

**ЧАСТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КАВМИНВОДСКИЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»**

**ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ
на 2027–2031 годы**

г. Пятигорск
Ставропольский край

ПРОЕКТ

для рассмотрения и утверждения учредителем

2026

УТВЕРЖДАЮ

Учредитель и директор
ЧПОУ «Кавминводский энергетический техникум»

Лукьянова Ольга Львовна

«___» _____ 2026 г. _____

ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ

**ЧПОУ «Кавминводский энергетический техникум»
на 2027–2031 годы**

Срок реализации: 01.01.2027 – 31.12.2031.

Ответственный за реализацию: директор ЧПОУ «Кавминводский энергетический техникум»
Лукьянова Ольга Львовна.

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ

Позиция	Содержание
Наименование	Программа развития ЧПОУ «Кавминводский энергетический техникум» на 2027–2031 годы
Место нахождения	г. Пятигорск, Ставропольский край
Учредитель и директор	Лукиянова Ольга Львовна
Срок реализации	2027–2031 годы
Обучающиеся	500 человек
Педагогические работники	25 человек
Специальности	6
Главная цель	Создание современного и устойчивого центра профессиональной подготовки специалистов, востребованных региональной экономикой
Основные направления	Качество СПО; практика; кадры; МТБ; цифровизация; работодатели; профориентация; воспитание; карьера; финансовая устойчивость
Механизм реализации	Проектное управление, ежегодные планы, KPI, мониторинг и отчетность

Целевые ориентиры к 2031 году

- 100% основных профессиональных образовательных программ ежегодно актуализируются с учетом действующих требований и предложений работодателей.
- Не менее 75% обучающихся соответствующих курсов проходят профильную практику в организациях-партнерах.
- Не менее 12 устойчивых работодателей-партнеров.
- Не менее 85% педагогических работников за пятилетний период проходят профильное повышение квалификации или стажировку.
- Не менее 80% приоритетных учебных зон модернизированы.
- Не менее 80% выпускников, вышедших на рынок труда, трудоустраиваются по профилю подготовки.
- 100% обучающихся имеют электронное портфолио к 2030 году.
- Не менее 10 студенческих профессиональных проектов ежегодно.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Паспорт Программы развития
 2. Общие положения и нормативно-правовая основа
 3. Характеристика техникума
 4. Анализ текущего состояния и проблем развития
 5. SWOT-анализ
 6. Концепция развития
 7. Миссия, видение, ценности и стратегическая цель
 8. Стратегические направления и задачи
 9. Комплекс проектов развития
 10. Дорожная карта на 2027–2031 годы
 11. Система ключевых показателей эффективности
 12. Кадровая политика
 13. Модернизация МТБ и цифровизация
 14. Взаимодействие с работодателями
 15. Профориентация, воспитание и студенческое развитие
 16. Карьерное сопровождение
 17. Финансовое и ресурсное обеспечение
 18. Риски и управление рисками
 19. Мониторинг и оценка эффективности
 20. Ожидаемые результаты
 21. Порядок внесения изменений
- Приложения 1–4

2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ И НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ ОСНОВА

Настоящая Программа определяет стратегические цели, задачи, проекты, показатели и механизмы развития ЧПОУ «Кавминводский энергетический техникум» на 2027–2031 годы. Она реализуется во взаимосвязи с уставом техникума, образовательными программами, локальными нормативными актами и решениями учредителя.

Нормативная основа

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в действующей редакции).
2. Действующие федеральные государственные образовательные стандарты СПО по реализуемым специальностям.
3. Нормативные акты Минпросвещения России, регулирующие прием, практическую подготовку, государственную итоговую аттестацию и реализацию программ СПО.
4. Трудовое законодательство Российской Федерации, законодательство об охране труда, пожарной безопасности и санитарно-эпидемиологическом благополучии.
5. Законодательство о защите персональных данных и информационной безопасности.
6. Устав ЧПОУ «Кавминводский энергетический техникум» и локальные нормативные акты.

