

АККОРК

Агентство
по контролю
качества образования
и развитию карьеры

Утверждаю

Председатель Высшего
экспертного совета

_____ В.Д. Шадриков

«__» _____ 2015 г.

ОТЧЁТ О РЕЗУЛЬТАТАХ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

39.03.02 «Социальная работа»

**Государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования Московской области «Международный
университет природы, общества, человека «Дубна»**

Разработано:

Менеджер проекта:

_____ /А.Л. Дрондин/

Эксперты АККОРК:

_____ /Т.Б. Кононова /

_____ /Е.А. Игнатенко/

_____ /С.Ю. Миронова/

Москва – 2015

Оглавление

I. ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ВУЗЕ	3
II. ОТЧЕТ О РЕЗУЛЬТАТАХ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	5
1 ТЕКУЩЕЕ СОСТОЯНИЕ И ТРЕНДЫ РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ ПО ДАННОМУ НАПРАВЛЕНИЮ	5
1.1. Анализ роли и места программы	5
1.2. Анализ информационных показателей, представленных вузом.....	7
2. РЕЗЮМЕ ПО ПРОГРАММЕ	10
2.1. Основные выводы и рекомендации эксперта по анализируемой программе.....	10
2.2. Профиль оценок результатов обучения и гарантий качества образования	12
3. КАЧЕСТВО РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ	14
3.1. Прямая оценка компетенций экспертами	14
3.2. Выводы и рекомендации экспертов.....	16
4. ГАРАНТИИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ	18
4.1. Стратегия, цели и менеджмент программы	18
4.2. Структура и содержание программы	21
4.3. Учебно-методические материалы	21
4.4. Технологии и методики образовательной деятельности.....	23
4.5. Профессорско-преподавательский состав	25
4.6. Материально-технические и финансовые ресурсы программы	27
4.7. Информационные ресурсы программы.....	29
4.8. Научно-исследовательская деятельность.....	29
4.9. Участие работодателей в реализации программы	31
4.10. Участие студентов в определении содержания программы	32
4.11. Студенческие сервисы на программном уровне	33
4.12. Профорientация. Оценка качества подготовки абитуриентов.....	34
РЕЗЮМЕ ЭКСПЕРТОВ.....	37

I. ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ВУЗЕ

Учредитель университета «Дубна» - Министерство образования Правительства Московской области. Университет образован в 1994 году на базе Волжского высшего военного строительного командного училища Минсредмаша СССР. Университет имеет сеть филиалов, образованных в подмосковных городах Дмитров, Дзержинский, Котельники и Протвино.

Университет «Дубна» состоит из четырех 4 факультетов, 26 выпускающих и 5 общеобразовательных кафедр. По 35 специальностям и направлениям обучаются около 4 тысяч студентов очной формы обучения. В головном вузе по 35 специальностям и направлениям обучаются 2729 студентов очной формы обучения и 775 студентов заочной формы обучения. Количество студентов, обучающихся на очной форме, с полным возмещением стоимости обучения - 232 чел. Кроме того, Университет осуществляет подготовку аспирантов по 13 специальностям. Ежегодно в аспирантуре обучается 120 -130 человек.

Образовательный процесс в университете организован в пяти учебных корпусах, спортзале, спорткомплексе «Руслан» (общая площадь учебно-лабораторных зданий 45 576,4 кв.м). Спортзалов, лекционных залов, хореографических залов 5. Площадь земельного участка 13, 3436 га. В составе используемых помещений имеются 29 поточных лекционных аудиторий, 99 аудиторий для практических и семинарских занятий, 25 компьютерных класса, библиотека с читальными залами, крытый спортивный комплекс, административные и служебные помещения. В учебном процессе используются 710 персональных компьютеров. К общеуниверситетской сети, имеющей выход в Интернет, подключены 667 персональных компьютеров. В университете для хранения и представления доступа к учебной информации используется 16 серверов.

Стратегические партнеры - Объединенный институт ядерных исследований (ОИЯИ), Научно-исследовательский институт «Атолл», Федеральное Государственное унитарное предприятие «Машиностроительное конструкторское бюро «Радуга» им. А.Я. Березняка», ОАО «Особая экономическая зона технико-внедренческого типа «Дубна», Государственный научный центр «Институт физики высоких энергий», Федеральное государственное унитарное предприятие «Научно-исследовательский институт прикладной акустики», ОАО «Дубненский машиностроительный завод имени Н.П. Федорова», Компания Прогрестех-Дубна», ЗАО «ОКБ «Аэрокосмические системы».

К выбранным стратегическим линиям дорожной карты университета «Дубна» относятся развитие в качестве:

- классического университета, дающего фундаментальное образование по широкому спектру направлений и специальностей (от естественнонаучного до гуманитарного профиля);
- исследовательского вуза, в котором интеграция образовательной и научной деятельности происходит за счет стратегического партнерства с научными организациями и предприятиями высокотехнологичного сектора экономики;
- инновационного университета, имеющего вокруг себя «пояс» малых предприятий для коммерциализации разработанных изделий и помощи выпускникам в создании собственных компаний;
- международного университета — вуза, реально интегрированного в международное образовательное пространство и имеющего значительную долю студентов из СНГ и дальнего зарубежья.

Также университетом заявлена задача увеличения количество специальностей в университете в соответствии с потребностями организаций-резидентов особой экономической зоны [Из перспективного плана развития технико-внедренческой особой экономической зоны на территории г. Дубны (Московская область)].

По состоянию на 01 апреля 2014 года Университет «Дубна» в российском индексе научного цитирования среди вузов Российской Федерации (<http://elibrary.ru>) занимает ведущие позиции в рейтинге вузов по подавляющему большинству показателей (с 1-го по 10-е место по различным показателям).

По данным общероссийского мониторинга эффективности вузов на сентябрь 2013 г. университет «Дубна» является лучшим вузом в Московской области по ряду ключевых показателей. По результатам мониторинга эффективности образовательных организаций высшего образования университет «Дубна» и все его филиалы признаны эффективными. Головной вуз в Дубне и филиал «Протвино» показали лучшие результаты среди вузов областного подчинения: пороговые значения преодолены по всем показателям, применяемым при оценке эффективности образовательных организаций.

Сведения по показателям мониторинга эффективности деятельности

Позиции вуза по основным показателям Мониторинга в сравнении с пороговыми значениями показателей



№	Наименование показателя	Значение показателя вуза	Пороговое значение
Е.1	Образовательная деятельность	63,13	60
Е.2	Научно-исследовательская деятельность	69,4	51,28
Е.3	Международная деятельность	1,9	1
Е.4	Финансово-экономическая деятельность	2160,52	1327,57
Е.5	Инфраструктура	16,4	13,92
Е.6	Трудоустройство	98,553	98,516
Е.8	Дополнительный показатель	6,75	2,78

* [Методика расчета показателей мониторинга эффективности образовательных организаций высшего образования](http://miccedu.ru/monitoring/materials/inst_110302.htm)
http://miccedu.ru/monitoring/materials/inst_110302.htm

II. ОТЧЕТ О РЕЗУЛЬТАТАХ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Основная образовательная программа «Социальная работа» реализуется в рамках направления «39.03.02» кафедрой (факультетом) «Социальная работа» и ведет к присуждению квалификации бакалавр. Руководство программой осуществляется деканом факультета «Экономики и Управления» и заведующим кафедрой «Социальная работа».

Кол-во обучающихся

Программа	Обучается студентов (очная форма)	Бюджет	Целевое финансирование	Внебюджет
«Социальная работа»	92 чел.	91 чел.	3 чел	1 чел.

Независимая внешняя оценка образовательной программы проведена экспертами АККОРК в период с 15 января по 28 февраля 2015 года.

