

# АККОРК

Агентство  
по контролю  
качества образования  
и развитию карьеры



Утверждаю  
Председатель Высшего  
Экспертного совета  
В.Н. Фащиленко

**ОТЧЁТ**  
**о результатах независимой оценки основной профессиональной**  
**образовательной программы**  
**13.03.02 Электроэнергетика и электротехника**  
**ГБОУ ВО Московской области «Университет «Дубна»,**

Эксперты  
Е.Н. Рыжкова  
Д.А. Благодаров  
В.Н. Колосов

Менеджер  
А.Л. Дрондин

Москва – 2016

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>ОТЧЕТ О РЕЗУЛЬТАТАХ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ</b>	<b>3</b>
<b>1. ТЕКУЩЕЕ СОСТОЯНИЕ И ТРЕНДЫ РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ ПО ДАННОМУ НАПРАВЛЕНИЮ</b>	<b>3</b>
Анализ роли и места программы	3
Анализ информационных показателей, представленных вузом	4
<b>2. РЕЗЮМЕ ПО ПРОГРАММЕ</b>	<b>6</b>
Основные выводы экспертов по анализируемой программе	6
Основные рекомендации экспертов по анализируемой программе	7
Профиль оценок результатов обучения и гарантий качества образования	9
<b>3. КАЧЕСТВО РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ</b>	<b>11</b>
Прямая оценка компетенций экспертами	11
Выводы и рекомендации экспертов	12
<b>4. ГАРАНТИИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ</b>	<b>14</b>
4.1. Стратегия, цели и менеджмент программы	14
4.2. Структура и содержание программы	16
4.3. Учебно-методические материалы	17
4.4. Технологии и методики образовательной деятельности	19
4.5. Профессорско-преподавательский состав	22
4.6. Материально-технические и финансовые ресурсы программы	23
4.7. Информационные ресурсы программы	26
4.8. Научно-исследовательская деятельность	27
4.9. Участие работодателей в реализации программы	28
4.10. Участие студентов в определении содержания программы	29
4.11. Студенческие сервисы на программном уровне	31
4.12. Профорientация и подготовка абитуриентов	33
<b>РЕЗЮМЕ ЭКСПЕРТОВ</b>	<b>36</b>
<b>5. ЧЕК-ЛИСТ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОТЧЕТА О САМООБСЛЕДОВАНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ</b>	<b>38</b>

# ОТЧЕТ О РЕЗУЛЬТАТАХ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Основная образовательная программа «Электроэнергетика и электротехника. Профиль: нетрадиционные и возобновляемые источники энергии» реализуется в рамках направления код «13.03.02» кафедрой «Физико-технические системы» и ведет к присуждению квалификации бакалавр. Руководство программой осуществляется деканом факультета «Естественных и инженерных наук» Савватеевой Ольгой Александровной и заведующим кафедрой «Физико-технические системы» Малаховым Александром Ивановичем.

Обучение по основной профессиональной образовательной программе (далее ООП) 13.03.02 осуществляется по очной форме обучения. Срок освоения по ООП составляет 4 года.

## Кол-во обучающихся

Программа	Обучается студентов (очная форма)	Бюджет	Целевое финансирование	Внебюджет
«Электроэнергетика и электротехника. Профиль: нетрадиционные и возобновляемые источники энергии»	71	66	5	0

Независимая внешняя оценка образовательной программы проведена экспертами АККОРК в период с 15 ноября по 15 декабря 2016 года.

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

### *Анализ роли и места программы*

Потребность региона (территориальный кластер Дубна) в выпускниках по направлению «Электроэнергетика и электротехника» высока. Трудоустройство имеет широкий диапазон на предприятиях кластера ядерно-физических и нанотехнологий г. Дубны (ОИЯИ Объединенный институт ядерных исследований и др.), предприятиях ВПК (Акционерное общество «Государственное Машиностроительное конструкторское бюро «Радуга» им. А.Я. Березняка, Дубненский машиностроительный завод им. Н.П. Федорова, ЗАО «ОКБ Аэрокосмические системы», Акционерное общество «Научно-исследовательский институт «Атолл») и Особой экономической зоны «Дубна» (ОАО «Прогрестех-Дубна»), предприятиях электроэнергетической отрасли, занимающихся

генераций, передачей электроэнергии и эксплуатаций электросетевого оборудования (Иваньковская ГРЭС, ФСК ЕС, МРСК и др.), организации по строительству, ремонту и эксплуатации энергетической инфраструктуры (СМУ, предприятия жилищно-коммунального хозяйства).

Анализ потребности рынка труда осуществляется различными способами: экспертный анализ специалистов Аналитического центра «Образование и карьера» Университета «Дубна», мониторинг вакансий в СМИ, результаты НИР по анализу кадровой потребности кластера ядерно-физических и нанотехнологий «Дубна».

Высокая оценка работодателей была подтверждена в ходе мониторинга кадровой потребности кластера ядерно-физических и нанотехнологий г. Дубны, где предпочтение было отдано университету «Дубна» как ВУЗу, выпускники которого более приоритетны при приеме на работу.

Количество выпускников по ООП существенно ниже потребностей региона. С учетом реализации в ближайшие годы ОИЯИ коллайдерной программы и наращиванием производственных мощностей других лабораторий (производство магнитов и пр.), развитием мощностей ВПК, нехватка молодых квалифицированных кадров для региона становится очевидной.

Потребности ближайших соседних регионов (районов Московской, Тверской, Ярославской, Владимирской областей) в выпускниках по данной ОПОП существенно ниже. Трудоустройство в другие регионы в большинстве случаев вызвано личными обстоятельствами или связано с материальным фактором.

В органах муниципального управления идет курирование качества образования в соответствии с требованиями и регламентами Министерства образования Московской области. На уровне ВУЗа утверждено Положение о привлечении работодателей к участию в образовательном процессе и оценке его качества (приказ № 777 от 04.03.2015) - в разрабатываемых УМКД вводится ответственность заведующих выпускающими кафедрами за соответствие требований работодателя (в том числе, - профессиональным стандартам, если таковые существуют), декана факультета – за соответствие концепции образовательной программы, – за соответствие требованиям ФГОС ВО.

На территории региона только Университет «Дубна» осуществляют подготовку кадров по программе бакалавриата «Электроэнергетика и электротехника». Доля выпускников Университета «Дубна» по ООП по отношению к доле выпускников всех остальных ОУ региона по данной ООП – 100 %. Конкуренты по данному направлению присутствуют только в соседних областных центрах и г. Москва.

### ***Анализ информационных показателей, представленных вузом***

• *Доля контингента студентов, сочетающих обучение в вузе с работой по профилю специальности:*

- 2013 г. (4 курс): 50%
- 2014 г. (3 курс): 15%
- 2015 г. (2 курс): 10%
- 2016 г. (1 курс): 0%

• *Доля контингента выпускников, трудоустроившихся в течение одного года после окончания ОУ по направлению подготовки (специальности), полученному в результате обучения по ОПОП: 77% (частично студенты продолжают обучение в магистратуре без трудоустройства).*

• *Доля контингента выпускников, трудоустроенных по заявкам предприятий: 0%.*

- Доля контингента студентов, обучающихся по заказу работодателей, например, на основе трехсторонних (целевых) договоров: 0%.
- Доля контингента выпускников, работающих по профилю подготовки в регионе: 92%.
- Число рекламаций на выпускников: рекламации на выпускников отсутствуют.
- Число положительных отзывов организаций о работе выпускников: 7.
- Доля контингента студентов в рамках ООП, принятых на обучение по программам магистратуры, закончивших обучение по программам бакалавриата: 60%.

Приведенные данные показывают, что полученные знания и навыки в ходе освоения ООП позволяют выпускникам успешно трудоустроиваться. Также выпускники-бакалавры по ООП продолжают обучение в магистратуре Университета «Дубна» по другим направлениям, поскольку работодатели готовы в приоритете трудоустроить выпускников-бакалавров с учетом их дальнейшего обучения в магистратуре или дополнительного повышения квалификации. Необходимость открытия в ВУЗе магистратуры по направлению «Электроэнергетика и электротехника» является актуальной задачей для руководства университета и региона.

### ***Дополнительный материал***

По результатам самообследования, проведенного образовательным учреждением, представленные данные о распределении выпускников, были подтверждены и частично уточнены экспертами в ходе изучения соответствующих документов.

В 2016 г. успешно закончили обучение по ОПОП 13 студентов; 8 выпускников продолжили обучение в магистратуре (5 человек совмещают обучение в магистратуре с работой); всего трудоустроено 10 выпускников (9 работают в регионе, 1 выпускник трудоустроился за его пределами).

Дополнительно рекомендуется организовать заявки от предприятий на выпускников с регулярной финансовой поддержкой ОПОП организациями-заказчиками; заключать трехсторонние договоры на обучение студентов по заявкам работодателей.

## 2. РЕЗЮМЕ ПО ПРОГРАММЕ

### *Основные выводы экспертов по анализируемой программе*

1. Качество результатов обучения выпускников основной образовательной программы 13.03.02 «Электроэнергетика и электротехника. Профиль: нетрадиционные и возобновляемые источники энергии», реализуемой в Университете «Дубна», эксперты оценили как высокое, что подтверждается следующими факторами:

- доля контингента выпускников, трудоустроившихся в течение одного года после окончания ВУЗа по направлению подготовки составляет 77 %;

- доля контингента студентов, работающих по специальности во время учебы - 50% на выпускном курсе.

2. Темы ВКР и задания на прохождение практик ежегодно формируются исходя из компетентностной модели выпускника в соответствии с ФГОС ВО и рекомендациями работодателей. 40% ВКР на данный момент могут найти применение на предприятиях малого и среднего бизнеса.

3. В университете функционирует система менеджмента качества образования (СМКО), что способствует осуществлению внутреннего контроля качества образования.

4. Участие работодателей и специалистов-практиков в экспертизе и разработке учебных курсов позволяет достигнуть соответствия результатов обучения требованиям производства и рынка труда и, тем самым, увеличить конкурентоспособность как программ, так и выпускников.

5. При разработке и ежегодной актуализации УММ учитываются пожелания и рекомендации работодателей в части формирования компетенций, знаний и умений выпускников.

6. При разработке форм проведения занятий, заявленных в учебном плане, составители программы (и лица, ее регулярно актуализирующие) исходят непосредственно из задачи формирования у выпускников компетенций в соответствии с компетентностной моделью, определяемой образовательной программой.

7. Внедрение системы e-learning на программном уровне предусматривает развитие среды для обучения студентов с использованием электронных средств и интернета, активизацию деятельности в области дистанционных курсов, а также развитие новых образовательных технологий и делает доступным для обучающихся удовлетворение индивидуальных потребностей независимо от места проживания и занятости.

8. Процент преподавателей с учеными степенями и/или званиями (из общего числа ППС) составляет 67,7% , из них докторов наук – 16,1%, в том числе 50% действующих руководителей и работников профильных организаций, предприятий и учреждений.

9. Материально-техническое обеспечение образовательной программы включает:

- аудитории, оснащённые мультимедиа-проекторами для проведения лекционных и семинарских занятий, презентаций и публичных защит курсовых проектов и магистерских диссертаций

- в течение последних 3 лет произведено переоснащение 75% всего материально-технического обеспечения;

- студенты и преподаватели имеют доступ к учебно-методической документации (на сайте), к фондам учебно-методической документации, представленным в электронных библиотечных ресурсах и электронным библиотечным системам (ЭБС), на основе прямых договоров с правообладателями;

- создана безбарьерная среда.

10. Информационные ресурсы программы позволяют функционировать и постоянно обновлять электронную биржу труда, представляющую собой базу вакансий в компаниях-партнерах ОО.

11. Представители работодателей оформляются в штат университета по совместительству, что позволяет им успешно совмещать карьеру профессионалов и подготовку кадров для конкретного предприятия, зная требования профессиональных стандартов, специальности. Преимущество привлечения работодателей в учебный штат для совместной подготовки будущих кадров – это постоянный мониторинг сформированности компетенций у студентов в зависимости от курса и выполнения тех или иных, поставленных перед студентом задач. 30% преподавателей по направлению Электроэнергетика и электротехника являются внешними совместителями в ВУЗе и работают на постоянной основе на профильных предприятиях. Представители работодателей являются рецензентами выпускных квалификационных работ, руководителями и консультантами выпускных квалификационных работ, включаются в состав государственных аттестационных комиссий и государственных экзаменационных комиссий. Таким образом, участие работодателей и специалистов-практиков в экспертизе и разработке учебных курсов позволяет достигнуть соответствия результатов обучения требованиям производства и рынка труда и, тем самым, увеличить конкурентоспособность как ОПОП, так и выпускников.

12. Студенты принимают участие в определении содержания программы путем анализа результатов опросов и анкетирования, а также через привлечение студентов к участию в органах студенческого самоуправления.

13. Высокий уровень инфраструктуры ВУЗа и студенческих сервисов позволяет успешно адаптироваться к образовательному процессу, осваивать общекультурные компетенции и получать дополнительные знания и навыки в период освоения ООП. Доля обучающихся по программе, посещающих различные дополнительные курсы и программы, составляет 45% на старших курсах.

### ***Основные рекомендации экспертов по анализируемой программе***

1. Поскольку количество выпускников по ОПОП существенно ниже потребностей региона, а работодатели готовы в приоритете трудоустроить выпускников-бакалавров с учетом их дальнейшего обучения в магистратуре или дополнительного повышения квалификации, то необходимость открытия в ВУЗе магистратуры по направлению «Электроэнергетика и электротехника» является актуальной задачей для руководства университета и региона.

2. Согласно пожеланиям студентов и работодателей, должно быть увеличено число часов практики (производственной и преддипломной) и часов лабораторных занятий по спецдисциплинам, что позволит повысить уровень практической подготовки выпускников и удовлетворить требования работодателей. Для этого ВУЗу необходимо выходить с предложениями в Министерство образования об изменении учебного плана.

3. Шире использовать тесты (особенно в текущем контроле ЗУН) при разработке УММ, что позволяет достаточно точно и объективно оценить знания, умения и навыки студентов. Создать базу с тестовыми заданиями по профильным дисциплинам. Оформлять отчеты по практике в соответствии с требованиями УММ.

4. Увеличение доли интерактивных технологий в программах дисциплин, что позволит использовать больше методов обучения и в итоге повысить эффективность обучения и усвоения знаний.

5. Для повышения качества образования необходимо повышать квалификацию ППС. Следовательно, необходимо создавать условия, стимулирующие преподавателей к регулярному прохождению курсов повышения квалификации по актуальным программам, получению научных степеней и званий.

6. Формировать кадровый резерв и стимулировать на работу в ВУЗе молодых специалистов до 30 лет.

7. Необходима реализация механизмов дополнительного финансирования программы: развитие платных образовательных услуг (организация работы консультационных центров), привлечение негосударственных инвестиций, увеличение доли студентов, обучающихся на платной основе и т.д.).

8. Обеспечить функционирование и развитие единой системы информационной поддержки образовательного процесса и научно-исследовательской деятельности студентов и преподавателей. Это позволит расширить индивидуальные познавательные возможности обучающихся, следовательно, положительно скажется на качестве обучения.

9. Современные требования к образовательным учреждениям предполагают обязательное проведение научных исследований. Отсутствие такой деятельности может привести к снижению интереса абитуриентов по данному направлению, что не соответствует потребностям рынка труда в регионе. Для улучшения ситуации с НИД можно рекомендовать следующее:

- активизация научно-исследовательской деятельности студентов, участие их в конкурсах грантов и научных работ;
- создание научных кружков;
- увеличение доли преподавателей, принимающих участие в научных конференциях в стране и за рубежом в качестве приглашенных (пленарных) докладчиков. Этого возможно добиться за счет использования имеющегося уникального лабораторного оборудования для выполнения инициативных НИР; открытия магистратуры по данному направлению.

10. Рекомендуется привлечение работодателей к дополнению матрицы компетенций обучающихся; увеличение количества мастер-классов, проводимых представителями работодателей в рамках программ практик; организация дополнительных совместных с предприятиями курсов повышения квалификации выпускников-бакалавров до открытия магистратуры по направлению; заключение договоров о целевом обучении с дальнейшей работой на предприятиях-заказчиках; мотивировать студентов назначением дополнительных стипендий/грантов из средств работодателей для талантливых студентов. Это послужит приближению ожидаемых результатов обучения к требованиям рынка труда, продвижению профессиональной карьеры выпускников.

11. Развивать студенческие организации, научные кружки, заинтересовывать студентов в участии по формированию программы с учетом объективных пожеланий для совершенствования программы подготовки и освоения компетенций обучающихся, разработать механизм поощрения кафедрой и факультетом участия обучающихся, в определении содержания программы и организации учебного процесса. Это будет способствовать совершенствованию содержания программы, увеличению заинтересованности студентов в ее освоении и, как результат, успешному формированию у обучающихся общекультурных и профессиональных компетенций.

