


**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Сиалеевско-Пятинская средняя общеобразовательная школа»
Инсарского муниципального района Республики Мордовия
431405, с.Сиалеевская Пятина, ул. Советская, д. 52,
тел. 8(834-49) 2-43-73, sch.sialpyatin@e-mordovia.ru**

Принято с учётом мнения Общего собрания трудового коллектива, протокол от 22.08.2022 № 3, Первичной профсоюзной организации МБОУ «Сиалеевско-Пятинская СОШ» (протокол от 22.08.2022 № 3)

Рассмотрено на Педагогическом совете.
(протокол от 28.08.2022 года № 1)

Председатель профкома -  Е.Н.Ломакина



Утверждаю
Директор МБОУ «Сиалеевско-Пятинская СОШ»
Н.М.Ионова
ПР от 29.08.2022 года №51/1

Положение о школьной управленческой команде МБОУ «Сиалеевско-Пятинская СОШ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Федерального закона № 273 от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации», Устава образовательной организации определяет порядок формирования и деятельности школьной управленческой команды.

1.2. 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 «Сиалеевско-Пятинская СОШ».

1.3. 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.

1.4. Цель школьной управленческой команды МБОУ «Сиалеевско-Пятинская СОШ» - обеспечить обучающихся современным качественным образованием.

1.5. Задачи школьной управленческой команды:

- совершенствование деятельности образовательной организации;
- повышение качества образования;
- патриотическое воспитание учащихся и воспитанников;
- управление финансово-экономической и хозяйственной деятельностью образовательной

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Сиалеевско-Пятинская средняя общеобразовательная школа»
Инсарского муниципального района Республики Мордовия
431405, с.Сиалеевская Пятина, ул. Советская, д. 52,
тел. 8(834-49) 2-43-73, sch.sialpyatin@e-mordovia.ru**

Принято с учётом мнения Общего собрания трудового коллектива, протокол от 22.08.2022 № 3, Первичной профсоюзной организации МБОУ «Сиалеевско-Пятинская СОШ» (протокол от 22.08.2022 № 3)

Рассмотрено на Педагогическом совете.
(протокол от 28.08.2022 года № 1)

Председатель профкома -

Е.Н.Ломакина

Утверждаю
Директор МБОУ «Сиалеевско-Пятинская СОШ»
Н.М.Ионова
ПР. от 29.08.2022 года №51/1

Положение о школьной управленческой команде МБОУ «Сиалеевско-Пятинская СОШ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Федерального закона № 273 от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации», Устава образовательной организации определяет порядок формирования и деятельности школьной управленческой команды.

1.2. 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 «Сиалеевско-Пятинская СОШ».

1.3. 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.

1.4. Цель школьной управленческой команды МБОУ «Сиалеевско-Пятинская СОШ» - обеспечить обучающихся современным качественным образованием.

1.5. Задачи школьной управленческой команды:

- совершенствование деятельности образовательной организации;
- повышение качества образования;
- патриотическое воспитание учащихся и воспитанников;
- управление финансово-экономической и хозяйственной деятельностью образовательной

организации;

- контроль качества образования.

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 образовательной организации;
- целостность целей и ценностных приоритетов членов управленческой команды;
- ясное видение стратегических линий развития образовательной организации 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.

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 «Сиалеевско-Пятинская СОШ» представляет собой расширенную административную команду, включающую, помимо административного корпуса образовательной организации, также руководителя школьного методического объединения, инициативных педагогов. 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 - саду руководителя образовательной организации сроком на 3 года. Положение и Приказ о школьной управленческой команде размещается на сайте образовательной организации.

2.5. Руководителю МБОУ «Сиалеевско-Пятинская СОШ» (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 - сада, 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 их 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 учащихся 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 и социализации обучающихся;
- оценка профессионального развития педагогических работников.
- 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.

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 образовательной организации 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.

3.8. 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.

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.