

陕教师〔2015〕4号

陕西省教育厅关于印发《陕西省中小学幼儿园教师
和校园长培训工作水平评估方案（试行）》和
《陕西省中小学幼儿园教师和校园长培训项目
质量评估管理办法（试行）》的通知

各市（区）教育局，韩城市、神木县、府谷县教育局，各有关培
训院校（机构），厅属有关单位：

为了进一步加强我省中小学、幼儿园教师和校（园）长培训
工作，深入推进培训工作管办评分离改革，不断提升培训质量和
培训工作水平，省教育厅决定从2015年起，在全省范围内逐步
开展中小学、幼儿园教师和校园长培训项目质量评估和工作水平
评估。现将《陕西省中小学幼儿园教师和校园长培训工作水平评
估方案（试行）》和《陕西省中小学幼儿园教师和校园长培训项
目质量评估管理办法（试行）》（见附件1、2）印发你们，请
遵照执行。

陕西省教育厅

2015年1月12日

(全文公开)

附件 1

陕西省中小学幼儿园教师和校园长

培训工作水平评估方案(试行)

为了贯彻落实《国务院关于加强教师队伍建设的意见》(国发〔2012〕41号)和《陕西省教育厅、陕西省财政厅、陕西省人力资源和社会保障厅关于加强中小学教师培训工作的实施意见》(陕教师[2013]31号)、《陕西省教育厅、陕西省财政厅关于改进和加强中小学校长、幼儿园园长培训工作的意见》(陕教师[2013]32号)等文件精神,加强对我省中小学幼儿园教师和校园长培训机构的监督管理,不断提升培训工作水平,进一步推动我省中小学幼儿园教师校园长队伍建设,特制定本方案。

一、评估目的

培训工作水平评价是对全省中小学幼儿园教师和校园长培训工作进行监测与评估的一项制度性、长效性工作。培训工作水平评估以提高教师和校园长培训质量和工作水平为目标,以促进教师和校园长专业发展、提高教育教学和管理水平为方向,着力提升参训学员的职业道德水平、专业素养和教育教学与管理能力,促进优质教育教学和管理成果的推广应用与共享,努力建设一支高水平的教师和校园长队伍,推动教育教学和管理水平的不

断提高。

培训工作水平评估重在充分利用教育评估的诊断和引领功能，引导培训机构进一步重视中小学幼儿园教师和校园长培训工作，不断改进和完善培训体系，加强培训课程资源建设，优化培训内容，创新培训模式，改进培训方法，切实提高培训质量。

二、评估原则

培训工作水平评估遵循国家有关中小学幼儿园教师和校园长继续教育的政策法规，按照教育部和省教育厅关于中小学幼儿园教师和校园长培训工作的相关要求，坚持以下基本原则。

（一）科学公正性原则。培训工作水平评估要坚持标准，严格程序，规范环节，公开透明，公正公平，全面科学，定性评估与定量评估相结合，保证评估结果的客观与真实。

（二）引领导向性原则。通过培训工作水平评估，引导各级教育行政职能部门和培训机构加大对教师和校园长培训工作的支持力度，建立健全教师和校园长培训制度，完善培训体系，全面提高培训质量，促进教师和校园长专业发展，提高教师和校园长队伍的整体素质。

（三）建设发展性原则。坚持以评促建，以评促管，以评促改，通过培训工作水平评估，促进教师和校园长培训机构的自身建设和发展，不断提高政府职能部门和培训机构的培训服务和管理水平。

（四）求实有效性原则。通过培训工作水平评估，对各地教

师和校园长培训工作进行制度性和常规性的督导，将教师和校园长培训工作开展情况作为教育督导的重要内容，推动教师和校园长培训各项政策落实到位，取得良好效果。

三、评估对象与范围

陕西省中小学幼儿园教师和校园长培训工作水平评估的对象是全省范围内承担国家级和省、市、县级等各类中小学幼儿园教师和校园长培训任务的培训机构。

四、评估的组织实施

陕西省中小学幼儿园教师和校园长培训工作水平评估在省教育厅的统一领导下，由省教育厅教师工作处指导并组织实施。

省教育厅将设立陕西省中小学幼儿园教师和校园长培训专业评估机构，建立培训工作评估专家库。评估专家组一般由 5-7 名专家组成，从专家库中随机抽取。

五、评估指标与标准

陕西省中小学幼儿园教师和校园长培训工作水平评估指标与标准执行《陕西省中小学幼儿园教师和校园长培训工作水平评估标准体系》（见附件），共有 7+1 个一级指标、22+2 个二级指标。

六、评估程序与方法

（一）培训机构自评。各培训机构依据评估标准体系进行自我评估，形成自评报告，并按规定上报到评估工作组织机构。

（二）问卷调查。由专业评估机构设计问卷调查表，通过网

络在线和现场问卷等方式，调查参训学员对培训工作满意度，调查内容涵盖《陕西省中小学幼儿园教师和校园长培训工作水平评估标准体系》中的评估指标和对培训工作的意见和建议等。

（三）现场考察。

现场考察采取“听、查、看、访”等形式，主要包括以下环节。

1. 听取汇报。汇报的重点为培训工作建设与发展和培训项目任务完成情况，包括主要做法、实际效果和突出的工作业绩等，汇报应形成文字和影像材料。

2. 查阅资料。重点查阅每个项目的实施过程和任务完成情况的相关文件材料及电子文档，包括培训项目方案、教学管理、学员管理、经费管理等档案资料。

3. 实地考察。主要考察培训教学场所、教学仪器设备、学员食宿场所及其他培训所需要的设施设备。

4. 座谈与访谈。专家组根据需要，召开管理人员、培训专家、培训学员等相关人员座谈会，并有针对性的进行深度个别访谈，了解与培训工作有关的情况，听取参训学员的意见，以及参训学员所在单位和教育主管部门领导对参训学员培训前后在工作态度、知识、技能、能力、业绩等方面发展增量的评估。

5. 反馈意见。专家组与培训机构交换意见，反馈评估情况，探讨进一步改进培训工作的途径和措施。

（四）形成评估结论。

评估专家组根据培训机构自评、问卷

调查及现场考察的情况，综合形成水平评估结论。

(五)反馈质量评估意见。评估机构根据项目质量评估情况，综合形成培训工作质量评估报告书，向培训机构反馈书面评估意见。

七、评估结果与应用

(一)评估结果。

评估结果实行积分量化评定办法，满分为100分。结论分为四个等次：优秀（90分及以上），良好（89分-75分），合格（74分-60分），不合格（60分以下）。

(二)评估结果的应用。

1. 评估结果应及时向培训机构反馈，并在一定范围内公布。培训机构应根据评估机构的评估结果和意见，及时总结培训工作经验，完善相关管理办法，对评估中发现的问题及时提出整改措施，不断提高培训工作水平，在次年度申报项目时需同时上交整改报告。

2. 建立激励约束机制。根据评估结果，对优秀或良好的培训基地，予以通报表扬，并在后续项目招邀标工作中给予优先安排；对评估不合格的培训机构，将限期整改，并调整培训计划；对严重违反有关规定，经整改仍不合格的培训机构给予通报批评，并取消培训资格。

3. 评估机构依据中小学幼儿园教师和校园长培训水平评估标准，对培训机构的评估结果和有关数据进行分析，形成《陕西

省中小学幼儿园教师和校园长培训工作水平评估报告》，提交省教育厅。

八、工作要求

各培训机构要按照教育厅的统一安排和部署，高度重视培训工作水平评估，积极配合评估机构和评估专家组，认真完成各项评估工作任务，保证教师和校园长培训工作水平评估的顺利开展。

评估机构应在教育厅的领导和委托下，独立开展培训水平评估工作，严格履行评估职责，确保评估结果的真实有效。同时，要加强对教师和校园长培训评估工作的研究，提出有价值的建议。

九、评估周期

陕西省中小学幼儿园教师和校园长培训工作水平评估，原则上每5年为一个评估周期，以确保我省国家级和省、市、县级教师和校园长培训水平的不断提高和培训事业的持续发展。

《陕西省中小学幼儿园教师校园长培训工作水平评估标准体系》见附表。

附表

陕西省中小学幼儿园教师和校园长培训 工作水平评估标准体系

一、培训工作水平评估指标体系

一级指标及分值	二级指标及分值
1、培训指导思想（10）	1.1 定位与思路（5） 1.2 体制与机制（5）
2、培训队伍（15）	2.1 教师队伍（10） 2.2 管理队伍（5）
3、条件与利用（10）	3.1 校舍环境条件（2） 3.2 教学基本条件（5） 3.3 生活保障条件（3）
4、项目方案（15）	4.1 需求分析与培训目标（3） 4.2 培训内容与方式（5） 4.3 培训环节与质量要求（3） 4.4 项目团队组建（4）
5、组织实施（20）	5.1 项目管理（5） 5.2 教学过程（7） 5.3 训后跟踪（4） 5.4 质量控制与考核评价（4）
6、培训研究与资源建设（10）	6.1 研究队伍与条件（2） 6.2 研究成果与应用（4） 6.3 资源研发与推广（4）
7、培训效果（20）	7.1 专业素养与能力提升（8） 7.2 培训成果及价值（4） 7.3 实践应用及成效（4） 7.4 学员评价与社会声誉（4）

特色与创新 (+10)	特色项目 (+5) 创新项目 (+5)
-------------	------------------------

二、培训工作水平评估指标和评价标准

一级指标	二级指标	主要观测点	参考权重	等级标准	
				A	C
1. 培训指导思想	1.1 定位与思路	1.1.1 培训工作定位	0.3	培训机构的性质和职能定位准确、具体、可行，全面系统，有新意；培训工作和培训教学中心地位突出；培训工作确保学员第一和以学员发展为本。	培训机构的性质和职能定位基本准确、比较具体、有一定的可行性、比较系统，有一定的新意；培训工作和培训教学中心地位基本确立；培训工作注重追求学员第一和以学员发展为本。
		1.1.2 培训工作思路	0.5	培训思想观念科学、系统、深刻；质量意识强；思路方略清晰、正确；原则要求科学、具体、可行；模式方法科学高效；培训传统与文化优秀鲜明；坚持主题统领，问题导向，研训一体，实践创新。	培训思想观念基本正确，具有一定的系统性；有一定的质量意识；思路方略基本正确；原则要求比较科学、基本可行；模式方法基本正确、比较有效；培训传统与文化有一定的积淀；注重主题统领，问题导向和实践创新。
		1.1.3 培训工作规划	0.2	培训事业发展、师资队伍建设、课程资源建设和质量保障体系建设等规划目标明确，举措有力，科学可行；培训工作各方面的规划体系结构完整；整体规划科学，分布实施有效。	培训事业发展、师资队伍建设、课程资源建设和质量保障体系建设等规划目标比较明确，举措具有一定的可行性和有效性；培训工作各主要方面的规划体系基本完整；有整体规划，能分步实施。
	1.2 体制与机制	1.2.1 培训领导管理体制与机制	0.6	领导高度重视，领导力量强；领导与管理组织机构体系科学完备，运行机制顺畅高效。	领导比较重视，具有一定的领导力量；领导与管理组织机构体系基本完备，运行机制比较有效。
		1.2.2 培训政策与制度	0.4	能够制定科学具体的各级各类培训政策实施细则，正确落实各级各类培训政策和要求；培训制度体系健全，科学可行，落实到位。能够充分体现先进科学的培训思想。	能够按照各级各类培训政策实施培训；培训制度比较健全与可行，能够基本体现培训思想和保障培训工作实施。

一级指标	二级指标	主要观测点	参考权重	等级标准	
				A	C
2. 培训队伍	2.1 教师队伍	2.1.1 教师数量	0.3	专职教师相对于培训规模与层次，数量充足；兼职教师来源广泛，数量充足，相对稳定。	有一定数量的专职教师和兼职教师，能够基本满足培训工作的教学需要。
		2.1.2 队伍结构	0.3	学科、专业、年龄、职称、学历、学位、学缘、行业、领域和专职与兼职、理论与实践、域内与域外等方面的结构比例优化，科学稳定，整体功能强。	学科、专业、年龄、职称、学历、学位、学缘、行业、领域和专职与兼职、理论与实践、域内与域外等方面的结构基本合理，整体功能正常发挥。
		2.1.3 专业水平	0.4	热爱培训教学工作，理念先进，知识和能力水平高，经验丰富；能够把理论与实践有机结合，有效解决现实问题；熟悉基础教育实际。	具有一定的职业道德和培训专业知识、能力与经验，能够保证培训工作有效进行；对基础教育实际有一定的了解。
	2.2 管理队伍	2.2.1 人员数量	0.4	专职管理人员数量充足；兼职管理人员数量充足，相对稳定。	有一定的专职和兼职管理人员，能够基本满足管理需要，保证培训正常运行。
		2.2.2 队伍结构	0.2	年龄、职务、职称、学历、学位和教学行政管理人员与教学业务管理人员、专职管理人员与兼职管理人员等方面的结构比例优化、科学稳定、整体功能强。	年龄、职务、职称、学历、学位和教学行政管理人员与教学业务管理人员、专职管理人员与兼职管理人员等方面的结构比例基本合理，整体功能正常发挥。
		2.2.3 管理水平	0.4	热爱培训管理工作，理念先进，知识和能力水平高，经验丰富；能够把理论与实践有机结合，有效解决现实问题。	具有一定的职业道德和管理专业知识、能力与经验；能够保证培训工作顺利进行。

一级指标	二级指标	主要观测点	参考权重	等级标准	
				A	C
3. 条件与利用	3.1 校舍环境条件	3.1.1 场所与建筑	0.5	有满足培训需要的专门场所，建筑总面积满足培训工作需要。	有基本满足培训需要的专门场所，建筑总面积基本满足培训工作需要。
		3.1.2 环境与文化	0.2	培训机构环境实现净化、绿化、美化、硬化，文化气息浓。	培训机构初步实现净化、绿化、美化，有一定的文化气息。
		3.1.3 网络建设	0.3	有可供学员使用的优质的网络平台，网络管理人员到位。	有可供学员使用的网络平台，有一定的网络管理人员。
	3.2 教学基本条件	3.2.1 教室与设备	0.4	有满足培训需要的各类教室，教室数量充足、种类齐全、设备及功能完善。	有基本满足培训需要的各类教室，教室数量基本够用、种类基本齐全、设备及功能基本完善。
		3.2.2 图书与资源	0.2	图书馆舍、藏书和报刊种类、音像及电子资料、图书更新、使用效率以及网络资源能满足培训需要。	图书馆舍、藏书和报刊种类、音像及电子资料、图书更新、使用效率以及网络资源基本满足培训需要。
		3.2.3 实践基地	0.2	建立满足培训需要的教育教学实践基地，作用发挥充分。	初步建立服务培训需要的教育教学实践基地，并发挥一定作用。
		3.2.4 经费保障	0.2	培训教学经费来源稳定；经费使用规范、合理、帐物相符。	培训教学经费来源比较稳定；经费使用比较规范、合理、帐物基本相符。
	3.3 生活保障条件	3.3.1 餐饮条件	0.3	有满足培训需要、环境优美、设施先进的餐饮环境。	有基本满足培训需要、环境合格、设施齐全的餐饮环境。
		3.3.2 住宿环境	0.3	有满足培训需要、环境优雅、设施完备、功能齐全的住宿环境。	有基本满足培训需要、环基本境达标、设施基本到位、功能基本齐全的住宿环境。
		3.3.3 医疗条件	0.2	医疗条件符合培训学的常见病和突发疾病的就医要求。	医疗条件基本符合培训学的常见病和突发疾病的就医要求。
		3.3.4 文体条件	0.2	活动场所和设施满足培训学员开展必要的文体活动。	活动场所和设施基本满足培训学员开展必要的文体活动。

一级指标	二级指标	主要观测点	参考权重	等级标准	
				A	C
4. 项目方案	4.1 需求分析与培训目标	4.1.1 需求分析	0.3	依据国家相关专业标准，结合工作实际，认真开展需求调研分析，有完善的制度与措施。	开展需求分析，有相应的制度与措施。
		4.1.2 项目主题	0.3	主题明确、科学、合理。	主题较为明确、科学、合理。
		4.1.3 培训目标	0.4	目标具体，问题集中，针对性强，符合和引领学员的发展需求。	目标较具体，为题明确，有针对性，基本符合学员需求。
	4.2 培训内容与方式	4.2.1 培训内容	0.5	培训内容符合《国培计划课程标准》，贴近一线教师教学实际；将提高教师教育教学技能作为培训的主要内容；实践性课程不少于教师培训课程的50%；通识性内容符合项目要求；文化拓展课程有特色；课程内容具有很强的内在逻辑。	培训内容基本符合《国培计划课程标准》和一线教师实际；主要内容基本围绕教师教育教学技能展开；实践性课程占相当比重；通识性内容基本符合“国培”“省培”要求；有一定的文化拓展课程；课程结构有一定的逻辑。
		4.2.2 培训方式	0.5	培训方式多样，实效性强；学员互动参与多，建立了学习共同体；现场诊断和案例教学等应用广泛；跟岗培训、情境体验、行动研究和反思实践等培训方式有机结合。	培训方式比较丰富，实效性较强；学员互动参与较多；跟岗培训、情境体验、行动研究和反思实践等培训方式有一定的结合。
	4.3 培训环节与质量要求	4.3.1 培训环节设计	0.4	培训环节完整、科学、高效，衔接自然。	培训环节较为完整，衔接比较自然。
		4.3.2 环节质量标准	0.6	培训环节紧扣主题；专业理念与师德发展、专业知识拓展、专业能力均衡提升；培训各环节有机结合。	培训环节与主题联系较为紧密；专业理念与师德、专业知识、专业能力等有一定的提升；培训各环节较为自然。
	4.4 项目团队组建	4.4.1 教学团队	0.6	首席专家在本学科领域有较高的学术造诣和较大影响；专家团队专兼职结合，一线优秀教师所占比例不少于50%；域外专家不少于1/3。	首席专家在本学科有一定的造诣和影响；专家团队一线优秀教师比例低于30%；域外专家不少于20%。
		4.4.2 管理团队	0.4	有一支适应培训工作需要的高水平、专业的项目管理团队。	项目管理团队能基本适应培训需求。

一级指标	二级指标	主要观测点	参考权重	等级标准	
				A	C
5. 组织 实施	5.1 项目管理	5.1.1 组织机构与管理水平	0.2	管理机构健全，团队结构合理，人员素质高，服务意识强，项目管理严谨。	管理机构比较健全，团队结构基本合理，素质较高，基本胜任管理工作。
		5.1.2 制度建设与执行	0.2	培训管理制度健全，执行严格，运行顺畅，效果显著。	管理制度基本健全，执行较为严格，有一定效果。
		5.1.3 生活服务	0.2	食宿、医疗保健、治安保卫等方面管理规范，服务人员热情周到。	学员生活服务比较规范，服务态度好。
		5.1.4 培训宣传	0.2	有效开展培训宣传工作，认真编印培训简报，宣传效果突出。	开展了培训宣传工作，编印了培训简报，宣传效果较好。
		5.1.5 档案管理	0.2	培训项目、教学和学员档案健全，分类合理，装订陈列整齐美观。	培训档案内容较全面、分类较合理，装订陈列整齐。
	5.2 教学过程	5.2.1 主要培训环节实施情况	0.2	培训主要环节安排得当，组织周密，工作细致，运行顺畅，效果突出。	主要环节安排比较得当，效果较好。
		5.2.2 课程实施情况	0.3	课程设置科学、合理，有效体现了主题与目标的要求；培训内容、授课专家、培训方式全面落实。	课程设置基本合理；培训内容、授课专家、培训方式基本落实。
		5.2.3 教师风范	0.3	教师治学严谨，教学认真，风格鲜明，针对性强，具有突出的示范效果和引领作用。	教学认真，较好的完成教学任务，具有一定的示范引领作用。
		5.2.4 学习风气	0.2	学员自觉遵守培训制度和纪律，认真地完成了各项学习任务，学习共同体有效形成，学风优良；能够有效地学以致用。	学员能遵守培训制度和纪律，较好地完成了学习任务，基本形成学习共同体，学风好；能够注重应用。

一级指标	二级指标	主要观测点	参考权重	等级标准	
				A	C
5. 组织实施 (续)	5.3 训后跟踪	5.3.1 跟踪方案	0.25	指导方案科学、合理。	指导方案较合理。
		5.3.2 指导团队	0.25	组建了高水平的跟踪指导团队，职责明确。	指导团队基本胜任指导工作。
		5.3.3 平台与途径	0.25	有良好的训后跟踪指导网络平台和多渠道、畅通的指导途径。	虽没有专门的跟踪指导网络平台，但有比较畅通的指导渠道和途径。
		5.3.4 指导效果	0.25	建立了长期、有效的训后学习共同体，取得了学员满意的指导效果。	形成了较好训后学习共同体，效果基本满意。
	5.4 质量控制与考核评价	5.4.1 质量控制	0.4	培训质量监控体系科学、完善，措施有力，成效显著。	有较完善的培训质量监控体系，成效较好。
		5.4.2 学员考评	0.3	考评制度完善，措施有力，方法有效，对于调动学员学习积极性效果显著。	考评制度较完善，措施和方法较好，较好地调动了学员的学习积极性。
		5.4.3 绩效自评	0.3	有完整、科学的自评指标体系；认真、扎实地开展了自评工作，对提升培训水平具有显明的促进作用。	有比较完成、科学的自评指标体系；开展了自评工作，对提升培训水平具有一定的促进。

一级指标	二级指标	主要观测点	参考权重	等级标准	
				A	C
6. 培训研究与资源建设	6.1 研究队伍与条件	6.1.1 人员结构	0.4	有专、兼职结合的研究队伍，结构合理。具有研究生学历人员占相当比例。	有兼职的研究队伍，结构基本合理，具有研究生学历人员占一定比例。
		6.1.2 调研制度	0.2	每年开展3次以上围绕基础教育的调研活动。	每年开展1次以上围绕基础教育的调研活动。
		6.1.3 学术交流	0.2	研究人员每年合计参加3次以上学术会议或培训。	研究人员每年合计参加1次以上学术会议或培训。
		6.1.4 经费保障	0.2	经费充足，使用科学、合理、规范。	经费数量基本能满足需要，使用基本合理。
	6.2 研究成果与推广	6.2.1 研究成果	0.5	每年有10项左右厅局级以上成果(含课题、论文、著作、调研报告等)，形式丰富。	每年有3项左右厅局级以上(含课题、论文、著作、调研报告等)，形式单一。
		6.2.2 研训结合	0.5	研究成果围绕基础教育与教师专业发展，与培训有机结合。	研究成果围绕基础教育与教师专业发展，与培训有一定的结合。
	6.3 资源研发与应用	6.3.1 资源建设	0.5	有充足的培训资源，且每年开发、更新自主研发的培训资源(含视频、文本等)。	资源能满足培训基本需求，自主研发资源较少。
		6.3.2 应用推广	0.5	资源成果能有效服务于培训工作。	资源成果基本满足培训工作需要。

一级指标	二级指标	主要观测点	参考权重	等级标准	
				A	C
7. 培训效果	7.1 专业素养与能力提升	7.1.1 专业理念与师德	0.3	培训对更新学员的教育理念，强化师德观念，提升职业理想、职业道德、职业精神效果显著。	培训对更新学员的教育理念，强化师德观念，提升职业理想、职业道德、职业精神有一定作用。
		7.1.2 专业知识	0.3	培训对学员更新和拓展学科知识、教育科学知识、领导管理知识和相关文化知识效果显著。	培训对学员更新和拓展学科知识、教育科学知识、领导管理知识和相关文化知识有一定效果。
		7.1.3 专业能力	0.4	培训对提高学员的教学能力、教研能力和领导管理能力、教学评价能力效果显著。	培训对提高学员的教学能力、教研能力和领导管理能力、教学评价能力有一定作用。
7. 培训效果	7.2 培训成果及价值	7.2.1 形式与内容	0.3	培训成果采取了论文、方案、设计、案例、示范课等有效形式，内容充实。对研修成果进行了系统的整理汇编；实践应用与改革成绩显著。	培训成果形式比较简单，内容一般。对研修成果进行了一定的整理汇编；实践应用与改革有一定的成绩。
		7.2.2 数量与质量	0.4	学员培训成果完成情况好、数量足、质量高。	培训成果完成的数量和质量一般。
		7.2.3 价值与推广	0.3	研修成果具有较大的理论、实践和推广应用价值，并以适当形式发表。	研修成果具有一定的理论、实践和推广应用价值。
	7.3 实践应用及成效	7.3.1 实践应用	0.4	学员在教育教学和管理实践中能灵活运用培训所学到的理念、知识和技能，行为变化和工作改进明显。	实践应用效果一般，培训后行为变化和工作改进不够明显。
		7.3.2 示范引领	0.3	学员能够总结推广培训收获，并在校本研修等活动中很好地发挥示范引领作用。	培训后发挥示范引领作用一般。
		7.3.3 研修成效	0.3	通过培训，学员取得了优良的教育教学和管理科研成绩，且对提高本校教育教学和管理质量发挥了积极作用。	培训对提高个人和单位的教育教学和管理成绩有一定作用。

一级指标	二级指标	主要观测点	参考权重	等级标准	
				A	C
7. 培训效果(续)	7.4 学员评价与社会声誉	7.4.1 学员满意度	0.7	学员对培训方案设计、组织实施、项目管理、后勤保障和总体评价等方面的满意度达到 90%—100%。	学员对培训方案设计、组织实施、项目管理、后勤保障和总体评价等方面的满意度达到 60%—75%。
		7.4.2 社会声誉	0.3	培训质量得到政府机构、学员所在单位、专业评价结构的好评，同行公认，社会声誉好。	政府机构、学员所在单位、专业评价机构、同行及其他评价主体对培训质量的评价一般。
特色与创新	特色项目	[注]特色是指培训机构在长期实践中积淀形成的、本机构特有的、优于其他机构的独特优质风貌。特色应当对优化培训过程、提高培训质量作用大，效果显著。特色有一定的稳定性并应在社会上有一定影响、得到公认。特色可体现在不同方面：如培训方略、培训理念、培训思路；科学先进的培训管理制度、运行机制；培训模式；课程体系、教学方法以及解决培训教学改革中的重点问题等方面。			
	创新项目	[注]创新项目是指培训机构在培训工作实施过程中，在培训理念、培训思路、培训发展规划、质量意识、运行体制、管理制度、培训项目、培训内容、培训课程体系、培训手段、培训方法、培训模式、培训资源开发、培训研究、研训一体化、培训评价等方面的某一个或某几个方面有一定的创新。创新项目既可以是与特色项目交叉但又有所侧重的内容，也可以是具有创新精神的最新创新之举。创新项目对培训质量提升具有重要作用。			

三、培训工作水平标准体系的有关说明

(一) 本标准体系共设一级指标 8 项。其中，1-7 项为必评指标，共计 100 分；“特色与创新”为加评指标，加计 10 分。

(二) 评分方法。每个二级指标的评价得分按“最高分值×评价等级”赋值。“评价等级”分为 A(优秀)、B(良好)、C(合格)、D(不合格)四个等级，其中，A=1.0；B=0.8；C=0.6；D=0.4。

(三) 评估结论。评估结论分为优秀、良好、合格、不合格四个等级。标准如下：

优秀：总分 ≥ 90 ，且特色与创新项目 ≥ 5 ；

良好：75 \leq 总分 < 90 ，且特色与创新项目 ≥ 5 ；

合格：60 \leq 总分 < 75 ；且特色与创新项目 $\neq 0$

不合格：总分 < 60 。

附件 2

陕西省中小学幼儿园教师和校园长培训 项目质量评估管理办法（试行）

为贯彻落实《国务院关于加强教师队伍建设的意见》（国发〔2012〕41号）和我省关于加强中小学幼儿园教师和校园长培训等有关文件精神，强化对培训项目质量的监管与考核，参照《陕西省中小学幼儿园教师和校园长培训工作水平评估方案（试行）》，制订本办法。

一、指导思想

培训项目质量评估全面贯彻落实中小学、幼儿园《教师专业标准》和《义务教育学校校长专业标准》、《义务教育学校管理标准》，以提升参训学员的职业道德水平、专业素养和教育教学与管理能力为核心，以确保培训项目质量、促进教师和校园长专业发展为目标，努力建设一支高素质、专业化教师和校园长队伍。

二、评估原则

培训项目质量评估遵循以下原则：

（一）客观公正原则。评估通过实事求是地考察项目实施的各个环节，规范评估程序，严格评估标准，公开、透明、公正、诚信评估，保证评估结果客观公正、有说服力。

(二) 全面综合原则。全面考察项目实施方案、专家团队、教学过程、项目管理、资源建设等培训环节，采取“听、查、看、访、谈”等多种评价方式，点面结合，全面综合衡量项目实施的各项成果和社会效益。

(三) 专业导向原则。评估侧重于项目在提升参训学员理念、知识、技能等方面的效果以及实施机构的专业化水平，以评估引导项目的规范实施、促进项目质量的不断提高，并将评估结果作为今后项目申报的主要依据。

(四) 求实创新原则。评估侧重于学员通过培训之后在师德修养与专业理念、专业知识、专业能力和教育管理能力等方面的提升情况以及返岗后的实践应用效果，同时也考察项目承办单位在培训模式、项目管理、资源建设等方面的改革与创新，激发项目实施的创新能力。

三、评估主体与对象

培训项目质量评估在省教育厅的领导和指导下进行。省教育厅将设立陕西省中小学幼儿园教师和校园长培训专业评估机构，组建项目质量评估专家组。评估机构和专家组通过现场评估、网络匿名评估等多种方式相结合，对全省“国培计划”、省级以及市、县级中小学幼儿园教师和校园长培训项目质量进行评估。

四、评估内容

项目质量评估一般包括以下内容：

(一) 项目方案。项目方案应以前期调研和培训对象的需求

分析为依据，并有相关调研与分析支撑材料；项目主题鲜明、合理；培训目标明确、具体、可行；内容设置科学，针对性强；培训形式设计多样、方法得当；实施环节完整、高效，衔接自然；各环节质量标准明确，紧扣主题，专业理念与师德发展、专业知识拓展、专业能力有机结合，均衡提升；相关保障措施得力。

（二）专家团队。有一支适应培训需要的高水平、专业化的项目专家团队。专家团队结构在职业、区域、学科、专长、年龄、职称等方面结构合理，其中基础教育一线教师和教研员不少于50%，域外专家不得少于1/3；首席专家在本学科领域有较高的学术造诣和较大影响，且实际参与了培训方案的研制、项目教学和管理工作的。

（三）培训内容与方式。培训内容既满足参训学员的实际需求，又有一定的引导性与前瞻性；课程模块结构合理，具有很强的系统性和内在逻辑，理论课与实践课比例恰当，实践性课程不低于项目总课时的50%。

培训方式灵活多样，实效性强；专家善于与学员互动，学员参与度高，并有效形成学习共同体；现场诊断和案例教学等应用广泛；理论学习、跟岗实训、情境体验、行动研究和反思实践等培训方式有机结合。

（四）教学过程。项目教学主要环节安排得当，组织周密，工作细致，运行顺畅，效果突出；课程设置进一步优化，有效体现项目主题与目标要求；培训内容、授课专家、培训方式全面落

实；教师治学严谨，教学认真，风格鲜明，针对性强，具有突出的示范效果和引领作用；学员自觉遵守培训制度和纪律，认真地完成了各项学习任务，学习共同体有效形成，学风优良；能够有效地学以致用。

