

**Государственное общеобразовательное учреждение Республики Коми  
«Физико-математический лицей-интернат»**

**Рассмотрено и принято**  
на заседании Методического совета  
Протокол № 8 от 22.05.2020 г.

**Утверждаю**  
Директор ГОУ РК «ФМЛИ»

**СОГЛАСОВАНО**  
на заседании Совета родителей  
Протокол № 7 от 30.05.2020 г.

\_\_\_\_\_ Н.М. Шутова  
«01» июня 2020 г.

**СОГЛАСОВАНО**  
на заседании Лицейской Думы  
Протокол № 5 от 30.05.2020 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о наставничестве**

**1. Общие положения**

- 1.1. Положение о наставничества (далее - Положение) разработано в целях внедрения методологии (целевой модели) наставничества в лицее-интернате в рамках реализации региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы» регламентирует порядок организации и формы наставничества является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества, определяет формы программы наставничества, зоны ответственности, права и обязанности участников, а также функции субъектов программы наставничества в государственном общеобразовательном учреждении Республики Коми «Физико-математический лицей-интернат» (далее - лицей-интернат).
- 1.2. Положение разработано в соответствии с:
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
  - Стратегией развития волонтерского движения в России, утвержденной на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
  - Основами государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденными распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
  - Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N Р-145 «Об утверждении 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 Министерства образования, науки и молодёжной политики Республики Коми от 15 апреля 2020 г. № 304 «Об организации внедрения методологии (целевой модели) наставничества на территории Республики Коми».
- Уставом лицея-интерната.

### 1.3. Термины и определения:

- Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.
- Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.
- Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.
- Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
- Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
- Куратор - сотрудник лицея-интерната, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

### 1.4. В лицее-интернате осуществляются следующие формы наставничества:

- «ученик-ученик»,
- «учитель-учитель»,
- «студент - ученик»
- «работодатель - студент».

## **2. Цель и задачи наставничества**

- ### 2.1
- Целью наставничества является раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки,

самоопределения и профессиональной ориентации учащихся, педагогических работников и молодых специалистов.

## 2.2 Задачи наставничества:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка учащегося к самостоятельной и осознанной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала учащегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг лицея-интерната, способного на комплексную поддержку его деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

## 3. Форма наставничества «ученик – ученик»

- 3.1. Форма наставничества «ученик – ученик» предполагает взаимодействие учащихся лицея-интерната, при котором один учащийся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.
- 3.2. Целью формы наставничества «ученик - ученик» является разносторонняя поддержка учащегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.
- 3.3. Основными задачами взаимодействия наставника и наставляемого являются:
  - помощь в реализации лидерского потенциала;
  - улучшение образовательных, творческих или иных результатов;
  - развитие гибких навыков и метакомпетенций;
  - оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри лицея-интерната;
  - формирование устойчивого сообщества учащихся и сообщества благодарных выпускников.
- 3.4. Результатом работы наставника будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы лицея-интерната, лояльность учеников и будущих выпускников к лицее-интернату.
- 3.5. Наставником может быть активный учащийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления,

демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель или призёр школьных и региональных олимпиад, соревнований или конкурсов, принимающий активное участие в жизни лицея-интерната.

3.6. Наставляемым может быть:

- вновь поступивший учащийся, нуждающийся в поддержке для более быстрой адаптации в коллективе;
- учащийся с особыми образовательными потребностями - например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов;
- учащийся, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни лицея-интерната, отстраненный от коллектива.

