

9. UNESCO. Education 2030 : Incheon Declaration and Framework for Action for the implementation of Sustainable Development Goal 4. [PDF] Paris, UNESCO. 2016. URL : <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245656> (дата звернення: 24.09.2022).

Оксана ГРИЩЕНКО

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти, Національний університет «Острозька академія», м. Острог, Україна

РОЛЬ УПРАВЛІННЯ ОСОБИСТИМИ ЗНАННЯМИ (РКМ) У СФЕРІ ОСВІТИ ТА У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Оскільки професії та їхні вимоги розвиваються, існує гостра потреба актуалізації існуючих знань індивіда з метою утримання його професійної релевантності. Додатково, індивід повинен розвивати існуючі компетенції та оволодівати новими наборами навичок для зміни кар'єри.

Швидкі темпи цифрової трансформації переосмислили традиційні парадигми освіти та роботи, що призвело до необхідності зміни основних припущень щодо того, як управляти та набувати знання (Hashim, 2021). Ландшафти організаційних структур і управління знаннями постійно змінюються. Визнання обмежень традиційних підходів до управління знаннями та прийняття принципів навчання впродовж життя може прокласти шлях для стратегій, які відповідають динаміці гібридності та плинності.

З початком постіндустріальної ери вимоги до робочої сили змінилися від простого раціонального конформізму до цінування творчості та індивідуальності (Kalff, 2017). Це вимагає розуміння динаміки між традиційними бюрократичними організаційними структурами та плинністю сучасної роботи зі знаннями. Щоб використати весь потенціал гібридних і плавних організацій, необхідно, щоб управління знаннями перейшло від простих зберігачів даних до того, щоб стати фасилітаторами безперебійного потоку знань у різних сферах. Технологічні навчальні платформи повинні надавати інструментарій, спрямований на фасилітацію процесу самостійного навчання, тим самим

надаючи студентам можливість доступу та асиміляції знань, які характеризуються підвищеним рівнем складності для освоєння.

Рвеламіла (Rwelamila, 2023) стверджує важливість підтримки узгодженої «сукупності знань», який є повним набором понять, термінів і видів діяльності, які складають професійну область. Такі зусилля вимагають постійного самовдосконалення та особистого розвитку серед мінливості кар'єри, заснованої на проектах (Wang & Peng, 2023). Існуючі підходи до управління знаннями, які розглядають світ з єдиної організаційної призми, обмежують появу інноваційних стратегій. Цифрова ера та глобалізація спричинили значні зміни в організаційних структурах та динаміці, що характеризується зростанням гібридності та плинності. У цьому ландшафті, що розвивається, управління особистими знаннями відіграє ключову роль. Завдяки процесу кураторства, рефлексії та обміну, вона озброює людей стратегіями та інструментами для розуміння та навігації у величезному інформаційному потоці, застосування знань інноваційними способами та участі в постійному навчанні.

Традиційні практики управління знаннями, як правило, адаптовані до більш однорідних середовищ. Гнучкі організації кидають виклик традиційним обмеженням, постійно розвиваючись у відповідь на внутрішні та зовнішні подразники. Знання в таких контекстах є розпорошеними та постійно змінними, викликаючи статичні парадигми управління. Підходи до управління знаннями зосереджені на зборі, зберіганні та розповсюдженні інформації в межах однієї організації. Така перспектива є обмеженою, особливо в умовах поточного організаційного динамізму.

Використовуючи інноваційні технології управління особистими знаннями (РКМ), можливо фільтрувати та розпізнавати релевантну інформацію, розробляти ментальні моделі для контекстуалізації знань і створювати персональні навчальні мережі, щоб бути в курсі досягнень у певній галузі. РКМ дозволяє людям адаптувати знання до особистих і професійних потреб, своєчасно, що забезпечує узгодженість знань. Крім того, він перетворює загальну інформацію в персоналізоване знання, підвищуючи її цінність і корисність. Для

оптимального професійного зростання та інновацій надзвичайно важливо, щоб людина не лише отримувала доступ, але й вміло керувала та застосовувала величезні резервуари наявних знань.

Дедалі більше переплетення особистого та робочого життя вимагає нового підходу до управління знаннями, особливо з огляду на потенційні наслідки для психічного здоров'я (Tsiolis & Siouti, 2023). Вплив надмірної інформації може призвести до когнітивної втоми та паралічу прийняття рішень. РКМ зменшує ці наслідки, фільтруючи нерелевантну інформацію та систематично організовуючи знання. Крім того, відчуття контролю над інформацією, яку отримує людина, веде до підвищення особистісної ефективності та зміцнює самооцінку та компетентність.

Враховуючи тимчасовий характер знань сьогодні, ідея «навчання впродовж життя» стає необхідною (Deuse, 2023). Вона передбачає не лише отримання нових знань, а й переоцінку та перепрофілювання наявних знань. Навчання впродовж життя, яке характеризується безперервною адаптацією та зростанням, відображає характеристики гібридних і мінливих організацій. Впровадження принципів навчання впродовж життя в управління знаннями може стимулювати його еволюцію. З'явилися інструменти управління особистими знаннями, здатні допомогти цьому процесу, координуючи та керуючи знаннями, які важко опанувати (Vătămănescu та інші, 2023).

У контексті напливу цифрових медіа, традиційні освітні парадигми стикаються із проблемами безпрецедентного характеру. Тим не менш, дана ситуація також ініціює можливості для більш глибокого та інтегрованого досвіду навчання, що виявляється критично важливим у сучасну еру інформаційного надміру. (Tække, 2023). Перетворення необробленої інформації в особисті знання викликає в людини внутрішнє задоволення. Ефективний РКМ перетворює хаотичні інформаційні потоки на структуровані, легкозасвоєвані шляхи навчання. Ці інструменти, що полегшують рефлексію, можуть допомогти учням обробляти інформацію та краще впоратися зі стресом.

