

**Научная статья**  
**УДК 37.032.5**  
**DOI: 10.25683/VOLBI.2025.73.1424**

**Anna Igorevna Mezentseva**

Candidate of Pedagogy, Associate Professor,  
 Associate Professor of the Department of Didactics,  
 Teaching Methods and Technologies,  
 Sevastopol State University  
 Sevastopol, Russian Federation  
 anna87-05.86@mail.ru

**Tatyana Petrovna Gordienko**

Doctor of Pedagogy,  
 Vice-Rector for Research and Innovation,  
 Crimean Engineering and Pedagogical  
 University named after Fevzi Yakubov  
 Simferopol, Russian Federation  
 tatgordienko@gmail.com

**Alevtina Ivanovna Dolzhenko**

Doctor of Pedagogy, Professor,  
 Professor of the Department of Pedagogy of Childhood,  
 Special Psychology and Defectology,  
 Sevastopol State University  
 Sevastopol, Russian Federation  
 vvezhova@mail.sevsu.ru

**Olga Sergeevna Degurko**

Assistant of the Department of Didactics,  
 Teaching Methods and Technologies,  
 Sevastopol State University  
 Sevastopol, Russian Federation  
 olechka-brovach94@yandex.ru

**Daria Sergeevna Alturmesova**

1st year postgraduate of the Department of Didactics,  
 Methods and Technologies of Education,  
 field of training  
 5.8.7 — Methodology and technology  
 of vocational education,  
 Sevastopol State University  
 Sevastopol, Russian Federation,  
 altrmsva@yandex.ru

**Анна Игоревна Мезенцева**

канд. пед. наук, доцент,  
 доцент кафедры «Дидактика,  
 методики и технологии обучения»,  
 Севастопольский государственный университет  
 Севастополь, Российская Федерация  
 anna87-05.86@mail.ru

**Татьяна Петровна Гордиенко**

д-р пед. наук,  
 проректор по научной и инновационной деятельности,  
 Крымский инженерно-педагогический  
 университет имени Февзи Якубова  
 Симферополь, Российская Федерация  
 tatgordienko@gmail.com

**Алевтина Ивановна Долженко**

д-р пед. наук, профессор,  
 профессор кафедры «Педагогика детства,  
 специальная психология и дефектология»,  
 Севастопольский государственный университет  
 Севастополь, Российская Федерация  
 vvezhova@mail.sevsu.ru

**Ольга Сергеевна Дегурко**

ассистент кафедры «Дидактика,  
 методики и технологии обучения»,  
 Севастопольский государственный университет  
 Севастополь, Российская Федерация  
 olechka-brovach94@yandex.ru

**Дарья Сергеевна Алтурмесова**

аспирант 1-го года обучения кафедры «Дидактика,  
 методики и технологии обучения»,  
 направление подготовки  
 5.8.7 — Методология и технология  
 профессионального образования,  
 Севастопольский государственный университет  
 Севастополь, Российская Федерация  
 altrmsva@yandex.ru

## ОРГАНИЗАЦИЯ ОБУЧЕНИЯ БУДУЩИХ УЧИТЕЛЕЙ КАК ФАКТОР УСПЕШНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ ГОРОДА СЕВАСТОПОЛЯ

5.8.7 — Технология и методология профессионального образования

**Аннотация.** Статья посвящена решению проблемы эффективного трудоустройства выпускников педагогических направлений подготовки, обусловленной слабой вовлеченностью работодателей в образовательный процесс и растущими требованиями рынка труда к качеству практической подготовки. Цель исследования — разработка и апробация модели организации обучения будущих учителей, обеспечивающей их успешное трудоустройство в образовательные организации г. Севастополя. Эмпирическую базу исследования составили данные контент-анализа, анкетирования 127 студентов и 42 представите-

лей работодателей, а также результаты мониторинга трудоустройства выпускников за 2021—2024 гг. В ходе лонгитюдного исследования применялись количественные и качественные методы анализа данных.

