

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РСО-АЛАНИЯ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
«СЕВЕРО-ОСЕТИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТОРГОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
КОЛЛЕДЖ»

ПРИНЯТО

Решением педагогического совета
ГАПОУ «СОГТЭК»
Протокол № 4
от 17.04.2026 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГАПОУ «СОГТЭК»



В.Б. Абиев

Прим. 31-Д/2 от 17.04.2026 г.

ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ
ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СЕВЕРО-ОСЕТИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ТОРГОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

на 2026-2030 годы

Владикавказ

2026

СОДЕРЖАНИЕ

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ	3
1. ИТОГИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРЕДЫДУЩЕЙ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ.....	6
2. АНАЛИЗ ТЕКУЩЕГО СОСТОЯНИЯ И ДОСТИГНУТОГО УРОВНЯ РАЗВИТИЯ..	9
2.1. Содержание подготовки студентов.....	9
2.2. Кадровое обеспечение.....	12
2.3. Информационное обеспечение.....	13
2.4. Материально-техническое обеспечение.....	14
3. АНАЛИЗ ПОТЕНЦИАЛА РАЗВИТИЯ КОЛЛЕДЖА	17
4. КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ КОЛЛЕДЖА.....	19
4.1. Общие положения.....	19
4.2. Региональная функция СОГТЭК.....	20
4.3. Модель выпускника 2030.....	21
4.4. Принципы реализации концепции	21
4.5. Ресурсное обеспечение концепции.....	22
5. СТРАТЕГИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ КОЛЛЕДЖА	22
5.1. Программа «Развитие образовательного кластера»	22
5.2. Программа «Цифровая трансформация колледжа 2.0»	23
5.3. Программа «Молодежная политика и патриотическое воспитание».....	24
5.4. Программа «Развитие кадрового потенциала и наставничества»	25
5.5. Программа «Развитие системы дополнительного образования и непрерывного профессионального обучения».....	26
5.6. Программа «Модернизация материально-технической базы»	27
5.7. Программа «Развитие и масштабирование учебно-производственного комплекса»	28
6. МОНИТОРИНГ ХОДА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ	34
6.1. Основная задача мониторинга.....	34
6.2. Принципы мониторинга и контроля	35
6.3. Организация управления реализацией программы с привлечением работодателей	35
6.4. Процедура мониторинга (дорожная карта)	36
6.5. Инструменты мониторинга.....	37
6.6. Порядок корректировки Программы развития	37
6.7. Отчётность по реализации Программы развития.....	38
7. ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ	38
8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	40
8.1. Статус Программы развития	40
8.2. Юридическая сила и порядок утверждения изменений.....	40
8.3. Ожидаемые результаты реализации Программы	41
8.4. Риски реализации Программы и меры по их минимизации.....	41
8.5. Ресурсное обеспечение Программы	42
8.6. Управление реализацией Программы.....	42
8.7. Преемственность и связь с другими документами.....	42
8.8. Заключительные положения.....	43

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ

Наименование программы	Программа развития государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Северо-Осетинский государственный торгово-экономический колледж» на 2026-2030 годы (далее – Программа, Колледж)
Основания для разработки программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». 2. Указ Президента РФ от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года». 3. Постановление Правительства РФ от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» 4. Национальные проекты «Молодежь и дети», «Кадры», «Молодежь России», «Экономика данных». 5. Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций на период до 2030 года. 6. Региональная стратегия социально-экономического развития РСО-Алания до 2030 года. 7. Устав ГАПОУ «СОГТЭК».
Программа принята	Программа принята на педагогическом совете Колледжа – протокол № 4 от 17.04.2026 г., утверждена приказом ГАПОУ «СОГТЭК» от 17.04.2026 г. № 31-Д/2.
Разработчики Программы	Абиев В.Б., Туаева М.Т., Варзиева Р.Ч., Назаренко А.Ф., Гаппоева З.Р., Газаева Ф.М., Дзусова Б.Т., Фидарова И.И., Тедтова Л.А., Карсанова Э.Б., Дзантиева З.А., Голубева Г.В., Качмазов Т.С., Плиева З.Г.
Исполнители Программы	Трудовой коллектив Колледжа, студенческое самоуправление, социальные партнеры и работодатели.
Стратегическая цель развития организации, достижению которой способствует Программа	<p>Создание современной системы подготовки кадров, способной:</p> <ul style="list-style-type: none"> – обеспечивать подготовку квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в соответствии с потребностями экономики и общества; – гибко реагировать на социально-экономические изменения; – предоставлять широкие возможности для различных категорий населения в приобретении необходимых профессиональных квалификаций.
Цель Программы	Обеспечение устойчивого развития Колледжа как современного центра подготовки квалифицированных кадров для приоритетных отраслей экономики региона, развитие и масштабирование образовательного кластера, цифровая трансформация образовательной и управленческой деятельности.
Задачи Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Развитие и масштабирование образовательного кластера «Правоохранительная деятельность и управление» в рамках федерального проекта «Профессионалитет».

	<p>2. Модернизация материально-технической базы в соответствии с требованиями нового технологического уклада и запросами предприятий-партнеров кластера.</p> <p>3. Создание и ввод в эксплуатацию учебно-производственного комплекса гостиничного типа на базе ремонтируемого общежития.</p> <p>4. Внедрение платформенных решений и технологий искусственного интеллекта в управление и образовательный процесс.</p> <p>5. Развитие системы наставничества и карьерного сопровождения студентов, включая расширение участия работодателей.</p> <p>6. Расширение спектра программ дополнительного образования для населения и бизнеса.</p> <p>7. Непрерывное повышение квалификации педагогов, в том числе в области цифровых компетенций и практик работы с предприятиями-партнерами.</p> <p>8. Обеспечение кадровой потребности региона в соответствии с долгосрочным прогнозом до 2030 года.</p>
Сроки реализации	2026–2030 годы
Этапы реализации	<p>1 этап (2026–2027 гг.) – завершение проектов предыдущего цикла, внедрение базовых элементов цифровой трансформации, укрепление партнерских связей в рамках кластера.</p> <p>2 этап (2027–2029 гг.) – масштабирование образовательного кластера, внедрение новых образовательных программ под запросы предприятий, развитие цифровых сервисов.</p> <p>3 этап (2029–2030 гг.) – достижение целевых показателей, анализ результатов, подготовка к новому стратегическому циклу.</p>
Стратегические направления Программы	<p>1. Программа «Развитие образовательного кластера»</p> <p>2. Программа «Цифровая трансформация колледжа 2.0»</p> <p>3. Программа «Молодежная политика и патриотическое воспитание».</p> <p>4. Программа «Развитие кадрового потенциала и наставничества».</p> <p>5. Программа «Развитие системы дополнительного образования и непрерывного профессионального обучения».</p> <p>6. Программа «Модернизация материально-технической базы».</p> <p>7. Программа «Развитие и масштабирование учебно-производственного комплекса».</p>
Ожидаемые результаты	<p>1. Увеличение числа предприятий-партнеров кластера с 5 до 20.</p> <p>2. Увеличение доли выпускников, трудоустроенных по специальности, до 85%.</p> <p>3. Увеличение количества слушателей по программам ДПО и ПО.</p> <p>4. Внедрение единой цифровой платформы управления колледжем.</p> <p>5. Увеличение доли педагогов, владеющих цифровыми компетенциями, до 100%.</p> <p>6. Участие не менее 20% студентов в волонтерской деятельности и</p>

	<p>студенческих проектах.</p> <p>7. Реализация не менее 3 совместных с работодателями образовательных проектов.</p> <p>8. Создание и ввод в эксплуатацию учебно-производственного комплекса гостиничного типа на базе ремонтируемого общежития.</p>
Объемы и источники финансирования Программы	Определяются ежегодно в рамках бюджетного и внебюджетного финансирования, а также за счет участия в федеральных конкурсах и грантах (в том числе в рамках развития кластера).
Система организации контроля	Управление программой осуществляет директор Колледжа. Контроль исполнения – педагогический совет Колледжа с участием представителей работодателей. Общий контроль – учредитель.
Адрес размещения Программы в сети Интернет	www.vtet.ru/sveden/document

1. ИТОГИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРЕДЫДУЩЕЙ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ

В 2022 году была разработана и принята Программа развития ГАПОУ «СОГТЭК» на 2022-2027 годы.

Реализация программы развития осуществлялась в соответствии со стратегическими направлениями развития Колледжа:

– обновление и модернизация материально-технической базы Колледжа для подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям СПО;

– внедрение современных технологий обучения при реализации основных профессиональных образовательных программ, программ профессионального обучения и дополнительных образовательных программ (программное обеспечение учебного процесса);

– обеспечение подготовки специалистов среднего звена в соответствии с современными стандартами и передовыми технологиями;

– повышение эффективности подготовки специалистов и рабочих кадров высокой квалификации в соответствии с требованиями современной экономики и регионального рынка труда:

– модернизация организации образовательного процесса подготовки кадров;

– обеспечение качества условий и результатов подготовки кадров;

– обновление содержания воспитательной работы в соответствии с основными направлениями Стратегии развития воспитания в РФ на период до 2025 года, с учетом современных достижений науки на основе отечественных традиций «Развитие гражданско-патриотических качеств личности будущих специалистов»:

- развитие гражданско-патриотических качеств личности будущих специалистов;
- развитие духовно-нравственных качеств личности будущих специалистов;
- профилактика правонарушений и преступлений среди обучающихся;
- развитие студенческого самоуправления, молодежного добровольчества;
- создание студенческих отрядов;
- создание студенческого спортивного клуба.

Анализ реализации всех программ в структуре программы развития на период с 2022 г. по 2027 г. показал, что большинство задач и мероприятий успешно выполнены и продолжают выполняться, о чем свидетельствуют достижения.

За период 2022–2026 гг. Колледж достиг следующих результатов:

Образовательный кластер. В 2023 году Колледж стал победителем федерального проекта «Профессионалитет». Создан образовательный кластер «Правоохранительная деятельность и управление». В состав кластера вошли: ООО «Омега», ООО «Дельта», ООО АХ «Мастер-Прайм. Березка», ГАПОУ «Владикавказский государственный многоотраслевой техникум», ЧПОУ «Владикавказский колледж экономики и права», ГБПОУ «Моздокский механико-технологический техникум». В 2024 году к кластеру присоединились: ООО «ДА», ИП Бабичев И.В. («Мастер принт»). В рамках работы кластера разработаны и реализуются образовательные программы по 8 специальностям с увеличением доли практической подготовки.

Контингент обучающихся. По состоянию на 01.04.2026 г. контингент составляет 1418 человек (58 групп). Из них на бюджетной основе – 1099 человек, по договорам – 319 человек.

Дети-сироты – 12 человек, инвалиды и лица с ОВЗ – 39 человек, дети участников СВО – 65 человек. Динамика контингента демонстрирует устойчивый рост.

Результаты приемной кампании. В 2025 году контрольные цифры приема составили 400 человек, фактически принято 495 человек (включая договорную основу). Средний балл аттестата поступивших составил от 3,6 до 4,61 в зависимости от специальности. В рамках федерального проекта «Профессионалитет» принято 178 человек. Приемная кампания 2025 года показала высокий интерес абитуриентов к специальностям «Туризм и гостеприимство» (142 заявлений на 75 мест), «Экономика и бухгалтерский учет» (60 заявлений на 25 мест) и профессии «Повар, кондитер» (222 заявления на 146 мест).

