с типичными социально-экономическими системами) неопределенность внешнего заказа, что

обусловлено естественной переоценкой обществом возможностей организованного образования; несформированностью механизмов гражданского общества, позволяющих четко и полно определить внешний заказ к образованию;

2) множественность субъектов управления образовательной системой (руководители различного уровня, педагоги, обучающиеся);

3) специфические особенности «управления производством образовательных услуг», связанные с необходимостью учета в этом процессе взаимодействия «учитель – учению», «учитель – ученик – родитель». Важно учитывать, что цель управления – обеспечение в образовательном учреждении условий для раскрытия природы и реализации личностно-развивающих функций образовательных процессов, более глубокого понимания их сущности всеми участниками образования [11].

Управление педагогическим персоналом призвано, по мнению Г. Н. Серикова, оказывать разностороннее управленческое содействие тому, чтобы все участники образования могли бы как можно полнее проявлять себя в деятельности (во взаимодействии друг с другом и с другими людьми), направленной на удовлетворение своих образовательных потребностей и (или) на оказание поддержки в этом другим людям, но осуществляемое не в ущерб здоровью кого бы то ни было из участников образования [58].

От педагога требуется умение оперативно ориентироваться в вариативно изменяющихся условиях реального педагогического процесса, быстро принимать педагогически оправданные решения, направленные на реализацию целей обучения, воспитания и содействие развитию воспитанников. Управление персоналом должно создавать условия, оказывающие влияние на формирование профессионального мышления, творческой активности педагогов, обеспечивающих их профессиональное совершенствование и т. п.

Сегодня в практике подготовки педагогических кадров и повышения их квалификации реализуются такие принципы как приоритет субъектно-смыслового обучения перед информационным, персонализация педагогического взаимодействия, единство системного и личностно-деятельностного подходов [38]. Нарастает технологизация профессионального образования, разработка соответствующих программ подготовки, отвечающих требованиям диагностичности и интенсивности обучения, социально-игровой заданности обучения, моделирования профессиональных ситуаций и др. Все это позволяет в целом повышать качество педагогического персонала в сфере образования. Управляющее воздействие должно стать «продолжением» такого рода профессиональной подготовки.

Целевой заказ к образованию, главным образом, ориентирован на содействие участникам образования в проявлении и развитии их субъектных свойств. Изменившиеся цели, содержание образования вызывают необходимость изменений в технологиях взаимодействия участников образования. Активный поиск путей и средств управленческого содействия участникам образования в решении поставленных перед ними задач по образованию себя и других, по раскрытию духовных и физических сил, стал яркой отличительной характеристикой современной образовательной ситуации [18].

Добиться соответствия между целями, стратегиями, условиями развития образовательной организации и особенностями педагогического персонала – основного штатного состава работников образовательной организации, реализующего главные полномочия (оказание образовательных услуг), – чрезвычайно сложная задача управления, которая во внешнем плане состоит в реализации определенной совокупности кадровых мероприятий. Под кадровыми мероприятиями в данном случае понимаются действия, направленные на достижение

соответствия персонала задачам работы организации и проводимые с учетом конкретного этапа развития организации.

Важно отметить, что управление персоналом имеет составные элементы (две ветви): административное управление и педагогическое самоуправление. Эти элементы соотносятся с разными субъектами управления педагогическим персоналом, а также характеризуют внешние и внутренние механизмы управления (управленческого воздействия), формальную и неформальную сторону управления персоналом. Рассмотрим выделенные элементы управления педагогическим персоналом.

Совокупность линейных и функциональных руководителей и их заместителей на всех уровнях функционирования организации, имеющих право принимать решения, называют администрацией организации. Управленческий персонал создает предпосылки и условия для эффективного труда членов педагогического коллектива, занятых непосредственным выполнением производственных операций – оказанием образовательных услуг [96].

Объем полномочий административного управления (официально предоставленных должностному лицу прав и обязанностей) по управлению педагогическим персоналом организации состоит в осуществлении руководителем определенных наборов управленческих функций. При этом к базовым институциональным функциям управления персоналом обычно относят организацию, мотивирование, контроль, полагая, что этапами реализации каждой из них являются планирование и исполнение.

Для реализации своих полномочий административное управление педагогическим персоналом образовательного учреждения наделяется определенными ресурсами, которые становятся рычагами управления, т. е. способами, с помощью которых реализуются управленческие решения в отношении персонала, средствами, воздействующими на исполнителей. Так, руководитель образовательного учреждения имеет возможность

распоряжаться определенными ресурсами, создавая системы мотивирования (начиная от четкой постановки задач, формирования наградной политики учреждения, заканчивая применением мер денежного вознаграждения или взысканий) и организационные структуры; используя материально-техническую базу учреждения и т. д. [93].

Администратор как субъект управления педагогическим персоналом несет основную нагрузку в проведении кадровых мероприятий – действий, направленных на достижение соответствия персонала образовательного учреждения задачам работы организации: ответственно обеспечивает формирование кадрового состава, поддерживает работоспособность педагогического персонала, оптимизирует кадровый потенциал в организации [8].

Внутренняя сторона управления персоналом – педагогическое самоуправление каждого педагога, группы в целом. Педагогический персонал не только обеспечивает процесс практической реализации, воплощения в жизнь решений, команд и других управленческих воздействий по управлению персоналом со стороны руководителя. Педагогический персонал в рамках исполнения служебных обязанностей реализует возложенные на него обязанности с использованием предоставленных прав. Педагоги проявляют самоуправление.

В общем виде самоуправление можно определить как систему организованной деятельности работников для самостоятельного (под свою ответственность) решения вопросов, исходя из своих интересов, особенностей на основании делегированных полномочий.

Формы педагогического самоуправления, получившие распространение в педагогической практике, – это предметное методическое объединение; объединение учителей начальных классов; объединение классных руководителей; объединение педагогов дополнительного образования; школа профессионального мастерства; школа передового опыта; педагогическая студия; педагогическая

мастерская; мастер-класс; творческие микро группы (творческие объединения) педагогов по интересам; «Кружок качества»; временные творческие коллективы; временные научно-исследовательские коллективы; проектные команды; школа исследователя; лаборатории; кафедры; психолого-педагогический консилиум; экспертная группа; авторский экспертный совет[14].

Важные аспекты самоуправления – самообразование (образование, приобретаемое педагогами вне учебных заведений путем самостоятельной работы) и саморазвитие – сознательная деятельность индивида, направленная на возможно более полную реализацию себя как личности. Профессиональное саморазвитие педагога предполагает наличие ясно осознанных целей деятельности, идеалов, личностных установок. Необходимым компонентом саморазвития является самоанализ личностного развития, самоконтроль [37].

Руководитель учреждения способствует педагогическому персоналу в становлении разных форм самоуправления, в том числе делегирующими структурами управления, информированием субъектов о происходящем, привлечением педагогов к планированию образовательного процесса и реализации кадровых мероприятий, использованием методов коллективного обсуждения, созданием соответствующих материально-технических условий, обучением работников, мотивированием их общественного труда, обеспечением развития организационной культуры школы до уровня, когда возможно самоуправление педагогов.

Выделенные составные элементы управления педагогическим персоналом образовательного учреждения (административное управление и педагогическое самоуправление) взаимосвязаны [22]. Между двумя ветвями управления персоналом осуществляется взаимодействие – процесс одновременного влияния систем друг на друга, согласования (координации) по целям, месту, способу действия при совместной деятельности. Взаимодействие возникает на основе разделения

полномочий, функций, взаимных обязательств между администрацией и педагогами как субъектами управления персоналом [1].

Итак, образовательное учреждение – это сложная динамическая самоуправляемая система, в которой объекты и субъекты управления – составляющие этой системы. Управление педагогическим персоналом – воздействие на человеческую составляющую образовательной организации, ориентированное на приведение в соответствие возможностей персонала и целей, стратегий, условий развития организации. В управлении педагогическим персоналом целесообразно выделять два составных элемента: административное управление и педагогическое самоуправление, которые взаимосвязаны между собой.

В процессе управления руководитель образовательного учреждения оказывает содействие педагогам по различным направлениям профессиональной деятельности. Термин «содействие» означает «помощь, поддержку в какой-нибудь деятельности». В нормативно-правовых документах термин «содействие» используется, как правило, в значении «помощь. Под управленческим содействием педагогическим работникам образовательного учреждения Л. А. Москвина понимает систему объективно необходимой, адресной и целесообразной помощи, оказываемой педагогическим работникам со стороны администрации образовательного учреждения [62].

По мнению А.В. Шкельтиной, под управленческим содействием понимается особый вид управленческой деятельности, основной целью которой является помощь в саморазвитии, в решении личностно-профессиональных проблем, передача средств разрешения внутренних и внешних конфликтов, установления отношений, самоопределения. Управленческое содействие – это одна из общих функций управления (планирование, организация, руководство (мотивация), контроль), при реализации которой основополагающей становится помощь, поддержка

педагогу образовательного учреждения в профессиональной деятельности со стороны администрации [2].

Основой управленческого содействия является принцип сотрудничества, его «сквозной» характер, т. е. то, что пронизывает не только управленческие, а все отношения в образовательной организации, и ложится в основу организационной культуры. Элементами организационной образовательной системы являются управленцы, педагоги, обслуживающий персонал, обучаемые и их ближнее социальное окружение. Каждый элемент выполняет различные виды образовательной деятельности. Вид деятельности, реализуемый определённым элементом системы, фактически является его системной функцией.

Системные функции имеют разный уровень реализации.

Первый уровень – уровень выполнения деятельности, когда человек имеет право определять методологию деятельности и разрабатывать на её основе индивидуальные технологии. Право на реализацию определённого вида деятельности предусматривает и право на её качество.

Вторым уровнем является уровень функционального взаимодействия элементов. Взаимодействие присуще любому уровню, основанием же для функционального взаимодействия является то, что один и тот же предмет образовательной деятельности выполняет несколько субъектов.

Третьим уровнем является содействие в реализации определённого предмета деятельности. Содействие может быть трёх видов: управленческое, научно-методическое и партнёрское [8].

Управленческое содействие, отражая характер образовательного взаимодействия между старшими и младшими, предусматривает создание подчинённому необходимых условий для более качественного выполнения им своих обязанностей [10].

Научно-методическое (учебно-методическое) содействие реализуется педагогическим составом в отношении других субъектов образовательной деятельности.

Партнерское содействие – это оказание помощи в решении образовательных задач или проблем субъекту своей группы (заместитель директора – заместителю директора, учитель – учителю).

Четвертым уровнем является участие в реализации определённого предмета образовательной деятельности. Участие предполагает совещательный характер взаимодействия. При этом участие больше относится не к обязанностям, а к правам субъектов, обеспечивающим системный характер взаимодействия в образовательном учреждении.

Содействие предполагает активную, действенную помощь – от прямого вмешательства в процесс (например, руководитель методического объединения, хорошо владеющий новой методикой преподавания, помогает педагогу разработать занятие по данной методике) до опосредованного воздействия (например, создание особо благоприятных условий для педагогов, занимающихся инновационной деятельностью).

Таким образом, управленческое содействие может быть прямым либо опосредованным (косвенным). Опосредованное содействие обеспечивает оптимальные условия выполнения принятых управленческих решений. К таким условиям относятся: социально-психологические условия (создание в управляемой системе благоприятного социально-психологического климата) и материальные условия (обеспечение необходимых для реализации решения финансирования, а также помещений, наглядных пособий, литературы, технических средств, оборудования).

Управленческое содействие может осуществляться в различных формах. Управленческое консультирование в образовательном учреждении как форма управленческого содействия направлено на удовлетворение потребностей педагогических работников в разъяснении различных вопросов, возникающие по ходу их профессиональной деятельности.

Наставничество – еще одна форма управленческого содействия. Именно получение информации «из первых рук», обучение способам деятельности, воспитание (шефство), профессиональная подготовка и адаптация молодых сотрудников в образовательном учреждении предполагает передачу профессионального опыта наставника, привитие культуры труда и корпоративных ценностей молодому педагогу, а также превращает начинающего специалиста в работника, обладающего всеми необходимыми для работы умениями [9].

В качестве другой формы управленческого содействия целесообразно рассматривать партнерство, которое позволяет взаимодействовать педагогическим работникам друг с другом и администрацией образовательного учреждения. Партнерство позволяет последним не только свободно выражать свои профессиональные интересы, но и находить педагогически обоснованные способы их реализации в процессе деятельности.

Ожидаемым результатом управленческого содействия является совершенствование профессиональной квалификации педагогических работников с учетом качества личности, которые характерны для людей, осуществляющих педагогическую деятельность. Это дает возможность характеризовать квалификацию каждого педагога как интегративное свойство человека, как субъекта образования. В состав профессиональной квалификации педагогических работников образовательного учреждения с тем, чтобы сформировать целостное представление о нем можно выделить: профессиональную компетентность, профессиональную нравственность, профессиональную инициативность и профессиональное мастерство [6].

1.3 Модель управленческого содействия педагогам дошкольной образовательной организации в развитии творческого потенциала

Развитие творческого потенциала педагогов представляет собой процесс подготовки педагога к выполнению новых для него

профессиональных функций, решению новых задач, получению новых знаний, которые он использует или будет использовать в своей профессиональной деятельности. Основные методы профессионального развития – профессиональное обучение, развитие карьеры, образование. С.В. Шекшны считает, что профессиональное развитие делает работников более конкурентоспособными на рынке труда и они получают дополнительные возможности для профессионального роста как внутри своей организации, так и вне ее [7].

Управленческое содействие педагогам в осуществлении ими профессиональной деятельности трактуется как создание условий для проявления творческого потенциала педагогов. Модель управленческого содействия педагогам дошкольного образовательного учреждения в развитии творческого потенциала состоит из трех блоков: целевой, содержательный и оценочно-результативный.

Для удовлетворения социальных потребностей педагогов необходимо создать следующие условия:

- давать сотрудникам такую работу, которая бы позволила им общаться;
- создавать дух единой команды, атмосферу взаимного уважения, доверия и терпимости к ошибкам и неудачам, а также внимательное отношение со стороны руководства;
- проводить с подчиненными совещания;
- стараться не разрушать неформальные объединения и группы, если они не наносят организации ущерба;
- создавать условия для социальной активности членов организации;
- привлекать к участию в общественных делах.

Для удовлетворения потребности в уважении и признании мы рекомендуем:

- предлагать более содержательную и творческую работу, дающую широкие перспективы должностного и профессионального роста;
- обеспечить положительную обратную связь по достигнутым результатам;
- личное и публичное признание заслуг;
- привлекать педагогов к формулированию целей и выработке решений;
- делегировать педагогам дополнительные права и полномочия;
- обеспечивать обучение и переподготовку, которые повышают уровень компетентности.

