

Пануца Н.А.
Екатеринбург

ТВОРЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ОСНОВНОЕ СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ МАЛОГО ГОРОДА

Ключевые слова: творческая деятельность, кадровый потенциал, малый город, профессиональная готовность педагогов ДООУ, самовоспитание, самоменеджмент.

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы развития кадрового потенциала в условиях малого города. Приводится опыт МКДОУ № 38 г. Сысерть по разработке и реализации программы «Школа профессионального мастерства – Лесенка успеха», нацеленной на развитие творческой компетенции педагогов ДООУ. Особое внимание уделяется самовоспитанию, как обязательному условию повышения профессионального мастерства педагогов ДООУ малого города.

Panutsa N.A.
Yekaterinburg

CREATIVE ACTIVITY AS THE PRIMARY MEANS OF HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT OF PRESCHOOL EDUCATIONAL INSTITUTION OF A SMALL CITY

Keywords: creative activities, human resources, small town, preschool teachers professional readiness, self-education, self-management.

Summary. This article discusses the development of human capacity in a small town. Experience of municipal state-owned preschool number '38 of Sisert in the development and implementation of the "School of Professional Excellence - Ladder of Success" aimed at the development of the creative competence of teachers preschool presents. Particular attention is given to self-education as a prerequisite to improve the professional skills of teachers of preschool in small town.

Для современного этапа развития общества характерно становление принципиально новых приоритетов в образовательной сфере, важнейшим из которых является повышение качества образования. Сегодня особые требования к профессиональной деятельности педагогов предъявляются как со стороны правительства РФ (от 26.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Россий-

ской Федерации»), Постановление Правительства РФ от 04.10.2000 г. № 751 «О Национальной доктрине образования в Российской Федерации», приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта») так и со стороны самих воспитанников и их родителей.

В то же время, как показывает практика, подход к развитию дошкольного образования и требования к педагогам в малом городе существенно отличается и от сельской местности, и от крупного города.

В чем же специфика малого города? В первую очередь, стиль жизни, культурные стереотипы, ценностные ориентации несут на себе отпечаток сельского образа жизни. В частности, здесь особенно ценятся стабильность, устойчивость, положительная репутация. Жители малого города стараются придерживаться родственных и соседских связей. При этом они ориентированы и на такие ценности большого города, как высокий уровень образования, престижная профессия.

Основными факторами, определяющими в настоящее время направления функционирования и развития ДОУ, являются преобразования, происходящие в стране (социально-экономические, политические, социокультурные), а исходя из этого и в малом городе формирование рынка образовательных услуг происходит как в контексте модернизации, так и с учетом специфических местных условий.

Исследователи отмечают, что модель процесса управления качеством дошкольного образовательного учреждения включает в себя:

- проблемы и задачи, которые должны быть решены;
- образовательный, воспитательный потенциал дошкольной образовательной организации и окружающей среды;
- готовность педагогов, родителей, специалистов к управлению качеством в ДОУ [1].

Для малого города, где финансовые и материальные ресурсы обычно не столь значительны, как в крупных горо-

дах, целесообразнее, на наш взгляд использовать кадровый потенциал, тем более, учитывая ценностные характеристики педагогов, как специфические особенности малого города. Так, педагоги ДОУ должны быть профессионально готовы к реализации образовательной и воспитательной деятельности в соответствии с требованиями новых Федеральных стандартов. В данном случае под профессиональной готовностью педагогов ДОУ понимается совокупность сформированных общекультурных, профессиональных и общепрофессиональных компетенций, необходимых для качественной продуктивной деятельности с дошкольниками [2]. Среди общепрофессиональных компетенций можно выделить когнитивную, коммуникативную, управленческую, информационно-компьютерную, в ценностно-смысловой и гражданско-общественной деятельности, в здоровьесбережении, креативную.

Однако проводимые социологами исследования выделяют следующий круг проблем дошкольного образования в малых городах в России:

- недостаток у некоторых педагогов опыта и знаний по дошкольной педагогике;
- неготовность некоторых педагогов к инновационной деятельности;
- недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы коллегам;
- низкий уровень статуса профессии воспитателя;
- отсутствие у некоторых педагогов профессионального образования по дошкольной педагогике;
- низкий уровень осознания ценности личной принадлежности к малому городу;

- проблема роста асоциальных проявлений в малом городе (показатели алкоголизации, наркотизации, криминализации).

Данные проблемы осложняют развитие кадрового потенциала ДООУ малых городов. Это, в свою очередь, определяет специфику кадрового менеджмента, проводимого здесь. На наш взгляд, для решения большинства из перечисленных ранее проблем необходимо развивать творческий потенциал педагогов.

