**Стенографический отчёт о совещании по развитию системы среднего профессионального образования**

**В.Путин**: Добрый день, уважаемые коллеги!

Мы с вами собрались в одном из промышленных центров России – на Урале, в Екатеринбурге. Как раз для этого региона, так же как и для всей экономики, очень важна тема, которую мы намерены сегодня с вами обсудить, – это развитие системы среднего профессионального образования. Считаю, что этот вопрос, как и обновление всей системы образования, внедрение передовых подходов к подготовке рабочих, инженеров, является одним из ключевых, базовых для технологического, экономического прорыва страны, повышения качества жизни и реальных доходов граждан.

За последние 17 лет бюджетные вложения в совершенствование системы среднего профобразования увеличились в реальном выражении почти в два раза, в номинальном – в девять раз.

Как показывает исторический опыт, выход на передовые новые рубежи, достижение амбициозных, больших целей всегда обеспечивались серьёзными изменениями в профессиональном обучении. Так было и при проведении петровских реформ, я сейчас только в Нижнем Тагиле вспоминал об этом, и в период бурного промышленного роста в России в конце XIX века, и уже в советское время в ходе индустриализации, других масштабных проектов развития.

Особо отмечу результаты, достигнутые за последние годы и в экономике, и в отечественной гражданской промышленности, и в ОПК, они также основаны на сильном кадровом потенциале. Мы последовательно занимались его укреплением, вкладывали серьёзные ресурсы. Так, за последние 17 лет бюджетные вложения в совершенствование системы среднего профобразования увеличились в реальном выражении почти в два раза, в номинальном – вообще в девять раз.

Вместе с предприятиями сделан значительный шаг вперёд в развитии дуального образования, в котором тесно интегрированы и обучение, и практика. Бизнес всё чаще берёт под своё начало колледжи и техникумы, активно участвует в проведении чемпионатов по рабочим профессиям по стандартам WorldSkills.

Наша страна присоединилась к этому движению в 2012 году, а в прошлом году российские молодые профессионалы одержали командную победу уже на чемпионате мира по рабочим профессиям, добившись успехов в том числе по ИТ-специальностям. В сборной России – 58 специалистов мирового уровня, а нам с вами, отечественной экономике нужны сотни тысяч мастеров своего дела.

Вместе с предприятиями сделан значительный шаг вперёд в развитии дуального образования. Бизнес всё чаще берёт под своё начало колледжи и техникумы, активно участвует в проведении чемпионатов по рабочим профессиям по стандартам WorldSkills.

Важно, используя накопленный опыт и методики, сделать так, чтобы вся наша система подготовки кадров соответствовала, а лучше и сама задавала высокие мировые стандарты, учитывала те глобальные технологические перемены, которые происходят в мире.

Появляются новые технологии и профессии; уже изменилось и будет меняться дальше само содержание труда рабочего: сегодня он, по сути, инженер, человек с инженерными знаниями как минимум, с инженерной квалификацией, способный управлять сложными техническими устройствами, обладающий современными знаниями и компетенциями, в том числе в таких сложнейших отраслях, как цифровая экономика.

При модернизации системы профессионального образования нужно обязательно учитывать стратегию регионального развития, инвестиционные проекты, которые планируются к реализации в регионах и в целом в стране.

Система профессионального образования должна быть гибкой, предусматривать разные формы и сроки подготовки. Речь идёт не только об обучении ребят, которые закончили школу, но и о переподготовке уже состоявшихся специалистов, потому что каждому человеку сегодня нужно учиться постоянно, в течение всей жизни.

Уважаемые коллеги! Какие вопросы считаю наиболее важными, на что хотел бы обратить особое внимание.

Первое. При модернизации системы профессионального образования нужно обязательно учитывать стратегию регионального развития, инвестиционные проекты, которые планируются к реализации в регионах и в целом в стране.

Обучение должно вестись на самой передовой учебной и производственной базе.

Конечно, нужно прогнозировать кадровые потребности организаций социальной сферы, ведущих отраслей и предприятий. Именно они должны определять требования к учреждениям профобразования, к содержанию и результатам их работы. Такое взаимодействие позволит укрепить кадровый потенциал субъектов Федерации, создать надёжные гарантии для трудоустройства выпускников.

В ряде регионов уже используются эффективные управленческие механизмы решения этих задач. Хотел бы сегодня поговорить с вами и об этом, как можно распространить эти лучшие практики в масштабе всей страны.

Второе. Обучение должно вестись на самой передовой учебной и производственной базе. Считаю, что здесь по аналогии с научной сферой нужно создать своеобразные центры коллективного пользования, где лучшее оборудование, собранное на одной площадке, предоставляется всем, кто заинтересован в высоком результате своей работы.

Важнейший вопрос – объективная, независимая, прозрачная оценка компетенций. Главное, чтобы выпускники колледжей и техникумов показывали свои навыки и умения на практике.

Поэтому в короткие сроки необходимо сформировать по всей стране центры опережающей профессиональной подготовки. На их базе будет проходить обучение студентов и переподготовка преподавателей. Уже работающие граждане смогут повышать здесь свою квалификацию, приобретать дополнительные навыки или получать новую специальность, а школьники в рамках профориентации – выбирать для себя профессии.

Третье. Важнейший вопрос – объективная, независимая, прозрачная оценка компетенций. Здесь главное, чтобы выпускники колледжей и техникумов показывали свои навыки и умения на практике. В целом ряде регионов есть опыт проведения демонстрационного экзамена. Давайте поговорим и на эту тему. Знаю, что здесь коллеги могли бы рассказать о том, как идёт и эта работа.

Нужно, чтобы колледжи и техникумы обеспечивали не только современную профессиональную подготовку, но и давали сильное разностороннее образование.

