

**СТРАТЕГИЯ
РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ГОРОДА МОСКВЫ «ИНСТИТУТ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РАБОТНИКОВ
СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ» ДЕПАРТАМЕНТА ТРУДА И
СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
(ГАУ ИДПО ДТСЗН) ДО 2028 ГОДА**

Структура Стратегии

1. Общие положения
2. Современная ситуация по дополнительному профессиональному образованию в России, международный опыт и тенденции развития дополнительного образования в социальной сфере
3. Миссия, цель, задачи деятельности Института
4. Механизмы и ресурсы реализации Стратегии
5. Содержание деятельности
6. Этапы реализации Стратегии
7. Ожидаемые результаты и социальные эффекты реализации Стратегии
8. Объемы и источники финансирования

Общие положения

Государственное автономное учреждение города Москвы «Институт дополнительного профессионального образования работников социальной сферы» создан согласно Распоряжению Правительства Москвы № 1602-РП от 16.07 2008 года и Приказу ДТСЗН о создании Института № 1570к от 10.11.2008. Институт является уникальной площадкой непрерывного профессионального образования специалистов отрасли. Его главная задача – профессиональная переподготовка и повышение квалификации руководящих кадров и специалистов системы социальной защиты населения.

За 10 лет в Институте прошли обучение более 66 тыс. человек, в том числе переподготовку – 6 251 чел., повышение квалификации – 50 183 чел., интенсивные обучающие семинары – 9 708 чел.; аттестовано свыше 2 700 специалистов 182 учреждений Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы. Свыше 60% выпускников факультета кадрового резерва получили повышение по карьерной лестнице.

Ядром Института является высококвалифицированный профессорско-преподавательский состав, 95 % которого имеет ученые степени докторов и кандидатов наук. 80 % научных сотрудников и преподавателей имеют опыт работы в системе социальной защиты населения. По нормативу уровня острепенности профессорско-преподавательского состава вуза Институт более чем втрое превышает нормативы университета (10%) – в учреждении трудится 35,2% докторов наук, профессоров.

Подготовлено свыше 1200 научных трудов, в том числе 6 энциклопедий, более 75 монографий, свыше 100 учебников и учебных пособий. Ежегодно в крупных издательствах печатается до 20 крупных энциклопедических изданий, монографий, учебников. По нормативу «Количество монографий в год на 100 ППС» Институт (показатель 9 на 42 ППС) в девять раз превышает норматив для университета (показатель 2 на 100 ППС). По показателю «Объем НИР на единицу ППС (тыс. руб.)» Институт (показатель – 833,3 тыс. руб.) значительно превышает нормативы для университетов (показатель – 18 тыс. руб.).

В Институте осуществляется опытно-экспериментальная деятельность. Каждое пятое учреждение системы социальной защиты населения разрабатывает и апробирует здесь инновационные проекты. Среди них: «Совершенствование модели качества управления ресурсами в организации социального обслуживания», «Межведомственная модель непрерывного сопровождения жизнедеятельности лиц с ментальными нарушениями развития», «Автоматизированный учет оказания социальных услуг работниками социальной сферы в форме социального обслуживания», стартовал новый проект «Организация служб сопровождения пожилых людей 80 +».

Общая площадь помещений Института составляет 2421,1 кв. м (по данным БТИ), в которых осуществляется образовательная деятельность. В составе используемых помещений имеется: 10 аудиторий для семинарских и практических занятий, актовый зал, зал дистанционного обучения, 3 компьютерных зала с выходом в интернет (один передвижной). Все помещения оснащены мебелью, современной компьютерной техникой, аудио и видео техникой. Работа всех инженерных систем здания обеспечивается современным технологическим оборудованием, позволяющим снизить затраты.

Сайт - www.soc-education.ru; страницы учреждения в социальных сетях - <https://www.facebook.com/idpodtszn>

Современная ситуация по дополнительному профессиональному образованию в России, международный опыт и тенденции развития дополнительного образования в социальной сфере

Решение задачи формирования «кадров нового поколения» невозможно в отсутствие современной модели непрерывного образования, ключевым элементом которой является система дополнительного профессионального образования. Внедрение инноваций в дополнительное профессиональное образование не только обеспечивает соответствие профессиональных потребностей работника (квалификации) требованиям рынка труда, способствует совершенствованию профессиональных компетенций, но и формирует разнообразие возможностей для получения новых профессий.

