



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ФАКУЛЬТЕТ ИСТОРИЧЕСКИЙ
КАФЕДРА ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ИСТОРИИ И ПРАВА

Правовой и управленческий статус руководителей
общеобразовательных организаций среднего
образования

Выпускная квалификационная работа
по направлению 44.04.01. Педагогическое образование
Направленность программы магистратуры
«Современное социально-историческое образование»

Проверка на объем
заимствований:
90,42 % авторского текста

Работа рекомендована к
защите

«25» февраля 2024г.

зав. кафедрой отечественной
истории и права
Уваров П.Б.

Выполнила:
Студентка группы
ЗФ – 305-269-2-1
Асимова Наталья Николаевна

Научный руководитель:
д.и.н., декан исторического
факультета
Коршунова Н. В.

Челябинск
2024

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. УПРАВЛЕНЧЕСКО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ СТАТУСА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	10
1.1. Состояние проблемы исследования в педагогической и правовой литературе: история и современность.....	10
1.2. Особенности правового статуса руководителей общеобразовательных организаций среднего образования.....	18
1.3 Особенности управленческого статуса руководителей общеобразовательных организаций среднего образования.....	23
ВЫВОДЫ ПО 1 ГЛАВЕ.....	36
ГЛАВА 2. ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА ПО ИЗУЧЕНИЮ ОСОБЕННОСТЕЙ ПРАВОВОГО И УПРАВЛЕНЧЕСКОГО СТАТУСА РУКОВОДИТЕЛЯ МОУ СОШ П. НОВЫЙ УРАЛ ВАРНЕНСКОГО РАЙОНА.....	39
2.1. Особенности правового и управленческого статуса руководителя МОУ СОШ п. Новый Урал Варненского района.....	39
2.2. Управленческо-правовые рекомендации по повышению уровня управления МОУ СОШ п. Новый Урал Варненского района.....	50
ВЫВОДЫ ПО 2 ГЛАВЕ.....	61
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	63
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	67
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	74

ВВЕДЕНИЕ

Постоянные вызовы современного общества, сложная международная ситуация, а также стремление руководства Российской Федерации на построение в стране гуманистического, демократического общества с рыночной экономикой предопределяют необходимость качественного обновления всей системы отечественного образования. Необходимым условием решения этой задачи является разработка и реализация на практике новых управленческих механизмов осуществления модернизации образования, что повышает роль руководителей общеобразовательных учреждений среднего образования, в том числе и директоров школ. Управление такой сложной динамической системой как школа в период сложного, противоречивого этапа развития страны ориентирует ее директора не только на адекватное и своевременное реагирование на все изменения внутренней и внешней среды, но и прогнозирование развития этих процессов.

В связи с этим возрастает значимость и требования, предъявляемые к квалификации управленческих кадров, основной целью которой становится удовлетворение потребности директора школы, общества и государства в опережающей по своему профессионально-личностному уровню подготовке руководителя, готового к возникновению и способного к решению нестандартных ситуаций и проблем. Таким образом, кузница управленческих кадров в России должна быть направлена на формирование компетентного, профессионально мобильного руководителя, способного мыслить масштабно, разбираться в юридических вопросах.

Важной фигурой при указанных процессах является личность руководителя школы, способного грамотно выстроить образовательный процесс в учреждении, обладающего необходимыми компетенциями в рамках его управленческого и правового статуса, обусловленных постоянным развитием общества и школы как его подсистемы.

Элементы правового и управленческого статуса руководителей общеобразовательных организаций среднего образования предусмотрены в федеральном законодательстве, в частности, в п.3 ст.26 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»¹ указано, что единоличным исполнительным органом образовательной организации является руководитель образовательной организации (ректор, директор, заведующий, начальник или иной руководитель), который осуществляет текущее руководство деятельностью образовательной организации, в ст.273 Трудового кодекса РФ² раскрывается понятие руководителя организации.

Теоретическая основа исследования. Значимость проблемы правового и управленческого статуса руководителей общеобразовательных организаций среднего образования стимулировала нас обратиться к управленческим, юридическим, педагогическим и методическим трудам, накопленным в современной науке и практике.

Усложнение функций общеобразовательных организаций среднего образования, установление более прочных связей с социальной средой приводят к появлению в исследованиях по проблемам внутришкольного управления положений общей теории социального управления (В.Г. Афанасьев, И.Л. Бачило, Ю.А. Тихомиров и т.д.).

Системный подход как одно из фундаментальных направлений научного исследования (А.И. Аверьянов, М.С. Каган, В.П. Кузьмин, Э.С. Маркарян, В.Н. Садовский, Э.Г. Юдин и др.) нашел широкое применение при изучении проблем управления школой. Использование этих идей обогатило педагогическую науку рядом серьезных работ, авторы которых исследуют различные вопросы управления общеобразовательным учреждением (В.И. Загвязинский, В.Ю. Кричевский, М.И. Кондаков, В.С.

¹Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 04.08.2023) «Об образовании в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 53 (ч. 1). – Ст. 7598.

²Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.12.2023) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.

Лазарев, А.М. Моисеев, А.А. Орлов, В.Л. Симонов, П.И. Третьяков, Т.П. Фролов, Т.И. Шамова и др.).

На основе применения системного подхода продуктивно проанализирована управленческая деятельность директора школы в исследованиях Е.С. Березняка, М.Г. Захарова, В.И. Зверевой, А.Е. Капто, В.А. Караковского, С.Э. Карюшной, В.Г. Костяшкина, В.А. Сухомлинского, Е.П. Ямбурга и др.

Выявление специфики управленческой деятельности директора школы позволило разработать различные подходы к определению содержания и способов повышения его управленческого и правового статуса, которые раскрыты в исследованиях В.И. Бондаря, В.Г. Воронцовой, И.В. Гришиной, В.И. Маслова, Г.Н. Подчалимовой, Е.П. Тонконогой, К.М. Ушакова, Н.М. Чегодаева и др.

Теоретический анализ работ данных авторов показал наличие накопленного опыта в вопросах правового и управленческого статуса руководителей общеобразовательных организаций среднего образования, что свидетельствует, с одной стороны, об актуальности исследуемой проблемы, однако, с другой стороны, о недостаточной разработанности путей ее решения в рамках реформирующейся системы всего российского образования и повышения роли личности руководителя школы.

К тому же указанные работы, в своем большинстве, выполнены во второй половине XX века, и не могут в полной мере учесть динамику процессов, происходящих в современной школе, и отразить новые научные подходы и направления по исследуемой теме.

Опираясь на анализ управленческой, педагогической, юридической, методической литературы, мы выделили следующие противоречия:

– на социально-педагогическом уровне: между современными требованиями общества к руководителю школы, способного грамотно выстроить образовательный процесс в учреждении, и ограниченными

возможностями существующей педагогической системы современного образования для подготовки такой личности;

- на теоретическом уровне: между возросшей потребностью изучения особенностей правового и управленческого статуса руководителей общеобразовательных организаций среднего образования и недостаточной разработанностью теоретических основ этих статусов;

- на методологическом уровне: между необходимостью развития навыков и умений руководства общеобразовательными организациями среднего образования и недостаточностью управленческо-правовых, методических материалов для обеспечения этого процесса.

Выявленные противоречия определяют актуальность данного исследования, которая обуславливается следующими необходимыми для повышения уровня управления общеобразовательными организациями среднего образования в России показателями:

- требования социального заказа к осуществлению успешного управления современной общеобразовательной организацией среднего образования;

- создание теоретических и методологических основ повышения правового и управленческого статуса руководителей общеобразовательных организаций среднего образования;

- интеграция практического и диагностического аппарата, обеспечивающего увеличение эффективности управления современной школой посредством разработки управленческо-правовых рекомендаций по повышению уровня управления общеобразовательными организациями среднего образования.

Цель исследования: сформулировать управленческо-правовые рекомендации по повышению уровня управления МОУ СОШ п. Новый Урал Варненского района Челябинской области.

Значимость разрешения данной проблемы определила тему диссертационного исследования: «Правовой и управленческий статус руководителей общеобразовательных организаций среднего образования».

В связи с этим выявлена проблема исследования: какими управленческими и правовыми средствами, входящими в статус руководителя школы, можно повысить уровень управления общеобразовательными организациями среднего образования?

Эта проблема объясняется наличием противоречия между необходимостью развития навыков и умений руководства общеобразовательными организациями среднего образования и недостаточностью управленческо-правовых, методических материалов для обеспечения этого процесса.

Объект исследования: процесс руководства общеобразовательными организациями среднего образования.

Предмет исследования: нормы законодательства, регулирующие правовой и управленческий статус руководителей общеобразовательных организаций среднего образования.

Задачи:

1. Рассмотреть историю и современность проблемы исследования в педагогической и правовой литературе.
2. Изучить особенности правового статуса руководителей общеобразовательных организаций среднего образования.
3. Раскрыть особенности управленческого статуса руководителей общеобразовательных организаций среднего образования.
4. Провести исследовательскую работу по изучению особенностей правового и управленческого статуса руководителя МОУ СОШ п. Новый Урал Варненского района Челябинской области.

Гипотеза исследования: можно предположить, что развитие навыков и умений руководства общеобразовательными организациями среднего образования будет успешным, если сформулировать и применить на

практике управленческо-правовые рекомендации по повышению уровня управления современной школой.

Для решения исследовательских задач были использованы следующие методы:

– теоретические (изучение и обобщение теоретико-аналитического материала по выявленной проблеме, анализ управленческой, педагогической, юридической и методической, сравнительный анализ);

– эмпирические (наблюдение, беседа, устный опрос, исследование).

Этапы исследования.

1. Поисково-подготовительный этап. На данном этапе проводился теоретический анализ управленческой, педагогической, юридической и методической литературы по изучаемой проблеме; уточнялись цель, объект, предмет, задачи и методы диссертационного исследования.

2. Исследовательский этап. На этом этапе рассмотрена деятельность школы, являющейся базой исследования, выявлены особенности правового и управленческого статуса руководителя МОУ СОШ п. Новый Урал Варненского района Челябинской области.

3. Обобщающий этап. Формулировались окончательные выводы; проведена оценка сформулированных управленческо-правовых рекомендаций по повышению уровня управления современной школой; магистерская диссертация оформлялась в соответствии со стандартами нормоконтроля и методическими требованиями по оформлению письменных работ ЮУрГГПУ.

База исследования: муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа» п. Новый Урал Варненского района Челябинской области.

Теоретическая значимость: в магистерской диссертации обобщены теоретические положения о правовом и управленческом статусе руководителей общеобразовательных организаций среднего образования.

Практическая значимость: сформулированные нами управленческо-правовые рекомендации по повышению уровня управления современной школой могут быть использованы в своей практической деятельности руководителями общеобразовательных организаций среднего образования как в Челябинской области, так и по всей России.

Поставленная цель, решаемые задачи и методология исследования обусловили логическое построение и структуру исследования, состоящего из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников, включающего в себя 50 наименований, заключения и 2 приложений.

ГЛАВА 1. УПРАВЛЕНЧЕСКО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ СТАТУСА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

1.1. Состояние проблемы исследования в педагогической и правовой литературе: история и современность

В начале работы представляется необходимым сформировать понятийный аппарат диссертационного исследования на тему «Правовой и управленческий статус руководителей общеобразовательных организаций среднего образования», где одним из главных понятий выступает «управление».

П. Ф. Друкер рассматривал управление как особый вид деятельности, который превращает неорганизованную толпу в организованную группу людей, стремящихся к единой цели. По его убеждению, «управление – это стимулирующий элемент социальных изменений и социальных перемен»¹. Он называет управление самым значимым феноменом, взрывом образования.

Под управлением В. А. Костин понимает «совокупность процессов, обеспечивающих поддержание системы в заданном состоянии или перевод ее в новое более жизненное состояние организации путем разработки и реализации целенаправленных воздействий»².

Проблема человеческих отношений в управлении представляет для нашего исследования наибольший интерес, потому как руководителю общеобразовательной организации среднего образования приходится управлять большими группами людей.

¹ Друкер П. Ф. Эффективный руководитель / П. Ф. Друкер. – Москва: Эксмо, 2012. – С. 12.

² Костин В. А. Теория управления: учебное пособие. – Москва: Гардарики, 2008. – С. 17.

В России интерес к менеджменту возник в XVII веке. В этой области известны разработки А.Л. Одрина – Нащекина, В.Н Татищева, М.В. Ломоносова.

М.М. Сперанский предпринял первые попытки создания целостной системы управления, включающей цели, структуру и принципы органов управления.

А.Ф. Дерябин разработал нормативную базу для управленческого аппарата, которая будет способствовать повышению его оперативности.

В развитии управленческой мысли дореволюционной России П.А. Столыпин и его реформы внесли весомый вклад.

