附件

**宝山区教育系统“十三五”教师队伍建设行动计划**

一、实施背景

**1.工作基础**

“十二五”期间，我区坚持深化教育内涵发展，不断促进师资水平的整体提升。致力打造一支师德高尚、业务精湛、数量充足、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍。**一是加强整体规划**，不断从政策和机制上强化和完善队伍建设[[1]](#footnote-1)。建立培训专项经费，为教师发展提供政策和经费保障。**二是注重专业发展**，不断提升教师整体素质。通过严格招录条件、完善聘用机制、鼓励教师流动，有效优化教师结构；通过开展“学陶师陶”活动，强化教师职业道德建设；通过建立见习教师规范化培训制度，引进高校培训资源，搭建网络培训平台，深化校本研修，鼓励教师高一层次学历进修等帮助教师专业成才。**三是强化骨干教师培养**，不断完善人才队伍管理机制。通过成立教育人才工作协调小组，建立教育人才工作专项资金，实施“1515”人才计划，推进“双名工程”、“名师工作室”等人才项目，优化教育人才发展政策和服务支持环境，引领教师成长成才[[2]](#footnote-2)。

**2.面临挑战**

随着教育的转型发展和新课程改革的深入推进，以及宝山人口规模的急剧膨胀，宝山教育人力资源面临着数量和质量的双重压力。**一是教育人力资源出现短缺，**教育规模的持续扩大与教育人力资源短缺的矛盾对区域教育质量的稳步提升与均衡优质发展形成了巨大的压力和严峻的挑战，也影响到区域教育的转型提升与优化发展。**二是教师转型发展遭遇瓶颈，**调动教师专业成长的“顶层设计”和“制度创新”等外在激励因素还处于相对滞后的状态，教师专业提升的内驱力还尚显不足。**三是教育领军人才面临匮乏，**就占有量和影响力来看，我区尚缺乏在全市、乃至全国范围内真正具有影响力、号召力并对教育教学的未来发展具有引领力与推动力的领军人才。

二、指导思想

高举中国特色社会主义伟大旗帜，深入学习贯彻党的十八大、十八届三中、四中、五中全会精神，以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导，全面落实中长期教育规划纲要及本区“十三五”教育发展规划，坚持实施人才强区、人才强教战略，以提升师德师能为核心，以探索科学有序的教师管理机制为重点，进一步深化教育人力资源开发与管理机制改革，加快实现教师资源优化配置和教育优质均衡发展，努力建设一支高素质专业化的教师队伍，为打造“陶行知教育创新发展区”提供教育人力资源保障。

三、目标任务

**1.优化教师队伍结构**

按照宝山经济社会发展趋势和教育发展规模，确定合理的师资队伍结构与规模，保证教育事业发展基本需求，实现教师队伍科学配置、适时储备、合理发展。在教师队伍的**总体规模上**，按标准配齐、配足、配好教师，要确保全区教师配置总量；在**学段学科结构上**，要满足教育均衡发展及教育综合改革需要；在**城乡分布上**，要优先考虑农村地区教育发展实际，实施农村教育支持计划；在**梯队配比上**，要提升区优秀青年教师及区骨干教师比例，借力市“双名”工程，培养一批有教育影响力的上海市特级校长和特级教师。

**2.提升教师德业素养**

立足宝山“陶行知教育创新发展区”的教育战略定位，坚持“学陶师陶，以陶为师”，建设一支学生尊重、家长信赖、社会认可的教师队伍；师德为先，能力为重，创新培养模式，构建多元化、开放式培养体系，促进教师更新教育理念，改善知识结构，提升专业技能，增强教师爱岗敬业、教书育人的责任感和使命感，提升职业幸福感。

**3.完善人才梯队建设**

优化骨干教师（教研员）选拔、培养、使用、考核、管理机制，建设一支以市特级教师、名师后备（“双名工程”培养对象），区首席教师、学科带头人（骨干教研员）、教学能手、教坛新秀为序列的骨干教师梯队；深化以市、区两级骨干团队项目为引领的人才发展项目；重点实施以“十、百、千、万” [[3]](#footnote-3)项目为领衔的人才培养工程；加大人才培养投入与保障力度，构建教育人才发展支持服务体系，全面优化教育骨干人才梯队培养机制。

