

**ОБЩЕРОССИЙСКОЕ ОТРАСЛЕВОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ  
РАБОТОДАТЕЛЕЙ ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКИ  
АССОЦИАЦИЯ «ЭРА РОССИИ»**

**Экспертный отчет  
по основной образовательной программе  
«ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКА И ЭЛЕКТРОТЕХНИКА»  
по направлению подготовки 13.03.02 Электроэнергетика и  
электротехника, реализуемой в  
Тюменском индустриальном университете**

**Экспертная организация:** Агентство по контролю качества образования и развитию карьеры (АНО «АККОРК»)

**Эксперты:**

**Зуйков Владимир Васильевич**, к.т.н., директор, Новосибирский филиал ФГАОУ ДПО «Петербургский энергетический институт повышения квалификации» Минэнерго РФ

**Благодаров Дмитрий Анатольевич**, к.т.н., доцент, заместитель заведующего кафедрой Автоматизированного электропривода, Национальный исследовательский университет «МЭИ».

**Колосов Вячеслав Николаевич**, студент Национальный исследовательский университет «МЭИ»

**Москва, 2018 год**

## РЕЗЮМЕ ПО ПРОГРАММЕ

Образовательная программа бакалавриата реализуется в рамках направления 13.03.02 «Электроэнергетика и электротехника» кафедрой Электроэнергетики, которая входит в состав Института промышленных технологий и инжиниринга ФГБОУ ВО «Тюменский индустриальный университет», и ведет к присуждению квалификации бакалавра по направлению 13.03.02 Электроэнергетика и электротехника. Руководство программой осуществляется к.т.н., доцент Хмара Гузель Азатовна.

Программа реализуется с учетом требований профстандартов:

- «Специалист по эксплуатации трансформаторных подстанций», регистрационный номер 33064, зарегистрировано в Минюсте РФ 11.07.2014;

- «Работник по обслуживанию оборудования подстанций электрических сетей», регистрационный номер 40844, зарегистрировано в Минюсте РФ 28.01.2016.

Код профессии, специальности, направления подготовки, которому соответствует образовательная программа (по ОКСО) 2.13.03.02 «Электроэнергетика и электротехника».

Очный визит в рамках процедуры внешней оценки образовательной программы проведен экспертами в период с 09.10 по 10.10.2018 года.

### ***Сильные стороны анализируемой программы:***

1. Выпускники программы востребованы. 60 % выпускников аккредитуемой образовательной программы по окончании учебы устраиваются на работу по направлению подготовки. По отзывам представителей работодателей, которые были высказаны на очной встрече с экспертами, выпускники после дополнительной подготовки на рабочем месте и стажировки, предусмотренной «Правилами работы с персоналом в организациях электроэнергетики», способны выполнять трудовые функции в соответствии с должностными инструкциями и профессиональными стандартами.

2. Компетентностная модель аккредитуемой образовательной программы по основным трудовым функциям достаточно полно коррелирует с выбранными профессиональными стандартами. Заявленные компетенции учитывают региональные потребности в специалистах квалификации данного наименования и уровня, при этом учитывают особенности систем электроснабжения пунктов нефте- и газодобычи и систем транспорта энергоресурсов.

3. Сильной стороной образовательной программы является наличие в составе планируемых результатов освоения ОПОП профессиональных компетенций, разработанных на основе профессиональных стандартов. Практически все ВКР бакалавров связаны с практической, производственной тематикой. Достаточно большая доля тематики ВКР (34% в 2018 году) определена запросами организаций и предприятий, ориентированных на выпускников программы.

4. Тюменский индустриальный университет является опорным вузом Газпрома. Материально-технические, информационно-коммуникационные, учебно-методические и иные ресурсы программы в основном достаточны для достижения целей образовательной программы на современном этапе развития технологий в электроэнергетике.

5. С целью повышения результативности труда и мотивации педагогических и научных работников к достижению показателей эффективности деятельности в ТИУ внедрен порядок заключения трудовых договоров/дополнительных соглашений в форме эффективных контрактов. Создана система внутреннего мониторинга деятельности педагогических кадров, которая позволяет оценить потенциал их развития. К занятиям привлекаются преподаватели – совместители из числа действующих руководителей профильных организаций.

6. Активное участие представителей работодателей в проектировании и реализации аккредитуемой образовательной программы. Сильной стороной процесса реализации образовательной программы является организация прохождения всех видов практики (учебная, производственная, преддипломная). Список базовых профильных предприятий для прохождения практики по согласованным с работодателями программам состоит из 40 позиций.

7. В теоретической части внутренние процедуры оценки качества подготовки выпускников образовательной программы соответствуют требованиям профессиональных стандартов.

8. Система внутреннего мониторинга качества образования, применяемая на программном уровне, позволяет периодически оценивать уровень освоения профессиональных компетенций студентами и условия реализации образовательной программы.

#### ***Слабые стороны анализируемой программы:***

1. Отсутствует практика сотрудничества кафедры с работодателями на договорной основе по отбору студентов 2-3 года обучения для организации для проведения дополнительной подготовки и прохождения производственной и преддипломной практики с целью приближения содержания обучения к требованиям конкретного работодателя.

2. Диапазон трудовых функций специалиста по эксплуатации и обслуживанию систем электроснабжения шире, чем перечисленные в выбранных базовых профессиональных стандартах. ОПОП предусматривает формирование компетенций по обслуживанию оборудования РЗА и линий электропередачи, но это не охватывается выбранными профессиональными стандартами.

3. Не были представлены экспертам справки по внедрению результатов ВКР, хотя, по отчетам председателей ГЭК, имеется достаточно большая доля ВКР, темы которых были определены по запросам работодателей и рекомендованы комиссией к внедрению на предприятиях.

4. В условиях реализации программы цифровизации электроэнергетических систем недостаточно оснащение материально-техническими, информационно-коммуникационными, учебно-методическими ресурсами программы в сфере цифрового управления системами электроснабжения.

5. Тематика стажировок преподавателей не совпадает с профильностью образовательной программы и тематикой профильных дисциплин, которые предусмотрены ОПОП. Практически все преподаватели профильных дисциплин в течение последних пяти лет прошли повышение квалификации в своем университете по одной теме: «Информационные технологии дистанционного обучения». Следует отметить, что доля преподавателей (внешних совместителей), являющихся сотрудниками предприятий и организаций по профилю образовательной программы, в общем количестве преподавателей, задействованных при реализации основной образовательной программы (5%) недостаточна для качественной реализации аккредитуемой образовательной программы.

6. В паспорте компетенций предусмотрено освоение профессиональных компетенций связанных с проектной работой ПК3, ПК4. Однако с начала реализации образовательной программы по настоящее время указанные компетенции не осваивались. Ссылка на ФГОС 3+ некорректна.

