

# **ПАРТНЁРСТВО РАДИ БУДУЩЕГО: РОЛЬ РАБОТОДАТЕЛЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ СТУДЕНТОВ ОТ РАЗОВЫХ ЭКСКУРСИЙ К СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА**

**Е.А. Комарницкая, заместитель руководителя ФЦРВ СПО, к.п.н.**

## **Введение**

Система среднего профессионального образования переживает период, которого не было за всю её новейшую историю. В 2026 году в колледжи и техникумы поступило 4,2 миллиона заявлений, из них 1,4 миллиона — на программы федерального проекта «Профессионалитет», а средний конкурс составил 4,9 человека на бюджетное место /1/. Сегодня в проекте участвуют более 3 150 предприятий-партнёров, и к 2030 году поставлена задача охватить кластерами все колледжи страны /1, 2/. Производство пришло в образование не в качестве гостя — оно стало его соучастником.

Но за этими цифрами стоит вопрос, который каждый день решает не министерство, а конкретный куратор, мастер производственного обучения, заместитель директора по воспитательной работе. Студент приходит в колледж за профессией. А образ профессии — то, ради чего он будет вставать утром через десять лет, — складывается не в учебном кабинете. Он складывается там, где студент впервые видит, как работают взрослые, которыми можно восхищаться; где его труд кто-то оценивает всерьёз; где ему говорят: «ты нам подходишь».

Именно поэтому работодатель — это не «внешний ресурс» и не спонсор экскурсии. Это **субъект воспитания**, такой же полноправный, как педагог и семья. И если мы не включим его в воспитательный процесс осознанно, он всё равно повлияет на студента — только стихийно и не всегда так, как нам хотелось бы.

В этой статье мы предлагаем системный взгляд на партнёрство колледжа и предприятия: от того, почему оно работает на воспитание, до конкретных инструментов, которые можно применить уже на этой неделе. Наша цель — помочь педагогу перейти от разовых мероприятий «для галочки» к выстроенной системе, в которой каждое взаимодействие с работодателем работает на формирование человека труда.

## **1. ТЕОРИЯ: ПОЧЕМУ РАБОТОДАТЕЛЬ — СУБЪЕКТ ВОСПИТАНИЯ, А НЕ ВНЕШНИЙ РЕСУРС**

Прежде чем переходить к практике, важно понять, почему присутствие работодателя в жизни студента имеет именно воспитательный, а не только учебный эффект. В основе лежат два основания: психология профессионального становления и нормативная рамка, которая сегодня прямо закрепляет роль предприятия в образовательном процессе.

### **1.1 Профессиональная идентичность и «значимый взрослый» с производства**

Профессиональная идентичность — это не сумма освоенных компетенций. Это принятая человеком принадлежность к профессиональному сообществу: ощущение «я — из этих, я свой среди них». Диплом её не выдаёт. Она складывается постепенно и, как показывает практика, требует трёх условий.

**Первое — достоверный образ профессии.** Студент должен увидеть профессию такой, какая она есть: с её реальными условиями, ритмом, требованиями и смыслом. Представление, собранное из школьных стереотипов и роликов в социальных сетях, разрушается на первой же производственной практике — и вместе с ним разрушается мотивация. Чем раньше студент видит настоящее производство, тем прочнее его выбор.

**Второе — значимый взрослый из профессии.** Педагог может быть прекрасным наставником, но он представляет образование. Мастер, технолог, бригадир, молодой специалист, пришедший на встречу со студентами, представляет саму профессию. Его слово о том, что важно в работе, весит иначе. Именно поэтому короткая встреча с выпускником колледжа, который сегодня работает на предприятии, нередко даёт больший воспитательный эффект, чем цикл классных часов о выборе профессии.

**Третье — опыт профессионального признания.** Студенту необходимо, чтобы результат его труда оценил не только преподаватель, но и представитель отрасли. Защита проекта перед главным инженером, участие в конкурсе профессионального мастерства с производственным жюри, благодарность от предприятия за работу в трудовом отряде — всё это моменты, когда учебная деятельность впервые переживается как настоящая.

