

Рассмотрено: на заседании педсовета

протокол № 1 от 30.08.21

Утверждаю:  
  
Басангова И.А.,  
директор МКОУ «Лаганская  
СОШ №1 им. Люлякина И.М.»  
Пр. № 75 от 01.09.21

## Положение о школьной управленческой команде по воспитательной работе

### 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 МКОУ «Лаганская СОШ №1 им. Люлякина И.М.».

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 воспитательного 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 МКОУ «Лаганская СОШ №1 им. Люлякина И.М.» создание единой системы воспитательной работы образовательной организации.

1.4. Задачи школьной управленческой команды:

- Создание условий для воспитания у обучающихся активной гражданской позиции, гражданской ответственности, основанной на традиционных культурных, духовных и нравственных ценностях российского общества, а также для осуществления личностного развития обучающихся;
- реализация воспитательных возможностей общешкольных ключевых дел, поддержка традиций их коллективного планирования, организация, проведения и анализа в школьном сообществе;

- вовлечение учащихся в кружки, секции, клубы, студии и иные объединения, работающие по школьным программам внеурочной деятельности, реализация их воспитательные возможности;
- поддержка ученического самоуправления – как на уровне школы, так и на уровне классных сообществ;
- поддержка деятельности функционирующих на базе школы детских общественных объединений и организаций;
- работы школьных бумажных и электронных медиа, реализация их воспитательного потенциала;
- развитие предметно-эстетической среды организация профориентационной работы с учащимися;
- организация школы и реализация ее воспитательные возможности;
- организация работы с семьями школьников, их родителями или законными представителями, направленная на совместное решение проблем личностного развития детей.
- формирование социального паспорта образовательной организации.

Также совместно с Советом по профилактике общеобразовательной организации управленческая команда осуществляет:

- организацию работы по профилактике безнадзорности и правонарушений;
- выявление детей и семей, находящихся в социально опасном положении.
- вовлечение обучающихся, в том числе и находящихся в социально опасном положении, в работу кружков и спортивных секций, досуговую деятельность во внеурочное и каникулярное время, взаимодействие с социокультурными центрами в муниципальных образованиях, детскими и молодежными организациями.
- развитие системы медиации для разрешения потенциальных конфликтов в детской среде и в рамках образовательного процесса, а также при осуществлении деятельности других организаций, работающих с обучающимися.
- проведение мониторинга воспитательной, в том числе и профилактической работы.
- организацию работы по защите обучающихся от информации, причиняющей вред их здоровью и психическому развитию

## **II Порядок формировании школьной управленческой команды.**

2.1. Необходимыми факторами формирования эффективной управленческой команды являются:

- Высокая мотивация и профессиональный уровень ее участников, и вовлеченность в развитие ОО и в воспитательный процесс;
- Целостность целей и ценностных приоритетов членов управленческой команды; 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 воспитательных процессов;

- Коллективный поиск наилучшего пути и технологии решений

## 2.2. Уровни формирования управленческой команды:

- Индивидуальное консультирование, заключающееся в управлении серьезными проблемами организации воспитательного процесса;

- 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.

Управленческая команда МКОУ «Лаганская СОШ №1 им. Люлякина И.М.» представляет собой расширенную административную команду, включающую, помимо административного корпуса образовательной организации, также классных руководителей, педагога-психолога, социального педагога, руководителя школьного музея, инициативных учителей -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 МКОУ «Лаганская СОШ №1 им. Люлякина И.М.» (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 школы на год.

3.2. Работа команды включает следующие направления:

- Создание единой системы воспитательной работы образовательной организации.
- Определение приоритетов воспитательной работы.
- Организация и проведение культурно-массовых мероприятий, тематических выставок, внеклассной и внешкольной работы, спортивных соревнований, конкурсов.
- Развитие системы дополнительного образования в школе.
- Организация трудовой занятости, оздоровления и досуга в каникулярное время.
- Индивидуальные и групповые формы работы (консультации, анкетирование, тестирование, наблюдение, коррекционно-развивающие занятия).
- Проведение лекций, бесед, в том числе с привлечением специалистов служб системы профилактики.
- Оформление информационных стендов, размещение информации о деятельности управленческой команды на официальном сайте образовательной организации.
- Систематическое информирование педагогического коллектива, родительской общественности о ходе и результатах воспитательной работы в образовательной организации.

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 воспитательного процесса.

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
- Управление конфликтами — выделяется ряд условий, направленных на увеличение продуктивности конфликта: открытость общения, ограничение конфликта деловыми рамками, объективное и адекватное восприятие 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.