



СТАЖАНТСКИТЕ ПРОГРАМИ – ДОБАВЕНА СТОЙНОСТ ЗА СТУДЕНТИТЕ ОТ ВТУ ”ТОДОР КАБЛЕШКОВ”

Неделчо Неделчев, Нина Димитрова, Венцислава Въллова

nedelchev@vtu.bg, ndimitrova@vtu.bg, vvalova@vtu.bg

*Висше транспортно училище „Т. Каблешков”, София 1574, ул. ”Гео Милев” 158
БЪЛГАРИЯ*

Резюме: В доклада са разгледани традициите, настоящото състояние и тенденциите в практическото обучение на студентите от ВТУ „Тодор Каблешков”. Направен е паралел със стажовете, организирани от Центъра за кариерно развитие, по проект „Създаване на механизми за производствени стажове на студенти от ВТУ „Тодор Каблешков” по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси на Европейски Социален Фонд 2007 – 2013 г. Посочени са основните акценти в реализацията на стажантската програма – мотивираност, предварителна подготовка, партньорство, контрол и взаимно оценяване на всички участници, както и някои резултати.

Ключови думи: студенти, стаж, мотивация, реализация

1. ВЪВЕДЕНИЕ

Практическото обучение на студентите е важна компонента на образователния процес. Немислимо е да се подготвят лекари, инженери, архитекти само чрез четене и със слушане на лекции, пък дори и те да са свършени. Така в учебните планове на различните специалности са намерили място многообразни форми за практически занимания. За инженерните специалности най-приложими са лабораторните упражнения и различните практики. Лабораторните упражнения имат за цел онагледяване, експерименти и изследвания, свързани с конкретна дисциплина и дори с определена тема, докато практиките целят запознаване с реални предприятия, институти, лаборатории. По време на практиката студентът се запознава с организацията на предприятието, с използваните технологии и с разнообразна апаратура (производствена и/или произвеждана). Тук може да се открият многопосочните връзки между реалната практика и чутото в лекционните зали.

Производственото обучение не от вчера. То има своето многообразие и традиции.

Процентното му участие в общия хорарий на учебния план е своеобразен критерий за качество на плана.

В България, за техническите специалности, научно-техническата революция съвпадна със социалистическата организация на труда. Големите държавни предприятия винаги се бореа за млади инженери при тогавашните ежегодни разпределения. Лесно приемаха големи групи стажанти, а и реално бяха задължени да го правят, но практически не бяха заинтересовани от тази дейност. Като правило тя протичаше формално и без съществени резултати. От друга страна ръководството на стажовете бе превърнато в повинност за най-младите асистенти и инженери в катедрите, голяма част от които с минимален стаж и практически опит. Съвпадането на интересите на преобладаващата част от студентите и ръководителите на стажовете от предприятието и университета правеше практическото обучение неефективно и водеше до порочно взаимно прикриване и съучастие при щедрото оценяване на непостигнати резултати.

2. СЪСТОЯНИЕ НА ПРОИЗВОДСТВЕНОТО ОБУЧЕНИЕ ВЪВ ВТУ „Т. КАБЛЕШКОВ”

Казаното по горе се отнася за много от българските висши училища, но не може механично да се разпростре върху Висшето транспортно училище „Тодор Каблешков”. Силната обвързаност с железницата, профилът на випускниците, групирани в няколко подчертано железничарски специалности и големите реални нужни на железопътния транспорт от квалифицирани изпълнителски кадри (с предпочитания към завършващите тригодишния курс на обучение) са довели до добри традиции, изразяващи се във взаимна заинтересованост от ползотворно стажуване. Не може да се пренебрегва и фактът, че години наред училището е било военно и подчинено на транспортното министерство. Неговите устройствени документи и учебна документация са утвърждавани от министъра на транспорта. От години випускниците на ПЖИ, ВНВТУ, ВВТУ и ВТУ напускат училището с две дипломи – за завършена образователна степен и за правоспособност. Става дума за това, че през курса на обучението си освен другото и във взаимно допълване с него, студентът е учил, практикувал и положил изпити за правоспособен локомотивен машинист, началник на влак, механик по осигурителна техника и т. н.