Потребность в самовыражении мы предлагаем реализовать следующим образом:

- обеспечивать педагогам возможность обучения и развития, которые позволили бы полностью реализовать их потенциал;
- давать сложную и важную работу, требующую от них полную отдачу;
- поощрять и развивать у педагогов творческие способности;
- дать возможность каждому сотруднику выразить свои способности на своем рабочем месте.

Управленческое содействие педагогам в осуществлении ими профессиональной деятельности и развитии собственного творческого потенциала мы предлагаем с помощью модели управленческого содействия по развитию творческого потенциала педагогов дошкольной образовательной организации (таблица 2).

Таблица 2 – Модель управленческого содействия по развитию творческого потенциала педагогов ДОО

| Название блоков | Содержание блоков |
|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | 2 |
| Целевой | <p><i>Цель:</i> содействие педагогам ДОО в развитии творческого потенциала</p> <p><i>Задачи:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. создание благоприятных условий для развития творческих способностей и творческого потенциала педагогов ДОО; 2. формирование высокого уровня профессиональной компетентности педагогов ДОО; 3. обеспечение психолого-педагогической поддержки педагогам в освоении профессиональных компетенций; 4. повышение уровня мотивации педагогов к развитию собственного творческого потенциала. |
| Содержательный | <p><i>Принципы:</i> научности, учета интересов педагогов, ответственности, индивидуального подхода</p> <p><i>Формы:</i> семинары, консультации, педагогические тренинги, смотр-конкурс, деловые игры, проектная деятельность и др.</p> <p><i>Методы:</i> наглядные, словесные, практические; проблемного обучения, творческие задачи, метод проектов</p> |
| | <p><i>Этапы:</i></p> <p><i>Первый</i> – создание положительного социально-психологического климата в коллективе ДОО</p> <p><i>Второй</i> – создание условий методической работы по решению годовых задач, согласно годовому плану ДОО</p> <p><i>Третий</i> – создание условий для самообразования педагогов ДОО</p> |
| Оценочно-результативный | <p><i>Цель:</i> мониторинг развития уровня творческой готовности педагогов ДОО и уровня развития их творческого потенциала</p> <p><i>Результат:</i> высокий уровень профессиональной компетентности педагогов ДОО.</p> |

Рассмотрим более подробно формы и методы организации методической работы в ДОО, которые будут способствовать развитию творческого потенциала педагогов. Работа с педагогами может проводиться в самых различных формах, которые способствовали бы созданию благоприятного психологического климата в коллективе, а также

развитию педагогического мастерства и творческого потенциала каждого педагога. Сложность и многообразие целей и задач методической работы в современном дошкольном учреждении, разносторонний характер её содержания, особенности каждого ДОО требуют разнообразия методических форм работы с кадрами и их оптимального сочетания.

Оптимальным вариантом методической работы в детском саду являются следующие формы.

Совет педагогов рассматривает различные аспекты деятельности ДОО, на нем обсуждаются основные вопросы воспитания и обучения дошкольников, анализируются недостатки, принимаются решения для их устранения, организуется обмен опытом работы.

Обучающие семинары являются наиболее продуктивной формой повышения квалификации педагогов: на них основное внимание уделяется повышению их теоретической подготовке. Педагогам заранее предлагаются задания, которые позволяют каждому развивать педагогические способности, педагогическое мышление, коммуникабельность. По окончании семинаров проводятся выставки игр и пособий, изготовленные педагогами по данным темам, открытые просмотры.

Консультации заранее планируются и отражаются в годовом плане ДОО. Предварительная подготовка к консультации включает анализ литературы, отражающей современные подходы к обучению и воспитанию детей дошкольного возраста, выстраивание структуры консультации, определение её содержания, подготовка информационных буклетов, проспектов и пособий. В детском саду ежегодно проводятся разнообразные консультации, связанные с познавательными интересами воспитателей и специалистов.

Значительную роль в образовательном процессе в целом и системе повышения профессиональной компетентности педагогов играют открытые просмотры занятий. Они позволяют увидеть работу педагогов,

использовать их познавательный опыт, осознать свои недочёты. Педагоги учатся анализировать особенности образовательного процесса в целом, а также занятий или досуговой деятельности в группе.

Изучение лучшего опыта педагогов позволяют решить ряд вопросов, таких как:

- целенаправленное накопление педагогических материалов;
- анализ результатов деятельности по определённому направлению образовательной работы;
- взаимодействие всех специалистов ДОО.

Формы распространения педагогического опыта в ДОО:

- открытые занятия и мероприятия;
- выступления «Из опыта работы» на Совете педагогов;
- семинары;
- конференции;
- участие в городских и всероссийских конкурсах.

Постоянное участие педагогов в городских профессиональных объединениях – это уже достаточно сложившаяся система, способствующая раскрытию творческого потенциала педагогов, повышению их профессиональной компетентности, объединению воспитателей разных дошкольных учреждений для решения актуальных, интересующих их проблем.

Педагогические тренинги – эффективная форма повышения квалификации педагогов. Содержание тренингов включает индивидуальную работу по анализу педагогических проблем:

- работу с группой педагогов по решению поставленной поисковой задачи;
- проведение деловой игры;
- создание методических рекомендаций.

Педагогические тренинги позволяют анализировать работу педагогов, осуществлять самоанализ, который даёт возможность увидеть положительные и отрицательные моменты и педагогической деятельности и скорректировать личностные качества. В работу тренинга включается не только воспитатели, но и все специалисты ДОО, что положительно сказывается на результативности педагогического процесса, работают над решением единой проблемы, учатся согласовывать свои действия.

Смотр-конкурс – это способ проверки профессиональных знаний, умений, навыков, педагогической эрудиции, возможность оценивать результаты путём сравнения своих способностей с другими. В детском саду могут проходить конкурсы профессионального мастерства на звание лучшего воспитателя. Цель данного конкурса – дать возможность педагогам показать себя, свой профессионализм.

Участие в конкурсах («Воспитатель года», «Мои инновации в образовании», «Конкурс на лучшую методическую разработку», «Копилка методического материала», «Портфолио достижений» и др.).

Желание быть лучшим возникает у каждого на том или ином этапе профессиональной деятельности. Поэтому участие в профессиональных конкурсах даёт возможность и силы для дальнейшего совершенствования своего мастерства. Признание в среде своих воспитанников, слова благодарности от родителей, а также признание в среде коллег – весомая оценка эффективной работы. Участие в конкурсах даёт возможность педагогу: повысить свой социальный статус; изучить опыт коллег; реализовать свой творческий потенциал, приобщиться к научно-исследовательской деятельности; развить собственные коммуникативные способности; установить новые контакты на профессиональном уровне; опубликовать свои методические материалы в научно-методических изданиях; повысить авторитет в педагогическом коллективе и социуме. Конкурсы собирают педагогов, преданных своему делу, способных к профессиональному росту и самоотдаче. Здесь всегда можно найти

единомышленников, поделиться своим опытом с другими, раскрыть себя с новой стороны.

Перечисленные формы работы с коллективом педагогов ДОО позволяют:

- оздоровить психологический климат в коллективе;
- раскрыть творческий потенциал педагогических кадров;
- создать чувство единства коллектива, организованности и сплоченности;
- заменить у сотрудников чувство конкуренции на чувство сотрудничества;
- обучить эффективному взаимодействию между членами коллектива;
- выработать доверие и понимание в коллективе;
- достигнуть психологической разгрузки сотрудников.

Разнообразные формы методической работы в ДОО способствуют тому, что каждый педагог может самореализоваться как личность, и педагоги самостоятельно включаются в учебный процесс, который непосредственно связан с приоритетным направлением ДОО. Работа с педагогами по повышению профессиональной компетентности обеспечивает стабильную работу педагогического коллектива, полноценное, всестороннее развитие и воспитание детей, качественное усвоение ими программного материала в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями.

Для обеспечения активного участия педагогов ДОО в методической работе необходимо проектирование продуктивных ее форм. Это является вторым условием эффективности инновационной методической работы. В педагогических исследованиях предложены различные классификации форм методической работы. На наш взгляд, более современным и адекватным тенденциям развития образовательной системы является классификация, предложенная С. Г. Молчановым [54, с.122]. По

классификации, предложенной С. Г. Молчановым, формы методической работы делятся на:

1. Репродуктивные (практикумы, научно-практические семинары, педагогические мастерские, семинары-практикумы, тренинги).
2. Репродуктивно-эвристические (педагогические чтения, научно-практические конференции).
3. Эвристические (проблемные и проблемно-проектные семинары, организационно-деятельностные игры).
4. Эвристико-продуктивные (фестивали педагогических идей, конкурсы профессионального мастерства, конкурсы методических разработок).
5. Продуктивные (научные конференции, теоретические семинары, научные стажировки, участие в работе временных научно-исследовательских коллективов, временных творческих групп, научные отпуска).

Наиболее эффективными являются эвристико-продуктивные и продуктивные формы методической работы. Специальные исследования (Л. П. Ильенко, К.Ю. Белая, С. Г. Молчанов) позволили разработать подходы к выбору форм методической работы, способствующих развитию тех или иных компонентов профессиональной компетентности педагогов ДОО.

Алгоритм отбора форм методической работы, обеспечивающий устранение имеющихся в профессиональной деятельности проблем:

- 1) профессиональная подготовленность: теоретические семинары, педагогические гостиные, педагогические чтения, научно-практические семинары, научные конференции.
- 2) профессиональная деятельность:
 - а) организационная компетентность: организационно-деятельностные игры, педагогические мастерские, тренинги;

б) проектировочная компетентность: проблемные семинары, проектные семинары, семинары-практикумы, фестивали педагогических идей, конкурсы методических разработок;

в) гностическая компетентность: конкурсы профессионального мастерства, научно-практические конференции, педагогические чтения;

г) коммуникативная компетентность: научные конференции, педагогические гостиные, педагогические мастерские, теоретические семинары;

д) конструктивная компетентность: участие в работе временных творческих групп, конкурсы методических разработок, проблемно-проектные семинары.

Важным условием повышения эффективности организации методической работы является нормирование форм методической работы.

Таким образом, управленческое содействие в развитии творческого потенциала педагогов дошкольной образовательной организации заключается в такой организации методической работы, чтобы она способствовала формированию готовности педагога к профессиональному росту и совершенствованию, развитию творческого потенциала педагогических кадров, формированию практических умений по повышению эффективности образовательного процесса и достижению общих целей образовательной организации.

Выводы по первой главе

В современных условиях развития образовательной системы радикально меняется статус педагога, его образовательные функции, соответственно меняются требования к его профессионально-педагогической компетентности. Сегодня востребован педагог творческий, компетентный, способный к развитию умений мобилизовать свой личностный потенциал в современной системе образования.

Актуальность проблемы в выбранной теме обусловлена потребностью современной ДОО в высоко квалифицированных специалистах, отвечающих требованиям образовательной практики в области дошкольного образования на сегодняшний день.

Определили сущность понятия «творческий потенциал», а также его структурные элементы, такие как: ценностный, когнитивный, деятельностный.

Под творческим потенциалом педагога мы понимаем совокупность его возможностей для инновационных решений разноплановых задач, связанных с развитием воспитанников, образовательного процесса, профессиональным сотрудничеством.

Ценностный компонент связан с мировоззренческой позицией человека, с его личными приоритетами. Он отражает признание творчества как ценность, жизненной необходимости, принятие образов творческих личностей в качестве ориентиров в судьбе и профессии.

Когнитивный компонент творческого потенциала педагога отражает многоплановость знания, способствующего пониманию педагога и реализации им на практике творческой сути педагогической деятельности. Знание специфики педагогического творчества является также показателем когнитивного компонента.

Деятельностный компонент – совокупность элементов, обеспечивающих проявление других потенциальных творческих

особенностей его личности, способствующих осуществлению им профессиональной деятельности с позиции творчества. Мастерское владение педагогическим инструментарием – это также проявление деятельностного компонента. Становление и развитие любого потенциала происходит в деятельности.

Не стоит забывать о том, что дать характеристику творческому потенциалу можно лишь тогда, когда педагог начинает действовать, используя свои потенциальные резервы. Пока потенциал не выведен в режим актуализации, он, может быть, оценен только самой личностью с позиции собственных субъективных ощущений.

Управленческое содействие – это одна из общих функций управления (планирование, организация, руководство (мотивация), контроль), при реализации которой основополагающей становится помощь, поддержка педагогу образовательного учреждения в профессиональной деятельности со стороны администрации. Ожидаемым результатом управленческого содействия является совершенствование профессиональной квалификации педагогических работников с учетом качества личности, которые характерны для людей, осуществляющих педагогическую деятельность.

ГЛАВА 2. УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1 Анализ работы МАДОУ «Детский сад №17 г. Челябинска» по управлению процессом развития творческого потенциала педагогов

В первой главе нами были рассмотрены теоретические аспекты управленческого содействия педагогам в развитии творческого потенциала. Результаты проведенного нами теоретического исследования требуют опытно-поисковой проверки выдвинутой нами гипотезы.

Опытно-поисковая работа осуществлялась нами в естественных условиях управленческой деятельности на базе МАДОУ «Детский сад №17 г. Челябинска».

Задачи опытно-поисковой работы:

- 1) провести анализ состава педагогического коллектива;
- 2) изучить уровень творческого потенциала педагогов ДОУ;
- 3) реализовать разработанную модель управленческого содействия педагогам в развитии творческого потенциала;
- 4) провести работу по оценке качества реализации модели управленческого содействия педагогам в развитии творческого потенциала.

В соответствии с поставленными задачами, опытно-поисковая работа осуществлялась в три этапа: констатирующий, формирующий и обобщающий.

МАДОУ осуществляет деятельность, определенную Уставом, в целях:

- охраны жизни и укрепления физического и психического здоровья детей;
- развития индивидуальных способностей;

- осуществления необходимой квалифицированной коррекции отклонений в развитии ребенка;
- приобщения детей к общечеловеческим ценностям.

Дошкольное учреждение укомплектовано кадрами на 100%. В ДОО образовательный процесс осуществляют 45 педагогов с достаточным образовательным цензом (таблица 3, рисунок 1).

