





## 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 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.

Управленческая команда МАОУ «СОШ № 47 г. Улан-Удэ», 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 МАОУ «СОШ № 47 г. Улан-Удэ» (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 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, профессиограмма, 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:

- 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.