

# **АССОЦИАЦИЯ ГЕОЛОГИЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

**Экспертный отчет  
по основной образовательной программе  
«ГОРОДСКОЙ КАДАСТР»  
по направлению подготовки 21.04.02 «Землеустройство и кадастры», реализуемой  
федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования  
«Тюменский индустриальный университет»**

**Экспертная организация:** Агентство по контролю качества образования и развитию карьеры (АНО «АККОРК»)

**Эксперты:**

**Потехин Игорь Владимирович**, генеральный директор ООО "КАЧУГНЕФТЕГАЗСЕРВИС"

**Илюшина Татьяна Владимировна**, д.г.н., профессор кафедры Кадастра и основ земельного права, факультет развития территорий ФГБОУ ВО «Московский государственный университет геодезии и картографии» (МИИГАиК)

**Пилиева Полина Давидовна**, студентка ФГБОУ ВО «Московский государственный университет геодезии и картографии» (МИИГАиК)

**Москва, 2017 год**

## РЕЗЮМЕ ПО ПРОГРАММЕ

Основная образовательная программа «Городской кадастр» по направлению подготовки 21.04.02 Землеустройство и кадастры реализуется кафедрой «Землеустройство и кадастр» и ведет к присуждению квалификации магистр. Руководство программой «Землеустройство и кадастр (Городской кадастр)» осуществляет Телицын Виталий Леонидович, д.б.н., старший научный сотрудник, профессор.

Очный визит в рамках процедуры внешней оценки образовательной программы проведен экспертами в период с 17 - 18 октября 2017 года.

Качество образования и результаты обучения на уровне образовательной программы 21.04.02 «Землеустройство и кадастры», эксперты оценили как хорошее (показатели выполняются в полном объеме, достаточном для выполнения стандартов, заявленных аккредитующей организацией по данному показателю).

### ***Сильные стороны анализируемой программы.***

1. Развитию программы способствует научная база, методическая стройность и практическая применимость учебных и производственных материалов, которые мотивируют студентов к выполнению определенной учебной деятельности.

2. Представление учебной информации по решению современных и актуальных задач кадастровой деятельности предлагается в удобном для быстрого анализа формате.

3. Организация учебной деятельности согласована и информативна для студентов, преподавателей и администрации вуза. Учебная деятельность содержит высокопродуктивные организованные практические занятия – для оценки значимости функций кадастровой и землеустроительной деятельности.

4. Продуманные программы для различных курсов студенческих профессиональных групп гарантируют согласованность нормативно-правовых и технических знаний, и позволяют планировать и проводить целевое обучение с акцентом на профессиональные навыки.

5. Практически полезные и исполнимые задания и подготовка студентов к инициативной работе, позволяют принимать взвешенные решения в профессиональных ситуациях. Подготовка студентов к производственным заданиям и делам позволяет совмещать профессиональные знания со смежными дисциплинами, находящимися на стыке наук.

6. Высокий потенциал в учебной и научной деятельности позволяет выстроить процесс обучения на всех этапах, сфокусироваться на важных теоретических и практических аспектах, и обеспечивать равномерную рабочую нагрузку на преподавателей.

#### ***Слабые стороны анализируемой программы.***

Недостаточно разработана система материального и нематериального стимулирования профессорско-преподавательского состава (ППС) к учебно-методической и научной деятельности.

#### ***Основные рекомендации эксперта по анализируемой программе.***

1. С целью актуализации учебного процесса и оперативного реагирования на изменения состояния рынка труда рекомендуется регулярно проводить маркетинговые исследования, и актуализировать содержание учебных дисциплин с учетом опыта освоения аналогичных образовательных программ ведущими зарубежными и отечественными вузами.

2. С целью повышения качества и объективности оценивания знаний студентов возможно привлечение сторонних преподавателей, в том числе из зарубежных и отечественных вузов.

3. Развитие исследовательской культуры предполагает более активное привлечение студентов к научно-исследовательской работе в рамках работы центров, кафедр.

4. Так как значительная часть преподавателей являются выпускниками, а также защитили кандидатские и докторские диссертации в ученых диссертационных советах данного вуза, представляется целесообразным в рамках обучения в аспирантуре и докторантуре данного отечественного или зарубежного вуза рекомендуется организация межвузовских стажировок в отечественных и зарубежных вузах.

5. С целью мотивации личностного и профессионального роста ППС рекомендуется чаще проводить конференции, мастер-классы и семинары с участием представителей отечественной и зарубежной академической общности.

### *Анализ роли и места программы*

*Данные, указанные в отчете о самообследовании получили подтверждение.* Регион и его ведущие предприятия заинтересованы в выпускниках направления «Землеустройство и кадастры». Образовательная политика органов регионального (муниципального) управления совпадает с целью развития программы «Землеустройство и кадастры», и направлена на обеспечение качественного образования и воспитания будущих специалистов общественным и государственным интересам. При разработке и реализации программы организация ориентируется на конкретные виды профессиональной деятельности, исходя из потребностей рынка труда, научно-исследовательских и материально-технических ресурсов организации, а именно: выпускник, освоивший программу, должен обладать способностью применять знание законов для правового регулирования земельно-имущественных отношений, контролем за использованием земель и недвижимости; способностью использовать знания для управления земельными ресурсами, недвижимостью, организации и проведения кадастровых и землеустроительных работ; способностью использовать знания нормативной базы и методик разработки проектных решений в землеустройстве и кадастрах; способностью осуществлять мероприятия по реализации проектных решений по землеустройству и кадастрам.

### *Характеристика конкурентной среды по данному направлению.*

Кафедра землеустройства и кадастра ТИУ единственные реализующие специальность «Городской кадастр», в том числе в форме заочного обучения, в Тюменской области. Данное направление имеет большую популярность среди абитуриентов. Согласно стратегии развития программы, основная цель достигается с учетом: развития научно-исследовательской базы, повышения профессионализма профессорско-преподавательского состава, а также внедрения инновационных методов организации учебного процесса и применения прогрессивных образовательных технологий.

