

**ПРАКТИКИ ПІДГОТОВКИ ЛІДЕРІВ ІННОВАЦІЙНОГО
ЗРАЗКА У НАЦІОНАЛЬНОМУ ТЕХНІЧНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ
«ХАРКІВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»**

Книш І. В.

*доктор філософських наук, професор,
професор кафедри педагогіки та психології управління
соціальними системами імені академіка І. А. Зязюна*

*Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»*

м. Харків, Україна

ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-1746-359X>

На початку ХХІ ст. впровадження ІКТ в усі сфери життя суспільства привело до винайдення, створення, продукування, розповсюдження, засвоєння, накопичення, зберігання та утилізації інформації, а також появи нового явища – неоплемен, що зумовило, розуміння суспільства як складного утворення нового типу – інформаційного [3; 4]. Саме тому провідними та пріоритетними стають інвестиції в розширення людських можливостей і формування на цій основі інтелектуального капіталу суспільства – якісно нового «інноваційного анклаву» світу, у якому провідна роль має належати, на нашу думку, лідеру.

Отримати базову освіту майбутні лідери інноваційного взірця можуть у навчальних закладах, очільниками яких є лідери відповідного зразка та які мають сформовані якості та належні трансверсальні компетентності на підставі глибокої, тонкої взаємодії з культурою, мовою й історією, тобто шляхом «сенсо(с)творення». Усі згадані якості, на наше переконання, притаманні Ніні Вікторівні Підбуцькій, завідувачці кафедри педагогіки та психології управління соціальними системами імені академіка І. А. Зязюна Національного технічного університету, «Харківський політехнічний інститут» (далі – НТУ «ХПІ»), м. Харків, сучасному лідерові інноваційного взірця.

І. Вона охоче ризикує й експериментує, задля чого постійно створює й оновлює перелік ініціатив (бізнес-ідей і можливостей), ризиків і стратегічних альтернатив; змінює підходи й активізує свою діяльність; мінімізує час для аналізу конкретної ситуації; зважає позитивні та негативні аспекти отриманих результатів, що дозволяє запобігти «надплануванню» в колективі, тощо.

2. Зацікавленість і жага до знань спонукають її до постійної самоосвіти, безперервного підвищення рівня компетентності, необхідного для ефективного керівництва кафедрою. На цьому шляху їй стають у пригоді моніторинг рівня знань (студентів та викладачів кафедри), створення умов для вільного просування інноваційних ідей, постійна робота над помилками та пропозиціями, корегування поведінкових моделей, курси підвищення кваліфікації тощо.

3. Проактивність, має гарні манери та користується авторитетом не тільки в колективі, але й серед колег-завідувачів інших кафедр та ректорів (не тільки в межах НТУ “ХП”). Вона здатна вчасно передбачити / визначити проблему та прийняти конструктивне рішення; виявляти альтернативи; передбачати й оцінювати ризики, знаходити способи їх уникнути; щиро висловлювати свої почуття, формулювати думки чітко й переконливо; гідно протистояти зовнішнім обставинам; бути наполегливою; прагнути до ситуації win-win (коли виграють обидва партнери); поважає опонентів; цінує лідерські якості інших тощо.

4. Як лідер-новатор, вона уміє вчасно помічати та використовувати можливості для досягнення мети. Прагнучи до особистої ефективності, вона уміє швидко змінювати вектори діяльності задля вчасного й максимального використання нових можливостей, здійснює моніторинг невдач і проблем, визначає переваги й недоліки нових напрямів діяльності, адекватно оцінює потенціал своєї команди та розуміє, коли потрібно вдатися до аутсорсингу, тощо.

