

МАОУ «Лингвистическая гимназия №3 г. Улан-Удэ»

670000, ул. Советская 43, г.Улан-Удэ, Россия

e-mail: lg3@list.ru, тел./факс(3012) 21-39-16

Приказ

по лингвистической гимназии №3

№ 518

от "26" 09 2022 года

"Об утверждении состава школьной управленческой команды"

В целях активного продвижения инновационных методов управления, внедрения новых методик в деятельность гимназии, в практику работы администрации и педагогов ПРИКАЗЫВАЮ:

п.1

Организовать в МАОУ "Лингвистическая гимназия №3 г. Улан-Удэ" школьную управленческую команду, определяющую и внедряющую в практику наиболее эффективные технологии, позволяющие повысить качество подготовки обучающихся в следующем составе:

1. Шарханов Владимир Савельевич, директор;
2. Цыденова Лариса Никитична, заместитель директора по УВР;
3. Альчиханова Алла Сергеевна, заместитель директора по УВР;
4. Мин Татьяна Леонидовна, заместитель директора по ВР;
5. Шохоева Екатерина Николаевна, заместитель директора по НМР;
6. Иванова Наталья Федоровна, заместитель директора по иностранным языкам;
7. Цыбикова Анна Юрьевна, заместитель директора по СЗ и ОПД;
8. Шойжитов Зорикто Александрович, заместитель директора по АХЧ;
9. Жолнерчук Светлана Спиридоновна, заведующая библиотекой;
10. Аюшеева Туяна Бальжиновна, советник по воспитанию;
11. Цыбикова Надежда Валерьевна, учитель русского языка и литературы;
12. Балихаева Зинаида Климентьевна, руководитель МО учителей предметов спортивно-эстетического направления;
13. Антропова Татьяна Германовна, председатель ПК;
14. Дамбаева Ирина Октябрьевна.

п.2

Утвердить Положение о школьной управленческой команде гимназии.

Директор:



В.С.Шарханов

Рассмотрено на заседании Педагогического
совета

Протокол от "30" "08" 2022 г. № 1

УТВЕЖДАЮ:

Директор МАОУ "Лингвистическая
гимназия №3 г. Улан-Удэ"

В.С.Шарханов



Положение
о школьной управленческой команде
Муниципального автономного общеобразовательного
учреждения "Лингвистическая гимназия №3 г. Улан-Удэ"

г. Улан-Удэ

I. 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.

Задачи школьной управленческой команды:

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

1.4. 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;

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 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 научных кафедр, инициативных преподавателей. 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 образовательной организации.

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 образовательной организации.

2.6. Руководителю образовательной 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.

III. Организация и оценка деятельности школьной управленческой команды

3.1. Члены школьной управленческой команды осуществляют свою деятельность исходя их

должностных обязанностей, отраженных в должностной инструкции и Плана работы школьной управленческой

3.2. Направлениями профессиональной компетентности, составляющими 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
- 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 ОО.

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. 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, что в конечном итоге должно способствовать повышению качества образования.