УДК 378.1:614.2

Лисенко О. Ю., *асистент кафедри організації та економіки фармації НМУ імені О.О. Богомольця (м. Київ)*

ПРОФЕСІЙНО-ОСОБИСТІСНЕ РЕЙТИНГУВАННЯ ЯК ЕЛЕМЕНТ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЗНАЧУЩИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ПРОВІЗОРІВ

У науковій статті розглянуто питання щодо необхідності формування соціально-значущих компетентностей майбутніх провізорів у процесі навчання; висвітлено роль та місце системи рейтингового оцінювання як елементу формування мотивації самовдосконалення; запропоновано алгоритм професійно-особистісного рейтингування майбутніх провізорів у вищому медичному (фармацевтичному) навчальному закладі.

Ключові слова: формування соціально-значущих компетентностей майбутніх провізорів; мотивація навчання та професійного розвитку; професійно-особистісне рейтингування.

В научной статье рассмотрен вопрос о необходимости формирования социально-значимых компетентностей будущих провизоров в процессе обучения; освещена роль и место системы рейтинговой оценки как элемента формирования мотивации самосовершенствования; предложен алгоритм профессионально-личностного рейтингования будущих провизоров в высшем медицинском (фармацевтическом) учебном заведении.

Ключевые слова: формирование социально-значимых компетентностей будущих провизоров; мотивация обучения и профессионального развития; профессионально-личностное рейтингование.

In the article there is some information about the future pharmacist's socially important competence development; the role and place highlighted for rating evaluation as a part of the students self-motivation system; the algorithm of future pharmacist's professionally-personal ranking proposed for the implementation at higher medical (pharmaceutical) educational establishment.

Keywords: future pharmacist's socially important competencies development; educational and professional development motivation; professionally-personal rating.

Динамічний розвиток фармацевтичного сектору галузі охорони здоров'я в Україні, зумовлений глобальними змінами на світовому ринку праці, прогресом світової фармацевтичної та медичної науки, змінами у соціальному, економічному, правовому та освітянському просторі, потребує реформування системи підготовки провізорів у вищих медичних (фармацевтичних) навчальних закладах, зокрема особливої уваги, в умовах тотальної комерціалізації світової фармації, потребують питання моральності вітчизняних провізорів, формування позитивних рис молодої особистості, зокрема здатності до співпереживання, любові до Батьківщини, батьків, природи, шляхетного ставлення до благородства, чесності, скромності та інших чеснот.

В Україні продовж останніх десяти років значно розширилась мережа вищих навчальних закладів, що здійснюють підготовку фахівців за напрямком "Фармація" (табл. 1), відбулися зміни та доповнення до Переліку напрямків та спеціальностей підготовки фахівців, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 24.05.1997 р. № 507, за напрямком 1102 – "Фармація" здійснюється підготовка фахівців освітньо-кваліфікаційного рівня "спеціаліст" за чотирма спеціальностями:

- "Фармація";
- "Технологія парфумерно-косметичних засобів";
- "Технологія фармацевтичних препаратів";
- "Клінічна фармація" [5].

Однак, теоретичний аналіз діяльності фармацевтичних факультетів у вищих навчальних закладах України вказує на необхідність застосування комплексного організаційно-управлінського підходу на основі принципів компетентністного підходу та наукового менеджменту, як пріоритетного напрямку розвитку національної фармацевтичної системи.

Питанням удосконалення організації навчального процесу, як цілісної системи формування компетентностей майбутніх фахівців присвячено роботи вчених А.Л. Андрєєва, І.О. Зимньої, В.Г. Кременя, В.Ф. Москаленка, О.В. Овчарук, О.І. Пометун, А.В. Хуторського, Я.В. Цехмістера та інших.

Одним із інструментів раціональної галузевої модернізації освіти є ранжування вищих навчальних закладів відповідно до показників рейтингової діяльності, що відображають якість та зміст вищої освіти [1, 3].

З огляду на загальносвітові тенденції вищої освіти, практика рейтингової оцінки діяльності університетів, розглядається як запорука випереджуючого прогресивного розвитку державної системи вищої освіти.

Таблиця 1.