Однако и здесь есть некоторые трудности, прежде всего связанные с определением понятия «творчество» и его производных. Творчество, с точки зрения исследователей, является ситуативно нестимулированной активностью, проявляющейся в стремлении выйти за пределы заданной проблемы [3]. Согласно еще одной позиции, творчество – это способность человека или группы «находить информацию, анализировать ее, делать оригинальные выводы, на основе знаний, компетенций, воображения, интуиции создавать качественно новые материальные и духовные ценности». Оно характерно для людей, которые способны отказаться от стереотипов, имеют развитое мышление, легко генерируют новые идеи [4]. Именно такими качествами должны обладать педагоги модернизирующейся системы дошкольного образования.

Отсутствие критериев для определения творческой деятельности на данный момент общепризнано. Многие исследователи видят сущность творческой деятельности «в реорганизации имеющегося опыта по формированию на его основе новых комбинаций», как созидание нового в ситуации, когда проблема-раздражитель вызывает образование доминанты, вокруг которой концентрируется необходимый для решения запас

прошлого опыта как создание с помощью действия нового продукта» [5].

К. Роджерс определил внутренние и внешние условия творческой деятельности. К внутренним условиям он относил: 1) экстенциональность (открытость новому опыту); 2) внутренний локус оценивания; 3) способность к необычным сочетаниям. Внешними условиями являются: 1) психологическая безопасность и защищенность (признание безусловной ценности индивида, создание обстановки, в которой отсутствует внешнее оценивание); 2) психологическая свобода самовыражения. Сопутствующими компонентами творческого акта можно считать считал эмоции (эстетические, эвристические, коммуникативные, «отъединенности») [5].

Для понимания творческой деятельности необходимо принимать во внимание не только мыслительные процессы, но и динамические силы, приводящие эти процессы в действие для производства чего-то нового. Некоторые ученые решающую роль отводят мотиву достижения, т.е. стремлению к успеху, к достижению цели. Так же причинами, повышающими силу мотива творческой деятельности, могут быть соревновательность и даже зависть. Мотивом творческой деятельности может быть «удовольствие, доставляемое работой мысли» [6].

Таким образом, несмотря на некоторую неопределенность в подходах к определению понятий, можно выделить условия, необходимые для развития кадрового потенциала ДООУ. В частности, необходимо создавать механизмы для стимулирования педагогов к развитию творческой деятельности.

Изучив теоретические аспекты, мы начали работу на опытно-экспериментальной базе (МКДООУ № 38 г. Сысерть) и выяснили с помощью психодиагно-

стики творческого мышления, что не все педагоги могут проявить себя в новой или изменившейся ситуации. Поэтому перед нами стояли следующие задачи:

- Развитие у педагогов ДОО личных качеств, направленных на профессиональное самосовершенствование для достижения целей перспективного развития учреждения.

- Создание условий для обеспечения профессионального развития педагогов и формирования творчески работающего коллектива педагогов-единомышленников.

- Повышение мотивации педагогов для участия в конкурсном движении

(профессионального мастерства).

- Активизация творческого потенциала педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения.

- Совершенствование навыков самоанализа и самоконтроля педагогов.

- Выявление, обобщение и внедрение передового педагогического опыта.

- Приобщение педагогов к исследовательской деятельности.

Для решения поставленных задач была разработана программа развития творческой деятельности педагогов «Школа профессионального мастерства – Лесенка успеха» (см. рис. 1).



Рис. 1. Программа развития творческой деятельности педагогов «Школа профессионального мастерства – Лесенка успеха»

В основе организации школы лежит принцип дифференциации педагогов по уровню педагогического мастерства. Отсюда 4 вида «Школы профессионального мастерства», каждый из которых предполагает реализацию ряда

условий. Первым педагогическим условием развития профессионального мастерства педагога ДОО является включение педагогов ДОО в творческую деятельность, обеспечивающую развитие и саморазвитие профессиональной на-

правленности воспитателей ДОУ.

Вторым педагогическим условием является совершенствование профессиональных знаний и умений педагогов через разнообразные формы методической работы. Пополнение их теоретических знаний и практических умений осуществляется с помощью использования интерактивных форм и методов. Ценность такого подхода состоит в том, что он обеспечивает обратную связь, открытый обмен между мнениями, а также формирует положительное общение между сотрудниками. Благодаря таким формам и методам осуществляется достижение таких важных целей, как: стимулирование интереса и мотивации к самообразованию, повышение уровня активности и самостоятельности, развитие навыков анализа и рефлексии своей деятельности, развитие стремления к сотрудничеству.

К числу наиболее эффективных форм работы с кадрами можно отнести групповую работу, в том числе и малых группах, творческие мастерские, мастер-классы, «круглые столы», дискуссии, проектные семинары, кейс-технологии, ролевые и деловые игры и др.

