

# АККОРК

Агентство  
по контролю  
качества образования  
и развитию карьеры

Утверждаю

Председатель Высшего  
экспертного совета

\_\_\_\_\_ В.Д. Шадриков

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2014 г.

## ОТЧЕТ

### О РЕЗУЛЬТАТАХ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ

### ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

### СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

100401.51 «Туризм»

ФГБОУ ВПО «Сахалинский государственный университет»

#### Разработано:

Менеджер проекта:

\_\_\_\_\_ /А.Л. Дрондин/

Эксперты АККОРК:

\_\_\_\_\_ /Н.А. Зайцева/

\_\_\_\_\_ /Н.Н. Лукьянова/

\_\_\_\_\_ /О.Ю. Капустина/

Москва – 2014

## Оглавление

I. ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ .....	3
II. ОТЧЕТ О РЕЗУЛЬТАТАХ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ .....	5
1 Текущее состояние и тренды развития регионального рынка образовательных услуг по данной специальности .....	5
1.1. Анализ роли и места программы .....	5
1.2. Анализ информационных показателей, представленных образовательным учреждением ....	7
2. РЕЗЮМЕ ПО ПРОГРАММЕ .....	10
2.1. Основные выводы и рекомендации эксперта по анализируемой программе.....	10
2.2. Профиль оценок результатов обучения и гарантий качества образования.....	11
3. КАЧЕСТВО РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ .....	13
3.1. Прямая оценка компетенций экспертами .....	13
3.2. Выводы и рекомендации экспертов.....	15
4. ГАРАНТИИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ.....	16
4.1. Стратегия, цели и менеджмент программы .....	16
4.2. Структура и содержание программы .....	19
4.3. Учебно-методические материалы.....	20
4.4. Технологии и методики образовательной деятельности.....	23
4.5. Преподавательский состав .....	26
4.6. Материально-технические и финансовые ресурсы программы .....	28
4.7. Информационные ресурсы .....	30
4.8. Экспериментальная и инновационная деятельность .....	30
4.9. Воспитательная работа .....	32
4.10. Участие работодателей в реализации программы .....	34
4.11. Участие студентов в определении содержания программы .....	36
4.12. Сервисы для обучающихся на программном уровне.....	37
4.13. Профориентация и подготовка абитуриентов .....	38
РЕЗЮМЕ ЭКСПЕРТОВ.....	39

# I. ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Сахалинский государственный университет» имеет статус университета с 1998 года. Учредитель – Министерство образования и науки РФ.

История вуза началась в 1949 году, когда был создан Южно-Сахалинский учительский институт. В 1954 году он был преобразован в Южно-Сахалинский государственный педагогический институт, а в 1998 году распоряжением Правительства Российской Федерации (распоряжение № 609-р от 27 мая 1998 г.) на базе ЮСГПИ и других учебных заведений острова создан Сахалинский государственный университет, в состав которого вошли: Южно-Сахалинский педагогический колледж, Александровск-Сахалинский педагогический колледж (филиал) и Сахалинский театральный колледж. В 2011 году согласно приказу Министерства образования и науки РФ в состав Университета включены еще четыре учебных заведения Сахалинской области: Сахалинский топливно-энергетический техникум, Сахалинский колледж бизнеса и информатики, Корсаковский филиал и Охинский филиал. В 2012 году при поддержке Правительства Сахалинской области в Сахалинском государственном университете создан Технический нефтегазовый институт. СахГУ — первый и единственный в островном регионе многопрофильный государственный университет классического типа.

В настоящее время в структуру СахГУ входят семь институтов, три факультета, три колледжа, техникум и филиалы. Обучение ведется по 53 специальностям высшего профессионального образования, по 26 направлениям бакалавриата, по трём магистерским направлениям и семнадцати специальностям послевузовского образования (аспирантура). В вузе, включая филиалы, обучаются свыше 11 000 студентов по различным специальностям и направлениям подготовки высшего образования, среднего профессионального образования и специальностям аспирантуры. По направлениям подготовки и специальностям высшего образования, включая аспирантуру, – 5 900 человек; по специальностям среднего профессионального образования головного вуза – 4 111 человек; в трех филиалах, реализующих программы СПО, – 1 366 человек.

Университет оснащен оборудованием, необходимым для ведения образовательного процесса: от наноэдукаторов (учебные сканирующие зондовые микроскопы) до компьютерных тренажеров и классов по моделированию процессов в геологической среде. В вузе создана физико-химическая лаборатория, в которой могут проводиться любые аналитические исследования как органических, так и неорганических веществ. Университет является обладателем уникального оборудования зондирования земли и шельфовой акватории с помощью технологий, использующих искусственные спутники Земли.

Университет видит свою Миссию в создании условий для устойчивого инновационного развития и повышения конкурентоспособности всех отраслей экономики и сферы услуг Сахалинской области через:

- подготовку высококвалифицированных кадров в соответствии с классическими традициями российского образования и современными мировыми стандартами;
- развитие фундаментальной и прикладной наук как пути проникновения инноваций в экономику и сферу услуг.

В 2013 году СахГУ стал лауреатом конкурса «Лучшие вузы Дальневосточного федерального округа».

СахГУ активно взаимодействует с муниципальными органами власти, с которыми заключены договоры о сотрудничестве в части организации и проведения всех видов практик и последующего трудоустройства выпускников вуза. Основные потребители выпускников СахГУ – все отрасли экономики и социальной сферы Сахалинской области. Предприятия, куда в последние пять лет устроены на работу выпускники СахГУ: Федеральное государственное учреждение «Сахалинское бассейновое управление по рыболовству и сохранению водных биологических ресурсов»; ФГУП Сахалинский научно-исследовательский институт хозяйства и океанографии; Компания «Sakhalin Energy Investment Company, Ltd»; компания «Эксон Нефтегаз Лимитед»; ООО «РН-Сахалинморнефтегаз»; СП ООО «Сахалин-Шельф-Сервис»; ОАО «ГАЗПРОМ»; Дальневосточный Филиал ООО «ГАЗФЛОТ»; ООО «РН-СахалинНИПИморнефть»; Институт морской геологии и геофизики; ООО «Экошельф»; ОАО «Сахалинская геологоразведочная экспедиция»; некоммерческое партнерство саморегулируемая организация (НПО СРО) «Сахалинстрой»; ООО СКФ «Сфера»; «Союз деловых людей Сахалина»; региональная общественная ассоциация бухгалтеров Сахалина; филиал АКСБ РФ (ОАО Южно-Сахалинское отделение № 8567); филиал «Сахалинский» ОАО «Альфа-Банк»; операционный офис Банка «ВТБ-24»; ОАО АКБ «Росбанк»; ОАО «Сахалинэнерго»; гостиница «Земляничные холмы»; гостиница «Рубин»; ООО «Мира Отель», гостиница «Сахалин-Sapporo» ООО «Санрайз-Тур»; ООО «Интур-Сахалин»; ООО «Сахалин Тревел Групп»; ООО «Апельсиновое солнце», ООО Pegas –туристик «АСТВ-информ»; информационное агентство «Сахком»; ТИА «Острова»; ГТРК «Сахалин»; ООО Телекомпания SMARTMEDIA; Управление Федеральной миграционной службы по Сахалинской области; Управление Федеральной службы РФ по контролю за оборотом наркотиков по Сахалинской области; Управление Федеральной службы исполнения наказаний по Сахалинской области; прокуратура Сахалинской области (включая и районные прокуратуры); Межрайонная инспекция Федеральной налоговой службы РФ № 1; Сахалинское территориальное Управление по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды; ФГУ «Земельная кадастровая палата» по Сахалинской области; Управление Росприроднадзора по Сахалинской области; Управление Федеральной службы по ветеринарному и фитосанитарному надзору по Сахалинской области (Россельхознадзор) и др.

Южно-Сахалинский педагогический колледж (ЮСПК), входящий в состав Сахалинского государственного университета, ведет свою историю с 1947 года, когда было принято распоряжение Совета Министров РСФСР «Об открытии в городе Южно-Сахалинске школьного педагогического училища». В июле 1996 года постановлением губернатора Сахалинской области педагогическое училище переименовано в Южно-Сахалинский педагогический колледж. С 1998 года колледж является структурным подразделением Сахалинского государственного университета.

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

Основная профессиональная образовательная программа «Туризм» реализуется в рамках направления 100401.51 «Туризм» и ведет к присуждению квалификации специалист по туризму. Руководство программой осуществляется ПЦК туризма и сервиса.

Независимая внешняя оценка образовательной программы проведена экспертами АККОРК в период с 21 марта по 15 мая 2014 года.

### **1 Текущее состояние и тренды развития регионального рынка образовательных услуг по данной специальности**

#### **1.1. Анализ роли и места программы**

По данным на 1 января 2013 года в Сахалинской области осуществляют деятельность 67 туристических компаний, в том числе 22 туроператора состоят в Едином федеральном реестре. Туристская индустрия в целом затрагивает значительный спектр отраслей и услуг, участвующих в процессе обслуживания туриста, в связи с чем, показатель числа занятых в туристической индустрии составляет около 2%. Объем туристских услуг, оказанных населению, имеет стабильную динамику роста и за последние 5 лет увеличился в 2,4 раза.

9.08.2013 г. в Сахалинской области принята государственная программа «Развития физической культуры, спорта, туризма и повышения эффективности молодежной политики в Сахалинской области на 2014-2020 гг.», которая предусматривает формирование туристско-рекреационного комплекса Сахалинской области путем обустройства существующих объектов туристской инфраструктуры и создания не менее 10 новых, в том числе разноплановых туристских зон для массового отдыха населения.

