

Приложение к приказу ГАУ КО
«Содействие детскому отдыху»
от «25» 03 2025 года № 58/1-6
Об утверждении Программы развития
структурного подразделения
государственного автономного
учреждения Курганской области
«Содействие детскому отдыху» -
загородный оздоровительный лагерь
«Весна» на 2025 – 2030 годы



ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ
«СОДЕЙСТВИЕ ДЕТСКОМУ ОТДЫХУ»
(ГАУ КО «Содействие детскому отдыху»)

УТВЕРЖДАЮ:

Директор государственного
автономного учреждения Курганской
области «Содействие детскому отдыху»



А.Н. Аргышева

« 25 » Марта 20 25 г.

ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ
структурного подразделения государственного
автономного учреждения Курганской области
«Содействие детскому отдыху»
ЗАГОРОДНЫЙ ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫЙ ЛАГЕРЬ «ВЕСНА»
на 2025 – 2030 годы

город Курган







2025 год

Программа развития структурного подразделения государственного автономного учреждения Курганской области «Содействие детскому отдыху» - загородный оздоровительный лагерь «весна» на 2025 – 2030 годы

РАСМОТРЕНА И ОДОБРЕНА
на заседании методического Совета
ГАУ КО «Содействие детскому отдыху»
протокол от 24 марта 2025 № 2/25

Автор программы: Лечицкая Екатерина Сергеевна, начальник структурного подразделения государственного автономного учреждения Курганской области «Содействие детскому отдыху» загородный оздоровительный лагерь «Весна».

Визы:

/ Начальник планово-юридического отдела		О.В. Королева
/ Главный бухгалтер финансово-экономического отдела		Е.Л. Курочкина
Начальник организационного отдела		О.Ю. Еременко
Начальник Учебно-методического отдела		А.А. Мураp
Начальник административно-хозяйственной службы		В.А. Фальков
Начальник загородного оздоровительного лагеря «Весна»		Е.С. Лечицкая

Программа развития структурного подразделения государственного автономного учреждения Курганской области «Содействие детскому отдыху» загородный оздоровительный лагерь «Весна» на 2025 – 2030 годы разработана на основе преемственности программы развития - призера Всероссийского конкурса программ и методических кейсов «Лучшая программа организации отдыха детей и их оздоровления» 2024 года <https://35b2004f-66b8-4b82-8e09-53dc455b0970.selstorage.ru/unauth/e163f4/79c74bc5dbb913fd17e5899ef2740d9498a78b96.pdf>

ОГЛАВЛЕНИЕ

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ	4
I. Проблемный анализа текущего состояния развития организации и готовности к переходу на новый этап развития.....	7
II. Обоснование необходимости разработки программы развития.....	9
III. Концептуальные идеи, принципы и цели развития ЗОЛ «Весна».....	11
IV. Характеристика задач, механизмы их реализации и ожидаемые результаты.....	12
V. Основные направления, сроки и этапы реализации программы.....	14
VI. Целевые индикаторы и показатели развития, прогнозируемые результаты. реализации программы	23
Приложение 1 к программе развития ЗОЛ «Весна»	31
Приложение 2 к программе развития ЗОЛ «Весна»	34

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ

<p>Полное наименование программы развития</p>	<p>Программа развития структурного подразделения государственного автономного учреждения Курганской области «Содействие детскому отдыху» загородный оздоровительный лагерь «Весна» на 2025 – 2030 годы.</p>
<p>Основание для разработки программы (нормативно-правовые документы)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с учетом изменений согласно Федеральному закону от 31 июля 2020 г. № 304-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» по вопросам воспитания обучающихся»; - Федеральный закон от 24.07.1998 г. № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации»; - Федеральный закон от 24.11.1996 г. № 132-ФЗ «Об основах туристской деятельности в Российской Федерации»; - Федеральный закон от 14.07.2022г.№ 261-ФЗ «О российском движении детей и молодежи»; - Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» до 2030 года (утверждена Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» в ред. Постановление Правительства РФ от 07.10.2021 № 1701); - Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 года (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2022 г. № 678-р); - Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р). - План мероприятий по реализации в 2021-2025 годах Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (утвержден распоряжением Правительства РФ от 12.11.2020 г. № 2945-р); - Стратегия развития туризма в Российской Федерации на период до 2035 года (утверждена распоряжением Правительства РФ от 20.09.2019 г. № 2129-р); - Федеральный проект «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» (паспорт проекта утвержден решением проектного комитета по национальному проекту «Образование» от 07.12.2018 г. Протокол № 3); - ГОСТ Р52887-2018 «Услуги детям в организациях отдыха и оздоровления» (утвержден и введен в действие Приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 31.07.2018 г. № 444-ст); - Письмо Минобрнауки РФ от 15.02.2002 № 30-51-914/16«О направлении минимального социального стандарта РФ «Минимальный объем социальных услуг по воспитанию в образовательных учреждениях общего образования»; - Устав ГАУ КО «Содействие детскому отдыху»; - локальные акты.

Разработчик(и) программы	Лечицкая Екатерина Сергеевна, начальник структурного подразделения государственного автономного учреждения Курганской области «Содействие детскому отдыху» загородный оздоровительный лагерь «Весна».
Руководитель программы	Лечицкая Екатерина Сергеевна, начальник структурного подразделения государственного автономного учреждения Курганской области «Содействие детскому отдыху» загородный оздоровительный лагерь «Весна» (далее – ЗОЛ «Весна»).
Цель программы	Модернизация ЗОЛ «Весна», создание необходимых условий для качественного изменения воспитательной и образовательной среды в ЗОЛ «Весна».
Сроки реализации программы	2025 – 2030 годы
Источники финансирования	Бюджет Курганской области, средства от приносящей доход деятельности
Ожидаемые результаты реализации программы	<p>В результате реализации программы развития планируется создание и повышение следующих показателей:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Повышение качества образовательных программ и воспитательных мероприятий через внедрение современных педагогических методик. - Увеличение числа детей, участвующих в программах, благодаря персонализированному подходу и созданию условий для всестороннего развития. - Формирование у детей нравственных и гражданских ценностей, включая патриотизм, ответственность и готовность к социальной активности. - Увеличение уровня удовлетворённости родителей и детей за счёт повышения качества обслуживания и персонализированного подхода. - Рост числа постоянных клиентов, благодаря улучшению взаимодействия с родителями и обратной связи. - Повышение доверия и лояльности со стороны клиентов за счёт создания удобной системы коммуникации с организацией. - Повышение квалификации сотрудников, включая педагогов, вожатых и руководителей, что приведёт к улучшению качества предоставляемых услуг. - Снижение текучести кадров и повышение мотивации сотрудников через программы наставничества, коучинга и карьерного планирования. - Формирование сильной и клиентоцентричной управленческой команды, способной эффективно достигать стратегических целей в ЗОЛ «Весна»; - Увеличение числа специалистов, прошедших обучение и повышение квалификации на базе ресурсного центра ГАУ КО «Содействие детскому отдыху»; - Сохранение лидерских позиций в сфере детского отдыха и оздоровления; - Расширение методической базы, создание новых образовательных и воспитательных методик, которые будут использоваться другими организациями и педагогами;

	<ul style="list-style-type: none"> - Увеличение числа совместных проектов с партнёрами, направленных на развитие детей и решение социальных задач; - Привлечение дополнительных ресурсов через взаимодействие с НКО и образовательными учреждениями; - Расширение возможностей для детей благодаря участию в проектах, реализуемых с партнёрами; - Повышение качества программ за счёт использования аналитики; - Улучшение взаимодействия с родителями и оперативность решения вопросов; - Повышение осведомлённости детей о культурных различиях и воспитание толерантности; - Улучшение условий для пребывания детей, включая обеспечение комфорта и безопасности в модернизированных объектах инфраструктуры; - Повышение доступности услуг для детей с ОВЗ через создание безбарьерной среды; - Привлечение новых клиентов и рост числа участников программ благодаря улучшению материально-технической базы.
Исполнители основных мероприятий программы	Администрация, педагогический коллектив и другие сотрудники ГАУ КО «Содействие детскому отдыху».
Система контроля выполнения программы	<ul style="list-style-type: none"> - Ежегодный мониторинг реализации программы воспитания и дополнительных общеразвивающих программ на базе ЗОЛ «Весна»; - Система внутренней оценки качества предоставляемых ЗОЛ «Весна» услуг; - Ежегодный мониторинг обеспечения доступности и комплексной безопасности ЗОЛ «Весна»; - Ежегодный анализ реализации сетевого взаимодействия и социального партнерства.

1. Проблемный анализа текущего состояния развития организации и готовности к переходу на новый этап развития.

Структурное подразделение государственного автономного учреждения Курганской области «Содействие детскому отдыху» загородный оздоровительный лагерь «Весна» является организацией отдыха детей и их оздоровления осуществляющий сезонную деятельность (далее – ЗОЛ «Весна», Организация).

Необходимость разработки программы развития структурного подразделения государственного автономного учреждения Курганской области «Содействие детскому отдыху» загородный оздоровительный лагерь «Весна» на 2025 – 2030 годы (далее- Программа развития, Программа) обусловлена изменившейся общественно-политической ситуацией и задачами социально-экономического развития России, включая внедрение клиентоцентричного подхода и обеспечение доступности детского отдыха и оздоровления.

По результатам деятельности прошедшего летнего сезона 2024 года организация характеризуется эффективным управлением, социальной направленностью кадровой политики. По итогам реализации летней оздоровительной компании 2024 выявлены проблемы и вызовы, требующие решения на новом этапе, которые необходимо решить в рамках программы развития на 2025–2030 годы.

Основные достижения за летнюю оздоровительную компанию 2024 года.

1. Инфраструктура.

В период летней оздоровительной кампании ЗОЛ «Весна» провел значительный объём работ по модернизации инфраструктуры: постелен линолеум в обеденные залы столовой, поменяны крыльца, закуплены новые матрасы, пошиты теневые шторы в корпуса и тюль, установлена новая печь в банный комплекс, приобретены диваны и тумбочки в жилые корпуса, скамейки на летнюю эстраду. В пищеблок установлены новые водонагреватели и налажено водоснабжение. Для снабжения водой лагеря установлен новый насос в скважину. Для организации досуговой деятельности приобретен катамаран и лодка. Установлены новые двери на эвакуационные выходы. Благодаря этим мерам, материально-техническая база организации значительно улучшилась, что способствовало повышению качества обслуживания и безопасности.

2. Кадровая политика.

В период летней оздоровительной компании 2024 в ЗОЛ «Весна» сменился руководящий состав: начальник лагеря и заместитель начальника.

Постоянные работники 6 единиц (сторожа, заведующая хозяйством, начальник лагеря), временные (сезонные) работники составляют 26 единицы, включая вожатых, уборщиков служебных помещений, повара, кухонных работников, мойщиков посуды и официантов. Среднесписочная численность сотрудников за сезон составила 95 человек. Укомплектованность кадрами в среднем достигла 79,17%.