**КАЧЕСТВО РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ И ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ**

Показатели	Выводы, комментарии экспертов
<b>Критерий 1 «Признание компетентностной модели выпускника рынком труда»</b>	
Заявленные компетенции учитывают региональные потребности в специалистах данного уровня (при наличии региональной специфики)	Заявленные компетенции учитывают региональные потребности в специалистах данного уровня, так как компетентностная модель выпускника взаимосвязана с профессиональным стандартом, учтены основные требования, а также проведен анализ основных компетенций совместно с работодателем.
Содержание программы направлено на формирование компетенций и учитывает мнение различных заинтересованных сторон: государства, региональных рынков труда, социальных партнеров, студентов	Да. Компетенции учтены в программах учебных курсов: «Градостроительное зонирование и территориальное планирование муниципальных образований», «Правовые основы регистрации прав на недвижимость», «Регулирование земельных отношений на уровне местного самоуправления», «Геоинформационная система в кадастре», «Геодезическое обеспечение кадастровых, землеустроительных и картографических работ», «Технологические процедуры государственного кадастрового учета или инфраструктуры городов» и др.)

***Сильные стороны:***

1. Возможность оценить потенциал проявления деятельности компетенций на практических и лекционных занятиях и прогнозировать текущий уровень развития компетенций, а также осуществлять промежуточный и конечный контроль учебной работы.

***Рекомендации по улучшению:***

1. Рекомендуется не реже 1 раза в год актуализировать содержание учебных дисциплин с учетом опыта реализации аналогичных образовательных программ в ведущих отечественных и зарубежных вузов.

<b>Критерий 2 «Результаты прямой оценки сформированных компетенций»</b>	
Соответствие фактических компетенций выпускников программы заявленным в компетентностной модели выпускника	Соответствуют. Государственная итоговая аттестация проходит в форме сдачи государственного экзамена и защиты ВКР, где критерии оценки ВКР позволяют оценить сформированность заявленных компетенций, разработанных в соответствии с требованиями профессиональных стандартов. ГИА включает в себя профессиональные компетенции в соответствии с требованием стандарта. Специальная встреча со студентами выпускного курса по программе «Городского кадастра» и оценка их

	знаний и компетенций проходила в форме опроса по основным и вариативным положениям дисциплинам программы. Студенты хорошо справились с вопросами, как по базовой части программы, так и по вариативной ее части.
--	--

**Сильные стороны:**

1. Продуманные программы для различных профессиональных дисциплин гарантируют согласованность нормативно-правовых и технических знаний, и позволяют планировать и проводить целевое обучение с акцентом на профессиональные навыки и компетенции.

**Рекомендации по улучшению:**

1. Рекомендуется не реже 1 раза в год актуализировать содержание учебных дисциплин с учетом опыта реализации аналогичных образовательных программ в ведущих отечественных и зарубежных вузов.

<b>Критерий 3 «Востребованность выпускников программы»</b>	
В течение какого времени выпускники программы смогли трудоустроиться на работу по специальности	В 2014 году трудоустроены по профилю подготовки в регионе - 76%, в 2015 году- 86,7%. Большинство выпускников были трудоустроены в течении календарного года после окончания университета.
Средняя зарплата выпускника сразу после выпуска и в динамике (сбор данных по выпускникам последних трех лет)	Результаты показателя, сформированные по итогам проведенного анкетирования обучающихся, показали, что заработная плана выпускника начинается с 12 000 рублей, в течении трех лет вырастает до предела 42 000 рублей Уровень зарплаты выпускников можно определить как средний.
Анализ занятости выпускников программы, в соответствии с индивидуальными карьерными ожиданиями	При анкетировании выпускников по направлению 21.04.02 было выявлено, следующее: - 68% опрошенных трудоустроены в соответствии с ожиданиями; - 25% затрудняются ответить; 7% опрошенных не трудоустроены в соответствии с ожиданиями. Таким образом, можно сделать вывод что большинство опрошенных удовлетворены местом трудоустройства в соответствии со своими ожиданиями.
Наличие службы мониторинга востребованности выпускников программы, предоставляющей объективную информацию	Мониторинг востребованности выпускников осуществляется отделом по взаимодействию с индустриальными партнёрами Управления по качеству. В функции отдела входит: - сбор и накопление статистических данных о трудоустройстве выпускников Университета, формирование и ведение базы данных по выпускникам, предприятиям-партнёрам, накопление данных. по актуальной кадровой потребности области и региона; - осуществление взаимодействия с предприятиями региона по вопросам: определения потребности в

	выпускниках университета; построения карьерных траекторий обучающихся и выпускников магистратуры; разработки и согласования перечня уникальных компетенций, учитывающих специфику конкретных предприятий и отвечающих современным требованиям работодателей к качеству подготовки выпускников.
Удовлетворенность результатами обучения работодателями (достаточность, актуальность, полнота сформированных компетенций).	Доля работодателей, считающих, что компетенции выпускников программы полностью соответствуют требованиям, предъявляемым к современным специалистам отрасли 93%. По результатам проведенного анкетирования удовлетворенность результатами обучения работодателей можно сделать вывод, о наиболее значимых для университета компетенций у выпускников магистратуры, по мнению работодателей. Каждая компетенция оценивается работодателем по важности и степени владения ею непосредственно студентом по пятибалльной шкале, можно сделать вывод что наиболее сформированные компетенции у магистрантов профессиональные, все компетенции достаточно сформированы. Работодатели удовлетворены результатами обучения в полной мере.

