

# Гильотина «Г из Парижу»,

## или Роль директора в условиях конфликта

Что же такое «конфликт»? Каждый ли разговор на повышенных тонах есть конфликт или это просто столкновение мнений, противоречий, разночтений? Определений — масса. Суть не в этом. Суть в том, что «как вы яхту назовете, так она и поплывет». Определение сравнимо с диагнозом. Каждому диагнозу свой метод лечения. Надо знать и помнить, что конфликтология имеет две стороны: «темную» — как конфликт создать, и «светлую» — как конфликт разрешить. Важно быть сведущим в вопросах перехода Света в Тьму и наоборот, и важна необходимость знать боевые методы врага, то есть партнера. Иначе вас в лучшем случае побьют, а в худшем — будут делать это постоянно.

### Н. Пономарев

---

■ Я остановлюсь лишь на узкой части конфликтологического спектра, поэтому дам свое скромное определение. **Конфликт** есть острое столкновение интересов, вышедшее из-под контроля, которое чаще всего характеризуется криками, угрозами и ярко выраженным нежеланием слушать, воспринимать и понимать «противную», во всех смыслах этого слова, сторону. А в та-

ких условиях все приемы хороши и возможны.

Рассуждения про адекватность и соизмеримость применения силы — из другой оперы. Тут принцип иной, «ты мне на спину плюнул, а я тебя ломом по башке». Причем все, безусловно и абсолютно, заранее правы. Если уж вы позволили ситуации дойти до такого проявления, не успев обна-

ружить и решить ее на ранней стадии, то запаситесь терпением и будьте внимательны к мелочам. Именно в них, в мелочах, как водится, и сокрыт бес противоречий. Причем поводом для взрыва может послужить самый ничтожнейший чих. Не расслабляйтесь, посчитав его незначительным.

Вторая опасность — стать стороной конфликта. Всеми силами сопротивляйтесь желанию оппонентов перетянуть вас на свою сторону и совместно поискать соринку в глазу ближнего. Поддадитесь, и все «бревна» свалятся на вашу бедную головушку. Вы арбитр! Авторитетный, независимый, мудрый и справедливый! Так, и только так!

Если ранее, в эпоху внятной, хотя и неоднозначной, государственной политики, у учащихся и их родителей фактически не было права спорить со школой, то ныне оно вошло в моду. Стало символом продвинутости. Заряженность на конфликт обрела ореол уверенности, активной гражданской позиции и некоего жизненного успеха. Вслед за сдвигами понимания роли учителя в массовом сознании, изменениями в информационной, культурной, социальной и правовой сферах конфликт в школах приобрел иные оттенки и особенности. Укрепилась и наполнилась расширенным, за пределы Москвы, смыслом понятия «крутые родители», «золотая молодежь», «права ребенка», «сфера услуг».

Причем «недодуманная и недоделанная» забота о защите детей породила правовые и смысловые парадоксы. Дошли до того, что «защита одних» стала угрожать правам и благополучию других и приводить к серьезной деформации воспитательных результатов. Пример законодательной ущербности и правового бессилия — запрет на исключение из школы до достижения 15 лет и фактическое нивелирование ответственности родителя за воспитание ребенка. Как оградить обычных детей от индивида по имени «Что хочу, то и ворочу», пока он никого не покалечил?

## **Вы имеете право жаловаться президенту, только исчерпав возможности школы.**

«А что вы мне сделаете?», «Мама придет, она вам всем покажет!». А добавьте сюда когорту «неадекватных», которых воспитывают родители, сформировавшиеся на телепередачах «Дом 2», «Пусть говорят», «Бои без правил» и интернет-зарисовках о методах доктора Фрейда! Формула их поведения — Хамство плюс Упрямство, помноженное на стойкое недопонимание сути вещей и причинно-следственных связей текущих процессов (в просторечье — тупость).

В итоге психиатры умывают руки, диагностируя педзапущенность, чиновники экономят деньги, не отпуская на домашнее обучение даже по медпоказаниям, а учитель бьется как рыба об лед. Да ладно бы только учитель. Его не жалко. Сам виноват, что выбрал такую профессию! Другие-то дети в чем виноваты? Смотришь на все это и начинаешь сомневаться в истинности выводов «великого академика» Лысенко, достоверно и безусловно признавшего генетику лженаукой! А правовое бесправие учителей, пока их не убьют?! Не удивлюсь, что даже отмена уголовной ответственности за клевету скоро аукнется в педагогике. В общем, как это ни странно звучит, мир изменился! Все это породило новые вызовы и необходимость новых ответов либо адаптации старых.

