

**ПУТИ РАЗВИТИЯ ПРАКТИЧЕСКИ-ОРИЕНТИРОВАННОЙ
МОДЕЛИ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УКРАИНЕ**

Посылкина О.В., Кайдалова А.В.

Национальный фармацевтический университет, г. Харьков, Украина

kaf.yep@nuph.edu.ua

Визначена сутність нової парадигми якості освіти, яка полягає у здатності випускників здійснювати професійну діяльність у відповідності із сучасними вимогами економіки і суспільства. Обґрунтована необхідність формування сучасної практично – орієнтованої моделі вищої фармацевтичної освіти, яка передбачає тісну взаємодію роботодавців з системою освіти, розвиток роботодавцями спільно з ВНЗ ефективної системи корпоративної підготовки і перепідготовки кадрів, максимального залучення бізнесу до формування освітніх стандартів. Запропонована модель створення галузевого науково-виробничого центру з метою ефективної практичної підготовки випускників ВНЗ фармацевтичного (медичного) профілю і формування на фармацевтичних підприємствах (ФП) комплексної безперервної системи підготовки власних кадрів у відповідності з потребами.

Введение. В Национальной стратегии развития образования в Украине до 2021 года среди наиболее актуальных проблем подчеркивается недостаточное соответствие образовательных услуг требованиям общества и недостаточная ориентированность структуры и содержания образовательного процесса на потребности рынка и современные требования экономики.

Степень ориентированности системы образования на рынок труда сегодня становится важнейшим показателем ее конкурентоспособности и качества подготовки будущих специалистов. По сути этим была предопределена новая парадигма в понимании качества образования, в соответствии с которой под качеством образования понимается уровень

удовлетворения требований работодателей (потребителей кадровых ресурсов), который определяется способностью специалистов успешно осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с современными требованиями экономики общества.

Поскольку работодатели являются заинтересованной стороной в определении целей и результатов вузовской подготовки, сегодня должны существенно повыситься их ответственность и весомость вклада в определение задач и содержания образования. Таким образом, в современном мире в развитии образования должны участвовать две равноправные стороны – работодатели (бизнес) и академическое сообщество. Обе стороны должны хорошо знать нужды и интересы друг друга, и синхронизировать свои действия в плане надлежащей подготовки необходимых рынку специалистов. Внастоящему время правительства многих стран делают акцент на повышение роли бизнеса, профессиональных ассоциаций в подготовке квалифицированных кадров. Это актуализирует проблему создания и развития новых форм и институтов сотрудничества вузов и бизнеса.

Целью статьи является обоснование необходимости и перспективных форм интеграции фармацевтического образования и бизнеса в Украине.

Материалы и методы. С проблемой отставания традиционного университетского образования от темпов развития современной экономики, модернизации производства и обновления профессиональных знаний в последние десятилетия столкнулись многие страны. Это по сути и обусловило процесс изменения образовательной парадигмы и необходимость создания неоклассических практически – ориентированных форм реализации высшего образования.

Следует отметить, что идея интеграции и обеспечения тесной связи между образованием и производством для подготовки специалистов необходимой квалификации не новая и активно поддерживалась еще в Советском Союзе. В 1956 г. было принято Постановление Совета Министров

СССР № 1425 «Об организации заводов –вузов, а также промышленных предприятий и цехов при высших учебных заведениях. В то время происходило интенсивное развитие и усложнение производства и именно благодаря такой форме интеграции образования и производства за достаточно короткое время удалось существенно повысить квалификацию рабочих и ИТР. По своим целям и задачам заводы – вузы были похожи на корпоративные университеты, которые примерно в то же время стали создавать частные компании в США.

Чуть позже в 60-ые годы в Советском Союзе стали развиваться учебно-курсовые (учебно-производственные) комбинаты, которые выполняли все ту же цель – приблизить систему образования к потребностям производства.

Почему именно сегодня назрела необходимость говорить о необходимости и формах интеграции фармацевтического образования и бизнеса? Потому, что общие ожидания работодателей сегодня связаны со значительно большей практической подготовкой выпускников, с одной стороны, и с переходом фармацевтического образования на новые стандарты, основные на компетентностном подходе, с другой стороны.

Вузы должны сегодня четко представлять для каких конкретных видов работ или профессиональной деятельности они осуществляют подготовку студентов. По мнению специалистов, анализ потребностей в умениях необходимо проводить максимально опираясь на опыт лучших, наиболее конкурентных предприятий, ориентированных на устойчивое развитие [1]. Именно на базе таких предприятий можно формировать эталонные модели профессиональной деятельности.

Понятно, что сегодня в первую очередь следует говорить о необходимости участия работодателей в образовательном процессе через:

- ✓ участие в разработке образовательных программ по специальностям, ориентированных на компетенции;
- ✓ осуществление ранней профессиональной ориентации студентов на предприятиях;

- ✓ участие в проведении производственных и преддипломных практик;
- ✓ участие в формировании тематики курсовых и дипломных проектов;
- ✓ участие работодателей в работе Государственных экзаменационных комиссий и возможность отбора лучших студентов.

