

Актуальні проблеми реформування вищої освіти в Україні в контексті інтеграції в європейський культурно-освітній простір

Кіра Гнезділова
(Черкаси, Україна)

СИСТЕМА ЗАХОДІВ РЕАЛІЗАЦІЇ KNOWLEDGE MANAGEMENT У СУЧАСНОМУ ОСВІТНЬОМУ ЗАКЛАДІ

Розвиток сучасного суспільства вимагає нових підходів до управління вітчизняними освітніми закладами незалежно від їх рівня (дошкільної, середньої, вищої, позашкільної освіти тощо). Нині освітні заклади обирають для себе нові стратегії своєї діяльності з метою відстояти власну конкурентоспроможність на ринку освітніх послуг. З огляду на це, керівництво освітніх закладів здійснюють маркетингові дослідження для визначення попиту на додаткові освітні послуги, умови навчання (матеріально-технічне забезпечення, аудиторний фонд, сприятливе середовище для навчання і відпочинку, наявність відповідного кадрового забезпечення, зокрема запрошених закордонних викладачів чи вчителів та ін.), отримання подвійного диплома, закордонного стажування й можливостей подальшого здобуття освіти й працевлаштування (у випадку закладів вищої освіти).

Важливим для сучасного закладу освіти є залучення інноваційних технологій управління, зокрема технології управління знаннями (Knowledge Management). Вказана технологія спирається на таку категорію як «знання». А. Матвеев трактує «знання» як форму існування і систематизації результатів пізнавальної діяльності людини і називає такі його специфічні риси: нематеріальність, відсутність фізичного зносу; невичерпність, здатність до самовиробництва, тиражованість, доступність [2].

Серед властивостей знань дослідники також називають такі як то: знання довговічні, бо вони є не матеріальні; знання інваріантні до простору (легко розповсюджуються); знання – це ресурс, який постійно збільшується; знання можна продавати багатократно, бо вони слабо відчужувані; знання чуттєві до фактору часу; знання соціальні, вони одночасно є суспільними, й приватними; знання – знаряддя конкуренції.

Зауважимо, що у проаналізованих нами джерелах інформації дослідниками і менеджерами-практиками пропонуються різні класифікації знань. Проте у ракурсі проблеми управління знаннями частіше говорять про явні і неявні знання. Явні знання – це знання, які можуть бути виражені на формальній мові і з легкістю передані від однієї людини до іншої. Неявні – це знання, які визначається як персональні знання, пов'язані з особистим досвідом (припущення, ідеї, інстинкт, аналіз).

Зауважимо, що більшість авторів акцентують увагу на ролі неявних знань у ракурсі упровадження Knowledge Management. Зокрема в них вони бачать джерело для конкурентоспроможності організації. Це пояснюється тим, що неявні знання трактуються ще як це здатність людини до адаптації в умовах, що змінюються. До неявних знань також відносять досвід, майстерність, культуру мислення, інтуїцію, які зберігаються у нейронних структурах головного мозку як результат генетичної спадковості, освіти і набутого життєвого досвіду. Натомість явні знання зберігаються на реальних фізичних носіях (у книжках, документах, схемах, базах даних, файлах та ін.).

Всі дослідники і менеджери-практики сходяться на думці про те, що найбільш цінний актив в організації з точки зору процесу управління знаннями це неявні знання. Неявні знання є тим ресурсом організації, який не можна скопіювати або викрасти. Але правильне їх використання, зокрема перетворення неявних знань у явні, створює конкурентні переваги організації серед інших.

Сутність Knowledge Management полягає у створенні, збереженні і передачі знань всередині організації. Отже мова йдеться про життєвий цикл знань, який містить такі процеси: ідентифікація (виявлення) існуючих і необхідних знань; створення нових знань; їх зберігання; розповсюдження; використання.

Як зазначає А. Матвеев Knowledge Management – це активізація використання колективної мудрості для розвитку реакції і здібностей до новаторства [2]. Більш повне визначення Knowledge Management, на нашу думку, подають у своїй праці Л. Батракова і А. Колпакова: це технологія, яка містить у собі комплекс формалізованих методик, що охоплюють пошук та екстрактування знань, їх структурування та систематизацію з метою забезпечення зручного зберігання й пошуку, аналіз знань для виявлення аналогій і залежностей; оновлення та розповсюдження наявних знань та генерацію нових [1].

