АККОРК

Агентство
по общественному 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

ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

38.03.04 «Государственное и муниципальное управление»

ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный нефтегазовый университет»

Разработано:
Менеджер проекта:
_____/А.Л. Дрондин/

Эксперты АККОРК:
_____/О.В. Зайцева/

_____ /С.Г. Косякова/

_____ /Е.Н. Фролов/

Москва – 2014

Оглавление

I. ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ВУЗЕ 3
II. ОТЧЕТ О РЕЗУЛЬТАТАХ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ 5
1 ТЕКУЩЕЕ СОСТОЯНИЕ И ТРЕНДЫ РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ ПО ДАННОМУ НАПРАВЛЕНИЮ 5
1.1. Анализ роли и места программы 5
1.2. Анализ информационных показателей, представленных вузом 9
2. РЕЗЮМЕ ПО ПРОГРАММЕ 12
2.1. Основные выводы и рекомендации эксперта по анализируемой программе 12
2.2. Профиль оценок результатов обучения и гарантий качества образования 13
3. КАЧЕСТВО РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ 15
3.1. Прямая оценка компетенций экспертами 15
3.2. Выводы и рекомендации экспертов 22
4. ГАРАНТИИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ 24
4.1. Стратегия, цели и менеджмент программы 24
4.2. Структура и содержание программы 27
4.3. Учебно-методические материалы 27
4.4. Технологии и методики образовательной деятельности 29
4.5. Профессорско-преподавательский состав 32
4.6. Материально-технические и финансовые ресурсы программы 34
4.7. Информационные ресурсы программы 35
4.8. Научно-исследовательская деятельность 35
4.9. Участие работодателей в реализации программы 37
4.10. Участие студентов в определении содержания программы 38
4.11. Студенческие сервисы 39
4.12. Профориентация. Оценка качества подготовки абитуриентов 40
РЕЗЮМЕ ЭКСПЕРТОВ 43

I. ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ВУЗЕ

ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный нефтегазовый университет» (ТюмГНГУ) был организован в 1963 году как Тюменский индустриальный институт (ТИИ). В 1994 году ТИИ приказом Государственного Комитета Российской Федерации по высшему образованию переименован в Тюменский государственный нефтегазовый университет.

Учредителем университета является Министерство образования и науки Российской Федерации.

Лицензия на право осуществления образовательной деятельности от 12.12.2011 г. №2320 серия ААА № 0002438. Свидетельство о государственной аккредитации от 10.06.2014 г. №1015.

Структура программ подготовки: ВО – 166; СПО (программы подготовки специалистов среднего звена) – 75; СПО (программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих) – 31 основная образовательная программа. ТюмГНГУ - единственный в России вуз, где в число профессиональных компетенций подготовки специалистов включена криологическая составляющая. Кроме того, выпускники университета получают подготовку в области предпринимательской деятельности.

Контингент обучающихся – 35933, из них: ВО- 25776, в том числе: очная форма обучения -9392 (бюджет – 5922, договор-3470), заочная форма обучения – 16384 (бюджет – 1253, договор-15131); СПО (ППССЗ)-7518, в том числе: очная форма обучения -6806 (бюджет – 4127, договор-22), заочная форма обучения – 712 (бюджет – 110, договор-602); СПО (ППКРС)-2384 человека очной формы обучения.

Современная материально-техническая база, включающая учебно-лабораторные площади, телекоммуникационную инфраструктуру, обеспечивающую высокоскоростной доступ студентов и преподавателей к корпоративным, региональным и глобальным информационным ресурсам, уникальные тренажерные центры, виртуальные лабораторные комплексы, моделирующие технологические процессы добычи нефти и газа и многое другое позволяет проводить учебные занятия на высоком уровне.

Университетский библиотечно-издательский комплекс (БИК) является методическим центром объединения библиотек 9 вузов Тюменской области. В БИК внедрены новые технологии использования библиотечных фондов, имеется доступ к мировым образовательным ресурсам, таким как АРБИКОН (ассоциация региональных библиотечных консорциумов), НЭИКОН (национальный электронно-информационный консорциум), ЭБНИТ (международная ассоциация пользователей и разработчиков электронных библиотек и новых информационных технологий).

Стратегическая цель развития ТюмГНГУ - формирование передового научно-образовательного центра, осуществляющего значительный вклад в обеспечение модернизации минерально-сырьевого комплекса России посредством внедрения эффективных организационно-экономических механизмов и форм интеграции науки, образования и бизнеса, вовлечения в глобальные процессы научно-технического развития. Для достижения стратегической цели университет ставит перед собой следующие стратегические задачи:

- Развитие инновационных подходов к реализации образовательного процесса через внедрение современных технологий, форм и методов обучения, повышение уровня профессиональной подготовки научно-педагогических работников;
- Трансформация структуры подготовки профессиональных кадров в соответствии с потребностями рынка труда на основе многоуровневой системы по приоритетным направлениям модернизации и технологического развития экономики;
- Модернизация системы поиска и отбора лучших абитуриентов, а также системы поддержки студентов и аспирантов для обеспечения их академического выбора;

- Создание эффективного сектора исследований и разработок для минерально-сырьевого комплекса, условий для их расширенного воспроизводства;

- Развитие инновационной инфраструктуры, обеспечивающей трансфер результатов исследований и разработок в реальные секторы экономики, внедрение научных знаний в образовательный процесс;

- Модернизация материально-технической базы обеспечения научно-образовательного процесса;

- Совершенствование организационной структуры вуза и повышение эффективности управления.

В ТюмГНГУ сотрудничеству с предприятиями и организациями уделяется особое внимание. Заключено 159 долгосрочных стратегических комплексных договоров с предприятиями и организациями, в числе которых: ОАО «НК «Роснефть», ОАО «Газпром», ОАО «ЛУКойл», ОАО «Газпром нефть», ОАО «Сургутнефтегаз», ОАО «Сибнефтепровод»,ОАО «СИБУР Холдинг», ОАО «Сбербанк России», «Запсибкомбанк» ОАО и т.д.