### ***Сильные стороны:***

1. Практически полезные и исполнимые задания и подготовка студентов к инициативной работе, позволяющие принимать взвешенные решения в профессиональных ситуациях.

### ***Рекомендации по улучшению:***

1. Для расширения и систематизации взаимодействия вуза с работодателями рекомендуется ввести их представителей в состав научно-методических советов.

2. С целью актуализации учебного процесса и оперативного реагирования на изменения состояния рынка труда рекомендуется регулярно проводить маркетинговые исследования.

3. Для оценки практической направленности и актуальности выпускных квалификационных работ в состав государственной аттестационной комиссии рекомендуется включить больше 1 работодателя.

### УСЛОВИЯ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ ЭФФЕКТИВНУЮ РЕАЛИЗАЦИЮ ПРОГРАММЫ

Показатели	Выводы экспертов
<b>Критерий 1 «Структура и содержание программы»</b>	
Привлечения работодателей к анализу и проектированию содержания программы является эффективным	Да. Привлечения работодателей к анализу и проектированию содержания программы является эффективным, так как в целях создания системы по формированию профессиональных компетенций у обучающихся по программам ВО в рамках различных практик в соответствии с требованиями



Показатели	Выводы экспертов
	<p>существующего и прогнозируемого рынка труда. Работодатели готовы объединить усилия с Университетом по оптимизации связанных с практиками компонентов образовательных программ, подготовить предложения по конкретным формам взаимодействия. Эксперты из числа работодателей, привлекаются на регулярной основе к экспертизе основной образовательной программы (ООП) на предмет актуальности заданных компетенций выпускника, к формированию содержания обучения в целом и к проектированию компетентностно - ориентированных рабочих программ практики.</p>
<p>Фонды оценочных средств (вопросы, задания, ситуации и т.д.), используемые при текущем контроле успеваемости, проведении промежуточной и итоговой аттестации, содержат материалы, разработанные на основе реальных практических ситуаций</p>	<p>Да. Фонды оценочных средств, используемые при реализации ООП содержат материалы разработанные, на основе реальных практических ситуаций, например, по таким дисциплинам как: "Правовые основы регистрации прав на недвижимость", "Регулирование земельных отношений на уровне местного самоуправления" основаны на судебных делах арбитражного суда по земельным спорам Тюменской области. 7,7 % ФОСов разработаны на основе практических ситуаций. 92,3 % разработаны на основе теоретического материала</p>
<p>Доля рабочих учебных программ, согласованных с работодателем (организациями и предприятиями, ориентированными на выпускников программы)</p>	<p>Доля рабочих программ дисциплин, согласованных представителем сообщества работодателей, составляет 23,5%. Работодатель выступал в качестве рецензента на данные программы. Программы, согласованные с работодателем:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Градостроительное зонирование и территориальное планирование муниципальных образований.</li> <li>2. Регулирование земельных отношений на уровне местного самоуправления.</li> <li>3. Геоинформационные системы в землеустройстве и кадастре.</li> <li>4. Кадастр недвижимости.</li> </ol>
<p>К процессам разработки и актуализации учебно-методических материалов программы привлекаются работодатели</p>	<p>Да. УММ разрабатываются/актуализируются к началу учебного года преподавателями кафедр в соответствии с Порядком разработки и утверждения ООП – программ магистратуры, утвержденным ректором 31.08.2016 г., Методическим руководством по разработке учебно-методического обеспечения ОПОП ВО, Порядком формирования фондов оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной аттестации обучающихся, осваивающих ОПОП – программы магистратуры, утвержденным ректором 31.08.2016 г. ООП представляет собой комплекс учебно-методической документации, включающий в себя учебный план, календарный учебный график, рабочие программы учебных дисциплин (модулей), программ практик, оценочные методические материалы, а также иные компоненты, обеспечивающие подготовку обучающихся. В соответствии с Порядком разработки и утверждения ООП – программ магистратуры, утвержденным</p>

Показатели	Выводы экспертов
	ректором 31.08.2016 г. ОПОП согласуется с работодателем. Доля УММ по направлению 21.04.02 Землеустройство и кадастры профиль «Городской кадастр» согласованных с работодателем составляет 100 %.
При определении применяемых образовательные методик, были учтены требования работодателей	Да. ООП, реализуемая в формате практико-модульного обучения, предусматривает участие представителей работодателя в разработке методического обеспечения данной технологии реализации учебного процесса и в оценивании результатов обучения. Индустриальными партнерами являются - Кухарук Р.Н., заместитель Главы Администрации г. Тюмени; Иванов Д.В., директор Департамента земельных отношений и градостроительства Администрации г. Тюмени; Гордеюк А.В., заместитель директора филиала ФГБУ "ФПК Росреестра" по Тюменской области и др.

### ***Сильные стороны:***

1. Научная база, методическая стройность и практическая применимость учебных и производственных материалов мотивируют студентов к выполнению определенной учебной деятельности.

2. Высокий потенциал в учебной и научной деятельности позволяет выстроить процесс обучения на всех этапах, сфокусироваться на важных теоретических и практических аспектах, и обеспечивать равномерную рабочую нагрузку на преподавателей.

### ***Рекомендации по улучшению:***

1. С целью повышения эффективности и объективности оценивания знаний студентов возможно привлечение сторонних преподавателей, в том числе из зарубежных и отечественных вузов.

