

上海市浦东新区教育局文件

浦教人〔2023〕5号

关于印发《浦东新区教师教育三年行动计划 (2023-2025年)》的通知

局属各教育单位：

现将《浦东新区教师教育三年行动计划（2023-2025年）》
印发给你们，请认真按照执行。

特此通知。

上海市浦东新区教育局

2023年7月5日

浦东新区教师教育三年行动计划（2023-2025 年）

为贯彻党的二十大“加快建设高质量教育体系”“培养高素质教师队伍”要求，落实国家《新时代基础教育强师计划》的目标任务，依据《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》《浦东教育现代化 2035》《浦东新区教育发展“十四五”规划》等文件精神，结合区委、区政府中心工作，为打造上海教育综合改革创新发展的新标杆，建设一支适应新时代需求的高素质专业化创新型的教师队伍，加快推进教育事业的发展，特制定本行动计划。

一、指导思想

坚持立德树人根本任务，为党育人、为国育才，适应浦东新区打造社会主义现代化建设引领区的发展需求，本着“服务对象覆盖全员、分层分类，培训内容重点突出、重在实效，培训方法研修结合、精准施策”的思想，围绕当前基础教育改革重难点，聚焦教师教育教学关键能力，全面提升教师专业素养，加强教师培训整体规划与资源建设，健全教师学习支持体系，优化学习内容，创新培训与学习机制，努力建设具有引领区特质的新时代“四有”好教师队伍。

二、基本原则

（一）立德铸魂与专业发展并重

立德铸魂是教育的根本任务，严格遵循师德师风第一标准，提升教师的政治意识与能力，全面关注师德养成，同时推动教师

业务能力提升。

（二）全员覆盖与重点突出相互融合

全面实施基础教育教师全员培训，提升教师师德素养与教书育人能力。同步加强重点群体培训，聚焦教育教学关键能力。

（三）分层分类与精准施策相互结合

针对教师成长阶段、学科类别、基础条件等特点，制定不同层次培养方案，实现浦东教师队伍水平整体提升。同时立足新时期基础教育改革专项能力，精准施策，有针对性提升专项培训效率。

（四）组织推动与自我内化相互促进

将教师培训视为队伍建设重要任务，为教师资格注册、年度考核等提供支持。努力建设服务型、友好型学习支持生态机制，激发教师学习积极性，满足学校与教师个性化发展需求，助力教师自主学习与发展。

三、工作目标

力争通过三年努力，到 2025 年，全面提升浦东中小学、幼儿园、中职校教师队伍的整体素质和专业化水平，浦东教师队伍规模、结构和质量满足“区域教育综合改革创新示范区”要求，建成一支理想信念坚定、师德师风高尚、专业水平高超、终身发展能力强、具有核心竞争力的高素质专业化教师队伍。

四、行动策略

（一）目标导向

根据浦东教育“十四五”规划和区委、区政府《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施办法》的目标指向，在注重队伍内涵普遍发展的基础上，关注教师队伍结构优化，着力提高骨干教师、学科带头人等优秀教师、高级职称教师比例，提升教师学历水平，增加特级教师、正高级教师数量。

（二）问题驱动

直面教师队伍发展中的挑战，如解决大规模引入新教师、非师范背景新教师占比高、教师跨学科素养不足、思政和心理教师短缺、高中教师力量亟待加强等问题为契机，进行改革创新。

（三）育人为本

将选拔与培养相结合，通过系列化的教育赛事选拔人才，同步实施培养措施，持续跟踪培养过程。

（四）伙伴机制

整合各类资源，积极构建更加开放、更加多元、更高品质的高校、社会组织等多方参与的教师专业发展“立交桥”，形成多元化的伙伴机制。

（五）品牌战略

全面打造“双特论坛”“浦东杏坛”“日新谭”“教师培训课程孵化项目”“优师计划”“以个人姓名命名的名师基地”“学科工作坊暨领军人才后备领军人培养项目”“学科团队”“研修组织领军人能力提升专项”“教师专业发展学校联盟”等十大教师教育品牌，彰显教育综合改革示范区的辐射带动效应。

