

Государственное автономное образовательное учреждение
Дополнительного профессионального образования Свердловской области
«Институт развития образования»
(ГАОУ ДПО СО «ИРО»)

ПРИКАЗ

16.01.2024

№ 15

г. Екатеринбург

***Об утверждении отчетов по реализации проектов
по итогам 2023 года***

В целях повышения результативности и эффективности деятельности ГАОУ ДПО СО «ИРО» путём осуществления практики проектного управления

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить отчёт о реализации проекта «Кадровое развитие» по итогам 2023 года (приложение № 1).
2. Утвердить отчёт о реализации проекта «Портфель дополнительных профессиональных программ» по итогам 2023 года (приложение № 2).
3. Утвердить отчёт о реализации проекта «Портал электронного обучения» по итогам 2023 года (приложение № 3).
4. Утвердить отчёт о реализации проекта «Внутренняя система оценки и управления качеством деятельности ГАОУ ДПО СО «ИРО» по итогам 2023 года (приложение № 4).
5. Завершить работу проектных команд в рамках проектов «Портфель дополнительных профессиональных программ», «Портал электронного обучения», «Кадровое развитие», Внутренняя система оценки и управления качеством деятельности ГАОУ ДПО СО «ИРО» в связи с достижением итоговых плановых показателей проектов.
6. Разработанные в ходе реализации проекта «Портфель дополнительных профессиональных программ» механизмы сетевого партнёрства (ДПП), механизмы реализации ДПП на межрегиональном и международном уровне, механизмы развития ДПО, направленные на реализацию персонифицированного подхода в повышении квалификации педагогических работников, алгоритмы проектирования ДПП реализовывать

в текущей деятельности института на постоянной основе – отв. Трофимова О.А., проректор, Жижина И.В., директор НТФ, руководители структурных подразделений, осуществляющих образовательную деятельность.

7. Обеспечить функционирование внедрённого в деятельность ИРО в ходе реализации проекта «ПЭО» портала электронного обучения на платформе Open edX на постоянной основе – отв. Стариченко Е.Б., директор РЦЦТО.

8. Продолжить деятельность по совершенствованию мотивационных инструментов кадрового развития, внедрения механизмов воспроизводства собственных кадров через разработку Политики управления человеческим капиталом в Программе развития ГАОУ ДПО СО «ИРО» - отв. Жижина И.В., директор НТФ.

9. Продолжить деятельность по совершенствованию внутренней системы оценки качества деятельности Института через разработку трека «Развитие внутренней системы оценки качества деятельности» в рамках Политики в области управления организацией в Программе развития ГАОУ ДПО СО «ИРО» - отв. Расторгуев А.П., заведующий отделом развития и продвижения корпоративных проектов

10. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой

Ректор



С.Ю. Тренихина

Отчет о реализации проекта «Кадровое развитие» по итогам 2023 года

Анализ результативности реализации проекта «Кадровое развитие»

1. Достижение целевых показателей проекта (результаты)

№	Наименование показателя	Значение показателя		Механизмы достижения/ причины не достижения
		Исходное, на начало проекта	Фактическое, на конец 2023г.	
1	Политика и планы в отношении персонала поддерживают стратегию организации	Доля профессорско-преподавательского состава с учеными степенями – 50% Доля научно-педагогических сотрудников, имеющих звание «доцент», «профессор» – 20%	Доля профессорско-преподавательского состава с учеными степенями – 60% Доля научно-педагогических сотрудников, имеющих звание «доцент», «профессор» – 30%	Политика в отношении персонала связана с совершенствованием механизма по внедрению механизмов воспроизводства собственных кадров
16	Знания и компетенции персонала развиваются	Доля сотрудников ИРО, участвующих во внутрикорпоративном обучении – 50% Доля сотрудников ИРО, повысивших квалификацию – 20% Доля сотрудников ИРО с высокой публикационной активностью – 20 %	Доля сотрудников ИРО, участвующих во внутрикорпоративном обучении – 70% Доля сотрудников ИРО, повысивших квалификацию – 40% Доля сотрудников ИРО с высокой публикационной активностью – 30 %	Политика в отношении персонала связана с совершенствованием мотивационных инструментов кадрового развития
3	Персонал вовлечен в деятельность по реализации стратегии организации и наделен соответствующими полномочиями	Доля сотрудников Института, участвующих в работе проектных команд, реализующих мероприятия «портфеля проектов» -30%	Доля сотрудников Института, участвующих в работе проектных команд, реализующих мероприятия «портфеля проектов» - 60%	Политика в отношении персонала связана с вовлечением сотрудников Института в деятельность по реализации стратегии, согласованием командных целей со стратегией Института
4	Установленные коммуникации обеспечивают потребности и ожидания персонала в эффективном обмене	Доля сотрудников ИРО, включенных в своевременный обмен информационными потоками в институте – 35%. Доля сотрудников ИРО, участвующих в	Доля сотрудников ИРО, включенных в своевременный обмен информационными потоками в институте – 60%. Доля сотрудников ИРО, участвующих в	Политика в отношении персонала связана с разработкой регламента по формированию корпоративной культуры