Среди педагогических работников большинство находятся в возрасте до 30 лет, 50% получают высшее образование.

В рамках сотрудничества с федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Шадринский государственный педагогический университет» трудоустроено 6 студентов, проходивших практику, что способствовало обновлению кадрового состава. Программами повышения квалификации было охвачено 3 педагогических работника, что положительно сказалось на качестве образовательных и воспитательных процессов.

Заработная плата работников включает базовую и стимулирующую части. Базовая часть состоит из должностного оклада и доплат, в то время как стимулирующие выплаты направлены на поощрение качественного выполнения трудовых обязанностей.

3. Финансовая устойчивость.

За 2024 год финансовые показатели организации остаются стабильными. Основные статьи расходов включают фонд оплаты труда затраты на продукты питания и материально-техническую базу. Для дальнейшего роста организации необходимо продолжать оптимизацию расходов и увеличение доходов. Основным источником доходов является реализация путевок для оздоровления и отдыха детей на коммерческой основе.

4. Организация отдыха и оздоровления.

По результатам реализации деятельности ЗОЛ «Весна» в 2024 году -количество отдыхающих составило 331 человек, в том числе: дети, подростки – 331 из них 60 человек дети с ОВЗ. Проведено 5 смен и более 140 мероприятий.

5. Методическая и инновационная работа.

В рамках летней оздоровительной компании 2024 ЗОЛ «Весна» активно участвовал в региональных мероприятиях, и занял третье место в областном конкурсе на звание «Лучший лагерь Курганской области», что подтверждает его лидерские позиции в области детского отдыха и оздоровления. Были разработаны и внедрены новые образовательные и воспитательные формы и методы работы, что способствовало улучшению качества образовательных программ для детей. Однако интеграция инновационных практик в образовательный процесс ещё не завершена, и это остаётся одной из задач на будущее.

Основные проблемы и вызовы.

За 2024 год выявлены ключевые проблемы, требующие решения:

1. Инфраструктура.

Несмотря на проведенные косметические ремонты, многие объекты остаются устаревшими и нуждаются в обновлении. В ближайшее время необходимо: модернизировать ограждение территории по периметру, произвести замену видеочкамер, увеличить размер септика, установить санузел во втором корпусе, завершить ремонт крыльца, произвести ремонт площадки на летней эстраде, обустройство зоны купания и пляжа, произвести облицовку дверей эвакуационных выходов, заменить окна в административном корпусе, осуществить покраску фасада столовой, демонтаж пришедших в негодность уличных санузлов и хозяйственных построек, установить ограждение хозяйственной зоны (забор).

В период данной программы 2025 – 2030 годы необходимо: построить крытую летнюю эстраду, обновление и оборудование спортивных площадок, обеспечить дополнительные места для проживания сотрудников лагеря (приобретение жилых вагончиков), приобретение дополнительных мобильных мест для занятий дополнительным образованием (палаток), ремонт дороги к лагерю.

Важно обеспечить доступность инфраструктуры для детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и создать безбарьерную среду.

2. Кадровый дефицит и текучесть.

ЗОЛ «Весна» сталкивается с нехваткой квалифицированных кадров в таких сферах, как психология и инклюзивное образование, что особенно ощущается при проведении инклюзивных смен. Текучесть кадров среди временных сотрудников, таких как вожатые, остаётся проблемой. Необходимы долгосрочные программы мотивации и карьерного роста для удержания сотрудников и привлечение молодых специалистов в службы пищеблока и сервиса.

3. Цифровизация и ИТ-инфраструктура.

Уровень цифровизации является ниже среднего. В организации нет достаточного устойчивого интернета и сотовой связи. В связи и с этим затрудняется работа всех сотрудников лагеря.

4. Финансовая оптимизация и диверсификация доходов.

Для дальнейшего устойчивого развития организации требуется диверсификация источников доходов. Это включает разработку и внедрение новых оздоровительно - образовательных программ и проектов, корпоративных мероприятий в осенний период для различных категорий населения, развитие системы платных образовательных услуг, доступность приобретения брендированной продукции участниками смены. Увеличение продаж путевок на коммерческой основе. Привлечение дополнительных инвестиций в инфраструктурные проекты остаётся вызовом. Необходимы механизмы активного привлечения грантов, государственной поддержки и инвестиций со стороны бизнеса и некоммерческих организаций (далее – НКО).

2. Обоснование необходимости разработки программы развития.

Разработка программы развития ЗОЛ «Весна» на 2025–2030 г. является стратегически важным шагом для адаптации Организации к изменяющимся условиям, новым вызовам и приоритетам, установленным на федеральном и региональном уровнях. Программа направлена на укрепление позиций организации в сфере детского отдыха и оздоровления, обеспечение устойчивости и качества предоставляемых услуг, а также модернизацию инфраструктуры для обеспечения её соответствия современным стандартам.

Программа разработана на основе преемственности программы развития - призера Всероссийского конкурса программ и методических кейсов «Лучшая программа организации отдыха детей и их оздоровления» 2024 года <https://35b2004f-66b8-4b82-8e09-53dc455b0970.selstorage.ru/unauth/e163f4/79c74bc5dbb913fd17e5899ef2740d9498a78b96.pdf>

Изменения в социальной и политической среде. Современные социально-политические изменения требуют от организаций в сфере детского отдыха гибкости и готовности к новым вызовам.

Ключевыми ориентирами для развития организаций становятся национальные приоритеты, обозначенные в Указе Президента РФ от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» и от 09.11.2022 № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно- нравственных ценностей»; федеральных проектах, действующих в рамках национального проекта «Образование», а также в федеральных проектах национального проекта «Образование», Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 года (Постановление Правительства РФ от 31.03.2022 № 678-р), Национальном стандарте ГОСТ Р 52887-2018.

Эти изменения влияют на работу ЗОЛ «Весна», требуя корректировок в стратегических и операционных процессах. ЗОЛ «Весна» должен адаптироваться к новым государственным приоритетам, расширяя свою роль в воспитании гражданской ответственности и патриотизма. В новых условиях задача включает не только предоставление качественных услуг по отдыху и оздоровлению, но и активное участие в формировании нравственных ценностей и социальной справедливости.

Вызовы и новые задачи в сфере детского отдыха и оздоровления. Современная сфера детского отдыха требует от организаций не только безопасных и качественных услуг, но и создания среды для всестороннего развития детей, включая программы, учитывающие их индивидуальные потребности и способствующие социальной адаптации и формированию личностных качеств.

В связи с этим перед ЗОЛ «Весна» стоят новые задачи:

1. Интеграция программ патриотического воспитания: разработка и внедрение программ для развития гражданской ответственности, патриотизма и нравственных ценностей у детей, что соответствует национальной политике.

2. Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью (далее - ОВЗ) - создание инклюзивной среды и специализированных программ для их участия в отдыхе и оздоровлении, а также развитие инфраструктуры.

3. Создание инклюзивных условий: меры по формированию безбарьерной среды для участия детей с разными физическими возможностями в образовательных и воспитательных программах лагеря.

Эти задачи требуют пересмотра содержания программ, модернизации материально-технической базы и развития кадрового потенциала. Сфера детского отдыха становится всё более многоуровневой, и организации должны не только предоставлять услуги, но и создавать среду для всестороннего развития детей. Необходимость адаптации и обновления подходов для решения стратегических задач.

В 2024 году коллектив ЗОЛ «Весна» успешно справился с летней оздоровительной кампанией, однако новые вызовы требуют обновления подходов к управлению и предоставлению услуг:

1. *Модернизация инфраструктуры*: в условиях быстрых изменений модернизация становится приоритетной задачей. Необходимо улучшить объекты и адаптировать их к новым стандартам безопасности и доступности, особенно для детей с ОВЗ.

2. *Новые требования к кадрам*: увеличение требований к инклюзивному образованию требует квалифицированных специалистов. Организация должна сосредоточиться на долгосрочной подготовке кадров в области инклюзии и психологии, а также на привлечении молодых специалистов и повышении мотивации сотрудников через долгосрочные карьерные траектории.

3. *Цифровизация и гибкость управления*: современные процессы требуют цифровизации для повышения эффективности. Обеспечение стабильным интернетом расширяют горизонты для работы всех сотрудников организации.

4. *Финансовая устойчивость и диверсификация доходов*: организация должна развивать новые направления, такие как образовательные и оздоровительные программы, чтобы снизить зависимость от сезонных доходов и увеличить финансовую устойчивость.

Готовность ЗОЛ «Весна» к новому этапу развития.

Несмотря на выявленные проблемы, ЗОЛ «Весна» продемонстрировал высокую адаптивность и устойчивость в период реализации летней оздоровительной кампании 2024 года. Благодаря комплексному подходу новых руководителей, организация успешно справилась и укрепила свои позиции в сфере детского отдыха, создав основу для дальнейшего роста. Готовность к новому этапу развития подтверждается рядом факторов:

1. *Финансовая стабильность*: несмотря на экономические трудности, организация сохранила устойчивость, что создает возможности для инвестиций в инфраструктуру и расширение услуг.

2. *Кадровый потенциал*: программы повышения квалификации заложили основу для развития кадрового состава. Система мотивации и программы обучения помогли привлечь новых сотрудников и повысить их профессиональный уровень. Необходимо продолжить работу над совершенствованием кадрового резерва и привлечением специалистов в узкопрофильные направления.

3. *Развитие инфраструктуры*: вложения в инфраструктуру в период 2024 года обеспечили организацию ресурсами для расширения услуг и улучшения условий пребывания детей. Не смотря на то, часть инфраструктуры требует обновления,

Организация уже располагает значительными материально-техническими ресурсами для качественного отдыха и оздоровления.

4. *Организация отдыха и оздоровления:* программы, предлагаемые детям, отличаются актуальностью и востребованностью. Они имеют социальную направленность и реализуются для различных категорий детей, включая тех, кто находится в трудной жизненной ситуации, детей с инвалидностью и одаренных детей.

5. *Методическая и инновационная работа:* участие в конкурсах подтвердило статус организации как одного из лучших лагерей Курганской области. Опыт разработки новых педагогических практик и внедрения инновационных методик позволяет организации быть лидером в сфере детского отдыха. В дальнейшем необходимо активно внедрять эти практики для повышения качества реализуемых программ.

3. Концептуальные идеи, принципы и цели развития ЗОЛ «Весна».

ЗОЛ «Весна» в планах на 2025–2030 годы стремиться укрепить лидерские позиции в сфере детского отдыха и оздоровления Курганской области, реализуя стратегические задачи, направленные на всестороннее развитие детей и внедрение клиентоцентричных подходов и инноваций в управлении и образовании. Программа развития основывается на задачах, актуальных для государственной политики и приоритетов в воспитании высоконравственной личности гражданина и патриота России.

Основная концептуальная идея программы – формирование оздоровительно-образовательной системы, способствующей развитию высоконравственной личности гражданина и патриота России. Организация нацелена на индивидуальный подход к каждому ребенку и максимизацию возможностей для его самореализации.

