

Содержание

1. Информационная справка о спортивной школе.
2. Введение.
3. Паспорт программы развития.
4. Проблемно-ориентированный анализ работы СШОР.
5. Приоритетные направления программы.
6. Ожидаемые результаты реализации программы.
7. Система программных мероприятий.
8. Критерии оценки деятельности по реализации программных мероприятий.

Информационная справка о школе

Полное название	Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва №1»
Сокращенное название	МБУ ДО «СШОР №1» (далее –«Учреждение»)
Юридический адрес	140402, РФ, Московская область, г. Коломна, ул. Дзержинского, дом 18
Год основания	2003 г.
Учредитель	Учредителем Учреждения и собственником его имущества является Городской округ Коломна Московской области. Управление по физической культуре, спорту и молодежной политике администрации Городского округа Коломна Московской области осуществляет функции и полномочия Учредителя (От имени Управления по физической культуре, спорту и молодежной политике администрации Городского округа Коломна Московской области функции и полномочия учредителя осуществляет начальник Управления либо лицо, на которое в установленном порядке возложено исполнение его обязанностей)
Организационно-правовая форма	Муниципальное учреждение
Тип	Учреждение дополнительного образования
Вид	Спортивная школа олимпийского резерва
Телефон	(496) 615-52-33; 615-47-96
E-mail	klmn_fsoigrsp@mosreg.ru
Сайт	http:// ivskolomna.ru
ВКонтакте	https://vk.com/sportivnayaschoolnumber1
Телеграмм	https://t.me/Sportivnayaschool1

Введение

Программа развития МБУ ДО «СШОР № 1» на ближайшую перспективу с 2025 до 2030 года представляет собой нормативно-управленческий документ, который определяет направления развития Учреждения в современных социально-экономических условиях.

Программа развития основывается на анализе социального заказа и современного состояния Учреждения. В ней отражены тенденции развития школы, охарактеризованы главные проблемы и запланированы направления работы.

Реализация программы позволит более полно объединить усилия Учреждения для его развития и создать единый функциональный комплекс для эффективной работы.

Развитие Учреждения в настоящий период предполагает поиск путей и создание условий для качественного и результативного процесса спортивной подготовки.

Паспорт программы развития

Наименование программы	Программа развития МБУ ДО «СШОР №1»
Разработчики программы	Директор, заместитель директора, начальник отдела, инструкторы-методисты
Исполнители программы	Администрация и сотрудники МБУ ДО «СШОР №1»
Цель программы	Построение новой системы работы, которая в современных социально-экономических условиях позволит стабильно и эффективно функционировать Учреждению.
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Укрепление материально-технической и ресурсной базы Учреждения. 2. Оптимизация системы управления Учреждения путем совершенствования организационных формы и методов работы администрации Учреждения. 3. Обеспечение адаптации Учреждения к изменениям, инициированным процессами модернизации сферы физической культуры и спорта. 4. Совершенствование методов работы сотрудников по всем направлениям деятельности Учреждения. 5. Создание условий для сохранения и укрепления здоровья всех участников процесса спортивной подготовки в Учреждении и обеспечение их безопасности. 6. Привлечение к занятиям максимально возможного числа детей для популяризации здорового образа жизни и проведения отбора перспективных спортсменов. 7. Повышение эффективности и результативности спортивной подготовки в Учреждении (подготовка кандидатов в сборные команды Московской области и РФ, выполнение спортсменами I взрослых разрядов, разрядов КМС, званий МС и выше). 8. Постоянное повышение профессиональной компетентности специалистов Учреждения. 9. Совершенствование и оптимизация работы с документацией Учреждения. 10. Укрепление внешних связей Учреждения (оформление сайта, СМИ, спонсоры, общеобразовательные школы, родители, организации). 11. Совершенствование системы мониторинга процесса спортивной подготовки.
Сроки реализации программы	2025-2030 гг.