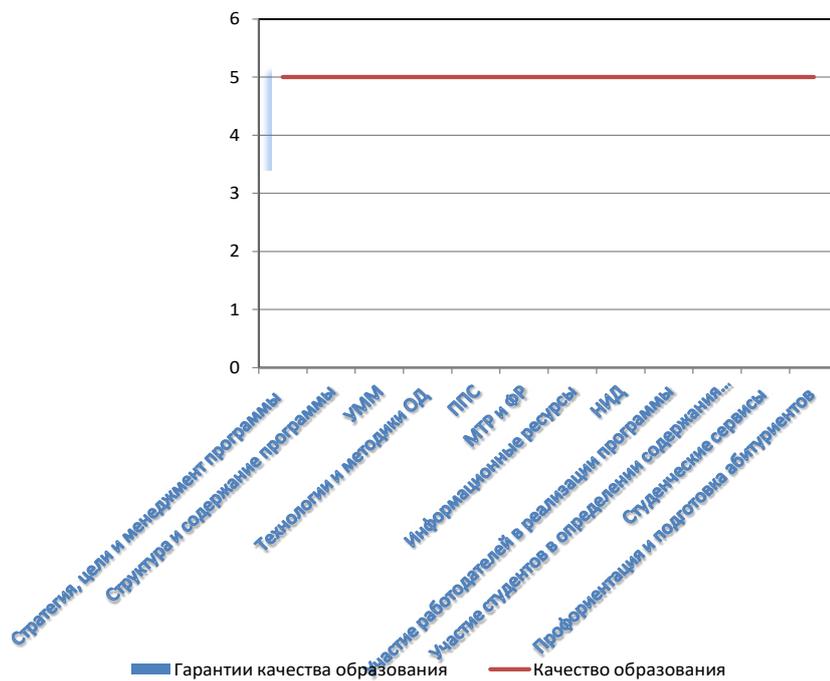
12. Более активно привлекать студентов младших курсов к внеучебным мероприятиям и участию в прохождении дополнительных курсов и программ с целью скорейшей адаптации к социо-культурной среде ВУЗа, физического развития, получения дополнительных навыков и развития общекультурных и профессиональных компетенций.

13. В профориентационной работе рекомендуется использовать практику мероприятий «Университетские субботы» с проведением на территории ВУЗа на регулярной основе в выходные дни или вечернее время познавательных занятий и мастер-классов для различных возрастных категорий абитуриентов в неформальной дружеской обстановке. Это позволит абитуриентам в продолжительный период на регулярной основе посещать университет и получать новые знания, адаптироваться к его среде, заинтересоваться и объективно определиться с выбором направления подготовки.

**Профиль оценок результатов обучения и гарантий качества образования**

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

### Профиль оценок результатов обучения и гарантий качества образования



### 3. КАЧЕСТВО РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

#### *Прямая оценка компетенций экспертами*

В процессе очного визита была проведена прямая оценка компетенций выпускников. В проведении прямой оценки принимали участие студенты 4 курса, в количестве 6 человек, что составляет 75 % от выпускного курса.

В ходе проведения прямой оценки выпускников были использованы контрольно-измерительные материалы, подготовленные экспертами.

Для проведения анализа сформированности компетенций эксперты выбрали следующие:

ПК-12, готовность к участию в испытаниях вводимого в эксплуатацию электроэнергетического и электротехнического оборудования;

ПК-13, способность участвовать в пуско-наладочных работах.

При осуществлении процедуры прямой оценки компетенций, эксперты использовали следующие контрольно-измерительные материалы, а именно были заданы следующие вопросы:

отличие ГЭС от ГАЭС;

основное оборудование ВЭУ;

понятие спиральной камеры ГЭС;

системы охлаждения трансформаторов;

изоляционное оборудование высоковольтных ЛЭП.

По результатам проведения прямой оценки компетенций эксперты выявили следующий уровень усвоения результатов обучения.

Уровень	Достаточный уровень (справились с 80% предложенных заданий)	Приемлемый уровень (решенный процент заданий от 50 до 79 % заданий были выполнены)	Низкий уровень (решенный процент заданий меньше или равен 49%)
Доля студентов			
83,3%	+		
16,7%		+	

При проведении качества образования эксперты ознакомились с 8-ю ВКР, что составило 60 % от выпускных работ прошлого года по данному направлению. Сделан вывод о том, что рассмотренные ВКР соответствуют всем заявленным ниже требованиям.

#### **ВЫПУСКНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ РАБОТЫ**

№	Объекты оценивания	Комментарии экспертов
1.	Тематика ВКР соответствует направлению подготовки и современному уровню развития науки, техники и (или) технологий в области программы.	Соответствует 100%
2.	Задания и содержание ВКР направлены на подтверждение сформированности компетенций выпускника.	Соответствует 100%

3.	Степень использования при выполнении самостоятельных исследовательских частей ВКР материалов, собранных или полученных при прохождении преддипломной практики и выполнении курсовых проектов.	Соответствует 100%
4.	Тематика ВКР определена запросами производственных организаций и задачами экспериментальной деятельности, решаемыми преподавателями ОО.	Соответствует 100%
5.	Результаты ВКР находят практическое применение в производстве.	Соответствует 80%
6.	Степень использования при выполнении самостоятельных исследовательских частей ВКР результатов НИД кафедры, факультета и сторонних научно-производственных и/или научно-исследовательских организаций.	Соответствует 70%

### ***Выводы и рекомендации экспертов***

***Оценка: отлично.***

#### ***Выводы:***

1. Качество результатов обучения выпускников основной образовательной программы 13.03.02 «Электроэнергетика и электротехника. Профиль: нетрадиционные и возобновляемые источники энергии», реализуемой в Университете «Дубна», эксперты оценили как высокое, что подтверждается следующими факторами:

- доля контингента выпускников, трудоустроившихся в течение одного года после окончания ВУЗа по направлению подготовки составляет 77 %;
- доля контингента студентов, работающих по специальности во время учебы - 50% на выпускном курсе.

2. В целом прямая оценка компетенций по предложенным экспертами контрольно-измерительным материалам выявила приемлемый уровень усвоения результатов обучения. Представленные к рассмотрению ВКР также выполнены на приемлемом уровне в соответствии с заявленными требованиями по содержанию и формированию компетенций. 40% ВКР на данный момент могут найти применение на предприятиях малого и среднего бизнеса.

#### ***Рекомендации:***

1. Организовать заявки от предприятий на выпускников с регулярной финансовой поддержкой ОПОП организациями-заказчиками; заключать трехсторонние договоры на обучение студентов по заявкам работодателей.

2. В программах дисциплин и при выполнении ВКР рекомендуется использовать наиболее современное технологическое оборудование, элементную базу и методики расчета.

#### ***Дополнительный материал***

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

### Оценка качества образования студентами



## **4. ГАРАНТИИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ**

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

#### **4.1.1. Оценка критерия: отлично.**

#### **4.1.2. Сильные стороны программы:**

1. Подготовка по программе ведется с учетом согласованности целей с запросами федерального (регионального и местного) рынков труда, что позволяет выпускать профессионально компетентных, конкурентоспособных специалистов.

2. В университете функционирует система менеджмента качества образования (СМКО), что способствует осуществлению внутреннего контроля качества образования.

3. Участие работодателей и специалистов-практиков в экспертизе и разработке учебных курсов позволяет достигнуть соответствия результатов обучения требованиям производства и рынка труда и, тем самым, увеличить конкурентоспособность как программ, так и выпускников.

#### **4.1.3. Области улучшения программы:**

1. Повышение качества подготовки выпускников программы с целью все большего удовлетворения потребностей рынка труда возможно за счет развития методов стимулирования и мотивации как студентов, так и преподавателей. Для студентов это может быть увеличение практики, использование материальной и нематериальной заинтересованности в результатах обучения. В том числе открытие в ВУЗе программы подготовки в магистратуре по направлению «Электроэнергетика и электротехника». Для преподавателей – возможности карьерного роста, стимулирующие надбавки по результатам деятельности, оптимизация расписания и др.

2. Поскольку количество выпускников по ОПОП существенно ниже потребностей региона, а работодатели готовы в приоритете трудоустроить выпускников-бакалавров с учетом их дальнейшего обучения в магистратуре или дополнительного повышения квалификации, то необходимость открытия в ВУЗе магистратуры по направлению «Электроэнергетика и электротехника» является актуальной задачей для руководства университета и региона.

3. Внедрение рейтинговых технологий обучения.

#### **4.1.4. Дополнительный материал**

В ходе очного визита проведено интервьюирование работодателей по результатам которого были получены данные о соответствии целей ОПОП запросам рынка труда.

Оценка качества образования работодателями в целом.

Доля работодателей, считающих, что компетенции выпускников:

- полностью соответствуют требованиям, предъявляемым к современным специалистам отрасли: 80 %;

- в основном соответствуют современным требованиям к специалистам данной отрасли, но есть несущественные замечания: 20 %.

Полученные данные, позволяют экспертам сделать выводы, о том, что качество образования в основном соответствуют требованиям, предъявляемым к современным специалистам.

В ходе проведения очного визита эксперты провели интервьюирование преподавателей, об осведомленности о целях программы:

**Осведомлённость преподавателей о целях программы выражается следующими показателями:**

- доля преподавателей, четко формулирующих цели программы: 100 %;
- доля преподавателей, которые не осведомлены о целях программы: 0 %

Полученные данные, позволяют экспертам сделать выводы, о том, что все преподаватели четко формулируют цели программы.

В ходе проведения очного визита эксперты провели анкетирование (интервьюирование) обучающихся, об осведомленности о целях программы:

**Осведомлённость обучающихся о целях программы выражается следующими показателями:**

- доля обучающихся, четко формулирующих цели программы: 60 %;
- доля обучающихся, которые формулируют цели программы нечетко, но знают, где прочитать о целях программы: 40 %;
- доля обучающихся, которые не осведомлены о целях программы 0 %

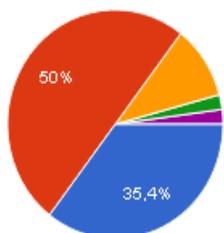
Полученные данные, позволяют эксперту сделать выводы, о том, что большая доля обучающихся четко формулирует цели программы.

В ходе проведения очного визита эксперты провели анкетирование (интервьюирование) студентов, преподавателей, сотрудников и получили следующие данные, которые подтверждают результаты в процессе проведения самообследования ОУ.

Отношение преподавателей к уровню образования в университете держится на отметке «Хорошо».

На диаграмме приведены оценки обучающихся студентов и выпускников программы.

**Насколько Вы удовлетворены фактическими результатами обучения в ВУЗе?**



полностью удовлетворен	17	35.4%
скорее удовлетворен, чем не удовлетворен	24	50%
скорее не удовлетворен, чем удовлетворен	5	10.4%
полностью не удовлетворен	1	2.1%
затрудняюсь ответить	1	2.1%

Полученные данные позволяют экспертам сделать вывод о достаточно высоком уровне удовлетворенности качеством образования как сотрудников, так и обучающихся и выпускников.

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

Кадровой политикой, действующей в университете достаточно большой процент преподавателей не удовлетворены. 41% преподавателей хорошо оценили систему мотивации, действующую в университете, но также высок процент тех, кто оценили плохо и удовлетворительно (15% и 33%), 6% преподавателей выбрали оценку «Отлично». При этом невысок процент преподавателей, которые бы хотели уволиться из университета, что говорит о том, что преподаватели в целом удовлетворены своей работой.

В ходе проведения очного визита были проведены интервьюирования (анкетирование) преподавателей, участвующих в реализации программы, полученные данные подтверждают результаты в процессе проведения самообследования ОУ.

Преподавателям был задан вопрос: «Рассматриваете ли Вы вопрос об увольнении из ОУ и устройства на другую работу в ближайшее время?»

На данный вопрос 69,2% ответили, что хотят продолжить работать в университете «Дубна», 17,9% не задумывались над данным вопросом, а 10,3% хотели бы сменить вид своей деятельности и устроиться на совершенно иную работу не связанную с ОУ.

По итогам анализа полученных данных эксперты делают вывод о достаточной удовлетворенности преподавателей и студентов стратегией, целями и результатами обучения по программе.

## ***4.2. Структура и содержание программы***

### ***4.2.1. Оценка критерия: отлично***

#### ***4.2.2. Сильные стороны:***

1. Компетентностная модель выпускника программы включает компетенции, характеризующие личностные качества и профессиональные навыки студента, компетенции, направленные на развитие, поддержание и усовершенствование коммуникаций, а также предпринимательских способностей.

2. Работодатели активно взаимодействуют с университетом, участвуя как в формировании заказа на подготовку специалистов нужного им профиля и квалификации, так и в оценке качества содержания и подготовки выпускников.

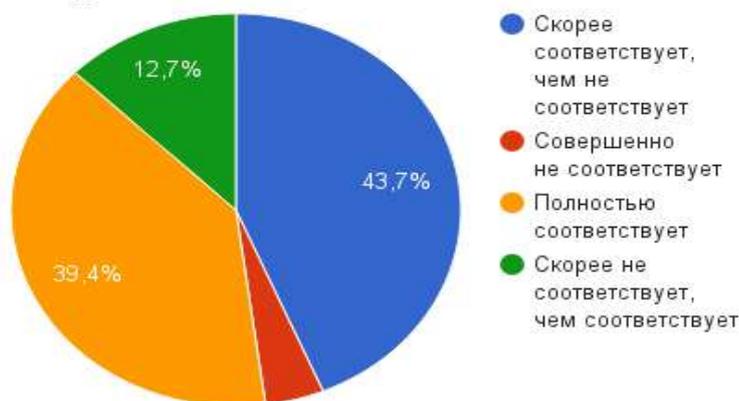
#### ***4.2.3. Области улучшения:***

Согласно пожеланиям студентов и работодателей должно быть увеличено число часов практики (производственной и преддипломной) и часов лабораторных занятий по спецдисциплинам, что позволит повысить уровень практической подготовки выпускников и удовлетворить требования работодателей. Для этого ВУЗу необходимо выходить с предложениями в Министерство образования об изменении учебного плана.

#### ***4.2.4. Дополнительный материал***

В ходе проведения очного визита эксперты провели встречи со студентами оцениваемой программы. Один из обсуждаемых вопросов – соответствие структуры и содержания программы ожиданиям непосредственных потребителей программ – студентов. Данные, собранные по итогам интервьюирования, практически совпадают с результатами самообследования и представлены в диаграмме. И позволяют экспертам сделать вывод о достаточно высокой степени (83,1%) соответствия содержания программы ожиданиям обучающихся.

#### 4. Соответствует ли структура программы образовательных предметов Вашим ожиданиям?



### 4.3 Учебно-методические материалы

#### 4.3.1. Оценка критерия: отлично.

#### 4.3.2. Сильные стороны:

1. При разработке и ежегодной актуализации УММ учитываются пожелания и рекомендации работодателей в части формирования компетенций, знаний и умений выпускников.
2. Учебно-методические материалы ежегодно проходят процедуру актуализации преподавателями с учётом рекомендаций работодателей и обратной связи от работающих выпускников, проходящих практики на предприятиях.
3. Задания на прохождение практик ежегодно формируются исходя и компетентностной модели выпускника в соответствии с ФГОС ВО и рекомендациями работодателей.

#### 4.3.3. Области улучшения:

1. Шире использовать тесты (особенно в текущем контроле ЗУН) при разработке УММ, что позволяет достаточно точно и объективно оценить знания, умения и навыки студентов. Создать базу с тестовыми заданиями по профильным дисциплинам.
2. Использовать в учебном процессе учебники, изданные не позднее 2011г.
3. Оформлять отчеты по практике в соответствии с требованиями УММ.

#### 4.3.4. Дополнительный материал

При проведении очного визита эксперты ознакомились с разработанными в образовательном учреждении учебно-методическими материалами. По результатам изучения большого количества учебно-методических материалов (см. фото), можно сделать вывод о том, что 100 % УМК дисциплин (модулей) и практик согласовываются с ключевыми партнерами, представляющими рынок труда.



В ходе очного визита экспертами были проанализированы контрольно-измерительные материалы, которые используются образовательным учреждением для текущего контроля успеваемости.

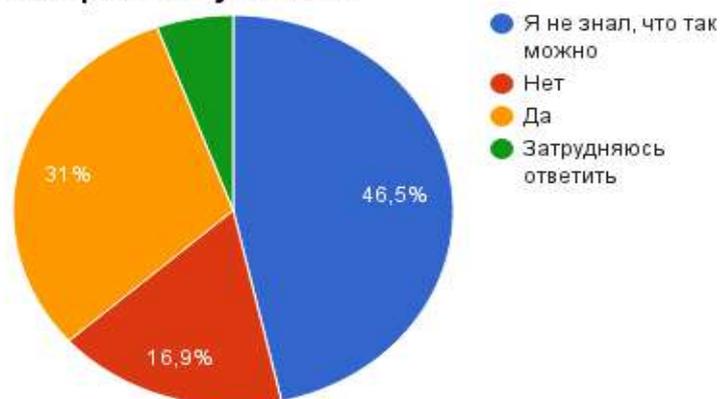
Содержание в УМК контрольно-измерительных материалов:

- 30% разработанных на основе реальных практических ситуаций;
- 35% представленных работодателями;
- 25% разработанных только на основе теоретического материала.