Но стратегическим перспективным проектом, призванным обеспечить взаимодействие образовательных учреждений и работодателей на постоянной основе для подготовки высококвалифицированных кадров, как свидетельствует мировой опыт, является создание учебно-производственных центров, которые во многих странах получили название «корпоративных университетов» [3,5].

Корпоративный университет – выстроенная система внутрифирменного обучения, объединенная единой концепцией и методологией для всех уровней персонала в рамках идеологии и стратегии развития компании, а также задач, стоящих перед ее структурным подразделением. Сегодня в Европе до 25% финансирования корпоративных университетов – это подготовка специалистов для сторонних организаций.

По данным национального центра качества образования персонала (США) увеличение затрат на повышение образовательного уровня персонала на 10% обеспечивает рост продуктивности на 8-9%; а 10% увеличение инвестиций в оборудование – на 3,4% [1,5].

Преимущество корпоративных университетов (центров) перед MBA образовательными и тренинговыми программами состоит в следующем:

- ✓ в первом случае – громоздкость и перегруженность программ; высокая цена, отрыв сотрудников от производства;
- ✓ во втором случае – кратковременность (точечность) обучения.

Результаты исследования. Создание на базе ведущих отечественных фармацевтических компаний (ФК) учебно-производственных центров и их тесное сотрудничество с НФаУ и фармацевтическими факультетами позволит

поднять на новый качественный уровень фармацевтическое образование в Украине и существенно повысить его практическую ориентированность.

Исходя из того, что в рыночной экономике, в условиях жесткой конкуренции конструктивное партнерство вузов и работодателей может опираться только на взаимную выгоду, деятельность учебно-производственного центра должна быть направлена на реализацию двух основных целей:

- ✓ создание в ФК комплексной непрерывной системы подготовки и переподготовки собственных кадров в соответствии с конкретными потребностями (стандартами) компании, что позволит обучать и повышать квалификацию сотрудников без отрыва от производства с сохранением заработной платы;

- ✓ организацию эффективной практической подготовки студентов вузов (колледжей), стажировки преподавателей.

Схема предлагаемой модели создания отраслевого научно-производственного центра на базе одного из ведущих фармацевтических предприятий Украины и НФаУ – лидера фармацевтического образования приведена в таблице.

К сожалению, сегодня в Украине в отличие от Европейских стран отсутствуют налоговые, административные нормы, стимулирующие развитие инновационных моделей интеграции образования и бизнеса. Но, с другой стороны, появление таких проектов, и что особенно важно, в фармацевтической отрасли, позволит привлечь внимание к этой проблеме и ставить вопрос о системе возможных преференций для таких инновационных форм образования.

Следует отметить, что в Украине в 2012 г. был принят Закон «О профессиональном развитии «персонала», который определяет правовые, организационные и финансовые основы создания корпоративных университетов. Поэтому в качестве организационной формы учебно-производственного центра можно рассматривать модель корпоративного университета.

Модель создания отраслевого научно-производственного центра

| Элементы модели | Содержание |
|---|--|
| Организационная форма | Корпоративный университет |
| Цель | <ul style="list-style-type: none"> • создание непрерывной системы подготовки и переподготовки персонала ФК в соответствии с потребностями (стандартами), возможность обучения для сотрудников компании без отрыва от производства с сохранением заработной платы; • создание эффективной системы практической подготовки для выпускников НФаУ; • организация стажировки для профессорско-преподавательского состава НФаУ |
| Учредители | ФК, профессиональные ассоциации, НФаУ |
| Кадровые ресурсы (преподаватели, тренеры) | 65-70% профессорско-преподавательский состав НФаУ; 20-25% практики (сотрудники ФК); 10-15% - внешние (приглашенные) тренеры |
| Формы обучения | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Лекции «мастер-класс»; ✓ Кейсы; ✓ Дистанционное обучение; ✓ Совместные тренинги; ✓ Подготовка итоговых (зачетных) работ |
| Уровни обучение | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Первичное обучение для зачисляемых в штат ФК сотрудников и для студентов НФаУ; ✓ Обязательные циклы повышения квалификации для сотрудников ФК; ✓ Повышение квалификации для сотрудников НФаУ; ✓ Программы для карьерного роста (программы развития) персонала ФК; ✓ Возможность повышения квалификации на коммерческой основе для специалистов других фармацевтических предприятий |
| Продолжительность обучения | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Первичное обучение от 3-до 6 месяцев; ✓ Повышение квалификации, стажировки (от 1 до 3 мес.); ✓ Тренинги (1-2 недели); ✓ Программы карьерного роста (в зависимости от профиля работы и занимаемой должности сотрудника) |
| Источники финансирования | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Собственный капитал ФК; ✓ Взносы профессиональных ассоциаций; ✓ Бесплатное первичное обучение для собственных сотрудников и студентов НФаУ |

Согласно ст. 1 Закона «О профессиональном развитии», впервые в Украине введены новые для образовательного законодательства понятия [4]:

- формальное профессиональное обучение персонала - получение персоналом профессиональных знаний, умений и навыков в учреждении образования или непосредственно у работодателя в соответствии с требованиями государственных стандартов, по результатам которого выдается документ об образовании установленного образца;

- неформальное профессиональное образование персонала - получение работниками профессиональных знаний, умений и навыков в учебном

заведении или у работодателя, которые не регламентированы ни по месту обучения, ни по срокам, ни по форме.

