

**Министерство просвещения, науки и по делам молодежи
Кабардино-Балкарской Республики**

**Государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение «Нальчикский колледж легкой промышленности»**



ПРОГРАММА МЕРОПРИЯТИЙ

**по разработке и внедрению системы менеджмента качества
в ГБПОУ «Нальчикский колледж легкой промышленности»**

Нальчик, 2020

Программа

мероприятий по разработке и внедрению системы менеджмента качества в ГБПОУ «Нальчикский колледж легкой промышленности»

№ п/п	Виды работ, мероприятий	Итоговый результат
Предварительный (аналитический) этап		
1	Анализ состояния рынка труда в сфере образовательных услуг	Сотрудничество с Министерством труда, занятости и социальной защиты; Министерством просвещения, науки и по делам молодежи КБР
2	Изучение и анализ состояния потребностей, ориентаций работодателя в кадрах	Социальное партнерство
3	Оценка образовательного учреждения со стороны органов управления образованием	Разработка объективной и эффективной системы оценки
4	Анализ и оценка качества деятельности образовательного учреждения	Издание своего сборника нормативных правовых локальных актов
5	Степень готовности выпускников школ к получению профессионального образования	- Профорientационная работа в школах - День открытых дверей - Выставка-ярмарка рабочих учебных мест
6	Анализ и оценка качества образовательных программ	Широкое привлечение работодателей. Соответствие реализуемой образовательной программы виду ОУ
7	Реализация содержания ГОС СПО и ФГОС СПО. Изучение и анализ выполнения учебных планов и программ	Отчет по результатам анализа
8	Анализ качества подготовки выпускников по конечному результату уровня знаний, умений, навыков в соответствии с требованиями ФГОС	Разработка соответствующих оценочных материалов для проведения промежуточной и итоговой аттестации выпускников
9	Анализ результатов деятельности инженерно-педагогических работников по распространению среди педагогического коллектива накопленного передового опыта	Участие во Всероссийских, республиканских методических конкурсах, олимпиадах, конкурсах профмастерства. Издание брошюр, публикаций по передаче передового опыта. Отчет.

10	Изучение и анализ плановой учетно-отчетной документации	Отчет по результатам анализа
11	Изучение результатов учебного процесса	Внесение корректив, направленных на устранение выявленных недостатков, препятствующих получению желаемого конечного результата
12	Анализ педагогической документации	Отчет по результатам анализа
13	Оценка и анализ индивидуальных достижений обучающихся	Создание контрольных измерительных материалов
14	Анализ достижений образовательного учреждения, его возможность быть конкурентноспособным на рынке педагогических услуг	Отчет по результатам анализа
15	Периодическая оценка деятельности образовательного учреждения (оценка деятельности управленца, педагога, продуктов ученической деятельности)	Разработка системы оценки деятельности управленца, педагога, продуктов ученической деятельности
16	Самооценка обучающихся	Разработка соответствующего научно-методического обеспечения
17	Анализ и оценка деятельности педагогических кадров	Разработка и апробация новых моделей оценки деятельности педагогических кадров
18	SWOT – анализ в области развития персонала	Разработать комплекс мероприятий по выявлению слабых сторон и эффективного использования сильных сторон для достижения целей ОУ
19	Анализ социальных условий	Социальный паспорт обучающихся
20	Медицинская диагностика. Анализ медицинских справок. Медицинские профилактические осмотры	Мониторинговые карты
21	Диагностика итоговой государственной аттестации	Мониторинговые карты и диаграммы
22	Мониторинг практической деятельности обучающихся	Мониторинговые карты и диаграммы; конкурсы профмастерства; административные контрольные работы, комплексные проверочные работы

Анализ и оценка качества деятельности образовательного учреждения. Необходимо совершенствование методик и механизмов оценки деятельности образовательных учреждений в процессе их лицензирования и аккредитации, единого инструментария оценки (для учреждений общего образования, начального, среднего и высшего профессионального образования, дополнительного образования). Параллельно вести работу по анализу, корректировке и систематизации существующей нормативной (локальной) документации ОУ и разработке новых недостающих положений. В процессе этой работы вести проверку всех документов на взаимосогласованность и непротиворечивость их друг другу. При необходимости в часть документов вносить коррективы. Издать свой сборник нормативных локальных актов.