Для начала обозначим конфликтогенные зоны и линии напряжения в школе. Безусловно, они типичны и общеизвестны. Основные: ученик—ученик; ученик—учитель; учитель—учитель. Производные

**Если ваше незлое тихое слово про мир и согласие на основе взаимной любви не принесет утешения заблудшим педагогическим душам, то может помочь «система залпового огня».**

от основных: родитель—родитель; родитель—учитель; ученик, родитель, учитель (и прочая, прочая, прочая) — директор. Сугубо «производные линии» мы и рассмотрим, потому как остальному уделено немало места в педагогической теории. Нас интересует именно тот момент, который замыкается на личность директора. Причем роль директора велика и значима как в организации конфликта, если вы не умеете отделять «зерна от плевел» и эмоциональны по поводу и без, так и в его разрешении, а лучше в недопущении. Совершенно очевидно, что ваши свободные уши есть инструмент влияния. Будьте уверены, в них будут «дуть», «лить», «приседать» в надежде посеять бурю и пожать результат. В этом вопросе не повредит легкая прививка. Принимая на работу новых сотрудников или зачисляя учеников, я стремлюсь донести всем, в особенности «законным представителям учащихся», мои небольшие принципы профилактики конфликтов:

- дверь в кабинет директора открыта всегда и для всех;
- не маринуйте проблему в собственном соку;
- никаких гонений за правду;
- возникли сомнения — говорите в глаза, не порождайте слухов;

- все проблемы решаются, если есть желание их решать;
- права есть не только у вас;
- никто не имеет права повышать голос в кабинете директора;
- все будут выслушаны и услышаны;
- каждый отвечает за свое деяние;
- никаких обвинений без доказательств и объяснений;
- право на ошибку даруется в сочетании с осознанным исправлением;
- компромисс — движение взаимное;
- вы имеете право жаловаться президенту, только исчерпав возможности школы.

Естественно, это вовсе не означает, что все следуют моим скромным принципиальным просьбам и не отвлекают президента. У нас в обществе сформировалась целая культура полупрофессиональных жалобщиков. Поэтому наиважнейший, фундаментальнейший принцип вашей антиконфликтной безопасности — это четкое знание законов и их строгое соблюдение. Либо (с учетом специфики менталитета граждан) ваше творческое умение против лома подыскать «противоломие». Но часть проблем, безусловно, удастся решить до их обострения. Правда, всего лишь часть!

## **Итак, кризис назрел!**

Условно разделим его на три фазы: скрытую, тихую, бурную. Распознать что-либо на первом этапе сложно, но можно. Применим прогностический метод. Вряд ли для вас являются секретными потенциальные «тихие омуты» школьной заводи, где, скорее всего, зарождаются проблемы. Не знаете? Это с вашим-то опытом и пониманием сотрудников?! Не смешите мои подковы! Однозначно есть учителя, родители и дети (условно: люди), постоянно заряженные на конфликт. Причина найдется! Что делать? Делать не надо ничего, надо знать и получать своевременно информацию о процессах, текущих в данных активных

точках. Их знание о том, что вы о них знаете и помните, действует умиротворяюще. Это как с ядерным реактором, не хочешь, чтоб рвануло, — регулярно, систематически, своевременно остужай контур и следди за приборами. В конце концов цунами, как в Фукусиме, не каждый день.

Где же взять приборы контроля? (Не путать с плановым общешкольным контролем.) Тут без осведомителей, в хорошем смысле данного слова, не обойтись. Это не значит, что нужно всюду иметь своих засланцев (хотя и они не повредят). Это значит быть открытым для общения, общения полупроформального и даже, в умеренных дозах, неформального. Разговоры по душам — полезное дело для прощупывания пульса пациента. «Хождения в народ» создают эффект постоянного присутствия доктора. Вопросы ни о чем, не требующие развернутых ответов, показывают не только среднюю температуру по больнице, но и очаги возможного воспаления на уровне эмоций и жестов. Главное условие — не злоупотребляйте доверием и не сдавайте «источники информации». Никогда! Нигде! Ни при каких обстоятельствах! Делайте паузу между услышанным и сделанным, дабы вас самих не просчитали. Коллектив должен видеть только вашу осведомленность, которая выливается в справедливые решения, а не пути ее достижения.