Другие ключевые идеи включают клиентоцентричный подход - ориентация на потребности детей и родителей, сотрудников, создание комфортной и безопасной среды для развития и отдыха.

Основные принципы работы ЗОЛ «Весна» в ближайшие годы:

1. *Клиентоцентричность:* создание условий, при которых потребности детей и родителей, становятся приоритетом, обеспечивая каждому ребенку чувство важности и учета его индивидуальных потребностей.

2. *Непрерывное развитие кадров:* постоянное повышение квалификации сотрудников и формирование управленческой культуры, ориентированной на клиентоцентричные принципы.

3. *Партнёрство с некоммерческими организациями и образовательными учреждениями:* сотрудничество с социально ориентированными некоммерческими организациями (далее – НКО), вузами и общественными организациями для расширения возможностей воспитания и профессионального роста сотрудников.

4. *Инклюзивность и доступность:* обеспечение равных возможностей для детей с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью через развитие безбарьерной инфраструктуры и специальные образовательные программы.

5. *Цифровизация:* внедрение доступности программного обеспечения, компьютерного оборудования, сети Интернет, а также привлечение специально обученных педагогов.

Основные стратегические цели Программы развития на 2025–2030 годы.

1. *Развитие организации как оздоровительно-образовательной системы:* создание условий для разностороннего развития высоконравственной личности через воспитание и образовательные программы с индивидуальным подходом к каждому ребенку. Максимизация возможностей для самореализации через программы дополнительного образования и культурные мероприятия.

2. *Формирование позиций эффективного функционирования на основе клиентоцентричных стандартов:* внедрение клиентоцентричной модели управления для улучшения взаимодействия с родителями и детьми, оптимизации процессов и повышения качества услуг.

3. *Развитие управленческой культуры и кадрового потенциала:* укрепление позиций организации, как одной из лучших в Курганской области. Создание системы наставничества и программы повышения квалификации для педагогов и вожатых.

4. *Продвижение партнёрства с НКО и образовательными учреждениями:* укрепление связей с социально ориентированными НКО и вузами для расширения воспитательного потенциала и разработки совместных программ дополнительного образования.

5. *Развитие цифровизации и аналитических данных:* создания условий для работы и обучения сотрудников по средствам сити Интернет, а также использование цифровых образовательных платформ для повышения качества программ.

6. *Модернизация инфраструктуры для создания современных условий:* развитие инфраструктуры для создания современного оздоровительно-образовательного пространства, включая доступность, безопасность и комфорт для детей с ОВЗ. Проведение ремонтов, модернизация существующих объектов и создание новых зон для образовательной и воспитательной работы.

4. Характеристика задач, механизмы их реализации и ожидаемые результаты.

Целью программы развития на 2025-2030 годы является построение клиентоцентричной организации отдыха детей и их оздоровления, базирующейся на ежегодно модернизирующейся инфраструктуре, цифровых технологиях и передовых образовательных подходах для содействия всестороннему развитию, обучению и воспитанию высоконравственной личности гражданина и патриота России. Программа направлена на обеспечение доступности и качества предоставляемых услуг, развитие управленческой культуры, поддержку кадрового потенциала и укрепление партнёрских связей, что позволит эффективно реагировать на современные вызовы и требования общества.

Программа развития на 2025–2030 годы включает ключевые задачи, которые направлены на достижение целей организации. Эти задачи охватывают различные аспекты деятельности — от управления и финансовой устойчивости до воспитательной работы и цифровизации процессов.

Характеристика задач:

1. *Развитие ЗОЛ «Весна» как оздоровительно-образовательной системы:* создание условий для всестороннего развития детей через индивидуализированные программы воспитания и обучения, включая патриотическое воспитание. Внедрение современных методов, таких как проектное обучение и игровые технологии, поможет раскрыть творческие способности детей.

2. *Клиентоцентричность:* создание системы обратной связи с родителями и детьми для оперативного удовлетворения запросов. Внедрение клиентоцентричных стандартов обеспечит индивидуальный подход на всех уровнях взаимодействия с клиентами.

3. *Развитие управленческой культуры:* создание высокопрофессиональной команды через программы лидерства и наставничества. Коучинг и карьерное планирование помогут повысить управленческие компетенции и создать систему мотивации.

4. *Укрепление позиций в лидирующих позициях среди загородных организаций Курганской области:* обеспечение постоянного повышения квалификации педагогов и

разработка инновационных методик воспитания. Проведение семинаров и курсов для специалистов в сфере детского отдыха укрепит методическую роль организации.

5. *Продвижение партнерства с НКО и образовательными учреждениями:* расширение сотрудничества с социально ориентированными НКО и образовательными организациями создаст новые возможности для совместных проектов, направленных на развитие детей.

6. *Цифровизация и аналитические данные:* обеспечение стабильного Интернета в организации позволит увеличить качество работы всей организации.

7. *Модернизация инфраструктуры:* создание безопасной и комфортной среды для всех детей, включая детей с ОВЗ и инвалидностью, через модернизацию объектов инфраструктуры и ремонты обеспечит доступность и качество услуг.

Механизмы реализации задач:

1. *Развитие организации как оздоровительно-образовательной системы:* обновление методик воспитания и обучения с акцентом на патриотическое воспитание, развитие критического мышления и творческих способностей. Внедрение клиентоцентричного подхода. Постоянный мониторинг результатов для адаптации программ под индивидуальные особенности детей.

2. *Формирование позиций эффективного функционирования на основе клиентоцентричности:* внедрение системы обратной связи с родителями и детьми для улучшения качества услуг и оперативного реагирования на запросы.

3. *Развитие управленческой культуры и кадрового потенциала:* внедрение программ наставничества и коучинга для сотрудников и руководителей. Организация регулярных курсов повышения квалификации для вожатых, педагогов и руководителей. Внедрение системы мотивации с акцентом на профессиональный и карьерный рост.

4. *Укрепление лидерской позиции среди загородных организаций Курганской области:* разработка программ повышения квалификации специалистов в сфере детского отдыха, организация семинаров и мастер-классов с привлечением экспертов для обмена педагогическими практиками. Внедрение методической поддержки, включая рекомендации и онлайн-консультации. Участие во всех конкурсах профессионального мастерства.

5. *Продвижение партнёрства с НКО и образовательными учреждениями:* создание и поддержка партнёрских программ с НКО и вузами для совместных проектов, вовлечение партнёров в образовательные и социальные инициативы для поддержки детей из семей находящихся в сложной жизненной ситуации. Организация семинаров и мероприятий для обмена опытом.

6. *Развитие цифровизации:* установка стабильного соединения с сетью Интернет. Обучение педагогических сотрудников новым технологиям (работа с нейросетью).

7. *Развитие инфраструктуры для создания современного оздоровительно-образовательного пространства:* ремонты спальных корпусов, столовых и спортивных площадок, внедрение безбарьерной инфраструктуры для детей с ОВЗ и разработка новых зон для образовательных и культурных мероприятий.

Ожидаемые результаты.

- Повышение качества образовательных программ и воспитательных мероприятий через внедрение современных педагогических методик.

- Увеличение числа детей, участвующих в программах, благодаря персонализированному подходу и созданию условий для всестороннего развития.

- Формирование у детей нравственных и гражданских ценностей, включая патриотизм, ответственность и готовность к социальной активности.

- Увеличение уровня удовлетворённости родителей и детей за счёт повышения качества обслуживания и персонализированного подхода.

- Рост числа постоянных клиентов, благодаря улучшению взаимодействия с родителями и обратной связи.

- Повышение доверия и лояльности со стороны клиентов за счёт создания удобной системы коммуникации с организацией.
- Повышение квалификации сотрудников, включая педагогов, вожатых и руководителей, что приведёт к улучшению качества предоставляемых услуг.
- Снижение текучести кадров и повышение мотивации сотрудников через программы наставничества, коучинга и карьерного планирования.
- Формирование сильной и клиентоцентричной управленческой команды, способной эффективно достигать стратегических целей в ЗОЛ «Весна»;
- Увеличение числа специалистов, прошедших обучение и повышение квалификации на базе ресурсного центра ГАУ КО «Содействие детскому отдыху»;
- Сохранение лидерских позиций в сфере детского отдыха и оздоровления;
- Расширение методической базы, создание новых образовательных и воспитательных методик, которые будут использоваться другими организациями и педагогами;
- Увеличение числа совместных проектов с партнёрами, направленных на развитие детей и решение социальных задач;
- Привлечение дополнительных ресурсов через взаимодействие с НКО и образовательными учреждениями;
- Расширение возможностей для детей благодаря участию в проектах, реализуемых с партнёрами;
- Повышение качества программ за счёт использования аналитики;
- Улучшение взаимодействия с родителями и оперативность решения вопросов;
- Повышение осведомлённости детей о культурных различиях и воспитание толерантности;
- Улучшение условий для пребывания детей, включая обеспечение комфорта и безопасности в модернизированных объектах инфраструктуры;
- Повышение доступности услуг для детей с ОВЗ через создание безбарьерной среды;
- Привлечение новых клиентов и рост числа участников программ благодаря улучшению материально-технической базы.

Таким образом, реализация указанных задач и механизмов приведет к достижению стратегической цели программы – построению клиентоцентричной организации, ориентированной на современную инфраструктуру, цифровые технологии и передовые образовательные подходы. Это позволит эффективно удовлетворять потребности детей, родителей и общества в целом.

5. Основные направления, сроки и этапы реализации программы

Программа развития ЗОЛ «Весна» на 2025–2030 годы будет реализована поэтапно в нескольких ключевых направлениях, каждый из которых включает конкретные мероприятия для достижения стратегических целей.

5.1. Основные направления программы.

Приоритетными направлениями развития Организации в соответствии с программой являются:

1. Развитие Организации как оздоровительно- образовательной системы;
2. Формирование позиций эффективного функционирования на основе принципов клиентоцентричности;
3. Развитие управленческой культуры профессиональной команды;
4. Укрепление позиций лидируешь позиции в области отдыха и оздоровления несовершеннолетних;

5. Продвижение механизмов партнерства и сотрудничества с НКО, образовательными учреждениями и общественными организациями;

6. Развитие цифровизации;

7. Развитие инфраструктуры для создания современного оздоровительно-образовательного пространства.

