

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ
СЛУЖБЫ при ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Самарский филиал РАНХиГС

Рассмотрен и одобрен на заседании
ученого совета
Самарского филиала РАНХиГС
«04» апреля 2022 г. протокол № 2

УТВЕРЖДАЮ
Директор филиала РАНХиГС
В.А. Прудникова

(подпись)
17 марта 2022 г.



**ОТЧЕТ
О РЕЗУЛЬТАТАХ САМООБСЛЕДОВАНИЯ
(за 2021 календарный год)**

2022

ОГЛАВЛЕНИЕ

I. АНАЛИТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ	3
1. Общие сведения о Самарском филиале РАНХиГС	3
1.1. Миссия, основные принципы, система управления и планируемые результаты деятельности, определенные программой развития Самарского филиала РАНХиГС	3
2. Образовательная деятельность	6
2.1. Реализуемые образовательные программы	6
2.2. Анализ внутренней системы оценки качества образования	10
2.3. Учебно-методическое и библиотечно-информационное обеспечение образовательных программ	11
3. Научно-исследовательская деятельность	11
3.1. Общие сведения о научно-исследовательской деятельности, выполняемой в рамках уставной деятельности Академии	11
3.2. Публикационная активность	14
4. Международная деятельность	15
5. Внеучебная работа в Самарском филиале РАНХиГС	16
6. Материально-техническое обеспечение	19
7. Обучение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья	20

I. АНАЛИТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

1. Общие сведения о Самарском филиале РАНХиГС

Самарский филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (далее Филиал) начал свою работу в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 12 октября 2018 года № 1220 в декабре 2018 года.

Полное наименование в соответствии с уставом Академии: Самарский филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации».

Сокращенное наименование – Самарский филиал РАНХиГС.

Филиал является обособленным структурным подразделением Академии.

Место нахождения Филиала: 443056, г. Самара, просп. Масленникова, д. 37.

Филиал располагает 267,1 м² площади на праве безвозмездного пользования.

Официальный сайт: sam.ranepa.ru.

Основным видом деятельности филиала являются прикладные научные исследования по широкому спектру образовательной тематики, поддержанные в рамках государственного задания Академии.

Филиал реализует программы дополнительного профессионального образования – программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки, а также осуществляет функции научного и методического центра для системы образования по основным направлениям своей деятельности.

В Филиале не допускается создание и деятельность политических партий, религиозных организаций (объединений).

Контроль деятельности Филиала осуществляет Департамент региональной политики РАНХиГС на основании локальных нормативных актов Академии.

Координацию научно-исследовательской, экспертно-консультационной и информационно-аналитической деятельности Филиала осуществляет Федеральный институт развития образования РАНХиГС.

1.1. Миссия, основные принципы, система управления и планируемые результаты деятельности, определенные программой развития Филиала

Самарский филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» – один из региональных филиалов РАНХиГС расположенный в г. Самара.

Как структура на территории Самарской области Филиал видится частью региональной системы образования, ресурсом стратегий власти, бизнеса, общества.

Основными целями деятельности Филиала являются:

а) осуществление научно-исследовательской, экспертно-консультационной и информационно-аналитической деятельности по различным направлениям;

б) повышение квалификации и профессиональная переподготовка государственных и муниципальных служащих, специалистов различных сфер экономики в соответствии с актуальными проблемами развития государственного управления и местного самоуправления, социально-экономического развития страны, региона, образовательных систем разного уровня;

в) развитие фундаментальных и прикладных исследований в интересах развития научного потенциала Российской Федерации.

В соответствии с целями выделены задачи (приоритетные направления) развития Филиала:

- развитие системы обучения по программам дополнительного профессионального образования в сфере государственного и муниципального управления для отраслей народного хозяйства;
- повышение конкурентоспособности Филиала на региональном и межрегиональном рынке образовательных услуг;
- развитие материально-технической базы Филиала;
- консалтинг для государственных и муниципальных органов управления;
- генерирование передовых (инновационных) управленческих и экономических идей в регионе, проведение качественных работ по поиску, разработке и профессиональному сопровождению комплекса проектов для органов государственной власти, местного самоуправления, социальной сферы и бизнеса;
- взаимодействие с заинтересованными организациями на территории Российской Федерации и за рубежом в интересах Филиала, Академии, Российской Федерации.

Управление Филиалом осуществляется в соответствии с уставом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 мая 2012 года № 473 с изменениями от 12 октября 2018 года, и Положением о Самарском филиале РАНХиГС, утвержденным приказом РАНХиГС от 03 декабря 2018 года № 02-1261.

Общее руководство Филиалом осуществляет выборный представительный орган – ученый совет Филиала. Полномочия ученого совета Филиала, порядок его формирования, сроки полномочий определяются Положением о Самарском филиале и Положением об ученом совете Филиала.

Непосредственное руководство Филиалом осуществляет директор Филиала, назначенный приказом ректора Академии № 02-1261 от 03.12.2018 г. Директор Филиала имеет учёную степень кандидата педагогических наук и звание доцента,

