

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



**ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ВИЩОЇ
ОСВІТИ: ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ
ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ
ТЕХНОЛОГІЙ У ЗДІЙСНЕННІ
ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ**

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



**14-16 квітня 2021 року,
м. Одеса**

У Збірнику опубліковано матеріали III-ї Всеукраїнської науково-методичної конференції «Забезпечення якості вищої освіти: підвищення ефективності використання інформаційних технологій у здійсненні освітнього процесу», яка проходила 14-16 квітня 2021 року на базі Одеської національної академії харчових технологій.

Рекомендовано до друку та розповсюдження в мережі Internet Вченою радою Одеської національної академії харчових технологій від 06.04.2021, протокол № 13.

Матеріали, занесені до Збірника, друкуються за авторськими оригіналами. За достовірність інформації відповідає автор публікації.

Під загальною редакцією Заслуженого діяча науки і техніки України, Лауреата Державної премії України в галузі науки і техніки, доктора технічних наук, професора Б.В. Єгорова.

Укладач Л.Д. Риженко

Редакційна колегія:

Єгоров Б.В.	ректор Одеської національної академії харчових технологій, д.т.н., професор, академік НАН України (голова редакційної колегії)
Трішин Ф.А.	проректор з науково-педагогічної та навчальної роботи, к.т.н., доцент (заступник голови редакційної колегії)
Дец Н.О.	директор Навчального центру організації освітнього процесу, к.т.н., доцент
Ланженко Л.О.	начальник Навчально-методичного відділу НЦООП, к.т.н., доцент
Кручек О.А.	начальник Відділу контролю якості та моніторингу діяльності, к.т.н., доцент
Корнієнко Ю.К.	начальник Відділу організації дистанційної роботи та навчання ЦІКТ, к.ф.-м.н., доцент
Мураховський В.Г.	начальник Відділу ліцензування, акредитації та сертифікації НЦООП, к.ф.-м.н., доцент
Агєєва І.М.	декан факультету менеджменту, маркетингу і логістики, к.е.н., доцент
Зімін О.В.	декан факультету низькотемпературної техніки та інженерної механіки, к.т.н., доцент
Купріна Н.М.	декан факультету економіки, бізнесу і контролю, к.е.н., доцент
Ліщенко Н.В.	декан факультету комп'ютерних систем та автоматизації, д.т.н., професор
Саркісян Г.О.	декан факультету технології вина та туристичного бізнесу, к.т.н., доцент
Соц С.М.	декан факультету технології зерна і зернового бізнесу, к.т.н., доцент
Ткач В.О.	декан факультету інноваційних технологій харчування і ресторанно-готельного бізнесу, д.е.н., професор
Шарахматова Т.Є.	декан факультету технології та товарознавства харчових продуктів і продовольчого бізнесу, к.т.н., доцент
Шестопалов С.В.	декан факультету комп'ютерної інженерії, програмування та кіберзахисту, к.т.н., доцент
Шпирко Т.В.	декан факультету нафти, газу та екології, к.т.н., доцент

2. Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установах) від 23.03.2016 [Електронний ресурс]: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/261-2016-%D0%BF#Text>

3. Статут Одеської національної академії харчових технологій. [Електронний ресурс]: <https://www.onaft.edu.ua/download/pubinfo/charter.pdf>

УДК 658:37.041

САМОМЕНЕДЖМЕНТ У ПІДВИЩЕННІ ОСОБИСТОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКЛАДАЧА

Н.М. Корсікова, Ю.С. Левчук,

Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса

Постановка проблеми. Визначення поняття «особистої ефективності» сьогодні є досить «розмитим», не має чіткого визначення. Але, як правило, воно визначається як здатність людини виконувати певні завдання максимально швидко і якісно, успішно досягати поставлених цілей. Тобто особиста ефективність пов'язується з кількісними показниками: що, скільки, «за скільки» (час, витрати фінансів, матеріалів, тощо), з яким рівнем якості ми виконуємо свою роботу. А відповідно поняття самоменеджмент традиційно визначається як послідовне і цілеспрямоване використання методів роботи у повсякденній практиці, для того, щоб оптимально і зі змістом використовувати свій час [1].

