**ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОБЩЕСТВЕННАЯ АККРЕДИТАЦИЯ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

Куницына Н.Н., д.э.н., профессор,

заведующий кафедрой денежного обращения и кредита

ФГАОУ ВПО «Северо-Кавказский федеральный университете»

(г. Ставрополь, Северо-Кавказский федеральный округ)

Регламентированная законодательно (Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации») и одобренная на уровне профессиональных союзов, объединений, ассоциаций, профессионально-общественная аккредитация (ПОА) призвана подтвердить степень признания вуза или образовательной программы в отношении качества подготовки выпускников, их соответствия запросам работодателей и требования рынка труда. Актуальность и необходимость профессионально-общественной аккредитации обусловлена также стремлением к росту конкурентоспособности отечественной системы образования.

Вместе с тем, следует отметить низкий уровень мотивации вузов к прохождению профессионально-общественной аккредитации, отсутствие методологического единства в процессах ее проведения, недостаточный охват различных сегментов рынка труда сертификацией профессиональных квалификаций.

Необходимо подчеркнуть, что цель ПОА состоит в подтверждении результативности образовательных программ, удовлетворенности выпускников уровнем своей подготовки с учетом их карьерных ожиданий, а самое главное – удовлетворенности работодателей качеством профессиональных знаний, навыков молодых специалистов, степенью сформированности у них профессиональных (равно как и общекультурных) компетенций.

Помимо этого, объективно проведенная ПОА может способствовать отсеву «некачественных» программ.

Процедуры экспертизы в рамках ПОА большей частью ориентированы на анализ документов и материалов самообследования, представленных аккредитуемым вузом, что, безусловно, носит весомый элемент субъективизма. Так, в частности, ряд критериев может быть задекларирован оцениваемой организацией и не подтвержден документами (материалами опросов, анкетами, протоколами встреч и т.п.). Помимо этого, присутствует репутационная составляющая: не всегда «высокое» имя университета, к сожалению, означает высокое качество подготовки выпускников и соответствие их профессиональных навыков запросам рынка труда.

Отдельного рассмотрения требуют стратегии (концепции) развития образовательных программ, к разработке которых вузы зачастую относятся безответственно, отражая текущую ситуацию и общие направления динамики системы образования в целом, без конкретизации целей, задач и, главное, мероприятий по реализации программы в будущем.

Привлечение работодателей к формированию учебно-методических материалов, составлению фондов оценочных средств, контрольно-измерительных материалов носит декларационный характер. Разработка перечисленных материалов ложится на плечи профессорско-преподавательского состава, тогда как авторами этих пособий в конечном итоге провозглашаются работодатели. Причина данной ситуации очевидна – отсутствие стимулов у работодателей, отвлечение их от основной деятельности с целью участия в учебном процессе, недостаточно эквивалентная оценка их труда. Это еще один из факторов субъективизма в ходе проведения экспертизы образовательных программ.

Позитивно можно оценить участие работодателей в формулировке компетенций, а также в формировании списка профилей подготовки выпускников и учебных дисциплин. Однако, в учебных планах и в содержании дисциплин не прописаны компетенции, предполагающие формирование навыков для получения профессиональных сертификатов.

В списке проблем необходимо назвать отсутствие в ряде вузов базовых кафедр ведущих работодателей, слабая ориентация студентов на вовлечение их в профессиональную деятельность в рамках учебного процесса.

Целесообразно участие работодателей в различных формах промежуточной и итоговой аттестации, особенно в работе ГЭК и ГАК. Необходимо внешнее рецензирование курсовых работ и выпускных квалификационных работ работодателями. Помимо этого, рецензирование не следует сводить к формальным процедурам. Во внешних рецензиях и отзывах научных руководителей обязательно необходимо отражать степень освоения выпускником общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, чего большинство вузов не придерживается. Особо хочется подчеркнуть значимость этой позиции для магистерских диссертаций и ВКР прикладного бакалавриата. Более того, в качестве пожелания следует отметить, что рецензенты по магистерским диссертациям должны иметь ученую степень не ниже магистра.

Удовлетворенность работодателей уровнем подготовки выпускников целесообразно отслеживать на регулярной основе, осуществлять анализ подобных материалов и на их основе вносить коррективы в содержание образовательной программы.

Отметив в ходе участия в экспертизе перечисленные выше проблемы, нами сделан вывод: степень уверенности в том, что образовательные программы способны в течение срока аккредитации поддерживать и повышать качество и гарантии качества образования, невысока.

Сомнительным является также и факт обязательной аккредитации на какой-либо срок (с учетом устранения замечаний). Полагаем, что положительное решение об аккредитации можно принять только в том случае, если подавляющее большинство критериев оценки имеют значения 3 (удовлетворительно), 4 (хорошо) или 5 (отлично). В случае, когда несколько критериев оценки качества образования имеет неудовлетворительный результат, следует принять решение об отказе в аккредитации, устранении недостатков и проведении повторной аккредитации.

Не исключается и тот факт, что отказ в аккредитации будет вызван субъективными причинами, в частности, крайне низким качеством подготовки материалов к экспертизе, безответственностью персонала, формирующего анкету-самооценку и материалы самообследования, низкой осведомленностью сотрудников в особенностях реализации и сильных сторонах образовательной программы. Решение проблемы очевидно – подготовка материалов к экспертизе должна осуществляться руководителями программы, напрямую заинтересованы в результатах аккредитации, а не техническими исполнителями из числа учебно-вспомогательного персонала.

Соответственно, аккредитации по высоким стандартам (на пять лет), получение наивысших экспертных оценок качества образования свидетельствует о сильных сторонах программы и возможности заимствования опыта другими университетами.

Итогом тотальной профессионально-общественной аккредитации образовательных программ союзами, объединениями, ассоциациями работодателей станет ранжирование программ и, соответственно, присвоение рейтингов вузам, их реализующим. Эта информация будет полезной при совершенствовании научно-педагогической деятельности вузов, механизмов сотрудничества с работодателями, процедур управления программами, мероприятий профориентации с целью формирования позитивного имиджа университетов в глазах абитуриентов, их родителей, работодателей и общественности.