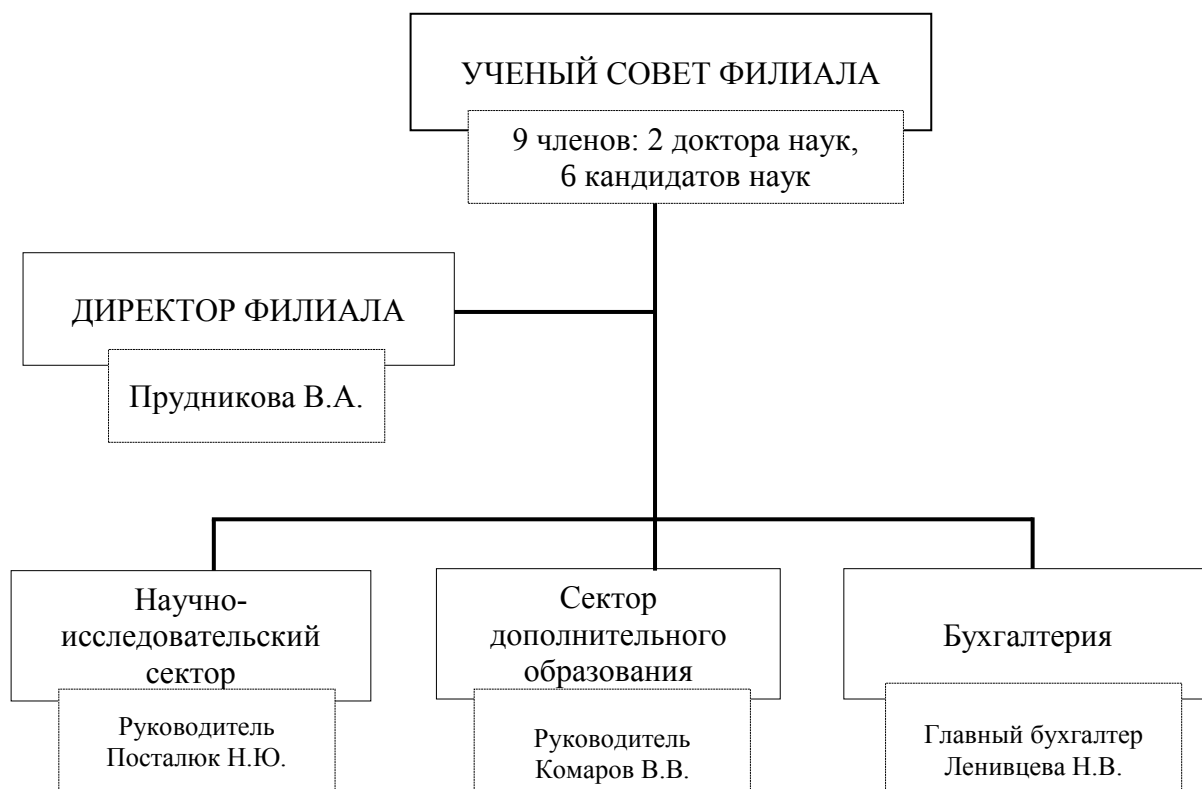
опыт учебно-методической и научной работы, а также опыт государственной службы. С директором Филиала заключен срочный трудовой договор на срок полномочий ректора Академии.

Директор Филиала в соответствии с уставом Академии, Положением о Филиале и на основании доверенности, представляет Академию и Филиал в отношениях с органами государственной власти и управления, юридическими и физическими лицами, несёт ответственность за соблюдение в деятельности Филиала законодательства Российской Федерации, устава Академии, Положения о Филиале; руководит образовательной, научной, деятельностью Филиала, решает иные вопросы, касающиеся деятельности Филиала.

Директор Филиала вправе вынести любой вопрос, относящийся к его компетенции, на рассмотрение ученого совета Филиала.

У директора Самарского филиала нет заместителей. В структуре Филиала предусмотрено три подразделения: научно-исследовательский сектор, сектор дополнительного образования и бухгалтерия.

Структура Самарского филиала РАНХиГС



Руководители подразделений несут ответственность перед директором Филиала за состояние дел на порученных им направлениях работы.

Сотрудники **научно-исследовательского сектора** выполняют исследовательские работы, разработки и их внедрение в сфере кадрового обеспечения государственной службы и региональной экономики в соответствии с государственным заданием Академии и/или на основании полученных заказов.

Сотрудники **сектора дополнительного образования** разрабатывают образовательные программы дополнительного профессионального образования и проводят курсы повышения квалификации и переподготовки, осуществляют учебную и учебно-методическую деятельность на основе образовательных программ дополнительного профессионального образования, утвержденных рабочих учебных планов, расписания учебных занятий.

Главный бухгалтер Филиала назначается на должность и увольняется приказом ректора Академии по представлению директора Филиала и предварительному согласованию проректора, курирующего финансовую деятельность Академии. Главный бухгалтер Филиала в своей профессиональной деятельности руководствуется законодательством Российской Федерации, нормативными актами в сфере бухгалтерского учета и отчетности, внутренними нормативными документами Академии. По вопросам, относящимся к оперативной деятельности Филиала, главный бухгалтер Филиала подчиняется непосредственно директору Филиала. По вопросам методологии бухгалтерского учета и отчетности, срокам представления документации главный бухгалтер Филиала подчиняется непосредственно проректору, курирующему финансовую деятельность и главному бухгалтеру Академии.

Установленные уставом Академии и Положением о Филиале требования по организации управления выполняются.

2. Образовательная деятельность

2.1. Реализуемые образовательные программы

Самарский филиал имеет лицензию на осуществление образовательной деятельности по реализации программ дополнительного профессионального образования.

Несмотря на то, что в штатном расписании филиала нет профессорско-преподавательского состава, потенциал сотрудников Филиала в реализации программ повышения квалификации и переподготовки достаточно высок и сформирован благодаря опыту преподавательской деятельности.

Преподавательская деятельность сотрудников Филиала

№	Ф.И.О. сотрудников, ведущих преподавательскую деятельность	Наименование образовательного учреждения	Наименование дисциплины, предмета, курса, тип программы
1.	Прудникова В.А.	Московская высшая школа социальных и экономических наук	«Управление образовательными системами», магистратура
2.	Фишман Л.И.	Самарский государственный социально-педагогический университет	«Основы стратегического менеджмента в образовании» (бакалавр), «Технология целеполагания в

№	Ф.И.О. сотрудников, ведущих преподавательскую деятельность	Наименование образовательного учреждения	Наименование дисциплины, предмета, курса, тип программы
			управлении образовательном процессе» (бакалавр), «Стратегический менеджмент» (магистратура), «Проектный менеджмент» (магистратура)
3.	Посталюк Н.Ю.	Автономная некоммерческая организация «Электронное образование для наноиндустрии» (еНано)	«Перевод квалификационных запросов организаций в планируемые образовательные результаты программ профессионального образования» (обучение с использованием дистанционных технологий: электронный курс, вебинары и консультационное сопровождение), действующий персонал предприятий наноиндустрии программа ПК
4.	Фишман И.С.	Самарский государственный социально-педагогический университет	«Управление качеством образования в высшей школе», магистратура
5.	Голуб Г.Б.	Самарский государственный социально-педагогический университет	«Технология управления проектами», «Оценка эффективности проекта», «Методики проектного анализа», «Организационные инструменты управления проектами», Бакалавриат и магистратура
6.	Арбузова С.А.	ФКОУ ВО СЮИ ФСИН России	«Международное право» «Обеспечение прав человека в деятельности правоохранительных органов» бакалавриат, специалитет

В 2021 году Самарский филиал РАНХиГС принял участие в реализации федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография». Было обучено 202 слушателя по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Среди направлений подготовки: менеджмент, управление персоналом, педагогика, государственное и муниципальное управление и управление проектами и процессами.