3.7. Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик - ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Учитывая опыт лицея-интерната, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «успевающий - неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие «лидер - пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие «равный - равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

3.8. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

#### **4. Форма наставничества «студент - ученик»**

4.1. Форма наставничества «студент - ученик» предполагает взаимодействие учащегося лицея-интерната и студента образовательной организации высшего образования (студент), при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

4.2. Целью формы наставничества «студент - ученик» является успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

- 4.3. Основными задачами взаимодействия наставника с наставляемым являются:
- помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;
  - осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;
  - развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация; укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.
- 4.4. Результатом работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности учащихся лица-интерната в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление лицейского сообщества.
- 4.5. Наставником может быть ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.
- 4.6. Наставляемым может быть:
- низко мотивированный, дезориентированный ученик старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.
  - мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях ученик, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения. Возможные варианты программы.
- 4.7. Взаимодействие наставника и наставляемого может осуществляться в разных вариантах:
- взаимодействие «успевающий - неуспевающий», классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;
  - взаимодействие «лидер - равнодушный», психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в лицейское сообщество;
  - взаимодействие «куратор - автор проекта», совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.

- 4.8. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, сопровождение участия в конкурсах и олимпиадах, в создании проектных работ, совместные культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество. Представленные формы могут быть использованы и для групповой работы (один наставник - группа наставляемых).

## **5. Форма наставничества «учитель – учитель»**

- 5.1. Форма наставничества «учитель - учитель» предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового сотрудника (при смене места работы) или педагога, находящегося в состоянии эмоционального выгорания, с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.
- 5.2. Целью формы наставничества «учитель - учитель» является успешное закрепление на месте работы или в должности учителя молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри лицея-интерната, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.
- 5.3. Основными задачами взаимодействия наставника с наставляемым являются:
- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
  - развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса;
  - ориентирование начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
  - привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности в целях его закрепления в лицее-интернате;
  - ускорение процесса профессионального становления педагога.
- 5.4. Результатом работы наставников будет повышение компетентности педагогических работников в различных областях педагогической деятельности, высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь лицея-интерната, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.
- 5.5. Наставником может быть опытный учитель, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.
- 5.6. Для реализации различных задач в лицее-интернате возможно выделение двух типов наставников.
- Наставник-консультант - создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и

коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

- Наставник-предметник - опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

#### 5.7. Наставляемым может быть

- молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.
- специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах лицея-интерната;
- педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- педагог, испытывающий необходимость в развитии компетенций в отдельных областях педагогической деятельности.

#### 5.8. Взаимодействие наставника и наставляемого может осуществляться в разных вариантах:

- взаимодействие «опытный педагог - молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- взаимодействие «лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- взаимодействие «педагог-новатор - консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
- взаимодействие «опытный предметник - неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.).

#### 5.9. Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник - наставляемый), но и для групповой работы (один наставник - группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

## **6. Форма наставничества «работодатель - студент»**

- 6.1. Форма наставничества «работодатель - студент» предполагает создание эффективной системы взаимодействия лица-интерната и Сыктывкарского государственного университета имени Питирима Сорокина с целью получения студентами актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а лицеем - интернатом - подготовленных и мотивированных педагогических кадров.
- 6.2. Целью формы наставничества «работодатель - студент» является получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального педагогического опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации
- 6.3. Основными задачами взаимодействия наставника с наставляемым являются:
  - помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
  - повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.
- 6.4. Результатом работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную педагогическую деятельность, расширение пула потенциальных сотрудников лицея-интерната с должным уровнем подготовки. Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении педагогической практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, их мотивируют и корректируют работу.
- 6.5. Наставником может быть учитель с большим (от 7 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией, который имеет стабильно высокие показатели в работе, способен и готов делиться опытом, обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.
- 6.6. Наставляемым может быть студент, направленный для прохождения педагогической практики в лицей-интернат.
- 6.7. Взаимодействие наставника и наставляемого может осуществляться в разных вариантах:
  - взаимодействие «успешный профессионал - студент, выбирающий профессию» - краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы;



- взаимодействие «коллега - будущий коллега» - совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель, продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;
- взаимодействие «работодатель - будущий сотрудник» - профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

