

附件 1

上海市普陀区新普陀小学党政融合式 发展性督导评估报告

根据《关于加强中小学校党的建设工作的意见》《关于建立中小学党组织领导的校长负责制的意见（试行）》《教育督导条例》及《上海市教育督导条例》的精神及要求，2025年11月25日至26日，中共上海市普陀区教育工作委员会、上海市普陀区教育局联合组成督导评估组，对上海市普陀区新普陀小学开展了为期两天的党政融合式发展性督导。督导组通过审阅学校发展规划、听取自评报告、查阅资料、巡视校园、观摩18节课、访谈60名干部教师、与29名学生座谈、听取社区意见和对63名教工、701名家长、297名学生进行问卷调查等方式获取信息。经分析、讨论、汇总，形成以下报告。

一、学校基本情况

创办于1998年的新普陀小学，历经从民办转为公办、开启集团化发展等阶段，于2023年9月迈入“集团引领，校区独立发展”的新阶段。目前，学校设有20个教学班，在校学生866名，在编教职工71名，其中党员22名。

“十四五”以来，学校始终秉持“为每个孩子积蓄成长力量”的办学理念，以“培育教育森林，让师生蓬勃生长”为办学目标，紧扣“双新”改革与教育数字化转型的新要求，持续推进“蒲公英”文化特色办学战略，全面落实立德树人的根本

任务。学校聚力打造尊重差异、激发内驱、打破边界“三维融合”森林式育人环境，全力建设老百姓家门口的优质公办学校。

近年来，学校在教育改革发展的探索实践中取得显著成效，相继获评上海市教育信息化应用标杆培育校、上海市数字化转型试点校、上海“大思政课”建设整体试验区基地校，还连续获评上海市文明单位、上海市安全文明校园、上海市行为规范示范校、上海市新优质学校等多项荣誉。

二、主要经验和成效

（一）党建引领强根基，构建协同育人新生态

加强党建引领，深化融合赋能。学校全面落实党组织领导的校长负责制，切实履行“把方向、管大局、作决策、抓班子、带队伍、保落实”的领导职责，将党的领导贯穿于办学治校的全过程。创新“党建+”融合发展模式，构建“平台共建、制度保障、策略引领、阵地聚合、资源融通、成效彰显”六位一体的体系，推动党建带动团建、带队建，实现党建工作与德育铸魂、教学改革、管理创新的融合。依托“行走的党课”“红色微研学”等沉浸式学习活动以及“星光树计划”“专业领航行动”等实践载体，引导党员在教育教学、志愿服务中主动担当作为，形成“关键岗位见担当、攻坚一线显本色、服务师生作表率”的示范效应。问卷调查显示，95%以上的教工认为学校党建特色鲜明、党员先锋模范作用显著。学校党支部获评普陀区最靠谱“红色堡垒”。

治理日趋完善，运行稳步提升。根据改革发展新要求，及时修订章程及“三重一大”议事规则，建立了“决策-执行-沟

通-评价-改进”闭环管理机制，通过“校长室-四大中心-年级组”联动管理，推动管理向精细化升级。规范了教代会、家委会制度，通过“箴言征集”等活动汇聚集体智慧，保障重大事项决策公开透明。聚焦校务管理、后勤服务等关键环节，完善廉政风险管控体系。基本构建了“党组织领导、校长负责、多方参与、全员育人”的学校治理格局。在本次督导问卷调查中，学校稳健的治理机制得到了教工的一致认可。

深耕文化育人，凝聚发展合力。学校以“培育教育森林”为愿景，将“蒲公英”文化融入办学各个环节，形成了特色鲜明的校风、教风和学风，营造了“包容开放、激励创新”的氛围。打造了“森林书廊”“蒲公英体育公园”等主题育人空间，通过举办“荧火星河·四季如歌”家庭日、“年度蒲公英教师”评选等活动，增强师生的文化认同感与归属感。通过党建领航定方向、治理提质强根基、文化润心育新人的有机融合，凝聚了全方位、全过程育人的强大合力。

（二）德育体系润童心，落实“三全”育人格局

以规促德，激活自主内驱力。学校紧扣“立德树人”根本任务，以“知行并举”为原则，创新构建“礼悦”行规养成体系，以“爱、善、诚、勤、俭”为价值取向，明确十大校园礼仪分目标及年段递进总目标，形成了“月月有重点、班班有评比”的阶梯式培养路径。通过“蒲公英好少年”“礼仪风采奖”等激励机制，推动学生从外部评价驱动转向内在自觉。教师全员参与行规示范，挖掘学科教学与日常活动中“礼悦”教育资源，努力营造“处处学礼、时时践行”的浸润式环境。

以课润德，创新评价样态。积极推动思政小课堂与社会大课堂融合，开发了“蒲公英修身营”“花季课程”等特色板块，推出了三年级“成长季”、五年级“毕业季”等项目化学习，《毕业季课程的开发研究》荣获市级德育科研成果一等奖。创新“行走课堂”“国风雅集”等实践活动，打通理论与现实、学校与社会的壁垒。“蒲公英体育公园”“蒲公英星河触媒”等沉浸式学习空间的打造，使“空间即课程、活动即学习、成长即赋能”理念得以落实。学校构建学生发展的电子档案袋，引入多元主体评价，以增值性评价赋能学生成长。

以心护航，提升专业硬实力。实施“精砺笃行”专项行动，通过“学于漪”读书会、班主任基本功大赛锤炼教师育德能力；推行全员导师制，落实“五规范”机制，推动教师成为学生思想引导者与心理疏导者。通过组建“群育联护网”，开放“蒲公英秘密花园”心理辅导空间，推出心理“脱口秀”等特色活动，开发校本人格养成与人际交往课程，搭建“U+回声筒”“树洞邮局”等沟通平台，形成了具有新普陀小学特色的“队伍赋能+心理护航”双轨育人模式。

（三）课程教学谋创新，提升教育教学质量

系统化建构课程体系，彰显校本育人价值。聚焦培养“善学、力行、担当、有爱”时代新人育人目标，学校构建了兼顾学生基础学力夯实与个性发展需求、体现“目标感、行动力、适应性”三大发展维度的“智创园”“探索派”等五大课程板块，形成了纵向衔接、横向关联的“蒲公英”课程体系图谱。学校严格落实国家课程，创造性实施地方课程、开发校本课程，

通过主题式综合活动、跨学科阅读体验与项目化学习等路径打破学科壁垒，增强课程整体性和实践性。如“MINI 马拉松”“神奇动物在哪里”等项目，体现了课程的时代性、生活性和探究性，有助于学生综合素养的提升。

纵深推进课堂改革，教科研助力教学质量提升。学校以区级重点课题《依托课堂观测，推进基于学科素养培育的过程性评价研究》为引领，构建“目标-方法-作业-评价”四链协同机制，研发《学科单元教学指南》等工具，推动课堂“教学评一致性”落地见效。依托“前移后续”研修范式，建立“前置研讨-现场实践-后续反思”三环贯通教研机制，助力教师专业成长。以“大单元教学”为抓手，探索各学科“大概念引领”“大任务驱动”等教学新样式，形成了一批典型课例与教研成果。学校荣获普陀区教育科研先进单位，多项课题获区级奖项。

数字赋能深度融合，智慧教育生态逐步成型。作为信息化应用标杆培育校和数字转型试点校，构建“数智 AI+森林”智慧教育框架，将 AI 技术深度融入“教、学、评、研、育、管”六大核心场景。创新“AI 协同下‘三备两研’”循环式教研模式，推广 AI 备课助手、智能学伴“普小智”等工具，推动教研精准化与课堂实效性提升。在 2025 年全市“绿色指标”评价中，88% 的指标指数均超过市、区常模，师生发展和育人生态持续向好。

（四）队伍建设强素养，打造高素质教师队伍

注重顶层设计，明晰成长路径。以五年规划和师资发展规划为牵引，组建德育、科创、数智等专项团队，打造见习教师至学科带头人阶梯成长通道，架构了“梯队+团队”双支撑体系。

