

- учащиеся - отличники учёбы могут стать стипендиатами предприятия при поступлении в ВУЗы. Учащиеся часто бывают в профкоме, и председатель профкома нередкий гость в училище.

К окончанию училища у многих учащихся вырабатывается активная жизненная позиция, они твёрдо знают, что профсоюз является серьёзной организацией, гарантирующей своим членам защиту прав в период учёбы и в дальнейшей жизни, решение социальных проблем.

Активисты профсоюзного движения училища после окончания учёбы стали лидерами в молодёжных организациях или профсоюзе, используя опыт работы профсоюзного лидера, полученный во время учёбы в училище.

Итак, совместное сотрудничество с профсоюзом ВГОКа позволяет учащимся осмысленно решать социально-правовые вопросы, быстрее адаптироваться в изменяющихся экономических условиях. Учащиеся - члены профсоюза социально более защищены и адекватно решают задачи по повышению уровня профессиональной компетентности, исходя из требований к специалисту-выпускнику учреждения начального профессионального образования.

*Е.И Терзюгло,
г. Екатеринбург*

ПРОБЛЕМЫ ИННОВАЦИЙ И ПРОФЕССИОНАЛИЗМА

Развивающиеся социально-экономические отношения в обществе требуют человека с обновленной базой знаний о современных технических, информационных, социально значимых процессах, т.е. профессионала своего дела. Будущие специалисты основы своей профессии получают в системе образования, субъектом которой является педагог. Достижения и успехи обучающихся напрямую зависят от уровня профессиональной деятельности педагога, ориентирующегося в новых программно-методических материалах и владеющего новыми подходами к воспитанию и обучению учащихся. Но исследования по изучению желаний педагогов быть инициаторами нововведений выявили не готовность их к принятию нового.

Возникшее противоречие между требованием общества иметь высококвалифицированных специалистов и фактической профессиональной подготовленностью педагогических кадров определило одну из проблем: повышение профессионализма педагогов через внедрение инновационных технологий в образовательный процесс.

Инновационный потенциал педагога может обеспечивать продуктивное решение педагогических задач, т.е. способствовать достижению искомого результата. Это позволяет говорить о педагоге-профессионале, который:

- имеет индивидуальный стиль педагогической деятельности: эмоционально-импровизационный, эмоционально-методичный, рассуждающе-импровизационный, рассуждающе-методичный, включающие содержательные и динамические характеристики, показатели результативности.

- осуществляет творческий подход к решению воспитательно-образовательных задач при работе с обучающимися, опираясь на заповеди творческой личности.

- его диспозиция к самооценке, саморазвитию включает мотивационный, когнитивный, нравственно-волевой, гностический, организационный, коммуникативный компоненты.

- содержит «резерв» стимулирования по основным мотиваторам.

- формирует и систематически пополняет базу методологической и информационной культуры.

- владеет профессионально-педагогическими умениями, такими как педагогический такт, проявляя педагогическую зоркость, оптимизм направленными на формирование у будущих педагогов познавательного интереса.

- планирует свою деятельность, прогнозирует ее результаты.

- способен мотивировать коллектив обучающихся на достижение поставленных целей.

- постоянно повышает уровень профессионально-педагогического мастерства.

В рамках инновационного процесса создаются условия для расширения возможностей повышения уровня профессиональной деятельности педагогов, которые должны овладеть:

- специальной и профессиональной компетентностью в области преподаваемой дисциплины, специальности, профессии;

- методической компетентностью в области способов формирования знаний, умений, навыков;

- социально-психологической компетентностью в области процессов общения;

- дифференциально-психологической компетентностью в области мотивов, способностей обучающихся;

- аутопсихологической компетентностью в области недостатков собственной деятельности и личности.

Инновационный процесс может осуществлять педагог-профессионал с развитым инновационным потенциалом, *критериями* которого являются:

- *творческая способность* генерировать и продуцировать новые представления и идеи, проектировать и моделировать их в практических формах деятельности;

- *культурно – эстетическая развитость* и образованность, что предполагает интеллектуальную и эмоциональную развитость и высокий уровень культурной грамотности педагога;

- *открытость личности к новому*, отличному от себя, к инакомыслию, что базируется на толерантности личности, гибкости и панорамности мышления.