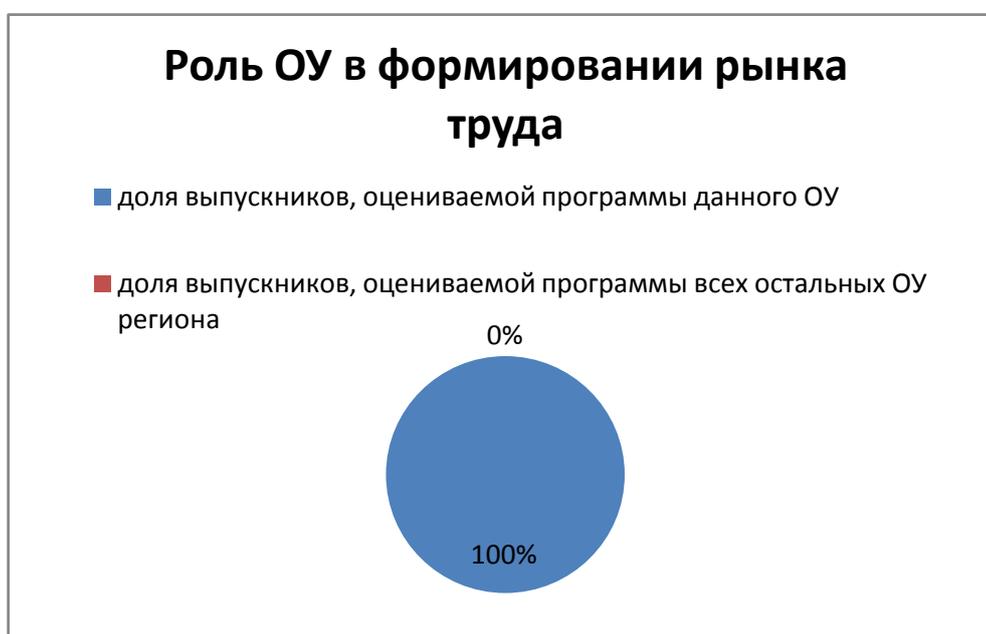
За 65 лет существования в ЮСПК СахГУ подготовлено более 10 000 выпускников. С 2000 года в колледже началась подготовка по непедagogическим специальностям: «гостиничный сервис», «организация и обслуживание в сфере сервиса», «туризм». В ходе модернизации образования колледж выработал такую стратегию развития, реализация которой позволяет занимать ведущие позиции в системе отечественного среднего профессионального образования и уверенно развиваться в университетской структуре классического образца.

Миссия колледжа совпадает с миссией университета и состоит в том, чтобы создавать условия для устойчивого инновационного развития и повышения конкурентоспособности сферы услуг Сахалинской области за счет подготовки высококвалифицированных кадров в соответствии с классическими традициями российского образования и современными мировыми стандартами. Именно на подготовку высококвалифицированных кадров среднего звена в сфере услуг направлена реализация образовательной программы. До 2012 г. ОПОП по специальности 100401 развивалась в рамках программы развития Южно-Сахалинского педагогического колледжа СахГУ (на период 2008 – 2012 годы).

Целью данной ОПОП является подготовка специалистов внутреннего и въездного туризма в Сахалинской области с учетом содержания туристско-рекреационных ресурсов и возможностей Сахалина и Курильских островов. Цель и содержание программы согласованы с квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным Постановлением Минтруда РФ, в ред. 2008 г.

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

Так как конкурентов у данной ОПОП в регионе нет, то все 100% выпускников на рынке труда закончили данный колледж.



О потребностях выпускников программы можно судить, исходя из количества вакансий, публикуемых на web-сайта о поиске работы, таких, как: <http://juzhno-sahalinsk.job.ru>, <http://yuzhno-sakhalinsk.hh.ru>, <http://yujno-sahalinsk.rabotavgorode.ru> и других. В среднем в течение месяца публикуется 10-15 объявлений. В ходе мониторинга фактического трудоустройства отдел профессиональной адаптации определяет диапазон зарплат молодых специалистов. Средняя заработная плата выпускников составляет 15000-20000 руб.

В целом, можно сделать вывод о том, что данная ОПОП важна для развития туризма в регионе, поскольку является единственной, которая обеспечивает подготовку рабочих кадров для реализации государственной программы «Развития физической культуры, спорта, туризма и повышения эффективности молодежной политики в Сахалинской области на 2014-2020 гг.».

## 1.2. Анализ информационных показателей, представленных образовательным учреждением

Из 13 выпускников прошлого года 7 продолжают получать образование на программах ВО (Алиева А., Игольников О., Козырев Г., Мельникова Е., Никифорова А., Романова А., Швидкая Д.), 1 выпускник (Волошин К.) продолжает получать образование в СПО, 3 выпускников проходят службу в ВС России (Набильский И., Климов И., Кузнецов А.), двое выпускников работают не по специальности (Рябинина Н., Устьянцев А.). По итогам трех лет 4 выпускника смогли трудоустроиться на работу по специальности: Зайцева Ольга – турфирма «Апельсиновое солнце»; Усенко Александра – турфирма «Вокруг света»; Ковалева Мария – турфирма «Санрайз».

Анализ анкетирования выпускников показал, что 21% полностью удовлетворены своей карьерой, 35% в основном удовлетворены, 33% - не удовлетворены, 11% затруднились ответить.

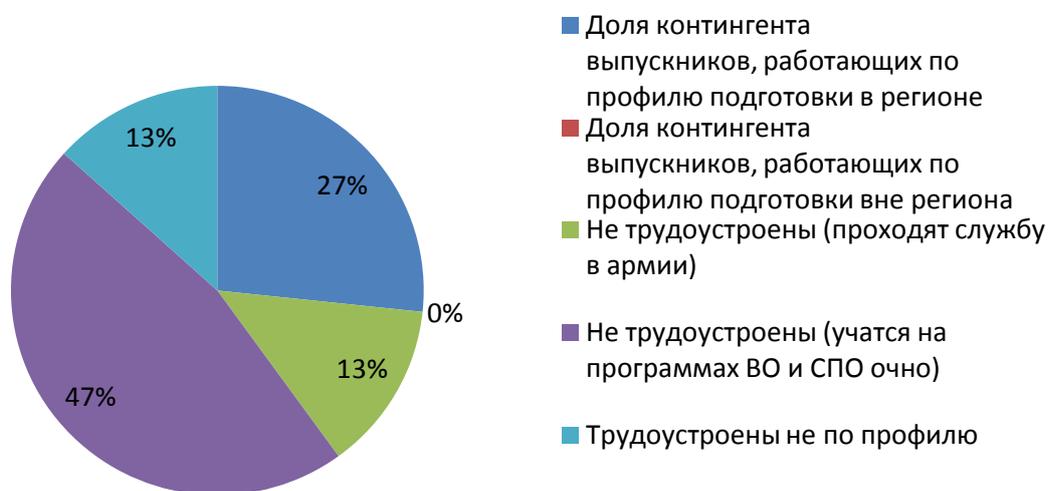
По данной ОПОП пока еще не было выпуска дипломников, но по информации, представленной колледжем, информационные показатели, характеризующие трудоустройство выпускников программы, следующие:

- по данной ОПОП по прошлым выпускам (по аналогичной специальности), около 30% ранее обучавшихся выпускников, трудоустроившихся в течение одного года после окончания ОУ, остальные шли в университет продолжать обучение на специальности и направления высшего образования и примерно 10-15% уходили в армию;
- по аналогичной программе ГОС доля контингента выпускников, трудоустроенных по заявкам предприятий – 10%;
- по аналогичной программе по ГОС доля контингента студентов, обучающихся по заказу работодателей, например, на основе трехсторонних (целевых) договоров – 8%.

Приведенная информация свидетельствует о востребованности на рынке труда выпускников ОПОП и имеющейся системе взаимодействия между ОУ и работодателями. В то же время, практика заключения трехсторонних (целевых) договоров в настоящее время не является широко распространенной, и это является одним из резервов ОПОП. Кроме того, большая часть выпускников не идет работать после завершения колледжа, а продолжает обучение в университете также на очной форме обучения.

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

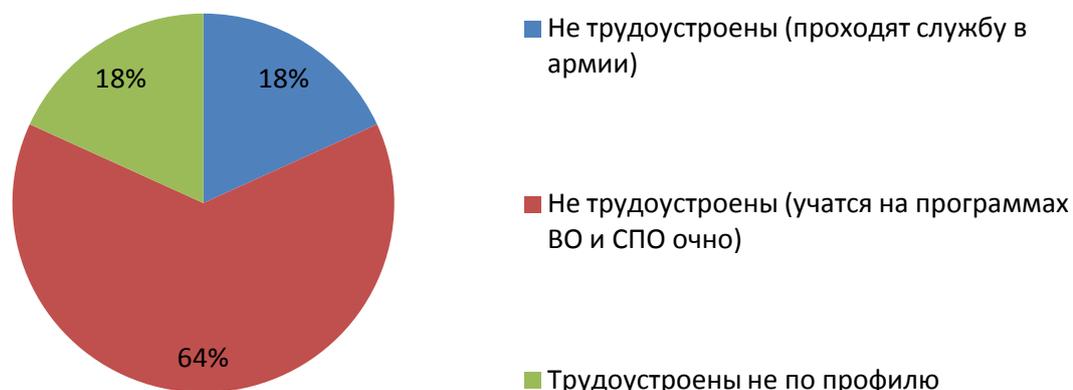
## Распределение выпускников программы (рынок труда)



По данным представленной диаграммы видно, что доля контингента выпускников, работающих по профилю подготовки в регионе, составляет 27%. По полученным в период экспертизы данным, вне региона выпускники не работают, т.к. большая их часть из тех, кто не трудоустроен, продолжают обучение на программах ВО или СПО – так ответили 47% опрошенных.

Такие данные о трудоустройстве выпускников по аналогичной программе по ГОС свидетельствует с одной стороны о том, что практически все, кто хочет работать в данной сфере, находят там работу (8-10% выпускников разных годов уходили в другие сферы деятельности чаще всего по семейным обстоятельствам: семейный бизнес, переезд с семьей на новое место жительства и т.д.), но при этом сами работодатели не хотят себя связывать какими-либо договорными обязательствами с вузом, что объясняется предложением в индустрии туризма малого бизнеса, имеющим невысокий уровень доходности.

## Распределение нетрудоустроенных выпускников программы



Информация об отсутствии рекламаций на выпускников аналогичной программе по ГОС и наличие представленных 14 положительных отзывов организаций о работе выпускников подтверждают высокую оценку результатов обучения со стороны представителей рынка труда.

На диаграмме приведены данные о распределении выпускников аналогичной программы по ГОС, представленные ОУ. Экспертам были представлены документы с указанием предприятий и организаций работодателей и должностей, на которые устраивались выпускники. Это - такие компании, как турфирма «Амист», «Мишка-Тур», «Парагон Тревел» и другие.

## 2. РЕЗЮМЕ ПО ПРОГРАММЕ

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

Актуальность реализации данной ОПО определяется государственной программой Сахалинской области «Развития физической культуры, спорта, туризма и повышения эффективности молодежной политики в Сахалинской области на 2014–2020 гг.», которая предусматривает формирование туристско-рекреационного комплекса Сахалинской области путем обустройства существующих объектов туристской инфраструктуры и создания не менее 10 новых, в том числе разноплановых туристских зон для массового отдыха населения. Кроме того, ОПОП по специальности 100401 «Туризм» развивается в рамках программы стратегического развития ФГБОУ ВПО «Сахалинский государственный университет» «Создание научно-образовательного кластера для формирования условий устойчивого развития региональной экономики на основе технологической модернизации (2012–2016 гг.), так как почти половина выпускников колледжа продолжают учебу далее в университете.