Анализ и оценка качества образовательных программ. Процедуры, методики оценки качества образовательных программ разработаны в настоящее время недостаточно. Требуется целенаправленная разработка соответствующих методик и рекомендаций на федеральном уровне, которая позволит эффективно проводить эту работу на каждом уровне управления образованием. При разработке и оценке программ профессионального образования необходимо широкое привлечение работодателей. Соответствие реализуемой образовательной программы виду образовательного учреждения.

Оценка образовательных учреждений со стороны органов управления образованием. Механизмы этой оценки развиты относительно полно, но требуют дальнейшего совершенствования, прежде всего в части объективизации соответствующих процедур, показателей и критериев. Разработать эффективную систему этого вида оценок.

Анализ качества подготовки выпускников по конечному результату уровня знаний, умений, навыков в соответствии с требованиями ФГОС. На уровне образовательного учреждения оценка индивидуальных достижений обучающихся, как правило, реализуется в рамках двух процедур: государственной итоговой аттестации выпускников и промежуточной аттестации обучающихся в рамках внутренней системы контроля качества образования.

Методический инструментарий для оценки качества подготовки обучающихся учреждений образования как правило разрабатывают сами образовательные учреждения на основе соответствующих образовательных стандартов. Используемые оценочные материалы далеки от совершенства. Необходима целенаправленная работа по формированию соответствующих оценочных материалов.

Анализ и оценка деятельности педагогических кадров. Существующая система оценки (аттестации) педагогических работников образовательных учреждений в настоящее время признана относительно удовлетворительной. В среднесрочной перспективе необходима разработка и апробация новых моделей оценки деятельности педагогических кадров.

Анализ и оценка индивидуальных достижений обучающихся. Дальнейшее развитие системы мониторинга качества подготовки обучающихся на основе

применения компетентностно-ориентированных контрольных измерительных материалов. Создание контрольных измерительных материалов на основе компетентностного подхода по всем направлениям подготовки с учетом требований федеральных государственных образовательных стандартов. Создание инфраструктуры, обеспечивающей оценку индивидуальных достижений в профессиональном образовании при ведущей роли объединений работодателей и на основе профессиональных стандартов.

Самооценка обучающихся. В условиях непрерывного образования, способность к самоконтролю и самооценке своей учебной деятельности становится для человека важнейшим качеством. Развитие этой составляющей внутренней оценки должно быть реализовано за счет разработки соответствующего научно-методического обеспечения.

SWOT- анализ в области развития персонала

<p>Сильные стороны персонала (S)</p> <ul style="list-style-type: none"> - развитая система управления персоналом; - высокий уровень компетентности педагогических кадров; - высокая проектная активность сотрудников; - активное внедрение новых образовательных технологий 	<p>Слабые стороны персонала (W)</p> <ul style="list-style-type: none"> - недостаточная психологическая подготовка кадров к изменениям; - отсутствие эффективной системы мотивации; - низкая заработная плата воспитателей и сотрудников
<p>Благоприятные возможности (O)</p> <ul style="list-style-type: none"> - инновационные процессы в системе образования; - расширение спектра новых программ по повышению квалификации педагогических кадров; - наличие профессиональных ассоциаций, сетей, возможность привлечения отечественного и зарубежного опыта; - информатизация образовательных, научных и управленческих технологий 	<p>Угрозы (Т)</p> <ul style="list-style-type: none"> - дефицит государственного финансирования; - усиление конкуренции по всем видам деятельности; - конкуренция за лучшие кадры

Основной смысл проведения SWOT- анализа кадрового потенциала состоит в том, что на его основе должен быть разработан комплекс мероприятий, который позволит максимально эффективно использовать сильные стороны, усилить выявленные слабые стороны, нейтрализовать имеющиеся угрозы и превратить существующие возможности в преимущества при достижении стратегических целей образовательного учреждения.