Качество подготовки. Успеваемость по итогам 2024–2025 учебного года составила 93%, качество знаний – 43%. Выпуск 2025 года – 381 человек, из них дипломы особого образца получили 38 человек. Государственная итоговая аттестация в форме демонстрационного экзамена прошла для 357 выпускников.

Материально-техническая база. Созданы и функционируют 8 мастерских по компетенциям: «Поварское дело», «Кондитерское дело», «Хлебопечение», «Администрирование отеля», «Бухгалтерский учет», «Туризм», «Ресторанный сервис», «Предпринимательство». Аккредитованы 17 центров проведения демонстрационного экзамена. В рамках федерального проекта «Профессионалитет» созданы 14 зон по видам работ.

Цифровая образовательная среда. Внедрена электронная информационно-образовательная среда (ЭИОС) Колледжа. Доля студентов, охваченных обучением с использованием дистанционных образовательных технологий, достигла 100%. Для всех обучающихся и преподавателей Колледжа обеспечен доступ к электронной библиотечной системе «Юрайт».

Кадровый потенциал. В Колледже сформирован квалифицированный преподавательский коллектив, способный качественно осуществлять подготовку специалистов по программам подготовки специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих и служащих. Подготовка, образование, профиль образования педагогических работников отвечают требованиям ФГОС СПО, предъявляемым к кадровому составу образовательного учреждения. Общая численность педагогических работников – 102 человека. Высшее образование имеют 90,2% педагогов. Высшую квалификационную категорию – 47 человек (48%), первую – 16 человек (15,7%). За последние 3 года повышение квалификации прошли 100% педагогов.

Участие в чемпионатах профессионального мастерства. В региональном этапе чемпионата «Профессионалы» 2025 года студенты Колледжа заняли 9 первых мест, 6 вторых мест, 3 третьих места. В этом же году на Итоговом (межрегиональном) этапе в компетенции Выпечка осетинских пирогов обучающаяся Колледжа заняла 1 место. В региональном этапе чемпионата «Профессионалы» 2026 года студенты Колледжа заняли 8 первых мест, 6 вторых мест, 3 третьих места. В региональном чемпионате «Абилимпикс»-2025 обучающиеся Колледжа заняли 4 первых места, 2 – вторых и 2 третьих места. В Отборочном этапе Национального чемпионата «Абилимпикс» 2025 года – 1 первое место, 1 второе место, 2 третьих места. Подготовку студентов осуществляли педагоги-наставники, многие из которых являются главными экспертами и экспертами-наставниками чемпионатов.

Практическая подготовка и стажировки. В 2025 году практику прошли 1570 студентов из 77 учебных групп по 125 профессиональным модулям (с учетом выпуска 2025 года). Только за 2025 год заключено 58 новых договоров о практической подготовке. Направлены

на стажировку: ООО «ВодоходЪ» – 23 студента. Кроме компании «ВодоходЪ» студенты Колледжа проходят стажировку в ООО «ДОК «Аврора», ООО «Санаторий «Вита», ООО «ДОК «Юбилейный», расположенных в п. Витязево Краснодарского края. Летом 2025 года из-за ситуации с разлившимся мазутом и запретом на купание количество отдыхающих в данной санатории резко уменьшилось, что отразилось и на необходимости привлечения к работе студентов – на летнюю стажировку в детский санаторий поехали всего 40 студентов. В 2024 году – 91 студент. Предстоящий сезон обещает быть насыщенным и работой, и яркими мероприятиями, и планами. Летом планируется отъезд более 50 студентов. Остальные студенты работают на предприятиях республики. Летней занятостью охвачено 344 из 585 студентов 1-3 курсов, что составляет 58,8%. Из них официально трудоустроено 197 человек, 147 работает неформально.

Трудоустройство выпускников. Выпуск 2025 года – 381 человек. Трудоустроены по специальности 195 человек, самозанятые – 29 человек, продолжили обучение – 33 человека, призваны в армию – 17 человек. Студенты, прошедшие стажировку в ООО «ВодоходЪ» и Kilit Hospitality Group, получили благодарственные письма и сертификаты, многие из них трудоустроены в этих компаниях.

Развитие целевого обучения. В рамках реализации федерального проекта «Профессионалитет» и в целях кадрового обеспечения предприятий-партнёров кластера в Колледже системно развивается механизм целевого обучения. В 2025 году заключено 315 договоров о целевом обучении с предприятиями РСО-Алания. Общая численность студентов, обучающихся по целевым договорам, составила 590 человек, что подтверждает высокий уровень доверия работодателей к качеству подготовки выпускников Колледжа и востребованность специалистов, подготовленных по целевым направлениям.

Воспитательная работа. Действует Студенческий совет, в состав которого входят представители всех учебных групп. Сформирован родительский комитет. Функционирует волонтерский отряд «Надежда», участники которого вовлечены в акции «Блокадный хлеб», «Георгиевская ленточка», «Бессмертный полк», помощь ветеранам и участникам СВО. Проведены мероприятия патриотической направленности: встречи с ветеранами, уроки мужества, участие в акции «Вахта памяти».

Инновационная деятельность. В 2024 году завершилась реализация инновационного проекта «Создание федеральной инновационной пилотной площадки ФГБОУ ДПО ИРПО». Реализация Проекта осуществлялась в рамках Соглашения от 01 июля 2022 года между ФГБОУ ДПО ИРПО и ГАПОУ «СОГТЭК» о создании федеральной инновационной пилотной площадки ФГБОУ ДПО ИРПО. На основе федерального пакета методических разработок на уровне образовательной организации было обеспечено методическое оснащение новых практик подготовки по общеобразовательным дисциплинам, отвечающих на вызовы развития системы среднего профессионального образования. Получен и обобщен опыт новых практик подготовки по общеобразовательным дисциплинам, что послужит повышению качества преподавания и обеспечит соответствие условий обучения современным требованиям.

Несмотря на достигнутые результаты, сохраняется ряд проблем, требующих решения:

Взаимодействие с работодателями. При наличии действующего кластера и устойчивых партнерских связей, уровень вовлеченности работодателей в образовательный процесс требует дальнейшего развития. Необходимо расширять практику проведения занятий на базе

предприятий, увеличивать количество мастер-классов с участием ведущих специалистов, развивать систему целевого обучения.

Цифровая трансформация. Несмотря на наличие ЭИОС, цифровые инструменты используются неравномерно. Часть педагогов испытывает трудности при работе с онлайн-платформами, электронными образовательными ресурсами. Отсутствует единая цифровая платформа управления Колледжем, интегрирующая учебную, методическую, воспитательную и административную деятельность.

Материально-техническая база. Часть учебных кабинетов и лабораторий требует обновления оборудования. Парк компьютерной техники морально устаревает. Требуется дальнейшее развитие инфраструктуры с учетом технологических изменений.

Дополнительное образование. Спектр программ дополнительного образования для населения и бизнеса недостаточно широк. Не в полной мере используются возможности сетевого взаимодействия и электронного обучения для реализации программ ДПО.

Кадровый потенциал. Сохраняется потребность в привлечении молодых педагогов, особенно по специальностям профессионального цикла. Требуется дальнейшее повышение квалификации в области цифровых компетенций и практико-ориентированных методик обучения.

Воспитательная работа. Активность студенческого самоуправления нуждается в дополнительной поддержке. Требуется расширение спектра внеучебных мероприятий, ориентированных на развитие лидерских качеств и социальной ответственности.

2. АНАЛИЗ ТЕКУЩЕГО СОСТОЯНИЯ И ДОСТИГНУТОГО УРОВНЯ РАЗВИТИЯ

2.1. Содержание подготовки студентов

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Северо-Осетинский государственный торгово-экономический колледж» реализует основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования, а также программы дополнительного профессионального образования и профессионального обучения в соответствии с лицензией на право осуществление образовательной деятельности. Структура подготовки специалистов направлена на реализацию профессиональных образовательных программ подготовки специалистов среднего звена (далее – ППССЗ) и программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих (далее – ППКРС) на базе основного общего.

Форма обучения в Колледже очная.

Таблица 1 – Образовательные программы, реализуемые в ГАПОУ «СОГТЭК»

№ п/п	Код	Наименование профессии, специальности	Квалификация
		ППКРС	
1.	08.01.28	Мастер отделочных строительных и декоративных работ	Мастер отделочных строительных и декоративных работ

2.	43.01.09	Повар, кондитер	Повар Кондитер
ППССЗ			
1.	19.02.12	Технология продуктов питания животного происхождения	Техник-технолог
2.	20.02.02	Защита в чрезвычайных ситуациях	Специалист по защите в чрезвычайных ситуациях
3.	38.02.01	Экономика и бухгалтерский учёт (по отраслям)	Бухгалтер
4.	38.02.03	Операционная деятельность в логистике	Операционный логист
5.	38.02.04	Коммерция (по отраслям)	Менеджер по продажам
6.	38.02.05	Товароведение и экспертиза качества потребительских товаров	Товаровед-эксперт
7.	38.02.06	Финансы	Финансист
8.	38.02.08	Торговое дело	Специалист торгового дела
9.	40.02.02	Правоохранительная деятельность	Юрист
10.	43.02.15	Поварское и кондитерское дело	Специалист по поварскому и кондитерскому делу
11.	43.02.16	Туризм и гостеприимство	Специалист по туризму и гостеприимству

Следует отметить ежегодный прирост контингента, но в то же время наблюдается небольшое снижение контингента на внебюджетной основе.

Таблица 2 – Контингент студентов по годам

Бюджет/внебюджет	Численность студентов (чел.) (по состоянию на 1 октября)		
	2023 года	2024 года	2025 года
бюджет	1138	1138	1152
внебюджет	274	323	325
Итого	1412	1461	1477

Таблица 3 – Динамика в количестве абитуриентов и в реализации образовательных программ специальностей и профессий

Год приема	Кол-во Абитуриентов	Зачислено Бюджет/коммерция	Специальности/профессии (кол-во реализуемых)
2023 – 2024 г	554/139	373/117	11/3
2024 – 2025 г	478/161	370/118	15/5
2025 – 2026г	712/165	400/95	11/2

Современные условия деятельности Колледжа характеризуются тесным контактом с работодателями, как основным источником осуществления партнерских отношений между сторонами. Взаимодействие с работодателями в рамках образовательного процесса, в части практической подготовки студентов носит достаточно стабильный и динамично развивающийся характер.

