



**АККОРК**

Агентство  
по общественному контролю  
качества образования  
и развитию карьеры

Утверждаю

Председатель Высшего  
экспертного совета

\_\_\_\_\_ В.Д. Шадриков

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2015 г.

**ОТЧЁТ  
О РЕЗУЛЬТАТАХ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ  
ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
ПРОГРАММЫ СРЕДНЕГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**09.02.04 « Информационные системы»**

**Автономное учреждение профессионального  
образования Ханты-Мансийского автономного  
округа-Югры «Ханты-Мансийский технолого-  
педагогический колледж»**

**Разработано:**

Менеджер проекта:

\_\_\_\_\_ /А.Л. Дрондин/

Эксперты АККОРК:

\_\_\_\_\_ /П.И. Михеев/

\_\_\_\_\_ /С.А. Суровенков/

\_\_\_\_\_ /С.С. Зайцев/

Москва – 2015

## 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 .....	13
2.1. Основные выводы и рекомендации эксперта по анализируемой программе.....	13
2.2. Профиль оценок результатов обучения и гарантий качества образования .....	14
3. КАЧЕСТВО РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ .....	16
3.1. Прямая оценка компетенций экспертом .....	16
3.2. Выводы и рекомендации экспертов.....	18
4. ГАРАНТИИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ.....	19
4.1. Стратегия, цели и менеджмент программы .....	19
4.2. Структура и содержание программы .....	22
4.3. Учебно-методические материалы .....	23
4.4. Технологии и методики образовательной деятельности.....	25
4.5. Преподавательский состав .....	28
4.6. Материально-технические и финансовые ресурсы программы .....	30
4.7. Информационные ресурсы .....	31
4.8. Экспериментальная и инновационная деятельность .....	32
4.9. Воспитательная работа .....	33
4.10. Участие работодателей в реализации программы .....	35
4.11. Участие студентов в определении содержания программы .....	36
4.12. Сервисы для обучающихся на программном уровне.....	37
4.13. Профорientация. Оценка качества подготовки абитуриентов.....	39
Резюме экспертов .....	41

## I. ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Автономное учреждение профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Ханты-Мансийский технолого-педагогический колледж» (сокращенное наименование АУ «Ханты-Мансийский технолого-педагогический колледж») – образовано в соответствии с распоряжением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09 февраля 2010 года № 63-рп, путем поэтапной реорганизации трёх колледжей округа.

Учредителем АУ «Ханты-Мансийский технолого-педагогический колледж» является Ханты-Мансийский автономный округ – Югра. Функции и полномочия учредителя колледжа от имени Ханты-Мансийского автономного округа – Югры осуществляются Департаментом образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и Департаментом по управлению государственным имуществом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

История Ханты-Мансийского педагогического колледжа началась в 1930-е годы, когда был образован Остяко-Вогульский национальный округ. В 1932 году туземное отделение Тобольского педагогического техникума и подготовительная трехгодичная туземная школа были переведены в п. Остяко-Вогульск Остяко-Вогульского национального округа. Остяко-Вогульск педагогический техникум стал первым средним специальным учебным заведением по подготовке педагогических кадров для национальных школ округа, позднее переименованное в Ханты-Мансийское национальное педагогическое училище. В 1994 году постановлением Главы администрации Ханты-Мансийского автономного округа Ханты-Мансийское национальное педагогическое училище преобразовано в Ханты-Мансийский педагогический колледж. На основании Распоряжения Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 3 февраля 2009 года № 23-рп произведена реорганизация бюджетного учреждения среднего профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Ханты-Мансийский педагогический колледж» и бюджетного учреждения среднего профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Ханты-Мансийский политехнический колледж» путем присоединения Ханты-Мансийского политехнического колледжа к Ханты-Мансийскому педагогическому колледжу и переименования последнего в бюджетное учреждение среднего профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Ханты-Мансийский технолого-педагогический колледж».

У колледжа в оперативном управлении 3 учебных корпуса общей площадью 24834,9 м<sup>2</sup>, учебно-производственная база, 2 автодрома, 8 общежитий, 1 лыжная база и другие объекты хозяйственного назначения.

Колледж обладает правом осуществления образовательной деятельности по 26 программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих (сварщики, механики, повара, социальные работники и др.), 41 программам подготовки специалистов среднего звена (воспитатели дошкольных образовательных учреждений, учителя музыки, товароведы, техники-судоводители, техники электромеханики, бухгалтера, специалисты по документационному обеспечению, туристским услугам, земельно-имущественным отношениям, техники по обслуживанию и ремонту автотранспорта, мастера строительных работ, мастера производственного обучения и др.) и более чем по 200 программам дополнительного образования, профессиональной подготовки и программам повышения квалификации рабочих, служащих (водители всех категорий, водители погрузчика, сварщики, парикмахеры, администраторы гостиницы, охрана труда, частная охранная деятельность и т.д.)

Контингент обучающихся без учета филиалов (чел):

Форма обучения	За счет бюджета ХМАО-Югры	С оплатой стоимости обучения по договору	Всего
Очная	1136	283	1419
Заочная	221	543	764
Всего	1357	826	2183

Контингент обучающихся с учетом филиалов (чел):

Форма обучения	За счет бюджета ХМАО-Югры	С оплатой стоимости обучения по договору	Всего
Очная	1136	283	1419
Заочная	637	727	1364
Всего	1773	1010	2783

В 2014 году выпущено 955 человек, из них 330 человек по заочной форме обучения (с филиалами). Принято в 2014 году абитуриентов 993 человека, из них на заочную форму обучения (с филиалами) 368 человек.

Обучение по программам «Электромонтёр по ремонту и обслуживанию оборудования (по отраслям)» и «Автомеханик» ведется только в очной форме и на бюджетной основе.

Деятельность колледжа охватывает все 9 районов ХМАО. В 5 районах ХМАО колледж имеет шесть филиалов – в городах Нягань, Советский, Белоярский, Лянтор, Сургут, Пыть-Ях.

В Ханты-Мансийском районе ХМАО, АУ «Ханты-Мансийский технологический колледж» – единственная профессиональная образовательная организация. В Ханты-Мансийском автономном округе – Югра, кроме АУ «Ханты-Мансийский технологический колледж», имеются 18 профессиональных образовательных организаций: 12 политехнических колледжей, 2 медицинских колледжа, 1 агропромышленный колледж, 1 строительный колледж, 1 технологический колледж, 1 социально-гуманитарный колледж.

В 2013 году АУ «Ханты-Мансийский технологический колледж» являлся лауреатом Национальных конкурсов «Лучшие учебные центры Российской Федерации - 2013» и «Лучшие колледжи Российской Федерации 2013».

В 2013 году на базе колледжа открыт Ресурсный образовательный центр (приказ Департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры № 794 от 19 августа 2013 года), колледж аккредитован в качестве органа по сертификации работ и услуг по следующим областям: образование, транспорт и связь, операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг, предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг (аттестат аккредитации органа сертификации №РОСС RU/ 31003/04:ЗТО/ОС002).

В 2014 году на базе колледжа открыта интегрированная база кафедры ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет».

С 2011 по 2014 год АУ «Ханты-Мансийский технологический колледж» неизменно занимает первые позиции в рейтинге среди учреждений профессионального образования ХМАО-Югры в конкурсе по установлению контрольных цифр приема граждан для обучения за счет средств бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

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

Основная профессиональная образовательная программа «Информационные системы» (в экономике) реализуется в рамках направления код 230401 и ведет к присуждению квалификации специалист в области информационных систем. Руководство программой осуществляется председателем ПЦК «Информатика» Скопченко Ольгой Николаевной и заместителем директора по учебной работе Смирновым Евгением Юрьевичем.

### Кол-во обучающихся

Программа	Обучается студентов (очная форма)	Бюджет	Целевое финансирование	Внебюджет
230401 <i>«Информационные системы (в экономике)»</i>	87	60	1	27

Независимая внешняя оценка образовательной программы проведена экспертами АККОРК в период с 15 января по 15 февраля 2015 года.

