
附件 1

上海华东师范大学附属进华中学发展性 督导评估报告

根据《教育督导条例》《上海市教育督导条例》和《普陀区教育督导工作规程》等法规、文件的精神及要求，2025年3月25日至26日，上海市普陀区教育局组成督导评估组，对上海华东师范大学附属进华中学（以下简称“进华中学”）进行了为期两天的学校发展性督导评估。督导组通过审议学校发展规划、听取学校自评报告、查阅相关资料、巡视校园环境、观课13节、访谈16名干部教师、与20名学生座谈、听取社区意见和问卷调查教工71人、家长1117人、学生147人等途径获取信息，经分析、讨论、汇总，形成如下报告。

一、学校基本情况

进华中学是普陀区一所具有三十年办学历史的全日制民办完全中学，是华东师范大学基础教育集团成员校之一。目前，学校拥有7个年级，30个教学班，1338名学生，教职工113人。学校党组织为党支部建制，正式党员29名。“十四五”以来，学校始终秉持“为学生一生发展奠基”的办学理念，紧紧围绕创建一流民办学校的办学目标和培养“优秀+特长”未来创新型人才的育人目标，在“追求卓越，崇尚一流”办学愿景和“求真、博

学”校训的激励下，以“提升学生有竞争力的综合素质”为主题，以构建学校现代治理体系为抓手，充分发挥民办学校的体制机制优势，与时俱进构建三维德育体系框架，打造“学科+劳动”融合课程，实施分层教学与多元评价，营造“五育融合”育人生态，促进学校实现跨越式发展，努力为每位学生学以成人、人生出彩提供适合教育。

在师生员工的共同努力之下，学校逐步实现了从“规范筑基”到“特色凝练”再到“管理提质”的跃升，基本建立了普陀区教育局基金会办学体制下的决策机制和运行机制，“大思政”教育背景下以劳动教育为载体的多学科融合办学特色初步形成，学校办学成效显著，校园的文化风貌、学校的办学声誉均获得家长和社会好评。学校是“全国民办中小学办学特色示范校”，多次被评为上海市“优秀民办学校”，并于2025年接受并通过5A级社会组织复评。学校相继于2022年荣获上海市安全文明校园、2023年荣获上海市绿色校园等市级荣誉。

二、主要经验和成效

（一）坚持依法办学，扎实推进学校现代治理体系建设

注重办学理念及规划对学校发展的引领作用。学校制定的“十四五”发展规划坚持以“为学生一生发展奠基”为核心理念，将党建引领贯穿规划全过程，通过教职工代表大会、专家论证等民主程序，并将规划细化为年度计划和部门任务，形成了“学校-部门-个人”的责任体系，建立了党政协同的规划制定、实施推

进机制。规划内容涵盖党建、课程、师资、德育等方面，目标分层递进，具有较强的操作性，体现了继承与创新。学校建立了规划自评制度，通过年度督导等方式监测目标达成度，及时调整策略。本次督导问卷调查中，90.14%的教工对学校办学理念给予高度认同。学生家长对学校的满意度达91.5%。

有序促进学校内部治理结构的健全与完善。学校在华东师范大学教育集团、普陀区教育局和教育基金会的指导下，已完成理事会换届和学校法人更替工作。并以5A社会组织为标准，优化了《进华中学组织结构图》，有序推进“法人治理、专家治教、权职明晰、制度规范、资源整合、运作灵敏”的学校现代治理体系建设。学校理事会依法、依规、依章程决策重大事项，以校长为首的行政班子负责学校日常运行的管理，教职工代表大会、家长委员会等参与学校的监督与管理。建立学校监事制度，依法对学校理事会和校务委员会的工作进行监督。95.77%的教工认为学校的重大决策听取党员和群众的意见。

着力加强人文和谐的校园文化建设。学校坚持“以人为本，以质为首”，积极营造“为学生一生发展奠基”的办学文化氛围，不仅着力加强校园环境美化、智慧校园建设，有序推进学校精神文明创建，而且高度重视学校的制度文化建设，通过完善和健全学校章程、“三重一大”事项等举措系统推进制度“立改废”工作。学校鼓励教职工、学生、家长等所有成员参与到学校的管理和改革中，形成“个人智慧+团队力量+系统整合+趋势把握”的

