

С.А. Яркова, Л.Д. Якимова,
А.В. Кутузова, Е.И. Михайлова

Повышение эффективности производственной практики студента отраслевого вуза в условиях совершенствования образовательного менеджмента

Авторами проведено анкетирование студентов-выпускников железнодорожного вуза по выявлению мотивов поступления на специальность 23.05.05 «Системы обеспечения движения» и уровня сформированности профессиональных и профессионально-специализированных компетенций. Изучена методика организации производственной практики по специализации «Электроснабжение железных дорог» и особенности ее проведения на предприятии железнодорожной отрасли. По результатам исследования разработаны предложения по изменению организации производственной практики, направленные на повышение уровня подготовки молодых специалистов; осуществление продуктивного обмена информацией между вузом и работодателем в области содержания образования и снижение затрат предприятия-работодателя на поиск сотрудников.

Ключевые слова: производственная практика, компетентностный подход, железнодорожное образование, образовательный менеджмент.

Теоретический анализ организации и содержания производственной практики в зарубежных и российских вузах показал, что в российской системе высшего образования существует проблема практической подготовки выпускников, снижающая эффективность образовательного менеджмента. Решить ее призвана реформа федеральных образовательных стандартов. Единая компетентностная модель, положенная в основу профессиональных и образовательных стандартов, позволит сформировать требования к формированию компетенций молодого специалиста.

Регулирование рынка труда востребованными специалистами является прерогативой государственной кадровой политики в области образования, подготовки и переподготовки кадров. Образовательные учреждения способны реализовать требования по подготовке выпускников благодаря наличию образовательного менеджмента, ориентированного

на запросы общества и государства. Целью образовательного менеджмента является обеспечение надлежащего уровня качества подготовки выпускника [5; 7; 11].

Качество обучения напрямую зависит от таких компонентов, как уровень организации учебного процесса, материально-технической базы, преподавательского состава и подбора группы студентов (рис. 1). Производственная практика является частью учебного процесса, особенность которой состоит в том, что она проходит на территории работодателя. От того, как организована производственная практика, во многом зависит успешность овладения студентами их будущей профессией. В системе профессиональной подготовки студентов практика выполняет не только обучающую и воспитательную функции, но и функцию адаптации будущих специалистов.



Рис. 1. Причинно-следственная связь обеспечения качества обучения

В связи с постановкой вопроса о повышении эффективности производственной практики будущего молодого специалиста, возрастает значение и ответственность высшего образования, позволяющие вырабатывать у студентов творческие способности, умение решать проблемы,

навыки участия в проектных мероприятиях, способность приспосабливаться к быстрой смене технологий и в будущем выполнять правильно свою работу [3]. Одной из значительных тем является повышение эффективности производственной практики. Цель производственной практики студентов состоит главным образом в овладении определенной профессиональной деятельностью и методами ее совершенствования. Разные виды практики, решая частные учебные задачи, вносят свой вклад в достижение этой цели. Сейчас вопросы производственной практики решаются во многом формально, зачастую студенты вынуждены сами искать место для прохождения практики через своих знакомых, родителей. Так же на свои знакомства опираются и руководители практики. Выделяемое время на практику недостаточно для получения практических и теоретических навыков. Студенты не чувствуют серьезную ответственность за прохождение производственной практики.

Целью настоящего исследования является повышение эффективности прохождения производственной практики будущего молодого специалиста железнодорожной отрасли, которая активно использует компетентностный подход для управления эффективностью персонала [1; 9].

