



ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ЧУКОТСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА

П Р И К А З

от 23.06.2020 г.

№ 01-21/266

г. Анадырь

О реализации целевой модели наставничества на территории Чукотского автономного округа

В соответствии с Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № 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», во исполнение распоряжения Губернатора Чукотского автономного округа от 17 июня 2020 года № 215-рг «О внедрении целевой модели наставничества на территории Чукотского автономного округа» и в целях достижения результатов федеральных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:

1.1. сроки внедрения целевой модели наставничества в Чукотском автономном округе: 2020-2024 гг.;

1.2. сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества в Чукотском автономном округе: 2022-2024 гг.;

1.3. дорожную карту внедрения целевой модели наставничества в Чукотском автономном округе в 2020- 2024 гг. (далее – Дорожная карта) согласно приложению 1 к настоящему приказу;

1.4. планируемые результаты и показатели внедрения целевой модели наставничества в Чукотском автономном округе согласно приложению 2 к настоящему приказу;

1.5. перечень образовательных организаций, внедряющих целевую модель наставничества в Чукотском автономном округе, согласно приложению 3 к настоящему приказу;

1.6. положение о Региональном наставническом центре согласно приложению 4 к настоящему приказу;

1.7. типовое положение о программе наставничества в образовательной организации согласно приложению 5 к настоящему приказу.

2. Назначить Пуртова Игоря Михайловича, заместителя начальника Департамента - начальника Управления образования и науки Департамента образования и науки Чукотского автономного округа, ответственным должностным

лицом за внедрение целевой модели наставничества в Чукотском автономном округе.

3. Определить Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования Чукотского автономного округа «Чукотский институт развития образования и повышения квалификации» - Региональным наставническим центром Чукотского автономного округа, с возложением на него функций по организационному, методическому и аналитическому сопровождению и мониторингу программ наставничества на территории Чукотского автономного округа.

4. Государственному автономному учреждению дополнительного профессионального образования Чукотского автономного округа «Чукотский институт развития образования и повышения квалификации» (Синкевич В.В.):

4.1. назначить ответственное лицо для осуществления функций по внедрению целевой модели наставничества на территории Чукотского автономного округа из числа сотрудников Ресурсного центра по поддержке образования Государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования Чукотского автономного округа «Чукотский институт развития образования и повышения квалификации»;

4.2. обеспечить межведомственное и межуровневое взаимодействие в региональной системе общего и среднего профессионального образования при внедрении целевой модели наставничества в Чукотском автономном округе;

4.3. организовать работу по внедрению целевой модели наставничества в Чукотском автономном округе в соответствии с положением о Региональном наставническом центре.

5. Директорам государственных образовательных организаций Чукотского автономного округа (Гаврилов С.Н., Кузнецов Е.Н., Лубнина С.Н., Махаева Л.В., Самыгина В.В.):

5.1. назначить ответственных (кураторов) за внедрение и реализацию целевой модели наставничества в образовательной организации, установить их функциональные обязанности;

5.2. утвердить положение о программе наставничества в образовательной организации;

5.3. разработать дорожную карту внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации и направить ее на согласование в Департамент образования и науки Чукотского автономного округа;

5.4. обеспечить реализацию мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели наставничества в образовательных организациях.

6. Рекомендовать руководителям органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования Чукотского автономного округа (Альшевская В.Н., Бабичева Л.А., Журбин М.В., Зеленская Н.М., Мартынюк Е.Г., Пенечейвуна Е.А., Попова С.В.):

6.1. организовать выполнение мероприятий, предусмотренных пунктом 5 настоящего приказа в образовательных организациях согласно утвержденному перечню из приложения 3 к настоящему приказу;

6.2. обеспечить развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным образовательным программам, для реализации программ наставничества;

6.3. содействовать привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций учреждений культуры и спорта, юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью.

7. Участникам, перечисленным в пунктах 5,6 настоящего приказа:

7.1. обеспечить своевременное выполнение дорожной карты внедрения целевой модели наставничества в Чукотском автономном округе;

7.2. ежеквартально до 10-го числа месяца, следующего за отчетным периодом, предоставлять в Региональный наставнический центр на адрес электронной почты chiroipk@mail.ru информацию о ходе реализации дорожной карты внедрения целевой модели наставничества в образовательных организациях.

8. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на Управление образования и науки Департамента образования и науки Чукотского автономного округа (Пуртов И.М.).

Начальник Департамента А.Г. Боленков

Подготовила:

Н.Н. Автонова

Согласовано:

Е.А. Станкевич

А.В. Сысоев

И.М. Пуртов

Т.П. Крючкова

Разослано: дело; Управление аналитической, кадровой, правовой работы и безопасности; Управление образования и науки; органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования Чукотского автономного округа; государственные образовательные организации, находящиеся в ведомственном подчинении Департамента образования и науки Чукотского автономного округа; Комитета по культуре, спорту и туризму Чукотского автономного округа.

