

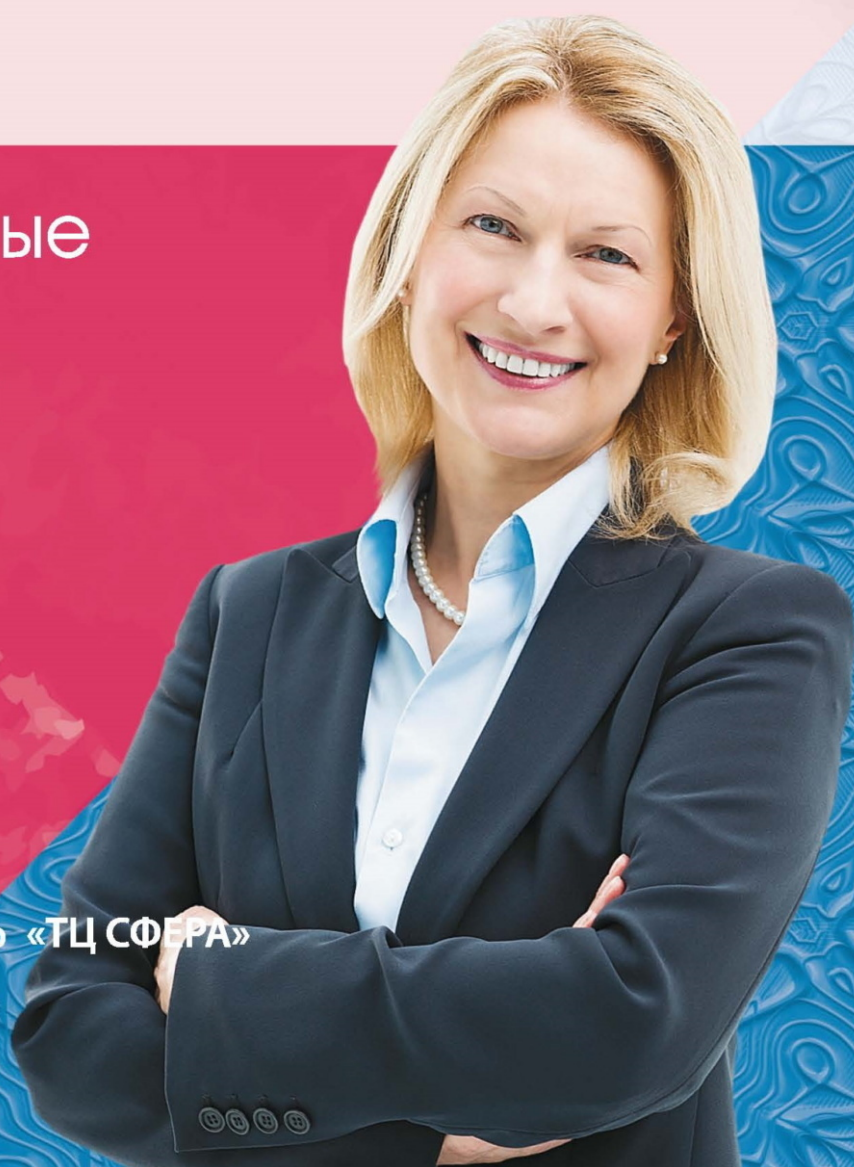
Соответствует
ФГОС ДО

УПРАВЛЕНИЕ
**ДЕТСКИМ
САДОМ**

Л.М. Волобуева

Работа старшего воспитателя ДОО с педагогами

Нормативные
документы
и практика



Издательство «ТЦ СФЕРА»

Управление детским садом (Сфера)

Людмила Волобуева

**Работа старшего воспитателя
ДОО с педагогами. Нормативные
документы и практика**

«ТЦ Сфера»

2020

УДК 373
ББК 74.104

Волобуева Л. М.

Работа старшего воспитателя ДОО с педагогами. Нормативные документы и практика / Л. М. Волобуева — «ТЦ Сфера», 2020 — (Управление детским садом (Сфера))

ISBN 978-5-9949-1862-3

Книга посвящена организации деятельности старшего воспитателя (заместителя заведующего по учебно-воспитательной и методической работе). В ней рассматриваются основные нормативные документы, необходимые для организации методической работы, виды деятельности: планирование и организация работы педагогов, повышение квалификации, аттестация, требования и рекомендации по оснащению и функционированию методического кабинета, организация контроля. Для заведующих, старших воспитателей, методистов, заместителей заведующих по ВМР, студентов колледжей и вузов, обучающихся по образовательным программам педагогической направленности. В формате PDF А4 сохранен издательский макет книги.

