

УДК [378.147.091.3:005.332.4]:615.1

Г. М. МОРОЗ

викладач

Лінгвістичний центр факультету іноземних мов
Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна

УНІВЕРСАЛЬНІ КРИТЕРІЇ РОЗВИТКУ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ФАРМАЦЕВТИЧНОЇ ГАЛУЗІ В ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ

У статті проаналізовано рівні критеріїв конкурентоспроможності майбутніх молодих фахівців: високий, середній та низький. Розроблено критерії розвитку конкурентоспроможності молодих фахівців фармацевтичної галузі в процесі професійної підготовки, які охарактеризовані за допомогою сукупності показників. Визначено структурні компоненти побудови критеріально зорієнтованої моделі конкурентоспроможності молодого фахівця.

Ключові слова: високий рівень, середній рівень, низький рівень, критерії, показники, структурні компоненти конкурентоспроможної моделі фахівця.

Вища освіта в Україні повинна бути якісною, майбутній фахівець мусить уміти постійно розвиватись і самовдосконалюватись, щоб роботодавець був впевнений у його компетентності та професіоналізмі, а заклади вищої освіти повинні звертати увагу на аспекти професійної підготовки студентів з урахуванням умов зовнішнього середовища, зокрема вимог ринку праці.

У зв'язку із цим навчальний процес потребує вдосконалення, що можливо тільки шляхом упровадження методів активізації навчання.

Таким чином, перед викладачами постає завдання обґрунтування вибору найбільш ефективних методів навчання, які здатні забезпечити індивідуалізовану підготовку спеціалістів з урахуванням їхньої мобільності та ефективності, вирішення актуальних питань практичної діяльності.

Практичні заняття повинні бути конкретизовані, комплексно спрямовані на набуття професійно орієнтованих практичних умінь та навичок. Не повинно бути явного розриву між теорією та практикою, тому практика є широким полем перевірки теоретичних знань, накопичених студентами в закладі вищої освіти та становить підґрунтя для поглибленого засвоєння проблем, що мають місце у відповідній сфері [3, с. 46].

Міністерство освіти і науки України вважає, що питання якості професійно-практичної підготовки, формування праксеологічних умінь у закладі вищої освіти має стати одним з найважливіших показників його ефективної діяльності не лише при проходженні процедури ліцензування й акредитації, а й при проведенні поточних перевірок [6, с. 14].

Мета статті – обґрунтування та визначення універсальних критеріїв розвитку моделі конкурентоспроможного майбутнього фахівця в процесі професійної підготовки у закладі вищої освіти.

Відповідно до завдань дослідження розроблено критерії розвитку конкурентоспроможності майбутніх молодих фахівців, виходячи з того, що її рівень визначається сформованістю структурних компонентів останньої.

Оскільки критерії – підстава для оцінювання, визначення або класифікації чогось, визначено критерій як суттєву ознаку, на основі якої розрізняється рівень професійного розвитку майбутнього фахівця залежно від змісту педагогічного впливу. Вважаємо, що конкурентоспроможність майбутнього фахівця можна оцінити на підставі критеріїв, які співвідносяться зі структурними компонентами конкурентоспроможності майбутніх молодих спеціалістів і в сукупності характеризують зміст поняття нашого дослідження. Кожний критерій охарактеризовано за допомогою сукупності показників. Показник – свідчення, доказ, ознака чого-небудь [7, с. 305]. Отже, критерій і показник співвідносяться як загальне й часткове, конкретне.

Спираючись на думку Є. Зеєр [2, с. 56], вважаємо, що в контексті цього дослідження буде ефективним використання ідеї побудови критеріально зорієнтованої моделі конкурентоспроможності майбутнього фахівця. Ці структурні компоненти конкурентоспроможності слугують як векторами професійної підготовки, так і критеріями, які дають змогу стежити за ефективністю процесу підготовки щодо конкретного параметра формування конкурентоспроможності.