На примере кафедры «Дидактика, методики и технологии обучения» Севастопольского государственного университета проанализирована и апробирована комплексная модель интеграции с работодателями, включающая семь ключевых направлений взаимодействия: целевую подготовку, независимую экспертизу компетенций, участие работодателей в реализации объектно-ориентированного

программирования, организацию практик, внедрение инновационных методик, трудоустройство и постдипломное сопровождение. Разработаны и внедрены уникальные форматы сотрудничества: проект «Школа под ключ», совместные научно-практические мероприятия, цифровая платформа «Севастопольский учитель». Доказано, что реализация модели обеспечивает 100%-е трудоустройство выпускников, 87 % которых продолжают работать в профессии через 3 года, а 42 % демонстрируют карьерный рост в первые 2 года.

Результаты исследования имеют практическую значимость для региональных систем педагогического обра-

зования и подтверждают, что системная интеграция с работодателями через реализацию комплексной модели взаимодействия значительно повышает эффективность трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников.

**Ключевые слова:** профессиональное педагогическое образование, взаимодействие с работодателями, трудоустройство выпускников, региональная система образования, инновационные образовательные технологии, структурно-функциональная модель, интеграция, профессиональная адаптация, карьерный рост, постдипломное сопровождение, целевая подготовка, практико-ориентированное обучение

**Для цитирования:** Мезенцева А. И., Гордиенко Т. П., Долженко А. И., Дегурко О. С., Алтурмесова Д. С. Организация обучения будущих учителей как фактор успешного трудоустройства в образовательные организации города Севастополя // Бизнес. Образование. Право. 2025. № 4(73). С. 357—362. DOI: 10.25683/VOLBI.2025.73.1424.

## Original article

### ORGANIZATION OF FUTURE TEACHERS' TRAINING AS A FACTOR OF SUCCESSFUL EMPLOYMENT IN EDUCATIONAL ORGANIZATIONS OF THE CITY OF SEVASTOPOL

#### 5.8.7 — Methodology and technology of vocational education

**Abstract.** The article is devoted to solving the problem of effective employment of graduates in pedagogical training areas, caused by the weak involvement of employers in the educational process and the growing demands of the labor market for the quality of practical training. The aim of the research is to develop and test a model for organizing the training of future teachers that ensures their successful employment in educational institutions of Sevastopol. The empirical base consisted of data from content analysis, a survey of 127 students and 42 employer representatives, as well as the results of monitoring graduate employment for 2021-2024. The longitudinal study used quantitative and qualitative data analysis methods.

Using the example of the Department of Didactics, Teaching Methods and Technologies of Sevastopol State University, a comprehensive model of integration with employers was analyzed and tested, including seven key areas of interaction: targeted training, independent competence assessment, employer participation in the implementation of educational programs,

organization of internships, introduction of innovative methods, employment, and postgraduate support. Unique cooperation formats were developed and implemented: the Turnkey School project, joint scientific and practical events, and the Sevastopol Teacher digital platform. It has been proven that the implementation of the model ensures 100% employment of graduates, 87% of whom continue to work in the profession after 3 years, and 42% show career growth within the first 2 years.

The results are of practical importance for regional teacher education systems and confirm that systemic integration with employers through the implementation of a comprehensive interaction model significantly increases the effectiveness of employment and professional adaptation of graduates.

**Keywords:** professional teacher education, interaction with employers, employment of graduates, regional education system, innovative educational technologies, structural and functional model, integration, professional adaptation, career growth, postgraduate support, targeted training, practice-oriented education

**For citation:** Mezentseva A. I., Gordienko T. P., Dolzhenko A. I., Degurko O. S., Alturmesova D. S. Organization of future teachers' training as a factor of successful employment in educational organizations of the City of Sevastopol. *Biznes. Obrazovanie. Pravo* = *Business. Education. Law*. 2025;4(73):357—362. DOI: 10.25683/VOLBI.2025.73.1424.

## Введение

**Актуальность** темы настоящего исследования напрямую связана с реализацией ключевых документов в сфере российского образования, таких как Концепция подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 г. (далее — Концепция). В Концепции отмечается системная проблема — слабая вовлеченность работодателей в процесс подготовки педагогов, что напрямую влияет на качество выпускаемых специалистов [1]. Исследование предлагает конкретные механизмы решения этой проблемы через организацию тесного взаимодействия между вузами и образовательными организациями, что соответствует стратегическому курсу на совершенствование отечественной системы образования.