Реализуемые специальности

Код	Специальность
09.02.11	Разработка и управление программным обеспечением
13.02.09	Монтаж и эксплуатация линий электропередачи
13.02.12	Электрические станции, сети, их релейная защита и автоматизация
09.02.12	Техническая эксплуатация и сопровождение информационных систем
23.02.05	Эксплуатация транспортного электрооборудования и автоматики (по видам транспорта, за исключением водного)
40.02.04	Юриспруденция

3. ХАРАКТЕРИСТИКА ТЕХНИКУМА

Техникум осуществляет подготовку специалистов среднего звена по шести специальностям, объединяющим энергетический, электротехнический, цифровой, транспортный и юридический профили. Такое сочетание создает основу для междисциплинарной подготовки кадров.

Показатель	Исходное состояние	Целевой ориентир 2031
Обучающиеся	500	500 и более при сохранении качества набора
Педагогические работники	25	25+ с усилением практического опыта
Специальности	6	6+ при подтвержденной востребованности
Профиль	Энергетика, ИТ, транспортная электротехника, юриспруденция	Интеграция энергетики, цифровизации, безопасности и права

4. АНАЛИЗ ТЕКУЩЕГО СОСТОЯНИЯ И ПРОБЛЕМ

- необходимость системного обновления лабораторного и учебно-производственного оборудования;
- необходимость регулярной синхронизации ОПОП с действующими ФГОС СПО и технологиями предприятий;
- необходимость развития кадрового резерва и привлечения педагогов-практиков;
- необходимость системного взаимодействия с работодателями и мониторинга трудоустройства;
- необходимость развития цифровой образовательной среды и информационной безопасности;
- необходимость усиления профориентационного бренда и качества набора;
- необходимость единой системы КРП и ежегодного стратегического мониторинга.

5. SWOT-АНАЛИЗ

Сильные стороны	Слабые стороны
500 обучающихся	Необходимость модернизации оборудования
6 разнотипных специальностей	Небольшой педагогический коллектив
Выраженный энергетический профиль	Потребность в расширении отраслевого кадрового резерва
Потенциал междисциплинарных проектов	Необходимость единой цифровой среды
Пятигорск и Кавминводы как база партнерств	Необходимость системного мониторинга карьеры выпускников

Возможности	Угрозы
Рост спроса на инженерные и ИТ-кадры	Конкуренция за абитуриентов
Цифровизация энергетики	Дефицит педагогов-практиков
Партнерства с предприятиями	Устаревание оборудования и ПО
Грантовая и проектная поддержка	Снижение мотивации части студентов
Дуальное обучение	Изменение нормативных требований

6. КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ

Стратегическая модель техникума на 2027–2031 годы строится вокруг связки «качество образования — современная инфраструктура — практическая подготовка — работодатель — карьера выпускника».

Контур	Содержание	Результат
К — качество	Актуальные ОПОП, оценка компетенций, методическое обеспечение	Рост качества подготовки
Э — энергетика	Лаборатории сетей, станций, РЗА, ЛЭП, электротранспорта	Готовность к реальному рабочему месту
Т — технологии	ИТ, автоматизация, цифровые тренажеры, ИБ	Цифровая компетентность
Партнерство	Совет работодателей, практика, стажировки	Согласование подготовки с рынком труда
Карьера	Центр карьеры, вакансии, мониторинг	Рост трудоустройства

7. МИССИЯ, ВИДЕНИЕ, ЦЕННОСТИ И СТРАТЕГИЧЕСКАЯ ЦЕЛЬ

Миссия

Подготовка компетентных, ответственных и конкурентоспособных специалистов среднего звена, способных безопасно и эффективно работать с современными энергетическими, электротехническими, цифровыми, транспортными и правовыми технологиями.

Видение 2031

ЧПОУ «Кавминводский энергетический техникум» — узнаваемый в регионе центр практико-ориентированной подготовки кадров, объединяющий энергетику, цифровые технологии и профессиональную безопасность, с устойчивой сетью работодателей-партнеров.

Ценности

- Безопасность
- Профессионализм
- Ответственность
- Практическая результативность
- Инновационность
- Командная работа
- Непрерывное развитие

Стратегическая цель

Создание к 2031 году устойчивой образовательной системы, обеспечивающей высокое качество СПО, современную практическую подготовку, развитие педагогического потенциала, цифровизацию, партнерство с работодателями и успешный профессиональный старт выпускников.

8. СТРАТЕГИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ

Направление	Ключевые задачи	Целевой результат
Качество образования	Актуализация ОПОП, оценка компетенций	100% ОПОП ежегодно проверяются
Энергетическое образование	Модернизация лабораторий	Современная практическая база
Цифровая трансформация	ИТ, ИС, автоматизация, ИБ	Единая цифровая среда
Кадры	Стажировки, повышение квалификации	85% педагогов за период
Работодатели	Совет, практика, дуальное обучение	12+ партнеров
Профориентация	Школы, кружки, дни открытых дверей	Рост качества набора
Воспитание и безопасность	Профэтика, охрана труда	Снижение рисков
Карьера	Центр карьеры и мониторинг	80% трудоустройства по профилю
Управление	КРІ, проекты, отчетность	Прозрачное управление

9. КОМПЛЕКС ПРОЕКТОВ РАЗВИТИЯ

Код	Проект	Содержание	Срок
П1	Энергетическая лаборатория нового поколения	Стенды сетей, станций, РЗА, автоматики, измерений	2027–2030
П2	Цифровой техникум	Электронные материалы, портфолио, цифровой документооборот	2027–2029
П3	Дуальное обучение	Совместные модули и практика с предприятиями	2027–2031
П4	Центр цифровой энергетики	PLC, SCADA, цифровой мониторинг, междисциплинарные проекты	2028–2031
П5	Педагог-практик	Стажировки, наставничество, привлечение экспертов	2027–2031
П6	Школа профессиональной безопасности	Практические тренинги по безопасной работе	2027–2031
П7	Энергетический карьерный центр	Вакансии, резюме, собеседования, мониторинг выпускников	2027–2031
П8	Абитуриент-2031	Профориентация и инженерные кружки	2027–2031
П9	Студенческий проектный центр	Хакатоны, конкурсы, прикладные проекты	2028–2031
П10	Энергоэффективный техникум	Учет ресурсов и учебные проекты по энергосбережению	2028–2031

10. ДОРОЖНАЯ КАРТА 2027–2031

Год	Этап	Ключевые мероприятия	Результат
2027	Диагностика и запуск	Аудит ОПОП, МТБ, кадров; базовые КРІ; Совет работодателей; проектные команды	Утвержденный план модернизации
2028	Модернизация	Лаборатории, цифровая среда, первые дуальные модули, стажировки	Не менее 4 модернизированных учебных зон
2029	Масштабирование	Цифровая энергетика, проектный центр, расширение партнерств	12 работодателей-партнеров
2030	Интеграция	Междисциплинарные проекты, энергоэффективность, экспертная сеть	Устойчивая модель «обучение—практика—карьера»
2031	Закрепление	Итоговый аудит, отчет учредителю, программа 2032–2036	Достижение КРІ и новый цикл

2027

- Провести комплексный аудит ОПОП и материально-технической базы.
- Сформировать Совет работодателей.
- Установить базовые значения КРІ.

- Разработать ТЗ на приоритетное оборудование.
- Запустить проект «Педагог-практик».

2028

- Обновить приоритетные электротехнические и ИТ-лаборатории.
- Внедрить электронное портфолио.
- Запустить дуальные/практико-ориентированные модули.
- Провести отраслевые стажировки педагогов.
- Создать банк вакансий и практик.

2029

- Развить Центр цифровой энергетики.
- Расширить сеть работодателей до 12.
- Проводить ежегодный энергетический хакатон.
- Ввести оценку удовлетворенности работодателей.
- Создать банк реальных производственных кейсов.

2030

- Интегрировать энергетические, ИТ и автоматизационные проекты.
- Развить систему энергоэффективности.
- Увеличить долю практического обучения.
- Провести внешний экспертный анализ.

2031

- Провести итоговый аудит.
- Оценить достижение KPI.
- Подготовить отчет учредителю.
- Разработать программу развития 2032–2036 годов.

