Петровых Анастасия Антоновна

МБДОУ детский сад № 405

г. Екатеринбург

**Мотивационное письмо**

Ведущим мотивом моего участия в конкурсе «Кадровый резерв» является возможность профессионального роста в сфере образования. Роста не только с целью собственного развития, а в большей степени с целью реализации накопившихся идей.

Педагогической деятельностью занимаюсь с 2018 года. Работаю инструктором по физической культуре в муниципальном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 405 «Родничок», в городе Екатеринбурге. Имею высшую квалификационную категорию.

Благодаря упорной работе я достигла существенных профессиональных успехов, приобрела опыт, знание педагогических технологий, расширила профессиональный кругозор. Во многом этому способствовало желание научиться самой и научить других.

Примером активной жизненной позиции, является самообразование, участие в конкурсах, трансляция опыта.

Участие в данном конкурсе открывает новые горизонты развития, новые знания, умения, знакомство с интересными людьми.

В 2018 году с красным дипломом окончила Свердловский областной педагогический колледж, квалификация «Воспитатель детей дошкольного возраста». В 2019 году прошла профессиональную подготовку и получила квалификацию «Инструктор по физической культуре». В 2021 году вновь прошла профессиональную переподготовку и получила квалификацию «Учитель адаптивной физической культуры». Сейчас учусь в Уральском государственном педагогическом университете, на 3 курсе, по специальности «Психолого-педагогическое образование. Социальная педагогика и управление воспитательной работой»

Уже в детстве я была уверена, что буду педагогом. Ярким примером удивительно душевного отношения к детям для меня были: бабушка и мама — добрые и чуткие воспитатели детского сада. Общий педагогический стаж в семье 59 лет. Продолжительный взгляд на систему образования позволил мне чётко ощутить все прелести и проблемы данной сферы, а также сделать всё возможное для преодоления сложностей

Я готова к тому, чтобы усердно работать и находить творческие и инновационные подходы к образованию. Верю, что моя мотивация, энтузиазм и стремление к постоянному развитию позволят встать на ступень выше.

На дошкольное образовательное учреждение в современных условиях развития нашего общества возлагаются ответственные социальные задачи – обучать, воспитывать и готовить к жизни то поколение людей, труд и талант, инициатива и творчество которых будут определять социально-экономический, научно-технический и нравственный прогресс Российского

общества.

В наше время все больше возрастает значение таких качеств педагога, как компетентность, чувство нового, инициатива, смелость и готовность брать ответственность на себя; умение поставить задачу и довести до конца ее решение.

Под моим руководством воспитанники принимают активное участие в конкурсах, таких как: 2023 г. Региональный фестиваль «Мастерская открытий», участник, 2022 г. Городской Фестиваль - «Здоровье», участник, 2021 г. «ГТО», 2022 г. «Добрый город», участник, 2023 г. «Поколение ЗОЖ»; 2022 г. районный «Yukigassen», диплом 3 место (являлась организатором конкурса, который проходил на базе нашего МБДОУ, между детскими садами Чкаловского района).

Активно принимаю участие в конкурсном движении. 2021 г., являлась молодым лицом Чкаловского района в номинации «Молодой доброволец». 2021 г., районный этап «Молодой педагог», 2022 г., участник Всероссийского конкурса «Педагогический дебют», 2022 г., участник творческой акции «Юбилей – подарок Екатеринбургу» Городского образовательного проекта «Добрый город», 2023 г., участник районного этапа конкурса "Воспитатель года» - в номинации «Инструктор по физической культуре»,

Транслировала опыт работы на районных методических объединениях: «Повышение эффективности физического развития детей в инновационных формах работы (круговая тренировка)», «Мониторинг развития физических качеств детей дошкольного возраста», «Взаимодействие с семьей», «Способы и методы привлечения родительской общественности к мероприятиям в ДОУ по физическому развитию» и т.д.

Состою в городской ассоциации педагогов и транслирую свой профессиональный опыт «Педагогическая гостиная, игровые технологии в развитии раннего дошкольного возраста» для педагогов города Екатеринбурга.