Анализируя зарубежный опыт формирования профессиональных компетенций молодого специалиста, можно сделать вывод, что главным отличием прохождения практики за рубежом от прохождения практики на территории России является отношение к практике [2; 8]. В России на первом месте по-прежнему остается обширная теоретическая база, т.е. знания. За границей акцент приходится на практическую часть, т.е. умения. Например, российские университеты посвящают своих учеников в нюансы наук, но предоставляют минимум реального опыта работы по специальности. В результате выпускников многих вузов назвать квалифицированными специалистами можно с большой натяжкой, ведь они плохо умеют применять свои знания на практике. Наблюдается существенный разрыв между требованиями, предъявляемыми соискателям рабочих мест со стороны работодателя, и качеством подготовки выпускников среднего звена и, особенно, рабочих кадров [14]. За рубежом именно практические умения являются основной целью обучения, поэтому университеты готовят своих студентов к реалиям работы по специальности. При этом в качестве механизма регулирования отношений между работодателем и образовательными учреждениями являются профессиональные стандарты [4].

Профессиональный стандарт 17.024 «Работник по техническому обслуживанию и ремонту железнодорожных тяговых и трансформаторных подстанций, линейных устройств системы тягового электроснабжения» выдвигает основной целью профессиональной деятельности

выполнение технического обслуживания и ремонта оборудования железнодорожных тяговых подстанций и трансформаторных подстанций, линейных устройств системы тягового электроснабжения для бесперебойного электроснабжения контактной сети, линий автоблокировки и других потребителей, получающих питание от тяговых подстанций железнодорожного транспорта. В результате освоения программы специалитета у выпускников должны быть сформированы соответствующие общекультурные, общепрофессиональные, профессиональные и профессионально-специализированные компетенции, позволяющие будущему молодому специалисту решать следующие профессиональные задачи в соответствии с производственно-технологическим видом деятельности:

- организация эксплуатации и технического обслуживания систем обеспечения движения поездов, их диагностика и надзор за их безопасной эксплуатацией;
- организация производственно-технологических процессов технического обслуживания и ремонта систем обеспечения движения поездов;
- разработка технологической документации по производству и ремонту систем обеспечения движения поездов;
- надзор за качеством проведения и соблюдением технологии работ по производству, техническому обслуживанию и ремонту систем обеспечения движения поездов;
- разработка и использование типовых методов расчета надежности элементов систем обеспечения движения поездов;
- эффективное использование материалов и оборудования при техническом обслуживании и ремонте систем обеспечения движения поездов [13].

В результате анализа данного профессионального стандарта и основной профессиональной образовательной программы 23.05.05 «Системы обеспечения движения поездов», специализация № 1 «Электроснабжение железных дорог» [10; 12] было выявлено, что профессиональные задачи ФГОС ВО полностью совпадают с трудовыми функциями профессиональных стандартов, которые должен выполнять и которым должен соответствовать будущий молодой специалист.

Однако следует отметить, что небольшое количество студентов не получают необходимые компетенции для устройства на работу, т.к. не заинтересованы в своей будущей профессии. Среди наиболее значимых причин поступления в университет 62% опрошенных хотели бы получить интересную и перспективную профессию; 56% – хотели стать образованным и культурным человеком; 51% считали, что без высшего образования сложно будет в будущем найти хорошую работу;

39% выпускников полагали, что имея диплом о высшем образовании, можно существенно улучшить свое экономическое положение; 18% опрошенных поступили в университет под влиянием родителей; 11% просто хотели иметь диплом о высшем образовании; 9% хотели иметь государственную поддержку (получение стипендии, места в общежитии) и 5% рассматривали поступление в вуз как реальную возможность переехать жить в другой город. Следует отметить, что студенты, поступившие в вуз без серьезных намерений, не имеют мотивации для глубокого изучения профессиональных дисциплин.

Для оценки уровня сформированности профессиональных компетенций студента-выпускника используются различные методы, в том числе и статистические [6]. В нашей работе мы остановились на использовании кластерного метода, который позволит выделить группы студентов, имеющих определенный уровень сформированности профессиональных компетенций. В итоге предполагается получение пяти кластеров, соответствующих пяти уровням сформированности компетенций: высокий уровень, выше среднего, средний, ниже среднего, низкий.