<b>Критерий 2 «Материалы итоговой государственной аттестации»</b>	
Вопросы и ситуационные задания к итоговой государственной аттестации позволяют определить сформированность заявленных компетенций	Да. Государственная итоговая аттестация проходит в форме сдачи государственного экзамена и защиты ВКР, где критерии оценки ВКР позволяют оценить сформированность заявленных компетенций, разработанных в соответствии с требованиями профессиональных стандартов. ГИА включает в себя профессиональные компетенции в соответствии с требованием стандарта, и программы ГИА согласуются с работодателями.
Задания на прохождение производственной и преддипломной	Да. По результатам сопоставления навыков, полученных в результате прохождения производственной практики можно сделать вывод, что задания на прохождение учебной и производственной практик

<p>практик направлены на получение студентами навыков их практического применения на предприятиях, ориентированных на выпускников программы</p>	<p>направлены на получение студентами навыков их практического применения. В программах практик отражены все компетенции, выбранные исходя из видов деятельности, данные компетенции сопряжены с профессиональным стандартом. Практика, в данной ООП, предполагается учебная, производственная, в том числе научно-исследовательская работа. Во время очного визита были просмотрены задания на прохождения практик, которые направлены на получения практических навыков и объяснения теоретических знаний, установление учащимся реального порога знаний для данного вида деятельности и возможности его совершенствования, определения важных актуальных направлений, навыков и востребованности определенного вида деятельности, определения возможного места работы после окончания вуза в данной отрасли и др.</p>
<p>Тематика ВКР (выпускных квалификационных работ) определена запросами организаций и предприятий, ориентированных на выпускников программы</p>	<p>Да. Тематика ВКР согласуется с предприятиями. Однако, запросов и заданий на выполнение ВКР по определенным темам от предприятий нет.</p> <p>Тематика ВКР формируется на основании заявления студента, который при прохождении практики собирает материалы для написания ВКР, таким образом в ВКР рассматриваются реальные примеры и объекты.</p> <p>Многие предложения, разработанные в ВКР применимы на практике, что свидетельствует рецензии подписанные представителями производства.</p>
<p>Доля ВКР, результаты которых нашли практическое применение на предприятиях и в организациях</p>	<p>Всего 7,7% ВКР нашли применение на производстве, согласно отчетам председателя ГЭК по направлению 21.04.02 за 2014, 2015 год.</p>

### ***Сильные стороны:***

1. Подготовка студентов к производственным заданиям позволяет совмещать профессиональные знания со смежными дисциплинами, находящимися на стыке наук, и применять эти знания на при прохождении производственной и преддипломной практик.

### ***Рекомендации по улучшению:***

1. Накопленный опыт в профессиональной деятельности может быть рекомендован для использования в других отечественных и зарубежных вузах. В этой связи интересен обмен программами лекционных курсов или отдельными интересными лекциями/примерами практических занятий, как во время проведения различных конференций и стажировок ППС, так и используя медийные технологические средства (например, просмотр записей Университетских суббот ведущих вузов).

### Критерий 3 «Менеджмент программы»

<p>Стратегия развития программы нацелена на укрепление сильных сторон программы, позиционирование ее актуальности и уникальных преимуществ в сравнении с конкурентами</p>	<p>Кафедра землеустройства и кадастра ТИУ единственные реализующие специальность и профиль «Городской кадастр» в том числе заочного обучения, в Тюменской области. Данное направление имеет большую популярность, что подтверждает география выпускников, поступающих из Свердловской, Курганской областях, а также ЯНАО и Югры. Основная цель развития программы отражена в ОПОП – обеспечение качественного образования и воспитания будущих специалистов по направлению "Землеустройство и кадастры" на основе сохранения фундаментальности и соответствия актуальным и перспективным развитиям личности, общественным и государственным интересам.</p> <p>Согласно стратегии развития программы, основная цель которой может быть достигнута с учетом:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- увеличения интеллектуального потенциала кафедры, развития научно-исследовательской базы кафедры, повышения профессионализма профессорско-преподавательского состава;</li><li>- внедрения инновационных методов организации учебного процесса, применения прогрессивных образовательных технологий;</li><li>- обеспечения реализации принципов менеджмента качества;</li><li>- формирования кооперации со стратегическими партнерами.</li></ul> <p>Основные задачи в области учебной работы по дисциплинам "Информационные компьютерные технологии", "Геоинформационные системы в кадастре", "Web-технологии в кадастре или Система хранения и защиты информации в кадастре" и др.:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Разработка и внедрение современных учебных технологий, совершенствование методов преподавания (новых форм обучения).</li><li>2. Создание на кафедре постоянно действующих рабочих групп, осуществляющих мониторинг и совершенствование отдельных учебных блоков.</li><li>3. Обеспечение процедуры контроля процесса обучения с помощью опросов и анкетирования студентов (работодателей), а также внедрение системы тестирования.</li><li>4. Повышение ответственности студентов, выпускников, магистрантов за качество курсовых и выпускных квалификационных работ.</li><li>5. Создание базовой кафедры на ведущем предприятии.</li></ol> <p>Цели и задачи программы на перспективу:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- повышение конкурентоспособности как ведущей научно-практической школы в области землеустройства и кадастра;</li></ul>
---	--

### Критерий 3 «Менеджмент программы»

- подготовка работ для участия в Российских конкурсах, объявленных Правительством РФ;
- разработка бизнес-плана для открытия хоздоговорного центра на базе кафедры для выполнения кадастровых работ;
- реализация дополнительного профессионального образования для повышения квалификации кадастровых инженеров;
- создание лаборатории геоинформационных систем и технологий;
- организация практико-ориентированного обучения на перспективных программных продуктах:
  - Геоинформационная система ArcGis ArcGIS for Desktop Advanced (ArcInfo)-БПЛА Геоскан 401;
  - Программное обеспечение MapInfo Vertical Mapper 3.7;
  - ПО Автоматизированный Кадастровый офис АКО 4.3 Расширенный Ядро;
  - ПО Межевые планы XML;
  - ПО Геомастер;
- создание собственных программных продуктов для:
  - создания информационных баз данных;
  - проверки знаний студентов, вспомогательных программ для НИР, для институтов и т.д.;
- коммерциализация собственных ПО и предложение предприятиям-партнерам;
- организация курсов дополнительного профессионального образования в области IT-технологий в области кадастра недвижимости;
- проведение научных исследований преподавателями, магистрантами и аспирантами с публикацией статей Scopus и WebofScience.

