Приложение 1

к приказу МБОУ «Бестужевская СОШ»

от 6 октября 2023 года № 136

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**o системе наставничества педагогических работников**

**в МБОУ «Бестужевская СОШ»**

## І. Общие положения

 1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в МБОУ «Бестужевская СОШ» (далее - Положение) разработано в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»; распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»; распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 1 сентября 2021 года № Р-210 «Об утверждении Методологии Мотивирующего мониторинга деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования» и Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (направлены письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № A3-1128/08); постановлением министерства образования Архангельской области от 03 июля 2023 года № 18 «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в государственных и муниципальных образовательных организациях Архангельской области».

 Положение определяет основные понятия, цель, задачи, организацию деятельности, права и обязанности участников системы (целевой модели) наставничества по форме «педагог-педагог» в муниципальной системе образования, а также оценку результативности и эффективности персонализированной программы наставничества педагогических работников, механизмы мотивации и поощрения наставников с целью внедрения и реализации системы наставничества по форме «педагог - педагог» в МБОУ «Бестужевская СОШ».

 2. Правовую основу наставничества педагогических работников в МБОУ «Бестужевская СОШ» составляют следующие нормативные правовые акты:

 Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 года № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;

Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

постановление Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 года № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;

 приказ Министерства труда и социальной защиты Российской
Федерации от 19 апреля 2021 года № 250н «Об утверждении
профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации
(управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)»;

приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 года № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»;

областной закон от 2 июля 2013 года № 712-41-03 «Об образовании в Архангельской области».

### II. Основные понятия

В настоящем Положении используются следующие понятия:

1) наставничество педагогических работников образовательных организаций - вид деятельности педагогических работников образовательных организаций по обеспечению профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей педагогических работников, являющийся составной частью методической работы образовательной организации по совершенствованию профессионального мастерства таких работников, форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;

2) форма наставничества - организация работы наставнической пары группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников. Форма наставничества «педагог - педагог» предполагает взаимодействие педагогических работников образовательной организации по моделям:

* «опытный педагог - молодой специалист»;
* «лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации»;
* «педагог-новатор - консервативный педагог»;
* «опытный предметник - неопытный предметник»;

3) персонализированная программа наставничества - документ,
который включает описание форм и видов наставничества, участников
наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и
перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных
профессиональных затруднений наставляемого и поддержку его сильных
сторон;

4) наставник (в форме «педагог - педагог») - педагогический работник
или представитель администрации, назначаемый ответственным
за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении
которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации;

5) наставляемый (в форме «педагог - педагог») - педагог, который
через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке
приобретает новый профессиональный опыт, развивает необходимые навыки
и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем
самым свои профессиональные затруднения;

1. куратор - сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию и развитие практики наставничества;
2. методология наставничества - система подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.
3. система (целевая модель) наставничества - комплекс мер, предполагающих совместную деятельность наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества;

4. В рамках системы (целевой модели) наставничества по форме «педагог - педагог» обеспечивается участие педагогических работников в МБОУ «Бестужевская СОШ», в том числе филиалов и структурных подразделений, в формировании и обеспечении функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

##  III. Цели, задачи системы (целевой модели) наставничества

##  по форме «педагог – педагог» в МБОУ «Бестужевская СОШ»

##  4. Основная цель системы (целевой модели) наставничества в МБОУ «Бестужевская СОШ» по форме «педагог - педагог» - создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества для обеспечения непрерывного профессионального роста педагогов, их самореализации и закрепления в профессии.

## 6. Основные задачи:

1) формирование и развитие единого образовательного педагогического пространства на муниципальном уровне, включая формирование муниципальной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества;

2) оказание методической помощи кураторам наставничества, участникам персонализированных программ наставничества по форме «педагог - педагог» в системе единого научно-методического сопровождения педагогических работников и развития стратегических партнерских отношений на всех уровнях;

3) содействие повышению правового и социально профессионального статуса наставников;

4) выявление и распространение лучших образовательных практик в системе наставничества по форме «педагог – педагог».

### IV. Организация деятельности по внедрению и развитию системы

### (целевой модели) наставничества по форме «педагог – педагог»

**в МБОУ «Бестужевская СОШ»**

7. Система (целевая модель) наставничества по форме «педагог-педагог» имеет ступенчатую структуру управления, включающую региональный, муниципальный уровень и уровень образовательной организации.