Высший пилотаж, это когда «источники информации» сами не подозревают, что они «источники». Для этого важно обходиться, если проблема терпит, без резких движений. Не навреди. Ваш девиз: «Искренность! Осторожность! Корректность!». Последнее особенно значимо с учетом специфики педагогического коллектива. Потому как, во-первых, учитель — человек, а во-вторых, скорее всего женщина, а потому личность ранимая и эмоциональная в 90% случаев. К директору, независимо от пола, сие не относится по должности. Он — существо иного энергетического плана. Мало ли чего он

## ОТЗЫВЫ ЭКСПЕРТОВ

«Автор попал в точку, определяя особенности нынешних конфликтов между субъектами образования в школе. Новое их свойство, как правильно отмечается в статье, в том, что агрессивная защита собственных чад некоторыми родителями стала угрожать правам и благополучию других детей. Абсолютно органично впишутся в деятельность любого руководителя школы выстраданные автором принципы и приемы профилактики конфликтов. К ним бы я добавила еще один (из своего опыта): каждый родитель должен иметь право позвонить директору на его личный мобильный номер в случае, если острая проблема не решается на соответствующих уровнях. В сентябре на родительских собраниях в 1-х классах я диктую его под запись всем. Это помогает своевременно погасить конфликт, иногда еще в зародыше, ну и, конечно, снизить количество обращений в вышестоящие инстанции».

хочет, главное то, что он должен, а потому обязан. Так вот, должен он учитывать, что женщина всегда права и никогда не виновата (хотя бы в собственных мыслях), а учитель — личность высокоморальная, ответственная и непогрешимая (в тех же

мыслях) и всегда говорящая правду: «Или вы мне не верите? Учителю со столько-то-летним стажем?!» Особенно ярко это проявляется в конфликте по линии учитель—ученик и на тихой фазе конфликта учитель—учитель. Что же касается возможного конфликта учитель—директор, то, уверен, у подчиненного должны быть другие, более гуманные способы «свести счеты с жизнью». Царь у нас всегда хороший, это бояре плохие. С директором можно спорить, ему возражать, предлагать но не конфликтовать (смотрите определение конфликта). Только не очень умные люди, которых в принципе не должно быть в вашем кадровом окружении, конфликтуют с непосредственным начальством. Умные — правильно преподносят и интерпретируют факты. Это, конечно, шутка. А суть в том, что вы, как мудрый наставник, создадите свой алгоритм взаимодействия с учителем (шире — коллективом) на бесконфликтной основе взаимной педагогической либо общечеловеческой этики. Так, и только так (при наличии взаимопонимания). При отсутствии понимания расстрелы спасают мир. Но, безусловно, это не наш путь (при наличии взаимопонимания).

Специфика конфликта учитель—учитель при выходе на директора в том, что оба верят в вашу мощь и справедливость, если вы поддерживаете конкретно их. Обе стороны придут и откроют вам глаза, в том числе на то, как втайне «некоторые фишочки», лично вас не считают святым, а всего лишь преподобным. Перевернут и расширят значение смыслов и слов. Обязательно соскребут в кучу и расставят по спорным полочкам все, что «одна бабка сказала». И в полной уверенности в своей искренности будут смотреть вам в глаза. Причем сказать, каждой по отдельности, что вы цените именно ее, в надежде, что все успокоится, и сохранить это в тайне не получится. Тут же сработает синдром Гюльчатаяй: «Господин назначил меня любимой женой!» Конфликт разгорится жар-

че, а вы приобретете очень глупый вид. Как же быть, чтобы не обидеть уважаемых, в прямом смысле этого слова, сотрудников?

Хорошо, если явно кто-то не прав. Тогда вы облачитесь в мантию правосудия, возьмете в руки меч справедливости и восстановите мир. А что делать в ситуации, как это часто бывает, когда оба не правы? Оба провоцируют и «подширивают» друг друга, а потом оба хотят спрятаться в домике с надписью на крыше «Директор»! Особенно грешат подобным молодые завучи в искреннем желании наvertеть свою значимость на директорский авторитет.

Если ваше незлое тихое слово про мир и согласие на основе взаимной любви не принесет утешения заблудшим педагогическим душам, то может помочь «система залпового огня». Данная система, как мы знаем, накрывает все противоборствующие стороны, без учета степени виновности каждой. Не очень справедливо, но весьма эффективно.

