

上海市青浦区教育局文件

青教〔2024〕109号

青浦区教育局关于青浦区教育系统第八届 名优教师培养工程的实施意见

教育系统各单位：

为贯彻落实《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》《中共中央国务院关于弘扬教育家精神 加强新时代高素质专业化教师队伍建设的意见》等文件精神，建设一支理想信念坚定、师德师风高尚、与时代发展相适应、具有核心竞争力的教育领军人才队伍，为打造教育服务品牌高地，促进青浦教育高质量发展提供人才保障，现就青浦区教育系统第八届名优教师培养工程制定如下实施意见。

一、指导思想

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯

彻党的二十大和全国教育大会对教师队伍建设的要求，把加强教师队伍建设作为建设教育强国最重要的基础工作来抓。精准对标上海市关于《新时代本市基础教育扩优提质行动计划实施意见》（沪教委基〔2024〕23号），青浦区《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施办法》（青委〔2020〕129号）、《青浦区国家基础教育教师队伍建设和改革试点实施方案》（青委教组〔2024〕3号）等文件精神，深化教师队伍改革创新，加快补齐教师队伍建设突出短板，优化教师资源配置，不断创新名优教师培养模式和高端教育人才培养机制，培养造就一批党和人民满意的高素质专业化创新型领军教师和教育家型教师。

二、实施原则

（一）坚持政治过硬与师德为先的原则

坚持党对教育事业的全面领导，坚持党管人才，严把教师队伍建设的政治方向，强化教育家精神引领，提升教师教书育人能力，健全师德师风建设长效机制。坚持德才兼备、以德为先，把思想政治素质和职业道德水平摆在名优教师培养的首要位置，把立德树人根本任务的高质量落实贯穿名优教师队伍建设全过程，推动名优教师率先垂范，成为先进思想文化的传播者、党执政的坚定支持者、学生健康成长的指导者。

（二）坚持分类培养与精准施策的原则

遵循教师成长发展规律，加快实施高素质教师队伍建设行动，健全分层分类、阶梯式教师成长发展体系，提高师资保障水平。

结合名优教师自身发展目标与需求，搭建各类优质发展平台，分层分类施策；依据区域经济社会和教育事业发展对各个发展阶段教师的不同要求，聚焦关键问题精准发力；明确名优教师在区域教育改革与发展中应当承担的重点任务、具体措施和行动策略，加强高端人才培养，有效助推名优教师在专业发展上更上一层楼。

（三）坚持能力提升与作用发挥相结合的原则

注重名优教师专业能力提升的同时，强化服务区域教育优质均衡发展的使命担当，充分发挥名优教师队伍在改进教育教学行为、推动育人方式变革、促进学生全面而有个性发展等方面的示范、引领和辐射作用。聚焦解决教育教学改革中的重点和难点问题，以课题研究和项目实践为抓手，坚持个人学习、研究和实践与团队成员共同学习、共同进步和共同发展结合，在实践中加强研究，在履职中接受挑战，在团队中成就发展，切实发挥示范引领作用。

（四）坚持专业发展与教学实践相结合的原则

坚持把课堂作为名优教师履行职责的主阵地和专业发展的主渠道，遵循教育教学规律和学生身心发展规律，在行动学习、实践研究和示范引领中，不断提高课程实施能力、改革攻坚能力、研究实践能力等符合新时代教育发展导向的综合素养，引领广大教师将先进的教学理念转化成教学行为，高品质落实国家课程，积极探索素质教育，创新育人方式变革，培养德智体美劳全面发展的时代新人。

三、目标任务

进一步完善名优教师评选、培养、管理以及高端教育人才培养机制，在各校评选与推荐的基础上，选拔 2300 名左右区名优教师，其中学科带头人约 150 名、示范教师约 350 名、教学能手约 500 名、教学骨干（含教坛新秀）约 1300 名。形成“教学骨干（含教坛新秀）-教学能手-示范教师-学科带头人-高端教师”五层进阶式名优教师梯队。在此基础上，通过提供优质资源、搭建高端培养平台，引导和激励名优教师不断进取，形成高端教师不断涌现的良好局面，争取到 2027 年基本实现每所学校能培养出至少一名学科领军教师，区域层面成就一批具有较大影响力与知名度、能够引领教育发展的专家型、教育家型高端教师的总体目标。

四、主要举措

（一）实施“领航计划”

