

ПРИКАЗ

30 августа 2022 г.

№ 484

Москва

**Об утверждении Стратегии
обеспечения качества подготовки
выпускников с привлечением
работодателей**

На основании решения Ученого совета от 30 августа 2022 года протокол № 10 п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить и ввести в действие с 1 сентября 2022 года Стратегию обеспечения качества подготовки выпускников с привлечением работодателей (Приложение).

2. Признать утратившей силу с 1 сентября 2022 года Стратегию по обеспечению качества подготовки выпускников с привлечением работодателей, утвержденную Ученым советом от 28 марта 2017 года, протокол № 3.

3. Признать утратившей силу с 1 сентября 2022 года Стратегию обеспечения качества образования в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский государственный университет правосудия», утвержденную Ученым советом от 25 декабря 2019 года, протокол № 17.

4. Начальнику отдела филиалов Т.В. Васильевой довести приказ до сведения филиалов.

5. Контроль за исполнением приказа возложить на проректора по учебной, воспитательной работе и молодежной политике С.И. Пухнаревича.

Ректор



В.В. Кулаков

ПРОЕКТ ВНОСИТ:

Заместитель начальника УМУ

С.А. Кошелева

СОГЛАСОВАНО:

Проректор по учебной,
воспитательной работе
и молодежной политике

С.И. Пухнаревич

Заместитель ректора по качеству
образовательной деятельности

Е.А. Шкабура

Начальник правового управления

Т.В. Туманова

Заместитель начальника УМУ

С.Л. Парфенова

Заместитель начальника УМУ

Е.Г. Костикова

Начальник отдела филиалов

Т.В. Васильева

Заместитель начальника отдела правового
обеспечения образовательной и научной деятельности

А.А. Игнатьев

Рассылка:

Проректор по учебной и воспитательной работе

Заместитель ректора по качеству образовательной деятельности

Отдел лицензирования, аккредитации, управления качеством образования и внедрения
инновационных методов обучения

Отдел филиалов

Все факультеты

Все кафедры

УТВЕРЖДЕНА
приказом ФГБОУВО «РГУП»
от 30.08. 2022 г. № 484

СТРАТЕГИЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНИКОВ С ПРИВЛЕЧЕНИЕМ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

I. Общие положения

1.1. Стратегия обеспечения качества подготовки выпускников с привлечением работодателей (далее – Стратегия) в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский государственный университет правосудия» (далее – Университет) направлена на повышение эффективности образовательной деятельности с учетом потребностей работодателей, повышение качества подготовки выпускников, обеспечение их конкурентоспособности.

1.2. Стратегия разработана в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273–ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- федеральными государственными образовательными стандартами высшего образования (далее – ФГОС);
- иными правовыми актами Российской Федерации;
- Уставом и иными правовыми актами Университета.

1.3. Стратегия обязательна к применению для всех структурных подразделений Университета, осуществляющих образовательную деятельность.

II. Цель и задачи Стратегии

2.1. Цель Стратегии – подготовка высококвалифицированных специалистов соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособных на рынке труда, компетентных, ответственных, свободно владеющих своей профессией и ориентированных в смежных областях деятельности, способных к эффективной профессиональной деятельности, готовых к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности.

2.2. В Университете поставлены следующие стратегические задачи для обеспечения качества подготовки выпускников:

- постоянный мониторинг изменений конъюнктуры рынка труда и объективная оценка перспектив преимущественного развития определенных направлений подготовки;

- привлечение работодателей к формированию заказа на подготовку профессиональных кадров нужного им профиля и квалификации;

- приведение результатов обучения в соответствие с постоянно меняющимися требованиями рынка труда;

- организация профессионально-общественной и государственной аккредитации образовательных программ (далее – ОП);

- оценка состояния ОП участниками образовательного процесса: обучающимися, преподавателями, представителями работодателей.