И, наконец, ещё один момент, о котором хотел бы сказать отдельно. Надо навсегда отказаться от стереотипа: школу закончил, получил профессию – и всё. У нас, в современном мире, в современной экономике, этого уже совершенно недостаточно, все мы прекрасно это понимаем. Здесь что нужно делать: нужно, чтобы колледжи и техникумы обеспечивали не только современную профессиональную подготовку, но и давали сильное разностороннее образование, в том числе по естественнонаучным и гуманитарным дисциплинам, программированию, иностранному языку. И конечно, так называемые гибкие навыки – умение работать в команде, решать творческие, нестандартные задачи. И настраивать надо молодых людей, да и вообще людей любого возраста на постоянное совершенствование, постоянную учёбу, движение вперёд в профессиональном смысле этого слова.

Давайте начнём работать. Пожалуйста, Комаров Андрей Ильич.

**А.Комаров:** Добрый вечер, Владимир Владимирович! Добрый вечер, коллеги!

Я хотел бы рассказать о нашем проекте, который начался семь лет назад, когда мы закончили активную инвестиционную фазу для своей компании. Вложили в развитие компании два миллиарда долларов, родилась белая металлургия, и поняли, что мы не можем найти людей, которые могут эксплуатировать это оборудование, поскольку существующая система, в тот момент окружающая наше предприятие, была неспособна выпускать тех специалистов, которые требовались для нашей компании.

Первоуральский металлургический колледж был первой точкой приложения наших усилий. Совместно со Свердловской областью мы создали программу «Будущее белой металлургии». Первоуральский металлургический колледж, интересно, был построен в 1945 году, в самое непростое время для нашей страны, тем не менее промышленность всегда требует таких подходов.

Семь лет назад мы создали эту программу, вложили в строительство учебного корпуса порядка 30 миллионов долларов; Свердловская область вложила свои средства. Построили, оснастили в рекордные сроки, запустили, и всё это красивое, новое.

Мы поняли в процессе работы, что этого недостаточно: недостаточно вложить деньги, недостаточно оснастить, недостаточно всё покрасить и привести в порядок – нужно ещё и обеспечить цепочку, которая впоследствии доказала своё существование, а именно начинать нужно не в колледже, начинать нужно в школе: профориентационную работу начинать нужно в школе.

Школа, колледж, армия – и предприятие. Или молодой человек, к 18 годам получивший уже профессию или, может быть, несколько профессий в нашем колледже, может выбрать для себя путь доучиться в вузе. И это будет один из самых лучших инженеров по эксплуатации для нашего предприятия.

На эту цепочку ушло где-то порядка семи лет. Сегодня у нас существует богатый опыт. 1100 студентов учатся по программе «Белая металлургия». За этот период времени в соревнованиях WorldSkills мы завоевали порядка 90 медалей, четыре раза представляли страну. К нам не приходят с высокими аттестатами на старте, тем не менее нам удаётся подготовить наших студентов и выигрывать довольно престижные соревнования.

В процессе реализации этой программы мы поняли, что необходима очень тесная связь с предприятием, система наставничества. Она должна быть реализована по-новому. Старая советская система существовала, безусловно, и мы все хорошо знаем, как она работала, но здесь новое оборудование, новое производство, новая система обучения (кстати, дуальная), мы изучили весь мировой опыт, который только существует на эту тему.

Все страны проехали вместе с учителями и поняли, что для нашей металлургической промышленности больше всего годится немецкая система обучения, где 40 процентов времени тратится на теоретическую часть и 60 процентов – на практическую. Как могли, мы её внедрили у себя. Современных наставников сегодня уже порядка 600 на нашем предприятии, 145 из которых непосредственно участвуют в процессе подготовки ребят в колледже.

Появилась новация, которая называется «классный папа». Чего греха таить, моногорода имеют свои особенности, и иногда на разных курсах до 30 процентов – неполные семьи. «Классные папы» – это руководители среднего звена, которые берут кураторство над группой фактически ещё со школьной скамьи и ведут своих ребят до прихода на производство, сопровождая не только их учёбу в колледже, но также и в армии, и сопровождая их спортивные мероприятия. И потом отвечают за их скорейшее внедрение в коллектив.

Очень хорошая инициатива, хорошо прижилась, два года уже работает у нас, пользуются огромной популярностью такие «классные папы». Много раз видел, как общаются дети с ними. Он в каком-то смысле отец для этих ребят.

Армия неизбежно следует за 18-летием и окончанием колледжа. Когда мы только начали реализовывать эту программу, поняли, Владимир Владимирович, что если армия существует в отрыве от системы подготовки кадров и таких программ, то мы получаем ситуацию, когда мы четыре года вкладываем в учащегося деньги, готовим его, фактически их потом разбрасывают по всей стране, и мы не можем часто и собрать этих ребят, где бы они ни находились.

Совместно с руководством Свердловской области и Министерством обороны мы подписали соглашение, в рамках которого выбрали подшефную часть, [посёлок] Горный Щит, – это знаменитая часть, которая, если помните, сбила Пауэрса в 1960 году, недалеко находится от нашего города Первоуральска. Там уже несколько лет мы совместно с военными ведём программу, по которой все наши выпускники служат в одной воинской части.

Эта программа пользуется огромной популярностью, потому что большое желание существует у ребят служить в армии, когда они понимают, где они будут служить. Они ещё за четыре года до службы в армии бывают в этой части, все из них видят командира части 1 сентября: когда они только поступают в колледж, он приходит знакомиться с родителями и со всеми ребятами, соответственно и атмосфера вокруг службы в армии немножечко другая.

Мы тиражировали этот опыт, за семь лет создали уже три такие точки в стране. Это Челябинская область, ещё и Татарстан. Там тоже стартовали программы «Будущее белой металлургии». Я надеюсь, что также будут успешные проекты, которые позволят нам готовить для себя кадры по нашим программам, действительно потом востребованные на предприятии, и не надо тратить ни деньги, ни средства, ни усилия на переделывание специалиста, который уже четыре года готовился по стандартам, нужным нам.

Из новаций этого года – это демонстрационный экзамен, который очень важен, на мой взгляд, в среднем профессиональном образовании; совместно с Минобрнауки новый вид государственно-частного партнёрства: это модель управляющей компании, где компания-работодатель может участвовать в управлении колледжем и влиять напрямую на то состояние дел, которое в колледже имеется. Наш семилетний опыт показывает, что влиять надо постоянно, в онлайн-режиме. Эта система требует приложения усилий.