В настоящее время Колледжем заключены действующие договоры о социальном партнерстве с предприятиями города и республики. Договоры предусматривают предоставление рабочих мест для прохождения практики и трудоустройство студентов после окончания обучения, а также стажировку мастеров производственного обучения, преподавателей и студентов, привлечение специалистов предприятий к преподаванию профессиональных дисциплин (модулей), организацию переподготовки работников предприятия на базе Колледжа и совместную реализацию ДПО и ПО и других мероприятий. В числе представителей реального сектора экономики РСО-Алания, взаимодействующих с Колледжем, такие предприятия как:

ГК ПД «Бавария», ГК «Mercadagroup», ООО «Премьер Крю», рестораны «Le Chef», «KoYOROI», «Белый попугай», «Виноград», «Prodigium», «Cuprum», ООО «Мастер-Прайм «Березка», ООО «Омега» («Деликат»), ИП Туриева (КД «Анечка»), ОАО «Одежда», Министерство труда и социального развития РСО-Алания, ООО «Айрин-тур», ООО «Амадеус», ООО «Владикавказское бюро экскурсий и путешествий», ООО «Торговый дом «Закарпатье», ООО «Амадеус», Альп-лагерь «Цей», Управление ПФ РФ в РСО-Алания, ГБУ СО «РДИ «Забота», кафе-кондитерская «Профитроли», «Кэнди Хаус», ООО «Моцарелла», ООО «Супермаркет «Забава», ООО «Оздоровительный центр «Роза ветров», ООО «Стэйтон», ООО «Торговый дом «ТиКО» - гостиница «Кадгарон», гостиничный комплекс «Tana Park Hotel», ООО «Интурист-Осетия», ООО СПС «Кировский хлебзавод», ООО «ВИП» - кафе «Тоскана», ООО «Импульс-С», ООО «ТД «Закарпатье», ООО «Эльзор», ООО СКО «Курорты Осетии» санаторий «Тамиск», кафе «My Roll», Кондитерский цех «Илона», ООО «Премьер Торг» сеть магазинов «Супермаркет НАШ», ООО «Мандарин», КЦ Мэрикейк, кондитерская «Юбилейный», ООО «Дельта», ООО «Тиволи парк», санаторий «Осетия», турагентство «ЗимаЛето», «Желтый чемоданчик», «MandarinTravel», «ИскраТур», ООО «Калипсо», ООО «ВеллТур» и другие.

Отношения с работодателями складываются по принципу привлечения выпускников Колледжа на вакантные рабочие места.

Таблица 4 – Информация о трудоустройстве выпускников 2025 года

Суммарный выпуск 2025 г.	Трудоустроены по специальности	Индивидуальные предприниматели	Самозаняты	Продолжают обучение	Служба в армии по призыву	Служба в армии по контракту	Находятся в отпуске по уходу за ребенком	Неформальная занятость	Количество незанятых
381	195	3	29	33	17	0	0	11	91

В настоящее время в Колледже успешно функционирует учебно-производственный комплекс по направлению «Туризм», который осуществляет разработку и проведение экскурсий для школьников, студентов и гостей республики. УПК является базой для прохождения практики студентами специальности 43.02.16 «Туризм и гостеприимство», а также площадкой для реализации профориентационных проектов.

2.2. Кадровое обеспечение

Педагогический коллектив Колледжа по уровню профессионально-педагогической квалификации, педагогическому опыту работы может обеспечить требуемый уровень подготовки специалистов по всем образовательным программам подготовки.

Директором ГАПОУ «СОГТЭК» является Абиев Валерий Батразович, член Общественного совета РСО-Алания, Заслуженный работник пищевой промышленности РСО-Алания, Заслуженный работник образования Республики Северная Осетия-Алания, член Общественной палаты РСО-Алания, член Северо-Осетинского регионального отделения «Деловая Россия», действительный член Ассоциации кулинаров России.

Численность работников на 01.04.2026 г. составила 170 чел., из них штатные – 156 чел., внешние совместители – 14 чел. Общая численность педагогических работников – 102 человека. (Таблица 5).

Высшее образование имеют 90,2% педагогов. Высшую квалификационную категорию – 47 человек (48%), первую – 16 человек (15,7%). За последние 3 года повышение квалификации прошли 100% педагогов.

Среди сотрудников Колледжа четыре Заслуженных работника образования РСО-Алания, два Отличника народного просвещения, три Почетных работника СПО РФ, один Почетный работник ВПО РФ, два Почетных работника НПО РФ, один Почетный работник сферы образования РФ, шесть кандидатов наук, один доктор наук.

Таблица 5 – Численность работников ГАПОУ «СОГТЭК»

Наименование показателя	Штатные (чел.)	Внешние совместители (в том числе , чел.)
Численность работников – всего	170	14
в том числе:		
руководящие работники – всего	17	
из них:		
директор	1	
заместители директора	2	
педагогические работники – всего	102	14
в том числе:		
преподаватели	79	14
мастера производственного обучения	12	
преподаватели-организаторы основ безопасности жизнедеятельности	2	
руководитель физического воспитания	1	
педагог-психолог	2	

методист	3	
прочие	3	1
учебно-вспомогательный персонал	14	
обслуживающий персонал	37	

Реализация образовательных программ обеспечивается педагогическими кадрами, имеющими образование, соответствующее профилю преподаваемых дисциплин (модулей).

Педагогические работники, отвечающие за освоение обучающимися профессионального учебного цикла, имеют опыт деятельности в организациях соответствующей профессиональной сферы.

В Колледже отлажена система повышения квалификации преподавателей и сотрудников. Практикуемые формы роста уровня профессиональной компетентности преподавателей весьма разнообразны: обучение на курсах повышения квалификации, переподготовка, стажировка в профильных организациях, участие в конкурсах профессионального мастерства, семинарах, конференциях, самообразование и др.

За последние 3 года охвачено различными формами повышения квалификации 100% преподавательского состава.

В рамках реализации ФГОС СПО педагогический коллектив Колледжа ориентирован на создание и корректировку комплексного учебно-методического обеспечения дисциплин, междисциплинарных курсов, профессиональных модулей, всех видов практик в виде разработки учебно-методических комплексов (УМК).

Образовательные программы по всем реализуемым специальностям обеспечены учебно-методической документацией по учебным дисциплинам, профессиональным модулям, практикам (рабочие программы, контрольно-оценочные средства, методические указания по выполнению лабораторных работ и практических занятий, курсовых проектов, внеаудиторной самостоятельной работы студентов), а также методические указания по выполнению дипломных работ, программы государственной итоговой аттестации.

Кроме разработки обязательной учебно-программной и учебно-методической документации преподаватели Колледжа занимаются научно-методической работой и научно-исследовательской деятельностью. Преподаватели Колледжа работают над повышением своего педагогического мастерства в рамках дополнительного профессионального образования.

В Колледже сложилась система распространения педагогического опыта. Педагоги Колледжа активно транслируют педагогический опыт в различных сферах педагогической деятельности, проводят открытые учебные занятия, мастер-классы и семинары, выступая на конференциях и публикуя статьи.

2.3. Информационное обеспечение

Объем и качество библиотечно-информационного обеспечения учебного процесса позволяет вести образовательный процесс на высоком уровне.

В Колледже имеются две библиотеки с читальным залом. Читателями библиотеки являются все обучающиеся и преподаватели колледжа. Фонд библиотеки – 3494 экземпляров книг (включая учебники), брошюр, журналов.

100% студентов используют электронные образовательные ресурсы. Во время самостоятельной подготовки они обеспечены доступом к современным профессиональным базам данных и информационным ресурсам сети Интернет.

Для всех обучающихся и преподавателей Колледжа обеспечен доступ к электронной библиотечной системе «Юрайт».

Обеспечен свободный доступ педагогам и студентам к открытой информационной системе Колледжа, в которой аккумулируется вся учебно-программная и учебно-методическая информация по специальностям Колледжа.

Библиотечный фонд соответствует профилю специальностей Колледжа. Следует продолжить работу по увеличению количества электронных изданий, подключению к электронным библиотечным системам.

2.4. Материально-техническое обеспечение

Здания Колледжа находятся в оперативном управлении ГАПОУ «СОГТЭК». Собственником имущества Колледжа является Республика Северная Осетия-Алания.

Функции и полномочия учредителя Учреждения осуществляет Министерство образования и науки Республики Северная Осетия-Алания.

Функции и полномочия собственника имущества Колледжа осуществляет Министерство государственного имущества и земельных отношений Республики Северная Осетия-Алания.

Таблица 6 – Общая площадь ГАПОУ «СОГТЭК»

Здание	Адрес	Площадь помещений, м ²	Площадь земли, га
Корпус 1	г. Владикавказ, ул. Миллера, 29	3121,55	0,5436
Корпус 2	г. Владикавказ, ул. Кесаева, 12б	3841,90	0,8478
Корпус 3	г. Беслан, ул. Джигилова, 15	4337,21	0,9837
Общая площадь		11300,66	2,3751

Таблица 7 – Материально-техническое обеспечение ГАПОУ «СОГТЭК»

	Корпус I	Корпус II	Корпус III	ИТОГО
Учебные кабинеты	25	23	10	58
Мастерские	3 «Бухгалтерский учет», «Администрирование отеля», «Туризм»,	5 «Поварское дело», «Кондитерское дело», «Хлебопечение»; «Ресторанный сервис»; «Предпринимательство»	-	8

Учебно-производственные лаборатории	-	3 по направлениям подготовки ПК и ПКД	1 по направлению подготовки ПК	4
Мультимедийные аудитории	1	1	-	2
Актовый зал	1	1	-	2
Библиотека	1	1	1	3
Мини-типография	-	1	-	1
Спортивный зал	1	1	1	3
Тренажерная площадка	2	-	-	2
Стрелковый тир (мобильный) и место для стрельбы	1	1	-	2
Столовая	1 (50 мест)	1 (150 мест)	1 (110 мест)	3
Буфет	-	-	-	2
Мед. кабинет	1	1	1	3
Зоны по видам работ (ОК «Правоохранительная деятельность и управление»)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Управление ассортиментом, оценка качества и обеспечение сохраняемости товаров (25 рабочих мест). 2. Организация и управление торгово-сбытовой деятельностью (25 рабочих мест). 3. Организация и проведение экономической и маркетинговой деятельности (25 рабочих мест). 4. Финансово-экономическое планирование в секторе государственного и муниципального управления, и организация исполнения бюджетов бюджетной системы Российской Федерации (25 рабочих мест). 5. Управление финансами организаций и осуществление финансовых операций (25 рабочих мест). 6. Организации и осуществлении финансового контроля (25 рабочих мест). 7. Осуществление налогового учета и налогового планирования в организации (25 рабочих мест). 8. Оперативно-служебная деятельность (25 рабочих мест). 9. Организационно-управленческой деятельности (25 рабочих мест). 10. Управление логистическими процессами в закупках, производстве и распределении (25 рабочих мест). 11. Планирование и организация логистического процесса в организациях (в подразделениях) различных сфер деятельности (25 рабочих мест). 12. Оценка конкурентоспособности товаров и услуг. Организации работ в подразделении организации (25 рабочих мест). 			

	<p>13. Документирование хозяйственных операций и ведение бухгалтерского учета активов организации (25 рабочих мест).</p> <p>14. Ведение бухгалтерского учета источников формирования активов, выполнение работ по инвентаризации активов и финансовых обязательств организации (25 рабочих мест).</p>
--	---

В оперативном управлении Колледжа находится здание общежития, в котором в настоящее время проводится капитальный ремонт.

Оборудование учебных кабинетов, мастерских и лабораторий Колледжа соответствует действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам, обеспечивает проведение всех видов практических занятий и лабораторных работ, предусмотренных учебным планом в соответствии с ФГОС СПО.