Приложение 1
к приказу Департамента образования и
науки Чукотского автономного округа
от 23.06.2020 г. № 01-21/266

Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества в Чукотском автономном округе в 2020- 2024 гг.

| № п/п | Наименование мероприятия | Срок исполнения | Ответственные исполнители |
|--|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Этап. Подготовка условий для запуска программы наставничества | | | |
| 1. | Согласование дорожных карт внедрения целевой модели наставничества, разработанные государственными и муниципальными образовательными организациями, осуществляющими внедрение целевой модели наставничества | сентябрь-октябрь 2020 г. | Департамент образования и науки Чукотского автономного округа; органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования |
| 2. | Разработка и утверждение положений о программе наставничества в образовательных организаций | сентябрь- октябрь 2020 г. | Региональный наставнический центр; органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования; образовательные организации |
| 3. | Информирование педагогического и родительского сообщества Чукотского автономного округа о планируемой реализации программы наставничества | сентябрь - октябрь 2020 г., далее - ежегодно | Региональный наставнический центр; органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования; образовательные организации |
| 4. | Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества | октябрь 2020 г., далее - ежегодно сентябрь | Региональный наставнический центр; органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования; образовательные организации |
| 5. | Встреча с обучающимися образовательной организации с целью информирования о реализуемой программе наставничества | октябрь-ноябрь 2020 г., далее – ежегодно сентябрь | Региональный наставнический центр; органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования; образовательные организации |

II этап. Формирование базы наставляемых

| | | | |
|-----|--|--|---|
| 6. | Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от участников программы | ноябрь –декабрь 2020 г., далее - ежегодно сентябрь | Региональный наставнический центр; органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования; образовательные организации |
| 7. | Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. | ноябрь –декабрь 2020 г., далее – ежегодно сентябрь | Региональный наставнический центр; органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования; образовательные организации |
| 8. | Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых | декабрь –2020 г., далее - ежегодно октябрь | Региональный наставнический центр; органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования; образовательные организации |
| 9. | Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества | декабрь 2020 г., далее - ежегодно октябрь | Региональный наставнический центр; органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования; образовательные организации |
| 10. | Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников | декабрь 2020 г., далее - ежегодно- октябрь | Региональный наставнический центр; органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования; образовательные организации |

III этап. Формирование базы наставников.

| | | | |
|-----|--|--|---|
| 11. | Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных | ноябрь –декабрь 2020 г., далее - по мере необходимости | Региональный наставнический центр; органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования; образовательные организации |
| 12. | Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников | ноябрь –декабрь 2020 г., далее - по мере необходимости | Региональный наставнический центр; органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования; образовательные организации |
| 13. | Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния | декабрь 2020 г., далее – по мере | Региональный наставнический центр; органы местного самоуправления, осуществляющие |

| | | | |
|--|---|--|---|
| | программ на всех участников | необходимости | управление в сфере образования; образовательные организации |
| 14. | Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога) | декабрь 2020 г., далее – по мере необходимости | Региональный наставнический центр; органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования; образовательные организации |
| IV этап. Обучение наставников | | | |
| 15. | Привлечение экспертов и использование рекомендованных материалов для проведения обучения наставников | октябрь 2020 г., далее – по мере необходимости | Региональный наставнический центр; органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования; образовательные организации |
| 16. | Обучение наставников | декабрь 2020 г., далее – по мере необходимости | Региональный наставнический центр; органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования; образовательные организации |
| V этап. Формирование наставнических групп | | | |
| 17. | Организация групповой встречи наставников и наставляемых | январь 2021 г., далее – по мере необходимости | Региональный наставнический центр; органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования; образовательные организации |
| 18. | Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи | январь 2021 г., далее – по мере необходимости | Региональный наставнический центр; органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования; образовательные организации |
| 19. | Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары | январь 2021 г., далее – по мере необходимости | Региональный наставнический центр; органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования; образовательные организации |
| 20. | Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации | январь 2021 г., далее – по мере необходимости | Региональный наставнический центр; органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования; образовательные организации |

VI этап. Организация работы наставнических пар или групп

| | | | |
|-----|--|---|---|
| 21. | Проведение первой (организационной) встречи наставника и наставляемого | февраль 2021 г., далее –по мере необходимости | Региональный наставнический центр; органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования; образовательные организации |
| 22. | Проведение второй (пробной рабочей) встречи наставника и наставляемого | февраль 2021 г., далее –по мере необходимости | Региональный наставнический центр; органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования; образовательные организации |
| 23. | Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым | февраль 2021 г., далее –по мере необходимости | Региональный наставнический центр; органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования; образовательные организации |
| 24. | Регулярные встречи наставника и наставляемого | с февраля 2021 г. на регулярной основе до завершения наставничества | Региональный наставнический центр; органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования; образовательные организации |
| 25. | Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества | регулярно, не реже раз в месяц | Региональный наставнический центр; органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования; образовательные организации |

