

ПОЛОЖЕНИЕ О ШКОЛЬНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМАНДЕ МБОУ «ЗАВЕТ-ЛЕНИНСКАЯ ШКОЛА-ДЕТСКИЙ САД»

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 к проектной деятельности и имеющих высокую мотивацию к развитию МБОУ «Завет-Ленинская школа-детский сад» Джанкойского района Республики Крым.

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 МБОУ «Завет-Ленинская школа-детский сад» - 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;

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 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 и организационные отношения по фасилитации процесса.

Управленческая команда МБОУ «Завет-Ленинская школа-детский сад» представляет собой расширенную административную команду, включающую, помимо административного корпуса образовательной организации, также руководителей школьных методических объединений, педагога-психолога, инициативных преподавателей-предметников. 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.

2.4. 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.

2.5. Руководителю МБОУ «Завет-Ленинская школа-детский сад» (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 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 образовательной организации в социально-экономическом развитии населенного пункта, района, региона

3.3. 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.

3.4. 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 участия образовательной организации в социально-экономическом развитии населенного пункта, территории, района и т.д.
- оценка организации проектной деятельности в образовательной организации и др.

3.5. 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, описание рабочего места.

3.6. Координация и 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, ограничение конфликта деловыми рамками, объективное и адекватное восприятия конфликта.

3.7. Условиями успешного развития в образовательном учреждении управленческой команды являются:

1. Повышение индивидуальных управленческих умений и знаний. Взаимное доверие участников команды друг другу, общие ценностные ориентиры.

2. Благоприятная атмосфера сотрудничества и открытая информированность друг друга.

3. Обуславливающая роль руководителя, его уважение к членам команды, максимально эффективное распределение обязанностей, создание устойчивых коммуникаций, четкие координационные связи.

3.8. Процесс повышения результативности деятельности управленческой команды объединяет в себе следующие стадии:

1. Формирование благоприятного социально-психологического климата.
2. Исключение «феномена группового мышления».
3. Повышение личной эффективности деятельности участников команды.
4. Оптимальное влияние руководителя на деятельность команды.
5. 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, таким как увеличение количества инновационных площадок, наличие инициатив, рост числа участников и победителей конкурсов, грантополучателей, что в конечном итоге должно способствовать повышению качества образования

4. Состав, регламент работы, критерии оценки качества деятельности ШУК

- 4.1. Состав ШУК и срок ее работы утверждается приказом руководителя школы;
- 4.2. Состав ШУК формируется из руководителя, его заместителей, педагогических работников;
- 4.3. Руководителем ШУК является руководитель образовательного учреждения, который принимает на себя ответственность за достижение результатов деятельности;
- 4.4. Деятельность ШУК организуется на основе плана работы, принимаемого на заседании ШУК и утверждаемого на заседании педагогического совета образовательного учреждения;
- 4.5. ШУК не реже одного раза в месяц проводит заседание с обязательным ведением

протоколов, утверждающих принятые решения;

4.6. Каждое из решений, вносимых в протокол, принимается открытым голосованием не менее чем 2/3 от общего списочного состава ШУК;

4.7. Все принятые решения обязательно доводится до всех членов педагогического коллектива;

4.8. Информация о деятельности ШУК должна быть представлена на сайте МБОУ «Завет-Ленинская школа-детский сад»;

4.9. Основными критериями оценки качества деятельности ШУК являются:

- актуальность мероприятий, осуществляемых для достижения цели развития качества образования;
- целесообразность и значимость разработок для осуществления процессов повышения качества образования;
- реализация проектных подходов в осуществлении деятельности ШУК,
- последовательность и системность мероприятий;
- проявление в работе деловой, информационной культуры, доброжелательности и настойчивости в преодолении препятствий.

5. Права, обязанности и ответственность членов ШУК

5.1. Директор школы:

- создает условия для эффективной работы ШУК;
- обеспечивает соответствующий применяемым технологиям уровень подготовки педагогических и иных работников школы путем создания условий для организации повышения квалификации педагогических работников.

5.2. Координатор ШУК (один из заместителей директора школы):

- координирует основные этапы работы;
- организует и проводит мониторинг,
- осуществляет связь с районной методической службой, районным управлением образования;
- осуществляет контроль за посещаемостью курсов повышения квалификации, обучающих семинаров, практикумов для педагогических работников, организует обобщение и представление опыта учителей.

5.3. Члены ШУК:

- организуют деятельность педагогических работников образовательного учреждения по реализации инновационных инициатив;
- осуществляют систематический анализ эффективности деятельности педагогических работников образовательного учреждения.

5.4. Члены ШУК имеют право:

- вносить предложения в повестку дня заседания ШУК и по порядку его ведения;
- излагать свое мнение по обсуждаемым на заседаниях ШУК вопросам;
- получать информацию о ходе выполнения решений ШУК;
- на посещение и анализ мероприятий и материалов в рамках деятельности ШУК;
- на приоритетные возможности повышения квалификации.

5.5. Члены ШУК обязаны:

- активно участвовать в заседаниях ШУК, в обсуждении рассматриваемых вопросов и выработке решений по ним;
- участвовать в организации мероприятий в рамках реализации плана работы ШУК;
- осуществлять самооценку своей деятельности.

6. Документация.

6.1. Деятельность школьной управленческой команды оформляется следующими документами:

- приказом о создании школьной управленческой команды;
- положением о школьной управленческой команде;
- планом работы;
- протоколами заседаний.