

乡村骨干教师培育站建设指南

为加大乡村骨干教师培养力度，提高乡村教师业务素养，进一步健全“骨干引领全员提升”的乡村教师专业发展机制，根据《江苏省教师培训中心关于开展乡村骨干教师培育站建设工作的指导意见》精神，特制定本建设指南。

一、研修目标

针对当前我省当前乡村教师发展专家指导不够、骨干教师引领机制不够健全等问题，依托“名、特、优”教师组建乡村骨干教师培育站，打造教师学习共同体，推动乡村骨干教师成长，引领乡村教师全员发展。主要目标如下：

1. 在导师组的引领下，开展针对性强、形式丰富、符合学员实际发展需求的研修活动，为一定数量的乡村教师成长成为市级学科教学带头人、县级骨干教师奠定基础。
2. 发挥培育站学员基于岗位的引领作用，加强对全体教师的辐射，不断提升乡村教师的教育教学能力。
3. 进一步完善我省乡村教师专业发展机制。

二、研修流程

各市、县（区）教育行政部门要将乡村骨干教师培育站建设工作纳入当地教师培训年度规划。各市、县（区）教师培训管理机构（如大市教师发展学院、县级教师发展中心等）要指导导师组科学制定乡村骨干教师培育站研修方案，遴选网络研修支持服务机构，提供功能完善的网络研修平台，按照“建站”、“研修”、“评价”的程序，实施乡村骨干教师培育站研修工作。

1. 建立培育站

（1）确定培育站主题。各市、县根据各学科、学段教师的专业发展现状，统筹做好各年的建站计划。对于教师人数较少的学科，可组建跨学科的培育站，也可依据地理位置相近原则进行协调，跨县区组建同一学科的培育站。

(2) 成立导师组。根据每个培育站的主题，成立导师组。每个培育站由 3 名导师构成导师组，其中 1 人为主持人。其中市级乡村骨干教师培育站导师组原则上由特级教师（或正高级教师）、大市学科教研员和高校（或省级科研机构）专家组成；县级培育站导师组原则上由特级教师（或正高级教师）、大市学科带头人和县级学科教研员组成。鼓励跨地区共享教育资源。导师的遴选实行自主申报，同级教师培训管理机构推荐，同级教育行政部门认可，上级教师培训管理机构审核。

(3) 选拔学员。所有学员均从乡村教师中推荐选拔。（根据《江苏省乡村教师支持计划实施办法（2015—2020 年）》，乡村教师包括县级人民政府驻地以外的乡镇、涉农街道和村庄学校的教师。市级乡村骨干教师培育站的学员一般为县级中青年骨干教师，每个培育站 25 名学员；县级乡村骨干教师培育站的学员一般为校级中青年骨干教师，每个培育站 30 名学员。学员的遴选程序为自我申报、学校推荐、导师组同意、同级教师培训管理机构备案。

(4) 学员分组。乡村骨干教师培育站内可设立若干研修小组，选拔优秀学员担任组长，明确研修分工，建立研修小组间的合作竞争机制。

2. 开展研修活动

(1) 导师组业务能力提升

省、市教师培训管理机构组织开展乡村骨干教师培育站导师业务能力提升培训，主要包括培育站研修需求诊断分析、研修方案设计、研修课程资源开发、学员学习共同体构建、网络研修指导、线上线下研修活动设计、生成性研修资源开发、教师协同研修等。鼓励导师组创造性开展研修工作。

(2) 乡村骨干教师培育站研修

乡村骨干教师培育站研修采用集中研修与岗位研修相结合的模式，集中研修旨在确保研修针对性，岗位研修旨在确保指导个别性。在研修过程中，可以借助网络实现两种研修模式的有机融合。

集中研修是指导师组根据培育站学员的整体发展情况，结合乡村教师教育教学中的突出问题，预设研修主题，组织培育站全体学员进行主题鲜明的研修活动，可采用诊断示范、课例研修、专题研讨、考察交流、小型讲座、微课题研究、成果总结呈现等方式进行。集中研修重在现场诊断示范、经验分享以及研修成果的运用和展示。一年内集中研修时间不少于 30 天，暑假期间每月不少于 2 天，平时原则上每月不少于 1 天。

岗位研修是指研修活动要结合乡村骨干教师培育站学员的日常教育教学工作，可以采取网上诊断、课例点评、问题解答、资料推送等方式，由培育站导师组对学员进行个别化指导。岗位研修主要以网络研修与学员现场实践相结合的方式进行，推动学员即学即用。鼓励学员将岗位研修渗透到校本研修活动中，深化学习内容，发挥引领作用，促进同伴共同发展。

