

ПРИКАЗ

22.06.2022

№ 46-ОД

г. Хабаровск

Об утверждении институциональной программы «Развитие системы управления качеством образования в краевом государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Хабаровский технологический колледж» на 2022-2023 годы»

Во исполнение распоряжения министерства образования и науки Хабаровского края от 20 апреля 2022 г. № 467 «Об утверждении региональной программы «Развитие системы управления качеством образования в Хабаровском крае» на 2022-2023 годы»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемую институциональную программу «Развитие системы управления качеством образования в краевом государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Хабаровский технологический колледж» на 2022-2023 годы» (далее – Программа) (Приложение №1).

2. Руководителям структурных подразделений: Воронежской И.Н., Акуловой В.В., Пилипенко Н.А., Третьяковой Н.Ю., Власовой О.Ю., Дубяга Я.В., Ильченко С.Н., Кириченко Н.С., Сушко С.Л., Мироненко Н.Н., Акинфиевой А.М., Кулагиной Е.В. в рамках полномочий обеспечить реализацию мероприятий Программы.

3. Руководителю центра профориентационной работы и содействия трудоустройству выпускников Мироненко Н.Н. разместить Программу на сайте КГА ПОУ ХТК.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



Л.В. Менякова

Приложение № 1
к приказу КГА ПОУ ХТК
от 22.06.2022 № 46-ОД

Министерство образования и науки Хабаровского края
Краевое государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
«ХАБАРОВСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»
(КГА ПОУ ХТК)

УТВЕРЖДЕНА
приказом КГА ПОУ ХТК
от 22.06.2022 № 46-ОД

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА

«Развитие системы управления качеством образования в краевом государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Хабаровский технологический колледж»» на 2022 – 2023 годы

ПАСПОРТ

институциональной программы «Развитие системы управления качеством образования в краевом государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Хабаровский технологический колледж»» на 2022 – 2023 годы

Наименование Программы	Развитие системы управления качеством образования в краевом государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Хабаровский технологический колледж»
1	2
Сроки реализации Программы	2022 – 2023 годы
Ответственный исполнитель Программы	краевое государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Хабаровский технологический колледж» (далее – колледж)
Основания для разработки Программы	Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; Указ Президента Российской Федерации № 474 от 21 июля 2020 г. «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»; Постановление Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»; Постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. № 662 «Об осуществлении мониторинга системы образования»; распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р «Об утверждении Стратегии развития воспитания в РФ на период до 2025 года»;

1	2
	<p>Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; приказ Министерства просвещения Российской Федерации, Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 6 мая 2019 г. № 590/219 «Об утверждении Методологии и критериев оценки качества общего образования в общеобразовательных организациях на основе практики международных исследований качества подготовки обучающихся»; распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 1 сентября 2021 № Р-210 «Об утверждении методологии мотивирующего мониторинга деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования» (далее – распоряжение № Р-210); письмо Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 20 апреля 2021 г. № 08-70 «О направлении материалов по организации мониторинга системы управления качеством образования органов местного самоуправления» (вместе с «методическими рекомендациями по организации и проведению оценки механизмов управления качеством образования органов местного самоуправления муниципальных районов, городских и муниципальных округов и иных органов, реализующих данные полномочия»); проект федеральной программы «Развитие системы управления качеством образования»; государственная программа Хабаровского края «Развитие образования в Хабаровском крае», утвержденная постановлением Правительства Хабаровского края от 5 июня 2012 г. № 177-пр; распоряжение министерства образования и науки Хабаровского края от 20 апреля 2022 г. № 467 «Об утверждении региональной программы «Развитие системы управления качеством образования в Хабаровском крае» на 2022 – 2023 годы.</p>
Цель Программы	<p>создание условий для развития институциональных механизмов управления качеством образования на основе мотивирующего мониторинга, мониторинга по основным направлениям деятельности образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования и реализации мероприятий, направленных на внедрение действенных технологий управления качеством образования колледжа.</p>
Задачи Программы	<p>развитие системы управления на основе данных, согласованных на институциональном уровне управления образованием; повышение качества образования за счет развития механизмов управления качеством образования; совершенствование системы анализа, интерпретации и использования результатов мониторинговых процедур директором, его заместителями, главным бухгалтером, руководителями структурных подразделений колледжа;</p>

1	2
	<p>совершенствование управленческих механизмов для обеспечения доступного и качественного дополнительного, среднего профессионального образования;</p> <p>совершенствование системы управленческих мероприятий, синхронизирующей деятельность по управлению качеством дополнительного образования, среднего профессионального образования на институциональном уровне управления образованием:</p> <ul style="list-style-type: none"> - институциональная программа развития управления качеством образования в колледже, синхронизированная с федеральной, региональной программами развития системы управления качеством образования; - система мониторинга эффективности управления качеством образования на институциональном уровне; - система повышения квалификации директора, его заместителей, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений колледжа и ключевых групп специалистов управления образованием институционального уровня (разработка и реализация актуальных программ по результатам мониторинга, организация стажировочных площадок, адресная методическая помощь педагогическим работникам); - система формирования и функционирования кадрового резерва институционального уровня руководителей администрации колледжа; - система процедур согласования назначения руководителей структурных подразделений колледжа; - система информационно-аналитического обеспечения институциональной программы «Развитие системы управления качеством образования в колледже».
<p>Основные мероприятия Программы</p>	<p>мероприятия определены «дорожной картой» развития системы управления качеством образования в колледже на 2022 – 2023 годы (приложение № 1 к Программе)</p>
<p>Показатели мотивирующего мониторинга</p>	<p>показатели профессиональных образовательных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края (приложение № 2 к Программе)</p>
<p>Ожидаемые результаты реализации государственной Программы</p>	<p>развитие системы управления качеством образования на основе данных на институциональном уровне образования; использование и интерпретация данных и результатов мониторинговых процедур в системе анализа руководителями структурных подразделений колледжа;</p> <p>повышение управленческой культуры руководителей структурных подразделений колледжа;</p> <p>обучение управленческих команд колледжа;</p> <p>удовлетворенность обучающихся учебными успехами, уровнем готовности к выбору профессиональной деятельности;</p> <p>распространение лучших практик управления качеством образования на институциональном уровне;</p> <ul style="list-style-type: none"> - синхронизация институциональной программы развития управления качеством образования с федеральной программой развития системы управления качеством образования;

1	2
<p>Эффекты Программы, достигаемые при осуществлении управления на основе данных</p>	<p>- совершенствование системы мониторинга эффективности управления качеством образования на институциональном уровне; - создание системы формирования и функционирования кадрового резерва руководителей структурных подразделений колледжа институционального уровня.</p> <p>повышение качества управленческой деятельности за счет ее целенаправленности и адресности; повышение уровня удовлетворенности качеством образовательных услуг; повышение эффективности деятельности профессиональных образовательных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края (далее – ПОО) путем определения стратегических направлений на основе мониторинга и анализа данных о состоянии системы образования (мотивирующего мониторинга); обеспечение качества подготовки выпускников колледжа для их успешной самореализации в профессиональной деятельности; удовлетворенность обучающихся учебными успехами, уровнем готовности к выбору профессиональной деятельности; измерение эффективности результатов реализуемой управленческой деятельности; увеличение доли трудоустройства и общей занятости выпускников ПОО; формирование новой модели управления качеством образования</p>

1. Основные проблемы развития системы управления качеством образования

В рамках формирования системы управления качеством образования в 2021 году выполнены мероприятия, которые позволили выявить основные тенденции, являющиеся ключевыми для развития всей системы образования в целом и отдельных ее элементов. Проведен федеральный мотивирующий мониторинг деятельности органов управления образованием субъектов Российской Федерации (далее – мотивирующий мониторинг), стартовала реализация специальных программ повышения квалификации для руководителей и ключевых групп специалистов сферы образования, организованы заседания комиссии по согласованию назначения на должности руководителей муниципальных органов управления образованием, проведена оценка эффективности деятельности ПОО, в том числе колледжа.