Эта идея не нова для отечественной педагогики. А.С. Макаренко прямо указывал: «Труд всегда был основой для человеческой жизни и культуры, поэтому и в воспитательной работе он должен быть одним из самых основных элементов». В.А. Сухомлинский развивал ту же мысль: «Труд становится великим воспитателем, когда он входит в духовную жизнь воспитанников, даёт радость дружбы и товарищества, развивает пылливость и любознательность, рождает волнующую радость преодоления трудностей, открывает всё новую и новую красоту в окружающем мире». Ключевое здесь — «входит в духовную жизнь». Труд воспитывает не сам по себе, а тогда, когда он включён в отношения со значимыми людьми и наполнен смыслом. Партнёрство с работодателем — это и есть способ ввести реальный труд в воспитательное пространство колледжа.

## **1.2 Нормативная рамка: что уже закреплено**

Сегодня педагогу не нужно обосновывать необходимость партнёрства — оно прямо предусмотрено действующими документами. Знание этой рамки важно по практической причине: она даёт основание для разговора и с руководством колледжа, и с предприятием.

**Указ Президента РФ № 309** определяет национальные цели развития, среди которых — подготовка кадров для экономики и реализация потенциала каждого человека. **Указ Президента РФ № 809** закрепляет перечень традиционных российских духовно-нравственных ценностей, и труд входит в их число наряду с созидательной деятельностью и

служением Отечеству. Это означает, что профессионально-трудовое воспитание — не ведомственная инициатива, а часть государственной политики в сфере ценностей.

**Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ** содержит два инструмента, напрямую применимых к партнёрству: сетевую форму реализации образовательных программ (статья 15), позволяющую привлекать ресурсы предприятия, и практическую подготовку (статья 13), которая может быть организована непосредственно в организации, осуществляющей деятельность по профилю программы.

**Федеральный проект «Профессионалитет»** институционализировал участие работодателя: предприятие входит в управление кластером, участвует в формировании содержания программ и в оценке результатов. В 2027 году к проекту присоединятся ещё более 620 предприятий и 430 колледжей в 42 регионах /2/.

**Целевое обучение** переведено в прозрачный цифровой формат: работодатели размещают предложения на платформе «Работа в России», а порядок, обновлённый постановлением Правительства РФ № 640 от 29 мая 2026 года, действует с 1 сентября 2026 года /3/. Для воспитательной работы это важно практически: целевой договор — это момент, когда абстрактное «будущее трудоустройство» становится для студента конкретным обязательством двух сторон.

Наконец, **рабочая программа воспитания** предполагает субъектность всех участников процесса, и работодатель в ней — не упоминание в разделе «социальное партнёрство», а реальный участник, у которого есть свои задачи, события и зона ответственности.

## 2. ИНСТРУМЕНТАРИЙ: ОТ ТЕОРИИ К ПРАКТИКЕ

Теперь перейдём к главному — к инструментам, которые превращают декларацию о партнёрстве в работающую систему. Предлагаемый инструментарий охватывает пять направлений: оценку текущего уровня партнёрства, профессиональные пробы, наставничество, совместные воспитательные события и участие работодателя в оценке результатов.

### 2.1 Лестница вовлечённости: на какой ступени вы сейчас

Партнёрство не бывает «есть» или «нет» — оно бывает разной глубины. Прежде чем что-то менять, полезно честно определить, на какой ступени находятся ваши отношения с предприятием. Каждая следующая ступень не отменяет предыдущую, а надстраивается над ней.

| Ступень                   | Как выглядит на практике                                                  | Воспитательный эффект                                  |
|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| 1. Эпизодическое участие  | Экскурсия раз в год, поздравление с Днём профессии, подарки к выпускному. | Минимальный: студент видит предприятие как декорацию.  |
| 2. Регулярное присутствие | Встречи со специалистами по графику, участие в днях открытых дверей,      | Появляется образ профессии и первые значимые взрослые. |

| Ступень                    | Как выглядит на практике                                                                                                          | Воспитательный эффект                                      |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
|                            | профориентационные мероприятия.                                                                                                   |                                                            |
| 3. Совместная деятельность | Профессиональные пробы, наставничество на практике, совместные конкурсы и проекты.                                                | Студент получает опыт реального труда и признания.         |
| 4. Участие в оценке        | Представители предприятия в жюри конкурсов, в комиссии демонстрационного экзамена, обратная связь по итогам практики.             | Оценка профессионального сообщества становится ориентиром. |
| 5. Соуправление            | Участие в формировании вариативной части программ, в управлении кластером, целевое обучение, совместная программа наставничества. | Колледж и предприятие формируют специалиста вместе.        |

Практический вывод прост: не пытайтесь перепрыгнуть через ступень. Предложение войти в управление программами предприятию, которое пока только пускает студентов на экскурсию, почти всегда получает отказ. А вот предложение подняться на одну ступень выше — реалистично и обычно принимается.

