**Структура МБУ ДО СДЮСШОР по плаванию «Горизонт» г. Пензы**

Организационная структура управления в учреждении имеет линейный тип. Схема структуры представлена на схеме.

|  |
| --- |
| Директор(1 чел.) |
|   |
| Главный бухгалтер(1 чел.) | Медицинская сестра(1 чел.) | Уборщик СП(2 чел.) | Зам. директора по УВР(1 чел.) | Заведующий хозяйственной частью(1 чел.) |
|  |
| Бухгалтер(1 чел.) | Инструктор-методист(1 чел.) | Старший тренер-преподаватель(1 чел.) |  | Тренеры-преподаватели(8 чел.) | Рабочий по комплексному обслуживанию зданий (1 чел.) |
|  |
| Кассиры (2 чел.) |  | Вахтеры (2 чел.) |

**Структура управления в учреждении**

Управление учреждением осуществляется в соответствии с законодательством РФ и Уставом учреждения и строится на принципах единоначалия и самоуправления.

Формами самоуправления учреждения являются Общее собрание, Педагогический совет и Тренерский совет.

Высшим должностным лицом учреждения является директор, назначаемый и освобождаемый от должности председателем Комитета по физической культуре, спорту и молодежной политике города Пензы по согласованию с главой администрации города Пензы.

Тренер-преподаватель занимает ключевую позицию в образовательном процессе: от его квалификации, личностных качеств и профессионализма зависит решение многих проблем. Нередко из-за недооценки этого тормозится процесс развития учреждения. Поэтому задача состоит в создании условий, наиболее благоприятных для реализации потенциала педагогов. Подготовкой учащихся в спортивной школе занимается высококвалифицированный педагогический коллектив, который работает по современным педагогическим программам. Особое внимание в работе уделяется индивидуальному подходу к личности ребенка и развитию его способностей.

Учреждение самостоятельно разрабатывает программу своей деятельности с учетом запроса детей, потребностей семьи, детских и юношеских общественных объединений и организаций, особенностей социально-экономического развития региона.

Организация образовательного процесса в учреждении регламентируется учебной программой, учебным планом, годовыми планами-графиками по этапам обучения, календарным планом спортивно-массовых мероприятий и расписанием занятий, которые разрабатываются самостоятельно и утверждаются директором учреждения.

Отношения обучающихся и тренеров-преподавателей строятся на основе взаимного уважения, предоставления учащимся свободы развития в соответствии с его индивидуальными способностями и интересами. Дисциплина поддерживается на основе человеческого достоинства обучающихся. Применение методов физического и психологического насилия не допускается.

Финансирование учреждения осуществляется на основе государственных нормативов, в части расходов на оплату труда, на средства обучения, коммунальных платежей, расходные материалы осуществляется из бюджета города Пензы. Финансовое обеспечение учреждения так же возможно за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

В учреждении применяется форма оплаты труда тренеров по нормативам за одного занимающегося. Это позволяет, прежде всего, исключить уравниловку и дифференцировать оплату труда в соответствии с результативностью работы, что значительно повысило ответственность педагогов за качество своей работы и уровень мастерства. Чем выше спортивные достижения спортсмена, тем больше заработная плата педагога за данного обучающегося, воспитанника.

В управлении эффективно используется практический опыт сотрудников, квалификация мастерства, работоспособность. На тренерских и педагогических советах до коллектива учреждения доводится политика администрации, поддерживаются интересы, мотивы педагогического коллектива.

Демократический стиль руководства позволил учреждению стать социально-значимым учреждением дополнительного образования в сфере образовательных услуг.

Большой вклад руководство учреждения вносит в организацию и проведение спортивных мероприятий различных уровней. Здесь используется оперативность, профессиональное мастерство сотрудников, которые дают отличные результаты.

Руководство учреждения постоянно совершенствует свой профессиональный уровень, использует новейшие методические разработки в области физической культуры, спорта и дополнительного образования. Администрация учреждения создает благоприятные условия и возможности для повышения квалификации работников. А именно: участие в семинарах, совещаниях, судействе соревнований различного масштаба, выездные мероприятия и соревнования с целью обобщения и внедрения опыта лучших тренеров страны, приобретение новейшей методической литературы, необходимого инвентаря и оборудования, освещение материалов спортивной печати.

Работа тренеров-преподавателей основана на бригадном методе. Весь тренерский состав делится на две бригады тренеров. Каждая из бригад возглавляется тренером-бригадиром, который координирует работу своей бригады. Опыт работы по данному методу является нововведением в учреждении, но уже дал свои положительные результаты:

1.​ Возросла ответственность педагогов не только перед собой, но и всеми членами бригады за качество своей работы на общий результат.

2.​ Взаимозаменяемость, взаимопомощь между членами бригады не зависимо от учебной нагрузки каждого тренера-преподавателя.

3.​ Часть вопросов, ранее решаемых администрацией, теперь решается самостоятельно членами бригад и доводится до сведения администрации.

4.​ Каждый член бригады имеет право на получение очередной квалификационной категории. В зачет идут результаты работы всей бригады, а не каждого в отдельности.

Положение о бригадном методе работы основано на добровольном входе и выходе из состава бригады. Каждый из тренеров в спортивной школе входит в состав той или иной бригады и ещё не один не пожелал выйти из её состава. Педагоги более дисциплинированы, ответственны. Каждый старается внести творческую инициативу в работу бригады. Члены бригады повышают педагогическое мастерство, обмениваясь опытом работы, стремятся обеспечить высокий уровень учебно-тренировочного и воспитательного процессов.

Актуальность организационной культуры весьма широка, потому что она является одной из важнейших составляющих организации, что обеспечивает наиболее эффективную работу всего учреждения. Сплоченность коллектива, поддержание здорового внутреннего климата – вот характерные признаки деятельности спортивной школы, а также формальные правила и процедуры, лежащие в ее основе и поддерживающие заданный плавный темп деятельности.

Все проблемы в учреждении предаются коллективной огласке, после чего, сотрудники совместно пытаются найти наиболее верное решение, не без ведома директора. Также есть расхождения в вопросах общения. Для спортивный школы общение между тренерами-преподавателями играет очень важную роль, т. к. во время общения происходит обмен информацией, опытом.

Инициатива со стороны сотрудников приветствуется. Творческий подход к работе поощряется, но все же он несколько ограничен, работа с детьми регламентируется учебной программой и планами.

Ключевыми понятиями для понимания организационной культуры учреждения также являются ее ценности:

1.​ Новаторство, инициативность, творческий подход к образовательному процессу;

2.​ Предназначение организации (обучение детей спортивному плаванию) и ее «лицо» (подтверждение статуса школы олимпийского резерва, что достигается с помощью хороших результатов спортсменов на соревнованиях);

3.​ Стиль руководства и управления (демократический, стиль сотрудничества; использование комитетов и целевых групп; личный пример и способность приспосабливаться);

4.​ Процессы принятия решения (окончательное решение принимает директор, но прежде выслушав все пожелания и предложения сотрудников);

5.​ Соблюдение «Устава» спортивной школы.