5.2. Сроки и этапы реализации программы

Направление	Год	Этап
Развитие организации как оздоровительно-образовательной системы	2025	Разработка и внедрение программных продуктов, формирующих нравственные и патриотические качества.
	2025	Введение программ с элементами персонализации, включающих индивидуальные траектории развития для самореализации и развития детей.
	2026	Оценка и оптимизация программ на основе полученного опыта.
Формирование позиций эффективного функционирования на основе клиентоцентричности	2025	Внедрение стандартов клиентоцентричного подхода, улучшение системы обратной связи.
	2026-2030	Адаптация процессов на основе обратной связи для улучшения качества услуг.
	2030	Оценка эффективности и поддержание высокого уровня клиентоцентричности.
Развитие управленческой культуры профессиональной команды	2025	Программы обучения управленческой команды, развитие навыков клиентоцентричного мышления.
	2025-2030	Обновление стандартов управления и развитие корпоративной культуры.
	2030	Оценка управленческих практик и продолжение обучения.
Укрепление позиций среди загородных организаций отдыха и оздоровления	2025	Разработка и апробация новых педагогических практик, методические семинары и вебинары.
	2025 - 2030	Проведение программ повышения квалификации для педагогов и специалистов.
	2030	Оценка внедрения и результаты апробированных педагогических практик.
Продвижение механизмов партнерства и сотрудничества НКО и образовательными учреждениями	2025 – 2026	Заключение соглашений о сотрудничестве с НКО и образовательными учреждениями.
	2025 - 2026	Проведение совместных образовательных и воспитательных мероприятий.
	2025	Оценка эффективности партнёрских проектов и их дальнейшее расширение.
Развитие цифровизации как источника аналитических	2025	Внедрение устойчивого соединения с сетью Интернет.

данных	2025 - 2030	Обучение по работе с нейросетями педагогических сотрудников.
	2030	Оценка эффективности цифровизации и внедрение новых решений.
Развитие инфраструктурных возможностей для создания современного оздоровительно-образовательного пространства	2025	Модернизация объектов инфраструктуры с учётом потребностей детей с ОВЗ.
	2025 - 2030	Обеспечение безопасности, доступности и комфортности инфраструктуры.
	2030	Завершение модернизации и оценка её эффективности.

5.3. Планируемые мероприятия на каждом этапе.

В рамках направления «Развитие Организации как оздоровительно-образовательной системы» на 2025–2030 годы особое внимание уделяется созданию условий для всестороннего развития детей, формирования высоконравственных и патриотических качеств, а также поддержке индивидуальной траектории развития каждого ребёнка.

Программа включает мероприятия, направленные на интеграцию оздоровительных и образовательных процессов, создание образовательных программ с элементами персонализации и развитие талантов детей.

Год	Мероприятие	Описание
2025	Разработка и реализация программ/мероприятий, популяризирующих «Движение первых»	Содействие вовлечению детей в деятельность «Движения первых», продолжение работы первичной организации.
	Разработка идеи организации отдыха и оздоровления детей на 2025 год	В основе идеи лета 2025 в ЗОЛ «Весна» лежит утверждение - Все начитается с ТЕБЯ! Каждый компонент личности: наши мысли, слова, действия, характер исходят изнутри нас и влияют на самопознание и рост. Все смены направлены на социально - эмоциональное благополучие участников. Одна из главных задач – способствовать развитию гармоничных, жизнерадостных, успешных, легко адаптирующихся в социальной среде и реализующие свой потенциал детей. Новым подходом при разработке смен стал другой взгляд, направленный не на проблему, а перспективы развития и роста личности.
	Обновление методических программ	Разработка новых образовательных программ, сочетающих оздоровление и образование, усиливающих валеологическую культуру.
	Создание условий для индивидуального подхода	Внедрение системы индивидуального сопровождения детей в ходе пребывания в лагере.
2025	Расширение возможностей для самореализации детей	Введение программ для выявления и поддержки талантов детей через события и конкурсы.
	Система вариативного формата участия программе смены	Развитие дополнительных элементов взаимодействия с семьей, родителями, детьми в определении приоритетов на предстоящий отдых

	для детей	и оздоровление.
	Разработка концепции организации отдыха и оздоровления детей на 2025 год	Концепция «Весна в моем сердце» направлена на интеграцию в направления деятельности и в содержательный компонент принципов клиентоцентричности.
	Разработка программ ДО, в том числе программ, адаптированных под работу с детьми с ОВЗ	Обновление программно-методических комплексов, углубленная проработка программных продуктов для работы с детьми с ОВЗ. Получение лицензии на ДО организации.
	Обновление наградной системы для детей	Продолжение работы системы стимулирования и наград для детей, которая включает индивидуальный и отрядный рост.
2025 - 2030	Оценка эффективности образовательных программ	Мониторинг эффективности программ с рекомендациями по улучшению.
	Разработка идеи организации отдыха и оздоровления детей на 2025 год	В основе идеи лета 2025 в ЗОЛ «Весна» лежит утверждение - Все начитается с ТЕБЯ! Каждый компонент личности: наши мысли, слова, действия, характер исходят изнутри нас и влияют на самопознание и рост. Все смены направлены на социально - эмоциональное благополучие участников. Одна из главных задач – способствовать развитию гармоничных, жизнерадостных, успешных, легко адаптирующихся в социальной среде и реализующие свой потенциал детей. Новым подходом при разработке смен стал другой взгляд, направленный не на проблему, а перспективы развития и роста личности.
	Интеграция современных образовательных технологий	Внедрение цифровых решений и интерактивных средств для учебного процесса.
	Оптимизация системы индивидуального подхода к детям	Улучшение системы индивидуального сопровождения детей на основе аналитики.

Планируется предоставить услуги отдыха и оздоровления детей в 2025 - 2030 году для 400 чел. каждый год.

В рамках направления «Формирование позиций эффективного функционирования на основе клиентоцентричности» на 2025–2030 годы организация ставит целью повысить качество обслуживания детей и их семей, создавая более индивидуализированные и доступные формы взаимодействия.

Особое внимание уделяется оперативному решению запросов клиентов, улучшению качества услуг и внедрению новых подходов к обслуживанию с учётом потребностей каждой семьи. Представленные мероприятия направлены на повышение удобства и доступности взаимодействия с организацией.

Год	Мероприятие	Описание
2025 – 2030 -	Улучшение работы с родителями через регулярные	Организация очных и онлайн-встреч для получения обратной связи от родителей.

	встречи и консультации	
	Мониторинг потребностей клиентов через опросы и обсуждения	Проведение регулярных опросов для мониторинга ожиданий клиентов.
2025 – 2030	Программа по улучшению доступности услуг	Мероприятия для улучшения доступности информации и услуг для родителей.
	Тренинги для сотрудников по клиентоцентричным подходам	Тренинги для сотрудников на тему клиентоцентричных подходов.
2025 - 2030	Улучшение системы отзывов и предложений	Упрощение процесса получения отзывов и предложений через формы обратной связи и современные цифровые решения.
	Адаптация услуг под разные категории клиентов	Разработка услуг, адаптированных для различных категорий клиентов, включая семьи, детей с особыми потребностями.
	Оценка и оптимизация существующих процессов обслуживания	Анализ и оптимизация процессов взаимодействия с клиентами.

В рамках направления «Развитие управленческой культуры профессиональной команды» на 2025–2030 годы особое внимание уделяется развитию лидерских компетенций, наставничества и создания среды, способствующей карьерному росту.

Важнейшими элементами программы являются поддержка баланса между работой и личной жизнью, системы коучинга и карьерного планирования, а также внедрение механизмов признания заслуг сотрудников. Мероприятия в этом направлении направлены на создание устойчивой и клиентоцентричной управленческой команды.

Год	Мероприятие	Описание
2025 - 2030	Наставничество для новых сотрудников	Назначение наставников для новых сотрудников из кадрового резерва для их профессионального роста.
	Введение системы обратной связи и оценки результатов работы	Регулярные встречи для предоставления конструктивной обратной связи сотрудникам всех уровней.
	Программа карьерного планирования	Разработка карьерных планов для ключевых сотрудников и помощь в достижении карьерных целей.
	Программа поддержки и стимулирования труда сотрудников	Повышение заработной платы.
2025 - 2030	Программа профессионального роста и стимулирования вожатых	Разработка системы повышения статуса вожатого, его социальных гарантий и профессиональных перспектив. Внедрение системы дифференцированной оплаты труда в зависимости от стажа работы.
	Делегирование полномочий и ответственности	Практика делегирования ответственности для укрепления доверия и развития управленческих навыков.
	Программы обучения и развития	Групповые тренинги и курсы для развития ключевых профессиональных навыков сотрудников.

	Программа поддержки баланса работы и личной жизни	Введение гибких графиков и мероприятий для улучшения баланса между работой и личной жизнью.
	Программа поддержки и стимулирования труда сотрудников	Повышение заработной платы.
2025 - 2030	Запуск коучинг тренингов для кадрового резерва	Коучинг для кадрового резерва с целью развития лидерского потенциала и карьерного роста.
	Поддержка профессионального и личностного роста	Тренинги по личностному развитию, формированию имиджа и лидерских качеств.
	Внедрение программы профилактики выгорания и психологической поддержки сотрудников	Внедрение программ профилактики выгорания и психологической поддержки сотрудников
	Программа поддержки и стимулирования труда сотрудников	Повышение заработной платы.

В условиях динамично меняющегося рынка труда и возрастающих требований к управлению и качеству услуг, критически важно поддерживать сотрудников на всех уровнях их профессиональной деятельности. Программа развития на 2025–2030 годы направлена на создание корпоративной культуры, основанной на принципах клиентоцентричности и социальной ответственности.

Одним из приоритетов программы является поддержка сотрудников, включающая механизмы для их профессионального и личностного роста, улучшения благополучия и устойчивой мотивации. В современных реалиях невозможно эффективно работать без системной заботы о физическом и эмоциональном состоянии команды. Программа поддержки сотрудников (Приложение 2) направлена на повышение вовлеченности, производительности и удержанию ценных кадров.

Основное внимание уделяется развитию лидерских компетенций, менторства, карьерного планирования и баланса между работой и личной жизнью. Программа включает профилактику эмоционального выгорания, поддержку здорового образа жизни и профессиональный рост, что улучшит внутренние процессы, повысит удовлетворенность сотрудников и укрепит клиентоцентричность.

Направление «Укрепление лидерства среди загородных организаций Курганской области».

ЗОЛ «Весна» выступает в роли вошедшей загородной организации сферы отдыха и оздоровления детей Курганской области. Основная цель работы организации — обеспечение высокого качества образовательных программ и профессиональной компетентности сотрудников, что напрямую влияет на качество услуг, предоставляемых детям и семьям. В условиях изменяющихся социальных и образовательных запросов, совершенствуется методическая работа, интегрируя инновационные подходы, сотрудничество с образовательными учреждениями, НКО. В разделе рассмотрены ключевые мероприятия, направленные на дальнейшее развитие методической работы лагеря на период 2025–2030 годов:

Год	Мероприятие	Описание
-----	-------------	----------

2025 2030	Укрепление взаимодействия с образовательными учреждениями	Расширение сотрудничества с высшими учебными заведениями и научными центрами для привлечения высококвалифицированных специалистов к разработке и проведению образовательных программ. Организация совместных семинаров и образовательных мероприятий с участием экспертов в сфере детского отдыха и оздоровления.
	Обновление методических материалов и рекомендаций	Проведение мониторинга существующих программ, и разработка новых методических рекомендаций по организации детского отдыха с учётом изменений в законодательстве и новых подходов к воспитательной работе.
	Создание системы оценки качества методической работы	Внедрение системы регулярного мониторинга качества программ отдыха и оздоровления, проводимых на базе лагерей, с целью их улучшения и повышения эффективности разработки программ организации.
	Обеспечение основания программы профессионального обучения вожатых	Обеспечения стапроцентного освоения программ по обучению по программе обучения вожатых.
2025 2030	Развитие образовательных программ и курсов повышения квалификации	Обучение по программ профессиональной подготовки вожатых и педагогов, курсов повышения квалификации под запросы отрасли. Охватить максимальное количество специалистов.
	Получение экспертного заключения программ смен	Увеличение числа программ, проходящих экспертизу с максимальным баллом экспертной оценки.
	Внедрение инновационных технологий в процесс обучения и воспитания	Апробация и внедрение новых психолого-педагогических технологий в процесс оздоровления и воспитания детей. Разработка методик для повышения эффективности работы педагогов с разными категориями детей, в том числе с детьми с ОВЗ.
2025 2020	Реализация программы наставничества	Закрепление за вожатыми, проходящими практику опытных вожатых и педагогов, осуществляющих наставническую деятельность.
	Усиление работы с НКО и общественными организациями	Развитие сотрудничества с НКО для интеграции социально значимых проектов в программы детского отдыха и оздоровления. Привлечение партнёров для совместной реализации образовательных и воспитательных программ.