<p>Этапы реализации программы</p>	<p>Идейный замысел программы - в поэтапной реализации путей обновления структуры и содержания работы в Учреждении, совершенствования работы всей организации в целом и процесса спортивной подготовки в частности.</p> <p>Первый этап (2025-2026 гг.) – изучение и формирование нормативно-правовой базы деятельности Учреждения в связи с новыми стандартами и требованиями. Максимально возможное и эффективное решение кадровых вопросов (привлечение молодых специалистов), структуризация направлений и сфер деятельности, управления и контроля, укрепление материально-технической базы. Развитие системы взаимодействия со стороны организациями.</p> <p>Второй этап (2026-2027 гг.) – переход к реализации новой модели Учреждения, укрепление материальной базы Учреждения.</p> <p>Третий этап (2027-2030 гг.) – коррекция реализации программы развития на основе мониторинга эффективности работы по ее внедрению, разработка стратегии дальнейшего развития Учреждения. Создание материальной базы достаточного уровня, реализация режима развития, формирование методической базы, апробация новых методик, расширение сферы услуг.</p>
-----------------------------------	--

Проблемно-ориентированный анализ работы СШОР

Проблемно-ориентированный анализ, проведенный в школе, выявил ряд ключевых проблем, которые необходимо решать. Определение проблем рассматривалось в контексте стратегического планирования как разрывов между достигнутыми результатами школы и требуемыми, желаемыми в будущем. Выявление значимых для школы проблем происходило посредством процедуры экспертной оценки и группового обсуждения, в которых приняли участие тренеры-преподаватели, специалисты и администрация школы.

№	Область проблемы	Описание проблемы
1.	Ресурсное обеспечение	<p>Несоответствие ресурсного обеспечения школы задачам ее развития:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Недостаточное финансовое обеспечение большинства статей расходов бюджетной сметы Учреждения (особенно в части расходов транспортной статьи, на учебно-тренировочные мероприятия и сборы, приобретения инвентаря, приобретение спортивной экипировки,). 2. Недостаточная материально-техническая база для учебно-тренировочного процесса: отсутствие тренировочной базы для бадминтона и тенниса. 3. Недостаток денежных средств для оплаты выездов на соревнования и отсутствие собственного автотранспорта для выездов спортсменов. 4. Недостаточная оснащенность средствами ИКТ рабочих мест и тренерских помещений. 5. Необходимость текущего ремонта в зданиях Учреждения. 6. Необходимость обеспечения процесса спортивной подготовки в Учреждении качественным и необходимым спортивным оборудованием, инвентарем и экипировкой.
2.	Нормативно-правовая основа	<ol style="list-style-type: none"> 1. Модернизация содержательных сторон процесса спортивной подготовки и отношений между его участниками с учетом новых тенденций в сфере физической культуры и спорта. 2. Выработка системы работы, которая позволит оперативно реагировать на все изменения в сфере физической культуры и

