

武汉市洪山区教育局文件

洪教〔2021〕4号

关于印发《洪山区中小学教师专业发展 学校建设工作方案》的通知

各中小学、幼儿园：

现将《洪山区中小学教师专业发展学校建设工作方案》印发给你们，请认真遵照执行。

武汉市洪山区教育局

2021年3月26日



洪山区中小学教师专业发展学校建设工作方案

为全面落实立德树人根本任务，进一步强化学校促进教师专业发展功能，实现教师可持续发展和学校内涵发展，根据《市教育局关于创建中小学教师专业发展学校的指导意见》（武教师〔2019〕3号）精神，加快我区中小学教师专业发展步伐，决定在全区中小学校（含幼儿园、特校、中等职业学校）开展教师专业发展学校建设工作，特制定本方案。

一、指导思想

学校是教师成长和可持续发展的主阵地，校本研修是教师专业成长的重要渠道。开展教师专业发展学校创建，要以校本研修为主要载体，充分利用高等学校、教育教学研究机构、优秀教师团队等资源，以解决学校教育教学实际问题为核心，以教师培训项目系列化、课程化为目标，改进教师专业发展方式，提升教师教育境界、实践智慧和专业能力，促进学生、教师与学校和谐、生动发展。

二、工作目标

就区域而言，以教师专业发展合格学校建设为抓手，有效地管理、指导、评估校本研修活动；就学校而言，构建新形势下校本研修新模式，建立有利于教师专业发展的长效机制，建设一批名副其实的教师专业发展合格学校；就教师而言，通过教师专业发展合格学校的建设，使全区中小学教师的师德水平、学科教学素养、教育智慧得到明显提高。到2022年，全区教师专业发展

合格学校建设原则上达标率 100%，区级教师专业发展示范学校建设达标率 45%以上，市级教师专业发展示范学校建设达标率 20%以上，同时打造一定数量的精品校本研修课程。

三、基本原则

1. 分期推进原则。按照合格一所创建一所的原则推进教师专业发展合格学校建设。区教育局根据考察情况确定创建学校，组织专家下校指导，原则上两年内完成。

2. 多态并存原则。各学校要将教师专业发展牢固建立在以校为本的基础上，以解决学校教育教学实践具体问题为目标，倡导“研训教一体化”，实现教研、科研、培训、教育教学有机整合；坚持以教师为主体，注重发挥教师团队力量，共同分享经验，互相学习，共同成长；充分利用名师团队、高校、教研机构等社会资源，发挥专家和骨干教师示范引领作用。

3. 突出重点原则。校本研训要切实解决教师专业发展中的难点，使教师专业理念与师德、专业知识、专业能力三方面协调发展，把教师智慧的生长和积累作为教师专业发展的核心。

4. 研训结合原则。学校要以校本研修为主要形式，有机结合国培、省培、市培、区培等各级培训的内容，使校本研修与上级培训互为补充，共同促进教师专业发展。

四、基本内容

1. 制定学校教师专业发展规划与计划。明确教师专业发展的目标任务，制定学校教师队伍建设“十四五”规划和目标；厘清教师发展中心、教研组、备课组等各个部门的职能，结合岗位需

求为每位教师制订专业发展目标;教师制订个人专业发展五年规划和年度计划,进行经常性的自评和反思。

2. 建立教师专业发展制度。包括三方面的内容:一是建立校本研修制度,立足教师专业发展需要,确定研修内容,增强研修的针对性、可操作性和实效性;二是建立中青年教师导师制度,建立各学科辅导教师队伍,大力发挥特级教师和骨干教师的带头、示范和帮扶作用,通过“青蓝工程”、“导师制”等形式提高教师队伍的整体水平;三是建立教师专业发展档案管理制度,采取文本和电子相结合的动态方式,体现教师个人的专业发展状况,包括教师个人的专业发展五年规划、年度专业发展计划及总结、专业发展过程及成果资料。

3. 构建多元化教师专业发展运行载体。充分利用集团总校、学区长学校优势,借助教育云平台,广泛开展校际以及中小学与高等师范院校、教育教学研究机构和教师培训专业机构等建立合作关系,签订合作协议,明确职责和任务,邀请学者专家定期或不定期到校指导。