Указанные данные позволяют экспертам сделать вывод о достаточно высоком уровне учебно-методических материалов, при этом не все рассмотренные УМК содержат тестовые задания, используются учебники и учебно-методические материалы, изданные на федеральном уровне ранее 2010г. Несмотря на наличие программ и УМК по практике, студентами и преподавателями, принимающими отчеты, не выполняются требования этих документов. В частности, в проверенных отчетах отсутствуют дневники по практике и заключение (отзыв) руководителя практики от предприятия. Поэтому эксперты рекомендуют шире использовать тесты (особенно в текущем контроле ЗУН) при разработке УМК, использовать в качестве основной литературы в рабочих программах дисциплин издания, выпущенные не ранее 2011 г., оформлять отчеты по практике в соответствии с требованиями УМК.

По результатам анкетирования, представленного образовательным учреждением, результаты которого были подтверждены в ходе очного визита, большая часть студентов не знает, что их мнение может быть учтено при разработке и актуализации УМК. В связи с этим, эксперты рекомендуют руководителям программы лучше информировать студентов о возможности их участия в разработке и актуализации УМК.

**10. Учитывается ли Ваше мнение при разработке содержания дисциплин, по которым Вы учитесь?**



#### ***4.4. Технологии и методики образовательной деятельности***

##### ***4.4.1. Оценка критерия: отлично.***

##### ***4.4.2. Сильные стороны:***

1. При разработке форм проведения занятий, заявленных в учебном плане, составители программы (и лица, ее регулярно актуализирующие) исходят непосредственно из задачи формирования у выпускников компетенций в соответствии с компетентностной моделью, определяемой образовательной программой.

2. 50% учебных дисциплин проводятся представителями работодателей, устроенных в ВУЗе преподавателями как внешние совместители, что позволяет максимально приблизить формируемые компетенции обучаемых к потребностям данной отрасли.

3. Внедрение системы e-learning на программном уровне предусматривает развитие среды для обучения студентов с использованием электронных средств и интернета, активизацию деятельности в области дистанционных курсов, а также развитие новых образовательных технологий и делает доступным для обучающихся удовлетворение индивидуальных потребностей независимо от места проживания и занятости.

##### ***4.4.3. Области улучшения***

Увеличение доли интерактивных технологий в программах дисциплин, что позволит использовать больше методов обучения и в итоге повысить эффективность обучения и усвоения знаний.

##### ***4.4.4. Дополнительный материал***

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

ФИО преподавателя: Громов Вера Леонидовна

Группа /специальность: 2081/ Электроэнергетика и электротехника

1. Дисциплина/модуль: Теоретические основы электротехники

2. Вид учебного занятия: лабораторная работа

3. Тема занятия: Исследование последовательного колебательного контура\_
4. Цель занятия: Экспериментально исследовать частотные и резонансные характеристики последовательного контура, влияние активного сопротивления на вид резонансных кривых. Ознакомиться с настройкой последовательного контура на резонанс с помощью ёмкости.
5. Задачи занятия: Определение добротности резонансного контура, оценка влияния на вид резонансной кривой.
6. Материально-техническое обеспечение занятия: миниатюрная электролаборатория (МЭЛ), осциллограф, тестер.

7.

№ п/п	ЗУНЫ, которые планируется формировать на занятии и компетенции, на формирование которых влияют эти ЗУНЫ (д.б. озвучены преподавателем занятия)	Формы, средства, методы и приемы, которые планируется использовать на занятии для формирования компетенции
1.	способностью использовать методы анализа и моделирования электрических цепей (ОПК-3)	информационно-развивающие методы, репродуктивные методы, самостоятельная работа с книгой, беседа
2.	способностью участвовать в планировании, подготовке и выполнении типовых экспериментальных исследований по заданной методике (ПК-1);	
3.	способностью обрабатывать результаты экспериментов (ПК-2)	
4.	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6)	



#### ОЦЕНКА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ

№	Критерии анализа	Показатели	Оценка (0,1,2)
1.	Соблюдение регламента занятия	Своевременное начало, окончание занятия, сбалансированные по времени разделы.	2
2.	Организационный момент	Приветствие. Сообщение темы, цели (связь цели с формируемыми компетенциями).	2
3.	Мотивация слушателей на предстоящую деятельность	Указание на актуальность, на формируемые профессиональные и /или социально-личностные компетенции.	2
4.	Психологический климат в аудитории	Наличие положительного эмоционального взаимодействия между преподавателем и студентами; взаимная доброжелательность и	2

		вовлеченность аудитории.	
5.	Качество изложения	Структурированность материала; четкость обозначения текущих задач; системность и доступность изложения; адаптированность изложения к специфике аудитории; наличие примеров, актуальных фактов.	2
6.	Соответствие содержания программе курса	Сравнить с РУПД (УММ).	2
7.	Использование наглядных материалов	Учебник, практикум, раздаточные материалы, таблицы, рисунки и т.д.	2
8.	Ораторские данные	Слышимость, разборчивость, благозвучность, грамотность, темп речи; мимика, жесты, пантомимика; эмоциональная насыщенность выступления.	2
9.	Чувствительность к аудитории	Способность вовремя отреагировать на изменения восприятия в аудитории.	2
10.	Корректность по отношению к студентам		2
11.	Приемы организации внимания и регуляции поведения студентов	Повышение интереса у слушателей (оригинальные примеры, юмор, риторические приемы и пр.); вовлечение слушателей в диалог, в процесс выполнения заданий и пр. Но не: открытый призыв к вниманию слушателей; демонстрация неодобрения; психологическое давление, шантаж.	2
12.	Поддержание «обратной связи» с аудиторией в процессе занятия	Контроль усвоения материала	2
13.	Подведение итогов занятия	Организация рефлексии, при которой студенты активно обсуждают итоги	1
14.	Имидж	Соблюдение корпоративного стиля, презентабельность, харизматичность	2
15.	Итоговая оценка		2
16.	Примечания и предложения экспертов: Защита отчетов по лабораторной работе является завершающим этапом обучения, поэтому пропускать этот этап не рекомендуется.		

При камеральном анализе отчета о самообследовании, анализе учебного плана и расписания занятий, эксперты определили, что доля проведения занятий в интерактивной форме в целом по программе составляет 50%. В процессе проведения очного визита были изучены УМК пяти дисциплин. Данные о занятиях, проводимых в интерактивной форме в разрезе изученных УМК, представлены ниже. На основании них эксперты делают вывод о том, что доля интерактивных занятий может быть увеличена.

Дисциплина	Доля занятий в интерактивной форме
Энергетическое оборудование установок нетрадиционной и возобновляемой энергетики	80%

Инженерная графика	30%
Техника высоких напряжений	50%
Надежность и диагностика	50%
Проектирование и эксплуатация установок нетрадиционной и возобновляемой энергетики	40%

#### 4.5. Профессорско-преподавательский состав

##### 4.5.1. Оценка критерия: хорошо.

##### 4.5.2. Сильные стороны:

1. Процент преподавателей с учеными степенями и/или званиями (из общего числа ППС) составляет 67,7% , из них докторов наук – 16,1%, в том числе 50% действующих руководителей и работников профильных организаций, предприятий и учреждений.

2. Проводится анкетирование обучающихся и выпускников по оценке работы штатных преподавателей, результаты которых учитываются при аттестации преподавателей.

##### 4.5.3. Области улучшения:

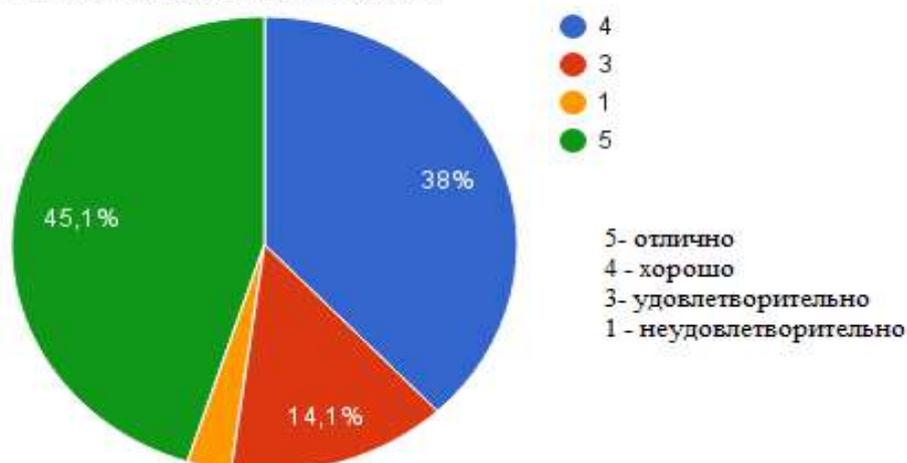
1. Для повышения качества образования необходимо повышать квалификацию ППС. Следовательно, необходимо создавать условия, стимулирующие преподавателей к регулярному прохождению курсов повышения квалификации по актуальным программам, получению научных степеней и званий.

2. Формировать кадровый резерв и стимулировать на работу в ВУЗе молодых специалистов до 30 лет.

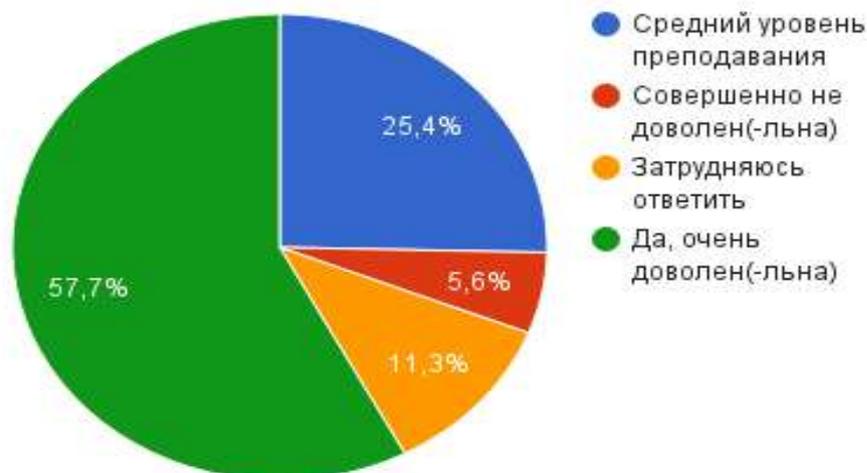
##### 4.5.4. Дополнительный материал

Анализ результатов анкетирования показывает высокую оценку качества преподавания.

**Оцените качество преподавания профессорско-преподавательского состава по пятибалльной шкале**



## Довольны ли Вы качеством преподавания профилирующих предметов по Вашей специальности?



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

По итогам анализа представленных данных эксперты делают вывод о приемлемом возрастном составе штатных сотрудников и рекомендует руководителям программы предпринимать возможные усилия по омоложению кадрового состава:

### ***Возрастной состав штатных преподавателей образовательной программы:***

- до 30 лет - 0%
- 31-45 лет - 20%
- 46-55 лет - 35%
- 56-70 лет - 45%
- более 70 лет - 0%

### ***Данные по результатам последней процедуры комплексной оценки ППС:***

- уволены – 0 %
- направлены на курсы повышения квалификации, с проведением последующей повторной процедуры комплексной оценки – 0 %
- внесены изменения в трудовые эффективные контракты с изменением стимулирующей составляющей - 0%
- трудовые контракты и договоры продлены на следующий трудовой контрактный период без изменений - 100%.

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

### ***4.6.1. Оценка критерия: хорошо.***

### ***4.6.2. Сильные стороны:***

Материально-техническое обеспечение образовательной программы включает:

- аудитории, оснащённые мультимедиа-проекторами для проведения лекционных и семинарских занятий, презентаций и публичных защит курсовых проектов и магистерских диссертаций

- в течение последних 3 лет произведено переоснащение 75% всего материально-технического обеспечения;
- студенты и преподаватели имеют доступ к учебно-методической документации (на сайте), к фондам учебно-методической документации, представленным в электронных библиотечных ресурсах и электронным библиотечным системам (ЭБС), на основе прямых договоров с правообладателями;
- создана безбарьерная среда.

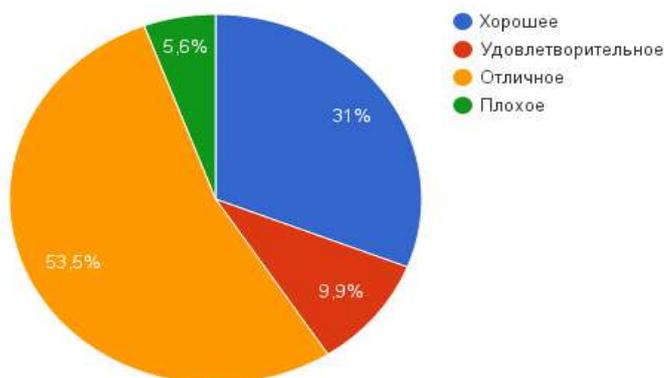
#### **4.6.3. Области улучшения:**

Необходима реализация механизмов дополнительного финансирования программы: развитие платных образовательных услуг (организация работы консультационных центров), привлечение негосударственных инвестиций, увеличение доли студентов, обучающихся на платной основе и т.д.).

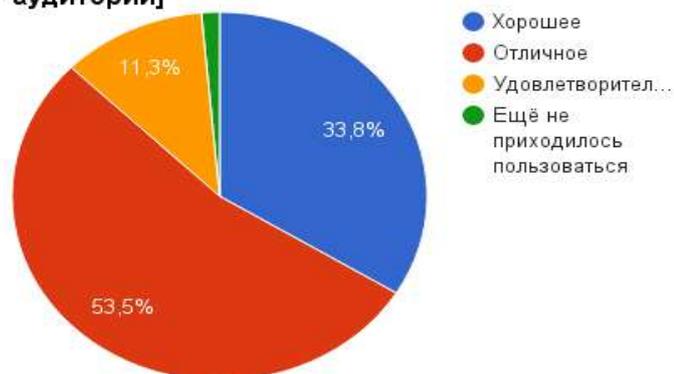
#### **4.6.4. Дополнительный материал**

Во время проведения очного визита эксперты провели интервьюирование студентов и преподавателей, принимающих участие в реализации программы, на удовлетворенность качеством аудиторного фонда, лабораторий, помещений кафедр, фондов и читального зала библиотек. Полученные данные соответствуют результатам анкетирования в процессе проведения самообследования и позволяют экспертам сделать вывод о значительной удовлетворенности студентов и преподавателей материально-технической базой университета в целом и аккредитуемой программы в частности.

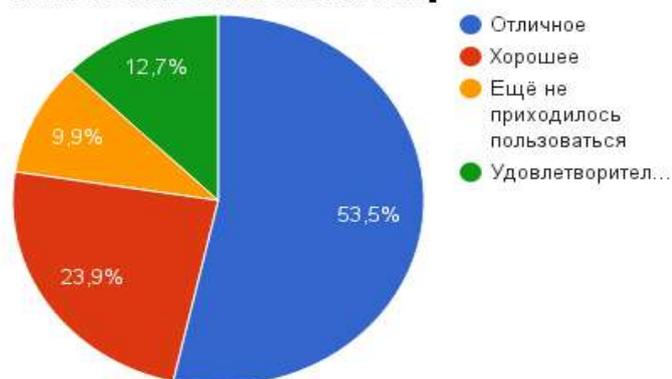
**11. Оцените, пожалуйста, материально-техническое состояние в университете: [Учебные аудитории]**



**11. Оцените, пожалуйста, материально-техническое состояние в университете: [Техническое (компьютерное) оснащение аудиторий]**



**11. Оцените, пожалуйста, материально-техническое состояние в университете: [Фонды и читальные залы библиотеки]**



***Удовлетворенность преподавателей качеством аудиторий, лабораторий, помещений кафедр, фондов и читального зала библиотек:***

- удовлетворены: 80 %
- не удовлетворены: 20 %
- затрудняются ответить: 0 %

При проведении очного визита в образовательное учреждение экспертная команда осмотрела материально-техническую базу и оценила ее состояние как хорошее.



## ***4.7 Информационные ресурсы программы***

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

#### ***4.7.2. Сильные стороны:***

1. Наличие у студентов Личного кабинета - сервиса, позволяющего работать с персональными данными (отображать текущую успеваемость; смотреть расписание занятий; пользоваться электронной библиотекой ОО, работать с учебными онлайн-курсами; подписываться на новостные рассылки и т.д.).

2. Информационные ресурсы программы позволяют функционировать и постоянно обновлять электронную биржу труда, представляющую собой базу вакансий в компаниях-партнерах ОО.

3. Организован доступ к учебным и научным БД на основе лицензионных соглашений: из русскоязычных баз – 5 ЭБС, Электронная библиотека диссертаций (ЭБД) РГБ, Статистика России, две базы периодических изданий, из зарубежных – БД компании EBSCO Publishing, на чьей платформе для университета возможен доступ по факту к 11 различным базам.

#### **4.7.3. Области улучшения:**

Обеспечить функционирование и развитие единой системы информационной поддержки образовательного процесса и научно-исследовательской деятельности студентов и преподавателей. Это позволит расширить индивидуальные познавательные возможности обучающихся, следовательно, положительно скажется на качестве обучения.

### **4.8. Научно-исследовательская деятельность**

#### **4.8.1. Оценка критерия: удовлетворительно.**

#### **4.8.2. Сильные стороны:**

Преподавателями, сотрудниками университета и студентами за последние 3 года выполнялись НИР, посвященные системе организации управления образовательной деятельностью, в основном на примере университета «Дубна».

