

**Висновки.** Отже, метою портфоліо студента, який навчається за педагогічною спеціальністю, є створення умов для ефективного моніторингу процесу його професійного становлення як майбутнього педагога.

У структурі цього портфоліо слід передбачити три обов'язкові розділи, присвячені формуванню професійно значущих знань, професійних компетенцій, професійно важливих якостей особистості; саме така структура портфоліо дасть змогу відобразити головні аспекти професійного становлення власника портфоліо.

У кожному з трьох розділів необхідно виділити два підрозділи – оцінка (матеріали, що містять оцінку діяльності студента іншими учасниками навчально-виховного процесу) та самооцінка (матеріали рефлексивного характеру).

Змістовне наповнення всіх розділів портфоліо детермінується існуючими в вищих навчальних закладах формами організації навчально-виховного процесу.

#### **Література**

1. Баранова С.В. Аттестация руководящих и педагогических работников / С.В. Баранова // Справочник руководителя образовательного учреждения. – 2005. – № 10. – С. 16–22.
2. Безуглов Ю.И. Методология аттестации педагогических и руководящих работников системы общего среднего образования / Ю.И. Безуглов // Методист. – 2002. – № 6. – С. 48–52.
3. Винокур В.Л. Аттестация педагогов и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений / В.Л. Винокур // Администратор образования. – 2006. – № 27. – С. 82–89.
4. Майоров А.Н. Мониторинг в образовании / А.Н. Майоров. – СПб.: Образование-Культура, 1998. – 344 с.
5. Макарова Т.Н. Презентация портфолио как альтернативная форма аттестации учителя / Т.Н. Макарова // Научно-методический журнал заместителя директора школы по воспитательной работе. – 2005. – № 3. – С. 73–80.
6. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования / [под ред. Е.С. Полат]. – М.: Academia, 2000. – 298 с.
7. Пейп С. Дж. Учебные портфолио – новая форма контроля и оценки достижений учащихся / С. Дж. Пейп, М. Чошанов // Директор школы. – 1998. – № 3. – С. 76.
8. Современный студент в поле информации и коммуникации: учебно-методическое пособие для слушателей семинара “Новые педагогические технологии в высшей школе”. – СПб.: RETROS, 2000. – 84 с.
9. Солдатов В.Ф. Новая модель аттестации педагогических и руководящих работников / В.Ф. Солдатов // Справочник руководителя образовательного учреждения. – 2006. – № 2. – С. 7–10.

СВІТОЧЕВА І.І.

## **МОДЕЛЬ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МЕНЕДЖЕРА ФАРМАЦЕВТИЧНОЇ ГАЛУЗІ**

Сьогодні вищі навчальні заклади освіти покликані виховувати особистість, що здатна творчо мислити, здійснювати обробку інформації та приймати нестандартні рішення. Це зумовлює зміни у підходах і методах навчання під час підготовки фахівців, зокрема, фахівців з менеджменту для фармацевтичної галузі. Інноваційні підходи полягають у використанні, крім традиційних методів та організаційних форм навчання, нових освітніх, педагогічних та інформаційних технологій.

Питання формування та розвитку професійної компетентності сучасного фахівця та її складових присвячені наукові праці М.П. Васильєва, Т.М. Лебединець, А.К. Маркова, С.У. Гончаренко, І.А. Зимня, І.А. Зязюн, Н.Л. Коломінський, А.К. Маркова, Н.Г. Ничкало, Л.А. Петровська, Л.П. Пуховська, Дж. Равен, С.О. Сислева, В.О. Тюріна, В. Хутмахер, А.В. Хуторський та ін.

**Мета статті** – описати модель професійної компетентності менеджера фармацевтичної галузі.

Одна із найбільш суттєвих ознак сьогоднішнього світу – це зміни, які відбуваються в усіх сферах суспільства значно швидше, ніж це було раніше. Глобалізація економіки і пов'язаний з нею потік інформації та посилення конкуренції ведуть до істотних змін у процесах виробництва фармацевтичної галузі, організації роботи, моделях розподілу трудових сил на ринку праці. Це, у свою чергу, вимагає значної диверсифікації характеру знань, умінь та навичок, якими має володіти спеціаліст з менеджменту в галузі фармації, щоб виконати нові завдання і досягати успіхів у своїй кар'єрі.

