

## **ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНЦІЇ У ПРОЦЕСІ ПРАКТИЧНОГО НАВЧАННЯ**

**Анотація.** В статті вивчені теоретичні підходи до визначення терміну « професійна компетенція», досліджені особливості формування професійної компетенції у процесі практичного навчання, проаналізовані основні підходи до оцінювання практики, запропоновані нові механізми проходження і оцінювання виробничої практики.

**Ключові слова:** виробнича практика, керівник практики, професійна компетенція.

**Summary.** The article explored the theoretical approaches to the definition of "professional competence" Peculiarities of formation of professional competence in the practical training, analyzed key measurement practices, new mechanisms of transmission and evaluation of work practices.

**Keywords:** Manufacturing Practice, practice leader, professional competence.

**Аннотация.** В статье изучены теоретические подходы к определению термина «профессиональная компетенция», исследованы особенности формирования профессиональной компетенции в процессе практического обучения, проанализированы основные подходы к оценке практики, предложены новые механизмы прохождения и оценки производственной практики.

**Ключевые слова:** производственная практика, руководитель практики, профессиональная компетенция.

**Вступ.** Одним з найважливіших завдань подальшого реформування і модернізації системи освіти України в умовах наближення її до європейських та світових стандартів і цінностей є безперервне та випереджувальне вдосконалення навчально-виховного процесу, спрямованого на підготовку компетентних робітників. Для формування професійної компетенції майбутніх спеціалістів, необхідно, щоб студенти ще в процесі навчання розуміли практичне значення своїх знань.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Вивченню даної проблеми були присвячені праці таких науковців: М.К. Будникова, М.М. Дьяченко, Ф.А. Каримова, Н.Г. Ничкало, В.Г. Федцова, О.І. Щербак та ін.

**Мета статті :** уточнення категорії професійна компетентність, висвітлення структури професійної компетенції, визначення чинників, що впливають на формування професійної компетенції, провести аналіз традиційного підходу до підготовки молодих спеціалістів та визначити основні елементи інноваційного механізму формування компетентності студентів під час проходження виробничої практики.

Для досягнення визначеної мети в роботі ставились такі завдання:

- систематизація думок вчених, щодо терміну «професійна компетентність»;
- визначення чинників, що впливають на формування професійної компетенції;
- аналіз існуючих механізмів формування професійних умінь та навичок молодого спеціаліста;
- розробка основних складових інноваційного механізму формування професійної компетентності молодих спеціалістів під час виробничої практики.

**Виклад основного матеріалу.** Теоретичний аналіз різних підходів до розуміння сутності професійної компетенції надав можливість зробити висновок про те, що змістове наповнення терміну “професійна компетентність” потребує уточнення і деталізації.

Поняття “професійна компетентність” увійшло в термінологію у 80-ті роки минулого століття з праць Ю. К. Бабанського, С. П. Баранова, В. О. Сластьоніна і вважалось складовою професіоналізму. Термін “компетентність” (від лат. *compeience*) – поняття, що висвітлює аспекти поведінки людини, пов’язані з виконанням роботи, визначає основну характеристику особистості, яка досягла або здатна досягти високих результатів у діяльності[1].

З позицій системного підходу (Т. Т. Браже, Н. І. Запрудський) професійна компетенція розуміється як певна система, що інтегрує знання, уміння, навички, професійно значущі якості особистості, яка забезпечує виконання особистих професійних зобов’язань[2].

Європейські науковці (М. Альге, М. Дебесс, Ф. Мар’є) трактують професійну компетенцію як сукупність потенційних емоційних, пізнавальних та психомоторних дій ефективної діяльності.

Погоджуємося з думкою О. Є. Лебедева, що компетентність – це здатність діяти в ситуації невизначеності, працювати в команді та навчатися. З огляду на це у статті визначені, навички, уміння і знання, яких набуває під час навчання майбутній фахівець у банківській сфері, повністю узгоджуються з поданим вище означенням, бо якраз і передбачають здатність долати невизначеність. Отже, компетентність виражає значення традиційної тріади “знання-уміння-навички”, інтегруючи їх в єдиний комплекс[3].

