

РОЛЬ ПРАКТИКИ У ПІДГОТОВЦІ ФАХІВЦЯ

Анотація – у роботі наведені мета, завдання та принципи практичної підготовки студента – майбутнього фахівця.

Ключові слова – практика, етапи, вимоги, звітність, переваги.

Більшість вітчизняних роботодавців віддають перевагу при запрошенні на наявні робочі місця співробітників з досвідом роботи. Сучасна система професійної освіти не може задовольнити вимоги організацій і надати їм т. з. готових фахівців. Для виправлення такого стану справ навчальний заклад вищої професійної освіти повинен навчати своїх студентів згідно із головним принципом: підготовка повинна бути практичною.

У відповідності із цим принципом студенти можуть почати свою трудову діяльність уже на перших роках навчання, а значить випускники будуть мати необхідний роботодавцям досвід роботи – вони будуть у достатній мірі конкурентоспроможними на сучасному ринку праці.

Організаційно це можна зробити тільки через систему стажувань і практик, заклавши, таким чином, придбання досвіду роботи усередину навчального процесу. Відповідно основне завдання системи стажувань і практики: зв'язати процеси навчання і практичної діяльності та організувати тісне співробітництво між організаціями-роботодавцями і освітньою установою.

З погляду навчального закладу необхідно, щоб його студент вмів вирішувати, нехай і під керівництвом, самостійні реальні завдання. Адже у підготовці зовсім недостатньо забезпечити студента теоретичними знаннями або надати можливість спостереження за роботою інших, досвідчених людей – таке навчання не буде повністю ефективним.

Саме тому необхідно на певний проміжок часу „відпускати“ своїх студентів у реальний світ. Іншими словами, учень повинен відчути відповідальність за виконувану роботу не тільки перед своїми педагогами, але і перед керівниками тих організацій, у яких їм довірили цю роботу виконувати.

У свою чергу самому учневі необхідно перевірити на практиці те, що він встигнув одержати у ході свого навчання та самовизначитися з подальшим професійним рухом в обраній сфері діяльності.

При такому підході вигода роботодавця при наданні місць стажування і практики очевидна: придбання на певний строк безкоштовної робочої сили, «припасування» стажиста під спеціалізацію свого підприємства.

При цьому підхід до спільної роботи навчального закладу і роботодавця повинен бути таким, щоб уся подальша підготовка студента будувалася на діяльності даного конкретного роботодавця.

Навчальну діяльність студента слід організувати таким чином, щоб курсові, залікові роботи та й випускна атестаційна робота виконувались як практичні завдання організації – створювалися за матеріалами діяльності роботодавця. У цьому змісті студент, виконуючи завдання керівника, конвертує результати своєї роботи у необхідні по його навчальному плану документи і звіти.

Іншим способом роботи з роботодавцями є приймання „замовлення“ певного числа фахівців. Механізмів реалізації способу може бути таким.

Підприємство робить замовлення на певне число учнів-стажистів, пред'являючи навчальному закладу набір вимог, яким повинен задовольняти стажист. Після того як підібрані кандидатури, оговорюються строки стажування або практики і учень надходить у розпорядження керівництва підприємства. Таким способом організація може розв'язати короткострокові завдання і проблеми та після закінчення строків стажування „забути“ про цей, а може навпаки – укласти новий договір з навчальним закладом про довгострокове співробітництво.

У такому договорі можуть бути закладені: строки проходження студентом наступних стажувань і практик (якщо такі передбачені навчальним процесом навчального закладу), завдання, які він буде виконувати і т.д. При цьому якщо підприємство зобов'язується оплатити навчання (якщо навчання платне) стажиста або практиканта, то воно може і висунути зустрічну вимогу – строки відпрацьовування на підприємстві студентом певного терміну. Таким чином, підприємство вступить в організацію такого процесу, як „освітній кредит“ і зніме для себе питання окупності вкладених коштів у навчання персоналу.

У такому випадку навчальний заклад зобов'язується організувати проходження практик і стажувань учня на даному підприємстві, а також приймати у нього всі курсові, залікові і інші практичні роботи, створені тільки за матеріалами своєї діяльності в даній організації.

При цьому необхідно розуміти, що проходження стажувань і практик припускає освоєння студентами професійних навичок, з одного боку, і придбання здатності аналізувати пристрій діяльності (своєї, організації, сфери в цілому і т.д.) - з іншого.

Заключним етапом практичної підготовки студентів усередині навчального закладу повинне стати створення, наприклад, випускної атестаційної роботи (проекту), яка дозволяє студентові продемонструвати придбані в ході навчання знання, навички і уміння. При цьому ця робота повинна носити прикладний характер – бути логічним завершенням ланцюга практичної підготовки. За основу роботи повинен бути взятий об'єкт із практичної (реальної) діяльності її творця.

Для створення відповідних умов і реалізації технології практичної підготовки необхідно підготувати наступні типи викладачів:

- організатора стажувань і практик – людину, яка може налагодити контакти з підприємствами для працевлаштування студентів, а також для організації студентам проходження стажувань або практик на цих підприємствах;

- викладача, який зможе організувати систему робіт, спрямовану на розуміння студентами, що відбувається, їх подальшого самовизначення, виділення досвіду із пройденого і т.п.;

- керівника дипломного проекту – фахівця, який зможе організувати зі студентами розумову роботу за мотивами його практичної діяльності.

Всі ці наведені положення, при їх впровадженні у навчальний процес, зможуть суттєво підвищити якість підготовки фахівця професіонала.

Yalpacik F.U, Budenko S.F, Boyko V.S.

THE ROLE OF PRACTICE IN THE TRAINING OF SPECIALIST

Summary - the article describes a goal, purpose and principles of the practical training of students - future specialists.

Keywords practice, stages, requirements, statements of benefits.