Организация активно развивает партнёрские отношения с НКО и образовательными учреждениями, что играет ключевую роль в реализации социальных и образовательных

проектов. Особое внимание уделяется поддержке семей, включая семьи участников СВО.

Программа на 2025–2030 годы направлена на расширение сети партнёров, развитие социально значимых проектов и вовлечение детей в волонтерские и патриотические инициативы. Партнёрства способствуют укреплению профессиональных компетенций педагогов и вожатых.

План развития направления «Продвижение механизмов партнерства и сотрудничества с НКО и образовательными учреждениями» (2025–2030)

Год	Мероприятие	Описание
2025 - 2030	Укрепление партнёрских связей с вузами, ссузами	Развитие сотрудничества с высшими учебными заведениями для повышения квалификации педагогов и вожатых через курсы и семинары.
		Развитие сотрудничества с высшими и средними специальными учебными заведениями для привлечения студентов к прохождению практики, трудоустройства.
2025 - 2030	Формирование сети партнёров для социально значимых проектов	Укрепление сети партнёров среди СО НКО, образовательных учреждений и бизнеса для разработки и реализации новых проектов.
	Вовлечение новых социальных партнёров	Создание новых партнерских программ для вовлечения бизнеса в реализацию социальных проектов и интеграцию в программы детского отдыха и оздоровления.
	Разработка новых форм сотрудничества с СО НКО	Внедрение новых моделей социального частно-государственного партнерства с органами власти для реализации социальных инициатив и программ.

Направление «Развитие цифровизации» является важной частью программы развития ЗОЛ «Весна» на 2025–2030 годы. Цифровизация позволяет автоматизировать процессы, улучшить качество управления, обеспечить персонализированный подход к работе с детьми и сотрудниками, а также ускорить процесс анализа данных. В 2025 году ключевой задачей станет изучение возможностей искусственного интеллекта (далее – ИИ), а также разработка и внедрение цифровых инструментов, включая чат-боты для взаимодействия вожатыми.

В 2025 году планируется активное использование ИИ в управлении образовательными и административными процессами, а также разработка стратегии развития искусственного интеллекта в отрасли детского отдыха.

Год	Мероприятие	Описание
2025 - 2030	Подбор оборудования и обучение сотрудников	Обучение по работе с нейросетями. Применение полученных навыков на практике.
	Ежедневный мониторинг данных	Внедрение системы ежедневного мониторинга данных по здоровью, активности и эмоциональному состоянию детей через цифровые инструменты. Подготовка отчетов и справок для анализа в реальном времени.

2025	Изучение возможностей ИИ	Проведение эксперимента с использованием ChatGPT для оптимизации рутинных задач (анализ анкет, создание сценариев, подготовка отчетов). Оценка времени, сэкономленного благодаря внедрению ИИ, и его влияния на качество работы.
	Разработка чат-ботов для вожатых	Разработка чат-ботов для вожатых для быстрого обмена информацией по ключевым вопросам.
	Развитие цифровых инструментов для сотрудников	Внедрение новых цифровых инструментов для обучения и развития сотрудников (например, онлайн-курсы по цифровизации и использованию ИИ). Разработка рекомендаций по использованию ИИ в методической работе.
	Цифровизация процессов планирования	Автоматизация планирования мероприятий и мониторинга активности детей с помощью ИИ. Разработка сценариев с использованием ИИ для оптимизации педагогических задач.
	Разработка стратегии ИИ	Разработка стратегии по использованию искусственного интеллекта в детском лагере, включающей автоматизацию административных процессов, поддержку индивидуального развития детей и повышение качества образовательных программ.

Преимственность деятельности по развитию материально-технической базы ЗОЛ «Весна»

ЗОЛ «Весна» проделал масштабную работу по модернизации и поддержанию своей материально-технической базы в 2024 году, что позволило существенно повысить качество и безопасность условий пребывания детей. В целом, итоги лета 2024 демонстрируют, что ЗОЛ «Весна» уверенно движется в направлении укрепления и развития своей материально-технической базы. Заложенные изменения и улучшения создают прочную основу для дальнейшего роста и развития организации в рамках программы на 2025–2030 годы.

План развития материально-технической базы ЗОЛ «Весна»

В 2025 – 2030 годы ЗОЛ «Весна» продолжит модернизацию инфраструктуры с акцентом на капитальные и текущие ремонты, а также строительство новых объектов. Основная цель – улучшение условий проживания и обучения детей, повышение безопасности и создание инклюзивной среды, особенно для детей с ограниченными возможностями здоровья.

В 2025 - 2030 годы акцент будет на капитальных ремонтах ключевых объектов, строительстве новых зданий и благоустройстве территории, что создаст комфортные и безопасные условия для детей и сотрудников, с особым вниманием к инклюзивной среде.

В 2025 - 2030 годы организация продолжит модернизацию материально-технической базы, завершив ключевые капитальные проекты и внедрив новые инфраструктурные решения с привлечением средств федерального бюджета для создания доступной среды. Основное внимание будет уделено обновлению спортивной

и культурной инфраструктуры, усилению водоснабжения и антитеррористической безопасности, а также улучшению условий для проживания и обучения детей, что позволит соответствовать современным стандартам безопасности и комфорта и расширить возможности образовательных и воспитательных программ.

6. Целевые индикаторы и показатели развития, прогнозируемые результаты реализации программы

1. Целевые индикаторы и показатели развития

Каждое направление программы требует своих уникальных показателей для оценки результативности. Они могут быть разбиты по годам, чтобы отслеживать динамику и прогресс.

1.1 Развитие организации как оздоровительно-образовательной системы. Количество реализованных смен: количество программ и смен, соответствующих образовательным стандартам и требованиям национальных целей (например, патриотическое воспитание, инклюзивность).

Качество реализации образовательных и оздоровительных программ: доля программ, которые получили положительную оценку экспертного совета и удовлетворённость родителей/детей (в %).

Процент внедрения новых воспитательных и образовательных методик: доля программ, обновлённых в соответствии с новыми образовательными стандартами (в %). *Количество участников тематических смен:* включая патриотические программы, спортивные смены, инклюзивные проекты.

Количество мероприятий с участием внешних экспертов и партнёров: семинары, мастер-классы с привлечением специалистов из других регионов.

1.2 Формирование позиций эффективного функционирования на основе клиентоцентричности.

Процент удовлетворённости клиентов: по результатам опросов родителей и детей по критериям доступности, качества и безопасности услуг (выше 85% к 2030 году).

Количество созданных клиентских зон: зоны обратной связи, сервисы помощи для родителей и детей, информационные панели (увеличение их числа к 2030 году на 30%).

Количество решений на основе обратной связи: количество внедрённых изменений в программу по результатам отзывов клиентов и сотрудников.

1.3 Развитие управленческой культуры.

Процент сотрудников, прошедших обучение и повышение квалификации: ежегодное увеличение на 15% сотрудников, прошедших образовательные программы.

Число реализованных программ коучинга и менторства: количество сотрудников, участвующих в коучинговых и менторских программах, с акцентом на молодые и перспективные кадры.

Уровень удовлетворённости сотрудников: проведение регулярных опросов для оценки удовлетворённости условиями работы и карьерными перспективами (до 90% к 2030 году). *Количество внедрённых программ карьерного планирования:* процент сотрудников, участвующих в карьерном планировании и наставничестве.

1.4 Укрепление позиции лидера загородных организаций. Количество успешно реализованных смен. Призовые места в областных и всероссийских конкурсах. Наивысший балл за экспертизу программ смен. Издание методических рекомендаций и пособий. Увеличение числа учреждений-партнёров, сотрудничающих с организацией.

1.5 Развитие цифровизации.

Процент цифровизации: доступность к сети Интернет для всех сотрудников организации.

Количество внедрённых решений на базе ИИ: разработка и внедрение ИИ-сервисов для улучшения качества работы педагогических сотрудников.

Количество разработанных онлайн-платформ для взаимодействия с родителями и детьми: создание цифровых сервисов и чат-ботов для упрощения взаимодействия с родителями и автоматизации процессов.

1.6 Развитие инфраструктуры.

Процент завершённых капитальных и текущих ремонтов: ежегодное выполнение планов модернизации инфраструктуры (не менее 90% запланированных работ). *Количество объектов, адаптированных для детей с ОВЗ:* поэтапное внедрение инфраструктурных решений, обеспечивающих доступную среду (до 80% объектов к 2030 году).

Уровень безопасности объектов: ежегодное выполнение норм пожарной безопасности и антитеррористической защиты.

2. Прогнозируемые результаты реализации программы.

2025 год: Цифровизация 30% процессов, внедрение нейросетей в работу педагогических сотрудников. Завершение ремонтов ключевых объектов и адаптация инфраструктуры для детей с ОВЗ. Повышение квалификации не менее 30% сотрудников, разработка и апробация программ коучинга и менторства.

2026 - 2027 год: 50 % цифровизации процессов обратной связи с родителями и детьми. Завершение основных инфраструктурных проектов, включая модернизацию летней эстрады. Обучение и повышение квалификации 75% сотрудников.

2030 год: 80 % создания безбарьерной среды во всех объектах. 100% владение нейросетями педагогическими сотрудниками. 90 % сотрудников, прошедших повышение квалификации. Завершение модернизации инфраструктуры организации.

3. Оценка результатов реализации программы развития

Оценка результатов реализации программы развития ЗОЛ «Весна» проводится на основе мониторинга выполнения целевых индикаторов и ключевых показателей эффективности (далее - KPI), предусмотренных программой. Для этого используются качественные и количественные методы оценки, а также регулярный анализ на каждом этапе выполнения программы.

1. Принципы оценки результатов программы.

Регулярность: Оценка результатов реализации программы будет осуществляться ежегодно, по мере выполнения этапов программы. Промежуточные оценки позволят вносить необходимые коррективы и адаптировать мероприятия в случае изменения условий.