В Сахалинской области только ЮСПК СахГУ реализует данную программу. Зав. ПЦК туризма и сервиса осуществляет работу по привлечению работодателей к анализу ОПОП и ее согласованию, обеспечивает эффективное проведение производственной практики. Зав. отделением осуществляет мониторинг удовлетворенности работодателей качеством подготовки специалистов.

При разработке программы «Туризм» проводилось согласование ОПОП с работодателями. Так модель выпускника специальности «Туризм» взаимосвязана с запросами рынка труда и соответствует профессиональным стандартам и квалификационным характеристикам туристических компаний города. Имеются долгосрочные связи со многими компаниями индустрии туризма, некоторые из которых привлекаются к проведению тренингов и мастер-классов. Это - такие компании, как турфирма «Амист», «Мишка-Тур», «Парагон Тревел» и другие.

Анализ имеющейся документации, результаты опросы студентов, преподавателей, администрации колледжа, работодателей и других заинтересованных сторон позволил сделать вывод о том, что реализация программы обеспечивает подготовку квалифицированных кадров, соответствующих требованиям ФГОС, а также с учетом региональных особенностей рынка труда.

#### ***Рекомендации:***

1. Больше внимания уделять преемственности дисциплин СПО и ВО, так как значительная часть выпускников не идет работать после завершения колледжа, а продолжает обучение в университете также на очной форме обучения.
2. Активнее использовать в учебном процессе современные специализированные компьютерные программы, используемые в турфирмах и гостиницах, для повышения уровня подготовленности студентов к работе в реальном бизнесе.

3. Увеличить долю учебных курсов (модулей), реализуемых с использованием платформ и средств электронного обучения, а также долю учебных дисциплин (курсов), проводимых работодателями.

4. В процессе комплексной оценки преподавателей в балльно-рейтинговой системе сделать акцент на показатели, учитываемые при госаккредитации.

5. Создать еще один кабинет по информатике, оснастить его современным оборудованием и программными ресурсами для обеспечения повышения качества образования.

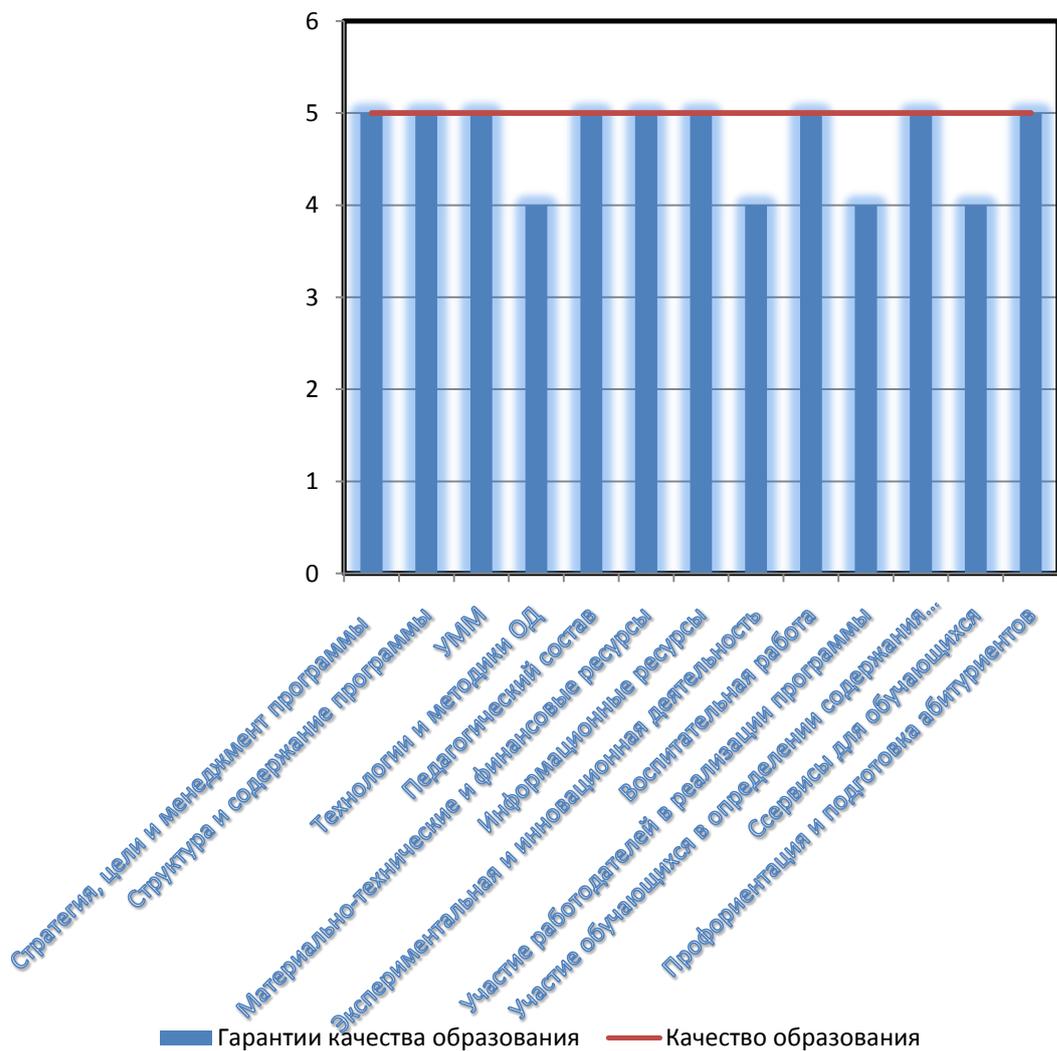
6. Активизировать работу по созданию Личных кабинетов студентов - сервисов, позволяющих работать с персональными данными, например, отображать текущую успеваемость; смотреть расписание занятий; а также пользоваться электронной библиотекой ОУ, работать с учебными онлайн-курсами; подписываться на новостные рассылки и т.д.

7. Усилить разъяснительную работу среди студентов по продвижению дополнительных программ с целью более полного формирования необходимых и дополнительных компетенций студентов.

## 2.2. Профиль оценок результатов обучения и гарантий качества образования

№	Критерий	Оценка
<i>I</i>	<i>Качество результатов обучения</i>	5
<i>II</i>	<i>Гарантии качества образования:</i>	5
	1. Стратегия, цели и менеджмент программы	5
	2. Структура и содержание программы	5
	3. Учебно-методические материалы	5
	4. Технологии и методики образовательной деятельности	4
	5. Педагогический состав	5
	6. Материально-технические и финансовые ресурсы	5
	7. Информационные ресурсы	5
	8. Экспериментальная и инновационная деятельность	4
	9. Воспитательная работа	5
	10. Участие работодателей в реализации образовательной программы	4
	11. Участие обучающихся в определении содержания программы	5
	12. Сервисы для учащихся	4
13. Профорientация и подготовка абитуриентов	5	

## Профиль оценок результатов обучения и гарантий качества образования



### 3. КАЧЕСТВО РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

#### 3.1. Прямая оценка компетенций экспертами

В процессе очного визита была проведена прямая оценка компетенций выпускников. При проведении прямой оценки присутствовали студенты 3 курса, что составляет 90 % от выпускного курса.

В ходе проведения процедуры прямой оценки были использованы контрольно-измерительные материалы, подготовленные экспертом Зайцевой Н.А.

Для проведения анализа сформированности компетенций эксперты выбрали следующие:

ПК 4.1 – планировать деятельность предприятия

ПК 4.2 – организовывать и контролировать деятельность подчиненных

ОК 2 - организовывать собственную деятельность, определять методы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество

ОК 4 - осуществлять поиск, анализ и оценку информации, необходимой для постановки и решения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

При осуществлении процедуры прямой оценки компетенций, эксперты использовали следующие контрольно-измерительные материалы (кейсы, вопросы):

Кейс: Клиент хочет забронировать тур в отель, в котором уже был. Однако, специалист по продажам знает, что в этом году неподалёку от этого отеля началось большое строительство и следовательно, клиент может быть недоволен отдыхом, о чем и сообщает клиенту. Однако клиент настаивает на покупке тура именно в этот отель. Опишите ваши действия как сотрудника турфирмы и ответьте на вопросы:

- Как должен вести себя менеджер или специалист турфирмы в случае возникновения конфликтных ситуаций?
- Как себя вести, если жалоба клиента не обоснована?

Вопросы на определение уровня компетенций, умение анализировать ситуацию в регионе и оценивать собственный уровень подготовки:

- Какие знания и умения вы получили при изучении дисциплин первого курса? Что оказалось наиболее востребовано при прохождении практики?
- Какие знания и умения вы получили при изучении дисциплин второго курса? Что оказалось наиболее востребовано при прохождении практики?
- Какие знания и умения вы получили при изучении дисциплин третьего курса?
- Какие знания, умения и навыки вы получили при прохождении практики?

По результатам проведения прямой оценки компетенций, эксперты выявил, что 90% студентов в целом справились с поставленными заданиями.

	Уровень	Достаточный уровень (справились с 80%	Приемлемый уровень (решенный процент заданий от	Низкий уровень (решенный процент заданий меньше или
--	---------	---------------------------------------	---	---

Доля студентов	предложенных заданий)	50 до 79 % заданий были выполнены)	равен 49%)
90%	X		
10%		X	

При проведении прямой оценки качества образования эксперты ознакомились с 3 ВКР, что составило 23 % от выпускников прошлого года по данному направлению. Сделан вывод о том, что рассмотренные ВКР соответствуют всем заявленным ниже требованиям:

#### **ВЫПУСКНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ РАБОТЫ\***

(ТАК КАК ВЫПУСКА ПО ФГОС ЕЩЕ НЕ БЫЛО, ТО АНАЛИЗИРОВАЛИСЬ ВЫПУСКНЫЕ РАБОТЫ ПО ГОС)

№	Объекты оценивания	Комментарии эксперта
1.	Тематика ВКР соответствует направлению подготовки и современному уровню развития науки, техники и (или) технологий в области программы	Соответствует
2.	Задания и содержание ВКР направлены на подтверждение сформированности компетенций выпускника	Да, направлены на подтверждение сформированности компетенций выпускника
3.	Степень использования при выполнении самостоятельных исследовательских частей ВКР материалов, собранных или полученных при прохождении преддипломной практики и выполнении курсовых проектов	Высокая
4.	Тематика ВКР определена запросами производственных организаций и задачами экспериментальной деятельности, решаемыми преподавателями ОУ	Да, определена
5.	Результаты ВКР находят практическое применение на производстве	Да, результаты ВКР находят практическое применение на предприятиях индустрии

		туризма
--	--	---------

## 3.2. Выводы и рекомендации экспертов

### 3.2.1. Оценка: отлично.

### 3.2.2. Сильные стороны

Качество подготовки выпускников находится на высоком уровне, что подтвердила 100% удовлетворенность ими работодателей. Также опрос выпускников показал, что 95% удовлетворены качеством подготовки в колледже.

