

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ВЕРТИКАЛЬ ГОРНОГО УНИВЕРСИТЕТА

РЕКТОР УГГУ,
ДОКТОР ТЕХНИЧЕСКИХ
НАУК, ПРОФЕССОР
Николай Петрович
Косарев



В последние годы нашему университету удалось поднять престиж профессии горного инженера, на первый взгляд, столь тяжелой и трудной. Ведь сегодня большинство выпускников предпочитают получать более легкие управленческие специальности – финансистов, юристов, экономистов. Путь к своему абитуриенту был не таким простым, как это может показаться. Но наши усилия и системный подход к проблеме полностью оправдались: в 2008 году в Уральском государственном горном университете вновь был аншлаг.

Пять лет назад мы создали так называемую образовательную вертикаль. Может быть, в этом состоит уникальность Уральского горного университета, осуществляющего методическое руководство всеми уровнями образовательного процесса начиная с дошкольного. Многие ректоры сетуют на низкий уровень абитуриентов: дескать, нет культуры, «входной материал» сырой и неподготовленный и т.п. Мы взялись за формирование своего абитуриента самостоятельно, не дожидаясь, пока кто-то его подготовит – государство, семья или школа.

Образовательную вертикаль мы сформировали в виде некоммерческого партнерства «Уральский горнопромышленный университетский комплекс» (УрГУК). Мы пригласили педагогические коллективы, в том числе и дошкольных образовательных учреждений, с целью методически согласовать технологию переходов от одного уровня образования к другому. Что касается коли-

чественных показателей, то сейчас в нашей системе функционируют порядка 20 детских садов, 100 профильных классов в общеобразовательных школах Свердловской области, мы также имеем договоры с 24 колледжами нашего профиля по всей России.

Университет поставил задачу непрерывно готовить молодых людей к жизни, дав им необходимый уровень корпоративной культуры (вообще, термин «корпоративность» для нас является ключевым) и этики. Методически прописав переходы от одного уровня к другому, мы попытались сделать так, чтобы молодой человек, попав в эту вертикаль, чувствовал себя комфортно. Сейчас в обществе доминирует представление о том, что все выпускники школы повально должны идти в университеты. Нет мотивации учиться в ПТУ, средних специальных учебных заведениях, это не престижно, а между тем экономике требуются и рабочие кадры, и руководители среднего звена. Вот почему УГГУ взял на себя функцию профориентации и подготовки таких специалистов, отвечая при этом за профессиональный рост каждого из них в соответствии со способностями.

Второй субъект такой образовательной политики – работодатель. Мы заключили более 100 генеральных договоров с крупными компаниями и промышленными предприятиями и начинаем прописывать совместные требования к человеку, обучающемуся в системе Уральского горнопромышленного университетского комплекса.

Работодатель в этой системе чувствует себя причастным к образовательному процессу, ответственной стороной, заинтересованной в его финансировании. Часто работодатели сетуют, что качество подготовки специалистов низкое, что молодому специалисту, подходящему на работу, приходится доучиваться, затрачивать дополнительное время и деньги. А мы попросили работодателя сформулировать требования, предъявляемые к специалисту: если государственный образовательный стандарт не соответствует вашим требованиям, давайте внесем коррективы. Университет предложил

контрагентам совместно разрабатывать корпоративные образовательные стандарты. Но за дополнительные образовательные услуги, занятия, курсы, за изменения нормативов, в том числе и производственных практик, работодатель должен платить. Это могут быть повышенные комфортные жилищные условия для студентов, целевой прием с дополнительным финансированием по изучению дополнительных дисциплин. Почувствовав интерес, работодатель довольно активно включается в эти процессы, и мы начинаем получать дополнительные средства на финансирование как образовательных, так и, подчеркну, воспитательных программ.

