

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СЕМЁНОВСКАЯ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»
ЗЫРЯНСКОГО РАЙОНА
(МБОУ «Семёновская ООШ»)

ПРИНЯТО на заседании
Педагогического совета школы
Протокол № 8 от 25.04.2025 г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора школы
от 25.04.2025г. № 37
_____ О.А. Матвеева

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о наставничестве в МБОУ «Семёновская ООШ» (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ;
- Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 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»;
- Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению 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»);
- Уставом МБОУ «Семёновская ООШ».

1.2 Настоящее положение определяет цели, задачи и порядок организации наставничества, устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

2. Основные понятия и термины

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 школы, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества, за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в школе.

3. Цели и задачи наставничества

3.1 Целью наставничества в школе является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ «Семёновская ООШ».

3.2 Основными задачами школьного наставничества являются:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;
- разработка и реализация программ наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации эффективности программ наставничества в школе;
- формирования баз данных программ наставничества и лучших практик наставничества;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

4. Организационные основы наставничества

4.1 Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.

4.2 Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, который назначается приказом директора школы.

4.3 Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

4.4 Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников программы.

4.5 Наставляемыми могут быть обучающиеся:

- демонстрирующие низкие образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы с поведением;
- не принимающие участие в жизни школы, отстраненных от коллектива.

4.6 Наставляемыми могут быть педагоги:

- молодые специалисты;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающие овладеть современными технологиями, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

4.7 Наставниками могут быть:

- обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родители обучающихся – активные участники родительских советов;
- выпускники, заинтересованные в поддержке своей школы;
- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветераны педагогического труда.

4.8 База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

4.9 Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.

4.10 Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников. (Приложение 1)

4.11 Формирование наставнических пар/групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.

4.12 Формирование наставнических пар/групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора школы.

4.13 С наставниками, приглашенными из внешней среды составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

5. Реализация целевой модели наставничества

Реализация целевой модели наставничества в нашей школе включает в себя три формы наставничества: «ученик – ученик», «учитель – учитель», «учитель – ученик».

5.1 Форма наставничества «ученик – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся, 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.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

- помощь в реализации лидерского потенциала;
- улучшение образовательных, творческих и/или спортивных результатов;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации;
- формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результаты:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации в целом;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции, психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Портрет участников:

Наставник: Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность и т.п.). Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.

Наставляемый:

Пассивный. Социально или ценностно-дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива.

Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Варианты взаимодействия:

- 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.

Формы взаимодействия:

- личная беседа;
- консультации;
- волонтерство;

- подготовка к конкурсам, олимпиадам;
- совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации);
- в рамках организации проведения коллективно-творческих дел;
- внеурочная деятельность;
- «классные часы».

5.2 Форма наставничества «учитель – учитель» предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

- способствование формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентация начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорение процесса профессионального становления педагога;
- формирование сообщества образовательной организации (как часть педагогического).

Результаты:

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Портрет участников:

Наставник: Опытный педагог, 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 и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Наставляемый: 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 образовательной

организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Возможные варианты взаимодействия:

- «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.).

Формы взаимодействия:

- в рамках реализации программы повышения квалификации;
- в рамках педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия и т.п.

5.3 Форма наставничества «учитель – ученик»

Целью такой формы наставничества является:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций;
- создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

- помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы;
- формирование устойчивого сообщества обучающихся.

Результаты:

- результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы образовательной организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в детском коллективе, общий статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников к школе;
- обучающиеся, наставляемые подросткового возраста, получают необходимый стимул к

образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Портрет участников:

Наставник: Опытный педагог, 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 и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Способный создать комфортные условия для реализации творческих качеств, помочь с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, осуществить всестороннюю поддержку наставляемого.

Наставляемый: Ученик, выразивший желание или ощущающий необходимость сотрудничества со взрослым для достижения некоей учебной или иной цели.

Возможные формы взаимодействия: Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.

– «Учитель – неуспевающий ученик», «учитель – трудный подросток» предполагает педагогическую и психологическую поддержку обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытия его потенциала, создания условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоления дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. В качестве наставника выступает учитель, который работает в тесном контакте с учителями предметниками, классным руководителем, психологом, социальным педагогом, завучем.

– «Учитель – пассивный ученик» предполагает психоэмоциональную поддержку обучающегося с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника может выступать классный руководитель, учитель-предметник.

– «Учитель – одаренный ученик» предполагает психоэмоциональную поддержку с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров, психологическую поддержку, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместную работу над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель-предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал.

– «Учитель – ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид» предполагает создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышения мотивации к учебе и улучшения образовательных результатов обучающегося, развития его творческих и коммуникативных навыков, адаптации в школьном коллективе. В качестве наставника может выступать классный руководитель, учитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом.

5.4 Наставничество устанавливается продолжительностью от одного месяца до одного года в зависимости от степени профессиональной подготовки лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

5.5 Число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, определяется в зависимости от его профессиональной подготовки, опыта наставнической деятельности и объема выполняемой работы. Максимальное число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, не может превышать трех.

5.6 Закрепление наставника осуществляется на добровольной основе. Утверждение кандидатуры наставника осуществляется приказом организации или иным документом, предусмотренным локальными актами организации.

