

На підставі зазначеного вище можна сказати, що студент, як майбутній спеціаліст, повинен володіти певною компетенцією. Таким чином, виробнича практика студента, яка виступає відправним моментом для проведення тренінгу, повинна перетворитися в механізм впевненості студента в його майбутньому. А це означає, що практика є елементом для набуття практичного досвіду майбутнього фахівця, який буде працювати у XXI столітті.

Тренінгові заняття, на мою думку, бажано проводити за участю фахівців фінансово-кредитної системи, які працюють у відповідних підрозділах і для наших студентів будуть незалежними експертами, які будуть об'єктивно оцінити їх практичні навички. Окрім цього, проведення тренінгу передбачає, що знання і практичні навички студентів не тільки оцінюються, а й корегуються завдяки коментарям, правкам та рекомендаціям запрошених осіб. Так, для участі в проведенні тренінгів бажано залучати фахівців, які працюють, наприклад в управліннях та відділеннях міжнародних розрахунків або управліннях цінних паперів та фондового ринку. Проведення подібних заходів сприяє зацікавленості двох сторін: по-перше, студентів, які мають можливість продемонструвати свої знання і вміння, і по-друге, тих осіб, які спостерігали за студентськими презентаціями як незалежні фахівці, які мають можливість завдяки подібним заходам відібрати молодих фахівців подальшої роботи у фінансово-кредитних установах України.

І нарешті, на етапі, який знаходиться напередодні кульмінаційного моменту, тобто здачі іспитів і захисту дипломної роботи, існує етап проведення поточного контролю знань студентів, який складається з тренінгу, який оцінюється максимально в 20 балів, і якісного виконання індивідуального завдання, яке також оцінюється максимально в 20 балів. Таким чином, можна зазначити, що компетенцію студента за міжсесійний період можна оцінити з двох сторін, а саме, з академічної та з практичної.

М. А. Сендзюк, доц.,
кафедра інформаційних систем в економіці

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ОЦІНЮВАННЯ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВИПУСКНИКА УНІВЕРСИТЕТУ

Проблема оцінювання якості підготовки фахівців в університеті сьогодні є однією з найактуальніших і перш за все тому, що якість підготовки фахівців це інтегрований показник, який відо-

бражає рівень оволодіння знаннями, уміннями, навичками, необхідними для успішної роботи в певній сфері діяльності. Виходячи з того, що університетська освіта повинна з однієї сторони надати студенту глибокі теоретичні знання, хороший інтелектуальний потенціал, а з другої підготувати фахівця, який після студентської аудиторії приступив би до виконання функціональних обов'язків без зайвих втрат часу, проблемним стає питання — який рівень компетентності повинен бути у випускника університету, щоб він за самий короткий час адаптувався до практичної діяльності за вибраним фахом в умовах ринкового середовища.

Звичайно, для оцінювання компетентності випускників університету доцільно застосовувати кількісні показники, що дасть змогу проводити аналіз змін якості формування фахівців. Для цього необхідно перш за все визначити об'єкти оцінювання. Згідно національним стандартам компетентності спеціаліста та за висновками ряду вчених вищої школи складовими компетенції у процесі підготовки фахівців визначені: знання теоретичного характеру, технологічна складова, соціальні або комунікативні характеристики, особисті можливості. Кожна з наведених складових оцінюється кількісним показником на стадії завершення навчання, що можна віднести до визначення компетентності випускника університету.

Оцінювання *знань теоретичного характеру* у випускників університету проводиться на стадії завершення бакалаврського циклу навчання, при здачі державних іспитів з профілюючих дисциплін.

Технологічна складова, як певний досвід практичних навичок, характеризує можливості випускника адаптуватись до майбутньої роботи за фахом. Цей аспект компетентності сьогодні є ще не достатньо визначеним. Разом з тим, уважаємо за доцільне звернути увагу на те, що випускники деяких спеціальностей, як наприклад, статистика, банківська справа, фінанси та інших починають свою трудову діяльність за фахом завжди за комп'ютером, як тепер прийнято називати — на автоматизованому робочому місці. В той же час у навчальних планах ці спеціальності віднесені до вибіркової дисципліни, які ведуть практичну підготовку спеціалістів у напрямку вивчення інформаційних систем у цих галузях, у результаті чого їх вивчає тільки менша частина контингенту студентів. Таким чином, у навчальних планах виключена можливість якісної підготовки фахівця за технологічною складовою компетентності. Для практичної підготовки фахівців за названими спеціальностями доцільно використовувати апаратно-програмні комплекси, що експлуатуються у відповідних за профілем установах, як, наприклад, «Операційний день банку», АІС «Бюджет», «Казна», «Мере-

жа», «Комплекси електронного оброблення статистичних даних», «АС бюджетування» тощо. За допомогою цих пакетів програм, при їх роботі в інтерактивному режимі можна не тільки вести підготовку спеціалістів, а й визначити рівень практичної підготовки випускників університету, можливості виконувати технологічні функції за фахом і давати цьому процесу кількісну оцінку.

Щодо *соціальної (комунікативної) складової*, то її визначення в кількісних показниках можливо при підведенні підсумків проходження студентами виробничої та переддипломної практики.

Особистісна складова компетентності проявляється при виконанні самостійної (індивідуальної) роботи, при наукових дослідженнях, у можливості самовдосконалення. Це чітко можна визначити і оцінити в балах при виконанні і захисті дипломних робіт магістрами.

Таким чином, на основі узагальнення виведених оцінок наведених складових можна судити про компетентність випускника університету, ймовірності його затребування і можливості безболісної адаптації до роботи за фахом.

Ю. М. Солодковський, канд. екон. наук, старш викл.,
кафедра міжнародної торгівлі

СПЕЦИФІКА МОТИВАЦІЇ СТУДЕНТІВ ЕКОНОМІЧНИХ ВУЗІВ ПІД ЧАС ПРОВЕДЕННЯ ТРЕНІНГІВ

Сучасний етап розвитку бізнесосвіти в Україні характеризується зростанням значення тренінгів, як інструменту формування практичних навичок випускників. Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана також не залишається осторонь цього процесу і активно впроваджує тренінгові технології, особливо на рівні магістерської підготовки студентів. Проте вмотивованість магістрантів, які, у більшості випадків, почали свою трудову діяльність за місцем проходження переддипломної практики, залишається на дуже низькому рівні, що зменшує, а подекуди нівелює ефективність самих тренінгів. Таку ситуацію можна пояснити наступними чинниками:

- загальним спадом вмотивованості студентів;
- слабкістю системи стимулювання студентів;
- низькою значущістю тренінгів у навчальному навантаженні;