(3) 教师培训管理机构保障研修

各市、县（市、区）要把乡村骨干教师培育站过程管理纳入年度常规工作。通过县级教师发展中心和市级教师发展学院，建立本地教科研训一体化与网络研修支持服务的协同机制，为乡村骨干教师培育站提供平台支持、课程资源支持、工具支持与专家指导服务，确保研修工作高效开展。要放大乡村骨干教师培育站的引领作用和辐射作用，培育站的工作开展要结合区域教研，以产生骨干引领、全员提升的积极效果。

3. 年度评价考核

省、市和县（市、区）教育行政部门要做好乡村骨干教师培育站研修过程监管和绩效评估工作，建立制度，落实责任，不断改进方法，对培育站研修的关键环节、重点工作和实施绩效进行有效管理和考核。对乡村骨干教师培育站的评价以导师组的引领带动作用、学习共同体组建、研修活动开展、资源生成、学员学习成效等为重点，要根据评价结果，对工作突出的导师组要给予奖励支持；对工作不力的培育站，取消其下一年度乡村骨干教师培育站申报资格。各市教育行政部门可

以根据本方案的要求制定本地区培育站考核细则。省教师培训中心将组织学员进行优质课堂教学比赛和优秀教育教学论文评选活动。

网络研修支持服务机构要通过网络手段，有效纪录并反馈导师的指导活动和学员的研修行为与成效，为教育行政部门管理、考核、评价培育站工作提供有力支持。

导师组要根据培育站的研修方案，完善内部管理机制，激励学员认真参与，乐于展示，积极分享。做好本培育站学员的管理、评价工作，通过小组评价和个体评价，对参与研修、支持同伴、完成任务、生成成果等进行有效评价，并发掘推荐优秀学习小组和优秀学员。对学习成效显著的学习小组和优秀学员，要给予专业发展的专门支持。

三、职责分工

1. 省级教育行政部门

(1) 将乡村骨干教师培育站纳建设入省级教师培训规划，完善制度，建立机制。

(2) 专门拨付研修经费，保障乡村骨干教师培育站研修工作顺利所必须的经费支持。

(3) 做好对乡村骨干教师培育站研修工作的指导和监管工作，定期调研、交流、研究乡村骨干教师培育站运行情况。

(4) 发掘先进做法，总结典型经验，推广研究成果。

(5) 省教师培训中心负责全省乡村骨干教师培育站建设工作。

2. 市、县（市、区）教育行政部门

(1) 将乡村骨干教师培育站纳入本地区教师培训规划，落实本地区乡村骨干教师培育站的规划和建设工作。

(2) 完善本地区乡村骨干教师培育站研修管理制度，建立激励、约束与保障机制。

(3) 加强市级教师发展学院和县级教师发展中心建设，建立区域教科研训一体化与网络支持服务的协同机制，提供满足培训需要的功能完善的网络研修平台，做好需要网络技术支撑的各项工作。

(4)遴选乡村骨干教师培育站的主持人和指导教师,选拔学员,组建乡村骨干教师培育站。

(5)根据乡村骨干教师培育站的研修规划与职责分工,做好省教育厅下拨经费的管理,指导培育站合理、科学、有效地使用经费。

(6)做好对本地区乡村骨干教师培育站的监管和评价,及时发掘好培育站、好学员、好成果,总结宣传推广先进做法、典型经验。

3. 培育站导师组

(1)制定本乡村骨干教师培育站的研修方案。

(2)组建站内学习小组,建立小组间的合作竞争机制。

(3)组织集中研修,围绕主题开展研修活动,解决学员教育教学中的突出问题。

(4)组织常态研修,对学员进行个性化指导。

(5)指导本站学员形成研修成果,总结、提升、凝炼优秀成果。

(6)根据教育行政部门的要求,做好本站学员的管理、评价工作。

(7)及时发掘典型,做好典型经验、先进做法的总结宣传推广工作。

4. 培育站学员

(1)根据培育站研修方案,制定个人研修计划。

(2)认真参加集中研修,切实解决教育教学中的突出问题。

(3)积极参加常态研修,改进日常教育教学工作。

(4)有效利用培育站,养成网络学习的研修习惯。

(5)树立分享、交流、合作学习意识,有效融入学习共同体。

(6)学以致用,完成研修实践任务,提交培训成果。

四、经费使用

1.省教育厅每年下拨大市级乡村骨干教师培育站研修经费10万元,下拨县级乡村骨干教师培育站7.5万元。

2.终期考核以大市为单位,评选示范性乡村骨干教师培育站和优秀乡村骨干教师培育站,比例分别不超过20%和30%。

3. 对获得示范性和优秀乡村骨干教师培育站的,省教师培训中心为导师组颁发优秀导师奖,并列为省级培训专家。