

*Набережночелнинский филиал ФБГОУ ВПО «Казанский
национальный исследовательский технический
университет им. А. Н. Туполева-КАИ», г. Набережные Челны
Naberezhnye Chelny Campus of Kazan National Research
Technical University named after A.N.Tupolev – KAI, Naberezhnye Chelny
yagudinalr@kaichely.ru*

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СОДЕРЖАНИЯ ПОДГОТОВКИ
КАДРОВ В РАМКАХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО КЛАСТЕРА
DEVELOPMENT OF TRAINING CONTENT
WITHIN THE EDUCATION CLUSTER**

Аннотация. В статье представлены результаты исследования качества подготовки кадров в соответствии с требованиями работодателей и пути совершенствования содержания данной подготовки.

Abstract. The article presents the results of training quality survey and the ways to improve the training content in accordance with the requirements of employers.

Ключевые слова: образовательный кластер; выпускник; подготовка кадров; компетенция; качество подготовки.

Keywords: education cluster; graduate; training; competence; quality of training.

Машиностроительный образовательный кластер – это совместный образовательный проект ОАО «КАМАЗ», Набережночелнинского филиала КНИТУ-КАИ им. А.Н. Туполева-КАИ и ГАОУ СПО «Набережночелнинский политехнический колледж» по подготовке технических специалистов для ОАО «КАМАЗ». Цель проекта: профессиональная целевая подготовка кадров для подразделений и организаций ОАО «КАМАЗ» с учетом требований предприятия к их компетенциям. В основу проекта заложена идея единства двух направлений интеграции: интеграция уровней профессионального образования и интеграция образования и производства.

Интеграция уровней профессионального образования достигается за счет последовательно-совмещенного получения во время обучения в вузе рабочих квалификаций, затем квалификации бакалавра. Идея интеграции образования и производства реализуется путем совмещения обучения с работой на предприятии, реализации технологий проектного и практико-ориентированного обучения, участия студентов и преподавателей в процессах улучшений на предприятии.

В мае 2014 г., когда молодые специалисты из первых двух выпусков МОК проработали на предприятии от 9 месяцев до 1 г. 9 месяцев, участниками кластера было принято решение о проведении ряда мероприятий по изучению качества подготовки выпускников МОК с целью дальнейшего совершенствования его содержания в соответствии с требованиями предприятия. Одним из мероприятий было проведение сравнительного исследования качества подготовки кадров в рамках МОК и вне МОК, по традиционной для вузов системе обучения. Исследование проводилось путем анкети-

рования молодых специалистов ОАО «КАМАЗ» из числа выпускников филиала КНИТУ-КАИ, участвовавших в МОК, в количестве 21 человек (выпуск 202,2013 гг.), их 18 руководителей, а также из числа выпускников других вузов (далее по тексту – другие выпускники) в количестве 17 человек (выпуск 202,2013 гг.) и их 17 руководителей соответственно. Все молодые специалисты работают на должностях: мастер, инженер-технолог, инженер-конструктор. Рабочую профессию имеет 90% выпускников МОК. Среди других выпускников эта доля составляет лишь 20%.

Анализ результатов проведен по основным ожиданиям КАМАЗ от проекта, заложенным в его основу в начале проекта: ускоренная адаптация выпускников, лояльность по отношению к предприятию, более высокий, чем у выпускников других вузов, уровень сформированности универсальных и профессиональных компетенций. Для всех выпускников самым сложным в течение периода овладения профессиональными навыками оказались профессиональные обязанности, особенно для выпускников МОК. Длительность адаптации выпускников МОК и других выпускников не имеет существенных различий. Хотя более высокая заработная плата как фактор смены работы указывается всеми выпускниками, выпускники МОК более, чем другие выпускники, ориентированы на материальное благополучие. Для других выпускников более важны интересная работа и хорошие отношения в коллективе. Возможно, это объясняется пониманием выпускниками МОК своей особой ценности на рынке труда, обеспечиваемой практикоориентированным характером их подготовки.