1 ТЕКУЩЕЕ СОСТОЯНИЕ И ТРЕНДЫ РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ ПО ДАННОМУ НАПРАВЛЕНИЮ

1.1. Анализ роли и места программы

На момент открытия программы в условиях становления института социальной работы в регионе были востребованы социальные педагоги, административные социальные работники, специалисты по приему населения в различных социальных службах, специалисты по пенсионному обслуживанию населения. В условиях институционализации социальной работы произошло расширение спектра востребованных специализаций (специалисты по социальному патронату, опеке и попечительству, по социальной работе с молодежью, негосударственного сектора социальной работы и пр. Профиль – «социальная работа в системе социальных служб» был определен исходя из тенденций развития социальных служб и потребностей в специалистах для подразделений учреждений, организаций специализирующихся на работе с различными категориями населения: органов управления социальной защиты населения, социального обслуживания, социального страхования, пенсионного обеспечения, здравоохранения, образования, культуры; социально ориентированный бизнеса. В частности, потребность в специалистах данного профиля на пятилетнюю перспективу потребность в выпускниках кафедры составит более 60 чел, причем, работодатели готовы организовать данные рабочие места.

Содержание программы ориентировано на региональные потребности рынка труда, характеризующиеся, с одной стороны разноплановостью, с другой, в условиях институционализации и модернизации социальной работы, связанных с увеличением количества социальных служб и необходимой профессионализации их деятельности. Потребность в специалистах данного профиля в течение ближайших 5-10 лет будет увеличиваться, о чем свидетельствуют данные о потребностях в выпускниках кафедры социальной работы, представленные социальными службами региона (более 15 чел. в год). В связи с чем и был осуществлен выбор профиля подготовки «социальная работа в

системе социальных служб», ориентирующий выпускников на работу в номенклатуре специальных служб и областях профессиональной деятельности, предусмотренных ФГОС. В содержании программы включены дисциплины для обязательного изучения и курсы по выбору студентов, охватывающие общие вопросы организации социальной работы и особенности работы выпускников направления подготовки с различными группами населения в системе социальных служб региона («Деонтология социальной работы», «Управление в социальной работе», «Опыт организационно-административной работы в системе социальных служб», «Социальные гарантии и меры социальной поддержки безработных»; «Государственная молодежная политика и социальные службы»; «Зарубежный опыт деятельности социальных служб»; «Методы социальной работы в социальных службах», «Фандрайзинг в социальных службах» и др.), что позволяет учитывать современные запросы работодателей и создает базис для совершенствования ООП с учетом региональных потребностей рынка труда.

Кол-во вузов в регионе, ведущих подготовку специалистов данного направления – 6.

В результате анализа роли и места программы и особенностей формирования регионального образовательного рынка, а также в соответствии с данными, представленными образовательным учреждением, эксперты представляют диаграмму, отражающую, какой процент выпускников представляет данная программа на региональном рынке труда.

Роль ОУ в формировании рынка труда

доля
выпускников
данного ОУ по
ООП
8%

доля выпускников
всех остальных ОУ
региона по ООП
92%

1.2. Анализ информационных показателей, представленных вузом

- Доля контингента выпускников, трудоустроившихся в течение одного года после окончания ОУ по направлению подготовки (специальности), полученному в результате обучения по ОПОП - 16 чел/ (84%)

- Доля студентов, получивших приглашения на работу по итогам прохождения практики - 5 чел. По направлению подготовки 040400.62 «Социальная работа» 1 (4,3 %) студент 4 курса (Фоменко А.Ю.), 1 (5%) студент 5 курса (04010.65) Новикова Ю.С. и 3 (16%) выпускника 2013- 2014 г.г. (Голубева В.В., Эльдяева В., Мачихина Д.А.) получили приглашение на работу по итогам практики.

- Доля договоров на обучение за счет средств юридических лиц (в т.ч. договоров о целевом обучении) - 5 договоров / (5,4%).

- Число рекламаций на выпускников - нет

- Число положительных отзывов организаций о работе выпускников - 13.

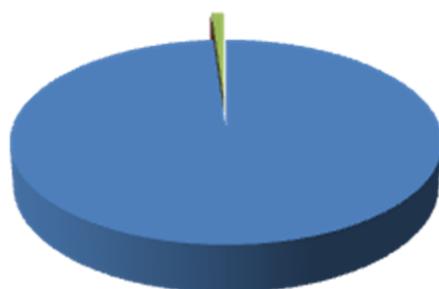
Трудоустройство выпускников последнего года выпуска

	Ф.И.О.	Место работы	Должность
1.	Васильева К.М.	Университет "Дубна"	аспирантура
2.	Гирушева Е.С.	декрет	
3.	Зыкина Е.В.	декрет	
4.	Кобзарь В.В.	Вооруженные Силы	
5.	Мачихина Д.А.	Администрация Дубны	специалист по приему населения
6.	Митрофанова Е.Н.	Агенство по социальной рекламе (г. Дубна)	специалист по рекламе
7.	Рыбакова А.В.	ОИЯИ	инженер
8.	Собкало О.С.	"Цвет диванов"	менеджер по работе с клиентами
9.	Чилева С.Х	ТЦ "Маяк",	продавец-консультант
10.	Эльдяева В.А.	ГБУ г. Москвы Пансионат для ветеранов труда №17	социальный работник
11.	Азбиль А.И.	ДОУ №3	воспитатель
12.	Аристархова Д.А.	МТС	менеджер по работе с персоналом
13.	Додонова Л.О.	МФЦ социального	специалист по

		обслуживания	предоставлению услуг
14.	Жукова Е.С.	нет информации	
15.	Куртяпова М.А.	коммерческая организация	менеджер по работе с персоналом
16.	Матвеева Н.В.	МФЦ социального обслуживания	специалист по предоставлению услуг
17.	Межиева К.Х	МФЦ социального обслуживания	специалист по предоставлению услуг
18.	Павлова Е.О.	Университет "Дубна"	магистратура
19.	Субботина А.А.	КБ "Ренесанс Кредит"	

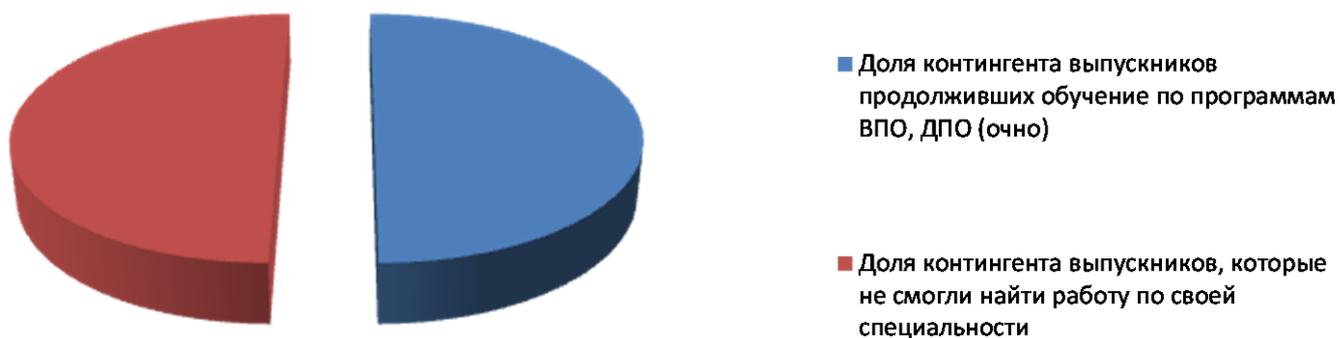
По результатам самообследования, проведенного образовательным учреждением, представлены данные о распределении выпускников. Данные представленные ОУ, были подтверждены в ходе изучения соответствующих документов.

Распределение выпускников программы (рынок труда)



- Доля контингента выпускников, работающих по профилю подготовки в регионе
- Доля контингента выпускников, работающих по профилю подготовки вне региона

Распределение нетрудоустроенных выпускников программы



Расхождение диаграммы связано с тем, что два выпускника находятся в декретном отпуске, а один обучается в аспирантуре, что хотя не является трудоустройством в собственном понимании этого термина, но и не может быть отнесено к понятию нетрудоустройства.

2. РЕЗЮМЕ ПО ПРОГРАММЕ

2.1. Основные выводы и рекомендации эксперта по анализируемой программе

Уникальность образовательной программы университета «Дубна» обусловлена спецификой регионального пространства Московской области (модель социальной защиты населения, наукограда, инновационная зона Дубны, специфика социально-экономической проблематики, демографические характеристики, концепция устойчивого развития социо-природных систем).