8. Координацию деятельности внедрения системы (целевой модели) наставничества в Архангельской области осуществляет министерство образования Архангельской области посредством:

1. создания условий для реализации мероприятий по внедрению и развитию системы наставничества по форме «педагог - педагог»;
2. развития материально-технической базы, инфраструктуры и кадрового потенциала организаций, осуществляющих деятельность по реализации программ наставничества.
3. Систему наставничества на региональном уровне осуществляет государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Архангельский областной институт открытого образования» (далее – Институт).

10. Организация системы наставничества по форме «педагог - педагог» на уровне Архангельской области (региональный уровень) включает:

1) формирование системы методического сопровождения освоения программ дополнительного профессионального педагогического образования с использованием индивидуальных образовательных маршрутов на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций, в том числе с применением сетевых форм реализации программ, выявление профессиональных дефицитов педагогов;

2) подготовку и реализацию мероприятий, отвечающих задачам, предусмотренным данным Положением;

3) выявление, систематизирование, отбор и распространение рациональных и эффективных практик наставничества;

4) осуществление тьюторского сопровождения индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников в образовательных организациях как части программ наставничества;

5) отбор кандидатур муниципальных координаторов, курирующих систему наставничества по форме «педагог-педагог»;

6) формирование и ведение базы данных муниципальных координаторов, кураторов наставничества и наставников в образовательных организациях на основании сведений от муниципальных органов, осуществляющих управление в сфере образования;

7) мониторинг внедрения системы наставничества по форме «педагог-педагог» в образовательных организациях;

8) обеспечение формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;

9) контроль за соответствием деятельности системы наставничества по форме «педагог - педагог» в Архангельской области целям, предусмотренным настоящим Положением;

10) формирование предложений по повышению эффективности системы наставничества по форме «педагог - педагог» в Архангельской области;

11) деятельность методистов межмуниципальных округов, обеспечивающая реализацию программ наставничества педагогических работников.

11. Управление образования, осуществляющее управление в сфере образования, обеспечивает создание условий для развития практики наставничества посредством назначения ответственного муниципального координатора.

12. Организация наставничества по форме «педагог - педагог» в Устьянском муниципальном округе включает в себя следующие направления деятельности муниципального координатора:

1. согласование дорожных карт внедрения системы наставничества по форме «педагог - педагог», разработанные образовательными организациями, осуществляющими внедрение целевой модели;
2. контроль за реализацией мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;
3. отбор кандидатур педагогических работников образовательных организаций для формирования регионального электронного банка данных педагогических работников, осуществляющих функции наставника по форме «педагог - педагог» в образовательной организации;
4. развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам;
5. привлечение образовательных организаций к реализации программ наставничества;
6. мониторинг внедрения системы наставничества по форме «педагог - педагог» в образовательных организациях и передача информации о лучших практиках на региональный уровень.

13. Организация наставничества по форме «педагог - педагог»
в МБОУ «Бестужевская СОШ» включает:

1. разработку и утверждение локальных актов о внедрении и организации наставничества, в том числе Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;
2. разработку и утверждение локальных актов, регламентирующих меры стимулирования педагогических работников, включенных в систему наставничества на региональном уровне;
3. разработку и реализацию мероприятий по внедрению и развитию целевой модели наставничества;
4. осуществление организационного, учебно-методического, материально-технического и инфраструктурного обеспечения системы наставничества по форме «педагог - педагог»;
5. реализацию кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества по форме «педагог - педагог»;
6. назначение куратора внедрения системы наставничества в образовательной организации;
7. подготовку итогового аналитического отчета (не менее 1 раза в календарный год) по внедрению системы (целевой модели) наставничества;
8. взаимодействие со структурными подразделениями Института, исполнительными органами государственной власти, органами местного самоуправления, осуществляющими управление в сфере образования, иными организациями по вопросам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, конкурсах и т.п.);
9. формирование предложений по повышению эффективности системы наставничества по форме «педагог - педагог» в образовательной организации и на муниципальном уровне.

14. Общее руководство и контроль за организацией и реализацией
системы наставничества по форме «педагог - педагог» осуществляет руководитель образовательной организации.

15. В зависимости от условий работы образовательной организации и от количества наставников/наставляемых создаются структуры, либо определяются ответственные лица (методическое объединение, куратор реализации системы наставничества).

16. Стимулирование лучших наставников осуществляется на всех уровнях: региональном, муниципальном, уровне образовательной организации.

### V. Права и обязанности участников системы наставничества

### по форме «педагог – педагог»

17. Права и обязанности наставника:

 Права наставника:

* привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;
* знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
* обращаться с заявлением к куратору и руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
* осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения плана мероприятий плана персонализированной программы наставничества педагогических работников в установленные сроки.

