

中共上海市普陀区教育工作委员会 上海市普陀区教育局 文件

普教委〔2021〕36号



关于印发《普陀区教育系统“十四五”干部教师专业发展团队建设实施方案》的通知

区教育系统各单位：

现将《普陀区教育系统“十四五”干部教师专业发展团队建设实施方案》印发给你们，请按照相关要求认真执行。

附件：普陀区教育系统“十四五”干部教师专业发展团队建设实施方案

中共上海市普陀区教育工作委员会 上海市普陀区教育局

2021年6月18日

普陀区教育系统“十四五”干部教师 专业发展团队建设实施方案

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中全会精神，全面落实习近平总书记关于教育的重要论述和全国、上海教育大会精神，根据《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》（中发〔2018〕4号）和《中共上海市委 上海市人民政府关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见》（沪委发〔2018〕18号）的总体要求，对接市基础教育人才攀升计划，在“为每一位学生学以成人、人生出彩提供适合的教育”区域教育核心理念引领下，把队伍建设作为教育事业发展的重中之重，打造高水平专业化创新型干部教师队伍，充分发挥优秀干部教师队伍的示范引领作用，现制定普陀区教育系统“十四五”干部教师专业发展团队建设实施方案（简称“763”人才攀升计划）。

一、工作目标

聚焦学校发展、紧密型学区集团创建和学科高地建设，以目标引领、队伍驱动、项目推进、机制建设为举措，建立普陀区教育系统“十四五”干部教师专业发展团队。

（一）建立见习新蕾、教坛新秀、教学（教育）能手、高级指导教师、学科带头人、首席教师和特级教师7个专业发展梯队，组建德育团队、学科团队、思政团队、科创团队、信息团队、管

理团队 6 类专业发展团队，成立“新蕾教师”研学工作坊、“拔尖教师”培养工作坊、“双特专家”指导工作坊 3 个研修工作坊。

(二) 统筹学前教育、义务教育、高中教育等学段高端人才培养，到 2024 年，全区正高级教师新评不少于 15 人，全区正高级教师总数超过 50 人，获评上海市特级教师、特级校长（书记）等教育领军人才总量居于全市前列。

(三) 建立健全普陀区教育人才梯队结构合理、配置均衡、研训一体、人才柔性流动、跨学区集团指导带教等干部教师专业化发展体系，形成并完善骨干团队培养的退出机制和突破机制。

二、适用对象

普陀区中小学和幼儿园（含民办），教育学院、各教育中心、业余大学（仅社区教育）、曹杨职校、特殊教育学校等相关教育单位的在岗教师及党政干部。

三、具体内容

按照全区专任教师 15% 的比例遴选，构建由 7 个专业发展梯队、6 类专业发展团队、3 个研修工作坊组成的干部教师专业发展团队。

(一) **7 个专业发展梯队。**建立见习新蕾、教坛新秀、教学（教育）能手、高级指导教师、学科带头人、首席教师和特级教师 7 个梯队。其中，高级指导教师、学科带头人、首席教师、特级教师 4 个梯队组成普陀区教师专业发展指导团队。见习新蕾、教坛新秀、教学（教育）能手 3 个梯队组成普陀区教师专业发展实践

团队。

1. 见习新蕾：原则上从当年度见习教师特训班中产生。

2. 教坛新秀：优秀二级教师，年龄原则上不超过 30 周岁，按一定比例分配至各单位。

3. 教学（教育）能手：优秀一级教师，按一定比例分配至各单位。

4. 高级指导教师：从高级教师中遴选产生。

5. 学科带头人：从任职满 3 年及以上的高级教师中遴选产生。

6. 首席教师：尚未获得特级教师荣誉称号的正高级教师。

7. 特级教师：获得特级教师荣誉称号的教师。

（二）6类专业发展团队。基于区域“适合教育”新体系，组建德育团队、学科团队、思政团队、科创团队、信息团队、管理团队共 6 类干部教师专业发展核心团队，为普陀办出适应新形势、新任务、新政策、新技术发展要求，符合国际化大都市定位、满足学生个性发展需求的一流教育提供一流人才保障。