2.3. Решение задач в области качества подготовки выпускников обеспечивается за счет:

- совершенствования образовательного процесса, нацеленного на достижение обучающимися и выпускниками Университета запланированных результатов обучения на основе объективного контроля успеваемости обучающихся и выпускников, в том числе с привлечением представителей работодателей;

- эффективного взаимодействия между Университетом и представителями работодателей, в том числе при разработке и реализации ОП;

- использования современных образовательных технологий в образовательном процессе при реализации ОП, включая образовательные технологии, рекомендованные представителями работодателей;

- развития информационного и коммуникационного обеспечения Университета для вхождения в открытое образовательное пространство; повышения открытости для сотрудничества с новыми потенциальными работодателями; укрепления сотрудничества с другими высшими учебными заведениями;

- увеличения объема и расширения сферы научно-исследовательской и инновационной деятельности Университета, в том числе с учетом потребностей работодателей, как научной основы, необходимой для дальнейшего совершенствования образовательной деятельности, интеграции учебного процесса и научно-исследовательской деятельности, более широкого привлечения обучающихся к участию в проведении научно-исследовательских работ в Университете в целях подготовки новых научных кадров;

- проведения принципа прозрачности, принятия решений на основе коллегиального обсуждения и разработанных правил, информационной открытости обществу и открытости для критики.

III. Направления деятельности по реализации Стратегии

3.1. Для достижения цели и задач Стратегии необходимо осуществление следующих приоритетных направлений:

- мониторинг и прогнозирование потребностей рынка труда;
- обеспечение качества подготовки выпускников с привлечением представителей работодателей;
- мониторинг, периодическая оценка качества образовательных программ;
- разработка объективных процедур оценки уровня знаний и умений обучающихся, компетенций выпускников;
- регулярное проведение самообследования Университета для оценки деятельности и сопоставления с другими образовательными учреждениями с привлечением представителей работодателей;
- внешняя независимая оценка качества образовательных программ;
- информирование общественности о результатах своей деятельности, планах, инновациях.

IV. Программа реализации Стратегии

4.1. Мониторинг и прогнозирование потребностей рынка труда включает следующие перспективные меры:

- сбор сведений от работодателей о потребностях в высококвалифицированных кадрах, участие работодателей в формировании заявки на государственный заказ по приему обучающихся на основе прогнозирования перспективной потребности в квалифицированных кадрах;
- выпускающие кафедры Университета используют данные о рынке труда, в том числе предоставленные работодателями, для совершенствования образовательного процесса (в части содержания профессиональных компетенций с учетом профиля ОП, набора осваиваемых дисциплин, применяемых методов обучения, оценочных средств и др.), осуществляя ежегодную актуализацию ОП.

4.2. Обеспечение качества подготовки выпускников с привлечением представителей работодателей включает следующие перспективные меры:

4.2.1. Совместная разработка ОП:

- представители работодателей могут привлекаться для определения соответствия области и сферы профессиональной деятельности выпускников заявленным к освоению типам задач профессиональной деятельности, оценки содержания профессиональных компетенций с учетом профиля ОП, созданию практико-ориентированных ОП;
- представители работодателей могут определять возможности ОП в подготовке выпускников к осуществлению профессиональной деятельности, решению профессиональных задач;

– представители работодателей могут оценивать в целом содержание, организацию и качество учебного процесса при рецензировании ОП, указать на инновации профессиональной деятельности, современные тенденции развития профессии, которые нашли отражение в соответствующей ОП; оценить актуальность тематики научно-исследовательской работы и выпускных квалификационных работ, а также качество фондов оценочных средств, приближенность системы оценки и контроля за формированием компетенций к условиям будущей профессиональной деятельности выпускников;

– работодатели, осуществляя рецензирование ОП, вправе направить предложения по внесению изменений с учетом потребностей рынка труда, профессиональных компетенций и инноваций;

– выпускающая кафедра в обязательном порядке изучает предложения, поступившие от работодателей, согласовывает изменения с учетом требований ФГОС.

4.2.2. Совместная реализация ОП:

– Университет привлекает руководителей и ведущих специалистов работодателей к проведению практических занятий, мастер-классов, чтению лекций; руководству практиками, проводимыми в организациях - местах будущего трудоустройства выпускников; к участию в работе государственной экзаменационной комиссии в качестве председателей и членов комиссий;

– Университет и выпускающие кафедры организует встречи обучающихся с представителями работодателей, в том числе в рамках проводимых конференций, круглых столов, иных учебных и научных мероприятий.

