

Муниципальное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 92 г. Могоча Забайкальского края

Утверждаю:
директор МОУ СОШ № 92
Л.Г.Вавилова



**Комплексная модель учительского роста
МОУ СОШ № 92
г. Могоча Забайкальского края**

г. Могоча 2017

Введение

Обеспечение высокого качества образования для всех граждан, независимо от места жительства, социального статуса семей в настоящее время является одним из важных приоритетов государственной образовательной политики в РФ.

Комплексная модель учительского роста МОУ СОШ № 92 разработана на основании: поручения Президента на государственном совете 23 декабря 2013 года Правительству РФ «обеспечить формирование национальной системы учительского роста, направленной, в частности, на установление для педагогических работников уровней владения профессиональными компетенциями, подтверждаемыми результатами аттестации, а также на учет мнения выпускников общеобразовательных организаций, но не ранее чем через четыре года после окончания ими обучения в таких организациях, предусмотрев издание соответствующих нормативных правовых актов».

Цель: создание благоприятной среды в ОО для профессионального и карьерного учительского роста, формирование и развитие профессиональных компетенций педагогов, их ценностного отношения к деятельности, личностной заинтересованности с целью достижения высокого профессионального результата.

Задачи:

1. Создание условий для профессионального роста педагогов;
2. Совершенствование системы управления администрации школы;
3. Повышение мотивации к профессиональной деятельности педагогов;
4. Информационно-методическое сопровождение педагогов
5. Консультативно-методическое сопровождение деятельности педагогов
6. Учебно-методическое сопровождение деятельности педагогов

Комплексная модель учительского роста	Муниципальное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 92 г. Могоча Забайкальского края
Специфика ОО	Школа с низкими результатами обучения. На протяжении 3-х лет (2013-2014, 2014-2015, 2015-2016 учебные годы) школа показала низкие результаты государственной итоговой аттестации по математике.
Категории участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала	<ul style="list-style-type: none"> - администрация ОО; - руководители школьных методических объединений; - педагоги, педагог-библиотекарь, социально-психологическая служба школы; - педагоги сетевого взаимодействия; - методисты комитета образования администрации муниципального района «Могочинский район».
Функции участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала	
Администрация	<ul style="list-style-type: none"> - повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов; -создание правовых, организационных условий для роста общекультурной компетентности педагога и его профессионального роста; -стимулирование труда педагога; -стимулирование труда педагогов интеллектуально-творческими средствами, способствующими образовательному и профессиональному росту педагога -стимулирование труда педагогов ресурсными средствами, позволяющими экономить время педагога или распределять его более эффективно; -стимулирование труда педагогов статусными средствами, повышающими роль педагога в коллективе; -удовлетворение социальных потребностей педагогов; -организация и участие в сетевом взаимодействии; -тьюторская деятельность; -диагностическая функция; - организация взаимодействия с представителями ИРО Забайкальского края.
Руководители	Методическое сопровождение педагогов:

<p>школьных методических служб объединений, тьюторы</p>	<ul style="list-style-type: none"> -консультирование; -профессиональные тренинги, направленные на раскрытие внутреннего потенциала педагога; -развитие системы школьных традиций для педагогов; -разработка образовательных программ; -разработка методических материалов, рекомендаций для педагогов; -участие в различных формах методической работы педагогов <p>Информационно-методическое сопровождение педагогов:</p> <ul style="list-style-type: none"> -регулярная поставка информации о современных требованиях к деятельности педагога и опыте других образовательных организаций, об эффективных подходах, формах и методах организации деятельности обучающихся; -организация информационного обмена между педагогами; -семинары, консультации, методические выставки, методические рекомендации, создание информационного банка педагогического опыта работы, обеспечение методическими разработками; - разработка рабочих программ; - проведение комплексного анализа и оценки результатов профессиональной деятельности; - консультирование по вопросам формирования мотивации; - мероприятия по обмену опытом, взаимообучение. <p>Учебно-методическое сопровождение деятельности педагогов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - пополнение методического арсенала; - формирование дополнительных компетенций; - восполнение имеющихся дефицитов предметных и технологических знаний; - развитие опыта решения профессиональных задач
<p>Педагоги (учителя начальных классов, учителя- предметники)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Овладение педагогами профессиональными компетенциями для эффективной профессиональной деятельности; - участие в тренингах, направленных на раскрытие внутреннего потенциала педагога; - участие в различных формах методической работы;