VII этап. Завершение наставничества

| | | | |
|-----|---|---|---|
| 26. | Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого | в зависимости от продолжительности программы наставничества | Региональный наставнический центр; органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования; образовательные организации |
| 27. | Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых | в зависимости от продолжительности программы наставничества | Региональный наставнический центр; органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования; образовательные организации |
| 28. | Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества | по завершении заключительной | Региональный наставнический центр; органы местного самоуправления, осуществляющие |

| | | | |
|--|---|---|---|
| | | групповой встречи | управление в сфере образования; образовательные организации |
| 29. | Реализовать систему поощрения наставников | во время торжественного мероприятия для подведения итогов | Региональный наставнический центр; органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования; образовательные организации |
| 30. | Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников | май 2021 г., далее – по мере завершения программ | Региональный наставнический центр; органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования; образовательные организации |
| 31. | Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества | с 2021 г. ежегодно | Региональный наставнический центр; органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования; образовательные организации |
| 32. | Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы | с 2021 г. ежегодно | Региональный наставнический центр; органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования; образовательные организации |
| 33. | Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров | с 2021 г. ежегодно | Региональный наставнический центр; органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования; образовательные организации |
| 34. | Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых | с 2021 г. ежегодно | Региональный наставнический центр; органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования; образовательные организации |
| VIII этап. Отчетность о реализации программы наставничества | | | |
| 35. | Предоставление информации по исполнению мероприятий дорожной карты в Региональный наставнический центр | ежеквартально до 10 числа, следующего за отчетным 2020-2024г.г. | образовательные организации, Региональный наставнический центр |
| 36. | Внесение информации о количестве участников программ | ежегодно | образовательные организации, Региональный |

| | | | |
|---|---|-----------------------|--|
| | наставничества в соответствии с формами федерального статистического наблюдения | до 20 января | наставнический центр |
| 37. | Предоставление информации по показателям эффективности внедрения целевой модели наставничества в Чукотском автономном округе (согласно приложению 2 к настоящему приказу) | ежегодно до 20 января | образовательные организации, Региональный наставнический центр |
| IX. Система поощрения наставничества | | | |
| 38. | Популяризация роли наставника (публикация в СМИ, проведение встреч, бесед, создание видео-роликов и т.д.) | постоянно | Департамент образования и науки Чукотского автономного округа, Региональный наставнический центр; органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования; образовательные организации |
| 39. | Проведение региональных мероприятий, направленных на выявление лучших практик наставничества (конкурс, фестиваль, конференция) | постоянно | Департамент образования и науки Чукотского автономного округа, Региональный наставнический центр; органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования; образовательные организации |
| 40. | Определение мер материального стимулирования наставника, в том числе размер и порядок поощрения наставника с закреплением в локальном акте образовательной организации | постоянно | Образовательные организации |
| 41. | Применение мер нематериального поощрения наставников | постоянно | Департамент образования и науки Чукотского автономного округа органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования; образовательные организации |

Приложение 2
к приказу Департамента образования и
науки Чукотского автономного округа
от 23.06.2020 г. № 01-21/266

**Планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества в
Чукотском автономном округе**

| № п/п | Наименование мероприятия | Сроки реализации | Планируемые результаты к окончанию срока реализации |
|-------|---|------------------|--|
| 1. | Внедрение методологии наставничества обучающихся общеобразовательных организаций, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися и привлечением представителей работодателей к этой деятельности. | 2020 - 2024 | Вовлечено не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций Чукотского автономного округа в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися. |
| 2. | Внедрение методологии сопровождения, наставничества для обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися. | 2020 - 2024 | Вовлечено не менее 70% обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам и расположенных в Чукотском автономном округе, в различные формы сопровождения, наставничества. |
| 3. | Вовлечение учителей – молодых специалистов в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы. | 2020 - 2024 | Вовлечение не менее 70% педагогических работников в возрасте до 35 лет в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы. |
| 4. | Внедрение методологии наставничества в системе среднего профессионального образования, в том числе посредством привлечения к этой деятельности специалистов-практиков. | 2020 - 2024 | Вовлечение не менее 70% обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования на территории Чукотского автономного округа, в различные формы наставничества. |

