

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

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

ПРИКАЗ

24.05.2022

№ 205

г. Екатеринбург

***Об утверждении паспортов проектов, разработанных
в рамках портфеля проектов стратегического развития
ГАОУ ДПО СО «Институт развития образования»***

В целях реализации проектного подхода в управлении развитием ГАОУ ДПО СО «ИРО», повышения результативности и эффективности деятельности сотрудников организации, во исполнение приказа ГАОУ ДПО СО «ИРО» от 18.02.2022 № 85, на основании решения общественно-делового совета ГАОУ ДПО СО «ИРО», отраженного в протоколе от 20.04.2022 № 1

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Изменить наименование проекта «Кадры» на «Кадровое развитие»;
2. Утвердить паспорта следующих проектов:
 - 2.1.«Портфель ДПП» (приложение № 1);
 - 2.2.«Внутренняя система оценки и управления качеством деятельности Института» (приложение № 2);
 - 2.3.«Внебюджетная деятельность» (приложение № 3);
 - 2.4.«Кадровое развитие» (приложение № 4);
 - 2.5.«Портал электронного обучения» (приложение № 5).
3. Руководителям проектных групп обеспечить:
 - 3.1.выполнение проектных работ в соответствии со сроками, указанными в паспорте проекта;
 - 3.2.представление промежуточных отчетов о ходе реализации проекта с указанием текущей ситуации, возникающих незапланированных обстоятельств, возможных путей корректировки проектных работ и сроков в соответствии с возникшими обстоятельствами ежеквартально на заседании проектного офиса (первый вторник квартала);
 - 3.3.подготовку презентации результата работы за 2022 год, с указанием корректировки планов реализации проекта в 2023 году, на расширенное заседание проектного офиса в срок с 12.12.2022 по 16.12.2022;

4. Луговой Е.Н., специалисту отдела развития и продвижения корпоративных проектов, обеспечить:

4.1. организацию заседаний проектного офиса по управлению портфелем проектов ежеквартально (первый вторник),

4.2. обеспечить мониторинг хода реализации проектов, контроль выполнения контрольных точек в соответствии со сроками, указанными в паспортах проектов;

4.3. организацию расширенного заседания проектного офиса, с участием руководителей структурных подразделений, сотрудников ГАОУ ДПО СО «ИРО», в срок с 12.12.2022 по 16.12.2022;

5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Ректор



С.Ю. Тренихина

ПАСПОРТ проекта «ПОРТФЕЛЬ ДПП»

Введение

Актуальность проекта	Повышенное внимание к развитию дополнительного профессионального образования актуализирует необходимость опережающего развития системы дополнительного профессионального (педагогического) образования в России, которая, с одной стороны, может стать стратегической моделью развития дополнительного профессионального образования отдельной отрасли, с другой стороны – обеспечить ее необходимыми педагогическими ресурсами, отвечающими современным требованиям развития образования. Актуальность проекта также связана с новыми вызовами и запросами к профессиональной деятельности педагогических работников, которые свидетельствуют об объективном повышении ее сложности, о росте социальной ответственности за ее результаты, прежде всего – за успешную социализацию обучающихся и выпускников с разными образовательными потребностями и возможностями в быстро меняющемся мире. Соответственно, растут требования к квалификации педагогических работников, актуализируются процессы развития системы дополнительного профессионального (педагогического) образования с учетом происходящих в системе общего, профессионального и высшего педагогического образования изменений. Общими методологическими ориентирами развития дополнительного профессионального (педагогического) образования являются стратегии: - гуманитарности – фундаментального качества образовательной деятельности, главной ценностью которого является человек как целостность; - непрерывности самообразования – обучение с ориентацией на перспективы личностного и профессионального роста; - персонификации – выявление и развитие индивидуального в личности посредством рефлексии – осмысления собственного опыта. Ориентиры государственной политики в сфере образования, изменения в законодательстве, а также анализ существующих в ДППО проблем обуславливают выбор основных целей развития ДППО: - развитие кадрового потенциала системы образования, создание широких возможностей в приобретении необходимых компетенций (знаний, умений и навыков) на протяжении всей трудовой деятельности педагогических работников и управленческих кадров для удовлетворения их разнообразных интересов, потребностей и запросов, устранения профессиональных дефицитов; - разработка механизмов развития ДППО, в том числе создание единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
----------------------	--

	- разработка и внедрение инновационных технологий, в том числе с использованием цифровых технологий, их внедрение и реализация, в том числе на едином федеральном портале ДППО цифровой образовательной среды ДППО; - повышение качества общего образования и инновационного потенциала общества.
Формальные основания для инициации проекта (нормативно-правовые документы, национальные / региональные проекты)	- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; - 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 от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»; - стратегические цели Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025 годы; - стратегические цели национального проекта «Образование» (утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24 декабря 2018 г. № 16); - распоряжение Правительства Российской Федерации от 7 октября 2020 г. № 2580-р «О внесении изменений в распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. №3273-р»; - основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р; - федеральные проекты «Современная школа», - «Успех каждого ребенка», «Цифровая образовательная среда», национального проекта «Образование». Национальный проект «Образование»; - Закон Свердловской области от 21 декабря 2015 года № 151-оз «О стратегии социально-экономического развития Свердловской области на 2016 - 2030 годы»; - <i>Приказ Министерства труда Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».</i> - Постановление Правительства Свердловской области от 19.12.2019 № 920-ПП "Об утверждении Государственной программы Свердловской области "Развитие системы образования и реализация молодежной политики в Свердловской области до 2025 года"; - Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н (ред. от 31.05.2011) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования». - <i>Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 мая 2014 г. № АК-1261/06.</i> - <i>Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 01 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».</i>

	- Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 апреля 2015 г. № ВК-1032/06 «О направлении методических рекомендаций по разработке дополнительных профессиональных программ на основе профессиональных стандартов». - Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 марта 2015 г. № АК-820/06 «О направлении методических рекомендаций по итоговой аттестации слушателей». - Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 21 апреля 2015 г. № ВК-1013/06 «О направлении методических рекомендаций по реализации дополнительных профессиональных программ». - Концепция развития дополнительного профессионального (педагогического) образования 2020 г. https://apkpro.ru/projects/detail/35
Существующие противоречия	- между необходимостью формирования портфеля ДПП ПК и несоответствием внутренних локальных нормативных актов ИРО требованиям ЕФП ДППО к структуре и содержанию ДПП; - между традиционными формами структурирования ДПП и необходимостью внедрения персонифицированного, адресного подхода к повышению квалификации педагогических и управленческих работников ОО (разработка модульных ДПП, с несколькими УТП); - между необходимостью размещения ДПП на ЕФП ДППО и недостаточной компетентностью ППС в части требований к структуре и содержанию ДПП Федерального реестра программ; - между необходимостью организации сетевого взаимодействия и неотработанными механизмами организации сетевых форм реализации ДПП; - между необходимостью выхода на международный уровень и отсутствием механизмов взаимодействия.
Выявленные проблемы	Необходимость разработки и корректировки ДПП Института для загрузки на ЕФП ДППО. Необходимость реализации направлений региональной модели научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (в части разработки персонифицированных программ ПК). Необходимость разработки механизмов сетевого взаимодействия и сетевых форм реализации программ.
Причины выявленных проблем	Несоответствие локальных нормативных актов ИРО требованиям к разработке и содержанию ДПП, предъявляемым на ЕФП ДППО. Отсутствие понимания профессорско-преподавательского состава требований, предъявляемых к ДПП для загрузки на ЕФП ДППО. Не определен формат структуры портфеля ДПП в соответствии с направлениями РСОКО (возможны разные варианты структуры портфеля). Недостаточно отработаны механизмы межкафедрального взаимодействия в процессе формирования ГЗ в части разработки ДПП ПК (большое количество программ, реализуемых ИРО и громоздкий аннотированный каталог, в котором трудно ориентироваться; дублирование содержания ДПП, разрабатываемых и реализуемых на кафедрах.). Отсутствие механизмов развития ДПО, направленных на реализацию персонифицированного подхода в повышении квалификации педагогических работников.

1. Основные положения Проекта

Наименование проекта		Портфель ДПП		
Краткое наименование проекта		Портфель ДПП	Срок начала – 01.02.2021 г.	Срок окончания - 25.12.2023 г.
Куратор проекта		Трофимова О.А., проректор ГАОУ ДПО СО «ИРО», к.пед.н., доцент		
Руководитель проекта		Долинина Т.А., заведующий кафедрой филологического образования ГАОУ ДПО СО «ИРО»		
Администратор проекта		Токмянина С.В., заведующий кафедрой общественно-научных дисциплин ГАОУ ДПО СО «ИРО», к.ист.н.		
Участники проектной команды		Жижина И.В., директор НТФ ГАОУ ДПО СО «ИРО», к.псих.н., доцент		
		Алексеева Т.Ю., доцент кафедры педагогических и управленческих технологий Нижнетагильского филиала ГАОУ ДПО СО «ИРО», к.п.н.		
		Липатова С.Д., доцент кафедры дошкольного и начального общего образования ГАОУ ДПО СО «ИРО», к.пс.н		
		Голубцова О.С., заведующий кафедрой педагогики и психологии ГАОУ ДПО СО «ИРО»		
		Герасимова М.А., заведующий центра методического сопровождения муниципальных систем образования ГАОУ ДПО СО «ИРО», к.п.н.		
		Смирнова Н.Л., доцент кафедры филологического образования ГАОУ ДПО СО «ИРО»		
		Жилина Н.В., старший преподаватель педагогических и управленческих технологий Нижнетагильского филиала ГАОУ ДПО СО «ИРО»		
		Толстых О.А., заведующий кафедрой управления в образовании ГАОУ ДПО СО «ИРО», к.п.н., доцент		
		Корчак Т.А., заведующий кафедрой профессионального образования ГАОУ ДПО СО «ИРО» к.п.н.		
		Литвинчук В.Г., методист отдела методического сопровождения системы оценки качества образования ГАОУ ДПО СО «ИРО»		
		Лебедев С.В., заведующий кафедры педагогических и управленческих технологий Нижнетагильского филиала ГАОУ ДПО СО «ИРО», к.п.н., доцент		
		Миниханова С.А., доцент кафедры естественнонаучного образования ГАОУ ДПО СО «ИРО» к.п.н.		
		Овсянникова Н.П., заведующий кафедрой естественнонаучного образования ГАОУ ДПО СО «ИРО» к.п.н.		
		Романова О.В., доцент кафедры педагогических и управленческих технологий Нижнетагильского филиала ГАОУ ДПО СО «ИРО» к.п.н.		
		Темняткина О.В., доцент кафедры управления в образовании ГАОУ ДПО СО «ИРО» к.п.н., доцент		
		Толстикова О.В., старший преподаватель кафедры психологии и дошкольного, начального общего образования ГАОУ ДПО СО «ИРО»		
		Уколова О.С., доцент кафедры общественно-научных дисциплин ГАОУ ДПО СО «ИРО» к.п.н.		
		Шерер А.А., старший преподаватель кафедры общественно-научных дисциплин ГАОУ ДПО СО «ИРО»		

2. Содержание проекта

2.1 Цель, показатели проекта по направлению формирования портфеля ДПП

Цель проекта	Разработка и внедрение портфеля ДПП для повышения эффективности образовательной деятельности Института и реализации региональной системы научно-методического сопровождения руководящих и педагогических работников образовательных организаций					
№ п/п	Показатели	Характеристика показателя (основной / дополнительный)	Базовое значение показателя (на начало 2021 года)	2021	2022	2023
1	<i>Организационно-правовое обеспечение развития ДПП</i>	1. Разработать и (или) обновить нормативные правовые акты, регламентирующие реализацию ДПП в ИРО, сетевого взаимодействия и др	50%	75%	100%	-
		2. Разработать механизмы сетевого партнерства (ДПП)	0%	10%	50%	100%
		3. Разработать механизмы реализации ДПП на международном уровне	0%	10%	10%	30%
		4. Формирование механизмов развития ДПО, направленных на реализацию персонифицированного подхода в повышении квалификации педагогических работников	0%	30%	50%	100%
2	<i>Подготовка портфеля ДПП</i>	1. Разработка портфеля ДПП	10%	50%	75%	100%
		2. Подготовка ППС Института к разработке и загрузке ДПП на ЕФП ДППО	10%	75%	100%	-
		3. Обучение федеральных экспертов ЕФП ДППО из числа профессорско-преподавательского состава Института в Академии Минпросвещения России	5%	5%	25%	50%
		4. Размещение ДПП на ЕФП ДППО	0%	10%	40%	50%
3	<i>Реализация направлений региональной модели научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров</i>	1. Персонифицированное образование педагогических работников	Базовое значение показателя (на начало года)	2021	2022	2023
		1.1. Разработка механизма реализации персонифицированных ДПП	0%	20%	50%	100%
		1.2. Разработка алгоритмов проектирования ДПП ПК с учетом объективной информации о наличии профессиональных дефицитов педагогических работников и их индивидуальных образовательных	5%	10%	30%	50%