Цифрова ера характеризується швидким виробництвом інформації, що призводить до формування непередбачуваного середовища (Wang et al., 2023). Технології стають незамінними не лише для уточнення інформації, але й для встановлення зв'язків серед різноманітних доступних знань.

Демір та ін. (Demir et al. 2023) наголошують на важливості розуміння не лише поточних знань, а й їх історичного контексту. Це дозволяє учням отримати інформацію з минулих фреймворків, допомагаючи більш багатим інтерпретаціям. Навчання було закладено в традиції, але навчання впродовж життя має працювати незалежно від контексту чи ситуації, з правильною інтерпретацією та контекстуалізацією, щоб обмежити спотворення мислення. Знання не слід накопичувати, натомість краще дозволити їм безперешкодно перетікати по всьому організаційному спектру, задовольняючи потреби гібридних і мінливих структур. Через це технологія, яка забезпечує міжорганізаційний обмін знаннями, стає першорядною. РКМ служить путівником, ведучи людей через море інформації, що постійно зростає. Ця концепція виступає за збалансований підхід до проблем і можливостей, які надає феномен збільшення інформації.

Таким чином, у сучасному цифровому світі люди повинні використовувати потенціал технологій для управління та отримання знань. Управління особистими знаннями та навчання впродовж життя є не лише важливими для особистого розвитку, але й мають вирішальне значення для забезпечення актуальності в умовах, що постійно змінюються. Використання можливостей, які надають цифрові інструменти, гарантує, що учні залишаються поінформованими, здатними пристосовуватися до сучасних викликів у професійній діяльності та вносять цінний внесок у суспільство.

ЛІТЕРАТУРА

1. Çakmak, Z. Adapting to Environmental Change: The Importance of Organizational Agility in the Business Landscape. *Florya Chronicles of Political Economy*, 2023, 9(1), P.42-53.

2. Demir, A., Budur, T., Omer, H. M., & Heshmati, A. Links between knowledge management and organisational sustainability: does the ISO 9001 certification have an effect?. *Knowledge Management Research & Practice*, 2023, 21(1), P.183-196.
3. Deuse, J., Wöstmann, R., Weßkamp, V., Wagstyl, D., & Rieger, C. (2023). Digital Work in smart production systems: changes and challenges in manufacturing planning and operations. In *New Digital Work: Digital Sovereignty at the Workplace*, Cham: Springer International Publishing, 2023, P.31-50.
4. Hartman, E., Kiely, R. C., Friedrichs, J., & Boettcher, C. *Community-based global learning: The theory and practice of ethical engagement at home and abroad*. Taylor & Francis. 2023
5. Jarrahi, M. H., Askay, D., Eshraghi, A., & Smith, P. (Artificial intelligence and knowledge management: A partnership between human and AI. *Business Horizons*, 2023, 66(1), P.87-99.
6. Kalff, Y. The knowledge worker and the projectified self: domesticating and disciplining creativity. *Work Organisation, Labour and Globalisation*, 2017, 11(1), P.10-27.
7. Mohamed Hashim, M. A., Tlemsani, I., & Matthews, R. Higher education strategy in digital transformation. *Education and Information Technologies*, 2021, P.1– 25.
8. Rwelamila, P. D. Quality Management in Construction Projects in Developing Countries—Where To, From Current Body of Knowledge?. In *Building a Body of Knowledge in Project Management in Developing Countries 2023*, P.261-294.
9. Tække, J. Digitalization of education-the theory of the three waves. In *7 International ISEKI-Food Conference 2023*, P.1.
10. Tsiolis, G., & Siouti, I. Exploring biographies in a rapidly changing labor world. *Current Sociology*, 2023, 71(4), P.587-606.
11. Vătămănescu, E. M., Bratianu, C., Dabija, D. C., & Popa, S. Capitalizing online knowledge networks: from individual knowledge acquisition towards

organizational achievements. *Journal of Knowledge Management*, 2023, 27(5), P.1366-1389.

12. Wang, H., & Peng, G. The Merging of Knowledge Management and New Information Technologies. In *Collaborative Knowledge Management Through Product Lifecycle: A Computational Perspective*. Singapore: Springer Nature Singapore. 2023. P.229-283

13. Wang, L., Zhang, X., Su, H., & Zhu, J. A comprehensive survey of continual learning: Theory, method and application. 2023

14. Washburn, J. J., Teachman, B. A., Gaudiano, B. A., Penberthy, J. K., Peris, T. S., Davison, G. C., & Hollon, S. D. The central role of lifelong learning and humility in clinical psychology. *Clinical Psychological Science*, 2023, 11(4), P.744-756.

Руслана ЧП

кандидат психологічних наук, доцент, Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна

СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ У ПРОЦЕСІ ДІАЛОГІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОСТОРУ

Становлення особистості майбутнього фахівця в умовах сучасних соціокультурних викликів передбачає створення умов професійно-особистісного самовизначення студентів у процесі вищої професійної освіти. В умовах сьогодення актуалізується проблема діалогізації освітнього простору, необхідність формування в освітньому процесі діалогічної культури студентів.

Парадигму діалогу, як зазначає Г. Балл, можна вважати невід'ємною рисою, атрибутом сучасного гуманізму. Завдяки працям М. Бубера, М. Бахтіна та інших учених поняття «діалог» зазнало переосмислення. Відтак, діалогічними вважають тип відносин індивідуальних або групових суб'єктів, котрий передбачає не лише взаємну повагу і настановлення на співпрацю, а й щирю готовність конструктивно скористатися у цій співпраці думками й пропозиціями один одного і навіть, за достатніх підстав, істотно змінити свої позиції.