Оснащение аудиторий:

- современная учебная мебель;
- персональные компьютеры – 512 шт. для учебных целей с доступом в интернет, с лицензионной версией Microsoft Office и лабораторией Касперского,
- ноутбуки - 152 шт., из них 118 для учебных целей;
- интерактивные доски - 43 шт.;
- проекторы - 23 шт.;
- лазерные принтеры, сканеры и МФУ - 73 шт.;
- ЖК телевизоры, DVD-плееры, комплекты мультимедийного оборудования, музыкальные центры; учебно-наглядные пособия, справочно-нормативная, учебно-методическая литература.

Мастерские, учебно-производственные лаборатории и зоны по видам работ оснащены современной материально-технической базой, соответствующей современным стандартам и передовым технологиям, для обеспечения практической подготовки студентов, проведения промежуточной аттестации и государственной итоговой аттестации в форме демонстрационного экзамена, для подготовки участников региональных и отборочных чемпионатов профессионального мастерства, для реализации образовательных программ дополнительного профессионального образования.

Для проведения занятий по учебной дисциплине «Физическая культура» заключен договор о сетевой форме реализации образовательных программ с СООО ОГО ВФСО «Динамо», в соответствии с которым обучающиеся ГАПОУ «СОГТЭК» могут использовать материально-технические средства физкультурно-спортивного общества: открытый стадион широкого профиля с элементами полосы препятствий, тир, беговые дорожки, раздевалки, душевые и т.д.

Материально-техническая база Колледжа позволяет организовать обучение по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих и по программам подготовки специалистов среднего звена в соответствии с требованиями ФГОС СПО.

3. АНАЛИЗ ПОТЕНЦИАЛА РАЗВИТИЯ КОЛЛЕДЖА

Таблица 8 – SWOT-АНАЛИЗ

Факторы внутренней среды	
Сильные стороны	Слабые стороны
<p>1. Наличие действующего образовательного кластера с расширенным составом участников.</p> <p>2. Успешный опыт реализации инновационных проектов, включая Федеральную инновационную площадку ФГБОУ ДПО ИРПО.</p> <p>3. Развитая материально-техническая база, включая 8 мастерских, 4 учебно-производственные лаборатории, 14 зон по видам работ и 17 центров проведения демонстрационного экзамена.</p> <p>4. Высокий уровень квалификации педагогического коллектива.</p> <p>5. Устойчивые связи с работодателями.</p> <p>6. Высокие результаты участия в чемпионатах «Профессионалы» и «Абилимпикс».</p> <p>7. Положительная динамика приемной кампании (прием сверх КЦП).</p> <p>8. Развитая инфраструктура воспитательной работы (Студенческий совет, родительский комитет, волонтерский отряд, спортивный клуб, студенческий отряд, волонтерские объединения).</p> <p>9. Демонстрационные экзамены в качестве как итоговой, так и промежуточной аттестации.</p> <p>10. Наличие Центра Компетенций и Ресурсного центра.</p> <p>11. Наличие успешно функционирующего учебно-производственного комплекса по направлению «Туризм» (экскурсионное бюро), имеющего опыт разработки и проведения экскурсионных программ.</p>	<p>1. Неравномерная цифровая грамотность педагогических работников.</p> <p>2. Отсутствие единой цифровой платформы управления Колледжем.</p> <p>3. Частичное устаревание компьютерной техники и учебного оборудования.</p> <p>4. Недостаточное количество программ дополнительного образования для населения и бизнеса.</p> <p>5. Низкая доля внебюджетных доходов.</p> <p>6. Недостаточная активность студенческого самоуправления.</p> <p>7. Здание общежития требует капитального ремонта и оснащения.</p>
Возможности	Угрозы
<p>1. Участие в новых национальных проектах «Кадры», «Молодежь России», «Экономика данных».</p>	<p>1. Демографический спад, приводящий к сокращению контингента абитуриентов.</p> <p>2. Высокий уровень конкуренции среди</p>

<p>2. Продление федерального проекта «Профессионалитет» до 2030 года, что позволяет развивать кластер.</p> <p>3. Цифровизация экономики и образования, внедрение технологий искусственного интеллекта.</p> <p>4. Расширение сетевого взаимодействия с образовательными организациями и предприятиями.</p> <p>5. Возможность привлечения внебюджетных средств через реализацию программ ДПО и участие в грантах.</p> <p>6. Развитие системы независимой оценки квалификации.</p> <p>7. Расширение состава кластера за счет новых предприятий и организаций.</p> <p>8. Создание на базе отремонтированного общежития учебно-производственного комплекса гостиничного типа, объединяющего действующее экскурсионное бюро.</p> <p>9. Получение дополнительных внебюджетных доходов от предоставления гостиничных, экскурсионных и сопутствующих услуг.</p> <p>10. Обеспечение практической подготовки студентов всех направлений подготовки в условиях реального гостиничного предприятия.</p>	<p>профессиональных образовательных организаций.</p> <p>3. Недостаточное бюджетное финансирование для масштабного обновления МТБ.</p> <p>4. Быстрое изменение требований работодателей к квалификации специалистов.</p> <p>5. Высокий уровень теневой занятости в республике, снижающий мотивацию к официальному трудоустройству.</p>
--	---

ВЫВОДЫ:

Колледж обладает значительным потенциалом для дальнейшего развития: наличие действующего кластера, опыт инновационной деятельности, квалифицированные кадры и развитая инфраструктура создают прочную основу. Ключевые направления развития на 2026–2030 гг. должны быть сосредоточены на:

- углублении интеграции с работодателями в рамках кластера;
- системной цифровой трансформации управления и образовательного процесса;
- расширении спектра программ дополнительного образования;
- развитию кадрового потенциала, включая цифровые компетенции педагогов;
- укреплении воспитательной работы и студенческой активности.

На развитие Колледжа оказывают влияние как внешние факторы, происходящие в сфере образования, экономики и демографии, так и внутренние факторы, определяющие сильные и слабые стороны Колледжа.

Результаты анализа современного состояния Колледжа и результатов его деятельности за последние пять лет (в том числе на основе SWOT-анализа) показывают, что у Колледжа

есть необходимый потенциал и ресурс для решения задач в соответствии с основными тенденциями развития и модернизации среднего профессионального образования.

При проведении SWOT-анализа, рассматривая различные сочетания факторов внешней среды и внутренних свойств Колледжа, были построены следующие варианты действий:

1. Дальнейшее развитие современной инфраструктуры подготовки кадров и материально-технической базы Колледжа.
2. Постоянная актуализация ОПОП с учётом профессиональных стандартов, передовых технологий, запросов рынка труда.
3. Демонстрационные экзамены, олимпиады и конкурсы профессионального мастерства.
4. Развитие спектра компетенций и центров компетенций.
5. Формирование механизмов сотрудничества с работодателями, бизнес-сообществами, заинтересованными в квалифицированных кадрах.
6. Повышение квалификации педагогических работников через систему стажировок в профильных организациях и предприятиях.
7. Развитие системы морального и материального стимулирования педагогических работников Колледжа.
8. Расширение спектра используемых дистанционных образовательных технологий и электронного обучения.
9. Развитие дуальной модели обучения и сетевой формы реализации программ.
10. Исследование рынка труда в системе оказания дополнительных образовательных услуг.
11. Развитие спектра программ дополнительного образования и дополнительного профессионального образования, как для студентов, так и для населения.
12. Формирование системного подхода к разработке и реализации программы и календарного плана воспитательной работы Колледжа, рабочих программ воспитания.
13. Совершенствование работы по сохранности контингента.
14. Усиление системы профориентационной работы Колледжа.
15. Внедрение системы наставничества.
16. Участие в конкурсных отборах и грантах.

4. КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ КОЛЛЕДЖА

4.1. Общие положения

Концепция развития ГАПОУ «Северо-Осетинский государственный торгово-экономический колледж» (далее – Колледж, СОГТЭК) на период 2026–2030 годов представляет собой систему стратегических целевых ориентиров, принципов и приоритетов, определяющих миссию, видение и ключевые направления трансформации образовательной организации.

Колледж, имея вековую историю и традиции подготовки кадров для экономики региона, вступает в новый этап своего развития, характеризующийся углублением интеграции с реальным сектором экономики в рамках федерального проекта «Профессионалитет», цифровой трансформацией управления и внедрением гибких образовательных траекторий.

Миссия Колледжа:

«Готовим истинных профессионалов и ответственных граждан, создающих будущее региона и страны».

Мы обеспечиваем опережающую подготовку кадров для приоритетных отраслей экономики РСО-Алания (торговля, общественное питание, сервис, правоохранительная деятельность, промышленность), сочетая вековые традиции профессионального образования с современными технологиями и запросами работодателей.

Видение Колледжа (2030 год):

СОГТЭК – это:

1. Инновационный образовательный кластер «Правоохранительная деятельность и управление», признанный лидер СПО в СКФО.

2. Центр притяжения талантливой молодежи, где созданы комфортные условия для развития личности, спорта, творчества и профессиональной самореализации, а также современный учебно-производственный комплекс, объединяющий гостиничные и экскурсионные услуги.

3. «Умная» цифровая платформа, объединяющая в единой среде студентов, педагогов, родителей и работодателей (от профориентации до трудоустройства).

4. Территория наставничества, где каждый студент сопровождается личным трекером (из числа опытных педагогов или работодателей) на всем пути обучения.

Стратегические приоритеты (5 «И» развития):

1. Интеграция с работодателями (управление через кластер, вовлечение в оценку качества, создание учебно-производственного комплекса как базы для практической подготовки).

2. Инновации в содержании (актуализация ОПОП под современные запросы экономики и профстандарты).

3. Интеллектуализация процессов (внедрение AI-аналитики успеваемости и предиктивного управления контингентом).

4. Индивидуализация траекторий (гибкие модули, выбор темпов обучения, цифровое портфолио).

5. Инклюзивность и воспитание (доступная среда, патриотизм, волонтерство).

4.2. Региональная функция СОГТЭК

Позиционирование Колледжа в системе среднего профессионального образования РСО–Алания определяется его исторической ролью и текущими запросами рынка труда республики.

Ключевые функции Колледжа как регионального центра:

1. Кадровая функция: обеспечение квалифицированными кадрами (бухгалтеры, повара, кондитеры, специалисты торгового дела, логисты, юристы, сотрудники МЧС) предприятий торговли, общественного питания, сферы услуг и правоохранительных органов региона.

2. Экспертная функция: участие в разработке профессиональных стандартов и независимой оценке квалификации специалистов отраслей экономики РСО-Алания.

3. Социальная функция: подготовка кадров для социально значимых сфер (школьное питание, социальные учреждения) и интеграция в общество лиц с ОВЗ (Абилимпикс).

4. Развивающая функция: создание системы непрерывного образования «Школа – Колледж – ВУЗ – Предприятие» через профориентационные проекты («Билет в будущее», «Субботы СПО») и обучение взрослого населения.

Портфель востребованности (2025-2026 факты):

На основе анализа приемной кампании 2025 года (высокий конкурс на «Повар, кондитер», «Туризм и гостеприимство», «Экономика и бухгалтерский учет») Колледж подтверждает статус главного поставщика кадров для индустрии гостеприимства и сервиса в регионе.

