

Научная статья
УДК 340
DOI: 10.47475/2311-696X-2025-47-4-40-45

С. 40–45

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ В СФЕРЕ ЮРИСПРУДЕНЦИИ В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

Юлия Сергеевна Новикова¹, Лилия Владимировна Сотникова²

¹ Челябинский государственный университет, г. Челябинск, Россия
julia_nov@mail.ru

 <https://orcid.org/0000-0001-8724-3619>

² Челябинский государственный университет, г. Челябинск, Россия
sotnikovalilia@yandex.ru

Аннотация. В статье анализируются вопросы правового регулирования взаимодействия образовательной организации и представителей ведущих работодателей при подготовке кадров в области юриспруденции. Особое внимание уделяется положениям образовательных стандартов и практике их реализации. Авторы приходят к выводу, что процедуры профессиональной общественной аккредитации образовательных программ позволяют не только подтвердить соответствие реализуемых образовательных программ требованиям стандартов, но и получить признание со стороны профессионального юридического сообщества высокого уровня профессионализма выпускников.

Ключевые слова: юридическое образование, практико-ориентированный подход в юриспруденции, юридические кадры

Для цитирования: Новикова Ю. С., Сотникова Л. В. Правовое регулирование взаимодействия с работодателями при реализации образовательных программ в сфере юриспруденции в процессе подготовки кадров для правоохранительных органов // Правопорядок: история, теория, практика. 2025. № 4 (47). С. 40–45. DOI: 10.47475/2311-696X-2025-47-4-40-45

Scientific article

LEGAL REGULATION OF INTERACTION WITH EMPLOYERS IN THE IMPLEMENTATION OF EDUCATIONAL PROGRAMS IN THE FIELD OF JURISPRUDENCE IN THE PROCESS OF TRAINING PERSONNEL FOR LAW ENFORCEMENT AGENCIES

Yuliya S. Novikova¹, Liliya V. Sotnikova²

¹ Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russia
julia_nov@mail.ru

 <https://orcid.org/0000-0001-8724-3619>

² Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russia
sotnikovalilia@yandex.ru

Abstract. The article analyzes the issues of legal regulation of interaction between an educational organization and representatives of leading employers in the training of personnel in the field of law. Special attention is paid to the provisions of educational standards and the practice of their implementation. The authors conclude that the procedures of professional public accreditation of educational programs allow not only to confirm compliance of the implemented educational programs with the requirements of the standards, but also to receive recognition from the professional legal community of the high level of professionalism of graduates.

Keywords: legal education, practice-oriented approach in law, legal personnel

For citation: Novikova YuS, Sotnikova LV. Legal Regulation of Interaction with Employers in the Implementation of Educational Programs in the Field of Jurisprudence in the Process of Training Personnel for Law Enforcement Agencies. *Pravoporyadok: istoriya, teoriya, praktika* [Legal and Order: History, Theory, Practice]. 2025;(4):40-45. DOI: 10.47475/2311-696X-2025-47-4-40-45 (In Russ.)

Введение

Практико-ориентированный подход при подготовке обучающихся по направлениям подготовки и специальностям укрупненной группы 40.00.00 Юриспруденция стал одним из основных при реализации соответствующих образовательных программ. При этом в качестве эффективного средства формирования профессиональной компетентности будущих юристов рассматривается контекстное обучение, обеспечивающее максимальное сближение теории и практики, учебной и профессиональной деятельности [1, с. 139]. Как отмечает И. А. Стеценко, практико-ориентированный подход в юридическом образовании направлен на развитие мотивационно-целевого аспекта профессиональной подготовки, от которого зависит адаптация специалиста в правоохранительной сфере на рынке труда, эффективность и продуктивность его деятельности [4, с. 254]. После получения юридического образования на рынок труда должен выйти конкурентоспособный специалист, умеющий самостоятельно формулировать и решать профессиональные задачи, принимать активное участие в регулировании правовых отношений и правоприменении, в укреплении режима законности [3, с. 328].

Исходя из этого, важное значение приобретает привлечение представителей потенциальных работодателей к решению вопросов проектирования, актуализации, корректировки и реализации основных профессиональных образовательных программ высшего образования по укрупненной группе специальностей и направлений подготовки 40.00.00 Юриспруденция. Данному аспекту традиционно уделяется пристальное внимание, в том числе и в федеральных государственных образовательных стандартах высшего образования. Это обусловлено тем, что формирование профессиональных умений и навыков является одной из приоритетных задач образовательной организации высшего образования, решение которой без участия представителей ведущих работодателей региона не представляется возможным, так как вуз обязан формировать профессионалов под требования целевого рынка труда [2, с- 171–172].