		запросов по предметным, методическим, психолого-педагогическим и коммуникативным компетенциям в соответствии с профессиональными стандартами.				
		<i>2. Сетевое партнерство в реализации профессионального развития педагогических работников</i>				
		2.1. Развитие сетевой кооперации организаций, реализующих ДПП для реализации распределенных модульных схем обновления знаний, совершенствования/формирования умений и навыков педагогических работников и управленческих кадров Свердловской области.	0%	10%	30%	50%

2.2. Описание проектной идеи

Идея проекта	- формирование портфеля ДПП ПК для повышения эффективности образовательной деятельности Института. Принципы: – партисипативности (соучастия), предусматривающем активную позицию участников и заинтересованных сторон в разработке идей и правил деятельности, распространение и реализацию совместно выдвинутых позиций; – транспарентности (прозрачности), определяющем открытость для участников реализации проекта предоставляемых возможностей, отчетливость и понятность границ и рамок общепринятых норм, и выражающемся в использовании публичных слушаний, коллективно распределенной экспертной деятельности и т.д.; – subsidiarity (распределения ответственностей и общих рисков), требующем разграничения зон устойчивой надежности и ответственности; – оптимизации (минимизации или максимизации), предполагающем установление общепринятых критериев соответствия между целями, средствами, результатами, затратами и другими характеристиками выделенных процессов, проработку и введение показателей эффективности, результативности, актуальности и механизмов их измерения; – гибкость и адаптивность. Ключевые события проекта будут связаны с проектированием портфеля ДПП, размещением ДПП на ЕФП ДППО и реализацией региональной модели научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Свердловской области, организации сетевого взаимодействия на региональном и федеральном уровне. Ожидаемые эффекты: 1. Портфель программ загруженных на ЕФП ДППО составляет: на конец 2021 г. – на ЕФП ДППО загружено 10% ДПП от общего количества ДПП, реализуемых Институтом; на конец 2022 г. – 40% ДПП от общего количества ДПП, реализуемых Институтом; на конец 2023 г. – 50% от общего количества ДПП, реализуемых Институтом.
--------------	---

	2. Выстроен механизм сетевого взаимодействия с образовательными организациями по разработке и реализации ДПП (на региональном и межрегиональном уровнях); 3. Осуществляется реализация модели научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Свердловской области (обеспечивается непрерывное образование слушателей по ДПП ПК с учетом анализа потребностей педагогических работников и управленческих кадров Свердловской области; внедряется персонифицированный подход в повышении квалификации педагогических работников и управленческих кадров). 4. Выстроен механизм сетевого взаимодействия по разработке и реализации ДПП на международном уровне.
--	---

2.3 Задачи и результаты проекта

№ п/п	Наименование задачи, результата	Характеристики результата
1.	Подготовка и корректировка необходимой нормативно-правовой базы и локальных актов ИРО	Проведена корректировка Положения об образовательной деятельности Института, Положения об Экспертном совете ИРО; Требований к содержанию и структуре дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки, разрабатываемых структурными подразделениями ИРО. Разработаны Положение, договор сетевого взаимодействия с партнерами Института.
2.	Подготовка портфеля дополнительных профессиональных программ повышения квалификации на ЕФП ДППО, который в том числе должен обеспечивать информационную поддержку образовательной деятельности в системе ДПП.	Отработан оптимальный механизм разработки ДПП (разработан портфель ДПП по направлениям РСОКО; в рамках межкафедрального взаимодействия разработаны модульные ДПП с учетом профессионального запроса педагогических и руководящих работников ОО). Преподаватели имеют представления о новых требованиях к разработке ДПП для загрузки на ЕФП ДППО. Действует эффективный механизм экспертизы ДПП перед представлением на Экспертный совет ИРО (все преподаватели ИРО – рецензенты ДПП - обладают экспертными компетенциями для оценивания качества ДПП; шаблон рецензии ДПП ИРО подготовлен в соответствии со структурой и содержанием рецензии Единого федерального портала ДППО). Подготовлены дополнительные профессиональные программы повышения квалификации для размещения на ЕФП ДППО. Доля программ дополнительного профессионального педагогического образования, размещенных в федеральном реестре образовательных программ дополнительного профессионального образования, в общем количестве программ дополнительного профессионального педагогического образования, реализуемых ИРО (20% от общего числа реализуемых ДПП).
3.	Разработка и внедрение в практику механизма развития ДПП: персонифицированный подход в повышении квалификации педагогических	Разработан и внедрен в практику механизм развития ДПП: непрерывное сопровождение слушателей ДПП ПК, которое позволяет обеспечить персонифицированный подход и постоянное повышение квалификации педагогических работников и управленческих кадров: - выявление предметных и методических дефицитов педагогических и управленческих работников на основании результатов диагностических процедур, входная диагностика на ДПП ПК;

	работников и управленческих кадров	- проведение семинаров, вебинаров в рамках работы областных методических объединений по актуальной тематике и на основании профессиональных дефицитов и запросов педагогических и управленческих работников ОО; - проведение стажировок, в том числе в рамках ДПП; - построение индивидуальных образовательных маршрутов (в сотрудничестве с ЦНППМ).
4.	Разработка и внедрение в практику механизма сетевого партнерства в ДПП на региональном, межрегиональном и федеральном уровнях	Разработан и внедрен в практику механизм сетевого партнерства в ДПП: получила развитие сетевая кооперация организаций, реализующих ДПП (на региональном и межрегиональном уровне) для реализации распределенных модульных схем обновления знаний, совершенствования/формирования умений и навыков педагогических работников и управленческих кадров.
5.	Разработать и внедрить в практику механизм партнерства в ДПП на международном уровне	Разработан и внедрен в практику механизм сетевого партнерства в ДПП: получила развитие реализация ДПП на международном уровне.

2.4 Модель функционирования результатов проекта

Модель функционирования результатов проекта	Организационные: - эффективная система вхождения ДПП ПК ИРО на региональном, федеральном и международном уровне; - разработан и внедрен в практику механизм развития ДПП: персонифицированный подход в повышении квалификации педагогических работников и управленческих кадров; - разработан и внедрен в практику механизм сетевого партнерства в ДПП: получила развитие сетевая кооперация организаций, реализующих ДПП для реализации распределенных модульных схем обновления знаний, совершенствования/формирования умений и навыков педагогических работников и управленческих кадров. Финансовые: эффективный подход при реализации ГЗ ИРО. Правовые: регламентирующие нормативные правовые акты. Иные механизмы реализации продукта (результатов) проекта: Портфель ДПП (приложение 1)
---	--

2.5 Реестр заинтересованных сторон

№ п/п	Организация / структурное подразделение организации	Фамилия, инициалы	Должность	Предмет заинтересованности
1.	ФГАОУ ДПО «Академия реализации государственной политики и профессионального развития работников образования Министерства просвещения Российской Федерации»	Петрова Светлана Геннадьевна Мансурова Светлана Ефимовна Расташанская Татьяна Владимировна	Советник Начальник отдела проектирования программ ДПО Начальник управления развития ДПО	Сетевое взаимодействие: повышение квалификации профессорско-преподавательского состава через стажировки. Обучение федеральных экспертов. Консультирование по вопросам подготовки и размещению ДПП ПК на ЕФП ДПО.
2.	Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников	Бывшева Марина Валерьевна	директор Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников	Сетевое взаимодействие: реализация индивидуальных маршрутов
3.	ФГБОУ ВО Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина	Сыманюк Эльвира Эвальдовна	директор института, Уральский гуманитарный институт	Сотрудничество в реализации ДПП, мероприятий
4.	ГАОУ ДПО «Вологодский институт развития образования»	Макарьина Ирина Альбертовна	Ректор	Сетевое взаимодействие: разработка и реализация программ в сетевой форме.

3. Этапы и контрольные точки проекта (план мероприятий по реализации проекта)

№ п/п	Наименование результата, мероприятия, контрольной точки	Сроки реализации		Ответственный исполнитель	Вид документа и характеристика результата
		начало	окончание (контрольная точка)		
1	2	3	4	5	6
1.	Разработка (корректировка) необходимой нормативно-правовой базы и локальных актов ИРО	Март 2021г	Декабрь 2023г.	Трофимова О.А., Жижина И.В., Новичкова С.А.	Положение об образовательной деятельности ИРО; Положение об Экспертном совете ИРО; Требования к содержанию и

					структуре дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки, разрабатываемых структурным подразделениями ИРО
2.	Подготовка портфеля дополнительных профессиональных программ повышения квалификации (по направлениям РСОКО и региональной модели научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров)	Апрель 2021г	Декабрь 2023г.	Проректора Зав. кафедрами	Портфель ДПП
3.	Подготовка экспертов ЕФП ДППО	Апрель 2021г	Декабрь 2023г.	Трофимова О.А.	Статус федерального эксперта
4.	Разработка и реализация планов семинаров с сотрудниками ИРО по проблематике проекта	Апрель 2021г	Декабрь 2023г.	Трофимова О.А., Жижина И.В. Зав. кафедрами	План мероприятий
5.	Доля программ дополнительного профессионального педагогического образования, размещенных в федеральном реестре образовательных программ дополнительного профессионального образования, в общем количестве программ дополнительного профессионального педагогического образования, реализуемых ИРО	Апрель 2021г	Декабрь 2023г.	Трофимова О.А., Жижина И.В. Зав. кафедрами	20% ДПП ПК в Федеральном реестре
6.	Разработка и внедрение в практику механизма сетевого партнерства в ДПП: получила развитие сетевая кооперация организаций, реализующих ДПП (на региональном, межрегиональном и федеральном уровне) для реализации распределенных модульных схем обновления знаний, совершенствования/формирования умений и навыков педагогических работников и управленческих кадров	Май 2021г	Декабрь 2023г.	Проректора Зав. кафедрами	Положение, договор сетевого взаимодействия и др. Механизмы реализации ДПП в сетевой форме.

7.	Разработать и внедрить в практику механизм партнерства реализации ДПП на международном уровне	Январь 2022г.	Декабрь 2023г.	Проректора Зав. кафедрами Руководители центров и отделов	Договор. Механизмы реализации ДПП.
----	---	---------------	----------------	---	------------------------------------

4. Финансовое обеспечение реализации проекта (бюджет проекта)

№ п/п	Наименование результата и источники финансирования	Объем финансового обеспечения по реализации (тыс. рублей)		
		2021	2022	2023
1.	Результат / финансирование всего	100	150	150
2.	в том числе:			
	за счет средств на реализацию государственного задания	50	100	100
3.	за счет средств от приносящей доход деятельности	50	50	50
4.	за счет средств от иных поступлений (грантов, пожертвований и т.п.)			

5. Реестр рисков и возможностей проекта

№ п/п	Прогнозируемые риски	Пути минимизации рисков
1.	Соппротивление сотрудников Института в связи с их недостаточной информированностью, компетентностью и мобильностью в части разработки/ корректировки и загрузки ДПП ПК на ЕФП ДППО	Проведение обучающих семинаров, коуч сессий, форсайт сессий, работа в рабочей группе проекта, консультирование ППС федеральными экспертами Института и др. (Приложение 2)
2.	Сложности в подготовке и реализации ДПП ПК в сетевых формах	Поиск эффективных форм и проработка механизмов сетевого взаимодействия с партнерами ИРО (консультирование с ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России»): - Разработка нормативно-правовых документов для реализации сетевого взаимодействия (основания для финансирования проводимых работ, включая оплату труда педагогов); - Определение оснований для зачета проведенных образовательных услуг различными учреждениями; - Определение оснований для внесения корректировок в ходе проведения образовательных услуг – по составу исполнителей, тематике, срокам проведения и т.д.).

