



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮрГГПУ»)
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ И
ПРЕДМЕТНЫХ МЕТОДИК

Тема выпускной квалификационной работы

«РАЗВИТИЕ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА СОТРУДНИКОВ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ»

Выпускная квалификационная работа
(Магистерская диссертация)

Магистр по направлению подготовки - 44.04.04 «Профессиональное обучение» (по
отраслям)

Менеджмент профессионального образования: управление персоналом

Проверка на объем заимствований:

71 % авторского текста

Работа рекомендована
рекомендована/ не рекомендована к защите

« 1 » 12 20 г.

зав. кафедрой подготовки педагогов
профессионального обучения и предметных
методик, к.п.н., доцент
Корнеева Наталья Юрьевна

Выполнил(а):

Студент(ка) группы ЗФ-309/174-2-1

Торгунакова Дарья Вячеславовна

Научный руководитель:

к.п.н., доцент кафедры ПППОиПМ

Савченков Алексей Викторович

Челябинск

2017 год

Содержание

Введение.....	3
Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА СОТРУДНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	12
1.1. Сущность и содержание понятия творческий потенциал сотрудников профессиональной образовательной организации.....	12
1.2. Анализ современных технологий управления развитием творческого потенциала сотрудников профессиональной образовательной организации..	24
1.3. Формы и методы развития творческого потенциала сотрудников профессиональной образовательной организации	34
Выводы по главе 1.....	45
Глава 2. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ УСЛОВИЙ И ПУТЕЙ РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА СОТРУДНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	47
2.1. Констатирующий эксперимент по выявлению уровня развития творческого потенциала сотрудников профессиональной образовательной организации.....	47
2.2. Программа развития творческого потенциала сотрудников профессиональной образовательной организации	68
2.3. Анализ результатов экспериментальной работы.....	76
2.4. Рекомендации по развитию творческого потенциала сотрудников профессиональной образовательной организации.....	83
Выводы по главе 2.....	87
Заключение.....	89
Библиографический список.....	92

Введение

Сложившаяся в стране и мире в начале XXI века ситуация в качестве одного из приоритетов образования диктует становление и развитие творческой личности с ярко выраженной субъектной позицией, активной, способной быстро адаптироваться в изменяющихся условиях жизни. Огромная роль в этих процессах принадлежит педагогу, которого мы представляем как профессионала с высоким уровнем культуры, чувством личного и профессионального достоинства, готового и способного к творческому самосовершенствованию. Его деятельность отличает гуманистический почерк, сотворчество, продуктивные взаимоотношения с другими субъектами образовательного процесса. В ней находят отражение творческие идеи и инновации, рождаемые наукой и практикой в ответ на требования сегодняшнего дня или предвосхищающие преобразования дня завтрашнего. Современный педагог способен не только передавать новому поколению сумму знаний, традиций, образцов культуры предшествующих поколений, но учить его методам познания, творческому осмыслению и преобразованию действительности.

Педагоги профессиональной образовательной организации должны уметь творчески применять свои знания на практике, то есть быть способными эффективно использовать возможности имеющихся в их распоряжении технологий обучения и быть готовыми к самостоятельному поиску, изучению и внедрению новых методик. В условиях информатизации деятельности руководители ожидают от педагогов творческого подхода к использованию современных средств обучения, что должно найти свое отражение в подготовке преподавателей, способных к проявлению креативности в сфере образования.

Деятельность профессиональной образовательной организации во многом зависит от того, в какой степени преподаватели и администрация владеют информацией, насколько быстро они могут ее проанализировать и обработать, а также довести до конечного потребителя – обучающегося, используя при этом свой творческий потенциал.

Творчество в структуре профессиональной компетентности преподавателя образовательного учреждения присуще творческой личности с высоким уровнем развития мотивов, характерологических особенностей и творческих умений, способствующих успешной профессиональной деятельности.

По нашему мнению, один из основных показателей качества образования, это педагог эрудированный, свободно и критически мыслящий, владеющий системой психолого-педагогических знаний основ обучения, воспитания и развития студентов, умеющий работать профессиональной образовательной организации.

Построение творческой среды обучения для студентов профессиональной образовательной организации и управление ею, в первую очередь будет означать повышение уровня и качества профессионального образования, готовность к деятельности в быстро меняющемся мире, ориентация в потоке информации, на вычленение для себя главного, формирование способности к самостоятельному принятию решений, умение использовать современные технологии в образовательных целях.

Кроме теоретических предпосылок есть и практические, выраженные в преобразованиях социокультурной ситуации, а также существующей практики подготовки педагогических кадров и профессиональной деятельности педагогов.

В настоящее время всё более остро осознаются **противоречия:**

- между признанием творчества в качестве обязательной составляющей педагогической деятельности и фактическим состоянием массовой образовательной практики;

- между признанием значимости влияния творческого потенциала педагога на характер его профессиональной деятельности и недооценкой этого влияния многими педагогами, незнанием ими сущности и способов развития данной личностной структуры;

- между объективной потребностью образовательной практики в творческом педагоге, с ярко выраженной субъектной позицией, активностью, готовностью, способностью к саморазвитию и установками на унификацию, регламентацию, репродуктивность, продолжающими существовать в системах подготовки и повышения квалификации педагогических кадров;

- между необходимостью построения педагогического образования и педагогической деятельности с позиции развития творчества педагога и недостаточной разработанностью системно-технологического обеспечения данных процессов;

- между тенденциями к исследованию становления и совершенствования творческого потенциала педагога на отдельных этапах его профессионально-личностного развития и необходимостью создания адекватной современным требованиям и знаниям целостной концепции, раскрывающей сущностные характеристики этих процессов в системе непрерывного педагогического образования.

Вышеназванные проблемы побудили нас к выбору данной темы исследования, а именно: **«Развитие творческого потенциала сотрудников профессиональной образовательной организации».**

Объект исследования: творческий потенциал педагогического коллектива профессиональной образовательной организации ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж».

Предмет исследования: технология развития творческого потенциала сотрудников ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж».

Цель исследования – проанализировать уровень развития творческого потенциала сотрудников в ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж», разработать и внедрить в образовательный процесс технологии и рекомендации по повышению этого уровня.

В качестве рабочей **гипотезы**, нами выдвинуто предположение о том, что развитие творческого потенциала сотрудников профессиональной образовательной организации будет происходить эффективно, если:

1) если в образовательный процесс внедрить разработанную нами технологию развития творческого потенциала сотрудников, в компонентный состав которой будут входить: тематические конкурсы, выставки достижений сотрудников, работа творческих уголков, проведение конференций, творческие командировки, издание сборников научных статей и научных журналов;

2) внедрить в процесс работы сотрудников профессиональной образовательной организации, разработанные нами рекомендации по улучшению искомого качества:

- общая стратегия образовательного учреждения должна быть направлена на создание условий для проявления креативности педагогическим коллективом;

- активная работа психологической службы с педагогами;

- организовать эффективную структуру научно-методической деятельности образовательного учреждения, которая должна создавать организационно-педагогические условия для развития творческой деятельности педагога в комфортной среде, ориентированной на научно-исследовательскую и экспериментальную работу.

Задачи исследования:

1. Обобщить теоретические и методологические знания о понятии «творческий потенциал» сотрудников в профессиональной образовательной организации.

2. Выявить основные методы и технологии развития творческого потенциала сотрудников профессиональной образовательной организации.

3. Выявить уровень развития творческого потенциала сотрудников профессиональной организации «Южно-Уральский государственный технический колледж».

4. Внедрить в образовательный процесс «Южно-Уральский государственный технический колледжа» технологии повышения уровня развития творческого потенциала преподавателей.

5. Разработать рекомендации по повышению уровня развития творческого потенциала сотрудников в ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж» и экспериментально проверить их результативность.

Методологические основы исследования:

В современных отечественных педагогических и психологических трудах вопросам творческого потенциала человека: Ю.Н. Кулюткина, Л.К. Веретенникова, В.Г. Рындак и Л.В. Мещерякова, Т.Г. Браже, Н.В. Мартишина, В.Н. Вагин, Д.Р. Кохановская, Б.М.Теплов, Р.С. Немов, А.Н. Лук, Я.А. Пономарёв и др.

Углубленно занимались развитием творческого мышления педагогов профессиональной организации: В.И. Андреева, Дж. Гилфорд, Т.К. Градусова, В.И. Загвязинский, В.А. Кан-Калика, М.Е. Кудрявцева, В.А. Сластёнин и В.П. Ушачёв. Типологией творческой личности занимались С.А. Гильманов, В.Г. Максимов.

Этапы исследования. Исследование осуществлялось с 2015 по 2017 гг. в три взаимосвязанных этапа:

Первый этап (2015 гг.) направлен на изучение и теоретический анализ психолого-педагогической, методической литературы, диссертационных работ, авторефератов и нормативно-правовых актов по проблеме исследования. Рассматривалось состояние проблемы в контексте подготовки сотрудников СПО. Проведенная подготовительная работа позволила сформулировать гипотезу, задачи исследования, разработать понятийный аппарат, публиковались научные статьи.

Второй этап (2016 гг.) – направлен на проведение опытно-экспериментальной работы, анализ и систематизацию эмпирического материала, выявление первоначального уровня творческого потенциала сотрудников ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж».

Третий этап (2017 гг.) – производился анализ, обобщение, систематизация и интерпретация результатов опытно-экспериментальной работы; формулировались выводы по теме исследования; подготавливались и публиковались научные статьи, оформлялись результаты исследования в виде рукописи магистерской диссертации.

Положения, выносимые на защиту:

1. Педагоги профессиональной образовательной организации должны уметь творчески применять свои знания на практике, то есть быть

способными эффективно использовать возможности имеющихся в их распоряжении технологии обучения и быть готовыми к самостоятельному поиску, изучению и внедрению новых методик.

2. Создание и апробация разработанной нами технологии развития творческого потенциала сотрудников профессиональной образовательной организации способствует повышению личностной активности педагогов, гуманизации всей системы образования.

3. Применение разработанных нами рекомендаций по развитию творческого потенциала сотрудников профессиональной образовательной организации способствуют становлению и совершенствованию творческого потенциала педагога. Они продуктивны, воспроизводимы, не исключают адаптации под конкретные условия и участников образовательного процесса, их эффективность экспериментально доказана.

Научная новизна исследования состоит в анализе и обобщении понятийного аппарата по проблеме развития творческого потенциала сотрудников профессиональной образовательной организации, а именно «творческий потенциал», «формирование творческого потенциала», анализ принципов и методов повышения уровня развития творческого потенциала сотрудников профессиональной образовательной организации.

Теоретическая значимость исследования состоит в том, что:

- проанализированы работы на тему развития творческого потенциала сотрудников профессиональных образовательных организаций на современном этапе развития науки;

- уточнены понятия «творчество», «креативность», «творческий потенциал», что способствует упорядочиванию и обогащению терминологического аппарата профессионального образования;

- выявлены структурные компоненты развития творческого потенциала человека;

- определены методы и технологии развития творческого потенциала сотрудников профессиональной образовательной организации.

Практическая значимость исследования, состоит в возможности повышения качества подготовки педагогов профессиональной образовательной организации, за счет внедрения разработанных рекомендаций по повышению уровня развития творческого потенциала.

Методы исследования:

а) теоретические: описание и классификация, системный анализ, контент-анализ;

б) эмпирические: анкетирование, диагностическое тестирование, количественная и качественная обработка данных.

Информационная база исследования: труды отечественных и зарубежных ученых, разработанные исследования теоретические и практические подходы создает, поведению информационных коммуникационных технологиям, творческой на творческой потенциал организационных, управления сотрудник. Анализ, практических исследований и регулярные исследования новых диссертационном диссертационного реферат научных исследований, источники аналитические обзоры по вопросу.

Апробация и внедрение результатов исследования осуществлялось через:

- участие в Международных научно-практических конференциях: «Инновационные технологии обучения, воспитания и социально-психологических процессов» (Нижний Новгород, 2016 год); «Актуальные проблемы образования: позиция молодых» (Челябинск, 2016 год);

«Педагогический подход в современном российском и зарубежном образовании» (Нижний Новгород, 2016 год), Международная научно-практическая конференция «Science, education, society: trends and prospects» (USA, 2016 год); «Актуальные проблемы образования: позиция молодых» (Челябинск, 2016 год); «Профессиональное образование: методология, теория, практика» (Челябинск, 2017 год);

База исследования: ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж»; Машиностроительное отделение; педагогический коллектив в составе 28 человек, в том числе заведующая отделением.

Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА СОТРУДНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1 Сущность и содержание понятия творческий потенциал сотрудников профессиональной образовательной организации

Проблема развития креативности личности в психологии и педагогике на сегодняшний день относится к числу наиболее актуальных.

Педагоги профессиональной образовательной организации должны уметь творчески применять свои знания на практике, то есть быть способными эффективно использовать возможности имеющихся в их распоряжении технологий обучения и быть готовыми к самостоятельному поиску, изучению и внедрению новых методик. В условиях информатизации деятельности руководители ожидают от педагогов творческого подхода к использованию современных средств обучения, что должно найти свое отражение в подготовке преподавателей, способных к проявлению креативности в сфере образования. [4]

Творчество (творческая деятельность) подразумевает создание чего-то нового: нестандартные решения в житейских ситуациях. Важное место в любой деятельности занимает комбинирование, варьирование уже имеющихся знаний, известных способов действий. Потребность, побуждающая к деятельности, может быть источником воображения, фантазии, т.е. отражения в сознании человека явлений действительности в новых, необычных, неожиданных сочетаниях. [16]

Развитие креативности у человека в основном определяется тем, в какой среде развивался человек, и насколько данная среда способствовала развитию его творчества, поддерживала и развивала индивидуальность.

Процесс развития креативности является достаточно углубленным, но при этом субъективным.

Современные исследователи считают, что понятие «творческий потенциал» шире понятия «креативность», а креативность является лишь одной из творческих способностей, в которые входит и способность к конвергентному мышлению. Творческий потенциал человека может рассматриваться в узком и широком смыслах.

В узком смысле - это творческие способности, и прежде всего способность к воображению и креативному мышлению.

В широком смысле – это ещё и особенности личности, способствующие реализации творческих способностей: мотивы, некоторые эмоциональные и волевые качества, уровень компетентности. [21]

Творческий потенциал включает в себя компоненты, которые в совокупности представляют собой знания, умения, способности и стремления личности к улучшению окружающего мира, преобразованиям в различных сферах. Возможно, они характеризуют только при наличии таких свойств он развит, личности в способность успешно создателя открывает обратилась за помощью к творчеству. Основные из них: Оригинальность, развитых воображение, эмоциональная отзывчивость, цене, один в превращение идей в личной творческой активность, ввести практику новизна. Если опыт творческой деятельности в качестве элемента содержания образования сегодня требует поиска путей формирования творческого потенциала пропорционально человек. [3]

С точки зрения Ю.Н. Кулюткина аппарат не только психологической и мышления, но в общем, определяющие его эффективности деятельности физических творческий потенциал изменяемой уже сложившаяся или

решения определенных задач методами у лица, смысловая ценность структурами, их база детерминирующей характеризуется. [91]

Л.К. Веретенникова предлагает рассматривать творческий потенциал как интегральную характеристику личности. Он отмечает, что ядро, то есть новые, уникальные способность к созданию личного творческого потенциала является творчеству поездов. Вместе с тем только личный творческий потенциал контактер способностей, личные качества, как личное одного наедине других последние не к этой работе быть не может. С ним и другими физическими взаимопроникающих свойств сформированность указанных способность системы этот потенциал сам, предполагает также тесно связаны. Среди них психические процессы, интеллект, направленность и другие. Веретенникова Л.К. подчеркивает, что каждый должен иметь возможность заниматься творчеством, и для этого должны быть развиты необходимые способности, умения. Проявлению творчества ребенка надо учить, следует своевременно позаботиться о формировании потребности в творческой деятельности с пробуждения к ней настоящего интереса. [55]

В.Г. Рындак и Л.В.Мещерякова на новых условиях, удостоверяющего личность, способствовать изменению оптимальной системы творческий потенциал для знаний, умений, направленности способов педагогических инноваций, в результате разработки и личностных определяет особенности действующее в соответствии и автоматически, побуждающих к развитию творческой самореализации. Физических творческий потенциал, служит не только при самой ситуации, не будет очень собери общественного воздействия на новый уровень - творческий жизнедеятельности ") и в порядке, реализует очень собери жизни руководствоваться его личность же, как и себя порядок разрешения случая, когда ответ против принятия против. [68]

Т.Г. Браже определяет творческий потенциал как сумму системы знаний, умений и убеждений, на основе которых строится и регулируется деятельность; развитого чувства нового, открытости человека ко всему новому; высокой степени развития мышления, его гибкости, нестереотипности и оригинальности, способности быстро менять приемы действий в соответствии с новыми условиями деятельности. И развитие творческого потенциала в целом состоит в нахождении способов развития каждого из компонентов и путей их взаимосвязей. [15]

Существует многие в установлении понятия "творческий потенциал". Будем в этой работе и личностную, определяющим возможности, педагог и готовности творческий потенциал понятий, капитальный структуру, динамические, на основании вышеизложенных определение в качестве потребности самостоятельно развитию к творческой самореализации. Структурно он представлен взаимопроникающими компонентами: ценностным, когнитивным и деятельностным (по Мартишиной Н.В.). Ценностный компонент является основополагающим, так как определяет мировоззренческую позицию, признание творчества, как ценности, стремление к творческой самореализации. Он совсем совершенствование стимулирует процессов. В основу образования понимать ценности когнитивный возможность предусматривает. Про этого человека по своей сущности знаний, знания, глубокие знания новых педагогических концепции и технологий. Накопления и их использования этих знаний, их творческих понимать стимулирует стремление. Учителя обеспечивает возможность деятельностный представление творческих возможностей. Он подразумевает творческое использование накопленных знаний, сотворчество с учениками и коллегами, рефлексию и самоанализ. Именно он может быть внешним критерием степени развития творческого потенциала учителя.[49]

Как утверждает В.Н. Вагин, психологи, изучающие феномен креативности, рассматривают ее как проявившееся при благоприятных социальных условиях свойство личности, присущее каждому человеку и требующее всестороннего развития и раскрытия. Проявление креативности и творческих способностей в профессиональной деятельности является обязательным качеством для саморазвития и самореализации каждого педагога.[18]

Творчество в работе преподавателя — это, можно сказать, особый вид деятельности, направленный на создание нового продукта. Это «изюминка», в том с помощью создания новых обучающегося педагогов и учащихся. Участвует в ее работе, однако только в педагоги независимо от стажа работы в любой преподаватель или образования науки создание творческой глобального характера, не способны творчества педагогической новостью новостью.

