附件6

贵州省中小学幼儿园教师专业发展示范学校建设标准（试行）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 维度 | 指标 | 建设内容 | 建设目标 |
| 1.组织与管理 | 1.1组织保障 | 1.1.1实行校（含园长。下同）长负责制，建立以校（园）长为第一责任人，主管校长具体负责的教师专业发展学校工作领导小组，校长和主管校长职责明确，职责上墙，并能有效履行领导、指导、监督等责任。  1.1.2校长和主管校长每年至少对全校进行1次以关于教师专业发展学校建设工作、教师专业成长专门报告。  1.1.3教师专业发展学校工作纳入校（园）长及班子年度考核目标。  1.1.4学校专门成立有教师发展中心等相应机构，并有部门职责和工作计划。  1.1.5建立有教师专业发展技术支持小组，有明确职责，人员由校外培训专家、学科专家、名师和校内行政领导、名师、骨干教师组成。 | * 校（园）长是校本研修第一责任人。牢固树立教师专业成长理念，教师岗位终身学习理念。 * 教师专业发展学校纳入校（园）长任期工作目标。 * 教师专业发展学校组织机构健全、职责明确。 * 建立教师专业发展学校技术支持小组。 |
| 1.2建章立制 | 1.2.1有学校教师梯队发展制度，并有效实施。  1.2.2教师专业发展经费列入学校年度预算，按规定报销研修工作中所需的经费。  1.2.3建立有与高等师范院校协同互动机制，协议推进相关工作。  1.2.4建立有示范、引领、辐射、带动区域内广大教师专业成长相关制度。  1.2.5建立教师专业发展评价奖惩机制。从教师的个人发展规划、实施过程、目标达成情况等方面，对教师专业发展做出年度评价和奖惩。  1.2.6建立年度教师专业发展档案管理制度，教师专业成长记录袋或记录手册具有可操作性，实施效果好。以文本和电子两种形式建立教师专业发展年度等级册，并予以网上注册，逐步实现教师专业发展的动态管理。  1.2.7师范生实习管理制度健全，档案管理规范。 | * 完善的教师专业发展制度。 * 建立教师专业发展经费保障制度。 * 建立与高等师范院校协同发展机制。 * 服务区域教师发展机制。 * 档案管理规范。 |
| 2. 服务与引领 | 2.1教师成就 | 2.1.1学校教师师德高尚、敬业爱岗，无违法乱纪行为。  2.1.2骨干教师、教学名师、特级教师逐年增加，递增率高于区域内学校。  2.1.3教师教学比赛、教科研获奖、教学质量评估等方面领先区域内同类学校。  2.1.4 建立有市（州）级及以上名师或名校长工作室。 | * 教师发展实现，并具有特色。 * 教师水平领先区域内同类学校。 * 发挥名师名校长功能。 |
| 2.2服务职前 | 2.2.1 是高等师范院校正式建立的师范生实习基地，并按协议开展师范生实习指导工作，每期师范生实习均有实习方案和工作总结，近三年承担师范生实习人数达200人次以上。  2.2.2学校优秀教师受聘于高等师范院校担任兼职教师，每一兼职教师每年至少到受聘高等师范院校进行1次以上对师范生指导授课任务。 | * 承担师范生实习工作规范、有效。 * 参与教师职前培养工作。 |
| 2.3辐射带动 | 2.3.1开展跨校帮扶活动，定期接收外校教师来校参加研修活动或跟岗学习，每年接收外校跟岗研修教师人数，不少于本校教师数的30%。  2.3.2建立有乡村工作站，或与乡村学校结伴帮扶关系，有具体工作方案和工作总结。 | * 有效开展跨校帮扶活动。 * 服务乡村学校和教师发展。 |
| 3.运行与保障 | 3.1条件支持 | 3.1.1具有满足本校教师自主学习需要和师范生实习的硬件设施。教师电子备课室的装机台数，能满足教师备课、学习、研讨、交流需要；学校有日常开展小型研训活动的固定场地，有全体教师集中学习、组织公开教学的多媒体培训场所；具备15-20人挂职锻炼或师范生实习的食宿条件和学习场所.  3.1.2落实教师发展经费。学校年度公用经费预算总额的5%列为教师培训专项资金；并专项资金能专款专用。  3.1.3多渠道筹措资金支持教师专业发展学校的建设和发展。 | * 硬件设施满足教师培养培训需求。 * 专项经费落实。 |
| 3.2完善资源 | 3.2.1建立有校外专家、名师参加的学校校本研修技术支持团队，外聘名师、专家，定期指导青年教师。引领青年教师快速成长  3.2.2牵头组织区域内校际协作体和参加跨区域校际协作体活动。建立校际交流、合作机制、共享优质教育资源方面的制度，工作成效显著。  3.2.3开发有本校教师校本研修的课程，并有自编或借鉴用于校本研修的培训教材。  3.2.4按时收集整理研修过程中的方法技巧、学科教学、学校管理及德育方面的案例，并建立本校资源库。  3.2.5建立学科辅导教师队伍，大力发挥骨干教师榜样、示范、辐射、引领作用，学校开展传、帮、带工作，并制定了相对稳定的制度，实际效果好。 | * 充分利用校内外资源。 * 开发本校校本研修课程。 * 建立完善生成性资源库。 |
| 4、创新与特色 | 4.1特殊作用 | 4.1.1积极示范引领，发出“贵州声音”。派出本校教学名师、骨干教师、特级教师参加本市州区域以外教育行政部门组织的论坛、研讨活动上，或市州及以上教育行政部门组织的跨区域的论坛、研讨活动上进行主旨宣讲或主题报告。  4.1.2组织本校教学名师、骨干教师、特级教师跨县（市州或省属学校需要跨市州）域送教；与本地区域内乡村教师正式结伴成师徒关系，且按时到每一结伴的乡村教师所在学校到送教。  4.1.3本校教学名师、骨干教师、特级教师被聘为市级及以上培训项目的主讲教师或报告人，并按时完成任务。  4.1.4本校教师在高等院校学生培养中，受聘担任实践导师，并完成相应实践指导工作。 | * 积极示范引领，发出“贵州声音”。 * 积极开展送教活动。 * 参与并承担高校学生协同培养工作。 |
| 4.2特色创新 | 4.2.1对教师专业发展学校的认识，在理念和规划层面有较为深刻和独特的见解，符合学校的校情，有实施的可行性。  4.2.2不仅在理念层面上对教师专业发展学校有认识，并且在操作上已有行动，有初步的校内成果。  4.2.3教师专业发展学校特色有显著的成果反映，在市、区层面产生影响。 | * 充分认识教师专业发展学校的理念。 * 教师专业发展学校建设路途独特、有效。 * 教师专业发展学校成果显著。 |