

**ОТЧЕТ
ПО ВНЕШНЕМУ ВИЗИТУ (АУДИТУ)
В УЧЕБНОЕ ЗАВЕДЕНИЕ
«Атырауский институт нефти и газа»,**

**составленный экспертной группой Независимого казахстанского агентства по
обеспечению качества в образовании после изучения отчета по самооценке и аудиту
организации образования
4-7 декабря 2012**

ЭКСПЕРТНАЯ ГРУППА

Руководитель: Оспанов А.Б., первый проректор Алматинского технологического университета, д.т.н., профессор, a.ospanov@atu.kz _____

Члены: Девинский Ф, Депутат Парламента Словакии, председатель Комитета по образованию и науке, экс-ректор Университета Яна Коменского, профессор, международный эксперт, devinsky@fpharm.uniba.sk _____

Искаков Ринат Маратович, Директор Международного департамента Казахстанско-Британского технического университета, д.х.н., r.iskakov@kbtu.kz _____

Куангалиева Т. К., Начальник управления учебного контроля и планирования Западно-Казахстанского аграрно-технического университета имени Жангир хана, к.э.н., kuantu_80p@mail.ru _____

Бисалиев Р. Ж., Первый заместитель главного инженера ТОО «Атырауский нефтеперерабатывающий завод» _____

Салиықов О. Ә., Студент Атырауского государственного университета им.Х.Досмухамедова oralhan_93_93@mail.ru _____

КООРДИНАТОР НКАОКО

Каланов Д., Главный координатор НКАОКО, к.э.н., nkaoko.info@mail.ru _____

**ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПРЕДСТАВИТЕЛЬ ЗА ВНЕШНЮЮ ОЦЕНКУ УЧЕБНОГО
ЗАВЕДЕНИЯ**

Атырау, 2012

Отчет экспертной группы по результатам внешней оценки

1. Контекст и цели визита:

Описание вуза:

Атырауский институт нефти и газа (АИНГ) является специализированным государственным техническим вузом региона. Он был создан постановлением Правительства РК путем реорганизации Института химии нефти и природных солей и слияния в Атырауский институт нефти и газа МОН РК в целях повышения уровня подготовки специалистов и концентрации научно-технического потенциала для решения актуальных проблем нефтегазовой отрасли.

Паспорт вуза:

В структуру АИНГ входят 5 факультетов и 23 кафедры, где с большим энтузиазмом и творческой отдачей трудятся 286 человек, в числе которых 47 докторов и профессоров, свыше 120 кандидатов наук и доцентов.

Контингент студентов АИНГ составляет 5615 чел., магистрантов – 88 чел.

В настоящее время РГКП «Атырауский институт нефти и газа» в соответствии с Государственной лицензией АБ №0137446 от 03.02.2010 года осуществляет:

а) подготовку по 27 образовательным программам (специальностям) высшего образования (бакалавриат):

1.	5B050600 -	Экономика
2.	5B050700 -	Менеджмент
3.	5B050800 -	Учет и аудит
4.	5B051100 -	Маркетинг
5.	5B060600 -	Химия
6.	5B070200 -	Автоматизация и управление
7.	5B070300 -	Информационные системы
8.	5B070400 -	Вычислительная техника и программное обеспечение
9.	5B070600 -	Геология и разведка месторождений полезных ископаемых
10.	5B070800 -	Нефтегазовое дело
11.	5B071000 -	Материаловедение и технология новых материалов
12.	5B071100 -	Геодезия и картография
13.	5B071300 -	Транспорт, транспортная техника и технологии
14.	5B071500 -	Морская техника и технологии
15.	5B071800 -	Электроэнергетика
16.	5B071900 -	Радиотехника, электроника и телекоммуникации
17.	5B072100 -	Химическая технология органических веществ
18.	5B072400 -	Технологические машины и оборудование

19.	5B072700 -	Технология продовольственных продуктов
20.	5B072900 -	Строительство
21.	5B073000 -	Производство строительных материалов, изделий и конструкций
22.	5B073100 -	Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды
23.	5B073200 -	Стандартизация, метрология и сертификация
24.	5B080400 -	Рыбное хозяйство
25.	5B090100 -	Организация перевозок, движения и эксплуатация транспорта
26.	5B090300 -	Землеустройство
27.	5B090400 -	Социально-культурный сервис

б) осуществляет подготовку по 15 образовательным программам магистратуры:

1.	6M050600 – Экономика
2.	6M050700 – Менеджмент
3.	6M060300 – Механика
4.	6M060800 – Экология
5.	6M070200 - Автоматизация и управление
6.	6M070300 - Информационные системы
7.	6M070600 - Геология и разведка месторождений полезных ископаемых
8.	6M070800 - Нефтегазовое дело
9.	6M071800 – Электроэнергетика
10.	6M072100 - Химическая технология органических веществ
11.	6M072400 - Технологические машины и оборудование
12.	6M072900 – Строительство
13.	6M073100 - Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды
14.	6M071300 - Транспорт, транспортная техника и технологии
15.	6M073200 - Стандартизация, метрология и сертификация

Институт в настоящее время функционирует как в некоторых специфических условиях региона, так и в контексте глобального кризиса. Например, ряд факторов в настоящее время не могут быть разрешены в короткий срок, например, негативный демографический тренд рождаемости, мировой финансовый и экономический кризис, деструктивные последствия многолетней монополии института на рынке образования региона. Однако экспертная группа попыталась выработать основные рекомендации, требующие изменений вне указанных выше факторов. Решение указанных рекомендаций, безусловно, повысит статус и репутацию института.

2. Обзор внешней оценки

Экспертная группа осмотрела визуально следующие общеуниверситетские объекты:

- научно-техническую библиотеку с компьютерным классом и классическим абонементом на 2 млн. изданий;
- научно-исследовательскую лабораторию инженерного профиля, включающую ряд современных приборов для физико-химического анализа;
- спортивный комплекс, оборудованный тренажерным залом, открытой (летней) и закрытыми спортивными площадками и плавательным бассейном;
- кафедры, департаменты и факультеты института, в том числе учебные лаборатории и цеха факультетов;
- Дом студентов и общежитие.

Экспертная группа проинтервьюировала более 300 человек из числа преподавателей, студентов, выпускников, работодателей, административного и управленческого персонала института.

Руководством и коллективом института были созданы самые благоприятные и открытые условия для работы Экспертной группы в течение всего времени ее пребывания.

В ходе процедуры внешнего аудита и анализа отчета по самооценке установлен позитивный тренд развития инфраструктуры и материально-технической базы вуза, в частности, спортивного комплекса и научно-исследовательской лаборатории инженерного профиля, особенно за последние 3 года.

В качестве положительного момента комиссия отмечает создание системы электронного обеспечения учебного процесса (на базе Platonus).

Институт прилагает усилия по созданию благоприятных условий для развития науки и научных исследований в университете, о чем свидетельствует как позитивный тренд по развитию научной инфраструктурной и материальной базы за последние 5 лет, так и увеличение финансовых поступлений от научной деятельности, однако требуются дальнейшие действия по усилению научной активности и стимулированию ППС.

3. Соответствие стандартам институциональной и специализированной аккредитации.

СТАНДАРТ 1. МИССИЯ, ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

Соответствие стандарту 1 экспертная группа рассмотрела на основании анализа отчета по самооценке и встречи с ректоратом университета. Миссия университета является стратегически реальной и воплощаемой.

Ректорат университета рассматривает стратегические цели института, такие, как инфраструктурное развитие, качество образования, научные исследования, связь с бизнесом и вклад в социальную среду региона равнозначными, требующими совместного становления. В постановке задач следует сделать больший акцент на острых проблемах, требующих разрешения, акцентировать и концентрировать задачи по реальным приоритетам института.

Миссия и стратегическая программа под влиянием внешних и внутренних факторов своевременно корректируются при участии Ученого совета и размещаются на web-сайте вуза, информационных стендах в административных корпусах.

