

# **Формирование мягких навыков студентов СПО — будущих специалистов по туризму: ожидания работодателей и педагогические решения**

## **Developing universal skills in secondary vocational students focused on the tourism industry: employer expectations and pedagogical solutions**

УДК 378

DOI: 10.12737/2500-3305-2025-10-3-173-182

**Вязанкин В.С.**

Старший преподаватель, ФГБОУ ВО «Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого, г. Тула  
e-mail: tgputurizm@mail.ru

**Vyazankin V.S.**

Senior lecturer, Tula State Pedagogical University. L.N. Tolstoy, Tula  
e-mail: tgputurizm@mail.ru

### **Аннотация**

В статье рассматриваются вопросы формирования мягких (универсальных) навыков у студентов среднего профессионального образования, обучающихся по направлениям, связанным с туризмом и гостеприимством. На основе анализа стратегических и нормативных документов, а также результатов социологического опроса представителей туристской отрасли, выявлены ключевые ожидания работодателей в отношении профессионального и личностного профиля специалистов. Показано, что мягкие навыки рассматриваются как обязательный компонент профессиональной компетентности. Обоснована необходимость поиска педагогических решений, обеспечивающих целенаправленное развитие этих навыков в рамках образовательного процесса. В качестве практической рекомендации предложено использование внеаудиторной конкурсной деятельности как реалистичного и воспроизводимого механизма формирования гибких компетенций у студентов СПО.

**Ключевые слова:** среднее профессиональное образование, туризм, мягкие навыки, универсальные компетенции, кадры, внеаудиторная деятельность, конкурсная форма, работодатель.

### **Abstract**

This article addresses the development of universal (soft) skills among students of secondary vocational education (SVE) programs in fields related to tourism and hospitality. Based on an analysis of strategic and regulatory documents, as well as the results of a sociological survey of tourism industry representatives, the study identifies key employer expectations regarding the professional and personal profile of future specialists. It is shown that universal skills are viewed as an essential component of professional competence. The article justifies the need for pedagogical approaches that ensure the targeted development of these skills within the educational process. As a practical recommendation, the use of extracurricular competitive activities is proposed as a realistic and replicable mechanism for cultivating soft skills in SVE students.

**Keywords:** secondary vocational education, tourism, soft skills, universal competencies, workforce, extracurricular activities, competitive format, employer.

## **Введение**

Туризм в современной России занимает всё более заметное место как в структуре экономики, так и в социальной сфере. Он способствует развитию инфраструктуры, стимулирует создание новых рабочих мест, усиливает межрегиональные и международные связи. Развитие туризма напрямую связано с качеством предоставляемых услуг, а значит — с уровнем подготовки кадров, способных работать в условиях растущей конкуренции и повышенных ожиданий потребителей. Именно поэтому вопрос кадрового обеспечения сферы туризма и гостеприимства приобретает особую актуальность.

Как показывают исследования (в том числе анализ ситуации на рынке труда, проводимый такими организациями, как HeadHunter, Центр макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования, Банк России и др.), на протяжении последних лет в Российской Федерации сохраняется острый дефицит кадров. Причём нехватка ощущается как в сегменте высококвалифицированных специалистов, так и среди представителей рабочих профессий, подготовка которых осуществляется преимущественно в учреждениях среднего профессионального образования (СПО) [2]. При этом растущая потребность работодателей в специалистах сферы услуг, в том числе туристской отрасли, сочетается с устойчивым интересом со стороны обучающихся к программам СПО, что подтверждает стратегическую роль этой системы в формировании кадрового потенциала.

В современных условиях одним из приоритетных направлений развития среднего профессионального образования становится не только формирование профессиональных знаний и умений, но и развитие универсальных компетенций (мягких навыков), позволяющих выпускнику эффективно адаптироваться к требованиям рынка труда. Как отмечено в ряде исследований [7], формирование таких умений наиболее результативно происходит во внеаудиторной, практико-ориентированной среде. Работодатель всё чаще ориентируется не только на уровень квалификации, но и на способность специалиста проявлять инициативу, коммуникативную гибкость, способность к взаимодействию и самостоятельному принятию решений в нестандартных ситуациях.

Особенно востребованными становятся именно те качества, которые не сводятся к профессиональной подготовке в узком смысле, но определяют успех во взаимодействии с клиентами, коллегами, партнёрами. Именно такие мягкие навыки составляют основу современного профессионального облика работника сферы гостеприимства и становятся решающим фактором его эффективности в условиях растущей конкуренции и нестабильности внешней среды.

Целью данного исследования является обоснование необходимости формирования у обучающихся системы среднего профессионального образования, ориентированных на туристскую отрасль, универсальных, мягких навыков, способствующих успешной профессиональной адаптации и повышению качества обслуживания в условиях современной экономики. Для достижения поставленной цели были сформулированы следующие задачи:

1) Провести анализ нормативных и стратегических документов, отражающих приоритеты подготовки кадров для туристской отрасли, а также ключевые вызовы, влияющие на развитие системы профессионального образования.

