

УДК 378.09

Ірина Сокол, Валентина Сопіна

РОЗВИТОК ТВОРЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВЧИТЕЛЯ

Розглянуто потреби вивчення, розвитку і використання творчого потенціалу особистості, що створює умови для розвитку потенційних здібностей кожного педагога, адже сучасна освіта потребує нового сучасного вчителя. Представлено результати опитування вчителів за методикою І. Нікішина «Здібності педагога до творчого саморозвитку». Визначено організаційно-педагогічні умови розвитку творчого потенціалу вчителя в Запорізькій спеціалізованій школі-інтернаті II–III ступенів «Січовий колегіум». Представлено систему критеріїв результативної роботи учителя.

Ключові слова: вчитель, методика І. Нікішина, організаційно-педагогічні умови, розвиток, творчий потенціал.

Рассмотрена необходимость изучения, развития и использования творческого потенциала личности, которая создает условия для развития потенциальных способностей каждого педагога, ведь современное образование требует нового современного учителя. Представлены результаты опроса учителей по методике И. Никишина «Способности педагога к творческому саморазвитию». Определены организационно-педагогические условия развития творческого потенциала учителя в Запорожской специализированной школе-интернате II–III степеней «Сичевой коллегиум». Представлена система критериев результативной работы учителя.

Ключевые слова: учитель, методика И. Никишина, организационно-педагогические условия, развитие, творческий потенциал.

We consider the needs of research, development and use of creative potential, creating conditions for the development of potential abilities of each teacher, because modern education requires new modern teacher. The results of a survey of teachers by the method of I. Nikishin «Teacher capacity for creative self-development». Defined organizational and pedagogical conditions of development of creative potential in Zaporizhzhia teacher specialized boarding school II–III «Sychevoy kollehyum», namely the development of creative potential teachers; to motivate teachers to creative self-realization and improvement of professional competence; increasing the effectiveness of teaching and improve student achievement; improving the management and control of the educational process; development image of the institution. Teachers identified three groups for the study: first – the ones that achieve high performance in work in a team; Second – those who want more, but did not face

difficulties in achieving this goal; third – those who work formally. Presented system of criteria of effective teacher.

Key words: *teacher, method I. Nykyshyna, organizational and Pedagogical terms, development, potential.*

У сучасних умовах, коли в освіті реалізується ідея модернізації, суттєво змінюються соціальні установки й потреби в галузі освіти, визначаються нові підходи до всієї системи освіти, відбувається перегляд змісту педагогічної діяльності. В освітньому просторі дедалі більшого значення набуває потенціал особистості, її здібності, обдарування і якості. Нове століття називають століттям інтелектуальної творчості. Виникає потреба вивчення, розвитку і використання творчого потенціалу особистості, що створює умови для розвитку потенційних здібностей кожного педагога. Сучасна школа потребує педагога нового типу – творчого вчителя дослідника. Саме тому важливо побудувати методичну роботу так, щоб кожен учитель міг найбільш повно розкрити здібності й таланти, розвивати ініціативу та творчий пошук, самореалізуватися в професійній діяльності.

Модернізація зміни в структурі та змісті сучасної освіти потребують пошуку нових підходів до моделювання ефективної системи науково-методичної роботи з педагогічними кадрами, яка б успішно функціювала в постійному режимі оновлення й розвитку та сприяла підвищенню професійного рівня педагога.

Теоретичні основи формування творчих здібностей учителів вивчали відомі педагоги і психологи: О. Абдуліна, А. Алексюк, В. Бондар, М. Євтух, Н. Кузьміна та інші. Питання розкриття творчого потенціалу педагога прослідковується в дослідженнях: І. Драча, Н. Кузьміна, К. Платонова, О. Матюшкіна, В. Раєвського, Н. Устінової та інших. Управління творчістю педагога досліджено в публікаціях К. Кірсанова, І. Якубова, Л. Павленко. Розвиток творчого потенціалу вчителя загальноосвітнього навчального закладу розкрито в працях М. Белік, Н. Дудніченко та інших.

Мета статті – описати досвід Запорізька спеціалізована школа-інтернат II–III ступенів «Січовий колегіум» з розвитку творчого потенціалу вчителя.