Описание исследования

Взаимодействие с работодателями происходит на всех этапах «жизненного цикла» основной профессиональной образовательной программы высшего образования:

- при проектировании образовательной программы;
- при утверждении образовательной программы;
- при рецензировании образовательной программы;

- в процессе реализации образовательной программы;
- при прохождении обучающимися государственной итоговой аттестации;
- при содействии трудоустройству выпускников;
- при оценке эффективности образовательной программы;
- при определении степени удовлетворенности работодателей выпускниками.

Документом, определяющим основные направления взаимодействия образовательной организации с ведущими работодателями региона, является договор (соглашение) о сотрудничестве.

Федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования (далее — ФГОС ВО) в силу их ориентированности на формирование будущего специалиста, владеющего знаниями, умениями и навыками в области профессиональной деятельности, закладывают основы тесного сотрудничества образовательной организации с представителями ведущих работодателей региона. В частности:

- определение и согласование профессиональных компетенций выпускников;
 - разработка и рецензирование рабочих программ и фондов оценочных средств, практик, государственной итоговой аттестации, основных профессиональных образовательных программ высшего образования;
 - участие представителей работодателей в реализации образовательной программы (ФГОС ВО установлены обязательные минимальные значения к кадровому обеспечению основной профессиональной образовательной программы);
 - профориентационная работа: проведение мастер-классов, встреч обучающихся с работодателями, проведение выездных практических занятий, совместных мероприятий, научно-практических конференций и т. п.;
 - организация мест прохождения обучающимися всех видов практик;
 - согласование тем и рецензирование выпускных квалификационных работ;
 - участие работодателей в работе государственной экзаменационной комиссии.
- При разработке образовательных программ образовательная организация устанавливает направленность (профиль) программы, которая соответствует направлению подготовки в целом или конкретизирует содержание программы путем ориентации ее на:
- область и сферу профессиональной деятельности;
 - типы задач и задачи профессиональной деятельности;

– при необходимости — объекты профессиональной деятельности или области знания.

В соответствии с требованиями ФГОС ВО все учащиеся по укрупненной группе специальностей и направлений подготовки 40.00.00 Юриспруденция готовятся к выполнению профессиональных задач в области профессиональной деятельности «09 Юриспруденция». Подготовка к осуществлению профессиональных задач в области «01 Образование и наука» возможна только в рамках направления подготовки 40.04.01 Юриспруденция (магистратура) и 40.05.04 Судебная и прокурорская деятельность (специалитет).

Сферы профессиональной деятельности также предусмотрены ФГОС ВО, и образовательная организация имеет право выбрать одну, несколько либо все сферы профессиональной деятельности.

Задачи профессиональной деятельности определяются ФГОС ВО следующим образом:

- обязательные задачи профессиональной деятельности (образовательная организация не может их не выбрать и не готовить выпускников к их решению);
- рекомендованные задачи профессиональной деятельности (образовательная организация может выбрать одну или несколько задач и готовить к их решению выпускников);
- дополнительные задачи профессиональной деятельности (образовательная организация может выбрать их на свое усмотрение).

Следует отметить, что перечни задач профессиональной деятельности являются закрытыми, и образовательная организация не может их расширять. Задачи профессиональной деятельности напрямую зависят от выбранной сферы профессиональной деятельности и в дальнейшем определяют выбор профиля и специализации образовательной программы. Профиль и специализация образовательной программы, в свою очередь, определяют, представители каких ведущих работодателей привлекаются к сотрудничеству в рамках данной образовательной программы.

Таким образом, определяя сферы, задачи профессиональной деятельности, выбирая профиль и специализацию основной профессиональной образовательной программы высшего образования, образовательная организация должна ориентироваться на ведущих работодателей региона, в сотрудничестве с которыми она будет реализовывать данную образовательную программу.

Особого внимания от образовательной организации требуют формулировки профессиональных компетенций выпускников. Формулировки профессиональных компетенций определяются организацией самостоятельно на основе профессиональных стандартов, соответствующих профессиональной деятельности выпускников, при их наличии. При отсутствии профессиональных стандартов профессиональные компетенции определяются образовательной организацией на основе анализа требований

к профессиональным компетенциям, предъявляемым к выпускнику на рынке труда, обобщения отечественного и зарубежного опыта, проведения консультаций с ведущими работодателями, объединениями работодателей отрасли, в которой востребованы выпускники, иных источников.