2) Выявить взаимосвязь между ожиданиями работодателей и содержанием образовательной подготовки, с акцентом на личностные и профессионально-гибкие характеристики будущих специалистов.

3) Представить результаты социологического опроса среди руководителей и линейных сотрудников туристской отрасли о значении профильного образования, опыта и универсальных умений в профессиональной деятельности.

4) Сформулировать практические рекомендации по интеграции гибких компетенций в содержание образовательных программ среднего профессионального образования, ориентированных на сферу туризма и гостеприимства.

Таким образом, исследование направлено на обоснование подходов к совершенствованию подготовки кадров для сферы туризма с учётом современных

требований рынка труда и необходимости развития универсальных умений, обеспечивающих конкурентоспособность специалистов в реальных условиях профессиональной деятельности.

### **Методика и организация исследования**

Методологическая основа исследования строится на принципах системного и компетентностного подходов, применяемых в анализе подготовки специалистов среднего профессионального звена в условиях трансформации рынка труда. Комплексная оценка качества подготовки кадров требует не только анализа нормативных требований и образовательных программ, но и получения объективной информации о реальных ожиданиях работодателей и уровне сформированности профессиональных и универсальных компетенций у выпускников. В этой связи важным источником достоверных данных являются социологические опросы, проводимые на разных уровнях — как внутри образовательных организаций, так и внешними структурами, обеспечивающими обратную связь между системой образования и рынком труда [11].

Исследование предполагает сочетание теоретического анализа и эмпирического обоснования. Теоретический этап включал изучение стратегических документов, нормативно-правовой базы и научных публикаций, посвящённых кадровой политике в туризме и образовании. Особое внимание уделялось вопросам подготовки специалистов, дефициту квалифицированных кадров, роли универсальных умений и тенденциям в системе среднего профессионального образования.

Эмпирическая часть опиралась на методы социологического анализа. В качестве инструмента сбора данных был использован анонимный анкетный опрос, направленный на выявление оценки значимости профессиональных и универсальных навыков в деятельности специалистов туристской сферы. Тип выборки — целевая, экспертная. В ней были включены представители двух профессиональных категорий: руководители и линейные сотрудники организаций, оказывающих услуги в сфере туризма и гостеприимства. Основной критерий включения в выборку — вовлечённость в процессы подбора, обучения и оценки персонала либо непосредственное взаимодействие с туристами/гостями. Несмотря на ограниченный численный состав выборки, охват ключевых профессиональных позиций (руководящий и исполнительский уровень), разнообразие типов организаций и широкая география участия позволяют говорить о репрезентативности мнений в рамках качественного анализа.

### **Подготовка кадров в системе СПО: ориентиры, ограничения и роль универсальных умений**

Современная система среднего профессионального образования (СПО) в России переживает этап масштабной трансформации. На фоне стремительных изменений социально-экономической ситуации, развития технологий и обновления запроса со стороны рынка труда особенно остро стоит задача синхронизации образовательных программ с реальными потребностями работодателей. Эта задача является особенно критичной для туристской отрасли, где высока динамика изменений, требования к гибкости и способности работать в условиях неопределенности.

В настоящее время в России осуществляется разработка Стратегии развития образования до 2036 г. В работе над стратегией принимают участие представители всех субъектов Российской Федерации, ведущие учёные, педагоги, бизнес-сообщество и молодёжь. Среди задач, поставленных в рамках подготовки стратегии, выделяется выявление существующих вызовов в системе образования, таких как недостаточная преемственность между уровнями образования, несоответствие содержания программ быстро меняющимся требованиям рынка труда, необходимость развития критического мышления, креативности и навыков командной работы у обучающихся (указано в технической документации Рабочей группы по формированию Стратегии развития образования до 2036 г.).

Системные вызовы, выявленные в рамках разработки стратегических документов, подкрепляются практикой функционирования системы СПО. Среди основных проблем можно выделить: неадаптированность образовательных программ к потребностям реального сектора экономики, слабую интеграцию практической подготовки, недостаточное развитие внеаудиторной деятельности как средства формирования универсальных умений обучающихся, а также нехватку материально-технической базы в ряде учреждений [3] [1].

Так, одним из решений, направленных на адаптацию системы СПО к потребностям рынка труда, стали изменения в федеральных государственных образовательных стандартах. Введённый ФГОС по специальности 43.02.16 «Туризм и гостеприимство» (взамен 43.02.10 Туризм и 43.02.14 Гостиничное дело) подчёркивает, что программа должна «разрабатываться образовательной организацией ... и предполагает освоение видов деятельности, самостоятельно выбранных образовательной организацией в соответствии с потребностями регионального рынка труда» [9]. Иными словами, колледжи получили возможность гибко настраивать образовательные программы под актуальные запросы профессиональной среды. Однако это требует высокой готовности самих колледжей к быстрой трансформации содержания обучения [6] (в том числе устойчивых связей с работодателями, наличия кадров и методических решений).