**Целевые показатели развития региональной системы наставничества в
Чукотском автономном округе**

| № п/п | Наименование показателя | Значение показателя к концу года достижения | |
|----------|--|--|---------|
| | | 2020 г. | 2024 г. |
| 1. | Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, проживающих в Чукотском автономном округе, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества детей в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей в возрасте от 10 до 19 лет, проживающих в Чукотском автономном округе) | 10 | 70 |
| 2. | Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, проживающих в Чукотском автономном округе, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % (отношение количества детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, проживающих в Чукотском автономном округе) | 2 | 10 |
| 3. | Доля учителей - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), проживающих в Чукотском автономном округе, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества учителей - молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей - молодых специалистов, проживающих в Чукотском автономном округе) | 10 | 70 |
| 4. | Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в Чукотском автономном округе, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, % (отношение количества предприятий, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников, к общему количеству предприятий, осуществляющих деятельность в Чукотском автономном округе) | 2 | 30 |
| 5. | Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставляемых, | 50 | 85 |

| | | | |
|----|---|----|----|
| | удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в Чукотском автономном округе) | | |
| б. | Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в Чукотском автономном округе) | 50 | 85 |

к приказу Департамента образования и
науки Чукотского автономного округа
от 23.06.2020 г. № 01-21/266

**Перечень образовательных организаций, внедряющих целевую модель
наставничества в Чукотском автономном округе**

| № п/п | Наименование образовательной организации |
|--|---|
| <i>Профессиональные образовательные организации</i> | |
| 1. | Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Чукотского автономного округа «Чукотский многопрофильный колледж» |
| 2. | Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Чукотского автономного округа «Чукотский северо-западный техникум города Билибино» |
| 3. | Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Чукотского автономного округа «Чукотский полярный техникум посёлка Эгвекинот» |
| 4. | Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Чукотского автономного округа «Чукотский северо-восточный техникум посёлка Провидения» |
| <i>Общеобразовательные организации</i> | |
| 5. | Государственное автономное общеобразовательное учреждение Чукотского автономного округа «Чукотский окружной профильный лицей» |
| 6. | Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 1 города Анадыря» |
| 7. | Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Основная общеобразовательная школа № 1 города Анадыря» |
| 8. | Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Центр образования посёлка Угольные Копи» |
| 9. | Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Центр образования посёлка Беринговского» |
| 10. | Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Центр образования села Марково» |
| 11. | Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Центр образования села Усть-Белая» |
| 12. | Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа города Билибино Чукотского автономного округа» |
| 13. | Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Школа – интернат основного общего образования с. Омолон Билибинского муниципального района Чукотского автономного округа» |
| 14. | Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа посёлка Эгвекинот» |
| 15. | Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Центр образования села Амгуэмы» |
| 16. | Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Школа-интернат среднего общего образования поселка Провидения» |
| 17. | Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Центр образования г. Певек» |

| | |
|--|--|
| 18. | Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя школа с.Рыткучи» |
| 19. | Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Центр образования села Лаврентия» |
| 20. | Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа села Лорино» |
| 21. | Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Школа-интернат среднего общего образования села Уэлен» |
| Организации дополнительного образования | |
| 22. | Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования «Дворец детского и юношеского творчества городского округа Анадырь» |
| 23. | Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования «Детская школа искусств городского округа Анадырь» |
| 24. | Муниципальное автономное образовательное учреждение дополнительного образования «Билибинский районный Центр дополнительного образования» |
| 25. | Муниципальное автономное образовательное учреждение дополнительного образования «Центр дополнительного образования городского округа Эгвекинот» |
| 26. | Муниципальное автономное образовательное учреждение дополнительного образования «Центр детского творчества поселка Провидения» |
| 27. | Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования городского округа Певек «Детская школа искусств» |
| 28. | Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детская школа искусств с. Лаврентия» |
| 29. | Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного образования Чукотского автономного округа «Окружная детско-юношеская спортивная школа» |
| 30. | Муниципальное автономное образовательное учреждение дополнительного образования «Билибинская детско – юношеская спортивная школа» |
| 31. | Муниципальное автономное образовательное учреждение дополнительного образования «Детско – юношеская спортивная школа поселка Провидения» |
| 32. | Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа г.Певек» |

Положение о Региональном наставническом центре

1. Общие положения

1.1. Региональный наставнический центр создается в целях межведомственного и межуровневого взаимодействия в региональной системе общего, дополнительного и среднего профессионального образования при внедрении целевой модели наставничества в Чукотском автономном округе.

1.2. Региональный наставнический центр в своей деятельности руководствуется:

- распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № 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»;

- настоящим Положением.

1.3. Функции Регионального наставнического центра приказом Департамента образования и науки Чукотского автономного округа передаются существующей организации (подразделению организации), чья деятельность прямо связана с образовательной или воспитательной работой.

1.4. Основной задачей Регионального наставнического центра является организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества.