### 3.2.3. Области улучшения:

Больше внимания уделять преемственности дисциплин СПО и ВО, так как значительная часть выпускников не идет работать после завершения колледжа, а продолжает обучение в университете также на очной форме обучения.



Приведенные данные позволяют экспертам сделать вывод о высокой степени удовлетворенности студентами качеством предоставляемых образовательных услуг – доля студентов, выбравших варианты ответов «хорошо» и «отлично» составил 87%. Небольшая степень неудовлетворенности оставшихся 11% опрошенных связана с пожеланиями еще большего увеличения доли практики на предприятиях региона, а также с неудовлетворенностью отсутствием в университете некоторых специализированных компьютерных программ, с которыми они сталкивались, когда проходили практику на предприятиях города.

## 4. ГАРАНТИИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

### 4.1. Стратегия, цели и менеджмент программы

#### 4.1.1. Оценка критерия: отлично.

#### 4.1.2. Сильные стороны:

Высокий имидж колледжа в Сахалинской области позволяет развивать программу даже в условиях демографического спада. На протяжении всех лет существования программы набор абитуриентов осуществлялся на 100%, что свидетельствует не только о хорошем имидже колледжа в целом и данной ОПОП в частности, но и о востребованности данного направления подготовки кадров в регионе.

#### 4.1.3. Области улучшения:

Изменение нормативно-правовой базы в сфере образования положительно влияют на реализацию программы: значительно усовершенствовались УММ, встали новые кадровые, организационные и материально-технические задачи в связи с требованиями ФГОС СПО. Однако реализация стратегии программы затрудняется недостаточностью финансирования. Рекомендуется изыскать возможности дополнительного финансирования материально-технической базы колледжа.

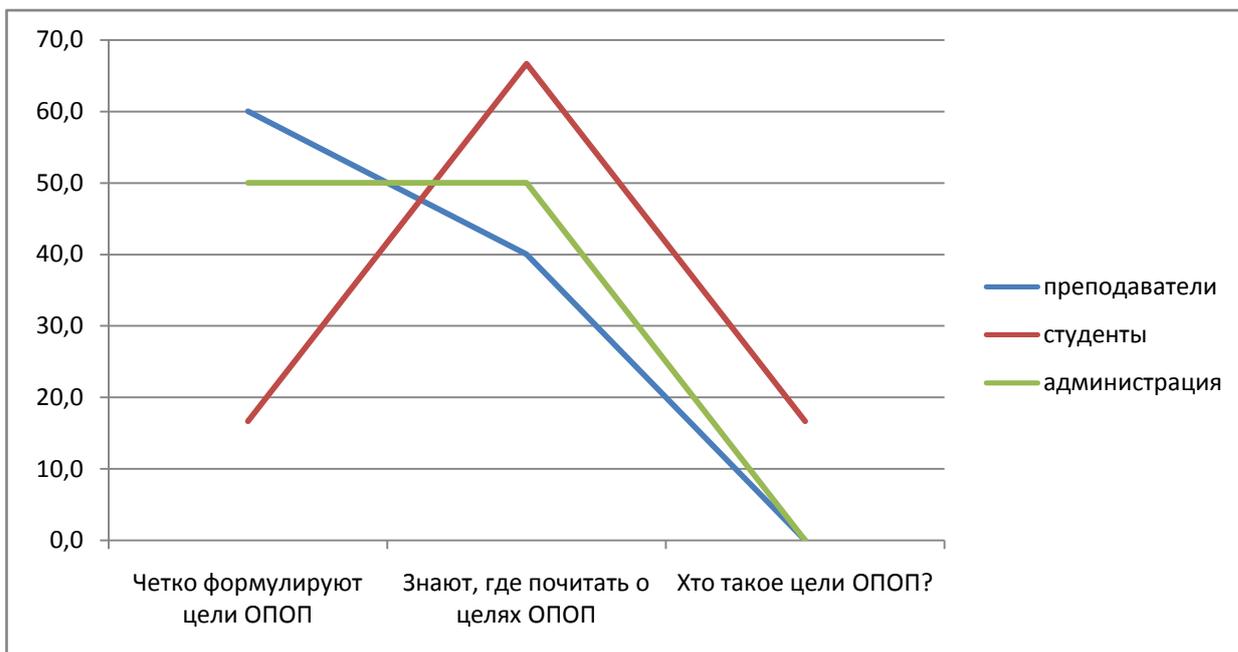
В ходе проведения очного визита проведено анкетирование (интервьюирование) работодателей, по результатам которого была составлена диаграмма.



Данные, представленные на диаграмме, позволяют экспертам сделать вывод о том, что более 70% опрошенных работодателей сказали о том, что программа полностью соответствует запросам рынка.

В ходе проведения очного визита эксперты провели анкетирование (интервьюирование) студентов, преподавателей, сотрудников и получили данные, которые позволяют экспертам сделать вывод о том, что 60% преподавателей, 50% администрации и 17% студентов четко формулируют цели ОПОП. Знают, где почитать о

целях ОПОП 40% преподавателей, 50% администрации и 66% студентов. Всего 17% студентов задали вопрос: «Что такое цели ОПОП?».



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



По данным диаграммы об удовлетворенности сотрудников, участвующих в ОПОП кадровой политикой видно, что 64% опрошенных вполне удовлетворены ею. Оставшиеся 36% приходится на тех, кто принимает кадровую политику, но считает, что она нуждается в изменениях. В частности, в устном опросе сотрудников университета, ими были высказаны предложения о том, что рекомендуется больше внимания уделять

современствованию критериев отбора преподавателей, уделяя больше внимание тем, кто либо имеет профильное образование, либо опыт профессиональной работы.



По данным диаграммы об уровне удовлетворенности сотрудников, участвующих в ОПОП, действующей системой мотивации можно сделать вывод о том, что 67% опрошенных считают, что система мотивации справедлива и позволяет развиваться преподавателям, 24% считают, что система мотивации не позволяет учитывать всех особенностей преподавательской деятельности и оставшиеся 9% считают, что система не действует или не эффективна.

Представители двух последних групп высказали предложения о том, как можно усовершенствовать действующую систему мотивации за счет регулярного мониторинга передовых практик других колледжей и на этой основе постоянно вносить изменения в систему показателей оценки работы преподавателей.

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

По данным диаграммы об удовлетворенности сотрудников, участвующих в ООП, видно, что 80% опрошенных относят себя к лояльным сотрудникам. Остальные 20% считают себя лояльными, но имеют небольшую степень недовольства. По мнению опрошенных, это связано с тем, что не все меры руководства колледжа и университета в целом принимаются данными сотрудниками в полном объеме. Эксперты делают вывод о высоком уровне лояльности сотрудников, участвующих в ОПОП.

## Уровень лояльности сотрудников



## 4.2. Структура и содержание программы

### 4.2.1. Оценка критерия: отлично.

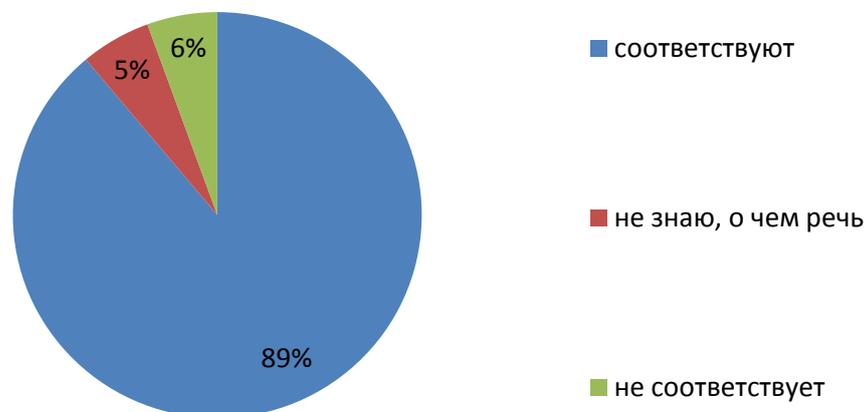
#### 4.2.1.1. Сильные стороны:

1. Компетентностная модель выпускника полностью соответствуют ФГОС по специальности 100400 «Туризм». Работодатели не внесли дополнительных предложений к профессиональным компетенциям, что можно объяснить хорошим уровнем проработанности ОПОП и учетом региональных особенностей реализации программы.

2. Структура ОПОП систематически актуализируется с учетом пожеланий работодателей. Например, в рамках анкетирования работодатели отметили необходимость повышения уровня владения студентами английским языком в сфере профессиональной коммуникации в связи с привлечением в Сахалинскую область иностранных специалистов в рамках реализации шельфовых нефтегазовых проектов. Поэтому в вариативную часть программы была внесена дисциплина «Иностранный язык в сфере профессиональной коммуникации».

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, представлены в нижеследующей диаграмме и позволяют экспертам сделать вывод о том, что почти 90% опрошенных студентов считают структуру и содержание программы соответствующими их ожиданиям.

## Соответствие структуры и содержания ОПОП ожиданиям учащихся



### 4.3. Учебно-методические материалы

#### 4.3.1. Оценка критерия: отлично.

#### 4.3.2. Сильные стороны:

1. Преподаватели, участвующие в реализации ОПОП, ведут активную работу по подготовке УММ с дальнейшим изданием их - опубликовано 4 учебных пособия.

2. Разработка УММ логически согласовывалась с работодателями в части компетентностной модели выпускника и утверждения функциональной карты специальности путем выезда разработчиков программы в Министерство спорта туризма и молодежной политики Сахалинской области. Кроме того проходило обсуждение программ УД и ПМ, ФОС с работодателями в результате приглашения представителей ТБК «Амист» на заседание ПЦК. Так же отдельные элементы УММ обсуждались и согласовывались с руководителями туристических агентств «Амист», «Мишка Тур», «Парагон Тревел». В результате УММ в полном объеме отвечают не только требованиям ФГОС, но и требованиям рынка труда.