И в заключение следует отметить, что в последние десятилетия количество корпоративных центров обучения (корпоративных университетов) в мире увеличилось в 5 раз. Сегодня в США через такую систему подготовки и переподготовки проходит до 60 млн. человек в год, т.е. почти $\frac{1}{2}$ трудоспособного населения страны [5].

В Украине сегодня успешно функционируют корпоративные университеты при энергохолдинге «Академия ДТЕК», «Украинская аграрная Школа» агрохолдинга «Мрія», «Приват Университет» и некоторые другие [4].

Пришло время реализовать эту идею и в фармацевтической отрасли.

Выводы. 1. Для повышения конкурентоспособности и качества высшего фармацевтического образования в Украине необходимо синхронизировать систему подготовки фармацевтических кадров с потребностями рынка труда, усилить практическую направленность вузовской подготовки.

2. Ориентация на потребности фармацевтического рынка может быть реализована через формирование системы критериев и требований к выпускниками фармацевтических вузов (факультетов) с точки зрения их профессиональных умений на основе постоянного мониторинга рынка труда, изучения мнения работодателей и прогнозных оценок спроса и структуры рынка труда. Это требует внесения изменений в программы подготовки специалистов фармации в соответствии с современными запросами рынка, внедрения инноваций в методиках преподавания и организацию учебного процесса.

3. Эффективное решение проблемы кадрового обеспечения фармацевтических предприятий и организаций невозможно без формирования современной практически-ориентированной модели фармацевтического образования, предполагающей тесное взаимодействие работодателей с системой профессионального образования, развитие работодателями совместно

с вузами современной системы внутрифирменной подготовки и переподготовки кадров, максимального привлечения бизнеса к формированию образовательных стандартов и т.д.

4. Повышение качества фармацевтического образования сегодня предполагает организацию практической подготовки студентов с использованием современной технологической базы фармацевтических предприятий, формирование учебно-производственных комплексов путем интеграции профессионального образования с производством, разработку вузами совместно с работодателями модульных программ подготовки, основанных на компетенциях.

5. С целью реализации практически ориентированной модели подготовки специалистов фармации предложено создание отраслевого научно-производственного центра, деятельность которого позволит повысить эффективность практической подготовки выпускников и ориентированность образовательного процесса на потребности рынка и современные требования системы здравоохранения.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гительман А. Корпоративный университет: концепция, условия и этапы создания / Л. Гительман, А. Исаев [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http / www.management.com.ua / cn / cmo46.htm](http://www.management.com.ua/cn/cmo46.htm).

2. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року [Електронний ресурс] : Указ Президента України від 25 червня 2013 року № 344 / 2013 – Режим доступу. [htt](http://www.president.gov.ua).

3. Тягунова И.А. Роль международных организаций транснациональных компаний в развитии интеграционных процессов в образовании / И.А. Тягунова // Новое в психолого – педагогических исследованиях. Теоретические и практические проблемы психологии и педагогики. – 2012. № 3. – С. 121-134.

4. Шуміло І.А. Особливості правового статусу корпоративних університетів в Україні / І.А. Шуміло // Порівняльно-аналітичне право. – 2013. № 3-1. – С. 163-166.

5. Richard Deal try Corporate Universities: Developing strategic Best Practices for Growth and Development. Intellectual Partner ships – 2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу [http:// books google. com.ua / books?id = false](http://books.google.com.ua/books?id=false).

Резюме.

Сформулирована сущность новой парадигмы качества образования, которая определяется способностью выпускников осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с современными требованиями экономики и общества. Обоснована необходимость формирования современной практически-ориентированной модели фармацевтического образования, предполагающей тесное взаимодействие работодателей с системой образования, развитие работодателями совместно с вузами современной системы внутрифирменной подготовки и переподготовки кадров, максимального привлечения бизнеса к разработке образовательных стандартов. Предложена модель создания отраслевого научно-производственного центра с целью организации эффективной практической подготовки выпускников вузов фармацевтического (медицинского) профиля и создания на ФП комплексной системы подготовки и переподготовки собственного персонала в соответствии с потребностями.

Resume.

It has determined the essence of the new paradigm of quality education, which is determined by the ability of graduates to carry out professional activities in accordance with modern requirements of economical society.

It has established the necessity of modern practically-oriented model of pharmaceutical education, which involving close cooperation with employers and education system, the development by employers in conjunction with the universities of the modern system incompanytraining and retraining, the maximum involvement of business in the formation of educational standards. It has offered the model for the creation of industry research and production center in order to organize an effective practical training of graduates of pharmaceutical (medical) universities and create comprehensive system of training and retraining of their own staff in pharmaceutical companiesaccording to the needs.