2. Функции и полномочия Регионального наставнического центра

2.1. Функции Регионального наставнического центра:

- выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества;

- содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов Чукотского автономного округа;

- внедрение моделей доступности наставнических программ для детей с различными образовательными потребностями и индивидуальными возможностями, в том числе для детей, проявивших выдающиеся способности, детей с ограниченными возможностями здоровья, детей, проживающих в сельской местности и на труднодоступных и отдаленных территориях, детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, детей-сирот;

- разработка предложений по совершенствованию региональной системы внедрения целевой модели наставничества;

- содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций Чукотского автономного округа; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью;

- сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества в образовательных организациях;
- обеспечение реализации мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий.

2.2. Региональный наставнический центр оказывает поддержку образовательным организациям при выполнении ими следующих функций:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;
- реализация программ наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- назначение куратора внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- внесение в формы федерального статистического наблюдения данных о количестве участников программ наставничества и предоставление этих форм в Министерство просвещения Российской Федерации;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества (в ведении образовательных организаций);
- обеспечение формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

Типовое положение о программе наставничества в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования на территории Чукотского автономного округа

1. Общие положения

1.1. Типовое положение о программе наставничества в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования на территории Чукотского автономного округа, (далее – Положение, образовательные организации) определяет порядок организации наставничества в отношении обучающихся, осваивающими общеобразовательные, дополнительные общеобразовательные и программы среднего профессионального образования, педагогических работников.

1.2. Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

1.3. Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет разных уровней образования и молодых специалистов, педагогических работников, проживающих на территории Чукотского автономного округа.

1.4. Задачи внедрения целевой модели наставничества:

- улучшение показателей образовательных организаций в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, 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 образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

1.5. 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. Наставником в зависимости от формы наставничества может выступать обучающийся (ученик, воспитанник, студент); педагогический работник; представитель предприятия/организации Чукотского автономного округа, определенный из числа наиболее квалифицированных специалистов, обладающий высокими нравственными и профессиональными качествами, практическими знаниями и опытом, имеющий безупречную репутацию (далее – работодатель).

1.6. 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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

1.7. **Куратор** - сотрудник образовательной организации, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

1.8. **Куратор** назначается решением руководителя образовательной организации. Куратором может стать представитель образовательной организации, представитель организации - партнера программы, представитель региональной некоммерческой организации, организации любой формы собственности, чья деятельность связана с реализацией программ наставничества, волонтерской деятельностью, образованием и воспитанием обучающихся.

К зоне ответственности куратора относятся следующие задачи:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- сбор согласий на обработку персональных данных участников программы наставничества или их законных представителей в случае если участник программы несовершеннолетний;
- 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 обучающихся 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.

При создании условий необходимого финансирования куратора программ наставничества могут быть использованы ресурсы образовательной организации, ресурсы партнеров программы, предприятий - участников программы, региональных некоммерческих организаций, коммерческих организаций, осуществляющих реализацию программ корпоративной социальной ответственности, и индивидуальных предпринимателей - филантропов.

2. Организация наставничества

2.1. Реализация программы наставничества в образовательной организации происходит через работу куратора с двумя базами:

- формирование базы наставляемых, осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц образовательной организации, располагающих информацией о потребностях подростков - будущих участников программы, молодых педагогов или новых специалистов. Квалифицированные специалисты (школьные психологи, социальные педагоги), определив проблему, могут предложить родителям и обучающемуся участвовать в программе наставничества, которая может реализовываться на базе образовательной организации или некоммерческой организации, работающей в тесном контакте с образовательной организацией. Может проводиться мониторинг запросов от потенциальных наставляемых;

- формирование базы наставников. Формируется после работы по информированию о программе наставничестве и сбора данных среди обучающихся, педагогов, родителей, выпускников, сотрудников предприятий и организаций региона – потенциальных наставников.

2.2. Программа наставничества в образовательной организации реализуется путем следующих возможных форм:

- «ученик – ученик» («студент» - «студент»). Данная форма предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое, тем не менее, строгой субординации. Вариацией данной формы является форма наставничества «студент – студент».

- «учитель – учитель» («педагог» - «педагог»). Данная форма предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

- «студент – ученик». Данная форма предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательного и среднего профессионального учреждений, 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.

- «работодатель – ученик». Данная форма предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы и представителя регионального предприятия/организации, при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал школьника, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.

- «работодатель – студент». Данная форма предполагает создание органичной системы взаимодействия организаций среднего специального образования и региональных предприятий с целью получения студентами актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием – подготовленных и мотивированных кадров.

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично

видоизмененной с учетом степени обучения/профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников системы: наставляемого и наставника (и его организации / предприятия).

2.3. Наставниками могут быть:

- обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель муниципальных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса/параллели, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией;

- опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией;

- ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности;

- неравнодушный профессионал с опытом работы от 5 лет, активной жизненной позицией, с высокой квалификацией (возможно, подтвержденный соревнованиями / премиями). Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своей работе, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к школьнику, студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник того же образовательного учреждения.