На думку, П. Горкуненко, складовими професійної компетенції майбутнього економіста є: фундаментальні знання наукової дисципліни з урахуванням сучасних підходів до її вивчення, тенденцій, наукових досліджень, розробок найактуальніших проблем; знання методології наукового пошуку; мовна компетенція, що містить уміння довести свої думки стосовно визначеної проблеми не лише рідною, але й іноземною мовами; інформаційно-комп’ютерна компетенція, яка містить уміння знати і використовувати інформаційні джерела та комп’ютерну техніку на рівні користувача, а також навички аналізу, відбору і вмілого використання отриманої інформації; соціологічна компетенція; правова компетенція; професійний ріст, постійне підвищення професійної компетенції[4].

Змістове наповнення професійної компетенції зумовлюється багатьма зовнішніми чинниками: рівнем розвитку технології, науки, техніки, економіки, освіти; процесами, що відбуваються в суспільстві; суспільним замовленням, яке відображає загальний рівень суспільно-економічного розвитку суспільства, людської цивілізації загалом. Ефективність формування професійної компетенції майбутнього фахівця залежить також від внутрішніх чинників сформованості: від рівня таких особистісних якостей, як мотивація досягнення успіху, рівня самооцінки особистості, самовдосконалення, вміння ставити цілі, наполегливості, самостійності.

Під час практичного навчання можна досягти найвищого рівня професійної компетенції, тому що під час проходження практики на студента діють як внутрішні так і зовнішні чинники, і студенти можуть адаптувати свої знання до практичних ситуацій своєї майбутньої професії.

Виробнича практика забезпечує:

- виховання професійної етики, що передбачає виховання відповідальності за здійснення професійної діяльності як у професійному, так і у моральному плані, професійної честі;

- виховання поваги до трудової діяльності, що вимагає вироблення поглядів на працю як на основу життя, джерело матеріального та духовного багатства суспільства, фізичного та духовного розвитку людини, формування трудової дисципліни у студентів;

- виховання самостійності, яке засновано на свідомому, систематичному та міцному оволодінню основними прийомами праці зі спеціальності, що знайде відбиток в уміннях робітника варіювати своїми діями в залежності від умов;

- виховання любові та поваги до професії як першої життєвої потреби, яке засновувалось на розкритті студентам суспільного і особистісного значення обраної професії, підвищенні професійної кваліфікації;

- виховання творчого ставлення до своєї справи, яке ґрунтується на формуванні та розвитку у студентів кмітливості, працездатності, зосередженості, захопленості ідеєю, критичному ставленні до себе і до своєї роботи, прагненні отримання результату, постійного удосконалення професійної майстерності та настрою на пошук нового[5].

З усього вищезазначеного можна зробити висновок, що виробнича практика має важливе значення в процесі навчання. Але аналіз сучасного процесу проходження даної практики продемонстрував ряд недоліків. До основних недоліків відносяться: відсутність інтеграції та координації дій між суб'єктами управління цим процесом, низький рівень мотивації керівників практики, формалізація планових, організаційних і особливо контрольних процедур з їх сторони. Згідно з діючими нормативними вимогами, контроль під час виробничої практики повинен передбачати діагностику усіх трудових (навчальних) дій та прийомів практиканта керівниками - інструкторами. Традиційно такий контроль проводиться епізодично і зводиться до консультативно-адаптаційних і різних корегуючих дій керівників практики від підприємств. Остаточний контроль сформованості знань, вмінь та навичок відбувається під час підсумкового захисту звіту з практики[6]. Цей контроль переважно зорієнтований на виявлення вмінь студента до вербальної комунікації і ніяк не розкриває його реальних можливостей та навчальних досягнень під час виробничої практики.

Отже, в традиційному підході, по-перше, контроль зі сторони керівників виробничої практики на базі практики має епізодичний, узагальнений характер і не зорієнтований на професійний об'єкт, а спрямований в першу чергу на ставлення студента до практики з позицій його поведінки. Тобто об'єктом є студент, його наявність на місці практики, рівень його зайнятості підготовкою звіту, обсяг цього звіту на відповідну дату тощо. По-друге, оцінювання досягнень пов'язано з якістю підготовки звіту та відгуків безпосередніх керівників, які ґрунтуються на загальних критеріях, працелюбності, лояльності, толерантності тощо.

Такий підхід є застарілим і не відповідає сучасним підходам до оцінювання навчальних досягнень у зв'язку з тим, що:

- контроль досягнень не носить комплексного та неперервного характеру;
- об'єктом контролю є формальні процедури та звітні документи;
- контроль не зосереджено на обсязі, глибині та рівні засвоєння знань;
- такий контроль не передбачає системного оцінювання рівня сформованості вмінь;

- об'єктом контролю є лише окремі складові досягнень та здібностей які встановлюються при виконанні професійних завдань та функцій [7].

