

Научная статья
УДК 378.12
DOI: 10.25683/VOLBI.2025.73.1479

Galina Aleksandrovna Gomilevskaya
Candidate of Economics, Associate Professor,
Director of the Institute of Tourism and Creative Industries,
Vladivostok State University
Vladivostok, Russian Federation
Galina.Gomilevskaya1@vvsu.ru

Ekaterina Dmitrievna Dudchenko
Master's Student of the Department of Tourism
and Hotel and Restaurant Business,
field of training
43.04.02 — Tourism and recreation complex
management,
Vladivostok State University
Vladivostok, Russian Federation
Ekaterina.Dudchenko@vvsu.ru

Галина Александровна Гомилевская
канд. экон. наук, доцент,
директор Института туризма и креативных индустрий,
Владивостокский государственный университет
Владивосток, Российская Федерация
Galina.Gomilevskaya1@vvsu.ru

Екатерина Дмитриевна Дудченко
магистрант кафедры туризма
и гостинично-ресторанного бизнеса,
направление подготовки
43.04.02 — Управление туристско-рекреационными
комплексами,
Владивостокский государственный университет
Владивосток, Российская Федерация
Ekaterina.Dudchenko@vvsu.ru

ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ДЕФИЦИТОВ В ПОДГОТОВКЕ СТУДЕНТОВ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ 43.02.16 «ТУРИЗМ И ГОСТЕПРИИМСТВО» (НА ПРИМЕРЕ НАПРАВЛЕННОСТИ «ТУРОПЕРАТОРСКИЕ И ТУРАГЕНТСКИЕ УСЛУГИ»)

5.8.2 — Теория и методика обучения и воспитания (по областям и уровням образования)

Аннотация. В статье представлены результаты исследования проблемы выявления и минимизации квалификационных дефицитов у студентов среднего профессионального образования по специальности 43.02.16 «Туризм и гостеприимство», направленность «Туроператорские и турагентские услуги». С учетом отсутствия единой методики оценки компетенций и динамичности рынка труда, требующей оперативной адаптации образовательных программ, квалификационный дефицит понимается как разрыв между компетенциями, необходимыми для выполнения профессиональных функций, и фактически имеющимися у специалиста, затрудняющий выполнение этих функций.

Работа направлена на разработку комплексной методики оценки квалификационных дефицитов с учетом нормативной базы: федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования, примерной основной и основной профессиональной образовательной программ — и требований профессиональных стандартов. Предложенная авторская методика предусматривает два ключевых этапа: выявление дефицитов на стадии проектирования образовательных программ через сопоставление нормативных требований и основной профессиональной образовательной программы и эмпирическую оценку на этапе реализации.

Для эмпирической оценки было проведено комплексное оценивание с использованием разработанных ситуационных задач, включающее как самооценивание студентов, так и экспертную оценку.

В ходе исследования выявлены частичные дефициты в области «профессиональных навыков», связанные со спецификой работы с цифровыми системами для приема и контроля онлайн-заказов. Эмпирическая оценка подтвердила эти пробелы в знании цифровых технологий и нормативно-правовой базы. Наиболее существенное расхождение было выявлено между требованиями и фактическим уровнем подготовки наблюдается в системном дефиците «мягких навыков». Эксперты отметили недостаточный уровень развития креативности, эмпатии, организаторских способностей, многозадачности и стрессоустойчивости у студентов.

Ключевые слова: квалификационный дефицит, среднее профессиональное образование, профессиональный стандарт, федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования, основная профессиональная образовательная программа, примерная основная образовательная программа, комплексная методика оценки, экспертная оценка, самооценивание студентов, «мягкие навыки», «жесткие навыки»

Для цитирования: Гомилевская Г. А., Дудченко Е. Д. Оценка квалификационных дефицитов в подготовке студентов среднего профессионального образования по специальности 43.02.16 «Туризм и гостеприимство» (на примере направленности «Туроператорские и турагентские услуги») // Бизнес. Образование. Право. 2025. № 4(73). С. 318—329. DOI: 10.25683/VOLBI.2025.73.1479.

Original article

ASSESSMENT OF QUALIFICATION DEFICITS IN TRAINING STUDENTS OF SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION IN THE SPECIALTY 43.02.16 “TOURISM AND HOSPITALITY” (USING THE “TOUR OPERATOR AND TRAVEL AGENCY SERVICES” PROFILE AS AN EXAMPLE)

5.8.2 — Theory and methodology of training and education (by areas and levels of education)

Abstract. *The article presents the results of a study on identifying and reducing qualification deficits among students of secondary vocational education in the specialty 43.02.16 “Tourism and hospitality” of the “Tour operator and travel agency services” profile. Considering the absence of a unified approach to assessing competences and the rapidly changing nature of the labor job market requires rapid adaptation of educational programs, a qualification deficit is understood as a gap between the competencies necessary to perform professional functions and those actually available to a specialist, thereby impeding the performance of these tasks.*

The work is aimed at developing a comprehensive methodology for assessing qualification deficits, taking into account the regulatory framework (federal state educational standard of secondary vocational education, Approximate Basic educational Program, Basic Professional Educational Program) and the requirements of professional standards. The proposed author’s methodology provides for two key stages: identification of deficits at the design stage of educational programs (through a comparison of regulatory requirements and the main professional educational program) and an empirical assessment at the implementation stage. For an empirical estimate, a comprehensive

assessment was conducted using the developed situational tasks, including both self-assessment of students and an expert assessment.

The study revealed partial deficits in the field of hard skills related to the specifics of working with digital systems for receiving and controlling online orders. The empirical assessment confirmed these gaps in knowledge of digital technologies and the regulatory framework. The most significant discrepancy was found between the requirements and the actual level of “soft skills”. Experts noted the insufficient level of creativity, empathy, organizational skills, multitasking and stress tolerance among students. Based on the data obtained, methodological recommendations were developed aimed at introducing online workshops, trainings and a mentoring system to purposefully eliminate identified deficits and increase the demand for specialists in the labor market.

Keywords: *qualification deficit, secondary vocational education, professional standard, federal state educational standard of secondary vocational education, basic professional educational program, approximate basic educational program, comprehensive assessment methodology, expert assessment, self-assessment of students, soft skills, hard skills*

For citation: Gomilevskaya G. A., Dudchenko E. D. Assessment of qualification deficits in training students of secondary vocational education in the specialty 43.02.16 “Tourism and hospitality” (using the “Tour operator and travel agency services” profile as an example). *Biznes. Obrazovanie. Pravo = Business. Education. Law.* 2025;4(73): 318—329. DOI: 10.25683/VOLBI.2025.73.1479.

Введение

Один из ключевых приоритетов системы среднего профессионального образования (далее — СПО) заключается в минимизации и устранении квалификационных дефицитов у студентов конкретных специальностей, что является необходимым условием для эффективного выполнения выпускниками трудовых функций [1].