Управління знаннями розглядається як ключовий фактор та актив для існування, розширення та конкурентоспроможності освітнього закладу в сучасних ринкових умовах. Практики говорять про два основні тренди в управлінні знаннями: вимірювання інтелектуального капіталу організації і картографування знань. Вони насамперед дозволяють визначити знання як актив і слугують важливим індикатором топ менеджменту для оцінки ефективності використання інновацій [5].

Проте, як показує проведений теоретичний аналіз різноманітних джерел інформації, а також досвіду діяльності освітніх закладів, кількість прикладів упровадження Knowledge Management в управління закладів освіти нині обмежена.

Причинами, на нашу думку, такого стану є: по-перше, недостатня ознайомленість керівництва закладів світи зі сутністю, механізмами і перевагами впровадження такої технології в управлінський процес; по-друге, керівництво має бути забезпечено певними діагностичним інструментарієм для впровадження такої технології, на основі якого можна розробити систему заходів Knowledge Management в освітньому закладі.

Для усунення першої причини вважаємо необхідно проводити певні заходи (тренінги, консультації, зустрічі, майстер-класи, платформи та ін.) з ознайомлення керівництва освітніх закладів з можливостями впровадження Knowledge Management.

З метою розв'язання другої проблеми, ми пропонуємо застосовувати розроблену нами анкету, яка містила у собі 6 запитань і представлена у вигляді Google-form (це дозволяє розмішувати на неї посилання у соціальних мережах, сайтах освітніх закладів і органах управління освітою в регіоні чи області). У формулюванні деяких питань анкети ми скористалися методом Лайкерта (метод сумарних оцінок). Цей метод полягає у тому, що респонденту пропонується оцінити власне ставлення до запропонованого судження і варіанти відповіді при цьому мають варіюватися. Ми скористалися в деяких запитаннях п'ятиточковою («так», «іноді», «можливо», «ні», «зовсім ні») і чотирьохточковою шкалами («надзвичайно важливо», «важливо», «частково важливо», «не важливо»).

Серед питань, які були поставлені респондентам, найбільшу значимість мали такі: «Чи відчуваєте ви іноді нестачу знань, пов'язану з безпосередньо з вашою професійною діяльністю?», «Якщо ви відчуваєте таку потребу у поповненні додаткових знань з деякого питання, то ви...», «Чи важливо для вас запросити до спільного виконання проекту своїх колег, обізнаних з деякими питаннями його тематики?», «Чи погодитися ви взяти участь у роботі консультативного центру на базі вашого освітнього закладу чи закладу-партнера для ознайомлення інших колег з певними професійними питаннями, з якими ви найбільш обізнані».

Більш детально зупинимося на деяких результатах, отриманих нами після опрацювання даних такої анкети. Основними змінними, якими ми керувалися під час опрацювання емпіричних даних, були: заклад освіти, педагогічний стаж, нестача знань, шляхи поповнення знань, можливість спільного виконання проекту, згода взяти участь у роботі консультативного центру.

Застосування факторного аналізу містив у собі таку послідовність дій: обрахування кореляційної матриці для всіх змінних; здобування факторів (використовується Extraction Method: Principal Component Analysis); обертання

факторів для створення спрощеної структури (використовується Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization); інтерпретація факторів.

У результаті застосування Factor Analysis нами виокремлено два фактори, який мають вплив на розробку системи заходів реалізації Knowledge Management: 1) створення сприятливого інформаційно-освітнього середовища в освітньому закладі з метою упровадження Knowledge Management; 2) готовність педагогічного працівника на основі свого професійного досвіду і вміння самостійно набувати додаткові знання ділитися ними з іншими колегами.

Для упровадження технології Knowledge Management в освітньому закладі його керівництву необхідно: 1) розробити стратегію її упровадження, яка була б сумісна зі стратегією розвитку освітнього закладу; 2) створити сприятливого інформаційно-освітнього середовища в освітньому закладі; 3) провести моніторингові дослідження щодо вивчення готовності педагогічних працівників на основі свого професійного досвіду і вміння самостійно набувати додаткові знання ділитися ними з іншими колегами.