Анализ деятельности системы менеджмента качества позволит выделить положительные факторы в образовательной деятельности образовательного учреждения:

- появляется сформированное видение перспектив развития;

- более четкое распределение ответственности и полномочий между подразделениями и более четкое определение критериев оценки результатов осуществляемой деятельности;
- определенность должностных инструкций каждого сотрудника ОУ, четкие критерии оплаты труда и материального поощрения повышают прозрачность функционирования учебного заведения;
- обучающиеся получают возможность получать образование гарантированного качества и влиять на важнейшие его составляющие;
- преимущества для администрации: прозрачность и более высокая эффективность управления, возможность для привлечения дополнительных ресурсов; позитивные культурные изменения, улучшение документации.
- повышение авторитета ОУ и его конкурентоспособности.

Проектировочный (основной) этап		
1	Формулирование стратегии, политики, целей и задач ОУ в области качества	Определить и зафиксировать цели, задачи, обязательства в области качества. Составление плана по разработке, внедрению, поддержанию и совершенствованию СМК ОУ
2	Изучение личностных и деловых качеств сотрудников	- Проведение всестороннего анализа деятельности педагогов и результативности обучения; - организация взаимодействия на базе лично-ориентированной модели
3	Коррекция позитивных стереотипов с учетом возможностей и условий образовательного учреждения	Совершенствование достижений образовательного процесса через внедрение новых методов и подходов к обучению и воспитанию, через внедрение инновационных технологий
4	Обучение руководства и отдельных групп персонала в области качества	- Обучение руководства в области качества - Разработки элементов и документации системы менеджмента качества - Проведение обучающих семинаров для преподавателей и мастеров п/по вопросам качества
5	Формирование организационной структуры системы СМК	- Назначить ответственного по качеству из числа руководства - Создание Совета по качеству - Четкое распределение всех полномочий и ответственности руководителей всех рангов за обеспечение качества
6	Мониторинг показателей качества	Диагностика и учет исходного

	образования, определяемые уровнем и динамикой развития ребенка	уровня обученности детей; ориентация на индивидуально-личностные особенности детей
7	Определение и описание рабочих процессов, систематизация и корректировка существующей нормативной (локальной) документации	Разработка локальных актов, отвечающие требованиям ФГОС согласно установленного перечня
8	Организация работы методической службы в соответствии с инновационной деятельностью ОУ	Трансляция передового практического опыта; - Конструирование содержания методической работы с педагогами на диагностической основе - Установление связей с научными, культурными и методическими центрами района, республики
9	Регулирование качества воспитательно-образовательных услуг, качества педагогического состава. Повышение профессиональной компетентности, квалификации и самообразования педагогов	Обучение педагогов определению своей роли в системе деятельности ОУ по предоставлению качественной образовательной услуги
10	Создание условий для привлечения и удержания наиболее конкурентоспособных специалистов, обладающих квалификацией, признанной на мировом рынке научно-образовательных услуг	Использование различных форм стимулирования деятельности
11	Планирование индивидуальной профессиональной карьеры сотрудников и формирование кадрового резерва	Анкеты для педагогов; беседы с ними по различным вопросам организации педагогического процесса, психолого-педагогическим проблемам
12	Наращивание профессиональных компетенций различных категорий персонала	Повышение квалификационных категорий педагогическим работникам, непрерывное самообразование
13	Мониторинг инженерно-педагогических кадров	- Посещение уроков, открытых мероприятий; - Организация курсов повышения квалификации, стажировок на предприятии и в организациях; - Аттестация педкадров
14	Стимулирование эффективности научной и образовательной деятельности	Использование различных форм стимулирования деятельности педагогических работников.