Таким образом, формулировки профессиональных компетенций должны соответствовать и быть согласованы с представителями ведущих работодателей, исходя из сферы профессиональной деятельности и типов профессиональных задач, к решению которых готовится выпускник. Кроме того, немаловажное значение в данной ситуации имеет выбор ведущего работодателя исходя из профиля его профессиональной деятельности.

Также ФГОС ВО в качестве требований к кадровым условиям реализации образовательных программ устанавливают обязательное участие в образовательном процессе практических работников, имеющих опыт юридической деятельности не менее 3 лет. Причем процент задействованности зависит от уровня образовательной программы: для бакалавриата и магистратуры он, например, равен 5 %¹, а для специалиста — не менее 1 %².

Анализ положений ФГОС позволяет сделать вывод, что в реализации образовательных программ должны участвовать:

- а) либо не менее двух руководителей иных организаций, осуществляющих трудовую деятельность в юридической сфере;
- б) либо не менее двух работников иных организаций, осуществляющих трудовую деятельность в юридической сфере;
- в) либо не менее двух руководителей и двух работников иных организаций, осуществляющих трудовую деятельность в юридической сфере.

¹ Приказ Минобрнауки России от 13 августа 2020 г. № 1011 (ред. от 27 февраля 2023 г.) «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования — бакалавриат по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция» // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 7 сентября 2020 г.; Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 25 ноября 2020 г. № 1451 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования — магистратура по направлению подготовки 40.04.01 Юриспруденция» // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 9 марта 2021 г. (дата обращения: 01.07.2025).

² Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 31 августа 2020 г. № 1138 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования — специалитет по специальности 40.05.01 Правовое обеспечение национальной безопасности» // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 15 сентября 2020 г.; Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 28 августа 2020 г. № 1131 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования — специалитет по специальности 40.05.02 Правоохранительная деятельность» (с изменениями и дополнениями) // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 15.09.2020. (дата обращения: 01.07.2025).

Рассмотрим вопросы участия представителей работодателя в процессе прохождения обучающимися практик.

Прохождение практик реализуется через практическую подготовку обучающегося, которая должна осуществляться только на основании договора между вузом и профильной организацией. При этом данный договор строго регламентирован Минобрнауки¹, и требования, предъявляемые к руководителям практики от организации — места прохождения практики, тождественны требованиям, предъявляемым к педагогическим работникам. Выполнение этого весьма проблематично, так как вуз не имеет права доступа к персональным данным лица, которого профильная организация назначит руководителем практики со своей стороны.

Также следует учитывать нормативные предписания отдельных публичных органов. Например, Приказ Генеральной прокуратуры от 29 мая 2020 г. № 286 «Об утверждении Положения «Об организации прохождения студентами образовательных организаций высшего образования практики в органах Прокуратуры Российской Федерации»² содержал следующие требования:

- организация прохождения практики студентов, обучающихся в государственных образовательных организациях по направлениям прокуратур субъектов Российской Федерации и приравненных к ним специализированных прокуратур (далее — прокуратура субъекта Российской Федерации), осуществляется прокуратурой субъекта Российской Федерации, заключившей со студентом договор о целевом обучении;

- прохождение практики в органах прокуратуры Российской Федерации студентами, обучающимися в государственных образовательных организациях юридического профиля (либо при наличии в их структуре юридических институтов или факультетов) не в рамках целевой подготовки, осуществляется на основании соответствующего соглашения (договора) между прокуратурой субъекта Российской Федерации и образовательной организацией;

- прохождение практики в органах прокуратуры Российской Федерации студентами, обучающимися в негосударственных образовательных организациях юридического профиля (либо при наличии в их структуре юридических институтов или факультетов) по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам специалитета по специальности 40.05.04 Судебная и прокурорская деятельность, осуществляется на основании соответствующего со-

глашения (договора) между прокуратурой субъекта Российской Федерации и образовательной организацией.

Из изложенного следует, что:

- а) обучающиеся государственных вузов не были ограничены в возможности прохождения практики с учетом направления подготовки и специальности;

- б) обучающиеся негосударственных вузов могли пройти практику в прокуратуре, только если они обучались по специальности 40.05.04 Судебная и прокурорская деятельность при наличии у образовательной организации государственной аккредитации;

- в) прохождение практики возможно только на основании договора (целевого договора), который заключается между вузом и прокуратурой субъекта, то есть прокуроры городов и районов не могли самостоятельно принять обучающихся на практику.

