

# АККОРК

Агентство  
по контролю  
качества образования  
и развитию карьеры

Утверждаю

Председатель Высшего  
экспертного совета

\_\_\_\_\_ В.Д. Шадриков

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2015 г.

## ОТЧЁТ

о результатах независимой оценки качества основной  
профессиональной образовательной программы СПО

**26.02.05 Эксплуатация судовых энергетических установок**

В ГАПОУ ТО "Тюменский колледж водного транспорта"

Эксперты:

\_\_\_\_\_ /А.А. Иванченко/

\_\_\_\_\_ /Е.В. Шошин/

\_\_\_\_\_ /К.С. Семкин/

Менеджер:

\_\_\_\_\_ /С.Ю. Симоненков/

Москва – 2015

## *Оглавление*

I. ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ О КОЛЛЕДЖЕ .....	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 (с приведением статистических данных, данных исследовательских агентств, данных hr-агентств и др.).....	5
1.2. Анализ информационных показателей, представленных колледжем (выводы).....	7
2. РЕЗЮМЕ ПО ПРОГРАММЕ .....	8
2.1. Основные выводы и рекомендации эксперта по анализируемой программе.....	9
2.2. Профиль оценок результатов обучения и гарантий качества образования .....	11
3. КАЧЕСТВО РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ .....	13
3.1. Прямая оценка компетенций экспертами .....	13
3.2. Выводы и рекомендации экспертов.....	15
4. ГАРАНТИИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ .....	16
4.1. Стратегия, цели и менеджмент программы .....	16
4.2. Структура и содержание программы .....	21
4.3. Учебно-методические материалы .....	22
4.4. Технологии и методики образовательной деятельности .....	24
4.5. Педагогический состав .....	25
4.6. Материально-технические и финансовые ресурсы программы .....	29
4.7. Информационные ресурсы .....	34
4.8. Инновационная и экспериментальная деятельность .....	36
4.10. Участие работодателей в реализации программы .....	39
4.11. Участие студентов в определении содержания программы .....	41
4.12. Студенческие сервисы .....	43
4.13. Профориентация и подготовка абитуриентов .....	45
РЕЗЮМЕ ЭКСПЕРТОВ.....	47

## **I. ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ О КОЛЛЕДЖЕ**

Приказом Главного управления профессионально-технического образования от 19.10.1964 № 335 на базе учебного комбината судоремонтного завода было организовано государственное профессионально-техническое училище №14 - речников. Соответственно с 1964 года колледж готовит профессиональные кадры для речного флота: мотористов-рулевых, машинистов судовых, слесарей-судоремонтников, штурманов-помощников механиков и др.

Приказом областного управления профессионально-технического образования от 26.12.1969 № 455 и Госкомитета от 10.12.1969 № 366 государственное профессионально-техническое училище № 14 - речников преобразовано в среднее государственное профессионально-техническое училище № 14 - речников.

Приказом Госкомитета профессионально-технического образования от 04.09.1984 № 213 и приказом областного управления профессионально - технического образования от 25.09.84 № 110 «б» среднее государственное профессионально - техническое училище №14 – речников г.Тюмени реорганизовано в среднее профессионально - техническое училище №14 речников г.Тюмени.

С 1988 по 2014 год в колледже осуществлялось обучение по профессии начального профессионального образования Судоводитель-помощник механика (электромеханика) судов речного флота.

Приказом Министерства образования Российской Федерации от 17.04.1989 № 137 среднее профессионально-техническое училище №14 речников г. Тюмени реорганизовано в профессионально-техническое училище №14.

Приказом Министерства образования Российской Федерации от 15.07.1994 № 263 профессионально-техническое училище №14 преобразовано в государственное образовательное учреждение начального профессионального образования профессиональное училище №14.

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 03.12.2004 №1565-р ГОУ НПО ПУ № 14 передано в ведение Тюменской области.

Распоряжением Правительства Тюменской области от 31.10.2005 № 836-рп ГОУ НПО ПУ № 14 реорганизовано путем присоединения к нему Государственного образовательного учреждения начального профессионального образования «Профессиональное училище № 23.

Распоряжением Правительства Тюменской области от 26.11.2007 № 1276-рп «О создании автономного образовательного учреждения начального профессионального образования Тюменской области «Профессиональное училище №14» путем изменения типа государственного образовательного учреждения начального профессионального образования «Профессиональное училище №14» было создано автономное образовательное учреждение начального профессионального образования Тюменской области «Профессиональное училище №14».

Распоряжением Правительства Тюменской области от 18.08.2008 № 1094-рп «О реорганизации автономных образовательных учреждений начального профессионального образования Тюменской области» автономное образовательное учреждение начального профессионального образования Тюменской области «Профессиональное училище №14» было реорганизовано в форме присоединения к нему автономного образовательного учреждения начального профессионального образования Тюменской области «Профессиональное училище № 3».

С введением нового Перечня профессий начального профессионального образования (приказ Министерства образования и науки РФ от 28.09.2009 г. № 354), Перечня специальностей среднего профессионального образования (приказ Министерства образования и науки РФ от 28.09.2009 г. № 355) и переходом на федеральные

государственные образовательные стандарты третьего поколения в колледже началась реализация основной профессиональной образовательной программы по специальности 26.02.05 Эксплуатация судовых энергетических установок.

В соответствии с распоряжением Правительства Тюменской области от 09 марта 2011 г. №229-рп «О переименовании автономного образовательного учреждения начального профессионального образования Тюменской области «Профессиональное училище №14»» автономное образовательное учреждение начального профессионального образования Тюменской области «Профессиональное училище № 14» переименовано в государственное автономное образовательное учреждение среднего профессионального образования Тюменской области «Тюменский колледж водного транспорта».

С 2011 года основная профессиональная образовательная программа по специальности 26.02.05 Эксплуатация судовых энергетических установок (далее - Программа) реализуется в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом среднего профессионального образования по специальности 180405 Эксплуатация судовых энергетических установок, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации, от 22 июня 2010 г. № 676, зарегистрированного в Минюсте РФ 26 июля 2010г. регистрационный № 17977 на основании лицензии, выданной Департаментом по лицензированию, государственной аккредитации, надзору и контролю в сфере образования Тюменской области, от 02 сентября 2014 г. № 0120 Серия 72 Л 01 № 0000636.

Распоряжением Правительства Тюменской области от 20.06.2014 № 1075-рп «О переименовании государственных автономных образовательных учреждений Тюменской области» государственное автономное образовательное учреждение среднего профессионального образования Тюменской области «Тюменский колледж водного транспорта» переименовано в государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Тюменской области «Тюменский колледж водного транспорта».

С 2014 года Программа реализуется в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом среднего профессионального образования по специальности 26.02.05 Эксплуатация судовых энергетических установок, утвержденным приказом Министерством образования и науки Российской Федерации, от 07 мая 2014 г. № 443, зарегистрированного в Минюсте РФ 03 июля 2014г. регистрационный № 32958, региональных требований к результату образования по специальности 26.02.05 Эксплуатация судовых энергетических установок, решения Региональной учебно-методической комиссии по направлению 26.00.00 Техника и технологии кораблестроения и водного транспорта, решения цикловой комиссии Судовождения и эксплуатации флота ГАПОУ ТО «Тюменский колледж водного транспорта».

Независимая внешняя оценка образовательной программы проведена экспертами АККОРК в период со 25 марта по 25 мая 2015 года.

## II. ОТЧЕТ О РЕЗУЛЬТАТАХ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

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

#### 1.1. Анализ роли и места программы (с приведением статистических данных, данных исследовательских агентств, данных hr-агентств и др.)

В целях количественного и качественного прогноза актуального и перспективного спроса на квалификации специалистов водного транспорта сформирован новый механизм планирования подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена на основе внешнего прогноза. Распределение государственного задания на подготовку кадров осуществляется на основе анализа потребности регионального рынка труда в квалифицированных кадрах и взаимодействия с работодателями и их объединениями. Регулирование объема подготовки обеспечивается на основе проведения конкурсного отбора с учетом показателей эффективности деятельности организаций.

Состояние и прогноз ситуации на рынке труда Тюменской области за 2013 года по данным Департамента труда и занятости населения Тюменской области доказывает потребность выпускников Программы. Анализ прогнозируемой потребности работников в сфере транспорта на период до 2017 года составит:

2014	2015	2016	2017
1648	1601	1323	1006

По данным Департамента труда и занятости населения ХМАО-Югры, Департамента труда и занятости населения ЯНАО, Департамента труда и занятости населения Тюменской области и кадровых агентств Тюмени потребность в специалистах водного транспорта по состоянию на 26 января 2015 года составила:

	ХМАО	ЯНАО	Тюменская область
капитан-механик	6	3	8
рулевой	9	5	53
шкипер	-	10	-
машинист землесосного плавучего несамоходного снаряда	3	-	-

В регионе выпуск специалистов по Программе осуществляет только ГАПОУ ТО «Тюменский колледж водного транспорта». В 2015 году выпуск по Программе составит 13 человек, что полностью не сможет удовлетворить потребность в специалистах водного транспорта региона.

По итогам трех лет статистические данные показывают, что 100% выпускников Программы (за исключением тех, кто призван на службу в РА) трудоустроивается в течение одного-двух месяцев после выпуска, из них: - по специальности – 90-93%; - в регионе – 98%. Нетрудоустроенных выпускников 2014 года нет.

В таблице представлены данные по исследованию средней заработной платы выпускника сразу после выпуска и в динамике:

Год	Зарплата (руб.)
-----	-----------------

выпуск ка	2011	2012	2013	2014
2011	18.000	24.000	30.000	36.000
2012	-	22.000	28.000	36.000
2013	-	-	26.000	32.000
2014	-	-	-	27.000

Заработная плата варьируется и зависит от типа судна, района плавания. Дополнительно работники отрасли обеспечиваются спецодеждой и коллективным питанием на сумму 220-260 рублей в сутки. Данные по исследованию средней заработной платы выпускников колледжа свидетельствуют о её ежегодном повышении в среднем на 25%.

Анализ занятости выпускников программы, в соответствии с индивидуальными карьерными ожиданиями на основании опроса 35 выпускников Программы, показал следующие результаты:

полностью удовлетворен развитием карьеры	74%
в основном удовлетворен	26%
не удовлетворен	0%

Анализ анкеты «Анкета работающего выпускника» прилагается (Приложение № 15). В результате анализа роли и места программы и особенностей формирования регионального образовательного рынка, а также в соответствии с данными, представленными образовательным учреждением, эксперт представляет диаграмму, отражающую, какой процент выпускников представляет данная программа на региональном рынке труда.

### Роль ОУ в формировании рынка труда



Календарный учебный график Программы предусматривает прохождение производственной практики на втором-третьем курсе в течение всего навигационного периода (май-октябрь). Все обучающиеся на период практики трудоустраиваются в организации на штатные рабочие места с полным социальным пакетом. В межнавигационный период (ноябрь-апрель) обучающиеся, в силу специфики отрасли, не могут сочетать обучение с работой по специальности.

Доля студентов, получивших приглашения на работу по итогам прохождения практики составляет около 80%.

## 1.2. Анализ информационных показателей, представленных колледжем (выводы)

Приведенная в разделе 1.1. информация свидетельствует о высокой востребованности на рынке труда выпускников ООП и выстроенной системе взаимодействия между ОУ и работодателями. В то же время, практика заключения трехсторонних (целевых) договоров в настоящее время не является распространенной, и это является одним из резервов ООП.

Информация об отсутствии рекламаций на выпускников программы и наличие положительных отзывов организаций о работе выпускников подтверждают высокую оценку результатов обучения со стороны работодателей.

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

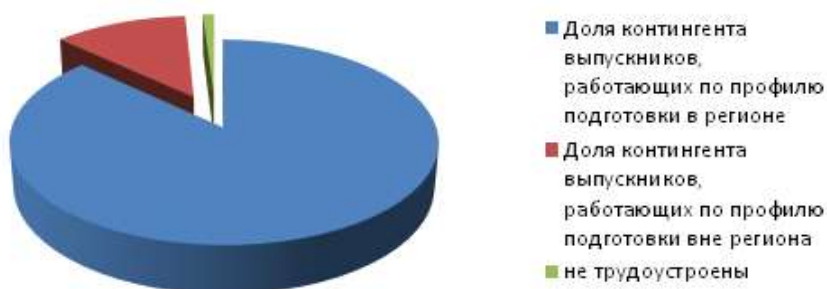
В колледже создана служба содействия трудоустройству выпускников, деятельность которой регламентируется соответствующим локальным актом, и предусматривает мониторинг профессиональной деятельности выпускников Программы:

- создание базы данных,
- сбор информации о профессиональной занятости,
- осуществление обратной связи с выпускниками.

В своей деятельности служба взаимодействует ассоциациями работодателей, социальными партнерами, Молодежной биржей труда по организации совместных мероприятий в сфере содействия трудоустройству, адаптации, профессиональной ориентации и временной занятости молодёжи, с Центром занятости населения города Тюмени и Тюменского района, общественными организациями и объединениями по вопросам содействия занятости и трудоустройству выпускников.

Ежемесячно до 4 числа информация о трудоустройстве выпускников направляется в Координационно-аналитический центр содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования (г. Москва).

### Распределение выпускников программы (рынок труда)



На сегодняшний день никто из выпускников анализируемой ООП не находится на учёте в службе занятости и в качестве безработных не зарегистрирован.

Анализ данных о трудоустройстве выпускников ГАПОУ ТО «Тюменский колледж водного транспорта» показывает востребованность выпускников на региональном рынке труда и имеет потенциал выхода в соседние регионы.

## 2. РЕЗЮМЕ ПО ПРОГРАММЕ

Программа подготовки специалистов среднего звена (ППССЗ) государственного автономного профессионального образовательного учреждения Тюменской области «Тюменский колледж водного транспорта» составлена на основе федерального государственного образовательного стандарта по специальности среднего профессионального образования 26.02.05 Эксплуатация судовых энергетических установок, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 мая 2014 года №443, региональных требований к результату образования по специальности 26.02.05 Эксплуатация судовых энергетических установок, решения Региональной учебно-методической комиссии по направлению 26.00.00 Техника и технологии кораблестроения и водного транспорта, решения цикловой комиссии Судовождения и эксплуатации флота ГАПОУ ТО «Тюменский колледж водного транспорта».

ППССЗ СПО представляет собой комплекс нормативно-методической документации, регламентирующий содержание, организацию и оценку качества подготовки выпускников по данной специальности.

### **Область профессиональной деятельности выпускников:**

техническая эксплуатация судового главного и вспомогательного энергетического оборудования, судовых систем, корпусных устройств судов, буровых платформ, плавучих дизельных и автономных энергетических установок;

техническая эксплуатация судового электрооборудования и средств автоматики судов, буровых платформ, плавучих дизельных и автономных энергетических установок.