3.	Доля программ дополнительного профессионального педагогического образования, размещенных в федеральном реестре образовательных программ дополнительного профессионального образования, не соответствует 20% от общего количества ДПП ПК, реализуемых ИРО	Обновление содержания и форматов реализации ДПП (сокращение/укрупнение, модульность ДПП в ГЗ Института, конкретные, короткие, модульные ДПП, усиление практической направленности содержания ДПП); Корректировка ДПП ПК на основании полученных отрицательных рецензий (выбор актуальной проблематики; выверенность содержания программы с точки зрения согласованности всех компонентов).
	Возможности проекта	Пути использования возможностей для усиления проекта
1.	Проект сочетает в себе направления, предполагающие обновление ДПП ПК и включает механизмы повышения эффективности образовательной деятельности Института в условиях модернизации ДПО.	Гибкое оперативное управление. Максимальное ресурсное обеспечение для подготовки портфеля ДПП.

6. Дополнительная информация

Информирование управленческой команды ИРО в рамках ежегодных мероприятий для работников института: «Сессия стратегического планирования ГАОУ ДПО СО «ИРО» по промежуточным результатам реализации проекта.

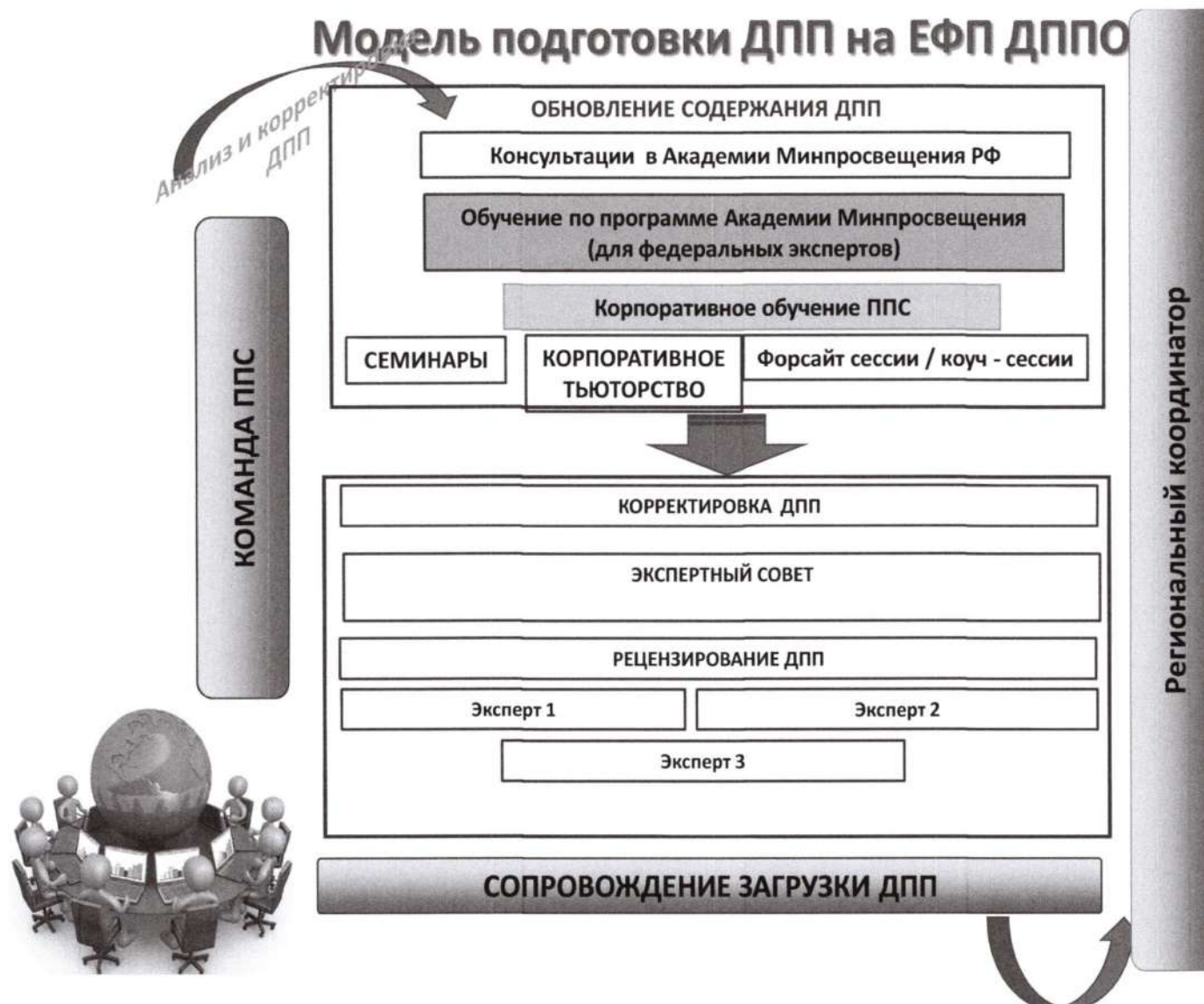
«ПОРФЕЛЬ ДПП»

Направление РСОКО	Целевая аудитория	Модули						
		Межкафедральные	Сетевые	Региональные	Международные	Персонифици- рованные/ адресные	Модульные	Функциональная грамотность
1.Сопровождение системы обеспечения качества подготовки обучающихся в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего, профессионального образования (дошкольное, начальное общее, основное общее, среднее общее, профессиональное образование, реализация адаптированных общеобразовательн ых программ, формирование и развитие функциональной грамотности обучающихся)	Руководящие работники образовательных организаций							
	Педагоги дошкольного образования							
	Учителя начальной школы							
	Учителя предметной области «Русский язык и литература»							
	Учителя предметной области «Иностранные языки»							
	Учителя истории							
	Учителя обществознания							
	Учителя географии							
	Учителя математики							
	Учителя информатики							
	Учителя предметной области «Основы духовно- нравственной культуры народов России»							
	Учителя физики							
	Учителя биологии							
	Учителя химии							
	Учителя предметной области «Искусство»							
	Учителя предметной области «Технология»							
	Учителя физической культуры							
	Учителя ОБЖ							
	Педагогические работники: учителя-логопеды, дефектологи, тьюторы, социальные педагоги							

	Педагоги-психологи							
	Педагоги дополнительного образования							
	Педагогические работники среднего профессионального образования							
	Специалисты методических служб							
2.Сопровождение системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи								
3.Сопровождение системы организации воспитания и социализации обучающихся и др.								

www.irro.ru

Модель подготовки ДПП на ЕФП ДППО



ПАСПОРТ

проекта «Внутренняя система оценки и управления качеством деятельности ГАОУ ДПО СО «ИРО» (ВСОКО ИРО)»

Введение

Актуальность проекта	Необходимость исполнения законодательства в сфере образования. В соответствии с п. 13. ст 28. ФЗ от 29 декабря 2012 года № 273 «Об образовании в Российской Федерации» к компетенции образовательной организации в установленной сфере деятельности относятся проведение самообследования, обеспечение функционирования внутренней системы оценки качества образования. Необходимость корректировки механизмов управления качеством образования на уровне образовательной организации в соответствии с методикой ФИОКО для проведения оценки механизмов управления качеством образования
Формальные основания для инициации проекта (нормативно-правовые документы, национальные / региональные проекты)	Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 03.09.2020 № 1156 «Об утверждении показателей, характеризующих общие критерии оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организациями, осуществляющими образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам»; Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 10.12.2013 № 1324 «Об утверждении показателей деятельности образовательной организации, подлежащей самообследованию»; Приказ Министерства общего и профессионального образования Свердловской области от 18.12.2018 № 615-Д «О региональной системе оценки качества образования Свердловской области»; Методические рекомендации по подготовке к проведению оценки механизмов управления качеством образования в субъектах Российской Федерации
Существующие противоречия	Выявлен ряд противоречий между: - необходимостью осуществления внутренней оценки качества образования в соответствии требованиями федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании» в части осуществления внутренней оценки качества образования (пп. 13 ст. 28) и отсутствием подходов к сбору, анализу, обработке, представлению данных по итогам реализуемых программ повышения квалификации, выполняемых государственных работ; - наличием ряда контрольных процедур в ИРО и отсутствием стандартизированного инструментария для оценки качества реализуемых программ повышения квалификации, выполняемых государственных работ;

	- между отсутствием базы стандартизированных данных по итогам реализуемых программ повышения квалификации, выполняемых государственных работ и необходимостью подобной базы данных для принятия и обоснования управленческих решений.
Выявленные проблемы	Внутренняя система оценки качества образования представлена отдельными оценочными процедурами. Не обеспечено функционирование внутренней системы оценки качества образования. Отсутствие базы стандартизированных данных по итогам реализуемых программ повышения квалификации, выполняемых государственных работ.
Причины выявленных проблем	Отсутствие организационно – функциональной схемы ВСОКО в ИРО. Отсутствие регламента проведения ВСОКО в ИРО. Невыстроенность процедур ВСОКО. Отсутствие стандартизированных процедур оценки условий, процессов и результатов и как следствие, производимые замеры не поддаются анализу, сопоставлению. Недостаточно системный подход к анализу результатов внутреннего контроля, превалирование функций контроля и отчета над анализом.

1. Основные положения Проекта

Наименование проекта	«Внутренняя система оценки качества ГАОУ ДПО СО «ИРО»		
Краткое наименование проекта	ВСОКО в ИРО	Срок начала и окончания	ДД.ММ.ГГ. – ДД.ММ.ГГ.
		Ежегодно, циклично	С 01.06.2021 по 25.12.2023
Куратор проекта	Жигулина М. Л., проректор		
Руководитель проекта	Алейникова С. В., директор регионального центра обработки информации и оценки качества образования		
Администратор проекта	Аникиева А.В., заместитель заведующего отделом исследований состояния системы образования		
Участники проектной команды	Новичкова С.А., заведующий учебным отделом		
	Демидова И.М., заведующий контрольно-организационным отделом		
	Калинина С.Е., заведующий отделом документационного обеспечения		
	Завьялова А. П., специалист по УМР учебного отдела		
	Романова О.В., доцент кафедры педагогических и управленческих технологий НТФ ИРО		
	Толстых О.А., заведующий кафедрой управления в образовании		

2. Содержание проекта

2.1 Цель, показатели проекта

Цель проекта	Сформировать к 2023 году функционирующую в штатном режиме внутреннюю систему оценки качества образования ГАОУ ДПО СО «ИРО» как основу для принятия управленческих решений					
№ п/п	Показатели	Характеристика показателя (основной / дополнительный)	Базовое значение показателя (на 31.12.2020)	2021	2022	2023
1	Разработан проект локального акта по ВСОКО, в том числе Программа (методология и методика) ВСОКО ИРО	Основной	Отсутствие	V	-	-
2	Разработан проект локального акта о мониторинге показателей ВСОКО, график/циклограмма мероприятий ВСОКО	Основной	Отсутствие	-	V	-
3	Проведены мероприятия, направленные на представление проектов локальных актов коллективу ГАОУ ДПО СО «ИРО», проведено обсуждение проекта	Основной	Отсутствие	-	V	-
4	Осуществлен сбор данных в рамках ВСОКО (апробация)	Основной	Отсутствие	-	V	-
5	Осуществлен анализ данных по ВСОКО (апробация)	Основной	Отсутствие	-	V	-
6	Проанализирован этап апробации, приняты решения о корректировке проектов локальных актов	Основной	Отсутствие	-	V	-
7	Внесены изменения в проекты локальных актов по результатам апробации, локальные акты утверждены	Основной	Отсутствие	-	-	V
8	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	Основной	Отсутствие	-	-	V