Днес много от казаното по-горе е променено. Висшето транспортно училище „Т. Каблешков”, без да прерязва пъпната връв, която го свързва с големите железопътни дружества, търси и развива нови специалности, пак свързани с транспорта, но и не само с него. Появиха се специалностите „Автомобилна техника”, „Инженерна логистика и строителна техника”, „Транспортен мениджмънт и логистика”, „Икономика на транспорта”, „Икономика на транспортната фирма”, „Индустриален мениджмънт”. Други специалности преместиха акцентите си, прицелвайки се и в други бизнес сфери. Випускници на училището вече постъпват на работа в телекомуникационни компании, електроразпределителните дружества, строителни фирми и на много други места. Основната част от дипломите вече не са колежански, а бакалавърски и магистърски. Връхна точка в тази тенденция е закриването на Транспортния колеж към училището от началото на учебната 2009/2010 г. В тези постепенно изменящи се условия изработеният през годините модел за практическо обуче-

ние става трудно приложим. „БДЖ” ЕАД и НК „Железопътна инфраструктура” вече приемат на работа само малка част от завършващите ВТУ и основателно не са склонни да се товарят с практическото обучение на много студенти – проблем с обществена значимост, който обаче за тях не е приоритетен.

Тук се налага да се припомни, че с девое-низирането си ВТУ „Т. Каблешков” се оказа в условията на останалите висши училища, в т.ч. и по отношение на провеждане на практическото обучение. Негативните резултати не закъсняха. Стажовете за част от специалностите (особено новите) са формални, трудно се осигуряват подходящи позиции, а ръководенето им не е стимулирано достатъчно и се отбягва. За стажовете отговарят най-често преподаватели, които имат проблеми със задължителния норматив за учебна заетост.

Все пак силните традиции и ентузиазмът на част от преподавателите са съхранени в голяма степен. Днес отговорно може да се твърди, че практическата подготовка на студентите от ВТУ е по-добра в сравнение с другите университети. Това се оценява от бизнеса и випускниците на училището в много случаи са предпочитани при пресяване на кандидатите за не една работна позиция, особено в сферата на транспорта.

Удовлетворява ли ни това? Не, защото може да е много по-добре. Не, защото по-горе бяха очертани тенденции, които не вдъхват оптимизъм. Сега е моментът, в който на базата на сериозен анализ на причините за неблагополучията, на експерименти и анкети може и трябва да се актуализират механизмите за провеждане на практиките, за да постигат целите, заложи в учебните планове.

3. ПРОЕКТЪТ „СЪЗДАВАНЕ НА МЕХАНИЗМИ ЗА ПРОИЗВОДСТВЕНИ СТАЖОВЕ НА СТУДЕНТИТЕ ОТ ВТУ „ТОДОР КАБЛЕШКОВ”

С тази не лека задача се залови Центърът за кариерно развитие към Висшето транспортно училище. Проведени бяха много срещи с потребители на кадри от училището, събираха се и се обобщаваха мнения и предложения. Предварителната подготовка бе солидна, поради което училищното ръководство подкрепи колектива на ЦКР да участва с предложение за договор с европейско финансиране по схема „Разработване на механизми за училищни и студентски практики” по Оперативна

програма „Развитие на човешките ресурси”. Предложението бе оценено положително и от средата на 2008 г. проектът стартира. Неговата основна задача личи от наименованието му „Създаване на механизми за производствени стажове на студентите от ВТУ „Тодор Каблешков”.

Целеви групи на проекта са 50 студента от горните курсове на различни специалности във ВТУ, академични наставници (преподаватели от специализиращи катедри) и производствени наставници (ментори) от предприятия-партньори. В случая партньорите са четири – „БДЖ” ЕАД, „Метрополитен” ЕАД, БТК АД и „Еуроспед” ЕООД. Този доклад няма за цел детайлно да представи проекта. Това може да бъде видяно в неговия уебсайт на адрес: <http://staj.vtu.bg/>. Тук на преден план са изведени проблемните въпроси, начините по които е търсено решение и разбира се постигнатите резултати. Ето основните проблеми, тъй както ги виждат участниците в проекта.

