

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора
от 26.08.2023г № 51
Директор школы
 /Батомункуева Т.Ш./



Положение о школьной управленческой команде

Настоящее положение о деятельности школьной управленческой команды разработано на основании Федерального закона №273 от 29.12.2012г «Об образовании в Российской Федерации», методических рекомендаций по подготовке школьных управленческих команд.

I. Общие положения

- 1.1. Школьная управленческая команда - это группа педагогических и руководящих работников образовательной организации, являющихся лидерами с высоким уровнем трудовой активности, деловой инициативы и компетентности (профессиональной, коммуникативной, информационной, правовой), организованных для совместной деятельности, имеющих общие цели, ценности и подходы к исполнению совместной деятельности, принимающих на себя ответственность за конечный результат, способных к проектной деятельности и имеющих высокую мотивацию к развитию.
- 1.2. Школьная управленческая команда является организованной, эффективно развивающейся группой специалистов-единомышленников, которая понимает необходимость командного управления на условиях продуктивного взаимодействия и взаимозависимости всех участников команды при организации образовательного процесса, имеет твердую установку на плодотворное сотрудничество и эффективную совместную творческую деятельность, способна учитывать идеи и опыт каждого участника команды для принятия разумного, целесообразного решения, направленного на достижение обозначенной цели, способна создать оптимальные условия для достижения высоких результатов в профессиональной деятельности, развивая единство команды, инициативность, целеустремленность на основе гибкости поведения участников команды, самоуправления и разделения функций самореализации личности.
- 1.3. Цель школьной управленческой команды - обеспечить школьников современным качественным образованием.
- 1.4. Задачи школьной управленческой команды:
 - совершенствование деятельности образовательной организацией;
 - повышение качества образования;
 - патриотическое воспитание школьников;
 - управление финансово-экономической и хозяйственной деятельностью образовательной организацией;

- контроль качества образования;
- организация сотрудничества школы с партнерами, спонсорами, органами власти, для целей развития образовательной организации;

1.5. Направления деятельности школьной управленческой команды:

- Реализация учебных программ и образовательных проектов;
- Воспитание и социализация учащихся (патриотическое воспитание, профессиональная ориентация и итд);
- Управление финансово – экономической и хозяйственной деятельностью образовательной организацией;
- Контроль качества образования;
- Организация сотрудничества школы с партнерами, спонсорами, органами власти, для целей развития образовательной организации.

II. Порядок формирования школьной управленческой команды.

2.1. Необходимыми факторами формирования эффективной управленческой команды являются:

- Высокая мотивация и профессиональный уровень ее участников, и вовлеченность в развитие ОО;
- Целостность целей и ценностных приоритетов членов управленческой команды;
- Ясное видение стратегических линий развития образовательного учреждения в соответствии с приоритетными ценностными ориентациями;
- Гуманистические и демократические ценности как во взаимопонимании участников команды, так в характере осмысления ими сути образовательных процессов;
- Коллективный поиск наилучшего пути и технологии решений

2.2. Уровни формирования управленческой команды:

- Индивидуальное консультирование, заключающееся в управлении серьезными проблемами организации;
- Формирование непосредственно команды, понимается как активное включение команды в планирование организационных трансформаций;
- Построение взаимоотношений между командами, существующими в учреждении.

2.3. Основные подходы при формировании управленческой команды:

- Целеполагающий подход, позволяющий участникам команды наилучшим способом ориентироваться в процессах выбора и воплощения групповых целей;
- Межличностный подход ориентирован на улучшение межличностных отношений в команде, основывается на том, что эффективность существования команды увеличивается при улучшении отношений между членами команды;
- Ролевой подход заключается в проведении переговоров и дискуссий между участниками команды относительно их частично перекрывающихся ролей;
- Проблемно-ориентированный подход предполагает организацию спланированных встреч с командой людей, которые имеют общие цели и организационные отношения по фасилитации процесса.

2.4. Управленческая команда МБОУ Могсохонская СОШ, представляет собой расширенную административную команду, включающую, помимо административного корпуса образовательной организации, также руководителей школьных методических объединений, педагога-психолога, инициативных преподавателей-предметников. На

разных иерархических уровнях в управленческую команду могут входить представители общественности, родители, эксперты, руководители детских и молодежных объединений и другие субъекты, определяемые самой командой, объединенные взаимодействием и имеющие общие цели и ценности.

2.5. Организационно-правовая форма и персональный состав школьной управленческой команды утверждаются приказом по школе. Персональный состав школьной управленческой команды утверждается приказом руководителя образовательной организации сроком на 3 года. Положение и Приказ о школьной управленческой команде размещается на сайте образовательной организации.

