第二中学素质教育督导评估报告

2018年10月29日至30日,金坛区人民政府教育督导室组织专家组，依据《常州市中小学校素质教育督导考核标准》，对第二中学进行了为期两天的素质教育督导评估。期间,专家组观摩了学校的升旗仪式，察看了校园，听取了学校《以人为本谋发展，携手共走素质路》的自评报告,进行了现场答辩。访谈了正副校长、副书记、部门主任、教研组长、年级组长、教师等共24人次，观课12节（优课10节、良课2节）,察看了学生社团活动，参加了九年级班主任和英语组的主题沙龙活动，查阅了学校相关自评信息及档案资料,对50名教师、100名学生、96名家长进行了问卷调查,解剖了八年级英语、音乐、体育、美术、地理、生物备课组、七年级年级组，共查了35本备课本、39本听课本（含校级领导）、158本作业、17本《班主任工作手册》。闭卷抽测了八年级历史学科（优秀率52%，合格率90%）,比较全面地了解了金坛区第二中学四年来的发展情况。依据督导评估指标,专家组在汇总分析各类信息的基础上,现将督导评估情况报告如下：

一、学校基本情况

常州市金坛区第二中学于1952年春在金坛县城北门外沈家坟兴建校舍，命名为“金坛县初级中学”，1953年9月正式开学上课，1958年学校扩展为完中，改名为“金坛县第二中学”，1968年文革中被迫停办，1978年在原五·七中学校址上恢复，1995年高中撤销，1997年移地新建至现校址(金坛区西城街道西门大街207号)。校牌由郭沫若先生在1961年题写。

学校占地面积91732m²，生均 36.7 m²，建筑面积26993m²，生均10.8m²，绿化面积近3.5万m²。现有教职工257人，中学高级教师 130人，中学一级教师 90人，二级教师28人，市、区学科带头人13名，市、区骨干教师39名，其中本科以上学历 240人，专任教师学历达标率为100%。

学校现有49个教学班，在校学生2507人，住校生96人，是我区目前办学规模最大的一所初中学校。其中七年级742人，八年级912人，九年级853人。

第二中学四年来，传承学校建校66年来形成的教育改革传统，顺应时代对教育改革与发展的要求，坚持以发展规划为引领，围绕“学生有个性，教师有素养，学校有品位”的办学目标，在教育教学各个领域全方位开展“适合教育”的研究与实践，探索适应区域特征的学校发展之路，提升办学品质和适应初中教育改革发展的能力，取得了明显成效。近年来，学校被授予“江苏省和谐校园”“全国校园足球特色学校”“江苏省科技竞赛先进学校”“江苏省基础团务工作先进基层单位”等荣誉称号，形成了扎实、稳健的内涵发展特点，为我区初中建设提供了有益的经验，是义务教育阶段学校的一支标杆。

学校重视教师队伍建设，结合课程改革要求和办学实际，坚持理念先行、领导垂范、科研引领、实践推进，促进不同发展阶段教师的专业成长，形成了一支结构较为合理、师德表现好、自主发展意识较强、骨干教师占一定比例的教师队伍，成为学校优质发展的重要保障。

学校不断拓宽促进学生“养成教育”的路径，坚持在共性与个性的融合中落实学生培养目标。构建以“亲”、“近”为主线的德育管理方式，利用校内外丰富的教育资源，推进校本化的课程建设，社团活动丰富、校园生活精彩。搭建“体验式主题教育”等德育平台，引导学生体验生活，增强成人意识和社会实践能力；重视学生科技教育，被评为“江苏省青少年科技教育先进学校”；艺体教育在发展学生个性特长、提升自主学习能力方面发挥了积极作用，受到学生的欢迎，始终处于全区最前列，校园足球特色明显。

学校勤抓后勤促硬件，不断优化育人环境。多方争取资金，改善办学条件，栽种花草树木，校园文化外显，绿化美化育人环境。三年来，学校先后对劳模创新工作室相关场所、心理咨询室、学生宿舍楼、食堂、行政办公室、校园电路、网络等进行了装修和改造。安装了桥架，配备了劳技室1个，更新了微机房1个，添置了计算机、更换了学生课桌凳，教室多媒体、学生电脑及教师办公室空调，安装了一套安防监控设施等。真正做到了校园“五化”，即“绿化、美化、净化、亮化、信息化”。

二、主要成绩和亮点

**（一）重视课程建设，聚焦课堂教学，努力满足学生需求**

学校将办学理念落实在课程建设和教学改进过程中，努力满足学生发展需求。**一是着眼课程建设，初步形成课程框架。**制定与发展规划相配套的课程计划，注重梳理三类课程之间的逻辑关系，初步构建了学校的课程结构；开发实施“插花”“足球训练”“主持人演讲”等校本课程，利用金坛丰富的生态资源，开发综合实践的研究性学习资源群，逐渐形成了系列的综合实践课程，如《我们的节日》《大美金坛》《生活中的化学》等。**二是加强课程管理，三类课程得到落实。**实施各学科“教学执行纲要”、校本作业设计和学科拓展型课程，推进基础型课程校本化，努力为学生夯实共同的学习基础；加强体育教学，学生每天锻炼一小时得到落实，增加大课间活动时间，调整体育课程安排，学生体质健康水平保持稳定；坚持开展体验式主题教育活动，“十四岁青春仪式”“防灾自护”“法制报告”“微积分入团”等成为了学校鲜活的德育课程。**三是加强教学研究，聚焦课堂教学改进。**每年举行“教学月”活动，围绕“自学导学”的主题开展教学研讨；实施青蓝工程和课堂竞赛，以听评课方式对青年教师和教学能力薄弱的教师进行指导；不断优化“30+10+5”的课堂教学模式，以学生为中心，启发引导学生对新的知识进行自主学习，开展自主探究。学生通过“个体学——小组学——全班学”这三个环节的学习，教师紧紧围绕学生自己不能解决的问题精讲点拨；定期组织学生问卷，对教师教学、作业实施等情况开展调研，汇集数据反馈给教师；定期编制教育教学信息资料信息化教学等资料，为教师的课堂改进提供资源和案例。