3.1. МОТИВИРАНост НА УЧАСТНИЦИТЕ В СТАЖА

В момента организацията на производствените стажове във ВТУ, а и в останалите български висши училища, е ангажимент единствено на училището. В стремежа си да изпълни учебния план, в който е заложено провеждането на производствен стаж, то търси подходящи и не дотам подходящи предприятия и с всички средства (без финансови) се опитва да осигури приемането на стажанти. Предприятията, в т.ч. и държавните, не са длъжни да ги приемат и ако го направят, реално не поемат никакви задължения. За неефективността на такива стажове вече стана дума по-горе. Когато се осигури необходимият брой стажантски места студентите се разпределят от катедрените отговорници и се изпращат на стаж. В много случаи студентът практически няма възможност да избира или пък сам да си потърси място за стажуване. Последното не се насърчава и от академичните отговорници, тъй като възможностите за контрол са минимални и те са изправени пред необходимостта да зачетат стажа по документ от непозната за тях фирма.

Провеждането на стаж по разпределение е първата демотивираща причина за студента. Втората също не е за подценяване. За извършеното по времето на стажа той не получава възнаграждение.

Фактът, че предприятието не заплаща стажа, реално го освобождава от ангажимента да товари свои служители да следят за присъствието, да напътстват, да предават знания и опит.

Единствената надежда е в академичния наставник. Но какви са неговите мотиви? Той е изправен пред необходимостта да ръководи стажанти, чиято единствена цел е да получат заверка за проведен стаж. Той трябва да „спои” стажантите с предприятие, което гледа на тях като на допълнителен нежелан ангажимент. Той трябва да контролира и напътства практикуващи, които често са пръснати на различни места. И всичко това трябва да се върши през летните месеци и срещу признаване на десетина часа от учебното натоварване.

Горното може да се обобщи така. Основна причина за неефективните стажове е липсата на мотивация у всички участници в тях.

Осъзнавайки това, работният колектив по проекта потърси фирми, които са заинтересовани от випускниците на училището и са готови да съфинансират техния стаж, поемайки част от нарочна стажантска стипендия в размер на 15 лв. на ден. С всеки от партньорите бяха договорени неголям брой стажантски позиции. Местата бяха обявени заедно с допълнителни указания. Проведена бе и сериозна рекламна кампания. Резултатът бе добър, защото броят на кандидатите беше двойно по-голям от обявените места. Студентите можеха да избират къде да стажуват. Някои от тях кандидатстваха за по-вече от една фирма.

Друг съществен момент бе, дадената възможност за избор на периода за провеждане на стажа, както и за гъвкаво и почасово отработване на предвидените работни дни. Четирнадесет от студентите предпочетоха да проведат стажа си почасово по време на зимния семестър, други избраха лятната пауза.

Да, за да реализира стажа по този начин, колективът разполагаше със средства. Това разбира се не е маловажно, но не е единствената причина за успеха. Главната причина е осъзнатата връзка между добре подготвен стаж, мотивирани студенти, готовността на предприятията да възлагат реална работа на малък брой стажанти и да участват в заплащането на техния труд.

Какво следва да се коригира в работата на училището? Най-общо това са нормативите за учебна заетост. Нужни са повече хора за подготовката и провеждането на стажа. Нужно е

един академичен наставник да отговаря за малък брой стажанти, за да може да им съдейства персонално при устройването на желана стажантска позиция, при предпочитаните от студента условия и да бъде по-близо до тях през цялото време на стажа.

3.2. ПРЕДВАРИТЕЛНА ПОДГОТОВКА НА ВСИЧКИ УЧАСТНИЦИ

Досега подготовката за провеждането на стажа бе изцяло организационна и за студента се свеждаше до това да узнае кога и къде да се яви за провеждането му. За някои от студентските групи се провеждаше инструктаж по техника на безопасност.

Как беше осъществена подготовката за участие в стажантската програма по проекта? Като задължителна част от предварителната организация бяха предвидени обучения за всички участници. Тясна цел беше създаване на необходимата нагласа и мотивация у студентите, производствените наставници и академичните наставници за ефективно участие в предвидените дейности.

Общата цел на обученията за студенти беше да се развият у тях ценни практически умения и компетенции, които да допълнят теоретичните им знания и да повишат адаптивността им към работната среда и пригодността им за заетост, а следователно и конкурентоспособността им на пазара на труда.

За кандидатите за участие в стажа беше организиран семинар във връзка с изготвяне на портфолио за кандидатстване и подготовка за явяване на интервю.

За одобрените вече стажанти беше проведен цикъл от 4 обучения за успешно представяне при постъпване на стажантска и/или работна позиция: Комуникативни умения; Работа в екип; Индивидуално трудово правоотношение; Как да проведем успешен стаж? По време на четвъртото обучение беше проведена анкета с цел установяване на очакванията за стажа и взаимодействието с академичните и производствените наставници по време на провеждането му.

