

济源产城融合示范区教育体育局文件

济管教体师〔2022〕109号

济源产城融合示范区教育体育局 关于印发《推进河南省“国培计划”项目县 建设的实施意见》的通知

各中心校、市直学校：

根据《教育部财政部关于实施中小学幼儿园教师国家级培训计划（2021—2025年）的通知》（教师函〔2021〕4号）《河南省教育厅等三部门关于印发〈河南省基础教育教师能力素养提升行动计划〉的通知》（豫教师〔2022〕103号）《河南省教育厅办公室关于印发〈河南省“国培计划”项目县建设指南（试行）〉的通知》（教办师〔2022〕364号）等文件精神，结合济源教师

教育工作实际，现制定《济源产城融合示范区教育体育局推进河南省“国培计划”项目县建设的实施意见》，请各相关单位认真贯彻落实。

2022年12月9日

济源产城融合示范区教育体育局 推进河南省“国培计划”项目县建设的 实施意见

为做好济源示范区“国培计划”项目县建设工作，优化教师发展支持服务体系，根据《教育部财政部关于实施中小学幼儿园教师国家级培训计划（2021—2025年）的通知》（教师函〔2021〕4号）《河南省教育厅等三部门关于印发〈河南省基础教育教师能力素养提升行动计划〉的通知》（豫教师〔2022〕103号）精神，结合《济源产城融合示范区中小学教师教育发展规划（2021-2025）》（济管教体〔2021〕50号）和河南省“国培计划”项目县实施的要求，特制定本意见。

一、指导思想

以实施河南省国培项目县建设为抓手，以区域教师培养体系建设为目标，整合相关科室功能，实施校长“领航计划”和教师“领军计划”，做好“选、育、用、评”四位一体的新时代教师教育机制与路径探索，建设一支学科齐全、管理规范、学养深厚的教师培训者队伍，推出一批具有可复制、可推广的教师教育经验，以高质量的教师教育服务高质量的教育发展。

二、建设目标

通过实施河南省国培项目县建设项目，统筹整合各级教师培

训资源，建立分层分类分岗教师培训体系，通过项目县项目实施和引导，实现与高校、优质中小学幼儿园教师教育工作的深度协同，不断优化教师培训供给，推动教师培训提质增效；推动教师培训、教研、科研、电教等资源在协同实施教师培训项目中实现资源融合，建立以教师培训中长期培训规划为统领，相关职能科室高效协作，高校、优质中小学校幼儿园和“三名”（名师、名校长和名班主任）工作室为基地，系列培训项目为支撑的县域教师发展支持服务体系。

三、建设任务

（一）建立区域教师发展资源整合机制

推动培训、教研、科研、电教等部门资源的协调与整合，推进成立新时代县级教师发展中心建设，建立教研、培训、电教一体化工作机制。在年度教师培训项目设计、组织实施、过程评价等环节进行统一管理。建立共同谋划、联合立项、分工协作、协同推进的工作新机制，确保济源示范区教师发展各方资源同步聚合、同频共振、同向发力，建好建强新时代开放、灵活的区域教师发展支持服务体系，全面提升济源示范区教师政治素质、师德素养和业务能力。

（二）落实济源示范区教师教育发展五年规划

认真落实《济源产城融合示范区中小学教师教育发展规划（2021-2025）》（济管教体〔2021〕50号），坚持问题导向，

围绕教师继续教育周期内教师能力素养提升要求，准确定位、系统推进“国培计划”“省培计划”“市培计划”“校本研修”“三名工作室研修”等五级培训，协调分层分类分岗、覆盖全体教师的培训项目，让每一名教师都有适切的专业发展平台，有效促进教师个性化、进阶性成长。

（三）打造一支区域教师培训师队伍

参照《河南省基础教育教师培训专家聘任管理办法(试行)》，依托“国培计划”教师培训团队研修项目，以专职培训者、优秀教研员、一线名校长名师名班主任等为主体，建立一支不少于50人组成的、相对稳定的教师培训师队伍，建立教师培训师定期、长期研究服务教师培训的工作机制，不断提高其策划设计、组织实施教师培训项目的能力和水平，推动教师培训高质量发展。

（四）培育一批中小学教师发展基地

依托教师培训项目实施，建立与高校深度融合、协同联动机制，使高校成为区域教师教育改革发展服务的智库、教师人才培育的基地；依托“国培计划”骨干教师、优秀校（园）长培训项目，按照不低于参训骨干校长、骨干教师和骨干班主任人数10%的比例建立名校长、名师和名班主任工作室；依托“一对一”精准帮扶、送教下乡、校园长等培训项目，依靠“三名”工作室所在学校，打造一批教师发展学校和校本研修示范校。充分发挥教师发展学校、校本研修示范校在教师培养培训和教育教学改革的

示范引领作用，完善教师工作坊（室）、教师发展学校和校本研修示范校建设制度、作用发挥方案及有关机制，将“三名”工作室打造成为教育教学研究的平台、名师骨干教师培养的基地，教育教学改革发展成果辐射的窗口。

（五）健全教师培训选育用评制度

按照“整体设计、分步实施、学用一体、育用结合”的原则，借助大数据等新技术持续完善教师培训项目“精选、精育、精用、精评”制度，关注教师培训全链条全过程，建立教师培训个人成长档案，推动生成教师培训资源，推动教师培训成果转化、能力有效迁移、作用持续发挥，实现教师培训、提升、辐射的阶梯成长路径，让培训效果看得见、摸得着，不断增强教师培训的针对性和实效性。