Причем для очистки вашей совести условия ее применения должны быть известны всем сотрудникам изначально, как надпись на столбе: «Не влезай!». А перед началом обязателен предупредительный выстрел вверх, в виде индивидуальной беседы о необходимости сбережения если уж и не своих, то хотя бы директорских нервов и недопустимости стихийных групповых игр по подключению якобы незваных и нежданных союзников.

Весьма виртуозно подобными народными забавами владеют опытные учителя начальной школы, привыкшие не только водить за руку малышей, но и строить в боевые порядки их родителей. Сразу отсекайте все возможные атакующие цепи ходков, коллективных писателей и анонимных звонящих, не слушая сказки про «я не я, хата не моя». Иначе никаких и ничьих нервов не хватит.

Конфликт учитель—ученик чаще всего застаем в его буйной фазе и бываем к нему не готовы, если, конечно, это не вялотеку-

щий процесс с вечно отстающими или фазовое обострение гиперактивности. Причина проста. Обе стороны эмоциональны, неустойчивы и находятся в пороговом переходном состоянии. У ученика — возраст такой. У учителя — перегруз и выгорание. И вот к вам, как к общешкольной страшилке, тянут зарвавшегося воспитанника. Как поступить? Просто и решительно! Вспомните, что есть завучи! Ученик не должен по каждому пустяку и поводу попадать на ковер к директору. Во-первых, исчезнет сакральный смысл вашей должности в глазах ученика. Во-вторых, не надо лишать замов возможности отрабатывать свой хлеб. В-третьих, если дергаться на каждый шорох, станете дергаными, но делу не поможете. Быстрая реакция и нервный тик — вещи разные. Адекватно оценивайте ситуацию. Мониторьте, как ныне модно. Вы обязаны верно взвесить конфликтный потенциал ситуации и способность зама не довести недоразумение до взрыва. Недобдеть хуже, чем перебдеть! Скажет ваш сверхзанятой зам: «Да идите вы, куда хотите!», и будете вы все ходить долго, нудно и нервно по конфликтному водовороту. А водоворот засасывает.

Если уж сорванец достался вам, то я бы советовал сделать строгое лицо, выслушать гневную речь учителя и вежливо попросить его удалиться, оставив виновника для беседы. Почему? Да чтобы не превращать общение в лавину упреков либо публичную порку. Далее все зависит от того, кто перед вами: «зарвавшийся хам» или «жертва обстоятельств». Тут уж для каждого подвида свой инструмент.

Пример. Тянут к директору хулигана, разбившего оконное стекло. Завхоз пышет праведным гневом. «Преступник», ростом в два раза выше директора, какникак 11-й класс, высормленный отборной «Растишкой», бубнит, что он не виноват и стекло вставлять не будет. Смотрю, ситуация для парня не только стрессовая, но и новая. Он впервые в роли штрафника

## ОТЗЫВЫ ЭКСПЕРТОВ

«Всем коллегам читать обязательно! Это я вам говорю, человек, которого много лет назад перевели в школу, где конфликты между педагогами переросли в восемь уголовных дел. Разрешал я их, как раз основываясь на тех принципах, что предлагает автор статьи. Однако так выразительно и доходчиво о своем опыте в урегулировании конфликтов я бы не написал. А здесь — высший пилотаж».

«Если ситуацию конфликта руководитель рассматривает как часть работы (сегодня практически ежедневную), то конфликты вполне могут являться точками роста и развития организации... Важно изменение отношения руководителя к конфликтам на конструктивное, умение управлять ими, обогащение своего репертуара технологий разрешения конфликтов.

Главным считаю умение руководителя в острой ситуации не искать козла отпущения, полагаться не на свою власть, а на собственный опыт, чутье, помощь и кооперацию подчиненных».

## ОТЗЫВЫ ЭКСПЕРТОВ

«„А судьи кто?“, — возник для меня вопрос после прочтения. Да, директор, который часто выступает в роли старьевщика, который достает грязное белье конфликта. А еще он — самый первый и самый главный психолог, хитрый лис или Лиса Алиса, уводящая всех в Поле чудес. Директор — умелый пожарный, который локализует и уничтожает пожар. Конечно, в команде это всегда делать проще. Поэтому часто плачущие Маши, дерущиеся Пети стройными рядами попадают в умелые руки замов, перестают плакать и махать руками, хотя бы на время настает мир и спокойствие».