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

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

В настоящее время Образовательная программа 230401 «ИНФОРМАЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ» (В ЭКОНОМИКЕ) реализуется отделением морской и вычислительной техники в составе Ханты-Мансийского технолого-педагогического колледжа. Подготовка специалистов с присвоением квалификации «Специалист в области информационных систем» ведется в полном соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом среднего профессионального образования утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.05.2014 г. N 525. С 2006-2013гг подготовка специалистов осуществлялась по образовательной программе 230103 «Автоматизированные системы обработки информации и управления» (ГОС).

Длительность реализации программ составляет на базе среднего (полного) общего образования - 3 года 10 месяцев, на базе основного общего образования - 4 года 10 месяцев. Подготовка специалистов ориентирована в основном на эксплуатацию и обслуживание автоматизированных систем обработки информации и управления региональных и городских предприятий ХМАО. Потребность в специалистах для замещения свободных рабочих мест (вакантных должностей), составляет 153 единиц согласно статистическим данным государственной службы занятости ХМАО-Югры.

Среди основных предприятий работодателей можно выделить следующие:  
Ханты-Мансийский филиал ОАО «Ростелеком»;

ОСП Ханты-Мансийский почтамп УФПС ХМАО-Югра - филиал ФГУП «Почта России»;  
Филиал ВГТРК/ГТРК «Югория», г. Ханты-Мансийск;  
Обособленное подразделение ООО «Нэт Бай Нэт Холдинг» в г. Ханты-Мансийск;  
МБДОУ «Детский сад № 18 «Улыбка», г. Ханты-Мансийск;  
Административное сельское поселение Нялинское, Ханты-Мансийский район;  
ООО «Фабрика сайтов», г. Ханты-Мансийск;  
ОО «АиС-Сервис», г. Нижневартовок;  
ООО «Гарант-Ханты-Мансийск», г. Ханты-Мансийск;  
АУ «Институт развития образования», г. Ханты-Мансийск;  
Федерация Велоспорта Югры, г. Ханты-Мансийск;  
ОАО ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ БАНК;  
БУ ХМАО-Югры «Дирекция по эксплуатации служебных зданий», г. Ханты-Мансийск;  
ОАО «Северречфлот», г. Ханты-Мансийск;  
Департамент гражданской защиты населения ХМАО-Югры и др.

Потенциал системы профессионального образования равномерно распределён по трём образовательным округам: Нижневартовский, Сургутский и Ханты-Мансийский. Сбалансированное размещение учреждений профессионального образования по территории автономного округа обеспечивает доступность образовательных услуг, позволяет получить профессиональное образование без выезда за пределы автономного округа. Ежегодно за счет средств бюджета автономного округа принимается на обучение по программам профессионального образования всех уровней около 7,5 тысяч югорчан. Основными механизмами финансирования отрасли «Образование» являются: предоставление субвенций органам местного самоуправления на реализацию отдельных государственных полномочий, текущее финансирование государственных образовательных учреждений, целевые субсидии из федерального бюджета, а также реализация целевых программ. Общий объем субвенций органам местного самоуправления на исполнение отдельных государственных полномочий из бюджета автономного округа составил более 22 000 млн. рублей.

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.

## Роль ОУ в формировании рынка труда

доля выпускников данного ОУ  
по ООП  
доля выпускников всех  
остальных ОУ региона по ООП

### 1.2. Анализ информационных показателей, представленных образовательным учреждением

- Доля контингента выпускников, трудоустроившихся в течение одного года после окончания ОУ по направлению подготовки (специальности), полученному в результате обучения по ОПОП Нетрудоустроенных выпускников специальности Автоматизированные системы обработки информации и управления за последний год нет, т.к. последний выпуск данной специальности был в 2013 году, где все выпускники, не считая тех, кто решил продолжать обучение в ВУЗе, трудоустроены.
- Доля студентов, получивших приглашения на работу по итогам прохождения практики Процентное соотношение трудоустроенных студентов по итогам прохождения практики из числа трудоустроенных выпускников равна 75%.
- Доля договоров на обучение за счет средств юридических лиц (в т.ч. договоров о целевом обучении) Среди выпускников не было обучающихся по заказу работодателей на основе трехсторонних (целевых) договоров. В настоящее время 1 человек обучается на целевом финансировании
  - Число рекламаций на выпускников Число рекламаций на выпускников - 0.
  - Число положительных отзывов организаций о работе выпускников В анкетах работодателей отражены положительные отзывы о работе выпускников.
- Количество выпускников программы, открывших собственное малое или среднее предприятие в течение 5 лет после окончания программы, как минимум, 3 человека.
- Количество студентов программы, получающих стипендии/гранты работодателей - за последние 3 года 5 студентов получали специальную стипендию ОАО "Ханты-Мансийский банк.

### Трудоустройство выпускников последнего года выпуска

№	Ф.И.О	Место работы	Должность
1.	Баженова Валентина Андреевна	ТТП «Урайнефтегаз- Лукойл»	техник
2.	Барабаш Иван Георгиевич	Инспекция Федеральной налоговой службы по ХМАО-Югре	инженер в отделе информатизации
3.	Белобров Петр Эдуардович	ООО «Альфа-Сургут»	оператор по предотвращению потерь
4.	Белоногов Алексей Игоревич	МП «Водоканал»	контроллер
5.	Братан Инна Павловна	БУ «Институт развития образования»	специалист технического отдела
6.	Гафаров Ирик Маратович	ООО «Гарант-Ханты- Мансийск»	специалист по работе с клиентами
7.	Гизатуллин Рамиль Равильевич	Ишимская областная больница № 4	специалист отдела АСУ
8.	Джолдошбеков Сапарбек Джолдошбекович	МП «Городские электрические сети»	инженер
9.	Ермолаев Евгений Владимирович	Институт развития образования ХМАО- Югры	системный администратор
10.	Жернова Анастасия Александровна	Управление Федеральной налоговой службы по ХМАО-Югре	специалист первого разряда общего отдела
11.	Жернова Анна Александровна	Управление Федеральной налоговой службы по ХМАО-Югре	специалист первого разряда в отделе информатизации
12.	Зюзин Евгений Александрович	студент Югорского государственного университета, очное отделение	-
13.	Ибадов Вусал Шукур оглы	Телерадиокомпания	специалист отдела АСУ



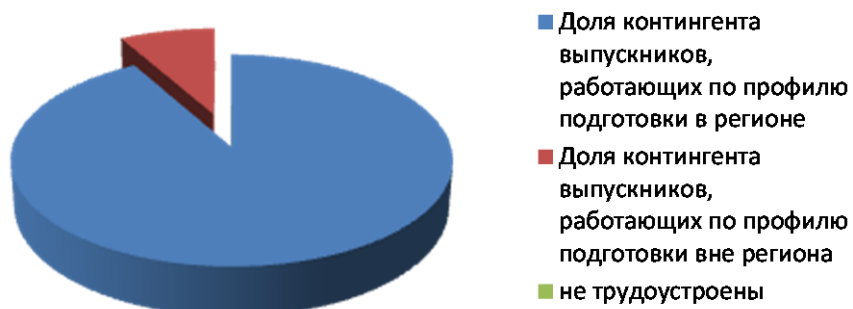
		«Югра»	
14.	Ибришим Иван Георгиевич	студент Югорского государственного университета, очное отделение	-
15.	Ильясов Рустам Ниязбекович	ТУ «Центроспас-Югория»	инженер
16.	Исаченко Владимир Игоревич	Страховая медицинская компания «Югория-мед»	техник
17.	Какимов Айрат Мавлитович	Телерадиокомпания «Югра»	декоратор-постановщик
18.	Колесников Станислав Витальевич	ООО «Строительный технологии»	специалист отдела АСУ
19.	Конев Александр Олегович	БУ «Центр технических видов спорта»	зам.нач. информационно-аналитического отдела
20.	Конев Сергей Сергеевич	ООО «Сарвинпром»	специалист отдела АСУ
21.	Косьмин Евгений Александрович	НП «Водоканал»	техник
22.	Кугаевский Михаил Александрович	ФГУ «Кадастровая палата ХМАО-Югры»	техник
23.	Кузнец Иван Николаевич	БУ «Окружной центр информационно-коммуникационных технологий»	техник
24.	Кумышев Андрей Рамулович	Телерадиокомпания «Югра»	специалист по телерадиообработке
25.	Курбанова Алеся Айратовна	ООО «Все для дома»	инженер-программист
26.	Курбатов Артем Александрович	служба в ВС РФ	-
27.	Левин Федор	БУ ХМАО-Югры «Федеральное»	инженер отдела АСУ