7. Внутренние процедуры оценки выпускников, не предусматривают практических заданий, хотя независимая оценка квалификации, которая проводится в центрах оценки квалификации, предусматривает две части профессионального экзамена: теоретический и практический.

8. Согласование критериев и показателей, используемых при проведении внутреннего аудита качества реализации программы, с профессиональными стандартами проведено частично.

***Основные рекомендации экспертов по анализируемой программе:***

1. Рассмотреть вопрос организации отбора работодателями студентов на 2-3 курсе для целевого поведения практик и выполнения курсовых работ и ВКР по проблемной тематике предприятия с заключением двух или трехстороннего договора с целью ориентации содержания обучения на требования работодателей.

2. Профессиональный стандарт «Работник по обслуживанию оборудования подстанций электрических сетей», разработанный СПК в электроэнергетике полностью дублирует профстандарт «Специалист по эксплуатации трансформаторных подстанций» (СПК ЖКХ) и гораздо шире отражает перечень необходимых для выпускников трудовых функций. Целесообразно исключить профстандарт «Специалист по эксплуатации трансформаторных подстанций» (СПК ЖКХ). ОПОП предусматривает формирование компетенций по обслуживанию оборудования РЗА и линий электропередачи, что соответствует трудовым функциям предусмотренными профессиональными стандартами: «Работник по техническому обслуживанию и ремонту воздушных линий электропередачи» (20.031); «Работник по обслуживанию и ремонту оборудования релейной защиты и автоматики электрических сетей» (20.034). Рекомендуется привести дополнительные компетенции ОПОП в соответствии с указанными дополнительными профессиональными стандартами.

3. Руководителям ОПОП в рамках мониторинга результатов взаимодействия ТИУ с работодателями целесообразно собирать отзывы по внедрению результатов ВКР на предприятиях.

4. В условиях реализации на предприятиях отрасли программы цифровизации электроэнергетических систем активизировать работу по совершенствованию материально-технических, информационно-коммуникационных, учебно-методических и иных ресурсов программы в сфере цифрового управления системами электроснабжения.

5. Обеспечить совпадение тематики стажировок преподавателей профильных дисциплин с профилем образовательной программы и тематикой профильных дисциплин, которые предусмотрены ОПОП. Увеличить долю преподавателей (внешних совместителей), являющихся сотрудниками предприятий и организаций по профилю образовательной программы, в общем количестве преподавателей, задействованных при реализации основной образовательной программы. Это повысит конкурентоспособность выпускников программы на рынке труда.

6. В образовательной программе для ФГОС 3+ и при переходе на ФГОС 3++ дополнить в необходимом объеме освоение профессиональных компетенций, связанными с проектными работами. Актуальность данной рекомендации высока, поскольку значительная часть выпускников ОПОП после распределения, по отзывам работодателей, занимается проектными работами.

7. Предусмотреть практические виды заданий в процедурах внутренней оценки, что позволит более качественно готовить обучающихся к независимой оценке квалификации, которая проводится в центрах оценки квалификации и предусматривает две части профессионального экзамена: теоретический и практический.

8. Активизировать работу по согласованию критериев и показателей, используемых при проведении внутреннего аудита качества реализации программы, с профессиональными стандартами.

№ п/п	Показатели	Значения показателей	Выводы экспертов
<b>Критерий 1. Наличие спроса на профессиональную образовательную программу, востребованность выпускников профессиональной образовательной программы на рынке труда</b>			
1.	Доля выпускников программы, которые смогли трудоустроиться на работу по направлению подготовки в течение года	Не менее 70 %	Доля выпускников, трудоустроившихся в течении года по профилю составила: 2016 г. – 100%; 2017 г. – 68,2%; 2018 г. – 50%. В среднем за 3 года - 72,7%.
2.	Доля выпускников, проработавших в организации электроэнергетики не менее 2 лет после завершения обучения в профессиональной области, соответствующей тематике обучения от общего числа выпускников за 5 лет	Не менее 30 %	Соответствует. Результаты мониторинга трудоустройства выпускников показывают, что доля выпускников, проработавших в организациях электроэнергетики не менее 2х лет после завершения обучения, в 2016 г. составила 89,5%.
3.	Доля выпускников программы, прошедших обучение по целевой подготовке за счет средств юридических лиц	Не менее 20%	Соответствует. Доля выпускников программы, прошедших обучение за счет средств юридических лиц составило: 2016 г. – 26%; 2017 г. – 27%; 2018 г. – 20%. В среднем за три года - 24,3%
4.	Наличие информации о закреплении выпускников на рабочем месте в соответствии с полученной квалификацией и о карьерном росте выпускников программы (за установленный период времени)	Да/нет	Да. Закрепление выпускников на рабочем месте и карьерный рост выпускников отслеживается ответственным лицом от кафедры института назначаемым приказом и. о. ректором. Информация о закреплении выпускников и их карьерном росте фиксируется в автоматизированной системе управления учебным процессом. Результаты мониторинга трудоустройства выпускников показывают, что доля выпускников, проработавших в организациях электроэнергетики не менее 2х лет после завершения обучения, в 2016 г. составила 89,5%, из них 35,8 % выпускников были повышены в должности.
5.	Наличие отзывов работодателей о качестве подготовки выпускников. Документальное	Да/нет	Да. Предоставлены письменные благодарности и отзывы о качестве подготовки выпускников АО «Тюменьэнерго», ПАО «Гипротюменьнефтегаз»,

№ п/п	Показатели	Значения показателей	Выводы экспертов
	подтверждение эффективности и качества работы выпускников		<p>ПАО «ФСК ЕЭС».</p> <p>По результатам анкетирования работодателей в 2018 г. 70% работодателей удовлетворены уровнем профессиональных компетенций выпускников ТИУ. 10.10.2018 было проведено интервью работодателей: Ермолин Евгений Александрович, зам. гл. инженера филиала ПАО «ФСК ЕЭС» - Южное ПМЭС;</p> <p>Лесникова Оксана Владимировна, ведущий специалист отдела корпоративных сервисов филиала ПАО «ФСК ЕЭС» - Южное ПМЭС;</p> <p>Богачков Иван Михайлович, гл. специалист сектора высоковольтного оборудования ЭЛТО ООО «Газпром проектирование»;</p> <p>Потапов Сергей Анатольевич, зам. гл. инженера по оперативно-технологическому управлению ПАО «СУЭНКО»;</p> <p>Киселёв Дмитрий Игоревич, начальник Центральной службы релейной защиты и автоматики (Курган) ПАО «СУЭНКО»;</p> <p>Куликов Евгений Николаевич, заместитель директора филиала АО «Тюменьэнерго» - «ТРС»;</p> <p>Латыпов Ирек Салихович, инженер I категории ЭЛТО ООО «ТННЦ»;</p> <p>Мартьянов Антон Сергеевич, начальник ЭЛТО ПАО «Гипротюменнефтегаз».</p> <p>Все работодатели высказали однозначное мнение о хорошем качестве подготовки выпускников по аккредитуемой программе.</p>
6.	Наличие службы мониторинга востребованности выпускников программы, предоставляющей объективную информацию	Да/нет	<p>Да.</p> <p>Мониторинг востребованности выпускников осуществляет Центр карьеры Управления по взаимодействию с индустриальными партнерами и мониторингу качества образования. В задачи Центра карьеры входит сбор и накопление статистических данных о трудоустройстве выпускников университета, формирование и ведение базы данных по выпускникам, предприятиям-партнерам, накопление данных по актуальной кадровой потребности региона, осуществляется взаимодействие с предприятиями региона по вопросам:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определение потребности в выпускниках университета;</li> <li>- построение карьерных траекторий обучающихся и выпускников;</li> <li>- разработки и согласования перечня уникальных</li> </ul>

