



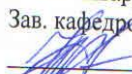
МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ  
КАФЕДРА ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ И  
ПРЕДМЕТНЫХ МЕТОДИК


**Развитие творческого потенциала педагогов в образовательной  
организации**

**Выпускная квалификационная работа по направлению  
44.04.01 Педагогическое образование  
Направленность программы магистратуры  
«Управление образованием»  
Форма обучения заочная**

Проверка на объем заимствований:  
78,90% авторского текста

Работа рекомендована к защите  
«12» января 2022 г.  
Зав. кафедрой ПППО и ПМ  
 Корнеева Н.Ю.

Выполнил:  
Студент группы ЗФ-309-169-2-1  
Колосовская Анастасия Юрьевна

Научный руководитель:  
д.п.н., профессор  
Уварина Наталья Викторовна 

Челябинск  
2022

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К РАЗВИТИЮ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕДАГОГОВ	
1.1. Сущность, содержание и структура творческого потенциала.....	10
1.2. Место творчества в профессиональной деятельности педагога.....	25
1.3. Факторы, оказывающие влияние на развитие творческого потенциала педагогов.....	30
Выводы по главе 1 .....	39
ГЛАВА 2. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕДАГОГОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	
2.1. Диагностика уровня развития творческого потенциала педагогов.....	42
2.2. Разработка и внедрение комплекса организационно-педагогических условий эффективного развития творческого потенциала педагога.....	52
2.3 Анализ результатов внедрения комплекса условий для развития творческого потенциала педагогов.....	59
Выводы по главе 2 .....	67
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	70
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ .....	74
ПРИЛОЖЕНИЯ .....	82

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность магистерской работы** состоит в том, что обществу требуются творческие педагоги, способные увлечь и повести за собой подрастающее поколение, а для развития творческого потенциала педагога необходимо наличие мотивации. Кроме того, наличие творческого потенциала у педагогов образовательной организации влияет на эффективность работы образовательного учреждения и, как следствие, на его престиж.

Говоря о престиже школы, речь идет не только о материально-технической базе организации, но и о наличии грамотного, инициативного, современного, творческого кадрового состава. Безусловно, конкуренция существует в любой сфере нашей жизни, в образовании в том числе. Время диктует новые условия жизни и трудовой деятельности, в связи с чем перемены касаются абсолютно всех, педагогов в первую очередь. Сложно переоценить значимость педагогов в жизни человека. В период обучения именно педагоги являются теми проводниками в мир не только знаний, но и восприятия мира обучающихся. Большую часть времени ребенок проводит в школе, именно поэтому учитель, педагог – это тот образец, который стоит перед глазами у ребенка во многих жизненных ситуациях.

В современном обществе к школьным учителям предъявляются высокие требования, согласно которым учитель должен строить учебный процесс так, чтобы не только учитывать навыки и способности учащихся, но и добиваться максимального всестороннего развития их личности. По мнению В.А. Сухомлинского «Развить творчество в ребенке может только творческий педагог». В данном случае актуальным является вопрос о том, как мотивировать учителя к творчеству, познанию, саморазвитию, ведь в конечном итоге качество образования зависит от позиции учителя.

Главной задачей современного образования является раскрытие способностей всех участников образовательного процесса: ученика, учителя, родителя. В условиях модернизации и инновационного развития общества важнейшими чертами личности являются инициативность,

способность творчески мыслить и находить нестандартные решения, умение выбирать профессиональный путь, готовность учиться на протяжении всей жизни и добиваться успеха.

Уровень творчества в деятельности педагога отражает степень использования им своих возможностей для достижения поставленных целей. В связи с этим творческий характер педагогической деятельности является важнейшей её особенностью.

Деятельность педагога, независимо от ее формы, представляет собой сложную работу по функциональной структуре и психологическому содержанию, требующую проявления всех особенностей и характеристик человека. Насколько прав был К.Д. Ушинский, который утверждал: «Без сомнения, многое зависит от общего распорядка в учреждении, но самое главное всегда будет зависеть от личности непосредственного воспитателя, стоящего лицом к лицу с учеником: воздействия личность воспитателя в новой душе есть та воспитательная сила, которую не заменить, ни учебником, ни нравственными максимами, ни системой наказаний и поощрений».

Важным звеном, безусловно, является личность учителя. Ключевая черта современной школы – наличие учителей интересующихся, готовых стать чутким, открытым, добрым к интересам учеников и ко всему новому.

Следует понимать, что стратегическая программа совершенствования образования и воспитания ставит перед школой ряд важных задач, среди которых психологическая готовность учителя к работе в новых условиях. Одной из форм повышения психологической готовности учителя является интенсивность методической работы в школе. Профессионально-педагогическая деятельность творческого педагога связана с качеством выполнения всех его функций. К таким функциям относятся: формирующая, диагностическая, прогностическая,

конструктивная, организаторская, коммуникативная, исследовательская, общественно-политическая, аналитическая.

Изучение готовности учителя к реализации указанных функций на творческом уровне осуществляется методом моделирования, наблюдения за реальным учебно-воспитательным процессом, проведением деловых игр различных модификаций, методом экспертных оценок. Было установлено, что, при реализации формирующей функции, учитель строит учебно-воспитательный процесс на методологической основе; свободно ориентируется в современных психолого-педагогических концепциях обучения, используя их за основу в своей практической деятельности. Кроме того, он обладает твердыми и всесторонними знаниями по своему предмету, значительно превышающими знания по программе; свободно ориентируется в специальной и методической литературе, творчески использует ее. Преподает увлеченно, даже испытывает потребность в педагогической деятельности; умело стимулирует самообразование и самообразование учащихся; дает учащимся глубокие и прочные знания по своему предмету и, конечно же, стремится к достижению высокого уровня образованности учащихся.

Эффективный способ работы лучших педагогов должен быть распространен в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров, что должно осуществляться на базе образовательных учреждений, реализующих образовательные программы и имеющих положительный результат. Это «обучение действию» должно стать традицией в подготовке и повышении квалификации учителей.

**Изложенные выше положения позволили выявить проблему:** Каким образом осуществляется развитие творческого потенциала педагогов в образовательной организации?

**Тема магистерской работы** «Развитие творческого потенциала педагогов образовательной организации»

**Цель исследования** – на основе анализа теоретических и эмпирических данных разработать комплекс организационно-педагогических условий эффективного развития творческого потенциала педагога в образовательной организации.

**Объект исследования:** процесс развития творческого потенциала педагога.

**Предмет исследования:** условия для благоприятного развития творческого потенциала педагога.

**Гипотеза исследования:** если разработанный комплекс организационно-педагогических условий будет включать:

- организационно-педагогические,
- организационно-методические,
- психолого-педагогические,
- социальные,
- экономические условия, то это обеспечит эффективное развитие творческого потенциала педагогов.

**Задачи исследования:**

1. Изучить и проанализировать литературу по исследуемой теме.
2. Определить факторы, оказывающие влияние на развитие творческого потенциала педагога.
3. Выявить уровень развития творческого потенциала педагогов МАОУ СОШ №90 СП-О ООШ №77 г. Златоуста.
4. Обосновать и разработать комплекс организационно-педагогических условий эффективного развития творческого потенциала педагога.
5. Апробировать комплекс условий, влияющих на развитие творческих способностей педагогов и сделать заключение о его значимости.

**Теоретическая основа** исследования заключается в изучении

научных работ как российских, так и зарубежных ученых, в результате которого формируется предмет исследования. В первую очередь следует отметить вклад в изучение творческого потенциала таких ученых, как Дж.П. Гилфорд и Э.П. Торренс. Именно они приравнивали креативность к дивергентному мышлению. Ими была выдвинута концепция креативности как универсальной познавательной творческой способности. Кроме того, Дж.П. Гилфорд выделил основные параметры креативности. Сначала их было четыре, затем были добавлены еще более специфичные.

Проблема креативности волновала великие умы многих поколений. Невозможно обойти стороной работы по теме креативности такого великого ученого, как Л.С. Выготский. Он обосновал гипотезу о том, что креативность является многоуровневой системой. Д.Б. Богоявленская изучала вопрос взаимосвязи интеллекта человека с креативностью, анализировала способы выявления креативности, а также определяла надежность наиболее известных тестов для выявления уровня креативности. Е.П. Ильин в своих исследованиях расширяет представления о связи дивергентного мышления в качестве креативной способности. Кроме выявления креативных способностей, он занимался их анализом, а также следил за их проявлениями в жизни.

Вопросами разработки методик определения креативности, ее показателей и проявлениями также занимались многие исследователи. Дж.П. Гилфордом была разработана методика тестирования, при которой диагностировались и вербальные, и невербальные стороны креативности. Создание диагностики и оценки креативности не столько в процессе творчества, а в большей степени в проявлениях повседневности принадлежит Н. Коган и М. Воллах. У С. Медника тест отдаленных ассоциаций предполагал выявление способности человека к реализации творческих идей. А.А. Реан создал тест, в котором определяются внутренние установки человека на успех, либо неудачу, что также позволяет определить предпосылки наличия творческого потенциала. При

помощи своего теста Е.В. Сидоренко помогает человеку увидеть свои внутренние ощущения, определить ценность себя в обществе, выявить уровень творческого потенциала.

Несмотря на достаточно весомую степень изученности вопросов творческого потенциала, остается нерешенной проблема мотивации личности на саморазвитие. Необходимо выяснить, какие условия необходимы для того, чтобы творческий потенциал был развит максимально.

Решение поставленных в работе задач осуществлялось на основе применения следующих **методов исследования**:

- теоретические (анализ, синтез, обобщение, построение гипотезы);
- эмпирические (наблюдение, тестирование);
- экспериментальные (констатирующий и формирующий эксперименты).

**Положения, выносимые на защиту:**

1. «Творческий потенциал – это сложное интегральное понятие, включающее в себя природно-генетический, социально-личностный и логический компоненты, в совокупности представляющие собой знания, умения, способности и стремления личности к преобразованиям в различных сферах деятельности в рамках общечеловеческих норм морали и нравственности» [16].

2. Развитие творческого потенциала требует большого внимания со стороны управления в образовании. К сожалению, универсальных рецептов развития творчества не существует, в результате чего эта задача, в свою очередь, требует от управленца творческого подхода и высокой степени профессионализма. В связи с чем были определены условия, необходимые, для эффективного развития творческого потенциала педагога образовательной организации.

3. Внедрение разработанного комплекса условий в трудовую деятельность педагогического коллектива позволило уже на начальном



этапе отметить повышение уровня развития творческого потенциала педагогов, что дает возможность говорить о его актуальности и целесообразности использования.

**Научная новизна** исследования заключается в том, что были выявлены и обоснованы условия, необходимые для развития творческого потенциала. Из данных условий был разработан комплекс, способствующий развитию творческого потенциала педагогов образовательной организации.

**Теоретическая значимость** результатов исследования заключена в том, что было уточнено понятие творческого потенциала, его содержание, структура, основные компоненты, а также факторы, оказывающие воздействие на развитие творческого потенциала педагогов.

**Практическая значимость** исследования состоит в разработке и внедрении в учебный процесс комплекса условий, призванных способствовать развитию творческого потенциала педагогов образовательного учреждения.

**База исследования:** МАОУ СОШ №90 СП-О ООШ №77  
г. Златоуста.

# ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К РАЗВИТИЮ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕДАГОГОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

## 1.1 Сущность, содержание и структура творческого потенциала

Изменения, происходящие в современной российской системе образования, связаны с повышенным вниманием к развитию творческого потенциала личности, который рассматривается как движущая сила прогрессивного развития общества.

Как феномен, творчество было объектом изучения уже в начале XX века. В 60-80-е годы особые аспекты этого явления стали объектом изучения таких философов, как: М. С. Каган, П. Ф. Кравчук и др.; психологов: Д. Б. Богоявленская, Л.Б. Ермолаева-Томина, Ю.Н. Кулюткин, А.М. Матюшкин, Я.А. Пономарев и др.; педагогов: Л.А. Даринская, И.П. Волков, Е.А. Глуховская, А.И. Санникова и др.

Само понятие "потенциал" было введено в общенаучный оборот Аристотелем. В современной науке это понятие трактуется неоднозначно. Толковый словарь Ожегова определяет потенциал как "степень мощности в каком-нибудь отношении, совокупность средств, возможностей необходимых для чего-нибудь" [60].

В «Толковом словаре русского языка» Т.Ф. Ефремовой потенциал в переносном смысле – это «совокупность всех имеющихся возможностей, средств в какой-либо области, сфере» [40].

В педагогических исследованиях термин "потенциал" используется как реализация внутренних сил и возможностей участников педагогического процесса. Более того, само обладание творческим потенциалом еще не свидетельствует о его обязательном развитии, поскольку для этого необходимы определенные условия.

С философской точки зрения понятие "творческий потенциал

личности" означает дар человека, его способность активно самореализовываться и стремиться к высшим нравственным идеалам. В психолого-педагогической литературе творческий потенциал обладает большой информационной емкостью, это сложное личностно-деятельностное образование, отражающее совокупность качеств, способностей, умений, компетенций и способностей человека осуществлять творческую деятельность во взаимодействии с людьми и природой.

Основываясь на анализе психолого-педагогической литературы, можно сделать вывод, что понятие "творческий потенциал" не имеет однозначного толкования. В современной науке существует несколько междисциплинарных подходов к творческому потенциалу:

1. Аксиологический подход, определяющий творческий потенциал как совокупность самостоятельно приобретенных и развитых навыков и умений, связанных с развитием творческих и ценных свойств личности, а также направленных на самореализацию в познании, общении и деятельности (М.С. Каган, А.В. Кирьякова, В.А. Кан-Калик, Н.Д. Никандров, Е.А. Глуховская и другие) [24].

Е.А. Глуховская, в свою очередь, определяет творческий потенциал как "интегративное динамическое свойство личности (в совокупности личностных способностей, знаний, способностей, убеждений, установок, ориентации), определяющее потребность, готовность и возможность творческой самореализации и саморазвития" [14].

2. Онтологический подход, рассматривающий творческий потенциал как реализацию личного свойства индивида, способствующего его творческой самореализации (М.В. Колосова, В.Н. Николко и другие) [39]

3. Деятельностный подход, в котором творческий потенциал определяется как способность осуществлять творческую деятельность и связан с такими характеристиками личности, как субъектность,

индивидуальность, способность продуктивно создавать новое, уникальное. Представителями этого подхода являются В.И. Андреев, Л.В. Мещерякова, В. Г. Рындак и другие [4; 50].

В. Г. Рындак, принимая во внимание творческий потенциал, говорит о "системе личностных способностей, позволяющих оптимально изменять способы действий в соответствии с новыми условиями, и как интегральную целостность природных и социальных сил человека, обеспечивающих его субъективную потребность в творческой самореализации и саморазвитии" [52, с. 17].

4. Способностный подход, анализирующий творческий потенциал с точки зрения творческих способностей человека как интеллектуальной и творческой предпосылки творческой самореализации личности. Д.Б. Богоявленская, А.В. Брушлинский, Я.А. Пономарев и другие работали в этом направлении [10].

5. Ресурсно-энергетический подход, который отождествляет творческий потенциал с психоэнергетическими ресурсами и резервами личности, чувствами, эмоциями личности, динамически реализуемыми по отношению к объективной реальности в различных видах творческой деятельности, которые могут расходоваться и возобновляться на протяжении всей жизни человека. Над этим подходом работали Н.Ф. Вишнякова, Н.В. Кузьмина, А.Г. Спиркин и другие.

6. Интегративный подход рассматривает творческий потенциал в контексте интегративных личностных характеристик индивида, развития и реализации существенных внутренних сил, которые отражают актуализацию его творческих способностей и являются динамичным системным образованием. Говоря об этом подходе, мы встречаем таких авторов, как Е.А. Алексеева, Л.А. Даринская, Ю.Н. Кулюткин, А.М. Матюшкин и другие [2; 16; 36].

С точки зрения Ю.Н. Кулюткина, творческий потенциал личности, определяющий эффективность его деятельности в меняющемся мире,

характеризуется не только сложившимися у человека ценностно-смысловыми структурами, понятийным аппаратом мышления или методами решения проблем, но и общей психологической основой, определяющей их. Эта основа, или такой потенциал развития, представляет собой системное образование личности, характеризующееся мотивационными, интеллектуальными и психофизиологическими резервами развития. Такие резервы развития включают:

а) богатство потребностей и интересов личности, её направленностью на более полную самореализацию в разных сферах труда, а также познания и общения;

б) уровень развития интеллектуальных способностей, который позволяет человеку эффективно решать новые для него задачи, как жизненные, так и профессиональные. Это особенно актуально для глобальных проблем [29].

Наиболее удачное определение творческого потенциала дает, на мой взгляд, Л.А. Даринская. Она писала, что "творческий потенциал - это сложное интегральное понятие, включающее природно-генетический, социально-личностный и логический компоненты, которые в совокупности представляют знания, умения, способности и стремления человека трансформироваться в различных сферах деятельности в рамках общечеловеческих норм морали и нравственности" [16, с. 53].

Если говорить о понятии "творческий потенциал", то можно отметить, что ученые трактуют его по-разному. Однако они сходятся во мнении, что эта концепция подразумевает способность создавать что-то новое и оригинальное.

Для развития творческого потенциала необходимо целенаправленное обучение и воспитание, без этого творческие способности могут остаться на том уровне, который изначально заложен природой.

Считается, что именно в развитии творческого потенциала кроется источник самореализации, саморазвития личности, способной

анализировать возникающие проблемы, устанавливать системные связи, выявлять противоречия, а также находить их оптимальное решение, помимо прогнозирования возможных последствий реализации таких решений. Конечно, процесс развития творческого потенциала чрезвычайно индивидуален, требует тщательного учета индивидуальных особенностей личности.

Большинство психологов связывают способность к творческой деятельности и самостоятельному решению творческих задач с индивидуальными особенностями мышления. Американский психолог Дж. Гилфорд доказал, что творческим личностям свойственно особое мышление, которое называется дивергентным. [13].

Те люди, у которых такой тип мышления, в ситуациях, когда возникает проблема, вместо того, чтобы сосредоточить все свои усилия на поиске подходящего решения, они начинают искать решения во всех возможных направлениях. Это делается для того, чтобы иметь возможность рассмотреть как можно больше вариантов.

Именно эти люди склонны создавать новые комбинации тех элементов, которые знакомы многим, но используют их только уже существующими способами. Они также могут образовывать связи между двумя элементами, которые, на первый взгляд, не имеют абсолютно ничего общего. Именно дивергентный образ мышления лежит в основе творческого мышления, которое характеризуется такими характеристиками, как: скорость, гибкость, оригинальность и полнота [13].

Особый интерес представляет инвестиционная теория креативности (Р. Стернберг, Т. Любарт). Согласно этой теории, инициирование оригинальной программы и воплощение ее в жизнь зависят от когнитивных, личностных и мотивационных ресурсов человека, а также от условий среды (Таблица 1) [57].

