

УПРАВЛЕНИЕ ОБЩЕГО И ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА НОРИЛЬСКА

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СТАНЦИЯ ДЕТСКОГО И ЮНОШЕСКОГО ТУРИЗМА И ЭКСКУРСИЙ»
(МБУ ДО «СДЮТиЭ»)

СОГЛАСОВАНО

Начальник Управления
общего и дошкольного образования
Администрации города
Норильска

А.Г. Колин

« » 2026г.

СОГЛАСОВАНО

Управляющим советом
МБУ ДО «СДЮТиЭ»

Протокол от

«17» 12 2026г.

№ 2

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора
МБУ ДО «СДЮТиЭ»

от «04» 02 2026г.

№ 12



ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ

муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования «Станция детского и юношеского туризма и экскурсий»

Норильск.
Март, 2026

Содержание

Пояснительная записка	3
Информационная справка об образовательной организации	4
Выявление потенциала развития образовательной организации. SWOT-анализ	8
Цель, задачи, мероприятия (дорожная карта) портфеля проектов программы развития образовательной организации	11
Портфель проектов программы развития	13
Ресурсное обеспечение программы развития	26
Показатели эффективности реализации программы развития	27
Особенности процесса разработки и реализации программы развития	32
Заключение	33
Литература	34

Пояснительная записка

В современном мире, где образовательные учреждения сталкиваются с быстрыми изменениями и растущими запросами общества, наличие программы развития учреждения становится неотъемлемым элементом успешного управления. Она позволяет учитывать социальные, образовательные и экономические вызовы, эффективно распределять ресурсы и внедрять инновации. Программа развития способствует прозрачности работы учреждения, объединяет усилия педагогов, учащихся и родителей, а также направлена на достижение устойчивого развития, соответствующего требованиям времени и потребностям будущего поколения.

Программа развития МБУ ДО «СДЮТЭ» является управленческим документом, который направляет изменения в деятельности организации, обеспечивая её устойчивое развитие и подразумевает:

- соответствие между задачами внешней среды (социальными, образовательными запросами) и целями внутреннего развития организации;
- привлечение и эффективное использование ресурсов для достижения целей;
- создание условий для реализации образовательных, туристских и краеведческих программ на новом уровне.

Важным условием разработки Программы является её коллективный характер — это результат совместной работы руководства, педагогов, учащихся, родителей и других заинтересованных сторон.

Программа описывает:

- текущее состояние организации (анализ проблем и потенциала);
- желаемое будущее (цели и задачи развития);
- пути перехода от текущего состояния к желаемому (план действий и проекты).

Программа развития для МБУ ДО «СДЮТЭ» является инструментом:

- стратегического планирования деятельности учреждения в условиях уникальных климатических и социальных особенностей города Норильска;
- интеграции традиционных подходов к образовательной деятельности с современными инновациями, включая цифровые технологии и экологическое воспитание;
- привлечения ресурсов для реализации значимых проектов (грантов, бюджетов вышестоящих уровней, спонсорской помощи);
- повышения качества образовательной среды и уровня удовлетворённости всех участников образовательного процесса.

Разработка Программы развития — это шаг к тому, чтобы Станция стала центром образовательного, туристского, патриотического воспитания, музейной и экскурсионной деятельности, способным удовлетворить запросы современного общества и обеспечить устойчивое развитие в долгосрочной перспективе.

Информационная справка об образовательной организации

Полное наименование учреждения в соответствии с Уставом: муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Станция детского и юношеского туризма и экскурсий» города Норильска.

Краткое наименование: МБУ ДО «СДЮТиЭ».

Учреждение было основано в 1989 году.

Лицензия на право ведения образовательной деятельности выдана Министерством образования Красноярского края (свидетельство № 8423-л от 16 декабря 2015 года). Учреждение работает на основании Конституции Российской Федерации, федеральных законов, указов Президента РФ, постановлений Правительства РФ, муниципальных нормативных актов и собственного Устава.

МБУ ДО «СДЮТиЭ» относится к учреждениям дополнительного образования детей и взрослых. Основное направление деятельности — туристско-краеведческая, экскурсионная работа и музейное дело.

В рамках муниципального задания учреждение осуществляет реализацию дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ туристско-краеведческой направленности в объеме 131760 человеко/часов.

Реализация образовательных программ дополнительного образования осуществляется по годам обучения, которые предусматривают дифференцированный подход к учебному материалу в зависимости от возраста и способностей обучающихся и допускают вариативность сроков обучения, что зависит от степени одаренности детей, их физических возможностей и интересов.

Продолжительность курса обучения - от 1 года до 3-х лет. Выпускники курса переводятся на программу более сложного уровня.

Количественный состав учебных групп 5, 10 – 15 человек.

Комплектование учебных групп начинается с 1 сентября. Продолжительность учебного года определяется образовательной программой.

Учебный план МБУ ДО «СДЮТиЭ» составлен в соответствии с дополнительными общеобразовательными общеразвивающими программами.

Учебно-воспитательный процесс осуществляется педагогами дополнительного образования на базе МБУ ДО «СДЮТиЭ», а также образовательных учреждений МО г. Норильск на основе договоров совместной деятельности и безвозмездного пользования имуществом. Все адреса, по которым осуществляется образовательная деятельность МБУ ДО «СДЮТиЭ», прошли процедуру лицензирования в Министерстве образования Красноярского края, внесены в приложение к лицензии на образовательную деятельность.

Дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы реализовались педагогами дополнительного образования Станции на базах 14-ти образовательных учреждений, а именно: МБУ ДО «СДЮТиЭ», СШ № 1, СШ №3, СШ № 8, СШ № 9, СШ № 27, СШ № 28, СШ № 30, СШ № 33, СШ № 41, СШ № 45, Гимназия № 7, Гимназия № 11, Гимназия №48. Учреждение охватывает своей деятельностью все районы МО город Норильск.

В туристско-краеведческих объединениях МБУ ДО «СДЮТиЭ» обучается 650 учащихся. Контингент обучающихся стабилен, движение учащихся происходит по объективным причинам и не вносит дестабилизацию в процесс развития учреждения.

Учебный процесс в МБУ ДО «СДЮТиЭ» выстраивается в рамках личностно-ориентированного обучения. С этой целью в Учреждении разработаны дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы разного уровня обучения, которые дифференцированы в соответствии со следующими уровнями сложности:

1. «Стартовый уровень». Предполагает минимальную сложность материала предлагаемого для освоения содержания программы.

2. «Базовый уровень» гарантированно обеспечивает трансляцию общей и целостной картины в рамках содержательно-тематического направления программы.

3. «Продвинутый уровень». Предполагает углубленное изучение сложных специализированных разделов в рамках содержательно-тематического направления программы.

В соответствии с изменениями в Законе об образовании в программы включен блок «Воспитательная работа», в котором педагоги определяют цель, задачи и приоритетные направления воспитания с детским объединением в рамках своей программы, а также разрабатывают индивидуальные планы воспитательных мероприятий на учебный год.

Педагогами МБУ ДО «СДЮТиЭ» создана и регулярно обновляется база методических материалов и пособий по туристско-краеведческой направленности. Все материалы размещаются на сайте Учреждения. Педагогический коллектив обеспечен достаточным количеством периодических изданий и специальной литературой, имеет постоянный доступ к Интернет-ресурсам.

С целью повышения эффективности занятий, увеличения их практической направленности, повышения интереса к занятиям, педагогами МБУ ДО «СДЮТиЭ» широко используются игровые технологии. Проведение занятий в игровой форме позволяет повысить интерес детей к изучаемому материалу; глубже раскрыть способности обучающихся; развить и закрепить умения и навыки самостоятельной работы, стремление к творческому поиску, повысить результативность обучения.

В МБУ ДО «СДЮТиЭ» активно внедряются в практику здоровьесберегающие технологии. Работа по здоровьесбережению ведется по нескольким направлениям: конкурсы, походы выходного дня, практические занятия на территории спортивно-оздоровительного комплекса «Оганер», экскурсии и другие мероприятия, пропагандирующие здоровый образ жизни. При реализации здоровьесберегающих технологий, с целью укрепления здоровья детей учитываются возрастные особенности детей и их психофизические возможности, соблюдается рациональная организация занятий, организация двигательной активности. Построение учебного процесса - с учётом индивидуальных особенностей здоровья каждого ребёнка. На занятиях применяется частая смена видов деятельности, проведение физкультминуток.

Информационно-коммуникационные технологии, применяемые в педагогической деятельности МБУ ДО «СДЮТиЭ», позволяют обучать детей работе с разными источниками информации, повышать мотивацию обучения на занятии, повышать уровень индивидуализации и дифференциации обучения, организовывать оперативный контроль за усвоением знаний, проводить исследовательскую работу. Информационно-коммуникационные технологии формируют готовность обучающихся к самообразованию.

