

# Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Низовская средняя общеобразовательная школа»

238313, Калининградская обл., Гурьевский муниципальный округ,  
пос. Низовье, ул. Калининградская, д.1а ; тел.(факс) 8 (4015) 13-62-69,  
e-mail:[nzschool@list.ru](mailto:nzschool@list.ru), Web-сайт <http://nzschool.ucoz.ru>

---

## Приказ № 282

от « 27 » декабря 2021 года

«Об утверждении состава школьной  
управленческой команды и положения  
о школьной управленческой команды»

а также в целях развития механизмов управления качеством образования, приказываю:

1. Сформировать школьную управленческую команду в составе:
  - директор школы Семёновых И.Н. – руководитель управленческой команды.
  - заместитель директора по учебной работе Солоненко Е.В.
  - заместитель директора по ВР Тимофеева А.Ю.
  - заместитель директора по АХЧ Семёновых С.В.
  - учитель географии Левадняя Т.Г.
2. Утвердить Положение о школьной управленческой команде МБОУ «Низовская СОШ»
3. Школьной управленческой команде руководствоваться в своей деятельности Положением о школьной управленческой команде.
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор школы : \_\_\_\_\_ И.Н. Семёновых

Рассмотрено:  
на заседании педагогического  
совета  
Протокол № 4

Согласовано:  
Председатель УС  
\_\_\_\_\_Меликова С.Н.

Утверждаю:  
Директор «МБОУ «Низовская СОШ»  
Семёновых И.Н.

от «27» декабря 2021 г.

«27» декабря 2021 г.

Приказ № 282 от «27» декабря 2021 г.

## **Положение о школьной управленческой команде МБОУ «Низовская СОШ»**

### **1. Общие положения**

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.

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.

Цель школьной управленческой команды - обеспечить школьников современным, качественным образованием.

Задачи школьной управленческой команды:

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

Направление 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.**

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 виденье стратегических линий развития образовательного учреждения в соответствии с приоритетными ценностными ориентациями;
- гуманистические и демократические ценности, как во взаимопонимании участниковкоманды, так и в характере осмысления ими сути образовательный процессов;
- коллективный поиск наилучшего пути и технологии решений;

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.

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 организованные отношения по учебному процессу.

В управленческую команду МБОУ «Низовская СОШ», которая представляет собой расширенную административную команду, включающую, помимо административного корпуса образовательной организации, также руководителей школьных методических объединений, 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.

Организационно-правовая форма и персональный состав школьной управленческой команды утверждаются соответствующим локальным нормативным актом (Приказом, Положением) МБОУ «Низовская СОШ». На общем собрании трудового коллектива рассматривается персональный состав школьной управленческой команды и утверждается приказом руководителя образовательной организации сроком на 3 года. Положение и Приказ о школьной управленческой команде размещается на сайте школы.

Директору МБОУ «Низовская 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, 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.**

Члены школьной управленческой команды осуществляют свою деятельность исходя из должностных обязанностей, отраженных в должностной инструкции и плана работы школьной управленческой команды.

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.

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 «Победа» и т.д.)

- организация проектной деятельности образовательной организации

- обеспечение профессионального развития педагогических работников

- участие образовательной организации в социально-экономическом развитии населенного пункта, района, региона.

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.

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.

Рекомендуется оценку деятельности школьной управленческой команды проводить на основании внутренней системы оценки качества образования (ВСОКО), включающие следующие направления:

оценка качества подготовки обучающихся.

оценка выявления, поддержка 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.

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 эффективности конфликта: открытость общения, ограничение конфликта деловыми рамками, объективное и адекватное восприятия конфликта.

Условия 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.

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.