

ПОЛОЖЕНИЕ О СТРУКТУРЕ УПРАВЛЕНИЯ В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ «ЛАГОЛОВСКАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Современное управление - это целенаправленное взаимодействие сторон, каждая из которых выступает и в роли субъекта, и в роли объекта.

Важнейшей задачей руководителя является привлечение к общественной управленческой деятельности возможно большего числа людей (педагогов и детей), стимулирование максимальной самомотивации, самоконтроля.

Эффективное управление характеризуется:

- системосообразностью (соответствие природе и характеру воспитательной системы);
- адаптированным характером (приспосабливается определенным образом к системе и наоборот);
- гибкостью (управленческие действия соответствуют обстоятельствам и ориентированы в первую очередь на людей, а не на планы).

Структура представлена блоками:

1. Блок общего руководства – СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ЗВЕНО
2. Учебный и научно-методический блок – ТАКТИЧЕСКОЕ ЗВЕНО
3. Блок воспитательной работы и ученического самоуправления – ОПЕРАТИВНОЕ ЗВЕНО

стратегического звена, в который входят: директор, педагогический совет, общее собрание работников, отвечает за стратегическое направление развития школы.

тактическое звено, разрабатывает и реализует тактику развития школы, т.е. отвечает за организацию конкретных действий по основным направлениям преобразований и функционирование школы. В это звено входят: заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР, школьное методическое объединение, методическое объединение классных руководителей, малый педсовет, педагогический консилиум, совет по профилактике правонарушений.

оперативное звено – учителя-предметники, классные руководители, воспитатели, педагоги дополнительного образования, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, творческие инициативные группы педагогов - непосредственные исполнители стратегии и тактики преобразований.

Учащиеся, конечное звено в цепочке управления, для которых и должна эффективно функционировать система управления.

2. ФУНКЦИИ

Функция целеполагания заключается в выработке основных, текущих и перспективных целей деятельности. Руководитель должен сверять свою деятельность с реальной ситуацией, сложившейся в обществе, в подразделениях организации, с решениями вышестоящих руководителей. При всем том надо еще и уметь корректировать текущие действия и стратегию, то есть пересматривать цели, менять их положение в системе ценностей.

Функция планирования заключается в выработке направлений, путей, средств и мероприятий

по реализации целей деятельности организации. Предпосылкой планирования является прогнозирование – выявление и предвидение объективных (реальных) тенденций, состояний развития организации в будущем.

Функция организации. Под организацией понимается процесс, деятельность, направленные на упорядочение взаимодействия людей, идей, процессов. Функция организации заключается прежде всего в объединении элементов (людей, идей и процессов) в системное целое, в результате чего образуется жизнеспособная, эффективная и устойчивая система.

Организация взаимодействия членов школьного коллектива должна быть гибкой, оперативной, надежной, экономичной и самокорректирующейся. Последовательность

реализации функции организации обычно следующая:

- определение целей, задач и особенностей совместной деятельности членов организации;
- выявление потребности в ресурсах для осуществления целей и обеспечение бесперебойного снабжения этими ресурсами;
- установление последовательности действий исполнителей, продолжительности и контрольных сроков их выполнения;
- выбор способов осуществления необходимых действий и взаимодействий людей для достижения целей;
- установление между членами организации необходимых организационных отношений (соподчиненности, координации и др.);
- создание соответствующей мотивации у членов организации в достижении стоящих целей.

Ключевым моментом реализации этой функции является процесс организации взаимодействия между подчиненными. В числе принципов эффективной организации взаимодействия следующие:

- специализация исполнителей;
- количественная и качественная пропорциональность частей, образующих систему;
- параллельность действий;
- ритмичность деятельности.

Функция стимулирования включает в себя разработку и использование стимулов к эффективному взаимодействию субъектов совместной деятельности и их результативной деятельности.