## 2.2 Профессиональная проба и экскурсия, которые действительно работают

Экскурсия на производство — самый распространённый и самый недооценённый формат. Чаще всего она проходит так: группу провели по цехам, показали оборудование, рассказали историю предприятия, вручили буклет. Через неделю студенты не могут вспомнить ничего, кроме того, что было шумно.

Причина в том, что мероприятие не имело целевого ориентира. Сравните две формулировки в плане:

«Провести экскурсию на предприятие-партнёр».

☒ «Провести экскурсию на предприятие-партнёр, чтобы студенты увидели реальные условия труда и поняли, что их профессия востребована и уважаема. Ожидаемый результат: после экскурсии студенты называют три ключевых качества, необходимых для работы на производстве».

Три правила, которые превращают экскурсию в воспитательное событие.

**Правило первое: подготовка студентов.** За несколько дней до выхода проведите короткую встречу: чем занимается предприятие, кто там работает, какие вопросы стоит задать. Попросите каждого студента сформулировать один вопрос — это переводит группу из позиции зрителей в позицию участников.

**Правило второе: живой человек вместо презентации.** Договоритесь, чтобы со студентами говорил не только представитель отдела кадров, но и действующий специалист — лучше молодой, недавний выпускник колледжа. Его история «я сидел на вашем месте пять лет назад» работает сильнее любой статистики о зарплатах.

**Правило третье: рефлексия в тот же день.** Пяти минут достаточно: что удивило, что оказалось не таким, как представляли, кем из увиденных людей хотелось бы стать. Без этого шага впечатления рассеиваются, а вместе с ними исчезает весь воспитательный результат.

**Профессиональная проба** — следующий по глубине формат. В отличие от экскурсии, студент не наблюдает, а выполняет реальное действие под руководством специалиста: собирает узел, проводит измерение, обслуживает клиента, работает в бригаде. Проба отвечает на вопрос, который сам студент часто не может себе задать: «а мне вообще это подходит?» Именно профессиональные пробы на первом-втором курсе заметно снижают отсев и число переводов на другие специальности.

## **2.3 Наставник с производства**

Наставничество — самая мощная и при этом самая требовательная форма партнёрства. Один специалист предприятия ведёт одного или нескольких студентов: на практике, в проекте, в подготовке к конкурсу. Эффект здесь не столько в передаче навыков, сколько в появлении у студента профессионального «взрослого», с которым можно сверяться.

Чтобы наставничество не превратилось в формальность, важно соблюсти несколько условий.

**Наставника выбирает предприятие, но согласовывает колледж.** Лучший специалист не всегда лучший наставник: нужна готовность объяснять и терпение.

**У наставника есть короткая памятка, а не толстое положение.** Одна страница: что входит в задачу, чего делать не нужно, к кому обращаться в колледже, сколько времени это займёт.

**Наставничество ограничено по времени и объёму.** «Три встречи по сорок минут за семестр» — обязательство, которое человек может выполнить. «Сопровождать студента» — обязательство, которое он не выполнит.

**Труд наставника виден.** Благодарственное письмо руководству предприятия, упоминание в публикации, приглашение на итоговое мероприятие — это то немного, что колледж может дать взамен, и это работает.

## **2.4 Совместные воспитательные события**

Помимо практики и наставничества, существует целый пласт форматов, в которых предприятие участвует именно как воспитательный партнёр.

**Защита студенческих проектов перед представителями предприятия.** Проект, который оценивает практик, студент готовит иначе, чем проект «для преподавателя».

**Конкурсы профессионального мастерства с производственным жюри.** Соревнование создаёт ситуацию, в которой профессиональное качество становится предметом гордости.

**«Профессиональный разговор»** — короткая регулярная встреча с обсуждением новостей отрасли, требований к специалистам, реальных вакансий. Формат не требует подготовки сценария и легко встраивается в кураторский час.

**Студенческие трудовые отряды и производственные бригады.** Коллективный труд с видимым общественно значимым результатом — классическая и до сих пор самая действенная форма трудового воспитания.

