

Рассмотрено и принято  
педагогическим советом  
от «31» 03. 2022 года  
протокол № 7



Утверждаю  
директор школы  
от «31» 03. 2022 года  
приказ № 84  
И.П. Казакова

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе (целевой модели) наставничества**  
**педагогических работников**  
**в МБОУ «Рудавская СОШ»**

## 1. Общие положения

1.1. Система (целевая модель) наставничества педагогических работников в образовательных организациях является компонентом региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Курской области и содержательно дополняет реализацию методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования по форме «учитель — учитель» («педагог — педагог»).

1.2. Система (целевая модель) наставничества педагогических работников в МБОУ «Рудавская СОШ» включает концептуально-методологические основы, связанные с наставничеством, нормативное правовое обеспечение наставнической деятельности, направленное на повышение правового статуса наставничества и наставников, определение организационно—педагогических, методических и технологических механизмов реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях Обоянского района Курской области.

1.3. Настоящее положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в МБОУ «Рудавская СОШ» (далее — Положение) разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:

— Федеральным законом от 29.12.2012 У2273—ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

— Указом Президента РФ от 02.03.2018 №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;

— Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

— Указом Президента Российской Федерации от 21.07.2020 N2474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

— решением президиума Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам от 24.12.2018 № 16 «Об утверждении паспорта национального проекта «Образование»;

— постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 №1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;

— распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 N03273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» (ред. от 20 августа 2021 г.);

— приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.04.2021 №250-н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление

дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)»;

-распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 №Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно—методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

-иными локальными актами Министерства просвещения Российской Федерации регламентирующими внедрение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

-совместным письмом Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21.12.2021 № АЗ- 1128/08 «О методических рекомендациях по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

-постановлением Губернатора Курской области от 08.12.2020 №385-пг «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

-приказом комитета образования и науки Курской области от 18.03.2022 №1-358 «О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Курской области»;

-локальными нормативными актами в МБОУ «Рудавская СОШ»

1.4. Настоящее Положение определяет цели, задачи и условия реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МБОУ «Рудавская СОШ»

## **2. Основные понятия**

**Наставничество** — форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Методологической основой системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях является понимание наставничества как:

– социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;

-элемента системы дополнительного профессионального образования (подсистемы последипломного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;

-составной части методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами; деятельность по

адаптации педагогических кадров в новой организации; работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадрами по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива.

**Форма наставничества** -способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Персонализированная программа наставничества** — это краткосрочная персонализированная программа, включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого, и на поддержку его сильных сторон.

**Наставник** -участник персонализированной наставничества, имеющий измеримые позитивные профессиональной деятельности, готовый и способный индивидуальную траекторию профессионального развития на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Наставляемый**-участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала (молодой педагог, только пришедший в профессию; опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; новый педагог в коллективе; педагог, имеющий непедагогическое профильное образование).

Система (целевая модель) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Обоянского района Курской области подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.

**Муниципальный координатор** сотрудник муниципальной методической службы, осуществляющий сопровождение деятельности по реализации целевой модели наставничества на муниципальном уровне.

**Куратор** — сотрудник образовательной организации, который отвечает за реализацию программ наставничества в образовательной организации, в

том числе персонализированных(ой) программ(ы) наставничества педагогических работников.

**Тьютор** — штатный или внештатный сотрудник регионального Центра непрерывного повышения профессионального мастерства, обеспечивающий методическую помощь при разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов с учетом выявленных дефицитов профессиональных компетенций педагогического работника, взаимосвязь с кураторами реализации персонализированных программ наставничества.

### **3. Цели, задачи, принципы системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МБОУ «Рудавская СОШ»**

3.1. Основная цель системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МБОУ «Рудавская СОШ» создание механизмов развития наставничества педагогических работников в МБОУ «Рудавская СОШ» для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

3.2. Основные задачи:

- содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;

- обеспечивать соответствующую помощь в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;

- оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

- содействовать формированию системы единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на всех уровнях;

- содействовать развитию общественно-профессиональных объединений педагогов на школьном муниципальном, межмуниципальном и региональном уровнях.

3.3. Система (целевая модель) наставничества основывается на следующих принципах:

- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса

педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

-принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

-принцип вариативности предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

-принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на уровне образовательной организации, муниципалитета.

