

ФАКУЛЬТЕТ С ОСОБЫМ СТАТУСОМ



Горный факультет (образован в 1950 году) является старейшим и одним из самых крупных в Кузбасском государственном техническом университете. История его развития во многом определила и историю развития вуза. О сегодняшнем дне ГФ и перспективах, связанных с принятием Программы стратегического развития КузГТУ до 2020 года, наш разговор с деканом — профессором, доктором технических наук, академиком Инженерной академии РФ Алексеем Агафангеловичем Реневым.

— **Нынешний учебный год от предыдущих отличается введением новых стандартов. Первый семестр выявил какие-то специфические особенности новшества?**

— Произошли гораздо более серьезные перемены, чем можно было предположить. Например, если брать горняков, то многие еще не осознали (а производственники еще многие и не знают), что в настоящее время осталась, по большому счету, только одна специальность — «горное дело». А все остальное — это остались специализации, их там 12. Сегодня мы готовим только по четырем из них, но все равно называемся Горным факультетом. Парадоксальная ситуация, не правда ли? Вот здесь у нас есть резерв для развития. Нам интересны были бы, прежде всего, специализации «Горноспасательное дело и безопасность ведения горных работ». Ну и в перспективе, возможно, было бы логично сосредоточить подготовку специалистов по направлениям одной специальности на одном факультете, а не на нескольких, как пока складывается сейчас. Вообще здесь есть о чем подумать — ведь за подобными процессами стоит судьба людей, традиции, разные заинтересованные структуры.

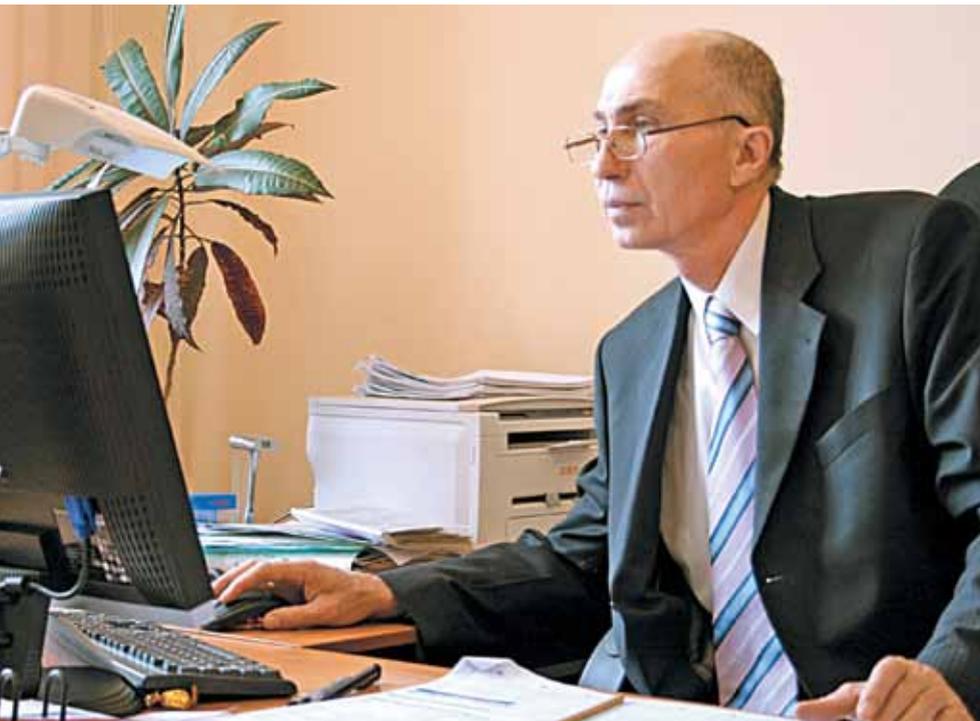
Раньше нам было жестко указано: «Вы будете такие-то читать специальности, такие-то дисциплины для такой специальности». Было все жестко

регламентировано. Сейчас больше дано академических свобод. Думаю, теперь нужно активнее работать с производственниками, поскольку мы должны выпускать компетентного специалиста, с определенными знаниями и умениями. Пока как получается? Те, кто работает на крутых пластах, говорят: «Нам нужен вот такой специалист». На пологих пластах, в центральном Кузбассе — тоже своя специфика, в Междуреченске — то же самое. А мы не можем готовить в настоящее время поштучно человека, у нас один стандарт, по которому мы учим. И вот здесь мы должны найти консенсус между высшей школой и производственниками: какого специалиста вы хотите видеть, вот такого мы будем готовить.

— **То есть ту свободу, которую дают новые стандарты, мы можем использовать, чтобы преподавать то, что хотят производственники?**

— Совершенно верно! Если говорить по большому счету, то производственники пока не готовы тоже к этому, они не могут нам сказать, какими знаниями, навыками и умениями должен обладать нужный им специалист. Один говорит одно, другой другое. А специалист должен у нас выходить универсал.

