**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение**

 **«Витимская средняя общеобразовательная школа»**

**(МБОУ «Витимская средняя общеобразовательная школа»)**

|  |  |
| --- | --- |
| ПринятоОбщим собранием работников МБОУ «Витимская средняя общеобразовательная школа»(протокол от « » \_\_\_\_\_2022г № )  | УтвержденоПриказ № по МБОУ «Витимская средняя общеобразовательная школа»от « » \_\_\_\_\_\_\_2022 года Директор школы \_\_\_\_\_\_\_\_\_В.М.Золотуева |

**Положение о школьной управленческой команде**

**МБОУ «Витимская средняя общеобразовательная школа»**

**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 00;

- целостность целей и ценностных приоритетов членов управленческой команды;

- ясное виденье 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 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.

2.5. 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 их должностных обязанностей 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 органищации.

3.6. Рекомендуется 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.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 возможной 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.

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

* + - повышение индивидуштьных управленческих умений и знаний;
		- взаимное доверие участников команды друг другу, общие ценностные ориентиры;

благоприятная атмосфера сотрудничества и открытая информированность друг

друга;

* + - обусловливающая 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.

3.10. 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.