“领航计划”主要采取“个性化”培养机制。组建由基础教育学科专家、高校教授、其他领域资深专家构成的“导师团”，对特级、正高级教师、区学科带头人、优秀校（园）长等具有较大发展潜力的教育人才开展联合培养。通过重大项目攻关、高端学术交流、教育专著出版以及进驻“强校工程”实验校等形式为教师开展示范引领搭建平台，在区域教育改革与实践中发挥领航作用，培养一支具有高尚师德师风、独特教育教学思想和强烈社会担当意识、在长三角乃至全国有较高影响力与知名度的教育家

型教育人才队伍。

（二）实施“拔尖计划”

“拔尖计划”主要采取“工作室”培养机制。由特级教师、特级校长、正高级教师申报，承担区域及长三角一体化示范区课程教学改革和教育人才培养等领域的重大研究与实践项目，申报成功后成立工作室，招募区学科带头人、示范教师等核心成员，组建学习、研究与实践“三位一体”的专业研修团队；或由区统筹，认领攻坚项目，助力“强校工程”、学区化/集团化办学等区域教育综合改革项目校的内涵发展。力争形成具有实践应用与推广价值的经验和成果，培养一支师德师风高尚、育人理念先进、教学风格鲜明的高端教师队伍。

（三）实施“种子计划”

“种子计划”主要采取“项目研究”培养机制。由学科带头人申报，成立各类专业发展共同体（含学科教师研修基地、班主任工作室等团队），招募示范教师、教学能手、教学骨干（含教坛新秀），以及“强校工程”实验校、学区化/集团化办学等教育综合改革和课程教学改革“实验校”的青年骨干教师等核心成员，通过项目研究、任务引领、展示交流等方式，聚焦教育教学改革关键领域的重难点问题开展积极探索，形成有实践价值的研究成果，服务与引领区域课程教学改革实践，促进团队主持人及核心成员提升教学实践能力、研究能力和创新能力，成为师德师风高尚、学科素养扎实、教学能力突出、示范作用明显的领军教

师。

五、组织管理与保障

（一）加强组织领导

青浦区教师专业发展工作领导小组负责名优教师培养工程的政策制定、机制建设和经费保障。领导小组办公室会同青浦区教师进修学院制定名优教师选拔培养和履职考核等工作方案，负责“领航”“拔尖”“种子”计划的组织实施、考核评估。各学校建立名优教师培养管理工作小组，结合学校实际制定方案，做好名优教师选拔、培养、使用和管理工作。

（二）健全培养体系

健全以“领航计划”为龙头，覆盖各层次名优教师的培养体系，形成“教学骨干（含教坛新秀）-教学能手-示范教师-学科带头人-高端教师”进阶式发展序列，搭建名优教师自我管理、协同发展和成果展示的新型平台，完善区校逐级选拔、联合培养、共同管理的机制。

（三）优化考核评估

加强名优教师履职考核和项目绩效评估。特级教师、特级校长、正高级教师进行区级项目评估，学科带头人实施区校两级考核，示范教师、教学能手、教学骨干（含教坛新秀）主要由学校考核，考核结果报区级备案。实行名优教师动态管理，任期内出现履职考核不合格等情况，取消名优教师称号。

（四）做好经费保障

领导小组办公室对投入的经费实行专项管理,规范经费使用,做好事前、事中、事后的申报与审核工作,充分发挥专项经费的效益,确保名优教师培养计划和履职任务落实到位。各学校应对名优教师的培养给予一定的经费保障。

- 附件： 1. 青浦区教育系统第八届名优教师评选工作方案
2. 青浦区教育系统第八届名优教师履职管理和考核工作方案

上海市青浦区教育局

2024年12月4日

附件 1

青浦区教育系统第八届名优教师 评选工作方案

为贯彻落实青浦教育人才计划，加大名优教师培养力度，推进高质量教育人才梯队建设，依据《青浦区教育系统第八届名优教师培养工程实施意见》，特制定青浦区教育系统第八届名优教师评选工作方案。

一、评选范围和对象

全区教育系统各中小学、幼儿园、职成特教学校、校外教育单位、民办学校和教师进修学院的党组织书记、校（园）长、教师（2027年12月31日前达到法定退休年龄的不参加本次评选）。

特级教师、特级校长、正高级教师纳入第八届名优教师培养工程“高端教师”序列；市第五期双名工程“攻关计划”主持人进入第八届“学科带头人”序列，不占所在学校额度；区第七届“种子计划”团队项目终期考核“优秀”的主持人进入第八届“学科带头人”序列，不占所在学校额度。