Итоги реализации проекта содействие занятости отражены в таблице.

Наименование программы	Тип программы	Кол-во часов	Кол-во обученных
Управление персоналом	ПК	144	30
Разработка социально-ориентированного проекта	ПК	72	17
Управление образовательной организацией в условиях изменений	ПП	256	35
Техника предупреждения и преодоления нарушений формирования процессов чтения и письма обучающихся в ходе реализации основной общеобразовательной программы начального общего образования	ПК	72	27
Особенности работы дошкольной образовательной организации в соответствии с программой, ориентированной на ребенка, в контексте требований ФГОС	ПК	72	18
Актуальные аспекты работы профессионального экскурсовода: новые требования	ПК	72	19
Основы организации работы товарищества собственников жилья	ПК	72	33
Основные управленческие навыки	ПК	72	10
Техники организации и сопровождения проектной и исследовательской деятельности обучающихся	ПК	72	13

В 2021 году подписано соглашение с Департаментом управления делами Губернатора Самарской области о предоставлении гранта в форме субсидии из областного бюджета на возмещение затрат, связанных с обучением государственных гражданских служащих Самарской области на основании государственных образовательных сертификатов на дополнительное профессиональное образование.

Обучение, в рамках подписанного соглашения, прошли 18 государственных гражданских служащих. Востребованными стали короткие программы повышения квалификации, рассчитанные на 36 часов:

- «Личная эффективность руководителя. Основные управленческие навыки»,
- «Навыки эффективного взаимодействия. Основы конфликтологии»,
- «Прикладные инструменты успешного командообразования и управления работой команды».

Обучение по этим программам направлено на развитие управленческих компетенций государственных служащих, приобретение ими новых знаний и навыков эффективного управления, а также на развитие навыков эффективного делового взаимодействия, работы в команде, управления группой при осуществлении обязанностей государственного служащего.

Подписан государственный контракт с Самарской Губернской Думой в рамках которого проведено обучение 20 государственных служащих по программе повышения квалификации «Развитие навыков эффективного делового

взаимодействия».

Продолжилось сотрудничество с ПАО «ОДК-Кузнецов». В 2021 году по программе повышения квалификации «Методы оценки персонала» (20 ч.) обучено еще 20 сотрудников предприятия, а по программе повышения квалификации «Основные управленческие навыки» (38 ч.) – 38 человек.

Продолжилось обучение педагогов дошкольного образования в рамках сотрудничества Филиала с «Рыбаков Фондом». Еще 29 воспитателей прошли обучение по программе повышения квалификации «Особенности работы дошкольной образовательной организации в соответствии с примерной основной образовательной программой дошкольного образования «ПРОдетей» в условиях реализации ФГОС ДО».

В планах на ближайшие 2 года – продолжить участие в реализации проекта «Содействие занятости», расширить долю программ повышения квалификации по направлению государственное и муниципальное управление и обучение персонала предприятий реального сектора экономики региона.

Исследование регионального рынка предложений свидетельствует о том, что конкуренция в сфере услуг по повышению квалификации государственных и муниципальных служащих достаточно высока. Здесь представлены такие организации как:

1. АНО ВО Самарский университет государственного управления «Международный институт рынка». Учредители – Правительство Самарской области и ОАО «АВТОВАЗ», является примером успешной реализации проекта на основе государственно-частного партнерства. Занимает лидирующие позиции в Самарской области в сфере бизнес-образования. На базе университета ежегодно по программам профессиональной переподготовки, среднесрочных и краткосрочных курсов повышения квалификации проходят обучение более 1000 слушателей.

2. ФГБОУ ВО «Самарский государственный экономический университет» ведет подготовку по 8 укрупненным группам специальностей и направлений подготовки, реализуются 13 направлений подготовки бакалавриата (39 программ). В том числе экономика, менеджмент, юриспруденция, государственное и муниципальное управление. Ежегодно около 500 человек проходят в университете повышение квалификации по программам государственного и муниципального управления.

3. Кроме того, еще в двух вузах Самары есть подготовка по специальности государственное и муниципальное управление (38.03.04) ФГАОУ ВО «Самарский национальный исследовательский университет им. академика С.П. Королева» и ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет».

Поэтому задачи формирования востребованных программ повышения квалификации и поиск своей ниши становятся приоритетными для Филиала на ближайшие годы.

2.2. Анализ внутренней системы оценки качества образования

В соответствии с лицензией Филиал реализует только программы дополнительного профессионального образования.

Целью внутренней системы оценки качества дополнительных профессиональных программ является оценка качества образовательного процесса, отражающая степень соответствия результатов обучения слушателей и условий обеспечения образовательного процесса нормативным требованиям, социальным и личностным ожиданиям потребителя.

Экспертиза дополнительного профессионального образования и дополнительной профессиональной программы проводится работниками (в том числе специалистами и преподавателями) Филиала в соответствии с профилем дополнительной профессиональной программы по следующим 5 группам критериев.

1. Общие требования к дополнительной профессиональной программе:

- соответствие примерной дополнительной профессиональной программы (при наличии соответствующих утвержденных документов);
- соответствие потребностям рынка труда и работодателей;
- выполнение требований по сроку освоения программы, предусмотренному дополнительной профессиональной программой, но не менее указанного в нормативных документах Министерства образования и науки Российской Федерации;
- выполнение требований к общей трудоемкости освоения программы;
- обеспеченность и соответствие используемой материально-технической базы и программного обеспечения для реализации дополнительной профессиональной программы современному уровню науки и техники.

2. Требования к структуре дополнительной профессиональной программы:

- соответствие структуры действующему законодательству Российской Федерации (цель, планируемые результаты обучения, учебный план, календарный учебный график, рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), организационно-педагогические условия, формы аттестации, оценочные материалы и иные компоненты);
- системность и последовательность изложения материала.