#### **4.8.3. Области улучшения:**

1. Активизация научно-исследовательской деятельности студентов, участие их в конкурсах грантов и научных работ.

2. Создание научных кружков.

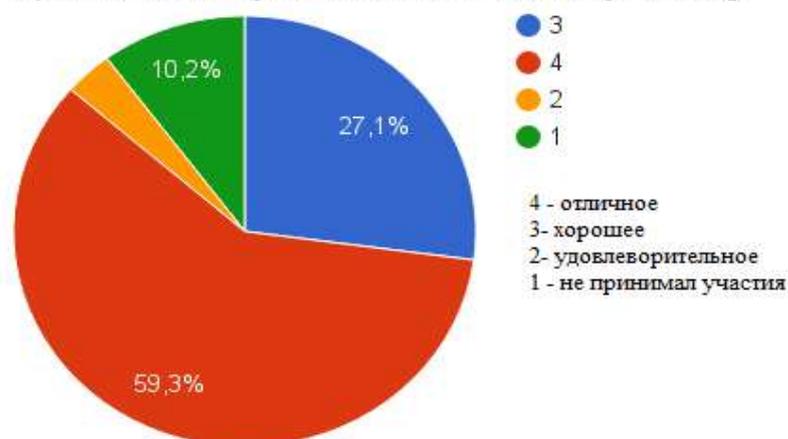
3. Увеличение доли преподавателей, принимающих участие в научных конференциях в стране и за рубежом в качестве приглашенных (пленарных) докладчиков. Этого возможно добиться за счет использования имеющегося уникального лабораторного оборудования для выполнения инициативных НИР; открытия магистратуры по данному направлению.

4. Использование имеющегося уникального лабораторного оборудования для выполнения инициативных НИР.

#### **4.8.4. Дополнительный материал**

В документах по самообследованию образовательным учреждением были представлены сведения о результатах мониторинга мнения студентов «Организация научной деятельности студентов». Поскольку НИД студентов, обучающихся по данному направлению, находится на весьма низком уровне, научные кружки отсутствуют, результаты анкетирования студентов ОУ по результатам анализа документов экспертами не подтверждаются.

**Оцените качество образовательных и иного вида услуг, предоставляемых университетом: [ Организация научной деятельности студентов]**



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

##### **4.9.1. Оценка критерия: хорошо.**

##### **4.9.2. Сильные стороны:**

1. Представители работодателей оформляются в штат университета по совместительству, что позволяет им успешно совмещать карьеру профессионалов и подготовку кадров для конкретного предприятия, зная требования профессиональных стандартов, специальности. Преимущество привлечения работодателей в учебный штат для совместной подготовки будущих кадров – это постоянный мониторинг сформированности компетенций у студентов в зависимости от курса и выполнения тех или иных, поставленных перед студентом задач. 30% преподавателей по направлению Электроэнергетика и электротехника являются внешними совместителями в ВУЗе и работают на постоянной основе на профильных предприятиях. Представители работодателей являются рецензентами выпускных квалификационных работ, руководителями и консультантами выпускных квалификационных работ, включаются в состав государственных аттестационных комиссий и государственных экзаменационных комиссий. Таким образом, участие работодателей и специалистов-практиков в экспертизе и разработке учебных курсов позволяет достигнуть соответствия результатов обучения требованиям производства и рынка труда и, тем самым, увеличить конкурентоспособность как ОПОП, так и выпускников.

2. В состав комиссии по разработке ОП ВО включены работодатели и ведущие специалисты в предметной области по профилю ОП ВО, которые вели активную работу по разработке и корректировке, а также экспертизе, разработанных ОП ВО.

3. Постоянными партнерами по направлению являются 5 организаций: Акционерное общество «Государственное Машиностроительное конструкторское бюро «Радуга» им. А.Я. Березняка, Дубненский машиностроительный завод им. Н.П. Федорова, ОАО «Прогрестех-Дубна», ЗАО «ОКБ Аэрокосмические системы», Акционерное общество «Научно-исследовательский институт «Атолл».

##### **4.9.3. Области улучшения:**

Привлечение работодателей к дополнению матрицы компетенций обучающихся; увеличение количества мастер-классов, проводимых представителями работодателей в

рамках программ практик; организация дополнительных совместных с предприятиями курсов повышения квалификации выпускников-бакалавров до открытия магистратуры по направлению; заключение договоров о целевом обучении с дальнейшей работой на предприятиях-заказчиках; мотивировать студентов назначением дополнительных стипендий/грантов из средств работодателей для талантливых студентов. Это послужит приближению ожидаемых результатов обучения к требованиям рынка труда, продвижению профессиональной карьеры выпускников.

#### ***4.9.4. Дополнительный материал***

Работодатели принимают участие в наблюдательском, ученом советах и иных органах коллегиального управления.

Работодатели, участвующие в реализации программы, предоставляют материально-техническое обеспечение образовательного процесса, а именно помещения и лаборатории на предприятиях, оборудование.

На направлении подготовки на момент экспертизы обучается 5 студентов по целевому приему (7% контингента). После прохождения практики и итогам защит ВКР студенты получают рекомендации и приглашения на работу.

Имеется 7 положительных отзывов организаций о работе выпускников, рекламации отсутствуют.

Доля работодателей, считающих, что компетенции выпускников:

- полностью соответствуют требованиям, предъявляемым к современным специалистам отрасли: 80 %;

- в основном соответствуют современным требованиям к специалистам данной отрасли, но есть несущественные замечания: 20 %.

Отдельное интервьюирование экспертами работодателей касательно трудоустройства выпускников показало, что большинство работодателей готовы трудоустроить выпускников-бакалавров с учетом их дальнейшего обучения в магистратуре или дополнительного повышения квалификации.

Полученные данные, позволяют экспертам сделать выводы, о том, что качество образования в основном соответствуют требованиям, предъявляемым работодателями к современным специалистам.

### ***4.10. Участие студентов в определении содержания программы***

#### ***4.10.1. Оценка критерия: хорошо.***

#### ***4.10.2. Сильные стороны:***

1. Студенты принимают участие в определении содержания программы путем анализа результатов опросов и анкетирования, а также через привлечение студентов к участию в органах студенческого самоуправления.

2. Утверждено Положение о выборе обучающимися, осваивающими ОП ВО СПО, элективных дисциплин (модулей), Положения о студенческом совете, работает Комиссия по урегулированию споров, Апелляционные комиссии, организована обратная связь на сайте ВУЗа.

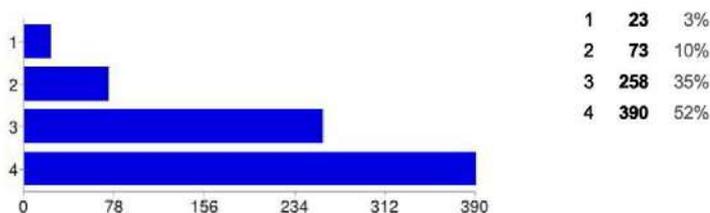
#### ***4.10.3. Области улучшения:***

Развивать студенческие организации, научные кружки, заинтересовывать студентов в участии по формированию программы с учетом объективных пожеланий для совершенствования программы подготовки и освоения компетенций обучающихся, разработать механизм поощрения кафедрой и факультетом участия обучающихся, в определении содержания программы и организации учебного процесса. Это будет

способствовать совершенствованию содержания программы, увеличению заинтересованности студентов в ее освоении и, как результат, успешному формированию у обучающихся общекультурных и профессиональных компетенций.

#### 4.10.4. Дополнительный материал

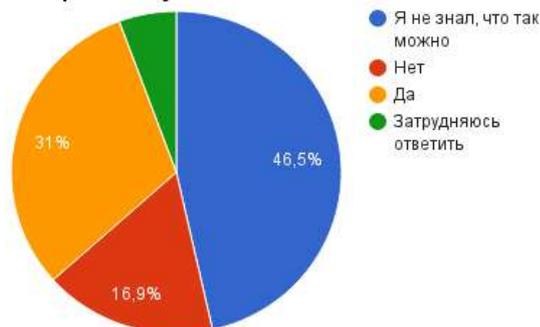
На основании анализа представленных ОУ данных анкетирования эксперты делают вывод об общей удовлетворенности обучающимися расписанием занятий, содержанием дисциплин, наличием и качеством УММ.



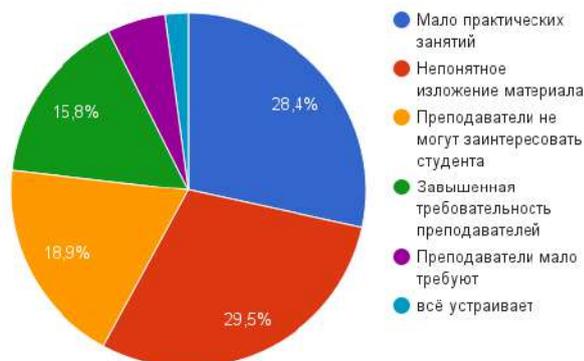
Оцените качество предоставленных вузом образовательных и иных услуг по шкале от 1 до 4 (1 - не удовлетворен, 4- полностью удовлетворен)

При этом мнение лишь 31% студентов учитывается при разработке содержания дисциплин, и возможно, в следствие этого значительное количество обучающихся (более 30%) указывают на малое количество практических занятий, неспособность преподавателей заинтересовать студентов, непонятное изложение материала.

#### 10. Учитывается ли Ваше мнение при разработке содержания дисциплин, по которым Вы учитесь?



#### 8. Что Вас не устраивает в уровне преподавания?



Рекомендуется развивать студенческие организации, научные кружки, заинтересовывать студентов в участии по формированию программы с учетом объективных пожеланий для совершенствования программы подготовки и освоения компетенций.

#### ***4.11. Студенческие сервисы на программном уровне***

##### ***4.11.1. Оценка критерия: отлично.***

##### ***4.11.2. Сильные стороны:***

Высокий уровень инфраструктуры ВУЗа и студенческих сервисов позволяет успешно адаптироваться к образовательному процессу, осваивать общекультурные компетенции и получать дополнительные знания и навыки в период освоения ООП. Доля обучающихся по программе, посещающих различные дополнительные курсы и программы, составляет 45% на старших курсах.

##### ***4.11.3. Области улучшения:***

Более активно привлекать студентов младших курсов к внеучебным мероприятиям и участию в прохождении дополнительных курсов и программ с целью скорейшей адаптации к социо-культурной среде ВУЗа, физического развития, получения дополнительных навыков и развития общекультурных и профессиональных компетенций.

##### ***4.11.4. Дополнительный материал***

**Отдел внеучебной и воспитательной работы.** Целью деятельности данного отдела является реализация мероприятий по формированию всесторонне развитой социально-компетентной личности, умеющей быстро адаптироваться к изменяющимся социально-экономическим и социально-политическим условиям. Служба соцзащиты: назначение социальных стипендий, выделение материальной помощи, назначения компенсационных выплат за проезд и питание. Служба психологической помощи студентам (штатный психолог).

**Аналитический центр «Образование и карьера».** Центр основан с целью содействия в трудоустройстве студентов и выпускников как социально уязвимой группе населения

**Отдел бытового обеспечения.** Деятельность отдела направлена на создание эффективной организации по управлению социально-бытовыми вопросами, ведение работы по реализации гарантий материально-бытового обеспечения проживания студентов, аспирантов в общежитиях университета «Дубна», создание надлежащих бытовых условий.

**Положение о стипендиальном обеспечении и других формах материальной поддержки студентов и аспирантов университета «Дубна».** Согласно Положению о стипендиальном обеспечении система поощрения студентов за достижения во внеучебной деятельности подразумевает назначение повышенных академических стипендий за успехи в таких сферах деятельности, как: научная деятельность, общественная деятельность, культурно-творческая и спортивная деятельность.

**Спортивный комплекс университета.** Открытые площадки и Дворец спорта «Олимп» университета «Дубна».

Планировка многофункционального Дворца спорта «Олимп» адаптирована:

- для учебных занятий по волейболу, плаванию, баскетболу, фитнес-аэробике, атлетической гимнастике, настольному теннису, теннису, мини-футболу, специальной медицинской группе (кардиозал 11 тренажеров) ;
- для занятий сборных команд университета;

- для спортивных соревнований, спортивно-массовых мероприятий;
- зрительские трибуны на 850 посадочных мест
- единовременная пропускная способность – 150 человек.
- ежедневная пропускная способность – более 750 человек.

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

**Реализация безбарьерной среды.** В данном направлении ведется деятельность университета по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. Основная цель: создание условий по обеспечению инклюзивного обучения инвалидов по программам высшего образования, довузовская подготовка и профориентационная работа с абитуриентами-инвалидами, сопровождение инклюзивного обучения студентов-инвалидов, решение вопросов развития и обслуживания информационно-технологической базы инклюзивного обучения, программ дистанционного обучения инвалидов, социокультурной реабилитации, содействия трудоустройству выпускников-инвалидов, создания безбарьерной архитектурной среды.



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

Разработан и реализуется План культурно-массовых и спортивных мероприятий для студентов университета «Дубна».

В университете «Дубна» организована работа творческих, спортивных объединений и коллективов, объединений студентов и преподавателей по интересам через активную поддержку уже сложившихся коллективов и объединений с возможностью реализации на общеуниверситетских городских, региональных мероприятий. Среди творческих объединений и клубов:

- Спортивный клуб, в котором ведется спортивно-массовая работа по 11 направлениям, в рамках которых развиваются следующие виды спорта: волейбол (муж. и жен.), баскетбол (муж.), стритбол (жен.), мини-футбол, плавание, настольный теннис, шахматы, силовое троеборье, гиревой спорт, алтимат фрисби
- Театр «Галион»

- Кинофестиваль «Гудвин»
- Лагерь актива
- Экошкола
- Студсовет
- Студенческое научное общество и др.

По результатам самообследования доля обучающихся по программе, посещающих различные дополнительные курсы и программы, составляет 45% (в основном это старшие курсы).

На основании анализа представленных данных эксперты делают вывод, что студенты активно участвуют в спортивных мероприятиях и посещают дополнительные курсы и программы.

## ***4.12 Профориентация и подготовка абитуриентов***

### ***4.12.1. Оценка критерия: хорошо.***

#### ***4.12.2. Сильные стороны:***

Наличие разноплановой профориентационной работы по всем основным направлениям.

#### ***4.12.3. Области улучшения:***

1. Развивать профориентационную работу с привлечением абитуриентов на территорию ВУЗа на постоянной основе. Заинтересовывать к поступлению абитуриентов с высокими баллами ЕГЭ.

2. В профориентационной работе рекомендуется использовать практику мероприятий «Университетские субботы» с проведением на территории ВУЗа на регулярной основе в выходные дни или вечернее время познавательных занятий и мастер-классов для различных возрастных категорий абитуриентов в неформальной дружеской обстановке. Это позволит абитуриентам в продолжительный период на регулярной основе посещать университет и получать новые знания, адаптироваться к его среде, заинтересоваться и объективно определиться с выбором направления подготовки.

#### ***4.12.4. Дополнительный материал***

Профориентационная работа в государственном университете «Дубна» проводится в соответствии с планом профориентационных работ, утвержденным ректором, по следующим основным направлениям:

##### **Работа с ГОРУНО и общеобразовательными учреждениями.**

Для привлечения потенциальных абитуриентов и обеспечения набора в университет организована работа по сотрудничеству с общеобразовательными учреждениями и ГОРУНО г.Дубна, Протвино, Котельники, Талдом и Талдомского района, Дмитров и Дмитровского района Московской области, г.Кимры, Кашин, Калязин, Конаково Тверской области, Углич и Ярославль Ярославской области, г.Кольчугино Владимирской области. В течение года представители кафедры и факультетов проводят профориентационные поездки с презентациями о направлениях обучения и условиях приема в государственный университет «Дубна».

##### **Проведение олимпиад.**

С 2010 года государственный университет «Дубна» участвует в проведении Объединенной межвузовской математической олимпиады, входящей в федеральный Перечень олимпиад для школьников.

Силами профильных кафедр проводятся университетские олимпиады по информатике, экономике, экологии, химии, обществознанию.

#### **Дополнительная подготовка будущих абитуриентов по общеобразовательным предметам.**

Для школьников 10-11 классов организованы занятия по математике, физике, химии, биологии, информатике и ИКТ, обществознанию, истории, английскому и русскому языкам на вечерних подготовительных курсах, курсах выходного дня и очно-заочных курсах (продолжительность - 8 месяцев). С целью повышения уровня подготовки абитуриентов проводилась разработка компьютерных дистанционных курсов интенсивной подготовки к ЕГЭ по профильным предметам (физика, математика, информатика и ИКТ, история России). Каждый курс включает теоретические материалы, а также тесты. Все материалы адаптированы для использования в системе дистанционного тестирования.

#### **Информирование о направлениях обучения и условиях поступления в университет «Дубна».**

Для информирования будущих абитуриентов о направлениях (специальностях) подготовки, о целевой подготовке, о профориентационных мероприятиях университета «Дубна» ежегодно издается «Справочник для поступающих в университет «Дубна», информационные буклеты общеуниверситетские и отдельно по факультетам и кафедрам.