Сохранность контингента обучающихся является одним из показателей оценки деятельности учреждения дополнительного образования и степени профессионализма педагогического коллектива.

На начало 2025-2026 учебного года показатель сохранности контингента Станции – 88,5%.

Система мероприятий по сохранности контингента обучающихся в Учреждении стабильна, все мероприятия в данном направлении оправданы и результативны.

Администрация Учреждения осуществляет строгий контроль за соблюдением Санитарно-эпидемиологических норм и правил гигиеническим требованиям в процессе обучения; к условиям, помещениям, где осуществляется образовательный процесс. Разработаны и утверждены инструкции по технике безопасности, в соответствии с которыми в течение учебного года проводятся инструктажи с учащимися (вводный, целевой, внеплановый); инструкции по охране труда, оказанию первой помощи и др. Регулярно осуществляются мероприятия в рамках реализации программы производственного контроля (замеры физических факторов, состояния микроклимата учебных помещений).

С целью улучшения качества образования особое внимание уделяется проведению мониторинга образовательной деятельности. Успешно реализуется форма аттестации воспитанников - тестирование по годам обучения. Педагогами МБУ ДО «СДЮТиЭ» разработаны тесты для каждого года обучения образовательных программ с целью определения уровня подготовки обучающихся по теоретической части. Также используются традиционные формы отслеживания практических результатов освоения программ - участие и результативность в слетах, соревнованиях, конкурсах, олимпиадах, выставках.

Обучающиеся, освоившие дополнительную общеобразовательную общеразвивающую программу одного из годов обучения и успешно прошедшие промежуточную аттестацию, переводятся на следующий год обучения. Перевод обучающихся на следующий год обучения оформляется приказом директора.

Обучающимся, освоившим Программу в полном объеме, по результатам итоговой аттестации выдается сертификат об окончании обучения с присвоением регистрационного номера и заверенного печатью Станции.

Учащимся, не окончившим образовательную программу, оформляется справка с указанием фактического объема освоения разделов программы.

Образовательный процесс в учреждении осуществляет коллектив в составе 31 человек: 12 педагогов дополнительного образования, 4 педагога-организатора, 4 методиста и 11 внешних совместителя. Совместители: 3 руководителя школьных музеев, 8 руководителей туристских объединений.

За последние годы произошли довольно серьезные изменения в кадровом составе педагогического коллектива: ушли опытные педагоги, с большим стажем, которые стояли у истоков развития Станции, воспитали не одно поколение туристов.

Сейчас на должность педагогов дополнительного образования трудоустраиваются молодые кадры, не всегда имеющие профильное образование. В Учреждение они принимаются после прохождения профессиональной переподготовки по образовательной программе «Педагог дополнительного образования». Некоторые педагоги являются нашими выпускниками, что, конечно, приветствуется, их знания помогают им быстрее адаптироваться в нашем коллективе и включиться в образовательную деятельность.

Образовательный уровень педагогического коллектива: педагогический коллектив Станции отличается высоким уровнем образования - 84,6% педагогов имеют высшее профессиональное образование (27 человек). Среднее профессиональное 15,4 %

– 4 человека. 100% педагогов – совместителей имеют высшее педагогическое образование.



Квалификация педагогических работников:

Высшая категория – 3 человека;

Первая категория – 11 человек;

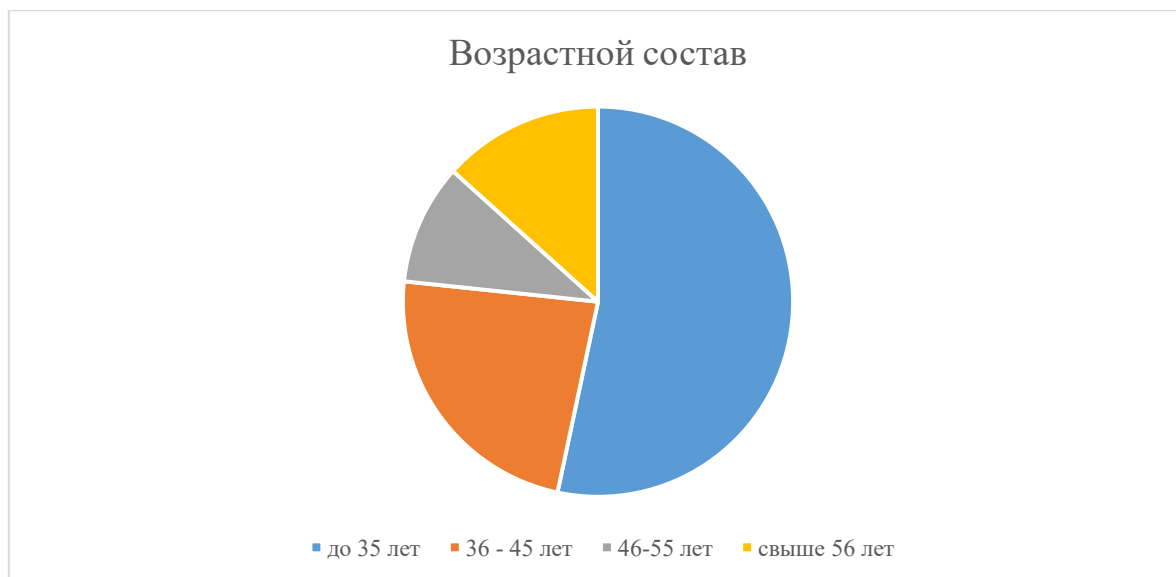
Соответствие занимаемой должности – 9 человек (из них 3 педагога-совместителя).

У семи педагогических работников нет аттестации (из них 5 педагогов-внешние совместители), педагоги отработали в занимаемой должности менее 2-х лет.



Сокращение числа педагогических работников, имеющих категорию, по сравнению с предыдущими годами, объясняется обновлением коллектива, приходом молодых педагогов, не имеющих достаточного опыта работы.

В соответствии с частью 4 статьи 51 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» на соответствие по должности «Руководитель» аттестованы директор и 2 заместителя директора.



Средний возраст педагогических кадров – 40,8 лет.

Средний педагогический стаж работников - 14,2 лет.

Средний стаж работы в учреждении – 7,5 года (менее года работы на Станции – 7 педагогов).

Выявление потенциала развития образовательной организации. SWOT-анализ

МБУ ДО «СДЮТиЭ» играет важную роль в дополнительном образовании города Норильска, предоставляя уникальные возможности для детей в области туризма, экскурсионного и музейного дела. Проведём детальный SWOT-анализ, чтобы выявить сильные и слабые стороны организации, а также внешние возможности и угрозы, которые могут повлиять на её развитие.

SWOT-анализ МБУ ДО «СДЮТиЭ».

Сильные стороны:

1. **Высокая квалификация педагогов.** Педагоги обладают значительными знаниями и опытом в области туризма, экскурсионного и музейного дела. Это позволяет обеспечивать высокий уровень образовательных услуг и мероприятий.

2. **Уникальные образовательные услуги.** Станция предоставляет услуги, которые не имеют аналогов в образовательной сфере региона, такие как бесплатные экскурсии, занятия по туризму и эксклюзивные мероприятия на открытой местности.

3. **Физическая подготовка педагогов.** Высокий уровень физической подготовки педагогов позволяет проводить сложные походы, экспедиции и мероприятия даже в экстремальных условиях.

4. **Сплочённый коллектив.** Коллектив работает в атмосфере взаимоподдержки, что способствует эффективной реализации образовательных программ.

5. **Материально-техническая база.** Организация обладает значительной базой для проведения занятий, включая оборудование для туризма и проведения экскурсий, занятий по краеведению и музейного дела.

6. **Поддержка администрации.** Руководство мотивирует педагогов, создаёт условия для их профессионального роста и внедрения новых технологий в образовательный процесс.

7. **Большой охват детей.** Организация охватывает большое количество участников, что укрепляет её значимость в системе дополнительного образования.

8. **Патриотическая направленность.** Воспитание любви к Родине, развитие интереса к отечественной истории и природе — важная составляющая работы Станции.

9. **Молодые специалисты.** Наличие молодых педагогов, готовых внедрять современные педагогические технологии, способствует инновационному развитию Станции.

10. **Готовность к сотрудничеству.** Коллектив активно взаимодействует с другими образовательными учреждениями, организациями города и специалистами из других регионов.

Слабые стороны:

1. **Нехватка педагогов с профильным образованием.** Многие педагоги не имеют специального образования в области туризма, что может сказываться на качестве предоставляемых услуг.

2. **Недостаточно широкое информирование о проводимой деятельности.** Информация о работе Станции недостаточно широко представлена в городе, что ограничивает привлечение новых участников.

