**Визитная карточка**

**Скипиной О.Н., заместителя директора по дошкольному образованию Филиала МАОУ «Нижнеаремзянская СОШ» - детский сад «Колосок» д. Ломаева**

Я выросла в многодетной семье. Все мое детство окружали меня дети. Даже в школе у нас была подшефная группа в детском саду, мы приходили к ним, играли, гуляли, даже учились ухаживать за совсем маленькими. Видя, как воспитатели дарят безграничную любовь, заботу детям, я мечтала быть, как они, преданными профессии. Поэтому, не раздумывая поступила в Тобольское педагогическое училище на отделение «Дошкольное воспитание», по окончании которого начала трудовую деятельность в детском саду «Рябинка» г. Тобольска в должности воспитателя. Заведующая детским садом Елфимова Нина Ивановна увидела во мне гораздо больший потенциал и давала возможность ему раскрыться, предлагая мне участвовать в педагогических конкурсах различного уровня. Мои наставники помогали мне, в любых вопросах я чувствовала поддержку. После окончания Ишимского государственного педагогического института у меня наступил очередной период профессионального роста. Работа старшим воспитателем помогла мне изучить основы и приобрести необходимые организаторские навыки.

В 2016 году в нашей Тюменской области началась активная оптимизация образовательных учреждений. Мне предложили стать заместителем директора МАДОУ «Детский сад №49» г. Тобольска. Путь руководителя был не простым: первый год работы совпал с началом лицензирования и аккредитации учреждения. Но у меня есть правило: никогда не сдаваться и начатое дело доводить до конца. И все получилось!

У меня всегда было желание работать рядом с домом, в Тобольском районе. Ведущий специалист Отдела образования Тобольского района Остякова Любовь Александровна, радушно меня встретив, порекомендовала детский сад «Колосок». Директор МАОУ «Нижнеаремзянская СОШ» Нугманов Ринат Риятович предложил стать заведующей филиалом. В ходе собеседования я поняла, что мне интересно будет работать с Ринатом Риятовичем. И по сегодняшний день он меня вдохновляет на творческие успехи, как своими достижениями, так и поддержкой в участии в конкурсах различного уровня. Весной 2019г. в детском саду меня встретил дружный коллектив, где я стала работать заведующей филиала. Осенью в 2019г., Ринат Риятович предложил стать методистом по дошкольному образованию МАОУ «Нижнеаремзянская СОШ». Согласившись, я окунулась знакомую, интересную атмосферу. Пришлось за короткий срок откорректировать нормативные и локальные документы детских садов, так же провести анализ педагогических работников.

В ходе работы придерживалась основных принципов руководства образовательной организацией. В моем коллективе создана атмосфера доверия на основе взаимоуважения. Стараюсь развить у сотрудников максимально инициативу, творческие способности, умение найти себя. Для этого создается соответствующая обстановка, в которой любой сотрудник может проявить себя, раскрыть свои возможности. Любые (даже незначительные) достижения и личный вклад каждого сотрудника в общее дело, поощряется, как материально, так и морально. Это действительно работает и поднимает самооценку сотруднику детского сада.

Принцип личного стимулирования помогает мне обеспечивать личную заинтересованность сотрудника в работе, способствует принятию им определенных обязательств перед детским садом и коллективом. Сотрудники знают, что, поучаствовав в конкурсах, проведя мероприятия, проверку на высоком уровне, их обязательно за это хорошо простимулируют, как материально, так и морально. Кроме того, улыбка, вежливость, чуткое и внимательное отношение руководителя также являются достаточно действенными стимулами для сотрудников. Вся моя работа с сотрудниками строиться на основе стимулирования их деятельности: создание атмосферы взаимного понимания, создание условий для самообразования, создание условий для труда, создание системы творческой деятельности, и мн. др.

