

вимагає середовища, яке сприяє навмисному навчанню та гнучкому плануванню проектів і діяльності, мінімізує перешкоди для модифікації програмування та створює стимули для адаптивного управління.

Бібліографія:

1. Єльнікова Г. В. Основи адаптивного управління: курс лекцій. Київ : Видав. гр.: «Основа», 2004. 128 с.
2. Лучанінова О. П. Адаптивний менеджмент в освіті: нова роль викладача сучасного ЗВО. *Адаптивне управління: теорія і практика: електронне наук. фахове вид. Серія «Педагогіка»*. 2019. Вип. 7. 13 с.
3. Черниш А. П. *Менеджмент освіти: навч. посібник*. Київ : Вид-во «Університет » КМПУ імені Б Грінченка, 2008. 49 с.

References:

1. Yelnykova H. V. Osnovy adaptivnoho upravlinnia: kurs leksii. Kyiv : Vydav. hr.: «Osnova», 2004. 128 s.
2. Luchaninova O. P. Adaptivnyi menedzhment v osviti: nova rol vykladacha suchasnoho ZVO. *Adaptivne upravlinnia: teoriia i praktyka: elektronne nauk. fakhove vyd. Serii «Pedagogika»*. 2019. Vyp. 7. 13 s.
3. Chernysh A. P. Menedzhment osvity: navch. posibnyk. Kyiv : Vyd-vo «Universytet » KMPU imeni B Hrinchenka, 2008. 49 s.

Цифрові важелі інформаційно-аналітичного забезпечення підготовки наукових кадрів РОСТОКА Марина

Digital Levers of Information and Analytical Supporting for the Training of Scientific Staff Marina ROSTOKA

marilvross@gmail.com

Цифрове суспільство нині знаходиться в активному динамічному розвитку. У всіх сферах людської діяльності чітко спостерігається вплив цифрової трансформації. Звісно, що й підготовка наукових кадрів, зокрема у сенсі її інформаційно-аналітичного забезпечення, регулюється відповідними цифровими важелями.

Цифрову трансформацію освіти і науки у багатьох випадках ототожнюють з цифровізацією. Проте, слід зазначити, що цифрова трансформація все ж таки має більш широке значення. На відміну від цифровізації, яка стосується у прямому сенсі застосування цифрових технологій, цифрова трансформація

охоплюватиме як використання цих технологій, так й супутні зміни, пов'язані з динамічним рухом у динамічному науково-освітньому середовищі.

На сайті МОН України зазначено, що «цифрова трансформація у сфері освіти і науки – це комплексна робота над побудовою екосистеми цифрових рішень у сфері освіти та науки, включно зі створенням безпечного електронного освітнього середовища, забезпеченням необхідної цифрової інфраструктури закладів та установ освіти і науки, підвищення рівня цифрової компетентності, цифровою трансформацією процесів та послуг, а також автоматизацією збору і аналізу даних» [1]. Тим самим, цифрова трансформація відбувається не залежно від напряму і галузі функціонування закладу освіти чи наукової установи. Цифрова трансформація характеризується поступовим нарощуванням ефективності завдяки застосуванню продуктивних технологій.

Важливо не зупинятися, а постійно збільшувати динаміку позитивних впливів.

Адже потенціал зазначеної технології розкривається у повному обсязі, якщо застосувати динамічні цифрові важелі, а саме:

- запуск / включення технології цифрової трансформації інформаційно-аналітичного забезпечення у систему підготовки наукових кадрів (прикладання зусиль автоматизації та підвищення її коефіцієнту, адаптивна технологічна організація для зменшення або усунення ручного втручання, наявність надійної бази інформаційно-аналітичних даних / знань як частини модернізованої цифрової архітектури);
- інформаційна аналітика (покращення здатності інформаційно-аналітичного забезпечення щодо створення цінностей науки, підвищення попиту на оперативні прогнози, залученість адаптивного інструментарію, застосування адекватних методів інформаційно-аналітичного супроводу, онтологічне моделювання процесу підготовки наукових кадрів та ін.);
- хмарна архітектура (цифрова трансформація через інтеграцію або вивід із використання застарілих ресурсів, впровадження нових інформаційних технологій; перехід до хмари; розгортання хмарних технологій та ін.);
- еволюція операційної моделі (від орієнтованої на працю до орієнтованої на технології) [2];
- інновації (міжнародні й національні проекти та певні ініціативи, формування та розвиток інноваційної культури; розвиток наукових комунікацій – обмін ідеями, думками, досвідом (науково-практичні заходи, контакти з експертами, дослідниками та ін.);
- талант (зміна балансу суб'єктів наукової освіти, залучення професіоналів у галузі науки до обговорення ідей і результатів дослідницьких розвідок, орієнтованих на здобувачів наукової освіти, які готові до наукової співпраці та викликів цифрової трансформації тощо).