II. ОТЧЕТ О РЕЗУЛЬТАТАХ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Основная образовательная программа «Государственное и муниципальное управление» реализуется в рамках направления 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» кафедрой маркетинга и муниципального управления и ведет к присуждению квалификации бакалавра по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление». Руководство программой осуществляется директором института менеджмента и бизнеса к.э.н., доцентом Ефремовой В. В. и заведующим кафедрой маркетинга и муниципального управления д.с.н., профессором Белоножко М. Л.

Независимая внешняя оценка образовательной программы проведена экспертами АККОРК в период с 21 сентября по 31 октября 2014 года.

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

1.1. Анализ роли и места программы

По данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Тюменской области доля занятых в экономике по виду экономической деятельности «государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение» с 2005 по 2013 годы увеличилась на 0,6% (с 6,6% до 7,2% занятых в экономике).

Среднегодовая численность руководителей (представителей) органов власти и управления, учреждений, организаций, предприятий и их структурных подразделений (служб) в 2013 году по сравнению с 2009 годом выросла на 45,6% и составила 171,4 тыс. человек.

Таким образом, с 2009 г. наблюдается значительный рост занятых граждан в данном виде экономической деятельности.

Численность принятых работников списочного состава в организациях (без субъектов малого предпринимательства) по виду экономической деятельности «государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение» в Тюменской области (без автономных округов) в 2013 году составил 7,8 тыс. человек. С 2009 года численность принятых работников списочного состава в организациях (без субъектов малого предпринимательства) по виду экономической деятельности «государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение» в Тюменской области увеличилась на 5,7 тыс. человек (34,8%).

Увеличилась потребность организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест по профессиональной группе «руководители учреждений, организаций и предприятий и их структурных подразделений (служб)» с 2,7% до 2,8% к общему числу рабочих мест по соответствующей профессиональной группе.

Тюменская область является динамично-развивающимся субъектом Российской Федерации, площадкой для реализации инновационных технологий, в том числе, в сфере государственного и муниципального управления, что требует квалифицированных мобильных социально-адаптированных управленческих кадров.

Город Тюмень является областной столицей и концентрирует на своей территории органы государственной власти не только регионального подчинения, но и территориальные подразделения федеральных служб и ведомств. Сложнопостроенность и сырьевая ориентация Тюменской области делает Тюмень не только административным центром, но и центром подготовки кадров для территорий Ханты-Мансийского и Ямало-Ненецкого автономных округов.

Тюменская область являлась регионом-лидером по реализации муниципальной реформы. Внедрив двухуровневую модель территориальной организации местного самоуправления, регион столкнулся с проблемой кадрового обеспечения муниципальных органов власти в сельских поселениях.

Бакалавры по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление» востребованы в государственных и муниципальных органах власти, органах местного самоуправления городских и сельских поселений, государственных и муниципальных учреждениях, институтах гражданского общества, организациях общественного сектора, некоммерческих организациях, международных организациях, научно-исследовательских и образовательных организациях и учреждениях.

Таким образом, профессиональная подготовка кадров для сферы государственного и муниципального управления необходима, так как органы власти нуждаются в молодых, профессионально подготовленных кадрах, способных решать вопросы социально-экономического развития территорий, создания эффективной инфраструктуры.

Ханты-Мансийский автономный округ является территориальной частью Тюменской области, но, в тоже время, самостоятельным субъектом Российской Федерации. Численность принятых работников списочного состава в организациях (без субъектов малого предпринимательства) по виду экономической деятельности «государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение» с 2005 по 2012 увеличилось на 99,98% (с 5735 до 10068 человек).

Сохранялась в 2013 году потребность в кадрах по виду экономической деятельности «государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение» и в Ямало-Ненецком автономном округе.

Все это подтверждает потребность в подготовке квалифицированных кадров в области государственного и муниципального управления в соседних регионах. Соответственно региональные рынки труда других регионов формируют спрос на подготовку данного рода специалистов.

Приоритетным вопросом системы образования является обеспечение области квалифицированными управленческими и педагогическими кадрами, обладающими высоким уровнем профессиональной компетентности, готовности к деятельности в условиях модернизации и инновационного развития региона.

В Тюменской области реализуется областная программа "Основные направления формирования кадровой политики в исполнительных органах государственной власти и органах местного самоуправления Тюменской области" на 2014-2016 годы.

В предыдущий период с 2003 по 2013 год в рамках реализации программных мероприятий по формированию кадровой политики в исполнительных органах государственной власти и органах местного самоуправления Тюменской области достигнуто следующее.

1. Разработана и принята единая нормативная правовая база по вопросам прохождения государственной службы Тюменской области.

2. Разработан порядок формирования кадрового резерва государственной службы и сформирован кадровый резерв исполнительных органов государственной власти Тюменской области.

3. В целях привлечения на государственную службу высококвалифицированных специалистов в исполнительных органах государственной власти Тюменской области внедрен институт стажировки.

4. Разработана и внедрена система организации повышения квалификации и переподготовки государственных служащих.

5. Разработана и внедрена адаптированная система организации повышения квалификации и переподготовки муниципальных служащих, а также лиц, замещающих муниципальные должности.

6. В исполнительных органах государственной власти Тюменской области осуществляется внедрение автоматизированных систем в кадровую работу.

7. Разработана система оказания методической помощи исполнительным органам государственной власти и органам местного самоуправления Тюменской области.

8. Разработана и внедрена система информирования граждан о состоянии государственной службы в исполнительных органах государственной власти Тюменской области путем размещения соответствующей информации на Официальном портале органов государственной власти Тюменской области.

9. Разработана и внедрена система, направленная на профилактику коррупционных правонарушений в исполнительных органах государственной власти и органах местного самоуправления Тюменской области.

10. Внедрен и активно используется институт наставничества на государственной службе.

11. Разработана и внедрена система мотивации государственных служащих, замещающих должности государственной службы высшей группы должностей категории «руководители», а также замещающих должности руководителей исполнительных органов государственной власти Тюменской области, относящихся главной группе должностей категории «руководители», основанная на оценке показателей эффективности и результативности их профессиональной служебной деятельности.

12. Разработана и внедрена система мотивации государственных и муниципальных служащих через организацию различного рода конкурсов.