Такой у нас проект. Я считаю его успешным. Мы за эти годы подготовили себе 500 специалистов, 1100 готовится. Каждый год мы увеличиваем набор, потому что, естественно, и выбытие происходит, и мы должны планировать. Сегодня те пятилетние планы, которые мы имеем по поводу развития компании, абсолютно подтверждены подготовкой кадров. И эта система является единой, что подтверждает достоверность наших планов и нашу готовность к любым будущим инвестициям.

В конце я хотел бы, Владимир Владимирович, обратиться к Вам с просьбой о поддержке нашего армейского проекта и в других регионах тоже – может быть, дать указание Министерству обороны, чтобы нас поддержали и в Челябинской области, и в Татарстане, чтобы мы подписали аналогичные соглашения. Уверен, что эти программы будут хорошо работать. Семь лет лично я активно занимаюсь этой программой и смотрю, как это развивается и в других компаниях тоже.

Естественно, я обмениваюсь опытом. Я бы хотел сказать, что всё-таки если компании будут активнее вовлечены в процесс изменения системы среднего профессионального образования, активнее будут вовлечены в процесс инвестирования в изменения, то есть в модернизацию, в подготовку, то надо и учителей готовить тоже. Мы столкнулись с такой ситуацией: забыл сказать, что и учителей колледжа надо тоже готовить по новым программам. Мне кажется, эту систему можно изменить быстро.

Нам кажется, мы много обсуждали, что если применить налоговый вычет, может быть, не в полной сумме, может быть, в какой-то сумме, может быть, каким-то образом льготировать вложения компаний в создание современных учебных центров, как это создано – мы наблюдали хороший пример Германии: по всей стране они существуют, и, чего греха таить, бизнес отвечает за эту подготовку, на бизнесе лежит эта ответственность, и бизнес её на себе несёт, – считаю, что, используя систему налогового вычета или какие-то другие подобные программы, мы можем изменить ситуацию в стране быстро.

Спасибо за внимание.

**В.Путин:** Спасибо большое.

По поводу Вооружённых Сил – не везде это возможно, хотя практика очень хорошая, я знаю.

Вячеслав Иванович, пожалуйста.

[**В.Шпорт**](http://www.kremlin.ru/catalog/persons/138/events)**:** Уважаемый Владимир Владимирович! Уважаемые коллеги!

Владимир Владимирович, по Вашим поручениям сегодня приняты беспрецедентные меры для развития Дальнего Востока. Практически за последние годы более 24 законов принято для улучшения жизни дальневосточников. Создано 18 территорий опережающего развития, создаются новые предприятия, которые уже выпускают продукцию. В связи с этим сегодня остро стоит вопрос дефицита кадров.

По проектам действующих резидентов территорий опережающего развития, которые мы создали у себя в крае, только в Хабаровском крае 50 проектов работает. Потребность в трудовых ресурсах: до 2020 года – порядка семи тысяч новых рабочих мест, а до 2025 года – 12 тысяч (это в расчётах). Свободных трудовых ресурсов сегодня на Востоке нет. Безработица в Хабаровском крае менее одного процента. Трудовые ресурсы брать негде.

Что мы делаем сегодня? Наш приоритет – это повышение производительности труда, создание новых высококвалифицированных рабочих мест. На них должны работать, конечно, квалифицированные кадры. Где их брать?

Что мы сегодня сделали в крае, что мы делаем. Провели масштабную модернизацию системы профобразования. Сеть в Хабаровском крае включает 30 организаций среднего профессионального образования, из них 28 – это краевые. Программа подготовки включает около 200 направлений, обучается примерно 30 тысяч студентов в год.

Создали 15 учебно-производственных кластеров по ведущим отраслям экономики края: это авиастроение, судостроение, добыча минеральных ресурсов, заготовка и переработка леса, сельское хозяйство, транспорт, строительство и пищевое производство. Основное – это постарались переориентировать подготовку кадров под заказы наших предприятий.

Держим руку на пульсе по самым современным технологиям, которые сегодня только применяются по профобучению. По-другому сейчас просто нельзя. Поэтому в 2016 году мы откликнулись на предложение Агентства стратегических инициатив войти в число пилотных регионов по апробации стандарта кадрового обеспечения промышленного роста: это называется региональный кадровый стандарт. В состав пилота вошли 20 регионов, в том числе Хабаровский край.

Мы сегодня активно работаем в этом направлении. Важная особенность этого кадрового регионального стандарта – опора на перечень перспективных, наиболее востребованных профессий из списка топ-50, который утверждён по России. Вместе с ведущими промышленными предприятиями края мы определили свой региональный топ-50. В нём учтена специфика нашей экономики. Туда вошли 29 специальностей всероссийских, плюс у нас отдельные: авиа-, судо-, добывающая промышленность, лесная, рыбная и так далее.

Поэтому если в 2016 году только пятая часть наших техникумов (это шесть техникумов) осуществляла подготовку по стандарту топ-50, то сегодня это уже 65 процентов, и мы к 2020 году ставим задачу – 100 процентов они должны работать именно в режиме стандарта топ-50. Он себя хорошо показывает на территории нашего края.

Мы сегодня чётко осознали, что готовить специалистов надо по месту работы. В рамках регионального кадрового стандарта с предприятиями-участниками мы реализовали такие практико-ориентированные обучения, причём на условиях государственно-частного партнёрства. Хотел бы выделить в этом направлении авиационный и горнодобывающий учебно-производственные кластеры на территории края.

В городе Комсомольске работают два крупных авиастроительных предприятия по выпуску современных боевых и гражданских самолётов семейства «Сухой». Вы их очень хорошо знаете, Владимир Владимирович, не раз бывали там. На Комсомольском авиационном заводе создана базовая кафедра Комсомольского-на-Амуре государственного университета для обучения студентов. Ребята учатся прямо на заводе под руководством наставников, это уже работает, работает очень хорошо: своими руками делают детали для самолётов и получают за это заработную плату. То есть такая система себя оправдывает, мы её будем транслировать дальше.

