

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〔2022〕39号



关于印发《上海市普陀区教育人才队伍建设
“十四五”专项规划》的通知

区教育系统各相关单位：

现将《上海市普陀区教育人才队伍建设“十四五”专项规划》
(见附件) 印发给你们，请按照相关要求认真执行。

附件：上海市普陀区教育人才队伍建设“十四五”专项规划

中共上海市普陀区教育工作委员会 上海市普陀区教育局
2022年10月10日

附件

为“适性发展·合规育人”的教育人才 队伍建设奠基

——上海市普陀区教育人才队伍建设“十四五”专项规划

教育人才是普陀区全面推进高水平、高质量区域教育现代化和教育强区建设的根本保障。“十四五”期间，普陀区教育改革与发展以“为每一个学生学以成人、人生出彩提供适合的教育”为核心理念，力图建设政府、学校、家庭和社会各担其责、协力同心的“适合教育”新体系。选拔、培养和用好区域教育人才，是建设“适合教育”新体系、推动区域教育事业科学发展的奠基性举措。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，对接上海市基础教育人才攀升计划，以及《普陀区教育改革和发展“十四五”规划》精神，结合普陀区教育人才队伍实际情况，制订本专项规划。

一、发展基础

“十三五”期间，普陀始终把高素质专业化教师队伍作为关键支撑，坚持把师德师风建设放在首位，形成人才队伍建设支持体系，完善骨干教师梯队发展，营造良好从教环境，引导广大教

师争做“四有”好老师。教育人力资源支撑教育现代化的效能进一步增强，健全教师编制统筹、骨干教师柔性流动、教师分层培养和校长“选、育、用”等机制，骨干教师梯队培养成效明显。

“十三五”期间，依据《普陀教育改革与发展“十三五”发展规划》《普陀区教育人才队伍建设“十三五”专项规划》，围绕区域教育现代化和教育强区建设目标，为区域教育持续发展奠定了坚实基础，主要举措包括：

(一) 科学定位、系统谋划，构建了可持续发展的教师队伍管理框架。区教育工作党委、教育局坚持党管人才，科学谋划普陀教师队伍建设，做好与市教委“名校长名师”培养工程、与全区重点人才开发计划对接。区教育学院根据普陀教育“十三五”规划总体设想，制定第五轮教师专业发展团队建设行动计划，重点在统筹推进、精心运作、培育亮点上下功夫。各基层学校结合实际，细化量化具体目标和任务，扎实推进本单位教师队伍建设。

(二) 增强功能、创新机制，搭建了研训一体的教师专业化发展体系。建立全区集中培训、学区跨校培训、学校校本培训“三位一体”大培训体系。在区级层面，继续推进教育学院各部门有机整合的大师训格局，加强区级培训的实施管理，做好培训的规划和管理工作。与华师大、上师大合作实施“教育硕士培养专项计划”，推进见习教师规范化培训与教育硕士学位攻读相衔接的优秀青年教师培养模式，建立“见习教师规范化培训+教育硕士”一体化研训机制。十三五期间，共计开发384门市区共享课程，开展了6个特色培训项目。构建了师徒工作坊、学科研修坊、教研员

指导坊和基地校管理线、专业指导线的“三坊双线”研修模式，推进了跨学科、跨年级、跨学段、跨学区的教师学习共同体建设。

(三) 建立梯队、构筑高地，实施了 2+5 骨干教师团队培育工程。建立了德育、学科、信息、创新、管理五大团队，设立特级教师、学科带头人、高级指导教师、教学(教育)能手和教坛新秀五个梯队，形成了一支由 1460 名区级骨干教师、109 名市名师后备人选及市级骨干教师组成的优秀梯队，全区正高级教师 30 名、市特级教师 33 名、市特级校长(书记) 10 名。第五轮发展团队组织研修活动累计 10778 次、完成了 120 个研修项目、发表论文 1469 篇、开发各级师训课程 328 门、资助出版教师专著 8 本等。打造阿基米德《名师 E 课》公益辐射课堂，共计开讲 900 节课，包括 27 名特级教师、4 名特级校长在内近 300 名教师授课，实现普陀名师全市、长三角乃至全国共享。深化做“四有”好老师和“四个引路人”的工作要求，推选出普陀区教育系统“我心目中的好老师” 268 名。