### **Объектами профессиональной деятельности выпускников являются:**

судно;

судовое энергетическое оборудование;

энергетические установки буровых платформ и плавучих дизельных электростанций;

газо-турбокомпрессорные установки;

судоремонтные и судостроительные организации;

судовое электрооборудование и средства автоматики;

электрооборудование и средства автоматики буровых платформ и плавучих дизельных электростанций.

### **Техник-судомеханик готовится к следующим видам деятельности:**

4.3.1. Эксплуатация, техническое обслуживание и ремонт судового энергетического оборудования.

4.3.2. Обеспечение безопасности плавания.

4.3.3. Организация работы структурного подразделения.

4.3.4. Выполнение работ по одной или нескольким профессиям рабочих, должностям служащих (приложение к ФГОС СПО).

Длительность реализации Программы: Очная форма получения образования базовый уровень: на базе основного общего образования – 3 года 10 месяцев; Заочная форма получения образования базовый уровень: на базе среднего (полного) общего образования – 3 года 10 месяцев

Присваиваемая выпускникам квалификация - Техник-судомеханик (базовая подготовка), Рабочая профессия - 14718 Моторист (машинист).

Методические (цикловые) комиссии (далее М(Ц)К), реализующие Программу: Цикловая комиссия гуманитарных и естественно-научных дисциплин, Цикловая комиссия Судовождения и эксплуатации флота, Методическое объединение кураторов учебных групп и воспитательной службы.



## 2.1. Основные выводы и рекомендации эксперта по анализируемой программе.

Независимая внешняя оценка анализируемой образовательной программы проведена экспертом АККОРК в период со 25 марта по 25 мая 2015 года.

Эксперт оценил **качество образования** как **высокое**, поскольку результаты обучения по программе в полной мере достигаются.

Эксперт оценил **гарантии качества образования**, предоставляемые ОУ при реализации программы, как **достаточное** для достижения результатов обучения.

В подготовке специалистов среднего звена по специальности 26.02.05 (180405) “Эксплуатация судовых энергетических установок” эксперт отметил следующие положительные практики:

1. Разработка программы и планирование критериальных показателей выполнены с учетом нормативно-правовых документов, регулирующих деятельность ГАПОУ ТО «Тюменский колледж водного транспорта», региональных тенденций в области конкуренции рынка образовательных услуг, демографических факторов.

2. Стратегия образовательной программы связана со стратегией социально-экономического развития Тюменской области, основными работодателями.

3. Цели программы согласованы с целями и задачами профессиональной деятельности выпускника программы и с запросами рынков труда (федерального, регионального, местного).

4. Система внутреннего мониторинга и экспертизы качества образования по программе предусматривает участие в ней работодателей.

5. Нормативная и методическая база ООП достаточно хорошо проработана, что значительно облегчает освоение студентами материала ООП.

6. УММ разработаны в соответствии с современными требованиями на хорошем уровне.

7. При разработке и актуализации рабочих учебных программ учитывается мнение работодателей, представители работодателей являются соавторами и рецензентами рабочих учебных программ.

8. Преподавательский состав практикует различные виды занятий, активно применяет интерактивные формы обучения.

9. Реализацию ООП по специальности 26.02.05 (180405) “Эксплуатация судовых энергетических установок” осуществляют преподаватели, компетентность и квалификация которых соответствуют целям программы и достаточны для обучения студентов.

10. Доля преподавателей, совмещающих работу в колледже с профессиональной деятельностью по специальности составляет 25%. Доля преподавателей профильных дисциплин, имеющих опыт работы по профилю реализуемой дисциплины, составляет 25%. Доля преподавателей, обладающих сертификатами соответствия требованиям профессиональных отраслевых стандартов и квалификационных рамок, составляет 55%.

11. В ОУ разработаны и утверждены требования к квалификации и компетентности преподавателей, привлекаемых к реализации программы.

12. Система финансовой и нефинансовой мотивации педагогических кадров регламентирована внутренними нормативными документами колледжа: Уставом колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, эффективным контрактом, Положением об оплате труда; Положением о надбавках, доплатах работникам колледжа; Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

13. Доля лабораторий (от общего кол-ва лабораторий, необходимых для реализации ОПОП), оснащенных современными приборами и оборудованием (наличие и

использование в образовательном процессе современного оборудования, позволяющего студентам формировать профессиональные компетенции), составляет 85%.

14. Материально-технические ресурсы программы позволяют внедрять e-learning в учебный процесс программы, а также совершенствовать механизмы его использования.

Во всех учебных кабинетах имеется АРМ преподавателя. В трёх компьютерных классах и библиотеке обучающимся предоставлена возможность работы на ПК. Все компьютеры имеют выход как во внутреннюю сеть так и в сеть Интернет с соответствующими уровнями доступа обучающихся и педагогических работников.

15. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. N 302н для обучающихся по Программе утверждён перечень вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования). Поэтому по Программе лица с ограниченными возможностями не обучаются.

16. Финансовые ресурсы Программы позволяют в полном объёме обеспечивать развитие Программы: приобретать, обслуживать и эксплуатировать материально-техническую базу и оборудование, необходимые для реализации Программы.

17. В ГАПОУ ТО «Тюменский колледж водного транспорта» создана информационная инфраструктура, позволяющая эффективно организовывать и вести образовательный процесс.

18. Экспериментальная и инновационная деятельность ТКВТ направлена на выполнение стратегических задач развития колледжа, определенных целевыми программами, планами, инновационными проектами.

19. Результаты экспериментальной и инновационной деятельности, выполненных студентами и преподавателями программы, внедряются в практику предприятий и организаций.

20. Политика ТКВТ в сфере улучшения качества образования предполагает участие работодателей в системе экспертизы качества образования на этапе реализации в следующих формах: ведение учебных занятий, проведение мастер-классов, проведение курсов дополнительного образования, участие в общественных экзаменах на компетентность, руководство практикой курсовыми и выпускными квалификационными работами и т.д.

21. Воспитательная работа колледжа направлена на реализацию личностно-ориентированного подхода к обучающимся и строится с ориентацией на общечеловеческие ценности с использованием современных технологий (особое значение придается технологиям, основанным на традициях колледжа).

22. Обучающиеся принимают участие в управлении программой в соответствии с Положением о порядке участия обучающихся колледжа в формировании содержания своего профессионального образования, которое определяет порядок и формы участия обучающихся, осваивающих программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих и подготовки специалистов среднего звена в формировании своего профессионального образования.

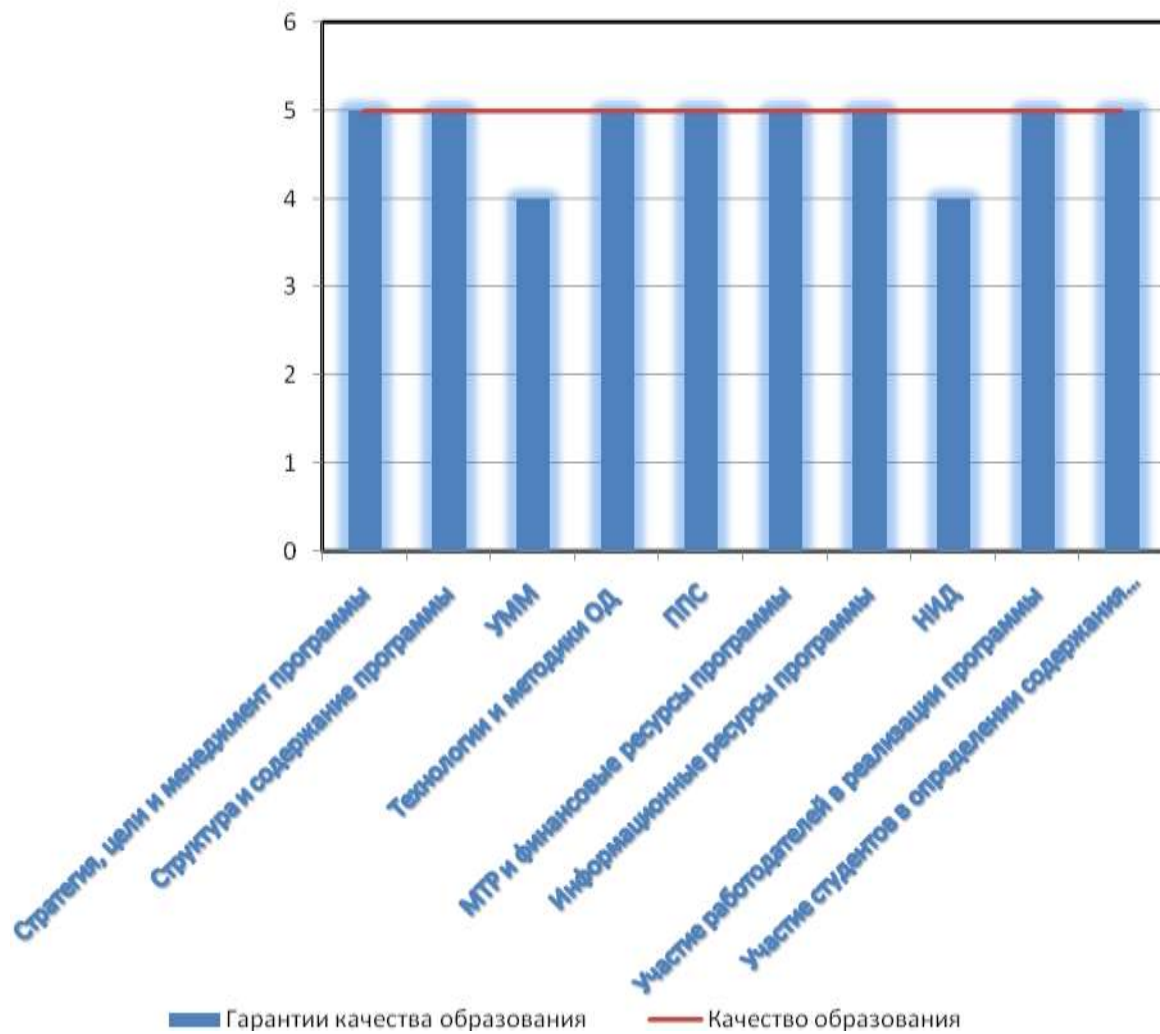
23. Сервисы обучающихся организованы в колледже на достаточно высоком уровне. Регулярно проводятся мероприятия, которые позволяют наиболее качественно сформировать необходимые личностные и социальные компетенции.

24. В ТКВТ проводится активная профориентационная работа, направленная на подготовку потенциальных абитуриентов.

## 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>	4,85
1.	Стратегия, цели и менеджмент программы	5
2.	Структура и содержание программы	5
3.	Учебно-методические материалы	4
4.	Технологии и методики образовательной деятельности	5
5.	Педагогический состав	5
6.	Материально-технические и финансовые ресурсы программы	5
7.	Информационные ресурсы программы	5
8.	Инновационная и экспериментальная деятельность	4
9.	Воспитательная работа	5
10.	Участие работодателей в реализации программы	5
11.	Участие студентов в определении содержания программы	5
12.	Сервисы обучающихся	5
13.	Профориентация и подготовка абитуриентов	5

## Профиль оценок результатов обучения и гарантий качества образования



### **3. КАЧЕСТВО РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ**

Оценка качества ОПОП, реализованная в колледже, осуществляется в соответствии с "Положением, о формах, периодичности и порядке текущей и промежуточной аттестации обучающихся" (Локальным актом №30 СМК), "Положением о порядке проведения государственной итоговой аттестации" (Локальным актом №33 СМК).

"Положением, о формах, периодичности и порядке текущей и промежуточной аттестации обучающихся" разработано в соответствии с Федеральным Законом от 29.12.2013г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования в части Государственных требований к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников по специальности, Письма Минобрнауки России от 5 апреля 1999 г. № 16-52-59 ин/16-13 «О рекомендациях по организации промежуточной аттестации студентов в образовательных учреждениях среднего профессионального образования», и регламентирует формы и порядок организации и проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по учебным дисциплинам, междисциплинарным курсам и профессиональным модулям, а также практикам реализуемым в рамках основных профессиональных образовательных программ (далее - ОПОП) по всем формам получения среднего профессионального образования в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Тюменской области «Тюменский колледж водного транспорта» (далее - колледж).

"Положением о порядке проведения государственной итоговой аттестации" разработано в соответствии с: Конституцией РФ; Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"; Приказом Минобрнауки России от 14.06.2013 №464 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования» (Зарегистрировано в Минюсте России 30.07.2013 №29200); Порядком проведения государственной об итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования, утвержден Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 968 от 16.08.2013 г.; Указами Президента Российской Федерации; Решениями Правительства Российской Федерации и Правительства Региона и органов управления образованием всех уровней по вопросам образования и воспитания обучающихся; Уставом и локальными правовыми актами колледжа; Федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования;

#### **3.1. Прямая оценка компетенций экспертами**

В период очного визита 23 - 24 апреля 2015 года экспертом была проведена прямая оценка компетенций обучающихся по программе 26.02.05 Эксплуатация судовых энергетических установок выпускного курса в количестве 16 человек, что составляет 100% от численности группы.

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 общекультурные и профессиональные компетенции, которыми должен обладать техник - судомеханик.

Оценка общекультурные компетенций производится на основе личностных тестов, разработанных ТКВТ и охватывающих компетенции по ФГОС.

Анализ результатов тестирования позволил выявить сформированность социальных компетенций:

Показатели	37 < ВП ≤ 41	29 < ВП ≤ 37	21 < ВП ≤ 29	ВП ≤ 21
Способность повести за собой (социальная уверенность), лидерские качества	+			
Умение организовывать деятельность команды, нести ответственность за команду	+			
Умение адекватно вести себя в конфликтных ситуациях, правильно реагировать на замечания	+			
Владение приемами эмоционально-волевой саморегуляции, техниками стрессоустойчивости	+			
Положительное отношение к своим обязанностям	+			
Способность управлять собственным имиджем			+	
Интерес к социальной жизни, наличие увлечений, владение современными технологиями	+			

Оценка профессиональных компетенций по ФГОС по специальности 26.02.05 (180405) Эксплуатация судовых энергетических установок в т.ч. компетенций, отражающих компетенции по ФГОС и требования регионального рынка труда в зависимости от основных потребителей выпускников программы производилась на основе тестов задания для прямой оценки компетенций Укрупненной группы 26.00.00 Техника и технологии кораблестроения и водного транспорта для специальности 26.02.05 Эксплуатация судовых энергетических установок

По результатам проведения прямой оценки компетенций, эксперты выявил следующее:

Наименование ПМ	Число набранных баллов			
	55 < ВП ≤ 61	43 < ВП ≤ 55	31 < ВП ≤ 43	ВП ≤ 31
ПМ.01	38,46	46,15	15,38	-
ПМ.02	7,6	38,4	53,8	-
ПМ.03	-	-	-	-
ПМ.04	19,3	64,5	6,12	-

Таким образом, прямая оценка компетенций позволяет сделать вывод об хорошем обучении.