За производствените и академичните наставници също бяха проведени обучения, по време на които бяха дефинирани целите, етапите на провеждане на програмата и очакваните резултати; бяха дискутирани добрите практики в наставничеството, ролите и основните дейности на наставниците при провеждане на стажа; бяха разгледани аспектите и

методите, използвани при обучението на възрастни, беше акцентирано върху лидерските и комуникативните умения, необходими за работа със стажанти; бяха дискутирани личната мотивация на наставниците за участие в проекта и начините за мотивиране на студентите за ефективно участие в стажа.

В края на обученията чрез провеждане на анкети бяха проучени очакванията на наставниците за стажантската програма и студентите-участници в нея. Получените резултати бяха подложени на анализ.

3.3. ПРОИЗВОДСТВЕНИЯТ СТАЖ – ЕЛЕМЕНТ ОТ УЧЕБНИЯ ПЛАН

Организираният по линия на проекта стаж не следваше изискванията на учебните планове. Той имаше доброволен характер, а критериите за подбор на кандидатите бяха фиксирани в договора. Цел на подбора беше оптималното и целесъобразно използване на отпуснатите по проекта средства. Анализирайки основните параметри на учебните планове за ОКС „бакалавър” и ОКС „магистър”, може лесно да се определи продължителността на един производствен стаж. Отгоре тя е ограничена от заплахата да попречи за изпълнението на другите учебни задължения, а отдолу – от възможността да се постигнат желаните образователни цели. Тези две тенденции доста еднозначно определят продължителността му – от 30 до 45 осемчасови работни дни (240 до 360 часа). Съпоставяйки тази продължителност със заложената в учебните планове на ВТУ по различните специалности, се вижда, че тя за всички специалности е по-голяма. Това обстоятелство позволява стажантската програма да се развие съобразно с програмата за практиката от учебния план. Изпълнението на тези две важни компоненти - продължителност и съдържание - отваря въпроса за признаването на стажа като изпълнено задължение по учебен план и за това да се присъждат предвидените академични кредити. Разбира се и тук може да се открият „подводни камъни”, като че периодът на провеждането на стажа не съвпада с този в учебния план, изискването да са изучени преди стажа определени учебни дисциплини и други такива, но това са решими проблеми. За целта е нужно факултетните и катедрените ръководства да проявят по-вече гъвкавост.

3.4. ПАРТНЬОРСТВОТО

За провеждането на успешен стаж са необходими много условия. Ключова роля сред тях има партньорството между висшето училище и предприятието, в което ще се стажува. Колкото и да са мотивирани студентите и техните академични ръководители, те не биха постигнали много, ако на стажанта не бъде предоставена дружелюбна и ангажирана работна среда. Вече стана дума за това, че не съществуват държавни документи, по силата на които висшите училища и фирмите да организират взаимоотношенията си при провеждането на практическото обучение на студентите. Пък дори и да имаше, те едва ли биха били работещи, ако не са съпосочни с интересите на двете страни. Липсата на нормативна база лесно може да се преодолее с двустранни договори – рамкови или конкретни, на базата на които да се разработят и организират стажантските програми.

Реално бизнесът се нуждае от млади инженерни кадри, дори и в условията на кризи. Това ясно личи от активното участие на фирмите в провежданите ежегодно в училището (а и в много други университети) дни на кариерата. Ежегодно десетки фирми търсят съдействието на Центъра за кариерно развитие и провеждат корпоративни и технически презентации. С това те целят да заинтересоват най-добрите студенти и да ги привлекат за кандидатстване за работа. Осигуряването на голям брой кандидати за работа е основна задача на отделите, занимаващи се с човешките ресурси.

Една от ефективните стъпки за постигането на тази цел са стажантските програми. Това са различни пакети от стажантски позиции, материално стимулиране, фирмени бонуси и т.н. Тази стажантска програма може да е насочена към студентите от един или повече университети. Тук е моментът, в който висшето училище трябва да използва договорните отношения, добрите контакти и традиции, личния авторитет на специалистите си тъй, че стажантската програма на фирмата в максимална степен да кореспондира с неговата. Това е партньорската формула от която всички печелят.