(四) 以赛促研、以研促学，提升了教师在课堂教学中锻炼专业的能力。完成四年一届的“普陀杯”教师教学能力评优，以赛课促研究、以评优促培训，激发教师立足实际、深入课堂、刻苦钻研、勇于创新。全区公民办中小学、学前教育、特殊教育等各学段教师，通过学校遴选、片块复赛、区域决赛三个阶段开展教学评比和展示；同时向上对接上海市中青年教师评优活动。“十三五”期间，先后有 26 名教师从普陀杯走上了市平台，获得上海市中青年教师专业能力评优一等奖。

二、问题与挑战

“十四五”时期是落实上海教育现代化 2035 远景目标的第一个五年规划期，也是普陀区全面推进高水平、高质量区域教育现代化和教育强区建设的关键时期，这为普陀教育人才队伍建设提出了新的要求与挑战，也是普陀区做强教育人才队伍的良好机遇。

普陀区教育人才队伍建设面临的主要挑战：

第一，教育人才资源的数量还跟不上快速发展的普陀区人口变化和城区功能定位带来的教育需求。随着普陀区小初高教育资源供给压力增大，人民群众对抬升底部、扩大优质教育资源的需求更加强烈，“一带三圈三集群”教育布局中优质人才资源短缺更显突出、需求更加迫切。

第二，教育人才资源的质量还在结构层次、综合素质、选拔和培育机制等方面不符合区域教育现代化的诉求。目前教育人才的结构性短缺依然存在，教师综合素质和教育干部综合治理能力尚未完全适应教育改革发展要求；在党组织领导的校长负责制背景下，教育人才的“选-培-管-用”系列机制完善依然需要探索和创新。

第三，教育人才在“五育融合”育人理念和育人模式创新方面亟待完善和提高。目前在学校教育内部不同程度存在着重于智、疏于德、弱于体和美、缺于劳的现象，“五育融合”育人理念下如何变革学校教育面貌、创新学校育人模式，为每一个学生提供“适合教育”、引导学生形成正确价值观和核心素养，任务仍然艰巨和

复杂。

第四，教育人才的综合治理能力和人才培养观与教育强区的高水平要求尚存差距。在普陀区“为每一个学生学以成人、人生出彩提供适合的教育”的教育改革核心理念下，教育干部如何协调落实政府、学校、家庭和社会的各方主体责任和资源整合，以技术赋能构建“家-校-社”协同育人的微环境，形成“适合教育”治理新体系的人才观和学校治理能力仍然任重而道远。

三、理念和目标

（一）核心理念

为支撑“适合教育”新体系打造普陀区“适性发展·合规育人”的教育人才队伍。其中“适性发展”是教育人才队伍建设的方式和手段，意味着对教育人才的培养要分类分层、量身定制，符合其职业生涯周期和专业进阶特点，要着眼于教育人才的可持续和终身发展。其中“合规育人”是教育人才队伍建设的目的和结果，意味着教育人才队伍建设的预期是打造一支能够合乎教育规律、符合政策法规，针对不同教育对象开展育人活动的人才梯队，目的是着眼于“五育融合”育人理念下关注每一个学生“学以成人”的教育机会和过程公平、丰富多元学习资源的选择、个性发展的自主、学习生活的品质、终身发展的后劲。

（二）总体目标

到2025年，建成一支理想信念坚定、师德师风高尚、专业水平高超、具有核心竞争力的高素质专业化创新型教育人才队伍，为打造普陀“适合教育”提供人才资源支撑。教师思想政治素质

和职业道德水平普遍提升，教育人才梯队结构合理、配置均衡、进阶顺畅、机制健全；研训一体的教师专业化发展体系和“选-培-管-用”的干部培养机制进一步完善，正高级教师、特级教师、特级校长（书记）总量居于全市前列。

（三）具体目标

1. 教育人才队伍结构进一步优化。全区教师和校长（书记）的学历、职称、年龄等结构，在各学段、各学区的分布与教育事业发展相协调。学前专任教师本科及以上学历占比达90%、小学达95%、中学达100%。小学教师研究生学历占比达10%、初中达30%、高中达40%。学前教育一级教师达35%，每所幼儿园至少有1名高级教师；小学高级教师占比达8%。学前教育教师接受专业教育比例达98%。职业教育“双师型”教师占比达65%。全区正高级教师超50名；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。