УДК 373
ББК 74.104

ISBN 978-5-9949-1862-3

© Волобуева Л. М., 2020
© ТЦ Сфера, 2020

Содержание

Введение	6
Методическая работа в системе управления доо	7
Нормативная основа методической работы в образовательной организации	11
Требования к современному педагогу дошкольного образования	13
Конец ознакомительного фрагмента.	18

Людмила Волобуева

Работа старшего воспитателя ДОО с педагогами



Управление детским садом

На книги этой серии можно подписаться на почте по каталогам:

«Роспечать» – 82687 (с журналом),

36804 (в комплекте),

«Пресса России» – 39757 (в комплекте),

«Почта России» – П8641 (в комплекте).



© Цветков А.Н., оформление, 2017

© Волобуева Л.М., текст, 2017

Введение

Современное дошкольное образование – один из самых развивающихся уровней образовательной системы РФ. Новые нормативные требования к нему непосредственно влияют на работу с педагогическими кадрами, призванными реализовывать образовательный процесс в изменяющихся условиях.

В разных регионах России образовательные организации, обеспечивающие развитие, воспитание и образование детей, испытывают ряд кадровых проблем: дефицит квалифицированных педагогов, старение кадров, несоответствующая реальным потребностям отрасли система подготовки и повышения квалификации педагогов.

Перед коллективами ДОО стоят серьезные задачи, связанные с самостоятельной разработкой содержания образовательного процесса, овладением и внедрением современных образовательных технологий в работе с детьми, использованием воспитательных возможностей специфических для дошкольников видов деятельности и т.д. Поэтому так важно оказать педагогам помощь оперативно, адресно, что можно сделать при грамотной организации методической работы внутри ДОО.

В ДОО методическая работа традиционно занимает большое место в деятельности руководителя и имеет свою специфику. Начиная с 60-х гг. XX в. в нашей стране у заведующего появился помощник, который целенаправленно руководил этим направлением деятельности детского сада. Сегодня эта должность может называться по-разному. Усложняется содержание деятельности организатора-методиста, меняются методы работы с педагогами, появляются новые технологические средства обучения, создаются условия для проявления творческой инициативы педагогов и т.д. Все это заставляет по-новому взглянуть на методическую работу.

Современный организатор методической работы должен не только обладать всеми компетенциями педагога (воспитателя), но и владеть основами управленческой деятельности, хорошо ориентироваться в нормативных документах, регулирующих систему дошкольного образования.

Главное – сохранить сложившуюся десятилетиями направленность методической работы на развитие и саморазвитие индивидуальной профессиональной деятельности педагога, на социальную защиту воспитателей через оказание систематической адресной помощи с учетом их возможностей, потребностей и индивидуальных качеств.

Методическая работа в системе управления доо

В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» основные цели деятельности ДОО следующие: образовательная деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми. Образовательную деятельность выполняют педагогические работники, среди которых основная роль принадлежит воспитателям. Именно от них в значительной степени зависит качество образовательного процесса, то, насколько новации, вносящие в содержание, организацию и технологии образовательной деятельности, будут осознаны, внедрены в практику работы с детьми, включены в повседневную деятельность дошкольных групп разных типов образовательных организаций и поддержаны родителями (законными представителями) воспитанников.

Знания и навыки, которые педагоги получили за время обучения в средних или высших учебных заведениях, не гарантируют успешной работы на всю оставшуюся жизнь. И даже периодическое плановое повышение квалификации, как отмечают исследователи, не служит решением проблемы.

В последние годы особое значение приобретает проблема непрерывного образования, которое рассматривает процесс обучения как постоянный континуум «от колыбели до смерти» и основывается на девизе Европейской ассоциации образования взрослых: «Учиться никогда не поздно». Используемый в этом контексте термин «образование длиною в жизнь» выделяет временной фактор непрерывного образования, а термин «образование шириною в жизнь» фиксирует не только постоянство процесса обучения, но и разнообразие его форм.

Выделяются формальное, неформальное и информальное образование:

- формальное получается в образовательных организациях и удостоверяется выдачей общепризнанного диплома или аттестата;
- неформальное, обычно не сопровождающееся выдачей документа, можно получить в образовательных или общественных организациях, в клубах по интересам, а также непосредственно на рабочем месте;
- информальное представлено индивидуальной познавательной деятельностью, сопровождающей нашу повседневную жизнь, самообразованием.