2.4. Наставничество может устанавливаться над следующими категориями образовательного процесса:

- социально/ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива;

- обучающийся с особыми образовательными потребностями, например, увлеченный определенным предметом ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов;

- молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями;

- педагогический работник, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;

- низко мотивированный, дезориентированный школьник 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 школьник, мотивированный к расширению круга

общения, самосовершенствованию, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

2.5. Утверждение кандидатур наставников производится приказом руководителя образовательной организации. Работник предприятия/организации назначается наставником с его письменного согласия.

2.6. За наставником может быть закреплен один или два наставляемых.

2.6. Наставничество устанавливается продолжительностью от трех месяцев до одного года. На весь период наставничества между наставником и наставляемым заключается соглашение согласно приложению 1 к настоящему положению.

2.7. Меры материального стимулирования наставника, в том числе размер и порядок поощрения наставника устанавливается локальными нормативными актами предприятия/организации.

2.8. Наставники могут быть поощрены почетными грамотами, благодарственными письмами, в том числе в адрес родителей (если наставник несовершеннолетний), фотографии наставников могут быть размещены на Доске почета организации / предприятия. Могут быть предусмотрены иные меры нематериального поощрения.

2.9. Встречи наставника и наставляемого проводятся не реже одного раза в две недели. Оптимальная частота – два раза в неделю, если речь идет о формах «учитель-учитель», «ученик-ученик». Для остальных форм, связанных с необходимостью согласовать график встреч с рабочим расписанием наставника, время и сроки устанавливаются по соглашению сторон и при информировании куратора. Любая встреча длится около часа, если проходит очно. Дистанционная работа в формате переписки в социальных сетях/созвонов не регламентируется.

2.10. После каждой встречи/серии встреч наставник и наставляемый могут заполнять специальный дневник, оценивать результаты и рефлексировать.

2.11. По завершении наставнической программы (исходя из проблемы наставляемого заранее определяется длительность):

- наставник и наставляемый представляют результаты взаимодействия (совместный проект, образовательные, творческие, спортивные или иные результаты, результаты компетентностного/квалификационного тестирования, будущую образовательную траекторию, результаты краткосрочной практики на производстве, рекомендательные письма, предложение о работе и т.д.;

- наставник и наставляемый представляют свои выводы, результаты и обратную связь куратору, либо на общей встрече другим парам;

- проверяется уровень профессиональной компетентности молодого педагога, происходит определение наставником степени готовности молодого учителя к выполнению его профессиональных обязанностей;

3. Права и обязанности наставника

3.1. Наставник имеет право:

- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством;
- выдавать задания обучающимся в соответствии с их уровнем подготовки, контролировать качество их выполнения, а также соблюдение ими правил внутреннего распорядка предприятия/организации, иных обязательных норм и правил, установленных локальными нормативными актами предприятия/организации, и распространяющихся на них;

- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с обучением и воспитанием обучающихся, в том числе вносить предложения руководителю образовательной организации о поощрении отдельных обучающихся;
- принимать участие в процедуре оценки компетенций обучающихся, освоенных ими в процессе взаимодействия с наставником;
- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого;
- вносить предложения руководителю образовательной организации, в которой работает наставляемый, о его поощрении, наложении на него взыскания, переводе на другую должность;
- обращаться с заявлением к руководителю предприятия/организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника в отношении конкретного сотрудника по причинам успешного овладения сотрудником необходимыми профессиональными знаниями, умениями и навыками, психологической несовместимостью наставника и наставляемого, а также возникновения иных обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса наставничества.

3.2. Наставник обязан:

- обеспечивать поддержку обучающемуся для достижения лучших образовательных результатов;
- обеспечивать психоэмоциональную поддержку наставляемому с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- ознакомить наставляемого с основными направлениями деятельности, правилами организации труда в организации/предприятии, правилами внутреннего трудового распорядка;
- проводить мероприятия с обучающимися в соответствии с образовательными программами в различных формах (встречи, практикумы, тренинги, тренировки, мастер-классы и иных) и контролировать работу, выполняемую обучающимися самостоятельно;
- рационально организовывать труд обучающихся, эффективно использовать современное оборудование предприятия/организации в процессе взаимодействия с обучающимися;
- оказывать наставляемому помощь в изучении нормативных правовых актов Российской Федерации, Чукотского автономного округа, локальных актов организации, способствует освоению им практических приемов и способов качественного выполнения своих обязанностей, устранению допущенных ошибок;
- передавать наставляемому накопленный опыт профессионального мастерства;
- привлекать к участию в общественной жизни коллектива организации;
- воспитывать у наставляемого дисциплинированность, исполнительность, проявлять требовательность и принципиальность в вопросах соблюдения норм профессиональной этики;
- по инициативе куратора принимать участие в мониторинге (анкетировании) участников программы наставничества.

3.3. Замена наставника производится в случаях:

- прекращения трудового договора с наставником;
- перевода наставника на иную должность или в другое подразделение;
- психологическая несовместимость наставника и наставляемого;
- возникновение иных обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса наставничества.