2. 教育人才培养体系进一步完善。以“教师学习”为中心的教育人才发展体系初步建立，各级各类教育人才学习的校本研修环境、区域研修环境、社会合作环境、技术赋能的泛在学习环境得到系统设计和资源支撑。教育人才在区域教育改革发展、探索实践“适合教育”的关键能力得到加强，形成校长领军挂帅、管理骨干以身垂范、广大教师实践创新的局面。

3. 教育人才队伍管理机制进一步健全。区域教育人才引进、选拔、培养、使用、考核、激励的体制机制进一步健全和完善，尊才爱才用才的人才发展氛围进一步增强。“人靠谱（普）事办

妥（陀）”的干部作风和干事创业热情受到激励；各级各类教师实践探索“适合教育”的能动性和创造力得到激发；教师与干部的职业满意度、成就感和幸福感进一步提升。

4. 教育人才综合育人能力和治理能力进一步提升。聚焦市区校三级教育人才专业培养任务，加强区级和校级育人环境建设，着重提高教育人才“五育融合”育人能力和“家-校-社”协同治理能力。加强教育人才队伍建设整体规划与资源建设，健全教育人才的能力培养和评价体系，优化教育人才研训学习内容，加快教育人才成长与进阶研究，建成一支具有核心竞争力的学习型综合性教育人才队伍。

四、主要任务

（一）新时代教师师德师风提升工程

“为党育人、为国育才”是实践“适合教育”的基本前提，坚持把师德师风建设放到首位，让“四有好老师”“四个引路人”和“四个相统一”标准成为每一位老师的职业坚守。教师必须具备思想政治与师德素养，立足学生成长规律和个体差异，全力培养担当民族复兴大任的时代新人。

1. 开展师德师风专项教育。健全教师政治理论学习制度，强化骨干教师和党员教师“双培养”机制，全面提升教师思想政治素质。以主题教育场馆为平台，主题微论坛研讨为形式，深入开展社会主义核心价值观主题实践活动。以学习师德先进典型为头部引领，以师德师风警示教育为底线规范，开展教师理想信念教育和职业道德教育。

2. 推进师德示范基地和特色项目创新。推进师德示范基地项目建设，突显示范基地的整体辐射效应。推进特色项目创新，开展岗位建功立业争创活动，突显岗位先进典型的带动作用。开展“师爱”系列选评与宣传活动，突显富有爱心、乐于奉献教师形象的引领作用。

3. 完善师德评价体系建设。建立师德评价指标体系，健全教师入职查询制度，规范教育教学行为，建立教师诚信档案，推行师德负面清单制度。坚持把师德素养作为教师绩效考核、职称(职务)评聘、岗位聘用和奖励表彰的首要参考依据，对违反师德师风行为“零容忍”。健全师德培训、考核、激励、问责等机制，推动师德建设常态化、长效化。

(二) 教育人才能力建设工程

区域教育改革与发展、“适合教育”新体系的构建对各类教育人才提出不同要求。普陀区以《“适合教育”理念下区域骨干教师素养进阶的循证研究》为引领，着力提升教育人才适应新体系的关键能力。聚焦教师的适应性教育教学能力，提升教师多学科视角理解儿童及儿童学习，并不断提高自主学习、自我反思的能力；聚焦校长新体系下的学校治理能力，提升校长引领学校和教师探索、践行新理念，推动新发展的领导力。探索形成普陀教育人才关键能力培养体系的区域特色。

1. 聚焦教师适应改革适应学生的关键能力。将新体系下教师关键能力培养纳入区域教师研训框架。聚焦学生生涯规划与心理辅导、家庭教育指导、结合新课程新教材的学科教学、作业设计

与命题、实验教学、跨学科教学、信息技术应用等关键领域，创新培训课程内容与形式，形成横向贯通，纵向衔接的培训课程体系。把提升教师认识学生发展规律及个体差异的能力，对教育教学问题的深度概念性理解能力，教师反思和元认知能力，作为培训课程体系的立足点和发力点。在关键能力上，突破教师适应基础教育改革的薄弱方面，提升教师在面对不同学生时能及时做出因材施教的适应性调整的能力。

