

上海外国语大学附属普陀实验学校党政 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12月4日至5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，对上海外国语大学附属普陀实验学校开展了为期两天的党政融合式发展性督导评估。督导组通过审议学校发展规划、听取学校自评报告、查阅相关资料、巡视校园环境、观摩18节课、访谈59名干部教师、与18名学生座谈、听取社区意见和对145名教工、1788名家长、390名学生进行问卷调查等途径获取信息。经分析、讨论、汇总，形成如下报告。

一、学校基本情况

地处普陀区桃浦镇的上海外国语大学附属普陀实验学校，系一所由普陀区人民政府与上海外国语大学联合举办的公办九年一贯制学校，也是晋元高级中学紧密型集团成员校及桃浦教育联合体成员校。学校于2021年9月正式开办。目前已开设小学部，形成45个教学班、1754名学生、111名教职工的办学规模。学校党组织为党支部建制，现有正式党员37名。

自学校开办以来，学校始终秉持“赋能成长、点亮未来”

的核心办学理念，坚守“为党育人、为国育才”初心，围绕建设“管理高效率、师资高水平、学生高素质、办学高质量”优质特色学校的办学目标，全面架构“赋能启慧·适性生长”的“赋能教育”课程图谱，积极打造“清雅·儒雅·博雅”三雅教师队伍，悉心塑造“海豚文化”育人环境，努力为每个学子健康成长、全面发展赋能奠基。

在全校师生员工的共同努力下，学校环境营造、校务管理、德育工作、教育教学、队伍建设等各方面工作都取得阶段性成效，办学质量稳步提升，为学校高质量发展打下了坚实基础。学校先后获评上海市安全文明校园、上海市绿色学校、上海市书香校园等荣誉。

二、主要经验和成效

（一）坚持党的全面领导，夯实办学治校根基

党建引领把握方向，凝心聚力推动发展。学校党组织秉持“赋能成长 点亮未来”的办学理念，全面落实党组织领导的校长负责制，按时完成党支部换届。修订和完善《学校章程》等制度，形成较为齐全的制度体系，为党组织履行“把方向、管大局、作决策、抓班子、带队伍、保落实”的领导职责提供了有力保障。学校党组织以“全面领导、项目赋能、凝心聚力、战斗堡垒”的形象引领学校教育改革发展。一支“站位高远、团结协作、锐意进取、廉洁自律”的领导班子与“信仰坚定、业务精湛、乐于奉献、先锋模范”的党员队伍初步形成。

党建品牌特色初显，育人格局有序拓展。学校以“红韵师语”党建品牌建设为引领，构建了一个品牌、两轮驱动、三大

引领、四大机制、五条路径、六维品行项目系列，推动党建工作与党员教师发展深度融合，打造“清雅·儒雅·博雅”的三雅先锋队伍，形成新时代培养的“上外普实范式”。学校锚定“立德树人”核心目标，筑牢师生思想道德根基；推进“课程活动”两轮驱动，激活教师学生发展潜能；把准“育人方向”三大引领，赋能成长，点亮未来；健全“思想道德”四大机制，发挥协同聚力优势；实施“锻造品牌”五条路径，拓宽师生成长之路；聚焦“优能培育”六维品行，塑造师生美好形象。

（二）坚持依法规范办学，提升学校治理效能

校务管理渠道畅，努力营造向上氛围。学校坚持依法治校，致力于构建与现代学校建设相适应的校务治理体系，形成了覆盖党建、教学、德育、队伍、安全等重点领域的治理主框架，确保各项工作有章可循、有制可依。学校定期召开教职工代表大会，审议财务预算、绩效分配、校章修订等重要事项。落实党务校务公开制度。发挥工会桥梁纽带作用，广泛听取教职工意见，关心教职工工作生活，积极营造团结协作、和谐向上的校园氛围。

数字赋能全域覆盖，治理模式智能高效。以教育数字化转型为契机，构建校本数据中枢体系，对接教育局校务管理平台，建设“学习通”数字教学平台，实现教学、管理、评价、家校沟通数据互联互通与智能分析。搭建智慧教学与评价平台，支持在线备课、智能作业、学情诊断、成长档案数字化管理。加强数字化基础设施建设与师生数字素养培训，推进人工智能与教育教学、学校管理深度融合，构建高效、便捷、智能的现代

化治理新生态。

队伍建设路径清晰，助力办学成效提升。学校将教师队伍建设置于发展的战略核心，确立了“润能启智，守正创新”的队伍建设理念，明确提出培育“四有”好教师的目标。面对青年教师占比高的特点，提出了富有校本特色的清雅、儒雅、博雅“三雅教师”阶梯发展模型和教师赋能工程，将外部资源优势转化为学校发展的推动力，在资源整合与平台搭建上举措扎实、成效明显，学校队伍在结构优化、骨干培养、研修成果等方面取得了较大的进步。

（三）立德树人抓常态，德育工作成效显现

德育工作架构清晰，行为规范落到实处。学校制定“四类聚焦、四项课程、四维协同”德育工作体系，从思想引导、行为规范、心理关怀、品格塑造四个维度明确育人重点。建立“学生指导部—一年级组—班主任—全员导师”四级责任网络，修订《班级量化细则》，推行“一日一查、一周一结、一月一评”行规检查机制，持续开展“八个好”行为规范课堂、设立红领巾文明监督岗、推动班级“一班一品”建设，促进学生良好行为习惯养成。

课程体系特色鲜明，课内课外形式多样。以“播下神奇的种子，赋能成长的力量”劳动教育特色课程为主线，构建贯穿小学阶段的“种子探索之旅”课程体系，相关成果已在全市展示。依托“赋能星成长”评价机制，系统开展爱国主义教育、法治、生命教育等主题教育活动，借助班队会、升旗仪式、节日活动等载体，将社会主义核心价值观融入学生日常，提升德