Представители работодателей в обязательном порядке участвуют в испытаниях государственной итоговой аттестации. Это участие в работе государственных экзаменационных комиссий (в качестве председателя и членов ГЭК), а также могут участвовать в рецензировании выпускных квалификационных работ.

Приказ Министерства образования и науки РФ от 29 июня 2015 г. № 636 «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования — программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры»³ устанавливает, что и Председатель государственной экзаменационной комиссии (далее по тексту — ГЭК) и не менее 50 % членов ГЭК должны быть ведущими специалистами — представителями работодателей или их объединений в профессиональной юридической сфере.

Качество подготовки выпускников-юристов подтверждается также в рамках прохождения вузами профессиональной общественной аккредитации. Основными «точками» взаимодействия образовательной организации с представителями ведущих работодателей региона, которые имеют ключевое значение при экспертной оценке в рамках прохождения профессиональной общественной аккредитации образовательных программ, являются:

1. Участие работодателей в разработке, обновлении и реализации основных профессиональных образовательных программ высшего образования. Образовательные программы должны быть согласованы с работодателями при их утверждении. Также совместно, с учетом мнения, работодателей должны быть определены формулировки профессиональных компетенций. Ежегодная актуализация образовательных программ проводится с участием работодателей. Представители ведущих работодателей региона, как правило, также принимают участие в разработке, согласовании, подготовке отзывов, рецензировании

³ Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 24 июля 2015 г. (дата обращения: 01.07.2025).

¹ Приказ Министерства науки и высшего образования РФ и Министерства просвещения РФ от 5 августа 2020 г. № 885/390 «О практической подготовке обучающихся» (с изменениями и дополнениями) // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 11 сентября 2020 г. (дата обращения: 01.07.2025).

² Документ официально не был опубликован.

рабочих программ дисциплин, фондов оценочных средств, программ практик и государственной итоговой аттестации. Таким образом, соглашения с ведущими работодателями региона должны отражать основные направления сотрудничества, касающиеся разработки основных профессиональных образовательных программ высшего образования. Образовательные программы должны иметь не менее двух рецензий от ведущих работодателей региона. Также должна иметься документация, подтверждающая участие обучающихся в мероприятиях, организованных работодателями, и результаты такого участия.

2. Эффективность системы оценивания результатов обучения. Тематика выпускных квалификационных работ обучающихся, как правило, определяется запросами работодателей, которые определяют перечни рекомендованных для исследования тем.

3. Эффективность используемых современных методов обучения. В учебном процессе должны активно использоваться мастер-классы и тренинги, проводимые представителями ведущих работодателей региона. Такая практика, в том числе, позволяет осуществлять профориентацию обучающихся, ближе знакомит их с будущей профессией, формирует целеустремленность и профессиональное правосознание личности.

4. Обеспечение выполнения учебного плана и его совершенствование. Представители ведущих работодателей региона активно участвуют в мониторинге выполнения учебного плана. В первую очередь это осуществляется в ходе прохождения обучающимися всех типов практик и практической подготовки, подготовке отзывов и характеристик, оценке уровня освоения компетенций в процессе прохождения практики. Немаловажное значение участие представителей работодателей имеет при проведении государственной итоговой аттестации, составлении отчетов о ее проведении, включая оценку общего уровня подготовки выпускников и уровня освоения ими профессиональных компетенций.

5. Активность по работе с организациями-партнерами, с которыми заключены договоры о сотрудничестве. Это может быть общее количество договоров о сотрудничестве, количество договоров на организацию практик, количество договоров, по которым осуществляется реальное взаимодействие.

6. Доля курсовых и выпускных квалификационных работ, выполненных по запросу работодателей. Чаще всего это могут быть перечни тем, согласованных с представителями работодателей, запросы работодателей на проведение научно-исследовательской работы на конкретную тематику и т. п.

7. Удовлетворенность внешних рецензентов качеством ВКР. Оценивается доля положительных рецензий на выпускные квалификационные работы, выполненные по запросу работодателей.

8. Доля практических работников, участвующих в образовательном процессе. Количество препода-

вателей, совмещающих работу с практической деятельностью, как правило, подтверждается справками с мест работы, а также может быть проведен анализ общедоступных источников сети Интернет.