11. СИСТЕМА КЛЮЧЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Код	Показатель	База	Цель 2031
K1	Контингент	500	≥500
K2	ОПОП, актуализированные с работодателями	Уточнить в 2027	100%
K3	Практика в профильных организациях	Уточнить	≥75%
K4	Работодатели-партнеры	Уточнить	≥12
K5	Педагоги с повышением квалификации/стажировкой	Уточнить	≥85% за период
K6	Модернизированные приоритетные зоны	Уточнить	≥80%
K7	Трудоустройство по профилю	Уточнить	≥80%
K8	Студенты в проектной деятельности	Уточнить	≥50%
K9	Удовлетворенность работодателей	Уточнить	≥85%
K10	Электронное портфолио	Уточнить	100% к 2030

Базовые значения, отмеченные «уточнить», устанавливаются по итогам внутреннего аудита за 2026 год и фиксируются приказом директора в I квартале 2027 года.

12. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

Мероприятие	Период	Результат
Индивидуальные планы развития педагогов	Ежегодно	100% педагогов
Повышение квалификации	Ежегодно	≥85% за период
Стажировки на предприятиях	2027–2031	≥10 педагогов за период
Наставничество молодых педагогов	2027–2031	100% молодых специалистов
Привлечение отраслевых практиков	2027–2031	≥6 экспертов на регулярной основе
Методические школы	Ежеквартально	≥4 в год

Кадровый резерв формируется из числа специалистов профильных предприятий, выпускников и иных кандидатов, соответствующих установленным требованиям. Для профессиональных модулей приоритет отдается педагогам и привлекаемым специалистам, обладающим актуальным опытом в соответствующей профессиональной области.

13. МОДЕРНИЗАЦИЯ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ И ЦИФРОВИЗАЦИЯ

Зона	Приоритетное оснащение	Срок
Электрические станции и сети	Учебные стенды, измерительные комплексы, коммутационная аппаратура	2027–2029
РЗА	Микропроцессорные терминалы, реле, стенды диагностики	2027–2030
ЛЭП	Макеты, арматура, средства измерения, тренажеры безопасности	2027–2030
Электротранспорт	Стенды электропривода и автоматики	2028–2030
Разработка ПО	ПК, серверы, среды разработки, контроль версий	2027–2029
Информационные системы	Сети, виртуализация, мониторинг, резервирование	2027–2029
Цифровая энергетика	PLC, SCADA, датчики, промышленная сеть	2028–2031
Безопасность	Тренажеры и комплекты для практических сценариев	2027–2031

- единая система хранения учебных материалов;
- электронное портфолио обучающихся;
- резервное копирование и разграничение доступа;
- цифровые тренажеры и виртуальные лаборатории как дополнение к реальной практике;
- аналитика образовательных результатов.

14. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ

Работодатель рассматривается как соучастник подготовки специалиста: от определения профессиональных задач до оценки компетенций и предложения рабочего места.

Механизм	Содержание	Цель
Совет работодателей	Обсуждение кадровых потребностей и программ	≥2 заседаний в год
База практик	Постоянная сеть организаций	≥12 партнеров
Совместные модули	Практические задания по реальным технологиям	≥6 модулей
Экспертиза ОПОП	Участие работодателей в актуализации	100% ОПОП
Оценка компетенций	Эксперты предприятий в оценочных процедурах	Ежегодно
Стажировки педагогов	Погружение в современные технологии	≥10 за период

15. ПРОФОРИЕНТАЦИЯ, ВОСПИТАНИЕ И СТУДЕНЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ

Профориентация

- программа «Юный энергетик»;
- инженерные и ИТ-кружки;
- дни открытых дверей с демонстрацией оборудования;
- мастер-классы и экскурсии;
- олимпиады и конкурсы;
- взаимодействие со школами Пятигорска и Кавминвод.

Воспитательная среда

- профессиональная этика и ответственность;
- культура безопасности;
- командные проекты;
- волонтерская и социальная деятельность;
- спорт и творчество;
- профилактика конфликтов и иных рисков.

Ежегодно реализуется «Школа профессиональной безопасности» с практической отработкой безопасных алгоритмов, анализом аварийных сценариев и использованием средств индивидуальной защиты.

16. КАРЬЕРНОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ И ТРУДОУСТРОЙСТВО

Функция	Мероприятия	Результат
Карьерная диагностика	Индивидуальные карьерные маршруты	План профессионального развития
Подготовка к трудоустройству	Резюме, собеседования, деловая коммуникация	Готовность к поиску работы
Банк вакансий	Работа с работодателями	Регулярный поток предложений
Практика	Сопоставление практики и будущего рабочего места	Рост перехода в трудоустройство
Мониторинг выпускников	Опрос через 6 и 12 месяцев	Данные о карьерных траекториях
Дни карьеры	Ярмарки вакансий и встречи	Прямой контакт с работодателями

- к 2031 году — не менее 80% выпускников, вышедших на рынок труда, трудоустроены по профилю подготовки;
- не менее 50% выпускников получают информацию о вакансиях до выпуска;
- результаты мониторинга используются при корректировке ОПОП.

17. ФИНАНСОВОЕ И РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Финансирование мероприятий осуществляется в пределах имеющихся и привлекаемых законных источников. Конкретные объемы ежегодно утверждаются в финансовом плане/смете и планах закупок.

Источник	Приоритетное использование
Собственные средства	Содержание, обучение персонала, цифровые сервисы, текущая модернизация
Платная образовательная деятельность	Развитие инфраструктуры и проектов в пределах финансового плана
Средства учредителя	Стратегическая и капитальная модернизация
Гранты и конкурсы	Лаборатории, инновационные и профориентационные проекты
Средства партнеров	Оборудование, стажировки, мероприятия при наличии законных оснований

18. РИСКИ И МЕРЫ УПРАВЛЕНИЯ

Риск	Оценка	Меры
Недостаток средств	Высокий	Позапное финансирование, гранты, партнерские проекты
Дефицит педагогов-практиков	Высокий	Стажировки, совместительство, эксперты, наставничество
Снижение качества набора/отсев	Средний	Профориентация и ранняя диагностика рисков
Устаревание оборудования	Высокий	Ежегодный аудит и модульная модернизация
Изменение нормативных требований	Средний	Нормативный мониторинг
ИТ-инциденты	Высокий	Резервирование, разграничение доступа, обучение

19. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ

Периодичность	Инструмент	Результат
Ежемесячно	Контроль мероприятий	Оперативный статус
Ежеквартально	KPI и риски	Управленческий отчет
Ежегодно	Комплексная оценка	Годовой отчет
2029	Промежуточная оценка	Корректировка Программы
2031	Итоговая оценка	Итоговый отчет и программа 2032–2036

20. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ К 2031 ГОДУ

- создана современная система управления развитием с ежегодным измерением KPI;
- ОПОП системно актуализируются с учетом требований и работодателей;
- сформирована сеть не менее 12 устойчивых партнеров;

- практическая подготовка стала системным элементом обучения;
- модернизировано не менее 80% приоритетных учебных зон;
- сформирована цифровая образовательная среда и электронное портфолио;
- педагоги регулярно повышают квалификацию и получают отраслевой опыт;
- развита модель подготовки кадров для цифровой энергетики;
- создана система профориентации и карьерного сопровождения;
- достигнут уровень трудоустройства по профилю не менее 80%.

21. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ

7. Программа утверждается учредителем в установленном порядке.
8. Ежегодные планы мероприятий утверждаются директором.
9. Изменения законодательства и ФГОС СПО являются основанием для актуализации.
10. Изменения вносятся по предложению директора, рабочей группы или учредителя.
11. Ежегодный отчет представляется учредителю.
12. По завершении 2031 года проводится итоговая оценка и разрабатывается программа на 2032–2036 годы.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ПО ГОДАМ

Показатель	2027	2028	2029	2030	2031
Обучающиеся	≥500	≥500	≥500	≥500	≥500
Работодатели-партнеры	6	9	12	12	12+
Практика в профильных организациях	≥60%	≥65%	≥70%	≥75%	≥75%
Педагоги с повышением квалификации/стажировкой	≥40%	≥55%	≥65%	≥75%	≥85% за период
Модернизация приоритетных зон	20%	40%	60%	70%	80%
Трудоустройство по профилю	≥65%	≥68%	≥72%	≥76%	≥80%
Проектная деятельность студентов	≥20%	≥30%	≥40%	≥45%	≥50%
Удовлетворенность работодателей	≥75%	≥78%	≥80%	≥83%	≥85%