4. 探索多种教师专业发展途径。坚持以问题为导向,以高效课堂为目标,以行动研究为主要方式,通过集体备课、案例分析、课例研究、专题讲座等校本研修活动提升教师教育教学实践能力。通过组织课题研究、教师论坛、专家报告、观摩示范、网络研修等形式,为教师发展提供成长渠道。

5. 确定学科宣言,形成教研文化。熟练掌握学科标准,明确学科素养内涵,提炼出学科宣言,浓厚学科教研氛围,形成各校

特有的教研文化。

五、基本要求

1. 落实教师专业发展学校校长负责制。校长是教师专业发展学校建设的第一责任人，负责领导、策划、部署和指导学校的教师专业化发展工作。分管副校长协助校长策划、部署和指导学校的教师专业化发展工作，协调学校教师发展中心、各教研组工作，做好学校教师专业化发展的顶层设计，特别是指导做好学校教师专业化发展五年规划和年度计划，具体指导、检查学校有关部门制订相关的教师专业化发展制度和实施办法，督促检查相关部门落实教师专业化发展工作。

2. 落实学校教师专业发展管理机构。学校教师发展中心负责教师专业发展学校的创建工作。教师发展中心主任负责教师专业发展学校建设的日常组织、管理、档案整理等工作，科学安排教职工参加各级各类研训，加强研修过程指导，突出“二次研训”，通过多种途径收集教职工对教师专业化发展工作的意见建议，及时改进工作，总结成功经验，积极开发校本研训课程。

3. 落实校本研修时间。解决好教师的工学矛盾，支持和鼓励教师外出研修，要制定每学期校本研修计划，保证充足的研修时间，并进行定期的督促检查。

4. 落实校本研修经费。把教师专业化建设列入年度工作规划预算，按照不低于学校年度公用经费预算总额的 5%安排教师的培训经费。

5. 落实规章制度。根据本校实际，制定促进教师专业发展相

关的管理制度，使教师专业化建设做到制度化、规范化、常态化。

6. 落实对中小学教师专业发展的考核、评估及奖惩措施。对中小学教师专业发展情况进行定期总结，查找问题，奖励先进，调动教师自我发展的积极性。

六、工作安排

从 2021 年至 2022 年，全区分四批开展申报、评估工作，时间分别安排在每年的上半年和下半年。在校级自评申报、区级复评的基础上确定“区级合格学校、区级示范学校”及推荐“市级示范学校”参评。

2021 年全区教师专业发展合格学校建设工作具体安排如下：

1. 1 月份至 2 月份，完善优化《洪山区中小学教师专业发展学校建设工作方案》。

2. 3 月上旬，学习《工作方案》、《评估标准》，召开创建工作部署会；各学校对照《评估标准》，结合实际开展自查自评，在此基础上进行区级申报；3 月中下旬，区教育局确定第一批创建学校，组织有关专家到申报学校开展培训指导活动。

3. 4 月份，组织评审组开展评估工作。

4. 5 月份，确定区级合格校、示范校及推荐市级示范校名单。

5. 6 月份，总结第一批区级合格校、示范校创建工作，召开交流总结会，组织下一批拟创建申报学校培训指导活动。

6. 7 月份至 12 月份组织下一批创建活动。

七、评估认定

（一）申报条件

1. 教师专业发展有目标。研究教师成长规律，形成新时代教师专业发展理念，有明确的教师专业发展规划和年度目标，定位适切，能激励和引导教师专业发展。

2. 教师专业发展有制度。学校建立有效的校本研修、激励评价等制度，符合校情，可持续性强，具有较强的针对性和可操作性。

3. 教师专业发展有课程。学校有机整合资源，开发出目标具体、主题突出、活动丰富的系列化、层次化的教师专业发展课程。

4. 教师专业发展有特色。学校面向全体教师，分层培养新入职教师、骨干教师、名优教师。研训系列化，形式多样化，成果特色化。团队建设机制良好，学习型、协作型组织特征明显。为相关培训项目提供实践基地和培训资源，将成果向其他学校展示与推广，起到引领示范作用。

5. 教师专业发展有成果。教师个人素养较高，学历合格率100%，继续教育学习达标，教育教学成果丰富，学校外派的国培、省培、市培及区培训计划指标及各种远程培训的参训率与合格率均为100%。学校有区、市级以上骨干教师，并能较好地发挥辐射作用；学校有区、市级及以上课题研究并成功结题，教师积极参与个人课题研究，教育教学质量优秀。

6. 专业发展经费有保障。学校用于教师专业发展的经费每年不低于学校年度公用经费预算总额的5%，并做到专款专用。

（二）自查申报

各中小学根据教师专业发展学校建设的基本内容和要求，根

据学校实际情况自检自评，向区局教师工作科申报。

（三）考核评估

区教科院组织专家对申报学校进行专业指导和考核评估，视评估达标情况，授予区级教师专业发展合格学校或示范学校称号。获得区教师专业发展示范学校的单位方可申请武汉市教师专业发展示范学校评估。

凡在教师专业发展学校建设期内出现以下情形之一者，不得申报教师专业发展示范学校评估：

1. 严重违反国家、省、市有关法律、法规，造成不良影响的；
2. 教师中有违法犯罪行为（立案）的，或虽未立案但在社会上造成恶劣影响、反映强烈的；
3. 发生并认定为重大安全责任事故的。

（四）认定表彰

区教育局将教师专业发展学校建设考核情况纳入学校日常管理和绩效考核，对建设成绩突出且达到教师专业发展示范学校标准的学校予以表彰、授牌；区教育部门对市级“教师专业发展示范校”在人员配备、职称聘评、骨干教师评选、市区级优秀教师培养、年度考核、绩效工资分配等方面予以优先保障或适当倾斜；区教育局设立教师专业发展校建设专项经费，给予市级“教师专业发展示范校”在校本培训方面一定的经费支持。

八、组织领导

1. 区教育局成立教师专业发展学校建设领导小组，加强组织领导。

组 长：谢 展 赵 群

副组长：胡明礼 张 虹 郑光文 姜国雄 戢政明 齐晓虎

中小学教师专业发展学校创建工作由区教育局统一管理，创建办公室设在区教育局教师工作科。区教育科学研究院牵头，教师工作科、局办公室、教育督导办公室、基础教育科、职业教育与成人教育科、规划财务科等负责全区教师专业发展学校建设的相关协同工作。

2. 区教科院具体负责全区中小学教师专业发展学校创建组织、具体落实。负责组织选派学者、专家和优秀教师对教师专业发展学校建设进行教学教研指导，深入一线，发现和解决创建过程中存在的问题。

3. 全区各学校要健全教师专业发展学校建设领导小组，明确职责，做到部门协作、功能整合，科学安排教研训活动。按照区教育局的统一安排科学规划。

附件：

1. 洪山区教师专业发展学校建设审批表；
2. 洪山区教师专业发展学校建设评比表；
3. 洪山区教师专业发展学校建设评估标准。

附件 1:

洪山区教师专业发展学校建设审批表

单位（公章）:

上报人:

上报时间:

单位名称		联系电话	
建设目标			
自评得分			
基本内容			
保障措施			
区教育局审批意见:			
盖章 年 月 日			

(本表一式三份，一份交区教育局教师工作科，一份由区教科院存档，一份由申报学校留存)

附件 2:

洪山区教师专业发展学校建设评比表

基 本 情 况	单位全称				联系电话			
	详细地址				电子邮箱			
	单位负责人姓名				教职工数			
	具备教师 资格人数				班级数			
	分管领导姓名				职务			
校 本 研 训 总 结								
学 校 自 评	得 分	自 评 意 见	单位（盖章） 年 月 日 负责人签字：					
区 级 复 评	得 分	复 评 意 见	单位（盖章） 年 月 日 负责人签字：					

附件 3:

洪山区中小学教师专业发展学校建设评估细则

建设指标		建设要素	评估细则
A1 规划与管理 10 分	B1 发展规划 5 分	研究教师成长规律，形成新时代教师专业发展理念。教师专业发展学校建设纳入学校整体规划，教师专业发展规划完善可行，建设目标明确，措施有力。学校对该项工作有具体的年度计划，教师有适切个人专业发展的发 展计划。	1. 教师专业发展学校建设纳入学校整体规划，制订学校教师专业发展规划。明确不同年龄或不同层次教师的三年（2021-2023 年）专业发展目标。有分年度的推进目标、计划、项目，有分层培养目标、措施、评价等，有新教师规划培养目标、措施、评价等，有相应的保障措施。（2 分） 2. 学校根据三年规划，制定当前年份具体计划。目标明确、对象分类、项目具体、措施得力、评价有据。有新教师培养。重视研修计划的达成度，有布置、过程检查、结果考核。（1 分） 3. 教师结合岗位需求，制定个人专业发展规划和年度计划。（2 分）
	B2 组织管理 5 分	学校高度重视教师专业发展学校建设，校长为此项工作的第一责任人。教师专业发展管理组织机构健全，分工明确，管理制度完善，运行情况好。	1. 实行校长负责制，校长是教师专业发展学校的第一责任人，能有效履行领导、指导、监督等责任。有健全的教师队伍建设领导小组和管理团队，各部门通力协作，实现功能整合。（1 分） 2. 学校成立教师专业发展中心，有分管的副校长和中层干部。（1 分） 3. 有与高校、教科院等协同研究的机制，突破学校难题，提升研修品质。（2 分） 4. 建立教师专业发展档案管理制度，为教师个人规划建立档案。学校校本研修档案资料齐全、规范，内容详实。（1 分）
A2 制度建设 10 分	B3 继续教育制度 2 分	建立有效的校本研修制度，形成常态化研修模式。落实教师继续教育的相关规定。继续教育参训率、合格率均为 100%。	1. 有具体可行的继续教育制度、校本研修制度。（0.8 分） 2. 校本培训学分规范化计入制度。（0.2 分） 3. 学校教师研修精品课程培育、选评、表彰、成果转化及运用制度。（0.2 分） 4. 新教师规范化培养制度。（0.8 分）
	B4 教研制度 2 分	有完善的教研制度。落实并优化教研常规活动，推进基于网络学习空间的名师工作室、课程社区建设，进一步推进有效德育、高效课堂建设，教学研究取得较好的实际效果。	1. 有具体可行的教研制度。（0.5 分） 2. 推进基于网络学习空间的名师工作室、学科工作坊建设，进一步推进有效德育、高效课堂建设，教学研究取得较好的实际效果。（0.5 分） 3. 建立名师工作室、学科工作坊等骨干教师工作团队发展机制，开展系列活动，精准指导学科教师专业发展；深入推进互联网+、人工智能等现代信息技术与学科课程有机融合。（0.5 分） 4. 开展网络资源建设评比、优课展示、成果评选等活动。（0.5 分）
	B5 科研制度 2 分	建立科研制度，有区级及以上科研课题或实验项目，课题管理规范，能顺利开题，较高质量结题。	1. 有具体可行的科研制度。实行教育、教学、研究、学习为一体的工作方式。（0.5 分） 2. 学校有区级及以上科研课题或实验项目，省市规划课题、个人课题、校本科研课题。（0.8 分） 3. 课题管理规范，能顺利开题，较高质量结题。（0.7 分）

建设指标		建设要素	评估细则
	B6 导师制度 2 分	建立青年教师导师制度，开展师徒结对活动，外聘名师或专家定期跟踪指导，引领青年教师快速成长。建立团队协作机制，共享优质教育资源，工作成效显著。	1. 建立青年教师导师制度。（0.4 分） 2. 开展师徒结对活动制度。（0.4） 3. 外聘名师或专家定期跟踪指导。（0.8 分） 4. 建立有校本特色的团队协作机制，共享优质教育资源，成效显著。（0.4 分）
	B7 评价激励制度 2 分	建立规范有效的教师专业发展评价考评制度，建立健全激励机制，在绩效考核中设置“教师专业发展”专项奖励，激发教师专业发展内在动力。	1. 有多维度切合教师专业发展考评激励制度。（1 分） 2. 学校绩效考核中设置“教师专业发展”专项奖励。（1 分）
A3 校本研修实践 30 分	B8 研修实施 18 分	有完善的课程实施方案，有计划地开展校本研修活动，研修符合学校的实际情况，主题明确，聚焦并解决教育教学实践中的真实问题。以教育教学实践能力提高为重点，形成校本研修内容的专题化、系列化、课程化。充分挖掘与利用本校优质教育教学资源，有效集聚高校、科研院所、中小学等机构的优质资源，形成协同研修机制，提升校本研修品质。	1. 学校有针对性地制订本年度校本研修计划，形成校本研修内容的专题化、系列化、课程化。（4 分） 2. 能按照学校研修计划有效开展研修活动，开展校本必修课程和选修课程活动，有布置、过程检查和结果考核。（4 分） 3. 学校教研组、备课组、课题组或年级组有计划地开展校本研修活动，主题明确，聚焦教育教学实践中的真实问题，体现问题解决和专业提升导向。（3 分） 4. 充分挖掘与利用本校优质教育教学资源，有效集聚高校、科研院所、中小学等优质资源，形成中小学、高校、研训机构协同研修机制，创新教师教育模式，提升校本研修品质。（3 分） 5. 研修活动互动充分，教师投入程度高，问题解决程度高。教师对学校研修活动参与率、满意度高。学校每年就教师群体和个人的专业发展进行专题总结。（4 分）
	B9 课程建设 12 分	开展教师能力要求与需求分析，确立培训目标，设计教师专业发展课程方案，规范完整，体现针对性和实效性。开发出目标具体、主题突出、活动丰富的系列化、层次化的教师专业发展的校本课程。	1. 基于教师发展，开发通识类、管理类、学科类等多样化、系列化、层次化的教师专业发展的校本课程。初步构建学校教师培训必修+选修的课程体系。培训课程每学年安排不少于 36 学时的学习。（4 分） 2. 设计完善的教师研修课程实施方案，包括项目名称、培训目标、培训需求分析、课程和师资安排、内容和方法、过程管理、评估检查和学分认定、时间和地点、经费预算等。培训课程的师资团队以本校骨干教师选拔出来的培训师为主，结合市区的学科名师、专业培训人员、大学专家等。（3 分） 3. 形成教师专业发展的特色项目和成熟的校本研修课程。创建之期，合格学校至少培育 2 门、示范学校须至少培育 3 门校本教师研修课程（含 8—10 学时的“微型课程”）。达标之后，示范学校每年至少发展 2 门校本研修课程为市区共享课程。（3 分） 4. 课程建设有特色，积极参与校本研修精品课程评比。（2 分）

建设指标		建设要素	评估细则
A4 专业素养 20分	B10 师德师风 4分	学校教师师德高尚。教师具有自主发展意识，普遍对学校的归属感、对职业认同感强。心理健康，幸福指数高。	1. 学校教师师德高尚，无任何违反师德师风情况。（2分） 2. 教师自主发展意识、团结协作、职业认同感、学校归属感强。（2分）
	B11 个体发展 8分	学校幼儿园教师专科学历达标率100%，教师才艺兼备，擅长保教；义务教育学校教师本科学历达标率100%，教师素质全面，业务见长；高中阶段教育学校教师专业突出，底蕴深厚。教师积极参加各级各类优质课评比、教研活动等，获得区级及以上荣誉，在全区有一定影响力。教师出版个人教育教学著作，在国家级核心刊物上发表文章。	1. 学校教师学历达标率100%，继续教育参训率、合格率均为100%。（1分） 2. 教师在区级及以上教育、教学、研究、培训等各种专业赛事中获奖、成果发表、教学质量评估等方面领先同类学校。鼓励教师出版个人教育教学著作，在国家级核心刊物上发表文章。（2分） 3. 校长、教师专业发展有成效，有学区、集团、区及以上层面展示或交流活动，学区、集团办学引领作用明显。（2分） 4. 教师分层分类发展，加大学科带头人和优秀青年教师培养力度，发挥其带头、示范作用。（各学校每增加特级、市区学科带头人、市区优秀青年教师、市百优区十佳班主任等增加0.5分，2分封顶）。（2分） 5. 积极参与学区“青蓝工程”、“走教、游教”、干部跨校跟岗及教研教改活动。（1分）
	B12 团队发展 8分	学校教育教学成果丰富。有一定数量的优秀学科教师团队和指导教师团队，教师队伍整体水平提高。学科带头人和骨干教师数量符合教师专业发展学校要求，能向其他学校输出各级干部或骨干教师。	1. 学校教育教学成果丰富。形成校本研修的实践经验和创新做法，在区域性学术活动中的参与度或贡献度高。（2分） 2. 有一定数量的优秀学科教师团队、指导教师团队、教师研修课程研发团队和培训师，教师队伍整体水平提高。（2分） 3. 学校以公开课、研讨会、经验总结会、学术报告、教师专业发展成果展示会、专题培训会等形式在市、区展示与推广。（2分） 4. 学校名优特等荣誉教师及学科带头人等骨干教师数量符合教师专业发展学校要求，骨干教师、培训师增加数量均在同类学校中领先。能向其他学校输出各级干部或骨干教师。（2分）
A5 辐射引领 20分	B13 示范引领 10分	为区级及以上相关培训项目提供实践基地和资源。能提供优质课程资源为全区共享。承担教师培训培养、挂职锻炼指导、送教讲学等工作，效果好。每年向其他学校进行成果辐射与示范指导。加强对结对学校的合作指导与帮助。	1. 学校积极承担并完成洪山区新教师规范化培养、精品培训课程基地校等任务，成效显著，形成有效的运作机制和特色经验，提供1-2个培训课程供市区共享。培养出有专长的课程开发培训师。（5分） 2. 结对对学校积极开展合作指导与帮助。（3分） 3. 学校形成优良的育人文化，教育教学质量位于同类学校前列，带动引领其他同类学校的发展。（2分）

建设指标		建设要素	评估细则
	B14 特色 创新 10 分	如校本研修特色与亮点；“互联网+”教师专业发展学校建设；建设特级教师、名师工作流动站；教师专业发展学校管理体制机制创新；学区、集团办学辐射引领作用显著。	1. 研修课程体系：教师必修课程+选修课程。（2 分） 2. 研修对象（分层、分岗、分能力点培养。如新教师、青年教师、骨干教师等）。（2 分） 3. 研修主题内容（有主题，尤其是通过研究能突破本校教师发展中、学校教育教学的瓶颈问题等，如互联网+教师专业发展学校等）。（2 分） 4. 研修形式（与高校协作、工作坊，线上+线下培训，特级教师、名师工作流动站等）。（2 分） 5. 研修评价方式（第三方等）、管理办法（学分管理办法等），机制体制创新等。（2 分）
A6 运行 保障 10 分	B15 条件 支持 3 分	具有满足校本研修和教师自主学习需要的软硬件设施，包括多媒体培训场所、网络平台、网络资源等。	1 具有良好的校本研修和教师自主学习需要的软硬件条件。提供足够的、固定的研修场地，馆藏图书，网络支持平台和网络环境。（1 分） 2. 建设有丰富、系列、科学、精良的教育教学资源库。（1 分） 3. 教师网络空间建设良好，内容丰富，教育云资源使用广泛。教师具有熟练运用各种设备进行信息技术与学科整合的能力。（1 分）
	B16 经费 保障 3 分	学校用于教师专业发展学校建设的经费每年不低于学校年度公用经费的 5%，多渠道筹措资金，专款专用。	1. 学校用于教师专业发展学校建设的经费每年不低于学校年度公用经费的 5%。学校的教师教研、科研、培训等费用，用足用好，不得挪作他用和挤占。（1 分） 2. 各级行政部门提供或奖励的教师专业发展学校专项经费专款专用。（1 分） 3. 有计划提供必须的支持费用。如聘请高校指导团队、研修课程开发、印制、出版等，培训师的相关费用等，教师专业发展的各种学校交流、表彰等费用。（1 分）
	B17 时间 保障 4 分	学校合理安排校本研修的时间。教师外出参训时间有保障。	1. 学校合理安排校本研修的时间。36 学时校本研修人人有保障。（1 分） 2. 时间保障，教师在区域性研修活动中的参与度或贡献度高。（2 分） 3. 鼓励、支持教师参与校外（更高层次）学术交流活动。（1 分）

武汉市洪山区教育局办公室

2021 年 1 月 28 日印发

共印 87 份