	Викторович	казначейство»	
28.	Летунов Александр Олегович	ИП «Хозяйственные товары»	директор
29.	Макавозов Александр Романович	Арбитражный Суд ХМАО-Югры	ведущий специалист отдела информатизации и МТО
30.	Малаховаа Наталья Ильинична	ООО НПО «Криста»	специалист по технической поддержке и обучению
31.	Митрохин Владимир Александрович	Бюджетное учреждение «Окружной центр информационно- коммуникационных технологий»	инженер-электронщик отдел технического обеспечения
32.	Морев Станислав Владиславович	студент Тюменского государственного университета, очное отделение	-
33.	Москалев Александр Викторович	МП «Жилищно- коммунальное управление»  МО г. Ханты-Мансийск	техник
34.	Мухамадиев Руслан Зиннурович	студент Югорского государственного университета, очное отделение	-
35.	Никитин Кирилл Яковлевич	Новосибирский технический университет	инженер по информационной безопасности
36.	Погорелый Николай Иванович	ООО " Информационно- техническая сервисная компания»	Инженер по АСУП 2 категории, отдел базовых сервисов
37.	Пономарева Анастасия Сергеевна	СК «Югория»	диспетчер
38.	Ревакшин Илья Владимирович	МОМВД России «Ханты-Мансийский»	инженер отдела АСУ

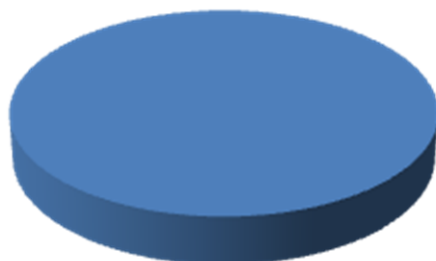
39.	Сивков Вадим Николаевич	Департамент по управлению делами Губернатора ХМАО-Югры	инженер-программист
40.	Скидан Сергей Сергеевич	ООО «Юграторг»	специалист отдела АСУ
41.	Сотников Роман Сергеевич	ИП Харитошин М.А., г. Ханты-Мансийск	технический специалист
42.	Сыч Александр Сергеевич	БУ ХМАО-Югры «Противотуберкулёзный диспансер»	системный администратор
43.	Хабибуллин Эдуард Русланович	БУ ХМАО-Югры «Музей Природы и Человека», г. Ханты-Мансийск	системный администратор
44.	Холоденин Олег Александрович	ИП Яковлева Л.Б., г. Ханты-Мансийск	техник
45.	Черняев Дмитрий Алексеевич	Ханты-Мансийский филиал ОАО «Ростелеком»	специалист по работе с клиентами

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)



## Распределение нетрудоустроенных выпускников программы



- Доля контингента выпускников продолживших обучение по программам ВПО, ДПО (очно)
- Доля контингента выпускников, которые не смогли найти работу по своей специальности

## 2. РЕЗЮМЕ ПО ПРОГРАММЕ

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

В качестве **сильных сторон** реализации программы можно отметить следующие:

1. 75% опрошенных трудоустроенных выпускников данной специальности удовлетворены индивидуальными карьерными ожиданиями.

2. На основе взаимодействия с работодателями и изучения регионального рынка труда были разработаны программы профессиональных модулей и дисциплин, после изучения которых, выпускники могут занимать должности соответствующие запросам регионального рынка труда.

3. Все программы профессиональных модулей имеют практическую направленность. Доля практических работ по междисциплинарным курсам составляет не менее 50%. Кроме того, при освоении программы ПМ является обязательным прохождение практики в соответствии с видом осваиваемой деятельности (производственной и/или учебной).

4. Распределение стимулирующих выплат осуществляется с учетом особого персонального вклада каждого работника в общие результаты деятельности, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу. Результаты внутреннего мониторинга деятельности работников за определенный период времени могут оказать существенное влияние на размер заработной платы работника, а, следовательно, стимулируют каждого сотрудника колледжа к добросовестному и плодотворному труду.

5. Информационные ресурсы в ХМТПК развиваются и расширяются. Обучающимся доступны с использованием сети Интернет электронные образовательные ресурсы, установлено ПО «1 с колледж», где можно посмотреть расписание и успеваемость студентов. Закуплена система дистанционного обучения «Moodle», которая проходит тестовые работы. Информация о ХМТПК представлена на Веб-сайте: <http://hmtpk.ru/>, Вконтакте <http://vk.com/hmtpk>; последний в настоящее время имеет 851 подписчиков.

6. Локально-вычислительная сеть, которая предоставляет собой информационную структуру, предназначенную для хранения и предоставления пользователям специализированных учебно-методических материалов для организации учебного процесса. Система обеспечивает хранение текстовых и графических файлов, совместно формирующих учебный курс. Для преподавателей подсистема обеспечивает добавление лекционных материалов в базу учебных курсов для дальнейшего просмотра обучающимися. Для обучающихся подсистема обеспечивает возможность просмотра лекционных материалов и практических заданий.

7. Колледжем для потребителей Ханты-Мансийска и ХМАО оказывается широкий спектр услуг дополнительного образования, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации. По всем направлениям дополнительного профессионального обучения в колледже создано необходимое учебно-методическое обеспечение, разработаны рабочие учебные планы и программы, которые учитывают конкретику того производства, где будет работать рабочий данной профессии. Применение интерактивных технологий позволяет повысить компетентность всех участников образовательного процесса.

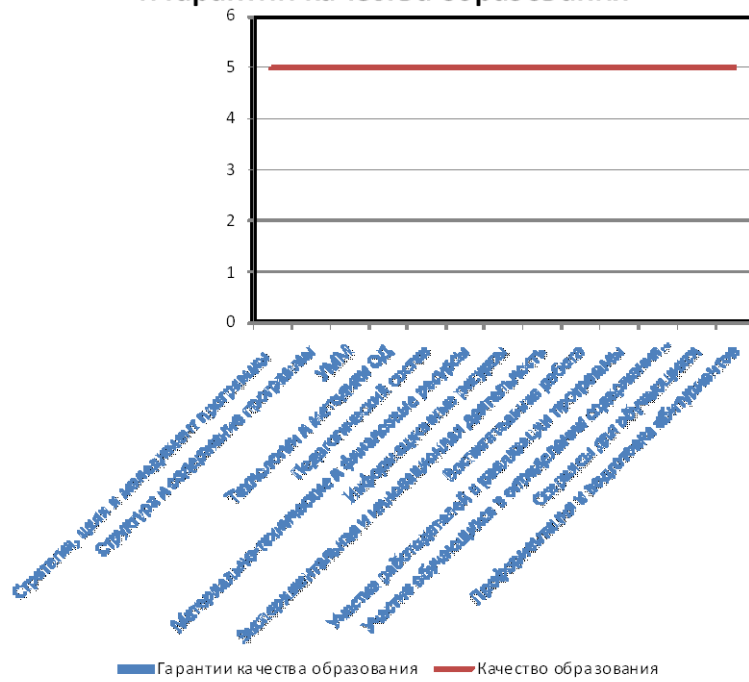
В качестве **основных рекомендаций** по улучшению реализации программы можно определить следующие:

1. Создание новых междисциплинарных комплексов по специализациям, соответствующим запросам регионального рынка труда.
2. Согласовывать УММ с представителями профессорско-преподавательского состава передовых профилирующих кафедр отечественных ВУЗов.
3. Использовать облачные технологии в образовании.
4. Проводить опрос или анкетирование студентов и выпускников по оценке работы штатных преподавателей, результаты которых учитывать при аттестации преподавателей.
5. Использовать при оценке предметной компетентности преподавателя такие критерии, как: представленность в учебном курсе современных теорий и научных результатов в области образовательной программы; наличие в учебном курсе исследовательской составляющей; использование преподавателем результатов собственных научных исследований; понимание роли и места собственного курса в процессе формирования компетентностей модели выпускника.
6. Организовать архив научных публикаций и учебно-методических материалов и обеспечить к нему открытый доступ.
7. Привлекать специалистов работодателя к проведению тренингов в рамках программы целевой подготовки.