3. Требования к содержанию дополнительной профессиональной программы:

- соответствие содержания заявленным в дополнительной профессиональной программы целям и результатам освоения (формируемым профессиональным компетенциям);
- актуальность дополнительной профессиональной программы;
- соответствие заявленных результатов освоения (компетенций) современным тенденциям отрасли и потребностям регионального рынка труда;
- соответствие содержания дополнительной профессиональной программы профессиональным стандартам, квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям, и квалификационным требованиям к профессиональным знаниям и

навыкам;

– для программ профессиональной переподготовки устанавливается дополнительное требование по соответствию результатам освоения дополнительной профессиональной программы результатам освоения, указанным в соответствующих федеральных государственных образовательных стандартах в действующих редакциях (получение слушателем, осваивающим дополнительную профессиональную программу, профессиональных компетенций, указанных в основных профессиональных образовательных программах, реализуемых в соответствии с действующими федеральными государственными образовательными стандартами).

4. Требования к учебно-методическому обеспечению дополнительной профессиональной программы:

- обеспеченность модулей учебно-методическими материалами;
- соответствие учебно-методических и дидактических материалов целям и результатам освоения (профессиональным компетенциям);
- обеспеченность модулей оценочными контрольными материалами для проведения промежуточного контроля и итоговой аттестации в соответствии с заявленными целями.

5. Требования к участию работодателей и представителей профессиональных ассоциаций в реализации дополнительных профессиональных программ:

- привлечение работодателей к проектированию содержания дополнительной профессиональной программы;
- участие работодателей в оценке результатов освоения дополнительной профессиональной программы;
- оценка удовлетворенности работодателей качеством профессиональной подготовки слушателей.

Оценка качества организации дополнительной профессиональной программы проводится администрацией Филиала в отношении:

- соответствия расписания занятий календарному учебному графику;
- соответствия учебного материала, излагаемого на занятиях, материалу, указанному в рабочих программах предметов, курсов, дисциплин (модулей);
- соответствия формы и процедуры аттестации слушателей требованиям нормативных документов, регламентирующих процедуру аттестации;
- соответствия делопроизводства, обеспечивающего формирование профессионального портфолио слушателя, а также различной отчетной документации образовательного процесса (учебная (личная) карточка, аттестационные ведомости, личные дела и пр.), требованиям, установленным локальными нормативными актами Филиала.

Оценка профессиональной компетентности специалистов (профессорско-преподавательский состав, научные работники, внешние специалисты), привлекаемых к реализации дополнительной профессиональной программы,

включает:

- отношение и готовность к повышению педагогического мастерства (систематичность прохождения повышения квалификации, участие в семинарах, конференциях и т.д.);
- знание и использование современных педагогических методик и технологий;
- знание и применение современных технологий соответствующей области профессиональной деятельности, на получение профессиональных компетенций или повышение квалификации направлена дополнительная профессиональная программа;

В Филиале реализация образовательной деятельности обеспечивается научно-педагогическими кадрами, имеющими базовое образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины, и ученую степень или опыт деятельности в соответствующей профессиональной сфере и систематически занимающимися научной и научно-методической деятельностью.

Обеспечение образовательного процесса проводится как штатными научными сотрудниками Филиала, так и привлеченными преподавателями из числа действующих специалистов и руководителей органов управления и организаций.

Все сотрудники Филиала регулярно ведут исследовательские проекты, имеют публикации в отечественных и зарубежных научных журналах, трудах национальных и международных конференций по профилю, в т.ч. включенных в РИНЦ, регулярно проходят повышение квалификации. В 2021 году повышение квалификации прошли 50% научных сотрудников.

- Алашеев С.Ю. по программе «Управление данными в современных организациях»;
- Арбузова С.А. по программе «Цифровые педагогические технологии»;
- Куйтейницына Т.Г. по программе «Управление данными в современных организациях»;
- Комаров В.В. по программе «Современные технологии преподавания менеджмента», «Управление государственными и муниципальными закупками (сетевая)».

Оценка качества обучения проводится также путем анкетирования слушателей по итогам освоения дополнительной профессиональной программы. Подтверждением качества образовательных программ служат положительные отзывы заказчиков и слушателей. Благодарственные письма размещены на сайте Самарского филиала РАНХиГС (https://sam.ranepa.ru/about/otzyvy.php?clear_cache=Y).

2.3. Учебно-методическое и библиотечно-информационное обеспечение образовательных программ

Образовательный процесс обеспечен учебно-методической документацией и учебными материалами по всем программам.

Во время самостоятельной подготовки и учебного процесса обучающимся предоставлена возможность выхода в сеть Интернет.

С помощью различных сервисов сети Интернет библиотека предоставляет своим читателям следующие возможности:

- доступ к ресурсам электронной библиотечной системы издательства «Лань»;
- доступ к ресурсам электронной библиотечной системы IPR-books;
- доступ к ресурсам электронной библиотечной системы «Юрайт»;
- на сайте Филиала размещены ссылки на Интернет-ресурсы и порталы;
- доступ к электронным учебникам и учебно-методическим пособиям;
- доступ к электронным журналам (24 наименования по подписке и более 2000 наименований в открытом доступе), размещенном на платформе e-Library «Научной электронной библиотеки».

Вся актуальная информация о доступе к информационным базам размещена на сайте Научной библиотеки по адресу <http://lib.ranepa.ru> и продублирована на сайте Филиала.

Филиал имеет возможность на договорной основе использовать полиграфическую базу для публикаций учебной и учебно-методической литературы. Помещения и оборудование соответствует предъявляемым требованиям.

3. Научно-исследовательская деятельность

3.1. Общие сведения о научно-исследовательской деятельности, выполняемой в рамках уставной деятельности Академии

В 2021 году в Филиале было 11 научных сотрудников, в том числе два профессора / доктора наук, 6 кандидатов наук и 3 научных сотрудника, не имеющих ученой степени.