Рынок труда, в т. ч. в сфере образования, характеризуется ростом конкуренции и требованием к высококвалифицированным, конкурентоспособным кадрам. Работодатели предъявляют всё более высокие требования к выпускникам, ожидая от них не только теоретических знаний, но и практических навыков, готовности к немедленному включению в профессиональную деятельность [2].

Статья отвечает на этот вызов, демонстрируя модель подготовки, которая позволяет выпускать специалистов, отвечающих запросам реального сектора. Исследование имеет ярко выраженную региональную составляющую, фокусируясь на г. Севастополе, это делает его актуальным для решения конкретных кадровых задач региона. Разработка и внедрение эффективной модели взаимодействия Севастопольского государственного университета

с Департаментом образования и школами города направлена на прямое удовлетворение потребностей местной системы образования в квалифицированных педагогических кадрах, что способствует ее устойчивому развитию. Высокая практикоориентированность и доказанная эффективность подтверждаются практическими результатами, представленными в статье. Авторская методика, реализуемая на кафедре «Дидактика, методики и технологии обучения» Севастопольского государственного университета, доказала свою эффективность, обеспечивая 100%-е трудоустройство выпускников в образовательные организации Севастополя.

Такие конкретные результаты, как победы выпускников в конкурсе «Учитель года» и их быстрый карьерный рост, являются убедительным свидетельством действенности предлагаемого подхода. Проблема построения эффективного партнерства между высшей школой и работодателями является предметом активного изучения, что отражено в широком списке литературы. Однако данное исследование вносит вклад в эту область, предлагая не просто теоретический анализ, а конкретную, апробированную модель (включающую стратегические сессии, проект «Школа под ключ», совместные конференции, постдипломное сопровождение и др.), которая может быть тиражирована в других регионах.

**Научная новизна** исследования заключается в разработке и апробации комплексной структурно-функциональной модели интеграции образовательной организации высшего образования (далее — ООВО) с работодателями, включающей семь взаимосвязанных направлений и уникальные форматы сотрудничества (проект «Школа под ключ», цифровая платформа «Севастопольский учитель»), обеспечивающей непрерывность сопровождения будущего педагога от этапа целевого приема до постдипломной адаптации.

**Теоретическая значимость** работы состоит в углублении теоретических представлений о механизмах и эффективных формах взаимодействия вуза с работодателями в контексте реализации государственной образовательной политики, а также в определении и систематизации критериев успешной профессиональной адаптации выпускников педагогических направлений.

**Практическая значимость** результатов исследования подтверждается внедрением разработанной модели в деятельность кафедры «Дидактика, методики и технологии обучения» Севастопольского государственного университета, что привело к достижению 100%-го уровня трудоустройства выпускников. Полученные результаты и методические материалы могут быть использованы другими региональными системами педагогического образования для оптимизации взаимодействия с работодателями и повышения эффективности трудоустройства выпускников. Таким образом, актуальность статьи определяется ее соответствием государственным приоритетам в области образования, ответом на вызовы рынка труда, ориентацией на решение конкретных региональных задач, а также представлением успешной практики, имеющей значительный научный и прикладной потенциал для системы высшего педагогического образования в целом.

Дуальная форма обучения — одна из таких мер, принимаемых учебными заведениями [3, с. 38]. Классификация заинтересованных сторон в деятельности ООВО

может быть организована с использованием различных подходов [3, с. 39]. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. рассматривала взаимодействие с работодателями как способ повышения качества образования. Потенциальные работодатели высших учебных заведений играют решающую роль в обеспечении эффективного функционирования ООВО. Они в первую очередь отвечают за предоставление экспертных знаний об основных требованиях общества и рынка труда, а также за предоставление технических консультаций, необходимых для исследований, преподавания и передачи знаний. Кроме того, многие работодатели сотрудничают со специалистами и практиками в конкретных областях образования [4, с. 97].