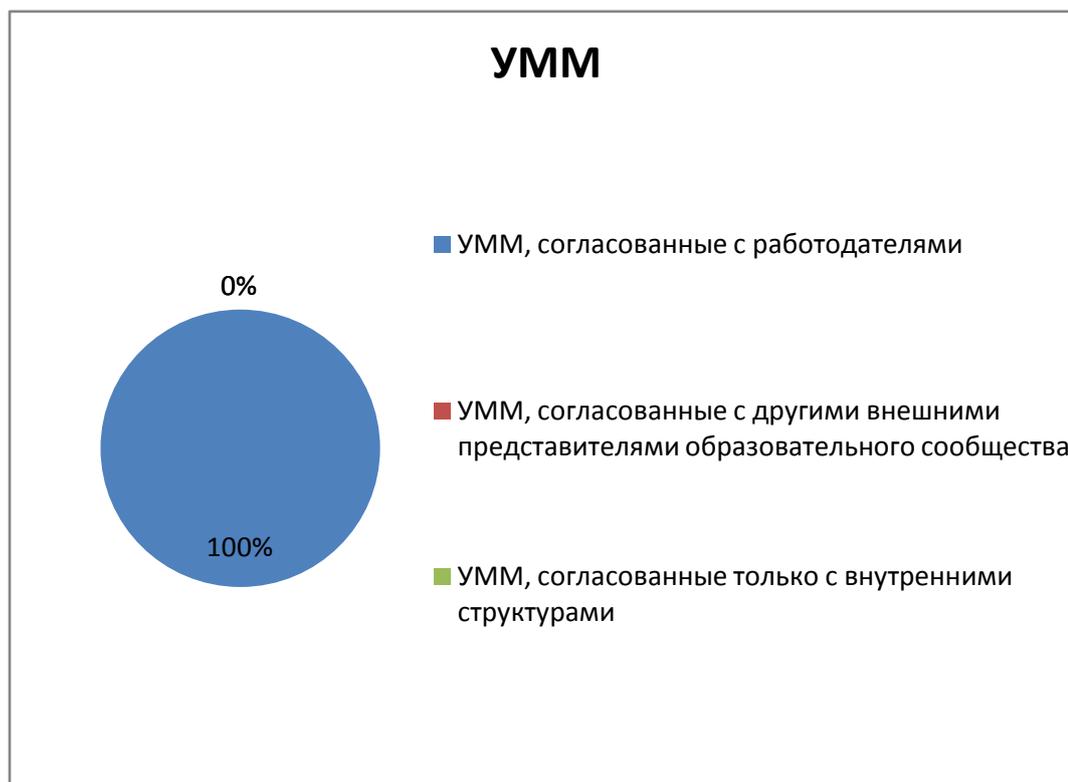
#### 4.3.3. Области улучшения:

Рекомендуется продолжить работу по привлечению работодателей в разработке УМК в рамках ОПОП.

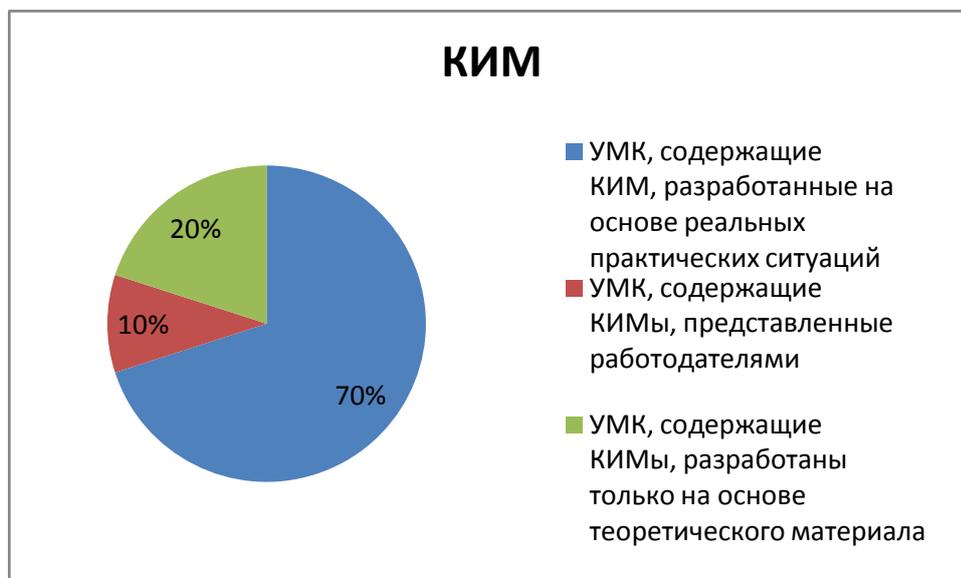
При проведении очного визита эксперты ознакомились с разработанными в образовательном учреждении учебно-методическими комплексами. По результатам изучения 10 учебно-методических комплексов, было составлена нижеследующая диаграмма.

Указанные данные позволяют экспертам сделать вывод о том, что все 100% проанализированных учебно-методических комплексов, согласованы с работодателями, так как это является обязательным условием разработки УММ в соответствии с Положением по разработке программ учебных дисциплин и профессиональных модулей по профессиям и специальностям среднего профессионального образования, утвержденного ректором СахГУ Б.Р. Мисиковым 30 августа 2013 года.

Рекомендуется также увеличить долю КИМов, представленных работодателями, а также активнее проводить работу со студентами в данном направлении.



В ходе очного визита, экспертами были проанализированы фонды оценочных средств, которые используются образовательным учреждением для текущего контроля успеваемости. Данные по результатам анализа контрольно-измерительных материалов представлены в нижеследующей диаграмме. Это позволило сделать экспертам заключение о том, что 70% проанализированных УМК, содержащие КИМ, разработанные на основе реальных практических ситуаций. К сожалению, доля КИМов представленных работодателями, пока невелика – всего 10% от их общего количества. Поэтому рекомендуется активизировать работу в данном направлении.



По результатам анкетирования представленного образовательным учреждением, результаты которого были подтверждены в ходе очного визита, большая часть студентов (25% опрошенных) считают, что их мнение не учитывается при разработке и актуализации УММ. 22 % опрошенных не вполне поняли, о чем их спрашивали, поэтому после объяснения их мнение разделилось практически полностью на тех, что ответил на этот вопрос «да» и «нет». Поэтому рекомендуется активнее привлекать студентов к данному процессу.

#### 4.4. Технологии и методики образовательной деятельности

##### 4.4.1. Оценка критерия: хорошо.

##### 4.4.2. Сильные стороны:

1. Курс обучения по анализируемой программе построен на основе системно-деятельностного подхода. Применяемые технологии (кейс–стади, проектная технология, решение практических задач, деловые игры и т.д.) способствуют формированию заявленных компетенций. Активно используются тренинговые технологии, мастер-классы и встроенные лекции работодателей по таким дисциплинам, как: Технология продаж и продвижение турпродукта, Технология и организация турагентской деятельности, Технология и организация сопровождения туристов, Организация досуга туристов, Предоставление туроператорских услуг, Маркетинговые технологии в туризме, Основы экскурсионного обслуживания, Управление функциональным подразделением организации.

2. Следует отметить высокую согласованность технологий обучения с работодателями. В 2013 году завершился процесс согласования функциональных карт, а затем ОПОП с работодателями.

##### 4.4.3. Области улучшения:

1. Активнее использовать в учебном процессе современные специализированные компьютерные программы, используемые в турфирмах и гостиницах, для повышения уровня подготовленности студентов к работе в реальном бизнесе.

2. Увеличить долю учебных курсов (модулей), реализуемых с использованием платформ и средств электронного обучения, а также долю учебных дисциплин (курсов), проводимых работодателями.

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

ФИО преподавателя: Лещенко А.В.

Группа /специальность: «Туризм», 3-й курс

1. Дисциплина/модуль: Производственная практика (преддипломная)
2. Вид учебного занятия: практическое занятие
3. Тема занятия: Ознакомление студентов со специализированными туристскими компьютерными программами
4. Цель занятия: Научить студентов работе в специализированных туристских компьютерных программах
5. Задачи занятия: Поработать не менее, чем с тремя специализированными туристскими компьютерными программами
6. Материально-техническое обеспечение занятия: компьютерный класс

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.	ОК 5 Использовать информационно-коммуникационные технологии	Во время занятий преподаватель подробно объяснила, как именно работать с профессиональными компьютерными

	<p>для совершенствования профессиональной деятельности</p> <p>Знать: методы поиска необходимой информации, правила пользования основными службами глобальных сетей, общие принципы работы с различными системами бронирования и резервирования.</p> <p>Уметь: работать в операционной системе, с электронными таблицами, с профессионально-ориентированным программным обеспечением.</p>	<p>программами и различными системами бронирования и резервирования.</p> <p>Далее студентам было предложено самостоятельно индивидуально или в малых группах поработать на компьютерах в соответствующих программах, при этом преподаватель контролировал работу студентов, консультировал и при необходимости оказывал помощь</p>
2.	<p>ПК 4.3. Оформлять отчетно-планирующую документацию</p> <p>Знать: правила использования оргтехники и основных средств связи, стандартное программное обеспечение делопроизводства в туризме.</p> <p>Уметь: пользоваться средствами связи и техническими средствами, применяемыми для создания, обработки и хранения документации.</p>	<p>Во время занятий преподаватель подробно объяснила, как именно работать с правилами использования оргтехники и основных средств связи, стандартное программное обеспечение делопроизводства в туризме.</p> <p>Далее студентам было предложено самостоятельно индивидуально или в малых группах поработать на компьютерах и подготовит один из видов отчетно-планирующей документации. При этом преподаватель контролировал работу студентов, консультировал и при необходимости оказывал помощь</p>
3.	<p>ПК 3.3. Рассчитывать стоимость туристского продукта</p> <p>Знать: возможности использования банковских и финансовых услуг и технологий в туризме</p> <p>Уметь: осуществлять поиск и использование информации о состоянии и структуре рынка туристских услуг,</p>	<p>Во время занятий преподаватель подробно объяснила, как именно можно рассчитывать стоимость туристского продукта. Далее студентам было предложено самостоятельно индивидуально или в малых группах поработать на компьютерах и рассчитывать стоимость туристского продукта. При этом преподаватель контролировал работу студентов, консультировал и при необходимости оказывал помощь</p>

