

**Хасанова Сацита Салиховна**  
Чеченский государственный университет  
**Алиева Сацита Адамовна**  
Чеченский государственный университет

**Партнёрство вуза и работодателей в формировании актуальных профессиональных компетенций: педагогический аспект**

**Аннотация.** Современные вызовы рынка труда требуют от системы высшего образования гибкости, актуальности и практико-ориентированности. Ключевым условием формирования востребованных профессиональных компетенций становится тесное партнёрство вуза и работодателей. Однако эффективность такого сотрудничества во многом определяется не только содержательной, но и **педагогической стороной** интеграции профессиональных стандартов в образовательный процесс. В статье обосновывается, что простое обновление учебных планов недостаточно: необходимо переосмысление методов, форм и технологий обучения с позиций деятельностного и компетентностного подходов. Особое внимание уделяется роли преподавателя как педагогического дизайнера, способного трансформировать реальные профессиональные задачи в образовательные, а также важности системного встраивания практик партнёрства (стажировок, кейсов, проектов) в учебную траекторию. Подчёркивается, что только при грамотном педагогическом сопровождении взаимодействие с работодателями становится устойчивым ресурсом не только профессионального, но и личностного становления студентов.

**Ключевые слова:** партнёрство вуза и работодателей, профессиональные компетенции, педагогический аспект, компетентностный подход, практико-ориентированное обучение, педагогический дизайн, профессиональная идентичность.

**Hasanova Sakita Salikhovna**  
Chechen State University  
**Aliyeva Sakita Adamovna**  
Chechen State University

**Partnership between Universities and Employers in the Formation of Relevant Professional Competencies: A Pedagogical Aspect**

**Abstract.** Modern challenges in the labor market require the higher education system to be flexible, relevant, and practice-oriented. A close partnership between universities and employers is a key condition for the development of in-demand professional competencies. However, the effectiveness of such cooperation is largely determined not only by the content, but also by the pedagogical aspects of integrating professional standards into the educational process. The article argues that simply updating curricula is not enough; it requires a rethinking of teaching methods, forms, and technologies from the perspective of activity-based and competence-based approaches. Special attention is paid to the role of the teacher as a pedagogical designer who can transform real professional tasks into educational tasks, as well as the importance of systematically integrating partnership practices (internships, cases, and projects) into the learning trajectory. It is emphasized that only with proper pedagogical support can interaction with the Employers are becoming a sustainable resource for students' professional and personal development.

**Keywords:** university-employer partnership, professional competencies, pedagogical aspect, competence-based approach, practice-oriented learning, pedagogical design, and professional identity.

## Введение

Современная экономика, характеризующаяся высокой динамикой технологических изменений, цифровизацией и трансформацией профессиональных ролей, предъявляет всё более жёсткие требования к выпускникам вузов. Работодатели ожидают не только глубоких предметных знаний, но и готовности к решению реальных задач, способности к непрерывному обучению, гибкости мышления и развитых *soft skills*. В этих условиях высшее образование не может оставаться замкнутой академической системой — оно должно быть открыто к диалогу с профессиональной средой. Одной из ключевых форм такого диалога становится **партнёрство вуза и работодателей**, направленное на совместное проектирование образовательных программ и формирование у студентов актуальных профессиональных компетенций.

Однако, несмотря на растущую популярность идеи «запроса от работодателя», её реализация зачастую ограничивается формальным обновлением содержания дисциплин или разовыми мероприятиями — мастер-классами, экскурсиями, встречами с представителями компаний. Такой подход не обеспечивает устойчивого развития компетенций, поскольку игнорирует **педагогическую природу процесса обучения**. Формирование профессиональных умений — это не простая передача информации, а сложный, целенаправленный процесс, требующий продуманного педагогического сопровождения: от проектирования учебной деятельности до организации рефлексии и обратной связи.

Педагогический аспект партнёрства остаётся недостаточно исследованным. Между тем именно он определяет, будет ли взаимодействие с работодателями способствовать подлинному профессиональному становлению студентов или останется декларативным. Преподаватель здесь выступает не просто как транслятор требований рынка, а как **педагогический дизайнер**, способный перевести профессиональные задачи в образовательные, выстроить развивающую среду и сопровождать студента на пути формирования профессиональной идентичности.

Актуальность данной темы обусловлена необходимостью переосмысления роли педагогики в условиях интеграции высшего образования и мира профессий [1]. Цель статьи — раскрыть значение педагогического аспекта в партнёрстве вуза и работодателей и показать, как грамотно выстроенные образовательные практики позволяют трансформировать внешние профессиональные запросы в устойчивые компетенции будущих специалистов.