В то же время, отмечу, у горного факультета, наверное, сейчас самое лучшее взаимодействие с производственниками. У нас практически



на всех выпускающих кафедрах есть научно-исследовательские темы, которые ведут коллективы. Да, они небольшие, да, они не являются определяющими с точки зрения заработной платы и кардинально не влияют на угольную промышленность, но они есть, и это позволяет осуществлять тот необходимый кадровый рост, который болезненно протекает для всех вузов, и для нашего коллектива в том числе. Мы участвовали в Программе стратегического развития университета, и все кафедры представили свое видение, как они желают развиваться.

— Кстати, а желания насколько совпадают с материально-техническими возможностями?

— Конечно, некоторым, таким как кафедра обогащения полезных ископаемых, кафедра аэрологии, охраны труда и природы, кафедра физики и кафедра геологии, необходимо обновление лабораторной базы. Мы продолжаем взаимодействовать по этому вопросу со всеми крупнейшими угольными компаниями, в частности, с «Белоном», «СУЭКом», «Стройсервисом», «СДС-Уголь» и так далее.

Но мы не только просим у угольщиков, мы стараемся учесть и их пожелания по качеству учебного процесса. Например, они сказали, что им специалисты нужны со знанием английского языка, чтобы их начинали готовить к практике заранее, чтобы давали знания о производственных, рабочих профессиях. Мы пошли, конечно, навстречу в этих вопросах.

А на ближайшее будущее планируем поработать по очень большой

ПРОБЛЕМА С АБИТУРИЕНТАМИ ОЧЕНЬ СЕРЬЕЗНАЯ. СТУДЕНТОВ- ГОРНЯКОВ НУЖНО ВЫВЕСТИ В ОСОБЫЙ СТАТУС, С ОТДЕЛЬНОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОЙ СТИПЕНДИЕЙ. СТРАНА ЖИВЕТ ЗА СЧЕТ РЕСУРСОВ. ПОЭТОМУ ТЕ, КТО ЭТИ РЕСУРСЫ ДОБЫВАЕТ, ДОЛЖЕН ИМЕТЬ ОПРЕДЕЛЕННЫЕ ПРЕИМУЩЕСТВА УЖЕ СО СТУДЕНЧЕСКОЙ СКАМЬИ

для производителей проблеме. У нас есть кафедра геологии, но она исторически была невыпускающей, а геологов с 50-х годов готовили в Томске. Раньше таких специалистов и на Кузбасс хватало, но в настоящее время с ними просто дефицит. Мы в ближайшее время надеемся получить лицензию на эту специальность. И тогда сможем набирать абитуриентов уже на 2012-2013 учебный год. Предварительно, будет группа в 25 человек.

Еще планируем более плотно заниматься развитием такого актуального для многих наших компаний направ-

ления, как обогащение угля, в том числе шламов. У нас уже есть положительный опыт — получили в подарок немецкую установку, с помощью которой мы проверили шламы на одном из предприятий в Анжеро-Судженске. Результаты показали, что их можно обогащать с хорошим экономическим эффектом. Сейчас немецкие партнеры делают установку большей производительности, попробуем ее использовать уже в промышленных масштабах.

— Вы отслеживаете востребованность своих выпускников?

— Каждый год мы осуществляем целевой набор абитуриентов на направление «Горное дело». Законом нам разрешено принимать не более 15% целевиков, а от горных предприятий заявок поступает в два раза больше. И каждый год мы просим министерство, чтобы нам увеличили процент. Нам разрешают. Но в последнее время мы столкнулись с тем, что желания, запросы производителей не подкрепляются должной абитуриентской базой.

В прошлом году вуз и более 20 угольных предприятий совместно планировали кампании по привлечению абитуриентов в университет. Например, хорошо поработали с «СДС-Углем». Были сняты ролики о привлекательности компании с точки зрения карьерного роста и тому подобное.

Проблема с абитуриентами очень серьезная. Возможно, студентов-горняков нужно вывести в особый статус, например, с отдельной привлекательной стипендией. Реальность ведь такая, что страна живет за счет ресурсов. Поэтому те, кто эти ресурсы добывает (а это не работа за офисным столом, она тяжелая, грязная, в некоторых моментах опасная!), должен иметь определенные преимущества уже со студенческой скамьи.

Приятно, что я не одинок в таком мнении. В том же «СДС — холдинге» сейчас с поступающими на горный факультет заключают договора. По ним после окончания университета молодой специалист будет гарантированно работать на одном из предприятий компании, а во время учебы они проходят практику на предприятиях и получают стипендии от компании.