3. **Административный контроль.** В отдельных случаях отмечается необходимость усиления административного сопровождения для повышения темпов модернизации и развития учреждения.

4. **Кадровый дефицит.** В целом наблюдается нехватка квалифицированных кадров, что создаёт нагрузку на текущий коллектив.

5. **Замороженная реконструкция СОК «Оганер».** Приостановка работ по реконструкции спортивно-оздоровительного комплекса ограничивает расширение возможностей для проведения занятий.

6. **Мотивация.** Некоторым педагогическим сотрудникам требуется дополнительная поддержка и мотивация для освоения новых методов и технологий, способствующих развитию образовательной среды.

Внешние возможности:

1. **Поддержка государства и города.** Развитие дополнительного образования является одним из приоритетов государственной политики, что открывает возможности для получения дополнительного финансирования и грантов.

2. **Участие в грантах.** Организация может привлекать дополнительные средства через участие в грантовых конкурсах на региональном и федеральном уровнях.

3. **Спонсорская поддержка.** Сотрудничество с бизнесом и спонсорами может обеспечить дополнительные ресурсы для развития Станции.

4. **Возрождение клубной деятельности.** Восстановление и развитие туристических клубов позволит привлечь новых участников и расширить спектр услуг.

5. **Сотрудничество с туристами и турклубами города.** Объединение усилий с профессионалами в области туризма может быть полезным для обмена опытом и проведения совместных мероприятий.

6. **Развитие патриотизма.** Увеличение интереса к историческим и природным объектам региона открывает новые перспективы для экскурсий и образовательных программ.

Внешние угрозы:

1. **Снижение финансирования.** Возможное сокращение бюджетного финансирования может ограничить развитие Станции и реализацию новых проектов.

2. **Отсутствие взаимодействия с учреждениями.** Не все образовательные учреждения готовы к сотрудничеству, что ограничивает возможности для совместных проектов.

3. **Низкая мотивация детей.** У многих родителей отсутствует заинтересованность в занятиях, связанных с туризмом (приоритет учебные науки, спорт, языковые объединения), что снижает уровень вовлеченности детей.

4. **Изменение ценностей в туризме.** Популяризация коммерческого туризма с гидами и шерпами может снизить интерес к самостоятельному массовому туризму, который продвигает Станция.

5. **Погодные условия.** Климатические особенности региона и возможные неблагоприятные погодные явления могут создавать риски и затруднения для проведения мероприятий на открытой местности.

Анализ и выводы

Проведённый SWOT-анализ позволил выявить ключевые аспекты, определяющие текущую деятельность МБУ ДО «СДЮТЭ», а также обозначить направления для её дальнейшего развития.

Сильные стороны организации демонстрируют её потенциал и уникальность в системе дополнительного образования. Высокий профессионализм педагогического состава, сплочённость коллектива, значительная материально-техническая база, а также уникальные образовательные услуги позволяют Станции занимать особое место среди образовательных учреждений региона. Педагоги Станции не только обладают компетенциями в области туризма, музейного и экскурсионного дела, но и готовы к сотрудничеству с внешними организациями, что открывает новые горизонты для развития. Большой охват детей, молодёжная вовлечённость и патриотическая направленность работы формируют положительный имидж учреждения.

Однако **слабые стороны** мешают в полной мере реализовать потенциал Станции. Проблемы кадрового дефицита и нехватки педагогов с профильным образованием создают нагрузку на текущий коллектив и снижают качество образовательных услуг. Недостаточная популяризация деятельности Станции в городе ограничивает приток новых участников и потенциальных партнёров. Приостановленная реконструкция СОК «Оганер» и отсутствие транспортной логистики приводят к снижению доступности занятий для детей, что может негативно сказаться на вовлечённости участников. Нежелание опытных педагогов осваивать новые технологии и методы обучения также тормозит развитие образовательного процесса.

Внешние возможности дают Станции широкие перспективы. Государственная поддержка, участие в грантовых программах и возможность привлечения спонсоров открывают доступ к дополнительным ресурсам. Развитие клубной деятельности и сотрудничество с местными туристами и турклубами. Кроме того, возросший интерес к патриотическому воспитанию может стать основой для разработки новых образовательных программ, способных привлечь детей и родителей.

В то же время **внешние угрозы** требуют особого внимания. Снижение финансирования и изменения восприятия туризма в обществе, где самостоятельный туризм уступает место коммерческим услугам, ставит под угрозу основную концепцию работы Станции.

Таким образом, с одной стороны, Станция располагает достаточным кадровым и ресурсным потенциалом, уникальными компетенциями педагогического коллектива, востребованными образовательными услугами и имиджем в сообществе. С другой — сталкивается с кадровыми трудностями, инфраструктурными барьерами, а также с вызовами внешней среды, включая меняющийся интерес к туристско-краеведческому направлению.

Очевидно, что дальнейшее продвижение деятельности МБУ ДО «СДЮТиЭ» возможно только благодаря комплексному решению внутренних проблем, активному использованию внешних возможностей и своевременному реагированию на потенциальные угрозы.

Цель, задачи, мероприятия (дорожная карта) портфеля проектов программы развития образовательной организации

Цель программы:

Обеспечить устойчивое развитие МБУ ДО «СДЮТиЭ» как центра дополнительного образования патриотической и туристско-краеведческой направленности, способного предоставлять современные, востребованные образовательные услуги и объединять детей и молодежь, создавая условия для их личностного роста, формирования гражданской позиции и профессионального самоопределения.

Ключевая проектная идея:

Развивать современную систему дополнительного образования туристско-краеведческой направленности, основанную на синергии туризма, краеведения и патриотического воспитания, вовлекая педагогов, детей, их семьи и партнёров, чтобы обеспечить доступность разнообразных программ, повысить интерес молодёжи к активному образу жизни и историко-культурному наследию региона, а также использовать новые образовательные технологии и ресурсы для устойчивого развития и роста привлекательности учреждения.

Задачи программы развития:

1. Развитие кадрового потенциала педагогических работников через системное повышение квалификации, внедрение наставничества и мотивационных программ.
2. Формирование положительного имиджа учреждения посредством информационно-просветительской деятельности, организации открытых мероприятий и активного взаимодействия с общественностью.
3. Совершенствование материально-технической базы и обеспечение доступности образовательных программ для всех категорий детей и молодежи, в том числе через обновление инфраструктуры и создание инклюзивной среды.
4. Внедрение современных и инновационных образовательных практик, обеспечивающих актуальность и востребованность образовательных услуг в патриотической, туристско-краеведческой и экологической направленности.
5. Развитие и укрепление партнерских связей с образовательными, культурными, общественными организациями и бизнес-сообществом, а также участие в совместных проектах и грантовых программах.
6. Внедрение системы управления рисками и устойчивостью, включающей мониторинг внешних и внутренних угроз, развитие системы репутационного менеджмента и оперативную корректировку управленческих решений.

Чтобы уверенно развиваться в современных условиях, необходимо управляемое и системное обновление процессов, кадрового состава, материально-технической базы и содержания деятельности. Поэтому мы строим такую управленческую модель, в которой гибкость и инновационность сочетаются с чёткой структурой и ответственностью.

Основой становятся:

- **Командная работа** (акцент на распределённом лидерстве и энергии всех участников);
- **Интеграция стейкхолдеров** (активная роль детей, родителей, внешних партнёров, педагогов, администрации);
- **Ориентация на результат** (установление чётких целей, показателей, системы мониторинга);
- **Проектный подход и развитие** постоянных изменений;
- **Построение открытого диалога** и работа с обратной связью от всех заинтересованных сторон.

Для того чтобы достичь поставленных целей и внести позитивные изменения в образовательную деятельность и среду, мы будем следовать чётко продуманному плану. Этот план предполагает поэтапное внедрение изменений, а также использование управленческой модели, которая обеспечит эффективную реализацию всех мероприятий.

Прежде всего, мы начнём с **подготовительного этапа**, который займёт один год. На этом этапе важно понять, где мы находимся сейчас, и какие аспекты требуют изменений. Для этого будет проведён анализ текущего состояния образовательной среды, уровня квалификации педагогов, а также инфраструктуры учреждения. Мы будем изучать, чего не хватает для успешной реализации современных образовательных программ и какие ресурсы нам необходимо привлечь. Также на этом этапе мы разработаем подробный план действий или, как его ещё называют, «дорожную карту изменений». Это поможет понять, какие шаги нужно предпринять в ближайшее время, а какие задачи можно решить на более поздних этапах.

Важной частью подготовки станет обучение педагогов. Мы организуем специальные семинары, тренинги и мастер-классы, чтобы педагоги могли освоить современные методы обучения. Особое внимание будет уделено таким подходам, как проектное обучение, использование цифровых технологий в образовательном процессе и инклюзивные методы, которые позволяют вовлечь в обучение всех детей, включая тех, кто имеет особые образовательные потребности. Также мы планируем активно собирать обратную связь от родителей и учеников, чтобы понимать их ожидания и учитывать их мнение при планировании изменений.