Кадровый состав Самарского филиала РАНХиГС

Ф.И.О.	Должность	Примечание
1. Прудникова Виктория Аркадьевна	Директор, кандидат педагогических наук, доцент	Основное место работы
2. Посталюк Наталья Юрьевна	Главный научный сотрудник, доктор педагогических наук, профессор, руководитель научно-исследовательского сектора	Основное место работы
3. Фишман Лев Исаакович	Главный научный сотрудник, доктор педагогических наук, доктор экономических наук, профессор	Совместитель
4. Голуб Галина Борисовна	Ведущий научный сотрудник, кандидат исторических наук	Совместитель
5. Фишман Ирина Самуиловна	Ведущий научный сотрудник, кандидат педагогических наук, доцент	Основное место работы

Ф.И.О.	Должность	Примечание
6. Кутейницына Татьяна Григорьевна	Ведущий научный сотрудник, кандидат социологических наук	Совместитель
7. Комаров Вадим Владимирович	Ведущий научный сотрудник, кандидат педагогических наук, руководитель сектора дополнительного образования	Совместитель
8. Арбузова Светлана Анатольевна	Ведущий научный сотрудник, кандидат юридических наук, доцент	Совместитель
9. Алашеев Сергей Юрьевич	Старший научный сотрудник	Основное место работы
10. Репринцева Елена Григорьевна	Старший научный сотрудник, магистр социологии	Совместитель
11. Аброськина Елена Николаевна	Научный сотрудник	Основное место работы

Научно-исследовательская деятельность Филиала поддержана в рамках государственного задания Академии. В 2021 году сотрудниками Филиала выполнены две научно-исследовательские работы по научному направлению «Экономика образования. Реформа системы профессионального образования в средне- и долгосрочной перспективе, в том числе для системы государственного управления».

В ходе реализации НИР **«Сопоставительный анализ субъектов РФ по уровню направленности их систем СПО на потребности социально-экономического развития региона»** рассчитаны 7 тематических и интегральных рейтингов субъектов РФ по направленности их систем СПО на потребности регионального развития. Расчеты проводились в четырех группах регионов, дифференцированных по уровню экономического развития («синтетическая» классификация Аналитического центра при Правительстве Российской Федерации):

- 1) высокоразвитые регионы (9 субъектов РФ);
- 2) развитые регионы (23);
- 3) среднеразвитые регионы (38);
- 4) менее развитые регионы (15).

В результате исследования установлено, что значимая корреляция между экономическим статусом региона и уровнем направленности его системы СПО на потребности социально-экономического развития отсутствует или прослеживается только в пограничных фронтах. Уровень экономического развития региона в определенной мере влияет на практику организации ресурсов систем СПО в интересах экономики региона; его негативное влияние проявляется только для группы экономически слаборазвитых регионов.

Разработанные по результатам исследования Рекомендации для специалистов региональных органов управления образованием, описывают технологию использования данных рейтингов региональных систем СПО, реализованную по модели бенчмаркинга. Она позволяет определять резервы для усиления соответствия

условий и результатов деятельности системы СПО потребностям социально-экономического развития территорий, в которых они расположены. Полученная таким образом информация *будет* способствовать выработке и реализации эффективных управленческих решений по синхронизации деятельности региональных систем подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена с запросами рынков труда субъектов РФ.

В ходе выполнения НИР создан результат интеллектуальной деятельности (далее - РИД), формой правовой охраны которого является база данных «Тематические рейтинги субъектов РФ по параметрам направленности региональных систем СПО на потребности социально-экономического развития». РИД зарегистрирован в Федеральной службе по интеллектуальной собственности (Свидетельство № 2021622125 от 12 октября 2021 г.). Областью использования РИД являются научные разработки, сравнительно-сопоставительные исследования состояния региональных систем профессионального образования в контексте стратегий социально-экономического развития субъектов РФ, а также программы повышения квалификации по дисциплинам, связанным с управлением в системе профессионального образования.

В ходе реализации НИР **«Исследование востребованности профессиональных квалификаций педагогических работников российской системы общего и среднего профессионального образования»** удалось научно обосновать и апробировать на практике технологию моделирования перспективных трудовых функций и соответствующих им профессиональных квалификаций педагогических работников системы общего образования в контексте изменяющихся требований рынка труда и заказчиков отрасли образования.

Использован процессный подход и методология структурно-функционального анализа профессиональной деятельности. В качестве базового инструмента исследования использована авторская анкета, разработанная посредством моделирования трудовых функций педагогических работников на основе нормативных, программных, концептуальных и экспертных материалов, отражающих требования к процессам и результатам российской системы общего образования. Установлена система актуальных трудовых функций учителя, преподавателя СПО, классного руководителя, методиста, а также перечень перспективных трудовых функций педагогических работников, институционализация которых требуется в краткосрочной перспективе для адекватного реагирования общеобразовательной организации на изменяющиеся требования и запросы к процессам и результатам ее работы. Выявлены оценки значимости актуальных трудовых функций и востребованности перспективных трудовых функций педагогических работников со стороны работодателей отрасли. Обобщены представления работодателей отрасли общего образования о направлениях построения профессиональной карьеры педагога. Подтверждена гипотеза о гибридизации трудовых функций как о базовом пути развития отраслевой системы квалификации в сфере образования.

Основной практической ценностью работы является описание в дескрипторах ОРК квалификационных требований к педагогическим работникам системы общего и среднего профессионального образования, а также соответствующие им профессиональные квалификации и их характеристики.

Также по результатам исследования сформированы предложения по изменениям, которые необходимо внести в национальный реестр профессиональных квалификаций, содержание профессиональных стандартов сферы образования, другие нормативные правовые и нормативно-регулирующие документы отрасли образования.

В ходе выполнения НИР создан РИД (Свидетельство № 2021621905 от 08 сентября 2021 г.), целесообразной формой правовой охраны которого является база данных «Оценка актуальных и перспективных трудовых функций педагогических работников системы общего и среднего профессионального образования». База данных предназначена для определения актуальных и перспективных квалификационных требований, которые должны предъявляться к педагогическим работникам общеобразовательных и профессиональных образовательных организаций при выполнении ими трудовых функций, обусловленных действующими государственными образовательными стандартами, федеральными стратегиями и программами развития российского образования, а также содержанием экспертных документов и материалов. База содержит 146 показателей, характеризующих трудовые функции педагогических работников общего образования (учитель, классный руководитель) и среднего профессионального образования (преподаватель, мастер производственного обучения, куратор, методист, тьютор). Созданная база данных позволяет провести интегральную оценку базовых трудовых функций педагогических работников и оценку перспектив модификации трудовых функций и появления новых трудовых функций в связи с задачами, поставленными перед системой образования на среднесрочную перспективу.