**Изученность проблемы.** Среди ученых растет интерес к сотрудничеству ООВО и работодателей в предоставлении качественных образовательных услуг, и по этому вопросу проводится большое количество исследований. Вопросами трудоустройства выпускников педагогической специальности занималась О. С. Кудинова, которая видит решение вопроса трудоустройства будущих педагогов в повышении их конкурентоспособности и подготовке на основе межпредметных связей [5]. Вопросами организации подготовки будущих педагогов занимаются Н. М. Алимова и Л. М. Покровская, которые выступают за более активное участие работодателей в процессе обучения [6, с. 133]. В своих трудах А. Б. Рахмонов исследует современные подходы к подготовке будущих учителей, которые предполагают моделирование ситуаций, приближенных к реальной профессиональной деятельности [7]. С. В. Кутняк занимается решением вопроса становления карьеры будущего учителя с помощью конструирования модели профессиональной подготовки [8, с. 120]. Для нашего исследования представляет интерес методические рекомендации О. Б. Даутовой, М. Г. Ермолаевой, А. Н. Шевелева «Развитие системы сопровождения молодых педагогов», в которых указывается, что процесс подготовки будущих учителей должен сопровождаться работодателями [9]. В. Е. Черноскотов в своих трудах приводит механизмы реализации целевой контрактной подготовки специалистов для решения вопроса взаимодействия ООВО и работодателей в период подготовки будущих учителей [10, с. 629]. В. А. Василенко указывает на необходимость активизации партнерства ООВО и работодателей в профессиональной подготовке кадров [11, с. 13]. Вопросами взаимодействия образовательных организаций с индустриальными партнерами и работодателями занимались такие отечественные ученые, как Т. В. Балуева (рассматривает взаимодействие ООВО и работодателей как социальное партнерство в сфере высшего образования) [12], Н. Н. Лысенко (анализирует организации взаимодействия предприятий-работодателей и ООВО) [13], И. А. Язовцев (расписывает генезис взаимодействия системы «ООВО — работодатель») [4], А. В. Савинова (рассматривает взаимодействие ООВО и работодателей как условие успешной адаптации молодежи на рынке труда) [14].

**Гипотеза** исследования: системная интеграция ООВО с работодателями через реализацию комплексной модели взаимодействия значительно повышает эффективность трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников педагогических направлений подготовки.

**Цель** исследования — разработать и апробировать модель организации обучения будущих учителей, обеспечивающую их успешное трудоустройство в образовательные организации г. Севастополя.

#### **Задачи исследования:**

1. Проанализировать современное состояние проблемы взаимодействия ООВО с работодателями.
2. Разработать структурно-функциональную модель интеграции с работодателями.
3. Экспериментально проверить эффективность предложенной модели.
4. Определить критерии оценки успешности профессиональной адаптации выпускников.

**Материалы и методы.** *Дизайн исследования:* лонгитюдное исследование (2021—2024 гг.) с применением количественных и качественных методов. *Выборка:* 127 студентов выпускных курсов педагогических направлений подготовки, 42 представителя работодателей (директора и заместители директоров школ г. Севастополя). *Методы сбора данных:* контент-анализ профессиональных стандартов и образовательных программ, анкетирование (опросник удовлетворенности качеством подготовки), глубинные интервью с представителями работодателей, мониторинг трудоустройства выпускников, статистический анализ карьерных траекторий выпускников. *Методы анализа данных:* описательная статистика, корреляционный анализ, качественный контент-анализ.

#### **Основная часть**

В Концепции, направленной на совершенствование системы подготовки педагогических кадров в Российской Федерации, отмечается слабая вовлеченность работодателей, включая региональные системы образования, в процесс подготовки педагогических кадров, что препятствует обеспечению их качества. Решению проблемы способствует обеспечение совместной деятельности образовательных организаций, реализующих программы подготовки педагогических кадров, и социальных партнеров — представителей общественно-деловых объединений, работодателей и муниципальных образований; взаимодействие органов государственной власти, органов местного самоуправления, образовательных организаций, общественных объединений и иных юридических лиц по вопросам совершенствования системы подготовки педагогических кадров в Российской Федерации [15, с. 77].