№ п/п	Показатели	Значения показателей	Выводы экспертов
			компетенций, учитывающих специфику конкретных предприятий и отвечающих современным требованиям работодателей к качеству выпускников
7.	Средняя зарплата выпускника сразу после выпуска и в динамике (сбор данных по выпускникам последних трех лет)	Анализ проводился/не проводился	Анализ проводился. Результаты, сформированные по итогам анкетирования выпускников, показывают: средний начальный уровень зарплаты для выпускников бакалавриата- около 30 тыс. руб. С 2016 по 2018 год: - зарплата выпускника повысилась в 60% случаев, из них 40% в связи с повышением в должности; - осталась прежней в 30% случаев; - понизилась в 10% случаев.

**Сильные стороны:** Выпускники программы востребованы. После окончания бакалавриата по аккредитуемой образовательной программе 60 % устраиваются на работу по направлению подготовки. По отзывам представителей работодателей, которые были высказаны на очной встрече с экспертами, выпускники после дополнительной подготовки на рабочем месте и стажировки, предусмотренной «Правилами работы с персоналом в организациях электроэнергетики», способны выполнять трудовые функции в соответствии с должностными инструкциями и профессиональными стандартами.

**Рекомендации по улучшению:** Проработать вопрос организации отбора работодателями студентов на 2-3 курсе для целевого проведения практик и выполнения курсовых работ и ВКР по проблемной тематике предприятия с заключением двух или трехстороннего договора с целью ориентации содержания обучения на требования работодателей.

**Критерий 2. Соответствие сформулированных в образовательной программе планируемых результатов освоения образовательной программы (выраженных в форме профессиональных компетенций) профессиональным стандартам, иным квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации**

1.	Соответствие программы профессиональным стандартам	Соответствует/частично соответствует/не соответствует	Соответствует. ОПОП соответствует профессиональным стандартам: «Специалист по эксплуатации трансформаторных подстанций», регистрационный номер 33064, зарегистрирован в Минюсте РФ 11.07.2014. «Работник по обслуживанию оборудования подстанций электрических сетей», регистрационный номер 40844, зарегистрирован в Минюсте РФ 28.01.2016. Функционал специалистов по эксплуатации и обслуживанию оборудования систем
----	--	---	---

			<p>электроснабжения шире, чем трудовые функции, предусмотренные указанными выше профстандартами. ОПОП предусматривает формирование компетенций по обслуживанию оборудования РЗА и линий электропередачи, что соответствует трудовым функциям предусмотренными профессиональными стандартами: «Работник по техническому обслуживанию и ремонту воздушных линий электропередачи»(20.031); «Работник по обслуживанию и ремонту оборудования релейной защиты и автоматики электрических сетей» (20.034).</p>
2.	<p>Корреляция компетентностной модели выпускника, разработанной программе, с профессиональными стандартами по соответствующим квалификациям</p>	<p>Соответствует/частично соответствует / не соответствует</p>	<p>Профессиональный стандарт «Работник по обслуживанию оборудования подстанций электрических сетей», регистрационный номер 40844, зарегистрирован в Минюсте РФ 28.01.2016.</p> <p>ОТФ, код А (А/01.3, А/02.3): Производство работ по ремонту оборудования распределительных устройств подстанции – ПК-5, ПК-8, ПК-10, ПК-11, ПК-12, ПК-13, ПК-16.</p> <p>ОТФ, код В (В/01.3, В/02.3): Производство работ по обслуживанию оборудования подстанций напряжением 35-750 кВ – ПК-5, ПК-6, ПК-7, ПК-8, ПК-9, ПК-10, ПК-12, ПК-13, ПК-14, ПК-15, ПК-17.</p> <p>ОТФ, код С (С/01.4, С/02.4): Организация и производство работ по обслуживанию оборудования подстанций напряжением 35-750 кВ по наряду или распоряжению – ПК-5, ПК-9, ПК-10, ПК-13, ПК-15, ПК-17, ПК-19.</p> <p>ОТФ, код D (D/01.4, D/02.4, D/03.4): Организация и производство работ оборудования распределительных устройств подстанций напряжением до 110 кВ – ПК-9, ПК-10, ПК-14, ПК-15, ПК-17, ПК-18, ПК-19, ПК-20.</p> <p>ОТФ код G (G/01.4, G/02.4): Документационное сопровождение деятельности по техническому обслуживанию и ремонту подстанций – ПК-6, ПК-9, ПК-10, ПК-17.</p> <p>ОТФ код H (H/01.5, H/02.5): Организация и контроль работы бригады по техническому обслуживанию и ремонту оборудования подстанций – ПК-9, ПК-10, ПК-15, ПК-17, ПК-18, ПК-19, ПК-20, ПК-21.</p> <p>ОТФ код I (I/01.5, I/02.5, I/03.5): Инженерно-техническое сопровождение деятельности по техническому обслуживанию и ремонту оборудования подстанций – ПК-9, ПК-</p>



			10, ПК-15, ПК-17, ПК-18, ПК-19, ПК-20, ПК-21.
3.	Заявленные компетенции учитывают региональные потребности в специалистах квалификации данного наименования и уровня (при наличии региональной специфики)	Да / частично / нет	Да. Системы электроснабжения региона (Тюменская область) ориентированы на особенности электроснабжения пунктов добычи нефти и газа. Заявленные в аккредитуемой ОПОП компетенции учитывают эти особенности.

**Сильные стороны:** В качестве базовых профессиональных стандартов были выбраны 2 стандарта: «Специалист по эксплуатации трансформаторных подстанций», регистрационный номер 33064, зарегистрирован в Минюсте РФ 11.07.2014; «Работник по обслуживанию оборудования подстанций электрических сетей», регистрационный номер 40844, зарегистрирован в Минюсте РФ 28.01.2016. Компетентностная модель аккредитуемой образовательной программы по основным трудовым функциям достаточно полно коррелирует с выбранными профессиональными стандартами. Заявленные компетенции учитывают региональные потребности в специалистах квалификации данного наименования и уровня, при этом учитывают особенности систем электроснабжения пунктов нефте- и газодобычи и систем транспорта энергоресурсов.