Анкетирование 36 студентов-практикантов 5 курса, обучающихся по специальности 23.05.05 «Системы обеспечения движения поездов» (рис. 2) показало, что 77% профессиональных и профессионально-специализированных компетенций студенты умеют удовлетворительно применять во время производственной практики. 79% опрошиваемых студентов считают, что для работодателей при приеме на работу значимыми являются такие показатели, как профессиональные знания и навыки, желание работать и обучаемость. Исходя из данного исследования, был сделан вывод о том, что необходимо усилить контроль качества прохождения производственной практики для лучшего закрепления практических навыков и формирования умений применять теоретические знания.

Цель производственной практики – закрепление и углубление теоретических знаний студентов, приобретение практических производственных навыков, последовательная подготовка для дальнейшего изучения специальных дисциплин и выполнения учебных проектов. Задачами производственной практики являются:

- закрепление знаний, полученных во время обучения в институте и во время прохождения практики, а также освоение новых знаний;
- освоение практических навыков профессии;
- освоение технологии работы, получение профессиональных навыков;
- повышение способности адаптации учащихся к реальным условиям, с которыми им придется столкнуться после обучения.

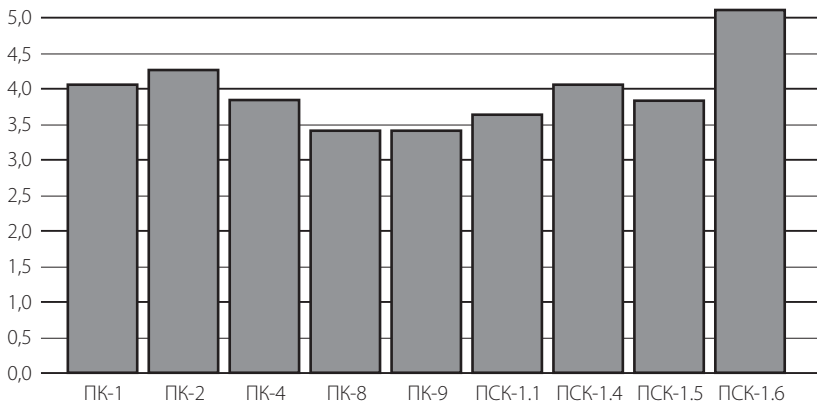


Рис. 2. Общая оценка усваиваемых компетенций

Обеспечение надежной работы тяговых подстанций, устройств контактной сети на современном этапе является важнейшей задачей проектирования и эксплуатации, обеспечивающей минимальный расход материальных и денежных ресурсов и минимальные затраты живого труда при одновременном гарантировании требуемой степени надежности электроснабжения. Энергосистемы продолжают оставаться основными источниками электроснабжения потребителей электроэнергии. В то же время изменение технологических процессов производства, связанное с их усложнением, приводит к необходимости модернизации и реконструкции систем электроснабжения. Эти основные проблемы охватывают большое количество теоретических и практических вопросов, в изучении и усвоении которых производственная практика играет важную роль. Именно в этот период студенты имеют возможность ознакомиться с предстоящей работой, понять производственные проблемы, ощутить те требования, которые будут к ним предъявлены как к специалистам.

В ходе анализа методики проведения производственной практики были сформулированы следующие предложения. По учебной программе производственная практика осуществляется после третьего и четвертого курсов с общей продолжительностью 21 рабочий день. Это недостаточно для оптимального получения навыков. Целесообразным является продление практики до трех месяцев, чтобы на следующей практике сдать экзамен и получить III группу допуска по электробезопасности, тем самым увеличить свои практические навыки и соответствовать компетенциям своей специальности при устройстве на работу. Благодаря увеличению длительности производственной практики

будущий молодой специалист может не только наблюдать за рабочим процессом, но и активно в нем участвовать.