		спорта и быстро перестраивать рабочий процесс в соответствии с нововведениями.
3.	Кадровый состав	1. Низкие заработные платы сотрудников, обеспечивающих учебно-тренировочный процесс (инструкторы-методисты, начальник отдела, заместитель начальника отдела, заместитель директора).
4.	Процесс спортивной подготовки	1. Необходимость создания высокотехнологичной среды в процессе спортивной подготовки, позволяющей повышать результативность спортивных выступлений обучающихся, и эффективно работать на достижение уставных целей и задач. 2. Невозможность реализовать ряд интересных инновационных идей и разработок при организации спортивно-массовых мероприятий по материально-техническим или финансовым причинам. 3. Недостаточный уровень психологического обеспечения процесса спортивной подготовки. 5. Недостаточный уровень обеспеченности процесса спортивной подготовки узкоспециальным направлением работы по спортивной медицине. 6. Несоответствие между реальным и желаемым уровнем здоровья школьников (физкультурно-оздоровительная работа с детьми младшего возраста необходима для укрепления здоровья, подготовки их к поступлению на программы спортивной подготовки, ранней ориентации). 7. Небольшая конкуренция для проведения качественного отбора в Учреждение на спортивную подготовку.
5.	Методическая работа	1. Недостаточный уровень методического обеспечения процесса: трудности при разработке документации, отсутствие рекомендаций, макетов, шаблонов и инструкций; недостаточный объем информационного сопровождения спортивной подготовки; 2. Недостаточная взаимосвязь с другими учреждениями и организациями для обмена опытом; 3. Отсутствие инновационной, экспериментальной и научной работы тренеров-преподавателей. Слабая активность и инициативность по внедрению тренерами-преподавателями передового опыта и инноваций в процесс спортивной подготовки.
6.	Внешние отношения	1. Недостаточная информированность населения об услугах Учреждения. 2. Недостаточно развиты механизмы привлечения общественных и профессиональных организаций к решению вопросов формирования и реализации политики школы. 3. Трудности с привлечением спонсорской помощи. 4. Необходимо укрепить взаимодействие с ветеранами и инвалидами по культивируемым в Учреждении видам спорта

Приоритетные направления программы

Программа носит комплексный характер и направлена на реализацию нескольких приоритетных направлений:

1. Ресурсное обеспечение (обновление и развитие материально-технической базы Учреждения).
2. Нормативно-правовая основа (обновление локальных актов школы, модернизация содержательных сторон процесса спортивной подготовки и отношений между его участниками с учетом новых тенденций в сфере физической культуры и спорта).

3. Кадровый состав (обеспечение модернизированного процесса спортивной подготовки необходимыми кадровыми ресурсами, развитие профессиональной компетентности специалистов).
4. Процесс спортивной подготовки (создание высокотехнологичной среды, позволяющей повышать результативность спортивных выступлений обучающихся, и эффективно работать на достижение уставных целей и задач).
5. Методическая работа (модернизация технологических сторон процесса спортивной подготовки, стимуляция результативной, инновационной, научной и творческой работы специалистов, обмен опытом с другими учреждениями).
6. Внешние отношения (развитие социального партнерства, привлечение сторонней помощи, популяризация и реклама).

Ожидаемые результаты реализации программы

Реализация Программы развития предполагает переход Учреждения в качественно новое состояние. Программа направлена на реализацию стратегии локальных изменений в школе, рационализацию, обновление отдельных участков деятельности, которые в совокупности позволят сделать школе шаг вперед. Проектируемые результаты:

1. Улучшение условий (организационных, материально-технических) для занятий детей, подростков и взрослого населения Городского округа Коломна культивируемыми в Учреждении видами спорта (бадминтон, волейбол, настольный теннис, спорт ЛИН, спортивная гимнастика, теннис, художественная гимнастика).
2. Рост массовости детско-юношеского спорта и как следствие:
 - качественное улучшение отбора способных для спорта детей,
 - укрепление здоровья подрастающего поколения,
 - снижение криминогенной напряженности в подростковой среде.
3. Рост мастерства спортсменов.
4. Совершенствование подготовки спортивных резервов для сборных команд Московской области и Российской Федерации.

Система программных мероприятий

Система программных мероприятий раскрывает практические ориентиры развития учреждения, которые подчинены задаче сохранить самобытность и опыт работы спортивной школы, обогатить его, развить, модернизировать и наполнить новым содержанием, с учетом анализа обстановки, насущных потребностей современности и ресурсных возможностей.

