

Принято решением Педагогического совета  
25.08.2022 г.  
протокол № 4  
от 25.08.2022



«Утверждаю»  
Директор МАОУ «СОШ № 44»  
Шалданова Д.Ц.  
Приказ № 27/1 от 25.08.2022

### Положение по подготовке школьных управленческих команд

#### 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 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 управляющей 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 социализация учащихся (патриотическое воспитание, профессиональная ориентация и т.д.);
- Управление финансово-экономической 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 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, заключающиеся 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 организационные отношения,

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 (Приказом, Положением) образовательной организации. 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 образовательной организации,

2.6. 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 учреждения образовательной 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

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»
- Организация проектной деятельности образовательной организации
- 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 ОС),

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 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, рабочая инструкция, профессионализма, описание рабочего места.

- Координация и объединение усилий 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 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.

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.