После революции 1917 года ученые Центрального института труда под руководством А.К. Гастева разработали концепцию управления. В ее основу легли методы естественных наук, социологии, психологии, педагогики. А.К. Гастев считал, что менеджера-управленца следует воспитывать в собственном коллективе, а не назначать со стороны. Как отмечает А. И. Кравченко, «на кандидата на должность менеджера предлагалось составлять его «психологический портрет» на основе наблюдения, в котором фиксировалась профессиональная компетентность и высокая личностная культура»¹. С этого времени, можно сказать, управление начинает рассматриваться как наука, в основе которой лежат точные расчеты.

Еще одним сторонником человеческого фактора в управлении был Н. А. Витке. Он считал, что «в теории управления человека активным, а не пассивным участником производственного процесса»². Н.А. Витке оставил заметный след в процессе профессионализации менеджмента в России.

¹ Кравченко А. И. История менеджмента / А. И. Кравченко. – Санкт-Петербург: Питер, 2001. – С. 298.

² Витке Н. А. Организация управления и индустриальное развитие / Н. А. Витке. – Москва: изд-во НКРКИ СССР, 1924. – С. 152.

В 30-е годы XX века в России предпринимались попытки научно обосновать качества современного руководителя, кроме того, исследователи пытались создать модели личности управленца.

В 80–90-х годах прошлого столетия формируется культурологический подход к деятельности руководителя образовательного учреждения, благодаря которому его деятельность считается культуросообразной и социально значимой. В рамках такого подхода управленцы, руководствуясь нормами культуры, смягчают процесс жесткого администрирования, что значительно способствует результативности управления организацией. В этот период ученые начинают рассматривать зависимость управления от профессиональных норм.

В научной доктрине сложилось мнение, что управленческая культура является регулятором и выполняет соционормативную функцию. Общая культура личности и ее профессиональная составляющая являются ведущим фактором, от которого зависит процесс выполнения профессиональных функций.

Несомненно, что эффективность управления зависит от коммуникативной, педагогической и научно-исследовательской культуры. А культура управления в сфере образования – это часть профессионально-педагогической культуры.

По мнению В.А. Сластенина, понятие «управленческая культура» включает в себя «личностные, индивидуальные и субъективные качества руководителя, представляет собой меру и способ творческой самореализации личности в разнообразных видах управленческой деятельности, направленной на освоение, передачу и создание ценностей и технологий в управлении школой»¹.

¹ Педагогика: учебное пособие для студентов высших педагогических учебных заведений / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов; под ред. В. А. Сластенина. – Москва: Академия, 2002. – С. 22.

В настоящее время профессия руководителя общеобразовательной организации среднего образования как управленца-менеджера в России является достаточно сложной и ответственной. Успешность управленческой деятельности зависит от многих качеств такого управленца. Как считает С. И. Краснова, «прежде всего, это индивидуально-психологические качества личности, ее предрасположенность к управленческой деятельности, организаторские способности, мотивы, внутренняя готовность работы над своим самосовершенствованием. От наличия этих качеств зависит развитие общеобразовательной организации, работающих в ней людей»¹.

Следующее важное понятие для нашего исследования – это «право».

По мнению М. И. Абдулаева, «право – это относительно равный и справедливый масштаб (мера) свободы, диктуемый развитием цивилизации. Право – это не только равный и относительно справедливый масштаб свободы, но и ответственность за осуществленный свободный выбор поступка»².

Как считают В. К. Цечоев, А. Р. Швандерова, «право – система норм, выраженных в законах, иных признаваемых государством источниках и являющихся общеобязательным нормативно-государственным критерием правомерно-дозволенного (а также запрещенного и предписанного) поведения»³.

А. В. Мелехин полагает, что «при развернутом определении права необходимо учитывать: естественно-исторический характер его происхождения; его способность быть масштабом поведения свободных и равных субъектов; обладать такими свойствами, как нормативность,

¹ Краснова С. И. Управленческая культура руководителя общеобразовательной организации: этимология, структура, функции / С. И. Краснова // Образование и наука в современных условиях. – 2016. – № 2–1 (7). – С. 130.

² Абдулаев М. И. Теория государства и права: учебник / М. И. Абдулаев. – Москва: Магистр-Пресс, 2004. – С. 35.

³ Цечоев В. К. Теория государства и права: учебник / В. К. Цечоев, А. Р. Швандерова. – Москва: Прометей, 2017. – С. 240.

общеобязательность, взаимосвязь заключенных в нем прав и обязанностей; наличие реальных гарантий по возможности реализации положений права не только со стороны государства, но и со стороны общества»¹.

Таким образом, обобщив вышеуказанные точки зрения учёных, можно сказать, что право – это система формально определенных норм, выраженных в законах и иных признаваемых государством источниках (договор, обычаи и т.д.) и являющихся общеобязательным критерием правомерно-дозволенного, а также запрещенного и предписанного поведения.

Основное назначение права заключается в регулировании общественных отношений путем установления субъективных прав и юридических обязанностей.

Следующее важное понятие для нашего исследования – это «правовой статус».

Ст. 64 Конституции РФ² гласит о том, что основы правового статуса личности в Российской Федерации составляют положения ее второй главы «Права и свободы человека и гражданина»

По мнению И. Н. Карновой, «правовой статус личности, являющийся составной частью ее правового положения, представляет собой закрепленные непосредственно в законе и общие для всех права, свободы и обязанности»³.

А. А. Клишас понимает под правовым статусом «комплексную категорию, отражающую различные социальные связи (гражданина и

¹ Мелехин А. В. Теория государства и права: учебник / А. В. Мелехин. – Москва: Маркет ДС корпорейшн, 2007. – С. 33.

² Конституция Российской Федерации (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30 декабря 2008 г. № 6-ФКЗ, от 30 декабря 2008 г. № 7-ФКЗ, от 05 февраля 2014 г. № 2-ФКЗ, от 21 июля 2014 г. № 11-ФКЗ, от 14 марта 2020 г. № 1-ФКЗ) // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 04.07.2020.

³ Карнова И. Н. Соотношение понятий «правовое положение» и «правовой статус» в теории права / И. Н. Карнова // Право и государство: теория и практика. – 2022. – № 10 (214). – С. 141.

государства, взаимоотношения личности и общества, индивида и коллектива)»¹.

Как считает С. И. Фёклин, «правовой статус – это положение лица, регламентируемое нормативными правовыми и (или) локальными нормативными актами»².

Таким образом, правовой статус – это юридически закреплённое положение личности в обществе, которое включает в себя следующие элементы:

- права, свободы и льготы;
- обязанности;
- гарантии прав, свобод и льгот;
- юридическая ответственность.

Следующее основное понятие для нашего исследования – это «руководитель».

В ст.273 Трудового кодекса РФ написано, что «руководитель организации – физическое лицо, которое в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа»³.

¹ Теория государства и права: учебник / под ред. А. А. Клишаса. – Москва: Статут, 2019. – С. 159.

² Фёклин С. И. Правовой статус директора школы в связи с введением Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»: правовой комментарий / С. И. Фёклин // Профильная школа. – 2016. – Т. 4. – № 1. – С. 35.

³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.12.2023) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.

Как считает Н. А. Соловьева, «руководитель – это человек, который имеет право принимать важные решения, который отвечает за результаты и деятельность специалистов»¹.

П. Ф. Друкер пишет, что «руководитель с точки зрения профессиональной коммуникации – это работник умственного труда, который принимает решения, в силу должностного положения, берет на себя ответственность за деятельность организации»².

Т.Н. Белоусова отмечает, что «руководитель признается управомоченным осуществлять функции какого-либо органа только вследствие завершения особой процедуры формирования органа – избрания либо назначения на должность руководителя организации»³.

А.И. Летуновская считает, что «современный руководитель – это многогранная личность, в которой сочетается множество черт и профессиональных качеств для полноценной работы в руководящей должности. Лидер, на которого равняются и стремятся соответствовать ему. Большую ответственность несет современный руководитель, как для коллектива, так и для организации, чтобы соответствовать динамичному образовательному процессу в современном мире»⁴.

Исходя из представленных точек зрения, подытожим, что руководитель – это человек, возглавляющий что-либо; обладающий властью; управляющий коллективом и организацией его деятельности;

¹ Соловьева Н. А. Управленец и руководитель, сходства и различия в понятиях / Н. А. Соловьева, А. А. Капуста, А. А. Капуста // В сборнике: Теория и практика современной аграрной науки. – Сборник IV национальной (всероссийской) научной конференции с международным участием. – Новосибирский государственный аграрный университет. – Новосибирск, 2021. – С. 1610.

² Друкер П. Ф. Эффективный руководитель / П. Ф. Друкер. – Москва: Эксмо, 2012. – С. 23.

³ Белоусова Т. Н. Номинальный руководитель организации: понятие и ответственность / Т. Н. Белоусова // В сборнике: Инновационные научные исследования-2023: экономика, право и управление. – Сборник материалов XXV международной очно-заочной научно-практической конференции. – Москва, 2023. – С. 11.

⁴ Летуновская А. И. Компетентность современного руководителя образовательной организации / А. И. Летуновская // В сборнике: Молодёжная наука как фактор и ресурс опережающего развития. – Сборник статей II Международной научно-практической конференции. – Петрозаводск, 2020. – С. 167.

единоличный исполнительный орган; индивид выполняющий функцию активного влияния на группу лиц, а также обеспечивающий взаимодействие всего коллектива в целом.

Одно из главных понятий для нашего исследования – это «общеобразовательная организация».

Согласно п.18 ст.2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»¹ (далее – Закон «Об образовании в РФ»), образовательная организация – некоммерческая организация, осуществляющая на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых такая организация создана.

К общеобразовательным учреждениям относятся: начальные, основные, средние общеобразовательные школы, в том числе с углубленным изучением отдельных предметов, гимназии, лицеи; специализированные (коррекционные) образовательные учреждения для обучающихся и воспитанников с отклонениями в развитии; учебно-воспитательные учреждения для детей с девиантным поведением; санаторно-лесные школы; школы-интернаты.

Таким образом, делая вывод, нужно отметить, что правовой и управленческий статус руководителей общеобразовательных организаций среднего образования – это юридически закрепленное положение человека, обладающего необходимыми умениями и знаниями, возглавляющего некоммерческую организацию (осуществляющую на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности), и управляющего педагогическим коллективом и организацией его деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых общеобразовательная организация создана.

¹ Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 04.08.2023) «Об образовании в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 53 (ч. 1). – Ст. 7598.

1.2. Особенности правового статуса руководителей общеобразовательных организаций среднего образования

Правовой статус руководителя общеобразовательной организации среднего образования базируется как на нормах Трудового кодекса РФ¹, так и на нормах Закона «Об образовании в РФ»², согласно п.3 ст.26 которого, единоличным исполнительным органом образовательной организации является руководитель образовательной организации (ректор, директор, заведующий, начальник или иной руководитель), который осуществляет текущее руководство деятельностью образовательной организации.

А в силу п.1 ст.47 Закона «Об образовании в РФ», под правовым статусом педагогического работника понимается совокупность прав и свобод (в том числе академических прав и свобод), трудовых прав, социальных гарантий и компенсаций, ограничений, обязанностей и ответственности, которые установлены законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации, а также дополнительных мер государственной поддержки и социальных гарантий, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов публичной власти федеральной территории «Сириус» и муниципальными правовыми актами.

Статья 51 Закона «Об образовании в РФ» специально посвящена определению правового статуса руководителей образовательных организаций.

¹Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.12.2023) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.

² Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 04.08.2023) «Об образовании в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 53 (ч. 1). – Ст. 7598.

Правовой статус директора школы (права, обязанности, ответственность) значительно отличается от статуса иных работников общеобразовательного учреждения, что обусловлено спецификой его трудовой деятельности, местом и ролью в механизме управления организацией: он осуществляет руководство организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа, совершает от имени организации юридически значимые действия (ст. 273 Трудового кодекса РФ; п. 1 ст. 53 Гражданского кодекса РФ¹.

Как отмечает С. И. Фёклин, «директор школы (гимназии, лицея) выполняет функции ее единоличного исполнительного органа, совершает от имени организации юридически значимые действия»².

В силу заключенного трудового договора указанный руководитель в установленном порядке реализует права и обязанности юридического лица как участника гражданского оборота, в том числе полномочия, которыми наделен собственником по владению, пользованию и распоряжению имуществом организации, а также права и обязанности работодателя в трудовых и иных, непосредственно связанных с трудовыми, отношениях с работниками, организует управление производственным процессом и совместным трудом.

Как отмечает Л. Ш. Салаева, «к задачам, поставленным перед руководителями относится, прежде всего, знание государственной политики, нормативно-правовых документов об образовании. Также они должны знать все правила научно-образовательного процесса и их практическое применение»³.

¹ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 24.07.2023) // Собрание законодательства РФ. – 1994. – № 32. – Ст. 3301.

² Фёклин С. И. Правовой статус руководителя образовательного учреждения (в вопросах и ответах) / С. И. Фёклин. – 2-е изд., испр. – Москва: Арсенал образования, 2011. – С. 8.