Актуальность исследования обусловлена высокой динамичностью рынка труда, что предъявляет новые требования к системе СПО и обуславливает необходимость постоянной адаптации. Эффективное выявление и преодоление квалификационных дефицитов, возникающих в результате несоответствия между требуемыми и фактически сформированными компетенциями выпускников, возможно только при использовании комплексной методики оценки. В исследовании квалификационный дефицит трактуется как несоответствие между профессиональными компетенциями, необходимыми для выполнения трудовых функций, и реально обладаемыми специалистом, что отрицательно сказывается на качестве исполнения данных функций [2].

В рамках исследования особое внимание уделяется анализу проблемы в контексте специальности 43.02.16 «Туризм и гостеприимство», направленность «Туроператорские и турагентские услуги». Отсутствие унифицированной методики оценки компетенций значительно осложняет оперативное выявление дефицитов и корректировку

образовательных программ, что обосновывает необходимость разработки новой, адаптированной методики оценки квалификационных показателей.

Изученность проблемы. Вопрос квалификационного дефицита широко рассматривается в научной литературе с учетом различных методологических подходов. Для формирования единого теоретического фундамента прежде всего необходимо разграничить ключевые понятия: квалификация и компетенция.

По мнению О. И. Вагановой с соавторами, квалификация представляет собой «комплекс социально-профессиональных требований, обращенных к соответствующим особенностям личности» [3]. И. А. Волошина, И. И. Мухина, П. Н. Новиков, в свою очередь, уточняет, что квалификация «отражает уровень освоения работником конкретной профессии и специальности» [4]. Таким образом, квалификация служит нормативной основой для формирования набора требуемых профессиональных компетенций.

Особое внимание в современных исследованиях уделяется понятию компетенции, которое трактуется многомерно. Так, В. П. Топоровский и Н. А. Ермейчук определяют компетенцию как «интеграцию знаний, умений, навыков, практического опыта и личностных характеристик, позволяющую человеку решать профессиональные задачи» [5]. Н. В. Демьянченко предлагает более широкое понимание, отмечая, что «компетенция охватывает не только индивидуальные способности и потенциал персонала,

но и совокупность социальных процессов внутри организации, включая ее организационную культуру» [6]. На основе выделенных компетенций строится матрица компетенций, которая, по Е. А. Алаевой, отражает требования к конкретным должностям и указывает необходимый уровень компетентности [7].

Именно разрыв между требуемым уровнем компетенций, отраженным в квалификации, и фактически имеющимися у специалиста знаниями, умениями и навыками формирует квалификационный дефицит. В научных исследованиях выделяются два ключевых направления оценки квалификационного дефицита:

1. *Содержательный подход* сосредоточен на анализе соответствия реально обладаемых компетенций требованиям профессиональной деятельности и задачам, стоящим перед специалистом. В рамках этого подхода Н. В. Демьяненко трактует квалификационный дефицит как «недостающий объем компетенций, необходимых для выполнения рабочих функций, задаваемых квалификацией» [6]. Аналогичное понимание предлагает Е. А. Алаева, рассматривая квалификационные дефициты через призму компетентностной матрицы, где дефицит — это несовпадение между имеющимися компетенциями специалиста и требуемыми для эффективного выполнения профессиональных обязанностей [7]. Схожее определение дают И. В. Гришина и В. П. Панасюк, называя квалификационные дефициты «нехваткой или отсутствием необходимых компетенций, знаний и навыков для решения профессиональных задач» [8].

2. *Количественный подход* ориентирован на измерение и сравнительный анализ уровней квалификации, выявление разрывов между нормативными требованиями и фактическими умениями сотрудников. Е. Я. Коган, Н. Ю. Посталюк, В. А. Прудникова определяют квалификационный дефицит как «количественную разницу между требуемыми для трудовых функций компетенциями и фактическими умениями работника» [2].

Комплексное использование этих подходов обеспечивает более точную и всестороннюю оценку квалификационного дефицита.

Теоретические исследования тесно связаны с функционированием Национальной системы квалификаций (далее — НСК) РФ, которая, по мнению А. А. Муравьевой, О. Н. Олейниковой, Н. М. Аксеновой, выступает моделью описания профессиональных квалификаций, ориентированной на политический, организационный и индивидуальный уровни взаимодействия образования и рынка труда [9].

Ключевым инструментом НСК РФ являются профессиональные стандарты (далее — ПС). Л. Н. Чернышов с соавторами отмечают, что профессиональные стандарты «задают квалификационные требования к отдельным видам профессиональной деятельности» [10] и служат основой для актуализации федеральных государственных образовательных стандартов (далее — ФГОС). Ю. И. Бородин подчеркивает, что ПС «содержат актуальные сведения о требованиях к квалификациям, необходимым для осуществления различных видов профессиональной деятельности» [11].

Таким образом, научное сообщество подтверждает, что квалификационный дефицит является индикатором несоответствия уровня подготовки специалистов требованиям рынка труда, а его выявление невозможно без анализа нормативно-правовой базы (ПС, ФГОС) и тщательной

диагностики. Необходимость устранения этого разрыва и отсутствие унифицированной методики оценки обуславливают целесообразность разработки в данной работе практико-ориентированного инструментария.

Проблема изучалась через призму анализа нормативных правовых документов:

1) ПС, которые задают квалификационные требования к видам деятельности, а также их структуру (обобщенная трудовая функция, трудовая функция, трудовое действие);

2) ФГОС СПО, которые являются основополагающим инструментом организации образования, и их роль в отражении требований ПС через перечень компетенций;

3) примерной основной (далее — ПООП) и основной профессиональной (далее — ОПОП) образовательных программ, которые служат инструментом воплощения требований ФГОС с учетом ПС.

На основе анализа нормативной базы и теоретических подходов в данной работе проблема квалификационных дефицитов переходит из плоскости теоретического изучения в плоскость разработки практико-ориентированного инструментария, что подтверждает **целесообразность разработки темы**.

Цель исследования — разработка и обоснование комплексной методики оценки квалификационных дефицитов у студентов среднего профессионального образования по специальности 43.02.16 «Туризм и гостеприимство» (на примере направленности «Туроператорские и турагентские услуги»).

Для достижения поставленной цели были сформулированы следующие **задачи**:

1. Исследовать теоретические аспекты формирования квалификационных дефицитов, их сущность, причины и влияние нормативной базы.

2. Проанализировать нормативно-правовую базу, регулирующую систему СПО, включая ФГОС СПО, ПС и ОПОП.

3. Провести сравнительный анализ компетенций, содержащихся в ОПОП, и требований региональных работодателей.

4. Разработать методику оценки квалификационных дефицитов основываясь на информационно-аналитическом анализе и требованиях работодателей.

Научная новизна исследования заключается в разработке и апробации комплексной авторской методики оценки квалификационных дефицитов в подготовке студентов СПО по направленности «Туроператорские и турагентские услуги».

Предложенная методика является комплексной, поскольку включает в себя два ключевых этапа для всестороннего выявления дефицитов:

1. Выявление дефицитов на стадии проектирования образовательных программ (через сопоставление нормативных требований ФГОС, ПООП, ОПОП с ПС и актуальными запросами рынка труда).

