



**УТВЕРЖДАЮ:**

Индивидуальный предприниматель  
Дорохина Анна Андреевна

Дорохина А.А.

«19» июня 2019 г.

## **Положение**

### **О ПРОГРАММЕ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ на 5-летний период с 2019 по 2024 гг.**

#### **Паспорт Программы развития**

Школа флористики «Цветочная Мастерская» (ИП Дорохина А.А.) – организация дополнительного образования, проводящая обучение по направлению флористики.

**Руководителем является:** ИП Дорохина Анна Андреевна.

**Источниками финансирования являются:** средства, заработанные ИП Дорохина А.А. в рамках осуществления образовательной деятельности путем оказания платных образовательных услуг.

**Программа развития обусловлена:** современными требованиями к образовательному учреждению, которое должно выполнять требования лицензирующих и контролирующих органов и клиента - потребителя образовательных услуг (учащегося);

**Таким образом, к числу задач, решить которые призвана Программа развития, следует отнести:**

- согласование интересов субъектов взаимодействия (руководителя, коллектива, потребителей услуг);
- создание механизмов для предоставления качественных образовательных услуг;
- создание механизмов для получения устойчивой прибыли;
- создание механизмов целесообразного и эффективного использования средств от всех видов деятельности для устойчивого развития организации.

Программа развития базируется на следующих директивных документах:

- Федеральный закон об образовании (ФЗ-273 от 29.12.2012),
- Конституция Российской Федерации,
- Концепция Федеральной целевой программы развития образования,
- Национальная Доктрина развития российского образования до 2021 г.
- Положения, правила и постановления организации.

**Цель, миссия учреждения:** удовлетворение потребностей граждан в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии и приобретении ими необходимого уровня образования в избранной области деятельности.

### Приоритетные направления развития

- Создание материально-технической базы и организационных условий для оказания услуг высокого качества по всем видам деятельности (образовательной, методической, научной, консультационной и др.);
- Развитие корпоративной культуры учреждения: психологический климат, единство целей и мотивированность на их достижение, клиентоориентированность при предоставлении услуг;
- Развитие кадрового потенциала: расширение круга лиц, привлекаемых к образовательной деятельности, содействие повышению квалификации работников, создание условий для саморазвития и самосовершенствования сотрудников;
- Стабилизация и укрепление финансового положения учреждения;
- Развитие системы социального партнёрства.

### Цели, задачи, этапы, сроки реализации Программы развития

- Мероприятия программы;
- Стабилизация и укрепление финансового положения учреждения;
- Развитие системы социального партнёрства

№	Мероприятия	Сроки	Ожидаемый результат	Ответственные лица
<b>1. Утверждение</b>				
1.1.	Разработка программы развития	Июнь 2019	Предложения в программу и миссии организации	Руководитель
1.2.	Утверждение	Июнь 2019	Принятие программы развития на 2018-2022 гг.	Руководитель
1.3.	Контроль за реализацией программы	Постоянно	Оперативность учета интересов сторон	Руководитель
<b>2. Разработка и реализация образовательных программ</b>				
2.1.	Совершенствование содержания и технологий образования	Постоянно	Разработка актуальных образовательных программ, внедрение современных технологий	Руководитель
2.2.	Лицензирование новых направлений подготовки, переподготовки и повышения квалификации	По мере появления	Расширение перечня программ в приложении к лицензии	Руководитель
2.3.	Расширение перечня реализуемых образовательных программ и оказываемых услуг	Ежегодно	Увеличение количества слушателей, рост экономической эффективности образов. процесса	Руководитель
2.4.	Семинары для преподавателей	1 раз в год и чаще	Повышение качества учебных занятий, мотивация преподавательской деятельности	Руководитель
2.5.	Продвижение программы на рынке образовательных услуг	Постоянно	Увеличение качества слушателей	Руководитель
<b>3. Управление реализацией программы. Система управления качеством. График контрольных мероприятий.</b>				
№	Направление контроля	Срок	Документ	Ответственные
1	Анализ финансово-хозяйственной деятельности организации	Ежегодно	Отчет	Руководитель
2	Анализ качества образовательных услуг: качества образовательных программ; качества учеб.занятий, уровня обученности, удовлетворенности потребителя	Ежегодно	Отчет	Руководитель

### **Финансовое обеспечение программы**

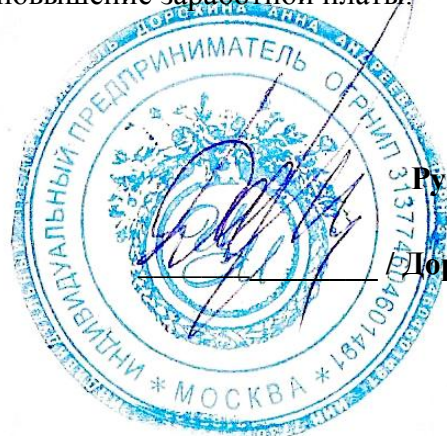
- на выплату заработной платы сотрудникам - не более 40% от общего дохода
- на развитие учебно-материальной базы - не менее 10 % от общего дохода

### **Ожидаемые результаты**

- Создание механизмов согласования интересов субъектов взаимодействия (руководителя, коллектива, потребителей услуг, социальных партнёров)
- Расширение перечня реализуемых образовательных программ
- Увеличение количества слушателей
- Увеличение доли доходов от образовательной деятельности
- Повышение удовлетворённости потребителей и заказчиков качеством образовательных услуг
- Внедрение эффективных современных образовательных технологий
- Активизация методической деятельности: проведение круглых столов, конференций по актуальным вопросам современного законодательства
- Укрепление деловой репутации на рынке образовательных услуг
- Создание механизмов для получения устойчивой прибыли за счёт поддержки видов деятельности, приносящих доход, и повышения мотивации сотрудников на достижение значимого для организации результата
- Создание механизмов целесообразного и эффективного использования средств от образовательной деятельности для устойчивого развития как организации дополнительного образования

### **Анализ учебно-методической деятельности**

- Учебно-методическая деятельность осуществляется по направлениям: дополнительное образование.
- Аудиторный фонд составляет: 2 аудитории на 15 и на 12 посадочных мест соответственно.
- Образовательный процесс оснащен необходимым оборудованием.
- Преподавательский корпус включает одного старшего преподавателя (руководителя организации) и открытые вакансии штатных преподавателей.
- Для повышения эффективности работы необходима непрерывная система повышения квалификации сотрудников и соразмерное повышение заработной платы.



**Руководитель**

**Дорохина А.А.**