9. Совершенствование и расширение материально-технической базы. Сотрудничество вуза с представителями работодателей может осуществляться также в форме участия социальных партнеров (работодателей) в совершенствовании и расширении материально-технической базы образовательной организации.

10. Обеспечение образовательной программы аудиторным фондом, лабораториями, оборудованием. Партнеры организации, осуществляющей образовательную деятельность, предоставляют базы для проведения практик, оснащенные современным оборудованием в степени, необходимой для формирования профессиональных компетенций специалистов; имеется перспективный план развития материально-технической базы, обеспечивающей реализацию образовательной программы, в разработке которого принимают участие работодатели.

11. Управление образовательной программой. Организационная структура образовательной организации высшего образования позволяет привлекать работодателей к анализу, проектированию и реализации образовательной программы. Представители работодателей могут входить в состав попечительских советов, приглашаться на заседания выпускающих кафедр, ученых советов юридических факультетов (институтов), в ходе которых решаются вопросы, связанные с анализом потребностей рынка труда и совершенствованием образовательных программ вуза.

Заключение

Таким образом, деятельность вузов по реализации образовательных программ высшего образования в области юриспруденции, деятельность общественных организаций, оценивающих качество юридического образования в России, направлены на подготовку юриста-профессионала для последующего трудоустройства и осуществления профессиональной деятельности в организациях народного хозяйства, органах правопорядка, иных специальных организациях и службах, судебных органах и т. п.

Юридическое образование должно стать востребованным со стороны работодателей, особенно в правоохранительной сфере, учитывая дефицит кадрового состава сотрудников. Соответственно, вузы должны прогнозировать подготовку будущих юристов с ориентацией на потребности конкретного региона. Процедуры профессиональной общественной аккредитации образовательных программ позволяют не только подтвердить соответствие реализуемых образовательных программ требованиям стандартов, но и получить признание со стороны профессионального юридического сообщества высокого уровня профессионализма выпускников.

Список источников

1. Кузакбирдиев С. С. Проблемы реализации практико-ориентированного подхода в подготовке юристов и пути их решения // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2019. Т. 5, № 2. С. 137–154.
2. Миляева Л. Г., Миляев В. Д. Анализ компетентностного портрета выпускника вуза в контексте требований целевого рынка труда // Современные тенденции развития системы образования: сборник трудов Международной научно-практической конференции. Чебоксары, 2018. С. 171–172.
3. Сорокин В. П. Юридическое образование в России: тенденции и современность // Образовательное пространство в информационную эпоху (ЕЕИА-2024): сборник научных трудов научно-практической конференции. М., Российская академия образования, 2024. С. 325–332.
4. Стеценко И. А. Проблемы повышения качества профессиональной подготовки юристов: рефлексивный анализ и перспективы // Общество: социология, психология, педагогика. 2022. № 8. С. 252–256.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Новикова Юлия Сергеевна

Кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры теоретических и публично-правовых дисциплин, Челябинский государственный университет
Россия, 454001, г. Челябинск, ул. Братьев Кашириных, 129
E-mail: julia_nov@mail.ru
ORCID: 0000-0001-8724-3619

Сотникова Лилия Владимировна

Старший преподаватель кафедры теоретических и публично-правовых дисциплин, Челябинский государственный университет
Россия, 454001, Челябинск, ул. Братьев Кашириных, 129
E-mail: sotnikovalilia@yandex.ru

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Yulia S. Novikova

Candidate of Legal Science, Associate Professor, Associate Professor, Department of Theoretical and Public Law Disciplines, Chelyabinsk State University
129 Bratyev Kashirinykh str., Chelyabinsk 454001, Russia
E-mail: julia_nov@mail.ru
ORCID: 0000-0001-8724-3619

Liliya V. Sotnikova

Senior Lecturer, Department of Theoretical and Public Law Disciplines, Chelyabinsk State University
129 Bratyev Kashirinykh str., Chelyabinsk 454001, Russia
E-mail: sotnikovalilia@yandex.ru

ВКЛАД АВТОРОВ

Все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку статьи для публикации.

AUTHORS CONTRIBUTION

All authors made equivalent contributions to the preparation of the article for publication.

КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

Конфликт интересов отсутствует.

CONFLICT OF INTEREST

No conflict of interest.

Дата поступления статьи / Received: 05.07.2025.

Дата рецензирования статьи / Revised: 08.09.2025.

Дата принятия статьи к публикации / Accept: 15.10.2025.