	<ul style="list-style-type: none"> - самообразование; - повышение квалификации посредством курсов повышения квалификации, профессиональной переподготовки педагогов.
Педагог-психолог	<ul style="list-style-type: none"> - Обеспечение психологического сопровождения обучающихся, педагогов; - проведение диагностических тестирований; - оформление рекомендаций по работе с отдельными категориями учащихся (дети с ОВЗ, дети группы «риска»); - проведение тренингов предотвращения профессионального выгорания; - психологическое сопровождение учащихся при подготовке к сдаче ГИА (ЕГЭ, ГВЭ и ОГЭ).
Классные руководители	<ul style="list-style-type: none"> - Анализ и оценка индивидуальности учащегося, состояния и условий семейного воспитания, становления и формирования классного коллектива, подростковых групп, объединений, обеспечивающих социализацию каждого ребенка; - регулирование межличностных отношений между детьми, взаимоотношений с педагогами, с окружающими людьми; - прогнозирование уровней индивидуального развития ребенка; - обеспечение связи общеобразовательной организации с семьей; - проведение консультаций, бесед с родителями (законными представителями) обучающихся; - взаимодействие с педагогами, работающими в классе; - стимулирование и учет разнообразной деятельности учащихся, в том числе в системе дополнительного образования.
Педагоги системы дополнительного образования	<p>Повышение профессиональной компетенции педагогов в области:</p> <ul style="list-style-type: none"> - управления ОО, показывающей низкие результаты обучения; - реализации и разработки программ внеурочной деятельности; - организации и проведения дополнительных образовательных услуг; - использования образовательных технологий в учебном процессе; - совершенствования предметных знаний; - совершенствования методов обучения; - совершенствования форм и методов взаимодействия с детьми с ОВЗ в учебном процессе.
ИРО Забайкальского края, КО администрации муниципального	<ul style="list-style-type: none"> - Проведение конференций, семинаров, вебинаров по обмену опытом, профессиональных конкурсов;

района «Могочинский район», организации - участники сетевого взаимодействия	<ul style="list-style-type: none"> - информирование педагогов о современных требованиях к деятельности педагога; - информирование о передовом педагогическом опыте, эффективных формах и методах организации деятельности обучающихся; - содействие в распространении положительных практик других образовательных организаций.
Организации дополнительного образования детей	Расширения спектра внеурочной деятельности в рамках сетевого взаимодействия с организациями дополнительного образования детей.
Ожидаемые результаты и риски внедрения модели учительского роста	<p>Риски:</p> <ul style="list-style-type: none"> - неполнота отдельных нормативно-правовых документов, не предусмотренных на момент разработки и начало внедрения Модели учительского роста; - недостаточность бюджетного финансирования; - отсутствие внебюджетных, спонсорских инвестиций и пожертвований в связи с изменением финансово-экономического положения партнеров социума; - некомпетентное внедрение сторонних структур (организаций, учреждений) и лиц в процессы принятия управленческих решений по обновлению образовательного пространства школы в образовательный процесс; - недостаточность профессиональной инициативы и компетентности у отдельных педагогов по реализации программ и образовательных технологий. - - неготовность отдельных педагогов выстраивать партнерские отношения с другими субъектами образовательного процесса, партнерами социума; - неполнота ресурсной базы для реализации новых направлений и отдельных программ, и мероприятий Модели учительского роста. <p>Ожидаемые результаты:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Сформированность потребности саморазвития, самосовершенствования у педагогов ОО; - реализация новых форм и методов работы с обучающимися (в том числе детей с ОВЗ), обеспечивающих качество образования; - применение учителями современных образовательных технологий, продуктивность и эффективность методической деятельности; -увеличение доли учителей, аттестованных на высшую и первую квалификационную категорию; - положительная динамика качества знаний; - повышение уровня обученности обучающихся (в том числе детей с