Инновационная стратегия требует от педагогов-профессионалов таких показателей нового педагогического мышления как его перспективность, оригинальность, нешаблонность, проявляя гибкость, динамичность, обладая

высокой сопротивляемостью к фрустрации.

Миссия педагога учебного заведения определяется совокупностью социальными и профессионально обусловленными качествами:

- высокая гражданская ответственность;
- социальная активность;
- потребность и способность отдавать знания и жизненный опыт;
- подлинная интеллигентность;
- готовность к созданию новых духовных ценностей;
- активная позиция к принятию творческих решений;
- наличие профессиональной энергоемкости.

В психологии нет единой концепции

личности педагога, но представленные компоненты могли бы быть примерной акмеологической моделью личностных качеств педагога-профессионала с развитым инновационным потенциалом.

Однако в сложившейся кадровой ситуации в системе Российского образования существует ряд факторов, которые препятствуют развитию инновационного потенциала педагога:

Мотивационные факторы, влияющие на нововведение.

1. Личные интересы членов коллектива.
2. Отношения с коллегами по профессиональной деятельности.
3. Характер и содержание внедряемой инновационной технологии.
4. Эффективность процесса изменений в образовательном учреждении.
5. Отношения между инициаторами, организаторами внедрения нововведения (инноваторами) и руководителями.

Психологический барьер является формой проявления отдельных компонентов психологического комфорта в условиях инновационных изменений. Формы проявления психологического барьера можно разделить на три группы: пассивные, активные и крайние формы. В основе психологического барьера на пути к внедрению инновационного процесса лежат причины: экономические, технические, организационно-технологические, профессионально-квалификационные, организационно-управленческие, психологические. Отрицательную роль в процессе играет потребительское отношение членов коллектива к инновации.

Заинтересованность коллектива можно формировать путем создания побудительной социально-экономической ситуации. Обязательным является социально-психологическое обеспечение инновационных процессов:

- Наличие ценностных ориентаций, интересов участников новшества;
- Использование информации для разработки мер функционального, экономического, коммуникационного обеспечения;
- Применение социально-психологических методов активного обучения педагогов к участию в нововведении.

Формы и причины отрицательного отношения к нововведению

Формы проявления отношения	Причины	Состояние педагога (коллег)	Предполагаемая мотивировка
1. Игнорирование	Причины и последствия нововведения неизвестны	Неинформированность	Трудно что-либо узнать
2. Откладывание решения	Данные о нововведении логически противоречивы	Сомнение	Хочется подождать и посмотреть, как у других это получается, прежде чем начать самому
3. Ситуационное противодействие	Отрицательное воздействие нововведения имеет для педагога наибольшее значение, чем его положительное влияние	Сомнение, защита, разочарование	Старое не хуже, инструкции не позволяют, это слишком дорого или сложно, это не решает проблему
4. Пессимизм в отношении своих возможностей	У педагога низкая самооценка	Тревожность, озабоченность	Не знает, как с этим справиться, не имеет для этого времени, возможностей
5. Ссылка на неудачи в прошлом	Наличие отрицательного опыта	Убежденность	Пробовал и убедился, что это не подойдет, не принесет пользы

Надо помнить, что психологический барьер может оказать и положительное влияние на внедрение инновационной технологии в образовательный процесс:

- препятствует таким модификациям нововведения, которые извращают его первоначальный замысел;
- психологический барьер по отношению к инновационному процессу выполняет катализирующую функцию;
- всегда выполняет индикаторную функцию.

Для повышения эффективности процессов нововведения необходимо на стадии постановки инновационной задачи, четко представлять какие интересы, ценностные ориентации будут изменяться под воздействием нововведений, как использовать изменения для повышения профессиональной деятельности педагогов образовательного учреждения.