В регионе подготовку бакалавров по направлению «Государственное и муниципальное управление» осуществляют следующие вузы:

- федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Тюменский государственный университет». Количество обучающихся в 2014 году составляет 235 человек очной формы обучения. В связи с тем, что подготовка бакалавров осуществляется на базе Института государства и права, вариативная часть дисциплин профилирована на развитие юридической составляющей компетентностно-ориентированной подготовки.

- федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Тюменский государственный архитектурно-строительный университет». Подготовка бакалавров по направлению «Государственное и муниципальное управление» осуществляется кафедрой государственного и муниципального управления и права Инженерно-экономического института. Количество обучающихся в 2014 году составляет 227 человек очной формы обучения. В связи с тем, что подготовка бакалавров осуществляется на базе инженерно-экономического института, вариативная часть дисциплин профилирована на обеспечение функционирования жилищно-коммунального хозяйства как основной составляющей компетентностно-ориентированной подготовки.

Таким образом, все высшие образовательные учреждения, ведущие подготовку по образовательной программе «Государственное и муниципальное управление», имеют свою компетентностно-ориентированную направленность, а выпускники востребованность на региональном рынке труда.

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.

Таким образом, анализируя роль и место программы, экспертами отмечена востребованность образовательных услуг по данному направлению.

1.2. Анализ информационных показателей, представленных вузом

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

- Доля контингента выпускников, трудоустроившихся в течение одного года после окончания ОУ по направлению подготовки (специальности), полученному в результате обучения по ООП

- Доля контингента выпускников, трудоустроенных по заявкам предприятий

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

- Доля контингента студентов в рамках ООП, принятых на обучение по программам магистратуры, закончивших обучение по программам бакалавриата.

2. РЕЗЮМЕ ПО ПРОГРАММЕ

2.1. Основные выводы и рекомендации эксперта по анализируемой программе

Сильные стороны:

1. По результатам опроса выпускников специальности «Государственное и муниципальное управление» удовлетворены результатами обучения 96,7%.

2. В УММ используется обновленная литература, согласованная с библиотечно-информационным комплексом и утвержденная на заседании кафедры.

3. Создана электронная система дистанционного обучения «Educon». Поддержка процесса дистанционного обучения внедрена в целях повышения качества предоставляемых образовательных услуг. Эта система представляет собой объединение образовательных ресурсов (в том числе виртуального лабораторного практикума) в одной образовательной системе, а также сбор статистических показателей обучения.

4. Результаты работы сотрудников и коллективов структурных подразделений оцениваются по степени достижения стратегических целей университета, ориентированных на высокий имидж, выполнение лицензионных и других законодательных требований, обеспечение качества и конкурентоспособности научно-образовательных услуг, финансовой стабильности и роста доходов университетского комплекса, повышение качества трудовой жизни персонала.

5. Создана система выплаты из внебюджетных средств университета именных и повышенных стипендий, основанных на оценке рейтинга студентов в зависимости от их достижений, в том числе и в сфере научной деятельности.

6. Для приближения ожидаемых результатов обучения по образовательной программе по направлению 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» к требованиям профессионального сообщества работодатели привлекаются в качестве членов ГАК, научных руководителей ВКР, рецензентов, руководителей практики и НИР, а также ведут различные дисциплины.

7. Созданы хорошие условия для организации самостоятельной работы студентов (оснащенный современной техникой и новыми программными возможностями библиотечно-издательский комплекс, электронная система поддержки учебного процесса «Educon»).

8. Достаточное внимание уделяется профориентационной работе, выявлению наиболее подготовленных абитуриентов. Заслуживает большого внимания участие некоторых студентов в профориентационной работе через организацию агитационной бригады, выезжающей в школы; внедрение системы бонусов и льгот успешным первокурсникам.

Рекомендации:

1. На основании опроса студентов и выпускников рекомендуется больше внимания уделять социальным компетенциям, направленным на развитие, поддержание и усовершенствование коммуникаций, навыков организации и планирования времени.

2. Актуализировать ООП с учетом мнения работодателей о том, что выпускникам не хватает знаний о системе государственной службы и ее роли в жизни общества, а также практических навыков.

3. Предусмотреть наличие во всех УММ критериев оценивания самостоятельной работы студентов.

4. Обратить внимание на то, что информация содержания дисциплин недостаточно учитывает публикации периодической отечественной и зарубежной литературы.

5. Дополнить виды учебных занятий тренингами, направленными на формирования у выпускников поведенческой модели применительно к компетенциям ООП 081100.62 «Государственное и муниципальное управление», лекциями с заранее запланированными ошибками и т.д. При проведении рубежного контроля дополнить тестирование другими контрольно-измерительными материалами, позволяющими студентам показать и применить в действии коммуникативные и профессиональные компетенции (умение убеждать, аргументировано отстаивать свою точку зрения и т.д.).

6. Организовать обучение для ППС по использованию инновационных технологий в образовательной деятельности (применение тренингов, производственных и ситуационных кейсов и т.д.)

7. Привлечение дополнительного финансирования на реализацию программы может производиться за счет оказания дополнительных образовательных услуг по повышению квалификации и профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих, выполнения научно-исследовательских работ.

8. При оценке эффективности деятельности ППС учитывать большее количество показателей, характеризующих научную деятельность педагога (статьи, монографии, пленарные или секционные выступления и т.д.).

2.2. Профиль оценок результатов обучения и гарантий качества образования

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

Профиль оценок результатов обучения и гарантий качества образования

6

5

4

3

2

1

0

Гарантии качества образования Качество образования

3. КАЧЕСТВО РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

3.1. Прямая оценка компетенций экспертами

В процессе очного визита была проведена прямая оценка компетенций выпускников. В проведении прямой оценки принимали участие студенты 4 курса, в количестве 37 человек, что составляет 92 % от выпускного курса.

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

При осуществлении процедуры прямой оценки компетенций, эксперты использовали следующие контрольно-измерительные материалы:

Тесты для прямой оценки компетенций обучающихся по направлению подготовки 081100.62 «Государственное и муниципальное управление» (бакалавриат)

1. Распределение людей, образующих население, по группам (упорядоченным частям) в соответствии со значением того или иного признака – это ...