Компания СУЭК «Ургалуголь» сегодня в моногороде Чегдомын Хабаровского края добывает и обогащает уголь. Для шахты горно-технологический техникум – это своеобразный производственный цех. Компания СУЭК оснастила его за свой счёт новейшими симуляторами бульдозеров, подъёмных кранов, экскаваторов, самосвалов и так далее. В мастерских техникума есть подземный горный полигон, который имитирует шахту. Я смотрел, это просто супер. Там, конечно, сегодня готовятся высококлассные горняки. Они костяк этого предприятия.

Такие примеры у нас наработаны с предприятием RFP Group: лесная работает хорошо, бизнес-маркетинг – на территории края, то есть мы этот опыт распространяем в других компаниях. Они с удовольствием это воспринимают и включаются в эту работу.

Важная, непростая новация регионального кадрового стандарта – это переход к демонстрационному экзамену при оценке квалификации выпускников. В ушедшем году мы впервые апробировали этот инструмент. Важное преимущество и сложность, конечно, этого экзамена – оценка в условиях реального производства, а реальное производство – это только часть механизма демонстрационного экзамена.

Основная цель – надо сдать экзамен в соответствии со стандартами WorldSkills, о чём Вы говорили. К 2020 году студенты, которых мы набрали в 2017 году по программе топ-50, будут сдавать экзамены уже в соответствии со стандартами WorldSkills. Уже программы такие есть. Мы готовим и билеты. Предприятия-партнёры включились в эту работу сегодня активно. Думаю, что это даст хороший толчок и результат.

Хочу подчеркнуть, Владимир Владимирович, уважаемые коллеги, что сегодня региональный стандарт кадрового обеспечения – это востребованная технология нашей работы. Мы его поддерживаем и готовы работать дальше.

В проблеме обеспечения кадрами являются актуальными меры стимулирования трудовой миграции на Дальний Восток. По Вашему поручению, Владимир Владимирович, Минтруд России совместно с субъектами Дальнего Востока, мы в этом участвовали, подготовили изменения в программу «Трудовая мобильность», сегодня они проходят процедуры. И наше предложение Агентству стратегических инициатив – включить в региональный кадровый стандарт блок, который направлен на подготовку и повышение квалификации для приезжающих по программе «Трудовая мобильность», сегодня это востребовано. Тоже здесь пилотниками выступаем, есть наработки. Мне кажется, это тоже будет помогать нам готовить хорошие, высококвалифицированные кадры.

Большую роль может выполнять Межрегиональный центр компетенций. Спасибо, Владимир Владимирович, что площадкой для Межрегионального центра компетенций на Дальнем Востоке выбран город Комсомольск-на-Амуре. Сегодня он уже работает, причём работает на полную катушку. В этом индустриальном центре сосредоточена половина промышленного потенциала Хабаровского края, причём потенциала высокотехнологичного, высокоинтеллектуального, наукоёмкого. Здесь создают самолёты-невидимки, корветы-невидимки, умеют варить сталь, умеют варить нефть, делают патроны и ещё много чего другого.

Поэтому этот центр сегодня специализируется в области промышленных и инженерных самых высоких технологий, он уже работает. Уровень подготовки очень высокий. Он обеспечивает подготовку по девяти топовым компетенциям. В 2017 году туда поступило уже 564 ребят, треть из них – это представители соседних регионов с Дальнего Востока. То есть две трети наших, а треть – со всех других регионов. И конкурс по таким компетенциям, как «Аддитивные технологии», «Мехатроника и мобильная робототехника», – три человека на место, то есть эта тема себя оправдывает.

Выпускники этого центра компетенций, сегодня это уже молодые рабочие авиационного завода имени Гагарина в Комсомольске, Евгений Ряполов и Александр Коршунов завоевали золото в компетенции «Обслуживание авиационной техники» и бронзу по фрезерным работам на Национальном чемпионате Hi-Tech в Екатеринбурге в 2016 году, то есть уже пошла отдача.

Что бы хотел подчеркнуть? Движение «Молодые профессионалы» сегодня всколыхнуло интерес молодёжи к рабочим профессиям. Ежегодно расширяется перечень компетенций: если в 2013 году их было 12, то в 2017 году их было уже 53, то есть в разы пошло. Увеличивается количество участников, экспертов: в 2013-м – 155, а сейчас почти 900, то есть такая пошла хорошая динамика.

Дети у нас очень талантливые. Нам необходимо только для них условия создавать и потом их заметить. Условия сегодня есть в стране беспрецедентные. На мировом чемпионате, о котором Вы говорили здесь, в Абу-Даби школьница 10-го класса города Хабаровска Маргарита Дерунец стала серебряным призёром по компетенции электромонтажной работы – девочка, 10-й класс, в Абу-Даби. То есть она прошла курсы обучения.

В 2020 году нашему краю доверено право принимать Национальный чемпионат «Молодые профессионалы». Уверен, что это станет таким хорошим событием для молодёжи (мы готовимся к этому) и усилит стремление становиться профессионалами международного уровня.

Сегодня уже ушло… Владимир Владимирович, если я учился в техникуме в своё время, в хорошем политехническом техникуме, хорошая база была, хорошее было образование в советское время, но технология была следующая: приходишь на завод, и тебе сразу говорят: «Забудь всё, чему тебя учили. Слушай, что тебе скажет дядя Вася, твой наставник». Сегодня приходит молодой человек, который закончил среднее профессиональное учебное заведение, на завод, становится за обрабатывающий комплекс, который стоит примерно 15 миллионов евро (они галстуки не носят – молодёжь, но мог бы и в галстуке стоять, в чистенькой одежде).

Вы видели, как-то мы с Вами подходили, который обслуживает центр: молодой мальчик, закончил СГПТУ, и он обслуживает этот комплекс, он умеет на нём работать. Все эти наши институты подготовки сегодня дают результаты, и кадровый стандарт – это направление пилотное, оно себя сегодня у нас в крае, по крайней мере, зарекомендовало хорошо, акценты в нём надо расширять. Мы в крае готовы наращивать работу и готовы делиться своим опытом с другими регионами, если надо – выступать какими-то наставниками, у нас есть очень хорошие наработки.

