

МО «ЕРАВНИНСКИЙ РАЙОН»
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СОСНОВО-ОЗЕРСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2»
(МБОУ «СОСНОВО-ОЗЕРСКАЯ СОШ №2»)

«СОГЛАСОВАНО»
НА ЗАСЕДАНИИ УС
ПРОТОКОЛ № 1 ОТ
«31» АВГУСТА 2023г.

«ПРИНЯТО»
РЕШЕНИЕМ ПЕДСОВЕТА
ПРОТОКОЛ № 1
«31» АВГУСТА 2023г.

«УТВЕРЖДАЮ»
ДИРЕКТОР МБОУ «СОСОШ № 2»

/Садовская Н.С./
ПРИКАЗ № 154 ОТ
«06» сентября 2023г.



ПОЛОЖЕНИЕ О ШКОЛЬНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМАНДЕ

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 МБОУ «Сосново-Озерская СОШ №2» - 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

1.1. 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;

1.2. 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.

1.3. Основные подходы при формировании управленческой команды МБОУ «Сосново-Озерская СОШ №2»:

- 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.

1.4. В управленческую команду МБОУ «Сосново-Озерская СОШ №2», 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.

На общем собрании трудового коллектива 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.

1.5. Руководителю общеобразовательной организации (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.

2. Организация и оценка деятельности школьной управленческой команды.

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

2.2. Направлениями профессиональной компетентности являются:

- стратегическое видение;
- управление человеческими ресурсами;
- развитие и оценка программ;
- планирование и управление ресурсами;
- представление интересов организации и взаимодействие.

2.3. 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 (например, организация и проведение патриотической игры «Зарница» и т.д.);

- организация проектной деятельности образовательной организации
- обеспечение профессионального развития педагогических работников

- участие образовательной организации в социально-экономическом развитии населенного пункта, района, региона.

2.4. 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.

2.5. 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 общеобразовательной организации.

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

2.6.1. оценка качества подготовки обучающихся.

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

2.6.3. оценка организации воспитания учащихся и социализации молодежи.

2.6.4. оценка профессионального развития педагогических работников.

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

2.6.6. Оценка организации проектной деятельности в образовательной организации и др.

2.7. 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.

2.8. Условиями успешного развития управленческой команды МБОУ «Сосново-Озерская СОШ №2» являются:

- повышение индивидуальных 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.

2.9. 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.

2.10. Оценка эффективности развития управленческой команды МБОУ «Сосново-Озерская СОШ №2» 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 управленческой команды приводит к увеличению количества инновационных площадок, наличию инициатив, росту числа участников и победителей конкурсов, грантополучателей, что в конечном итоге должно способствовать повышению качества образования.