а. структура и состав населения
б. состав населения
в. численность населения

2.Система нравственных норм и принципов, правил и стандартов, ритуалов и традиций, обычаев и представлений, регулирующих деятельность и поведение людей, их речевую культуру в сфере деловых отношений, называется:

а. регламент
б. кодекс поведения
в. морально-этические нормы
г. этикет делового общения

3. Результат мыслительной деятельности человека, приводящий к какому-либо выводу или к необходимым действиям – это...

а. модель
б. решение
в. процесс
г. экспертная оценка

4. Количество федеральных округов в современной России

а. 8
б. 83
в. 11
г. 4
д. 12

5.Основные черты официально-делового стиля:

а. подчеркнутая логичность и связность выражения
б. точность, предписывающий характер, обезличенность

в. экспрессивность, эмоциональность, наличие гибкого стандарта
г. отвлеченность, обобщенность

6. Межличностное взаимодействие – это:
а. взаимодействие между партнерами, обладающими официальными статусами
б. взаимодействие между партнерами, один из которых обладает официальным статусом
в. форма взаимодействия между партнерами, не обладающими официальными статусами, например, в семье, с родственниками или друзьями
г. взаимодействие между двумя индивидами

7. Государственное регулирование денежного обращения направлено на:
а. установление фиксированных цен на предметы первой необходимости
б. норму процента
в. борьбу с инфляцией
г. денежную массу

8. Разновидностями тоталитаризма выступают ...
а. фашизм, теократизм, монархизм
б. фашизм, монархизм, авторитаризм
в. фашизм, коммунизм, теократизм
г. абсолютный авторитет

9. Под государственным суверенитетом понимают:
а. форму правления
б. реализацию принципа разделения властей
в. совокупность прав народа на свободу выбора власти
г. верховенство власти

10. Геостратегия – это:
а. долгосрочный план политических действий
б. обоснованное геополитикой направление внешнеполитической деятельности государства
в. стратегия взаимодействия с другими государствами
г. идеологическая ориентация правительства

11. Должностное лицо – это...
а. лицо, выполняющее организационные функции властного содержания
б. лицо, замещающее должность в государственном аппарате
в. лицо, осуществляющее функции представителя власти либо выполняющее организационно-распорядительные, административно-хозяйственные функции в государственном органе или в органе местного самоуправления

12. Что такое государственная служба...
а. профессиональная деятельность по обеспечению исполнения полномочий государственных органов
б. название федерального органа исполнительной власти

в. совокупность органов государственной власти

13. Какие государственные должности относятся к государственным должностям государственной службы...

а. включенные в Реестр должностей государственной гражданской службы

б. включенные в штатное расписание государственного органа

в. занимаемые всеми лицами, выполняющими обязанности по исполнению функций государства

14. Совокупность форм и методов реализации политической власти в стране отражается термином...

а. политический режим

б. форма государственного устройства

в. форма правления

15. Что такое муниципальная служба...

а. это деятельность по реализации интересов населения в конкретных единицах административно - территориального деления

б. профессиональная деятельность граждан, которая осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы

в. это разновидность государственной службы на должностях в органах местного самоуправления

16. Что предусматривает собой метод «Интервью» ?

а. Количество учитываемых факторов, которыми оперирует отдельный член группы;

б. Последовательные процедуры, направленные на подготовку и обоснование прогноза

в. Непосредственный контакт исследователя-прогнозиста с экспертом в режиме работы «вопрос – ответ» по заранее разработанной программе, направленной на выявление перспектив развития изучаемого процесса

г. Правильно организованное взаимодействие членов группы позволяет компенсировать полярность их мнений, способствуя тем самым разработке более обоснованного прогнозного решения

16. К государственной гражданской службе относят:

а. профессиональную деятельность в органах исполнительной власти субъекта РФ

б. профессиональную деятельность в правоохранительных органах

в. профессиональную деятельность в федеральных органах государственной власти в субъекте РФ

г. профессиональную деятельность в вооруженных силах РФ

17. Как часто проводится аттестация государственных гражданских служащих:

а. 1 раз в месяц

б. 1 раз в год.

в. 1 раз в три года

г. По желанию служащего

18. На гражданскую службу не вправе поступать граждане Российской Федерации…

а. достигшие возраста 18 лет
б. постоянно непроживающие на территории РФ последние 5 лет
в. владеющие государственным языком Российской Федерации
г. соответствующие квалификационным требованиям

19. Исключите лишнее из групп должностей гражданской службы:
а. высшие должности гражданской службы;
б. главные должности гражданской службы;
в. ведущие должности гражданской службы;
г. старшие должности гражданской службы;
д. средние должности гражданской службы;
е. младшие должности гражданской службы.

20. При какой форме правления президент не вправе распустить парламент, а парламент может инициировать импичмент президента
а. парламентской республики
б. президентской республики
в. смешанной форме
г. монархии

21. В этот орган государственной законодательной власти РФ входят представители от каждого субъекта РФ:
а. Государственную Думу
б. Правительство
в. Совет Федерации
г. Конституционный Суд

22. Количество представителей от каждого субъекта РФ входящих в одну из структур Федерального Собрания РФ:
а. один
б. два
в. три
г. четыре

23. Количество депутатов в Государственной Думе:
а. 300
б. 450
в. 168

24. Президентом может быть гражданин РФ, достигший:
а. 35 лет
б. 25 лет
в. 21 года

25. Высший коллегиальный орган исполнительной власти:
а. Федеральное Собрание

б. Правительство РФ
в. Государственная Дума

26. Членов Правительства Президент назначает по предложению:
а. Государственной Думы
б. Совета Федерации
в. Председателя Правительства

27. Федеральный орган исполнительной власти, проводящий государственную политику и осуществляющий управление в определённой отрасли или сфере деятельности
а. Государственный комитет
б. Министерство РФ
в. Федеральная служба

28. Органы особой компетенции относится к:
а. законодательной власти
б. исполнительной власти
в. судебной власти
г. не входят ни в одну из ветвей власти

29. Решение вопроса о доверии Правительству РФ относится к ведению:
а. Федерального Собрания
б. Совета Федерации
в. Государственной Думы

30. Структура органов власти на муниципальном уровне представлена …
а. представительным органом и местной администрацией
б. представительным органом, главой муниципального образования и местной администрацией
в. главой муниципального образования и местной администрацией
г. все перечисленное

31. Одно из перечисленного выступает в качестве представительного органа местного самоуправления на территории города…
а. администрация
б. мэр
в. городская Дума
г. орган территориального общественного самоуправления

32. Органы местного самоуправления избираются посредством:
а. референдума;
б. муниципальных выборов;
в. народной правотворческой инициативы.