3.5. КОНТРОЛ И ВЗАИМНО ОЦЕНЯВАНЕ

Един от акцентите при провеждането на стажа по проекта беше обратната връзка

(оценки и препоръки), разменяна между участниците в стажантската програма с цел подобряване на планирането, организирането и изпълнението ѝ, и начините за подаването ѝ, така че да се превърне в основен механизъм за подобряване на уменията и представянето на стажантите. На всеки ментор и всеки стажант по време на обученията, предхождащи стажа, беше предоставен комплект инструменти за обратна връзка, разработени за целите на проекта, и подробно беше изяснено прилагането им.

Инструментите бяха приложени по време на стажа и след приключването му. Стажантът беше оценен от производствения наставник и от академичния наставник. На свой ред стажантът оцени двамата си наставници. Стажантската програма беше оценена както от стажанта, така и от наставниците – производствен и академичен. Резултатите предстои да бъдат сравнени с резултатите от анкетите, проведени преди началото на стажа. На тази база ще бъдат извършени анализ и оценка. Ще бъдат изготвени обобщени данни, с които ще бъдат запознати ръководствата на компаниите-партньори по проекта и на ВТУ „Годор Каблешков” и които ще бъдат използвани за преглед и оценка на постигнатото и подобряване на стажантската програма.

Натрупаната при реализирането на стажа по проекта информация за подготовката на студентите и уменията им за работа в реална работна среда би могла да послужи за повишаване на качеството на учебния процес във ВТУ „Т. Каблешков” чрез вземането ѝ под внимание при осъвременяване на учебната документация – учебни планове и учебни програми.

4. РЕЗУЛТАТИ

Дейностите и постигнатите резултати при реализирането на стажа по проекта могат да бъдат оценени чрез прилагането на количествени и качествени индикатори. Ето част от количествените.

- Броят на студентите, участвали в конкурса за стажантските позиции беше 81. (Подадени бяха 97 комплекта документи за 50 стажантски позиции. 16 студенти кандидатстваха в повече от една компания.

- Броят на студентите, участвали в обученията, съпътстващи стажантската програма е 115, от тях 65 кандидат-стажанти и 50 стажанти.

- Броят на студентите, провели стаж в 4-те партньорски организации, е 50.

- Броят на производствените наставници, обучени и ръководили стажанти е 49 в 4-те компании;

- Броят на академичните наставници от специализиращите катедри на ВТУ „Т. Каблешков”, обучени и координирали стажантската програма е 7.

На базата на проведените анкети с участниците и приложените инструменти за обратна връзка могат да бъдат отчетени и следните качествени показатели:

- Подобрени в резултат на проведените предварителни обучения и на преминатия стаж практически умения на студентите за адаптация към изискванията на пазара на труда и за работа в реална работна среда.

- Подобрени в резултат на проведените предварителни обучения и участието в стажантската програма умения на производствените и академичните наставници за работа със стажанти.

ЛИТЕРАТУРА:

[1] МТСП, Оперативна програма “Развитие на човешките ресурси” 2007-2013 г., 2007;

[2] Дорч Д., Подробен наръчник за стажантски програми, Washington Post, 2005 г.

[3] Commission’s Communication on Lifelong Learning, Making a European Area of Lifelong Learning a Reality, 2001

[4] Фондация на бизнеса за образованието, Наръчник за провеждане на студентски стажове. Съвети за работодателите и университетите, София, 2005

INTERNSHIP PROGRAMS AS VALUE ADDED FOR STUDENTS OF TODOR KABLESHKOV HIGHER SCHOOL OF TRANSPORT

Nedelcho Nedelchev, Nina Dimitrova, Ventsislava Valova
nedelchev@vtu.bg, ndimitrova@vtu.bg, vvalova@vtu.bg

Todor Kableshkov Higher School of Transport, Sofia
158 Geo Milev Str., Sofia 1574
BULGARIA

Key words: *students, internship, motivation, implementation*

Abstract: *The paper presents the traditions, current status and trends in the practical training of the students at the Todor Kableshkov Higher School of Transport. A parallel with the internships organized by the Career Development Center within the project "Establishment of mechanisms for internships to students of Todor Kableshkov Higher School of Transport under the Operational Program for Development of Human Resources 2007-2013 of the European Social Fund is made. It is emphasized on the implementation of the internship program: motivation, pre-training, partnership, control and overall evaluation of all participants as well as the most important results.*