



**КонсультантПлюс**

<Письмо> Минпросвещения России от  
19.12.2025 N ВЖ-2479/08

"О направлении типовых инструкций"  
(вместе с "Типовой инструкцией для  
руководителя организации, осуществляющей  
образовательную деятельность, по действиям в  
случае возникновения конфликтной ситуации у  
педагогического работника с участниками  
образовательных отношений", "Типовой  
инструкцией как остановить агрессивное  
поведение: действия педагога")

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

[www.consultant.ru](http://www.consultant.ru)

Дата сохранения: 14.01.2026

## МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**ПИСЬМО**  
**от 19 декабря 2025 г. N ВЖ-2479/08**

### **О НАПРАВЛЕНИИ ТИПОВЫХ ИНСТРУКЦИЙ**

Минпросвещения России в рамках проводимой работы Совета Министерства просвещения Российской Федерации по защите профессиональной чести и достоинства педагогических работников (далее - Совет) были разработаны и одобрены Советом типовые инструкции в случае возникновения конфликтной ситуации у педагогического работника с участниками образовательных отношений для руководителей образовательных организаций и педагогических работников (далее - Инструкции).

Минпросвещения России просит учесть Инструкции в работе региональных комиссий по защите профессиональной чести и достоинства педагогических работников и довести их до каждой общеобразовательной организации и участников образовательных отношений.

**В.Б.ЖЕЛОНКИН**

Рекомендовано  
Советом Министерства просвещения  
Российской Федерации  
по защите профессиональной  
чести и достоинства  
педагогических работников

### **ТИПОВАЯ ИНСТРУКЦИЯ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, ПО ДЕЙСТВИЯМ В СЛУЧАЕ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОНФЛИКТНОЙ СИТУАЦИИ У ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА С УЧАСТНИКАМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Типовая инструкция разработана в соответствии с Федеральным [законом](#) от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", а также в соответствии с Положением о Совете Минпросвещения России по защите профессиональной чести и достоинства педагогических работников, [Приказом](#) Минпросвещения России от 27 марта 2025 г. N 243 "Об утверждении Порядка применения к обучающимся по образовательным программам основного общего образования, образовательным программам среднего общего образования, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения и дополнительным общеобразовательным программам мер дисциплинарного взыскания и снятия их с указанных обучающихся", [Приказом](#) Минобрнауки России от 27 марта 2025 г. N 284 "Об утверждении Порядка применения к обучающимся по образовательным программам высшего образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам мер дисциплинарного взыскания и снятия их с указанных обучающихся", [письмом](#) Министерства просвещения России N СК-1030/08, Общероссийского Профсоюза образования N 485 от 18 августа 2025 г. "О региональных комиссиях по защите профессиональной чести и достоинства педагогических работников", примерным положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (утв. [письмом](#) Минпросвещения России N ВБ-107/08, Общероссийского Профсоюза образования N ВБ-107/08/634 от 19 ноября 2019 г.), [письмом](#) Минпросвещения России от 23 августа 2021 г. N 07-4715 "О направлении методических рекомендаций" (вместе с "Примерным [положением](#) об учете отдельных категорий несовершеннолетних в образовательных организациях").

## 1. Цели и задачи инструкции

- 1.1. Обеспечить оперативное, справедливое, всестороннее и законное урегулирование конфликтов.
- 1.2. Защитить честь и достоинство педагогических работников.
- 1.3. Соблюдать требования Федерального закона N 273-ФЗ "Об образовании в РФ".
- 1.4. Предусмотреть понятный алгоритм действий для организации, осуществляющей образовательную деятельность, как одного из участников образовательных отношений.

## 2. Общие принципы

- 2.1 Объективность, беспристрастность, презумпция добросовестности сторон.
- 2.2 Конфиденциальность и защита персональных данных.
- 2.3 Документирование всех этапов.
- 2.4 Обязательное первичное рассмотрение конфликтных ситуаций на уровне образовательной организации через комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.
- 2.5 Возможность дальнейшего рассмотрения вопроса на уровне региональной комиссии по защите чести и достоинства педагогов в случае необходимости.

## 3. Распределение ролей

Роль	Ответственные	Функции
Директор	Руководитель ОО	Иницирует процесс, принимает решения, контролирует исполнение
Ответственный за прием, регистрацию и рассмотрение обращения	Заместитель руководителя	Регистрация обращений, сбор документов, координация
Комиссия по урегулированию споров	Члены Комиссии (согласно локальному акту образовательной организации)	Всестороннее рассмотрение конфликта, вынесение решения
Профсоюз/юристы	Представители профсоюза или юридической службы	Защита прав и представление интересов педагога, консультации
Региональная комиссия	Согласно положению о Комиссии	Рассмотрение спорных случаев, рекомендации

## 4. Этапы реагирования

### 4.1 Этап 1. Прием обращения (день 1 - 2)

- 4.1.1 Прием и регистрация обращения (рассмотрению подлежат как письменные, так и устные обращения).
- 4.1.2 Доведение информации до руководителя образовательной организации.
- 4.1.3 Издание руководителем распорядительного документа и назначение ответственного.