四、重点工作

（一）整体推进区域校本研修，突出学校在教师发展中的主导作用

按照《济源市中小学校本研修管理办法（暂行）》要求，结合项目县的具体需求，进一步优化校本研修的管理机制与评价方式，形成教师教科负责政策制定，教研室负责业务指导，进修学校负责阶段性评价的管理模式。要注重学校优势学科团队和教研组建设，优化教研团队管理，提升校本研修质量。注重校本研修与教师工作坊研修的有效融合，引导学校积极借助市级优秀教

师工作坊对本单位校本研修的支持与帮扶。定期开展区域校本研修学科团队交流，设立校本研修管理团队与学科骨干的培训项目，开展系统性校本研修专项培训。组织评选校本研修示范校，市级校本研修示范校要跨区域帮扶薄弱学校，实现城乡校本研修一体化提升。

（二）加强“三名”工作室管理，构建多层次教师教育体系

构建教师教育科、基础教育科规划设计“三名”工作室制度措施，教研室做好专业指导，进修学校负责管理与评价的统一协调、有序高效的管理体系。进一步完善市级教师工作坊、省市名师工作室的管理制度，以实践引领，城乡协同，梯队攀升，突出实效为原则，加强市、镇、校三级教师工作坊的日常管理与评价。切实发挥学科骨干教师在工作坊平台中的示范引领作用；加大名校长工作室和乡村首席教师工作室的支持力度，本着优化团队，厚植专业，立足实际，稳步推进的原则，经过三年的系统建设，形成一批实践性案例；规范名班主任工作室建设，注重发掘省级名班主任工作室的典型案例分析与经验，组建名班主任培训团队，实施中小学班主任专项培训，以名班主任工作室建设带动区域班主任管理水平的提升。

（三）实施中小学精准送培项目，启动新一周期学科教师岗位培训

以项目县设置的送培项目为抓手，按年度有计划的实施小

学、初中、学前教育三个学段相关学科的一系列送教送培项目。送培项目参照项目县的相关要求，设立专项资金，组织域内外学科名师和专家，结合新课改及教学实际需求，将“十四五”教师继续教育的岗位培训与送教送培结合起来，开展全员性、通识性、系统性的送培送教的学科岗位培训。

（四）加强教师培训师培养，努力打造一支本土学科骨干团队

依据济源示范区教师队伍建设的整体需要，优选各学科，各领域的本域学科名师和专家组建教师培训师团队，制定相关管理制度，每年开展定期集中研修学习，落实相关待遇与责任，实行动态化管理机制，确保教师培训师在项目县建设中发挥指导与引领作用。

五、组织实施

第一阶段：组建团队（2022年8月至10月）

骨干教师团队组建，以12个市级小学语文、小学数学工作坊核心成员为基础，配备进修学校培训管理者组，建100名小学语文、小学数学骨干教师研修团队。

骨干校长团队组建，以6个省级名校长工作室核心成员及市级工作坊核心成员所在学校校长为基础，配备进修学校校长培训管理者，组建50名小学骨干校长研修团队。

培训者团队组建，以进修学校培训教师、省市学科名师及市级学科教研员为基础，组建50名学科齐全的市级培训者团队。

第二阶段：高校研修（2022年8月至2023年11月）

骨干教师团队研修赴湖南长沙第一师范集中培训。研修内容为按照“查学研判”的研修形式，优化教师工作坊及校本研修方案，明确返岗团队任务。

第三阶段：返岗实践（2022年9月至2023年6月）

骨干教师团队以教师工作坊为单位，按照修订的研修方案，落实学用一致的研修要求，系统开展课例研究、专业共读、专业写作，发挥工作坊学科教学示范性和引导力。

骨干校长团队以名校长工作室为单位，按照学习要求，结合本校实际，完善校本研修方案，以优秀学科团队建设为重点，深入开展课例研究、专业读写，全面提升校本研修质量。

培训团队按照学科与区域分工对接三名工作室、各镇办校本研修基地学校（每镇办1-2所学校），按照聚焦主题、立足课例、体统跟进、区域推动的原则，及时提炼总结典型做法，形成典型案例，切实发挥三名工作室及校本研修的平台示范作用。

六、职责分工

（一）市级教育行政部门的职责

1. 成立以局长为组长，分管副局长为副组长，相关职能科室负责人为成员的项目县建设领导小组。项目县建设办公室设在教师教育科，具体负责统筹项目县建设，指导建好建强教师发展支持服务体系。

2. 组建专家指导团队，加强专家智库建设，聘请省内外国培专家作为济源示范区国培项目县建设的指导专家。指导专家的选聘要兼顾项目的学科学段，当地学科专家主要聘请学科名师。专家团队主要负责项目规划的设计，实施与评估。实施单位参照相关财务标准及时支付专家劳务费用，有力保障指导团队在项目县建设中的引领作用。

（二）项目县实施的职责分工

1. 统筹“国培计划”项目县项目实施。制定项目县建设实施意见，成立领导小组、专家智库等，在承训高校的支持指导下，建立分工合作、协同推进的工作机制，不断优化教师培训生态，协同推动各类教师培训项目实施。（办公室、教师教育科）

2. 提供项目县项目建设经费保障。加大经费支持力度，将相关项目建设经费纳入预算予以保障，支持项目县教师发展中心、教师培训师队伍、“三名”工作室、教师发展学校、校本研修示范校等教师发展平台建设和示范引领、辐射带动作用发挥，持续加强县域教师发展支持服务体系建设。（财审科）