Федеральный мотивирующий мониторинг включает 55 сбалансированных ключевых показателей, разработанных в соответствии с приоритетными направлениями государственной политики в сфере образования, распределенных по трем ключевым направлениям деятельности органов управления образованием субъектов Российской Федерации:

- 1) создание условий для достижения результатов;
- 2) достижение образовательных и воспитательных результатов;

3) организация рабочих процессов.

Результаты мотивирующего мониторинга позволяют дать комплексную оценку ситуации в образовании края, включая муниципальный и институциональный уровни, выявить перспективы развития и проблемные зоны в управлении качеством образования для последующей организации деятельности по их совершенствованию.

В соответствии с условным маркированием (зеленая зона (оптимальный уровень управления): 82 – 59 баллов; желтая зона (допустимый уровень управления): 58 – 47 баллов; красная зона (критический уровень управления): 45 – 43 баллов) в сводном рейтинге субъектов Российской Федерации Хабаровский край (далее – край) находится в желтой зоне (48 баллов), занимает 29 – 40 позицию; колледж находится в зеленой зоне (69 баллов), занимает 11 позицию из 25. В рейтинге субъектов Дальневосточного федерального округа (далее – ДФО) край занимает четвертую позицию.

Результаты мотивирующего мониторинга выявили основные проблемы развития системы управления качеством образования в колледже.

1) в системе дополнительного образования:

- рассогласованность системы управления качеством образования на региональном, муниципальном и институциональном уровнях;

- отсутствие институциональных программ развития системы управления качеством образования, синхронизированных с региональной программой развития системы управления качеством образования;

- требуется совершенствование модели управления качеством системой образования на институциональном уровне управления.

В части создания условий для достижения результата:

- слабо организована деятельность колледжа по привлечению внебюджетных средств через оказание платных образовательных услуг, в том числе по повышению квалификации и профессиональному обучению за счет средств граждан, предприятий и организаций;

В части организации рабочих процессов: низкий охват педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках федерального проекта "Молодые профессионалы";

2) в системе среднего профессионального образования (далее – СПО):

В части создания условий для достижения результата:

- недостаточно эффективное использование финансовых ресурсов для создания условий обеспечения роста качества образования в колледже;

- недостаточно эффективное использование в образовательной деятельности преподавателей с предприятий-работодателей;

- наличие потребности в педагогических работниках (преподавателей общеобразовательного, профессионального цикла и мастеров производственного обучения), в том числе в возрасте до 35 лет.

В части достижения образовательных и воспитательных результатов:

- требуется совершенствование системы профилактики правонарушений и воспитательной работы с обучающимися.

2. Методология формирования системы управления качеством образования

Развитие модели управления системой образования с целью повышения ее эффективности является одной из приоритетных задач, стоящих перед органами исполнительной власти (далее – ОИВ). Процесс обусловлен необходимостью развития региональных, муниципальных, институциональных механизмов управления качеством образования, оценки практик управления качеством образования, необходимости повышения культуры управления образованием руководителей всех уровней, осуществляющих управление в сфере образования.

Методология формирования системы управления качеством образования (далее – Методология), используемая в крае, разработана федеральным государственным бюджетным научным учреждением «Институт управления образованием Российской академии образования».

Методология определяет следующие основные элементы системы управления качеством образования:

1) результаты мотивирующего мониторинга и модели анализа данных о системе управления образованием.

Мотивирующий мониторинг является единым инструментарием проведения комплексной оценки качества управления образованием и методической основой формирования системы управления качеством образования, определяет систему показателей эффективности моделей управления образованием, позволяя выносить суждения об эффективности каждой образовательной системы в решении задач национального проекта «Образование».

Методика мотивирующего мониторинга предполагает в решении управленческих задач движение от приоритетных направлений развития к конкретным стратегическим целям и отражающим их измеримым показателям, дальнейшему их каскадированию по уровням системы управления (региональном, муниципальном, институциональном), выбор критериев для оценки результатов в матричной многомерной системе;

2) формирование кадрового резерва руководителей системы образования.

Одним из главных «инструментов» управления качеством образования является информационно-аналитическое обеспечение. Управление качеством образования в контексте данной Методологии рассматривается как управление территориальной системой образования для обеспечения качества образования.

Основной методологический вектор развития системы управления качеством образования это изменение парадигмы оценки с доминирующего акцента «оценка как измерение» на «оценку как основной механизм управления качеством образования».

2.1. Модель системы управления качеством

Основанием модели системы управления качеством является модель системы мотивационного программно-целевого управления качеством образования (далее – МПЦУ)¹. Мотивационный компонент дополняет традиционную модель управленческого цикла социально-психологическими принципами мотивационного управления и структурирует управленческий цикл на основе методов и механизмов мотивационного управления (рисунок 2).