На сьогодні саме питанню раціонального використання часу присвячено більшість досліджень і публікацій у відносно новій управлінській науці – самоменеджмент. Такі відомі сучасні автори як Г. Архангельський, П. Берд, Ф. Кей, М. Кук, Ф. О'Коннелл, Б. Трейсі, Д. Кеннеди та багато інших також пов'язують вирішення проблеми підвищення особистої ефективності в основному з питанням раціонального використання часу: як зробити так, щоб встигати зробити більше справ, та й ще і якісно.

Але ж чи завжди виправданий такий підхід? Уявіть таку ситуацію: ви намагаєтесь встигнути зробити безліч справ, застосовуєте відомі прийоми та методики планування часу, делегування, значно підвищили свій професійний рівень та рівень інтелекту; ваша організація досягла дійсно значних результатів, керівництво вами задоволено і ви отримали довгоочікуване підвищення, але в остаточному підсумку – ви опиняєтесь у стані емоційного спустошення чи навіть «вигорання». Чому так?

Метою дослідження є визначення що необхідно робити щоб не потрапляти у цей стан? Які ще критерії особистої ефективності ми часто не враховуємо?

Виклад основного матеріалу. Виявляється, що найбільшим мотиватором є наша задоволеність. Тобто наші зусилля повинні не тільки призводити

до певного результату, а й приносити задоволення. Тільки тоді людина буде мотивована до ефективної праці. Про зв'язок між рівнем зусиль і рівнем задоволення свідчить одна з відомих мотиваційних теорій - модель Портера-Лоулера, у якій автори обґрунтували зв'язок між такими складовими, як зусилля, результати, винагорода і задоволення в рамках єдиної взаємозв'язаної системи [2]. На думку авторів, задоволення є функцією рівня зусиль, які ми витрачаємо на досягнення певного результату, якості отриманого результату, та отриманої винагороди, на що відповідно впливають такі фактори:

- розуміння що, навіщо, за допомогою яких інструментів можна виконати поставлені завдання;
- впевненість в можливості його виконання, отримання певної винагороди та оцінка її цінності в даних умовах;
- розуміння які навички та компетентності потрібні для забезпечення своєї ефективності у певній діяльності, їх наявність або відсутність, розуміння як їх розвинути чи набути;
- особисті риси характеру, розуміння своїх сильних і слабких сторін;
- розуміння важливості своєї ролі і місця в організації та відповідності власному розумінню своєї моделі ділової кар'єри;
- власна оцінка якості своєї роботи та усвідомлення справедливості отриманої винагороди.

Крім зазначених базових факторів, які визначають рівень задоволеності від праці та витрачених зусиль, можна виділити цілу низку факторів, які притаманні саме викладацькій діяльності, і які можуть призвести до стану емоційного дискомфорту і навіть емоційному вигорянню:

- напружена, емоційна діяльність;
- діяльність в невизначених чи стресових умовах;
- високий рівень відповідальності за виконувану роботу;
- важка психологічна атмосфера в трудовому колективі;
- тривале спілкування з людьми, які визивають негативні емоції;
- низька стресостійкість;
- первантажених справами;
- неефективні комунікації.

Емоційний дискомфорт неминуче веде до зниження ефективності в роботі викладача.

Як підвищити особисту ефективність в таких складних умовах існування? Саме на вирішення цієї проблеми спрямовані сьогодні думки і зусилля багатьох науковців і практиків в сферах психології та управління персоналом. А, отже, з кінця ХХ століття самоменеджмент визначають як управління власними ресурсами, тобто вміння їх здобувати, зберігати, розвивати і раціонально використовувати і бути успішною, самодостатньою і задоволеною людиною [3,4,5].

