

上海市浦东新区教育局文件

浦教人〔2024〕3号

关于印发《关于加强浦东新区优秀教师梯队培养的 实施意见》的通知

局属各教育单位：

现将《关于加强浦东新区优秀教师梯队培养的实施意见》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

2024年5月29日

关于加强浦东新区优秀教师梯队培养的实施意见

为响应浦东新区打造社会主义现代化建设引领区的发展需求，推动浦东建设教育综合改革示范区，规划布署培养出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，助力浦东新区教育人才高地建设，根据《新时代基础教育强师计划》《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》《浦东新区教师教育三年行动计划》，特制订本意见。

一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，贯彻落实习近平总书记关于教师队伍建设的重要指示批示精神。围绕立德树人的根本任务，为党育人、为国育才，围绕当前基础教育改革重难点，加强优秀教师培训整体规划与梯队培养，充分发挥优秀教师的示范引领作用，为建设高层次教育人才队伍和优师培养长效机制打造“浦东样本”。

二、工作目标

通过建设“三个梯队”（区学科带头人、区骨干教师、区教育新秀），搭建“两大平台”（区名师基地、区学科工作坊），整体构建浦东新区优秀教师梯队培养体系。通过该体系的有效运作，持续发现、遴选、培养优秀教师，完成浦东教育人才“十百千万”培养目标。在各级各类层面发挥优秀教师作用，产出丰富教育教学实践研究成果，带动区域教师队伍整体蓬勃发展、教育质量

内涵提升。

三、工作举措

（一）三个梯队

1. 加强区学科带头人队伍建设

遴选一批教育情怀深厚、专业基础扎实、勇于创新实践、善于综合育人、具有终身学习发展能力，在区级及以上层面有一定影响力的教师，成为区学科带头人。开展有针对性的高端培养，促进其职称、专业荣誉晋升。鼓励学科带头人组织开展区级研修，进一步推动其在各级层面发挥示范、辐射和引领作用，为构筑浦东教育人才高地提供中坚力量。

2. 加强区骨干教师队伍建设

以学校为主体，遴选一大批教育信念坚定、教育教学能力扎实的教师成为区骨干教师。提供区域研修等机会，整体提升骨干教师的教育信念、教育教学实践和科研能力，促进其职称、专业荣誉晋升。以学校为主阵地发挥骨干教师的示范引领作用，为构筑浦东教育人才高地夯实基础。

3. 加强区教育新秀队伍建设

不断发现和遴选热爱教育事业，具有较强的责任感和使命感，具备较为扎实的教学基本功的优秀青年教师成为区教育新秀。通过区域个性化跟踪培养，打通快速成长通道，提升教育教学水平和管理能力，在专业上快速成长。

（二）两大平台

1. 加强区名师基地建设

坚持个性化培养模式，将名师基地建设成教育精神的弘扬地、教育思想的交流地、教学经验成果的共享地、未来名师的孵化地，形成具有浦东特色的高端教师个性化成长的有效路径。通过基地培养一批特级教师、正高级教师等高层次教育人才，助力浦东教育高质量发展。

2. 加强区学科工作坊建设

以实践性项目研究为抓手，将学科工作坊建设成师德正气的激发处、实践创新的探索营、教育良方的生发源、骨干教师的成长港。通过学科工作坊培养一批教育情怀深厚、专业基础扎实、示范引领突出的教师，为构筑浦东教育人才高地夯实基础。

四、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。建立浦东新区教育局统筹规划，浦东教育发展研究院组织实施，各教育指导中心、学区、集团参与配合，各学校积极实践的工作机制。通过加强统筹规划、合理布局，形成指导、管理、服务新区优秀教师梯队培养的工作网络。

（二）制度保障

在浦东新区教育局的指导下，浦东教育发展研究院在本《意见》的基础上完善实施细则，提高治理能力和服务水平。学校制定相应配套落实方案，研制阶梯式评价激励制度，激发教师成长动力。获评区学科带头人、区骨干教师、区教育新秀的老师在职称评审时优先考虑。