Таблица 1 – Ресурсы, необходимые для креативности

<b>Когнитивные</b>	<b>Личностные</b>	<b>Мотивационные</b>	<b>Окружающая среда</b>
Отыскание проблемы	Новаторский стиль мышления	Большая сфокусированность на задаче, чем на цели	Возможность стимулирующей деятельности
Определение проблемы	Толерантность к неоднозначности		Акцент на интеллектуальном любопытстве
Дивергентное мышление	Настойчивость		Принятие индивидуальных особенностей человека
Конвергентное мышление	Готовность пойти на интеллектуальный риск		Обеспечение систематического обучения, имеющего отношение к таланту человека
Инсайтные процессы	Смелость взглядов		Наличие времени для обдумывания идей
Оценка конкурирующих идей			Поощрение оригинального применения знаний
Знания			Обеспечение сложных, расширенных программ, развивающих толерантность к неоднозначности, настойчивость и готовность пойти на интеллектуальный риск. Акцент на мотиваторах, сфокусированных на задаче.

Первый столбец таблицы отражает навыки, которые используются в процессе познавательной деятельности. Это способность видеть проблему, а именно пробел в существующих знаниях, потребность в новом продукте или несоответствие существующих теорий и действий. После определения проблемы возникает необходимость дать определение ей, то есть перевести из абстрактной формы в конкретную задачу. И чем больше усилий прилагается для выявления проблемы, тем более оригинальным часто может быть конечный продукт.

В процессе мыслительной деятельности возникает необходимость отбросить все бесперспективные варианты и выбрать те, которые будут оптимальными. Следовательно, креативность подразумевает чередование дивергентного и конвергентного мышления. Стоит добавить, что творческие люди полагаются на интеллектуальные процессы, то есть они создают неожиданные, но практичные комбинации и перестановки элементов. Например, люди выдающихся заслуг характеризуются использованием аналогий и метафор для поиска наиболее неоднозначных связей. Креативные решения требуют обширных знаний в данной области. Процесс получения необходимых знаний занимает около 10 лет.

Вторая колонка отражает потребность в волевых проявлениях, таких как: настойчивость, социальная смелость (смелость взглядов, готовность к интеллектуальной опасности). Т. Любарт объясняет это тем, что при попытке реализовать творческие цели могут быть периоды, когда решение проблемы дается не полностью. В таких случаях вы можете отказаться от поиска или выбрать первое попавшееся решение, которое, вероятно, будет не самым лучшим. Творчество требует настойчивости и упорства, чтобы преодолевать возникающие трудности.

Смелость взглядов должна выдерживать сомнения в возникших идеях, особенно на фоне критики со стороны скептически настроенных людей. Для творческой деятельности крайне необходима независимость суждений, а также отсутствие страха "выделиться из толпы".

Стоит отметить, что мотивирующий фактор, отраженный в третьей колонке, играет важную роль. Креативность проявляется исключительно в те моменты, когда человек испытывает настоящую страсть к тому, что он делает, когда он сосредоточен не на возможном вознаграждении, а на самом деле. О творчестве не может быть и речи, если человека заставляют учиться, или он слишком сильно фокусируется на вознаграждениях и теряет внутренний интерес к своему делу.



Необходимо обратить внимание и на то, что в теории инвестирования придается важное значение интеллекту (конвергентному мышлению). Особенно важны для творчества:

- синтетическая способность, то есть кардинально новое видение проблемы, преодоление границ обыденного сознания;
- аналитическая способность – выявление идей, достойных дальнейшей разработки;
- практические способности, например умение убеждать других в ценности идеи.

Для человека особенно важно обладать этими навыками в гармоничном сочетании, иначе распространение аналитических способностей сделает человека отличным критиком, но не творцом. С другой стороны, распространение синтетических способностей у человека может привести к продвижению большого количества новых идей, которые, по сути, бесполезны. Что касается практических способностей, то без двух предыдущих в комплексе это может привести к продвижению ярко представленных, но незаконченных идей [38].

Р.Дж. Стернберг в своей последней версии настаивает на необходимости изучения трех относительно независимых типов навыков: аналитического, то есть академического интеллекта, практического интеллекта и творческого или креативного интеллекта. Благодаря учету этих навыков, личностных характеристик, мотивации и окружающей среды можно получить корреляцию с успехом деятельности. [57]

К проблеме творческих способностей существует три основных подхода:

1. Сами по себе творческие способности не существуют. Интеллектуальная одаренность выступает в данном случае как необходимое, однако, недостаточное условие творческой активности личности. Основная роль в определении творческого поведения принадлежит мотивации, ценностям, чертам личности. Так полагают

А. Танненбаум, А. Олох, Д.Б. Богоявленская, А. Маслоу и другие. В этом случае к основным чертам творческой личности относятся когнитивное чутье, чувствительность к проблемам, независимость в неопределенных и сложных ситуациях.

Выделяется концепция Д.Б. Богоявленской, которая вводит понятие творческой активности личности, предполагая, что она обусловлена определенной психической структурой, присущей творческому типу личности. По мнению Д.Б. Богоявленской, творчество - это деятельность, которая не стимулируется ситуативно, а проявляется только в попытке выйти за рамки определенной проблемы. Независимо от профессии, тип творческой личности характерен для всех новаторов [9].

2. По мнению Дж. Гилфорда, К. Тейлора, Г. Грубера, Я.А. Пономарева, творческие способности являются фактором, не зависящим от интеллекта. В упрощенной версии теория утверждает, что существует небольшая корреляция между уровнем интеллекта и уровнем креативности. В данном случае наиболее разработанной концепцией является "теория интеллектуального порога" Э.П. Торренса. Автор теории говорит, что если IQ ниже 115-120, то интеллект и креативность будут составлять единый фактор, при IQ выше 120 креативность становится независимой величиной. Это означает, что нет творческих людей с низким интеллектом, но есть интеллектуалы с низким уровнем креативности. [61] (Рисунок 1)

3. Высокий уровень развития интеллекта подразумевает высокий уровень креативности и наоборот. Не существует творческого процесса как специфической формы умственной деятельности. Этой точки зрения придерживаются и придерживаются практически все эксперты в области интеллекта. К таким специалистам относятся: Д. Векслер, Р. Уайсберг, Г. Айзенк, Л. Термен, Р. Стернберг и другие.

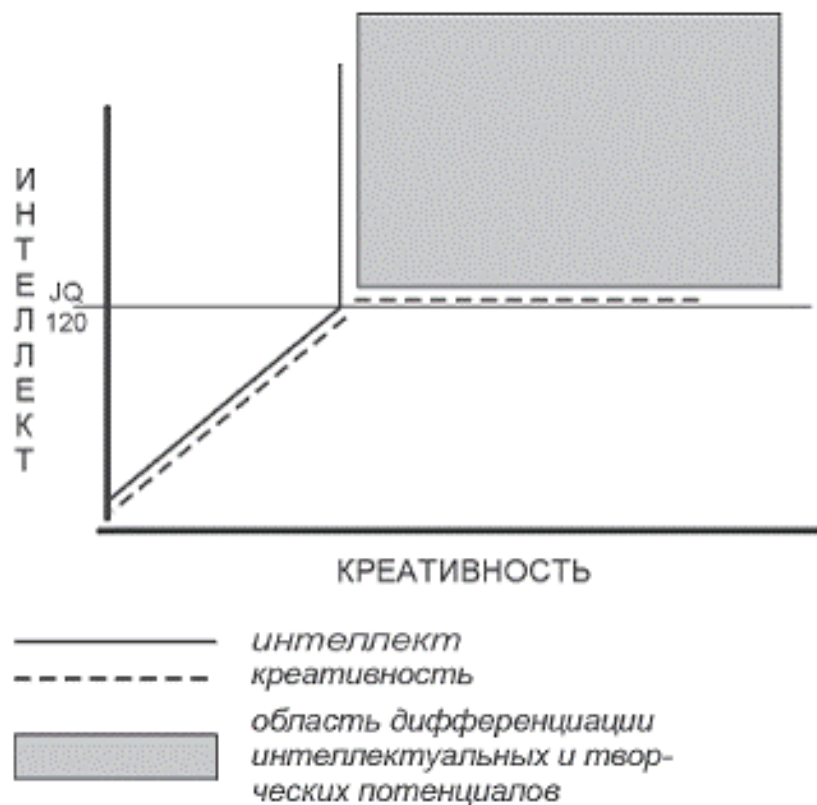


Рисунок 1 – Схема развития креативности и интеллекта (по Торренсу)

Такие суждения, содержащие противоречия, и дискуссии ученых о взаимосвязи между креативностью и интеллектом решаются в первую очередь при учете экспериментальных условий. Методы изучения креативности Гилфорда и Торренса представляли те же экспериментальные условия, что и при измерении уровня интеллекта: временные ограничения, атмосфера конкуренции. В то же время, как полагают М. Воллах, Н. Коган, П. Вернон, спокойная и свободная атмосфера необходима для проявления творчества. При использовании игровой формы тестирования креативности с детьми 10-12 лет, без ограничения времени реакции и устранения соревновательного момента между испытуемыми, М. Воллах и Н. Коган получили корреляцию между интеллектом и креативностью, которая была близка к нулю. Идентичные результаты были получены для взрослых от А. Н. Воронина, который

изучал креативность в отсутствие фактора времени и конкуренции и принятия любых ответов [61].

В России представители направления общей теории сильного мышления - теории творческого решения изобретательских задач (ОТСМ-ТРИЗ) Г.С. Альтшуллер, Н.Н. Хоменко и другие считают, что составляющими творческого потенциала являются такие личностные навыки, как: дивергентное мышление, способность идти на риск, гибкость в мышлении и действиях, скорость мышления, способность выражать оригинальные идеи и изобретать новые, богатое воображение, неоднозначное восприятие явлений и предметов, высокие эстетические ценности, развитая интуиция. [2]

Ю.Н. Кулюткин выделил следующие составляющие творческого мышления в процессе творчества: умение видеть проблему в знакомых нам явлениях; умение опровергнуть гипотезу, если ее невозможно подтвердить; умение получать новую информацию об объекте. [36]

О.И. Мотков сводит сущность творческого потенциала к единству черт творческой личности: смелости, оригинальности, спонтанности, самопринятия, уверенности в себе и мастерстве, настойчивости в решении проблем, склонности к самоанализу и др. [38]

Структура творческого потенциала в исследовании В.Г. Рындака представлена такими компонентами, как: собственно потенциальный компонент, включающий индивидуальные склонности, способности, психические процессы; мотивационный компонент; когнитивный компонент, включающий знания, навыки, умения, способы деятельности и самовыражения, приобретенные в результате обучения, воспитания, вовлечения в творческую деятельность. [62]

Н.В. Мартишина, исследуя творческий потенциал педагога, выделила в его структуре три взаимосвязанных компонента: ценностный, связанный с мировоззрением человека, когнитивный, отражающий многоплановые знания и деятельностный, обеспечивающий появление

других возможных черт творческой личности [49].

Г.С. Самигуллина включает в структуру творческого потенциала педагога следующие компоненты: мотивационно-ценностный, теоретико-аналитический, рефлексивно-проектный [53].

М.Ю. Комарова, рассматривая вопросы развития творческого потенциала студентов вуза, выделяет следующие компоненты творческого потенциала: интеллектуальный, обеспечивающий реализацию интеллектуальных способностей; мотивирующий личность, стимулирующий к саморазвитию и самореализации; коммуникативный, создающий предпосылки для самоактуализации личности в процессе общения; творческий, понимаемый как способность человека к дивергентному мышлению.

С.Ю. Степанов говорит о творческом потенциале как о "творческом даре", "огне духовного созидания", который переходит "из рук в руки" духовным покровителем в процессе сотворчества, в дальнейшем культивируемого самим человеком. Творческий потенциал является одновременно предпосылкой творческого процесса, с одной стороны, и его результатом, с другой [56, с. 162].

Нет сомнений в том, что для развития творческого потенциала ученика, для организации процесса сотворчества субъектов педагогического процесса сам учитель должен овладеть высоким уровнем своего развития. Поэтому каждый учитель должен развивать в себе потребность в целенаправленном и систематическом самосовершенствовании себя как творческой личности, развивать профессиональные навыки, помогать своим ученикам в раскрытии их творческий потенциал. [56]

Важно отметить, что творческий потенциал скрыт от любого внешнего наблюдения. Это становится реальной ценностью, воплощаясь в творческих продуктах: изобретениях, книгах, картинах, фильмах и тому подобном. Более того, сам носитель творческого потенциала может лишь

слабо осознавать свои творческие способности. Естественно, это стало причиной того, что вопрос о структуре творческого потенциала сегодня остается открытым.

Исследователи по-разному описывают структуру творческого потенциала. Н.В. Кузьмина, к примеру, выделяет следующие элементы творческого потенциала специалиста [35, с. 46]:

1. Индивидуальные качества, такие как пол, возраст, состав семьи, данные о рождении, состоянии здоровья.
2. Уровень продуктивности деятельности при решении творческих задач. Он может быть высший, высокий, средний и другие.
3. Интегрированные схемы информационного самообеспечения, ролевого взаимодействия, анализа обратной связи при решении творческих задач.
4. Психологические предпосылки продуктивного решения творческих задач, а именно: система отношений, установки, ценности, направленность, мотивация.
5. Способности, структура компетентности.
6. Когнитивные, эмоциональные, волевые качества субъекта при решении творческих задач.
7. Структура умений: гностических, конструктивных, коммуникативных, организаторских.
8. Влияние контекста: профессионального, непрофессионального, семейного окружения.
9. Социальное влияние, к которому относится: оценка, поощрение, поддержка, социальная роль.
10. Психологическая готовность к перестройке деятельности в поисках новых способов решения творческих задач (самооценка, интернальность, экстернальность, догматизм, интуиция).
11. Способы принятия, при решении задач, системы ограничений, обусловленных профессией.

12. Способы принятия требований и ограничений, обусловленных моральными принципами.

Ученые выяснили, что человек с высоким уровнем развития творческого потенциала обладает активной жизненной позицией, оригинальным мышлением, находится в постоянном творческом поиске, проявляет инициативу в создании новых идей, в решении нестандартных задач, обладает знаниями в различных областях, а также интуицией и творческим воображением.

Анализируя структуру творческого потенциала, предложенную различными исследователями, выяснилось, что творческий потенциал - это сложный интегральный показатель личностного и деятельностного развития, который характеризуется взаимосвязанным набором свойств, способностей и возможностей, обеспечивающих творческое саморазвитие личности и прогрессивное развитие общества.

Что касается структурных составляющих творческого потенциала личности, то они различаются в зависимости от того, как автор понимает суть концепции. Каждый автор предлагает свой собственный перечень компонентов, отражающих наиболее значимые особенности в процессе творческой деятельности. Уровень творческого потенциала человека не является постоянной величиной. Она варьируется в зависимости от условий развития и способов воздействия на ее отдельные компоненты.

Изучение теоретических и методологических источников приводит к выводу, что термины "творческий потенциал личности" и "творческий потенциал педагога" трактуются неоднозначно.

Сравнивая существующие определения, отметим их диапазон: от сведения творческого потенциала к способности человека мыслить чисто творчески и распознавать окружающую действительность до истинного понимания ее как сложного личностного феномена, включающего в себя множество биологических, психических, социальных и других характеристик. От рассмотрения творческого потенциала как качества

личности до признания его знаковой личностной структурой.

Творческий потенциал может быть представлен интегративным качеством личности, отражающим развитие творческого мышления, когнитивной независимости и познавательного интереса. А можно рассматривать как интегративное качество, отражающее массу возможностей для реализации творческих способностей, а также творческих сил личности в реальной образовательной практике, которая ориентирована на приобретение новых социально значимых, самостоятельно разработанных навыков, умений и способности действовать, результат их реализации в профессиональной деятельности.

Его можно оценить как совокупность биологических и физиологических показателей, таких как природные задатки и состояние здоровья, психические свойства: нестандартное мышление, способность к самосовершенствованию, профессиональные характеристики: работоспособность, избирательный интерес к деятельности, страсть к бизнесу, в результате взаимодействия которых возникают дары и талант. В нем видят комплексную интегральную личностно-деятельностную характеристику, присущую человеку, включающую в себя мотивационный, интеллектуальный компоненты, которые содержат набор личностных качеств и способностей, психологических состояний, знаний, навыков и умений, необходимых человеку для осуществления творческой деятельности и достижения высокого уровня. Компонент саморазвития является отражением изменений.

Творческий потенциал понимается как система личностных способностей: изобретательность, воображение, критический склад ума, открытость всему новому, которые позволяют оптимально изменять методы действий в соответствии с новыми условиями, и знаний, навыков, убеждений, определяющих результаты деятельности, такие как: новизна, оригинальность, уникальность подходов субъекта к осуществлению творческой деятельности. Характерной чертой является избыточность по



отношению к реализации, наличие "резерва" возможностей, что является условием, позволяющим индивиду эффективно решать новые задачи.

Также можно найти примеры сведения сущности творческого потенциала к единству черт творческой личности. Эти черты включают: смелость, оригинальность, непосредственность, чувство юмора, эстетическое чутье, умение играть, уверенность в себе и мастерство, настойчивость в решении проблем, склонность к самоанализу и другие. Многие исследователи опираются на оценку этой психолого-педагогической категории как динамической структуры личности, включающей комплекс навыков, проявляющихся в творческой деятельности, а также комплекс психических новообразований личности на протяжении всего ее развития.

После анализа творческого потенциала он был определен как неотъемлемая часть личностного потенциала, которая указывает на возможность творческой реализации человека в жизни и конкретной деятельности. В некоторых из этих исследований отмечается, что выявленные параметры можно справедливо отнести к творческому потенциалу учителя, который является частью его личностного и профессионального потенциала, накопленного и развитого в течение его жизни. Мы рассматриваем творческий потенциал педагога как совокупность его возможностей для инновационных решений различных профессиональных задач, влияющих на характер педагогической деятельности.

## 1.2 Место творчества в профессиональной деятельности педагога

Педагогическая деятельность в российской науке традиционно считается творческой. Известно, что творческая деятельность определяется как форма деятельности человека или коллектива по созданию "качественно нового, никогда ранее не существовавшего". Стимулом к

творческой деятельности является проблемная ситуация, которую невозможно решить традиционными методами. Предпосылками для творческой деятельности являются гибкость мышления, критичность, способность сближать и объединять концепции, целостность восприятия и т.д.

Обычно выделяют 4 уровня творчества:

Первый уровень креативности - это уровень элементарного взаимодействия с классом, когда учитель уже способен обеспечивать обратную связь и корректировать свои действия в зависимости от своего результата, но опирается на опыт других учителей, "методичку", то есть работает по шаблону.

Второй уровень (уровень оптимизации) заключается в умении преподавателя умело планировать и осуществлять свою деятельность, выбирая уже знакомые ему методы и формы обучения.

Третий уровень - эвристический, предполагающий творческие возможности непосредственного общения со студентами.

Четвертый - это высший уровень творчества, при котором учитель проявляет полную независимость. Он может использовать готовые методы педагогической деятельности, но в них уже проявляется его личная индивидуальность.

Деятельность учителя - это деятельность по управлению деятельностью. "Учитель всегда создает в живом "человеческом материале", - подчеркивает В.А. Кан-Калик, - это предъявляет особые требования к его деятельности. Творчество невозможно без осознания учителем своей творческой индивидуальности. Осознать себя, свою индивидуальность в педагогической деятельности - значит сделать освоенную теорию и опыт других работников достоянием собственной личности". [24]

Область педагогического творчества определяется структурой основных компонентов педагогической деятельности и охватывает

практически все ее аспекты: планирование, организацию, реализацию, анализ результатов.