Отже, наведемо перелік критеріїв, за яким ми будемо описувати стан сформованості конкурентоспроможності майбутніх фахівців:

1. *Рефлексивний* – включає в себе прагнення до саморозвитку та самоаналізу.
2. *Рефлексивно-оцінний* – забезпечує управління професійним зростанням, саморозвитком та самоаналізом.
3. *Ціннісний* – включає в себе цінності, ідеали, свою позицію.
4. *Ціннісно-мотиваційний* – включає в себе ціннісні орієнтації, мотиви, спрямованість, що актуалізують потребу в самоактуалізації, саморозвитку особистості.
5. *Когнітивний* – визначає систему знань, якими повинен володіти конкурентоспроможний фахівець.
6. *Мотиваційно-когнітивний* – забезпечує мотивацію навчально-професійної діяльності, потребу в оволодінні професією й саморозвитку.
7. *Когнітивно-діяльнісний* – визначатиме наявність знань теоретичного й технологічного характеру в будь-якій галузі та фахових умінь.
8. *Діяльнісний* – передбачає визначення кола компетентності, умінь, навичок та здатності.
9. *Особистісний* – включає в себе емоційний інтелект, уміння та рішучість.
10. *Особистісно-діяльнісний* – включає в себе прагматичність, мобільність, активність та оптимізм.
11. *Аксіологічний* – включає в себе мотивацію на успіх, невдачу, потреби самоактуалізації та саморозвитку.

12. *Праксіологічний* – відображає поведінкові компетенції особистості, креативність та навички пізнання інших людей.

13. *Професійно-діяльнісний* – передбачає сформованість професійних компетентностей і майстерності та містить такі компоненти:

а) *професійну*, що охоплює компетенцію фахівця, якого визначають професіоналом, прагнення до особистісних досягнень;

б) *діяльнісну*, яка спрямована на предмет праці, соціальне середовище та на себе, творче ставлення до справи;

в) *адаптаційну*, яка визначається процесами перебудови поведінки особистості у відповідь на нові вимоги середовища.

Відповідно до традиційних підходів щодо створення критеріальної бази, на підставі теоретичного аналізу й визначення практичного досвіду визначено рівні сформованості конкурентоспроможності майбутнього фахівця.

Загалом під «рівнем» розуміємо ставлення студентів вищих і нижчих ступенів розвитку структур повних об'єктів, процесів [7, с. 401]. Основний зміст *рівня конкурентоспроможності майбутніх молодих спеціалістів фармацевтичної галузі* визначаємо як ступінь наявності в них рис, якостей та властивостей, що окреслені вище.

Розглянемо деякі з розроблених вище критеріїв конкурентоспроможності, які поділяються на високий, середній та низький рівні (табл. 1).

Таблиця 1

**Критерії та рівні сформованості конкурентоспроможності
майбутніх фахівців фармацевтичної галузі**

Критерій	Рівень	Характеристика
1	2	3
11. Аксіологічний	Високий	– наявність мотивів до успіху/невдачі, а також потреба в незалежності/автономії; – усвідомлення ціннісних спрямованості й умотивованості особистості, її діяльності та вчинків; – наявність мотивів до внутрішньої спонукальної сили особистості, потреби самоактуалізації, самовдосконалення, конкурентоспроможну поведінку, саморозвитку, самоствердження, самореалізацію, організованість, готовність до оперативної зміни спрямованості професійної діяльності
	Середній	– достатньо сформовані мотиви до успіху/невдачі, а також потреба в незалежності/автономії; – нестійке усвідомлення ціннісних спрямованості й умотивованості особистості, її діяльності та вчинків; – достатньо сформовані мотиви до внутрішньої спонукальної сили особистості, потреби самоактуалізації, самовдосконалення, конкурентоспроможну поведінку, саморозвитку, самоствердження, самореалізацію, організованість, готовність до оперативної зміни спрямованості професійної діяльності
	Низький	– недостатньо визначені мотиви до успіху/невдачі, а також потреба в незалежності/автономії; – неусвідомлення ціннісних спрямованості й умотивованості особистості, її діяльності та вчинків;