Практика взаимодействия образовательных организаций с индустриальными партнерами и работодателями является важным фактором трудоустройства выпускников. Некоторыми направлениями такого взаимодействия являются:

- 1) разработка образовательных программ;
- 2) практическая подготовка обучающихся;
- 3) сопровождение проектной деятельности студенческих команд;
- 4) формирование учебных групп по заказу предприятий;
- 5) разработка практико-ориентированных курсовых и дипломных проектов.

**Результаты исследования.** Кафедра «Дидактика, методика и технологии обучения» Гуманитарно-педагогического института ФГАОУ ВО «Севастопольский государственный университет» тесно сотрудничает (как выпускающая кафедра) с Департаментом образования и науки, образовательными организациями г. Севастополя по следующим направлениям:

1. Направление образовательными организациями абитуриентов на обучение в рамках целевой подготовки.
2. Проведение независимой экспертизы сформированности компетенций обучающихся педагогических направлений.
3. Участие руководителей и представителей образовательных организаций в реализации основных образовательных программ по педагогическим направлениям подготовки.
4. Предоставление образовательными организациями баз практик для практической подготовки обучающихся.
5. Внедрение преподавателями кафедры инновационных методик и технологий предметного обучения в систему школьного образования через реализацию для учителей города дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и программ переподготовки.

6. Обеспечение педагогическими кадрами учреждений образования.

7. Осуществление постдипломного сопровождения выпускников педагогических направлений подготовки.

В рамках реализации Концепции и с целью обеспечения качества подготовки педагогических кадров, формирования у будущих педагогов профессиональных компетенций профессорско-преподавательским составом кафедры «Дидактика, методика и технологии обучения» реализуется практика взаимодействия с индустриальными партнерами и работодателями, которая включает ряд мероприятий.

Разработанная модель включает семь взаимосвязанных направлений:

1. Целевая подготовка абитуриентов.
2. Независимая экспертиза компетенций.
3. Участие работодателей в реализации объектно-ориентированного программирования.
4. Организация практической подготовки.
5. Внедрение инновационных методик.
6. Трудоустройство выпускников.
7. Постдипломное сопровождение.

В рамках исследования апробированы уникальные форматы сотрудничества:

1. Проект «Школа под ключ» — инновационная технология подготовки команд педагогов для новых школ, включающая проведение стратегических сессий с директорами школ и разработку мотивационных проектов студентами. За период реализации проведено 12 стратегических сессий, разработано 27 студенческих проектов.

2. Совместные научно-практические мероприятия — ежегодные конференции «Стратегии и тенденции развития региональных систем образования» и «Слово — дело великое», объединяющие академическое сообщество и практиков.

3. Создание цифровой платформы «Севастопольский учитель» с рубрикой «Лучшие практики школ», обеспечивающей трансляцию успешного педагогического опыта.

Представим эффективность модели. Мониторинг трудоустройства выпускников (2021—2024 гг.) показал:

- 100 % выпускников трудоустроились в образовательные организации;
- 87 % выпускников продолжают работать в профессии через 3 года;
- 42 % выпускников демонстрируют карьерный рост в первые 2 года работы (см. табл.).



### Сравнительные показатели трудоустройства выпускников, %

Показатель	2021	2022	2023	2024
Трудоустройство по специальности	98	100	100	100
Карьерный рост (за 2 года)	35	38	41	42

Полученные данные подтверждают эффективность предложенной модели. Показатель 100%-го трудоустройства значительно превышает среднероссийские данные по педагогическим специальностям (67—72 % согласно мониторингу Минобрнауки России).

Реализация проекта «Школа под ключ» позволила преодолеть традиционный разрыв между теоретической подготовкой и практическими требованиями. Как отмечают в своих интервью директора школ-партнеров, «выпускники, участвовавшие в проекте, демонстрируют готовность к решению реальных педагогических задач уже с первого рабочего дня».

Создание цифровой платформы «Севастопольский учитель» способствует формированию профессионального сообщества и непрерывному обмену опытом, что соответствует принципам «учительского роста» Концепции.