Следующий этап — это **основной этап**, который займёт три года. На этом этапе начнётся активная реализация всех запланированных изменений. Мы обновим образовательную среду, оснастим учебные кабинеты современным оборудованием, включая цифровые технологии, которые помогут детям лучше изучать такие направления, как туризм, краеведение, музейное дело.

Одним из главных направлений станет внедрение новых образовательных программ. Мы разработаем модули, которые помогут детям освоить важные навыки, связанные с исследованием природы своего края, экологической ответственностью и здоровым образом жизни. Большое внимание будет уделено проектной деятельности.

Кроме того, мы сосредоточимся на повышении квалификации педагогов. Учителя будут обучаться современным методам преподавания, включая работу с цифровыми

инструментами и создание индивидуальных образовательных маршрутов для детей. Это особенно важно в условиях, когда у каждого ребёнка свои уникальные потребности и интересы.

На **заключительном этапе**, который займёт ещё год, мы будем анализировать достижения и закреплять достигнутые результаты. Важно понять, что получилось хорошо, а что можно улучшить. Мы введём систему мониторинга, чтобы оценивать, насколько успешно внедряются изменения, и получать обратную связь от всех участников образовательного процесса — детей, родителей и педагогов. Также мы будем делиться своим опытом с другими образовательными учреждениями, чтобы лучшие практики могли быть применены на более широком уровне.

Портфель проектов программы развития

Портфель проектов необходим Станции для оптимизации процесса расстановки приоритетов, анализа результативности работы команды и повышения её продуктивности, а также для эффективного управления ограниченными ресурсами с целью достижения общей цели.

Создание портфеля проектов помогает:

- В любой момент времени оценивать общее состояние образовательной организации.
- Управлять несколькими проектами одновременно.
- Учитывать постоянную взаимосвязь задач, целей и ценностей организации.
- Расставлять приоритеты, своевременно оценивать риски.
- Чётко видеть финансовую картину.
- Экономить время на принятие решений.
- Акцентировать внимание команды на общий результат, а не только на выполнении отдельных проектов.
- Вовремя завершать или корректировать проекты, которые утратили соответствие стратегическим целям образовательной организации.

Портфель проектов обеспечивает прозрачность, согласованность и рост эффективности командной работы, помогая Станции использовать ресурсы наиболее рационально и достигать выполнимых стратегических задач.

В каждом названии нашего проекта присутствует приставка «за», и это не случайно. Мы использовали её осознанно — ведь «за» отражает нашу позицию, наш настрой и наши цели.

«За» означает активную позицию и устремлённость вперёд. Мы не просто придумываем проекты — мы **за** действие, **за** перемены, **за** развитие, **за** идеи, **за** будущее! Мы **за** экологию, **за** знания, **за** инновации, **за** патриотизм, **за** творчество, **за** команду!

В наших «за»-проектах — энергия стремления быть лучшими, желание менять мир, создавать новое и вдохновлять окружающих! Каждый участник становится не просто сторонником, а активным носителем ценностей — **за** которыми наше сегодня и наше завтра.

Задача	Проект
1. Развитие кадрового потенциала педагогических работников через системное повышение квалификации, внедрение наставничества и мотивационных программ.	«#ЗаКадрить»

2. Формирование положительного имиджа учреждения посредством информационно-просветительской деятельности, организации открытых мероприятий и активного взаимодействия с общественностью.	«#ЗаВести»
3. Совершенствование материально-технической базы и обеспечение доступности образовательных программ для всех категорий детей и молодежи, в том числе через обновление инфраструктуры и создание инклюзивной среды	«#ЗаКрома»
4. Внедрение современных и инновационных образовательных практик, обеспечивающих актуальность и востребованность образовательных услуг в патриотической, туристско-краеведческой и экологической направленности, возрождение клубной деятельности	«#ЗаЧесть»
5. Развитие и укрепление партнерских связей с образовательными, культурными, общественными организациями и бизнес-сообществом, а также участие в совместных проектах и грантовых программах	«#ЗаЯкорить»
6. Внедрение системы управления рисками и устойчивостью, включающей мониторинг внешних и внутренних угроз, развитие системы репутационного менеджмента и оперативную корректировку управленческих решений	«#ЗаЧетка»

1. Развитие кадрового потенциала педагогических работников через системное повышение квалификации, внедрение наставничества и мотивационных программ. Проект «#ЗаКадрить»

Направление - ранняя профориентационная работа с воспитанниками старшего школьного возраста

Цель. Создать условия для осознанного выбора педагогической и туристско-краеведческой профессии среди старших школьников, сформировать позитивное отношение к будущему трудоустройству в сфере образования.

Задачи:

- Познакомить учащихся с профессией педагога дополнительного образования, раскрыть её значимость и перспективы.
- Мотивировать школьников к профессиональной самореализации и осознанному выбору профессии.
- Организовать систему профпроб, экскурсий, квестов и мастер-классов по педагогической тематике.
- Обеспечить вовлечение старшеклассников в практические и творческие проекты.
- Поддерживать обучающихся в участии в олимпиадах, конкурсах, волонтерских и городских профориентационных мероприятиях.

Направление - развитие и поддержка молодых (без опыта работы туристско-краеведческой направленности) педагогов

* «Молодой» — это человек в возрасте примерно от 12 до 35 лет, активно ищущий своё место в жизни, готовый учиться новому, участвовать в общественной жизни, развивать себя и окружающий мир.

— «Молодой» — тот, кто открыт к переменам, экспериментам, новым знакомствам, кто не боится брать инициативу.

— «Молодой» - это не только про возраст! Молодость — это энергия, желание двигаться вперёд, творческий взгляд на привычные вещи и умение создавать крутые проекты вместе с другими.

Цель. Обеспечить успешную адаптацию, профессиональный рост и закрепление молодых педагогов в организации, создать условия для раскрытия их потенциала и повышения мотивации к долгосрочной работе.

Задачи:

- Внедрить систему наставничества, обеспечить индивидуальное сопровождение и постоянную обратную связь.
- Организовать регулярные курсы повышения квалификации, стажировки, мастер-классы.
- Сформировать поддерживающую и творческую корпоративную среду.
- Содействовать участию молодых педагогов в конкурсах, грантовых и волонтерских проектах.
- Разработать систему поощрений, карьерного роста и нематериального стимулирования.
- Повысить уровень владения современными цифровыми и педагогическими технологиями.

Направление - работа с опытными специалистами

**Опытные специалисты — это люди, обладающие глубокими знаниями и значительным трудовым стажем в своей области. Они умеют решать сложные задачи, обучать коллег, принимать ответственные решения и эффективно организовать работу. Такие специалисты — фундамент успеха любой команды.*

Цель: Сохранить кадровый потенциал, поддерживать профессиональный интерес и обеспечить непрерывное развитие компетенций опытных сотрудников.

Задачи:

- Организовать постоянное повышение квалификации по современным педагогическим и цифровым методикам.
- Использовать опыт специалистов для наставничества и передачи знаний молодёжи.
- Включать опытных педагогов в экспертные и инновационные проекты, круглые столы.
- Стимулировать обмен лучшими практиками через публикации, выступления, авторские программы.
- Создать условия для участия в форумах, конференциях и межрегиональных мероприятиях.
- Разработать систему материального и нематериального признания за наставничество и инновации.