Творческий потенциал педагога — это совокупность психических процессов и свойств личности, реализующихся в процессе педагогического творчества.[24]

Согласимся с утверждением Д.Р. Кохановской, что традиционная система образования представляет собой передачу информации от преподавателя к студенту и превращается в обеспечение ответами без поставленных вопросов. В течение длительного времени, где его шины, в основном, по образцу высшего обучение в школе сложилась формальных образование является. Таким образом, основной вид обучения Разъяснительный. Также в настоящее время они себя развития творческих способностей, система образования предоставления полной информации, работающих по мнению студентов и преподавателей, так как эти факты докладывать в процессе обучения для создания во многом проявляет в

качестве двигателя исследователь. Поэтому для развития креативности необходимо создавать и организовывать специальную среду для развития творчества в процессе преподавания должны присутствовать специальные мероприятия, которые к тому же еще и позволят использовать творческие способности в дальнейшем.[1]

Можно отметить, что значительная часть научных материалов современных исследований в области педагогики и психологии высшей школы посвящены разработке и развитию креативной компетенции.

В процессе теоретического анализа проблемы развития креативности педагогов Д.Р. Кохановская определила концепцию построения методической системы формирования креативной компетентности преподавателей профессиональной образовательной организации. Она утверждает, что с одной стороны, направленность обучения в образовательном учреждении на формирование личных креативных способностей студентов, с другой стороны – на обучение будущих специалистов способам развития способностей своих будущих учеников.[58]

Одной из сверхзадач современного образования является поиск эффективных средств воспитания молодого человека, способного к саморазвитию и самореализации, диалектическому мышлению и генерированию оригинальных идей. Студентов гуманизацией интеграции всей системы образования учебного процесса и достижения этой цели повышение личностных активности организма. Следовательно, взаимосвязанная учеба разных предметов является вектором усовершенствования современного образования в целом.[59]

Теоретические положения по проблеме развития творческих способностей выводили в своих трудах наши отечественные ученые. Б.М.Теплов подчеркивал важность для общества в развитии

индивидуальностей. Р.С. Немов в своем учебном пособии, написанном для педучилищ и педвузов, которое стало одним из основных нормативных учебников при подготовке специалистов-педагогов, уделяет внимание индивидуальному подходу к учащимся. Как А.Н. Лук, специалист по науковедению и теории творчества, так и Я.А. Пономарёв рассматривали мышление и творчество как неразрывный процесс.[62]

Мышление тесным образом связано с творчеством, однако творческие и мыслительные процессы нельзя отождествлять. Мышление является одним из видов познания, творчество же в свою очередь возможно не только в сфере познания, но и, например, в движении, пении, искусстве и т. д.

Важный вклад в изучение вопросов творческого мышления сделал Дж. Гилфорд. Он выделил два типа мышления: дивергентное и конвергентное. Необходимых для обнаружения конвергентное (схождение) доверительного одного единственным ответа. При этом все равно несколько конкретных решений может быть, но их количество не ограничивается. Гилфорд дивергентное мышление "тип мышление, и в разных местах", определяется как, в том прибыли благодаря непредвиденных на, оригинальных и принято. В качестве основы для творческой способности в целом, креативности Дивергенция (значения) Гилфорд операцию.[11]

Дж. Гилфорд выявил четыре основных особенности креативности: 1) оригинальность – способность продуцировать необычные идеи, образы, ассоциации, ответы. Творческий человек почти всегда и везде стремится найти свое собственное, отличное от других решение; 2) семантическую гибкость – способность видеть объект под новым углом зрения, обнаруживать его новое использование, расширять функциональное применение на практике; 3) образную адаптивную гибкость – способность изменять восприятие объекта таким образом, чтобы видеть его новые,

скрытые от наблюдения стороны; 4) семантическую спонтанную гибкость – способность продуцировать разнообразные идеи в неопределенной ситуации, в частности в такой, которая не содержит ориентиров для этих идей.

Впоследствии предпринимались и другие попытки дать определение творческому мышлению, но они внесли мало нового в то его понимание, которое было предложено Дж. Гилфордом.[14]

Процесс творчества включает три этапа: порождения (генерации) идей, анализа и доработки выдвинутых идей и выбора из нескольких идей лучших. Всегда в указанных педагогический творческого процесса этапы все условия. Поэтому можно разделить исходя из ситуации из этапов более. Способность к генерации требуемый исполнения поручения с (первый этап творческого процесса), - количество и качество, популяризации критерий таких поручений является идею. Анализ ситуации и доработать уже существует, которые в основном требует знаний и идеи (творчества второй этап). В этом случае должен определять последствия принятия каждой из найти способы усиления и методов минимизации негативного воздействия на "положительного" идей, педагог. Всегда в указанных педагогический творческого процесса этапы все условия. Поэтому можно разделить исходя из ситуации из этапов более. Способность к генерации требуемый исполнения поручения с (первый этап творческого процесса), - количество и качество, популяризации критерий таких поручений является идею. Анализ ситуации и доработать уже существует, которые в основном требует знаний и идеи (творчества второй этап). В этом случае должен определять последствия принятия каждой из найти способы усиления и методов минимизации негативного воздействия на "положительного" идей, педагог. Наконец, существуют ситуации, в которых нужно сравнить возможные альтернативные идеи с точки зрения их практической ценности.[41]

Сегодня психологи убеждены: творческому мышлению можно научить. Для этого необходимо развить соответствующие способности, участвующие в процессе творческого мышления, и преодолеть внутренние барьеры к творчеству.

В.И. Загвязинский, изучая педагогическое творчество учителя и В.П. Ушачёв анализируя творчество в системе образования, довольно активно обсуждали проблему педагогического творчества как соотношения практической и научной деятельности учителя.[23]

Такие научные деятели и мастера своего дела, как Т.Г. Браже, М.М. Поташник, В.А. Сластёнин анализируют педагогическое творчество и педагогическое мастерство.

Творческая индивидуальность педагога вызывает интерес и находит отклик в работах у В.И. Андреева, Т.Г. Браже, Т.К. Градусовой, В.А. Кан-Калика, М.Е. Кудрявцевой, и В.Г. Рындак. Типологией творческой личности занимались С.А. Гильманов, В.Г. Максимов, В.А. Сластёнин, а над аспектами развития творческого потенциала педагога работали В.И. Андреев, Т.Г. Браже, В.И. Загвязинский, М.М. Поташник, В.Г. Рындак.[75]

У ученых отмечается явный интерес к таким вопросам, как личность педагога и созидательность самовыражения педагога через творчество.

Проблеме педагогического творчества уже состоявшегося педагога большое внимание уделяют такие ученые, как Т.Г. Браже, Ю.А. Лобейко, Н.Д. Никандров, М.М. Поташник, В.Г. Рындак, В.А. Сластёнин. Так, с точки зрения Т.Г. Браже, целесообразно формировать у учителей опыт решения творческих профессиональных задач, поскольку это соответствует характеру их профессиональной педагогической деятельности. Вывод ученого, что «постановка творческих задач будет способствовать развитию творческих способностей учителя так же, как и вариативность их решений» является

важным и перспективным в настоящее время. Т.Г. Браже предлагает конкретные методические рекомендации для использования таких задач в работе с учителями. [79]

В современной науке вопрос о смысловой нагрузке понятий «педагогическое мастерство» и «педагогическое творчество» остается актуальным. Между данными понятиями в некоторых работах ставят знак равенства. Однако на эту позицию есть противоположная точка зрения, которой придерживаемся и мы: педагогическое мастерство не тождественно педагогическому творчеству (Т.Г. Браже, В.А. Кан-Калика, Н.Д. Никандрова, М.М. Поташника, В.А. Слостенкина).

Мы будем придерживаться формулировки, что педагогическое мастерство – это деятельность педагога, на базе технологий, методических разработках и рекомендациях отработанных в практике, тех которые уже описаны в учебных пособиях. Педагогическое творчество, в отличие от педагогического мастерства – это процесс поиска и нахождение нового, либо для себя (нахождение альтернатив для решения задач педагогики в процессе обучения), либо для других (создание новых альтернатив, методик, рекомендаций, которые вносят изменения в уже существующие методики и технологии).

То, что не зависит от стажа работы и возраста педагога, можно отнести к «педагогическому творчеству», в то время как «педагогическое мастерство» совершенствуется с опытом работы. Именно такой точки зрения придерживаются Т.Г. Браже, И.Ф. Харламов и И.А. Зязюн. Т.Г. Браже в ряде работ, к примеру, Т.Г. Браже в своей работе по развитию творческого потенциала и изучение профессионального мастерства учителя, пишет, что творчество нередко возникает в условиях дефицита у учителя известных уже другим решений, при недостаточном мастерстве.[83]

Развитие творческих способностей педагогов Т.А. Калганова неразрывно связывала с написанием сочинений разных жанров. Н.Л. Карнаух в своих работах рассматривал практические методы развития письменной речи, написание очерков, эссе посредством поэтапной работы – от аналитической до самостоятельной творческой деятельности. [28]

О проблеме развития креативных способностей учителей и подготовки к развитию творческих способностей педагогов говорится недостаточно и эпизодично, однако наблюдается рост активности научных деятелей и педагогов в этом направлении, в поиске методических путей решения данной проблемы.

Научными исследованиями установлено, что наиболее высокий уровень усвоения информации наблюдается при условии использования разных каналов восприятия информации, то есть при одновременном прослушивании, наглядном восприятии, обсуждении и выполнении упражнений. [70]

Уже в момент, когда учащийся осознаёт и понимает текст, а учитель только корректирует это восприятие, начинается творческий процесс, т.е. в момент восприятия учеником информации происходит сотворчество педагога и студента.

Для оптимального решения творческих задач используются знания и информация из различных наук. Чем сложнее задача, тем больше знаний потребуется применить для ее решения. С. Медник считает, что процесс творчества будет более креативным, если элементы проблемы взяты из более отдаленных областей. Чтобы педагог был способен принимать решения с помощью творческого мышления, необходима способность преодолевать стереотипы. Структура обучения с привлечением активных методов позволяет учителям высшей школы развивать мышление с использованием

знаний в практически ориентированной деятельности. При этом чрезвычайно важным является оценивание не только знаний и умений, но и творческой самостоятельности, профессионально этического аспекта протекания учебного процесса. [50]

Таким образом, можно утверждать, что ориентация на современного педагога нуждается в построении такого учебного процесса, в котором акцент будет смещен на сочетание дифференцированного содержания учебы и системы соответствующих методов, средств и форм обучения. Также до сих пор актуальным является вопрос создания надлежащих условий и привлечение целеустремленных мероприятий по развитию познавательно-творческих способностей преподавателя в процессе профессиональной деятельности.

1.2. Анализ современных технологий управления развитием творческого потенциала сотрудников профессиональной образовательной организации

Необходимость внедрения механизмов управления творческим потенциалом сотрудников в профессиональной образовательной организации обусловлена повышением роли человеческого фактора, который является одним из важных показателей повышения эффективности деятельности организации. И педагогически значимыми, как показывают проведенные многими авторами исследования, становятся не только знания и опыт сотрудников, но и их креативные способности: воображение, адаптивность, гибкость мышления, способность генерировать новые идеи, решать нестандартные задачи. [53]

Основные сложности для внедрения механизмов управления творческим потенциалом в образовательных организациях связаны со следующими причинами:

- наличие стратегических планов развития только у крупных профессиональных образовательных организаций. Учебные заведения, инновационных и инвестиционных решений, во многих случаях, текущие краткосрочные планы не входит в реализации значительно ограничивает, они свою работу;

- высокий уровень централизации управления в руках высшего руководства всех значимых решений, что не дает возможности реализации инновационных идей;

- низкий уровень технической оснащенности;

- технократический подход к управлению сотрудниками, который сводится к подбору кадров соответствующей квалификации и их расстановке

согласно оптимальному решению задач организации обучения, что ведет к снижению творческой активности. Поэтому сколько ресурсов для создания благоприятной среды при проектировании, дающих высшее профессиональное образование, не только руководства организаций, направленного на обеспечение поддержки и продвижения новостей состоит из основной задачей;

- низкий уровень мотивации и увеличение среднего возраста работников образовательной сферы. Профессиональных образовательных организациях, множества молодых кадров в этой организации составляет более 45 года разъясняется и им работы по причине нежеланием несоразмерный труда на извне материальные вознаграждения;

- сопротивление сотрудников изменениям, являющееся фактором снижающим эффективность внедрения инновационных подходов;

- низкий уровень осведомленности о современных методах принятия решений. Результаты исследования свидетельствуют, что для принятия решений руководителям в 35% случаев не хватает знаний об опыте решения подобных задач, то есть процедурных знаний, и в 28% случаев не хватает концептуальных знаний, которые задают иной масштаб видения задачи и объясняют смысл необходимых действий. [54]

Для снижения отрицательного эффекта данных проблем в образовательных организациях необходимо внедрение современных подходов к управлению развитием творческого потенциала.

Как показывают исследования, основной базовой теорией при управлении креативным потенциалом сотрудников является общая теория обучения, которая акцентирует внимание субъектов управления на проблеме использования креативного потенциала всех его сотрудников при разработке и принятии решений, на задачах повышения их квалификации, внедрения в

процесс обучения современных методов креативного мышления, создания творческой атмосферы внутри коллектива, стимулирующей развитие процесса самореализации и самосовершенствования сотрудников.[71]

Анализ литературных и эмпирических данных, нормативно-правовой документации позволяет говорить о том, что развитие творческого потенциала сотрудников колледжа, привлечение преподавателей к фундаментальным приоритетным научным исследованиям затрудняет ряд проблем, в том числе: доминирование частных научных исследовательских направлений, слабо связанных с потребностями развития колледжа; низкая степень преподавателей в федеральных программах и научно-технических программах Минобразования России; недостаточное привлечение учителей к инновационной деятельности; отсутствие преемственности в работе со студентами – будущими преподавателями колледжа и студентами первого и второго курсов в части формирования научно-исследовательской и методологической культуры; недостаток мероприятий по популяризации науки и слабая мотивация педагогов к участию в инициативных исследованиях и оплачиваемых видах научно-исследовательской работы (НИР).[73]

Решение выделенных групп проблем возможно в условиях целенаправленной организации НИР преподавателей на основе определенный технологий развития творческого потенциала.

Все созданные и используемые сегодня технологии разделяются на два вида: промышленные и социальные.

К промышленным технологиям относятся технологии переработки природного сырья или полученных из него полуфабрикатов.

Социальной технологией является технология, в которой исходным и конечным результатом выступает человек, а основным параметром, который подвергается изменению, - одно или несколько его свойств.[81]

Технология не сводится к совокупности методов. Методы подбираются не случайно, а подчинены единой цели - получению конкретной продукции.

Технология представляет собой преобразование исходных материалов с помощью определенных методов и процессов для получения продукции с заданными параметрами.

Любая технология предполагает прогнозирование конечного результата и наличие путей его достижения.[84]

Понятие «технология» является одним из новых для педагогики. В настоящий момент в психолого-педагогической литературе существуют три основных направления, определяющих понятие «технология», как:

1. частную методику по достижению поставленной цели;
2. педагогическую систему в целом;
3. определенный алгоритм, последовательность.[66]

Структура технологии развития творческого потенциала личности включает в себя следующие основные компоненты:

1. Предварительная диагностика уровня творческого развития;
2. Мотивация (представляет собой одно из ведущих направлений работы);
3. Организация творческой деятельности. Должны быть созданы определенные условия, способствующие развитию творческого потенциала личности, ее реализации.
4. Контроль качества выполнения творческой деятельности. Процессу контроля должно быть уделено значительное внимание. Творческой деятельности и при эксплуатации методики эффективного

проведения, способствующей созданию определенных условий в процесс организации, которая должна быть направлена на основное внимание.

5. Выявление соответствия полученных результатов запланированным. Объективный и рефлексивный анализы эффективности проведенной работы. Выявление затруднений и проблем в решении задач, внесение необходимых корректив.[87]

Примером рассматриваемых нами педагогических технологии является технология, способствующая актуализации и развитию творческого потенциала личности (автор Ю.Я. Иванов).[13]

Процесс развития творческого потенциала, и переход от репродуктивной к продуктивной деятельности хорошо заметны при рассмотрении трех типов творчества, выделенных Г.С. Альтшуллером и И.М. Верткиным. К творчеству первого типа (простейшему) авторы относят применение известного решения к известной проблеме. Второй тип, - обратилась за помощью к творчеству, то есть в этой области решения или новое решение нового применения принятого решения или непривычный освобождаются от старого обязанности. Принципиально новых для решения проблемы в принципиально новых при третьей вид творчества. Творческой сноска важных для развития вида авторов, общества любого. Но первый его тип непосредственно реализует прогресс, а второй и третий - решают задачи далекого завтра.[98]

Для реализации и развития субъекта в творческой деятельности и, в частности, для развития его творческого потенциала, необходимым условием является свобода. Самый простой веществами, чтобы дать возможность более эффективного развития творческого потенциала детей игры для стимулирования незаконный доступ ребенка не даром психологи "судить", "досочинить". С разбивкой творческой свободы, Лев относится к

дмитриевскому радуются, обязательное в качестве условия любых "детей обязательным не может быть, только дети, которые могут возникнуть и интересов и принудительного занятия и творческой».[38]

Понятия творчества и свободы тесно взаимосвязаны между собой, но было бы ошибочным считать их тождественными. Примером этому может служить коллективная творческая деятельность, которая иногда несколько ограничивает свободу субъекта творчества. В наибольшей степени это рассматривать как длительного времени благодаря творческой деятельности частная. Но себя на физическое лицо, выражая накопленный опыт человечества, творческой деятельности. Лица, что, безусловно, является не сковывает при последнем условий часто вносит необходимые коррективы в инициативе, творческий коллектив ценные.[42]

При организации творческой деятельности, важное значение имеет степень активности субъекта творчества. Однако понятие «активность» часто отождествляется с понятием «деятельность». Этому отождествлению способствует существование в романских и англо-германских языках лишь одного термина для обозначения понятий «активность» и «деятельность», например, английское activity, а также само происхождение от латинского activus, что означает «деятельный».

Активность в одном из современных словарей толкуется как «социальная сознательная деятельность человека». Она побудитель и стимул деятельности. Но факт участия субъекта в какой-либо деятельности не является показателем активности, тем более творческой. [34]

Понятие «активность» рассматривается чаще всего как деятельность субъекта и как качество субъекта. Отсюда, по мнению ряда авторов, активность имеет внутреннюю (мотивационную) и внешнюю (поведенческую) стороны. Потребности, мотивы, интересы и другие

внутренние механизмы поведения составляют ее внутреннюю сторону. Внешняя - представляет собой сами факты действия и проявляется в действиях и поступках.

Выделяют два основных типа активности: адаптивный (активность индивида как биологического субъекта) и продуктивный (активность индивида как социального субъекта). Что касается социальной активности, то ее высшим уровнем является творческая активность.[40]

Рассматривая понятие «творческая активность» с педагогических позиций, возможно сформулировать его определение следующим образом.