2. Эмпирическая оценка дефицитов на этапе реализации программы, включающая комплексное оценивание (самооценивание студентов и экспертную оценку квалифицированными специалистами) с использованием специально разработанных ситуационных задач.

Такой двухэтапный подход позволяет своевременно выявлять и устранять пробелы, обеспечивая актуальность, эффективность и адаптивность образовательных программ.

Теоретическая значимость работы заключается в систематизации существующих подходов к определению квалификационных дефицитов и обосновании принципов построения двухэтапной комплексной методики их оценки.

Практическая значимость работы обусловлена разработкой конкретного, апробированного инструментария для оперативного выявления пробелов в подготовке, что может быть использовано образовательными организациями СПО, реализующими программы по направленности «Туризм и гостеприимство», для корректировки ОПОП и повышения качества подготовки специалистов.

Основная часть

Теоретические аспекты формирования, сущность и причины квалификационных дефицитов были подробно рассмотрены и систематизированы в разделе «Изученность проблемы». Синтез существующих подходов позволил сформировать итоговое понимание ключевых понятий, используемое в контексте данного исследования.

1. Квалификация выступает в качестве нормативной основы для подготовки, поскольку она отражает комплекс социально-профессиональных требований, ориентированных на личностные особенности. И. А. Волошина, И. И. Мухина, П. Н. Новиков уточняют, что квалификация отражает уровень освоения работником конкретной профессии и специальности и задает необходимый набор компетенций [4].

2. Компетенция является многомерным, интегрированным явлением. Как указывают В. П. Топоровский и Н. А. Ермейчук, компетенция рассматривается как интеграция знаний, умений, навыков, практического опыта и личностных качеств, позволяющая решать профессиональные задачи [5]. Н. В. Демьянченко расширяет это понимание, включая социальные процессы внутри организации и ее культуру [6].

На основе установленного соотношения, квалификационный дефицит в данной работе трактуется как сознательный или скрытый недостаток профессиональных компетенций. Он проявляется в расхождении между навыками, требуемыми для выполнения трудовых функций, и фактически имеющимися у работника, что затрудняет успешную профессиональную деятельность [2; 5; 8].

Для согласования требований образования и потребностей рынка труда в Российской Федерации функционирует НСК.

А. А. Муравьева, О. Н. Олейникова, Н. М. Аксенова отмечают, что НСК представляет собой модель описания профессиональных квалификаций, ориентированную на политический, организационный и индивидуальный уровни взаимодействия образования и рынка труда [9].

Ключевым инструментом НСК являются ПС. Они устанавливают квалификационные требования к различным видам профессиональной деятельности и служат основой для обновления ФГОС. Профессиональный стандарт определяет квалификационный уровень работника, который обеспечивает выполнение им должностных обязанностей в соответствии с требованиями конкретной профессии или должности [10; 11].

Их обнаружение требует диагностики реального уровня компетентности, при этом требуемые уровни устанавливаются нормативно-правовыми документами, регулирующими стандарты квалификаций и компетенций, особенно

в сфере среднего профессионального образования. В связи с этим, дальнейшее исследование переходит в плоскость анализа нормативно-правовой базы Российской Федерации, начиная с изучения роли НСК.

Так, можно сделать вывод о том, что квалификационный дефицит представляет собой сознательный или скрытый недостаток профессиональных компетенций, проявляющийся в расхождении между навыками, требуемыми для выполнения трудовых функций, и фактически имеющимися у работника, что затрудняет успешную профессиональную деятельность. Этот дефицит служит индикатором соответствия реального уровня компетенций квалификационным требованиям и является ориентиром для непрерывного совершенствования образовательного процесса.

Квалификационные дефициты, проявляющиеся в пробелах профессиональной компетентности, затрудняют эффективное выполнение служебных функций. Их обнаружение требует диагностики реального уровня компетентности, при этом требуемые уровни устанавливаются нормативно-правовыми документами, регулирующими стандарты квалификаций и компетенций, особенно в сфере среднего профессионального образования.

В Российской Федерации для согласования требований образования и потребностей рынка труда функционирует НСК, которая представляет собой модель описания профессиональных квалификаций, ориентированную на различные уровни взаимодействия профессионального образования и рынка труда — политический, организационный и индивидуальный.

Профессиональные стандарты, входящие в состав НСК, устанавливают квалификационные требования к отдельным видам профессиональной деятельности. Они служат основой для формирования наименований квалификаций, разработки оценочных средств, а также актуализации ФГОС и основных программ среднего профессионального, высшего и дополнительного образования [9].

Ю. И. Бородина отмечает, что ПС содержит «квалификационный уровень работника, который позволяет ему выполнять свои должностные (профессиональные) обязанности в соответствии с предъявляемыми требованиями к определенной должности (профессии)» [11, с. 457].

По мнению Ю. И. Бородиной, ПС позволяют:

- 1) обновить требования ФГОС и образовательные стандарты, утвержденные учебным заведением;
- 2) разрабатывать инструменты и процедуры оценки и подтверждения профессиональных квалификаций независимо от способов их получения;
- 3) обновить списки должностей и квалификационные требования к видам профессиональной деятельности;
- 4) формировать должностные регламенты по оплате труда, мотивации и поощрению сотрудников, осуществлять отбор, комплектование и аттестацию работников, специалистов и управленческого персонала, а также заниматься карьерным планированием [11].

Разработка каждого ПС начинается с формулировки ключевой цели и конкретного вида профессиональной деятельности. Далее анализируется его структура с учетом существующего разделения труда в производственном процессе, после чего выделяются обобщенные трудовые функции (далее — ОТФ), трудовые функции (далее — ТФ) и трудовые действия (далее — ТД). Полученные данные проиллюстрированы на схеме (рис. 1).

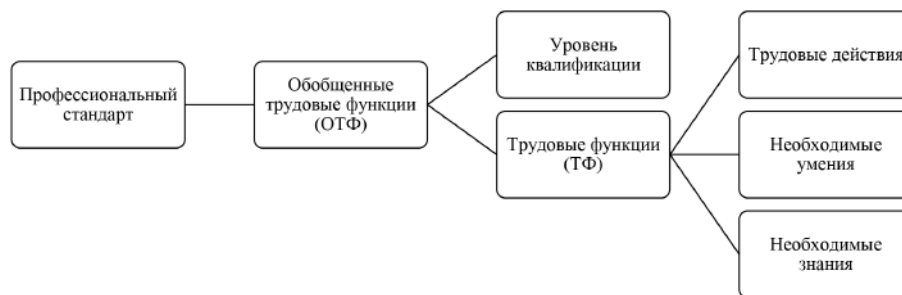


Рис. 1. Составляющие структуры ПС

Рисунок 1 демонстрирует взаимосвязь ключевых структурных компонентов ПС. Профессиональный стандарт служит ориентиром при разработке основных образовательных программ, т. к. отражает требования работодателей к знаниям, навыкам и трудовым действиям специалистов.