Сильные стороны:

1. В основе ВКР лежат авторские студенческие проекты, выполненные с использованием результатов НИД кафедры и опробованные в процессе практики в социальных учреждениях.

2. На кафедре социальной работы налажено тесное взаимодействие работодателей: программы разрабатываются и реализуются с учетом и потребностей и при их активном участии. Об этом говорит доля учебных дисциплин (курсов), разработанных с участием работодателей, которая составляет 52 %.

3. Производственная практика, в зависимости от базы практики, предполагает выполнение следующих заданий, направленных на формирование профессиональных компетенций. Например: в учреждении пенсионного обеспечения: ознакомление с процедурой назначения, выплат пенсий и пособий, установленных законодательством (ПК-11); участие в работе по подготовке документов и представлений к назначению пенсий и других льгот, их оформление (ПК-11,12,7,4) и др.

4. Привлечение работодателей для проведения мастер-классов, тесная обратная связь с работодателями по эффективности применяемых образовательных технологий. По согласованию с работодателями были определены ряд методик, которые применяются в рамках реализации программ, например, метод кейсов, который представляет собой изучение, анализ и принятие решений по ситуации, которая возникла в результате происшедших событий, реальных ситуаций или может возникнуть при определенных обстоятельствах в организации в тот или иной момент времени.

5. По направлению "Социальная работа" из общего числа преподавателей, привлеченных к реализации ООП, 65% имеют ученые степени. 60 % ППС совмещают работу в ОУ с профессиональной деятельностью по специальности; 33% преподавателей профильных дисциплин, имеют опыт работы по профилю реализуемой дисциплины. Все это говорит о высоком профессиональном уровне ППС.

6. На высоком уровне организовано информационное обеспечение: у каждого студента есть индивидуальный логин и пароль для доступа во внутриуниверситетскую систему. В компьютерных классах свободных от учебного процесса студенты имеют возможность свободно подготовиться к занятиям и использованием сетевых учебных ресурсов университета. Информационные интернет-ресурсы предоставляются в свободном доступе через WI-FI, в гуманитарном и естественнонаучном читальных залах имеются компьютеры для работы студентов с научными базами данных и интернет-источниками.

7. В учебных корпусах кампуса университета создана высокоскоростная сеть передачи данных с пропускной способностью магистральной части 10 Гбит/с. К сети имеют доступ более 700 рабочих мест, кафедр и подразделений университета, а также компьютеры из состава 26 компьютерных классов. Для поддержки необходимых сервисов в университете работает центр облачных технологий на основе высокопроизводительного вычислительного кластера. Программное обеспечение поддержки облачных сервисов на

основе решений Citrix динамически распределяет нагрузку, используя около 400 процессорных ядер кластера. С целью оптимизации затрат на поддержку рабочих мест пользователей используются технологии виртуальных машин и приложений.

8. Большой охват студентов старших курсов, участвующих в проектной и научной деятельности, имеющих публикации в серьезных научных журналах.

9. Подготовка выпускных квалификационных работ по запросам работодателей; участие работодателей в итоговой государственной аттестации выпускников; повышение квалификации представителей работодателей в университете «Дубна»; трудоустройство выпускников; участие представителей организаций работодателей в процедуре проведения самообследования качества реализуемых основных образовательных программ и т.д.

10. Активное взаимодействие со студентами в вопросах качества оценки преподавания. Выявления предпочтений студентов. Причем это делается не только посредством официального анкетирования, но и, что не менее важно, в процессе неформального общения с активом и рядовыми студентами на кафедре.

11. В университете реализован дипломный проект выпускницы Рыбаковой А.В. «Социальная реабилитация лиц с ограниченными возможностями в рамках программы «Доступная среда», который позволяет успешно реализовывать программы по инклюзивному образованию.

12. Наличие Студенческого отдела кадров и Аналитического центра «Образование и карьера», в котором проводятся на регулярной основе тренинги по трудоустройству, консультации по составлению резюме, о чем можно узнать на информационных стендах университета, на сайте центра: profk-dubna.ru и на странице в социальной сети: vk.com/profk_dubna помогает студенту найти работу по специальности.

Рекомендации:

1. В фондах оценочных средств следовало бы не только обозначить используемые во время практических занятий типовые и нестандартные задачи, но и прописать их как реальные ситуации с правильными ответами. Это расширит возможности формирования у выпускников программы актуальных профессиональных компетенций.

2. Рассмотреть возможность включения в структуру университета базовых кафедры ведущих работодателей в рамках реализации образовательной программы.

3. Чаше проводить практические занятия по организации студентами массовых мероприятий по типу практикуемой на кафедре «Карусели творцов», что позволит студентам высказать предпочтения в создании УМК.

4. Целесообразно увеличить долю учебных программ, реализуемых с использованием платформ и средств электронного обучения.

5. Принять меры по омоложению состава ППС, в первую очередь за счет привлечения внешников-совместителей из числа работающих в социальной сфере.

6. Ускорить разработку электронного портфолио студентов, что позволит улучшить учет качественного роста и личного вклада студента и преподавателя во всех направлениях деятельности вуза, работодателям иметь полное представление о потенциальных сотрудниках и будет стимулировать профессиональный рост обучающихся.

7. Желательно обеспечить бесплатный wi-fi в закрепленных за факультетом аудиториях, а не только в столовой 1 корпуса.

8. Изыскать финансы для увеличения показателя в системе Web of Science/Scopus в том числе за счет общего финансирования ОУ.

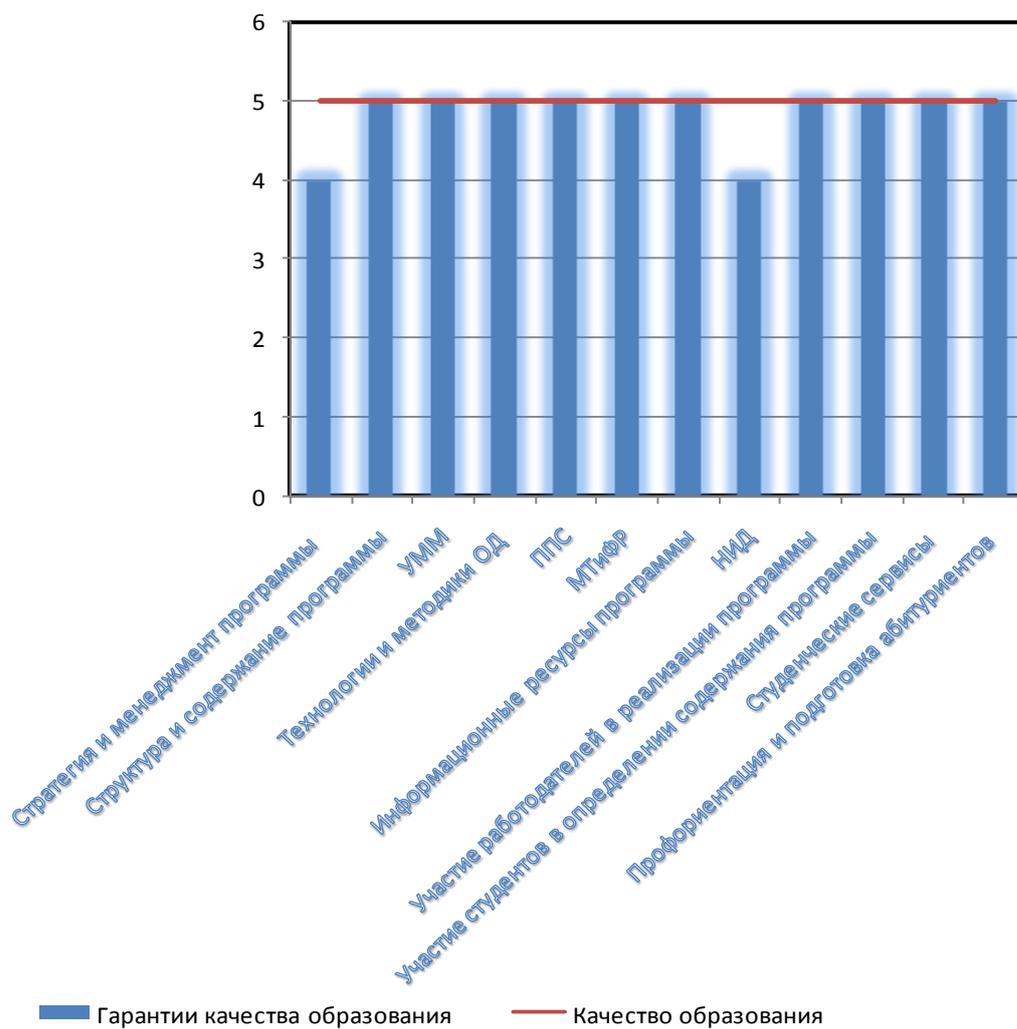
9. Поработать над вовлечением в исследовательскую и кружковую деятельность студентов с первого дня поступления в ВУЗ.