4.2.3. Содействие в трудоустройстве выпускников:

– работодатели принимают участие в специализированных ярмарках вакансий и других мероприятиях Университета с целью информирования выпускников о текущем состоянии рынка труда, утверждают гранты, именные стипендии для поддержки одаренных обучающихся;

– отдел организации практик и трудоустройства выпускников осуществляет отбор работодателей, заинтересованных в привлечении выпускников Университета на работу, заключает договоры о практике и практической подготовке обучающихся, оказывает содействие в формировании банка вакансий и резюме обучающихся.

4.3. Мониторинг, периодическая оценка качества ОП включает следующие перспективные меры:

– проведение мониторинга ОП в целях получения информации о степени выполнения Университетом требований в сфере образовательных услуг, учета при актуализации требований для проектирования и реализации

образовательных программ, оценки конкурентоспособности образовательных услуг;

– мониторинг удовлетворенности потребителей осуществляется абитуриентами, обучающимися, преподавателями, работниками и работодателями, по следующим критериям: условия, созданные абитуриентам для поступления в Университет; качество образовательной деятельности; условия, необходимые для реализации образовательного процесса; качество подготовки выпускников.

4.4. Разработка объективных процедур оценки уровня знаний и умений обучающихся, компетенций выпускников включает следующие перспективные меры:

– формирование фондов оценочных средств текущего контроля, промежуточной аттестации по дисциплинам (модулям), практикам, научно-исследовательской работе, а также государственной итоговой аттестации;

– выпускающая кафедра стремится к созданию условий для максимального приближения системы оценивания и контроля компетенций выпускников к условиям их будущей профессиональной деятельности;

– фонды оценочных средств могут рецензироваться работодателями с целью оценки качества учебно-методических материалов; в качестве внешних экспертов привлекаются представители работодателей, а также руководители и преподаватели других высших учебных заведений.

4.5. Регулярное проведение самообследования Университета включает следующие перспективные меры:

– Университет ежегодно проводит самообследование для оценки своей деятельности и сопоставления с другими образовательными учреждениями с привлечением представителей работодателей по следующим критериям: содержание подготовки, анализ учебного плана, учебно-методическое обеспечение; наличие внутривузовской системы контроля качества образования; перечень основных предприятий, с которыми имеются договоры на подготовку выпускников и их распределение; научно-исследовательская работа обучающихся; воспитательная деятельность; условия, определяющие качество подготовки (кадры, научно-исследовательская деятельность кафедры, социальная структура и поддержка обучающихся, инновационная деятельность, материально-техническая база, финансовое обеспечение программы) и другое;

– по итогам самообследования и сопоставления полученных данных с другими образовательными организациями выпускающие кафедры с привлечением представителей работодателей определяют направления совершенствования реализуемых ОП, формируют предложения об открытии новых ОП.

4.6. Внешняя независимая оценка качества образовательных программ реализуется путем участия в профессионально-общественной аккредитации, которая проводится на добровольной основе.

4.7. Информирование общественности о результатах своей деятельности, планах, инновациях включает следующие перспективные меры:

- Университет ежегодно предоставляет достоверную и полную отчетность, а также всю необходимую статистическую информацию учредителю, органам управления образованием и статистики;

- Университет информирует общество, абитуриентов, обучающихся и работников, работодателей и партнеров, а также иные заинтересованные стороны о результатах своей деятельности, достижениях и планах развития следующими способами: подготовка и распространение в СМИ официальных сообщений, заявлений, пресс-релизов; организация и проведение пресс-конференций отдельных событий, касающихся Университета; распространение сведений о деятельности Университета, ее результатах в сети Интернет, в том числе, социальных сетях; актуализация официального сайта Университета; издание рекламных материалов об Университете; выпуск периодических изданий (газет, журналов) Университетом и др.

V. Ожидаемые результаты реализации Стратегии

5.1. Реализация Стратегии позволит:

- максимально подготовить выпускника к решению профессиональных задач в соответствии с профильной направленностью ОП и сферой профессиональной деятельности;

- повысить эффективность информационного обмена между Университетом и работодателями по вопросам реализации ОП, трудоустройству выпускников и др., в том числе, для обеспечения согласованности планируемых результатов освоения ОП и требований, предъявляемых к специалистам конкретными работодателями;

- усилить практическую направленность ОП на основе интеграции образовательной деятельности Университета и стратегического партнерства с представителями работодателя;

- обеспечить условия для формирования профессиональной карьеры выпускников Университета.