Таблица мероприятий

№	Мероприятие	Категория	Исполнитель	Сроки	Результат
Направление 1. Ранняя профориентационная работа с воспитанниками					
1.	Экскурсии по Станции и демонстрация профессий	Обучающиеся старшего школьного возраста (с 14 лет), далее - СШВ	Педагоги, организаторы	Сентябрь, май ежегодно	Повышение интереса к профессии педагога дополнительного образования (туризм, музейное дело)
2.	Работа профориентационного клуба (программа «Юный помощник инструктора по туризму»)	Обучающиеся СШВ	Руководитель клуба, специалисты	По расписанию, сентябрь – май ежегодно	Устойчивое профессиональное самоопределение
3.	Встречи с выпускниками, уже ставшими педагогами	Обучающиеся СШВ	Выпускники, оргкомитет	дважды в год	Примеры карьерных траекторий, обмен опытом
4.	Интервью «Моя профессия — педагог»	Обучающиеся СШВ	Педагоги Станции	Октябрь, повтор интервью в VK февраль	Повышение числа желающих поступать на пед.специальности
5.	Пробные занятия и мастер-классы от обучающихся СШВ	Обучающиеся младшего и среднего школьного возраста	Педагог-кураторы	весь год	Практические навыки, проф.пробы, мотивация
6.	Конкурс эссе и медиапроектов «Мой взгляд на профессию педагога»	СШВ	Методист, педагоги	ежегодно май, «Пик СДЮТиЭ»	Рост интереса, формирование личного ценностного отношения к профессии педагог

2. Направление 2. Работа с молодыми педагогами					
1	Программа наставничества (прикрепление к опытному педагогу)	Молодые педагоги	Заместитель директора, наставники	с первого месяца деятельности	Быстрая адаптация
2	Индивидуальные маршруты профессионального роста	Молодые педагоги	Методист	Ежегодно, с сентября, в дальнейшем первого месяца деятельности	Персонализированное развитие компетенций
3	Курсы повышения квалификации	Педагогический коллектив Станции	Организаторы курсов	1-2 раза в год	Рост знаний, интерес к профессии. Кол-во курсов, разнообразие тем
4	Внутренние семинары и мастер-классы «от молодых ...»	Молодые педагоги	МО Станции	1 раз в квартал	Сплочённость коллектива, обмен опытом
5	Конкурсы педагогических инициатив «Свежий ветер»	Молодые педагоги	Методист, наставник	ежегодно	Поддержка инициатив, новые идеи
6	Онлайн-курс по цифровым инструментам в образовании	Молодые педагоги	Методист	ежегодно	Владение цифровыми технологиями
7	Финансовые поощрения: премии, надбавки	Молодые педагоги	Администрация, профком	регулярно/ по показателю	Мотивация, результативность
8	Конкурс «Педагогический дебют»	Молодые педагоги	Профком, организаторы, методисты	Ежегодно, с 2027года	Коллективная сплочённость, обмен опытом
9	Участие в грантовых и волонтерских проектах	Молодые педагоги	Администрация	постоянно	Активность, профессиональное развитие
Направление 3. Опытные специалисты					
1	Курсы повышения квалификации по современным технологиям	Опытные педагоги	Администрация, методист	ежегодно	Усвоение современных подходов,
2	Семинары «Наставничество: новые вызовы»	Опытные педагоги	Заместитель директора по	октябрь, март	Обмен опытом, определение и

			УВР, методисты		внедрение лучших практик
3	Конкурс «Фестиваль методических разработок»	Опытные педагоги	Администрация, методическая служба Станции, профком	Ежегодно, апрель	Признание, мотивация к наставничеству
4	Материальное поощрение за результаты наставничества	Опытные педагоги	Администрация, профком	по итогам года	Стимул к передаче знаний, поддержка наставничества
5	Гибкие формы занятости (индивидуальный график, проектная работа)	Опытные педагоги	Администрация	по запросу	Снижение выгорания, повышение удовлетворенности
6	Публикация методических разработок, авторских программ	Опытные педагоги	Администрация, методист	по необходимости	Признание, распространение лучших практик

2. Формирование положительного имиджа учреждения посредством информационно-просветительской деятельности, организации открытых мероприятий и активного взаимодействия с общественностью. Проект «#ЗаВести»

Цель проекта - продвижение активности Станции туризма среди школьников и молодежи, развитие интереса к туризму, формирование туристских навыков, сплочение участников, создание привлекательного имиджа Станции.

Задачи

- Привлечь внимание молодежи и родителей к возможностям Станции.
- Повысить вовлеченность целевой аудитории в мероприятия Станции.
- Выявить новых активных участников и лидеров.
- Организация разнообразных туристско-краеведческих мероприятий.
- Формирование командного духа, практических туристских умений.

Таблица мероприятий

	Мероприятие	Исполнитель	Срок реализации	Результат
1	Фестиваль «Осенние мечты»	Коллектив Станции	Сентябрь	+20-30 новых участников
2	Массовое восхождение на гору Сокол (видеорепортаж)	Коллектив Станции	Сентябрь	Оздоровительный маршрут, отчет о ПВД
3	Краеведческий квиз «Ключи от Таймыра»	Педагоги Станции	Октябрь	120 участников

4	Фотоэкспедиция по району	Молодёжная медиагруппа (актив Станции)	Октябрь	Альбом, публикации
5	Семейный поход выходного дня в рамках реализации конкурса «Стремление»	ПДО, родители семей обучающихся	Октябрь, май	Участие семей, позитив отзывы
6	Видеоотчёты о мероприятиях	Медиагруппа Станции	год	Контент для соцсетей ВК

**3. Совершенствование материально-технической базы и обеспечение доступности образовательных программ для всех категорий детей и молодежи, в том числе через обновление инфраструктуры и создание инклюзивной среды.
Проект #ЗаКрома**

Цель:

Обеспечить современную и безопасную материально-техническую базу МБУ ДО «СДЮТиЭ» для эффективной реализации образовательных программ и проектов учреждения.

Задачи:

1. Провести аудит текущего состояния материально-технической базы учреждения.
2. Разработать и реализовать поэтапный план модернизации и дооснащения помещений, оборудования и инвентаря.
3. Привлечь дополнительные ресурсы для обновления материально-технической базы (гранты, спонсоры, партнерские организации).
4. Организовать регулярное техническое обслуживание и ремонт материальных средств для поддержания их в рабочем и безопасном состоянии.
5. Обеспечить соответствие материально-технической базы современным санитарным, гигиеническим и противопожарным стандартам.
6. Вовлечь педагогов, родителей и обучающихся в процесс формирования перечня необходимого оборудования и приоритетов обновления.
7. Осуществлять мониторинг эффективности использования обновлённой материально-технической базы и удовлетворённости участников образовательного процесса.

Таблица мероприятий

Мероприятие	Исполнитель	Срок реализации	Результат
1. Проведение инвентаризации материальных средств	АХЧ комиссия	Апрель 2026, ежегодно, не позднее декабря	Актуальный перечень имущества
2. Составление реестра оборудования нуждающегося в замене	АХЧ	Март - апрель (ежегодно)	Список для обновления
3. Сбор заявок от педагогов по потребности в оборудовании	АХЧ	Март - апрель (ежегодно)	Приоритетный перечень
4. Организация опросов среди родителей	ПДО	Апрель	Получение обратной связи

5. Проведение анализа соответствия стандартам	Специалист по ОТ, АХЧ	Октябрь (первичный в соответствии с новой программой) Далее – апрель, сентябрь перед новым учебным годом	Список несоответствий/устранения несоответствий
6. Подготовка и подача заявок на гранты	Директор, ответственный	октябрь-ноябрь, март	Дополнительное финансирование
7. Поиск и работа со спонсорами	Директор, педагог-организатор	ноябрь-декабрь, февраль	Договоры о поддержке
8. Обновление учебного снаряжения	АХЧ, рабочая группа	Май-сентябрь ежегодно	Современное оборудование
9. Обновление компьютерной техники	АХЧ	До декабрь	Новые устройства
10. Проведение технического обслуживания оборудования	АХЧ	ежемесячно	Стабильная работа средств
11. Организация текущих ремонтов	АХЧ	по мере необходимости	Устранение неисправностей
12. Обеспечение регулярной уборки и санобработки	Уборщики, АХЧ	ежедневно, еженедельно	Чистота и безопасность
13. Составление отчетов о техническом состоянии Станции	АХЧ, секретарь	раз в квартал	Взаимодействие с тех.отделом Принятие своевременных решений
14. Проведение мониторинга удовлетворённости участников	ЗВР	Апрель	Повышение уровня удовлетворённости

Вопросы повышенной сложности***:

- Решать вопрос с реконструкцией СОК «Оганер» путём обращения к городским властям и участия в грантах на развитие инфраструктуры.
- Изучить возможность организации транспортной логистики для доставки детей на занятия и экскурсии (например, путём заключения соглашений с транспортными компаниями или поиска спонсоров).

4. Внедрение современных и инновационных образовательных практик, обеспечивающих актуальность и востребованность образовательных услуг в патриотической, туристско-краеведческой и экологической направленности, возрождение клубной деятельности. Проект «#ЗаЧесть»

Цель проекта:

Создание устойчивой системы внедрения современных и инновационных образовательных практик, обеспечивающих актуальность и востребованность образовательных услуг патриотической, туристско-краеведческой и экологической направленности, а также возрождение и развитие клубной деятельности, способствующей формированию компетентной, социально активной и творческой личности.