Спасибо, Владимир Владимирович. Доклад закончен.

**В.Путин:** Спасибо большое.

Вячеслав Иванович сказал о демонстрационном экзамене, я упомянул во вступительном слове.

Попросим Ольгу Владимировну, она отдельно об этом расскажет. Пожалуйста.

**О.Бурганова:** Уважаемый Владимир Владимирович! Уважаемые участники совещания!

Уральский колледж строительства, архитектуры и предпринимательства, который я представляю, – это классическое профессиональное образовательное учреждение более чем со 115-летней историей. Мы уже сегодня используем новые подходы в обучении, поскольку современный мир настолько стремительно меняется. Также для студентов сейчас очень важны и нужны перспективы для их профессионального роста.

В связи с этим в 2017 году педагогический коллектив и студенты приняли решение участвовать в эксперименте по внедрению демонстрационного экзамена по стандартам WorkdSkills в рамках государственной итоговой аттестации. Причём государственная итоговая аттестация кардинально отличалась от традиционных форм, прежде всего тем, что оценка практических навыков производилась в условиях моделирования реальных производственных процессов. Колледж по рейтингу вовлечённости в пилотный проект по внедрению экзамена занял 22-е место среди 242 образовательных учреждений нашей страны.

В 2017 году около четверти выпускников участвовало в демонстрационном экзамене по пяти компетенциям из десяти возможных компетенций, которые можно было бы организовать в нашем учреждении. Причём по результатам экзамена по компетенции облицовка плиткой мы заняли ведущие позиции, получив первое место.

22 процента из всех сдавших экзамен смогли показать и продемонстрировать высокий уровень своей подготовки на соответствие лучшим мировым практикам. Причём по компетенции графический дизайн такого уровня достигло 40 процентов студентов.

Задания для экзамена были разработаны единые по всей стране. Оценку проводили представители работодателей, то есть независимые эксперты, или преподаватели других образовательных учреждений. Влияние преподавателей и мастеров нашего образовательного учреждения на оценку было исключено полностью. За ходом демонстрационного экзамена можно было следить в онлайн-режиме с помощью сети интернет или на информационном табло, расположенном в самом колледже.

Специфика организации демонстрационного экзамена состоит в выполнении требований по организации и оснащению площадки по всем компетенциям в соответствии с требованиями WorldSkills. Конечно, нужно отметить, что выполнение этих требований представляет собой значительную финансовую нагрузку для образовательных учреждений.

Наш опыт взаимодействия с социальными партнёрами показал, что частичное решение этого вопроса можно осуществить привлечением социальных партнёров реального сектора экономики. Для нас таковыми явились предприятия стройиндустрии и производства электроинструментов. Я могу их назвать: это Bergauf, Robert Bosch, Kerama Marazzi (Екатеринбург). Они смогли помочь нам оснастить площадки оборудованием, предоставить инструменты, а также расходные материалы.

Выпускники, прошедшие демонстрационный экзамен, после проведения экзамена внесены в общероссийскую базу «Молодые профессионалы» и получают электронный паспорт компетенций ‒ так называемый Skills Passport. Реально демонстрационный экзамен, если можно так выразиться, стал пропуском на высокооплачиваемую и, самое главное, интересную работу.

Немного времени прошло, но мы отследили трудоустройство выпускников, и многие трудоустроились на такой известный крупный холдинг ‒ «Атомстройкомплекс», группа компаний «Астра» и другие строительные компании, «Новые строительные технологии», строительная компания «ЭЛКОНа», если говорить только о строителях.

Таким образом, я считаю, что демонстрационный экзамен ‒ это совершенно новый формат взаимовыгодного сотрудничества между колледжем и предприятием, но самое главное ‒ выпускником. Для каждого выпускника задача решилась совмещением интересов трёх сторон: это подготовка, оценка и трудоустройство, а мы получили уникальную возможность взглянуть на себя совершенно с другой стороны. Притом у нас стало интересно работать молодёжи, к нам стали приходить преподаватели-практики, а у опытных преподавателей и мастеров появилось желание обучаться и совершенствовать свои знания.

Поэтому в 2018 году принято решение вновь участвовать в пилотной апробации, и уже 80 процентов студентов выпуска 2018 года будут участвовать в этом экзамене: первая часть по трём компетенциям прошла в феврале, 12 марта ‒ следующий поток.

Нужно сказать, что участие в демонстрационном экзамене является не единственным элементом внешней экспертизы оценки профессионального мастерства по стандартам WorldSkills. Та увлекательная форма соревнований, которая происходит на чемпионатах различного уровня по стандартам WorldSkills, помогает будущим специалистам быстро адаптироваться на рабочем месте, даёт возможность приобрести общие и профессиональные компетенции и также выработать устойчивую мотивацию в дальнейшей профессиональной деятельности.

Вместе с тем мне хотелось бы отметить, что эксперимент выявил некоторые вопросы, которые требуют решения, как я считаю, на законодательном уровне. В системе федерального законодательства, на мой взгляд, в первую очередь должен быть определён статус стандартов WorldSkills, и только с учётом этого должно быть продолжено совершенствование нормативно-правовой базы регулирования оценочных процедур, в том числе и демонстрационного экзамена.

Спасибо большое.

**В.Путин:** Скажите, пожалуйста, Ольга Владимировна, а сколько Ваши партнёры проинвестировали в это оборудование, в создание условий, инфраструктуры для проведения таких экзаменов? Примерно сколько они проинвестировали?

**О.Бурганова:** Вы понимаете, у нас же долговременные, долгосрочные процессы по сотрудничеству с некоторыми партнёрами. Допустим, Robert Bosch, это уже происходит пять лет. Поэтому за пять лет мы уже, конечно, были готовы. Они нам помогли в линейке Dremel и так далее, там, где уже это требовалось.