У залежності від обраної стратегії управління знаннями в освітньої організації розробляється відповідна система заходів. Нагадаємо, що серед етапів ЖЦЗ (життєвого циклу знань) процес створення знання є найбільш складним і вимагає від керівництва освітнього закладу забезпечення сприятливих умов. Відповідно до дослідження науковців модель процесу створення нового знання містить у собі такі фази: 1) поширення неявного знання; 2) створення концепції; 3) перевірка концепції; 4) побудова архетипу; 5) перехід знання на новий рівень [3].

У ракурсі нашого дослідження актуальними є перша фаза – поширення неявного знання. З цією метою в організаціях необхідно створювати спільноти за інтересами і консультативні центри.

До спільнот відносяться спільноти за практичними інтересами (Communities of Practice – CoPs), які мають також назву інтелектуальні спільноти (knowledge communities), мережею знань (knowledge networks), спільноти, які навчаються (learning communities), спільноти за інтересами і тематичні групи [3].

Такі спільноти відрізняються від спеціально створених керівництвом груп або команд для роботи над конкретним проектом. За словами дослідників учасники CoPs можуть виконувати одну й ту саму ж роботу, співпрацювати над спільною задачею у процесі розв'язання проблеми або працювати над певним продуктом (наприклад, підручником, методичними матеріалами та ін.).

Керівникові освітнього закладу важливо пам'ятати, що створення таких спільнот «за указом» не принесе очікуємої користі для діяльності організації. У

більшості випадків такі спільноти працюють формально, не приносячи користі ні собі, ні закладу.

Для плідної роботи таких спільнот від керівництва вимагається створення сприятливого інформаційно-освітнього середовища, усіяка підтримка співробітників, різного виду заохочення. Головна задача – ініціатива має йти від самих співробітників. Зважаючи на специфічні риси педагогічного колективу освітнього закладу, керівникові необхідно набратися терпіння щодо прояву ініціативи з боку педагогічних кадрів. Для мотивації співробітників можна використовувати різноманітні методи роботи з неявними знаннями, такими як то: різноманітні модифікації мозкового штурму, метод безпосереднього спілкування, метод переводу проблеми у задачу та ін.

Так, Д. Грей, С. Браун і Дж. Макануфо пропонують у своїй книзі декілька типів ігор: базові, відкриваючі, дослідницькі, закриваючі. На думку авторів в грі є три частини: відкриття (влаштування сцени, розвиток тем, ідей, інформації), дослідження (вивчення, дослідження та експерименти), закриття (висновок, рішення й дії) [4]. Отже, використання різноманітних методів роботи з колективом щодо виявлення неявних знань сприятиме реалізації Knowledge Management в освітньому закладі.

Підсумуємо: упровадження у сучасному освітньому закладі технології Knowledge Management дозволяє: виявити важливі знання, визначитися зі способами обміну своїми знаннями з іншими, забезпечити, щоб ці знання залишилися в освітній організації, забезпечити її діяльністю груп (центрів, зокрема науково-консультаційного центру), в яких відбувається обмін досвідом, реалізуються способи, за допомогою яких, викладачі працюють з існуючими знаннями. Все це створює можливість для налагодження співробітництва у середині закладу (зокрема, між різними його підрозділами), а також з партнерами та іншими стейкхолдерами. Здійснюється подальше відстеження нових знань для вільного розповсюдження.

Список використаних джерел

1. Батракова Л. Г., Колпакова А. Г. Стратегия и тактика процесса управления знаниями. *Ярославский педагогический вестник: Научный журнал*. 2012. № 1. С. 113-115.
2. Матвеев А. Ю. Введение в процесс управления знаниями *Бизнес-образование в экономике знаний*. 2016. № 3, С. 46-50.
3. Тузовский А. Ф., Чириков С. В., Ямпольский В. З. Системы управления знаниями (методы и технологии). Томск : Изд-во НТЛ, 2005. 260 с.
4. Gray, D., Brown, S., & Macanuffo, J. *Gamestorming: A playbook for innovators, rulebreakers, and changemakers*. " O'Reilly Media, Inc.", 2010. 288 p.
5. Gupta, B., Iyer, L. S., & Aronson, J. E. Knowledge management: practices and challenges. *Industrial management & data systems*, 2000. № 100(1), Pp. 17-21.