

ОТЗЫВ
на тематический анализ IQAA
«Положительные практики вузов и области для улучшения, выявленные из отчетов ВЭГ (2022–2025 гг.)»

Тематический анализ охватывает результаты 33 институциональных внешних оценок за четыре года, что определяет главную ценность документа: здесь собрано то, что внешние эксперты последовательно отмечают как сильные стороны, и то, что они из года в год рекомендуют улучшать - в обобщенном, сопоставимом виде.

Структура отчета удобна для практического использования. Положительные практики с конкретными примерами, затем - области для улучшения с рекомендациями, сгруппированными по направлениям.

Раздел с положительными практиками выгодно отличается конкретностью: индустриальные комитеты, филиалы кафедр на предприятиях, ежегодные форумы работодателей, совместные с практиками задания по дисциплинам, QR-контроль посещаемости, присвоение квалификации «Студент-исследователь». Каждый такой пример - это готовая идея, которую можно рассмотреть применительно к собственной программе и при необходимости адаптировать под имеющиеся условия.

Важно, что авторы не ограничились перечнем замечаний, а постарались показать обе стороны картины. Соотношение 170 примеров положительной практики и 388 рекомендаций по улучшению достаточно честно отражает реальное положение дел в системе: есть на что опереться, и есть над чем работать.

Научная деятельность - направление с наибольшим количеством рекомендаций: 55, больше чем по любому другому. Для образовательной программы это вполне конкретные задачи: обеспечить, чтобы ППС, реализующий программу, имел актуальные публикации в индексируемых изданиях, участвовал в грантовых проектах и вовлекал в исследовательскую работу студентов и магистрантов. Это вопрос не только формального соответствия требованиям аккредитации, но и содержательного качества программы.

Кадровый потенциал ППС - второй по значимости блок. Рекомендации здесь повторяются по многим вузам: нехватка остепененных преподавателей по профилю, слабая академическая мобильность, недостаточное владение английским языком, ограниченное участие специалистов-практиков. Для руководителя ОП это сигнал анализировать кадровый состав программы содержательно - насколько ППС реально соответствует профилю и актуален в своей области, а не только формально закрывает ставки.

Система оценивания результатов обучения - еще одна зона, которую ВЭГ фиксируют из цикла в цикл: размытые критерии, преобладание формальных тестовых форм контроля, непрозрачность оценивания дипломных работ. Здесь руководитель ОП может двигаться самостоятельно, без ожидания институциональных решений - пересмотр рубрик оценивания и критериев в курсах находится в прямой зоне ответственности на уровне программы.

Взаимодействие с работодателями. Отчет показывает, что формы взаимодействия в большинстве вузов присутствуют, однако носят эпизодический характер и слабо задокументированы. На практике это создает затруднения при аккредитации: работа ведется, но доказательной базы недостаточно. Руководителю ОП важно не только организовывать встречи с работодателями и гостевые лекции, но и фиксировать их результаты - протоколы, поступившие предложения, их отражение в содержании программы.

Таблицы с направлениями положительных практик и областей для улучшения удобно использовать как рабочий чек-лист при подготовке к аккредитации или аудиту

ОП. Можно пройтись по каждому направлению и оценить, где программа находится сейчас, - это продуктивнее, чем ждать замечаний от внешних экспертов.

Конкретные примеры из раздела о положительных практиках полезны при обновлении программы - особенно в части организации практической подготовки, работы со студентами и взаимодействия с работодателями. Часть из них реализуема без значительных ресурсов на уровне кафедры или программы.

Материалы отчета также удобно использовать при обсуждении развития программы на кафедре или ученом совете - они отражают общесистемные тенденции, зафиксированные независимыми экспертами, что придает аргументации дополнительный вес.

Таким образом, тематический анализ IQAA за 2022–2025 годы - содержательный и практически ориентированный документ. Его ценность в том, что он показывает не только проблемы, но и то, как другие вузы находят работающие решения. Для руководителя образовательной программы это именно тот формат, который нужен в повседневной работе: конкретно, с примерами, применимо.

В качестве пожелания - было бы полезно включить динамику по годам: какие проблемы удалось сократить за четыре цикла, а какие стали более распространенными. Это позволило бы понять, насколько рекомендации предыдущих циклов реально выполняются, и скорректировать приоритеты работы по программе.

Руководитель образовательной программы
старший преподаватель кафедры «Менеджмент»



Хуаньш Л.