**Рекомендации по улучшению:** Диапазон трудовых функций специалиста по эксплуатации и обслуживанию систем электроснабжения шире, чем перечисленные в выбранных базовых профессиональных стандартах. Профессиональный стандарт «Работник по обслуживанию оборудования подстанций электрических сетей», разработанный СПК в электроэнергетике полностью дублирует профстандарт «Специалист по эксплуатации трансформаторных подстанций» (СПК ЖКХ) и гораздо шире отражает перечень необходимых для выпускников трудовых функций. Целесообразно исключить профстандарт «Специалист по эксплуатации трансформаторных подстанций» (СПК ЖКХ). ОПОП предусматривает формирование компетенций по обслуживанию оборудования РЗА и линий электропередачи, что соответствует трудовым функциям предусмотренными профессиональными стандартами: «Работник по техническому обслуживанию и ремонту воздушных линий электропередачи» (20.031); «Работник по обслуживанию и ремонту оборудования релейной защиты и автоматики электрических сетей» (20.034). Целесообразно привести дополнительные компетенции ОП в соответствие с указанными дополнительными профессиональными стандартами.

**Критерий 3. Соответствие учебных планов, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), оценочных материалов и процедур запланированным результатам освоения образовательной программы (компетенциям и результатам обучения)**

1.	Стратегия развития программы нацелена на укрепление сильных сторон программы, позиционирование ее актуальности и уникальных преимуществ в сравнении с конкурентами	Соответствует/ частично соответствует/ не соответствует	Соответствует. Основной целью программы является создание системы подготовки компетентных квалифицированных выпускников, которая обеспечивает компетентностно-ориентированный подход обучения, способствующий формированию у выпускников профессиональных компетенций, позволяющих стать конкурентоспособными специалистами, востребованными на отечественном и
----	--	---	---

			<p>международном рынке труда.</p> <p>Сильные стороны стратегии развития программы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Развитие кадрового потенциала ППС кафедры электроэнергетики (закрепление молодых сотрудников, защиты кандидатских диссертаций);</li> <li>2. Развитие материально-технической базы кафедры электроэнергетики (поступательное обновление лабораторий);</li> <li>3. Развитие партнерских отношений с индустриальными предприятиями энергетической отрасли, региональными органами государственного управления, ведущими научными организациями (создание региональной базовой кафедры с компаниями ПАО «СУЭНКО» и АО «Тюменьэнерго»).</li> </ol>
2.	Наличие в составе планируемых результатов ОП профессиональных компетенций, разработанных на основе профессиональных стандартов	Да/нет	<p>Да.</p> <p>Компетенции перечислены в п. 2.2 данного отчета. Компетентностная модель выпускника коррелируется с профессиональными стандартами.</p>
3.	При определении применяемых образовательных методик, были учтены требования профессиональных стандартов и работодателей	Да / частично / нет	<p>Частично.</p> <p>ОПОП, реализуемая в формате практико-модульного обучения (ПМО) с 2015 года, предусматривает участие представителей работодателей в разработке методического обеспечения данной технологии реализации учебного процесса по дисциплинам профессиональных модулей, практикам, и в оценке результатов обучения.</p> <p>При организации ПМО (вводится с 3 курса) отдельные учебные модули, включающие как теоретическое, так и практическое обучение реализуются Университетом на базе производственных площадок – ресурсных центров практической подготовки в объеме, предусмотренном программой модульного обучения.</p> <p>Содержание модулей может ежегодно обновляться с учетом потребностей отраслевых рынков труда, организаций-партнеров, являющихся заказчиками специалистов по данному профилю направления подготовки.</p>
4.	Сформулированные и документированные цели образовательной программы четко согласуются с требованиями профессиональных	Да/нет	<p>Да.</p> <p>Стратегия развития образовательной программы согласуется с приоритетными направлениями развития Энергетической стратегии России на период до 2035 года, отвечает требованиям ФГОС.</p>

	стандартов, ФГОС и запросами работодателей и других заинтересованных сторон		ОПОП согласована с представителями работодателей.
5.	Фонды оценочных средств (вопросы, задания, ситуации, оборудование лабораторий и т.д.), используемые при текущем контроле успеваемости, проведении промежуточной и итоговой аттестации, содержат материалы, разработанные на основе реальных практических ситуаций, соответствуют профессиональным стандартам, требованиям ЦОК, требованиям советов по профессиональным квалификациям	Соответствуют/частично соответствуют/не соответствуют	Частично соответствуют. Фонды оценочных средств (ФОС) используемые при текущем контроле успеваемости, проведении промежуточной итоговой аттестации содержат, материалы, разработанные на основе практических ситуаций, и соответствует профессиональным стандартам, являются частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися ОПОП. Структурными элементами ФОС являются комплекты контрольно-оценочных средств (КОС), разработанные по дисциплинам/модулям практики и ГИА в соответствии с учебным планом. Комплекты КОС формируют и хранят на кафедре. Активно проводится тестирование по тестам интернет экзамена ФЭПО, используется КОС, разработанный и используемый в производственных подразделениях АО «Тюменьэнерго». В соответствии с требованиями ЦОК и СПК профессиональный экзамен состоит из теоретической и практической части. Все оценочные средства, применяемые для оценки знаний учащихся и выпускников ОПОП, носят теоретический характер.
6.	Вопросы и ситуационные задания к итоговой государственной аттестации позволяют определить сформированность заявленных компетенций их соответствие профессиональным стандартам и установленному уровню квалификации	Да / частично / нет	Да. Программа ГИА включает в себя комплект КОС, состоящий из: - перечня компетенций, которым должен овладеть учащийся в результате освоения ОПОП; - описания показателей и критериев оценивания компетенций, а также шкалу оценивания; - методические материалы, определяющие процедуру оценивания результатов освоения ОПОП; - оценочные средства для государственного экзамена; - перечень вопросов для подготовки к ГИЭ, типовые контрольные задания, перечень которых определяется с работодателями; - перечень тем выпускных квалификационных работ, требования к структуре, оформлению ВКР, порядок защиты. Комплекты КОС по ГИА формируют на бумажных и электронных носителях и хранят на кафедре. ОПОП согласована с представителями работодателей.