10. Рассмотреть возможности организации льготного питания в студенческой столовой для круглых сирот.

2.2. Профиль оценок результатов обучения и гарантий качества образования

№	Критерий	Оценка	
<i>I</i>	<i>Качество результатов обучения</i>	5	
<i>II</i>	<i>Гарантии качества образования:</i>		
	1.	Стратегия, цели и менеджмент программы	4
	2.	Структура и содержание программы	5
	3.	Учебно-методические материалы	5
	4.	Технологии и методики образовательной деятельности	5
	5.	Профессорско-преподавательский состав	5
	6.	Материально-технические и финансовые ресурсы программы	5
	7.	Информационные ресурсы программы	5
	8.	Научно-исследовательская деятельность	4
	9.	Участие работодателей в реализации программы	5
	10.	Участие студентов в определении содержания программы	5
	11.	Студенческие сервисы	5
12.	Профориентация и подготовка абитуриентов	5	

Профиль оценок результатов обучения и гарантий качества образования



3. КАЧЕСТВО РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

3.1. Прямая оценка компетенций экспертами

В процессе очного визита была проведена прямая оценка компетенций выпускников. В проведении прямой оценки принимали участие студенты 4 курса, в количестве 22 человек, что составляет 96 % от выпускного курса.

В ходе проведения процедуры прямой оценки были использованы контрольно-измерительные материалы, разработанные образовательным учреждением, т.к. эти материалы признаны экспертами валидными.

Для проведения анализа сформированности компетенций эксперты выбрали следующие:

ПК-17 – быть готовым к систематическому использованию результатов научных исследований для обеспечения эффективности деятельности социальных работников, профессиональной поддержки благополучия различных слоев населения, обеспечения их физического, психического и социального здоровья;

ПК-25 - способен к организационно-управленческой работе в подразделениях социальных учреждений и служб;

ПК-29 - способен разрабатывать предложения по повышению эффективности системы мотивации труда специалистов учреждений социальной защиты населения, анализировать и разрабатывать предложения по повышению эффективности системы контроля их деятельности.

При осуществлении процедуры прямой оценки компетенций, эксперты использовали следующие контрольно-измерительные материалы. Была проведена беседа по анализу развития социальной сферы Дубны в рамках курса «Социальная квалиметрия, оценка качества и стандартизация социальных услуг», изученного студентами в 7 семестре. Раздел 2 РП).

Были заданы следующие вопросы из числа примерных вопросов к собеседованию по разделу программы:

- Социальная услуга – это...;
- Социальный сервис – это ...;
- Показатели конкурентоспособности социальных услуг...;
- Основные компоненты социальной услуги-...
- Инновации в социальной услуге

Было также предложено устно выбрать правильный ответ из предложенных в тесте по разделу:

1. Государственная социальная помощь назначается на основании:

А) заявления гражданина в письменной форме (от имени семьи, опекуна, попечителя);

Б) произвольно;

В) документа, удостоверяющего его личность.

2. Величина прожиточного минимума семьи определяется:

А) прожиточным минимумом основной социально-демографической группы населения;

Б) как сумма величин прожиточных минимумов членов семьи.

По результатам проведения прямой оценки компетенций, эксперты выявили, что студенты демонстрируют высокий уровень знаний по изученной дисциплине и справились в следующем объеме

Уровень Доля студентов	Достаточный уровень (справились с 80% предложенных заданий)	Приемлемый уровень (решенный процент заданий от 50 до 79 % заданий были выполнены)	Низкий уровень (решенный процент заданий меньше или равен 49%)
81,8%	18		
13,6%		3	
4,6%			1

При проведении качества образования эксперты ознакомились с 4 ВКР, что составило 79 % от выпускных работ прошлого года по данному направлению. Сделан вывод о том, что рассмотренные ВКР соответствуют всем заявленным ниже требованиям

ВЫПУСКНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ РАБОТЫ

№	Объекты оценивания	Комментарии экспертов
1.	Тематика ВКР соответствует направлению подготовки и современному уровню развития науки, техники и (или) технологий в области программы	100%
2.	Задания и содержание ВКР направлены на подтверждение сформированности компетенций выпускника	90%
3.	Степень использования при выполнении самостоятельных исследовательских частей ВКР материалов, собранных или полученных при прохождении преддипломной практики и выполнении курсовых проектов	Более 75%
4.	Тематика ВКР (выпускных квалификационных работ) определена запросами организаций и предприятий, ориентированных на выпускников программы	30 %
5.	Доля ВКР (магистерских диссертаций), результаты которых нашли практическое применение на предприятиях и в организациях / из них - ВКР, которые нашли практическое применение на предприятиях малого и среднего бизнеса	Около 58 %
6.	Степень использования при выполнении самостоятельных исследовательских частей ВКР	Около 60 %

результатов НИД кафедры, факультета и сторонних научно-производственных и/или научно-исследовательских организаций	
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

58% ВКР нашли практическое применение (апробированы и/или внедрены).

Например, «Особенности организации Хосписа при Дубненском Центре социального обслуживания «Родник (Гоголева Е.Б., - Дубненский Центр социального обслуживания «Родник»); «Особенности социокультурной реабилитации людей пожилого возраста с психическими расстройствами (на примере директора ГБУ г. Москвы «Пансионат для ветеранов труда N 17» (Эльдяева В.А., - ГБУ г. Москвы «Пансионат для ветеранов труда N 17» Департамента СЗН г. Москвы).

3.2. Выводы и рекомендации экспертов

3.3.1. Оценка: отлично.

3.3.2. Сильные стороны

В основе ВКР лежат авторские студенческие проекты, выполненные с использованием результатов НИД кафедры и опробованные в процессе практики в социальных учреждениях.

3.3.3. Области улучшения

1. Низкий процент пункта 4 таблицы не соответствует реальному положению дел. По запросам работодателей фактически в 2014 году было выполнено 8 ВКР, однако они не были оформлены письменно, поэтому учтены только 30 процентов письменных запросов работодателей. В связи с этим следует обратить внимание на эту часть формирования тем ВКР и своевременное оформление заявок работодателей в письменном виде.

2. В фондах оценочных средств следовало бы не только обозначить используемые во время практических занятий типовые и нестандартные задачи, но и прописать их как реальные ситуации с правильными ответами. Это расширит возможности формирования у выпускников программы актуальных профессиональных компетенций.

По итогам анкетирования студентов программы, образовательным учреждением были представлены данные, которые были проверены экспертами во время проведения очного визита. Данные, представленные ОУ, были подтверждены экспертами в результате проведения очного визита.

В целом студенты вуза оценили качество образования на хорошо (60,75%), на отлично оценили вуз 32,25% опрошенных. Тогда как все выпускники специальности «Социальная работа» оценили его по всем показателям на «отлично» (в процессе очной беседы с экспертами).