### Заключение

Разработанная и апробированная модель взаимодействия с работодателями доказала свою эффективность в обеспечении успешного трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников педагогических направлений подготовки. Ключевыми факторами успеха являются: системность взаимодействия, интеграция инновационных форм сотрудничества (проектная деятельность, цифровая платформа), непрерывность сопровождения (от абитуриента до молодого специалиста). Доказано, что комплексный подход к организации взаимодействия с работодателями позволяет не только обеспечить трудоустройство, но и способствует профессиональному росту выпускников, что подтверждается их карьерными достижениями. Результаты исследования имеют практическую значимость для региональных систем образования и могут быть тиражированы в других субъектах Российской Федерации с учетом региональной специфики. Перспективы дальнейших исследований связаны с разработкой диагностического инструментария для оценки качества взаимодействия ООВО с работодателями и изучением долгосрочных карьерных траекторий выпускников.

### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Пешков Р. О. Современные вопросы целей и задач государственной политики в сфере образования и науки // Молодой ученый. 2023. № 49(496). С. 577—584.
2. Резниченко С. М., Караева Е. Н., Сергутина Т. Э. Рынок труда в России: современные проблемы и перспективы функционирования // Естественно-гуманитарные исследования. 2023. № 3(47). С. 193—197.
3. Язовцев И. А. Генезис взаимодействия системы «вуз — работодатель» // Управленец. 2012. № 7—8(35—36). С. 38—45.
4. Ракитина Н. А. Взаимодействие профессионального образования с рынком труда на основе социального партнерства // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2020. № 3(3). С. 97—106.
5. Кудинова О. С. Вопросы трудоустройства выпускников педагогического вуза // Культура, личность, общество в современном мире: методология, опыт эмпирического исследования : XXI Междунар. конф. памяти проф. Л. Н. Когана. Екатеринбург : Ур. федер. ун-т, 2018. С. 916—922.
6. Алимова Н. М., Покровская Л. М. Организация подготовки молодых педагогов, соответствующих требованиям современной школы // Инновационное обеспечение уровня образования студентов в высших учебных заведениях : сб. науч. ст. Курган : Кург. гос. ун-т, 2017. С. 133—137.
7. Рахмонов А. Б. Современные подходы в подготовке будущих педагогов // Universum: психология и образование. 2021. № 2(80). DOI: 10.32743/UniPsy.2021.80.2.22-24.
8. Кутняк С. В. Становление карьеры будущего учителя в процессе профессиональной подготовки // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. 2010. № 125. С. 120—127.
9. Даутова О. Б., Ермолаева М. Г., Шевелев А. Н. Развитие системы сопровождения молодых педагогов : метод. рекомендации. СПб. : СПб. АППО, 2019. 141 с.
10. Черноскутов В. Е. О взаимодействии вуза и работодателей в период подготовки молодого специалиста // Инновации в профессиональном и профессионально-педагогическом образовании : материалы 23-й Междунар. науч.-практ. конф. Екатеринбург : Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2018. С. 627—630.
11. Василенко В. А. Активизация вузовского партнерства в профессиональной подготовке кадров // Theoria: педагогика, экономика, право. 2021. № 4(5). С. 13—22. DOI: 10.51635/27129926\_2021\_4\_13.
12. Балужева Т. В. Взаимодействие вуза с работодателями как фактор успешного трудоустройства выпускников // Устойчивое развитие: наука и практика. 2014. № 1. Ст. 1. URL: <https://www.yrazvitie.ru/?p=1386>.
13. Лысенко Н. Н. Анализ организации взаимодействия предприятий-работодателей и вуза // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2015. № 3(19). С. 125—129.
14. Савинова А. В. Взаимодействие высших учебных заведений с промышленными предприятиями как условие функциональности инженерного образования : дис. ... канд. социол. наук. Пенза, 2021. 183 с.
15. Губина Д. И., Ковалева А. Г. Особенности подготовки педагогических кадров для обучения иностранному языку в условиях цифровизации в Уральском федеральном университете // Вестник Томского государственного педагогического университета. 2023. № 5(229). С. 76—83. DOI: 10.23951/1609-624X-2023-5-76-83.

### REFERENCES

1. Peshkov R. O. Modern issues of goals and objectives of state policy in the field of education and science. *Molodoi uchenyi = Young scientist*. 2023;49(496):577—584. (In Russ.)