При проведении качества образования эксперты ознакомились с оценочными тестами, применяемыми в ходе Государственного экзамена, а также с тематикой ВКР, планируемых к выполнению выпускников принятых в 2014г. Сделан вывод о том, что рассмотренные оценочные показатели и предлагаемая тематика ВКР соответствуют всем заявленным ниже требованиям:

## **ВЫПУСКНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ РАБОТЫ**

Государственная итоговая аттестация выпускников Программы (набор 2011-2013 г.) включает подготовку и сдачу государственных экзаменов по специальности с обязательной аттестацией по практической подготовке.

Государственная итоговая аттестация выпускников Программы (набор 2014 г.) включает подготовку и защиту выпускной квалификационной работы (дипломная работа). Обязательное требование – соответствие тематики выпускной квалификационной работы содержанию одного или нескольких профессиональных модулей.

### **3.2. Выводы и рекомендации экспертов**

#### **3.3.1. Оценка: отлично**

По результатам проведения прямой оценки знаний с помощью процедуры тестирования, позволяющей оценить уровень сформированности компетенций, обучающиеся показали достаточный уровень знаний и справились практически со всеми предложенными заданиями.

#### **3.3.2. Сильные стороны**

Оценочные тесты, используемые для оценки теоретических знаний и практических навыков и тематика ВКР, подготовленная для обучающихся принятых в 2014 году соответствующую специальности. Государственная аттестация проводится в соответствии с требованиями стандарта.. Все это свидетельствует не только о готовности к будущей профессиональной деятельности, но и о высоком профессиональном уровне руководителей работ со стороны колледжа.

#### **3.3.3. Области улучшения**

1. Активно привлекать работодателей к формированию заказов на выполнение выпускных квалификационных работ.

2. Активно привлекать работодателей к формированию оценочных тестов для оценки теоретических знаний и практических навыков в ходе квалификационных испытаний.

3. В объеме планируемых ВКР предусматривать использование самостоятельных исследовательских частей, результатов инновационной и экспериментальной деятельности педагогического состава и сторонних организаций.

По итогам анкетирования студентов программы, образовательным учреждением были представлены данные, которые были проверены экспертами во время проведения очного визита.

## Оценка качества образования студентами в целом (по результатам ОУ)



Данные, представленные ОУ, были подтверждены экспертом в результате проведения очного визита. Это позволяет экспертам сделать выводы о высоком качестве оказываемых Тюменским колледжем водного транспорта образовательных услуг.

### 4. ГАРАНТИИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

#### 4.1. Стратегия, цели и менеджмент программы

##### 4.1.1. Оценка критерия: отлично

##### 4.1.2. Сильные стороны

Разработка программы и планирование критериальных показателей выполнены с учетом нормативно-правовых документов, регулирующих деятельность «Тюменского колледжа водного транспорта» (распоряжение Правительства Тюменской области от 09.03. 2011 №229-рп), региональных тенденций в области конкуренции рынка образовательных услуг, демографических факторов.

В основу стратегии развития Программы положены стандарт ФГОС СПО по специальности 26.02.05 Эксплуатация судовых энергетических установок. Стратегия развития Программы была определена сроком на 5 лет (2011-2015 г.г.) с учетом срока освоения программы в соответствии с ФГОС (3 года 10 месяцев на базе 9 классов) и подготовительным периодом к внедрению ФГОС (март-август 2011г.). Стратегия образовательной программы связана со стратегией социально-экономического развития Тюменской области, основными работодателями.

Цели программы согласованы с целями и задачами профессиональной деятельности выпускника программы и с запросами рынков труда (федерального, регионального, местного).

Система внутреннего мониторинга и экспертизы качества образования по программе предусматривает участие в ней работодателей.

В ТКВТ постоянно совершенствуется внутренняя система оценки качества образования. Нормативными документами, регламентирующими систему качества в колледже, являются Программой развития государственного автономного образовательного учреждения среднего профессионального образования Тюменской



области «Тюменский колледж водного транспорта» на период 2013-2016 годы; Стратегические направления перехода к новому качеству образования (2009-2015 гг.), Положение о системе управления качеством подготовки специалистов.

Стратегия развития Программы нацелена на поиск оптимального сценария обновления образовательной деятельности за счет актуализации внутреннего потенциала колледжа и его педагогического коллектива. Был проведен анализ внутренней и внешней среды и выявлена степень готовности колледжа к собственному реформированию. При разработке стратегии развития Программы ставилась задача перевести «слабые стороны», «возможности и потребности заинтересованных сторон» в раздел «сильные стороны».

Итогом проделанной аналитической работы и прогнозирования развития внутренней и внешней среды явилось формулирование стратегической цели Программы: подготовка квалифицированного специалиста – техника-судомеханика по специальности 26.02.05 (180405) Эксплуатация судовых энергетических установок, обладающего сформированными общими и профессиональными компетенциями, осуществляющего профессиональную деятельность по технической эксплуатации судового главного и вспомогательного энергетического оборудования, судового электрооборудования и средств автоматики, судовых систем, корпусных устройств судов, обеспечению безопасности плавания, выполнению международного и национального законодательства в области водного транспорта.

**Стратегической цели Программы:** подготовка квалифицированного специалиста – техника-судомеханика по специальности. Эта цель полностью согласуется с **Миссией колледжа:** комплексное развитие Колледжа, позволяющее обеспечить соответствие качества образования образовательному заказу со стороны государства (определенному в ФГОС), общества и личности.

Анализ факторов влияния внутренней и внешней среды допускает внесение корректировки в процессе реализации Стратегии развития Программы колледжа в силу появления непредвиденных изменений или неучтенных обстоятельств.

#### **4.1.3. Области улучшения**

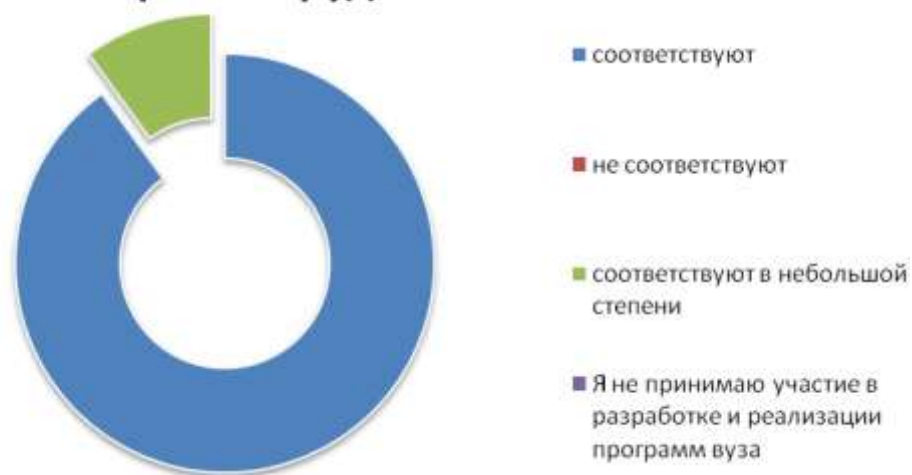
Совершенствовать созданную в колледже систему внутреннего мониторинга и экспертизы качества образования (СОКО), которая представляет собой совокупность организационных структур, норм и правил, диагностических и оценочных процедур, обеспечивающих на единой основе оценку образовательных достижений обучающихся, эффективность Программы, привести ее в соответствие с требованиями существующими для образовательных учреждений, готовящих специалистов плавсостава.

Целями системы являются:

- формирование единой системы диагностики и контроля состояния образования, обеспечивающей определение факторов и своевременное выявление изменений, влияющих на качество образования по Программе;
- предоставления всем участникам образовательного процесса и общественности достоверной информации о качестве образования по Программе;
- принятие обоснованных и своевременных управленческих решений по совершенствованию содержания Программы и повышение уровня информированности потребителей образовательных услуг при принятии таких решений;
- прогнозирование развития Программы.

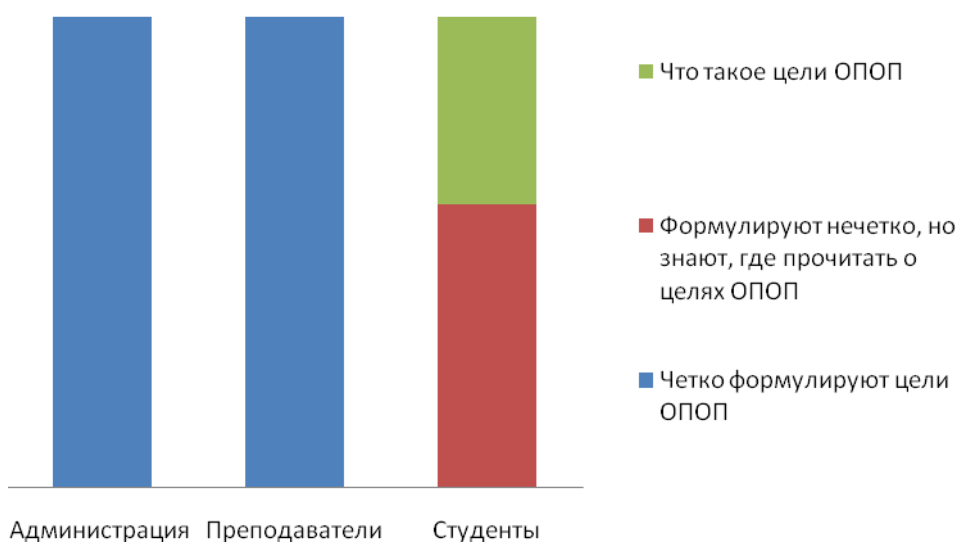
В ходе очного визита проведено анкетирование (интервьюирование) работодателей, по результатам которого была составлена диаграмма. Данные, представленные на диаграмме, позволяют экспертам сделать вывод о соответствии целей ОПОП запросам рынка труда и рекомендовать продолжить работу с работодателями по актуализации содержания программы

## Соответствие целей ООП запросам рынка труда



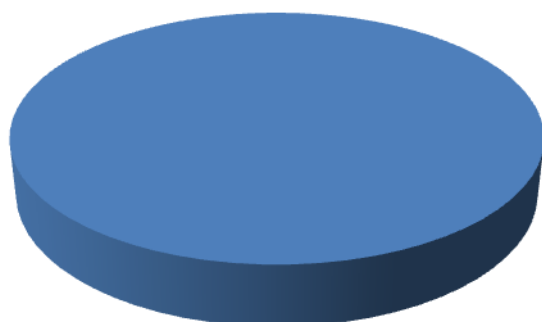
В ходе проведения очного визита эксперты провели анкетирование (интервьюирование) студентов, преподавателей, сотрудников и получили данные, которые позволяют сделать вывод о недостаточной осведомленности студентов о целях ООП и рекомендовать ознакомить студентов с целями ООП.

## Характеристика осведомленности о целях ОПОП



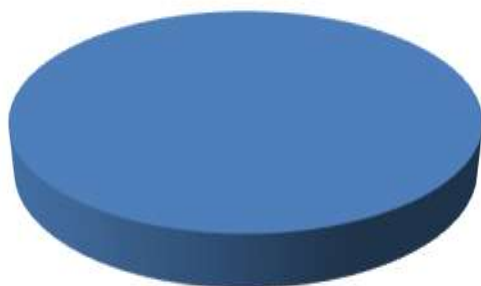
В процессе проведения самообследования, образовательным учреждением были представлены данные по удовлетворенности преподавателей кадровой политикой и действующей системой мотивации.

## Удовлетворенность кадровой политикой



- Вполне удовлетворен кадровой политикой
- Затрудняюсь ответить
- Считаю кадровую политику неприемлемой

## Удовлетворенность действующей системой мотивации

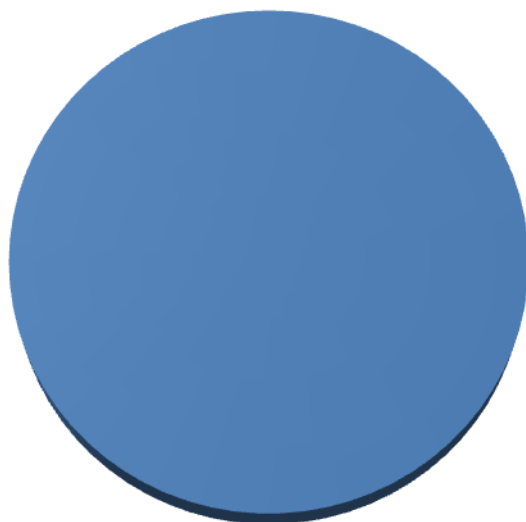


- Система мотивации справедлива и позволяет развиваться преподавателям
- Система мотивации не позволяет учитывать всех особенностей преподавательской деятельности
- Система мотивации не действует и/или не эффективна

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

По итогам анализа двух данных диаграмм эксперты делают вывод, что педагогический коллектив в целом лоялен и позитивно оценивает действующую систему мотивации.

## Уровень лояльности сотрудников



■ Лоялен к организации

■ Лояльны, но есть небольшая степень недовольства

■ В перспективе рассматривают вопрос о смене организации

■ Готовы уволиться в ближайшее время

## 4.2. Структура и содержание программы

### 4.2.1. Оценка критерия: отлично

### 4.2.2. Сильные стороны

Компетентностная модель выпускника Программы 26.02.05 (180405) Эксплуатация судовых энергетических установок согласована с работодателем и отражает требования ФГОС и работодателей в полном объеме. По результатам опроса работодателей можно отметить, что все респонденты указывают на удовлетворенность тем набором профессиональных компетенций, которые получают выпускники при освоении Программы.

Нормативная и методическая база ООП достаточно хорошо проработана, что значительно облегчает освоение студентами материала ООП.