Задачи:

- Изучить и выбрать наиболее эффективные инновационные методики и технологии, применимые к образовательному процессу учреждения.
- Внедрить современные цифровые инструменты и интерактивные формы обучения в образовательные программы.
- Организовывать и проводить регулярные мероприятия, посвящённые памятным датам, героям и значимым историческим событиям России, региона и города.
- Развивать волонтёрское движение и привлекать обучающихся к участию в социальных акциях, направленных на поддержку ветеранов, пожилых людей и сохранение памятных мест.
- Внедрять современные формы музейной, поисковой и проектной деятельности (выставки, экспедиции, квесты, конкурсы) с акцентом на патриотическую тематику.
- Активно развивать клубную деятельность в образовательных учреждениях, стимулировать создание и участие в клубах патриотической, туристской и творческой направленности.
- Реализовывать медийные и творческие проекты (например, «Письма героям», создание видеороликов, подкастов и публикаций о выдающихся личностях и событиях России).
- Разрабатывать и внедрять новые образовательные программы (модули в образовательные программы), направленные на изучение исторических и природных объектов региона.

Таблица мероприятий

Мероприятие	Исполнитель	Срок реализации	Результат
Анализ инновационных подходов в дополнительном образовании	Методист	ежемесячно	Выбранные эффективные методики
Внедрение цифровых платформ для дистанционного и смешанного обучения	Педагог-организатор	До октября 2026	Запуск платформы

Обновление программ с учетом инновационных технологий	Педагоги, методист	Май, ежегодно	Модернизированные учебные программы
Проведение тренингов по использованию интерактивных инструментов	Методист, приглашенный эксперт, On-line-эксперт	Ноябрь - апрель	Подготовленные педагоги
Введение проектной деятельности и кейс-метода на занятиях	Педагоги	Учебный год	Новые подходы на занятиях
Волонтерское движение и поддержка ветеранов, пожилых, памятных мест			
Клубный проект «Сухой душ» — изготовление мини-наборов для бойцов, сувениры от ТО	волонтеры	Сентябрь-май (до окончания)	Отправка сухого душа и сувениров на фронт
Туристская акция «Маршрут добрых дел» — участники фиксируют на карте свои добрые поступки	Туристы, медиа-группы объединений	В течение года	Экологическое сознание детей и подростков, развитие волонтерства
Совместная посадка «Сада памяти» с приглашением ветеранов и представителей СВО, победителей игры «Патриот» (СОК «Оганер»)	Волонтерский отряд, желающие обучающиеся, ветераны	С сентября 2026	Памятная акция
Современная музейная, поисковая и проектная деятельность			
Музейный видео-блог «Артефакт месяца»: рассказы об экспонатах через сторис и Reels	Медиаclub	В течение года с 2027	Вовлечение молодёжи, популяризация музея
Лаборатория «Поиск: сейчас!» — цикл мастер-классов по созданию поисковых ботов для патриотических квестов	Клуб «IT-патриот»	Ноябрь 2026	Современное поисковое движение
Виртуальные выставки «Патриотизм в деталях»: интерактивные презентации по экспонатам музея	ТО	Май	Современный музейный формат
Активное развитие и поддержка клубной жизни			
Медийные и творческие проекты			
Образовательные программы и участие в городских/региональных событиях			

7. Развитие и укрепление партнерских связей с образовательными, культурными, общественными организациями и бизнес-сообществом, а также участие в совместных проектах и грантовых программах. Проект «#ЗаЯкорить»

Цель:

Укрепление и развитие устойчивого взаимодействия с образовательными, культурными, общественными организациями и бизнес-сообществом для расширения возможностей реализации совместных проектов, программ и участия в грантовых инициативах, направленных на повышение качества и востребованности образовательных услуг.

Задачи:

- Определить ключевых партнеров среди образовательных, культурных, общественных организаций и представителей бизнес-структур для дальнейшего установления сотрудничества.
- Заключить соглашения о сотрудничестве с wybranными организациями и сформировать прочную и эффективную партнерскую сеть.
- Разработать и реализовать совместные образовательные, культурные и социальные проекты, направленные на развитие различных направлений деятельности учреждения.
- Организовать активное участие в региональных, всероссийских и международных грантовых программах и конкурсах для привлечения дополнительных ресурсов.
- Вовлекать партнеров в проведение различных мероприятий, мастер-классов, акций и форумов, способствуя обмену опытом и расширению возможностей участников.
- Оценивать эффективность партнёрства, регулярно анализировать достигнутые результаты и внедрять успешные практики в деятельность учреждения для повышения её качества и значимости.

Таблица мероприятий

№	Мероприятие	Исполнитель	Сроки	Ожидаемый результат
1	Анализ регионального партнерского поля	Администрация, кураторы направлений	Сентябрь 2026	Сформирован актуальный список потенциальных партнеров
2	Проведение встреч и переговоров	Директор, ответственные сотрудники	сентябрь-октябрь 2026	Достигнуты предварительные договоренности о сотрудничестве
3	Формирование партнерской сети	Координатор партнерских проектов	Ноябрь 2026	Оперативное взаимодействие, обмен опытом
4	Организация совместных мероприятий	Педагоги, представители партнеров	в течение года	Расширение образовательных возможностей, обмен опытом

5	Подготовка заявок на гранты и конкурсы	Проектная группа	по условиям конкурсов	Привлечение дополнительных ресурсов и финансирования
6	Проведение мастер-классов и лекций от партнеров	Партнеры, преподаватели	ежеквартально	Обогащение образовательного контента, новые компетенции
7	Организация совместных социальных и экологических акций	Педагоги, партнеры	В течение года	Формирование гражданской и экологической ответственности
8	Введение программы стажировок и практик	Кураторы, представители партнеров	январь-май	Реальный опыт и повышение конкурентоспособности учащихся
9	Методическая поддержка совместных инициатив	Методисты, координаторы	2 раза в год	Повышение профессионализма и эффективности реализации проектов

8. Внедрение системы управления рисками и устойчивостью, включающей мониторинг внешних и внутренних угроз, развитие системы репутационного менеджмента и оперативную корректировку управленческих решений.

Проект «#ЗаЧетка»

Цель проекта:

Повысить стабильность и эффективность деятельности организации за счет внедрения системы управления рисками и устойчивостью, своевременного мониторинга внешних и внутренних угроз, развития репутационного менеджмента и оперативного принятия управленческих решений.

Задачи:

- Обеспечить оперативную корректировку управленческих решений и стратегий на основании данных мониторинга и анализа рисков.
- Документировать все случаи возникновения рискованных ситуаций, анализировать их причины и разрабатывать превентивные меры.
- Создать открытую и эффективную систему контроля в МБУ ДО «СДЮТиЭ», обеспечивающую оптимальное качество образования, безопасность образовательного процесса и развитие педагогического коллектива.
- Разработать и реализовать программу обучения сотрудников практикам самооценки и внутреннего аудита.
- Организовать регулярное получение и учёт мнения участников образовательных отношений по вопросам качества и безопасности.
- Обеспечить своевременное принятие и реализацию корректирующих мер по итогам контрольных и мониторинговых мероприятий.

Таблица мероприятий

Мероприятие	Исполнитель	Срок реализации	Результат
1. Провести аудит текущей системы контроля	Администрация, аудит-группа	апрель 2026	Выявлены слабые и сильные стороны существующей системы контроля
2. Создать рабочую группу по развитию контроля	Директор, Педсовет	май 2026	Рабочая группа сформирована и приступила к работе
3. Разработать регламент многоуровневого контроля	Методист, ЗВР	май 2026	Утверждённый внутренний регламент
4. Внедрить электронный журнал контроля	Методист, Педагог-организатор	сентябрь 2026	Все действия фиксируются в электронном формате
5. Обновить чек-листы для проверок	Методист, старшие педагоги	Сентябрь 2026	Современные чек-листы для разных видов контроля
6. Ввести процедуру самоконтроля педагогов	Педагоги	Январь 2026-январь 2030	Педагоги ведут ежемесячные самоотчёты
7. Регулярный внутренний аудит направлений	Методисты	Ежеквартально	Системный анализ
8. Мониторинг внеурочных мероприятий	ЗВР	По мере проведения	Своевременное выявление проблем
9. Контроль безопасности объекта	Заместитель директора по АХЧ	Ежемесячно	Повышение защищённости учреждения
10. Аттестация административного персонала	Директор	Раз в год	Повышение квалификации управленцев
11. Взаимный контроль занятий между педагогами	Педагоги	Ежемесячно	Обмен опытом, повышение качества занятий
12. Мониторинг документации и отчетности педагогов	ЗУВР, методисты	Ежемесячно	Снижение числа нарушений и задержек исполнения
13. Проведение разъяснительных	Директор	Регулярно, не менее 4 раз в год	Повышение осведомлённости и

семинаров для сотрудников			компетентности в вопросах контроля
14. Оперативная корректировка управленческих решений	Администрация	При необходимости (на административных совещаниях)	Внедрение процедуры регулярного обмена данными

Ресурсное обеспечение программы развития

Реализация программы развития образовательной организации требует тщательного планирования и обеспечения различными видами ресурсов. Это позволяет не только эффективно внедрять мероприятия программы, но и добиться устойчивого результата. Для успешного выполнения программы необходимо учитывать все аспекты ресурсного обеспечения: нормативно-правовое, кадровое, финансовое, информационное, материально-техническое и другие. Рассмотрим ключевые направления ресурсного обеспечения.