**Участие предприятия в традиционных событиях колледжа:** посвящение в профессию, День профессии, вручение дипломов. Присутствие работодателя в этих точках превращает учебное событие в факт профессиональной биографии.

## **2.5 Работодатель в оценке результатов воспитания**

Четвёртая ступень лестницы — участие предприятия в оценке — часто упускается, хотя даёт колледжу то, чего он не может получить изнутри: внешнюю точку зрения на результат.

Практических форм здесь три. Первая — участие представителей предприятия в комиссии демонстрационного экзамена и в жюри конкурсов. Вторая — структурированная обратная связь по итогам практики: не общая оценка «хорошо прошли», а ответ на три вопроса: чего студентам не хватило в работе, что получилось лучше ожидаемого, кого бы вы взяли на работу. Третья — совместная диагностика целевых ориентиров: попросите партнёра оценить, насколько выпускники соответствуют требованиям отрасли, и сравните это с собственной оценкой.

Полученные ответы — лучший материал для корректировки рабочей программы воспитания на следующий год. Они же, как правило, оказываются самым убедительным аргументом в разговоре с педагогическим коллективом.

## **3. КАК ДОГОВОРИТЬСЯ С РАБОТОДАТЕЛЕМ: ЯЗЫК ВЗАИМНОЙ ВЫГОДЫ**

Самая частая трудность, о которой говорят педагоги, звучит так: «Мы готовы, но предприятию это не нужно». Разберём, что стоит за отказом и как выстроить разговор.

### **3.1 Почему предприятие отвечает «нет»**

За отказом почти никогда не стоит равнодушие к молодёжи. За ним стоят три вполне рациональные причины.

**Непонятный объём обязательств.** Предложение «давайте сотрудничать» для руководителя означает неизвестное количество часов неизвестных людей. Любой управленец на такое отвечает отказом — не потому, что против, а потому, что не может оценить риск.

**Отсутствие выгоды в понятных терминах.** Колледж говорит на языке воспитания и компетенций. Предприятие думает категориями кадрового дефицита, текучести, стоимости адаптации новичка. Это один и тот же разговор, но на разных языках.

**Прошлый неудачный опыт.** Если год назад к ним привели группу без подготовки, студенты скучали, а публикации об этом не вышло, предприятие сделало вывод, что это трата рабочего времени.

### 3.2 Что предложить взамен

Партнёрство устойчиво только тогда, когда обе стороны получают результат. Хорошая новость в том, что колледжу есть что предложить, и это не требует бюджета.

| Что важно предприятию                                       | Что может предложить колледж                                                                                                        |
|-------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Кадры: закрыть дефицит, снизить стоимость адаптации новичка | Подготовленные студенты, знакомые с производством ещё до трудоустройства; целевое обучение; практика как длительное «собеседование» |
| Репутация работодателя в глазах молодёжи                    | Публикации в медиаресурсах колледжа, участие в днях открытых дверей, присутствие бренда на конкурсах и событиях                     |
| Влияние на содержание подготовки                            | Участие в формировании вариативной части программы и в оценке результатов; запрос на конкретные компетенции                         |
| Понятный и ограниченный объём участия                       | Конкретное предложение: «две встречи по часу в семестр», «один наставник на группу», «участие в жюри один день»                     |
| Признание и социальная роль                                 | Благодарственные письма, представление практики на всероссийских площадках, включение в сборник лучших практик                      |

Главное правило первого разговора: приходите не с просьбой, а с готовым предложением. Не «чем вы могли бы нам помочь», а «мы предлагаем три формата участия, вот что потребуется от вас по времени, вот что получите вы». Ответ на такое предложение почти всегда конструктивен — даже если предприятие выбирает минимальный вариант.

## 4. ДОКУМЕНТЫ И ИНФОРМАЦИОННОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПАРТНЁРСТВА

Договорённость, не закреплённая документально и не ставшая публичной, живёт ровно столько, сколько работают на своих местах, два договорившихся человека. Смена руководителя или уход куратора — и партнёрство исчезает. Поэтому у устойчивого сотрудничества есть две опоры: минимальный пакет документов и информационное сопровождение.

### 4.1 Три документа, которых достаточно

Избыточная бюрократия убивает партнёрство не хуже, чем её отсутствие. Практика показывает, что достаточно трёх документов.