Во-вторых, в соответствии с увеличением времени продолжительности практики появляется возможность поработать в разных цехах предприятия для лучшего представления о будущей профессии. Следует отметить, что это поможет студенту быть более осведомленным в разных аспектах своей специальности. Необходимо замотивировать будущих молодых специалистов так, чтобы они увеличили свою конкурентоспособность. Такая мотивация выступает как внутренний движущий фактор развития профессионализма и личности, т.к. только на основе ее высокого уровня формирования возможно эффективное развитие профессиональной образованности. При этом под мотивами профессиональной деятельности понимается осознание предметов актуальных потребностей личности (получение высшего образования, саморазвития, самопознания, профессионального развития, повышение социального статуса), удовлетворяемых посредством выполнения учебных задач и побуждающих к изучению будущей профессиональной деятельности, чему способствует возможность работы в разных цехах.

В-третьих, после окончания производственной практики наступит момент защиты отчета. Пройти практику и составить отчет – лишь часть успеха. Остальную часть занимает защита непосредственно самого отчета. Для более высокого уровня повышения практических умений целесообразно будет передать полномочия по приему отчета и защиты людям, работающим на предприятии. Например, если человек в будущем будет работать на энергоучастке, то принимать отчет по производственной практике должен специалист этого участка, должностью не менее электромеханика 4-го разряда. В данный момент отчет по практике принимают только преподаватели вуза, в котором обучается студент, и из-за этого защита проходит более лояльно и комплекс информации, найденной студентом из книг и различных Web-ресурсов, забывается быстрее. Студент это понимает и иногда халатно относится к защите отчета. Если же отчет будет принимать специалист, работающей в этой сфере, то он сможет указать на ошибки, научит деловому общению, прибавит опыта в будущей защите дипломной работы, а также подготовке отчетов во время трудовых будней. Студент же, в свою очередь, сможет информировать работающего специалиста о современных теоретических подходах по предмету практики.

При таком варианте сдачи отчетов по производственной практике у студента есть возможность получить рекомендацию на работу от специалиста, который видит уровень его знаний, способности и мотивацию. Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что принимать

отчет и защиту по практике целесообразней будет доверить людям, работающим на предприятиях, и вузовскому руководителю практики.

В-четвертых, использование выходных тестирований по окончании практики, которые покажут руководителю производственной практики, как были усвоены полученные знания. Соответствующие тесты можно взять у административно-управленческого персонала на предприятии.

В заключение следует отметить, что предложенные рекомендации по изменению организации производственной практики позволят: повысить уровень подготовки молодых специалистов; осуществлять продуктивный обмен информацией между вузом и работодателем в области содержания образования; снизить затраты предприятия-работодателя на поиск сотрудников.

Библиографический список

1. Анисимова Н.А., Яркова С.А. Проведение комплексной оценки кадрового потенциала как фактор повышения эффективности деятельности транспортной компании // Наука. Общество. Образование: Материалы Всероссийской научно-практической конференции. Иркутск, 2017. С. 9–14.
2. Ерастова А.В. От производственной практики – к успешному трудоустройству выпускников вуза // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 6. С. 551–563.
3. Ершов С.В., Сергеева Т.Е. Методика проведения производственной практики студентов на кафедре «Электроэнергетика» Тульского государственного университета // Известия ТулГУ. Технические науки. 2013. Вып. 12. Ч. 2. С. 217–222.
4. Залуцкий М.А., Данилова А.С. Роль профессиональных стандартов в социально-трудовых отношениях // Вестник Сургутского государственного университета. 2016. № 4 (14). С. 10–13.
5. Злыгарева А.С. Образовательный менеджмент в современных условиях // Вестник непрерывного образования. 2015. № 2. С. 29–36.
6. Иванова Л.А. Производственная практика – оценка уровня сформированности профессиональных компетенций студентов технических специальностей // Ineternum. 2015. № 1 (10). С. 62–65.
7. Игнатова В.В., Кутузова А.В. Система оценки подготовленности студента к творческой деятельности в условиях компетентностного подхода // Педагогический журнал. 2012. № 1. С. 22–33.
8. Любченко О.А., Кирмасов Б.А., Бахарев А.В. Научно-методический поиск моделей практической подготовки в зарубежном высшем педагогическом образовании // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 4. С. 38–46.
9. Мельникова Е.В. Кадровая политика в обеспечении стратегической устойчивости организаций железнодорожного транспорта // 120 лет железнодорожному образованию в Сибири: Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Иркутск, 2014. С. 244–248.