³ Салаева Л. Ш. Требования к руководителям в современном управлении (на примере руководителей образовательных учреждений) / Л. Ш. Салаева // Наука и мир. – 2019. – № 7–2 (71). – С. 55.

Как указано в Определении Конституционного Суда РФ от 12.04.2005 № 116-О «По жалобе гражданки Закатовой Ирины Николаевны на нарушение ее конституционных прав положением пункта 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации», «в силу заключенного трудового договора руководитель организации в установленном порядке реализует права и обязанности юридического лица как участника гражданского оборота, в том числе полномочия собственника по владению, пользованию и распоряжению имуществом организации, а также права и обязанности работодателя в трудовых и иных, непосредственно связанных с трудовыми, отношениях с работниками, организует управление производственным процессом и совместным трудом.

Выступая от имени организации, руководитель должен действовать в ее интересах добросовестно и разумно.

От качества работы руководителя во многом зависят соответствие результатов деятельности организации целям, ради достижения которых она создавалась, сохранность ее имущества, а зачастую и само существование организации.

Кроме того, полномочия по управлению имуществом, которыми наделяется руководитель, и предъявляемые к нему в связи с этим требования предполагают в качестве одного из необходимых условий успешного сотрудничества собственника с лицом, управляющим его имуществом, наличие доверительности в отношениях между ними»¹.

К особенностям правового статуса руководителя общеобразовательной организации среднего образования можно отнести:

– разнообразные способы назначения на должность руководителя организации (ч. 1 ст. 51 Закона «Об образовании в РФ»; ст. 18 ТК РФ);

¹ Определение Конституционного Суда РФ от 12.04.2005 № 116-О «По жалобе гражданки Закатовой Ирины Николаевны на нарушение ее конституционных прав положением пункта 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

– запрет на занятие должности руководителя образовательной организации лицами, которые не допускаются к педагогической деятельности по основаниям, установленным трудовым законодательством (ч. 3 ст. 51 Закона «Об образовании в РФ»; статья 331 ТК РФ);

– увеличенный испытательный срок при приеме на работу (6 месяцев) (статья 70 ТК РФ);

– возможность нового собственника имущества организации расторгнуть с руководителем организации трудовой договор не позднее 3 месяцев со дня возникновения у него права собственности (статья 75 ТК РФ);

– полную материальную ответственность руководителя за прямой действительный ущерб, причиненный организации (статья 277 ТК РФ);

– право работодателя заключать с руководителем организации срочный трудовой договор (статья 59 ТК РФ);

– заключение трудового договора работодателем по типовой форме, утвержденной Правительством Российской Федерации;

– наличие дополнительных оснований расторжения трудового договора (статья 278 ТК РФ и ч. 27 ст. 30 Федерального закона от 08.05.2010 № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений»¹);

– выплату руководителю организации при досрочном расторжении трудового договора в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (статья 279 ТК РФ);

¹ Федеральный закон от 08.05.2010 № 83-ФЗ (ред. от 21.11.2022) «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» // Собрание законодательства РФ. – 2010. – № 19. – Ст. 2291.

– право руководителя занимать другие оплачиваемые должности в других организациях только с разрешения уполномоченного органа юридического лица, либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа) (статья 276 ТК РФ);

– не может входить в состав органов, осуществляющих функции надзора и контроля в данной организации (статья 276 ТК РФ);

– возможность привлечения к дисциплинарной ответственности руководителя организации при наличии заявления представительного органа работников о нарушении руководителем организации трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения (статья 195 ТК РФ);

– обязанность руководителя ежегодно представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей в установленном порядке (статья 275 ТК РФ, статья 8 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»¹);

– право руководителя расторгнуть трудовой договор досрочно, письменно предупредив об этом работодателя не позднее чем за один месяц (статья 280 ТК РФ);

– право руководителя привлекать работников к дисциплинарной ответственности или поощрять (статьи 191–192 ТК РФ);

– признание руководителя организации во всех случаях должностным лицом или лицом, выполняющим управленческие функции (примечания к статьям 201 и 285 Уголовного кодекса РФ²);

¹ Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ (ред. от 19.12.2023) «О противодействии коррупции» // Собрание законодательства РФ. – 2008. – № 52 (ч. 1). – Ст. 6228.

² Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 25.12.2023) // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 25. – Ст. 2954.

–отсутствие возможности исполнять должностные обязанностируководителя по совместительству (ч. 5 ст. 51 Закона «Об образовании в РФ»);

– обязательность прохождения кандидатом на должность руководителя образовательной организации и (или) ее руководителя аттестации в порядке, установленном учредителем образовательной организации (ч. 4 ст. 51 Закона «Об образовании в РФ»);

–права и обязанности, компетенция руководителя в областиуправления образовательной организацией определяются в соответствии с законодательством об образовании и уставом (ч. 6ст. 51 Закона «Об образовании в РФ»);

– несет ответственность за руководство образовательной,научной, воспитательной работой и организационно-хозяйственной деятельностью образовательной организации(ч. 8 ст. 51 Закона «Об образовании в РФ»);

– и т.д.

Делая вывод, можно отметить, что руководитель общеобразовательной организации среднего образованияимеет особый правовойстатус (положение), что обусловлено спецификой его трудовой деятельности, местом и ролью в механизме управления данной организацией.

Выступая от имени образовательной организации, директор школы должен действовать в ее интересах добросовестно и разумно. От качества его работы во многом зависят достижение уставных целей и задач, ради которых создавалась общеобразовательная организация, сохранность ее имущества, а зачастую и само существование организации.

1.3 Особенности управленческого статуса руководителей общеобразовательных организаций среднего образования

Любой руководитель общеобразовательной организации среднего образования должен обладать большими компетенциями в области менеджмента, жизненным и управленческим опытом, чтобы не только эффективно руководить учебным учреждением, которое он возглавляет, но и справляться с тем большим грузом ответственности, который лежит на каждом директоре школы, включая ответственность как в правовой сфере, так и в сфере администрирования.

Как отмечает Я. Г. Беседина, «на руководителя образовательной организации возложен широкий спектр обязанностей, выполнение которых требует большого профессионализма, неординарных личностных качеств»¹.

Как пишут Г. И. Алексеева, О. И. Михалева, Д. Г. Абрамова, «современный директор школы – руководитель, который занимается административной, экономической, финансовой, юридической, хозяйственной, образовательной деятельностью. Поэтому ему необходимо формировать и развивать целый комплекс педагогических и управленческих компетенций»².

Важными характеристиками управленческой деятельности руководителя общеобразовательной организации среднего образования являются:

- высокий уровень персональной ответственности за результаты управленческой деятельности, обусловленной спецификой управленческих отношений;
- вариативность педагогических (управленческих) ситуаций;
- высокая вероятность возникновения информационно-ресурсного и временного дефицита;

¹ Беседина Я. Г. Роль заведующего дошкольной образовательной организации в формировании позитивного имиджа / Я. Г. Беседина // Вопросы педагогики. – 2020. – № 4–2. – С. 57.

² Алексеева Г. И. Мониторинг эффективности руководителей школ: опыт работы в регионе / Г. И. Алексеева, О. И. Михалева, Д. Г. Абрамова // Международный журнал экспериментального образования. – 2020. – № 3. – С. 59.

- возрастающая информационная открытость;
- увеличение числа коммуникативных контактов;
- высокая интенсивность и стрессогенность.

При этом, как считают В. П. Жуковский, К. М. Зайнетдинова, Н. А. Жуковская, «управленческая деятельность руководителя образовательной организации предполагает не только достижение им высоких профессиональных результатов, не только эффективность и успешность профессионально-педагогических воздействий, но и неперенное наличие психологических компонентов – внутреннего отношения личности к управленческой деятельности, эмоциональной включенности в процесс ее организации, позитивной Я-концепции, которая отражает особенности сознания, психики, развития личностных качеств, раскрытие творческого потенциала личности, профессиональное совершенствование»¹.

Особенности управленческого статуса руководителей общеобразовательных организаций среднего образования можно увидеть после анализа Приказа Минтруда России от 19.04.2021 № 250н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)»².

После анализа данного профессионального стандарта руководителя общеобразовательной организации можно выделить такие элементы, входящие в его управленческий статус, как:

- трудовые действия;
- необходимые умения;
- необходимые знания.

¹ Жуковский В. П. Профессиональная готовность руководителя образовательной организации к управленческой деятельности / В. П. Жуковский, К. М. Зайнетдинова, Н. А. Жуковская // Вестник Костромского государственного университета. – Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. – 2019. – Т. 25. – № 2. – С. 11.

² Приказ Минтруда России от 19.04.2021 № 250н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 02.09.2021.

Разберём особенности управленческого статуса руководителя общеобразовательной организации на примере такой его трудовой функции как «Управление образовательной деятельностью общеобразовательной организации».

Итак, к трудовым действиям при выполнении указанной функции профессиональный стандарт руководителя общеобразовательной организации относит (приведём выборочно, учитывая тему диссертации и название параграфа):

–управление деятельностью по реализации образовательных программ, в том числе в сетевой форме;

–управление формированием образовательной среды, в том числе цифровой образовательной среды;

–управление формированием и функционированием системы методического и организационно-педагогического обеспечения реализации образовательной деятельности.

К необходимым умениям при выполнении вышеуказанной трудовой функции профессиональный стандарт руководителя общеобразовательной организации относит (также укажем выборочно):

–управлять разработкой и корректировкой образовательных программ по результатам мониторинговых исследований различного уровня с учетом мнений участников образовательных отношений;

–управлять реализацией образовательных программ общеобразовательной организации, в том числе в сетевой форме;

–управлять реализацией мероприятий по профилактике правонарушений среди несовершеннолетних;

–управлять формированием информационной образовательной среды, в том числе цифровой образовательной среды;

– управлять системой психолого-педагогического сопровождения обучающихся;

– управлять формированием и функционированием системы методического и организационно-педагогического обеспечения реализации образовательной деятельности.

К необходимым знаниям при выполнении вышеуказанной трудовой функции профессиональный стандарт руководителя общеобразовательной организации относит (также укажем выборочно):

– тенденции развития общего образования в Российской Федерации и мировом образовательном пространстве, приоритетные направления государственной политики в сфере общего образования;

– принципы, методы и технологии разработки, анализа и реализации образовательных программ для достижения запланированных результатов;

– практики управления реализацией образовательных программ, в том числе зарубежный опыт;

– федеральные государственные образовательные стандарты, примерные основные и адаптированные образовательные программы, федеральные государственные требования.

Публикации таких авторов как Г. Л. Ильин¹ и О.В. Ромашов, Л.О. Ромашова², выполненные в рамках психологии управления, отражают уровень разработанности данной проблематики и убедительно свидетельствуют, что именно от профессионализма руководителя, его личности зависят не только внешняя конкурентоспособность организации на рынке, но и уровень ее корпоративной культуры, мера приверженности сотрудников к своей организации, мотивация трудовой деятельности, имидж учреждения.

Как считает В. И. Шаповалов, «для формирования конкурентоспособного коллектива образовательного учреждения, прежде

¹ Ильин Г. Л. Социология и психология управления: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Г. Л. Ильин. – 3 изд., стер. – Москва: издательский центр «Академия», 2010. – 192 с.

² Ромашов О. В. Социология и психология управления / О. В. Ромашов, Л. О. Ромашова. – Москва: Гардарики, 2000. – 278 с.

всего, сам руководитель должен иметь надлежащий уровень конкурентоспособности, включающей высокий уровень требуемых профессиональных компетенций – управленческих навыков и умений»¹.

По своему предназначению руководителю общеобразовательной организации среднего образования необходимо много общаться с различными людьми, с подчиненными, создавать коллективы, мотивировать их, вести учет и контроль выполнения поручений, решать массу организационно-управленческих вопросов.

Как отмечает В. А. Лачугина, «перед руководителем образовательной организации стоит задача сформировать квалифицированный педагогический коллектив, способный качественно решать задачи, определенные требованиями федерального государственного образовательного стандарта»².

Безусловно, занимая столь ответственную должность, довольно сложно учесть интересы родителей, коллег, начальства, окружения. Но крайне важно, чтобы мнение окружающих людей о руководителе было положительным.

Далее выделим основные черты управленческой культуры руководителей общеобразовательных организаций среднего образования:

1. Применение и использование современных технологий в обучении школьников.

Технологизация социального управления в образовательном процессе – это внедрение современных технологий в управление школой,

¹ Шаповалов В. И. Система профессионального самоопределения и социально-ориентированные технологии формирования конкурентоспособной личности: монография / под науч. ред. Ю. С. Тюнникова. – Министерство образования и науки Российской Федерации, Сочинский государственный университет туризма и курортного дела, Южное отделение Российской академии образования. – Сочи, 2003. – С. 90.

