

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

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

ПРИКАЗ

22.02.2023

№ 88

г. Екатеринбург

***Об утверждении отчетов по реализации проектов по итогам
2022 года***

В целях повышения результативности и эффективности деятельности ГАОУ ДПО СО «ИРО» путём осуществления практики проектного управления и в соответствии с планом мероприятий по управлению портфелем проектов «Стратегические направления развития ГАОУ ДПО СО «ИРО» на 2022 год (приказ от 18.02.2022 № 85)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить отчёт о реализации проекта «Кадровое развитие» по итогам 2022 года (приложение № 1).
2. Утвердить отчёт о реализации проекта «Портфель дополнительных профессиональных программ» по итогам 2022 года (приложение № 2).
3. Утвердить отчёт о реализации проекта «Внебюджетная деятельность» по итогам 2022 года (приложение № 3).
4. Утвердить отчёт о реализации проекта «Портал электронного обучения» по итогам 2022 года (приложение № 4).
5. Утвердить отчёт о реализации проекта «Внутренняя система оценки и управления качеством деятельности ГАОУ ДПО СО «ИРО» по итогам 2022 года (приложение № 5).
6. Завершить работу проектной команды в рамках проекта «Внебюджетная деятельность» в связи с досрочным достижением итоговых плановых показателей проекта.
7. Разработанные в ходе реализации проекта «Внебюджетная деятельность» механизмы планирования и продвижения приносящей доход деятельности, систему мотивации сотрудников, анализ финансовых

результатов реализовывать в текущей деятельности института на постоянной основе.

8. Продолжить работу над проектами: «Кадровое развитие», «Портфель дополнительных профессиональных программ», «Портал электронного обучения», «Внутренняя система оценки и управления качеством деятельности ГАОУ ДПО СО «ИРО» в соответствии с планом реализации проектов.

9. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой

Ректор

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized, overlapping loops and strokes, positioned between the word 'Ректор' and the name 'С.Ю. Тренихина'.

С.Ю. Тренихина

Отчет о реализации проекта «Кадровое развитие» по итогам 2022 года

Реализация проекта по кадровому развитию обеспечивает формирование профессионального, высококвалифицированного, конкурентоспособного коллектива, сохраняющего традиции института и преумножающего его опыт и знания, направленного на повышение качества образовательного процесса и научной деятельности.

Основная идея проекта связана:

- с развитием корпоративной культуры, переходом на новые принципы управления, отражающие требования к научно-педагогическим и иным категориям работников, рациональному использованию кадрового потенциала;
- с использованием мотивационных инструментов кадрового развития, внедрение механизмов воспроизводства собственных кадров;
- с созданием эффективной системы профессионального роста управленческих и научно-педагогических работников;
- с созданием условий для проявления «ситуации успеха» через введение ранжированной системы материального и нематериального поощрения;
- с совершенствованием системы внутренних коммуникаций, которые позволяют быстро и мобильно реагировать на вызовы современной ситуации;
- с созданием условий для сотрудников в соответствии с требованиями эргономичности и комфортности.

В рамках проекта были разработаны следующие нормативно-правовые документы:

- Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в Государственном автономном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования Свердловской области «Институт развития образования»;
- Положение о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Свердловской области «Институт развития образования» и кандидатов на соответствующие должности педагогических работников;
- Кодекс этики и служебного поведения работников государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Свердловской области «Институт развития образования».

Внесены изменения в локальные нормативные акты Института:

- введена должность «преподаватель»;

– сформированы графики для профессорско-преподавательского состава на получение звания «Доцент».

В 2022 году разработаны и скорректированы должностные инструкции и положения о структурных подразделениях НТФ ИРО. Проанализированы должностные инструкции и положения о структурных подразделениях, в соответствии с новыми направлениями деятельности филиала изменены названия двух отделов, введены новые должности аналитик и секретарь учебного отдела.