7.	Задания на прохождение производственной и преддипломной практик направлены на получение студентами навыков их практического применения на предприятиях, ориентированных на выпускников программы	Соответствуют/частично соответствуют/не соответствуют	Соответствуют. Программа прохождения практик включает в себя КОС по различным видам практик, состоящий из: - контрольных заданий с учетом видов работ, выполняемых на практике, необходимых для формирования компетенций в процессе освоения ОПОП; - шкалу оценивания освоения компетенций ОПОП. Сопоставление контрольных заданий и формируемых профессиональных компетенций проводится с участием представителей работодателей.
8.	Тематика ВКР (выпускных квалификационных работ) определена запросами организаций и предприятий, ориентированных на выпускников программы	Соответствуют/частично соответствуют/не соответствуют	Частично соответствуют. Тематика ВКР согласована с представителями работодателей. Корректировка тем ВКР производится по плану мероприятий взаимодействия с работодателями. Доля ВКР по заявкам предприятий: 2016 г. – 16%; 2017 г. – 0%; 2018 г. – 34%.
9.	Доля ВКР, результаты которых нашли практическое применение на предприятиях и в организациях	Не менее 10%	Соответствует. Количество ВКР, результаты которых рекомендованы к внедрению на предприятиях и организациях: 2016 г. – 16%; 2017 г. – 0%; 2018 г. – 64%. Подтверждения практического внедрения результатов ВКР не представлены.
10.	Доля активных форм обучения, направленных на достижение заявленных в программе конечных результатов обучения, в общем объеме учебных часов по программе	Не менее 20%	Соответствует. Количество часов, проводимых в интерактивной форме: 745 часов, что составляет 22% от общей суммы контактной работы по учебному плану.

**Сильные стороны:** Программа нацелена на развитие материально-технической базы и партнерских отношений с индустриальными предприятиями энергетической отрасли (прорабатывается вопрос создания региональной базовой кафедры с компаниями ПАО «СУЭНКО» и АО «Тюменьэнерго»). Сильной стороной образовательной программы является наличие в составе планируемых результатов освоения ОП профессиональных компетенций, разработанных на основе профессиональных стандартов. Практически все ВКР бакалавров связаны с практической, производственной тематикой. Следует отметить также, что достаточно большая доля (34% в 2018 году) тематики ВКР определена запросами организаций и предприятий, ориентированных на выпускников программы.

**Рекомендации по улучшению:** К сожалению, не были представлены справки по внедрению результатов ВКР, при этом, по отчетам председателей ГЭК достаточно большая доля ВКР, темы

которых были определены по запросам работодателей и рекомендованы комиссией к внедрению на предприятиях. Руководителям ОПОП в рамках мониторинга результатов взаимодействия ТИУ с работодателями целесообразно собирать отзывы по внедрению результатов ВКР на предприятиях.

<b>Критерий 4. Материально-технические, информационно-коммуникационные, учебно-методические и иные ресурсы программы</b>			
1.	Материальное, информационное и финансовое обеспечение образовательной программы обеспечивает достижение планируемых целей образовательной программы	Да/частично/нет	Да. Материально-техническое обеспечение реализуемой образовательной программы соответствует требованиям ФГОС ВО. Университет располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов лабораторно-практической подготовки и научно-исследовательской работы учащихся, предусмотренных образовательной программой в соответствии с действующими санитарно-противопожарными нормами.
2.	Обеспечение возможности студентам и преподавателям доступа к библиотечным ресурсам, включая основные отечественные и зарубежные журналы по профилю подготовки, монографии ученых и другой литературе по профилю программы, практикоориентированные специализированные издания и т.д.	Да/нет	Да. Доступ к электронно-библиотечным средствам образовательной организации обеспечен для учащихся, их наполнение достаточно. Кроме собственных фондов, и ресурсов с открытым доступом вузом приобретен доступ к 155 электронным версиям периодических научных изданий, включенных в Перечень ВАК, входящих в состав электронно-библиотечной системы eLIBRARY.RU ( <a href="http://elibrary.ru/">http://elibrary.ru/</a> ) (ООО «РУНЭБ»).
3.	Доля учебников и учебно-методических материалов для освоения ОП, получивших в течение последних 5-ти лет положительные отзывы, заключения от экспертов профессиональных объединений работодателей, советов по профессиональным квалификациям, крупных компаний	Не менее 10 %	Соответствует. Доля учебников и учебно-методических материалов для освоения образовательной программы, получивших в течение последних 5 лет положительные отзывы, заключения от экспертов профессиональных объединений работодателей, советов по профессиональным квалификациям составляет: учебные пособия с грифом УМО – 32%.
4.	Доля рабочих программ, получивших в течение последних 5-ти лет положительные отзывы, заключения от экспертов профессиональных объединений работодателей, советов по	Не менее 10%	Соответствует. При разработке ОПОП рабочие программы дисциплин согласованы с представителями работодателей: - ПАО «Гипротюменьнефтегаз»; - АО «Тюменьэнерго»; - ПАО «СУЭНКО». Перечень дисциплин:

	профессиональным квалификациям, крупных компаний		<p>1.Электрические станции и подстанции  2.Приемники и потребители электрической энергии систем электроснабжения  3.Электроснабжение  4.Энергоснабжение  5.Математические задачи в электроэнергетике  6.Монтаж и наладка в системах электроснабжения  7.Энергосбережение в системах электроснабжения  8.Электропривод типовых механизмов нефтегазовой промышленности</p> <p>Доля рабочих программ, получивших в последние 5 лет положительные отзывы, заключения от экспертов профессиональных объединений работодателей, советов по проф. Квалификациям составляет 16% (8 рабочих программ из 50 дисциплин учебного плана).</p>
5.	Оснащенность лабораторий профильным оборудованием, тренажерами по направлениям подготовки образовательной программы	Да/нет	<p>Да.  Учебные дисциплины полностью подкреплены общеузовскими и кафедральными лабораторными помещениями с профильным оборудованием. В целом состояние материально-технической базы по образовательной программе оценивается на «хорошо».</p>
6.	Доля аудиторий, оснащенных современными ресурсами (в т.ч. современными программными продуктами), обеспечивающими доступность информации, необходимой для эффективной деятельности участников образовательного процесса	Не менее 70%	<p>Соответствует.  Доля аудиторий, оснащенных современными ресурсами (в том числе современными программными продуктами), обеспечивающими доступность информации необходимой для эффективной деятельности участников образовательного процесса, составляет 70%.</p>
7.	Наличие профильных баз для практики, имеющих современное оснащение и подготовленных наставников для руководства практикой	Да/нет (указать количество во в случае «да»)	<p>Да.  Большое количество (22) профильных баз для прохождения производственных практик.  Примеры компаний:  Филиал ПАО «ФСК ЕЭС» - Южное ПМС;  Филиал АО «Тюменьэнерго» - Тюменские распределительные сети;  ПАО «Ростелеком»;  ООО «Газпром энерго»;  ПАО «СУЭНКО»;  Филиал АО «Тюменьэнерго» «Северные электрические сети»;  АО «Транснефть – Сибирь»;  НГДУ «Сургутнефть» ОАО «Сургутнефтегаз»;  ООО «НИПИ» Нефтегазпроект».</p>

8.	Наличие электронных образовательных ресурсов по направлению подготовки (учебно-методических материалов, профессиональных баз данных; электронных учебников; обучающих компьютерных программ и т.д.)	Да/нет	Да. Реализовано наполнение и доступ к ресурсам через электронно-библиотечную систему вуза.
----	---	--------	---

**Сильные стороны:** Тюменский индустриальный университет является опорным вузом Газпрома. Материально-технические, информационно-коммуникационные, учебно-методические и иные ресурсы программы в основном достаточны для достижения целей образовательной программы.