**（二）重视师德建设，落实梯队培养，促进教师专业发展**

学校重视教师队伍建设，着力提升“自主教育”背景下的教师师德修养和专业能力，为学校持续发展奠定基础。**一是注重师德师风建设。**开展“道德讲堂”，邀请全国模范教师徐乐益作师德报告，开展“二中好教师”评选活动，参加“徐乐益劳模创新工作室”和“史兰春德育名师工作室”学习，促进广大教师综合素质的提升，涌现出了一批为人师表的先进典型，如黎岚老师获“常州市五一劳动奖章”，成功入选“江苏省青年教育家型教师培养工程”。**二是注重教师梯队培养。**实施“浸润带教、规范管理”的新教师培养、“自主规划、实践反思”的青年教师培养以及“名师引领、研究提升”的骨干教师培养等模式，采取“走出去、请进来”、专家引领、导师带教、校级交流等多种措施，拓展了教师专业发展的渠道，有效促进了优秀教师的成长，目前，区级以上骨干教师达75人。**三是注重开展课题研究。**目前，在研课题有22个，基本体现了学科的全覆盖，围绕“科研与课程改革”“科研与学科素养”等主题进行培训，聚焦教学实际问题，培养教师对教学中“习题—问题—专题—课题”分层递进的科研意识和习惯，促进教师发展性反思能力和教学研究能力的提升。**四是注重班主任队伍建设。**建立班主任选聘与竞聘、任职资格考核评价等机制，开展“班务评点艺术和班主任的引领策略”等实践研究，不断提高班主任的管理艺术和能力。史燕群、王芳等老师在市、区班主任基本功大赛中获一等奖。

**（三）重视立德树人，实施自主教育，促进学生自主发展**

**一是重视立德树人，培养责任意识。**学校坚持开展理想信念教育、爱国主义教育和民族精神教育；结合区教育局内涵建设的要求，制定文明礼仪教育的规划和方案，引导学生从生活小事做起，形成健康文明的生活方式；开展“国学达人”“经典古诗文诵读”等优秀传统文化教育活动，“道德讲堂”在区域内起到了较好的示范辐射作用，学校被确定为“中小学文明礼仪养成教育省级示范（试点）学校。**二是实施“自主教育”，促进自主发展。**推进年级组负责制，施行扁平化管理，全面负责学生的学习和生活；班级是学生社会性经验获得的重要场所，学校重视班集体建设，加大对班主任的选聘力度，搭建“学生点评班级工作”等“自主教育”活动平台，形成“自主发展”目标体系，学生自主意识较强，大批次学生在学科竞赛、科技创新、艺体活动中获奖。**三是促进养成教育，重视习惯培养。**学校研究和制订了《学生德育量化考核细则》，把日常的升旗活动、广播操、眼保健操、班级卫生、日常违规等状况进行数据化评价，每周公示一次，进行阶段小结，期末总结，对优秀班级给予表彰。**四是重视学生心理健康教育**。成立心理健康教育中心，配备5位心理教师，落实心理课程设置和心理咨询活动，为孩子的健康成长保驾护航。

**（四）传承办学传统，坚持改革探索，促进学校优质发展**

学校传承学校优秀的教育传统，作为首批名校，深厚的底蕴、优良的传统、丰富的经验。坚持“用规则看守学校，让文化提升学校”的管理理念。让新教师接受浸润式的影响。爱校、敬业、大气……成为二中教师整体形象的外显。学校坚持行之有效的办学行为，如：一年一次的均衡分班，公平、公正的绩效考核，中层干部的选聘制度，班主任主动坐班的习惯、提优补弱的经验做法（上学期在区作经验介绍）……同时，学校还与时俱进，不断优化管理行为，改进管理制度。如：对于适合教育的理解，对于班主任工作的肯定和激励，在绩效考核中打破平均主义、取消工作量托底……诸多做法，树了正气、激发了干劲、促进了发展。

三、存在的问题与建议

**（一）凸显办学特色的课程建设有待进一步加强**

崔允漷教授指出：学校发展的三大支柱是课程（核心）、教学（重点）和评价（关键）。一是课程建设的顶层设计有待完善。学校新一轮发展规划中拟定的课程体系，结构不够清晰，各个维度的课程相对独立，没有充分围绕学校办学理念加以架构，具有特色的学校课程体系尚需完善；二是课程方案和课程管理制度有待健全。学校缺少与发展规划相配套的课程方案；三是课程建设的重点项目不够清晰，缺少省市级课程基地、省品格提升工程和省级前瞻性发展项目。

建议学校从素养目标（魂），课程结构+资源（器），教学要求+教研保障（法）和管理评价（效）等几个维度进行考虑，顶层设计学校课程。要切实完善和细化三类课程的实施方案和管理制度，基础型课程注重学与教的过程性规范管理，拓展型、研究型课程注重制度和评价管理。

**（二）教师专业发展和梯队建设水平有待进一步提升**

学校教师队伍建设取得了成效，但相对于新形势下教师队伍建设的总体目标，还存在一些亟待解决的问题。一是为全体教师提供的个性化专业发展平台还不够多。二是教师年龄结构、性别结构不甚合理和高端教师缺乏，需要引起足够重视。学校教师平均年龄偏大（44.5岁），缺乏在市内外有影响力的高端教师。

建议学校优化结构，培养梯队，让教师发展满足学校持续发展的需求。**一是做好整体规划。**进一步做好教师队伍建设的整体规划，努力形成一支与区名学校相匹配的师资队伍。**二是优化师资结构。**根据学校发展的需求有选择地引进学历高、有特长的青年教师，持续改善教师队伍的年龄结构、性别结构和职称结构。**三是加强梯队建设。**在指导教师制定和实施个人发展规划的基础上，明晰个性化培养的路径，采取可行的、具体的有效措施，优化校本培训项目，引领不同层次教师的个性发展、特色发展和卓越发展，加快培养一批高素质的研究型、专家型教师。**四是完善评价机制。**通过完善评价激励机制等措施，激发教师专业发展的内驱力和持续高涨的工作热情，提升教师的专业境界和对教师职业的价值追求，提高教师生活的幸福指数，促进学校的可持续发展。

**（三）学校发展规划实施的连续性不够，发展愿景的知晓度有待提升**

督导组查阅资料发现，二中的主动发展规划制定以后，发展规划的连续递进性有空缺。在常州市主动发展项目评比中获奖不多。从最近的两份学校工作计划来看，在办学理念和目标上，有一定的针对性，但缺少引领学校可持续发展的核心项目的表述，缺少可检测的目标和可操作性的措施。学校主要的措施和总结，与发展规划的匹配度、关联度还不太强，影响了学校可持续发展的进程。从师生访谈中发现，他们对学校文化核心内涵的认识和理解还不够深刻，对发展规划的知晓率还不高。

建议学校重视发展规划的制订与实施，形成可操作可检测的运行模式。发展规划是学校办学和发展的重要基础，是校长办学思想、办学目标和特色发展的集中体现。学校要重视发展规划的制订和实验项目的推进，以规划目标和办学特色凝聚人心，形成共识，与时俱进。在当前背景下，学校的规划要“知天时”，要争取在“课程改革”“立德树人”“核心素养”“数字化发展”“弘扬优秀传统文化”“教材新编”等方面有所突破，促进学校可持续发展，争取更大的办学成就；还要“接地气”，使得规划更契合学校的发展实际：生源结构和毕业去向、优势学科和薄弱学科、教师的经验改造和特色项目、学校的地缘优势和特色项目等。另外，还要借外力。（寻求科研机构或高校的专家指导）最后要广泛深入宣传全校性建设项目的意义和学校规划的目标、路径，每阶段发展重点、任务，使每位教职工明确并激发参与改革实践的主动性，提升实验项目在促进学生、教师和学校特色发展的引领作用，不断凸显学校的办学特色，促进学校真正实现高位发展。

常州市金坛区人民政府教育督导委员会办公室

2018年11月

第三中学素质教育督导评估报告

2018年12月10日至11日，金坛区人民政府教育督导室组成督导评估组对金坛区第三中学进行了为期两天的素质教育督导评估，两天来，评估组听取了金达生校长的《深化适合教育理念，打造情智教育品牌》的督导自评汇报，学校班子成员对评估组提出的问题进行了答辩；随后评估组察看了校园，巡视了各功能室和办公室、观摩了学生特色活动，参与了教师沙龙活动；同时查阅了学校的台帐资料，翻阅了49本听课本、62 本备课本以及245本作业本；23本班主任的工作手册；分别与18位教师和18位学生进行了个别访谈；对50名教师、50名学生、30名家长进行了问卷调查；随堂听课12节（基本涵盖了初中所有学科和年级）；解剖了2个教研组；进行了八年级历史抽样检测。对第三中学的办学思想、制度建设、规范办学、德育活动、课堂教学、办学成效、队伍建设、办学条件等方面有了较为全面的了解。现将有关情况报告如下：

一、学校概况

常州市金坛区第三中学前身是金坛县城东中学，创办于1976年，2015年启用现名。1999年经省教育厅验收确定为首批省级示范初中。目前，校园占地30521平方米，建筑面积29256平方米，绿化面积7305平方米。

学校现有26个教学班，在校学生1053人，教职工175人。其中专任教师140人，专任教师本科达标率100%，常州市学科带头人、骨干教师、金坛区学科带头人、骨干教师等各类骨干教师71人；常州市师德模范、十佳青年教师、优秀共党员、德育先进个人等优秀教师60多人。

办学42年来，学校坚持适合教育理念，秉承“自勤、自厉、戒骄、戒躁”的校训，凭着精致的学校管理，优秀的师资队伍，出色的教育质量，赢得社会各界广泛的赞誉。学校先后被授予省示范初中、省园林学校、省模范教工之家、常州市先进集体、常州市依法治校先进单位、常州市德育先进学校等荣誉称号。

二、学校办学成绩与特色

**1.以先进理念为指导，注重顶层设计，培育教育品牌**

金坛三中尊重教育规律，完成了学校办学哲学的考量、办学目标的细化、办学理念的内生。学校以“追求精致管理、打造情智课堂、创造适合教育”为办学策略，确立了适合教育理念。以“实力三中、活力三中、魅力三中”为办学追求。“自勤、自厉、戒骄、戒空”成为学校的文化精髓。“生命成长、情智合一”成为金坛三中鲜明的办学特色。学校教育工作方向正、目标明、思路清、措施实。

学校重视发展的顶层设计、注重学校育人文化的营造，注重教师团队的专业成长、有较强的课程教学领导能力和管理能力。校领导善于调适各方环境与关系，在师生中以他们自身的人格魅力和良好形象赢得了广大师生的信任和支持，培育了金坛教育的新品牌。

**2.以学校章程为纲领，坚持依法治校，创新管理机制**

学校于2015年12月被评为常州市依法治校示范校，始终坚持依法治校,使学校各项工作有规可依，有章可循。学校以《金坛区第三中学章程》为纲领，完善了各类管理制度。

学校坚持勤俭办学，制定了预算管理制度并严格执行，对于所有办公用品做到账物相符，合理进行分配和补充。在经费的使用上，严格遵守财经制度，执行财经纪律。

学校实行垂直管理与平行管理相结合的方式，构建了立体联动管理网络。围绕“教学”这一中心开展工作，形成了“三线三组一中心”的立体联动网络。学校定期召开教代会，广泛听取教师的意见，重大事项都经教代会讨论通过，充分发挥教代会在学校民主管理中的建设作用。发挥家长学校、家委会的作用，邀请家长和社会人士参与学校管理，让学生、家长对学校管理提出合理建议。

学校管理日渐公开化、规范化、民主化。学校更多关注师生的内在需要，主动为他们排忧解难，不仅做到锦上添花，更能做到雪中送炭，用真情感化凝聚人心，让每位师生享受有情有智的校园生活。

**3.以满足需求为目标，加大投入力度，改善办学条件，**

近年来，学校不断加大投入力度，努力改善办学条件。学校布局合理美观，基础设施配套齐全，教育设备达到《江苏省中小学教育技术装备标准》Ⅰ类标准。学校现为区信息化试点学校，信息化基础设施完备，实现了无线网全覆盖，每个班级和功能室都配备和使用多媒体教学设备，尤其是室内体育馆、智能录播室、省级心理健康课程基地的投入使用，为我校教育教学工作提供了更多的保障。2017年被评为“常州市教育装备管理应用示范校”。

**4.以师德师风为抓手，落实研训举措，助力教师成长**

学校重视教师的“三观”教育，旨在提高教师思想政治素质，重点组织教职工学习《教师法》等法律法规和相关文件，学习优秀教师的典型事迹，开展拒绝有偿家教倡议活动。努力打造一支师德高尚，教艺精湛，胸怀宽广，情趣高雅，善于合作的教师团队。

学校通过行动引领全体教师在教学实践中不断学习、反思、行动、创新。如“好书伴我行”读书行动、“名师伴我行”研究行动、课堂教学能力竞赛行动、 “三中论坛”等。学校以“青年教师发展中心”为载体，组建校级教育教学工作室等项目团队。通过任务驱动，学校教师的“专业自我”正在逐渐清晰和形成，从而带动了一个团队、一个群体、一个区域教师的专业发展。

三年来, 学校青年教师专业成长成绩斐然，学校老师在省级刊物上发表70多篇论文，丁华宇等老师的106篇论文分获省市区级奖项。在市区组织的教师专业评比活动中获得常州市级以上各个奖项56个。其中2018年，在省五四杯微课评比中，四名老师获一等奖，五名老师获二等奖，丁华宇老师获省级展示课一等奖。司马丽莉、何建俊老师获常州市基本功大赛一等奖，耿玲玲获二等奖；另有多位老师获区级一、二等奖。王亚芳老师被评为常州市学科带头人，周云龙、丁华宇、司马丽莉老师被评为常州市骨干教师。在两天的听课活动中，所听的12节课中有10节为优秀，优秀率达83。3%，优良率达100%。

**5.以适合教育为核心，构建课程体系，形成办学特色**

学校把握“学科课程显实力、活动课程现活力、特色课程见魅力”的原则，在“适合教育”办学理念引领下，构建了以学科课程、活动课程和特色课程“三位一体”的情智课程体系，在落实国家课程校本化、地方课程特色化、校本课程多样化等方面做出了有益的探索，形成了鲜明的办学特色。

学校近年来一直致力于《学程导航》的设计与优化，为优化课堂教学组织形态，提升学生的学力打下了坚实的基础。积极建构情智课程体系，在班额较小的七年级积极探索小班化情智课堂教学模式，目前情智课堂呈现出了个别化教学、个性化发展的特征。依据学生发展需求，挖掘校内外课程资源，积极开发校本课程，开设了多门社团活动课程。

江苏省初中课程建设基地“初中生体验式心理健康教育课程基地”，具有三中特色的心理课程实施环境，初步构建了开放型的心理健康教学模型。

**6.以课程基地为依托，营造育人文化，提升核心素养**

学校借助基地促进学生健康发展，营造良好的育人氛围。校园朴素整洁，既有历史的传承，又洋溢着青春气息，设施设备配套完善，随处可以看到学生的作品展示和校园精彩活动掠影，让每一面墙壁会说话，校园环境文化气息浓厚。

学校认真分析学情，整合各类资源，把心理健康教育有机融入情智校园文化建设之中，创设了具有三中特色的心理课程实施环境、心理健康教学模型、建立心理健康社团、开发心理课程资源等，成为全区的典范，在活动中关注学生体验，在体验中促进学生健康成长。

学校通过主题活动、研究性学习、社会实践活动、“旭韵文学社”、“高山流水社”等社团活动，丰富校园生活，培植孩子艺术天分、悟性、灵性以及团队意识、合作精神。系列社团与活动让学生找到了自信，体会了成功与失败，丰盈了人格，提升了核心素养。

三年来学校有105位同学在常州市级以上的文学、科技、艺术、公民教育、研究性学习等竞赛评比中获奖，其中陈宇轩获得2017年江苏省金钥匙科技竞赛特等奖，张景轩考取空军少年航空学校，储方羽成为锡剧非遗传人，宋一函和吴雨桐分别被评为常州市美德少年、常州市最美中学生,这些学生既展示了学生的风采，同时也为三中赢得社会的广泛赞誉。

三、问题与建议

1.第三中学175名教师中，年龄结构偏老，且高级教师94人，占比54%；但由于历史的原因，制度的约束、政策的调整导致目前部分教师在职评、入岗上有一定困难，同时由于近年投入较大，（省级课程基地创建投入60万，新优质学校创建用于改善办学条件，优化校园环境，投入近20万），所有的这些因素一定程度上制约了教师的发展，拉低了教师的幸福指数。所以建议学校能发挥工会的作用，优化学校考核制度，积极利用城区学校的优势，主动与政府和企业对接，大胆进行校内的改革创新，优化人力资源，从而凸现学校的新优质。

2.第三中学在课程建设上关注学生差异，尊重学生情感，释放学生潜能，发展学生学习力，成功申报心理健康省级课程基地，顺利通过新优质学校的验收，希望学校能以此为契机，进一步推动特色发展，提升学校品质，发挥新优质学校的辐射示范作用，引领金坛教育更高、更快的发展。

常州市金坛区人民政府教育督导委员会办公室

2018年11月

尧塘中学素质教育督导评估报告

2018年11月26日至27日，金坛区人民政府教育督导室组织专家组，依据《常州市中小学校素质教育督导考核标准》，对尧塘中学进行了为期两天的素质教育督导评估。

在这两天中，评估组察看了校园，观看了升旗仪式、大课间、社团活动；检查了36本教师备课本、35本听课本、9本班主任工作手册、7本教研组活动记录、315份学生作业本；访谈了18名学生、18名教师；对20位教师、90名学生、110名家长分别发放了调查问卷；参加了学校“如何提升课堂教学有效性”的主题沙龙活动，对八（3）班39名学生的历史学科进行了素养测试，其中优秀率51%，合格率79.5%，低分率18%；听了12节随堂课，优良率100%，其中优质课6节；查阅了相应的台帐资料；浏览了校园网站；剖析了英语、数学教研组;调研了学校班主任队伍建设，比较全面地了解了金坛区尧塘中学四年来的发展情况。依据本次发展性督导评估指标,专家组在汇总分析各类信息的基础上形成了如下意见：

一、学校基本情况

尧塘中学创办于1958年，六十年来，在区和街道两级政府及上级教育行政部门的关心和支持下，学校得到了持续、健康、快速的发展。学校占地28953平方米，生均85.9平方米，建筑面积7870平方米，生均18.6平方米，学校有300米塑胶跑道的运动场，教室均安装了多媒体教学系统，图书馆、实验室、音乐室、舞蹈房、美术室、计算机网络教室、多媒体室、体育器材室、校园广播系统和监控系统等设施设备齐全，均达到省二类标准。目前学校有学生423人，9个教学班，教职工53人，其中中学高级教师12，中级教师17人，专任教师学历达标率为100%，本科学历占95.8%。区级以上五级梯队教师12人。

近年来，学校坚持走素质教育道路，努力改变师生精神面貌，提升师生人文素养,创新落实教育教学常规，学校的教育教学质量和办学水平不断提升。学校先后获得“常州市实验室建设先进学校”“常州市卫生模范单位”“常州市依法治校先进单位”“教育技术装备工作督导考核优秀单位”等多项荣誉称号。

二、主要成绩和亮点

**（一）办学用心 规范有序**

五十多年的发展历程里，尧塘中学植根于地域文化,结合学校的发展实际,遵循学生成长规律，提出了“养君子风范 育创新人才”的办学理念，立足本色，兼具特色。

**（二）管理走心 共进共赢**

学校以章程建设和三年主动发展规划的制定为抓手，坚持依法办学，坚持民主与集中，坚持教师在共同建制度、用制度的过程中寻求共同的价值取向与价值追求。

教师层面，学校利用科学的管理体系，强化监督、监测、考评机制，实现人力资源的科学管理，形成完整、互动、系统的管理流程，保障学校管理流程的顺畅，管理目标的实现。

学生层面，学校以活动为抓手，强化学生习惯养成，以道德教育为窗口，关注法制安全教育，以班级文化为基础，注重校园文化建设，以家长学校为平台，形成家教合力。学校一系列活动不仅能彰显广度与厚度，同时我们也感受到尧塘中学常规管理中的温度与深度。

**(三)队伍专心 德艺双馨**

师资是教育的脊梁，尧塘中学正在打造一支德艺双馨、共进共赢的师资团队，形成尧塘中学教师所特有的共同价值观，提升自己的教育境界与智慧，播撒人文情怀，完善人格素养，这个团队在生活中能至诚至真，工作中能共进共赢。我们坚信在这个团队工作，一定会感受到教育幸福。

同时，学校通过“宽基础 渐进式”的模式完善教师团队建设，重点抓住“青蓝工程”、“优师工程”，建立“层次化推进、个性化培养”的校本培训机制，为青年教师培养和优师群体培植提供人力、物力、财力、智力支持，为教师进行私人订制式梯度培养。我们不仅看到学校教师专业化成长步伐正在加速，一批师德高尚、业务精湛的德艺双馨型教师涌现出来，而且我们坚信这也必将为打造优秀学校文化提供价值支撑。

**(四)德育入心 成德于行**

一是通过挖掘中华传统文化、现代网络优势，结合本土资源，寻求传统、现代、本土的结合点，用心用情用智开展“四心”（爱心、善心、孝心、同情心）等“多彩多色多元”的主题活动。

二是以人为本，围绕“全员全程全面”，注重智育、德育与美育三驾马车有机统一，相互交融，协调发展，着力塑造学生的健全人格，培养新型人才。

**（五）教学注心 质效齐升**

一方面，学校立足国家课程，聚焦课堂，实现了多元、立体、可持续发展。教师在同伴互助的过程中，以对话、协作和帮助的方式开展信息共享、情感交流、学业共进的学习活动，形成互补、互惠、互助的共同体。近年来，我们也看到尧塘中学的教学质量在不断提升，我们坚信明天会更好。

另一方面，学校依托地方资源和校情，结合“花木之乡”的区域特点以及尧塘街道的特色产业，围绕环保教育、低碳校园建设，开设了《走进花木世界》、《织造与生活》、《走进低碳生活》、《知水 护水 节水》等校本课程，这些课程体现出人文与科学共融，继承与创新并重，并且屡屡获奖，成果卓著。同时，学校还依托“乡村少年宫”丰富学生的选修课程，让学生在学校的生活更有色彩，更具生命的质感。

三、问题与建议

**（一）立体规划 整体推进 分体实施**

学校需要认真梳理学校的办学历史，加强学校的顶层设计，提升学校办学的整体规划和统整能力，希望实现同向管理、同频共建、同心服务，让学校的制度更有温度，文化更有张力，同时督导组也期待学校在课程规划和文化物化有所建树，真正让教育润物无声。

**（二）用心服务 用情融入 用智铺谋**

今天的教育是一个开放的教育，学校需要让思想格局的声浪迎面而来，从而提升学校办学的格调与格局。教师发展也是如此，学校需要进一步通过内培外聘、上挂横联等形式促进教师专业成长，视野更有广度，思维更有深度，力争在不久的将来，教师在专业化成长的道路上各美其美，美美与共，共进共赢。

常州市金坛区人民政府教育督导委员会办公室

2018年11月

水北中学素质教育督导评估报告

2018年11月5日至6日，金坛区人民政府教育督导室组成了督导评估小组，依据《常州市中小学校素质教育督导评估标准》，对水北中学进行了为期两天的素质教育督导评估。

期间，评估组察看了校园，观看了大课间；听了刘继中校长的学校工作汇报并进行了问题交流;观摩并参与了教师沙龙活动、学生社团活动；检查了35本教师备课本、30本听课本、12本班主任工作手册、7本教研组活动记录、学生作业250份（包括作文、练习册、试卷等）；访谈了18名学生、18名教师；对30位教师100名学生、100名家长分别发放了调查问卷；抽测了八年级部分学生的历史学科素养；听了12节随堂课；查阅了相应的台帐资料；浏览了校园网站；剖析了语文、物理教研组;调研了学校班主任队伍建设，对学校四年来的发展状况有了一定的了解。现将督导评估情况报告如下：

一、**学校概况**

水北中学创建于1957年8月，迄今已有61年的办学历史，原为金坛地区的5所完中之一。1998年金坛教育布局调整，裁撤高中，保留初中办学建制，并扩大招生范围，吸纳五叶、汤庄两地区的部分生源。

目前，学校现有教学班12个，学生431名，教职工77人，其中中学高级教师25人，区级以上骨干教师20人，专任教师中研究生4人，本科以上学历达93.1%。

几年来，学校硬件建设初显规模，初步实现教育现代化，教师队伍建设卓有成效，教学质量稳步上升。先后荣获“江苏省绿色学校”、“江苏省园林单位”、“常州市节水型学校”、“常州市德育先进学校”、“常州市安全文明单位”、“常州市依法治校先进单位”、“金坛市中小学常规管理一等奖”等荣誉称号。

二、主要成绩和亮点

**（一）办学方向明确，有底蕴**

学校六十多年源远流长的发展历程给了学校深厚的积淀，学校始终坚持“人人发展，发展人人”的办学理念，恪守“学会做人，学会求知，学会生活”的校训，发扬教师“钻研探索、言传身教、一丝不苟、诲人不倦”的教风，培养学生“刻苦勤奋、多思好问、严谨踏实、敬业求精”的学风，学校日常管理“科学、民主、规范、高效”。

2015年学校新的教学大楼、实验室、图书馆、报告厅的投入使用，学校办学条件有了显著提升。同时，学校依托得天独厚的水乡资源，全力打造以“水文化”为主题的校园文化建设。以“净水净人”这一主旨来引领学校的办学方向和文化建设，提出了“水滴石穿、厚积薄发”的学校精神、“净水净人”的育人目标、“春风化雨，润物无声”的教育思想、“正直为人、透明如水”的立校之本、“包容向善，追求卓越”的工作原则、“海纳百川，风雨同舟”的管理机制、“做快乐水滴，创幸福学校”的学校愿景。

一座如裁云剪水般洋溢着水乡气息现代化校园蔚蓝成型，传统与现代的结合，提升了学校的办学品位，丰富了学校办学内涵，增强了学校办学底蕴。

**（二）学校管理精致，有情怀**

学校提出了“管理就是生产力，管理就是创造，管理就是效益，管理就是沟通、服务和引领”的管理理念，并把追求行云流水般的内部管理作为学校科学管理的根本目标。在这自然流畅、轻盈快速的制度运转背后又彰显出人文情怀，即对人价值追求的尊重，对人生存发展的关注。

**1.建章立制，引领发展**

学校以章程建设和三年主动发展规划为抓手，以职能部门为主线，对学校的各项管理制度、绩效办法做了进一步的细化、实化。2015年修改完善了《常州市金坛区水北中学奖励性绩效工资考核发放办法》、2016年完善了《水北中学中层干部竞聘上岗实施方案》、修订了《水北中学学校章程》等规章制度；在教学管理上，学校先后出台和修改了各学科备课、上课、作业批改、辅导和考试等各项教学常规考核细则、考绩制度、年度考核优秀评比办法、教研组（备课组）校本教研方案、学生综合素质积分考核方案等制度办法；在师德师风建设上，学校成立了师德委员会，每月对教师的师德状况进行考核，每位教师做到三个“自觉”、四个“主动”、五个“严禁”，其中四个“主动”为：主动学习，争做学习型教师；主动加强师德师风建设，争做道德模范公民；主动规范行为，争做遵纪守法的标兵；主动服务学生、社会，争做群众满意、家长放心的教师。制度的完善实现了学校管理方式由粗放型向精细化转型，由约束人向引领人转型，由规范人向发展人转型，放大了制度的功能，极大地调动了广大教职工的积极性。

**2.率先垂范，共同发展**

学校目前有行政人员13人，他们中不乏常州市骨干教师、课改先进个人、师德模范、优秀教育工作者。他们把管理与教学一肩挑，他们既是指挥员，又是战斗兵；既带班级，也带学科。除负责本部门工作外，校级领导蹲点年级、中层干部蹲点教研组。他们以自己的责任与担当、作风与成绩，敬业与奉献，与全体教师一起在教育、教学和管理上共同发现问题，共同解决问题，共同实践，共同反思，共同分享，共同成长，构建成了水北中学成长发展的坚强后盾，推进了学校的健康发展。

**3.民主管理，和谐发展**

学校实行校长全面负责、党组织政治核心、教职工民主管理的运行体制。学校重大事务由党政联席会议集体讨论决定，并交教职工大会通过，办事公开、透明，自觉接受教职工监督，充分发挥教职工主人翁作用，增强了凝聚力，从而形成上行下达行云流水的管理网络。学校党支部发挥政治核心作用，创设党员示范岗，签署责任书，党员自我约束、自我激励，发挥了党员在管理、教育教学、后勤等方面的模范带头作用。每学年召开一次教代会，坚持推行校务公开制度，学校改造和发展的重要规划及实施方案、重大问题的决策、中层干部聘任、职称评审与岗位晋升、评优评先等情况均在校务公开栏中公示，学校先后荣获区、市两级校务公开先进单位称号。

另外，学校每年三八妇女节、教师节、元旦，都组织教工开展活动，教工每逢喜事、退休、丧事、疾病手术等，校领导、工会负责人都到场祝贺或慰问，校工会还组织了教工兴趣协会，并对满30年教龄的教工赠送纪念品表示祝贺。

在道家学说里，水为至善至柔，水性绵绵密密，微则无声，巨则汹涌。水北中学的管理就像这“水”一般，既能处于众人所不注意的细微的地方，又可以安静自然地把力量汇集于一处，“行云流水”般地推动着学校的不断发展。

**（三）德育内容丰富，有特色**

近年来，学校坚持育人为本，以养成教育为基础，社会主义核心价值观教育为核心，不断提升德育的感染力。以“严格行为，丰富生活，增强情感”为原则，以“净水净人”的水文化建设为载体，以“四大体验活动”为平台，以“良好的习惯养成”为抓手，积极推进德育网络化工程，彰显学校春风化雨的德育品位，促进学生全面和谐发展。

**1.养成教育有抓手**

学校将每一学期的第一个月定为“行为习惯养成月”，组织学生通过多种形式来学习《中小学生日常行为规范》、《中小学生守则》和《水北中学学生一日常规》等规范，包括礼仪、生活、学习等日常行为规范。在此基础上，各班通过制定“班级公约”、 “综合素质积分细则”、“学生行为习惯养成教育方案”等活动，让学生进一步明确日常行为准则，真正明白什么该做、什么不该做、该怎么做。学生的养成教育真正落到了实处。

**2.班集体建设有品位**

学校在班集体建设中“大处着眼，小处着手”。学校紧扣“水文化”这一主题，从班级物质文化建设、行为文化建设、制度文化建设、精神文化建设四个层面来对班集体进行建设，可谓“大处着眼”，看得远，放得开。各班又根据自己的特点来布置自己的环境、拟定班级发展目标、制定班级公约、展现班级愿景、设计班徽等，各显特色，精彩缤纷，接地气，可谓“小处着手”。通过这样的班级文化的建设，让学生真正成为班级的主人，在促进学生自主健康的发展方面起到了很好的作用。

**3.体验活动有层次**

学校积极开展“四大体验活动”做到有目标，有过程，有评估，逐步形成了自己的德育特色。一是“校园体验”，让学生学会乐群，学会自律。二是“社会体验”，让学生学会做人、学会思考。三是“家庭体验”，让学生学会生活、学会劳动。四是“心灵体验”，让学生学会反思、学会感恩。层次分明，要求明确，从校内到校外，从外显到内化，从认知到实践，为学生核心素养的发展奠定了扎实的基础。

**（四）教学改革扎实，有实效**

**1.以教学常规工作为基点来规范教师的教学行为**

学校紧跟区教育局“教学常规达标活动”和“教学常规优化活动”的步伐，积极实施“质量强校工程”， 狠抓过程管理，提升教学质量。学校对区级常规要求进行了再加工，再拓展，再提升，先后出台和修改了各学科备课、上课、作业批改、辅导和考试等各项教学常规考核细则、考绩制度、年度考核优秀评比办法、教研组（备课组）校本教研方案、学生综合素质积分考核方案等等。教学常规的有效落实促进了教师对教学的研究，养成良好的教学习惯，规范了教师教学行为。学校在2017年度全区质量分析会上还作了如何改进薄弱学科的主题发言，得到与会人员的一致好评，作为经验在全区推广。

**2.以校本研训为抓手来提高教师课程实施水平**

结合“一师一优课，一课一名师”工程，开展“常态优课”建设工作，努力做到“优课优师”与“常态优课”的有机结合。开展“推门听课”和“定时开课”相结合的听课方式，通过课堂展示周、听评课评比、一课多磨、同课异构、同课同构、跟踪听课、课例研究等活动，形成了有特色的课堂教学新范式，提高课堂教学效益效率。通过以上举措，教师的课堂教学水平得到了有效提升，课程实施水平得到了稳步提高。

**3.以课程开发为突破口来提升学校的办学内涵**

没有好的课程就不可能落实好学生的全面发展。学校制定了《校本课程开发方案》，开设了发展个性特长的综合实践活动课程（篮球、乒乓球、羽毛球、合唱、书法、戏曲等），发动广大师生收集、编写了具有本地特色的校本课程----《魅力洮湖》、《快乐成长》、《古韵今诵》、《中学生禁毒礼仪安全类教育读本》等，一方面完善了课程设置，另一方面也提升了学校的办学内涵。

三、问题与建议

**（一）个性化地推动教师队伍发展**

学校现有教师76名，从专业学术结构来，属五级梯队中的有20名，与同类学校相比，具有一定的优势；从教师的年龄结构来看，55周岁以上的5名，35周岁以下的12名，大部分在40周岁左右，分布较为合理；从学科结构来看，各学科都有专任的教师，配比还比较充分。应该说是一支身富力强并且具有一定潜力的教师队伍，如何将这支队伍带有一支像学校提出的“精锐”队伍，并符合指标要求，给三个方面的建议：

**1．组团共同发展**

学校可以将一些想发展、能发展、发展到一定程度的教师组合在一起，形成一个发展团队，学校在策略、机制、资源等方面给予充分的支持，让他们这些有“志”者有一些相互学习、相互碰撞、相互帮助，共同发展。

**2．定制个性发展**

由于教师专业结构、年龄结构、学科结构以及兴趣爱好的不同，学校可以根据教师不同的特质进行量身定制，特别是对一些目前发展得比较好的教师，给目标，给平台、给路径来重点推动一些教师的持续发展。

**3．项目推动发展**

教师的发展需要一定的抓手和平台，学校可以将一些提升性工作设置成项目或课题，让教师参与到其中来，如课程开发、课堂改革、评价体系建设等，一方面促进教师的发展，另一方面也推动了学校的发展。

**（二）立体化构建学校的发展体系**

学校有60多年历史积淀；2015年学校又成功改造，办学条件在区域内排在前列；近年来，学校又倾力以“水文化”来引领学校的发展。可以说不管是从硬件，还是软件上来看，学校都已具备了向更高品质发展的条件，因此凝心聚力，聚焦学校的顶层设计来推动学校高品质发展应是学校今后的重要工作。

1．以“水文化”为底色，提档升级学校的办学体系。水是一种美丽的物质外显，具有极其丰富的内涵，学校可以结合学校60多年来的积淀先从中汲取符合学校实际的，代表学校精神的水的品质，来作为学校的价值取向，在此基础上来刷新学校的办学理念、培养目标、学校观、教师观、学生观、校训及“三风”等所谓的学校办学哲学。

2．以办学理念、培养目标等为核心来开发与之相匹配的支撑性课程。

3．以课程为基点来规划实现的路径，即属于自己的课堂与评价。

**（三）多方合力，培育促进学校持续发展的机制**

教师的发展，学校内涵的提升，都需要一定的机制来保障。学校层面，现在已出台了一些考核办法和规章制度，教育行政部门也有学校办学评估细则，建议地方政府也能根据区域特点制定出台一些能够激励教师和学校发展的办法或机制，给予学校一定的资源支持、政策支持、资金支持，从而来推动学校不断的发展。

常州市金坛区人民政府教育督导委员会办公室

2018年11月

西岗中学素质教育督导评估报告

2018年11月19日至20日，金坛区人民政府教育督导室组成了督导评估小组，依据《常州市中小学校素质教育督导考核标准》，对西岗中学进行了为期两天的素质教育督导评估。期间,专家组观摩了学校的升旗仪式，察看了校园，听取了学校所作的《自觉的行为 自强的品质 培育自醒的精神》的自评报告,进行了现场答辩。访谈了正副校长、书记、部门主任、教师等共18人次，学生18人，听课12节（优课9节、良课3节，好课率100%）,察看了学生社团活动，参加了青年教师成长沙龙活动，查阅了学校相关自评信息及档案资料,对20名教师、45 名学生进行访谈,解剖了理化备课组共查了28本备课本，16本听课本（含校级领导）、作业110本,6本《班主任工作手册》。闭卷抽测了八年级历史学科（优秀率71%，合格率94%）,比较全面地了解了金坛区西岗中学四年来的发展情况。依据本次发展性督导评估指标,专家组在汇总分析各类信息的基础上形成了如下意见：

一、学校概况

西岗中学四年以来，传承学校建校60年来形成的教育改革传统，顺应时代对教育改革与发展的要求，坚持以发展规划为引领，围绕“教学生三年 想着学生三十年”的办学理念，在教育教学各个领域全方位开展“适合教育”的研究与实践，探索适应区域特征的学校发展之路，提升办学品质和适应初中教育改革发展的能力，取得明显成效。

学校不断优化育人环境。多方争取资金，改善办学条件，校园文化外显，绿化美化育人环境。学校占地面积20357平方米，校舍建筑面积为7729平方米，标准化教室18个，辅助教学用房39间，学生宿舍38间。操场7510平方米，绿化面积达9471平方米，绿化覆盖率达73%。生均用地面积、校舍和校园用地都达到省Ⅱ类学校建设标准。各类教学仪器和器材配备均符合省Ⅱ类学校建设标准。图书室现有图书一万余册，生均达54册,监控设施到位等。真正做到了校园“五化”，即“绿化、美化、净化、亮化、信息化”。学校陆续获得常州市青少年法制宣传先进单位、常州市德育先进学校、常州市绿色学校、常州市图书馆先进集体、江苏省园林学校、2016年度学校工会工作考核一等奖、江苏省初中教学管理创新优秀学校、2017年度基层工会工作考核一等奖、2017年先进党支部等荣誉，学校党支部连续多年被评为朱林镇先进基层党组织，学校连续三年被朱林镇政府评为中考优胜学校。

二、办学特色与主要经验

**（一）依法治校，规范、有序的管理机制**

**1.塑造共同价值观，培育可持续竞争力**

学校通过“宽基础 渐进式”的模式完善教师团队建设，在学校及师生发展中寻求共同的价值取向和价值追求，从而为打造优秀学校文化提供价值支撑。

**（1）加强学习。**每学期组织教师学习相关法律、法规和文件，开展系列爱生活动，还与每位教师签定《师德承诺书》《西岗中学廉洁从教责任书》。

**（2）与实践糅合。**在发展过程中始终把师生共同价值观的塑造看做是“拧紧”课程和培养目标的纽带，并在管理活动中融入共同价值观，物化学校文化等。学校在实践中初步建立了以下6个为基础的共同价值观：

激 情 责 任 爱 心

学生第一 团队合作 保持学习

**（3）多重并举，打造教师团队。**长期以来，学校采取：“上挂”——与上级党委政府、教育行政机构挂钩；“横联”——与兄弟学校、企事业单位合作交流；“内培”——依托“三星草根讲坛”，开展“做智慧型教师 当魅力型班主任”等系列培训，开展“教坛新秀—教学能手—骨干教师—学科带头人—名教师”发展梯队建设；“外聘”——通过聘请校外优秀教育及社会优秀人士把他们的成长经历与智慧辐射西中校园；“同伴互助”——以对话、协作和帮助方式开展的信息共享、情感交流、学业共进的学习活动，形成互补、互惠、互助的共同体。

**2.完善《章程》、《规划》，全面推进内涵发展。**

**（1）建章立制。**2016年学校分“调研-起草-攻坚-审定”四个阶段，自下而上、自上而下多次研讨，编制了《金坛区西岗中学学校章程》，全体教师共修订并完善了以“西岗中学绩效工资方案”、“西岗中学评优评先方案”为代表的多项管理制度。

**（2）科学规划。**规划是学校的顶层设计、科学设计。2017年初全校教师集思广益、共谋发展，制定了第四轮学校主动发展规划（2017-2020），提出了学校三年发展的目标、战略和措施。同年暑假，西岗中学又和实验学校、金坛二中等4个学校，接受了常州市教育研究院专家的现场答辩，获得好评。

**3.优化家校衔接，形成育人合力。**

让家长成为教育的合作者。学校定期召开家委会，办好家长学校。进一步拓展家校合作的新渠道，家长和家委会委员通过这些渠道参与学校民主管理。对于家长反映的问题，规定接受意见的老师和部门为第一责任人，必须在五个工作日内进行答复和处理，密切家庭和学校的沟通协作，构建了良好的家校联动格局。