Задачи вуза определены в контексте основных аспектов образовательной, научной и социальной деятельности и направлены на повышение его институциональной эффективности, формирование положительного имиджа во внешней среде и на развитие внутренней корпоративной культуры.

Сильной стороной деятельности комиссия отмечает формирование корпоративной культуры и устойчивой системы ценностей на основе сохранения исторически сложившихся традиций и современных требований общества к образовательному учреждению.

Студенты, магистранты, выпускники университета, представители работодателей отмечают высокий уровень подготовки специалистов, их реальную конкурентоспособность, что позволяет комиссии сделать вывод об эффективности системы обеспечения качества образования в вузе. Однако в интервью студенты и профессорско-преподавательский состав (ППС) не выразили серьезной обеспокоенности по проблеме дальнейших концептуальных изменений методов работы института, что, по-видимому, связано с сохранившимся мнением о высоком монопольном статусе института в регионе, однако в условиях современного образовательного рынка на достигнутом нельзя останавливаться.

СТАНДАРТ 2. ПЛАНИРОВАНИЕ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ

Соответствие стандарту 2 экспертная группа рассмотрела на основании анализа отчета по самооценке, встречи с ректоратом университета, директорами институтов (деканами факультетов) и административным персоналом. Организация планирования и его эффективность, в целом, соответствуют стандарту 2, однако необходимо отметить нерациональное планирование учебного процесса, а именно: посменное распределение учебных занятий.

За последние 3 года собственными усилиями внедрена система электронного обеспечения учебного процесса (на базе Platonus), которая позволяет более рационально и эффективно планировать учебную работу. Вместе с тем, администрации вуза необходимо и в дальнейшем стимулировать и популяризировать ее использование в учебном делопроизводстве.

АИНГ разработал и принял Стратегический план развития института на 2012-2017 годы (37 страниц с более чем 68 индикаторами оценки результатов). План, по мнению членов экспертной группы, является достаточно амбициозным и при этом достижимым. Однако план касается всех областей деятельности вуза без важного указания на их приоритетность, поэтому рекомендуется выделить приоритетные направления и направить усилия на их решение в первую очередь, поскольку они в стратегическом плане более насущны для института.

Комиссия отмечает недостаточную осведомленность преподавателей и сотрудников вуза о характере и содержании стратегических целей, поэтому рекомендует разрабатывать стратегический план развития вуза на перспективу при участии ППС, обучающихся и работодателей. При разработке стратегического плана комиссия также предлагает четко выделить характеристики элитарного университета и определить задачи по достижению вузом этой цели.

Экспертная группа также убедилась в наличии системы краткосрочного планирования, представленной планами Ученого совета, планами структурных подразделений, ежегодными планами работ по направлениям.

СТАНДАРТ 3. РУКОВОДСТВО И МЕНЕДЖМЕНТ

Соответствие стандарту 3 экспертная группа рассмотрела на основании анализа отчета по самооценке, встречи с ректоратом университета, директорами институтов (деканами факультетов) и административным персоналом. Руководство и менеджмент в вузе соответствует требованиям, предъявляемым стандартом, однако очевидно, что система управления и менеджмента основана на структуре «сверху-вниз». Требуются определенные действия руководства вуза для обеспечения большего участия и инициативы профессорско-преподавательского состава в ежедневной активности университета, а также для развития автономии факультетов и их взаимосвязи. У экспертной группы сложилось мнение, что руководство Института отдает некоторое предпочтение инфраструктурному развитию в ущерб другим стратегическим задачам, например, компьютеризации работы университета и/или адаптации программных продуктов в учебный процесс.

Ежемесячно в университете проводятся заседания Ученого совета, Научно-методического совета, ректората, Советов факультетов и институтов, где принимаются управленческие решения по совершенствованию

образовательных услуг. Однако информация о принятых решениях не всегда доводится до коллектива университета, что было установлено в ходе интервью с ППС института. Кроме того, рекомендуется расширить количество голосов студентов во всех коллегиальных органах управления университетом.

Система рассмотрение жалоб и конфликтных ситуаций включает: часы приема преподавателей, сотрудников и студентов членами правления, о которых коллектив хорошо информирован; размещение ящиков для предложений и замечаний; функционирование телефона доверия; размещение блога ректора на сайте; систему студенческого самоуправления. Сотрудники и студенты отмечают быстроту реагирования администрации на возникающие проблемы.

Отмечая активное внедрение информационных технологий в образовательную и управленческую деятельность, комиссия указывает на необходимость расширения электронного документооборота.

Активная стандартизация деятельности по всем направлениям, обеспеченность узких вопросов подробной регламентирующей документацией, система внутренних проверок позволяет вузу своевременно проводить оценку организационной структуры, деятельности администрации и управленческой деятельности. В беседах с членами комиссии преподаватели и сотрудники вуза высказывают высокую степень удовлетворенности системой управления вузом. Результаты анкетирования преподавателей показывают, что руководство оказывает любую необходимую поддержку.

Члены комиссии рекомендуют вузу определить критерии и методы оценки деятельности Ученого совета университета, разработать документ, описывающий данный процесс.

СТАНДАРТ 4. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ

Соответствие стандарту 4 экспертная группа рассмотрела на основании анализа отчета по самооценке, встречи с директорами институтов (деканами факультетов), ППС и студентами.

Комиссия пришла к выводу, что институт выдерживает требования стандарта 4.

Тем не менее комиссия обращает внимание на факт снижения показателей по набору студентов за последние 5 лет (снижение до 60%). Очень важно для института активно популяризировать академические программы в Казахстане как через непосредственное общение с потенциальными студентами, так и через позиционирование программ в интернет пространстве.

ППС необходимо предпринять определенные действия по изменению имиджа и структуры образовательных программ в соответствии с

потребностями рынка, внести в образовательный процесс современные научные разработки на основе критического анализа современной литературы по данной области, внедрить новые бизнес-курсы.

С учетом мнения большинства работодателей институту необходимо расширить подготовку по более узким специализациям, обогатив базу выборных дисциплин по рекомендации работодателей. Общим для работодателей и выпускников является мнением о необходимости увеличения объема практических занятий и производственных практик для студентов.

Требуется дальнейшего развития внешняя академическая мобильность как для ППС, так и для студентов. Безусловно, важным шагом создания полиязычной среды в институте является приглашение иностранных преподавателей, представителей транснациональных компаний для проведения коротких модулей и активное поощрение мобильности студентов в иностранные вузы. Необходимость расширения студенческого обмена является также обоюдным мнением как студентов, так и выпускников института. Это было озвучено на встрече со студентами и выпускниками.

Дизайн веб-сайта института (<http://www.aigin.kz>) имеет информационно-аналитический характер. Экспертная группа рекомендует переформатировать дизайн сайта, направив его, в первую очередь, на потенциальных абитуриентов и студентов вуза, чтобы облегчить поиск академических программ и их учебных планов, требований для получения академической степени и перечня навыков по завершении обучения.

Это, в свою очередь, будет способствовать увеличению набора студентов в соответствии с существенным увеличением числа пользователей интернет в Казахстане, особенно в подростковой среде.

Введение системы Platonus облегчает планирование, управление и мониторинг образовательных программ для студентов, преподавателей и менеджеров, а также пользование ими студентами и ППС. Вместе с тем, на сегодняшний день система не получила должного развития и пока не позволяет студентам в полной мере строить и следить за своей индивидуальной учебной программой по кредитной технологии. Рекомендуется дальнейшее переформатирование программы под кредитную технологию и индивидуализм траектории обучения для отдельного студента без привязки на группы. Следует рекомендовать для Platonus электронную базу УМКД преподавателя для удобства удаленного пользования обучающими материалами студентами.

Вуз реализует 27 образовательных программ бакалавриата, 15 программ магистратуры. Комиссия отмечает рост количества и расширение спектра образовательных программ за последние пять лет с целью удовлетворения спроса потребителей. Программа каждой специальности имеет четко сформулированные цели, согласующиеся с миссией вуза, и предполагает высокий научный уровень реализации.