В рамках Государственной программы «Развитие образования в Российской Федерации на 2013—2020 годы» предусматриваются обновление состава и компетенций педагогических кадров, создание механизмов мотивации педагогов к повышению качества работы и непрерывному профессиональному развитию, современной инфраструктуры неформального образования для формирования у обучающихся социальных компетенций, гражданских установок, культуры здорового образа жизни.

Методическая работа в образовательных организациях направлена на реализацию неформального образования и способствует информальному, в частности самообразованию.

Традиционная методическая работа предполагает повышение профессионального уровня педагога посредством наращивания количества знаний о новых методиках, приемах, технологиях и умений за счет копирования их в своей деятельности. Современные ценности методической работы определяются исходя из новой цели: подготовка педагога как субъекта профессиональной деятельности, социальной жизни, личностной самореализации, самоактуализации и самоорганизации. В связи с этим повышение профессионального уровня и педагогического мастерства воспитателей рассматривается не только как процесс накопления знаний, но и как процесс углубленного проникновения в сущность новых подходов к организации образовательной деятельности с детьми. Такая переориентация методической работы определяет необходимость нового качества формируемых в ее процессе профессиональноличност-

ных характеристик, профессиональной самоорганизации, ключевых компетенций и педагогического творчества современного педагога.

В отечественной педагогике принято различать два понятия: «компетенция» как характеристика рабочего места (должности, позиции) и «компетентность» как характеристика работника (специалиста, педагога). Если первую можно охарактеризовать как свойство (качество), то вторую можно рассматривать как обладание этим свойством, проявляющимся в профессиональной деятельности.

Основные компетенции педагога более активно формируются непосредственно в процессе профессиональной деятельности. Поэтому методическая работа с педагогами, максимально приближенная к рабочему месту работника, – важный фактор профессионального развития педагога, иначе говоря – важная составляющая управленческой деятельности руководителя ДОО.

Термин «методический», согласно Словарю русского языка С.И. Ожегова, означает «строгое последовательный, систематичный, точно следующий плану».

Методическая работа определяется как последовательная система освоения способов теоретического познания и их практического применения в какой-либо деятельности (в нашем случае, в педагогической); деятельность по освоению наиболее рациональных методов и приемов обучения и воспитания; деятельность по повышению уровня профессиональной компетентности педагога в организации и реализации воспитательно-образовательного процесса; обмен опытом между членами педагогического коллектива; выявление и пропаганда актуального педагогического опыта (Российская педагогическая энциклопедия).

В общем плане основная цель методической работы в образовательной организации – освоение педагогами наиболее рациональных методов и приемов обучения и воспитания обучающихся; повышение уровня общедидактической и методической подготовленности педагога к организации и осуществлению образовательной деятельности.

Помимо термина «методическая работа» в последнее время часто используются такие понятия, как «методическая помощь», «методическая поддержка», «методическое сопровождение», а также «научно-методическая работа». Все они служат составной частью общего понятия «методическая работа», однако различаются некоторыми акцентами.

Методическая помощь определяется как содействие и участие, расширяющие кругозор и облегчающие движение к цели. Она всегда индивидуальна. Действенную помощь каждому педагогу можно оказать лишь при дифференцированном и индивидуальном подходах. Эффективность таких подходов обеспечивает диагностика профессиональных знаний, умений, компетенций педагога.

Методическая поддержка — методическая деятельность, поддерживающая педагога в ситуации обнаружения им своей слабости и помогающая ему преодолеть ее за счет индивидуальных способностей и возможностей (Ю.Н. Федосеев). Выделяются следующие виды поддержки: организационная, информационная, научно-методическая, правовая, финансовая.

Методическое сопровождение представляет собой специально организованное систематическое и непрерывное взаимодействие методиста и педагога, направленное на оказание конкретной помощи в выборе путей разрешения актуальных проблем, возникающих в образовательном процессе на основе учета личностных и профессиональных качеств педагога, а также на развитие каждого участника сопровождения за счет взаимообогащения опытом.

Научно-методическая деятельность предполагает инновационную, исследовательскую деятельность, повышение квалификации и мастерства педагогов с целью достижения качественно более высоких результатов образовательного процесса. Она реализуется через аналитическую, прогностическую, планирующую, организационную, контролирующую, коррекционную и экспертную функции руководителя. Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» организация научно-методической работы отнесена к компетенции

образовательной организации, в том числе организация и проведение научных и методических конференций, семинаров.