5. Стратегічне планування – одна з головних компетенцій, як інноваційного лідера, що передбачає глибоке розуміння провідних тенденцій розвитку цілої освітньої галузі та їхнього впливу на діяльність НТУ “ХП”. Набуваючи власного досвіду, вона зважає на досвід інших компаній, задіяних у освітній галузі; задля набуття умінь стратегічного бізнес-планування створює крос-функціональні комітети та / або бере в них участь; слідкує за динамікою SWOT-аналізу; мінімально акцентує увагу на ситуативних моментах діяльності, зосереджуючись на стратегічному потенціалі закладу НТУ “ХП”; аналізує й застосовує попередні моделі та стратегії, які довели свою ефективність; фокусується на потребах студентів і колег; організований і уважний до деталей; має блискучі організаторські здібності.

На підтвердження наведемо кілька інноваційних практик, успішно впроваджуваних за сприяння очільниці кафедри педагогіки та психології управління соціальними системами імені академіка І. А. Зязюна НТУ “ХП” Ніною Підбуцькою :

– залучення магістрантів до активної наукової співпраці в межах незалежного наукового дослідження, проведеного дослідницьким

колективом під керівництвом Ніни Підбуцької, яке підтвердило ефективність використання Elomia – цифрового інструменту для підтримки ментального здоров'я [8].

Отже, метою керованого Ніною Підбуцькою проєкту став моніторинг і вивчення світового досвіду трансформативних змін практик різних країн (зокрема Китаю), розробка відповідного сценарного прогнозування, а також їх адаптація й упровадження на етапі після-воєнного оновлення України на основі ефективності використання Elomia;

- залучення здобувачів освіти (студентів, випускників та молодих дослідників) з України до участі у конкурсі на річні стипендії Вільної землі Баварія до світової наукової спільноти для навчання та досліджень у державних і державою фінансованих університетах Баварії. Метою цього проєкту є надання українським фахівцям і студентам доступу до найсучасніших онлайн-лекцій і майстер-класів [6];

- організація регулярних зустрічей і відкритих лекцій за участю колег із університетів-партнерів заради ознайомлення учасників освітнього процесу з передовим світовим досвідом у галузі освіти та психології [1];

- залучення студентів та аспірантів університету до конкурсів від вітчизняних та закордонних компаній на стипендії від GFPS-Polska задля підтримки науки, культурного обміну і студентських ініціатив між Польщею, Німеччиною, Чехією та Україною [2];

- залучення студентів університету для участі у новому раунді успішної програми академічної мобільності Erasmus+ «Project Ukraine» та прийняти участь у оплачуваному стажуванні в міжнародних компаніях Словаччини (Братислава) протягом весняного семестру 2025/26 навчального року [5].

Отже, завідувачка кафедри педагогіки та психології управління соціальними системами імені академіка І. А. Зязюна НТУ “ХПІ” Ніна Підбуцька, як лідер інноваційного взірця, ризикує й експериментує; безперервно підвищує свою компетентність завдяки самоосвіті; проактивний, має відповідні манери та користується авторитетом серед колег і здобувачів освіти; вчасно помічає та використовує можливості для досягнення своєї мети; володіє навичками стратегічного планування, а отже, набуває компетентностей, подібних до трансверсальних, методом «сенсо(с)творення».

За Кетрін Грехем-Левіс, Ніна Вікторівна Підбуцька, як лідер інноваційного взірця, використовує у своїй плідній діяльності такі поведінкові моделі керівництва:

- провідний / інноваційний стиль керівництва (за концепцією Еріка Берна взаємини Дорослий-Дорослий з колегами та керівництвом),

обираючи йти в ногу із часом і торувати власний шлях, але разом із командою однодумців, розвиваючи креативність і творчість, упроваджуючи нові підходи та продукти, насамперед в освітній та психологічній галузі (наприклад, STEAM-освіту);

– застосовує впливовий стиль керівництва, розвиває власні інноваційні практики завдяки здатності й умінню переконувати та спонукати інших прийняти новаторський спосіб мислення чи дослухатися до інноваційних думок своїх підлеглих;