Кроме того, в данном стандарте указано, что образовательная программа должна предусматривать освоение видов деятельности, самостоятельно выбираемых колледжем из предложенного перечня: от предоставления гостиничных услуг до организации питания (всего 5 видов деятельности). Предполагается, что выбор осуществляется с опорой на реальные потребности региона. Однако на практике этот выбор нередко основывается не на запросах отрасли, а на доступности преподавателей и инфраструктуры. Так, если, например, в Тульской области фиксируется рост количества гостиничных объектов, то логично ожидать усиленного внимания к подготовке специалистов именно в этом сегменте. По официальным данным, номерной фонд региона уже превышает 17 тысяч мест, а к 2030 г. планируется увеличить его до 26 тыс. в связи с ожидаемым ростом турпотока и подготовкой к 650-летию Куликовской битвы [5]. Кроме того, за два года в регионе на 40% выросло количество заправок, кафе и гостиниц, что также указывает на активное развитие инфраструктуры гостеприимства [4]. Всё это говорит о системной потребности в кадрах гостиничного профиля — не только с профессиональной подготовкой, но и способных работать с гостями, ориентироваться в нестандартных ситуациях, обеспечивать высокий уровень сервиса. Однако, насколько чётко образовательные организации ориентируются на этот спрос, и какие именно качества выпускников считаются важными — остаётся неясным. Речь идёт не только о технической или отраслевой подготовке, но и о тех характеристиках, которые связаны с эффективным взаимодействием, инициативностью, клиентоориентированностью. Встает вопрос: что именно работодатели ожидают от выпускников и какие качества считают ключевыми?

Ещё одной попыткой системного ответа на вызовы современности стало внедрение федерального проекта «Профессионализм». Его цель — формирование сети кластеров, обеспечивающих ускоренную подготовку квалифицированных кадров для приоритетных отраслей экономики [12] за счёт активного участия работодателей, внедрения модульных образовательных программ, ориентированных на реальные трудовые функции, а также на сокращение сроков обучения и повышение интенсивности подготовки специалистов [10].

Однако анализ показывает, что, несмотря на заявленные цели, механизмы реализации проекта не всегда позволяют выйти за рамки формальных изменений: вопреки заложенной в нормативных документах гибкости образовательных программ, разработка содержания подготовки зачастую диктуется наличием имеющихся ресурсов, а не запросами рынка труда. Это особенно ощущимо в таких динамично развивающихся отраслях, как туризм и гостеприимство, где гибкость, клиентоориентированность и способность к нестандартным решениям становятся не просто желательными, а необходимыми условиями профессиональной состоятельности [12].

Более того, необходимо учитывать, что участие образовательных организаций в проекте «Профессионалитет» носит добровольный характер [8]. Следовательно, даже при наличии методической и организационной базы, реальные изменения охватывают лишь часть системы СПО и не затрагивают учебные заведения, не включённых в проект.

Дополнительной проблемой в контексте проекта «Профессионалитет» становится сокращение сроков обучения. По ряду специальностей выпускники выходят на рынок труда в возрасте 17–18 лет, не обладая полной дееспособностью. Это означает, что значительная часть работодателей не может их официально трудоустроить или предпочитает более зрелых кандидатов. В результате возникает временной разрыв между получением диплома и началом полноценной трудовой деятельности. И здесь возникает следующий вопрос: будут ли востребованы те знания и навыки, которые были получены во время учёбы, спустя 1–2 года? И если не профессиональные умения, то, возможно, именно универсальные — умение учиться, работать в команде, ориентироваться в задачах и адаптироваться к изменениям — сохранят актуальность и окажутся решающими при трудоустройстве.

Таким образом, существующие формальные решения — обновлённые ФГОС и проект «Профессионалитет» — создают институциональные предпосылки для адаптации содержания подготовки, но не гарантируют, что оно действительно будет соответствовать ожиданиям отрасли. В этой связи особенно важно выяснить, насколько представители профессионального сообщества действительно придают значение универсальным умениям, и какие качества считают наиболее значимыми при подготовке специалистов.

Именно для этого был проведён социологический опрос, в рамках которого своё мнение высказали как руководители туристских организаций, так и линейные сотрудники. Цель опроса заключалась не в подтверждении уже сформулированных положений, а в выявлении фактических приоритетов рынка труда, которые могут лежать в основу практических рекомендаций по содержательной трансформации программ подготовки кадров в сфере туризма и гостеприимства.

