



О ПОДГОТОВКЕ ТЕХНИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛИСТОВ. ФАКТЫ

Е.К. Ещин,
ректор Кузбасского государственного технического университета

Система высшего технического профессионального образования Кемеровской области переживает один из самых ответственных периодов своего развития. Это объясняется следующим:

1. Стремительным, начиная с 1991 г., ростом количества государственных образовательных учреждений ВПО, способных принять в 2011 г. к обучению практически всех выпускников школ и других образовательных учреждений России.

2. Резким снижением численности выпускников школ в Кемеровской области (рисунок 1).

3. Существенным снижением интереса абитуриентов РФ к техническим специальностям и приемом на них выпускников школ с низкими значениями баллов ЕГЭ (рисунок 2).

4. Увеличивающимся оттоком выпускников школ за пределы Кемеровской области. Например, в вузах г. Томска в настоящее время

обучается свыше 12 тысяч выпускников школ из Кемеровской области. Кроме этого, в 2010 году из 6290 выпускников Кемеровской области, желающих продолжить образование в сфере ВПО, какая-то часть (кроме Томска) уехала в Новосибирск, Красноярск, Москву, Санкт-Петербург, другие города центральной России. В то же время притока абитуриентов из других регионов в Кемеровскую область практически нет. Поэтому в Кузбассе на момент зачисления в 2010 г. возник дефицит абитуриентов, хотя контрольные цифры приема на бюджет в вузы области составляли 5714 (газета «Кузбасс», 22.07.2010 г.).

Очевидно, что системе высшего технического профессионального образования Кемеровской области нужно быть готовой к тому, что в 2011 году:

— в условиях демографического спада возникнет дефицит абитуриентов на технические направления подготовки бакалавров и специалистов;

— на технические направления подготовки бакалавров и специалистов поступят абитуриенты с невысокими значениями баллов ЕГЭ.

Нужно отметить, что в систему высшего горного профессионального образования не впервые поступают выпускники школ с невысокими результатами приемных экзаменов. В воспоминаниях В.С. Платонова, студента первого набора в Кемеровский горный институт — КГИ, отмечается: «...Работала приемная комиссия, принимала документы и, если отметки не были совсем уж посредственными, сразу зачисляла в студенты». Первый набор в КГИ происходил в сентябре 1950 года, то есть во время, когда прием в вузы страны уже был закончен. Значит — принимали не поступивших в период летней приемной кампании в другие вузы. Качество приема в КГИ тогда было невысоким.

Сейчас эта ситуация повторяется. Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» по заказу Общественной палаты России и РИА Новости в рамках совместного проекта «Общественный контроль за процедурами приема в вузы как условие обеспечения равного доступа к образованию» в 2010 году была произведена оценка качества приема в государственные вузы

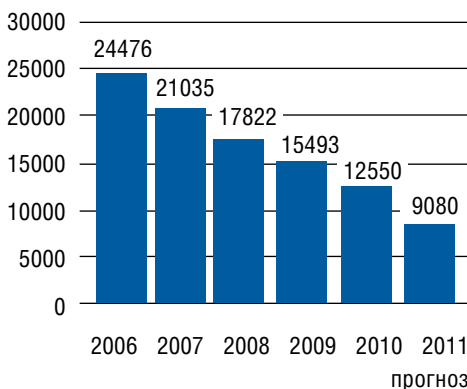


Рис. 1. Изменение численности выпускников школ

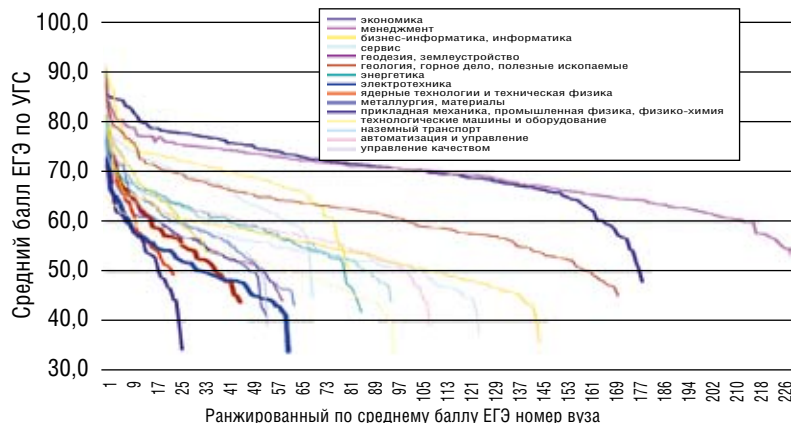


Рис. 2. Средние баллы ЕГЭ по укрупненным группам специальностей

Для вузов, выпускающих горных инженеров, ранжирование по сводному индексу качества приема таково:

Категория	ВУЗ. НИУ — национальный исследовательский университет, ФУ — федеральный университет	Сводный индекс качества приема
НИУ	Томский политехнический ун-т	84.1
	Московский гос. горный ун-т	73.6
НИУ	С.-Петербургский гос. горный ин-т им. Г.В. Плеханова (технический ун-т)	70.2
НИУ	Национальный исследовательский технологический ун-т "МИСиС", г. Москва	67.5
ФУ	Сибирский федеральный ун-т, г. Красноярск	66.1
	КУЗБАССКИЙ ГОС. ТЕХНИЧЕСКИЙ УН-Т, Г. КЕМЕРОВО	64.9
	Норильский индустриальный ин-т	64.6
	Петрозаводский гос. ун-т	63.9
	Магнитогорский гос. технический ун-т им. Г.И.Носова	63.3
	Уральский гос. горный ун-т	62.9
	Тулский гос. ун-т	62.7
	Северо-Кавказский горно-металлургический ин-т (гос. технологический ун-т)	62.5
НИУ	Иркутский гос. технический ун-т	61.9
	Российский гос. геологоразведочный ун-т им. С. Орджоникидзе	61.6
	Тверской гос. технический ун-т	59.8
ФУ	Дальневосточный гос. ун-т, г. Владивосток	59.4
	Тихоокеанский гос. ун-т, г. Хабаровск	56.6
	СИБИРСКИЙ ГОС. ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УН-Т, Г. НОВОКУЗНЕЦК	56.5
ФУ	Якутский гос. ун-т им. М.К.Аммосова (Северо-восточный федеральный ун-т)	56.2
	Южно-Российский гос. технический ун-т (Новочеркасский политехнический ин-т)	56.1
	Читинский гос. ун-т	53.9