## 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>		
	1.	Стратегия, цели и менеджмент программы	4
	2.	Структура и содержание программы	5
	3.	Учебно-методические материалы	5
	4.	Технологии и методики образовательной деятельности	5
	5.	Педагогический состав	4
	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	3
	11.	Участие обучающихся в определении содержания программы	4
	12.	Сервисы для учащихся	4
13.	Профорientация и подготовка абитуриентов	3	

## Профиль оценок результатов обучения и гарантий качества образования



### 3. КАЧЕСТВО РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

#### 3.1. Прямая оценка компетенций экспертом

В процессе очного визита была проведена прямая оценка компетенций выпускников. При проведении прямой оценки присутствовали студенты 231 группы (8 человек), 4 курса, что составляет 89% от выпускного курса.

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

Для проведения анализа сформированности компетенций эксперты выбрали следующие:

*ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.*

*ОК 2. Организовывать собственную деятельность, определять методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.*

*ОК 3. Решать проблемы, оценивать риски и принимать решения в нестандартных ситуациях.*

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

*ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.*

*ПК 1.1. Собирать данные для анализа использования и функционирования информационной системы, участвовать в составлении отчетной документации, принимать участие в разработке проектной документации на модификацию информационной системы.*

*ПК 1.3. Производить модификацию отдельных модулей информационной системы в соответствии с рабочим заданием, находить ошибки кодирования в разрабатываемых модулях информационной системы, документировать выполняемые работы.*

*ПК 1.10. Обеспечивать организацию доступа пользователей информационной системы в рамках своей компетенции.*

*ПК 2.7. Управлять процессом разработки с использованием инструментальных средств.*

*ПК 3.4. Осуществлять сбор, обработку и анализ информации для разработки баз данных.*

*ПК 3.5. Осуществлять администрирование баз данных в рамках своей компетенции.*

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

*Вопрос 1. Основные функции и структура операционных систем.*

*Вопрос 3..Файловые системы в ОС Windows.*

*Вопрос 6. Структурное и функциональное определения операционной системы.*

*Вопрос 11.Принципы работы устройств ввода-вывода. Контроллеры устройств ввода-вывода.*

*Вопрос 14. Реляционные базы данных.*

По результатам проведения прямой оценки компетенций, эксперты выявили следующее.



Доля студентов	Уровень	Достаточный уровень (справились с 80% предложенных заданий)	Приемлемый уровень (решенный процент заданий от 50 до 79 % заданий были выполнены)	Низкий уровень (решенный процент заданий меньше или равен 49%)
	75 %	6		
	25 %		2	
	0 %			0

В соответствии с учебным планом по специальности 230401 «Автоматизированные системы обработки информации и управления» Итоговая государственная аттестация выпускников проходила в форме экзамена. Первый выпуск с написанием ВКР (выпускной квалификационной работы) будет по ОПОП специальности 230401 «Информационные системы» в 2015 году.

На данном этапе:

- определена и утверждена тематика ВКР с учетом направления подготовки и запроса работодателей;
- утвержден список баз прохождения преддипломной практики;
- разработаны задания на практику в соответствии с тематикой ВКР.

#### ВЫПУСКНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ РАБОТЫ

№	Объекты оценивания	Комментарии эксперта (0,1,2)
1.	Тематика ВКР соответствует направлению подготовки и современному уровню развития науки, техники и (или) технологий в области программы	2
2.	Задания и содержание ВКР направлены на подтверждение сформированности компетенций выпускника	2
3.	Степень использования при выполнении самостоятельных исследовательских частей ВКР материалов, собранных или полученных при	0

	прохождении преддипломной практики и выполнении курсовых проектов	
4.	Тематика ВКР (выпускных квалификационных работ) определена запросами организаций и предприятий, ориентированных на выпускников программы	2
5.	Доля ВКР, результаты которых нашли практическое применение на предприятиях и в организациях / из них - ВКР, которые нашли практическое применение на предприятиях малого и среднего бизнеса	0

### 3.2. Выводы и рекомендации экспертов

#### 3.2.1. Оценка: отлично.

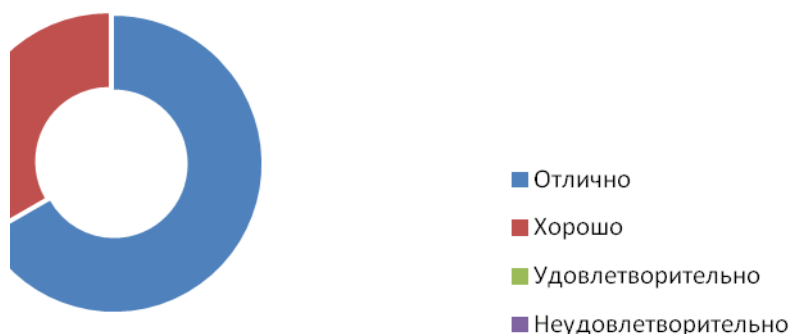
#### 3.2.2. Сильные стороны:

2. 75% опрошенных трудоустроенных выпускников данной специальности удовлетворены индивидуальными карьерными ожиданиями.

2. Уровень сформированности основных компетенций по результатам обучения выпускников программы оценивается работодателями не менее чем на 4 балла.

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.

## Оценка качества образования студентами



## 4. ГАРАНТИИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

### 4.1. Стратегия, цели и менеджмент программы

#### 4.1.1. Оценка критерия: хорошо.

#### 4.1.2. Области улучшения:

1. Проанализировать практики реализации программы другими ОУ.
2. Создание новых междисциплинарных комплексов по специализациям, соответствующим запросам регионального рынка труда.

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

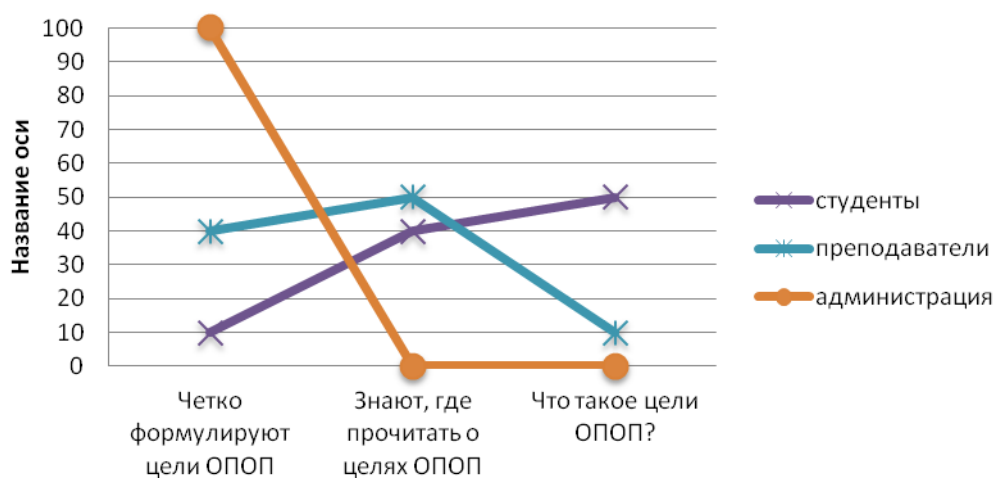
Данные, представленные на диаграмме, позволяют экспертам сделать вывод о высокой степени соответствия целей программы запросам рынка труда.