В современной научной литературе педагогическое творчество понимается как процесс решения педагогических задач в изменяющихся обстоятельствах. Обращаясь к решению бесчисленного множества типовых и нестандартных задач, учитель, как и любой исследователь, строит свою деятельность в соответствии с общими правилами эвристического исследования.

Часто поле творчества учителя невольно сужается, сводя его к нестандартному, оригинальному решению педагогических задач. Между тем креативность учителя не менее заметна при решении коммуникативных задач, выступая своеобразным фоном и основой педагогической деятельности. В.А. Кан-Калик, выделяя вместе с логико-педагогическим аспектом творческой деятельности учителя субъективно-эмоциональный, подробно описывает коммуникативные навыки, особенно проявляющиеся при решении ситуационных задач. Такие навыки включают в себя умение управлять своим психическим и эмоциональным состоянием, действовать в публичной обстановке: оценивать ситуацию общения, привлекать внимание аудитории или отдельных учеников, используя различные техники. [24]

Накопленный социальный опыт, знания педагогики, психологии, преподаваемого предмета, новые идеи, формы и методы позволяют учителю находить оригинальные решения и тем самым совершенствовать педагогическую деятельность; привносить элементы творчества во все ее аспекты: планирование, организацию, реализацию и анализ результатов.

Можно выделить следующие уровни педагогического творчества:

1. Информационно-воспроизводящий: учитель способен воспроизводить опыт других, решать простые задачи на пути к результату, анализирует эффективность решений, принятых в конкретных ситуациях.

2. Адаптивно-прогностический: преподаватель способен преобразовывать известную ему информацию, выбирать способы, средства, методы взаимодействия с учащимися с учетом их личностных качеств.

3. Рационализаторский: учитель проявляет рационализаторские навыки (умение решать нестандартные педагогические задачи и находить оптимальные решения). В его работах есть элементы индивидуальности.

4. Научно-исследовательский: учитель способен разработать свою собственную систему деятельности, основанную на изучении его результатов.

Продуктивность педагогической деятельности во многом зависит от силы и структуры профессиональной мотивации педагога. А.К. Байметов объединил мотивы педагогической деятельности в три группы:

- мотивы долженствования;
- мотивы увлечённости и заинтересованности преподаваемым предметом;
- мотивы увлечённости общением с детьми – любовь к детям.

Творческий учитель постоянно повышает свой профессиональный уровень посредством таких процессов, как: самоорганизация, творческая самореализация, профессиональное развитие, самообразование, в ходе которых он приобретает новые знания, методы деятельности и так далее.

Н.Д. Никандров и В.А. Кан-Калик выделяют 3 сферы творческой деятельности учителя: методическое творчество, коммуникативное и творческое самочувствие.

1. Методическое творчество связано с умением анализировать возникающие педагогические ситуации, правильно подбирать и выстраивать методические модели, составлять содержание и методы воздействия на образовательный процесс; изучать передовой педагогический опыт и грамотно применять его в своей практике с учетом индивидуальных особенностей педагога и детского коллектива.

2. Коммуникативное творчество (взаимодействие с детьми) - это творчество связано с организацией педагогически целесообразного и эффективного общения, как с детьми, так и с родителями, коллегами, администрацией; способностью осуществлять саморегуляцию.

3. Творческое самовоспитание - осознание себя как специфической творческой личности, определение своих профессиональных и личностных качеств, требующих дальнейшего совершенствования и корректировки, а также разработка долгосрочной программы самосовершенствования в системе непрерывного самообразования [24].

Личностное творчество учителя проявляется в различных аспектах педагогической деятельности. Креативность определяется потенциалом личности учителя, сформированным на основе его накопленного социального опыта, новых идей, навыков и умений, которые позволяют ему находить и применять оригинальные решения, инновационные формы и методы. Только эрудированный и социально подготовленный учитель способен найти новые, оригинальные пути и средства решения проблемы с помощью творческого воображения и эксперимента. В сфере личности педагогическое творчество проявляется как самореализация педагога на основе осознания себя как творческой личности, определения индивидуальных путей своего профессионального роста и построения программы самосовершенствования.

Творчество в работе учителя - это, можно сказать, особый вид деятельности, то, с помощью чего учителя привлекают детей новыми знаниями, что дает возможность изучить шире, интересней и содержательней материал, уже знакомый детям. Творчество присутствует в работе каждого учителя, независимо от его опыта работы или образования, но только самые креативные учителя способны создать новинку глобального характера, новинку в педагогической науке.

Развитие творческого потенциала носит циклический характер: от низшего к высшему уровням. В то же время каждый новый виток в развитии креативности возникает в глубинах предыдущих уровней. Такое развитие возможно только в процессе становления личности педагога, накопления новых педагогических знаний, навыков и умений, расходования своих физических, умственных и духовных ресурсов. В связи с этим можно сделать вывод, что никакое знакомство с опытом работы других учителей не изменит творческий потенциал учителя до тех пор, пока он не применит полученные знания в своей педагогической деятельности.

Следует помнить, что ни одна интеллектуальная система не может расширяться бесконечно. На каждом конкретном этапе развития креативности учитель эффективно работает в рамках своего собственного уровня. В дальнейшем происходит качественное изменение структуры творческого потенциала, учитель переходит на новый этап развития и более глобально осмысливает ранее приобретенные знания, навыки и умения педагогической деятельности. "Застой" в данном случае невозможен: при профессиональном выгорании педагога происходит деградация — обратный переход на более низкий уровень развития педагогического творчества.

### 1.3 Факторы, оказывающие влияние на развитие творческого потенциала педагога

Каждый новый виток творческого развития всегда характеризуется неопределенностью, невежеством и непониманием. Только их преодоление, поиск новой информации, внедрение принципиально новых форм и методов педагогической деятельности позволяют нам подняться на следующую ступень развития.

Творческий потенциал развивающегося учителя - это всегда система, открытая для всех инноваций в области педагогики и психологии учащихся. Многие зависят от личности педагога: от его культурного, профессионального и образовательного уровня, потребностей и интересов, мотивации педагогической деятельности. Изоляция, недостаток передовой информации, отсутствие интереса к приобретению новых знаний, навыков и умений наносят ущерб творческому потенциалу и приводят к его деградации.

С ростом педагогического творчества и педагогического мастерства ускоряются темпы развития, изменений и перехода на новый уровень. То есть, чем выше уровень творческого потенциала педагога, тем легче и быстрее он развивается, и, наоборот, при низких уровнях организации творчества темпы развития значительно ниже. Так или иначе, в нем скрыты незадекларированные ресурсы для развития творческого потенциала учителя. Только личное желание и стремление к росту позволяют нам найти оптимальные способы их использования.

Часто развитие учителя происходит спонтанно, на него влияет сочетание различных факторов. Педагогическая среда образовательного учреждения, члены преподавательского состава и их деятельность могут способствовать развитию творческого потенциала учителя. Для систематизации и целенаправленности этого процесса администрацией образовательной организации должна проводиться систематическая работа, то есть управление этим процессом с использованием внешних и внутренних ресурсов. В.И. Загвязинский отмечает важную роль поддержки учителей со стороны своих коллег, чей опыт может повлиять на развитие его творческого потенциала [20].

Готового алгоритма творческой деятельности не существует. Большинство ученых придерживаются позиции, что в обычные действия учителя можно внести элемент новизны и творчества.

К факторам развития творческого потенциала можно отнести:

– внешние: влияние социально-экономической среды, особенностей учебного заведения, педагогических задач трудового коллектива и другие.

– внутренние: потребность учителя в творческой деятельности, мотивация творчества, духовная сфера и ценность его личности.

Творческие преподаватели применяют технологии, основанные на творческой деятельности, в своей преподавательской деятельности, развивая и поддерживая интерес обучающихся к своим предметам, формируя исследовательские навыки, обучая практическим упражнениям, организуя работу с современными источниками информации.

По мнению Н.В. Мартишиной, оценка степени сформированности творческого потенциала учителей является чрезвычайно сложным процессом, обусловленным тем, что в полной мере он осуществляется только тогда, когда их потенциал оценивается самим учителем, то есть по его субъективной оценке [40].

Н.В. Мартишина отмечает необходимость своевременного стимулирования профессионального развития педагога. Конечно, администрация образовательного учреждения играет огромную роль в формировании и развитии личности, а также профессионализма преподавателя. Именно руководство должно следить за эффективностью деятельности преподавателя, в результате чего должна своевременно оказываться необходимая помощь и поддержка. Учителю следует предоставить возможность ознакомиться и использовать в своей деятельности необходимую и современную методическую литературу, педагогическую периодику; помочь в выборе темы для самообразования. Дать возможность посещать занятия мастеров-преподавателей, методистов; предоставить слово педагогическому совету; если необходимо, то тактично указать на слабую научную базу разрабатываемой темы, а в случае заметного роста рекомендуется



посещать конференции, семинары городского и республиканского уровня [42].

В последнее время можно отметить возрождение института наставничества, который позволяет учителю быстрее адаптироваться к условиям профессиональной деятельности. Необходимо поощрять преподавателей к исследовательской деятельности, развивать в них желание и умение делиться ее результатами, а также знакомить их со своей профессиональной деятельностью [42].

По словам Г.М. Коджаспировой, "для достижения хороших результатов учитель должен постоянно изучать себя, осознавать свои преимущества и недостатки, постепенно формировать в себе внутренний стержень, на котором будет строиться не только профессиональное, но и личностное развитие" [26, с. 179].

Личностно-профессиональный рост педагога понимается как постоянный процесс раскрытия его личностного и профессионального потенциала, влияющий на педагогическую деятельность в целом. Конечно, главное значение будет иметь личная заинтересованность учителя в самосовершенствовании, но этот процесс может быть частично мотивирован извне.

Предпосылками для обеспечения личностного и профессионального роста учителя являются встречи с важными людьми в педагогике, психологии, методологии и помощь в понимании и преодолении профессиональных трудностей.

Учебный процесс также включает в себя взаимосвязь деятельности методических служб разных уровней и самого преподавателя. Методическая работа занимает особое место в системе управления образовательным учреждением, поскольку, в первую очередь, способствует активизации личности педагога, развитию его творческой активности. Все его формы направлены на повышение квалификации и квалификации преподавателей, развитие их творческого потенциала.

Организация профессионального развития педагогического и управленческого персонала школы путем обеспечения системообразующей и интегративной основы для сознательного управления развитием учителя.

Профессиональное развитие, как и творческий рост преподавателя, невозможно без грамотно выстроенного процесса самообразования. Самообразование можно рассматривать в двух смыслах: как "самообучение" и как "самосозидание". Иными словами, для достижения хороших результатов необходимо постоянно изучать себя, знать свои преимущества и недостатки, постепенно формировать внутренний стержень, на котором будет строиться не только профессиональное, но и личностное развитие.

Людям, которые занимаются творчеством, приходится преодолевать множество трудностей. Это различные барьеры (внутренние и внешние), которые оказывают более или менее негативное влияние на развитие творческого потенциала.

К внутренним барьерам относятся:

- несобранность, лень;
- незаинтересованность в работе;
- болезни;
- нестабильное психическое состояние;
- вредные привычки;
- работа без режима;
- неумение организовать свое время;
- негативные качества характера мышления.

Наряду с внутренними мы сталкиваемся еще и с внешними барьерами. А именно:

- некомфортная среда (помещение);
- посторонние помехи (шум, жара, холод и др.);
- негативный психологический климат в коллективе;

- неадекватная (заниженная) оценка деятельности;
- стереотипность мышления;
- страх ошибиться;
- стремление не оригинально решить задачу, а получить высокую оценку;
- чрезмерное эмоциональное желание может замедлить творческий процесс, помешать импровизации, появлению вдохновения;
- однообразные знания способствуют застою в творчестве, необходимо расширять интересы в разных сферах жизни;
- боязнь оказаться в центре внимания, нежелание выглядеть "белой вороной".

К негативным факторам, усложняющим процесс профессиональной подготовки педагога, также можно отнести кризисы (по мнению Р. Ахмерова): нереализованности, опустошенности, бесперспективности. В современном, быстро меняющемся мире, с серьезной профессиональной и психологической нагрузкой, нехваткой знаний у учителей в области валеологии, неспособностью сбалансировать потребление энергии, постоянно увеличивающимся потоком отчетности, учителю трудно оставаться в ресурсном состоянии, особенно расти профессионально. В решении этих проблем помогают коллектив, администрация образовательной организации. Конечно, в идеале позитивный климат хорошо организованного педагогического и психологического пространства не позволил бы учителю попасть в кризисную ситуацию, но, к сожалению, многие школы далеки от идеала и в этом виноват не только руководитель.

Еще одним фактором развития творческого педагогического потенциала является постоянное стимулирование творчества. Основной закон управления, который обнаружил американский профессор Мишель Ле Беф, еще никто не отменял, и понятно: «Делается то, что вознаграждается». Конечно, руководитель должен учитывать, что все люди

мотивируются разными факторами, и вопрос повышения качества работы, эффективности, помощь в достижении профессиональных целей, подготовки педагогических кадров для инновационной деятельности, творческая деятельность определяется индивидуально для каждого работника. По-прежнему важно знать, что выбрать.

В качестве ориентира можно использовать следующие способы мотивации в эффективном менеджменте на основе перечня способов вознаграждения персонала в работе Э.В. Вергилес:

1. Экономические способы. Работа, помимо ощущения ее важности и полезности для общества, должна давать человеку средства к существованию. Поэтому в дополнение к основной зарплате преподавателя-новатора вы можете мотивировать его, предоставив ему премию в зависимости от результата выполненной работы, ценный подарок, льготную путевку в дом отдыха или санаторий и тому подобное.

2. Одобрение. Не стоит забывать о моральной составляющей мотивации. Это может быть похвала за творческую продуктивную деятельность на педагогическом совете, а также в присутствии проверяющих работников из органов управления образованием. Старательному сотруднику непременно будет приятно, если его фотографию повесят на доске почета. Кроме того, можно поощрить благодарностью в приказе. Одобрение - это еще более мощный способ вознаграждения, чем финансовая часть, которая, конечно же, всегда будет играть важную роль в мире труда. Как вы знаете, люди реагируют более благосклонно, если чувствуют, что их уважают и ценят.

3. Вознаграждение свободным временем. Если руководство образовательного учреждения сможет составить удобный график работы для творческого преподавателя, который справляется с работой раньше отведенного времени, или предоставить ему дополнительный отгул, это послужит хорошей мотивацией.

4. Содействие профессиональному и карьерному росту

педагогов, которое включает в себя помощь в организации и проведении уроков, помощь в отправке учителей на семинары, конференции, конгрессы и так далее.

5. Взаимопонимание и проявление интереса к работнику. Этот метод является наиболее важным для эффективных профессиональных сотрудников и требует от руководителя хорошего неформального контакта со своими подчиненными, а также знания того, что волнует и интересует подчиненных.

6. Продвижение по служебной лестнице и личностный рост. Необходимо всячески поощрять стремление педагогов-новаторов к повышению своей квалификации. Наиболее способные кадры следует выдвигать на руководящие должности.

7. Предоставление самостоятельности и любимой работы. Этот метод особенно важен, когда сотрудники стремятся стать эффективными профессиональными сотрудниками, но чувствуют избыток контроля и регулирования над собой или чувствуют, что они выполняли бы другой вид деятельности гораздо более профессионально, с большей эффективностью и лучшими результатами. В нашем случае речь идет о свободном выборе форм и методов учебного процесса, направлении исследовательской деятельности, поддержке инициатив преподавателя [9, с. 22]:

Большое значение в развитии мотивации к творческой деятельности учителя, очевидно, имеет оценка его работы. Исследователи подчеркивают, что оценка будет стимулировать преподавателя, если она будет аргументированной, тактичной, составленной с учетом индивидуальных навыков, а также учитывает мнение всех субъектов управления образовательным учреждением. Очевидно, что оценка должна отражать методы объективного анализа в системе управления.

Принимая вышесказанное во внимание, можно сделать следующие выводы. Международное образовательное пространство требует

подготовки конкурентоспособных на современном рынке образовательных услуг специалистов, ответственных, творческих, свободно владеющих своей профессией, способных к эффективной работе. Развитие творческого потенциала требует значительного внимания со стороны руководства в сфере образования. Универсальных рецептов развития креативности не существует – эта задача, в свою очередь, требует творческого подхода и высокого профессионализма от руководителя.

Результаты творческой деятельности педагога подразделяются на внешние и внутренние. Внешними результатами деятельности творческой личности преподавателя являются составленные и внедренные им авторские учебные планы, тексты и методические разработки, организованные образовательные процессы, собственные образовательные продукты по "преподаваемому" предмету, образовательные характеристики учащихся, количественные данные результатов обучения.

К внутренним результатам творческой педагогической деятельности относятся развитие его профессиональных способностей, уточнение отношения к различным смыслам образования, самоопределение в концепции изучаемого предмета и всей школы; изменения в характере ведения занятий, в уровне мастерства.

Таким образом, творчество в педагогической деятельности - это неотъемлемый признак активной саморазвивающейся, находящейся в постоянном поиске личности, а творческая педагогическая деятельность направлена как на творческое развитие самого учителя, так и на развитие и совершенствование творческих возможностей учащихся.

## Выводы по 1 главе

В российском обществе и образовании растет интерес к творческому потенциалу личности, поскольку именно творческие личности способны к прогрессивным инновациям и развитию.

Толкование понятия «творческий потенциал» в современной науке неоднозначно. Существует несколько междисциплинарных подходов к определению сущности творческого потенциала: аксиологический, онтологический, деятельностный, способностный, ресурсно-энергетический, интегративный. В то же время, во всех исследованиях креативность подразумевает способность создавать что-то новое и оригинальное.

Среди педагогов и психологов также нет единого мнения и о структуре творческого потенциала личности, а также его составляющих. На наш взгляд, в структуре творческого потенциала можно выделить следующие основные компоненты: мотивационный, познавательно-деятельностный, креативный, интеллектуальный.

Творческий потенциал педагогов определяется как сложное интегративное свойство личности, включающее вышеперечисленные компоненты, взаимосвязанные друг с другом и способствующие прогрессивным преобразованиям в творческой образовательной деятельности.

Процесс развития творческого потенциала чрезвычайно индивидуален и требует тщательного учета индивидуальных особенностей личности.

Творческий потенциал может быть раскрыт, а может остаться невостребованным. Это зависит от условий его развития.

Людям, которые занимаются творчеством, приходится преодолевать много трудностей. Это различные барьеры (внутренние и внешние),

которые в большей или меньшей степени негативно влияют на творческий процесс.

Большое значение в развитии мотивации к творческой деятельности учителя, очевидно, имеет оценка его работы. Исследователи подчеркивают, что оценка будет стимулировать преподавателя, если она будет аргументированной, тактичной, составленной с учетом индивидуальных навыков, а также в том случае, если она учитывает мнение всех субъектов управления образовательным учреждением. Очевидно, что оценка должна отражать методы объективного анализа в системе управления.

Международное образовательное пространство требует подготовки конкурентоспособных на современном рынке образовательных услуг специалистов, ответственных, творческих, свободно владеющих своей профессией, способных к эффективной работе.

Универсальных рецептов развития креативности не существует – эта задача, в свою очередь, требует творческого подхода и высокого профессионализма от руководителя. Ведь от того, как руководителем будет выстроена работа в коллективе, будет зависеть результат педагогической деятельности.