（三）经费保障

浦东新区教育局提供经费支持，确保教师培训经费投入。工作经费从区教师培训项目经费中支出，区层面绩效奖励经费从区教师绩效工资统筹额度中支出，校层面绩效奖励经费从学校绩效工作总量中支出。

- 附件：1. 浦东新区学科带头人队伍建设方案
2. 浦东新区骨干教师队伍建设方案
3. 浦东新区教育新秀队伍建设方案
4. 浦东新区名师基地建设方案
5. 浦东新区学科工作坊建设方案

附件 1

浦东新区学科带头人队伍建设方案

一、遴选命名

（一）基本条件

浦东新区区域内各类基础教育单位具有高级职称的在职教师。应具备高尚的教育理想，坚定的教育信念，深厚的教学功底，丰富的教科研经验，一定的带教引领实绩；有能力、有意愿在区域层面组织策划专业活动，引领教师发展。

（二）遴选程序

学科带头人的遴选评审工作按照教师个人申请、学校推荐公示、专家综合评审、区教育局审定的程序进行。学校根据基本条件进行动员推荐，推荐名单须在校内公示。公示期满，提交浦东教育发展研究院。浦东教育发展研究院研制遴选标准、组织专家实施综合评审，形成评审结果后在区内公示，并将最终名单上报教育局。

（三）审核命名

区教育局审定评审结果后，为通过评审的教师授予“浦东新区学科带头人”称号。

二、工作职责

学科带头人的任期为三年。

（一）提升师德修养

学科带头人应深刻理解立德树人的意义，准确把握立德树人的内涵，以德立身，以德立学，以德施教。不断督促自身能够具备过硬的政治素质、精湛的业务能力、高超的育人水平，成为区域学科教师的师德榜样。

（二）开展教学示范

学科带头人自觉研究、理解、落实教育教学新理念，成为区域学科教育教学的示范者，每学年开展两次区级及以上层面的教学展示。

（三）投身教师教育

学科带头人应在区域层面开设教师培训课程、策划主持专业活动或积极承担教师教育项目中的各类工作，如经遴选主持学科工作坊、申报区教师培训课程、在教师培训项目中承担带教、指导、评审等任务，每学年在教师培训专项中的贡献量至少达成 20 课时。

（四）倾心教育科研

学科带头人必须积极投入教育教学研究，提炼和产出成果，每学年应完成至少一项学术成果，如论文、课题、专著等。

（五）完成学习进修

学科带头人必须报名参加名师基地，通过报名的学科带头人由名师基地主持人针对其个性化专业发展需求，进行个别化指导，遴选特别优秀的学科带头人进入领军人才后备培养，以推动其往更高专业层级发展。

三、考核奖励

每学年对学科带头人区域层面的履职情况进行考核。由浦东教育发展研究院以学科带头人职责为依据，研制考核标准，组织实施考核。

考核结果分为：优秀、良好、合格、不合格四个等第，在区域层面公示。由区教育局根据考核结果对获得优秀和良好等第的学科带头人进行绩效奖励，在区绩效工资统筹额度中支出。区域履职考核结果为“不合格”，由区教育局撤销其称号，并取消其下一任期参评资格。

学校制定本学校学科带头人考核奖励方案，按学科带头人的师德表现和在校履职情况，按照标准予以绩效奖励，奖励经费在所在学校绩效工资总量中支出。

四、其他

学科带头人如有以下情况，学校应及时向浦东教育发展研究院报告，由区教育局决定暂停其职责或撤销其称号。

1. 因个人原因不能承担相关职责或参加培养的；
2. 因调离、退休等原因将不在本区任职的；
3. 在师德等方面有严重问题，或有其他违法违规违纪行为的。

附件 2

浦东新区骨干教师队伍建设方案

一、遴选命名

（一）基本条件

浦东新区区域内各类基础教育单位具有中级及以上职称的在职教师。应具备坚定的教育信念、扎实的教学功底，有一定的教育教学研究意识和带教引领经验；有能力、有意愿在学校、集团或学区层面组织策划团队专业活动，引领教师发展。