Структура и содержание рабочих учебных планов соответствуют Государственным общеобязательным стандартам образования (ГОСО); программы дисциплин разработаны на достаточном научном и методическом уровне на основе типовых учебных программ.

В учебных планах реализуемых образовательных программ предусмотрены дисциплины, в программах которых имеются компоненты, формирующие личностное развитие обучающихся, их творческие способности, социальные компетенции.

В вузе определена и выполняется процедура утверждения образовательных программ, однако необходимо обратить внимание на возможность ее оптимизации и повышение контроля за согласованием программ на всех установленных уровнях.

Последовательность курсов дисциплин выстроена логически и обоснованно с использованием системы пре- и постреквизитов. В соответствии с ГОСО общая трудоемкость каждой дисциплины разделена на аудиторную и самостоятельную работу в отношении 1:2 для бакалавриата и 1:4 для магистратуры. Для самостоятельной работы студентов имеются читальные залы, компьютерные классы. Самостоятельная работа в присутствии преподавателя проводится согласно утвержденного графика.

Для составления индивидуальных планов студентов и рабочих учебных планов специальностей разрабатываются каталоги элективных дисциплин (КЭД), в которых приведены перечень дисциплин по выбору, их краткие аннотации, пре- и постреквизиты. Рекомендуется разместить КЭДы в электронной форме на образовательном портале вуза, чтобы обеспечить их постоянную доступность для всех студентов.

В разработке элективной части образовательных программ принимают участие основные работодатели, что обеспечивает учет интересов рынка труда и развитие профессиональных навыков, необходимых будущим специалистам на конкретном участке деятельности.

Вместе с тем, по некоторым направлениям требуется уточнение содержания программ в соответствии с требованиями реальной экономики.

Каждая из дисциплин образовательных программ обеспечена учебно-методическим комплексом, включающим:

- учебную программу,
- syllabus, учебники,
- методические пособия,
- раздаточные материалы.

Указанные материалы выполнены на хорошем научно-методическом уровне, однако вуз не в полном объеме обеспечивает учебный процесс всеми необходимыми учебными и методическими материалами на электронных носителях и доступ к сетевым образовательным ресурсам.

Для реализации дистанционной технологии обучения используется обучающий WEB-портал, содержащий интернет-версии дистанционных курсов. Регистрация пользователей ведется в АСУ «Платон». По данной технологии в настоящее время обучаются более 349 человек по 11 специальностям.

Атырауским институтом нефти и газа заключены договора с вузами РК, ближнего и дальнего зарубежья, предусматривающие различные мероприятия: от возможных стажировок до реализации академической мобильности.

Ведется подготовительная работа по реализации дудипломного образования по программам бакалавриата с вузами Китайской Народной Республики.

В целом, комиссия считает, что образовательные программы, разработанные и реализуемые вузом, соответствуют требованиям кредитной технологии обучения: индивидуализации процесса обучения (возможности выбора траектории обучения) и предоставлению возможностей мобильности обучаемых.

СТАНДАРТ 5. ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКИЙ СОСТАВ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРЕПОДАВАНИЯ

Соответствие стандарту 5 экспертная группа рассмотрела на основании анализа отчета по самооценке, встречи с директорами институтов (деканами факультетов), ППС и студентами.

Важно отметить благоприятный морально-психологический климат в коллективе, способствующий осуществлению образовательной деятельности в соответствии с общими целями.

Наличие по ряду специальностей университета малокомплектных групп студентов, обучающихся по государственному образовательному гранту, влечет увеличение учебной нагрузки преподавателей и, соответственно, штатных единиц.

Статистика использования электронных баз данных полнотекстовых журналов, таких, как Web of Knowledge и Springer, со стороны ППС является низкой, это, безусловно, тормозит модернизацию содержания учебных дисциплин, внесение в курсы передовых научных и технических решений.

Наблюдается положительная динамика по вовлечению преподавателей в процессы академического обмена.

Результаты проверки деятельности АИНГ подтверждают наличие эффективной институциональной политики руководства ППС и сотрудниками. Менеджмент персонала включает комплекс документированных процедур, деятельность конкурсной и аттестационной комиссий, эффективную систему повышения квалификации.

Для сохранения высококвалифицированных кадров ППС и привлечения молодых преподавателей университету необходимо решить ряд социальных задач, прежде всего, обеспечение жильем сотрудников, не имеющих возможности участия в Государственной жилищной программе. Комиссия рекомендует также активизировать деятельность ППС по изданию научных статей в зарубежных журналах с высоким импакт-фактором, разработать комплекс мер для привлечения преподавателей из зарубежных вузов.

Индивидуальные планы преподавателей содержат разделы учебной, учебно-методической, научно-исследовательской, воспитательной, профориентационной работы. Кроме того, оценка качества работы ППС осуществляется через организацию открытых лекций, взаимопосещений и систематическое анкетирование обучающихся. Указанный комплекс мероприятий служит как для контроля и оценки эффективности преподавания, так и для повышения мотивации ППС. Последней содействует и дополнительная система материального и морального поощрения (премирование, присвоение почетных званий, награждение грамотами).

Планы работы кафедр включают графики повышения квалификации преподавателей. За рассматриваемый период наблюдается постоянный рост числа преподавателей, прошедших различные виды повышения квалификации. Комиссия рекомендует активизировать деятельность вспомогательных подразделений вуза по оказанию консультативной помощи преподавателям при поиске и оформлении заявок на международные гранты, программы, конкурсы, стипендии.

Следует отметить активное участие профессорско-преподавательского состава и студентов в общественной жизни города, региона и республики.

СТАНДАРТ 6. СТУДЕНТЫ

Соответствие стандарту 6 экспертная группа рассмотрела на основании анализа отчета по самооценке, встречи со студентами и выпускниками вуза.

Деятельность вуза в этом направлении соответствует всем требованиям стандарта 6. Студенты показали высокую уверенность в себе, огромное желание выразить свою точку зрения, а также выразили полную поддержку своим преподавателям; выпускники также показали высокое доверие своей «альма-матер», несмотря на высказанную критику, что университет не в полной мере обращает внимание на недостаток образовательных навыков, полученных в институте по отдельным специальностям.

Создание в нынешнем году Ассоциации выпускников будет еще одной дополнительной связью института с бизнесом. Вместе с тем, Ассоциация должна активнее использовать средства социальных сетей для вовлечения выпускников в совместную деятельность, особенно тех, кто покинул регион. Например, открытые группы выпускников в социальных сетях, администрируемые Ассоциацией.

Студенты в плане дальнейшего улучшения ситуации в институте выразили желание повысить охват академической мобильностью. Среди более незначительных пожеланий – модернизация общежития для большего удобства, большее число кресел в холлах и помещениях для работы, эскалаторов и лифтов для перемещения на верхние этажи и т.п.

Определенное внимание в университете уделяется поддержке внеучебной деятельности: это участие обучающихся в дебатах, на фестивалях, слетах, конференциях, олимпиадах, спортивных соревнованиях, КВН на региональном и республиканском уровне.

Комиссия особо отмечает, что ежегодно вузом выделяются средства по социальной поддержке студентов-сирот, студентов из малообеспеченных семей в виде 50-% скидки в оплате за обучение и других денежных средств для определенной категории студентов.

Комиссия констатирует, что в вузе разрабатываются и имеются справочники-путеводители с данными о структуре университета, правилах внутреннего распорядка, системе оценки знаний и другими необходимыми сведениями. Комиссия рекомендует дополнить содержание справочника-путеводителя такой информацией, как академический календарь, электронные адреса ППС, порядок оплаты за обучение и информацией об образовательных курсах.

Также комиссия отмечает недостаточную степень информированности многих студентов об основной политике в учебном процессе: функция офиса регистратора, академический календарь, установленный вузом GPA, стоимость кредита.

