**Практика подготовки рабочих кадров   
ГБПОУ «Химико-технологический техникум г.Саянска»: «Шаг в будущее»**

**Аннотация.** В описании практики приведенадействующая на сегодняшний день модель социального партнерства ГБПОУ ХТТ г. Саянска и АО «Саянскхимпласт». Модель представлена через описание этапов, технологий, механизмов и конкретных мероприятий, способствующих успешной реализации практики. В приложении содержатся документы, которые потенциальные пользователи могут использовать в качестве примера для создания модели социального партнерства в своей организации.

**Место реализации практики.**

1. Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Иркутской области «Химико-технологический техникум г. Саянска». Юридический и фактический адрес: 666301, Иркутская область, г. Саянск, мкр-он Южный, 126.
2. АО «Саянскхимпласт». Юридический адрес: 666301, Иркутская область, г.Саянск, территория Промышленный узел, промплощадка.

**Контактные лица:**

1. Стригельская Екатерина Валерьевна, заместитель директора по учебно-производственной работе, телефон: 8 (39553)5-50-24, е-mail: [upr-xtt@mail.ru](mailto:upr-xtt@mail.ru).
2. Мубаракова Оксана Владимировна, ведущий специалист по развитию и обучению персонала ОПК АО «Саянскхимпласт», тел.: 8 (39553) 4-48-80, e-mail [mubarakova\_o@sibvinyl.ru](mailto:mubarakova_o@sibvinyl.ru)

**Актуальность.** Создание модели социального партнерства предприятия и профессиональной образовательной организации связано с актуальностью задачи подготовки высококвалифицированных специалистов, соответствующих требованиям современного производства.

**Цель и задачи.**

*Цель* – создать необходимые условия (учебно-методические, кадровые, материально-технические, социально-психологические) для подготовки востребованного на рынке труда специалиста полностью готового к профессиональной деятельности.

Реализация поставленной цели требует решение следующих *задач*:

1) разработать нормативно-правое обеспечение внедрения технологий социального партнерства; 2) отработать механизм формирования содержания обучения с учетом запросов предприятия-партнера; 3) обеспечить условия реализации образовательных программ.

**Средства и способы реализации практики.**

Действующая на сегодняшний день модель социального партнерства техникума и предприятия формировалась на протяжении 40 лет, т.е. с момента открытия в городе Саянске учреждения для подготовки рабочих кадров химической промышленности. Представленная ниже практика ценна тем, что прошла испытание временем, доказала свою эффективность в разные периоды реформирования страны в целом и образования в частности. Эффективность обусловлена тем, что основными инструментами подготовки кадров в нашей организации являются *технологии социального партнерства.*

Социальное партнерство представляет собой добровольное взаимодействие различных субъектов для решения значимых для них проблем. С одной стороны, добровольность взаимодействия доказывает, что стороны понимают важность решения проблемы, следовательно, готовы предоставить все свои возможности для ее решения. В то же время, сложение ресурсов разных субъектов значительно увеличивает эффективность преобразований.

Перечислим применяемые ГБПОУ ХТТ г. Саянска и АО «Саянскхимпласт» технологии социального партнерства: коллективные переговоры; взаимные консультации; участие представителей бизнеса в коллегиальных органах техникума; заключение договоров; включение коллектива техникума в социальные программы предприятия; социальное инвестирование бизнеса.

Социальное партнерство реализуется в отношении всех направлений деятельности техникума: учебная и внеучебная деятельность; образовательная и воспитательная работа; реализация программ СПО, ДПО и ПО. Однако, наиболее полно технологии партнерства охватывают следующие образовательные программы СПО: 18.02.06 Химическая технология органических веществ, 15.02.01 Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (химическая отрасль), 18.02.01 Аналитический контроль качества химических соединений, 13.01.10 Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (химическая отрасль), 15.01.20 Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике.

*Этапы реализации практики.*

*Этап 1. Разработка нормативно-правого обеспечения внедрения технологий социального партнерства.*

Отношения техникума и АО Саянскхимпласта строятся на основании договора о сотрудничестве, в котором определены обязанности, ответственности и права сторон по подготовке кадров. Данный договор долгосрочный. Он автоматически продлевается, если нет необходимости его пересмотра, либо изменяется в случае потребности внести в него поправки, например, при обновлении законодательства, расширения перечня сфер взаимодействия и т.д. В настоящее время [действует договор о сотрудничестве № 2776-16 от 01 ноября 2016 года](Приложение/Договор%20о%20сотрудничестве.pdf). В нем прописаны следующие объекты совместной деятельности: организация практики, совершенствование материально-технической базы, стажировка педагогов техникума на предприятии, совместная организация работы профсоюза работников и студентов, право пользования библиотеками.