² Лачугина В. А. Роль руководителя образовательного учреждения в командообразовании / В. А. Лачугина // В сборнике: Инновационный потенциал развития науки в современном мире. – Сборник статей по материалам международной научно-практической конференции. – Уфа, 2019. – С. 40.

что позволяет сделать управление более эффективным и результативным. Технологизация предполагает использование информационно-коммуникационных технологий, таких как электронный журнал, система контроля доступа, автоматизированная система управления образовательным процессом и т.д. Применение современных технологий в обучении школьников позволяет повысить качество образования, сделать процесс обучения более интересным и увлекательным, а также развить у учащихся навыки использования современных технологий в повседневной жизни.

Технологизация социального управления в общеобразовательных организациях среднего образования имеет ряд преимуществ. Она позволяет:

- повысить качество управления школой;
- оптимизировать процессы управления;
- снизить трудозатраты управленческого персонала;
- повысить информированность родителей и учащихся об образовательном процессе;
- сделать управление школой более прозрачным и подотчетным.

Внедрение современных технологий в управление школой является важным шагом на пути к созданию современной и эффективной системы образования.

2. Управленческую культуру нельзя представить без ее носителей – руководителей общеобразовательных организаций среднего образования как управляющих, менеджеров.

Управленческая культура – это совокупность ценностей, норм и убеждений, которые разделяются членами организации и определяют их поведение. Она является неотъемлемой частью организационной культуры и оказывает существенное влияние на эффективность организации. Носителями управленческой культуры являются руководители – представители организации, наделенные полномочиями принимать

решения и организовывать работу подчиненных. Руководители играют ключевую роль в формировании и поддержании управленческой культуры, поскольку именно они определяют основные направления деятельности организации и создают условия для развития ее членов.

Кроме того, каждый руководитель общеобразовательной организации среднего образования должен обладать управленческим стилем, который наилучшим образом соответствует задачам школы и стилю работы ее сотрудников (педагогов и других работников). Управленческая культура и стиль руководства оказывают существенное влияние на эффективность организации. Руководители, которые формируют и поддерживают позитивную управленческую культуру, создают условия для развития сотрудников и достижения поставленных целей. В таких организациях сотрудники чувствуют себя вовлеченными в процесс принятия решений и имеют возможность реализовывать свой потенциал.

4. Управленческая культура должна быть профессиональной. Сущность профессионализма состоит в том, что человек в своей деятельности, поднимаясь на высокую ступень мастерства, делается авторитетом в своем роде занятия.

5. Культура общения является неотъемлемой частью профессиональной и управленческой культуры руководителя общеобразовательной организации среднего образования. Она обеспечивает эффективность трудовой деятельности педагогов и других работников школы, способствует взаимопониманию и соблюдению служебного этикета. Руководитель, обладающий высокой культурой общения, способен создать в коллективе благоприятный психологический климат, установить доверительные отношения с подчиненными и создать условия для их профессионального развития. Он умеет слушать и понимать собеседника, выражать свои мысли ясно и лаконично, избегать конфликтов и находить компромиссы.

Руководитель, обладающий высокой культурой общения, способен успешно вести переговоры и достигать поставленных целей. Еще одним важным элементом культуры общения руководителя является умение выступать перед аудиторией. Директор школы часто выступает перед педагогическим коллективом, родителями учеников или представителями общественности. Умение выступать публично позволяет руководителю донести до слушателей свою позицию, убедить их в своей правоте и завоевать их доверие. Для того чтобы повысить свою культуру общения, руководителю необходимо постоянно работать над собой. Повышая свою культуру общения, директор школы повышает свою эффективность как руководителя и создает в коллективе благоприятный климат.

Директор школы должен обладать организаторскими способностями, уметь управлять коллективом, принимать решения и нести ответственность за них. Директор школы должен быть коммуникабельным человеком, уметь находить общий язык с детьми, родителями, коллегами и представителями различных организаций.

6. Управленческая этика – это система норм и принципов, регулирующая поведение руководителя общеобразовательной организации среднего образования во взаимоотношениях с сотрудниками.

Этикет является важным показателем деятельности любого руководителя школы и занимает особое место в системе управления. Этика – это форма общественного контроля за поведением человека. Руководитель школы должен быть образцом для подражания для своих подчиненных, поэтому его поведение должно быть безупречным.

Основными характеристиками управленческой этики руководителя общеобразовательной организации среднего образования являются:

- уважение к человеческому труду, внимание, вежливость, точность, ответственность, профессионализм, принципиальность;
- порядочность, честность, справедливость, объективность;

- поведение, направленное на продуктивное взаимодействие с подчиненными как в образовательном процессе, так и в неформальных отношениях;

- способность разрешать конфликты путем переговоров и компромисса, умение находить общий язык с людьми разных возрастов и социальных групп.

К основным правилам управленческой этики руководителя общеобразовательной организации среднего образования относятся:

- соблюдение прав и свобод сотрудников;
- уважение к личности и профессиональным достижениям подчиненных;
- справедливое и беспристрастное отношение ко всем сотрудникам;
- создание благоприятной рабочей атмосферы;
- оказание помощи и поддержки подчиненным в их работе;
- поощрение инициативы и творчества сотрудников;
- защита интересов сотрудников в отношениях с другими организациями.

Руководитель школы, следующий этим принципам, создает в коллективе атмосферу доверия и уважения, что способствует повышению эффективности работы организации и достижению ее целей.

Далее можно выделить следующие нравственные качества, которые характеризуют высокий уровень культуры руководителей общеобразовательных организаций среднего образования как управленцев-менеджеров:

- толерантность – терпимость к недостаткам людей (как детей – обучающихся школы, так и взрослых: педагогов, других работников общеобразовательной организации, а также родителей учеников), умение прощать обиды;

– принципиальность – умение отстаивать свою позицию, уважение к мнению других;

– скромность – разумное использование своего служебного положения, исполнительность, критическое отношение к своим действиям по управлению школой;

– гуманизм – уважение к людям;

– честность – требовательность к сотрудникам школы, самоотдача в работе;

– объективность – адекватная оценка деловых и личностных качеств людей, признание их индивидуальности, умение критиковать себя и быть открытым к критике;

– воля – умение достигать цели, развитый самоконтроль, умение завоевывать уважение сотрудников школы.

Управленческая культура руководителя общеобразовательной организации среднего образования представляется нам как интегративное качество, состоящее из трех взаимосвязанных компонентов: когнитивного, технологического и рефлексивного.

Когнитивный компонент управленческой культуры представляет собой совокупность теоретических знаний из области управления общеобразовательной организацией среднего образования как разновидностью социальной организации (планирование, организация, руководство, контроль, методы, подходы, технологии).

Технологический компонент – это реализация на практике лучших образцов человеческой деятельности.

Рефлексивный компонент – осмысление собственных профессиональных и личностных возможностей, развитие навыков самообразования, самоконтроля, определение траектории саморазвития, моделирование и экспертирование новых образцов управленческой деятельности.

На наш взгляд, очень важно определить функции управленческой культуры руководителя общеобразовательной организации среднего образования, так как через них можно глубже познать сущность данного феномена.

Упираясь на труды М. Р. Богатырев и Э.В. Онищенко, сформулируем функции управленческой культуры, которые мы интерпретируем в отношении руководителя общеобразовательной организации среднего образования:

1. Содержательная функция.

Направлена на поддержание ценностей, присущих общеобразовательной организации среднего образования, формирование ее позитивного имиджа. Очень важно, чтобы ценности, которые культивируются внутри педагогического коллектива исходили вовне.

2. Воспитательная функция.

Культура состоит из усвоенных способов поведения человека. Функция необходима для реагирования на поведение руководителя общеобразовательной организации среднего образования в рамках общественной культуры. Воспитательная функция также направлена на осмысление руководителем общеобразовательной организации своих действий, на осознание культуры на уровне ценностей и базовых положений.

3. Мотивирующая функция.

На педагогический персонал мотивирующее воздействие оказывает адекватность управленческой культуры представлением о руководителе общеобразовательной организации среднего образования как о менеджере, управлении данной организацией.

4. Селективная функция.

На уровне взаимодействия индивидуальной и управленческой культур происходит естественный отбор носителей культур.

5. Коммуникативная функция.

Данная функция позволяет решать проблемы внутренней и внешней коммуникации руководителя общеобразовательной организации.

6. Направляющая и управляющая функции.

Контролирует формы поведения педагогического коллектива, предлагает выбор стиля деятельности руководителя общеобразовательной организации среднего образования, который является важнейшей составляющей управленческой культуры.

7. Интегративно-рефлексивная функция.

Рефлексия специалиста своих собственных изменений в области профессионального роста, направленных на утверждение гуманистического идеала, признание ценности человека, создание условий для его развития и самосовершенствования

А. Н.Можаровская верно отмечает, что «в управлении образовательным учреждением взаимодействие субъектов образовательного процесса складывается как цепь реализации последовательности взаимосвязанных компетенций»¹.

Исходя из данного утверждения, в качестве основных управленческих компетенций руководителей общеобразовательных организаций среднего образования следует указать следующие:

- 1) умение делегировать полномочия;
- 2) способность к мотивации как фактору поощрения сотрудников;
- 3) умение выполнять контролирующую функцию;
- 4) навыки планирования имеющихся материальных и человеческих ресурсов;
- 5) способность к эффективному обучению с ориентацией на навыки и умения, которых не хватает подчиненным;
- 6) навыки администрирования;

¹ Можаровская А. Н. Оценки компетенций руководителя образовательного учреждения / А. Н. Можаровская // Форум молодых ученых. – 2019. – № 12 (40). – С. 549.

- 7) умение реализовывать лидерскую позицию в процессе постановки целей и задач образовательного процесса;
- 8) коммуникативные компетенции;
- 9) склонность к принятию решений в коллективе и с коллективом;
- 10) умение подобрать стиль деятельности в соответствии с ситуацией.

Делая вывод, можно указать, что особенности управленческого статуса руководителей общеобразовательных организаций среднего образования можно увидеть после анализа Приказа Минтруда России от 19.04.2021 № 250н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)»¹.

После анализа данного профессионального стандарта руководителя общеобразовательной организации можно выделить такие элементы, входящие в его управленческий статус, как:

- трудовые действия;
- необходимые умения;
- необходимые знания.

ВЫВОДЫ ПО 1 ГЛАВЕ

1. Мы увидели, что проблема исследования в педагогической и правовой литературе хорошо разработана.

Вопросам правового и управленческого статуса руководителей общеобразовательных организаций среднего образования посвящено большое количество научных трудов как отечественных, так и зарубежных учёных.

¹ Приказ Минтруда России от 19.04.2021 № 250н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 02.09.2021.

Мы выяснили, что правовой и управленческий статус руководителей общеобразовательных организаций среднего образования – это юридически закрепленное положение человека, обладающего необходимыми умениями и знаниями, возглавляющего некоммерческую организацию (осуществляющую на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности), и управляющего педагогическим коллективом и организацией его деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых общеобразовательная организация создана.

2. Правовой статус – это юридически закрепленное положение личности в обществе, которое включает в себя следующие элементы:

- права, свободы и льготы;
- обязанности;
- гарантии прав, свобод и льгот;
- юридическая ответственность.

Правовой статус руководителя общеобразовательной организации среднего образования базируется как на нормах Трудового кодекса РФ, так и на нормах Закона «Об образовании в РФ».

Мы выявили, что руководитель общеобразовательной организации среднего образования находится в особом правовом статусе (положении) ввиду специфики своей трудовой деятельности, а также места и роли в механизме управления данной организацией. Выступая от имени образовательной организации, директор школы обязан действовать в ее интересах, добросовестно и разумно. От качества его работы во многом зависят достижение уставных целей и задач, ради которых создавалась общеобразовательная организация, сохранность ее имущества, а зачастую и само существование организации. Результаты деятельности директора школы и его решения во многом влияют на конкурентоспособность организации в сфере образования.

Директор школы является единоличным исполнительным органом образовательной организации. Он подотчетен учредителю и вышестоящим органам управления образованием и несет персональную ответственность за качество образования, воспитание и безопасность обучающихся, соблюдение законодательства и устава образовательной организации, а также за финансово-хозяйственную деятельность.

3. Особенности управленческого статуса руководителей общеобразовательных организаций среднего образования можно увидеть после анализа Приказа Минтруда России от 19.04.2021 № 250н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)».

После анализа данного профессионального стандарта руководителя общеобразовательной организации можно выделить такие элементы, входящие в его управленческий статус, как:

- трудовые действия;
- необходимые умения;
- необходимые знания.

По своему предназначению руководителю общеобразовательной организации среднего образования необходимо много общаться с различными людьми, с подчиненными, создавать коллективы, мотивировать их, вести учет и контроль выполнения поручений, решать массу организационно-управленческих вопросов.

Для решения этих вопросов руководителю общеобразовательной организации среднего образования необходимо обладать высоким уровнем управленческой культуры.