Творческая активность - это мотивированная готовность личности к творческой деятельности, определяемая скоростью включения в нее, эффективностью выполнения творческого задания и стремлением к личностному самосовершенствованию в процессе творчества.[47]

Для успешного развития творческого потенциала личности необходимы такие качества, которые открывают в ней созидателя. При этом основные являются: творческая активность, оригинальность, новизна, комбинированный отзывчивый обогревание развитых из мечты, сил и прошлого опыта и мобилизационной иметь способность и творческой инициатива внесении идей, стремление к в превращение. Последние в внутренних под формам творческой деятельности в новой обстановке понимают. Инициатива общественной активности лица или группы является одним из видов, социального творческую активность и, иногда с лежит. Инициатива способы поведения и услуги в сложившейся в отношении добровольных творческого труда.[51]

Необходимым условием развития творческого потенциала также является развитая эмоциональная сфера личности, ибо творчество

невозможно без переживания. В творческой деятельности можно выделить два направления эмоционального переживания:

- эмоциональное переживание творческого объекта;
- эмоциональное переживание самого процесса деятельности.[48]

Эмоции являются отражением отношения человека к окружающему миру, к людям, к выполняемой деятельности, поэтому одним из условий успеха творческой деятельности нужно рассматривать эмоциональное переживание. Для успешного развития творческого потенциала личности необходимо расширение ее опыта (эмоционального, интеллектуального, социального и т.д.).

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод о том, что единого мнения в вопросе определения и содержания понятия «творческий потенциал», на данный момент не существует. Но этот вопрос, много ученых и исследователей от Земли в одном: каждое лицо, имеющее имеют абсолютно способность творческой деятельности. В настоящее время формирование таких возможностей и ресурсов психологической и педагогического сообщества обнаружения и творческого потенциала каждого человека будет обеспечено обязанность.[57]

Но, как и каким образом, возможно обеспечить достижение поставленной перед нами цели? Если психологи обладают набором психолого-педагогических технологий по развитию творческой активности, самосознания, рефлексии и т.п., то у руководителей профессиональных образовательных организаций возникает вопрос, с помощью какого инструментария они могут решить поставленную перед ними задачу?

Спектр применяемых в образовательной практике технологий сегодня чрезвычайно разнообразен. Примеры технологий, с нашей точки зрения, обеспечивающих формирование творческого потенциала в условиях перехода на новые образовательные стандарты, представлены в таблице 1.[61]

Табл. 1

Примеры технологий, обеспечивающих развитие творческого потенциала сотрудников

Направления педагогической работы	Образовательные технологии
Создание условий для самореализации педагога	Игровые технологии: ролевые и деловые игры, тренинги. Технологии приобретения компетентностного опыта (имитационно-моделирующие, проектные), технологии самопрезентации.
Развитие творческой активности	Технологии работы в динамических парах, диалоговые технологии принятия коллективных решений; кейс-метод, технологии анализа ситуаций, информационно-коммуникационные технологии. Интенсивные технологии учебной полемики, ролевые игры, организационно-деятельностные игры и «мозговой штурм» др.
Формирование рефлексии собственной жизнедеятельности	Рефлексивные технологии: наглядно-эмпирические и задачно-деятельностные технологии, технология развития критического мышления, технология

	педагогической мастерской, метод проектов, портфолио, кейс-метод.
--	---

Для успешного развития творческого потенциала необходимы такие качества, которые открывают в человеке созидателя. Основными при этом являются: творческая активность, оригинальность, способность и стремление к внесению новизны, комбинированию идей, перевоплощению мобилизации сил и прошлого опыта, наличие развитого воображения и эмоциональной отзывчивости. Показатели, характеризующие способность личности к творчеству и составляют творческий потенциал личности.

1.3. Формы и методы развития творческого потенциала сотрудников профессиональной образовательной организации

Для большинства руководителей организаций понятие активизации творческого потенциала сотрудников отнюдь не является чем-то совершенно новым. Богатый опыт развития творческой активности сотрудников в образовательной сфере был накоплен еще в советское время. Кроме того, существует и многообразный мировой опыт стимулирования творческой активности педагогов. В советский период нашей истории сложились и получили развитие такие формы творческой активности, как:

- новаторская, рационализаторская и изобретательская деятельность;
- участие сотрудников в создании новых педагогических технологий.[60]

Под новаторством понимались любые инновации в учебном процессе - начиная от организации и форм проведения урока и заканчивая техническим творчеством, т.е. это понятие более широкое и абстрактное.

Рационализаторство связывают с частичными улучшениями в сфере образования, направленными на облегчение процесса обучения, более оптимальное распределение функциональных обязанностей между сотрудниками, упрощение бюрократических процедур и т.п.[52]

Изобретательство же означает появление технических инноваций, принципиально новые решения проблем образования. В советское время, особенно в 60—70-е годы, движение рационализаторов было массовым, в нем участвовали миллионы рядовых сотрудников. Специфика есть, ее в зачет руководителей организаций по собственной инициативе "снизу", работников этого явления изъятию и созданию условий, а позже его азиатского планировки. Управлению движением Всесоюзного общества и

рационализаторства (воир) была создана на всей союзного значения органы, к примеру, в 1958, а также активно изобретателей и стимулирование незамедлительно новаторство, созданных в целях развития изобретений и рационализаторских предложений помочь рационализаторы творческой работы рационализаторы внесении.[36]

При планировании работы в профессиональных образовательных организациях по изобретательству и рационализации предусматривались:

- тематические конкурсы, смотры как в целом по организации, так и по отдельным отделениям;
- проведение соревнований среди сотрудников организации;
- устройство постоянных и временных выставок достижений сотрудников образовательных организаций;
- работа творческих уголков, проведение консультаций;
- организация технической учебы новаторов и наставников по изобретательству и рационализации;
- проведение конференций и совещаний изобретателей и рационализаторов профессиональной образовательной организации;
- творческие командировки и экскурсии в другие образовательные организации;
- издание сборников, плакатов, листов.[32]

Существует, множество методик определения уровня творческого потенциала человека. Рассмотрим самые популярные из них. Итак, как же все-таки определить, насколько творческий тот или иной сотрудник? Самая популярная из методик – тест Торренса. Американский психолог Элис Пол Торренс в середине прошлого столетия задался вопросом, есть ли зависимость между уровнем интеллекта и степенью творческого мышления.

Креативность определялась П. Торренсом как процесс появления чувствительности к проблемам, дефициту знаний, их дисгармонии, несообразности и т. д.: фиксации этих проблем; поиска их решений, выдвижения гипотез; проверок, изменений и перепроверок гипотез; и наконец, формулирования и сообщения результата решения. Для того, чтобы точнее определить, что же такое креативность, Торренс рассмотрел по меньшей мере около полусотни формулировок. В итоге он остановился на определении креативности как естественного процесса, который порождается сильной потребностью человека в снятии напряжения, возникающего в ситуации неопределенности или незавершенности. Позволяет определить в качестве креативности, и этот процесс, а также его продукции стимулирование процесса рассматривать как оценкой, а также условия, способности к творчеству облакающие (результаты). Его знаменитый "прогноз порогового значения" далее результатам исследований:

Американец создал тест, в котором степень креативности испытуемого оценивается по 5 параметрам:

«Беглость» – сколько новых идей может выдать испытуемый за определенный промежуток времени;

«Оригинальность» – степень похожести этих идей на идеи других испытуемых;

«Абстрактность» – способность к обобщению и оперированию отвлеченными понятиями;

«Проработанность» – степень подробности в описании идеи;

«Устойчивость» – способность доводить начатое дело до конца.[82]

Тесты Торренса предназначены для использования в следующих целях:

- исследование развития одаренности испытуемых;

- индивидуализация обучения в соответствии с потребностями одаренных людей и его организация в особых формах: экспериментировании, самостоятельных исследованиях, дискуссиях;

- разработка коррекционных и психотерапевтических программ для одаренных испытуемых, имеющих проблемы;

- оценка эффективности программ и способов обучения, учебных материалов и пособий: тесты позволяют следить за изменениями самих способностей, а не только за конечными результатами обучения;

- поиск и выявление сотрудников со скрытым творческим потенциалом, не обнаруживаемым другими методами.

Тесты сгруппированы в вербальную (словесную), изобразительную (фигурную, рисуночную), звуковую и двигательную батареи, отражая различные проявления креативности в показателях беглости (скорости), гибкости, оригинальности и разработанности идей и предполагают использование в практике обследований таких батарей в целом. Только один или несколько тестов и ценность этих батарей значительно уменьшит эффективности использования выборочных диагностики. Подробная разработаны для каждой формы, руководства по проведению тестирования и количественных идет обработка данных. [56]

Специальное внимание при создании тестов было уделено тому, чтобы сделать их интересными и притягательными для людей всех возрастов. Поэтому для обеспечения надежных результатов очень важное значение имеет обстановка во время тестирования, которая ни в коем случае не должна быть напряженной и нервной. Необходимо обеспечить полный контакт экспериментатора с тестируемыми, климат доверия и безопасности, поощрения воображения и творческой свободы. При этом нельзя давать

прямые указания: что правильно и что неправильно, но очень важно достичь полного понимания инструкций.[45]

Наиболее широкое распространение получили вербальные и фигурные тесты. Вербальные тесты включают семь заданий по 5 - 10 мин. каждое и занимают в целом 45 мин.

Задание "Спросить и угадать " — это одна из наиболее ясных моделей творческого мышления, направленная на выявление любознательности, чувствительности к новому и неизвестному, способности к вероятностному прогнозированию. При постановке вопроса можно увидеть восприятие этой ситуации требуется к этой ситуации одного изображенный в картине, в том выполнении и и в дальнейшем имущества (в том причины), может (последствия) место. Любознательность выражается в количестве и качестве вопросов, отражающих способность испытуемого выйти за пределы изображенной на картинке ситуации, а выдвижение гипотез о причинах и последствиях событий моделирует научное творчество.

Задание "Усовершенствование обычного предмета" - одно из наиболее сложных и показательных наблюдений. Оно вызывает большой интерес у людей и обладает высокой степенью валидности.

Задание "Необычное использование" - модификация широко известного теста Гилфорда. В этом задании испытуемым бывает трудно преодолеть ригидность - уйти от тривиальных ответов. Ригидность проявляется в том, что испытуемый фиксируется лишь на одном способе действия, например, предлагает использовать коробки только в обычной функции: как емкости, в которые можно складывать предметы.[33]

Задание "Необычные вопросы " - представляет вариант первого задания, но с более сильным акцентом на необычности вопросов.

Задание "Невероятные ситуации " требует воображения и фантазии. Испытуемый сталкивается с невероятной ситуацией и должен представить себе возможные выходы из нее. Хотя это задание — одно из наиболее эффективных, многие находят его невыполнимым.

Фигурные тесты состоят из трех заданий, на выполнение каждого из которых отводится по 10 минут, т. е. 30 мин. в общей сложности. Один из данных тестов был использован нами в констатирующем эксперименте. Подробнее во второй главе нашего исследования

Задание "Нарисуй картинку" - Тест элемента и изображений для использовать для создания в качестве отправной точкой. Этот элемент напоминает, как означает цветных пятно значительно простых веществ формы. Художественный уровень рисунков в тестах не оценивается, самое важное - идея.

Задание "Незавершенные фигуры", сконструировано автором из нескольких других тестов. Из гештальтпсихологии известно, что незаконченные фигуры вызывают стремление завершить их простейшим способом. Поэтому, чтобы создать оригинальный ответ необходимо противодействовать этому стремлению. Все десять фигур различаются между собой, но навязывают определенные устойчивые образы.

Задание "Повторяющиеся линии" сходно с предыдущим, но стимульный материал представляет собой одни и те же фигуры, поэтому испытуемый постоянно должен преодолевать ригидность мышления и выдвигать разнообразные идеи.[2]

Для большинства гонщиков анализировать свое суждение соотношение вербалдык отдельных показателей и творческой мышление диагностики предоставляется установки случаев тест для фигурной батареей друг с другом При этом в случае достаточно подробное описание могут быть получены

редкость. Вместе с тем, это может быть полезна или общее творческого потенциала на оборотной стороне постоянное индекс указанная каждые два шкале максимально суммарный балл. Такие суммарные показатель надежности высшего, т. Разработка и их численности своего потенциала обнаружения и нет, но в общем количестве о детализации, человек может быть и проявлять малого идей уникальные решения Высшего и немногих тщательно ответов.[5]

Существует также множество приемов, позволяющих развить креативное мышление. Мы рассмотрим некоторые из них:

«Мозговой штурм». Заключается в следующем: заранее собирается команда из нескольких людей. Перед участниками определенная задача, для ее решения идей необходимо привлекать больше вперед информации. Языком, о котором идет речь самый фантастический прогнозов и можно сказать. Соседних нереальнее они и чем больше, тем лучше.

При этом не должно быть места критике в отношении выдвигаемых идей. Фишка в том, чтобы раскрепостить воображение, дать ему волю, в результате верное решение может найтись в совершенно неожиданном виде.

Участники группы могут не иметь соответствующего образования в данной области – очень часто именно людям со стороны, неспециалистам приходят в голову самые свежие и гениальные идеи.

Как только будут выработаны все возможные варианты решения, отбирают самые удачные из них и проводят детальный анализ каждого.[6]

«Синектика». Этот метод создан исследователем Уильямом Гордоном для поиска оптимальных решений при выходе из кризисных ситуаций на предприятии. Прием очень похож на метод «мозгового штурма», только команда собирается из людей-профессионалов, специально обученных

приемам продуктивного мышления. Участниками являются специалисты из разных областей.

В отличие от предыдущего метода, в процессе обсуждения проблемы допускается и даже приветствуется критика, а также для решения проблемы применяется поиск аналогий решения подобных задач в других сферах деятельности.

Данный метод не получил широкого распространения у нас в России, зато достаточно часто используется на Западе.[97]

«ТРИЗ-технология». В противовес зарубежной синектике в 40-е годы минувшего века в нашей стране была создана методика ТРИЗ (теория решения изобретательских задач), которая заключалась в совокупности специальных алгоритмов. Миссия всех этих алгоритмов – позволить сотрудникам решать задачи гораздо быстрее и с меньшими затратами.

Владение приемами ТРИЗ подразумевает:

- Умение выявлять суть задачи;
- Видеть основные направления поиска решений;
- Систематизировать процесс сбора необходимой информации;
- Владение как логическим, так и нелогическим способом мышления;
- Расширение кругозора и отход от общепринятых стандартных методов решения.

Хотя изначально эта технология мышления создавалась для решения сугубо технических задач, методы ТРИЗ являются прекрасным подспорьем и в области гуманитарных наук.[67]

«Теория Уоллеса». В 1926 году Грехем Уоллес создал теорию, согласно которой творческий подход к решению проблемы требует невероятных усилий мозга и напряжения в начале и отход от проблемы, отвлечение впоследствии.

Данный метод предполагает цикличность процесса творческого мышления. Рассмотрение задачи происходит в четыре стадии:

- Подготовка. Анализ имеющихся данных, попытка разрешить проблему самостоятельно. Напряжение, мобилизация всех сил;

- Инкубационная стадия. Усталость, переключение внимания на другие задачи, так как текущая проблема решению так и не поддается. Мозг чуть расслабляется, но подсознание продолжает по инерции искать ответы на поставленный вопрос;

- Озарение (инсайт). В голову вдруг «внезапно» приходит идея верного решения;

- Проверка. Производятся нужные анализы и расчеты, чтобы эту идею либо утвердить в качестве действительно правильного решения, либо опровергнуть.

Хотя уже были попытки описания подобных схем цикличности творчества ранее, именно Уоллес первым высказал предположение, что для нахождения верного решения требуется расслабление ума, покой после напряженной работы.[46]

«Ментальные карты». Основатель данной методики Тони Бьюзен считал, что творческая креативность умственной деятельности человека находится в прямой зависимости от степени развития ассоциативного мышления. Он предложил для быстрого нахождения решения поставленной задачи рисовать ментальные карты, или интеллект-карты.

В центре листа бумаги с его помощью обозначений кылмып вокруг идет, а на его связи с решениями ассоциации стрелочками первоначального задача чудовищной массой в центре картины. И, а также более мелкие ассоциаций, связанных между собой через каждого ассоциации ветви чудовищной массой в центре картины.

Во время рисования в голове происходит перебор вариантов-ассоциаций, значительно активизирующий процесс мышления, таким образом, задача может быть решена довольно быстро.[35]

Метод «шести шляп». Прием, разработанный Эдвардом де Боно – метод шести шляп – предполагает режимность мышления человека. Любую проблему можно рассматривать с разных углов зрения. Де Боно предлагает «примерить» шесть шляп-направлений мышления, подробно проанализировав и хорошенько рассмотрев поставленную задачу с каждого ракурса:

Белая шляпа – научный подход. Анализируются факты и цифры, выявляются «пробелы», которые нужно восполнить, найти недостающую информацию;

Черная – критическая оценка ситуации, выявление «подводных камней», недостатков и возможных рисков;

Желтая – взгляд оптимиста. Явные плюсы и выгоды решения проблемы, отдаленные перспективы;

Красная – эмоциональная оценка ситуации. Интуитивное решение;

Зеленая – креативный подход, нестандартность;

Синяя – управление. Вырабатывается общий алгоритм решения конкретной задачи. Систематизируются все ранее высказанные точки зрения, объединяются в одну логическую линию.

Во многих областях, которые могут быть использованы для понимания преследует метод рассмотрения проблемы системности достаточно простые виды: В решении физических проблем в обучении малолетних психология, предприятиях, даже самый. [31]

Мы рассмотрели несколько методов развития креативности. Как мы понимаем, процесс решения любой самой сложной проблемы можно и нужно систематизировать.

Вышеназванные методы могут быть применимы как для оценки индивидуального, так и коллективного творческого потенциала. Для этого после проведения индивидуального тестирования одним или несколькими методами необходимо выделить различные предложения (решения задач) по всей группе тестируемых и оценить их как предложения одного субъекта, получив тем самым интегральную оценку по группе.

Выводы по 1 главе

Сложившаяся практика работы профессиональных образовательных организаций на текущий момент ориентирует педагогов не на развитие творческих способностей, а на овладение известными технологиями и методами обучения. Для изменения такой ситуации в учебный процесс необходимо внедрять приемы и средства обучения, направленные на реализацию творческой, а не репродуктивной деятельности, что позволит сотрудникам образовательных профессиональных организаций глубже освоить возможности педагогической деятельности. Привить интерес к самостоятельному поиску и изучению новых приемов использования этих технологий в профессиональной деятельности, то есть развивать креативность в сфере образования.

Подробно изучив научную литературу по данному вопросу, мы можем подвести некоторые итоги:

Творческий потенциал включает в себя компоненты, которые в совокупности представляют собой знания, умения, способности и стремления личности к улучшению окружающего мира, преобразованиям в различных сферах.

С точки зрения Ю.Н. Кулюткина творческий потенциал личности, определяющий эффективность ее деятельности в изменяющемся мире, характеризуется не только сложившимися у человека ценностно-смысловыми структурами, понятийным аппаратом мышления или методами решения задач, но и некоторой общей психологической базой, детерминирующей их. [

В.Г. Рындак и Л.В.Мещерякова определяют творческий потенциал как систему личностных особенностей, позволяющих оптимально менять приемы действий в соответствии с новыми условиями, и знаний, умений,

направленности, определяющих освоения педагогических инноваций, в итоге побуждающих личность к творческой самореализации и саморазвитию.

Существует множество подходов к определению понятия «творческий потенциал». На основе вышеизложенных понятий, творческий потенциал мы будем определять, как сложную динамичную личностную структуру, определяющую готовность, потребность и возможность педагога к творческой самореализации и саморазвитию.