Сегодня университет комплектует минералогические коллекции в детских садах и школах, ежегодно по 16 номинациям проводит олимпиады и конкурсы среди школьников и дошколят, организует интеллектуальные лагеря (в этом году таких лагерей уже было 9 по области), проводит ежегодный фестиваль профильных классов в УГТУ.

Словом, мы пытаемся найти приемлемые формы для выравнивания подготовки в разных школах, которая часто определяется финансовым положением родителей учащихся на той или иной территории. Больно и обидно, что в маленьких городах и поселках ребенок не может получить качественного образования из-за того, что родители не могут оплатить образовательные услуги и поддержать школу. В результате различных конкурсов и на базе значительных для нас собственных финансовых вливаний мы нашли возможность подтянуть школьников на территориях к тому уровню, который имеется в больших городах.

Такая система вызывает интерес работодателя, потому что университет выступает в роли гаранта кадрового продвижения своих подопечных. Так, готовя молодого человека в системе начального профессионального образования, мы учитываем прежде всего требования работодателя. Скажем, если молодой человек проработал у станка в течение года, то затем по рекомендации работодателя он имеет право поступить на 3-й курс нашего колледжа по заочной схеме и за счет работодателя получить в течение двух лет среднее специальное образование. После этого он становится мастером; а если выполняет определенные условия, то через два года получает возможность поступить на заочное отделение в системе ВПО, причем сразу на 3-й курс и тоже за счет средств работодателя. Если условия выполняются, то кадровое продвижение весьма вероятно. Прежде всего это выгодно и рационально для работодателя, поскольку он планирует поступление рабочих кадров и специалистов на предприятия своей компании. Он не ждет, пока центры занятости направят к нему специалиста, который может оказаться случайным человеком.

В какой-то мере такой подход влияет на региональную политику. Образовательная вертикаль в областном масштабе превратилась в интересный проект – создание территориальных образовательных комплексов. Большой проблемой для нашего Уральского региона является то, что в маленьких городах подчас невозможно получить профессиональное образование. Молодые люди после окончания средней школы уезжают в крупные города для получения образования, и в конце концов там остаются. Происходит оскудение территорий, отток молодежи. Между тем в нашей горной отрасли очень много градообразующих предприятий, сосредоточенных именно в малых городах – Североуральске, Асбесте, Карпинске, Краснотурьинске, Качканаре. Отток молодежи пагубно сказывается на жизнедеятельности малых городов: они превращаются в поселения пожилых людей, где нет демографического прироста, сворачивается сеть школ.

Мы предложили образовательный проект, который после долгого обсуждения получил поддержку в Законодательном Собрании областной Думы и правительстве Свердловской области, и создали экспериментальный территориальный образовательный центр в Североуральске. Это наиболее удаленная от Екатеринбурга территория, где находятся уникальные бокситовые рудники и расположено градообразующее предприятие алюминиевой промышленности «Севуралбокситруда» (СУБР). Мы создали там филиал УГТУ. Федеральное агентство по образованию, понимая важность задачи, дало лицензию. Мы пролицензировали Северный горный колледж. Вместе с главой администрации, руководством СУБРа и управлением муниципального образования создана программа подготовки кадров, что дало возможность молодежи, проживающей на территории, получать профессиональное образование вплоть до высшего.

Администрация выделила трехэтажное здание бывшей школы, а «СУАЛ-Холдинг» – средства на капитальный ремонт. Мы ведем здесь подготовку не столько путем стандартного набора, сколько по заказам промышленных предприятий. Руководство СУБРа направляет своих рабочих на обучение для получения среднего специального и высшего образования по заочной схеме и попросило нас сформировать «скамейку запасных» специалистов из молодежи для мастеров и бригадиров. Молодые люди, находясь на рабочих местах, видят, что, с одной стороны, работодатель заботится об их профессиональной подготовке, а с другой – система образования в них заинтересована. Таким образом, меняется сам подход к получению образования. Мы нашли возможность совместить интересы учащегося, работодателя и системы образования в созданном территориальном образовательном комплексе.