Третье педагогическое условие – это совершенствование умений в области педагогической техники. Педагогическая техника – это совокупность навыков, которая необходима для эффективного применения системы методов педагогического воздействия на отдельных воспитанников и коллектив детей в целом (умение выбрать правильный стиль и тон в общении, умение управлять вниманием, чувство такта, навыки управления и др.). Педагогическая техника охватывает все сферы воспитательной деятельности педагога ДОУ и оказывает непосредственное влияние на решение любой воспитательной задачи.

Четвертым педагогическим усло-

вием развития профессионального мастерства педагога ДОУ является стимулирование педагогов к развитию их педагогических способностей, что предполагает использование методов поощрения, выявление затруднений воспитателей и проектирование действий по созданию режима развития, побуждая педагогов к самоанализу деятельности.

Основной направленностью таких форм и методов является активизация педагогов, развитие их креативного мышления, ориентация на нестандартный выход из проблемной ситуации.

Но в сфере педагогического труда свои особенности и влияние имеет и моральная регуляция, неотъемлемым элементом которой является нравственное самовоспитание. «Процесс самовоспитания выстраивается от социальных требований к личности через самопознание, планирование работы над собой, реализацию программы, самоконтроль и самокоррекцию, вновь через самопознание; в конце происходит возврат к социальным требованиям личности» [7].

По сути, данные компоненты деятельности педагогов ДОУ соответствуют основным компонентам самоменеджмента (мотивация, целеполагание, планирование, принятие решения, рефлексия, коррекция). В процессе целеполагания необходимо выработать навыки соотношения личных целей и профессиональных, долгосрочных, среднесрочных, краткосрочных, текущих. Планирование предполагает умение проектировать трудовой процесс на определенный промежуток времени. В рамках принятия решений педагогам необходимо уметь устанавливать приоритетность целей и организовывать работу в соответствии с выбранными приоритетами, выявлять факторы, влияющие на принятие решений, просчитывать риски и т.п. [8].

В процессе реализации программы

«Школы профессионального мастерства – Лесенка успеха» педагоги понимают, что профессиональное мастерство, креативность – это необходимой компонент в воспитании ребенка. Но самое главное, не следует забывать, что усилия педагога тогда достигнут цели, когда дети примут его как личность, которая обладает своей неповторимостью и индивидуальностью.

Исходя из этого, в процессе развития творческой деятельности педагога в малом городе необходимо обратить внимание на соблюдение ряда социально-психологических и педагогических условий. К ним относятся: постоянный мониторинг состояния социальной и воспитательно-образовательной сфер малого города, развитие локальных воспитательных систем воспитательно-

образовательных учреждений. И конечно же, самым главным условием является повышение ценностной значимости статуса педагога и обращение должного внимания на проблемы, помощь в повышении квалификации с использованием разнообразных форм и методов.

Как показывает современный опыт некоторых малых городов, актуализация проблем, а также поиск их конструктивного решения способны во многом изменить основные показатели уровня жизни населения. Одно из направлений этой деятельности – налаживание комплексной социально-педагогической деятельности, заинтересованность в которой могут проявлять все городские структуры, так или иначе озабоченные состоянием и динамикой развития малого города.

Библиографический список

1. Королева, С.В. Моделирование процесса управления качеством в дошкольной образовательной организации / С.В. Королева // Педагогическое образование в России. – 2013. – № 2. – С. 31–34.
2. Дорохова, Т.С. Развитие навыков самовоспитания в процессе профессиональной подготовки социальных педагогов / Т.С. Дорохова // Педагогическое образование в России. – 2011. – № 4. – С. 39–43.
3. Богоявленская, Д.Б. Психология творческих способностей: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Д.Б. Богоявленская. – М. : ИЦ «Академия», 2002. – 102 с.
4. Дегтерев, В.А. Творческое саморазвитие студентов вуза / В.А. Дегтерев, М.Ю. Балдина // Педагогическое образование в России. – 2013. – № 2. – С. 18–21.
5. Роджерс, Н. Творчество как усиление себя / Н. Роджерс // Вопросы психологии. – 1990. – № 1. – С. 164–168.
6. Ильин, Е.П. Психология творчества, креативности, одаренности / Е.П. Ильин. – СПб. : Питер, 2009. – 302 с.
7. Ларионова, И.А. Самообразование и самовоспитание как средства формирования субъектности специалиста / И.А. Ларионова // Педагогическое образование в России. – 2013. – № 2. – С. 14–17.
8. Майданова, Т.В. Самоменеджмент как условие самореализации студентов / Т.В. Майданова // Педагогическое образование в России. – 2013. – № 2. – С. 27–30.

Статью рекомендует канд. пед. наук, доцент Дорохова Т.С.