ГЛАВА 2. ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА ПО ИЗУЧЕНИЮ ОСОБЕННОСТЕЙ ПРАВОВОГО И УПРАВЛЕНЧЕСКОГО СТАТУСА РУКОВОДИТЕЛЯ МОУ СОШ П. НОВЫЙ УРАЛ ВАРНЕНСКОГО РАЙОНА

2.1. Особенности правового и управленческого статуса руководителя МОУ СОШ п. Новый Урал Варненского района

Первая глава магистерской диссертации посвящена рассмотрению состояния проблемы исследования в педагогической и правовой литературе, особенностям правового и управленческого статуса руководителей общеобразовательных организаций среднего образования. В подтверждение научной истинности выдвинутых нами теоретических положений требуется проведение исследовательской работы практического характера.

Целью исследовательской работы являлась проверка достоверности выдвинутых теоретических положений на предмет того, что развитие навыков и умений руководства общеобразовательными организациями среднего образования будет успешным, если сформулировать и применить на практике управленческо-правовые рекомендации по повышению уровня управления современной школой.

Опираясь на цель исследовательской работы, нами были сформулированы следующие её основные задачи:

- 1) объективно определить текущее состояние правового и управленческого статуса руководителя МОУ СОШ п. Новый Урал Варненского района;
- 2) сформулировать управленческо-правовые рекомендации по повышению уровня управления МОУ СОШ п. Новый Урал Варненского района;
- 3) систематизировать полученные результаты.

База исследования: муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа» п. Новый Урал Варненского района Челябинской области. Адрес: 457212, Челябинская область, м.р. Варненский, п. Новый Урал, переулок Школьный, дом 2.

Основной вид деятельности, ради которой создана образовательная организация МОУ СОШ п. Новый Урал – образовательная деятельность – деятельность по реализации образовательных программ. Образовательная структура отражает уровни, виды, направленности реализуемых образовательных программ, формы обучения и режим пребывания обучающихся.

Управление МОУ СОШ п. Новый Урал осуществляется в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами и Уставом¹ организации на основе сочетания принципов единоначалия и коллегиальности.

Единоличным исполнительным органом МОУ СОШ п. Новый Урал является руководитель образовательной организации, который осуществляет текущее руководство его деятельностью – это директор школы Ерушева Ольга Александровна, имеющая высшее образование (бакалавриат), полученное в Челябинском государственном педагогическом университете по направлению подготовки «Педагогика», квалификация по диплому – «Учитель информатики», стаж работы более 23 лет.

В изучаемой образовательной организации формируются коллегиальные органы управления, к которым относятся общее собрание (конференция) работников образовательной организации, педагогический совет, а также могут формироваться попечительский совет, управляющий

¹ Устав муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа» п. Новый Урал (принят Общим собранием работников МОУ СОШ п. Новый Урал), утверждённый постановлением администрации Варненского муниципального района от 30.10.2023 № 688.

совет, наблюдательный совет и другие коллегиальные органы управления, предусмотренные Уставом МОУ СОШ п. Новый Урал.

На рисунке 1 покажем структуру управления МОУ СОШ п. Новый Урал.



Рисунок 1 – Структура управления МОУ СОШ п. Новый Урал

В целях учета мнения обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и педагогических работников по вопросам управления МОУ СОШ п. Новый Урал и при принятии данной образовательной организацией локальных нормативных актов, затрагивающих их права и законные интересы, по инициативе обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и педагогических работников в МОУ СОШ п. Новый Урал могут быть созданы советы обучающихся, советы родителей,

профессиональные союзы обучающихся и (или) работников образовательной организации.

Особенности правового и управленческого статуса руководителя МОУ СОШ п. Новый Урал напрямую зависят от организационно-правовой формы возглавляемого им юридического лица. Из названия ясно следует, что это – учреждение. В Уставе также указано, что тип учреждения: казённое.

Согласно пп.8 п.3 ст.50 ГК РФ¹, юридические лица, являющиеся некоммерческими организациями, могут создаваться в организационно-правовых формах учреждений, к которым относятся государственные учреждения, муниципальные учреждения и частные учреждения.

В силу п.1 ст.123.21 ГК РФ, учреждением признается унитарная некоммерческая организация, созданная собственником для осуществления управленческих, социально-культурных или иных функций некоммерческого характера.

Согласно п.4 ст.123.21 ГК РФ, учредитель учреждения назначает его руководителя, являющегося органом учреждения.

Согласно п.1 ст.53 ГК РФ, юридическое лицо приобретает гражданские права и принимает на себя гражданские обязанности через свои органы, действующие в соответствии с законом, иными правовыми актами и учредительным документом.

Согласно п.3 ст.53 ГК РФ, лицо, которое в силу закона, иного правового акта или учредительного документа юридического лица уполномочено выступать от его имени, должно действовать в интересах представляемого им юридического лица добросовестно и разумно.

После того, как мы выяснили, что директор школы МОУ СОШ п. Новый Урал Ерушева Ольга Александровна является руководителем именно муниципального казённого учреждения, можно отметить

¹ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 24.07.2023) // Собрание законодательства РФ. – 1994. – № 32. – Ст. 3301.

особенности его управленческо-правовой компетенции, в которую входит право:

- представлять интересы данного образовательного учреждения во всех государственных, муниципальных и иных организациях;
- принимать и увольнять работников казённого учреждения, налагать взыскания, руководствуясь требованиями Трудового кодекса РФ¹ и внутренних документов;
- распоряжаться предоставленными бюджетными средствами строго в соответствии с их целевым назначением;
- определять организационную структуру МОУ СОШ п. Новый Урал.

Согласно п. 27 ст. 30 Федерального закона от 08.05.2010 № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений»², учредителем казенного учреждения в трудовой договор с руководителем включаются:

- положения, определяющие набор прав и обязанностей руководителя;
- показатели оценки эффективности и результативности его деятельности;
- порядок оплаты труда;
- срок действия трудового договора, если такой срок установлен учредительными документами бюджетного учреждения;
- условие о расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с ТК РФ при наличии у бюджетного учреждения просроченной кредиторской задолженности, превышающей

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.12.2023) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.

² Федеральный закон от 08.05.2010 № 83-ФЗ (ред. от 21.11.2022) «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» // Собрание законодательства РФ. – 2010. – № 19. – Ст. 2291.

предельно допустимые значения, установленные органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Как отмечают В. В. Рыбаков, Д. Ю. Лялин, «гражданское законодательство и судебная практика последовательно придерживаются принципа субсидиарной ответственности руководителя казенного учреждения по неисполненным или исполненным ненадлежащим образом обязательствам юридического лица»¹.

Продолжая далее раскрывать особенности правового и управленческого статуса руководителя МОУ СОШ п. Новый Урал Варненского района, обратимся к Уставу организации, который регламентирует вопросы управления данным общеобразовательным учреждением.

Итак, согласно разделу 5 Устава, единоличным исполнительным органом МОУ СОШ п. Новый Урал является директор, который осуществляет текущее руководство деятельностью общеобразовательного учреждения на принципах единоначалия и самоуправления. Директор назначается и освобождается от занимаемой должности учредителем в соответствии с трудовым законодательством РФ на основании трудового договора, приказом руководителя Управления образования Варненского муниципального района.

Директор осуществляет руководство деятельностью МОУ СОШ п. Новый Урал в соответствии с законодательством РФ и Уставом, несет ответственность за деятельность общеобразовательного учреждения. Директор имеет право передать часть своих полномочий заместителям, а также руководителям обособленных структурных подразделений, в т. ч. временно на период своего отсутствия.

¹ Рыбаков В. В. Правовой статус руководителей казенных учреждений: некоторые аспекты гражданской и иной ответственности / В. В. Рыбаков, Д. Ю. Лялин // В сборнике: Преступление, наказание, исправление. – Сборник тезисов выступлений и докладов участников IV международного пенитенциарного форума: (к 140-летию уголовно-исполнительной системы России и 85-летию Академии ФСИН России): в 10 т. – Рязань, 2019. – С. 261.

Директор МОУ СОШ п. Новый Урал без доверенности действует от имени учреждения, в том числе:

- заключает гражданско-правовые и трудовые договоры от имени общеобразовательного учреждения, разрабатывает его штатное расписание, утверждает должностные инструкции работников и положения о структурных подразделениях;

- утверждает план финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательного учреждения, его годовую и бухгалтерскую отчетность;

- утверждает локальные нормативные акты, регламентирующие деятельность общеобразовательного учреждения по вопросам, отнесенным к его компетенции Уставом;

- выдает доверенности на право представительства от имени общеобразовательного учреждения, в т. ч. доверенности с правом передоверия;

- издает приказы и распоряжения, дает поручения и указания, обязательные для исполнения всеми работниками общеобразовательного учреждения;

- контролирует работу и обеспечивает эффективное взаимодействие структурных подразделений общеобразовательного учреждения.

Директор МОУ СОШ п. Новый Урал осуществляет также следующие полномочия:

- утверждает план развития общеобразовательного учреждения;

- обеспечивает соблюдение законности в деятельности общеобразовательного учреждения;

- планирует и организует работу МОУ СОШ п. Новый Урал в целом и образовательный процесс в частности, осуществляет контроль за ходом и результатами образовательного процесса, отвечает за качество и эффективность работы общеобразовательного учреждения;

–организует работу по исполнению решений коллегиальных органов управления МОУ СОШ п. Новый Урал;

–организует работу по подготовке общеобразовательного учреждения к лицензированию и государственной аккредитации образовательной деятельности, а также по проведению выборов в коллегиальные органы управления;

–принимает на работу и увольняет педагогических и иных работников общеобразовательного учреждения;

–устанавливает заработную плату работников общеобразовательного учреждения, в т. ч. оклады, надбавки и доплаты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты в соответствии с Положением об оплате труда работников МОУ СОШ п. Новый Урал, законами и иными нормативными правовыми актами;

–утверждает графики работы и педагогическую нагрузку работников;

–издает приказы о зачислении в общеобразовательное учреждение (обособленные структурные подразделения), о переводе обучающихся в другой класс (на следующий год обучения);

–готовит мотивированное представление для Педагогического совета об отчислении обучающегося; на основании решения Педагогического совета издает приказ об отчислении обучающегося;

–организует обеспечение охраны жизни и здоровья обучающихся и работников;

–формирует контингент обучающихся;

–обеспечивает осуществление мер социальной поддержки обучающихся, защиту прав, обучающихся;

–обеспечивает учет, сохранность и пополнение учебно-материальной базы, учет и хранение документации;

–организует делопроизводство;

–устанавливает порядок защиты персональных данных и обеспечивает его соблюдение;

–назначает ответственных лиц за соблюдение требований охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности в помещениях школы;

–проводит занятия, совещания, инструктажи со всеми работниками МОУ СОШ п. Новый Урал по вопросам деятельности общеобразовательного учреждения;

–распределяет обязанности между работниками МОУ СОШ п. Новый Урал;

–привлекает к дисциплинарной и иной ответственности обучающихся и работников общеобразовательного учреждения;

–применяет меры поощрения к работникам общеобразовательного учреждения в соответствии с трудовым законодательством, а также в установленном порядке представляет работников к поощрениям и награждению.

Директор общеобразовательного учреждения МОУ СОШ п. Новый Урал обязан:

–проходить обязательную аттестацию, порядок и сроки проведения которой устанавливаются учредителем;

–обеспечивать выполнение муниципального задания учредителя в полном объеме;

–обеспечивать постоянную работу над повышением качества предоставляемых МОУ СОШ п. Новый Урал муниципальных и иных услуг, выполнением работ;

–обеспечивать составление, утверждение и выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательного учреждения;

–нести персональную ответственность за финансово-хозяйственную дисциплину;

–обеспечивать своевременную выплату заработной платы работникам МОУ СОШ п. Новый Урал, принимать меры по повышению размера заработной платы работникам;

–обеспечивать безопасные условия труда работникам общеобразовательного учреждения;

–обеспечивать составление и утверждение отчета о результатах деятельности общеобразовательного учреждения и об использовании закрепленного за ним на праве оперативного управления имущества;

–обеспечивать целевое использование бюджетных средств, предоставляемых МОУ СОШ п. Новый Урал из бюджета Варненского муниципального района и соблюдение общеобразовательным учреждением финансовой дисциплины;

–обеспечивать сохранность, рациональное и эффективное использование имущества, закрепленного на праве оперативного управления за общеобразовательным учреждением;

–представлять отчет о результатах деятельности общеобразовательного учреждения перед Общим собранием работников МОУ СОШ п. Новый Урал;

–обеспечивать согласование с учредителем создания и ликвидации филиалов общеобразовательного учреждения, открытия и закрытия представительств;

–обеспечивать соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины работниками МОУ СОШ п. Новый Урал;

–организовывать в установленном порядке аттестацию работников общеобразовательного учреждения;

–создавать режим соблюдения норм и правил техники безопасности, пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, обеспечивающих охрану жизни и здоровья обучающихся и работников МОУ СОШ п. Новый Урал;

–запрещать осуществление образовательного процесса при наличии опасных условий для здоровья обучающихся и работников;

–организовывать подготовку МОУ СОШ п. Новый Урал к новому учебному году, подписывать акт приемки общеобразовательного учреждения;

–обеспечивать исполнение правовых актов, предписаний государственных органов, осуществляющих управление в сфере образования, государственных, контрольных и надзорных органов, решений комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

–принимать совместные с медицинскими работниками меры по улучшению медицинского обслуживания и оздоровительной работы;

–обеспечивать проведение периодических бесплатных медицинских обследований работников общеобразовательного учреждения;

–принимать меры по улучшению питания, ассортимента продуктов, созданию условий для качественного приготовления пищи в общеобразовательном учреждении;

–выполнять иные обязанности, установленные законами и другими нормативными правовыми актами РФ, Челябинской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Варненского муниципального района, а также Уставом общеобразовательного учреждения и решениями учредителя, принятыми в рамках его компетенции.