В науковій літературі останніх років виділилося два основних напрями самоменеджменту.

Жорсткий самоменеджмент - радикальні заходи для того, щоб все встигати. Вважає, що ефективність залежить від того, наскільки розумно ви використовуєте свій час і наскільки дозволяєте іншим його витратити. Основу даного напрямку і становлять технології тайм-менеджменту. Основний принцип жорсткого тайм-менеджменту – знання вартості хвилини вашого продуктивного часу змінює ваше життя [6].

Адаптивний самоменеджмент - інтегрована концепція, орієнтована на розкриття внутрішніх механізмів поведінки людини. Основний принцип цієї концепції самоменеджменту - замість того щоб змінювати обставини, які ми і так не в силах змінити, потрібно змінити своє ставлення до них, а це вимагає управління не часом, а собою, своїми ресурсами: розумовими, фізичними, психічними та іншими.

Реалізація на практиці сучасного погляду на самоменеджмент, як управління власними ресурсами, вимагає системного підходу до вибору відповідних методик і практик, а саме – формування власної системної концепції підвищення особистої ефективності.

Системний підхід до проблеми управління власними ресурсами дозволив виділити кілька основних аспектів самоменеджменту як інструменту підвищення рівня особистої ефективності будь-якої людини:

- раціональне використання часу;
- прагнення виробити у себе адекватну самооцінку щодо наявності та розвитку компетенцій, яких вимагає від людини сучасне оточення та формування індивідуального стилю поведінки та ділової культури;
- визначення і розвиток свого профілю інтелекту, сильних і слабких сторін своєї особистості;
- підвищення рівня емоційного інтелекту, управління своїм емоційним станом;
- досягнення успіху в особистій діловій кар'єрі.

Висновки. Саме комплексний, системний підхід до процесу підвищення особистої ефективності і саморозвитку дає можливість отримати від своєї діяльності не тільки значного професійного ефекту, але й задоволення від самого процесу праці.

Це відбувається за рахунок: правильного визначення сфери своєї професійної діяльності, в якій будуть цілком використані ваші сильні особисті характеристики і компетенції; розширення професійних можливостей і рівня ділової культури; розуміння своїх обмежень і намагання їх усунути та підвищити рівень своїх компетенцій, як професійних, так і універсальних; вміння застосовувати ефективні практики тайм-менеджменту; формування раціональної особистої концепції ділової кар'єри.

Список літератури

1. Зайверт Л. “Ваше время в Ваших руках: советы деловым людям, как эффективно использовать рабочее время” М.: Интерэксперт, 2011. 267 с.
2. Щокін Г.В. Теорія і практика управління персоналом: Навч.-метод. Посібник. – К.: МАУП, 1998. – 256 с.

3. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджмент. Для руководителя – практика / Пер. с англ. М.: “Справа ЛТД”, 1994. 320 с.
4. Кови С. 7 навыков высокоэффективных людей: Мощные инструменты развития личности / Кови С. – 7-е изд. – М.: Альпина Паблишер, 2012. – 374 с
5. Лукашевич М.П. Теорія і практика самоменеджменту. – К.: МАУП, 2010. – 225 с.
6. Дэн Кеннеди. Жесткий тайм-менеджмент. Возьмите свою жизнь под контроль. Альпина Паблишер", — 2018.с.199.

УДК 378.147-051:378.4:005.6
ДІЯЛЬНІСТЬ МЕТОДИСТА ЯК НЕВІД'ЄМНИЙ СКЛАДНИК
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

С.В. Васильєв, С.В. Лупол,
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса

Згідно з тлумачним словником української мови методист (з грецького *methodos* – слідування чомусь, шлях до чого-небудь) – фахівець з методики викладання якого-небудь предмета. Саме слово «методист» своїм корінням походить від учення протестанської церкви, яка відділилася від англійської церкви у XVIII столітті і проповідує дисциплінованість, релігійне смирення і терпіння. Вже тоді намагалися систематизувати життя віруючих і дотримуватись релігійних приписів. Основоположником методистського руху вважається Джон Веслі. На початку XIX практикуючі вчителі почали обмінюватись своїм досвідом та методами навчання, тобто методична робота стала системою, а вже у XX столітті з'явилася професія викладача-методиста.

