

Пастухова М.А.

Преподаватель кафедры иностранных языков  
НМУ имени А.А. Богомольца

## ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕДАГОГА

*В данной статье предпринята попытка анализа понятия «творческий потенциал», позиций исследователей по отношению к этому понятию, рассмотрены психолого-педагогические аспекты данной проблемы, предложена система стимулирования конкретных реализаций творческого потенциала в сфере педагогической деятельности.*

**Ключевые понятия:** творческий потенциал; педагогическое творчество; система образования; саморазвитие; способности; стимулирование развития творческого потенциала педагога; качество образования.

Исследование творческого потенциала в сферах науки и образования является самостоятельной, многоплановой проблемой, безусловно, важной как в психологии, так и в целом ряде таких наук, как философия, социология, медицина, экономика. Актуальность данной проблемы обусловлена тем, что в условиях экономических и политических изменений в жизни общества, реформирования системы образования возрастает интерес к специалисту, не только профессионально компетентному, но и способному соответствовать постоянно меняющейся действительности, сохраняя и совершенствуя при этом свой профессиональный уровень и творческую индивидуальность, иными словами, способному к профессиональному творческому саморазвитию. Руководителям, лидерам в образовании необходимо не только быть осведомлёнными о факторах развития, но и стимулировать творческую педагогическую деятельность на практике, так как от этого напрямую зависит качество современного образования.

Целью нашей работы является исследование психолого-педагогических аспектов данной проблемы. Наше внимание будет сосредоточено на структуре, реализации, активизации творческого потенциала

Мы опишем систему стимулирования конкретных реализаций творческого потенциала в сфере педагогической деятельности.

С.Ю. Степанов говорит о творческом потенциале как о «творческом даре», «огне духовного творения», который передаётся из «рук в руки» от духовного мецената в процессе сотворчества, культивируясь далее в себе самим человеком. Творческий потенциал – это и предварительное условие творческого процесса, с одной стороны, и его результат – с другой [11, с. 162]. Не вызывает сомнения тот факт, что для развития творческого потенциала учащегося, для организации процесса сотворчества субъектов педагогического процесса, педагогу необходимо самому владеть высоким уровнем его развития. Поэтому каждый педагог должен развивать в себе потребность в целенаправленном и систематическом самосовершенствовании себя как творческой личности, развивать профессиональные умения, помогать своим воспитанникам открывать собственный творческий потенциал.

Понятие «творческий потенциал» является сложным и неоднозначным. В широком смысле потенциал означает возможность совершить что-либо. В этом отношении можно говорить о творческом потенциале педагога как о ресурсе его творческих возможностей, способности к творчеству в педагогической деятельности.

Творчество рассматривается исследователями как продуктивная человеческая деятельность, связанная с созданием субъективно и объективно новых материальных и духовных ценностей, использованием нестандартных подходов в разработке проблем, чувствительностью к ключевым, наиболее перспективным линиям поиска решений в той или иной предметной области, открытостью любым инновациям [13, с. 167]. Следовательно, творческий аспект в педагогической деятельности базируется на феномене творчества как продуктивной нестандартной педагогической деятельности, для которой свойственен оригинальный и высокоэффективный подход к учебно-воспитательным задачам, продуктивный перенос известных способов действия в новые условия, ситуации, открытие новых способов деятельности, ценностное обогащение теории и практики воспитания. Творчество педагога предполагает комплексное и вариативное использование им всей совокупности основных теоретических и практических умений, видение проблемы в педагогических явлениях, понимание воспитанника, готовность встать на его позицию, способность к педагогической рефлексии, к критическому мышлению и оценке самого себя в различных планируемых и спонтанно возникающих педагогических ситуациях.

Важно отметить, что творческий потенциал скрыт от какого-либо внешнего наблюдения. Он становится реальной ценностью, будучи реализованным в продуктах творчества: изобретениях, книгах, картинах, фильмах и тому подобном. Более того, сам носитель творческого потенциала может быть лишь слабо осведомлен о своих творческих возможностях [9, с. 14]. Очевидно, это послужило причиной того, что вопрос о структуре творческого потенциала на сегодняшний день остаётся все же открытым. Исследователи по-разному описывают структуру творческого потенциала. Н.В. Кузьмина, например, выделяет следующие элементы творческого потенциала специалиста [8, с. 46]:

1. индивидуальные качества (пол, возраст, структура семьи, координаты рождения, состояние здоровья);
2. уровень продуктивности деятельности при решении творческих задач (высший, высокий, средний и другие);
3. интегрированные схемы информационного самообеспечения, ролевого взаимодействия, анализа обратной связи при решении творческих задач;
4. психологические предпосылки продуктивного решения творческих задач (система отношений, установки, ценности, направленность, мотивация);
5. способности, структура компетентности;
6. когнитивные, эмоциональные, волевые качества субъекта при решении творческих задач;
7. структура умений (гностические, конструктивные, коммуникативные, организаторские);
8. влияние контекста (профессионального, непрофессионального, семейного окружения);