### **Социологическое исследование: оценки значимости гибких навыков и кадровые ожидания**

Опрос проводился в двух форматах. Первая анкета предназначалась для руководителей предприятий — лиц, осуществляющих управление персоналом, найм, обучение и кадровое администрирование. Вторая — для линейных сотрудников, взаимодействующих с клиентами и гостями (администраторы, официанты, экскурсоводы, сотрудники приёма и размещения и др.).

Всего в опросе приняли участие 47 респондентов, из них 26 — представители руководящего состава, 21 — линейные сотрудники. В анкетировании были представлены предприятия, работающие в различных сегментах отрасли: размещение, питание, транспорт, экскурсионная деятельность, туроператорские, турагентские и культурно-досуговые организации. География респондентов охватывает Центральный, Приволжский, Южный и Уральский федеральные округа.

Анкета распространялась онлайн, через профессиональные каналы и экспертные площадки:

— Тульский региональный фонд «Центр поддержки предпринимательства»;

— сетевой проект «Лаборатория туризма и гостеприимства» (всероссийский, с международным участием);

— сообщества преподавателей и представителей отрасли в социальных сетях и мессенджерах (в том числе группа в ТГ, в которую входят эксперты Всероссийского чемпионатного движения по профессиональному мастерству «Профессионалы» по компетенции Туризм).

Предварительно был проведён пилотный опрос, позволивший откорректировать формулировки вопросов, уточнить логику переходов и устраниТЬ избыточные элементы. Это обеспечило содержательную валидность анкеты, которая в своей финальной версии

полностью соответствовала целям исследования: выявить соотношение между ожиданиями работодателей, образовательным фоном сотрудников и значением личностных характеристик.

В исследовании учтён риск социальной желательности ответов — в анкете отсутствовали прямые оценки образовательных учреждений или персоналий, что позволило минимизировать эффект формального одобрения. Анкетирование было анонимным, что также способствовало откровенности респондентов.

Данные опроса показывают, что вне зависимости от профессионального статуса — руководитель или линейный сотрудник — участники исследования сходятся во мнении: мягкие навыки играют ключевую роль в результативной работе. При этом различия касаются не самой оценки значимости, а того, через какие проявления она осмысляется (см. рис. 1).

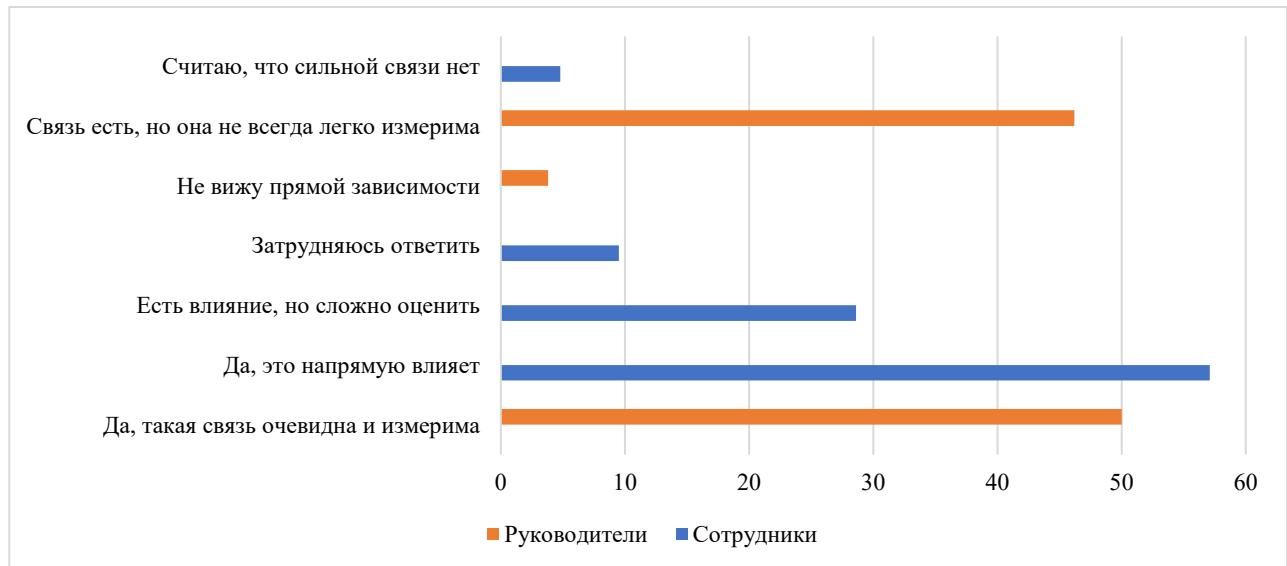
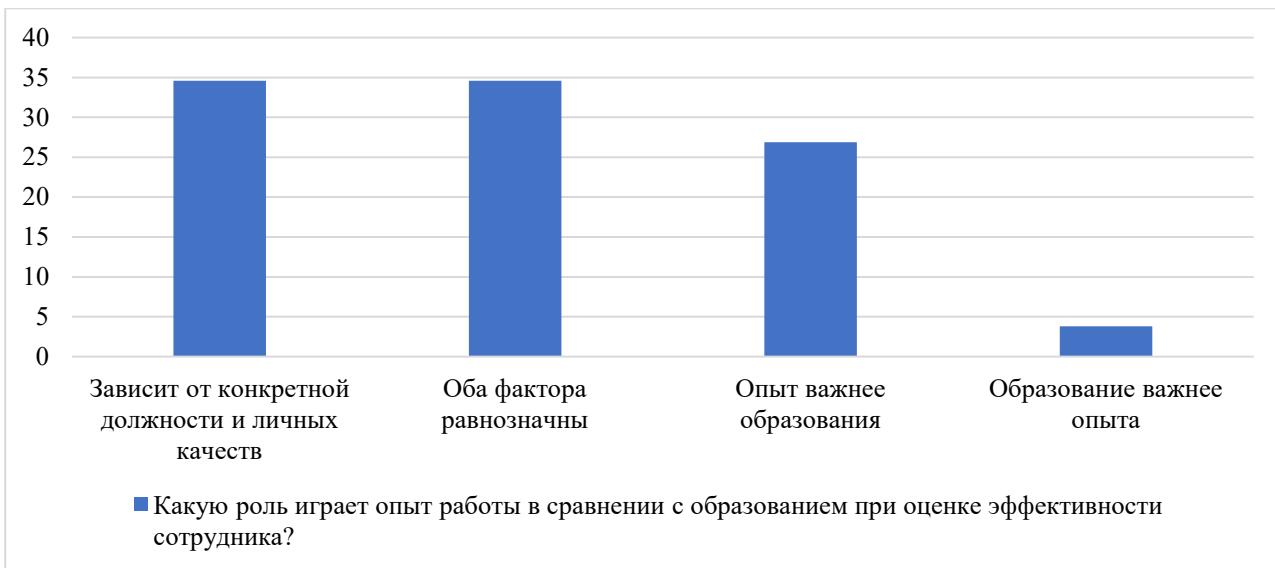