**Рекомендации по улучшению:** В условиях реализации программы цифровизации электроэнергетических систем целесообразно уделять большее внимание совершенствованию материально-технических, информационно коммуникационных, учебно-методических и иных ресурсов программы в сфере цифрового управления системами электроснабжения.

<b>Критерий 5. Кадровое обеспечение программы</b>			
1.	Система внутреннего мониторинга деятельности педагогических кадров позволяет оценить потенциал их развития (стремление преподавателей к совершенствованию и саморазвитию, в т.ч. за счет интегрирования в своей работе образовательной, научной и инновационной деятельности)	Да/частично/нет	Да. С целью повышения результативности труда и мотивации педагогических и научных работников к достижению показателей эффективности деятельности в ТИУ разработан порядок заключения трудовых договоров/дополнительных соглашений в форме эффективных контрактов. Перечень показателей эффективности, а также условия и размер выплат за их достижения разрабатывается на основании предложений самих работников и структурных подразделений ТИУ. Эффективный контракт закрепляет взаимосвязь между эффективностью деятельности каждого работника и его оплаты труда. Для педагогических работников категории ППС на основании представления Ученого совета института/университета устанавливаются количественные значения предложенных показателей, которые зависят от плановых задач и задач структурного подразделения. Оценка эффективности выполнения показателей структурного подразделения оценивается кафедрой, а также конкурсной комиссией университета при проведении очередного конкурса на замещение должности ППС по следующим направлениям: - учебно-методическая работа; - профессиональные достижения и соблюдение

			<p>трудоустройству;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использование в деятельности инновационных технологий обучения;</li> <li>- продвижения бренда университета (участие в качестве эксперта представителя ТИУ в мероприятиях органов власти местного самоуправления, творческих и профессиональных союзов).</li> </ul> <p>Для оценки и корректировки образовательной деятельности преподавателя, повышения его педагогического мастерства проводится мониторинг качества проводимых занятий по средствам:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проведение открытых занятий;</li> <li>- посещение занятий заведующим кафедрой;</li> <li>- анкетирование обучающихся;</li> <li>- самооценка (самоанкетирование преподавателей).</li> </ul>
2.	Доля преподавателей профильных дисциплин, имеющих текущий практический опыт работы по профилю не менее 5 лет	Не менее 50%	<p>Не соответствует.</p> <p>Доля преподавателей профильных дисциплин, имеющих текущий практический опыт работы по профилю не менее 5 лет – 35,8% (14 человек).</p>
3.	Доля преподавателей профильных дисциплин, прошедших стажировку, переподготовку, повышение квалификации в профильных современных организациях в течении последних 5 лет	Не менее 10%	<p>Соответствует.</p> <p>В период с 2016 г. по 2018 г. получили дополнительное профессиональное образование в разных формах 57,1% (24 человека). За последние 5 лет дополнительное профессиональное образование в разных формах получили 80,9% (34 человека). Стажировка, переподготовка, осуществляется не всегда по профилю: Сидоров С.В.- 2015г.; Сухачев И.С.- 2015, 2017 гг., Портнягин А.А.-2018 г.</p>
4.	Доля преподавателей (внешних совместителей), являющихся сотрудниками предприятий и организаций по профилю образовательной программы, в общем количестве преподавателей, задействованных при реализации основной образовательной программы	Не менее 20 %	<p>Не соответствует.</p> <p>Доля преподавателей (внешних совместителей), являющихся сотрудниками предприятий и организаций по профилю образовательной программы составляет 5%.</p>
5.	Наличие преподавателей – совместителей из числа действующих руководителей профильных организаций	Да/нет	<p>Да.</p> <p>Доля преподавателей-совместителей из числа действующих руководителей профильных организаций составляет 5%.</p>

**Сильные стороны:** С целью повышения результативности труда и мотивации педагогических и научных работников к достижению показателей эффективности деятельности в



ТИУ разработан порядок заключения трудовых договоров/дополнительных соглашений в форме эффективных контрактов. Создана система внутреннего мониторинга деятельности педагогических кадров, которая позволяет оценить потенциал их развития. К занятиям привлекаются преподаватели – совместители из числа действующих руководителей профильных организаций.

**Рекомендации по улучшению:** Целесообразно, чтобы тематика стажировок преподавателей совпадала с профильностью образовательной программы и тематикой профильных дисциплин, которые предусмотрены ОПОП. Следует увеличить долю (5%) преподавателей (внешних совместителей), являющихся сотрудниками предприятий и организаций по профилю образовательной программы, в общем количестве преподавателей, задействованных при реализации основной образовательной программы.

<b>Критерий 6. Подтвержденное участие работодателей в разработке и реализации профессиональной образовательной программы</b>			
1	Участие работодателей в проектировании профессиональной образовательной программы, включая планируемые результаты ее освоения, оценочные материалы, учебные планы, рабочие программы	Да/нет	Да. ОПОП согласована с представителями работодателей (ПАО «Гипротюменнефтегаз»). Нет четкой информации об участии работодателей в проектировании отдельных разделов ОПОП кроме практик и ВКР.
2.	Участие работодателей в организации проектной работы обучающихся	Да/нет	Нет. Паспортом компетенций ОПОП предусмотрено освоение компетенций, связанных с проектной работой ПК3 и ПК4.
3.	Участие работодателей в разработке и реализации программ практик, формировании планируемых результатов их прохождения	Да/нет	Да. Программа прохождения практик ОПОП согласована с представителями работодателей. Имеются базы (на основании Договоров) для прохождения практики на предприятиях: 1) Филиал ПАО «ФСК ЕЭС» - Южное ПМС 2) Филиал АО «Тюменьэнерго» - Тюменские распределительные сети 3) Филиал АО «Тюменьэнерго» «Нефтеюганские электрические сети» 4) ООО «Газпром трансгаз Югорск» 5) ООО «Строймонтаж» 6) ООО «Червишевское ЖКХ» 7) ООО «АСУ-Инжиниринг» 8) ПАО «Ростелеком» 9) ООО «СеровБулка» 10) ООО «ДСК-Энерго» 11) ООО «Электромонтажное управление № 7» 12) АО «Тепло Тюмени» 13) ООО «ЭнергоТехСервис» 14) Филиал АО «Тюменьэнерго» «Северные электрические сети»