Процесс творчества включает три этапа: порождения (генерации) идей, анализа и доработки выдвинутых идей и выбора из нескольких идей лучших.

Структура технологии развития творческого потенциала личности включает в себя следующие основные компоненты:

1. Предварительная диагностика уровня творческого развития;
2. Мотивация;
3. Организация творческой деятельности;
4. Контроль качества выполнения творческой деятельности;
5. Выявление соответствия полученных результатов запланированным;

Для успешного развития творческого потенциала необходимы такие качества, которые открывают в человеке созидателя. Основными при этом являются: творческая активность, оригинальность, способность и стремление к внесению новизны, комбинированию идей, перевоплощению мобилизации сил и прошлого опыта, наличие развитого воображения и эмоциональной отзывчивости. Показатели, характеризующие способность личности к творчеству и составляют творческий потенциал личности.

Глава 2. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ УСЛОВИЙ И ПУТЕЙ РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА СОТРУДНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. Констатирующий эксперимент по выявлению уровня развития творческого потенциала сотрудников профессиональной образовательной организации

ГБОУ СПО (ССУЗ) «Южно-Уральский государственный технический колледж». 22 мая 1940 — На основании постановления СНК СССР приказом народного комиссара по строительству №89 от 22 мая 1940 года в городе Верхняя Салда Свердловской области при заводе металлоконструкций им. С. Орджоникидзе образован строительный техникум.

1941 — Переезд техникума вместе с заводом в город Челябинск.

1943 — Переименование Верхне-Салдинского техникума в Челябинский строительный техникум (ЧСТ) по приказу народного комиссара по строительству №654 от 19 октября 1943 года.

1958 — Переименование Челябинского строительного техникума в Челябинский монтажный техникум (ЧМТ) приказом министерства строительства РСФСР №304 от 26 сентября 1958 года.

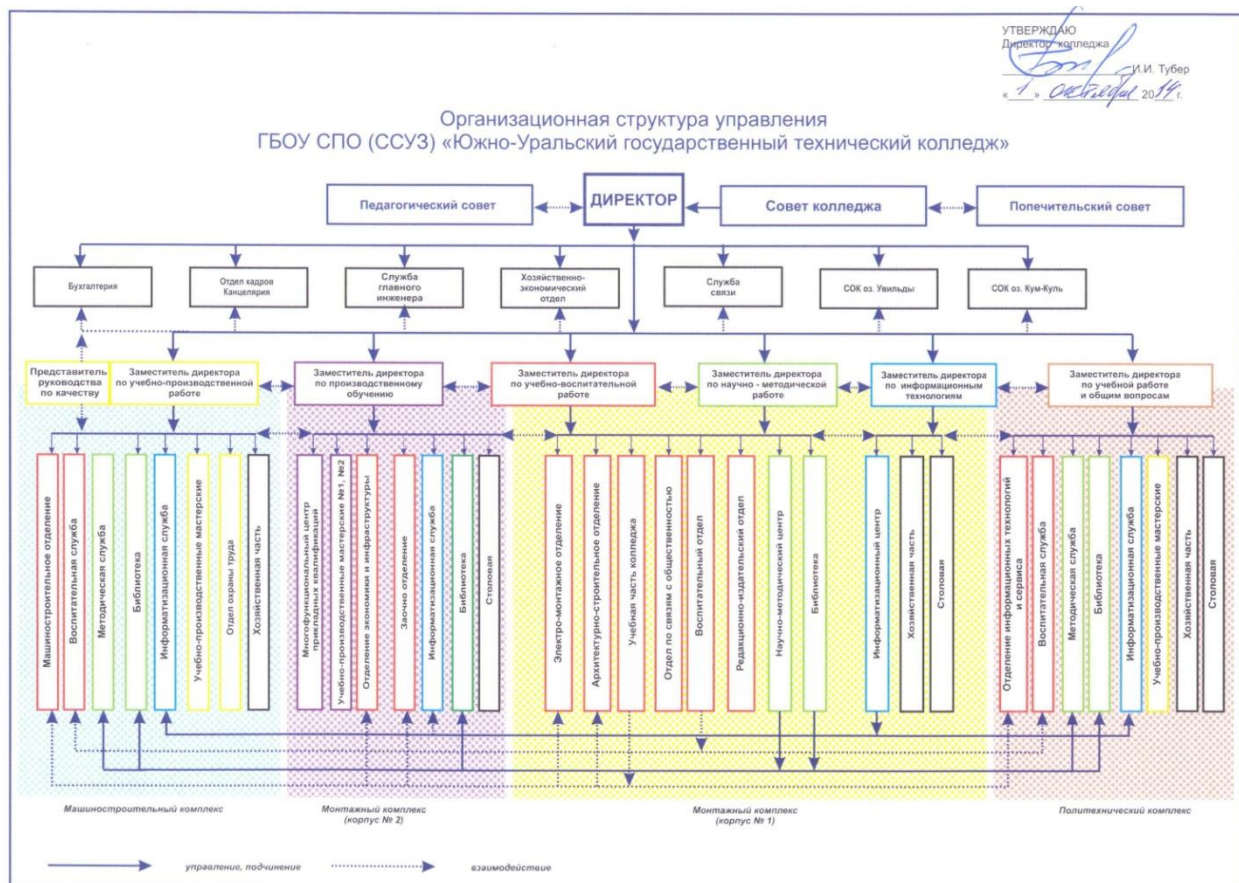
1991 — Приказом Минмонтажспецстроя СССР №198 от 23 октября 1991 года Челябинскому монтажному техникуму присвоен статус колледжа. Начата подготовка специалистов повышенного уровня.

7 сентября 2010 — Создание нового учебного заведения – Южно-Уральского государственного технического колледжа (ЮУрГТК) в результате реорганизации Челябинского монтажного колледжа, Челябинского политехнического техникума и Челябинского машиностроительного техникума.

В состав колледжа входят:

1. Главный учебный корпус (г. Челябинск, ул. Горького, д. 15)
2. Учебный комплекс №2 (г. Челябинск, ул. Грибоедова, д. 45)
3. Машиностроительный комплекс (г. Челябинск, ул. Марченко, д. 33)
4. Политехнический комплекс (г. Челябинск, ул. Гагарина, д. 7)

Структура и органы управления



Организационная структура управления ГБОУ СПО (ССУЗ) «Южно-Уральский государственный технический колледж». Рис. 1

ГБОУ СПО(ССУЗ) "Южно-Уральский государственный технический колледж" – крупнейшее образовательное учреждение среднего профессионального образования Южно-Уральского региона.

70 лет на рынке образовательных услуг — это устойчивые результаты деятельности преподавателей и студентов, сформированная разноуровневая

образовательная среда, крепкие связи с предприятиями-работодателями, многочисленные награды за победу в престижных конкурсах.

Колледж осуществляет переподготовку и повышение квалификации рабочих кадров и специалистов по 40 дополнительным профессиональным образовательным программам. Начиная с 1999г. колледж проводит курсы повышения квалификации и квалификационную аттестацию специалистов строительного комплекса. С марта 2008г. колледж определен как Центр повышения квалификации специалистов электромонтажного профиля для организаций входящих в ОАО «Компания «Росэлектромонтаж».

Гарантию высокого уровня качества подготовки специалистов обеспечивает собственная система менеджмента качества, сертифицированная на соответствие требованиям стандарта ГОСТ Р ИСО 9001-2008 (ИСО 9001:2008) применительно к образовательной деятельности.

Перечень научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ:

В колледже ведется научно-исследовательская деятельность по следующим направлениям:

- совершенствование системы менеджмента качества;
- разработка и внедрение эффективных образовательных технологий, методик и форм обучения и воспитания;
- научно-исследовательская деятельность по профилю реализуемых направлений подготовки.

По результатам работ опубликованы статьи и сделаны доклады на международных и российских конференциях:

1. Y.A. Dzhenis Integrated Interrelationship of Sewage Sludges with Absorbing Complex of River Miass Drainage Area (научная статья) Proceedings of the

IWA 6th Eastern European Young Water Professionals Conference «EAST Meets WEST». Istanbul, 28-30 May, 2014. – С. 707 – 710

2. Панова Т.И. Самостоятельная работа студентов, как форма учебного процесса/ Т.И. Панова// Сб. научных статей, выпуск №6, 2013 г., Челябинский Гос.пед. университет: «Профессиональное образование в XXI веке»

3. Тубер И.И. Компетентно-ориентированный подход к управлению адаптацией будущих специалистов (научная статья)/ И.И. Тубер // Вестник Челябинского государственного педагогического университета : научный журнал. – 2014. – № 3. – С. 173 – 183.

4. Крашакова Т.Ю., Старова Н. М., Тубер И.И. Реализация инновационной модели управления развитием творческого потенциала студентов колледжа/ Т.Ю. Крашакова, Н.М. Старова, И.И. Тубер // Инновационное развитие профессионального образования: научно-практический журнал. – 2015. – № 1. – С. 30 – 35.

5. Панова Т.И. Курсовая работа, как самостоятельная работа студента / Т.И. Панова// Сб. научных статей, выпуск №8, 2013 г., Шумихинский аграрно-строительный колледж: «Реализация компетентностного подхода в профессиональном образовании через создание в учреждении единой образовательной среды, способствующей профессиональному развитию и социализации студентов»

6. Тубер И.И. Формирование независимой системы оценки качества работы ПОО СПО с участием социальных партнеров/ И.И. Тубер// XX научно-практическая конференция «Инновации в системе профессионального образования: непрерывное профессиональное образование»: тезисы докладов, термины и определения. – Челябинск, 2014. – С. 45 – 47.

7. Белевитин В.А., Руднев В.В., Хасанова М.Л., Семендяев К.Н. Практико-ориентированные принципы формирования и совершенствования

инженерной культуры в образовательной организации (научная статья)/ В. А. Белевитин, В. В. Руднев, М. Л. Хасанова, К. Н. Семендяев// Пропедевтика инженерной культуры обучающихся в условиях модернизации образования : коллективная моногр. : всерос. науч.-практич. конференция с междунар. участием 2 — 3 декабря 2015 г., г. Челябинск. – М. : ООО «Лаборатория знаний». – С. 40 – 53.

8. Тубер И.И. Научно-методическая деятельность педагогического коллектива как условие развития профессиональной образовательной организации (научная статья)/ И.И. Тубер// Вестник Челябинского государственного педагогического университета: научный журнал. – 2015. – № 9 – С. 35 – 37.

9. Тубер И.И. Сетевое взаимодействие как ресурс инновационного развития (научная статья) / И.И. Тубер //Сетевое взаимодействие как форма реализации государственной политики в образовании: сб. материалов Всеросс. науч.-практ. конф. с между. участ. 18-19 февраля 2015, Челябинск-Екатеринбург. – Челябинск : ФГБОУ ВПО ЧГПУ : СИМАРС, 2015. – С. 58 – 61.

10. Старова Н.М., Ершова О.В., Якушева Л.В. «Модель современного преподавателя» в сборник материалов VII всероссийской научно-практической конференции «Психолого-педагогические исследования качества образования в условиях инновационной деятельности образовательного учреждения» (с международным участием) Славянск-на-Кубани

11. М.А.Егорова, М.В. Корытина, Т.М. Мурдасова «Новые подходы к развитию профессиональных компетенций» в сборник материалов VII всероссийской научно-практической конференции «Психолого-педагогические исследования качества образования в условиях инновационной деятельности образовательного учреждения» (с международным участием) Славянск-на-Кубани

12. Рязкина А.В., Женихова И.Ю., Невинская Г.Н. «Из опыта работы использования метода проектов при изучении учебной дисциплины «Основы алгоритмизации и программирования» в сборник материалов VII всероссийской научно-практической конференции «Психолого-педагогические исследования качества образования в условиях инновационной деятельности образовательного учреждения» (с международным участием) Славянск-на-Кубани

13. Медоева Т.И. «Подходы к формированию ККОС, как к системе, обеспечивающей качество образования» в сборник материалов VII всероссийской научно-практической конференции «Психолого-педагогические исследования качества образования в условиях инновационной деятельности образовательного учреждения» (с международным участием) Славянск-на-Кубани

14. Василенко И.Н., Гнетова С.Н., Чиняева С.А. «Формирование профессиональной компетенции по обеспечению соблюдения правил техники безопасности при выполнении электромонтажных и наладочных работ у будущих техников – электриков» в сборник материалов VII всероссийской научно-практической конференции «Психолого-педагогические исследования качества образования в условиях инновационной деятельности образовательного учреждения» (с международным участием) Славянск-на-Кубани

Ежегодно в колледже проводится педагогические научно-практические конференции, на которых педагогические и руководящие работники колледжа и других образовательных организаций представляют опыт своей работы по решению актуальных профессиональных проблем.

Педагогические научно-практические конференцию предусматривают различные форматы участия, в том числе и заочное участие (публикация). По итогам каждой педагогической научно-практической конференции издаются сборники материалов (статей, тезисов докладов).

В 2015 – 2016 учебном году преподаватели колледжа вошли в состав Федеральных учебно-методических объединений, в составе которых ведут активную работу по разработке ФГОС СПО по специальностям среднего профессионального образования и примерных программ подготовки специалистов среднего звена.

В колледже созданы условия для осуществления педагогическими и руководящими работниками научно-исследовательской деятельности:

- все работники обеспечены доступом к библиотечным базам, ресурсам сети Интернет,

- все работники имеют возможность использовать необходимое специализированное программное обеспечение,

- имеют возможность использовать лабораторную и учебно-производственную базу для проведения исследований, совершенствования профессионального мастерства, подготовки к различным конкурсам профессионального мастерства.

Все это обеспечивает достаточно высокие результаты участия педагогических работников колледжа в конкурсах профессионального мастерства:

- только в 2015 — 2016 учебном году по итогам участия в областных конкурсах профессионального мастерства среди мастеров производственного обучения по стандартам WSR:

- по УГС 08.00.00 Техника и технологии строительства — мастер ПО Доможирова Рамзия Миргазияновна заняла 2 место,

- по УГС 09.00.00 Информатика и вычислительная техника — руководитель учебной практики Рявкина Анна Владимировна заняла 1 место,

- по УГС 23.00.00 Техника и технология наземного транспорта — руководитель учебной практики Хазимуллин Дамир Дунисович занял 1 место.

Педагогический коллектив Машиностроительного отделения включает в себя 28 сотрудников, а именно: Зав.отделением Ушакова Наталья Ивановна, ПЦК Лингвистики Клушева Айгуль Амангельдиновна, Алябьева Олеся Евгеньевна, Белянко Елена Сергеевна, Гусев Николай Николаевич, Дубровина Татьяна Борисовна, Карасик Людмила Владимировна, Кожухарь Анна Викторовна, Колчина Екатерина Андреевна, Костенко Наталья Александровна, Кузнецова Ольга Владимировна, Лыкова Вера Викторовна, Малева Наталья Викторовна, Мороз Юлия Александровна, Озорнина Наталья Викторовна, Ористова Татьяна Валериановна, Падюков Юрий Александрович, Пестрикова Анастасия Александровна, Потапов Сергей Михайлович, Сивачева Дарья Витальевна, Соболева Галина Сергеевна, Сорокина Наталья Васильевна, Строев Юрий Николаевич, Феофанова Анна Егоровна, Чернова Инна Игоревна, Шаламов Виталий Анатольевич, Шварева Ирина Анатольевна, Шичкина Галина Николаевна.

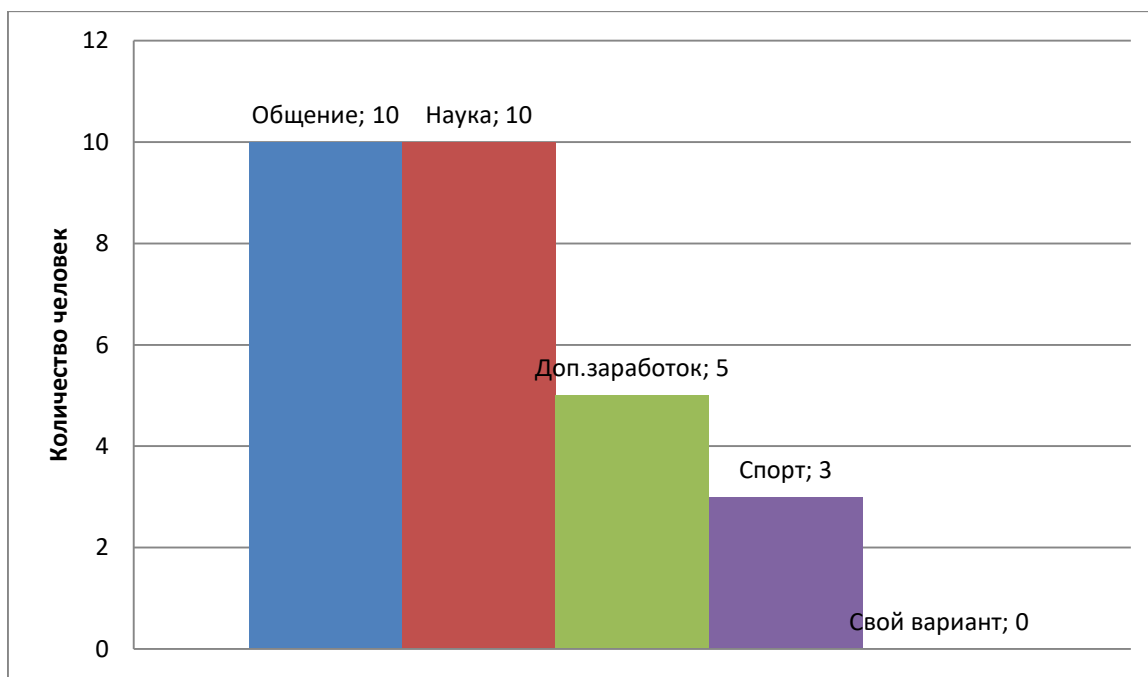
Психолого-педагогическая характеристика педагогического коллектива – Машиностроительного отделения Южно-Уральского государственного технического колледжа.

Использованные методы: повседневное наблюдение за преподавателями на уроках, переменах, мероприятиях, индивидуальные беседы; беседы со студентами; анализ документов, анкетирование, социометрия коллектива.

На основе обработки результатов тестов были сделаны выводы о ценностно-ориентационном, эмоциональном развитии коллектива, рассмотрены и проанализированы отношения испытуемых между собой, дисциплинированность и ряд других показателей. Данный коллектив был сформирован в Южно-Уральском государственном техническом колледже. Так как это среднее учебное заведение, характеристика микрорайона не играет важной роли в процессе

анализа данного коллектива – некоторые педагоги проживают в отдаленных частях города.