3. 凝练项目县项目培训成果。参与“三名”工作室、教师发展学校、校本研修示范校建设评价标准的制定，做好工作室（坊）、教师发展学校、校本研修的业务员指导。（基础教育科、基础教研室、体卫艺站、幼教中心）

组织教师工作坊、名校长工作室的学期注册，开展线下线上

研修活动过程管理与信息发布评价，组织开展优秀教师工作坊、教师发展学校、校本研修示范校评选；按项目县分类设立对应的项目团队，进行项目设计、组织管理、总结评价一体化的团队负责制；制定教师培训师管理办法，定期组织培训师学习研修；（市教师进修学校）

加强名班主任工作室的制度建设，组建省市名班主任教师团队，组织开展中小学班主任能力培训，全面提升中小学班级管理水平。（基础教育科）

发掘整理项目县建设中的典型案例，结合相关责任单位，开设专设栏目平台对优秀成果进行推广宣传，扩大国培项目县建设成果的影响力。（综合科）

（三）参训教师及所在单位职责

1. 按照教育行政部门和承训单位的要求，按时参加项目培训，按要求完成项目要求的各项学习任务，坚持学用结合，主动开展教学应用实验，积极提交研修成果。按照国培项目县建设要求，做好返岗实践工作，积极发挥示范引领、辐射带动作用。

2. 各级各类学校要按照项目县建设的通知要求，积极选派教师参与“国培计划”项目县建设，妥善处理好工学矛盾，确保参训教师安心学习，按照相关财务规定，及时报销相关费用，全力做好项目培训保障工作。

六、考核评价

(一) 结合项目县建设的时间节点，市教师进修学校要对名师工作坊、教师工作坊、名校长工作室的日常运行情况进行动态评审，按月度做好信息统计与评价反馈。基础教育科对名班主任工作室的管理参照上述要求执行。每年12月份对校本研修示范校、优秀教师工作坊，名师工作室进行评选。发掘整理年度优秀案例，择优上报，推荐交流。对项目县建设制度保障完备的单位予以表彰和奖励。

(二) 相关单位参照《河南省“国培计划”项目县绩效评级标准》的任务分工，加强过程管理，注重过程资料档案的分类与保存，确保项目县建设落到实处。建立市、镇教师工作坊帮扶机制，构建市名师工作室+镇工作坊和省市教师发展学校+薄弱学校的双向协作教师发展机制，推动城乡教师队伍建设同步提升。

- 附件：1. 济源产城融合示范区“国培计划”项目县建设领导小组名单
2. 济源产城融合示范区“国培计划”项目县“选育用评”办理办法
3. 济源产城融合示范区“国培计划”项目县建设实施管理办法
4. 济源产城融合示范区“国培计划”项目县绩效评级

标准及责任分工

5. 济源产城融合示范区中小学校本研修管理办法
6. 济源产城融合示范区教师工作坊管理办法
7. 济源产城融合示范区教师培训指导者团队建设和管理办法

附件 1

济源产城融合示范区“国培计划”项目县建设 领导小组名单

组 长：

程 盛（济源示范区教育体育局党组书记、局长，教育工委书记）

副组长：

赵忠红（济源示范区教育体育局党组成员、总督学）

成 员：

李小科（济源示范区教育体育局办公室主任）

王强东（济源示范区教育体育局综合科科长）

许立军（济源示范区教育体育局人事政工科科长）

吴玉红（济源示范区教育体育局电教中心主任）

杨保健（济源示范区教育体育局教师教育科科长）

杨建东（济源示范区教育体育局基础教育科科长）

余维民（济源示范区教育体育局基础教学研究室主任）

常志强（济源示范区教育体育局教育科学研究所所长）

郭利军（济源市教师进修学校校长）

济源产城融合示范区教育体育局 “国培计划”项目县项目“选育用评”机制 运行办法

教师是立教之本，兴教之源。教师是教育的第一资源，是建设高质量教育体系、实施高质量教育的根本力量。为推进区域教师常态化、长效化发展，根据河南省教育厅《关于组织实施 2022 年河南省“国培计划”“省培计划”的通知》（教师〔2022〕265 号）精神和《河南省“国培计划”项目县建设指南（试行）》要求，结合济源示范区项目县建设实施意见，特制定本办法。

一、目标任务。按照“立足本土，模块组班，学用一体，育用结合”的指导思想，通过“精准遴选、精心培育、精确运用、精细评价”模式，关注教师培训培育的全过程，按需施训，学研融合，学以致用，推动教师培训成果高效转化，提升教师培训的专业性、针对性、实效性，构建适合区域教育发展的教师培训选育用评机制。

二、精准遴选。依据济源数十年名师培育工程的基础条件，有效利用现有市级教师工作坊、名校长工作室等研修平台，根据

申报项目的目标定位和具体要求，按学段、学科整建制组班对接研修项目。确保培训与实践的一致性，实践与管理的统一性。

三、有效培育。培训课程的设计与实施是确保各项培训的关键，没有针对性的课程设计与实施就没有有效的教师培训。对于高校承办的培训项目，本着主动对接、协商共建的原则，由济源项目办专家团队审核其课程设计，提出培训需求，协作做好相关问卷调查，保障课程设计的针对性；对于当地执行的培训项目，要求承办单位参照高校培训课程设计流程，严格做好课程设计问卷、专家团队组建、学员资质遴选、过程组织评价等环节，确保培训与设计的一致性。

