

Аксарина Яна Сергеевна

аспирант, преподаватель

Овсянникова Ольга Сергеевна

аспирант, преподаватель

ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет»

г. Ханты-Мансийск, ХМАО – Югра

РОЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ ПРЕДДИПЛОМНОЙ ПРАКТИКИ В ФОРМИРОВАНИИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация: данная статья посвящена вопросу формирования психологической готовности выпускников вузов в процессе прохождения преддипломной практики к их дальнейшей профессиональной деятельности. В работе проводится анализ психологической готовности и проблем, возникающих в процессе организации и прохождения преддипломной практики студентов. Авторами предложена схема по взаимодействию участников процесса при организации преддипломной практики, которая направлена на устранение организационных проблем и успешное прохождение студентами преддипломной практики.

Ключевые слова: психологическая готовность, профессиональная готовность, организация практики студентов, преддипломная практика.

Начиная с 2009 года сфера высшего образования в России начала претерпевать коренные изменения в связи с переходом на Болонскую систему, в основе которой заложен компетентностный подход. Компетенции являются главными установками федерального государственного образовательного стандарта высшего образования. Анализ научных источников позволяет говорить о том, что компетентность – это общая способность и готовность личности к деятельности, основанные на знаниях и опыте, которые приобретены в процессе обучения, ориентированы на самостоятельное участие личности в учебно-познавательном процессе и направлены на ее успешную интеграцию в общество. Компетенция – это

способность применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной профессиональной области. Каждая компетенция заложена в дисциплины учебного плана, но наиболее полно сформировать их и интегрировать можно только лишь через преддипломную практику, которая, в отличие от производственной, позволяет не только получить профессиональные умения и навыки, но и является способом формирования психологической готовности к будущей профессиональной деятельности. Исследованиями психологической готовности к деятельности в разное время занимались такие отечественные ученые, как К.К. Платонов, Д.Н. Узнадзе, М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович, В.А. Слостенин, О.И. Шишкина и др.

Так, К.К. Платонов, говоря о психологической готовности к профессиональной деятельности, считает необходимым рассмотрение ее в нескольких аспектах. Во-первых, профессиональная готовность – как субъективное состояние личности, считающей себя способной и подготовленной к выполнению определенной профессиональной деятельности и стремящейся ее выполнять. Во-вторых, профессиональная подготовленность – как оптимальный результат профессиональной подготовки и обучения личности. В-третьих, готовность к труду – как сложное образование, включающее две подструктуры: операциональные (система базисных политехнических и профессиональных знаний и умений) и личностные (установка, направленность на труд, мотивы и интерес к нему, привычки и отношения, эмоциональные и волевые функции человека и профессионально значимые качества личности) компоненты [3].

М.И. Дьяченко и Л.А. Кандыбович рассматривают три вида психологической готовности. К ним они относят заблаговременную готовность (ранее приобретенные установки, знания, навыки, умения, мотивы деятельности), временную (создание психологических возможностей для успешных действий в конкретный момент) и ситуативную (динамическое целостное состояние личности, внутренняя настроенность на определенное поведение, мобилизованность всех сил на активные и целесообразные действия) [1].

О.М. Краснорядцева полагает, что психологическая готовность проявляется в форме приобретенных в прошлом установок, в виде мотивационных установок и в виде профессионально-личностной готовности к самореализации [2].

Исходя из вышеописанного, мы можем заключить, что каждый исследователь разрабатывал собственный подход к данной проблеме с точки зрения специфики деятельности и выделял разные компоненты в данном психологическом образовании. Поэтому до сих пор нет единого понятия психологической готовности, но выделены его ключевые компоненты, которые являются универсальными применимо к любой деятельности. К данным компонентам относятся:

- мотивационный компонент, заключающийся в наличии мотивов успешного выполнения профессиональной деятельности человека, интереса к данной деятельности;

- когнитивный компонент – необходимый объем специальных знаний для выполнения деятельности, понимание профессиональных задач, знание способов достижения поставленных целей;

- эмоциональный компонент, выражающийся в общем отношении к деятельности (ответственное отношение, положительный настрой и др.);

- волевой компонент, который характеризует способность человека управлять своим состоянием и развивать свои волевые качества, которыми обусловлена успешность выполнения деятельности (инициативность, самостоятельность, решительность, самоконтроль, самообладание) [4].

- операциональный компонент – включает в себя личностные качества и особенности психических процессов, позволяющие в полной мере реализовать профессиональную деятельность.

Перечисленные выше компоненты в полной мере реализуются в процессе прохождения студентами преддипломной практики на базе профильной организации. Учитывая высокую информативность и исследовательскую составляющую данного вида практики, особую значимость приобретает процесс определения места практики и высокоэффективное взаимодействие между представителями профильных организаций и ответственными за практику представителями

вуза. К сожалению, данное взаимодействие зачастую осложняется условными отношениями на уровне оформления студентам необходимой документации для прохождения практики.

Нами было выявлено, что данная проблема может быть устранена в том случае, если практика организуется согласно следующей схеме.