На основании договора о сотрудничестве сторонами разрабатываются локальные нормативные акты, где прописываются механизмы взаимодействия по конкретным объектам партнерства.

Техникум разработал следующие [документы:](Приложение/локальные%20акты%20техникум)

* «Положение о формировании образовательной программы СПО» – прописаны механизмы разработки программ по профессиям и специальностям совместно с работодателем;
* «Положение о Совете техникума». Совет техникума - коллегиальный орган, наделенный полномочиями по осуществлению управленческих функций. В Совет входят представители работодателя. На заседаниях рассматриваются вопросы краткосрочного и долгосрочного развития образовательной организации;
* «Положение по организации учебной и производственной практик по образовательным программам СПО» - прописана документация практик со стороны предприятия и со стороны техникума, порядок выхода на практику, прохождение практики и защита результатов практики.
* «Положение о промежуточной аттестации» - прописаны условия участия представителей работодателей при подготовке оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по профессиональному модулю и при проведении экзамена (квалификационного) и квалификационного экзамена.
* «Положение о выпускной квалификационной работе» - прописан порядок включения представителей работодателей в состав Государственной экзаменационной комиссии, их права и обязанности.

АО «Саянскхимпласт» разработал следующие [документы:](Приложение/локальные%20акты%20предприятия)

* Положение о профсоюзе
* Программа повышения квалификации наставников - инструкторов по организации и проведению практики на АО «Саянскхимпласт»

*Этап 2.* *Отработка механизмов формирования содержания обучения с учетом запросов предприятия-партнера.*

С целью формирования актуального содержания образовательных программ, соответствующих требованиям законодательства в сфере образования и запросам социального партнера разработан механизм взаимодействия сторон по данному вопросу.

*В феврале на заседаниях цикловых комиссий по направлениям подготовки:*

* педагоги обсуждают и формируют перечень изменений, которые необходимо внести в образовательные программы, на основании результатов ГИА, замечаний и предложений членов ГЭК, членов квалификационной комиссии, а также характеристик наставников с мест практик студентов;
* назначают ответственных за пересмотр конкретного раздела образовательной программы.

*В марте*приглашаются представители работодателя на заседание цикловой комиссии по направлениям подготовки для рассмотрения предложений по распределению часов вариативной части. *В мае*председатели цикловых комиссий проверяют разработанную образовательную программу на соответствие требованиям образовательного стандарта, предложениям работодателей, потребностям обучающихся. Проверенную образовательную программу председатели цикловой комиссии предоставляют представителю работодателя на согласование.*В июне* после прохождения государственной итоговой аттестации возможно внесение изменений в образовательную программу по рекомендации председателя ГЭК.

Все элементы образовательной программы, безусловно, являются важными, однако, организация и проведение учебной и производственной практик - базовый элемент практикоориентированного обучения. Без грамотной организации практик не возможно освоение профессиональных компетенций, поэтому рабочие программы практик разрабатывают председатели цикловой комиссии совместно с главным энергетиком, с главным механиком, главным технологом или заведующим лабораторией АО «Саянскхимпласт». Программы составляются так, чтобы была возможность отработать все профессиональные компетенции.

По итогу разработки образовательных программ представители предприятия ставят свое согласие на [следующих документах](Приложение/согласование%20программы): Лист согласования распределения вариативной части программы; Пояснительная записка ОП СПО; Рабочая программа учебной практики; Рабочая программа производственной практики; Рабочая программа преддипломной практики; Программа ГИА; Контрольно-оценочные средства по профессиональным модулям.

*Этап 3. Обеспечение условий реализации образовательных программ*

Условия обучения соответствуют разработанным образовательным программам, что невозможно сделать без совместных усилий предприятия и техникума.