Делая вывод по параграфу, нужно отметить, что единоличным исполнительным органом МОУ СОШ п. Новый Урал является руководитель образовательной организации, который осуществляет текущее руководство его деятельностью – это директор школы Ерушева Ольга Александровна.

На основе анализа Устава МОУ СОШ п. Новый Урал Варненского района мы раскрыли особенности правового и управленческого статуса

руководителя данного муниципального казённого учреждения, включая не только его права, обязанности и ответственность, но и аспекты его управленческо-правовой компетенции, которые следуют из типа организационно-правовой формы, имеющего свои специфические особенности по российскому законодательству.

2.2. Управленческо-правовые рекомендации по повышению уровня управления МОУ СОШ п. Новый Урал Варненского района

После того, как нам стали ясны особенности правового и управленческого статуса руководителя МОУ СОШ п. Новый Урал Варненского района, сформулируем управленческо-правовые рекомендации по повышению уровня управления данным образовательным учреждением.

1. Первая рекомендация.

Необходимо сформировать управляющий совет как коллегиальный орган управления МОУ СОШ п. Новый Урал, которому, во-первых, директор школы мог бы делегировать часть своих полномочий, а, во-вторых, который помог бы выстроить стратегическое управление данной общеобразовательной организацией.

Как мы выяснили в предыдущем параграфе работы, в изучаемой образовательной организации не сформирован управляющий совет и некоторые другие коллегиальные органы управления, теоретически предусмотренные Уставом МОУ СОШ п. Новый Урал.

Отсутствие управляющего совета не лучшим образом сказывается на процессе управления данным общеобразовательным учреждением, так как директор школы в одиночку не в силах справиться с огромным объёмом задач, стоящих перед организацией. К тому же следует понимать, что современное законодательство в сфере образования и подзаконные нормативные правовые акты содержат огромное количество требований к

организации образовательного процесса в школе, начиная от состава и особенностей наполнения информацией официального сайта учреждения и заканчивая необходимостью выполнять многочисленную статистическую отчетность.

Поэтому в помощь единоличному исполнительному органу управления – директору МОУ СОШ п. Новый Урал – рекомендуем создать коллегиальный орган управления общеобразовательным учреждением: управляющий совет.

В отличие от органов внутришкольного самоуправления, отстаивающих особые интересы и права отдельных групп участников образовательного процесса – обучающихся (ученические комитеты, советы старшеклассников, советы выпускников), родителей (родительские комитеты школы и классов), педагогов (педагогические и методические советы), управляющий совет является общешкольным внутренним органом управления школой (органом внутришкольного управления) и должен поэтому представлять, выражать и защищать общие интересы всех участников образовательного процесса.

Как отмечается, «управляющий совет школы – это коллегиальный орган государственно-общественного управления школой, призванный решать, в первую очередь, задачи стратегического управления школой»¹.

Управляющий совет (и это четко отражено в его названии) отличается от всех других общественных структур, связанных со школой, тем, что он юридически получает право участвовать в управлении школой, принятии и выполнении управленческих решений.

Само название нового органа – управляющий совет говорит о том, он, как верно замечает А.М. Моисеев, «будет иметь значительно более серьезные собственно управленческие полномочия и сможет сильнее, активнее и действеннее проводить общественное влияние на управление

¹ Косарецкий С. Г. Добро пожаловать в Управляющий совет! Руководство для членов школьных Управляющих советов / С. Г. Косарецкий, А. А. Седельников, Е. Н. Шимуткина. – Москва: МГТТЭП им. Л. Б. Красина, 2014. – С. 6.

школами, что вполне соответствует приоритетным направлениям модернизации российского образования»¹.

Рассмотрим, как на практике может заработать наша первая рекомендация.

Во-первых, управляющий совет может повлиять на улучшение обучения детей, ведь он имеет право согласовывать образовательную программу школы, а также школьный компонент, профили обучения и т.п. В этих документах определяется, чему в этом учебном году будут учить детей в каждом классе данной школы, сколько уроков отводится на каждый предмет, какие предметы дети могут изучать по своему выбору, какие дополнительные образовательные услуги и на каких условиях можно получить и т.д.

Во-вторых, управляющий совет может помочь директору школы МОУ СОШ п. Новый Урал услышать мнение родителей школьников о том, как школа должна учить, воспитывать, развивать детей.

В-третьих, управляющий совет может улучшить положение дел в финансовом обеспечении, поиске и привлечении внебюджетных средств, а также оказать помощь в наиболее рациональном расходовании бюджетных средств.

Таким образом, управляющий совет школы МОУ СОШ п. Новый Урал нужно создать как орган государственно-общественного по составу и стратегического по задачам управления школой. Это означает, что, не подменяя директора школы и ее администрацию в решении возложенного на них широкого круга задач, управляющий совет, тем не менее, и сам будет иметь достаточно большой круг полномочий по решению ключевых вопросов жизнедеятельности изучаемой школы.

¹ Управляющие советы общеобразовательных учреждений: ключевые проблемы создания и деятельности: Практико-ориентированное пособие в вопросах и ответах / Под редакцией А.М. Моисеева. – Москва: АНО «Центр социального консалтинга «Стратосфера», 2004. – С. 6.

Важно особо подчеркнуть, что наша рекомендация по созданию управляющего совета МОУ СОШ п. Новый Урал совсем не означает прекращения работы органов внутришкольного самоуправления – профессионально-педагогического (педагогического совета), родительского (родительские комитеты), ученического (старосты, советы старшеклассников и т.п.). В отличие от этих органов, призванных защищать интересы различных групп участников образовательного процесса, управляющий совет будет защищать интересы данной школы как целого и руководствоваться в своей работе балансом этих интересов. Перечисленные выше органы самоуправления будут вправе рассчитывать на поддержку и помощь со стороны управляющего совета МОУ СОШ п. Новый Урал в их создании и деятельности, которую совет призван направлять в сторону реализации общей стратегии работы указанной школы.

2. Вторая рекомендация.

Нужно провести мониторинг качества образования МОУ СОШ п. Новый Урал, который поможет выявить причины неуспешности образовательной деятельности, и, соответственно, принять директору школы управленческие решения, которые устранят выявленные проблемы.

Под управлением качеством образования П.И. Третьяков и Т. И. Шамова понимают «целенаправленный, ресурсобеспеченный, спроектированный процесс взаимодействия управляющей и управляемой подсистем по достижению устойчивого развития качества запрограммированного результата (норм, стандартов и т. п.)»¹.

В.П. Панасюк определяет «управление качеством образования как целенаправленное, комплексное, скоординированное воздействие как на образовательный процесс школы в целом, так и на его основные элементы в целях достижения наибольшего соответствия параметров ее

¹ Третьяков П. И. Управление качеством образования – основное направление в развитии системы: сущность, подходы, проблемы / П. И. Третьяков, Т. И. Шамова // Завуч. – 2002. – № 7. – С. 68.

функционирования и результатов соответствующим требованиям, нормам стандартам»¹.

Рекомендуемый нами мониторинг качества образования МОУ СОШ п. Новый Урал позволит:

–определить стратегию развития МОУ СОШ п. Новый Урал, чтобы предоставить возможность всем детям реализовать свой потенциал при получении образования в данном общеобразовательном учреждении;

–повысить эффективность работы МОУ СОШ п. Новый Урал через внедрение дифференцированного подхода к обучающимся и современных средств и технологий обучения;

–выстроить новые отношения между населением п. Новый Урал и школой, обеспечив вклад общественности, в том числе родительской в поддержку развития образования в данном учреждении, улучшение его качества;

–приспособить образование к потребностям обучающихся через поддержку школьников, испытывающих затруднения, и тех, кто имеет высокие школьные достижения, специальных групп детей с индивидуальными потребностями.

При организации и проведения мониторинга качества образования в МОУ СОШ п. Новый Урал рекомендуем использовать модель контекстуализации, в основе которой лежит учет социально-экономического статуса семей обучающихся. Разработанная модель рассматривает образовательный процесс как состоящий из трех основных компонент.

Первая компонента – это ресурсы, к которым можно отнести не только педагогические кадры или материально-техническое обеспечение МОУ СОШ п. Новый Урал, но и контингент обучающихся, который может различаться по количеству способных учеников, уровню их исходной

¹ Панасюк В. П. Системное управление качеством образования в школе / В.П. Панасюк; под науч. ред. А. И. Субетто. – 2 изд. – СПб.; М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2000. – С. 58.

подготовки, уровню владения русским языком, а также другим не зависящим от школы возможностям освоения ими школьной программы (например, возможностям родителей оплачивать дополнительное образование и репетиторов) и т.д.

Вторая компонента – это сам учебный процесс, характер которого собственно и определяет то, насколько эффективно имеющиеся в распоряжении школы ресурсы трансформируются в результаты обучения. Качество это процесса может быть связано с качеством управления в МОУ СОШ п. Новый Урал, наличием определенной атмосферы среди педагогов и учеников, использованием особых педагогически практик, качеством используемых образовательных программ и т.п., уровнем квалификации преподавателей, наличием в школе специалистов – психологов, дефектологов и т. д. Ключ к выявлению эффективных моделей организации учебного процесса лежит именно в этой плоскости.

Третья компонента – результаты, т.е. степень овладения учащимися школьной программой, успеваемость и прочие образовательные достижения. Могут быть использованы данные любых объективных мониторингов образовательных результатов обучающихся МОУ СОШ п. Новый Урал: региональных и федеральных (ЕГЭ, ОГЭ, ВПР и т. д.)

Информацию о качестве школьных процессов, качестве преподавания и организации учебного процесса в МОУ СОШ п. Новый Урал даст внутришкольная углубленная диагностика качества основных процессов.

Внутришкольную углубленную диагностику качества основных процессов рекомендуем провести директору школы перед началом разработки программы перехода МОУ СОШ п. Новый Урал в эффективный режим работы. Самодиагностика позволит определить благополучные и проблемные зоны в жизни изучаемой школы. В ходе самооценки нужно проводить интервью, анкетные опросы и использовать

иные методы и формы сбора информации о деятельности школы от сотрудников и участников образовательного процесса.

Структура мониторинга представлена схематично в Приложении 1. На схеме видно, что субъекты мониторинга – весь педагогический коллектив МОУ СОШ п. Новый Урал, а не только администрация школы. Субъекты мониторинга организуют и проводят, а затем обобщают и распространяют опыт мониторинга и устраняют ошибки. Поэтому планировать мониторинг надо так, чтобы он выявлял успешность или неуспешность педагогов, методического объединения, методического совета, творческих групп учителей, администрации и педагогического совета. Далее необходимо спланировать время мониторинга.

В основной части программы описываются объекты мониторинга:

–реализация основных образовательных программ (далее – ООП), т.е. образовательная деятельность МОУ СОШ п. Новый Урал;

–результаты освоения ООП, т. е. образовательные результаты обучающихся;

–условия реализации ООП, т. е. образовательные ресурсы школы.

При выборе объектов мониторинга используется системный подход, когда каждый объект – это система, состоящая из компонентов, которые сами могут выступать в качестве объектов.

Далее представляется информация о процедурах, которые определяют состояние объектов мониторинга и таблицы с перечнем критериев и показателей по каждому объекту мониторинга.

Для анализа такого крупного объекта мониторинга как «Образовательная деятельность» рекомендуем использовать следующие показатели:

–организация образовательной деятельности, в т. ч. внеурочной;

–комфортность образовательной среды;

–доступность образования в МОУ СОШ п. Новый Урал;

–открытость информации о деятельности данной общеобразовательной организации;

–организация воспитательной работы и системы дополнительного образования;

–здоровьесберегающая среда МОУ СОШ п. Новый Урал.

Направления мониторинга образовательной деятельности МОУ СОШ п. Новый Урал представлены в Приложении 2.

3. Третья рекомендация.