В период с октября по апрель проводятся Дни открытых дверей факультетов университета и института САУ.

Представители университета принимают участие в ежегодных Ярмарках учебных мест, проводимых центрами занятости городов Московской и Тверской области. В международной выставке «Образование и карьера», проходящей в Гостином дворе, г.Москва.

Для ознакомления более широкого круга школьников и их родителей с направлениями и специальностями обучения в университете были опубликованы информационные материалы в «Справочниках для поступающих в вузы», «Высшее профессиональное образование», в средствах массовой информации г.Дубна и Московской области.

#### **Организация целевого приема.**

Государственный университет «Дубна» ежегодно заключает договора о целевом приеме с администрациями городов и районов, предприятиями и организациями, а также по направлениям Министерства социальной защиты населения Московской области. В 2015 году были заключены договора с 25 организациями о целевом приеме и принято на целевое обучение на 1 курс 67 студентов.

**Реализация системы непрерывного образования «Школа-вуз» «Школа – Колледж – Вуз».** В образовательном учреждении организована довузовская подготовка школьников и абитуриентов к сдаче ЕГЭ. Для школьников действуют курсы по информатике, робототехнике и программированию. Для учителей проведены школы по информатике и физике.

Ведущие преподаватели университета периодически проводят лекции, открытые для посещения школьников. Осуществляется курирование в организации научно-практических и исследовательских работ учащихся, представляемых на Научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых специалистов.

В структуре университета существуют колледжи, университет имеет лицензию на программы СПО и осуществляет по ним реализации.

На основании сведений ОУ эксперты проанализировали систему довузовской подготовки обучающихся по программе. Ниже приведены результаты довузовской подготовки по итогам прошлого года.

Общее количество абитуриентов - 32 человека на бакалавриат. В т.ч.:

- окончили базовые школы – 0%;
- окончили курсы подготовки к ЕГЭ – 3,1%;
- не прошли довузовскую подготовку в данном вузе – 96,9%

На основании данных эксперты рекомендуют усилить работу по привлечению абитуриентов к прохождению довузовской подготовки.

По результатам анализа документов и интервьюирования руководителей программ эксперты обобщили информацию, отражающую количество мероприятий, проведенных в течение прошлого учебного года:

Дни открытых дверей – 2;

профориентационные лекции в школах – более 90;

участие в родительских собраниях - 6;

проведение для школьников культурных мероприятий – более 30 (квесты, мастер-классы, деловые игры, концерты);

организация и проведение экскурсий в университет - более 20;

участие в выставках – 6;

участие в Ярмарках образовательных услуг – 3.

## РЕЗЮМЕ ЭКСПЕРТОВ

*ФИО эксперта: Рыжкова Елена Николаевна*

Место работы, должность	НИУ МЭИ, профессор кафедры Электроснабжения промышленных предприятий
Ученая степень, ученое звание	Д.т.н., доцент
Заслуженные звания, степени	
Образование	Инженер-электрик (0302 – Электрические сети и системы, Павлодарский индустриальный институт)
Профессиональные достижения	В рамках научно-преподавательской деятельности опубликовано более 100 печатных работы, в т.ч. 3 учебно-методических пособия, 15 патентов на изобретение и полезные модели. Созданы ЭУМК для 3 базовых дисциплин
Сфера научных интересов	Режимы нейтрали систем электроснабжения.
Опыт практической работы по направлению программы, подлежащей экспертизе	Стаж научно-педагогической деятельности свыше 30 лет. Преподавание на курсах повышения квалификации в сфере энергетической эффективности и энергосбережения.

*ФИО эксперта: Благодаров Дмитрий Анатольевич*

Место работы, должность	ООО «Электротехника», ведущий технический консультант; НИУ «МЭИ», доцент, заместитель заведующего кафедрой Автоматизированного электропривода
Ученая степень, ученое звание	К.т.н.
Заслуженные звания, степени	
Образование	Инженер-электрик (Электропривод и автоматика производственных механизмов и технологических комплексов, Липецкий государственный технический университет) К.т.н. (05.09.03- Электротехнические комплексы и системы, МЭИ)
Профессиональные достижения	Организация взаимодействия между работодателями электроэнергетической отрасли и ВУЗом (МЭИ): создание учебно-научных центров и лабораторий, организация практики студентов, трудоустройство выпускников, организация и проведение курсов повышения квалификации.
Сфера научных интересов	Электропривод переменного тока и средства автоматизации; интеллектуальные системы управления.
Опыт практической работы по направлению программы, подлежащей экспертизе	Стаж работы в организациях электроэнергетической отрасли 10 лет. Стаж научно-педагогической деятельности 15 лет.

**ФИО эксперта: Колосов Вячеслав Николаевич**

Место работы, должность	НИУ МЭИ, студент
Ученая степень, ученое звание	
Заслуженные звания, степени	
Образование	
Профессиональные достижения	
Сфера научных интересов	
Опыт практической работы по направлению программы, подлежащей экспертизе	

## 5. ЧЕК-ЛИСТ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОТЧЕТА О САМООБСЛЕДОВАНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

### КАЧЕСТВО РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

<b>КРИТЕРИЙ 1. ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ ПРОГРАММЫ НА ФЕДЕРАЛЬНОМ И РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКАХ ТРУДА</b>			
№	Показатель	Оценка экспертов (0,1,2)	Комментарии, положительная практика, риски, рекомендации экспертов
1.	Анализ потребности регионального и местного рынков труда в выпускниках данного направления (по результатам анализа статистических данных, данных исследовательских агентств, hr-агентств, региональных органов власти и др.).*	2	Анализ потребности рынка труда осуществляется четырьмя различными способами: экспертный анализ специалистов Аналитического центра «Образование и карьера», мониторинг вакансий в СМИ, результаты НИР по анализу кадровой потребности кластера ядерно-физических и нанотехнологий «Дубна».
2.	В течение какого времени выпускники программы смогли трудоустроиться на работу по специальности (в разрезе доли трудоустройства в регионе и вне региона).	2	В основном – в течение не более 3 месяцев. Доля контингента выпускников, трудоустроившихся в течение одного года после окончания ВУЗа по направлению подготовки составляет 77 %.
3.	Статистические данные (из выпуска за прошлый год), показывающие количество нетрудоустроенных с описанием причин	2	В 2016 г. успешно закончили обучение по ООП 13 студентов; 8 выпускников продолжили обучение в магистратуре (5 человек совмещают обучение в магистратуре с работой); всего трудоустроено 10 выпускников (9 работают в регионе, 1 выпускник трудоустроился за его пределами).
4.	Средняя зарплата выпускника сразу после выпуска и в динамике.	2	Выпускники удовлетворены уровнем заработной платы уже через 3-5 лет.
5.	Анализ занятости выпускников программы в соответствии с индивидуальными карьерными ожиданиями.	2	Результаты анализа занятости выпускников программы, в соответствии с индивидуальными карьерными ожиданиями, заняты 100% выпускников.

6.	Доля студентов, получивших приглашения на работу по итогам прохождения практики.	1	8%
7.	Доля студентов программы, сочетающих обучение в вузе с работой по профилю специальности.	1	10%
8.	Наличие службы мониторинга востребованности выпускников программы, предоставляющей объективную информацию.	2	Вопросами мониторинга востребованности выпускников занимается Аналитический центр «Образование и карьера», преобразованный из отдела «Анализа рынка труда и планирования профессиональной карьеры».

\* в данной и последующих таблицах: показатель имеет полуторократную значимость при подсчете оценки (балл умножается на 1,5).

<b>КРИТЕРИЙ 2. УРОВЕНЬ СФОРМИРОВАННОСТИ ИТОГОВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКА</b>			
<b>№</b>	<b>Показатель</b>	<b>Оценка экспертов (0,1,2)</b>	<b>Комментарии, положительная практика, риски, рекомендации экспертов</b>
1.	Уровень сформированности компетенций, характеризующих личностные качества человека, являющихся неотъемлемой частью его профессиональной компетентности.	2	
2.	Уровень сформированности социальных компетенций, направленных на развитие, поддержание и усовершенствование коммуникаций.	2	
3.	Уровень сформированности профессиональных компетенций («компетентного ядра»), в т.ч. компетенций, отражающих потребность (требования) регионального и/или федерального рынка труда в	2	

	зависимости от основных потребителей выпускников программы.*		
--	--	--	--

<b>КРИТЕРИЙ 3. УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ</b>			
<b>№</b>	<b>Показатель</b>	<b>Оценка экспертов (0,1,2)</b>	<b>Комментарии, положительная практика, риски, рекомендации экспертов</b>
1.	<p>Удовлетворенность результатами обучения работодателей (достаточность, актуальность, полнота сформированных компетенций).*</p> <p>Доля работодателей, считающих, что компетенции выпускников программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• полностью соответствуют требованиям, предъявляемым к современным специалистам отрасли;</li> <li>• в основном соответствуют современным требованиям к специалистам данной отрасли, но есть несущественные замечания;</li> <li>• мало выпускников, компетенции которых соответствуют современным требованиям к специалистам данной отрасли;</li> <li>• не соответствуют требованиям к специалистам данной отрасли.</li> </ul>	2	<p>Доля работодателей, считающих, что компетенции выпускников:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- полностью соответствуют требованиям, предъявляемым к современным специалистам отрасли: 80 %;</li> <li>- в основном соответствуют современным требованиям к специалистам данной отрасли, но есть несущественные замечания: 20 %.</li> </ul>
2.	Удовлетворенность результатами обучения выпускников программы (достаточность для начала карьеры и	2	В основном выпускники удовлетворены результатами обучения.

последующего ее выстраивания).		
--------------------------------	--	--

**Качество результатов обучения оценено на: отлично.**

***Положительная практика:***

1. Качество результатов обучения выпускников основной образовательной программы 13.03.02 «Электроэнергетика и электротехника. Профиль: нетрадиционные и возобновляемые источники энергии», реализуемой в Университете «Дубна», эксперты оценили как высокое, что подтверждается следующими факторами:

- доля контингента выпускников, трудоустроившихся в течение одного года после окончания ВУЗа по направлению подготовки составляет 77 %;

- доля контингента студентов, работающих по специальности во время учебы - 50% на выпускном курсе.

2. В целом прямая оценка компетенций по предложенным экспертами контрольно-измерительным материалам выявила приемлемый уровень усвоения результатов обучения. Представленные к рассмотрению ВКР также выполнены на приемлемом уровне в соответствии с заявленными требованиями по содержанию и формированию компетенций. 40% ВКР на данный момент могут найти применение на предприятиях малого и среднего бизнеса.

***Рекомендации:***

1. Организовать заявки от предприятий на выпускников с регулярной финансовой поддержкой ОПОП организациями-заказчиками; заключать трехсторонние договоры на обучение студентов по заявкам работодателей.

2. В программах дисциплин и при выполнении ВКР рекомендуется использовать наиболее современное технологическое оборудование, элементную базу и методики расчета.

## ГАРАНТИИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

КРИТЕРИЙ 1. СТРАТЕГИЯ, ЦЕЛИ И МЕНЕДЖМЕНТ ПРОГРАММЫ			
№	Показатель	Оценка экспертов (0,1,2)	Комментарии экспертов
1.	Опишите стратегию развития программы на ближайшие 4-6 лет. Согласованность стратегии развития программы с перспективами развития регионального (федерального, местного) рынков труда, отраслевыми тенденциями в рамках направления подготовки выпускников данной программы. Приложите к отчету о самообследовании отчеты о реализации стратегии за последние 5 лет.*	2	
2.	Каким образом влияют на реализацию программы основные макрофакторы (изменения нормативно-правовой базы; мировые, федеральные, региональные тенденции в области образования, конкуренции, демографических и культурных факторов и т.д.).	2	
3.	Количество образовательных учреждений региона, осуществляющих реализацию программ, подобных оцениваемой программе.	2	

4.	Согласованность целей программы с целями и задачами профессиональной деятельности выпускника программы.	2	
5.	Согласованность целей программы с запросами федерального (регионального, местного) рынков труда.*	2	
6.	Информационная доступность документированных целей программы всем заинтересованным сторонам.	2	
7.	Система управления программой (перечень и состав подразделений, функции, должностные обязанности и распределение зон ответственности различных структурных подразделений) является эффективной.	2	
8.	Система управления программой позволяет эффективно привлекать работодателей к анализу, проектированию и реализации программы.*	2	
9.	Наличие в образовательном учреждении (на уровне реализации программы) базовых кафедр ведущих работодателей.*	2	
10.	Наличие кафедр вуза на предприятиях, которые являются основными потребителями выпускников.	2	
11.	Система внутреннего мониторинга и экспертизы качества образования позволяет актуализировать содержание программы в соответствии с изменяющимися условиями рынка	2	

	<p>труда, а также осуществлять постоянную оценку процесса формирования компетенций и привлекать к этому процессу работодателей.*</p>		
--	--	--	--

***Качество результатов обучения оценено на: отлично.***

***Положительная практика:***

1. Подготовка по программе ведется с учетом согласованности целей с запросами федерального (регионального и местного) рынков труда, что позволяет выпускать профессионально компетентных, конкурентоспособных специалистов.
2. В университете функционирует система менеджмента качества образования (СМКО), что способствует осуществлению внутреннего контроля качества образования.
3. Участие работодателей и специалистов-практиков в экспертизе и разработке учебных курсов позволяет достигнуть соответствия результатов обучения требованиям производства и рынка труда и, тем самым, увеличить конкурентоспособность как программ, так и выпускников.

***Рекомендации:***

1. Повышение качества подготовки выпускников программы с целью все большего удовлетворения потребностей рынка труда возможно за счет развития методов стимулирования и мотивации как студентов, так и преподавателей. Для студентов это может быть увеличение практики, использование материальной и нематериальной заинтересованности в результатах обучения. В том числе открытие в ВУЗе программы подготовки в магистратуре по направлению «Электроэнергетика и электротехника». Для преподавателей – возможности карьерного роста, стимулирующие надбавки по результатам деятельности, оптимизация расписания и др.
2. Поскольку количество выпускников по ОПОП существенно ниже потребностей региона, а работодатели готовы в приоритете трудоустроить выпускников-бакалавров с учетом их дальнейшего обучения в магистратуре или дополнительного повышения квалификации, то необходимость открытия в ВУЗе магистратуры по направлению «Электроэнергетика и электротехника» является актуальной задачей для руководства университета и региона.
3. Внедрение рейтинговых технологий обучения.

## КРИТЕРИЙ 2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

№	Показатель	Оценка экспертов (0,1,2)	Комментарии экспертов
	<b>Инвариантные показатели<sup>1</sup></b>		
1.	Докажите, что компетентностная модель выпускника ОО получила признание рынка труда*:	<i>Средний балл</i> <b>2</b>	
	1.1. опишите, как компетентностная модель выпускника, разработанная ОО, коррелирует с запросами рынка труда (профессиональными стандартами, квалификационными характеристиками).	2	
	1.2. Докажите, что заявленные ОО компетенции учитывают региональные потребности в специалистах данного уровня (при наличии региональной специфики).	2	
2.	Докажите, что содержание программы позволяет сформировать компетенции выпускника, разработанные с участием работодателей.	2	
3.	Докажите, что содержанием программы предусмотрена разработка профилей подготовки по согласованию с работодателями с учетом региональных потребностей рынка труда.*	2	

<sup>1</sup> Показатели, обязательные для заполнения ОО

4.	Докажите, что все дисциплины программы нацелены на формирования компетенций выпускника (представьте, при необходимости, матрицу компетенций).*	2	
5.	Докажите, что в учебных программах дисциплин (модулей) сформулированы конечные результаты обучения в увязке с формируемыми компетенциями. Представьте программы дисциплин.	2	
6.	Докажите, что фонды оценочных средств, используемые при текущем контроле успеваемости и проведении промежуточной аттестации, содержат материалы, разработанные на основе реальных практических (производственных) ситуаций.	2	
7.	Опишите процессы проведения основных форм контроля успеваемости студентов. Каким образом технологии проведения текущего контроля успеваемости и проведения промежуточной аттестации позволяют измерить формирующие компетенции?	2	
8.	Докажите, что вопросы и задания ИГА составлены с учетом конкретных запросов предприятий и организаций (с учетом специфики отрасли, в которой действует аккредитующая организация) и позволяют оценить сформированность компетенций выпускника.*	2	
9.	Докажите, что в программах практик	2	

	(заданиях, результатах и т.д.) отражены формируемые компетенции (в т.ч. с учетом специфики отрасли, в которой действует аккредитующая организация). Приложите примеры программ практик.		
10.	Докажите, что тематика ВКР определена запросами предприятий реального и/или финансового сектора экономики.*	2	
11.	Укажите долю ВКР, которые нашли практическое применение на предприятиях и в организациях.	2	
12.	Доля учебных дисциплин (курсов), разработанных с участием работодателей.	2	
13.	Докажите, что структура программы включает обязательные и элективные дисциплины, позволяющие обеспечить студентам индивидуальные траектории обучения. Приведите пример индивидуального плана студента.	1	Такая возможность существует согласно «Приказ № 1305 от 28.04.2014 положение об элективных дисциплинах, индивидуальные планы, заявления», но для данного профиля подготовки не используется.
14.	Докажите, что распределение учебных дисциплин учебного плана соответствует логической последовательности их изучения.	1	Изучение некоторых дисциплин согласно учебному плану осуществляется параллельно, тогда как одна из них базируется на ЗУН другой, например ТОЭ и физика (электромагнетизм)
15.	Как структура программы обеспечивает освоение программы студентами с различными начальными уровнями подготовки. Приведите пример.	2	
16.	Опишите процесс и механизмы привлечения работодателей к анализу и проектированию содержания ООП (в	2	