33. Теория происхождения государства, смысл которой заключается в том, что государство возникает из разрастающейся из поколения в поколение семьи:

а. органическая

б. патриархальная

в. теория насилия

34. Целью государственного управления является:

а. обеспечение функционирования системы управления

б. создание оптимальных условий для достижения определённого уровня состояния общества и государства с намеченными перспективами их развития:

в. углубление специализации и комплексное развитие регионов

35. К характерным признакам республики нельзя отнести…

а. наследование власти

б. разделение власти

в. наличие конституции и законов

г. выборность на определенный срок

По результатам проведения прямой оценки компетенций, эксперты выявили высокую степень подготовки студентов:

Уровень / Доля студентов	Достаточный уровень (справились с 80% предложенных заданий)	Приемлемый уровень (решенный процент заданий от 50 до 79 % заданий были выполнены)	Низкий уровень (решенный процент заданий меньше или равен 49%)
	49%	51%	0%

При проведении качества образования эксперты ознакомились с 21 ВКР, что составило 100 % от выпускных работ прошлого года по данному направлению. Сделан вывод о том, что рассмотренные ВКР в основном 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	Тематика ВКР в основном соответствует направлению подготовки и современному уровню развития науки, техники и (или) технологий в области программы. Так, из 21 выпускника заочной формы обучения 17 тем выпускных квалификационных работ соответствуют направлению подготовки, что составляет 81%. Такие темы, как: «Управление социально-психологическим климатом в трудовом

		коллективе предприятия» студентки Латыповой Л.Р, «Формирование корпоративной культуры» студентки Шадеркиной О.В, «Совершенствование мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала на предприятии ОАО «Сбербанк России» студента Омутных Е.А., «Организация PR деятельности на предприятии» студентки Богдановой Е.Ю. больше соответствуют программам «Управление персоналом» и «Менеджмент».
2.	Задания и содержание ВКР направлены на подтверждение сформированности компетенций выпускника	В соответствии с программой ВКР бакалавра представляет собой законченное исследование, в котором анализируется одна из теоретических и (или) практических проблем в области профессиональной деятельности, и должна отражать умение самостоятельно разрабатывать избранную тему и формулировать соответствующие рекомендации. ВКР имеет своей целью: систематизацию, закрепление и расширение теоретических знаний, практических умений и навыков по направлению (специальности); выявление уровня подготовленности студентов к самостоятельной работе, исходя из полученных знаний и сформированных профессиональных компетенций, позволяющих осуществлять расчетно - аналитическую работу, решать профессионально значимые задачи, аргументированно защищать свою точку зрения.
3.	Степень использования при выполнении самостоятельных исследовательских частей ВКР материалов, собранных или полученных при прохождении преддипломной практики и выполнении курсовых проектов	Степень использования при выполнении самостоятельных исследовательских частей ВКР материалов, собранных или полученных при прохождении преддипломной практики составляет 16 % и выполнении курсовых проектов составляет 8%.
4.	Тематика ВКР определена запросами производственных организаций и задачами экспериментальной деятельности, решаемыми преподавателями ОУ	Тематика ВКР определяется запросами органов власти различного уровня, государственными, общественными и коммерческими организациями Тюменской области, также задачами научной деятельности профессорско-преподавательского состава кафедры. Доля ВКР, выполненных по заказу данных

		организаций, составляет около 45%
5.	Результаты ВКР находят практическое применение в производстве	25% результатов ВКР находят практическое применение в производстве
6.	Степень использования при выполнении самостоятельных исследовательских частей ВКР результатов НИД кафедры, факультета и сторонних научно-производственных и/или научно-исследовательских организаций	Степень использования при выполнении самостоятельных исследовательских частей ВКР результатов НИД кафедры, факультета и сторонних научно-производственных и/или научно-исследовательских организаций составляет 8 %.

3.2. Выводы и рекомендации экспертов

3.2.1. Оценка качества результатов обучения: отлично.

3.2.2. Сильные стороны

По результатам опроса выпускников специальности «Государственное и муниципальное управление» удовлетворены результатами обучения 96,7%.

3.2.3. Области улучшения

1. На основании опроса студентов и выпускников рекомендуется больше внимания уделять социальным компетенциям, направленным на развитие, поддержание и усовершенствование коммуникаций, навыков организации и планирования времени.

2. Актуализировать ООП с учетом мнения работодателей о том, что выпускникам не хватает знаний о системе государственной службы и ее роли в жизни общества, а также практических навыков.

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

В ходе очного визита при проведении анкетирования студентов были получены данные, которые представлены в следующей диаграмме. Это позволяет экспертам сделать выводы о высокой оценке студентами качества полученных знаний.

Оценка качества образования студентами в целом
(по результатам экспертов)

4. ГАРАНТИИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

4.1. Стратегия, цели и менеджмент программы

4.1.1.Оценка критерия высокая.

4.1.2.Сильные стороны

Посредством привлечения потенциальных работодателей к учебному процессу происходит согласование целей образовательной программы в соответствии с рынком труда.

4.1.3.Области улучшения

1. Обеспечить информационную доступность целей программы всем заинтересованным сторонам через документы, размещенные на информационных стендах университета.

2. Возможность обеспечения управления программой, привлекая работодателей на всех этапах образовательного процесса (при формировании учебного плана, учебных курсов, организации учебных занятий, разработке тематик и заданий для курсовых и выпускных квалификационных работ, при прохождении практики).

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

Данные, представленные на диаграмме, позволяют экспертам сделать вывод о том, что, по мнению работодателей, цели ООП соответствуют запросам рынка труда.

В ходе проведения очного визита эксперты провели интервьюирование студентов, преподавателей, сотрудников и получили данные, которые позволяют сделать вывод о том, что администрация и преподаватели хорошо осведомлены и четко формулируют цели ОПОП, а у студентов данный вопрос вызвал затруднение. Рекомендуется вывесить на информационных стендах цели ОПОП.