3.4. Наставник может быть досрочно освобожден от исполнения возложенных на него обязанностей по осуществлению наставничества приказом руководителя предприятия/организации в случаях:

- письменного заявления наставника об освобождении от обязанностей по осуществлению наставничества;
- невыполнения или ненадлежащего выполнения наставником возложенных на него обязанностей;
- письменного мотивированного ходатайства наставляемого;
- производственной необходимости предприятия/организации.

4. Права и обязанности наставляемого

4.1. Наставляемый имеет право:

- обращаться к наставнику за советом, помощью;
- выходить к куратору с ходатайством о замене наставника;

4.2. Наставляемый обязан:

- уважительно относиться к наставнику;
- выполнять мероприятия индивидуального плана;
- изучать и руководствоваться положениями нормативных правовых актов Российской Федерации, Чукотского автономного округа, локальных актов организации при выполнении должностных обязанностей;
- выполнять рекомендации наставника по осуществлению учебной, трудовой деятельности, устранению допущенных ошибок;
- обучаться наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;
- участвовать в общественной жизни коллектива организации, развивать профессиональный кругозор;
- по инициативе куратора принимать участие в мониторинге (анкетировании) участников программы наставничества.

Приложение 1
к Типовому положению о программе наставничества в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования на территории Чукотского автономного округа

Примерная форма соглашения между наставником и наставляемым, а также законными представителями наставника и наставляемым, если участник программы несовершеннолетние

Я, Ф.И.О, статус в ОО, беру на себя обязанности наставника Ф.И.О., статус в ОО.

Как наставник обязуюсь:

- помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития;
- являться примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого;
- наставнические отношения формировать в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога;
- ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждать с ним долгосрочную перспективу и будущее;
- предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывать на риски и противоречия.
- не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения;
- помогать наставляемому развивать прикладные навыки, умения и компетенции;
- по возможности оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать, подталкивать и ободрять его.
- соблюдать обоюдные договоренности, не выходить за допустимые рамки субординации и не разглашать информацию, которую передает мне наставляемый (исключения, при которых я как наставник немедленно сообщаю куратору программы: если наставляемый сообщит о том, что стал жертвой насилия (физического, сексуального, психологического), если наставляемый сообщит о том, что вовлечен в незаконную деятельность (распространение наркотиков, финансовые махинации), если наставляемый сообщит (или его поведение будет свидетельствовать) о потенциальной угрозе, способной нанести вред жизни и здоровью (суицидальные мысли, пагубная зависимость)).

Наставник по согласованию с куратором может проводить дополнительные (в т.ч. выездные) мероприятия, направленные как на достижение цели наставнического взаимодействия, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым.

Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений.

Как наставник обязуюсь придерживаться следующих принципов:

- слушать - поддерживать зрительный контакт и посвящать наставляемым все свое внимание;
- рекомендовать – помогать наставляемым найти направление в жизни, но не подталкивать их;
- рассказывать - давать представление о перспективах, помогать определить цели и приоритеты;
- обучать – рассказывать о жизни и собственной карьере;
- представлять свой опыт - помогать наставляемым избежать ошибок и извлекать уроки из жизненных ситуаций;
- быть доступным - предоставить ресурс, источник опыта и знаний, которому наставляемый доверяет и к которому может обратиться;
- критиковать, но конструктивно - при необходимости наставники указывать области, которые нуждаются в улучшении, всегда сосредоточив внимание на поведении наставляемого, но никогда не на его/ее характере;
- поддерживать - независимо от того, насколько болезненный опыт имеет наставляемый, продолжать поощрять наставляемого учиться и совершенствоваться;
- быть точным - давать конкретные советы, «раскладывают по полочкам»: что было сделано хорошо, что может быть исправлено или улучшено, что достигнуто, какие преимущества есть у различных действий;
- быть равнодушным – интересоваться успехами наставляемого в обучении, в планировании карьеры, в личном развитии;
- быть успешным –наставник не только успешен сам по себе, но и способствует успехам других людей;
- вызывать восхищение – наставник пользуется уважением в своей организации и обществе.

Я, Ф.И.О, статус в ОО, в качестве наставляемого обязуюсь:

- уважительно относиться к наставнику;
- выполнять мероприятия индивидуального плана;
- изучать и руководствоваться положениями нормативных правовых актов Российской Федерации, Чукотского автономного округа, локальных актов организации при выполнении должностных обязанностей;
- выполнять рекомендации наставника по осуществлению учебной, трудовой деятельности, устранению допущенных ошибок;
- обучаться наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;
- участвовать в общественной жизни коллектива организации, развивать профессиональный кругозор;
- по инициативе куратора принимать участие в мониторинге (анкетировании) участников программы наставничества.

