

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ОДЕСЬКА НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ**



**ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ВИЩОЇ  
ОСВІТИ: УДОСКОНАЛЕННЯ ДИСТАНЦІЙНОГО  
КОНТРОЛЮ ЗНАНЬ ТА НАВЧАЛЬНОЇ  
ДОКУМЕНТАЦІЇ**

**Збірник  
матеріалів IV-ї Всеукраїнської  
науково-методичної конференції**



**13-15 квітня 2022 року, м. Одеса**

У Збірнику опубліковано матеріали IV-ї Всеукраїнської науково-методичної конференції «Забезпечення якості вищої освіти: удосконалення дистанційного контролю знань та навчальної документації», яка проходила 13-15 квітня 2022 року на базі Одеської національної академії харчових технологій в умовах воєнного стану з причини російсько-української війни.

Для педагогічних та науково-педагогічних працівників, докторантів, аспірантів, усіх, хто цікавиться питаннями забезпечення якості вищої освіти.

### **Рекомендовано до друку Оргкомітетом конференції**

#### **Редакційна колегія:**

|                             |                                                                                                              |
|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Богдан ЄГОРОВ</b>        | ректор Одеської національної академії харчових технологій, д.т.н., професор (Голова редакційної колегії)     |
| <b>Федір ТРИШИН</b>         | проректор з науково-педагогічної та навчальної роботи, к.т.н., доцент (заступник Голови редакційної колегії) |
| <b>Надія ДЕЦ</b>            | директорка Навчального центру організації освітнього процесу, к.т.н., доцентка                               |
| <b>Любов ЛАНЖЕНКО</b>       | начальниця Навчального відділу НЦООП, к.т.н., доцентка                                                       |
| <b>Оксана КРУЧЕК</b>        | начальниця Відділу контролю якості та моніторингу діяльності, к.т.н., доцентка                               |
| <b>Юрій КОРНІЄНКО</b>       | начальник Відділу організації дистанційної роботи та навчання ЦІКТ, к.ф.-м.н., доцент                        |
| <b>Валерій МУРАХОВСЬКИЙ</b> | начальник Відділу ліцензування, акредитації та сертифікації НЦООП, к.ф.-м.н., доцент                         |
| <b>Людмила РИЖЕНКО</b>      | методистка вищої категорії Навчального відділу НЦООП                                                         |

Оргкомітет IV-ї Всеукраїнської науково-методичної конференції «Забезпечення якості вищої освіти: удосконалення дистанційного контролю знань та навчальної документації» може не поділяти думку учасників. Відповідальність за зміст і достовірність поданого матеріалу несуть учасники.

**УДК 378.4.091.12****ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ  
НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ОНАХТ  
В СУЧАСНИХ УМОВАХ****С.В. Лупол, В.Г. Мураховський,****Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса**

Специфіка діяльності ОНАХТ призводить до певних особливостей формування кадрового потенціалу науково-педагогічних працівників.

Вся діяльність ОНАХТ будується виходячи з місії нашої академії.

Місія Одеської національної академії харчових технологій це забезпечення умов для підвищення якості вищої освіти, розвитку наукових досліджень і підготовки кадрів для розробки, запровадження і розвитку технологій для здорового, тривалого та щасливого життя людини.

Однією з важливих особливостей підготовки науково-педагогічного персоналу, а саме фахівців з науковими ступенями і званнями є те, що така підготовка займає більше часу ніж підготовка кадрів у будь якій іншій галузі

Особливості формування кадрового потенціалу науково-педагогічних працівників слід розглядати за чотирма показниками:

1. Корпоративна відданість співробітників по відношенню до ОНАХТ, особиста мотивація і прихильність до своєї роботи. Міру відданості працівника можна оцінити, вивчивши погляди працівників, рівень плинності кадрів, а також провівши останню бесіду зі співробітниками, що звільняються. Корпоративна відданість повинна посилюватися через вдосконалення комунікацій між керівництвом і працівниками закладу, тоді як рівень компетентності освітян повинен збільшуватися за рахунок впровадження освіти впродовж життя.