Продовження табл. 1

1	2	3
		– недостатньо визначені мотиви до внутрішньої спонукальної сили особистості, потреби самоактуалізації, самовдосконалення, конкурентоспроможну поведінку, саморозвитку, самоствердження, самореалізацію, організованість, готовність до оперативної зміни спрямованості професійної діяльності
12. Практиологічний	Високий	– високий рівень поведінкової компетенції особистості, що забезпечує її професійну діяльність; – наявність умінь та навичок пізнання інших людей, прагнення до постійного професійного зростання; – наявність мотивів до творчості в діяльності й креативності, поновлення знань; – усвідомлення необхідності розв’язання соціально значущих завдань особистості, відповідальності та здатності до соціальної адаптації
	Середній	– достатній рівень поведінкової компетенції особистості, що забезпечує її професійну діяльність; – на достатньому рівні сформовані вміння та навички пізнання інших людей, прагнення до постійного професійного зростання; – достатньо сформовані мотиви до творчості в діяльності й креативності, поновлення знань; – неусвідомлення необхідності розв’язання соціально значущих завдань особистості, відповідальності та здатності до соціальної адаптації
	Низький	– недостатній рівень поведінкової компетенції особистості, що забезпечує її професійну діяльність; – недостатні вміння та навички пізнання інших людей, прагнення до постійного професійного зростання; – недостатньо визначені мотиви до творчості в діяльності й креативності, поновлення знань; – неусвідомлення необхідності розв’язання соціально значущих завдань особистості, відповідальності та здатності до соціальної адаптації
13. Професійно-діяльнісний: а) професійна компонента; б) діяльнісна компонента; в) адаптаційна компонента	Високий	– наявність професійної компетентності, які дають змогу вирішувати галузеві завдання; – усвідомлення необхідності набуття фахівцем професійної майстерності; а) наявність професіоналізму діяльності, знань, умінь та навичок і компетенцій фахівця; б) усвідомлення готовності приймати відповідальні рішення, орієнтації на якість і ефективність; – наявність системного бачення проблем, творчого ставлення до справи; в) наявність мотивів до пристосування фахівця до нових професійних, соціальних і організаційно-педагогічних умов праці, спрямованого на набуття людиною своєї цілісності шляхом інтеграції особистісної, соціальної й культурної сфер життєдіяльності

Продовження табл. 1

1	2	3
	Середній	– достатня наявність професійної компетентності, які дають змогу вирішувати галузеві завдання; – нестійке усвідомлення необхідності набуття фахівцем професійної майстерності; а) на достатньому рівні сформований професіоналізм діяльності, знань, умінь навичок і компетенцій фахівця; б) нестійке усвідомлення готовності приймати відповідальні рішення, орієнтації на якість і ефективність; – на достатньому рівні сформована здатність системного бачення проблем, творчого ставлення до справи; в) достатньо сформовані мотиви до пристосування фахівця до нових професійних, соціальних і організаційно-педагогічних умов праці, спрямованого на набуття людиною своєї цілісності шляхом інтеграції особистісної, соціальної і культурної сфер життєдіяльності
	Низький	– недостатній рівень професійної компетентності, які дають змогу вирішувати галузеві завдання; – неусвідомлення необхідності набуття фахівцем професійної майстерності; а) недостатньо визначені мотиви до професіоналізму діяльності, знань, умінь навичок і компетенцій фахівця; б) неусвідомлення готовності приймати відповідальні рішення, орієнтації на якість і ефективність; – недостатній рівень системного бачення проблем, творчого ставлення до справи; в) недостатньо визначені мотиви до пристосування фахівця до нових професійних, соціальних і організаційно-педагогічних умов праці, спрямоване на набуття людиною своєї цілісності шляхом інтеграції особистісної, соціальної і культурної сфер життєдіяльності