**Оценка качества образования
студентами в целом
(по результатам экспертов)**

Отлично
Хорошо
Удовлетворительно
Неудовлетворительно

Данные по результатам анкетирования, представленные ОУ, не были подтверждены экспертами во время очного визита при проведении выборочного анкетирования студентов. Данные экспертов представлены в следующей диаграмме. В диаграмму ниже необходимо ввести данные экспертов. Оценка качества образования со стороны студентов, обучающихся по специальности «социальная работа» - 100% «отлично»

Это позволяет экспертам сделать выводы о высоком профессионализме профессорско- преподавательского состава кафедры.

4. ГАРАНТИИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

4.1. Стратегия, цели и менеджмент программы

4.1.1. Оценка критерия: хорошо.

4.1.2. Области улучшения

1. Рассмотреть возможность включения в структуру университета базовых кафедры ведущих работодателей в рамках реализации образовательной программы.
2. В начале каждой лекции знакомить студентов с целями ОПОП.

В ходе очного визита проведено анкетирование (интервьюирование) работодателей, по результатам которого была составлена диаграмма.

Данные, представлены на диаграмме, позволяют экспертам сделать вывод:

Соответствие целей ООП запросам рынка труда

соответствуют

не соответствуют

соответствуют в небольшой степени

Я не принимаю участие в разработке и реализации программ вуза

75% работодателей оценивают профессиональные качества выпускников на «хорошо»; 12,5% – на «отлично», 12,5 % затруднились ответить. Однако в целом рекламаций нет, что позволяет сделать вывод о том, что работодатели в целом довольны уровнем подготовки выпускников.

Характеристика осведомленности о целях ОПОП

Четко формулируют цели
ОПОП

Формулируют нечетко, но
знают, где прочитать о целях
ОПОП

Что такое цели ОПОП

Администрация Преподаватели Студенты

Администрация четко формулирует цели ОПОП 100%; преподаватели - 80%; студенты - 40% Рекомендации: в начале каждой лекции знакомить студентов с целями ОПОП.

В процессе проведения самообследования, образовательным учреждением были представлены данные по удовлетворенности преподавателей кадровой политикой и действующей системой мотивации. Полностью удовлетворены кадровой политикой на факультете все принявшие участие в интервьюировании преподаватели кафедры 100% (9 человек).

Удовлетворенность кадровой политикой

Вполне удовлетворен
кадровой политикой

Принимаю кадровую
политику, но считаю, что
она нуждается в
изменениях
Считаю кадровую
политику неприемлемой

На факультете в целом прослеживается удовлетворенность действующей системой мотивации: 63,5 % удовлетворены; 36,5 % - нет (по результатам 2014г данные из таблицы Приложение 20, с.15). Однако в процессе интервьюирования преподавателей выяснилось, что на кафедре удовлетворенность составляет 100% из числа интервьюированных (9 человек).

Удовлетворенность действующей системой мотивации

Система мотивации справедлива и позволяет развиваться преподавателям

Система мотивации не позволяет учитывать всех особенностей преподавательской деятельности

Система мотивации не действует и/или не эффективна

В ходе проведения очного визита были проведены интервьюирования (анкетирование) преподавателей, участвующих в реализации программы. Результаты интервьюирования представлены в диаграмме «Уровень лояльности сотрудников».

Вывод: в коллективе хороший климат. Во многом его обеспечивают программы по сплочению коллектива, реализуемые деканом факультета. Мотивацию повышают, помимо премий, нефинансовые поощрения (книги, предметы с эмблемами вуза, значки, дипломы, тематические вечера с конкурсами и наградами победителей и пр.), а также возможность получить бесплатно дополнительное образование в АСУ, льготы на посещение спорткомплекса «Олимп», наличие льготного общежития для преподавателей и др.

Уровень лояльности сотрудников

Лоялен к организации

Лояльны, но есть небольшая степень недовольства

В перспективе рассматривают вопрос о смене организации

Готовы уволиться в ближайшее время

Все 100% опрошенных (9 человек) демонстрировали высокий уровень лояльности к организации. Ни один сотрудник не собирается менять работу в течение ближайшего времени.

4.2. Структура и содержание программы

4.2.1. Оценка критерия:

4.2.2. Сильные стороны

На кафедре социальной работы налажено тесное взаимодействие работодателей: программы разрабатываются и реализуются с учетом и потребностей и при их активном участии. Об этом говорит доля учебных дисциплин (курсов), разработанных с участием работодателей, которая составляет 52 %.

В ходе проведения очного визита эксперты провели встречи со студентами оцениваемой программы. Один из обсуждаемых вопросов: соответствие структуры и содержания программы ожиданиям непосредственных потребителей программы – студентов. Данные, собранные по итогам интервьюирования, представлены в диаграмме и позволяют экспертам сделать вывод о том, что студентам необходимо объяснять причины введения того или иного курса в образовательную программу, его место в системе подготовки специалиста социальной сферы с обязательно\ым указанием компетенций и навыков, которые будут выработаны в процессе освоения учебной дисциплины и помогут в успешной реализации своей профессиональной деятельности.

Соответствие структуры и содержания ООП ожиданиям студентов

соответствуют
не знаю, о чем речь
не соответствует

4.3. Учебно-методические материалы

4.3.1. Оценка критерия: *отлично.*

4.3.2. Сильные стороны

Производственная практика, в зависимости от базы практики, предполагает выполнение следующих заданий, направленных на формирование профессиональных компетенций. Например: в учреждении пенсионного обеспечения: ознакомление с процедурой назначения, выплат пенсий и пособий, установленных законодательством (ПК-11); участие в работе по подготовке документов и представлений к назначению пенсий и других льгот, их оформление (ПК-11,12,7,4) и др.

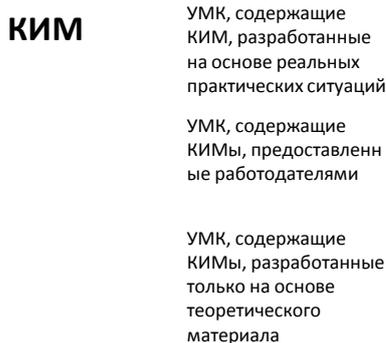
4.1.3. Области улучшения

Чаще проводить практические занятия по организации студентами массовых мероприятий по типу практикуемой на кафедре «Карусели творцов», что позволит студентам высказать предпочтения в создании УМК.

При проведении очного визита эксперты ознакомились с разработанными в образовательном учреждении учебно-методическими материалами. По результатам изучения 100% количества учебно-методических материалов, составлена нижеследующая диаграмма.



В ходе очного визита, экспертами были проанализированы контрольно-измерительные материалы, которые используются образовательным учреждением для текущего контроля успеваемости. Данные по результатам анализа контрольно-измерительных материалов представлены в нижеследующей диаграмме. Это позволило сделать экспертам заключение о том, что 45% УМК согласованы с работодателями; 48% согласованы с УМО вузов России по социальному образованию; 7% - с внутривузовскими структурами.



30 % УМК, содержащие КИМ разработаны на основе реальных практических ситуаций;

60% УМК содержат КИМы, предоставленные работодателями;

10% УМК содержат КИМы, разработанные только на основе теоретического материала.

да

нет

затрудняюсь ответить

По результатам анкетирования представленного образовательным учреждением, результаты которого были подтверждены в ходе очного визита, большая часть студентов считают, что их мнение не учитывается при разработке и актуализации УММ. Такого мнения придерживаются 60% студентов, которые и не знали, что могут влиять на эту составляющую образовательного процесса; 20% считают, что их пожелания учитываются, остальные 20% затруднились ответить.

В связи с этим, эксперты рекомендуют на первом курсе ставить студентов в известность об их праве влиять на разработку и актуализацию УММ. Для решения этой проблемы выпускники высказали пожелание обеспечить кураторство старшекурсников над студентами 1 курса. Они также в этом контексте рекомендуют чаще проводить практические занятия по организации студентами массовых мероприятий по типу практикуемой на кафедре «Карусели творцов», что позволит студентам высказать предпочтения в создании УМК.