Таблица 3– Стаж педагогической работы. Констатирующий этап исследования

| Стаж работы | до 3 лет | От 3 до 10 лет | от 11 до 20 лет | более 20 лет |
|----------------|----------|----------------|-----------------|--------------|
| Кол-во пед-гов | 4 | 15 | 18 | 8 |
| % | 9 % | 33 % | 40 % | 18 % |

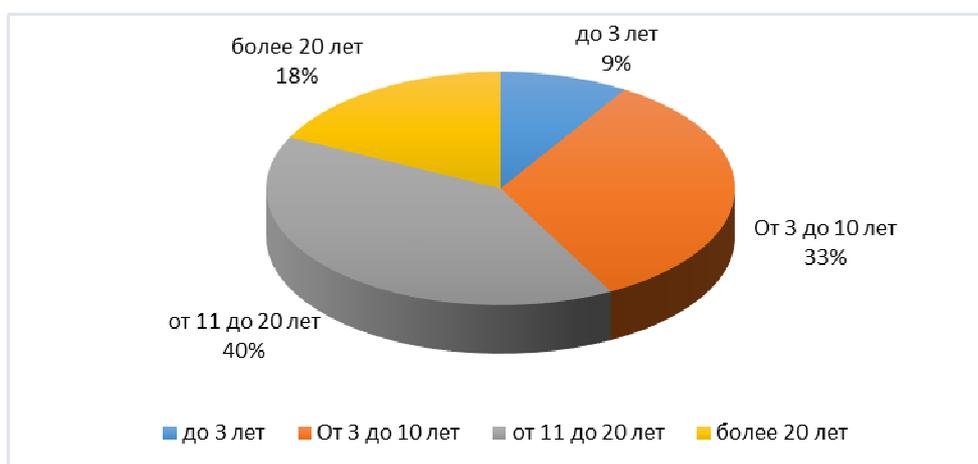


Рисунок 1– Стаж педагогической работы. Констатирующий этап исследования

58 % педагогических работников работают в системе образования более 10 лет, что положительно сказывается на образовательном процессе. Также в ДОО есть молодые педагогические кадры, что способствует сохранению преемственности традиций ДОО и подходов в осуществлении образовательного процесса.

Все педагоги дошкольного учреждения имеют специальное педагогическое образование. Обучение педагогов в высших учебных заведениях оказывает положительное влияние на повышение уровня их теоретической подготовки (таблица 4, рисунок 2).

Таблица 4 – Образование педагогических кадров. Констатирующий этап исследования

| Всего пед. работников | Из них имеют образование | | | | | |
|-----------------------|--------------------------|--------|----------------|-----------|---------|------------|
| | высшее пед. | высшее | ср. спец. пед. | ср. спец. | среднее | пед. класс |
| 45 | 34 | 0 | 10 | 0 | 0 | 1 |
| 100% | 76 % | 0 % | 22 % | 0 % | 0 % | 2 % |

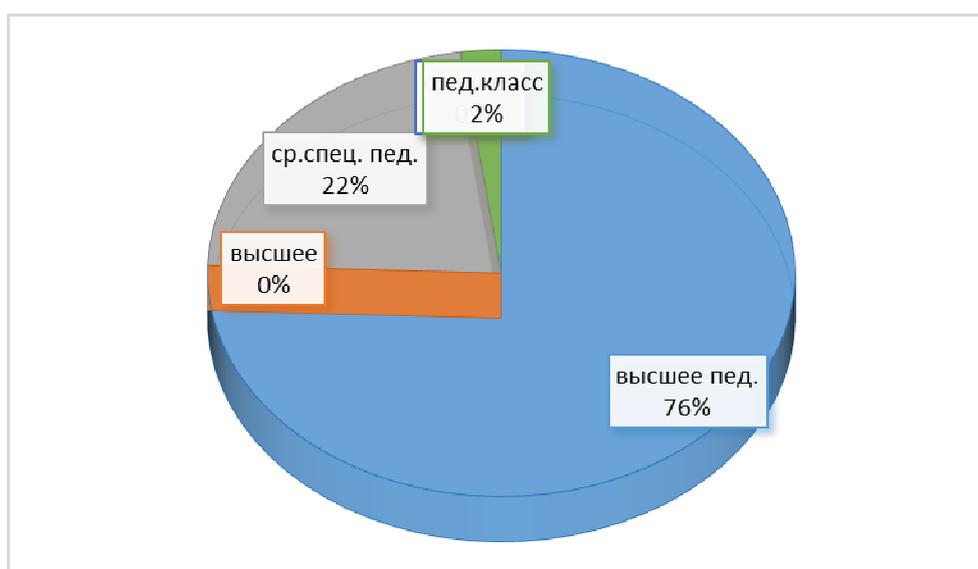


Рисунок 2 – Образование педагогических кадров

В опытно-поисковой работе на констатирующем этапе приняли участие 24 педагога, в том числе 5 педагогов имеют высшую квалификационную категорию, 15 человек – первую квалификационную категорию, 4 человека – молодые специалисты, без категории.

На констатирующем этапе исследования мы провели анализ работы ДОО, изучили уровень психологического климата педагогического коллектива, а также уровень творческого потенциала педагогов ДОО.

Используя тест «Изучение психологического климата в коллективе», предложенный А.Н. Лутошкиным (приложение 1), можем выделить следующие характерные черты:

1. Преобладает бодрый жизненный тон настроения.
2. Доброжелательность в отношениях.
3. В отношениях между группами внутри коллектива существует понимание.

4. Успехи и неудачи коллег вызывает соперничество.
5. Членами коллектива нравится вместе проводить время, участвовать в совместных мероприятиях.
6. С уважением относятся к мнению друг друга.
7. Достижения и неудачи коллектива переживаются как собственные.
8. Чувство гордости за коллектив.
9. Коллектив активен и полон энергии.
10. Доброжелательно относятся к новым членам коллектива, помогают им.
11. Совместные дела увлекают всех.
12. В коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, поддерживают слабых, выступают в их защиту.

Вывод: существенных отклонений в показателях не выявлено. Оценить его можно на уровне выше среднего. Коллектив активен, для него характерны доброжелательные взаимоотношения, уважение к мнению других.

Наибольшим индексом выражены следующие черты, представленные выше под номерами 4, 6, 7, 10, 12.

В связи с этим необходимо продолжать уделять внимание совместным организационным мероприятиям, традициям празднования праздничных дат, которые высоко оценивают члены коллектива.

В ходе констатирующего исследования нами было проведено анкетирование педагогов. От ошибочных выводов предохраняет сопоставление итогов анкетирования с результатами, полученными другими методами, у нас это - наблюдение. Итак, мы использовали методику В. А. Андреева «Оценка уровня творческого потенциала» (приложение 2). Данная методика позволила выявить уровень творческого потенциала:

Высокий уровень – 3 чел.

Выше среднего – 10 чел.

Чуть выше среднего – 7 чел.

Средний уровень – 3 чел.

Чуть ниже среднего – 1 чел.

Результаты исследования представлены на рисунке 3.



Рисунок 3– Уровень творческого потенциала педагогов на констатирующем этапе

Таким образом, в первой части нами было проведено исследование по изучению уровня творческого потенциала педагогов, был проведен анализ педагогического коллектива с целью получения начальных данных до апробации модели управленческого содействия педагогам.

2.2 Реализация модели управленческого содействия педагогам МАДОУ «Детский сад № 17 г. Челябинска» по управлению процессом развития творческого потенциала педагогов

Данные, полученные на констатирующем этапе опытно-поисковой работы, убеждают в необходимости проведения целенаправленной работы по реализации модели управленческого содействия педагогам МАДОУ «Детский сад №17 г. Челябинска» в развитии творческого потенциала.

Модель состоит из трех блоков: целевой, содержательный и оценочно-результативный.

Целевой блок модели включает цель и задачи управленческого содействия педагогам МАДОУ «Детский сад №17 г. Челябинска» в развитии творческого потенциала.

Цель: содействие педагогам ДОО в развитии творческого потенциала. Задачи:

- 1) создание благоприятных условий для развития творческих способностей и творческого потенциала педагогов ДОО;
- 2) формирование высокого уровня профессиональной компетентности педагогов ДОО;
- 3) обеспечение психолого-педагогической поддержки педагогам в освоении профессиональных компетенций;
- 4) повышение уровня мотивации педагогов к развитию собственного творческого потенциала.

Для достижения цели и решения поставленных задач была проведена работа по реализации содержательного блока модели. Для этого были определены и реализованы принципы, формы, методы управленческого содействия педагогам МАДОУ «Детский сад №17 г. Челябинска» в развитии творческого потенциала. Работа велась поэтапно, на каждом этапе использовались определенные формы и методы.

На первом этапе проведена работа по формированию заинтересованности педагогов в развитии творческого потенциала. Цель: создание условий для глубокой заинтересованности педагогов в повышении качества образовательных услуг и, как следствие, интенсивный творческий труд, приводящий к качественному образованию.

Принципы работы с педагогами:

- научности: работа основана на научных положениях теории управления, психолого-педагогических исследованиях по проблеме мотивацией деятельности педагогов дошкольной образовательной организации;

– учета интересов педагогов: в основе управления мотивацией деятельности педагогов дошкольной образовательной организации должен лежать учет реальных интересов педагогов, как нематериальных, так и материальных;

– ответственности: мотивацию деятельности педагогов дошкольной образовательной организации следует строить на фундаменте взаимной ответственности дошкольной образовательной организации и каждого ее педагога при четком и последовательном соблюдении их взаимных обязательств;

– индивидуального подхода: мотивация деятельности педагогов должна сочетать в себе единый подход ко всем педагогам дошкольной образовательной организации с индивидуальным подходом к каждому из них, что придает системе универсальный характер.

Содержание работы с педагогами по формированию мотивации к развитию творческого потенциала представлено в таблице 5.

Таблица 5 – Содержание работы с педагогами по формированию мотивации к развитию творческого потенциала

| № п/п | Направления работы | Содержание деятельности | Ожидаемый результат |
|-------|---------------------|------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Нормативно-правовое | Разработка документации по обеспечению мотивации труда педагогов | - положение об оплате труда работников ДОО; - положение о премировании и материальном стимулировании сотрудников ДОО; - положения о смотрях-конкурсах, о конкурсе портфолио; - положение о рейтинговой оценке работы сотрудников |

Продолжение таблицы 5

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2 | Научно-методическое | Организация работы по педагогической поддержке становления мастерства педагогов | - информация о затруднениях и проблемах в работе педагогов; - банк инноваций; - методические и аналитические материалы для аттестации педагогических работников; - информация по обобщению педагогического опыта; - организация работы методического кабинета, в т. ч. виртуального |
| 3 | Социально-психологическое | Развитие корпоративной культуры ДОО с целью улучшения психологического климата в коллективе | - создание символики ДОО; - традиции ДОО; - профессиональные ценности педагогов |
| 4 | Материально-техническое | Улучшение условий труда воспитателей | - организация в ДОО комнаты психологической разгрузки; - оформление интерьера ДОО; |

Нормативно-правовое направление включает разработку документации по обеспечению мотивации труда педагогов. Это Положение об оплате труда работников ДОО, Положение о премировании и материальном стимулировании сотрудников ДОО, Положения о смотрах-конкурсах, о конкурсе портфолио, Положение о рейтинговой оценке работы сотрудников.

Научно-методическое направление – это система педагогической поддержки становления мастерства педагогов с помощью научно-методической службы ДОО, которая включает:

- школу молодого специалиста с педагогическим стажем до трех лет и педагогов, начинающих свою деятельность в ДОО,

– рабочую группу по проблеме развития творческого потенциала педагогов. Она объединяет педагогов высшей и первой квалификационной категории, творчески работающих воспитателей,

– временные творческие группы создаются для решения конкретных задач и активизации деятельности педагогического коллектива по выбранному направлению,

– ежегодный конкурс «Воспитатель года».

Социально-психологическое направление включает развитие корпоративной культуры ДОО с целью улучшения психологического климата в коллективе. Для этого создается творческая группа по теме «Пути и средства развития корпоративной культуры ДОО». Основные мероприятия: круглый стол «Философия и миссия ДОО», обновление символики ДОО (герб, девиз и т. д.), разработка этического кодекса ДОО и др. Создание благоприятного психологического климата и организации сотрудничества между всеми субъектами образовательного процесса включает следующие мероприятия (таблица 6).

Таблица 6 – Создание благоприятного психологического климата в МАДОУ Детский сад №17 г. Челябинска

| № | Мероприятия | Ответственные | Результат |
|---|-----------------------------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Семинар-практикум «Разрешение конфликтных ситуаций» | Педагог-психолог, зам. зав. по УВР | Психолого-педагогические знания и умения |
| 2 | Профилактика эмоционального выгорания | Педагог-психолог | Психологические тренинги по профилактике эмоционального выгорания Ведение в режим работы минуток-релаксаций (новый ритуал) |
| 3 | Организация в ДОО комнаты психологической разгрузки | Заведующий, зам. зав. по АХЧ | Улучшение материально-технической базы |

Продолжение таблицы 6

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4 | Проведение семинара для педагогов и сотрудников ДОО, с целью формирования позитивного поведения, коммуникативных умений | Педагог-психолог | Формирование коммуникативных умений |
| 5 | Деятельность по сплочению коллектива | Заведующий, профсоюзный комитет, творческая группа | Участие коллектива в районных конкурсах Подготовка конкурсных документов и участие в городском конкурсе образовательных учреждений |
| 6 | Разработка Положения о материальном и моральном стимулировании педагогов по результатам инновационной творческой деятельности | Творческая группа, заведующий | Положение о материальном и моральном стимулировании педагогов |
| 7 | Установление партнерских отношений с другими учреждениями, обмен передовыми педагогическими технологиями | Творческая группа, заведующий | Модель взаимодействия |
| 8 | Разработка внутренней системы оценки качества образовательной деятельности | Творческая группа, заведующий | Мониторинг |

Материально-техническое направление реализуется с целью улучшения условий труда воспитателей и включает:

- организацию в ДОО комнаты психологической разгрузки;
- совместное благоустройство территории ДОО;
- оформление интерьера ДОО в соответствии с философией.

Реализация проводимых мероприятий повлияло на создание положительного социально-психологического климата в коллективе. Во-первых, положительный климат формирует референтное отношение к своей группе. Во-вторых, такой климат влияет на развитие позитивных взаимоотношений. И, наконец, в-третьих, благоприятная эмоциональная атмосфера обеспечивает каждому члену коллектива психологический комфорт и условия для творческого саморазвития. Благоприятный

психологический климат повышает трудоспособность педагогов, стимулирует все виды активности, улучшает настроение и самочувствие. Высокий уровень эмоционального включения в профессиональный коллектив обеспечивает уравновешенное, оптимистическое психологическое состояние педагога, мобилизующее его на эффективную работу в коллективе и повышение собственного творческого потенциала.

Среди многообразия форм повышения профессиональной компетентности воспитателей, используемые во время исследования, особо можно выделить конкурсы разной тематики, как для педагогов, так и для их воспитанников. Педагог, который заботится об уровне своего профессионального мастерства, стремится к обязательному участию в конкурсах различной направленности, с помощью которых совершенствуется, поддерживает собственный имидж и высокий статус в коллективе.

