

## ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ОБМІНУ ЗНАННЯМИ МІЖ ПЕДАГОГІЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ В ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

**Анна Остапенко,**

*доктор філософії, науковий співробітник лабораторії  
науково-методичного супроводу підготовки фахівців у коледжах і  
технікумах Інституту професійної освіти НАПН України,  
Київ, Україна  
<https://orcid.org/0000-0002-2669-7227>*

**Анотація.** У тезах показано міжкультурне дослідження обміну знань між педагогічними працівниками. Було взято статті між двома континентами (Північної Америки та Азії). У тезах зроблено порівняння учених між їхніми дослідженнями котрі проводилися в країнах (США та Малайзії), проаналізовано причини чому обмін знань між педагогічними працівниками в Закладах вищої освіти не достатньо досліджено та вказано головні фактори чому педагоги неохоче обмінюються знаннями.

**Ключові слова:** професійна компетентність, обмін знаннями, результати дослідження, педагогічні працівники.

## FOREIGN EXPERIENCE OF KNOWLEDGE EXCHANGE BETWEEN EDUCATORS AT HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

**Anna Ostapenko,**

*Doctor of Philosophy, Research Officer Laboratory of Scientific and Methodological  
Support for Specialists Training at Colleges and Technical Schools Institute of Vocational  
Education of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine*

**Abstract.** The theses showed a cross-cultural study of knowledge exchange between educators. Articles were taken between the two continents (North America and Asia). The theses compare scientists between their researches conducted in countries (USA and Malaysia), analyze the reasons why the exchange of knowledge between educators in higher education institutions is not sufficiently investigated and indicate the main factors why educators are reluctant to exchange knowledge.

**Keywords:** professional competence, knowledge exchange, research results, educators.

Дослідниками з Малайзії проаналізували наукові статті про обмін знаннями між педагогічними працівниками у Закладах вищої освіти, результати показали, що обмін знаннями ще не достатньо досліджено. Було відібрано та синтезовано 558 статей, включаючи електронну та паперову базу даних пошуку. З отриманих даних виділили три групи передумов: індивідуальні, організаційні та технологічні фактори. Технологічні фактори були недостатньо вивчені порівняно з індивідуальними та організаційними факторами. Зокрема, вченими докладено більше зусиль для вивчення зовнішніх і внутрішніх переваг обміну знаннями, організаційної культури та підтримки керівництва з боку коледжів тоді як витрати на обмін знаннями, організаційної структури та факторів пов'язані з технологіями, обговорюються рідко. Отримані результати дали змогу керівництву коледжів розробити відповідні стратегії для сприяння обміну знаннями між викладачами, оскільки обмін знаннями у вищій освіті є новою сферою навчання,

технологічні фактори обміну знаннями були недостатньо вивчені, витрати на обмін знаннями рідко перевірялися та відсутність послідовності в обміні знаннями (Fan & Beh, 2024).

Учені зі США розглядали якісні та кількісні дослідження обміну знаннями на індивідуальному рівні. На основі огляду літератури дослідники розробили основу для досліджень обміну знаннями. Структура мала п'ять напрямків дослідження обміну знаннями: організаційний контекст, міжособистісні та командні характеристики, культурні особливості, індивідуальні характеристики та мотиваційні фактори. Учені використали теоретичні основи та підсумовували результати емпіричних досліджень для кожної сфери, обговоривши нові проблеми, нових напрямків дослідження та практичних наслідків дослідження обміну знаннями (Wang & Noe, 2010). В епоху економічних знань, знання є найважливішим ресурсом компаній. Щоб досягти успіху в сучасній надзвичайно конкурентній сфері необхідно щоб успіх організації в кінцевому рахунку залежав від ефективного обміну знаннями між співробітниками. Заклади вищої освіти, також, займаються бізнесом знань, оскільки, їх основна діяльність зосереджена на генеруванні та поширенні знань. Завдяки активній участі в обміні знань серед педагогічних працівників в розвитку професійної діяльності окремі науковці можуть отримати вигоду з точки зору вдосконалення та генерування знань, покращення навичок викладання та ефективності навчання, підвищення продуктивності досліджень. На інституційному рівні ефективні знання педагогічних працівників сприяють покращенню дослідницького процесу й якості викладання, а також кращий потенціал для інновацій. Однак, всупереч загальноприйнятим уявленням про те, що знання є невід'ємною частиною культури Закладів вищої освіти, відсутністю бажань ділитися знаннями вважається основною проблемою серед педагогічних працівників, а звичайною практикою є накопичення знань. Коли обмін знаннями обмежений між педагогічними працівниками, причиною цих обмежень в Зкладах вищої освіти є небажання педагогічних працівників брати участь в обміні знань серед колег, що має негативний вплив на самий заклад освіти та обмежує в дослідницькій діяльності педагогічних працівників (Fan & Beh, 2024).

Дослідники кваліфікували внутрішні та зовнішні бар'єри для ефективного розвитку обміну знань серед науковців, однак акцент робиться на факторах, які перешкоджають обміну знань у культурних контекстах. Також, мало зусиль докладається з точки зору поєднання багатьох поглядів та інтеграції існуючих фрагментованих знань у структуровану структуру, щоб пояснити можливі фактори, які одночасно заохочують і перешкоджають обміну знань серед педагогічних працівників у коледжах. Відсутність інтеграції у педагогічних працівників перешкоджає майбутньому дослідженню цієї теми. Це дослідження мало на меті синтезувати відповідну літературу обміну знаннями між педагогічними працівниками та виявити закономірності які впливають із попередніх досліджень та ідентифікувати фактори, які найчастіше обговорюються в сучасній літературі, та об'єднати їх у концептуальну основу, а також пролити світло на можливі напрямки майбутніх досліджень (Fan & Beh, 2024).

