

СОГЛАСОВАНО:  
Педагогическим советом  
МАОУ «СОШ №17»  
Протокол от 01.09.2022 № 1

УТВЕРЖДЕНО  
Директор МАОУ  
«СОШ №17» г. Улан-Удэ  
И.Ю. Номогова  
от «01» сентября 2022 г.



# **Положение**

## **о школьной управленческой команде**

### **МАОУ «СОШ №17» г. Улан-Удэ**

## **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 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 управленческой команды - обеспечить школьников современным качественным образованием.

Задачи школьной управленческой команды:

- Совершенствование деятельности образовательной организацией;
- Повышение качества образования;
- Патриотическое воспитание школьников;

1.4. 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;

## **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 школы;
- Целостность целей и ценностных приоритетов членов управленческой команды;
- Ясное видение 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, заключающееся 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.

2.4. В управленческую команду образовательной организации, которая представляет собой расширенную административную команду, включающую, помимо административного корпуса образовательной организации, также руководителей школьных МО, инициативных учителей. 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 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.

### **III. 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 команды.

3.2. Направлениями профессиональной компетентности, составляющими 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» и т.д.);
- 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 школы.

3.6. Рекомендуются 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 в образовательной организации и др.

3.7. 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, что в конечном итоге должно способствовать повышению качества образования.