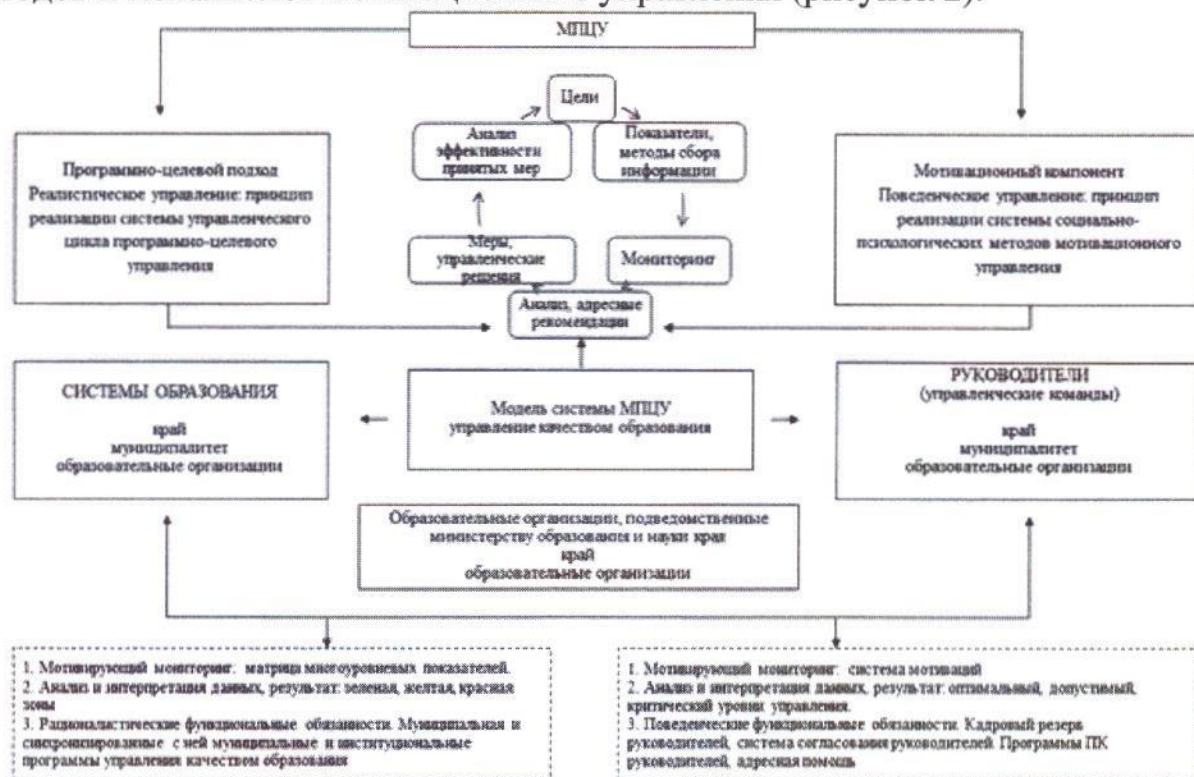


Рис. 2. Модель системы управления качеством на основе МПЦУ

Компоненты системы МПЦУ включают следующие ориентиры оценки:

- эффективности (результативности) управления: результаты с построением рейтингов достижений: регионального (в сравнении с другими субъектами Российской Федерации), муниципальных, институциональных образовательных систем и руководителей);

- механизмов принятия управленческих решений по принципу адресной методической поддержки (органов управления образованием разных уровней и руководителей);

- установления необходимых и достаточных целей управления качеством образования, как внутренних мотиваторов к самоактуализации субъектов управления образованием;

- повышение оперативности реализации региональной, муниципальных программ, повышение эффективности использования ресурсов;

- стимулирующей роли оценки достижений руководителей сферы образования и управленческих команд, личностных траекторий развития.

¹ Теоретическое обоснование МПЦУ: Шалаев И.К. Мотивационное программно-целевое управление*теория, технология, практика. Барнаул: Изд-во БГПУ,2000

2.2. Результаты мотивирующего мониторинга, как информационное обеспечение системы управления качеством общего, дополнительного и среднего профессионального образования

Результаты мотивирующего мониторинга деятельности органов управления образованием являются информационным обеспечением системы управления качеством общего, дополнительного образования и СПО на основе объективного представления о ее состоянии, количественных и качественных изменениях.

Мотивирующий мониторинг — это система сбалансированных показателей и мотиваций (матрица многоуровневых показателей) на федеральном, региональном, муниципальном, институциональном уровнях и модель анализа данных.

1) сбалансированные ключевые показатели распределены по трем блокам:

1 блок. Создание условий для достижения результатов, включающий эффективность фонда оплаты труда работников, соотношение педагогических и иных работников, цифровизация услуг и функций, кадровая обеспеченность, ориентация на потребности экономики региона, уровень организации образовательной деятельности, совершенствование целевой модели развития доступного дополнительного образования.

2 блок. Достижение образовательных и воспитательных результатов, включающий результаты: всероссийской олимпиады школьников, WorldSkills и Абилимпикс, демонстрационного экзамена, охват детей дополнительным образованием, правонарушений, трудоустройства выпускников, социально-психологического тестирования на употребление наркотических средств, востребованности региональной системы образования.

3 блок. Организация рабочих процессов. Блок включает использование средств федерального бюджета, выполнение мероприятий по региональным проектам, работу с федеральным реестром образовательных программ повышения квалификации педагогов, тестирования на употребление наркотических веществ, проведения государственной итоговой аттестации, профилактики правонарушений.

Модель матрицы многоуровневых показателей мотивирующего мониторинга представляет собой систему из четырех уровней: федеральный (сводный), региональный, муниципальный, институциональный.

Механизм использования матрицы многоуровневых показателей состоит из следующих этапов.

1 этап. Система показателей мотивирующего мониторинга деятельности органов управления образованием субъектов Российской Федерации проецируется на систему показателей мотивирующего мониторинга деятельности муниципальных органов управления образованием (в системе СПО – на ПОО), который в свою очередь проецируется на систему показателей мотивирующего мониторинга органов управления образовательными организациями.

Единой сбалансированной системой финансовых и нефинансовых показателей охватываются региональные, муниципальные, институциональные системы управления образованием.

2 этап. Сбор и первичный анализ данных происходит «снизу вверх»: органы управления образовательными организациями → муниципальные органы управления образованием → органы управления образованием субъектов Российской Федерации.

3 этап. Анализ и оценка деятельности органов управления образованием по уровням.

Рейтингование объектов мотивирующего мониторинга на каждом уровне: рейтинг образовательных организаций → рейтинг муниципалитетов → рейтинг субъектов Российской Федерации (федеральный сводный рейтинг).

Рейтингование на каждом уровне проводится поэтапно:

- 1) рейтинги объекта мониторинга по каждому показателю мотивирующего мониторинга;
- 2) рейтинги объекта мониторинга по каждому направлению мотивирующего мониторинга;
- 3) сводный рейтинг объектов мониторинга.

4 этап. Общий анализ и оценка деятельности органов управления образованием, ПОО. Выработка управленческих решений.

5 этап. Актуализация показателей мотивирующего мониторинга проводится не реже одного раза в два года.

Структурная модель мотивирующего мониторинга представлена на рис. 3;



Рис. 3. Структурная модель мотивирующего мониторинга

- 2) модель анализа данных о системе управления образованием.

Модель анализа данных о системе управления образованием представляет собой совокупность методов и средств извлечения из релевантных организованных данных информации для принятия управленческих решений.

В модели анализа данных применяются методы экспертных оценок и анализа контекстных данных, позволяющие учитывать при определении

уровня эффективности деятельности показатели динамики по отдельным критериям.

В логике МПЦУ модели системы управления качеством образования процесс анализа и интерпретации распадается на два ключевых направления.

Первое направление – системы управления образованием на региональном, муниципальном и институциональном уровнях (далее – первое направление).

Второе направление – руководители и управленческие команды регионального, муниципального и институционального уровнях (далее – второе направление).

В рамках первого направления результаты анализа всех направлений показателей мотивирующего мониторинга представляются в форме рейтингов.

Рейтинг ПОО осуществляется в соответствии с ведомственным перечнем показателей эффективности деятельности профессиональных образовательных организаций, подведомственных министерству, утвержденным распоряжением министерства образования и науки Хабаровского края (далее – министерство) от 8 июня 2021 г. № 721.

Рейтингование муниципальных образований проводится поэтапно:

- 1) рейтинги по каждому показателю мотивирующего мониторинга;
- 2) рейтинги по каждому направлению мотивирующего мониторинга;
- 3) сводный рейтинг.