Завершена работа по разработке и корректировке должностных инструкций и положений с кафедрами Института, учебным отделом и центром воспитания. Начата работа со структурными подразделениями (библиотечно-информационный центр, редакционно-издательский отдел, отдел организационно-методического сопровождения педагогов, работающих с одаренными детьми, отдел сопровождения конкурсов) по разработке и корректировке должностных инструкций и положений структурных подразделений. Эта работа будет продолжена поэтапно со всеми структурными подразделениями института.

Повышение мотивации сотрудников является одним из приоритетных направлений проекта «Кадровое развитие». Сегодня создана «единая команда», что позволяет сформировать положительное групповое мнение в отношении профессиональной деятельности, и обеспечивает интеграцию сотрудников в коллектив.

Мотивационные инструменты кадрового развития

Для повышения мотивации сотрудников обеспечены:

–реализация персонифицированных программ и внутриорганизационное повышение квалификации в формате обучающих семинаров, стратегических сессий;

–вовлечение всех сотрудников в работу проектных групп, участие в стажировках, конкурсах;

–общественное признание заслуг сотрудников: вручение благодарственных писем, грамот, сертификатов, введено корпоративное звание «Человек года»;

–свободный доступ к документам о деятельности Института, своевременное информирование трудового коллектива о предполагаемых изменениях, планах и стратегиях и задачах Института,

–четкая и конкретная постановка целей, полная информация о результатах деятельности коллектива и отдельных сотрудников, о месте этих результатов в успехах Института;

–улучшение комфортности условий труда сотрудников.

В рамках реализации проекта выявлены потребности сотрудников в повышении квалификации и переподготовке, проведена оценка цифровых компетенций сотрудников ГАОУ ДПО СО «ИРО», разработана программа «Формирование цифровых компетенций педагогических работников» для сотрудников института. В рамках реализации внутрикорпоративной системы профессионального развития сотрудников Института по данной программе

повышение квалификации прошел 101 сотрудник института.

Проведены консультационные сессии 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;
- об использовании цифровых технологий и формах организации образовательной деятельности в условиях модернизации ДПО.

В рамках реализации внутрикорпоративной системы профессионального развития сотрудников Института 24 человека прошли профессиональную переподготовку, из них 3 человека обучились сразу на 2 двух модулях.

В 2022 году общее количество сотрудников ИРО, прошедших повышение квалификации, составило 112 человек по различным направлениям деятельности.

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

В рамках проекта были разработаны регламенты по формированию корпоративной культуры. Корпоративная культура образовательной организации усиливает организационную сплоченность, взаимопонимание, усиливает процесс вовлеченности в дела образовательной организации, и принадлежности коллективу, формирует единое нормативное поле, способствует быстрому включению в жизнь института.

Развитие системы внутрикорпоративных коммуникаций позволяет обеспечивать своевременный обмен информационными потоками в институте, что позволяет повысить вовлеченность сотрудников во внутренние процессы и мотивированность на результативную деятельность.

Инструментарий коммуникаций

Для вовлеченности и мотивации сотрудников Института в рамках реализации проекта были пересмотрены подходы к форматам внутрикорпоративных коммуникаций:

- обеспечена транспарентность внутренних коммуникаций за счет доступности документов на сайте института и оперативном информировании сотрудников об актуальных организационных событиях не только с помощью традиционных каналов распространения информации – электронной почты, чатов в мессенджерах, но и с использованием корпоративного канала Телеграм, что позволяет не только обеспечить стратегию управления информацией, но и формировать культуру обмена знаниями;
- активно используются облачные технологии для совместной работы над документами и проектами;

– внедрена политика «открытых дверей» в коммуникации между сотрудниками, что обеспечивает прямое общение без посредников и эффективное взаимодействие между структурными подразделениями института;

Система награждения работников, которая является одной из составляющих корпоративной культуры института и предназначена для признания заслуг и достижений сотрудников.