Комплексность: Результаты программы оцениваются на основе достижения всех целей и индикаторов по каждому направлению развития: кадровому, инфраструктурному, образовательному и другим.

Открытость и прозрачность: Результаты программы будут доступны для всех заинтересованных сторон (сотрудников, родителей, партнёров и надзорных органов) в целях обеспечения прозрачности и доверия к процессам программы.

2. Методы оценки результатов программы.

Количественный анализ: оценка осуществляется на основе числовых данных по целевым показателям. Например, количество реализованных смен, процент обученных сотрудников, степень выполнения планов по инфраструктуре, уровень удовлетворённости клиентов и другие ключевые показатели.

Качественный анализ: проводится на основе обратной связи от участников (детей, родителей, сотрудников), внешних экспертов и партнёров. Качественная оценка включает мониторинг результатов образовательных программ, воспитательных практик и влияния инфраструктурных изменений на организацию.

Мониторинг эффективности управления: включает оценку управленческих решений, системы работы с кадрами, мотивационных программ и корпоративной

культуры. Для этого регулярно проводятся внутренние аудиты и опросы сотрудников.

3. Оценка результатов по основным направлениям программы.

Развитие оздоровительно-образовательной системы. Индикаторы оценки: количество и качество реализованных смен, процент участия детей с особыми образовательными потребностями, внедрение новых воспитательных программ.

Методы оценки: опросы.

4. Ожидаемые риски при реализации программы.

Реализация программы развития ЗОЛ «Весна» на 2025–2030 годы может сопровождаться различными рисками, которые могут замедлить или повлиять на достижение поставленных целей. Для успешного выполнения программы необходимо заранее предусмотреть возможные риски, разработать механизмы их минимизации и способы оперативного реагирования.

1. Финансовые риски.

1.1. Недостаток финансирования.

Описание риска: Программа развития может столкнуться с недостатком бюджетных и внебюджетных средств, необходимых для выполнения запланированных мероприятий, особенно в части инфраструктурных проектов.

Меры по минимизации: Активная работа по привлечению дополнительных источников финансирования, таких как новые виды услуг для детей, гранты, благотворительные и спонсорские программы, корпоративные партнерства. Гибкое планирование бюджета и перераспределение средств в случае непредвиденных расходов.

1.2. Рост стоимости строительных и ремонтных работ. *Описание риска:* Повышение цен на материалы и услуги может повлиять на реализацию запланированных инфраструктурных проектов. *Меры по минимизации:* Заключение долгосрочных контрактов с поставщиками на фиксированных условиях, привлечение местных подрядчиков, мониторинг рынка и адаптация планов к новым экономическим условиям.

2. Организационные риски.

2.1. Недостаток кадровых ресурсов. *Описание риска:* Недостаток квалифицированных специалистов для реализации образовательных и воспитательных программ, а также для работы по модернизации инфраструктуры. *Меры по минимизации:* Активное развитие программы кадрового резерва, сотрудничество с вузами, ссузами и СО НКО для привлечения молодых специалистов. Развитие программ повышения квалификации и менторинга внутри организации.

2.2. Высокая текучесть и дефицит кадров. *Описание риска:* Сложности с подбором и удержанием сотрудников, особенно среди временного персонала, в том числе вожатых, что может

привести к срыву мероприятий. *Меры по минимизации:* заключение договоров о сотрудничестве с вузами, ссузами по привлечению студентов на практику и трудоустройству выпускников, внедрение долгосрочных программ мотивации, развитие корпоративной культуры и системы поддержки сотрудников, а также программ карьерного роста.

3. Технические риски.

3.1. Задержки в реализации инфраструктурных проектов. *Описание риска:* Технические сложности при проведении капитальных ремонтов, а также задержки со стороны подрядчиков могут негативно сказаться на сроках выполнения программы. *Меры по минимизации:* Составление подробных графиков выполнения работ, проведение регулярного мониторинга хода работ, использование резервных подрядчиков, заключение контрактов с прописанными условиями и штрафами за несоблюдение сроков.

3.2. Технические сбои при внедрении цифровых решений. *Описание риска:* Возможны сбои в работе новых ИТ-систем или недостаточная квалификация сотрудников для работы с цифровыми решениями. *Меры по минимизации:* Организация обучения

сотрудников работе с новыми системами, создание технической поддержки.

4. Социальные и репутационные риски.

4.1. *Низкий уровень удовлетворенности родителей и детей.* Описание риска: Недостаточное внимание к обратной связи может привести к снижению уровня удовлетворенности родителей и участников программ. Меры по минимизации: Развитие системы обратной связи, регулярные опросы и анкетирование родителей и детей, оперативное реагирование на жалобы и предложения, постоянное улучшение качества услуг.

4.2. *Конфликты с партнёрами и подрядчиками.* Описание риска: Конфликтные ситуации с партнёрами, подрядчиками и поставщиками могут замедлить выполнение программы и нанести урон репутации организации. Меры по минимизации: Ведение переговоров, заключение долгосрочных контрактов с прописанными условиями ответственности, внедрение эффективной системы управления проектами.

5. Экологические и природные риски.

5.1. *Неблагоприятные погодные условия.* Описание риска: Экстремальные погодные условия (природные пожары, наводнения) могут затруднить проведение летних смен, а также приостановить ремонтные работы. Меры по минимизации: Гибкое планирование графиков ремонтных работ с учётом сезонности, разработка плана эвакуации и обеспечения безопасности детей и сотрудников на случай чрезвычайных ситуаций.

5.2. *Природные катастрофы и эпидемии.* Описание риска: Риски, связанные с возможностью природных катастроф или новых эпидемий, могут сорвать планы по реализации программ отдыха и оздоровления. Меры по минимизации: Создание антикризисного плана действий, включающего мероприятия по быстрой адаптации работы организации в условиях эпидемий или природных катастроф (дополнительные санитарные меры, дистанционные программы).

6. Риски, связанные с изменением законодательной базы.

6.1. *Изменения в законодательстве и требованиях к безопасности.* Описание риска: Внесение изменений в законодательство в сфере образования, охраны труда и безопасности детских лагерей может повлиять на реализацию программы и требовать пересмотра запланированных мероприятий. Меры по минимизации: Постоянный мониторинг законодательства, оперативная адаптация внутренних регламентов и процедур под новые требования.

7. *Риски, связанные с неблагоприятной эпидемиологической ситуацией и возможными ограничениями.*

7.1. *Возвращение эпидемиологических ограничений.* Описание риска: Введение новых эпидемиологических ограничений может сорвать программы детского отдыха и оздоровления, что повлияет на выполнение планов. Меры по минимизации: Разработка гибких форматов отдыха (онлайн-программы, телемосты, дистанционные смены), усиление мер санитарной безопасности, обеспечение запаса медицинских средств.

8. Экономические риски.

8.1. *Ограничения, связанные с ростом цен на товары и услуги.* Описание риска: Рост цен на товары и услуги ведет к удорожанию цены путевки. Меры по минимизации: Разработка калькуляции путевки с учетом базовых услуг и вариативных дополнительных платных услуг; изменение продолжительности смен.

5. Финансовое обоснование реализации программы развития.

Эффективная реализация программы развития ЗОЛ «Весна» на 2025–2030 годы требует детального финансового обоснования для ресурсной поддержки всех мероприятий. Финансирование будет осуществляться за счет бюджетных и внебюджетных средств, что позволит покрыть расходы на модернизацию инфраструктуры, развитие кадрового потенциала, образовательные программы и внедрение инновационных технологий.

1. *Общие принципы финансирования программы.* Программа развития предусматривает финансирование следующих основных направлений: Развитие инфраструктурных возможностей: ремонт, реконструкция и строительство объектов. Развитие образовательных программ и кадрового потенциала: обучение, повышение квалификации, кадровый резерв, программы поддержки

сотрудников. Внедрение цифровых решений: закупка оборудования, программного обеспечения. Поддержка инклюзивной среды: создание условий для детей с ОВЗ.

Общее финансирование программы предполагается осуществить через два основных канала: Бюджетные средства: федеральный и региональный бюджеты, программы государственного финансирования в сфере образования и социальной поддержки. Внебюджетные средства: доходы от услуг, пожертвования, средства партнёрских организаций, гранты и спонсорские средства.

2. *Основные источники финансирования.*

2.1. *Бюджетные источники.* Основные бюджетные источники включают: Региональные субсидии: Средства от Правительства Курганской области для реализации образовательных и оздоровительных программ, поддержки детского отдыха и создания инклюзивной среды. Федеральные программы поддержки: Государственные программы, такие как «Доступная среда», направленная на модернизацию инфраструктуры и развитие кадрового потенциала. Муниципальные программы: Финансирование от местных властей для поддержки детских загородных лагерей и центров.

2.2. *Внебюджетные источники.* Для обеспечения стабильного финансирования предусмотрено активное использование внебюджетных источников: Гранты и конкурсы: Привлечение средств через участие в федеральных и региональных грантовых конкурсах для развития инновационных образовательных программ и инфраструктуры. Доходы от платных услуг: Развитие услуг отдыха и оздоровления детей, включая корпоративные мероприятия, платные образовательные программы. Партнёрские программы: Финансовая поддержка от социально ориентированных некоммерческих организаций, частных спонсоров и коммерческих партнёров для реализации совместных проектов. Благотворительность и пожертвования: Привлечение средств на социальные проекты, поддержку детей с ОВЗ.

3. *Основные статьи расходов.* Финансирование программы развития будет распределено по следующим основным статьям:

3.1. *Развитие инфраструктуры.* Капитальные ремонты и реконструкция: Ремонт зданий, спортивных объектов и спальных корпусов. Благоустройство территории: Озеленение, улучшение дорожной инфраструктуры и создание комфортных условий для детей. Создание инклюзивной среды: Установка оборудования для детей с ОВЗ, включая пандусы и специализированные тренажёры. Закупка оборудования: Приобретение техники для кухонь, медицинских пунктов и спортивных объектов.

3.2. *Развитие кадрового потенциала.* Обучение и повышение квалификации: Курсы повышения квалификации для вожатых, педагогов и управленческого персонала. Программы

коучинга и наставничества: Поддержка и развитие сотрудников, формирование лидерских качеств. Мотивационные программы: Премии, система поощрений и нематериальные формы мотивации.

3.3. *Цифровизация.* Закупка программного обеспечения: Установка стабильного интернета. Разработка ИТ-платформ и онлайн-сервисов: Создание цифровых решений и внедрение чат-ботов для взаимодействия с родителями и детьми. Внедрение для работы нейросетей.

3.4. *Социальные и образовательные проекты.* Поддержка инклюзивных программ: Финансирование мероприятий для интеграции детей с ОВЗ в лагерные смены и обеспечение их комфортного пребывания. Поддержка социально значимых проектов: Расходы на инициативы, поддерживающие семьи участников СВО, социальные

волонтерские проекты и развитие гражданской активности детей.