（五）项目管理。项目管理机构健全，管理团队数量足够、结构合理，人员素质高，服务意识强，职责明确，管理严谨；班主任业务熟悉、责任心强、能有效履行职责；有效建立班委会，结构合理，作用显著；培训管理制度健全，执行严格，运行顺畅；食宿、医疗保健、治安保卫等方面管理规范，服务人员热情周到；有效开展培训宣传工作，认真编印培训简报，宣传效果突出；项目档案健全，分类合理，装订陈列整齐美观。

（六）保障条件。有良好的培训环境，文化气息浓郁；有满足项目需要的教室、实验室、教学仪器设备、图书资料，数量充足、种类齐全、功能完善；有良好的有线和无线网络设施与网络资源；有满足教学需要的实践基地（优质中小学校和幼儿园），作用发挥充分；有良好的住宿、餐饮、医疗卫生条件；有良好的课外活动场所和文体活动设施；项目经费专款专用，预算合理，管理严格，使用规范，决算及时。

（七）训后跟踪指导。有科学、合理的跟踪指导方案；组建高水平的指导团队，职责明确；有良好的训后跟踪指导网络平台和多渠道、畅通的指导途径；建立长期、有效的训后学习共同体，并取得令学员满意的指导效果。

(八) 质量控制与考核评价。有科学、完善的项目质量监控体系，措施有力，成效显著；考评制度完善，措施有力，方法有效，对于调动学员学习积极性效果显著；有完整、科学的自评指标体系；认真、扎实地开展了自评工作，对提升培训水平具有明显的促进作用。

(九) 培训效果。着重从培训对象专业素养提升、培训成果、实践成效、学员评价与社会声誉等方面进行评估。重点考察学员通过培训之后，在专业理念与师德、专业知识、教学与管理能力等方面的提升情况、返岗后的实践应用效果以及学员对项目承办机构在方案设计、组织实施、项目管理、后勤服务等方面的满意程度。

(十) 特色与创新。项目承办机构在培训内容、培训方式、项目管理等方面特有的、优于其他机构的独特做法与创新之处。特色与创新应对优化培训过程、提高培训质量起到显著作用。

五、评估方式

培训工作实施全程评估。根据项目进展情况和工作需要，可进行训前评估、训中评估或训后评估。评估以随机抽取培训项目承办机构或根据工作需要有针对性地选择项目承办机构进行。

评估主要采取以下方式：

(一) 现场评估。现场评估采取“听、查、看、访、谈”等形式。听取项目承办机构在项目实施情况、实际效果、经验做法、突出业绩等方面的汇报，汇报应形成书面材料；查阅项目方案、

教学管理、学员管理、经费管理等方面的档案资料；看教学场所、教学仪器设备、学员食宿条件以及其他培训设施设备；与授课专家、管理人员、培训学员进行个别访谈或召开相关人员座谈会，现场了解培训有关情况，听取培训对象的意见和建议，搜集参训学员返岗实践的教育教学与管理方面的提升情况。

（二）问卷调查。以调查问卷的形式向项目承办机构管理人员、教授专家、参训学员以及相关人员进行发放问卷，对问卷结果进行统计分析。

（三）网络在线评价。评估机构通过互联网方式，在培训过程中或培训结束后组织参训学员进行在线匿名评价。

（四）机构自评。项目承办机构对项目实施情况及实施绩效进行自评，撰写自评报告。自评应实事求是，客观总结项目实施利弊得失，并提出建设性的意见与建议。

六、评估结论与应用

（一）评估结论。

培训项目质量评估结论以百分制进行量化打分，并由专家组出具书面评估报告。评估结果分为四个等次：优秀（90分及以上），良好（89分-75分），合格（74分-60分），不合格（60分以下）。

（二）评估结果的应用。

1. 评估结果将及时向项目承办机构反馈，并在一定范围内公布。项目承办机构应根据评估结果和专家组的意见，及时总结

项目实施的经验，分析存在的问题与成因，及时整改薄弱环节，不断提高培训质量和工作水平。

2. 建立激励约束机制。根据评估结果，对优秀或良好的培训机构，予以通报表扬，并在后续项目招邀标工作中给予适当优先；对评估不合格的培训机构，将限期整改，并适当调整项目计划；对严重违反有关规定或经整改仍不合格的培训机构将给予通报批评，并取消培训资格。

3. 针对不同项目的具体评估指标及评价工具（量表），由评估机构和项目评估专家组依据《陕西省中小学幼儿园教师和校园长培训水平评估方案》和本办法另行制订。

抄送：省委办公厅、省政府办公厅，教育部办公厅、教师工作司。