**Областной конкурс «Лидеры дошкольного образования»**

**1.Общая информация**

**Фамилия, имя, отчество**: Куликова Надежда Евгеньевна

**Должность:** заместитель заведующего МАДОУ ЦРР – детский сад № 50 города Тюмени

**Дата рождения**: 29.08.1987

**Образование, ученая степень** *(уровень, учебное заведение:*

высшее

**Профессиональная карьера:**

8 лет

2013 год – МАДОУ ЦРР – детский сад № 40 города Тобольска, помощник воспитателя;

2014 год – МАДОУ ЦРР – детский сад № 40 города Тобольска, воспитатель;

2015 год – МАДОУ ЦРР – детский сад № 50 города Тюмени, в должности воспитатель;

2019 год – МАДОУ ЦРР – детский сад № 50 города Тюмени, в должности методист.

**Наличие наград, званий***:*

- благодарственное письмо Администрации города Тюмени от 29.08.2018 г.

**Награды и профессиональные достижения, отражающие основные показатели и результаты работы образовательной организации**:

- диплом победителя в региональном фестивале детского творчества «Юные таланты», 2019г;

- благодарность ТОГИРРО за организацию стажировочной площадки по теме «Знакомство детей с академической музыкой», 2019 г;

- грамота победителя Всероссийского конкурса – смотра «Лучшие детские сады России 2019», 2019г;

- сертификат ТОГИРРО за предоставление опыта работа ДОУ «Управление образовательным процессом в условиях реализации ФГОС дошкольного образования», 2019 г;

**-** благодарность ТОГИРРО за представленный опыт работы ДОУ на VI Всероссийском съезде работников дошкольного образования «Реализация государственной политики в сфере дошкольного образования» 2020 г;

- грамота победителя Всероссийского открытого конкурса – смотра «Детский сад года 2020», 2020г;

-диплом победителя муниципального фестиваля – конкурса «Разбуди талант!»- 2021.

**2. Описание**

Педагогическая деятельность всегда обусловлена желанием восхитить детей, удивить коллег неординарностью подходов и методических приемов, достичь позитивного сотрудничества с родителями, продемонстрировать свою индивидуальность в сообществе профессионалов.

В последние годы проблема адаптации молодых специалистов не теряет своей актуальности. От того, как пройдет этап вхождения, зависит, состоится ли воспитатель как профессионал, останется ли он в данной профессии.

Оптимальное вхождение новых сотрудников в сложившуюся систему взаимоотношений и профессиональных требований диктуют для администрации учреждения использование разнообразного арсенала средств по формированию команды единомышленников и корпоративного духа всего коллектива.

С 2008 года в нашем учреждении создана система работы с педагогическим коллективом. На сегодняшний день данная система работы принесла определенные положительные результаты по успешной адаптации и созданию мотивации к овладению практическими навыками во взаимодействии с детьми и родителями.

Она позволяет облегчить процесс разрешения молодым работником профессиональных и межличностных проблем, ускорить его вхождение в коллектив, приобрести и закрепить на практике полученные профессиональные знания, обеспечить качественное выполнение своих должностных обязанностей.

Особую значимость в системе мер по успешной адаптации педагогов по праву принадлежит проекту «Лестница успеха». Принятие ценностей уже существующей системы будет приемлемо только в том случае, если содержание взаимодействия выстроено с учетом запросов и затруднений педагогов и старт восхождения по Лестнице обусловлен ситуацией успеха для каждого педагога.

Работа, связанная с профессиональной адаптацией педагогов, принесет максимальный эффект в том случае, если содержание деятельности выстраивается с учетом запросов и затруднений педагогов.

В основе Проекта три направления:

Направление «Методические ступени» способствует определению уровня и содержания взаимодействия с методистом, старшим воспитателем, узкими специалистами и коллегами корпуса.

Старший воспитатель выявляет уровень профессиональной подготовленности молодого специалиста и предлагает воспользоваться материалом «Методический конструктор», которые включают в себя картотеки опыта по внедрению успешных практик, методов и приемов по образовательным областям. Методист оказывает индивидуальное сопровождение в разработке и реализации индивидуального образовательного маршрута «Карта профессионального роста», которая выстраивает перспективу дальнейшего развития и фиксирует успехи педагогов.

 В период адаптации неоценимая роль отводится деятельности психологической службы учреждения по моделированию педагогических ситуаций, проведению тренингов на снятие страхов и напряжения.

Второе направление – это организация наставничества. Педагог-наставник определяет тематику консультаций, семинаров, практикумов. Совместно с молодым педагогом проводят мастер-классы, моделируют и анализирует проведенные мероприятия.

Деятельность «Совета молодых» позволяет молодым специалистам представить свое видение развития того или иного процесса, отстоять точку зрения по формам методической работы в учреждении.

Поддержка педагогических инициатив стало источником реализации инновационной идеи по введению в практику Педагогического навигатора. Лучшие практики и проекты включаются в план работы учреждения.

Одним из средств повышения профессиональных компетенций и успешной адаптации начинающего педагога является конкурсное движение.

Ежегодный конкурс профессионального мастерства на уровне учреждения «Дошкольный работник счастливого детства» является мощной мотивацией к участию в городским конкурсах, одной из ступеней к расширению профессионального знакомства и установлению личностных продуктивных связей, обогащению педагогического опыта и проявления своего «Я».

Проект «Лестница успеха» направлен в том числе и на перспективу саморазвития. Молодые специалисты, занимающие призовые места в конкурсных мероприятиях, становятся участниками конференций и форумов различного уровня, что является стартовой площадкой для карьерного роста и заявки своего имени в сообществе профессионалов.

Участники проекта «Лестница успеха», наставники получают возможность не только получать, либо обновлять знания в сфере образования, но заряжаться личностной энергетикой от психологически комфортного взаимодействия.

 Создание условий для профессионального роста и успешной адаптации не ограничивается только внедрением разных форматов методического сопровождения.

Формирование корпоративной культуры, поддерживающей дух учреждения, осуществляется, в том числе, профсоюзной организацией. Посещение театров, выставок, организация выездов на природу, педагогические гостиные, спартакиады, творческие мастерские, участие в бале молодых педагогов является неотъемлемой жизнью молодых специалистов. Включенность в активную общественную жизнь учреждения является основанием для представления молодого специалиста к ежемесячной номинации «Педагог месяца».

 Важно, чтобы все сотрудники учреждения были замотивированы на создание пространства счастливого детства, являющегося фундаментом успешного развития современного ребенка.

 Проект «Лестница успеха» не статичен, он меняется в соответствии с вызовами современности и перспективен, так как он создает пространство творчества, самореализации, общения, единства и вдохновения педагога.