（二）规模数量

1. 教师专业发展学校。现有骨干教师及以上荣誉称号的教师比例不足 20%的学校，须推荐至 20%；现有骨干教师及以上荣誉称号的教师比例已超过 20%的学校，市级教师专业发展学校可在原有比例基础上增长 5%，区级教师专业发展学校可在原有比例基础上增长 2%。

2. 非教师专业发展学校。现有骨干教师及以上荣誉称号的教师比例不足 15%的学校，须推荐至 15%；现有骨干教师及以上荣誉称号的教师比例已超过 15%的学校，可在原有比例基础上增长 2%。

（三）遴选程序

骨干教师的遴选认定工作按照教师个人申请、学校推荐公示、区综合审定的程序进行。学校依据公平、公正、公开的原则

制定遴选办法，推荐名单须在校内公示。公示期满，提交浦东教育发展研究院审核。经审核通过的教师在区内公示，并将最终名单上报教育局。

（四）审核命名

区教育局审定评审结果后，为通过评审的教师授予“浦东新区骨干教师”称号。

二、工作职责

骨干教师的任期为三年。

（一）提升师德素养

骨干教师应把“立德树人”作为自身工作的准则，增强教书育人的责任感和使命感，不断强化师德修养的自觉性，成为本校良好师德师风的引领者。

（二）开展教学示范

骨干教师应成为本校学科教学的示范者。骨干教师应带头研究教学难点，每学年在学校、学区或集团层面开设教学展示活动。

（三）引领校本研修

骨干教师应成为学校校本研修设计与实施的主力军，积极承担研修组织领衔人（如教研组长、项目组长）的工作，以及校本研修的具体任务（如提供课例、交流发言等），学校应为每位骨干教师设定一定额度的校本研修引领工作量。

（四）开展带教工作

骨干教师应带头承担校内或集团、学区内的各项带教结对任务，如带教见习教师、青年教师等。

（五）参与教育科研

鼓励骨干教师积极投入教育教学研究，提炼和产出成果，在任期内完成至少一项学术成果。

（六）完成学习进修

45 周岁及以下的骨干教师必须报名参加学科工作坊，学校也可推荐优秀的骨干教师参加名师基地，通过报名的骨干教师在主持人的带领下争取得到进一步发展。骨干教师每学年应观摩不少于两节本学科其他学校学科带头人的公开教学活动。

三、考核奖励

在任期内，每学年开展对全体骨干教师的考核。骨干教师职责的前五项由学校制定考核标准并实施考核，考核结果在学校公示，公示期满提交浦东教育发展研究院备案，学校考核不合格的骨干教师将取消下一年度的骨干教师称号；骨干教师职责的第六项由浦东教育发展研究院负责考核，考核结果分为合格与不合格。其中，区域履职考核结果为合格的骨干教师，履职考核结果为学校提交的考核结果；区域履职考核结果为不合格的骨干教师，将取消下一年度的骨干教师称号。