Для уникнення зазначених та інших недоліків для ефективного управління процесами формування у молодого спеціаліста професійної компетентності під час проходження виробничої практики необхідне використання інноваційного механізму.

Основними завданнями цього механізму є наступні:

- забезпечити органічний зв'язок між функціями планування, організації, координації та контролю результатів практичної підготовки;

- націлити дії усіх учасників практичного навчання на зв'язок між діяльністю практиканта, оцінкою його діяльності та корегуючими впливами керівника бази практики, спрямованими на досягнення нормативного рівня компетентності;

- зробити процес оцінювання систематичним, безперервним та комплексним протягом усього циклу практичного навчання.

Керівник бази практики має сконцентрувати свої зусилля на наступному:

- визначення фактичного рівня знань, вмінь, навичок та інших досягнень молодого спеціаліста під час виробничої практики;

- встановлення на кожному етапі величини відхилення фактичного рівня знань, вмінь та навичок від нормативних вимог;

- приведення фактичного рівня знань, вмінь та навичок до нормативних вимог [8].

Оцінювання буде проводитись поетапно з визначенням відповідної кількості балів на підставі складових з диференційованої комплексної оцінки результатів практики.

Також при контролі студента, необхідно враховувати і контролювати саму базу практики, щоб на практиці студенту дійсно надавали потрібну інформацію, передавали практичні знання, перевіряли їх розуміння та засвоєння. Тому керівник на базі практики повинен бути зацікавлений в практикантах, підтримувати постійний зв'язок з навчальним закладом, чітко розуміти, що вимагається від нього і від практиканта.

Сумарна оцінка враховує оцінки окремих етапів. Якщо хоча б один з етапів не оцінений, загальна оцінка не виставляється. Підхід передбачає щоденні поточні процедури контролю, які враховують ставлення, систематичність діяльності, наполегливості при виконанні окремих завдань, дотримання вимог щодо термінів, вимог до трудової дисципліни тощо.

Однак, щоб запропонований механізм формування професійної компетентності надавав кращі можливості для підготовки конкурентоспроможних молодих спеціалістів для банківської сфери, треба удосконалювати процес засвоєння студентами систематизованих знань, умінь і навичок під час проходження виробничої практики.

**Висновок.** Професійна компетентність виражає значення традиційної тріади “знання-уміння-навички”, інтегруючи їх в єдиний комплекс. Складовими професійної компетенції майбутнього фахівця є: фундаментальні знання; знання методології наукового пошуку; інформаційно-комп'ютерна компетенція; соціологічна компетенція; правова компетенція; професійний ріст, постійне підвищення професійної компетенції.

На професійну компетенцію впливає ряд чинників як внутрішніх так і зовнішніх, адаптацію впливу до яких студенту може забезпечити виробнича практика.

### Література

1. Горобець, С. А. Теоретичні засади проблеми формування професійної компетентності майбутнього фахівця-економіста / С. А. Горобець // Вісник Житомирського держ. ун-ту ім. І. Франка. – 2007. – Вип. 31. – С. 106–109.

2. Дибкова, Л. М. Індивідуальний підхід у формуванні професійної компетентності майбутніх економістів : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.04 / Л. М. Дибкова ; АПН України ; Інститут вищої освіти. – К., 2006. – 227 с.

3. Первутинский, В. Г. Современные подходы к развитию профессиональной компетентности студентов : монография / В. Г. Первутинский. – Спб., 2002.

4. Хуторской, А. В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированного образования / А. В. Хуторской // Народное образование. – 2003. – №2. – С. 58–64.

5. Кремень В.Г. Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи: Монографія / За ред. І. А.Зязюна – К.: Віпол, 2000. – 613 с.
6. Бобров В. Проблеми вищої освіти у створенні моделі інноваційно- орієнтованої економіки// Вища освіта України. – 2010. – №3. – С. 45–49.
7. Гетало В.П. Проблеми модернізації навчального процесу в економічних вищих навчальних закладах з урахуванням потреб малого бізнесу// Педагогіка і психологія. – 2011. – №3. – С. 49–50.
8. Гуревич Р. Вища освіта в Канаді: проблеми та реалії// Вища освіта України: Теоретичний та науково-методичний часопис. – 2010. – №4. – С. 87–92.

*Стаття надійшла до редакції 4.05.2012*