Таким образом, в первой главе были разъяснены теоретические подходы к развитию творческого потенциала педагогов, выявлена многоаспектность понятия «потенциал», определено место творчества и выявлены уровни творчества в деятельности педагога, а также проанализированы общие факторы, влияющие на развитие творческого потенциала.

Во второй главе будут описаны особенности исследуемой образовательной организации; представлены результаты проведения «входной» диагностики, которая позволила понять начальный уровень развития творческого потенциала педагогов; определены условия эффективного развития творческого потенциала педагогов; составлен и



описан комплекс необходимых условий, а также проведен эксперимент по внедрению данного комплекса в деятельность образовательной организации. После внедрения комплекса будет проведена «выходная» диагностика, по результатам которой будет возможно определить эффективность составленного комплекса, и сделаны выводы.

## **ГЛАВА 2. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕДАГОГОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

### **2.1 Диагностика уровня развития творческого потенциала педагогов**

Изучение уровня развития творческого потенциала ведется уже не одно десятилетие и не будет прекращено никогда. Как показывает практика, без диагностики невозможно оптимально управлять педагогическими процессами. Смысл диагностики состоит в том, чтобы получить реальную визуальную картину, если это возможно, отражающую реальность. Педагогическая диагностика - это определение сущности явлений в сфере педагогической деятельности, процессов на основе их всестороннего изучения, наглядного отражения комплексного действия педагогических факторов. Его цель - предоставить учителю и руководителю быструю и достоверную информацию о том, сколько причин переплетено во взаимодействии, какие из них достигают критических значений в данный момент. Диагностировать необходимо все компоненты образовательно-воспитательного процесса, используя весь комплекс методик (наблюдение, анкетирование, тестирование и другое). Согласно исследованиям, педагоги-мастера отличают такие профессиональные личностные качества, как потребность в самоанализе своей деятельности, умение вести диалог с детьми и родителями, желание овладеть новыми методами диагностики и самодиагностики, умение адекватно оценивать себя.

Изучение деятельности и личности преподавателя является необходимой предпосылкой для повышения качества и эффективности методической работы. Методическая работа призвана помочь учителю добиться высоких результатов в обучении детей. Выполнить эту задачу возможно только в том случае, если будут полностью учтены задачи

дальнейшего совершенствования, а также реальные способности каждого преподавателя.

Диагностический подход позволяет:

- точно учитывать потребности учителя во всех областях развития педагогического мастерства;
- объективно оценить промежуточные и конечные результаты;
- определить перспективы создания наиболее благоприятных условий для развития творческой деятельности;
- наметить программу повышения педагогического мастерства каждого учителя за счет улучшения воспитательной работы всего коллектива;
- учитывать при организации методической работы не только проблему взаимопомощи в овладении профессиональными знаниями, но и аспекты психологической совместимости при создании микрогрупп и школ передового опыта;
- обеспечить тесную взаимосвязь методической работы с образованием педагогов, с повышением их общекультурного кругозора;
- обеспечить оптимальное планирование методической работы в детском саду, которая является функцией и неотъемлемым элементом общей системы управления образованием;
- систематизировать всю работу школьных учреждений.

Таким образом, диагностика позволяет выдвинуть на первый план личность учителя и его профессиональные потребности и потребности.

Для их изучения и оказания помощи школьным учреждениям используются различные диагностические методики.

Базой исследования стало структурное подразделение-отделение №77 г. Златоуста. Прежде чем приступить к диагностике уровня развития творческого потенциала коллектива школы, необходимо было изучить

характеристику самого коллектива, ценностные ориентиры педагогов, особенности работы с конкретным контингентом.

СП-О ООШ №77 является малокомплектной, удаленной от центра города школой. Персонал школы немногочислен, всего 37 человек. Из них:

- административно-управленческий персонал – 3 человека;
- педагогический персонал – 25 человек;
- обслуживающий персонал – 9 человек.

Для определения ведущих мотивов педагогической деятельности была отобрана группа респондентов.

Основные характеристики группы: общее количество — 25 педагогов, из них мужчин — 2 (8%), женщин — 23 (92%).

Возрастная структура: 21–30 лет — 7 (28%), 31–40 лет — 2 (8%), 41–50 лет — 5 (20%), более 50 лет — 11 (44%).

Стаж работы в образовании: до 10 лет — 7 (28%), от 10 до 20 – 12 (48%), свыше 20 лет — 6 (24%).

Профессиональное образование: высшее — 17 (68%) педагогов, среднее специальное — 8 (32%) педагогов.

Имеют высшую категорию — 1 (4%) и первую категорию — 20 (80%) работников, не имеют категории — 4 (16%) работника.

Первоначально школа №77 г. Златоуста была средней общеобразовательной школой, относящейся к железной дороге. Однако 01.05.2009 г. Распоряжением Главы ЗГО проведена реорганизация путем присоединения трех малокомплектных школ №17, 41, 77 к третьей по величине в городе – школе №90. Естественно эти изменения повлекли за собой определенные последствия. Главное из которых – необходимость в повышении уровня квалификации и наращении творческого потенциала педагогов школы. Необходимо это стало потому, что теперь некогда малокомплектная районная школа вошла в состав одной из сильнейших школ города и должна была стремиться поддерживать имидж главной школы.

В современном мире господствует конкуренция во всех сферах жизни, образовательные учреждения не исключение. Очень большое влияние на имидж школы оказывает уровень профессионализма педагогического коллектива. А уровень профессионализма, в свою очередь, зависит от многих факторов. Один из них – это удовлетворенность профессией.

Было проведено анкетирование 25 педагогов с целью выяснения их уровня удовлетворенности своей профессией в данный момент (Рисунок 2). Удовлетворенность профессией оценивается по восьми шкалам. Респондентам был предложен ряд утверждений, с которыми они могли согласиться, не согласиться или частично согласиться.

Для точности результатов было рекомендовано не тратить слишком много времени на обдумывание ответов, а давать тот ответ, который первым приходит на ум. Необходимо было представить наиболее характерную ситуацию, соответствующую смыслу вопроса, и, исходя из этого, выбрать ответ. Кроме того, испытуемым было нежелательно слишком часто использовать промежуточные ответы, такие как "неуверенно", "что-то среднее", "трудно сказать". Важным моментом было то, что необходимо было обязательно отвечать на все вопросы подряд, ничего не пропуская. В связи с тем, что некоторые вопросы несли достаточно личный характер, анкетирование проводилось анонимно. Кроме того, анкета имеет шкалу лжи. Чем выше количество баллов, набранных по шкале, тем выше удовлетворенность учителя фактором, который отражает эта шкала. Однако, если сумма баллов по шкале лжи больше 6, то результаты можно считать недостоверными.

По результатам данной диагностики были получены следующие результаты:

– отношение к учебному заведению: удовлетворены – 15 (60%) опрошенных, не удовлетворены – 3 (12%), нейтральную отметку выбрали – 7 (28%) педагогов.

- отношение между педагогами: удовлетворены – 22 (88%), не удовлетворены – 3 (12%) опрошенных.
- удовлетворенность условиями труда: удовлетворены – 20 (80%), нейтральную позицию заняли – 5 (20%) человек.
- удовлетворенность педагога своим положением в коллективе: удовлетворены – 18 (72%), не удовлетворены – 7 (28%) респондентов.
- отношение к работе: удовлетворены – 21 (84%), не удовлетворены – 4 (16%) педагогов.
- отношение к ученикам: удовлетворены – 17 (68%), нейтральная позиция у 5 (20%), не удовлетворены – 3 (12%) опрошенных.
- отношение к руководителю: удовлетворены – 13 (52%), нейтральная позиция у 10 (40%), не удовлетворены – 2 (8%) респондентов.
- отношение к педагогическому коллективу: удовлетворены – 20 (80%), нейтральная позиция у 3 (12%), не удовлетворены – 2 (8%) педагогов.



Рисунок 2 – Оценка удовлетворенности профессией учителя  
(О.М. Чоросова, Р.Е. Герасимова).

Для диагностики мотивационной составляющей педагогического коллектива, были использованы следующие методики: Анкета по оценке мотивации сотрудников образовательной организации; «Методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере», автор О.Ф. Потемкина.

Анализ результатов анкетирования позволяет судить о мотивации конкретного сотрудника, и об общей ситуации в образовательной организации.

Итак, наиболее значимыми в данном педагогическом коллективе стали следующие мотивы (Рисунок 3):

- стабильность заработка - 20 (80%);
- социальная защищенность — 15 (60%);
- признание учеников, родителей, руководства — 11 (44%);
- хорошие отношения в коллективе — 25 (100%);
- разумность требований руководства — 23 (92%);
- возможность самостоятельности и инициативы в работе — 6 (24%);
- возможность самореализации, полного использования способностей — 15 (60%).

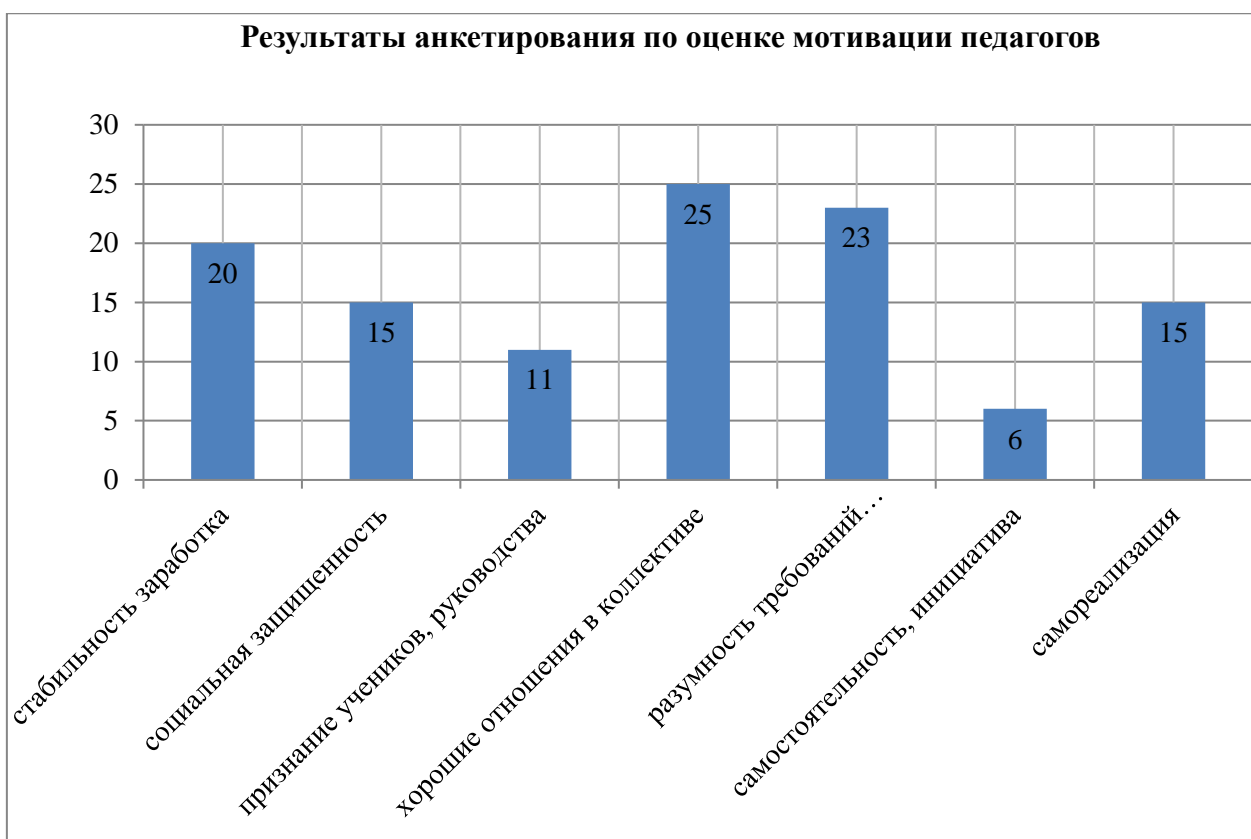


Рисунок 3 – Результаты анкетирования по оценке мотивации педагогов

Данные по результатам диагностики по оценке социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере получились достаточно интересными (Рисунок 4).

На результат ориентированы 13 (52%) опрошенных работников. Чаще всего они характеризуются надежностью и ответственностью, стремятся достигать результата в своей деятельности, несмотря на суету, помехи и неудачи. Ориентированы на альтруизм лишь 7 (28%) работников, для них характерна бескорыстная самоотдача профессии и желание помочь окружающим. Ориентация на труд выявилась у 5 (20%) опрошенных. Именно труд является для них ценностью номер один и доставляет удовольствие, чем что-либо другое.



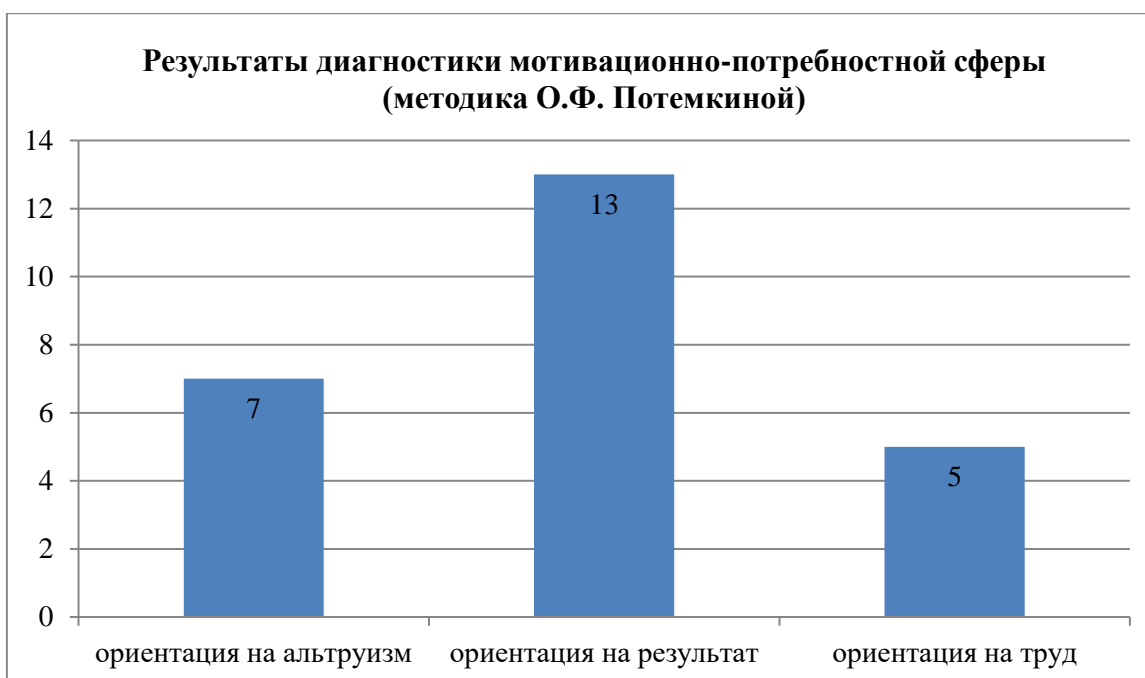


Рисунок 4 – Результаты методики по оценке социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере.

Кроме методик для оценивания мотивации педагогов, были использованы методики по определению уровня творческого потенциала личности. Методика позволяет определить самооценку личностных качеств, либо частоту их проявления, которые и характеризуют уровень развития творческого потенциала личности.

По результатам проведения тестирования: “Какой Ваш творческий потенциал?” получили следующие данные:

- значительный творческий потенциал заложен у 7 (28%) педагогов, который предоставляет педагогам богатый выбор творческих возможностей и их реализации.

- нормальным уровнем творческого потенциала обладают остальные 18 (72%) респондентов. Данный результат свидетельствует о том, что данные педагоги обладают теми качествами, которые позволяют творить, однако есть некие проблемы, которые тормозят процесс реализации творчества.

Большое значение в определении творческого потенциала имеет оценка внутреннего настроения педагогов. Была проведена диагностика «Мотивация успеха и боязнь неудачи», автор которой А.А. Реан.

Респондентам необходимо было отвечать на вопросы только «да» или «нет». Если вопрос вызвал затруднения, следует помнить, что "да" означает не только четкое "да", но и "да и нет". То же самое относится и к ответу "Нет", который означает как четкое "нет", так и "скорее нет, чем да". Для достоверности результатов отвечать на вопросы требовалось в достаточно быстром темпе, подолгу не задумываясь. Как вы знаете, первый ответ, который приходит на ум, как правило, он самый правильный.

Подсчитав общее количество набранных баллов, выяснили, что:

– надежда на успех присутствует лишь у 7 (28%) педагогов, это значит, что они всегда верят в себя и стремятся всеми способами достигнуть желаемого результата.

– мотивационный полюс ярко не выражен у 10 (40%) респондентов, данный результат свидетельствует о том, что эти педагоги хотели бы проявить себя, но их желание и вера в себя не на столько велико, чтобы претвориться в жизнь.

– боязнь неудачи посещает 8 (32%) педагогов данной школы. Данный результат сообщает о том, что даже имея достаточный уровень творческого потенциала, эти люди никогда не будут стремиться к реализации своих скрытых возможностей, ведь они считают себя обреченными на вечный провал.

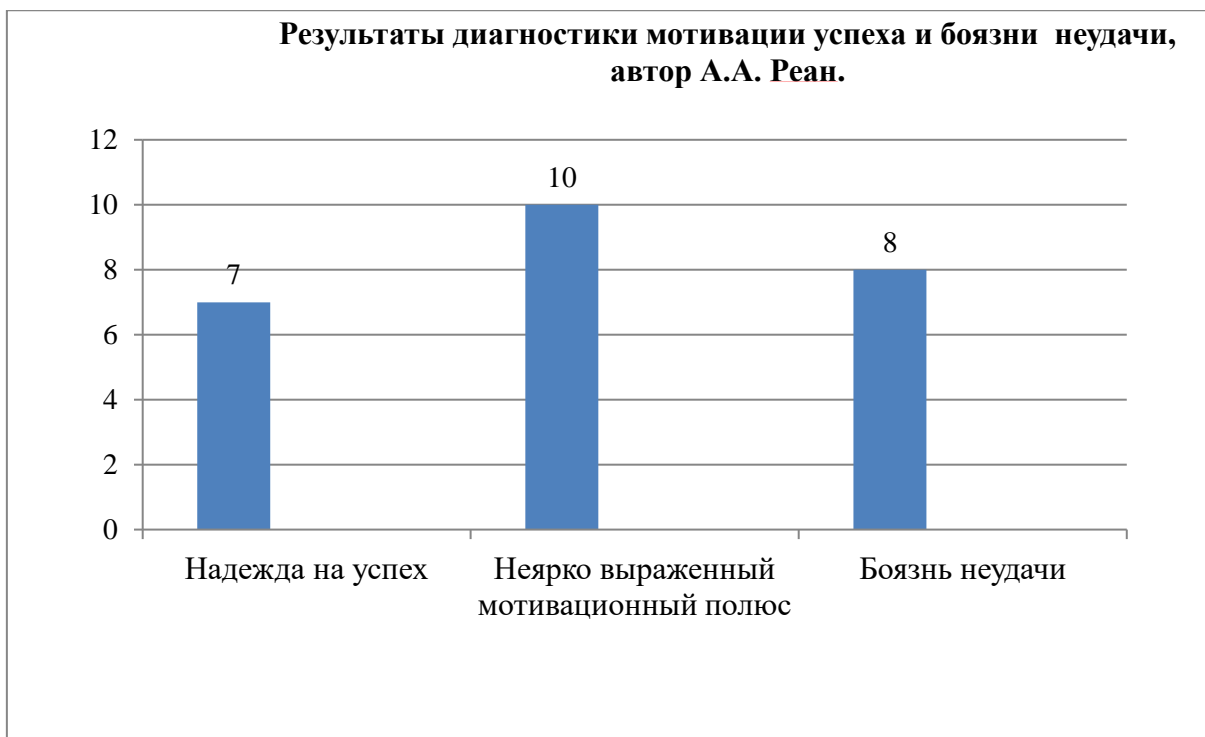


Рисунок 5 - Результаты диагностики мотивации успеха и боязни неудачи, автор А.А. Реан.