4.3. Модель выпускника 2030

Реализация концепции направлена на формирование у выпускника СОГТЭК следующих ключевых характеристик:

Таблица 9 – Ключевые характеристики выпускника ГАПОУ «СОГТЭК»

Сфера	Характеристика выпускника
Профессионал	Владеет актуальными цифровыми инструментами, имеет опыт работы на реальном оборудовании предприятий-партнеров.
Гражданин	Патриот, уважающий закон (для юристов и сотрудников МЧС – принципиальный), ориентированный на социальное служение и добровольчество.
Личность	Стрессоустойчивый, коммуникабельный, готовый к предпринимательской деятельности и самозанятости.
Новатор	Способный работать в условиях неопределенности, быстро переучиваться в рамках системы ДПО и наставничества, готовый к карьерной мобильности.

4.4. Принципы реализации концепции

В основе перехода от текущего состояния к модели 2030 лежат следующие принципы:

Принцип дуального обучения: Увеличение доли практической подготовки непосредственно на рабочих местах (ООО «Омега», КД «Анечка», ООО «ВодоходЪ», МВД и др.).

Принцип «бесшовного» партнерства: Работодатели участвуют в разработке ОПОП, проведении ГИА (в т.ч. демозамена), наставничестве и стажировках педагогов.

Принцип цифровой зрелости: Полный переход на электронный документооборот, использование ИИ для прогнозирования успеваемости и отсева студентов, цифровое портфолио как аналог резюме.

Принцип преемственности: Опора на традиции Колледжа (100-летний опыт) в воспитательной работе и профессиональной подготовке, синхронизация с вузами для продолжения обучения.

Принцип «Обучение через служение»: Интеграция волонтерской деятельности и социального проектирования в образовательные модули (особенно для специальностей «Защита в ЧС» и «Правоохранительная деятельность»).

4.5. Ресурсное обеспечение концепции

Для достижения поставленных целей концепция опирается на уже имеющиеся ресурсы и перспективные источники финансирования:

Кадровый ресурс: 102 педагога (90,2% с высшим образованием, наличие заслуженных работников). Развитие: обучение 100% педагогов цифровым компетенциям и стажировки на предприятиях.

Материально-технический ресурс: 8 мастерских, 4 учебно-производственные лаборатории, 14 зон по видам работ и 17 центров проведения демонстрационного экзамена (ЦПДЭ). Развитие: создание новых лабораторий, в т.ч. на базе предприятий.

Партнерский ресурс: >80 договоров с предприятиями, включая ГК «Бавария», «Меркада», Минфин РСО-А, МВД. Развитие: расширение кластера до 20 партнеров к 2030 году.

Финансовый ресурс: Бюджет + внебюджет (ДПО, коммерческий набор) + гранты. Развитие: увеличение доли внебюджета через обучение взрослых.

5. СТРАТЕГИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ КОЛЛЕДЖА

5.1. Программа «Развитие образовательного кластера»

Цель программы: развитие и масштабирование образовательного кластера «Правоохранительная деятельность и управление», созданного в 2023 году в рамках федерального проекта «Профессионалитет».

Задачи программы:

- Расширение состава участников кластера за счет привлечения новых предприятий-партнеров.
- Актуализация образовательных программ с учетом запросов предприятий-партнеров и новых технологий.
- Развитие практико-ориентированного обучения с увеличением доли практической подготовки.
- Создание новых учебно-производственных лабораторий и мастерских на базе предприятий-партнеров.
- Реализация совместных с работодателями проектов (конкурсы профессионального мастерства, стажировки, хакатоны).
- Развитие системы карьерного сопровождения студентов с участием работодателей.

Таблица 10 – План мероприятий по реализации программы

№	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1	Проведение ежегодных стратегических сессий с предприятиями-партнерами для актуализации образовательных программ	2026–2030	Зам. директора по УВР, руководитель Центра карьеры, зав. практикой
2	Привлечение не менее 3 новых	2026–2030	Директор, зам. директора

	предприятий-партнеров ежегодно		по УВР, руководитель Центра карьеры, зав. практикой
3	Разработка и внедрение не менее 1 новой образовательной программы в год под запросы предприятий	2026–2030	Директор, зам. директора по УВР, учебно-методический отдел, председатели ПЦК
4	Создание не менее 3 новых учебно-производственных лабораторий на базе предприятий-партнеров	2027–2030	Директор, руководитель Центра компетенций
5	Организация ежегодных конкурсов профессионального мастерства с участием работодателей	2026–2030	Зам. директора по УВР, руководитель Центра компетенций
6	Проведение не менее 5 стажировок студентов на предприятиях-партнерах ежегодно	2026–2030	Зав. практикой, руководитель Центра карьеры
7	Разработка и внедрение системы мониторинга трудоустройства выпускников кластера	2026	Зам. директора по УВР, руководитель Центра карьеры, зав. практикой

Таблица 11 – Целевые показатели программы

Показатель	2026	2027	2028	2029	2030
Количество предприятий-партнеров кластера	5	8	12	15	20
Доля студентов, обучающихся по программам кластера (%)	65	70	75	75	75
Количество совместных с работодателями проектов	1	1	2	2	3
Количество новых учебно-производственных лабораторий (нарастающим итогом)	-	1	1	2	3

5.2. Программа «Цифровая трансформация колледжа 2.0»

Цель программы: внедрение платформенных решений и технологий искусственного интеллекта в управление и образовательный процесс.

Задачи программы:

- Внедрение системы аналитики данных для прогнозирования успеваемости и трудоустройства.
- Создание цифрового портфолио студентов и преподавателей.
- Разработка и внедрение онлайн-курсов по профессиональным модулям.
- Повышение цифровой грамотности педагогических работников.
- Цифровизация взаимодействия с предприятиями-партнерами кластера.

Таблица 12 – План мероприятий по реализации программы

№	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1	Внедрение системы аналитики данных для прогнозирования успеваемости и трудоустройства	2026–2027	Зам. директора по УВР, зав. УЧ, программист
2	Создание цифрового портфолио студентов и преподавателей	2026–2027	Зам. директора по УВР, зав. УЧ, зав. ВЧ, методист, программист
3	Разработка и внедрение онлайн-курсов по профессиональным модулям	2026–2028	Учебно-методический отдел, председатели ПЦК, программист
4	Обучение педагогов работе с технологиями искусственного интеллекта	2026–2028	Методист, программист
5	Внедрение электронного документооборота в управленческую деятельность	2026	Зам. директора по УВР, программист

Таблица 13 – Целевые показатели программы

Показатель	2026	2027	2028	2029	2030
Доля студентов, использующих цифровые образовательные ресурсы (%)	100	100	100	100	100
Доля педагогов, прошедших повышение квалификации по цифровым компетенциям (%)	60	70	90	95	100
Количество разработанных онлайн-курсов (нарастающим итогом)	1	2	2	3	5
Наличие интегрированной цифровой платформы управления (да/нет)	нет	частично	частично	да	да

5.3. Программа «Молодежная политика и патриотическое воспитание»

Цель программы: создание условий для формирования гармонично развитой, социально ответственной личности выпускника.

Задачи программы:

- Развитие системы студенческого самоуправления и молодежных объединений.
- Участие во всероссийских проектах («Большая перемена», «Движение Первых»).
- Развитие волонтерского движения и социального проектирования.
- Создание Центра студенческих инициатив.
- Проведение мероприятий патриотической направленности.

Таблица 14 – План мероприятий по реализации программы

№	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1	Создание Центра студенческих инициатив	2026	Зам. директора по УВР, советник директора по воспитанию, зав. ВЧ
2	Участие во всероссийских проектах «Большая перемена», «Движение Первых»	2026–2030	Советник директора по воспитанию, зав. ВЧ, педагоги-психологи
3	Организация ежегодных социальных проектов (не менее 5)	2026–2030	Советник директора по воспитанию, зав. ВЧ, студенческий совет
4	Проведение ежегодных мероприятий патриотической направленности (не менее 8)	2026–2030	Советник директора по воспитанию, зав. ВЧ, педагоги-психологи, кураторы
5	Развитие волонтерского движения (увеличение участников до 20%)	2026–2030	Советник директора по воспитанию, зав. ВЧ, педагоги-психологи
6	Заключение договора о сотрудничестве с РОСТО ДОСААФ	2026	Зав. практикой, зав. ВЧ, руководитель физ. воспитания
7	Организация выездных школ студенческого актива	2027–2030	Зам. директора по УВР, зав. ВЧ

Таблица 15 – Целевые показатели программы

Показатель	2026	2027	2028	2029	2030
Доля студентов, вовлеченных в волонтерскую деятельность (%)	10	12	14	16	20
Количество реализованных социальных проектов	3	3	4	4	5
Количество мероприятий патриотической направленности (ежегодно)	8	8	8	9	10
Наличие Центра студенческих инициатив (да/нет)	да	да	да	да	да

5.4. Программа «Развитие кадрового потенциала и наставничества»

Цель программы: формирование высококвалифицированного, мотивированного педагогического коллектива, способного реализовать задачи развития кластера и цифровой трансформации.

Задачи программы:

- Непрерывное повышение квалификации педагогов, в том числе в области цифровых компетенций и практик работы с предприятиями-партнерами.
- Участие в профессиональных конкурсах («Педагог года»).

– Развитие системы наставничества «педагог – педагог», «студент – студент», «работодатель – студент».

– Развитие системы морального и материального стимулирования педагогических работников.

– Организация стажировок педагогов на предприятиях-партнерах кластера.

Таблица 16 – План мероприятий по реализации программы

№	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1	Повышение квалификации педагогов (100% охват)	2026–2030	Методист
2	Организация стажировок педагогов на предприятиях-партнерах (не менее 50%)	2026–2030	Зам. директора по УВР, зав. практикой, методист
3	Участие в профессиональных конкурсах (не менее 2 педагогов ежегодно)	2026–2030	Методист, председатели ПЦК
4	Развитие системы наставничества «педагог – педагог» (не менее 7 пар)	2026–2030	Зам. директора по УВР, зав., УЧ, зав. ВЧ
5	Развитие системы наставничества «студент – студент» (не менее 100 участников)	2026–2030	Зав. ВЧ
6	Развитие системы наставничества «работодатель – студент» (не менее 30 пар)	2026–2030	Зам. директора по УВР, руководитель Центра карьеры

Таблица 17 – Целевые показатели программы

Показатель	2026	2027	2028	2029	2030
Доля педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию (%)	48	50	52	54	55
Количество педагогов – экспертов демонстрационного экзамена	30	32	34	35	35
Количество участников наставнических пар «студент-студент»	30	40	60	80	100
Доля педагогов, прошедших стажировку на предприятиях-партнерах (%)	30	40	45	50	50

5.5. Программа «Развитие системы дополнительного образования и непрерывного профессионального обучения»

Цель программы: создание гибкой системы дополнительного образования для населения и бизнеса, ориентированной на оперативное выполнение социального заказа.

Задачи программы:

– Разработка новых программ ДПО и ПО под запросы предприятий-партнеров кластера.

- Участие в федеральных проектах по профессиональному обучению («Содействие занятости», «Демография»).
- Внедрение дистанционных образовательных технологий в программы ДПО.
- Развитие профориентационной работы со школьниками.
- Расширение спектра программ для взрослого населения (переподготовка, повышение квалификации).