学校按考核结果，对骨干教师按照基本绩效和激励绩效相结合的方式予以奖励，具体办法由各校制订。奖励经费按照标准在所在学校绩效工资总量中支出。

四、其他

骨干教师流动到本区乡村学校、强校工程校、新开办学校、新城学校的，或者在学区和集团内流动的，在任内保留称号，其

他情况撤销其称号。

骨干教师如有以下情况，学校应及时向浦东教育发展研究院报告，由区教育局决定暂停其职责或撤销其称号。

1. 因个人原因不能承担相关职责或参加培养的；
2. 因调离、退休等原因将不在本区任职的；
3. 在师德等方面有严重问题，或有其他违法违规违纪行为的。

附件 3

浦东新区教育新秀队伍建设方案

一、遴选认定

（一）基本条件

浦东新区区域内各类基础教育单位教龄 2-5 年，且尚未取得浦东新区骨干教师荣誉的在职教师。

（二）规模数量

每年进行遴选。原则上市教师专业发展学校每校可推荐 2-5 年教龄教师的 20%，区教师专业发展学校每校可推荐 2-5 年教龄教师的 15%，非教师专业发展学校每校可推荐 2-5 年教龄教师的 10%。

学校可同时推荐符合以下条件之一的优秀青年教师，推荐名额不计入学校推荐名额。

1. 获区教学竞赛一等奖；
2. 获市级及以上行政或职能部门主办的教学竞赛等第奖；
3. 主持区级及以上或参与市级及以上行政或职能部门的课题。

（三）遴选程序

浦东教育发展研究院每年组织针对青年教师的区级教育教学评比活动，根据评比结果遴选教育新秀。按照教师个人申请、学校遴选推荐、浦东教育发展研究院评比公示的程序进行。通过

遴选的教师，获得作为“浦东新区教育新秀”进行培养的资格。

二、培养支持

按照统一培训加自主选择的模式展开。

（一）依托学校实施导师团全方位带教

学校应为教育新秀配备优秀教师担任其师德、学科教学、班主任、教育管理带教导师，全方位提供教学指导及资源支持。学校应设计和规划教育新秀培养和带教方案，教育新秀个人要做好培养期成长规划，带教导师要按培养方案科学有序安排各类培养、培训和指导工作。鼓励学校、集团或学区设计有针对性的实践项目、研修项目或教学比赛等。

（二）与高校合作开展 UGS 联合培养

浦东教育发展研究院探索建设与高校联合培养教育新秀的模式。依托高校与基础教育联系紧密的优势学科设计培养方案，充分调动高质量培训资源，开设厚基础、强实践、站前沿的培训课程，着重思想政治和师德师风建设、学科知识、学科教学知识、数字化素养等围绕课堂教学能力素质提升方面的培训内容。

（三）开展教育新秀评比与展示

浦东教育发展研究院要搭建展示交流和评比竞赛的平台促进教育新秀打磨教学基本功。学校要鼓励教育新秀主动参与区教师教育各类活动，积极参加各类比赛，探索实施校级研修项目、实践项目，鼓励教育新秀开拓创新，勇于立足课堂开展教学反思和教育研究。

（四）贯通教育新秀交流学习平台

贯通区级优秀教师培养平台的各项资源，开设丰富的面向教育新秀的培训与观摩活动，如教育研究指导活动、读书沙龙活动等。搭建教育新秀所在学校、学区、集团与区培养部门沟通与经验分享平台，持续跟踪教育新秀培养情况和成效，促进教育新秀快速成长。

三、考核管理

浦东教育发展研究院负责对教育新秀进行考核，教育新秀所在学校要协助参与考核工作。重点考察培训参与表现和培训目标的实现，考核结果分为：优秀、合格和不合格。教育新秀培养期考核结果为优秀的，且职称达到中级及以上的，可在下一轮区骨干教师评选中直接晋升，不占学校名额；培养期考核结果为不合格的，退出培养体系。

四、其他

教育新秀如有以下情况，学校应及时向浦东教育发展研究院报告，退出培养体系。

1. 因个人原因不能参加培养的；
2. 因调离、辞职等原因将不在本区任职的；
3. 在师德等方面有严重问题，或有其他违法违规违纪行为的。

附件 4

浦东新区名师基地建设方案

一、基地设置

名师基地的规模、数量应考虑学科、学段全覆盖，根据新区教育事业发展需求和优秀教师储备情况动态调整。

每个名师基地原则上设置 1 名主持人，任期三年，负责名师基地的整体工作；每个基地学员数为 8-15 名（其中学科带头人原则上不少于 4 名）；主持人可聘请 1 名学术秘书，协助其开展基地管理工作。浦东新区负责教师培养的相关单位教师可以担任联络员，同步接受名师基地培养。

