

Осмоловская Н.Ф.,  
учитель МБОУ Усвятская СОШ  
Дорогобужского района

## **Выработка совершенствования методов формирования управленческих команд**

Происходящие в нашей стране социально-экономические изменения требуют модернизации системы образования, охватывая все сферы деятельности, в том числе и управление. Быстро развивающемуся обществу необходимы образованные люди, которые способны самостоятельно принимать ответственные решения, прогнозируя возможные последствия этих решений, способные к сотрудничеству, отличающиеся мобильностью, конструктивностью, обладающие развитым чувством ответственности за судьбу страны. Поэтому перед современным образованием стоит задача повышения его качества для успешной социализации выпускника в обществе.

Повышение качества образования рассматривается сегодня как «управление качеством образования». Достижение требований, предъявляемых к развитию образовательного учреждения в инновационном режиме, невозможно в условиях традиционного управления, ориентированного на линейно-функциональный подход и локализацию функций каждого представителя школьной администрации. Изменение линейно-функционального подхода на командно-коллегиальный призвано обеспечить эффективное управление.

Командно-коллегиальное управление станет фактором повышения качества образования при условии создания в школе управленческой команды, решающей задачи проектирования и развития образовательного учреждения коллегиально и согласованно. Команда характеризуется демократичностью, корпоративностью и инновационным характером. Любая команда проходит несколько этапов своего жизненного цикла – «притирка», «ближний бой», «консенсус», «зрелость».

Управленческая команда – это малочисленная группа единомышленников, имеющих ярко выраженное стремление достижения общей цели, ценности и подходы к исполнению совместной деятельности, принимающих на себя ответственность за конечный результат.

В Усвятской школе формирование управленческой команды началось с работы по реализации Программы развития «Социализация сельских школьников средствами социального проектирования». Особенностью формирования управленческой команды в школе стало то, что мы миновали этапы «притирки» и «ближнего боя». Это было обусловлено спецификой сельской школы, а также тем, что в коллективе сложилась комфортная атмосфера, межличностные отношения способствовали неформальному

общению вне работы, критика не подавлялась, носила конструктивный характер. Это был момент, когда необходимо и достаточно было определить путь дальнейшего развития школы и осознать готовность принять солидарную ответственность за результаты деятельности на этом пути. Те, кто почувствовал «вкус» к новой деятельности, стали членами управленческой команды.

Следует отметить, что на первых этапах функционирования команды очень важна роль руководителя. От него должно исходить общее видение перспектив развития организации, целей, плана действий и аргументированное убеждение в том, что выбранный путь выгоден и школе, и каждому члену команды. В дальнейшем его задача – обеспечивать условия для четкого и качественного выполнения каждым членом управленческой команды своих функций. Практика показала, что умелый подход директора ко всем организационным процессам, учет способностей, интеллектуально-эмоциональной составляющей каждого члена команды, его лидерский потенциал способны превратить человеческий потенциал в самомотивирующуюся систему.

Важным признаком эффективной команды является тот факт, что лидер не доминирует, а члены команды чрезмерно не полагаются на него. Совместное участие в разработке и принятии решений оказалось сильнейшим средством трудовой мотивации и повышения инновационной способности членов команды. Их взаимодействие обусловило созидательность и новизну, стало следующей отправной точкой для дальнейшего развития.

Управленческая команда является развивающимся объектом, поскольку постоянное быстрое реагирование на изменяющиеся внешние условия является необходимым условием для успешной управленческой деятельности. Развитие возможно в двух направлениях: повышение индивидуальной эффективности каждого члена команды или повышение эффективности команды в целом. Повышение индивидуальной эффективности достигается в школе через повышение квалификации (приобретение специальных знаний или изучение технологий командной работы). Второе направление – это наращивание ресурсов для улучшения условий работы команды, групповое обучение, тренинги в целях совершенствования навыков командной работы.

Немаловажным фактором является стимулирование. Так как команда нацелена на продуктивность, достижение конкретного результата, раскрытие потенциальных возможностей каждого, то эффективность ее труда в период «зрелости», несомненно, требует соответствующего поощрения и вознаграждения. В сложившейся школьной системе стимулирования предусмотрены выплаты такого характера.

Отличительная черта управленческой команды Усвятской средней школы состоит в том, что она не прекращает деятельность, достигнув поставленной цели, а ставит и решает новые задачи. Об эффективности

деятельности управленческой команды свидетельствуют успехи школы и ее учеников:

- школа одержала две победы в приоритетном национальном проекте «Образование» (2008,2011 г.г.);

- за пять лет количество учителей, получивших высшую квалификационную категорию, увеличилось на 27% и составило 65%;

- повысилась результативность участия в очных профессиональных конкурсах: 2 победителя и призер конкурса на получение денежной премии лучшими учителями Смоленской области; победитель и призер региональных конкурсов «За нравственный подвиг учителя» и «Учитель года-2019»; система работы трех педагогов отмечена нагрудным знаком «За вклад в развитие муниципальной системы образования»;

- на протяжении шести лет учащиеся занимают призовые места в Международном конкурсе научно-исследовательских и творческих работ учащихся «Старт в науке»; являются победителями областного дистанционного конкурса «Неделя науки» (2016, 2018); победителями и финалистами Всероссийского конкурса «Отечество» (2017, 2019), участниками международных учебных проектов;

- среди учеников школы за последние несколько лет: четыре муниципальных стипендиата; 5 обладателей медали «За особые успехи в учении», обладатели Грамоты Смоленской областной Думы.

Таким образом, управленческая команда является уникальным ресурсом, который необходим для успешного развития образовательной организации в условиях ограниченных ресурсов и возрастающей конкуренции.

Китайская пословица гласит: «Когда дует ветер перемен, то одни начинают возводить стены, а другие – ветряные мельницы». Директор школы, который создает управленческую команду, успешно «строит ветряную мельницу».