9. социальное влияние (оценка, поощрение, поддержка, социальная роль);
  10. психологическая готовность к перестройке деятельности в поисках новых способов решения творческих задач (самооценка, интернальность, экстернальность, догматизм, интуиция);
  11. способы принятия, при решении задач, системы ограничений, обусловленных профессией;
  12. способы принятия требований и ограничений, обусловленных моральными принципами.
- V.A. Моляко, А.Л. Музыка представили общую структуру творческого потенциала, которая определяется следующими составными элементами [9, с. 15]:
1. задатки, склонности, которые проявляются в повышенной чувствительности, некоторой избирательности, оказании предпочтения чему-либо перед чем-либо, общей динамичности психических процессов;
  2. интересы, их направленность, частота и систематичность проявлений, доминирование познавательных интересов;
  3. любознательность, тяга к созиданию, к поиску и решению проблем;
  4. скорость усвоения новой информации, выстраивания ассоциативных массивов;
  5. склонность к постоянным сравнениям, сопоставлениям, выработке эталонов для последующих сравнений, отбора;
  6. проявления общего интеллекта – понимание, скорость оценки и выбора пути решения, адекватность действий;
  7. эмоциональная окраска отдельных процессов, эмоциональное отношение, влияние чувств на субъективную оценку, выбор, оказание предпочтений;
  8. упорство, систематичность в труде, целеустремлённость, решительность, трудолюбие, смелость принятия решений;
  9. творческая направленность на поиски аналогий, комбинирования, реконструирования, смену вариантов, экономность в решениях, использовании времени, способов и тому подобное;
  10. интуитивизм – способность к проявлению подсознательных, быстрых (иногда молниеносных) оценок, прогнозов, решений;
  11. относительно быстрое и качественное овладение умениями, навыками, приёмами, техникой работы, мастерством выполнения соответствующих действий;
  12. способности к реализации собственных стратегий и тактик при решении различных проблем, задач, в поиске выхода из сложных, нестандартных, экстремальных ситуаций.

Как видим, в первом случае исследователь описывает творческий потенциал, характеризующийся высоким уровнем его проявления, когда личность обладает рядом профессиональных способностей. Во втором случае исследователи описывают творческий потенциал в общем смысле.

Нет однозначного мнения и о положении творческого потенциала в структуре личности. Н.Ф. Вишнякова, например, ставит творческий потенциал в основу архитектоники зрелой личности, в её ресурсный шар, представляя последнюю в виде айсберга из семи уровней – ресурсной (подсознательной) сферы творческой зрелости; физической зрелости; личностной зрелости (ментальной, когнитивной);

межличностной зрелости; профессиональной; креативной зрелости; духовной зрелости [5]. Мы же придерживаемся точки зрения исследователей В.А. Моляко и А.Л. Музыка, которые отводят роль творческому потенциалу не только в фундаменте, но и на всех уровнях психической архитектоники творческой личности. Ведь он не является цельным автономным образованием, а скорее представляет собой сложную подсистему, тесно переплетающуюся с другими структурными составными психики, а именно с элементами, детерминирующими творческие процессы [9, с. 17].

Говоря о реализации творческого потенциала, мы будем придерживаться той точки зрения, что она осуществляется через самореализацию личности. Самореализация – это не только процесс, но и результат. Следует отметить, что результат представлен и в личностном плане – как наличие определенных психологических свойств и качеств. Свойства же личности, являющиеся субъективными условиями успешного осуществления определённого рода деятельности, в нашем случае педагогической, есть не что иное, как способности. Принято считать, что на основе сформированных способностей к той или иной деятельности развиваются творческие способности; высокий уровень способностей совместно с творческими способностями и характеризует творческий потенциал [9, с. 10]. Мы также согласны с тем, что процессы развития личности и способностей взаимообусловлены и взаимозависимы. Из вышесказанного следует, что уровень творческого потенциала педагога связан с активностью и саморазвитием его ресурсов и возможностей в педагогической деятельности.

Очевидно, что одной из основных задач администрации учебных заведений стоит развитие творческого потенциала педагога как важного фактора качества образования. Далее мы рассмотрим подробнее стимулы развития творческой педагогической деятельности. Следует помнить, что пути активизации педагогического творческого потенциала весьма многообразны. Важно уметь выбрать те из них, которые соответствуют специфике каждого конкретного учебного заведения, его кадровому составу. Остановимся на общих факторах.

Во-первых, управление учебным заведением должно осуществляться в рамках гуманистического подхода. Это способствует созданию благоприятного психологического климата, творческой инновационной атмосферы, для которой естественны педагогическое сотрудничество, поддержка новых идей и педагогических проектов.