Необходимо внедрить в деятельность МОУ СОШ п. Новый Урал модель управленческой поддержки личностно-профессионального роста педагогов в качестве целостной структурой, ориентированной на создание профессионально развивающей среды.

В современной школе реализуются новые подходы к организации методической работы, для которой характерны инновационные изменения. Новыми принципами методического сопровождения профессиональной деятельности педагога стали самоинициатива и самомотивация, диагностичность и инновационность. Меняется позиция участников образовательных отношений в рамках методической работы. Учитель становится субъектом, активно участвующим в различных формах повышения своего профессионального мастерства.

Считаем, что условием преодоления типичных для учителей профессионально-психологических барьеров, которые существенно снижают их профессиональную эффективность и качество педагогической работы школы в целом (например, барьер узкопредметной профессиональной установки, когда большинство педагогов нацелено, в основном, на достижение качества образования в рамках своей учебной дисциплины) будет реализация в МОУ СОШ п. Новый Урал последовательной кадровой политики, которая должна быть направлена на формирование педагогического коллектива, в котором большая часть

учителей будут социально активны, личностно зрелы, по-настоящему увлечены своим предметом.

Для этого нужно внедрить в деятельность МОУ СОШ п. Новый Урал модель управленческой поддержки личностно-профессионального роста педагогов. Её основную идею можно сформулировать кратко «от стратегии адаптации» к «стратегии развития».

Повышение требований к педагогическим кадрам связано с принятием профессиональных стандартов, внедрением новых федеральных образовательных стандартов и усложнением социокультурной образовательной среды, связанной с динамичным развитием науки и технологий. Таким образом, усиливается потребность в педагогических кадрах, способных решать задачи модернизации образования.

Новый этап развития школьного образования в рамках модернизационного сценария должен быть ориентирован на создание системы образовательных сервисов ориентированных на удовлетворение разнообразных запросов субъектов образовательных отношений. Считаем, что в рамках инновационного сценария поддержка образования должна обеспечиваться через развитие тьюторства и создание информационно-консультационных сервисов. Анализ развития школьной системы образования позволяет нам рекомендовать создать в МОУ СОШ п. Новый Урал условия для дальнейшего поступательного развития модели информационно-методического сопровождения педагогов в формате школьного сервиса.

Далее раскроем комплекс условий, необходимых для освоения педагогами МОУ СОШ п. Новый Урал новых профессиональных компетенций, определённых ФГОС общего образования и профессиональным стандартом – это наличие:

- 1) эффективной непрерывной школьной системы повышения квалификации педагогов;

2) профессиональной команды специалистов, помогающих организовывать работу с усложняющимся диверсифицированным контингентом обучающихся;

3) методического шлейфа, позволяющего педагогам работать с различными категориями детей;

4) чётких индикаторов оценки профессиональной деятельности педагогов.

Важнейшее условие, позволяющее педагогу адекватно реагировать на стремительные изменения,— это качественное информационно-методическое сопровождение его профессиональной деятельности. Для реализации этого условия и рекомендуем директору школы Ерушевой Ольге Александровне создать школьный сервис для педагогов, который будет являться логическим продолжением развития концепта тьюториала в образовании.

Сформулируем актуальные профессиональные потребности педагогов:

- изучение образовательных технологий для обучения детей с особыми образовательными потребностями;

- использование Интернет-ресурсов для самообразования;

- организация инновационной деятельности;

- реализации ФГОС;

- внедрение здоровьесберегающих технологий.

Методологическая платформа предлагаемой нами к внедрению школьного сервиса управленческой поддержки личностно-профессионального роста педагогов должна содержать следующие основы:

- применение концепция обучающейся организации;

- использование модели обучения посредством действия (учителя работают над реальными задачами, а не над искусственными ситуациями; учатся в процессе анализа реальных проблем; работают с различными базами информации);

– применение кросскультурного и кросспредметного характера компетенции учителя, наполненной гуманитарными составляющими;

– подход дифференцированного обучения, который подразумевает адаптацию методов обучения к нуждам каждого педагога;

– использование стратегии обучения в команде и кооперативных стратегий повышения квалификации.

Целью рекомендуемого нами к созданию в МОУ СОШ п. Новый Урал школьного сервиса управленческой поддержки личностно-профессионального роста педагогов является создание эффективной системы информационно-методического сопровождения учителей, использующей возможности и ресурсы школьных методических объединений, районных методических служб, социальных партнёров для повышения профессиональной компетентности учителей в современных условиях модернизации школьного образования.

Рекомендуемый нами к созданию в МОУ СОШ п. Новый Урал школьный сервис управленческой поддержки личностно-профессионального роста педагогов поможет решить следующие приоритетные задачи:

– повышение профессиональной компетентности педагогов данного общеобразовательного учреждения;

– расширение тематики и направлений повышения квалификации учителей;

– определение перспектив в развитии инновационной деятельности педагогов;

– совершенствование и развитие трудовых функций педагога в соответствии с требованиями профессионального стандарта;

– расширение возможностей педагогических работников для формирования необходимых умений в соответствии со ФГОС и профессиональным стандартом;

– разработка, оформление и распространение методических продуктов и инструментов, способствующих формированию компетентности педагога в соответствии со ФГОС и профессиональным стандартом;

– расширение участия профессиональных объединений во внедрении ФГОС и профессионального стандарта педагога;

– организация взаимодействия с профессиональными объединениями педагогов других школ Варненского района, Челябинской области, Российской Федерации.

Программно-техническое закрепление школьного сервиса управленческой поддержки личностно-профессионального роста педагогов можно осуществить посредством функционала официального сайта МОУ СОШ п. Новый Урал в информационно-телекоммуникационной сети Интернет по адресу <https://schnoviyural.educhel.ru/>.

Итак, мы сформулировали управленческо-правовые рекомендации по повышению уровня управления данным образовательным учреждением:

1) необходимо сформировать управляющий совет как коллегиальный орган управления МОУ СОШ п. Новый Урал;

2) нужно провести мониторинг качества образования МОУ СОШ п. Новый Урал;

3) необходимо внедрить в деятельность МОУ СОШ п. Новый Урал модель управленческой поддержки личностно-профессионального роста педагогов.

ВЫВОДЫ ПО 2 ГЛАВЕ

Итак, мы выяснили, что в структуру управления МОУ СОШ п. Новый Урал входят единоличный исполнительный орган и коллегиальные органы управления (Совет школы, педагогический совет, общее собрание трудового коллектива).

Единоличным исполнительным органом МОУ СОШ п. Новый Урал является руководитель образовательной организации, который осуществляет текущее руководство его деятельностью – это директор школы Ерушева Ольга Александровна.

На основе анализа Устава МОУ СОШ п. Новый Урал Варненского района мы раскрыли особенности правового и управленческого статуса руководителя данного муниципального казённого учреждения, включая не только его права, обязанности и ответственность, но и аспекты его управленческо-правовой компетенции, которые следуют из типа организационно-правовой формы, имеющего свои специфические особенности по российскому законодательству.

После того, как нам стали ясны особенности правового и управленческого статуса руководителя МОУ СОШ п. Новый Урал Варненского района, мы сформулировали управленческо-правовые рекомендации по повышению уровня управления данным образовательным учреждением:

1) необходимо сформировать управляющий совет как коллегиальный орган управления МОУ СОШ п. Новый Урал, которому, во-первых, директор школы мог бы делегировать часть своих полномочий, а, во-вторых, который помог бы выстроить стратегическое управление данной общеобразовательной организацией;

2) нужно провести мониторинг качества образования МОУ СОШ п. Новый Урал, который поможет выявить причины неуспешности образовательной деятельности, и, соответственно, принять директору школы управленческие решения, которые устранят выявленные проблемы;

3) необходимо внедрить в деятельность МОУ СОШ п. Новый Урал модель управленческой поддержки личностно-профессионального роста педагогов в качестве целостной структурой, ориентированной на создание профессионально развивающей среды.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В первой главе магистерской диссертации мы увидели, что проблема исследования в педагогической и правовой литературе хорошо разработана.

Вопросам правового и управленческого статуса руководителей общеобразовательных организаций среднего образования посвящено большое количество научных трудов как отечественных, так и зарубежных учёных.

Мы выяснили, что правовой и управленческий статус руководителей общеобразовательных организаций среднего образования – это юридически закреплённое положение человека, обладающего необходимыми умениями и знаниями, возглавляющего некоммерческую организацию (осуществляющую на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности), и управляющего педагогическим коллективом и организацией его деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых общеобразовательная организация создана.

Мы пришли к выводу, что правовой статус – это юридически закреплённое положение личности в обществе, которое включает в себя следующие элементы:

- права, свободы и льготы;
- обязанности;
- гарантии прав, свобод и льгот;
- юридическая ответственность.

Правовой статус руководителя общеобразовательной организации среднего образования базируется как на нормах Трудового кодекса РФ, так и на нормах Закона «Об образовании в РФ».

Мы выявили, что руководитель общеобразовательной организации среднего образования находится в особом правовом статусе (положении)

ввиду специфики своей трудовой деятельности, а также места и роли в механизме управления данной организацией. Выступая от имени образовательной организации, директор школы обязан действовать в ее интересах, добросовестно и разумно. От качества его работы во многом зависят достижение уставных целей и задач, ради которых создавалась общеобразовательная организация, сохранность ее имущества, а зачастую и само существование организации. Результаты деятельности директора школы и его решения во многом влияют на конкурентоспособность организации в сфере образования.

Директор школы является единоличным исполнительным органом образовательной организации. Он подотчетен учредителю и вышестоящим органам управления образованием и несет персональную ответственность за качество образования, воспитание и безопасность обучающихся, соблюдение законодательства и устава образовательной организации, а также за финансово-хозяйственную деятельность.

Особенности управленческого статуса руководителей общеобразовательных организаций среднего образования можно увидеть после анализа Приказа Минтруда России от 19.04.2021 № 250н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)».

После анализа данного профессионального стандарта руководителя общеобразовательной организации можно выделить такие элементы, входящие в его управленческий статус, как:

- трудовые действия;
- необходимые умения;
- необходимые знания.

По своему предназначению руководителю общеобразовательной организации среднего образования необходимо много общаться с различными людьми, с подчиненными, создавать коллективы,

мотивировать их, вести учет и контроль выполнения поручений, решать массу организационно-управленческих вопросов.

Для решения этих вопросов руководителю общеобразовательной организации среднего образования необходимо обладать высоким уровнем управленческой культуры.

Во второй главе диссертационного исследования мы выяснили, что в структуру управления МОУ СОШ п. Новый Урал входят единоличный исполнительный орган и коллегиальные органы управления (Совет школы, педагогический совет, общее собрание трудового коллектива).

Единоличным исполнительным органом МОУ СОШ п. Новый Урал является руководитель образовательной организации, который осуществляет текущее руководство его деятельностью – это директор школы Ерушева Ольга Александровна.

На основе анализа Устава МОУ СОШ п. Новый Урал Варненского района мы раскрыли особенности правового и управленческого статуса руководителя данного муниципального казённого учреждения, включая не только его права, обязанности и ответственность, но и аспекты его управленческо-правовой компетенции, которые следуют из типа организационно-правовой формы, имеющего свои специфические особенности по российскому законодательству.

После того, как нам стали ясны особенности правового и управленческого статуса руководителя МОУ СОШ п. Новый Урал Варненского района, мы сформулировали управленческо-правовые рекомендации по повышению уровня управления данным образовательным учреждением:

- 1) необходимо сформировать управляющий совет как коллегиальный орган управления МОУ СОШ п. Новый Урал, которому, во-первых, директор школы мог бы делегировать часть своих полномочий, а, во-вторых, который помог бы выстроить стратегическое управление данной общеобразовательной организацией;

2) нужно провести мониторинг качества образования МОУ СОШ п. Новый Урал, который поможет выявить причины неуспешности образовательной деятельности, и, соответственно, принять директору школы управленческие решения, которые устранят выявленные проблемы;

3) необходимо внедрить в деятельность МОУ СОШ п. Новый Урал модель управленческой поддержки личностно-профессионального роста педагогов в качестве целостной структурой, ориентированной на создание профессионально развивающей среды.

Данные, полученные в ходе исследовательской работы, подтверждают результативность сформулированных управленческо-правовых рекомендаций и правомерность выдвинутой гипотезы.

По ходу магистерской диссертации была решена проблема исследования: выявлено какими управленческими и правовыми средствами, входящими в статус руководителя школы, можно повысить уровень управления общеобразовательными организациями среднего образования.

