

**Перепельчук Т.В.**

**ст. викладач**

## **ПРАКТИЧНЕ НАВЧАННЯ МАГІСТРІВ ЯК ВАЖЛИВИЙ ЧИННИК ЇХ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ**

Необхідність постійного вдосконалення системи підготовки фахівців для підвищення її якості обумовлена, з одного боку, інтеграцією України в європейський освітній простір, а з іншого - вимогами суспільства, виробництва, економіки. Всі зацікавлені сторони - освітні заклади, здобувачі освіти і роботодавці – визнають центральним завданням у сфері освіти забезпечення її якості.

За визначенням Пшеничної О.С. «якість професійної підготовки фахівця – це рівень, який забезпечує йому сукупність властивостей і характеристик, які зумовлюють його здатність відповідати вимогам, сформульованим в освітньо-кваліфікаційній характеристиці (ОКХ), що відображає міру конкурентоспроможності на ринку праці» [1: 513].

При визначенні якості професійної підготовки у межах розвитку взаємодії сфери освіти і ринку праці основоположним є визнання провідної ролі оцінки результатів (а не процесу) навчання, які знаходять вияв у формуванні компетентностей майбутніх спеціалістів.

Компетентності (реалізаційні здатності особи до ефективної діяльності) є динамічним поєднанням знань, розуміння, навичок, умінь, досвіду та здібностей (приймати правильні професійні рішення, прогнозувати результати дій, нести відповідальність тощо), які лежать в основі кваліфікації випускника [2: 3].

Формуванню професійних компетентностей студентів освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр» за спеціальністю «Управління персоналом і економіка праці» через удосконалення і закріплення набутих теоретичних знань, умінь і навичок на практиці сприяє практична підготовка студентів на робочому місці.

Необхідність проведення практичного навчання обумовлена не тільки об'єктивними причинами, а й підтверджується результатами вивчення суб'єктивних думок самих студентів. Про це свідчить аналіз даних анкетування, проведеного в жовтні-листопаді 2014 р. серед студентів однойменної спеціальності, яким пропонувалося дати відповідь на питання: «Які види діяльності цікаві для активної молодій людини в межах роботи кафедри «УП і ЕП» та вищого навчального закладу в цілому(студенти могли обрати не більше 3 варіантів відповідей)?» Студенти 1 курсу віддають перевагу: 1) практиці за спеціальністю – 47% респондентів; 2) тренінгам за спеціальністю – 27% респондентів; 3) заняттям спортом та 4) творчій діяльності – по 27% респондентів. Тобто студенти усвідомлюють, що поєднуючою ланкою між теоретичними знаннями й формуванням компетентностей є практика за фахом.

Роль і значення переддипломної практики в професійному становленні майбутніх магістрів виявляється у її функціях: навчальній, виховній, діагностичній, розвиваючій і адаптаційній.

Зміст навчальної функції полягає в підсиленні фахової компетентності студентів через доповнення попередніх видів практик, які студенти проходили у межах бакалавріату: формується усвідомлення цінності професійної діяльності, здійснюється процес вироблення професійних вмінь і навичок. Виховна функція виявляється у виробленні в собі відчуття обов'язку, терпіння, витримки, усвідомленні потреби в самоосвіті і самовихованні, навчанні розуміти різних за віком співробітників. Діагностична функція дозволяє визначити рівень сформованості професійних та соціально-особистісних компетенцій магістра з управління персоналом та економіки праці, недоліки в теоретичній підготовці. Розвиваюча функція полягає в тому, що студент навчається думати і діяти в практичних ситуаціях діяльності, відпрацьовує навички і прийоми трудової діяльності з точки зору встановлення їх ефективності. Адаптаційна функція виявляється в звиканні до ритму

виробничого процесу, реальному уявленні професійних труднощів і можливих досягнень.

Проведення магістерської практики охоплює ряд етапів. На першому етапі проводиться методологічний семінар за участю наукових керівників, де студентам надаються інформаційні матеріали та рекомендації з організації виконання завдань практики. Другий етап присвячений знайомству студентів з організаційною структурою і вивченню вихідних матеріалів підприємства, виконанню виробничих завдань за фахом. На третьому етапі виконується обробка зібраних первинних матеріалів підприємства та аналіз результатів дослідження з підготовкою звіту. На четвертому етапі відбувається захист звіту з практики і оцінювання роботи студента викладачем.

В процесі виконання завдань практики та на етапі захисту її результатів оцінюється рівень оволодіння компетентностями магістрантами. До цього процесу доцільно більш активно залучати роботодавців, враховувати їх зауваження щодо слабких сторін наших випускників, мотивувати до участі в розробці програмних завдань практики, тому що формальний підхід і низька активність споживачів освітніх послуг призводять до формалізації зворотнього зв'язку з виробництвом і в кінцевому рахунку негативно відбивається на якості професійної підготовки студентів-магістрів.

Також практика показує, що кінцеві результати підготовки студентів-магістрантів, можливості їх працевлаштування багато в чому залежать від устремлінь самого студента до оволодіння професійними компетенціями, усвідомлення ним самим перспектив і пріоритетів своєї підготовки.

Тому перспективою подальших розробок є узгодження з потенційними роботодавцями обсягів і видів практичної підготовки та удосконалення системи заходів мотивації студентів.

#### **Список використаних джерел:**

1. Пшенична О.С. Аналіз чинників впливу на якість підготовки фахівця // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах, 2014.– С. 512-518. [virtuni.education.zp.ua>Приватном>.../pedagogika\\_35\(88\)\\_2...](http://virtuni.education.zp.ua>Приватном>.../pedagogika_35(88)_2...)
2. Програма заходів із забезпечення якості освіти у Київському національному університеті імені Тараса Шевченка. 28.11.2011р. [nmc.univ.kiev.ua>docs/Progr\\_zabezp\\_yakost\\_osv.doc](http://nmc.univ.kiev.ua>docs/Progr_zabezp_yakost_osv.doc)