В дошкольном учреждении создана система повышения профессиональной квалификации педагогов, постоянно совершенствуются условия для профессиональной самореализации. Каждому педагогу предоставлена возможность повысить свою квалификацию через различные формы обучения: очные и дистанционные курсы повышения квалификации в ГБОУ ДПО ЧИППКРО, ФГБОУ ВПО ЮУрГГПУ, ГОУ ДПО ЧИРПО, семинары, вебинары, городские методические объединения, внутрифирменное повышение квалификации, обеспечение методической, периодической литературой и др.

В городской и районной образовательной системе педагоги повышают свою профессиональную компетенцию, участвуя в методических объединениях, научно-практических конференциях и семинарах, готовят статьи для районного и городского сборников по обобщению опыта работы. Большое внимание уделяется обобщению и распространению передового педагогического опыта работников детского сада, что отражается в публикациях педагогов.

Еще одной формой для повышения творческой активности педагогов являлась газета ДОО, выходящая ежемесячно. Это интересная форма мотивации педагогов на творчество, оценки их труда и признания.

На втором этапе был составлен план мероприятий с педагогами, который бы способствовал развитию творческого потенциала. План мероприятий представлен в таблице 7 и приложениях 2-7.

Таблица 7 – План мероприятий с педагогами по развитию творческого потенциала

| Месяц | Для всех педагогов | Для наставников | Для молодых педагогов |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Сентябрь | – педагогический совет «Приоритетные направления работы ДОО на 2019-2020 учебный год» – мастер-класс «Художественно-эстетическое развитие дошкольников посредством кружковой работы» | – семинар для педагогов-наставников «Формы и методы обучения молодых педагогов в процессе их инновационной деятельности» | – деловая игра для молодых педагогов «Готовы ли вы к будущей профессии?» |
| Октябрь | – тренинг «Поверь в себя!» – день открытых дверей | – деловая игра «Педагогическое творчество» | |
| Ноябрь | – педагогический совет «Организация работы по овладению детьми системы знаний о трудовой деятельности» | | – школа молодого педагога «Коммуникативная компетентность педагогов ДОО как один из критериев профессионального мастерства в работе с родителями воспитанников» |
| Декабрь | – семинар-практикум по организации профессиональной деятельности воспитателя – педагогический совет «Взаимодействие специалистов ДОО как одно из условий качества образования» | – деловая игра «Опыт +молодость=успех» | |

Продолжение таблицы 7

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Январь | – «Неделя признания педагогов» – консультация «Самообразование педагогов ДОО» – педагогический совет-деловая игра «Приобщение дошкольников к русской народной культуре» | | – школа молодого педагога «Как воспитать патриота» |
| Февраль | – практикум «Технологии рефлексивного мониторинга» – смотр-конкурс «Мы в профессии играем» – мастер-класс «Изготовление славянских кукол-оберегов» | – деловая игра «Профессиональная компетентность воспитателя ДОО» | |
| Март | – семинар-практикум «Программа саморазвития педагога» – консультация «Профессиональная успешность педагога ДОО» | | – школа молодого педагога «Современные формы работы с родителями» |
| Апрель | – семинар-практикум по организации самообразования педагога – совместная работа по благоустройству территории детского сада | – творческий марафон на звание «Педагог года в ДОО» | – школа молодого педагога «Культура речи как одна из составляющих имиджа педагога» |
| Май | – семинар «Педагогическая копилка» (выступления педагогов по темам самообразования) – педагогический совет «Реализация основных задач работы ДОО за 2019-2020 уч.г.» | | – заседание творческой группы «Организация каникул» |

Мы старались выбрать наиболее продуктивные формы для развития творческого потенциала педагогов. Педагогам предлагались задания, которые позволяют каждому развивать педагогическое мышление, коммуникабельность, организаторские и творческих способности, создавать в коллективе обстановку творческого поиска, развивают у педагогов и специалистов ДОО творческий потенциал.

Некоторые мероприятия проводятся только для молодых педагогов или только для педагогов-наставников, так как нужен индивидуальный подход в данном направлении.

Молодые специалисты испытывают трудность в работе, так как это вновь поступившие на работу люди. Начинающие с первого дня работы имеют те же обязанности и несут ту же ответственность. Начинающий педагог опасается критики со стороны опытных коллег, администрации, постоянно волнуется. Ситуативная тревожность может превратиться в устойчивую личную черту, страх и неудовлетворенность своей деятельностью становится привычным состоянием. О каком творческом потенциале может идти здесь речь? Такой педагог не способен ни на творчество, ни на инновации. Чтобы подобного не произошло, начинающим педагогам нужно целенаправленно помогать. Для достижения поставленной цели подходит традиционный подход: молодой педагог имеет наставника.

Специфика наставничества состоит в том, что оно носит неофициальный характер. Наставники задают молодому педагогу образец деятельности, критикуют. Лучшая форма наставничества должна выступать как форма сотрудничества. Так А. С. Макаренко особое значение придавал творчески работающему слаженному педагогическому коллективу, подчеркивая, что в таком коллективе даже молодой неопытный педагог может добиться многого, а если педагоги не объединены в сплоченный творческий коллектив, то даже самый опытный и творческий педагог не достигает высоких результатов в работе с детьми.

Оценочно-результативный блок нашей модели позволил педагогам провести самоанализ своей профессиональной деятельности на протяжении всего времени опытно-поисковой работы в таких формах отчетности как: персонифицированная программа, ежемесячный отчет – самоанализ, портфолио педагога. Итоговый годовой срез показал уровень усвоения детьми образовательной программы по всем областям развития.

Анкетирование родителей по удовлетворенности качеством образования на сайте ДОО показало эффективность проделанной работы по реализации модели по формированию мотивационной готовности педагогов к развитию творческого потенциала, что существенно повлияло на качество образования в целом.

Таким образом, результатом нашей модели стал высокий уровень профессиональной компетентности педагогов ДОО, который определялся с помощью мониторинга развития уровня мотивационной готовности педагогов ДОО к профессиональному развитию и уровня развития их творческого потенциала на контрольном этапе нашего исследования. Поиск и реализация новых форм работы с коллективом, привел к тому, что в ДОО, где проводилось наше исследование, постоянно и систематически происходит обновление знаний, овладение новыми профессиональными умениями, удовлетворяется потребность в саморазвитии, общекультурном и профессиональном самообразовании.

2.3 Оценка качества реализации модели управленческого содействия педагогам МАДОУ «Детский сад № 17 г. Челябинска» в развитии творческого потенциала педагогов

На контрольном этапе проводилась повторная диагностика и сопоставление данных с результатами констатирующего этапа.

Проведенная опытно-экспериментальная работа показала, что реализация форм работы с педагогами является эффективной по развитию творческого потенциала при условии ее осуществления по алгоритму на основе управленческого цикла.

Алгоритм подготовки и проведения занятий в системе методической деятельности, системе повышения квалификации и уровня профессиональной компетенции педагогов выглядит следующим образом:

1. Выявление потребностей общества и педагогических работников в получении конкретных профессиональных знаний и

освоении способов деятельности на основе анализа имеющихся и предполагаемых потребностей педагогов, нормативно-правовой базы, образовательных учреждений (анализ документации, беседа, анкетирование, наблюдение).

2. Получение и анализ информации об образовательных возможностях ресурсной базы и условиях для проведения занятия (учет кадрового состава, интеллектуальных, социокультурных, материально-технических ресурсов, опыта образовательных учреждений) (наблюдение, собеседование, анализ документации).

3. Постановка конкретной, достижимой, практически значимой, диагностируемой цели для обеспечения конечного результата, направленного на освоение новых для обучаемых профессиональных знаний, образовательных технологий и методик; определение содержания образования.

4. Постановка задач по реализации цели на всех этапах занятия, по каждому направлению (с выделением педагогических, методических, управленческих знаний и способов деятельности).

5. Определение способов мотивации (интерес ведущий мотив).

6. Прогнозирование результатов занятия (в конце занятия педагоги должны знать..., уметь..., иметь представление о...).

7. Определение объема содержания образования на каждом этапе занятия.

8. Организация правового, кадрового, материально-технического, методического, информационного, дидактического, контрольно-измерительного обеспечения занятия.

9. Составление плана проведения занятия (постановка цели, способы мотивации участников; знакомство с планом реализации цели, критериями достижения; виды деятельности по реализации цели, подведение итогов, рефлексия).

10. Определение организационной структуры проведения занятия (оптимально-матричная), выбор образовательных технологий и методик, обеспечивающих работу на поисковом уровне.

11. Определение методики диагностики и критериев достижения цели.

12. Определение способов обратной связи на протяжении всего образовательного процесса.

13. Определение возможностей корректировки содержания и структуры занятия на всех его этапах.

14. Реализация плана подготовки и проведения занятия.

15. Экспертная и рефлексивная оценки результативности занятия.

16. Организация последствия (мониторинг).

В конце учебного года мы решили измерить уровень творческого потенциала. Также как и в начале эксперимента использовали методику В. А. Андреева «Оценка уровня творческого потенциала».

Итак, итогом внедрения в практическую деятельность ДОО модели по развитию творческого потенциала педагогов стали следующие результаты.

Результаты контрольного эксперимента:

Высокий уровень – 8 чел

Выше среднего – 12 чел

Чуть выше среднего – 3 чел

Средний уровень – 0 чел

Чуть ниже среднего – 1 чел

Сравнительные результаты уровня творческого потенциала педагогов на констатирующем и контрольном этапе представлены на рисунке 4.

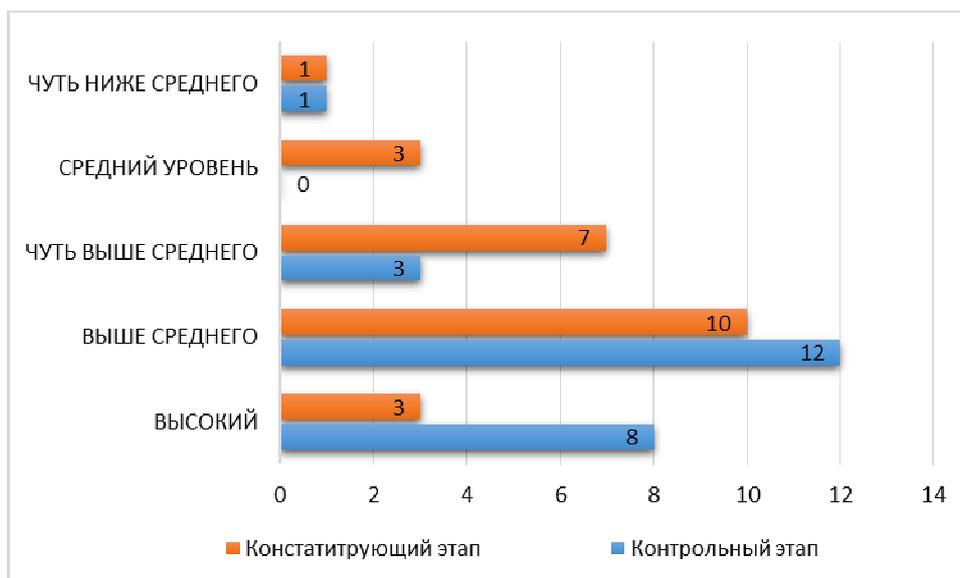


Рисунок 4 – Уровень творческого потенциала педагогов на констатирующем и контрольном этапе

На основании заполненных педагогами анкет и собственных наблюдений, нами были сделаны следующие выводы.

Уровень творческого потенциала у педагогов изменился. К концу учебного года уровень творческого потенциала у педагогов, принимавших участие в исследовании, значительно вырос. У одного человека остался на том же уровне («чуть ниже среднего»).

Проведенная система методической работы способствовала формированию умений анализировать конкретные педагогические ситуации. У педагогов наметилась тенденция оценивать причины возникновения тех или иных педагогических явлений.

Проведенная методическая работа позволила констатировать факт более продуктивного взаимодействия педагогов с детьми, педагогов с коллегами, что проявлялось в уменьшении количества конфликтов между участниками взаимодействия.

На основании проведенного контрольного эксперимента было выявлено более конструктивное построение педагогами собственной деятельности в процессе осуществления образовательного процесса.

Также отметим, что педагоги с большим энтузиазмом, желанием проводят совместные мероприятия, проявляя при этом свои творческие

способности. Педагоги начали более продуктивно ставить цели, можем констатировать сдвиги и в этом направлении. Целенаправленная методическая работа, помощь молодым педагогам от наставников, совместные творческие союзы дали положительный результат.

Педагогам даны следующие рекомендации по развитию творческого потенциала:

1. Постоянно расширять свою эрудицию, развивать профессиональную культуру и мастерство.
2. Пристальное внимание отвести творческой самореализации и стремиться к профессиональному самосовершенствованию.
3. Стараться разрешать проблемные ситуации нетрадиционным способом.

Таким образом, проведение контрольного эксперимента позволило определить качественные изменения у педагогов.

Выводы по второй главе

В результате выполненного экспериментального исследования проблемы развития творческого потенциала педагогов в ДОО были решены следующие задачи:

1. Изучен уровень творческого потенциала педагогов в дошкольном образовательном учреждении.
2. Разработана система методической работы по развитию творческого потенциала педагогов в ДОО.
3. Экспериментально апробирована система методической работы по развитию творческого потенциала педагогов в ДОО.
4. Проанализированы полученные результаты.

Содержание обозначенных задач обусловили выбор методов исследования, способных обеспечить научно-практическую эффективность и достоверность экспериментальной работы. Нами были использованы: наблюдение за организацией педагогической деятельности в ДОО, на основании которого проводился анализ; анкетирование; метод математической статистики при сопоставлении результатов.

Таким образом, проведенная экспериментальная работа подтвердила выдвинутую нами гипотезу, согласно которой развитие творческого потенциала педагогов будет осуществляться более эффективно при обязательной реализации организационно-педагогических условий:

- целенаправленное изучение профессиональных качеств, личностных особенностей с целью определения путей развития творческого потенциала педагогов;
- организация целенаправленной методической работы по развитию творческого потенциала педагогов;
- анализ эффективности реализации системы методической работы по развитию творческого потенциала педагогов в целях ее дальнейшего совершенствования.

Наше исследование подтвердило мысль о том, что создание организационно-педагогических условий методической работы влияют на развитие творческого потенциала педагогов, а соответственно, и на эффективность методической работы.

Важнейшее направление при развитии творческого потенциала педагогов – обеспечение условий для их саморазвития. Это направление является одним из приоритетных для сбалансированного развития субъектов педагогической деятельности.

Творчески организованная методическая работа обеспечит профессиональный рост педагогов, нацелит их на использование своих знаний в конкретных ситуациях и поможет им провести самоанализ деятельности, повысит интерес, вызовет высокую активность, будет способствовать совершенствованию умений разрешения реальных педагогических проблем.