---

4.1.4 Установление реальности факта произошедшего и участников события (пострадавший, участники, свидетели, родители (законные представители) и др.), опрос несовершеннолетних обучающихся проводится в присутствии родителей (законных представителей).

4.1.5 Информирование вышестоящего органа управления образованием, правоохранительных органов, органов и учреждений системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних о конфликте, если он повлек тяжелые последствия для пострадавшего, руководителя (представителя) органа местного самоуправления, осуществляющего управление в сфере образования (в случае происшествия конфликта в муниципальной образовательной ОО).

4.1.6 Доведение информации о конфликте до законных представителей обучающегося, если одним из участников является обучающийся.

#### **4.2 Этап 2. Сбор информации (день 2 - 5)**

4.2.1. Установление всех участников события (пострадавший, участники, свидетели, родители (законные представители) и др.).

4.2.2. Выяснение обстоятельств произошедшего конфликта.

4.2.3. Запрос необходимой информации у сторон конфликта.

4.2.4. Сбор документов: объяснительных, медицинских справок (при необходимости), свидетельских показаний.

4.2.5. Проверка локальных актов и возможного конфликта интересов.

4.2.6. Анализ фактов на наличие нарушений.

4.2.7. Встреча с участниками конфликта, получение объяснительных и необходимых характеристик.

4.2.8. При необходимости привлечь к беседе с участниками конфликта психологическую службу (штатный педагог-психолог), службу медиации, председателя первичной профсоюзной организации.

4.2.9. Установление виновной стороны конфликта и принятие к ней необходимых мер реагирования (воспитательных, организационных, дисциплинарных).

4.2.10. Оформление принятых решений и направление их учредителю образовательной организации (при необходимости).

4.2.11. В случае невозможности урегулирования конфликта в рамках текущего взаимодействия - инициировать обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

#### **4.3 Этап 3. Заседание комиссии (день 5 - 8)**

4.3.1 Передача материалов в комиссию, назначение даты и времени заседания.

4.3.2 Уведомление заинтересованных сторон о заседании.

4.3.3 Процесс заседания комиссии, заслушивание сторон, третьих лиц, анализ доказательств.

4.3.4 Приглашение свидетелей и специалистов (в необходимых случаях).

4.3.5 Принятие решения и его оформление в письменной форме.

#### **4.4 Этап 4. Исполнение решения (день 9 и далее)**

4.4.1 Руководитель/ответственный контролирует исполнение решения комиссии.

---

---

4.4.2 Составление отчета о выполнении.

#### **4.5 Этап 5. Обжалование**

4.5.1 Передача дела в региональную комиссию по защите чести и достоинства педагогов.

4.5.2 Возможность обжалования решения во внешние органы (управление образованием, правоохранительные, следственные органы, суд).

#### **5. Примерное расписание действий**

День	Действие
1	Регистрация обращения, уведомление руководителя учреждения
2 - 4	Сбор документов, объяснительных, опрос свидетелей
5	Подготовка материалов, направление в комиссию
6 - 7	Заседание комиссии, вынесение решения
8	Уведомление сторон
9+	Исполнение решения, контроль выполнения

по необходимости Передача дела на региональный уровень

#### **6. Дополнительные рекомендации**

6.1 Усилить проведение просветительской деятельности и разъяснительной работы, направленной на повышение уровня правовой культуры участников образовательных отношений.

6.2 Разработать и утвердить локальные акты (положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, положение о нормах профессиональной этики педагогических работников, локальные акты организации о применении к обучающимся и снятии с обучающихся мер дисциплинарного взыскания, о постановке обучающихся на внутришкольный контроль и др.).

6.3 Включать в работу медиацию и психологическое сопровождение всех сторон конфликтной ситуации.

6.4 Уделять внимание случаям конфликта интересов.

6.5 При поступлении жалоб на педагога - защищать его честь и достоинство, не допускать предвзятости и необъективного отношения к участникам конфликта.

6.6 Оказывать морально-психологическую помощь и поддержку, анализировать и реагировать на запросы и потребности педагогического коллектива.

6.7 Пресекать интриги, слухи, сплетни, проявления нечестности, подлости, лицемерия в коллективе.

6.8 Обеспечить максимальную открытость и прозрачность деятельности в организации, документировать все решения.

6.9 В особых ситуациях можно применять ускоренный порядок рассмотрения конфликта (по локальному акту).