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

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

По итогам анализа двух данных диаграмм эксперты делают вывод, что в целом преподавательский состав удовлетворен кадровой политикой, включающей меры материального и нематериального поощрения. Однако требует доработки система мотивации, включающая материальное поощрение за выполнение показателей эффективности работы ППС.

4.2. Структура и содержание программы

4.2.1. Оценка критерия: хорошо.

4.2.2. Сильные стороны

1. Практика проходит на предприятии в тесном взаимодействии с работодателями, которые принимают участие в вопросах планирования и организации практик обучающихся.

2. Привлечение работодателей для рецензирования выпускных квалификационных работ.

4.2.3. Области улучшения

1. Разработать реальные практические ситуации при формировании фонда оценочных средств, используемых при текущем контроле успеваемости и проведении промежуточной аттестации.

2. Разработать вопросы и задания ИГА с учетом конкретных запросов предприятий и организаций.

3. Увеличить долю ВКР, которые нашли бы практическое применение на предприятиях и в организациях

4. Привлекать работодателей к разработке учебных дисциплин, их согласованию.

В ходе проведения очного визита эксперты провели встречи со студентами оцениваемой программы. Один из обсуждаемых вопросов: соответствие структуры и содержания программы ожиданиям непосредственных потребителей программы – студентов. Данные, собранные по итогам интервьюирования, представлены в диаграмме и позволяют экспертам сделать вывод о том, что студенты не достаточно вовлечены в процесс разработки программы, но соотвествие структуры и содержания ООП в основном соотвествуют ожиданиям студентов.

4.3. Учебно-методические материалы

4.3.1. Оценка критерия: хорошо.

4.3.2. Сильные стороны

1. В университете разработана нормативно-правовая база, регламентирующая процесс разработки и актуализации УММ.

2. В УММ используется обновленная литература, согласованная с библиотечно-информационным комплексом и утвержденная на заседании кафедры.

4.3.3. Области улучшения

1. Предусмотреть наличие во всех УММ критериев оценивания самостоятельной работы студентов.

2. Обратить внимание на то, что информация содержания дисциплин недостаточно учитывает публикации периодической отечественной и зарубежной литературы.

При проведении очного визита эксперты ознакомились с разработанными в образовательном учреждении учебно-методическими материалами. По результатам изучения 64 учебно-методических материалов, составлена нижеследующая диаграмма.

Указанные данные позволяют экспертам сделать вывод о том, что в процессе согласования УММ недостаточно активно принимают участие работодатели.

В ходе очного визита, экспертами были проанализированы контрольно-измерительные материалы, которые используются образовательным учреждением для текущего контроля успеваемости. Данные по результатам анализа контрольно-измерительных материалов представлены в нижеследующей диаграмме. Это позволило сделать экспертам заключение о недостаточности включения работодателей в процесс согласования и разработки КИМ. А так же недостаточное использование реальных ситуаций для проверки сформированности компетенций студентов.

По результатам анкетирования, представленного образовательным учреждением, результаты которого были подтверждены в ходе очного визита, большая часть студентов считают, что их мнение не учитывается при разработке и актуализации УММ. В связи с этим, эксперты рекомендуют активнее привлекать студентов к участию в разработке УММ.

Учет мнения студентов при разработке и актуализации УММ

4.4. Технологии и методики образовательной деятельности

4.4.1. Оценка критерия: хорошо.

4.4.2. Сильные стороны

Создана электронная система дистанционного обучения «Educon». Поддержка процесса дистанционного обучения внедрена в целях повышения качества предоставляемых образовательных услуг. Эта система представляет собой объединение образовательных ресурсов (в том числе виртуального лабораторного практикума) в одной образовательной системе, а также сбор статистических показателей обучения.

Области улучшения

1. Систематически привлекать работодателей при определении (выборе) применяемых в рамках реализации программ технологий и методик.

2. Дополнить виды учебных занятий тренингами, направленными на формирования у выпускников поведенческой модели применительно к компетенциям ООП 081100.62 «Государственное и муниципальное управление», лекциями с заранее запланированными ошибками и т.д. При проведении рубежного контроля дополнить тестирование другими контрольно-измерительными материалами, позволяющими студентам показать и применить в действии коммуникативные и профессиональные компетенции (умение убеждать, аргументировано отстаивать свою точку зрения и т.д.).

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

ФИО преподавателя: Шатилович Наталья Владимировна

Группа /специальность: ГМУ-10-1 «Государственное и муниципальное управление

1. Дисциплина/модуль: «Разработка управленческого решения»
2. Вид учебного занятия: лекция
3. Тема занятия «Эффективность управленческого решения»
4. Цель занятия: изучение современных концепций, методов и подходов к оценке эффективности управленческих решений

5. Задачи занятия:

1. Рассмотреть понятие и виды эффективности управленческих решений.

2. Изучить: организационную, экономическую, социальную, юридическую, технологическую, психологическую, этическую и пр. эффективность управленческих решений.

3.Рассмотреть методы оценки эффективности управленческих решений.

4.Провести сравнительный анализ методов.

6. Материально-техническое обеспечение занятия: аудитория, оснащенная компьютером и мультимедийным оборудованием для презентаций.

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.	знать: виды, методы оценки и анализа эффективности управленческих решений ПК-3	лекция-визуализация, ответы на вопросы
2.	уметь: выявлять условия и факторы, влияющие на качество и эффективность управленческого решения. ПК-2	лекция-визуализация, ответы на вопросы
3.	- демонстрировать способность и готовность: навыки по оценке эффективности принятых управленческих решений ПК-4.	лекция-визуализация, ответы на вопросы

ОЦЕНКА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ

№	Критерии анализа	Показатели	Оценка (0,1,2)
1.	Соблюдение	Своевременное начало, окончание занятия,	2

	регламента занятия	сбалансированные по времени разделы	
2.	Организационный момент	Приветствие. Сообщение темы, цели (связь цели с формируемыми компетенциями)	1
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	1
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	1
12.	Поддержание «обратной связи» с аудиторией в процессе занятия	Контроль усвоения материала	2
13.	Подведение итогов занятия *(организация рефлексии)*	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: 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 в целом по программе составляет 30%. В процессе проведения очного визита были изучены УМК пяти дисциплин. Данные о занятиях, проводимых в интерактивной форме в разрезе изученных УМК, представлены ниже.