Рейтинги муниципальных образований по каждому показателю мотивирующего мониторинга

Результат каждого муниципального образования по показателю мотивирующего мониторинга сравнивается с лучшим результатом по соответствующему показателю среди субъектов Российской Федерации (далее – РФ). Возможно сравнение с лучшим результатом среди муниципальных образований края.

Лучший среди всех субъектов РФ результат оценивается в 100 баллов.

Балл муниципального образования по каждому показателю определяется по формуле:

$$\text{Балл по П } 1^2 = \frac{\text{Значение П1 муниципалитета п}}{\text{Наибольшее значение П 1 среди всех субъектах РФ}} \times 100$$

По каждому направлению показателей формируется рейтинг муниципальных образований края (максимальное количество баллов – 1 место, минимальное количество баллов – 19 место).

Сводный рейтинг муниципальных образований края

Результат каждого муниципального образования края в сводном рейтинге формируется на основании баллов, полученных муниципалитетом по каждому из трех направлений мотивирующего мониторинга и определяется по формуле:

² П1 – показатель 1

$$\text{Средний балл по П(1,2,3)}^3 = \frac{\sum_{k=0}^n \text{баллов по К1,2,3}^4}{\text{Количество показателей в П(1,2,3)}}$$

Сводный рейтинг муниципальных образований отражает результирующее сравнение муниципального образования относительно муниципальных образований края, а сводный рейтинг региона относительно других субъектов РФ.

Результаты анализа всех направлений показателей мотивирующего мониторинга образовательных организаций представляются в форме рейтингов по аналогии результатов анализа муниципальных образований (субъектов РФ).

В логике второго направления МПЦУ – модель системы управления качеством образования рейтинги региона/муниципалитетов по показателям мотивирующего мониторинга и эффективности деятельности ПОО проецируются на оценку руководителей и управленческих команд регионального, муниципального, институционального уровней, задействуются механизмы мотивационного подхода – поведенческого управления.

Предметом оценивания являются результаты деятельности органов управления (региональный, муниципальный, институциональный уровни), руководителей ПОО, направленной на реализацию задач государственной политики в сфере образования, по выделенным критериям эффективности, применяемым моделям управления. Данные показатели являются практико-ориентированными, результаты их анализа позволяют вести адресную работу с вышеуказанными категориями руководителей разных уровней управления, разрабатывать и реализовывать индивидуальные траектории развития каждого руководителя, вести планомерную работу по оказанию необходимой консультационной и методической поддержке, обеспечить межуровневую преемственность управленческой деятельности.

2.3. Использование результатов оценки данных мотивирующего мониторинга системы управления образованием

Интерпретация и использование результатов оценки данных мотивирующего мониторинга осуществляется по двум направлениям:

- 1) результаты оценки систем образования (по уровням);
- 2) результаты оценки деятельности руководителей (управленческих команд).

Для формализации и структурирования результатов проводится условное маркирование, обозначенное в таблице 1.

Таблица 1.

Условное маркирование оценки данных мотивирующего мониторинга

³ П(1,2,3) – показатели трех основных направлений

⁴ К1,2,3 – показатель мотивирующего мониторинга муниципального образования в одном из трех основных направлений

Результаты оценки систем образования	Результаты оценки деятельности руководителей (управленческих команд)
Зеленая зона (субъекты Российской Федерации, получившие по результатам мотивирующего мониторинга 59 – 100 баллов)	оптимальный уровень: наиболее соответствующий задачам управления, позволяет при заданных условиях (часто противоречивых) достичь поставленной цели наилучшим образом (например, за минимальное время, с наибольшим экономическим эффектом, с применением инновационных методов и др.)
Желтая зона (субъекты Российской Федерации, получившие по результатам мотивирующего мониторинга 46 – 58 баллов)	допустимый уровень: в основном соответствующий задачам управления по достижению целей, допускается учет влияния условий на количественные и качественные показатели (при безусловном сохранении необходимости решения всех задач
Красная зона (субъекты Российской Федерации, получившие по результатам мотивирующего мониторинга 0 – 45 баллов)	критический уровень: не соответствующий задачам управления, позволяет принимать решение о дополнительном детальном мониторинге с целью выявления проблемных характеристик действующих кадровых ресурсов и применяемых моделей управления

Анализ направлений показателей мотивирующего мониторинга муниципалитетов (образовательных организаций) и его результаты формируются по аналогии с уровнем субъектов РФ.

2.4. Формирование и развитие системы управления качеством образования на основе методологии

Методология определяет систему показателей эффективности применяемых моделей управления образованием и деятельности руководителей, позволяя выносить суждения об эффективности каждой образовательной системы (региональной, муниципальной, институциональной), их руководителей и управленческих команд.

МПЦУ позволяет сформировать содержание и последовательность действий, которые могут гарантировать достижение цели формирования системы управления качеством образования, а также решить вопрос о выборе способов осуществления такой деятельности по четырем направлениям.

Первое направление – формирование единого образовательного пространства края в направлении синхронизации системы управления: разработка и/или выявление с последующим внедрением действенных успешных моделей управления качеством образования с учетом специфики региона, муниципалитетов, образовательных организаций, формализация и распространение лучших практик на федеральных, региональных, муниципальных стажировочных площадках.

Синхронизация Программы с федеральной программой развития системы управления качеством образования и синхронизированных с ними муниципальных и институциональных программ.

Разработка на основе результатов проведенного анализа адресных рекомендаций для муниципалитетов, образовательных организаций. На основе ре-

зультатов анализа данных ОИВ принимаются меры и управленческие решения, направленные на достижение поставленных целей с учетом выявленных проблемных областей.

Основной механизм управления качеством образования в крае – проектное управление на основе анализа данных о системе управления образованием.

На региональном уровне для решения задач управления качеством образования реализуются краевые проекты, содержащие показатели мотивирующего мониторинга: «500+», «Ориентир – талант. Khv», «Учись и работай в Хабаровском крае!», «Дошкольное образование: в приоритете – дети!», «Педкластер27», «Практика эффективного управления», «Дополнительное образование: формула успеха», «Добрая школа», «Повышение объективности оценки образовательных результатов («Все решают только знания»)), «Регион-профи», «Приоритет – трудоустройство выпускников в Хабаровском крае».

По итогам мотивирующего мониторинга, результатов оценки эффективности деятельности ПОО, реализации промежуточных этапов краевых проектов проводится анализ эффективности принятых мер, по результатам которого формируются новые цели (региональные, муниципальные, институциональные) в соответствии с которыми актуализируются показатели и методы сбора информации, проводится мониторинг этих показателей, их анализ, разрабатываются адресные рекомендации, принимаются меры и управленческие решения, то есть выстраивается новый управленческий цикл.

Второе направление – формирование единой региональной системы научно-методического сопровождения управленческих кадров. Оценка руководителей и управленческих команд, сформированная по результатам мотивирующего мониторинга, способствует выявлению опережающих компетенций руководителей-лидеров или дефицитов управленческих компетенций и управленческих кадров.

На основе результатов мотивирующего мониторинга и определенных уровней качества управленческой деятельности, адаптированных в соответствии с маркированием результатов, разрабатываются программы повышения квалификации для управленческих кадров и ключевых групп специалистов.