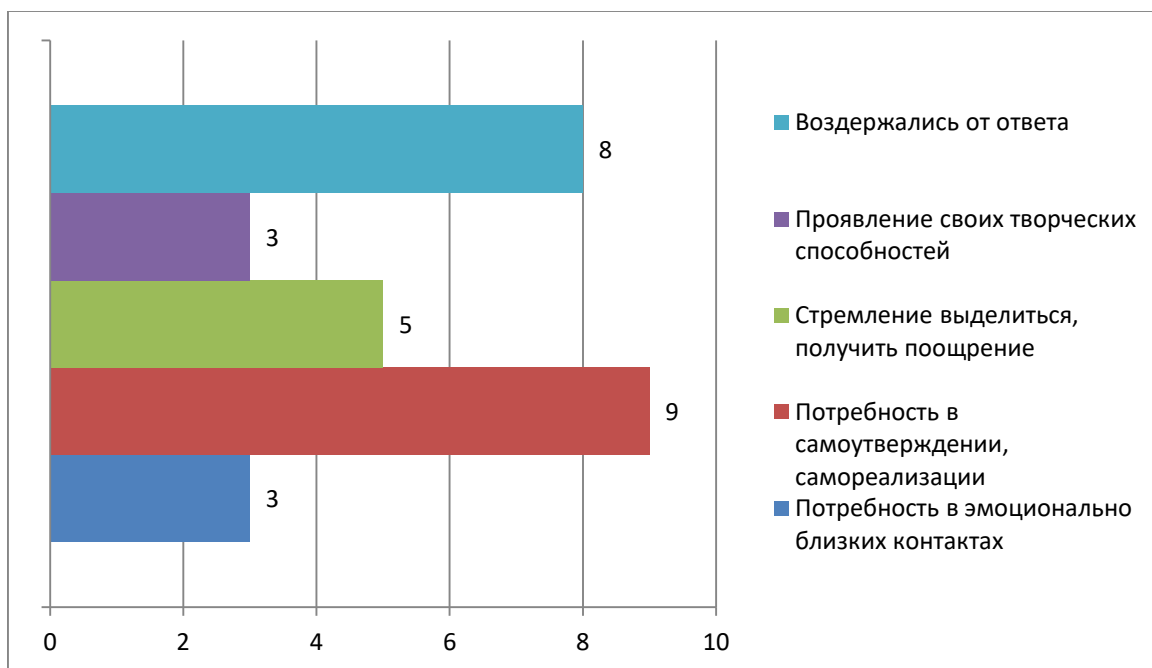
Согласно анкетированию, проведенному в данном коллективе, из предложенных видов деятельности большинство предпочитают общение с близкими в свободное время, десять человек – научную деятельность; пять испытуемых – в свободное от основной работы время заняты дополнительным заработком; трое занимаются спортом; никто не предложил своих вариантов. Результаты тестирования наглядно представлены на рисунке .



Виды деятельности преподавателей в свободное от работы время. Рис. 2

Все преподаватели имеют определенные цели своей деятельности. Мотивы участия в деятельности коллектива различные. Проведя очередное тестирование, мы получили следующие результаты – потребность в эмоционально близких контактах (3 человека), потребность в самоутверждении, самореализации (9 человек), стремление выделиться, получить поощрение (5 человек), проявление своих творческих способностей (8 человек), воздержались от ответа (3 человека).

Наглядно результаты представлены на рисунке :



Мотивы участия сотрудников в деятельности коллектива. Рис. 3

В группе, как и в большинстве коллективов, наблюдается наличие микрогрупп по интересам и по месту жительства. Между микрогруппами сложились ровные, спокойные отношения.

В группе отмечаются дни рождения сотрудников, обязательно проводятся мероприятия, посвященные различным праздникам. В группе редки межличностные конфликты. Коллектив в целом и некоторые преподаватели в частности с удовольствием участвуют в мероприятиях, проводимых в колледже. Одни из последних: конкурс профессионального мастерства мастеров производственного обучения УГС 09.00.00 и УГС 08.00.00, педагогические научные конференции, олимпиады и т.д.

Уровень развития творческого потенциала сотрудников мы выявляли с помощью нескольких методик. Первая из них – «Опросник креативности Джонсона» (ОК).

Диагностическая цель: фокусирует внимание на элементах, которые связаны с творческим самовыражением, это объективный, состоящий из восьми

пунктов контрольный список характеристик творческого мышления и поведения, разработанный специально для идентификации проявлений креативности.

Опросник может быть использован только как метод экспресс-оценки. Для оценки креативности по ОК эксперт наблюдает за социальными взаимодействиями интересующего его лица в той или иной окружающей среде.

Процедура тестирования: заполнение опросника требует 10-20 минут. Каждое утверждение опросника оценивается по пятибальной шкале.

Данный опросник позволяет также провести самооценку креативности. Каждое утверждение опросника оценивается по шкале, содержащей пять градаций (возможные оценочные баллы: 1 – никогда, 2 – редко, 3 – иногда, 4 – часто, 5 – постоянно.).

Опросник:

Творческая личность способна:

1. Ощущать тонкие, неопределенные, сложные особенности окружающего мира (чувствительность к проблеме, предпочтение сложностей).
2. Выдвигать и выражать большое количество различных идей в данных условиях (беглость).
3. Предлагать разные виды, типы, категории идей (гибкость).
4. Предлагать дополнительные детали, идеи, версии или решения (находчивость, изобретательность).
5. Проявлять воображение, чувство юмора и развивать гипотетические возможности (воображение, способности к структурированию).
6. Демонстрировать поведение, которое является неожиданным, оригинальным, но полезным для решения проблемы (оригинальность, изобретательность и продуктивность).

7. Воздерживаться от принятия первой пришедшей в голову, типичной, общепринятой позиции, выдвигать различные идеи и выбирать лучшую (независимость, нестандартность).

8. Проявлять уверенность в своем решении, несмотря на возникшие затруднения, брать на себя ответственность за нестандартную позицию, мнение, содействующее решению проблемы (уверенный стиль поведения с опорой на себя, самодостаточное поведение).

Испытуемым были выданы листы ответов (табл. 2), а также письменные ручки для заполнения. Тестирование заняло по времени 20 минут.

Табл. 2

Лист ответов

Дата	Ф.И.				Возраст
Инструкция. Пожалуйста, оцените, используя пятибалльную систему. В какой степени у вас проявляются вышеописанные характеристики?					
Возможные оценочные баллы:	1 никогда	2 редко	3 иногда	4 часто	5 постоянно
1. Ощущать тонкие, неопределенные, сложные особенности окружающего мира (чувствительность к проблеме, предпочтение сложностей)					
2. Выдвигать и выражать большое количество различных идей в данных условиях (беглость)					
3. Предлагать разные виды, типы, категории идей (гибкость)					
4. Предлагать дополнительные детали, идеи, версии или решения (находчивость, изобретательность)					
5. Проявлять воображение, чувство юмора и развивать гипотетические возможности (воображение, способности к					

структурированию)	
6. Демонстрировать поведение, которое является неожиданным, оригинальным, но полезным для решения проблемы (оригинальность, изобретательность и продуктивность)	
7. Воздерживаться от принятия первой пришедшей в голову, типичной, общепринятой позиции, выдвигать различные идеи и выбирать лучшую (независимость, нестандартность)	
8. Проявлять уверенность в своем решении, несмотря на возникшие затруднения, брать на себя ответственность за нестандартную позицию, мнение, содействующее решению проблемы (уверенный стиль поведения с опорой на себя, самодостаточное поведение)	
Сумма баллов:	

При работе с ОК можно быстро произвести подсчеты. Общая оценка креативности является суммой баллов по восьми пунктам (минимальная оценка – 8, максимальная оценка – 40 баллов). В таблице представлено соответствие суммы баллов уровням креативности.

Табл. 3

Оценка креативности

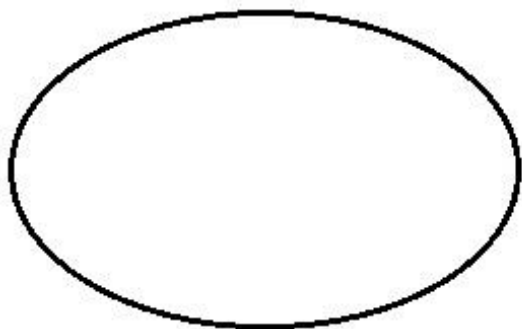
Уровень креативности	Сумма баллов
Очень высокий	34-40
Высокий	27-33
Нормальный, средний	20-26
Низкий	15-19
Очень низкий	8-14

Далее нами была проведена вторая методика определения уровня развития творческого потенциала сотрудников профессиональной образовательной организации: фигурные тесты Элиса Пола Торренса.

«Фигурная форма теста творческого мышления Торренса» (Figural forms), была адаптирована в НИИ общей и педагогической психологии АПН в 1990 году. Часть теста - «Завершение картинок» (Complete Figures) была адаптирована в 1993-1994 годах в лаборатории диагностики способностей и ПВК Института психологии Российской академии наук. Предлагаемый вашему вниманию фигурный тест Е. Торренса предназначен для взрослых, школьников и детей от 5 лет. Этот тест состоит из трех заданий. Ответы на все задания даются в виде рисунков и подписей к ним. Время выполнения задания не ограничено, так как креативный процесс предполагает свободную организацию временного компонента творческой деятельности. Художественный уровень исполнения в рисунках не учитывается.

Тест креативности Торренса, диагностика творческого мышления:

Субтест 1. «Нарисуйте картинку». При этом из цветной рисунок вырезанное пятно, цветных бумаг изображения изображение в качестве основы получите. Вы самостоятельно выбирают цвет овала. Изображение стимульная форму и размер яйца с обычной. А равно необходимо представить своего наименования изображения..

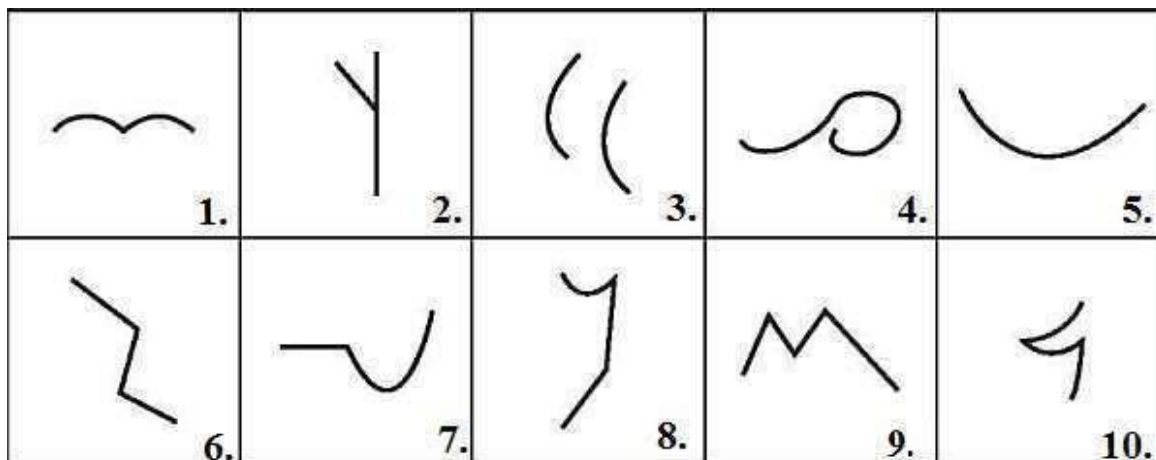


Примечание:

Цвет выбирается самостоятельно

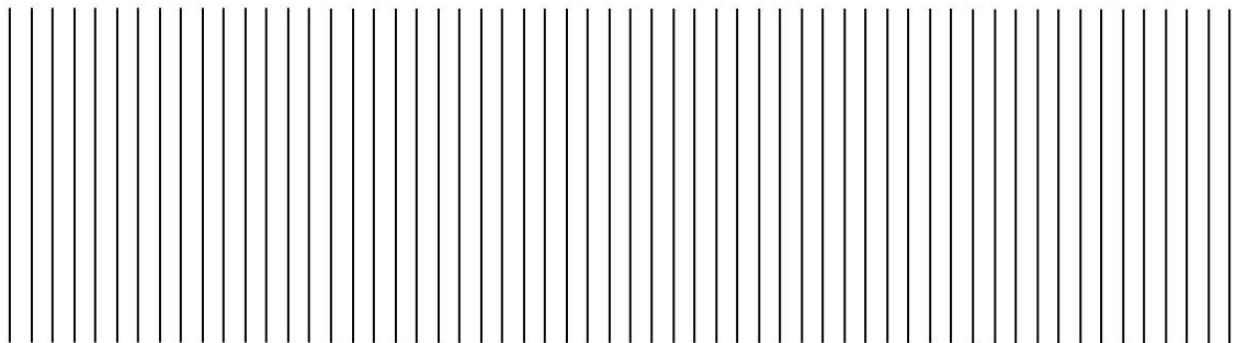
Стимульная фигура (субтест 1). Рис. 4

Субтест 2. «Завершение фигуры». Дорисуйте десять незаконченных стимульных фигур. А так же придумать название к каждому рисунку.



Стимульные фигуры (субтест 2). Рис. 5

Субтест 3. «Повторяющиеся линии». Стимульным материалом являются 20 пар параллельных вертикальных линий. На основе каждой пары линий необходимо создать какой-либо (не повторяющийся) рисунок.



шаблон в уменьшенном размере

Стимульный материал (субтест 3). Рис.6

Обработка результатов всего теста предполагает оценку пяти показателей: «беглость», «оригинальность», «абстрактность», «устойчивость» и «проработанность».

Ключ к тесту Торренса. «Беглость»- характеризует творческую продуктивность человека. Оценивается только во 2 и 3 субтестах в соответствии со следующими правилами:

1. Для оценки необходимо подсчитать общее количество ответов (рисунков), данных тестируемым.

2. При подсчете показателя учитываются только адекватные ответы. Если рисунок из-за своей неадекватности не получает балл по «беглости», то он исключается из всех дальнейших подсчетов. Следующие равносильные не признаются рисунки: Рисунки, их, представленные при совершении стимулирование (сетей незавершенного рисунок или пара) не как составной части изображения; Сколько, рисунки, абстракция ему казалось, что наименование; Несколько раз повторяющиеся значение, но рисунки цвет считается ответить.

3. Если две (или более) незаконченных фигур в субтесте 2 использованы при создании одной картинке, то начисляется количество баллов соответствующее числу используемых фигур, так как это необычный ответ.

4. Если две (или более) пары параллельных линий в субтесте 3 использованы при создании одной картинке, то начисляется только один балл, так как выражена одна идея.

«Оригинальность»- самый значимый показатель креативности. Степень оригинальности свидетельствует о самобытности, уникальности, специфичности творческого мышления тестируемого. Показатель «оригинальности» подсчитывается по всем трем субтестам в соответствии с правилами:

1. Оценка за «оригинальность» основывается на статистической редкости ответа. Обычные, часто встречающиеся ответы оцениваются в 0 баллов, все остальные в 1 балл.

2. Оценивается рисунок, а не название.

3. Общая оценка за оригинальность получается в результате сложения оценок по всем рисункам.

Список ответов на 0 баллов за «оригинальность»: Если в списке неоригинальных ответов приводится ответ «лицо человека» и соответствующая фигура превращена в лицо, то данный рисунок получает 0 баллов, но если эта же незаконченная фигура превращена в усы или губы, которые затем становятся частью лица, то ответ оценивается в 1 балл.

Субтест 1 — оценивается только тот предмет, который был нарисован на основе цветной приклеенной фигуры, а не сюжет в целом — рыба, туча, облако, цветок, яйцо, звери (целиком, туловище, морда), озеро, лицо или фигура человека.

Субтест 2. — обратите внимание, все незаконченные фигуры имеют свою нумерацию, слева-направо и сверху-вниз: 1, 2, 3, ..10.

1 — цифра (цифры), буква (буквы), очки, лицо человека, птица (любая), яблоко.

2 — буква (буквы), дерево или его детали, лицо или фигура человека, метелка, рогатка, цветок, цифра (цифры).

3 — цифра (цифры), буква (буквы), звуковые волны (радиоволны), колесо (колеса), месяц (луна), лицо человека, парусный корабль, лодка, фрукт, ягоды.

4 — буква (буквы), волны, змея, знак вопроса, лицо или фигура человека, птица, улитка (червяк, гусеница), хвост животного, хобот слона, цифра (цифры).

5 — цифра (цифры), буква (буквы), губы, зонт, корабль, лодка, лицо человека, мяч (шар), посуда.

6 — ваза, молния, гроза, ступень, лестница, буква (буквы), цифра (цифры).

7 — цифра (цифры), буква (буквы), машина, ключ, молот, очки, серп, совок (ковш).

8 — цифра (цифры), буква (буквы), девочка, женщина, лицо или фигура человека, платье, ракета, цветок.

9 — цифра (цифры), буква (буквы), волны, горы, холмы, губы, уши животных.

10 — цифра (цифры), буква (буквы), елка, дерево, сучья, клюв птицы, лиса, лицо человека, мордочка животного.

Субтест 3: книга, тетрадь, бытовая техника, гриб, дерево, дверь, дом, забор, карандаш, коробка, лицо или фигура человека, окно, мебель, посуда, ракета, цифры.

«Абстрактность» — выражает способность выделять главное, способность понимать суть проблемы, что связано с мыслительными процессами синтеза и обобщения. Этот показатель подсчитывается в субтестах 1 и 2. Оценка происходит по шкале от 0 до 3.

0 баллов: Очевидные названия, простые заголовки (наименования), констатирующие класс, к которому принадлежит нарисованный объект. Эти названия состоят из одного слова, например: «Сад», «Горы», «Булочка» и т.п.

1 балл: Простые описательные названия, описывающие конкретные свойства нарисованных объектов, которые выражают лишь то, что мы видим на

рисунке, либо описывают то, что человек, животное или предмет делают на рисунке, или из которых легко выводятся наименования класса, к которому относится объект — «Мурка» (кошка), «Летящая чайка», «Новогодняя елка», «Саяны» (горы), «Мальчик болеет» и т.п.

2 балла: Образные описательные названия «Загадочная русалка», «SOS», названия описывающие чувства, мысли «Давай поиграем» и т.д.

3 балла: абстрактные, философские названия. Эти названия выражают суть рисунка, его глубинный смысл «Мой отзвук», «Зачем выходить от туда, куда ты вернешься вечером».

«Устойчивость» - отображает «способность длительное время оставаться открытым новизне и разнообразию идей, достаточно долго откладывать принятие окончательного решения для того, чтобы совершить мыслительный скачок и создать оригинальную идею». Подсчитывается только в субтесте 2. Оценка от 0 до 2 баллов.

0 баллов: фигура замыкается самым быстрым и простым способом: с помощью прямой или кривой линии, сплошной штриховки или закрашивания, буквы и цифры так же равно 0 баллов.

1 балл: Решение превосходит простое замыкание фигуры. Тестируемый быстро и просто замыкает фигуру, но после дополняет ее деталями снаружи. Если детали добавляются только внутри замкнутой фигуры, то ответ равен 0 баллов.

2 балла: стимульная фигура не замыкается вообще, оставаясь открытой частью рисунка или фигура замыкается с помощью сложной конфигурации. Два балла так же присваивается в случае, если стимульная фигура остается открытой частью закрытой фигуры. Буквы и цифры - соответственно 0 баллов.