Проведя диагностическую работу по выявлению уровня развития творческого потенциала педагогов СП-О ООШ №77, можно сделать вывод о том, что задатки творчества есть у каждого, ведь профессия педагога невозможна без творческого подхода. Однако, выяснилось, что даже наличие хорошего творческого потенциала не означает, что он будет востребован. В случаях, когда присутствует сильный страх потерпеть неудачу в любых начинаниях, человек не стремится выйти из зоны комфорта и преодолеть себя. Он попросту не может этого сделать. Что же делать в подобных ситуациях? Диагностика и проработка причин происходящего, а также наличие благоприятных условий для развития творческого потенциала помогут в преодолении трудностей.

В результате изучения уровня творческого потенциала педагогов школы, было решено составить комплекс условий, который бы способствовал развитию способностей каждого педагога на равных условиях.

## 2.2 Разработка и внедрение комплекса организационно-педагогических условий эффективного развития творческого потенциала педагога

Реализация развития творческого потенциала педагога требует от руководителя организации создания необходимых условий: организационно-педагогических, организационно-методических, психолого-педагогических и других. Нами были выявлены наиболее важные условия, необходимые для эффективного развития творческого потенциала педагогов СП-О ООШ №77 г. Златоуста:

1. Нравственно-психологический климат коллектива.
2. Развитие мотивационно-потребностной сферы педагога.
3. Стимулирование.
4. Обогащение общей культуры, кругозора педагогов, повышение уровня информированности: новинки методической и научной литературы.
5. Наличие свободного времени.
6. Непрерывная научно-методическая поддержка развития профессионализма, путем оказания помощи методическим объединениям, отдельным учителям в организации мероприятий на уровне школы.
7. Влияние личности руководителя.

В таблице 2 представлен комплекс условий с расшифровкой содержания и действий, необходимых для эффективного развития творческого потенциала педагогов.

Таблица 2 – Комплекс условий, способствующих эффективному развитию творческого потенциала педагогов в образовательной организации

№ п/п	Условия	Содержание	Действия
1.	Нравственно-психологический климат	Атмосфера доброжелательности, уважения к личному мнению, творческого поиска каждого	– Доверие и высокая требовательность

	коллектива	<p>преподавателя, влияющего на их эмоциональное состояние, а также сюда относится творческая активность в целом.</p> <p>Психологический климат в педагогическом коллективе в первую очередь определяет настроение преподавателей. Так как педагогический коллектив имеет общую цель — обучение, то будет лучшим вариантом, если этот коллектив сплоченный, и каждая личность в нем осознает общность целей, а также подчиняется общим коллективным принципам и целям.</p> <p>Каждый человек в силу своего присутствия в социальной группе, оказывает влияние на многие сферы жизни коллектива, в том числе и на психологический климат. Люди оказывают положительное или отрицательное влияние на благополучие других, в зависимости от их социально-психологических и индивидуально-психологических свойств. Социально-психологические характеристики личности, оказывающие положительное влияние на формирование психологического климата, включают: порядочность, ответственность, дисциплинированность, активность в межличностных отношениях, общительность, культуру поведения и тактичность. Непоследовательные, эгоистичные, бестактные люди оказывают негативное влияние на климат. На благополучие людей и, через это, на общий климат коллектива влияют особенности психических процессов (интеллектуальных, эмоциональных, волевых), а также темперамент и характер членов команды. Высокая профессиональная компетентность человека пользуется уважением в коллективе, он может служить примером для других, тем самым способствуя повышению возможностей коллег.</p>	<p>членов коллектива друг к другу;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– доброжелательная и деловая критика;</li> <li>– свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся всей команды;</li> <li>– отсутствие давления руководителей на подчиненных;</li> <li>– достаточная осведомленность членов команды о своих задачах и состоянии дел в их выполнении;</li> <li>– удовлетворенность принадлежностью к команде, а именно высокая степень эмоциональной вовлеченности и взаимопомощи в ситуациях, которые вызывают состояние разочарования у одного из членов команды;</li> <li>– принятие ответственности за состояние дел в команде каждым из ее членов.</li> </ul>
2.	Развитие	Направлено на осознание педагогом	Для выполнения

<p>мотивационно-потребностной сферы педагога</p>	<p>необходимости саморазвития личного творческого потенциала. Важную роль в становлении профессионально-педагогической позиции педагога играют ценностные ориентации личности. Система ценностных ориентаций личности формируется из ценностей общества, при этом специфика профессии вносит свои особенности. Мотивация к успеху также является фактором становления педагога-профессионала, ведь непрерывное самосовершенствование является основной характеристикой профессии педагога. Кроме того, на становление профессиональной позиции и дальнейшей успешной реализации деятельности учителя могут оказывать влияние удовлетворенность базовых личностных потребностей. Необходимо отметить, что выполнение профессиональных обязанностей учителя в определенной степени зависит от доминирующих психических состояний, определяющие степень активного отношения к жизни, наличие спокойствия или тревоги. В современной психологической науке одной из основных составляющих личности является мотивационно-потребностная сфера. Разработанная А.Н. Леонтьевым теория деятельности, включающая учение о мотивационно-потребностной сфере личности, выстраивает своеобразную триаду "потребность-мотив-деятельность". Леонтьев доказывает, что источником мотивирующей силы мотива и соответствующей мотивации к деятельности являются актуальные потребности. Мотив определяется им как объект, удовлетворяющий потребности, и поэтому мотивирует и направляет его деятельность. Деятельность всегда имеет мотив, который либо наблюдается и осознается индивидом, либо скрыт от субъекта и</p>	<p>профессиональной деятельности человеку крайне важно достичь необходимого уровня удовлетворения физиологических, социальных потребностей и потребности в безопасности, с тем, чтобы у профессионала появилась потребность в самовыражении, что особенно важно для профессиональной деятельности педагога.</p>
--	--	---

		внешнего наблюдателя. Следует отметить, что нет строгой взаимосвязи между мотивом и потребностью, между мотивом и деятельностью, потребностью и деятельностью. Таким образом, один и тот же объект может служить для удовлетворения различных потребностей, поощрять и направлять различные виды деятельности [37].	
3.	Стимулирование	<p>Стимулирование является одним из основных средств, с помощью которых может быть осуществлена мотивация. В то же время, чем выше уровень развития отношений в организации, тем реже стимулирование используется как инструмент управления людьми. Это связано с тем, что образование и обучение как один из методов мотивации людей приводят к тому, что члены организации сами участвуют заинтересованно в делах организации, выполняя необходимые действия, не дожидаясь или вообще не получая необходимого стимулирующего эффекта. Приступив к эксперименту с новой системой вознаграждения, стало возможным стимулировать учителей. Теперь каждый получает заработную плату не только за основную работу, закрепленную в таблице, но и за степень развития своей творческой деятельности.</p> <p><i>Если говорить о молодых специалистах</i>, то они часто готовы работать с небольшой нагрузкой, чтобы получить соответствующий опыт и квалификацию. По большей части они довольно инертны и, из-за недостатка опыта, пассивны в командных делах, они склонны многое впитывать, усваивать, но не влиять. Молодые работники еще не умеют планировать, а также прогнозировать свою работу и определять конечный результат. Их основной задачей является справиться с возложенными должностными обязанностями. А</p>	<p>– Организация конкурсов творческих работ, проведение дней, недель творчества, организация методических выставок и т.д.</p> <p>– Руководителю также необходимо учитывать, что для того, чтобы мотивировать разных педагогов требуется применение различных факторов. Ключ к успеху - дать сотрудникам то, чего они действительно хотят, к чему они стремятся. Знание социально-психологических типов поможет менеджеру понять это и сформировать соответствующую систему мотивации.</p>

		<p>когда пройдет год или два, то все может поменяться.</p> <p><i>Следующая категория – это профессионалы.</i> Они - высококлассные специалисты, работающие, прежде всего на результат. Данная категория отличается реалистичностью, активностью, инициативностью, именно они стремятся к участию в руководстве организацией, а также берут на себя разные общественные поручения.</p> <p><i>Творцы</i> – это творческие, интеллектуальные личности, которые предпочитают эвристические формы работы. Они ищут интересные методики, подходы, пытаются упорядочить образовательный процесс. Создатели умеют излагать идеи и воплощать их в жизнь, но им нелегко уживаться в команде, потому что они слишком критичны к другим и к самим себе.</p> <p><i>Пунктуалы</i> – это, скорее всего, педанты-аккуратисты. Они особенно ценят удобство работы, ее своевременное начало и завершение, четкость и планирование управленческих действий.</p> <p><i>Такая категория учителей, как хранители традиций,</i> чувствуют себя наставниками и неформальными лидерами команд. Будучи несколько далеки от обычной суеты, они обладают определенным механизмом влияния на начальство, формируют общественное мнение и определяют важные решения.</p> <p>Учитывая данную типологию, руководитель в своей практике может использовать конкретные методы мотивации профессионального развития педагогов. При этом можно воспользоваться приведенной классификацией, сопоставляя ее с мотивами, на которые опирается тот или иной метод.</p>	
4.	Обогащение общей культуры,	Непременным условием реализации творческого потенциала является самообразование педагогов. У	– Повышение осведомленности педагогов посредством



	<p>кругозора педагогов, повышение уровня информированности: изучение и использование новинок методической и научной литературы.</p>	<p>каждого учителя есть желание соответствовать формирующемуся образованию и необходимость адаптироваться к нему. Все это заставляет учителей стремиться к самообразованию, личностному росту и профессиональному развитию.</p>	<p>изучения новой методической и научной литературы, периодических изданий, подбора детской художественной литературы, набора методических пособий;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– возможность прохождения необходимых педагогу курсов повышения квалификации;</li> <li>– проведение дней открытых дверей, взаимного посещения уроков.</li> </ul>
5.	<p>Наличие свободного времени</p>	<p>Пожалуй, самое актуальное условие для развития творческого потенциала педагога на сегодняшний день. В современном мире, к сожалению, педагог перестал в большей степени выполнять непосредственно функцию учителя. Сегодня реальность требует, чтобы он был всегда в режиме многозадачности и выполнял несколько функций и заданий одновременно. В большей степени это касается количества отчетности, которую педагог образовательной организации должен сдавать, а именно – количество затрачиваемого времени на подготовку и заполнение тех самых отчетов. Это, безусловно, имеет свои негативные последствия. В стремлении успеть выполнить все задачи, нередко случается так, что свободного времени у педагога совершенно не остается. При таком положении дел, естественно, сложно говорить не только о продуктивной творческой деятельности, но и о желании педагога заниматься чем бы то ни было помимо основной работы. В. А. Сухомлинский отмечал, что важнейшее условие духовного роста педагога - это, прежде всего, время - свободное время учителя. Он отмечал, что необходимо понять тот факт, что чем больше учитель загружен планами и отчетами, тем</p>	<p>Важным аспектом в данной ситуации должна стать принципиальная позиция руководителя организации. Необходимо:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– регламентировать объем нагрузки каждого члена педагогического коллектива;</li> <li>– разграничить зоны ответственности и выстроить четкую иерархию полномочий и обязанностей педагогов.</li> </ul>

		<p>больше опустошается его духовный мир, тем скорее настанет та фаза его жизни, когда учителю нечего будет отдавать воспитанникам... Время - это большое и духовное богатство учителя... Педагогическое творчество - сложный труд, требующий огромной затраты сил, и, если силы не будут восстанавливаться, учитель выдохнется и не сможет работать [73].</p>	
6.	<p>Непрерывная научно-методическая поддержка развития профессионализма, путем оказания помощи методическим объединениям, отдельным учителям в организации мероприятий на уровне школы.</p>	<p>Для повышения педагогического мастерства проводится грамотная методическая работа. В новых условиях заседания педагогических советов стали проводиться в нашей стране по-новому. В частности, используется групповая и парная работа, участникам встречи предлагаются компьютерные презентации. Одним из условий эффективности методической работы является опора на интересы, навыки и умения преподавателя, поэтому мы постоянно изучаем трудности учителей, с учетом анализа которых планируется методическая работа.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Преподаватели работают в творческих группах;</li> <li>– проводятся занятия в школе молодого учителя;</li> <li>– в результате самообразования организуются методические выставки, проводятся мастер-классы, открытые уроки, методические недели, методические семинары. Почти все учителя школы охвачены той или иной формой методической работы.</li> </ul>
7.	<p>Влияние личности руководителя</p>	<p>Администрация школы создает условия для творческого роста педагога. Естественно, не может обойтись в данном вопросе и без личного примера руководителя. Придя в новый коллектив, молодой педагог в первую очередь будет смотреть на стиль поведения, уровень активности, а также заинтересованности в развитии творческого потенциала самого руководителя образовательного учреждения. Если педагог увидит активную позицию руководителя и коллектива, то с большей долей вероятности и сам он будет заинтересован в развитии своих творческих способностей. Но случается и так, что руководитель требует активности от коллектива, однако сам при этом не проявляет никаких действий для</p>	<p>Руководителю необходимо:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– проявлять заинтересованность к творческому развитию педагогов;</li> <li>– активно участвовать в творческой жизни коллектива;</li> <li>– заниматься саморазвитием.</li> </ul>

		<p>развития собственного творчества. В таком случае пример будет противоположным, а значит, не приведет к продуктивности нового работника в творческой сфере.</p> <p>Говоря об успешном развитии творческого потенциала педагогов образовательной организации, мы говорим и об уровне заинтересованности в этом всех членов коллектива. Благоприятные условия, безусловно, позволяют в большей степени развиваться педагогам, в результате, позволяют заинтересовать обучающихся на развитие творческих способностей.</p>	
--	--	---	--

Для составления комплекса были выбраны именно этот перечень условий исходя из необходимости образовательной организации.

Исторически так сложилось, что большую часть времени школьники проводят именно в школе. От того, как будет налажена работа педагогического коллектива, от уровня образования, воспитания и творческого развития педагогов и будет зависеть то, кого в качестве примеров для подражания будут выбирать современные подростки. Следовательно, от того, насколько каждый участник педагогического процесса будет заинтересован во всестороннем образовательном и творческом развитии, будет зависеть будущее целого поколения.

### 2.3 Анализ результатов внедрения комплекса условий для развития творческого потенциала педагогов

Развитие инновационного процесса в образовании включает в себя, прежде всего, создание творческой атмосферы в образовательном учреждении, воспитание интереса к инициативам и новшествам у преподавательского состава, создание условий для внедрения различных инноваций.

Учителя исследуемой образовательной организации обладают достаточным творческим потенциалом, способны вносить изменения в содержание образования, внедрять новые методы и технологии преподавания и воспитания.

Однако, в современном обществе мало людей, готовых развиваться творчески, имея при этом в качестве мотивации лишь собственное желание. Поэтому необходимо было создать искусственно условия, помогающие развитию творчества, а также работе коллектива в целом.

Эксперимент по внедрению комплекса педагогических условий для развития творческого потенциала педагогов образовательной организации рассчитан не менее, чем на учебный год. Однако уже на данном этапе, а именно, по прошествии 2 четвертей, можно смело заявлять о том, что данные условия оказывают существенное влияние на изменение уровня развития творческого потенциала педагогов.

Для того, чтобы отследить, произошли ли изменения ситуации с развитием творческого потенциала педагогов СП-О ООШ №77 было проведено повторное анкетирование педагогов с целью выяснения их уровня удовлетворенности своей профессией в данный момент.

Повторная диагностика проводилась по тем же материалам, что и первоначальная. Отражение произошедших изменений можно наблюдать на Рисунке 6.

По повторным результатам данной диагностики были получены следующие результаты:

– отношение к учебному заведению: удовлетворены – 18 (72%) опрошенных, не удовлетворены – 1 (4%), нейтральную отметку выбрали – 6 (24%) педагогов. Возросло количество удовлетворенных учебным заведением на 12%, что уже дает возможность отметить наличие прогресса.

– отношение между педагогами: удовлетворены – 23 (92%), не удовлетворены – 2 (8%) опрошенных. В данном критерии также наметились позитивные изменения на 4%.

– удовлетворенность условиями труда: удовлетворены – 22 (88%), нейтральную позицию заняли – 3 (12%) человека. Из данного критерия следует, что условиями труда остались неудовлетворенны лишь трое. В целом намечена позитивная динамика – 8%.

– удовлетворенность педагога своим положением в коллективе: удовлетворены – 18 (72%), не удовлетворены – 6 (24%) респондентов, затрудняется в ответе 1 (4%) опрошенный.

– отношение к работе: удовлетворены – 22 (88%), не удовлетворены – 3 (12%) педагогов.

– отношение к ученикам: удовлетворены – 17 (68%), нейтральная позиция у 5 (20%), не удовлетворены – 3 (12%) опрошенных. По данному критерию изменений пока не выявлено.

– отношение к руководителю: удовлетворены – 14 (56%), нейтральная позиция у 9 (36%), не удовлетворены – 2 (8%) респондентов. Из этого критерия видно, что наметились перемены в отношении с руководством.

– отношение к педагогическому коллективу: удовлетворены – 23 (92%), нейтральная позиция у 1 (4%), не удовлетворены – 1 (4%) педагогов. В этом критерии также произошли положительные изменения.

Исходя из результатов данного опроса, можно сделать вывод о том, что созданный и внедренный комплекс условий обеспечил уже на начальном этапе тенденцию к положительной динамике.

Изменения, безусловно, не являются глобальными, но это нормально, так как эксперимент проводится пока только половину отведенного времени. Следовательно, дальнейшее его использование, возможно, принесет еще большие изменения в работе коллектива.