二、评选类别及名额

评选类别为学科带头人、示范教师、教学能手、教学骨干（含教坛新秀）。

学科带头人约 150 名，示范教师约 350 名，教学能手约 500

名，教学骨干（含教坛新秀）约 1300 名。

各单位名优教师总数结合学生数和教师人数综合测算，须兼顾学科、类别和年龄。

学科带头人、示范教师候选人推荐比例原则上为本单位名优教师总数的 50%，教学能手推荐比例为本单位名优教师总数的 20%，且应兼顾学科和年龄。

三、评选原则

（一）以德为先原则。增强政治意识，提升师德修养，模范遵守《新时代中小学（幼儿园）教师职业行为十项准则》，且评选前作出承诺（承诺书见第八届名优教师评选申报表）；

（二）业绩为重原则。参评教师应在近三年的教育教学工作中取得较为突出的业绩；

（三）基层推荐原则。学科带头人、示范教师、教学能手及教学骨干（含教坛新秀）的产生，必须经学校推荐；

（四）一线为主原则。重点倾斜一线专任教师，总量占比一般不低于通过人数的 80%。

四、评选条件

（一）基本条件

1. 忠诚党的教育事业，贯彻党的教育方针，爱岗敬业，教书育人；事业心强，求真务实，乐于奉献，勇于创新。

2. 具有扎实的学科专业知识和较强的教育教学能力，教育教学业绩突出，师生家长和教育同行认可度高。

3. 具有较强的教科研意识和能力，在课程教学改革实践、教师专业发展研究等方面有一定水平的研究成果。

4. 具有较为突出的示范或指导能力，在学科建设中发挥专业引领作用，在本学科领域有一定知名度。

5. 具有大学本科及以上学历。

6. 身心健康，能坚持正常的教育教学工作。

（二）具体条件

1. 申报学科带头人应有 10 年及以上该学科教学经历；申报示范教师、教学能手应有 5 年及以上该学科教学经历，其中，教学能手须是 35 周岁及以下（1989 年 12 月 31 日以后出生）的教师；教学骨干中的教坛新秀应在 2-5 年教龄的教师中产生。近五年新办学校可适当放宽申报人员的从教年限要求。

2. 初中及以上学段教师申报学科带头人一般须具备高级教师（或与之相当）职称，小学和幼儿园教师申报学科带头人一般须具备中级职称 5 年及以上；申报示范教师一般须具备中级职称，特别优秀的可适当放宽；申报教学能手、教学骨干（含教坛新秀）须具备初级及以上职称。

3. 申报学科须与目前所任教学科对应，任教周课时数应达到规定课时量（参照《任课教学工作量参考表（2024 版）》）。

4. 学科带头人原则上要在前几届获得过教学能手及以上的专业称号。

（三）履职要求

申报各层级名优教师需具备相应的履职能力，并在任期内完成下列履职任务。（详见附件2）

1. 学科带头人

对标“种子计划”的目标任务，根据自身特长与区域教育发展需求，以主持区级专业发展共同体、组建课改项目攻坚共同体或带领校际协作发展共同体为工作重点，助力校本研修质量提升、促进团队核心成员发展、推动区域学科（领域）教师队伍水平提升。

2. 示范教师

根据“种子计划”的目标任务与要求，以承担教学示范、带教青年教师、开展专题研究为工作重点，展示课改实践经验、提高青年教师专业能力、形成有效促进课堂改进和教学质量提升的具体策略等研究成果。