В целом методическая работа определяется особенностями образовательной парадигмы, в рамках которой действует образовательная организация, а также ролью педагога в педагогическом процессе. В гуманистических образовательных системах, к которым относятся современные ДОО, она направлена, в первую очередь, на развитие и саморазвитие индивидуальной профессиональной деятельности педагога, на социальную защиту воспитателей через оказание систематической адресной помощи с учетом их потребностей и индивидуальных качеств.

Методическая работа, ориентированная на повышение профессионального мастерства воспитателя, должна строиться на компетентностном подходе, учитывать современные тенденции в подготовке педагогических кадров.

Общество требует от человека нового набора ключевых компетенций, необходимых базовых знаний, умений и навыков, обеспечивающих активное участие в профессиональной, семейной и общественной жизни.

Совет Европы выделил несколько групп ключевых компетенций: политические и социальные; связанные с жизнью в многокультурном обществе; относящиеся к владению устной и письменной коммуникацией; связанные с возрастанием информатизации общества, а также со способностью учиться на протяжении жизни. Именно последние становятся основой общего образования, а это значит, что ими должны владеть и современные педагоги системы дошкольного образования.

Помимо компетентностного подхода современная методическая работа основывается на следующих методологических подходах к управлению: системном, ситуационном, функциональном, исследовательском, дифференцированном и др.

Системный подход предполагает взаимосвязь отдельных форм методической работы между собой, поступательность движения в формировании профессиональных знаний, умений, навыков педагогов, опору на предшествующий опыт. Объединяя формы и методы работы с кадрами в одну систему, необходимо учитывать их оптимальное сочетание между собой. Структура методической работы для каждой ДОО будет разной, неповторимой. Эта неповторимость объясняется конкретными для данного учреждения организационно-педагогическими и морально-психологическими условиями в коллективе, лежащими в основе ситуационного подхода.

Ситуационный подход предполагает следование управленческому циклу с использованием тех методов управления, которые определяются конкретной ситуацией.

Функциональный (процессный) подход определяет: организация методической работы строится на основе управленческого цикла – ее цель определяется на основе сбора информации (педагогический анализ), формы, методы, средства обучения отвечают потребностям и особенностям всей системы, а также субъектов обучения; необходимые условия – результативность работы, контроль за достижением поставленной цели, педагогический анализ и постановка новой цели.

Исследовательский подход предусматривает построение методической работы на диагностической основе, следуя логике построения исследовательской деятельности (определение проблемы, постановка цели, выстраивание гипотезы, констатация существующего состояния, формирующие действия, результат).

Дифференцированный подход предполагает целенаправленное педагогическое воздействие на группы педагогов, которые выделяются руководителем по сходным индивидуальным, личностным или иным важным для конкретной деятельности качествам.

Таким образом, методическая работа в ДОО – часть системы непрерывного образования, основанная на достижениях науки, передового педагогического опыта, конкретном анализе затруднений воспитателей; система взаимосвязанных мер, направленных на развитие про-

фессиональных компетенций и мастерства педагогов, творческого потенциала педагогического коллектива, повышение эффективности образовательной деятельности, направленной на воспитание, обучение и развитие дошкольников.

Нормативная основа методической работы в образовательной организации

Нормативной основой методической работы служит Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», в котором определено, что образовательные организации самостоятельны в формировании своей структуры (ст. 27), где могут быть созданы различные подразделения, обеспечивающие образовательную деятельность с учетом уровня, вида и направленности реализуемых образовательных программ, формы обучения и режима пребывания обучающихся, среди таковых названы центры, кафедры, курсы, научно-исследовательские, методические и учебно-методические подразделения, библиотеки, музеи, психологические и социально-педагогические службы и т.д. Перечень конкретных структурных подразделений определяется локальными нормативными актами образовательной организации.

Законом определено, что образовательная организация обладает автономией, под которой понимается самостоятельность в осуществлении образовательной, научной, административной, финансово-экономической деятельности, разработке и принятии локальных нормативных актов в пределах своей компетенции. Образовательные организации свободны в определении содержания образования, выборе учебно-методического обеспечения, образовательных технологий по реализуемым ими образовательным программам.