Ми згодні з думкою Н. Дудніченко, яка зазначає, що: «Творчий стиль діяльності педагога – це особливий вид діяльності, в якій поєднуються процеси мотивування і цілеутворення. Тому оновлення методичної роботи у практиці сучасної школи пов'язано зі зміною звичайних і впровадженням нових підходів до її організації, в основі якої на перший план виступає творчий стиль діяльності як обов'язковий компонент практичної діяльності, а особистість учителя – як активний суб'єкт, організатор та виконавець професійних функцій» [1].

Устінова Н. виокремлює три рівні розкриття й розвитку творчого потенціалу вчителя: методичне об'єднання вчителів; районне методичне об'єднання вчителів та обласний інститут післядипломної освіти. В своїх працях вона наголошує «...на важливості саме шкільного рівня, на якому розкриття й розвиток творчого потенціалу вчителя відбувається у процесі його практичної діяльності. У забезпеченні ефективності цього процесу значна роль належить керівництву школи як під час роботи з досвідченими вчителями, так і в роботі з молодими педагогами...» [2].

В рамках реалізації дослідження було проведено опитування вчителів за методикою І. Нікішина «Здібності педагога до творчого саморозвитку», з метою вивчення здібностей педагогів до творчого саморозвитку в процесі інноваційної діяльності. Відповідно до обраної методики вчителям було запропоновано відповісти на 15 запитань. Аналіз результатів показав, що 79 % педагогів активні і готові до саморозвитку, у 16 % відсутня система саморозвитку, орієнтація на розвиток залежить від різних умов, у 5 % педагогів зупинений саморозвиток.

Результати підготовчого етапу дослідження дали змогу виокремити три групи вчителів: перша (24 % педагогів) – ті, які досягають високих показників у роботі в колективі; друга (61% педагогів) – ті, які прагнуть більшого, але зазнають не мало труднощів у досягненні поставленої мети; третя (15 % педагогів) – ті, які працюють формально.

Аналіз вітчизняної та зарубіжної психолого-педагогічної літератури про стан вирішення проблеми розвитку творчого потенціалу вчителів (в практиці роботи ліцеїв, колегіумів, гімназій) дозволив визначити такі основні педагогічні умови, які сприяють творчій діяльності, самореалізації вчителя: забезпечення можливості реалізації вчителем своїх здібностей (навчально-виховний процес, творча робота з учнями, самоутвердження, розвиток почуття самоповаги); сприяння самовизначенню кожного вчителя в усіх сферах внутрішкільного життя через індивідуальний вибір освітніх методів, форм, технологій; детальне вивчення найбільш значущих для вчителів видів громадської діяльності; створення творчої атмосфери, здорового морально психологічного клімату в колективі; утвердження в колективі демократичного стилю спілкування, свободи критики, творчих дискусій; забезпечення вільного часу вчителя; своєчасна позитивна оцінка діяльності вчителя для розвитку в нього почуття задоволення; уміння керівника помічати розвивати й цінувати неповторну творчу індивідуальність кожного вчителя; забезпечення соціального захисту вчителя; забезпечення естетичних умов праці.

Відповідно до правил андрагогічного підходу, описаних вище загальноприйнятих педагогічних умов вважаємо, що для розвитку та виявлення творчого потенціалу вчителів потрібне забезпечення індивідуального підходу до кожної з визначених груп вчителів.

Обираючи необхідні організаційно-педагогічні умови для творчого

розвитку педагогів спираємось на такі освітні завдання: цілеспрямована спільна, творча робота педагогічного колективу і кожного вчителя над підвищенням рівня навчальних досягнень учнів; забезпечення якісної підготовки до ЗНО; впровадження інноваційних, інформаційних та комунікаційних технологій, комп'ютеризація та інформатизація у НВП; нормативне забезпечення, педагогічний аналіз та самоаналіз, контроль та корекція НВП; врахування вчителями психолого-педагогічних особливостей дітей та робота зі здібними та обдарованими учнями; забезпечення ефективності науково-методичної роботи.

У зв'язку з тим, що перша група вчителів має достатній розвиток творчого потенціалу та вже мають результати у роботі, то вважаємо, що для такої категорії доцільним буде підтримка та надання можливості у реалізації своїх здібностей у різних освітніх заходів. Отже, для забезпечення подальшого розвитку творчого потенціалу вчителів першої групи вважаємо, що доцільним буде реалізація такої організаційно-педагогічної умови: активний інформаційний супровід освітніх заходів.