		Материальное поощрение (разработка Положения о доплатах и премировании, о расходовании внебюджетных средств)
15	Обеспечение отбора содержания учебного материала в соответствии с учебной программой	<ul style="list-style-type: none"> - подбор эффективных методов и приемов; - использование эффективных форм оценки; - обучение педагогов проектированию своей деятельности в соответствии с приоритетным направлением деятельности ОУ, его целями и задачами и результатами диагностики уровня усвоения детьми образовательных и целевых программ
16	Разработка документации системы менеджмента качества	<p>Разработка руководства по качеству, должностных инструкций и других документов системы качества. Создание документации СМК:</p> <ul style="list-style-type: none"> - управление документацией - управление записями по менеджменту качества - внутренний аудит - управление несоответствиями - корректирующие и предупреждающие действия
17	Оценка результативности деятельности ОУ, его подразделений и отдельных процессов	<p>Определение основных показателей и характеристик рабочих процессов и разработка системы их измерения, контроля, анализа, степени достижения целей и постоянного улучшения. Внедрение системы мониторинга:</p> <ul style="list-style-type: none"> - мониторинг качества основных рабочих процессов с установлением конкретных измеряемых характеристик, зон их допустимых и целевых значений; - оценка качества полученных знаний, навыков и умений обучающихся, включая процедуры текущего и заключительного контроля.

18	Трудоустройство выпускников.	<ul style="list-style-type: none"> - Механизм изучения регионального рынка труда. - Сбор данных о трудоустройстве выпускников. - Обновление банка данных о трудоустройстве выпускников - Анализ поступления в вузы
19	Осуществление корректирующих и предупреждающих действий всех возможных видов несоответствия	<p>Внедрение документированной процедуры</p> <ul style="list-style-type: none"> - принятие мер по устранению причин и сведению к минимуму возможностей повторного появления выявленных несоответствий - принятие мер по устранению причин потенциальных несоответствий для предупреждения их появления.
20	Проецирование стратегии и политики в области качества на все уровни управления и подразделения ОУ	Разработка планов конкретных действий и мероприятий с указанием критериев результативности, сроков выполнения и ответственных
21	Совершенствование деятельности в единстве управленческого, хозяйственного, научно-исследовательского аспектов	<p>Создание советов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - совет педагогов - совет ОУ - научно-методический совет
22	Мониторинг воспитательной среды. Психолого-педагогическая диагностика	<ul style="list-style-type: none"> - анкетирование - тестирование - проведение классных часов, внеклассных мероприятий

Формулирование стратегии, политики, целей и задач колледжа в области качества. На основе анализа маркетинговых исследований требований основных потребителей образовательных услуг руководству ОУ разработать цели, политику и обязательства в области качества. Оформить документально. Составить и утвердить план по разработке и внедрению СМК.

Обучение руководства и отдельных групп персонала в области качества. Формирование СМК в образовательных учреждениях на основе различных моделей является новым направлением в работе, поэтому необходимо провести обучение высшего руководства в области качества, а также тех сотрудников организации, которых планируется задействовать в процессе разработки элементов и документации системы менеджмента качества.

Позднее, в процессе развития работ по разработке и внедрению системы качества, должно проводиться обучение и вовлечение в процесс новых сотрудников организации. Необходимо отметить, что процесс обучения сотрудников ОУ в области качества должен являться непрерывным процессом, сопровождающим все

этапы создания и дальнейшего совершенствования системы менеджмента качества ОУ.

Изучение личностных и деловых качеств сотрудников. Важно не только понять его характер, стиль его отношений в коллективе, но и выяснить интересы и склонности, увлеченность, ораторские и творческие способности. Проведение всестороннего анализа деятельности педагогов и результативности обучения, на основе которого определяются желаемые результаты для разных уровней обучения. При этом качество желаемого результата для ОУ выступает соответствие ЗУН обучающихся требованиям ФГОС.

Регулирование качества воспитательно-образовательных услуг (подбор и реализация эффективных образовательных программ, качественная разработка целевых программ, реализация эффективных технологий, обеспечивающих качество). Использование тех методов контроля, которые наиболее полно обеспечивают достижение целей и задач каждого этапа образовательного процесса.