作为上海市见习教师规范化培训基地，逐步形成了“规范管理、系统设计、团队带教、丰富内涵”的培养特色，为教师提供了清晰的成长路径和平台支撑。

聚焦师德建设，筑牢育人根基。以“学为人师，行为世范”为目标，开展“弘扬教育家精神”系列活动，通过“蒲公英教师”评选、师德难题“突围战”等载体，深化教师职业信念与操守，将师德表现纳入评优评先、职称晋升核心指标，构建了“价值引领、实践赋能、文化浸润”三维度，“唤醒-辨析-承诺-践行”四阶段师德涵养机制。搭建党员引领平台，成立“蒲公英·青年说”宣讲团，开发“蒲公英午间学‘习’社”党课课程，营造了风清气正的育人氛围。

完善研修体系，提升专业能力。构建通识、专业、个性三大校本研修课程体系，依托“蒲公英五阶研修坊”，通过“学、问、思、辩、行”递进式培养，推进教师分层分类成长。依托“教学研一体化”模式，以双新关键问题为切入点，通过专题研讨、课例研修、案例开发等提升教师专业能力。近三年来学校有1位教师获市青年教师教学竞赛一等奖，12位教师在“普陀杯”等评优中获奖，7位教师入选区干部教师专业发展团队，2个教研组获“普陀杯”优秀教研组称号。

三、主要问题及建议

（一）学校在推进党的建设与事业发展深度融合的过程中，面临如何充分借助“蒲公英”文化标识和“森林式育人”新生态营造这一契机，来提升两者融合深度与实效的问题。建议：

一要构建层次化学习体系，筑牢思想认识根基。聚焦学校

“十五五”发展规划目标，依托中心组、党员、教职工的学习阵地，开展政策解读、案例研讨、经验分享等沉浸式学习活动，促使全校教职员工形成推动学校高质量发展的统一思想共识。

二要强化一体化顶层设计，健全融合闭环机制。由学校党组织牵头，规范议事决策的全流程，从制度层面优化治理体系。全面梳理涵盖组织、责任、制度、机制等六大融合内容的党建与业务融合的关键点，完善“一起谋划、一起部署、一起落实、一起检查”闭环工作机制，确保融合工作有序推进。聚焦课程改革、智慧校园建设等重点工作，推动具有“蒲公英”文化标识的党建品牌锻造与营造“森林式育人”新生态同频共振。

三要推动整合化资源赋能，拓宽融合实践载体。将“蒲公英”党建品牌锻造与“森林式育人”生态、“蒲公英课程”进行深度融合，通过设立党员先锋岗、开展党建课题共研等多样化载体，实现党建与业务工作同向发力、同步增效，切实保障融合成效同步显现。

（二）在队伍建设中，学校骨干教师学科分布不均衡，在市、区内有影响力的名师储备不足，部分教师适应“双新”改革和数字化转型要求的动力不足，跨学科教学与素养导向评价能力亟待提升。建议：

一要探索实施名师培养工程。指导教师分层制订发展规划，筛选潜力教师建立“后备库”，定制“一人一策”成长计划，明确课题研究、成果提炼、辐射引领等阶段性目标。整合市区各类资源，借力集团办学优势，为教师搭建展示提升平台，缩短成长周期。设计“二次成长”计划，通过项目领衔、跨校交

流等激活成熟教师内驱力。

二要构建精准研修体系。建立教师研修需求诊断机制，结合“双新”改革与数字化转型要求，推行“菜单式”课程与“订单式”指导，强化跨学科教学、数字素养等专项培训。针对教师社会情感能力短板，开设专题培训、心理沙龙等活动，将其融入师德建设与日常教学，提升教师综合育人素养。

三要完善队伍建设激励机制。优化绩效分配方案，将跨学科教学能力、数字化应用成效等纳入考核，与职称晋升、绩效分配、评优评先挂钩，激发不同教师的发展动力。