На региональном уровне применяются следующие меры поддержки:

- проведение курсов повышения квалификации с использованием региональных и муниципальных стажировочных площадок;
- адресное методическое сопровождение руководителей и управленческих команд;
- построение индивидуальной траектории по развитию отдельных компетенций руководителей и/или управленческих команд;
- тиражирование наиболее успешных практик;
- совершенствование деятельности ОИВ по ключевым направлениям;
- пересмотр подходов к оценке эффективности деятельности управленческих кадров и ключевых групп специалистов.

Третье направление – формирование единого образовательного пространства края в направлении синхронизации системы управления: формирование кадрового резерва руководителей системы образования регионального, муниципального, институционального уровней.

На основе Методологии разрабатывается и внедряется концепция формирования кадрового резерва руководителей системы образования, как необходимого элемента системы управления качеством образования.

Четвертое направление – формирование единого образовательного пространства края в направлении синхронизации системы управления: разработка и внедрение вертикально-горизонтальной модели назначения руководителей системы образования:

1) формирование системы согласования назначения должностных лиц: исполнительно-распорядительных органов (местных администраций) муниципальных районов, муниципальных и городских округов (руководителей структурных подразделений местных администраций или отраслевых органов местных администраций), осуществляющих управление в сфере образования;

2) формирование механизма территориального и уровневого распределения руководителей в сфере образования, состоящих в кадровом резерве, с учетом качества образования.

3. Система мониторинга эффективности управления качеством образования на региональном, муниципальном и институциональном уровнях

В соответствии с методикой, разработанной федеральным государственным бюджетным учреждением «Федеральный институт оценки качества образования», оценка эффективности управления качеством образования на региональном и муниципальном уровне осуществляется в соответствии с управленческим циклом по двум показателям (механизмам), представленным восьмью основными направлениями (системами):

1. Механизмы управления качеством образовательных результатов:

1) система оценки качества подготовки обучающихся;

2) система работы со школами с низкими результатами обучения и/или школами, функционирующими в неблагоприятных социальных условиях;

3) система выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи;

4) система работы по самоопределению и профессиональной ориентации обучающихся.

2. Механизмы управления качеством образовательной деятельности:

1) система мониторинга эффективности руководителей всех образовательных организаций;

2) система обеспечения профессионального развития педагогических работников;

3) система организации воспитания обучающихся;

4) система мониторинга качества дошкольного образования.

Проводится в целях выявления степени сформированности и эффективности функционирования региональных и муниципальных систем управления качеством образования и позволяет решить ряд следующих задач:

- выявить проблемные зоны в управлении качеством образования для последующей организации деятельности по их совершенствованию;
- выявить основные факторы, влияющие на эффективность региональных и муниципальных механизмов управления качеством образования;
- определить ориентиры для совершенствования региональных и муниципальных механизмов управления качеством образования;
- выявить лучшие практики управления качеством образования для тиражирования опыта.

Оценка проводится ежегодно на основе результатов экспертизы документов и материалов, характеризующих механизмы управления качеством образования.

Каждое направление представлено в виде совокупности позиций оценивания, определяющих реализацию полного управленческого цикла.

Полный управленческий цикл включает в себя:

- концептуальный блок (цели, показатели, методы сбора и обработки информации);
- процессуальный блок (мониторинг показателей, анализ результатов мониторинга, адресные рекомендации по результатам анализа);
- управленческий блок (меры и мероприятия, управленческие решения, анализ эффективности принятых мер).

Формирование результатов оценки сформированности управленческих механизмов осуществляется в несколько этапов:

1) оценка соответствия содержания документов и материалов, представленных для экспертизы, позициям оценивания критериев. Итогом такой оценки являются выставленные экспертами первичные баллы;

2) оценка компонентов управленческого цикла по каждому направлению путем суммирования первичных баллов по позициям оценивания, характеризующим каждый компонент управленческого цикла;

3) определение степени сформированности компонентов управленческого цикла как отношение баллов за каждый из компонентов управленческого цикла каждого направления к максимально возможному баллу, выраженной в процентах;

4) расчет результатов региона и муниципалитета по каждому направлению (суммируются баллы по компонентам управленческого цикла каждого из направлений);

5) расчет индексов (в процентах) систем управления качеством образования, определяющих их степень сформированности и эффективность функционирования, которые вычисляются как отношение суммы баллов по каждому направлению к максимально возможному баллу;

6) расчет значений показателей, агрегированных по двум блокам: «Механизмы управления качеством образовательных результатов» и «Механизмы

управления качеством образовательной деятельности», которые вычисляются как сумма баллов региона по направлениям, входящим в каждый из показателей;

7) расчет индекса механизмов управления качеством образовательных результатов и индекса механизмов управления качеством образовательной деятельности, определяющих степень сформированности и эффективность функционирования этих механизмов в региональной или муниципальной системе образования, которые вычисляются как отношение суммы баллов по каждому механизму к максимально возможному баллу;

8) расчет итогового балла, вычисляется как сумма баллов региона или муниципалитета по показателям «Механизмы управления качеством образовательных результатов» и «Механизмы управления качеством образовательной деятельности»;

9) расчет индекса механизмов управления качеством образования в регионе (муниципальном образовании), определяющего степень сформированности и эффективность функционирования механизмов управления качеством образования, проводится как отношение результата региона (муниципалитета) по итогам проведения оценки к максимально возможному баллу.

По результатам мониторинга на федеральном уровне строится рейтинг регионов и муниципалитетов. На муниципальном уровне строится рейтинг образовательных организаций.

4. Система повышения квалификации руководителей и ключевых групп специалистов органов управления образованием регионального и муниципального уровней (разработка и реализация актуальных программ по результатам мониторинга, федеральные, региональные, муниципальные стажировочные площадки, адресная методическая помощь), руководителей ПОО

Основными задачами системы повышения квалификации руководителей и ключевых групп специалистов органов управления образованием регионального и муниципального уровней, руководителей ПОО являются совершенствование профессиональных знаний, управленческих навыков, опыта, развитие деловых и личностных качеств лиц.

Для реализации указанных задач используются следующие формы системы повышения квалификации:

1) сетевая модель повышения квалификации с сохранением вертикальных и горизонтальных связей между краевым государственным автономным образовательным учреждением дополнительного профессионального образования «Хабаровский краевой институт развития образования» (далее – ХК ИРО), ОМСУ, образовательными организациями;

2) лаборатории инновационного опыта, основные задачи которых:

- распространение управленческих инноваций;
- осуществление взаимосвязи образовательных организаций общего и профессионального образования;
- трансляция опыта ведущих образовательных организаций региона;

- организация стажировок, имеющих успешный управленческий опыт для обеспечения доступных условий профессионального развития управленческих кадров;

3) образовательный холдинг (форма кооперации образовательных организаций разных видов, направленная на объединение усилий и имеющихся средств, в том числе финансовых и интеллектуальных, с целью концентрации образовательных ресурсов для достижения поставленных целей);

4) курсовая подготовка (каскадный принцип);

5) модель повышения квалификации через центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников;

6) мониторинг системы обеспечения профессионального развития управленческих кадров;

7) организация адресной методической поддержки/консультирования/сопровождения управленческих кадров.