По результатам моих наблюдений современная образовательная организация имеет ряд проблем:

-Нежелание выпускников педагогических университетов, колледжей идти работать в ДОО;

-Увеличение количества обучающихся с ОВЗ;

-Нерешительность молодых педагогов в собственной состоятельности, боязнь совершить педагогическую ошибку во взаимодействии с воспитанниками, их родителями;

-Низкий уровень участия родителей в образовательном процессе.

Со своей стороны, я принимаю участие в решении данных вопросов и могу утверждать, что здесь моими основными помощниками, кроме опыта и наработок, являются эффективные меры активной поддержки родителей, воспитывающих детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья.

Эффективность решения проблемных ситуаций ДОО зависит от стиля управления коллективом, от личных качеств руководителя. Это уверенность в себе в своих силах, возможностях. Руководителю дошкольной организации необходимо неустанно совершенствовать стиль своей работы, постоянно работать над собой, обеспечить действительный контроль и высокую требовательность к работникам, знать сильные и слабые стороны каждого из них, их возможности, всячески способствовать полному использованию этих возможностей, повышению педагогической квалификации и мастерства каждого работника. Необходимо постоянно заботиться о создании здоровой атмосферы в коллективе, сочетая высокую требовательность и повышение ответственности с доброжелательным, чутким и заботливым отношением к каждому работнику.

Требовательность должна соединяться с тактичным, внимательным и уважительным отношением к каждому работнику, соединяться с умением создать самые благоприятные условия для роста работника, для выявления и развития его способностей и творческих возможностей.

Обязательным для руководителя является его эмоциональная уравновешенность и стрессоустойчивость. Руководитель должен контролировать свои эмоциональные проявления. Его постоянно окружают люди, и со всеми из них, независимо от настроения и личного расположения, у него должны быть ровные, деловые отношения. К тому же эмоциональная неуравновешенность может снижать уверенность человека в своих силах, а тем самым и его деловую активность.

Современные требования к образованию меняют позицию заведующего детского сада как управленца. Ему, грамотному руководителю, для того, чтобы поднять имидж учреждения на более высокую планку, нужны знания по вопросам управления финансами и экономики, ведь иначе уровень дошкольного учреждения не сможет подняться на ступень, которую ставят запросы общества.

Профессиональные ориентиры – это развитие, преобразование, коррекция профессионально ценностных ориентаций, которое происходит в течение всей профессиональной жизни, поэтому представляется целесообразным проанализировать возможности профессиональной сферы в системе непрерывного педагогического образования.

Я нахожусь в мотивационной среде, где не хочется останавливаться на достигнутом, а «конкурентная» социальная профессиональная среда, стимулирует к постоянному совершенствованию. Передо мной поставлена цель стать руководителем, достижение которой требует наличия новых знаний, которое я получаю посредством разнообразного круга общения, участием в конкурсном движении, представлением педагогического опыта. Я способна обучаться новым методам и адекватно адаптируюсь к любым изменениям.

Со стороны ДОУ оказывается необходимая и востребованная помощь в решении проблем профессионального развития, постоянная поддержка и направление в «нужное русло».

Благодаря семинарам Алены Михайловны Крюковой, я знаю какой он, успешный руководитель. Я планирую вывести организацию на новый уровень. Ввести в ДОУ стратегическое планирование – процесс моделирования будущего организации и поддержания стратегического соответствия между целями организации, ее потенциальными и инновационными возможностями, концепция развития. Построение плана «От прогнозируемого будущего к настоящему».

Первостепенное значение - обучение кадров, повышение квалификации, мастер-классы, тренинги, семинары.

Создать мотивационную среду, формировать желание трудиться в этой организации. Создать условия для раскрытия сильных личностных качеств. Чем больше членов команды способно действовать самостоятельно, тем выше уровень ответственности организации.

Быть для коллектива современным руководителем, внедряя современные тенденции. Оптимально определять и ставить задачи на будущее, решая их совместно с коллективом, потому что только система дает результат.

Быть для коллег человеком, который всегда готов радоваться за успехи своих, прийти на помощь в трудную минуту.