Перелік вищих навчальних закладів України III-IV рівнів акредитації, що здійснюють підготовку фахівців за напрямком 1102 – "Фармація"

РОЗПОЧАТО ПІДГОТОВКУ	ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
З (1784) 1940 Р.	ЛЬВІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ Д. ГАЛИЦЬКОГО
З (1805) 1921 Р.	НАЦІОНАЛЬНА ФАРМАЦЕВТИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
З 1959 Р.	ЗАПОРІЗЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
З 1997 Р.	НАЦІОНАЛЬНИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ О.О. БОГОМОЛЬЦЯ
З 1998 Р.	ЛУГАНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
	НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ "ЛЬВІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА"
	РУБІЖАНСЬКА ФІЛІЯ СХІДНОУКРАЇНСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ІМЕНІ В. ДАЛЯ
З 1999 Р.	ІВАНО-ФРАНКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
	КИЇВСЬКИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ УКРАЇНСЬКОЇ АСОЦІАЦІЇ НАРОДНОЇ МЕДИЦИНИ
	ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
З 2000 Р.	ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ М.Я. ГОРБАЧЕВСЬКОГО
	ВІННИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ М.І. ПИРОГОВА
З 2001 Р.	ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
З 2002 Р.	ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ М. ГОРЬКОГО
З 2003 Р.	КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ТЕХНОЛОГІЙ І ДИЗАЙНУ
З 2005 Р.	ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД "УКРАЇНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ХІМІКО-ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ"

Перший рейтинг університетів був опублікований американським журналом "U.S. News & World Report" ще у 1983 р. і як видно з практики, став успішним компонентом загальнодержавних програм освітнього менеджменту, забезпечивши стійкі позиції університетів Сполучених Штатів Америки, Великої Британії та ряду інших західноєвропейських країн, які використовують рейтингове оцінювання на локальному (університетському, факультетському) та загальнодержавному рівнях [8-10].

Досвід запровадження рейтингової оцінки вищих освітніх закладів України, і як його складової – діяльності галузевих університетів Міністерства охорони здоров'я України, розпочатий з 2007 року, у рамках проекту Організації Об'єднаних Націй з питань освіти, науки і культури "Топ-200 Україна", забезпечив психоемоційний стимул, притаманний конкурсним ситуаціям, до покращення наукової, навчально-виховної та міжнародної діяльності університетів, відповідно до міжнародних освітніх стандартів [3, 4].

Однак, відповідно до потреб, що визначаються пріоритетними за умови проектування акмеологічного освітнього простору – оптимального для виховання молодих людей інноваційного типу мислення, особистостей, здатних до консолідації в інтересах демократичного суспільства та суверенної держави, необхідним є запровадження комплексної рейтингової оцінки діяльності студентства за показниками академічної успішності, а також рівнем соціальної та професійної активності під час навчання у вищому навчальному закладі [6].

З цією метою, нами обґрунтовано доцільність та запропоновано алгоритм *професійно-особистісного рейтингування майбутніх провізорів* (рис. 1), що функціонуватиме у якості банку даних фармацевтичних кадрів, охоплюючи різні напрямки життєвої та професійної діяльності студентів, відповідно забезпечуючи прозору кореляцію між професійно-соціальним розвитком особистості майбутнього провізора та можливостями його подальшого працевлаштування.

Одним з інтегральних показників запропонованого рейтингового оцінювання, поряд із академічною успішністю, трудовим досвідом, рівнем знань іноземних мов та володіння сучасними інформаційно-інтерактивними технологіями, членства у провідних фахових спілках та здійснення стажувань у закордонних установах, предметно-кількісного обліку наукових публікацій, патентів на винаходи та корисні моделі, участі у національних і міжнародних конференціях, тренінгах та семінарах, спортивних змаганнях, слід визначити ступінь громадянської активності майбутніх провізорів, зокрема досвід роботи в органах студентського самоврядування, колективах художньої творчості, волонтерських групах та доброчинних акціях.

Рис. 1. Алгоритм професійно-особистісного рейтингування майбутніх провізорів

Означені вимоги сформульовані за результатами наукового аналізу даних опитування керівників кадрових служб шести фармацевтичних компаній і двох державних галузевих установ нашої держави (рис. 2) та дозволяють оцінити рівень сформованості професійно-особистісних та соціально-значущих компетентностей майбутніх провізорів з метою оптимізації процесу добору претендентів до працевлаштування.

Результати, отримані у ході вільної балової оцінки [2], свідчать про гуманітарну зорієнтованість фармацевтичних компаній стосовно добору претендентів до працевлаштування, так 44,6 % необхідного для подальшої професійної діяльності досвіду формується у разі здійснення громадської діяльності, а також активної участі у спортивному житті; державні фармацевтичні установи – у якості ключових (78,3 %) визначають академічні та наукові здобутки молоді під час навчання.