Учені в дослідженні щодо обміну знаннями між педагогічними працівниками передбачали наступні кроки: огляд наукової літератури, що стосується теми дослідження про фактори, які впливають на обмін знань серед викладачів коледжів; вилучення описових даних та аналіз статусу-кво, а також поточних тенденцій теми дослідження; виявлення та класифікація факторів, що впливають на обмін знань між педагогічними

працівниками та їх об'єднання в структуровану структуру; висвітлення прогалин у поточній літературі та створення діаграми для майбутніх досліджень. Перш за все, дослідження заповнює прогалину в сучасній літературі, де існує нестача оглядових статей, що присвячені факторам впливу обміну знань між педагогічними працівниками коледжів та спонукає до якісних досліджень обміну знань у ЗВО, оскільки це має вирішальне значення для розвитку системи вищої освіти. По-друге, у дослідженні учені намагалися об'єднати раніше різні види роботи шляхом побудови концептуальної основи для пояснення динаміки обміну знань серед педагогічних працівників коледжів. Враховуючи дедалі гостру конкуренцію між Зкладами вищої освіти для керівництва коледжів необхідно застосувати проактивний підхід до ефективного управління щоб залишатися передовим у відповідній галузі освіти (Fan & Beh, 2024). Основна увага дослідження зосереджена на індивідуальному рівні обміну знань між педагогічними працівниками якими вони володіють та факторах, які впливають на процес обміну знань в одному закладі. Крім того, дослідження зосереджено на обміні знань серед педагогічних працівників за виключенням інших зацікавлених сторін, тобто адміністративного персоналу, допоміжного персоналу, студентів тощо. Таким чином, показано вплив різних факторів на готовність окремих науковців ділитися знаннями зі своїми колегами у своїх коледжах (Fan & Beh, 2024). У дослідженні представлено підхід систематичного огляду літератури, що використовується для проведення ретельного аналізу факторів впливу на обмін знань серед викладачів коледжів. Визначено пріоритети для майбутніх досліджень і виявлено проблеми у первинних дослідженнях, які виникли у вчених відповідно до цілей дослідження. Учені зібрали та відсортували статті включаючи авторів, рік публікації, видавця, країну, область, контекст дослідження, методологію, типи знань (Fan & Beh, 2024).

Зіставляючи та синтезуючи відповідну літературу щодо факторів впливу на обмін знань серед науковців у Зкладах вищої освіти, дослідження було спрямоване на те, щоб визначити поточний стан рецензованих статей, визначити передумови обміну знань між педагогічними працівниками та класифікувати їх у всеосяжну структуру, а також визначити прогалини для подальшого дослідження цієї тематики. Завдяки отриманим результатам виявили невелику, але зростаючу кількість емпіричної літератури про обмін знань у коледжах із дослідження які здебільшого проводилися у східній частині світу. (Fan & Beh, 2024). Проведено описовий огляд літератури, а не мета-аналізу через широкий спектр дисциплін, які сприяють дослідженню обміну знаннями на індивідуальному рівні, невелику кількість емпіричних досліджень учених, що досліджують будь-який із факторів у відповідній області знань, відсутність використання загальних заходів обміну знаннями та інтерес до використання досліджень, як обміну знаннями (Wang & Noe, 2010). Дослідники не дійшли єдиної думки щодо відмінностей між знаннями та інформацією. Якщо інформація просто «потік повідомлень», тоді як знання базується на інформації та обґрунтовуються переконанням. Інші дослідники вважають, що будь-яка інформація вважається знаннями, але знання – це більше, ніж просто інформація, тобто знання включає інформацію та ноу-хау. Структура дослідження обміну знаннями на основі кількох напрямків включаючи організаційний контекст, міжособистісні та командні характеристики, культурні характеристики, індивідуальні характеристики та мотиваційні фактори. Кожна сфера діяльності складалася з пов'язаних тем, які визначені в огляді досліджень обмін знаннями. (Wang & Noe, 2010).

Дослідження учених щодо обміну знаннями між педагогічними працівниками спиралися на широкий спектр теорій. Критерії, які використовували для визначення теоретичної основи для статей, включених до цього огляду, були досить простими. Виходячи з цього, теорія обґрунтованої дії, теорія соціального обміну, соціального капіталу та мережевих теорій були найбільш часто використані теоретично для вивчення обміну знаннями між педагогічними працівниками. Практичні наслідки для дослідження є практика управління людськими ресурсами з обміну знаннями (Wang & Noe, 2010).

**Висновок.** Отже, на основі аналізу статей щодо обміну знаннями між педагогічними працівниками, що забезпечує організаційну основу для поточних досліджень, обговорено проблеми, що виникають та визначили майбутні дослідницькі потреби та практичні наслідки досліджень обміну знаннями між педагогічними працівниками.

### Список посилань

Fan, Z. & Beh., (2024). Knowledge sharing among academics in higher education: A systematic literature review and future agenda. *Educational Research Review*, 42. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1747938X23000660>; <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2023.100573>

Wang, S. & Noe, R. A.. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management*, 20, 115-131. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.10.001>; <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1053482209000904>