### ОЦЕНКА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ

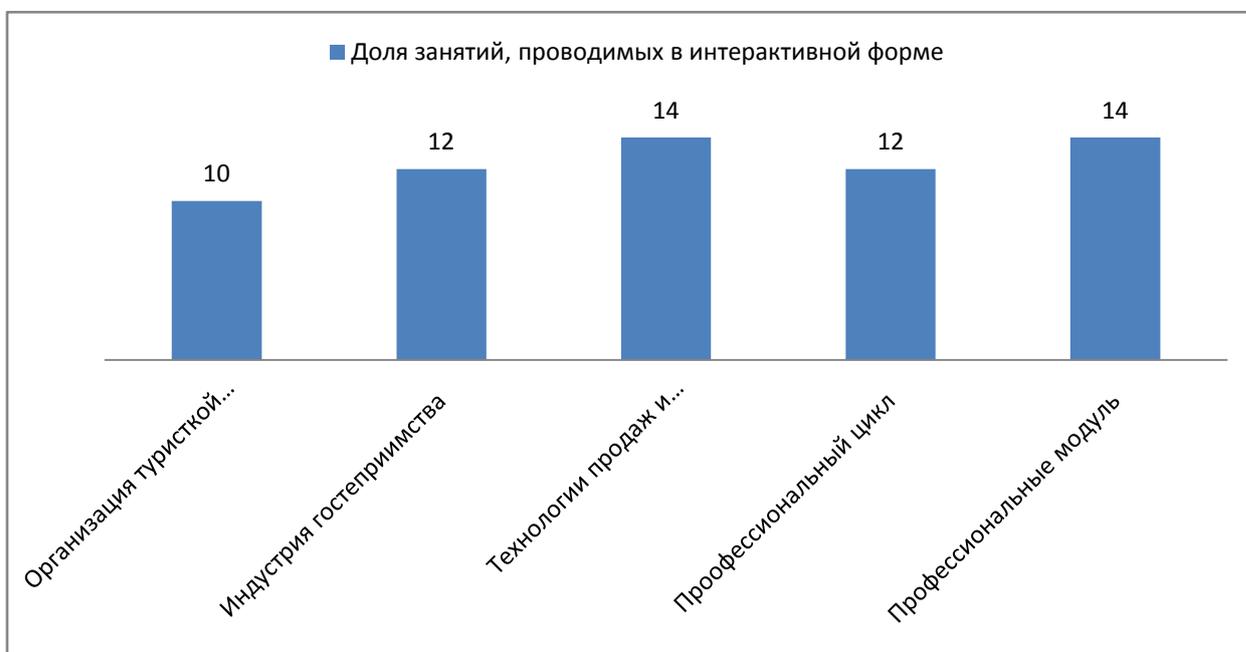
№	Критерии анализа	Показатели	Оценка (0,1,2)
1.	Соблюдение регламента занятия	Своевременное начало, окончание занятия, сбалансированные по времени разделы	2
2.	Организационный момент	Приветствие. Сообщение темы, цели (связь цели с формируемыми компетенциями)	2

3.	Мотивация слушателей на предстоящую деятельность	Указание на актуальность, на формируемые профессиональные и /или социально-личностные компетенции	2
4.	Психологический климат в аудитории	Наличие положительного эмоционального взаимодействия между преподавателем и студентами; взаимная доброжелательность и вовлеченность аудитории	2
5.	Качество изложения	Структурированность материала; четкость обозначения текущих задач; системность и доступность изложения; адаптированность изложения к специфике аудитории; наличие примеров, актуальных фактов	2
6.	Соответствие содержания программе курса	Сравнить с РУПД (УМКД)	2
7.	Использование наглядных материалов	Учебник, практикум, раздаточные материалы, таблицы рисунки и т.д.	2
8.	Ораторские данные	Слышимость, разборчивость, благозвучность, грамотность, темп речи; мимика, жесты пантомимика; эмоциональная насыщенность выступления	2
9.	Чувствительность к аудитории	Способность вовремя отреагировать на изменения восприятия в аудитории.	2
10.	Корректность по отношению к студентам		2
11.	Приемы организации внимания и регуляции поведения студентов	Повышение интереса у слушателей (оригинальные примеры, юмор, риторические приемы и пр.); вовлечение слушателей в диалог, в процесс выполнения заданий и пр. Но не: открытый призыв к вниманию слушателей; демонстрация неодобрения; психологическое давление, шантаж	2
12.	Поддержание «обратной связи» с аудиторией в процессе занятия	Контроль усвоения материала	2
13.	Подведение итогов занятия ( <i>организация рефлексии</i> )	Организация рефлексии, при которой студенты активно обсуждают итоги	2
14.	Имидж	Соблюдение корпоративного стиля, презентабельность, харизматичность	2
15.	Итоговая оценка		2
16.	Примечания и предложения эксперта		

В целом следует отметить высокий уровень подготовки и проведения анализируемого занятия

При камеральном анализе отчета о самообследовании, анализе учебного плана и расписания занятий, эксперты определили, что доля проведения занятий в интерактивной форме целом по программе составляет не менее 10%. В процессе проведения очного визита были изучены УМК пяти дисциплин и двух модулей. Данные о занятиях, проводимых в интерактивной форме в разрезе изученных УМК представлены ниже. На основании них эксперты делают вывод о том, что уровень и качество используемых в учебном процессе интерактивных форм обучения соответствует требованиям ФГОС и способствует формированию у студентов необходимых компетенций.

### Доля занятий, проводимых в интерактивной форме



## 4.5. Преподавательский состав

### 4.5.1. Оценка критерия: отлично.

### 4.5.2. Сильные стороны:

1. Положительно на формирование и удержание лучших кадров по ОПОП влияет то, что в рамках финансовой мотивации в ЮСПК СахГУ действует система стимулирующих доплат. Размер данных доплат напрямую зависит от деятельности педагога. В качестве нефинансовой мотивации действует система награждения грамотами, благодарственными письмами, дипломами.

2. В начале каждого учебного года на кафедре утверждаются индивидуальные планы преподавателей, в которых они планируют свою образовательную и научную

деятельность: участие в научно-методических сессиях, публикацию статей, повышение квалификации и т.д. Результаты проведенной работы приводятся в отчете за год, отдельные виды работ вознаграждаются стимулирующими доплатами. Также каждые пять лет каждый преподаватель обязан подтвердить свою квалификацию, что способствует совершенствованию и саморазвитию.

3. В 2014 году 19 преподавателей прошли КПК по дополнительной образовательной программе «Инновационные процессы в сервисном и туристском образовании» на базе ФГБОУ ВПО «Сахалинский государственный университет», и полученные ими знания активно используются в учебном процессе.

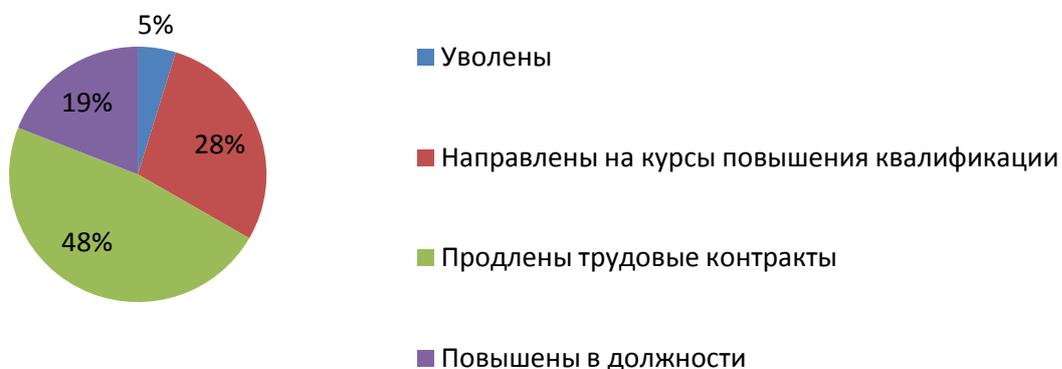
#### **4.5.3. Области улучшения**

В процессе комплексной оценки преподавателей в балльно-рейтинговой системе сделать акцент на показатели, учитываемые при госаккредитации.

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

По итогам анализа представленных данных эксперты делают вывод о постоянстве состава ППС в рамках данной ОПОП.

### **Результаты процедуры комплексной оценки преподавателей в рамках реализации ОПОП**



По данным диаграммы о результатах комплексной оценки преподавателей в рамках данной ОПОП видно, что уволены всего 5% преподавателей (1 человек) – по собственному желанию по личным причинам (переход на работу в другую сферу деятельности). С 48% преподавателей продлены трудовые контракты, и еще 28% преподавателей, с которыми были продлены контракты, имели возможность пройти курсы повышения квалификации. При этом 19% преподавателей были повышены в должности, в том числе после получения необходимого стажа работы для перехода на следующую ступень (с преподавателя на старшего преподавателя), а также после защиты диссертации (со старшего преподавателя на доцента).



По данным диаграммы о возрастном составе штатных преподавателей видно, что в целом в программе участвует достаточно молодой состав преподавателей. Так доля преподавателей в возрасте до 30 лет составляет 32%, а от 31 до 45 лет 42%. 15% преподавателей – это сотрудники в возрасте от 46 до 55 лет, а доля преподавателей старше 55 лет составляет всего 11 %.

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

##### **4.6.1. Оценка критерия: отлично.**

##### **4.6.2. Сильные стороны:**

1. В колледже имеются достаточно хорошо оснащенные аудитории по общеобразовательному блоку дисциплин.

2. Эффективная система стимулирования сотрудников, участвующих в ОПОП: 40 % внебюджетного фонда используется в виде оплаты труда внебюджетных часов, а также для приглашения специалистов и сотрудников с высоким уровнем квалификации и компетентности.

##### **4.6.3. Области улучшения**

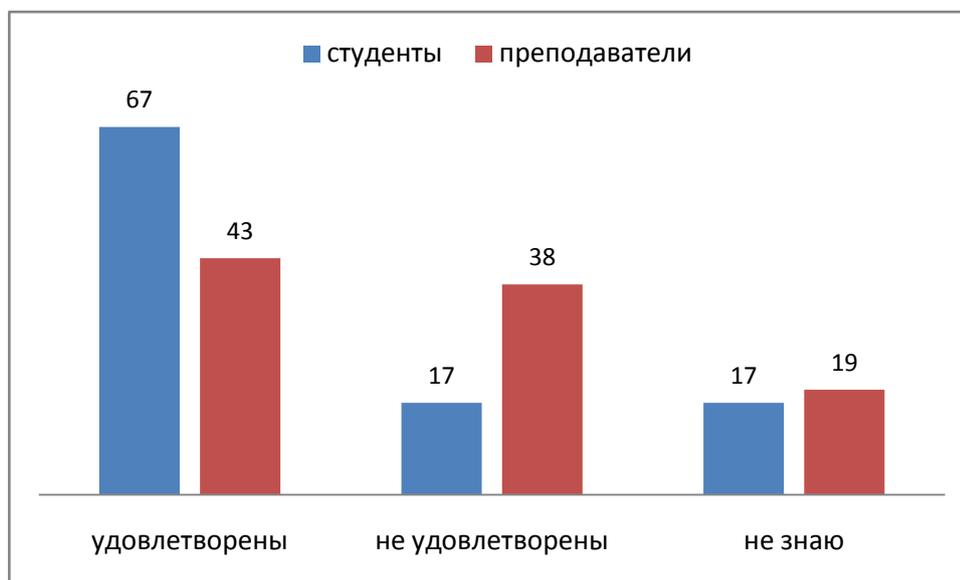
1. Создать еще один кабинет по информатике, оснастить его современным оборудованием и программными ресурсами для обеспечения повышения качества образования.

2. Активнее привлекать работодателей к оснащению и переоснащению специализированных лабораторий.