Содержание образования в ДОО определяется образовательными программами, разработанными и утвержденными в соответствии с ФГОС ДО и с учетом примерных образовательных программ (ст. 12, п. 6). Таким образом, ответственность за разработку и утверждение образовательной программы, следовательно, и за содержание дошкольного образования полностью лежит на самой ДОО. Создание образовательной программы ДОО – творческий процесс, в котором должны непосредственно участвовать педагогические работники. Это обеспечивается их правом на участие в управлении организацией, а также определенным в «Профессионально стандарте “Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)”» трудовым действием воспитателя: «участие в разработке основной общеобразовательной программы (ООП) образовательной организации в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования».

С методической работой связано материально-техническое обеспечение образовательной деятельности, что также входит в компетенцию ДОО. К ней относятся оборудование помещений в соответствии с ФГОС; индивидуальный учет результатов освоения обучающимися образовательных программ, хранение в архивах информации об этих результатах на бумажных и (или) электронных носителях; использование и совершенствование методов обучения и воспитания, образовательных технологий, электронного обучения; проведение самообследования, обеспечение функционирования внутренней системы оценки качества образования (ст. 28).

В обязанности ДОО входит осуществление деятельности в соответствии с законодательством об образовании, в том числе реализация в полном объеме образовательной программы, обеспечение соответствия качества подготовки обучающихся установленным требованиям, соответствия применяемых форм, средств, методов обучения и воспитания возрастным, психофизическим особенностям, склонностям, способностям, интересам и потребностям обучающихся; создание безопасных условий обучения, воспитания обучающихся, присмотра и ухода за обучающимися, их содержания в соответствии с установленными нормами, обеспечивающими жизнь и здоровье обучающихся, работников ДОО; соблюдение прав и свобод обучаю-

щихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, работников ДОО.

Требования к современному педагогу дошкольного образования

Одной из основных характеристик педагога, как и любого другого работника, выступает понятие «квалификация». Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) дает следующее определение: квалификация – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника (ст. 195.1). Требования к квалификации педагогов имеют тенденцию к расширению. Это связано с обновлением нормативной базы дошкольного образования, утверждением новых нормативных документов, благодаря чему не только значительно увеличился объем актуальной информации, которую воспитателю необходимо воспринять, освоить, применить в профессиональной деятельности, но и повысились требования к профессиональной деятельности педагогов.

Квалификационные характеристики должностей педагогических работников, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н (в ред. от 31.05.2011) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих раздел “Квалификационные характеристики должностей работников образования”», определяют должностные обязанности педагогов, работающих на разных должностях, объем знаний и требования к квалификации. Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 утверждена «Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», четко определен перечень должностей педагогических работников.

Данные документы определяют единый подход к наименованию должностей руководящих и педагогических работников образовательных, а также других организаций, осуществляющих образовательную деятельность, всех форм собственности.

Требования к кадровым условиям реализации ООП дошкольного образования содержатся во ФГОС ДО. Определено, что педагогические работники, реализующие ООП дошкольного образования, должны обладать основными компетенциями, нужными для создания условий развития детей, обозначенными в и. 3.2.5 ФГОС ДО, где перечислены условия, необходимые для создания социальной ситуации развития детей, соответствующей специфике дошкольного возраста. Последние предполагают:

- обеспечение эмоционального благополучия:
 - непосредственное общение с каждым ребенком;
 - уважительное отношение к каждому ребенку, его чувствам и потребностям;
- поддержку индивидуальности и инициативы детей:
 - создание условий для свободного выбора детьми деятельности, участников совместной деятельности;
 - условий для принятия детьми решений, выражения своих чувств и мыслей;
 - недирективную помощь детям, поддержку детской инициативы и самостоятельности в разных видах деятельности (игровой, исследовательской, проектной, познавательной и т.д.);
- установление правил взаимодействия в разных ситуациях:
 - создание условий для позитивных, доброжелательных отношений между детьми, в том числе принадлежащими к разным национально-культурным, религиозным общностям и социальным слоям, а также имеющими различные (в том числе ограниченные) возможности здоровья;
 - развитие коммуникативных способностей детей, позволяющих разрешать конфликтные ситуации со сверстниками;
 - развитие умения детей работать в группе сверстников;
- построение вариативного развивающего образования, ориентированного на уровень развития, проявляющийся у ребенка в совместной деятельности со взрослым и более опыт-

ными сверстниками, но не актуализирующий в его индивидуальной деятельности (далее – зона ближайшего развития каждого ребенка):

- создание условий для овладения культурными средствами деятельности;
- организацию видов деятельности, способствующих развитию мышления, речи, общения, воображения и детского творчества, личностного, физического и художественно-эстетического развития детей;
- поддержку спонтанной игры детей, ее обогащение, обеспечение игрового времени и пространства;
- оценку индивидуального развития детей;
- взаимодействие с родителями (законными представителями) по вопросам образования ребенка, непосредственного вовлечения их в образовательную деятельность, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей на основе выявления потребностей и поддержки образовательных инициатив семьи.