项目办和承训单位共同做好培训管理工作，要选派专职或兼职管理人员全过程参与培训管理，建立有效的信息交流平台，把参培学员考勤、学习、交流和作业完成情况进行过程考核，并及时在平台上发布并分享给学校。各学校要关注参培学员培训情况，为返岗实践和校本研修提供依据和基础。各学校要把学员在学习培训中积极表现和优秀作品给全校教师分享，加强辐射引领，共同学习提高。

四、注重运用。每个培训项目实施之后，按照学科对口、区域推进的工作原则，依据培训课程关于返岗实践的要求，由培训者团队组成项目督导组负责返岗实践的落实工作。学科教师工作坊按照工作坊年度研修计划，围绕研修主题，重点实施教材研究

与课例实践；名校长工作室按照年度研修计划，围绕校本研修与学校发展，重点开始学科团队建设。

五、科学评价。项目办设立跟踪评价小组，针对每个项目的定位与功能，对各项目教师培训选育用评情况进行全过程监控和考核，加强过程评价，保障学用的一致性。尤其是对参培学员参加培训、校本研修、示范带动情况进行考核。针对骨干教师组建的教师工作坊，主要开展学科日常研修和教师所在教学岗位效能的评价与指导。对于骨干校长组建的名校长工作室，主要开展工作坊日常研修及校长所在学校校本研修实践成效的评价与指导。整合项目资源，加大信息发布，提高项目的影响力。开辟多种平台，利用公众号集中推介典型经验案例，发挥示范引领作用；搭建教师发展论坛平台，征集实践案例，扩大实践效果；开展优秀学员、校本研修示范校、优秀教师工作坊（室）评选，多途径提升评价与管理的效能。

六、制度保障。出台《济源示范区“国培计划”项目县建设实施管理办法》，明确项目实施的职责与分工。建立定期会商制度，保障项目的有序推进与落实。完善经费保障制度，确保工作的质量。

济源产城融合示范区教育体育局 “国培计划”项目县建设实施管理办法

为有效推进济源示范区项目县建设工作，更好协调承办单位职责，提高工作效率，现拟定济源示范区项目县建设实施管理办法如下。

一、组织协调。济源示范区项目县建设设立以局长为组长，分管副局长为副组长，相关职能部门负责人为成员的项目县领导小组。领导小组办公室设在教师教育科，项目办设在教师进修学校。

二、具体分工。领导小组办公室负责相关项目的文件起草，督促项目实施。项目办负责协助起草相关项目文件信息、负责项目实施、档案整理、调查研究和信息发布。

三、分工职责。教师进修学校按项目县子项目设立对应的执行团队，按照专业对口，全程负责的原则，组建子项目组，负责子项目的文稿起草、组织实施及信息汇总。

四、会商机制。项目县建设实行“十天会商，每月小结”的会商机制。子项目团队要及时掌握分管项目的实施情况，全面了解实施进度、经验做法、不足与困难，形成项目团队的建议与措

施向项目办汇报，形成会商简报并及时发布，指导工作，提高效率。

五、信息发布。教师进修学校通过济源教师教育微信公众号，定期发布项目县建设经验与做法。聚焦教师工作坊、名校长工作室、名班主任工作、校本研修等四大板块，及时整理推荐典型案例，注重过程性指导与阶段性评价相结合。建立信息发布奖励制度，对于信息发布及时，影响传播力大的项目要予以加分奖励。

六、综合评价。项目县领导小组按照工作时间节点，对子项目团队及负责的工作进行动态评价。评价内容包括：过程管理质量、典型案例整理、实践信息发布、经验理论总结等。

附件 4

济源示范区“国培计划”项目县绩效评级标准及 责任分工

一级指标	二级指标	指标描述	责任科室
组织领导 (8分)	市级工作 (3分)	项目县所在省辖市教育局高度重视项目县建设工作，积极统筹管理、指导推动项目县建设，并在教师培训政策与市级培训项目安排等方面给予项目县建设配套支持。	教师教育科
	县级分工 (5分)	成立项目县建设领导小组，由教育局局长任组长，县域教师培训、教科研、电教等部门全过程参与，责任分工合理、明确。	综合科 办公室 人事科 及各相关 职能科室
		成立项目县建设专家工作组，由县域内外高校专家、教研员、一线名师名校长等组成，全程指导项目县项目组织实施和项目县有关项目建设，并形成机制。	
项目县“国培计划”项目组织实施 (20分)	统筹谋划 (4分)	项目县高效履行主体责任，在完整、准确、全面理解项目县制度和各类培训项目定位的基础上，积极与承训单位对接，统筹年度各级各类培训资源，制定各类项目实施计划、管理办法等。	教师教育科
	组织实施 (12分)	1. 配合承训单位，精准遴选参训教师和帮扶学校，确保选送率、参训率、结业率均达到100%。（少报、缺培、未结业每人次扣1分，学员不符合遴选条件每人次扣1分）	教师教育科
		2. 选派教师教育科（股）领导或教师发展中心副校级领导带队并全过程跟班协同管理，确保参训教师学有所获，按时保质保量完成参训任务。	教师进修学校
		做好各类项目培训工作总结，凝练培训经验特色，生成教师发展数据库、分类建设项目县项目档案。	教师进修学校
协同机制 (4分)	与高校、优质中小学幼儿园定期沟通、对接，建立联合立项、分工协作、共同推进的教师培训工作机制，实现培训资源深度协同、培训供给持续优化、培训成果及时转化、教师能力有效迁移。	教师教育科	

一级指标	二级指标	指标描述	责任科室
项目县教师发展支持服务体系 建设 (40分)	教师发展资源整合 (10分)	1. 实质性整合培训、教研、电教等资源，成立县级教师发展中心；或教师培训、教研和电教等多方力量在实施教师培训项目、服务教师发展上的功能性整合，且建立常态化、长效化机制。	教师教育科
		2. 建立健全县级教师发展中心、“三名”工作室、教师发展学校和校本研修示范校联动工作机制，协同支持欠发达地区教师队伍建设。	办公室 人事科
	县域教师发展五年规范方案 (8分)	1. 有县域教师培训五年规划，内容包括融合“国培计划”“省培计划”“市培计划”和校本研修等的分层分类、覆盖全员的培训项目体系，能引领教师进阶式专业发展。	教师教育科
		2. 有衔接县域教师培训五年规划的项目县培训项目实施方案，厘清各类项目之间的逻辑关系，目标合理，任务具体，成果导向明显。做到培训目标设定、主题设置、内容设计、活动安排、绩效考核、培训推进“六同步”，既能发挥各类培训项目的功能优势，又能实现培训资源的合理配置。	教师教育科
	县级教师培训师队伍建设 (5分)	建成一支不少于50人的县级教师培训师队伍，建立支持县级教师培训师队伍专业发展、作用发挥的常态化、长效机制。县级教师培训师队伍参与“国培计划”“县级计划”和校本研修等项目中发挥作用的比不低于90%。	教师进修学校
	教师发展基地建设 (12分)	1. 在县域教师培训规划制订、教师培训项目实施、教师人才队伍建设、师范生培养实习等方面，与高校建立项目式合作机制。	教师教育科
		2. 按照不低于参训骨干校长、骨干教师和骨干班主任人数10%的比例建立名校校长、名师和名班主任工作室，并有相关管理制度，实际得到贯彻执行。	基础教育科 教师教育科
	选育用评模式 (5分)	建立精准选、精心育、精确用、精细评的参训教师管理服务模式，有制度、有方案、有案例、有效果。	教师进修学校
保障措施 (12分)	制度保障 (4分)	建立有教师培训选育用评管理制度，教师发展基地建设管理与考核制度，县级教师培训师管理制度，教师培训成果应用转化制度等。	教师进修学校
	经费保障 (5分)	将相关项目建设经费纳入财政预算，重点用于支持项目县教师发展中心、教师培训师队伍、“三名”工作室、教师发展学校、校本研修示范校等教师发展平台建设和辐射带动作用发挥。	财审科 教师教育科
	经验总结推广 (3分)	1. 积极总结项目县项目组织实施和建设经验，形成具有区域特色的可复制、可推广的项目县建设模式。	教师教育科
		2. 凝练项目县建设成果，积极利用各种媒体宣传展示项目县建设成效。	综合科及相关 责任科室

一级指标	二级指标	指标描述	责任科室
实施效果 (20分)	参训教师 (8分)	80%以上参训学员形成优秀的学习成果转化实践案例,并发挥骨干教师校长的辐射引领作用,80%以上参训学员有具体引领工作案例。	教师进修学校
	教师发展 基地 (6分)	1.教师发展学校。教师发展学校功能齐全、机制健全,每所教师发展学校帮扶带动1-3所区域内薄弱学校教师发展,效果良好。	教师教育科
		2.校本研修示范校。校本研修示范校特色突出、实效性,每个示范校引领带动1-3所区域内学校建立校本研修常态化机制,效果良好。	教师进修学校
		3.“三名”工作室。工作室特色突出、功能齐全、机制健全,每个工作室每年至少引领5名教师(班主任或校长)专业发展,效果良好。	教师进修学校 教育科
县级教师 培训生态 (6分)	县域教师发展中心或教师发展有关资源一体化建设功能健全、作用发挥明显;各级教师培训资源在项目县实现聚合融合;教师发展平台、项目等丰富多元;教师发展积极性、主动性强;教师教育教学能力素养有明显提升,整体教师发展氛围持续向好。	各相关 职能科室	

济源产城融合示范区教育体育局 中小学校本研修管理办法

第一条 根据《中小学教师继续教育规定》和《济源产城融合示范区中小学教师教育发展规划（2021-2025）》（济管教体〔2021〕50号），立足推动区域教师教育模式创新，旨在构建完整的教师教育体系，有效服务全市中小学教师专业与学校课程建设，制定本办法，本办法中“各中小学”包括各幼儿园。

第二条 基本定位。校本研修是全市中小学教师参与继续教育工作的基本形式之一，是全市中小学教师专业成长的重要途径。全市在编在岗的中小学教师均应参加校本研修，每位教师都要立足岗位实践，在教中学，在学中教，在专业引领的前提下，坚持同伴互助，合作成长。

校本研修是全市中小学校培育校园文化，形成鲜明教育教学特色工作的载体和主要抓手。各中小学校要立足于区域教育教学发展，通过校本研修，提高教师队伍素质，突出学校特色课程，提升办学品质。

第三条 工作原则。各中小学校本研修要坚持规范性、自主

性、发展性的工作原则。

规范性指的是各中小学校本研修工作在指导思想、发展目标、管理机制、实施策略等方面要科学规范，在市教育体育局的统一指导下开展工作。

自主性指的是各中小学对本校的校本研修工作有自主策划、自主实施、自主管理的权利，要在本办法要求的范围内，结合本校教师专业发展和学校发展，有针对性地组织实施校本研修工作。

发展性指的是各中小学校本研修工作要着眼于学校和教师的长远发展，具体工作的实施既有阶段性目标，又有总体的、长远的发展指向。项目研修目标和措施与学期目标之间、学期目标与学年目标之间、各学年发展目标之间要有连贯性和延续性，要防止校本研修工作的功利性和碎片化现象。