二、主持人遴选

申报名师基地主持人，须为浦东新区在职教师，具有上海市特级教师称号或正高级职称，在其任职的学科或领域具有公认的工作实绩和先进经验，在市级及以上范围有较强的学术知名度，有培养高端教师的意愿和能力，有较完整的培养规划。

名师基地主持人的遴选工作依据公平、公正、公开的原则进行，由区教育局组织，浦东教育发展研究院具体实施，按照教师个人申请、学校推荐公示、区域综合评审的程序进行。主持人须至少能够完成一轮基地主持工作。

三、学员选拔

名师基地学员首先应为区学科带头人，在名额未满的情况下

可遴选优秀的区骨干教师进行补充。学员年龄需保证其在退休前能完整接受一轮培养。

学员选拔工作依据公平、公正、公开的原则，采取个人申请和主持人遴选相结合的方式进行。基地招收同一单位学员原则上不超过2人。

浦东教育发展研究院审核学员名单并公布审核结果，确定后报区教育局备案。在培养期第一学年内如有学员中途退出，可按选拔程序予以补充。

四、培养措施

名师基地的主要培养对象为区学科带头人，培养工作要明确任务、目标、要求及评价，提高培训的实效性。主持人要对标特级教师、正高级教师的标准，根据学员的不同特点和发展层次，制订个性化的培养方案和年度工作计划。要注重提升优秀学员的知名度，与市级培养项目相衔接，扩大研修成果的影响力。学员中有学科工作坊主持人的，要指导学科工作坊主持人开展学员培养，提升研修品质。

主持人可采取面向全体和个别化指导相结合的方式开展活动，每月不少于两次现场指导，其中面向全体学员的指导活动不少于一次（寒暑假除外）。主持人须诊断学员起点、明确培养目标、扎实培训过程，注重成果导向。通过为期三年的培养，力争学员获评特级教师、正高级教师，成为浦东名师。

五、考核奖励

名师基地的考核由浦东教育发展研究院每学年组织开展，从

培训实施和培养实效两个方面进行考察。培训实施重点考察培训方案、分学年度培训计划和培训活动实施情况；培养实效重点考察学员的学术成果、职称晋升和专业荣誉等方面。考核结果分为：优秀、良好、合格、不合格四个等第。

区教育局根据基地考核结果对基地主持人进行绩效奖励，奖励经费从区绩效工资统筹额度中支出。

六、组织管理

（一）加强统筹管理

浦东新区教育局负责名师基地的整体规划和建设。浦东教育发展研究院负责名师基地的评选、实施、指导、考核等日常组织管理工作。相关学校要支持名师基地培养工作的开展，支持主持人和学员的专业发展和示范辐射。

（二）安排专项经费

浦东新区教育局设立专项经费，保障名师基地的建设和培养活动有序开展。经费使用要求与主持人经费落户单位的财务制度保持一致。工作经费按年度报区财政局审批后纳入部门预算，专款专用，并由所在单位根据经费使用范围和相关财经制度进行项目化管理与财务核算。涉及人员劳务费用，不得以任何方式发放给本区教育系统内在编人员。

