

上海市徐汇区教育局

徐教发〔2023〕29号

关于下发“徐汇区教育系统 2023-2025 学年度 学科（班主任）带头人、中青年骨干 培养与发展工作方案”的通知

各单位：

为贯彻党的新时期人才队伍建设精神，落实《全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》，实施徐汇区“人才强区”“人才兴教”的战略方针，推进徐汇区教育系统学科（班主任）带头人、中青年骨干培养工作，构建与“卓越之区、典范之城”一流教育相适应的骨干教师队伍，现印发《徐汇区教育系统 2023-2025 学年度学科学科（班主任）带头人、中青年骨干培养与发展工作方案》，请认真贯彻执行。

附件：《徐汇区教育系统 2023-2025 学年度学科（班主任）带头人、中青年骨干培养与发展工作方案》

上海市徐汇区教育局

2023年10月16日

主题词：学科（班主任）带头人 中青年骨干 培养与发展 工作方案
徐汇区教育局办公室 2023年10月24日印发

（共印2份）

徐汇区教育系统 2023-2025 学年度 学科（班主任）带头人、中青年骨干 培养与发展工作方案

为贯彻徐汇区“十四五”教育事业发展与教师队伍建设的战略部署，进一步加大我区教育系统学科（班主任）带头人、中青年骨干培养力度，为徐汇区教育改革发展提供人才保障，特制定本方案。

一、指导思想

坚持“人才是第一资源”的思想，遵循教师成长规律，以做“四有”好老师为统领，以指向学生核心素养培育的骨干教师教育境界与关键能力提升为目标，完善研修体系，创新培养机制，构建培养范式，优化成长环境，构建一支与卓越城区一流教育相适应的高素质专业化创新型教师队伍，赋能徐汇教育高位优质均衡发展。

二、工作目标

统筹规划，整体推进骨干培养工作，创新有利于骨干教师专业成长的机制；基于问题，目标与结果导向相结合，开展专题辅导，夯实专业知识与技能；以项目研究为抓手，深化培养发展模式，促进专业素养提升；以专项网络培养平台为依托，构建骨干工作坊，完善考评制度，强化过程管理，优化管理品质；以学术交流展示、项目研究实践、成果课程转化为平台，发挥示范领航作用，引领区域课程改革，促进区域教育可持续发展。

三、主要任务

1. 聚焦骨干教师教育境界与关键能力提升，从师德素养、学科建设、课堂教学、项目研究、课程建设等方面入手，开展专题研修，进一步坚定教育信念，提升教育情怀，拓宽教育视野，夯实学科基础，提高骨干教育教学水平与研究能力。

2. 组建院校合作、校际合作、校内合作等多种类型项目研究团队，围绕区域教育改革中的重点、难点、热点问题，重点聚焦“全员导师

制”、“双新”实施、“数字化转型”等方面的关键问题，组建攻坚团队，依托专项网络培养平台，以骨干工作坊为基本的研修组织，通过专题活动、资源共享、探讨交流，集团队智慧，提升项目研究质量。

3. 搭建多种平台，发挥骨干示范领航作用。利用项目研究，通过实践、研讨、总结、提炼，提升骨干专业水平；利用学术交流，通过课堂、报告等形式，分享骨干专业智慧；利用培养平台，将项目研究成果转化为教师研修课程，实现区域教师专业共同成长。

4. 健全和完善考核机制，采用年度考核与届满考核相结合、项目考核和综合考核相结合、区、校、骨干个人三级考核相结合等方式考核骨干培养发展工作，用完成项目研究的质量和日常工作的绩效来综合评价骨干的成长与作用发挥。

四、基本策略

1. 合力推进：整合资源，分工合作，有序开展，有效发挥教研修一体功能，提升骨干培养工作的实效性。

2. 项目引领：以项目为抓手，任务驱动，将理论、实践结合起来，以课程创生为纽带，“三位一体、四元协同”，提升骨干专业水平。

3. 团队发展：构建研究团队，依托骨干工作坊，营造同伴共研、交流分享、互助激励的氛围，实现专业共同发展。

4. 自主发展：明确发展目标，聚焦课堂，面向学生，自觉开展行动研究，在岗位实践中不断反思、总结，提升自我。

五、工作要求

为推进徐汇区教育系统学科（班主任）带头人、中青年骨干培养工作，各部门在人力、物力、财力等方面做好支持，切实保障骨干培养工作的有效开展。具体工作要求如下：

（一）区级工作职责

1. 区教育局

全局出发，统筹规划，在政策、经费等方面给予保障，为骨干成长、项目成果的普及和推广创设条件，并由局人事科牵头落实。

2. 区教育学院

贯彻精神，系统设计，整体实施，由教师专业发展中心、课程教学研修中心、教育发展研究中心、信息资源中心等各职能部门共同承担，分工合作，具体落实。

(1) 教师专业发展中心制定骨干培养方案，组建项目研究团队，优化骨干专项网络培养平台，构建学科（班主任）工作坊，遴选工作坊坊主，完善工作坊研修活动工具，搭建经验分享平台，制定考核评估标准；设计培训主题、组织专题研修、推进项目研究、指导课程开发，开展学术交流，实施工作考核与总结；承担骨干的日常管理工作，包括信息汇总、过程管理、资料归档等工作；开展骨干培养项目研究，完善培养路径与方法，创新培养制度与机制。

