

УДК 378.096.

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

**Хасанова Сацита Салиховна**

ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет им. А.А.Кадырова»

Кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой «Туризм и индустрия туризма»

[sazihas@mail.ru](mailto:sazihas@mail.ru)

**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.

[sacita.alieva@mail.ru](mailto:sacita.alieva@mail.ru)

**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.

**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, удаётся 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 литературы

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» [sazihas@mail.ru](mailto:sazihas@mail.ru)

**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.

[sacita.alieva@mail.ru](mailto:sacita.alieva@mail.ru)

Satsita Salikhovna Khasanova

A.A. Kadyrov Chechen State University

PhD in Economics, Associate Professor, Head of the Department of Tourism and Tourism Industry  
sazihas@mail.ru

Satsita Adamovna Alieva,  
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.  
sacita.alieva@mail.ru