Регулирование качества педагогического состава (повышение профессиональной компетентности педагогов). Знание педагогов также является одним из условий эффективности расстановки педагогических кадров и содержания работы с ними. Система работы с педагогическими кадрами должна ориентироваться на выбранную в коллективе педагогов цель, которая определяет формы, методы и содержание деятельности каждого воспитателя и всего педагогического коллектива по развитию профессионального мастерства. Рост научно-теоретической и психолого-педагогической подготовки педагогов предполагает расширение и углубление их знаний и умений в области современных исследований, а также знаний и умений в области различных технологий, психолого-педагогических закономерностей организации воспитательно-образовательного процесса.

Диагностика и учет исходного уровня обученности детей. Ориентация на индивидуально-личностные особенности обучающихся. Соответствие психического и физического развития возрастным ориентирам или предъявленная индивидуальная динамика развития подростка, зафиксированная в ходе диагностики. Адекватный подбор контрольных разнотипных заданий, определенной степени трудности.

Проецирование стратегии и политики в области качества на все уровни управления и подразделения ОУ. Стратегические цели и задачи спроецировать на все уровни управления и структурные подразделения и закрепить в планах конкретных действий и мероприятий с указанием критериев результативности, сроков выполнения и ответственных.

Формирование организационной структуры системы СМК ОУ. Назначить ответственного по качеству от руководства ОУ и создание Совета по качеству.

Формирование организационной структуры СМК ОУ:

- четкое распределение всех полномочий и ответственности руководителей всех рангов за обеспечение качества;

- назначение ответственного ОУ по качеству из состава высшего руководства ОУ (как правило, зам. директора);
- формирование Совета по качеству;
- назначение ответственных по качеству в отдельных структурных подразделениях, в функции которых входит непосредственная разработка и совершенствование системы качества и ее документации.

Разработка документации системы менеджмента качества. Создания документации СМК:

- руководство по качеству;
- документированные процедуры, определяющие порядок реализации рабочих процессов;
- рабочие и должностные инструкции и другие документы системы качества.

Руководство по качеству – документ, описывающий ключевые процессы деятельности ОУ.

Разработка системы измерения основных показателей и характеристик рабочих процессов. Для оценки результативности деятельности ОУ, его подразделений и отдельных процессов необходимо определить основные показатели и характеристики рабочих процессов и разработать систему их измерения, контроля, анализа степени достижения целей и постоянного улучшения. С этой целью в ОУ необходимо сформировать общую систему измерений и мониторинга основных рабочих процессов и видов деятельности:

- измерения удовлетворенности внутренних и внешних потребителей – обучающихся, работодателей, персонала (преподавательского и вспомогательного персонала), общества и других;
- мониторинга качества основных рабочих процессов с установлением конкретных измеряемых характеристик, зон их допустимых и целевых значений;
- оценки качества полученных знаний, навыков и умений студентов, включая процедуры текущего и заключительного контроля.

Разработка системы корректирующих и предупреждающих действий на основе всех возможных видов несоответствий. Под несоответствием понимается ситуация, при которой процесс не выполняет установленных для него требований.

Для устранения причин несоответствий могут предприниматься корректирующие и предупреждающие действия. Корректирующие действия проводятся с целью принятия мер по устранению причин и сведению к минимуму возможностей повторного появления выявленных несоответствий. Предупреждающие действия проводятся с целью принятия мер по устранению причин потенциальных несоответствий для предупреждения их появления.

Корректирующие и предупреждающие действия являются составными частями процесса улучшения качества и предпринимаются адекватно последствиям выявленных или потенциальных несоответствий.