4. *Меры по повышению финансовой эффективности.* Для обеспечения устойчивости реализации программы будут применены следующие меры: Ежеквартальный анализ бюджета и перераспределение средств с учётом изменений приоритетов. Работа с корпоративным сектором для привлечения инвестиций в инфраструктуру и образовательные проекты, формирование фонда целевого капитала.

5. *Прогнозирование и финансовая устойчивость.* Прогнозирование финансовой устойчивости программы основывается на анализе текущих возможностей и стратегий развития. Финансирование на 2025–2030 годы будет распределено с учётом долгосрочных целей и временных рамок проектов. Ожидается, что к концу программы организация достигнет значительных результатов в модернизации инфраструктуры, повышении качества образовательных программ и укреплении кадрового потенциала. Финансовая устойчивость будет обеспечиваться грамотным управлением ресурсами и расширением источников доходов.

Прогнозные финансовые результаты включают: Увеличение грантов и спонсорских средств через активное участие в конкурсах на получение поддержки.

6. *Финансовый контроль и отчётность.* Реализация программы будет сопровождаться строгим контролем за целевым использованием средств через следующие механизмы: Регулярная финансовая отчётность: Ведение подробной документации по статьям расходов и доходов с ежеквартальными и ежегодными отчётами. Аудит и мониторинг: Проведение внутренних и

внешних аудитов для оценки эффективности использования средств и соблюдения финансовой дисциплины. Управление рисками: Минимизация финансовых рисков через создание резервных фондов и распределение финансовых потоков на случай непредвиденных обстоятельств.

Таким образом, программа развития ЗОЛ «Весна» на 2025–2030 годы имеет комплексное финансовое обоснование, включая многоканальную систему финансирования, структурированные статьи расходов и меры по обеспечению финансовой устойчивости. Реализация программы создаст надёжную материальную базу для дальнейшего развития, обеспечит высокое качество услуг и благоприятные условия для работы сотрудников и отдыха детей.

6. Управление реализацией программы.

Эффективное управление реализацией программы развития на 2025–2030 годы требует скоординированных действий с ГАУ КО «Содействие детскому отдыху» и тесного взаимодействия с внешними партнёрами, государственными органами и общественными организациями. Программа основывается на принципах прозрачности, ответственности и ориентации на результат.

6.1. *Организационная структура управления программой.* Для успешной реализации создаётся рабочая группа, в которую входят сотрудники ЗОЛ «Весна» и ГАУ КО «Содействие детскому отдыху», таких как административно-управленческая служба, отдел организационной и кадровой работы, методический отдел.

Директор ГАУ КО «Содействие детскому отдыху» возглавляет программу, отвечая за ключевые решения, координацию действий и распределение ответственности. Рабочая группа под его руководством разрабатывает детализированные планы мероприятий, контролирует выполнение задач на каждом этапе и осуществляет внутренний мониторинг и оценку прогресса.

Этапы управления программой.

Управление программой развития включает несколько ключевых этапов:

1. Планирование и подготовка (2025 год): Формирование детализированных планов мероприятий по каждому направлению программы. Определение исполнителей и сроков выполнения задач. Обеспечение структурного подразделения необходимыми ресурсами для старта программы. Проведение вводных совещаний с сотрудниками для

разъяснения целей и задач программы.

2. Реализация и контроль (2025–2030 годы): Регулярные рабочие совещания с руководителем подразделения для контроля исполнения программы. Оперативное решение возникающих вопросов и адаптация программы к новым условиям при необходимости. Проведение промежуточного мониторинга и аудита для оценки эффективности мероприятий.

3. Завершающий этап (конец 2030 года): Подведение итогов реализации программы и оценка её соответствия запланированным результатам. Анализ достигнутых показателей и выполнение целевых задач. Формирование предложений для дальнейшего развития организации.

6.2. *Система мониторинга и контроля.* Мониторинг и контроль выполнения программы развития являются ключевыми элементами эффективного управления. Для этого предусмотрены следующие механизмы: Регулярный мониторинг: Каждый квартал рабочая группа представляет отчёты о ходе выполнения мероприятий и достигнутых показателях. Промежуточные аудиты: ежегодно проводится аудит для анализа достигнутых результатов и внесения необходимых корректировок в план мероприятий.

6.3. *Риски управления и их минимизация.* Для успешного управления программой предусмотрена система работы с рисками: на каждом этапе реализации программы проводится оценка рисков и их минимизация через резервные фонды и корректировку планов и сроков.

Устранение внутренних барьеров: Регулярные обучающие мероприятия для сотрудников помогают минимизировать сопротивление изменениям и повысить вовлечённость.

Адаптация программы: В случае изменения экономической ситуации или требований государственных органов программа будет оперативно адаптирована к новым условиям.

6.4. *Коммуникация и взаимодействие.* Для эффективного управления программой важна системная коммуникация: Внутренняя: Ежемесячные встречи руководителя подразделения с директором ГАУ КО «Содействие детскому отдыху» для анализа текущего состояния программы и обмена информацией. Внешняя: Регулярное взаимодействие с государственными органами, партнёрами и общественными организациями, а также участие в конкурсах и грантовых программах для получения поддержки.

6.5. *Мотивация и участие сотрудников.* Эффективная реализация программы невозможна без активного участия сотрудников. Для этого предусмотрены следующие меры мотивации: Система поощрений: Лучшие сотрудники, участвующие в реализации программы, будут награждаться премиями, благодарностями и другими формами признания. Условия для карьерного роста: Программа включает развитие кадрового резерва и профессиональный рост сотрудников, что стимулирует их участие и активность.

6.6. *Финансовый контроль и бюджетирование.* Каждый этап программы имеет утверждённый бюджет, который регулярно пересматривается и корректируется. Финансовое управление включает: Ежеквартальный анализ использования средств. Планирование и перераспределение ресурсов при необходимости. Аудит и прозрачность финансовых операций для поддержания высокого уровня доверия со стороны партнёров и государства, родителей и детей, анализ результатов смен, экспертные оценки программ, мониторинг удовлетворённости родителей и детей (по результатам обратной связи).

Ожидаемый результат: увеличение количества участников смен на 15%, позитивные отзывы не менее 85% участников и родителей.

6.7. *Формирование клиентоцентричной модели.* *Индикаторы оценки:* процент решений, принятых на основе обратной связи. *Методы оценки:* опросы и отзывы родителей по улучшению взаимодействия.

Ожидаемый результат: повышение уровня удовлетворённости родителей до 90%, увеличение числа отзывов и предложений с последующей корректировкой работы.

6.8. Развитие управленческой культуры. *Индикаторы оценки:* доля сотрудников, прошедших обучение, улучшение показателей эффективности труда и корпоративного благополучия. *Методы оценки:* ежегодные опросы сотрудников по удовлетворённости.

Ожидаемый результат: увеличение числа вовлечённых сотрудников, снижение уровня текучести кадров, рост показателей эффективности работы управленческой команды.

6.9. Укрепление позиций лидера среди загородных организаций детского отдыха. *Индикаторы оценки:* Участие в областных и региональных конкурсах, количество методических рекомендаций и пособий. *Методы оценки:* количество призовых мест в конкурсах, публикации методических пособий.

Ожидаемый результат: сохранение лидирующей позиции.

6.10. Партнёрство с НКО и образовательными учреждениями.

Индикаторы оценки: количество реализованных партнёрских проектов, количество привлечённых партнёров, участие в совместных инициативах.

Методы оценки: анализ договоров о сотрудничестве, результаты совместных программ.

Ожидаемый результат: расширение партнёрской сети на 25%.

6.11. Развитие цифровизации.

Индикаторы оценки: степень цифровизации процессов, внедрение нейросетей для педагогических сотрудников, использование чат-ботов.

Методы оценки: анализ внедрённых платформ нейросетей.

Ожидаемый результат: достижение 100% цифровизации к 2030 году, активное использование нейросетей.

6.12. Развитие инфраструктуры.

Индикаторы оценки: процент завершённых капитальных и текущих ремонтов, степень готовности объектов для работы с детьми с ОВЗ.

Методы оценки: мониторинг завершённых строительных и ремонтных работ, оценка соответствия объектов нормам безопасности и доступности.

Ожидаемый результат: завершение 90% запланированных ремонтов к 2030 году, 90 % доступность объектов для детей с ОВЗ.

6.13. Инструменты корректировки программы.

Промежуточные отчёты: каждый год проводится анализ выполнения программы и поставляется отчёт для руководства ГАУ КО «Содействие детскому отдыху». Это позволяет своевременно выявить отклонения и внести коррективы.

Корректировка целевых показателей: при необходимости, с учётом изменения внешних условий, могут быть скорректированы целевые показатели для более точного выполнения задач программы.

Обратная связь от партнёров: участие партнёрских организаций и экспертов в оценке результатов программы позволит получать независимую оценку эффективности её реализации.

Приложение 1 к программе развития
структурного подразделения
государственного автономного учреждения
Курганской области «Содействие детскому
отдыху» загородный оздоровительный
лагерь «весна» на 2025 – 2030 годы

Программа поддержки сотрудников ЗОЛ «Весна»

Цель программы: Развитие клиентоцентричности и корпоративной культуры в организации через внедрение программы поддержки благополучия сотрудников.

Программа поддержки сотрудников (далее – Программа) ЗОЛ «Весна» (далее – Организация) является базовой составляющей корпоративного благополучия. В основе механизма реализации программы инструменты поддержки в форме консультирования, коучинга, менторства, обучения, помощи, индивидуального сопровождения, бонусов, предоставляемые сотрудникам в Организации. Программа предусматривает льготы и привилегии, предоставляемые Организацией своим сотрудникам с целью улучшить их работоспособность, удовлетворённость и общее благополучие. Программа основана на принципе социальной ответственности работодателя.

1. Основные инструменты поддержки сотрудников.

Инструменты поддержки сотрудников, применяемые руководством в Организации, которые помогают сотрудникам лучше справляться со своими обязанностями, развивают их компетенции, решают конкретные задачи Организации.

1.1. Коучинг. Руководитель или коуч работает индивидуально с сотрудниками, помогает определить цели, наметить и реализовать планы по их достижению. Адресат/Категория: сотрудники, входящие в кадровый резерв; развитие индивидуального таланта и лидерского потенциала.

1.2. Менторинг. Опытный руководитель делится знаниями и опытом с молодыми руководителями и кадровым резервом для их профессионального роста, развития лидерских компетенций. Форма работы индивидуальная и групповая. Адресат/Категория: введении в новую должность сотрудника (наставничество); расширении круга задач и повышении уровня ответственности сотрудника.

1.3. Обратная связь. Руководитель обсуждает результаты работы и поведение сотрудников. Дает им конструктивную обратную связь, показывая области для развития, помогает понять сильные и слабые стороны. Адресат/Категория: все сотрудники и ответственные за развитие направлений; повышение мотивации сотрудников, улучшение коммуникации в команде, рост эффективности.