Основой структуры ПС выступают ОТФ, под которыми понимается набор взаимосвязанных трудовых функций, возникших вследствие разделения труда в конкретном производственном процессе. Каждая ОТФ в ПС увязывается с конкретным уровнем квалификации.

ТФ являются частью ОТФ. В каждой ТФ приводятся действия, требуемые для реализации соответствующих навыков и знаний.

Выбирая ОТФ и ТФ для учебной программы, необходимо следить, чтобы заявленный квалификационный уровень не превосходил ее возможности.

ТД — это конкретные операции, формирующие ТФ. Перечень ТД является базой для разработки критериев оценки работы, по которым определяется успешность выполнения ТФ.

Необходимые умения — это навыки, нужные для осуществления ТД, а значит, и ТФ.

Требуемые знания — теоретическая база и понимание процессов, сопровождающих выполнение ТД и ТФ [11].

На основании изложенного материала можно заключить, что ПС построены на четкой иерархии: от ОТФ до конкретных действий, что формирует логичную последовательность требований к квалификации специалистов. Аналогичная логика прослеживается и в ФГОС СПО.

Во ФГОС СПО требования ПС отражаются через перечень компетенций, который, в свою очередь, детализируется набором знаний, навыков и практического опыта, необходимых для выполнения ТФ.

Осознание взаимного влияния этих элементов подчеркивает необходимость тщательного анализа ФГОС СПО при формировании действенной системы подготовки кадров. Для обеспечения качества обучения следует исследовать, каким образом ФГОС СПО задают требования к результатам освоения программ, их структуре и условиям реализации. Эти нормативы определяют содержание и уровень образовательного процесса, превращая ФГОС в основополагающий инструмент организации образования. ФГОС СПО определяет требования к результатам освоения образовательных программ, их структуре и условиям реализации [12].

ФГОС — это нормативная база, задающая содержание и качество обучения на всех уровнях. Они устанавливают требования к результатам освоения программ, их структуре и условиям внедрения, тем самым выступая основным механизмом организации образовательного процесса [13].

Современная система СПО строится на стандартах, установленных ФГОС, обеспечивающих высокое качество подготовки студентов. ФГОС является ключевым нормативом, регулирующим образовательный процесс в СПО.

Как отмечает А. В. Устюжанина, ФГОС представляет собой совокупность требований к образовательным результатам, которых обучающиеся должны достичь при освоении программ [14].

Ключевая задача ФГОС в сфере СПО — установить единые требования к качеству обучения, что позволяет гарантировать студентам получение необходимого объема знаний, умений и навыков в соответствии с современными стандартами. Благодаря ФГОС учебные организации разрабатывают программы, ориентированные на актуальные запросы работодателей и готовящие специалистов, способных продуктивно исполнять профессиональные функции. ФГОС имеет четкую структуру, которая обеспечивает систематизацию и унификацию образовательного процесса. Е. Н. Дзятковская отмечает, что «федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) в сфере среднего профессионального образования (СПО) определяют основные требования к образовательным программам, включая цели, задачи и результаты обучения» [15].

Это дает возможность учебным заведениям разрабатывать программы в соответствии с едиными стандартами, обеспечивая высокое качество подготовки специалистов. Все ФГОС делятся на несколько направлений. Каждый ФГОС уточняет эти требования. Следовательно, каждый стандарт по содержанию включает несколько блоков, а именно:

- 1) общий характер;
- 2) компетентности (общие и отраслевые);
- 3) состав учебных дисциплин и профессиональных модулей;
- 4) материально-техническое снабжение;
- 5) практическая подготовка.

Опираясь на ФГОС СПО, ПС и запросы работодателей, разрабатываются примерные, а затем и основные образовательные программы. Их цель — обеспечить студентов комплексом компетенций, охватывающим как теоретическую базу, так и практические умения, полностью отвечающие потребностям отрасли [15].

Для обеспечения профессиональной и качественной подготовки студентов сначала разрабатывается ПООП. Хотя стандарты задают ее структуру, их рамочный характер позволяет уточнять содержание через ПС. ПООП формируется на основе результатов обучения, согласованных одновременно с ФГОС и ПС [15].

Типовая образовательная программа представляет собой учебно-методический документ, разработанный на базе ФГОС и ПС, и служит поддержкой для образовательных учреждений при создании и внедрении основных образовательных программ. ПООП уточняет требования:

- 1) к архитектуре образовательной программы;
- 2) ее составу (дисциплинарным курсам, модулям, практике и итоговой государственной аттестации);
- 3) условия реализации и результаты освоения;
- 4) профессиональные компетенции.

Помимо этого, ПООП обеспечивает методическое сопровождение: предоставляет ориентировочное распределение учебных часов, перечень требуемого программного обеспечения, а также рекомендует базовую и дополнительную литературу. При разработке ПООП могут учитываться положения соответствующих ПС, что, в свою очередь, способствует согласованию подготовки с запросами рынка труда [15].

Таким образом, ПООП служит инструментом воплощения требований ФГОС: она является примерной, носит рекомендательный характер и разрабатывается на федеральном уровне. ПООП включена в реестр примерных образовательных программ, следовательно, содержит типовые учебные планы, рабочие программы дисциплин (модулей) и прочие методические материалы [16].

Конкретной образовательной программой выступает ОПОП. Она разрабатывается образовательной организацией самостоятельно на базе ФГОС СПО, ПООП и с учетом ПС.

Каждая ОПОП, разрабатываемая образовательной организацией на базе ФГОС СПО и ПООП, включает следующие аспекты ОПОП содержит следующие аспекты:

- 1) состав (дисциплины, практика, итоговая аттестация) и объем в академических часах;
- 2) общие, профессиональные и дополнительные компетенции (по решению образовательной организации);
- 3) практическое обучение (учебная и производственная практика);
- 4) деятельность по воспитанию (программа воспитательной работы и календарный план ее проведения);
- 5) методико-учебное обеспечение;
- 6) мониторинг и оценивание учебных результатов (промежуточная, государственная итоговая аттестация);
- 7) корреляция с ПС.

ОПОП, таким образом, представляет собой детализированный план подготовки специалистов, разработанный конкретной образовательной организацией на основе требований ФГОС и с учетом примерной образовательной программы, ориентированный на формирование конкретных компетенций через теоретическое обучение и практическую подготовку, а также включающий воспитательный компонент и систему оценки результатов обучения [14; 15].

Методика. Авторская методика оценки квалификационных дефицитов предусматривает проведение комплексного анализа на двух ключевых этапах, поскольку дефициты формируются как на стадии проектирования, так и на этапе реализации образовательных программ. Такой подход позволяет своевременно выявлять и устранять пробелы, обеспечивая актуальность, эффективность и адаптивность образовательных программ.

Так, на первом этапе проектирования происходит **выявление квалификационных дефицитов в образовательных программах**. Цель этого этапа заключается в осуществлении анализа знаний, умений и навыков, предусмотренных образовательной программой, с последующим сопоставлением их с требованиями ПС или результатами опросов работодателей с целью выявления квалификационных дефицитов.