Цели программы сформулированы, как предполагаемые результаты обучения

Да. Основная цель развития программы – обеспечение качественного образования и воспитания будущих специалистов по направлению «Землеустройство и кадастры» на основе сохранения фундаментальности и соответствия актуальным и перспективным развитиям личности, общественным и государственным интересам.

При разработке и реализации программ магистратуры организация ориентируется на конкретный вид (виды) профессиональной деятельности, к которому (которым) готовится выпускник, исходя из потребностей рынка труда, научно-исследовательских и материально-технических ресурсов организации. Выпускник, освоивший программу магистратуры, должен обладать профессиональными компетенциями, соответствующими виду (видам) профессиональной деятельности, на который (которые) ориентирована программа магистратуры, а именно способностью применять знание законов страны для правового регулирования земельно-имущественных отношений, контроль за использованием земель и недвижимости; способностью использовать знания для управления земельными ресурсами,

### Критерий 3 «Менеджмент программы»

	<p>недвижимостью, организации и проведения кадастровых и землеустроительных работ; способностью использовать знания нормативной базы и методик разработки проектных решений в землеустройстве и кадастрах; способностью осуществлять мероприятия по реализации проектных решений по землеустройству и кадастрам.</p>
<p>Система управления программой позволяет эффективно привлекать работодателей к анализу, проектированию и реализации программы</p>	<p>Да. Система управления программой позволяет эффективно привлекать работодателей к анализу, проектированию и реализации программы, так как в соответствии с ФГОС ВО практика является составной частью ООП по направлению подготовки магистров, и представляет собой одну из форм организации учебного процесса, заключающуюся в профессионально-практической подготовке обучающихся в условиях реальной профессиональной деятельности.</p> <p>Приобретение обучающимися реального опыта работы и продуктивного овладения профессионально-практическими умениями, производственными навыками и передовыми методами труда невозможно без взаимовыгодного партнерства с профильными организациями. Процесс взаимодействия с работодателями профильных организаций начинается с установления контактов с целью заключения договора, формирования заказа на практику, подбора руководителя (руководителей) практики из числа работников профильной организации и представления руководителя (руководителей) из числа лиц, относящихся к профессорско-преподавательскому составу учебных структурных подразделений Университета. Между кафедрой и работодателем заключены договоры долгосрочного сотрудничества, все обучающиеся направляются на практику к работодателю в соответствии со сроками, предусмотренными в учебном плане.</p> <p>Также одним из наиболее распространенных направлений совместной деятельности представителей вуза и работодателей является экспертиза программы на предмет включения дополнительных компетенций, разработка и рецензирование учебно-программной документации.</p>
<p>Система внутреннего мониторинга качества образования, применяемая на программном уровне, позволяет периодически оценивать качество подготовки студентов (магистрантов), условий реализации программы и соответствие подготовки выпускников требованиям рынка труда</p>	<p>Да. Мониторинг качества образования в Университете регламентирован Положением о мониторинге качества учебного процесса (утверждено 16.08.2016 г.), в соответствии с которым, целью мониторинга является своевременное принятие управленческих решений по коррекции образовательного процесса, актуализации программ и прочих мероприятий.</p> <p>Структура мониторинга качества учебного процесса включает в себя:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Мониторинг обучающихся (проведение компьютерного тестирования (проекты: «Федеральный Интернет-экзамен в сфере профессионального образования», текущий контроль знаний и промежуточная аттестация, государственная итоговая аттестация, мониторинг удовлетворенности обучающихся организацией учебного процесса). По результатам компьютерного тестирования формируется отчет, содержащий в себе план корректирующих и предупреждающих действий.</li> <li>2. Мониторинг качества преподавательской деятельности (оценка форм и методов проведения</li> </ol>

### Критерий 3 «Менеджмент программы»

занятий и выявление нарушений трудовой дисциплины).

3. Ежегодное проведение самообследования Университета.

4. Мониторинг учебно-методического обеспечения учебного процесса (анализ учебных планов, рабочих программ дисциплин, практик, программ ГИА).

5. Мониторинг материально-технического обеспечения учебного процесса.

Кроме того, проводится экспертный опрос работодателей по оценке уровня профессиональной подготовки молодых специалистов.

Структурным подразделением ТИУ, функциями которого, в том числе является осуществление мониторинга качества образования - отдел мониторинга качества образования (Управление по качеству).

Основные направления его деятельности:

-мониторинг удовлетворенности стейкхолдеров (обучающихся, выпускников) качеством образовательных услуг;

-планирование и организационно-методическое сопровождение проведения независимой оценки качества образования в т.ч. с применением единых оценочных материалов;

-координация использования в образовательном процессе интернет-тренажеров для оценки текущего уровня обученности и подготовки к процедурам контроля качества;

-организация и сопровождение процедуры электронного тестирования в рамках текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся;

- организация внутренних аудитов СМК в структурных подразделениях университета.

(Положение об управлении по качеству утвержденное 22.05.2017).

В соответствии с Порядком организации и проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, утв. 19.08.2016, результаты текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся анализируются на заседаниях кафедр, ученом совете учебных структурных подразделений. По итогам рассмотрения формируется план корректирующих и предупреждающих мероприятий. При необходимости актуализируется содержание образовательной программы.

В настоящее время в вузе реализуется практико-модульное обучение. При этом практические занятия по модулям учебного плана проводятся на производственных площадках предприятий. Результаты освоения обучающимися модулей оцениваются в том числе, с учетом мнения работодателей.

### **Сильные стороны:**

1. Кафедра землеустройства и кадастра ТИУ единственные реализующие специальность и профиль «Городской кадастр» в том числе заочного обучения, в Тюменской области. Данное направление имеет большую популярность.