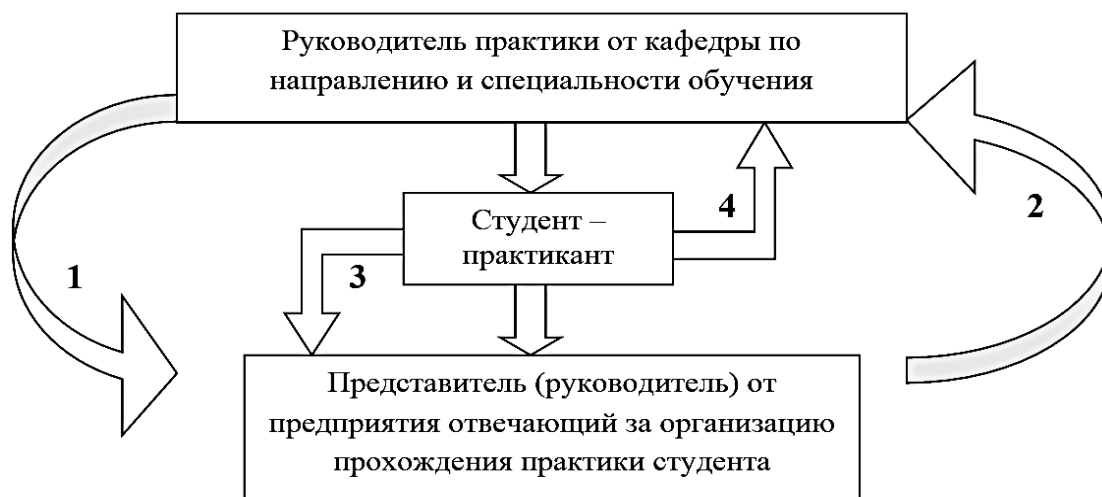


Рис. 1. Схема взаимодействия участников процесса организации преддипломной практики студентов

Обозначения:

1 стрелка – показывает возможность организации преддипломной практики через обращение руководителя практики от кафедры по направлению и специальности обучения напрямую на предприятие за предоставлением места для прохождения преддипломной практики студента.

2 стрелка – проецирует запрос на студента-практиканта самим предприятием, имеющим, кадровые и материально-технические ресурсы для организации преддипломной практики.

3 стрелка – показывает самостоятельное нахождение студентом предприятия, обладающим необходимым кадровым и материально-техническим потенциалом для прохождения преддипломной практики.

4 – стрелка – отражает инициативу студента, направленную на руководителя практики и вышестоящие структуры, с целью нахождению подходящего предприятия, соответствующего требованиям прохождения преддипломной практики.

Согласно представленной схеме, успешное прохождение преддипломной практики студента зависит не только от самого студента, а в первую очередь от руководителя практики и его наработанной базы практик, от наличия вакантных мест для практикантов на предприятиях обладающим необходимым кадровым и материально-техническим потенциалом. Тот факт, что студент самостоятельно, без помощи руководителя практики от кафедры имеет возможность поиска места практики, однозначно является плюсом. Но не стоит забывать о том, что будущему выпускнику важно не только прохождение преддипломной практики как очередного этапа учебного процесса, но и возможное дальнейшее трудоустройство в организацию, на базе которой и проходила практика.

Предприятие же, принимающее на практику выпускников, ориентировано либо на помощь в решении определенных задач, либо на получение профессионального сотрудника в кадровый состав, после выпуска студента из вуза. И, конечно, положительно влияет на прохождение практики совпадение тематики ВКР студента с проблемами и задачами предприятия, это гарантирует выпускнику полную профессиональную адаптацию и включенность в будущую профессиональную сферу деятельности.

Для устранения и минимизации данных проблем в высших учебных заведениях создаются центры карьеры, занятости, практики и трудоустройства, основной целью которых является курирование вопросов, связанных с проведением практики, содействие в трудоустройстве (постоянном или временном) студентов и выпускников университета. Работа данных центров координирует, контролирует, оказывает помощь структурным подразделениям университета по вопросам проведения всех видов практик, а также уменьшает общую напряженность в данной сфере и повышает эффективность профессиональной, психологической и организационной адаптации студентов.

Таким образом, мы можем заключить следующее: при эффективной организации преддипломной практики решается одна из основных проблем всех выпускников – формирование психологической готовности к профессиональной деятельности. Благодаря ей выпускник погружается в профессиональный мир и

его культуру, наглядно изучает взаимодействие теории с практикой, знакомится с актуальными проблемами своей профессиональной сферы и путями их решения, развивает способности к саморазвитию и самообразованию, т.к. возникающие на предприятиях, в учреждениях проблемы выходят за рамки теоретических курсов вуза.

Список литературы

1. Дьяченко М.И., Кандыбович Л.А. Психологические проблемы готовности к деятельности. – Минск, 1976.
2. Краснорядцева О.М. Особенности профессионального мышления в условиях психодиагностической деятельности. – Барнаул, 1998.
3. Платонов К.К. Краткий словарь системы психологических понятий. – М., 1984.
4. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. – СПб.: Питер, 2015.