2. Reznichenko S. M., Karaeva E. N., Sergutina T. E. The labor market in Russia: current problems and prospects of functioning. *Estestvenno-gumanitarnye issledovaniya = Natural-Humanitarian Studies*. 2023;3(47):193—197. (In Russ.)
3. Yazovtsev I. A. Genesis of the system of higher education institutions and employers cooperation. *Upravlenets = The Manager*. 2012;7—8(35—36):38—45. (In Russ.)
4. Rakitina N. A. Interaction of vocational education and the labor market on the basis of social partnership. *Innovatsionnaya nauchnaya sovremennaya akademicheskaya issledovatel'skaya traektoriya = INSIGHT*. 2020;3(3):97—106. (In Russ.)
5. Kudinova O. Issues of employment of graduates of a pedagogical university. *Kul'tura, lichnost', obshchestvo v sovremenom mire: metodologiya, opyt empiricheskogo issledovaniya = Culture, personality, society in the modern world: methodology, empirical research experience. XXI International Conference in Memory of Professor L. N. Kogan*. Ekaterinburg, Ural Federal University publ., 2018:916—922. (In Russ.)
6. Alimova N., Pokrovskaja L. Training of young teachers according to the requirements of the modern school. *Innovatsionnoe obespechenie urovneвого obrazovaniya studentov v vysshikh uchebnykh zavedeniyakh = Innovative provision of students' level education in higher education institutions. Collection of scientific articles*. Kurgan, Kurgan State University publ., 2017:133—137. (In Russ.)
7. Rakhmonov A. B. Modern approaches to the training of future teachers. *Universum: psikhologiya i obrazovanie*. 2021;2(80). (In Russ.) DOI: 10.32743/UniPsy.2021.80.2.22-24.
8. Kutniak S.V. Development of teaching career in the process of professional training. *Izvestiya Rossiiskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. A. I. Gertsena = Izvestia: Herzen University Journal of Humanities & Sciences*. 2010; 125:120—127. (In Russ.)
9. Dautova O. B., Ermolaeva M. G., Shevelev A. N. Development of the support system for young teachers. Methodical recommendation. Saint Petersburg, St. Petersburg Academy of Postgraduate Pedagogical Education publ., 2019. 141 p. (In Russ.)
10. Chernoskutov V. E. Interaction of university and employers during training of the young specialist. *Innovatsii v professional'nom i professional'no-pedagogicheskom obrazovanii = Innovations in professional and vocational pedagogical education. Proceedings of the 23rd International Scientific and Practical Conference*. Ekaterinburg, Russian State Vocational Pedagogical University publ., 2018:627—630. (In Russ.)
11. Vasilenko V. A. Activation of university partnership in the professional training of personnel. *Theoria: pedagogika, ekonomika, pravo = Theoria: Pedagogy, Economics, Law*. 2021;4(5):13—22. (In Russ.) DOI: 10.51635/27129926\_2021\_4\_13.
12. Balueva T. V. Interaction of education and business as a factor in the successful employment of graduates. *Ustoichivoe razvitie: nauka i praktika = Sustainable Development: Science and Practice*. 2014;1:1. (In Russ.) URL: <https://www.yrazvitie.ru/?p=1386>.
13. Lysenko N. Analysis of interacting organization between enterprises-employers and higher education institution. *Professional'noe obrazovanie v Rossii i za rubezhom = Professional education in Russia and abroad*. 2015;3(19):125—129. (In Russ.)
14. Savinova A. V. Interaction of higher educational institutions with industrial enterprises as a condition for the functionality of engineering education. Diss. of the Cand. of Sociology. Penza, 2021. 183 p. (In Russ.)
15. Gubina D. I., Kovaleva A. G. Special features of teaching staff training for foreign language teaching within digitalization in Ural Federal University. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta = Tomsk State Pedagogical University Bulletin*. 2023;5(229): 76—83. (In Russ.) DOI: 10.23951/1609-624X-2023-5-76-83.

Статья поступила в редакцию 05.09.2025; одобрена после рецензирования 28.09.2025; принята к публикации 29.09.2025.  
The article was submitted 05.09.2025; approved after reviewing 28.09.2025; accepted for publication 29.09.2025.