Доля занятий, проводимых в интерактивной форме

4.5. Профессорско-преподавательский состав

4.5.1. Оценка критерия: отлично.

4.5.2. Сильные стороны

1. Результаты работы сотрудников и коллективов структурных подразделений оцениваются по степени достижения стратегических целей университета, ориентированных на высокий имидж, выполнение лицензионных и других законодательных требований, обеспечение качества и конкурентоспособности научно-образовательных услуг, финансовой стабильности и роста доходов университетского комплекса, повышение качества трудовой жизни персонала.

2. Разработаны нормативно-правовые документы, регламентирующие систему финансовой и нефинансовой мотивации ППС. Система внутреннего мониторинга деятельности ППС и АУП взаимосвязана с системой мотивации.

3. Подготовка и переподготовка ППС позволяет поддерживать компетенции преподавателей на уровне, достаточном для реализации программы, ориентированной на современные запросы рынка труда.

4.5.3. Области улучшения

1. Проводить ежегодное сплошное анкетирование студентов по всем дисциплинам, выявляя степень удовлетворенности полученными знаниями.

2. Повысить квалификацию преподавателей в области использования активных методов обучения, в том числе интерактивного включения студентов во время лекций, использования автоматизированных обучающих систем, деловых игр, реализованных на ЭВМ, и мультимедиа тренингов.

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 том, что ППС является высококвалифицированным, обладающим большим потенциалом в научной и учебно-методической деятельности. Однако руководителям программы следует обратить внимание на омоложение состава ППС.

4.6. Материально-технические и финансовые ресурсы программы

4.6.1. Оценка критерия: хорошо.

4.6.2. Сильные стороны

1. В университете создана хорошая материально-техническая база, оснащенная современной техникой и информационными ресурсами.

2. При формировании бюджета университета особое внимание уделяется развитию материально-технической базы образовательных подразделений. Финансовые ресурсы на поддержание имеющегося оборудования в работоспособном состоянии, его модернизацию, приобретение нового оборудования, необходимого для реализации программы, предусматриваются как в смете расходов института на плановый период, так и в программе стратегического развития вуза на 2012-2016 гг.

4.6.3. Области улучшения

1. Реализовать специальные условия для получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья: (пандус при входе в университет, лифт для подъема на этажи, специальное место для сурдопереводчика, звуковые сигналы для слабослышащих и т.д.)

2. Привлечение дополнительного финансирования на реализацию программы может производиться за счет оказания дополнительных образовательных услуг по повышению квалификации и профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих, выполнения научно-исследовательских работ.

Во время проведения очного визита эксперты провели интервьюирование студентов и преподавателей, принимающих участие в реализации программы, на предмет удовлетворенности качеством аудиторного фонда. Полученные данные представлены в нижеследующей диаграмме, и позволяют экспертам сделать вывод о том, что студенты и преподаватели в основном удовлетворены качеством аудиторий, помещений кафедр, фондом читального зала библиотеки.

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

При проведении очного визита в образовательное учреждение, экспертная команда осмотрела материально-техническую базу. Ниже приведены данные по оснащенности аудиторий. Приведенные данные позволяют сделать вывод о том, что половина аудиторного фонда оснащена современным мультимедийным оборудованием и программными продуктами.

4.7. Информационные ресурсы программы

4.7.1. Оценка критерия: хорошо.

4.7.2. Сильные стороны

В университете созданы все условия для эффективного использования информационной инфраструктуры.

4.7.3. Области улучшения

В рамках образовательного процесса стимулировать студентов к использованию основополагающих работ, основных отечественных и зарубежных журналов по направлению подготовки, монографиям известных ученых и другой литературе по профилю программы через систему «Educon».

4.8. Научно-исследовательская деятельность

4.8.1. Оценка критерия: хорошо.

4.8.2. Сильные стороны

В университете внедрена стимулирующая система материального поощрения ППС, активно занимающихся научной деятельностью.

4.8.3. Области улучшения

1. Организовать работу по коммерциализации результатов НИР, создавать условия для материального стимулирования контрактно-грантовой деятельности ППС и студентов, использования результатов НИР на общероссийском и международном уровне.

2. При оценке эффективности деятельности ППС учитывать большее количество показателей, характеризующих научную деятельность педагога (статьи, монографии, пленарные или секционные выступления и т.д.).

3. Привлечение аспирантов для проведения научных кружков.

4. Увеличить число студентов, принимающих участие в конференциях, различных круглых столах, семинарах.

5. На уровне университета необходимо создавать условия для материального стимулирования контрактно-грантовой деятельности ППС и студентов, использования результатов НИР на общероссийском и международном уровне.

В документах самообследования образовательным учреждением были представлены сведения о результатах мониторинга мнения студентов «Влияние научно-исследовательской работы на качество образования». В диаграмме представлены данные, удостоверенные экспертами во время проведения очного визита. Это позволяет сделать выводы о том, что НИР и их результаты положительно сказываются на процессе обучения, а качество образования улучшается.

Была проанализирована занятость студентов в научных кружках. Для студентов направления «Государственное и муниципальное управление» на кафедре маркетинга и муниципального управления работает научный кружок «Современный Управленец».

Количество студентов, регулярно посещающих научные кружки 12 чел. По итогам работы в научных кружках, студенты готовят публикации, выступления и т.д., которые можно рассматривать в качестве итогов работы в научных кружках.

4.9. Участие работодателей в реализации программы

4.9.1. Оценка критерия: хорошо.

4.9.2. Сильные стороны

Для приближения ожидаемых результатов обучения по образовательной программе по направлению 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» к требованиям профессионального сообщества работодатели привлекаются в качестве членов ГАК, научных руководителей ВКР, рецензентов, руководителей практики и НИР, а также ведут различные дисциплины.

4.9.3. Области улучшения

Организовать работу по систематическому привлечению работодателей к реализации программы (проведение мастер классов, участие в разработке и согласовании УММ, участие в работе заседаний кафедры и т.д.)