в кабинете «дирека». Стоит, оцетинился, как еж перед кактусом. И как же быть? Отпускаю завхоза. И задаю вопрос на засыпку: «Дружище, ты не поранился?» Для него это гром среди ясного неба. Точнее, «лучик света в темном царстве». То, чего не может быть, потому что не может быть никогда. Его притащили на казнь, а спрашивают про здоровье. Спрашивают искренне, без подвоха. В итоге вопрос о стекле решается сам собой. Вставили на пару с папой с радостью, еще и спросили, в чем, кроме этого, помочь любимой школе. Ключевая, с точки зрения завхоза, проблема, оказалась третьестепенной, решенной по ходу. Интересуюсь у классного руководителя, как у парня впечатления от беседы? «Пришел в класс с большими, круглыми

от удивления глазами и говорит ребятам, а директор-то у нас — Человек!» Мелочь, знаете ли, а приятно.

Пример другой. Класс 9-й. Парень бросил учиться. Первую четверть жалели. Во вторую надо ставить двойки, дабы другим было неповадно! «Садись. Объясни мне. Пока мы один на один, зачем тебе это? Почему забросил учебу?» — «Да мне на белый свет смотреть неохота, а вы с тут с вашей учебой!» Обана! Беседа не на один час! Прощелкали психологи? Но им он не расскажет. Они женщины, а он — мужик! Приходится доставать жизненный опыт. Самому бывало тошно!

Третий случай. Девочка бьет одноклассников. А одноклассники — пятиклассники. В 4-м классе не было, а после началось. Тут уж скрытые мотивы конфликта скрыты и от самих участников. Оказывается, конфликт-то в среде родителей. Там он тихий, а в классе его бурная производная. О чем это я все? Похвалиться своей чуткостью? Да нет! Ляпов у всех хватает! Умейте повернуть ситуацию нестандартно. Посмотрите на проблему шире. Выйдите из колеи шаблона. И, возможно, найдется потерянный консенсус. Хотя гарантии, естественно, нет.

Роль родительской общественности в школьных конфликтах весьма значима. Очень многие детские проблемы гнездятся в головах законных представителей. А голова, как мы знаем из классики, — «предмет темный и исследованию не подлежит». Смотришь на некоторых и понимаешь, как правы были древние спартанцы, забирая юношей от родителей в семилетнем возрасте в целях их дальнейшего воспитания. Правда, в целях достоверности надо признать, что у некоторых современных родителей и забирать-то не придется. Они искренне убеждены, что воспитание и обучение их ребенка не их дело. У них слишком много личных проблем, чтобы отвлекаться на подобные досадные глупости. Есть же школа, в конце-то концов! Что вы

нам постоянно трезвоните и достаете?! Именно через таких родителей чаще всего врываются в школьную избу внешние силы в виде инспекторов, прокуроров, полиции, СМИ и т.п., призванные якобы повысить уровень и эффективность разрешения конфликта.

А на самом деле все почти как в уличной драке, где главное не справедливость, а у кого круче поддержка и накачаннее шпана. Добавьте слепую и глухую родительскую любовь, стремление защитить чад свое любыми средствами, невзирая на факты и доводы. Или — любимое: перемять косточки педагогу на семейном совете в присутствии ребенка, не стесняясь в выражениях. Надо признаться, грешат чем-то подобным и некоторые не очень продвинутые педагоги, но уже в отношении детей, родителей и даже собственных коллег.

Так вот, зная и понимая все это, именно вы должны пробудить в родительском и учительском сознании голос разума! Только не в стиле «ребята, давайте жить дружно» или «мне недавно из Парижу гильотину привезли». Нет! Ключевой вопрос ситуации звучит так. Мы здесь для чего: чтобы погромче поскандальить или помочь детям? Вы пришли решить пробле-

му или показать, у кого круче связи? Дети помирятся рано или поздно, а вы останетесь врагами.