## **7. Права и обязанности наставников**

### 7.1. Наставник-ученик, наставник – студент обязан:

- разрабатывать план индивидуального развития наставляемого;
- изучать качества наставляемого, его отношение к проведению занятий, учащимся, учителям лицея-интерната, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- проводить необходимое обучение;
- контролировать работу наставляемого, оказывать необходимую помощь;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в лицее-интернате, привлекать к участию в общественной жизни лицея-интерната;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- составлять отчет по итогам наставничества

### 7.2. Наставник-учитель обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности наставляемого по занимаемой должности;
- разрабатывать план индивидуального развития наставляемого с учётом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества наставляемого, его отношение к проведению занятий, коллективу лицея-интерната, учащимся и их родителям;
- знакомить молодого специалиста с лицеем-интернатом, с расположением учебных кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю – предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение наставляемым учебных занятий и внеклассных мероприятий;

- контролировать работу наставляемого, оказывать необходимую помощь;
- оказывать наставляемому индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в лицее-интернате, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе наставляемого.

7.3. Наставник-ученик, наставник-студент и наставник-учитель имеют право:

- знакомиться с персональными данными наставляемого;
- требовать от наставляемого выполнения указаний по вопросам, связанным с его деятельностью;
- с согласия куратора подключить для дополнительного обучения наставляемого других наставников;
- вносить на рассмотрение администрации лицея-интерната предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- вносить предложения куратору о поощрении наставляемого, наложении на него дисциплинарного взыскания.

## **8. Права и обязанности наставляемых**

8.1. В период наставничества наставляемый ученик обязан:

- осуществлять работу по плану индивидуального развития, согласованного с наставником;
- постоянно работать над повышением навыков;
- учиться у наставника формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

8.2. В период наставничества наставляемый учитель обязан:

- изучать ФЗ -273 «Об образовании в Российской Федерации», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, особенности деятельности лицея-интерната и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- разработать и осуществлять работу по плану индивидуального развития, согласованного с наставником;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

8.3. Наставляемый имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации лицея-интерната предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- посещать внешние организации по вопросам, связанным с деятельностью;
- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя, в том числе адвоката, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики;
- требовать конфиденциальности дисциплинарного (служебного) расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

## **9. Организация наставничества**

- 9.1. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях Методического совета и утверждаются приказом директора лицея-интерната.
- 9.2. Для внедрения целевой модели наставничества решением директора лицея-интерната назначается куратор.
- 9.3. Куратором может стать представитель лицея-интерната, представитель организации - партнера программы, представитель региональной некоммерческой организации, организации любой формы собственности, чья деятельность связана с реализацией программ наставничества, волонтерской деятельностью, образованием и воспитанием учащихся.
- 9.4. К зоне ответственности куратора относятся следующие задачи:
- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
  - организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);
  - контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества;
  - контроль проведения программ наставничества;
  - участие в оценке вовлеченности учащихся в различные формы наставничества;
  - решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели;
  - мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.
- 9.5. Куратор обязан:
- в начале года проинформировать о наборе групп наставников и наставляемых, о перспективах двух групп;
  - желающих или готовых быть наставниками объединить в базу;
  - провести отбор или выдвижение наставников;

- подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности;
- провести анализ потребности в обучении наставников и разработать программы обучения наставников;
- организовать «Школу наставников»;
- организовать встречи для формирования пар;
- осуществлять контроль работы пар;
- провести мониторинг эффективности реализации программы.

9.6. Куратор имеет право:

- присутствовать на встречах наставника и наставляемого, предупредив наставника накануне;
- давать указания, распоряжения наставникам;
- устанавливать от имени лицея-интерната деловые контакты с лицами и организациями, способствующими совершенствованию наставничества;
- контролировать и оценивать ход и результаты групповой и индивидуальной деятельности наставников.

9.7. Для мотивации деятельности наставникам и куратору устанавливается надбавка к заработной плате из фонда стимулирующих выплат лицея-интерната. За успешную многолетнюю работу наставник отмечается директором по действующей системе поощрения, используются иные меры нематериального поощрения.