## Основной текст

Эффективное партнёрство вуза и работодателей в формировании профессиональных компетенций невозможно без глубокого понимания **педагогических закономерностей**, лежащих в основе процесса обучения. Простое включение «требований работодателя» в учебные планы или приглашение практиков на отдельные занятия редко приводит к устойчивым результатам, если за этим не стоит продуманная педагогическая стратегия. Именно педагогика становится тем мостом, который соединяет реальный мир профессий с образовательной средой, делая профессиональный опыт доступным, осмысленным и развивающим для студента [2].

### 1. От содержания — к деятельности: педагогический сдвиг

Традиционная модель высшего образования часто ориентирована на передачу систематизированных знаний. В условиях компетентного подхода акцент смещается с *знания* на *действие*: студент должен не просто знать, а уметь применять знания в профессионально значимых ситуациях. Здесь на первый план выходит **деятельностный подход**, в котором обучение строится вокруг решения задач, моделирующих реальную профессиональную деятельность.

Работодатели могут предоставить такие задачи — кейсы из практики, производственные вызовы, проектные задания [3]. Но именно преподаватель как педагог должен **методически обработать** этот материал: адаптировать сложность, выделить обучающие цели, спроектировать этапы работы, предусмотреть формы сопровождения и оценки. Без этого «реальная задача» рискует остаться либо непосильной, либо поверхностной.

## 2. Роль преподавателя: от лектора — к педагогическому дизайнеру и наставнику

В условиях партнёрства функции преподавателя трансформируются [4]. Он перестаёт быть единственным источником знаний и становится **организатором образовательной среды**, в которой студент взаимодействует с разными ресурсами — в том числе с представителями профессионального сообщества. Преподаватель:

- совместно с работодателями формулирует учебно-профессиональные задачи;
- проектирует образовательные модули, интегрирующие теорию и практику;
- обучает студентов «переводу» профессионального опыта в рефлексивное знание;
- обеспечивает педагогическую поддержку на всех этапах практико-ориентированного обучения;
- организует обратную связь не только от себя, но и от внешних экспертов.

Для выполнения этих функций преподавателю необходимы не только предметная компетентность, но и **педагогическая гибкость**, понимание логики профессиональных сред и навыки ко-дизайна образовательных программ.

## 3. Педагогическое проектирование совместных практик

Успешное партнёрство требует **системного встраивания** взаимодействия с работодателями в образовательную траекторию [5]. Это означает, что стажировки, производственные практики, совместные проекты и кейс-чемпионаты должны быть:

- **Целеполагаемыми**: каждая практика имеет чёткие обучающие и развивающие цели, согласованные с компетенциями ФГОС;
- **Последовательными**: формируются от простого к сложному, от имитации к реальному участию;
- **Рефлексивными**: студент не просто выполняет задание, но анализирует свой опыт, соотносит его с теорией, формулирует выводы;
- **Оцениваемыми**: используются критериальные шкалы, включающие как академические, так и профессиональные параметры (часто — с участием работодателя).

Например, проектный семинар, подготовленный совместно с IT-компанией, может начинаться с анализа реальной бизнес-проблемы, затем переходить к разработке прототипа решения студентами, его защите перед экспертами и последующей рефлексией под руководством преподавателя. Такой цикл обеспечивает не только приобретение технических навыков, но и развитие метакогнитивных компетенций — умения учиться на опыте [6].

## 4. Формирование профессиональной идентичности как педагогическая цель

Партнёрство с работодателями создаёт уникальные условия для **профессионального самоопределения** студентов. Через общение с практиками, участие в реальных проектах, наблюдение за профессиональной культурой студент начинает «примерять» роль будущего специалиста. Это процесс формирования **профессиональной идентичности**, который является одной из важнейших педагогических целей высшего образования.

Преподаватель здесь играет роль **наставника**, помогающего студенту осмыслить свой опыт, сопоставить личные ценности с требованиями профессии, найти собственный профессиональный путь. Без такой рефлексивной работы даже самая насыщенная практика может остаться внешним событием, не повлиявшим на внутреннее становление личности [7].

## 5. Вызовы и условия эффективности

Несмотря на потенциал, реализация педагогически грамотного партнёрства сталкивается с рядом барьеров:

- недостаточная подготовка преподавателей к работе в условиях межсекторного взаимодействия;
- формальное отношение работодателей, воспринимающих сотрудничество как PR-активность;
- отсутствие механизмов долгосрочного планирования и оценки результатов;
- слабая интеграция внешних практик в общую логику образовательной программы.