2. Согласно стратегии развития программы, основная цель достигнута с учетом: развития научно-исследовательской базы кафедры, повышения профессионализма профессорско-преподавательского состава, а также внедрения инновационных методов организации учебного процесса и применения прогрессивных образовательных технологий.

### **Рекомендации по улучшению:**

1. Рекомендуется проводить процедуру внутреннего мониторинга качества образования с учетом повышения качества фондов оценочных средств, в рамках текущего контроля знаний и промежуточной аттестации студентов, в том числе качество базы тестовых занятий при компьютерном тестировании.

#### **Критерий 4 «Кадры»**

Процесс проведения комплексной оценки педагогических кадров и система ключевых показателей эффективности педагогических кадров обеспечивает достижение планируемых результатов обучения	<p>Да.</p> <p>Система оценки ключевых показателей АУП (руководителей) включает:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- оценку достижения показателей эффективности, установленных в дорожной карте ПРОУ, ориентированных на модернизацию образовательной и научной деятельности, повышение качества и уровня жизни кадров, а также развитие региона в целом;</li><li>- достижение показателей стратегических проектов ТИУ;</li><li>- достижение плановых показателей структурных подразделений и индивидуальных показателей работников.</li></ul> <p>Оценка АУП осуществляется в процессе аттестации работников категорий АУП, АХП и УВП.</p> <p>Для проведения аттестации формируются несколько аттестационных комиссий по направлениям деятельности аттестуемых работников.</p> <p>Аттестация работников проводится не реже 1 раза в 5 лет.</p> <p>Аттестация руководителей учебных структурных подразделений ТИУ проводится не менее, чем за 1 месяц до срока окончания трудового договора.</p> <p>Работник имеет право подать заявление на имя председателя аттестационной комиссии о проведении его аттестации досрочно, но не ранее, чем через 1 год после назначения на должность / приема на работу.</p> <p>Управление по работе с персоналом ежегодно готовит приказ о проведении аттестации и график проведения аттестации, которые утверждаются ректором.</p>
---	---



В процессе аттестации рассматривается заключение непосредственного руководителя, в котором представлена оценка эффективности деятельности работников по следующим направлениям:

- профессиональные качества;
- отношение к работе;
- результаты работы.

По результатам аттестации комиссия выносит одно из следующих решений:

- аттестован – рекомендован для включения в резерв кадров;
- аттестован - соответствует настоящей должности;
- аттестован - соответствует настоящей должности при условии выполнения рекомендаций аттестационной комиссии (с указанием рекомендаций);
- аттестован условно, с последующей переаттестацией (с указанием срока переаттестации);
- не аттестован - не соответствует настоящей должности.

Аттестационная комиссия дает работнику и руководителю подразделения мотивированные рекомендации, в том числе:

- о необходимости обучения работника,
- о плане развития его карьеры,
- о возможном перемещении или увольнении,
- об уровне оплаты труда и др.

Комплексная оценка работников категории ППС проводится в период проведения конкурса, по результатам которого проводится замещение должностей. Процедура комплексной оценки ППС приводится в п.13.

Оценка эффективности деятельности проводится по следующим блокам:

- учебно-методическая работа;
- научная работа;
- профессиональные достижения и соблюдение трудовой дисциплины;
- продвижение бренда университета.

По результатам последней процедуры оценки результатов деятельности ППС конкурсному отбору подлежали 198 чел.; трудовые договоры / дополнительные соглашения в форме эффективных контрактов с установлением показателей деятельности заключены со 179 работниками.

Из 198 чел.:

- уволены – 19 чел.,
- внесены изменения в трудовые эффективные контракты с изменением симулирующей составляющей – 179 чел. (заключены эффективные контракты);
- повышены в должности – 14 чел.;

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- понижены в должности – 1 чел.</li> </ul> <p>Трудовые договоры заключены на следующие сроки:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 год – 12 чел.;</li> <li>- 2 года – 7 чел.;</li> <li>- 3 года – 56 чел.;</li> <li>- 4 года – 1 чел.;</li> <li>- 5 лет – 103 чел.</li> </ul> <p>Система мотивации по ключевым показателям эффективности ППС и АУП предусматривает выплаты за наиболее значимые результаты деятельности, за выполнение показателей, установленных эффективным контрактом, текущие ежемесячные стимулирующие выплаты, выплаты по итогам работы за каждый квартал и год в целом.</p> <p>Перечень показателей деятельности работников устанавливается в соответствии со следующими локальными-нормативными актами ТИУ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Порядок выборов на должность заведующего кафедрой, утв. 20.03.2017;</li> <li>- Порядок замещения должностей педагогических работников ТИУ, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утв. 20.03.2017;</li> <li>- Порядок аттестации административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, утв. 03.04.2017 (3 версия с изм. от 12.05.2017; 2 версия от 27.09.2012 № 1 версия – 02.09.2009);</li> <li>- Порядок установления стимулирующих выплат работникам за наиболее значимые результаты деятельности, утв. 08.02.2017 (2 версия; 1 версия - 15.04.2014);</li> <li>- Положение о мотивации работников от 24.02.2015 (с изм. от 03.04.2017);</li> </ul> <p>Порядок формирования плановых заданий подразделениям университета от 10.05.2016.</p>
<p>Система внутреннего мониторинга деятельности педагогических кадров позволяет оценить потенциал их развития (стремление преподавателей к совершенствованию и саморазвитию, в т.ч. за счет интегрирования в своей работе образовательной, научной и инновационной деятельности)</p>	<p>Да. С целью повышения результативности труда и мотивации педагогических и научных работников к достижению показателей эффективности деятельности в ТИУ разработан порядок заключения трудовых договоров / дополнительных соглашений в форме эффективных контрактов.</p> <p>Эффективный контракт закрепляет взаимосвязь между эффективностью деятельности каждого работника и его оплатой труда.</p> <p>Перечень показателей эффективности, а также условия и размер выплат за их достижение разрабатывается на основании предложений самих работников и структурных подразделений ТИУ.</p> <p>Для педагогических работников категории ППС на основании представления Ученого совета института/университета устанавливаются количественные значения предложенных показателей, которые зависят от плановых заданий и задач структурного подразделения.</p> <p>Оценка эффективности выполнения показателей оценивается кафедрой, а также конкурсной комиссией университета при проведении очередного конкурса на замещение должностей ППС по следующим</p>