К службам сервиса обучающихся, успешно функционирующим, необходимо отнести медицинский пункт, Дворец студентов, оздоровительный центр, студенческие клубы.

Процедуры промежуточной и итоговой аттестаций в университете соответствуют требованиям кредитной технологии обучения. Выдерживается рейтинговая система оценки текущей успеваемости. Выполняется требование разделения процессов обучения и контроля знаний. Политика оценивания знаний по отдельным дисциплинам приводится для студентов в силлабусах. Таким образом, принципы основной политики в учебном процессе прозрачны и в полной мере доведены до обучающихся. Вместе с тем, не все обучающиеся достаточно информированы о структуре, возможностях и особенностях функционирования последних разработок и приобретений вуза, в частности, АСУ «Платон».

Оценка качества обучения, применяемая в вузе, направлена на организацию работы студента в течение всего семестра. Студенты хорошо понимают накопительную суть текущего контроля, имеющего больший удельный вес, чем результаты итогового контроля (экзамена). В вузе действует внутренняя система мониторинга качества знаний в градации: обучающийся (сам студент, куратор, эдвайзер); специальность (эдвайзеры,

выпускающая кафедра, деканат); курс (деканат); факультет (деканат, ректорат). На всех этих уровнях мониторинг обеспечивает офис регистратора. По данным мониторинга офиса регистратора, комиссия предлагает повысить уровень переводного балла с курса на курс.

Для определения удовлетворенности качеством обучения в вузе на регулярной основе проводится анкетирование студентов, в том числе по оценке деятельности ППС. Результаты анкетирования рассматриваются на заседаниях коллегиальных органов, доводятся до сведения ППС.

Высокое качество подготовки выпускников отмечают также работодатели и руководители организаций-баз практик. Вместе с тем, представителями работодателей была высказана необходимость усиления практической подготовки студентов, а также необходимость расширения специализации в области строительства, геофизики и геодезии.

Работа по трудоустройству выпускников ведется на уровне выпускающих кафедр, деканатов и координируется отделом карьеры, практики и трудоустройства выпускников. Важнейшим мероприятием является ежегодная ярмарка «Выпускник АИНГ», на которую приглашаются представители заинтересованных предприятий, бизнеса и прессы.

Комиссия отмечает высокий уровень организации воспитательной работы в институте, включающей систему патриотического воспитания, систему формирования традиций вуза, активную пропаганду здорового образа жизни, уникальную систему студенческого самоуправления.

Комиссия отмечает наличие широкой сети служб сервиса в институте, к работе в которой привлекаются студенты.

Студенты вуза имеют возможность развивать свои творческие способности на бесплатной основе в разных коллективах (оркестр народных инструментов «Теңіз толқыны», танцевальный ансамбль «Айгерим», хор первокурсников «Атамекен», вокальная группа «Мұнайшы», студенческий драматический театр).

Воспитательная работа АИНГ дополняет теоретическую подготовку системой специальных форм и методов, активизирующих и закрепляющих этот процесс в системе мировоззрения студента, переводит его на практический уровень, на уровень мотивации: жизненных ценностей, установок, потребностей, интересов, стратегий.

Функционирует Научное студенческое общество, исследующее, наряду с проблемами техники, технологии, правовые вопросы.

Ежегодно проводятся студенческие научные конференции на общеуниверситетском и факультетском уровнях, имеющие политико-правовую и патриотическую тематику. В текущем учебном году студенческие научные конференции проводятся под девизом 20-летия Независимости Республики Казахстан и посвящаются политико-правовым, нравственным аспектам проблемы толерантности народа Казахстана.

СТАНДАРТ 7. НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА

Соответствие стандарту 7 экспертная группа рассмотрела на основании анализа отчета по самооценке, встречи с ППС и руководителями научных лабораторий.

Деятельность вуза в этом направлении соответствует требованиям стандарта 7. Вместе с тем, экспертная группа не отметила стабильного позитивного роста вложений в науку за последние 5 лет. В своих интервью как студенты, так и выпускники отметили необходимость более глубокого, исследовательского подхода в научных исследованиях, так как в настоящее время научный объем исследований носит скорее реферативный характер. Работодатели также выразили мнение, что институт должен решительнее становиться научным центром региона и более рациональнее в контакте с работодателями использовали имеющиеся научные базы, например, лабораторию инженерного профиля «Нефтехимия».

Институту рекомендуется создать электронный депозитарий на английском языке (он-лайн сервер) тезисов дипломных работ, проектов и диссертаций, а также публикаций ППС в научных высокореферируемых журналах, в том числе тезисы работ Вестника института. Депозитарий лучше разместить на широкопосещаемых бесплатных серверах, например, DSpace или Moodle, возможно открытое размещение английских версий публикаций в Open Journal System для привлечения иностранных ученых, работающих в данных сферах науки. Рекомендации и советы могут быть получены на сайте eIFL (electronic Information for Libraries - www.eifl.net) независимой организации, основанной Фондом Сороса. Такая тактика позволит сделать публикуемые в институте научные материалы доступными для мирового научного сообщества.

Позиция института по организации НИРС удовлетворительная. В этом направлении следует активизировать работу по участию студентов всех факультетов в конкурсах международного уровня и международных научных конференциях.

Требуется внимания деятельность института по международному сотрудничеству в области совместных научных исследований, по организации и участию в международных конференциях, семинарах.

Комиссия рекомендует:

- усилить работу по коммерциализации научно-исследовательских и опытно- конструкторских разработок;
- продолжить политику расширения международного сотрудничества и повышения его значимости в развитии образования и научной деятельности.

Для более амбициозных задач требуется более активная деятельность профессорско-преподавательского состава. В настоящее время количество научных статей, публикуемых ППС института, недостаточно, особенно в журналах с импакт-фактором. Участие в серьезных региональных научных

исследованиях, безусловно, привлечет исследователей во всего мира, например, глубокие научные исследования проблем восстановления осетра в Каспии при правильной подготовке заявки и правильном управлении может получить поддержку в рамках 7-ой Европейской рамочной программы.

Комиссия обращает внимание на некачественный перевод отдельных статей Вестника АИНГ на английский язык. Необходимо усилить проверку тезисов на английском языке.

В настоящее время лаборатория инженерного профиля как передовая в институте ориентируется только на исследования в области нефтехимии, рекомендуется сделать ее привлекательной для других сфер или найти точки для развития междисциплинарных исследований.

Рекомендуется также решить вопрос развития PhD-образования в институте для стимулирования науки в среде молодых специалистов.

В целом, экспертная комиссия рекомендует:

- осуществлять серьезные инвестиции в науку, в частности, в исследовательские лаборатории и оборудование;
- поощрять публикации на английском языке;
- расширить международное сотрудничество в области научных исследований;
- продолжить заключение двусторонних меморандумов и договоров с зарубежными странами для академического обмена студентами и молодыми учеными;
- разработать систему предоставления внутренних научных грантов для молодых ученых;
- продолжить практику привлечения к работе иностранных профессоров.

СТАНДАРТ 8. ФИНАНСЫ

Соответствие стандарту экспертная группа рассмотрела на основании анализа отчета по самооценке, встреч с ответственными за финансовую деятельность и административно-управленческим персоналом.

Деятельность вуза по данному направлению соответствует требованиям стандарта 8. Тем не менее, экспертная комиссия обращает внимание на отдельные моменты.

Вызывает сомнение обоснованность увеличения поступлений от оплаты за обучение при сохранении стоимости оплаты, т.е. за счет увеличения числа студентов, обучающихся на платной основе, до 50% при снижении числа поступающих. Следует рассмотреть планомерное увеличение других источников поступления средств, например, курсов повышения квалификации, исследовательской деятельности. Помощью здесь

также будет более пристальное внимание руководства к Ассоциации выпускников АИНГ.

Бухгалтерская отчетность претензий не вызывает.

И все же комиссия рекомендует разделить должности главного бухгалтера и экономиста, так как это взаимоисключающие позиции.