### Соответствие целей программы запросам рынка труда

- соответствуют
- не соответствуют
- соответствуют в небольшой степени
- Я не принимаю участие в разработке и реализации программ вуза

В ходе проведения очного визита эксперты провели интервьюирование студентов, преподавателей, сотрудников и получили данные, которые позволяют экспертам сделать вывод неполной осведомленности всех участников образовательного процесса о целях программы.

## Характеристика осведомленности о целях программы



В процессе проведения самообследования, образовательным учреждением были представлены данные по удовлетворенности преподавателей кадровой политикой и действующей системой мотивации. Данные, приведенные на нижеследующих диаграммах, подтверждены экспертами в ходе интервью во время очного визита.

## Удовлетворенность кадровой политикой

Вполне удовлетворен кадровой политикой

Принимаю кадровую политику, но считаю, что она нуждается в изменениях

Считаю кадровую политику неприемлемой

## Удовлетворенность действующей системой мотивации

Система мотивации  
справедлива и позволяет  
развиваться преподавателям

Система мотивации не  
позволяет учитывать всех  
особенностей  
преподавательской  
деятельности  
Система мотивации не  
действует и/или не эффективна

В ходе проведения очного визита было проведено интервьюирование преподавателей, участвующих в реализации программы. Результаты интервьюирования представлены в диаграмме «Уровень лояльности сотрудников».

По итогам анализа данных диаграмм эксперты делают вывод о высоком достигнутом уровне качества образования, стабильного профессионального состава сотрудников, лояльных к организации, и в большинстве удовлетворенных действующей системой мотивации своего труда.

## Уровень лояльности сотрудников

Лоялен к организации

Лояльны, но есть  
небольшая степень  
недовольства

В перспективе  
рассматривают вопрос о  
смене организации

Готовы уволиться в  
ближайшее время

## 4.2. Структура и содержание программы

### 4.2.1. Оценка критерия: хорошо.

### 4.2.2. Сильные стороны:

1. На основе взаимодействия с работодателями и изучения регионального рынка труда были разработаны программы профессиональных модулей и дисциплин, после изучения которых, выпускники могут занимать должности соответствующие запросам регионального рынка труда.

2. Организация практики позволяет студентам получить навыки работы в реальных условиях и осознано выбрать место будущей работы.

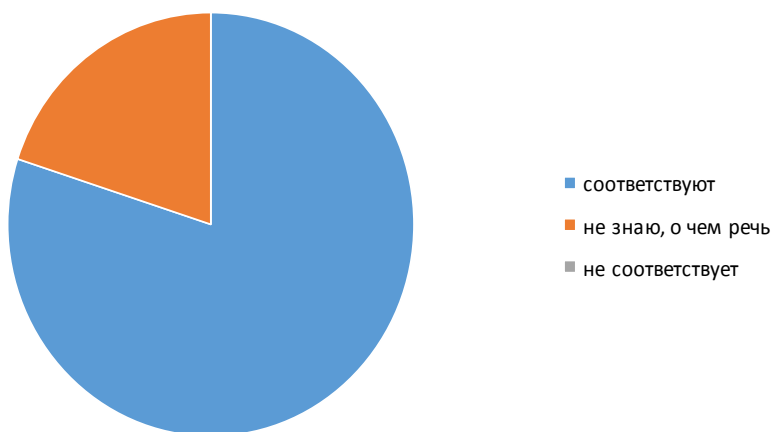
### 4.2.3. Области улучшения:

1. Провести анализ практик реализации программ другими ОУ.

2. Учитывать и применять передовой опыт других ОУ при реализации программы.

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 полном соответствии структуры и содержания программы ожиданиям учащихся.

**Соответствие структуры и содержания  
ОПОП ожиданиям учащихся**



### 4.3. Учебно-методические материалы

#### 4.3.1. Оценка критерия: отлично.

#### 4.3.2. Сильные стороны:

Все программы профессиональных модулей имеют практическую направленность. Доля практических работ по междисциплинарным курсам составляет не менее 50%. Кроме того, при освоении программы ПМ является обязательным прохождение практики в соответствии с видом осваиваемой деятельности (производственной и/или учебной).

#### 4.3.3. Области улучшения:

Согласовывать УММ с представителями профессорско-преподавательского состава передовых профилирующих кафедр отечественных ВУЗов.

При проведении очного визита эксперты ознакомились с разработанными в образовательном учреждении учебно-методическими комплексами. По результатам изучения 6 учебно-методических комплексов была составлена нижеследующая диаграмма.

Указанные данные позволяют экспертам сделать предположение/вывод о необходимости согласования УММ с другими внешними представителями образовательного общества.

### УММ

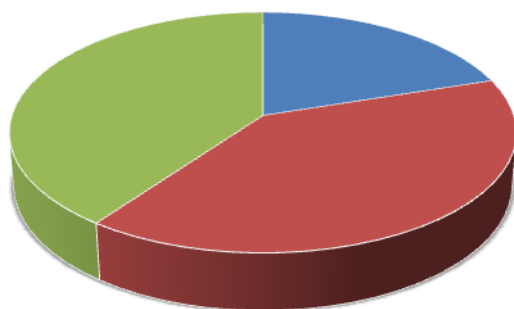


■ УММ, согласованные с работодателями

■ УММ, согласованные с другими внешними представителями образовательного сообщества

■ УММ, согласованные только с внутренними структурами

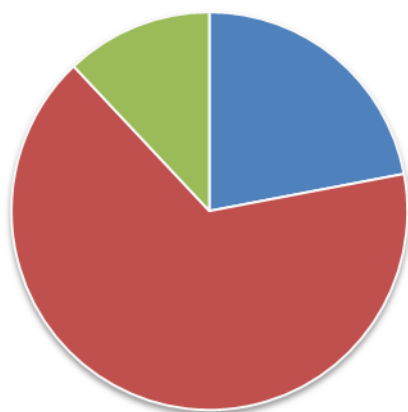
## КИМ



- УМК, содержащие КИМ, разработанные на основе реальных практических ситуаций
- УМК, содержащие КИМы, предоставленные работодателями
- УМК, содержащие КИМы, разработанные только на основе теоретического материала

По результатам анкетирования представленного образовательным учреждением, результаты которого были подтверждены в ходе очного визита, большая часть студентов считают, что их мнение не учитывается при разработке и актуализации УММ.

### *Учет мнения обучающихся при разработке и актуализации УММ*



- да
- нет
- затрудняюсь ответить



#### 4.4. Технологии и методики образовательной деятельности

##### 4.4.1. Оценка критерия:

##### 4.4.2. Сильные стороны:

Доля учебных программ, реализуемых с использованием платформ и средств электронного обучения, составляет 100%.

##### 4.4.3. Области улучшения:

Использовать облачные технологии в образовании.