*Материально-технические условия.*

АО «Саянскхипласт» с момента основания техникума оказывало и продолжает оказывать помощь при создании кабинетов, лабораторий и мастерских. За счет средств работодателя созданы следующие [лаборатории, кабинеты, мастерские](Приложение/Кабинет):

* Лаборатория процессов и аппаратов (1980 г.) предназначена для организации лабораторных работ и занятий учебной практики по ведению технологии органического синтеза из нейтральных и нетоксичных химических компонентов. Производственная схема лаборатории представляет собой миникопию реально действующего технологического цеха органического синтеза и состоит из постадийных процессов, связанных в единую технологическую цепь для получения синтезированного продукта. Технологические стадии имеют свою нумерацию и зафиксированы в регламенте лаборатории. Всего 5 стадий. В 2013 году смонтировано, отлажено и запущено в работу система автоматического регулирования и контроля всего технологического процесса, что позволяет управлять процессом с компьютера с центрального пульта, который находится в лаборатории автоматизации технологических процессов. Контрольно-измерительные приборы выдают все параметры процесса, в том числе и постадийно. Через командную связь выдаются команды по регулированию процессов в лаборатории.

Лаборатория процессов и аппаратов предназначена не только для занятий студентов специальности «Химическая технология органических веществ», но для студентов специальности «Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования», которые проводят планово-предупредительный ремонт оборудования, техническое обслуживание, диагностику. Студенты по профессии «Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования» следят за исправностью электроснабжения лаборатории. Будущие слесари по контрольно-измерительным приборам учатся контролировать и ремонтировать систему автоматического регулирования и контроля технологического процесса.

Студенты соблюдают все правила и требования выдачи оборудования в ремонт и из ремонта, оформляют разрешительную, ремонтную и техническую документацию действующую на АО «Саянскхипласт».

* Лаборатория физической и коллоидной химии (2005 г.). Оборудована экспериментальной настольной микролабораторией ЛКТ 1-5НТЦ «Владис» Московского инженерно-физического института. Лабораторный комплекс не имеет аналогов и включает в себя 5 установок, каждая из которых позволяет реализовывать более 20 экспериментов по молекулярной физике, термодинамике, агрегатным свойствам вещества, теплофизике, теплохимии и др. Лабораторные работы можно проводить не только по физической и коллоидной химии, но и по дисциплинам «Физика», «Электротехника» для всех технических профессий и специальностей.
* Лаборатория автоматизации технологических процессов (2006 г.) оснащена АО «Саянскхипластом» контрольно-измерительными приборами и аппаратами, используемыми на производстве. В лаборатории установлена компьютерная программа «Simatic» для управления автоматизированными технологическими установками в лаборатории процессов и аппаратов.
* Лаборатория аналитической химии (2006 г.) укомплектована оборудованием по контролю качества сырья, готового продукта и полупродукта аналогичного лабораториям предприятия. На базе лаборатории проводится весь комплекс лабораторно-практических работ для специальностей «Аналитический контроль качества химических соединений» и «Химическая технология органических веществ».
* Кабинет охраны труда и промышленной безопасности (2006 г.) оснащен для всех технических профессий и специальностей. Предприятие предоставило все средства для отработки навыков действий во внештатных и в аварийных ситуациях.

Установленное предприятием оборудование всех кабинетов и лабораторий обслуживается специалистами АО «Саянскхимпласт»: производится ежегодная проверка исправности оборудования, его поверка, осуществляется текущий ремонт, при необходимости проводят замену устаревших приборов.

Также предприятие выделило техникуму оргтехнику, персональные компьютеры, ЖК-телевизоры, за исправностью которых следят специалисты.

Важно и то, что социальный партнер предоставляет расходные материалы для проведения лабораторных и практических работ, как например, металлолом, кабели, провода, картон электроизоляционный, проволоку, пленку ПВХ и термоусадочную, производственное масло, аргон и многое другое.

Таким образом, техникум имеет необходимую материально-техническую базу для реализации всех видов учебного процесса: теоретические занятия, лабораторные и практические работы, занятия по учебной практике.

С целью повышения качества образования и своевременного информирования обучающихся о современных технологических изменениях техникум и предприятие, применяет *сетевую форму обучения.* Сетевая форма актуальна при проведении части занятий по учебной практике. Занятия на предприятии проводятся с целью, во-первых, просмотреть сложные технологические процессы, которые невозможно продублировать в лабораториях и мастерских образовательной организации; во-вторых, познакомиться с дорогостоящим оборудованием или оборудованием, характерным только для конкретного производства; в-третьих, увидеть ремонт или техническое обслуживание высокоточных приборов, находящихся в работе. Таким образом, сетевая форма обучения позволяет расширить формируемый перечень профессиональных знаний и умений.