Изучение результатов реформирования системы дополнительного профессионального образования свидетельствует о том, что предпринимаемые шаги отличаются разнонаправленностью, связанной с отсутствием стратегии развития системы непрерывного образования. Охват дополнительным профессиональным образованием растет, но уровень привлечения негосударственных ресурсов остается невысоким. Запрос отраслей экономики к системе дополнительного профессионального образования можно охарактеризовать как консервативный, и это обуславливает инертность в развитии потенциала системы дополнительного профессионального образования и отставание самой системы от современных требований. Существует острая необходимость формирования новых механизмов управления системой дополнительного профессионального образования.¹

Идея о значимости развития систем поддержки «непрерывного образования» связан не только с удовлетворением образовательных и профессиональных потребностей самого человека, но и с механизмами формирования новых отраслей экономики. Меняющиеся условия профессиональной деятельности требуют индивидуализации профилей профессионального развития и гибкости квалификационных рамок, формируя задачу обновления системы дополнительного профессионального образования как одного из ключевых направлений развития «непрерывного образования». Введенные профессиональные стандарты и предстоящая независимая оценка квалификаций ставят задачу опережающего роста профессиональных квалификаций кадров отрасли. Первостепенная важность

¹Бюллетень о развитии дополнительного профессионального образования в России, 2017 Выпуск №14, декабрь 2017
<http://ac.gov.ru/files/publication/a/15831.pdf>

дополнительного профессионального образования закреплена в ряде стратегических документов, включая приоритетные проекты и документы в сфере образования: «Цифровая экономика Российской Федерации», «Стратегия развития московского образования до 2030 года» и др.

В Стратегии развития московского образования до 2030 года Москва, как город образования, должна определить новые функции для решения проблем страны и столицы и понять, как эти функции могут быть городом реализованы. Среди новых функций:

- организация связей науки, образования и производства, формирование людей нового техно-промышленного уклада;
- организация жизненного самоопределения молодежи по отношению к перспективным типам занятости;
- формирование базовых способностей и компетентностей;
- формирование способности социального действия;
- формирование российской идентичности при способности общаться со всем миром, способности межкультурного диалога и практики межнациональных отношений;
- формирование культуры здоровья и т.д.

Важно формирование *способности социального действия* в эпоху глобальной мировой трансформации, где образ будущего несет в себе неопределенность. Молодежь не просто должна уметь приспособливаться к меняющимся условиям, она должна самоопределяться в неопределенной ситуации, делать обоснованный выбор, понимая и принимая на себя все связанные с ним риски, осознавать новые тренды развития. Основной вопрос перспективной молодежной политики – какое осмысленное действие могут совершать молодые люди уже сейчас, являясь студентами среднего или высшего профессионального учебного заведения, а не пройдя длительный путь профессиональной и «жизненной» подготовки, когда человек становится уже не столь молод.

Вектор развития дополнительного образования - новый педагогический профессионализм – «рассредоточение» в другие сферы деятельности. Основное качество педагогического профессионализма к 2030 году – умение работать с разнообразием: в содержании образования, в индивидуальных проявлениях образовательных запросов, в запросах заказчиков и т.д. Такие качества не означают размывания и отсутствия основы для нового типа профессионализма. Это способности мышления, коммуникации, действия, рефлексии и понимания.

В Стратегии предполагается, что система повышения квалификации претерпевает значительные изменения и приобретает максимально деятельностную основу с упором на рефлексию, предъявление и анализ образцов деятельности, групповое и индивидуальное сценирование учебных занятий, разработку с участием консультантов курсов под заказ. Режим онлайн-трансляций и полипрофессиональный разбор осуществленного процесса с позиций дидакта, антрополога развития, методиста, эпистемотехника, коллег из разных уровней и ступеней образования становятся необходимой и востребованной средой для непрерывного развития профессионализма.

Новые формы организации управления сферой: сети и сообщества образовательных учреждений (образовательных общностей), включение внешних сфер.