2. 以多种实践方式提升教师适应性教学能力。以适应性教学研究为统领，开展多种方式的教学实践活动，提升教师适应性教学能力。围绕适应性教学研究，开展系列主题教研活动，以案例分析、课例评析等为抓手，探究适应性教学的实施方式；开展引领式教师培训，以课程专家讲座、示范课研讨等形式，引领教师重构教学认知；开展项目课题研究，围绕适应性教学中的重点问题、关键环节开展系统深入的研究。在形式多样的教师群体性学习与实践中，突破重点和难点，推动教师系统深入地理解“适合教育”的理念内涵，改变教学认识及教学行为，提升教师适应性教学能力。

3. 锻造区域教育人才领军人能力。依托区域“适合教育”新体系，实施“763”人才攀升计划。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。进一步发挥领军校长导航制、校长培养工作坊、校长实训基地和名校影子校长跟岗锻炼等平台的孵化培育功能。注重依托骨干梯队，研发区域干部培训共享课程，丰富干部党员教育资源。通过“特级校长联谊会”、教育界党外人士“同心智库”凝聚育人智慧。

（三）干部队伍建设工程

1. 规范干部选拔任用及配备机制。建设干部考察信息数据库，构建干部考察管理动态机制，为优化干部配备提供支撑。根据中小学校党组织领导的校长负责制要求，选好配强学校领导班子，特别是党组织书记和校长队伍。加强民办中小学（幼儿园）党组织负责人队伍建设。健全党政干部选拔任用期间意见征询机制，制定学校中层干部选拔任用办法，规范选拔任用程序，严把政治关、品行关、能力关、作风关、廉洁关。鲜明树立正确用人导向，建立以品德和能力为导向、以岗位需求为目标的人才使用机制，通过岗位竞聘择优选拔人才，形成不拘一格选人才、各尽其能用人才的良好局面。立足区域教育事业发展需要，通盘考虑，科学谋划，探索干部和学校、岗位之间的最优选配路径，打造年龄结构、性别比例、党派构成合理的可持续发展干部梯队。

2. 完善干部培养机制和体系建设。完善干部培养机制，把党性教育贯穿于干部教育全过程，突出政治标准，不断提高干部的“七种能力”。丰富干部培训内容，依托区委党校、教育系统党校，开展党政干部思政素养、依法治校、财经纪律、创新意识和实践能力等专题培训。优化干部培训模式，聚焦区域教育改革发展目

标，坚持分层分类、突出重点、及时有效，构建融专题研修、案例教学、实践锻炼、能力比武于一体的干部教育培训模式。注重干部储备和培养，把优秀副职干部放到薄弱学校和重要岗位历练，加快成长；关注 85 后校级干部和 90 后优青后备，让年轻干部到任务重、情况复杂的环境跟岗锻炼，提升综合管理能力。分类做好年轻干部、后备干部“成长档案”，明晰成长发展路径。

3. 优化干部评价考核和激励机制。完善干部考核评价制度，充分发挥考核的激励和鞭策作用，促进干部树立正确业绩观，潜心育人、积极作为、无私奉献。健全干部考核评价管理体系，坚持日常考核、专项考核和年度调研考核相结合。优化考核结果运用，将考核结果作为干部选拔任用、培养教育、监督管理、激励约束、问责追责的重要依据，将学校干部教师队伍建设的成效纳入基层学校党政班子任职考核指标体系。完善退出机制，促进干部能上能下、能进能出，增强队伍生机活力。

（四）教育人才结构布局优化工程

教育人才布局趋于合理，适应全区“一带三圈三集群”优质教育资源网布局要求。教育人才专业素质和层次结构不断优化，契合区域“适合教育”发展需求。建设教育人才高地，实现优质教育人才柔性流动、跨校共享，进一步促进区域教育优质均衡。

1. 统筹教师编制，优化配置标准和梯队结构。着眼于区域教育事业高水平、高质量发展，按照“全区统筹、优先保障、动态调整、定时平衡”要求，健全区级编制调配机制，盘活编制存量，提高教师编制使用效益。优化教师队伍配置标准，确保各学段师