Основные шаги и инструменты:

1. *Формирование перечня видов деятельности и квалификаций выпускников.* На этом этапе проводится углубленный анализ потребностей регионального рынка труда, что предполагает активное взаимодействие с работодателями и исследование отраслевой специфики. Такой подход способствует выявлению востребованных квалификаций и обеспечивает ориентацию образовательного процесса на актуальные запросы региональных работодателей.

2. *Определение перечня характеристик профессиональной деятельности.* Для этого требуется анализ требований ФГОС СПО и ОПОП, с акцентом на ожидания работодателей.

3. *Соотнесение требований ПС с образовательными программами СПО:*

выявление знаний, умений и навыков в ОПОП СПО, изучая содержание образовательных программ;

сопоставление компетенций ОПОП СПО с требованиями, изложенными в ПС — ПС определяют квалификационные требования к отдельным видам профессиональной деятельности и служат базой для актуализации ФГОС и образовательных программ, они структурированы по ОТФ, ТФ и ТД, а также необходимым умениям и знаниям;

в случае отсутствия ПС по конкретному профессиональному модулю, необходимо провести опрос среди работодателей, который позволит выявить ключевые знания и навыки, признаваемые работодателями как критически важные для успешного выполнения профессиональной деятельности.

4. *Детальный анализ полученных результатов с последующим установлением квалификационных дефицитов.* Этот этап позволяет выявить пробелы в знаниях, навыках и умениях, устранение которых является необходимым условием для повышения качества подготовки специалистов.

Второй этап предполагает **выявление квалификационных дефицитов на этапе реализации образовательных программ (эмпирическая оценка)**. Основная цель этого этапа заключается в подтверждении или опровержении квалификационных дефицитов, выявленных на этапе проектирования, а также более глубоком понимании их характера.

Основные шаги и инструменты:

1. *Комплексное оценивание.* Для точной диагностики квалификационных дефицитов критически важным является проведение комплексного оценивания, включающего как экспертную оценку, так и самооценку обучающихся.

2. *Разработка ситуационных задач.* Для самооценивания студентов и экспертной оценки разрабатываются ситуационные задачи, максимально приближенные к реальным профессиональным сценариям в сфере туризма и гостеприимства. Задачи базируются на требованиях ОПОП, результатах опросов работодателей и содержании ПС. Развернутые ответы позволяют детально описывать решения и аргументировать их, способствуя глубокой рефлексии.

3. *Самооценивание.* После выполнения каждой ситуационной задачи студенты самостоятельно оценивают свои компетенции по пятибалльной шкале, где:

- 1 — не владею: нуждаюсь в значительном обучении и помощи;
- 2 — владею частично: могу выполнить только с подробными инструкциями или помощью, допускаю ошибки;

- 3 — владею базово: могу выполнить самостоятельно, но с некоторыми затруднениями или не всегда оптимально;
- 4 — владею уверенно: могу выполнить самостоятельно и эффективно, справляюсь с большинством ситуаций;
- 5 — ладею в совершенстве: могу выполнять самостоятельно, эффективно, находить решения в нестандартных ситуациях и помогать другим.

4. *Экспертная оценка.* Проводится квалифицированными специалистами — преподавателями и наставниками — с использованием тех же ситуационных задач и оценочных карточек. Эксперты могут задавать уточняющие вопросы. Эксперты анализируют уровень профессиональных навыков студентов на основе объективных критериев.

5. *Анализ результатов.* Проводится сравнение данных самооценки и экспертной оценки для каждого профессионального модуля. Анализируются квалификационные

дефициты в следующих категориях: знания, умения, навыки (*hard skills*) и «мягкие навыки» (*soft skills*). Особое внимание уделяется системному дефициту «мягких навыков», которые часто недооцениваются самими студентами, но являются критически важными, по мнению экспертов.

6. *Результаты оценки и методические рекомендации.* На основе выявленных квалификационных дефицитов разрабатываются карты квалификационных дефицитов для каждого профессионального модуля. Эти карты детализируют дефициты по категориям знаний, умений, навыков и мягких навыков.

Результаты исследования. Далее представим результаты, полученные в ходе выполнения методики. На первом этапе осуществлялось сопоставление ОТФ и ТФ ОПОП СПО 43.02.16 с видами деятельности (ВД) и профессиональными компетенциями (ПК) профессионального стандарта 04.005 «Экскурсовод (гид)» (табл. 2).

Таблица 2

Сопоставление профессионального стандарта с итогами освоения ОПОП СПО

Стандарт профессиональный 04.005		Итоги освоения ОПОП СПО (по направлениям ВД и ПК)	
ОТФ	ТФ	ВД	ПК
А Сопутствующая деятельность по сопровождению во время экскурсионного обслуживания	А/01.3 Информационное обеспечение гида (экскурсовода) в ходе предоставления экскурсионных услуг	Овладение позиций сотрудника — ассистента экскурсовода (гида)	ПК 3.1 Обеспечивать информационную и организационную поддержку экскурсовода (гида) в процессе предоставления экскурсионных услуг
	А/02.3 Содействие экскурсоводу (гиду) при посадке экскурсионной группы		

Детальное сопоставление знаний, умений и навыков (трудовых действий), заложенных в ОПОП для ПК 3.1 «Оказывать информационную и организационную поддержку экскурсовода (гида) при оказании экскурсионных услуг» с требованиями ПС выявило следующие квалификационные дефициты на этапе проектирования [17].

Выявлены частичные дефициты в знании требований к оформлению и учету заказов на экскурсии, а также в порядке контроля прохождения и выполнения таких заказов. Хотя ОПОП предусматривает работу с документацией, прямое и глубокое раскрытие этих аспектов применительно к экскурсионным услугам отсутствует. Наблюдается частичный дефицит в знании структуры и состава информации, хранимой в электронной путевке, а также в технологиях компьютерной обработки заказов на экскурсии. Эти знания формируются преимущественно косвенно через другие модули, что снижает специфику подготовки по экскурсионным услугам. Имеется частичный дефицит владения иностранным языком в объеме, необходимом для консультирования иностранных туристов по вопросам оказания экскурсионных услуг. Общая языковая подготовка предусмотрена, но ее адаптация к специфике экскурсионного консультирования недостаточна.

Потенциальный дефицит в умении принимать заказы на экскурсионные услуги через веб-ресурсы, специализированные приложения и мессенджеры, а также в умении осуществлять первичное консультирование клиентов в онлайн-среде. Навыки работы с цифровыми системами формируются в смежных модулях, однако их прямая применимость к экскурсионной деятельности и онлайн-коммуникации не всегда очевидна.