Допустим, если говорить о Bergauf, то второй год идёт сотрудничество. В прошлом году они помогли расходными материалами, частью оборудования, плиткой, сухими смесями и так далее. Порядка двух миллионов они вложили в демонстрационный экзамен.

Опять же вернусь к Robert Bosch. Там значительно больше, там приобретено различного геодезического оборудования больше чем на 4‒5 миллионов ещё по тем ценам.

**В.Путин:** В конце концов они для себя в конечном итоге это делают, потому что берут потом ваших ребят.

**О.Бурганова:** Конечно.

Ещё у нас знаете какая форма? У нас есть вариативная часть в учебных планах, и мы тогда включаем какие‑то отдельные темы по умению работать с электроинструментом, допустим, определённой марки и так далее.

Я не всех партнёров перечислила. Это просто те компетенции, по которым в данном случае в 2017 году они были, так скажем, задействованы.

**В.Путин:** Теперь что касается законодательного закрепления статуса стандарта WorkdSkills. Я не думаю, что это на уровне закона, но где‑нибудь или на уровне министерства, либо на уровне Правительства, но нормативно где‑то должно быть отражено.

Наверное, закон ‒ это избыточно, а на уровне, скажем, Министерства образования вполне может быть или, если повыше поднять, постановлением Правительства можно это отрегулировать. Но стандарт, конечно, должен быть зафиксирован, Вы правы, конечно. Согласен.

Пожалуйста, Роберт Наилевич.

**Р.Уразов:** Уважаемый Владимир Владимирович! Уважаемые коллеги!

Владимир Владимирович, Вы говорили о необходимости реформ в среднем профессиональном образовании. А перед тем, как двигаться в путь, надо определиться, где мы находимся в настоящий момент. С одной стороны, у нас Россия номер один по итогам мирового чемпионата в Абу‑Даби, с другой стороны, только 17 процентов ребят, которые прошли через демонстрационный экзамен, соответствуют уровням стандартов. Почему эту цифру можно рассматривать как барометр?

Сами стандарты, с одной стороны, собираются, актуализируются и, самое главное, практически проверяются экспертами по своим профессиям из 78 стран, в том числе Российской Федерации. С другой стороны, эти стандарты представляют собой такую сжатую практику. Это исключительно практические стандарты, измеряющие практические умения. А 80 процентов наших работодателей говорят о том, что именно практических навыков сейчас не хватает нашим выпускникам.

Что же такое стандарт? Что он описывает? Он описывает несколько вещей.

Первое, он описывает, кто должен учить, на каком оборудовании, что должен уметь конечный выпускник и, очень важно, как это оценить. Об этом говорила, например, Ольга Владимировна, что демонстрационный экзамен ‒ это оценка. Начну, наверно, с последнего ‒ и навыков, и оценки ‒ как с результирующих вещей. Какие навыки включаются? Какие требования к навыкам?

Включаются лучшие мировые и отечественные практики из реальных производств, и плюс добавляются те навыки, которые только сейчас появляются. Получается такой некий эталонный стандарт. Если вы ему соответствуете, это означает, что вы не как все, вы стараетесь быть лучше, чем другие, сильнее, чем другие.

Второй момент ‒ демонстрационный экзамен, если говорить про оценивание. В настоящий момент он моделирует реальный производственный процесс. Например, фрезеровщик должен сделать деталь, точность которой ‒ он не только должен выточить, он должен ещё спрограммировать её ‒ до 10 микрон, это очень высокая точность. Сварщик должен сварить сварочный сосуд, который потом ещё и опрессовывается под давлением 70 атмосфер. Это реальные производственные задачи, но организованные в самом эффективном виде.

В прошлом году мы сделали эксперимент в 26 регионах, 20 из которых были в региональном стандарте кадрового обеспечения промышленного роста, и у нас здесь Свердловск и Хабаровск на хороших счетах. Было 242 колледжа, 700 предприятий участвовали непосредственно в оценке, не присутствовали, а именно участвовали в качестве непосредственных оценщиков.

Было 14 тысяч ребят. Как я говорил, только одна пятая часть прошла этот экзамен успешно. То есть все остальные оказались уровнем пониже. Где наши зоны роста? Они на самом деле кроются в следующих моментах. Первое ‒ это мастера производственного обучения. По Вашему поручению, Владимир Владимирович, мы два года сейчас занимаемся переподготовкой мастеров производственного обучения.

Мы прошлись через нашу систему ‒ через нашу академию прошло шесть тысяч человек. Есть несколько цифр, которые, наверное, очень наглядные. Для первого набора, то есть для этих шести тысяч, 90 процентов наших преподавателей, то есть мастеров, наставников, которые непосредственно учат студентов работать руками и головой, ни разу в период своей работы не повышали свою профессиональную квалификацию. Ходили, конечно, на педагогические курсы, но как быть более хорошим сварщиком ‒ такого, к сожалению, не было. И это означает, что они этому же и учат ребят.

Следующая цифра, наверное, тоже наглядна: 70 процентов не имели электронной почты. Если говорить в итоге, у нас только 730 мастеров производственного обучения из почти 27 тысяч соответствуют стандартам нашего движения. Естественно, нам нужны в первую очередь практики, и именно не простые практики, а те, которые понимают не азы, а понимают самую вершину технологий, разбираются в них. Но не то что было 20 или 30 лет назад, а именно сейчас. И, второе, они должны быть сами мотивированы в повышении своего профессионального мастерства.

Второй момент ‒ это оборудование. Понятно, что готовить на старых станках новых специалистов невозможно. Они принципиально отличаются. Мы работаем почти со всеми колледжами нашей страны. Это 3600 колледжей. И только в 105 из них, и то по одной, двум, трём профессиям, стоит современное оборудование. Понятно, что требуется серьёзная модернизация.

Если резюмировать, нам кажется, что было бы важно сделать? Я бы полностью согласился с Ольгой Владимировной и с тем, что Вы, Владимир Владимирович, сейчас сказали о том, что необходимо зафиксировать место и статус стандартов WorldSkills, поскольку, если это не зафиксировано, цель не определена.