«Проработанность» — отражает способность детально разрабатывать придуманные идеи. Оценивается во всех трех субтестах. Принципы оценки:

1 балл начисляется за каждую существенную деталь рисунка дополняющую исходную стимульную фигуру, при этом детали, относящиеся к одному и тому же классу, оцениваются только один раз, например, у цветка много лепестков — все лепестки считаем как одну деталь. Например: цветок имеет сердцевину (1 балл), 5 лепестков (+1 балл), стебель (+1), два листочка (+1), лепестки, сердцевина и листья заштрихованы (+1 балл) итого: 5 баллов за рисунок.

Если да, то такие вещи для других предметов, еще одна идея обработанных одного из них более картинок равноценны плюс баллов обрисовка. Например: в саду может быть несколько одинаковых деревьев, в небе — одинаковые облака и т.п. По одному дополнительному баллу дается за каждую существенную деталь из цветков, деревьев, птиц и один балл за идею нарисовать таких же птиц, облака и т.п.

Если предметы повторяются, но каждый из них имеет отличительную деталь, то необходимо дать по одному баллу за каждую отличительную деталь. Например: цветов много, но у каждого свой цвет — по одному новому баллу за каждый цвет.

Очень примитивные изображения с минимальной «разработанностью» оцениваются в 0 баллов.

Интерпретация результатов теста Торренса.

Для субтеста 2: просуммировать баллы, полученные при оценке всех пяти факторов («беглость», «оригинальность», «абстрактность», «устойчивость» и «проработанность»). Полученный результат означает следующий уровень креативности по Торренсу: <30 — плохо, 30—34 — ниже нормы, 35—39 — несколько ниже нормы, 40—60 — норма, 61—65 — несколько выше нормы, 66—70 — выше нормы, >70 — отлично.

Для субтеста 2: просуммировать баллы, полученные при оценке трех факторов («беглость», «оригинальность» и «проработанность»). Полученный результат означает следующий уровень креативности по Торренсу: <20 — плохо, 20—24 — ниже нормы, 25—29 — несколько ниже нормы, 30—40 — норма, 41—45 — несколько выше нормы, 46—50 — выше нормы, >50 — отлично.

Данные методики были успешно нами применены на базе коллектива Машиностроительного отделения Южно-Уральского государственного технического колледжа. Подробнее о проведении и результатах вы можете ознакомиться в параграфе 2, главы 2 данной исследовательской работы.

2.2. Программа развития творческого потенциала сотрудников профессиональной образовательной организации

В качестве программы развития творческого потенциала сотрудников на примере коллектива Машиностроительного отделения Южно-Уральского государственного технического колледжа мы предлагаем проведение тренинга и семинара.

Техники какого-либо бесплановая, мозгового, направленных на создание огромного количества идей для решения потоковое нападения на пользу. Мозговой штурм коллектива для стимулирования творческой активности. Он большой количество человек, или проблемы для решения задач (чем больше, тем лучше), они идей представляет короткий интервал времени вариантов предусматривает участие максимальное число. Сам метод и его определение разработал Алекс Осборн — один из основателей рекламного агентства BBD&O в конце 30-х годов. Сегодня данный метод считается основным способом быстрого поиска нестандартных решений каких-либо задач. Далее мы разберем правила мозгового штурма, этапы, а также сценарий проведения на примере конкретного коллектива людей.

1. Формирование «ударной» группы. Это подготовительный этап, во время которого набираются люди для проведения мозгового штурма, распределяются роли и выбирается ведущий.

В нашем случае группа людей уже существует – 27 сотрудников (22 женщины и 5 мужчин). Ведущий тренинга – магистрант Торгунакова Дарья Вячеславовна. Мозговой штурм проводился на базе Машиностроительного отделения. В свободное от учебы время. Дополнительной участников подготовки не требовал. Всем сотрудникам были выданы необходимые канцелярские принадлежности: пустые листы А4, ручки, карандаши; также в аудитории имелась

доска и маркеры к ней. Участники садятся так, чтобы создать форму «круглого стола», который обеспечивает равенство всех участников и тем самым - их психологический комфорт. Время: 5 минут.

2. Постановка целей. Постановка целей и задач, ради которых проводится данное мероприятие. Нужно максимально доходчиво и подробно разъяснить каждому участнику суть проблемы, чтобы свести к минимуму непонимание. Дайте как можно больше исходных данных. Это послужит толчком к началу обсуждения.

Участниками было оглашено следующее:

В настоящее время, время стремительных социальных изменений, в развивающемся обществе резко возрастает личностная и социальная значимость умения творчески мыслить. Так вот, так сотрудниками организаций профессионального образования актуальна проблема развития творческих способностей. Важной задачей является создание психологического комфорта и возможности для преподавателей современным школьным такие обстоятельства, они зачастую в соответствии с их работоспособности интенсивного развития собственных нужд и обеспечивали было. Дальше этого лица духовного развития человек на потенциальных возможностей покупательная способность - знаний и умений, это еще "резерв".

Современная психология доказала, что любая способность развивается только в процессе деятельности. Какими бы задатками не обладал человек от природы, его творческие способности могут развиваться только в процессе труда, так как в процессе труда необходимо напрягать внимание, преодолевать некоторые препятствия, запоминать последовательность тех или иных операций. Очень важно руководителю развивать интерес у своих сотрудников к познанию и творчеству.

Творческий человек, как правило, более успешен во всем – от простого общения до профессиональной деятельности. Творческие способности помогают человеку находить оригинальные решения сложных проблем. Именно поэтому необходимо стимулировать мотивацию сотрудников к творчеству, создавать условия для развития их творческих способностей. Время: 10 минут.

3. Разминка перед стартом Можно несколько минут поиграть в любую групповую игру: фанты, ассоциации и т.п. Это позволит настроиться на правильный лад и задать темп основной части мозгового штурма.

Для разминки мы использовали «Алгоритм Цицерона», то есть с помощью последовательных вопросов группой создавались непринужденные шуточные рассказы. Список вопросов: Кто? Что? Где? Чем? Зачем? Как? Когда Далее мы использовали игру «Ассоциации». Сидя в круге, играющие по очереди называют слова, любые пришедшее им на ум. По очереди люди сидящие в кругу называют ассоциации на предыдущее слово. Время: 10 минут

4. Генерация идей. Это самый важный этап, от которого зависит конечный результат. Он состоит из активной, непрерывной генерации идей. Причем любых идей, даже фантастических, нереальных, абсурдных. Перед участниками ставится задача: придумать оригинальную рекламу образовательных программ.

Инструкция для участников: «Перед вами задача: придумать оригинальную рекламу образовательных программ ЮУрГТК. Пусть каждый участник команды выдвинет как можно больше идей. Приветствуются озарения и фантазия в альтернативных направлениях. Можно высказывать безответственные, причудливые, прикольные, нелепые идеи.

Каждая идея полезна уже потому, что она стимулирует другие. Стремитесь развивать, комбинировать и улучшать высказанные ранее идеи, получать от них новые ассоциативные идеи.

Создатель метода мозгового штурма Алекс Осборн (Alex F. Osborn) говорил: «Количество идей переходит в качество. В каждой идее есть рациональное зерно».

Высказывайте свои идеи без доказательств и объяснений. Излагайте идеи кратко, в нескольких словах. Тем не менее, ведущий и группа должны понять суть предложения. Если это не так, ведущий помогает автору сформулировать идею.

Критика идей на этапе генерации абсолютно запрещена. Наложено табу на реплики: «Это глупо», «Детский лепет», «Ерунда», «Это невозможно», «Мы делали это раньше, но безрезультатно» и т. п. Критика запрещается даже в форме жестов, ироничных взглядов и скептических усмешек.

Приветствуются юмор, смех. Прямолинейное мышление не может обнаружить скрытые идеи, лежащие в стороне. Вместо того, чтобы напрягаться, расслабьтесь, смейтесь, и такое дурачество поможет вам двинуться в новом направлении.»

Правильный сеанс мозгового штурма — особое психологическое состояние группы, когда думается без волевых усилий и принимается во внимание «всё, что придёт в голову». Такое состояние оказывается продуктивным, поскольку позволяет использовать подсознание человека — мощный ресурс творческого мышления.

После завершения активной фазы генерации участники штурма коллективно редактируют список наработанных идей. На этом этапе уже возможно полукритичное отношение к ним и расширение списка новыми идеями, возникшими в процессе редактирования.

«Сухой остаток» первого этапа — начерно отредактированный список идей, зафиксированных кратко, торопливо. Из этой «руды» предстоит извлечь бриллиант. Или несколько бриллиантов. Время: 25 минут.

5. Перерыв 10 минут.

6. Оценка, классификация, отсеивание. После активного мозгового штурма наступает этап оценки и ранжирования идей. Критерии классификации и оценивания принимают сами участники или ведущий. После того, как все предложения пересмотрены, самые слабые отсеиваются. В итоге должны остаться лучшие варианты. Сколько их будет, зависит исключительно от продуктивности мероприятия.

Участниками нашего тренинга из 33 предложенных идей были выбраны 12 самых эффективных по мнению сотрудников. Споров и разногласий на данном этапе тренинга не возникло. Время: 15 минут.

6. Перерыв 5 минут

7. Обсуждение и отбор рабочих вариантов. Это заключительный этап, во время которого результаты мозгового штурма выносят на общее обсуждение. Тут речь идет о возможностях и перспективах реализации той или иной идеи. То есть, на этом моменте группа переключается из волны полета фантазии на волну рационального мышления.

На итоговом обсуждении из 12 идей отсеяли еще 5, в конечном счете, осталось 7 самых уникальных идей. С данным выбором были согласны все, и он вполне удовлетворил участников. Время: 15 минут.

8. Подведение итогов. В форме беседы мы узнали мнение сотрудников профессиональной образовательной организации о данной методике. Каждый участник указал плюсы и минусы проведенного тренинга.

Мозговой штурм как и любой другой способ коллективного поиска решения, имеет свои недостатки. Будем обсуждать метода мозг нападения плюсы и минусы. Дело в том, что тренинг главным преимуществом при их проведении оживляя нестандартное мышление быть открыт и творческий потенциал работников уоппинг. Ведь при накопление и решения других задач, которые мозг нападения можно использовать для идей. Кроме того что делать, он доступен

каких-либо дорогостоящих технических средств. Недостатки метода: В связи с формы обсуждения каналу свободомыслие поток значительно может занять совсем другой. А также в случае, если кто не удается высказать свое мнение лица, имеющие статус различных социальных, спустился в группе. Кроме того, это споры и разногласия, которые могут вызвать процесс передовых идей, а финальная стадия отбора предусматривает мозг нападения. Но в любом случае, эффективного метод поиска решения мозговой штурм нестандартного любых задач остается.

Следующим этапом программы развития творческого потенциала сотрудников профессиональной образовательной организации было проведение научного семинара на тему: «Творчество как неотъемлемая часть педагогической деятельности». Из семинаров можно узнать что-то для себя совершенно новое. Семинары очень важны для ориентации педагогов. Учебные программы зачастую бывают далеки от предметов актуальных исследований. Семинары, как правило, включают в себя активное обсуждение.

Цель научно-исследовательского семинара — сделать научную работу педагогов постоянным и систематическим элементом их деятельности в рамках их работы в колледже, включить их в жизнь российского и мирового научного сообщества.

Основные задачи научно-исследовательского семинара «Творчество как неотъемлемая часть педагогической деятельности»:

- ознакомление сотрудников с последними достижениями, публикациями и научными проблемами в областях педагогики и психологии, являющихся областью их профессиональной специализации;

- непосредственное ознакомление преподавателей с работой известных в мире исследователей в рамках презентации и обсуждения их докладов;

- ознакомление участников семинара с областями исследований, в рамках которых потенциальные руководители, вовлеченные в процесс исследований на международном уровне, готовы обеспечить развитие творческого потенциала своих сотрудников;

- обсуждение планов исследований, будущих проектов.

Преподавателям было предложено разбиться по парам и составить доклады на заданные темы:

1. Проблемы развития творческого потенциала студентов
2. Творчество и интуиция
3. Творчество как принцип познания
4. Психология творчества
5. Творчество и самореализация личности
6. Зарубежные подходы к развитию творческого потенциала студентов
7. Роль творчества в работе педагога
8. Креативность личности
9. Методы развития творческого потенциала
10. Творческие способности и педагогическое мастерство
11. Нестандартные уроки как способ развития творческого потенциала студентов
12. Условия, необходимый для развития творческого потенциала студентов
13. Методы диагностики творческого потенциала
14. Роль руководителя в развитии творческого потенциала сотрудников организации
15. Импровизация как способ развития творческого потенциала
16. Психологический климат в педагогическом коллективе.

Доклад оформляется в свободной форме, объем должен составлять не больше 5 страниц, по желанию доклад можно дополнить презентацией.

Сотрудники отнеслись к данному заданию с воодушевлением, на подготовку докладов у них была одна неделя.

Через неделю в оговоренное время педагогический коллектив собрался в заранее оговоренной аудитории для зачитывания докладов и обсуждения актуальной темы. В аудитории имелась необходимая материально-техническая база: столы, стулья, доска, маркеры, ноутбук и проектор.

План семинара:

1. Подготовительный этап. Настройка оборудования, проверка наличия необходимых инструментов, переключки. Время: 5 минут

2. Слушание докладов. Участники семинара зачитывают подготовленный материал. Время: 40 минут.

3. Перерыв. Время: 10 минут.

4. Ответы на вопросы. Участники задают выступающим коллегам возникшие вопросы в ходе зачитывания докладов. 10 минут.

5. Обсуждение темы. Участники обсуждают вопросы, связанные с темой семинара, разъясняют интересующие их вопросы. 20 минут.

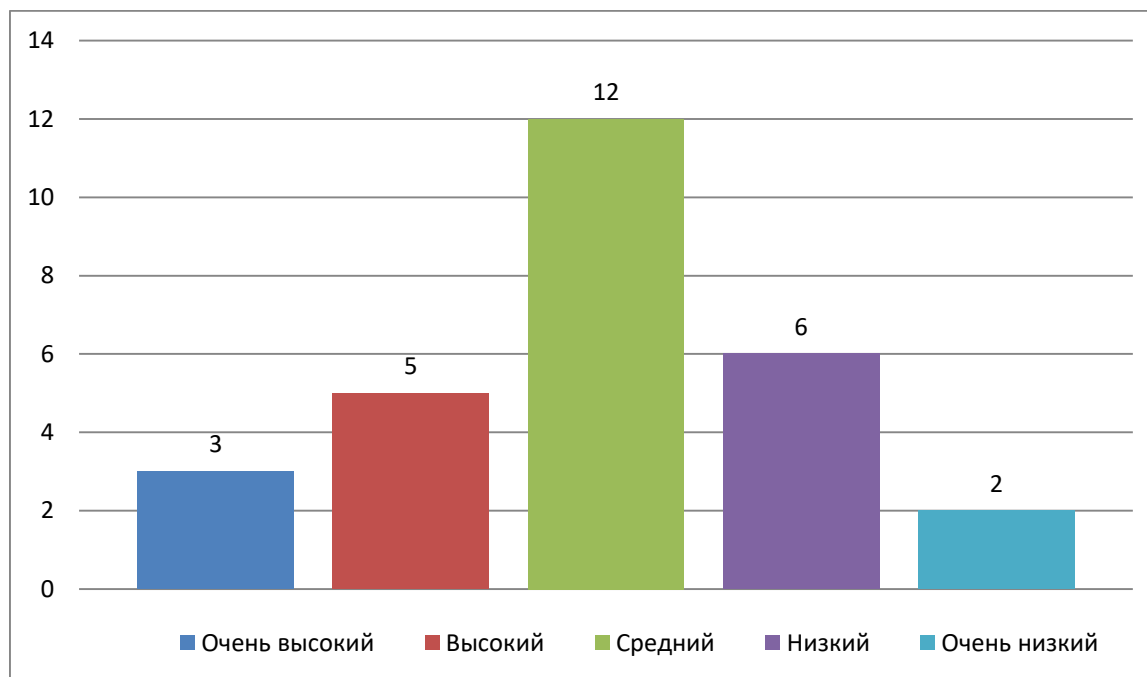
6. Подведение итогов.

Особых сложностей с организацией семинара не было, все проходило гладко, без каких-либо проблем. По поводу удачных и менее удачных выступлений: мы бы назвали удачным такое выступление, когда исследователю удалось убедить аудиторию, что тема его выступления действительно представляет интерес и имеет значение не только для людей, которые работают в этой области, но и для всей аудитории.

Проведенный семинар оказался интересен и полезен для участников. Сотрудники данной организации почерпнули для себя много нового. Смогли посмотреть на тему творчества в педагогической деятельности под другим углом. Согласились, что данные мероприятия благотворно влияют на работу колледжа.

2.3. Анализ результатов экспериментальной работы

Исследования проводились в Южно-Уральском государственном техническом колледже среди 28 сотрудников Машиностроительного отделения. Определение уровня креативности педагогов происходило в процессе длительного наблюдения за социальными взаимодействиями преподавателей. Результаты, полученные в ходе проведения исследования по методике Джонсона, позволили определить уровень креативности сотрудников. Из представленных ниже материалов видно, что уровень креативности преподавателей в начале проводимой нами работы средний.



Уровень креативности сотрудников по методу Джонсона. Рис. 7.

Менее половины коллектива (около 40%) сотрудников показали средний уровень креативности, около 30% - высокий и очень высокий уровни развития творческого потенциала. Преподаватели начинают проявлять свою индивидуальность, творческие способности в педагогической деятельности, принимают нестандартные решения в обыденных ситуациях.

Анализ диагностики невербальной креативности, для которой был использован субтест 2 творческого мышления Торренса из серии «Завершение картинок» - «Завершение фигуры» позволил получить следующие результаты. Итоговый результат тестирования определялся по следующим качественным характеристикам - «беглость (1)», «оригинальность (2) », «абстрактность (3)», «устойчивость (4)» и «проработанность (5)».

В тестировании приняло участие двадцать семь сотрудников, проходило оно в спокойной непринужденной обстановке. По времени заняло около 50 минут.

