Елена Разинкина: «Авторитет вуза – в востребованности выпускников»

Отшумели выпускные, опустели аудитории. Студенты и преподаватели ушли на каникулы. Но у проректора по образовательной деятельности Елены Разинкиной забот не уменьшается, ведь вуз готовится принять новую смену — первокурсников. Какими они будут, какую новую жизнь вдохнут в вековые стены Политеха? Этого мы ещё не знаем. А пока мы говорим с Еленой Михайловной об итогах минувшего года, о лучших студентах и преподавателях, и о том, что такое сегодня качественное образование.

— Елена Михайловна, как вы оцениваете итоги завершившегося учебного года?

— Если смотреть по итоговой аттестации, то всё идёт ровно, на уровне прошлых лет. А окончательные результаты летней сессии будут подведены в сентябре, поскольку сейчас многие на производственной практике.

— Можно ли оценивать уровень подготовки студентов по количеству лучших выпускников? Если сравнить статистику за несколько лет, то, например, в 2013 году было рекордное количество золотых медалистов — 67. А меньше всего в 2016-м — 15. От чего это зависит?

— Вы правильно заметили, что число лучших выпускников по годам очень

отличается. Например, в этом году, по сравнению с 2022-м, их стало меньше. Я вижу две причины, от которых зависит количество золотых медалистов. Первая — уровень подготовленности абитуриентов. В Политехе серьёзные требования, минимальные проходные баллы у нас выше рекомендованных министерством. В университете традиционно сильна физико-математическая подготовка. И не всегда ребята даже с высокими баллами ЕГЭ уверенно себя чувствуют вначале, на отдельных направлениях у нас большой процент отчислений. Хотя мы принимаем меры, в частности, два года как введены дополнительные факультативные занятия по математике и физике, информатике. И те ребята, которые имеют недостаточный уровень школьной подготовки, могут на первом курсе за счёт университета посещать дополнительные занятия и подтягивать свои знания.

Вторая причина, от которой зависит количество золотых медалистов — степень их мотивации. Для кого-то важен красный диплом, а кто-то более спокойно относится к его получению и концентрируется только на тех компетенциях, которые ему понадобятся после выпуска.

Не всегда количество говорит о качестве. Может быть и один выпускник, который стоит десятерых. Для меня самым ключевым показателем уровня образования выпускников является их востребованность работодателями. Когда они говорят, что предпочитают приглашать выпускников Политеха, это престижно. А если эти выпускники показывают профессиональный рост, имеют неплохой уровень зарплаты, то это говорит о том, что мы готовим востребованных специалистов. Пусть даже у него не красный диплом, но работодатель предпочитает его диплом с четвёрками, чем диплом из другого вуза с пятёрками. Мы на этом сосредоточены, и нынешний год показал серьёзный интерес к выпускникам Политеха, причём не только с высшим образованием, но и со средним. Я связываю это, безусловно с той ситуацией, в которой мы находимся, поскольку, в первую очередь, к нам обратились предприятия оборонно-промышленного комплекса, у них возросла потребность в кадрах. В завершившемся учебном году эта проблема решалась посредством студенческих практик, трудоустройства и открытия новых совместных образовательных программ в интересах индустриальных партнёров.

Особенно мы почувствовали по результатам этого года интерес к специалистам инженерного профиля в области электроники, энергетического машиностроения, беспилотного транспорта. А ребята, обучающиеся по направлению «Информационная безопасность», уже с третьего курса трудоустроены. Также мы почувствовали востребованность рабочих специальностей. И в следующем году запускаем проект с «Силовыми машинами» — часть занятий будет проводиться на базе партнёра, студенты получат возможность трудоустроиться и обрести рабочую профессию.

— В прошлом году в Политех поступили ребята из ДНР и ЛНР, которые не имели возможности нормально подготовиться к поступлению в вузы. Им помогли нагнать однокурсников?

— В прошлом году буквально единицы таких ребят поступили. Конечно, им было сложно, поскольку разные системы образования. Но, как я уже говорила, у нас есть дополнительные факультативные занятия для тех, кому не хватает знаний. В целом же, если говорить о помощи новым территориям, мы являемся базовым университетом-партнёром для двух вузов ДНР — Приазовского государственного технического университета и Донбасской национальной академии строительства и архитектуры, реализуем совместные образовательные программы, чтобы помочь университетам выйти на достойный уровень. Концентрируемся на помощи Приазовскому университету, им сложнее, у них практически отсутствует материально-техническая база, ведётся строительство 17 корпусов, первые из которых должны быть сданы к началу сентября. У них задача — сохранить вузы как центры притяжения, а нам нужно помочь им поднять качество образования за счёт совместных программ.