（三）强化指导检查

在评聘、考核等环节，区教育局成立领导小组，浦东教育发展研究院成立工作小组，负责评聘、考核等工作。同时，加强过程性管理，实行动态调整，加强对专业活动的指导和检查。

七、其他

主持人如有以下情况，学校应及时向浦东教育发展研究院报告，由区教育局决定暂停其职责或撤销其称号。

1. 因个人原因不能承担相关职责的；
2. 因调离、退休等原因将不在本区任职的；
3. 在师德等方面有严重问题，或有其他违法违规违纪行为的。

此外，对于优质资源稀缺的学科，可聘区外名师开展培养。

附件 5

浦东新区学科工作坊建设方案

一、工作坊设置

学科工作坊（以下简称“工作坊”）的规模、数量应考虑学科、学段、区域全覆盖，根据区教育事业发展需求和优秀教师储备情况动态调整。

每个工作坊设置 1 名主持人，任期三年，负责学科工作坊的全面管理和运营。工作坊学员数为 15-20 名（其中骨干教师原则上不少于 8 名）。

二、主持人遴选

申报工作坊主持人的教师，须为优秀的学科带头人，也可以是区域范围内的上海市特级教师、正高级教师；须有较完整的研修工作设想和方案，在其任职的学科或领域有工作实绩和较强的发展潜力；须至少能够完成一轮工作坊主持工作。

工作坊主持人的遴选工作依据公平、公正、公开的原则进行，由区教育局组织，浦东教育发展研究院具体实施，按照教师个人申请、学校推荐公示、区域综合评审的程序进行。

三、学员选拔

工作坊学员首先应为浦东新区骨干教师，在名额未满的情况下可补充教育新秀。学员年龄需保证其在退休前能完整接受一轮培养。

学员选拔工作依据公平、公正、公开的原则，采取个人申请和主持人遴选相结合的方式进行。工作坊招收同一单位学员原则上不可超过 2 人。

浦东教育发展研究院审核学员名单，并在网上公示，确定后报区教育局备案。在培养期第一学年内如有学员中途退出，可按选拔程序予以补充。

四、培养措施

工作坊主持人需带领学员开展项目研修活动，帮助学员在师德修养、专业素养上得到进一步发展，并力争取得高质量的研究成果。工作坊主持人在任期内要申请区级及以上课题或研究项目，带领学员共同开展课题或项目研究，浦东教育发展研究院设立区级科研专项课题予以支持。要组织每位学员开设区级公开展示活动。每月面向全体学员开展 2 次现场培训活动。

五、考核奖励

学科工作坊的考核工作由浦东教育发展研究院每学年组织开展，重点围绕研修实施、研修实效等方面进行。考核结果分为：优秀、良好、合格和不合格四个等第。

区教育局根据工作坊考核结果对主持人进行绩效奖励，奖励经费从区绩效工资统筹额度中支出。

六、组织管理

（一）加强统筹管理

浦东新区教育局负责学科工作坊的整体规划和建设。浦东教育发展研究院要为学科工作坊提供课题申报与公开课展示的平

台，负责学科工作坊的评选、实施、指导、考核、日常组织管理工作。相关学校要支持学科工作坊培养工作的开展，支持主持人和学员的专业发展和示范辐射。

（二）安排专项经费

浦东新区教育局设立专项经费，保障学科工作坊的建设和培养活动有序开展。经费使用要求与主持人经费落户单位的财务制度保持一致。工作经费按年度报区财政局审批后纳入部门预算，专款专用，并由所在单位根据经费使用范围和相关财经制度进行项目化管理与财务核算。涉及人员劳务费用，不得以任何方式发放给本区教育系统内在编人员。

（三）强化指导检查

在评聘、考核等环节，区教育局成立领导小组，浦东教育发展研究院成立工作小组，负责评聘、考核等工作。同时，加强过程性管理，实行动态调整，加强对专业活动的指导和检查。

七、其他

主持人如有以下情况，学校应及时向浦东教育发展研究院报告，由区教育局决定暂停其职责或撤销其称号。

1. 因个人原因不能承担相关职责的；
2. 因调离、退休等原因将不在本区任职的；
3. 在师德等方面有严重问题，或有其他违法违规违纪行为的。

上海市浦东新区教育局党政办公室

2024 年 5 月 30 日印发

(共印 8 份)