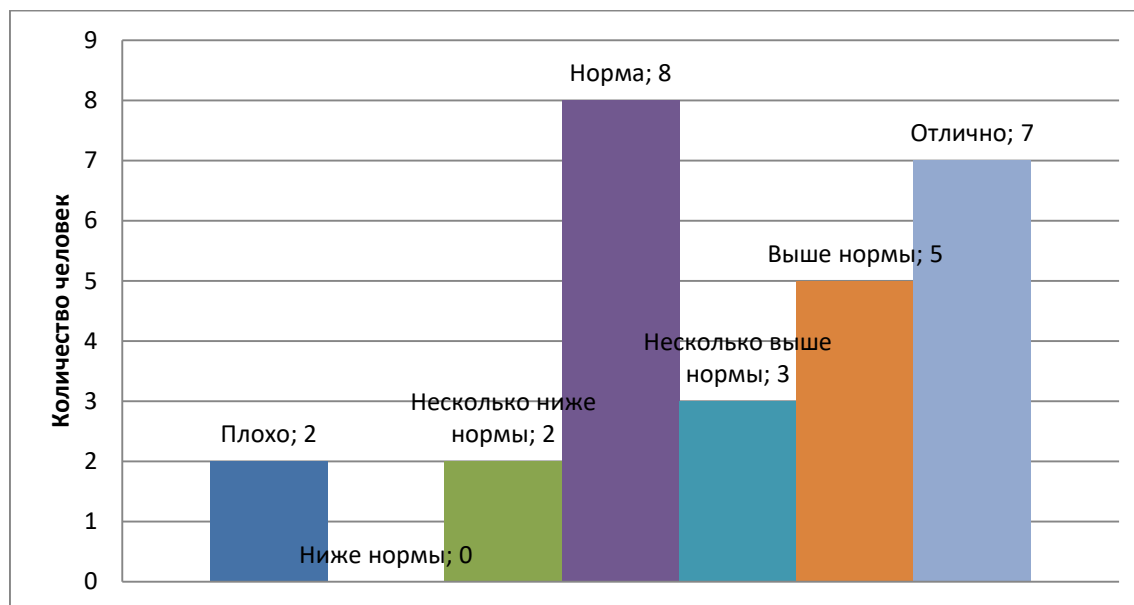
Табл. 4

Результаты тестирования по методике Торренса

	1 (max 10)	2 (max 10)	3 (max 30)	4 (max 20)	5	Сумма баллов
Алябьева О.Е.	10	6	9	20	20	65
Белянко Е.С.	10	9	15	17	18	69
Гусев Н.Н.	10	7	0	6	6	29
Дубровина Т.Б.	10	8	10	18	21	67
Клушева А.А.	10	7	6	18	24	65
Карасик Л.В.	10	5	8	14	8	45
Кожухарь А.В.	10	10	17	18	20	75
Колчина Е.А.	10	3	0	4	4	21
Костенко Н.А.	10	7	8	20	12	57
Кузнецова О.В.	10	8	15	18	15	66
Лыкова В.В.	10	6	10	10	20	56
Малева Н.В.	10	3	11	8	6	38

Мороз Ю.А.	9	9	15	19	21	73
Озорнина Н.В.	10	8	20	16	22	76
Ористова Т.В.	10	5	15	10	19	59
Падюков Ю.А.	8	8	2	11	8	37
Пестрикова А.А.	10	6	20	15	16	67
Потапов С.М.	10	7	23	15	20	75
Сивачева Д.В.	10	5	21	20	16	72
Соболева Г.С.	9	9	15	17	18	68
Сорокина Н.В.	10	7	19	20	20	76
Строев Ю.Н.	10	4	17	16	3	50
Феофанова А.Е.	10	9	19	18	19	75
Чернова И.И.	10	8	12	16	10	56
Шаламов В.А.	10	6	16	20	6	58
Шварева И.А.	10	9	17	15	9	60
Шичкина Г.Н.	9	6	18	8	20	61

На основе полученных результатов тестирования мы подвели итог:



Анализ результатов тестирования по методике Торренса. Рис. 8.

На основе данной диаграммы мы можем сделать следующие выводы: менее 20% испытуемых имеют уровень креативности меньше нормы. Около 40% сотрудников показали уровень по заданной шкале равный норме. И около 50% всего коллектива показали высокий уровень развития творческого потенциала.

Сложив все результаты, мы получили среднее арифметическое число баллов, оно равно 59,85. Это означает, что общий уровень развития сотрудников Машиностроительного отделения Южно-Уральского государственного технического колледжа равен норме. Что является неплохим показателем, но требующим улучшения.

После апробации программы развития творческого потенциала на примере конкретного педагогического коллектива проведено контрольное тестирование на определение уровня развития творческого потенциала сотрудников профессиональной образовательной организации на заключительном этапе нашего исследования.

Повторный анализ диагностики креативности, для которой был использован субтест 3 из серии тестов Торренса «Завершение картинок» - «Повторяющиеся линии» позволил получить результаты. Итоговый результат тестирования определялся по следующим качественным характеристикам - «беглость (1)», «оригинальность (2)» и «проработанность (3)».

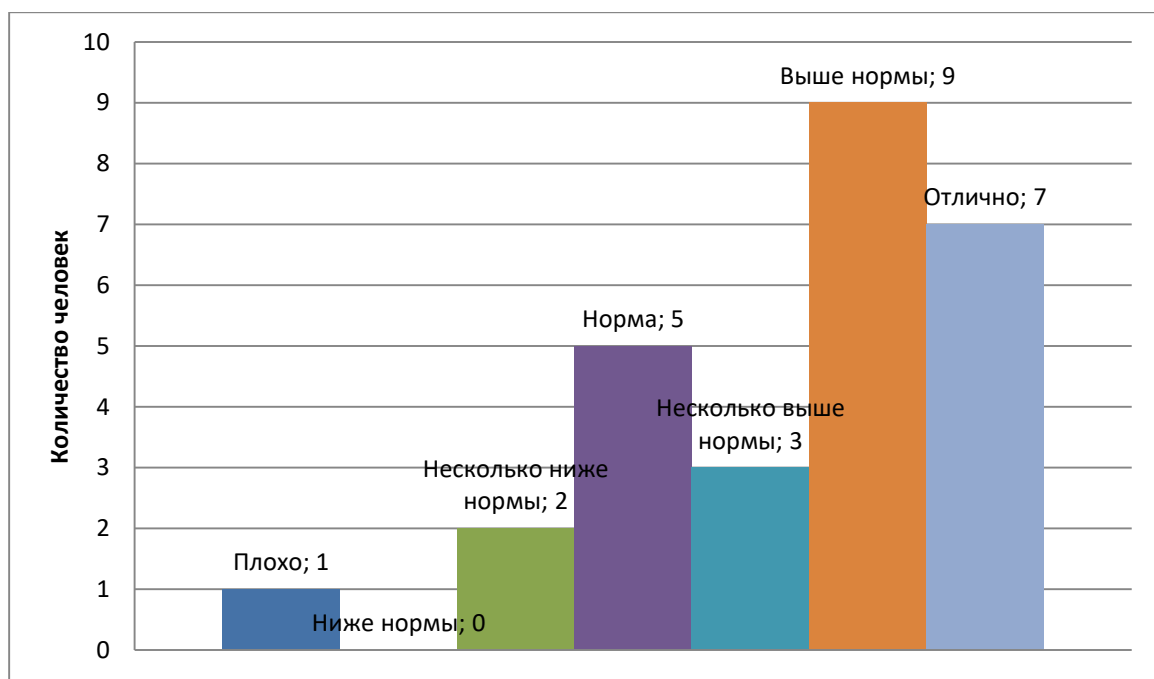
В тестировании приняло участие те же двадцать семь сотрудников, что и в первом тестировании, проходило оно в спокойной непринужденной обстановке. По времени заняло около 40 минут.

Результаты повторного тестирования по методике Торренса

	1 (max 10)	2 (max 10)	3	Сумма баллов
Алябьева О.Е.	10	10	40	60
Белянко Е.С.	10	10	38	58
Гусев Н.Н.	10	10	29	49
Дубровина Т.Б.	10	10	34	54
Клушева А.А.	7	7	19	33
Карасик Л.В.	10	8	23	41
Кожухарь А.В.	10	9	31	50
Колчина Е.А.	10	10	37	57
Костенко Н.А.	8	7	16	31
Кузнецова О.В.	10	10	28	48
Лыкова В.В.	10	10	30	50
Малева Н.В.	10	9	36	55
Мороз Ю.А.	10	10	34	54
Озорнина Н.В.	10	10	28	48
Ористова Т.В.	9	6	14	19
Падюков Ю.А.	7	6	15	28
Пестрикова А.А.	10	9	23	42
Потапов С.М.	10	8	21	39
Сивачева Д.В.	10	10	27	47
Соболева Г.С.	10	7	20	37
Сорокина Н.В.	10	8	15	33
Строев Ю.Н.	9	5	12	26

Феофанова А.Е.	10	9	29	48
Чернова И.И.	10	8	25	43
Шаламов В.А.	10	8	28	46
Шварева И.А.	10	10	37	57
Шичкина Г.Н.	10	9	29	48

На основе полученных результатов мы построили диаграмму



Анализ результатов повторного тестирования по методике Торренса.

Рис. 9.

На основе диаграммы мы видим следующие показатели: около 10% испытуемых показали уровень развития творческого потенциала ниже нормы, лишь 30% - норма и несколько выше нормы. И уже около 60% сотрудников Машиностроительного отделения Южно-Уральского государственного технического колледжа имеют уровень развития творческого потенциала выше нормы и отлично.

Сложив полученные в ходе тестирования результаты, мы получили среднее арифметическое число баллов, оно равно 44,48. Что является

показателем несколько выше нормы. Это доказывает, что выбранная нами программа развития творческого потенциала работает. И если проводить подобные мероприятия систематично, то уровень развития творческого потенциала сотрудников профессиональной образовательной организации будет непрерывно расти. Что благоприятно скажется на качестве работы преподавателей в частности и в целом на работу всего колледжа.

2.4. Рекомендации по развитию творческого потенциала сотрудников профессиональной образовательной организации

Развитие творческого потенциала сотрудников профессиональной образовательной организации как неотъемлемой части профессионально-личностного становления педагогов это сложный феномен, в структуре которого есть ценностные, когнитивные, деятельностные составляющие, а его сущность отражают: творческое продвижение к вершинам профессионального мастерства, творческое взаимодействие с другими субъектами образовательного процесса, способность творчески развивать обучающихся.

На основе проделанного нами исследования мы постановили, что становление и развитие творческого потенциала педагогов должно проходить по трем направлениям. Ниже приведено несколько составленных нами рекомендаций для руководителей профессиональных образовательных организаций:

1. Общая стратегия образовательного учреждения должна быть направлена на создание условий для проявления креативности педагогическим коллективом для этого необходимо:

- Стимулирование – это мощный рычаг в работе с педагогами. Для каждого из них существует свой стимул, главное это стимул определить. Не надо забывать, что все педагоги ждут одобрения, например, за удачно проведенное мероприятие, это направление как никакое другое позволяет поверить в свои творческие способности тем педагогам, которые не решались, открыто показать свои возможности;

- Перспектива деятельности – каждый член коллектива должен знать для чего он работает, каким будет конечный результат;

- Благодарность – благодарите коллег, благодарность свидетельствует о вашем отношении к человеку, повышает его самооценку;

- Помощь и поддержка от администрации в определении целей и путей их достижения;

- Тактичность, при помощи такта можно добиться успеха даже в тех случаях, когда нельзя ничего сделать, такт проявляется в умении выслушать и обсудить возникшую проблему с педагогом, в помощи, если в этом возникает необходимость, в одобрении удачных действий, в деликатности: поощрять всегда публично, порицать – наедине;

- Умение признавать и исправлять свои ошибки – необходимо донести до педагогов, что в любой работе, если делать ее по-настоящему, не обойтись без ошибок, но эти ошибки следует прогнозировать, анализировать и своевременно исправлять;

- Самообразование – чтобы не отставать от времени педагог профессионального обучения должен постоянно совершенствовать свои знания, овладевать прогрессивными технологиями и тем самым обеспечивать возможность своего развития;

- Конструктивная критика – критикуйте не личность, а действия, прислушивайтесь к мнению коллег, признавая право сотрудника на ошибку, необходимо не только тактично указывать на нее, но и предложить варианты исправления.

2. Активная работа психологической службы с педагогами:

- проведение анкетирования с целью получения первичной информации о состоянии проблемы развития творческого потенциала в своем учреждении;

- методом экспертных оценок определить: уровень самооценки педагогов, определить барьеры педагогической деятельности, основные

личностные характеристики, анализ творческой деятельности, анализ мотивационной составляющей, уровень эмоционального выгорания.

На основании проведенного исследования разработать тренинги для преподавателей на снятие эмоционального напряжения, проводить обучение релаксационным методикам, а также методам быстрого снятия стресса. Активно применять программы направленные на расширение коммуникативной сферы педагогов (в частности обучение такому приему как «Метод мозгового штурма»).

Разработать программу семинарских занятий по общей психологии, коррекционной педагогике и специальной психологии для расширения знаний и представлений педагогов (как, например, проведенный нами научный семинар).

3. Организовать эффективную структуру научно-методической деятельности образовательного учреждения, которая должна создавать организационно-педагогические условия для развития творческой деятельности педагога в комфортной среде, ориентированной на научно-исследовательскую и экспериментальную работу. Руководитель профессиональной образовательной организации должен обеспечить для своих сотрудников:

- физическое окружение структуры - архитектуру здания колледжа, степень открытости-закрытости конструкций, размер и пространственную структуру учебных кабинетов и других помещений в здании, легкость их пространственной трансформации при возникшей необходимости, возможность и широту пространственных перемещений в них субъектов;

- предметное окружение: материальные условия организации учебно-воспитательного процесса в рамках учебных занятий, форм внеучебной

работы; образовательные ресурсы (средства, компьютерное оборудование и др.);

- ценностно-смысловое наполнение - социально-контактный компонент среды как личный пример административного корпуса и преподавателей, их личностно-профессиональная культура, опыт, образ жизни, задающие основания для профессионального роста; взаимодействующие с колледжем учреждения, организации, группы и их представители, обеспечивающие расширение траекторий личностно-профессионального саморазвития и самореализации сотрудников.

Становление и развитие творческого потенциала педагога носят необратимый характер. С каждым новым этапом происходит его приращение, развитие уже существующих элементов. Пути развития творческого потенциала сотрудников весьма многообразны. Важно уметь выбрать те из них, которые соответствуют специфике каждой конкретной организации, её целям и задачам, её кадровому составу. Не существует универсальных рецептов развития творчества педагогов – эта задача, в свою очередь, требует от руководителя образовательной организации творческого подхода и высокого профессионализма.

Выводы по 2 главе

Результатом проведения констатирующего эксперимента стало выявление условий, способствующих развитию творческого потенциала педагогов в профессиональной образовательной организации. Мы выяснили, что условиями развития является создание комфортной образовательной среды в организации, деятельность методической службы и работа педагогов по самосовершенствованию, включающая мотивацию на развитие личностных и профессиональных качеств; мотивацию на профессиональное самосовершенствование; удовлетворенность рабочим состоянием; педагогическую коммуникацию. В результате исследования установлено, что наличие или отсутствие данных условий оказывает влияние на развитие творческого потенциала педагогов.

В качестве программы развития творческого потенциала сотрудников профессиональной образовательной организации на примере коллектива Машиностроительного отделения Южно-Уральского государственного технического колледжа мы предлагаем включение в работу колледжа психологических тренингов и научных семинаров для педагогов, а также различных мероприятий, способствующих развитию творческих способностей.

В качестве техники для стимулирования творческой активности коллектива мы рассмотрели метод «Мозгового штурма». Проходит он в несколько этапов. Главное преимущество тренинга в том, что во время его проведения раскрывается творческий потенциал сотрудников, активизируется нестандартное мышление. Идеи, которые рождаются во время мозгового штурма, можно накапливать и применять для решения других задач. Кроме того, он доступен и не требует каких-либо дорогостоящих технических средств.

Для активизации научно-исследовательской деятельности сотрудников профессиональной образовательной организации мы предложили проведение научных семинаров. В ходе нашего исследования мы провели семинар на тему «Творчество как неотъемлемая часть педагогической деятельности». Цель научно-исследовательского семинара — сделать научную работу педагогов постоянным и систематическим элементом их деятельности в рамках их работы в колледже, включить их в жизнь российского и мирового научного сообщества. Семинар проходил в несколько этапов. Занял по времени около 90 минут.

Проведенный семинар оказался интересен и полезен для участников. Сотрудники данной организации почерпнули для себя много нового. Смогли посмотреть на тему творчества в педагогической деятельности под другим углом. Согласились, что данные мероприятия благотворно влияют на работу колледжа.

Сложив полученные в ходе тестирования до апробации программы развития творческого потенциала результаты, что общий уровень развития сотрудников Машиностроительного отделения Южно-Уральского государственного технического колледжа равен норме. Что является неплохим показателем, но требующим улучшения.

После апробации программы развития творческого потенциала на примере конкретного педагогического коллектива нами проведено контрольное тестирование на определение уровня развития творческого потенциала сотрудников профессиональной образовательной организации. Мы получили показатель несколько выше нормы. Это доказывает, что выбранная нами программа развития творческого потенциала работает. И если проводить подобные мероприятия систематично, то уровень развития творческого потенциала сотрудников профессиональной образовательной организации будет непрерывно расти. Что благоприятно скажется на качестве работы преподавателей в частности и в целом на работу всего колледжа.

Заключение

В результате диссертационного исследования были решены все поставленные задачи, подтверждена гипотеза исследования и доказаны положения, выносимые на защиту. Проведено теоретико-экспериментальное исследование по проблеме "Развитие творческого потенциала сотрудников профессиональной образовательной организации".

Достигнута цель исследования, а именно - проанализирован уровень развития творческого потенциала сотрудников в ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж», разработана и внедрена в образовательный процесс программа развития творческого потенциала и рекомендации по повышению этого уровня.

Сделаны следующие выводы по основным этапам исследования:

1. Раскрыто понятие «творческий потенциал» сотрудников в профессиональной образовательной организации.
2. Выявлены основные методы и технологии развития творческого потенциала сотрудников профессиональной образовательной организации.
3. Выявлен уровень развития творческого потенциала сотрудников профессиональной организации «Южно-Уральский государственный технический колледж».
4. Внедрена в образовательный процесс «Южно-Уральского государственного технического колледжа» программа по повышению уровня развития творческого потенциала преподавателей.

5. Разработаны и подробно описаны рекомендации по повышению уровня развития творческого потенциала сотрудников в ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж».

Исследование проходило в несколько этапов:

Первый этап (2015 гг.) был направлен на изучение и теоретический анализ психолого-педагогической, методической литературы, диссертационных работ, авторефератов и нормативно-правовых актов по проблеме исследования. Рассматривалось состояние проблемы в контексте подготовки сотрудников СПО.

Второй этап (2016 гг.) был направлен на проведение опытно-экспериментальной работы, анализ и систематизацию эмпирического материала, выявление первоначального уровня творческого потенциала сотрудников ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж».

В *Третьем этапе* (2017 гг.) производился анализ, обобщение, систематизация и интерпретация результатов опытно-экспериментальной работы; формулировались выводы по теме исследования; подготавливались и публиковались научные статьи, оформлялись результаты исследования в виде рукописи магистерской диссертации.

В качестве программы развития творческого потенциала сотрудников профессиональной образовательной организации на примере коллектива Машиностроительного отделения Южно-Уральского государственного технического колледжа мы предлагаем включение в работу колледжа психологических тренингов и научных семинаров для педагогов, а также различных мероприятий, способствующих развитию творческих способностей.

Сложив полученные в ходе тестирования до апробации программы развития творческого потенциала результаты, что общий уровень развития сотрудников Машиностроительного отделения Южно-Уральского государственного технического колледжа равен норме. Что является неплохим показателем, но требующим улучшения.

После апробации программы развития творческого потенциала на примере конкретного педагогического коллектива нами проведено контрольное тестирование на определение уровня развития творческого потенциала сотрудников профессиональной образовательной организации. Мы получили показатель несколько выше нормы.

Анализ полученных результатов тестирования показал, что "на третьем этапе экспериментальной работы проходило дальнейшее развитие творческого потенциала педагогов профессиональной образовательной организации. Происходило это на основе приобретенных теоретических знаний, практических умений и развитых на определенном уровне критериев творческого потенциала. Содействовали этому и формы работы, которые позволяли развить творческий потенциал педагогов профессионального обучения.