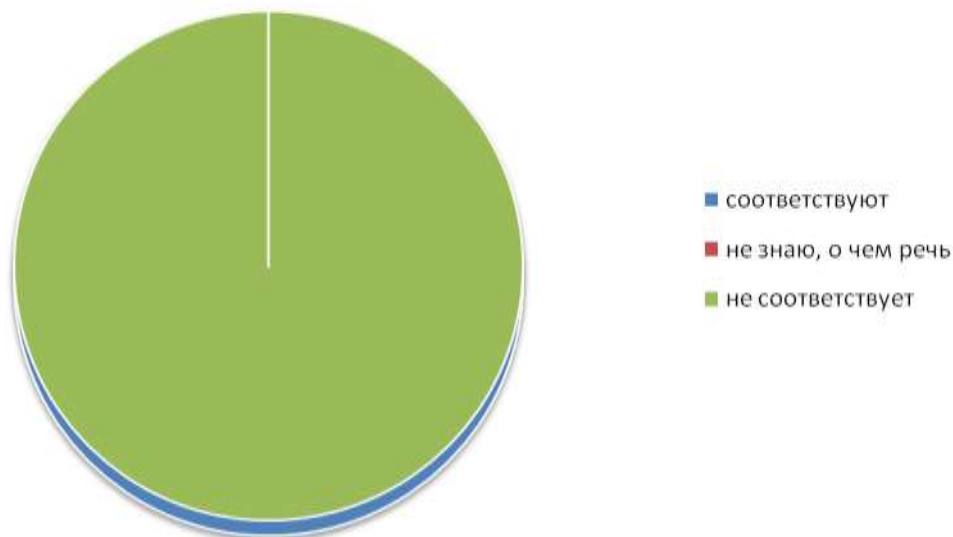
ООП определяет виды деятельности, которые может выполнять выпускник в зависимости от имеющихся у него компетенций; при планировании и организации практик учитываются пожелания работодателей; все задания на прохождение практик на получение обучающимися навыков их практического применения ориентированы на профессиональные компетенции с учетом видов деятельности выпускника в соответствии с ФГОС.

### 4.2.3. Области улучшения

Ежегодно вести мониторинг требований работодателей к результату образования для максимального соответствия результату обучения, постоянно меняющемуся спросу рынка труда и отражается в функциональной карте по специальности. На основании анализа функциональной карты распределить вариативную часть ОПОП (ППССЗ) через дополнение инвариативной составляющей ФГОС разделами, темами, новыми дисциплинами.

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 – обучающихся. Данные, собранные по итогам интервьюирования, представлены в диаграмме и позволяют эксперту сделать вывод о том, что структура и содержание ОПОП на 90% соответствует ожиданиям студентов, 2% затруднились ответить.

## Соответствие структуры и содержания ООП ожиданиям студентов



### **4.3. Учебно-методические материалы**

#### **4.3.1. Оценка критерия: хорошо**

#### **4.3.2. Сильные стороны**

Колледж самостоятельно разрабатывает и утверждает ОПОП в соответствии с ФГОС СПО и с учетом соответствующей примерной ОПОП. Перед началом разработки ОПОП определяется ее специфика с учетом направленности на удовлетворение потребностей рынка труда и работодателей, конкретизируются региональные требования к результату образования. Конкретные виды деятельности, к которым готовится обучающийся, определяют содержание образовательной программы, разрабатываемой колледжем совместно с работодателями.

Рабочие программы содержат авторские разработки, что повышает актуальность учебно-методических материалов программы.

При разработке и актуализации рабочих учебных программ учитывается мнение работодателей, представители работодателей являются соавторами и рецензентами рабочих учебных программ.

#### **4.3.3. Области улучшения**

1. В рабочие учебные программы включить в список источников нормативно-правовые акты и официальные сайты органов власти и управления, организаций, учреждений.

2. В рабочие учебные программы в качестве дополнительной литературы включать отраслевые нормативно - технические документы по профилю дисциплин и официальные сайты их размещения.

3. Особое внимание при разработке рабочих учебных программ дисциплин уделить предложениям обучающихся.

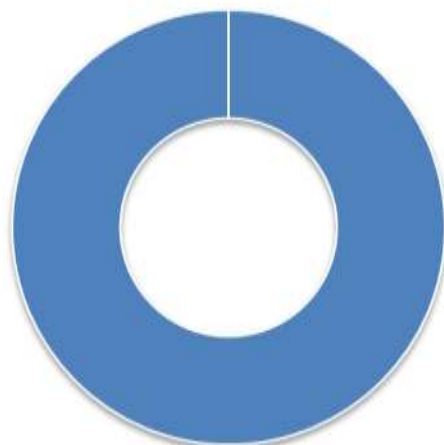
4. В рабочие учебные программы включить в список источников новейшие издания учебников и учебно-методических пособий.

5. Разработать учебно-методические материалы, связанные с организацией самостоятельной работы студентов.

6. Разработать учебно-методические материалы, связанные с организацией и проведением производственных и учебных практик студентов.

При проведении очного визита эксперты ознакомились с разработанными в образовательном учреждении учебно-методическими материалами. По результатам изучения учебно-методических материалов в количестве 5 штук, составлена нижеследующая диаграмма.

## УМК



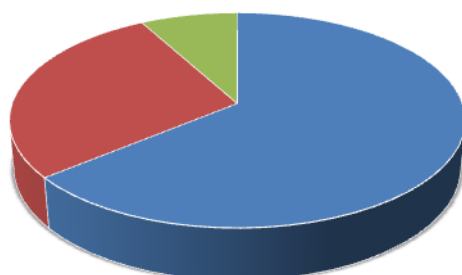
■ УМК, согласованные с работодателями

■ УМК, согласованные с УМО или другими внешними представителями научного сообщества

■ УМК, согласованные только с внутривузовскими структурами

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.

## КИМ



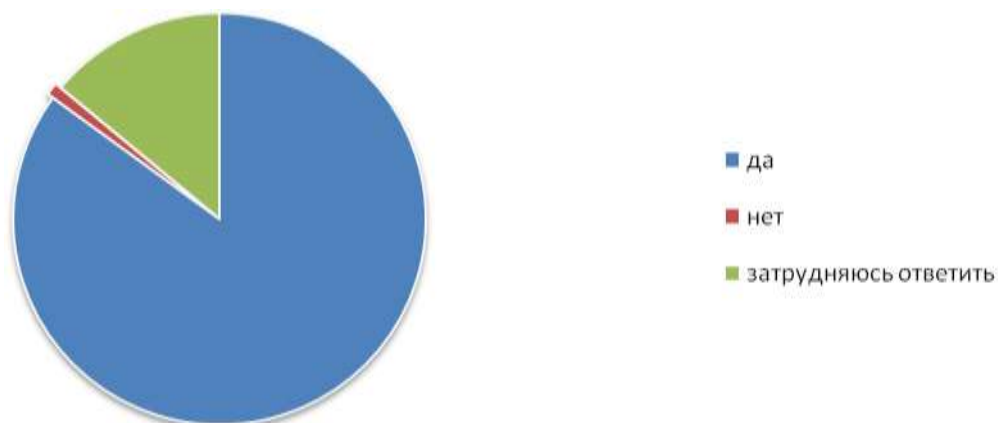
■ УМК, содержащие КИМ, разработанные на основе реальных практических ситуаций

■ УМК, содержащие КИМы, предоставленные работодателями

■ УМК, содержащие КИМы, разработанные только на основе теоретического материала

По результатам анкетирования, представленного образовательным учреждением, результаты которого были подтверждены в ходе очного визита, большая часть студентов владеет информацией о наличии УМК, некоторые считают, что их мнение не учитывается при разработке содержания ООП, многие затрудняются с ответом. В связи с этим, эксперты рекомендуют более активно вовлекать студентов в формирование содержательной части УМК.

## Учет мнения студентов при разработке и актуализации УММ



### 4.4. Технологии и методики образовательной деятельности

#### 4.4.1. Оценка критерия: отлично

4.4.2. **Сильные стороны:** В образовательном процессе по Программе можно выделить несколько основных типов инновационных образовательных технологий, чаще всего используемых преподавателями.

Будущие судоводители и судомеханики осваивают **имитационные технологии**, незаменимые при подготовке кадров для работы на высокотехнологичных производствах, а также в тех отраслях, где это обучение на сложном и дорогостоящем реальном оборудовании может быть связано с громадными материальными потерями и даже опасностью для жизни. Тренажёры и тренажёрные комплексы используются для подготовки обучающихся к прохождению практики на судах и позволяют отрабатывать различные действия: от работы приборов и оборудования машинного отделения до основ навигации и маневрирования судна в сложных условиях. Занятия по программе проводятся в специализированных аудиториях с использованием мультимедийных обучающих модулей и тренажёрных программ. Применение имитационно-тренажёрных комплексов с использованием мультимедиа технологий создает возможность реализовать практически любые по сложности эксперименты с оборудованием, воспроизвести методики отработки любых нештатных ситуаций, сформировать профессиональные навыки.

#### 4.4.3. Области улучшения:

1. Использовать в образовательном процессе общественные ресурсы (встречи с представителями судоходных компаний, государственных и общественных организаций, экскурсии).

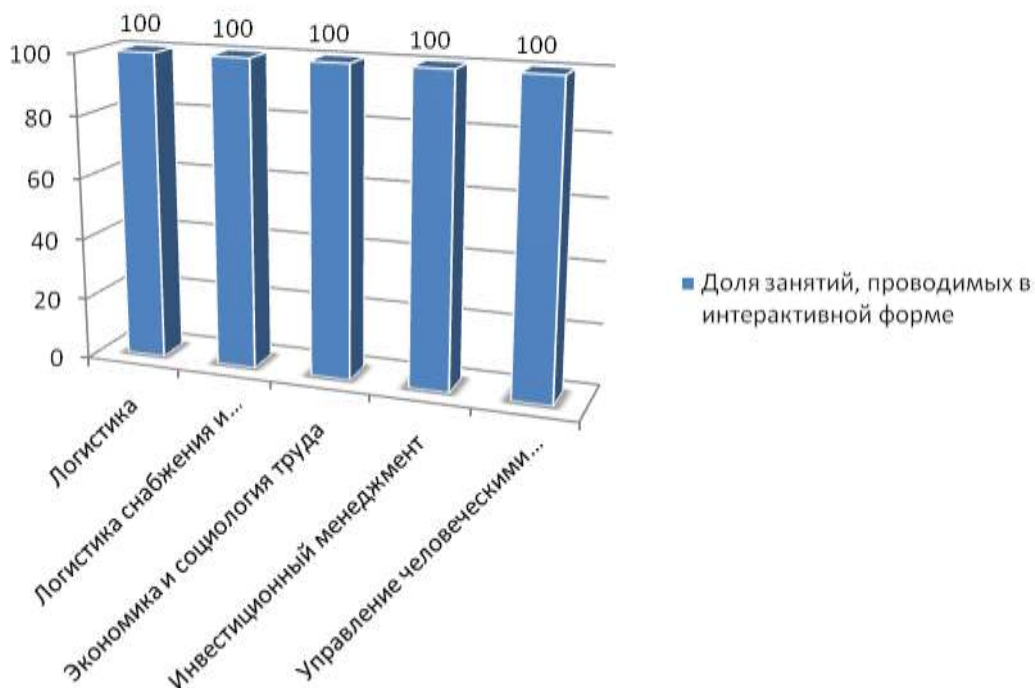
2. Использовать в образовательном процессе социальные проекты и другие внеаудиторные методы обучения (соревнования, интервью, фильмы, выставки).

3. Шире использовать круглые столы со специалистами-практиками, участвующими в реализации ООП по направлению «Водный транспорт».

4. Издать практикумы по всем изучаемым дисциплинам профессионального цикла ООП и в первую очередь по тренажёрной подготовке.



## Доля занятий, проводимых в интерактивной форме



На основании них эксперт делает вывод о достаточности интерактивных форм при проведении занятий для формирования общекультурных и профессиональных компетенций.

### 4.5. Педагогический состав

#### 4.5.1. Оценка критерия: отлично

#### 4.5.2. Сильные стороны

К реализации учебного процесса по Программе с использованием утверждённых технологий и методик привлекаются кадры соответствующих квалификаций:

- все преподаватели имеют высшее профессиональное образование по профилю преподаваемой дисциплины (модулю);
- все преподаватели получают дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации, в том числе в форме стажировки в профильных организациях не реже 1 раза в 3 года;
- 50% преподавателей прошли в 2014 году независимую оценку и сертификацию квалификаций на соответствие требований профессионального стандарта «Преподавание дисциплин (междисциплинарных курсов) при подготовке по профессиям рабочих (должностям служащих)», седьмой квалификационный уровень;
- 66% преподавателей прошли курсы повышения квалификации (72 часа) на базе Тюменского областного государственного института развития регионального образования Тюменской области по теме «Реализация ФГОС третьего поколения: современные образовательные технологии и методы обучения общепрофессиональным дисциплинам и МДК в образовательных организациях СПО».

преподаватели Программы отрабатывают утверждённые технологии и методики по индивидуальным программам в рамках зачётно-накопительной системы повышения квалификации, включающей мероприятия, ежегодно утверждаемые Департаментом образования и науки Тюменской области, а также организуемые методической службой колледжа.

#### Распределение возрастного состава штатных преподавателей Программы

Возраст	Доля преподавателей от общего числа по Программе (%)
До 30 лет	0
31-45 лет	55
46-55 лет	36
56-70 лет	9
Более 70 лет	0

Система внутреннего мониторинга деятельности педагогических кадров и АУП колледжа включает показатели эффективности и результативности деятельности:

- развитие материально-технической базы учреждения и создание комфортных условий для участников образовательного процесса;
- повышение профессионального мастерства педагогических работников;
- обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления учреждением;
- эффективность работы по достижению результатов нового качества;
- эффективность воспитательной системы образовательного учреждения.

Внутренний мониторинг деятельности педагогических кадров взаимосвязан с системой финансовой и нефинансовой мотивации работников и проводится ежемесячно на нескольких уровнях: самооценка, цикловая комиссия, административный контроль.

По результатам внутреннего мониторинга осуществляется распределение стимулирующей части фонда оплаты труда по итогам работы за месяц (квартал, год), а также применяются нефинансовые методы мотивации.

Система финансовой и нефинансовой мотивации педагогических кадров регламентирована внутренними нормативными документами колледжа: Уставом колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, эффективным контрактом, Положением об оплате труда; Положением о надбавках, доплатах работникам колледжа; Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

Система **нефинансовой мотивации** включает в себя: объявление благодарности, награждение ценным подарком, награждение почетной грамотой, присвоение звания «Лучший преподаватель года», «Лучший куратор», «Лучший заведующий кабинетом», проведение корпоративных мероприятий (День Учителя, Новый Год, День защитника Отечества, Международный женский день), выезд на турбазу, занятия в тренажерном зале, организация спортивных соревнований, вручение подарков к праздникам и т.д.

Система **финансовой мотивации** включает в себя:

- распределение стимулирующей части фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности и результативности деятельности,
- премирование по результатам проведения мероприятий различного уровня,
- премирование участников конкурсов профессионального мастерства,
- выделение денежных средств Правительством Тюменской области для молодых педагогов, не имеющих собственного жилья для его найма,
- участие в социальной программе Правительства Тюменской области софинансирования жилья работникам бюджетной сферы, - выделение путевок по льготной цене, льготная цена на платные услуги, оказываемые колледжем и др.

