

ПЕДАГОГИКА ВЫСШЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ШКОЛЫ

Кузьмина Наталья Александровна

старший преподаватель

ФГБОУ ВПО «Дальневосточный государственный

университет путей сообщения»

г. Хабаровск, Хабаровский край

БУДУЩЕЕ НАЧИНАЕТСЯ СЕГОДНЯ

Аннотация: статья посвящена подготовке будущих специалистов железнодорожного вуза по рабочим специальностям. Подготовка и мотивация молодых специалистов, за которыми – будущее железнодорожных дорог.

Ключевые слова: железнодорожный вуз, ОАО «РЖД», рабочие специальности.

Указом Его Императорского Величества 21 мая 1836 г. было утверждено Положение о строительстве первой в России железнодорожной линии от Петербурга до Павловска, а к осени первая очередь этой линии протяженностью в 21 версту была завершена. Так в России начался отсчет времени работы железнодорожного транспорта.

Россия с ее пространственной необъятностью остро нуждалась в разветвленной сети сухопутных и водных путей сообщения. Для их устройства и эксплуатации требовались хорошо подготовленные специалисты инженеры, способные успешно решать сложные технические и организационные задачи.

Сегодня, как и два века назад, система транспортного образования России четко ориентируется на отрасль и связывает свою миссию с кадровым обеспечением железнодорожного комплекса государства. Транспортные вузы на сегодняшний день – это база для реализации «Стратегии развития кадрового потенциала ОАО «РЖД» и важнейшее звено «Стратегии развития железнодорожного

транспорта в РФ до 2030 года», направленной на претворение в жизнь основополагающего для транспортного комплекса государства документа – «Транспортной стратегии Российской Федерации на период до 2030 года».

В Стратегии развития кадрового потенциала ОАО «Российские железные дороги» заявлено, что «в условиях развития рынка транспортных услуг Компании нужны специалисты, способные ускорить внедрение новой техники и технологий, улучшить качество работы, повысить эффективность управления экономикой и финансами» [5].

Железнодорожная отрасль – одна из немногих, имеющих конкретную программу развития и определивших свои потребности в кадрах различных уровней на 7–10 лет вперед, что позволяет учебным заведениям планировать работу, а главное – сохранить эффективную систему целевой подготовки.

Партнерские отношения транспортных вузов и ОАО «РЖД» выстраиваются с учетом реструктуризации компании сложной демографической ситуации в стране и реформы российского образования [2].

Изменение стиля управления коллективами и каждым конкретным сотрудником – на сегодняшний день объективная необходимость, поскольку достижение стратегических целей возможно только при максимальном раскрытии потенциала всех работников и конкурентном его превосходстве. Это особенно актуально при масштабах бизнеса ОАО «РЖД».

Очевидно, что сейчас как никогда раньше совершено четко прослеживается взаимосвязь между устойчивой работой компании и привлечением молодых специалистов, способных к освоению новейших технологий. В настоящее время нужны специалисты качественно нового уровня, обладающие глубокими теоретическими знаниями и хорошими практическими навыками в различных областях железнодорожного транспорта.

Своевременная подготовка и привлечение таких специалистов – стратегическая задача ОАО «РЖД», как и любой другой высокотехнологической компании.

На сегодняшний день у железнодорожных вузов есть инструменты для обеспечения подготовки специалистов с квалификационными характеристиками, удовлетворяющими требованиям ОАО «РЖД». При переходе на новые образовательные стандарты необходимо учитывать, что вузы должны обеспечить высокое качество профессиональной подготовки в соответствии с реальными потребностями отрасли.

Укрепление сотрудничества отраслевых вузов и ОАО «РЖД» имеет хорошие перспективы. Высшие учебные заведения железнодорожного транспорта готовы выполнять свою многолетнюю миссию – эффективно работать в интересах государства.

Рассматривая вопрос развития современного инженерного образования необходимо отметить, что проблема качества подготовки специалистов напрямую связана с содержанием образования и технологией реализации образовательных программ, позволяющим выпускнику без дополнительной подготовки и адаптации к условиям реального производства включиться в выполнение своих непосредственных обязанностей [3].

Отраслевой рынок труда имеет особенности и предъявляет требования к своим работникам. ОАО «РЖД» находится на очень важном этапе реформирования: создается вертикально-интегрированный холдинг, соответственно коренным образом меняется внутренняя система управления.

Одновременно с этим компания принимает активное участие в проектах государственной значимости не только в России, но и за рубежом.

Все это направлено на решение главной задачи – повышение ее эффективности и конкурентоспособности как на национальном, так и на глобальном транспортно-логистическом рынке[1]

К выпускнику железнодорожного вуза работодателем предъявляются требования к высокому качеству фундаментальной, профессиональной и практической подготовки; опыту научной деятельности; креативности мышления; способности принятия самостоятельных решений; высокому уровню культуры и

эрудиции; способности быстрой адаптации к реальному производству; удовлетворению корпоративным требованиям; владению рабочими профессиями; лидерские качества и др.