资源配置达到市颁标准和要求，支持学前教育、义务教育阶段教师参加高一层次学历进修，提高初高中教师研究生学历比例。根据不同教育集团和学区实际，合理调整和优化教坛新秀、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（校长、书记）区级骨干教师梯队结构。

2. 完善教师岗位设置管理，改革聘用机制。根据区域基础教育高质量发展要求，特别是紧密型学区集团建设的需要，坚持“总量控制、盘活存量”“分级管理、统筹使用”的原则，建立区级统筹的岗位“蓄水池”新模式，优化各类公办中小学岗位资源配置，调整岗位结构比例，彰显各级各类学校发展特点的同时，推动优质均衡发展。推行竞聘上岗制度，建立校内竞聘，学区和集团内竞聘，跨学区和跨集团竞聘等多种形式竞争上岗和统筹调剂相结合的教师资源配置模式，健全竞争择优、能上能下、能进能出的用人机制。

3. 优化人才引进政策，拓宽引进渠道。优化各级各类人才引进政策，拓宽引进渠道，推动教育人才集聚和人才高地建设。探索建立区域高层次教育人才认定、配套扶持和考核评价机制，提高引进人才的质量和数量。加强各学段紧缺学科新教师和骨干教师的引进。完善学校体育、艺术、心理健康等兼职教师制度，优化职业学校专业教师与行业企业专业技术人员双向任职互聘制度。探索建立兼职教师管理机制，吸引优秀人才和专业人才加入区域教师队伍。

4. 创新教师交流轮岗制度，推进合理流动。根据义务教育优

质均衡发展、资源布局结构调整等需求，制定义务教育学校教师交流轮岗中长期规划和年度计划，采取绝对流动和相对稳定的举措。同一所学校连续任教达到规定年限的专任教师均应交流轮岗，对教师在同一所学校连续任教年限的规定，应与中小学学制学段相衔接。同学段每年教师交流轮岗人数应达到符合交流条件教师总数的 10%-20%，跨学段每年教师交流轮岗人数应不低于符合交流条件教师总数的 5%，流动时间不得低于 2 年，骨干教师比例均不低于交流轮岗教师总数的 20%。交流轮岗可采取定期交流、跨校竞聘、学区化集团化办学、对口支援、乡村学校支教等多种途径和方式，形成教师合理流动的工作制度。

（五）教育人才专业发展体系建设工程

教育人才专业发展体系涉及学校、区域正式的研修平台，也涉及相对非正式的、跨领域合作的，或技术支持的学习平台。建设并关联各类学习平台，为教育人才专业发展提供支持，建立多元的学习共同体，打造立体的学习空间，营造浓郁的学习氛围。

1. 夯实校本研修平台建设。建设提升教师认识和实践适合教育的校本研修平台，鼓励教师多元关注学生、自主实践反思、跨界合作分享。各级各类学校在校本研修的顶层设计中，要基于校情，突出对学生学习和发展问题的梳理和专题化；鼓励教师围绕不同实践主题，以教研组、年级组、班主任群体、导师群体、任教同一班级的教师等多元团队为单位开展研修活动；并为教师搭建分享校本化探索经验的校内、校际平台。

2. 优化区域研修平台建设。在区域研修平台建设上，注重教

育人才培养的针对性和共同体建设，提供丰富多元的交流平台，提升人才队伍质量。严格落实见习教师规范化培训的培养目标、学习任务和培训标准；关注 2—5 年职初期青年教师的培养；以“763”人才攀升计划、“新时代普陀教育‘未来之星’争创活动”打造干部梯队、培养骨干教师，整体推进干部教师专业发展。集中反映注重“强引领、小规模、紧密型”的教师学习共同体建设；加强团队引领者队伍建设。组织各级各类教学展示、研讨和学术交流活动，拓展教师成长平台，实现教师经验共享、辐射引领。

3. 拓展人才发展的社会平台。积极拓展教育人才发展的社会平台，与高校、科研机构、优质教育或社会机构合作，为区域教育人才发展提供多元、前沿、跨界的资源平台。加强与华东师范大学等高校的合作，开展学前教育教师专业培训，合作推进“环华师大人工智能集中反映产业带”等项目；继续完善书法、职教、科技、艺术等基于学校特色的培训基地的内涵建设；开发非遗传承、体育专项、美术专项、音乐专项等教师培训基地建设；充分挖掘各类社会机构、红色场馆、特色场所作为培训资源的价值。