Учёные-практики прошлого столетия Е.С. Березняк и В.А. Сухомлинский указывали на взаимосвязь между формированием творческого потенциала, субъектами управления учебным заведением, условиями педагогической деятельности [1; 2; 3; 12]. Учёные рассматривали качество внутренней среды учебного заведения как важное условие развития творчества. По мнению Е.С. Березняка, максимальное расширение прав педагога в выборе форм и методов обучения и воспитания, приветствие его собственной инициативы крайне благотворно влияет на развитие творческого потенциала [1, с.12]. Необходимыми условиями успешного сотворчества субъектов педагогического процесса являются также авторитет управленца, его вера в преподавателя, уважение к личности последнего [1, с. 8].

Человекосберегательный и личностноповышающий принципы являются основополагающими при гуманистическом подходе к управлению. Руководитель

должен обладать фундаментальными антропологическими знаниями, быть человеком с большой буквы. Что предполагает признание человековедческой компетентности приоритетной составляющей профессионализма современного лидера в образовании.

Под человековедческой компетенцией в науке понимают теоретико-прикладную готовность руководителя, менеджера, специалиста использовать систематизированные и адаптированные к управленческой деятельности антропологические знания. Человековедческая компетенция проявляется при общении, влиянии руководителя на людей при исполнении своих служебных обязанностей. Благодаря ей становится возможным полноценная реализация руководителем, менеджером, специалистом своих личностно-деловых качеств и достижение наилучших профессиональных результатов [15, с. 152].

Особая роль в реализации человековедческой компетенции в образовании отведена функции координации и мотивации в управлении. Ю.А. Конаржевский подчеркивает, что руководитель, прежде всего, должен быть «социальным архитектором», объединяющим волю отдельных педагогов в педагогическую волю коллектива [7, с. 121 – 122]. Мы также считаем, что подбор и расстановка кадров должны осуществляться в соответствии с их возможностями и способностями. Это является следующим фактором развития творческого педагогического потенциала, как на коллективном, так и на индивидуальном уровне в системе образования.

Действительно, осведомленность руководителя о возможностях личностного роста, о мотивированных умениях подчиненных помогает организовать на должном уровне научно-методическую работу, эффективно привлекая кадры к участию в научно-исследовательской деятельности (семинарах, конференциях и т.д.).

Важно отметить, что специалист развивается творчески не столько для саморазвития, сколько для того, чтобы подняться на более высокий уровень и быть способным решать актуальные проблемы. Ведь развитие происходит в деятельности. Следовательно, от руководителя требуется выступать в роли менеджера процессов самообразования подчинённых, организуя научно-исследовательскую, воспитательно-методическую работу так, чтобы педагогическим кадрам было просто необходимо приобретать соответствующие знания, умения, навыки, развивать свои способности, в том числе и творческие, для решения новых, более сложных творческих задач. Уместно добавить, что педагогическое сотрудничество также является стимулом развития творческого потенциала. (Помните уже цитируемые слова С.Ю. Степанова о том, что творческий потенциал передаётся в процессе сотворчества.) И речь идёт не только о формировании внутренних совместных творческих групп, но и о расширении сферы творческих контактов между участниками педагогического процесса, деловом сотрудничестве между учебными заведениями.

Ещё одним фактором развития творческого педагогического потенциала мы считаем постоянное стимулирование творчества. Фундаментальный закон менеджмента, открытый американским профессором Мишелем ле Бифом ещё никто не отменял, он очевиден: «Делается то, что вознаграждается». Само собой разумеется, руководителю необходимо учитывать, что все люди мотивируются разными факторами, и вопрос о повышении качества работы, результативности, помощи в достижении профессиональных целей, подготовке педагогических кадров к инновациям,

творческой деятельности индивидуален относительно каждого сотрудника. Всё-таки важно знать из чего, как говорить, выбирать. Мы будем ориентироваться на следующие способы мотивирования в эффективном менеджменте. Нижеприведённая группа составлена на основе перечня способов вознаграждения персонала в работе Вергилис Э.В. [4, с. 22]:

1. Экономические способы. Работа, помимо ощущения своей значимости и полезности обществу, должна давать человеку средства к существованию. Поэтому кроме основного оклада педагога-новатора можно мотивировать награждением его премией в зависимости от выполнения работы, ценным подарком, льготной путёвкой в дом отдыха или санаторий и т.п.

2. Одобрение. Не следует забывать и о моральной мотивации, это может быть похвала за продуктивную творческую деятельность на педсовете или в присутствии проверяющих работников из органов образования. Усердному сотруднику будет просто по-человечески приятно, если его фотография будет висеть на доске почёта. Можно также поощрить благодарностью в приказе. Одобрение является еще более мощным способом вознаграждения, чем деньги, которые, конечно, всегда будут много значить в мире труда. Как известно, люди положительно реагируют, если чувствуют, что их уважают и ценят.