Нормативно-правовое обеспечение. Одним из важнейших этапов - формирование современной нормативно-правовой среды. Требуется разработать, составить и утвердить локальные нормативные акты, такие как приказы, положения, регламенты, должностные инструкции и правила внутреннего распорядка. Особое внимание при этом уделять соответствию действующему федеральному, региональному и муниципальному законодательству, регулирующему деятельность образовательных учреждений.

Научно-методическое обеспечение. Особое значение мы отводим научно-методическому сопровождению программы. Будут разработаны методические рекомендации, а также новые образовательные программы и авторские курсы, что позволит сделать образовательный процесс более гибким и актуальным.

Финансовые ресурсы. Включают бюджетные ассигнования из муниципального бюджета, целевые субсидии, а также получение грантовой поддержки в рамках федеральных, региональных и муниципальных конкурсов. Кроме того, источниками финансирования для нашего учреждения являются внебюджетные средства — доход от платных услуг, привлечение спонсорской и партнёрской поддержки, добровольные пожертвования и иные внебюджетные поступления.

Материально-технические ресурсы. Обеспечиваются за счет оснащения учреждения современными оборудованными учебными кабинетами, тренажёрами, средствами для реализации туристско-краеведческих программ, закупки учебного и походного инвентаря, специализированного транспорта, компьютерной, мультимедийной и оргтехники, программного обеспечения. Особое внимание уделяется пополнению методического и дидактического фонда актуальными материалами для педагогов и обучающихся.

Кадровые ресурсы. Реализацию программы обеспечивают педагоги, прошедшие курсы повышения квалификации и владеющие современными образовательными технологиями. Для организации и сопровождения деятельности привлекаются административный и технический персонал, педагоги-организаторы, а также волонтеры, родители, студенты и выпускники в качестве партнёров и помощников в реализации отдельных направлений и проектов.

Информационные ресурсы. Включают в себя доступ педагогического коллектива и обучающихся к современным электронным образовательным ресурсам,

специализированным платформам, наличием скоростного интернет-соединения для дистанционного. Для сопровождения управленческих и образовательных процессов используются электронный документооборот, внутренние базы данных, специализированные программные продукты, а также официальные сайты, группы и каналы в социальных сетях, электронные рассылки и другие инструменты информационного взаимодействия.

Организационные ресурсы. Базируются на развитой сети партнёрских связей с образовательными учреждениями, общественными, культурными, спортивными организациями и предприятиями, что позволяет реализовать совместные проекты, разрабатывать и апробировать новые образовательные программы, участвовать в конкурсах и грантах.

В программу развития включена система внутренней документации, регламентирующей все основные направления работы, действующая нормативно-правовая база, планы и дорожные карты мероприятий, механизм поощрения и мотивации участников образовательного процесса, формируемая корпоративная культура.

Комплексное ресурсное обеспечение программы развития Станции выстроено таким образом, чтобы обеспечивать устойчивое функционирование учреждения, а также создавать условия для постоянного обновления содержания образования, его материальной базы, профессионального роста педагогов и расширения возможностей обучающихся.

Показатели эффективности реализации программы развития Станции детского и юношеского туризма и экскурсий на 2026–2030 годы.

Результативность реализации программы развития Станции оценивается посредством системы количественных и качественных показателей, отражающих степень достижения приоритетных целей и задач. В качестве ключевых направлений оценки предлагаются следующие показатели:

1. **Увеличение охвата обучающихся.** Рост числа детей и подростков, вовлечённых в образовательные, туристско-краеведческие, экологические и проектные программы Станции, по сравнению с предыдущими периодами.

2. **Расширение спектра программ и мероприятий.** Увеличение количества реализуемых образовательных программ, совместных проектов, экскурсий, походов, акций, конкурсов, фестивалей, реализованных в рамках партнёрских связей.

3. **Повышение профессионального уровня педагогов.** Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации, обучившихся новым методикам, принявших участие в профессиональных конкурсах и сетевых проектах.

4. **Результаты обучающихся.** Рост числа обучающихся — победителей и призёров конкурсов, соревнований, олимпиад муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

5. **Привлечение внебюджетных средств.** Объём привлечённых грантов, спонсорских и иных внебюджетных ресурсов, направленных на развитие Станции, реализацию инновационных и социальных проектов.

6. **Развитие партнёрских связей.** Увеличение числа новых соглашений и договоров о сотрудничестве с образовательными организациями, учреждениями культуры, спорта, НКО и бизнес-сообществом.

7. **Модернизация материально-технической базы.** Обновление учебного оборудования, компьютерной и мультимедийной техники, улучшение состояния инфраструктуры Станции.

8. **Удовлетворенность участников образовательных отношений.** Рост положительных оценок со стороны воспитанников, родителей, педагогов и партнёров по итогам анкетирования и обратной связи.

9. **Информационная открытость и узнаваемость Станции.** Рост цитируемости, посещаемости сайта, расширение аудитории в социальных сетях, публикации в СМИ о деятельности Станции.

10. **Вовлечение обучающихся и родителей в проектную деятельность.** Рост числа участников совместных инициатив, активная позиция семей в организации и проведении мероприятий.

Для оценки достижения поставленных целей мы определили **измеримые критерии и показатели**, которые позволяют объективно судить об эффективности внедрённых изменений. Эти критерии и показатели будут касаться как образовательных результатов учащихся, так и деятельности педагогов, а также общей реализации образовательной деятельности.

1. Критерии и показатели оценки образовательных результатов учащихся

Критерии:

- Уровень освоения ключевых компетенций XXI века (критическое мышление, креативность, навыки работы в команде, экологическая ответственность, цифровая грамотность).
- Успехи учащихся в применении знаний на практике (проектная работа, участие в конкурсах, олимпиадах, экспедициях).
- Уровень вовлечённости и удовлетворённости учащихся процессом обучения.

Измеримые показатели:

1. Учебные достижения:

- Увеличение доли учащихся с высокими образовательными результатами (по итогам конкурсов, промежуточной аттестации).
- Снижение числа учащихся, испытывающих трудности в освоении программ.

2. Проектная деятельность:

- Количество завершённых учебных проектов с высокой оценкой (например, проекты по созданию туристических, экскурсионных познавательных маршрутов).
- Участие учащихся в региональных, всероссийских и международных конкурсах, их достижения (грамоты, дипломы, победы).

3. Инклюзия и участие:

- Организация групп учащихся с ОВЗ, успешно завершивших адаптированные образовательные программы.
- Уровень вовлечённости учащихся в образовательный процесс (по результатам анкетирования и опросов).

4. Социальные и экологические компетенции:

- Увеличение количества мероприятий и акций, проведённых учащимися (экологические субботники, туристские походы, экскурсии, просветительские инициативы).

2. Критерии и показатели оценки деятельности педагогов

Критерии:

- Активное использование современных образовательных технологий.
- Эффективность взаимодействия с учащимися (индивидуализация и инклюзия).

- Участие педагогов в профессиональном развитии.

Измеримые показатели:

1. Методы работы:

- Количество занятий, проведённых с использованием цифровых технологий или современных методик.

- Проведение интегрированных занятий и междисциплинарных мероприятий.

2. Профессиональное развитие:

- Участие педагогов в курсах повышения квалификации, тренингах, семинарах.

- Доля педагогов, освоивших новые подходы (цифровые технологии, работа с детьми с ОВЗ, инклюзивное образование).

3. Результаты учащихся:

- Прирост образовательных результатов учащихся, обучающихся у конкретного педагога.

- Уровень вовлечённости учащихся в учебный процесс, продуктивную деятельность и мероприятия.

4. Оценка со стороны участников:

- Результаты анкетирования учащихся и родителей об эффективности работы педагога.

3. Критерии и показатели оценки реализации образовательной деятельности

Критерии:

- Соответствие образовательной среды современным требованиям.
- Уровень внедрения инновационных подходов в образовательный процесс.
- Эффективность управления процессом изменений.

Измеримые показатели:

1. Образовательная среда:

- Уровень оснащённости образовательного учреждения (количество новых цифровых инструментов, оборудование для практической деятельности, созданные интерактивные зоны).

- Увеличение доли смешанных и дистанционных форм обучения.

2. Инновационные подходы:

- Количество разработанных и внедрённых модульных образовательных курсов.

- Число проведённых мероприятий с использованием новых подходов (походов, экскурсий, практических занятий на природе).

3. Управление изменениями:

- Выполнение «дорожной карты изменений» (процент реализованных мероприятий по сравнению с запланированными).

- Количество внешних партнёрств

○ Уровень удовлетворённости всех участников образовательного процесса (опросы учащихся, родителей, педагогов).