**Соглашение о сотрудничестве** — рамочный документ о намерениях сторон, направлениях взаимодействия и ответственных лицах с обеих сторон. Именно фамилии ответственных, а не общие формулировки, делают его рабочим.

**Дорожная карта на учебный год** — одна страница: перечень совместных событий, сроки, ответственные от колледжа и от предприятия, что требуется от каждой стороны. Этот документ согласуется один раз и снимает девяносто процентов будущих согласований.

**Программа (или положение) наставничества** — если партнёрство дошло до третьей ступени. Включает порядок закрепления наставников, их задачи, формы признания их труда.

#### 4.2 Информационное сопровождение: партнёрство должно быть видимым

Публикация о совместном событии — это не отчётность, а инструмент удержания партнёра. Для предприятия репутация работодателя в глазах молодёжи — измеримая ценность, и упоминание в медиаресурсах колледжа часто оказывается той самой выгодой, которая делает сотрудничество взаимным.

Несколько практических ориентиров. Согласуйте публикацию с предприятием до её выхода — у большинства организаций есть правила использования наименования и изображения производственных площадок. Показывайте людей, а не оборудование: история наставника и студента читается, фотография станка — нет. Публикуйте оперативно, пока событие ещё актуально. И обязательно направьте ссылку партнёру — это короткий жест, который заметно укрепляет отношения.

#### 4.3 Ограничения и меры предосторожности

Работа с внешним партнёром требует внимания к нескольким обязательным моментам.

**Охрана труда и безопасность.** Выход студентов на производство требует соблюдения требований предприятия: инструктаж, средства защиты, сопровождение. Это зона ответственности колледжа, и она не делегируется.

**Персональные данные и согласия.** Публикация фотографий и видео с участием студентов требует согласия в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»; для несовершеннолетних — согласия законных представителей.

**Граница между партнёрством и рекламой.** Воспитательное событие не должно превращаться в рекламную акцию предприятия. Ориентир простой: в центре события — студент и его профессиональное развитие, а не продукция партнёра.

**Реалистичность обещаний.** Не обещайте предприятию того, что не зависит от вас: количество трудоустроенных выпускников, их решения о месте работы. Невыполненное обещание разрушает партнёрство быстрее, чем его отсутствие.

### 5. ВОПРОС ДЛЯ РАЗМЫШЛЕНИЯ

Чтобы оценить состояние партнёрства в вашей образовательной организации, предлагаем провести короткую самодиагностику. Отвечайте честно — этот чек-лист предназначен только для вас.

| Критерий                                                                | да/нет                   |
|-------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Я могу назвать фамилию и должность конкретного человека на предприятии- | <input type="checkbox"/> |

| Критерий                                                                                                          | да/нет                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| партнёре, которому могу позвонить напрямую?                                                                       |                          |
| За последний семестр студенты хотя бы раз выполняли реальное производственное действие, а не только наблюдали?    | <input type="checkbox"/> |
| Представитель предприятия участвовал в оценке результатов студентов (жюри, комиссия, обратная связь по практике)? | <input type="checkbox"/> |
| У наших совместных мероприятий сформулирован целевой ориентир воспитания, а не только дата и место?               | <input type="checkbox"/> |
| Предприятие получает от сотрудничества понятную ему выгоду, и я могу назвать её одним предложением?               | <input type="checkbox"/> |

Если большинство ответов — «нет», это не повод для самокритики, а точная карта ближайших действий. Начните с одного пункта: чаще всего достаточно сделать партнёрство персональным — найти конкретного человека вместо «предприятия вообще».

## Заключение

Партнёрство колледжа и работодателя — это не дополнительная нагрузка на воспитательную работу и не способ отчитаться о социальном взаимодействии. Это способ решить задачу, которую образовательная организация не может решить в одиночку: сформировать у студента профессиональную идентичность, то самое ощущение принадлежности к делу, которое удерживает человека в профессии долгие годы.

Секрет работающего партнёрства не в масштабе предприятия и не в количестве подписанных соглашений. Он в трёх вещах: в персональности отношений, в понятной взаимной выгоде и в системности, которая не зависит от конкретных людей. Партнёрство, построенное на этих основаниях, переживает смену руководителей, кураторов и учебных планов.