При оценке личных компетенций в целом и все выпускники, и их руководители ниже всего оценили сформированность компетенций по деловому письму, навыкам презентации и подготовке проекта решения, при этом оценки руководителей ниже, чем оценки выпускников. По сравнению с другими, выпускники МОК от своих руководителей получили более высокие оценки по параметрам «поиск и анализ информации», «соблюдение этических норм», «ориентация на результат», «дисциплина», наиболее низкие – по деловому письму, навыкам презентации и подготовке проекта решения. Самооценка уровня личных компетенций выпускниками МОК выше, чем у других. Наиболее высоко выпускники МОК оценивают развитие у себя таких личных компетенций как ответственность, дисциплина, соблюдение этических норм, другие выпускники – ответственность, соблюдение этических норм, стремление к самообразованию. Самые низкие оценки в обеих группах получила компетенция «Подготовка проекта решения», хотя выпускники МОК более высоко оценивают себя по этому показателю. Также более высокие оценки у выпускников МОК имеют оценки по показателям «Дисциплина», «Поиск и анализ информации». Можно предположить, что более длительное по сравнению с другими выпускниками пребывание на рабочих местах и включенность в трудовые отношения на предприятии во время обучения в вузе способствовало формированию у выпускников МОК ожидаемого рабочего поведения.

Результаты исследования демонстрируют более высокий уровень сформированности универсальных компетенций в обеих группах по сравнению с профессиональными компетенциями. В МОК и выпускники, и руководители также выше оценивают сформированность универсальных компетенций, чем профессиональных. Если в первом случае самые высокие оценки достигают 3,5 балла, то во втором не превышают 3 баллов из 4 возможных.

В оценке профессиональных компетенций в самооценках выпускников не наблюдается существенных расхождений, в целом и все выпускники, и их руководители относительно низко оценивают компетенции в области иностранного языка и компетенций в области управления и экономики (экономика предприятия менеджмент организации, процессный подход, управление проектами), при этом выпускники МОК более высоко оценивают свои компетенции в области иностранного языка и информационных технологий. Оценки руководителей МОК выше по 11 параметрам из 16, чем оценки руководителей других выпускников. Наибольшее отличие между оценками наблюдается в более высокой оценке компетенций «Управление качеством», «Международные и российские стандарты» у МОК.

Обе категории выпускников более удовлетворены качеством своей теоретической подготовки, чем практической. Среди руководителей выпускников МОК нет неудовлетворенных качеством их подготовки, они более удовлетворены качеством теоретической подготовки: ответы «абсолютно удовлетворен» составляют 28% по сравнению с 5,6% абсолютно удовлетворенных практической подготовкой.

Среди руководителей других выпускников 12% недовольны качеством теоретической подготовки, 29% - качеством практической подготовки выпускников, 5,9% считают, что профессиональных знаний выпускников недостаточно для выполнения работ по профессии, 12% оценивают качество выполнения работ молодыми специалистами оценкой ««0» - замечания к качеству работ существенные, либо предъявляются достаточно часто, работы выполнялись с большими задержками».

Таким образом, результаты исследования подтвердили достижение целей проекта МОК в целом. Для дальнейшего совершенствования его содержания необходимо реализация следующих мероприятий:

- разработка и реализация дополнительных мероприятий по формированию профессиональных компетенций;
- дополнительное обсуждение и согласование участниками МОК содержания компетенций, включаемых в образовательную программу по предложению предприятия;
- увеличение трудоемкости практических занятий по формированию у студентов навыков делового письма в рамках дисциплины «Русский язык и культура речи»;
- разработка и внедрение в процесс обучения стандарта презентации проектов, в рамках внеаудиторной работы проведение тренингов по навыкам презентации;
- проведение дополнительных исследований по выявлению «узких мест» в профессиональной подготовке выпускников, в том числе в виде интервью с их непосредственными руководителями.