

МОУ «Старо – Татауровская средняя общеобразовательная школа»

ПРИНЯТО

На Педагогическом совете

№ 2 от 06.11.2022

УТВЕРЖДАЮ

Директор школы Л.А.Чукреева



Приказ № 152 от 22.11.2022

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о формировании школьной управленческой команды**

**МОУ "Старо - Татауровская СОШ"**

**1. 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 образовательной организации.

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;

1.5 Направления деятельности школьной управленческой команды:

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

## **2. 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 МОУ "Старо - Татауровская СОШ";
- целостность целей и ценностных приоритетов членов управленческой команды;
- ясное виденье 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;

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 организации процесса.

2.4. В управленческую команду образовательной организации, которая представляет собой расширенную административную команду, включающую, помимо административного корпуса образовательной организации, также руководителей школьных методических объединений, педагога-психолога, инициативных преподаватели-предметники. 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 соответствующим локальным нормативным актом МОУ "Старо - Татауровская СОШ"

На Педагогическом Совете рассматривается персональный состав школьной управленческой команды и утверждается приказом руководителя общеобразовательной организации сроком на 3 года. Положение и Приказ о

школьной управленческой команде размещается на сайте общеобразовательной организации .

### **3. Организация и оценка деятельности школьной управленческой команды.**

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

3.2. Направлениями профессиональной компетентности, составляющими ядро квалификации 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, который 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 в МОУ "Старо - Татауровская СОШ"
- обеспечение профессионального развития педагогических работников - участие МОУ "Старо - Татауровская СОШ" в социально-экономическом развитии населенного пункта, района, региона.

3.4. Ежегодно на Педагогическом совете 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 МОУ "Старо - Татауровская СОШ"

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

3.6.1. оценка качества подготовки обучающихся.

3.6.2. оценка выявления, поддержки и развития способностей и талантов обучающихся.

3.6.3. оценка организации воспитания учащихся и социализации молодежи.

3.6.4. оценка профессионального развития педагогических работников.

3.6.5. оценка участия образовательной организации в социально-экономическом развитии населенного пункта, территории, района и т.д.

3.6.6. 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;

- 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.

3.8. Условиями успешного развития в МОУ "Старо - Татауровская СОШ" управленческой команды являются:

- повышение индивидуальности управленческих умений и знаний;
- взаимное доверие участников команды друг другу, общие ценностные ориентиры;
- благоприятная атмосфера сотрудничества и открытая информированность друг друга;
- обуславливающая 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.

3.9. 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. 10. 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, например: к увеличению количества инновационных площадок, наличию инициатив, росту числа участников и победителей конкурсов, грантополучателей, что в конечном итоге должно способствовать повышению качества образования в регионе.