**Формы реализации системы наставничества в начальной школе**

**Аннотация.** Данная статья будет полезна для учителей начальных классов при реализации системы наставничества в начальных классах.

**Ключевые слова:** наставничество, начальная школа, формы и принципы наставничества.

Наставничество — официальная педагогическая практика, которая закреплена в национальном проекте «Образование».

Внедрение в педагогическую практику «Стратегии развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года» актуализирует задачу объединения усилий по взаимодействию в реализации единой государственной политики в области воспитания, определению сущностных характеристик современного воспитательного процесса, обмену инновационным опытом, популяризации лучших практик поддержки детей в трудной жизненной ситуации, в том числе посредством привлечения волонтеров-наставников.

Международные и российские исследования показывают, что процесс наставничества будет эффективным, если он концептуально и методологически проработан и представляет собой целостную систему деятельности с четко определенной целью, логической структурой (объект, субъект, формы, средства, методы, результат) и временем, необходимым для ее осуществления.

Целью наставнической деятельности в системе образования выступает непосредственное воздействие на формирующуюся личность, направленное на ее образование, активную социализацию, продуктивное развитие, социальную адаптацию путем передачи опыта от наставника к наставляемому.[3]

Объектом наставничества является сам процесс передачи опыта, а субъектами - наставники, которые организуют наставническую деятельность и сами наставляемые.[4]

В работе наставник должен соблюдать следующие принципы:

**- добровольность** (деятельность наставника и наставляемого должна быть добровольной — работа по принуждению не будет эффективной);

**- целенаправленность** (в начале работы наставляемый определяет конкретные задачи, которые он хотел бы решить, и проговаривает их с наставником);

**- оснащенность инструментами** (перед началом работы наставник проходит обучение, знакомится с основными инструментами, методиками наставничества);

**- рефлексивность** (на протяжении всей работы пара оценивает эффективность своего взаимодействия). [5]

Национальный проект «Образование» и федеральная программа «Современный учитель» описывает пять целевых моделей наставничества: «учитель — учитель», «ученик — ученик», «студент-ученик», «работодатель — ученик», «работодатель — студент».

Цель этих практик — передавать опыт, компетенции и ценности в группе, где нет формальной иерархии и обязательств, а отношения в ней строятся на доверии и партнерских принципах. Любая из форм должна носить комплексный характер. Уже в начальной школе есть необходимость привлечения учащихся в наставническую деятельность.

В начальной школе, необходимо учитывать возрастные особенности школьников. Здесь будет более эффективна форма «ученик-ученик». Так дети младшего школьного возраста смогут научиться решать свои проблемы, не боясь осуждения сверстниками, станут более открытыми, что поможет в будущем при решении той или иной проблемы.[6] В случае модели «ученик-ученик», формируется группа «взаимоподдержки». Педагог в ней выступает куратором ученических неформальных объединений.[1]

Задачи, которые могут быть решены в данном случае:

**1. Образовательные -** наставник помогает преодолеть проблемы с учебой или, наоборот, одаренному ребенку — проявить себя и реализовать свои сильные стороны.

**2. Социальные -** наставник помогает справиться с адаптацией внутри коллектива новичкам, детям с девиантным поведением, с ограниченными возможностями здоровья.

**3. Индивидуальные -** наставник помогает решить жизненные проблемы ребенка, реализовать амбиции, желания, цели.

Перед началом работы дети участвуют в обучающих коллективных встречах. В индивидуальной работе наставник использует типовые инструменты: беседа, рефлексия и посещение мероприятий. С наставниками-детьми всегда работает организатор-взрослый. Ребята знают, что могут рассчитывать на его помощь или совет.

Перед запуском программы наставничества организаторы определяют возраст участников и круг задач, которые необходимо решить. Встречи могут проходить либо в контексте внеурочной деятельности, либо в рамках дополнительного образования. [2]

Если один из участников программы не является учеником школы, требуется заключить четырехсторонний договор между наставником, наставляемым, родителем и школой. В этом документе прописываются обязанности сторон, время, место и периодичность встреч. Если же наставник — ученик школы, то эти же вопросы решаются с помощью внутренних локальных актов.

Наставников нужно обучать. Можно использовать материалы международной программы «Пять миллионов коучей и наставников школьного возраста». Эти упражнения помогут ребенку научиться задавать открытые вопросы, дадут им возможность поставить себя на место другого.

**Список литературы:**

1. Барыбина И.А. Организация наставничества в школе /И.А. Барыбина// Школа, 2017. - №7 с. 16 – 24.
2. Блинов В.И. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент /В. И. Блинов, Е. Ю. Есенина, И. С. Сергеев // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3. – С. 4–18.
3. Дудина Е.А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура / Е. А. Дудина // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. – 2017. – Т. 7, № 5. – С. 25–36.
4. Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях: методические рекомендации /составитель Ю.Г. Маковецкая, Н.В. Грачёва, В.С. Серикова. – Челябинск, 2021.
5. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях/ Под редакцией Н.Ю. Синягиной. – М.:2016. – 153 с.
6. Настольная книга «Наставничество: Эффективная форма обучения»: информационно-методические материалы /автор-составитель Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. – 2-е издание. Издательство: Казань, 2020. – 51 с.