Заключительный		
1	Внедрение системы менеджмента качества	Издание приказа по определению обязанностей, полномочий и ответственности каждого сотрудника в

		рамках СМК Осуществление координации деятельности по внедрению элементов системы качества
2	Работа Совета по качеству	Реализация плана мероприятий, связанных с внедрением и поддержанием в рабочем состоянии документов СМК
3	Внутренний аудит и самооценка	Реализация программы проведения внутреннего аудита и самооценки
4	Внутренний аудит учебных занятий	- Осуществление внутреннего контроля - Анализ на заседаниях МЦК - Реализация корректирующих и предупреждающих мероприятий
5	Принятие решения о введении системы качества ОУ в действие	Издание приказа о внедрении СМК
6	Поддержание и дальнейшее развитие СМК	Проведение аудитов качества (внутренних и внешних) - на основе разработанной документированной процедуры - проведение итоговой государственной аттестации выпускников
7	Внешняя оценка качества образования	Проведение профессиональной сертификации специалистов и образовательных программ
8	Проведение сертификации	Получение Сертификата соответствия системы менеджмента качества требованиям ГОСТ ИСО 9001-2001

Внедрение системы менеджмента качества представляет собой переход ОУ и его подразделений на работу в соответствии с подготовленными, утвержденными и введенными в действие документами СМК. С этой целью на рабочих местах необходимо определить обязанности, полномочия и ответственность каждого сотрудника в рамках СМК, проверить выполнение персоналом документированных процедур.

Работа Совета по качеству. На заседаниях определяются проблемы и решаются вопросы по проведению мероприятий, связанных с внедрением и поддержанием в рабочем состоянии документов СМК. Работа Совета по качеству ведется по плану, утверждаемому на учебный год и составляемому с учетом основных мероприятий, установленных в Плане разработки, внедрения, поддержания и совершенствования СМК ОУ и Программы развития ОУ. Заседания Совета по качеству протоколируются.

Все разработанные документы СМК: руководство по качеству, документированные процедуры, рабочие и должностные инструкции утверждаются директором ОУ и вводятся в действие.

Внутренний аудит и самооценка. В ОУ необходимо разработать программу проведения аудитов и самооценки. В соответствии с планом проводятся аудиты

отдельных подразделений и процессов на основе документированной процедуры "Внутренние аудиты". По итогам проведенных аудитов предпринимаются корректирующие действия и намечаются мероприятия по улучшению.

Внутренний аудит учебных занятий. Регулярно проводится внутренний аудит качества учебных занятий. Внутренний аудит учебных занятий осуществляется на основании графика, составляемого на каждый месяц. Результаты внутреннего аудита учебных занятий за месяц обсуждаются на заседаниях МЦК, полученные данные анализируются руководством ОУ и на основании этого разрабатываются и реализуются корректирующие или предупреждающие мероприятия.

Принятие решения о введении системы качества ОУ в действие. После устранения выявленных в процессе самооценки и внутренних аудитов недостатков принимается решение о введении системы качества ОУ в действие в полном объеме. В ОУ издается приказ о внедрении СМК.

Поддержание и дальнейшее развитие СМК. Проведение аудитов качества (внутренних и внешних).

Внутренний аудит качества в ОУ осуществляется на основе разработанной документированной процедуры.

Внешний аудит качества включает процедуры проведения итоговой государственной аттестации выпускников с участием представителей работодателей в качестве председателей государственной аттестационной комиссии. Все эти процедуры документально оформляются.

Аудит качества это систематический и независимый анализ, позволяющий определить соответствие деятельности и результатов в области качества запланированным мероприятиям, а также эффективность внедрения мероприятий и их пригодность поставленным целям. Посредством аудита качества проверяется эффективность всех видов деятельности ОУ, обеспечивающих качество. Благодаря этому вскрываются слабые места, принимаются корректирующие меры, контролируется эффективность принятых ранее корректирующих мер в целях обеспечения соответствующего заданным нормам качества и одновременной перепроверки целесообразности всех обеспечивающих качество мер, принимаемых в ОУ.

Проведение сертификации. Получение Сертификата соответствия системы менеджмента качества требованиям ГОСТ ИСО 9001-2001.

Сертификация действующей системы менеджмента качества ОУ рассматривается и как условие успешности для прохождения аккредитации и лицензирования. Сертификация системы подтвердит возможности работы коллектива ОУ в условиях постоянного анализа и непрерывного совершенствования деятельности.