	<p>направлениям:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- учебно-методическая работа (выполнение обучающимися норматива ФЭПО; преподавание курса на иностранном языке, разработка электронного курса по преподаваемой дисциплине, разработка / участие в разработке образовательной программы; и др.);</li> <li>- научная работа (руководство или участие в НИР, победа в конкурсах/грантах по научной направленности; научное руководство подготовкой диссертацией; наличие публикаций различного уровня и др.);</li> <li>- профессиональные достижения и соблюдение трудовой дисциплины (защита диссертации; вступление в члены творческих профессиональных союзов; участие в конкурсах профессионального мастерства, спортивных соревнованиях, стажировка на предприятиях реального сектора, наличие академического звания, профессиональных аттестатов и др.);</li> <li>- продвижение бренда университета (участие в качестве эксперта-представителя ТИУ в мероприятиях органов власти, местного самоуправления, творческих и профессиональных союзов; участие в качестве представителя / члена жюри различных конкурсов, олимпиад вне ТИУ, создание и поддержание сайтов в открытом информационном пространстве).</li> </ul> <p>Для оценки и корректировки образовательной деятельности преподавателя, повышения его педагогического мастерства проводится мониторинг качества проводимых занятий посредством:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проведения открытых занятий;</li> <li>- посещение занятий заведующим кафедрой;</li> <li>- анкетирование студентов («Преподаватель глазами студентов»);</li> <li>- самооценка (самоанкетирование) преподавателя.</li> </ul> <p>В ходе комплексной оценки устанавливаются срок трудового договора, показатели на следующий срок трудового договора и при необходимости даются рекомендации по развитию работника (дополнительное профессиональное образование, повышение публикационной активности, развитие НИР и др.). Формы представления информации и сведений для проведения комплексной оценки ППС и НР регламентированы Порядком замещения должностей ППС (ТИУ) и Порядком замещения должностей НР (ТИУ) (прилагается к отчету).</p>
<p>При проведении внутреннего мониторинга деятельности преподавателей профильных дисциплин учитываются мнения работодателей и других участников процесса</p>	<p>Да. Свое мнение относительно учебной и научной деятельности ППС, работодатели могут высказать, например, на защите дипломных работ, где оценивают настоящие проекты и являются членами и председателями государственных комиссий.</p>
<p>Система мониторинга ППС позволяет</p>	<p>Да. Одной из задач преподавателя является формирование у студентов стремления к самообучению,</p>

оценить направленность учебной и научной деятельности преподавателя на формирование у студента стремления к самообучению, навыков самостоятельного формирования образовательной траектории студента	навыков самостоятельного формирования образовательной траектории студента. Мониторинг деятельности осуществляется функциональными подразделениями по направлениям деятельности (департамент научно-исследовательской деятельности, департамент образовательной деятельности), а также проектно-аналитическим управлением. Существующая система мониторинга, позволяет это оценить.
Доля преподавателей профильных дисциплин, имеющих текущий практический опыт по профилю (с указанием количества часов по контрактам/заказам конкретных работодателей на реальных «жизненных» проектах)	42,9 % преподавателей образовательной программы имеют опыт работы по профилю преподаваемых дисциплин. В настоящее время 1 (7,1%) преподаватель образовательной программы совмещает работу с профессиональной деятельностью по специальности.

### ***Сильные стороны:***

1. Согласованность, наглядность и информативность организации учебной деятельности для студентов, преподавателей и администрации вуза.
2. Высокопродуктивные организованные практические занятия – для оценки значимости функций кадастровой и землеустроительной деятельности.

### ***Рекомендации по улучшению:***

1. Для повышения академической мобильности и профессиональной компетентности ППС администрации вуза рекомендуется расширять возможности для прохождения преподавателями педагогических, научно-педагогических и научных стажировок в других вузах, в том числе и зарубежных.
2. С целью мотивации личностного и профессионального роста ППС рекомендуется чаще проводить конференции, мастер-классы и семинары с участием представителей отечественной и зарубежной академической общественности.

<b>Критерий 5 «Материально-технические и финансовые ресурсы программы»</b>	
Доля аудиторий, оснащенных ресурсами (в т.ч. современными программными продуктами), обеспечивающими доступность	24% аудиторий оснащены ресурсами.