5. Концепция формирования кадрового резерва руководителей системы образования края, включая модель формирования и использования кадрового резерва руководителей системы образования края

Основной концептуальной идеей формирования кадрового резерва руководителей системы образования края, включая модель формирования и использования кадрового резерва руководителей системы образования края, является формирование высокопрофессионального управленческого корпуса, способного участвовать в решении задач в сфере образования края.

Задачами формирования резерва являются:

а) выявление инициативных и компетентных специалистов для работы в качестве руководителя образовательных организаций края;

б) создание условий для профессионального роста перспективных сотрудников сферы образования;

в) назначение на вакантные руководящие должности в образовательных организациях края подготовленных лиц из резерва руководителей в установленном законом порядке;

г) формирование современного компетентного профессионального сообщества руководителей сферы образования края.

Участниками формирования, подготовки и использования резерва руководителей являются: министерство, ОМСУ, ХК ИРО, государственные и муниципальные образовательные организации.

Резерв руководителей для муниципальных образовательных организаций формируется, готовится и используется на основании соглашений, заключенных между ОМСУ и министерством.

Конкурсный отбор на включение в резерв руководителей (далее – конкурсный отбор) объявляется министерством не реже одного раза в год и проводится в два этапа.

Первый этап: на официальных сайтах в сети «Интернет» размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсном отборе, осуществ-

ляется прием документов кандидатов. По результатам первого этапа формируется список кандидатов, имеющих право на участие во втором этапе конкурсного отбора, и в течение десяти календарных дней направляется в адрес министерства.

Второй этап проводит комиссия по формированию и подготовке резерва руководителей образовательных организаций, которая принимает решение о включении кандидатов в резерв руководителей в соответствии с Положением о комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом, подписывается председателем, секретарем комиссии. ХК ИРО осуществляет подготовку проекта приказа министерства о зачислении в резерв и направляет его в министерство в течение трех рабочих дней со дня вынесения решения комиссии.

Резерв руководителей формируется по трем уровням готовности к занятию управленческой деятельностью:

а) «высокий» – участник резерва руководителей готов к назначению на управленческую должность: компетенции, образование, стаж, опыт и общий уровень его подготовки соответствуют требованиям определенной должности;

б) «базовый» – участник резерва руководителей может претендовать на занятие управленческой должности после получения дополнительного профессионального образования и приобретения стажа работы на педагогических или руководящих должностях не менее пяти лет;

в) «перспективный» – участник резерва руководителей может претендовать на замещение управленческой должности после специальной подготовки (получение дополнительного профессионального образования, прохождения стажировок) и приобретения стажа работы на педагогических или руководящих должностях не менее пяти лет.

Нахождение в резерве руководителей лица, включенного в состав резерва руководителей (далее – резервист), допускается на период до трех лет включительно. Подготовка резервиста осуществляется ХК ИРО с учетом уровня готовности к занятию управленческой деятельностью в три этапа:

первый этап – обучение резервиста «базового» и «перспективного» уровней по программе, рекомендованной комиссией, в рамках ДПО, а также семинаров, тренингов, «круглых столов» и других мероприятий;

второй этап – стажировка резервиста «базового» и «перспективного» уровней в образовательных организациях края в соответствии с индивидуальным планом подготовки резервиста;

третий этап – участие резервиста «высокого» уровня в координационных и совещательных органах министерства и (или) ОМСУ, проектно-аналитических и исследовательских работах по заказу министерства и ОМСУ.

За резервистом в целях обеспечения качества и контроля за его подготовкой с момента включения в резерв закрепляется куратор из числа сотрудников ХК ИРО. Совместно с куратором резервист составляет индивидуальный план подготовки.

Лица, находящиеся в резерве руководителей, рекомендуются для подбора кандидатов на замещение вакантных должностей руководителей (заместителей руководителей) образовательных организаций края.

Замещение вакантных должностей руководителей (заместителей руководителей) образовательных организаций лицами, включенными в резерв руководителей, производится в порядке, установленном действующим законодательством.

Нахождение в резерве руководителей является преимуществом при принятии конкурсными комиссиями (руководителями ОМСУ) решения о назначении граждан на должность руководителя либо заместителя руководителя образовательной организации при прочих равных условиях.

Исключение из резерва руководителей оформляется приказом министерства. Основаниями исключения из резерва руководителей являются: личное заявление; непрерывное пребывание в резерве руководителей более трех лет; назначение на должность руководителя образовательной организации; увольнение с работы по инициативе нанимателя по причине грубого нарушения трудовых обязанностей; по результатам мониторинга состава резерва; по прочим обстоятельствам, делающим пребывание в резерве руководителей невозможным либо нецелесообразным (прекращение гражданства Российской Федерации, признание недееспособным, вступление в законную силу обвинительного приговора суда по уголовному делу, смерть и т.п.).

В крае разработано Положение о резерве руководителей образовательных организаций министерства, утвержденное распоряжением министерства от 18 августа 2020 г. № 796.

6. Система процедур согласования назначения руководителей органов управления образованием муниципального уровня, процедур согласования руководителей органов управления образованием регионального уровня

Порядок согласования назначения должностных лиц исполнительно-распорядительных органов (местных администраций) муниципальных районов, муниципальных и городских округов края утвержден приказом министерства от 7 сентября 2020 г. № 32.

В целях рассмотрения кандидатур должностных лиц образуется комиссия министерства по вопросам согласования назначения должностных лиц (далее – Комиссия).

Комиссия рассматривает вопрос о согласовании назначения должностного лица, обеспечивает взаимодействие министерства, федеральных органов исполнительной власти ОИВ в сфере образования, иных заинтересованных ОИВ края, ОМСУ по вопросам согласования назначения должностных лиц. Вырабатывает рекомендации должностным лицам по вопросам их профессионального развития.

Комиссия принимает одно из следующих решений:

- о согласовании назначения должностного лица;

- о согласовании назначения должностного лица с условием выполнения рекомендаций Комиссии (устанавливается срок выполнения таких рекомендаций, который не может превышать 6 месяцев);

- об отказе в согласовании назначения должностного лица (глава муниципального образования вправе повторно в отношении того же кандидата на должность направить документы для рассмотрения в Комиссию, но не ранее чем через один месяц).

Решение, принятое на заседании Комиссии, оформляется протоколом, который доводится до сведения ее членов по электронной почте.

Решения Комиссии носят рекомендательный характер и учитываются при подготовке распоряжения министерства о согласовании назначения должностного лица.

7. Система выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи

Система выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи в крае реализуется через региональный проект по формированию единых подходов к выявлению, сопровождению и поддержке одаренных детей Хабаровского края «Ориентир–талант. Khv».

Цель проекта: создание к 2024 году во всех муниципальных образованиях края, а также образовательных организациях, подведомственных министерству, обновленных организационно-управленческих, информационно-методических и кадровых условий, способствующих выявлению, поддержке и развитию способностей и талантов у детей и молодежи.