6.10 Проводить просветительскую работу со всеми участниками образовательных отношений, чтобы

---

---

не допустить возникновения ситуаций, когда из-за недостатка необходимой информации появляются сомнения в законности действий педагогических работников.

6.11 Руководитель организации должен осуществлять контроль и проводить профилактические меры, направленные на минимизацию рисков повторения конфликтных ситуаций.

6.12 Своевременно выявлять несовершеннолетних и семьи, находящихся в социально опасном положении для оказания им социально-психологической и педагогической помощи.

6.13 В целях выявления и устранения причин и условий, способствующих правонарушениям и антиобщественным действиям несовершеннолетних организовывать осуществление индивидуальной профилактической работы с детьми для предупреждения правонарушений либо для оказания социальной помощи и (или) реабилитации несовершеннолетних, а также с их родителями или иными законными представителями несовершеннолетних, если они не исполняют свои обязанности по их воспитанию, обучению и (или) содержанию (постановка обучающихся на внутришкольный учет.

6.14 При необходимости по инициативе образовательной организации в индивидуальной профилактической работе с обучающимися могут участвовать иные органы и учреждения системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних.

#### ТИПОВАЯ ИНСТРУКЦИЯ КАК ОСТАНОВИТЬ АГРЕССИВНОЕ ПОВЕДЕНИЕ: ДЕЙСТВИЯ ПЕДАГОГА

КонсультантПлюс: примечание.  
См. Типовую инструкцию в формате PDF.

Рекомендовано Советом Министерства просвещения Российской Федерации  
по защите профессиональной чести и достоинства педагогических работников

## ТИПОВАЯ ИНСТРУКЦИЯ КАК ОСТАНОВИТЬ АГРЕССИВНОЕ ПОВЕДЕНИЕ: ДЕЙСТВИЯ ПЕДАГОГА

**Агрессивное поведение** – это сигнал, который требует незамедлительного действия и показывает неумение справиться с эмоциями, защитную реакцию, или привлечение внимания, копирование поведения, «пробу границ» взрослого.

**Задача педагога** – не подавить ученика, чтобы не закрепить силовую модель поведения, а помочь справиться с этим состоянием, снизить злость и агрессию в моменте.

### ПРАВИЛА ПЕДАГОГА

✔ **Ощутите свой самоконтроль: возьмите паузу на пару секунд, сделайте вдох и выдох, займите устойчивую позу, коснитесь спиной опоры.**

**Помните, ваш ответ – ответ педагога!**

✘ **Всегда, при любых условиях действуйте в рамках правового поля. Реагируйте БЕЗ физических действий, БЕЗ крика, БЕЗ перехода на личность!**

### ЗНАНИЯ ПЕДАГОГА

**Агрессия** – это целенаправленное деструктивное поведение (нарушение личных границ, оскорбления, угрозы, провокации), противоречащее нормам и правилам общества, вызывающее отрицательные переживания: подавленность, напряженность, страх или даже физический вред.

**Причины агрессии** могут крыться в трудностях социализации, вызывающих деструктивные модели взросления и становления личности, в копировании агрессивных моделей поведения; желании самоутвердиться или быть провокацией взрослого (проверка границ дозволенного), но могут быть связаны и с семейными, межличностными конфликтами, стрессом, психосоматикой.

⚠ **ВАЖНО!** Резкие изменения в поведении ребенка могут быть связаны с глубинными личными переживаниями, в том числе – в связи с травмирующими ситуациями, травлей (буллинг). Часто грубость и агрессия – сигнал внутреннего кризиса.

### ПОЗИЦИЯ ПЕДАГОГА

⚠ **ВАЖНО!** Сохраняйте выдержку и самообладание. Вы – взрослый, который управляет ситуацией, не втягиваясь в конфликт. Ваша цель – урегулировать ситуацию, а не победить в споре.

### ОЦЕНКА СИТУАЦИИ

**Оперативно оцените происходящее с позиции конкретного ребенка и ситуации в целом:**

- Насколько нетипично такое состояние для него?
  - Его захватили эмоции, он действует импульсивно?
  - Действие направлено не лично против вас, а реакция на какой-то фактор, ситуацию в целом?
  - Остальные обучающиеся вовлечены в ситуацию?
  - Его действия осознанны, он внутренне спокоен и действует рационально?
  - Его действия становятся разрушительными и небезопасными для него самого и окружающих?
- Нужны действия на отражение эмоций  
Ответ нужен на рациональном уровне  
Необходим административный ответ

Педагог: «В данной ситуации я обязан вызвать охрану и дежурного администратора для фиксации произошедшего!»