	т.ч. процесс взаимодействия с работодателями по вопросам планирования и организации практик обучающихся; процедура согласования с работодателями заданий на прохождение производственной и преддипломной практик).*		
17.	Соответствует ли структура программы практике (наименование ОО), которая, по мнению ОО, является лучшей в области реализации данной программы.	2	
<b>Вариативные показатели<sup>2</sup></b> <i>(если результаты профессионально-общественной аккредитации будут использованы ОО при государственной аккредитации, то данный блок показателей обязателен для заполнения)</i>			
18.	Наличие утвержденных учебных планов для различных форм получения образования, включающих титульную часть, график и план учебного процесса; сводные данные по бюджету времени.	2	
19.	Наличие обязательных дисциплин базовой (обязательной) части в учебном плане, расписании занятий.	2	
20.	Наличие дисциплин по выбору обучающихся в установленном объеме.	2	
21.	Выполнение требований по нормативному сроку освоения ООП.	2	
22.	Выполнение требований к общей трудоемкости освоения ООП.	2	

<sup>2</sup> Заполнение показателей на усмотрение ОО, однако, если результаты профессионально-общественной аккредитации будут использованы ОО при государственной аккредитации, то данный блок показателей обязателен для заполнения

23.	Выполнение требований к трудоемкости освоения ООП по очной форме обучения за учебный год.	2	
24.	Выполнение требований к трудоемкости освоения учебных циклов и разделов.	2	
25.	Выполнение требований к общей трудоемкости каждой дисциплины ООП.	2	
26.	Выполнение требований к объему факультативных дисциплин за весь период обучения.	2	
27.	Выполнение требований к часовому эквиваленту зачетной единицы.	2	
28.	Выполнение требований к проценту занятий лекционного типа по сравнению к объему аудиторных занятий.	2	
29.	Выполнение требований к удельному весу дисциплин по выбору в составе вариативной части .	2	
30.	Выполнение требований к объему аудиторных занятий в неделю (по очной и очно-заочной форме получения образования) и объему аудиторных занятий в год (заочная форма получения образования).	2	
31.	Выполнение требований к максимальному объему учебной нагрузки в неделю (маx. 54 часа) .	2	
32.	Выполнение требований к общему объему каникулярного времени в учебном году.	2	

33.	Выполнение требований к объему часов по дисциплине «Физическая культура».	2	
34.	Выполнение требований к наличию лабораторных практикумов и/или практических занятий по дисциплинам (модулям) базовой части циклов.	2	

**Качество результатов обучения оценено на: отлично.**

**Положительная практика:**

1. Компетентностная модель выпускника программы включает компетенции, характеризующие личностные качества и профессиональные навыки студента, компетенции, направленные на развитие, поддержание и усовершенствование коммуникаций, а также предпринимательских способностей.

2. Работодатели активно взаимодействуют с университетом, участвуя как в формировании заказа на подготовку специалистов нужного им профиля и квалификации, так и в оценке качества содержания и подготовки выпускников.

**Рекомендация:**

Согласно пожеланиям студентов и работодателей должно быть увеличено число часов практики (производственной и преддипломной) и часов лабораторных занятий по спецдисциплинам, что позволит повысить уровень практической подготовки выпускников и удовлетворить требования работодателей. Для этого ВУЗу необходимо выходить с предложениями в Министерство образования об изменении учебного плана.

<b>КРИТЕРИЙ 3. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ (УММ)</b>			
<b>№</b>	<b>Показатель</b>	<b>Оценка экспертов (0,1,2)</b>	<b>Комментарии экспертов</b>
	<b>Инвариантные показатели</b>		
1.	Опишите процессы разработки и актуализации УММ, участие в	2	

	разработке УММ работодателей, студентов и других заинтересованных сторон.*		
2.	Доля УММ, согласованных с ключевыми социальными партнерами, представляющими рынок труда (% на момент проведение оценки).	2	
3.	В ОО разработан и утвержден стандарт УММ дисциплины, регламентирующий его состав и структуру, содержание отдельных элементов, дидактические требования, порядок разработки и организации экспертизы УММ.*	2	
4.	Каким образом скоординировано взаимодействие различных подразделений и кафедр при разработке и актуализации УМК. Прописан механизм актуализации УММ с учетом изменяющихся условий на федеральном, региональном и местном рынках труда.	2	
5.	Разработанные УМК дисциплин соответствуют утвержденному стандарту.	2	
6.	Доля УММ, согласованных с УМО или другими внешними представителями научного сообщества.	2	Все разработанные УММ утверждены УМС университета, согласованы с Министерством образования Московской области и основными работодателями
7.	Докажите, что задания на прохождение производственной и преддипломной практик направлены на получение студентами навыков их практического применения (соотнести с компетентностной моделью).*	2	

8.	Устанавливаются ли задания на преддипломную практику с учетом тематики выпускных квалификационных работ.	2	
9.	Полностью ли соответствуют вопросы государственного экзамена по специальности (направлению подготовки) образовательной программе, освоенной выпускником.*	2	
10.	УММ, используемые в учебном процессе, обладают:	<b>Средний балл 1,9</b>	
10.1	последовательностью и логичностью изложения учебного материала	2	
10.2	наличием обобщений и выводов	2	
10.3	наличием контрольных вопросов и заданий, в том числе тестовых материалов	1	Не все рассмотренные УММ содержат тестовые задания
10.4	достаточностью и качеством иллюстративного материала	2	
10.5	наличием дополнительной литературы для выполнения письменных работ	2	
10.6	методическими разработками, позволяющими сочетать аудиторную и самостоятельную работу	2	
10.7	УММ позволяют обеспечить проведение разных видов занятий	2	
11.	Разработанные УММ можно	2	

	использовать для всех форм получения образования, реализуемых в рамках программы.		
12.	Наличие баз данных, по содержанию соответствующих полному перечню дисциплин программы.	2	
13.	Использование разработанных в рамках программы УММ (учебники, учебные пособия, методические разработки, практикумы, перечни приборной базы, методики обучения и др.) другими российскими ОО, реализующими аналогичные программы.	1	Используются учебники и учебно-методические материалы, изданные на федеральном уровне ранее 2010г.
14.	Включают ли программы общепрофессиональных и специальных дисциплин (дисциплины профессионального цикла) современные достижения науки, техники, технологии и управления, в том числе производством, по направлению подготовки (подтвердите примерами).	2	
15.	Апеллирует ли информация, составляющая содержание дисциплин к отечественной и зарубежной периодической научной литературе, к монографиям и к сетевым ресурсам.	2	
	<b>Вариативные показатели</b>		
16.	Наличие всех рабочих программ дисциплин (модулей) и программ всех практик.	2	
17.	Самостоятельно оцените и докажите, что тематика 90% курсовых работ (проектов) соответствует профилю	2	

	ООП.		
18.	Обеспечение документами всех видов практик по ООП.	2	
19.	Обеспечение документами организации и проведения государственной (итоговой) аттестации выпускников.	2	
20.	Доля студентов, имеющих положительные оценки по результатам государственной аттестации (за последние три года).	2	
21.	Опишите, какие виды занятий практикуются при проведении учебного процесса по данной ООП, приведите пример учебно-методической документации (вся документация будет изучена в процессе очного визита экспертов АККОРК в ОО), обеспечивающей проведение всех видов занятий.	2	
22.	Наличие на выпускающей и обеспечивающих кафедрах методических пособий и рекомендаций по всем дисциплинам и по всем видам занятий; практикам, курсовому и дипломному проектированию.	2	

**Качество результатов обучения оценено на: отлично.**

**Положительная практика:**

1. При разработке и ежегодной актуализации УММ учитываются пожелания и рекомендации работодателей в части формирования компетенций, знаний и умений выпускников.

2. Учебно-методические материалы ежегодно проходят процедуру актуализации преподавателями с учётом рекомендаций работодателей и обратной связи от работающих выпускников, проходящих практики на предприятиях.

3. Задания на прохождение практик ежегодно формируются исходя из компетентностной модели выпускника в соответствии с ФГОС ВО и рекомендациями работодателей.

**Замечания:**

1. Не все рассмотренные УММ содержат тестовые задания
2. Используются учебники и учебно-методические материалы, изданные на федеральном уровне ранее 2010г.
3. Несмотря на наличие программ и УММ по практике, студентами и преподавателями, принимающими отчеты, не выполняются требования этих документов. В частности, в проверенных отчетах отсутствуют дневники по практике и заключение (отзыв) руководителя практики от предприятия.

**Рекомендации:**

1. Шире использовать тесты (особенно в текущем контроле ЗУН) при разработке УММ, что позволяет достаточно точно и объективно оценить знания, умения и навыки студентов. Создать базу с тестовыми заданиями по профильным дисциплинам.
2. Использовать в учебном процессе учебники, изданные не позднее 2011г.
3. Оформлять отчеты по практике в соответствии с требованиями УММ.

<b>КРИТЕРИЙ 4. ТЕХНОЛОГИИ И МЕТОДИКИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b>			
<b>№</b>	<b>Показатель</b>	<b>Оценка экспертов (0,1,2)</b>	<b>Комментарии экспертов</b>
	<b>Инвариантные показатели</b>		
1.	Докажите, что технологии и методики, применяемые в образовательном процессе, способствуют более полному раскрытию содержания учебных курсов и формированию заявленных компетенций.*	2	
2.	Каким образом применяются технологии и методики	2	

	образовательной деятельности обеспечены соответствующими УММ.		
3.	Докажите, что при определении (выборе) применяемых в рамках реализации программ технологий и методик принимают участие работодатели.	2	
4.	Отметьте, какие виды учебных занятий используются в образовательном процессе:	<i>Средний балл 1,6</i>	
4.1.	лекции	2	
4.2.	семинары	2	
4.3.	лабораторные занятия	2	
4.4.	практикумы по решению задач	2	
4.5.	коллоквиумы	1	Недостаточно используется этот вид занятий
4.6.	индивидуальные консультации	2	
4.7.	тренинги	1	Недостаточно используется этот вид занятий
4.8.	Занятия с использованием различных технологий в т.ч.: <ul style="list-style-type: none"> <li>• деловые, ролевые игры;</li> <li>• организационно-деятельностные игры, групповые проблемные работы;</li> <li>• дискуссии;</li> <li>• технология «Мозговой штурм»;</li> <li>• анализ реальных ситуаций профессиональной деятельности.</li> </ul>	2	

	4.9.	кейс-метод	1	Недостаточно используется этот вид занятий
	4.10.	метод проектов	2	
	4.11.	лекция одновременно двух лекторов	1	Недостаточно используется этот вид занятий
	4.12.	лекция с заранее запланированными ошибками	1	Недостаточно используется этот вид занятий
	4.13.	мастер-классы	2	
5.	Приведите пример пяти специальных дисциплин и укажите долю тренингов в этих дисциплинах.		2	
6.	Является ли внедрение e-learning на программном уровне частью стратегии вуза по повышению качества и доступности обучения. Опишите, каким образом внедрение e-learning отразилось на процессах формирования учебно-методического сопровождения учебного процесса, подготовки ППС, организации мультимедийного on-line и off-line обучения.		2	
7.	Доля учебных курсов (модулей), реализуемых с использованием платформ и средств электронного обучения.		1	Недостаточно используются в данной программе электронные средства обучения
8.	Оцените, позволяет ли уровень развития e-learning в вузе использовать на программном уровне для повышения качества и доступности обучения новые образовательные методики, такие как: методики распределенных семинаров и групповых мероприятий; обучение и тренинг на рабочем месте по		2	

	производственным и ситуационным кейсам; организация обучения с помощью электронных репозитариев; формирование индивидуальных траекторий обучения.		
9.	Количество мастер-классов в текущем учебном году, проводимых представителями работодателей (и/или другими участниками профессионального сообщества)	2	

**Качество результатов обучения оценено на: отлично.**

**Положительная практика:**

1. При разработке форм проведения занятий, заявленных в учебном плане, составители программы (и лица, ее регулярно актуализирующие) исходят непосредственно из задачи формирования у выпускников компетенций в соответствии с компетентностной моделью, определяемой образовательной программой.

2. 50% учебных дисциплин проводятся представителями работодателей, устроенных в ВУЗе преподавателями как внешние совместители, что позволяет максимально приблизить формируемые компетенции обучаемых к потребностям данной отрасли.

3. Внедрение системы e-learning на программном уровне предусматривает развитие среды для обучения студентов с использованием электронных средств и интернета, активизацию деятельности в области дистанционных курсов, а также развитие новых образовательных технологий и делает доступным для обучающихся удовлетворение индивидуальных потребностей независимо от места проживания и занятости.

**Замечания:**

1. Недостаточно используются в данной программе электронные средства обучения.
2. Не используются все рекомендованные виды занятий.

**Рекомендации:**

Увеличение доли интерактивных технологий в программах дисциплин, что позволит использовать больше методов обучения и в итоге повысить эффективность обучения и усвоения знаний.

### КРИТЕРИЙ 5. ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКИЙ СОСТАВ

№	Показатели	Оценка экспертов (0,1,2)	Комментарии экспертов
	<b>Инвариантные показатели</b>		
1.	Докажите, что к образовательному процессу привлекаются кадры, квалификация которых позволяет реализовывать учебный процесс с использованием утвержденных технологий и методик образовательной деятельности.*	2	
2.	Приведите распределение возрастного состава штатных преподавателей (%%): <ul style="list-style-type: none"> <li>• до 30 лет - 0%</li> <li>• 31-45 лет - 20%</li> <li>• 46-55 лет - 35%</li> <li>• 56-70 лет - 45%</li> <li>• более 70 лет - 0%</li> </ul>	2	
3.	Опишите систему внутреннего мониторинга деятельности ППС и АУП, ее взаимосвязь с системой мотивации. Привести примеры нормативно-правовых актов, регламентирующих данный процесс.*	2	
4.	Докажите, что система подготовки и переподготовки ППС позволяет поддерживать компетенции преподавателей на уровне, достаточном для реализации программы, ориентированной на современные	2	

	запросы рынка труда.		
5.	Опишите систему финансовой и нефинансовой мотивации ППС, приведите нормативно-правовые документы, регламентирующие данную деятельность.	1	Менее половины преподавателей удовлетворены системой мотивации
6.	Оцените, каким образом система внутреннего мониторинга деятельности ППС позволяет оценить потенциал развития ППС (стремление преподавателей к совершенствованию и саморазвитию, в т.ч. за счет интегрирования в своей работе образовательной, научной и инновационной деятельности).*	2	
7.	Приведите данные по результатам последней процедуры комплексной оценки ППС. Количество преподавателей, прошедших комплексную оценку, из них: <ul style="list-style-type: none"> <li>• уволены,</li> <li>• направлены на курсы повышения квалификаций с проведением последующей повторной процедуры комплексной оценки,</li> <li>• внесены изменения в трудовые эффективные контракты с изменением симулирующей составляющей;</li> <li>• трудовые контракты продлены на следующий трудовой контрактный период без изменений,</li> </ul>	2	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>повышены в должности.</li> </ul>		
8.	Опишите, какие меры принимаются в ОО в области реализации политики обеспечения кадрами: закрепление на кафедрах научно-педагогических кадров, обладающих высокой компетентностью и квалификацией; привлечение молодых преподавателей и аспирантов к преподавательской деятельности, оказание методической и научной поддержки молодым преподавателям, меры материального стимулирования.*	2	
9.	Опишите политику руководства программой в области формирования и развития кадрового резерва.	1	Наличие кадрового резерва в университете, но по данной программе он не сформирован.
10.	Количество «резервистов», перемещенных с занимаемых должностей на более высокие позиции (за прошлый год).*	0	Нет кадрового резерва
11.	Количество «резервистов», уволившихся из образовательного учреждения (за прошлый год).	2	0 резервистов
12.	Результаты мониторинга «резервистов» об удовлетворенности перспективами своего профессионального роста.	1	Резервисты в университете удовлетворены перспективами своего профессионального роста, но по данной программе резерва нет.
13.	Опишите процесс, периодичность и результаты проведения комплексной оценки ППС. Привести примеры нормативно-правовых актов, регламентирующих данный процесс.*	2	
14.	Опишите систему ключевых показателей эффективности ППС и	2	

	АУП.*		
15.	В ОО разработаны и утверждены требования к квалификации и компетентности преподавателей, привлекаемых к реализации программы.*	2	
16.	В ОО разработаны стандарты и регламенты, определяющие учебную работу преподавателей.*	2	
17.	Опишите процедуру проведения опроса или анкетирования студентов и выпускников по оценке работы штатных преподавателей, результаты которых учитываются при аттестации преподавателей*	2	
18.	Приглашаются ли профессора и преподаватели, реализующие программу, в другие ОО для чтения специальных курсов; для руководства выпускными квалификационными работами; для проведения мастер-классов.	2	
19.	Доля преподавателей, совмещающих работу в ОО с профессиональной деятельностью по специальности.*	2	
20.	Доля преподавателей профильных дисциплин, имеющих опыт работы по профилю реализуемой дисциплины.	2	
21.	Доля ППС, обладающих сертификатами соответствия требованиям профессиональных отраслевых стандартов и квалификационных рамок.	2	

