

Список використаних джерел

1. Березовець Л. В. Сучасний стан некомерційної реклами в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ст. канд. ф. наук: Київ, 2000. 18 с.
2. Бугрим В. Соціальна реклама в інформаційному суспільстві. 2004. №50. С.58-62.
3. Гулакова Г. В. Соціальна реклама як складова інформаційно-мотиваційного механізму державного управління : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з держ. упр. : Донецьк, 2013. 20 с.
4. Досенко А.К. Соціальна реклама і засоби впливу на цільову аудиторію. Масмедіа. 2013. С. 112–116.
5. Закусило М. Про що говорить і мовчить соціальна реклама. Телекритика. 2014. № 12. С. 47–49.

Патик О.

*студентка V курсу
юридичного факультету
Тернопільського національного
економічного університету
Науковий керівник: к.і.н., ст. викладач
кафедри інформаційної та
соціокультурної діяльності ТНЕУ
Патряк О.Т.*

ПРОГРАМИ РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНИХ КАДРІВ

В час творення загальноєвропейського освітнього простору, актуальними є питання формування професіоналізму педагогічних кадрів, здатних працювати в різних освітніх системах, створення соціально- педагогічних умов, необхідних для розвитку педагога. Професійний розвиток є передусім інструментарієм оновлення знань педагогів, їхніх умінь і навичок; реформування вищої освіти та поглиблення її змісту; розширення освітніх пропозицій згідно з вимогами сучасності.

Термін «професійний розвиток» педагога відноситься до міждисциплінарних понять і в різних областях знань розглядається через призму особливих акцентів. «Професійний розвиток» включає в себе напрямок професійного вибору, лінію побудови кар'єри, наявність професійних досягнень, задоволеність від процесу і результатів праці, зміну або стабільність робочого місця, професії.

Сучасний працівник має володіти широкою ерудицією, стратегічним мисленням, підприємливістю, високою культурою. Це ставить на чільне місце вимогу безперервного розвитку персоналу, тобто вжиття заходів, що сприяють повному розкриттю особистого потенціалу працівників і росту їхньої здатності вносити відчутний вклад в діяльність організації.

У дослідженні О. Лазаревої [1] виділяються 4 рівні розвитку професійної діяльності вчителя: репродуктивний, адаптивний, локально-моделюючий і системно-моделюючий. Рівні розрізняються за ступенем складності п'яти загальних ознак, представлених в кожному з них: 1) цілі навчальної діяльності; 2) зміст освіти; 3) методи навчання; 4) результат навчання; 5) рефлексивні вміння учнів. Тобто автором робиться спроба застосувати сутнісний критерій, оскільки передбачається, що кваліфікація педагога є ізоморфною щодо структури освітньої діяльності, точніше, навчальної діяльності учнів.

Фактичний рівень професійного розвитку педагога, його кваліфікації, компетентності та досвіду, ступінь професійної готовності педагогічного колективу можуть не відповідати рівню складності поставленого соціумом творчого завдання [2; 47]. В силу зміни соціально-освітніх потреб професійні завдання стають все більш комплексними, що вимагає від педагогів зростаючого рівня професіоналізму. Недолік кваліфікації і досвіду педагогічних кадрів, їхнє відставання від складності професійних завдань вказують на загальну потребу суспільства,

окремого педагога і педагогічного колективу в постійному і випереджаючому, перспективному професійному розвитку [3; 10].

Професійний розвиток педагогічних кадрів – важливий фактор в управлінні якістю освіти, але в діяльності освітньої системи цей фактор часто стає вторинним. Однак в режимі інтенсивного розвитку професійний розвиток педагогічних кадрів стає вирішальною умовою зростання соціальної ефективності освіти [4; 24].

Одним з найбільш поширених способів професійного розвитку є підвищення кваліфікації. Метою підвищення кваліфікації є оновлення теоретичних і практичних знань, у результаті чого вчитель оволодіває новими методами вирішення професійних завдань, підвищує свій професійний рівень, що особливо важливо в мінливих умовах і вимогах суспільства.

На теперішній час вважається цілком обґрунтованою думка, що концепція цілепокладання спрямована на розв'язання актуальних проблем закладу освіти, виражає спільне прагнення та передбачає досягнення прогнозованих результатів на основі програмно-цільового підходу. До цієї проблеми звертались у своїх дослідженнях багато вчених, починаючи із засновника цільового управління, «найвидатнішого розуму давнини» – Арістотеля, який зазначав: «Благо за всіх обставин залежить від додержання двох умов: одна з них – правильне з'ясування завдання та кінцевої мети всякого роду діяльності, друга – відшукування всякого роду засобів, що ведуть до кінцевої мети» [5; 27], до сучасних дослідників – Г. Дмитренка, В. Лазарєва, В. Лізинського, А. Моїсєєва, М. Поташника та ін. Учені зазначають, що програмно-цільовий підхід як спосіб структуризації застосовується при рішенні завдань комплексного планування й управління освітнім процесом у навчальному закладі, забезпечує пріоритет першочергових цілей і задач та досягнення максимально значущих кінцевих результатів. Він передбачає об'єднання цілей, строків, керівництва в складі цілісного процесу, спрямованого на професійний розвиток педагогів. Сутність програмно-цільового підходу полягає в досягненні стратегічних завдань через відповідні цільові програми розвитку.