4. Методы диагностики

Для сбора данных и оценки эффективности будут использоваться различные методы, включая:

1. Тестирование и контроль успешности в соревнованиях (конкурсах):

○ Проверка уровня знаний и навыков учащихся до и после внедрения новых программ.

2. Анкетирование и опросы:

○ Регулярные опросы учащихся, родителей и педагогов для оценки удовлетворённости образовательным процессом.

3. Наблюдение и экспертиза:

○ Анализ занятий педагогов с точки зрения внедрения современных методик.

○ Экспертная оценка образовательных программ.

4. Сравнительный анализ:

○ Сравнение образовательных результатов до и после внедрения изменений (динамика успеваемости, участия в проектах, конкурсов).

Дорожная карта изменений Станции

по проектам #ЗаВести, #ЗаКрома, #ЗаЧесть, «#ЗаЯкорить» и «#ЗаЧетка»

Направление/Проект	2026	2027	2028	2029	2030
#ЗаВести – имидж, вовлеченность, просвещение					
Количество участников имиджевых, просветительских мероприятий (чел.)	200	220	250	270	300
Новых участников (чел.)	20	20	20	30	40
Проведённых массовых фестивалей, акций, походов (шт.)	7	8	8	8	9
Краеведческие викторины, квизы, конкурсы (шт.)	3	3	4	4	4
Количество творческих публикаций	10	12	12	14	15
Процент положительной обратной связи от участников и родителей (%)	Не менее 80%	Не менее 83%	Не менее 85%	Не менее 88%	Не менее 90%
#ЗаКрома – материально-техническая база					
Проведённых инвентаризаций (раз)	1	1	1	1	1
Обновлённого оборудования/комп-техники (ед.)	+2	+2	+2	+3	+3

Кол-во реализованных грантов/договоров со спонсорами (шт.)	1	1	2	2	2
Проведённых ремонтов/улучшений инфраструктуры (ед.)	3	4	4	4	5
Опросы удовлетворенности участников инфраструктурой (раз)	1	1	1	1	1
Процент обучающихся с ОВЗ, охваченных адаптированной средой (%)	0%	1,5%	1,5%	2%	3%
#ЗаЧесть – инновации, клубы, медиа					
Разработано/освоено новых образовательных программ, модулей (шт.)	2	3	3	4	4
Количество клубов/активных объединений (шт.)	0/+4	+2	+2	+3	+3
Вовлечённость обучающихся в клубные, патриотические, медийные проекты (чел.)	40	60	80	110	140
Проведённых акций/мероприятий памяти, волонтёрских проектов (шт.)	3	3	4	4	5
Количество подготовленных и вовлечённых педагогов (цифровые и инновационные практики)	7	10	12	14	16
Охват аудитории в соцсетях и СМИ (посты, репортажи, просмотры, чел.)	+20	+20	+30	+40	+50 (1000)
#ЗаЯкорить — Партнёрские связи, совместные проекты					
Количество заключённых соглашений/договоров с новыми партнёрами (шт.)	1	1	2	3	4
Число совместных мероприятий и проектов (шт.)	2	2	4	6	8

Поданных/выигранных заявок на гранты и конкурсы (шт.)	1	1	1	2	2
Разработано и внедрено успешных совместных практик (шт.)	1	1	1	2	3
#ЗаЧетка — Управление рисками, контроль, устойчивость					
Проведено внутренних аудитов системы контроля (шт.)	4	4	4	4	4
Разработано/актуализировано процедур, регламентов, чек-листов (шт.)	3	3	4	4	4
Внедрено цифровых инструментов контроля (реальных применённых) (шт.)	2	2	3	3	4
Проведено диагностических опросов удовлетворённости безопасностью и управлением (шт.)	2	2	2	2	2
Снижен процент допущенных нарушений по итогам контроля (%)	-10%	-10%	-8%	-8%	-6%
Организовано обучающих семинаров и разъяснительных встреч (шт.)	4	5	5	6	6

Особенности разработки и реализации программы развития Станции детского и юношеского туризма и экскурсий

Работая над программой развития Станции детского и юношеского туризма и экскурсий, мы ставили перед собой цель создать не просто стратегический документ, а живую, вдохновляющую систему преобразований, которая бы отвечала современным образовательным запросам, темпам изменений в обществе и уникальным возможностям дополнительного образования.

Стоит отметить, что важнейшей особенностью разработки программы стало широкое привлечение к обсуждению самых разных участников образовательного процесса — обучающихся, педагогов, родителей и социальных партнёров. Мы сделали акцент на практико-ориентированной направленности программы, где главную роль играют походы, экспедиции, экскурсии, исследовательские и проектные задания, конкурсы, соревнования. Такой подход способствует формированию у воспитанников

ключевых компетенций XXI века: самостоятельности, лидерства, командной работы, инициативности, экологической ответственности.

Программа сочетает традиционные и современные формы работы: к классическим туристическим мероприятиям и слётам добавлены цифровые платформы, дистанционные тренажёры, будут разработаны мобильные маршруты и электронные дневники экспедиций. Всё это делает обучение не только насыщенным, но и актуальным, соответствующим ожиданиям «поколения Z».

В реализации программы мы заложили механизмы постоянного мониторинга, гибкой корректировки и прозрачной обратной связи.

Мы искренне верим, что эти особенности позволят сделать Станцию детского и юношеского туризма и экскурсий точкой роста для талантливых, целеустремлённых, любознательных детей и подростков, а также настоящим центром притяжения инициативных и вдохновлённых педагогов.

Заключение

В ходе подготовки программы были учтены интересы воспитанников, родителей, педагогов и социальных партнёров, а также современные тенденции в области детского туризма, краеведения, музейного дела, экологии, патриотического воспитания и образовательных инноваций.

В результате сформирована система мероприятий, направленных на повышение качества образовательных и воспитательных процессов, расширение спектра программ, развитие профессиональных компетенций педагогов, укрепление материально-технической базы и создание благоприятной, инклюзивной среды для всех участников. Особое внимание уделено вопросам управления рисками, развитию репутационного менеджмента и формированию прочных партнёрских связей.

Реализация программы позволит вывести деятельность Станции на новый уровень, усилить её роль как ресурсного, образовательного и просветительского центра для детей и подростков. Регулярный мониторинг эффективности, гибкость и открытость к обновлениям будут гарантировать своевременную реакцию на изменения условий и потребностей общества.

Мы уверены, что намеченные шаги помогут создать пространство для формирования активной жизненной позиции, бережного отношения к природе, патриотизма и лидерских качеств у подрастающего поколения. Именно совместными усилиями мы сможем обеспечить динамичное и устойчивое развитие нашего учреждения в ближайшей перспективе и на будущее.

Литература

1. Государственная программа «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации» на 2023–2027 годы. — М., 2023.
2. Федеральный государственный образовательный стандарт дополнительного образования детей. — М.: Просвещение, 2021.
3. Балыбердина В.В., Добреева М.Л. Туристско-краеведческая деятельность в системе дополнительного образования. — М.: Владос, 2019.
4. Шаповалова Н.А., Ушаков С.В. Организация туристско-краеведческой работы с детьми и молодежью: теория и практика. — СПб.: Питер, 2020.
5. Методические рекомендации по организации деятельности детских и молодежных туристских объединений. — М.: ФГБУ «Российский центр развития детско-юношеского туризма и краеведения», 2018.
6. Киселёва Л.П. Педагогические основы дополнительного образования. — М.: Владос, 2018.
7. Ожегов Е.Г., Тихомирова Т.В. Дополнительное образование детей: опыт, проблемы, перспективы. — М.: Просвещение, 2020.
8. Шеина И.П. Патриотическое воспитание школьников средствами туризма и краеведения. — М.: Учитель, 2019.
9. Кулакова Л.Ю., Красильникова М.И. Методы и формы воспитательной работы в учреждении дополнительного образования. — Самара: Изд-во Самарского университета, 2018.
10. Чистякова И.П. Стратегическое управление развитием образовательного учреждения. — М.: Академия, 2019.
11. Загвязинская Т.С. Управление проектной деятельностью в образовательной организации. — СПб: Речь, 2020.
12. Хуторской А.В. Технологии проектирования образовательных программ. — М.: Народное образование, 2017.
13. Сборник лучших практик дополнительного образования детей (ежегодные публикации). — <https://navigator.deti>
14. Сайт ФГБУ «Российский центр развития детско-юношеского туризма и краеведения». — <https://tourism.interra.ru>
15. Сайт Министерства просвещения Российской Федерации. — <https://edu.gov.ru>

Пронітно, прономеровано, скреплено
Печатко
Директор МБОУ ДОУ «СДЮШОР»
«05»

34
С.А. Гайденко
2026
февраль