工作合力，共同为每一位进华学生营造良好的在校学习历程和体验，使每一位教职员工感受到个人的发展与进步。95.78%的教工认为学校的文化氛围和工作环境让人感到舒畅。

（二）坚持育人为本，探索拓展学校德育多元化渠道

不断完善德育管理网络，夯实德育工作体系。学校围绕立德树人根本任务，遵循教育规律和学生身心发展规律，确定了德育工作目标和分步实施的内容，建立了“三线四级”网格化管理机制，有序推进行规养成规范化、德育课程专题化、实践项目系列化、校园活动常态化建设。学校制定了体现“求真、博学”校训的《进华中学十二项行为准则》，实施“行规星级班”梯队式争创和动态评价制度，强化日常行为规范管理与针对性教育。学校全面推行全员导师制。创新开展主题化、系列化的心理健康教育。加强以班级为主体的学生自主管理。打造了以“国学经典”为核心的家庭教育特色品牌。

挖掘主题教育活动和社会实践活动的育人功效。学校精心设计节庆类、仪式类、实践类等主题教育活动和社会实践活动。学校团组织通过国旗下讲话、团队课筑牢思想根基；精心设计换巾、入团、成人礼等仪式教育强化身份认同与责任感；创新开展节日主题教育活动深化价值引领；广泛组织志愿服务、劳动实践、创新体验等校内外活动，先后开展了“榜样的力量”学习实践活动、“行走的书本”研学活动实践、“以劳育智、以动育人”劳动教育社会实践等多项活动，促进学生社会责任感、实践能力和综

合素质的全面提升。2024年推出的“博学讲堂”内容丰富，形式新颖，提升了学生校园生活的参与度和幸福感。

积极探索构建大思政教育背景下的劳动教育特色。学校积极构建“大思政”教育背景下以劳动教育为载体的多学科融合课程，初步形成了“国家课程+校本课程+社团课程+校外劳动实践课程”的育人框架。打造了“屋顶生态园+崇明研学基地”劳动教育品牌。学校探索学科德育的新途径、新方法，将劳动教育与9大学科相结合，促进学生从单一知识学习到专项综合素质提升，培养学生的劳动意识、生态意识和责任意识。《以劳育智、以动育人——以劳动教育为载体，构建大思政学堂》成为学校参与上海市第四轮民办特色学校的创建项目。93.37%的家长对学校贯彻德、智、体、美、劳全面发展给予肯定。

（三）坚持因材施教，深入推进课程教学评价改革

课程体系构建彰显结构化创新。学校在开齐开足国家、地方、校本三类课程基础上，以国家课程为根基，创新开发“夯实基础课程、优化提优课程、丰富拔尖课程”三阶课程矩阵，形成“国家标准校本化、校本课程特色化”的实施路径。语文学科构建了“阅读悦美-写作进阶-典籍研习”阶梯链，数学学科打造“运算基础-函数思维-建模应用”进阶路径，英语学科设计“音突破-语法精研-读写创新”四阶训练，推进了学科逻辑与学生认知的深度融合。学校开发的《少年哲学》《人工智能》等通识素养课程及《果蔬园中的ABC》等劳动融合课程，基本形成了“五育并

举”的立体化课程图谱。

探索实施“精准分层教学”模式。学校通过优化教学管理流程，建立集体备课、教学研讨与质量分析常态化机制，由教研组长与年级部长协同督导实施。加强教学常规监督，每学期开展推门听课及教案、作业批改检查、教学检查，形成过程性质量保障。学校推行“精准分层教学”，系统构建“基础巩固-拓展提升-创新突破”三级作业体系，全面落实“双减”政策要求，教师结合“双新”改革要求自编课时作业。依托动态错题追踪与AI智能推送技术，构建“教-学-评-改”数据闭环，彰显了“轻负高质”的改革成效。本次督导期间，督导组专家共听课13节，其中“较好课”及以上占比76.9%。

教科研赋能课程教学评价一体化改革。学校聚焦“双减”“双新”政策落地，构建“问题导向—课题攻关—成果转化”教科研闭环，深度赋能教学改革。通过完善科研管理制度，近三年获批市级特色项目1项、市级团队计划项目2项、协会课题3项及区级课题1项。同步推进全员教研机制，聘请高校专家开展项目化学习培训，连续3学期组织教师设计并公开展示跨学科教学案例。依托教研员引领课标研读、教材分析与评价研讨，精编分层作业并动态优化。组织中青年科研沙龙孵化课题，组建团队定期专家指导，推动教师从经验教学向研究型教学转型，有力支撑分层教学体系提质增效。

（四）坚持人才强校，全面打造乐教、适教、善教的高素质

教师队伍

将师德师风建设贯穿于教师队伍建设的始终。学校围绕打造一支师德高尚、业务精湛、结构合理的高素质专业化教师队伍建设目标，坚持师德师风为先，严格执行《新时代中小学教师职业行为十项准则》等国家和市、区有关教师师德师风的要求，与每位教师签订《师德师风承诺书》。邀请华东师大专家为全体教职工开展师德师风讲座和警示教育，并将师德考核纳入教师职称晋升与岗位聘任体系，实行一票否决制，确保师德师风教育常态化。本次督导问卷调查中，92.93%的家长对学校的校风、教风和学风给予认可，家长对其子女所在班的任课教师的满意度达到92.83%