Также рекомендуется проанализировать распределение финансов по факультетам. В настоящее время финансовые поступления формируются из числа неравнозначных поступлений от разных факультетов в центральную администрацию, после чего относительно равномерно распределяются между факультетами. Это в меньшей степени стимулирует рентабельные факультеты повышать финансовую эффективность и не способствует усилению их финансовой автономии.

СТАНДАРТ 9. РЕСУРСЫ: МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКИЕ, БИБЛИОТЕЧНЫЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ

Соответствие стандарту 9 экспертная группа рассмотрела на основании анализа отчета по самооценке, встречи с ППС, руководителями научных лабораторий, студентами и работниками библиотеки.

В целом, институт выдерживает требования, определенные стандартом 9.

Тем не менее, в качестве рекомендаций экспертная комиссия рекомендует институту усилить внимание к академической и научной работе и определить ее в качестве приоритетной.

Большие инвестиции были направлены на развитие библиотеки, которая в нынешнем виде представляется модернизированной, однако персонал библиотеки пока недостаточно активно использует появившиеся электронные ресурсы, в частности, пока не компьютеризирована система каталога и хранения. Персонал библиотеки хорошо знаком с фондом книжных изданий, но недостаточно быстро ориентируется в электронных базах данных, доступных институту. Рекомендуется руководству института и работникам библиотеки использовать активно все имеющиеся средства, описанные выше для предоставления доступа ППС, научным работникам и студентам к полнотекстовым журналам Северной Америки, Западной Европы и России.

Серьезные инвестиции были вложены институтом для создания Дворца студентов, современного спортивного комплекса, библиотеки, открытых и бесплатных для студентов и ППС. Также вкладываются инвестиции в компьютеризацию корпусов института, обеспечивающую проводной и беспроводной доступ в интернет.

За последние 3 года инвестированы значительные средства в научные лаборатории, в частности, в научно-исследовательскую лабораторию инженерного профиля, включающую около 10 современных приборов для

физико-химического анализа по нефтехимии Комиссия рекомендует более широко использовать данный научный парк для глубоких научных исследований, например, в области материаловедения.

Комиссия рекомендует также оснастить учебные лаборатории Механического и Технологического факультетов современными приборами и оборудованием.

Таким образом, экспертная комиссия считает, что отчет по самооценке Атырауского института нефти и газа соответствует фактическому положению дел, и деятельность института выдерживает требования, определенные стандартами 1-9.

Экспертная комиссия посчитала целесообразным не перечислять достижения института, которые четко освещены в отчете по самооценке, а в большей степени остановиться на рекомендациях, которые, как считают члены комиссии, помогут институту добиться еще больших достижений.

РЕКОМЕНДАЦИИ

- 1) При формулировании миссии акцентировать внимание на первоочередных задачах.
- 2) При участии ППС, студентов и работодателей разработать стратегический план развития вуза на перспективу, обеспечить согласование документов стратегического и тактического планирования, создать еще более демократическую среду в институте, шире привлекая студентов к обсуждению проблем.
- 3) Расширить возможности применения электронного документооборота в институте, обеспечить ее популяризацию.
- 4) Обратить внимание на возможность оптимизации и повышения контроля за согласованием учебных программ на всех установленных уровнях.
- 5) Разместить каталоги элективных дисциплин в электронной форме на образовательном портале или сайте вуза, что повысит их доступность для всех студентов.
- 6) Рассмотреть возможность разработки и реализации программ двудипломного образования по специальностям бакалавриата.
- 7) По отдельным направлениям требуется уточнение содержания образовательных программ в соответствии с требованиями реальной экономики.

- 8) В более полном объеме обеспечить учебный процесс всеми необходимыми учебными и методическими материалами на электронных носителях.
- 9) Обратить внимание на тот факт, что обучающиеся недостаточно информированы о структуре, возможностях и особенностях функционирования последних разработок и приобретений вуза, в частности, АСУ «Платон», а преподаватели не высказывают заинтересованность в ее развитии.
- 10) Учесть пожелание представителей работодателей о необходимости усиления практической подготовки студентов, а также необходимости расширения специализации в области строительства, геофизики и геодезии.
- 11) Активизировать деятельность профессорско-преподавательского состава по изданию научных статей в зарубежных журналах с высоким импакт-фактором. Разработать комплекс мер для привлечения преподавателей из зарубежных вузов.
- 12) Активизировать участие студентов в конкурсах международного уровня по соответствующим специальностям.
- 13) Усилить работу по коммерциализации научно-исследовательских и опытно-конструкторских разработок.
- 14) Продолжить политику расширения международного сотрудничества и повышения его значимости в развитии образования и научной деятельности и охвата студентов академической мобильностью.

**Оригинальный вариант предложений международного эксперта Фердинанда
Девинского**

The Atyrau Institute of Oil and Gas (thereafter Institute or AIOG) lives in a particular context and faces specific constraints - these are elements that cannot be changed by the will of man, at least in the short term. These constraints are various for example geographical, economic, historical, legal, etc. in this case especially negative demographic trends, global financial and economic crisis, destructive consequences of the false feeling of security emanating from the “monopoly” in some fields of education, invisible research (from the view of international standards).

This report is based on knowledge what I, as the international member of the review team, gained during the visit to the AIOG on 3rd– 6th December 2012, and from written materials: the self-evaluation report and some additional materials provided to me by prof. SholpanKalanova, DrSc. from IKQAAE and prepared on request by the AIOG.

It’s clear that my view could differ from the other team members views, however, most of the recommendations included in this report were included also into the final report of the group. Therefore I want to say that the official document is the final report produced by the team, and signed by the representatives of IKQAAE. This report is a little bit broader view to clarify some of my recommendations which have been partly included into the report of IKQAAE. Nevertheless, I do hope that this report could be added as an annex to the IKQAAE report to help the Institute to get a deeper view into the processes of evaluation on the European basis.

I am most grateful for the hospitality shown by the AIOG, as well as the open and frank atmosphere, which the Rector prof. Dr. D. U. Kulzhanov and his teams created. The Rector’s enthusiasm, the overwhelmingly positive reactions of the students, the surprisingly high “alumni culture” and generally a positive attitude to the IKQAAE review greatly facilitated the team’s and my work. I thank also to all people who gave me and the team the hand without whom my task could hardly be reached.

I would especially like to thank Professor Dr.SholpanKalanova whom I am deeply indebted for inviting me to take part of this very interesting event and who organized my visit to Astana and Atyrau in a most efficient manner. Sholpan provided me all information, which I requested and allowed me to know a little bit better your beautiful country and nice people.

THE PEOPLE AND BACKGROUND MATERIALS

The first material with highest importance for the review team and the whole process of evaluation was the self-evaluation report prepared by the AIOG in

advance. This report was put together by a specially created team at the AIOG, under the leadership of Dr. T. S. Orazova G. A., 1st vice-rector for EMW and Cand.Ch.S., prof. Kursina M.M.. I would like to mention that the team was created from top-level representatives of the Rectorate, deans of faculties and heads of centres, nevertheless, for the next time, when the AIOG will write for example a follow up document, I recommend including into the team also **representatives of students**. I recommend that the Institute follows the Bologna recommendations.

During the visits, the review team met with over 300 people, including senior members of the AIOG management, members of the student's representation, the Deans of Faculties, and a range of staff and students from four Faculties. The team was also pleased to meet a selection of the AIOG's external partners and stakeholders (graduates and employers outside the Institute), who provided a frank and valuable insight into the role of the AIOG in city of Atyrau and its region.

THE MISSION STATEMENT AND THE STRATEGIC PLAN

Except the self-evaluation report (SER) (called by the institute as Self-certification, in Standards and Guidelines ... named as Self-study report) two other documents are crucial for the evaluation: The mission statement of the AIOG and the Strategic plan and its implementation into the AIOG's reality.