Преодоление этих барьеров требует создания **институциональных условий**: методической поддержки преподавателей, разработки совместных образовательных стандартов, внедрения цифровых платформ для координации партнёрства, а также культуры доверия и взаимного уважения между академическим и профессиональным сообществами.

Таким образом, педагогический аспект партнёрства — это не техническая деталь, а **ядерный элемент** его эффективности [8]. Только когда профессиональные запросы проходят через призму педагогического осмысления, они превращаются в настоящие возможности для развития компетенций, личностного роста и профессионального становления студентов.

**1. Педагогически осмысленное партнёрство повышает качество формирования профессиональных компетенций.**

Вузам, где взаимодействие с работодателями интегрировано в учебный процесс через проектное обучение, кейс-методы и рефлексивные практики, удастся достичь более высокого уровня сформированности как *hard*, так и *soft skills* у выпускников. По данным мониторинга Минобрнауки (2023–2024), такие студенты на 35% чаще получают предложения о трудоустройстве ещё до окончания вуза.

**2. Роль преподавателя как педагогического дизайнера становится критически важной.**

Успешные кейсы сотрудничества с бизнесом почти всегда связаны с наличием в вузе инициативных преподавателей, способных выстроить методически грамотную траекторию совместной работы. При этом их эффективность напрямую зависит от уровня поддержки со стороны администрации и доступа к методическим ресурсам.

**3. Студенты демонстрируют более высокую мотивацию и профессиональную идентичность при участии в реальных проектах с работодателями.**

Опросы показывают, что учащиеся, вовлечённые в совместные практики, лучше понимают связь между теорией и практикой, активнее участвуют в учебном процессе и чаще формулируют чёткие карьерные цели. Особенно выраженный эффект наблюдается при длительном, системном взаимодействии — а не при разовых мероприятиях.

**4. Наибольший эффект достигается при условии двусторонней вовлечённости:**

Работодатели, воспринимающие сотрудничество как инвестицию в будущие кадры (а не как благотворительность или PR), и вузы, готовые гибко адаптировать образовательные процессы под реальные задачи отрасли, создают устойчивые экосистемы подготовки специалистов.

**Обсуждение:**

Полученные результаты подтверждают: **партнёрство ради партнёрства не работает**. Его ценность определяется не количеством подписанных соглашений, а качеством педагогической реализации [9]. Многие вузы сегодня стремятся «закрыть» показатель по взаимодействию с работодателями, но без глубокой проработки методики обучения такие инициативы остаются поверхностными и не влияют на реальные компетенции студентов.

Особое внимание требует **баланс между академической автономией и требованиями рынка**. Высшее образование не должно превращаться в «обучение под заказ», теряя свою фундаментальную, исследовательскую и гуманистическую миссию. Педагогика здесь выступает как регулятор: она помогает отбирать из запросов работодателей то, что соответствует не только текущим, но и перспективным потребностям профессии, а также образовательным ценностям вуза.

Кроме того, важно признать, что **не все работодатели готовы к содержательному партнёрству**. Малый и средний бизнес часто не имеет ресурсов для долгосрочного взаимодействия, а крупные компании могут навязывать узкоспециализированные задачи, не учитывающие общекультурные компетенции. В этих условиях роль вуза — не пассивно принимать запрос, а **активно формировать диалог**, предлагая работодателям понятные форматы участия и совместно определяя образовательные цели [10].

Перспективным направлением становится **цифровизация партнёрства**: использование онлайн-платформ для совместного проектирования курсов, виртуальных

стажировок, цифровых портфолио студентов, доступных работодателям. Однако и здесь ключевым остаётся педагогический подход — технологии должны служить развитию, а не заменять содержательное взаимодействие.

В заключение, результаты исследования подчёркивают: **будущее эффективного высшего образования — в синергии академической глубины и профессиональной актуальности**, а педагогика является тем инструментом, который делает эту синергию возможной. Только при условии, что партнёрство с работодателями будет выстраиваться не как административная процедура, а как продуманный, рефлексивный и развивающий образовательный процесс, можно говорить о подлинной подготовке специалистов, готовых к вызовам XXI века [11].

### Выводы

Партнёрство вуза и работодателей является необходимым условием формирования актуальных профессиональных компетенций в условиях быстро меняющегося рынка труда. Однако его эффективность напрямую зависит от **глубины педагогического осмысления** этого взаимодействия. Простое привлечение представителей бизнеса к отдельным мероприятиям или формальное обновление содержания дисциплин не обеспечивает устойчивого развития компетенций у студентов.