**4.推进教师专业发展**

实施“教师专业发展直通车”项目，搭建教师快速学习和交流分享的互动平台，为教师专业发展提供引领和指导；坚持优秀教师培养、优异团队建设、优势学科培育和优质学校打造“四优一体”原则，探索助推教师专业发展的方法、途径；立足课堂实践，整合教师教研、科研、培训工作，构建“教研训一体”的教师专业发展机制；架构教师“分层分级”培训体系，推进培训层级、途径、形式、内容的多样性、灵活性和实效性。

**5.健全人事管理机制**

发挥“一体两翼”管理功能，进一步强化区教育局行政指导和依法监管职责，强化区教师进修学院的教育教学业务管理和指导能力，强化教育督导室教育督导评估功能；进一步完善教师招录、资格注册、人员培训培养、人事聘用、人才流动、考核评价等各类管理机制；从学历、专业能力素养、生涯发展指导、薪酬和荣誉激励等方面建立健全支持教师专业发展的扶持机制；完善导向明确、标准科学、体系健全的教师绩效管理机制，实现人事制度管理与教师自主发展的有机结合。

四、具体内容

**（一）“万名”教师提质工程**

**1.培育“学陶师陶”师德建设品牌**

优化师德建设环境，以“宝山区学陶师陶楷模”、“宝山区学陶师陶标兵”评选机制为抓手，弘扬陶行知教育思想，选树一批教书育人先进典型；打造师德建设名片，进一步倡导“爱岗敬业，大气谦和、博雅睿智、知行合一”的宝山教师新形象；完善师德评价机制，实行学校、教师、家长和学生四位一体的师德评价模式，强化师德评价结果在教师聘用、晋升、评优、奖励、考核、资格注册中的运用；实施德业兼修项目，引导广大教师围绕宝山教育新愿景，不断激发自我发展愿望，提升德业素养。

**2.架构“五层面五层级”** [[4]](#footnote-4)**培训体系**

进一步优化教师分层分级培训体系，针对不同发展时期[[5]](#footnote-5)、不同学科类型、不同培养层次，为教师职业生涯提供专业发展支持；进一步规范自主性培养培训模式，突显区域培训辐射作用，扶持教师专业发展校建设；进一步树立创新思维，从培训内容、培训形式、培训项目途径及培训成果检验上寻找新思路、探索新方法；进一步统筹整合培训资源，畅通培训渠道、延展培养平台、凝聚导师团队、积累优质课程，关注培训实效性。

**3.加强“教研训”一体化建设**

立足课堂实践，构建教师教研、科研、培训一体的专业提升机制。实施“教研训”项目化运作管理，找准教研问题，整合科研力量，以教研立项、资金扶持、专业指导、成果审核、学分认定等方式引导基层学校开展集体教研活动；探索“主题化教研”与“主题式培训”的有机整合，帮助教师加深专业理解、解决实际问题、提升自身经验、改进教学行为；开发低结构、短课时、数字化、模块式教师培训区级课程，实现培训课程与教育教学研究的有效链接。

**4.实施“学科基地”拓展任务**

坚持优秀教师培养、优异团队建设、优势学科培育、优质学校打造“四优一体”原则，在完善市、区级见习教师规范化培训基地校建设的同时，发现并培植一批在区内具有领衔作用的学科基地，夯实学科高地建设；探索“基地学校+学科基地”区域布点、优势组合的运作方式，进一步发挥学科基地在主题化教学研究、梯队化教师培养、区域化辐射引领、规范化见习培训、模块化课程开发方面的作用。

**5.推进学历学位进修及高层次研修**

进一步完善教师研修奖励制度和学历进修扶持制度，鼓励教师积极参加学历（学位）提升和高层次专业研修，全面提高本区硕士研究生及以上学历（学位）教师的比例；做好规范入学审批、申请进修补贴等一系列管理工作，有序推进学历学位进修及高层次研修计划。

**（二）“千名”骨干培育项目**

**1.建立“四梯级”骨干教师专业发展序列**

建立市级、区级、区域级、校级四梯级骨干教师专业发展序列及标准，坚持公开、公正、公平原则，开展新一轮区级骨干教师申报、推荐、评审工作，充实教育人才梯队，构建一支师德高尚、业务精湛，数量充足、结构合理的骨干教师队伍。