	ОВЗ); - повышение мотивации у педагогов; - повышение социального статуса педагогов; - карьерный рост педагогов; - уменьшение профессиональных дефицитов педагогов.
Условия реализации модели учительского роста в образовательной организации	
Нормативно-правовые условия реализации Модели учительского роста	1. Утвержденная Модель учительского роста в образовательной организации. 2. Приказ о внедрении Модели учительского роста. 3. Дорожная карта по внедрению Модели учительского роста в образовательной организации. 4. Утвержденный План контроля внедрения Модели учительского роста.
Документальное обеспечение Модели учительского роста в образовательной организации	
Нормативная база внедрения Модели учительского роста в ОО	1. Модель учительского роста в образовательной организации 2. План контроля внедрения Модели учительского роста в образовательной организации 3. Положение об индивидуальном образовательном маршруте педагога в образовательной организации 4. Положение о стимулирующих выплатах (премиях) в образовательной организации 5. Положение об аттестации педагогических работников 6. Положение о повышении квалификации педагогических работников 7. Положение о проведении семинаров в образовательной организации 8. Положение о проведении мастер - классов в образовательной организации 9. Положение о проведении ярмарки - выставки педагогических идей в образовательной организации 10. Положение о методической службе в образовательной организации 11. Положение о работе творческих и проблемных групп 12. Положение о работе коллектива в командах 13. Положение о работе с молодыми педагогами 14. Положение о социально- психологической службе 15. Положение о педагогическом совете 16. Положение о службе информационного обеспечения
Финансово-экономическая обеспеченность Модели учительского роста в образовательной организации	

<p>Финансирование</p>	<p>Источники финансирования ОО: 1) бюджетное финансирование ОО; 2) внебюджетное финансирование ОО: - доходы, полученные от участия в конкурсах, грантах; - добровольные пожертвования и целевые взносы физических и юридических лиц. Принципы использования: 1. Целевое использование выделенных и самостоятельно заработанных средств.</p>
<p>Материально-техническая обеспеченность Модели учительского роста в ОО</p>	
<p>Материально-техническое обеспечение внедрения Модели учительского роста в образовательной организации</p>	<p>Направления развития материально-технической обеспеченности модели учительского роста в ОО: 1. Оснащение необходимым оборудованием: - компьютерный класс - оборудование автоматизированных рабочих мест (АРМ) педагогов; - оснащение кабинетов мультимедийными проекторами и интерактивными досками; - лингафонный кабинет; - кабинет робототехники; - системы электронного голосования, документ-камеры; - кабинеты биологии, физики; - кабинеты технологии (домоводства, швейная, столярная мастерские) - реконструкция спортивного зала. 2. В целях обновления содержания образования приобретение необходимого программного обеспечения. 3. Пополнение и оснащение методической литературой школьной библиотеки; - создание медиатеки. 4. Оснащение доступной среды для детей с ОВЗ.</p>
<p>Организационно-кадровое обеспечение</p>	
	<p>Целевое обучение будущих педагогических кадров.</p>
<p>Создание правовых, организационных условий для роста общекультурной компетентности педагога и его профессионального роста</p>	<p>Совершенствование нормативно-правовой базы школы: положений, приказов, договоров, позволяющих обеспечить стабильные, устойчивые условия для профессионального роста педагогов.</p>