Во время проведения очного визита эксперты провели интервьюирование студентов и преподавателей, принимающих участие в реализации программы, на предмет удовлетворенности качеством аудиторного фонда. Полученные данные представлены в нижеприведенной диаграмме, и позволяют экспертам сделать вывод о том, что большинство студентов и преподавателей удовлетворены качеством аудиторий, лабораторий, помещений ПЦК, фондов и читального зала библиотеки - так ответили 67%

опрошенных студентов и 43% преподавателей). Однако среди преподавателей гораздо выше доля неудовлетворенных – 38% от общего количества опрошенных и прежде всего это связано с оборудованием специализированных лабораторий по туризму и гостиничному бизнесу, а также с отсутствием современных компьютерных программ, используемых в индустрии туризма и гостеприимства.

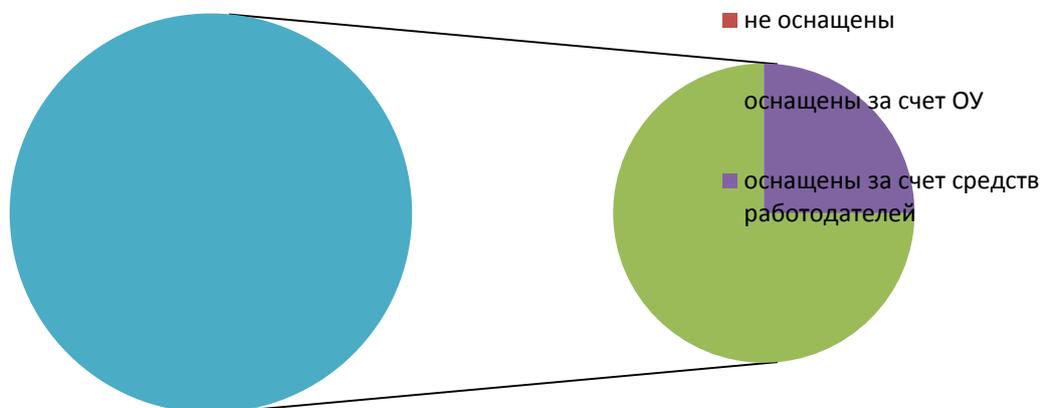
**Удовлетворенность качеством аудиторий, лабораторий, помещений ПЦК, фондов и читального зала библиотеки, %**



В колледже имеется два кабинета «Информатика» и «Информационные технологии в профессиональной деятельности», которые хорошо оснащены и имеют относительно плотную загрузку. Вне расписания студенты пользуются услугами кабинетов по остаточному принципу – когда свободны кабинеты от основных занятий. Для полного обеспечения учебного процесса, самостоятельной работы студентов со свободным графиком, а также дистанционного режима обучения и использования всех имеющихся в СахГУ и в Internet электронных информационных ресурсов рекомендуется изыскать возможность приобретения еще кабинет по информатики.

При проведении очного визита в образовательное учреждение, экспертная команда осмотрела материально-техническую базу. Ниже приведены данные по оснащенности лабораторий. На базе колледжа имеется 4 лаборатории, оснащенные современным оборудованием, компьютерной и мультимедийной техникой, позволяющей студентам формировать профессиональные компетенции, повысить их конкурентоспособность на рынке труда и улучшить качество образования. Одна из них оснащена за счет средств работодателей. Ниже приведены данные, которые позволяют сделать вывод о высоком уровне оснащенности лабораторий.

## Оснащенность лабораторий



### 4.7. Информационные ресурсы

#### 4.7.1. Оценка критерия: отлично.

#### 4.7.2. Сильные стороны:

1. Студентам и преподавателям обеспечивается доступ к электронным библиотечным системам и электронным образовательным ресурсам.
2. Информационные ресурсы и технологии позволяют осуществлять постоянное функционирование и обновление электронной биржи труда.

#### 4.7.3. Области улучшения

1. Активизировать работу по созданию Личных кабинетов студентов - сервисов, позволяющих работать с персональными данными, например, отображать текущую успеваемость; смотреть расписание занятий; а также пользоваться электронной библиотекой ОУ, работать с учебными онлайн-курсами; подписываться на новостные рассылки и т.д.
2. Организовать разработку БД студентов и формирования их e-Portfolio для последующего их использования при трудоустройстве.

### 4.8. Экспериментальная и инновационная деятельность

#### 4.8.1. Оценка критерия: хорошо.

#### 4.8.2. Области улучшения:

1. Выявлять обучающихся по программе, желающих продолжить обучение по программе высшего образования по данному направлению подготовки и проявляющих интерес к науке. Именно этих студентов целесообразно привлекать к экспериментальной и инновационной деятельности, что будет способствовать развитию ОПОП.
2. Активизировать работу по получению обучающимися программы дополнительных стипендий (Президента РФ, губернатора, директора, предприятия).

В документах по самообследованию, образовательным учреждением были представлены сведения о результатах мониторинга мнения студентов «Влияние экспериментальной и инновационной деятельности на качество образования». В диаграмме представлены данные, удостоверенные экспертами во время проведения очного визита. Это позволяет экспертам сделать выводы о том, что 67% опрошенных студентов считают, что в результате влияния экспериментальной и инновационной деятельности на качество образования, оно повышается.

### Результаты мониторинга мнения студентов о влиянии экспериментальной и инновационной деятельности и ее результатов на качество образования



Была проанализирована занятость учащихся в исследовательских кружках. Для учащихся оцениваемой программы в образовательном учреждении функционирует два исследовательских кружка. Основная цель организации кружков развитие компетенций, необходимых для работы в отрасли, а также формирование дополнительных компетенций, способствующих повышению конкурентоспособности выпускников на рынке труда региона. Количество студентов, регулярно посещающих исследовательские кружки 12 человек. По итогам работы в исследовательских кружках, учащиеся получают дополнительные знания по изучаемым предметам, а также получают дополнительные навыки в смежных отраслях деятельности.

## Занятость обучаемых в исследовательских кружках



### 4.9. Воспитательная работа

#### 4.9.1. Оценка критерия: отлично.

#### 4.9.2. Сильные стороны:

1. Большая активность по организации внеучебной работы студентов: Театральная студия «Превращение», руководитель Новикова О.Ю. Туристско-спортивный клуб «Первопроходец», руководитель Шаров С.С. Музыкальная студия «Колледж», руководитель Коробков Е.В. Студия «Design», руководитель Коваль Н.С. Литературный клуб «Росинка», руководитель Булгакова Р.А. Пресс-центр ЮСПК СахГУ, руководитель Лоскутников К., Тарашук Е., Клуб «Бумеранг» (Козлов Д.Е.) и Центр деловых Коммуникаций (Доценко Н.В.).

2. В колледже большое внимание уделяется социально-психологической работе со студентами. В результате опроса студентов было выявлено, что 53% студентов принимают участие в социально значимых мероприятиях (социальных проектах), что демонстрирует их гражданскую активность и ответственность, успешное проведение социальных проектов доказывает умение работать в коллективе и команде, эффективно общаться с сокурсниками, преподавателями.

#### 4.9.3. Области улучшения

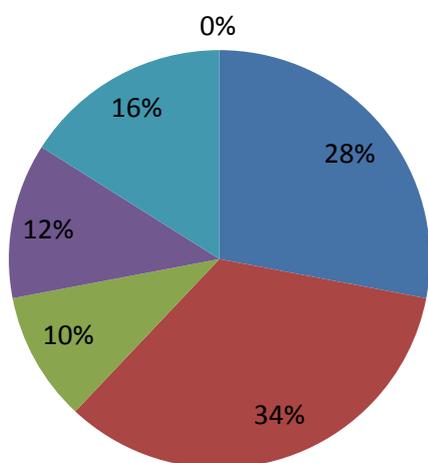
Расширить перечень творческих кружков в области туризма.

Во время очного визита экспертной команды проанализирована занятость учащихся в творческих клубах, кружках, студиях. Для учащихся оцениваемой программы в образовательном учреждении функционирует: Клуб «Школа здоровья», «Английский

клуб», «Клуб волонтеров», Клуб «Интерфейс», Клуб «Политических и этических дискуссий».

Образовательное учреждение представило статистические данные о количестве студентов, принявших участие во внешних мероприятиях (по итогам прошлого года). Все эти данные позволяют экспертам сделать вывод о том, что 100% студентов, обучающихся по программе, регулярно посещают творческие клубы, кружки и студии.

### Доля обучающихся программы, принимающих участие в деятельности творческих клубов, студий, кружков



■ Доля студентов, принимающих участие в деятельности клуба "Школа здоровья"

■ Доля студентов, принимающих участие в деятельности клуба "Клуб волонтеров"

■ Доля студентов, принимающих участие в деятельности клуба "Английский клуб"

■ Доля студентов, принимающих участие в работе Театральной студии «Превращение»

■ Доля студентов, принимающих участие в работе других клубов и студий

■ не принимают участие

**Количество студентов,  
принявших участие во внешних мероприятиях (по итогам прошлого года)**



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

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

##### **4.10.2. Сильные стороны:**

1. Работодатели участвуют: в согласовании компетенций модели выпускника и утверждении функциональной карты специальности; в обсуждении программ учебных дисциплин профессиональных модулей; в работе экзаменационных комиссий при проведении квалификационных экзаменов по ПМ, возглавляют экзаменационные комиссии при проведении ГИА в прохождении производственных практик и в трудоустройстве. Так представители туркомпании «Омега», туристических компаний «Амист», «Мишка-Тур», «Парагон Тревел» участвовали на заседании ПЦК при обсуждении программ УД, ПМ, ФОС по специальности 100400 «Туризм», принимали участие в разработке отдельных элементов УМК.

2. В 2013 году завершился процесс согласования функциональных карт, а затем ООП с работодателями. Работодатели, участвующие в реализации программы, содействуют в трудоустройстве выпускников программы, в оценке выпускных квалификационных работ, в организации практик, в проведении мастер-классов, в предоставлении ресурсов, в том числе финансовых.

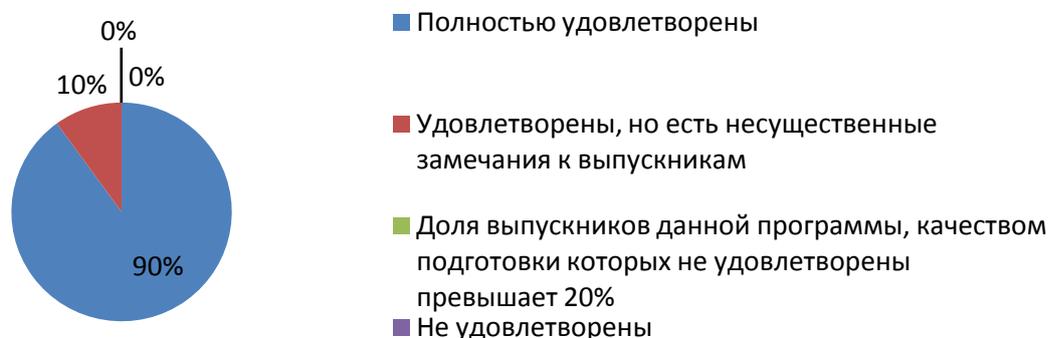
##### **4.10.3. Области улучшения:**

1. Ввести в практику проведение работодателями и другими участниками профессионального сообщества тренингов и мастер-классов, влияющих на формирование профессиональных компетенций и качество образования.