В колледже постоянно проводятся:

- мастер – классы преподавателей в рамках декады отделений внутри колледжа, практических обучающих семинаров, стажерских площадок, конкурсов профессионального мастерства «Педагог года»;
- конкурс профессионального мастерства «Педагог года», (проводится периодичностью один раз в два года внутри колледжа);
- конкурсы «Лучший учебный кабинет, лаборатория, мастерская», «Лучшая методическая разработка» и др. (проводятся ежегодно);
- дни цикловых комиссий (организуются по графику ежемесячно).

В области реализации политики обеспечения кадрами в колледже применяются следующие меры:

- привлечение работодателей к процессу повышения квалификации педагогов, к образовательному процессу (в межнавигационный период);
- организация неформального повышения квалификации педагогов Программы;
- тьюторское сопровождение методического обеспечения дисциплин, МДК, практик, курсового, дипломного проектирования, как для молодых педагогов, так и для педагогов, имеющих большой стаж работы;
- участие в работе Школы начинающего педагога;
- взаимопосещение учебных занятий педагогов;
- планируемое и непланируемое повышение квалификации за счет средств колледжа;
- участие в конкурсах профессионального мастерства;
- участие в конференциях, конкурсах различного уровня за счет средств колледжа;
- меры финансового и нефинансового стимулирования (п.5).

Формирование кадрового резерва Программы осуществляется в следующих целях: совершенствование деятельности по подбору и расстановке кадров для замещения вакантных должностей, своевременное удовлетворение потребности в кадрах, улучшение качественного состава, сокращение периода адаптации преподавателей при вступлении в должность, стимулирование профессионального и карьерного роста работников.

Зачисление в кадровый резерв осуществляется на основе объективных критериев оценки уровня квалификации, профессиональной компетентности.

Деятельность по формированию и развитию кадрового резерва управления Программой включает в себя следующие этапы:

1. Анализ потребности кадрового резерва на ближайшие 5 лет.
2. Формирование списка должностей с учетом штатного расписания и учебного плана Программы.
3. Подготовка кадрового резерва.

Формирование кадрового резерва осуществляется на основе анализа представленных документов (отчеты, автобиография, характеристика, результаты аттестации, образования, портфолио и др.); тестирования кандидатов; интервью (беседы) по специально составленному плану с целью выявления мотивации, потребностей, стремлений, перспектив развития Программы); наблюдения за поведением «резервиста» в различных ситуациях на работе и вне; оценка результатов педагогической деятельности.

Для профессиональной подготовки кадрового резерва составляются индивидуальные образовательные маршруты и используются следующие методы: индивидуальная подготовка под руководством вышестоящего руководителя, более опытного педагога; стажировка в должности внутри колледжа, в другой организации – по возможности; обучение на курсах повышения квалификации, в ВУЗе, переподготовка.

Оценка работы штатных преподавателей обучающимися и выпускниками колледжа является составляющей комплексной оценки педагогических кадров и осуществляется в форме анонимного анкетирования 2 раза в год по окончании семестра. Результаты анкетирования учитываются при аттестации преподавателей и включают в себя

следующие направления:

- удовлетворенность качеством профессионального образования, получаемого в колледже;
- удовлетворенность уровнем преподавания в колледже;
- удовлетворенность результатами обучения по ППССЗ;
- удовлетворенность условиями обучения в колледже;
- удовлетворенность уровнем практического обучения в колледже;
- уровень мотивации обучающихся.

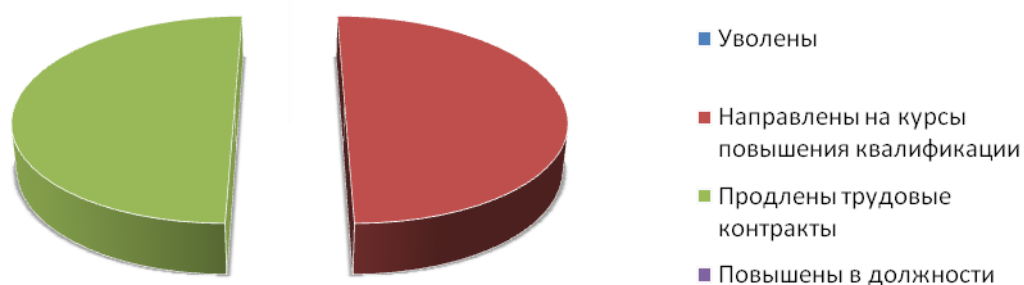
В анкетировании ежегодно принимают участие обучающиеся разных курсов в количестве от 50 до 100 % и выпускники (40-50%) .

#### **4.5.3. Области улучшения**

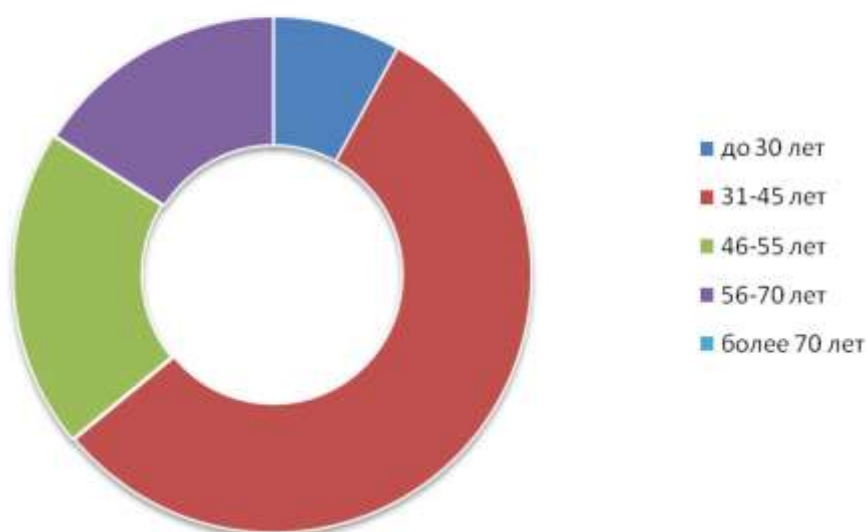
1. Разработать Программу «Развитие кадрового резерва в Тюменском колледже водного транспорта».
2. Разработать систему стажировок преподавателей в ведущих учебных заведениях с целью обмена опытом.
3. Разработать систему стажировок на судах потенциальных работодателей для преподавателей дисциплин, формирующих профессиональные компетенции.
4. Ввести в практику проведение методических семинаров по обмену опыта педагогического и методического мастерства преподавателей, реализующих ООП по специальности «Эксплуатация судовых энергетических установок»».

Анализируя факты, изложенные образовательным учреждением в отчете о самообследовании, эксперты пришли к заключению, что представленные данные актуальны и достоверны. Итоги проведения комплексной оценки педагогического состава (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**



## Возрастной состав штатных преподавателей



По итогам анализа представленных данных, эксперт делает вывод о том, что педагогический состав, который отличается высоким уровнем квалификации и оптимальным возрастным составом, является конкурентным преимуществом программы.

### 4.6. Материально-технические и финансовые ресурсы программы

#### 4.6.1. Оценка критерия: отлично

#### 4.6.2. Сильные стороны

Материально-техническая база удовлетворяет всем требованиям и позволяет качественно организовывать образовательный процесс.

Материально-техническая база Колледжа, предназначенная для воспитательной и внеучебной деятельности со студентами, включает в себя кабинеты, лаборатории, мастерские и другие помещений для подготовки по специальности.

<b>Перечень кабинетов, лабораторий, мастерских и других помещений для подготовки по специальности</b>	
<b>№</b>	<b>Наименование</b>
1.	Кабинет социально – экономических дисциплин
2.	Кабинет иностранного языка
3.	Кабинет математики
4.	Кабинет химии и экологических основ природопользования
5.	Кабинет инженерной графики
6.	Кабинет физики, механики, технической термодинамики и теплопередачи
7.	Кабинет материаловедения, метрологии и стандартизации
8.	Кабинет теории и устройства судна
9.	Кабинет безопасности жизнедеятельности на судне
10.	Кабинет навигации и лоции
11.	Кабинет управления судном
12.	Кабинет технологии перевозки грузов
	<b>Лаборатории:</b>

13.	Электроники и электротехники
14.	Информатики
15.	Материаловедения
16.	Учебно-тренажёрное судно
17.	Судовых энергетических установок и вспомогательных механизмов
	<b>Мастерские:</b>
18.	Учебно-производственная мастерская «Общеслесарные работы»
19.	Такелажная мастерская
	<b>Тренажёры, тренажёрные комплексы (модули):</b>
20.	Полнофункциональный навигационный тренажёр для подготовки судоводителей
21.	Учебно-тренажерный центр радиолокационной проводки судов
22.	Аппаратный комплекс тренажёра навигационной прокладки для начального обучения
23.	Тренажер судовой энергетической установки
	<b>Спортивный комплекс:</b>
24.	Спортивный зал
25.	Открытый стадион широкого профиля с элементами полосы препятствий
26.	Стрелковый тир
	<b>Залы:</b>
27.	Библиотека, читальный зал с выходом в сеть Интернет
28.	Актовый зал

Колледж располагает материально-техническими ресурсами, обеспечивающими эффективную и результативную организацию процесса обучения в соответствии с требованиями ФГОС по специальности.

1. Учебно – производственные помещения, оборудованные учебным, лабораторным и специализированным оборудованием:

12 кабинетов: социально-экономических дисциплин, иностранного языка, математики, экологических основ природопользования, инженерной графики, механики, метрологии и стандартизации, теории и устройства судна; безопасности жизнедеятельности на судне; управления судном; технологии перевозки грузов; навигации и лоции;

7 лабораторий: электроники и электротехники, информатики, материаловедения, электрооборудования судов, судового радиооборудования, радионавигационных и электрорадионавигационных приборов и систем технических средств судовождения, судовых энергетических установок; 2 мастерские: слесарная и такелажная; спортивный комплекс: спортивный зал, открытый стадион широкого профиля с элементами полосы препятствий; залы: библиотека, читальный зал с выходом в сеть Интернет, актовый зал.

2. Тренажёры и тренажёрные комплексы: многофункциональный учебный класс и полнофункциональный навигационный тренажёр для подготовки судоводителей используются для отработки навыков:

- ведения навигационной прокладки в различных условиях плавания с использованием визуальных, радионавигационных и астрономических способов обсервации для определения места нахождения судна.

- работы с различным навигационным оборудованием современных судов;

- проведения практических и лабораторных занятий и оценки степени подготовленности обучаемых в области практической навигации, знания лоции;

тренажер судовой энергетической установки используется для получения практических навыков по несению вахты в машинном отделении. Функции тренажера:

- наработка навыков несения безопасной вахты в машинном отделении.

- повышение квалификации специалистов плавсостава.

- обеспечение обучения, тренинга и контроля, включая как индивидуальную, так и групповую подготовку под руководством преподавателя или без него;

тренажёр радиолокационной проводки судов моделирует все составляющие условий плавания: скорость течения, направления ветра, неполадки в системах судна, обгон и расхождения судов и формирует навыки управления судном в условиях ограниченной видимости.

3. В рамках реализации ПНП «Образование» (2007) инновационная программа колледжа «Инновационное управление качеством подготовки специалистов водного транспорта» была признана победителем. В качестве софинансирования программы ОАО «Обь-Иртышское речное пароходство» передало в собственность колледжа самоходное сухогрузное судно СТ 771 проекта 2760 стоимостью 7,1 млн. руб. В настоящее время завершается переоборудование судна в учебно-тренажёрный центр. Созданы тренажерные комплексы, позволяющие в реальных условиях отрабатывать действия экипажа судов по спасению судна, экипажа, груза, пассажиров:

- комплекс подготовки к аварийным действиям на судне, состоящий из тренажера по борьбе с пожаром на судне и тренажера по борьбе с поступающей водой, которые предназначены для отработки навыков и умений аварийных действий экипажа на судне;

- комплекс по подготовке к использованию средств спасения и выживания на воде, предназначенный для отработки умений и навыков пользования коллективными и индивидуальными средствами спасения; комплекс включает в себя: тренажеры: «Спасательная шлюпка», «Спасательный плот сбрасываемого типа», «Спасательный плот спускаемого типа», «Дежурная шлюпка», «Скоростная дежурная шлюпка»;

- комплекс подготовки к оказанию медицинской помощи предназначен для обучения слушателей по программам подготовки по оказанию первой медицинской помощи и медицинскому уходу на судне, проверки знаний членов экипажей по вопросам оказания первой медицинской помощи и медицинскому уходу на судне.

- экологический комплекс предназначен для отработки практических навыков по ликвидации разливов нефтепродуктов и состоит из боновых заграждений, сорбентов, якорных устройств, дежурной шлюпки и средств сбора нефтепродуктов с поверхности воды.

Кроме этого, действующие главные и вспомогательные двигатели, судовое оборудование и механизмы, используется для практического обучения студентов.

4. Организационно – педагогические средства - комплекты учебно– программной документации, дидактические материалы, учебно – наглядные пособия, комплекты для контроля знаний.

5. Технические средства обучения - проекторы, персональные компьютеры, периферийное оборудование, маркерные доски с интерактивными приставками или интерактивные доски.

6. Информационные ресурсы: компьютерный парк колледжа насчитывает 147 компьютеров (без учёта тренажёров и тренажёрных комплексов), объединенных в локальную сеть, все компьютеры обеспечены выходом в сеть Интернет, доступом к электронным библиотечным системам и электронным образовательным ресурсам, функционирует электронная почта, сайт колледжа, имеются возможности видеоконференц связи, в установленных зонах на территории колледжа имеется Wi-Fi.

Доля аудиторий, оснащенных ресурсами (в т.ч. современными программными продуктами), обеспечивающими доступность информации, необходимой для эффективной деятельности участников образовательного процесса, составляет 89%.

Доля лабораторий (от общего кол-ва лабораторий, необходимых для реализации ОПОП), оснащенных современными приборами и оборудованием (наличие и использование в образовательном процессе современного оборудования, позволяющего студентам формировать профессиональные компетенции), составляет 85%.

Материально-технические ресурсы программы позволяют внедрять e-learning в учебный процесс программы, а также совершенствовать механизмы его использования.

