


ПРИНЯТО

на заседании
Педагогического Совета

Протокол
от «24» 05 2022 г. № 8

УТВЕРЖДАЮ
Директор


Зайцева Е.М. *elaf*
Приказ
от «18» 08 2022 г. № 124/1

**Положение о формировании школьной управленческой команды
МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 5» г. Улан-Удэ**

1. Общие положения.

1.1. Положение о формировании школьной управленческой команды МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 5» г. Улан-Удэ (далее – общеобразовательная организация), разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), методическими рекомендациями по формированию школьных управленческих команд (Приложение №2 к письму Минобрнауки РБ от 19.07.2022 № 02-11/3138), а также нормативно-правовыми актами, определяющими приоритетные направления формирования и развития профессиональных компетенций педагогических работников.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок формирования школьной управленческой команды общеобразовательной организации и направлено на обеспечение современного качественного образования обучающихся.

1.3. 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.

1.4. 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.

1.5. Цель школьной управленческой команды:

- обеспечение современным, качественным образованием обучающихся.

1.6. Задачи школьной управленческой команды:

- совершенствование деятельности образовательной организацией;
- повышение качества образования;

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 общеобразовательной 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 общеобразовательной организации;
- целостность целей и ценностных приоритетов членов управленческой команды;
- ясное видение стратегических линий развития общеобразовательной организации 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 общеобразовательной организации;
- формирование непосредственно команды, понимается как активное включение команды в планирование организационных трансформаций;
- построение взаимоотношений между командами, существующими в общеобразовательной организации.

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 МАОУ СОШ № 5 входят:

- административно-управленческий персонал;
- руководители школьных методических объединений;
- инициативные учителя – 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 МАОУ СОШ № 5 рассматривается на Педагогическом совете, согласовывается с Профсоюзным комитетом и утверждаются приказом директора общеобразовательной организации сроком на 3 года.

2.6. Директору МАОУ СОШ № 5 (руководителю управленческой команды), в целях совершенствования системы управления, упорядочивания структуры организации, 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 общеобразовательной 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;
- организация воспитательной деятельности, в том числе самоопределение и профессиональная ориентация обучающихся, патриотическое воспитание;
- организация проектной деятельности образовательной организации;
- обеспечение профессионального развития педагогических работников;
- участие общеобразовательной организации в социально-экономическом развитии г. Улан-Удэ, Республики Бурятия.

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 общеобразовательной организации.

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

- оценка качества подготовки обучающихся;
- оценка выявления, поддержка 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 г. Улан-Удэ, Республики Бурятия;
- оценка организации проектной деятельности в образовательной организации.

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;
- 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.