Простой и честный вопрос в лоб иногда полезнее холодного душа, чтобы остудить горячие головы. Больше пользы для успокоения нервов может дать только отсрочка. Если, конечно, есть возможность отложить вопрос и позволить ему отстояться. А дальше спокойно и методично, «каждой сестре по серьге», каждому за свое. Строго по вашему алгоритму действий. Это вы — арбитр! Вы устанавливаете правила игры. Вы начинаете, ведете и заканчиваете беседу. Определяете цели и задачи. Приглашаете учителей, детей, свидетелей, специалистов, экспертов. Подводите итоги. Переносите и назначаете время новой встречи при отсутствии консенсуса для более детальной проработки вопроса. Правда, есть один маленький, но весьма значительный нюанс. Вы все это делаете, если вам доверяют все стороны конфликта! А это уже совсем другая история. ●

**Пономарев Николай Иванович,**  
директор МОУ «Гимназия № 1  
им. М. И. Пенькова», г. Миллерово,  
Ростовская область



# Типичные ошибки в уставах и ЛА ОО

Нормативное творчество — одна из важных составляющих работы современного директора школы. И вовремя найденные и исправленные ошибки в документации

часто помогают избежать проблем при проверках.

**А. Ломов**

■ Новый закон «Об образовании в Российской Федерации» (далее — Закон № 273-ФЗ) закрепил необходимость обязательного размещения в целях обеспечения информационной открытости образовательной организации (ст. 29) на ее официальном сайте:

- копии устава (пп. «а», п. 2, ч. 2, ст. 29);
- Правил внутреннего трудового распорядка, Правил внутреннего распорядка учащихся, коллективного договора (пп. «д», п. 2 ч. 2, ст. 29);
- локальных нормативных актов, регламентирующих правила приема, режим занятий, формы, периодичность и порядок текущего контроля и промежуточной аттестации, порядок и основания перевода и отчисления, порядок оформления возникновения, измене-

ния образовательных отношений (ч. 2 ст. 30).

В связи с этим все большее количество не только органов надзора и контроля, но и любых физических лиц получили возможность анализа содержания уставов и иных локальных нормативных актов. Следствием этой открытости является значительная вероятность обнаружения в них различных неточностей и несоответствия действующему законодательству (при их наличии, конечно же!).

По характеру своей деятельности мне приходится постоянно анализировать школьную документацию образовательных организаций различного типа и статуса из самых разных регионов России. Среди типичных ошибок, имеющих место в уставах и локальных нормативных актах образо-

вательных организаций, можно выделить наиболее часто встречающиеся.

1. Отсутствие системности: локальные нормативные акты не всегда соответствуют, а иногда и противоречат друг другу. Основная причина этого состоит в том, что нередко случаи заимствования документов из различных источников без последующего их согласования с уже имеющимися.

2. Указание в уставе типа образовательной организации без учета ее организационно-правовой формы (ч. 6 ст. 108 Закона № 273-ФЗ).

3. Отсутствие в названии автономного образовательного учреждения указания на собственника имущества (п. 1.1 ч. 2 ст. 7 Федерального закона «Об автономных учреждениях»).

4. Включение в число коллегиальных органов управления органов, не являющихся таковыми (совета родителей и совета обучающихся (ч. 6 ст. 26 Закона № 273-ФЗ), комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ст. 45 Закона № 273-ФЗ)).

5. Непродуманный состав коллегиальных органов управления (включение в состав педагогического совета законных представителей обучающихся и невключение руководителя и его заместителей (поскольку они не являются педагогическими работниками (подраздел 2 раздела 1 «Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678)).

6. Отсутствие описания символики в уставах образовательных организаций, не являющихся автономными учреждениями (ч. 5 ст. 3 Федерального закона «О некоммерческих организациях»).

7. Отсутствие порядка назначения руководителя (ч. 1 ст. 51 Закона № 273-ФЗ).

## ОТЗЫВЫ ЭКСПЕРТОВ

«Проверила локальные акты, устав нашей ОО на наличие типичных ошибок, была приятно удивлена, что не зря мы уделяем большое значение букве закона. Благодарна автору статьи, что дает возможность “держать нос по ветру”. Мне в этом отношении близки слова Цицерона: “Мы можем стать свободными только тогда, когда станем рабами закона”».

«Информация для любого директора явно нужная и полезная. Когда в следующий раз Рособрнадзор найдет какую-нибудь ошибку в уставе нашего учреждения, обязательно обращусь к тому перечню ошибок, который предлагает автор статьи, и поставлю, чтобы в новых изменениях к уставу таких ошибок не было».

«Очень полезная информация для образовательных организаций и актуальная, поскольку в связи с введением нового закона “Об образовании в Российской Федерации” школы вплотную работают над новыми редакциями уставов и локальных актов».