При проектировании квалификационные дефициты в навыках не выявлены: необходимые навыки либо прямо прописаны в ПМ.03 «Освоение должности служащего [Ассистент экскурсовода (гида)]», либо косвенно формируются через смежные профессиональные компетенции и дисциплины. Таким образом, анализ на этапе проектирования показал, что ОПОП в целом комплексно охватывает необходимые знания, умения и навыки для профессионального модуля 03 (ПМ.03), однако существуют частичные пробелы в специфике работы с цифровыми системами для заказов, глубоком знании процедур их оформления/контроля, а также использовании иностранного языка для консультирования.

На втором этапе была проведена эмпирическая оценка квалификационных дефицитов у студентов посредством самооценки и экспертной оценки. Для этого были разработаны ситуационные задачи, максимально приближенные к реальным профессиональным сценариям, и карточки самооценки / экспертной оценки по пятибалльной шкале.

В исследовании приняло участие 47 студентов, обучающихся по данной специальности, а также 6 квалифицированных специалистов в данной области. Самооценивание студентов в рамках ПМ.03 выявило следующие ключевые дефициты в области «знаний». Наибольший квалификационный дефицит (20 % студентов оценили себя на 1 балл) наблюдается в «знании цифровых технологий в работе с информацией, в том числе принятии и контроле заказов через веб-ресурсы». Отметили проблемы в знании «правил оформления, учета и контроля заказов на экскурсионные услуги» и «нормативно-правовой базы в сфере туризма» 5 % студентов (рис. 2).

В области «умений» 10 % респондентов отметили трудности с «работой с заказами экскурсантов через информационные системы» (прием заказов через специализированные приложения и мессенджеры). Кроме того, 5 % указали на сложности с проверкой реквизитов, внесением данных, использованием информационно-справочных документов и корректировкой сроков заказов. Это свидетельствует о необходимости повышения навыков

работы с цифровыми инструментами и системами управления заказами, а также о важности дополнительного обучения для улучшения точности и оперативности выполнения процессов рис. 3.

В области «навыков» 5 % студентов отметили сложности с «навыком консультирования клиентов по правилам приема и предмету заказа» и «навыком формирования экскурсионных групп и учета количества туристов» (рис. 4).



Рис. 2. Самооценивание студентов в рамках «знаний» ПМ.03 «Освоение должности служащего [Ассистент экскурсовода (гида)]»

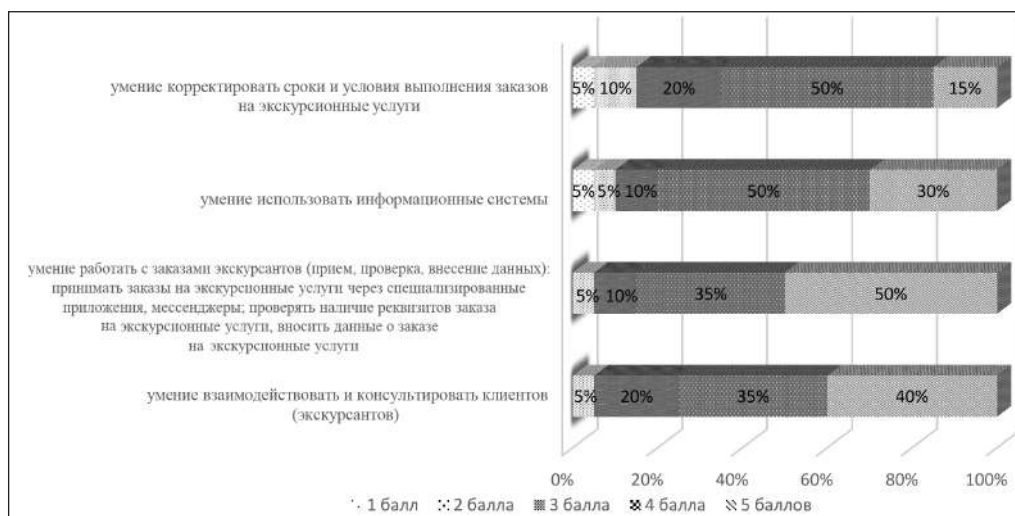


Рис. 3. Самооценивание студентов в рамках «умений» ПМ.03 «Освоение должности служащего [Ассистент экскурсовода (гида)]»



Рис. 4. Самооценивание студентов в рамках «навыков» ПМ.03 «Освоение должности служащего [Ассистент экскурсовода (гида)]»

Что касается «мягких навыков» (*soft skills*), то студенты отмечают, что «эмпатия» и «многозадачность» развиты недостаточно. Особенно выделяется процент оценок в 1 балл, который указывает на существенные сложности: эмпатия и многозадачность получили по 5 % оценок на уровне 1 балла. Это свидетельствует о наличии студентов, которые испытывают серьезные трудности в данных

навыках. Такой результат указывает на необходимость целенаправленных мероприятий по развитию эмоционального интеллекта и способности эффективно выполнять несколько задач одновременно. Кроме того, важна систематическая работа с этими навыками для повышения общей эффективности коммуникации и выполнения рабочих обязанностей (рис. 5).

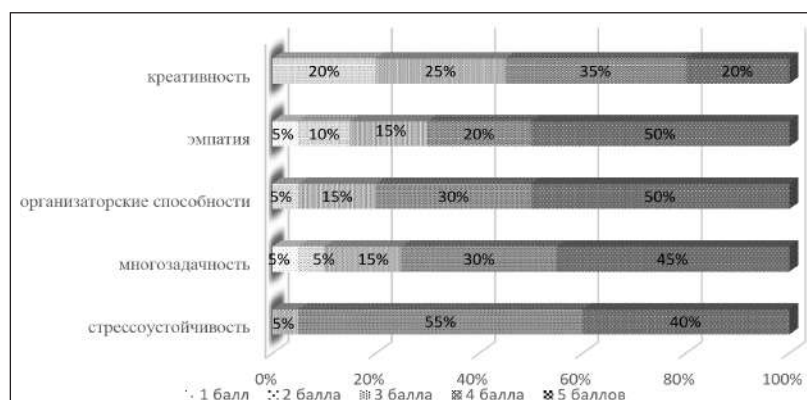


Рис. 5. Самооценивание студентов в рамках «мягких навыков»
ПМ.03 «Освоение должности служащего [Ассистент экскурсовода (гида)]»

Экспертная оценка, проведенная квалифицированными специалистами (в рамках разработанной комплексной методики), зафиксировала более выраженные квалификационные дефициты у студентов специальности 43.02.16, чем было выявлено при их самооценивании.

Эксперты установили существенные дефициты как в теоретических знаниях, так и в практических умениях. Так,

наибольший дефицит (30 % студентов получили минимальный балл) наблюдается в компетенции «знание цифровых технологий в работе с информацией», в т. ч. принятии и контроле заказов через веб-ресурсы». Также отмечены значительные дефициты (по 10 % в каждом случае) в знании «правил оформления, учета и контроля заказов на экскурсии» и «нормативно-правовой базы в сфере туризма» (рис. 6).