Таблица 18 – План мероприятий по реализации программы

№	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1	Разработка новых программ ДПО под запросы предприятий (не менее 5)	2026–2030	Ресурсный центр, методист
2	Участие в федеральных проектах «Содействие занятости», «Демография»	2026–2030	Ресурсный центр
3	Внедрение дистанционных образовательных технологий в программы ДПО	2026–2027	Ресурсный центр
4	Реализация профориентационных проектов («Билет в будущее», «Субботы СПО»)	2026–2030	Ресурсный центр
5	Проведение профориентационных мероприятий для школьников	2026–2030	Зав. учебной частью, Ресурсный центр
6	Продвижение услуг ДПО через сайт и социальные сети	2026–2030	Ресурсный центр, учебно-методический отдел

Таблица 19 – Целевые показатели программы

Показатель	2026	2027	2028	2029	2030
Количество слушателей, обученных по программам ДПО и ПО (сторонние слушатели, ежегодно)	100	120	150	180	200
Количество новых программ ДПО (нарастающим итогом)	2	3	4	5	6
Количество школьников, охваченных профориентационными программами	400	450	500	550	600

5.6. Программа «Модернизация материально-технической базы»

Цель программы: обеспечение соответствия материально-технической базы Колледжа современным требованиям и запросам предприятий-партнеров кластера.

Задачи программы:

- Оснащение учебных кабинетов и лабораторий современным оборудованием.
- Развитие мастерских по компетенциям с учетом новых технологий.
- Обновление парка компьютерной техники и программного обеспечения.
- Создание новых учебно-производственных лабораторий, в т.ч. на базе предприятий-партнеров.

- Обеспечение доступной среды для лиц с ОВЗ.

Таблица 20 – План мероприятий по реализации программы

№	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1	Обновление парка компьютерной техники	2026–2030	Зав. хозяйственной частью, программист
2	Оснащение учебных кабинетов мультимедийным оборудованием	2026–2030	Зав. хозяйственной частью
3	Создание новых мастерских по компетенциям	2026–2029	Директор, руководитель Центра компетенций
4	Обновление оборудования в существующих мастерских	2026–2030	Директор, руководитель Центра компетенций
5	Создание новых учебно-производственных лабораторий на базе предприятий-партнеров	2026–2029	Директор, руководитель Центра компетенций, руководитель Центра карьеры
6	Обеспечение доступной среды для лиц с ОВЗ	2026–2030	Зав. хозяйственной частью

Таблица 21 – Целевые показатели программы

Показатель	2026	2027	2028	2029	2030
Количество мастерских (нарастающим итогом)	8	8	9	9	10
Доля учебных кабинетов, оснащенных мультимедийным оборудованием (%)	75	80	80	85	85
Обновление компьютерного парка (единиц)	15	15	15	20	20

5.7. Программа «Развитие и масштабирование учебно-производственного комплекса»

Цель программы: создание на базе отремонтированного общежития Колледжа современного учебно-производственного комплекса (УПК) гостиничного типа, объединяющего действующий экскурсионный УПК и новый гостиничный комплекс, обеспечивающего практическую подготовку, стажировки и трудоустройство студентов всех направлений подготовки.

Задачи программы:

- Завершение капитального ремонта и ввод в эксплуатацию общежития Колледжа.
- Оснащение здания отремонтированного общежития мебелью, оборудованием и программным обеспечением для функционирования гостиничного комплекса.
- Создание на базе отремонтированного общежития учебно-производственного комплекса, предоставляющего полный комплекс гостиничных услуг (проживание, питание, обслуживание).
- Интеграция действующего учебно-производственного комплекса по направлению «Туризм» (разработка и проведение экскурсий, туристское сопровождение) в структуру нового УПК как самостоятельного подразделения.

- Обеспечение прохождения практики и стажировки студентами всех направлений подготовки на базе УПК.
- Создание дополнительных внебюджетных доходов за счёт предоставления гостиничных, экскурсионных и сопутствующих услуг сторонним организациям и гражданам.
- Формирование у студентов практических навыков работы в условиях реального гостиничного предприятия и туристской деятельности.

Обоснование актуальности программы:

В настоящее время в Колледже успешно функционирует учебно-производственный комплекс по направлению «Туризм», который разрабатывает и проводит экскурсии для школьников, студентов и гостей республики. Данный УПК доказал свою эффективность как площадка для формирования практических компетенций будущих специалистов в сфере туризма и гостеприимства.

Вместе с тем, Колледж располагает зданием общежития, требующим капитального ремонта. Завершение ремонта планируется в конце 2026 года, после чего в 2027 году начнётся оснащение здания мебелью и оборудованием для создания полноценного гостиничного комплекса.

После завершения всех работ общежитие будет преобразовано в многофункциональный учебно-производственный комплекс гостиничного типа, который позволит:

- объединить действующий экскурсионный УПК и новый гостиничный комплекс в единую структуру, обеспечивающую полный цикл туристско-гостиничных услуг;
- обеспечить студентов всех направлений подготовки (экономика, бухгалтерский учёт, логистика, поварское и кондитерское дело, правоохранительная деятельность, защита в ЧС и др.) возможностью прохождения практики и стажировки в условиях, максимально приближенных к реальной профессиональной деятельности;
- создать на базе Колледжа полноценную гостиничную инфраструктуру для проведения учебно-тренировочных занятий, демонстрационного экзамена, чемпионатов профессионального мастерства;
- получать внебюджетные доходы от предоставления услуг проживания, питания, экскурсионного обслуживания и сервиса сторонним организациям, участникам конференций, семинаров, чемпионатов, родителям студентов и иным категориям граждан;
- укрепить материально-техническую базу Колледжа и повысить его конкурентоспособность на рынке образовательных услуг.

Таблица 22 – Структура учебно-производственного комплекса (проект)

Подразделение УПК	Назначение	Специальности/профессии для практики
Экскурсионное бюро (действующий УПК «Туризм»)	Разработка и проведение экскурсий, туристское сопровождение, организация квестов и интерактивных программ	43.02.16 Туризм и гостеприимство, 38.02.08 Торговое дело
Служба приёма и размещения (ресепшн)	Бронирование, заселение, выписка гостей, работа с возражениями, ведение	43.02.16 Туризм и гостеприимство, 38.02.01 Экономика и бухгалтерский

	кассовых операций	учёт, 38.02.08 Торговое дело
Номерной фонд (гостиничные номера различных категорий)	Уборка номеров, смена белья, пополнение расходных материалов, контроль качества уборки	43.02.16 Туризм и гостеприимство
Служба питания (кухня + зона завтраков / кафе)	Приготовление завтраков, обслуживание гостей в зоне питания, организация банкетов и фуршетов	43.02.15 Поварское и кондитерское дело, 43.01.09 Повар, кондитер, 43.02.16 Туризм и гостеприимство
Служба инжиниринга и технической поддержки	Обслуживание инженерных систем, сантехники, электрооборудования, текущий ремонт	08.01.28 Мастер отделочных строительных и декоративных работ
Служба безопасности	Обеспечение безопасности гостей и сотрудников, контроль доступа, видеонаблюдение	40.02.02 Правоохранительная деятельность, 20.02.02 Защита в чрезвычайных ситуациях
Бухгалтерия и планово-экономический отдел	Ведение бухгалтерского и налогового учёта, расчёт себестоимости услуг, анализ эффективности	38.02.01 Экономика и бухгалтерский учёт, 38.02.06 Финансы
Отдел логистики и снабжения	Закупка расходных материалов, продуктов, инвентаря, управление запасами	38.02.03 Операционная деятельность в логистике, 38.02.08 Торговое дело
Отдел маркетинга и продаж	Продвижение услуг УПК, работа с корпоративными клиентами, управление репутацией в онлайн-каналах, продвижение экскурсионных продуктов	38.02.08 Торговое дело, 43.02.16 Туризм и гостеприимство
Конференц-зал / переговорные	Проведение мероприятий, конференций, семинаров, тренингов, мастер-классов	Все направления (организация мероприятий)

Таблица 23 – Интеграция УПК в образовательный процесс по специальностям и профессиям ГАПОУ «СОГТЭК»

Специальность/профессия	Виды деятельности на базе УПК
43.02.16 Туризм и гостеприимство	Работа на ресепшн, бронирование, заселение, работа с отзывами, клиентский сервис, организация мероприятий, разработка и проведение экскурсий (на базе экскурсионного бюро)
43.02.15 Поварское и кондитерское дело	Приготовление завтраков, банкетов, room-service, работа в зоне питания
43.01.09 Повар, кондитер	Приготовление завтраков, помощь на кухне, сервировка

38.02.01 Экономика и бухгалтерский учёт	Ведение бухгалтерии УПК, расчёт себестоимости услуг, работа с кассой
38.02.03 Операционная деятельность в логистике	Управление запасами, закупки, складской учёт
38.02.06 Финансы	Финансовое планирование, анализ доходов и расходов, бюджетирование
38.02.08 Торговое дело	Продажи, работа с клиентами, маркетинг, реклама, ценообразование, продвижение экскурсионных продуктов, организация торговли сувенирной продукцией, мини-маркет на ресепшн
40.02.02 Правоохранительная деятельность	Обеспечение правопорядка, охрана, контроль доступа, взаимодействие с гостями
20.02.02 Защита в чрезвычайных ситуациях	Разработка планов эвакуации, инструктажи, обеспечение пожарной безопасности
08.01.28 Мастер отделочных строительных и декоративных работ	Текущий ремонт, обслуживание помещений, декорирование к мероприятиям

Таблица 24 – Этапы реализации программы

Этап	Сроки	Содержание этапа
1 этап – завершение ремонта	2026 г.	Завершение капитального ремонта здания общежития. Проведение приёмочных работ.
2 этап – оснащение	2027 г.	Приобретение и монтаж мебели, оборудования, сантехники, систем безопасности. Приобретение и внедрение гостиничной PMS-системы. Получение разрешительной документации (санитарно-эпидемиологическое заключение, заключение Госпожнадзора).
3 этап – организационный	2027 г.	Разработка и утверждение локальных нормативных актов, регламентирующих деятельность УПК. Формирование штата УПК из числа студентов и выпускников. Разработка программ практик и стажировок. Получение свидетельства о присвоении категории гостинице (при необходимости).
4 этап – запуск и интеграция	2027–2028 гг.	Торжественное открытие УПК гостиничного типа. Начало полноценного функционирования. Интеграция УПК в образовательный процесс всех специальностей и профессий. Обеспечение прохождения практик и стажировок студентами.
5 этап – масштабирование и развитие	2028–2030 гг.	Расширение номерного фонда. Развитие дополнительных сервисов. Увеличение объёмов предоставляемых услуг.