**Радует тот факт, что в последнее время руководители не только образовательных организаций, но и органов управления образованием задумываются о необходимости повышения своей правовой компетенции.**

8. Отсутствие описания компетенции и сроков полномочий коллегиальных органов управления (п. 2 ч. 2 ст. 25 Закона № 273-ФЗ).

9. Отсутствие в уставах порядка выступления от имени образовательной организации ее органов управления (ч. 5 ст. 26 Закона № 273-ФЗ).

10. Несоответствие названия видов деятельности «Общероссийскому классификатору видов экономической деятельности ОК 029–2014 (КДЕС ред. 2)», утвержденному приказом Росстандарта от 31 января 2014 г. № 14-ст.

11. Несоответствие названий видов образовательных программ, предусмотренных ст. 12 Закона № 273-ФЗ.

12. Включение в устав большого количества необязательной информации, что влечет за собой самые различные дополнительные ошибки.

13. Регламентация локальными нормативными актами положений, относящихся к компетенции федерального или регионального уровней (утверждение порядка проведения аттестации педагогических работников (ч. 4 ст. 48 Закона № 273-ФЗ),

установление порядка индивидуально-отборного приема в государственные и муниципальные образовательные организации для получения основного общего и среднего общего образования с углубленным изучением отдельных предметов или для профильного обучения (ч. 5 ст. 67 Закона № 273-ФЗ)).

14. Отсутствие в локальных нормативных актах, затрагивающих права обучающихся, информации об учете мнения совета обучающихся и совета родителей (ч. 3 ст. 30 Закона № 273-ФЗ)

15. Принятие локальных нормативных актов с нарушением порядка, установленного уставом (ч. 1 ст. 30 Закона № 273-ФЗ).

16. Ссылка в текстах локальных нормативных актов на недействующие (отмененные) законодательные акты или на их редакции, утратившие силу.

17. Ссылка в текстах локальных нормативных актов на законодательные акты, не имеющие отношения к деятельности, ими регламентируемой (например, ссылка на Трудовой кодекс в локальном нормативном акте, регламентирующем порядок проведения промежуточной аттестации).

Радует тот факт, что в последнее время руководители не только образовательных организаций, но и органов управления образованием задумываются о необходимости повышения своей правовой компетенции. В ответ на этот запрос мы расширили спектр семинаров, проводимых нашей организацией, сделав особый акцент на теме нормотворческой деятельности руководителей.

К настоящему времени сформировалась четкая система подготовки и проведения таких семинаров. При их подготовке изучается документация, размещенная на сайтах тех образовательных организаций, руководители которых будут присутствовать на семинаре. Это позволяет осуществить анализ проблем и недостатков документации и предложить слушателям семинара адресные методические

рекомендации. Разбор проблемных ситуаций и ошибок, имеющих место в уставах и локальных нормативных актах образовательных организаций присутствующих руководителей, существенно повышает эффективность проводимых мероприятий.

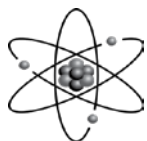
Кроме этого осуществляется анализ сайтов муниципальных и региональных органов управления образованием конкретного региона (города, области, района) для понимания ситуации в целом.

В ходе семинаров в качестве методической поддержки слушателям предлагается информационно-аналитическая система «Директория»\*. Ее модуль «Школьная

документация и юридическая поддержка» содержит примеры устава, локальных нормативных актов и иных документов, объединенных в единую систему школьной документации. Модуль включает законодательную базу, на основе которой эти документы были подготовлены, а также авторские рекомендации по разработке различных документов и алгоритмы действий в ситуациях, требующих документирования принятых управленческих решений. ●

**Ломов Алексей Иванович,**  
эксперт информационного портала  
«ФЗ-273.РФ», заместитель главного  
редактора журнала «Практика  
административной работы в школе»

\* URL: <http://direktoria.org>



## ИКТ в школе: уроки физики

На дисках представлены методические и дидактические материалы по всем темам традиционного курса физики. Диски содержат разработки уроков в виде презентаций или файлов для интерактивной доски SmartBord, планы-конспекты уроков, самостоятельные, контрольные и лабораторные работы, созданные в соответствии с требованиями образовательного стандарта по физике.

Заказать можно  
в интернет-магазине:  
<http://shop.direktor.ru>



(7–9-е классы)



(10–11-е классы)

**скидка 25%**  
на каждый диск  
~~404 руб.~~ — 303 руб.