2.2. Описание проектной идеи

Идея проекта	Разработка организационно – функциональной схемы ВСОКО. Апробация и функционирование ВСОКО. 1. Реализация проекта позволит упорядочить и стандартизировать процессы, связанные с функционированием внутренней системы оценки качества образования в ГАОУ ДПО СО «ИРО». Внедрение стандартизированных процедур и ведение базы данных с их результатами позволит сократить количество внутренних процедур мониторинга и контроля деятельности (за счет исключения дублирующих процедур); сократить количество внутренней отчетной документации (ввиду наличия единой базы данных); создать качественную обратную связь – основу для принятия управленческих решений; увеличить скорость и качество получения сведений о деятельности организации руководящими работниками и, таким образом, повысить управляемость организацией.
--------------	--

2.3 Задачи и результаты проекта

№ п/п	Наименование задачи, результата	Характеристики результата
	Подготовительный этап	
1	Разработать нормативно-правовые основания проведения ВСОКО: Разработать проект локального акта по ВСОКО, в том числе Программу (методология и методика) ВСОКО ИРО. Разработать проект локального акта о мониторинге показателей ВСОКО, график/циклограмма мероприятий ВСОКО.	Подготовлены проекты локальных актов, разработана методика и методология ВСОКО, определены процедуры оценки, подготовлен набор инструментов оценки
2	Представить проекты локальных актов коллективу ГАОУ ДПО СО «ИРО», провести обсуждение проекта.	В проекты локальных актов внесены коррективы с учетом предложений коллектива
	Этап апробации	
1	Осуществить сбор данных в рамках ВСОКО.	Пакет данных
2	Осуществить анализ данных по ВСОКО.	Анализ данных
3	Проанализировать этап апробации, принять решение о корректировке проектов локальных актов.	Корректировка проектов локальных актов
	Этап внедрения	
1	Внесены изменения в проекты локальных актов по результатам апробации, локальные акты утверждены.	Локальные акты
2	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.	План работ, должностные обязанности

2.4 Модель функционирования результатов проекта

Предмет оценивания	Субъект (ы) оценивания	Инструментарий оценивания/ (и (или) процедура оценивания)	Периодичность оценивания	Нормирование	Направленность управленческих решений
1	2	3	4	5	6
Оценка качества условий реализации программ дополнительного профессионального образования					
Материально-технические условия	Ректор Директор по финансово-экономическим вопросам	Сопоставление с лицензионными требованиями и(или) показателями	1 раз в год	Лицензионные нормы. Положение о закупках. График закупок.	Формирование перечня используемого и необходимого оборудования и материально-технических средств.

Предмет оценивания	Субъект (ы) оценивания	Инструментарий оценивания/ (и (или) процедура оценивания)	Периодичность оценивания	Нормиро- вание	Направленность управленческих решений
1	2	3	4	5	6
Оценка качества условий реализации программ дополнительного профессионального образования					
		Программы развития ГАОУ ДПО СО “ИРО”			Проведение закупочных процедур, закупка оборудования. Отчет о результатах самообследования.
Кадровые условия	Ректор. Начальник отдела кадров.	Сопоставление с соответствующими показателями развития. Сопоставление с показателями эффективности выполнения ГЗ (при наличии и (или) необходимости).	2 раза в год	Нормы государственного задания. Локальный акт об организации дополнительного профессионального образования работников ИРО. Положения об ЭС, НМС, УС. План работы ИРО на год.	Программа экспертного совета, научно-методического совета, ученого совета, общественно – профессионального совета, Проведение исследований проф. затруднений ППС, иных работников подразделений и формирование плана-графика дополнительного профессионального образования сотрудников ИРО. Формирование, изменение, уточнение показателей развития, нацеленных на оптимизацию кадровых условий. Отчет о результатах самообследования.
Учебно- методические условия	Проректор Учебный отдел Подразделения, ведущие образовательную деятельность	Экспертные листы (содержание и форма утверждается ректором по рекомендации учебно- методической комиссии) /экспертиза УМК, собеседование с руководителями подразделений.	1 раз в год	Лицензионные требования. Требования к разработке ДПП Положение о структуре и содержании программ ДПП Индивидуальные планы работы	Формирование ГЗ. Формирование нагрузки. Внесение изменений в содержание УМК. Корректировка планов работ. Отчет о результатах самообследования.

Предмет оценивания	Субъект (ы) оценивания	Инструментарий оценивания/ (и (или) процедура оценивания)	Периодичность оценивания	Нормиро- вание	Направленность управленческих решений
1	2	3	4	5	6
<i>Оценка качества условий реализации программ дополнительного профессионального образования</i>					
				сотрудников подразделений? Приказы о нормах времени. Локальный акт, определяющий процедуры экспертизы и самообследования. Циклограммы структурных подразделений.	
Соответствие учебно- методических материалов содержанию и тематике ДПП	Проректор Учебный отдел Подразделения, ведущие образовательную деятельность	Экспертные листы (содержание и форма утверждается ректором по рекомендации учебно- методической комиссии) /экспертиза УМК, собеседование с руководителями подразделений.	1 раз в год	Лицензионные требования. Требования к разработке ДПП Положение о структуре и содержании программ ДПП Индивидуальные планы работы сотрудников подразделений? Приказы о нормах времени. Локальный акт, определяющий процедуры экспертизы и самообследования.	Формирование ГЗ. Формирование нагрузки. Внесение изменений в содержание УМК. Корректировка планов работ. Отчет о результатах самообследования.

Предмет оценивания	Субъект (ы) оценивания	Инструментарий оценивания/ (и (или) процедура оценивания)	Периодичность оценивания	Нормиро- вание	Направленность управленческих решений
1	2	3	4	5	6
<i>Оценка качества условий реализации программ дополнительного профессионального образования</i>					
				Циклограммы структурных подразделений.	
Соответствие учебно- методических материалов актуальным направлениям развития образования	Проректор Учебный отдел Подразделения, ведущие образовательную деятельность	Сопоставление с соответствующими (или) показателями развития /собеседование с руководителями отделов. Сопоставление с показателями эффективности выполнения ГЗ.	1 раз в квартал	План ГЗ. Индивидуальные планы работников. Циклограммы подразделений. Приказы о нормах времени.	Формирование планов работы подразделений Формирование плана ГЗ. Формирование банка учебно- методических материалов. Отчет о результатах самообследования.
Информационные условия	Ответственный за работу сайта ИРО. Региональный центр цифровой трансформации образования; Отдел развития и продвижения корпоративных проектов	Мониторинг официального сайта в соответствии с Регламентом работы официального сайта.	Ежемесячно, ежеквартально; итоговое по полу-годию /году	Нормативные требования к структуре и содержанию официального сайта. Локальный акт по регламенту работы с официальным сайтом.	Информационно- аналитические справки по результатам мониторинга сайта. Приказы по результатам мониторинга сайта Предложения о совершенствовании структуры и содержании официального сайта. Отчет о результатах самообследования.
Организационные условия	Проректоры, руководители структурных подразделений	Мониторинг результативности исполнения локальных актов ИРО	2 раза в год	Показатели по исполнению локальных актов ИРО Показатели эффективности структурных подразделений.	План работы ИРО. Планы работы подразделений. Отчет о результатах самообследования. Приказы о стимулирующих выплатах. Самоанализ работников.

Предмет оценивания	Субъект (ы) оценивания	Инструментарий оценивания/ (и (или) процедура оценивания)	Периодичность оценивания	Нормиро- вание	Направленность управленческих решений
1	2	3	4	5	6
Оценка качества условий реализации программ дополнительного профессионального образования					
Соответствие структуры и содержания ДПП установленным требованиям	Проректор Учебный отдел Подразделения, ведущие образовательную деятельность	Внутренняя экспертиза руководителями структурных подразделений структуры и содержания образовательных программ на предмет соответствия требованиям, утвержденным локальным нормативным актом/контроль деятельности начальников отделов в соответствии с распорядительным актом (по установленным формам) Собеседование с руководителями подразделений.	1 раз в год	Показатели ГЗ Требования к структуре и содержанию ДПП	Издание распорядительных документов о приведении структуры и содержания ДПП программ установленным требованиям. Согласование и утверждение расписания занятий. Утверждение новых программ ДПП. Формирование (обновление) реестра программ ДПП. Отчет о результатах самообследования.
Оценка качества результатов освоения слушателями планируемых результатов дополнительных профессиональных программ					
Соответствие результатов освоения слушателями образовательных программ планируемым результатам	Аттестационные комиссии, созданные по каждой группе слушателей	Оценочные материалы для итоговой аттестации по каждой образовательной программе/итоговая аттестация слушателей	В соответствии с годовым календарным графиком и расписани-ями занятий	Нормы оценивания (в соответствии с утвержденными локальными нормативными актами)	Распорядительные документы о выпуске слушателей и о выдаче документов установленного образца. Вынесение наиболее проблемных вопросов качества подготовки слушателей на обсуждение ЭС, НМС, УС.

Предмет оценивания	Субъект (ы) оценивания	Инструментарий оценивания/ (и (или) процедура оценивания)	Периодичность оценивания	Нормиро- вание	Направленность управленческих решений
1	2	3	4	5	6
Оценка качества условий реализации программ дополнительного профессионального образования					
					Внесение изменений в порядок формирования аттестационных комиссий. Анализ результатов итоговой аттестации слушателей.
	Куратор программы	Входная и итоговая диагностика по ДПП. Чек-лист по определению уровня проведения учебных занятий	В соответствии с годовым календарным графиком и расписаниями занятий.	Нормы времени	Решение о корректировке ДПП
	Профессорско-преподавательский состав	Оценочные материалы для текущего контроля и промежуточной аттестации /контрольные мероприятия, промежуточная аттестация.	В соответствии с годовым календарным графиком и расписаниями занятий	Нормы оценивания (в соответствии с утвержденными локальными актами ИРО)	Принятие решений о допуске слушателей к итоговой аттестации по ДПП. Решение о переходе на иные образовательные технологии обучения слушателей. Решение о корректировке программ повышения квалификации.
	Слушатели	Чек-лист по определению уровня проведения учебных занятий	В соответствии с годовым календарным графиком и расписаниями занятий	Нормы, установленные локальным актом, по определению уровня проведения учебных занятий	Анализ результатов оценивания Решение о стимулирующих выплатах
Оценка степени удовлетворённости потребителями качеством реализуемых ДПП					
Степень удовлетворенности слушателей	ЭС, НМС, УС	Инструментарий исследований.	1 раз в год / 1 раз в 2 год	Нормы, определенные инструментарием	Решение о расширении спектра образовательных услуг и форм

Предмет оценивания	Субъект (ы) оценивания	Инструментарий оценивания/ (и (или) процедура оценивания)	Периодичность оценивания	Нормиро- вание	Направленность управленческих решений
1	2	3	4	5	6
Оценка качества условий реализации программ дополнительного профессионального образования					
качеством реализуемых образовательных программ		Анкетирование потребителей услуг и работ ИРО. Проведение мероприятий ИРО.			предоставления образовательных услуг. Издание распорядительных локальных актов по исполнению протоколов соглашений. Локальные нормативные и распорядительные акты, регламентирующие использование информационно-коммуникационных, в том числе дистанционных технологий в образовательном процессе.

2.5 Реестр заинтересованных сторон

№ п/п	Организация / структурное подразделение организации	Фамилия, инициалы	Должность	Предмет заинтересованности
1.	Министерство образования и молодежной политики Свердловской области, Учредитель	Биктуганов Ю.И.	Министр	Повышение качества дополнительного профессионального образования.
2.	Профессиональное сообщество		Руководители профессиональных сообществ	Повышение качества дополнительного профессионального образования.
3.	Муниципальные образовательные организации, образовательные организации, подведомственные Министерству образования и молодежной политики Свердловской области		Руководители	Повышение качества дополнительного профессионального образования.
4.	Организации – представители педагогического кластера Свердловской области (педколледжи, педвузы)		Руководители	Повышение качества дополнительного профессионального образования.