Цільова програма – це система діяльності із чітко визначеними цілями, завданнями, прогнозованими результатами, яка збалансована з кадровими та іншими умовами, наявними ресурсами й відповідає таким ознакам:

- спрямована на прогнозування змін, оновлення діяльності закладу освіти, вироблення та реалізацію стратегії розвитку;
- має виразну інноваційну спрямованість, забезпечує системність процесів упровадження нововведень;
- працює на розвиток школи, створює імідж закладу, сприяє реалізації місії.

Вибір цього шляху обумовлює розробку цільової програми «Професійний розвиток педагогів», яка є результатом модернізації управлінської діяльності через програмно-цільовий підхід. Ця програма може передбачати:

1. Організаційне забезпечення програми – проведення експертизи локальних правових актів, освітніх програм, робочого навчального плану; організація та робота тимчасових творчих колективів з розробки локальних правових актів, концепції навчального закладу; модернізація робочого навчального плану відповідно до завдань закладу; укладання угод з вищими навчальними закладами; організація психолого-педагогічного консультування педагогів; створення картотеки періодичних видань та літературних джерел із проблеми експерименту; проведення нарад, педагогічних рад і засідань методичних об'єднань із педагогами тощо.

2. Нормативно-правове забезпечення програми – видання наказів, розпоряджень щодо організації дослідно-експериментальної роботи; розробка локальних актів щодо впорядкування експерименту.

3. Науково-методичне забезпечення програми – проведення науково-практичних семінарів за участі викладачів вишів, методичної служби, педагогічних працівників шкіл, спрямованих на вдосконалення компетентності педагогів; участь у науково-практичних конференціях із визначеної проблеми.

4. Матеріально-технічне забезпечення програми – удосконалення розвитку методичного кабінету, забезпечення сучасними комп'ютерними програмами, мультимедійними засобами, облаштування медіа-класів, розширення фонду бібліотек тощо.

Орієнтовна структура програми може бути такою: обґрунтування проблеми; теоретико-методологічні основи дослідження; мета і завдання програми; етапи реалізації програми; заходи щодо реалізації програми; очікувані результати; аналіз та оцінка результатів цільової програми. Розробка програми може відбуватися під керівництвом викладачів вищих навчальних закладів, зокрема інститутів післядипломної освіти, які можуть виступати науковими керівниками або консультантами.

Отже, професійний розвиток педагогів знаходиться під пильною увагою освітян і дослідників всього світу. Виявлено, що професійний розвиток тісно пов'язаний з рівнем кваліфікації. Так, педагоги з низьким рівнем кваліфікації демонструють відносно нижчий рівень співучасті в навчальній діяльності, ніж педагоги з високим кваліфікаційним рівнем. Цей факт доводить, що, по-перше, педагоги відіграють роль у навчальній діяльності учнів лише в умовах якісної освіти. По-друге, професійний розвиток специфічно співвідноситься з різними аспектами: навчальним змістом, ситуаціями, особистостями тощо. По-третє, процес професійного розвитку може бути обов'язковим або умовним. Окрім того, професійний розвиток має суттєвий вплив на поведінку педагога, його очікування і навчальну діяльність.

Таким чином, професійний розвиток педагогів можна визначити як довготривалий складний процес якісних змін у викладанні, спрямований на удосконалення професійної діяльності в освітньому середовищі та забезпечення успішності учнів. Слід додати, що ефективність професійного розвитку вчителів багатокomпонентна і передбачає лідерство, знання, доступні ресурси, високий рівень співпраці, відповідне оцінювання роботи і підтримку, регулярний контроль навчальної діяльності педагога.

Список використаних джерел

1. Лазарева Е. Н. Система диагностики и коррекции профессиональной деятельности учителя: автореф. дис. канд. пед. наук / Е. Н. Лазарева. – Йошкар-Ола, 2000. – 16 с.
2. Маркова А. К. Психологические критерии и ступени профессионализма учителя / А. К. Маркова // Педагогика. – 1995. – № 6.
3. Бережнова Е. В. Методологическая культура педагога: в ходе проф. пед. подгот. студентов: на уровне подгот. педагога-исслед. и педагога-практика // Гуманизация образования. – 1995. – Гуманист, тенденции в проф. образовании, № 1. – С. 63–68.
4. Гоглова М. Н. Как управлять профессиональным ростом педагога / М. Н. Гоглова // Народное образование. – 2011. – № 9. – С. 146–152.
5. Дмитренко Г. А. Стратегічний менеджмент: цільове управління освітою на основі кваліметричного підходу: навч. посіб. / Г. А. Дмитренко. – К.: ІЗМН, 1996. – 140 с.

Рожко О.
студентка V курсу
юридичного факультету
Тернопільського національного
економічного університету
Науковий керівник: д.і.н., професор,
завідувач кафедри інформаційної
та соціокультурної діяльності ТНЕУ
Гомотюк О.Є

ЕЛЕКТРОННЕ УРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ: ПРАВОВІ ЗАСАДИ

Інформаційне суспільство, яке ми уже називаємо, як цифрове суспільство, а революцію у технологіях, комунікаціях – відповідно як революцію 4.0 карколомно розвивається у глобалізованому світі. Інформація стає головним економічним ресурсом, а інформаційний сектор виходить на перше місце за темпами розвитку, за кількістю зайнятих, за часткою капіталовкладень, за часткою у ВВП. ІКТ стають головним засобом підвищення ефективності