			15) ООО «НОВАТЭК-ПУРОВСКИЙ ЗПК» 16) АО «Курганфармация» 17) ЗАО «Сибирская Сервисная Компания» 18) АО «Транснефть – Сибирь» 19) НГДУ «Сургутнефть» ОАО «Сургутнефтегаз» 20) ООО «НИПИ» Нефтегазпроект» 21) ООО «Промышленный и технологический сервис» 22) ОАО «Сургутнефтегаз» НГДУ «Нижнесортымскнефть» 23) Тюменский филиал ООО «Газпром проектирование» 24) АО «РН-Няганьнефтегаз» 25) ООО «Стройструктура» 26) ПАО «Варьеганнефтегаз» 27) ООО «Газпром энерго» 28) ООО «ЭнергоТехСервис» 29) АО «Сибнефтемаш» 30) Филиал АО «Тюменьэнерго» - Тюменские распределительные сети 31) ООО «Зодчий» 32) Сосьвинское ЛПУМГ ООО «Газпром трансгаз Югорск» 33) ООО «Мегионэнергонепть» 34) ГБУ ТО Дирекция коммунально-хозяйственного строительства 35) ООО «ИНКОМ» 36) ПАО «СУЭНКО» 37) ООО «Дорстрой» 38) АО «Транснефть – Сибирь» 39) АО «ЮТЭК – Нефтеюганск» 40) ООО «Газпром добыча Ямбург».
4.	Участие работодателей в разработке тем выпускных квалификационных работ (ВКР), значимых для соответствующих областей профессиональной деятельности	Да/нет	Да. Доля ВКР выполненных, по заявкам предприятий составляет: 2016 г. – 16%; 2017 г. – 0%; 2018 г. – 34%.

**Сильные стороны:** Следует отметить участие представителей работодателей в проектировании и реализации аккредитуемой образовательной программы. Сильной стороной процесса реализации образовательной программы является организация прохождения всех видов практики (учебная, производственная, преддипломная). Список базовых профильных предприятий для прохождения практики по согласованным с работодателями программам состоит из 40 позиций. Доля работодателей, участвующих в разработке тем выпускных квалификационных работ (ВКР), значимых для соответствующих областей профессиональной деятельности, в 2018 году составила 34%.

**Рекомендации по улучшению:** В паспорте компетенций предусмотрено освоение профессиональных компетенций связанных с проектной работой ПК3, ПК4. Следует, в

образовательной программе для ФГОС 3+ и при переходе на ФГОС 3++ дополнить, в необходимом объеме, освоение профессиональных компетенций, связанных с проектными работами. Тем более, что значительная часть выпускников ОПОП после распределения, по отзывам работодателей, занимается проектными работами.

<b>Критерий 7. Материалы итоговой государственной аттестации</b>			
1.	Соответствие внутренних процедур оценки качества подготовки выпускников образовательных программ требованиям профессиональных стандартов, иным квалификационным требованиям	Да/частично/нет	Частично. В теоретической части внутренние процедуры оценки качества подготовки выпускников образовательных программ соответствуют требованиям профессиональных стандартов. Внутренние процедуры оценки выпускников, не предусматривают практических заданий.
2.	Доля выпускников ОП, прошедших процедуру государственной аттестации и получивших оценки «хорошо» и «отлично» от общего числа выпускников ОП	Не менее 50%	Соответствует. Доля выпускников ОПОП прошедших процедуру ГИА и получивших оценки «Хорошо» и «Отлично» от общего числа выпускников составляет: - по государственным экзаменам: 2016 г. – 52%; 2017 г. – 58%; 2018 г. – 53%. В среднем за три года - 54.3% - по ВКР: 2016 г. – 55%; 2017 г. – 52%; 2018 г. – 40%. В среднем за три года - 49%.

**Сильные стороны:** В теоретической части внутренние процедуры оценки качества подготовки выпускников образовательных программ соответствуют требованиям профессиональных стандартов.

**Рекомендации по улучшению:** Предусмотреть практические виды заданий в процедурах внутренней оценки, что позволит более качественно готовить обучающихся к независимой оценке квалификации, которая проводится в центрах оценки квалификации и предусматривает две части профессионального экзамена: теоретический и практический.

<b>Критерий 8. Успешное прохождение выпускниками профессиональной образовательной программы профессионального экзамена в форме независимой оценки квалификации (для профессиональных образовательных программ, ориентированных на получение выпускниками профессиональной квалификации)</b>			
1.	Доля выпускников программы успешно прошедших независимую оценку квалификации в ЦОК от общего числа выпускников по программе (с момента запуска	Не менее 25 %	Нет. Система независимой оценки квалификации (НОК) в Центрах оценки квалификации (ЦОК) в электроэнергетике не развернута в полной мере. ТИУ начинает работу по развертыванию указанной системы, поэтому выпускники не проходили НОК и системы подготовки к

	независимой оценки квалификации по соответствующей квалификации)		профэкзаменам в форме НОК пока не существует. В связи с формированием Национальной системы независимой оценки квалификаций, проведение данного мероприятия запланировано в Программе развития опорного университета до 2020 года. В настоящее время ведется поиск соответствующего ЦОКа для заключения соглашения для подготовки и прохождения профессионального экзамена в форме независимой оценки квалификации.
2.	Наличие в вузе системы подготовки к профессиональному экзамену в форме независимой оценки квалификации	Да/нет	Нет.

**Сильные стороны:** Проведение мероприятий по независимой оценке квалификации в ЦОК запланировано в Программе развития опорного университета до 2020 года

**Рекомендации по улучшению:** ТИУ начинает работу по развертыванию указанной системы, поэтому выпускники не проходили НОК и системы подготовки к профэкзаменам в форме НОК пока не существует. В связи с формированием Национальной системы независимой оценки квалификаций, проведение данного мероприятия запланировано в Программе развития опорного университета до 2020 года. Целесообразно активизировать работу по поиску соответствующего ЦОКа для заключения соглашения для подготовки и прохождения профессионального экзамена в форме независимой оценки квалификации.