Меры по улучшению ресурсного и финансового обеспечения Учреждения

<i>№</i>	<i>Мероприятия</i>	<i>Ответственные</i>	<i>Сроки</i>
1	Текущий ремонт зданий	Директор, заместитель начальника отдела	2025-2030
2	Разработать предложения и активизировать привлечение спонсорской помощи	Сотрудники Учреждения	2025-2030
3	Расширение перечня платных услуг	Директор, заместитель директора	2025-2030
4	Привлечение дополнительного финансирования в соответствии с законодательством Московской области	Директор, заместитель директора	2025-2030
5	Организация сотрудничества со сторонними организациями (заключение соглашений на безвозмездное предоставление мест для спортивных	Директор, заместитель директора	2025-2030

	мероприятий)		
6	Закупка необходимого количества качественного спортивного оборудования и инвентаря	Директор	Постоянно, по мере необходимости и при наличии возможности
7	Оснастить средствами ИКТ рабочие места специалистов	Директор, заместитель начальника отдела, заведующий хозяйством	2025-2030

Меры по развитию нормативно-правовой базы

№	Мероприятия	Ответственные	Сроки
1	Внесение необходимых изменений в Устав	Директор	По мере необходимости
2	Актуализация базы нормативно-правовых и методических документов Учреждения, разработка унифицированной документации специалистов Учреждения	Директор, заместители директора	По мере необходимости
3	Приведение в соответствие современным требованиям номенклатуры дел Учреждения	Заместитель директора	В течение всего периода
4	Обновление, пересмотр и создание новых локальных актов Учреждения. Исключение формального подхода.	Директор, заместители директора	В течение всего периода
5	Модернизация содержательных сторон процесса спортивной подготовки и отношений между его участниками	Директор, заместитель директора, начальник отдела, инструктор-методист	В течение всего периода
6	Активизация инициативы сотрудников, привлечение их к участию в создании нормативно-правовой базы Учреждения, расширение открытости и гласности управленческой и основной деятельности Учреждения	Администрация	Постоянно

Совершенствование работы с кадрами

№	Мероприятия	Ответственные	Сроки
1	Создание перспективного плана повышения квалификации и аттестации кадров на 5 лет	Заместитель директора	До конца 2025 г.
2	Инициация профессиональной переподготовки сотрудников. Приведение квалификации персонала Учреждения в соответствие с требованиями профессиональных стандартов	Директор, заместитель директора	По необходимости
3	Проведение работы по повышению квалификации специалистов	Начальник отдела, инструкторы-методисты	Постоянно
4	Создание банка данных о профессиональном обучении сотрудников	Заместитель директора	До конца 2025 г.
5	Проведение консультаций и совещаний	Администрация	Постоянно

	по актуальным вопросам, разъяснительной работы с сотрудниками		
6	Оптимизация штатного расписания, распределение должностных обязанностей штатных сотрудников, обучение на профессиональных курсах в случае необходимости	Директор	В течение всего периода
7	Подбор квалифицированных специалистов на вакантные должности. Поддержка молодых специалистов.	Директор	По мере необходимости
8	Организация участия специалистов Учреждения в научно-практических конференциях, семинарах по актуальным вопросам, в мастер-классах	Директор, заместитель директора, инструктор-методист	Постоянно, по возможности
9	Подготовка тренерских кадров для работы с детьми дошкольного возраста (для оказания платных услуг)	Директор, заместитель директора	До 2030 г.

Меры по совершенствованию процесса спортивной подготовки

№	Мероприятия	Ответственные	Сроки
1	Обновление программ спортивной подготовки (при изменении Федеральных стандартов спортивной подготовки по культивируемым в Учреждении видам спорта)	Директор, заместитель директора, начальник отдела, инструктор-методист	По необходимости
2	Посещение семинаров, конференций и консультаций по вопросам организации спортивной подготовки	Директор, заместитель директора, начальник отдела, инструктор-методист	В течение всего периода
3	Освоение передовых форм и методов организации тренировочного процесса	Директор, заместитель директора, начальник отдела, инструктор-методист	Постоянно
4	Обеспечение процесса спортивной подготовки в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки	Директор	Постоянно
5	Создание высокотехнологичного процесса спортивной подготовки, позволяющего повышать результативность спортивных выступлений обучающихся, и эффективно работать на достойном современном уровне, активно внедрять в учебно-тренировочный процесс современные технологии	Директор, заместитель директора, начальник отдела, инструктор-методист	До 2030 г.
6	Совершенствование системы эффективного контроля за осуществлением процесса спортивной подготовки	Директор, заместитель директора, начальник отдела, инструктор-методист	Постоянно
7	Совершенствование системы антидопинговых мероприятий	Заместитель директора, инструктор-методист	Постоянно
8	Использование новых интересных форм	Заместитель	В течение всего

