

СМЕНА

ИНЖЕНЕРЫ «ПОД КЛЮЧ»

МОДЕРНИЗАЦИЯ ГОРНОГО ПРОИЗВОДСТВА — ЭТО НЕ ТОЛЬКО ТЕХНИКА НОВОГО ПОКОЛЕНИЯ, НО В ПЕРВУЮ ОЧЕРЕДЬ — ПОКОЛЕНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ-ПРАКТИКОВ. О ТОМ, КАК РЕШАЮТСЯ ПРОБЛЕМЫ ОБУЧЕНИЯ, ЧТОБЫ ВЫПУСКНИКИ ВУЗА ПРИХОДИЛИ НА ПРОИЗВОДСТВО ГОТОВЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ, РАССКАЗЫВАЕТ ЗАВЕДУЩИЙ КАФЕДРОЙ ГОРНЫХ МАШИН И КОМПЛЕКСОВ КУЗБАССКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ТЕХНИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА АЛЕКСЕЙ АЛЕКСЕЕВИЧ ХОРЕШОК:

— Когда говорят, что молодые кадры не соответствуют современным требованиям, мы прекрасно понимаем, о чем идет речь. Не хватает практики. Хотя теоретическая подготовка у наших выпускников достаточно хорошая.

Еще в советское время существовала система направлений на обучение от предприятий, которые выплачивали «своим» студентам высокую стипендию. Несколько лет назад мы с нашим бывшим ректором Валерием Ивановичем Нестеровым возобновили эту систему в новом виде, заключив договоры о целевой подготовке студентов с угольными компаниями. Это касается не только электромехаников, но и технологов, маркшейдеров, обогатителей — тех специалистов, которые сегодня востребованы на рынке труда в угольной промышленности. Пионерами в этом сотрудничестве были «Распадская угольная компания» и «СУЭК-Кузбасс». За ними потянулись другие — «Южный Кузбасс», «Кузбассразрезуголь», «Кокс», «Сибирский деловой союз».

За четыре года мы довели количество студентов-целевиков до 30 процентов! Сейчас, к сожалению, осталось 20-25.

Прямых договоров с предприятиями на проведение производственных

практик сейчас почти не осталось, и производственной практикой большинство студентов не обеспечиваются. Студенты же целевики в компаниях, с которыми у нас заключены стратегические договоры, проходят необходимую практику после каждого курса (преддипломную в том числе).

Они набираются опыта в условиях реального производства. Практика, как правило, сдается успешно. Причем оцениваются результаты практики не в вузе, а на каждой конкретной шахте. Туда выезжают преподаватели, собираются главные специалисты, а практикант им докладывает, чем занимался, что узнал, на какой сдал разряд. Начинают они с профессии горнорабочего, потом — электрослесарь третьего разряда, далее переходят на инженерную должность, проходя все ступени. В дальнейшем доучиваться не придется. Об этом и просили нас производственники, чтобы получать готовых специалистов. Это один из результатов практической подготовки наших выпускников.

В группе моих четверокурсников 3-4 человека имеют третий разряд, остальные — уже четвертый. По стратегическим договорам на предприятии за каждым студентом закрепляется наставник, который ведет его по «ступенечкам» с перво-

го курса. Как правило, это главные специалисты предприятия. Они доброжелательно и с удовольствием общаются с ребятами. За четыре года никаких нареканий со стороны производственников я не слышал. Студенты-целевики берут пример с руководителей предприятий, например, с директора шахты «Котинская» Михаила Григорьевича Лупия, которого, по словам студентов, чаще можно встретить в шахте, а не на поверхности. Михаил Григорьевич закончил наш вуз по специальности «Горные машины и оборудование».

Такой подход наиболее перспективен для реальной подготовки специалистов. Наша мечта — перевести всех студентов на подобную форму обучения. Когда работодатели поймут, они все придут к сотрудничеству.

Стоит еще упомянуть и о таком образовательном ресурсе: когда в Кемерове проходят выставки, мы контактируем с западными производителями горной техники.

Теоретический курс не разделяем — для всех единая программа. Однако, есть пробелы и в теоретической подготовке. Проблема в самом образовательном стандарте, который не позволяет нам увеличить количество часов по специальным дисциплинам «Электроснабжение горных предпри-



ятий», «Автоматизация и электропривод». Современные машины требуют большего времени для освоения, потому что и отечественная, и импортная техника — вся на автоматике, телемеханике.

Те, кто учится по целевому набору, теорию осваивают на практике. С остальными студентами сложнее. О местах для прохождения практики иногда кафедра договаривается, иногда родители — приносят нам гарантийные письма, что определенное предприятие обязуется предоставить место. Бывают предложения от производителей, что они готовы принять на практику студента, но без предоставления жилья, без оплаты труда. А ведь очень сложно за свой счет снимать квартиру, приобретать спецодежду. Прежде чем приступить к целевой подготовке, обсудили с руководством предприятий, что можем изменить в учебных программах, какие новые курсы ввести. Никто и никогда в России не читал курс «Компьютерные технологии в энергомеханической службе горного предприятия». Мы читаем. В рамках учебной нагрузки удалось увеличить до 4 курсов иностранный язык. Ведь производители жалуются: импортная техника приходит, и никто не может разобраться в документации.

Надо, чтобы знали технический иностранный язык и горный иностранный язык, немецкий или английский. А лучше — два. Увеличили курсы математики, физики.

Видны результаты: 50 процентов студентов-целевиков 4-го курса учатся на «хорошо» и «отлично». Ограничение существует по министерской линии. Ведь бюджет для целевиков ограниченный. В договоре с компаниями написано, что они полностью финансируют практику, а стипендиальный фонд — обязанность Федерального агентства по образованию. На нем также — общежития со всеми удобствами, интернетом в каждой комнате на двух-четыре человека. Видеонаблюдение имеется на всех этажах и по периметру общежитий.

Кстати, стандартная государственная программа перегружена гуманитарными дисциплинами, которые составляют процентов 25-30 (не считая иностранного языка). Марксистско-ленинская философия в советское время — семечки по сравнению с нынешним обилием различных курсов.

Не секрет, что сейчас около половины трудящихся на шахтах — люди пенсионного или предпенсионного возраста. А смена где? Ведь для того, чтобы профессия шахтера была

ТЕ, КТО УЧИТСЯ ПО ЦЕЛЕВОМУ НАБОРУ, ТЕОРИЮ ОСВАИВАЮТ НА ПРАКТИКЕ

перспективной, уровень заработной платы должен быть высоким, как в советское время, и туда пойдут с удовольствием. Сейчас студенты рассуждают: «Зачем я буду в шахту лезть за 12-15 тысяч? Лучше в магазин устроюсь продавцом-консультантом! Чисто, светло, зарплата — от уровня продаж». Это реальный пример.

В 2009 году, например, в одной группе механиков-подземщиков из 23 человек по специальности устроились 17, остальные — куда угодно, причем на такую же зарплату, как на угольном предприятии.

Записал Николай СЧЁТЧИКОВ