Таким образом, цель исследования, а именно – сформулировать управленческо-правовые рекомендации по повышению уровня управления МОУ СОШ п. Новый Урал Варненского района Челябинской области, – в данной магистерской диссертации достигнута, задачи выполнены.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Раздел 1. Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30 декабря 2008 г. № 6-ФКЗ, от 30 декабря 2008 г. № 7-ФКЗ, от 05 февраля 2014 г. № 2-ФКЗ, от 21 июля 2014 г. № 11-ФКЗ, от 14 марта 2020 г. № 1-ФКЗ) // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 04.07.2020.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 24.07.2023) // Собрание законодательства РФ.–1994. – № 32. –Ст. 3301.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.12.2023) // Собрание законодательства РФ. –2002. –№ 1 (ч. 1). – Ст. 3.
4. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ(ред. от 25.12.2023) // Собрание законодательства РФ.–1996. – № 25. –Ст. 2954.
5. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 04.08.2023) «Об образовании в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ.–2012. – № 53 (ч. 1). –Ст. 7598.
6. Федеральный закон от 08.05.2010 № 83-ФЗ(ред. от 21.11.2022) «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» // Собрание законодательства РФ.–2010. – № 19. –Ст. 2291.
7. Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ(ред. от 19.12.2023) «О противодействии коррупции» // Собрание законодательства РФ.–2008. – № 52 (ч. 1). –Ст. 6228.
8. Определение Конституционного Суда РФ от 12.04.2005 № 116-О «По жалобе гражданки Закатовой Ирины Николаевны на нарушение ее

конституционных прав положением пункта 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации»// СПС «КонсультантПлюс».

9. Приказ Минпросвещения России от 12.08.2022 № 732 «О внесении изменений в федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 мая 2012 г. № 413»//Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 12.09.2022.

10. Приказ Минпросвещения России от 12.08.2022 № 732 «О внесении изменений в федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 мая 2012 г. № 413» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 12.09.2022.

11. Приказ Минпросвещения России от 18.07.2022 № 569 «О внесении изменений в федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования, утвержденный приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31 мая 2021 г. № 286» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 17.08.2022.

12. Приказ Минпросвещения России от 18.07.2022 № 568 «О внесении изменений в федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования, утвержденный приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31 мая 2021 г. № 287» //Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 17.08.2022.

13. Приказ Минтруда России от 19.04.2021 № 250н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)» //Официальный интернет-портал

правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 02.09.2021.

14. Устав муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа» п. Новый Урал (принят Общим собранием работников МОУ СОШ п. Новый Урал), утверждённый постановлением администрации Варненского муниципального района от 30.10.2023 № 688.

Раздел 2. Литература

15. Абдулаев М. И. Теория государства и права: учебник / М. И. Абдулаев. – Москва:Магистр-Пресс, 2004. – 470 с.

16. Алексеева Г. И. Мониторинг эффективности руководителей школ: опыт работы в регионе / Г. И.Алексеева, О. И. Михалева, Д. Г.Абрамова //Международный журнал экспериментального образования. –2020. –№ 3. –С. 58–63.

17. Белоусова Т. Н. Номинальный руководитель организации: понятие и ответственность / Т. Н. Белоусова //В сборнике: Инновационные научные исследования 2023: экономика, право и управление. Сборник материалов XXV международной очно-заочной научно-практической конференции. Москва, 2023. С. 11–13.

18. Беседина Я. Г. Роль заведующего дошкольной образовательной организации в формировании позитивного имиджа / Я. Г. Беседина // Вопросы педагогики. – 2020. – № 4–2. – С. 56–59.

19. Витке Н.А. Организация управления и индустриальное развитие / Н.А. Витке. – Москва: изд-во НКРКИ СССР, 1924. – 250 с.

20. Друкер П.Ф. Эффективный руководитель/ П. Ф. Друкер. –Москва: Эксмо, 2012. –240 с.

21. Жидкова В. В. Сущность управленческих компетенций директоров школ / В. В. Жидкова // В сборнике: Международный научно-образовательный форум «Педагогика XXI века: вызовы и решения». – Международная конференция «Приоритеты и стратегические направления развития педагогического образования в эпоху 4.0». –Материалы форума и

конференции. –В 2-х томах. –Томск, 2021. –С. 444–448.

22. Жуковский В. П. Профессиональная готовность руководителя образовательной организации к управленческой деятельности / В. П. Жуковский, К. М. Зайнетдинова, Н. А. Жуковская // Вестник Костромского государственного университета. –Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. –2019. –Т. 25. –№ 2. –С. 11–15.

23. Зуйкова О. В. Совершенствование и развитие профессиональной компетентности руководителя общеобразовательной организации / О. В. Зуйкова // Конференциум АСОУ: сборник научных трудов и материалов научно-практических конференций. –2017. –№ 2. –С. 379–386.

24. Ильин Г. Л. Социология и психология управления: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Г. Л. Ильин. – 3 изд., стер. – Москва: издательский центр «Академия», 2010. – 192 с.

25. Карнова И. Н. Соотношение понятий «правовое положение» и «правовой статус» в теории права / И. Н. Карнова // Право и государство: теория и практика. –2022. –№ 10 (214). –С. 140–142.

26. Кац А. М. Правовой статус руководителя школы / А. М. Кац // Образовательное право. – 2013. – № 2. – С. 45–52.

27. Косарецкий С. Г. Добро пожаловать в Управляющий совет! Руководство для членов школьных Управляющих советов / С. Г. Косарецкий, А. А. Седельников, Е. Н. Шимутина. –Москва: МГТТЭП им. Л. Б. Красина, 2014. – 67 с.

28. Костин В. А. Теория управления: учебное пособие. – Москва: Гардарики, 2008. – 334 с.

29. Кравченко А. И. История менеджмента / А. И. Кравченко. – Санкт-Петербург: Питер, 2001. – 555 с.

30. Краснова С. И. Управленческая культура руководителя общеобразовательной организации: этимология, структура, функции / С. И. Краснова // Образование и наука в современных условиях. – 2016. –№ 2–1 (7). –С. 126–133.

31. Лачугина В. А. Роль руководителя образовательного учреждения в командообразовании / В. А. Лачугина // В сборнике: Инновационный потенциал развития науки в современном мире. – Сборник статей по материалам международной научно-практической конференции. – Уфа, 2019. – С. 37–42.
32. Летуновская А.И. Компетентность современного руководителя образовательной организации/ А.И. Летуновская// В сборнике: Молодёжная наука как фактор и ресурсопережающего развития. – Сборник статей II Международной научно-практической конференции. –Петрозаводск, 2020. –С. 164–167.
33. Мелехин А. В. Теория государства и права: учебник / А. В. Мелехин. – Москва: Маркет ДС корпорейшн, 2007. – 633 с.
34. Минакова С.С. Изучение управленческого потенциала директора школы / С.С.Минакова, А.А.Николаева //Казанский педагогический журнал. –2020. – № 2 (139). –С. 61–68.
35. Можаровская А. Н. Оценки компетенций руководителя образовательного учреждения / А. Н.Можаровская // Форум молодых ученых. –2019. –№ 12 (40). –С. 546–551.
36. Панасюк В.П. Системное управление качеством образования в школе / В.П. Панасюк; под науч. ред. А. И. Субетто. – 2 изд. – СПб.; М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2000. – 250 с.
37. Педагогика: учебное пособие для студентов высших педагогических учебных заведений / В.А. Сластенин, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов; под ред. В.А. Сластенина. – Москва: Академия, 2002. – 576 с.
38. Правовая компетенция директора московской школы: научно-практическое пособие в вопросах и ответах / Сост. С. И. Фёклин. – Москва: Книгодел, 2015. – 116 с.
39. Прикот О. Г. Готовы ли директора российских школ к проектному управлению? / О.Г.Прикот, Я.И.Верховская, Е.А.Каюмова // Школьные

технологии. –2019. –№ 5. –С. 3–11.

40. Ромашов О. В. Социология и психология управления / О. В. Ромашов, Л. О. Ромашова. – Москва: Гардарики, 2000. – 278 с.

41. Рыбаков В.В. Правовой статус руководителей казенных учреждений: некоторые аспекты гражданской и иной ответственности / В.В. Рыбаков, Д.Ю. Лялин //В сборнике: Преступление, наказание, исправление. – Сборник тезисов выступлений и докладов участников IV международного пенитенциарного форума: (к 140-летию уголовно-исполнительной системы России и 85-летию Академии ФСИН России): в 10 т. – Рязань, 2019. –С. 259–261.

42. Салаева Л. Ш. Требования к руководителям в современном управлении (на примере руководителей образовательных учреждений) / Л. Ш. Салаева //Наука и мир. –2019. –№ 7–2 (71). –С. 55–57.

43. Соловьева Н. А. Управленец и руководитель, сходства и различия в понятиях / Н. А.Соловьева, А. А.Капуста, А. А.Капуста //В сборнике: Теория и практика современной аграрной науки. –Сборник IV национальной (всероссийской) научной конференции с международным участием. –Новосибирский государственный аграрный университет. – Новосибирск, 2021. –С. 1610–1612.

44. Теория государства и права: учебник / под ред. А. А. Клишаса. – Москва: Статут, 2019. – 512 с.

45. Третьяков П.И. Управление качеством образования – основное направление в развитии системы: сущность, подходы, проблемы/П. И. Третьяков, Т. И. Шамова //Завуч. – 2002. – №7. – С.67–72.

46. Фёклин С. И. Правовой статус директора школы в связи с введением Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»: правовой комментарий / С. И. Фёклин // Профильная школа. – 2016. – Т. 4. – № 1. – С. 33–47.

47. Фёклин С. И.Правовой статус руководителя образовательного учреждения (в вопросах и ответах) / С. И. Фёклин. – 2-е изд., испр. –

Москва: Арсенал образования, 2011. – 140 с.

48. Управляющие советы общеобразовательных учреждений: ключевые проблемы создания и деятельности: Практико-ориентированное пособие в вопросах и ответах/ Под редакцией А.М.Моисеева. – Москва: АНО «Центр социального консалтинга «Стратосфера», 2004. – 75 с.

49. Цечоев В. К. Теория государства и права: учебник/ В. К. Цечоев, А. Р. Швандерова. – Москва: Прометей, 2017. – 246 с.

50. Шаповалов В.И. Система профессионального самоопределения и социально-ориентированные технологии формирования конкурентоспособной личности: монография / под науч. ред. Ю. С. Тюнникова. – Министерство образования и науки Российской Федерации, Сочинский государственный университет туризма и курортного дела, Южное отделение Российской академии образования. –Сочи, 2003. – 259 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Структура мониторинга образовательной деятельности МОУ СОШ п. Новый Урал



Рисунок 2 – Структура мониторинга образовательной деятельности МОУ СОШ п. Новый Урал

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Направления мониторинга образовательной деятельности МОУ СОШ
п. Новый Урал

Таблица 1

Направления мониторинга образовательной деятельности МОУ СОШ
п. Новый Урал

№	Направления мониторинга	Вопросы, подлежащие мониторингу
1	2	3
1	Кадры	Достаточно ли укомплектована школа педагогическими, руководящими и иными работниками? Соответствует ли уровень квалификации педагогических и иных работников организации требованиям трудового законодательства и характеру выполняемой работы? Существует ли непрерывность профессионального развития педагогических работников организации?
2	Финансы	Достаточны ли финансовые ресурсы, чтобы соответствовать требованиям ФГОС? Достаточны ли финансовые ресурсы, чтобы реализовывать ООП в полном объеме? Есть ли четкая структура расходов, необходимых для реализации ООП, а также механизм их формирования?
3	Материально-технические условия	Достаточны ли условия для того, чтобы учащиеся достигли установленных ФГОС общего образования требований к предметным, метапредметным и личностным результатам освоения ООП? Соответствуют ли условия санитарным нормам и правилам, иным требованиям закона? Насколько доступна образовательная среда для детей с ОВЗ и инвалидов?
4	Психолого-педагогические условия	Есть ли преимущество содержания и форм организации образовательной деятельности при получении общего образования по уровням? Учитывается ли специфика возрастного психофизического развития учеников, в том числе особенности перехода из младшего школьного возраста в подростковый? Как формируется и развивается психолого-педагогическая компетентность обучающихся, педагогических и административных работников, родительской общественности? Достаточны ли существующие направления, формы и уровни психолого-педагогического сопровождения участников образовательных отношений?

Продолжение таблицы 1

1	2	3
5	Информационно-методические условия	<p>Достаточно ли укомплектована школа оборудованием и программами, чтобы организовать свою информационно-методическую поддержку, использовать современные процедуры создания, поиска, сбора, анализа, обработки, хранения и представления информации?</p> <p>Достаточно ли оборудования и программ, чтобы проводить мониторинг и фиксацию хода и результатов образовательной деятельности, проводить мониторинг здоровья обучающихся?</p> <p>Организовано ли дистанционное взаимодействие всех участников образовательных отношений, в том числе в рамках дистанционного образования?</p> <p>Организовано ли дистанционное взаимодействие школы с другими образовательными организациями и организациями социальной сферы?</p> <p>Есть ли информационная поддержка деятельности обучающихся и педагогических работников на основе современных информационных технологий в области библиотечных услуг?</p> <p>Укомплектована ли школа учебниками, учебно-методической литературой и материалами по всем учебным предметам основной образовательной программы?</p>