第四条 研修内容。校本研修工作应以提高教师的师德修养和教师实施素质教育的能力和水平为重点，以促进各中小学形成有特色的校本育人文化为方向，致力于教师专业化发展。

主要内容包括：时事政策与法规、教师人文素养、教师职业道德、教育教学理念、教育技术能力、日常教育教学研讨、学科教学方式的推广普及、区域性教育教学资源的整合利用、校本课程开发等。

主要方式有：集体备课（课堂教学和班、团、队活动组织）、

学习观摩（听评课、汇报课、观摩课、优质课）、教学反思（课后记、教学反思、活动总结、论文）、经验交流、集体学习（读书活动、教育电影、演讲辩论、报告讲座）、网络学习与研讨、外出考察与观摩、教育科学课题研究等。

第五条 校内管理。各学校是校本研修的组织和实施主体，各中小学校长是本校校本研修工作的第一责任人，教学业务副校长和相关处室具体负责校本研修的管理和组织等工作。各学校具体职责为：

（一）根据上级有关规定和本办法要求，结合本校教师专业发展状况和学校长远发展的要求，制定校本研修方案；

（二）认真组织校本研修活动，并进行阶段考核；

（三）通过合理方式落实校本研修各项制度和要求。

第六条 管理主体。市教育体育局负责指导性政策的制定，教师进修学校负责全市中小学校本研修工作的具体指导与检查，具体职责为：

（一）在市教育体育局的指导下制定并落实校本研修政策与管理制度；

（二）为中小学校本研修工作的开展提供理论和技术支持；

（三）审核各中小学校本研修方案；

（四）督导各中小学校本研修工作实施；

（五）核准中小学教师校本研修学时；

(六) 组织评选校本研修工作先进个人和先进单位。

各中心校配合市教师进修学校督导本辖区内中小学落实校本研修工作，具体职责为：

(一) 承担年度现场经验交流会议；

(二) 做好对区域内校本研修工作的督查与指导，每学年按要求推荐校本研修先进单位和先进个人候选名单。

第七条 过程实施。

(一) 校本研修学时管理：每学年完成 24 学时的校本研修活动，以创建优质学科团队为重点，做好校内日常教研、专业阅读和专题培训等研修项目和评价细则。

(二) 做好研修活动过程性资料的整理，严格按照规定进行学期考核。同时按如下程序通过河南省中小学教师教育管理系统开展工作：

(三) 校本研修方案以学校为单位在每学年开学第二周前提交《年度校本研修方案申请表》，审核通过后，按方案实施。

第八条 校本研修工作督导。分过程检查和阶段检查两种形式。

(一) 过程检查：学期中，各中心校对各中小学校本研修方案和研修项目实施情况进行检查及评价。

(二) 期末检查：市教师进修学校按一定比例随机抽查申报单位的过程性材料。

第九条 评优评先。教育体育局每年评选一次校本研修先进单位及先进个人。

（一）校本研修先进单位参照标准：研修方案定位符合学校发展实际，研修计划整体性、系统性强；方案与日常教学和教师个人发展结合紧密；为教师发展搭建的平台多样，適切性强；外出学习活动组织规范、科学、有序，资料完整；培训经费使用效益高；教师发展所需的报刊资料丰富；研修效果良好等。

（二）校本研修先进个人参照标准：教师个人专业素养高，校内示范带动效果明显；在校内或区域教师发展中引领作用突出；带领学科团队能力强，有阶段性成果或业绩；教学业绩名列前茅等。

第十条 档案管理。结合学校工作实际，适时整理研修活动档案。主要包括年度研修方案、活动记录、图片和音像、成果、考核、总结等。

第十一条 鼓励创新。鼓励各中小学在现有制度上，结合本校实际情况在研修内容、途径、方法等方面大胆创新。支持各中小学在学校和教师的专业化发展、师德师风建设、跨学科综合课程实施、社会综合实践活动等方面做出积极的、有益的尝试。

济源产城融合示范区中小学校本研修示范校评价标准

项目	标准	评价形式	分值	得分
制度建设 15分	1. 学校有三年教师发展规划。规划目标明确，具有可操作性。	查阅资料	5分	
	2. 有校本研修实施方案。方案与学校三年规划有关联，有具体的研修主题，有评价要求。	查阅资料	5分	
	3. 学校成立相应研修团队，具体执行校本研修相关任务。承担校本研修任务的团队有具体实施计划。	查阅资料	5分	
日常研修 40分	4. 开展师德专题教育，实施“书房计划”，组织读书交流活动。	查阅资料	5分	
	5. 以专业研修团队为单位，有主题、有主持、有课例、有总结评价、有记录地开展相关研修活动。	查阅资料	10分	
	6. 学校领导主持或积极参与研修活动。			
	7. 借助各类教师工作坊、名师工作室等平台，将研修活动与日常教学有机结合起来，发展学生，成长教师。	查看档案	20分	
成果呈现 20分	8. 建立有完善的教师个人发展档案。			
	9. 积极发挥引领辐射作用，参与薄弱学校教育教学指导，在推进区域教育质量发展方面，做出增值性贡献。	查看档案	5分	
	10. 研修团队每学期形成实践案例 1-2 个。	查阅资料	10分	
保障落实 20分	11. 本校教师参与市级各类专业评比中成绩突出，团队教师教学实绩明显，社会满意度高。	查阅资料	15分	
	12. 持续加大对教师队伍建设的投入力度，按照学校年度公用经费预算总额的 5% 足额安排教师培训经费，积极支持教师外出学习研修，用足年度培训经费，教师使用率不低于经费总数的 90%。	查看档案	5分	
	13. 有外出学习教师返岗汇报制度，有记录，有档案，有评价。	查看档案	5分	
	14. 有教师基本素养日常训练与评价制度，骨干教师管理规范，青年教师培养有效。	查看资料	5分	
总体评价	15. 有专门用于研修活动的专门场地，投影、电脑、桌椅、书籍、录像机等必备设施完备，场地使用率高。	实地查看	5分	
			总分	