И ещё одно. Работодатель приходит в колледж не только за будущими сотрудниками. Он приходит потому, что у взрослого профессионала есть потребность передать своё дело дальше. Задача педагога — создать для этого условия. Тогда партнёрство перестаёт быть обменом ресурсами и становится тем, чем оно и должно быть: совместным воспитанием человека труда — человека, который гордится своим делом и приносит пользу стране.

Итак, мы рассмотрели три главных направления работы с социальными партнёрами:

**Как найти партнёра и договориться** — разобрали причины отказов и научились говорить с предприятием на языке взаимной выгоды.

**Как провести совместное событие, которое воспитывает** — освоили целевые ориентиры, правила подготовки экскурсий и профессиональных проб, обязательную рефлексию.

**Как выстроить систему на учебный год** — познакомились с лестницей вовлечённости, минимальным пакетом документов и участием работодателя в оценке результатов.

## **Шпаргалка «Партнёрство с работодателем за 5 минут»**

**Лестница вовлечённости:** эпизодическое участие → регулярное присутствие → совместная деятельность → участие в оценке → соуправление. Поднимайтесь на одну ступень, не перепрыгивайте.

**Формула первого разговора:** не «чем вы можете нам помочь», а «вот три формата участия, вот сколько времени потребуется, вот что получите вы».

**Экскурсия, которая работает:** подготовка студентов (вопрос от каждого) → живой специалист вместо презентации → пять минут рефлексии в тот же день.

**Правило наставника:** конкретное и ограниченное обязательство («три встречи по сорок минут за семестр») плюс видимое признание его труда.

**Минимальный пакет документов:** соглашение о сотрудничестве с фамилиями ответственных + дорожная карта на год на одной странице + программа наставничества.

**Проверка любого мероприятия:** сформулирован ли целевой ориентир «ради чего?» и что студент сможет сделать или понять после него.

## **Теперь — ваше слово!**

Мы приглашаем вас стать частью нашего методического сообщества. Чтобы следующие материалы были максимально полезными, поделитесь своей реальной практической ситуацией. Напишите в комментариях или на нашей платформе:

На какой ступени вовлечённости находится ваше партнёрство сегодня и что мешает подняться выше?

Была ли ситуация, когда предприятие отказало в сотрудничестве? Как был выстроен разговор и что, по вашему мнению, пошло не так?

Какая форма совместной работы с работодателем дала у вас самый заметный воспитательный результат?

Мы выберем 3–4 самые волнующие проблемы и подготовим подробный практический разбор с пошаговым алгоритмом действий — конкретно для ваших ситуаций. Будьте максимально конкретны: опишите задачу, контекст и то, что вы уже пробовали сделать.

Вместе мы сможем превратить взаимодействие с работодателями из разовых мероприятий в систему, которая работает на будущее каждого студента.

## **Скачайте полезные материалы:**

Чек-лист «Как найти работодателя-партнёра и договориться о сотрудничестве»

Чек-лист «Подготовка совместного мероприятия с работодателем: пошаговая инструкция»

Чек-лист «Система партнёрства с работодателями на учебный год»

До новых встреч на страницах нашего «Методического навигатора»! Пусть ваше партнёрство будет прочным, а студенты находят в профессии своё место.

### **Список источников**

1. Глава Минпросвещения подвёл итоги приёма в колледжи: 4,2 млн заявлений и конкурс 4,9 человека на место // Первое сентября. — 17.09.2026. — URL: <https://1sept.ru/news/2026/09/17/73942>
2. Более 600 работодателей присоединятся к проекту «Профессионалитет» // РАПСИ. — 04.09.2026. — URL: [https://www.rapsinews.ru/incident\\_news/20260904/312165175.html](https://www.rapsinews.ru/incident_news/20260904/312165175.html)
3. Правила целевого обучения актуализированы: постановление Правительства РФ от 29.05.2026 № 640 // Научно-образовательный вестник «Pedproject.Moscow». — 03.06.2026. — URL: <https://vestnik.pedproject.moscow/news-10722/>
4. Макаренко А.С. Педагогические сочинения: в 8 т. — М.: Педагогика, 1983–1986.
5. Сухомлинский В.А. Сердце отдаю детям. — Киев: Радянська школа, 1974.
6. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 13, 15).
7. Указ Президента РФ от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года».
8. Указ Президента РФ от 09.11.2022 № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей».