# **学习研究共同体资料**

**新北区薛家实验小学“教师俱乐部”管理试行办法**

**一、组建目的**

“青年教师发展项目组”（下简称项目组）是以不同梯队教师命名、领衔人为核心、吸引同一年龄层次的优秀教师加入而组成的教师培训基地，是教师培训与教科研有关职能的延伸与补充。组建项目组，是为了建立起教师间合作互动的培养人才的新机制，发挥学校高水平教师的专业引领作用，使其成为培养教师重要的发源地和孵化地，促进学校教育事业更好更快地发展。

**二、工作职责**

项目组的职责主要是加强学科专题研究，培养优秀青年骨干教师，锤炼班级学生良好学习习惯，其主要职责为：

（一）导师培养制：聘请教育专家为导师，根据要求制订培养方案，包括培养目标、培训课程、培训形式、研究专题、培训考核等，使项目组成员在工作周期内（一学年）基本达到培养目标。

（二）团长领衔制：以校内团长为核心，以群体成员智慧为依托，以共同成长发展为目标，对学科教学工作进行专题或专项研究，工作周期内有相关工作过程及成果显现。

（三）成果辐射制：工作周期内，项目组在教育教学教科研等成果应以论文、研讨会、报告会、论坛、公开教学、现场指导、指导读书、观摩考察等形式在学校范围内介绍、推广。基本要求为：每个项目组在运行期间，按照子方案形成研究课题，形成学期研究成果，有相关论文发表或获奖。

**三、运行方式**

1、长程策划：制定项目组研究计划，明确学期目标，关注专题研究、优秀教师成长，班级良好习惯打造。

2、扎实引领：关注过程运行，引领组内成员围绕学期研究目标，扎实日常研究，

3、成果提炼：注重成果提炼，学期末，由校内团长协调人策划、呈现研究专题成果材料，教师发展现状，推荐组内“优秀教师”，学校将组织考核成员对“项目组”学期成绩进行综合考量并表彰。

**四、项目保障**

1、学校负责核拨项目组经费。经费由工作经费及校内团长个人津贴两部分组成。

2、工作经费用途：工作经费必须用于项目组的各项业务活动，如添置书籍、工作设备；课题研究、专题研究经费；聘请专家的授课费；与工作有关的观摩考察费等。

**五、考核评估**

依据《新北区薛家实验小学“项目组”考核评估细则》开展过程性评价和每学期一次的总结性评估，评估方式有听取汇报；查阅资料；调查访谈；成果检验。

在过程性评估和终结性评估中，对合作组优质的成果予以推广，对成绩突出的项目组成员给予奖励。

**六、项目组成员**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 项目组 | 团长 | 项目组教师 | 备注 |
| 教科研领导力 | 万莺燕 | 姚明珠 高云 冯绯楠 曹植晟 高亚莉 刘敏娟 镇文婷 朱莹 |  |
| 口诵心惟朗读者 | 刁艳丽 | 钱晔雯 苏俊彦 郁悦 刘欣 张亚芳 毛新月 葛晓晶 雷颖红 包琴 邹建锋 贾城 陶春燕 |  |
| 铃兰语社 | 王倩倩 | 吴宏露 陈奇 陈静琪 陈云 冯绯楠 王翔 陈春丽 刘伟莲 杜丹 牟小青 |  |
| 书式生活 | 吴宏露 | 陈静琪 包惠萍 高云 沈凯 陈奇 颜旻 黄甜 吉菲菲 冯绯楠 刘伟莲 |  |
| 心悦而歌 | 姚明珠 | 顾丽娜 高云 黄金萍 郑颖 刘元敏 王静 郑飞 杨丽蓉 刁艳丽 |  |
| 益智科技 | 邹建锋 | 曹丽佳 戴丽 杨心怡 王小萌 朱亚娜 贾菲 李羚 孙亚玲 |  |

**新北区薛家中心小学“项目合作组”领导及考评小组**

组  长：万莺燕

副组长：曹燕

成  员：陶榆萍  王丽  郑  飞  顾海燕

附件二:新北区薛家中心小学“项目合作组”考核评估细则

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 评估项目 | 评估指标 | 评估办法 | 标准 | 自评分 | 评分 |
| 1.工作组方案  （计划）  20分 | 1.1合作组定位及目标（包括阶段目标）清晰合理、有意义、有层次。 | 查阅资料  个别访谈 | 4 |  |  |
| 1.2合作组成员培养目标在其原有程度上有合理的提高梯度，培训目标体现个性化特点。 | 4 |  |  |
| 1.3工作措施有针对性、实效性。 | 4 |  |  |
| 1.4合作组教育教学专题研究项目具有现实意义和指导意义，预期成果显著，成果的呈现（辐射）方式多，受益面大。 | 4 |  |  |
| 1.5合作组有完善的运作、考核、管理制度。 | 4 |  |  |
| 2.培养过程  40分 | 2.1在培养内容上系统明确，重点突出，能凸现合作组的定位。注重教育教学前沿理论与方法的研究、形成教育思想；针对教育教学实际问题的研究、提高教学业务水平形成鲜明教学风格；拓宽科学文化视野、构建合理知识结构；提高应用现代教育技术与课程整合能力；运用科学测评能力提高教育教学评价能力等方面，根据领衔人的特长和兴趣及成员特点，选择某一方面作系统培训。 | 过程跟踪  访谈调研  查阅资料 | 8 |  |  |
| 2.2在培养形式上注重培训模式的开发，培训形式实效性强，能充分激发成员主动发展的积极性。做到提高理论水平的素养性研修、提高教学实践能力的操作性研修、提高校本课程开发能力、课题研究能力的开发性研修、注重个性发展的互动性研修有机结合。 | 8 |  |  |
| 2.3在培养实施上，职责明确，落实到位，注重反思，及时改进。 | 8 |  |  |
| 2.4在培养评价上，对成员的评价方法科学，评价手段多样，评价结果客观有激励性。过程性评价、终极性评价及延迟性评价等评价类型在成员培训过程中作用明显。 | 8 |  |  |
| 2.5在培养管理上，制度落实，注重过程，有始有终，激励及淘汰功能明显；合作组经费使用合理。 | 8 |  |  |
| 4.成果显现  40分 | 4.1专题研究（课型研究）形成一整套研究资料：研究报告，研究论文、案例等，并有一定的价值和推广意义。 | 查阅资料  成果检验  抽样答辩  广泛访谈  问卷调查 | 10 |  |  |
| 4.2合作组研究成果辐射方式多样，能以论文、专著、研讨会、报告会、公开教学、现场指导、指导读书、观摩考察等形式在全校范围内介绍、推广。，合作组在市级以上刊物至少发表论文1篇；开设校级以上公开课至少3节。 | 10 |  |  |
| 4.3教师发展：合作组内教师的教学理念、教学素养有明显提升，教学设计能力、课后反思能力不断加强。教学设计优秀比例达90%，优课率达80% | 10 |  |  |
| 4.4习惯培养：合作组内“优质班级”比例达到30%，学生能自信表达，课堂内能积极互动，有良好的学习状态。 | 10 |  |  |
| 5．加分 | 合作组专题研究成果获区级以上奖励，加2分；合作组在市级以上发表论文达3篇以上，加2分；2、合作组成员在区级以上进行研讨活动，加2分；合作组有成员获五级梯队称号，有1人次加2分； |  |  |  |  |
| 总体评价 |  | 得分 |  | | |

填写说明：1.各填表人依据评估项目及评估指标，根据各培育室运行情况，进行评估打分。2.90分以上为优秀，70-89分为良好，60-69分为合格，59分及以下为不合格。

评估人签名：