

**Алгоритм тезисов к выступлению по итогам обобщения
педагогического опыта образовательного учреждения:
муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 15» Еманжелинского
муниципального района Челябинской области**

Здравствуйте, уважаемые коллеги! Разрешите вам представить доклад о функционировании методической службы в МБОУ «СОШ № 15». Полное наименование организации: муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 15». Школа основана в 1931 году как начальная школа № 24 при Зерносовхозе (так назывался тогда посёлок Зауральский). В 1962 году к зданию были пристроены учебные мастерские, оборудованные производственными станками, работая на которых учащиеся школы выполняли заказы завода по 17 наименованиям деталей для тракторов. 5 сентября 1984 года было открыто новое типовое здание на 1176 учащихся с большими и светлыми кабинетами, спортивными и актовым залами, просторной столовой, широкими коридорами, новым техническим оборудованием, где и сегодня располагается школа, директором которой является Арнаутова Наталья Геннадьевна.

Структура методической службы в образовательном учреждении осуществляется следующим образом: единоличным исполнительным органом Учреждения является директор – Арнаутова Наталья Геннадьевна. Председателем методического совета является первый заместитель директора по учебно-воспитательной работе – Замятина Юлия Николаевна. Для решения вопросов, связанных с организацией работы методического совета, из его состава избирается секретарь. Методический совет функционирует в составе, рекомендованном педагогическим советом Школы и утвержденным директором Школы. В состав методического совета входят заместители директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе, учителя Школы, возглавляющие предметные объединения, педагоги, обеспечивающие социально-психологическую поддержку обучающихся. Методический совет является коллективным профессиональным органом, который на добровольных

началах объединяет педагогических работников Школы, стремящихся осуществлять свою деятельность в целях обеспечения качества образования в соответствии с требованиями ФГОС и образовательных программ Школы. Методическое объединение классных руководителей является одной из форм постоянно действующих органов школьного самоуправления по профессиональной принадлежности. Приказом директора общеобразовательного учреждения назначается руководитель методического объединения из числа наиболее квалифицированных педагогических работников.

Основные направления деятельности методической службы, которые реализуются в МБОУ «СОШ № 15»:

1. Изучение и презентация передового педагогического опыта; организация проведения, экспериментальной, творческой работы по организации эффективной воспитательной деятельности.

2. Разработка единых требований и критериев эффективности воспитательной системы класса и оценивания уровня воспитанности обучающихся.

3. Организация взаимопосещения воспитательных мероприятий по определенной тематике, планирование проведения открытых форм воспитательной деятельности.

4. Осуществление ознакомления педагогических работников с новыми методами и технологиями воспитания, обсуждение анализа результативности систем воспитания в классе и школе.

5. Прослушивание отчетов классных руководителей по итогам определенных воспитательных мероприятий, о результатах повышения квалификации в процессе самообразования, работы на семинарах или курсах повышения квалификации.

6. Организация проведения общешкольных коллективных творческих дел, воспитательных акций, фестивалей и конкурсов. Обсуждение состояния внеклассной работы с обучающимися.

Формы методической работы, осуществляемые в образовательном учреждении:

1. Открытые уроки и внеклассные мероприятия по предмету.
2. Творческие группы.
3. Круглые столы, семинары, педагогические мастерские, мастер-классы, презентация опыта.
4. Индивидуальные консультации с учителями-предметниками.
5. Целевые и взаимные посещения уроков с последующим обсуждением их результатов.

Данные методические мероприятия направлены не только на повышение творческого потенциала, компетентности и профессионального мастерства каждого педагога, но и на повышение качества и эффективности образовательного процесса в целом.

К условиям эффективности организации методической работы учителя можно отнести:

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
2. Выплаты за качество выполняемых работ.
3. Премияльные выплаты по итогам работы.

Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в Школе показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах. А также в данном образовательном учреждении действует мотивация всех членов педагогического коллектива на повышение своего профессионального мастерства, своевременное освоение технологий современного урока.