

SECTION 7. PARTICULARITIES OF TRAINING MEDICINE AND PHARMACY SPECIALISTS

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-486-3-19>

ACQUISITION AND IMPROVEMENT OF LEADERSHIP COMPETENCES BY PHARMACY SPECIALISTS IN THE SYSTEM OF POST-GRADUATE EDUCATION AND IMPROVEMENT OF QUALIFICATIONS

НАБУТТЯ ТА УДОСКОНАЛЕННЯ ЛІДЕРСЬКИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ СПЕЦІАЛІСТАМИ ФАРМАЦІЇ В СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

Artiukh T. O.

*Candidate of Pharmaceutical Sciences,
Associate Professor,
Associate Professor at the Department
of organization, economy
and management of Pharmacy
Institute for Advanced Training
of Pharmacy Specialists
National University of Pharmacy
Kharkiv, Ukraine*

Артюх Т. О.

*кандидат фармацевтичних наук,
доцент,
доцент кафедри організації,
економіки та управління фармацією
Інституту підвищення кваліфікації
спеціалістів фармації
Національний фармацевтичний
університет
м. Харків, Україна*

Створення національної системи кваліфікацій та запровадження Національної рамки кваліфікацій в Україні призвело до переорієнтації системи освіти та підготовки фармацевтичних кадрів з традиційної системи на впровадження компетентнісного підходу, за якого важливості набувають отримані здобувачем освіти результати навчання. Проте, Національна рамка кваліфікацій в Україні надає уявлення не лише про «впорядкований набір кваліфікаційних рівнів, кожен із яких описується спеціальними дескрипторами, що являють собою узагальнені результати навчання», а й «загалом характеризує складність задач, які здатен вирішувати володар кваліфікації даного рівня», тобто з набуттям кожного вищого рівня кваліфікації здобувач освіти набуває певної здатності вирішувати завдання більш складного рівня, що потребує від нього більшої відповідальності, самостійності та автономії у прийнятті рішень та здатності до комунікації в певному середовищі.

Крім того, для окремих соціально важливими навичками є здатність працювати в команді та лідерські якості як м'які компетентності, необхідні для діяльності сучасного фармацевта для виконання його професійної діяльності на різних посадах.

Саме тому, метою нашого дослідження став аналіз досвіду Інституту підвищення кваліфікації спеціалістів фармації Національного фармацевтичного університету (ІПКСФ НФаУ) щодо розвитку лідерських компетентностей спеціалістів фармації в рамках післядипломної підготовки та підвищення кваліфікації спеціалістів фармації.

Для досягнення мети були використані наступні методи дослідження: аналіз наукової літератури та нормативної документації, інформаційно-логічний аналіз, порівняння, педагогічний експеримент, методи спостереження, систематизація та групування, кількісні методи для обробки статистичних даних.

Аналіз сучасної нормативно-правової бази показав, що згідно Закону України про освіту кваліфікацією є «...сукупність здобутих особою компетентностей (результатів навчання)». В свою чергу «компетентності характеризують здатність особи успішно здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність, вони виникають в результаті поєднання знань, умінь та практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних та громадянських якостей, морально-етичних цінностей». З огляду на це визначення важливими є не лише фахові / спеціальні компетентності, набуття яких дозволить здійснювати професійну діяльність (через отримання спеціальних професійних знань, вмінь та навичок тощо), а й загальні компетентності, які дозволять здобувачу освіти сформулювати способи мислення, набути світоглядних та громадянських якостей та морально-етичних цінностей і принципів, що необхідні кожному громадянину України не зважаючи на обрану професійну діяльність. Їх рівень так само буде залежати від рівня кваліфікації за Національною рамкою кваліфікацій. Все це відображається в стандартах освіти для певного рівня та певної спеціальності, що дозволяє по закінченню навчання та отриманні диплому оцінювати конкурентоздатність на ринку праці випускників різних освітніх програм за критеріями, що саме випускник знає, вміє, здатен виконувати на національному рівні. Крім того, різний перелік саме загальних компетентностей забезпечує здобувачу освіти індивідуальну траєкторію навчання за рахунок опанування вибіркового освітніх компонент та/або набуття компетентностей під час неформальної чи інформальної освіти (самоосвіти).

Проте, на міжнародному рівні така рамка кваліфікацій з визначенням до кожного рівня переліком результатів навчання та дескрипторів дозволяє створити прозору систему взаємовизнання документів про

освіту чи професійну кваліфікацію за рахунок однакових дескрипторів, притаманних певному рівню, що притаманний рамці кваліфікацій для Європейського простору вищої освіти.