Во всех учебных кабинетах имеется АРМ преподавателя. В трёх компьютерных классах и библиотеке обучающимся предоставлена возможность работы на ПК. Все компьютеры имеют выход как во внутреннюю сеть так и в сеть Интернет с соответствующими уровнями доступа обучающихся и педагогических работников. Доступ к ресурсам Интернет/Интранет осуществляется безвозмездно и без ограничения времени и потребляемого трафика. Информационно-технологическая инфраструктура колледжа позволяет использовать интернет-технологии и мультимедиа для широкого спектра решений e-Learning: обучение, построенное на использовании web-технологий; обучение, построенное с использованием персонального компьютера, виртуальных сред; организацию взаимодействия пользователей по сети, доставка образовательного контента через интернет, интранет, компакт-диски, накопители Flash USB, аудио- и видеозапись, использование средств общения в реальном режиме времени и др. Центральным звеном среды e-Learning является система поддержки учебного процесса EDU CDO (на базе платформы Moodle). Система обеспечивает предоставление следующих сервисов: организация мультимедийного on-line и off-line обучения, управление обучением, управление пользователями, управление технической и методической поддержкой, обеспечение сетевого и дистанционного взаимодействия.

Финансовые ресурсы Программы позволяют в полном объёме обеспечивать развитие Программы: приобретать, обслуживать и эксплуатировать материально-техническую базу и оборудование, необходимые для реализации Программы.

По вопросам организации производственной практики колледж сотрудничает с 21 предприятием водного транспорта. Основными стратегическими партнёрами колледжа являются ОАО «Обь-Иртышское речное пароходство», ООО «Реском-Тюмень», ОАО «Речное пароходство Нефтегаза», ООО «Приобье», ООО «Сембад», ЗАО «Тюменьсудокомплект», ЗАО «Экспериментальная судовойф», и др.

Оснащённость баз производственной практики современным оборудованием и приборами (радионавигационными средствами судовождения, электронной картографией, автоматическими идентификационными системами, средствами спутниковой и радиосвязи и др.) позволяет формировать профессиональные компетенции обучающихся. Например, собственный самоходный и несамоходный флот ОАО «Обь-Иртышское речное пароходство» насчитывает более 400 судов. В составе транспортного флота пароходства имеются буксиры-толкачи различных проектов (мощностью от 300 л.с. до 2400 л.с.), баржи-площадки и аппарельные баржи (грузоподъемностью от 1000 тонн до 2800 тонн), в том числе суда смешанного класса «река-море», пассажирские скоростные теплоходы. Специализацией ООО «Реском-Тюмень» является организация и реализация смешанных транспортных схем по доставке грузов в районы Обь-Иртышского бассейна, Карского и Белого морей. Компания ООО «Реском-Тюмень» имеет в собственности суда различных типов и судоводных классов: сухогрузы морского класса проекта 92-040, г/п 3086 тн.; нефтеналивные теплоходы (танкеры) смешанного (река-море) класса г/п 1320 тн.; буксиры-толкачи различных классов; баржи-площадки сухогрузные; баржи нефтеналивные; плавучие краны различной грузоподъемности.

3 лаборатории оборудованы на базе учебно-тренировочного судна, которое передано ОАО «Обь-Иртышское речное пароходство» в собственность колледжа:

- электрооборудования судов,
- радионавигационных и электрорадионавигационных приборов и систем технических средств судовождения,
- судовых энергетических установок.

Доля лабораторий из общего количества лабораторий, оснащенных оборудованием за счет средств социальных партнеров (работодателей) составляет 42,9%.

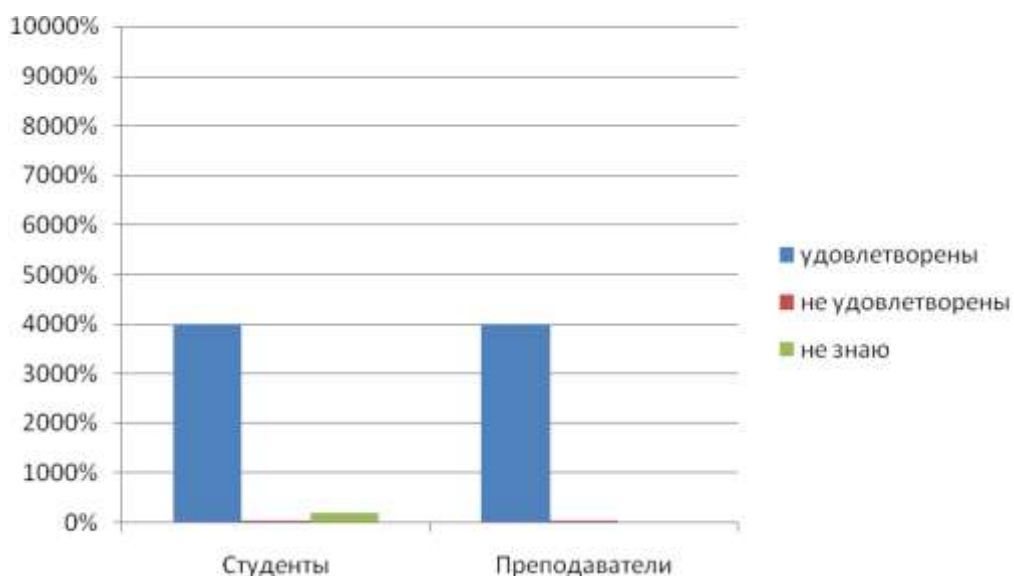


#### 4.6.3. Области улучшения

1. Привлекать социальных партнёров (работодателей) к участию в формировании материально-технических ресурсов программы.
2. Совместно с социальными партнерами составить план обновления материально - технической базы, предусмотрев в нем приобретение полноразмерного тренажера машинного отделения и замену судового оборудования по мере поступления судов с новым оборудованием.
3. Ежегодно определять смету расходов под каждую ООП, проводить мониторинг использования бюджета в рамках ООП по специальности «Эксплуатация судовых энергетических установок».

Во время проведения очного визита эксперты провели интервьюирование студентов и преподавателей, принимающих участие в реализации программы, на предмет удовлетворенности качеством аудиторного фонда. Полученные данные представлены в нижеследующей диаграмме, и позволяют экспертам сделать вывод о том, что студенты и педагогический состав в целом удовлетворены качеством аудиторий, помещений кафедр, библиотекой и др.

#### Удовлетворенность качеством кабинетов, лабораторий, мастерских и других помещений для подготовки по специальности



При проведении очного визита в образовательное учреждение, экспертная команда осмотрела материально-техническую базу. Ниже приведены данные по оснащенности лабораторий. Приведенные данные позволяют сделать вывод об отсутствии лабораторий, оборудованных работодателями, и рекомендовать руководителям программы активизировать работу в данном направлении.

## Оснащенность лабораторий

не оснащены

оснащены за счет ОУ

оснащены за счет средств работодателей

### 4.7. Информационные ресурсы

#### 4.7.1. Оценка критерия: **отлично**

#### 4.7.2. *Сильные стороны*

Информационно-технологическая инфраструктура колледжа включает в себя общую локальную сеть и несколько подсетей, объединяющих более чем 200 ПК. Все ПК колледжа имеют выход как во внутреннюю сеть так и в сеть Интернет с соответствующими уровнями доступа обучающихся, сотрудников и педагогических работников. Бесперебойный выход в Интернет обеспечивается за счет работы 2-х независимых каналов от разных провайдеров на 4 и 6 Мб/с. Для хранения образовательного контента используются 2 внутренних сетевых хранилища общей емкостью более 10 терабайт, для хранения и обмена информацией все преподаватели колледжа имеют личные сетевые папки на файловом сервере колледжа. Защита информации от несанкционированного доступа и вредоносного ПО осуществляется за счет использования антивирусного ПО «Kaspersky Endpoint Security». Учебный контент также хранится на компакт-дисках, накопителях Flash USB, на жестких дисках персональных компьютеров пользователей и тренажерных систем.

Для создания образовательного контента используется лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение (MS Office: Word, Excel, PowerPoint, CorelDraw, Adobe Reader, ABBYY FineReader, КОМПАС-3D, WinRAR, ПО интерактивных досок, интерактивного оборудования mimio и др.). Инструментом подготовки и проведения занятий, создания цифровых учебных материалов с обеспечением свободного и гарантированного доступа обучающихся к образовательным ресурсам является система поддержки учебного процесса EDU CDO (на платформе Moodle).

Доступ к ресурсам локальной сети колледжа и сети Интернет осуществляется безвозмездно и без ограничения времени и потребляемого трафика. Обучающимся предоставляется информация об электронных образовательных ресурсах. В соответствии с законодательством на официальном сайте колледжа есть ссылки на информационно-образовательные ресурсы:

С любого пользовательского ПК локальной сети колледжа есть выход в каталоги и фонды библиотек России через сеть Интернет.

Обучающимся и преподавателям колледжа предоставлен доступ к электронной библиотечной системе издательства «Лань», официальному сайту Российской Государственной библиотеки, к электронному фонду Российской национальной библиотеки (г. Санкт-Петербург); Президентской библиотеке им. Б.Н Ельцина (г. Санкт-Петербург); Тюменской Областной Научной Библиотеке им Д.И Менделеева (г. Тюмень). С научными журналами можно ознакомиться на сайте научной электронной библиотеки открытого доступа – КиберЛенинка, также имеются ссылки для чтения электронных версий научных журналов: «Гуманитарные научные исследования», «Наука и образование», «Современные исследования социальных проблем», «Теория и практика общественного развития», электронных версий отраслевых периодических изданий: «Водный транспорт»; «Транспорт России»; «Морские вести России».

В колледже имеется три компьютерных класса, читальный зал библиотеки, оборудованные компьютерами. Каждый учебный кабинет оснащён автоматизированным рабочим местом преподавателя. Со всех компьютеров обеспечивается качественный доступ педагогических работников и обучающихся к информационно-телекоммуникационной сети Интернет и размещённым там базам данных, электронным учебникам, обучающим компьютерным программам, информационным базам и т.д.).

Локальная сеть позволяет обмениваться сотрудникам и преподавателям колледжа информацией между собой и работать с онлайн – ресурсами (в т.ч. осуществлять методическую поддержку). На файловом сервере колледжа все преподаватели имеют личную сетевую папку, а также сетевые папки для совместной работы. Для оказания оперативной методической поддержки педагогическим работникам на официальном сайте колледжа ([www.t-kvt.ru](http://www.t-kvt.ru)) создан виртуальный методический кабинет, вход в который осуществляется по логину и паролю с любого ПК, подключенному к Интернет.

Для обмена информацией, осуществления методической поддержки, работы с онлайн-ресурсами используются: Интернет, электронная почта, облачные сервисы, аудио-, видеоконференции, средства общения в реальном режиме времени, совместная работа с приложениями, социальные сети.

В настоящее время в колледже внедряется облачное решение «БАРС. Образование-Электронный Колледж», обеспечивающей оказание услуг в электронном виде. Вход студентов в личный кабинет для работы с персональными данными осуществляется по логину и паролю. Студенту предоставляется информация в соответствии с набором прав, в т.ч. доступны электронный дневник и расписание. Информация по организации образовательного процесса, расписание занятий, ссылки на электронные образовательные ресурсы и библиотеки размещены на официальном сайте колледжа.

Возможность работы с собственными ресурсами сетевой библиотеки, внутренними и внешними учебными онлайн-курсами предоставляется обучающимся с ПК учебных кабинетов и библиотеки.

Информационные ресурсы Программы позволяют осуществить постоянное функционирование и обновление электронной биржи труда. На официальном сайте колледжа имеются: ссылка на электронную ярмарку вакансий Молодёжной биржи труда, ссылка на официальный сайт Занятость населения Департамента труда и занятости населения Тюменской области. Раздел сайта «Выпускникам» содержит ссылки на сайты с вакансиями и информацию о вакансиях предприятий - социальных партнёров колледжа.

Информационная система управления представляет собой сервер на базе Windows Server 2012 R2, который позволит в реальном времени отслеживать изменения в системе и осуществлять административную и техническую поддержку электронного обучения. В настоящее время осуществляется интеграция в информационно-технологическую инфраструктуру колледжа системы электронного документооборота и контроля «БАРС. – Образование-Электронный Колледж», предназначенной для информатизации профессионального образования, в том числе для оказания услуг в электронном виде,

автоматизации управленческих задач и формирования единого образовательного пространства для преподавателей, студентов и родителей.

Для организации электронного обучения также используется электронная обучающая среда на базе Moodle, обеспечивающая организацию учебного процесса. Доступ в систему обучения осуществляется через интернет или по локальной сети, в свободном режиме или с авторизацией пользователей — по логину и паролю.

#### **4.7.3. Области улучшения**

1. Провести конкурс среди преподавателей, реализующих ООП, на лучший электронный формат УММ учебной дисциплины.

2. Использовать информационно - коммуникационные технологии (ИКТ) для ведения базы данных преподавателей и формирования их e-Portfolio.

3. Использовать информационные технологии для подготовки учебной и учебно-методической литературы.

4. Пополнить информационные фонды библиотеки Конвенционной литературой, нормативно-технической документацией Министерства транспорта РФ, Правилами Морского регистра судоходства и Российского речного регистра, и др. наблюдающий организаций.

### **4.8. Инновационная и экспериментальная деятельность**

#### **4.8.1 Оценка критерия: хорошо**

#### **4.8.2 Сильные стороны**

Экспериментальная и инновационная деятельность ТКВТ направлена на выполнение стратегических задач развития колледжа, определенных целевыми программами, планами, инновационными проектами. Ведущими организационными структурами, «лабораториями инноваций», иницирующими, внедряющими и транслирующими результаты экспериментальной и инновационной деятельности являются рабочие группы, в которые входят административные работники колледжа, представители организаций - социальных партнёров и преподаватели, реализующие программу.

В октябре 2013 года рабочей группой под управлением директора колледжа была разработана Программа развития ГАПОУ ТО «Тюменский колледж водного транспорта» на 2013-2016 годы», цель которой: комплексное развитие Колледжа, позволяющее обеспечить соответствие качества образования образовательному заказу со стороны государства (определенному в ФГОС), общества и личности.

Мероприятия, инновационные формы деятельности по ключевым направлениям развития Колледжа и ожидаемые результаты представлены в семи проектах Программы. Приказом директора «об организации работы по реализации программы развития колледжа на период 2013-2016 годы» утверждены составы временных рабочих групп по реализации проектов программы развития, утверждены их планы работы.

Стратегическое управление реализацией Программы развития осуществляет Наблюдательный совет и Совет колледжа. Управление реализацией Программных мероприятий осуществляет директор колледжа через своих заместителей по направлениям.

В 2010 году приказом департаментом образования и науки Тюменской области на базе колледжа была создана региональная учебно-методическая комиссия по направлению: 180000 Морская техника, основными задачами которой являются:

- разработка предложений по вопросам развития профессионального образования, обновления перечней профессий и специальностей, структуры и содержания основных профессиональных образовательных программ;

- разработка и экспертиза учебно-программной и учебно-методической документации, необходимой для обеспечения образовательного процесса;
- развитие инновационных форм, методов и технологий профессионального образования;
- взаимодействие с учебно-методическим объединением организаций, осуществляющих образовательную деятельность, Тюменской области по образованию в соответствующей области с целью обеспечения преемственности содержания образования;
- обеспечение связи с работодателями и их объединениями по вопросам развития профессионального образования.