ПРИЛОЖЕНИЕ 2. ДОРОЖНАЯ КАРТА ПРОЕКТОВ

Проект	2027	2028	2029	2030	2031
П1 Энергетическая лаборатория	Аудит/ТЗ	1 этап	2 этап	Оснащение	Оценка
П2 Цифровой техникум	Проектирование	Внедрение	Масштабирование	Интеграция	Аудит
П3 Дуальное обучение	Пилот	Расширение	Масштабирование	Закрепление	Оценка
П4 Цифровая энергетика	Концепция	Оснащение	Первые проекты	Масштабирование	Центр компетенций
П5 Педагог-практик	База экспертов	Стажировки	Расширение	Экспертная сеть	Закрепление
П6 Безопасность	Программа	Тренажеры	Сценарии	Учения	Аудит
П7 Карьерный центр	Запуск	Банк вакансий	Мониторинг	Расширение	Оценка
П8 Абитуриент-2031	Школьная сеть	Кружки	Конкурсы	Масштабирование	Бренд
П9 Проектный центр	Подготовка	Запуск	Хакатон	Масштабирование	Итоги
П10 Энергоэффективность	Аудит	Пилоты	Мониторинг	Оптимизация	Отчет

ПРИЛОЖЕНИЕ 3. ПРИОРИТЕТНОЕ ОБОРУДОВАНИЕ

Направление	Оборудование/ресурс	Приоритет
Электроэнергетика	Стенды электрических сетей и станций	1
РЗА	Микропроцессорные терминалы и учебные стенды	1
ЛЭП	Макеты, арматура, средства измерения	1
Электробезопасность	Тренажеры, СИЗ, учебные комплекты	1
Автоматизация	PLC, панели оператора, датчики	1
SCADA	SCADA и промышленная сеть	1
ИТ	Рабочие станции, сервер, виртуализация	1
ПО	Среды разработки и системы контроля версий	2
ИС	Сетевое оборудование, мониторинг, резервирование	1
Электротранспорт	Стенды электропривода и диагностики	2
Цифровая лаборатория	Датчики, сбор данных, аналитика	2
Энергоэффективность	Приборы учета, тепловизор, измерительные комплексы	2

Окончательный перечень и объем закупок определяются после инвентаризации и разработки технических заданий.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4. ФОРМА ЕЖЕГОДНОГО ОТЧЕТА

Раздел	Содержание
1. Общая оценка	Степень реализации Программы
2. КРІ	План/факт по показателям
3. Проекты	Статус проектов
4. Финансирование	План/факт и источники
5. Кадры	Квалификация, стажировки, риски
6. МТБ	Закупки и модернизация
7. Работодатели	Партнерства и практика
8. Студенты	Контингент, успеваемость, проекты
9. Карьера	Предложения и трудоустройство
10. Риски	Изменения и меры
11. Предложения	Корректирующие действия

Рассмотрено педагогическим советом

Протокол № ____ от «__» _____ 2026 г.

Учредитель и директор _____ Лукьянова О.Л.

СПРАВОЧНО: НОРМАТИВНЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ИСТОЧНИКИ

13. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в действующей редакции).
14. Приказ Минпросвещения России от 24.02.2025 № 138 — ФГОС СПО по специальности 09.02.11.
15. Приказ Минпросвещения России от 10.03.2025 № 184 — ФГОС СПО по специальности 09.02.12.
16. Приказ Минобрнауки России от 05.02.2018 № 66 — ФГОС СПО по специальности 13.02.09.
17. Приказ Минпросвещения России от 27.10.2023 № 798 — ФГОС СПО по специальности 40.02.04.
18. Приказ Минпросвещения России от 18.03.2024 № 169 — ФГОС СПО по специальности 23.02.05, с учетом изменений.
19. Действующие нормативные правовые акты в сфере СПО, практической подготовки, охраны труда, пожарной безопасности, санитарных требований и защиты персональных данных.

При утверждении Программы перечень нормативных актов проверяется и приводится в соответствие с редакциями, действующими на дату утверждения.