The SER (180 pages) was well written, answering all the questions of the Standards and guidelines of External Accreditation. Maybe it is not analytical enough; nevertheless, it was a good base for the process of evaluation. However, the student "drive" is missing (no student was included into the SE team and in fact during the interviews most of the student did not know about the SER neither that any accreditation is running at the Institute). Although the deans were involved in the preparation of the SER I could not "feel" the students and faculties contributions and could not feel any "drive" or "enthusiasm" for fast and positive changes. I got a feeling that the Institute is satisfied how the things are organized and they are happy with the status quo. This is not a surprise because it is an Institute believing in its monopoly in many areas of teaching. The preparation of the SER was according to the information we received **a top – down process**. Due to communication problems (website) the SER was posted in stands and only in the last phases of the process a few days before the visitation was placed into the new website of the Institute.

The mission statement has important implications for the work of the AIOG. We can read in the self-evaluation report that: **"Preparation of highly qualified specialists for the oil and gas sectors and region, the constant introduction of new ideas and technologies in education and science, conducting of scientific researches for the solving of current problems in the oil and gas industry."**

It is indeed a very broad declaration giving a big space for all activities. I believe that a **more elaborated mission statement stressing the added value** the AIOG is providing to its students and teachers would certainly help more to keep the AIOG in the right track in the turbulent days of changes, stressing its unique face and at the same time provide space for to be flexible enough.

The present mission statement **underlines the recent character of the Institute as a teaching first** higher education institution (HEI). However, this is the old view and does not help the Institute to belong between the top technical HEIs. AIOG wants to be (also according to The Strategic of Development plan p. 34 as priority 2: participation in the international rankings –the top 500 which is unrealistic indeed – recognized rankings are based on research results) a modern and outstanding HEI. The recent mission statement does not underline enough new trends in developments of HEIs namely the high importance of research.

I recommend therefore the AIOG preparing a **new mission statement of the AIOG** (also taking into account the willingness **to change from an Institute to an Academy**) and also **to prepare the mission statements of individual faculties**, which will reflect the specific character of individual subunits, however will match the general mission of the AIOG under new circumstances. The mission statements of the faculties are crucial documents without them the faculties cannot prepare they own strategic plans.

PLANNING AND EFFICIENCY

The AIOG has a **development plan** called “Strategy of development of AIOG 2012 – 2017” (37 pages) (with 68 so called outcomes of the realization of the strategic plans) (thereafter strategic plan). This plan is enthusiastically ambitious and covers a vast ensemble of reform-oriented activities, all of which are certainly important. However, not everything can be achieved at once, even with unlimited financial means, and a greater sense of priorities would help focus this reform process. The Institute provided also an Implementation plan for years 2013 – 2014 ((15 pages). What is, however, essential for the implementation of the strategic plan is a very **precisely formulated financial plan** with concrete sums allocated to each project defining also the financial resources. In my opinion the strategic plan seems to be rather a wish list than a mirror of the reality especially when a realistic financial plan is not included.

I **recommend that adiscussion should start AIOG wide** and agreement should be reached on **few basic carefully chosen priorities and attainable goals, and a detailed and reality close financial plan for implementing this vision should be elaborated.**

STUDENTS

First of all I would like to stress and I am pleased to say, that all the students the group met during our visits were very well nurtured and much satisfied with their teachers and the way how the teachers are communicating with the students. They choose the Institute for its well-known quality of education, providing teaching in the fields that they want. And they clearly articulated their pride to their faculty and AIOG. Interestingly, the teachers mentioned the same positive aspects, for example that the students are good, that they are satisfied with facilities, good reputation of AIOG, good relation between the Institute, faculties and external environment. So it seems to me that the students – teachers relation and *vice versa* could be assessed as harmonic.

Nevertheless, the students would like to see more places in the dormitories, longer breaks between lectures (just to change the rooms), more equipment for teaching and research they are doing, and some specific needs as for example better functioning elevators, or a room for the bird-watching group. However **the most important request was on mobilities. It is strongly recommended** to the leadership of the Institute to find ways **to foster mobilities of students and staff** to avoid international isolation of AIOG.

FINANCES

As in other Kazakhstan HEIs and in some other countries of Central and Eastern Europe, the AIOG has a system where the educational expenditures for some students are paid for from the State budget. A further number of students who meet the entrance standards, are also admitted but pay a **tuition fee** from their own resources. The review team learned that the Rectorate **collects all the tuition fees**. It was not clear to me if after recalculation at the Rectorate level some of the means are redistributed to faculties on their request or not. I would rather say that all the resources are in disposition to the rector, and the faculties (or better to say: deans) even do not think to ask for they “own” money for they own development plans (if any. I developed the feeling that the faculties do not have any individual strategic planning). I believe that an agreed system should operate across the AIOG. This should **state how much (in per cent) the faculty and how much the common AIOG budget will receive from the earned income**. Set and agreed rules can certainly contribute to the democratization process at the AIOG and could stimulate the faculties to be more active in this area of economy. It is clear that not all the faculties could contribute in the same manner to the financial success of the Institute.

Moreover, at the AIOG level, incentives to use the two types of funding (state funding and other resources) in an effective way should be agreed. This should be done without removing any incentives for a faculty to raise its own income and to use it in an effective way that supports the autonomy of the AIOG.

It is clear that the whole HE system requires better financing. This is a heavy external constrain which, unfortunately, can be solved only at the state level.

This is, however, only one part of the financial management of the Institute. The next, major problem seem to me that the Institute is missing any financial plan, any financial break down of the budget (state donations and extra income) to individual activities like education and research. Without such an analysis the Institute does not know where it should concentrate its efforts, set priorities and support them. I would **urgently recommend creating such an analysis and start to support the research activities at the Institute.**

Alumni could be a good source of financial support. **I recommend creating an Alumni club** to gather together the graduates of the Institute to maintain the life-long contact with the still growing number of those, often very successful, people.

RESEARCH

The point which has to be addressed by AIOG most heavily seems to be the internationally recognizable and internationally visible research. Fifty four papers published in international journals during five years by a handful of people are not satisfactory. In average this means that the AIOG publishes **0,03 papers/year/person**(by 310+ academic staff (p. 9 SER)).

The old-fashioned and out-date view that the HEIs are for teaching and other institutions (like the Academy of sciences) should only perform research must be abandoned as soon as possible.

Speaking about research in the context of limited resources, the trends of globalization and the Lisbon declaration, the review team considers it to be especially necessary for the AIOG to have a **AIOG-wide research policy**. The research strategy was, unfortunately, not discussed thoroughly in the SER and I again developed the feeling that the research is not taken as important as it is today understand in the whole developed world. Kazakhstan and AIOG, too are certainly developing in the right direction to be compatible with some European standards, however **without research no HEI could compete and be recognized as a full developed institution**. The research objectives are not included in the AIOG development plan and therefore could not cover any aspects related to the organization of research. For the AIOG it should be a must to **define the research areas in which efforts should be concentrated**. Such a **AIOG policy should indicate clear priorities** concerning the development of research at the Institute. The policy and priorities should also show **how the research is related to the educational process**, in order to ensure that research activity also means research-based education and teaching. I also consider that the development of these priorities should be based on the **AIOG's own criteria and needs**.

I believe that there is a huge room for strategic growth here. **I recommend** that the AIOG should take **more active role in acquiring research funds from abroad**. The participation in eligible European programmes such as the **7th Framework Programme** could be a way. Let me quote from an official document of the EU: *Researchers and organizations from countries other than Member*

States, candidate countries, or associated states may also participate in projects on a case-by-case basis. Moreover I recommend establishing a **Center for International Projects**, in order to help the researchers technically prepare their projects in particular in areas where Kazakhstan is eligible. This is also recommended for initiate an analysis of possibilities to receive funds for mobility of students and staff.