Обязанности наставника:

* руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными, муниципальными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;
* участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;
* готовить отчет наставника о реализации персонализированной программы наставничества совместно с наставляемым;
* находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (предметные объединения, психологические службы, районная Школа молодого учителя, районные, окружные, школьные педагогические сообщества, методический (педагогический) совет и пр.).
* осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в том числе и на личном примере;
* создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
* содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);
* участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
* рекомендовать участие наставляемого в профессиональных конкурсах различного уровня, оказывать ему информационно-методическую поддержку.

18. Права и обязанности наставляемого:

 Права наставляемого:

* систематически повышать свой профессиональный уровень;
* участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;
* обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
* вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательной организации;
* обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.

Обязанности наставляемого:

* изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
* реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
* готовить отчет наставника о реализации персонализированной программы наставничества совместно с наставником;
* соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;
* знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;
* выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
* совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
* устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
* учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, строить свои взаимоотношения с ним.

19. Права и обязанности куратора реализации программ
наставничества:

1) права куратора реализации программ наставничества:

* привлекать для оказания помощи наставнику/наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;
* знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставника/наставляемого;
* обращаться с заявлением к руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей куратора реализации программ наставничества.

2) обязанности куратора реализации программ наставничества:

* руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации и Архангельской области, локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;
* осуществлять организацию деятельности по наставничеству в образовательной организации с использованием ресурсов различных субъектов регионального сегмента системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
* своевременно (не менее одного раза в год) актуализировать информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
* организовывать разработку и оформление персонализированных программ наставничества;
* рекомендовать участие наставника и (или) наставляемого в профессиональных конкурсах (институциональных, муниципальных, региональных, федеральных), оказывать им информационно-методическую поддержку;
* инициировать и организовывать публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.;
* осуществлять мониторинг эффективности и результативности системы (целевой модели) наставничества, формировать итоговый аналитический отчет по внедрению системы (целевой модели) наставничества.

**VI. Планируемые результаты внедрения и реализации системы наставничества по форме «педагог - педагог»**

20. Врезультате внедрения и реализации системы наставничества
по форме «педагог - педагог» будет обеспечено:

1) наличие нормативной базы, регулирующей реализацию программ наставничества по форме «педагог - педагог» на региональном и муниципальном уровнях, в образовательных организациях, в том числе по вопросам мотивации и поощрения наставников;

1. увеличение доли педагогических работников, участвующих в программах наставничества по форме «педагог - педагог» (в роли наставника и наставляемого), от общего числа педагогов;
2. увеличение доли образовательных организаций, реализующих систему наставничества по форме «педагог - педагог»;
3. непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
4. увеличение численности молодых педагогов, закрепившихся в профессии;
5. методическое сопровождение системы наставничества;
6. повышение правового и социально-профессионального статута наставников.

**VII. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

21. С целью повышения правового и социально-профессионального статуса наставников формируются материальные и нематериальные механизмы стимулирования наставников через:

1. популяризацию роли наставников через организацию и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников; проведение конкурсов профессионального мастерства наставников; поддержку системы наставничества через средства массовой информации, в социальных сетях или Интернет-изданиях; создание объединения наставников; иные мероприятия.
2. представление к государственной награде Российской Федерации - знак отличия «За наставничество»;

3) представление к ведомственным наградам Министерства просвещения Российской Федерации - нагрудным знакам «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм»;

4) поощрение наставников благодарственными письмами,
благодарностями, почетными грамотами по результатам участия
в профессиональных конкурсах наставников и наставляемых, по результатам
деятельности образовательных организаций;

5) привлечение наставников в деятельность общественных
и коллегиальных органов при министерстве образования Архангельской
области, органах местного самоуправления, осуществляющих управление
в сфере образования, предоставление наставникам возможности принимать
участие в формировании предложений по развитию региональной
и муниципальной систем образования;

6) привлечение наставников в качестве экспертов к участию
в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях
для педагогических работников;

1. рекомендации для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;
2. учет результатов наставнической деятельности при проведении аттестации педагогических работников, конкурса на занятие вакантной должности, выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;
3. материальное (денежное) стимулирование, которое реализуется через право образовательных организаций устанавливать и определять размеры выплат стимулирующего характера работнику за реализацию наставнической деятельности в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Архангельской области.