Второй момент ‒ это, конечно же, мастера. Да, с одной стороны, мы внутри своей системы, у нас есть некая карьерная лестница мастеров. Да, кто‑то может стать сертифицированным экспертом, кто‑то может получить более высокий ранг, но важно, чтобы такая же система отражалась в наших образовательных учреждениях. Она не должна быть оторвана от образовательного учреждения. Здесь есть некоторые вопросы, например, о некоторых нормативных барьерах. У нас, например, до сих пор требование к мастерам-наставникам: наличие обязательного педагогического образования. Такие, наверно, моменты, можно исключить.

И следующий момент, достаточно сложный, ‒ это материально-техническая база. Понятно, что оснастить все колледжи современным оборудованием невозможно. Это безумно дорого. Нам кажется, было бы интересным сделать так: создать в каждом регионе хотя бы по одному центру опережающей подготовки, который, с одной стороны, соответствовал бы стандартам, то есть здесь были бы самые лучшие преподаватели, самое лучшее оборудование, но и требования к студентам были самые высокие.

И это было бы как раз таким образцом коллективного образовательного пользования. Они могли бы готовить не только своих студентов, но и студентов из других колледжей, переподготавливать взрослых и осуществлять программу профессиональной ориентации. Важно, чтобы эти центры не были поодиночке. Важно, чтобы это была такая определённая сеть, которая работает по одним стандартам.

Уважаемый Владимир Владимирович, доклад закончен. Просьба поддержать инициативу нашего движения.

**В.Путин:** Спасибо большое.

Так, коллеги, кто хотел бы что‑то добавить? Прошу, Дмитрий Александрович.

**Д.Пумпянский:** Уважаемый Владимир Владимирович! Уважаемые коллеги!

Проблема активного участия бизнеса в системе профессионального образования давно назрела, давно нами осознана. Я могу это только подтвердить, то, что говорили коллеги, и как работодатель и как председатель наблюдательного совета Уральского федерального университета ‒ одной из крупнейших инженерных школ страны. В состав нашего университета тоже входят учреждения среднего и среднего специального образования.

Сегодня в системе среднего профессионального образования обучается поколение, родившееся в 2000‑х годах. Это люди, которые на «ты» с интернетом, гаджетами, они понимают и им наиболее близки современные формы обучения: дистанционные, виртуальные, вебинары и так далее.

В этом смысле, чтобы более эффективно реализовывать такую систему обучения, без которой, наверное, уже не обойтись ни сейчас, ни в будущем, надо активно развивать систему IT‑коммуникаций и связи в целом по системе среднего профессионального образования ‒ уже то, что говорилось, конечно, ‒ квалификация преподавателей и техническое оснащение.

Кстати, до 2015 года работала ФЦП развития образования в нашей стране, федеральные деньги выделялись регионам, и мы через неё получили опыт системного улучшения взаимодействия и развития среднего профессионального образования. Только ТМК, например, в содружестве с регионами присутствия перезапустила три колледжа на территории Свердловской и Ростовской областей.

В прошлом году в декабре постановлением Правительства принята новая программа развития образования с 2018 по 2025 год. Программа хорошая, цельная, но, к сожалению, в ней нет отдельного раздела по среднему профессиональному образованию. Целесообразно было бы скорректировать её, выделив блок системных мероприятий по СПО.

Также, чтобы это было с двух сторон, предлагается рассмотреть возможность включить в показатели эффективности работы глав регионов участие территорий в конкурсах на получение бюджетного финансирования по тематике СПО. В принципе возродить то, что было у нас уже и дало хорошие результаты.

И буквально вкратце по выбору рабочих профессий, то, что Вы уже упомянули. Абсолютно согласен, нужно сразу в СПО давать три-четыре профессии, делать это совместно с работодателями, такая система взаимодействия принесёт пользу абсолютно обеим сторонам.

Вы упомянули во вступительном слове о гуманитарном образовании. Тоже очень важный, на наш взгляд, аспект, жизнь не терпит односторонности и однобокости, нельзя упираться только в технические дисциплины. Нужны национальные гуманитарные инициативы, и в системе СПО нужны новые современные более глубокие программы, обеспечивающие знания и по родному языку, и по иностранному языку, и по национальной литературе, истории, географии, обществоведению, чтобы человек был полноценным.

В этой связи немаловажным является выстраивание по‑новому работы по профориентации уже и для школьников, тоже об этом сегодня говорилось. Хотел бы сказать, что, например, мы уже пять лет в Свердловской области для учащихся 7‒11‑х классов реализуем профориентационный проект «Точка опоры». Его отличительная особенность ‒ это реализация интерактивной мотивационной программы, обеспечивающей своего рода разговор с детьми на их языке.

В результате на наших уральских заводах значительно улучшилась ситуация с набором студентов по востребованным профессиям, по востребованным специальностям в наши колледжи-партнёры, следовательно, и с последующим устройством на работу мы тоже видим более хорошую ситуацию.

Увидев такие результаты, мы с прошлого года программу «Точка опоры» развиваем на наших предприятиях в Ростовской, Волгоградской и Калужской областях. Мне кажется, подобные механизмы позволят повысить общий интерес к среднему профессиональному образованию и повысить его престиж среди молодёжи.

**В.Путин:** Спасибо большое.

Пожалуйста, Пётр Витальевич.

**П.Глыбочко:** Добрый день, Владимир Владимирович!

Мне бы хотелось сегодня, конечно, сказать не о технических специальностях, есть ещё блок так называемых медицинских специальностей среднего профессионального образования. У нас достаточно медицинских колледжей, которые сегодня готовят для нас медицинских сестёр, фельдшеров и так далее.

И если говорить о том, что мы сегодня идём к соотношению «один врач ‒ три медсестры», то, к сожалению, у нас в стране этот процент, конечно, не выполняется. Сегодня больше идёт крен всё‑таки к высшему медицинскому образованию. Мы в основном выполняем соотношение 1:2, для федеральных учреждений ‒ где‑то 1:1,8.