Таблица 25 – План мероприятий по реализации программы

№	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1	Завершение капитального ремонта здания общежития	2026 г.	Зав. хозяйственной частью
2	Проведение приёмочных работ, получение разрешительной документации (Роспотребнадзор, Госпожнадзор)	2026 г.	Зав. хозяйственной частью, юристконсульт
3	Разработка концепции УПК гостиничного типа (бренд, перечень услуг, тарифная политика)	2026 г.	Зам. директора по УВР, руководитель Центра карьеры, преподаватели ПЦК сервиса и туризма
4	Приобретение и монтаж мебели, оборудования, сантехники, систем безопасности	2027 г.	Зав. хозяйственной частью, руководитель Центра компетенций
5	Приобретение и внедрение гостиничной PMS-системы (автоматизация бронирования, учёта, расчётов)	2027 г.	Программист, руководитель УПК
6	Оснащение экскурсионного бюро (обновление оборудования, аудиогидов, программного обеспечения)	2027 г.	Руководитель УПК «Туризм», преподаватели ПЦК сервиса и туризма
7	Разработка локальных нормативных актов (положение об УПК, должностные инструкции, правила проживания и др.)	2027 г.	Юристконсульт, зам. директора по УВР
8	Формирование штата УПК из числа студентов и выпускников (подготовка кадрового резерва)	2027–2030 гг.	Руководитель Центра карьеры, зав. практикой, руководитель УПК
9	Разработка и внедрение программ практик и стажировок для студентов всех специальностей на базе УПК	2027–2028 гг.	Зам. директора по УВР, зав. практикой, председатели ПЦК
10	Торжественное открытие УПК гостиничного типа	2027 г.	Директор, зам. директора по УВР, руководитель УПК
11	Проведение учебно-тренировочных занятий, демонстрационных экзаменов, чемпионатов на базе УПК	2028–2030 гг.	Руководитель Центра компетенций, зав. практикой, руководитель УПК
12	Развитие действующего УПК «Туризм» (новые экскурсионные маршруты, квесты, интерактивные программы, в том числе с использованием базы гостиничного комплекса)	2026–2030 гг.	Преподаватели ПЦК сервиса и туризма, руководитель УПК «Туризм»
13	Расширение номерного фонда, развитие дополнительных сервисов	2028–2030 гг.	Директор, зав. хозяйственной частью, руководитель УПК
14	Масштабирование опыта, создание	2029–2030 гг.	Учебно-методический

методической базы для тиражирования в другие ПОО	отдел, руководитель УПК
--	-------------------------

Таблица 26 – Целевые показатели программы

Показатель	Ед. изм.	2026	2027	2028	2029	2030
Завершение капитального ремонта общежития	да/нет	да	да	да	да	да
Открытие УПК гостиничного типа	да/нет	нет	да	да	да	да
Доля специальностей/профессий Колледжа, использующих базу УПК для практической подготовки	%	–	30	60	80	100
Количество студентов, прошедших практику/стажировку на базе УПК (ежегодно)	чел.	–	80	150	250	350
Количество разработанных программ практик/стажировок для различных специальностей	ед.	–	4	6	9	11
Количество новых экскурсионных маршрутов, разработанных УПК «Туризм» (ежегодно)	ед.	1	2	2	2	2
Количество проведённых мероприятий (конференций, семинаров, чемпионатов) на базе УПК (ежегодно)	ед.	–	1	3	5	6

Таблица 27 – Ожидаемые результаты реализации программы

Сфера	Ожидаемый результат
Образовательная	Создание уникальной практико-ориентированной среды, объединяющей экскурсионную и гостиничную деятельность, позволяющей студентам всех специальностей и профессий Колледжа получать практические навыки в условиях реального предприятия сферы туризма и гостеприимства.
Кадровая	Формирование кадрового резерва для гостиничной и туристской индустрии региона из числа выпускников Колледжа, имеющих практический опыт работы на базе УПК (в том числе в экскурсионном бюро).
Финансовая	Получение дополнительных внебюджетных доходов от предоставления гостиничных, экскурсионных и сопутствующих услуг, а также от проведения мероприятий на базе УПК.
Материально-техническая	Полная модернизация здания общежития, создание современной гостиничной инфраструктуры, соответствующей требованиям рынка и образовательным стандартам, обновление материальной базы

	экскурсионного УПК.
Социальная	Повышение качества жизни студентов за счёт приведения условий проживания в общежитии к современным стандартам, а также создание дополнительных рабочих мест для выпускников Колледжа.
Методическая	Разработка и тиражирование методических рекомендаций по созданию и функционированию учебно-производственных комплексов гостиничного и экскурсионного типов в системе СПО.

Таблица 28 – Риски реализации программы и меры по их минимизации

Риск	Вероятность	Меры по минимизации
Срыв сроков завершения ремонтных работ	Низкая	Контракты с проверенными подрядчиками, оперативный контроль со стороны АХР (ремонт завершается в 2026 году по плану)
Задержка поставок мебели и оборудования в 2027 году	Средняя	Заблаговременное заключение договоров поставки, формирование резервного графика, работа с несколькими поставщиками
Низкий спрос на гостиничные услуги со стороны сторонних организаций	Низкая	Активное продвижение услуг УПК, формирование пакетных предложений для участников чемпионатов, конференций, семинаров, развитие корпоративных продаж, использование экскурсионного потенциала как конкурентного преимущества
Сложности с получением разрешительной документации	Средняя	Привлечение профильных консультантов, заблаговременное взаимодействие с контролирующими органами, соблюдение всех санитарных и противопожарных требований на этапе ремонта и оснащения
Недостаточная готовность студентов к работе в реальных условиях	Низкая	Предварительное обучение, тренинги, наставничество со стороны опытных педагогов и сотрудников УПК, постепенное увеличение сложности задач

6. МОНИТОРИНГ ХОДА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ

6.1. Основная задача мониторинга

Основная задача мониторинга — обеспечение достоверной и оперативной информацией всех участников реализации Программы развития для своевременной корректировки управленческих решений.

Мониторинг направлен на:

- оценку степени достижения целевых показателей (раздел 7);

- выявление отклонений фактических результатов от плановых;
- анализ причин отклонений (внешние и внутренние факторы);
- подготовку рекомендаций для корректирующих действий.

6.2. Принципы мониторинга и контроля

Таблица 29 – Принципы мониторинга и контроля реализации Программы развития

Принцип	Содержание
Системность	Мониторинг охватывает все стратегические направления Программы
Объективность	Использование верифицируемых данных (отчёты ЭИОС, портал «Работа в России», данные ЦОПП)
Прозрачность	Результаты мониторинга доступны педагогическому коллективу и размещаются на сайте Колледжа
Оперативность	Анализ данных проводится ежеквартально, корректирующие решения — в течение 30 дней
Участие работодателей	Представители партнёров привлекаются к оценке качества подготовки и трудоустройства

6.3. Организация управления реализацией программы с привлечением работодателей

Таблица 30 – Уровни управления реализацией Программы развития

Уровень	Орган / Ответственный	Периодичность	Полномочия
Стратегический	Директор Колледжа	Ежегодно (август)	Утверждение корректировок Программы, распределение ресурсов
Координационный	Педагогический совет с участием представителей работодателей	2 раза в год (декабрь, июнь)	Оценка хода реализации, рассмотрение отчётов руководителей программ
Оперативный	Рабочие группы по направлениям (руководители программ)	Ежеквартально	Сбор данных, анализ отклонений, подготовка предложений
Внешний контроль	Учредитель (Министерство образования и науки РСО-Алания)	Ежегодно	Проверка целевых показателей, аудит

Таблица 31 – Состав рабочих групп по направлениям Программы развития

Стратегическое направление	Руководитель (должность)	Состав (ключевые участники)
«Развитие образовательного кластера»	Зам. директора по УВР	Руководитель Центра карьеры, зав. практикой, председатели ПЦК, представители опорных работодателей
«Цифровая трансформация колледжа 2.0»	Программист	Зам. директора по УВР, зав. УЧ, зав. ВЧ, методист, представитель IT-отдела
«Молодёжная политика и патриотическое воспитание»	Зав. воспитательной частью	Педагоги-психологи, председатель студенческого совета, руководитель волонтёрского отряда
«Развитие кадрового потенциала и наставничества»	Методист	Зам. директора по УВР, руководитель Центра карьеры, зав. УЧ, зав. ВЧ, председатели ПЦК
«Развитие системы дополнительного образования»	Руководитель Ресурсного центра	Методист, преподаватели профессионального цикла, представители ЦЗН
«Модернизация материально-технической базы»	Зав. хозяйственной частью	Директор, руководитель Центра компетенций, программист
«Развитие и масштабирование учебно-производственного комплекса»	Зав. хозяйственной частью	Руководитель Центра компетенций, зав. практикой, руководитель УПК «Туризм», преподаватели ПЦК сервиса и туризма

6.4. Процедура мониторинга (дорожная карта)

Таблица 32 – Процедура мониторинга реализации Программы развития (дорожная карта)

Этап	Срок	Содержание	Ответственный
1. Сбор данных	До 10 числа после отчётного периода	Сбор фактических значений показателей из ЭИОС, отчётов ПЦК, ЦОПП, данных по трудоустройству	Руководители рабочих групп
2. Анализ	До 20 числа	Сравнение с плановыми значениями (раздел 7), выявление отклонений >10%, анализ причин	Руководители рабочих групп
3. Подготовка отчёта	До 25 числа	Формирование сводной таблицы, пояснительной записки с выводами	Зам. директора по УВР, руководители рабочих групп
4. Обсуждение на рабочей группе	Ежеквартально (последняя неделя)	Корректировка планов мероприятий, перераспределение ресурсов	Зам. директора по УВР, руководители программ
5. Доклад Педагогическому	Декабрь, июнь	Утверждение отчёта, принятие решений о корректировке	Директор

совету		Программы	
6. Размещение на сайте	В течение 10 дней после утверждения	Публикация сводных отчётов (раздел «Сведения об образовательной организации»)	Администратор сайта

6.5. Инструменты мониторинга

Таблица 33 – Инструменты мониторинга хода реализации Программы развития

Инструмент	Назначение	Периодичность
ЭИОС	Учёт успеваемости, посещаемости, выполнения учебных планов	В режиме реального времени
Ежегодное самообследование	Комплексная оценка деятельности Колледжа	1 раз в год (март-апрель)
Анкетирование работодателей	Оценка качества подготовки выпускников	1 раз в год (июль)
Анкетирование студентов	Удовлетворённость условиями обучения, цифровой средой	2 раза в год (декабрь, май)
Мониторинг трудоустройства (портал «Работа в России», ЦОПП)	Доля занятых по специальности в течение 6 месяцев после выпуска	Ежеквартально
Анализ контрольных цифр приёма	Востребованность специальностей, средний балл аттестата	Ежегодно (август-сентябрь)
Отчёты по стажировкам студентов и педагогов	Выполнение показателей мобильности	2 раза в год

6.6. Порядок корректировки Программы развития

Основания для корректировки:

- Отклонение фактических значений целевых показателей от плановых более чем на 10% в течение двух отчётных периодов подряд.
- Изменение федерального или регионального законодательства об образовании.
- Появление новых приоритетов (нацпроекты, гранты, запросы работодателей).
- Сокращение или перераспределение бюджетного финансирования.

Процедура внесения изменений:

1. Руководитель рабочей группы готовит аналитическую записку с обоснованием необходимости корректировки.
2. Записка рассматривается на заседании Педагогического совета с участием работодателей.
3. При положительном решении изменения утверждаются приказом директора.
4. Обновлённая версия Программы размещается на сайте Колледжа в течение 10 рабочих дней.