2. Компетентність, яка відповідає рівню кваліфікації працівників, їх професійних навичок, необхідності їх підготовки і перепідготовки, а також потенціалу для виконання роботи більш високого рівня. Компетентність оцінюємо через системи атестації науково-педагогічних працівників. Необхідно притягати, утримувати і мотивувати високопрофесійних компетентних працівників галузі освіти і управління нею.

3. Командна узгодженість, що означає що і керівництво, і співробітники закладу освіти розділяють погляди на мету і працюють спільно для її досягнення.

Працівники усіх рівнів завжди повинні розділяти загальні погляди на чинники, що визначають процвітання ОНАХТ і майбутні перспективи. Ці загальні погляди стосуються основних принципів, які лежать в основі управління роботою. В деякій мірі ці уявлення створюються керівництвом через систему внутрішніх комунікацій, стиль керівництва, організаційну систему і

методи роботи, але підтримуватися і виконуватися день у день в процесі рутинної роботи вони можуть тільки працівниками ОНАХТ.

Персонал закладу освіти, як і будь-якої організації повинен відчувати, що усі працівники мають загальні цілі, почуття причетності до свого освітнього закладу, роблять загальну справу. Безперечною ознакою наявності в організації узгодженості є відсутність скарг і конфліктів і гармонійність трудових стосунків та стосунків безпосередньо під час освітнього процесу.

4. Корпоративна ефективність з точки зору витрат стосується ефективності діяльності органу управління освітою, освітньої організації, закладу освіти. Людські ресурси повинні підбиратися і використовуватися так, щоб найвищі результати (забезпечення якості освіти) здобувалися з оптимальними витратами, встановленими за певними критеріями. Крім того, система освіти повинна уміти оперативне реагувати на виклики сучасності, можливості, пропонувані ринком, зміни освітнього середовища тощо.

Сучасне управління людськими ресурсами в освіті ґрунтується на двох підходах: традиційному та новому і поступово складається система управління людськими ресурсами замість системи управління персоналом.

У найближчому майбутньому необхідний перехід до:

- широких професійних компетенцій замість вузької спеціалізації та обмеженої відповідальності за доручену справу;
- гнучкого вибору професійного розвитку замість запланованого кар'єрного зростання;
- відповідальності науково-педагогічних працівників за свій власний розвиток замість відповідальності керівництва за розвиток персоналу;
- створення можливостей для всебічного розвитку працівника замість констатації його проблем;
- активної участі науково-педагогічних працівників в управлінні закладом освіти замість відсутності зворотнього зв'язку керівника з підлеглим;
- прозорих і чітких процедур прийому на роботу та атестації співробітників замість обмеженого доступу до інформації щодо робочих місць і підбору спеціалістів;
- участь у формуванні і реалізації політики соціального партнерства як на рівні державного управління освітою, так і на рівні закладу освіти.

У рамках концепції формування кадрового потенціалу в освіті є те, що її працівники-освітяни стають основним капіталом, і витрати на нього повинні розглядатися як довготермінові інвестиції. У сучасному розумінні підготовка людських ресурсів в освітній діяльності має акцентуватися на створенні команди, розвитку людей і формуванні корпоративної культури. Таким чином, формування кадрового потенціалу в освітній галузі спрямовано на вирішення принципово нових, довготривалих завдань, підвищення економічної і соціальної ефективності роботи освітніх закладів, в тому числі нашої академії.

Перехід до сучасних підходів у формуванні кадрового потенціалу повинен формувати ставлення до людей як до найвищої цінності, тому саме система освіти повинна подавати приклад такого ставлення. Нові підходи до

використання людських ресурсів можуть стати основним джерелом позитивних змін в освіті в цілому, оскільки вони сконцентровані на використанні індивідуальних здібностей науково-педагогічних працівників відповідно до стратегічних цілей освітньої політики; інтеграцію потреб працівників із зацікавленістю кожного закладу освіти. Ефективне управління підготовкою освітніх кадрів буде розвиватись на основі інтелекту персоналу, а розвиток персоналу стає основним способом конкурентної боротьби.