The only specialized journal of the AIOG “Journal of AIOG” (Vestnik AING) published regularly, with contributions by most of the faculties was a good decision of the Institute leadership to establish it in 2001. However, it is published in local languages mostly (but not always) with an English abstract (sometime not very well written). I **recommend** the editorial board of the journal to choose the best papers and at least to **translate them into English; or to publish a parallel mutation of the Journal in English language**. This would certainly help to enhance the visibility of the *Journal of AIOG* also abroad. I also **recommend to develop an international exchange of Journal and** if it is not possible to publish an English mutation, **to edit more than 50% of its scientific publications in international languages**. I would also like to support the idea to have **external reviewers for all publications**, and to encourage the AIOG to ensure that this is fully implemented.

When starting with research activities infrastructure (for example equipment, space, research laboratories, etc.) is needed. Therefore **I would recommend concentrating unique equipment in one place to establish a high-tech laboratory serving for all the AIOG**. This could be a good example of a common AIOG-wide project, which is in favour of the whole AIOG and at the same time can significantly higher the effectiveness of such a research centre. It is important to emphasize, however, that much effort should be made to ensure that the creation of such centre does not create a new boundary between research and teaching.

I believe that supporting young researchers is a good tool to form a pool of young high-quality people from which the AIOG can take advantage. Therefore I **recommend to improve the AIOG’s own research support scheme for young researchers** and to establish the AIOG’s internal grant system to finance such activities.

One of the measures of an active research activity run by the HEIs is the presence of PhD studies. This is not the case with the AIOG although the students – according to their opinions - are performing some research work. I would **recommend** the leadership of the institute **to try every possible measure to find a partner HEI to open its own PhD study**.

What we have been told across the whole Institute at places we visited and performed our interviews and the partners were recognized them as some “burning” issues are now summarized in following recommendations:

- **Invest heavily into research.** 1.2% of the whole budget of the AIOG earned by research activities is well under any minimal standards
- **Invest heavily into research equipment and research laboratories (create a Research centre serving the whole Institute)**
- **Higher the number of internationally visible research publications**

- **Seek for international projects in the framework of international cooperation**
- **Revisit your bilateral agreements also from this point of view** (also from the point of view of teaching cooperation and especially mobilities of staff and students)
- **Elaborate a system of internal research grants for young researchers and also for students** (singular rewarding for a handful of people should be maintained, however, is not enough)
- **Urgently fill the vacant position of the vice-rector for research.**
- **There is an urgent need from the side of students and employers to have more practical teaching (internship)** which could be taken also as an applied research (if done seriously and consequently)
- **Attract lecturers from universities abroad** to bring new ideas not only in research but also in teaching and to strengthen the international cooperation and visibility of the AIOG

TEACHING AND EDUCATION

The AIOG has already made efforts to **change the educational and professional curricula** for nearly every specialization, both in order to modernize the content and methods used, but also to reduce the number of teaching hours per week although this proved difficult. **The focus should be on learning, rather than teaching**, and where a greater responsibility for this is given to the students themselves. The review team **recommends that a “problem-based learning” approach be broadly adopted**. This obviously implies changes also for the teaching staff in methodology and choice of materials, but should also create new opportunities regarding time available for research activities. We have seen lectures presented in a classical “conservative” manner; however, also lectures delivered using modern techniques like the PP presentation.

Some progress has been made regarding the **introduction of a credit system compatible with ECTS** and its implementation across the AIOG. These are extremely important elements in ensuring a modern curriculum and greater flexibility for students and staff in the learning and teaching process. Moreover this is **one of the prerequisites to be compatible also with European and many of world systems**. I recommend that the AIOG **adapt its credit system to the requirement of the Bologna process**. To come closer to the European Credit Accumulation and Transfer System (ECATS) and the generally accepted norms it is advisable to have **30 credits per semester or 60 credits per academic year**. I also recommend in some specializations to lower the contact hours for students to an acceptable value.

In today’s rapidly changing world it is crucial that the graduates may have during their professional lives the possibility to come back to their Alma mater to learn

new methods and new knowledge. I therefore also **recommend to establish a Service Centre for Continuing Education and Distance Learning** which could be used systematically also for the benefit of all the teachers in the whole region.

Rationalise your teaching. We have seen a lot of empty spaces or lectures for very few students.

INTERNATIONAL ASPECTS

One of the crucial points of the Bologna process is **mobility of staff and students**. I formed the impression that, generally, **these activities are virtually a non-functioning issue at AIOG**. The short conference trips could not be compared with a longer-term teaching, research or study activities abroad.

As not only me, but the Bologna process either consider the **mobility of staff and students**, even in small numbers, to be of **extreme importance**, I would urge the AIOG management to examine what **extra internal financial support** can be offered in order to ensure that maximum use is made of such opportunities, especially for students who cannot afford such opportunities from their own resources. I am aware of the economic situation of Kazakhstan and AIOG. However, the future of the country lies in the young, high quality graduates who have seen also other parts of the world.

I would also suggest that the AIOG approaches its external partners in the private sector to **sponsor the participation of students in any mobility programmes**, thus becoming so called “Mobility fathers” or “Mobility mothers”. These links between enterprises and students could also be of strategic interest to the enterprises themselves, providing them with young graduates with international experience. The continued participation in regional mobility networks such as TEMPUS, CEEPUS should also be considered a priority.

Many of the problems could be solved if the International Relation Department would have a **strategic plan** for international relations of the AIOG, as usual at most classical universities, and its own budget.

Another problem is the **language barrier**. Unfortunately we, the review team, did not meet students and staff whose command of English could be judged as good (except some very positive exemptions). **This needs to be addressed**, as it could be a serious obstacle to the AIOG’s internationalization efforts. Today the English language is the *lingua franca* not only in research but in any communication all over the world. I believe that AIOG has in this thought especially the well-being of their students and graduates. Therefore the **English language teaching should be obligatory for all students**. A good idea would be to provide English courses also for the staff.

Incoming students can also have an important effect on the internationalization process at the AIOG. For some reasons outside the AIOG’s control it is not always easy to encourage foreign students to come to Atyrau. However, the AIOG should be prepared for such an activity and should make efforts to ensure that conditions for these students are of an acceptable standard.

QUALITY AND THE EFFECTIVENESS OF TEACHING

The AIOG should, however, be aware of the fact that **only high quality teaching and high quality research can attract more incoming students and experts** and generally lead to higher competitiveness and acceptance of the AIOG degrees and diplomas in the EU or in the world. Therefore a **quality culture atmosphere should be introduced, maintained and cultivated** at the AIOG. As we have already mentioned, the AIOG is in the mid of changes. Especially the democratization of processes (starting to put into the HE law some elements of autonomy and academic freedom, however it must not be forget that autonomy and freedom goes hand in hand with responsibility) is crucial for the AIOG to be compatible with other HEIs in the European Higher Education Area (EHEA). However, the democratization process must proceed hand in hand with **a transparent and efficient quality assurance and quality enhancement system (QAES)**, which has to be put on the top of the agenda. It is my impression that such a QAES is weak at the AIOG, or the system, which has been implemented so far, has relied on rather bureaucratic methods of control, and less on analytical methods for improvement. As any other HEIs also the AIOG has many brilliant and creative talents within its walls. A system of feedback by younger staff and students would be useful in the continued implementation of the QAES and in answering the four main questions which such a system must address:

- What is the AIOG trying to do? (“mission”)
- How is the AIOG trying to do it? (“implementation programme”)
- How does the AIOG know that it works? (“evaluation”)
- How does the AIOG change in order to improve? (“strategic planning”).

Members of the AIOG staff need to see the longer-term benefits of such a system, and risk becoming quickly saturated with what may be perceived as a control system. I **recommend** the leadership of the AIOG to establish a **Quality Monitoring, Quality Assurance and Quality Enhancement Centre**, which should develop a AIOG wide system for QAE and also provide support for quality assurance activities in the faculties. The faculties and other components of the AIOG are in need of such support.

A system for evaluating the quality of teaching exists at AIOG. The evaluation of teaching and teachers by the students is undertaken, and in my opinion it is an essential element for an overall policy of evaluating the quality of teaching and teachers. The results of the annual evaluations of teachers and methods of teaching by the department chairs and faculty deans should be introduced and should be understand as a good point of departure for quality improvement and initiatives. A feed-back is needed.