Совершенствование наградной политики является одной из основных задач развития подходов к немонетарному поощрению работников с соблюдением требований представления работников к ведомственным наградам с учетом их иерархии.

В рамках проекта осуществляется поддержка работников по вопросам семейного отдыха, организации культурных мероприятий, организации работы по запросам социального характера.

В рамках трека «Монетарная мотивация» были предусмотрены стимулирующие выплаты из средств от приносящей доход деятельности работникам на основе индивидуальной оценки степени трудового участия, осуществляются выплаты за проведение учебных занятий, методическое сопровождение групп, техническую поддержку образовательного процесса.

Участие сотрудников института в сетевых профессиональных сообществах позволяет сотрудникам, обмениваться опытом, решать разнообразные вопросы, реализовывать свой потенциал, расширять свои компетенции. Сетевое сообщество позволяет каждому участнику самостоятельно выбрать индивидуальную траекторию роста, а взаимодействие с коллегами становится важным для профессионального саморазвития. Именно педагогические сообщества, представляющие собой новую форму взаимодействия участников образовательного процесса, позволяют оперативно найти нужную информацию, получить своевременную консультацию у разных специалистов.

Сотрудники института выступают координатором 28 профессиональных сообществ и методических объединений. Это обеспечивает:

- продвижение в сетевых профессиональных сообществах научно-методических, методических продуктов, разработанных научно-педагогическими сотрудниками института
- определение стратегических инновационных проектов;
- инициирование создания новых направлений для решения актуальных проблем и задач в рамках профессиональных сообществ.

Сложившаяся организационная структура в сетевых профессиональных сообществах позволяет в полной мере использовать синергетический эффект совместной деятельности сотрудников.

Реализация проекта не предполагают мгновенного и единовременного изменения всей деятельности Института, а предусматривает постепенные системные преобразования в его деятельности для достижения поставленной цели.

Отчёт о реализации проекта «Портфель ДПП» по итогам работы в 2022 году

Проект «Портфель ДПП» реализуется с 1 февраля 2021 по 25 декабря 2023 года. Проект реализуется силами проектной команды, включающей 20 сотрудников ИРО (в основном – профессорско-преподавательский состав кафедр ИРО).

Куратор проекта – Трофимова Оксана Александровна, проректор ИРО. Руководитель проекта – Долинина Тамара Альбертовна, заведующий кафедрой филологического образования. Администратор проекта – Токмянина Светлана Витальевна, заведующий кафедрой общественно-научных дисциплин.

Основанием для запуска проекта является комплекс нормативно-правовых и инструктивно-методических документов, регламентирующих порядок разработки и реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации педагогических и управленческих работников.

На начальном этапе реализации проекта была сформулирована проблема – необходимость формирования портфеля ДПП ПК для повышения эффективности образовательной деятельности ИРО в связи с модернизацией системы дополнительного профессионального образования.

Цель проекта – разработка и внедрение портфеля ДПП для повышения эффективности образовательной деятельности ИРО и реализации региональной системы научно-методического сопровождения руководящих и педагогических работников образовательных организаций.

Основные показатели проекта и планируемые результаты по их достижению.

1) По показателю «Организационно-правовое обеспечение развития ДПП» запланирована *разработка и корректировка необходимой нормативно-правовой базы и локальных актов ИРО*; разработка механизмов сетевого партнерства по разработке и реализации ДПП на региональном, межрегиональном и международном уровнях. В 2021 году проведена корректировка Положения об образовательной деятельности ИРО, Положения об Экспертном совете ИРО, Требований к содержанию и структуре ДПП ПК и ПП ИРО. В 2022 г. завершена разработка нормативных локальных актов (Положение и договор сетевого взаимодействия), регламентирующих механизм сетевого взаимодействия с партнерами ИРО.

Внедряется в практику механизм сетевого партнерства в области разработки и реализации ДПП. Разработаны две ДПП в сетевой форме.

