

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Коменская средняя общеобразовательная школа»

Рассмотрено:
на заседании педагогического
совета
Протокол № 14

от «29» августа 2022 г.

Согласовано:
Председатель УС


Горина Е.М.

«31» августа 2022 г.

Утверждаю:
Директор «МОУ «Коменская СОШ»

М.С. Гончарова

Приказ № 198 от «1» сентября 2022 г.



**Положение
о школьной управленческой команде
МОУ «Коменская 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 Направление 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 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 и 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 организованные отношения по фасилитации процесса.

2.4. В управленческую команду МОУ Коменская СОШ, которая представляет собой расширенную административную команду, включающую, помимо административного корпуса образовательной организации, также руководителей школьных методических объединений, 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 соответствующим локальным нормативным актом (Приказом, Положением) МОУ «Коменская СОШ».

На общем собрании трудового коллектива рассматривается персональный состав школьной управленческой команды и утверждается приказом руководителя образовательной организации сроком на 3 года. Положение и Приказ о школьной управленческой команде размещается на сайте школы.

2.6. Директору МОУ «Коменская 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.

3. 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 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 (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.

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 общеобразовательной организации.

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, поддержка 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 эффективности конфликта: открытость общения, ограничение конфликта деловыми рамками, объективное и адекватное восприятия конфликта.

3.8. Условия 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;

-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.