Задачи проекта:

- обновление содержания деятельности региональной и муниципальной системы образования по развитию системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, развитию олимпиадного и конкурсного движения;

- совершенствование процессов выявления детей и молодежи проявивших способности к изучению отдельных предметов, научно-исследовательской, инженерно-технической, творческой и физкультурно-спортивной направленности, диагностики способностей и компетенций обучающихся, необходимых для индивидуализации и дифференциации обучения, осуществления комплексной психолого-педагогической и консультационной поддержки;

- развитие новых организационно-управленческих механизмов, сетевого сотрудничества по консолидации ресурсов между разными уровнями образования для выстраивания региональной и муниципальной систем работы по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи (в том числе с профессиональными образовательными организациями, организациями дополнительного образования и образовательными организациями высшего образования);

- развитие системы поддержки детей и молодежи через реализацию индивидуальных образовательных программ/маршрутов с учетом особенностей

и образовательных потребностей конкретного обучающегося, в том числе и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;

- развитие компетенции педагогов, в том числе с использованием современных цифровых инструментов, в области выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи через реализацию мероприятий, направленных на повышение квалификации.

Мероприятия проекта проводятся по следующим направлениям:

- олимпиадное движение (подготовка и проведение школьного, муниципального и регионального этапа всероссийской олимпиады школьников, краевой олимпиады профессионального мастерства по укрупненным группам профессий; информационно-методическое им организационно-методическое сопровождение олимпиадных мероприятий);

- повышение квалификации руководящих и педагогических работников образовательных организаций в рамках реализации регионального проекта «Успех каждого ребенка»;

- проектная деятельность в образовательных организациях по выявлению, сопровождению и поддержке одаренных детей;

- научно-методические разработки;

- развитие движения «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс)» и «Абилимпикс».

Обновление содержания деятельности по выявлению, поддержке и развитию талантов и способностей детей и молодежи реализуется в крае по трекам:

- реализация краевой концепции развития системы сопровождения талантливых детей и молодежи;

- разработка методического комплекса диагностического инструментария;

- проведение среди педагогов образовательных организаций краевого конкурса по отбору лучших программ и практик по выявлению, поддержке и развитию талантов и способностей обучающихся.

8. Система информационно-аналитического обеспечения региональной программы развития системы управления качеством образования

Система информационно-аналитического обеспечения региональной Программы включает:

- анализ показателей для оценки эффективности реализации Программы;

- анализ показателей мотивирующего мониторинга деятельности ОИВ региона;

- анализ показателей мотивирующего мониторинга деятельности ОМСУ;

- анализ эффективности принятых регионом мер, направленных на управление качеством образовательных результатов и образовательной деятельности в рамках развития восьми ключевых направлений (систем).

Анализ эффективности принятых мер включает сравнение ключевых (системных) показателей в динамике за несколько лет в зависимости от реализуемых мероприятий и принятых мер по направлению, выявление дефицитов и разработку целей и задач, которые лягут в основу следующего управленческого цикла:

- выявление и распространение успешных управленческих практик;
- освещение результатов реализации настоящей Программы в средствах массовой информации, на официальных сайтах и социальных сетях министерства и подведомственных учреждений;
- проведение информационно-просветительских мероприятий с педагогической общественностью и руководителями образовательных организаций.

9. «Дорожная карта» развития системы управления качеством образования в Хабаровском крае

Основные мероприятия реализации Программы определены «Дорожной картой» развития системы управления качеством образования в Хабаровском крае (приложение №1 к настоящей Программе).

10. Ключевые критические (контрольные) точки реализации настоящей Программы.

В качестве контрольных точек определены промежуточные и итоговые результаты мотивирующего мониторинга и краевых проектов.

Приложение № 1
к институциональной программе
«Развитие системы управления
качеством образования
в КГА ПОУ ХТК»
на 2022 – 2023 годы

ДОРОЖНАЯ КАРТА

развития системы управления качеством образования краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Хабаровский технологический колледж» на 2022 – 2023 годы

Дорожная карта развития системы управления качеством образования краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Хабаровский технологический колледж» синхронизирована с дорожной картой развития системы управления качеством образования Хабаровского края.

№ п/п	Ключевые мероприятия (содержание деятельности)	Сроки исполнения	Конечный результат реализации мероприятий	Ответственный исполнитель
1	2	3	4	5
1.	Аналитическая деятельность, включая анализ эффективности	принятых мер, управленческие решения, планирование деятельности		
1.1.	Анализ и интерпретация данных по результатам мотивирующего мониторинга и оценка деятельности краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Хабаровский технологический колледж» (далее – колледж), директора колледжа. Выработка управленческих решений	апрель 2022 г., далее – по мере проведения мониторингов	аналитическая справка	Директор колледжа
1.2.	Анализ результатов оценки эффективности деятельности Колледжа на педагогических советах	2022 год, далее – по мере проведения мониторингов	решение педагогического совета Колледжа	Директор колледжа

1	2	3	4	5
1.3.	Корректировка институциональных «дорожных карт» развития системы управления качеством образования с учетом методологии формирования системы управления качеством образования, мероприятий по повышению показателей мотивирующего мониторинга на институциональных уровнях	не позднее 1 февраля 2023 г., далее – ежегодно	институциональные «дорожные карты» развития системы управления качеством образования	Директор колледжа
1.9	Корректировка рабочих программ воспитания	апрель 2022 г., апрель 2023 г.	актуализированные рабочие программы воспитания	Заместитель директора по воспитательной работе
2.	Региональная программа развития системы управления качеством образования и синхронизированные с ней институциональная программа развития системы управления качеством образования			
2.2.	Разработка и утверждение институциональной программы развития системы управления качеством образования	апрель – июнь 2022 г.	институциональная программа развития системы управления качеством образования	Директор колледжа
3.	Региональная система мониторинга эффективности управления качеством образования			
3.2.	Анализ колледжа и его руководителя по обновленным показателям эффективности деятельности	ежегодно, декабрь – февраль	подготовка аналитической информации	Ответственные за выполнение показателей мотивирующего мониторинга (приказ 34/1-ОД от 11.05.2022)
3.3.1.	Предоставление в министерство информации согласно утвержденным Перечням показателей Колледжа и их руководителей	ежегодно, январь, февраль	подготовка материалов на собеседования	Директор колледжа
4.	Система повышения квалификации руководителей и ключевых групп специалистов органов управления образованием регионального уровня			
4.12.	Обеспечение участия руководителей и педагогических работников колледжа в научно-практических семинарах для лично-профессионального развития кадрового резерва руководителей системы образования	2022 – 2023 годы, далее – постоянно	обученные руководители и ключевые специалисты институционального уровня колледжа	Заместитель директора по научно-методической работе

1	2	3	4	5
4.13	Организация обучения руководителей и ключевых групп специалистов по актуальным вопросам воспитания	в течение года	обученные руководители и ключевые специалисты колледжа	Заместитель директора по научно-методической работе
5.	Система формирования и функционирования регионального кадрового резерва руководителей системы образования			
5.1.	Обновление кадрового резерва руководителей организаций дополнительного образования, включающего представителей от каждой образовательной организации «Команда будущего»	постоянно	списочный состав кадрового резерва	Начальник отдела кадров Специалист Центра дополнительного образования

Перечень эффективности деятельности ПОО утвержден распоряжением министерства от 8 июня 2021 года № 721 «Об утверждении ведомственного перечня показателей эффективности деятельности профессиональных образовательных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края».