**（二）聚焦课堂，促进多元、立体、可持续性的发展。**

**1.狠抓教学常规，实施项目管理。**

学校的中心工作是教学，为了全面落实管理精细化、教学规范化要求，规范教师教学行为，进一步提高教、学、管三级常规落实质量与水平，结合学校实际，制订了《西岗中学教学常规达标管理方案》，同时根据校情，修订并完善了全员二级聘用制，班主任例会制度、班级量化考核、考试目标跟踪制、《西岗中学考试总结方案》等等。

**2.构建智慧课堂，提高教学质效。**

新时代的教育为老师构建智慧课堂、实施有效教学提供了理想的平台。

**（1）让每一位老师洒满书香**

通过阅读，积淀文化底蕴，提升文化内涵，从而提高解读教材的能力，有助于提高课堂教学的有效性。为此，学校结合教育局开展的暑期读书活动，于2015年暑期改善了教师阅览室，成立了青年教师读书会，鼓励教师多读书，李粉云、张敏和欧阳鹏老师分别在2016、2017、2018年读书活动中受到教育局工会表彰，让每一位老师在成长路上一路墨香。

**（2）让每一节课堂充满智慧**

提升教师的专业素养是提高学科教学质量的保障，通过创设一种平等、民主、和谐、愉悦的课堂氛围，让每一堂课成为孩子享受成长快乐的理想乐园;让每一位教师在这个舞台上施展自己的才华;让每一个孩子充满自信，收获成功。近年来，学校围绕“五心”教育开展课堂教学，着力打造智慧课堂，即精心备课、全心上课、细心批改、 耐心辅导、潜心科研。尤其是化学学科更是独领风骚，无论是均分还是优秀率在全区都是遥遥领先，一枝独秀，也是我们全区的楷模。西岗中学也是利用这一资源，以点带面，起到一个很好的辐射作用，各门学科也都紧随其后。通过全体师生的努力，教育质量和办学声誉正一步步得到当地百姓和政府的认可。

**3.丰富课程体系，促进教学研究。**

为促进学生自主发展，提高学校办学品质，丰富学校的课程体系。学校结合学校实际，以教师为主体，以学校为主阵地，以专家为指导，以解决教育教学实际问题、促进教师专业发展为目的，开展教学研究。如本学期校本研训的主题是“课堂生成的智慧”，围绕主题开展活动，关注常态课堂，提高课堂教学有效性，促进学校持续、健康地向前发展。

长期以来，学校一直把“自醒中学”原址和三星古文化遗址作为学校的德育教育基地，利用这一得天独厚的地方资源对学生进行系列传统教育，以“自醒精神”培养学生的价值观，以古文化激发学生的自豪感。同时结合“一山一水一城”，开展远足、瞻仰烈士、定向越野等活动让学生接受革命思想的教育，让学生了解家乡，爱上家乡。

如围绕民族精神教育和生命教育，根据不同年级学生的实际，加强爱国主义、集体主义、法制、廉洁、环境等专题教育；学校开展了纪念红军长征胜利80周年、诵读中华美文、“学雷锋”等主题活动，对学生进行社会主义核心价值观教育。每年按计划开展艺术节、科技节、运动会活动。分年级确立行为规范教育目标,起始年级以“小升初”衔接为抓手，尽快形成集体凝聚力；毕业年级着重榜样示范教育，对学生注重良好的学习习惯和行为习惯得培养，彰显他们对七、八年级的示范作用。

同时开展具有“乡村特色”的活动课程。具体有“乡村烘焙”、“农耕文化”、“盆景园艺”、“魅力足球”、“快乐篮球”、“三星文学”、“自醒书画”等活动课程，这些活动课程进一步丰富了学生生活、健全了学生人格、推进了学生综合素质发展、培养了学生实践能力。

三、存在的问题与建议

**1.学校的特色项目还要进一步的思考**

从学校的自评报告中没有明确的阐述，仅在社团活动中提及特色活动。学校为什么要走特色发展之路，特色发展的价值在哪？特色的价值就在基于促进学校和学生的发展。它并不是为了特色而创特色，是基于学生的发展需要，满足学生的个性发展需要，所以从这角度出发我们去考虑特色项目。我们感觉到关键在于传统教育内容和形式上，一定要进行创新与实践，才能形成特色。比如勤业中学的跳绳，西阳小学的足球，二中的小足球都具有鲜明的学校特色。作为学校的行政团队，做好项目设计，提炼我们的特色。社团活动，只能仅仅是活动，盆景园艺做好，做实，做强也是一个话题。传统的项目做好做精，也能做成特色！行政团队要作好顶层设计。

**2.关于教师专业发展**

我们学校师资队伍总体来说是年轻化，平均年龄38 岁，鉴于目前中学高级教师和五级梯队教师比较少，尤其是五阶梯队的数量和质量都比较低，仅限于教坛新秀的级别，鉴于教师丰富的敬业精神，优秀教师群体还是较多，建议学校在教师专业发展方面下功夫，花大力气。寻找更有效地抓手来促进师专业成长。建议：

（1）要给教师创造学习的条件和氛围。没有理论的实践是盲目的实践，没有实践的理论是空洞的理论。

要给教师创造学习的空间，他们静下心来认真学习教育教学理论和政治理论。教师的专业成长离不开教师思想水平的提高，从思想上认识教育的本质，从思想上认识教育的教学方针，认识到目前教育的困境和现状，不断认识自身在教育事业中的位置，使老师们的教育理论和政治理论上不断提高。

（2）负责管理的行政领导，确实要能够围绕学校的办学理念，去主动思考，创造性的开展工作，学科教师要加强教学科研和学习培训，迅速转变观念，积极去探索实施新的教学模式，加速教师快速成长，还可以通过教科研的途径，通过专业引领，促进教师的专业成长。

**3.督导组查阅资料发现**

西岗中学的主动发展规划制定以后，发展规划的连续递进性有待改进。在常州市主动发展项目评比中获奖不多。从最近的两份学校工作计划来看，在办学理念和目标上，有一定的针对性，但缺少引领学校可持续发展的核心项目的表述，缺少可检测的目标和可操作性的措施，影响了学校可持续发展的进程。师生对学校文化核心内涵的认识和理解还不够深刻，对发展规划的知晓率还不高。

发展规划是学校办学和发展的重要基础，是办学思想、办学目标和特色发展的集中体现。学校要重视发展规划的制订和实验项目的推进，以规划目标和办学特色凝聚人心，形成共识，与时俱进。另外，还要借外力。（寻求科研机构或专家指导）最后要广泛深入宣传全校性建设项目的意义和学校规划的目标、路径，每阶段发展重点、任务，使每位教职工明确并激发参与改革实践的主动性，提升实验项目在促进学生、教师和学校特色发展的引领作用，不断凸显学校的办学特色，促进学校真正实现高位发展。

常州市金坛区人民政府教育督导委员会办公室

2018年11月