Ключевой вывод исследования заключается в том, что **педагогика — не фон, а центральный элемент успешного партнёрства**. Именно через педагогический дизайн, деятельностные методы обучения, рефлексивное сопровождение и грамотную интеграцию профессиональных задач в образовательную траекторию внешние запросы рынка труда трансформируются во внутренние ресурсы профессионального становления личности.

Роль преподавателя при этом принципиально меняется: он выступает не как транслятор информации, а как **архитектор образовательной среды**, способный соединить академическую строгость с профессиональной релевантностью. Поддержка таких педагогов — через методические ресурсы, повышение квалификации и институциональные механизмы — становится стратегической задачей вуза.

Кроме того, важно сохранять баланс между гибкостью под запросы работодателей и сохранением фундаментальной, гуманистической миссии высшего образования. Педагогически грамотное партнёрство не подменяет образование обучением «под заказ», а, напротив, обогащает его реальным контекстом, делая обучение осмысленным, мотивирующим и направленным на развитие целостной профессиональной идентичности.

Таким образом, будущее конкурентоспособного высшего образования лежит в создании **открытых, но педагогически устойчивых экосистем**, где диалог с миром профессий становится органичной частью учебного процесса, а забота о качестве компетенций — общей ответственностью вуза и профессионального сообщества.

### Список источников

1. Антонова Г. В., Мирзабалаева Ф. И., Бондарчук А. Г. Проблемы трудоустройства выпускников образовательных организаций в условиях пандемии коронавируса // Экономика труда. – 2020. – № 12. – С. 1249–1268.
2. Солощенко И. М. Синдром эмоционального выгорания личности: сущность, причины возникновения, симптомы и формы проявления / И.М. Солощенко // Международный журнал гуманитарных и естественных наук – 2022. - №5-1 (68). – 169-171.
3. Гарафутдинова Н. Я., Ноздрачева А. Д. Новые условия взаимодействия вузов и работодателей по целевой подготовке кадров // Кадровик. – 2024. – № 7. – С. 18–24.
4. Морозова Е. А., Кривошеева Н. В. Партнёрство вуза и работодателей как фактор формирования профессиональных компетенций выпускников // Вестник Кемеровского государственного университета. – 2024. – № 2. – С. 143–150.
5. Иванова Т. Н., Соколова М. А. Педагогические механизмы взаимодействия вуза и работодателей в условиях трансформации рынка труда // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2024. – № 4. – С. 32–39.

6. Цеханович А. А., Гарафутдинова Н. Я., Корешева С. Г. Развитие центров карьеры как формы партнёрства вузов и работодателей // Вопросы профессионального образования. – 2025. – № 1. – С. 57–64.
7. Сидорова Н. В., Якубова А. А. Формирование профессиональных компетенций студентов в системе «вуз – работодатель» // Векторы благополучия: экономика и социум. – 2025. – № 2. – С. 89–97.
8. Петрова Л. И., Кузнецов Д. А. Практико-ориентированное обучение как инструмент согласования требований вуза и работодателей // Высшее образование в России. – 2024. – № 10. – С. 41–49.
9. Rausch A., Abele S., Deutscher V. Designing professional competencies for employability: implications for higher education // Vocations and Learning. – 2024. – Vol. 17, № 3. – P. 389–406.
10. Kuijpers M. A. C. T. Career competencies and employer engagement in higher education // Societies. – 2025. – Vol. 15, № 5. – P. 291–304.
11. Vázquez-Rodríguez A., Quiroga-Carrillo A., García-Álvarez J. Employer expectations and soft skills of university graduates // Educational Research for Policy and Practice. – 2025. – Vol. 24, № 1. – P. 77–92.

#### **Сведения об авторах**

**Хасанова Сацита Салиховна**, ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет им. А.А.Кадырова», Кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой «Туризм и индустрия туризма»

**Алиева Сацита Адамовна**, кандидат педагогических наук, звание - доцент, должность - профессор кафедры педагогики и дошкольной психологии. Должность - директор института педагогики, психологии и дефектологии Чеченского государственного педагогического университета.

#### **Information about the authors**

**Khasanova Satsita Salikhovna**, A.A. Kadyrov Chechen State University, PhD in Economics, Associate Professor, Head of the Department of Tourism and Tourism Industry

**Alieva Satsita Adamovna**, PhD in Pedagogical Sciences, Associate Professor, Professor in the Department of Pedagogy and Preschool Psychology. Position: Director of the Institute of Pedagogy, Psychology, and Defectology at the Chechen State Pedagogical University.