4.4. Технологии и методики образовательной деятельности

4.4.1. Оценка критерия:

4.4.2. Сильные стороны

Привлечение работодателей для проведения мастер-классов, тесная обратная связь с работодателями по эффективности применяемых образовательных технологий. По согласованию с работодателями были определены ряд методик, которые применяются в рамках реализации программ, например, метод кейсов, который представляет собой изучение, анализ и принятие решений по ситуации, которая возникла в результате происшедших событий, реальных ситуаций или может возникнуть при определенных обстоятельствах в организации в тот или иной момент времени.

4.4.3. Области улучшения

Целесообразно увеличить долю учебных программ, реализуемых с использованием платформ и средств электронного обучения.

В ходе проведения очного визита эксперты посетили занятие, анализ которого представлен ниже.

ФИО преподавателя: Солнышкина Марина Георгиевна

Группа /специальность: 30Б1,3052, направление «Социальная работа»

1. Дисциплина/модуль: Технология социальной работы

2. Вид учебного занятия: лекция.
3. Тема занятия «Сущность технологии социальной работы».
4. Цель занятия: «Овладение основными умениями по анализу сущности технологий социальной работы».
5. Задачи занятия выявить: значение социальных технологий в социальной работе; проблемное поле технологий социальной работы; субъекты и объекты социальных технологий.
6. Материально-техническое обеспечение занятия оборудование для видеопроекции, информационные материалы по технологиям социальной работы, технологизации воспитательной работы.
7. Укажите:

№ п/п	ЗУНЫ, которые планируется формировать на занятии и компетенции, на формирование которых влияют эти ЗУНЫ (д.б. озвучены преподавателем занятия)	Формы, средства, методы и приемы, которые планируется использовать на занятии для формирования компетенции
1.	ОК-6	Формирование стремления к самоорганизации повышению квалификации, анализ презентаций по технологиям социальной работы
2.	ПК-5	Лекция. Синтез причинно-следственных связей. Формирование командного подхода. Комплексные психологические методы
3.	ОК-18	Убеждение, анализ технологий социальной работы в деятельности различных социальных служб

ОЦЕНКА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ

№	Критерии анализа	Показатели	Оценка (0,1,2)
1.	Соблюдение регламента занятия	Своевременное начало, окончание занятия, сбалансированные по времени разделы	2
2.	Организационный момент	Приветствие. Сообщение темы, цели (связь цели с формируемыми компетенциями)	2
3.	Мотивация слушателей на предстоящую деятельность	Указание на актуальность, на формируемые профессиональные и /или социально-личностные компетенции	2
4.	Психологический климат в аудитории	Наличие положительного эмоционального взаимодействия между преподавателем и студентами; взаимная доброжелательность и вовлеченность аудитории	2
5.	Качество изложения	Структурированность материала; четкость обозначения текущих задач; системность и доступность изложения; адаптированность изложения к специфике аудитории; наличие примеров, актуальных фактов	2

6.	Соответствие содержания программе курса	Сравнить с РУПД (УММ)	2
7.	Использование наглядных материалов	Учебник, практикум, раздаточные материалы, таблицы рисунки и т.д.	2
8.	Ораторские данные	Слышимость, разборчивость, благозвучность, грамотность, темп речи; мимика, жесты пантомимика; эмоциональная насыщенность выступления	2
9.	Чувствительность к аудитории	Способность вовремя отреагировать на изменения восприятия в аудитории.	2
10.	Корректность по отношению к студентам		2
11.	Приемы организации внимания и регуляции поведения студентов	Повышение интереса у слушателей (оригинальные примеры, юмор, риторические приемы и пр.); вовлечение слушателей в диалог, в процесс выполнения заданий и пр. Но не: открытый призыв к вниманию слушателей; демонстрация неодобрения; психологическое давление, шантаж	2
12.	Поддержание «обратной связи» с аудиторией в процессе занятия	Контроль усвоения материала	2
13.	Подведение итогов занятия (<i>организация рефлексии</i>)	Организация рефлексии, при которой студенты активно обсуждают итоги	2
14.	Имидж	Соблюдение корпоративного стиля, презентабельность, харизматичность	2
15.	Итоговая оценка		2
16.	Примечания и предложения экспертов Было бы неплохо с помощью видеопроектора писать вопросы лекции и формируемые компетенции и возвращаться к ним в процессе занятия. На слух эти показатели студентами плохо воспринимаются.		

При камеральном анализе отчета о самообследовании, анализе учебного плана и расписания занятий, эксперты определили, что доля проведения занятий в интерактивной форме в целом по программе составляет более 30%. В процессе проведения очного визита были изучены УМК следующих 5 дисциплин: «Государственная молодежная политика и социальные службы»; «Социальные гарантии и меры социальной поддержки безработных»; «Конфликтология в социальной работе»; «Методы социальной работы в социальных службах»; «Теория социальной работы».

На основании этих данных можно сделать вывод о соответствии доли занятий, проводимых в интерактивной форме, установленной в образовательной программе норме.

4.5. Профессорско-преподавательский состав

4.5.1. Оценка критерия: отлично.

4.5.2. Сильные стороны

По направлению "Социальная работа" из общего числа преподавателей, привлеченных к реализации ООП, 65% имеют ученые степени. 60 % ППС совмещают работу в ОУ с профессиональной деятельностью по специальности; 33% преподавателей профильных дисциплин, имеют опыт работы по профилю реализуемой дисциплины. Все это говорит о высоком профессиональном уровне ППС.

4.5.3. Области улучшения

Принять меры по омоложению состава ППС, в первую очередь за счет привлечения внешников-совместителей из числа работающих в социальной сфере.

Анализируя факты, изложенные образовательным учреждением в отчете о самообследовании, эксперты пришли к заключению, что представленные данные актуальны и достоверны. Итоги проведения комплексной оценки ППС (по итогам прошлого года) и возрастной состав преподавателей, принимающих участие в реализации программы, представлены в нижеследующих диаграммах.

По итогам проведения комплексной оценки ППС в рамках реализации ООП

Уволены

направлены на курсы
повышения квалификации

продлены трудовые
контракты

повышены в должности

Рекомендации: в ситуации реформирования и модернизации системы образования в РФ и часто меняющихся стандартов по социальной работе следует добиваться ежегодного повышения квалификации всеми членами кафедры.

Возрастной состав штатных преподавателей

до 30 лет
31-45 лет
46-55 лет
56-70 лет
более 70 лет

Состав кафедры можно квалифицировать как стареющий. Необходимы меры по омоложению состава ППС, в первую очередь за счет привлечения внешников-совместителей из числа работающих в социальной сфере.

4.6. Материально-технические и финансовые ресурсы программы

4.6.1. Оценка критерия: отлично.

4.6.2. Сильные стороны

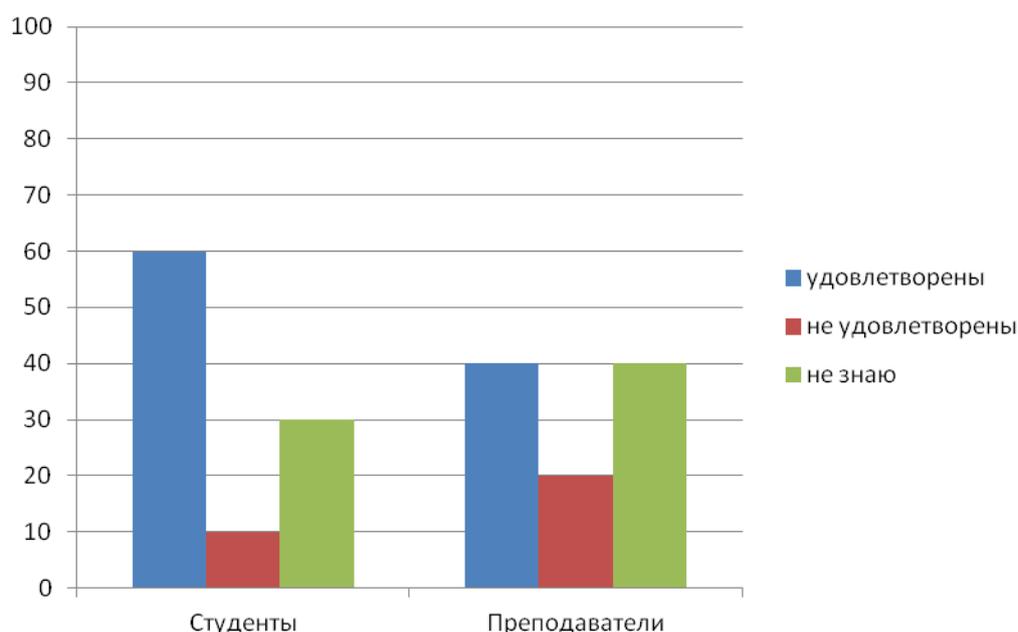
Участие работодателей в приобретении оборудования и расходных материалов для учебного процесса.

