**Обмен опытом по организации работы наставников в рамках практико-ориентированного (дуального) обучения при прохождении производственной практики на ПАО «ЧМК»**

Огневая Марина Михайловна, преподаватель высшей категории

 Никитина Ирина Витальевна, преподаватель первой категории

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение

 «Южно-Уральский многопрофильный колледж», г.Челябинск

Металлургический район г. Челябинска, где территориально располагается Южно-Уральский многопрофильный колледж, является крупным промышленным районом в структуре мегаполиса.

Наиболее тесные и долговременные связи сложились с ПАО «Челябинский металлургический комбинат» - одним из крупнейших в России предприятий полного металлургического цикла по выпуску качественных и высококачественных сталей.

Стратегической целью социального партнёрства ЮУМК и ЧМК, которое насчитывает уже не один десяток лет, является совместная разработка, принятие и реализация политики, основанной на взаимных интересах.

Во взаимоотношениях между ЮУМК и ЧМК до заключения договора существовали определенные проблемы:

1.Отсутствие материальных стимулов для руководителей практики от комбината, и как следствие - формальный подход со стороны ЧМК к организации производственной практики.

2. Отсутствие у ПАО «ЧМК» нормативной базы наставничества.

3.Ежегодное снижение количества студентов, проходивших практику с трудоустройством на рабочие места: 55,7% - в 2014 г; 17,3% -в 2017г.

4. Необходимость вложений комбината на дополнительное обучение выпускников для формирования узкопрофильных компетенций.

5. Формальное участие представителей комбината в управлении колледжа.

В ноябре 2016 года приказом Министерства образования и науки Челябинской области ЮУМК вошел в число опорных профессиональных образовательных организаций по внедрению в Челябинской области Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста. Ключевым стейкхолдером колледжа по направлению «Металлургия» стал ПАО «Челябинский металлургический комбинат».

Все это послужило толчком для пересмотра взаимоотношений с работодателем в сторону усиления практико-ориентированного (дуального) обучения. Одним из ключевых элементов которого явилось введение института наставничества на комбинате.

 Перед педагогическим коллективом ЮУМК была поставлена задача совместной разработки с ЧМК новой модели взаимоотношений.

Целями перехода к указанной модели является:

- преодоление разрыва между теорией и практикой;

-получение студентом реальных профессиональных умений и компетенций на рабочем месте;

-мотивация будущего специалиста на производственную деятельность в коллективе;

-сокращение расходов предприятия на кадровый рекрутинг и переобучение;

-сокращение адаптационного периода выпускников на предприятии.

В целом же - повышение качества реализации образовательных программ.

В соответствии с планом внедрения элементов дуального обучения:

1. В феврале 2017г проведен мониторинг удовлетворенности ЧМК уровнем подготовки выпускников ЮУМК, окончивших колледж в период с 2014г. Все показатели оценки не выходят за пределы зоны средних значений, но при этом отмечено, что в зоне значений ниже среднего уровня находятся:

- умение применять теоретические знания в профессиональной деятельности;

- достаточность знаний респондентов для их применения в нестандартных ситуациях.

2. Разработана следующая нормативная документация:

Договор «О сотрудничестве при реализации программ среднего профессионального образования;

Договор об организации и проведении практико-ориентированного (дуального)обучения;

Положение «О порядке организации и проведения практико-ориентированного (дуального) обучения в ГБПОУ «ЮУМК»;

Положение «О внедрении элементов системы практико-ориентированной (дуальной) модели обучения студентов ГБПОУ «Южно-Уральского многопрофильного колледжа» в ПАО «Челябинский металлургический комбинат», включающее раздел «Организация работы руководителя практического обучения и наставника в подразделениях комбината».

3. Пересмотрено содержание обучения студентов колледжа по профессиональному модулю «Выполнение работ по одной или нескольких профессий рабочих, должностей служащих».

3.1. Определено, что реализуемые в рамках этого модуля рабочие профессии, рекомендованные ФГОС СПО, будут ежегодно пересматриваться, исходя их реальных потребностей комбината, как по перечню, так и по количественному распределению студентов.

3.2. Теоретическое обучение будет осуществляться в колледже и в Учебном центре комбината, а производственная практика каждым из студентов будет проходить в производственных подразделениях ПАО «ЧМК» с обязательным трудоустройством и назначением наставников из числа высококвалифицированных работников.

3.3. Квалификационный экзамен по профессиональному модулю «Выполнение работ по одной или нескольких профессий рабочих, должностей служащих» планируется провести в форме демонстрационного экзамена с участием представителей комбината.

Согласно разработанным нормативным документам основными задачами внедрения элементов системы практико-ориентированной (дуальной) модели обучения студентов являются:

-подготовка квалифицированных рабочих, специалистов в соответствии с требованиями ПАО «ЧМК» и экономики региона;

-реализация системы прогнозирования кадров;

-повышение уровня профессионального образования и профессиональных навыков рабочих кадров;

-повышение престижа рабочих профессий;

-адаптация выпускников к ЮУМК к условиям производства в ПАО «ЧМК».

На весь период прохождения Дуального обучения в ПАО «ЧМК» за студентом ЮУМК либо за группой студентов ЮУМК, от ПАО «ЧМК» закрепляются, приказом по подразделению, руководитель практического обучения и наставник.

Руководитель практического обучения – это непосредственный руководитель студента ЮУМК, принятого на период Дуального обучения. Руководителем практического обучения назначается работник ПАО «ЧМК» из числа ИТР.

По итогам проведенного Дуального обучения Управление персоналом ПАО «ЧМК» оставляет за собой первостепенное право по выбору студентов проявивших себя в период прохождения обучения на комбинате и успешно закончивших обучение в ЮУМК, для трудоустройства на имеющиеся вакантные профессии и должности в подразделениях комбината.

**Преимущества выбранной модели.**

-соответствие структуры, содержания и объема обучения специалистов действительным потребностям предприятия;

-использование в учебном процессе современного оборудования в реальном производственном режиме;

- соответствие содержания образования уровню производства и намеченным перспективам его развития (опережающее обучение);

-привлечение к образовательному процессу в качестве педагогов профессионального обучения высококвалифицированных опытных сотрудников предприятия;

-погружение обучающихся в общественно-корпоративную культуру предприятия, способствующее повышению статуса и престижа рабочих профессий и сокращающее процесс адаптации в трудовом коллективе;

- исключение необходимости переучивания и «доучивания» кадров.

**Перспективы использования полученной практики.**

-Расширение зоны сотрудничества с предприятиями партнерами с целью обеспечения экономики региона квалифицированными рабочими и специалистами.

-Формирование единой нормативно- правовой основы функционирования производственно- образовательной среды.

-Повышение качества профессиональной подготовки обучающихся.

-Повышение квалификации и производственного опыта у мастеров производственного обучения.

-Создание и развитие системы наставничества.

-Обучающиеся приобретают на ранних стадиях обучения необходимые для трудовой деятельности профессиональные компетенции, а также такие личностные качества, как умение работать в команде, навыки оптимального выбора технологического решения, ответственность за порученный участок деятельности.

-Одно из главных преимуществ для студентов – возможность трудоустроиться на знакомом для него производстве, в знакомом коллективе, на освоенном оборудовании, что позволяет избежать длительного адапционного периода на производстве.