Академія постійно сприяє створенню академічного середовища, в якому формується патріотизм і висока соціальна відповідальність, лідерські навички і професійні компетенції здобувачів та аспірантів. Формування компетенцій відбувається на основі їх синергії в залежності від постійно змінюючихся запитів сьогодення.

Забезпечується розвиток системи підготовки кадрів вищої кваліфікації та відтворення наукового потенціалу. Викладачі вивчають мову, проходять стажування у закордонних університетах терміном не менше 3-х місяців, проходять виробниче стажування за своїм професійним спрямуванням, підвищують свою ефективність під час навчання у вищій школі педагогічної майстерності. Також забезпечується подальший розвиток адаптивної моделі здобуття вищої освіти, спрямованої на підготовку фахівців, здатних не тільки самореалізуватися в умовах економіки еволюційного розвитку, але й будувати платформу патріотично-соціальної відповідальності та екологічного менеджменту.

До особливостей підготовки кадрового потенціалу педагогічних та науково-педагогічних працівників є проходження практики за кордоном.

В життя та працю ОНАХТ і всієї України з 24 лютого поточного року увійшла війна, яка на деякий час змінила звичний хід роботи але не надовго.

І в умовах воєнного часу ОНАХТ, керівництво, працівники, здобувачі освіти показують велику єдність, оптимізм та бажання йти до кращого, напрацьовують нові здобутки, зв'язки, нові форми роботи та навчання.

Таким чином формування та адміністрування ефективної кадрової політики закладів освіти можливо лише при наявності окресленої, з урахуванням специфіки діяльності, місії та стратегії розвитку. Саме чітке усвідомлення специфіки, стратегічних напрямів та пріоритетів закладу дає змогу раціонально оцінювати його людські ресурси, планувати та реалізовувати усі аспекти підготовки майбутніх кадрів.

Метою сучасного закладу вищої освіти, на нашу думку, має бути створення системи підготовки кадрів, спрямованої постійну підготовку та залучення працівників високого професійного рівня та таких, які володіють сучасними просвітницько-дослідними компетенціями, збереження таких працівників та їх розвиток, забезпечення гідними умовами праці й комфортним кліматом у колективі, що сприятиме успішній реалізації стратегії закладу.

На наш погляд, у цій ролі мають розглядатися людські ресурси, як категорія, що підкреслює провідну роль педагогічних та науково-педагогічних працівників у забезпеченні конкурентоспроможності академії на ринку освітніх послуг.

|     |                                                                                                                                                    |     |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
|     | ВСП «Фаховий коледж нафтогазових технологій, інженерії та інфраструктури сервісу ОНАХТ», м. Одеса                                                  |     |
| 225 | ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНА МОДЕЛЬ СУЧАСНОГО ВИКЛАДАЧА ВИЩОЇ ШКОЛИ ЯК ОСНОВА ЗМІСТУ ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНИХ ПРОГРАМ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ<br>Л.В. Березовська | 501 |
| 226 | ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ОНАХТ В СУЧАСНИХ УМОВАХ<br>С.В. Лупол, В.Г. Мураховський              | 502 |
| 227 | ІННОВАЦІЙНА РОЛЬ ДЕРЖАВИ, БІЗНЕСУ ТА ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ В ПІДГОТОВЦІ ФАХІВЦІВ<br>Л.В. Іванченкова, Т.Д. Маркова, В.С. Іванченков                | 505 |
| 228 | НАУКОВА ДІЯЛЬНІСТЬ – ЯК СКЛАДОВА РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ<br>Т.В. Бордун                                                | 507 |
|     | ПЕРЕЛІК ЗВО УКРАЇНИ, ЩО ВЗЯЛИ УЧАСТЬ У IV-й ВСЕУКРАЇНСЬКІЙ НАУКОВО-МЕТОДИЧНІЙ КОНФЕРЕНЦІЇ                                                          | 509 |