

**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:

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

СЕКЦІЯ 4**МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

УДК 331.108.45

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ**Т.М. Афанасьєва, Г.І. Палвашова, Н.В. Доценко,
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса**

Найважливішими в структурі потенціалу вищої школи є кадрові ресурси. Кадри для вищої освіти це випускники закладу вищої освіти, які проходять систему післядипломної освіти в аспірантурі та докторантурі [1]. Важливість кадрового потенціалу в освітній галузі пов'язана з тим, що освітні продукти створюються в основному завдяки праці педагогічного і науково-педагогічного персоналу, яку не можна замінити працею ніяких пристроїв або механізмів. Викладач є ключовим суб'єктом системи освіти. Загальна ефективність освітньої діяльності формується на основі кількісних та якісних параметрів підготовки та підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

Якісна вища освіта – один із ключових факторів державного розвитку в умовах становлення економіки знань. Саме заклади вищої освіти (ЗВО) сьогодні мають перетворитися на центри продукування унікальних знань та інновацій, що спроможні готувати до виходу на ринок праці фахівця нової формації - носія сучасних міждисциплінарних, загальних та фахових компетенцій [2].

Реформування національної системи освіти в сучасних умовах вимагає осмислення досягнутого рівня і зосередження зусиль і ресурсів на вирішенні нагальних проблем, що уповільнюють розвиток, не дозволяють забезпечити нову якість освіти. Це вимагає постійного вдосконалення системи освіти педагогічних і, насамперед, підвищення професіоналізму науково-педагогічних працівників відповідно до умов соціально орієнтованої економіки й інтеграції України в європейське і світове освітнє співтовариство [2]. Високий рівень кадрового потенціалу системи освіти зможе суттєво вплинути на подальший розвиток інноваційної економіки шляхом підготовки висококваліфікованих фахівців для ринку праці.

Але сьогодні ми змушені констатувати той факт, що існують проблеми розвитку кадрового потенціалу закладів вищої освіти. А саме, відбувається процес «старіння» педагогічних та науково-педагогічних кадрів, спостерігається відтік перспективної творчої молоді в інші сфери економічної діяльності та за межі України. Крім того, підготовка персоналу для вищої школи, зокрема фахівців з науковими ступенями і званнями займає більше часу ніж підготовка кадрів у будь якій іншій галузі. Особливістю вищої школи є залежність вимог до кадрового потенціалу від рівня акредитації навчального закладу. Чим більший рівень акредитації ЗВО, тим більші вимоги до його персоналу. Найкращий кадровий склад мають, як правило, національні ЗВО.

Високі темпи технічного прогресу та зростання потреб виробництв різних галузей промисловості приводить до швидкого “морального зносу” освітніх послуг. Така особливість викликає необхідність зміни змісту навчання, появи нових напрямів підготовки та забезпечення вузькоспеціалізованих фахових компетенцій [1]. Тому науково-педагогічні кадри постійно потребують навчання та перепідготовки для задоволення існуючих та перспективних суспільних потреб.

Для забезпечення високої ефективності роботи промисловості важливо не просто мати достатню кількість осіб з вищою освітою, а й конкурентоспроможних на ринку праці професіоналів. Саме таких фахівців, які набувають необхідних компетенцій, мають забезпечити заклади вищої освіти [3].

Кадровий потенціал науково-педагогічних працівників закладу вищої освіти у реальному вигляді може бути охарактеризований можливостями працівників до оволодіння новими знаннями та саморозвитку, їх стресостійкістю, ефективністю командної роботи, дотриманням моральних та етичних норм, підтриманням корпоративних цінностей.

Процес формування кадрової політики в навчальному закладі повинен передбачати узгодження аспектів діяльності, тобто визначення пріоритетів

розвитку кадрів навчального закладу, аналіз відповідності кадрової політики навчального закладу загальній меті діяльності і стратегії його розвитку, планування потреби в трудових ресурсах, забезпечення умов постійної професійної підготовки й підвищення кваліфікації співробітників закладу вищої освіти [3].

Тому, основними показниками прогресивної динаміки кадрового потенціалу науково-педагогічного складу закладу освіти можна визначити зміцнення існуючого кадрового ядра, залучення нових необхідних працівників, підвищення кваліфікації, оволодіння новими знаннями, мотивація колективу до праці, сприятливий, комфортний психологічний клімат [4].

Вірно сформована та реалізована кадрова політика стане запорукою ефективного використання та стабільного розвитку кадрового потенціалу закладу вищої освіти, що в свою чергу сприятиме досягненню його стратегічних цілей та забезпечить конкурентоспроможність закладу на ринку освітніх послуг.