济源产城融合示范区教育体育局 教师工作坊管理暂行办法

为不断完善新时期区域教师发展体系，提升中小学幼儿园教师专业素养，根据《济源产城融合示范区中小学教师教育发展规划（2021-2025）》（济管教体〔2021〕50号）的通知（济教师〔2017〕188号）和《济源市教师工作坊研修计划（2018-2020）的通知》（济教师〔2018〕68号）的文件要求，结合我市教师队伍实际情况，制定本管理办法。

第一条 工作坊定位教师工作坊是依托本校（“本校”指中心校或市直学校）骨干教师及外部资源，在当地教育部门的协调下，以自组织形式组建的促进教师发展的专业研修团队。

第二条 工作坊任务。教师工作坊的主要任务是搭建校内骨干教师成长平台，集聚优质教师资源，针对日常教学难点问题，开展行动研究，达成一定专业共识，服务区域学科课程建设，提升教育内涵发展。

第三条 工作坊类型。一类是名师工作室。主要承担学科课程研发与重难点教学问题研究；对市级骨干教师的课程实施能力进行系统培养。二类是年级学科工作坊。主要以年级日常教学进

度为主线，持续开展学科问题系统研究；承担新入职教师的教材解读、课标学习、课堂授课等能力的培养。三类是跨学段领域工作坊。该类工作坊要立足学科课程要求，开展跨学段学科专题研修或某一领域教学的系列研究。承担同学科教师技能培训与问题研究。

第四条 核心成员。工作坊核心成员 5-7 人。正式成员总数在 20-30 之间。核心成员要具备相对成熟的教育教学与指导青年教师专项发展的能力。具备上公开课或专题讲座的素养。申报成员要具备较好的发展意愿，能依据工作坊的要求履行任务分工。

第五条 单位组成。工作坊核心成员来源不少于 5 所不同区域学校（中心校下辖的小学按同区域学校界定）。本单位的核心成员，不得超过团队总数的 20%。全年活动要在核心成员单位中轮流举行。申报成员来源单位不少于 7 所不同区域学校。（非义务教育学段的学校除外）

第六条 方案要求。工作坊需拟定学年活动方案。方案要围绕学科主题，每月集中研修一次。每学年集中活动不少于七次。每期活动 1-2 节现场授课，一次高质量的议课、讲座。全年活动要有一次高质量的专业阅读论坛。所有成员活动前后按要求做好充分的交流准备。工作坊应有针对性的评价要求。评价要求要立足实践，兼顾理论，避免务虚交流与形式化。在减轻负担与提高效益中做好平衡。

第七条 市级教师工作坊可单独参与市级骨干教师、市级学科带头人、省级骨干教师的评审。市级教师工作坊成员优先推荐参与国培、省培学习培训。镇、校级教师工作坊成员在市级骨干教师评选及国培、省培学习中优先选派。

第八条 对于市级各工作坊及邀请各类工作坊通过单位要求学科名师参与培训活的，市教体局以学年为单位对学科名师给予经费补助。

第九条 教体局负责全市教师工作坊相关政策的制定，建立市级教师工作坊互动交流平台，组织开展阶段性学科交流展示和年度评优评先等活动，并支持工作坊骨干教师外出学习，提高工作坊的专业引领能力。

第十条 中心校及市直学校是本单位教师工作坊的直接管理者，要以教师工作坊组建与管理为载体，统筹规划本单位教师专业发展工作。要整合相关资源，做好资金、政策、场地、人员等支持，突出工作坊的专业性与实践性。

第十一条 教师工作坊人员组成以各类骨干教师为主体，吸纳青年教师广泛参与，通过工作坊内“师徒结对”“青蓝工程”等形式，以老带新，在团队研修内部开展专业共读，案例交流，专业写作等活动实现共同成长。