В 2017 году Аналитическим центром при Правительстве РФ была осуществлена оценка государственных программ, способствующих достижению целей государственной политики. Она показала, что из 44 государственных программ Российской Федерации только 52% содержат показатели, связанные с развитием системы дополнительного профессионального образования. В то же время большинство госпрограмм подразумевает масштабное отраслевое развитие и переход к новым технологиям, что объективно потребует повышения квалификации или переподготовки работников.

Несмотря на то, что ***каждый пятый занятый в возрасте от 25 до 64 лет в России прошел профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации***, охват населения дополнительным профессиональным образованием остается практически вдвое ниже, чем в странах Организации экономического сотрудничества и развития.

Прогнозируемый рост бюджетных расходов на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации населения в целом не обеспечит возрастающие потребности, определяемые, в частности, запросом со стороны негосударственного сектора экономики.

Таким образом, осознается необходимость новых механизмов управления сектором дополнительного профессионального образования. По этой причине важно развитие как механизмов, направленных на привлечение негосударственных ресурсов (например, развитие эндаумент- фондов), так и формирование новых рыночных механизмов управления системой дополнительного профессионального образования, которые могут включать введение ***системы бюджетных сертификатов*** (ваучеров) для расширения

возможности выбора программ дополнительного профессионального образования.

Профиль отраслевого запроса системе дополнительного профессионального образования за последние 3 года практически не изменился, что свидетельствует о необходимости развития новых форм, содержания деятельности и обновления образовательных технологий.

В связи с изменениями сроков выхода на пенсию особо важна дифференциация механизмов профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации для разных возрастных групп. Так, для возрастной когорты от 50 до 64 лет в рамках цифровизации экономики и прочих научно-технологических преобразований могут потребоваться ***специальные адаптационные механизмы*** в системе дополнительного профессионального образования.

Международная практика обновления систем дополнительного профессионального образования показывает, что в экономически развитых странах мира непрерывность образования рассматривается через призму развития системы дополнительного профессионального образования.

Особенности экономического развития в странах мира, демографические изменения и четвертая технологическая революция способствовали признанию того, что ***стратегия обучения на протяжении всей жизни*** играет ключевую роль в политике обеспечения конкурентоспособности страны, формировании новых форм занятости населения, социальной интеграции местного населения и мигрантов.

Стратегия развития образования стран Европейского союза до 2020 года (далее — ЕТ-2020), подчеркивая важность дополнительного профессионального образования, среди целей акцентирует внимание на:

- развитии систем непрерывного обучения и поддержки образовательной мобильности;
- повышении качества и эффективности профессиональной подготовки и переподготовки;
- расширении творческого потенциала и инноваций в профессиональной подготовке и переподготовке кадров.

ЕТ-2020 формирует один из ключевых элементов повестки развития европейского общества: повышение уровня образования, рост занятости населения как способ преодолеть структурные недостатки в экономике Европы.

Международный опыт развития системы дополнительного

профессионального образования связан с двумя основными направлениями: это расширение охвата, а также повышение качества и прозрачности образования.

Утвержден перечень ключевых компетенций развития, формируемых в рамках реализации Стратегии развития образования стран Европейского союза до 2020 года. Многие из компетенций взаимосвязаны и развитие их сопряжено с системой непрерывного образования. При этом важно и *развитие трансверсальных навыков*, таких как:

- критическое мышление;
- креативность;
- умение работать в команде;
- способность ориентироваться в проблемах (не связанных непосредственно с определенной профессией), в вызовах мета-уровня по отношению к предметным компетенциям.

В 2018 году осуществляется пересмотр ключевых компетенций будущего с вовлечением всех целевых групп и разработка рекомендаций на основе оценки предыдущего этапа реализации.

Анализ активности включения в систему дополнительного профессионального образования отраслей экономики (2017 год) показал, что, например, в Германии 85% предприятий активно сотрудничают с вузами (99% заявляют о желании увеличить уровень сотрудничества, из них чуть более половины взаимодействуют в области профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации), при этом лишь 50% профессорско-преподавательского состава заявило, что участвовало в сотрудничестве с бизнесом (хотя 98% готовы к такому сотрудничеству).

В Норвегии отрасли экономики активнее вовлечены в деятельность как системы высшего образования (88% предприятий сотрудничают с вузами), так и системы дополнительного профессионального образования (67% предприятий формируют заказ).