（六）数字转型

建设依托浦东教育数字基座，建立智能化教师成长一体化信息系统，汇聚市、区、校三级教师教育相关数据与资源，打造教师专业发展的信息化支撑环境，满足教师在线学习、协同研修、自我管理需求，并以可视化方式呈现教师成长轨迹与培训绩效，数字赋能教师教育的能级显著提升。

五、任务举措

（一）“铸魂”行动

对象：全体教师

目标：以为党育人、为国育才为初心使命，引导广大教师坚定理想信念、厚植爱国情怀、涵养高尚师德，大力提升教师职业道德素养，持续提升教师践行立德树人的能力。

举措：

1. 健全师德师风教育机制。以“一体推进、分层实施、互为补充”为原则，搭建浦东师德师风教育“市一区一校一个人”四级架构。充分利用国家级、市级平台示范引领性培训资源；围绕师德师风建设和育德能力提升实践中的共性问题开发区级培训课程资源；引领学校立足实践应用、开发身边案例，开展以校为本的师德师风教育；鼓励教师按照专业发展需求或个人兴趣补充拓展个人研修。

2. 实施师德师风主题化教育。组织开展习近平总书记关于师德师风重要论述主题教育，以“明师德要求、学师德楷模、遵师德规范、守师德底线”为核心，建设区域师德师风主题教育体系。深入学习“人民教育家”“时代楷模”、教书育人楷模、最美教

师、模范教师的先进事迹。强化学习《新时代中小学教师职业行为十项准则》《新时代幼儿园教师职业行为十项准则》《新时代师德规范》等政策文件。以教育部网站公开曝光的违反教师职业行为十项准则典型案例为反面教材，引导教师以案为鉴。

3. 拓展师德师风教育路径与形式。加强师德师风教育阵地建设，线下和线上相结合，发挥教育系统“党建风采馆”和师德师风网络专栏培训作用，形成师德师风教育全覆盖。选树各级各类教师优秀典型，充分发挥党组织、团组织、工会组织等发现遴选优秀教师的作用，形成校校有典型、榜样在身边、人人可学可做的局面。开展师德优秀典型宣传活动，综合运用授予荣誉、事迹报告、媒体宣传等手段，充分发挥典型引领示范和辐射带动作用。做精区级师德宣讲团，以巾帼风采展示月、师德师风建设月为重点时段开展师德宣讲。

（二）“生根”行动

对象：见习教师

目标：构建浦东特色的分层分类见习教师规范化培训体系，打通优秀见习教师快速成长的通道。整合多方优质资源，提升见习教师规范化培训内涵，促使见习教师形成职业认同感，掌握教育教学理论和学科教学方法，扣好职业生涯“第一粒扣子”。

举措：

1. 创新见习教师分层分类培训体系。以“筑基提质、做优建强”为目标，根据见习教师来源、类别、能力基础构建浦东“UGS”（大学-政府-学校）分类培训体系。对“非师范类”毕业见习教

师，与师范类高校合作开展“教育学、心理学、课程教学论”等教育理论培训；对“师范类”毕业见习教师，与高校、科研院所合作进行教育改革创新政策、新理念等方面的培训。加强见习教师规范化培训基地学校科学管理，推动见习教师基地学校与聘任学校协作培养，强化导师培养，完善激励机制，提升见习教师培养质量。

2. 优化见习教师以赛促培工作模式。遵循“以赛促学、以赛培能、以赛选优”理念，促进见习教师快速成长。完善市、区、基地三级优秀见习教师选拔推荐机制，重点关注课堂教学能力、班级管理能力和专业技能，优化区见习教师基本功大赛项目。组建见习教师基本功大赛导师团，开展全方位培训、个性化辅导，争取在市见习教师基本功大赛中取得优异成绩。

3. 探索见习教师跟踪培养机制。以“发现—培养—跟踪”为路径，对见习教师基本功大赛中脱颖而出的优秀教师跟踪培养，推荐其优先进入与高校合作开展的培优项目，开拓教育视野、强化学科认知。纳入区“优师计划”，依托“青年新秀”项目、“名师基地”“学科工作坊”等培训平台，提升教育教学实践与研究能力，使优秀见习教师在专业知识、专业实践上持续成长，储备未来骨干师资力量。进一步整合资源，保障市、区青教赛项目，发挥青教赛在提高教师队伍素质中的引领示范作用。

（三）“强基”行动

对象：全体教师

目标：打造“开放、多元、科学、亲和”的教师培训课程体系，

提升课程质量，增强学习者的获得感。聚焦研修组织领衔人队伍培养，建设高品质、有实效的校本研修体系，优化教师以校为本的学习与发展环境。

举措：

1. 完善教师培训课程体系建设。根据市、区教师培训学分体系总体要求，以“开放、多元、科学、亲和”为导向，完善区域教师培训课程体系。编制区教师培训课程开发指南，聚焦新课标、新理念落地中的实践问题，研制各学科教师培训课程开发内容指南。依托专家“问诊”等支持手段，以及严谨且富有增值性的评价程序，构建学科学段全覆盖的区级教师培训课程库。

2. 探索教师学习内容方式创新。充分发挥国家级信息化教学实验区的优势，数字化赋能教师培训。继续打造“日新谭”系列教师培训品牌，为教师提供通识性培训。开展教师数字素养提升培训，加大新技术与课堂融合应用，深化优秀经验萃取和成果辐射。积极采用线上线下融合的培训方式，满足教师各类学习需求，拓宽优质资源辐射面。探索“教师专业发展问题在线解决智囊库”建设，打造具备互动问答功能的虚拟教师学习共同体。

3. 提升以校为本研修质量。以做强教师专业发展学校为抓手，夯实教师校本研修。优化准入机制与考核评估机制，完善区、校共建共育机制。以教师专业发展学校建设推进校本研修建设，加强校本研修的顶层设计，完善校本研修相关标准，推进优质校本研修课程建设，构建以问题解决为中心、以团队合作为基础、“学思研悟行”合一的研修活动模式，搭建区、校交流分享的平台，

推广教师专业发展学校教师研修的优秀经验，固化校本研修优秀成果。

4. 强化教师培训者队伍培养。依托教师培训师培养项目，建设一支适应时代发展和满足浦东教师培训需求的教师培训师队伍。探索研修组织领衔人区域培养模式，遴选和培养一批优秀的研修组织领衔人。健全教师培训者全员培训制度，经常性地开展师德师风教育、廉洁从业教育和财经纪律培训。建立教师培训者管理工作制度，建立教师培训者项目专家库，完善培训者考核评价制度，形成培训者队伍动态管理机制。

5. 加强教师培训管理与服务。以“分层管理、便捷高效、科学创新”为原则，优化教师培训管理，进一步激发教师自主发展活力，促进教师终身学习。完善教师培训学分体系设计，加强教师培训学分管理，建立学分定期反馈督促机制。提高教师培训学分信息化管理服务水平。加强校本研修引领者队伍建设，发挥其在区、校教师培训管理中的重要作用。

（四）“优师”行动

对象：优秀教师

目标：构建科学完备、开放灵活、协同联动的优秀教师培养系统，覆盖教师职业发展全生命周期。培养一支专业能力和综合素养突出、发展动力强、层次多元的优秀教师梯队，为浦东新区建设教育人才高地建好“蓄水池”。

举措：

1. “萌师”培养。通过“新苗杯”教学比赛发掘和培养优秀

青年教师。做好“教硕—规培项目”的宣传和管理工作，鼓励支持职初教师学历提升。对获得“青年新秀”称号的教师，对标骨干教师专业标准，与高校合作开展“UGS”联合培养，并送入区高端教师研修组织开展实践研修，促进其专业信念和专业素质提升，能够晋升为骨干教师。