<b>Критерий 9. Результаты прямой оценки сформированных компетенций</b>			
1.	Соответствие фактических компетенций выпускников программы компетентностной модели	Соответствует/частично соответствует/нет соответствия	Соответствует. Прямая оценка компетенций по заданиям экспертов проведена 10.10.18 г., в ней приняло участие 16 бакалавров 4-го года обучения группы ЭСб-15-1. Результаты прямой оценки компетенций по установленной экспертами шкале: Отлично (86-100 баллов) – 12%; Хорошо (61-85 баллов) – 56%; Удовлетворительно (41-60 баллов) – 32%; Неудовлетворительно (0-40 баллов) – 0%.
2.	Соответствие фактических компетенций выпускников программы установленному уровню квалификации в соответствии с профессиональными стандартами	Соответствует/частично соответствует/не соответствует	Соответствует. Фактические компетенции бакалавров гр. ЭСб-15-1 соответствуют установленному уровню квалификации в соответствии с профессиональными стандартами. Показатель качества знаний/навыков выпускников на «хорошо» и «отлично» равен 68%.
3.	Доля выпускников, принявших участие в	Не менее 10%	Соответствует. Выпускники бакалавриата, продолжающие

<p>конкурсах профессионального мастерства, а также выступивших в качестве преподавателя/ докладчика на семинарах, конференциях, соответствующих тематике обучения, в течение 5 лет после окончания образовательной программы, от общего числа выпускников за 5 лет</p>		<p>обучение на кафедре Электроснабжения по программе магистратуры 13.04.02, участвуют в научных конференциях/форумах. Доля таких выпускников 15%. Большинство выпускников бакалавриата не продолжает обучение в магистратуре, статистика их участия в профессиональных мероприятиях не собиралась.</p>
--	--	--

**Сильные стороны:** Соответствие фактических компетенций выпускников компетентностной модели подтверждается оценкой ГИА, в состав экзаменационной комиссии входит 60% представителей работодателей. Прямая оценка освоенных компетенций по подготовленным экспертами заданиям, которые по содержанию соответствовали профессиональному стандарту «Работник по обслуживанию оборудования подстанций электрических сетей», показала достаточно высокий уровень освоения профессиональных компетенций, предусмотренных ОПОП. На «отлично» и «хорошо» задания выполнили 68% тестируемых студентов, при отсутствии отрицательных оценок. Доля выпускников, принявших участие, выступивших в качестве докладчика на семинарах, конференциях, участников научных форумов, соответствующих тематике обучения за период реализации аккредитуемой программы, составила 15 %.

**Рекомендации по улучшению:** На уровне концепции вуза по работе с выпускниками реализовать сбор статистических данных участия выпускников в профессиональных мероприятиях.

<b>Критерий 10. Управление образовательной программой</b>			
1.	<p>Система внутреннего мониторинга качества образования, применяемая на программном уровне, позволяет периодически оценивать качество подготовки студентов и условий реализации программы</p>	<p>Соответствует/частично соответствует/нет соответствия</p>	<p>Соответствует. Внутренняя независимая оценка качества работы педагогических работников обучающимися регламентируется Порядком организации и проведения анкетирования «Преподаватель глазами обучающихся», утв. 06.08.2018. Анкетирование проводится с целью получения информации об удовлетворённости обучающихся педагогической деятельностью работников профессорско-преподавательского состава университета. Анкетирование обучающихся по программам высшего образования проводится два раза в год согласно конкурсной процедуре замещения должностей ППС с помощью онлайн-сервиса Google Forms. В анкетировании принимают</p>

			<p>участие все обучающиеся по программам высшего образования всех курсов обучения. Результаты анкетирования анализируются и обсуждаются на следующих уровнях университета:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> кафедра;</li> <li><input type="checkbox"/> учебное структурное подразделение;</li> <li><input type="checkbox"/> университет.</li> </ul> <p>С целью исследования мнений обучающихся об удовлетворенности различными направлениями деятельности университета, а также определения сильных и слабых сторон ТИУ по мнению обучающихся проводится анкетирование «Удовлетворенность обучающихся различными направлениями деятельности университета». Опрос проводится анонимно. В опросе принимает участие запланированное число обучающихся, пропорционально распределенное по курсам (группам) учебных структурных подразделений университета. Анкетирование проводится с помощью Google-формы, разработанной специалистами отдела мониторинга управления по взаимодействию с индустриальными партнерами и мониторингу качества образования ТИУ. Анкеты заполняются онлайн, по ссылке в сети Интернет. По скорректированным результатам рассчитываются средние уровни удовлетворенности каждым направлением в отдельности и всеми направлениями вместе, а также в разрезе институтов/филиалов/колледжа, курсов, направлений /специальностей/профессий. Отчет о проведении анкетирования до сведения руководителей учебных структурных подразделений руководителям учебных структурных подразделений, которые определяют возможности по повышению удовлетворенности обучающихся отдельными НДУ и разрабатывают мероприятия с целью повышения уровня удовлетворенности обучающихся и включают их в план работы структурного подразделения. В ТИУ разработано «Положение о системе внутренней независимой оценке качества образования», которое позволяет периодически оценивать качество подготовки студентов и условий реализации программы.</p>
2.	Критерии и показатели, используемые при проведении внутреннего аудита качества реализации	Соответствует/частично о соответствии	Частично соответствует. Система оценки реализации основной профессиональной образовательной программы приведена в Порядке проведения внутренних

<p>программы, согласованы с профессиональными стандартами и работодателями</p>	<p>ет/ не соответ- ствует</p>	<p>аудитов в структурных подразделениях университета, утвержденном 12.04.2017 (п.11 в приложении Нормативные документы). Осуществляется отделом внутреннего аудита, функционал которого прописан в Положении об отделе внутреннего аудита, утвержденном 23.01.2018 (с изменениями) (п.12 и п.12.1 в приложении Нормативные документы). Критерии и показатели оценки реализации основной профессиональной образовательной программы сформулированы в типовом опроснике для проведения внутренних аудитов в учебных структурных подразделениях: обеспеченность ОПОП необходимой материально-технической базой; обеспеченность обучающихся доступом к современным профессиональным базам данных и информационно-справочным системам; соответствие кадровых условий реализации программы требованиям ФГОС ВО (п. 7.2 ФГОС ВО); соответствие среднегодового количества публикаций НПР требованиям ФГОС ВО (п. 7.1.7 для ФГОС ВО магистратуры); размещение в свободном доступе (на внешних стендах структурных подразделений, официальном сайте, в ЭБС) следующей информации об образовательном процессе: график консультаций по курсовому проектированию; график консультаций по дипломному проектированию; график взаимного посещения занятий; график приема задолженностей; осуществление образовательного процесса в соответствии с расписанием, в соответствии с рабочей программой; проведение анализа результатов промежуточной и текущей аттестации обучающихся (предоставление подтверждающих записей); наличие на кафедре/отделении в соответствии с действующей номенклатурой дел отчетов обучающихся по практике; представление отчета руководителя практики от Университета по окончанию практики Согласованы с работодателями, по согласованию с профстандартами работа начинается.</p>
--	---------------------------------------	---

**Сильные стороны:** Система внутреннего мониторинга качества образования, применяемая на программном уровне, позволяет периодически оценивать уровень освоения профессиональных компетенций студентами и условия реализации образовательной программы.

**Рекомендации по улучшению:** Активизировать работу по согласованию критериев и показателей, используемые при проведении внутреннего аудита качества реализации программы с профессиональными стандартами.