2. Активизировать работу по заключению договоров с работодателями на подготовку кадров.

В отчете о самообследовании образовательного учреждения представлены сведения о результатах анкетирования работодателей на предмет их удовлетворенности качеством подготовки выпускников. В диаграмме представлены данные, верность которых удостоверена экспертами во время проведения интервью с работодателями. Результаты опроса работодателей показали, что 90% из них полностью удовлетворены качеством подготовки выпускников. При этом работодатели отметили, что выпускники колледжа недостаточно коммуникабельны в общении, показывают определенную неуверенность. Поэтому рекомендуется руководителям программ регулярное проведение тренингов или мастер-классов с участием представителей работодателей и других участников профессионального сообщества.

### Уровень удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников



## 4.11. Участие студентов в определении содержания программы

### 4.11.1. Оценка критерия: отлично.

#### 4.11.2. Сильные стороны:

1. Организован мониторинг обеспеченности студентов технологическими картами дисциплин, которые обеспечивают студентов заданиями для самостоятельной работы, а также учет и практическое внедрение предложений студентов по совершенствованию содержания ОПОП.

2. Анкетирование студентов позволяет вносить изменения в учебный план ОПОП: например, был введен факультатив «Самоменеджмент студентов в процессе обучения».

#### 4.11.2. Области улучшения:

1. В колледже действует порядок проведения мониторинга удовлетворенности студентов содержанием обучения и урегулирования споров между участниками образовательных отношений, утвержденный Советом колледжа. Однако по данным анкетирования студентов видно, что не все из них считают, что их мнение как-то учитывается. Поэтому рекомендуется активнее привлекать студентов ко всем видам работ в колледже, направленных на совершенствование ОПОП.

2. Расширить практику привлечения старост групп к совершенствованию процесса реализации ОПОП и для активно участвующих в управлении программой, вводить не только дополнительные стипендии, но и другие формы поощрения.

В процессе проведения очного визита, экспертами было проанализировано участие обучающихся в органах студенческого самоуправления, научных кружках. В диаграмме представлены данные, отражающие участие студентов в определении содержания программы.

На основании анализа представленных данных эксперты делают вывод о том, что большая часть студентов сказали о том, что могут влиять на принятие решений по организации и управлению учебным процессом – так ответило 42% опрошенных, хотя при этом 33% опрошенных затруднились с ответом, а 25% сказали, что не могут влиять на принятие решений.



## 4.12. Сервисы для обучающихся на программном уровне

### 4.12.1. Оценка критерия: хорошо.

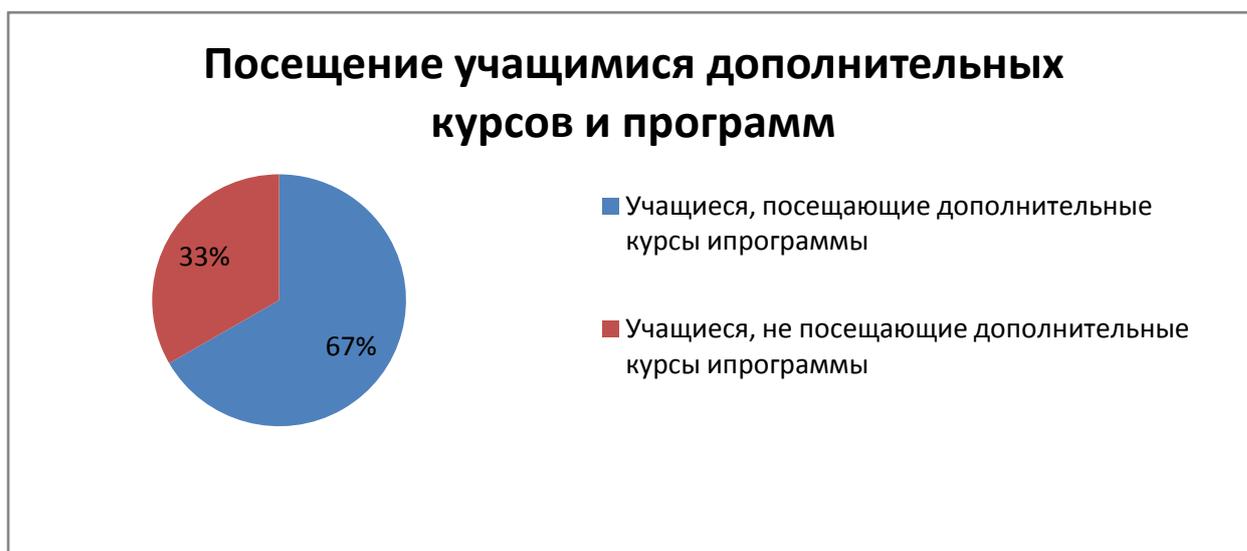
### 4.12.2. Сильные стороны:

### 4.12.3. Области улучшения:

1. Организовать выезды обучающихся в спортивно-оздоровительные лагеря.
2. Усилить разъяснительную работу среди студентов по продвижению дополнительных программ с целью более полного формирования необходимых и дополнительных компетенций студентов.

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

На основании анализа представленных данных эксперты делают вывод о том, что отделение реализует дополнительные программы: Английский язык (для начинающих), Английский язык (базовый уровень), Английский язык (углубленный уровень), Английский язык (профессиональный), «Основы экскурсоведения», «Профессиональное мастерство инструктора-проводника», «Этикет Востока». Эти программы посещает 67% учащихся.



Вместе с тем, 33% опрошенных студентов не посещает ни одного дополнительного курса или программы, поэтому рекомендуется усилить разъяснительную работу среди студентов по продвижению дополнительных программ с целью более полного формирования необходимых и дополнительных компетенций студентов.

## 4.13. Профориентация и подготовка абитуриентов

### 4.13.1. Оценка критерия: отлично.

### 4.13.2. Сильные стороны:

Ведется активная работа по организации системы непрерывного обучения. Доля студентов программы, продолжавших обучение на программах ВО, дополнительного профессионального образования составляет 54%, что обеспечивает преемственность системы подготовки кадров в университете.

### 4.13.3. Области улучшения:

Продолжить работу по повышению среднего балла государственной итоговой аттестации, а также среднего минимального балла ГИА.

При анализе программы эксперты составили диаграмму, анализирующую систему подготовки абитуриентов. В отчете не представлены результаты по итогам прошлого года в виде диаграммы, так как с 2013 года прием документов для получения среднего профессионального образования осуществляется на общедоступной основе (конкурс аттестатов).

На основании данных эксперты делают вывод о том, что служба профориентации в колледж осуществляет качественную групповую и индивидуально-ориентированную работу, которая включает следующие направления: информационное, диагностическое, консультативное, собеседование.

По результатам анализа документов и интервьюирования руководителей программ, эксперты составили диаграмму, отражающую количество мероприятий, проведенных в течение прошлого учебного года. Всего за год было проведено 87 мероприятий, что отражено на следующей диаграмме.



## Резюме экспертов

**ФИО эксперта: Зайцева Наталия Александровна**

Место работы, должность	Кафедра «Экономика и управление в туризме и гостиничной деятельности» Институт туризма и гостеприимства (филиал) (г. Москва) ФГБОУ ВПО РГУТиС, профессор
Ученая степень, ученое звание	Доктор экономических наук, профессор
Заслуженные звания, степени	Почетный работник науки и техники Российской Федерации ( Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации № 151-к-н от 0.02.2008 г.)
Образование	Высшее
Профессиональные достижения	<p>Диплом 1-й степени конкурса на лучшую публикацию научно-методических материалов за учебное пособие «Менеджмент в сервисе и туризме» (Гриф УМО. М. Издательство «Форум-Инфра-М», 2007 г. (1-е издание), 2009 г. (2-е издание)) (2010 г.)</p> <p>Диплом 2-й степени конкурса на лучшего преподавателя туристских и сервисных дисциплин (2010 г.)</p> <p>Диплом 3-й степени за лучшую монографию в области сервиса и туризма (2012 г.)</p> <p>Диплом 3-й степени за лучшую монографию в области сервиса и туризма (2013 г.)</p> <p>Почетная грамота Федерального агентства по туризму (2012 г.)</p>
Сфера научных интересов	Управление предприятиями туризма и гостиничного бизнеса, управление персоналом в турфирмах и гостиницах, подготовка кадров и повышения квалификации в сервисе и туризме, сертификация кадров, разработка профессиональных стандартов по сервису и гостеприимству
Опыт практической работы по направлению программы, подлежащей экспертизе	<p>С 1993 г. преподаватель дисциплин по управлению в сервисе и туризме в ФГБОУ ВПО «Российский государственный университет туризма и сервиса».</p> <p>С 2008 г. председатель докторского диссертационного совета Д 212.150.02 по экономическим наукам (08.00.05 –экономика и управление народным хозяйством (маркетинг; рекреация и туризм; организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами – сфера услуг), 08.00.10 – финансы, денежное обращение и кредит) при ФГОУ ВПО «Российский государственный университет туризма и сервиса»</p> <p>С 2010 г. эксперт Росакредагентства по УГС «Сервис»</p> <p>С 2012 г. эксперт АККОРК по направлению «Сервис», «Туризм»</p>

	<p>С 2013 года эксперт Федерации рестораторов и отельеров</p> <p>С 2013 г. научный консультант журнала «Планета Отелей»</p> <p>С 2013 года консультант, затем менеджер по развитию персонала ООО «Гостеприимный город» (Международный отраслевой специализированный центр подготовки, повышения квалификации и трудоустройства молодых специалистов индустрии гостеприимства)</p>
--	---

***ФИО эксперта: Лукьянова Нина Николаевна***

Место работы, должность	ООО «РУСУЧПРИБОР», начальник отдела
Ученая степень, ученое звание	нет
Заслуженные звания, степени	нет
Образование	высшее
Профессиональные достижения	Разработка рекомендаций к материально-техническому обеспечению НПО и СПО в соответствии с ФГОС
Сфера научных интересов	Разработка и производство учебной техники
Опыт практической работы по направлению программы, подлежащей экспертизе	15 лет

***ФИО эксперта: Капустина Ольга Юрьевна***

Место работы, должность	МИИТ, студент (Кафедра «Сервис и туризм»)
Ученая степень, ученое звание	нет
Заслуженные звания, степени	нет
Образование	неоконченное высшее
Профессиональные достижения	
Сфера научных интересов	
Опыт практической работы по направлению программы, подлежащей экспертизе	