### ДЕЙСТВИЯ ПЕДАГОГА ПРИ ФИЗИЧЕСКОЙ АГРЕССИИ

Действуйте быстро и четко, если агрессивные действия подростка неконтролируемо нарастают и создают непосредственный риск для жизни и здоровья окружающих (физические нападения):

1. Незамедлительно **обеспечьте эвакуацию других детей** из помещения (класса, аудитории).
2. Поручите любому ученику срочно **позвать дежурного учителя, администратора, охрану.**
3. Не вступайте в **физическое противодействие, сохраняйте дистанцию.**

**Ваша задача – обезопасить коллектив класса и не допустить эскалации ситуации.**

### ВНИМАНИЕ!

**Номера вызова охраны, администрации школы должны быть в телефоне педагога!**

Рекомендовано Советом Министерства просвещения Российской Федерации  
по защите профессиональной чести и достоинства педагогических работников

## ТИПОВАЯ ИНСТРУКЦИЯ КАК ОСТАНОВИТЬ АГРЕССИВНОЕ ПОВЕДЕНИЕ: ДЕЙСТВИЯ ПЕДАГОГА

### СНИЖЕНИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО НАКАЛА

#### ▪ Вербализация эмоций

Определите и озвучьте эмоции ученика, которые он демонстрирует через свое поведение. Вы покажете, что слышите его и этим зададите необходимую атмосферу диалога.

Ученик: *«Я не собираюсь это делать! Вы вообще не можете мне указывать!»*

Педагог: *«Я вижу, ты злишься, ты расстроен. Это происходит из-за...?»*



#### ▪ Перефразирование

Переводите диалог в конструктивное русло, не говоря с позиции обвинения и отвержения: «ты не смеешь», «что ты позволяешь себе?!» (это провоцирует эскалацию конфликта).

Стремитесь продуктивно озвучить тот смысл, который скрыт в подтексте слов подростка.

Проговорите его чувства в позитивной форме, заложив в вопросе возможность ответа.

Педагог: *«Я правильно понял, что ты...?», «Тебя сейчас задело ...?»*



**ВАЖНО!** Исключите из ваших слов весь негатив, агрессию, высказанную им.

Делайте не вывод, а предположение, которое он подтвердит или даст свой ответ.

**✓ Верно:** *«Тебе важно, чтобы я услышал тебя...?», «Но ты сможешь сейчас взять контроль над собой...?», «Можешь сам остановить эту ситуацию...?»*

**✗ Неверно:** *«Успокойся!»* (вызывает, от обратного, желание настоять на своем)  
*«Тебе не нравится, когда тебе говорят правду!»* (акцент на других)



### ПЕРЕВОД ДИСКУССИИ ЗА РАМКИ УРОКА

Применение названных выше техник дает возможность эмоциональной стабилизации.

Скажите далее о вашей готовности обсудить ситуацию наедине с подростком, после урока. Это сохранит учебный процесс и даст время для снижения накала эмоций.

Педагог: *«Я слышу тебя. Понимаю, это важно! Давай завершим урок, а после него вернемся к этому разговору и вместе обсудим проблему, согласен?»*



**ВАЖНО!** Не забудьте о своем слове и не откладывайте обещанный разговор!

### ДАЛЬНЕЙШИЕ ДЕЙСТВИЯ

▪ Проведите **беседу один на один**, обсудите случившееся, проговорите вопросы:

*«Как ты сам видишь эту ситуацию от начала до конца?»*

*«Чем была вызвана твоя злость, какой ты ожидал результат?»*

*«Как в этой ситуации можно было поступить иначе и как действовать в будущем?»*

*«По-твоему, эта ситуация повлияла на окружающих? Как?»*

*«Тебе нужна какая-то помощь?»*

▪ Проинформируйте **классного руководителя, советника по воспитанию.**

▪ Обратитесь за помощью **педагога-психолога и социального педагога.**

▪ Подключите к ситуации **службы медиации и (или) примирения** (при необходимости).

▪ Пообщайтесь с **родителями** подростка в конструктивном ключе, сделав акцент не на жалобе, а на прояснении обстоятельств случившегося и выработке единой **стратегии воспитания.**

▪ **Восстановитесь сами!** Не отрицайте возможности поддержки коллег, педагога-психолога.



**ВАЖНО!** Системный подход – самый эффективный способ помощи ребенку: в сотрудничестве всех структур школы и семьи создается **формирующая, воспитательная среда.**

### ПРОФИЛАКТИКА

▪ Формируйте **правовую грамотность и самосознание** учеников.

▪ Подавайте **пример уважительного поведения.**

▪ Закрепляйте **четкие правила общения** в классе, школе.

▪ Создавайте в классе ваш общий **«язык общения»** – норму.

▪ Развивайте у подростков навыки **конструктивного диалога.**

▪ Следите за **эмоциональным климатом** в коллективе в целом и его изменениями в моменте (ситуации).



Практикум  
медиатора



[www.fcprc.ru](http://www.fcprc.ru)



[t.me/fcprcgov](https://t.me/fcprcgov)