Але якщо питання набуття освітніх кваліфікацій в нашій країні вже чітко регламентоване та описано, то питання набуття професійних кваліфікацій, особливо для регульованих професій, таких як фармацевт, залишає багато простору для удосконалення. Так, в системі післядипломної освіти для фармацевтів передбачено проходження інтернатури зі спеціальності «Фармація», як первинної спеціалізації, з подальшою атестацією на присвоєння фаху фармацевт-спеціаліст, для набуття інших кваліфікацій передбачено проходження вторинної спеціалізації з подальшою атестацією на присвоєння фаху. Також, у випадку довготривалої перерви у стажі професійної діяльності за фахом понад 3 роки передбачено повторне підтвердження кваліфікації через навчання на циклах вторинної спеціалізації. В системі підвищення кваліфікації передбачено цикли тематичного удосконалення з різних напрямків відповідної спеціальності. Усі цикли розроблені та успішно реалізуються ІПКСФ НФаУ для окремих фармацевтичних спеціальностей «Фармація», «Організація і управління фармацією», «Аналітично-контрольна фармація», «Клінічна фармація», «Фармацевтична косметологія», «Фармацевтична токсикологія», «Фармаконагляд», «Оцінка медичних технологій», а також «Фармація» для фахівців з фаховою передвищою освітою (5 кваліфікаційних рівень Національної рамки кваліфікацій) в рамках розроблених окремих освітніх програм для освіти дорослих з урахуванням вимог чинного законодавства щодо післядипломної освіти та подальшого удосконалення рівня компетентностей в системі підвищення кваліфікації та під час заходів безперервного професійного розвитку. Всі розроблені освітні програми та їх освітні компоненти, теми до них ґрунтуються на чинних професійних стандартах (за наявності) та визначених в них трудових функціях, трудових діях та необхідних професійних компетентностях. Крім того, аналіз комплексів навчально-методичного забезпечення показав, що розроблені завдання до практичних та семінарських занять сформовані для досягнення запланованих результатів навчання, визначених для окремого рівня професійної кваліфікації та з урахуванням архітектури професії для окремих часткових кваліфікацій при присвоєнні певної професійної категорії.

Зауважимо, що за умов початку повномасштабного вторгнення відбулась масова міграція спеціалістів фармації як в межах країни, так і за кордон, що спонукало до аналізу всіх освітніх програм освіти дорослих, що реалізуються в ІПКСФ НФаУ на предмет відповідності запланованих в них результатів навчання Європейській рамці

кваліфікацій для навчання впродовж життя (ЄПК) (European Qualifications Framework for Life Long Learning, EQF-LLL). Дослідження показало відповідність при формуванні дескрипторів: знання (теоретичні та/або фактологічні), уміння/навички (когнітивні та практичні), компетентності (в першу чергу –автономність та відповідальність). До того ж, в рамках освітніх компонент було широко представлено тематики для формування саме лідерських компетентностей, які потребують автономності у прийнятті рішень, самостійності та відповідальності за вчинки, дії та наслідки прийнятих рішень. Так, в рамках циклів зокрема було представлено теми щодо управління робочими групами, формування навичок командної роботи, формування лідерського потенціалу, орієнтація персоналу на корпоративну культуру та формування системи організаційних комунікацій.

Крім того, формування лідерських комунікацій відбувається й в рамках підготовки при вивченні інших професійних тем за рахунок використання педагогічних прийомів, методів та інструментів, які допомагають прояву зазначених компетентностей при виконанні різних практично-орієнтованих завдань як в індивідуальному форматі, так і під час групових сесій. При вирішенні практичних кейсів або ділових чи рольових іграх у колективному форматі або під час роботи в малих групах здобувачі післядипломної освіти вимушені самостійно розподіляти ролі, визначати лідерів, брати на себе відповідальність та формувати результати такої спільної діяльності.

Однією з найкращих практик для формування лідерських компетентностей стала фасилітація освітнього процесу викладачами, за якої здобувачам післядипломної освіти надавалась повна свобода вибору стратегії у прийнятті рішень на практичних заняття з проявами емпатії до усіх учасників, хто був нерішучим, не самостійним чи волів залишитися осторонь від освітнього процесу. Надання певних повноважень усім учасникам змушувало їх активніше долучатися до виконання групових завдань, формувало здорове конкурентне середовище та «бажання наслідувати сильних гравців». Крім того, ігрові технології під час освіти дорослих допомагали спростити реальні практичні кейси до «несерйозних» ситуацій, що зменшувало відповідальність за неправильно прийняті рішення та дозволяло відпрацювати навички щодо відповідальності та автономії. Багаторазові відпрацювання дозволяли звикнути та набути досвіду щодо самостійного відпрацювання, що позитивно відобразилося на подальшій професійній діяльності під час зворотного зв'язку.