Рис.1. Связь уровня мягких навыков с результатами работы

Так, более 80% сотрудников отмечают, что умение установить контакт с гостем напрямую влияет на благодарности, чаевые, положительные отзывы и рекомендации. Для них важность мягких навыков — это часть ежедневной практики, конкретных ситуаций, где результат поведения виден немедленно. Руководители, в свою очередь, также указывают на наличие такой связи (свыше 90%), но чаще подчёркивают, что она опосредована — через командный климат, удовлетворённость гостей, удержание клиентов, рост рейтингов. Эти данные говорят о том, что, несмотря на разный управленческий горизонт, мягкие навыки воспринимаются как обязательный компонент профессиональной эффективности.

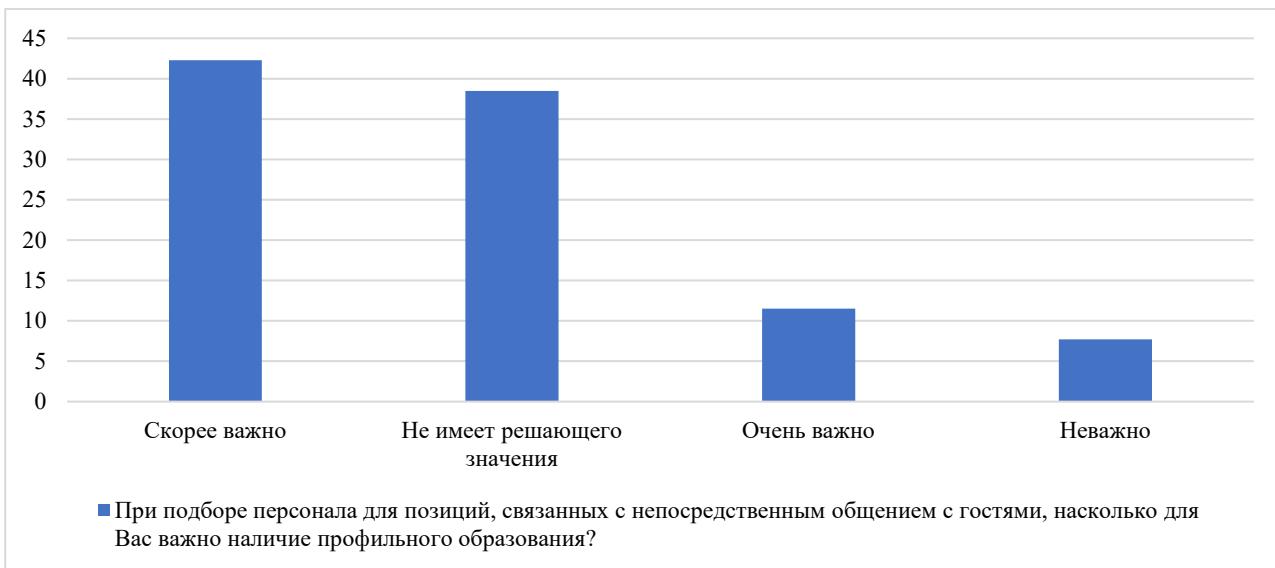
Интересный срез даёт вопрос о компенсации отсутствия профильного образования или опыта гибкими компетенциями. Почти 65% сотрудников считают, что мягкие навыки могут частично или полностью заменить формальное обучение, тогда как среди руководителей такую точку зрения поддерживают менее 30%. Это противоречие объяснимо: управленцы, как правило, опираются на более широкий опыт наблюдений и оценок, в то время как сотрудники склонны судить по себе. Тем не менее, даже те руководители, кто не считает мягкие навыки полной заменой академической подготовки, высоко оценивают их значение при адаптации новых работников, особенно в ситуациях нестандартного общения или повышенной эмоциональной нагрузки.

