**Модель управленческой команды МКОУ»Старосеребряковская СОШ»**

Назначение управленческой команды - системные обновления в образовательной среде школы для повышения качества образовательной деятельности.

Управленческая команда - объединение специалистов, имеющих высокий уровень взаимосвязи, ярко выраженное стремление к достижению общей цели при максимальной самореализации и возможности индивидуального роста.

Выработка управленческого решения – центральное звено управленческого цикла.

**Матрица ролей** **управленческой команды**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Долгосрочная** |  |
| **Результативность** | ЕРезультативностьв долгосрочной перспективе | IЭффективность вдолгосрочной перспективе | **Эффективность** |
| РРезультативностьв краткосрочной перспективе | АЭффективность вкраткосрочной перспективе |
|  | **Краткосрочная** |  |

**Деятель (Producing):**

* Нацелен на достижение результатов. Ставит реальные задачи и добивается их выполнения.
* Предпочитает действовать, а не говорить.
* Проявляет настойчивость и упорство. В трудных условиях стремится сделать невозможное.
* Не выносит совещаний, раздражается, когда они затягиваются
* Неохотно обсуждает долгосрочные цели и планы.
* Предпочитает конкретные задачи

Роль Р обеспечивает результативность в краткосрочной перспективе.

Организация результативна в краткосрочной перспективе, если она удовлетворяет потребности, ради которых она существует.

**Администратор (Administrating):**

* Вырабатывает регламенты выполнения работ, и добивается их соблюдения.
* Устанавливает показатели, формы отчетности и добивается их предоставления исполнителями.
* Предпочитает опираться на факты и количественные данные при принятии решений.
* Имеет аналитический склад ума, структурирует задачу, выявляет связи между явлениями, «смотрит в корень» проблем.
* Наиболее выраженными личными качествами являются собранность, организованность, методичность.

Роль А обеспечивает эффективность в краткосрочной перспективе.

Качество организации в краткосрочной перспективе обеспечивается организацией процессов, умением управлять издержками.

**Предприниматель (Enterprenuring):**

* Является генератором идей
* Обладает видением перспективы, охотно говорит о долгосрочных целях и планах
* Готов идти на риск, брать на себя обязательства, связанные с реализацией идей
* Выступает инициатором изменений, не терпит застоя
* Притягивает к себе людей, как яркая, творческая личность

Роль Е обеспечивает результативность в долгосрочной перспективе.

Успех организации в долгосрочной перспективе зависит от ее умения «видеть сквозь туман» и своевременно проводить необходимые изменения.

**Интегратор (Integrating):**

* Вдохновляет и мобилизует людей на достижение целей организации.
* Стремится к общему согласию в принятии решений.
* Создает команду, способную работать без его участия.
* Отзывчив, чуток к потребностям людей.
* В общении с людьми сдержан, не выплескивает на них негативные эмоции.

Роль I обеспечивает эффективность в долгосрочной перспективе.

Долгосрочная устойчивость организации обеспечивается общей системой ценностей и норм поведения.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Список членов управленческой команды | Роль в управленческой команде | Направление  |
| 1 | Билалов Р.М. | Директор школы | «Интегратор» | Учитель |
| 2 | Халимова Х.А. | Заместитель директора по УР | «Администратор» | Знание  |
| 3 | Магомедова З.М. | Заместитель директора по ВР | «Предприниматель» | Воспитание, творчество и профориентация |
| 4 | Мусаева А.М.Магомедова З.З. | Социальный педагогПедагог психолог | «Деятель» | Здоровье |

МКОУ «Старосеребряковская СОШ» достигнет своих целей - повышение качества образовательной деятельности, так как:

* (Р) нацелена на результат – удовлетворение потребностей всех участников образовательных отношений,
* (А) контролирует свои процессы и ресурсы,
* (Е) гибко реагирует на изменения,
* (I) является органичной системой, все части которой работают как одно целое

**Система организационно-управленческой компетентности**

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень организационноуправленческих компетенций и компетентностей | Организационно-управленческая компетентность (знание, умение, владение, бытие) |
|  | Организационно-управленческие компетенции (знание, умение, владение) | Профессионально важные качества менеджера образования (бытие) |
|  | Знания (знание) | Умения (умение) | Обобщѐнные способы организационноуправленческих действий (владение) |
| Базовая часть 70% (социально-профессиональная мобильность) |
| Ключевые (универсальные) | + | + | + | + |
| Базовые (обще-профессиональные) | + | + | + | + |
| Вариативная часть 30% (конкурентоспособность) |
| Специальные (профессионально-специальные) | + | + | + | + |
| Корпоративные (профессионально-специализированные | + | + | + | + |

Базовые (общепрофессиональные) организационноуправленческие компетенции - это способность (знание, умение, владение) выполнять целеполагание, принятие решения и планирование; организацию и исполнение; мотивацию и контроль в соответствии с предоставленными полномочиями. Подвидами (разновидностями) общепрофессиональных организационно-управленческих компетенций являются:

 - общепрофессиональная компетенция целеполагания, принятия решения и планирования;

- общепрофессиональная компетенция организации и исполнения;

- общепрофессиональная компетенция мотивации;

- общепрофессиональная компетенция контроля.