– уникає підтримувального й спостережного стилів керівництва (за концепцією Еріка Берна взаємини Дитина – Дитина чи Батько – Дитина з колегами та керівництвом, коли підлегли працюють не задля отримання результату, а для отримання похвали, визнання, нагороди), адже, як і Кетрін Грехем-Левіс [7], вважає, що вони не сприяють інноваційності, транслюванню власних ідей, а натомість потребують підтримки ззовні. Нині ж, з огляду на війну на тлі пандемії коронавірусу, це неможливо, тому що весь потенціал України працює на перемогу;

– як лідер з інноваційним типом мислення, не ігнорує ризики, а вміє їх контролювати, не зациклюється на проблемах, а віддає перевагу інноваційним практикам, постійно підвищує свій фаховий рівень, передусім у практичних кейсах, надихає енергійністю й самовіддачею, вміючи вчасно підтримати колегу, не боїться бути наполегливим, самостійним, люб'язним, вихованим і допитливим.

Література

1. Жива зустріч: незвіданий острів мого життя. 2025. URL: <https://web.kpi.kharkov.ua/ppuss/uk/zhyva-zustrich-nezvidannyj-ostriv-mogo-zhyttya/>

2. Запрошуємо студентів та аспірантів університету взяти участь у конкурсі на стипендії від GFPS-Polska! 2025. URL: <https://web.kpi.kharkov.ua/ppuss/uk/category/bez-rubriki-uk/>

3. Книш І. В. Апгрейд управління в контексті складності. *Практична філософія*. Київ: Вид. «ПАРАПАН», 2018. № 1 (67). С. 46–55.

4. Книш І. В. Експлорація управління в контексті складності. *Problems of modern science: Collection of scientific articles*. Fadette editions, Namur, Belgium, 2018. P. 151–156.

5. Стажування в межах програми Project Ukraine – літо 2025. URL: <https://web.kpi.kharkov.ua/ppuss/uk/category/bez-rubriki-uk/>

6. Стипендіальна програма Вільної землі Баварія 2026/27. 2025. URL: <https://web.kpi.kharkov.ua/ppuss/uk/stypendialna-programa-vilnoyi-zemli-bavariya-2026-27/>

7. Graham-Leviss Katherine. The 5 Skills That Innovative Leaders Have in Common. Harvard Business Review. December 20, 2016. <https://hbr.org/2016/12/the-5-skills-that-innovative-leaders-havein-common>

8. Yejing Zhang. The effect of artificial intelligence applications GymBuddy & Elomia on the mental health and physical activities of teachers and learners exposed to e-learning platforms. Vol. 44. 2025. p 13481–13495. URL : <https://link.springer.com/article/10.1007/s12144-025-08015-3>

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-568-9-18>

ДО ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ ЗАСОБАМИ АРТТЕРАПІЇ

Колдун І. В.

здобувачка вищої освіти (магістерського) рівня

ОП Психологія. Практична психологія

*Мелітопольський державний педагогічний університет
імені Богдана Хмельницького*

м. Запоріжжя, Україна

Повномасштабне вторгнення Російської Федерації проти України 24 лютого 2022 року спричинило потрясіння та зміни у багатьох сферах нашого життя: економічній, політичній, соціально-психологічній тощо. В умовах військового конфлікту виникла нова соціальна група – внутрішньо переміщені особи (ВПО). Ці люди змушені залишати свої будинки, свій сталий звичний спосіб життя та бігти у пошуках безпеки. Втрата дому, розрив соціальних зв'язків та зміна звичного укладу життя спричиняють емоційне виснаження, труднощі з адаптацією, зменшення життєвої мотивації, втрати сенсу та страхом перед майбутнім. Це послаблює їхню внутрішню мотивацію, сприяючи пасивності та залежності від зовнішньої підтримки.[1]

Протягом останніх років багато переселенців вирішили залишитися в нових громадах, але адаптація до нових умов, подолання стереотипів як місцевого населення, так і самих ВПО, а також вирішення психологічних і соціально-економічних проблем з якими вони стикаються досі є актуальними [2].