Методист – це фахівець, в обов'язки якого входить постійний і послідовний контроль над організацією роботи установи, в якій він працює, а також ведення всієї необхідної документації, проведення різних заходів. Говорячи простими словами, методист – це не просто гвинтик великої системи будь-якого закладу освіти чи установи, це ключик, який забезпечує безперебійну роботу всієї системи.

Основна діяльність методиста пов'язана з роботою з людьми, тому по предмету праці цю професію можна віднести до категорії «Людина – людина». В системі освіти України методисти присутні на кожному рівні освіти, починаючи з дитячих садків. Методист повинен бути комунікабельним, вміти добре аналізувати та швидко приймати рішення, бути стресостійким та доброзичливим. До основних завдань методиста можна віднести методичну допомогу викладачам, організацію освітнього процесу та підбір педагогічних та науково-педагогічних кадрів.

Робота методистів дуже важлива, адже саме вони допомагають у професійному рості своїм колегам викладачам.

217	ПІДГОТОВКА ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ СТУПЕНЯ ДОКТОР ФІЛОСОФІЇ ЯК ОСНОВА ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ОНАХТ О.О. Лівенцова, І.О. Павлова, Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса	480
218	САМОМЕНЕДЖМЕНТ У ПІДВИЩЕННІ ОСОБИСТОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКЛАДАЧА Н.М. Корсікова, Ю.С. Левчук, Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса	482
219	ДІЯЛЬНІСТЬ МЕТОДИСТА ЯК НЕВІД'ЄМНИЙ СКЛАДНИК ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ВИЩОЇ ОСВІТИ С.В. Васильєв, С.В. Лупол, Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса	485
	ПЕРЕЛІК ЗВО УКРАЇНИ, ЩО ВЗЯЛИ УЧАСТЬ У ІІІ-ІЙ ВСЕУКРАЇНСЬКІЙ НАУКОВО-МЕТОДИЧНІЙ КОНФЕРЕНЦІЇ	489

**ПЕРЕЛІК ЗВО УКРАЇНИ, ЩО ВЗЯЛИ УЧАСТЬ
У ІІІ-ІЙ ВСЕУКРАЇНСЬКІЙ НАУКОВО-МЕТОДИЧНІЙ
КОНФЕРЕНЦІЇ**

1. Державний університет інфраструктури та технологій, м. Київ
2. ВСП «Житомирський торговельно-економічний фаховий коледж КНТЕУ»
3. Івано-Франківський національний медичний університет
4. Одеський національний медичний університет
5. Державна наукова установа «Інститут модернізації змісту освіти», м. Київ
6. ДВНЗ «Ужгородський національний університет»
7. Херсонська державна морська академія
8. Kyiv National University of Technologies and Design
9. Харківський національний університет радіоелектроніки
10. Полтавський національний педагогічний університет імені В.Г. Короленка
11. Львівський національний університет імені Івана Франка
12. Державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди, м. Переяслав
13. Волинський національний університет імені Лесі Українки, м. Луцьк
14. Вінницький національний аграрний університет, м. Вінниця
15. Харківський національний університет внутрішніх справ
16. Кременчуцький льотний коледж Харківського національного університету внутрішніх справ
17. Національний університет харчових технологій, м. Київ
18. Луганський державний університет внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка, м. Северодонецьк
19. Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
20. Донецький національний медичний університет, м. Маріуполь
21. Черкаський національний університет ім. Б. Хмельницького
22. Київський національний торговельно-економічний університет
23. Одеський національний політехнічний університет
24. Покровський педагогічний фаховий коледж, м. Покровськ
25. Донбаський державний педагогічний університет, м. Слов'янськ