Вариативная (профессионально-специальная) организационно управленческая компетентность - это способность (знание, умение, владение) и готовность (бытие) эффективно выполнять деятельность по организации управления в сфере образования.

Профессионально - специальная организационно - управленческая компетентность включает совокупность проявленных в деятельности компетенций целеполагания, принятия решения и планирования; организации и исполнения; мотивации и контроля.

Профессионально-специальная организационно-управленческая компетенция - это способность (знание, умение, владение) выполнения деятельности целеполагания, принятия решения и планирования; организации и исполнения; мотивации и контроля.

**Состав ключевых компетенций членов команды**

* Системное мышление, системный подход к решению проблем. Ясное понимание общих целей.
* Эффективность в принятии решений, отнесенных к компетенции.
* Ориентация на результат, на достижения.
* Аналитические способности.
* Креативность (инновационные способности).
* Гибкость, способность быстро и адекватно реагировать.
* Открытость и лояльность к критике.
* Способность к обучению.
* Организаторские способности.
* Делегирование полномочий.
* Умение управлять временем.
* Умение управлять проектами.
* Умение работать в команде.
* Влияние, умение убеждать, отстаивать мнение.
* Умение слушать других, принимать обратную связь.
* Способность ретранслировать знания и навыки.

**Инструменты формирования команды**:

1. Регулярные встречи членов команды (еженедельно)
* проведение анализа выполненного в течение недели,
* коррекция плана на следующую неделю,
* ведение дневника (протокола) встречи команды.
1. Создание группы в социальной сети Сферум.
2. Учреждение руководящего органа управления
* издание приказа о создании коллегиального органа управления,
* утверждение состава команды,
* утверждение регламент работы,
* следование регламенту работы,
* обсуждение порядка работы в команде.
1. Обсуждение ценностей команды, школы (доверие, уважение, честность, ответственность).
2. Стратегическое планирование (обсуждение перспектив развития школы).
3. Совместное обучение членов команды (корпоративные семинары, корпоративная видеотека, мастер-проекты, самообразование, коллективное обсуждение прочитанных книг).
4. Совместное проведение досуга.
5. Оценка, критика членов команды.
6. Анализ совместной деятельности («разборы полетов»)
* Что планировалось и что получилось?
* В чем расхождение и почему оно возникло?
* Достигнута ли цель?
* Чего не доставало для достижения лучшего результата?
* Что необходимо изменить, чтобы в будущем стало лучше?

Основная характеристика команды - групповая эффективность.

**Комплект показателей оценки качества работы управленческой команды.**

**Критерии оценки эффективности работы управленческой команды**:

– фактический результат работы команды (результативность и эффективность в краткосрочной перспективе, результативность и эффективность в долгосрочной перспективе);

– состояние группы как союза людей, производящих некоторый продукт;

– воздействие, которое оказывает опыт работы в группе на отдельного человека.

|  |  |
| --- | --- |
| **Показатели** | **Содержание показателя** |
| **Понимание цели, осознание своей значимости** | * Члены команды имеют единое представление об общекомандных целях и задачах, перспективах развития.
* Имеется ориентация на общекомандный результат, а не на выполнение отдельных операций участниками команды.
 |
| **Заинтересованность в достижении командных целей** | * Каждый член команды имеет личную заинтересованность в достижении командных целей.
* Присутствует эмоциональная и духовная вовлеченность во внутрикомандное взаимодействие.
* Члены команды ответственны за выполнение своих обязательств.
 |
| **Управление конфликтами** | * Разъясняются требования к работе.
* Используются координационные механизмы (разработка, уточнение организационных целей).
* Созданы обоснованные системы вознаграждения.
 |
| **Роли и структура в группе** | * Четко определена сфера ответственности каждого члена команды.
* Существует строгое разделение функциональных обязанностей.
* Существует сбалансированность ответственности и индивидуального вклада в процесс управления проектом.
 |
| **Развитие членов команды** | * Организуются корпоративные встречи для обмена опытом.
* Осуществляется внутрикорпоративное обучение.
* Прохождение курсовой подготовки и переподготовки.
* Презентация после внешних курсов полезных инсайтов с мероприятия членам команды.
* Самообразование членов команды.
 |
| **Понимание и сотрудничество** | * Управленческая команда легко собирается вместе.
* Никто не опаздывает.
* Информация внутри команды передается без затруднений и искажений.
* Члены команды достигают консенсуса, согласованности в принятии решений.
 |