Высокое качество дополнительного профессионального образования имеет большое значение для того, чтобы молодежь могла не только выбрать профессиональный путь, скорректировать его по мере необходимости, но и завершить начатое обучение. Одной из таких успешных практик является шведская система дополнительного профессионального образования.

Реформирование системы профессиональной подготовки и переподготовки кадров в Швеции² шло поэтапно. В рамках Закона об

² Ministry of Education and Research. Education and Training 2020 National Report, 2017

8 <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1147>

образовании (2010:800), вступившего в силу с 1 июля 2011 года, предусмотрен механизм взаимодействия системы дополнительного профессионального образования и отраслей экономики (норма вступила в силу 1 июля 2014 года).

Первый этап обновления (2011-2012 годы) связан с введением системы возмещения расходов на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. В среднем на 1 обучающегося выделялось около 1 000 шведских крон в месяц. На данном этапе около 6% обучающихся в системе профессиональной подготовки и переподготовки воспользовались данной возможностью.

На втором этапе (2013-2015 годы) в условиях создания Европейского Альянса по обучению (EAfA) (уникальная платформа, объединяющая правительства с предприятиями, социальными партнерами, образовательными организациями и пр.) в Швеции формируются новые направления по совершенствованию структуры и обновлению содержания программ обучения в системе профессионального образования, включая дополнительное профессиональное образование. Важно отметить, что обновление затрагивало и среднюю школу — через закрепление в законодательной базе возможности «ранних профессиональных проб». Создавались Советы по национальной программе (с участием представителей работодателей), был принят закон о «промышленном ученичестве» (2014:50).

На третьем этапе (2016-2018 годы) для повышения разнообразия предложений в системе дополнительного профессионального образования была введена государственная целевая субсидия для «поставщиков образования». Создана система «промышленного ученичества».

Необходимо отметить, что в Швеции *высока доля частных организаций*, занимающиеся профессиональной подготовкой и переподготовкой кадров. Обновление системы профессиональной подготовки и переподготовки кадров идет и в рамках реформ «образования взрослых» (adult learning), в соответствии с Законом об образовании (2010:800), Указом по формированию системы образования взрослых (2011:1108) и новой учебной программой для взрослых (Läroplan för vuxenutbildningen — Lvux12).

Предпринятые шаги по обновлению системы профессиональной подготовки и переподготовки кадров Швеции дали свои результаты:

- девять из десяти прошедших обучение имеют работу через год, завершая программы профессиональной подготовки и переподготовки;
- шесть из десяти имеют работу, соответствующую их программе профессиональной подготовки и переподготовки;

- по окончании программ профессиональной подготовки и переподготовки у большей части обучающихся сотрудников (67 %) работодатели отмечают изменения (повышение) квалификационного уровня и появление новых навыков.

Анализ отечественного и международного опыта в области развития дополнительного профессионального образования показал, что в настоящее время в Москве сформировался общественный запрос на новую современную компетентностную, дифференцированную, персонифицированную и более эффективную модель дополнительного профессионального образования в социальной сфере. Она должна опираться на максимально широкий охват москвичей трудоспособного возраста, и лиц, входящих в пенсионный возраст, но желающих продолжать трудовую деятельность в социальном обслуживании, участвовать в социально-ориентированных СОНКО, на то, чтобы москвичи занимали активную профессиональную позицию в социальной жизни района, округа, столицы. Необходимо создание условий, обеспечивающих профессиональную включенность москвичей во все стороны динамично меняющейся системы социального обслуживания Москвы.

Миссия, цель, задачи деятельности Института

Миссия:

Генерация передовых знаний, внедрение инновационных разработок и подготовка специалистов сферы социального обслуживания населения, способных действовать в условиях быстро меняющегося мира и обеспечивать опережающее развитие технологий, необходимых для эффективного функционирования социальной службы города Москвы. Институт - как открытое цифровое образовательное пространство обучения «через всю жизнь», востребованное и конкурентоспособное в России, а также на международном уровне.