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

ФИО преподавателя: Сахабидинова Вера Владимировна

Группа /специальность

1. Вид учебного занятия: лабораторная работа
2. Тема занятия: Операционные системы
3. Материально-техническое обеспечение занятия: компьютерный класс
4. Укажите:

№ 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.	Осуществлять сбор, обработку и анализ информации для разработки баз данных.	Методические указание к выполнению лабораторной работы, компьютер, интернет
2.	Управлять процессом разработки с использованием инструментальных средств.	Методические указание к выполнению лабораторной работы, компьютер, средства Microsoft Office
3.	Документировать выполняемые работы	Методические указание к выполнению лабораторной работы, компьютер, средства Microsoft Office

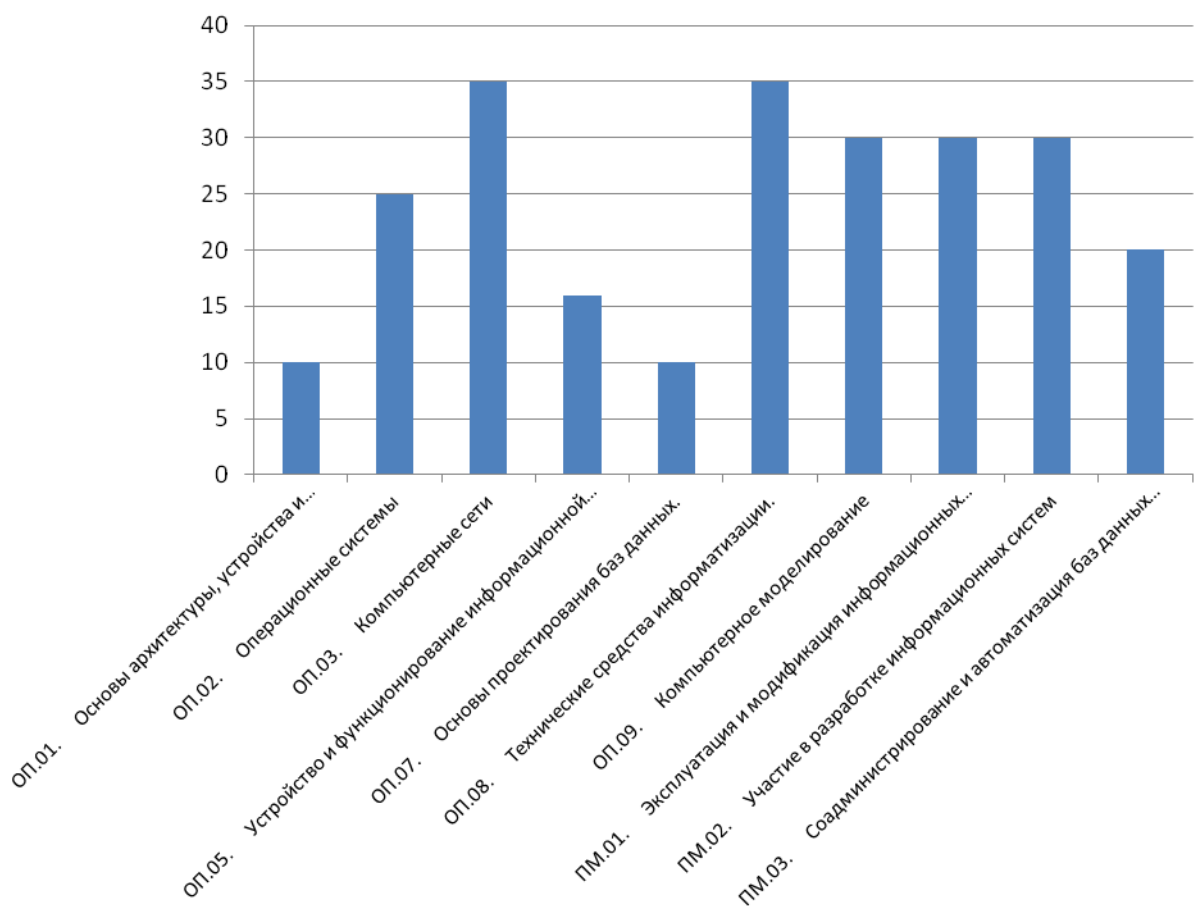
#### ОЦЕНКА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ

№	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 экспертов: Качество проведения занятия необходимо отметить как высокое и полностью соответствующее программе курса.		

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 25%. В процессе проведения очного визита были изучены УМК семи дисциплин и трех модулей. Данные о занятиях, проводимых в интерактивной форме в разрезе изученных УМК представлены ниже. На основании них эксперты делают вывод о высокой доле занятий, проводимых в интерактивной форме.

## Доля занятий, проводимых в интерактивной форме, %



## **4.5. Преподавательский состав**

### **4.5.1. Оценка критерия: хорошо.**

#### **4.5.2. Сильные стороны:**

Распределение стимулирующих выплат осуществляется с учетом особого персонального вклада каждого работника в общие результаты деятельности, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу. Результаты внутреннего мониторинга деятельности работников за определенный период времени могут оказать существенное влияние на размер заработной платы работника, а, следовательно, стимулируют каждого сотрудника колледжа к добросовестному и плодотворному труду.

#### **4.5.3. Области улучшения:**

1. Проводить опрос или анкетирование студентов и выпускников по оценке работы штатных преподавателей, результаты которых учитывать при аттестации преподавателей.
2. Использовать при оценке предметной компетентности преподавателя такие критерии, как: представленность в учебном курсе современных теорий и научных результатов в области образовательной программы; наличие в учебном курсе исследовательской составляющей; использование преподавателем результатов собственных научных исследований; понимание роли и места собственного курса в процессе формирования компетентностей модели выпускника.

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 система комплексных решений, определенная программой в области формирования и развития кадров позволяет сохранить высокопрофессиональный преподавательский состав, реализующий данную программу.

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

Уволены

направлены на курсы  
повышения квалификации

продлены трудовые контракты

повышены в должности

### **Возрастной состав штатных преподавателей**

до 30 лет

31-45 лет

46-55 лет

56-70 лет

более 70 лет

## 4.6. Материально-технические и финансовые ресурсы программы

### 4.6.1. Оценка критерия: отлично.

#### 4.6.2. Сильные стороны:

1. Финансовые ресурсы по программе позволяют обеспечить учебный процесс преподавателями и сотрудниками с высоким уровнем квалификации и компетентности в полном объеме.

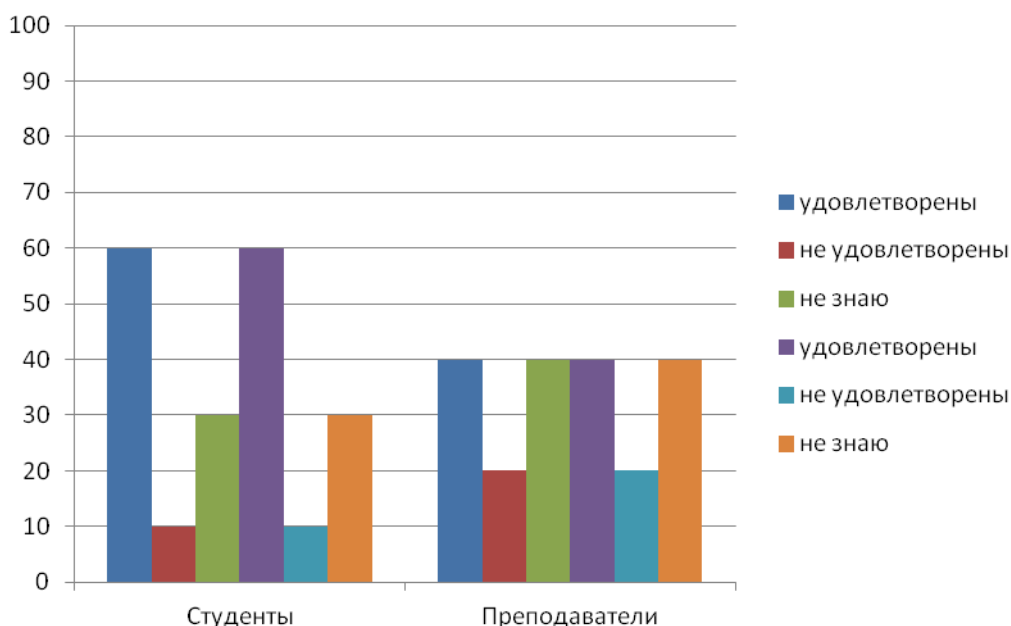
2. В колледже для учебных целей используется современное учебное оборудование (9 компьютерных классов 15 интерактивных досок, 29 мультимедийных проекторов, слайд-проекторы, телевизоры и пр.)

#### 4.6.3. Области улучшения:

Создание лабораторий, оснащенных оборудованием и расходными материалами за счет средств социальных партнеров (работодателей).

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 качество аудиторного фонда практически полностью удовлетворяет запросам студентов и преподавателей, принимающих участие в реализации программы.