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

При этом работодатели отметили, что у выпускников не хватает практических навыков.

Это позволяет рекомендовать в рамках изучения дисциплин больше использовать кейс – пакеты с анализом реальных ситуаций.

4.10. Участие студентов в определении содержания программы

4.10.1. Оценка критерия: отлично.

4.10.2. Сильные стороны

1. Согласно Положению о стипендиальном обеспечении и материальной поддержке обучающихся и докторантов ТюмГНГУ призовые места студентов, полученные в результате участия в конкурсах, конференциях, позволяют студенту рассчитывать на повышенную академическую и целый ряд именных стипендий.

2. Созданы хорошие условия для организации самостоятельной работы студентов (оснащенный современной техникой и новыми программными возможностями библиотечно-издательский комплекс, электронная система поддержки учебного процесса «Educon»).

4.10.3. Области улучшения

Рассмотреть возможность анонимного обращения к руководителям кафедры и института (книга жалоб и предложений, почтовый ящик и т.д.)

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

На основании анализа представленных данных эксперты делают вывод о том, что студенты не информированы в полной объеме о мерах участия студентов в решении вопросов, связанных с организацией и управлением учебным процессом.

4.11. Студенческие сервисы

4.11.1. Оценка критерия:

4.11.2. Сильные стороны

В университете работает система, нацеленная на формирование личностных и социальных компетенций студентов, на организацию досуга и отдыха студентов. Данная система учитывает индивидуальные особенности и склонности студентов и способствует процессу социализации и адаптации студентов из социально-уязвимых слоев населения. Разработаны механизмы материальной поддержки студентов, действующие на уровне реализации программы. Регулярно проводятся культурно-массовые и спортивные мероприятия для студентов программы.

4.11.3. Области улучшения

1. Усилить использование студентами, имеющейся в ВУЗе он-лайн библиотеки. В рамках дисциплин встроить изучение студентами современной научной литературы на регулярной основе. Привлечь внимание студентов к возможностям Библиотечно-издательского комплекса.

2. Выделить из УМУ в отдельную структуру отдел, занимающийся трудоустройством студентов и выпускников. Уделять больше внимание составлению резюме, знакомству студентов с требованиями работодателей и количеством вакантных мест на рынке труда.

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

На основании анализа представленных данных эксперты делают вывод о том, что студенты недостаточно активно вовлечены в программы дополнительных курсов.

4.12. Профориентация. Оценка качества подготовки абитуриентов

4.12.1. Оценка критерия: отлично.

4.12.2. Сильные стороны

Достаточное внимание уделяется профориентационной работе, выявлению наиболее подготовленных абитуриентов. Заслуживает большого внимания участие некоторых студентов в профориентационной работе через организацию агитационной бригады, выезжающей в школы; внедрение системы бонусов и льгот успешным первокурсникам.

4.12.3. Области улучшения

1. Совместное проведение со школьниками спортивных, поэтических, научных и развлекательных мероприятий (КВН, А, ну-ка девушки и т.д.).

2. Организация клубов выходного дня, где проводились бы занятия со старшеклассниками силами студентов, магистров или аспирантов, на которых давались первичные представления о профессии.

3. Проведение мастер-классов лучшими лекторами.

4. Демонстрация лучших студенческих проектов на местном телевидении.

При анализе программы по бакалавриату, эксперты составили диаграмму, анализирующую систему довузовской подготовки бакалавров. В диаграмме представлены результат довузовской подготовки по итогам прошлого года.

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 40 мероприятий, из них:

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

Количество абитуриентов, принявших участие в программах, реализуемых университетом

РЕЗЮМЕ ЭКСПЕРТОВ

ФИО эксперта: Зайцева Ольга Валентиновна

Место работы, должность	Институт повышения квалификации
Ученая степень, ученое звание	кандидат социологических наук, доцент
Заслуженные звания, степени	нет
Образование	высшее
Профессиональные достижения	зам. декана по учебной работе первый заместитель начальника Учебно-методического управления начальник Учебно-методического управления заместитель директора Академического научно-педагогического института непрерывного профессионального образования по совмещению декан факультета повышения квалификации и профессиональной переподготовки Аккредитованный эксперт Рособрнадзора Член гильдии экспертов в сфере высшего и среднего профессионального образования
Сфера научных интересов	Основные образовательные программы: Социология, Экономика, Менеджмент, Государственное и муниципальное управление Программы дополнительного профессионального образования
Опыт практической работы по направлению программы, подлежащей экспертизе	8 лет

ФИО эксперта: Косякова Светлана Геннадьевна

Место работы, должность	ОАО «Мечел» Директор департамента оценки и развития персонала
Ученая степень, ученое звание	нет
Заслуженные звания, степени	нет
Образование	1997 — Сибирская Академия Государственной Службы, Государственное и муниципальное управление, высшее 1989 — Новосибирский Государственный Университет, Общее языкознание, высшее
Профессиональные достижения	С 06.2011- Директор департамента оценки и развития персонала ОАО «Мечел» (г. Москва). Приоритетное направление работы- руководство программой формирования кадрового резерва по всей Группе компаний, разработка методологии и всех необходимых документов, обеспечение реализации всех мероприятий. 2007-2010 «Е4-Центрэнергомонтаж» - Заместитель генерального директора по персоналу (г. Москва) 2006 - ОАО «Инжиниринговый центр» Заместитель генерального директора по персоналу (г. Новосибирск) 2002-2006 ООО «Центр корпоративных стратегий и решений» Директор, бизнес-тренер (г. Новосибирск) 1998-2002- «Barloworld Siberia»- Заместитель директора по кадровым вопросам (г. Новосибирск) 1996-1998- «Coca Cola Molino Novosibirsk» - Менеджер по набору и обучению сотрудников (г. Новосибирск)
Сфера научных интересов	Автор научных статей по управлению персоналом и соавтор учебного пособия «Психодиагностика в системе управления», также проводила семинары, лекции, тренинги по разным темам сферы «управление персоналом»
Опыт практической работы по направлению программы, подлежащей экспертизе	Более 15 лет

ФИО эксперта: Фролов Егор Николаевич

Место работы, должность	РГУ нефти и газа им. Губкина, студент (Факультет «Экономика и управление»)
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	