Заключен договор на реализацию второго этапа научного проекта № 19-29-07346 «Исследование ресурсов социальной успешности и профессиональной самореализации в условии неопределенности социума и рынка труда», получившего поддержку РФФИ по результатам конкурсного отбора научных проектов в качестве победителя конкурса на лучшие научные проекты междисциплинарных фундаментальных исследований по теме «Человеческий капитал: конкурентоспособность, интеллект, одаренность».

На 2 этапе проекта разработана программа, инструментарий и проведено исследование стратегий профессионального самоопределения молодежи и используемых ресурсов личности в контексте ситуаций выбора в условиях неопределённости. Целью эмпирического исследования выступало установление особенностей реализации профессионально-образовательного выбора в зависимости от типовых ситуаций выбора и целевых групп молодых людей; определение взаимосвязи реализуемых ими стратегий профессионального самоопределения и

используемых при этом ресурсов. Выборка исследования включала в себя десятиклассников общеобразовательных школ, первокурсников колледжей и вузов, а также выпускников организаций СПО г. Москвы, г. Самары и Самарской области (всего 53 чел., в возрасте от 15 до 22 лет). Процессы профессионального самоопределения респондентов изучены в типичных для молодежи «точках бифуркации»: а) выбор профиля обучения учащимися 10-х классов; б) выбор профессии/специальности и образовательной организации системы профессионального и высшего образования; в) выбор первого места работы по завершении профессионального обучения. В исследовании, организованном на основе принципов качественно-количественных (смешанных) исследований *mixed method research*, использованы лейтмотивные интервью, анкетный структурированный опрос и психометрические методики (Опросник субъективного качества выбора, Тест смысложизненных ориентаций).

В результате проведенного исследования установлено, что ресурсное оснащение молодого человека, действующего в ситуациях неопределенности, включает в себя 2 типа личностных ресурсов – адаптационные и преадаптационные, которые связаны между собой по принципу взаимодополнительности. При этом для стратегий профессионального самоопределения первокурсников колледжей характерно преобладание адаптационных способов совладания с ситуацией неопределенности. А для первокурсников вузов, наоборот, более распространены преадаптационные способы реагирования. Этот эмпирический факт подтверждается также тем, что у первокурсников колледжей фиксируется существенно меньший разброс в индивидуальных проявлениях способов действий в ситуациях выбора, нежели у студентов вузов, демонстрирующих более разнообразный репертуар совладающего поведения. Поскольку адаптивное поведение характеризуется бессознательностью и произвольностью, стратегии выхода из ситуации неопределенности людей с преобладающими свойствами адаптивности более стереотипны, инвариантны.

Во всех обследованных ситуациях профессионального самоопределения структура личностного потенциала (в концепции Д.А. Леонтьева и соавторов) «работает» в условиях неопределенности монотипично. Представители исследованной социально-возрастной группы молодежи воспринимают, переживают, оценивают и действуют в ситуациях с многовариантным выбором, вполне определенным (сходным по типу) образом. То есть разные ситуации профессионального самоопределения (выбор профиля обучения в старших классах, образования после окончания школы, места работы после получения профессионального образования) разрешаются процессуально и оцениваются как результат (за счет личностных ресурсов) однотипно, независимо от момента наступления профессионального выбора. Исследованием установлено, что реакция на ситуацию неопределенности в сфере профессионального самоопределения не зависит от самой ситуации: психологическое переживание совершения действий и эмоциональная оценка результата разрешения ситуации для обследованной когорты

молодых людей инвариантны. При этом внутри целевых групп фиксируется заметное разнообразие в механизмах совладающего поведения. Варьируется номенклатура используемого ресурсного оснащения выхода из ситуации с многовариантными исходами, конкретное соотношение внутренних и внешних ресурсов.

Полученные данные определяют логическое продолжение исследования в направлении проблематики формирования и развития личностного потенциала молодых людей как ресурсных возможностей и резервов для жизнедеятельности (в том числе профессионального развития) в условиях неопределенности социума и рынка труда. В качестве одного из принципов методологии такого развития целесообразно использовать идею осознания и рефлексии молодым человеком собственного ресурсного потенциала и ресурсных функций объектов и субъектов его внешнего окружения.

3.2. Публикационная активность

Все сотрудники Филиала регулярно ведут исследовательские проекты, имеют публикации в научных журналах, трудах национальных и международных конференций по профилю, в т.ч. включенных в SCOPUS, РИНЦ, рекомендованных ВАК. В 2021 году опубликовано 7 статей:

Публикации журналах, индексируемых в базе SCOPUS:

1. С.Ю. Алашеев, Т.Г. Кутейницына, Н.Ю. Посталюк, В.А. Прудникова
Управленческая фокусировка региональной системы профессионального образования на потребности социально-экономического развития // *Образование и наука*, 2021. Т.23. №10. С. 44-77. DOI: 10.17853/1994-5639-2021-10-44-77.

2. Г.Б. Голуб, И.С. Фишман, С.А. Арбузова
Технология и результаты моделирования перспективных трудовых функций педагогических работников системы общего образования // *Science for Education Today*, 2021, Т.11, №5, С.57-83. DOI: 10.15293/2658-6762.2105.04.

Публикации в российских научно-периодических изданиях (журналах) перечня ВАК:

3. Комаров В.В., Кутейницына Т.Г., Прудникова В.А. Рейтинг регионов России по индексу квалификации педагогических кадров системы СПО // *Преподаватель XXI век*. 2021. № 4. Часть 1. С. 45–55. DOI: 10.31862/2073-9613-2021-4-45-55.

4. Алашеев С.Ю., Посталюк Н.Ю., Репринцева Е.Г. Рейтинг регионов России по индексу соответствия образовательных технологий в системе СПО требованиям гибкости и мобильности программ // *Экономическое развитие России*. 2021. Т. 28. № 9. С. 62-72.

5. Голуб Г.Б., Прудникова В.А., Фишман И.С., Фишман Л.И. Актуализация квалификационных требований к педагогическим работникам: моделирование на

основе программных и экспертных документов // *Профессиональное образование в России и за рубежом*. 2021, №2(42), С. 6-13.

Публикации в российских научно-периодических изданиях (журналах) индексируемых в базе РИНЦ и e-library и других неперiodических изданиях имеющие шифр ISBN/ISSN:

6. Прудникова В.А., Посталюк Н.Ю. Операционализация концепта «неопределенность» относительно востребованности персональных ресурсов человека // *Интеграция научных исследований и разработок в практическую деятельность: сборник докладов Международной научно-практической конференции*. СПб.: ЕНМЦ «Мультидисциплинарные исследования», 2021. С. 18-31.

