

ВИМОГИ ДО ВИКЛАДАЧІВ ПРИ ПРОВЕДЕННІ ВНУТРІШНЬОГО НАВЧАННЯ НА ФАРМАЦЕВТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Зборовська Т. В.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків, Україна

Професійне навчання персоналу – це систематичний процес формування у працівників підприємства теоретичних знань, умінь та практичних навичок, необхідних для виконання роботи. Цей процес у ринкових умовах повинен носити безупинний характер і проводитися протягом усієї трудової діяльності. Підвищення важливості безупинного навчання персоналу фармацевтичних підприємств (ФП) обумовлюють такі чинники:

- впровадження нової техніки, технології, виробництво сучасних лікарських форм. У зв'язку з цим необхідна кваліфікація не може бути гарантована базовою освітою;
- високий рівень конкуренції між виробниками лікарських засобів. Вони мають можливість у найкоротший термін відповісти на будь-які зміни підвищенням продуктивності праці та розширення асортименту фармацевтичної продукції;
- зміни у всіх сферах життя підприємства. Безупинні і швидкі зміни в нормативно-правовому регулюванні галузі та впровадження міжнародних стандартів вимагають безупинного навчання персоналу;
- для підприємства більш ефективним і економічним є підвищення віддачі від уже працюючого персоналу на основі його безупинного навчання, ніж залучення нових працівників.

Успішне проведення внутрішнього навчання є запорукою зниження кількості помилок в роботі персоналу на ФП та забезпечення його постійного професійного розвитку.

На результативність цього процесу впливають декілька факторів: насамперед, зацікавленість вищого керівництва в постійному підвищенні кваліфікації своїх співробітників (основа: вимоги Належної виробничої практики), по-друге: фінансова можливість організації забезпечувати усі необхідні елементи (викладачів, приміщення, мотивацію учасників).

Також важливим є раціональне та компетентне формування програми навчання та об'єктивне оцінювання результатів її вивчення. Робочі навчальні плани та програми мають розроблятися на основі вимог щодо діяльності підприємства та динамічного розвитку фармацевтичного сектору. Навчальні плани та програми потрібно періодично переглядати, оновлювати, доповнювати відомостями про нову техніку, технологію, сировину, матеріали, нове законодавство тощо.

Одним з ключових факторів є саме вибір викладачів, які здатні донести до слухачів матеріал та передати власний досвід роботи. Важливого значення набуває добір педагогічних кадрів для професійного навчання персоналу підприємства, склад яких щороку затверджується наказом керівника підприємства. Зазвичай, це комбінація внутрішніх і зовнішніх фахівців. Це викладачі з числа керівників та фахівців підприємства, які мають вищу освіту та стаж роботи за спеціальністю не менше трьох років, педагогічні та науково-педагогічні працівники навчальних закладів, фахівці інших організацій, установ, підприємств; майстри виробничого навчання; інструктори виробничого навчання з числа кваліфікованих робітників підприємства, які мають стаж роботи за професією не менше трьох років та високі виробничі показники.

Метою нашого дослідження стало формування вимог, які можуть стати критеріями відбору викладачів для повноцінного та ефективного проведення внутрішнього навчання на вітчизняних фармацевтичних підприємствах.

Особливі професійні і суспільні функції викладачів, їх професійна майстерність, ерудиція та культура є запорукою результативного навчання та підвищення рівня корпоративної культури самого фармацевтичного підприємства.

Вимоги до викладачів – це імперативна система професійних якостей, які визначають успішність педагогічної діяльності, а їх особисті характеристики є однією зі складових мотивації слухачів для сприйняття матеріалу.

Практична педагогічна діяльність лише наполовину побудована на раціональних технологіях (професійна підготовка, компетенції), друга її половина – мистецтво (педагогічні здібності – це якості особистості, що інтегровано виражаються в нахилах до роботи з людьми).

Не всі компетентні працівники, які залучаються до проведення внутрішнього навчання мають педагогічні здібності. Нами запропоновано проводити відбір серед претендентів на роль викладача за наступними комплексами здібностей:

1. Організаторські (вміння залучити до праці, розподіляти обов'язки, спланувати роботу, підвести підсумки зробленому і т.д.).
2. Дидактичні (уміння підібрати і підготувати навчальний матеріал, наочність, обладнання, доступно, ясно, виразно, переконливо і послідовно викладати навчальний матеріал, стимулювати розвиток пізнавальних інтересів і духовних потреб, підвищувати навчально-пізнавальну активність і т.д.).
3. Сугестивні здібності, які виявляються в умінні викладача здійснювати емоційний вплив на слухачів (вербальна та невербальна поведінка викладача).

Організаторські здібності можна виявити за допомогою опитування (приклади тестових питань: Чи багато у Вас друзів, з якими Ви постійно спілкуєтеся? Чи часто Вам вдається схилити більшість своїх товаришів до ухвалення ними Вашої думки? Чи довго Вас турбує відчуття образи, заподіяне Вам кимось з Ваших товаришів? Чи завжди вам важко орієнтуватися в критичній ситуації, що створилася? Чи є у Вас прагнення до встановлення нових знайомств з різними людьми? Чи подобається Вам займатися суспільною роботою?) майбутніх викладачів відповідно до їх поведінки в соціальних групах та комунікативності при взаємодії з іншими людьми. За результатами тестування можна виділити три категорії: до 50% – у претендентів слабо виражені організаторські здібності; 50-80% – необхідність в розвитку; 80-100% – виражені організаторські здібності.

Дидактичні здібності представляють собою комплекс: логічного мислення, простоти та доступності подачі інформації, ораторської майстерності. Важливе значення для промовця має здібність до імпровізації, експерименту, до блискавичної тематичної, композиційної чи стильової переорієнтації, зумовленої тими чи іншими змінами в аудиторіях та її настроях. Дані здібності ми рекомендуємо визначати за допомогою ситуаційних завдань та проведенням ділових ігор для претендентів з практикою публічних виступів.

Сугестивні здібності визначаються методом спостереження за вербальною та невербальною поведінкою майбутнього викладача (мімікою, жестами, зовнішнім виглядом та загальним враженням під час спілкування, здатністю переконувати та дотримуватися власних переконань). Врахування не тільки професійних навиків, а й педагогічних здібностей сформує авторитет викладача, що значно посилить сприйняття матеріалу та допоможе слухачеві планомірно освоїти програму навчання.

Тому найважливішими професійними якостями майбутнього викладача є: працелюбство, працездатність, дисциплінованість, уміння визначити мету, вибрати шляхи її досягнення, організованість, наполегливість, систематичне і планомірне підвищення свого професійного рівня, відповідальність прагнення постійно підвищувати якість своєї праці за рахунок розвитку особистих якостей та підвищення педагогічної майстерності.