Завершающим этапом формирования профессиональных компетенций является производственная практика, материально-техническая база которой удовлетворяет всем видам работ, прописанным в образовательной программе. Практика реализуется в структурных подразделениях АО «Саянскхимпласт»: отдел подготовки кадров, учебно-[тренировочный полигон](Приложение/учебный%20полигон), цеха, подразделения и участки.

[График выхода учебных групп на практику](Приложение/график%20практик) и предварительное распределение студентов по цехам, подразделениям и участкам в начале учебного года заместитель директора по учебно-производственной работе согласует с отделом подготовки кадров предприятия (ОПК). Перед выходом на практику руководитель практики от техникума согласует с ОПК распределение студентов по структурным подразделениям, организует группу на оформление пропусков на предприятие и на получение спецодежды.

ОПК, в свою очередь, из числа специалистов предприятия студентам-практикантам назначают приказом наставников, с которыми проводят обучение. Также ОПК обеспечивает студентов спец.одеждой, проводит обучение промышленной безопасности на учебно-тренировочном полигоне.

К месту практики студентов доставляет автотранспорт предприятия.

Задачи руководителя практики: проведение инструктажа перед выходом на практику; отслеживание посещаемости студентов; обсуждение с наставником и студентом проблем по выполнению программы практики; проведение промежуточной аттестации по практике; помощь студентам в заполнении «Дневника студента о прохождении производственной практики». Результаты своей работы руководитель заносит в «Дневник руководителя практики».

Задачи наставника студента: организация выполнения всех видов работ, предусмотренных рабочей программой практики, консультация студента по порядку выполнения работ; консультация руководителя по вопросам качества обучения студента; написание отзыва-характеристики по итогам практики; участие в промежуточной аттестации по практике; присутствие на ГИА с целью характеристики студента во время практики.

Наставникам, как и руководителям практики от техникума, АО «Саянскхимпласт» производит оплату.

С целью проверки качества подготовки наставниками студентов в период практики специалисты ОПК принимают участие в экзаменах по профессиональным модулям (экзаменах (квалификационных) и квалификационных экзаменах) и на ГИА. Они задают вопросы студентам и наставникам по выполняемому перечню работ на производстве, делают выводы о качестве работы наставника. При хорошем и отличном результате защиты ВКР наставнику от предприятия выплачивается разовая денежная премия за отличную производственную подготовку студента.

*Кадровые условия.*

Техникум укомплектован педагогическими работниками на 100%. Высшую и первую квалификационную категорию имеют 70% педагогов. Преподаватели и мастера производственного обучения, отвечающие за реализацию дисциплин и модулей профессионального цикла образовательной программы, имеют стаж работы на производстве, в большинстве своем это бывшие специалисты АО «Саянскхимпласт».

Педагоги обязательно проходят стажировку на предприятии. При этом начинающих специалистов направляют в ОПК сразу же после трудоустройства. Действующие педагоги стажируются не реже 1 раза в 3 года, в случае необходимости чаще, например, обновления оборудования, изменения технологий, внедрения инноваций в производственный процесс. В конце стажировки педагоги сдают итоговый экзамен комиссии из числа работников предприятия.

Развитие профессионализма педагогов техникума происходит в том числе, за счет постоянного взаимодействия с работниками предприятия при разработке образовательных программ, подготовке и проведении ГИА, проведении практики.

К учебному процессу привлекаются и действующие работники предприятия: в качестве педагогов узкоспециализированных учебных тем и дисциплин; в качестве наставников в период практики; в качестве рецензентов выпускных квалификационных работ. Все назначения проходят не только приказом по техникуму, но и на предприятии издается приказ о дополнительной нагрузке специалиста и ему производится доплата. Тем самым видна заинтересованность руководства предприятия в качественной подготовке кадров.

В свою очередь работники АО «Саянскхимпласт» проходят курсы повышения квалификации на базе техникума. Например, раз в три года реализуются программы ДПО для структурного подразделения предприятия по ликвидации ЧС «Легион Спас». Это программы [«Основы ведения газоспасательных работ»](Приложение/программа%20газоспасатели%202018.pdf) и «Проведение аварийно-спасательных работ, связанных с тушением пожара».