	и методов организации спортивно-массовых мероприятий, учебно - тренировочного и воспитательного процессов с обучающимися (спортивные праздники, турниры, Дни открытых дверей, мероприятия по подведению итогов)	директора, инструкторы-методисты	периода
9	Совершенствование системы мероприятий по профилактике детского травматизма	Администрация	Постоянно
10	Совершенствовать воспитательный процесс (работа с родителями, профорientация, популяризация здорового образа жизни, работа с детьми «группы риска»)	Заместитель директора	Постоянно

Меры по обновления и совершенствованию методической работы

<i>№</i>	<i>Мероприятия</i>	<i>Ответственные</i>	<i>Сроки</i>
1	Актуализация методического сопровождения процесса спортивной подготовки (программы, планирование, методические разработки, медиатека, библиотека)	Директор, заместитель директора, начальник отдела, инструктор-методист	В течение всего периода
2	Методическое сопровождение тренерско-преподавательского состава в ходе переобучения, повышения квалификации	Директор, заместитель директора, начальник отдела, инструктор-методист	Постоянно
3	Формирование банка методических материалов для специалистов	Заместитель директора, инструктор-методист	Постоянно
4	Организация участия сотрудников в открытых учебно-тренировочных занятиях, семинарах, конференциях, инициирование процесса обмена опытом со сторонними организациями по специфическим вопросам спортивной подготовки	Директор, заместитель директора, инструктор-методист	В течение всего периода, по возможности
5	Инициирование участия специалистов в профессиональных конкурсах. Разработка положение по конкурсу «Лучший тренер-преподаватель»	Заместитель директора, инструктор-методист	До 2030 г.
6	Совершенствование аналитической деятельности методической службы (организация мониторингов, разнообразие форм и методов сбора информации, обработки и непосредственно аналитической работы)	Заместитель директора, инструктор-методист	Постоянно
7	Стимулирование работы специалистов по самообразованию	Заместитель директора, инструктор-методист	Постоянно
8	Аккумуляция собственного методического опыта Учреждения	Заместитель директора, инструктор-методист	Постоянно, в течение всего периода

9	Оказание консультативной и практической помощи специалистам при прохождении аттестации. Стимулирование сотрудников на повышение квалификационного уровня	Директор, заместитель директора, начальник отдела, инструктор-методист	Постоянно
10	Систематизировать отслеживание проблем и затруднений при реализации программ спортивной подготовки	Директор, заместитель директора, начальник отдела, инструктор-методист	Постоянно
11	Активизация экспериментальной и научной работы специалистов	Директор, заместитель директора, начальник отдела, инструктор-методист	В течение всего периода, по возможности