В Свердловской области в рамках сетевого взаимодействия разработана ДПП «Мотивирующее образовательное пространство школы как основа

достижения образовательных результатов в соответствии с обновленными ФГОС начального общего и основного общего образования». ДПП разрабатывалась совместно с директорами общеобразовательных организаций. В учебно-тематический план включены стажировки в общеобразовательных организациях. Заключены сетевые договоры с общеобразовательными организациями; в 2022 году прошла совместная реализация ДПП.

Внедряется в практику механизм межрегионального сетевого взаимодействия в области разработки и реализации ДПП. Совместно с Вологодским Институтом развития образования разработана ДПП «Я-профи»: формирование управленческих компетенций руководителей общеобразовательных организаций»; в 2023 году состоится совместная реализация ДПП.

2) По показателю *«Подготовка портфеля ДПП (по направлениям РСОКО и региональной модели научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров)»* разработан портфель ДПП ПК по направлениям РСОКО и региональной модели научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров. Профессорско-преподавательский состав был полностью подготовлен к разработке и загрузке ДПП на ЕФП ДППО; ряд сотрудников ИРО стали федеральными экспертами.

К началу 2022 года на Едином Федеральном портале ДППО было размещено 39 ДПП (21,42% от общего количества ДПП ПК, реализуемых ИРО). Общее количество ДПП, реализованных в 2021 г. составило 182 программы. Согласно показателям мотивирующего мониторинга, на ЕФП должно быть загружено 20% реализуемых ДПП.

На 20 апреля 2022 года в Федеральном реестре размещено 46 ДПП (50,5% от общего количества ДПП, реализуемых ИРО в 2022 году).

В соответствии с паспортом проекта в 2022 году было запланировано размещение на Едином Федеральном портале 40% ДПП от общего количества программ, реализуемых ИРО. На конец 2022 года на Едином Федеральном портале ДППО было размещено 55 ДПП (58 % от общего количества ДПП ПК, реализуемых ИРО). В 2022 году ИРО реализует 93 программы. В 2022 году было сокращено количество ДПП, реализуемых ИРО за счет разработки модульных ДПП.

В 2022 году было загружено на портал 17 программ; из них 14 ДПП (82%) успешно прошли экспертизу и размещены на портале.

3) В 2022 г. продолжается внедрение в практику механизма непрерывного сопровождения слушателей ДПП ПК на основе персонифицированного подхода (выявляются профессиональные дефициты педагогических и управленческих работников; осуществляется сопровождение деятельности областных методических объединений и выстраивание работы МО на муниципальном и школьном уровнях; проведение семинаров и вебинаров в рамках работы МО, проведение стажировок). Проектирование ДПП осуществляется на основе анализа

профессиональных дефицитов педагогических и управленческих работников и на основании их индивидуальных профессиональных запросов.

В 2022 году осуществлена разработка механизма реализации персонифицированных ДПП с адресными и разноуровневыми заданиями и разработка алгоритмов проектирования ДПП с учетом объективной информации о наличии профессиональных дефицитов педагогических и управленческих работников. В 2023 году данная программа будет реализована кафедрой филологического образования.

По показателю «Сетевое партнерство в реализации профессионального развития педагогических работников» в 2022 году было запланировано развитие сетевой кооперации организаций, реализующих ДПП.

В рамках реализации проекта осуществляется взаимодействие с Академией Министерства Просвещения Российской Федерации, Центром непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, Вологодским институтом развития образования, Уральским федеральным университетом, педагогическими колледжами Свердловской области.

В заключение необходимо резюмировать, что рабочая группа эффективно работает над реализацией проекта. Качество ДПП подтверждено независимой экспертизой на федеральном уровне. Таким образом, Институт разрабатывает программы, соответствующие приоритетным направлениям государственной политики в области образования в Российской Федерации и востребованные педагогическими и управленческими работниками.