A very good example of quality monitoring and quality enhancement could be a system of rating of the research performance of teachers and researchers and

departments. However, care should be taken that the rewards for the best are motivating.

It is important to ensure that the policy of developing human resources in the teaching field includes the training of existing academic staff (**training the trainers**). **This was also required by some employers.** Specialized training for a variety of academic staff in new pedagogical, didactical methods and techniques could bring positive results. Such training could certainly be of use as part of the curriculum reform process, accompanying the introduction of the credit system compatible with ECTS.

Human resources management needs to be overseen effectively at the AIOG level so that the expenses of wages could be optimized. Several key actions could be set up, for example to develop a fair administrative staff evaluation system linked to staff appropriate continuous training at all faculties and institutions. This evaluation should be linked with incentives such as **performance related payment**; paying a particular attention to the needs for career development of younger members of the academic staff; encourage the rotation of academic tasks of teaching, research and administration between the whole lot of academic staff, sharing fairly between the younger and older the different academic task load.

In many of the interviews we have heard that there could be some communication problems inside the Institute in terms of not highly developed electronic communication. I do not want to discuss broader this issue because the circumstances did not allow me to have a complete insight into this problem.

IMPLEMENTATION OF CHANGE

The **implementation of change** is often the most difficult part of the process within any type of institution. It is however easier when change is accepted by the members of that institution as an on-going process. This acceptance of change as a permanent process and as a continuous means for improvement seems to be embedded in the life of the AIOG. This is a tribute to the strategic leadership of the AIOG, but especially to the ordinary AIOG staff who must themselves implement this change and without whom anything can happen.

The importance of optimal **internal communications** at the AIOG (required also by many of the interviewed staff and students) cannot be overemphasized. Change cannot just be imposed from above, although sufficient control must be maintained so as to guide the process. This requires **good two-way communications**; thorough consultation with and feed-back from all partners, and clear reporting on achievements. In other words: trustful, clear, frank and transparent generally accepted and agreed processes and rules. I am coming to the end of my report. Unfortunately, I cannot go in details into all the findings and explanations needed to clarify some statements. Three days visit, although very intensive and although preceded with a thorough study of the received material, is very short for clearing all the problems and findings. The final report, which is regarded to be the official report of the IKQAAE will most probably cover also other aspects of our visit. Here I only picked up the **most important issues** which I consider as **crucial**.

Therefore I would like to summarize my **recommendations** as follows:

In terms of academic leadership

- a) I encourage the entire AIOG to take initiatives and to be responsible for the consequences. The senior management should continue to foster such a spirit

of innovation and dynamism. The AIOG is urged to continue its efforts in encouraging students to develop their capacity for critical thinking.

- b) The mission statement of the AIOG as well as of Faculties and Institutes should be prepared, discussed and published taking into account its proved achievement as caring institution with a strong pedagogical past.
- c) It is important to make clear priorities in the implementation of the AIOG strategic plan and elaborate a detailed financial plan supporting the strategic goals. Good examples of successful reform within the AIOG could be used to encourage the rest of the AIOG.
- d) I strongly recommend that the AIOG starts to develop its international relations strategy, which also means to develop a strategic plan for international relations of the AIOG and its own budget.
- e) The strategic plan should include establishment of a Centre for International Projects in order to help researchers to be successful in competition for research grants in abroad.
- f) The access to and use of modern information and communication technologies by all AIOG staff and students needs to continue to increase. These technologies should also become fully integrated into the teaching and learning process across the entire AIOG.
- g) The reform of the teaching programmes needs to be intensified. The AIOG has to switch from teaching to learning approach and should set a greater emphasis on reworking its credit system to be compatible with the Bologna process requirements.
- h) I encourage the AIOG to make big effort to start as soon as possible the plan of introducing research on the acceptable and comparable level. I recommend the AIOG to establish a research support scheme for young researchers. This could be linked to development of AIOG consortium dedicated to common research project.
- i) I recommend establishing a Service Centre for Continuing Education and Distance Learning.
- j) Despite of lack of resources the AIOG should develop a strategy for mobility of staff and students especially with Europe. To support such a European policy the AIOG should introduce courses helping students master applied languages.

In terms of accountability and research

- a) In order to become accountable the AIOG needs to develop its capacity for autonomy in academic, administrative and financial matters.
- b) I encourage the AIOG to develop the democratic culture so that staff and **students continue to become real partners in the institutional development process. The participation of students in the decision-**

making bodies at all levels of the AIOG and its sub-units should be developed in accordance with the Bologna process.

- c) More strategic links with external partners would provide – with the help of an external foundation, an important impetus to developing the AIOG’s contribution to regional development. The students and former students can contribute to Kazakhstan’s endeavour to become a part of the EHEA.
- d) Establish a Board or Council which will include external stakeholders to hear the voice of this very important group of employers.
- e) I argue to taken steps to start the process of implementation of internationally acceptable research work at the AIOG.
- f) I recommend to increase the AIOG’s export of scientific publications, develop the international exchange of Journal and to edit more than 50% of its scientific publications in international languages. I would also like to support the idea to have external reviewers for all publications, and to encourage the AIOG to ensure that this is fully implemented.
- g) AIOG should massively support mobilities of staff and students
- h) Invest in research equipment and establish a Research Center at the Institute serving the whole Institute
- i) Establish an internal system of support of research for young staff and students

In terms of managerial capacity

- a) I recommend that the communication between the central AIOG management and the faculties and other units be as open and effective as possible, ensuring that the staff and student representatives participate fully in the definition of institutional policy. I have seen that this could not incur any problems because of campus type of the organization and because of standard good relations between the leadership, staff and students.
- b) The review team recommends that the internal financial system is changed in such a way that:
 - i) Between the Faculties, Institutions and the Rectorate clear rules should be established concerning the collection of fees and their allocation.
 - ii) Faculties should be motivated to look after fee-paying students by keeping – according to AIOG-wide agreed rules – a significant portion of the earned money for their development.
 - iii) The rules should secure that faculties with few fee-paying students have some of the same possibilities regarding the use of funding as faculties with many fee-paying students.
 - iv) The financial report should be for internal use of the Institution completely reworked that the leadership and all touched partners can

see which part (in % and absolutely) from the resources is offered for teaching, research, running cost, social matters and other, for example cultural and sports activities.

- c) To reach the AIOG development plan priority goals it is very much recommended to prepare a detailed financial plan in accordance with the mission statement of the AIOG and actual resources.
- d) I very much recognize the leadership of the AIOG in quality assurance and quality enhancement and recommend that a Quality Monitoring, Quality Assurance and Quality Enhancement Department in order to develop a AIOG wide quality culture should be established.
- e) Human resources management needs to be overseen effectively at the AIOG level so that the expenses of wages could be optimized. I recommend developing a fair administrative staff evaluation system linked to staff appropriate continuous training at all faculties and institutions.
- f) I recommend that such evaluation should be linked with incentives such as performance related payment.
- g) Establish an Alumni club.

Envoi

Over the last years, the Atyrau State Pedagogical Institute AIOG has proved that it can adapt to new challenges in the fields of teaching, learning and research.

I can only congratulate the AIOG to its students. I met tens of students and all of them have been very proud to its AIOG. Some of them stressed that they choose your AIOG because it's recognized high quality and high employment rate of your graduates. From this point of view I believe that the AIOG has a good future.

Based on what I saw and learned during the review process, I am confident that the AIOG will successfully meet the challenges it is now facing in a constantly changing environment. I hope that some of my comments may be of use in this process, and wish the AIOG continued success in fulfilling its mission.

CONCLUSION

Taking into account to what has been said, I

**Recommend the accreditation of
Republic State Enterprise "Atyrau Institute of Oil and Gas"
in full.**

Atyrau, 3rd – 7th December 2012 Professor Ing. Ferdinand Devínsky, DrSc.

of the evaluation team