育实效性与感染力。

校家社合力增强，协同共育机制健全。完善“协同赋能共润成长”校家社共育体系，与区检察院、周边社区等单位签订共建协议，整合高校、医院、司法等专业资源。定期邀请“法治副校长”开展法治进校园活动。创新推出“悦·心能”周末社区家长沙龙，为家长提供青少年情绪管理、亲子沟通、法律维权等指导，延伸德育场域，凝聚育人合力。

（四）加强课程建设，教学 and 评价改革不断深化

课程内容序列化，素养培育多元适配。秉持“赋能启慧·适性生长”课程理念，构建横向覆盖人文素养、审美体验、创新实践、体能发展、跨文化沟通等多元维度，纵向贯通各学段的“赋能教育”课程图谱。严格落实国家课程标准，推动国家课程校本化实施，同时聚焦外语、阅读、艺术、科创、体育、劳动六大核心领域，开发了德语、“一带一路”小语种、无人机、冰壶、四季农耕等50余门校本特色课程，形成“4+1”体育特色课程模式与分年段劳动教育体系，满足学生个性化成长与全面发展需求。

课堂教学转型实，育人效能逐步提高。深化“基于单元的课堂教学设计”研究，推行“学历案”编写与应用，开展“赋能杯”“同课异构”课堂教学大赛等活动，推动课堂教学从知识传授向素养培育转型。采用“分类推进”与“目标驱动法”，针对不同学生制定差异化成长目标，实现“培优、促中、补差”，教学质量持续提升。强化教学环节管理，实施行政每周“飞行检查”与观课评课制度。严格落实“双减”，优化作业设计，

建立组内特色作业资源库，推行单元分层作业与跨学科项目化作业。

以评价改革为牵引，促进学生全面发展。构建“小海豚”多元评价体系，涵盖“仁爱豚、慧思豚、跃动豚、雅趣豚、勤能豚”五大维度，融合展示性、结果性、过程性、即时性四类评价方式，全方位记录学生成长轨迹。以游戏化、情境化方式替代传统笔试，探索“游园式评价”。通过外语节、科技节等推行展示性评价。依托学业质量监测与增值性评估进行结果性评价，及时指导教师调整教学策略、引导学生优化学习过程，形成“评价-反馈-改进”的良性闭环。

三、主要问题及建议

（一）学校在党建与教育教学、德育等工作的结合上已有实践，但系统性的融合设计不足，党建品牌的理论架构、逻辑体系与核心标识有待进一步科学论证与凝练，党建引领破解发展难题、推动中心工作的效能有待提升。建议：

一是**强化顶层设计，推动体系化融合**。在编制学校发展规划时，党组织要牵头从组织、制度、机制、活动、人员、资源、成效等方面的“融合度”加强系统设计，将党建深度融入学校治理、课程改革、师资建设、学生培养全过程，明确融合路径与责任主体，实现同频共振。

二是**深化品牌建设，提升引领力内涵**。对“红韵师语”品牌进行深度学理探究，明晰“红韵”的信仰内核与“师语”的实践载体。构建“价值引领—项目驱动—示范带动—评价促动”的培育机制，丰富“红韵课堂”“师德讲坛”等内涵，利用数字

党建平台扩大辐射，使其成为凝聚师生、推动发展的精神旗帜。

三是落实“双培养”机制，加快人才政治与业务双提升。

加强对16名入党申请人的教育引导，加大在优秀青年教师中发展党员力度。为党员教师和业务骨干搭建“双向任职”“双向培育”平台，将政治素养提升与教育教学能力提升同步规划、同步考核。

（二）学校现有办学理念、课程体系、管理模式向初中延伸的一体化设计亟待完善。学校的外语特色、实验创新属性与“赋能教育”理念的逻辑关系需进一步梳理，品牌特色需进一步聚焦和彰显。建议：

一是系统构建九年一贯制育人体系。在学校新规划中，建议设计初中学段延伸方案，实现育人目标“启蒙—进阶—提升”梯度衔接，课程内容纵向贯通，评价体系前后连贯。设立学段衔接协调机构，建立跨学段教研、师生交流机制，充分发挥一贯制优势。

二是凸显“上外”与“实验”双重特色。积极争取上海外国语大学在师资、课程、国际交流等方面的深度支持，将多语种优势转化为跨文化素养培育的系统课程。明确“实验”定位，以教育科研为龙头，在人工智能赋能教学、跨学科学习、评价改革等方面加强探索，形成可推广的“实验”成果。

三是完善学校文化识别系统。完善“校风”表述，斟酌调整“校训”使其更贴近师生行为准则，进一步凝练育人目标。围绕办学特色，加强多语言文化环境建设，打造主题文化长廊，升级特色功能空间，营造沉浸式特色育人氛围。

（三）学校的“三雅教师”从“儒雅”到“博雅”的进阶路径不够清晰。骨干教师“高原”现象初显现，具备区域影响力的“高峰”型领军人才及标志性成果尚显不足。建议：

一是探索构建校本教师专业能力标准及评价制度。研制与“三雅教师”各阶段对应的、具体可测的专业能力校本标准，建立基于标准的“发展性评价”制度，将评价结果与评优晋升、资源倾斜挂钩。

二是实施“领军人才学术引领计划”。在认证体系基础上，遴选有潜质的“博雅”教师开展前瞻性课改实验、主持高水平工作室，培育在学科教学、教育科研方面的领军人物。

三是深化“三雅”文化内核浸润。将“三雅”理念具象化为可感可知的教师故事、行为准则，融入日常研修与管理文化，通过案例分享、仪式活动等，使“三雅”从制度要求内化为教师群体的价值追求与身份认同。