Конкретные требования к профессиональной трудовой деятельности содержатся в профессиональных стандартах.

Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции (ТК РФ, ст. 195.1). Трудовые функции с перечнем трудовых действий, необходимых для их выполнения знаний и умений, определяются профессиональным стандартом «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», утвержденным приказом Минтруда России от 18.10.2013 № 544н (ред. от 05.08.2016). Разработаны и утверждены профессиональные стандарты для других педагогических профессий: педагог дополнительного образования детей и взрослых (приказ Минтруда России от 08.09.2015 № 613н), педагог-психолог (приказ Минтруда России от 24.07.2015 № 514н) и др.

Все профессиональные стандарты разрабатываются по единому макету и состоят из следующих частей.

- *Общая характеристика профессии.* Здесь указывается, как именно называется профессия, какую конкретно деятельность осуществляют работники, занятые ею, а также ее классификация по Общероссийскому классификатору видов экономической деятельности (ОКВЭД) и Общероссийскому классификатору занятий (ОКЗ).

- *Функциональная карта.* В этом разделе описываются те трудовые функции, которые входят в педагогическую деятельность.

- *Характеристика трудовых функций.* Здесь каждая из обобщенных трудовых функций (фактически направлений деятельности) подробно описывается с указанием требований, предъявляемых к квалификации педагога. Также здесь характеризуются знания, умения и конкретные виды действий, которые осуществляет преподаватель, воспитатель или учитель.

- *Сведения об организациях-разработчиках.*

В профессиональных стандартах определяется уровень квалификации работника для выполнения трудовых функций. Так, профессиональным стандартом педагога для воспитателя определены пятый уровень квалификации для выполнения трудовой функции «Педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования» и шестой уровень квалификации для трудовых функций «Общепедагогическая функция. Обучение», «Воспитательная деятельность», «Развивающая деятельность». Характеристика уровней квалификации в целях разработки профессиональных стандартов дана в приказе Минтруда России от 12.04.2013 № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов» (см. таблицу).

Таблица

Описание уровней квалификации

Уро- вень	Показатели уровней квалификации			Основные пути достижения уровня квалификации
	Полномочия и ответствен- ность	Характер умений	Характер знаний	
1	2	3	4	5
5-й	Самостоя- тельная деятельность по решению	Решение различных типов практических	Применение профессио- нальных знаний	Образователь- ные программы среднего профес- сионального

	<p>практических задач, требующих самостоятельного анализа ситуации и ее изменений. Участие в управлении решением поставленных задач в рамках подразделения. Ответственность за решение поставленных задач или результат деятельности группы работников или подразделения</p>	<p>задач с элементами проектирования. Выбор способов решения в изменяющихся (различных) условиях рабочей ситуации. Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности</p>	<p>технологического или методического характера. Самостоятельный поиск информации, необходимой для решения поставленных профессиональных задач</p>	<p>образования — программы подготовки специалистов среднего звена, программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих). Основные программы профессионального обучения — программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих. Дополнительные профессиональные программы. Практический опыт</p>
6-й	<p>Самостоятельная деятельность, предполагающая определение задач собственной работы и / или подчиненных</p>	<p>Разработка, внедрение, контроль, оценка и корректировка направлений профессиональной деятельности,</p>	<p>Применение профессиональных знаний технологического или методического характера, в том числе, инновационных.</p>	<p>Образовательные программы высшего образования — программы бакалавриата. Образовательные программы среднего профессионального образования —</p>

	по достижению цели. Обеспечение взаимодействия сотрудников и смежных подразделений. Ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения или организации	технологических или методических решений	Самостоятельный поиск, анализ и оценка профессиональной информации	программы подготовки специалистов среднего звена. Дополнительные профессиональные программы. Практический опыт
--	---	--	--	--

Сочетание требований, содержащихся в разных нормативных документах, которые определяют характер деятельности педагога, вызывают необходимость модернизации подходов к содержанию, формам, методам повышения квалификации воспитателя.

Законодательством определены обязанности педагогических работников (Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», ст. 48), многие из которых непосредственно связаны с реализацией педагогической деятельности:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.