<p>Совершенствование управленческой компетенции администрации образовательной организации</p>	<p>Прохождение административным составом повышения квалификации.</p>
<p>Научно-методическое сопровождение педагогов</p>	<p>Научно-методическое сопровождение педагогов (ответственные : заместитель директора по НМР):</p> <ul style="list-style-type: none"> - консультирование; - профессиональные тренинги, направленные на раскрытие внутреннего потенциала педагога; - развитие системы школьных традиций для педагогов; - разработка авторских образовательных программ; - разработка методических материалов, рекомендаций для педагогов; - участие в различных формах методической работы педагогов. <p>Информационно-методическое сопровождение педагогов (ответственные - руководители МО):</p> <ul style="list-style-type: none"> - регулярная поставка информации о современных требованиях к деятельности педагога и опыте других образовательных организаций, об эффективных подходах, формах и методах организации деятельности обучающихся; - организация информационного обмена между педагогами; - семинары, консультации, методические выставки, методические рекомендации, создание информационного банка педагогического опыта работы, обеспечение методическими разработками; - составление авторской программы; - разработка новой образовательной технологии; - проведение комплексного анализа и оценки результатов профессиональной деятельности консультирование по вопросам формирования мотивации; - консультирование по вопросам компьютерных программ; - взаимное обучение; - мероприятия по обмену опытом. <p>Учебно-методическое сопровождение деятельности педагогов (ответственные: Методическая служба школы):</p> <ul style="list-style-type: none"> - обогащение методического арсенала; - формирование дополнительных компетенций;

	<ul style="list-style-type: none"> - восполнение имеющихся дефицитов предметных и технологических знаний; - развитие опыта решения профессиональных задач.
<p>Повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов</p>	<p>1) Проведение диагностики на определение ведущих мотивов профессиональной мотивации</p> <p>2) Исходя их результатов диагностики создание условий для реализации интересов педагога исходя из ведущих мотивов:</p> <p>Мотив самостоятельности, реализация себя в профессиональной деятельности как творческой личности</p> <p>1.1.Открытие собственного мастер – класса для учителей района или города. 1.2.Повышение самостоятельности, возможность работать по интересующей программе, выбирать класс, устанавливать желаемый и наиболее удобный график работы (расписание).</p> <p>1.3.Содействие в получении гранта на реализацию интересующего учителя проекта.</p> <p>1.4.Содействие в разработке, утверждении и распространении авторской программы.</p> <p>Мотив личного развития, приобретения новой информации</p> <p>2.1. Направление на стажировку или приобретения новой информации. престижные курсы.</p> <p>2.2. Предоставление времени на методическую работу (работа на дому)</p> <p>2.3. Творческий отпуск в каникулярное время.</p> <p>2.4. Дополнительные дни к отпуску.</p> <p>2.5. Содействие в переподготовке по интересующей учителя, руководителя школы специальности.</p> <p>Мотив самоутверждения, достижения социального успеха.</p> <p>3.1.Предоставление возможности распространения опыта работы через проблемные конференции, педагогические чтения, семинары.</p> <p>3.2.Организация обобщения опыта, содействие в подготовке собственных публикаций и пособий в печати.</p> <p>3.3.Представительство от школы на ответственных мероприятиях городского, областного значения.</p> <p>3.4.Привлечение к руководству структурными подразделениями методической службы школы.</p> <p>3.5.Получение права на проведение семинаров для своих коллег.</p>