3. Этапы и контрольные точки проекта (план мероприятий по реализации проекта)

№ п/п	Наименование результата, мероприятия, контрольной точки	Сроки реализации		Ответственный исполнитель	Вид документа и характеристика результата
		начало	окончание (контрольная точка)		
1.	Подготовка	01.06.2021	25.12.2022	Руководитель проекта	Аналитический отчет об апробации ВСОКО, Подготовка рекомендаций по доработке локальных актов
2.	Апробация	10.01.2023	25.12.2023	Руководитель проекта	Локальные акты; планы работы структурных подразделений ГАОУ ДПО СО «ИРО»; должностные обязанности сотрудников, Ежегодный аналитический отчет о проведении ВСОКО
3.	Внедрение	10.01.2023	25.12.2023	Руководитель проекта	Ежегодный аналитический отчет о проведении ВСОКО

4. Финансовое обеспечение реализации проекта (бюджет проекта)

№ п/п	Наименование результата и источники финансирования	Объем финансового обеспечения по реализации (тыс. рублей)		
		2021	2022	2023
	Результат / финансирование всего в том числе:			
1	за счет средств на реализацию государственного задания	100 %	100 %	100 %
2	за счет средств от приносящей доход деятельности	-	-	-
3	за счет средств от иных поступлений (грантов, пожертвований и т.п.)	-	-	-
	Результат / финансирование всего			

5. Реестр рисков и возможностей проекта

№ п/п	Прогнозируемые риски	Пути минимизации рисков
1.	Отсутствие у получателей услуг (слушателей и их работодателей) мотивации принимать участие в опросах/ анкетированиях, посвященных оценке качества предоставляемых услуг	Формирование системы мотивации и поощрения для участников опросов
2.	Изменение законодательства: исключение требования наличия ВСОК для организаций дополнительного профессионального образования	ВСОК является требованием законодательства, но также необходима для совершенствования деятельности организации и принятия управленческих решений. В связи с этим создание ВСОК остается актуальным вне зависимости от требований законодательства

	Возможности проекта	Пути использования возможностей для усиления проекта
1.	Улучшение результатов реализуемых программ повышения квалификации, выполняемых государственных работ	Формирование устойчивых педагогических, управленческих практик по итогам реализации программ повышения квалификации, иных направлений работы ИРО
2.	Повышение управляемости подсистемы дополнительного профессионального образования ИРО	Увеличение востребованности реализуемых программ повышения квалификации, выполняемых государственных работ
3.	Развитие практики управления организацией на основе данных	Разработка соответствующих методических рекомендаций для ОО региона

6. Дополнительная информация

ПАСПОРТ

проекта «Внебюджетная деятельность»

Введение

Актуальность проекта	Непрерывное обучение становится актуальной потребностью современного общества. Образование на сегодняшний день – это одна из наиболее динамичных и перспективно развивающихся отраслей экономики, а рынок услуг дополнительного профессионального образования - один из наиболее высоких по темпам развития, роста и конкуренции. Цель проекта «Внебюджетная деятельность»: разработка новых механизмов управления (маркетинговой стратегии ГАОУ ДПО СО «ИРО»), которые содействовали бы росту числа потребителей образовательных продуктов и услуг; увеличению предложения продуктов и услуг в сфере образования, развитию новых форм обучения, росту конкурентоспособности и как результат - повышению качества образования в целом. Реализация проекта позволит выстроить систему повышения квалификации ГАОУ ДПО СО «ИРО» в соответствии с потребностями инновационной экономики образования, оптимизировать взаимодействие с образовательными организациями, расширить возможности для обучения, сделать процесс обучения более гибким, открытым.
Формальные основания для инициации проекта (нормативно-правовые документы, национальные / региональные проекты)	Платные услуги образовательных учреждений являются частью их хозяйственной деятельности и регулируются: Налоговым кодексом РФ, Гражданским кодексом РФ с учетом изменений, вносимых Законом 83-ФЗ; уставом учреждения; нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также субъекта РФ и муниципального образования, на территории которых это учреждение функционирует.
Существующие противоречия	Отсутствие маркетинговой стратегии продвижения образовательных услуг; Отсутствие системы оценки качества предоставляемых услуг, в том числе удовлетворенности потребителей Отсутствие системы мотивации сотрудников Института за активное участие в реализации платных услуг
Выявленные проблемы	Отрицательная динамика доходной части ПФХД по приносящей доход деятельности. Доходы по приносящей доход деятельности в 2020 году сократились на 20% по сравнению с 2019 годом.
Причины выявленных проблем	1. Сокращение спроса потребителя; 2. Отсутствие маркетингового плана продвижения продукта; 3. Низкая информационная открытость; 4. Ограничение конкурентоспособности.

1. Основные положения Проекта

Наименование проекта	Внебюджетная деятельность		
Краткое наименование проекта	Срок начала и окончания		01.03.2021. – 01.01.2024
Куратор проекта	Тренихина Светлана Юрьевна, ректор ГАОУ ДПО СО «ИРО»		
Руководитель проекта	Анчугова Наталья Александровна, директор по финансово-экономическим вопросам		
Администратор проекта	Новичкова Светлана Александровна, заведующий учебным отделом		
Участники проектной команды	Жижина И.В., директор НТФ ГАОУ ДПО СО «ИРО», к.псих.н., доцент		
	Черемисинова И.А., главный бухгалтер бухгалтерии		
	Бабинова К.Д., экономист планово-экономического отдела		
	Горбунова Н.Б., ведущий бухгалтер бухгалтерии		
	Глушкова С.Ю., специалист учебного отдела Нижнетагильского филиала ГАОУ ДПО СО «ИРО»		
	Мерзлякова И.Ю., заведующий РИО		
	Тарасова И.А., заведующий отдела организации и сопровождения аттестации работников системы образования		
	Биктуганова С.Л., заведующий библиотечно-информационным центром		

2. Содержание проекта

2.1 Цель, показатели проекта

Цель проекта	Разработка маркетинговой стратегии, направленной на обеспечение роста числа потребителей образовательных услуг; увеличение предложения продуктов и услуг в сфере образования, развитию новых форм обучения, поступлений по приносящей доход деятельности, росту конкурентоспособности и как результат - повышению качества дополнительного профессионального образования в целом					
№ п/п	Показатели	Характеристика показателя (основной / дополнительный)	2021	2022	2023	2024
1	Поступления по приносящей доход деятельности прирост к предыдущему финансовому году	основной	10%	10%	15%	15%
2	Рост числа потребителей платных образовательных услуг	основной	10%	10%	15%	15%
3	Коэффициент рентабельности продаж	основной	15%	20%	20%	30%

1.2. Описание проектной идеи

Идея проекта	Образовательные услуги имеют выраженную специфику, что определяет особенности выбора каналов и коммуникационных технологий их продвижения, диктует специфику взаимодействия с потребителями (целевыми аудиториями). Маркетинг образовательных услуг - это разработка, внедрение, реализация и оценка образовательных программ с целью создания отношений обмена между Институтом и потребителями услуг.
--------------	---

Основными функциями маркетинга в образовании являются: анализ, планирование, реализация и контроль маркетинговой деятельности по выявлению, созданию, внедрению и продвижению образовательных услуг и продуктов, на основе комплексного изучения потребностей в получении образования, рынка предоставляемых образовательных услуг и рынка труда

Цель маркетинга образовательных услуг состоит в том, чтобы привлечь целевую группу потребителей в свое образовательное учреждение.

Анализ среды позволяет сформировать ассортимент образовательных услуг, способный привлечь в образовательное учреждение целевую группу потребителей.

Для достижения цели маркетинга образовательных услуг первостепенное значение имеет маркетинговая стратегия образовательного учреждения.

Маркетинговая стратегия - это выбор целевого рынка, определение конкурентной позиции образовательного учреждения и использование системы маркетинга для насыщения и удовлетворения выбранного рынка образовательными услугами.

Маркетинговая стратегия образовательного учреждения находит своё отражение в маркетинговой программе, которая представляет развернутое управленческое решение, реализует принципы маркетинга и направлена на удовлетворение образовательных потребностей всех участников рынка образовательных услуг.

Главная задача проекта - эффективная координация действий внутренней и внешней среды в целях удовлетворения потребностей непосредственных и косвенных потребителей образовательных услуг Института.

Процесс планирования маркетинга должен осуществляться как часть общего процесса планирования организации. Любая маркетинговая деятельность будет эффективной только в том случае, если это не разовые действия, а целостная система мер и воздействий, нацеленная на необходимое преобразование конкретной рыночной ситуации.

Для реализации этих функций направлены следующие мероприятия:

- мониторинг рынка труда;
- исследование рынка образовательных услуг;
- формирование и определение потребностей в образовательных услугах;
- продвижение на рынок образовательных продуктов;
- информационное сопровождение потребителей образовательных продуктов и услуг;
- формирование маркетинговой стратегии Института.

Продвижение образовательных услуг в комплексе маркетинга выражено прежде всего в налаживании и укреплении связей с потенциальными потребителями за счет различных способов с целью продажи «продукции компании».

При продвижении образовательных услуг на рынке необходимо учитывать специфичность образовательных услуг как маркетингового продукта. Продвижение услуг на рынке дает больший эффект, если все элементы продвижения используются во взаимодействии всех структурных подразделений «ИРО. Только дополняя и обогащая друг друга, они принесут экономическую рентабельность. В основе маркетинга взаимоотношений лежит сотрудничество, поэтому все стороны, вовлеченные в образовательные отношения рассматриваются как равные партнеры, а согласованность всех заинтересованных сторон является неременным условием для создания и реализации конкурентных преимуществ Института.

2.3 Задачи и результаты проекта

№ п/п	Наименование задачи, результата	Характеристики результата
1.	SWOT-анализ внутренней среды: анализ возможностей Института	При анализе внутренней среды необходимо изучить возможности Института, позволяющие гибко реагировать на возникающие потребности целевой аудитории
2.	SWOT-анализ внешней среды: анализ окружающей образовательной среды.	Оценка конкурентоспособности Анализ внешней среды позволяет выявить условия, которые могут способствовать или, наоборот, противодействовать реализации образовательных услуг.
3.	Изучение структуры спроса на образовательные услуги и продукты, определение потенциальных потребителей (целевой аудитории).	Реализация данной функции возможна через организацию и проведение маркетинговых исследований, в рамках которых выясняется: степень удовлетворенности качеством предоставляемых услуг; кто и какие новые услуги хотел бы получать; уровень и структура спроса
4.	Формирование спроса и стимулирование сбыта образовательных услуг	Выявление эффективных механизмов продвижения образовательных услуг Разработка прогнозов и предложений по созданию новых образовательных услуг и продуктов, расширению, сокращению или полному сворачиванию реализуемых услуг. Обоснование и расчет необходимых ресурсных вложений для реализации предложений на рынке. Планирование цены.
5.	Информационное сопровождение реальных и потенциальных потребителей	Система своевременного информирования существующих и потенциальных потребителей о предоставляемых и планируемых образовательных услугах, их качестве и возможностях, а также об условиях получения и их сопровождении.
6.	Разработка системы оценки качества предоставляемых услуг, в том числе на основе мнения потребителей	Получение сведений о качестве подготовки слушателей и уровне организации работы по реализации ДПП, улучшение информационной открытости

2.4 Модель функционирования результатов проекта

Модель функционирования результатов проекта	Основные подходы к реализации результатов проекта: • Ассортимент образовательных услуг должен быть разнообразен, а также интенсивно обновляться с учетом требований потребителей образовательных услуг. • Процессы и технологии оказания образовательных услуг должны быть гибкие и легко изменяемые. • Цены на образовательные услуги формируются в соответствии с ценой на подобные услуги у конкурентов и с учетом платежеспособности потребителей услуг. • Активная коммуникационная деятельность, направленную на конкретные целевые группы потребителей образовательных услуг, и интересов сетевых партнеров, в том числе потенциальных. • Использование потенциала и сформировавшейся позитивной деловой репутации Института в качестве в качестве маркетингового механизма продвижения услуг. • Информационная открытость, в том числе сопровождение реальных и потенциальных потребителей
---	--

2.5 Реестр заинтересованных сторон

№ п/п	Организация / структурное подразделение организации	Фамилия, инициалы	Должность	Предмет заинтересованности
1.	Министерство образования и молодежной политики Свердловской области, учредитель	Биктуганов Ю.И.	Министр	Повышение качества дополнительного профессионального образования
2.	ГАОУ ДПО СО «ИРО»	Тренихина С.Ю.	Ректор	Заказчик
3.	Профессиональная общественность			Повышение качества и доступности дополнительного профессионального образования
4.	Коллектив ГАОУ ДПО СО ИРО			Рост оплаты труда