4. 以技术赋能泛在学习平台建设。深入理解全球技术创新浪潮对教育、对教师学习的影响，以技术赋能教师更灵活、更广泛的学习平台建设。结合中小学教师信息技术能力提升 2.0 培训，进一步推动教师主动适应新技术变革，全面提升教师信息技术应用能力和水平。建立区域网络研修学习资源中心，上联市级平台，下挂校园社区，将集中式现场研修与交互式网络社区学习相结合，开展各类线上线下混合式培训。探索运用 VR、AI 等技术赋能教师

培训，营建“人人、时时、处处”学习的浓郁氛围。

（六）尊才爱才环境营造工程

营造有利于人才发展的良好环境。通过优化对学校、对教师的绩效分配，强化对教育人才的激励，不能让能干肯干的人才“吃亏”；以全面人才观善待“综合型”人才和“专长型”人才，尊重不同类型教育人才的独特价值，确保人尽其才、才尽其用；为教育人才更好地发挥才能做好全方位保障，解决人才在工作和生活中的后顾之忧。

1. 优化绩效分配，强化人才激励。优化学校的绩效考核，调动学校自主办学积极性，发挥教育系统 10%绩效的杠杆作用，对承担重点改革任务的学校给予重点倾斜，对考核优秀的学校给予奖励。完善校长职级制人员绩效考核分配方案，充分发挥绩效工资分配的激励导向作用。学校要坚持多劳多得、优绩优酬的绩效分配原则，拉开差距搞活分配，搞活分配的总量应不低于绩效工资总量的 50%；新增部分全部用于工作奖励，对承担重点改革任务的教师予以倾斜和奖励。学校根据工作任务变化情况，每年动态调整和修订完善绩效工资分配方案，妥善处理学校内部各类人员的分配关系，强化激励导向，激发教师主动发展的积极性。

2. 创新人才评价，确保人尽其才。实施教师分类评价改革专项行动，坚持师德师风第一标准，突出教育教学第一导向、强化为一线学生工作要求、改进学校教师科研评价。鼓励学校制定不同工作岗位的分类考核指标和考核办法。完善学校、教师、学生、家长和社会多方参与的教师评价。对在特定方面具有突出才能的

教育人才给予支持。

3. 优化人才保障，完善人才服务。把教育人才队伍建设摆在区域教育发展的突出位置，倡导全社会尊重教育人才、爱惜教育人才，深入宣传优秀人才和先进事迹，营造良好的舆论环境。关注教育人才的身心健康，重视教育人才的满意度、幸福感，及时解决其工作与生活中急难愁盼的问题。用好市、区人才公寓政策，统筹教师过渡期租住房需求，帮助青年人才缓解住房困难。打造积极、宽松、民主的校园文化，引导教师在团队中分享经验、分享快乐、分享成功。有效减少加重教师负担、影响教育教学秩序等名目繁多、多头重复的检查、考评。

五、综合保障

（一）组织领导

区教育工作党委的政治引领和对教育工作的全面领导，是建设好区域教育人才队伍的根本保证。强化区校两级党组织的政治引领、统筹规划、政策指导、协调推进，形成落实党的领导纵向到底、横向到边、全面覆盖的工作格局，始终把教育人才的“选-培-管-用”放在优先地位。

（二）行政推动

区教育行政部门把教育人才队伍建设放在重要地位，加强教育人才队伍建设的业务工作领导，充分协调政府各相关部门，保障教育人才配套政策落地，督促和协调学校具体落实教育人才队伍建设“十四五”专项规划。

（三）管理监督

把“十四五”教育人才队伍建设列为区政府督政项目，对区教育人才队伍建设规划中的行动项目实施情况进行过程监测与评估。

（四）经费投入

保证教育人才队伍建设工作的经费投入。将教育人才队伍建设的专项经费、常规教师队伍建设各项工作经费纳入预算，足额保障，同时加强对经费规范使用的管理，提高经费投入产出的效益。