Для развития творческого потенциала педагогов на мероприятиях необходимо обращать их к своим эмоциональным состояниям, осуществляя целенаправленное преобразование стоящих перед ним интеллектуальных проблем в эмоциональные. Этот принцип трансформации когнитивного содержания в эмоциональное содержание выступает в качестве основного принципа развития творческого потенциала.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Управленческое содействие – это одна из общих функций управления (планирование, организация, руководство (мотивация), контроль), при реализации которой основополагающей становится помощь, поддержка педагогу образовательного учреждения в профессиональной деятельности со стороны администрации. Ожидаемым результатом управленческого содействия является совершенствование профессиональной квалификации педагогических работников с учетом качества личности, которые характерны для людей, осуществляющих педагогическую деятельность.

Исследования по развитию творческого потенциала педагогов обусловлены необходимостью разрешения существующего противоречия между необходимостью развития системы образования в дошкольном образовательном учреждении и недостаточным уровнем квалификации педагогов.

В проведенном нами исследовании были получены следующие результаты:

Анализ исследований, теоретических положений и методических рекомендаций ряда ученых (В. И. Андреев, Н. Ф. Вишнякова, В.И. Загвязинский, В.А. Кан-Калик, Н.В. Кухарев, В. А. Никандров, М.М. Поташник, В.Г. Рындак, Г.М. Коджаспирова и др.) подтвердил актуальность исследуемой проблемы.

1. Теоретически обоснованы организационно-педагогические условия, эффективно влияющие на развитие творческого потенциала педагогов.

2. Разработана система методической работы по развитию творческого потенциала педагогов в дошкольном образовательном учреждении.

Проблема исследования заключалась в обосновании и экспериментальной проверке организационно-педагогических условий, эффективно влияющих на развитие творческого потенциала педагогов в дошкольном образовательном учреждении.

И мы считаем, что цель в большей части достигнута. При этом в ходе исследования нами были решены следующие задачи:

1. Изучено состояние проблемы развития творческого потенциала в психолого-педагогической и методической литературе.

2. Теоретически обоснованы организационно-педагогические условия, эффективно влияющие на развитие творческого потенциала педагогов.

3. Апробированы организационно-педагогические условия развития творческого потенциала педагогов.

4. Даны рекомендации педагогам по развитию творческого потенциала.

Эффективность развития творческого потенциала возрастает при реализации следующих организационно-педагогических условий:

– целенаправленное изучение профессиональных качеств, личностных особенностей с целью определения путей развития творческого потенциала педагогов;

– организация целенаправленной методической работы по развитию творческого потенциала педагогов;

– анализ эффективности реализации системы методической работы по развитию творческого потенциала педагогов в целях ее дальнейшего совершенствования.

Таким образом, результаты, полученные нами в ходе исследования, подтверждают выдвинутую нами гипотезу и позволяют сделать следующие выводы:

1. Анализ состояния проблемы в психолого-педагогической, управленческой и философской литературе свидетельствуют об

актуальности проблемы развития творческого потенциала педагогов в современных условиях развития системы образования.

2. Обоснованы и апробированы организационно-педагогические условия развития творческого потенциала педагогов в дошкольном образовательном учреждении.

Но следует также отметить, что выполненная работа не исчерпывает всех проблем развития творческого потенциала педагогов в дошкольном образовательном учреждении. Так дальнейшие исследования по проблеме могут быть связаны с изучением творческого потенциала педагогов в инновационном дошкольном образовательном учреждении.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абадалина Л. В. Акмеологические факторы и условия развития профессионализма личности педагога / Л.В. Абадалина // Вестник Тамбовского университета [Сер. Гуманитарные науки]. – 2007. - №12 – 1. – С. 128 – 134 – ISSN 1810-0201.
2. Асеев В. Г. Мотивация поведения и формирования личности / В. Г. Асеев. – Москва : Мысль, 1976. – 158 с.
3. Азинцев С. Озарения. Эссе. – Рязань: Пресса, 2006. – 360 с., С. 94-95 – ISBN 5861220492.
4. Алексеев Н. Г. Проектирование условий развития рефлексивного мышления: дис. в виде науч. докл. д-ра психол. Наук – Москва, 2002. – 41 с.
5. Алиева Е. Г. Творческая одаренность и условия ее развития // Психологический анализ учебной деятельности. – Москва : ИП РАН, 2001. - С.7-17.
6. Альтшуллер Г. Творчество как точная наука. – Москва : Советское радио, 1979. –191 с.
7. Ананьев Б. Г. Проблемы способностей – Москва : Просвещение, 1962. –106 с., С.5.
8. Багаутдинова С.Ф. Организация методической работы в дошкольном образовательном учреждении: учебно-методический комплекс / С.Ф. Багаутдинова, К. В. Корнилова. – Магнитогорск : МаГУ, 2010. –72 с. – ISBN: 978-5-9765-2210-7.
9. Байдаков А.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие / А.Н. Байдаков. – Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. — 116 с. ISBN. - Текст : электронный.

10. Бакурадзе А.Б. Магия воодушевления, или в чем заключается умение мотивировать педагогов на эффективную работу / А.Б. Бакурадзе // Директор школы. – 2003. - №6. – С. 10-17.
11. Барина М. Н. О развитии творческих способностей – / М.Н. Барина. – Москва : Просвещение, 2011. - 167 с.
12. Бахтин М. М. Эстетика словесного творчества –Москва : Искусство, 1979. - 424 с.
13. Богоявленская Д. Б. Психология творчества. –Москва : ВЛАДОС, 2002 – ISBN 5-7695-0888-4.
14. Вахромов Е.Е. Самоактуализация и жизненный путь человека / Е.Е. Вахромов // Современные проблемы смысла жизни и акме. – Москва : Изд-во ПИР АО, 2002. – С. 147 – 164; ISBN 5-89411-042-4.
15. Венгер Л.А. Педагогика способностей –Москва : Знание, 1973. – 96 с., С.20.
16. Вишнякова Н. Ф. Креативная психопедагогика: монография. – Минск, 1995. – Ч. 1. – 240 с., С. 10.
17. Воробей Ю.Д. Дидактика художественного творчества. - Москва, 1999.
18. Выготский Л. С. Развитие высших психических функций: хрестоматия по психологии/ под ред. А.В. Петровского. – Москва : Просвещение, 1977. - С.361-365.
19. Гребенкина Л.К. Жокина Н.А. Педагогическая импровизация как компонент творческой деятельности// Проблема формирования творческой личности педагога в условиях непрерывного педагогического образования: тез. Рос науч. – метод. Конф. / под ред. Л.К. Гребенкиной, Н.В. Мартишиной. – Рязань, 2005. – С. 12-16 – ISBN 978-5-88006-589.
20. Григорович Л. А. Диагностика и развитие творческих способностей. – Москва, 2004 — ISBN 978-5-534-08212-8.
21. Гнатко Н.М. Проблема креативности и явление подражания. – Москва : ИП РАН, 2009 – ISBN 5-201-02350-9.

22. Данилюк А. Я. Теория интеграции образования. –Ростов/Д.: Издательство Ростовского педагогического университета, 2010 – ISBN 5-8480-0391-2.
23. Дружинин В. Н. Психология общих способностей – Санкт-Петербург : Питер, 2002.–368 с. – ISBN 978-5-534-09237-0.
24. Ефимов В.С. Возможные миры, или Создание практики творческого мышления. –Москва : Интерпракс, 2014 – ISBN 5-85235-120-2.
25. Жокина Н.А. Педагогические основы сотрудничества взрослых и подростков в детских общественных самодеятельных объединениях: автореф. дис... канд. пед. наук. – Киров, 1996. – 21 с., С. 13.
26. Завалишина Д. Н. Психологическая структура способностей /// Развитие и диагностика способностей. –Москва : Наука, 2012 – ISBN 5-02-013427-9.
27. Загвязинский В.И. Педагогическое творчество учителя. – Москва : Педагогика, 1987. – 160 с., С. 15-16.
28. Загвязинский В.И. Педагогическое творчество учителя. – Москва : Педагогика, 1987. – 160 с., С. 116.
29. Зиверт Х. Тестирование личности/ пер. с нем. – Москва : Интерэксперт, 1997. – 198с., ил. – ISBN 5-85523-030-9.
30. Иванов И. П. Воспитывать коллективистов// Педагогический поиск/ сост. И. Н. Баженова. - Москва : Педагогика, 1987. – с 363-440., С. 421.
31. Иванников В. А. Формирование побуждения к действию / В. А. Иванников // Вопросы психологии. – 1985. - №3. – С. 113 – 123.
32. Ильинский И. А. Образовательная революция. - Москва : Изд-во Моск. Гуманитар. – соц.акад., 2002. - 592 с., С. 234 – ISBN 5-85085-757-.
33. Кан-Калик В.А., Никандров Н. Д. Педагогическое творчество. – Москва : Педагогика, 1990. – 144 с., С.7 – ISBN 5-7155-0293-4.

34. Канунникова Е.В. Профессиональная карьера и методическая работа педагога в рамках дошкольного образования / Е.В. Канунникова // Научно-методический журнал «Детский сад от А до Я». – 2016. - №3 (81). – С. 130-137.
35. Кашина О.П. Роль творчества в процессе формирования духовной зрелости личности в современном российском обществе / О.П. Кашина // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. – 2014. - № 4-2 (42). – С. 91-93 – ISSN: 1997-292X.
36. Кибанов А. Управление персоналом: теория и практика. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / Кибанов А., Баткеева И., Митрофанова Е. – Проспект, 2016. – 100 с. – ISBN 978-5-392-16686-2.
37. Колышко А. М. Психология самоотношения / А.М. Колышко. – Гродно: Изд-во ГрГУ, 2004. – 102 с. – ISBN 985-417-537-5.
38. Коротаева Е.В. Психологические основы педагогического взаимодействия. - Москва : Профит Стайл, 2007. – 227с., С. 43– ISBN 5-98857-090-5.
39. Коротаева Е.В. Психологические основы педагогического взаимодействия. - Москва : Профит Стайл, 2007. – 227с., С. 66 – ISBN 5-98857-090-5.
40. Кулюткин Ю.Н. Изменяющийся мир и проблема развития творческого потенциала личности. Ценностно-смысловой анализ. – Санкт-Петербург : СПбГУПМ, 2011. - 84 с. – ISBN 5-7434-0119-5.
41. Кухарев Н.В., Решетько В.С. Диагностика педагогического мастерства и педагогического творчества (опыт, критерии, измерения, прогнозирование) в 3 ч. – Минск: Адукацыя і выхаванне, 1996. – Ч.2. – 95 с., С.14. – ISBN 985-6368-75-8.
42. Левин В. А. Воспитание творчества. –Томск: Пеленг, 1993.- 56 с., С.52.

43. Леонтьев А. Н. Биологическое и социальное в психике человека// Вопросы философии. – 1960. - №6. – С. 23-38, С. 35-36.
44. Леонтьев А. Н. Природа и формирование психических свойств и процессов человека// Вопросы психологии. - 1995. - №1. – С. 29-35, С. 35.
45. Леонтьев А. Н. Потребности, мотивы, эмоции / А. Н. Леонтьев. – Москва : Просвещение, 1971. – 40 с.
46. Лук А. Н. Психология творчества. - Москва: Наука, 1978. – 127 с.
47. Маклаков А.Г. Общая психология–Санкт-Петербург: Питер, 2001. –592 с. – ISBN 978-5-459-01579-9.
48. Мартишина Н.В. Становление творческого потенциала личности педагога: монография. – Москва : изд. Дом Рос. Акад. Образования; Моск. Психол. – соц. ин-т, 2006 – 264 с. – ISBN 5-89502-989-2.
49. Меерович М. И., Шрагина Л.И. Технология творческого мышления/ практ. пособие. – Минск : Харвест, 2003. – 431 с. – ISBN 978-5-9614-5452-9.
50. Мелик-Пашаев А. А., Новлянская З.Н. Ступеньки к творчеству. -М., 2007 – ISBN 978-5-9963-0749-4.
51. Молчанов, С.Г. Профессиональная компетентность в системах аттестации, управления, повышения квалификации и профессиональной деятельности / С. Г. Молчанов // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров: межвузовский сборник научных трудов. Вып. 1. – Челябинск: Изд-во ИИУМЦ «Образование», 2001. – 122 с.
52. Немов Р.С. Психология: учеб. для студ. высш пед. Учеб заведений: в 3 кн. – Москва : ВЛАДОС, 1997. – Кн.1. – 688с. – ISBN 5-691-00552-9.

53. Николаева Е. И. Психология детского творчества: Учебное пособие. - Санкт-Петербург : Питер, 2010. –232 с., С.62. – ISBN 978-5-496-02671-0.
54. Новиков Д. А. Теория управления образовательными системами / Д. А. Новиков. – Москва : Народное образование, 2009. – 416 с. ISBN 978-5-87953-577-8.
55. Новые ценности образования: тезаурус для учителей и школьных психологов. - Москва : 1995. – 196 с., С. 78 – ISBN 5-8286-0052-4.
56. Образовательное пространство России: Проблемы интеграции/ С. К. Бондырева, Л.П.Кураков, А.П.Лиферов, Н. Д. Никандров. - Москва : Вуз и школа, 2004. - 464с., С. 262 – ISBN 5-94378-069-6.
57. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка/ С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. - Москва : Азбуковник, 1998. – 944 с., С. 678– ISBN 978-5-94666-657-2.
58. Панова Н. В. Роль личностного развития педагога в профессиональном благополучии / Н. В. Панова // Мир науки, культуры, образования. – 2011. - №2 (27). – С. 118 – 121.
59. Педагогика: учеб. пособие для студ. Пед. Учеб. заведений/ В.А. Сластенин, И. Ф. Исаев, А. И. Мищенко. – Москва : Школа-Пресс, 2000. – 512 с., С. 114-115.
60. Педагогика: учеб. пособие для студ. Пед. Учеб. заведений/ В.А. Сластенин, И. Ф. Исаев, А. И. Мищенко. – Москва : Школа-Пресс, 2000. – 512 с., С. 116.
61. Педагогическое мастерство и педагогические технологии: учеб. пособие/ под ред. Л.К. Гребенкиной, Л.А. Байковой/ Педагогическое общество России. – Москва, 2000. – 256 с. – ISBN 5-93134-097-1.
62. Полуянов Д. Воображение и способности. –Москва : Знание, 1985. -50с.63.