5.7 Замена наставника производится в следующих случаях:

- прекращение трудового договора с наставником;
- перевод наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество, на иную должность (профессию) или в другое структурное подразделение организации;
- просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество;
- неисполнение наставником функций наставничества или своих должностных обязанностей;
- возникновение иных обстоятельств, препятствующих осуществлению наставничества.

5.8 Результатами эффективной работы наставника считаются:

- формирование у лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, практических навыков выполнения должностных обязанностей;
- применение лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, рациональных и безопасных приемов и методов труда;
- освоение и использование лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, в практической деятельности нормативных правовых актов и иных документов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей, умение применять полученные теоретические знания при выполнении должностных обязанностей;
- положительная мотивация к профессиональной, учебной и иным родам деятельности и профессиональному и личностному развитию;
- самостоятельность лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, при принятии решений и выполнении им должностных обязанностей;
- дисциплинированность и исполнительность при выполнении распоряжений и указаний, связанных с выполнением должностных обязанностей.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

6.1 Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

6.2 Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов;
- удовлетворенность программы наставника и наставляемого.

6.3 Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

6.4 Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

6.5 В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки обучающимся.

7. Права и обязанности наставника

7.1 Наставник имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;

- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- проходить обучение с использованием федеральных программы, программ школы наставничества;
- получать психологическое сопровождение;
- участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

7.2 Наставник обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, устава образовательной организации, определяющих права и обязанности;
- разработать совместно с наставляемым план наставничества;
- помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определять векторы развития;
- формировать наставнические отношения 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;
- оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать, подталкивать и ободрять его;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- подводить итоги наставнической программы с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

8. Права и обязанности лица, в отношении которого осуществляется наставничество

8.1 Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
- рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
- участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставника.
- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

8.2 Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, устава образовательной организации, определяющих права и обязанности;
- участвовать в совместной разработке с наставником плана наставничества;
- выполнять этапы реализации программы наставничества.

9. Механизмы мотивации и поощрения наставников

9.1 Мероприятия по популяризации роли наставника:

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном

уровне;

- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара» и т.п.;
- создание специальной рубрики «Наставничество» на школьном сайте;
- создание на сайте образовательной организации методической копилки с программами наставничества, базы лучших наставнических практик.

9.2 В целях поощрения наставника за осуществление наставничества работодатель вправе предусмотреть:

- объявление благодарности, награждение грамотой/почетной грамотой образовательной организации «Лучший наставник»;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- рекомендовать наставнику прохождение аттестации на квалификационную категорию «педагог-наставник»;
- предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

10. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Положение о наставничестве в МБОУ «Семёновская ООШ»;
- Приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества;
- Дорожная карта внедрения системы наставничества в МБОУ «Семёновская ООШ»;
- Программа Целевой модели наставничества в МБОУ «Семёновская ООШ»;

**Согласие на обработку персональных данных
для совершеннолетних участников Программы наставничества**

Я, _____,
(фамилия имя отчество участника программы наставничества)

даю своё согласие на участие в Программе наставничества в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Семёновская основная общеобразовательная школа» Зырянского района (далее – МБОУ «Семёновская ООШ»).

В соответствии с требованиями статьи 9 Федерального закона от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных», подтверждаю своё согласие на обработку следующих персональных данных: фамилия, имя, отчество, год, месяц, дата рождения, место учебы, класс, сферы учебных интересов, адрес проживания, адрес электронной почты, контактный телефон (далее – персональные данные) МБОУ «Семёновская ООШ», расположенному по адресу: 636865, Томская область, Зырянский район, село Семёновка, улица Боровая, дом 4 (далее – заместитель директора по УВР).

Также я разрешаю заместителю директора по УВР 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 заместителя директора по УВР. 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 заместителю директора по УВР 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 27.07.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных», права и обязанности в области защиты персональных данных мне разъяснены.

« ____ » _____ 20 ____ г. _____
(Подпись) (ФИО)

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 участников Программы наставничества, 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 ребёнка (опекаемого), с Положением о наставничестве ознакомлен(-а) и согласен(-а).

Я даю своё согласие на участие своего ребёнка (опекаемого) в Программе наставничества в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Семёновская основная общеобразовательная школа» Зырянского района (далее – МБОУ «Семёновская ООШ»).

В соответствии с требованиями статьи 9 Федерального закона от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных», подтверждаю своё согласие на обработку его (её) следующих персональных данных: фамилия, имя, отчество, год, месяц, дата рождения, место учебы, класс, сферы учебных интересов, адрес проживания, адрес электронной почты, контактный телефон (далее – персональные данные) МБОУ «Семёновская ООШ», расположенной по адресу: 636865, Томская область, Зырянский район, село Семёновка, улица Боровая, дом 4 (далее – заместитель директора по УВР).

Также я разрешаю заместителю директора по УВР производить фото- и видеосъемку моего ребёнка во время проведения публичных мероприятий Программы наставничества, безвозмездно использовать эти фото-, видео- и информационные материалы во внутренних и внешних коммуникациях, связанных с деятельностью заместителя директора по УВР. 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 ребёнка.

Предоставляю право заместителю директора по УВР осуществлять все действия (операции) с персональными данными моего ребёнка, 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 27.07.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных», права и обязанности в области защиты персональных данных мне разъяснены.

« ____ » _____ 20 ____ г. _____
(Подпись) (ФИО)