Разброс мнений проявляется и в отношении профильного образования (см. рис. 2): около трети руководителей считают его крайне важным, ещё треть — второстепенным. Это свидетельствует о тенденции к переосмыслинию роли формального диплома: решающим фактором становится не наличие документа, а способность применять знания в реальной ситуации.



**Рис. 2.** Связь уровня мягких навыков с результатами работы

Важно и то, что при оценке эффективности специалиста большинство респондентов (более 50%) указывают на равенство опыта и образования, а ещё 30% — на зависимость от конкретной позиции (см. рис. 3). То есть гибкость, адаптивность и способность к обучению становятся всё более востребованными характеристиками, независимо от образовательной траектории.

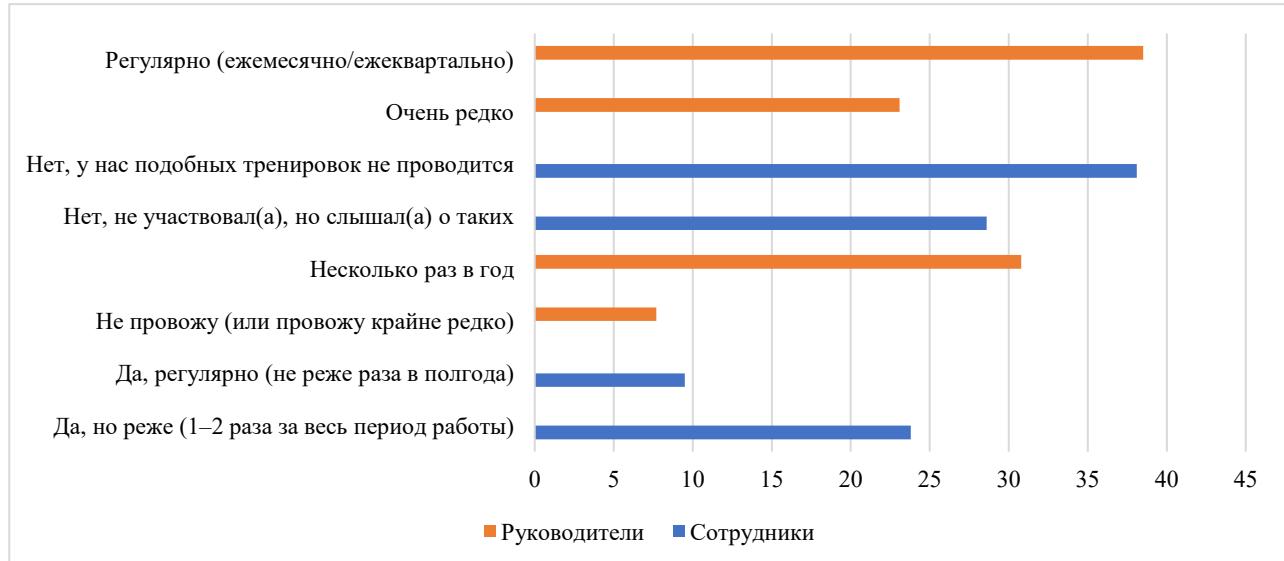


**Рис. 3.** Оценки руководителями важности профильного образования при подборе персонала

Примечательно, что самооценка уровня мягких навыков выше у тех, кто имеет меньший опыт работы. Среди сотрудников, работающих менее двух лет, 70% оценивают свои компетенции как «выше среднего» или «отличные». Это может отражать как уверенность новичков, так и ограниченность в понимании реальной сложности взаимодействия с гостем. Такой результат подсказывает, что формирование адекватной профессиональной самооценки требует включения в разнообразные и сложные ситуации, где проявляется не только знание, но и поведение.