Рис. 6. Оценка студентов экспертом в рамках «знаний»
ПМ.03 «Освоение должности служащего [Ассистент экскурсовода (гида)]»

В области умений ключевой дефицит (30 %) пришелся на оперативное умение «работать с заказами экскурсантов через информационные системы (принимать заказы через специализированные приложения, мессенджеры)», значительные пробелы (15 %) также зафиксированы в умениях использовать информационно-справочные документы и корректировать/контролировать сроки выполнения заказов (рис. 7).

Эксперты указали, что у 20 % студентов слабо развит навык «формирования экскурсионных групп и учета количества туристов», а у 15 % — недостаточный «навык консультирования клиентов» (рис. 8).

Анализ «мягких навыков» (*soft skills*) подтвердил наличие системного дефицита в этой области. Эксперты утверждают, что необходимо развивать все пред-

ставленные категории: «креативность», «эмпатия», «организаторские способности», «многозадачность» и «стрессоустойчивость».

Особенно высокий процент оценок на уровне 1 балла, свидетельствующий о серьезных пробелах. Так, 30 % студентов получили 1 балл по креативности, 5—10 % — по эмпатии и организационным способностям, а многозадачность и стрессоустойчивость имеют по 10 % оценок в 1 балл. Эти данные указывают на необходимость приоритетного внимания к развитию именно этих навыков, поскольку первый балл отражает критически низкий уровень владения, что может негативно сказываться на профессиональной и личной эффективности студентов. Результаты полученного анализа представлены на рис. 9.



Рис. 7. Оценка студентов экспертом в рамках «умений»
ПМ.03 «Освоение должности служащего [Ассистент экскурсовода (гида)]»



Рис. 8. Оценка студентов экспертом в рамках «навыков»
ПМ.03 «Освоение должности служащего [Ассистент экскурсовода (гида)]»

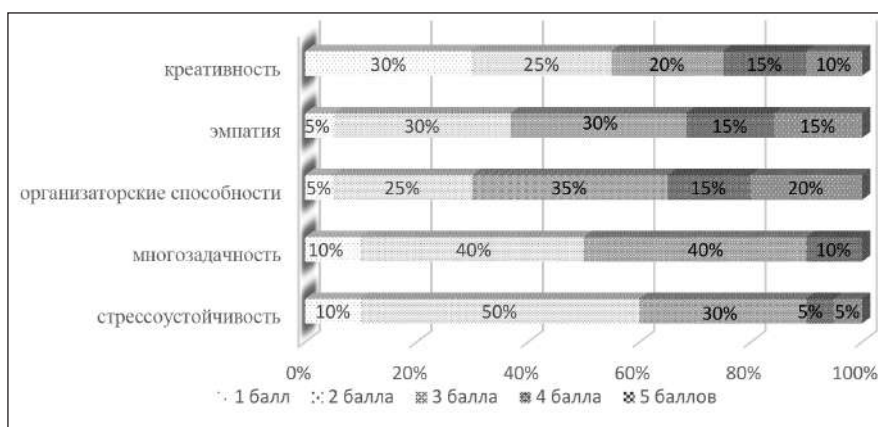


Рис. 9. Оценка студентов экспертом в рамках «мягких навыков»
ПМ.03 «Освоение должности служащего [Ассистент экскурсовода (гида)]»

Сравнительный анализ показал, что студенты и эксперты в целом совпадают в выявлении основных квалификационных дефицитов в области знаний и умений, особенно касающихся работы с цифровыми технологиями, оформлением и контролем онлайн-заказов, а также знанием нормативно-правовой базы. Однако в области навыков наблюдается заметное расхождение: студенты, как правило, оценивают

свои дефициты выше, чем эксперты, что может свидетельствовать о недостатке уверенности студентов в своих прикладных навыках. Наиболее существенное расхождение выявлено в оценке «мягких навыков» (*soft skills*): студенты склонны недооценивать свои пробелы, выделяя лишь несколько категорий (эмпатия, многозадачность), в то время как эксперты считают, что дефициты присутствуют во всех

запрашиваемых категориях. Это подчеркивает системность проблемы «гибких» навыков и их критическую важность для успешной профессиональной деятельности.

Выводы

Проведенное исследование было направлено на разработку и обоснование комплексной методики оценки квалификационных дефицитов у студентов СПО по специальности «Туризм и гостеприимство». Поставленная цель была достигнута, а сформулированные задачи решены.

В результате теоретического анализа (задача 1) была систематизирована сущность понятия «квалификационный дефицит», который понимается как разрыв между компетенциями, необходимыми для выполнения про-

фессиональных функций, и фактически имеющимися у специалиста, препятствующий их эффективному исполнению.

На основе анализа нормативной базы (ФГОС СПО, ОПОП, ПС) и требований работодателей (задачи 2 и 3) была разработана комплексная авторская методика оценки квалификационных дефицитов (задача 4). Методика включает два ключевых этапа: выявление дефицитов на стадии проектирования ОПОП (через сопоставление стандартов) и эмпирическую оценку на этапе реализации (через самооценивание и экспертную оценку с использованием ситуационных задач).

Эмпирический анализ подтвердил наличие квалификационных дефицитов в подготовке студентов.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Романова О. А. Систематический обзор российской литературы о компетентностном подходе в среднем профобразовании // *Образование и саморазвитие*. 2021. Т. 16. № 2. С. 105—123. DOI: 10.26907/esd.16.2.06.
2. Коган Е. Я., Посталюк Н. Ю., Прудникова В. А. Исследования квалификационных дефицитов персонала // *Государственная служба*. 2019. Т. 21. № 4. С. 99—104. DOI: 10.22394/2070-8378-2019-21-4-99-104.
3. Ваганова О. И., Гладков А. В., Коростелев А. А., Максимова К. А. Личностно-ориентированное профессиональное образование // *Балтийский гуманитарный журнал*. 2020. Т. 9. № 2. С. 112—114. DOI: 10.26140/bgз3-2020-0902-0029.
4. Волошина И. А., Мухина И. И., Новиков П. Н. Теоретические и методические аспекты исследования профессионально-квалификационной структуры // *Социально-трудовые исследования*. 2025. № 3. С. 172—184.
5. Топоровский В. П., Ермейчук Н. А. Ресурсы региональной системы СПО по обеспечению возможностей приобретения необходимых квалификаций // *Человек и образование*. 2020. № 4(65). С. 152—157.
6. Демьянченко Н. В. Компетенция персонала в менеджменте современной организации // *Сфера услуг: инновации и качество*. 2012. № 5. С. 72—77.
7. Алаева Е. А. Матрица компетенции // *Вестник науки и образования*. 2019. № 22-3(76). С. 9—11.
8. Гришина И. В., Панасюк В. П. Профессиональное развитие руководителей общеобразовательных организаций: проблемы и перспективы по результатам сравнительного исследования // *Непрерывное образование*. 2020. № 1(31). С. 23—26.
9. Муравьева А. А., Олейникова О. Н., Аксенова Н. М. Национальная система квалификаций — пути развития // *Казанский педагогический журнал*. 2021. № 1(144). С. 39—49.
10. Чернышов Л. Н., Збрицкий А. А., Ивчик Т. А. Концептуальные основы развития национальной системы квалификаций до 2030 г. // *Экономика строительства*. 2020. № 3(63). С. 3—12.
11. Бородин Ю. И. Проблемы внедрения профессиональных стандартов в сфере образования // *Актуальные проблемы авиации и космонавтики : сб. материалов VII Междунар. науч.-практ. конф., посвящ. Дню космонавтики : в 3 т. Красноярск : СибГУ им. М. Ф. Решетнева*, 2021. № 1. Т. 3. С. 457—459.
12. Шипов А. В., Шипова Д. А. Проблемы разработки и внедрения профессиональных стандартов в РФ (на примере профессионального стандарта для руководителя нефтебазы) // *Образование в XXI веке : сб. науч. тр., посвящ. 90-летию проф. Т. П. Долговой. Тверь : Твер. гос. техн. ун-т*, 2020. С. 144—150.
13. Макарова Н. В., Титова Ю. Ф. О проблемах разработки примерной основной образовательной программы согласно ФГОС 3++ с ориентацией на профстандарты // *Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена*. 2018. № 190. С. 164—175.
14. Устюжанина А. В. Формирование умений планирования согласно ФГОС в системе СПО // *Современное педагогическое образование*. 2021. № 9. С. 111—113.
15. Дзятковская Е. Н. Реализация ФГОС: освоение понятия «устойчивое развитие» // *Ученые записки Забайкальского государственного университета*. 2025. Т. 20. № 1. С. 62—69. DOI: 10.21209/2658-7114-2025-20-1-62-69.
16. Одарич И. Н. Принципы актуализации основных образовательных программ с учетом требований ФГОС 3++ // *Азимут научных исследований: педагогика и психология*. 2019. Т. 8. № 2. С. 176—179. DOI: 10.26140/anip-2019-0802-0039.
17. Баякаева А. Б. Содержание учебно-методического комплекта по реализации профессионального модуля в образовательном процессе СПО // *Вестник РМАТ*. 2017. № 2. С. 67—72.