Цель:

Вхождение Института в тройку лучших образовательных учреждений дополнительного профессионального образования России социальной направленности и в десятку лучших учреждений в мировом рейтинге - посредством развития образовательных услуг и научно-практической деятельности, направленной на повышение конкурентоспособности Института на основе совершенствования научно-образовательной и организационно-технологической инфраструктуры, внедрения цифровизации

и коммерциализации образовательных и организационно-управленческих инноваций.

Стратегия развития Института до 2028 году будет определяться следующими векторами:

- реализация принципа доступности предоставления высококачественного дополнительного профессионального образования для специалистов сферы социального обслуживания населения Москвы, регионов и представителей международного сообщества;
- цифровизация и обеспечение информационной открытости;
- развитие творческого потенциала специалистов организаций социального обслуживания;
- наращивание учебно-методического потенциала кафедр и профессионального мастерства преподавателей;
- осуществление многопланового контроля качества учебного процесса, а также диверсификации учебных планов и программ.

Задачи:

✓ удовлетворение потребностей системы социальной защиты населения города Москвы в высококвалифицированных, современных, конкурентоспособных и эффективных кадрах, оснащенных необходимыми компетенциями в соответствии с профессиональными стандартами, коммуникативными навыками и способными к саморазвитию;

✓ разработка и внедрение новых дополнительных программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации, рамок квалификаций и форм обучения, направленных на совершенствование и модернизацию системы подготовки специалистов;

✓ обеспечение роста профессиональных компетенций кадров отрасли в соответствии с требованиями отраслевых профессиональных стандартов и предстоящей независимой оценкой квалификаций;

✓ расширение образовательной и инновационной деятельности Института в интересах повышения уровня и качества жизни населения Москвы;

✓ реализация дополнительных профессиональных программ с использованием дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и в сетевой форме;

✓ качественная переподготовка специалистов для обеспечения стабильности и стимулирования инновационного развития общества, подготовки востребованных специалистов, необходимых для эффективного функционирования и развития сферы социального обслуживания населения Москвы;

✓ перевод обучающего контента Института в международный формат Skorm и последующая сертификация программ обучения для размещения на федеральной платформе Министерства образования и на международных образовательных платформах;

✓ активное внедрение интернет-инструментов для самопомощи слушателям и специалистам отрасли, а также активизации социального участия в аналоговом и виртуальном пространстве, кибертехнологий, IT-технологий для (при необходимости) самодиагностики и т.д.;

✓ создание современной демонстрационно-образовательной площадки инновационного ассистивного реабилитационного оборудования и технологий, социальных и социально-реабилитационных услуг;

✓ развитие Института как открытой, постоянно действующей дискуссионной площадки;

✓ увеличение охвата слушателей за счет применения дистанционных и электронных форм образования;

✓ увеличение доли возвратности слушателей на повторное обучение по внебюджетным образовательным программам;

✓ перевод на комплексную цифровизацию процесса аттестации специалистов отрасли - 100 %, а также комплексного мониторинга уровня и качества жизни граждан пожилого возраста и инвалидов города Москвы - 80%;

✓ развитие приносящей доход деятельности к 2028 году до 50 млн рублей ежегодно.

Механизмы и ресурсы реализации Стратегии

- ✓ Организационно-управленческие механизмы.
- ✓ Расширение материально-технической базы.
- ✓ Развитие новых образовательных технологий.
- ✓ Повышение уровня профессионализма и практико-ориентированности профессорско-преподавательского состава.

- ✓ Создание цифровой образовательной социальной платформы и ее включение во все региональные и международные образовательные платформы.
- ✓ Создание совместных программ с ведущими международными платформами повышения квалификации кадров социальной сферы.
- ✓ Формирование современных каталогов образовательных программ.

Содержание деятельности

- Профессиональная переподготовка и повышение квалификации руководителей и специалистов системы труда и социальной защиты населения Москвы.
 - Образовательная подготовка кадрового резерва руководителей районных управлений социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания стационарного и нестационарного типов.
 - Изучение, обобщение и распространение передового опыта социальной защиты и социального обслуживания населения в Москве, других российских регионах, а также инновационных технологий предоставления социальных услуг.
 - Анализ зарубежного опыта социального обслуживания с целью его адаптации и распространения в системе социальной защиты населения города Москвы; обмен информацией с организаторами и исследователями системы социальной защиты населения за рубежом.
 - Организация и проведение научных исследований, научно-методологических семинаров, конференций, симпозиумов с целью привлечения внимания профессионального сообщества и широкой общественности к острым социальным проблемам, а также нахождения путей, методов и технологий их решения.
 - Разработка и выпуск учебных, методических, аналитических и справочных материалов, в том числе в электронной форме.
 - Экспертная деятельность.
 - Социально-проектная оценочная платформа.
 - Платформа для разработки и внедрения профессиональных компетенций и профессиональных стандартов и др.