63. Пономарев Я. А. Психология творчества и педагогика. – Москва : Педагогика, 1976. -280 с.64.
64. Приказ Министерства труда России от 18.10.2013 N 544н (ред. от 05.08.2016) "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)" [Электронный ресурс] // <http://base.garant.ru>: [сайт]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/70535556/>.
65. Раченко И. П. НОТ учителя: кн. для учителя. – Москва : Просвещение, 1989. - 238 с. – ISBN 5-09-001059-5.
66. Рубинштейн Л. С. Основы общей психологии. - Москва : Учпедгиз, 1946. – 704 с., С. 642 – ISBN 978-5-459-01141-8.
67. Рындак В.Г. Творчество: Краткий педагогический словарь. – Оренбург: Издательский центр ОГАУ, 2001. – 290 с., С. 34.
68. Самоукина Н.В. Психология и педагогика профессиональной деятельности / Н.В. Самоукина. – 2-е изд.– Москва : Изд-во ЭКМОС, 2000. – 384 с. – ISBN 5-88124-040-5.
69. Санникова Л. Н. Мотивация педагогов дошкольной образовательной организации к научно-методической деятельности [Электронный ресурс] / Л. Н. Санникова, Г. В. Фазылова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 31. – С. 426–430. – Режим доступа: <http://e-koncept.ru/2017/970100.html>. (дата обращения: 09.09.2019).
70. Скаутинг: кн. Для скаутов/ Всемирная организация скаутского движения. – Женева (Швейцария), 1993. – 175 с.
71. Слостенин В.А. Рефлексивная культура и профессионализм учителя// Педагогическое образование и наука. – 2005. - №3 – С.37-42.
72. Слостенин В.А., Подымова Л.С. Готовность педагога к инновационной деятельности// Педагогическое образование и наука. – 2006. - №1. – С. 32-37, С. 32 – ISSN 1813-4718.

73. Слостенин В.А., Подымова Л.С. Педагогика: инновационная деятельность. - Москва : МАГИСТР, 1997. – 224с., С. 20-21 –ISBN 5-89317-048-2.
74. Соколова В. В. Культура речи и культура общения. – Москва : Просвещение, 1995. – 192 с. – ISBN 5-09-004706-5.
75. Сухомлинский В. А. Павлышская средняя школа: обобщение опыта учебно-воспитательной работы в сельской средней школе. – Москва : Просвещение, 1979. 396 с., С. 24.
76. Сухомлинский В. А. Павлышская средняя школа: обобщение опыта учебно-воспитательной работы в сельской средней школе. – Москва : Просвещение, 1979. 396 с., С. 385.
77. Сухомлинский В. А. Мудрая власть коллектива (методика воспитания коллектива)/ пер. с укр. Н. Дангуловой. - Москва : Молодая гвардия, 1975. – 239 с., С.123.
78. Сухомлинский В. А. Рождение гражданина/ пер. с укр. Н. Дангуловой. – Москва : Молодая гвардия, 1979. - 335с., С. 22-23.
79. Сухомлинский В. А. Рождение гражданина/ пер. с укр. Н. Дангуловой. – Москва : Молодая гвардия, 1979. - 335с., С. 315.
80. Теплов Б. М. Проблемы индивидуальных различий. – Москва, 1961 – 432с., С. 10.
81. Толковый словарь русского языка/ под ред. Д. Н. Ушакова. - Москва : Гос. Изд-во иностранных и национальных словарей, 1940. - Т.4. – 1500 с., С. 448-449 –ISBN 978-5-903036-99-8.
82. Толстой Л.Н. Общие замечания для учителя// Пед.соч./ сост. Н.В. Вейкшан (Кудрявая). – Москва : Педагогика, 1989. – С.54-70.
83. Толстой Л.Н. Яснополянская школа за ноябрь и декабрь месяцы// // Пед.соч./ сост. Н.В. Вейкшан (Кудрявая). – Москва : Педагогика, 1989. – с. 134-200, С. 195.
84. Управление персоналом / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 90 с. – ISBN 5-238-00290-4.

85. Урбанович А. Л. Психология управления / А. Л. Урбанович. - Минск: Харвест, 2007. – 640 с. ISBN 985-13-0627-4.
86. Федотенко И. Л. Становление профессиональных ценностных ориентаций будущего учителя в процессе педагогической подготовки в вузе. – Тула: Гриф и К, 1998. – 301с., С. 149.
87. Фомин Ю. А. Психология делового общения. – Москва : Амалфея, 2003. – 448 с., С. 10 – ISBN 985-441-147-8.
88. Фомин Ю. А. Психология делового общения. – Москва : Амалфея, 2003. – 448 с. – ISBN 985-441-147-8.
89. Файзуллаев А.А. Мотивационная саморегуляция личности / А.А. Файзулаева. – Ташкент, 1987. – 156 с.
90. Харькин В.Н. Педагогическая импровизация теория и методика. – Москва : Магистр, 1992. – 159 с.
91. Чудновский В.Э. Становление личности и проблема смысла жизни// Избр.труды. - Москва : Изд-во Моск. психол. – соц. ин-та; Воронеж: МОДЭК, 2006. - 768 с., С. 627– ISBN 5-89502-903-5.
92. Чуканова, Т.В. Проблема мотивации в исследованиях отечественных и зарубежных психологов XX века / Т.В. Чуканова, Е.В. Черная // Международный студенческий научный вестник. – 2015. - №5. – С. 276-278.
93. Шевырев А.В. Технология творческого решения проблем (эвристический подход), или Книга для тех, кто хочет думать своей головой - Белгород: Крестьянское дело, 1995. – Кн.2. – 208 с., С. 113 – ISBN 5-86146-021-3.
94. Штайнер Р. Общее учение о человеке как основа педагогики. 14 лекций. Штутггтгарт 1919 г.: учеб. материалы по антропософии и вальдорфской педагогике для слушателей рязанского семинара/ Рязанский пед. центр «Вальдорфская инициатива». – Рязань, 1991. – 133с., С. 129-130 – ISBN 978-5-94459-052-7.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Тест «Изучение психологического климата в коллективе»

(А.Н. Лутошкин)

Цель: изучение психологического климата в коллективе.

Инструкция. Вам предлагается 13 пунктов. Каждый пункт данного опросника содержит в себе два противоположных утверждения о психологическом климате коллектива (а и б). Внимательно прочтите каждое из них и:

1) выберите то, которое, по вашему мнению, соответствует истинной ситуации в вашем коллективе;

1) оцените степень выраженности выбранного свойства психологического климата в вашей группе:

3 – свойство проявляется в группе всегда;

2 – свойство проявляется в большинстве случаев;

1 – свойство проявляется редко;

0 – проявляется в одинаковой степени и то, и другое свойство.

1. а) преобладает бодрый, жизнерадостный тон настроения;

б) преобладает подавленное настроение.

2. а) доброжелательность в отношениях, взаимные симпатии;

б) конфликтность в отношениях, антипатия.

3. а) в отношениях между группировками внутри вашего коллектива существует взаимное расположение, понимание;

б) группировки конфликтуют между собой.

4. а) членам группы нравится вместе проводить время, участвовать в современной деятельности;

б) проявляют безразличие к более тесному общению, выражают отрицательное отношение к совместной деятельности.

5. а) успехи или неудачи товарищей вызывают сопереживание, искреннее участие всех членов группы;

б) успехи или неудачи товарищей оставляют равнодушными или вызывают зависть, злорадство.

6. а) с уважением относятся к мнению других;

б) достижения и неудачи группы переживаются как собственные.

7. а) каждый считает свое мнение главным и нетерпимым к мнению товарищей;

б) достижения и неудачи группы не находят отклика у её членов.

8. а) в трудные дни для группы происходит эмоциональное единение: «один за всех и все за одного»;

б) в трудные дни группа «раскисает»: растерянность, ссоры, взаимные обвинения.

9. а) чувство гордости за группу, если её отмечает руководство;

б) к похвалам и поощрениям группы относятся равнодушно.

10. а) группа активна, полна энергии;

б) группа инертна, пассивна.

11. а) участливо и доброжелательно относятся к новичкам, помогают им освоиться в коллективе;

б) новички чувствуют себя чужими, к ним часто проявляют враждебность.

12. а) в группе существует справедливое отношение ко всем членам, поддерживают слабых, выступают в их защиту;

б) группа заметно разделяется на «привилегированных» и «пренебрегаемых», пренебрежительное отношение к слабым.

13. а) совместные дела увлекают всех, велико желание работать коллективно;

б) группу невозможно поднять на совместное дело, каждый думает о своих интересах.

Обработка результатов. Посчитайте:

- 1) А равно сумме баллов по ответам а) во всех вопросах;
- 2) Б равно сумме баллов по ответам б) во всех вопросах;
- 3) $C = A - Б$.

Психологический климат – это эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе их симпатии, совпадения характеров, интересов, склонностей.

Если: $C=0$ или $C < 0$ – ярко выраженный неблагоприятный психологический климат с точки зрения индивида; $C > 25$, то психологический климат благоприятен; $C < 25$, то климат неустойчиво благоприятен.

Рассчитывают среднегрупповую оценку психологического климата по формуле, где – суммарное значение C по всем респондентам, M – число членов группы.

Таблица результатов прохождения теста педагогами МАДОУ

| Вопросы теста | Оценка 0 | Оценка 1 | Оценка 2 | Оценка 3 |
|---------------|----------|----------|----------|----------|
| 1 | - | - | 2 | 22 |
| 2 | - | - | 15 | 9 |
| 3 | - | - | 13 | 11 |
| 4 | - | - | 8 | 16 |
| 5 | - | - | 14 | 10 |
| 6 | - | - | 4 | 20 |
| 7 | 8 | 16 | - | - |
| 8 | - | - | 13 | 11 |
| 9 | - | - | 9 | 15 |
| 10 | - | - | 3 | 21 |
| 11 | - | - | 9 | 15 |
| 12 | - | - | 5 | 19 |
| 13 | - | - | 14 | 10 |

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Бланк для педагогов «Оценка уровня творческого потенциала»

Уважаемый коллега! При самооценке мысленно представьте себе высший (9-й) уровень развития соответствующего качества и низший (1-й) уровень и найдите себе место на девятибалльной шкале. При ответах на предлагаемые вопросы оцените по 9-балльной шкале степень выраженности своих личностных качеств или частоту их проявления.

| Вопросы | Шкала оценок |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| 1. Как часто начатое дело вам удается довести до логического конца? | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 |
| 2. Если всех людей разделить мысленно на логиков и эвристиков (генераторов идей), то в какой степени вы – эвристик? | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 |
| 3. В какой степени вы относите себя к людям решительным? | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 |
| 4. В какой степени ваше творение «продукт» чаще всего отличается от исходного замысла? | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 |
| 5. Насколько вы способны проявить требовательность и настойчивость, чтобы люди, которые обещали вам что-то, выполнили обещание? | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 |
| 6. Как часто вам приходится выступать с критическими суждениями в чей-либо адрес? | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 |
| 7. Как часто решение возникающих у вас проблем зависит от вашей энергии и напористости? | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 |
| 8. Какой % людей в коллективе обычно поддерживает ваши инициативы и предложения? (1 балл 10 %) | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 |
| 9. Как часто у вас бывает веселое и оптимистическое настроение? | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 |
| 10. Если все проблемы, решаемые вами за последний год, условно разделить на теоретические и практические, то каков удельный вес практических? | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 |
| 11. Как часто вам приходится отстаивать свои убеждения? | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 |
| 12. В какой степени ваша общительность способствует решению ваших проблем? | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 |
| 13. Как часто у вас возникают ситуации, когда главную ответственность за решение важных проблем и дел в коллективе вам приходится брать на себя? | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 |
| 14. Как часто вы способны выполнять проекты? | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 |
| 15. Как часто вам удается опережать своих коллег? | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 |
| 16. Как много людей считает вас воспитанным? | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 |
| 17. Насколько вам импонирует жизнь в деятельности? | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 |
| 18. Как часто вы реформируете свою жизнь? | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 |

Ответив на все вопросы, подсчитайте сумму баллов и определите по таблице уровень вашего творческого потенциала.

| Сумма баллов | Уровни |
|--------------|--------------------|
| 18–39 | Очень низкий |
| 40–54 | Низкий |
| 55–69 | Ниже среднего |
| 70–84 | Чуть ниже среднего |
| 85–99 | Средний |
| 100–114 | Чуть выше среднего |
| 115–129 | Выше среднего |
| 130–142 | Высокий |
| 143–162 | Очень высокий |

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Деловая игра для молодых педагогов «Готовы ли вы к будущей профессии?»

Цель: развитие коммуникативных, организаторских и творческих способностей, которые являются фундаментом профессиональной деятельности педагога.

Целевая аудитория: молодые педагоги, стаж которых не достигает 3-х лет.

Ст. воспитатель: сегодня, в условиях постоянного изменения социально-экономических, социокультурных преобразований в мире, ускоренного освоения инноваций, выявилась необходимость в педагоге нового типа, способной быстро и легко адаптироваться к меняющемуся социуму. Однако, как показывает образовательная действительность, текучесть кадров среди молодых специалистов высока в первые годы работы. Одной из причин этого является компетентности молодого педагога.

Современная система дошкольного образования большое внимание уделяет именно роли профессиональной компетентности педагогов. Требования к его личности и профессиональной деятельности предполагает высокую мобильность, готовность к творческой самореализации, владение искусством профессионального общения, умение применять педагогические технологии, свободно мыслить и брать на себя ответственность за решение поставленных перед ним задач. От того, насколько легко педагог преодолет период вхождения в профессиональную деятельность, зависит, состоится ли он как профессионал, останется ли в сфере дошкольного образования.

Необходимо отметить, что в каждом образовательном учреждении актуален вопрос о сопровождении педагога в процессе адаптации к профессиональной деятельности, которое может обеспечить непрерывное

личностное и профессиональное развитие педагога и позволяет ему сократить период адаптации. Для того чтобы воспитать образованного, предприимчивого ребенка, готового самостоятельно принимать решения, способного к сотрудничеству, нужны профессионально грамотные педагоги.

Итак, в рамках темы предлагаю всем вам принять участие в интеллектуальной игре «Путь к успеху». За правильные ответы участники получают медали с обозначениями «умники» и «умницы». Набравший большее количество медалей становится победителем.

Ход игры

Ст. воспитатель. Вступил в силу ФГОС дошкольного образования, но готовы ли педагоги, специалисты и руководители дошкольных образовательных учреждений работать по-новому? С вопросом «Что делать?» вроде все разобрались: все сотрудники ДОО ознакомились с приказом ФГОС дошкольного образования и обсудили его. А вот вопрос «Как делать?», чтобы осуществить внедрение Стандарта в практику работы дошкольных педагогов, специалистов, руководителей, остается открытым.

Сегодня каждое дошкольное учреждение занялось поиском возможностей выполнить одну из основных задач дошкольного образования по созданию условий для «возможности позитивной социализации ребенка, его всестороннего личностного развития, развития инициативы и творческих способностей на основе сотрудничества со взрослыми и сверстниками и соответствующих дошкольному возрасту видов деятельности».