2. “明师”培养。针对获得区“骨干教师”称号的教师，通过进入学科团队等高端研修组织进行实践研修或专项培养，使其能在校、集团等层面策划组织专业活动或发挥示范引领作用，获得职称、专业荣誉的晋升。针对获得区“学科带头人”称号的教师，通过高端教师学习和交流活动、“领军人才后备”培养、进入学科工作坊或学科团队进行实践研修等方式进行培养，使其能在学区、集团、区域等层面策划组织专业活动，在区域引领或参与合作研究方面发挥示范作用，在正高级职称、特级教师等专业荣誉方面获得晋升。

3. “盟师”培养。针对已获“上海市特级教师”荣誉称号或被评为正高级职称的教师，搭建“以个人姓名命名的名师基地”等各类发挥示范引领作用的平台，通过任务驱动、实践研究、问题解决、思想凝练、展示交流等形式，使其肩负起区域教育改革的重任，真正成为师德表率、育人模范和教学专家。发挥“双特论坛”“浦东杏坛”“日新谭”等活动平台影响力，打造一支在全市乃至全国有影响力的卓越教师及教育家型教师队伍。

六、保障机制

（一）组织保障

把党的领导贯穿教师教育工作全过程。设立浦东新区教师教育工作领导小组，领导小组下设办公室。建立起浦东新区教育局教师教育工作领导小组统一领导、局分管领导具体负责、局教师教育工作领导小组下设办公室专职管理、浦东新区教师教育“智库”及“外脑”支撑、浦东教育发展研究院教师教育培训部门业务推进、各教育指导中心分类实施、基层学校积极实践的工作机制。充分利用现有学区化、集团化办学机制，通过加强统筹规划、合理布局，形成指导、管理、服务新区教师教育的工作网络。

（二）机制保障

严格落实教师职后培训和学分制度，将学校培训任务完成情况与各项考核评价挂钩。继续完善教师专业发展阶梯式评价激励制度，激发教师成长动力。鼓励教师制定年度培训计划，合理规划自主研修学习，完善教师培训学分信息化管理，提高治理能力和服务水平。

（三）经费保障

确保教师培训经费投入，完善教师培训经费保障机制。继续实行优秀人才倾斜政策，进一步加大对优秀人才在评优评先、高端培训进修等方面的经费倾斜力度。参照本市中心城区教师教育经费标准，逐步提高浦东新区教师培训经费投入，加大向乡村教师倾斜力度。

附件：1. 浦东新区教师教育工作领导小组名单

2. 浦东新区教师教育三年行动计划重点项目表

附件 1

浦东新区教师教育工作领导小组名单

组 长：高国忠

副组长：毛力熊

成 员：朱慧、张伟、陈强、陈斌、丁黎忠、陆源锋、吴瑶、朱伟、赵春芳、廖静瑜、汤韬、陈菊英、李春兰、忻卫、李百艳

领导小组下设办公室

主 任：吴瑶

副主任：李百艳

成 员：孙海洪、李军、徐宏亮

领导小组成员职务如有变动,由其接任者自然替补。

附件 2

浦东新区教师教育三年行动计划重点项目表

序号	行动任务	重点项目	工作目标	内容与举措	年度计划与目标
1	铸魂行动	见习教师师德师风专项培训	通过岗前集中培训和“师德引路人”计划，引导见习教师“扣好职业生涯第一粒扣子”。	1. 开展见习教师师德师风岗前集中培训。每年 7-8 月，依托党校或高校的资源开展师德师风培训。 2. 实施“师德引路人”计划。聘任学校和基地学校为见习教师配备师德导师，组建学校师德导师团，做好师德师风跟随式浸润式培训。	2023 年：开发实施 2-4 门针对见习教师的师德师风培训新课程。试点开展“师德引路人”计划，建立师德导师制，要求聘任校和基地校为见习教师配备师德导师。 2024 年：优化区域集中培训的课程内容和形式，强调师德师风教育渗透培训全过程。全面开展“师德引路人”计划，学校成立师德导师团，明确“师德引路人”的带教职责。 2025 年：对区域集中培训中的师德师风相关内容进行动态调整。征集“师德引路人”的见习教师师德师风带教新方法和实际案例，在区域层面进行分享。
2	铸魂行动	师德师风课程专项建设	通过开展应知应会知识竞赛、编写典型案例等形式，创新师德师风培	1. 开展师德师风争章行动。开发并逐步完善师德师风题库，以知识竞赛的形式强化学习师德师风应知应会的政策文件法律法规等。 2. 编写违反教师职业行为十项准则典型案例。以教育部网站公开曝	2023 年：围绕区域师德素养和育德能力方面的共性问题征集区级培训课程，支持课程开发，开展培训。对校本研修课程体系中师德素养和育德能力课程占比进行规定。 2024 年：在“日新谭”系列教师培训中增加师德素养和育德能力内容。开展师德师风争

			训形式，提升培训有效性。	光的案例为主编写违反教师职业行为十项准则典型案例，下发所有教师，以此为反面教材，引导教师以案为鉴。 3. 培育师德师风区级精品课程。 以“明师德要求、学师德楷模、遵师德规范、守师德底线”为核心，开发、培育区级精品课程，并进行宣传推广。	章行动，编写违反教师职业行为十项准则典型案例，线下和线上相结合，形成师德师风教育全覆盖。 2025 年： 评审相关区级精品培训课程，进行宣传推广。对校本研修课程体系中的相关内容进行指导与评价，在区域层面分享优秀经验案例。
3	铸魂行动	师德师风宣讲品牌活动	以巾帼风采展示月、“青椒”风采展示月、师德师风建设月为重点时段开展师德系列宣讲活动，打造浦东师德师风宣讲品牌。	1. 开展“习近平教育论述”主题教育。 对“三个牢固树立”、“四有好老师”、“四个引路人”等论述进行专题学习。 2. 开展先进女教师青春故事会活动。 在浦东教育巾帼风采展示月（3 月份），以讲故事的形式展现女教师的魅力风采和精神面貌，让广大教师学习有榜样、心中有目标。 3. 开展优秀青年教师 TED 演讲展示活动。 在浦东教育“青椒”风采展示月（5 月份），以 TED 演讲展示的方式，展现青年教师爱党爱国、自	2023 年： 设计师德师风三大系列活动，初步形成品牌模型。建立宣讲成员遴选标准，做好宣讲人员的培训指导。 2024 年： 完善师德师风三大系列活动内容，优化品牌内涵，丰富宣讲内容，创新宣讲形式。培育优秀的宣讲成员，在更高的舞台上展示宣传。 2025 年： 打响浦东师德师风品牌。做好三大系列活动的宣传推广，推选更多的优秀宣讲成员在市级乃至国家级平台上宣讲展示。

				信自强、昂扬进取的青春风貌。 4. 做精区级师德宣讲团。在师德师风建设月（9 月份），以全国教书育人楷模、上海市教育功臣、“四有”好教师、优秀乡村教师等荣誉的优秀教师为主要成员，开展师德宣讲团活动。	
4	生根行动	见习教师 UGS 分类岗前培训	以“筑基提质、做优建强”为目标，根据见习教师来源、类别、能力基础构建浦东“UGS”分类培训体系。	1. 对“非师范类”毕业见习教师，与师范类高校合作开展“教育学、心理学、课程教学论”等教育理论培训。 2. 对“师范类”毕业见习教师，与高校、科研院所合作进行教育改革新政策、新理念等方面的培训。 3. 加强见习教师培训基地学校科学管理。推动见习教师基地学校与聘任学校协作培养，强化导师培养，完善激励机制，提升见习教师培养质量。	2023 年：与大学或研究机构合作，比较研究师范和非师范专业背景见习教师的岗位适应能力缺项，形成见习教师分类岗前培训的课程和方案，开展相关培训。 2024 年：围绕若干个案继续研究师范和非师范专业背景见习教师的岗位适应过程与特点。针对两类见习教师分别设计分类岗前培训课程方案，并进行分类培训试点工作。 2025 年：基于前期分类岗前培训实施经验，着重关注中小学、幼儿园学段以及某些特殊学科的特点，对课程方案进行优化并实施培训。
5	生根行动	见习教师基本功大赛	形成基地—区—市三级优秀见习教	1. 完善市、区、基地三级优秀见习教师选拔推荐机制。区级大赛由初赛和复赛组成，初赛由各基地推	2023 年：组织区级见习教师基本功大赛，优化比赛项目、标准和奖项设置。设计优化市基本功大赛选手培养方案和选拔流程，组建