информации, необходимой для эффективной деятельности участников образовательного процесса	
Обеспечение возможности студентам и преподавателям доступа к библиотечным ресурсам, включая основные отечественные и зарубежные журналы по профилю подготовки, монографии ученых и другой литературе по профилю программы, практикоориентированные специализированные издания и т.д.	<p>Все обучающиеся имеют возможность доступа к фондам учебно-методической документации, в читальном зале библиотеке, а также с точки доступа в компьютерных классах.</p> <p>Заключены договоры с электронной библиотекой:</p> <p>Библиокомплектатор, <a href="http://biblijkomplektator.ru/">http://biblijkomplektator.ru/</a>, ООО «Ай Пи Эр Медиа», договор № 1971-16 от 03.08.2016г. до 31.08.2017г, гражданско-правовой договор № 139-17, срок действия договора 01.09.2017 г. по 31.08.2018 г. (на регистрации).</p> <p>7. «Электронно-библиотечная система «ЭБС ЮРАЙТ <a href="http://www.biblio-online.ru/">www.biblio-online.ru</a>», договор №2805-16 от 31.10.2016г. до 31.10.2017г., гражданско-правовой договор № 137-17, срок действия договора 01.09.2017 г. по 31.08.2018 г. (на регистрации).</p> <p>8. Электронная библиотека РГУ нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина, <a href="http://elib.tyuiu.ru/">http://elib.tyuiu.ru/</a>, договор № 09-3/2016 от 19.02.2016г. до 18.02.2017 г., пролонгирован до 17.02.2018, оформлено доп. соглашение на изменение названия вуза с ТюмГНГУ на ТИУ.</p> <p>9. Электронная библиотека УГНТУ (УФА), <a href="http://elib.tyuiu.ru/">http://elib.tyuiu.ru/</a>, договор № Б03/2016 09-48/2015 от 31.12.2015г. до 20.12.2016 г., пролонгирован до 29.12.2017 г., оформлено доп. соглашение на изменение названия вуза с ТюмГНГУ на ТИУ.</p> <p>10. Электронная библиотека УГТУ (УХТА), <a href="http://elib.tyuiu.ru/">http://elib.tyuiu.ru/</a>, договор № 09-16/2016 от 24.03.2016г. до 23.03.2017 г., пролонгирован до 22.03.2018 г., оформлено доп. соглашение на изменение названия вуза с ТюмГНГУ на ТИУ.</p> <p>Функционирует программа ТИУ для ЭВМ «Система поддержки учебного процесса Educon» (свидетельство №2013612749 от 17.01.2013)</p>
Формируемый бюджет программы, позволяет обеспечить учебный процесс преподавателями и сотрудниками, с высоким уровнем квалификации и компетентности	<p>Установленный размер финансового обеспечения реализации программы позволяет обеспечить учебный процесс преподавателями и сотрудниками с высоким уровнем квалификации и компетентности, поскольку обеспечивает выполнение требований, установленных Планом мероприятий ("дорожной карты") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки" (утв. распоряжением Правительства РФ от 30 апреля 2014 г. N 722-р, с изменениями от 02.11.2016 г.) к уровню заработной платы преподавателей в базовом вузе и филиалах университета (в 2017 г. 180 % от средней заработной платы от трудовой деятельности в регионе).</p>
Использование образовательной организацией баз практик, оснащенных современным	Кафедра обеспечена всем необходимым оборудованием, вся информация представлена в карте материально-технического обеспечения

оборудованием, приборами и т.д. в степени, необходимой для формирования профессиональных компетенций	Производственную и преддипломную практики обучающиеся проходят в реальных условиях на предприятиях-партнерах, где также им предоставляется все необходимое.
--	---

**Сильные стороны:**

1. Решение современных и актуальных задач кадастровой деятельности и представление учебной информации в удобном для быстрого анализа формате.

**Рекомендации по улучшению:**

1. Для повышения эффективности самостоятельной и индивидуальной работы студентов может быть полезным размещение компьютерного класса в общежитии.

<b>Критерий 6 «Научно-исследовательская работа» (только для программ высшего образования)</b>		
Выполнение научно-исследовательских работ преподавателями улучшает и повышает компетентности самих преподавателей	научно-исследовательских работ обеспечивает развитие и профессиональной компетентности	Да. Одним из важных критериев при прохождении преподавателем конкурса на замещение вакантной должности является количество и качество публикаций. Поэтому практически все преподаватели имеют публикации в научных журналах ( <a href="https://elibrary.ru/defaultx.asp">https://elibrary.ru/defaultx.asp</a> ). Эти работы также можно рассматривать в качестве НИР, т.к. они финансируются через академические надбавки. Результаты НИР используются в программах курсов («Правовые основы регистрации прав на недвижимость» и «Регулирование земельных отношений на уровне местного самоуправления»), а частью – вошли в учебные пособия, которые планирует издать кафедра в 2018 г. В образовательном процессе сотрудниками кафедры использованы порядка 50% полученных результатов НИР. Патент "Способ утилизации отходов бурения в ликвидируемую скважину" явился основой для научных исследований магистрантов кафедры, докладов на конференциях, а также написания одной магистерской диссертации. Результатом данной научной деятельности, в рамках запатентованных научных достижений, в 2016 году явилась защита кандидатской диссертации на соискание ученой степени кандидата технических наук - Кустышевой И.Н.
Выполнение научно-исследовательских работ (магистрантов) по заявкам работодателей	научно-исследовательских работ студентов по заявкам работодателей	В вариативной части программы разработан курс "Организация проектной и научной деятельности". Однако, выполнение научно-исследовательских работ студентов по заявкам работодателей нет.
Доля успешно	успешно	Доли коммерциализированных результатов НИР студентов, включая создание ими собственного бизнеса

коммерциализированных результатов НИР магистрантов, включая создание ими собственного бизнеса	нет.
---	------

***Сильные стороны:***

1. Развитие исследовательской культуры предполагает более активное привлечение студентов к научно-исследовательской работе в рамках работы центров, кафедр, институтов.

***Рекомендации по улучшению:***

1. В рамках обучения в аспирантуре и докторантуре данного отечественного или зарубежного вуза рекомендуется организация межвузовских стажировок в отечественных и зарубежных вузах.

2. Для усиления интеграции учебных дисциплин рекомендуется ввести в учебно-рабочие планы междисциплинарные (научные, проектные) курсовые работы и научно-исследовательские семинары. Например, в учебные курсовые работы и научно-исследовательские семинары ввести обязательные задания по систематизации основных понятий дисциплины (в виде общей классификации, структуры, модели, организации работ, методики и пр.) и их связей с другими смежными дисциплинами.