И конечно же, вопрос подготовки среднего медицинского персонала сегодня стоит у нас очень серьёзно. Эти специалисты в лечебных учреждениях очень востребованны. Мне бы хотелось предложить и поддержать наших коллег. Мы сейчас уже в этом направлении работаем очень активно по таким проектам, как «школа ‒ колледж ‒ университет ‒ клиника», «школа ‒ университет ‒ клиника», «школа — университет ‒ фарминдустрия».

И в принципе сегодня создаём систему, чтобы ребята, которые поступают в средние медицинские образовательные учреждения, имели возможность в дальнейшем, потому что у них есть амбиции, получить высшее образование в стенах наших вузов. По системе бакалавриата они получают высшее медицинское образование и могут работать врачами оргметодкабинетов, они могут в дальнейшем продолжить своё обучение в магистратуре или же в специалитете, потому что это даст возможность им себя реализовать.

И хотелось бы попросить. Те ребята, которые получают высшее сестринское образование в вузах, могут работать в узконаправленном направлении: это врач оргметодкабинета, это главная медсестра. Сегодня у нас в стране стартовал проект «Земский врач». Этот проект очень активно используется в стране. Хотелось бы дать возможность этим ребятам участвовать в этом проекте и быть земскими врачами в тех регионах, в которых они могли бы закрыть и решить нам кадровую проблему.

**В.Путин:** Разве есть ограничения?

**П.Глыбочко:** Они же заканчивают бакалавриат. А для того чтобы им быть земским врачом, им необходимо закончить специалитет.

**В.Путин:** Да, понял.

**П.Глыбочко:** В принципе эти ребята могли бы поехать и в сёла, могли бы поехать в районные центры. Они имеют уже среднее медицинское образование, плюс они в бакалавриате четыре года учатся, и, конечно, можно было бы получить хороший кадровый потенциал по этому направлению.

**В.Путин:** Хорошо. Спасибо, Пётр Витальевич.

Пожалуйста, Галина Евгеньевна.

**Г.Генералова:** Здравствуйте, уважаемый Владимир Владимирович, уважаемые участники сегодняшнего совещания!

В унисон с Петром Витальевичем я представляю Волгоградскую область, директор Волгоградского медицинского колледжа.

Хотелось бы сказать о двух проектах, которые реализуются на территории нашей области и, наверное, не только. Это организация целевого обучения студентов медицинского колледжа и проект «Земский фельдшер». Именно эти два проекта способствуют минимизации кадровой напряжённости на селе.

И выделение субсидий из региона под целевое обучение студентов конкретно под медицинскую организацию и конкретно под определённого студента медицинского колледжа помогают нам, так сказать, затачивать непосредственно под то рабочее место, которое необходимо медицинской организации, на котором будет работать в последующем этот выпускник.

На сегодняшний день кадровая оснащённость специалистами со средним медицинским образованием в Волгоградской области достаточно высокая ‒ свыше 90 процентов, с небольшим коэффициентом совместительства. На мой взгляд, эти два проекта позволили улучшить ситуацию с кадрами, в том числе и на селе.

**В.Путин:** Спасибо.

Пожалуйста, Дмитрий Николаевич.

**Д.Песков:** Уважаемый Владимир Владимирович! Уважаемые коллеги!

Очень коротко. Просто был ряд предложений по региональному кадровому стандарту Агентства. У нас уже есть действующий инвестиционный стандарт. И мы бы предложили не вводить отдельный дополнительный KPI для губернаторов, а если вы сегодня примете решение о тиражировании с 20 регионов на 85 по результатам обсуждения, то мы в рамках этой связки с инвестстандартом можем все эти предложения упаковать и погрузить в работу регионов.

**В.Путин:** Давайте. Думаю, что вполне технологично будет.

Что хотел бы сказать в завершение?

Во-первых, спасибо вам большое, что вы поделились своими соображениями, сформулировали предложения и рассказали об имеющихся у вас практиках. Но что хочу сказать? И так всем ясно, что вопрос, который мы сегодня обсуждаем, является очень важным.

Для нас он особенно остро стоит, и для нас он особенно важен. Почему? Во‑первых, у нас известные демографические проблемы и провалы, связанные с периодом Второй мировой войны, а затем и 90‑х годов. Эти два провала накладываются друг на друга сейчас, они сошлись, и количество людей, вступающих в детородный возраст, меньше, чем обычно, по определению.

Второе, количество работающих по отношению к неработающему населению снижается. И если мы ещё и профессионально не будем готовы к тому, чтобы ответить на требования экономики, то это будет вообще беда. Мы этого ни в коем случае не можем допустить. Для того чтобы минимизировать те риски, о которых я сказал, много всяких инициатив, которые мы сейчас развиваем, прежде всего в сфере демографии, но вам‑то нужен ‒ я сейчас обращаюсь к руководителям предприятий ‒ сегодня результат.

Поэтому нам нужно, безусловно, предпринять очень энергичные шаги, для того чтобы эту проблему решить. Я и с нашими руководителями предприятий, и с иностранными коллегами разговаривал: куда ни приедешь, о чём ни начинаешь говорить, первый вопрос ‒ это ограничение роста предприятий, связанное с недостатком квалифицированных рабочих кадров.

В принципе мы всегда гордились тем, что у нас высокий уровень образования, мы всегда гордились тем, что у нас хороший кадровый потенциал. Да, потенциал есть, но, к сожалению, быстроразвивающаяся экономика, внедрение современных методов и способов производства, научных достижений в производство ‒ всё это идёт так быстро, что нам нужно предпринять дополнительные энергичные усилия, чтобы ответить на этот вызов.

Я хочу вас поблагодарить. Мы обязательно учтём то, что вы здесь сказали, предложили, обобщим и нормативно отрегулируем некоторые вещи и внесём технические, так скажем, поправки в действующие правила, в том числе в медицинской сфере. И в нормативную базу, касающуюся того, чтобы стандарт WorldSkills затвердить и чтобы на это ориентироваться.

Надеюсь, что мы и с вашим участием, и с участием ваших коллег системно будем работать над решением этой проблемы и будем её все вместе решать.

Спасибо вам большое.