			师选拔推荐机制，争取在市级见习基本功大赛中获得优异成绩。	荐，复赛由区级进行选拔。复赛通过学员参加区级集中培训，优秀学员推荐参加市级比赛。 2. 优化见习教师基本功大赛内容。围绕课堂教学能力、班级管理能力和专业技能开展教案设计、现场教学活动、案例分析、教育智慧呈现、演讲、信息技术应用、三笔字等单项比赛。 3. 组建见习教师基本功大赛导师团。由市区教研员、正高级教师、特级教师、优秀校园长等作为优秀见习教师导师，针对单项内容对见习教师开展全方位培训和个性化辅导。	专家团队，对区级比赛中脱颖而出的见习教师进行培养和遴选。 2024 年：增加各基地见习教师基本功大赛的项目，与市级比赛同步，并规范基地比赛流程。开展基本功大赛获奖学员展示和相关宣传。 2025 年：调整优化“校-区-市”见习教师基本功大赛的选拔和培养办法，基本形成一套比较有效的机制。对基本功大赛获奖学员进行后续培养。
6	筑基行动	区级教师培训课程开发	根据市、区教师培训学分体系总体要求，以“开放、多元、科学、亲和”为导向，完	1. 研制区级教师培训课程指南。编制、发布、持续更新区教师培训课程建设指南，重点研发各学科教师培训课程开发内容指南。 2. 建设浦东新区教师培训课程资源库。以自主开发和购买引进相结合，建设包含至少 300 门课程的课	2023 年：研制并发布《浦东新区教师培训课程建设指南（征求意见稿）》。征集约 100 门区教师培训课程。拓展“日新谭”系列教师培训的内容。 2024 年：通过培训课程实施反馈、教师访谈、问卷调查等途径采集建议，对《建设指南》进行修订完善。征集约 100 门区教师培训课

			善区域教师培训课程体系。	程资源库，达到学段学科全覆盖。 3. 打造“日新谭”教师培训品牌。 开展每年不少于8场“日新谭”通识培训，形成具有区域特色的教师通识培训品牌，开拓教师的眼界、提升专业素养。	程，建设浦东新区教师培训课程线上资源库。优化“日新谭”线上培训和考核评价方式。 2025年： 征集约100门区教师培训课程，遴选“十四五”教师培训精品课程，举办精品课程展示表彰活动。“日新谭”逐渐形成“师德师风”“学科前沿”“校本研修”“优师成长”“经验转化”等主题系列培训。
7	筑基行动	教师专业发展学校建设	建设一批教师队伍优质、研修品质稳定、成果与特色凸显的教师专业发展学校，形成城区带乡村、优质校带其他校的良好格局。	1. 教师专业发展学校评审。 优化教师专业发展学校的准入机制，开展新一轮教师专业发展学校评审工作。 2. 教师专业发展学校考核。 优化教师专业发展学校考核评估机制，开展教师专业发展学校年度评估与指导工作。 3. 教师专业发展学校展示。 开展教师专业发展学校的展示研讨活动，推广优秀教师专业发展学校的经验与成果。	2023年： 完善教师专业发展学校评审、评估标准，开展新一轮教师专业发展学校申报和评审。扩充教师专业发展学校数量，达到约150所。优化教师专业发展学校准入、建设和退出机制。 2024年： 开展教师专业发展学校的评估与指导，强化对学校校本研修的过程性指导。通过“日新谭·校本研修智囊团”等活动推广校本研修优秀典型、进行示范辐射。 2025年： 开展教师专业发展学校绩效评估，总结教师专业发展学校的亮点和特色，以案例评选、展示研讨等方式，面向全区推广优秀教师专业发展学校的校本研修成果，提升全区教师专业发展学校的校本研修品质。