Отчёт о реализации проекта «Внебюджетная деятельность» по итогам 2022 года

Цель проекта «Внебюджетная деятельность»: разработка новых механизмов управления, 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.

Институт осуществляет внебюджетную деятельность на основании следующих нормативных документов

Бюджетный кодекс;

273-ФЗ «Об Образовании»

174-ФЗ «Об автономных учреждениях»

Устав

Лицензия на осуществление образовательной деятельности;

Положение о об организации и порядке оказания платных образовательных услуг ГАОУ ДПО СО «ИРО»

На этапе внедрения проекта в 2021 году были выявлены основные противоречия и дефициты Института в организации внебюджетной деятельности:

- Отсутствие механизмов 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;
- Отсутствия механизмов планирования внебюджетной деятельности и последующего контроля.

Негативные последствия выявленных дефицитов проявились в форме:

1. Сокращение спроса потребителей услуг
2. Отрицательная динамика доходной части ПФХД по приносящей доход деятельности.
3. Дефицит кадров для реализации внебюджетной деятельности;

Основные результаты реализации проекта «Внебюджетная деятельность» за 2022 год:

1. Привидение в соответствие локальных нормативных актов
2. Разработка и внедрение механизмов планирования внебюджетной деятельности и поквартальный контроль исполнения плана;

3. Разработка и внедрение системы мотивации сотрудников Института: системы финансового стимулирования за счет поступлений по внебюджетной деятельности;

4. Анализ себестоимости услуг с учетом сокращения затрат на их реализацию.

5. Продвижение клиентоориентированного подхода: новые формы организации обучения: стажировки, модульные программы, индивидуальное и командное обучение.

Данные мероприятия привели к росту поступлений по приносящей доход деятельности на 94%, способствовали увеличению средней заработной платы сотрудников на 15%, росту числа потребителей услуг на 25% и как следствие повышению конкурентоспособности оказываемых услуг и степени удовлетворенности потребителя.

Следует отметить еще один результат реализации проекта «Внебюджетная деятельность» - обновление материально-технической базы: все проекты института по ремонту и обновлению материально-технической базы реализуются с привлечением внебюджетных средств.

Фактические показатели реализации проекта «Внебюджетная деятельность» в 2022 году

№ п/п	Показатели	Характеристика показателя	2022	
			план	факт
1	Поступления по приносящей доход деятельности прирост к предыдущему финансовому году	основной	10%	94%
2	Рост числа потребителей платных образовательных услуг	основной	10%	25%
3	Коэффициент рентабельности продаж	основной	15%	30%

Досрочное достижение в 2022 году плановых показателей проекта 2023 года: рост поступлений, рост числа потребителей и рентабельности продаж, - позволяет завершить работу проектной команды в рамках проекта «Внебюджетная деятельность» раньше планируемого срока.

Основные эффекты реализации проекта «Внебюджетная деятельность»:

- Ассортимент образовательных услуг - разнообразен, а также интенсивно обновляться с учетом требований потребителей образовательных услуг.

- Процессы и технологии оказания образовательных услуг - 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 направлена на конкретные целевые группы потребителей образовательных услуг, и интересов сетевых партнеров, в том числе потенциальных.
- Использование потенциала и сформировавшейся деловой репутации Института в качестве механизма продвижения услуг.
- Информационная открытость, в том числе сопровождение реальных и потенциальных потребителей

Разработанные в ходе реализации проекта «Внебюджетная деятельность» механизмы планирования и продвижения приносящей доход деятельности, система мотивации сотрудников, анализ финансовых результатов реализуется в текущей деятельности института на постоянной основе.