1. 德育团队：建立德育管理者、班主任、心理教师（学生导师）、团队干部（少先队或共青团）4 个团队，为创建五育融合下普陀德育新模式提供队伍保障。

2. 学科团队：组建涵盖普教、职教、特教、校外教育、社区教育等学科团队，全面提升区域教师学科核心素养、实践能力和研究水平。

3. 思政团队：由小学、初中、高中 3 个思政课程团队和语文、历史、地理等若干个课程思政团队组成，增强教师课程思政意识，推进区域思政课改革创新“四大品牌工程”。

4. 科创团队：对接强基计划和义务教育项目化学习，聚焦数学、物理、化学、生物等基础性学科建设以及跨学科学习，加强创新型人才早期培养。

5. 信息团队：主要依托中小学信息技术学科，组建信息技术应用推广团队，提升信息技术课堂教学质量和区域信息化数字化项目研究实效。

6. 管理团队：建立后备、优青、骨干、领军和卓越 5 个层级干部培养梯队，着力培养一批在全市乃至全国有影响力的教育家型校（园）长和书记。

（三）3 个研修工作坊。铺设领军人才和优秀青年骨干脱颖而出、快速成长的平台和通道，建立“新蕾教师”研学工作坊、“拔尖教师”培养工作坊、“双特专家”指导工作坊，深化教育人才培养孵化器、加速器效应。

1. “新蕾教师”研学工作坊：以 35 周岁以下高级教师为主要对象，优秀一级教师和新入职优秀青年教师可破格纳入。同时与“拔尖教师”培养工作坊学员对接，成为“拔尖教师”的带教对象。

2. “拔尖教师”培养工作坊：以首席教师、学科带头人为主要对象，特别优秀的高级教师可破格纳入。

3.“双特专家”指导工作坊：以本区特级校长和特级教师为主要对象。

四、职责任务

遵循干部教师岗位成长和专业发展规律，结合区域教育综合改革重点工作和重大项目，分层分类确定各梯队（团队）研修带教的职责任务。持续推进集教育、教学、研究、学习为一体的全员、全过程、全方位的干部教师专业发展体系建设。其中德育团队、学科团队、思政团队按7个梯队明确任务，科创团队和信息团队按项目组队，管理团队按5个层级明确任务。（教师专业发展7个梯队和干部管理团队5个层级工作任务列表详见附件）

五、组织保障

（一）管理机制保障。区教育工作党委、教育局负责统一领导、全面保障，组建专家顾问团，负责提供政策指导、带教建议等。区教育学院根据区教育工作党委、区教育局要求，建立干部教师专业发展团队管理办公室，具体负责团队管理、指导与评估，并及时反馈相关情况。基层学校要根据本方案，提供必要的教育教学实践研究环境，着力抓好本校干部教师培养工作。

（二）经费投入保障。设立干部教师队伍建设专项经费，积极争取区人才专项资金支持，对干部教师专业发展团队参加培养培训、学术交流等给予经费支持。加强专项经费管理，建立专项经费管理制度，严格落实中央八项规定精神及实施细则，结合干部经济责任审计和专项调研，加强经费使用监管，确保合理合规、

有效有序使用。

(三) 评估考核保障。区教育工作党委、区教育局委托区教育学院对团队开展全程、全方位评估。区教育学院根据阶段工作重点，综合专家评估意见、业务部门评价、学员意见、相关学校反馈等，适度参考教师、学生、家长、社区的满意度测评，实施阶段评估和终期评估。区教育工作党委、区教育局将团队评估考核情况作为进一步推进干部教师专业发展的重要依据。

(四) 资源共享保障。坚持开放融合、优势互补、共建共赢原则，创新和完善异校带教、跨学区集团指导等研训机制，实现深度融合、抱团发展。加强与教育部、市教委专业部门及华东师范大学等高校院所的合作，探索开展干部教师专业发展的研修研训一体化定制培训。建立长三角干部教师专业发展共同体，加强信息交流和经验辐射。