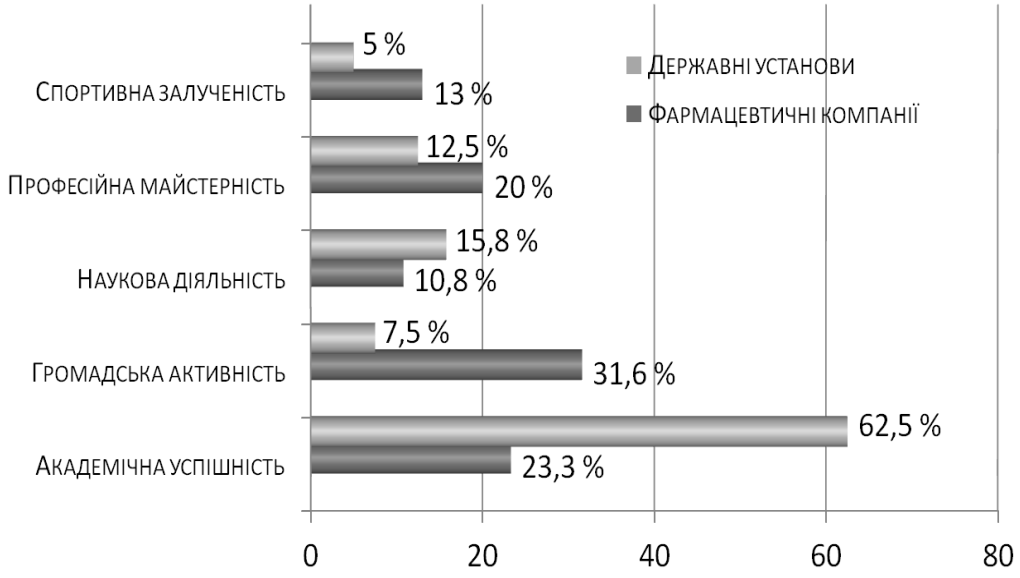

Рис. 2. Результати опитування керівників кадрових служб фармацевтичних установ щодо значущості при працевлаштуванні показників соціальної та професійної активності майбутніх провізорів у процесі навчання

Означені розбіжності, щодо досвіду визначеного пріоритетним у процесі добору персоналу, свідчать про якісну різницю у кваліфікаційних картах співробітників, зокрема, креативність, ініціативність, здатність приймати самостійні рішення та навички командної роботи – необхідні передумови ефективного виконання професійних повноважень працівниками фармацевтичних компаній; державні фармацевтичні установи, надають перевагу співробітникам здатним до реалізації прийомів наукового прогнозування, врегулювання конфліктних ситуацій, а також додержання вимог виробничої дисципліни [2, 7].

Впровадження запропонованої практики професійно-особістісного рейтингування забезпечить надійний мотиваційний фундамент для розвитку індивідуальних соціально-професійних компетентностей майбутніх провізорів під час виховання у вищих навчальних закладах, демократичний механізм добору претендентів при працевлаштовані у провідні фармацевтичні установи України, а також надійне підґрунтя щодо гуманістичного поштовху інноваційно-прогресивних перетворення у фармацевтичному секторі нашої держави.

Література

1. Архипова Н. Рейтинг вузов как инструмент стратегического управления системой высшего образования / Н. Архипова, Н. Лепе, Н Манаенкова // Человек и Труд. – № 4, 2007 / Інтернет-ресурс. – Режим доступу: – http://www.chelt.ru.

2. Иванова С. Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час. – 6-е узд. – М.: Альпина Паблишерз, 2009. – 160 с.

3. Методика визначення рейтингів університетів України “Топ-200 Україна” // Дзеркало тижня. – № 11 (640) 24 / Інтернет-ресурс. – Режим доступу: http://www.dt.ua.

4. Москаленко В.Ф. Національний медичний університет імені О.О. Богомольця в сучасній історії (2000-2010 рр.) / В.Ф. Москаленко (за заг. ред.). – К.: Книга-плюс, 2010. – 232 с.

5. Навчальний план підготовки фахівців за спеціальністю “Фармація” : наказ МОЗ України № 36 від 21.01.2004 р. Нормативний документ Міністерства охорони здоров'я України. – Офіц. вид. – К., 2004.

6. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012-2021 роки / Інтернет-ресурс. – Режим доступу: http://www.mon.gov.ua/images/files/news/12/05/4455.pdf.

7. Турчинов А.И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теория и практика. – М.: Флинта, 1998. – 271с.

8. Bastedo M. U.S. News&World Report College Rankings: modelling institutional effects on organizational reputation / M. Bastedo, N. Bowman // American Journal of Education, Dec 18, 2009. – P. 116.

9. Hoffman A.M. Total Quality Management: Implications for Higher Education / A.M. Hoffman, D.J. Julius (Eds.) / Maryville, Missouri: Prescott Publishing Company, 1995. – P.205-207.

10. Saperstein L. Educational Standards and Accreditation in the USA. – 2006. – P. 52.