Этапы реализации Стратегии

2019 год	Пропедевтический этап
2020 – 2021 годы	Организационно-технический и организационно-методический этап
2022 – 2027 годы	Внедренческий этап
2028 год	Диагностический и контрольно-результатирующий этап

Социальные эффекты реализации Стратегии

Мега тенденции

2019

Слушатели программ Института все активнее используют интернет-поддержку обучения.

Институт создает широкие линейки курсов для обучения в формате e-learning.

Преподаватели используют WEB-форматы.

2020

Институт начинает реализовывать программы обучения в формате WEB-конференций.

Растет спрос на короткие интернет-форматы.

Большинство тренингов происходят в WEB-формате.

Институт большую часть доходов получает от коротких программ в формате e-learning, что стимулирует развивать интернет-портал для обучения.

2023

Переподготовка и повышение квалификации слушателей в Институте происходит почти исключительно с помощью мобильных индивидуальных интернет-форматов.

Слушатели не только сами выбирают курсы и преподавателей, но и выстраивают схемы обучения по индивидуальным запросам.

Подразделения Института и преподаватели используют обучающие интернет-платформы для продажи своих интеллектуальных продуктов.

2026

Происходит интеграция обучающих платформ Института в крупные обучающие платформы.

Институт активно специализируется и развивает форматы индивидуального обучения.

В образовательных программах активно применяются технологии дополненной реальности, 3D-моделирование и виртуальное обучающее пространство.

2030

Обучение осуществляется с помощью индивидуальной программы, выстраиваемой на глобальной платформе с участием выбранных когнитивных партнеров.

Активно применяются новые технологии наряду с классическими подходами и источниками информации.

Ожидаемые практические результаты реализации Стратегии

— Ежегодно на 10% возрастает число сотрудников и специалистов, занятых в учреждениях социального обслуживания населения города Москвы различных форм собственности, которые будут проходить обучение в соответствии с профессиональными компетенциями, а также актуализированными и вновь введенными профессиональными стандартами.

— Разрабатываются программы и идет обучение по вновь вводимым в практику социального обслуживания населения Москвы специальностям (специалист по долговременному уходу, специалист по ранней помощи, специалист в области медиации, супервайзер, эксперт и т.д.).

— Результаты опытно-экспериментальной деятельности внедряются в практику и повышают эффективность деятельности учреждений социальной защиты населения города Москвы.

— Кадры СОНКО и бизнес-структур, работающие в системе социального обслуживания населения, повышают свои компетенции в Институте.

— Осуществляется межсекторальное обучение и контроль качества в соответствии с профессиональными компетенциями.

- Созданы условия для профессионального роста сотрудников системы – «профессиональные лифты».
- Весь образовательный процесс переведен в «цифру» параллельно с очным обучением.
- Внедрен спектр образовательных программ, созданных под индивидуальные запросы организаций и специалистов, реализуются индивидуальные траектории обучения.
- Развивается деятельность Международной школы социальной работы Института на основе организации совместных программ с ведущими мировыми центрами профессионального развития.
- Осуществляется эффективная диссеминация международного опыта (международных проектов).
- В образовательный процесс включены ведущие спикеры России и мира.
- Обучаются кадры и ближнего, и дальнего зарубежья.
- Создан Центр межрегиональных образовательных платформ (по типу «Байкальской платформы 2018»).
- Повысилась публикационная активность профессорско-преподавательского состава Института, индекс Хирша возрос до 30 единиц.
- Возрастает уровень владения современными информационными и образовательными технологиями преподавателей Института и ведущих специалистов отрасли.

Объемы и источники финансирования

1. Государственное задание
2. Приносящая доход деятельность (увеличение на 10% ежегодно)
3. Благотворительные взносы