附件：教师专业发展 7 个梯队和干部管理团队 5 个层级工作
任务列表

附件：

教师专业发展七个梯队工作任务列表

发展梯队	工作任务		学员入选条件	
	基本任务	重点任务		
指导团队	特级	<p>1. 完成“5个一”： ①每月一次研修活动； ②一次市区级展示活动； ③一本成果集或专著(论文)； ④一次报告或教师培训； ⑤一次与长三角或市区级名师工作室的研讨交流。</p> <p>2. 担任区教育学院兼职教研员，承担区域学科教研、重大项目攻坚等相关任务。</p> <p>3. 参与《名师E课-阿基米德》公益讲座。</p>	<p>①组建工作室，带教学员6—8名，指导带教对象开展实践研究，实现带教对象显著的专业提升。 ②领衔完成一项区域教育综合改革重点项目，引领工作室学员，完成项目研究任务。 ③形成市级以上的研究成果。</p>	高级教师、区学科带头人和高级指导教师优先，拔尖教师工作坊培养对象。
	首席		<p>①组建工作室，带教学员6—8名，指导带教对象开展实践研究，实现带教对象显著的专业提升。 ②领衔完成一项区域教育综合改革重点项目，引领工作室学员，完成项目研究任务。 ③形成市级研究成果。</p>	高级教师，区学科带头人和高级指导教师优先，“新蕾杯”一等奖学员。
	学科带头人		<p>①组建工作室，带教学员6—8名，指导带教对象开展实践研究，实现带教对象显著的专业提升。 ②领衔完成一项区域教育综合改革重点项目，引领工作室学员，完成项目研究任务；参与区域发布的重大科研项目的研究。 ③形成区级及以上的研究成果。</p>	高级或一级教师、高级指导教师或者教育(教学)能手、“新蕾杯”一等奖学员。
	高级指导教师		<p>①带教5年以内职初教师2-3名，有带教成效。 ②指导基地校教研组学科活动，促进基地校的教研组学科建设。 ③形成一定的研究成果。</p>	根据学校需求带教，优先考虑见习教师规范化培训班学员。
实践团队	教学(教育)能手	<p>①积极参与学校、教育集团或优质集群内教育教学实践研究，发挥骨干作用。 ②完成“3个一”：每学期一堂校级以上公开课或研究课、撰写一篇研究报告、撰写一份单元教学设计或实践案例。</p>		无
	教坛新秀	<p>①积极参与学校教育教学实践研究，发挥骨干作用。 ②完成“3个一”：每学期一堂校级以上公开课或研究课、撰写一份单元教学设计、撰写一个教学案例。</p>		无
	见习新蕾	<p>①参加见习教师规范化常规培训和培训班学习，完成学习任务。 ②主动开展新教师7项技能的修炼，在“新蕾杯”教学技能评优展示活动中取得好成绩。</p>		无

干部管理团队五个层级工作任务列表

层级序列	重点任务	团队成员构成
卓越系列	1. 凝练教育实践智慧并初步形成个人办学思想体系； 2. 领衔市级及以上课题研究和改革攻坚项目，形成市级或以上成果，能对其他同类学校示范、辐射、引领； 3. 承担“领军系列”“骨干系列”干部的带教指导任务。	在职特级校（园）长、书记
领军系列	1. 凝练教育实践智慧，形成鲜明的办学特色； 2. 承担市级及以上课题研究和改革攻坚项目，形成市级或以上成果，能对其他同类学校示范、辐射、引领； 3. 承担“优青系列”干部的带教指导任务。	经遴选的区内职级制人员
骨干系列	1. 全面总结办学经验并形成初步的办学思想； 2. 领衔区级及以上课题研究和改革攻坚项目，形成成果，在区级及以上层面进行展示交流； 3. 承担“后备系列”干部的实训见习带教任务。	经遴选的区内成熟型的校级干部
优青系列	1. 强化岗位实训和整体规划学校发展，提升现代学校治理能力； 2. 开展教育热点、难点的考察和研讨，持续主动地解决学校发展和自身成长过程中的困惑与问题。	经遴选的初任两年以内的校级干部
后备系列	1. 增强岗位锻炼，积累胜任岗位职责所必需的职业素养和管理经验，提升执行力； 2. 参与学校重点项目研究和实践，持续主动地解决专业成长和管理工作中的困惑与问题。	经遴选的优秀青年中层干部和青年骨干教师

