

Министерство образования и науки Республики Бурятия
ГБОУ «Багдаринская эвенкийская школа – интернат среднего общего образования»

671510 Бурятия
Баунтовский район
П.Багдарин
Ул.Школьная 19

ПРИКАЗ №65Б

от 30.09.2022г

О школьной управленческой
команде

Во исполнение приказа Минобрнауки РБ от 26.05.2022 №742 «Об утверждении Положения о системе мониторинга эффективности руководителей общеобразовательных организаций» и в соответствии с методическими рекомендациями ФИОКО по развитию механизмов управления качеством образования в ГБОУ «Багдаринская эвенкийская школа – интернат среднего общего образования»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение «О школьной управленческой команде» согласно приложению к настоящему приказу.
2. Создать управленческую команду ГБОУ «БЭШИ» в составе:
 - Лобанков Б.Н., директор
 - Преловская О.В., заместитель директора
 - Цыбикова О.Н., заместитель директора
 - Толстова О.В., организатор
 - Галеева О.Л., учитель математики
 - Самбоциренов В.К., руководитель методического объединения
 - Пешкова Е.С., руководитель методического объединения
 - Эрдынеева Н.М., руководитель методического объединения
 - Мурзакина Л.В., председатель управляющего совета школы
3. Секретарю Михалиной Т.Г. в срок до 03.10.2022 ознакомить с настоящим приказом работников, разместить настоящий приказ на информационном стенде и сайте школы.
4. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор _____ Лобанков Б.Н.



Положение о школьной управленческой команде

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 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.

1.4. Задачи школьной управленческой команды:

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

1.5. 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;

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 ОО;
- 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.

2.4. В управленческую команду образовательной организации, которая представляет собой расширенную административную команду, включающую, помимо административного корпуса образовательной организации, также руководителей школьных методических объединений, педагога-психолога, инициативных преподаватели-предметники. 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 актом (Приказом, Положением) образовательной организации.

На общем собрании трудового коллектива рассматривается персональный состав школьной управленческой команды и утверждается приказом руководителя общеобразовательной организации сроком на 3 года. Положение и Приказ о школьной управленческой команде размещается на сайте общеобразовательной организации.

2.6. Руководителю общеобразовательной 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.

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 школьной управленческой команды.

3.2. Направлениями профессиональной компетентности, 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.

3.3. 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

- 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 общеобразовательной организации.

3.6. Рекомендуются 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.

3.7. 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 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 восприятие конфликта.

3.8. 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.

3.9. 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, например: к увеличению количества инновационных площадок, наличию инициатив, росту числа участников и победителей конкурсов, грантополучателей, что в конечном итоге должно способствовать повышению качества образования в регионе