Отчёт о реализации проекта «Портал электронного обучения» по итогам 2022 года

Проект начат в январе 2022 года с целями

- создания системы управления образовательной деятельностью ГАОУ ДПО СО «Институт развития образования» (далее «портал», «система»);
- повышение качества подготовки учителей;
- обеспечение ИРО статуса агрегатора учебных программ дополнительного профессионального педагогического образования;
- укрепление имиджа МОиМП и ИРО, как организаций, придерживающихся в работе передовых подходов к организации образования;

Для достижения поставленных целей решаются следующие задачи:

- развёртывание портала, предоставление доступа операторам;
- приведение портала электронного обучения к фирменному стилю ИРО;
- обучение технических специалистов работе с системой;
- создание базы пользователей ИРО;
- создание витрины курсов;
- наполнение портала, разработка электронных учебных курсов;
- предоставление доступа в систему преподавателям ИРО;
- обучение сотрудников ИРО работе с системой;
- предоставление доступа в систему образовательным организациям области;
- подготовка электронного курса по работе с порталом.

С учётом оценённых рисков проект реализуется с задержкой относительно графика. В настоящее время получены следующие результаты:

- портал развёрнут и функционирует, к нему предоставлен доступ для операторов и администраторов;
- проведено стилистическое оформление портала в соответствии со стандартом фирменного стиля ИРО;
- проведён экспорт учетных записей пользователей ИРО на портал, настроена авторизация;
- профессорско-преподавательский состав ИРО обучен работе на портале и его использованию в учебном процессе;
- сотрудникам ИРО предоставлен доступ для самостоятельной работы с порталом;
- в настоящее время система функционирует в штатном режиме, ведётся разработка и размещение демонстрационных и обучающих курсов.

В феврале-марте планируется

- устранение выявленных недоработок, препятствующих полноценной эксплуатации системы управления образовательной деятельностью ИРО
- организация доступа к учебному контенту образовательным организациям Свердловской области;
- размещение на портале электронного курса, обучающего использованию системы в учебном процессе.

**Отчет о реализации проекта
«Внутренняя система оценки и управления качеством деятельности
ГАОУ ДПО СО «ИРО» (ВСОКО ИРО)» в 2022 году**

Актуальность проекта

1. 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.
2. Необходимость корректировки механизмов управления качеством образования на уровне образовательной организации в соответствии с методикой ФИОКО для проведения оценки механизмов управления качеством образования

В ходе анализа ситуации 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 в настоящее время 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. Отсутствие организационно – функциональной схемы ВСОКО в ИРО, отсутствие регламента проведения ВСОКО в ИРО, 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.

Цель проекта: сформировать к 2023 году ВСОКО ИРО, в том числе:

- определить перечень характеристик качества деятельности ИРО;
- разработать систему критериев и показателей качества деятельности ИРО;
- определить циклограмму, формы сбора и обработки информации;
- осуществить мониторинг показателей ВСОКО;
- определить мероприятия по обсуждению результатов мониторинга показателей ВСОКО;
- определить типичу управленческих решений по улучшению показателей мониторинга ВСОКО ИРО;
- разработать внутренние стандарты качества ИРО.

Ожидаемый результат: 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.

Таким образом, проект направлен на разработку организационно – функциональной схемы ВСОКО, ее апробацию и функционирование. 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.

Сроки реализации проекта: 2021-2023 гг.

В течение 2022 года выполнено следующее:

1. Разработан и представлен на обсуждение проект Положения о внутренней системе оценки качества образования (ВСОК) ГАОУ ДПО СО «ИРО».
2. Разработана модель функционирования результатов проекта.
3. Разработан проект циклограммы процедур ВСОК ГАОУ ДПО СО «ИРО».
4. Проведена самооценка готовности проекта.

5. Разработаны направления и показатели ВСОК ГАОУ ДПО СО «ИРО».
6. Проведено общественное представление и обсуждение проекта.

На 2023 год запланировано следующее:

1	Осуществить сбора данных в рамках ВСОКО.
2	Осуществить анализ данных по ВСОКО, разработать рекомендации структурным подразделениям.
3	Разработать и принять управленческие решения по совершенствованию качества деятельности ГАОУ ДПО СО «ИРО».
4	Проанализировать этап апробации, принять решение о корректировке локальных актов.