России (<http://www.hse.ru/org/hse/ex/nindex>).

Неуспех в отношении качества приема в КГИ в 50-е годы компенсировался вузом ЭФФЕКТИВНОЙ МОТИВИРОВАННОЙ РАБОТОЙ преподавателей и сотрудников.

По мнению председателя Комиссии Общественной палаты России по развитию образования Я.И. Кузьмина: «...Академическое сообщество преподавателей, работающих в университетах России, находится сегодня в кризисе...» ПОИСК, № 47(2010) <http://www.poisknews.ru/theme/edu/234/>.

Я.И. Кузьминов обращает внимание на условия обеспечения эффективной работы преподавателя. Это: а) уровень вознаграждения, достаточный для достижения желаемого уровня жизни и соблюдения социального статуса; б) эффективная система контроля со стороны нанимателя за результатами работы сотрудника.

По сути, речь идет о создании эффективной системы мотивации рабо-

ты профессорско-преподавательского состава.

В Кузбасском государственном техническом университете создана такая система в связи с переходом на новую систему оплаты труда на основании Постановления правительства №583 от 5 августа 2008 г.

Результатом явились позитивные изменения показателей качества подготовки специалистов (рисунок 4).

Это стало возможным в том числе потому, что КузГТУ последовательно обеспечил:

- автоматизированный контроль текущей и промежуточной аттестаций в реальном времени студентов со стороны самих студентов, их родителей и, для студентов целевого набора, со стороны работодателей. Естественно — этот контроль сопровождается анализом со стороны кафедр, деканатов факультетов и ректората;

- на регулярной основе автоматизированный контроль знаний студентов путем тестирования, включенного в расписание;

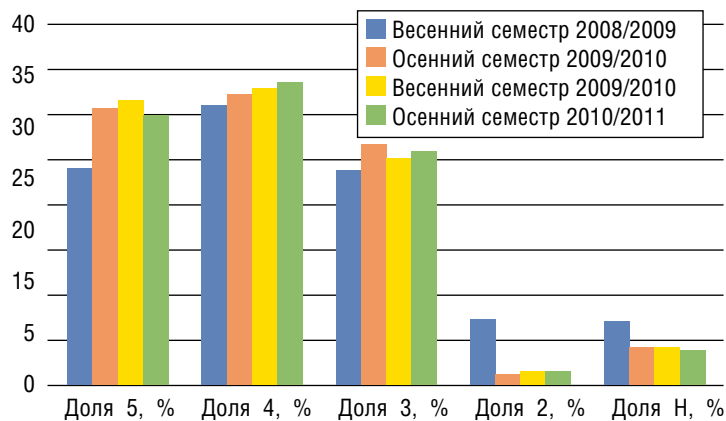


Рисунок 3. Изменение качества учебы в КузГТУ

- автоматизированный мониторинг работы факультетов, кафедр и преподавателей с возможностью направлять «вектор развития» университета в направлении, определяемом Министерством образования и науки (приказы №1769, 1770, 1116);

- автоматизированную связь результатов труда профессорско-преподавательского состава с величиной материального вознаграждения за труд;

- 100% наполняемость учебно-методических комплексов и реальную доступность их ресурсов через глобальные и локальные сети;

- автоматизированное студентоориентированное расписание с минимизацией «окон». При этом субботу сделали обязательной учебной (до двух пар учебных занятий) для увеличения реального учебного времени студентов (стремление к 54 академическим часам в неделю);

- регулярность встреч ректора со студентами и коллективами преподавателей и сотрудников факультетов;

- повышение информированности преподавателей и сотрудников о событиях в университете за счет электронных рассылок и размещения материалов совещаний ректората и заседаний ученого совета университета на сайте вуза (прозрачность вуза).

Поэтому одна из целей развития высшего профессионального образования Кемеровской области — сохранение высшего технического образования Кузбасса на необходимом качественном и количественном уровне на основе создания эффективных систем мотивации работы студентов и профессорско-преподавательского состава вузов.

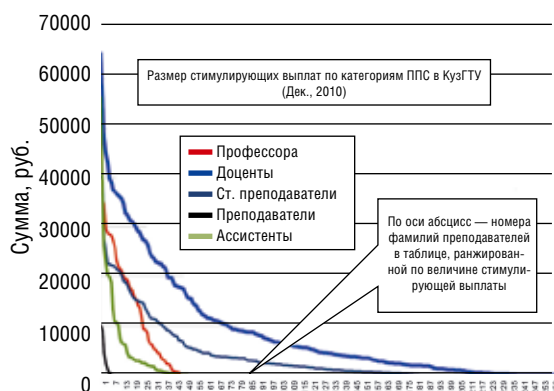


Рис. 4. Уровень вознаграждения за эффективную работу ППС в КузГТУ