Руководство деятельностью РУМК осуществляет председатель РУМК, утверждённый приказом Департамента образования и науки ТО.

Была определена стратегия развития Программы сроком на 5 лет (2011-2015г.г.) с учетом срока освоения программы в соответствии с ФГОС (3 года 10 месяцев на базе 9 классов) и подготовительным периодом к внедрению ФГОС (март-август 2011г.) и обозначены этапы:

Организационный этап (март-сентябрь 2011 г.). Диагностика состояния образовательной системы колледжа, изучение соответствия имеющихся условий для реализации ОПОП по специальности 26.02.05 (180405) Эксплуатация судовых энергетических установок, инновационного потенциала педагогического коллектива, образовательных запросов субъектов образования (выпускников школ города, родителей, работодателей); изучение прогнозов потребности региональной экономики в трудовых ресурсах в соответствии со стратегическими направлениями и программой социально-экономического развития региона.

Проектирование ОПОП Программы: разработка учебных рабочих планов, рабочих программ по дисциплинам, междисциплинарным курсам, модулям; формирование региональных требований к специалистам на базе анализа функциональных карт и требований ФГОС. Экспертиза ОПОП.

Создание условий для повышения профессиональной компетентности педагогов колледжа, развития и укрепления материально-технической базы, комплексно – методического обеспечения образовательного процесса.

Выполнение Стратегии развития Программы ориентировано на повышение доступности среднего профессионального образования, направленное на удовлетворение потребностей регионального рынка труда в специалистах сферы водного транспорта и достижение соответствия между образовательными и профессиональными интересами личности и потребностями рынка труда, обеспечивающего повышение профессиональной мобильности выпускников.

Обучающиеся Программы участвуют в инновационной и экспериментальной деятельности. Основными формами работы обучающихся являются:

- в урочное время: выполнение заданий, практических и лабораторных работ, курсовых и дипломных проектов (работ), содержащих элементы научных исследований, выполнение заданий исследовательского характера в период производственной или учебной практики, разработка профессионально направленных проектов;
- во внеурочное время: работа в предметных и проблемных микрогруппах; участие в научно-практических конференциях, олимпиадах, конкурсах.

В 2014 году 5 преподавателей приняли участие в научных конференциях в регионе, стране и за рубежом в качестве приглашенных докладчиков.

Обучающиеся Программы участвуют в инновационной и экспериментальной деятельности. Основными формами работы обучающихся являются:

- в **урочное время**: выполнение заданий, практических и лабораторных работ, курсовых и дипломных проектов (работ), содержащих элементы научных исследований,

выполнение заданий исследовательского характера в период производственной или учебной практики, разработка профессионально направленных проектов;

- во *внеурочное время*: работа в предметных и проблемных микрогруппах; участие в научно-практических конференциях, олимпиадах, конкурсах.

#### **4.8.3 Области улучшения**

1. Активнее вовлекать студентов в научную деятельность (участие в научно-конференциях олимпиадах, конкурсах и др.).

2. Рассмотреть возможность совместных научных проектов с другими ОПОП в рамках колледжа.

3. Увеличить число публикаций преподавателей, реализующих программу, в научных журналах.

4. Обеспечить более активное участие преподавателей в общероссийских и международных научных конференциях в качестве приглашенных (пленарных) докладчиков, что повысит научный потенциал программы.

### **4.9. Воспитательная работа**

#### **4.9.1 Оценка критерия: отлично**

#### **4.9.2 Сильные стороны**

Воспитательная работа в ГАПОУ ТО «Тюменский колледж водного транспорта» реализуется в трех основных видах:

- воспитательная деятельность в процессе обучения (учебно-воспитательная работа);

- воспитательная деятельность в процессе научно-исследовательской деятельности студентов;

- внеучебная воспитательная работа преподавателей и студентов.

Важнейшими условиями усиления воспитательных возможностей *учебной* деятельности являются следующие:

- организация обучения в контексте будущей профессиональной деятельности;

- обновление тематики и содержания учебных курсов;

- внедрение инновационных технологий в образовательный процесс.

Основными требованиями к организации учебного процесса, обеспечивающего подготовку инициативных, творчески мыслящих специалистов, должны быть:

- соответствие подготовки специалистов государственным квалификационным характеристикам и учебным планам, призванным обеспечить реальное единство учебно-воспитательного и научного процесса и дать возможность мобильно, в зависимости от постоянно развивающихся потребностей общества и производства, менять его содержание и приоритеты;

- совершенствование учебно-воспитательного процесса путем создания атмосферы состязательности за глубокое и творческое освоение учебных дисциплин, внедрения в учебный процесс различных форм активной учебной деятельности («деловые игры», «дискуссионная площадка», «дебаты» и др.), стимулирующих творчество и самостоятельность мышления студентов, развития междисциплинарного знания;

- систематический анализ и обобщение опыта работы по применению различных форм и методов учебно-воспитательной деятельности, наиболее эффективно формирующих профессиональные качества студентов и отвечающих задачам социально-экономического развития общества в современных условиях.

Важнейшим средством активизации процесса воспитания в рамках *научно-исследовательской* деятельности и развития личности является творческое соревнование,

предусматривающее постоянное расширение и совершенствование работы по включению преподавателей и студентов в конкурсы олимпиады, смотры курсовых, дипломных, научно-исследовательских работ и т.п.

Система *внеучебной* воспитательной работы включает: работу колледжа в целом; проведение общеколледжных мероприятий (праздников, конкурсов и т.п.).

В воспитательной системе колледжа используются три уровня организации воспитательной деятельности:

Первый уровень – массовые мероприятия, среди них традиционными являются: Акция «Ассамблея одаренных»; празднично-развлекательное мероприятие «Посвящение в студенты»; праздничное мероприятие «Посвящение в кадеты»; праздничные мероприятия в честь Дня Победы и др.

Второй уровень – групповые формы. К ним относятся: мероприятия внутри коллектива академических групп, работа кружков студий, коллективов, секций творческого и спортивного направления, клубная работа, работа общественных объединений обучающихся.

Третий уровень – индивидуальная личностно-ориентированная воспитательная работа, осуществляемая в следующих формах: индивидуальное консультирование преподавателями студентов по вопросам организации учебно-познавательной деятельности в рамках учебного курса; разработка индивидуализированных программ профессионального становления и развития студента; работа в составе небольших временных инициативных групп по реализации конкретных творческих проектов (научных, педагогических, в сфере искусства и т.п.); индивидуальная научно-исследовательская работа студентов под руководством преподавателей.

#### **4.9.3 Области улучшения**

1. Непрерывно информировать обучающихся о различных сферах жизнедеятельности колледжа в течение всего периода их обучения, включающих в себя:

- работу газеты колледжа «Бегущая по волнам»;
- тематические выставки литературы, другие формы активного взаимодействия с библиотекой, музеями, центрами;
- встречи с выпускниками колледжа, ветеранами, видными специалистами-производственниками и др.;
- проведение колледжных мероприятий, праздников, торжественных ритуалов;
- постоянное информационное наполнение официального интернет-сайта колледжа.

внедрение в жизнь обучающихся элементы форм организации жизни, характерные для их будущей профессии: вахтенный-дежурный и т.д.

#### **4.10. Участие работодателей в реализации программы**

##### **4.10.1. Оценка критерия: отлично**

##### **4.10.2. Сильные стороны**

С привлечением работодателей обеспечивается реализация комплекса мер, направленных на повышение качества подготовки квалифицированных кадров, совершенствование системы его оценки.

Политика колледжа в сфере улучшения качества образования предполагает участие работодателей в системе экспертизы качества образования на этапе реализации в следующих формах: изучение потребностей предприятий и расширение перечня подготовки кадров; определение региональных требований на основе анализа функциональных карт; экспертиза рабочих учебных планов; анализ содержания рабочих программ, программ практик; совместная разработка контрольно-измерительных материалов и контрольно-оценочных средств, проведение их независимой экспертизы.

На этапе реализации образовательных программ – ведение учебных занятий, проведение мастер-классов, проведение курсов дополнительного образования, участие в общественных экзаменах на компетентность, руководство практикой курсовыми и выпускными квалификационными работами и т.д.

Работодатели принимают участие в разработке и актуализации содержания программ дисциплин и Программы в целом через: определение региональных требований работодателей на основе анализа функциональных карт; распределение вариативной части ФГОС по специальности путем дополнения содержание рабочих программ дисциплин, МДК инвариативной части ФГОС новыми разделами или введения в Программу новых дисциплин; прохождение экспертизы рабочих программ профессиональных модулей, рабочих учебных планов; согласование графика учебного процесса и определение возможности прохождения производственной практики.

Работодатели привлекаются к формированию матрицы компетенций студентов в рамках ФГОС. Региональные требования работодателей отражаются в функциональных картах и используются при распределении вариативной части ФГОС по специальности путем дополнения содержание рабочих программ дисциплин, МДК инвариативной части ФГОС новыми разделами или введения в Программу новых дисциплин.

Работодатели привлекаются к работе службы содействия трудоустройству выпускников (предоставляют вакансии); проведению информационно-консультационных занятий специалистами кадровых служб с выпускниками; проводят презентации предприятий через ярмарки вакансий, дни карьеры.

Работодатели предоставляют базы прохождения практик, с возможным дальнейшим трудоустройством, обеспечивают информационную поддержку.

#### ***4.10.3. Области улучшения***

1. Активнее вовлекать работодателей в учебный процесс, в т.ч., в создание кейсов, проведение мастер-классов и тренингов.

2. Активнее вовлекать работодателей в разработку тематики курсовых и выпускных квалификационных работ.

3. Представлять информацию о работодателях, социальных партнёрах на сайте колледжа.

4. Рассмотреть возможность выплаты дополнительных стипендий из средств работодателей для наиболее успешных студентов.

5. Организовать проведение в колледже Дней карьеры, привлекать работодателей к участию.

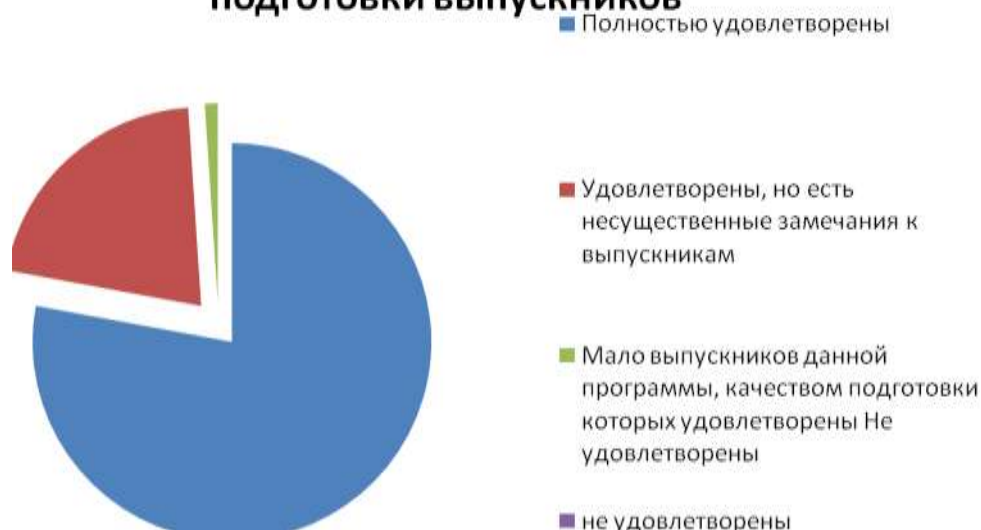
6. Рассмотреть возможность создания попечительского совета ТКВТ с участием работодателей и социальных партнёров.

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.

При этом, работодатели отметили, что у выпускников достаточно сформированы все компетенции. Это позволяет сделать выводы об удовлетворённости работодателей качеством подготовки выпускников и рекомендовать продолжить работу по формированию нужных компетенций у студентов. Есть и некоторые замечания по качеству подготовки выпускников, а именно, недостаток практических умений и навыков.



## Удовлетворенность работодателей качеством подготовки выпускников



### 4.11. Участие студентов в определении содержания программы

#### 4.11.1. Оценка критерия: отлично

#### 4.11.2. Сильные стороны

Обучающиеся принимают участие в управлении программой в соответствии с Положением о порядке участия обучающихся колледжа в формировании содержания своего профессионального образования, которое определяет порядок и формы участия обучающихся, осваивающих программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих и подготовки специалистов среднего звена в формировании своего профессионального образования.

Обучающиеся: участвуют в распределении вариативной части образовательной программы среднего профессионального образования на этапе ее разработки; вносят предложения о корректировке утвержденной образовательной программы среднего профессионального образования; предлагают тематику курсовых и дипломных работ (проектов); предлагают формы проведения аудиторных и внеаудиторных занятий с учетом своих возможностей и способностей; предлагают формы самостоятельной работы; оценивают содержание, качество и организацию образовательного процесса через сайт колледжа.

Деятельность студенческого самоуправления в колледже регламентируется Уставом учреждения, Положением о Совете обучающихся, Положением о старостате, Положением о выборах Председателя Совета обучающихся. В основу организации студенческого самоуправления в колледже легли методические материалы, подготовленные Российским союзом молодежи, а именно орггруппой программы РСМ «Студенческое самоуправление». Студенты колледжа являются членами студенческого сообщества «Вместе», в структуру которого входят 7 Центров: Пресс-центр, Волонтерский центр, Досуговый центр, Центр дисциплины и порядка, Центр науки и инноваций, Центр труда и профориентации, Спортивный центр. За каждым из Центров закреплен куратор из числа специалистов колледжа. Координирует работу студенческого самоуправления Совет обучающихся, в который входят Председатель Совета обучающихся, выбранный всеобщим голосованием, Заместитель Председателя, Председатели центров, Председатель Совета общежития. На сегодняшний день Совет

обучающихся представлен 10 студентами колледжа. Совет обучающихся инициирует проведение внутриколледжных мероприятий, акций, проводит агитационную, просветительскую работу: акция против применения не нормативной лексики, проект «Здоровая пятница», проект «Кино+», реализуемый совместно с кинокомпанией «Единство», конкурс «Бортовой журнал», конкурс социальной рекламы «Здоровое поколение – богатство страны», профориентационный проект «Здесь из мальчишек вырастают капитаны». Пресс-центр ежемесячно выпускает газету «Бегущие по волнам», содержание которой отражает деятельность студенческого сообщества. Студенты колледжа являются участниками федеральных проектов, таких как: федеральная школа студенческого актива «Продвижение», «День тренингов», «АРТ-Профи», «Студенческая весна». Представители Студенческого сообщества входят в стипендиальную комиссию и в Совет по профилактике правонарушений.