REFERENCES

1. Romanova O. A. Competence-based Approach in Vocational Education and Training: Systematic Review of the Russian Literature. *Obrazovanie i samorazvitie = Education and Self Development*. 2021;16(2):105—123. (In Russ.) DOI: 10.26907/esd.16.2.06.
2. Kogan E. Y., Postalyuk N. Y., Prudnikova V. A. Studies of staff qualification deficits. *Gosudarstvennaya sluzhba = Public Administration*. 2019;21(4):99—104. (In Russ.) DOI: 10.22394/2070-8378-2019-21-4-99-104.
3. Vaganova O. I., Gladkov A. V., Korostelev A. A., Maksimova K. A. Personal-oriented professional education. *Baltiiskii gumanitarnyi zhurnal = Baltic Humanitarian Journal*. 2020;9(2):112—114. (In Russ.) DOI: 10.26140/bgз3-2020-0902-0029.
4. Voloshina I. A., Mukhina I. I., Novikov P. N. Professional and qualification structure: theoretical and methodological aspects. *Sotsial'no-trudovye issledovaniya = Sosial & Labor research*. 2025;3:172—184. (In Russ.)

5. Toporovsky V. P., Ermeychuk N. A. Resources of regional system of secondary vocational education providing opportunities for gaining the necessary qualifications. *Chelovek i obrazovanie = Man and education*. 2020;4(65):152—157. (In Russ.)
6. Dem`yanchenko N. V. Competence of personnel in the system modern management organization. *Sfera uslug: innovatsii i kachestvo = Services sector: innovation and quality*. 2012;5:72—77. (In Russ.)
7. Alaeva E. A. Competency matrix. *Vestnik nauki i obrazovaniya*. 2019;22-3(76):9—11. (In Russ.)
8. Grishina I. V., Panasyuk V. P. Professional development of educational organizations heads: problems and prospects based on the results of a comparative study. *Nepreryvnoe obrazovanie*. 2020;1(31):23—27. (In Russ.)
9. Muravyeva A., Oleynikova O., Aksyonova N. National qualifications system - development vectors. *Kazanskii pedagogicheskii zhurnal = Kazan pedagogical journal*. 2021;1(144):39—49. (In Russ.)
10. Chernyshov L.N., Zbritskiy A.A., Ivchik T.A. Conceptual framework for the development of the national qualifications framework for the period until 2030. *Ekonomika stroitel'stva = Economics of construction*. 2020;3(63):3—12. (In Russ.)
11. Borodina J. I. Problems of introducing professional standards in education. *Aktual'nye problemy aviatsii i kosmonavтики = Actual problems of aviation and cosmonautics. Collection of materials of the VII International scientific and practical conference dedicated to Cosmonautics Day*. Krasnoyarsk, Reshetnev Siberian State University of Science and Technology publ., 2021;3:457—459. (In Russ.)
12. Shipov A. V., Shipova D. A. The problems of developing and implementing professional standards in the Russian Federation (using the example of a professional standard for the head of an oil depot). *Obrazovanie v XXI veke = Education in the 21st century. Collection of scientific papers dedicated to the 90th anniversary of Professor T. P. Dolgova (1930-2000)*. Tver, Tver State Technical University publ., 2020:144—150. (In Russ.)
13. Makarova N. V., Titova Iu. F. On the problems of developing an exemplary basic educational programme according to FGOS [sic!] 3++ with a focus on professional standards. *Izvestiya Rossiiskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. A. I. Gertsena = Izvestia: Herzen University Journal of Humanities & Sciences*. 2018;190:164—175. (In Russ.)
14. Ustyuzhanina A.V. Formation of planning skills according to the federal state educational standard in the system of secondary vocational education. *Sovremennoe pedagogicheskoe obrazovanie = Modern pedagogical education*. 2021;9:111—113. (In Russ.)
15. Dzyatkovskaya E. N. Implementation of the Federal State Educational Standard: Learning the Concept of “Sustainable Development”. *Uchenye zapiski Zabaikal'skogo gosudarstvennogo universiteta = Scholarly Notes of Transbaikalian State University*. 2025;20(1):62—69. (In Russ.) DOI: 10.21209/2658-7114-2025-20-1-62-69.
16. Odarich I. N. Principles of actualization of major educational programs taking into account the requirements of the FSES 3++. *Azimut nauchnykh issledovaniy: pedagogika i psikhologiya = Azimuth of Scientific Research: Pedagogy and Psychology*. 2019;8(2):176—179. (In Russ.) DOI: 10.26140/anip-2019-0802-0039.
17. Bayakaeva A. B. The content of the educational and methodological kit for the implementation of the professional module in the educational process of vocational education. *Vestnik RMAT = Vestnik RIAT*. 2017;2:67—72. (In Russ.)

Статья поступила в редакцию 23.10.2025; одобрена после рецензирования 21.11.2025; принята к публикации 24.11.2025.
The article was submitted 23.10.2025; approved after reviewing 21.11.2025; accepted for publication 24.11.2025.