7. С.Ю. Алашеев, Т.Г. Кутейницына, Н.Ю. Посталюк, В.А. Прудникова *Ориентация систем СПО на рынки труда: региональная дифференциация*, Москва, 2020, 32 с. (препринт).

4. Международная деятельность

В течение 2021 года сотрудники Филиала принимали участие в ряде международных мероприятий.

В частности, *18-20 февраля 2021 г.* на 18-й Международной научно-практической конференции «Тенденции развития образования: Глобальные вызовы и неравные возможности» **в качестве докладчиков выступили:**

– Алашеев С.Ю. «Ранжирование организаций среднего профессионального образования по показателям подготовки в интересах региональных рынков труда»;

– Голуб Г.Б. «Подходы к формированию и актуализации профессиональных квалификаций педагогических работников»;

– Кутейницына Т.Г. «Инструментарий оценки уровня ориентации региональных систем профессионального образования на потребности экономики и социальной сферы субъектов РФ, в которых они расположены»;

– Посталюк Н.Ю. «Синхронизация деятельности региональных систем СПО с развитием экономики и социальной сферы субъекта РФ»;

– Фишман Л.И. «Подходы к формированию и актуализации профессиональных квалификаций педагогических работников».

18 февраля - 16 марта 2021 г. в Международном онлайн-семинаре «Компетенции 21 века vs Образование 21 века. Soft skills в национальных стандартах школьного образования» приняла участие Аброськина Е.Н.

22-23 апреля 2021 г. в V Петербургском Международном форуме труда – Кутейницына Т.Г. и Алашеев С.Ю.

17-22 мая 2021 г. в XI Международной грушинской социологической конференции «2021: пересборка социального, или насколько дивным будет новый мир?» приняли участие Кутейницына Т.Г. и Алашеев С.Ю.

25 июня 2021 г. на Международной научно-практической конференции

«Интеграция научных исследований и разработок в практическую деятельность» с докладом «Операционализация концепта «неопределенность» относительно востребованности персональных ресурсов человека» выступили Посталюк Н.Ю. и Прудникова В.А.

20-22 октября 2021 г. в VI Международной научно-практической онлайн конференции «Обнаружение заимствований» – Алашеев С.Ю. и Кутейницына Т.Г.

В ходе выполнения научно исследовательских работ анализируется и используется опыт зарубежных стран.

Дальнейшая международная деятельность Филиала будет осуществляться с учетом приоритетов внешней политики Российской Федерации, в тесном сотрудничестве с органами государственного управления.

5. Внеучебная работа в Самарском филиале

В 2021 году Филиал выполнил ряд консалтинговых работ, проводил оценку действующего персонала.

В феврале 2021 г. был обновлен Государственный контракт на оказание услуг по проведению оценки сотрудников Самарской Губернской Думы. Оценочные мероприятия были направлены на выявление квалификационных дефицитов сотрудников. Программа оценки включала, наряду с внешней независимой оценкой персонала, данные самооценки работника и результаты оценки работника руководителем, подчиненными и коллегами.

В июне 2021 года Самарский филиал РАНХиГС и HeadHunter (hh.ru), крупнейшая платформа онлайн-рекрутинга, заключили соглашение о сотрудничестве. Соглашение предусматривало информационную поддержку реализации федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография» на территории Самарской области. HeadHunter способствовал распространению информации о Проекте, предоставлял информационные материалы на тему поиска работы на сайте hh.ru, а также провел серию вебинаров для обучающихся в рамках Проекта.

Сотрудники Филиала участвовали в разработке и проведении стратегической сессии для руководителей ПАО «ОДК-Кузнецов». Сессия «Повышение эффективности командного взаимодействия. Корпоративная культура» была направлена на развитие элементов корпоративной культуры предприятия, оптимизацию взаимодействия руководителей в процессе решения производственных задач. На стратегической сессии участники познакомились с основными понятиями корпоративной культуры и с некоторыми тенденциями формирования корпоративных культур предприятий России.

Сотрудники Филиала совместно с Фондом инфраструктурных и образовательных программ Группы РОСНАНО проанализировали запросы

российских высокотехнологичных предприятий на переподготовку и повышение квалификации своих специалистов. Базой для исследования стали заявки предприятий на создание образовательных программ, полученные Фондом с 2011 по 2020 годы. Результаты показали: у отечественного бизнеса стабильно высокий спрос на дополнительное обучение инженеров-технологов производства и в последние годы заметно растет интерес к сфере научных исследований и разработок. Цель исследования - выделить наиболее востребованные предприятиями nanoиндустрии группы специалистов и изучить эволюцию запросов, сформировать предложения по созданию нового учебного контента и оптимальным формам повышения квалификации. Для университетов и научных организаций, в первую очередь входящих в партнерскую сеть Фонда инфраструктурных и образовательных программ, полученные результаты станут дополнительным сигналом к обновлению собственных учебных программ и курсов. Бизнесу такая фиксация ключевых компетенций позволит более эффективно формировать заказ на подготовку работников.

В 2021 году сотрудники Филиала были активными участниками и организаторами всероссийских и региональных конференций, семинаров, форумов и вебинаров:

16 февраля 2021 г. Виктория Прудникова выступила с докладом «Модель системы воспитания в организации СПО как средство формирования профессионально значимых качеств личности» на вебинаре «Программы воспитания в СПО». Организатором выступил Научно-исследовательский центр профессионального образования и систем квалификаций ФИРО РАНХиГС. Целью проведения вебинара было профессиональное обсуждение вопросов, обусловленных выполнением требований Федерального Закона от 31.07.2020 № 304-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» по вопросам воспитания обучающихся» и «Плана мероприятий по реализации в 2021-2025 годах Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года», на региональном уровне и в образовательных организациях, реализующих программы СПО. Основной задачей проведения вебинара было представление имеющегося опыта по разработке региональных программ по воспитанию и рабочих программ по воспитанию в СПО.