Висновки. Аналіз теоретичних засад дослідження дав змогу визначити організаційно-педагогічні умови формування конкурентоспроможності майбутніх фахівців фармацевтичної галузі: створення акмеологічного середовища, що забезпечує актуалізацію творчого потенціалу студентів як передумови саморозвитку й самовдосконалення для професійного зростання та успішної самореалізації в майбутній професійній діяльності; формування особистісних професійно значущих якостей майбутніх спеціалістів фармацевтичної сфери як конкурентоспроможних фахівців. Необхідно організовувати діяльність майбутніх фахівців, спрямовану на оволодіння конкурентоспроможними в фаховому бутті способами, формами й засобами, які дозволяють майбутнім фахівцям досягти розвивальних, виховних і дидактичних цілей; неперервно стимулювати студентів до оволодіння професійно важливими якостями конкурентоспроможних фахівців фармацевтичної галузі.

Список використаної літератури

1. Алексюк А. М. Педагогіка вищої школи. Модульне навчання : курс лекцій. Київ, 1993. 220 с.

2. Зеер Э. Ф. Практикум по психологи профессиональной школы. Свердловск, 1990. 117 с.
3. Кузьминский А. И. Педагогіка вищої школи : навч. посібник. Київ, 2005. 485 с.
4. Кэмпбелл Р. Макконнелл. Экономика: принципы, проблемы и политика : в 2 т. Москва, 1992. Т. 2. 686 с.
5. Леган І. Конкуренція і конкурентоспроможність на ринку праці: концептуалізація базових понять. *Інноваційна економіка*. 2012. № 2 (28). С. 105–109.
6. Майборода В. К. Проблеми розвитку праксеологічних умінь майбутніх фахівців вищої школи України. *Вища освіта України*. 2012. № 4. С. 31–36.
7. Психологический словарь-справочник / М. Демченко, Л. Кандыбович. Минск, 2004. 576 с.

Стаття надійшла до редакції 10.01.2018

Мороз Г. Н. Универсальные критерии развития конкурентоспособности будущих специалистов фармацевтической отрасли в процессе профессиональной подготовки

В статье проанализированы уровни критериев конкурентоспособности будущих молодых специалистов: высокий, средний и низкий. Разработаны критерии развития конкурентоспособности молодых специалистов фармацевтической отрасли в процессе профессиональной подготовки, которая охарактеризована совокупностью показателей. Определены структурные компоненты создания критериально-ориентированной модели конкурентоспособности молодого специалиста.

Ключевые слова: высокий уровень, средний уровень, низкий уровень, критерии, показатели, структурные компоненты конкурентоспособной модели специалиста.

Moroz G. Universal Criteria for the Development of Future Specialists' Competitiveness at the Pharmaceutical Sphere in the Process of Professional Training

The article analyzes the levels of competitiveness's of future young specialists: high, medium, low.

Criteria for the development of young specialists' competitiveness at the Pharmaceutical Branch in the process of professional training have been developed which are characterized by a set of models. The structural components of the creation of the relationship oriented criteria of the competitive model of a young specialist have been determined. Analysis of theoretical foundations of the research allows to define organizational-pedagogical conditions of formation of future specialists' competitiveness at the Pharmaceutical Branch: creation of acmeological environment which ensures the actualization of the creative potential of students as a preface to self-development and self-improvement for the professional growth and successful self-fulfillment in future professional activities; the formation of personal, professionally significant qualities of future specialists at the Pharmaceutical Branch as competitive specialists.

It is necessary to organize activities of future specialists aimed at mastering competitive features by means that allow students to achieve professionally important qualities of competitive pharmaceutical professionals. Thus, the competitive specialist has motives for the internal stimulating power of the individual, the need for self-actualization, self-improvement, readiness for operational change of the professional activity.

The value of reflexion is determined which unites the competences of self-knowledge and self-analysis, values, interests, motives, efficiency of activity, personality actions and further formation of the correlative influence on other compositions that are actively stimulated in the process of self-evaluation, self-diagnosis of personal qualities during the formation of a competitive personality.

Key words: levels: high, medium, low, criteria, models, structural components of a competitive specialist's model.