Перечень эффективности деятельности руководителей ПОО утвержден приказом министерства от 24 декабря 2013 года № 40 «Об утверждении ведомственного перечня показателей эффективности руководителей профессиональных образовательных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края» (далее – распоряжение № 721, приказ № 40).

Приложение № 2
к институциональной программе
«Развитие системы управления
качеством образования
в КГА ПОУ ХТК»
на 2022 – 2023 годы

ПОКАЗАТЕЛИ

мотивирующего мониторинга краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Хабаровский технологический колледж», подведомственного министерству образования и науки Хабаровского края (далее – Колледж)

№ по-ка-за-теля	Наименование показателя	Ед. из-ме-ре-ния	Характеристика показателя	Пери-одич-ность
1	2	3	4	5
1. Создание условий для достижения результатов – оценка качества работы субъектов РФ по направлению, которое обеспечивает образовательные и воспитательные результаты в будущем				
П1.	Темп роста доли фонда оплаты труда педагогических работников в общем фонде оплаты труда работников Колледжа	%	показатель характеризует эффективность использования финансовых ресурсов Колледжа, создание условий для обеспечения роста качества образования	1 раз в год
П2.	Доля фонда оплаты труда руководящих работников в общем фонде оплаты труда работников Колледжа	%	показатель характеризует повышение эффективности использования финансовых ресурсов Колледжа, создание условий для обеспечения роста качества образования	1 раз в год
П5.	Темп роста количества обучающихся в расчете на одного работника Колледжа	%	показатель характеризует повышение эффективности использования финансовых ресурсов Колледжа, оптимизацию работников, которые не работают непосредственно с обучающимися	1 раз в год
П6.	Темп роста доли численности педагогических работников в общей численности работников Колледжа, процент	%	показатель характеризует эффективность использования финансовых ресурсов Колледжа, их направление на тех, кто работает с обучающимися, создание условий для обеспечения роста качества образования	1 раз в год
П7.	Количество руководящих работников в расчете на 10 педагогических работников в Колледже	чел.	показатель характеризует повышение эффективности использования финансовых ресурсов Колледжа, их направление на тех, кто непосред-	1 раз в год

1	2	3	4	5
			ственно работает с обучающимися, снижение административной нагрузки на педагогических работников в Колледже	
П8.	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников Колледжа	%	показатель характеризует рост кадровой обеспеченности Колледжа, создание комфортных условий для работы, снижение нагрузки на преподавателей и мастеров производственного обучения	1 раз в год
П12.	Уровень соответствия профессионального образования Колледжа потребностям экономики Хабаровского края	балл	показатель характеризует уровень синхронизации системы подготовки кадров в Колледже с потребностями рынка труда Хабаровского края, в том числе для малого и среднего предпринимательства	1 раз в год
П13.	Доля внебюджетных средств в общем объеме финансирования Колледжа	%	показатель характеризует качество и востребованность профессионального образования, повышение финансовой устойчивости Колледжа	1 раз в год
П14.	Доля средств Колледжа, полученных по договорам об оказании образовательных услуг, заключенным с предприятиями и организациями, в целях повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки работников учреждения, в общем объеме финансирования Колледжа	%	показатель характеризует востребованность профессионального образования у работодателей, повышение финансовой устойчивости Колледжа	1 раз в год
П15.	Доля преподавателей и мастеров производственного обучения в Колледже, прошедших повышение квалификации в рамках федерального проекта "Молодые профессионалы"	%	показатель характеризует повышение качества профессионального образования в Колледже, соответствие уровня педагогов современным требованиям	1 раз в год
П16.	Организация в Колледже работы по повышению квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения в рамках федерального проекта "Молодые профессионалы"	балл	показатель характеризует повышение качества профессионального образования в Колледже, соответствие уровня педагогов современным требованиям	1 раз в год
2. Показатели достижения образовательных и воспитательных результатов				
П27.	Поступление в Колледж	%	показатель характеризует качество профессионального образования, уровень ориентированности обучающихся на выбор конкретных специальностей, связанных с экономикой Хабаровского края; повышение доли обучающихся, ориен-	1 раз в год

1	2	3	4	5
			тированных на выбор конкретных специальностей, связанных с экономикой региона	
П32.	Количество медалей, полученных обучающимися Колледжа на национальном чемпионате «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia)	ед.	показатель характеризует качество профессионального образования, конкурентоспособность выпускников Колледжа на рынке труда в Хабаровском крае	1 раз в год
П33.	Количество участников национального чемпионата профессионального мастерства для лиц с ограниченными возможностями Абилимпикс в общей численности обучающихся Колледжа с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов, инвалидов	ед.	показатель характеризует создание возможностей для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей инвалидов, их конкурентоспособность на рынке труда Хабаровского края	1 раз в год
П34.	Доля обучающихся в возрасте до 18 лет, охваченных дополнительным образованием, в общей численности обучающихся в возрасте до 18 лет в Колледже	%	показатель характеризует развитие способностей и талантов обучающихся, развитие возможностей для успешной самореализации в Колледже	1 раз в год
П35.	Количество правонарушений, совершенных несовершеннолетними обучающимися Колледжа	ед.	показатель характеризует качество воспитательной работы в Колледже	1 раз в год
П36.	Доля обучающихся Колледжа, продемонстрировавших по итогам демонстрационного экзамена уровень, соответствующий национальным или международным стандартам	%	показатель характеризует качество профессионального образования в Колледже, образовательные результаты студентов, конкурентоспособность выпускников Колледжа на рынке труда Хабаровского края	1 раз в год
П37.	Доля выпускников Колледжа, занятых по виду деятельности и полученным компетенциям, в общей численности выпускников Колледжа	%	показатель характеризует возможности выпускника Колледжа по окончании обучения по программе средних профессиональных организаций осуществлять трудовую и иную профессиональную деятельность (в форме индивидуального предпринимательства, самозанятости) на рынке труда на основе полученных им в период обучения общих и профессиональных компетенций	1 раз в год
3. Организация рабочих процессов				
П40.	Участие Колледжа в реализации региональных проектов	балл	показатель характеризует повышение качества административной работы Колледжа	1 раз в год
П44.	Доля обучающихся Колледжа, принявших участие в социально-психологическом тестировании на выявление рисков употребления наркотических средств и психо-	%	показатель характеризует качество административной работы Колледжа	1 раз в год

1	2	3	4	5
	тропных веществ, в общей численности обучающихся Колледжа, которые могли принять участи в данном тестировании			
П50.	Ведение в Колледже информационных систем Рособнадзора (Федеральной информационной системы обеспечения проведения государственной итоговой аттестации обучающихся, освоивших основные образовательные программы основного общего и среднего общего образования, и приема граждан в образовательные организации для получения среднего профессионального и высшего образования и региональных информационных системах обеспечения проведения государственной итоговой аттестации обучающихся, освоивших основные образовательные программы основного общего и среднего общего образования)	балл	показатель характеризует качество административной работы Колледжа, повышение качества ключевых для системы образования информационных ресурсов	1 раз в год