3. Вознаграждение свободным временем. Если руководство учебного учреждения сможет составить для творческого педагога, справляющегося с работой раньше отведенного срока, удобный график работы или предоставить ему дополнительные отгулы, это послужит хорошей мотивацией.

4. Содействие профессиональному и карьерному росту педагогов. Что включает в себя помощь в организации и проведении уроков, содействие в направлении педагогов на семинары, конференции, съезды и т. д.

5. Взаимопонимание и проявление интереса к работнику. Этот способ наиболее значим для эффективных сотрудников-профессионалов, и требует от руководителя хорошего неформального контакта со своими подчиненными, а также знания того, что волнует и интересует подчиненных.

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

7. Предоставление самостоятельности и любимой работы. Этот способ особенно актуален тогда, когда работники стремятся стать эффективными сотрудниками-профессионалами, но ощущают над собой избыток контроля и регламентации или чувствуют, что другой вид деятельности они выполняли бы гораздо профессиональнее, с большей отдачей и лучшими результатами. В нашем случае, мы говорим о свободном выборе форм и методов учебно-воспитательного процесса, направления научно-исследовательской деятельности, о поддержке инициатив педагога.

Большое значение в развитии мотивации творческой деятельности педагога, бесспорно, имеет оценка его работы [1, с.14]. Исследователи указывают на то, что оценка будет стимулировать педагога, если она аргументирована, тактична, вынесена с учетом индивидуальных возможностей, а также учитывает мнение всех субъектов

управления учебным заведением [6, с. 36]. Несомненно, оценка должна отображать приёмы объективного анализа в системе управления.

Принимая вышесказанное во внимание, можно сделать следующие выводы. Международное образовательное пространство требует подготовки конкурентоспособных специалистов на современном рынке образовательных услуг, ответственных, творческих, свободно владеющих своей профессией, способных к эффективной работе. Развитие творческого потенциала требует значительного внимания со стороны управления в образовании. Не существует универсальных рецептов развития творчества – эта задача, в свою очередь, требует от управленца творческого подхода и высокого профессионализма.

### Бibliографический список

1. Березняк Є.С. Директор школи і вчитель: етика взаємин / Є. Березняк // Освіта України. 2000. №12 –13. С. 6 – 14.
2. Березняк Є.С. Завдання педагога – навчити дітей бути людьми на землі / Є.С. Березняк // Освіта України. 2000. №6. С. 10.
3. Березняк Є.С. Реалізація принципу демократизації в управлінській діяльності директора школи: Метод. посібник для керівників шкіл. Київ. 1996. 61 с.
4. Вергилес Э.В. Лекция на тему к «Стратегии успеха менеджера». / Московский международный институт эконометрики, информатики, финансов и права. М. 2003. 31 с.
5. Вишнякова Н.Ф. Креативная акмеология. Том 1. Минск: ООО «ДЭБОР». 1998. 242 с.
6. Вознюк Л. Розвиток творчого потенціалу вчителя у системі шкільної освіти // Витоки педагогічної майстерності. 2012. Випуск 10. С. 35 – 37.
7. Конаржевский Ю.А. Менеджмент и внутришкольное управление / Ю.А. Конаржевский. М.: Образовательный центр «Педагогический поиск». 1999. 224 с.
8. Кузьмина Н.В. Творческий потенциал специалиста. Акмеологические проблемы развития // Гуманизация образования. 1995. №1. С. 41-53.
9. Моляко В.О., Музика О.Л. Здібності, творчість, обдарованість: теорія, методика, результати досліджень: Монографія / За ред. В.О. Моляко, О.Л. Музики. – Житомир: Вид-во Рута, 2006. – 320 с.
10. Пікельна В.С. Управління школою. У 2 ч. / В.С. Пікельна. Х. Видав. гр. «Основа». 2004. Ч. 1. 112 с. (Серія «Бібліотека журналу «Управління школою»); Вип. 6 (18).
11. Степанов С.Ю. Рефлексивная практика творческого развития человека и организаций. М.: Наука. 2000.174 с.
12. Сухомлинський В.О. Розмова з молодим директором / Василь Олександрович Сухомлинський. К.: Радянська школа. 1988. 284 с.
13. Холодная М.А. Психология интеллекта: парадоксы исследования. Томск Изд-во Томского ун-та. Москва: Изд-во «Барс». 1997. 392 с.
14. Хрыков Е. Теоретические основы внутришкольного управления / Е. Хрыков. Луганск: Альма матер. 1999. 118 с.
15. Шепель В.М. Человековедческая компетентность менеджера. Управленческая антропология. М.: Дом педагогики. 2000. 420 с.