**ИЗ ВПЕЧАТЛЕНИЙ ЭКСПЕРТА: НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМНЫЕ АСПЕКТЫ ПРОБНОЙ АККРЕДИТАЦИИ**.

Черных Е.А.,

 доцент кафедры экономики труда и персонала

 экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова

Некоторые проблемные аспекты, с которыми столкнулись при проведении пробной аккредитации, а также замечания по анкете.

Проблемные стороны

1. Что делать, если долевой показатель больше рекомендованного значения. В частности такие показатели, как

Какова доля дисциплин, к разработке содержания которых привлекаются работодатели?

Наличие и доля дисциплин в учебном плане, формирующих компетенции и навыки, необходимые для получения профессиональных сертификатов

Наличие и доля в образовательной программе дисциплин, позволяющих формировать компетенции и результаты обучения, определенные с участием работодателей/с учетом профессиональных стандартов/требований национальной рамки профессиональных квалификаций/требований международных рамок квалификаций**.**

Какова доля дисциплин, к преподаванию которых привлекаются работодатели?

Какова доля дисциплин, фонды оценочных средств которых, используемые при текущем контроле успеваемости и проведении промежуточной аттестации, содержат материалы, разработанные на основе реальных практических (производственных) ситуаций и с учетом профессиональных задач, к которым готовится выпускник**?**

Рекомендуемый интервал для данных переменных – 15-20%. У исследованных ОП – более 20%. Как это расценивать? Это хорошо или плохо?

1. Насколько объемной и проработанной должна быть стратегия ОП? Может ли 1 страничка текста расцениваться как «документ есть»?
2. Проблема «молодых» программ. У них еще никто не успел получить сертификаты, успешно трудоустроиться и т. п. Им еще пока нечего актуализировать. Может быть, предложить для молодых программ (менее 3 лет) свою оценочную форму, где больше акцентировать внимание на Учебных планах, КИМ, квалификации ППС, а также четком выделении конкурентных преимуществ ОП.
3. Сложная методологическая проблема: оценка экономических ОП в неэкономических (технических) ВУЗах. Должны ли мы их оценить по общей методике, аналогично с ОП таких ВУЗов как НИУ ВШЭ, РЭУ им. Г.В. Плеханова, МГУ имени М.В. Ломоносова и т.п.? В данных программах есть своя специфика (например, наличие дополнительных технических курсов, связь с определенными работодателями), но некоторые критерии для них трудновыполнимы.
4. В качестве оценки востребованности специальности недостаточно предоставление только общего обзора рынка труда или пары опросов работодателей. Может быть заложить в этот важнейший критерий какие-то более четкие параметры для оценки, чтобы уж точно было понятно, анализирует ли кто-нибудь эти данные или нет и соответствуют ли результаты анализа написанному в форме.

Замечания и предложения по оценочной форме

1. Система ключевых показателей эффективности ППС и АУП внедрена не во всех ВУЗах, или даже если используется ее аналог, это не всегда называют КПЭ. На мой взгляд, пп. 6-8 раздела 5 можно сделать «факультативными», «бонусными», не ставить в основную часть.
2. Раздел 8 п. 4. желательно убрать. На обучении обсуждалось, что для экономических специальностей не является критическим наличие какого бы ни было оборудования для научных исследований. Максимум, что нужно – компьютер с выходом в интернет.
3. В качестве дополнительного материала для экспертов можно предложить ВУЗу предоставлять видеозапись одного семинара или лекции, где демонстрируется использование интерактивных методов, кейсов и, возможно, разных контрольно-измерительных материалов ит.п.
4. В оценочной форме нет пункта, отражающего связи ОП с зарубежными ВУЗами – партнерские программы, стажировки, приглашенные ППС из зарубежных Университетов. Данный аспект может представлять интерес для «глобальных» работодателей из международных компаний.
5. Наличие профессиональных сертификатов – несомненно, важный критерий, но я совершенно уверена, что есть программы (например, «Управление персоналом»), где не так широко распространены (их часто нет вообще) и не настолько востребованы эти сертификаты.