

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РБ
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ АДМИНИСТРАЦИИ Г. УЛАН – УДЭ
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Основная общеобразовательная школа № 23 г. Улан-Удэ»

«Согласовано» Председатель УС  Н.Н.Платонова 31.08.2022 г.	«Утверждаю» Директор школы  - Горбова Л.И. Приказ от 31.08.2022 г. № 315
--	--



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* - обеспечить школьников современным качественным образованием.

Задачи школьной управленческой команды:

- Совершенствование деятельности образовательной организацией;
- Повышение качества образования;
- Патриотическое воспитание школьников;

1.4. *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 организации;
- 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 образовательной организации;
- 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 организационно - спланированные встречи с командой людей, которые имеют общие цели и организационные отношения по фасилитации процесса.

2.4. Управленческая команда образовательной организации, которая представляет собой расширенную административную команду, включает, помимо административного корпуса образовательной организации, также руководителей школьных методических объединений, инициативных преподавателей. 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.

2.4. Организационно-правовая форма и персональный состав школьной управленческой команды утверждаются соответствующим локальным нормативным актом образовательной организации.

На педагогическом совете рассматривается персональный состав школьной управленческой команды и утверждается приказом руководителя образовательной организации сроком на 3 года. Положение и Приказ о школьной управленческой команде размещаются на сайте образовательной организации.

2.5. Руководителю образовательной 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 образовательной организации.

Ш. 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 участников управленческой команды являются:

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

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;
- Участие образовательной организации 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. 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 ОО.

3.5. 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.;
- Организации проектной деятельности в образовательной организации и др.

3.7. 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, что в конечном итоге должно способствовать повышению качества образования.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575808

Владелец ГОРБОВА ЛЮДМИЛА ИВАНОВНА

Действителен с 01.04.2022 по 01.04.2023