До нових цінностей у цьому сенсі відносимо: створення основного вектору ключових ознак рівнів ефективності, діяльності та власного досвіду; оцінювання можливостей та зрілості поточної технологічної операційної моделі, розподілу ресурсів та ефективності технологій на основі провідних і нових передових

практик; визначення пріоритетів, які окреслюють критичні напрями для прискорення цифрового прогресу. Адже у цьому є початок проектування майбутніх можливостей для просування свого цифрового порядку денного та накреслення дорожньої карти для досягнення прагнень цифрового світового класу [2]. Які ж підходи маємо до цифрової трансформації? Звісно, що цифрові імперативи мають трансдисциплінарні ознаки, у зв'язку з чим технологічність процесів забезпечує наведення певних комунікацій. У такий спосіб розробляється адаптивна технологія для підтримки цифрової трансформації – набуваються стратегічні цінності (трансдисциплінарний підхід як основна методологія підготовки наукових кадрів). Слід відмітити те, що стратегія цифрової трансформації у підготовці наукових кадрів спрямована на зміну інформаційної культури та адаптивне впровадження освітніх інновацій.

Отже, цифрові важелі інформаційно-аналітичного забезпечення підготовки наукових кадрів, на нашу думку, сприятимуть адаптивному оновленню науково-освітнього середовища шляхом:

Перетворення інформаційно-аналітичного супроводу науково-освітнього процесу у руслі цифрової трансформації (розуміння мети – що, як і коли потрібно змінити; адаптація до потреб – знайти адекватні інструменти і технології; оцінювання поточних змін, знаходження об'єктивних рішень, впровадження змін, контроль і регулювання – моніторинг отриманих результатів). Сприяння цифрової трансформації існуючої моделі інформаційно-аналітичного забезпечення підготовки наукових кадрів (актуалізація змін, забезпечення інновацій, розвиток адаптивних технологій, тобто розроблення адаптивного плану діяльності). Розуміння техніко-технологічної трансформації як цифрового переходу до хмари (переміщення науково-освітнього процесу в хмару – аналіз програмного забезпечення, обсягів навантаження у хмарі, умови кібербезпеки, аналіз інформаційно-аналітичних даних, які буде розміщено у хмарі та ін.).

Впровадження інформаційно-культурної трансформації (зміна інформаційної культури суб'єктів науково-освітнього процесу, адаптивне запобігання опору, збагачення ціннісних орієнтацій, формування готовності до змін, спричинених викликами сьогодення, приклад (зразок) керівництва щодо сприйняття нових культурних цінностей).

Бібліографія:

1. Міністерство освіти і науки України. *Цифрова трансформація освіти і науки*. URL: <https://is.gd/yc09Q9> (дата звернення: 30.01.2023).
2. *Six Levers for Digital World Class Information Technology Performance*. 2021. July 9. URL: <https://is.gd/EN70i7> (дата звернення: 30.01.2023).

References:

1. Ministerstvo osvity i nauky Ukrainy. *Tsyfrova transformatsiia osvity i nauky*. URL: <https://is.gd/yc09Q9> (data zvernennia: 30.01.2023).

2. Six Levers for Digital World Class Information Technology Performance. 2021. July 9. URL: <https://is.gd/EN70i7> (data zvernennia: 30.01.2023).

**Алгоритм адаптивного періоду новопризначеного керівника
закладу загальної середньої освіти
РУЧАКОВСЬКИЙ Андрій**

***Algorithm of the adaptation period of the head of the educational institution
Andrii RUCHAKOVSKYI***

ruchakowskyj@yahoo.com.ua

Шлях до посади керівника закладу загальної середньої освіти непростий, він передбачає кілька етапів, перший з яких – адаптаційний. Кожен етап має свою специфіку і структуру. Адаптаційний період новопризначеного керівника, з нашої точки зору, це певний термін часу, під час якого керівник закладу освіти проходить всі етапи конкурсу на посаду та здійснює вивчення специфіки функціонування закладу, який буде очолювати.

Загалом шлях новопризначеного керівника складається з наступних кроків.

Ознайомлення кандидата на посаду із закладом освіти. Відтак треба швидко знайти спільну мову з заступником директора з навчально-виховної роботи, який розповів би про найгостріші проблеми, з якими зіткнувся заклад, та ввів у курс інших справ закладу. Цей етап є особливо важливим для кандидата, який ніколи раніше не працював та й навіть не перебував у цьому закладі, адже лише ознайомившись зі школою можна приступити до написання плану її розвитку. Тестування на знання законодавства у сфері освіти включає низку питань зі сфери нормативно-правового забезпечення функціонування та розвитку закладу освіти.

Вирішення ситуаційного завдання містить завдання з життя закладу освіти, що передбачає певні розв'язки за допомогою управлінських рішень.

Презентація перспективного плану розвитку закладу. Кількість слайдів не передбачена, а на представлення виділяється лише 15 хвилин. Зміст плану розвитку закладу оцінюється відповідно до таких критеріїв: креативність, актуальність, прогностичність, ефективність, реалістичність.

Безумовно під час проходження конкурсу претенденти ще не до кінця усвідомлюють той рівень відповідальності, який ляже на їхні плечі у разі перемоги. Коли ти стаєш керівником нового колективу, тобі доведеться не тільки освоювати нову управлінську роль, але і оцінювати потенціал кожного співробітника, управляти командою і робочим процесом, розбиратися в уже наявних проблемах і адаптуватися в колективі. В адаптаційному періоді, який починається безпосередньо у школі, є плюси і мінуси.