	информацией и диалоге на всех уровнях	социально-ориентированных конкурсах и грантах разного уровня, в общем количестве сотрудников ИРО, – 30% Доля корпоративных социальных программ – 10 %	социально-ориентированных конкурсах и грантах разного уровня, в общем количестве сотрудников ИРО – 40% Доля корпоративных социальных программ – 15 %	
5	Персонал ценят, награждают и заботятся о нем	Доля сотрудников, получающих материальное стимулирование за интенсивность и качество труда – 80% Доля сотрудников, получающих моральное стимулирование за интенсивность и качество труда – 80% Доля рабочих мест сотрудников с обновленным материально-техническим и информационным обеспечением – 60%	Доля сотрудников, получающих материальное стимулирование за интенсивность и качество труда – 100% Доля сотрудников, получающих моральное стимулирование за интенсивность и качество труда – 90% Доля рабочих мест сотрудников с обновленным материально-техническим и информационным обеспечением – 80%	Политика в отношении персонала связана с системой материального и нематериального поощрения сотрудников Совершенствование эргономичных условий труда для сотрудников, трансформируемые рабочие пространства (open-space) с авторизованным доступом в информационные системы

2. Продукты, эффекты от реализации проекта

1. Разработаны локальные нормативные акты Института:

- Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в ИРО;
- Положение о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников в ИРО;
- Кодекс этики и служебного поведения работников Института.

2. Введена должность «преподаватель».

3. Сформированы графики для профессорско-преподавательского состава на получение звания «Доцент».

4. Составлены индивидуальные образовательные маршруты для специалистов кафедр, начавших свою преподавательскую деятельность в качестве преподавателей.

5. Выявлены потребности сотрудников в повышении квалификации и переподготовке. В период с 2021 по 2023 гг. 122 человека прошли повышение квалификации по различным направлениям деятельности.

6. Проведена оценка цифровых компетенций сотрудников ГАОУ ДПО СО «ИРО».

7. Разработана и реализована программа повышения квалификации по

развитию цифровых компетенций «Формирование цифровых компетенций педагогических работников».

8.Проведена серия обучающих вебинаров по использованию в образовательной деятельности ИКОП «Сферум» и VK Мессенджер.

9.Работники направлены на обучение по совершенствованию компетенций в области системы менеджмента качества, имиджа.

10.Реализована программа профессиональной переподготовки «Педагогическое образование» по 7 модулям (26 человек прошли профессиональную переподготовку, из них 2 человека обучились сразу на 2 (двух) модулях, 1 человек обучился на 3 (трех) модулях).

11.Введена ранжированная система материального и нематериального поощрения сотрудников.

12.Предусмотрены стимулирующие выплаты из средств от приносящей доход деятельности работникам на основе индивидуальной оценки степени трудового участия, осуществляются выплаты за проведение учебных занятий, методическое сопровождение групп, техническую поддержку образовательного процесса.

13.Общественное признание заслуг сотрудников осуществляется через вручение благодарственных писем, грамот, сертификатов, введено корпоративное звание «Человек года» (в 2021-2023 гг. 133 работника награждены благодарственными письмами и почетными грамотами институционального уровня). Лучшие сотрудники ежегодно награждаются государственными, ведомственными, региональными наградами (в 2021-2023 гг. 4 работника награждены благодарственными письмами, почетными грамотами федерального уровня, 2 работника получили нагрудный знак к почетному званию «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», 22 работника награждены благодарственными письмами, почетными грамотами регионального уровня, 3 работника получили знак отличия «Почетный наставник сферы образования Свердловской области»).

Изменилась политика в отношении персонала, сфокусированная на развитие человеческого капитала. Такая целенаправленная политика позволила:

- совершенствовать механизмы внедрения в воспроизводства собственных кадров;
- совершенствовать мотивационные инструменты кадрового развития;
- вовлечь большинство сотрудников Института в деятельность по реализации стратегии, согласования командных целей со стратегией Института;
- повысить цифровую компетентность работников для решения значимых задач Института;
- разработать регламент по формированию корпоративной культуры;
- внедрить систему материального и нематериального поощрения сотрудников;
- создать эргономичные условия труда для сотрудников, трансформируемые рабочие места в пространствах (open-space) с авторизованным доступом в информационные системы.

