

虹口区教育系统教师专业人才梯队建设实施办法

(2022-2024学年)

在习近平新时代中国特色社会主义思想指引下，为贯彻落实中央八部门联合印发的《新时代基础教育强师计划》、《中共中央国务院关于全面加强新时代教师队伍建设改革的意见》精神，根据《中共上海市委 上海市人民政府关于全面加强新时代教师队伍建设改革的实施意见》要求，落实虹口区“十四五”期间教育专业人才梯队建设的战略部署，培养与虹口区教育综合改革要求相适应的高素质专业化教师队伍，现制定 2022-2024 学年虹口区教育系统教师专业人才梯队建设实施办法，具体内容如下：

一、指导思想

围绕虹口“十四五”教育改革与发展中心任务和立德树人工作要求，通过教师专业人才梯队新一轮建设，培育积极向上的虹口教师文化。在虹口建设一支政治过硬、业务精湛、结构合理、充满活力的师资队伍，发展高水平的教育教学团队，培育教育家型的教师领军人才，整体推进区域教师队伍水平和优质师资均衡发展。

二、基本原则

(一) 与高端人才和储备人才培养相结合。汇集优质资源，夯实发展基础。广育英才，坚持项目引领、全方位培养，

(二) 与上海市名师名校长工程相结合。主动对接市名师名校长培养工程，加强人才高峰建设，扩大市级影响力。

(三) 与紧密型学区化集团化工作、公办初中强校工程相结合。坚持强师与强校并举，形成虹口特色的人才培养模式。

(四) 各学段人才分布比例合理，实现各学段、学科全覆盖。

三、建设目标

(一) 以教师专业人才梯队建设为抓手，激发教师专业发展内生动力，建设更高水平的区域优秀教师队伍。

(二) 进一步优化区域教师专业人才梯队建设机制，以高端教师培养为

关键，全面形成“面厚点亮”的区域教师专业人才梯队格局。

（三）加强教师教育体系建设，提升教师思想政治素质、师德师风水平、教育教学能力，充分发挥优秀教师的引领辐射作用。

四、建设体系

构建“金字塔型”的虹口区教师专业人才梯队，为区域全体教师提供专业发展路径。人才梯队称号自上而下分为“学科高地理事长—学科培训基地主持人—学科带头人—骨干教师—教学能手”五个层级。

五、建设周期

以学年为单位，三年为一轮。本轮从2022年9月至2025年8月。

六、建设内容

（一）人才选拔

坚持“公开、公平、公正”的原则，完善教师专业人才选拔机制。

1. 评选条件

具有较高的思想政治素质，在教育教学中，把社会主义核心价值观融入教育全过程。敬业奉献，坚持立德树人，为人师表。

（1）学科高地理事长是上海市特级教师、正高级教师，可以是区域学科团队在本市有影响力的领衔人。具备先进的教育理念，卓越的教育业绩，鲜明的教育教学风格，丰硕的教育教学成果。在全市乃至全国发挥示范作用，有明确的引领性教育实践研究项目。

（2）学科培训基地主持人是上海市特级教师，可以是区域学科团队在本市有影响力的领衔人。有强烈的进取心和学习愿望，在所申报的学科或领域具有本区公认的工作实绩和先进经验，具有较强的教育改革创新意识和带教能力。

（3）学科带头人原则上是高级教师，教育教学成效突出的教师可以破格选拔。在区域教育、教学、科研、教师培训等方面拥有一定话语权和影响力，能在区域层面发挥示范、辐射与引领作用。

（4）骨干教师原则上是中级及以上职称教师，教育教学成效突出的教

师可以破格选拔。在教育、教学、科研、教师培训等方面能力较强，能在学校层面发挥示范与引领作用。

(5) 教学能手是初级及以上职称教师。在学校教育教学本职岗位工作中发挥作用突出，向各级各类青年教师教育教学评比中获奖的教师倾斜。

2. 评选流程

成立虹口区教育系统教师专业人才梯队建设工作领导小组和工作小组。

(1) 报名审核：教师通过自荐与组织推荐相结合的方式，向所在学校报名。学校审核申报者是否符合条件，并将审核通过的申报者名单报区工作小组，同时组织网上申报材料。

(2) 资格认定：工作小组对校级通过的申报者进行资格认定。

(3) 专家评审：专家对申报者进行综合考评，包括网上材料审核和现场面试两部分。

(4) 区级审核：领导小组综合专家评审意见，审核与确定入围对象名单。

(5) 结果公示：入围对象名单公示五个工作日，公示无异议后正式成为人才梯队成员。

(二) 人才培养

通过“分层分类，研修一体，自主发展，科学评价”的培养路径，深化“低门槛、多层次、严管理、重绩效”的区域教师专业人才梯队建设工作机制，进一步形成虹口教育专业人才培养模式。

1. 分层分类，实施人才精准培养。整合高校、专业机构等各方优质资源，设计教师专业成长系列课程，开设高端教师后备人才研修班。

2. 研修一体，实现研究实践结合。通过教研与培训的结合，引导教师既是学者，又是研修活动的参与者，也是教育教学经验的提供者。

3. 自主发展，激发专业发展内驱力。强化个体在教育教学实践和团队合作中自主研究、自觉反思、自我更新，成为专业发展的主人。

4. 科学评价，优化梯队考核方式。细化过程管理，注重师德、能力与业绩三者并重。合理使用考核结果，形成准入能出的激励机制。

七、组织管理

(一) 实施分级管理

区教育工作党委、教育局统筹规划，制定实施办法与配套政策。区教育学院负责制定年度计划和重点项目，落实过程管理。各基层学校形成并落实与区相匹配的教师专业人才建设计划，积极推动教师参与。

(二) 依托平台管理

依托虹口区教师专业人才梯队管理平台，对梯队建设日常工作进行过程管理与督查。建立梯队各层级教师信息库和电子档案，进行梯队教师学习成长的过程记录和跟踪评价，包括主要业绩及其考核、奖惩情况等。

八、保障机制

(一) 组织保障

在区教育工作党委、教育局的领导下，由区教育局人事科牵头，区教育学院师训室和人才梯队建设工作办公室负责具体实施，各校联动配合。组建评审考核组，成员由市、区教育、教学、科研与培训专家组成。

(二) 制度保障

制定配套的评选办法、管理办法、考核办法、专项经费使用办法、高端教师区内流动实施办法、著作资助出版办法等，确保梯队建设工作规范有效。

(三) 经费保障

建立相应的经费保障机制，提供个人工作津贴、团队工作经费和出版资助经费。根据经费使用范围要求和财务制度有关规定进行经费的日常管理，提高资金使用效益。

虹口区教育工作党委

虹口区教育局

2022年9月