Для другої групи вчителів вважаємо доцільним реалізацію організаційно-педагогічної умови: залучення до участі в науково-методичних та навчальних заходах. На нашу думку, залучення вчителів до різних заходів допоможе їм у розвитку необхідних вмінь та навичок для подальшого розвитку творчого потенціалу.

Для розвитку творчого потенціалу третьої групи вважаємо доцільним запровадження системи стимулів та мотивацій, які допоможуть пробудити інтерес до творчості, стимулювати добросовісну результативну роботу.

Необхідно звернути увагу, що запровадження кожної умови до відповідної групи не означає відсутність її в інших групах. Так, наприклад, інформаційний супровід відбувається для всіх учасників освітнього процесу, але для першої групи він більше підсилюється ніж для інших.

Слід зазначити, що методична робота в навчальному закладі – один із чинників, який впливає на розвиток творчості, оскільки вона виникає тоді, коли вчитель бачить суперечність між завданнями та результатами, між затраченими зусиллями та підсумками, тобто коли вчитель не задоволений досягнутим і змушений шукати ефективніших методів навчання та виховання.

На творчий розвиток педагогів також впливає: сприятливий психологічний мікроклімат в колективі; методична робота; індивідуальні особливості педагогів; чітко спланована організаційна робота в школі відповідно до модернізації змісту шкільної освіти, а отже є необхідність у побудові відповідного педагогічного середовища.

Очікувані результати запровадження визначених організаційно-педагогічних умов: розвиток творчого потенціалу вчителів; підвищення мотивації педагогів до творчої самореалізації та вдосконалення професійної компетентності; підвищення результативності навчання та

покращення досягнень учнів; удосконалення системи управління та контролю навчально-виховного процесу; розвиток іміджу закладу.

Спираючись на визначені підходи та практику педагогічної взаємодії визначаємо такі принципи всебічного розвитку творчого потенціалу особистості педагога [3; 4]: *принцип активності* (дотримання цього принципу означає не тільки надання людині можливості бути всебічно розвиненою, гармонійною і творчою особистістю, а й покладання на нього відповідальності за реалізацію цієї можливості); *принцип діяльності* (розвиток творчого потенціалу особистості педагога слід розуміти не тільки як створення комплексної багатопланової творчої діяльності, а й як організацію спільної творчої діяльності учнів, педагогів, однолітків); *принцип колективності* (рівень творчого розвитку особистості багато в чому задається рівнем розвитку міжособистісних відносин групи, в яку вона включена. Найбільш сприятливі умови для формування творчої спрямованості особистості педагога створює група високого рівня творчого розвитку); *принцип особистісного підходу* (слід враховувати індивідуально-психологічні особливості особистості педагога); *принцип демократизації* (забезпечує доступність системи розвитку творчого потенціалу для кожного педагога); *принцип співпраці* (передбачає встановлення рівноправних партнерських відносин між всіма учасниками освітнього простору, формує творчий потенціал вчителя).

Основним змістом підготовки визначена творча професійна підготовка, адже, як зазначають вчені професійна діяльність – це цілеспрямований виховуючий та навчаючий вплив на особистість з метою особистісного, інтелектуального та діяльнісного його розвитку, а також основа його саморозвитку та самовдосконалення.

Вважаємо, що робота з педагогічними кадрами в школі має носити інноваційно-дослідно-експериментальний характер і бути спрямована на: поєднання визначених методологічних підходів, що враховують інтереси, запити, потреби й індивідуальний професійний рівень та досвід роботи кожного педагога; безперервність освіти і самоосвіти педагога; оптимальність вибору змісту; формування готовності до роботи в умовах інноваційного розвитку освіти; різноманітність форм, методів і технологій роботи з педагогічними кадрами.

Важливо знати кожного вчителя, його здібності, особливості, уподобання, це допомагає планувати роботу, її коригувати й отримувати результати. Відповідно до вимог нормативно-правових документів у галузі освіти з урахуванням особистісної динаміки рівня професійної майстерності вчителів колегіуму та динаміки успішності учнів показниками моніторингових досліджень визначено: неперервна освіта вчителів; створення освітнього середовища, рівень навчальних досягнень учнів, інноваційна та пошукова робота; психологічний клімат педагогічного колективу.