Разрыв между восприятием наличия тренингов и реальной вовлечённостью в них также оказался существенным (см. рис. 4). Руководители в 75% случаев утверждают, что мероприятия по развитию мягких навыков проводятся регулярно, тогда как около 40% сотрудников либо не участвовали в них вовсе, либо слышали, но не были вовлечены. Это различие, скорее всего, связано не с отсутствием самих мероприятий, а с тем, как они

организованы, воспринимаются и позиционируются внутри организации. Там, где обучение воспринимается как формальная обязанность или эпизодическая активность, оно не даёт устойчивого результата. Для формирования мягких навыков требуется не разовая акция, а процесс, в котором сотрудники видят личную пользу и возможность профессионального роста.



**Рис. 4.** Участие в тренингах по развитию мягких навыков

Результаты опроса убедительно показывают: независимо от должностного статуса и опыта, представители туристской отрасли рассматривают мягкие навыки не как дополнительное преимущество, а как неотъемлемую часть профессиональной компетентности. Различия в интерпретации их влияния не подрывают этот консенсус, а, напротив, подчеркивают многоуровневую природу гибких компетенций, проявляющихся и на уровне индивидуального взаимодействия с клиентом, и в стратегическом восприятии качества обслуживания.

Выявленные противоречия — между ожидаемой регулярностью развития мягких навыков и фактической вовлечённостью персонала, между самооценкой и стажем, между акцентом на образование или опыт — говорят не о несогласованности, а о сложной динамике формирования профессиональной готовности, где универсальные умения играют роль связующего элемента. Именно они позволяют «собрать» профессиональные, личностные и поведенческие характеристики в целостную модель поведения специалиста.

Таким образом, задача системы подготовки кадров в туризме — не просто признать значимость гибких навыков, а найти реалистичные и воспроизводимые способы их целенаправленного формирования в рамках образовательного процесса. Результаты опроса подтверждают, что развитие универсальных компетенций должно быть интегрировано в содержание программ среднего профессионального образования, особенно в тех сегментах, где требуется постоянное взаимодействие с людьми. Это требует не абстрактных подходов, а чётких практических решений — от корректировки содержания модулей до внедрения тех форм обучения, которые моделируют реальные профессиональные ситуации и позволяют формировать поведенческие и личностные качества в процессе действия.

### **Конкурсная внеаудиторная деятельность как ресурс формирования мягких навыков**

Выводы, полученные в ходе исследования, позволяют говорить о необходимости поиска практически реализуемых форм развития универсальных умений студентов среднего профессионального образования, особенно в тех направлениях, где важны гибкость, коммуникация, клиентская ориентация и работа в условиях неопределённости.

С учётом специфики подготовки в сфере туризма и гостеприимства, предлагается рассматривать внеаудиторную конкурсную деятельность как ресурс формирования мягких навыков. Этот формат позволяет моделировать реальные профессиональные ситуации, в которых студенту необходимо не просто воспроизвести знания, а проявить личностные и поведенческие качества: инициативность, умение работать в команде, адаптироваться к изменяющимся условиям, принимать решения.

В отличие от формальной производственной практики, участие в профессионально-ориентированных конкурсах (кейсы, квесты, деловые игры, сервисные задания и т.п.) даёт студенту возможность действия — в условиях ограниченного времени, под наблюдением, с обратной связью и публичным признанием результата. Это особенно важно, учитывая, что, по наблюдениям специалистов, большая часть образовательных организаций не располагает устойчивыми механизмами для целенаправленного формирования гибких компетенций, а работодатели формулируют ожидания преимущественно через поведенческие характеристики.

Таким образом, включение конкурсной формы в регулярную внеаудиторную практику СПО может быть одним из реалистичных шагов к системному развитию универсальных умений. Подобные форматы не требуют значительного усложнения учебного плана, могут быть инициированы на уровне образовательной организации, а при активном участии работодателей — стать площадкой сближения требований отрасли и образовательной среды.

### **Заключение**

Проведённое исследование подтвердило актуальность задачи развития универсальных умений в системе подготовки специалистов среднего профессионального звена, ориентированных на туристскую отрасль. В условиях усиления требований к качеству сервиса, роста конкуренции и изменения структуры туристского спроса, именно мягкие навыки — способность к коммуникации, адаптации, самостоятельности и работе в команде — становятся необходимым элементом профессиональной состоятельности выпускника.

Анализ стратегических и нормативных установок, касающихся среднего профессионального образования, показал, что существующие механизмы (в том числе обновлённые ФГОС и проект «Профессионалитет») создают условия для гибкости образовательного процесса, но не содержат содержательных ориентиров и технологий, направленных на формирование универсальных компетенций. Это обостряет необходимость обращения к профессиональному сообществу как источнику реальных ожиданий и приоритетов.

Результаты анкетного опроса представителей туристской отрасли позволили выявить, что универсальные навыки занимают центральное место в восприятии профессиональной пригодности сотрудников, зачастую — вне зависимости от уровня образования и опыта. При этом в системе СПО отсутствуют устойчивые и воспроизводимые педагогические практики, обеспечивающие развитие этих умений.