■ По результатам анкетирования обучающихся 77% опрошенных студентов считают, что их мнение учитывается в определении содержания программы и организации учебного процесса, поощряется руководством колледжа, 6% полагают обратное и 17% затрудняются ответить.

#### **4.11.3. Области улучшения**

1. Для оперативной связи со студентами в социальных сетях создать доску объявлений с обратной связью для старост.

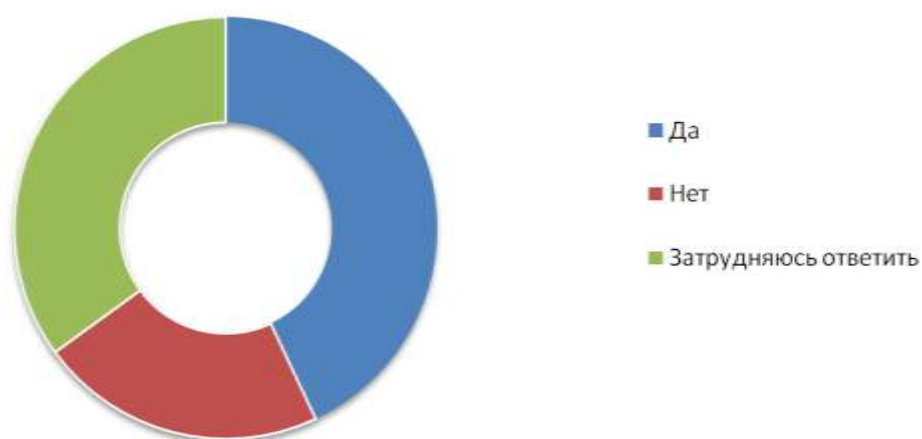
2. Проводить конкурс на лучшего преподавателя института или факультета, по мнению студентов.

3. Практиковать совместное с представителями студенческого совета обсуждение проблем формирования и реализации ООП.

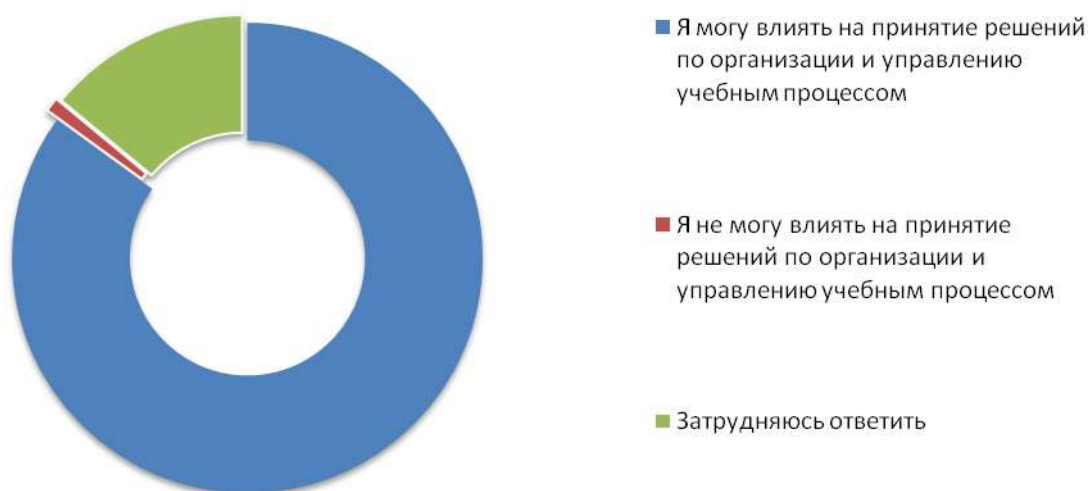
4. При проведении аудита образовательных программ включить в комиссию по самообследованию представителей общественных организаций обучающихся.

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

**Участие студентов в органах студенческого самоуправления**



## Участие студентов в определении содержания программы



На основании анализа представленных данных эксперты делают вывод о том, что студенты в достаточной степени ознакомлены с механизмами своего участия в определении содержания программы.

### 4.12. Студенческие сервисы

#### 4.12.1. Оценка критерия: отлично

#### 4.12.2. Сильные стороны

Студенческие сервисы организованы в колледже на достаточно высоком уровне.

В колледже действуют на уровне реализации программ следующие механизмы материальной поддержки обучающихся: выезды в спортивно-оздоровительные лагеря; различные премии и материальная помощь; оплаты льготного проезда на железнодорожном, авиационном, речном и автомобильном транспорте; организация в студенческих столовых питания по льготным ценам; целевые выплаты студентам из числа детей-сирот.

В целях получения дополнительных квалификаций колледж предоставляет возможность обучающимся пройти обучение по дополнительным профессиональным программам в Многофункциональном центре прикладных квалификаций как за счёт собственных средств, так и за счёт средств Правительства Тюменской области по направлению от работодателя. В рамках деятельности научных студенческих кружков: научное общество «Ступени»; научное общество отделения Судовождения и флота обучающиеся имеют возможность получить дополнительные знания по интересующим их направлениям деятельности.

В колледже имеется три компьютерных класса, читальный зал библиотеки, оборудованные компьютерами. Со всех компьютеров обеспечивается качественный доступ обучающихся к информационно-телекоммуникационной сети Интернет и размещённым там базам данных, электронным учебникам, обучающим компьютерным программам, информационным базам и т.д.

Проводятся встречи представителей кадровых служб работодателей с обучающимися и выпускниками, где рассматриваются вопросы трудоустройства, отрабатываются приемы и навыки общения с работодателями. Специалистами службы

содействия трудоустройству выпускников проводятся тренинги по составлению резюме и отработке технологий поиска работы. Для обучающихся проводятся тренинги по разработке проектов собственной индивидуальной деятельности в рамках проекта Департамента молодежной политики и поддержки предпринимательства Тюменской области «Открой свое дело» (2013г.).

В соответствии с Положением об именной стипендии ОАО «Обь-Иртышское речное пароходство» с 2008 г. ежегодно назначается 5 именных стипендий по результатам плавательной практики обучающимся, достигшим особых успехов в освоении профессиональных компетенций и приобретении профессионального опыта работы в размере 2000 рублей в месяц сроком на 1 календарный год.

В колледже имеется читальный зал на 20 посадочных мест и абонемент.

За 2012-2013 учебный год обслужено 1167 пользователя, книговыдача составила 1387 изданий, за 2013-2014 учебный год обслужено 2267 пользователя, книговыдача составила 4087 изданий.

В колледже имеется столовая: большой зал на 80 посадочных мест, малый зал на 30 посадочных мест.

Колледж располагает собственным спортивным комплексом: спортивный зал, тренажёрный зал, открытый стадион широкого профиля с элементами полосы препятствий.

Колледж располагает собственным здравпунктом, в котором имеется: кабинет доврачебной помощи, процедурный кабинет, изолятор.

#### ***4.12.3. Области улучшения***

1. Организовать систематическое изучение заинтересованности студентов в отношении имеющихся дополнительных курсов и программ; актуализировать перечень программ и курсов с учетом мнения обучающихся.

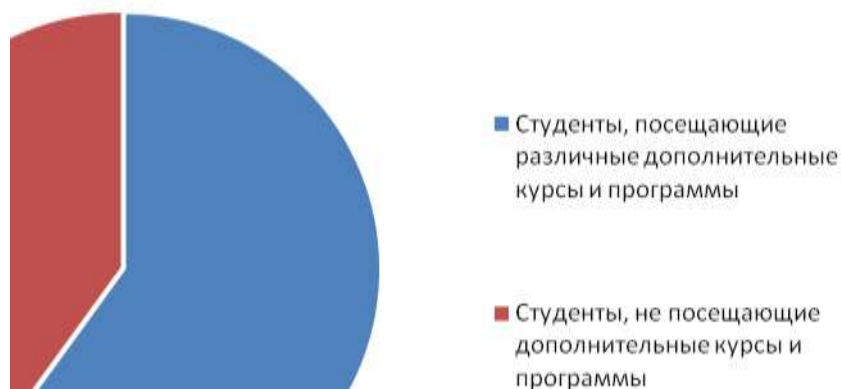
2. Организовать выпуск студенческой газеты с периодичностью издания 1 раз в месяц.

3. Проводить различные мероприятия, направленные на творческое саморазвитие и самореализацию личности: конкурсы художественной самодеятельности, КВН, конкурсы стенгазет, выставки художественного творчества, персональные тематические фотовыставки, праздничные концерты, праздники «День первокурсника», «Встреча Нового года», выпускные вечера.

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

На основании анализа представленных данных эксперты делают вывод о наличии потребностей у студентов в посещении дополнительных курсов и программ и рекомендуют изучать интересы студентов и организовывать новые курсы и программы в соответствии с мнением обучающихся.

## Посещение дополнительных курсов, программ



### 4.13. Профориентация и подготовка абитуриентов

#### 4.13.1. Оценка критерия: отлично

#### 4.13.2. Сильные стороны

Проводится следующая организация профориентационной работы во взаимодействии с предприятиями - социальными партнерами: оформление информационных стендов о специальностях на предприятиях; информирование населения труднодоступных городов и поселков через капитанов-наставников и студентов-практикантов; встречи с семейными династиями речников, специалистами и руководителями предприятий отрасли; экскурсий для учащихся 8-11 классов на предприятия водного транспорта региона.

Система выявления и привлечения на обучение наиболее подготовленных абитуриентов включает в себя:

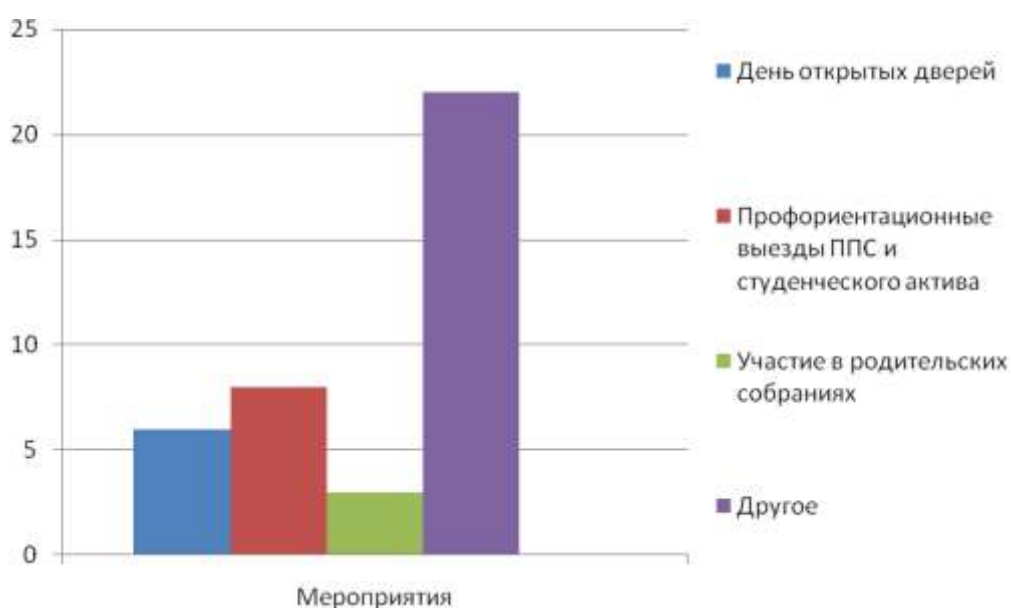
- проведение профессиональных проб;
- привлечение школьников к мероприятиям колледжа: конкурс «Лучший судоводитель» по управлению судном на полнофункциональном навигационном тренажёре с привлечением работодателей, декада профессионального цикла дисциплин по специальности, межрегиональная научно - практическая конференция «Проявление патриотизма и гражданственности в молодежной среде», «Шуга! Сливаем воду...»;
- организацию рабочих площадок с использованием полнофункционального навигационного тренажёра и тренажёра башенного крана в рамках проведения открытого чемпионата по рабочим профессиям World Skills Tyumen 2014, городской ярмарки учебных мест;
- участие в проекте по реконструкции исторических событий 1586 года с Тюменским областным клубом исторической реконструкции «Сибирская вольница» (участники проекта на плоскодонных лодках преодолели более 1230 километров по рекам из города Ивдель, и дошли до пригорода Тюмени);

- оформление сайта колледжа, видеоматериалов, презентаций о специальности, визитной карточки специальности, рекламной продукции;
- психолого-педагогическое консультирование родителей и учащихся школ.

#### 4.13.3. Области улучшения

1. Разработать план профориентационной работы в рамках ООП «Эксплуатация судовых энергетических установок».
2. Организовать встречи с известными выпускниками, руководством и наиболее успешными студентами ТКВТ
3. Организовать встречи преподавателей и обучающихся ТКВТ в школах, или приглашать представителей школьников на торжественные мероприятия и лекции в ТКВТ.

**Данные по числу проведенных профориентационных мероприятий, проведенных педагогическими работниками в рамках набора на программу**



## РЕЗЮМЕ ЭКСПЕРТОВ

*Эксперт АККОРК:*

### ИВАНЧЕНКО АЛЕКСАНДР АНДРЕЕВИЧ



Место работы, должность	ФБГОУ ВО «Государственный университет морского и речного флота им. адм. С.О. Макарова», профессор кафедры навигации, г. Санкт-Петербург
Ученая степень, ученое звание	Доктор технических наук, профессор
Заслуженные звания, степени	Ветеран труда, академик Российской академии транспорта,
Образование	Высшее
Профессиональные достижения	Опыт преподавательской работы в сфере подготовки кадров для морского и речного транспорта – 35 лет. Автор более 140 научных и учебно-методических трудов, в том числе 2-х монографий. Область деятельности: судовые энергетические установки, технические средства и технологии, подготовка судовых механиков и электромехаников
Сфера научных интересов	Судовые энергетические установки, технические средства и технологии, Экологическая безопасность судов, экспертиза водно-транспортных происшествий связанных с отказами СЭУ,
Опыт практической работы по направлению программы, подлежащей экспертизе	25 лет

*Эксперт от сообщества работодателей «ОПОРА РОССИИ» :*

**ШОШИН ЕВГЕНИЙ ВАЛЕНТИНОВИЧ**



Место работы, должность	исполнительный директор Межгосударственной ассоциации разработчиков и производителей учебной техники (МАРПУТ)
Ученая степень, ученое звание	кандидат технических наук
Заслуженные звания, степени	-
Образование	Высшее техническое
Профессиональные достижения	
Сфера научных интересов	Разработка и производство учебной техники
Опыт практической работы по направлению программы, подлежащей экспертизе	Более 10 лет



*ФИО эксперта от студенческого сообщества: Семкин Кирилл Сергеевич*

Место работы, должность	МГАВТ, студент (Факультет судовождения и эксплуатации флота)
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	