— Какие программы переподготовки преподавателей были реализованы в прошедшем учебном году? Сколько человек прошли переобучение?

— Каждый год мы стараемся повышать качество переподготовки преподавателей, создавая именно те курсы, которые помогают в преподавательской работе. Это не просто ради того, чтобы вложить свидетельство в личное дело и сказать, что «я выполняю требование закона

об образовании — раз в три года повышаю квалификацию». В этом году прошли обучение около 3000 преподавателей. Я бы хотела отметить новую программу переподготовки, которая показала свою эффективность, — «Педагог цифрового университета». На протяжении многих лет у нас была только традиционная программа «Педагог высшей школы» для тех, у кого нет профильного педагогического образования. Пройдя её, сотрудник получал право преподавать. А «Педагог цифрового университета» — это программа-конструктор. Есть обязательные блоки, которые идут в общую копилку. И есть определённые треки, которые преподаватели выбирают по желанию. И за счёт набора таких «кубиков» получают необходимые компетенции и диплом. Первый выпуск состоялся в 2023 году, обучились 29 человек. Эту практику мы продолжим в следующем году совместно с партнёрами из Российского государственного педагогического университета имени Герцена.

— Какие программы повышения квалификации для преподавателей в рамках цифровой трансформации образования вы могли бы отметить?

— Одни из самых популярных курсов — «Электронно-информационная образовательная среда в условиях цифровой трансформации» и «Цифровые сервисы электронно-информационной образовательной среды», на них более тысячи слушателей. Также провели масштабное обучение для преподавателей и сотрудников по программе «Кибербезопасность цифровой личности». Вопросы информационной безопасности важны для всех нас: как себя правильно вести, как пользоваться электронной корпоративной почтой и другими сервисами. Представители Института кибербезопасности и защиты информации разработали специальный онлайн-курс, его освоили около 800 человек, и в следующем учебном году продолжим эту программу.

— А есть курс, как вести себя в соцсетях? Тоже ведь кибербезопасность.

— Да, это есть, а ещё есть «Soft-skills преподавателя 21 века: персональная эффективность», где учат коммуницировать в том числе в киберпространстве, курс освоили 55 человек. Продолжили обучение по программе «Инструменты проектной деятельности в работе преподавателя», это для нас важно, потому что мы инженерный вуз, и практико-ориентированное обучение — это то, что хотят ребята, ключевой вектор развития. Поэтому разворачиваем в эту сторону и преподавателей, чтобы они учили на реальных проектах. Школа наставников в проектной деятельности расширяется, этот курс и для нас важен, и его готовы покупать преподаватели других вузов. Он как продукт востребован. «Современные подходы к управлению образовательным процессом» прошли 106 человек. Это тоже необходимо, вы видите сами, как стремительно всё меняется. Сейчас готовится переход на новую систему образования, нужно, чтобы мы вовремя развернулись нашим огромным университетом.

Ещё в этом году мы запустили проект «Педагогическая мастерская». После

того, как преподаватели отучились на курсах переподготовки, они расходятся по разным институтам, да, в соцсетях продолжают общаться, но площадки, где можно было бы обменяться мнениями, нет. Должно быть сообщество по интересам, общее пространство, где люди «дышат» одним, читают одни книги, обсуждают, делятся опытом, спорят. Поэтому решили сделать «Педагогические мастерские» по нескольким направлениям, там, где уже сложились команды, — «Проектная деятельность», «Управление образовательными программами», «Электронное обучение и дистанционные технологии».

— Студенты говорят, что им нравится, когда преподаватели совмещают работу в университете с работой в компаниях, потому что они и знания дают актуальные, и со студентами, совмещающими учёбу с работой, на одной волне. Много ли таких работающих в бизнесе преподавателей и планируете ли вы приглашать ещё?