3. Этапы и контрольные точки проекта (план мероприятий по реализации проекта)

№ п/п	Наименование результата, мероприятия, контрольной точки	Сроки реализации		Ответственный исполнитель	Вид документа и характеристика результата
		начало	окончание (контрольная точка)		
1	2	3	4	5	6
1.	Внесение изменений в нормативные документы Института по вопросу оказания потребителям платных образовательных услуг	2021	Ежегодно	Руководитель проекта	Привидение в соответствие локальных нормативных актов
2.	Анализ ценности услуги для потребителя.	2021	Ежеквартально	Руководитель проекта	Анализ соглашений с муниципалитетами Выявление потребностей в образовательной услуге, определение процента удовлетворения услугами на бюджетной основе. Проведение маркетинговых исследований. Анкетирование
3.	Анализ привлекательности рынка	2021	Ежеквартально	Руководитель проекта	Сегментирование рынка Позиционирование ИРО на рынке образовательных услуг, привлечение потенциальных потребителей образовательных услуг
4.	Анализ конкурентоспособности: выявление сильных и слабых сторон образовательной системы института	2021	Ежеквартально	Руководитель проекта	SWOT-анализ по услугам

5.	Разработка (актуализация) маркетинговой стратегии	2021	Ежегодно	Проректора Руководитель проекта	Создание единого образовательного пространства: Реализация ДПП совместно с образовательными организациями на основе соглашений о сотрудничестве и в рамках сетевого взаимодействия
		2021	Ежегодно	Проректора Руководитель проекта	Расширение перечня дополнительных образовательных услуг
		2021	Ежегодно	Проректора Руководитель проекта	Увеличение вариативности и гибкости образовательных программ (в том числе на основе модульной технологии обучения, дистанционное обучение, стажировки)
		2021	Ежегодно	Проректора Руководитель проекта	Создание системы информационного продвижения продукта, в том числе разработка на сайте Института раздела по платным образовательным услугам с расписанием ДПП и возможностью записи на программы в режиме online
		2021	Ежегодно	Руководитель проекта Главный бухгалтер	Создание гибкой системы оплаты, система бонусов
		2021	Ежегодно	Проректора Руководитель проекта	Внедрение системы оценки качества оказываемых услуг и удовлетворенности потребителя
		2021	Ежегодно	Проректора Главный бухгалтер Руководитель проекта	Разработка системы мотивации сотрудников Института за активное участие в реализации платных услуг Института, системы финансового стимулирования
6.	Контроль реализации маркетинговой стратегии	2021	Ежегодно	Руководитель проекта	Измерение результатов маркетинговой стратегии; Сравнение полученных результатов с задачами стратегии; Контроль выполнения поставленных задач стратегии; Актуализация мероприятий маркетинговой стратегии по результатам контроля.

4. Финансовое обеспечение реализации проекта (бюджет проекта)

№ п/п	Наименование результата и источники финансирования	Объем финансового обеспечения по реализации (тыс. рублей)			
		2021	2022	2023	2024
	Результат / финансирование всего				
	за счет средств от приносящей доход деятельности	3% от поступлений	3% от поступлений	3% от поступлений	3% от поступлений

5. Реестр рисков и возможностей проекта

№ п/п	Прогнозируемые риски	Пути минимизации рисков
1.	Дефицит ресурсов	Привлечение внешних кадровых ресурсов для реализации платных образовательных услуг; система мотивации персонала; внедрение системы сетевого взаимодействия при реализации образовательных услуг на платной основе.
2.	Риск недополучения прибыли в результате снижения объемов реализации и цен	Системный анализ финансового результата, минимизация издержек
3.	Высокая динамика внешней среды: неустойчивость конкурентного преимущества и предпочтения клиента	Внедрение системы оценки качества оказываемых услуг и удовлетворенности потребителя
	Возможности проекта	Пути использования возможностей для усиления проекта
1.	Рост поступлений по приносящей доход деятельности	Расширение материально-технических условий, финансовых механизмов продвижения продукта
	Повышение конкурентоспособности оказываемых услуг и степени удовлетворенности потребителя	Расширение целевого рыночного сегмента, увеличение спроса на образовательные услуги, формирование позитивного имиджа Института
	Повышение качества дополнительного профессионального образования	Создание единого образовательного пространства (сетевое взаимодействие, соглашение о сотрудничестве), расширение перечня дополнительных образовательных услуг, увеличение вариативности и гибкости образовательных программ (в том числе на основе модульной технологии обучения, дистанционное обучение, стажировки)

6. Дополнительная информация

ПАСПОРТ
проекта «Кадровое развитие»

Введение

Актуальность проекта	Актуальность проекта связана с усилением «внешних вызовов» по отношению к системе образования, связанных с новой стратегией развития «от кадрового капитала к кадровому потенциалу», с новыми требованиями к профессиональным сетевым сообществам, к повышению квалификации и переподготовки кадров. Цель кадровой политики Института: развитие корпоративной культуры, обеспечение дальнейшего роста качества человеческого потенциала, переход на новые принципы управления, отражающие современные требования к научно-педагогическим и иным категориям работников, рациональному использованию кадрового потенциала. Задачи: – сформировать кадровый резерв за счет создания системы привлечения и поддержки научно-педагогических работников, использования мотивационных инструментов кадрового развития, внедрения механизмов воспроизводства собственных кадров; – создать эффективную систему профессионального роста управленческих и научно-педагогических работников, процедур оценки профессиональных компетенций; – сформировать систему оплаты труда, отвечающую принципам социальной эффективности и сбалансированности; – обеспечить успешную коммуникацию с персоналом в целях повышения уровня его вовлеченности, развития и укрепления корпоративной культуры института. Развитие кадрового потенциала Института будет осуществляться через: – обеспечение возможностей для непрерывного образования работников Института; – разработку и внедрение программы корпоративного обучения по совершенствованию компетенций в области теории и технологии дополнительного профессионального образования, развитию «гибких» компетенций и надпредметных знаний, формированию ИКТ-культуры сотрудников; – совершенствование действующих в Институте мер и мероприятий, направленных на совершенствование системы оплаты труда, отвечающей принципам социальной эффективности и сбалансированности; – совершенствование системы привлечения и поддержки научно-педагогических работников, в том числе путем организации и проведения профессиональных конкурсов, академической мобильности. В результате ожидается повышение качества кадрового состава Института и рост удовлетворенности условиями труда. Общая численность штатных сотрудников Института составляет 204 человека. Штатное расписание института
----------------------	--

	включает: руководители – 6 человек, профессорско-преподавательский состав (ППС) – 48 человек, педагогические работники – 7 человек, руководители структурных подразделений – 39 человек, учебно-вспомогательный персонал – 104 человека. В составе ППС доля лиц с учеными степенями составляет 67%, из них докторов наук – 6%, кандидатов наук – 94%. Средний возраст научно-педагогических работников организации составил 52 года.
Формальные основания для инициации проекта (нормативно-правовые документы, национальные / региональные проекты)	- Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ - Указ Президента России «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 07.05.2018 № 583 - Постановление Правительства РФ от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» - Национальный проект «Образование» - Закон Свердловской области от 21 декабря 2015 года № 151-оз «О стратегии социально-экономического развития Свердловской области на 2016 - 2030 годы» - Постановление Правительства Свердловской области от 19.12.2019 № 920-ПП «Об утверждении Государственной программы Свердловской области «Развитие системы образования и реализация молодежной политики в Свердловской области до 2025 года» - Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от «6» августа 2020 г. № Р-76 «Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»
Существующие противоречия	Противоречия: – между требованиями, предъявляемыми к профессиональным компетенциям преподавателей ДПО и наличием существующих компетенций у профессорско-преподавательского состава; – между существующей системой материального и морального стимулирования работников и введенными принципами социальной эффективности и сбалансированности; – между обновленными условиями для непрерывного профессионального развития сотрудников Института и недостаточным использованием этого потенциала.
Выявленные проблемы	– недостаточно развитая корпоративная культура института; – несоответствие условий труда требованиям эргономичности и комфортности; – отсутствие прозрачности траекторий индивидуального карьерного и профессионального развития каждого работника
Причины выявленных проблем	– недостаточная инновационная мобильность сотрудников института; – несовершенная система кадрового учета повышения квалификации сотрудников института; – недостаточно сформированная мотивация сотрудников института к профессиональному саморазвитию; – отсутствие информации о профессиональном развитии работников института; – разрозненность структурных подразделений/сотрудников института. - недостаточное использование управленческих механизмов; - отсутствие разработанной системы критериев и показателей эффективности деятельности в рамках ВСОКО

1. Основные положения Проекта

Наименование проекта	«Кадровое развитие»
Срок начала и окончания	2021-2024г.
Куратор проекта	Подoliaко И.К., проректор ГАОУ ДПО СО «ИРО»
Руководитель проекта	Жижина И.В., директор Нижнетагильского филиала ГАОУ ДПО СО «ИРО»
Администратор проекта	Калинина С.Е., заведующий отделом документационного обеспечения ГАОУ ДПО СО «ИРО»
Участники проектной команды	Атаманычева С.А., заведующий отделом сопровождения конкурсов ГАОУ ДПО СО «ИРО»
	Черемисинова Ирина Александровна, главный бухгалтер ГАОУ ДПО СО «ИРО»
	Черноуцан Андрей Валентинович, заведующий юридического отдела ГАОУ ДПО СО «ИРО»
	Богословская О.А., заместитель заведующего центра методического сопровождения муниципальных систем образования ГАОУ ДПО СО «ИРО»
	Булдакова Е.С., специалист отдела кадров ГАОУ ДПО СО «ИРО»
	Герасимова М.А., заведующий Центром методического сопровождения муниципальных систем образования ГАОУ ДПО СО «ИРО»
	Логина Е.А., специалист Нижнетагильского филиала ГАОУ ДПО СО «ИРО»
	Прокудина Н.Н., заведующий отделом кадров ГАОУ ДПО СО «ИРО»
	Сундукова Т.А., заведующий отделом исследований состояния системы ГАОУ ДПО СО «ИРО»
	Трофимова О.А., проректор ГАОУ ДПО СО «ИРО»
	Романова О.В., доцент кафедры управленческих и педагогических технологий НТФ ИРО
	Анянова И.В., специалист Нижнетагильского филиала ГАОУ ДПО СО «ИРО»

2. Содержание проекта

2.1 Цель, показатели проекта по направлению развитие профессионального развития персонала

Цель проекта	Развитие корпоративной культуры, обеспечение дальнейшего роста качества человеческого потенциала, переход на новые принципы управления, отражающие современные требования к научно-педагогическим и иным категориям работников, рациональному использованию кадрового потенциала						
№ п/п	Показатели	Характеристика показателя (основной / дополнительный)	Базовое значение показателя (на 31.12.2021)	2021	2022	2023	2024
1	Динамика развития кадрового потенциала Института	Доля научно-педагогических работников с учеными степенями в общем количестве ППС	67%	67%	70%	75%	80%
		Доля сотрудников, участвующих в социально- ориентированных конкурсах и грантах разного уровня, в общем количестве сотрудников	30%	35%	40%	45%	50%

		Доля сотрудников, вовлеченных во внутрикорпоративное обучение	25%	30%	35%	40%	50%
		Доля сотрудников, прошедших повышение квалификации.	15%	20%	25%	26%	30%
		Доля сотрудников, вовлеченных в научно-методическое сопровождение региональных инновационных проектов и программ	30%	35%	38%	40%	45%
		Доля сотрудников, прошедших повышение квалификации в форме стажировки	15%	20%	25%	30%	35%
		Доля работников Института, прошедших обучение по корпоративной программе, направленной на совершенствование компетенций в области теории и технологии дополнительного профессионального образования, развитию «гибких» компетенций (soft skills) и надпредметных знаний, формированию ИКТ-культуры сотрудников	65%	70%	75%	85%	90%
2	Динамика развития корпоративной культуры Института	Количество реализованных проектов с участием ППС, направленных на развитие внутренних и внешних коммуникаций.	1	2	3	3	3
		Количество подготовленных информационных материалов по освещению реализуемых проектов Института и опубликованных с использованием ресурсов социальных сетей, контекстной рекламы, целевых информационных сервисов	5	5	10	10	15
3.	Динамика развития мотивации сотрудников Института	Доля работников, оплата труда которых основана на мотивационных факторах по категориям персонала.	65%	70%	75%	80%	90%
		Доля работников, стимулирование которых основано на критериях и показателях эффективности.	65%	70%	75%	80%	90%

2.2.Описание проектной идеи

Идея проекта	Заключается в развитии корпоративной культуры, направленной на развитие человеческого потенциала, переходе на новые принципы управления, отражающие современные требования к научно-педагогическим и иным категориям работников, рациональном использовании кадрового потенциала.
	Принципы: – партисипативности (соучастия), предусматривающем активную позицию участников и заинтересованных сторон в разработке идей и правил деятельности, распространение и реализацию совместно выдвинутых позиций; – транспарентности (прозрачности), определяющем открытость для участников реализации проекта предоставляемых возможностей, отчетливость и понятность границ и рамок общепринятых норм, и выражающемся в использовании публичных слушаний, коллективно распределенной экспертной деятельности и т.д.;

- субсидиарности (распределения ответственностей и общих рисков), требующем разграничения зон устойчивой надежности и ответственности;
- оптимизации (минимизации или максимизации), предполагающем установление общепринятых критериев соответствия между целями, средствами, результатами, затратами и другими характеристиками выделенных процессов, проработку и введение показателей эффективности, результативности, актуальности и механизмов их измерения;
- гибкость и адаптивность (Agile – подход в развитии кадров, когда люди важнее процессов).