Задание 1: викторина.

1. Кому принадлежит ведущая роль в воспитании ребенка-дошкольника? (Семье)
2. Назовите законодательные документы, в которых обозначена приоритетная роль семьи в воспитании ребенка. (Конституция РФ, Закон

«Об образовании в РФ», Конвенция о правах ребенка, Семейный кодекс, ФГОС.)

3. В чем заключается роль детского сада в воспитании детей? (Помочь, поддержать, направить, дополнить воспитательную деятельность семьи.)

4. В каких областях знаний должен быть компетентен педагог для полноценного общения с родителями? (Медицина, педиатрия, физиология, психология, педагогика, риторика и т. д.)

5. Каким нормативным документам должна соответствовать основная общеобразовательная программа ДОО? (Закону «Об образовании в РФ», ФГОС ДО.)

6. Назовите формы работы с семьей? (Родительские собрания, анкетирование, письменное и устные консультации, беседы, дни открытых дверей, родительская почта, оформление стендов, приглашение на занятие, проведение общих досугов с приглашением родителей.)

7. Назовите основные виды деятельности детей в ДОО в соответствии с ФГОС ДО. (Игровая, коммуникативная, трудовая, двигательная, познавательно-исследовательская, музыкально-художественная, восприятие художественной литературы как особый вид детской деятельности и продуктивная.)

8. Какими принципами и подходами должен руководствоваться воспитатель в своей профессиональной деятельности? (Индивидуальный подход, учет возрастных особенностей, гуманизм, открытость, деятельностный подход, гендерный подход и т. д.)

9. Назовите пять образовательных областей в соответствии с ФГОС ДО. (Речевое развитие, познавательное развитие, физическое развитие, социально-коммуникативное развитие, художественно-эстетическое развитие.)

10. Назовите формы работы с детьми. (НОД, совместная в ходе режимных моментов, индивидуальное.)

Задание 2: расшифруйте аббревиатуру.

ДОО – дошкольная образовательная организация;

ДОУ - дошкольное образовательное учреждение;

ФГОС – Федеральный государственный образовательный стандарт;

СанПиН – санитарные правила и нормы;

МБДОУ- муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение;

ООД- основная образовательная деятельность;

ИОС – информационно-образовательная среда;

ВОП – воспитательно-образовательный процесс;

ФЭМП – формирование элементарных математических представлений.

Задание 3: решение педагогических ситуаций.

1. Воспитатель пригласил родителей на собрание, поместив информацию об этом на групповом стенде. Пришли два человека. Воспитатель недоволен. Родительское собрание пришлось перенести. Чем можно объяснить происшедшее? Что предпринять в дальнейшем?

2. Ребенок в отпуске и не посещает детский сад. По возвращению мама обнаруживает, что шкафчик занят другим ребенком. Мама начинает выяснять и предъявляет претензии к воспитателю. Как в данной ситуации вести себя педагогу? Что можно предпринять для того, чтобы избежать конфликта?

3. Во время сборов на прогулку один из воспитанников вдруг вынул из кармана пальто записку, адресованную воспитателю группы, с просьбой матери не закаливать ее ребенка после дневного сна. Причина не указывалась. Вы выполнили бы просьбу родителя? Какими будут ваши действия в дальнейшем?

Задание 4: «крокодил».

Правила: изобразить мимикой и жестами то, что написано на карточке.

- Проспал на работу;
- «на ковре у заведующей»;
- Укладывает детей спать, а дети не слушаются;
- Неожиданно во время прогулки пошел сильный дождь;
- Во время прогулки вы заметили на участке злую собаку;
- Вы уговариваете ребенка покушать;
- Вы переходите дорогу с воспитанниками;
- В детском саду сработала пожарная тревога;
- Конец рабочего дня, за ребенком никто не приходит;
- Вы узнали, что вам существенно повысили зарплату.

Задание 5: составить ромашку на тему «Современный педагог ДОО – какой он?»

Подсчет результатов, объявление победителей, призеров.

Ст. воспитатель. Послушайте притчу: «Жил мудрец, который все знал. Один человек захотел доказать, что мудрец знает не все. Зажав в ладонях бабочку, он спросил: «Скажи мудрец, какая бабочка у меня в руках: мертвая или живая?» А сам думает: «Скажет живая» - я ее умертвляю, скажет «мертвая» - выпущу». Мудрец, подумав, ответил: «Все в твоих руках».

Эту притчу рассказала вам всем не случайно. Ведь все действительно в наших руках. Самое главное не бойтесь творить, искать что-то новое, познавать неизвестное. Спасибо за участие. Всего доброго!

Упражнения для снятия напряжения и усталости

- Если вы думаете, что самым богатым ресурсом для обучения взрослых является опыт, похлопайте в ладоши.
- Если вы полагаете, что для взрослых более важна практическая информация, чем теоретическая, потопайте.
- Если вы считаете, что взрослые обучаются также, как и дети, кивните.

- Если вы думаете, что желание взрослых учиться зависит от их потребностей и интересов, помашите рукой.
- Если вы полагаете, что при обучении эмоции не столь важны, закройте глаза.
- Если вам нравится обучаться и быть учеником, улыбнитесь.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Деловая игра «Опыт + молодость + успех»

Уважаемые коллеги! Предлагаю вам ответить на несколько вопросов. На каждый ответ дается три минуты.

Найди ответ

Распределите по степени значимости для молодого педагога области профессиональной деятельности педагога-наставника:

- Организация НОД;
- Знание методик и технологий;
- Психология общения;
- Организация работы с родителями;
- Работа над своими личностными качествами;
- Взаимодействие с администрацией и коллегами.

Работа с проблемной таблицей.

Вам предлагается взглянуть на молодого специалиста глазами коллег, родителей и воспитанников. Выделите его положительные и отрицательные профессиональные качества с точки зрения всех трех групп.

| Молодой педагог глазами коллег | | Молодой педагог глазами родителей | | Молодой педагог глазами родителей | |
|--------------------------------|------------------------|-----------------------------------|------------------------|-----------------------------------|------------------------|
| Положительные качества | Отрицательные качества | Положительные качества | Отрицательные качества | Положительные качества | Отрицательные качества |
| | | | | | |

Что необходимо сделать, чтобы молодой педагог овладел всеми недостающими ему качествами?

- Поддержка администрации: эффективные условия сотрудничества молодых педагогов и педагогов-наставников.
- Организация «школы молодого педагога».
- Индивидуальное консультирование.

– Допустимая оценка педагогической деятельности молодого специалиста.

– Поддержка в самообразовании.

– Психологическая поддержка.

Решение педагогических ситуаций.

1. Администрация выбрала для молодого педагога наставника, который не нравится тому своими личными качествами и внешним видом. Что посоветуете молодому педагогу?

2. Педагог-наставник составил расширенный план работы с молодым специалистом, но тот считает, что в этом не нуждается, отговаривается нехваткой времени для общения. Что посоветуете наставнику?

Выскажите свое личное мнение.

1. Что, на ваш взгляд, является отличительной чертой наставника?

2. Как вы считаете, ваш личный рейтинг в детском саду благодаря наставничеству?

3. Научились ли вы чему-то у молодых коллег?

– Да.

– Нет.

– Возможно.

4. Согласны ли вы с высказыванием: «Не нужно поражать своего протеже знаниями и опытом. Наставник просто должен поднимать дух и поощрять подопечного, делаясь с ним энтузиазмом по отношению к своей работе»?

Таким образом, наиболее ощутимыми результатами наставничества могут быть:

– Во-первых, повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам;

– Во-вторых, развитие личностно ориентированных отношений между коллегами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике;

– В-третьих, формирование в образовательном учреждении такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов.

Для самого педагога наставничество является наиболее эффективным способом повышения своей квалификации, развития творческого потенциала, выхода на более высокий уровень профессиональной компетенции.

И к тому же, одним из основных факторов успеха является парадигма, основанная на философии «Я выиграл-ты выиграл». Небольшая личная победа обучаемого – это успех наставника и в конечном итоге успех всего педагогического коллектива.

Консультируя, наставник:

| | |
|-----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Думает вслух | Не просто предлагает решение проблем, а аргументирует их выбор, знакомит с ходом своих рассуждений и информирует о причинах, повлиявших на окончательное решение |
| Предлагает варианты | Поддерживает способность начинающего педагога к принятию решений, предлагает варианты возможных решений и обсуждает каждый из них |
| Создает банк идей | На них может ссылаться начинающий воспитатель |
| Проводит мастер-класс | Обсуждает эффективные методы проведения образцовых ООД и заранее обсуждает те аспекты деятельности, на которых начинающий педагог должен акцентировать свое внимание во время наблюдения |
| Анализирует ведение ООД | Обсуждает с начинающим педагогом отдельные аспекты ведения ООД в деталях благодаря возможностям видео запечатлеть процесс |
| Ссылается на текущие исследования | Информирует начинающего педагога о профессиональных книгах и журналах, цитирует информацию о профессиональном развитии и современных моделях непрерывного образования, помогает в выборе возможностей для дальнейшего профессионального развития |

В качестве партнера наставник:

| | |
|------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Совместно планирует/преподает | Работает вместе с начинающим педагогом при планировании ООД или части темы ООД и укрепляет сотрудничество в процессе совместной деятельности |
| Выступает партнером в обучении | Совместно с начинающим педагогом изучает новые способы инструктажа, статьи и книги на профессиональные темы с целью последующего использования изученного опыта в деятельности |
| Разрабатывает проекты исследовательской деятельности | Углубляет партнерские отношения в процессе обучения, развивает и создает более формальный проект исследовательских действий, поощряет дух экспериментирования |
| Исследует возможности кейс-метода в обучении | Использует кейс-метод в качестве контекста для диалога по проблемам профессиональной деятельности, накапливает значимый опыт обучения как для наставника, так и для начинающего педагога |

В качестве коуча наставник поддерживает рассуждения начинающего педагога о принятии им решений и достижений целей:

| | |
|----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Не принимает решения за начинающего педагога | Поддерживает эффективную практику коучинга, гарантирует, что принятие решений остается только за начинающим педагогом по мере того, как он планирует, рефлексировать, решает проблемы и делает выбор |
| Осведомляется | Спрашивает начинающего педагога об успехах, заботах и проблемах, которые он и или она хочет обсудить, используя открытые вопросы, сформулированные для того, чтобы поощрять его рассуждения и выбор собственных стратегий |
| Рефлексирует по поводу целей | Вовлекает начинающего педагога в разговоры о его интересах в обучении и целях, балансируя поддержку и вызов, указывающие на успехи, и предлагая новые области для изучения |

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Семинар для педагогов-наставников «Формы и методы обучения молодых педагогов в процессе их инновационной деятельности»

Наставник (консультант, партнер, коуч, фасилитатор) — это новая роль квалифицированного педагога, обладающего опытом работы, готового делиться своими знаниями, взглядами, идеями с менее опытными молодыми коллегами в обстановке взаимного доверия.

При определении уровня профессиональной компетентности молодых специалистов по трем компонентам – профессионально-ценностные ориентации, психолого-педагогические знания, методические умения – выявлено следующее:

– Во-первых, молодые специалисты имеют недостаточно полные представления в области педагогики и психологии, методик образования, не уверены в их содержательности;

– Во-вторых; они стремятся к созданию условий для эффективной организации педагогического процесса и разнообразных форм взаимодействия с его участниками, но не всегда достигают оптимальных результатов и не могут определить причины успехов и неудач своей деятельности. Ориентированы на подражание авторитетными коллегам, так как осознают дефицит профессиональных знаний и мастерства;

– В-третьих, молодые педагоги не относятся к своей профессиональной деятельности как к призванию и недостаточно осознают ответственность за результаты своей педагогической деятельности. Потребность в достижении своего профессионального успеха выражено слабо. Не всегда объективна оценка своих профессиональных действий, успехов и неудач.

Если молодого специалиста в такой ситуации просто отпустить в «свободное плавание», то после первых недель подъема неминуемо начнутся конфликты: молодой воспитатель может почувствовать себя просто брошенным. Также у него могут появиться сомнения в собственной состоятельности – и профессиональной, и личностной; тревожность, которая из ситуативной может превратиться в постоянную, стать чертой характера, в таком случае бессмысленно говорить о каком-то творческом потенциале, его развитии.

Таким образом, возникает противоречие между уровнем методической подготовки молодого специалиста к работе в детском саду, его желанием работать и социальным запросом современного общества, согласно которому в дошкольном образовательном учреждении должен работать не просто воспитатель, а креативный организатор образовательной среды, педагог, способный не только воспитывать и развивать ребенка, но увидеть и раскрыть в нем личность.

В детском саду работают и мастера педагогического труда, и молодые начинающие педагоги. В этой связи возникает объективная потребность организации в учреждении разноуровневой, дифференцированной методической работы с учетом специфики базового образования, индивидуальных особенностей, уровня профессиональных потребностей педагога, наличия у него практического опыта работы с детьми.

Прохождение этапа профессионального становления для каждого молодого педагога индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. Поэтому администрация дошкольного учреждения к каждому старается подходить дифференцированно.

Согласно существующей в ДОО традиции, воспитатели групп подбираются по принципу компетентной профессиональной поддержки, позволяющей создавать тандемы из опытных и начинающих педагогов.

Новые педагоги приходят с новыми идеями, а старые со своим опытом помогают начинающим.

В детском саду разработан и реализуется план проведения «школы молодого педагога», целью которой является создание условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность. Заседания проходят 1 раз в месяц.

Для того чтобы профессиональная адаптация начинающего воспитателя в процессе его вхождения в образовательную среду прошла успешно, она осуществляется в непрерывной связи с процессом личностного развития. Крайне важно выявить и поддержать сильные стороны молодого педагога. При этом похвала должна соответствовать достижению и быть основой для расширения круга обязанностей. Активная деятельность педагогов отмечается администрацией ДОО при распределении стимулирующего фонда оплаты труда. Педагоги принимают участие в творческих и педагогических конкурсах разного уровня, являются членами временных творческих коллективов, проявляют свои таланты и способности в массовых мероприятиях, организованных для родителей и детей (всевозможные праздники, развлечения, мастер-классы).

Материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствуют требованиям и помогают педагогу реализовать совой творческий потенциал.

Первые годы работы молодого специалиста многое определяют в его профессиональной и человеческой судьбе. Путь к самовоспитанию и самоопределению каждый должен найти сам, а хороший наставник в этом обязательно поможет.

Необходимы следующие шаги для поддержки молодых педагогов.

Инновационная поддержка молодых педагогов

– Трансляция продуктов инновационной деятельности (презентация личного опыта молодых педагогов: выступления, презентации, публикации; участие в работе семинаров, конкурсов, в открытых мероприятиях различного уровня).