На основании полученных данных предложена локальная педагогическая рекомендация — внедрение системной внеаудиторной конкурсной деятельности как механизма формирования мягких навыков у студентов. Этот формат позволяет моделировать реальные профессиональные ситуации, обеспечивать обратную связь, формировать профессиональную мотивацию и ценностные установки.

Таким образом, исследование подтверждает необходимость переосмысления подходов к подготовке кадров в туризме на уровне СПО, с учётом не только профессиональных стандартов, но и реально действующих ожиданий отрасли в отношении универсальных умений, обеспечивающих конкурентоспособность молодых специалистов.

### **Литература**

1. Амчиславская, Е. Ю. Формирование «гибких навыков» у студентов бакалавриата направления «Дизайн»: специальность 5.8.7 «Методология и технология

- профессионального образования»: диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Амчиславская Евгения Юрьевна; Чеченский государственный университет имени А.А. Кадырова. — Грозный, 2023. — Текст: непосредственный. — URL: [https://storage.ucomplex.org/files/dissertation/210/dissertation\\_file/0b870de9c2b09a4ae0c7fcb3270b0953.pdf](https://storage.ucomplex.org/files/dissertation/210/dissertation_file/0b870de9c2b09a4ae0c7fcb3270b0953.pdf).
2. Вязанкин, В. С. Формирование гибких навыков во внеаудиторной деятельности студентов СПО: текущее состояние и современные тренды / В. С. Вязанкин // Современные тенденции развития науки и мирового сообщества в эпоху цифровизации (шифр - МКСТР) : Сборник материалов XXIV Международной научно-практической конференции, Москва, 30 мая 2024 года. — Москва: Центр развития образования и науки, 2024. — С. 49-53. — EDN BNLHSW.
  3. Гомозов, Р. А. Проблема качества образования в образовательных учреждениях СПО / Р. А. Гомозов, Т. В. Кульневич // Человек и общество: история и современность: Межвузовский сборник научных трудов. — Воронеж: Воронежский государственный педагогический университет, 2024. — С. 77-82. — EDN CWTCUM.
  4. За два года в Тульской области на 40% выросло количество заправок, кафе и гостиниц // ТУЛАСМИ: официальный сайт Информационного агентства «Регион 71». — 2024. — 15 июня. — URL: <https://tulasmi.ru/n28313.html> (дата обращения: 29.04.2025).
  5. К 2030 году число гостиничных номеров в Тульской области достигнет 26 тысяч // Myslo. — 2023. — 15 июня. — URL: <https://myslo.ru/news/tula/2023-06-15-k-2030-godu-chislo-gostinichnyh-nomerov-v-tul-skoj-oblasti-dostignet-26-tysyach> (дата обращения: 29.04.2025).
  6. Листвин, А. А. Профессионалитет как ступень среднего профессионального образования / А. А. Листвин, М. А. Гарт // Вестник Череповецкого государственного университета. — 2024. — № 3(120). — С. 231-241. — DOI 10.23859/1994-0637-2024-3-120-19. — EDN CJZSMT.
  7. Оренбуррова, Л. В. Развитие гибких навыков будущих педагогов во внеаудиторной деятельности: специальность 5.8.7 «Методология и технология профессионального образования»: диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Оренбуррова Лиана Владимировна; Казанский (Приволжский) федеральный университет. — Казань, 2023. — 223 с. — Текст: непосредственный. — URL: <https://dspace.kpfu.ru/xmlui/handle/net/184544> (дата обращения: 29.04.2025).
  8. Постановление Правительства РФ от 16 марта 2022 г. № 387 «О проведении эксперимента по разработке, апробации и внедрению новой образовательной технологии конструирования образовательных программ среднего профессионального образования в рамках федерального проекта «Профессионалитет».
  9. Приказ Минпросвещения России от 12.12.2022 № 1100 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 43.02.16 Туризм и гостеприимство» (зарегистрировано в Минюсте России 24.01.2023 № 72111).
  10. Святышева, Л. В. ФП «Профессионалитет» как основа трансформации региональной системы СПО / Л. В. Святышева // Источник. — 2023. — № 4(120). — С. 2-6. — EDN ISATZW.
  11. Сергеева, Э. В. Система управления качеством подготовки специалистов среднего профессионального образования (на примере ГАПОУ СО «Краснотурьинский индустриальный колледж») / Э. В. Сергеева // Уральский вестник образования. — 2023. — № 2. — С. 26-31. — EDN PSXJAV.
  12. Станулевич, О. Е. Анализ изменений макета образовательного стандарта среднего профессионального образования / О. Е. Станулевич // Техник транспорта: образование и практика. — 2021. — Т. 2, № 3. — С. 261-266. — DOI 10.46684/2687-1033.2021.3.261-266. — EDN OCWZQU.