Трек «Развитие персонала»

Под «Развитием персонала» понимается комплекс мероприятий, направленных на повышение профессиональной и управленческой компетентности персонала Института, обеспечение прозрачности траектории индивидуального карьерного и профессионального развития каждого работника для более эффективного достижения целей и задач института.

Направления, требующие улучшений:

- внедрение социальных программ для всех категории работников института;
- реализация социальных программ для всех категории работников института;
- реализация программы поддержки сотрудников института.

Трек «Монетарная мотивация»

Под «Монетарной мотивацией» понимается комплекс мероприятий, направленных на создание и развитие системы оплаты труда, отвечающей принципам социальной эффективности и сбалансированности.

Направления, требующие улучшений:

- совершенствование системы оплаты труда, отвечающей принципам социальной эффективности и сбалансированности;
- оценка результатов индивидуального и коллективного труда работников, нормирование труда;
- развитие системы мотивации труда, основанной на выявлении наиболее мотивационных факторов по категориям персонала.

Трек «Формирование корпоративной культуры»

Под формированием корпоративной культуры понимается развитие успешной коммуникации с персоналом в целях повышения уровня его вовлеченности, развития и укрепления корпоративной культуры института.

Направления, требующие улучшений:

- планирование внутренних и внешних коммуникаций по освещению реализуемых в институте проектов;
- разработка и внедрение программ корпоративного обучения по совершенствованию компетенций в области теории и технологии дополнительного профессионального образования, развитию «гибких» компетенций (soft skills) и надпредметных знаний, формированию ИКТ-культуры сотрудников;
- планирование внутренних и внешних коммуникаций по освещению реализуемого проекта;

Ключевые события проекта будут связаны с проектированием развития корпоративной культуры сотрудников института.

	Ожидаемые эффекты: в результате ожидается повышение качества кадрового состава Института, рост удовлетворенности условиями труда и оплаты труда: – развитие корпоративной культуры, переход на новые принципы управления, отражающие требования к научно-педагогическим и иным категориям работников, рациональному использованию кадрового потенциала; – использование мотивационных инструментов кадрового развития, внедрение механизмов воспроизводства собственных кадров; – создание эффективной системы профессионального роста управленческих и научно-педагогических работников.
--	---

2.3 Задачи и результаты проекта

№ п/п	Наименование задачи, результата	Характеристики результата
1.	Формирование кадрового резерва за счет создания системы привлечения и поддержки научно-педагогических работников, использования мотивационных инструментов кадрового развития, внедрения механизмов воспроизводства собственных кадров	Создана нормативная локальная база формирования кадрового резерва Института. Созданы условия для привлечения и поддержки научно-педагогических работников, в том числе путем организации и проведения профессиональных конкурсов, академической мобильности.
2.	Создание эффективной системы профессионального роста управленческих и научно-педагогических работников, процедур оценки профессиональных компетенций	Созданы возможности для непрерывного профессионального образования работников Института. Разработаны и внедрены программы корпоративного обучения по совершенствованию компетенций в области теории и технологии дополнительного профессионального образования, развитию «гибких» компетенций и надпредметных знаний, формированию ИКТ-культуры сотрудников. Обеспечена прозрачность траекторий индивидуального карьерного и профессионального развития каждого работника для более эффективного достижения целей и задач Института.
3.	Обеспечение успешной коммуникации с персоналом в целях повышения уровня его вовлеченности, развития и укрепления корпоративной культуры института	Реализованы проекты, направленные на развитие и укрепление корпоративной культуры Института, Создана и развивается сеть внутренних и внешних коммуникаций. Реализуемые проекты Института освещаются в информационных материалах, опубликованных с использованием ресурсов социальных сетей, контекстной рекламы, целевых информационных сервисов
4.	Формирование системы оплаты труда, отвечающей принципам социальной эффективности и сбалансированности	Оплата труда работников Института основана на мотивационных факторах по категориям персонала. Стимулирование труда работников Института основана на критериях и показателях эффективности

2.4 Модель функционирования результатов проекта

Модель функционирования результатов проекта	Организационные: эффективная система непрерывного профессионального развития профессорско-преподавательского состава и специалистов Института (Приложение 1,2)
---	--

2.5 Реестр заинтересованных сторон

№ п/п	Организация / структурное подразделение организации	Фамилия, инициалы	Должность	Предмет заинтересованности
1.	Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников	Бывшева Марина Валерьевна	директор Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников	сетевое взаимодействие: реализация индивидуальных маршрутов
2.	ФГБОУ ВО Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина	Сыманюк Эльвира Эвальдовна	директор института, Уральский гуманитарный институт	сотрудничество в реализации ДПП, мероприятий

3. Этапы и контрольные точки проекта (план мероприятий по реализации проекта)

№ п/п	Наименование результата, мероприятия, контрольной точки	Сроки реализации		Ответственный исполнитель	Вид документа и характеристика результата
		начало	окончание (контрольная точка)		
1	2	3	4	5	6
1.	Разработка необходимой нормативно-правовой базы и локальных актов ИРО	2021	2023	Проректора Зав. кафедрами Руководители центров и отделов	Пакет нормативно-правовых документов
2.	Разработка и запуск индивидуальных программ профессионального развития сотрудников ИРО	2021	2022	Проректора Зав. кафедрами Руководители центров и отделов	Приказ о запуске индивидуальных программ профессионального развития сотрудников ИРО
3.	Обновление должностных инструкций сотрудников ИРО	2021	2023	Проректора Зав. кафедрами Руководители центров и отделов	Должностные инструкции

4.	Проведение консультационных сессий для сотрудников института в рамках реализации программы корпоративного обучения по совершенствованию компетенций в области теории и технологии дополнительного профессионального образования, развитию «гибких» компетенций и надпредметных знаний, формированию ИКТ-культуры сотрудников: – по работе с информацией (поиск и использование полученной информации для эффективного решения профессиональных задач); – по созданию и использованию цифрового образовательного контента; – по применению маркетинговых, в т. ч. PR-технологий для продвижения продуктов института; – об использовании цифровых технологий и формах организации образовательной деятельности в условиях модернизации ДПО	2021	2024	Проректора Зав. кафедрами Руководители центров и отделов	Программа корпоративного обучения
5.	Привлечение и поддержка научно-педагогических работников, использование мотивационных инструментов кадрового развития, внедрение механизмов воспроизводства собственных кадров	2021	2024	Проректора Зав. кафедрами	Приказы
6.	Презентация и продвижение в сетевых профессиональных сообществах научно-методических, методических продуктов, разработанных научно-педагогическими сотрудниками института	2021	2023	Проректора Зав. кафедрами	Портфель методических продуктов
7.	Разработка регламентов по формированию корпоративной культуры	2021	2022	Проректора Зав. кафедрами Руководители центров и отделов	Рекомендации по формированию корпоративной культуры работников ИРО

4. Финансовое обеспечение реализации проекта (бюджет проекта)

№ п/п	Наименование результата и источники финансирования	Объем финансового обеспечения по реализации (тыс. рублей)			
		2021	2022	2023	2024
1.	Результат / финансирование всего				
2.	в том числе: за счет средств на реализацию государственного задания	100	100	100	100
3.	за счет средств от приносящей доход деятельности	20	30	35	35
4.	за счет средств от иных поступлений (грантов, пожертвований и т.п.)	10	10	15	15

5. Реестр рисков и возможностей проекта

№ п/п	Прогнозируемые риски	Пути минимизации рисков
1.	Сопротивление сотрудников в связи с их недостаточной инновационной мобильностью в условиях модернизации ДПО	Прозрачность и ясность информации, сопровождающей внедрение данного проекта, индивидуальный подход в формате «живого» общения
2.	Недостаточная автоматизация системы кадрового учета повышения квалификации сотрудников института	Современные автоматизированные системы, позволяющие в оптимальном режиме реализовать приоритетные задачи в условиях модернизации ДПО
	Возможности проекта	Пути использования возможностей для усиления проекта
1.	Проект сочетает в себе направления, предполагающие профессиональный рост сотрудников ИРО и включает механизмы непрерывного профессионального развития профессорско-преподавательского состава и специалистов Института, обеспечивающие оперативное обновление востребованных компетентностей	Гибкое оперативное управление Максимальное ресурсное обеспечение персональных маршрутов сотрудников и их индивидуальных программ профессионального развития

6. Дополнительная информация

Реализация проекта «Кадровое развитие»



Проект «Кадровое развитие»



Принципы:

- партисипативности
- субсидиарности
- транспарентности

ИРО
ИНСТИТУТ
РАЗВИТИЯ
ОБРАЗОВАНИЯ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ



Информационная карта сотрудника ИРО

1. Укажите ФИО:

2. Укажите Вашу должность:

(укажите основную должность)

1. Ректор
2. Проректор
3. Советник при ректорате
4. Директор по финансовым и экономическим вопросам
5. Первый проректор
6. Заведующий отделом
7. Заведующий центром
8. Специалист по кадрам
9. Специалист по охране труда
10. Специалист по учебно-методической работе
11. Специалист по учебно-методической работе (2 категории)
12. Специалист по учебно-методической работе (1 категории)
13. Директор центра
14. Директор НТФ
15. Заместитель заведующего
16. Заместитель директора
17. Секретарь руководителя
18. Архивариус
19. Программист
20. Программист (2 категории)
21. Программист (1 категории)
22. Техник-программист
23. Бухгалтер
24. Бухгалтер (1 категории)
25. Бухгалтер (2 категории)
26. Ведущий бухгалтер

27. Заместитель главного бухгалтера
28. Главный бухгалтер
29. Экономист
30. Экономист 1 категории
31. Управляющий по административно-хозяйственным вопросам
32. Заместитель управляющего
33. Инженер 1 категории
34. Инженер-энергетик
35. Плотник
36. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
37. Слесарь-сантехник
38. Водитель автомобиля
39. Комендант
40. Кладовщик
41. Гардеробщик
42. Уборщик служебных помещений
43. Грузчик
44. Уборщик территории
45. Методист
46. Главный библиограф
47. Библиограф
48. Библиотекарь
49. Заведующий кафедрой
50. Профессор
51. Доцент
52. Старший преподаватель
53. Заведующий общежитием
54. Администратор
55. Дежурный по этажу
56. Оператор стиральных машин
57. Юрисконсульт
58. Специалист по закупкам
59. Технический редактор
60. Корректор
61. Другое _____

3. Укажите уровень Вашего образования:

1. Среднее профессиональное
2. Высшее (бакалавриат)
3. Высшее (специалитет)
4. Высшее (магистратура)
5. Ученая степень (кандидат наук)
6. Ученая степень (доктор наук)
7. Другое _____

4. Если у Вас есть ученая степень, укажите, какая: Укажите специальность ВАК
(например, кандидат/доктор исторических наук)

5. Есть ли у Вас ученое звание?