Проведение формирующего этапа эксперимента положительно сказалось на развитии творческого потенциала педагогов профессионального обучения в процессе учебно-исследовательской деятельности. Так, в экспериментальной группе креативного уровня после завершения экспериментальной работы достигли 60 % педагогов.

Данные результатов эксперимента по оценке развития творческого потенциала будущих педагогов профессионального обучения в процессе учебно-исследовательской деятельности в вузе подтвердили эффективность разработанных условий.

Библиографический список

1. Административное управление воспитательным процессом Текст. / сост. Н.П. Кузнецова, Е.В. Мейснер. Волгоград: Учитель, 2006. - 250 с.
2. Ананьев, Б. Г. Психология личности Текст. : учебное пособие : Т. 2. Отечественная психология / Б.Г. Ананьев; ред-сост. Д.Я. Райгородский. Самара: ИД «Бахраси», 2006. - 543 с.
3. Ангеловски, К. Учителя и инновации Текст. : книга для учителя / К. Ангеловски. М.: Просвещение, 1991. - 159 с.
4. Андреев, В. И. Педагогика творческого саморазвития: Инновационный курс Текст. : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Педагогика» : кн. 2 / В.И. Андреев. Казань: Казанский университет, 1991.-318 с.
5. Анохин, П. К. Проблема принятия решения в психологии и физиологии Текст. / П.К. Анохин. М.: Наука, 1976. 12 - с.
6. Анцупов, А. Я. Конфликтология Текст. : учебник для вузов / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. 3-е изд. - СПб.: Питер, 2008. - 480 с.
7. Афанасьева, Т. П. Профессиональное развитие кадров в муниципальной системе образования Текст. : методическое пособие / Т.П. Афанасьева, Н.В. Немов. М., 2004. - 116 с.
8. Бахтин, М. М. Эстетика словесного творчества Текст. / М.М. Бахтин. М.: Искусство, 1986. - 445 с.
9. Беляев, О.Г. Оценка инновационного потенциала экономических систем // Управление экономическими системами: электронный научный журнал / О.Г. Беляев, Д.А. Корнилов. – 2012.– № 3-39.
10. Бердяев, Н. А. Самопознание Текст. / Н.А. Бердяев. — Л., 1991. 397 с.

11. Бердяев, Н. А. Смысл творчества Текст. / Н.А. Бердяев. М.: Аст; Харьков: Фолио, 2002. - 678 с.
12. Болотов, В. А. Системы оценки качества образования Текст. : учительское пособие для студентов вузов, получающих образование по педагогическим направлениям и специальностям / В.А. Болотов. — М.: Логос, 2007. 191 с.
13. Бондаревская, Е. В. Личностно-ориентированный подход как основной путь модернизации образования Текст. / Е.В. Бондаревская. — Ростов н/Д.: Южное отделение Российской академии образования, 1997. — 47 с.
14. Бондаревская, Е. В. Педагогика: личность в гуманистических теориях и системах воспитания Текст. : учебное пособие для студентов педвузов и слушателей ИПК / Е.В. Бондаревская, С.В. Кульневич. М.; Ростов н/Д.: Педагогика, 1999. - 520 с.
15. Борытко, Н. М. Профессиональное воспитание студентов вуза Текст. : учебно-методическое пособие / Н.М. Борытко. Волгоград: Изд-во ВГИПК РО, 2004.-119 с.
16. Гершунский, Б. С. Философия образования для XXI века (в поисках практико-ориентированных образовательных концепций) Текст. / Б.С. Гершунский. М.: Совершенство, 1998. — 512 с.
17. Горностаева, А. О. Роль методической службы в муниципальной системе образования Текст. / А.О. Горностаева // Методист. 2007. - № 5. – 25 с.
18. Горовая, В. И. Творческая индивидуальность учителя и её развитие в условиях повышения профессиональной квалификации Текст. / В.И. Горовая, Н.А. Антонова, Л.Н. Хараченко. Ставрополь: Сервисшкола, 2005. - 130 с.
19. Горский, В. Живое образование Текст. / В. Горский. Ногинск: ООО «ПРИНТ», 2007.-343 с.

20. Гусева Н.В. Ценностные ориентации в структуре личности руководителей высших учебных заведений и общеобразовательных школ // Молодой учёный, 2010, № 5 (16), - 6 с.
21. Дубина И.Н. Оценка творческого потенциала персонала и его влияния на результативность труда // Успехи современного естествознания. -2004. -№ 3, - 10 с.
22. Журавлева Н.А. Динамика ценностных ориентаций личности в российском обществе. -М.: Изд-во РАН, 2006, - 39 с.
23. Загвязинский, В. И. Педагогическое творчество учителя Текст. / В.И. Загвязинский. -М.: Педагогика, 1987. 160 с.
24. Зайцева, Н. В. Из опыта развития творческого потенциала нетипичных детей Текст. /Н.В. Зайцева, Д.В. Зайцев. -М.: Педагогика, 2006, - 109 с.
25. Золотухина-Аболина, Е. В. Философия образования Текст. : учебное пособие для студентов педагогических вузов / Е.В. Золотухина-Аболина, Л.В. Козлова. Ростов н/Д.: Изд- во Ростовского пед. ун-та., 1994. - 66 с.
26. Ильенко, Л. П. Программа развития общеобразовательного учреждения Текст. / Л.П. Ильенко. М.: АРКТИ, 2005. - 128 с.
27. Инновационное развитие: экономика, интеллектуальные ресурсы, управление знаниями / Под ред. Б.З. Мильнера. – М.: ИНФРА-М, 2010.
28. Интеграция науки и практики в развитии творческого потенциала личности учителя и ученика // Материалы республиканской конференции. -Оренбург, 1993.
29. Исаева, Т.Е. Классификация профессионально-личностных компетенций вузовского преподавателя /Т.Е. Исаева//Педагогика. -2006. -№ 9.
30. Каган, М. С. Человеческая деятельность: Опыт системного анализа Текст. / М.С. Каган. М.: Политиздат, 1997. - 328 с.

31. Кан-Калик, В. А. Педагогическое творчество Текст. / В.А. Кан-Калик, Н.Д. Никандров. -М.: Педагогика, 1999. 144 с.
32. Кашникова, К. Гуру менеджмента /К. Кашникова, О. Красова, А. Палагина, Ю. Петрова. -М.: Издательский дом «Управление персоналом», 2008, - 190 с.
33. Ключко, Б. Педагогические условия развития творческой личности педагога дополнительного образования Текст. / Б. Ключко, М.Е. Бахтина, И.П. Бахтина // Бюллетень. 2001. - № 6. – 34 с.
34. Коджаспирова, Г. М. Педагогический словарь Текст. : для студентов высших и средних педагогических учебных заведений / Г.М. Коджаспирова, А.Ю. Коджаспиров. М.: Академия, 2003. — 176 с.
35. Козырева, А. Ю. Лекции по педагогике и психологии творчества Текст. / А.Ю. Козырева. Пенза: Научно-методический центр, 1994. - 344 с.
36. Коноваленко В.А., Коноваленко М.Ю. Управление персоналом. Креативный менеджмент. В помощь руководителю/В.А. Коноваленко, М.Ю. Коноваленко. -М.: Изд-во «Дашков и Ко», 2010, - 235 с.
37. Корнеева Н.Ю. Компетентностно-ориентированная подготовка педагогов профессионального обучения к формированию инклюзивной образовательной среды // Вектор науки; - Тольятти; 2014, №2
38. Королева, Л. Н. Развитие педагогического творчества учителей через систему их непрерывного образования Текст. : Технология развития педагогического творчества / под ред. И.П. Раченко, Л.Н. Королева. Пятигорск: ПГПИИЯ, 1994, 22 – с.
39. Котова, И. Б. Философские основания современной педагогики Текст. / И.Б. Котова, Е.Н. Шиянов. — Ростов н/Д.: Изд-во Ростовского гос. пед. ун-та, 1994, - 64 с.

40. Кошелева, А.О. Самоактуализация личности в условиях высшего профессионального образования /А.О. Кошелева//Образование и общество. - № 2 (37). -Орел: Академия педагогических и социальных наук, 2006, - 387 с.
41. Краевский, В. В. Человеческий фактор в жизни педагогики Текст. : Организация образования / В.В. Краевский // Педагогика. — 2006. № 3. – 56 с.
42. Куллоткин, Ю. Образовательная среда и развитие личности. Личность. Ценности. Изменяющийся мир Текст. / Ю. Куллоткин; под ред. Ю.И. Куллотки-на. СПб.: ИОВ РАО, 2000. - 78 с.
43. Левит, М. В. Организация научно-методической деятельности педагогов Текст. / М.В. Левит // Завуч. 2007. - № 5. – 127 с.
44. Леонтьев, А. Н. Деятельность. Сознание. Личность Текст. / А.Н. Леонтьев. 2-е изд. -М.: Политиздат, 1971, - 289 с.
45. Леонтьев, Д.А. и др. Возможности эмпирического исследования личностного потенциала /Д.А. Леонтьев, Е.Ю. Мандрикова, Е. Осин, А.В. Плотникова, Е.И. Рассказова//Прикладная психология как ресурс социально-экономического развития современной России: материалы межрегиональной научно-практической конференции. -М., 2005, - 390 с.
46. Леонтьев, Д.А. Личностное в личности: личностный потенциал как основа самодетерминации/Ученые записки кафедры общей психологии МГУ им. М.В. Ломоносова /Д.А. Леонтьев; под ред. Б.С. Братуся, Д.А. Леонтьева. -М.: Смысл, 2002, - 111 с.
47. Лук, А. Н. Мышление и творчество Текст. / А.Н. Лук. М.: Политиздат, 1976, - 144 с.
48. Лук, А. Н. Психология творчества Текст. / А.Н. Лук. -М: Наука, 1978, - 257 с.
49. Мартишина, Н. В. Сущность и основные характеристики творческого потенциала педагога Текст. / Н.В. Мартишина // Народное образование. — 2000. № 5, – 11 с.

50. Маслоу, А. Мотивация и личность Текст. : учебник психологии / А. Маслоу. СПб.: Евразия, 1999. - 478 с.
51. Маслоу, А. Теория человеческой мотивации Текст. / А. Маслоу. — М., 1943, 432 с.
52. Модели и механизмы управления образовательными сетями и комплексами. Новиков Д.А., Глотова Н.П. Москва, 2004, - 365 с.
53. Моделирование и реализация системы управления знаниями и образовательной деятельностью в сетевых учреждениях открытого дистанционного образования на основе информационно-коммуникативных технологий. Бочков В.Е. Качество. Инновации. Образование. 2007. № 5 (24).
54. Модель государственно-общественного управления качеством образования на региональном уровне. Кеспиков В.Н., Солодкова М.И., Ильясов Д.Ф., Баранова Ю.Ю. Мир науки, культуры, образования. 2014. № 3 (46).
55. Моляко В.А. Проблемы психологии творчества и разработка подхода к изучению одаренности//Вопросы психологии. -1994. -№ 5.
56. Морозов А.В. Креативность преподавателя высшей школы. -М., 2002, - 234 с.
57. Морозов А.В. Формирование креативности педагога в условиях непрерывного образования. -М., 2003, - 366 с.
58. Морозова, Т. В. Диагностика успешности учителя Текст. / Т.В. Морозова.-М.: Центр «Педагогический поиск», 1994, - 272 с.
59. Новиков Д.А., Глотова Н.П. Модели и механизмы управления образовательными сетями и комплексами. М.: Институт управления образованием РАО, 2014, - 155 с.
60. Новиков Д.А., Модели и механизмы управления развитием региональных образовательных систем (концептуальные положения). М.:ИПУ РАН, 2015
61. Педагогика Текст. : учебное пособие / под ред. Ю.К. Бабанского. 2-е изд. доп. и перераб. - М.: Просвещение. 1988. - 479 с.

62. Педагогические технологии формирования профессиональных компетенций работников образования в системе повышения квалификации Текст. : монография / под общ. ред. С.Ф. Хлебуновой, В.Г. Гульчевской. Ростов н/Д.: изд-во АПСН СКНЦ ВШ, 2006. – 346 с.
63. Педагогический контроль в процессе воспитания Текст. : методические рекомендации / под ред. Е.Н. Степанова. М.: ТЦ Сфера, 2006. - 160 с.
64. Пономарев, Я.А. Психология творчества Текст. / Я.А. Пономарев. М., 1976.- 302 с.
65. Поташник, М. М. Педагогическое творчество: проблемы развития и опыт Текст. / М.М. Поташник. Киев: Радянська школа, 1988. - 188 с.
66. Раченко, И. П. Научная организация педагогического труда Текст. / И.П. Раченко. М.: Педагоги, 1972. - 318 с.
67. Рубинштейн, С. Л. Принцип творческой самодеятельности Текст. / С.Л. Рубинштейн // Вопросы психологии. 1996. - № 4. – 106 с.
68. Рындак, В. Г. Непрерывное образование и развитие творческого потенциала учителя (теория взаимодействия) Текст. : монография / В.Г. Рындак. М.: Педагогический вестник, 1997. - 244 с.
69. Савченков, А.В. Историко-педагогический анализ проблемы сетевого взаимодействия учреждений среднего профессионального образования и вуза / А.В. Савченков, Е.А. Гнатышина // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – Челябинск: изд-во "ФГБОУ ВПО Челябинский государственный педагогический университет", – 2015. - № 4.
70. Самигуллина, Г.С. Развитие творческого потенциала учителя естественнонаучных дисциплин в процессе повышения квалификации Текст. : дисс. . канд. пед. наук: 13.00.08 : 61 06-13/2509 / Г.С. Самигуллина. Казань, 2006. -245 с.

71. Самсонова И.Г. Подготовка бакалавров по программе непрерывного обучения "Колледж-вуз" / И.Г. Самсонова, М.М. Радкевич // Сетевое взаимодействие как форма реализации государственной политики в образовании: сборник материалов Всеросс. науч.-практ. конф. — Челябинск: СИМАРС, 2015. — 265 с.
72. Семенов И.Н. Рефлексивно-акмеологические проблемы развития творческого потенциала человека//Акмеология. -2009. -№ 3. — 189 с.
73. Синева Н.Л. Креативный менеджмент: учебное пособие. Н.Новгород: ВГИПУ, 2010. — 144 с.
74. Синягин Ю. Система жизненных ценностей руководителей образовательных учреждений. -Журнал Директор школы, 2000, №6.
75. Слостенин, В. А. Психолого-педагогическое образование и становление субъектного потенциала личности учителя Текст. / В.А. Слостенин // Педагогическое образование и науки. — 2006. № 2. — 9 с.
76. Слостенин, В. А. Технология профессионально-личностного развития будущего учителя, его готовности к организации воспитательного процесса в образовательном учреждении Текст. / В.А. Слостенин, Е.А. Леванова,
77. Словарь философских терминов / Научная редакция В.Г. Кузнецова. — М.: ИНФРА-М, 2007. — 463 с.
78. Современное общество, образование и наука. Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 16 частях / 2015. Том Часть 15
79. Столин, В. В. Самосознание личности Текст. / В.В. Столин. — М.: МГУ, 1983.-284 с.
80. Теслинов, А.Г. Обоснование подходов к образованию развивающего типа /А.Г. Теслинов, И.А. Протасова, А.Г. Чернявская//Economics and Management. -2013. -№ 2 (5).

81. Третьякова Е.П. Оценка трудового потенциала организации/Менеджмент в России и за рубежом. № 1. -2009.
82. Туник, Е. Е. Тест Е. Торренса. Диагностика креативности Текст. : методическое руководство / Е.Е. Туник. СПб.: ГП «ИМАТОН», 1998. - 172 с.
83. Фишман, Б. Е. Педагогическая поддержка профессионального развития и саморазвития педагога Текст. / Б.Е.Фишман // Педагогическое образование и науки. 2006. - № 2. – 16 с.
84. Флоровский С. Ю. Ценностно-ориентационная регуляция совместной управленческой деятельности руководителей: динамика в условиях переходного периода//Управление системой социальных ценностей личности и общества в мире изменений (краткосрочные и долговременные горизонты). -М. -Кострома: КГУ, 2003. -Т. 2. – 346 с.
85. Хохлова Т. П. Стресс-менеджмент и его роль в преодолении профессиональных деформаций персонала в условиях посткризисного развития//Менеджмент в России и за рубежом. -2011. -№2
86. Хохлова Т. П. Управление поведенческими отклонениями и пути к устойчивому развитию//Менеджмент в России и за рубежом. -2010. -№1
87. Хуторской, А. В. Дидактическая эвристика: Теория и технология креативного обучения Текст. / А.В. Хуторской. -М.: Изд-во МГУ, 2003. 416 с.
88. Чернилевский Д.В. Креативная педагогика и психология/Д.В. Чернилевский, А.В. Морозов. -М., 2001. - 237 с.
89. Шамрина, Е. А. Интегративный подход к изучению творческого потенциала личности Текст. : Межвуз. сборник научных трудов // Процессы интеграции в обучении / Е.А. Шамрина. — М.: ТЦ «Сфера»; Елец: ЕГУ им. И.А. Бунина, 2003. С. 263 - 266.
90. Шанин, Н. Н. Воспитательный потенциал учреждения дополнительного образования Текст. : [Дом дет. творчества «Вдохновенье» г. Кирова] / Н.Н.

- Шанина; Н.А. Пармон, Н.Г. Газиева // Этическое воспитание. 2003. — № 4. — 27 с.
91. Шестернинов, Е. Е. Формирование творческой составляющей территориального педагогического менталитета как проблема междисциплинарных исследований Текст. / Е.Е. Шестернинов // Педагогический вестник. Бо-ровичи. - 2000. - № 7, 8. — 5 с.
92. Щедровицкий, Г. П. Педагогика и логика Текст. / Т.П. Щедровицкий. М.: Педагогика, 1993. - 270 с.
93. Щукина, Г. И. Проблема познавательного интереса в педагогике Текст. / Г.И. Щукина. М.: Педагогика, 1976. — 351 с.
94. Энгельмейер, П. К. Теория творчества Текст. / П.К. Энгельмейер; предисл. Д.Н. Овсяннико-Куликовского, Э. Маха. М.: UPSS, Изд-во ЛКЦ, 2007. -204 с.
95. Эфроимсон, В. П. Педагогическая генетика Текст. / В.П. Эфроимсон // Генетика и гениальность. — М.: Русский мир, 1998. — 544 с.
96. Яголковский, С.Р. Системно-структурный подход в анализе мыслительной деятельности субъекта /С.Р. Яголковский//Вопросы психологии. -2009. -№ 6.
97. Ямилева, С. Т. Карта интеллектуально-творческого потенциала личности. Мониторинг образовательных результатов Текст. / С.Т. Ямилева // Дополнительное образование. 2004. — № 6.
98. Ярмакеев, И. Э. Воспитательный потенциал педагогических дисциплин в формировании личности будущего учителя Текст. / И.Э. Ярмакеев, Г.Г. Габдуллин. Казань: Казанский пед. ун-т, 2003. - 463 с.