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



При проведении очного визита в образовательное учреждение, экспертная команда осмотрела материально-техническую базу. Учебные кабинеты укомплектованы учебной

мебелью, оснащены проекционной техникой, имеют современные учебные интерактивные доски (SMARTBoard 690) и экраны. Всего в колледже для учебных целей используется 15 интерактивных досок, 29 мультимедийных проекторов, слайд-проекторы, телевизоры и пр. В целях организации и ведения образовательной деятельности колледж использует 386 персональных компьютера (126 компьютеров непосредственно используются в учебном процессе). Для реализации образовательных программ в колледже оборудованы 9 компьютерных классов. Ниже приведены данные по оснащенности лабораторий. Приведенные данные позволяют сделать вывод о том, что финансовые ресурсы по программе позволяют приобретать, обслуживать и эксплуатировать материально-техническую базу и оборудование для реализации программы в полном объеме.

## Оснащенность лабораторий

не оснащены

оснащены за счет ОУ

оснащены за счет средств работодателей

### 4.7. Информационные ресурсы

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

#### 4.7.2. *Сильные стороны:*

Локально-вычислительная сеть, которая предоставляет собой информационную структуру, предназначенную для хранения и предоставления пользователям специализированных учебно-методических материалов для организации учебного процесса. Система обеспечивает хранение текстовых и графических файлов, совместно формирующих учебный курс. Для преподавателей подсистема обеспечивает добавление лекционных материалов в базу учебных курсов для дальнейшего просмотра обучающимися. Для обучающихся подсистема обеспечивает возможность просмотра лекционных материалов и практических заданий.

#### 4.7.3. *Области улучшения:*

Организовать архив научных публикаций и учебно-методических материалов и обеспечить к нему открытый доступ.

## 4.8. Экспериментальная и инновационная деятельность

### 4.8.1. Оценка критерия: хорошо.

### 4.8.2. Области улучшения:

1. Распространять успешный опыт реализации сетевых проектов, используя для этого мультимедиа и интернет ресурсы.
2. Определить меры поощрения преподавателей, занимающихся научной деятельностью.
3. Подготовить доклады на научно-педагогические конференции по реализации успешных сетевых проектов.
4. Использование результаты НИР в процессе обучения.

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.

### **Результаты мониторинга мнения студентов о влиянии ЭИИД и ее результатов на качество образования**

Качество улучшается

Качество остается неизменным

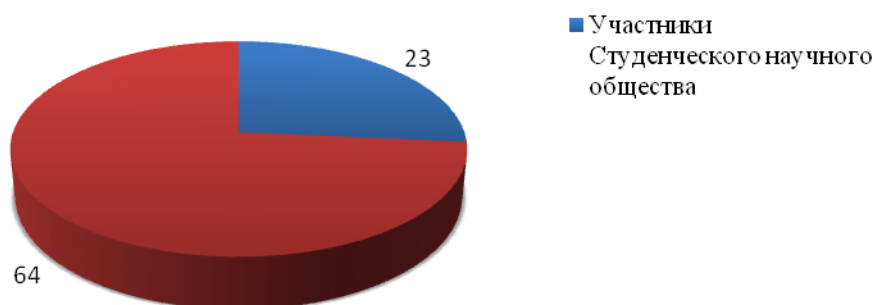
Качество ухудшается

Затрудняются ответить

Была проанализирована занятость учащихся в исследовательских кружках. Для учащихся оцениваемой программы в образовательном учреждении функционирует Студенческое научное общество. Количество студентов, регулярно посещающих исследовательские кружки - 23%.



## Количество студентов, занятых в исследовательских кружках



### 4.9. Воспитательная работа

#### 4.9.1. Оценка критерия: отлично.

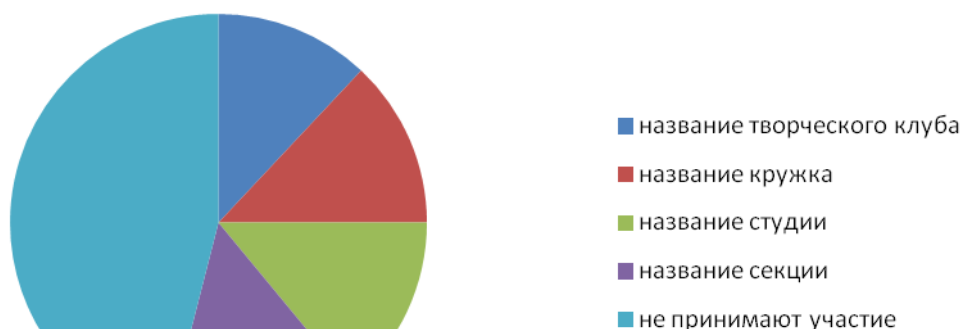
#### 4.9.2. Сильные стороны:

Разноплановая досуговая деятельность - одна из отличительных особенностей ОУ. Воспитательными мероприятиями, проводимыми на уровне учебного корпуса и колледжа, охвачено более 90% контингента обучающихся.

Во время очного визита экспертной команды проанализирована занятость учащихся в творческих клубах, кружках, студиях. Для учащихся оцениваемой программы в образовательном учреждении функционируют следующие спортивные секции: мини-футбол, настольный теннис, волейбол, баскетбол, силовое троеборье, пулевая стрельба и др. В колледже работает тир, оборудованный в соответствии со всеми требованиями, хоккейный корт, где занимаются две хоккейные команды. Особой популярностью у студентов пользуется спортивный клуб «Форвард». Количество членов клуба – 300 человек и 100% охват спортивными мероприятиями всех студентов колледжа. В колледже функционируют кружки и студии творческого направления: оркестр русских народных инструментов «Истоки», оркестр национальных инструментов, вокальный ансамбль «Цветок Сибири», хореографические ансамбли «Аура», студия игры на шестиструнной гитаре, театральная студия «Дельтаплан», театр нетрадиционной моды «Фам Фаталь».

Количество студентов, регулярно посещающих творческие клубы, кружки и студии более 75% от общего числа обучающихся. 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 высоком уровне воспитательной работы данного ОУ.

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



### Доля обучающихся по программе, принимающих участие в деятельности творческих клубов, студенческих кружках

Студия дополнительного образования/секция	Доля студентов, %
Студия игры на гитаре	6
Пулевая стрельба	2
Волейбол	7
Рукопашный бой РОСС	2
Плавание	5
Настольный теннис	2
Баскетбол	3
Мини-футбол	16
Силовое троеборье	17
Хоккей	11
Основы туристской деятельности	2
Волонтерский отряд	20
Хор	1
Студия современного танца	3

Количество студентов,

## принявших участие во внешних мероприятиях (по итогам прошлого года)



### 4.10. Участие работодателей в реализации программы

#### 4.10.1. Оценка критерия: удовлетворительно.

#### 4.10.2. Области улучшения:

1. Разработать программу целевой подготовки специалистов.
2. Привлекать специалистов работодателя к проведению тренингов в рамках программы целевой подготовки.
3. В рамках программы целевой подготовки специалистов привлекать специалистов работодателя к формированию матрицы компетенций студентов.
4. Учитывая, что ВКР вводится в 2015г., предусмотреть возможность ее оценки специалистами работодателя - не членами ГАК.
5. В рамках программы целевой подготовки специалистов максимально использовать ресурсы, предоставляемые работодателями.

В отчете о самообследовании образовательного учреждения представлены сведения о результатах анкетирования работодателей на предмет их удовлетворенности качеством подготовки выпускников. При проведении опроса не было работодателей, которых полностью не удовлетворяло качество подготовки выпускников. В диаграмме представлены данные, верность которых удостоверена экспертами во время проведения интервью с работодателями.

При этом, практически все работодатели отметили, что у выпускников данного ОУ знания соответствуют содержанию работы в занимаемой должности, развита способность к самообразованию, небольшой срок освоения основных функций и навыков практической работы, но недостаточно сформированы следующие компетенции: электротехника, компьютерные сети. Все работодатели отметили необходимость

специалистов привлекать специалистов работодателя к формированию матрицы компетенций студентов.