健全师资选育用机制，促进教师队伍结构不断优化。充分发挥民办学校选人、用人机制灵活的特点，积极建立健全教师队伍引进、任用、培养、流动、评价、激励等机制。学校严格执行招聘流程，把好教师的入门关，加强新进教师的校本培训，实现角色转换，站稳讲台。聚焦学科驾驭能力、教学研究能力、数字技术应用能力和探究性教学能力，注重专家引领，构建“区级引领-校级支撑”的人才培养战略，建立建设分类发展机制。学校中青年教师在普陀区教师专业能力评优和竞赛中屡获殊荣，有7名教师入选新一轮普陀区“763人才工程”，10人成为学科工作室学员。

注重发挥党建引领骨干教师梯队建设的作用。在推进党建工作与学校发展深度融合过程中，学校十分强调教师专业发展的使

命意识、专业精神、科学态度、学科功力等，以教师综合素养去促进学生的全面成长。党员教师在推进“双新”改革政策落实、开发劳动教育课程、美化校园环境、维护校园安全等工作中发挥了积极的作用。学校通过骨干教师培养成党员、党员教师成长为骨干“双培养”机制，强化党员在课程改革、德育创新中的引领作用。建立每天岗位履职督导制度，将奖勤罚惰、奖优罚劣落到实处。对于学校落实教师专业发展行动计划，84.51%教工认为学校领导重视，有规划、有针对性，措施有力、有成效。

三、问题与建议

（一）在深化教育综合改革背景下，学校在课程开发前瞻布局、课程资源开发仍存在不足，尚未形成“基础-提优-拔尖”的课程整体化推进梯度化实施体系。学校对跨学科主题学习、大单元教学等教改新要求的系统谋划不足，在学科建设中仍有薄弱环节，部分学科存在师资配备薄弱、课程资源开发滞后等问题，成为制约学校优质发展的短板。

建议：一要重构课程理念认知，构建高中-初中协同机制。依托高校资源优势，探索构建由高校课程专家、学校管理干部、骨干教师组成的专业智库，通过建立工作会商机制，共同开展基于拔尖人才高质量培育的课程资源开发专项研究，推进“提优-拔尖”课程框架设计，形成“理论研修-实践转化-成效评估”的联动模式，确保课程设置的科学性。

二要系统规划校本课程，提升课程开发质量。学校要建立“需

求调研-目标设定-资源开发-实施评估”的闭环系统。针对“提优-拔尖”课程短板，开发“学科提优”“创新实践”等模块，引入高校各类教育教学资源共建特色课程。建立课程资源库，将零散资源系统化，增强课程梯度与衔接性。

三要有序推进学科均衡发展。探索建立“薄弱学科振兴方案”，为部分薄弱学科配备学科组长，设立专项教研经费，开展“精准帮扶”行动。通过“教育集团双师课堂研修”聘请华师大基础教育集团内优秀教师示范带教、“校本题库共建”等方式，缩小质量差距。建立学科质量监测预警机制，对连续两学期未达标的学科启动改进计划。

（二）学校注重人才强校，发挥民办学校用人机制灵活的特点，积极探索教师队伍建设新机制。但面对民办学校的生存压力和发展空间，教师对学校的归属感仍然较低。部分教师对新理念、新技术的应用能力有限，部分学科还存在师资配备薄弱等问题，成为了制约全面优质发展的短板。

建议：一是完善学校“教-学-研-修”闭环。以教师专业发展共生体为核心，借力华东师大资源成立学科工作坊，针对性强化非师范教师学科教学能力，实施“研训赛”一体化机制，探索构建教师多维培养体系。

二是探索构建“教学+科研”双通道。通过积极推荐和支持骨干教师进入区763人才工程，实施新教师青蓝定制计划，“一师一精品”等举措，推进学校教师梯队建设，以课题驱动科研成

果转化。

三是继续完善教师激励机制。不断完善科学合理的薪酬体系，为教师提供明确的职业发展路径，建立教学专家岗和管理人才岗“双通道”发展路径，让教师看到上升空间。关注教师的工作和生活需求，营造良好的工作氛围，增强教师的归属感和认同感。

四是进一步推进党的建设与事业发展的深度融合。充分发挥党员在课程改革、课堂转型和学校文化育人中的引领作用，将党员先锋岗嵌入学校课改的关键环节，以强化组织动能，形成“党员先行-教师进阶-教研创新-制度护航”的良好发展生态。