	<p>3.6. Назначение на должность методиста, ответственного за стажировку молодых учителей.</p> <p>3.7. Рекомендация учителя для работы в экспертных группах.</p> <p>Потребность быть в коллективе</p> <p>4.1. Вхождение в состав различных органов, решающих важные проблемы жизни школы.</p> <p>Мотив стабильности, защищенности</p> <p>5.1. Гарантия защищенности от посягательств на профессиональную честь учителя со стороны недобросовестных вышестоящих руководителей, методистов, родителей.</p> <p>5.2. Гарантия имеющегося статусного положения в коллективе.</p> <p>5.3. Материальное стимулирование творчески работающих педагогов (премия) Мотив состязательности</p> <p>6.1. Методическое сопровождение различных конкурсов профессионального мастерства.</p> <p>6.2. Присвоение звания победителя школьного конкурса профессионального мастерства</p>
<p>Контроль за реализацией Модели учительского роста, развитием кадрового потенциала при внедрении модели учительского роста в ОО</p>	<p>Направления контроля:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Административный контроль 2. Результаты учителя при прохождении аттестации 3. Контроль и мониторинг, оценка результатов формирования актуальных профессиональных компетенций, изучение и обобщение успешного опыта; 4. Персональная траектория развития педагога в ОО; 5. Результаты деятельности профессиональных сообществ (проблемных и творческих групп, методических объединений) по повышению квалификации педагогов, с учетом полученных результатов диагностики и самодиагностики. 6. Оценка педагогов выпускниками школы (анкетирование) 7. Итоги диагностик соответствия профессиональному стандарту «Педагог»
<p>Научно-методическое сопровождение</p>	
<p>Информационно- методическое сопровождение педагогов</p>	<ul style="list-style-type: none"> - специалисты муниципальных методических служб; - администрация ОО; - сетевое взаимодействие с другими образовательными организациями, педагогическими коллективами.
<p>Консультативно- методическое</p>	<ul style="list-style-type: none"> - специалисты муниципальных методических служб;

<p>сопровождение деятельности педагогов</p>	<ul style="list-style-type: none"> - специалисты института развития образования Забайкальского края; - организация сетевого взаимодействия с другими образовательными организациями – субъектами образовательного процесса.
<p>Учебно-методическое сопровождение деятельности педагогов</p>	<ul style="list-style-type: none"> - заместитель директора по УР; - руководители методических объединений; - руководители творческих групп; - педагоги-кураторы; - педагоги-наставники; - педагог-психолог; - педагог- библиотекарь. <p>Мониторинг эффективности сопровождения.</p>

Приложение 1

Индивидуальный образовательный маршрут педагога (ИОМ)

Индивидуальный образовательный маршрут педагога проектируется на основе личных образовательных потребностей, специфики методической проблемы, над которой работает педагог, особенностей проблематики профессионального сообщества, членом которого он является, потребностей образовательной организации. ИОМ решает задачу самообразования педагога и представляет собой целенаправленно проектируемую дифференцированную образовательную программу, обеспечивающую педагогу позиции субъекта выбора, разработки и реализации личной программы развития профессиональной компетентности при осуществлении научно-методического сопровождения его профессионального развития.

Цель и результат реализации ИОМ: развитие профессиональной компетентности педагога.

В индивидуальном образовательном маршруте педагога должны отражаться три основных направления деятельности по развитию профессиональной компетентности:

1. самообразование педагога;
2. деятельность педагога в профессиональном сообществе;
3. участие педагога в методической работе образовательной организации.

Согласно обозначенным направлениям деятельности определяются содержание, формы, методы работы педагога по развитию своей профессиональной компетентности.

Самообразование педагога реализуется через работу с научной и методической литературой, посещение и взаимопосещение занятий, самодиагностику, курсы повышения квалификации, самостоятельное освоение новых образовательных технологий, выполнение исследования, разработку проекта и т.д.

Деятельность педагога в профессиональном сообществе осуществляется через руководство или участие в работе профессиональных сообществ школьного, муниципального или российского уровней.

Участие в методической работе на уровне образовательной организации предполагает прохождение корпоративного обучения: проектировочные семинары, лекции, педагогические советы, круглые столы, решение профессиональных задач, деловые и ролевые игры, дебаты, дискуссии, анализ видеоматериалов, тренинги и т.д. Взаимообучение и развитие профессиональной компетентности педагогов происходит через различные формы презентаций педагогического опыта: открытые уроки, мастер-классы, презентации на педагогических советах и семинарах, проектную деятельность и т.д.

