

附件 1

上海市普陀区甘霖初级职业技术学校 发展性督导评估报告

根据《教育督导条例》《上海市教育督导条例》和《普陀区教育局督导工作规程》等法规、文件的精神与要求，2025年12月9日至10日上海市普陀区教育局组成督导评估组，对上海市普陀区甘霖初级职业技术学校开展了为期两天的发展性督导。督导组通过审阅学校发展规划、听取校长的自评报告、查阅相关资料、巡视校园环境、访谈27名干部教师，观摩13节课，听取社区意见和对43名教工、104名家长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

地处普陀区甘泉路街道的甘霖初级职业技术学校，是1999年成立的公办特殊初等职业技术学校。随着2017年上海市特殊中等职业教育建设的启动，学校与曹杨职业技术学校联合开办中职特教办学点。目前，学校拥有11个教学班，在校学生100名，在编教职工44人，其中党员14人，占比达31.8%。

“十四五”以来，学校围绕建设“学生喜欢、家长满意、社会认可、具有一定特色”现代特殊教育职业学校的办学目标，秉持“成就每一个生命的精彩”的愿景，始终以“信任与尊重”办学理念为引领，积极探索“特教”+“中职”的办学模式，努力构建基于学生发展实际的“适性适配”课程体系，持续打造

“以爱慧育”的教师队伍，不断深化校企合作，全面培育能融入社会、服务社会“自信、自爱、自律、自强”的甘霖学子。

在全校师生员工的共同努力下，学校成功挂牌华东师范大学教学实践与研究基地，加入普陀区“星星守护联盟”等多个联盟组织。先后荣获上海市安全文明校园、普陀区文明校园、普陀区科研工作先进单位、普陀区治安保卫先进单位、普陀区档案管理先进单位等多项荣誉。

二、主要经验和成效

（一）坚持党的全面领导，学校治理规范有序

充分发挥党组织的政治核心作用。学校党组织深入贯彻落实党组织领导的校长负责制，认真履行党组织“把方向、管大局、做决策、抓班子、带队伍、保落实”的领导职责，制定和完善了《甘霖初职校党组织会议议事规则》《甘霖初职校“三重一大”事项集体决策制度》。通过开展形式多样的主题教育活动、签订《净风行动承诺书》等形式，加强学校党组织的思想建设、组织建设和作风建设，推进党的建设与事业发展深度融合，努力培育一支讲政治、守规矩、强作风、严纪律、促廉洁、乐服务的党员队伍，营造风清气正的工作生态环境。

顶层设计符合学校实际的发展规划。学校重视发展规划的统领作用，能结合本校实际和发展需求制定的发展规划定位准确、目标清晰、举措有力。学校坚持“信任与尊重”的办学理念，将“育人为本、尊重差异、促进融合、支持就业”工作思路贯穿学校教育教学全过程，为特殊学生量身打造成长路径，逐渐形成了理念与实践有效契合的育人格局。学校通过教职工

大会、家长会、校园宣传载体等多渠道宣讲，增强了师生员工对学校办学理念与发展要求的认同感。建立了“实施—评估—优化”闭环管理机制，保障了规划落地见效。

积极推进学校内部治理体系建设。学校认真落实依法办学、规范管理的要求，能结合教育改革发展新要求健全并完善各项管理制度和工作机制，修订了招生、学籍管理、财务财产管理等各类制度，加强校园安全管理责任落实和安全防范体系建设，推行食堂安全“4D”现场管理体系，管理规范达A级标准。积极整合多方资源，成立家长委员会、学生欺凌治理委员会、校园膳食监督家委会，形成多元主体参与、多维度沟通、多样化激励的学校治理格局。

（二）课程设置适配适需，实践实训体系完善

课程建设适配性强。严格按照《上海市特殊中等职业教育学校（班）课程实施指导意见（2025年版）》，结合学生的认知特点及发展需求，制定学校课程实施方案。构建“公共基础、专业技能、康复与发展、实习与社会实践”四大课程板块，开发校园保洁、非遗手工、面点等校本特色课程，推行“情境化+项目化”教学模式，促进教学质量的提升。针对不同障碍类型及程度学生，设立“准职业人”“准服务人”分层培养目标，实现育人目标与学生能力的精准对接。组建由学科教师、备课组长、骨干教师及外请专家构成的校本课程资源开发团队，编制学案本、练习册、课件等分层教学资源，形成了一批适配不同层次学生的优质校本资源。学校撰写的课程案例荣获上海市“优”等案例，并在全市特殊职业教育校长专题培训中作大会

交流。

构建闭环管理流程。学校建立了校长室、教导室、教研组、备课组、学科组等多层级课程管理实施体系，明确各层级在课程规划、决策、实施与监督中的职责。严格执行课程计划与课程标准，聚焦课程实施，强化过程管控。通过“专题培训+听课评课+观摩研讨+成果展示”等形式，开展教材分析、课程开发、教学方法等专题培训，提升教师实施课程能力。加强校本资源库建设，积极争取社区、企业资源，不断拓展课程实施载体。特邀专家开展“蹲点式”指导，定期对课程实施效果进行评估，根据专家评估结果优化实施方案，形成了“实施—评估—优化”的课程实施闭环管理。