22.	Опишите, каким образом осуществляется подготовка и переподготовка преподавателей. Наличие у преподавателей документированных подтверждений систематического повышения квалификации (стажировки, программы дополнительного образования, семинары, курсы и т.д.).	1	Только 12% преподавателей прошли повышение квалификации за прошлый год
23.	Каким образом осуществляется привлечение работодателей к реализации программы (разработка авторских курсов, проведение мастер-классов, тренингов, руководства ВКР, участие в проведении ИГА).	2	
24.	Количество штатных научно-педагогических работников, реализующих программы, ведущих научную и преподавательскую деятельность в зарубежных вузах.	0	На кафедре нет штатных научно-педагогических работников, реализующих программы, ведущих научную и преподавательскую деятельность в зарубежных вузах
25.	Доля преподавателей: <ul style="list-style-type: none"> <li>• полностью удовлетворенных кадровой политикой, реализуемой на уровне программы,</li> <li>• частично удовлетворенных кадровой политикой,</li> <li>• неудовлетворенных.</li> </ul>	1	Доля преподавателей полностью удовлетворенных кадровой политикой, реализуемой на уровне программы составляет около 40%
26.	Доля преподавателей: <ul style="list-style-type: none"> <li>• полностью удовлетворенных системой мотивации, действующей в образовательном учреждении,</li> <li>• частично удовлетворенных системой мотивации,</li> </ul>	1	Доля преподавателей полностью удовлетворенных системой мотивации, действующей в образовательном учреждении составляет 46%

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• неудовлетворенных системой мотивации.</li> </ul>		
	<b>Вариативные показатели</b>		
27.	Доля преподавателей, имеющих базовое образование, соответствующее профилю преподаваемых дисциплин (соотнести с требованием ФГОС по направлению).	2	
28.	Остепененность штатных и внештатных ППС, реализующих ООП (ученая степень по профилю специальности), академиков /членкоргов государственных академий наук РАН РАО и др.: в%% докторов наук, кандидатов наук, академиков /членкоргов государственной академии наук РАН, РАО; PhD и другие степени, полученные за рубежом (Отдельно подсчитать только долю преподавателей, имеющих ученую степень и/или ученое звание, соотнести с показателями ФГОС по данному направлению).	2	
29.	Доля преподавателей, принимающих участие в научной/научно-методической и творческой деятельности.	2	
30.	Доля лауреатов государственных премий и премий Правительства в области образования и науки в составе ППС, реализующих ООП.	2	

*Качество результатов обучения оценено на: хорошо.*

**Положительная практика:**

1. Процент преподавателей с учеными степенями и/или званиями (из общего числа ППС) составляет 67,7% , из них докторов наук – 16,1%, в том числе 50% действующих руководителей и работников профильных организаций, предприятий и учреждений.

2. Проводится анкетирование обучающихся и выпускников по оценке работы штатных преподавателей, результаты которых учитываются при аттестации преподавателей.

**Замечания:**

1. Менее половины преподавателей удовлетворены системой мотивации.

2. Кадровый резерв по программе не сформирован.

3. Только 12% преподавателей прошли повышение квалификации за прошедший год.

**Рекомендации:**

1. Для повышения качества образования необходимо повышать квалификацию ППС. Следовательно, необходимо создавать условия, стимулирующие преподавателей к регулярному прохождению курсов повышения квалификации по актуальным программам, получению научных степеней и званий.

2. Формировать кадровый резерв и стимулировать на работу в ВУЗе молодых специалистов до 30 лет.

<b>КРИТЕРИЙ 6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКИЕ И ФИНАНСОВЫЕ РЕСУРСЫ ПРОГРАММЫ</b>			
<b>№</b>	<b>Показатели</b>	<b>Оценка экспертов (0,1,2)</b>	<b>Комментарии экспертов</b>
	<b>Инвариантные показатели</b>		
1.	Опишите материально-технические ресурсы, обеспечивающие эффективную и результативную организацию процесса обучения. Приведите перечень внутренних нормативных документов, определяющих виды и объемы материально-технических ресурсов, привлекаемых для реализации	2	

	программы.*		
2.	Доля аудиторий, оснащенных ресурсами (в т.ч. современными программными продуктами), обеспечивающими доступность информации, необходимой для эффективной деятельности участников образовательного процесса.	2	
3.	Доля лабораторий (от общего кол-ва лабораторий, необходимых для реализации ООП), оснащенных современными приборами и оборудованием (наличие и использование в образовательном процессе современного оборудования, позволяющего студентам формировать профессиональные компетенции).	1	Часть лабораторий по данному профилю имеет оснащение, не соответствующее современному уровню
4.	Располагает ли ОО современным оборудованием для проведения фундаментальных и прикладных научных исследований по направлению подготовки (специальности).*	2	
5.	Оцените, насколько материально-технические ресурсы программы позволяют внедрять e-learning в учебный процесс программы, а также совершенствовать механизмы его использования.	2	
6.	Оснащены ли базы производственной практики современным оборудованием и приборами, специализированными полигонами в степени, необходимой для формирования профессиональных	2	

	компетенций.*		
7.	Каким образом обеспечивается доступность образования для людей с ограниченными возможностями.*	2	Создана безбарьерная среда
8.	Опишите процессы формирования бюджета, необходимого для реализации программы, контроль его исполнения, результативности использования выделяемых ресурсов в ходе реализации программы, плана развития и совершенствования образовательных и материально-технических ресурсов программы в целях поддержания и повышения качества образования. Приложите документы, регламентирующие данный процесс.*	2	
9.	Являются ли прозрачными процессы формирования и использования финансовых ресурсов, направляемых на реализацию программы, для преподавателей, студентов, общественности. Приведите адрес информационного ресурса, где размещается данная информация.*	2	
10.	Насколько финансовые ресурсы программы позволяют приобретать, обслуживать и эксплуатировать материально-техническую базу и оборудование, необходимые для реализации программы.*	2	
11.	Насколько финансовые ресурсы программы позволяют обеспечить	2	

	учебный процесс преподавателями и сотрудниками с высоким уровнем квалификации и компетентности.*		
12.	Как осуществляются процессы, направленные на получение дополнительного финансирования программы, например, предпринимательская деятельность, связанная с оказанием образовательных услуг и реализацией научных и технических достижений преподавателей и студентов, а также привлечение негосударственных инвестиций.*	2	
13.	Количество лабораторий, оснащенных оборудованием и расходными материалами за счет средств социальных партнеров (работодателей).	2	
	<b>Вариативные показатели</b>		
14.	Оцените возможность доступа всех обучающихся к фондам учебно-методической документации и библиотечным системам, сформированным на основании прямых договоров с правообладателями. Приведите примеры договоров с правообладателями.	2	
15.	Укомплектованность фондов библиотеки достаточным для реализации учебного процесса количеством основной и дополнительной учебной литературой, а также научными периодическими	1	Значительная часть библиотечного фонда содержит учебники и учебные пособия, изданные ранее 2010г.

	изданиями.		
16.	Осуществляется ли среднегодовой объем финансирования научных исследований не менее рекомендуемых аккредитационных показателей. Документально подтвердите объем финансирования научных исследований за последние три года.	0	Нет данных по программе

**Качество результатов обучения оценено на: хорошо.**

**Положительная практика:**

Материально-техническое обеспечение образовательной программы включает:

- аудитории, оснащённые мультимедиа-проекторами для проведения лекционных и семинарских занятий, презентаций и публичных защит курсовых проектов и магистерских диссертаций
- в течение последних 3 лет произведено переоснащение 75% всего материально-технического обеспечения;
- студенты и преподаватели имеют доступ к учебно-методической документации (на сайте), к фондам учебно-методической документации, представленным в электронных библиотечных ресурсах и электронным библиотечным системам (ЭБС), на основе прямых договоров с правообладателями;
- создана безбарьерная среда.

**Замечание:**

Нет студентов, обучающихся на платной основе

**Рекомендация:**

Необходима реализация механизмов дополнительного финансирования программы: развитие платных образовательных услуг (организация работы консультационных центров), привлечение негосударственных инвестиций, увеличение доли студентов, обучающихся на платной основе и т.д.).

### КРИТЕРИЙ 7. ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ ПРОГРАММЫ

№	Показатели	Оценка экспертов (0,1,2)	Комментарии экспертов
	<b>Инвариантные показатели</b>		
1.	Опишите возможность использования информационной инфраструктуры, предназначенной для создания, хранения и доставки образовательного контента.*	2	
2.	Предоставляется ли студентам и преподавателям доступ к отсутствующим в библиотеке ОО основополагающим работам, основным отечественным и зарубежным журналам по направлению подготовки, монографиям известных ученых и другой литературе по профилю программы через фонды библиотек других ОО и/или электронные информационные ресурсы, размещенные в интернете.*	2	
3.	Доступность студентам и преподавателям электронных образовательных ресурсов по направлению подготовки (баз данных; электронных учебников; обучающих компьютерных программ; информационных баз, размещенных в интернете).*	2	
4.	Опишите, как организованы для преподавателей и работников АУП	2	

	виртуальные рабочие кабинеты, т.е. сервисы, позволяющие преподавателям и сотрудникам ОО обмениваться информацией между собой и работать с онлайн-ресурсами (в т.ч. осуществлять методическую поддержку).*		
5.	Имеется ли у студента Личный кабинет - сервис, позволяющий работать с персональными данными, например, отображать текущую успеваемость, смотреть расписание занятий, а также пользоваться электронной библиотекой ОО, работать с учебными онлайн-курсами, подписываться на новостные рассылки и т.д.	2	
6.	Позволяют ли информационные ресурсы программы осуществить постоянное функционирование и обновление электронной биржи труда, т.е. базы вакансий в компаниях-партнерах ОО.*	2	
7.	Опишите информационную систему управления, предназначенную для обеспечения административной и технической поддержки процессов, связанных с электронным обучением (возможность ее использования в рамках реализации ООП).	2	
8.	Отметьте, в каких процессах используются информационно-коммуникационные технологии (ИКТ):	<b>Средний балл</b> <b>2</b>	
	8.1. в процессах управления	2	
	8.2. в планировании деятельности	2	

	8.3.	в процессе обеспечения электронного документооборота, в т.ч. для передачи и хранения отчетов сотрудников	2	
	8.4.	в системе контроля поручений	2	
	8.5.	для ведения БД студентов и формирования их e-Portfolio	2	
	8.6.	для ведения БД преподавателей и формирования их e-Portfolio	2	
	8.7.	для планирования учебного расписания	2	
	8.8.	для формирования учебных планов и программ дисциплин	2	
	8.9.	для планирования и учета нагрузки ППС	2	
	8.10.	для организации обратной связи со студентами, выпускниками и работодателями, в т.ч. для сбора информации о качестве преподавания	2	
	8.11.	для информирования о программах/услугах, реализуемых факультетом	2	
9.	Оцените информационную открытость ОО*:		<b>Средний балл</b> <b>2</b>	
	9.1.	Наличие официальных страниц и аккаунтов в социальных сетях общего пользования (Facebook,	2	

	Twitter, Вконтакте, ЖЖ) (Указать ссылку/Количество подписчиков на момент проведения мониторинга).		
9.2.	«Полезные» файлы на сайте (ах) ООП (Общее число файлов в форматах doc, pdf, ppt, xls на момент проведения мониторинга).	2	
9.3.	Наличие архива научных публикаций/учебно-методических материалов в открытом доступе (Интернет адрес/количество скачиваний на момент проведения мониторинга).	2	

**Качество результатов обучения оценено на: отлично.**

**Положительная практика:**

1. Наличие у студентов Личного кабинета - сервиса, позволяющего работать с персональными данными (отображать текущую успеваемость; смотреть расписание занятий; пользоваться электронной библиотекой ОО, работать с учебными онлайн-курсами; подписываться на новостные рассылки и т.д.).

2. Информационные ресурсы программы позволяют функционировать и постоянно обновлять электронную биржу труда, представляющую собой базу вакансий в компаниях-партнерах ОО.

3. Организован доступ к учебным и научным БД на основе лицензионных соглашений: из русскоязычных баз – 5 ЭБС, Электронная библиотека диссертаций (ЭБД) РГБ, Статистика России, две базы периодических изданий, из зарубежных – БД компании EBSCO Publishing, на чьей платформе для университета возможен доступ по факту к 11 различным базам.

**Рекомендация:**

Обеспечить функционирование и развитие единой системы информационной поддержки образовательного процесса и научно-исследовательской деятельности студентов и преподавателей. Это позволит расширить индивидуальные познавательные возможности обучающихся, следовательно, положительно скажется на качестве обучения.

### КРИТЕРИЙ 8. НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

№	Показатель	Оценка экспертов (0,1,2)	Комментарии экспертов
	<b>Инвариантные показатели</b>		
1.	Опишите организацию научно-исследовательской деятельности (НИД), осуществляемой преподавателями и заведующими кафедрами за счет внешнего и внутреннего финансирования. Приведите примеры НИР, осуществленных за счет внешнего финансирования и за счет внутренних грантов, результаты которых востребованы самим ОО и/или другими организациями.*	2	
2.	Доля использования результатов НИР в образовательном процессе и в системе организации управления образовательной деятельностью в ОО (в % за последние три года).*	2	
3.	Опишите процессы привлечения и участия студентов и аспирантов в выполнении НИР, реализуемых за счет внешних и внутренних источников финансирования. Приведите примеры НИР.	1	Отсутствуют студенческие научные кружки, мало студентов участвует в научных конференциях
4.	Доля результатов НИР в рамках профиля специальности, нашедших	0	Нет внедренных НИР

	практическое применение в реальном (или финансовом) секторе экономики и подтвержденных актами внедрения на предприятиях в рамках профиля специальности и/или успешно коммерциализированных результатов НИР студентов и магистрантов, включая создание ими собственного бизнеса (за последние три года).*		
5.	Количество преподавателей, принявших участие в научных конференциях в стране и за рубежом в качестве приглашенных (пленарных) докладчиков (за предыдущий год).	0	За последний год преподаватели программы не принимали участия в научных конференциях
6.	Количество и название научных студенческих кружков, которыми руководят преподаватели (заведующие кафедрами).	0	Нет научных кружков
7.	Доля студентов (от общего кол-ва студентов направления), занимающихся в научных кружках (за предыдущий год).	0	0% студентов
8.	Докажите, что результаты научных исследований, выполненных студентами и преподавателями программы, внедряются в практику предприятий и организаций. Приведите примеры.*	0	Нет внедренных НИР
9.	Доля патентов и сертификатов соответствия результатов НИР российским и международным стандартам качества в общем объеме НИР в рамках профиля специальности	2	

	(в % за последние три года).		
10.	Количество студентов программы, получающих дополнительные стипендии (Президента РФ, губернатора, ректора, корпораций).	0	Нет таких студентов
11.	Доля студентов по ООП – победителей научных грантов (российских, зарубежных, в % за последние три года).	0	0% студентов
	<b>Вариативные показатели</b>		
12.	Количество научных публикаций в ведущих российских и зарубежных журналах.	2	1 опубликованная статья
13.	Количество проведенных на базе ОО международных, и/или всероссийских международных научных, и/или научно-практических конференций, художественно-творческих мероприятий в рамках осуществляемых научных и творческих исследований.	2	
14.	Опишите результаты проведения методической деятельности преподавателя (количество учебников и учебных пособий, созданных преподавателями, реализующими ООП, создание методических, педагогических школ и др.).	2	

*Качество результатов обучения оценено на: удовлетворительно.*

***Положительная практика:***

Преподавателями, сотрудниками университета и студентами за последние 3 года выполнялись НИР, посвященные системе организации управления образовательной деятельностью в основном на примере университета «Дубна»

**Замечания:**

1. Преподаватели программы принимаются участие в выполнении НИР фрагментарно, в разработках по смежным тематикам.
2. Научно-исследовательская деятельность студентов осуществляется стохастически, не просматривается целенаправленных усилий преподавателей кафедры по привлечению студентов к НИД.
3. Низкая публикационная активность преподавателей и студентов, как следствие недостаточной вовлеченности в НИД.

**Рекомендации:**

1. Активизация научно-исследовательской деятельности студентов, участие их в конкурсах грантов и научных работ;
2. Создание научных кружков;
3. Увеличение доли преподавателей, принимающих участие в научных конференциях в стране и за рубежом в качестве приглашенных (пленарных) докладчиков. Этого возможно добиться за счет использования имеющегося уникального лабораторного оборудования для выполнения инициативных НИР; открытия магистратуры по данному направлению.
4. Использование имеющегося уникального лабораторного оборудования для выполнения инициативных НИР.

**Риски:**

Современные требования к образовательным учреждениям предполагают обязательное проведение научных исследований. Отсутствие такой деятельности может привести к снижению интереса абитуриентов по данному направлению, что не соответствует потребностям рынка труда в регионе.