Во время проведения очного визита эксперты провели интервьюирование студентов и преподавателей, принимающих участие в реализации программы, на предмет удовлетворенности качеством аудиторного фонда. Более 85 % студентов удовлетворены качеством аудиторий, лабораторий, помещений кафедр, фондов и читального зала библиотеки; неудовлетворенных нет, 15% затруднились ответить.

85% преподавателей в целом удовлетворены. 10% не вполне удовлетворены; 5% затруднились четко ответить

Полученные данные представлены в нижеследующей диаграмме и позволяют экспертам сделать вывод о том, что большинство опрошенных студентов гораздо более удовлетворены качеством аудиторий, лабораторий, помещений кафедр, фондов и читального зала библиотеки, чем преподаватели. Хотя, по мнению экспертов, преподаватели излишне строги в оценках.

Удовлетворенность качеством аудиторий, лабораторий, помещений кафедр, фондов и читального зала библиотеки



При проведении очного визита в образовательное учреждение, экспертная команда осмотрела материально-техническую базу. Ниже приведены данные по оснащённости лабораторий. Приведенные данные позволяют сделать вывод о том, что лаборатории оснащены необходимым для проведения занятий оборудованием полностью. В том числе за счет ОУ – на 90%.

Однако можно рекомендовать руководителям программы организовать обучение студентов основам прикладного творчества как эффективной социальной технологии работы с клиентом. Лаборатории оснащены необходимым оборудованием.

Оснащённость лабораторий

- не оснащены
- оснащены за счет ОУ
- оснащены за счет средств работодателей

4.7. Информационные ресурсы программы

4.7.1. Оценка критерия: отлично.

4.7.2. Сильные стороны

1. На высоком уровне организовано информационное обеспечение: у каждого студента есть индивидуальный логин и пароль для доступа во внутриуниверситетскую систему. В компьютерных классах свободных от учебного процесса студенты имеют возможность свободно подготовиться к занятиям и использованием сетевых учебных ресурсов университета. Информационные интернет-ресурсы предоставляются в свободном доступе через WI-FI, в гуманитарном и естественнонаучном читальных залах имеются компьютеры для работы студентов с научными базами данных и интернет-источниками.

2. В учебных корпусах кампуса университета создана высокоскоростная сеть передачи данных с пропускной способностью магистральной части 10 Гбит/с. К сети имеют доступ более 700 рабочих мест, кафедр и подразделений университета, а также компьютеры из состава 26 компьютерных классов. Для поддержки необходимых сервисов в университете работает центр облачных технологий на основе высокопроизводительного вычислительного кластера. Программное обеспечение поддержки облачных сервисов на основе решений Citrix динамически распределяет нагрузку, используя около 400 процессорных ядер кластера. С целью оптимизации затрат на поддержку рабочих мест пользователей используются технологии виртуальных машин и приложений.

4.7.3. Области улучшения

1. Ускорить разработку электронного портфолио студентов, что позволит улучшить учет качественного роста и личного вклада студента и преподавателя во всех направлениях деятельности вуза, работодателям иметь полное представление о потенциальных сотрудниках и будет стимулировать профессиональный рост обучающихся.

2. Желательно обеспечить бесплатный vi-fi в закрепленных за факультетом аудиториях, а не только в столовой 1 корпуса.

4.8. Научно-исследовательская деятельность

4.8.1 Оценка критерия:

4.8.2 Сильные стороны

Большой охват студентов старших курсов, участвующих в проектной и научной деятельности, имеющих публикации в серьезных научных журналах.

4.8.3 Области улучшения

1. Изыскать финансы для увеличения показателя в системе Web of Science/Scopus в том числе за счет общего финансирования ОУ.

2. Поработать над вовлечением в исследовательскую и кружковую деятельность студентов с первого дня поступления в ВУЗ.

В документах самообследования образовательным учреждением были представлены сведения о результатах мониторинга мнения студентов «Влияние научно-исследовательской работы на качество образования». В диаграмме представлены данные, удостоверенные экспертами во время проведения очного визита. 70 % опрошенных студентов считают, что качество улучшается; 10% - качество остается неизменным; качество ухудшается – 0; остальные 20% затруднились ответить. Это позволяет сделать выводы о том, что не все студенты принимают активное участие в исследовательской

работе и рекомендовать привлекать к участию в ней студентов с первого дня обучения по специальности путем вовлечения их в деятельность научных студенческих кружков и участия в конференциях.

**Результаты мониторинга мнения студентов о
влиянии НИР и их результатов на качество
образования**

Качество улучшается

Качество остается
неизменным

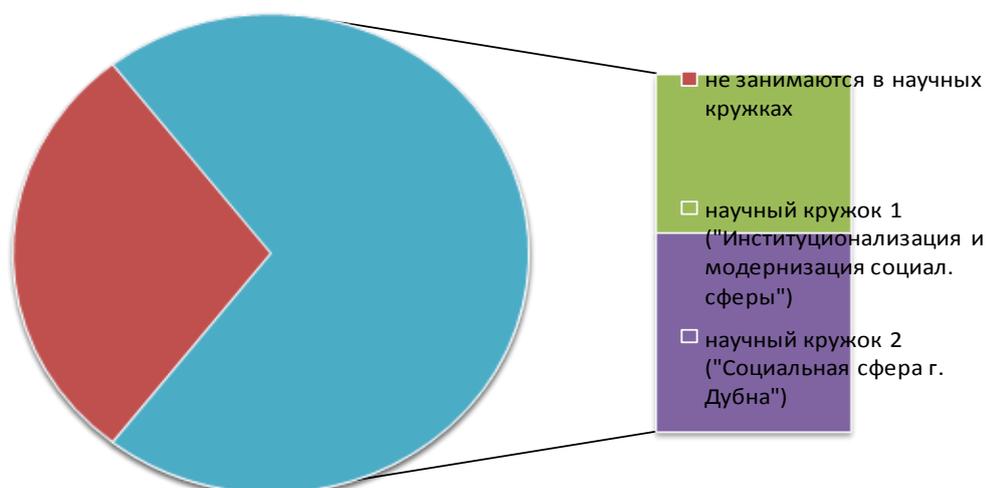
Качество ухудшается

Затрудняются ответить

Была проанализирована занятость студентов в научных кружках. Для студентов оцениваемой программы в образовательном учреждении функционирует 2 научных кружка: постоянно действующая проблемная группа «Институционализация и модернизация социальной сферы» (реализуются 2 направления исследований: трудовая занятость студентов социальной сферы и методологический семинар по институционализации. Руководитель – Солнышкина М.Г.); «Социальная сфера г. Дубна как сфера социальной работы». Руководитель – Чередник В.И. Основная цель организации научных кружков углубить знания по избранной специальности через вовлечение в научно-исследовательскую деятельность. Количество студентов, регулярно посещающих научные кружки: 12 и 15 человек соответственно. По итогам работы в научных кружках, 18 студентов получают повышенные стипендии за достижения в НИР, образовательной, общественной деятельности. 3 студента – участника III Всероссийской акции «Добровольцы – детям» внедрили свой социальный проект социокультурной реабилитации детей в Дубнинском РЦ «Бригантина».

Доля студентов, занимающихся в научных кружках: 4 курс – 100%; 3 курс – 70%; 2 курс – 60 %; 1 курс – 50%.

Занятость студентов в научных кружках



4.9. Участие работодателей в реализации программы

4.9.1 Оценка критерия: отлично.