Розроблено систему критеріїв результативної роботи учителя: рівень професійної майстерності (враховується категорія вчителя, педагогічне звання, якість проведених уроків); нагороди, заохочення; інноваційна та експериментальна робота (які інновації використовує на уроках, науково-дослідницька робота, урахування особливостей сучасного навчального процесу, його змісту і структури, циклів життєдіяльності учнів, їх здібностей, інтересів і нахилів); підвищення кваліфікації і самоосвіта; участь у професійних конкурсах; поширення свого досвіду роботи (участь у конференціях, тренінгах, друковані роботи, особистий сайт тощо); позакласна робота з предмету (предметні тижні, МАН, інші інтелектуальні конкурси); результати підсумкової атестації випускників (результати ЗНО); переможці олімпіад; якісне ведення шкільної документації (класні журнали, особові справи, перевірка зошитів, робота з щоденниками); відсутність доган, скарг батьків; виконання планів та програм; виконання вимог щодо утримання кабінету.

Оцінити ефективність роботи вчителя складно. Що брати за критерій оцінювання? Вступ учнів до ВНЗ, результати ЗНО, участь учнів у інтелектуальних змаганнях, здоров'я учнів, чи спокійну творчу доброзичливу атмосферу в класі, школі?

Науково-методична робота є однією з важливих ланок управління школою, яка, в першу чергу, пов'язана з розвитком професіоналізму вчителя, що знаходить своє вираження в результатах навчального процесу, а також необхідністю розв'язання суперечностей, що гальмують процес підвищення професійної компетентності педагога. Щоб рухатись вперед, учителю необхідно постійно навчатись. Завдання методичної служби школи бути порадиником учителя, надати йому практичну й методичну допомогу.

Реалізуючи інноваційні підходи в навчанні педагогів, потрібно врахувати, що дорослі – це досвідчені учні, які вміють навчатися, мають власний професійний та життєвий досвід. Вони можуть мати більше упереджень, комплексів і стереотипів, аніж школярі. Педагоги практики із задоволенням опановують новий для них вид діяльності, приміряють на себе нову роль, очікують позитивні результати. На активізацію творчого потенціалу вчителя спрямовані різноманітні нетрадиційні форми роботи: методичний фестиваль, семінари, тренінги, дискусії, квести, (не)конференція, проекти тощо.

Отже інноваційні підходи в організації навчання дорослих стають основою нової філософії освіти дорослих, що відповідає таким основним вимогам: урахування особливостей навчального процесу, його змісту й структури, здібностей, інтересів і потреб учителів; спрямування моделювання освітнього середовища відповідно до запитів суспільства, внаслідок чого знання, уміння й навички вчителів перетворюються на засіб, завдяки якому формується готовність до формування предметних компетенцій в учнів, до застосування інноваційних технологій навчання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Белік М. М. Розвиток творчого потенціалу вчителя [Електронний ресурс] / М. М. Белік // Університет менеджменту освіти : [сайт]. – Режим доступу: http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/stud_almanah/3_.pdf
2. Устинова Н. В. Організаційно-педагогічні умови розвитку творчого потенціалу вчителя в системі післядипломної педагогічної освіти [Електронний ресурс] / Н. В. Устинова // ХНПУ ім. Г.Сковороди: [сайт]. – Режим доступу: <http://nauka.hnpu.edu.ua/sites/default/files/fahovi%20vudannia/2009/Statti%20Pedagogika%20ta%20psukhologia%2033/6.html>
3. Дудніченко Н. В. Розвиток творчого стилю діяльності педагога засобами методичної роботи школи : автореф. дис....канд. пед. наук : 13.00.04 : теорія і методика професійної освіти / Н. В. Дудніченко. – Кривий Ріг, 2003. – 21 с.
4. Котлобай О. И. Принципы развития творческого потенциала педагога в контексте инновационной культуры [Электронный ресурс] / О. И. Котлобай // Репозиторий БГПУ : [сайт]. – Режим доступа: <http://goo.gl/j40vTC>
5. Наукове моделювання [Електронний ресурс] / Вікіпедія – вільна енциклопедія : [е-енциклопедія]. – Режим доступу: <https://goo.gl/2tX7Ly>
6. Пирожкова О. Б. Модель развития творческого потенциала учителей инновационных школ [Электронный ресурс] / О. Б. Пирожкова // Киберленинка : [сайт]. – Режим доступа: <http://goo.gl/jdK67I>