Список літератури

1. Кратт О.А. Ринок послуг вищої освіти: методологічні основи дослідження кон'юнктури: Монографія / О.А. Кратт – Донецьк: ТОВ «Юго-Восток, Лтд», 2003. – 360 с.

2. Рязанов М.Р. Теоретико-методологічні засади визначення сутності кадрового потенціалу закладу вищої освіти / М.Р. Рязанов // Економіка і організація управління. – 2020. – №4(40). – С. 336-345.

3. Чернишова Є. Р. Формування кадрового потенціалу системи післядипломної педагогічної освіти в умовах трансформації українського суспільства / Є. Р. Чернишова // Вісник післядипломної освіти: зб. наук. пр.; голов. ред. В. В. Олійник. – К., 2010. – № 2(15). – С. 150-159.

4. Дороніна О.А., Рязанов М.Р. Кадрова політика як інструмент стратегічного розвитку закладу вищої освіти / О.А. Дороніна, М.Р. Рязанов // Економіка і організація управління. – 2019. – №1. – С. 15-20.

УДК [378.4.091.12:005.963]:37.014.6

ЩОДО ВПЛИВУ СИСТЕМИ ВНУТРІШНЬОГО ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ВИКЛАДАЧІВ ЗВО НА ЯКІСТЬ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ

К.Б. Козак, Г.Й. Євдокимова,

Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса

Система внутрішнього підвищення кваліфікації викладачів закладу вищої освіти (надалі ЗВО) - є ключовим інструментом, що визначає підвищення якості освітньої діяльності ЗВО. Очевидно, що сьогодні українська освіта повинна відповідати сучасним запитам з боку особистості та суспільс-

	ПІШНОЇ АДАПТАЦІЇ СІЛЬСЬКОЇ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДИ У ЗВО УКРАЇНИ К.С. Колеснікова, К.В. Мануїлова, О.В. Пурхванідзе	
203	DIGITALIZATION AS INNOVATIVE TECHNOLOGY FOR IMPROVING THE QUALITY ASSURANCE SYSTEM OF HIGHER EDUCATION S.O. Voinova, I.M. Svity	446
204	КОНЦЕПЦІЇ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ Н.С. Згадова, Т.І. Ткачук	449
205	ОСОБЛИВОСТІ ПРОВЕДЕННЯ ЛАБОРАТОРНИХ РОБІТ В ДИСТАНЦІЙНОМУ РЕЖИМІ О.В. Зиков, І.В. Безбах, О.М. Всеволодов	451
206	ОПТИМІЗАЦІЯ МЕТОДИК ВИКЛАДАННЯ ПРИ ДИСТАНЦІЙНІЙ ФОРМІ НАВЧАННЯ Т.В. Стрікаленко, А.А. Савенко	454
207	ВИКЛАДАННЯ КУРСУ НОВІТНІ ТЕХНОЛОГІЇ ХАРЧОВИХ ПРОДУКТІВ ЗА ОСВІТНЬОЇ ПРОГРАМОЮ ДОКТОРІВ ФІЛОСОФІЇ Л.М. Тележенко, М.С. Нападівська	455
СЕКЦІЯ 4		
208	ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ Т.М. Афанасьєва, Г.І. Палвашова, Н.В. Доценко	458
209	ЩОДО ВПЛИВУ СИСТЕМИ ВНУТРІШНЬОГО ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ВИКЛАДАЧІВ ЗВО НА ЯКІСТЬ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ К.Б. Козак, Г.Й. Євдокимова	460
210	МІЖНАРОДНЕ ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЯКОСТІ ВИЩОЇ ОСВІТИ В ЄВРОПЕЙСЬКОМУ ОСВІТНЬОМУ ПРОСТОРІ І.М. Агеєва, Д.В. Седіков	463
211	СВІТОВІ ТРЕНДИ РОЗВИТКУ ВИЩОЇ ОСВІТИ І.О. Седікова, І.І. Савенко	466
212	ОРГАНІЗАЦІЯ КОНКУРСНОГО ВІДБОРУ НА ЗАМІЩЕННЯ ВАКАНТНИХ ПОСАД НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ – ЗАПОРУКА ЯКОСТІ КАДРОВОГО СКЛАДУ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ Н.О. Дец, Л.О. Ланженко, Л.Д. Риженко	469
213	ЛІЦЕНЗІЙНІ УМОВИ ПРОВАДЖЕННЯ ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ, ЯК ОСНОВА ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ І.М. Ліхошерст, Міністерство освіти і науки України, м. Київ В.Г. Мураховський, Ф.А. Трішин, Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса	471
214	ШЛЯХИ АВТОМАТИЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ В	475