

У дослідженні були використані методики «Шкала задоволеності життям» Е. Дінера та «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В.В.Бойко в модифікації П. Ільїна)

В результаті дослідження емоційного вигорання було виявлено, що у 20% респондентів емоційне вигорання відсутнє, у 52% - на початковій стадії розвитку, і 28% - вигорання наявне

Поряд з тим виявилось, що лише 8% респондентів не задоволені своїм життям, 20% - трохи не задоволені, у 12% - середні показники, 44% - трохи задоволені, 12% - задоволені і 4% респондентів надзвичайно задоволені своїм життям.

За допомогою кореляційного аналізу було встановлено:

- Емоційне вигорання пов'язане із задоволеність життям – чим вищий рівень емоційного вигорання – тим педагог менше задоволений своїм життям($R=-0,648$; $p<0,01$). У людей більш задоволених власним життям більше внутрішнього ресурсу справляться із проблемами на роботі.

- Чим старший є педагог ($R=0,711$; $p<0,05$), і чим більший у нього стаж роботи ($R=0,731$; $p<0,01$) – тим більшим є емоційне вигорання адже за роки перебування на посаді учителя фізичний, психічний і емоційний стани виснажилися, робота перестала приносити задоволення, зникла мотивація для досягнення успіхів.

- Чим менше людина задоволена життям тим більшою є емоційна ($R=-0,467$; $p<0,05$) і особистісна ($R=-0,560$; $p<0,01$) відстороненість і зростає редукція професійних обов'язків ($R=-0,422$; $p<0,05$). і виникає відчуття загнаності в клітку($R=-0,433$; $p<0,05$).

За допомогою досліджень виявлено, що у більшості педагогів емоційне вигорання є сформованим або на стадії формування, і рівень емоційного вигорання впливає на оцінку задоволеності життям. Для того щоб запобігти вигоранню потрібно піклуватися про свій фізичний стан, займатися читанням не лише професійної, а й художньої літератури, працювати над своєю самооцінкою, бути впевненим у собі, своїх здібностях та можливостях.

Література

1. Бойко В.В. Синдром «Емоціонального вигорання» в професіональному общени. – СПб., 1999. – 216 ст
2. Gold Y., Roth R. Teachers Managing Stress and Preventing Burnout: the Professional Health Solution: Taylor&Francis e-Library, 2005. – p. 215.

РОЛЬ МОДЕЛІ «ПОТРІЙНОЇ СПІРАЛІ» Г. ІЦКОВІЦА В ІННОВАЦІЙНОМУ РОЗВИТКУ УНІВЕРСИТЕТУ

Калінічева Галина Іванівна

Український науково-дослідний інститут
архівної справи і документознавства

03110, вул. Солом'янська, 24, м. Київ, kaligali@ukr.net

У доповіді аналізуються складові інноваційного розвитку університетської освіти в рамках моделі «потрійної спіралі» Г. Іцковіца, визначається роль держави та дослідницьких університетів в управлінні процесами інноваційного поступу сфери вищої освіти і науки.

Економічні та суспільно-політичні реалії сьогодення актуалізують завдання розбудови конкурентоспроможних дослідницьких університетів, здатних акумулювати й примножувати власний інтелектуальний потенціал, формувати інтелектуальний капітал нації, а також сприяти системній інтеграції освіти та науки і трансферу технологій у виробництво.

Метою дослідження є аналіз інноваційної діяльності дослідницьких університетів в рамках моделі «потрійної спіралі» Г. Іцковіца та обґрунтування доцільності її застосування в Україні як складової системної модернізації освітньо-наукової галузі.

Основна ідея концепції «потрійної спіралі» полягає у тому, що в системі інноваційного розвитку суспільства пріоритетного значення набувають соціальні інститути, відповідальні за створення нового знання. Так, за переконанням Г. Іцковця, у XXI столітті суспільно-економічний розвиток найбільш ефективно забезпечується через тісну взаємодію трьох суб'єктів інноваційної системи (гілок образної спіралі): університетів, бізнесу (підприємництва і виробництва) та органів влади (як центральної, так і місцевої). Внаслідок зростання ролі знання й інформації, центральна роль в триплексі «університет – влада – бізнес» має належати оновленим вищим навчальним закладам, які стають провідним центром спрямування та реалізації державної інноваційної політики [1].

Досвід розвинутих країн світу демонструє, що класичний університет, зберігаючи всю академічну складову, поступово перетворюється на дослідницький (підприємницький), що відображає нову модель ринково орієнтованого академічного вищого навчального закладу. Основою нової місії університету постає капіталізація знань, що сприяє розвитку «академічного капіталізму», тобто перетворення наукової та викладацької діяльності у підприємництво: здійснення дослідницьких проектів опиняється у прямій залежності від отримання грошових субсидій окремих корпорацій.