Меры по расширению укреплению внешних отношений и популяризации

№	Мероприятия	Ответственные	Сроки
1	Совершенствование работы собственного информационного сайта Учреждения	Директор, заместитель директора, начальник отдела, инструктор-методист	В течение всего периода
2	Расширение информационного поля о деятельности Учреждения в сети Интернет – создание и продвижение аккаунтов Учреждения в социальных сетях	Директор, заместитель директора, начальник отдела, инструктор-методист	Постоянно в течение всего периода
3	Организация открытых уроков и агитационной работы тренеров-преподавателей в общеобразовательных учреждениях и детских садах	Директор, заместитель директора, начальник отдела, инструктор-методист	Периодически, в течение всего периода
4	Селекционная работа тренерско-преподавательского состава в общеобразовательных школах	Директор, заместитель директора, начальник отдела, инструктор-методист	Периодически, в течение всего периода
5	Укрепление сотрудничества с федерациями культивируемых в Учреждении видов спорта	Директор	В течение всего периода
6	Укрепление сотрудничества со СМИ нашего города (реклама организации набора, анонс мероприятий, популяризация, освещение деятельности Учреждения)	Директор, заместитель директора	В течение всего периода
7	Участие Учреждения в общегородских мероприятиях	Директор, заместитель директора	По мере необходимости
8	Развитие ветеранского спорта в Городском округе Коломна (вовлечение в спорт инвалидов, привлечение ветеранов в общественную жизнь Учреждения, сотрудничество с движением ветеранов спорта, проведение соревнований и т.д.)	Директор, заместитель директора, начальник отдела, инструктор-методист	Постоянно в течение всего периода
9	Активное развитие паралимпийского направления и вовлечение в спорт инвалидов (подготовка спортсменов-	Директор, заместитель директора, начальник отдела, инструктор-	Постоянно в течение всего периода

	инвалидов к областным, всероссийским и международным соревнованиям, вовлечение спортсменов-инвалидов в общественную спортивную жизнь Учреждения)	методист	
10	Организация взаимодействия сотрудников Учреждения по разным направлениям работы с целью аккумулировать ценный опыт работы лучших спортивных школ Московской области	Директор, заместитель директора, начальник отдела, инструктор-методист	Постоянно в течение всего периода
11	Расширение системы социального партнерства на договорной основе (образовательные, спортивные и сторонние организации)	Директор	В течение всего периода при необходимости

Основные принципы реализации программы

1. Принцип территориальности – ориентация на работу с населением Городского округа Коломна, в котором находится Учреждение, учет местной истории, традиций, возможностей.
2. Принцип конкурентоспособности – соответствие предлагаемых услуг потребностям социума, увеличение и сохранение контингента обучающихся.
3. Принцип сотрудничества – согласованность деятельности всех участников процесса, подход к решению проблем с различных сторон и подчинение этой цели совокупности усилий всех (в том числе сторонних) заинтересованных лиц в деле воспитания спортсменов и здорового подрастающего поколения.
4. Принцип преемственности – аккумуляция опыта работы школы, его анализ, сохранение перспективного и положительного, коррекция отрицательных моментов. Далее на этой фундаментальной основе начинать модернизацию и инновационные преобразования.
5. Принцип комплексности – предусматривает тесную взаимосвязь и взаимозависимость всех сторон и направлений работы Учреждения (ресурсную, кадровую, спортивную, методическую деятельность и внешние отношения).
6. Принцип целостности – предполагает организацию преобразований, подбор мероприятий программы и направлений работы сообразно и подчиненно конкретной цели и в соответствии с поставленными для ее решения задачами.

Параметры оценки деятельности по реализации программных мероприятий

1. Укрепление материально-технической базы, ее достаточность для нужд осуществляемой деятельности.
2. Повышение квалификации сотрудников, показатели категоричности специалистов и администрации, создание условий для самореализации и профессиональный рост работников.
3. Улучшение показателей спортивной результативности.
4. Улучшение состояния здоровья детей, подростков и учащейся молодежи. Эффект профилактики заболеваемости.
5. Увеличение контингента обучающихся, его сохранность.
6. Повышение качества организации и проведения массовой физкультурно-оздоровительной и спортивной работы с детьми и подростками.
7. Отсутствие правонарушений в микросоциуме.
8. Установление и укрепление контактов со сторонними организациями, увеличение их числа и эффективности.

Пашутина
Анна
Васильевна

Подписано цифровой
подписью: Пашутина
Анна Васильевна
Дата: 2025.12.28
09:12:40 +03'00'