4.9.2 Сильные стороны

1. Подготовка выпускных квалификационных работ по запросам работодателей; участие работодателей в итоговой государственной аттестации выпускников; повышение квалификации представителей работодателей в университете «Дубна»; трудоустройство выпускников; участие представителей организаций работодателей в процедуре проведения самообследования качества реализуемых основных образовательных программ и т.д.

2. Университетом проводится постоянная работа по расширению спектра учреждений, организаций и предприятий, являющихся как базами практик, научно-исследовательской работы студентов, так и местами последующего трудоустройства выпускников.

В отчете о самообследовании образовательного учреждения представлены сведения о результатах анкетирования работодателей на предмет их удовлетворенности качеством подготовки выпускников. В диаграмме представлены данные, подтвержденные экспертами во время проведения интервью с работодателями.

Удовлетворенность работодателей качеством подготовки выпускников

Полностью удовлетворены

Удовлетворены, но есть
несущественные замечания к
выпускникам

Мало выпускников данной
программы, качеством подготовки
которых удовлетворены Не
удовлетворены

не удовлетворены

Все принявшие участие в собеседовании работодатели на 100% удовлетворены качеством подготовки выпускников, особенно из числа обучающихся на заочной форме и совмещающих учебу с трудовой деятельностью по специальности. Рекламаций не было высказано вообще. Выпускники-отличники дневного отделения сразу же приглашаются на работу по результатам выпускных экзаменов, практики. А многие – в процессе обучения в ВУЗе.

4.10. Участие студентов в определении содержания программы

4.10.1. Оценка критерия: отлично.

4.10.2. Сильные стороны

Активное взаимодействие со студентами в вопросах качества оценки преподавания. Выявления предпочтений студентов. Причем это делается не только посредством официального анкетирования, но и, что не менее важно, в процессе неформального общения с активом и рядовыми студентами на кафедре.

В процессе проведения очного визита, экспертами было проанализировано участие студентов в органах студенческого самоуправления. В диаграмме представлены данные, отражающие занятость студентов.

Выпускники-участники собеседования кафедры социальной работы считают, что могут влиять и реально влияют на принятие решений по организации и управлению учебным процессом.

На основании анализа представленных данных эксперты делают вывод о том, что многие студенты, особенно младших курсов, не знают об этом праве и своих возможностях в этом направлении и рекомендуют ускорить планируемое создание секции студенческого совета по качеству образования.

Участие студентов

Я могу влиять на принятие решений по организации и управлению учебным процессом

Я не могу влиять на принятие решений по организации и управлению учебным процессом

Затрудняюсь ответить

4.11. Студенческие сервисы на программном уровне

4.11.1. Оценка критерия: *отлично.*

4.11.2. *Сильные стороны*

1. В университете реализован дипломный проект выпускницы Рыбаковой А.В. «Социальная реабилитация лиц с ограниченными возможностями в рамках программы «Доступная среда», который позволяет успешно реализовывать программы по инклюзивному образованию.

2. Наличие Студенческого отдела кадров и Аналитического центра «Образование и карьера», в котором проводятся на регулярной основе тренинги по трудоустройству, консультации по составлению резюме, о чем можно узнать на информационных стендах университета, на сайте центра: profk-dubna.ru и на странице в социальной сети: vk.com/profk_dubna помогает студенту найти работу по специальности.

4.11.3. *Области улучшения*

Рассмотреть возможности организации льготного питания в студенческой столовой для круглых сирот.

В процессе проведения очного визита, экспертам были представлены документы, подтверждающие посещение студентами дополнительных курсов и программ.

На основании анализа представленных данных эксперты делают вывод, что более 70 % студентов факультета посещают различные дополнительные образовательные программы. Рекомендуется обеспечить создание каждым студентом личного портфолио, не дожидаясь разработки электронного варианта, и контролировать его заполнение студентами всех курсов.

Посещение дополнительных курсов, программ

Студенты, посещающие различные дополнительные курсы и программы

Студенты, не посещающие дополнительные курсы и программы

4.12. Профориентация. Оценка качества подготовки абитуриентов

4.12.1. Оценка критерия: *отлично.*

4.12.2. *Сильные стороны*

Слушатели подготовительного отделения и учащиеся подготовительных курсов обеспечиваются учебно-методической литературой, разработаны электронные учебники по математике, информатике, физике, записаны курсы видеолекций по математике и русскому языку, разработана и используется в обучении система компьютерного тестирования по ряду дисциплин, вынесенных на вступительные испытания.

4.12.3. *Области улучшения*

Вести более тщательный учет качественной и количественной подготовки абитуриентов в самом вузе.

При анализе программы по бакалавриату, эксперты составили диаграмму, анализирующую систему довузовской подготовки бакалавров. В диаграмме представлены результат довузовской подготовки по итогам прошлого года. На основании данных эксперты рекомендуют вести более тщательный учет качественной и количественной подготовки абитуриентов в самом вузе.



По результатам анализа документов и интервьюирования руководителей программ, эксперты составили диаграмму, отражающую количество мероприятий, проведенных в течение прошлого учебного года. Всего за год было проведено 13 мероприятий, из них: Дни открытых дверей – 3 (1 из – факультетский. 2 – общеуниверситетских); регулярно организуются поездки по близлежащим областям с профориентационной работой. За первый семестр 2014-2015 уч.г. были осуществлены поездки в ОУ Хотьково, Конаково, Долгопрудный. В школах Дубны студенты распространяют рекламки факультета и специальности (регулярно). Способствуют, хотя и косвенно, профориентационной работе День кафедры «Социальная работа», Фестиваль школьного кино «Гудвин-школа», Ярмарка вакансий, Областной праздник «Татьянин день» и другие. Лекции – 5; участие в родительских собраниях – 5; проведение для школьников мероприятий – не реже 1 раза в квартал. Рассылка информации о возможности обучения по специальности «Социальная работа» в УСЗН соседних областей.

В течение года проводятся открытые первенства университета по видам спорта.

**Данные по числу проведенных профориетационных мероприятий,
проведенных научно-педагогическими работниками в рамках набора на программу**



РЕЗЮМЕ ЭКСПЕРТОВ

ФИО эксперта: Кононова Татьяна Борисовна

Место работы, должность	РГСУ, профессор кафедры теории и методологии социальной работы Факультета социальной работы, педагогики и ювенологии
Ученая степень, ученое звание	Доктор исторических наук, профессор
Заслуженные звания, степени	Награждена золотой медалью им. М.В. Ломоносова за заслуги в области рособразования (общественная награда), почетными грамотами УМО вузов России в области социального образования и грамотами Министерства социальной защиты населения.
Образование	Высшее. БГУ (филолог), РГСИ (журналист), РГСУ (аспирантура, докторантура)
Профессиональные достижения	Имею ряд авторских учебников, учебных пособий, научных и учебно-методических статей по аккредитуемой специальности.
Сфера научных интересов	История социальной работы, благотворительность и меценатство, социальное служение. теории креативности и социальная инноватика, основы социального творчества.
Опыт практической работы по направлению программы, подлежащей экспертизе	19 лет.

ФИО эксперта: Игнатенко Елена Александровна

Место работы, должность	Председатель Общественной палаты г. Дубна
Ученая степень, ученое звание	
Заслуженные звания, степени	Заслуженный работник Московской области Почетный работник Минтруда России
Образование	Высшее
Профессиональные достижения	Организация системы социальной защиты населения г. Дубна
Сфера научных интересов	Социальная защита интересов населения Московской области
Опыт практической работы по направлению программы, подлежащей экспертизе	Многолетняя работа в Управлении социальной защиты населения г. Дубна; 1992 – 2012 гг. – начальник Управления.

ФИО эксперта: Миронова Светлана Юрьевна

Место работы, должность	МосГУ, студент (Факультет психологии и социальной работы)
Ученая степень, ученое звание	нет
Заслуженные звания, степени	нет
Образование	неоконченное высшее
Профессиональные достижения	
Сфера научных интересов	
Опыт практической работы по направлению программы, подлежащей экспертизе	