(2) 课程教学研修中心、教育发展研究中心负责专业引领，积极吸纳骨干为区学科研修中心组成员，一起参与由中心或研训员领衔的区域课程改革重点实证项目研究，在过程中探索解决问题的方法与途径，在实践中不断总结与提炼，找寻规律，为区域教育发展提供实践经验；对项目研究实施过程评估，对骨干参与实施过程考核，建立规范，提升品质。

(3) 信息资源中心协助专项网络培养平台的开发与设计，承担网络平台的日常维护。

（二）学校工作职责

1. 学校负责制定骨干培养工作的有关管理规定，为骨干培养发展提供支持。

2. 全面了解骨干培养工作进程，帮助骨干解决发展中遇到的问题，充分保障骨干培养实施的时间和精力，营造有利于骨干成长的良好环境。

3. 采取多种形式推进骨干培养工作，发现典型经验，积极引导。创设各类平台，做好骨干培养成果的转化、宣传工作。

4. 完善考核机制。结合日常工作表现综合考核骨干工作，用实绩评价骨干的成长与作用发挥，评优奖励，促进骨干发展。

（三）骨干教师工作职责

积极投身教育教学改革，重点聚焦“全员导师制”、“双新”实施、“数字化转型”等教育改革中的关键问题，实践探索。

在区域集中培训、教育教学实践、教育教学研究、指导带教、项目成果转化等方面，完成以下基本任务：

基本任务	学科（班主任）带头人	中青年骨干
任务一	培养期间，按要求参加区级组织的各类专题培训活动。	
任务二	每学年至少进行一次校级及以上公开教学或学术交流，且培养期间至少进行一次区级（含学区）及以上公开教学或学术交流。	每学年至少进行一次校级及以上公开教学或学术交流。
任务三	每学年指导团队一个或培养教师两人及以上。	每学年指导和培养教师一人及以上。
任务四	培养期间，在市级及以上学术刊物发表论文一篇及以上，或论文/课题获得市级及以上奖项至少一次。	培养期间，在区级及以上学术刊物发表论文一篇及以上，或论文/课题获得区级及以上奖项至少一次。
任务五	培养期间，基于项目成果转化，开发至少一门区级研修网络课程。	培养期间，基于项目成果转化，开发至少一门区级研修网络课程或一门校级面授课程。
	具体要求见“工作坊及坊主工作职责”	

（四）工作坊及坊主工作职责

从研究项目入手，对研究领域或主题相似的项目加以统整，由区教育学院研训员担任坊主，组建研究团队，形成院校合作型团队项目工作坊。基于学区、学校发展，由学科（班主任）带头人、中青年骨干担任坊主，组建研究团队，形成校际合作型、校内合作型两类团队项目工作坊。

1. 工作坊工作职责

类型	坊主	基本任务
院校合作工作坊	教育学院研训员	根据团队项目研究方案开展实践研究，完成项目报告，基于成果转化为至少一门10学时及以上的区级研修网络课程。
校际、校内合作工作坊	学科带头人或班主任带头人	根据团队项目研究方案开展实践研究，完成项目报告，基于成果转化为至少一门5学时及以上的区级研修网络课程。
	中青年骨干	根据团队项目研究方案开展实践研究，完成项目报告，基于成果转化为至少一门5学时及以上的区级研修网络课程，或至少一门20学时及以上的校级面授课程。

2. 坊主作为团队项目的主持人与团队工作的管理者，其工作职责为：

(1) 聚焦教师关键能力，完善团队项目研究方案，制定分年度实施计划。

(2) 组建项目研究团队，负责组织梳理团队成员基本信息，完成成员任务分工。

(3) 按照团队项目研究方案和年度实施计划，有序推进项目实施，有步骤地完成研究任务，形成研究成果。

(4) 负责组织完成工作坊研修活动记录的填写，全程记录项目研究进展，在过程中注意保存资料，如研究报告、研究成果等，并及时上传至骨干专项网络培养平台-团队项目工作坊。

(5) 负责组织团队学年考核，注重过程表现，做好本坊学员的

评估工作，通过小组评价和个体评价，对参与研修、支持同伴、完成任务和生成成果等进行有效评价。

(6) 负责完善坊内管理评价机制，激励学员认真参与、乐于展示、积极分享。

(7) 负责推进项目情况季度汇报工作，每个季度末 28 日前以简报的形式，汇报项目实施与进展情况。简报上传至骨干专项网络培养平台-团队项目工作坊-活动简报模块。

六、培养工作开展（2023 年 9 月-2026 年 6 月）

本届徐汇区教育系统学科（班主任）带头人、中青年骨干培养周期为三年，即 2023 年 9 月—2026 年 6 月。根据培训目标、明确阶段任务，按照时间节点扎实推进工作进程。

（一）具体实施

实施阶段	实施时间	具体任务		责任人
启动	2023 年 9 月- 2023 年 10 月	前期准备	<ul style="list-style-type: none"> ● 制定培养方案 ● 优化骨干专项网络培养平台 	教师专业发展中心 信息资源中心
		组建工作坊	<ul style="list-style-type: none"> ● 梳理骨干申报项目，将研究领域、研究主题相近的项目进行统整 ● 组建多类型的项目研究团队 ● 遴选工作坊坊主 	教师专业发展中心、 课程教学研修中心、 教育发展研究中心、 骨干个人
	2023 年 10 月	召开启动大会	<ul style="list-style-type: none"> ● 策划、组织、实施 	教师专业发展中心 骨干个人
	2023 年 10 月- 2023 年 11 月	完善个人发展规划	<ul style="list-style-type: none"> ● 从学科建设、教育教学实践、班级建设与管理、教育教学研究、作用发挥等方面入手，完善个人三年发展规划 	骨干个人
形成可操作的项目研究方案		<ul style="list-style-type: none"> ● 完善各类型骨干项目研究方案 	教师专业发展中心、 课程教学研修中心、 教育发展研究中心、 信息资源中心、 骨干个人	

实施	2023年11月-2026年1月	● 按照培养计划实施专题培训		教师专业发展中心
		开展骨干项目研究	<ul style="list-style-type: none"> ● 团队项目(院校合作型)——聚焦核心素养,完善项目研究方案,坊主负责组织梳理团队成员基本信息,制定年度实施计划,完成任务分工。团队成员依据任务,制定个人分年度项目计划书 ● 团队项目(校际/校级型)——根据新要求,完善项目研究方案,制定分年度项目计划书,按时间节点实施研究任务 ● 依托骨干专项网络培养平台,记录专题活动、资源共享、探讨交流等研究项目开展的全过程,按季度完成情况梳理 ● 利用平台,通过交流、展示、成果转化课程等方式,发挥引领作用 	教师专业发展中心、课程教学研修中心、教育发展研究中心、项目团队、骨干个人
考核	2023学年、2024学年、2025学年的期末	学年考核	<ul style="list-style-type: none"> ● 项目考核 ● 综合考核 	教师专业发展中心、课程教学研修中心、教育发展研究中心 基层学校 项目研究团队 骨干个人 区师资工作领导小组
		届满考核		
总结		● 每学年末进行总结,组织交流反馈		教师专业发展中心、项目研究团队 骨干个人

(二) 几点说明

1. 学分认定

(1) 完成区级骨干集中培训任务,经认定可冲抵区级“知识与技能类”培训3学分。

(2) 完成骨干培养项目的其它任务,经认定,学分可按照区级相关规定实施冲抵。

2. 特殊情况处理

(1) 骨干若因工作调动或其他因素无法继续参加,经区师资工作领导小组审议,做相应处理。

(2) 骨干在培养期间,一次学年度考核不合格,给予警告,骨干需作出书面整改方案;两次学年度考核不合格,暂停发放下一学年骨干津贴;届满考评不合格,不予发放结业证书,并取消新一届骨干申报资格。

(3) 骨干如在师德方面有重大问题，或有违法违纪行为，经师资工作领导小组审议通过，即刻终止骨干资格。

七、经费管理

(一) 骨干工作月津贴

区教育局对每位骨干投入一定的工作经费，工作经费按年度下拨至骨干个人所在单位，学校应根据培训管理的相关规定按月度发放津贴。

(二) 骨干考核奖金

区教育局根据骨干考核结果，按有关规定投入一定的经费，对考核优秀者实施奖励，每人 5000 元/次，奖金在每学年末下拨至考核优秀者个人所在单位，学校应按照培训管理的相关规定发放奖金。

(三) 其他经费

其他经费，包括外聘专家、讲座报告、资料印刷、学术交流等费用，由区教育局按年度统一下拨至区教育学院，由区级项目组根据经费使用范围和财务制度等有关规定规范使用。

八、本实施办法由徐汇区师资工作领导小组办公室负责解释。