Реализуются по заказу предприятия программы профессиональной подготовки и профессиональной переподготовки по профессиям профессионального обучения. Срочная потребность в рабочих определенной профессии возникает у предприятия при перепрофилировании производств, открытии новых или закрытии устаревших производств. Обучение происходит как действующих работников, находящихся на грани сокращения, так и лиц никогда не работавших на предприятии.

*Социально-психологические условия.*

В рамках социального партнерства руководством предприятия и техникума проводится политика по формированию у студентов и работников двух организаций чувства единого коллектива. В этом направлении отлажен сложный механизм.

1. Общий профсоюз. Члены профсоюзной организации АО «Саянскхимпласт» - это все обучающиеся и педагоги техникума, которые могут рассчитывать на материальную помощь, социально-трудовую защиту, получение подарков к юбилеям, большим праздникам, льготный отдых в санатории «Кедр». Члены профсоюза участвуют в санкционированных митингах, в чествовании ветеранов производства, в иных мероприятиях. Традиционным является участие в шествии трудовых коллективов 1 Мая. В техникуме есть председатель ячейки профсоюза предприятия, который представляет наши интересы на общих заседаниях. (Приложение о профсоюзе).
2. Ежегодно проводятся [конкурсы профессионального мастерства](Приложение/конкурс%202016) на базе лабораторий и мастерских техникума. Конкурсы проводятся по двум вариантам. Вариант 1. Участники конкурса – это действующие работники предприятия определенной должности. В этом случае студенты техникума могут присутствовать в качестве зрителей. Вариант 2. Участники конкурса – это действующие работники предприятия и студенты техникума. В этом случае формируются команды «работник-студент». Подготовку к конкурсу студенты проходят и в учебных мастерских техникума и на предприятии в подразделениях. За студентами закреплены наставники, которые ведут профессиональную подготовку в рамках программы конкурса. В конкурсе может быть задействована вся учебная группа.

Вариант проведения конкурса зависит от наличия выпускного курса по профессии или специальности, по которой проводится конкурс.

1. Формирование корпоративной этики проходит в рамках проведения совместных общеразвивающих мероприятий. Например, празднование Дня Химика, Дня Победы, Дня города и юбилейных дат, касающихся развития предприятия и техникума. Студенты активно участвуют в спартакиадах на призы АО «Саянскхимпласта».
2. Проведение профориентационной работы имеет целью развитие интереса выпускников школ к профессиям и специальностям СПО. Мероприятия: профессиональные пробы, недели без турникетов, совместные рекламные акции, выступление в СМИ.

**Критерии результативности. Данные о результативности**

Основным результатом подготовки кадров с использованием технологий социального партнерства является создание необходимых условий для подготовки востребованного на рынке труда специалистов полностью готовых к профессиональной деятельности.

1. *Создание действенной модели социального партнерства.*

Модель социального партнерства разработана и успешно реализуется на протяжении многих лет, со временем не теряя своей актуальности. Накопленным опытом социального партнерства техникум и предприятие делятся на мероприятиях различного уровня. Так, например, в 2011 г. на базе техникума проходил областной семинар «Роль социальных партнеров в организации учебной и производственной практики обучающихся». В 2015 г. партнеры заняли 3 место в Межрегиональном конкурсе ООО «Профаккредагенства» на лучшее представление материально-технической базы, где демонстрировали кабинеты, лаборатории и мастерские, созданные совместными усилиями. В 2018 г. опыт транслировался представителями предприятия на областном семинаре по развитию дуального обучения.

1. *Совершенствование образовательных ресурсов техникума.*

Образовательные ресурсы техникума постоянно совершенствуется в соответствии с изменяющимися производственными условиями. Изменения в технике и технологии АО «Саянскхимпласта» требует изменений в перечне реализуемых образовательных программ, в их содержании, в совершенствовании материально-технических условий, в кадровом росте. Совершенствуются и договорные отношения.

1. *Трудоустройство и закрепляемость выпускников.*

В настоящее время на предприятии АО «Саянскхимпласт» работают более 500 наших выпускников (это только те выпускники, которые не продолжили обучение в высших учебных заведениях). [Выпускники нашего техникума занимают руководящие должности на предприятии.](Приложение/Список%20выпускников.pdf)

**Риски, возникающие при внедрении практики:**

Основная проблема для профессиональной образовательной организации – выбрать надежного партнера, заинтересованного в качестве подготовки специалистов, готового предоставить все имеющиеся ресурсы для достижения положительного результата.