— Студентам нравится, когда преподаватели в тренде и когда они практики, работают в компаниях и к нам приходят по совместительству вести занятия. В соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом, у нас должно быть не менее 10 процентов таких преподавателей на каждой программе. Бывает и по-другому, когда наши преподаватели работают во внешних организациях, но продолжают преподавать дисциплины, например, юристы имеют свою частную практику или работают в адвокатских или юридических конторах. Ключевое здесь — практики. Например, наш главный бухгалтер Наталья Васильевна Иванова читает лекции студентам, потому что она ведёт бухучёт в огромной организации и знает все нюансы. Её знания очень ценны. И мы двигаемся

в этом направлении. На июньском Учёном совете приняли положение о корпоративных программах с учётом того, что в «Приоритете-2030» у нас вектор развития направлен на практико-ориентированные программы. А практико-ориентированность невозможна без партнёров. Если это инженерная специальность, то это, в первую очередь, индустриальный партнёр. В корпоративных образовательных программах мы повысили процент практиков, их должно быть больше минимально установленных десяти процентов. Мне бы хотелось, чтобы таких практиков было больше, в первую очередь, на направлениях, связанных с информационными технологиями. Поэтому необходимы совместные программы, целевая подготовка. Я уже упоминала один из флагманских для нас проектов с «Силовыми машинами». Мы опираемся на известную модель Завод-ВТУЗ, значительно модернизируя её под новые задачи — «Завод-ВТУЗ 2.0». Стартуем уже с 2023–2024 года. Ребята будут первые два года учиться, получать фундаментальные знания, а с третьего курса — трудоустраиваться на работу в «Силовые машины» и получать там параллельно рабочие специальности. Расписание уже для них составлены. Большую часть времени они находятся на «Силовых машинах», там есть специально оборудованный учебный центр. Так упрощается вопрос о привлечении практиков со стороны предприятия, а студентам полезно и удобно.

— Сколько в Политехе молодых преподавателей? У каждого возраста есть свои сильные стороны, в чём преимущества преподавателей до 40 и после 40 лет?

— У нас сейчас 1967 штатных преподавателей. До 40 лет — 677, после 40 — 1290. Что касается сильных сторон, то молодёжь легче на подъём, с готовностью воспринимает новые технологии. До 30 лет — это поколение, которое начало расти на «цифре», и то, что мы внедряем цифровые модели, виртуальные лаборатории, они легко принимают. Плюс они проще общаются со студентами. А человек после 40 лет ценен своим опытом, знаниями, связями, взаимодействием с организациями и предприятиями, он профессионально владеет методикой преподавания. 35–40 лет — это, чаще всего, те, кто не только преподаёт, но и ведёт научные исследования.

— В Политехе состоялся третий конкурс «Лучший преподаватель глазами студентов», и несколько его участников уже в третий раз становятся победителями. О чём это говорит, на ваш взгляд? Будут ли как-то особо отмечены именно эти преподаватели, очевидно, самые популярные (и заслуженно) у студентов?

— На мой взгляд, хорошо, что мы внедрили такую практику. Мы можем услышать и учесть студенческое мнение. Трое преподавателей стабильно третий год выходят в лидеры — это уже о чём-то говорит. Они отмечены повышенным грантом. Мы планируем пригласить их в рамках «Педагогической мастерской» на одно из мероприятий, чтобы они поделились своим опытом, методикой, как они привлекают студентов. Награждать всех победителей конкурса будем 1 сентября.

— Ожидаются ли ещё в Политехе мероприятия в связи с Годом педагога и наставника?

— С сентября мы хотим запустить проект «Академия наставников». У нас достаточно много, кроме наших преподавателей, экспертов, которых мы привлекаем для расширения кругозора студентов, повышения их эрудированности. Это почётные профессора, почётные доктора университета, или просто опытные специалисты. Для наших ребят очень неплохо пообщаться с такими людьми. Сейчас это бессистемно происходит, а хотелось бы наладить регулярные встречи с разными известными личностями, не спонтанные, а спланированные с учётом интересов и занятости наших основных субъектов образовательного процесса — студентов.

— И последний вопрос, как стать преподавателем Политеха?

— Если официально, то нужно пройти конкурсную процедуру. Основной конкурсный отбор начинается в марте — на сайте Управления персонала есть специальный раздел. А в целом преподаватель Политеха должен заниматься наукой или быть хорошим практиком и постоянно совершенствоваться. Если учитесь в магистратуре и собираетесь стать преподавателем, то надо учитывать, что без учёной степени роста нет. А это предполагает занятия наукой, соответствующее обучение в аспирантуре. Надо постоянно работать над своим профессиональным ростом.

Дата публикации: 2023.07.20

>>Перейти к новости

>>Перейти ко всем новостям