2.6. Руководителю МБОУ Могсохонская СОШ (руководителю управленческой команды), в целях совершенствования системы управления, упорядочивания структуры организации, и с позиции коррекции проблем управления персоналом на регулярной основе необходимо анализировать влияние управленческой команды на организационное развитие школы, анализировать профессиональное развитие руководителей как членов управленческой команды, определять уровни работоспособности команды и их воздействие на эффективность деятельности учреждения образовательной организации.

III. Организация и оценка деятельности школьной управленческой команды

3.1. Члены школьной управленческой команды осуществляют свою деятельность исходя из должностных обязанностей, отраженных в должностной инструкции и плана работы школы на год.

3.2. Направлениями профессиональной компетентности участников управленческой команды являются:

- Стратегическое видение.
- Управление человеческими ресурсами.
- Развитие и оценка программ.
- Планирование и управление ресурсами.
- Представление интересов организации и взаимодействие.

3.3. На первом заседании утверждается План работы школьной управленческой команды, которая включает следующие направления:

- Организация учебной деятельности для достижения образовательных результатов.
- Организация выявления, поддержки и развития способностей и талантов учащихся.
- Подготовка учеников к участию в олимпиадах.
- Организация воспитательной деятельности, в том числе самоопределение и профессиональная ориентация обучающихся, патриотическое воспитание.
- Организация проектной деятельности образовательной организации.
- Участие образовательной организации в социально-экономическом развитии населенного пункта, района, региона.

3.4. Ежегодно на общем собрании трудового коллектива рассматривается отчет о деятельности школьной управленческой команды, утверждается План работы на следующий учебный год, состав школьной управленческой команды, председатель и секретарь школьной управленческой команды.

3.5. Результативность деятельности управленческой команды измеряется в первую очередь сформированностью у ее членов определенных профессиональных умений и навыков, личностных качеств позволяющих реализовать плановые целевые ориентиры развития.

3.6. Рекомендуется оценку деятельности школьной управленческой команды проводить на основании внутренней системы оценки качества образования (ВСОКО), включающие следующие направления:

- Оценка качества подготовки обучающихся.
- Оценка выявления, поддержки и развития способностей и талантов обучающихся.
- Оценка организации воспитания учащихся и социализации молодежи.
- Оценка профессионального развития педагогических работников.
- Оценка участия образовательной организации в социально экономическом развитии населенного пункта, территории, района и т.д.
- Оценка организации проектной деятельности в образовательной организации и др.

3.7. Факторы, влияющие на результативность совместной деятельности членов управленческой команды:

- Необходимость постоянно поддерживать уровень профессионализма членов управленческой команды.
- Рациональное распределение ролей, функциональное содержание которых регламентируется рядом документов: трудовой договор, должностная инструкция, рабочая инструкция, профессиограмма, описание рабочего места.

3.8. Координация и объединение усилий каждого члена команды и предоставление им побудительных мотивов, стимулирующих объединение и координацию и способствующих объединению взглядов и целей всех участников команды:

- Принятие решений.
- Обмен информацией - полное и четкое взаимопонимание между членами команды достигается при наличии единой возможно системы кодификации и декодификации.
- Управление конфликтами - выделяется ряд условий, направленных на увеличение продуктивности конфликта: открытость общения, ограничение конфликта деловыми рамками, объективное и адекватное восприятия конфликта.

3.9. Условиями успешного развития в образовательном учреждении управленческой команды являются:

- Повышение индивидуальных управленческих умений и знаний.
- Взаимное доверие участников команды друг другу, общие ценностные ориентиры.
- Благоприятная атмосфера сотрудничества и открытая информированность друг друга.
- Обусловливающая роль руководителя, его уважение к членам команды, максимально эффективное распределение обязанностей, создание устойчивых коммуникаций, четкие координационные связи.
- Установление и принятие признанных всеми участниками команды нравственных и деловых правил поведения.

3.10. Процесс повышения результативности деятельности управленческой команды объединяет в себе следующие стадии:

- Формирование благоприятного социально-психологического климата.
- Исключение «феномена группового мышления».
- Повышение личной эффективности деятельности участников команды.
- Оптимальное влияние руководителя на деятельность команды.
- Рост работоспособности участников команды.

3.11. Оценка эффективности развития управленческих команд включает оценку непосредственных (прямых) результатов командной работы и опосредованных эффектов. В качестве прямых результатов рассматривается количество инициированных и реализованных мероприятий и проектов, уровень достижения целей, устойчивость состава команды, количество освоенных управленческих технологий, приемов и техник. Внутренняя результативность команд приводит к системным эффектам для регионального образования, таким как увеличение количества инновационных площадок, наличие инициатив, рост числа участников и победителей конкурсов, грантополучателей, что в конечном итоге должно способствовать повышению качества образования.