1.4. Карьерное планирование. Руководитель помогает сотруднику увидеть новые карьерные возможности внутри Организации и определить его профессиональные цели. Помогает составить план развития для достижения этих целей. Проводит консультации, дает рекомендации и поддерживает в процессе реализации профессиональных планов. Дает возможность проходить необходимое обучение, участвовать в сложных и перспективных проектах. Адресат/Категория: ключевые, талантливые сотрудники.

1.5. Делегирование полномочий и ответственности. Руководитель учит сотрудников выстраивать систему работы, а также передавать каждому члену команды конкретные полномочия для самостоятельного принятия решений. Это помогает формировать профессиональные навыки и управленческий опыт, способствует созданию в команде атмосферы доверия и развивает способность брать на себя ответственность. Адресат/Категория: ключевые, талантливые сотрудники.

1.6. Обучение и развитие. Руководитель предоставляет команде возможность

проходить обучение для развития конкретных навыков и компетенций, которые необходимы для решения текущих задач и на перспективу. Это могут быть тренинги, курсы, мастер-классы, конференции, участие в проектах и т.д. Групповые методы обучения способствуют развитию командной работы, улучшению взаимодействия и созданию позитивной рабочей атмосферы. Адресат/Категория ключевые, талантливые сотрудники; отделы и службы.

1.7. Поддержка в балансе работы и личной жизни. Руководитель может помогать сотрудникам находить баланс между работой и личной жизнью, предоставляя гибкий график работы, возможность работы удаленно, гибкий график отпусков. Оптимально для уменьшения стресса и улучшения уровня удовлетворенности, общего самочувствия сотрудников, снижения риска выгорания. Адресат/Категория: молодые специалисты; семейные сотрудники; сотрудники уязвимых категорий (предпенсионеры, пенсионеры, матери-одиночки, педагогические и медицинские работники, сотрудники с тяжелыми условиями труда).

1.8. Поддержка при личных проблемах. Руководитель оказывает поддержку, в том числе психологическую, своим сотрудникам в периоды личных трудностей. Показывает заботу и понимание. Помогает справиться с эмоциональным напряжением и сохранить производительность. Оптимально использовать для улучшения рабочего комфорта и построения доверительных отношений. Адресат/Категория: все сотрудники.

1.9. Развитие команды. Формат поддержки всей команды, когда руководитель помогает ей укреплять взаимодействие, ставить и достигать общие цели. Оптимально использовать для укрепления командного духа, повышения совместной результативности и адаптации к изменениям в Организации. Этот формат подходит для достижения коллективных результатов и создания эффективных команд. Адресат/Категория: все сотрудники.

1.10. Поддержка в решении конфликтов. Руководитель может помогать сотрудникам в разрешении конфликтов, предоставляя поддержку и руководство по решению сложных ситуаций. В Организации для грамотного решения конфликтных ситуаций возможно привлечение психолога. Результатом может быть снижение уровня конфликтов и установление более тесных взаимосвязей между сотрудниками. Адресат/Категория: все сотрудники.

2. Основные элементы поддержки сотрудников Организации.

Эффективность работы сотрудников и команды значительно повышается при внедрении практик заботы и помощи сотрудникам в решении жизненных и профессиональных вопросов.

2.1. Юридическая помощь. Юридическая помощь направлена на просвещение сотрудников в вопросах информационной безопасности, изменений в законодательстве, оформления пенсий, получения социальных льгот.

Формы работы: консультации по запросу, просветительская информация (семинары, рассылки), публикация памяток и инструкций по изменениям в законодательстве.

2.2. Финансово-правовая помощь. Финансово-правовая поддержка включает консультирование по вопросам финансовой грамотности, инвестиционных возможностей, оформления налоговых вычетов и социальных льгот.

Формы работы: консультации по финансовым вопросам (оформление кредитов, налоги, социальные -выплаты), образовательные курсы по финансовой грамотности, помощь в создании личных финансовых планов, участие в «Финансовых диктантах».

2.3. Социальная помощь. Направление социальной помощи призвано поддерживать сотрудников в трудных жизненных ситуациях, а также предоставлять льготы и привилегии, связанные с семейными вопросами.

Формы работы: корпоративные мероприятия и праздники, материальная помощь в особых случаях (свадьбы, рождение ребенка, трудные жизненные ситуации), организация

семейных мероприятий, участие в благотворительных акциях.

2.4. Психологическая помощь. Психологическая поддержка направлена на профилактику эмоционального выгорания, поддержку сотрудников в сложных ситуациях и улучшение общего психологического климата в коллективе.

Формы работы: психологическое консультирование, тренинги по стрессоустойчивости и эмоциональному интеллекту, медиативные сессии для разрешения конфликтов, релакс-сессии и психологические семинары на темы борьбы со стрессом.

2.5. Здоровый образ жизни. Программа популяризирует здоровый образ жизни среди сотрудников, предоставляя возможности для медицинского обслуживания и поощряя здоровые привычки.

Формы работы: регулярные медицинские осмотры, организация корпоративных спортивных мероприятий, поддержка сотрудников в борьбе с вредными привычками (курение, лишний вес), здоровое корпоративное питание (бонусы для работников столовых).

2.6. Личностное развитие. Формирование культуры личного развития и профессионального роста.

Формы работы: мастер-классы по саморазвитию и развитию лидерских качеств, курсы по личностному развитию (эффективные коммуникации, построение имиджа), консультации по карьерному росту и личным целям.

2.7. Система профессионального роста и признания заслуг. Направление поддержки сотрудников, направленное на поощрение профессиональных достижений и предоставление возможностей для карьерного роста.

Формы работы: участие в конкурсах профессионального мастерства, регулярное повышение квалификации, система премирования и нематериальной мотивации (публичная похвала, благодарности).

2.8. Обратная связь с сотрудниками. Эффективная система получения обратной связи между сотрудниками и руководством способствует выявлению проблем и улучшению рабочих процессов. Формы работы: регулярные совещания и планёрки, анонимные опросы для сбора предложений по улучшению условий труда.

2.9. Информационная помощь. Направление включает поддержку сотрудников в вопросах своевременного получения информации о деятельности Организации, событиях и актуальных вопросах.

Формы работы: создание корпоративной базы знаний, рассылка новостей и изменений, корпоративные группы для общения в мессенджерах, публикации инструкций, советов и новостей Организации.

Таким образом, Программа поддержки сотрудников направлена на улучшение рабочих условий, повышение удовлетворенности сотрудников и формирование клиентоцентричной корпоративной культуры в ЗОЛ «Весна».

Приложение 2 к программе развития
структурного подразделения
государственного автономного
учреждения Курганской области
«Содействие детскому отдыху»
загородный оздоровительный лагерь
«весна» на 2025 – 2030 годы

**План развития материально-технической базы
ЗОЛ «Весна» в 2025-2030 годы**

Перечень планируемых работ 2025 год

ЗОЛ «Весна»
Обустройство зоны купания и пляжа
Модернизировать ограждение территории по периметру
Замена видеокамер
Завершение ремонта крыльца во втором корпусе
Облицовка дверей эвакуационных выходов первого и второго корпуса
Ремонт площадки на летней эстраде
Замена стеклопакетов в административном корпусе
Покраска фасада столовой
Демонтаж пришедших в негодность уличных санузлов и хозяйственных построек
Установка ограждение хозяйственной зоны (забор)
Установка санузла во втором корпусе
Организация помещения под «Костюмерную», обеспечение наполнения необходимым инвентарем
Текущий ремонт: Спальных корпусов и административного здания, столовой
Установка оборудования для стабильного интернета
Ремонт Канализационные сети" (увеличение септика и модернизация канализации столовой)
Косметический ремонт и замена оборудования склада хранения пищевой продукции
Увеличение мест для проживания сотрудников (ремонт, приобретение жилых вагончиков)
Организация дополнительных зон для дополнительного образования (мобильные палатки)
Приобретение новой аудио и видео аппаратуры
Получение лицензии на дополнительное образование
Обновление необходимого оборудования для хозяйственных и воспитательных нужд
Ремонт вентиляционной системы в столовой

Организация и благоустройство «Живого уголка»
Оборудование летних мест для сушки одежды
Приобретение и установка теплиц для трудовой деятельности участников смен
Модернизация флагштоков (установка минимум 4 шт)
Обеспечение большего освещения территории
Установка ночного дежурного света в корпусах
Оборудование места для сушки обуви
Замена мебели в корпусах и местах общественного пользования (кровати, шкафы, тумбы, скамейки, стулья и т.д)
Демонтаж кустарников за пределами лагеря по периметру в целях пожарной безопасности
Расчистка дорог к подъездам запасных выходов с территории лагеря
<i>Программа «Доступная среда» «Приобретение оборудования архитектурной доступности»</i>

Перечень планируемых работ 2026 год

ЗОЛ «Весна»
Постройка крытой летней эстрады
Обеспечение доступных дорожных условий подъезда к лагерю
Установка отдельного помещения для пункта охраны
Антитеррористические мероприятия Установка видео наблюдения в пункт охраны
Текущий ремонт спальных корпусов №1,2"
Обновление и оборудование новых спортивных площадок
Оборудование мест для занятий начальной военной подготовки
Капитальный ремонт здания бывшего медицинского пункта (модернизация под жилое помещение для сотрудников лагеря)
Капитальный ремонт "Центральное крыльцо и запасные выходы столовой"
Текущие ремонты столовая, медицинский пункт
Текущий ремонт спортивных комплексов
Приобретение новых беседок
Приобретение и установка звукового музыкального оборудования по периметру лагеря (создание радио лагеря)
Замена сплит систем в корпусах
Текущий ремонт душевого комплекса
Замена корпусного бассейна
Установка видео наблюдения (корпуса, столовая)

Капитальный ремонт: "Игровой комнаты»
Приобретение информационных стендов (для родителей, по тематике сменны, антитеррористической безопасности)
Установка питьевых фонтанов на территории лагеря
Повышение пожарной безопасности, замена резервуаров для воды
Демонтаж погребных складов
Капитальный ремонт административного здания, кабинетов и жилых комнат
Капитальный ремонт «Входная группа, установка обозначающих знаков об Организации»
Организация помещения для психологического сопровождения
Замена оборудования пищеблока (плиты, пароконвектоматы и т.д.)
<i>Программа «Доступная среда» «Приобретение оборудования архитектурной доступности»</i>

Перечень планируемых работ 2027 – 2030 год

ЗОЛ «Весна»

Капитальный ремонт корпусов
Капитальный ремонт складских помещений и хозяйственных построек, столовой
Текущий ремонт душевых для персонала
Приобретение стиральной машины и сушильной машины для обслуживания участников смен
Перенос входной группы и благоустройство дороги и поезда к нему
Приобретение "Дизельного генератора"
Приобретение "Веревочный парк"
Сбор и подача документов на постройку третьего корпуса
Сбор и подача документов на постройку двух модулей для проживания сотрудников лагеря
Сбор и подача документов для на постройку хозяйственно санитарного модуля
<i>Программа «Доступная среда» «Приобретение оборудования архитектурной доступности»</i>