#### **Удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников**

Полностью удовлетворены

Удовлетворены, но есть  
несущественные замечания к  
выпускникам

Доля выпускников данной  
программы, качеством подготовки  
которых удовлетворены не  
превышает 20%

Не удовлетворены

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

#### **4.11.1. Оценка критерия: хорошо.**

#### **4.11.2. Области улучшения:**

1. Определить моральные (грамоты похвальные листы, отметки в приказе по ОУ и т.д.) и при возможности материальные меры поощрения обучающихся в определении содержания программы и организации учебного процесса.

2. На основании анализа участия обучающихся в открытых мастер-классов, семинаров, тренингов работодателями и представителями бизнес-сообщества разработать план организации их проведения с учетом интересов и профессиональной ориентации обучающихся.

В процессе проведения очного визита, экспертами было проанализировано участие обучающихся в органах студенческого самоуправления, научных кружках. По результатам анкетирования 100% опрошенных студентов отмечают, что их мнение учитывается при разработке и актуализации УММ.

В диаграмме представлены данные, отражающие участие студентов в определении содержания программы.

На основании анализа представленных данных эксперты делают вывод о необходимости определения моральных (грамоты похвальные листы, отметки в приказе по ОУ и т.д.) и при возможности материальных мер поощрения обучающихся в определении содержания программы и организации учебного процесса.

## Участие студентов



### 4.12. Сервисы для обучающихся на программном уровне

#### 4.12.1. Оценка критерия: хорошо.

#### 4.12.2. Сильные стороны:

Колледжем для потребителей Ханты-Мансийска и ХМАО оказывается широкий спектр услуг дополнительного образования, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации. По всем направлениям дополнительного профессионального обучения в колледже создано необходимое учебно-методическое обеспечение, разработаны рабочие учебные планы и программы, которые учитывают конкретику того производства, где будет работать рабочий данной профессии. Применение интерактивных технологий позволяет повысить компетентность всех участников образовательного процесса.

#### 4.12.3. Области улучшения:

1. Организовать на доступном в ОУ сайте Личный кабинет - сервис, позволяющий студенту работать круглосуточно с персональными данными, электронной библиотекой ОУ и др. сервисами в онлайн-режиме.

2. Определить мероприятия, позволяющие увеличить средства социальной поддержки, (создание фонда социальной поддержки, привлечение спонсоров, работодателей и т.д.)

3. В план технического развития ОУ включить пункт организация точки(ек) доступа.

В процессе проведения очного визита, экспертам были представлены документы, подтверждающие посещение учащимися дополнительных курсов и программ. Практически все учащиеся посещают дополнительные курсы и программы (особой популярностью пользуются курсы подготовки водителей).

На основании анализа представленных данных эксперты делают вывод о необходимости расширения сервисных услуг для обучающихся используя интернет ресурсы( организовать сервис, позволяющий студенту работать круглосуточно с персональными данными, электронной библиотекой ОУ и др. сервисами в онлайн-режиме; в план технического развития ОУ включить пункт организация точки(ек) доступа).



### Посещение дополнительных курсов, программ



## 4.13. Профориентация. Оценка качества подготовки абитуриентов

### 4.13.1. Оценка критерия: удовлетворительно.

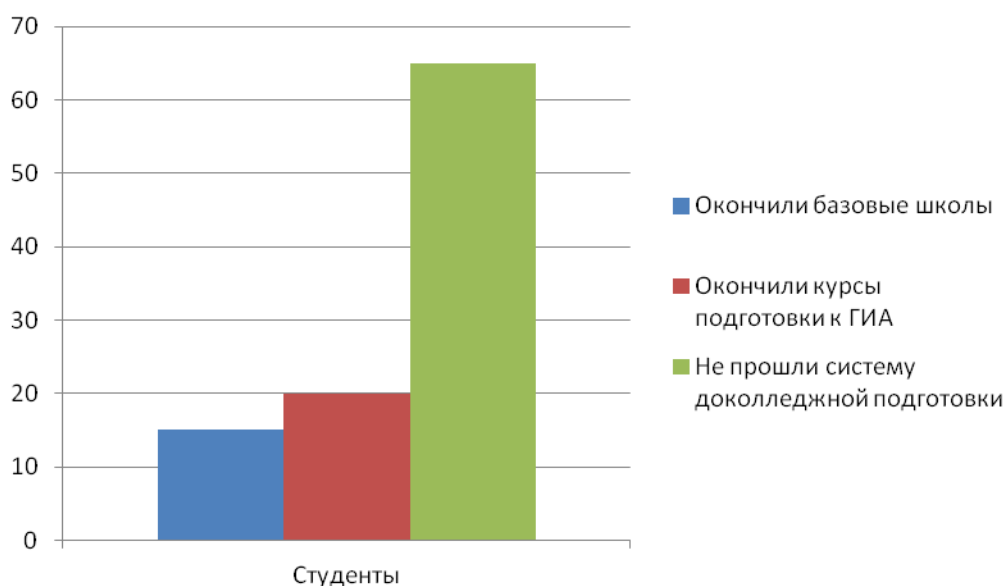
#### 4.13.2. Области улучшения:

1. Организовать и проводить конкурсы, олимпиады в городе и округе для выявления и привлечения на обучение абитуриентов в колледже.
2. Расширить план профориентационных мероприятий (например, организация дней открытых дверей, семинаров по профориентации школьников для преподавателей школ города и округа и т.д.)
3. Использовать мультимедийные интернет ресурсы при организации профориентационных мероприятий для округа и соседних регионах России.
4. Разработать программу непрерывного образования «Школа – Колледж» по направлению подготовки.

При анализе программы эксперты составили диаграмму, анализирующую систему подготовки абитуриентов. В основном это абитуриенты, окончившие базовые школы. В диаграмме представлены результаты по итогам прошлого года.

На основании данных эксперты делают выводы о необходимости разработать программу непрерывного образования «Школа – Колледж» по направлению подготовки.

### Подготовка абитуриентов



За предыдущий год было проведено ряд мероприятий, из них: день открытых дверей, профессиональные пробы с учениками выпускных классов школ города, кроме

того на регулярной основе проводятся экскурсии по учебным корпусам с потенциальными абитуриентами. Необходимо расширить план профориентационных мероприятий (например, организация дней открытых дверей, семинаров по профориентации школьников для преподавателей школ города и округа и т.д.)



## Резюме экспертов

### *ФИО эксперта: Михеев Петр Иванович*

Место работы, должность	МГТУ им. Н.Э. Баумана, кафедра РК-9 Компьютерные системы автоматизации производства, ст. преподаватель
Ученая степень, ученое звание	-
Заслуженные звания, степени	-
Образование	высшее
Профессиональные достижения	Сертифицированный специалист по направлению Инновационная учебная техника в университетах Западной Европы (для групп «Робототехника») Сертифицированный преподаватель авторских курсов компании ЭлеСи (Автоматизация технологического производства транспортировки нефти и нефтепродуктов) За последние 5 лет 3 патента РФ и 3 заявки на патент, около 70 научных печатных работ, в России, Германии, Японии, США.
Сфера научных интересов	Автоматизация производств, (последние работы о разработке автоматизированной системы моделирования химико-технологических процессов ядерного топливного цикла), атомная энергетика, экология.
Опыт практической работы по направлению программы, подлежащей экспертизе	25 лет

### *ФИО эксперта: Суровенков Сергей Александрович*

Место работы, должность	ЗАО «Учтехника», начальник отдела
Ученая степень, ученое звание	-
Заслуженные звания, степени	-
Образование	высшее
Профессиональные достижения	Разработка и внедрение регламента взаимодействия с субподрядными организациями. Оптимизация технологических процессов в условиях применения бережливого производства. (Объект сдан и введен в эксплуатацию).
Сфера научных интересов	-
Опыт практической работы по направлению программы, подлежащей экспертизе	Неоднократное участие в оценке эффективности подготовки профессиональных кадров в СПО и ВО

**ФИО эксперта: Зайцев Семен Семенович**

Место работы, должность	МГУПИ, студент (Факультет информатики)
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	