#### **4. Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников.**

4.1. Система (целевая модель) наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников. Под условиями понимаются те факторы, элементы и особенности функционирования образовательной организации, которые существенно влияют на различные аспекты ее результативности. Те условия, которые непосредственно задействованы в системе (целевой модели) наставничества, являются ресурсами, необходимыми для реализации персонализированных программ наставничества.

##### **4.1.1. Кадровые условия и ресурсы**

Кадровые условия предполагают наличие в образовательной организации:

руководителя, разделяющего ценности отечественной СИСТЕМЫ образования, приоритетные направления ее развития; куратора наставничества; наставников — педагогов, которые:

-имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности;

-демонстрируют образцы лучших практик профессиональной деятельности и профессионального взаимодействия с коллегами; педагога-психолога, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

#### **4.1.2. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы**

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации включают:

- локальные нормативные акты, программы, сопровождающие систему наставничества в образовательной организации;
- персонализированные программы наставничества;
- консультационную и методическую помощь наставникам и наставляемым в разработке и реализации персонализированных программ наставничества; ... цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника, и круга их непосредственного профессионального общения;
- положительный опыт работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества на региональном и муниципальном уровнях и уровне образовательной организации; ... вертикальные и горизонтальные связи в управлении наставнической деятельностью;
- нормотворческая, учебно-методическая, научно-методическая, информационно—аналитическая деятельность субъектов региональной системы наставничества, направленная на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- система мониторинга результатов наставнической деятельности.

#### **4.1.3. Материально-технические условия и ресурсы**

Материально-технические условия и ресурсы образовательной организации могут включать:

- рекреационную зону (модульный класс, комната отдыха) для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;
- доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях);
- широкополосный (скоростной) интернет; Wi-Fi;
- средства для организации видео-конференц-связи (ВКС);
- другие материально-технические ресурсы.

#### **4.1.4 Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование.**

Стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества являются инструментом мотивации и выполняет три функции: экономическую, социальную и моральную.

Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность образовательным организациям коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального уровня, определять размеры выплат компенсационного

характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.

Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

..Наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;

-наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

-награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

на муниципальном уровне для популяризации роли наставника и повышения его статуса проводятся форумы, конференции, фестивали, конкурсы профессионального мастерства;

организуется работа общественно— профессиональных объединений, ассоциаций, сообществ наставников, формируется муниципальный реестр лучших наставников, и др.

Способы мотивирования, стимулирования и поощрения наставнической деятельности педагогических работников носят вариативный характер и зависят от конкретных условий. Если возможности социокультурного окружения не позволяют полноценно мотивировать и стимулировать наставническую деятельность, образовательная организация может принять участие в региональных, федеральных или международных грантовых программах, поддерживающих развитие системы наставничества.

Среди стимулирующих мер общегосударственного значения можно выделить одну из государственных наград Российской Федерации знак отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»), введенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. N2 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество». Им награждаются лучшие наставники молодежи из числа учителей, преподавателей и других работников образовательных организаций.

Также в качестве меры стимулирующего характера можно отметить ведомственные награды Минпросвещения России нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Минпросвещения России от 1 июля 2021 г. 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации». Нагрудным знаком «Почетный наставник» также награждаются лучшие наставники



молодежи из числа учителей, преподавателей и работников образовательных организаций. Нагрудным знаком «Молодость и профессионализм» награждаются за популяризацию профессии учителя, воспитателя, педагога, а также заслуги в сфере молодежной политики.

#### **4.1.5. Психолого- педагогические условия**

Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе.

Такая атмосфера позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых; нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогов старших возрастов, предотвратить их профессионально—личностное выгорание, успешно адаптировать молодых/начинающих педагогов в коллективе.

Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

-широкое использование методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества, которые способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов нередко скрытых от них самих; это обеспечивают педагог— психолог и различные психологические службы при реализации программ наставничества; — психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения акмеологических практик, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов; психолог также участвует в определении совместимости наставнических пар/групп;

-формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.

#### **5. Структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации**

Структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества распределяются на два контура: внутренний (контур образовательной организации) и внешний по отношению к ней. Это инвариантная составляющая модели, т.е. неизменная, присущая всем образовательным организациям, которые реализуют систему (целевую модель) наставничества педагогических работников.

Во внутреннем контуре концентрируются структурные компоненты, позволяющие непосредственно реализовывать систему (целевую модель) наставничества в образовательной организации и отвечающие за успешность ее реализации.

На внешнем контуре представлены структурные компоненты различных уровней управления образованием, которые способствуют реализации системы (целевой модели) наставничества.