6.7. Отчётность по реализации Программы развития

Таблица 34 – Отчётность о ходе реализации Программы развития

Вид отчёта	Периодичность	Адресат	Форма
Оперативный отчёт	Ежеквартально	Зам. директора по УВР	Таблица с комментариями
Полугодовой отчёт	Декабрь, июнь	Педагогический совет	Доклад + презентация
Годовой публичный доклад	Ежегодно (апрель)	Учредитель, общественность	Развёрнутый отчёт (до 15 стр.)
Итоговый отчёт за период 2026–2030	2030 г.	Учредитель	Аналитический отчёт + рекомендации

7. ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ

Таблица 35 – Целевые показатели

№ п/п	Наименование показателя	Ед. изм.	2026	2027	2028	2029	2030
1.	Количество предприятий-партнёров кластера	ед.	5	8	12	15	20
2.	Доля студентов, обучающихся по программам кластера	%	65	70	75	75	75
3.	Количество совместных с работодателями образовательных проектов	ед.	1	1	2	2	3
4.	Количество новых учебно-производственных лабораторий (нарастающим итогом)	ед.	-	1	1	2	3
5.	Количество мастерских (нарастающим итогом)	ед.	8	8	9	9	10
6.	Количество аккредитованных ЦПДЭ (нарастающим итогом)	ед.	17	17	18	18	19
7.	Доля учебных кабинетов, оснащённых мультимедийным оборудованием	%	75	80	80	85	85
8.	Обновление компьютерного парка (ежегодно)	ед.	15	15	15	20	20
9.	Доля студентов, использующих цифровые образовательные ресурсы	%	100	100	100	100	100
10.	Доля педагогов, прошедших повышение квалификации по цифровым компетенциям	%	60	70	90	95	100
11.	Количество разработанных онлайн-курсов (нарастающим итогом)	ед.	1	2	4	5	5

12.	Наличие единой цифровой платформы управления Колледжем	да/нет	нет	частично	частично	да	да
13.	Доля выпускников, трудоустроенных по специальности в течение 6 месяцев	%	58	60	70	80	85
14.	Количество студентов, принявших участие в региональном чемпионате «Профессионалы» (ежегодно)	чел.	25	27	30	33	35
15.	Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию	%	48	50	52	54	55
16.	Количество педагогических работников – экспертов демонстрационного экзамена	чел.	30	32	34	35	35
17.	Количество участников наставнических пар «студент-студент» (нарастающим итогом)	чел.	30	40	60	80	100
18.	Доля педагогов, прошедших стажировку на предприятиях-партнёрах	%	30	40	45	50	50
19.	Количество наставнических пар «работодатель – студент» (нарастающим итогом)	ед.	10	15	20	25	30
20.	Доля студентов, вовлечённых в волонёрскую деятельность	%	10	12	14	16	20
21.	Количество реализованных социальных проектов (нарастающим итогом)	ед.	3	3	4	4	5
22.	Количество мероприятий патриотической направленности (ежегодно)	ед.	8	8	8	9	10
23.	Наличие Центра студенческих инициатив	да/нет	да	да	да	да	да
24.	Количество слушателей, обученных по программам ДПО и ПО (сторонние слушатели, ежегодно)	чел.	100	120	150	180	200
25.	Количество новых программ ДПО (нарастающим итогом)	ед.	2	3	4	5	6
26.	Количество школьников, охваченных профориентационными программами (ежегодно)	чел.	400	450	500	550	600
27.	Завершение капитального ремонта общежития	да/нет	да	да	да	да	да
28.	Открытие УПК гостиничного типа	да/нет	нет	да	да	да	да
29.	Доля	%	–	30	60	80	100

	специальностей/профессий Колледжа, использующих базу УПК для практической подготовки						
30.	Количество студентов, прошедших практику/стажировку на базе УПК (ежегодно)	чел.	–	80	150	250	350
31.	Количество разработанных программ практик/стажировок для различных специальностей	ед.	–	4	6	9	11
32.	Количество новых экскурсионных маршрутов, разработанных УПК «Туризм» (ежегодно)	ед.	1	2	2	2	2
33.	Количество проведенных мероприятий (конференций, семинаров, чемпионатов) на базе УПК (ежегодно)	ед.	–	1	3	5	6

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Статус Программы развития

Программа развития ГАПОУ «Северо-Осетинский государственный торгово-экономический колледж» на 2026–2030 годы является основным стратегическим документом, определяющим приоритеты, цели, задачи и направления развития Колледжа на долгосрочный период.

Программа имеет статус локального нормативного акта, обязательного для исполнения всеми структурными подразделениями и работниками Колледжа. Положения Программы учитываются при формировании ежегодных планов работы, распределении бюджетных и внебюджетных средств, а также при подготовке отчётов о самообследовании.

8.2. Юридическая сила и порядок утверждения изменений

Программа утверждена на заседании Педагогического совета Колледжа (протокол № 4 от 17.04.2026 г.) и введена в действие приказом директора от 17.04.2026 г. № 31-Д/2.

Изменения и дополнения в Программу вносятся в порядке, установленном разделом 6.6 настоящего документа:

- по инициативе директора Колледжа;
- по решению Педагогического совета;
- по предписанию учредителя (Министерства образования и науки РСО-Алания).

Все изменения фиксируются в листе регистрации изменений (прилагается к Программе) и доводятся до сведения педагогического коллектива в течение 10 рабочих дней.

8.3. Ожидаемые результаты реализации Программы

В результате успешной реализации Программы к 2030 году Колледж достигнет следующих ключевых результатов:

Таблица 36 – Ожидаемые результаты реализации Программы

Сфера	Ожидаемый результат
Качество образования	Доля выпускников, трудоустроенных по специальности в течение 6 месяцев после выпуска, составит не менее 85%.
Материально-техническая база	Функционирование не менее 10 мастерских, обновление компьютерного парка не менее чем на 80 единиц, оснащение 85% учебных кабинетов мультимедийным оборудованием.
Цифровая трансформация	Внедрение единой цифровой платформы управления Колледжем, 100% педагогов, владеющих цифровыми компетенциями, не менее 5 разработанных онлайн-курсов.
Кадровый потенциал	55% педагогов с высшей квалификационной категорией, 100% педагогов, прошедших повышение квалификации, не менее 35 педагогов — экспертов демонстрационного экзамена.
Воспитательная работа	20% студентов, вовлечённых в волонтерскую деятельность, функционирующий Центр студенческих инициатив, не менее 5 реализованных социальных проектов.
Дополнительное образование	Обучение не менее 200 сторонних слушателей в год по программам ДПО, не менее 6 новых программ ДПО, профориентационный охват не менее 600 школьников ежегодно.
Кластер и партнёрства	Расширение образовательного кластера до 20 предприятий-партнёров, 75% студентов, обучающихся по программам кластера, не менее 3 совместных с работодателями проектов.
Инфраструктура	Создание современного учебно-производственного комплекса гостиничного типа на базе отремонтированного общежития, объединяющего гостиничные и экскурсионные услуги.

8.4. Риски реализации Программы и меры по их минимизации

Таблица 37– Риски реализации Программы и меры по их минимизации

Риск	Вероятность	Меры по минимизации
Недостаточное бюджетное финансирование для обновления МТБ	Средняя	Активное участие в грантовых конкурсах, развитие внебюджетной деятельности (ДПО, коммерческий набор)
Демографический спад и сокращение контингента абитуриентов	Высокая	Усиление профориентационной работы, расширение целевого набора
Высокая конкуренция со стороны других ПОО региона	Средняя	Укрепление бренда Колледжа через чемпионатное движение, публикацию успехов выпускников, развитие уникальных компетенций
Быстрое изменение требований работодателей	Средняя	Ежегодная актуализация ОПОП с участием работодателей, стажировки педагогов на предприятиях, гибкая система ДПО

Теневая занятость выпускников, снижающая статистику трудоустройства	Высокая	Внедрение системы мониторинга трудоустройства через портал «Работа в России», заключение целевых договоров, работа с ЦОПП
Соппротивление части педагогов цифровой трансформации	Низкая	Поэтапное внедрение, мотивационные мероприятия, индивидуальные траектории повышения квалификации
Срыв сроков завершения ремонтных работ общежития	Низкая	Заключение контрактов с проверенными подрядчиками, оперативный контроль со стороны АХР
Задержка поставок мебели и оборудования	Средняя	Заблаговременное заключение договоров поставки, работа с несколькими поставщиками
Низкий спрос на гостиничные услуги	Низкая	Активное продвижение, формирование пакетных предложений для участников чемпионатов, конференций, семинаров
Сложности с получением разрешительной документации для гостиницы	Средняя	Привлечение профильных консультантов, заблаговременное взаимодействие с контролирующими органами

8.5. Ресурсное обеспечение Программы

Финансирование мероприятий Программы осуществляется за счёт:

- Бюджетных ассигнований — в пределах доведённых учредителем контрольных цифр и субсидий на выполнение государственного задания.
- Внебюджетных средств — доходов от оказания платных образовательных услуг (коммерческий набор, программы ДПО), спонсорской помощи, грантов.
- Средств федеральных проектов — участие в конкурсных отборах в рамках национальных проектов «Кадры», «Молодёжь и дети», «Профессионалитет».

Объёмы финансирования ежегодно уточняются при формировании бюджета Колледжа и плана финансово-хозяйственной деятельности.

8.6. Управление реализацией Программы

Ответственность за реализацию Программы возлагается на директора Колледжа. Оперативное управление осуществляют заместители директора по направлениям, заведующие учебными и воспитательными частями, заведующие практикой, методист, руководитель Ресурсного центра, руководитель Центра Компетенций, руководитель Центра карьеры, программист.

Координацию работы обеспечивает Педагогический совет Колледжа с участием представителей работодателей. Текущий мониторинг проводится в соответствии с разделом 6 настоящей Программы.

8.7. Преемственность и связь с другими документами

Программа развития на 2026–2030 годы является логическим продолжением предыдущей программы развития (2022–2027 гг.) и учитывает:

- итоги реализации инновационного проекта «Создание федеральной инновационной пилотной площадки ФГБОУ ДПО ИРПО» (2022–2024 гг.);
- результаты создания образовательного кластера «Правоохранительная деятельность и управление» (с 2023 г.);
- положения стратегии социально-экономического развития РСО-Алания до 2030 года.

Программа согласована с основными направлениями государственной образовательной политики, включая национальные проекты «Кадры», «Молодёжь и дети», «Экономика данных».

8.8. Заключительные положения

Программа развития вступает в силу с 01 сентября 2026 года и действует до 31 декабря 2030 года.

Все структурные подразделения Колледжа при разработке ежегодных планов работы руководствуются положениями настоящей Программы.

Электронная версия Программы размещается на официальном сайте Колледжа в разделе «Сведения об образовательной организации» / «Документы» в течение 10 рабочих дней после утверждения.

Контроль за исполнением Программы осуществляет директор Колледжа и Педагогический совет. Общий контроль — учредитель в лице Министерства образования и науки РСО-Алания.

По итогам 2030 года проводится итоговая оценка реализации Программы с подготовкой аналитического отчёта и разработкой проекта новой программы развития на последующий период.

Лист регистрации изменений в Программе развития

№ п/п	Дата внесения изменения	Содержание изменения	Основание (протокол, приказ)	Ответственный
1	17.04.2026	Утверждение Программы	Протокол ПС № 4 от 17.04.2026 Приказ ГАПОУ «СОГТЭК» от 17.04.2026 г. № 31-Д/2	Директор
2				