（四）破格申报

符合下列情况之一可破格申报，并由申报教师所在单位提供破格申报书面申请，不占所在学校额度。

1. 教育教学大赛获奖。获上海市中青年教师课堂教学评比一等奖；获上海市青年教师爱岗敬业大赛一等奖及以上。

2. 教育科研成果获奖。获上海市基础教育或职业教育教学成果奖（成果署名前3位）；主持上海市重大教育改革实践项目或研究课题，并获结题优秀。

五、评选程序

(一) 第一阶段

1. **个人申报。**申报人对照评选条件，填写《青浦区教育系统第八届名优教师申报表》，并提供相关证明材料。

2. **校内评审。**学校审核申报材料，根据评选条件、名额比例，确定本校的全部区级名优教师候选人。

3. **学校推荐。**学校在名优教师候选人名单中择优推荐学科带头人、示范教师候选人选，报送区级评审。

4. **区级评审。**青浦区教师专业发展工作领导小组办公室组织专家对学科带头人、示范教师候选人进行评审，产生学科带头人和示范教师名单，并进行公示。

(二) 第二阶段

1. **学校推荐。**学校组织教学能手和教学骨干（含教坛新秀）评选推荐。第一阶段未评到学科带头人和示范教师的候选人继续参选教学能手或教学骨干。

2. **区级审核。**学校报送教学能手和教学骨干（含教坛新秀）候选名单，区教师专业发展工作领导小组审核。

(三) 第三阶段

公示命名。经区教师专业发展工作领导小组认定，产生青浦区教育系统第八届名优教师名单，并在青浦区教育局门户网站公示。

六、相关规定

(一) 优先考虑

对符合评选条件且具有下列情况之一的教师，在名优教师评选时，同等条件下优先考虑。

1. “强校工程”实验校教师；

2. 参与区域内柔性流动的教师；

3. 城区中小学、幼儿园教师，具有在乡村学校或薄弱学校任教满1年经历。

4. 在对外合作交流等项目中表现突出的教师、在创新拔尖人才培养方面有突出贡献的教师、在第七届名优教师期满考核中获得“优秀”的教师。

（二）自愿流动

对符合评选条件自愿到乡村学校或薄弱学校支教的优秀教师，可直接提出申请流动，不占学校推荐名额。若评为区名优教师，须在2025学年初进入乡村学校或薄弱学校支教2年。

（三）退出机制

任期内出现下列情况之一者，取消名优教师称号。

1. 因违法、违纪、师德失范等行为受到党纪、行政、刑事处罚，或学校年度/学年度考核不合格；

2. 存在违背本届区名优教师参选承诺行为；

3. 无特殊情况没有按照规定上报考核材料，或履职考核不合格；

4. 主要工作发生变化，不能正常履行名优教师职责。

七、工作要求

(一)加强组织领导。本次评选工作在区教师专业发展工作领导小组的领导下，由领导小组办公室会同教师进修学院组织实施。各单位应成立评选推荐工作专班，认真做好推荐和评选工作，严格根据评选条件和推荐比例，对参评教师进行综合考评。

(二)保证公正公平。各单位在组织评选推荐过程中，要规范操作程序，增强评选推荐工作的透明度和公开性；要严格把关，仔细审核相关证明资料，杜绝弄虚作假，虚报实绩。

(三)遵守时间节点。各单位要严格按照评选工作的时间节点，完成宣传发动、评选推荐、材料上报等工作，逾期将作自动放弃处理。

八、时间安排

时间	具体工作
2024年12月20日前	学校评选产生本校的全部区级名优教师人选及学科带头人和示范教师候选人推荐名单，并公示3天
2024年12月23日前	学科带头人和示范教师候选人上传评选材料、学校审核；学校上传学科带头人和示范教师推荐人选汇总表的电子稿
2024年12月24-25日	学科带头人和示范教师候选人资格审核
2024年12月31日前	学科带头人和示范教师区级评审；领导小组审核认定学科带头人、示范教师，公示名单
2025年1月10日前	学校完成教学能手和教学骨干（含教坛新秀）评选推荐，名单公示3天

2025年1月11日	学校上传教学能手和教学骨干（含教坛新秀）推荐名单及材料
2025年1月15日前	教学能手和教学骨干（含教坛新秀）区级审核
2025年1月20日前	领导小组审核认定教学能手和教学骨干（含教坛新秀），公示名单

附件 2

青浦区教育系统第八届名优教师履职管理和 考核工作方案

为切实促进名优教师的专业发展，进一步加强我区名优教师梯队建设，更好地发挥名优教师的骨干带头作用，根据《青浦区教育系统第八届名优教师培养工程实施意见》，特制定青浦区教育系统第八届名优教师履职管理和考核工作方案。

一、基本要求

1. 贯彻党的教育方针，模范遵守《新时代中小学（幼儿园）教师职业行为十项准则》，为人师表，教书育人。

2. 坚持学习教育理论，不断更新教育观念，不断提升教育教学能力，有效落实核心素养培养，教育教学业绩突出。

3. 带头进行教育教学改革，积极开展教育科学研究，充分发挥示范引领作用，为促进本区本校学科建设、提高教育质量做出贡献。

二、履职任务

（一）特级教师、特级校长、正高级教师

以“拔尖计划”的目标任务为要求，特级教师、特级校长、正高级教师（以下简称“高端教师”）根据自身特长与区域教育

发展需求，从以下三个类型中选择一个作为工作重点：

1. 领衔跨省工作室。经高端教师申报、区级审核，组建以本区学科带头人和示范教师为主、兼顾吴江和嘉善等地名优教师的专业研修团队，以完成长三角一体化示范区“联培联训”相关任务为目标，开展聚焦关键环节的研究与实践，形成有推广价值的研究成果，促进团队成员形成成熟先进的教育教学经验、提升教育教学能力、凝练教育教学思想。