26 марта 2021 г. Филиал совместно с СПК в сфере образования и Российским обществом «Знание» провел вебинар «Отраслевая рамка квалификаций: практическая значимость и подходы к построению». На вебинаре выступили: Виктория Прудникова с докладом «Отраслевая рамка квалификаций, как инструмент выстраивания трудовых отношений в организации» и Галина Голуб с докладом «Построение отраслевой рамки квалификаций в образовании: система координат и новые квалификации». В рамках вебинара спикеры рассказали о назначении отраслевой рамки квалификаций, ее важности и практической значимости. Участники - представители федеральных и региональных органов исполнительной власти,

осуществляющие государственное управление в сфере образования и науки РФ, Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Национального агентства развития квалификаций, Росаккредитования, Советов по профессиональным квалификациям, образовательных организаций, экспертного сообщества и общественных организаций.

15 апреля 2021 г. Виктория Прудникова в рамках проведения V Арктического образовательного форума выступила с докладом «Управление на основе данных: все ли данные одинаково полезны?». Главная тема форума: «Арктика – новые образовательные векторы: от глобальных вызовов к локальным практикам». Педагоги сузов и вузов федеральные эксперты и представители министерства просвещения России обсудили региональные проекты, эффективные способы поддержки и развития детей Севера, получение качественных знаний школьниками с неродным языком. В центре внимания - реализация нацпроекта «Образование», а также развитие способностей у талантливых школьников и студентов. Выступление Виктории Аркадьевны было посвящено системе среднего профессионального образования.

29 июня 2021 г. Филиал совместно с Советом по профессиональным квалификациям в сфере образования провел экспертный вебинар «Оценка работодателями актуальных и перспективных трудовых функций педагогических работников в сфере общего и профессионального образования». В вебинаре приняли участие свыше 30 человек из Москвы, Самары, Краснодара, Тамбова, Астрахани и других регионов России. Выступление директора Филиала Виктории Прудниковой было посвящено моделированию актуальных и перспективных трудовых функций педагогических работников на основе анализа программных документов системы образования, концептуальных и экспертных материалов по вопросам перспектив развития системы образования. Результатами исследования по оценке перечня актуальных трудовых функций педагогов школ и преподавателей организаций СПО поделилась на вебинаре ведущий научный сотрудник Филиала Галина Голуб. В своем выступлении она рассказала об особенностях видения работодателями и экспертами отрасли актуальных и перспективных трудовых функций педагогических работников общего образования.

28 сентября 2021 г. директор Филиала Виктория Прудникова выступила на специализированном семинаре по вопросам дополнительного профессионального образования «Региональная система дополнительного профессионального образования на современном этапе», организатором которого выступил Самарский государственный технический университет. Презентация Виктории Аркадьевны «Дополнительное профессиональное образование как драйвер инновационного развития экономики» была подготовлена в рамках выполнения научно-исследовательской работы «Сопоставительный анализ субъектов РФ по уровню направленности их систем СПО на потребности социально-экономического развития региона». Основные темы семинара: приоритетные модели дополнительного профессионального образования в регионах РФ; опыт региональных вузов в реализации программ дополнительного профессионального образования; организация

профессионального обучения в условиях реализации проекта «Ворлдскиллс Россия»; подготовка образовательных организаций к проверке контроля и надзора.

28 октября 2021 г. Виктория Прудникова приняла участие в мероприятии, организованном Межотраслевым объединением нано индустрии «Оценка квалификации. Траектория профессионального роста» в рамках регионального проекта «ОК!НАНО–тур». В своем докладе «10 лет образовательному проекту ФИОП: некоторые эффекты» она раскрыла тему непрерывного образования и подходов в формировании обучающих программ. Региональный проект «ОК!НАНО–тур» направлен на развитие независимой системы оценки квалификации в высокотехнологичных отраслях региона. Мероприятие проходило в формате онлайн-конференции, на которой были рассмотрены актуальные вопросы кадрового обеспечения высокотехнологичных производств в регионах и преимущества от применения системы независимой оценки квалификации для выпускников, специалистов и работодателей Самарской области.

6. Материально-техническое обеспечение

Филиал располагается в помещениях, предоставленных в безвозмездное пользование, по адресу: г. Самара, пр. Масленникова, д. 37, 4 этаж. Общая площадь, занимаемая Филиалом, составляет 267,1 м² (в том числе 1 учебная аудитория – 58,5 м²).

Общежития Филиал не имеет.

Филиал располагает офисами и учебной аудиторией оборудованными современной мультимедийной техникой:

- Компьютеры – 8 шт.
- Ноутбуки – 6 шт.
- Многофункциональное устройство- 2 шт.
- Принтер- 1 шт.
- Проектор – 1 шт.
- Экран для проектора – 1 шт.
- Рециркулятор бактерицидный – 2 шт.
- Копировальный аппарат Canon IR2318 – 1 шт.
- Мини АТС – 1 шт.
- Цифровая камера – 1 шт.
- Брошюровщик – 1 шт.

На всех компьютерах установлен необходимый пакет системного и программного обеспечения.

Все помещения Филиала имеют доступ в Интернет как по выделенной линии, так и по Wi-Fi (максимальная скорость передачи данных 7 Мбит/сек. и выше).

В Филиале имеется ресурсный центр с читальным залом на 8 посадочных мест. 2 из них оборудованы планшетными компьютерами с доступом к электронным библиотечным системам: ЭБС Издательства «Лань», ЭБС ZNANIUM, ЭБС

«IPRbooks», ЭБС «ЮРАЙТ», Электронная библиотека «Гребенников», Информационный сервис «East View», ProQuest.

7. Обучение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Обучение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в 2021 году в Самарском филиале РАНХиГС не проводилось.

Планируется предусмотреть возможность обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по индивидуальному учебному плану. В число профессорско-преподавательского состава входят преподаватели с педагогическим, психологическим образованием.

Учебные аудитории Филиала обеспечены специальными техническими средствами обучения коллективного и индивидуального пользования для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья: мультимедийными комплексами (ноутбук, проектор, экран), звукоусиливающей аппаратурой (акустическими системами Microlab «PRO 1» DARK, гарнитура SVEN AP-010MV-наушники и микрофон), устройствами воспроизведения информации.

Таким образом, комиссия по самообследованию определяет, что материально-техническая база Филиала и его кадровый потенциал в целом достаточны для ведения научно-исследовательской и образовательной деятельности по заявленным направлениям и уровням подготовки.