10. Основная профессиональная образовательная программа, образовательная программа высшего образования по специальности 23.05.05 «Системы обеспечения движения поездов», специализация «Электроснабжение железных дорог». Иркутск, 2017.
11. Пермякова С.А., Шендель Т.В. Профессиональные стандарты как основа изменения системы обучения персонала компании // Актуальные вопросы экономики и управления: Материалы V Международной научной конференции. М., 2017. С. 127–131.
12. Приказ Минобрнауки России от 17.10.2016 г. № 1296 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по специальности 23.05.05 «Системы обеспечения движения поездов (уровень специалитета)»» (Зарегистрировано в Минюсте России 14.11.2016 г. № 44333). URL: http://mvr.gups.ru/images/fgos_230505_at_11.10.2016.pdf (дата обращения: 19.04.2018).
13. Профессиональный стандарт 17.024 «Работник по техническому обслуживанию и ремонту железнодорожных тяговых и трансформаторных подстанций, линейных устройств системы тягового электроснабжения» (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 3 декабря 2015 г. № 991н). URL: <http://classinform.ru/profstandarty/17.024-rabotnik-po-tehnicheskomu-obsluzhivaniyu-i-remontu-zheleznodorozhnykh-tiagovykh-i-transformatornykh-podstantsii.html> (дата обращения: 19.04.2018).
14. Шехохутдинова В.В. Организация производственной практики на основе профессионального самоопределения студента и запросов работодателей // Вестник Камчатского политехнического техникума. 2014. № 9 (9–14). С. 4–9.

Яркова Светлана Анатольевна – кандидат технических наук, доцент; заведующая кафедрой управления персоналом, Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал Иркутского государственного университета путей сообщения

E-mail: yarkova_sa@krsk.irkups.ru

Якимова Любовь Дмитриевна – кандидат технических наук, доцент; доцент кафедры управления персоналом, Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал Иркутского государственного университета путей сообщения

E-mail: yakimova_ld@krsk.irkups.ru

Кутузова Анастасия Валерьевна – кандидат педагогических наук, доцент; доцент кафедры управления персоналом, Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал Иркутского государственного университета путей сообщения

E-mail: kichigina_84@mail.ru

Михайлова Елена Иосифовна – кандидат технических наук, доцент; начальник учебно-методического отдела, Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал Иркутского государственного университета путей сообщения

E-mail: mihaylova_ei@krsk.irkups.ru

S. Yarkova, L. Yakimova, A. Kutuzova, E. Mikhailova

Increase of efficiency of internship
of a student of an industrial university in the conditions
of improving educational management

Authors carried out questioning graduate students of Railway University was carried out to identify the reasons for choosing the specialty 23.05.05 “Traffic Management Systems” and the level of professional competence formation. The methods of internship organization in the “Electricity supply of railways” specialization and the features of its implementation at the railway industry (the power supply distance) are studied. Based on the results of the analysis of this study, proposals for changing of internship organization were developed. It is intended to improve the level of training of young specialists; to organize a productive information exchange between the university and the employer in the field of content of education and a reduction of cost of hiring personnel.

Key words: internship, competence approach, railway education, educational management.

Yarkova Svetlana A. – PhD in Technicaly; head at the Department of Personnel Management, Krasnoyarsk Institute of Railway Transport – Branch of the Irkutsk State Transport University

Yakimova Lyubov D. – PhD in Technicaly; associate professor at the Department of Personnel Management; Krasnoyarsk Institute of Railway Transport – Branch of the Irkutsk State Transport University

Kutuzova Anastasia V. – PhD in Technicaly; associate professor at the Department of Personnel Management; Krasnoyarsk Institute of Railway Transport – Branch of the Irkutsk State Transport University

Mikhailova Elena I. – PhD in Technicaly; head at the Department Educational and Methodical; Krasnoyarsk Institute of Railway Transport – Branch of the Irkutsk State Transport University