Продвижение по ИОМ фиксируется по карте ИОМ (Таблица 1) по четвертям с указанием того, что конкретно сделано по реализации каждого из направлений деятельности.

Карта индивидуального образовательного маршрута педагога по развитию профессиональной компетентности

Таблица 1

Направления деятельности (уровень методической работы ОО)	Содержание деятельности				Результат как педагогический продукт	Субъективные достижения (отношение к результату)	Формы презентации достижений
	I четверть	II четверть	III четверть	IV четверть			
Самообразование (персональный уровень)							
Работа в профессиональном сообществе (командный уровень)							
Участие в методической работе ОО (организационный уровень)							

Приложение 2

Самодиагностика уровня профессиональных затруднений педагога

Цель: провести анализ полученных в результате самодиагностики данных и выявить профессиональные потребности педагога (уровень 1,2) и профессиональные возможности педагога (уровень 3,4).

Уровни профессионального развития педагога:

Первый уровень – уровень начинающего педагога. Имеет право осуществлять педагогическую деятельность по результатам успешного прохождения квалификационного экзамена. Владеет компетенциями на начальном уровне, может осуществлять педагогическую деятельность на предписанном уровне. Завершение периода первого уровня завершается прохождением аттестации и сертификации, по результатам которых может быть принято решение о прохождении педагога на следующий уровень или устранению выявленных несоответствий в течение года. В случае, если педагог не может пройти аттестацию и не устраняет выявленные недостатки в течение года, работодатель в праве отказаться от сотрудничества с педагогом. Продвижение на следующий уровень обязателен.

Второй уровень – уровень практикующего или продвинутого педагога, деятельность которого характеризуется освоением различных компетенций, которые могут быть связаны с работой с особым контингентом детей–дети с девиантным поведением, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети, не владеющие или плохо владеющие русским языком, одаренные дети. Или с выполнением функций по организации образовательного процесса и создания условий обучения. Выбор основывается на потребностях образовательной организации при поддержке работодателем повышения квалификации педагога. Педагог может остаться на данном уровне и проходить аттестацию на соответствии е занимаемой должности или на получение права нахождение на следующий уровень.

Третий уровень –уровень педагога-методиста, владеющего методами и технологиями обучения и воспитания на уровне, позволяющем транслировать их другим педагогам. Педагог может остаться на данном уровне и проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности или на получение права нахождение на следующий уровень.

Четвертый уровень – педагог-исследователь, обобщающий опыт профессиональной деятельности с целью разработки новых образовательных технологий, способный осуществлять апробацию и внедрение инновационных технологий в образовании.

Таблица 2

	Трудовые действия	Уровень профессионального развития педагога			
		1	2	3	4
Трудовая функция «Общепедагогическая функция. Обучение»					
	Разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамках ООП				
	Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС НОО, ООО, СОО				
	Участие в разработке и реализации программы развития ОО в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды				
	Планирование и проведение учебных занятий				
	Систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению				
	Организация, осуществление контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения ООП обучающимися				
	Формирование УУД				
	Формирование навыков, связанных с информационно-коммуникационными технологиями (ИКТ)				
	Формирование мотивации к обучению				
0	Объективная оценка знаний, обучающихся на основе тестирования и				

	других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей				
Трудовая функция «Воспитательная деятельность»					
1	Регулирование поведения обучающихся для обеспечения безопасной образовательной среды				
2	Реализация современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы, используя их как на занятии, так и во внеурочной деятельности				
3	Постановка воспитательных целей, способствующих развитию обучающихся, независимо от их способностей и характера				
4	Определение и принятие четких правил поведения обучающимися в соответствии с уставом ОО и правилами внутреннего распорядка ОО				
5	Проектирование и реализация воспитательных программ				
6	Реализация воспитательных возможностей различных видов деятельности ребенка (учебной, игровой, трудовой, спортивной, художественной и т.д.)				
7	Проектирование ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка)				
8	Помощь и поддержка в организации деятельности ученических органов самоуправления				
9	Создание, поддержка уклада, атмосферы и традиций жизни ОО				
0	Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в				

	условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни				
1	Формирование толерантности и навыков поведения в изменяющейся поликультурной среде				
2	Использование конструктивных воспитательных усилий родителей (законных представителей) обучающихся, помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка				
Трудовая функция «Развивающая деятельность»					
3	Выявление в ходе наблюдения поведенческих и личностных проблем обучающихся, связанных с особенностями их развития				
4	Оценка параметров и проектирование психологически безопасной и комфортной образовательной среды, разработка программ профилактики различных форм насилия в школе				
5	Применение инструментария и методов диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка				
6	Освоение и применение психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных), необходимых для адресной работы с различными контингентами учащихся: одаренные дети, социально уязвимые дети, дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.), дети с ОВЗ, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью				
7	Оказание адресной помощи обучающимся				

8	Взаимодействие с другими специалистами в рамках ПМПК				
9	Разработка (совместно с другими специалистами) и реализация совместно с родителями (законными представителями) программ индивидуального развития ребенка				
0	Освоение и адекватное применение специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу				
1	Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни				
2	Формирование и реализация программ развития УУД, образцов и ценностей социального поведения, навыков поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях, формирование толерантности и позитивных образцов поликультурного общения				
3	Формирование системы регуляции поведения и деятельности обучающихся				
Трудовая функция «Педагогическая деятельность по реализации программ НОО».					
4	Проектирование образовательного процесса на основе ФГОС НОО с учетом особенностей социальной ситуации развития первоклассника в связи с переходом ведущей деятельности от игровой к учебной				
5	Формирование у детей социальной позиции обучающихся на всем протяжении обучения в начальной школе				
	Формирование метапредметных				

6	компетенций, умения учиться и УУД до уровня, необходимого для освоения образовательных программ ООО				
7	Объективная оценка успехов и возможностей, обучающихся с учетом неравномерности индивидуального психического развития детей младшего школьного возраста, а также своеобразия динамики развития учебной деятельности мальчиков и девочек				
8	Организация учебного процесса с учетом своеобразия социальной ситуации развития первоклассника				
9	Корректировка учебной деятельности исходя из данных мониторинга образовательных результатов с учетом неравномерности индивидуального психического развития детей младшего школьного возраста (в том числе в силу различий в возрасте, условий дошкольного обучения и воспитания), а также своеобразия динамики развития мальчиков и девочек				
0	Проведение в 4-х классах начальной школы (во взаимодействии с психологом) мероприятий по профилактике возможных трудностей адаптации детей к учебно-воспитательному процессу в основной школе				
Трудовая функция «Педагогическая деятельность по реализации программ ООО и СОО»					
1	Формирование общекультурных компетенций и понимания места предмета в общей картине мира				
2	Определение на основе анализа учебной деятельности обучающихся оптимальных (в том или ином предметном образовательном контексте) способов его обучения и развития				
3	Определение совместно с обучающимся, его родителями (законными				

	представителями), другими участниками образовательного процесса (педагог-психолог, учитель-дефектолог, методист и т.д.) зоны его ближайшего развития, разработка и реализация (при необходимости) индивидуального образовательного маршрута и индивидуальной программы развития обучающихся				
4	Планирование специализированного образовательного процесса для группы, класса и/или отдельных контингентов, обучающихся с выдающимися способностями и/или особыми образовательными потребностями на основе имеющихся типовых программ и собственных разработок с учетом специфики состава обучающихся, уточнение и модификация планирования				
5	Применение специальных языковых программ (в том числе русского как иностранного), программ повышения языковой культуры, и развития навыков поликультурного общения				
6	Совместное с учащимися использование иноязычных источников информации, инструментов перевода, произношения				
7	Организация олимпиад, конференций, турниров математических и лингвистических игр в школе и др.				