Враховуючи ці вимоги, багато країн шукають шляхи вдосконалення освіти і підготовки кадрів, впроваджують нові концепції формування знань і вмінь, які доповнюють багатовіковий досвід, накопичений традиційною педагогікою. Тому реформування систем професійної підготовки ведеться за такими основними напрямами: базування підготовки кадрів на реальних потребах ринку праці, надання їм більшої гнучкості, формування професійної компетентності випускників з метою підвищення їх шансів на працевлаштування. Останніми роками в системі професійної освіти найбільш поширеною концепцією є підготовка кадрів, яка зорієнтована на розвиток компетентності, критичного та творчого мислення студентів.

Як зазначає В.О. Тюріна, професійна компетентність включає аналітичні, комунікативні, прогностичні та інші розумові процеси, вимагає значного інтелектуального розвитку, дає змогу найбільш ефективно здійснювати освітню діяльність і забезпечує процес розвитку та саморозвитку особистості. Професійна компетентність – це особистісне утворення, яке забезпечує якісне виконання професійної діяльності. Тому особливості професійної компетентності фахівця та її складників визначаються особливостями його професійної діяльності [6, с. 4].

Н.П. Волкова зазначає, що професійна компетентність, професіоналізм передбачають наявність професійних знань (суспільних, психолого-педагогічних, предметних, прикладних умінь та навичок). Особливостями професійних знань є їх комплексність, натхненність [1, с. 418].

Фахівцям, які приходять працювати у фармацевтичний бізнес, необхідні фундаментальні знання в абсолютно нових галузях, таких як: менеджмент, маркетинг, економіка та управління підприємством. Керівники аптечних підприємств очікують активних, ініціативних, комунікабельних спеціалістів-менеджерів, які розуміють особливості сучасного фармацевтичного ринку, знають технологію продажів ліків, уміють працювати в команді, зокрема в команді фахівців фармацевтичної галузі та орієнтуватися на кінцевий результат.

Лікарське забезпечення населення є одним з найбільш суттєвих соціальних гарантів суспільства. Створення та розвиток фармацевтичних підприємств, діяльність яких ґрунтується на нових формах господарювання, ставить якісно нові вимоги до підготовки фахівців вищої кваліфікації фармацевтичної галузі.

Менеджерам, які працюють у фармацевтичній організації чи на підприємстві, необхідно володіти навичками у таких визначальних сферах: економічній, комунікативній (навички спілкування), аналітичній, фармацевтичній, психологічній, юридичній. Залежно від рівня ієрархії менеджери виконують різні функції, тому вони повинні володіти різними знаннями, уміннями та навичками. Проте оскільки менеджери вирішують поставлені завдання здебільшого за допомогою інших людей, то на всіх рівнях управління не можна обійтися без комунікативних навичок. Аналітичні навички більшою мірою необхідні керівникам вищої ланки управління, а технічні навички здебільшого необхідні на нижчих рівнях ієрархії.

Менеджери повинні мати спеціальні знання і здатність використовувати їх у повсякденній роботі з управління фармацевтичним підприємством. Здатність здійснювати керівництво зумовлена наявністю особистих якостей і чіткої особистої мети: здатність управляти самим собою, вміння навчати й розвивати підлеглих, формувати ефективний та потужний колектив. Професійні компетентності менеджерів фармацевтичної галузі мають відповідати вимогам, що наведені в табл. 1.

Таблиця 1

**Вимоги до професійних компетентностей менеджерів фармацевтичної галузі**

Знання, уміння та якості менеджерів фармацевтичної галузі, необхідні для виконання професійної роботи	Знання, уміння та якості особистості менеджерів фармацевтичної галузі, необхідні для спроможності працювати з людьми й управляти самим собою
Розуміння природи управлінської праці й процесів управління	Уміння працювати з людьми
Здатність мислити масштабно, перспективно	Оволодіння мистецтвом управління людськими ресурсами
Уміння розв'язувати нестандартні управлінські проблеми	Майстерність налагодження зовнішніх зв'язків
Знання посадових та функціональних обов'язків менеджерів, способів досягнення мети і підвищення ефективності роботи фармацевтичної організації	Здатність до самооцінки
Уміння використовувати сучасну інформаційну технологію і засоби комунікацій, необхідні для здійснення управлінського процесу на фармацевтичному підприємстві	Вміння робити правильні висновки і безупинно підвищувати кваліфікацію, удосконалювати знання й уміння

Для визначення рівня професійної компетентності спеціаліста з менеджменту фармацевтичної галузі з використанням показників конкурентоспроможності як критерії необхідно розробити відповідну модель професійної компетентності менеджера фармацевтичної галузі.

Модель професійної компетентності менеджера фармацевтичної галузі являє собою опис того, яким набором компетенцій має володіти випускник вищого фармацевтичного навчального закладу, до виконання яких професійних функцій він має бути готовим і яким має бути рівень його підготовленості.