Будущее начинается сегодня. Конечно, несмотря на проблемы подготовки и мотивации молодых специалистов, ежегодно на предприятия компании вливается свежие кадры, за которыми – будущее железных дорог.

Есть подобные примеры и в Дальневосточном Университете Путей Сообщения.

Как показало анкетирование на ДВжд, большинство молодых специалистов получили неплохое специальное образование – и по объективной оценке, и по субъективной. Руководители структурных подразделений поставили «отлично» за профподготовку 23% выпускников, «хорошо» – 56%, «удовлетворительно» – 21%. (рис.1).

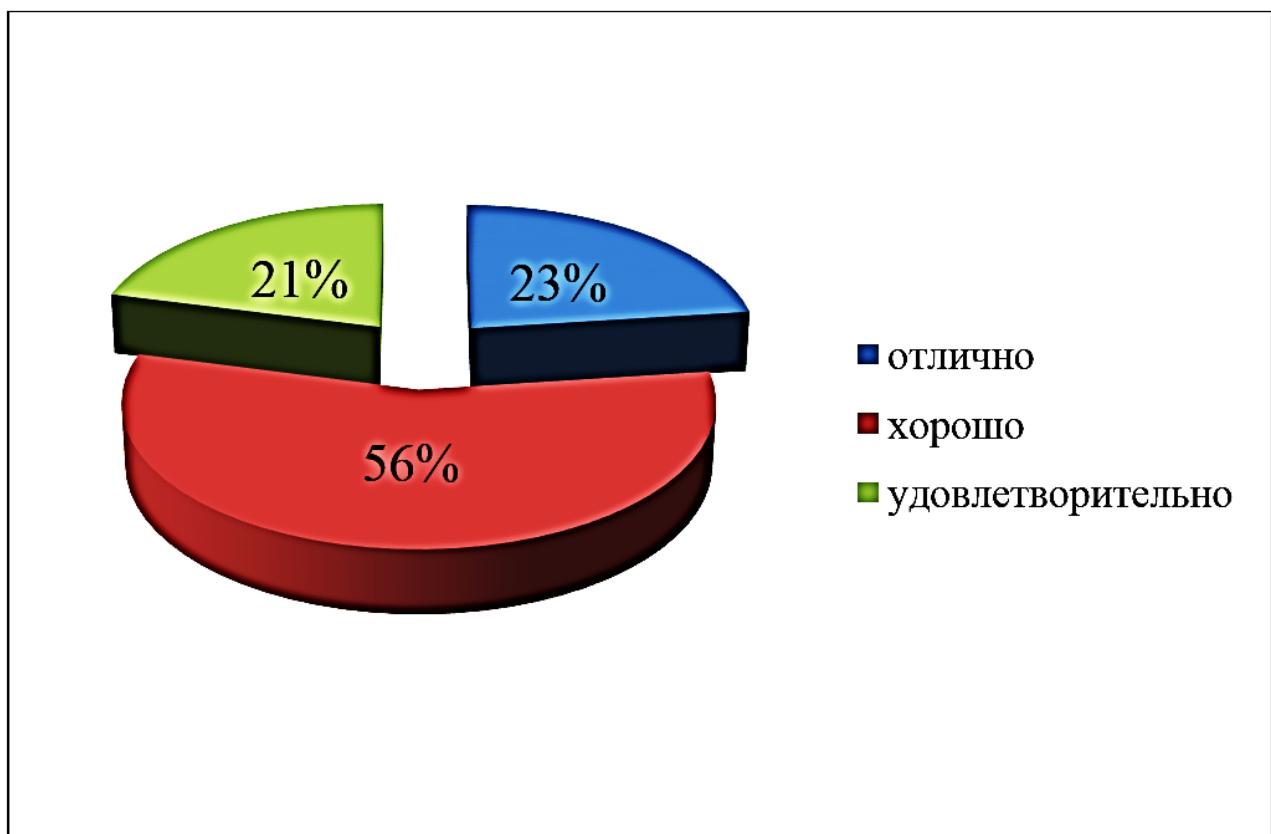


Рис.1. Оценка руководителей за профподготовку молодых специалистов

Эти цифры схожи с самооценкой вчерашних студентов: 74% полностью удовлетворены качеством полученных знаний, 26% – частично.

Средняя оценка работодателей, согласно анкетированию, на уровне 3,75.

Поскольку выпускники после окончания обучения в ДВГУПСе, как правило, идут работать на предприятия железнодорожного транспорта (в основном, на Дальневосточную, Забайкальскую и железные дороги Якутии), то вуз при разработке образовательных программ ориентируется, в том числе, и, на особенности производственной базы этих регионов.