В институте анализируются результаты деятельности организации в отношении персонала на основе анкетирования, результатов самообследования ОО по разным направлениям деятельности Института.

В отношении заработной платы и стимулирующих выплат большинство сотрудников выражают удовлетворение.

Анализ анкетирования показал, что руководством Института поддерживается инициатива работников, творческая, общественная деятельность.

Предоставляется возможность проявлять свои способности через различные проектные, научно-исследовательские работы, что способствует профессиональному развитию сотрудников.

3. Вывод о продолжении/завершении работы

Реализацию проекта необходимо продолжить в части совершенствования мотивационных инструментов кадрового развития, внедрения механизмов воспроизводства собственных кадров.

4. Определите направление деятельности, которое необходимо обязательно учесть при проектировании следующих проектов / отразить в программе развития.

Совершенствование системы менеджмента персонала, включающей современные средства и методы управления персоналом, способствующей повышению результативности использования потенциала сотрудников, для достижения установленных целевых показателей Программы развития Института.

Отчёт о реализации проекта «Портфель ДПП» по итогам 2023 года

Анализ результативности реализации проекта «Портфель ДПП»

1. Достижение целевых показателей проекта (результаты).

№	Наименование показателя	Значение показателя		Механизмы достижения / причины не достижения
		Исходное, на начало проекта	Фактическое, на конец 2023г.	
1.	Организационно-правовое обеспечение развития ДПП	50%	100%	Подготовка и корректировка необходимой нормативно-правовой базы и локальных актов ИРО
2	Подготовка портфеля ДПП	10%	100%	Отработан оптимальный механизм разработки ДПП; эффективный механизм экспертизы ДПП перед представлением на Экспертный совет ИРО.
3	Реализация направлений региональной модели научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров	5%	100%	Разработан механизм непрерывного сопровождения слушателей ДПП ПК, который позволяет обеспечить персонифицированный подход и постоянное повышение квалификации педагогических работников и управленческих кадров.

2. Продукты, эффекты от реализации проекта

1. Проведена корректировка Положения об образовательной деятельности ИРО, Положения об Экспертном совете ИРО, Требования к содержанию и структуре ДПП ПК и ПП. Разработано положение и договор о сетевом взаимодействии.

2. Разработан портфель ДПП ПК по направлениям региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

Продукты, которые были разработаны в ходе реализации проекта

1. На 31.12.2023 в Федеральном реестре образовательных программ ДППО размещены 84 ДПП ИРО (69,4 % от общего количества ДПП ПК, реализуемых ИРО в 2023 г.). Общее количество реализованных ДПП в 2023 г. – 121 ДПП.

2. Разработаны и реализованы семь ДПП в сетевой форме:

- Мотивирующее образовательное пространство школы как основа достижения образовательных результатов в соответствии с обновленными ФГОС начального общего и основного общего образования, обучение с использованием ДОТ (40 час.);
- Цифровые компетенции педагога для реализации проектной деятельности в образовательных организациях (36 час.);
- Формирование функциональной грамотности обучающихся начальных классов средствами технологии модерации (24 час);
- Реализация модели «Школа полного дня»: актуальные педагогические практики (в рамках проекта «Школа Минпросвещения России»);
- Управление развитием общеобразовательной организации: школьный проектный офис (в рамках проекта «Школа Минпросвещения России»);
- Организация внеурочной деятельности по учебным предметам в соответствии с требованиями ФГОС и ФОП начального общего и основного общего образования;
- Я-ПРОФИ: формирование управленческих компетенций руководителей общеобразовательных организаций.

Эффекты (качественные результаты) проекта (изменение подходов в деятельности, отношении/мнении сотрудников, внешних получателей услуг Института и т.п.)

Реализуется механизм непрерывного сопровождения слушателей ДПП ПК на основе персонифицированного подхода (выявление дефицитов педагогических и управленческих работников, проведение семинаров, вебинаров в рамках работы областных МО, проведение стажировок).

3. Вывод о продолжении/завершении работы

Завершить работу проектной команды в рамках проекта «Портфель дополнительных профессиональных программ» в связи с достижением итоговых плановых показателей проекта.

