|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 重庆两江新区名师工作坊考核评估细则（试行） | | |
| 工作坊名称： | |  |
| 评估 项目 | 评估指标 | 分值 |
| A工作坊方案 (10分) | A1工作坊定位及目标（包括阶段目标）清晰合理、有意义、有层次。工作坊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。 | 3 |
| A2培养措施有针对性、实效性。工作坊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，成果呈现（辐射）方式多，受益面大。 | 3 |
| A3工作坊有完善的运作、考核、管理制度。方案（计划）能根据运行情况作动态调整，上报及时。 | 2 |
| A4工作坊学员制定了自己在培养期内的专业发展规划. | 2 |
| B培养过程 (40分) | B1在培养内容上系统明确，重点突出，能凸现工作室的定位。根据负责人的特长和学员特点进行培训。注重教育教学和学校、班级管理前沿理论与方法的研究、形成管理理念和办学思想；针对教育教学实际问题进行研究,提高教学业务水平,形成鲜明教学风格；科学测评，提高教育教学评价能力。 | 8 |
| B2在培养形式上注重培训模式的探索，培训形式实效性强，能充分激发学员主动发展的积极性。能够把理论水平的素养性研修、教学实践能力的操作性研修、校本课程开发和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 |
| B3在培养实施上，职责明确，落实到位，注重反思，及时改进；对学员的评价方法科学、评价手段多样、评价结果客观有激励性，过程性评价与终极性评价并重. | 8 |
| B4在培养管理上，注重过程，每月至少举办一次活动，并作好活动记录（书面或电子稿）。活动质量高、效果好。 | 8 |
| B5在培养管理上，制度落实，3年培养期内学员无流失；激励及淘汰功能明显，建立学员考勤制度，全年有2次以上无故不参加研修活动或请假4次及以上者，需上报区教管中心取消学员资格。 | 4 |
| B6工作坊硬件设施完备，经费使用合理，完成年度经费使用绩效考核目标。 | 4 |
| C培养结果 (20分) | C1在培养资源建设上，以中小学校作为主要培训基地，以教育教学专家、骨干教师等为培训师资，以两江新区教研网或博客等为发布信息、建立资源库主阵地，加强培训资源建设，实效显著。 | 5 |
| C2培养目标的达成：在一个工作周期内，有1-2名骨干学员成为在本学科公认的“知名教师”；所有学员在教育教学能力上进步明显， 20%学员取得实质性成果；学员积累、反思、成长的过程显著。 | 10 |
| C3学员“专业成长手册”内容完善，过程清楚，能体现成长轨迹。 | 5 |
| D成果显现 (30分) | D1在一个工作周期内，工作坊有区级及以上研究课题，并通过结题鉴定；学员在课题研究中承担相应工作，有研究过程及成果；研究课题按计划进行，研究成果逐步显现。 | 4 |
| D2工作坊研究成果推广方式多样，能以论文、专著、公开教学、研讨会、报告会、论坛、观摩考察等形式在全区范围内介绍、推广。 | 4 |
| D3学员应开设区级、校级公开课，每学期不少于1次，三年培养期内不少于6次。主持人每期听学员上课不少于20节，学员间每期相互听课不少于10节。非学科类工作坊主持人、学员听课数减半。 | 4 |
| D4工作坊要加强教育教学理论学习，定期邀请专家作讲座，并将学员看书学习作为日常研修的重要方式。学员每年写读书笔记不少于1万字或写读后感不少于2000字，每学年参加培训不少于40课时，其中一次须是区级及以上的专家讲座。 | 4 |
| D5工作坊主持人每年至少有1篇论文在市级及以上刊物发表或获奖；学员每年至少有1篇论文在市级以上刊物发表或获奖。工作坊创造了具有影响的特色经验，在区级及以上交流。 | 6 |
| D6在两江新区教研网或博客上较好体现工作坊的动态、成果辐射和资源生成作用。论坛点击量在工作坊中的排名较前，论坛内容更新、互动交流等特色鲜明。通讯报道每月至少1篇。 | 8 |
| 说明：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。 | | |