Руководитель при осуществлении этой функции должен придерживаться ряда принципов:

- зависимость величины стимула от конкретного вклада подчиненного в общее дело;
- связь стимулов с целями деятельности организации;
- единство интересов подчиненного, организации и общества в целом;
- разумное сочетание моральных и материальных стимулов;
- сочетание стимулирования с мерами наказания и принуждения.

Функции контроля, учета и анализа деятельности. Содержание этой функции включает комплексное изучение деятельности и предполагает:

- наблюдение за ходом, динамикой и закономерностями развития процессов в управляемой системе, измерение, регистрацию и группировку данных;
- сравнение ее параметров с заданной программой функционирования;
- количественную и качественную оценки эффективности деятельности;
- выявление отклонений, узких мест в развитии системы;
- выявление причин сложившегося состояния;
- определение наиболее целесообразных путей восстановления работоспособности системы.

Как правило, объем всех вышеперечисленных функций превышает объем реально выполняемых, в которых наблюдается определенная избирательность, предпочтение одних функций другим, поэтому у каждого руководителя определяется свой стиль деятельности.

3. ПРАВА СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

3.1. Участвовать в решении вопросов:

совершенствования структуры ОУ;
планирования численности сотрудников ОУ;
приема/увольнения сотрудников ОУ.

3.2. Представлять на подпись руководителю ОУ следующие документы:

положения;
инструкции и иные аналогичные документы по работе с персоналом;
планы;
бюджет;
сметы на проведение обучения персонала;
приказы о проведении оценки персонала;
приказы о проведении обучения сотрудников;
приказы о разрешении инновационной деятельности педагогами школы;

приказы об отпусках и командировках;
расписание учебных занятий в ОУ;
графики промежуточной и итоговой аттестации обучающихся ОУ;
характеристики педагогов школы при аттестации, заявки и договора на обучение персонала.

4. СВЯЗИ ПО ДОЛЖНОСТИ

Управляющая система школы обеспечивает:

4.1 Информационность внутришкольного управления, формирование аналитической культуры обработки школьной информации.

4.2 Формирование прогностической деятельности через:

построение воспитательной работы школы на перспективной, прогнозируемой концептуальной основе по программе развития школы;

определение этапов работы и создание прогнозов и планов каждого этапа через регулирование отношений планов и целей;

использование каждым субъектом управления циклограмм работы, увязывающих функциональные и конкретные сроки ее реализации.

Плановая деятельность школы носит коллективный характер. Технология коллективного планирования воспитательных дел реализует на практике важнейшую задачу управления - привлечение к общественной управленческой деятельности возможно большего числа детей, педагогов.

4.3 Формирование организационной деятельности на основе выполнения алгоритма организации учебно-воспитательной деятельности, включающего в себя:

Отлаживание организационной деятельности происходит через регулирование выполнения алгоритма организации и через сопряжение планов и самой организационной деятельности.

4.4 Формирование мотивации деятельности классного руководителя, воспитателя, педагогов через:

- формирование реалистической деятельности;
- систему поощрений в соответствии с результативностью труда;
- применение стимулирующего характера контроля;
- осознание своей позиции, значимости в результате обобщения педагогического опыта, проведение открытых внеурочных дел, участие в семинарах, педсоветах, работе творческих и инициативных групп;
- организацию конкурсов, дней педагогического мастерства.

5. Формирование функции внутришкольного контроля как целостной системы, отвечающей за взаимосвязь целей, планов и организации через:

- отработку контролирующих функций заместителя директора по воспитательной работе, заведующих МО, классных руководителей и воспитателей, педагогов дополнительного образования;
- анализ полученных в ходе контроля результатов и сравнение этих результатов с целями;
- применение стимулирующего характера контроля с использованием морального и материального поощрения педагогов;
- отработку системного характера диагностики состояния воспитательного процесса.

6 Формирование коррекционной функции управления на основе аналитико-диагностических данных и на основе анализа данных внутришкольного контроля и соотнесение их с целями данного этапа; через внесение необходимых корректировок в план, организацию и контроль.

Структура управления учебно-воспитательным процессом в школе



