

Принято на педагогическом совете
школы протокол № 1 от 30.08.2022 г.



Положение о школьной управленческой команде

I. 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 МАОУ «СОШ №60 социальной адаптации детей-инвалидов» г. Улан-Удэ.

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.

1.4. Задачи школьной управленческой команды:

- совершенствование деятельности образовательной организацией;
- повышение качества образования;
- патриотическое воспитание школьников;
- управление финансово-экономической и хозяйственной деятельностью образовательной организацией;
- 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 ОО;

- Целостность целей и ценностных приоритетов членов управленческой команды;
- Ясно виденье стратегических линий развития школы 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

2.1. 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 перекрывающихся ролей;

Управленческая команда МАОУ СОШ №60 представляет собой расширенную административную команду, включающую, помимо административного корпуса образовательной организации, также руководителей школьных методических объединений, педагог-организатора, советника директора по воспитанию.

На 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.

2.2. Организационно-правовая форма и персональный состав школьной управленческой команды утверждаются приказом по школе.

Персональный состав школьной управленческой команды утверждается приказом руководителя образовательной организации сроком на 3 года.

Положение и Приказ о школьной управленческой команде размещается на сайте образовательной организации.

2.3. Руководителю МАОУ СОШ №60 (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.

I. 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 школы на год. 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.
- 3.2. Работа команды 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;
 - Организация проектной деятельности образовательной организации;
 - Участие школы в социально-экономическом развитии города, республики.
- 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.
- 3.3. 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, 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.
 - Оценка организации проектной деятельности в образовательной организации и др.
- 3.4. 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.
- 3.5. 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.