4. Направление деятельности, которое необходимо обязательно учесть при проектировании следующих проектов/отразить в программе развития

Использовать на постоянной основе в деятельности ИРО разработанные в ходе реализации проекта «Портфель дополнительных профессиональных программ» алгоритмы проектирования ДПП; механизмы реализации сетевого партнерства по разработке и реализации ДПП на региональном и межрегиональном уровне; механизмы развития ДПО, направленных на реализацию персонифицированного подхода в повышении квалификации педагогических работников.

Отчёт о реализации проекта «Портал электронного обучения» по итогам 2023 года

Анализ результативности реализации проекта «ПОРТАЛ ЭЛЕКТРОННОГО ОБУЧЕНИЯ»

1. Достижение целевых показателей проекта (результаты)

№	Наименование показателя	Значение показателя		Механизмы достижения / причины не достижения
		Исходное, на начало проекта	Фактическое, на конец 2023г.	
1	Внедрение в деятельность ИРО и использование в системе образования Свердловской области портала электронного обучения, основанного на платформе Open edX	Отсутствует	Полностью функционирует	Проектная деятельность

2. Продукты, эффекты от реализации проекта

В ходе реализации проекта разработан и внедрён в деятельность ИРО и используется в системе образования Свердловской области портал электронного обучения на платформе Open edX.

Портал развёрнут и функционирует, к нему предоставлен доступ для слушателей, операторов и администраторов. Стилистическое оформление портала соответствует фирменному стилю ИРО. На портале работает витрина курсов и материалов. Сотрудникам ИРО предоставлен доступ для самостоятельной работы с порталом. Организован доступ на портал образовательным организациям Свердловской области.

3. Вывод о продолжении / завершении работы.

Проект завершён в связи с достижением планируемых результатов (целевых показателей), получением планируемых продуктов и эффектов.

4. Направление деятельности, которое необходимо обязательно учесть при проектировании следующих проектов / отразить в программе развития

Повышение цифровой культуры работников системы образования.

Анализ результативности реализации проекта «Внутренняя система оценки и управления качеством деятельности Института»

1. Достижение целевых показателей проекта (результаты)

Показатели, выполненные ранее:

2021: Разработан проект локального акта по ВСОКО, в том числе Программа (методология и методика) ВСОКО ИРО.

2022: Разработан проект локального акта о мониторинге показателей ВСОКО, график/циклограмма мероприятий ВСОКО. Осуществлен сбор и анализ данных в рамках ВСОКО (апробация).

На 2023 год в проекте было запланировано 2 показателя:

№	Наименование показателя	Значение показателя		Механизмы достижения/причины не достижения
		Исходное, на начало проекта	Фактическое, на конец 2023г.	
	Внесены изменения в проекты локальных актов по результатам апробации, локальные акты утверждены	0	1	Доработан проект Положения о ВСОКО ИРО, подготовлен проект приказа об утверждении Положения о ВСОКО ИРО
	Работы, связанные с проведением ВСОКО, анализом результатов и принятием управленческих решений включены в планы работы структурных подразделений ГАОУ ДПО СО «ИРО» и должностные обязанности сотрудников	0	1	Проведено исследование эффективности повышения квалификации, в том числе относительно ГАОУ ДПО СО «ИРО»

2. Продукты, эффекты от реализации проекта

Конкретные продукты, которые были разработаны в ходе реализации проекта (документы, материалы и т.п.)	Проект Положения о ВСОКО ИРО
Конкретные эффекты (качественные результаты) проекта (изменение подходов в деятельности, отношении/ мнении сотрудников, внешних получателей услуг Института и т.п.)	Произведен отбор показателей о качестве продуктов, процессов, услуг. Получен опыт сбора и обработки информации по показателям.

3. Вывод о продолжении / завершении работы

Осуществление ВСОКО не требует отдельного проекта, поскольку анализ работы подразделений включен в должностные обязанности руководителей структурных подразделений и ряд локальных актов нашей организации.

Регулярная оценка качества продуктов, работ, услуг производится ежеквартально и по итогам года в рамках Положения о стимулировании ГАОУ ДПО СО «ИРО», а также в рамках оценки показателей эффективности ректора. Важным блоком оценки качества работы института являются также результаты реализации различных федеральных проектов, например, оценки региональных управленческих механизмов, мотивирующего мониторинга регионов и др.

Ежегодная процедура проведения самообследования агрегирует данные о самооценке работы организации.

4. Определите направление деятельности, которое необходимо обязательно учесть при проектировании следующих проектов/отразить в программе развития

Технология управления на основе данных.