**Эссе**

**«Наставник: диалог поколений»**

заведующего муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения муниципального образования «город Бугуруслан» «Детский сад общеразвивающего вида №5» с приоритетным осуществлением познавательно-речевого развития воспитанников

Ильц Ольги Николаевны

Наставничество в реалиях настоящего времени приобрело форму популярного тренда. Указом Президента России Владимира Владимировича Путина 2023 год объявлен Годом педагога и наставника. Главная миссия Года – признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность. Традиционная суть наставничества заключается в передаче богатого профессионального опыта молодому поколению, в ускорении его адаптации к профессиональной деятельности, в оказании помощи и поддержки.

В нашем детском саду на протяжении многих лет педагогический состав был стабильным, работали педагоги с многолетним стажем. Коллектив привык работать годами в установившемся режиме. Три года назад началось обновление педагогических кадров. С приходом молодых специалистов в саду началась «новая» жизнь.

Однако, педагоги - стажисты проявили нежелание нарушать сложившуюся систему отношений, устоявшийся ход событий, стремились сохранить старые добрые порядки. Некоторые ощутили страх перед новым, неизведанным, осознанием своей некомпетентности, неуверенность в том, что перемены происходят в их интересах.

Надо отметить, что между поколениями всегда существовали разногласия и взаимные претензии, мешающие им понимать друг друга и вести взаимовыгодный диалог. Молодые специалисты мыслят совсем иначе, загоняя в тупик старшее поколение. В свою очередь, старшее поколение, воспитанные по-другому и имеющие свои моральные принципы, принимают все враждебно и не слушают мнение юного поколения.

Мне, как руководителю, необходимо было выстроить диалог между старшим и молодым поколением нашего детского сада. Скажу честно, это было непросто. Все мои доводы, что опыт старшего поколения не должен давать споткнуться младшему в своей профессиональной деятельности, что старшему можно и нужно учиться у молодого поколения, убеждали их слабо.

Чтобы решить эту проблему в нашем саду я организовала обратное наставничество, которое опирается на диалог поколений. Здесь младший помогает старшему в дальнейшем развитии – например, работая с интерактивными и дистанционными технологиями. Опытные педагоги обращаются к молодым специалистам при работе на образовательных платформах, создании персональной страницы на сайте ДОУ, работе с таблицами, обработке видео, использовании новых программ.

При этом молодое поколение очень текуче и легко меняет работу, в том числе, если не добиваются признания. А вот добиться им признания, набраться профессионального опыта помогают старшие наставники, тем самым способствуя удержанию молодых специалистов в детском саду. Опытный наставник оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации образовательной работы, знакомит с педагогическими технологиями, требованиями к ведению дошкольной документации, консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала, оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

 Большую эффективность в обратном наставничестве наряду с традиционными формами работы старшего поколения (беседами, консультациями, посещением и обсуждением занятий) имеют новые модернизированные: психологические тренинги, творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, квесты, круглые столы совместно с родителями и воспитанниками.

Я, как руководитель дошкольной организации, стремлюсь к неформальному подходу в организации наставничества: обучайтесь – делая; делайте – обучаясь. Пусть молодые специалисты сами становятся экспертами: проявляют общественную активность, обмениваются опытом, мнениями, присутствуют друг у друга на занятиях, посещают занятия своих старших коллег, рефлексируют.

И вообще, интересное это дело - обратное наставничество. Не успеешь оглянуться и хоть сколько-нибудь ощутить себя в роли наставляемого, как вдруг обнаруживаешь, что ты участвуешь в нём с обратной стороны в роли наставника!

Более того, считаю актуальным вопрос выбора наставника специалистами по своему желанию. В таком случае мне приходит на ум интернет-наставничество. Это технология профессиональной подготовки сотрудников, осуществляемая их более опытными коллегами в удаленном формате посредством цифровых инструментов.

Но как найти хорошего наставника в интернете среди огромного потока информации? Это может быть отдельная платформа, на которой регистрировались бы наставники и молодые педагоги. В ходе обратного наставничества они могли бы выбирать для себя специалиста, который их заинтересует.

Таким образом, возможность иметь опытного наставника была бы у каждого педагога. В этом и заключается моя инициатива в организации наставничества как диалога поколений.

Заканчивая свое рассуждение, делаю вывод: чтобы диалог поколений состоялся наставникам необходимо гармонировать друг с другом и прислушиваться к советам, невзирая на возраст и опыт, и тогда можно достигать новых вершин без границ!