

Муниципальное бюджетное учреждение  
дополнительного образования «Станция туризма и экскурсий»  
(МБУ ДО «Станция туризма и экскурсий»)  
город Рубцовск, ул. Тракторная, 72  
телефон 2-11-75

РАССМОТРЕНО  
педагогическим советом  
МБУ ДО «Станция туризма и экскурсий»  
(протокол № 2 от 22.11.2021г.)

УТВЕРЖДЕНО  
приказом МБУ ДО  
«Станция туризма и экскурсий»  
от 22.11.2021г. № 180

\_\_\_\_\_ А.Г. Шумаков

Положение  
о наставничестве муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования «Станция туризма и экскурсий»

г. Рубцовск

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в МБУ ДО «Станция туризма и экскурсий» (далее - положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

1.2. Целевая модель наставничества МБУ ДО «Станция туризма и экскурсий», осуществляющее образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным (общеразвивающим) программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федерального проекта «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

1.3. Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

## **2. Основные понятия и термины**

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

2.2. 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.

2.3. Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по дополнительным общеобразовательным (общеразвивающим) программам, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

2.7. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в учреждении.

### **3. Цели и задачи наставничества**

3.1. Целью наставнической деятельности в системе дополнительного образования выступает непосредственное взаимодействие наставляемого и наставника, направленное на образование, активную социализацию, продуктивное развитие, социальную адаптацию и профессиональную ориентацию путем передачи опыта от наставника к наставляемому.

3.2. Основными задачами 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;
- формирования баз данных программ наставничества и лучших практик.

### **4. Организационные основы наставничества**

4.1. Наставничество организуется на основании приказа директора.

4.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор.

4.3. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора.

4.4. Реализация наставнической программы происходит через работу кураторов с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

4.5. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором МБУ ДО «Станция туризма и экскурсий» куратором, педагогами.

4.6. Наставляемым может стать любой обучающийся по дополнительным общеобразовательным программам, а также молодой специалист и педагог на условиях свободного вхождения в выбранную программу и т.д.

4.7. Наставниками могут быть обучающиеся учреждения дополнительного образования, педагоги и иные должностные лица учреждения дополнительного образования.

4.8. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей МБУ ДО «Станция туризма и экскурсий» в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, обучающихся 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.

- 4.11. Формирование наставнических пар / групп осуществляется после знакомства с программой наставничества.
- 4.12. Формирование наставнических пар/ групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора.
- 4.13. С наставниками, приглашенными из внешней среды составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

### **5. Реализация целевой модели наставничества.**

- 5.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей МБУ ДО «Станция туризма и экскурсий», рассматриваются формы наставничества: педагог-обучающийся», «обучающийся – обучающийся», «педагог – педагог», «студент – обучающийся», «работодатель – обучающийся».
- 5.2. Представление содержания программ наставничества куратору Целевой модели.
- 5.3. Системное взаимодействие наставника и наставляемого.
- 5.4. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.
- 5.5. Количество встреч их содержание наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи – планировании.

### **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.
- 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.

### **7. Обязанности наставника:**

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устав МБУ ДО «Станция туризма и экскурсий».
- Разработать совместно с наставляемым план взаимодействия.
- Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить 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.
- Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения.
- Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать и ободрять его.
- Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение, 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 наставника:**

- Вносить на рассмотрение администрации МБУ ДО «Станция туризма и экскурсий» 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 муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

#### **9. Обязанности наставляемого:**

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устав МБУ ДО «Станция туризма и экскурсий».
- Разработать совместно с наставником план взаимодействия.
- Выполнять этапы реализации программы наставничества.

#### **10. Права наставляемого:**

- Вносить на рассмотрение администрации МБУ ДО «Станция туризма и экскурсий» предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
- Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
- Участвовать в муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
- Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

### **11. Механизмы мотивации и поощрения наставников.**

- Мероприятия по популяризации роли наставника.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Создание специальной рубрики «Наши наставники» на сайте учреждения.
- Предоставление наставникам возможности участия в формировании предложений, касающихся развития учреждения.
- Материальное поощрение

### **12. Документы, регламентирующие наставничество**

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Муниципальная целевая модель наставничества в учреждениях дополнительного образования.
- Приказ директора МБУ ДО «Станция туризма и экскурсий» о внедрении целевой модели наставничества и назначения куратора.
- Положение о наставничестве в МБУ ДО «Станция туризма и экскурсий».
- Дорожная карта внедрения системы наставничества в МБУ ДО «Станция туризма и экскурсий».
- Приказ «Об утверждении наставников и наставнических пар/групп».