Также в нашем коллективе прижился принцип целостного взгляда человека, когда каждого сотрудника коллектив рассматривает не просто как работника, осуществляющего свою деятельность, а как личность с целями, мотивами, со всеми ее потребностями, переживаниями, которые он испытывает в процессе своей деятельности. Реализуя этот принцип, строю свои отношения с сотрудниками не как должностное лицо с подчиненным, а как человек с человеком, зная их переживания, семейные ценности. Всегда помню, что жизнь сотрудников не ограничивается только временем, проведенным на работе, она гораздо шире и насыщеннее. Общаясь с сотрудниками, всегда помню, что большую часть жизни он работает, поэтому делаю все возможное, чтобы время, проведенное на работе, было для педагога приятным и радостным. Мы часто встречаемся с сотрудниками не только в формально-официальной обстановке, но и можем просто пообщаться, «поговорить по душам» за чашкой чая. Сходить вместе в театр, провести праздник, принять участие в коллективных конкурсах, мероприятиях. Наш коллектив - это большая дружная семья, со своими радостями и огорчениями.

Применяю в работе принцип сотрудничества, создавая рабочую высокопродуктивную атмосферу в детском саду. Всегда помню, что лучше, когда сотрудник в коллективе не подчиненный, а человек дела. Основным ключом моей совместной деятельности с коллективом является: человечность, инициатива, сознательная дисциплина, целесообразная деятельность сотрудников. Всегда приветствую инициативу и поощряю сознательную дисциплину сотрудников.

Реализуя принцип целевой гармонизации, предусматриваю целесообразность, целеустремленность управления. Считаю, что бы в детском саду не делалось, все должно делаться на основе предварительно сформулированной, осмысленной, педагогически целесообразной цели. Результат длительной и кропотливой работы с кадрами формирует целевую ценность в детском саду.

Принцип постоянного обновления используется мною, когда есть потребность в переводе детского сада из режима функционирования в режим развития. Коллектив постепенно готовится к теоретическим и практическим изменениям. Сотрудников подвожу к тому, что процесс перемен в детском саду – это, прежде всего, процесс перемен в самом педагоге, в его личности.

Обозначенные принципы применяются мною, как система осуществления эффективного управления ДОУ, которая способствовала следующим результатам:

- в декабре 2019г. слаженная работа всего коллектива, привела к успешной проведённой Департаментской проверки, которая прошла без единого замечания;

- за 2019-2020 учебный год были аттестованы 8 (62%) педагогов на высшую квалификационную категорию и 2 (15%) педагога на первую на высшую квалификационную категорию;

- 96% педагогов имею свои персональные сайты, (2 сайта в стадии разработки);

- значительно увеличилось участие и результативность педагогов, воспитанников детских садов в мероприятиях, акциях и конкурсах различного уровня;

- увеличился % индекс здоровья воспитанников на 30% и стал в среднем по детским садам: 78%;

- за последний год увеличился списочный состав воспитанников на 20 человек.

Личными достижениями, считаю:

- в 2019г., диплом за 1 место во всероссийском педагогическом конкурсе с международным участием «Инновационная педагогика: опыт, достижения», номинация: «Мастер-класс»;

- в 2019г., диплом за 1 место во всероссийском конкурсе современных инновационных разработок «Педагог будущего»;

- в 2019г., диплом II степени во всероссийском конкурсе профессионального мастерства «Учитель года»;

- в 2020г., победой на муниципальном и региональном этапе VIII Всероссийский конкурс «Воспитатели России» в номинации «Лучший руководитель образовательной организации «Эффективный руководитель»;

- в 2021г., победой на V муниципальных педагогических чтениях и др.

С 2021г. мне предложили стать заместителем директора по дошкольному образованию МАОУ «Нижнеаремзянской СОШ». Я понимала, что это очередной этап, к достижению поставленных целей, новых вершин.

Я поняла, что это моя судьба, это, действительно, дело всей моей жизни. С уверенностью могу сказать - люблю свою работу и не представляю жизни без нее.