2. 领衔本区工作室。经高端教师申报、区级审核，组建以本区学科带头人、示范教师等为核心成员的专业研修团队，开展区域关于课程教学改革、教育人才培养等重大项目的研究与实践，形成具有实践应用与推广价值的研究成果，促进团队成员形成成熟先进的教育教学经验、提升教育教学能力、凝练教育教学思想。

3. 助力学校高质量发展。经高端教师申报、区级审核，与 2-3 所“强校工程”、学区化/集团化办学等区域教育综合改革项目校等结对，采取“蹲点指导”方式，深入了解学校教育教学现状，聚焦发展规划制定、课程方案编制、课堂教学改革、教师专业发展等学校内涵发展核心主题，推动学校（学科）长效发展。（此项目由 2027 年 12 月 31 前达到法定退休年龄的特级、正高级教师申报。）

（二）学科带头人

以“种子计划”的目标任务为要求，根据自身特长与区域教育发展需求，从以下三个类型中选择一个作为工作重点：

1. 主持区级专业发展共同体。经学科带头人申报、区级审核，担任区学科教师研修基地、班主任工作室等专业发展共同体的主持人，按照相关工作要求，通过课例研究、项目实践、展示交流等方式，高质量完成工作任务，推动区域学科（领域）教师队伍专业水平整体提升。

2. 带领课改项目攻坚共同体。经学科带头人申报、区级审核，招募示范教师、教学能手、教学骨干（含教坛新秀）等，组建个性化的专业团队，针对“双新”实施、育人方式变革等课程教学改革关键领域的重难点问题积极探索，形成有实践价值的经验与成果，促进团队核心成员及其所在学校学科教师专业发展。

3. 带领校际协作发展共同体。由学科带头人申报，与 2-3 个教研组、备课组等学科团队结对，采取“跨校带教”方式，观察团队的研修活动和教师的教学行为，诊断分析，寻找发展的增长点，助力校本研修质量提升和教师教学行为改进，打造示范性实践性学习共同体。

（三）示范教师

根据“种子计划”的目标任务与要求，以承担教学示范、带教青年教师、开展专题研究为工作重点。

1. 承担教学示范。在开放常态课堂教学的基础上，三年内至少开设 3 节能充分反映本人教学风格或教学特色的校级及以上的示范（研究）课，其中至少有 1 节是区域（片级、集团或联盟内部）以上的示范（展示）课。

2. 带教青年教师。三年内至少带教2名青年教师或新教师，签订带教协议，制订带教计划，通过共同备课、教学示范、听课指导等方式，提高带教对象的育德能力、教学能力和教科研水平。

3. 开展专题研究。参加1个“种子计划”团队，承担“双新”实施、课程领导力提升、教学策略改进、学习方式变革等工作任务，或根据本人专业发展方向，确立1个研究主题，开展实践研究，形成研究成果，并转化为校本研修课程。

（四）教学能手和教学骨干（含教坛新秀）

教学能手和教学骨干（含教坛新秀）的履职要求应以承担教学示范、教学研究、校本研修等任务为重点，具体内容要求由学校参照上述内容自行制订。教学能手和教学骨干（含教坛新秀）的履职管理和考核工作方案提交教育局人事科备案。

三、考核评估

2025年至2027年中，对高端教师、学科带头人、示范教师、教学能手和教学骨干（含教坛新秀）进行3次学期考核和3次年度考核。对“拔尖计划”和“种子计划”项目进行3次阶段性评估（含终期考核）。

采取过程评价与结果评价相结合，自我评价、学校评价和区级评价相结合的方式。

1. 履职考核。依据区教师专业发展工作领导小组要求，聚焦名优教师的政治素养、师德师风、工作态度、教育教学业绩等方面，每年6月和11月分别进行学期和年度考核。

2. 项目评估。依据“拔尖计划”和“种子计划”团队的项目申报方案，围绕项目组织运行、团队发展情况、实践研究成果等，于项目启动、中期和终期进行阶段性评估。

四、组织管理

1. 青浦区教师专业发展工作领导小组对本区名优教师履职考核工作进行督查指导，青浦区教师专业发展工作领导小组办公室会同青浦区教师进修学院负责管理，学校名优教师培养管理工作小组制定本校本区名优教师培养工作制度，做好考核、总结、展示等工作。

2. 根据区委、区政府人才激励政策，经履职考核合格，对高端教师、学科带头人、示范教师、教学骨干（含教坛新秀）发放相应津贴。津贴按《关于印发〈青浦区教育人才引培激励实施细则〉的通知》（青委人才办〔2024〕1号）执行。

五、附则

1. 原相关文件与本文件不符的，按本文件规定执行。
2. 本办法解释权在青浦区教育局。
3. 本文件自2025年1月起施行。