<b>КРИТЕРИЙ 9. УЧАСТИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ</b>			
<b>№</b>	<b>Показатель</b>	<b>Оценка экспертов (0,1,2)</b>	<b>Комментарии экспертов</b>
	<b>Инвариантные показатели</b>		
4.	Каким образом политика ОО в сфере улучшения качества образования поощряет участие работодателей в реализации программы.*	2	
5.	Привлекаются ли работодатели к	1	Отсутствуют примеры.

	формированию матрицы компетенций студентов. Приведите примеры компетенций, которые были разработаны совместно с работодателями.*		
1.	Количество социальных партнеров по ООП. Приведите примеры.	2	
2.	Принимают ли работодатели участие в наблюдательском, ученом советах и иных органах коллегиального управления.	2	
3.	Опишите, каким образом работодатели содействуют трудоустройству выпускников программы.*	1	Отсутствие дополнительных практических курсов повышения квалификации для выпускников-бакалавров
4.	Привлекаются ли работодатели к оценке выпускных квалификационных работ не только в качестве членов ГАК. Приведите примеры.	2	
5.	Проводятся ли заседания кафедр с участием работодателей и представителей бизнес-сообщества. Приведите примеры.	2	
6.	Предоставляют ли работодатели, участвующие в реализации программы, ресурсы, в том числе финансовые.	1	Нерегулярное финансирование ОП, отсутствие стипендий/грантов от работодателей

**Качество результатов обучения оценено на: хорошо.**

**Положительная практика:**

1. Представители работодателей оформляются в штат университета по совместительству, что позволяет им успешно совмещать карьеру профессионалов и подготовку кадров для конкретного предприятия, зная требования профессиональных стандартов, специальности. Преимущество привлечения работодателей в учебный штат для совместной подготовки будущих кадров – это постоянный мониторинг сформированности компетенций у студентов в зависимости от курса и выполнения тех или иных, поставленных перед студентом задач. 30%

преподавателей по направлению Электроэнергетика и электротехника являются внешними совместителями в ВУЗе и работают на постоянной основе на профильных предприятиях. Представители работодателей являются рецензентами выпускных квалификационных работ, руководителями и консультантами выпускных квалификационных работ, включаются в состав государственных аттестационных комиссий и государственных экзаменационных комиссий. Таким образом, участие работодателей и специалистов-практиков в экспертизе и разработке учебных курсов позволяет достигнуть соответствия результатов обучения требованиям производства и рынка труда и, тем самым, увеличить конкурентоспособность как ОПОП, так и выпускников.

2. В состав комиссии по разработке ОП ВО включены работодатели и ведущие специалисты в предметной области по профилю ОП ВО, которые вели активную работу по разработке и корректировке, а также экспертизе, разработанных ОП ВО.

3. Постоянными партнерами по направлению являются 5 организаций: Акционерное общество «Государственное Машиностроительное конструкторское бюро «Радуга» им. А.Я. Березняка, Дубненский машиностроительный завод им. Н.П. Федорова, ОАО «Прогрестех-Дубна», ЗАО «ОКБ Аэрокосмические системы», Акционерное общество «Научно-исследовательский институт «Атолл».

**Замечания:**

1. Нет информации об участии работодателей в разработке конкретных компетенций.
2. Отсутствие дополнительных практических курсов повышения квалификации для выпускников-бакалавров;

**Рекомендации:**

Привлечение работодателей к дополнению матрицы компетенций обучающихся; увеличение количества мастер-классов, проводимых представителями работодателей в рамках программ практик; организация дополнительных совместных с предприятиями курсов повышения квалификации выпускников-бакалавров до открытия магистратуры по направлению; заключение договоров о целевом обучении с дальнейшей работой на предприятиях-заказчиках; мотивировать студентов назначением дополнительных стипендий/грантов из средств работодателей для талантливых студентов. Это послужит приближению ожидаемых результатов обучения к требованиям рынка труда, продвижению профессиональной карьеры выпускников.

<b>КРИТЕРИЙ 10. УЧАСТИЕ СТУДЕНТОВ В ОПРЕДЕЛЕНИИ СОДЕРЖАНИЯ ПРОГРАММЫ</b>			
<b>№</b>	<b>Показатель</b>	<b>Оценка экспертов (0,1,2)</b>	<b>Комментарии экспертов</b>
	<b>Инвариантные показатели</b>		
1.	Каким образом студенты принимают	2	

	участие в управлении программой (в т.ч. через органы студенческого самоуправления, участие в мониторинге и др.). Перечислите документы, регламентирующие данные процессы.*		
2.	Какие существуют документированные процедуры получения факультетом и (или) ОО информации от студентов. Процесс рассмотрения жалоб студентов.*	2	
3.	Как обратная связь со студентами используется для улучшения фактических результатов обучения и (или) повышения гарантий качества образования.*	2	
4.	Опишите меры поощрения кафедрами и факультетом участия студентов в определении содержания программы и организации учебного процесса.*	1	Явных мер поощрения не прослеживается.
5.	Учитывается ли мнение студентов при оценке качества проведения занятий. Каким образом?	2	
6.	Учитывается ли мнение студентов при оценке условий, созданных для проведения самостоятельной работы. Опишите результаты проведения подобных исследований (по итогам прошлого года).	2	
7.	Учитывается ли мнение студентов при актуализации УМК. Опишите результаты проведенных исследований (по итогам прошлого года).	1	Проводится анкетирование по качеству преподавания дисциплин. Мнение только 31% студентов учитывается при разработке содержания дисциплин.
8.	Анализируются ли результаты участия	1	Результаты анализа не представлены.

	студентов в проводимых представителями бизнес-сообщества и работодателями открытых мастер-классах, семинарах, тренингах. Как изменяется структура и содержание данной деятельности на следующий год с учетом посещаемости студентов такого рода мероприятий.*		
9.	Доля студентов, оценивающих качество образования на «отлично» /«хорошо» /«удовлетворительно»/ «неудовлетворительно».	2	
10.	Доля студентов, считающих, что их мнение учитывается при разработке программы.	0	Мнение только 31% студентов учитывается при разработке содержания дисциплин
11.	Доля студентов, оценивших влияние НИР на качество образования: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Качество улучшается</li> <li>• Качество остается неизменным</li> <li>• Качество ухудшается</li> </ul>	2	

**Качество результатов обучения оценено на: хорошо.**

**Положительная практика:**

1. Студенты принимают участие в определении содержания программы путем анализа результатов опросов и анкетирования, а также через привлечение студентов к участию в органах студенческого самоуправления.

2. Утверждено Положение о выборе обучающимися, осваивающими ОП ВО СПО, элективных дисциплин (модулей), Положения о студенческом совете, работает Комиссия по урегулированию споров, Апелляционные комиссии, организована обратная связь на сайте ВУЗа.

**Замечания:**

1. Мнение только третьей части студентов учитывается при разработке содержания дисциплин.
2. Влияние НИР студентов и научных кружков не прослеживается.

3. Не продуман механизм поощрения активных студентов, по существу участвующих определении содержания программы и организации учебного процесса.

**Рекомендация:**

Развивать студенческие организации, научные кружки, заинтересовывать студентов в участии по формированию программы с учетом объективных пожеланий для совершенствования программы подготовки и освоения компетенций обучающихся, разработать механизм поощрения кафедрой и факультетом участия обучающихся, в определении содержания программы и организации учебного процесса. Это будет способствовать совершенствованию содержания программы, увеличению заинтересованности студентов в ее освоении и, как результат, успешному формированию у обучающихся общекультурных и профессиональных компетенций.

КРИТЕРИЙ 11. СТУДЕНЧЕСКИЕ СЕРВИСЫ			
№	Показатель	Оценка экспертов (0,1,2)	Комментарии экспертов
	<b>Инвариантные показатели</b>		
1.	Опишите систему работы ОО, нацеленную на формирование личностных и социальных компетенций студентов, на организацию досуга и отдыха студентов. Приведите примеры нормативных документов, регламентирующих данную деятельность ОО на программном уровне.*	2	
2.	Опишите, каким образом данная система работы учитывает индивидуальные особенности и склонности студентов и способствует процессу социализации и адаптации	2	

	студентов из социально-уязвимых слоев населения.*		
3.	Как регулярно проводятся культурно-массовые и спортивные мероприятия для студентов программы. Достаточны ли средства, выделяемые для обеспечения активного отдыха, физического развития, достойных социально-бытовых условий и т.д.	2	
4.	Опишите систему поощрения студентов за достижения студентов во внеучебной деятельности.*	2	
5.	Количество творческих клубов, студий, кружков, функционирующих на постоянной основе для студентов программы.	2	
6.	Какие механизмы материальной поддержки студентов действуют на уровне реализации программ*:	<b>Средний балл 1,7</b>	
6.1.	выезды в спортивно-оздоровительные лагеря	2	
6.2.	различные премии и материальная помощь	2	
6.3.	оплаты льготного проезда на железнодорожном, авиационном, речном и автомобильном транспорте	2	
6.4.	организация в студенческих столовых питания по льготным ценам	2	
6.5.	оплата санаторно-курортного лечения	0	Не предусмотрено.
6.6.	целевые выплаты студентам	2	

		из числа детей-сирот		
	6.7.	целевые выплаты студентам с ограниченными возможностями и малообеспеченным студентам	2	
7.		Предлагаются ли студентам, которым нужна помощь в обучении в связи с инвалидностью или хроническим заболеванием, такие услуги, как программное обеспечение для распознавания голоса, слуховые аппараты или услуги по конспектированию лекций, семинаров и т.д.	2	
8.		Предоставляет ли ОО студентам возможность пройти обучение по дополнительным курсам или/и программам, таким как стажировки за рубежом, в том числе языковые и компьютерные курсы, различные семинары и тренинги, мастер-классы и т.д.*	2	
9.		Действуют ли в ОО компьютерные классы свободного доступа, т.е. классы, предназначенные только для подготовки студентов к занятиям с использованием сетевых учебных ресурсов ОО и/или информационных интернет-ресурсов, сканирования необходимых материалов или скачивания информации.*	2	
10.		Могут ли студенты получить социально-психологическую поддержку	2	

	специалистов (например, по проблемам, связанным со стрессовым состоянием, отказом от вредных привычек и др.).*		
11.	Действует ли в ОО внутреннее кадровое агентство (центр трудоустройства) для студентов и выпускников.*	2	
12.	Проводятся ли для студентов тренинги по трудоустройству, консультации по составлению резюме.	2	
13.	Предоставляется ли студенту возможность оплачивать обучение в рассрочку.	2	
14.	Предоставляется ли студенту возможность получить образовательный кредит в банке-партнере ОО.	2	
15.	Предоставляется ли студенту возможность получить скидку на оплату обучения, если он совмещает учебу с работой в данной ОО.	2	
16.	Предоставляется ли студенту возможность перевестись с платного на бюджетное обучение, если он демонстрирует отличные результаты в учебе, научной работе и активность в общественной жизни ОО.*	2	
17.	Выплачиваются ли стипендии ректора и работодателей бюджетным и платным студентам.	0	На основании положения о стипендиальном обеспечении в университете «Дубна» стипендии ректора и работодателей бюджетным и платным студентам не предусмотрены.
18.	Располагает ли ОО*:	<b>Средний балл</b> <b>2</b>	
18.1	библиотекой с читальным залом и абонементом	2	

	18.2	столовой и/или буфетами	2	
	18.3	спортивным залом или стадионом	2	
	18.4	медпунктом или поликлиникой для студентов	2	
	18.5	киосками, в которых студенты могут купить канцтовары, книги необходимые для учебы, CD-диски, флешки и др.	2	
19.		Имеются ли в холлах и/или коридорах ОО точки доступа, т.е. мониторы с сенсорными экранами или компьютеры, связанные с сайтом ОО и позволяющие студентам получать необходимую информацию о расписании занятий, о своей группе, об изучаемом предмете, о расписании преподавателя и т.д.	2	
20.		Функционирует ли в ОО сеть беспроводного доступа в Интернет (Wi-Fi) и все ли условия созданы для ее использования.	2	
21.		Организована ли в ОО сервисная служба, помогающая студентам оформить и получить документы: справки, подтверждающие обучение; справки-вызовы; выписки из приказа; зачетные и экзаменационные ведомости; логины и пароли, зачетные книжки или студенческие билеты; а также для уточнения информации об оплате обучения и др.*	2	
22.		Предоставляется ли студенту возможность работать в своем ОО по	2	

гибкому графику.		
------------------	--	--

**Качество результатов обучения оценено на: отлично.**

**Положительная практика:**

Высокий уровень инфраструктуры ВУЗа и студенческих сервисов позволяет успешно адаптироваться к образовательному процессу, осваивать общекультурные компетенции и получать дополнительные знания и навыки в период освоения ООП. Доля обучающихся по программе, посещающих различные дополнительные курсы и программы, составляет 45% на старших курсах.

**Замечание:**

Участие в прохождении дополнительных курсов и программ принимают в основном студенты старших курсов.

**Рекомендация:**

Более активно привлекать студентов младших курсов к внеучебным мероприятиям и участию в прохождении дополнительных курсов и программ с целью скорейшей адаптации к социо-культурной среде ВУЗа, физического развития, получения дополнительных навыков и развития общекультурных и профессиональных компетенций

<b>КРИТЕРИЙ 12. ПРОФОРИЕНТАЦИЯ И ПОДГОТОВКА АБИТУРИЕНТОВ</b>			
<b>№</b>	<b>Показатель</b>	<b>Оценка экспертов (0,1,2)</b>	<b>Комментарии экспертов</b>
	<b>Инвариантные показатели</b>		
1.	Каким образом организована профориентация и подготовка потенциальных абитуриентов. Приведите статистические данные по числу проведенных профориентационных мероприятий (за предыдущий год).*	2	
2.	Каким образом организована система выявления и привлечения на обучение	2	

	наиболее подготовленных абитуриентов. Проводятся ли ОО конкурсы, олимпиады и др. мероприятия.*		
3.	Опишите, как реализуется система непрерывного образования «Школа-вуз»; «Школа – Колледж – Вуз» по направлению подготовки.*	2	
4.	Организована ли в ОО довузовская подготовка школьников и абитуриентов к сдаче ЕГЭ и поступлению в ОО по предметам, выносимым на вступительные испытания.	2	
5.	Обеспечивает ли ОО слушателей курсов довузовской подготовки методической литературой по ЕГЭ и по дисциплинам вступительных экзаменов и другим дисциплинам довузовской подготовки.*	2	
6.	Средний бал единого государственного экзамена (далее – ЕГЭ) студентов, зачисленных на обучение по ООП на бюджетной основе (или за счет средств целевого финансирования – для НОО) (за предыдущий год).	1	Проходной балл ЕГЭ при поступлении на ОПОП 135 баллов (информация с сайта ВУЗа)
7.	Средний минимальный балл ЕГЭ студентов, зачисленных на обучение по образовательной программе на бюджетной основе (или за счет средств целевого финансирования – для НОО) (за предыдущий год).	1	Проходной балл ЕГЭ при поступлении на ОПОП 135 баллов (информация с сайта ВУЗа)
8.	Средний минимальный балл ЕГЭ (средний по всем направлениям подготовки специальностям) студентов,	2	Нет внебюджетных студентов.

зачисленных на обучение по образовательной программе с полным возмещением затрат (за предыдущий год).		
---	--	--

**Качество результатов обучения оценено на: хорошо.**

**Положительная практика:**

Наличие разноплановой профориентационной работы по всем основным направлениям.

**Рекомендации:**

1. Развивать профориентационную работу с привлечением абитуриентов на территорию ВУЗа на постоянной основе. Заинтересовывать к поступлению абитуриентов с высокими баллами ЕГЭ.
2. В профориентационной работе рекомендуется использовать практику мероприятий «Университетские субботы» с проведением на территории ВУЗа на регулярной основе в выходные дни или вечернее время познавательных занятий и мастер-классов для различных возрастных категорий абитуриентов в неформальной дружеской обстановке. Это позволит абитуриентам в продолжительный период на регулярной основе посещать университет и получать новые знания, адаптироваться к его среде, заинтересоваться и объективно определиться с выбором направления подготовки.

**Дополнительные информационные показатели**

<b>1. Внешние гарантии качества на уровне образовательных программ:</b>			
<b>№</b>	<b>Показатель</b>	<b>Оценка эксперта (0,1,2)</b>	<b>Положительная практика, замечания, риски, рекомендации</b>
1.1.	Программа имеет действующую государственную аккредитацию	2	
1.2.	Программа имеет независимую оценку, общественную, профессионально-общественную аккредитацию качества на соответствие утвержденным	0	

	отраслевым профессиональным стандартам.		
1.3.	Программа прошла экспертизу в соответствии с Европейскими стандартами и руководствами по гарантиям качества Европейской ассоциации гарантий качества в высшем образовании (ESG ENQA).	0	
1.4.	Доля студентов программы, успешно прошедших процедуру сертификации квалификаций в процессе обучения.	0	
<b>2.</b>			
2.1.	Отношение (в количестве) студентов, поступивших на программу и успешно закончивших программу.	50%	
2.2.	Доля студентов программы (бакалавриат), продолжавших обучение на программах магистратуры, дополнительного профессионального образования.	69%	