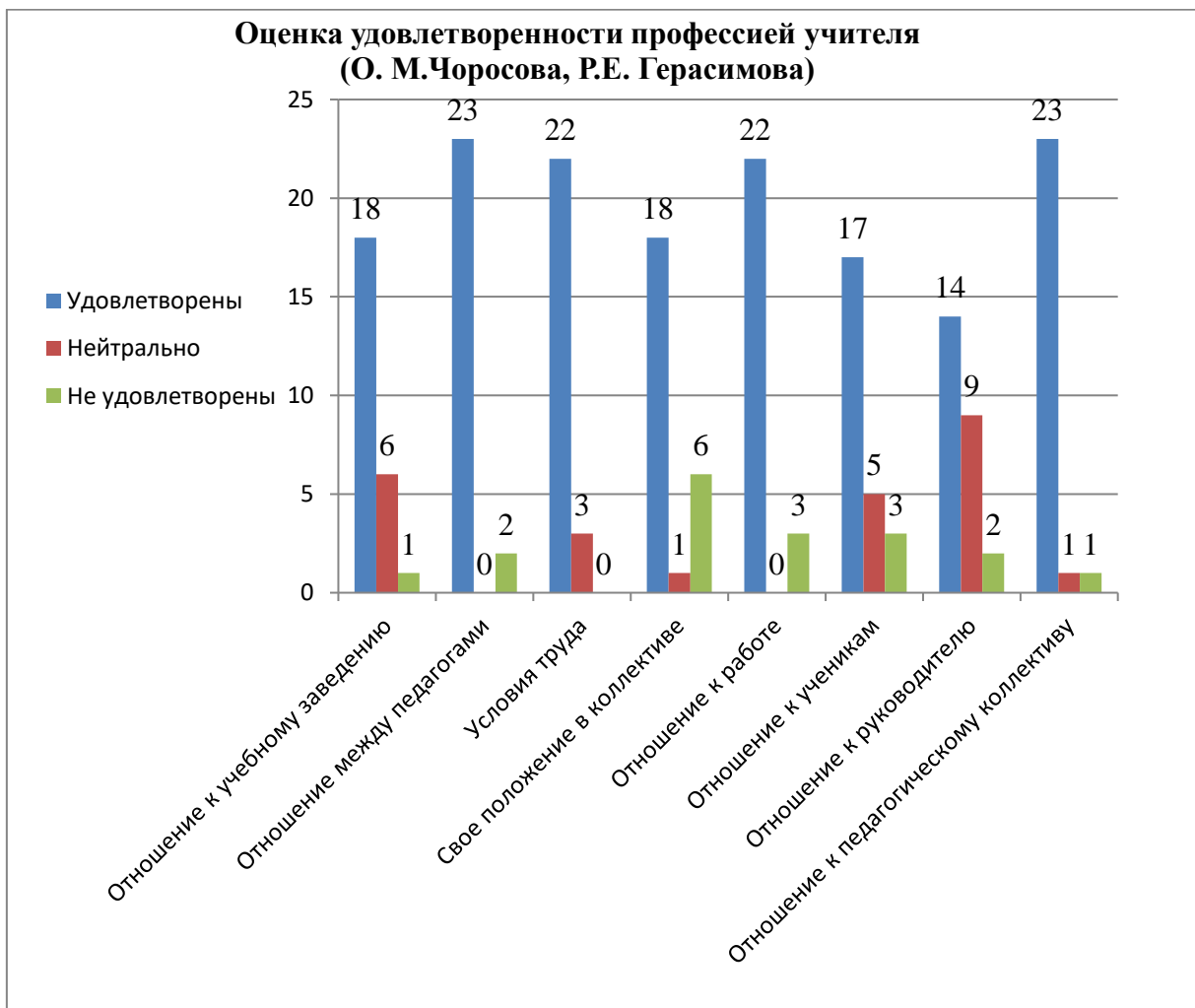


Рисунок 6 – Повторная оценка удовлетворенности профессией учителя (О.М. Чоросова, Р.Е. Герасимова).

При повторной диагностике мотивационной составляющей педагогического коллектива существенных изменений не было отмечено. Вероятно, причина достаточно банальна – достаточно сложно повлиять на внутреннюю мотивацию личности при помощи внешних изменений условий, также как и невозможно сменить ценностные ориентиры индивидуума.

Наиболее значимыми в данном педагогическом коллективе по-прежнему остались следующие мотивы (Рисунок 7):

- стабильность заработка - 20 (80%);
- социальная защищенность — 15 (60%);

- признание учеников, родителей, руководства — 11 (44%);
- хорошие отношения в коллективе — 25 (100%);
- разумность требований руководства — 23 (92%);
- возможность самостоятельности и инициативы в работе — 6 (24%);
- возможность самореализации, полного использования способностей — 15 (60%).



Рисунок 7 – Результаты анкетирования по оценке мотивации педагогов

Данные по результатам диагностики по оценке социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере также не претерпели изменений, это ожидаемый результат, так как экспериментальный период не завершен. (Рисунок 8):

- на результат все так же ориентированы 13 (52%) опрошенных работников.
- ориентированы на альтруизм 7 (28%) работников.

– ориентация на труд выявилась у 5 (20%) опрошенных.



Рисунок 8 – Результаты методики по оценке социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере.

А вот в оценке внутреннего настроения педагогов при внедрении комплекса удалось достичь не просто положительной динамики, а отличных результатов. Когда была проведена повторная диагностика «Мотивация успеха и боязнь неудачи», то были получены следующие результаты.

Подсчитав общее количество набранных баллов, выяснили, что (Рисунок 9):

– надежда на успех присутствует теперь не у 7 (28%) педагогов, а у 11 (44%). Это значит, что реализация комплекса условий оказывает свои позитивные воздействия, в результате которых люди начинают больше верить в себя. В большей степени на результат влияет первый пункт комплекса, связанный с благоприятным климатом в коллективе.

– что касается неярко выраженного мотивационного полюса, то здесь также были перемены. Данная характеристика теперь отмечается не у 10 (40%) респондентов, а только у 6 (24%), что свидетельствует о том, что педагоги работают над своими внутренними переживаниями и все-



таки стремятся развиваться в творческом плане. За данный критерий, возможно, отвечает пункт про стимулирование педагогов на творческую деятельность. Ведь мотивация – важная часть творчества.

– боязнь неудачи по-прежнему посещает 8 (32%) педагогов данной школы, это ожидаемый результат, ведь невозможно за 4 месяца полностью поменять свои ориентиры и изжить страхи.

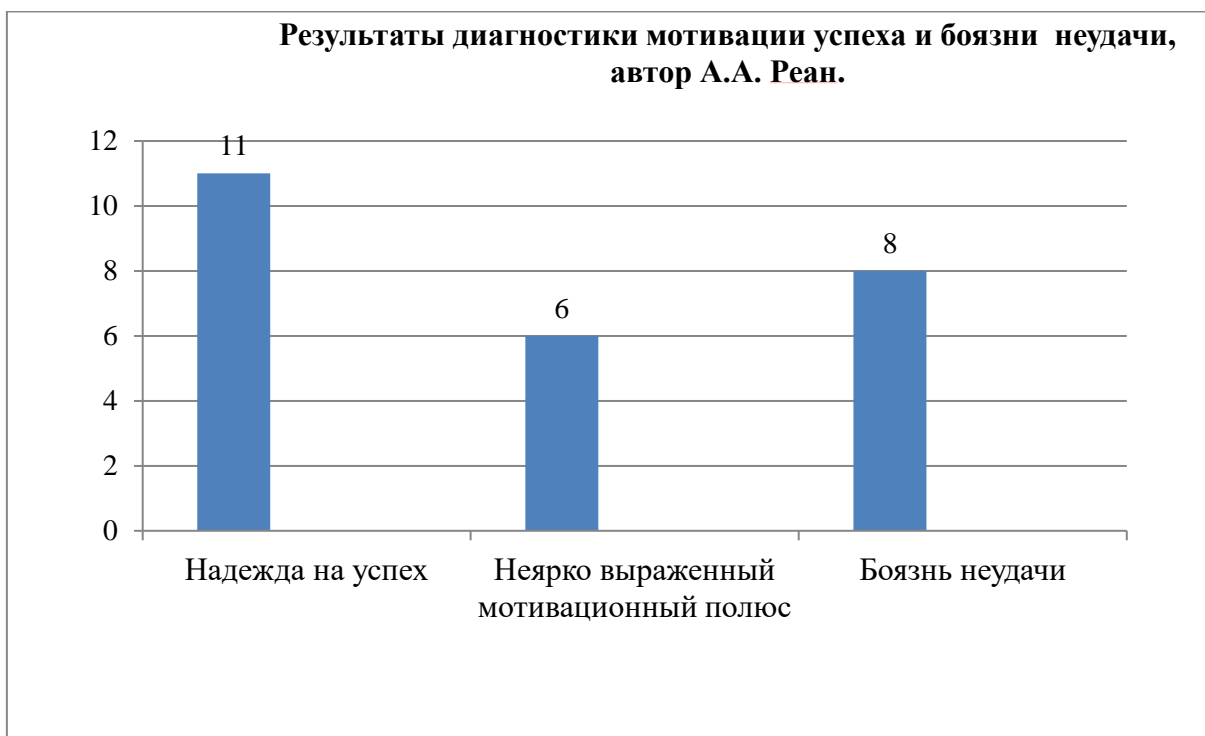


Рисунок 9 – Результаты диагностики мотивации успеха и боязни неудачи, автор А.А. Реан

Проведя повторную диагностическую работу по выявлению уровня развития творческого потенциала педагогов СП-О ООШ №77, можно сделать вывод о том, что внедрение комплекса условий для развития уровня творческого потенциала принесло уже определенные плоды, а значит, следует продолжить его использование.

В результате апробации комплекса условий, способствующего развитию творческого потенциала педагогов, также было выявлено, что не всегда внутренние переживания, блокирующие творческую деятельность связаны только с самим педагогом. Порой для раскрытия потенциала необходимо искусственно создавать условия, благодаря которым будут

происходить позитивные изменения как в рамках отдельно взятого педагога, так и внутри целого педагогического коллектива.

Предполагается, что после завершения полного экспериментального периода результаты диагностики претерпят более явные изменения. Изменения ожидаются по всем выбранным диагностикам, однако, более всего хотелось бы увидеть их в оценке внутренних страхов. Именно сочетание данных условий, примененных в конкретной образовательной организации, будет способствовать развитию творческого потенциала педагогов.

## Выводы по второй главе

Изучение деятельности и личности педагога является необходимой предпосылкой для повышения качества и эффективности методической работы.

Диагностика позволяет поставить личность учителя и его профессиональные потребности и потребности на первый план. Для их изучения и оказания помощи школьным учреждениям используются различные диагностические методы.

В данной работе использовались следующие методики диагностики педагогов образовательной организации:

1. Удовлетворенность профессией, авторы О.М. Чоросова, Р.Е. Герасимова.
2. Анкета по оценке мотивации сотрудников образовательной организации.
3. «Методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере», автор О.Ф. Потемкина.
4. Методика по определению уровня творческого потенциала личности «Какой Ваш творческий потенциал?», автор Е.В. Сидоренко.
5. Диагностика «Мотивация успеха и боязнь неудачи», автор А.А. Реан.

Проведя диагностическую работу по выявлению уровня развития творческого потенциала педагогов СП-О ООШ №77, можно сделать вывод о том, что задатки творчества есть у каждого, ведь профессия педагога невозможна без творческого подхода. Однако, были направления, по которым необходимо было провести дополнительную работу. Было решено составить комплекс условий, который бы способствовал развитию творческого потенциала каждого педагога на равных условиях.

Реализация теоретической модели развития творческого потенциала педагога требует от руководителя создания необходимых условий:

организационно-педагогических, организационно-методических, психолого-педагогических и других. Можно, конечно, внедрять различные условия по отдельности, но применение комплекса позволит ускорить процесс получения изменений, а также улучшит качественную составляющую эксперимента. Для исследования были выбраны следующие условия, способствующие эффективному развитию творческого потенциала педагогов образовательной организации:

1. Нравственно-психологический климат коллектива.
2. Развитие мотивационно-потребностной сферы педагога.
3. Стимулирование.
4. Обогащение общей культуры, кругозора педагогов, повышение уровня информированности: новинки методической и научной литературы.
5. Наличие свободного времени.
6. Непрерывная научно-методическая поддержка развития профессионализма, путем оказания помощи методическим объединениям, отдельным учителям в организации мероприятий на уровне школы.
7. Влияние личности руководителя.

На основе этих условий был разработан комплекс, а также введен в использование школы 01.09.2021 г. На момент контрольных измерений прошло 4 месяца. Безусловно, это достаточно короткий период для того, чтобы судить о результатах. Однако, промежуточные результаты дают понять, что работа была начата не зря и уже приносит плоды.

На основе «входной» и «итоговой» диагностик был сделан вывод о положительной динамике развития творческого потенциала при применении разработанного комплекса условий. Кроме изменения исследуемых показателей, удалось отметить общие изменения в работе коллектива. Атмосфера доброжелательности, взаимопомощи, осознания необходимости командной работы позволяет педагогам раскрыть свои таланты, а также положительно влияет на сам образовательный процесс.

Несмотря на то, что педагогами идея с внедрением комплекса условий была воспринята неоднозначно, так как перемены всегда пугают людей, однако педагоги – это азартные люди, которые всегда принимают изменения как вызов самим себе. Следует отметить, что не все педагоги активно участвовали в эксперименте, но это было ожидаемо. В процессе, все же были и те, кто совершенно не верил в результативность проводимых мер. Однако, так как большинство с энтузиазмом приняли подобный эксперимент, то со временем и пессимисты решили попробовать работать с применением условий.

На данный момент всем в коллективе интересно, насколько возможно изменение ситуации при использовании выбранных условий. Следовательно, комплекс продуктивен и необходимо довести экспериментальный период до завершения, после чего еще раз провести диагностику и сделать итоговые выводы эксперимента.

## Заключение

В ходе диссертационного исследования были изучены научные работы как российских, так и зарубежных ученых, в результате которого формировался предмет исследования.

Установлено, что теоретический аспект понятия "творческий потенциал личности" рассматривался с разных сторон: философской, психологической и педагогической. Анализ состояния исследовательской проблемы позволил нам установить, что понятие "творческий потенциал" не имеет однозначной трактовки, существует несколько междисциплинарных подходов к определению сущности творческого потенциала личности: аксиологический, онтологический, деятельностный, способностный, ресурсно-энергетический, интегративный. В то же время во всех исследованиях креативность подразумевает способность создавать что-то новое и оригинальное.

Такие ученые, как Дж.П. Гилфорд и Э.П. Торренс приравнивали креативность к дивергентному мышлению. Ими была выдвинута концепция креативности как универсальной познавательной творческой способности. Кроме того, Дж.П. Гилфорд выделил основные параметры креативности. Сначала их было четыре, затем были добавлены еще более специфичные.

Л.С. Выготский обосновал гипотезу о том, что креативность является многоуровневой системой. Д.Б. Богоявленская изучала вопрос взаимосвязи интеллекта человека с креативностью, анализировала способы выявления креативности, а также определяла надежность наиболее известных тестов для выявления уровня креативности. Е.П. Ильин в своих исследованиях расширяет представления о связи дивергентного мышления в качестве креативной способности. Кроме выявления креативных способностей, он занимался их анализом, а также следил за их проявлениями в жизни.

Дж.П. Гилфордом была разработана методика тестирования, при которой диагностировались и вербальные, и невербальные стороны креативности. Создание диагностики и оценки креативности не столько в процессе творчества, а в большей степени в проявлениях повседневности принадлежит Н. Коган и М. Воллах.

На основе анализа сущности и структуры, предложенных различными исследователями, теоретически установлено, что творческий потенциал личности является сложным интегральным показателем личностного развития и активности, характеризующимся взаимосвязанным набором свойств, способностей и возможностей, обеспечивающих творческое саморазвитие личности.

Творческий потенциал – это комплекс интеллектуальных и практических знаний, навыков и умений, способность применять их при постановке задач и поиске решений на основе интуиции и логического мышления, чутья в некоторых областях. Для эффективного развития творческого потенциала человека необходимы такие качества, которые раскрывают в нем творца. Основными из них являются: творческая активность, оригинальность, умение и желание внедрять инновации, сочетание идей, перевоплощению мобилизации сил и прошлого опыта, наличие развитого воображения и эмоциональной реакции, творческая инициатива.

Творческий потенциал педагога – это комплекс психических процессов и личностных качеств, которые реализуются в процессе педагогического творчества. Его генетически детерминированные основы влияют на выбор профессии учителя, он развивается во время учебы и развивается в своей дальнейшей профессиональной деятельности.

Развитие творческого потенциала – сложный и многогранный процесс, связанный с самоидентификацией, самоопределением и самореализацией личности. Кроме того, сам процесс развития творческого потенциала человека чрезвычайно индивидуален и требует тщательного

учета индивидуальных особенностей.

С ростом педагогического творчества и педагогического мастерства ускоряются темпы развития, трансформации и перехода на новый уровень. То есть, чем выше уровень творческого потенциала педагога, тем лучше и быстрее он развивается, и, наоборот, при низких уровнях творческой реализации темпы развития значительно ниже. Однако в нем скрыты незадекларированные ресурсы для развития творческого потенциала учителя. Только личное желание и готовность к росту позволит найти рациональные пути их использования.

Исторически так сложилось, что большую часть времени школьники проводят именно в школе. От того, как будет налажена работа педагогического коллектива, от уровня образования, воспитания и творческого развития педагогов и будет зависеть то, кого в качестве примеров для подражания будут выбирать современные подростки. Следовательно, от того, насколько каждый участник педагогического процесса будет заинтересован во всестороннем образовательном и творческом развитии, будет зависеть будущее целого поколения.

Формированию и развитию творческого потенциала педагога способствует реализация следующих взаимосвязанных психолого-педагогических условий: стимулирование активности, самостоятельности, внутренней свободы; использование рефлексии в процессе личностного и профессионального становления и развития; проектирование и организация образовательного процесса на основе личностных и профессиональных ценностей.

При внедрении разработанного комплекса мер в рабочий процесс обеспечивается признание важности и необходимости развития творческого потенциала педагогов образовательной организации, а также наличие факторов, мешающих его развитию и условий, способствующих эффективному развитию творческого потенциала педагога.

В ходе формирующего эксперимента была выдвинута гипотеза о



том, что внедрение данного комплекса условий в практику воспитательной работы будет способствовать повышению уровня развития творческого потенциала педагогов.

Для проверки гипотезы на контрольном этапе экспериментального исследования был проведен анализ результатов развития всех составляющих творческого потенциала педагогов, а также анализ динамики уровня развития творческого потенциала.

В своем исследовании мы убедились в актуальности теста, который создал А.А. Реан. В нем определяются внутренние установки человека на успех, либо неудачу, что позволяет определить предпосылки наличия творческого потенциала, а также увидеть препятствующие его развитию условия. При помощи теста Е.В. Сидоренко, нам удалось помочь испытуемым увидеть свои внутренние ощущения, определить ценность себя в обществе, выявить уровень творческого потенциала.

Таким образом, экспериментально доказано, что комплекс условий, разработанных и примененных в рабочем процессе, способствовал повышению уровня развития творческого потенциала педагогов.

Кроме изменения исследуемых показателей, удалось отметить общие изменения в работе коллектива. Атмосфера доброжелательности, взаимопомощи, осознания необходимости командной работы позволяет педагогам раскрыть свои таланты, а также положительно влияет на сам образовательный процесс.

Цель, поставленная перед началом работы, достигнута, задачи решены. Выводы и факты, полученные в ходе исследования, открывают возможности для размышлений и дальнейшего продолжения работы по развитию творческого потенциала педагогов образовательной организации.