第十二条 注重不同类型教师工作坊的任务区分，实施差异化发展，实现教师分层发展，合理分流。避免教师工作坊的同质化。

第十三条 教师工作坊两年申报注册一次，学年中调整一次，确保成员与学段主题保持一致。完成参加两年周期并获得优秀工作坊称号的教师可享受推荐骨干教师。

各级教师工作坊承担中心校相应的岗位培训学时。学时标准按每天六个学时计算，每年总学时在四十学时以内。

市教体局组织开展年度教师工作坊交流展评活动，注重发掘优秀工作坊的典型经验与做法，引导全市教师工作坊更好地服务教师专业发展。

济源示范区中小学优秀教师工作坊评价标准

项目	标准	评价形式	分值	得分
制度建设 10分	1. 有工作坊年度研修计划，主题鲜明，措施得力。有详细的工作坊评价细则，操作性强。	查阅资料	5分	
	2. 工作坊内部分工明确，骨干与青年教师帮扶指导有要求，有落实，有效果。	查阅资料	5分	
日常研修 40分	3. 系统开展团队专业共读、专业写作活动。	查阅资料	10分	
	4. 每期研修活动有主题、有主持、有课例、有总结评价、有记录地开展相关研修活动。	查阅资料	15分	
	5. 团队成员有个人年度发展计划，有评价，有落实，教学业绩有进步。无违反师德现象。	查看档案	5分	
	6. 工作坊对全市学科建设及薄弱学校有交流帮扶支持。	查看档案	5分	
成果呈现 20分	7. 研修团队每学期形成教学实践案例 1-2 个。	查阅资料	10分	
	8. 团队教师参与市级各类专业评比中成绩突出。	查阅资料	10分	
保障落实 30分	9. 工作坊专业公众号信息更新及时，有较大影响力	查看档案	15分	
	10. 能够落实核心成员学校巡回开展集中研修活动，辐射带动范围广。	查看档案	5分	
	11. 团队研修活动系统、过程资料完整，成员满意度高。	查看资料	5分	
总体评价			总分	

济源示范区教师培训指导者团队建设和 管 理 办 法

为有效引领和助推区域教师教育常态化、长效化发展，根据河南省教育厅《关于组织实施 2022 年河南省“国培计划”“省培计划”的通知》（教师〔2022〕265 号）精神和《河南省“国培计划”项目县建设指南（试行）》要求，参照《河南省基础教育教师培训专家聘任管理办法（试行）》，结合济源示范区“国培计划”项目县建设实施意见，特制定本办法。

第一条 教师培训者团队建设的总体目标：根据《河南省教育厅等五部门关于全面深化新时代中小学教师培训体系改革的实施意见》（豫教师〔2021〕66 号）要求，依托“国培计划”教师培训团队研修项目，以专职培训者、学科教研员、一线名师名校长等为主体，打造一支师德高尚、学养深厚、学科齐全、结构合理的市级教师培训者队伍，不断提高其策划设计、组织实施教师培训项目的能力和水平，使其精心研究教师培训，积极参与教师培训，有效服务教师培训，促进培训管理的科学化、规范化、专业化，推动教师培训高质量发展。

第二条 教师培训者团队成员应符合下列条件:

(一) 具有较高的政治思想素质, 坚持党的教育方针, 热爱社会主义教育事业, 落实立德树人根本任务, 师德高尚, 遵纪守法, 爱岗敬业, 为人师表, 乐于奉献, 热心于基础教育教师培训事业。

(二) 教育理念先进, 熟悉基础教育教学实际, 了解国内外教师教育改革发展趋势, 对教师教育改革政策、理论、实践有一定研究。

(三) 具有较强的组织协调、文字写作、人际沟通、语言表达及网络办公操作能力。

(四) 身心健康, 精力充沛, 能够合理调配一定时间, 胜任教师培训管理及指导工作。

(五) 原则上应具有副高级以上职称, 业务能力强, 治学严谨, 勇于创新, 教书育人成绩突出, 在本学科(领域)有较高声誉, 具有较为丰富的教育教学或教师培训实践经验。

第三条 教师培训者团队成员的遴选与聘任, 采取个人申请、单位推荐、教体局审定的方式确定。范围覆盖市内的专职培训者、优秀教研员、一线名师、名校长、专业领域优秀人才等。

第四条 建立学科领域优秀专家直聘机制, 对于在基础教育教师培训工作中表现优秀的专家, 在征求本人意见后, 教体局可以直接聘为市级教师培训者团队成员。

第五条 初聘教师培训者团队成员一般不低于 35 周岁，不得超过 60 周岁；续聘教师培训者团队成员不得超过 65 周岁。

第六条 聘任的教师培训者团队成员由济源示范区教育体育局颁发聘书，实行动态管理，每届任期三年。

第七条 职责：

（一）按要求参与研制教师培训项目规划、参与教师培训项目调研论证和策划申报等相关工作，并结合项目实施提出咨询意见和建议和政策建议。

（二）按要求承担教师培项目实施工作，参与教师培训项目过程管理和绩效评估等工作。

（三）参与培训者研修共同体，帮扶培育青年教师培训者。发挥辐射和示范、引领作用，积极开展同伴间的交流、研讨与合作，并有效运用信息技术手段，采用工作坊研修方式，跨学校、跨区域与同学科教师共同开展网络研修。

（四）按要求承担教师培训项目的应用指导跟踪工作和教师培训项目成果的引领转化工作，指导教师发展学校和校本研修示范校凝练经验，引领培训学员的成果产出，促进培训成果转化，组织培训项目的精品课程建设和特色教材编写工作，参与教师培训资源库建设。

第八条 权利：

（一）承担工作任务纳入本单位教学工作量考核范围。培训

者所在单位要为教师培训者团队开展培训工作提供良好的支持保障条件。

(二) 按照有关财务规定获得相应劳动报酬和补助。

(三) 优先推荐参加教师教育评优评先活动。

(四) 优先推荐参加“国培”“省培”“市培”等高层次培训研修和学术研讨活动。

第九条 建设培训者研修共同体。培训者研修共同体由济源市教师进修学校分学科(领域)组建,定期组织培训者研修活动,开发培训课程,提升培训教学组织能力。

第十条 实行动态管理。建立教师培训者团队成员年度考核制度,由济源示范区教育体育局教师教育科负责实施。考核以履职及工作绩效情况为重点。对考核为“合格”者予以续聘,对考核为“不合格”者予以辞聘或解聘。

第十一条 聘期内,有下列情形之一的,撤销成员资格:

(一) 违反新时代教师职业行为准则的;

(二) 未按规定履行本办法所规定的职责的;

(三) 违反八项规定等纪律要求的;

(四) 被司法机关刑事处罚的。