

**Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение   
«Старосеребряковская средняя общеобразовательная школа»**

**Кизлярского района Республики Дагестан**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| «Утверждено»  И введено в действие  приказом № 38  от «05 » сентября 2023 года |  | Рассмотрено и принято  на педагогическом совете  Протокол № 2  От « 05» сентября 2023 года |

# ПОЛОЖЕНИЕ О ШКОЛЬНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМАНДЕ

Настоящее Положение о деятельности школьной управленческой команды разработано на основании Федерального закона № 273 от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации», методических рекомендаций по подготовке школьных управленческих команд.

# Общие положения.

* 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.

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 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. Цель школьной управленческой команды – обеспечить школьников современным качественным образованием.
  2. **Задачи школьной управленческой команды:**
     + Совершенствование деятельности образовательной организации;
     + Повышение качества образования;
     + Патриотическое воспитание школьников.
  3. . 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 организацией;
     + Контроль качества образования;
     + Организация сотрудничества школы с партнерами, спонсорами, органами власти , для целей развития образовательной организации.



# Порядок формирования школьной управленческой команды.

Необходимыми факторами формирования эффективной управленческой команды являются:

* + - Высокая мотивация и профессиональный уровень ее участников , и вовлеченность в развитие школой;
    - 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 и в характере осмысления им сути образовательных процессов;
    - Коллективный поиск наилучшего пути и технологии решений.
  1. . Уровни формирования управленческой команды:
     + Индивидуальное консультирование, заключающая в управлении серьезными проблемами организации;
     + Формирование непосредственно команды, понимается как активное включение команды в планирование организационных трансформаций;
     + Построение взаимоотношений между командами, существующими в учреждении.



* 1. 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 перекрывающих ролей;
     + Проблемно-ориентированный подход предполагает организацию спланированных встреч с командами людей, которые имеют общие цели и организованные отношения по фасилитации процесса.
  2. В управленческую команду образовательной организации, которая представляет собой расширенную административную команду включающая , помимо административного корпуса образовательной организации ,а также руководителей школьных методических объединений, инициативных преподавателей предметников. 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.
  3. 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.

# Организация оценка деятельности школьной управленческой команды

* 1. Члены управленческой команды осуществляют свою деятельность исходя их должностных обязанностей, отраженных в должностной инструкции и Плана работы школьной управленческой команды.
  2. Направлениями профессиональной компетенции, 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. 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;
  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.

* 1. 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 школы.
  2. 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 организации проектной деятельности в образовательной организации и др.
  3. 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 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 продуктивности конфликта: открытость общения, ограничения конфликта деловыми рамками, объективное и адекватное восприятия конфликта.

* 1. 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.
     + Обусловливающая 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.
  2. 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. Оценка эффективности развития управленческих команд включает оценку

непосредственных (прямых) результатов командной работы и опосредованных эффектов. В качестве прямых результатов рассматривается количество инициированных и реализованных мероприятии и проектов уровень достижений целей, устойчивость состава команды, количество освоенных управленческих технологий приемов и техник. Внутренняя результативность команд приводит к системным эффектам для регионального образования, например: наличию инициатив, росту числа участников и победителей конкурсов, грантополучателей, что в конечном итоге должно способствовать повышению качества образования в регионе.