## Список используемой литературы

1. Аксиология образования. Фундаментальные исследования в педагогике : [монография] / Кирьякова А. В. [ и др.]. - Москва : Дом педагогики, 2008. - 575 с. – ISBN 978-5-7410-0706-8 (в пер.)
2. Алексеева Е.А. Творческий потенциал личности : научно-методическое пособие / Е.А. Алексеева. – Нижний Новгород : ВГАВТ, 1998. – 31 с.
3. Альтшуллер Г.С. Найти идею: Введение в ТРИЗ – теорию решения изобретательских задач / Г.С. Альтшуллер. – М. : Альпина Диджитал, 2017. – 513 с. – ISBN 978-5-9614-1494-3
4. Андреев В.И. Педагогика высшей школы. Инновационно-прогностический курс: учеб. пособие / В.И. Андреев. – Казань : Центр инновационных технологий, 2013 – 500 с. – ISBN 5-93962-093-7
5. Асмолов А.Г. Психология личности: культурно-историческое понимание развития человека : учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности "Психология" / А. Асмолов. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва : Смысл : Academia, 2007. - 526 с. : ил., портр., табл.; 21 см. – (Психология для студента). – ISBN 978-5-89357-221-6
6. Ахметжанова Г.В. Технология формирования творческих качеств личности в современной образовательной среде / Г.В. Ахметжанова // Вестник Новгородского государственного университета . – № 88. – Новгород, 2015. – С. 20-22.
7. Ахметжанова, Г.В. Практическая педагогика : учебно-методическое пособие / Г.В. Ахметжанова, И.В. Непрокина, Л.А. Сундеева. – Тольятти : Издательство ТГУ, 2011. – 59 с.
8. Белоусова О.А. Творческая активность как отражение процесса реализации творческого потенциала / О.А. Белоусова, М.А. Чистякова // Ученые записки . – № 2. – Российского государственного социального

университета, 2012. – С. 151-154. – ISSN 2071-5323

9. Богоявленская Д.Б. Психология творческих способностей : Учеб. пособие для студ. высш. уч. заведений пособие / Д.Б. Богоявленская. – М. : Академия, 2012. – 320 с. – ISBN 5-7695-0888-4

10. Брушлинский А.В. О тенденциях развития современной психологии мышления / А.В. Брушлинский, О.К. Тихомиров // Национальный психологический журнал. – 2013. – № 2. – С. 10-16.

11. Выготский Л.С. Педагогическая психология / Л.С. Выготский. - М. : АСТ [и др.], 2005. - 670, [1] с. : табл.; ISBN 5-17-027239-1 (ООО "Изд-во АСТ")

12. Гальперин, П.Я. Лекции по психологии : учеб. пособие для студентов вузов / П. Я. Гальперин. - 2-е изд. - М. : Ун-т : Моск. психол.-социал. ин-т, 2005. - 399 с. : ил.; 21 см.; ISBN 5-98227-061-X : 5000

13. Гилфорд Дж. П. Природа человеческого интеллекта / Дж. П. Гилфорд. – Нью-Йорк : Мак Гроу-Хилл, 1967.

14. Глуховская Е. А. Развитие творческого потенциала старшего школьника в учебной деятельности : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Глуховская Елена Александровна. – Оренбург, 1997. – 249 с.

15. Гуслова М.Н. Инновационные педагогические технологии : учебное пособие / М. Н. Гуслова. - 3-е изд., испр. - Москва : "Академия", 2012. - 286, [1] с. : ил., табл. – (Среднее профессиональное образование. Педагогика). – ISBN 978-5-7695-8707-8 (в пер.)

16. Даринская Л.А. Педагогика творческого развития личности : учебно-методическое пособие / Л.А. Даринская. – СПб : СПбГУ, 2007. – 84 с.

17. Даринская Л.А. Технологии педагогического мастерства : учебно-методическое пособие / Л.А. Даринская. – СПб : НОУ Экспресс, 2010. – 116 с. – ISBN 978-5-9592-0120-3

18. Диагностика креативности. Тест Е. Торренса : адаптив. вариант / Е. Е. Туник. - Санкт-Петербург : Речь, 2006. - 174, [1] с. : ил.,

табл.(Комплексная психодиагностика). – ISBN 5-9268-0461-2

19. Ермолаев О.Ю. Математическая статистика для психологов : Учебник / О.Ю. Ермолаев; Рос. акад. образования. Моск. психол.-социал. ин-т. - 2. изд., испр. - М. : Моск. психол.-социал. ин-т : Флинта, 2003. – 335с. : ил., табл.; 21 см. - (Библиотека психолога). – ISBN 5-89502-310-X (МПСИ. В пер.)

20. Загвязинский В.И. Исследовательская деятельность педагога : учебное пособие для студентов высших учебных заведений / В. И. Загвязинский. - 3-е изд., стер. - Москва : Академия, 2010. - 173, [1] с. : ил., табл.; 22 см. - (Профессионализм педагога).; ISBN 978-5-7695-7053-7

21. Загвязинский В.И. Педагогическое творчество учителя / В.И. Загвязинский. – М. : Знание, 2013. – 364 с.

22. Ильин Е.П. Психология творчества, креативности, одарённости / Е.П. Ильин. – СПб. : Питер, 2012. – 434 с. – ISBN 978-5-49807-239-5 (в пер.)

23. Ильиных С.А. Творческий потенциал личности: определение феномена и условия его развития / С.А. Ильиных // Сборник конференций НИЦ Социосфера . – № 2. – 2014. – С. 8-11.

24. Кан-Калик В.А Педагогическое творчество / В.А Кан-Калик, Н.Д. Никандров. – М. : Педагогика, 1990. – 144 с. – ISBN 5-7155-0293-4 : 30 к.

25. Кирьякова А.В. Аксиология образования. Фундаментальные исследования в педагогике / А.В. Кирьякова. – М. : Дом педагогики, 2008. – 578 с.

26. Коджаспирова Г. М. Культура профессионального самообразования педагога : пособие / под ред. д-ра психол. наук, акад. Ю.М. Забродина. – М. : Академия, 2014. – 344 с.

27. Коршунова, О.В. Возможности образовательных технологий в развитии творческого потенциала педагогов и учащихся [Электронный ресурс] / О.В. Коршунова – Электрон. текстовые дан. – 2012. – Режим

доступа:

[http://www.rusnauka.com/5\\_SWMN\\_2012/Pedagogica/5\\_100680.doc.htm](http://www.rusnauka.com/5_SWMN_2012/Pedagogica/5_100680.doc.htm),

свободный.

28. Кравчук, П.Ф. Формирование инновационного потенциала личности в научно-образовательной среде : монография / П.Ф. Кравчук, Е.И. Боев, Е.Г. Каменский – Курск : Юго-Зап. гос. ун-т, 2012. – 175 с. – ISBN 978-5-7681-0788-8

29. Кулюткин Ю. Н. Изменяющийся мир и проблема развития творческого потенциала личности : Ценностно-смысловой анализ / Ю.Н. Кулюткин; — СПб.: СПбГУПМ, 2013. — 84 с. – ISBN 5-7434-0119-5

30. Леонтьев, А.Н. Деятельность, сознание, личность / А.А. Леонтьев, Д.А. Леонтьев, Е.Е. Соколова. - М. : Смысл, 2005 (ППП Тип. Наука). - 431 с. : ил., портр.; 22 см.; ISBN 5-89357-113-4 (в пер.)

31. Мартишина Н. В. К вопросу о психолого-педагогических условиях становления и развития творческого потенциала педагога / Н.В. Мартишина // Сибирский педагогический журнал. – 2012. – № № 7. – С. 103–114.

32. Мартишина Н. В. Становление и развитие творческого потенциала педагога: модели и технологии / Н.В. Мартишина // Российский научный журнал. – 2013. — № 2(3). – С. 103–111.

33. Мартишина Н. В. Становление творческого потенциала личности педагога: монография. — М.: Изд. Моск. психол.-соц. инт, 2011. — 264 с

34. Мартишина, Н.В. Творческий потенциал педагога: сущность, структура, развитие / Н.В. Мартишина, Г.С. Вяликова // Педагогическое образование и наука. – 2012. – № 4. – С. 83-86.

35. Математическая статистика для психологов / О.Ю. Ермолаев. – М. : Московский психолого-социальный институт, Флинта, 2003. – 336 с.

36. Матюшкин, А.М. Проблемные ситуации в мышлении и обучении / А.М. Матюшкин – М.: Директмедиа Паблишинг, 2008. – 392 с.

37. Методы системного педагогического исследования : Учеб. пособие / [Н. В. Кузьмина, Е. А. Григорьева, В. А. Якунин и др.; Под ред. Н. В. Кузьминой]. - Л. : Изд-во ЛГУ, 1980. - 172 с.
38. Мотков, О.И. Природа и гармония личности: от теории к исследованию / О.И. Мотков - Саарбрюкен: LAP Lambert Academic Publishing, - 2014.
39. Николко, В.Н. Творчество как инновационный процесс : (Филос.-онтол. Анализ) / В.Н. Николко – Симферополь : «Таврия», 1990. – 190 с. - 189,[1] с.; 20 см.; ISBN 5-7780-0423-0
40. Новый словарь русского языка. Толково-словообразовательный : Св. 136000 словар. ст., ок. 250000 семант. единиц : [В 2 т.] / Т. Ф. Ефремова. - М. : Рус. яз., 2000. – 1209 с. – ISBN 5-200-02800-0
41. Педагогический словарь : для студентов высш. и сред. пед. учеб. заведений / Г.М. Коджаспирова, А.Ю. Коджаспиров. - 2-е изд., стер. - М. : Academia, 2005. - 173, [2] с. – ISBN 5-7695-2145-7 (в обл.)
42. Пономарев Я.А. Психология творчества / Я.А. Пономарев. – М. : Наука, 1976. – 304 с.
43. Пономарев, Я.А. Психология творчества и педагогика / Я.А. Пономарев – М.: Педагогика, 1976. – 280 с.
44. Поташник М. М. Как развивать педагогическое творчество / М.М. Поташник. – М. : Знание, 2015. – 80 с.
45. Поташник М. М. Развитие школы как инновационный процесс : метод. пособие для рук. образовательных учреждений / М. М. Поташник, О. Г. Хомерики, А. В Лоренс. Под ред. М. М. Поташника; Рос. акад. образования, Ин-т управления образованием. – М. : Новая школа, 2016. – 79 с., с. 28.
46. Психологическая диагностика : Учеб. пособие / Ун-т Рос. акад. образования; Под ред. К. М. Гуревича, Е. М. Борисовой. - 2. изд., испр. - М. : Изд-во УРАО, 2000. - 301, [1] с. : ил., табл. – ISBN 5-204-00244-8

47. Психология креативности : учебное пособие / Тодд Любарт [и др.] ; [пер. с фр. - Д. В. Люсин]. - Москва : Когито-Центр, 2009. - 214 с. : ил.; 21 см. - (Университетское психологическое образование) (Университетское образование). – ISBN 978-5-89353-221-0
48. Рындак В.Г. Взаимодействие процессов непрерывного образования и развития творческого потенциала учителя : диссертация на соискание учёной степени доктора педагогических наук / Рындак Валентина Григорьевна. – Челябинск, 1996. – 42 с.
49. Рындак В.Г. Педагогика : учебное пособие / В.Г. Рындак, Н.В. Алехина, И.В. Власюк. – М. : Высшая школа, 2006 (Оренбург : Тип. ОГИМ). – 495 с. – ISBN 5-06-005609-0 (В пер.)
50. Рындак В.Г. Педагогика креативности / В.Г. Рындак. – М. : Университетская книга, 2012. – 284 с. – ISBN 978-5-9792-0057-6 (в пер.)
51. Рындак В.Г. Педагогические стимулы воспитания творца в будущем учителе / В.Г. Рындак // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. – 2013. – № 5 (80). – С.49-55.
52. Рындак В.Г. Творчество: Краткий педагогический словарь. : учебно-методическое пособие / В.Г. Рындак. – Оренбург : Издательский центр ОГАУ, 2012. – 108 с.
53. Самигуллина Г.С. Развитие творческого потенциала учителя естественнонаучных дисциплин в процессе повышения квалификации : диссертация на соискание учёной степени кандидата педагогических наук / Самигуллина Галина Савельевна. – Казань, 2006. – 245 с.
54. Санникова А.И. Развитие творческого потенциала личности средствами образования: теория и опыт научного исследования / А.И. Санникова // Вестник ПГГПУ. Серия № 1. Психологические и педагогические науки. – Выпуск № 2-1. – 2014. – С. 93-100.
55. Саяпин А. В. Профессиональная подготовка будущих учителей к развитию творческого потенциала школьников как педагогическая

проблема / А. В. Саяпин // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия Педагогика, психология. . – № 2.. – 2011. – С. 173-177.

56. Степанов С. Ю. Исследование проблем психологии творчества / С. Ю. Степанов, И. Н Семенов, В. К. Зарецкий. – М. : Сфера, 2013. – 42 с.

57. Стернберг Р.Дж. Практический интеллект / Роберт Дж. Стернберг, Джордж Б. Форсайт, Дженнифер Хедланд [и др.]; [Под общ. ред. Роберта Стернберга.]. - СПб. : Питер, 2002. - 265 с.; 24 см. - (Мастера психологии). – ISBN 5-318-00013-4

58. Столяренко, Л.Д. Психология и педагогика : учебник / Л.Д. Столяренко, В.Е. Столяренко - 4-е изд. – М.: Юрайт, 2015. – 144 с.

59. Теория обучения. Педагогические технологии : учебное пособие / О.В. Коршунова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Вятский государственный университет", Педагогический институт, Факультет педагогики и психологии, Кафедра педагогики. - Киров : ВятГУ, 2016. - 581 с. : ил., портр., табл. – ISBN 978-5-98228-121-0 : 23 экз.

60. Толковый словарь русского языка : около 100 000 слов, терминов и фразеологических выражений / С. И. Ожегов ; под общ. ред. Л. И. Скворцова. - 28-е изд., перераб. - Москва : Мир и Образование : ОНИКС, 2012. - 1375, [1] с. : портр.; 22 см. - (Новые словари) (Новое издание). – ISBN 978-5-94666-657-2 (ООО "Изд-во Мир и образование")

61. Торренс Э.П. Теоретические основы психологической диагностики креативности / Э.П.Торренс - М., 1998. - 120с.

62. Туник, Е.Е. Лучшие тесты на креативность. Диагностика творческого мышления / Е.Е. Туник – СПб: Питер, 2013. –320 с. – ISBN 978-5-496-00557-9

63. Формирование готовности учащихся к развитию своего творческого потенциала в образовательном процессе : Учеб. пособие для студентов вузов / А.И. Санникова; М-во образования Рос. Федерации.



Перм. гос. пед. ун-т. - Пермь : Перм. гос. пед. ун-т, 2001. - 228 с. : ил., табл.  
– ISBN 5-85218-115-3

64. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность / Х. Хекхаузен. – М. : Смысл, 2003. – 860 с.

65. Шкетик, Е.В. Творческий потенциал личности: подходы к определению феномена, компоненты, особенности развития / Е.В. Шкетик // Аксиологические проблемы педагогики: сборник научных трудов / под ред. Е.В.Чмелевой – Смоленск: Изд-во СмолГУ, 2014. – С. 153-157.

66. Яковлева Е.Л. Психология развития творческого потенциала личности / Е. Л. Яковлева. - М. : Моск. психол.-соц. ин-т : Флинта, 1997. - 222,[2] с.; 21 см. - (Библиотека школьного психолога и педагога-практика). – ISBN 5-89502-004-6 : Б. ц.

67. Яцкова, О.Ю. Анализ понятия «Творческий потенциал» в современной педагогической литературе / О.Ю. Яцкова // Педагогика: традиции и инновации: материалы II междунар. науч. конф. – Челябинск: Два комсомольца. 2012. – С. 25-27.

## Приложение 1.

### Методика «Оценка уровня творческого потенциала личности»

**Назначение.** Методика позволяет определить самооценку личностных качеств либо частоту их проявления, которые и характеризуют уровень развития творческого потенциала личности.

**Инструкция.** По 9-балльной шкале оцените каждое из 18 утверждений. Выбранную оценку обведите кружочком.

№	Вопросы теста	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 мысленно разделить на логиков и эвристиков, то есть генераторов идей, то в какой степени Вы являетесь генератором идей?	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 Ваш конечный «продукт», Ваше творение чаще всего отличается от исходного проекта, 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 обещанное?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
6	Как часто Вам приходится выступать с критическими сведениями в чей-либо адрес?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
7	Как часто решение возникающих проблем зависит от Вашей энергии и напористости?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
8	Какой процент людей в Вашем коллективе чаще всего поддерживают Вас, Ваши инициативы и предложения? ( <i>1 балл – около 10 %</i> )	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
9	Как часто у Вас бывает оптимистичное и веселое настроение?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
10	Если все проблемы, которые Вам приходилось решать за последний год, условно разделить на теоретические и практические, то каков среди них удельный вес практических?	1, 2, 3, 4, 5, 8, 7, 8, 9
11	Как часто Вам приходилось отстаивать свои принципы, убеждения?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
12	В какой степени Ваша общительность, коммуникабельность способствуют решению жизненно важных для Вас проблем?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9

№	Вопросы теста	Шкала оценок
13	Как часто у Вас возникают ситуации, когда главную ответственность за решение наиболее сложных проблем и дел в коллективе Вам приходится брать на себя?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
14	Как часто и в какой степени Ваши идеи, проекты удавалось воплощать в жизнь?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
15	Как часто Вам удается, проявив находчивость и даже предприимчивость, хоть в чем-то опередить своих соперников по работе или учебе?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
16	Как много людей среди Ваших друзей и близких, которые считают Вас человеком воспитанным и интеллигентным?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
17	Как часто Вам в жизни приходилось предпринимать нечто такое, что было воспринято даже Вашими друзьями как неожиданность, как принципиально новое дело?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
18	Как часто Вам приходилось коренным образом реформировать свою жизнь или находить принципиально новые подходы в решении старых проблем?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9

### ***Обработка и интерпретация результатов.***

На основе суммарного числа набранных баллов определите уровень вашего творческого потенциала.

Сумма баллов	Уровни творческого потенциала личности
18–39	Очень низкий уровень
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 уровень
143–162	Очень высокий уровень

**Тест “Какой Ваш творческий потенциал?” (автор Е.В. Сидоренко)**

Выберите один из предложенных вариантов ответа.

1. Считаете ли Вы, что окружающий Вас мир может быть улучшен:

- а) да;
- б) нет, он и так достаточно хорошо;
- в) да, но только кое в чем.

2. Думаете ли Вы, что сможете участвовать в значительных изменениях окружающего мира:

- а) да, в большинстве случаев;
- б) нет;
- в) да, в некоторых случаях.

3. Считаете ли Вы, что некоторые из Ваших идей принесли бы значительный прогресс в той сфере деятельности, в которой Вы работаете:

- а) да;
- б) да, при благоприятных обстоятельствах;
- в) лишь в некоторой степени.

4. Считаете ли Вы, что в будущем будете играть столь важную роль, что сможете что-то принципиально изменить:

- а) да, наверняка;
- б) это маловероятно;
- в) возможно.

5. Когда Вы решаете предпринять какое-то действие, думаете ли Вы, что осуществите свое начинание:

- а) да;
- б) часто думаю, что смогу;
- в) да, часто.

6. Испытываете ли Вы желание заняться делом, которое абсолютно не знаете:

- а) да, неизвестное меня привлекает;
- б) неизвестное меня не интересует;
- в) все зависит от характера этого дела.

7. Вам приходится заниматься незнакомым делом. Испытываете ли Вы желание добиться в нем совершенства:

- а) да;
- б) удовлетворяюсь тем, чего успел (а) добиться;
- в) да, но только если мне это нравится.

8. Если дело, которое Вы не знаете, Вам нравится, хотите ли Вы знать о нем все:

- а) да;
- б) нет, хочу научиться только самому необходимому;
- в) нет, хочу удовлетворить только свое любопытство.