Граница между внутренним и внешним контурами, а также между различными уровнями внешнего контура представляется довольно подвижной, что позволяет применить принцип вариативности при реализации системы. Далеко не в каждой образовательной организации имеется необходимый кадровый потенциал. Поэтому ряд структурных компонентов системы (целевой модели) может быть вынесен на внешний контур.

## **5.1. Внутренний контур: образовательная организация**

### **5.1.1. Образовательная организация**

1.Издает локальные акты о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества, принимает Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, дорожную карту по его реализации и другие документы.

2.Организует контакты с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре (заключение договоров О сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.).

3.Осуществляет организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение системы (целевой модели) наставничества.

4. Создает условия по координации и мониторингу реализации системы (целевой модели) наставничества.

Общие руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества осуществляет руководитель образовательной организации.

В зависимости от особенностей работы образовательной организации и от количества наставников/наставляемых могут создаваться структуры либо определяться ответственные лица, например, куратор наставничества, который назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя.

### **5.1.2. Куратор наставничества:**

... своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых; ... организывает разработку персонализированных программ наставничества; ... осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы (целевой модели) наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы (целевой модели) наставничества;

-осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами; ... принимает участие в наполнении рубрики «Наставничество» на официальном сайте

образовательной организации различной информацией (нормативная, событийная, новостная, методическая, и пр.);

-инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

Куратор наставничества работает в тесном взаимодействии с первичной профсоюзной организацией или территориальной профсоюзной организацией (комиссией по зарплате и нормированию труда).

### **5.1.3. Методическое объединение (МО) совет наставников.**

Методическое объединение/совет наставников образовательной организации общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества. Методическое объединение (МО) /совет наставников создаются в образовательной организации при условии целесообразности.

Руководитель методического объединения/совета наставников может входить в созданные общественные советы наставников.

**Цель деятельности МО наставников:** осуществление текущего руководства реализацией персонализированных программ наставничества.  
**Задачи деятельности МО наставников:**

-принимать участие в разработке локальных актов и иных документов образовательной организации в сфере наставничества педагогических работников (совместно с первичной или территориальной профсоюзной организацией);

-принимать участие в разработке и апробации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- помогать подбирать и закреплять пары (группы) наставников и наставляемых по определённым вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников, работа с родителями, связь с системой дополнительного образования и т.п.);

-анализировать результаты диагностики профессиональных затруднений и вносить соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества;

-осуществлять подготовку участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;

-осуществлять организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное/логистическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества

педагогических работников в образовательной организации; – участвовать в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества; – являться переговорной площадкой, осуществлять консультационные, согласовательные и арбитражные функции;

-участвовать в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых; – участвовать в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников.

(В малокомплектной образовательной организации существующие методические объединения педагогических работников могут быть наделены функциями оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества)

### **6. Ожидаемые (планируемые) результаты реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации и возможные риски.**

6.1. Реализация системы (целевой модели) наставничества будет способствовать формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в части поддержки педагогов «на местах» в образовательной системе Обоянского района Курской области. В результате реализации системы (целевой модели) наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

-непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;

-рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;

-развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;

-методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;

- цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;

-обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

6.2. Для оценки эффективности наставнической деятельности образовательные организации осуществляют мониторинг, состоящий из двух этапов.

6.2.1. Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества, который оценивает:

– результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски; – эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым; – процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших ВПР/ОГЭ/ЕГЭ;

- динамику успеваемости обучающихся;
- динамику участия обучающихся в олимпиадах;
- социально-профессиональную активность наставляемого и др.

6.2.2. Мониторинг влияния. персонализированной программ. ы наставничества на всех ее участников.

Результатом успешной реализации персонализированной программы наставничества может быть признано:

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования
- степень включенности наставляемого в инновационную деятельность школы;
- качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы; \_ увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

6.3. При реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях возможны следующие риски:

- \_ отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов;
- высокая нагрузка на наставников и наставляемых;
- низкая мотивация наставников; \_ недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в ВЫ исполнении функций наставника;
- низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя «косным» наставникам и их многолетнему опыту; \_ низкая степень взаимодействия всех элементов двухконтурной структуры системы (целевой модели) наставничества.

Преодоление и минимизация рисков при реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях обеспечивается скоординированностью усилий всех субъектов системы наставничества на всех уровнях.

## **7. Заключительные положения**

7.1. Настоящее Положение утверждается приказом директора школы.

7.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся приказом директора школы.