1. Да (доцент)
2. Да (профессор)
3. Нет

6. Работаете ли Вы по полученной в вузе/колледже специальности?

1. Да, работаю по той же специальности
2. Да, работаю по смежной специальности
3. Нет, не работаю по полученной в вузе/колледже специальности

7. В каком году Вы проходили повышение квалификации в последний раз?

1. В 2021 году
2. В 2020 году
3. В 2019 году
4. В 2018 году
5. Не проходил(а) повышение квалификации
6. Другое _____

Укажите точное наименование дополнительных профессиональных программ повышения квалификации (в том числе стажировки), семинаров, вебинаров, по которым Вы проходили обучение в течение последних трех лет:
(укажите название и год обучения)

8. ДПП в рамках занимаемой должности (с получением удостоверения):

(если Вы не проходили обучение в течение последних трех лет, укажите 0)

9. ДПП, не связанные с содержанием деятельности по занимаемой должности (с получением удостоверения):

(если Вы не проходили обучение в течение последних трех лет, укажите 0)

10. Семинары, вебинары в рамках занимаемой должности (с получением удостоверения):

(если Вы не проходили обучение в течение последних трех лет, укажите 0)

11. Семинары, вебинары, не связанные с содержанием деятельности по занимаемой должности (с получением удостоверения):

(если Вы не проходили обучение в течение последних трех лет, укажите 0)

Если Вы получили дополнительную квалификацию, укажите направление подготовки/переподготовки:

(если Вы не получили дополнительную квалификацию, укажите 0)

12. Профессиональная переподготовка:

(укажите направление/название специальности в соответствии с документом)

13. Высшее, второе высшее образование (бакалавриат, специалитет):

(укажите направление/название специальности в соответствии с документом)

14. Магистратура:

(укажите направление/название специальности в соответствии с документом)

15. Аспирантура:

(укажите направление/название специальности в соответствии с документом)

16. Планируете ли Вы дальнейшее профессиональное образование?

(можно выбрать несколько вариантов ответа)

1. Да, по полученной в вузе/колледже специальности
2. Да, в соответствии со спецификой занимаемой должности
3. Да, в соответствии со своими личными интересами
4. Нет
5. Затрудняюсь ответить
6. Другое _____

Укажите направления профессиональной подготовки, по которым Вы планируете обучение:
(если Вы не планируете обучение, укажите 0)

17. Повышение квалификации:

(укажите направление повышения квалификации)

18. Профессиональная переподготовка:

(укажите направление/название специальности)

19. Высшее, второе высшее образование (бакалавриат, специалитет):

(укажите направление/название специальности)

20. Магистратура:

(укажите направление/название специальности)

21. Аспирантура/соискательство ученой степени:

(укажите направление/название специальности)

22. В ИРО планируется проведение вебинаров/семинаров для сотрудников. Вебинары/семинары какой тематики были бы Вам интересны/необходимы для работы?

23. У кого из сотрудников ИРО Вы бы хотели получить консультацию, перенять опыт и т.д.?

24. Хотели бы Вы получить другую должность в ИРО?

1. Да
2. Скорее да
3. Скорее нет – *переход к вопросу 25*
4. Нет – *переход к вопросу 25*
5. Затрудняюсь ответить

25. Если Вы хотите получить другую должность, то какую?

26. Оцените степень Вашей готовности перехода на желаемую должность:

(по шкале от 1 до 10, где 1 – совершенно не готов, а 10 – полностью готов)

1-2-3-4-5-6-7-8-9-10

27. Рассматриваете ли Вы возможность трудоустройства в другой организации?

(можно выбрать несколько вариантов ответа)

1. Да, рассматриваю возможность подработки в другой организации (внешнее совместительство)
2. Да, рассматриваю возможность смены места работы
3. Нет
4. Затрудняюсь ответить

28. Если Вы рассматриваете возможность трудоустройства в другой организации, то по каким причинам?

(можно выбрать несколько вариантов ответа)

1. Низкая заработная плата
2. Нестабильный размер заработной платы
3. Отсутствие возможности карьерного роста
4. Отсутствие возможности пройти повышение квалификации
5. Отсутствие возможности развиваться в направлении, интересном лично для меня
6. Неудовлетворительное материально-техническое обеспечение рабочего места
7. Затрудняюсь ответить
8. Не рассматриваю возможность трудоустройства в другой организации
9. Другое _____

29. Какие возможности созданы в ИРО для Вашего дальнейшего профессионального развития?

(можно выбрать несколько вариантов ответа)

1. Возможности карьерного роста

2. Возможности личностного роста
3. Расширение круга профессиональных компетенций
4. Повышение уровня моей профессиональной компетенции в соответствии с занимаемой должностью
5. Приобретение нового профессионального опыта
6. Возможность участия в научно-практических мероприятиях разного уровня, стажировки за счет работодателя
7. Нет возможностей профессионального развития
8. Затрудняюсь ответить
9. Другое _____

30. Какие условия Вам необходимы для профессионального развития?

(можно выбрать несколько вариантов ответа)

1. Наличие корпоративного обучения
2. Наличие наставника на рабочем месте
3. Материальное стимулирование
4. Моральное стимулирование
5. Возможность стажировки на рабочем месте
6. Информационная поддержка участия в различных конкурсах, грантах
7. Продвижение моих научных и методических разработок
8. Обновленное материально-техническое обеспечение рабочего места
9. Современные компьютерные программы (ПО)
10. Организованное неформальное общение с коллегами
11. Возможность участия в научно-практических мероприятиях разного уровня, стажировки за счет работодателя
12. Затрудняюсь ответить
13. Другое _____

ПАСПОРТ

проекта «ПОРТАЛ ЭЛЕКТРОННОГО ОБУЧЕНИЯ»

Введение

Актуальность проекта	Цифровая трансформация системы образования диктует необходимость использования специализированных инструментов и применения современных технологий представления информации в учебном процессе. Один из них – это системы управления учебным процессом, включающие в себя как средства разработки и размещения контента, так и среду организации обучения. Создание портала призвано устранить противоречия между потребностью использования в учебном процессе ИРО современной среды разработки и размещения учебного контента и отсутствием развития существующей системы электронного обучения, что и определяет актуальность проекта.
Формальные основания для инициации проекта (нормативно-правовые документы, национальные / региональные проекты)	• Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; • 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 от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»; • Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025 годы; • Национальный проект «Образование» (утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24 декабря 2018 г. № 16); • Закон Свердловской области от 21 декабря 2015 года № 151-оз «О стратегии социально-экономического развития Свердловской области на 2016 - 2030 годы»; • Постановление Правительства Свердловской области от 19.12.2019 № 920-ПП "Об утверждении Государственной программы Свердловской области "Развитие системы образования и реализация молодежной политики в Свердловской области до 2025 года".
Существующие противоречия	Выявлен ряд противоречий: • между необходимостью развития цифровой среды образования и отсутствием этой возможности на существующей платформе; • между потребностью в использовании современного качественного образовательного контента и отсутствием возможности его размещения; • между необходимостью подготовки кадров, владеющих современными средствами и системами обучения, и отсутствием таких систем в ИРО.

Выявленные проблемы	Устаревшая инструментальная база и устаревшие формы работы с обучаемыми.
Причины выявленных проблем	Существующий портал дистанционного обучения базируется на морально и программно устаревшей платформе, не поддерживает современные виды контента.

1. Основные положения Проекта

Наименование проекта	ПОРТАЛ ЭЛЕКТРОННОГО ОБУЧЕНИЯ
Цель проекта	Внедрение в деятельность ИРО и использование в системе образования Свердловской области портала электронного обучения, основанного на платформе Open edX
Сроки	январь 2022 года – декабрь 2023 года
Куратор проекта	Ж.С. Фрицко, первый проректор ГАОУ ДПО СО «ИРО»
Руководитель проекта	Е.Б. Стариченко, директор регионального центра цифровой трансформации образования ГАОУ ДПО СО «ИРО»
Администратор проекта	Н.В. Ломовцева, заместитель директора регионального центра цифровой трансформации образования ГАОУ ДПО СО «ИРО»
Команда проекта	О.С. Субботина, РЦЦТО
	Т.А. Чусовитина, РЦЦТО
	А.С. Самойлова, РЦЦТО
	Л.Н. Трубчанинова, РЦЦТО
	Т.В. Шпота, РЦЦТО
Идея проекта	Создание портала электронного обучения ИРО позволит обеспечить доступность учебных материалов педагогическому сообществу России и Свердловской области, что в свою очередь повысит уровень подготовки педагогических работников.

2. Задачи и сроки реализации

№ п/п	Контрольные точки	Срок	Описание результата
1	Развёртывание портала, предоставление доступа операторам	январь 2022	Портал развёрнут и функционирует, к нему предоставлен доступ для операторов и администраторов
2	Приведение портала электронного обучения к фирменному стилю ИРО	март 2022	Стилистическое оформление портала в соответствии со стандартом брендбука ИРО
3	Обучение технических специалистов работе с системой	февраль-март 2022	Штат технических специалистов и администраторов, обеспечивающих функционирование портала.
4	Создание базы пользователей ИРО	март-апрель 2022	Экспорт учетных записей пользователей ИРО на портал, настройка авторизации
5	Создание витрины курсов	май-июнь 2022	На портале работает витрина курсов и материалов
6	Наполнение портала, разработка электронных учебных курсов	март-август 2022	Система функционирует в штатном режиме, ведётся разработка и размещение демонстрационных и обучающих курсов

7	Предоставление доступа в систему преподавателям ИРО	сентябрь 2022	Сотрудникам ИРО предоставлен доступ для самостоятельной работы с порталом
8	Обучение сотрудников ИРО работе с системой	сентябрь-октябрь 2022	Профессорско-преподавательский состав ИРО обучен работе на портале и использованию портала в учебном процессе
9	Предоставление доступа в систему образовательным организациям области	ноябрь 2022	Организован доступ на портал образовательным организациям Свердловской области
10	Подготовка электронного курса по работе с порталом	апрель-октябрь 2022	Разработан и размещён на портале электронный курс, обучающий использованию портала в учебном процессе

3. Бюджет проекта

№ п/п	Источник финансирования	Объем финансового обеспечения по реализации (тыс. рублей)	
		2022	2023
1.	Результат / финансирование, всего	2250	1000
2.	в том числе за счёт средств на реализацию государственного задания	2250	1000

4. Реестр рисков и возможностей проекта

№ п/п	Прогнозируемые риски	Пути минимизации рисков
1.	Сопротивление сотрудников ИРО	Проведение обучения, демонстрация возможностей
2.	Сложности использования и администрирования	Обучение операторов и администраторов
3.	Избыточная функциональность системы	Обучение возможностям, поощрение самостоятельного освоения инструментов
	Возможности проекта	Пути использования возможностей для усиления проекта
1.	Обеспечение системы повышения квалификации педагогических кадров современным и качественным обучающим контентом	Повышение качества подготовки учителей
2.	Обеспечение ИРО статуса оператора передовой системы образования	Обеспечение ИРО статуса агрегатора учебных программ дополнительного профессионального педагогического образования
3.	Имиджевая составляющая	Укрепление имиджа МОиМП и ИРО, как организаций, придерживающихся в работе передовых подходов к организации образования

5. Реестр заинтересованных лиц

№ п/п	Организация	Предмет заинтересованности
1.	Образовательные организации	Возможность размещать информацию об учебных курсах и программах, что обеспечит их доступность широкому кругу педагогических организаций и педагогическим работникам
2.	Министерство образования и молодежной политики Свердловской области	Повышение качества ДПО в области Обеспечение образовательной системе СО статуса современного образовательного пространства
3.	Педагогическое сообщество	Обеспечение конкурентного выбора, необходимых продуктов, возможность совершать выбор на основании сравнительного анализа

6. Дополнительная информация