9. Когда Вы терпите неудачу, то:

- а) какое-то время упорствую вопреки здравому смыслу;
- б) махну рукой на эту затею, так как понимаю, что она нереальна;
- в) продолжаю делать свое дело, даже когда становится очевидно, что препятствия непреодолимы.

10. Профессию следует выбирать, исходя из:

- а) своих возможностей, дальнейших перспектив для себя;
- б) стабильности, значимости, нужной и профессии, потребности в ней;
- в) преимуществ, которые она обеспечит.

11. Путешествуя, могли бы Вы легко ориентироваться на маршруте, по которому уже прошли:

- а) да;
- б) нет, боюсь сбиться с пути;
- в) да, но только там, где местность мне понравилась и запомнилась.

12. Сразу же после беседы сможете ли Вы вспомнить все, что говорилось:

- а) да, без труда;

- б) всего вспомнить не могу;
- в) запомню только то, что меня интересует.

13. Когда Вы слышите слово на незнакомом языке, то можете повторить его по слогам без ошибки, даже не зная его значения:

- а) да, без затруднений;
- б) да, если это слово легко запомнить;
- в) повторяю, но не совсем правильно.

14. В свободное время Вы предпочитаете:

- а) оставаться наедине, поразмыслить;
- б) находиться в компании;
- в) безразлично, буду ли я один(одна) в компании.

15. Вы занимаетесь каким-то делом. Решаете прекратить это занятие только когда:

- а) дело закончено и кажется Вам отлично выполненным;
- б) более-менее доволен (а);
- в) не все удалось сделать.

16. Когда Вы одни (одна):

- а) люблю мечтать о каких-то даже, может быть, абстрактных вещах;
- б) любой ценой пытаюсь найти себе занятие;
- в) иногда люблю помечтать, о вещах, которые связаны с моей работой.

17. Когда какая-то идея захватывает Вас, то Вы станете думать о ней:

- а) независимо от того, где и с кем нахожусь;
- б) могу делать это только наедине;
- в) только там, где будет не слишком шумно.

18. Когда Вы отстаиваете какую-то идею:

- а) могу отказаться от нее, выслушав убедительные аргументы оппонентов;
- б) останусь при своем мнении, какие бы аргументы ни выслушал (а);
- в) изменю свое мнение, если сопротивление окажется слишком сильным.

**Подсчет очков:** за ответ “а” – 3; “б” – 1; “в” – 2.

вопросы 1, 6, 7, 8 определяют границы Вашей любознательности;

вопросы 2, 3, 4, 5, – веру в себя;  
вопросы 9 и 15 – постоянство;  
вопрос 10 – амбициозность;  
вопрос 12 и 13 – слуховую память;  
вопрос 11 – зрительную память;  
вопрос 14 – стремление быть независимым (ой);  
вопрос 16, 17 – способность абстрагироваться;  
вопрос 18 – степень сосредоточенности.

Эти способности составляют основные качества творческого потенциала.

**49 и более очков.** В Вас заложен значительный творческий потенциал, который предоставляет Вам богатый выбор творческих возможностей.

**От 24 до 48 очков.** У Вас вполне нормальный творческий потенциал. Вы обладаете теми качествами, которые позволяют Вам творить. Но у Вас есть проблемы, которые тормозят процесс творчества.

**23 и менее очков.** Ваш творческий потенциал, увы, невелик. Но, может быть, Вы просто недооцениваете себя, свои способности? Преодолейте отсутствие веры в себя, и Вы много сможете достичь.

**Оценка удовлетворенности профессией учителя (О. М. Чоросова, Р.Е. Герасимова)**

Инструкция:

Вам предлагается ряд утверждений, с которыми Вы можете, не согласиться или согласиться частично. Вы должны выбрать один из трех предложенных вариантов ответа, который отражает ваше мнение. Затем следует поставить в колонке для ответов рядом с номером вопроса букву выбранного вами ответа.

Не тратьте много времени на обдумывание ответов. Дайте тот ответ, который первым приходит в голову. Старайтесь представить наиболее характерную ситуацию, которая соответствует смыслу вопроса и, исходя, из этого выбирайте ответ.

Желательно не прибегать слишком часто к промежуточным ответам типа «не уверен», «нечто среднее», «трудно сказать».

Обязательно отвечайте на все вопросы подряд, ничего не пропуская. Возможно, некоторые вопросы покажутся вам слишком личными, но вы можете быть уверены в том, что ваши ответы не будут разглашены. Отвечайте как можно искреннее.

Анкета

1. Решение моих жизненных проблем (интересная работа, повышение квалификации и т.д.) связано с работой в школе:

а) да; б) отчасти да; в) нет.

2. Взаимоотношения между сотрудниками на моей работе:

а) натянутые; б) зависят от обстоятельств; в) хорошие

3. Организация труда в школе меня:

а) устраивает; б) устраивает частично; в) не устраивает

4. Я доволен своим положением в коллективе:

а) да; б) трудно сказать; в) нет;



5. Я работаю спокойно, не испытывая напряжения, так как работа меня увлекает:

а) да; б) когда как; в) нет;

6. Кроме учебы у школьников могут быть другие важные для них проблемы:

а) да; б) затрудняюсь ответить; в) нет.

7. Я всегда, независимо от обстоятельств, сдерживаю свое обещание:

а) да; б) когда как; в) нет.

8. Взаимоотношения между членами педагогического коллектива и непосредственным руководителем:

а) напряженные; б) зависят от обстоятельств; в) хорошие.

9. Педагогический коллектив, в котором я работаю, считается дружным:

а) нет; б) трудно сказать; в) да.

10. У меня есть стремление содействовать развитию своей школы:

а) да; б) затрудняюсь ответить; в) нет.

11. Коллеги при решении педагогических задач:

а) всегда помогают друг другу; б) иногда помогают друг другу; в) решают их каждый самостоятельно.

12. Условия труда на моем рабочем месте удовлетворяют меня:

а) да; б) трудно сказать; в) нет.

13. Я считаю, что моя работа в коллективе имеет большое значение:

а) нет; б) затрудняюсь ответить; в) да.

14. В целом я оценил бы свою работу как:

а) интересную; б) в чем-то интересную, а в чем-то – нет; в) неинтересную.

15. Общение с учащимися меня:

а) стимулирует; б) оставляет спокойным; в) утомляет.

16. У меня бывают такие мысли, которыми мне не хотелось бы делиться с другими людьми:

а) да; б) иногда; в) нет.

17. Непосредственный руководитель относится к новым работникам:

а) с безразличием; б) иногда с безразличием, а иногда с интересом; в) с пониманием.

18. Если ко мне обратятся за советом, какое место работы выбрать, я посоветовал бы войти в наш коллектив:

а) да; б) трудно сказать; в) нет.

19. Я считаю свою школу одной из лучших в городе (районе):

а) да; б) сложно сказать; в) нет.

20. Большинство членов нашего коллектива ладят между собой:

а) да; б) когда как; в) нет.

21. В нашем учреждении имеется хорошая возможность восстановить свои силы во время трудового дня (питание, комната отдыха):

а) да; б) трудно сказать; в) нет.

22. Я считаю, что в настоящее время мои отношения с коллегами по работе:

а) напряженные; б) нормальные; в) хорошие.

23. Я испытываю удовлетворение от своей работы:

а) да; б) иногда; в) нет.

24. С учениками я нахожу общий язык:

а) да; б) когда как; в) с трудом.

25. Бывает, я передаю слухи:

а) да; б) иногда; в) нет.

26. Непосредственный руководитель оказывает сотрудникам эмоциональную поддержку:

а) всегда; б) иногда; в) никогда.

27. Когда дело касается моих личных интересов, я могу забыть о своей ответственности перед коллегами:

а) да; б) когда как; в) нет.

28. Возможность осуществления моих жизненных планов в связи с работой в этом учебном заведении:

а) незначительна; б) неопределенна; в) велика.

29. Взаимоотношения между опытными педагогами и молодыми специалистами в нашей школе:

а) очень хорошие; б) зависят от ситуации; в) отсутствуют.

30. Обеспечение методической литературой, пособиями к урокам я оцениваю как:

а) недостаточное; б) среднее; в) хорошее.

31. Свое положение в коллективе в настоящее время я определяю как:

а) приносящее удовлетворение; б) иногда приносящее удовлетворение, иногда – нет; в) неудовлетворительное.

32. Последнее время работа по специальности не приносит мне того удовлетворения, которого я ожидал:

а) да; б) иногда; в) нет.

33. Современные дети:

а) неуправляемы; б) имеют определенные достоинства и недостатки; в) независимы и талантливы.

34. Я всегда говорю только правду:

а) да; б) затрудняюсь ответить; в) нет.

35. Мое отношение к непосредственным руководителям можно определить как:

а) напряженные; б) средние; в) хорошие.

36. Если я долгое время отсутствую на работе (болезнь, отпуск), то стремлюсь вернуться в свой коллектив:

а) да; б) когда как; в) нет.

37. Когда о нашем учебном заведении говорят в городе (районе), у меня возникает чувство:

а) гордости; б) безразличия; в) неловкости.

38. Я думаю, что педагогический коллектив помогает проявить инициативу и развить способности:

а) каждому; б) некоторым; в) никому.

39. Я считаю, что в нашем учебном заведении созданы все условия для успешной работы педагога:

а) да; б) затрудняюсь ответить; в) нет.

40. Среди коллег я пользуюсь уважением:

а) нет; б) затрудняюсь ответить; в) да.

41. Моя нынешняя работа соответствует моим интересам и склонностям:

а) да; б) частично; в) нет.

42. Участие в культурно-массовых мероприятиях с учащимися мне:

а) приносит удовольствие; б) безразлично; в) в тягость.

43. Бывает, что, разозлившись, я выхожу из себя:

а) да; б) иногда; в) нет.

44. К мнениям педагогов непосредственный руководитель относится:

а) равнодушно; б) когда как; в) с пониманием.

45. В свободное время на работе я предпочитаю заниматься делами:

а) личного характера; б) когда как; в) коллектива.

46. Если бы мне предложили аналогичную работу в другом учебном заведении, я бы согласился:

а) да; б) не знаю; в) нет.

47. Взаимоотношениями в своем педагогическом коллективе я доволен:

а) нет; б) затрудняюсь ответить; в) да.

48. В целом условия труда в школе я оценил бы как хорошие:

а) да; б) трудно сказать; в) нет.

49. Отношения коллег ко мне в данный момент меня:

а) устраивает; б) затрудняюсь ответить; в) беспокоить.

50. В последнее время моя работа мне:

а) нравится; б) трудно сказать; в) не нравится.

51. Думаю, что классы, в которых я работаю:

а) хуже некуда; б) средние; в) удачные.

52. Я считаю все свои привычки хорошими:

а) да; б) трудно сказать; в) нет.

53. В проведении культурно-массовых мероприятий принимает участие наш непосредственный руководитель:

а) да; б) когда как; в) нет.

54. Если бы мне сейчас представилась возможность сменить коллектив сотрудников, я бы сделал это:

а) да; б) не знаю; в) нет.

#### Интерпретация результатов

Номера вопросов	Количество баллов		
	Ответ А	Ответ Б	Ответ В
1	2	3	4
1	2	1	0
2	0	1	2
3	2	1	0
4	2	1	0
5	2	1	0
6	2	1	0
7	2	1	0
8	0	1	2
9	0	1	2
10	2	1	0
11	2	1	0
12	2	1	0
13	0	1	2

14	2	1	0
15	2	1	0
16	0	1	2
17	0	1	2
18	2	1	0
19	2	1	0
20	2	1	0
21	2	1	0
22	0	1	2
23	2	1	0
24	2	1	0
25	2	1	0
26	2	1	0
27	0	1	2
28	0	1	2
29	2	1	0
30	0	1	2
31	2	1	0
32	0	1	2
33	0	1	2
34	2	1	0
35	0	1	2
36	2	1	0
37	2	1	0
38	2	1	0
39	2	1	0
40	0	1	2
41	2	1	0
42	2	1	0
43	0	1	2
44	0	1	2
45	0	1	2
46	0	1	2
47	0	1	2

48	2	1	0
49	2	1	0
50	2	1	0
51	0	1	2
52	2	1	0
53	2	1	0
54	0	1	2

Удовлетворенность профессией оценивается по восьми шкалам:

- Отношение к учебному заведению;
- Отношение между педагогами;
- Удовлетворенность условиями труда;
- Удовлетворенность педагога своим положением в коллективе;
- Отношение к работе;
- Отношение к ученикам;
- Отношение к руководителю;
- Отношение к педагогическому коллективу.

Кроме того, анкета имеет шкалу лжи. Чем выше сумма баллов, набираемая по шкале, тем выше удовлетворенность педагога фактором, который данная шкала отражает. Однако если сумма баллов по шкале лжи составит более 6, то результаты можно считать недостоверными.

<b>Оценочная шкала</b>	<b>Номера утверждений</b>
Отношение к учебному заведению	1,10,19,28,37,46
Отношение к учебному заведению	2,11,20,29,38,47
Удовлетворенность условиями труда	3,12,21,30,39,48
Удовлетворенность педагога своим положением в коллективе	4,13, 22, 31,40,49
Отношение к работе	5,14,23,32,41,50
Отношение к ученикам;	6,15,24,33,42,51
Отношение к руководителю	8,17,26,35,44,53
Отношение к педагогическому коллективу	9,18,27,36,45,54
Шкала лжи	7,16,25,34,43,52

### **Опросник «Мотивация успеха и боязнь неудачи» (автор: А. А. Реан)**

Инструкция: отвечать на вопросы следует «да» или «нет». Если вы затрудняетесь ответом, то вспомните, что «да» подразумевает как явное «да», так и «скорее да, чем нет». То же относится и к ответу «нет», который означает как явное «нет», так и «скорее нет, чем да».

Отвечать на вопросы следует в достаточно быстром темпе, подолгу не задумываясь. Первый ответ, пришедший в голову, как правило, является наиболее точным.

Текст опросника:

1. Включаясь в работу, оптимистично надеюсь на успех.
2. В деятельности я активен.
3. Склонен к проявлению инициативы.
4. При выполнении ответственных заданий стараюсь, по возможности, найти причины отказаться от них.
5. Часто выбираю крайности: либо занижено легкие задания, либо нереально высокие по трудности.
6. При встрече с препятствиями, как правило, не отступаю, а ищу способы их преодоления;
7. При чередовании успехов и неудач склонен к переоценке своих успехов.
8. Продуктивность деятельности в основном зависит от моей собственной целеустремленности, а не от внешнего контроля.
9. При выполнении достаточно трудных заданий в условиях ограниченного времени результативность деятельности ухудшается.
10. Склонен проявлять неустойчивость в достижений цели.
11. Склонен планировать свое будущее на достаточно отдаленную перспективу.
12. Если рискую, то скорее с умом, а не бесшабашно.



13. Не очень настойчив в достижении цели, особенно если отсутствует внешний контроль.

14. Предпочитаю ставить перед собой средние по трудности или слегка завышенные, но достижимые цели, чем не реально высокие.

15. В случае неудачи при выполнении задания его притягательность снижается.

16. При чередовании успехов и неудач склонен к переоценке своих неудач.

17. Предпочитаю планировать свое будущее лишь на ближайшее время.

18. При работе в условиях ограниченного времени результативность деятельности улучшается, даже если задание достаточно трудное.

19. В случае неудачи от поставленной цели как правило не отказываюсь.

20. Если задание выбрал себе сам, то в случае неудачи его притягательность возрастает.

Ключ к опроснику:

Да: 1,2,3, 6,8,10,11,12,14,16,18,19,20.

Нет: 4,5,7,9,13,15,17.

Обработка результатов.

За каждое совпадение ответа с ключом испытуемому дается один балл. Подсчитывается общее количество набранных баллов.

Если количество набранных баллов от **1 до 7**, то диагностируется мотивация на неудачу (боязнь неудачи).

Если количество набранных баллов от **14 до 20**, то диагностируется мотивация на успех (надежда на успех).

Если количество набранных баллов от **8 до 13**, то следует считать, что мотивационный полюс ярко не выражен.

**Тест «Мотивация успеха»**

Инструкция: творчество любого из вас нередко зависит от осознания необходимости деятельности. Что побуждает нас творить? Искренне ответьте «да» или «нет» на приведенные ниже утверждения, и, возможно, вы поймете, насколько мотивация успеха влияет на ваши творческие устремления.

1. Я легко раздражаюсь, когда замечаю, что не могу выполнить задание на все 100%.
2. Когда я работаю, это выглядит так, как будто я все ставлю на карту.
3. Когда возникает проблемная ситуация, я чаще всего принимаю решение одним из последних.
4. Когда у меня два дня подряд нет дела, я теряю покой.
5. В некоторые дни мои успехи ниже средних.
6. По отношению к себе я более строг, чем по отношению к другим.
7. Я более доброжелателен, чем другие.
8. Когда я отказываюсь от трудного задания, то потом сурово осуждаю себя, так как знаю, что в нем я добился бы успеха.
9. В процессе работы я нуждаюсь в небольших паузах для отдыха.
10. Усердие – это не основная моя черта.
11. Меня больше привлекает другая работа, чем та, которой я занят.
12. Признание меня стимулирует сильнее, чем похвала.
13. Я знаю, что мои коллеги считают меня дельным человеком.
14. Препятствия делают мои решения еще более твердыми.
15. У меня очень легко вызвать честолюбие.
16. Когда я работаю без вдохновения, это обычно заметно.

17. Иногда я откладываю то, что должен был сделать немедленно.
18. Нужно полагаться только на самого себя.
19. В жизни мало вещей более важных, чем деньги.
20. Я менее честолюбив, чем многие другие.
21. В конце отпуска я обычно радуюсь, что скоро выйду на работу.
22. Когда я расположен к работе, то делаю ее лучше и квалифицированнее, чем другие.
23. Мне проще и легче общаться с людьми, которые упорно работают.
24. Когда у меня нет дел, я чувствую, что мне не по себе.
25. Мне приходится выполнять ответственную работу чаще, чем другие.
26. Когда мне приходится принимать решения, я стараюсь делать это как можно лучше.
27. Мои друзья иногда считают меня ленивым.
28. Мои успехи в какой-то мере зависят от моих коллег.
29. Я обычно обращаю мало внимания на свои достижения.
30. Когда я работаю вместе с другими, моя работа дает большие результаты.
31. Много, за что я берусь, я не довожу до конца.
32. Я завидую людям, которые не очень загружены работой.
33. Когда я уверен, что стою на верхнем пути, для доказательства своей правоты я иду вплоть до крайних мер.

Поставьте себе по одному баллу за каждый ответ «да» на вопросы 1-4,6-9, 12-15, 18,19, 21-26, 28, 30, 33;

И за каждый ответ «нет» на вопросы 5, 10, 11, 16, 17, 20, 27, 29, 31, 32.

**Больше 27 баллов.** У вас сильная мотивация к успеху, вы упорны в достижении цели, готовы преодолеть любые препятствия.

**От 15 до 27 баллов.** У вас средняя мотивация к успеху, как и у большинства людей. Стремление к цели приходит к вам в форме приливов и отливов. Порой вам хочется все бросить, так как вы считаете, что цель, к которой вы стремитесь, недостижима.

**Меньше 15 баллов.** Мотивация к успеху у вас слабая. Вы довольны собой и своим положением, на работе (учебе) не говорите. Вы убеждены, что независимо от ваших усилий все пойдет своим чередом.