Поскольку любой работник сегодня должен обладать массой способностей и навыков, в том числе, быть конкурентоспособным, творческим, коммуникабельным, саморазвивающимся, стрессоустойчивым, и т. д., традиционный подход к образованию (иначе – «знанияевый») уже не способен отвечать современным запросам рынка. В свою очередь, в нем акцентируется внимание на том, каким знаниям обучать. Поэтому моральное устаревание традиционного подхода и вытеснение его инновационно – компетентностным, вполне объяснимо.

В нашем Вузе функционирует компетентностный подход к обучению. И каждый выпускник ДВГУПСа, устраивающийся на работу, уже должен знать, что от него потребуется на рабочем месте, чего от него будут ожидать. Это, в свою очередь, гарантирует лучшую подготовку молодого специалиста уже со студенческой скамьи.

ОАО «РЖД» вкладывает значительные средства в целевую подготовку специалистов, повышение квалификации и переподготовку работников. Поэтому вопрос качества этой подготовки является первостепенным. В свою очередь это означает, что выпускники должны иметь не только сильную теоретическую и инженерную подготовку, но и обладать практическими навыками, знать и понимать, что такое ОАО «РЖД» сегодня, его цели и задачи, осознавать значение своей профессиональной деятельности в работе компании и свою ответственность, быть готовыми к решению комплексных, в том числе междисциплинар-

ных, задач. Они должны уметь критически и системно мыслить в разных областях, начиная с вопросов личностного развития и общественно-политической сферы и заканчивая сложными инженерными вопросами и навыками [4]

Холдинг ОАО «РЖД» стремится обеспечить 100%–ное направление на до-вузовскую подготовку кандидатов на целевое обучение. Целевая подготовка стала своего рода «визитной карточкой» отрасли. Масштабы целевого приема по направлениям компании сохраняются, несмотря на последствия экономического кризиса, и демографического спада. Это надежный резерв для обеспечения квалифицированными кадрами предприятий, в первую очередь в удаленных районах.

В отраслевых вузах при участии ОАО «РЖД» выстроена система профессиональной адаптации студентов. Будущие специалисты, в первую очередь целе-вики, получают рабочие профессии, проходят практику на передовых предприятиях. При этом важно, что курсовые и дипломные проекты выполняются по заказам предприятий, которые направили студентов на обучение, и на которых они проходили практику.

Подготовка студентов железнодорожного вуза по рабочим специальностям является достаточной новым явлением, до сих пор нет единой, целостной методики, реализации этой подготовки в учебном процессе вуза.

На кафедре «Организация перевозок и безопасность на транспорте» подготовка студентов по рабочим специальностям началась в 2010 году. Первые студенты получали рабочие специальности по профессии «Составитель поездов» и «Приемосдатчик груза и багажа». Как видно из диаграммы их было 15 человек. С каждым годом востребованность в рабочих специальностях возрастает. Как было сказано выше студенты получали всего 2 рабочие специальности приемо-сдатчик груза и багажа (в основном это девушки) и составитель поездов (юноши). Также и расширяется перечень рабочих специальностей. Сейчас у нас ведется подготовка по 8 рабочим специальностям (рис.2).



Рис.2. Подготовка студентов по рабочим специальностям

Внедрение рабочих специальностей в образовательное пространство вуза позволяет объединить теоретические знания, умения и практические действия на всех этапах подготовки специалиста и на выходе получить не просто выпускника с набором компетенций, определенных Федеральным государственным стандартом, но компетентного, знающего производственный процесс, умеющего работать на всех этапах этого процесса и руководящего этим процессом специалиста путем использования педагогических методов, средств и организационных форм обучения.

Рабочие специальности позволяют студенту сформировать связи между теоретическим и практическим обучением, между теоретическими знаниями и практическим опытом, между теорией и реальным производством.

Список литературы

1. Какунина А.Г. Современный подход к обучению студентов железнодорожного вуза с учетом модели корпоративных компетенций ОАО «РЖД» / Научно-практический межотраслевой журнал «Интеграл». – №5–6 (79–80). – 2014.

2. . Левин Б.А. Отраслевые вузы – ОАО «РЖД»: курс на укрепление партнерства, Железнодорожный транспорт. Ежемесячный научно-теоретический технико-экономический журнал. – №5. – 2011.
3. Широкова В.В. Пути формирования профессиональных компетенций специалистов железнодорожного вуза по направлению «Эксплуатация железных дорог» Журнал «Высшее образование сегодня». – №6. – 2015.
4. Шаханов Д.С. Повышать эффективность взаимодействия с вузами, Железнодорожный транспорт. Ежемесячный научно-теоретический технико-экономический журнал – №4. – 2012.
5. Стратегия развития кадрового потенциала ОАО «Российские железные дороги», утв. распоряжением ОАО «РЖД» от 10 мая 2006 г. № 933 р.