8	筑基行动	教师培训师 专项培训	依托教师培训师培养项目，建设一支适应时代发展和满足浦东教师培训任务需求的教师培训师队伍。	1. 研修组织领衔人能力提升培训。探索研修组织领衔人区域培养模式，遴选和培养一批优秀的研修组织领衔人，促进区域校本研修质量全面提升。 2. 健全教师培训者全员培训制度。经常性地开展师德师风教育、廉洁从业教育和财经纪律培训。 3. 建立教师培训者管理工作制度。建立教师培训者项目专家库，完善培训者考核评价制度，形成培训者队伍动态管理机制。	2023 年：开展“研修组织领衔人能力提升”试点班，探索教师培训师培养的专门路径。完善教师培训者培训制度，开展师德师风、廉洁从业和财经纪律培训。 2024 年：开展研修组织领衔人系列培训，形成若干具备研修组织领衔人素养的骨干型教师队伍。建立培训者考核评价制度，形成“能进能出、能上能下、合理流动”的动态管理机制。 2025 年：通过展示辐射活动扩大研修组织领衔人培训的专业影响力，不断迭代优化区域研修组织领衔人培训课程体系，培养一支优秀的浦东教师培训师队伍。
9	优师行动	“萌师”培 养计划	针对优秀青年教师，通过联合培养、教学比赛、学历提升等方式使其尽快成为骨干教师或评上中级职	1. 鼓励职初教师进行学历提升。加强和高校的沟通联系，做好“教硕-规培项目”的宣传和管理工作。 2. 开展“新苗杯”教育教学比赛。通过第3年教龄教师新苗杯教学比赛，发现和遴选优秀青年教师，促进其专业快速发展，为推动青年教师专业发展奠定良好的教学基础。 3. 借助 UGS 联合培养加强青年新秀	2023 年：研制青年新秀 UGS 联合培养方案。做好“教硕-规培项目”的宣传工作。研制“新苗杯”新赛制、优化评价标准，组织比赛。安排青年新秀进入区高端教师培训平台参加学科实践研修活动，完成青年新秀学科和通识课程培训，分学段开展青年新秀“专业研读”活动。 2024 年：完成“教硕-规培项目”报送、登记等管理工作。完善“新苗杯”职初教师教