Срок и место заключения Соглашения _____.

Подписи сторон:

Наставник

**Наставляемый
(законный представитель)**

_____ ФИО

_____ ФИО

Приложение 2
к Типовому положению о программе наставничества в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования на территории Чукотского автономного округа

Форма согласия на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники программы наставничества несовершеннолетние

Согласие на обработку персональных данных для лиц, не достигших 18 лет

Я, _____,
(Ф.И.О. законного представителя)
являюсь законным представителем (родителем, опекуном (попечителем)) _____,
_____ года рождения,
(Ф.И.О. ребенка, дата рождения)
действуя в интересах своего ребенка (опекаемого), с Положением о наставничестве ознакомлен(-а) и согласен(-а).

Я даю свое согласие на участие своего ребенка (опекаемого) в программе наставничества в образовательной организации (далее – Программа наставничества).

В соответствии с требованиями статьи 9 Федерального закона от 27.07.2006г. № 152-ФЗ «О персональных данных», подтверждаю свое согласие на обработку его (её) следующих персональных данных: фамилия, имя, отчество, год, месяц, дата рождения, место учебы, класс (курс), сферы научных и учебных интересов, адрес проживания, адрес электронной почты, контактный телефон (далее – персональные данные) Образовательной организации, расположенной по адресу: 689000, Чукотский автономный округ, город (поселок), улица, дом (далее – Оператор).

Также я разрешаю Оператору производить фото- и видеосъемку моего ребенка во время проведения публичных мероприятий Программы наставничества, безвозмездно использовать эти фото, видео и информационные материалы во внутренних и внешних коммуникациях, связанных с деятельностью Оператора. Фотографии и видеоматериалы могут быть скопированы, представлены и сделаны достоянием общественности или адаптированы для использования СМИ при условии, что произведенные фотографии и видео не нанесут вред достоинству и репутации моего ребенка.

Предоставляю Оператору право осуществлять все действия (операции) с персональными данными моего ребенка, включая сбор, систематизацию, накопление, хранение, обновление, изменение, использование, передачу (распространение), обезличивание, уничтожение. Действия с персональными данными: автоматизированные с использованием средств вычислительной техники.

Настоящее согласие действует на период подготовки, проведения и подведения итогов Программы наставничества. Настоящее согласие может быть отозвано мной в любой момент по соглашению сторон путем подачи письменного заявления.

" _____ " _____ 20 ____ г. _____
(Подпись) (ФИО)

Подтверждаю, что ознакомлен(-а) с положениями [Федерального закона](#) от 27.07.2006г. №152-ФЗ «О персональных данных», права и обязанности в области защиты персональных данных мне разъяснены.

" _____ " _____ 20____ г. _____
(Подпись) (ФИО)

Согласие на обработку персональных данных для совершеннолетних участников программы наставничества

Я, _____,
(Ф.И.О. участника программы наставничества)

с Положением о наставничестве ознакомлен(-а) и согласен(-а).

Я даю свое согласие на участие в программе наставничества в образовательной организации (далее – Программа наставничества).

В соответствии с требованиями статьи 9 Федерального закона от 27.07.2006г. № 152-ФЗ «О персональных данных», подтверждаю свое согласие на обработку следующих персональных данных: фамилия, имя, отчество, год, месяц, дата рождения, место учебы (работы), класс (курс), сферы научных и учебных интересов, адрес проживания, адрес электронной почты, контактный телефон (далее – персональные данные) Образовательной организации, расположенной по адресу: 689000, Чукотский автономный округ, город (поселок), улица, дом (далее – Оператор).

Также я разрешаю Оператору производить фото- и видеосъемку во время проведения публичных мероприятий Программы наставничества, безвозмездно использовать эти фото, видео и информационные материалы во внутренних и внешних коммуникациях, связанных с деятельностью Оператора. Фотографии и видеоматериалы могут быть скопированы, представлены и сделаны достоянием общественности или адаптированы для использования СМИ при условии, что произведенные фотографии и видео не нанесут вред моему достоинству и репутации.

Предоставляю Оператору право осуществлять все действия (операции) с моими персональными данными, включая сбор, систематизацию, накопление, хранение, обновление, изменение, использование, передачу (распространение), обезличивание, уничтожение. Действия с персональными данными: автоматизированные с использованием средств вычислительной техники.

Настоящее согласие действует на период подготовки, проведения и подведения итогов Программы наставничества. Настоящее согласие может быть отозвано мной в любой момент по соглашению сторон путем подачи письменного заявления.

" _____ " _____ 20____ г. _____
(Подпись) (ФИО)

Подтверждаю, что ознакомлен(-а) с положениями [Федерального закона](#) от 27.07.2006г. №152-ФЗ «О персональных данных», права и обязанности в области защиты персональных данных мне разъяснены.

" _____ " _____ 20____ г. _____
(Подпись) (ФИО)