**2.创新“培用结合”项目工作机制**

坚持骨干教师培养与使用相结合原则，整合高校和市级培养平台等优质资源，全面实施骨干教师分层分类研修项目。以区“名师工作室”、“学科研究团队”、“学科指导团队”、“学科基地”等团队项目为平台，以开发教师培训课程、开展课题研究等个人项目为载体，实施以问题研究为导向、以课堂教学为中心、以层级带教为方式的骨干教师项目攻坚计划。

**3.完善骨干教师多层面专业发展平台**

建立并完善与骨干教师专业发展序列相对应的专家教师全国论坛、“讲台上的名师”市级展示、教育发展主题论坛、教育专著发布、骨干团队项目展示等，全面展示教师教育思想和教学特色；优化市区联动机制，为骨干教师专业发展创造条件、拓展平台。

**4.加大骨干教师评价奖惩力度**

以四梯级骨干教师专业发展序列及标准为依据，以项目工作为内容，研究制定新一轮骨干教师考核评价实施办法和操作细则，进一步完善定量定性考核评价；加大奖惩力度，给予先进骨干教师以荣誉表彰、考核奖励、职称晋升优先推荐及高端培训机会，对履职成效欠佳或不履职者采取劝诫教育、取消骨干称号等措施。

**（三）“百名”新秀脱颖计划**

**1.搭建新秀教师成长平台**

依托上海市教师学研究会名师资源，积极引入“新秀教师在课堂”培养项目，为区内百名新秀教师搭建专业成长的磨砺、展示平台，开辟专家课堂指导通道，实现优秀青年教师延伸培养目标，为宝山教育提供青年后备人才保障。

**2.聚焦新秀教师专业提升**

注重“新秀教师在课堂”活动的顶层设计和过程引领，通过与专家零距离开展“一听、二研、三磨、四展、五看、六评、七亮”[[6]](#footnote-6)的专业研讨、展示、会诊活动，聚焦课堂、聚力成长，积极打造一批宝山教育的后起之秀，实现新秀教师专业能力的跨越式发展。

**3.对接两个“同步”工作**

以“百名新秀脱颖计划”为纽带，下接“万名教师提质”，上承“高端教师打造”，左牵“学科基地创建”，右挽“骨干团队研习”，着重做好“新秀与名师同步培养”，“教师与教研员同步成长”的工作，取得双赢的效应。

**（四）“十大”名师助力计划**

**1.建立领军人才实践研修基地**

以领军人才所在单位为基地，组建项目研究团队，通过市级专业团队领衔、重大课题研究、重要项目领办、教育思想推广等举措，不断提升领军人才的竞争力、辐射力和影响力；发挥区特级教师特级校长联谊会学术智囊团作用，进一步打造教育领军人才高地。

**2.启动领军人才高端培养计划**

积极选派领军人才到境内外高等院校、教育部中小学校长培训中心等专业机构接受系统培训，提升专业素养；依托高校，以委托培养、合作办班等形式帮助提升专业研修层次；组建市知名专家智囊团队，有针对性地打造重点培养对象，储备一批在全市具有一定知名度和影响力的名师、名校长（教研员）。

**（五）职业生涯“导航”项目**

**1.建立教育人才管理中心**

强化管理中心对教育人才的统筹管理职能，探索建立包括教师招录、培养、培训、使用、储备、交流、考核、评价、激励在内的一系列管理机制，完善管理中心的组织架构和运作模式，疏通教师职业生涯管理通道，实现教育人力资源管理效能最大化。

**2.优化教师专业技术职务岗位聘用管理**

分级实施教师专业技术职务岗位聘用管理，重点做好职务评审后续考核使用工作，引导教师做好各发展阶段的职业生涯规划。实施职初期教师与规范化培训相结合的初级职务聘用管理；指导基层单位进一步规范中级职务聘用；推进高级职务续聘工作，制定相关岗位条例，探索实施聘期内考核管理，重点做好小学阶段高级职务人员的区级统筹管理试点工作。

**3.完善教师交流机制**

因区制宜，研究制定义务教育学校教师交流实施意见，探索实施学区内流动、教育集团内流动、跨校聘任流动等试点工作，通过挂职锻炼、学科联建、农村支教、骨干辐射等多种途径与载体推进教师流动，促进教师均衡配置和结构布局的合理优化。

**4.研发“教师专业发展直通车”项目**

运用主题活页、微信微博等传统与现代信息相结合的媒介方式，搭建教师快速学习和交流分享的互动平台，传递政策法规、学陶前沿、精神人文、学科探究、教师风采等区内信息，以及国际国内先进教育理念和案例，为教师专业发展提供引领和指导。

**（六）一师一库“档案”工程**

**1.落实教师资格注册制度**

分学段启动教师资格定期注册工作，研究出台与教师招录相挂钩的教师资格“入职审核注册”及与教师培训、师德考核、业务考评相结合的“从教资格注册”的相关实施细则；探索建立教师资格定期核查与教师再培训、退出制度相融合的教师管理机制，客观体现教师职业道德、业务水平和工作业绩情况。

**2.构建教师成长档案平台**

完善全国教师管理信息系统建设，建立教师成长档案信息化平台，强化岗位设置、职务晋升、学科发展、培训管理、资格注册、人才流动、生涯规划管理等多效功能，为建立教师多元储备机制提供信息保障与资源支持，实现对教师专业成长的过程性记录。

五、保障措施

**1.加强组织领导**

坚持教育人才优先发展原则，强化局人才工作协调小组与局师资工作领导小组统筹管理职能；区教育学院在局人才办、师资办的领导下，加强对全区教师队伍建设的专业指导、培训管理和检查评估；区教育督导室加强对教师队伍建设的专项督导，做好过程性跟踪与评价；各基层单位根据实际制定并落实本单位教师队伍建设规划，架构管理网络、细化管理过程、突显管理实效。

**2.提供政策支持**

研究出台与“十三五”宝山教育发展相适应的教育人事政策，从规范招录、灵活使用、多元培养、柔性流动、全面评价等环节给予机制上的保障，在引导疏通教师职务晋升渠道、刚性调控师资力量区域均衡、行政助推优秀人才历练发展、建立行业特点的薪酬制度等方面重点做好政策扶持。

**3.强化机制创新**

建立健全符合宝山教育实际的教师队伍管理制度，在优化教师招录机制、建立愿景导向机制、完善多元激励机制、健全绩效评价机制等方面，主动调研听取意见建议，探索形成闭环管理模式，把握原则、注重创新，促进教师队伍管理制度的科学化、民主化和规范化。

**4.确保经费投入**

规范和完善“人才发展专项”的使用和管理，加大教师队伍建设专项资金投入力度，加强专项资金审计和使用绩效监管，完善经费投入使用管理办法，确保教师学历提升、业务培训、专业发展、骨干奖励等项目的专款专用，不断提升经费使用效益。

1. 先后制订了《加强教师队伍建设的实施意见》《加强教育系统干部队伍建设的实施意见》《区级以上骨干教师管理办法》《关于建立宝山区中小学班主任带头人工作室实施意见》，修订了《骨干教师团队管理工作办法（试行）》《见习教师规范化培训合格人员攻读教育硕士学位的试行办法》《骨干教师出版专著资助经费操作办法》《骨干教师团队经费使用管理办法》。 [↑](#footnote-ref-1)
2. 目前，全区区级以上的骨干教师占在职教师人数的5%，其中上海市特级教师16人、特级校长6人，市“名校长、名教师”基地主持人2名，上海市名校长培养对象36人，名师培养对象152人；区拔尖人才4名，区青年尖子3名；新一届区首席教师18人，学科带头人166人，教学能手317人。陈伯吹幼儿园园长方红梅、宝林三小教师朱明瑛分别荣获“全国优秀教育工作者”“全国优秀教师”，培智学校校长张洁华、进修学院教师王天蓉分别荣获“上海市教育功臣”“上海教书育人楷模”光荣称号。 [↑](#footnote-ref-2)
3. 以生涯规划引领为主的“万名教师提质工程”、以学科优秀人才培养为主的“千名骨干培育项目”、以优秀青年教师选拔为主的“百名新秀脱颖计划”、以专业领军人才打造为主的“十大名师助力计划”。 [↑](#footnote-ref-3)
4. “五层面”即校本、区域、区级、市级、国家级；“五层级”即见习期、全员培训、学科研修、骨干提升、高端培养。 [↑](#footnote-ref-4)
5. “不同发展时期”即教师职业生涯的职初期、发展期、平原期、高原期。 [↑](#footnote-ref-5)
6. 一听：聆听专家报告；二研：确定研讨主题；三磨：打磨教学设计；四展：“新秀教师”展示；五看：特邀名师示范；六评：教师发展会诊；七亮：凝练教学风格。 [↑](#footnote-ref-6)