			称。	专项培养。对获得“青年新秀”称号的教师，对标骨干教师专业标准，通过与高校合作分学科进行专项培训和进入高端研修组织两种手段进行培养，快速成长为骨干教师。同时，构建高校、教育行政部门和基础教育学校合作培养优秀青年教师的浦东模式。	学比赛方案，组织比赛，加强宣传。完成青年新秀培养期考核工作，大部分教师评上中级职称或骨干教师。开展新一轮青年新秀评审工作，拟评选约 500 名青年新秀。针对青年新秀开展 UGS 联合培养。 2025 年：组织“教硕-规培项目”宣讲解答活动。通过新苗杯遴选发现一批优秀青年教师。安排青年新秀进入学科工作坊或名师基地等进行实践研修。开展青年新秀展示研讨活动。
10	优师行动	“明师”培养计划	针对骨干教师和学科带头人，通过学科工作坊（暨“领军人才后备”培养项目）、学科团队等平台及其他专项培养，获评高一级荣誉称号或	1. 制定学科带头人、骨干教师管理文件。制定浦东新区教育系统学科带头人、骨干教师队伍建设的实施意见和其他相关政策文件，加强专项培养的管理和考核。 2. 开展学科工作坊项目。由评为“领军人才后备”的学科带头人担任学科工作坊主持人，通过理论和实践双导师带教等途径得到成长，并对青年新秀等教师进行培养。 3. 开展学科团队项目。由学科带头人担任学科团队领衔人，与骨干教	2023 年：研制浦东新区教育系统学科带头人、骨干教师队伍建设的实施意见和其他相关操作文本。对 60 名“领军人才后备”进行培训以及理论、实践双导师带教。完成 2021-2023 学年任期约计 170 个学科团队的组建、方案指导和巡检。对有专业荣誉晋升需求的教师，开展约 100 课时的高端教师后备培训。面向全体学科带头人和骨干教师开展试点培训。 2024 年：完成 2021-2023 学年任期学科带头人、骨干教师履职考核。遴选浦东新区新一轮学科带头人、骨干教师。组建新一轮学科

			高一级职称，骨干及以上教师达全区教师数的15%，“两特一正”人数显著增多。	师等开展协同研修，以问题为导向，形成典型课例、教师培训课程等成果，辐射区域。 4. 开展高端教师专项培养。对有专业荣誉晋升需求的教师，开展定制化培训。根据学科带头人、骨干教师的学习需求，精选话题、创新形式，开展试点培训。	团队。支持学科工作坊的研修经验和成果转化，60名“领军人才后备”每人至少形成一项学术成果。对有专业荣誉晋升需求的教师，继续开展高端教师后备培训。继续面向学科带头人和骨干教师开展试点培训。 2025年：宣传学科工作坊、学科团队培养经验、成果和教育教学研究成果。对有专业荣誉晋升需求的教师，继续开展高端教师后备培训。继续面向学科带头人和骨干教师开展试点培训。
11	优师计划	“望师”培养计划	针对已获上海市特级教师荣誉称号或被评为正高级职称的教师，通过展示交流、课题研究、专题研讨、高端论坛等方式，使其真正成为师	1. 做强浦东教育“双特论坛”。根据教育改革需要，精心设计组织论坛，进一步发挥特级教师、特级校长示范引领作用，助力区域学术间交流、引导高端人才服务社会。 2. 组织好浦东“双特联谊会”。加强与市级联谊会的沟通联系，发挥资源优势、专业优势、人才优势，助力教育人才系统培养，助力对外交流整体联动。 3. 打造“浦东杏坛”品牌。以教研、科研、培训、信息技术、评价改革、	2023年：开展浦东新区第3届“双特论坛”开展浦东新区第5至第8届“浦东杏坛”。完成新一轮名师基地主持人的选拔工作，组建约40个由优秀特级教师和正高级教师担任主持人的名师基地。 2024年：开展浦东新区第4届“双特论坛”开展浦东新区第9至第12届“浦东杏坛”。完成40个基地主持人的任期考核和约600名学员的结业工作。梳理基地培养经验、成果和教育教学研究成果。完成新一轮名师基地主持人的选拔工作，组建新一轮由优秀特级教师和正高级教师担任主持人的名师基

			德表率、育人模范和教学专家。	教育督导等为主线，形成系列化专题化的论坛活动，使其成为“望师”展示交流和宣传平台。 4. 开展以个人命名的名师基地项目。遴选优秀特级教师和正高级教师担任“以个人姓名命名的名师基地”主持人，培养教师，辐射区域，自我成长。	地。 2025 年：开展浦东新区第 5 届“双特论坛”开展浦东新区第 13 至第 16 届“浦东杏坛”。完成新一轮基地的过程性管理、年度考核工作，梳理基地培养经验、成果和教育教学研究成果。
--	--	--	----------------	--	---

上海市浦东新区教育局党政办公室

2023 年 7 月 6 日印发

(共印 8 份)