– Тьюторская поддержка педагога (сопровождение, координация, анализ деятельности молодых педагогов по созданию инновационных продуктов, вовлечение их в инновационную деятельность, стимулирование, проявление творчества в конструировании образовательного процесса).

– Обучение педагогов методам и способам инновационного опыта (участие в проблемно-творческих группах, координация, практическая помощь, обеспечение эффективной работы молодого педагога в образовательном процессе; проблемный анализ результатов образовательного процесса, организованного молодым начинающим педагогом; формулирование предложений по улучшению образовательного процесса).

Методический консалтинг (анализ достигнутых результатов реализации «дорожной карты» развития молодого педагога)

– Анализ, координация и коррекция работы молодых специалистов по различным направлениям деятельности (оказание помощи при составлении рабочих программ, тематических и поурочных планов, взаимопосещение ООД, оказание помощи в оформлении документов для участия в конкурсах (портфолио)).

– Обеспечение поддержки молодым педагогам в области разработки программы собственного профессионального роста, выбора приоритетной методической темы для самообразования, подготовки к первичному повышению квалификации, освоению инновационных технологий, практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ ООД; формы, методы и приемы обучения и др.).

Психологическое сопровождение молодых педагогов

- Индивидуальное собеседование с молодым педагогом.
- Психологическое сопровождение (повышение психологической компетенции, стрессоустойчивость, профилактика синдрома «эмоционального выгорания», создание имиджа и т. п.).

Работа с детьми и взаимоотношения в коллективе – это среда, в которой формируется педагог. Поэтому важно, чтобы жизнь ДОО строилась прежде всего по законам педагогической этики.

Для группы молодых педагогов, имеющих недостаточную теоретическую и практическую подготовку, выбирают такие методы, приемы и формы работы, которые способствуют усвоению теоретического материала, формированию практической работы: консультации, семинары-практикумы, беседы, посещение занятий педагогов-наставников, работа в «школе молодого специалиста», знакомство с передовым опытом коллег (мастер-класс) и др.

Для группы молодых педагогов с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющих опыта практической деятельности используется цикл методических мероприятий, способствующих появлению навыков практической работы с детьми и родителями: участие в проведении семинаров-практикумов, проведение занятий для молодых специалистов, занятий в ходе тематических недель для педагогов ДОО, анализ педагогических ситуаций, участие в педагогических фестивалях, смотрах-конкурсах, приобщение педагогов к подготовке и активному участию в проведении педагогических советов, творческие отчеты в конце учебного года, работа по самообразованию, методические выставки молодого специалиста или опытного коллеги и др.

Для групп молодых педагогов со слаборазвитой мотивацией к труду характерно применение форм и методов методической работы, стимулирующих интерес к педагогической деятельности, помогающих

осознать свою профессиональную значимость: дискуссии, беседы, деловые игры, анализ педагогических ситуаций, поощрение, убеждение, участие в работе педагогического клуба, тренинги и др.

Необходимо подчеркнуть, что наставник способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности, предоставив ему методическую, психолого-педагогическую, нормативно-правовую информацию.

Мудрость известной притчи поможет мне раскрыть подход наших наставников к своей работе: «Ученик пришел к своему мастеру и спросил:

- Учитель, я занимаюсь у тебя уже три месяца. Сколько времени мне еще нужно тренироваться, чтобы стать мастером?

- Пять лет, - ответил наставник.

- Целых пять лет?! Но ведь это очень много! А если я буду уделять тренировкам ежедневно половину дня?

- Тогда десять лет, - ответил мастер.

- Десять лет?! А если я буду заниматься весь день?

- Тогда двадцать лет, - с улыбкой произнес мастер.

- Но учитель! Почему ты все время увеличиваешь срок обучения?

- Потому что ты думаешь только о результате, - ответил мастер. – Ты сконцентрирован исключительно на нем и забываешь обо всем другом. Не думай только об этом. Постепенно и постоянно осваивай технику, и мастерство к тебе придет. Работай над собой, но не перенапрягайся – придет и сила. Ставь цели, но не думай только о результате, и он придет сам собой. Все должно произойти естественно. Тот, кто тянет всходы, рискует остаться без урожая».

Любая деятельность должна приносить результат.

Оценка деятельности молодых специалистов проводится в следующих вариантах:

— Аттестация на квалификационную категорию;

– Мониторинг профессиональной деятельности молодого специалиста;

– Рейтинг профессионального развития педагога влияет на стимулирующие выплаты.

– В коллективе, где опора на оценку качества воспитания сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы. Начинающий педагог быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив.

Наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех образовательных учреждениях, где растут свои педагогические кадры!

ПРИЛОЖЕНИЕ 6

Семинар-практикум «Саморазвитие педагога»

В основе становления, развития и функционирования педагогической деятельности лежат механизмы самоорганизации и саморегуляции. Самоорганизацию и саморегуляцию правомерно рассматривать не только в контексте рефлексивного управления, но и как относительно самостоятельные функции, обеспечивающие стабильное, динамичное и направленное развитие личности и деятельности педагога.

Данные функции строятся в логике управленческого цикла (самоанализ - самопланирование – самоорганизация – самоконтроль – саморегулирование) и обеспечивает логику индивидуального развития на рефлексивной основе (самосознание (самопознание) – самоопределение – самовыражение – самоутверждение – самореализация – саморегуляция).

Педагогическая деятельность рассматривается в современных исследованиях как системное целостное образование, интегрирующее проекции личностных качеств педагога и его профессионально-педагогических умений. Их взаимосвязь продиктована диалектикой развития человека как личности в деятельности и соответствующими личностно-деятельностными достижениями.

Пути профессионального самосовершенствования основываются на технологиях развития и саморазвития:

- Познание себя;
- Тренировка воли;
- Управление эмоциями;
- Умение выйти из кризиса;
- Освоение психотехнологий педагогического воздействия (педагогическое общение как форма педагогического взаимодействия);
- Освоение педагогических технологий (деятельностная форма взаимодействия);

– Сознательное самоограничение (самоорганизация и саморегуляция).

Исследователи выделяют 4 блока в самопознании:

1. Личностные свойства, индивидуальность.
2. Конструктивные и познавательные способности связаны с проектированием собственного развития на основе индивидуального познания.

3. Коммуникативные и организаторские способности связаны с организацией взаимодействия (совместной деятельности, межличностных отношений на основе общения), способствует реализации оптимального педагогического воздействия, осуществлению обратной связи.

4. Рефлексивные способности актуализируют опыт индивида, самоанализ на основе взаимных оценок, самооценки с целью прогнозирования собственного развития и его регуляции.

Также уделяется внимание психологическому здоровью и эмоциональному благополучию педагога.

Важно запустить механизм саморазвития, в основе которого лежат творческие силы воспитателя, становление его индивидуальности в профессии. Ее слагаемые отображены на рисунке.

ПРИЛОЖЕНИЕ 7

Семинар-практикум по организации самообразования педагога

В качестве начального этапа формирования компетентности педагога в области педагогического проектирования рассматривается перевод субъекта из состояния неосознанной некомпетентности в состояние осознанной некомпетентности. Формой его реализации может выступать деловая игра, которая проводится на начальном этапе подготовки и разработки программы. Деловая игра направлена на актуализацию воспитателя и формирование умений определять логику и последовательность разработки рабочей программы, развитие его творческого потенциала.

Цель игры: овладеть алгоритмом построения рабочей программы педагога.

Цель игрового взаимодействия: выработать единое решение в подгруппе относительно последовательности этапов разработки программы.

Объект имитации в игре: процесс (процедура) аттестации педагогических кадров.

Предварительная работа связана с информированием участников о сути и назначении деловой игры в учебном процессе, основных правилах, компетенциях игроков и ведущего.

Для организации игры необходимо сформировать несколько подгрупп из 5-9 человек (самое оптимальное количество 7 человек) в зависимости от численности и подготовленности аудитории. Примерный комплект ролей: председатель (руководитель работы в группе), генераторы идей. Докладчик, секретарь, оппонент, аналитик.

Игра проходит в несколько этапов.

Этап 1. Подготовительный (3-5 минут); составление блок-схемы-игрового формата (смотреть таблицу 1, «Формат деловой игры Рабочая

программа педагога»), обозначение заголовков столбцов и заполнение первого столбца таблицы «Шаги создания программы».

Таблица 1. Формат деловой игры «Рабочая программа педагога»

| Шаги | Инд. оценка | Гр. оценка | Правильный ответ | Инд. ошибка | Гр. ошибка | Лидерство |
|--------------------------------------|-------------|------------|------------------|-------------|------------|-----------|
| Критерии результативности | | | | | | |
| Тема | | | | | | |
| Этапы | | | | | | |
| Задачи | | | | | | |
| Содержание работы | | | | | | |
| Коррекция | | | | | | |
| Пояснительная записка | | | | | | |
| Сроки | | | | | | |
| Рекомендации по реализации программы | | | | | | |
| Контроль хода развития | | | | | | |
| Цель | | | | | | |
| Исполнители, ответственные программы | | | | | | |
| Проблема | | | | | | |
| Технологии | | | | | | |
| Итого | | | | | | |

Этап 2. Индивидуальная аттестация (5-7 минут). Каждый педагог индивидуально в столбце 2 («Индивидуальная оценка») определяет порядок элементов программы: 1 – первый элемент, 2 – последующий. 14 – последний элемент программы.

Этап 3. Коллективная аттестация (10-15 минут). В подгруппах педагоги на основе индивидуальных оценок совместно определяют алгоритм разработки рабочей программы и принимают групповое решение. Которое записывается в столбец «Групповая оценка».

Этап 4. Выступление подгрупп (5-10 минут). Докладчиком фиксируется определенная группой логика создания рабочей программы, оппонентами из других подгрупп задаются уточняющие и проблемные вопросы относительно содержания выступления.

Этап 5. Обработка результатов (10-15 минут). В столбце «Правильный ответ» записывается решение аттестационной комиссии относительно последовательности шагов разработки программы. После того, как заполнены первые три столбца, производится расчет в последующих столбцах:

– «Индивидуальная ошибка»: из значения соответствующей строки столбца «Индивидуальная оценка» вычесть значение в соответствующей строке столбца «Правильный ответ», разницу без знака «минус» поместить в соответствующую строку столбца «Индивидуальная ошибка».

– «Групповая ошибка»: тот же алгоритм действий, высчитывается разница значений в соответствующих строках столбцов «Групповая оценка» и «Правильный ответ» и помещается в столбец «Групповая ошибка».

– «Лидерство»: действие вычитание совершается со значениями в соответствующих строках столбцов «Индивидуальная ошибка» и «Групповая ошибка», разница без знака «минус» помещается в столбец «Лидерство».

Последнее действие – подсчет суммы по каждому из последних трех столбцов, значение которой помещается в соответствующей столбец строки «Итого».

Интерпретация результатов: если набрано менее 22 баллов в соответствующем столбце «Индивидуальная ошибка», «Групповая ошибка» строки «Итого», то данный результат принято считать оптимальным. Вы достаточно компетентны в вопросах разработки рабочей программы, либо на индивидуальном, либо на групповом уровнях.

Выраженность лидерских качеств определяется шкалой оценок:

– Менее 20 баллов: Вы обладаете ярко выраженными лидерскими качествами;

– 20-30 баллов: у Вас достаточно высокий уровень лидерства;

– 31-40 баллов: в Вас есть задатки лидера. Но вы не стремитесь их проявлять;

– Более 40 баллов: для Вас характерна позиция конформизма.

Этап 6. Групповая дискуссия (10 минут). Дискуссия призвана определить основные акценты и приоритеты в разработке рабочей программы, выработать единую точку зрения на последовательность шагов ее создания.

Этап 7. Рефлексия результатов и процесса взаимодействия в игре (10 минут). Эта работа позволяет актуализировать педагогам собственные смыслы и ценности, осмыслить предлагаемое содержание игровой ситуации.

Практические задания по реализации умений в области разработки рабочей программы воспитателя

Задание 1. Сформулируйте проблему своей деятельности и предложите вариант ее решения в соответствии с логикой рабочей программы (цель, задачи, содержание, технологии, результат).

Задание 2. Проведите анализ любой образовательной программы дошкольного образования в соответствии с логикой рабочей программы. Отметьте 1) полноту (наличие либо отсутствие) всех компонентов; 2) структуру программы (взаимосвязь и логическую последовательность всех элементов); 3) сделайте вывод об эффективности и результативности программы с опорой на полученные в ходе анализа данные.

Задание 3. Составьте тезисно собственную рабочую программу, сформулировав каждый из представленных пунктов. Подготовьте ее презентацию для публичной защиты.

ПРИЛОЖЕНИЕ 8

Творческий марафон на звание «Педагог года в ДОО»

Задачи:

- Создавать в коллективе обстановку творческого поиска;
- Вызывать у педагогов осознание необходимости знакомиться с современными исследованиями в области дошкольной педагогики и психологии;
- Реализовывать наиболее перспективные идеи в организации образовательной работы с детьми;
- Развивать у педагогов и специалистов ДОО творческий потенциал.

Этап 1

Знакомство педагогов с положением о проведении марафона, постановка цели предстоящей борьбы.

Этап 2

Проводится аукцион идей. Педагоги, заявившие о своем желании включиться в конкурсную борьбу:

- Знакомят со своим подходом к проблеме современных исследований в области дошкольного образования коллег;
- Объясняют свои идеи эффективной работы с детьми;
- Защищают творческий план работы на предстоящий учебный год.

Все эти идеи оцениваются всеми участниками аукциона и экспертной комиссией по 5-бальной системе.

Идея может быть даже «куплена» любым участником аукциона:

- Если она кажется хорошо проработанной и убедительной;
- Если у участника нет собственной интересной идеи;
- При этом «продавец» получает» дополнительно пять поощрительных баллов, а «покупатель» теряет столько же баллов.

Этап 3

Смотр-конкурс «Идея – это жизнь!»

Смотр конкурс профессионального мастерства включает показ организации разных видов детской деятельности в соответствии с ФГОС ДО и составленным графиком. Оценивается реализация своих идей участниками этого марафона.

Этап 4 Конференция «Итоги педагогического марафона»

В конференции участвуют весь коллектив ДОО и приглашенные гости.

Оценки выставляются по определенным критериям:

- вид деятельности, оригинальность;
- форма организации детей;
- методы и приемы, используемые педагогом;
- стиль общения воспитателя с детьми;
- заинтересованность, увлеченность детей;
- наличие признаков утомления у детей, потери интереса к деятельности;
- использование ТСО, дидактических пособий;
- поведение педагога, его речь;
- наличие авторских пособий и разработок;
- общая оценка.

В конце подводятся итоги марафона и выражается благодарность всем участникам. Победитель награждается.