Модель професійної компетентності менеджера фармацевтичної галузі розроблена відповідно до двоступеневої підготовки бакалавра та спеціаліста і включає групи компетенцій та навчальних дисциплін, у рамках яких вони можуть бути сформовані. Це дає змогу конкретизувати модель відповідно для спеціалістів з менеджменту фармацевтичної галузі шляхом зіставлення її з освітньо-кваліфікаційною характеристикою та освітньо-професійною програмою, де варіативною компонентою є “Менеджмент підприємств і організацій фармацевтичної галузі”, та навчальним планом за напрямом підготовки 0502 – Менеджмент. Модель професійної компетентності менеджера фармацевтичної галузі наведена в табл. 2.



Базові компетенції 1–4 груп (соціально-особистісна, економічна, загальнонаукова, загальнопрофесійна, організаційно-управлінська) утворюють основу, яка дає змогу випускникам гнучко орієнтуватися на ринку праці та бути готовими до продовження освіти, до перекваліфікації, до самоосвіти та саморозвитку. Базові компетентності п'ятої групи (спеціальні – професійно-функціональні знання та вміння) вирішують завдання об'єктної та предметної підготовки, визначаючи рівень спеціальної фармацевтичної компетентності менеджерів.

**Висновки.** Сьогодні Україна прагне інтеграції у світовий соціально-економічний та освітній простір, тобто прагне до міжнародного співробітництва у сфері освіти, на ринку праці, ринку фармацевтичних послуг. Тому модель професійної компетентності менеджера фармацевтичної галузі має бути побудована з урахуванням вимог міжнародного ринку праці глобалізації освітнього простору Європи.

#### **Література**

1. Волкова Н.П. Педагогіка : посібник для студентів вищих навчальних закладів / Н.П. Волкова. – К. : Академія, 2002. – 576 с.
2. Галузевий стандарт вищої освіти. Варіативна частина освітньо-кваліфікаційної характеристики бакалавра з напрямку підготовки 0502 – Менеджмент. – К. : НФаУ, 2001. – 36 с.
3. Галузевий стандарт вищої освіти. Варіативна частина освітньо-професійної програми бакалавра з напрямку підготовки 0502 – Менеджмент. – К. : НФаУ, 2001. – 54 с.
4. Галузевий стандарт вищої освіти. Варіативна частина освітньо-кваліфікаційної характеристики спеціаліста з напрямку підготовки 0502 – Менеджмент. – К. : НФаУ, 2001. – 18 с.
5. Галузевий стандарт вищої освіти. Варіативна частина освітньо-професійної програми спеціаліста з напрямку підготовки 0502 – Менеджмент. – К. : НФаУ, 2001 – 34 с.
6. Тюріна В.О. Становлення особистості майбутніх правоохоронців на засадах толерантності їх професійної підготовки / В.О. Тюріна // Розвиток освіти в умовах поліетнічного регіону : матеріали міжнародної науково-практичної конференції, 5–7 квітня 2007 р. : тези доп. – Ялта : РВВ КГУ, 2007. – Вип. 3. – Ч. 2. – С. 76–79.

СЕДАШЕВА С.Л.

## **СУТНІСТЬ ОСОБИСТІСНО ЦЕНТРОВАНОГО ПІДХОДУ ПРИ ПІДГОТОВЦІ ФАХІВЦІВ**

Сучасна освітня ситуація характеризується становленням гуманістичної освіти, що передбачає зміни традиційних підходів до організації освітнього процесу, засновані на концепції особистісно центрованої взаємодії. Сучасний педагог повинен чітко визначати такі аспекти своєї професійної діяльності: для кого він повинен її здійснювати, на яких ідеях та принципах будувати, тобто мати свою педагогічну філософію; за допомогою яких засобів та в яких умовах організувати цю діяльність; як оцінювати її ефективність; якими професійними якостями він має володіти для забезпечення успішності педагогічної діяльності, що необхідно вдосконалити в собі та у своїй діяльності.

В особистісно центрованій освіті вважається за необхідне стимулювати особистий інтерес учнів, студентів до тих проблем, з якими їм необхідно буде співвідносити себе в навколишньому середовищі.

**Метою статті** є аналіз сутності особистісно центрованої взаємодії. Аналіз праць дослідників дав змогу з'ясувати, що існують дослідження, присвячені розкриттю питань особистісно орієнтованої освіти, які розроблені в працях М. Алексєєва, Є. Бондаревської, О. Газмана, Е. Гусинського, В. Серікова, В. Фоменко, І. Якіманської