Особливостями функціонування моделі «потрійної спіралі» («академічного капіталізму») в інноваційних дослідницьких університетах є засвоєння студентами (особливо магістрами) базових компетенцій інноваційної діяльності через їх включення у відповідні практики. Поступово університет перетворюється на повноцінний центр продуктивної комунікації держави, бізнесу і суспільства з питань технологічного, загальноекономічного, соціального прогнозування, обміну передовими знаннями. Відбувається заміщення традиційної лінійної схеми «фундаментальні дослідження – прикладні розробки – впровадження» на більш гнучкі організаційні механізми, що спираються на активну співпрацю з реальним сектором економіки; активізується міжнародне співробітництво як у наукових дослідженнях, так і в інноваційній діяльності.

Аналізуючи можливості адаптації моделі «потрійної спіралі» для пострадянських країн (у тому числі й для України), які мають розгалужену мережу вищих навчальних закладів, а також академічні і галузеві НДІ, Г. Іцковіц пропонував два підходи для організації ефективної їх взаємодії. Перший варіант передбачав створення сильних мереж для співпраці між усіма розрізненими елементами (ВНЗ – НДІ). Другий – їх об'єднання та створення потужних університетів, в яких дослідники матимуть можливість поширити свої знання в студентській аудиторії, займаючись водночас викладацькою діяльністю, а професорсько-викладацький склад університетів матиме можливість і час здійснювати дослідження у науково-дослідних інститутах.

Українські університети, які мають стати рушієм інтенсивного інноваційного розвитку країни, можуть бути представлені не тільки вищими навчальними закладами, а й установами НАН України та регіональними науковими центрами, відомчими науково - дослідними інститутами, іншими науковими організаціями, які здійснюють фундаментальні та прикладні дослідження.

Впровадження інноваційної моделі «потрійної спіралі» в Україні не тільки доцільне і можливе, а й соціально втребоване. Проте нерозв'язаними проблемами залишаються відсутність мотивації у молодих науковців та низька активність бізнесу у створенні інноваційного продукту, детермінована недосконалістю нормативно-

правової бази у цій сфері та надто високими ризиками. Специфіка державного регулювання освіти, науки і інноваційної діяльності (централізований, відомчий тип), відсутність умов для підготовки молодих інноваторів суттєво ускладнюють та відтермінують інноваційний розвиток українських університетів.

Оптимізації взаємодії тріади «університет – бізнес – влада» в Україні має слугувати активізація діалогу між учасниками інноваційного процесу та співпраця вузів з високотехнологічним виробництвом. Інструментом стратегічного управління дослідницьким університетом має стати інноваційна місія, що визначає стратегію та пріоритети розвитку ініціативних проектних команд викладачів і наукових співробітників. Важливою передумовою успіху діяльності дослідницького університету в Україні є реальне, а декларативне розширення університетської автономії в академічній, дослідницькій та економічній галузях.

Література

1. Etzkowitz H. The Triple Helix: University-Industry-Government Innovation in Action / Henry Etzkowitz. – London: Routledge, 2008 – 177 p.

ТЕХНОЛОГІЇ МАНІПУЛЮВАННЯ В ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА ОСВІТЬНОГО ЗАКЛАДУ ЯК ЗАСІБ УПРАВЛІНСЬКОГО ВПЛИВУ

Калінська Оксана Павлівна

Інституту підприємництва та перспективних технологій
Національного університету «Львівська політехніка»

79044, вул. Горбачевського, 18, м. Львів, Україна, oksanakalinska@ukr.net

Проаналізовано загальнотеоретичні управлінські і психолого-маніпулятивні знання, якими повинен володіти керівник освітнього закладу для ефективного формування у співробітників адекватної професійної мотивації для вирішення завдань управління.

Маніпуляція є видом психологічного впливу, майстерне виконання якого веде до відкритого порушення в іншій особі намірів, які не збігаються з його актуально існуючими бажаннями. Якого б вигляду не була маніпуляція, її цілі і прийоми залишаються прихованими для суспільства, людина, як об'єкт маніпуляції, знецінюється [1].

На сучасному етапі проблема психологічного маніпулювання все частіше привертає увагу як зарубіжних, так і вітчизняних психологів, про що свідчить збільшення кількості публікацій у даній галузі, зокрема роботи Дж. Бюдженталя, Дж. Хейлі, О. Тіхомірова, Дж. Гріндера, Ф.Пьюселіка, І.Горелова, Р.Бердвіссла, К.Лоренца, Ф.Скіннера, А.Піза, Е.Діхтеріха, В.Бехтерєва, Г.Шиллера, Д.Райгородського, Д.Карнегі, С.Кара-Мурзи, І.Черепанової, О.Романова, Є.Доценко, К.Каландарова, Г.Почепцова. Синтезуючи погляди різних дослідників можна визначити маніпуляцію як приховане управління людьми та їхньою поведінкою.

Управління людськими ресурсами в сфері освіти вимагає від керівника освітнього закладу знань і умінь в області психології особистості, груп, спілкування. Адже він виконує основні управлінські функції і є провідною і організуючою ланкою в соціальних системах управління освітою. В обов'язки керівника освітнього закладу входить формування у співробітників адекватної професійної мотивації і результатом його діяльності має бути оптимізація функціонування системи закладу, що реалізує види освітніх послуг, а також отримання корисного ефекту при найменших зусиллях і витратах. Крім статусу керівника освітнього закладу в системі формальних взаємозв'язків також необхідно враховувати і зміст його діяльності - способи і прийоми,