**VIII. Персонализированная программа наставничества**

**педагогических работников**

22. Персонализированная программа наставничества педагогических
работников в образовательных организациях является краткосрочной
(от 3 месяцев до 1 года, при необходимости может быть продлена). Персонализированная программа наставничества создается для конкретной пары/группы наставника и наставляемых и может быть разработана совместно наставником и наставляемым, либо непосредственно наставником при условии, что наставляемый знакомится с разработанной программой.

23. В разработке персонализированной программы наставничества
педагогических работников в образовательной организации могут принимать
участие:

* руководитель образовательной организации;
* куратор реализации программ наставничества;
* руководитель районного/школьного методического объединения;
* методист в межмуниципальных округах.

24. Персонализированная программа наставничества включает в себя:

1. пояснительную записку, содержащую описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности и целей взаимодействия наставника и наставляемого(ых);
2. план мероприятий, включающий в себя перечень конкретных мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

25. В пояснительной записке персонализированной программы
наставничества определяются конкретные параметры взаимодействия
наставника и наставляемого (на индивидуальной или групповой основе):
описание проблемы, цели и задачи наставничества, описание возможного
содержания деятельности наставника и наставляемого, сроки реализации
программы наставничества, промежуточные и планируемые результаты, расписание встреч, формат работы (онлайн, очный, смешанный), иные взаимодействия.

26. В плане мероприятий персонализированной программы
наставничества (далее - план мероприятий) отражаются конкретные
мероприятия по основным направлениям наставнической деятельности,
требующие особого внимания наставника в педагогическом контексте
конкретной образовательной организации, в том числе:

* нормативно-правовое;
* предметно-профессиональное (содержание образования);
* психолого-педагогическое (ориентированное на обучающихся и их родителей);
* методическое (методики и технологии обучения, воспитания и развития);
* направление ИКТ-компетенций и цифровизации образования;
* внеурочная и воспитательная деятельность;
* здоровьесбережение и охрана труда обучающихся.

План мероприятий содержит предложения по конкретным мерам и формам мероприятий по устранению профессиональных затруднений наставляемого, а также ориентировочные сроки достижения промежуточных и конечных (для данной программы наставничества) результатов.

При необходимости куратор реализации персонализированных программ наставничества совместно с наставником вносит изменения в программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания, как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

27. Условиями завершения персонализированной программы
наставничества педагогических работников в образовательных организациях
является:

1. завершение плана мероприятий и/или срока действия персонализированной программы наставничества;
2. инициатива наставника или наставляемого и/или обоюдное решение (по уважительным причинам);
3. инициатива куратора реализации программ наставничества (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого - форс-мажора).

28. Наставник или наставляемый могут обращаться к куратору
с предложением о смене наставника/наставляемых, а также о необходимости
продолжения персонализированной программы наставничества, но по иным
направлениям.

Корректировка персонализированной программы наставничества
допускается по обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов.

29. Реализация персонализированных программ наставничества
педагогических работников в образовательных организациях (работа с наставником/работа в качестве наставника) может являться частью исполнения мероприятий индивидуального образовательного маршрута профессионального развития педагогического работника.

**IX. Оценка результативности и эффективности реализации**

**персонализированных программ наставничества педагогических**

**работников в образовательной организации**

30. Для оценки результативности и эффективности реализации
персонализированной программы наставничества педагогических
работников рекомендуется использовать:

1) отчет наставляемого о реализации персонализированной программы
наставничества педагогического работника, который может включать в себя:

фиксацию освоения мероприятий плана персонализированной программы наставничества педагогического работника;

самоанализ реализации персонализированной программы наставничества педагогического работника и формулирование полученных результатов;

соотнесение полученных результатов с поставленными целями и задачами;

определение цели и плана работы по дальнейшему профессиональному развитию наставляемого.

2) итоговый аналитический отчет (не менее 1 раза в календарный год)
по внедрению системы (целевой модели) наставничества, куратора
реализации программ наставничества, который позволяет комплексно
оценить эффекты, которые получает образовательная организация
от технологий наставничества, который может включать в себя:

соотнесение полученных результатов от реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников с поставленными целями и задачами развития технологии наставничества в образовательной организации;

определение задач по дальнейшему развитию системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации (или на муниципальном уровне).

31. При необходимости наставляемый предоставляет наставнику
материалы/документы, подтверждающие участие в мероприятиях
персонализированной программы наставничества педагогического
работника.

**X. Заключительные положения**

32. Настоящее Положение утверждается приказом МБОУ «Бестужевская СОШ».

33. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся соответствующим приказом МБОУ «Бестужевская СОШ».