实践实训体系完善。遵循特殊学生身心发展规律，精心设计活动内容，组建学生社团和兴趣小组，呈现出“活动有目标、日日有重点、人人都参与”的生动教育场景。积极构建职业支持体系，设立12类校内外实践岗位，编印《实践岗工作手册》，引入绿波廊、索迪斯、玉佛寺素食品工厂等社会资源，学生年实践超700人次。近五年来，累计有22人次签订实习协议，12人次签订正式用工合同，1名学生考取初级面点师职业资格证书，多人作品在社会平台展示。

（三）队伍建设德能并重，专业能力稳步增强

着力抓师德师风建设。确立师德师风为教师素质评价首要标准，通过师德师风建设月、育人故事征集等系列活动，彰显“以爱慧育”的教师品格。组建“小甘橙”志愿服务队，教师年均16人次参与社区阳光之家送教志愿活动，学校多次获评“优

秀志愿团体”。开展《弘扬教育家精神提升特殊中职教师队伍建设的专题研究》的专题研究，发挥师德榜样引领作用，用教育家精神铸魂强师。

构建教师分层培养体系。学校探索建立了“银霖—羽霖—博霖—瀚霖”四阶分层培养机制，着力推动教师综合素养的整体提升。学校现有区级教育教学能手、教坛新秀等骨干教师8名，1人成为第五期上海市双名工程“种子教师”，1人列入干部专业发展团队后备系列，1人先后获评区级高级指导教师和学科带头人，“双师型”教师队伍占比超90%。学校连续三届在上海市特殊职业教育教师教学大奖赛中斩获佳绩，多名教师在“普陀杯”教师专业能力评优中获得奖项。

探索科研兴校发展路径。聚焦学生职业能力和职业精神的培养，学校组建课题研究小组，主动开展跨区、跨校、校企合作研究。成功立项并完成《微视频教学资源在初职校中式烹调技能课中的应用研究》《中职餐饮服务类专业国际合作课程的开发与实践》等区级成果推广课题。五年来，学校市级课题3项，普教党建研究会课题1项，区级一般课题10项，成果推广应用课题3项，个人课题6项，多名教师的论文公开发表或获奖。学校连续两届获评“普陀区科研工作先进单位”。

（四）协同育人机制完善，学生发展富有成效

精准适配特殊需求，构建个性化德育框架。学校紧扣特殊中职生的认知特点与成长需求，以生活自理、社会交往、职业素养为核心锚点，构建起全方位、多层次的德育工作框架。推行全员导师制并落实“五个一”导师手册，为不同障碍类型学

生提供定制化指导。实施班主任分级培训，打造专业化德育师资队伍，确保德育服务精准对接学生差异。

多维协同育人，拓展场景化实践平台。搭建“家校社政企”多元联动网络，校内打造“笑脸墙”“闪闪发光的我们”照片墙等文化育人载体，校外联动近20家爱心合作单位建立“彩虹伙伴”资源库，构建“15分钟社区融合圈”。创新“实践+体验”模式，开设“星工实践一条街”“彩虹工坊”，组织公益义卖、社区服务等活动，让学校德育融入生活与职业场景。

主题活动品牌化，实施全链条素养培育。学校重视系列化德育活动品牌建设，每年常态化开展心理健康教育季、安全教育月，实现学生心理摸排全覆盖、特殊学生跟踪干预率达到100%，学校《园艺培植向美润心》等项目惠及2000多人次，引导学生珍爱生命。围绕爱国主义、法治安全、职业礼仪等内容，通过红色教育、行规评选、职场体验等形式，形成价值引领、能力培养、习惯养成的全链条覆盖。

三、主要问题及建议

（一）学校仍需对适合特殊学生发展需求的课程体系加大建设力度、相关专业及课程内容有待进一步优化，运用数字化管理平台加强教学资源的整合与共建共享仍有不足。建议：

一是优化课程体系构建，夯实学生职业能力基础。聚焦特殊学生就业导向与能力发展规律，重新梳理四类课程的内在逻辑。厘清“准职业人”和“准服务人”的核心岗位能力和界定，按“基础能力—专项技能—综合应用—就业适配”的递增阶梯设计课程内容与教学进度，促进不同学生职业能力的提升。

二是动态调整课程内容，强化岗位胜任适配性。建立“企业调研—课程调整—实践检验—优化迭代”动态机制，定期组织教师深入合作企业、特殊学生就业单位调研岗位技能要求，结合行业发展趋势与学生认知特点，开发特色课程“活页式”教材，分解核心模块，对接准职业人、准服务人“双准”能力分层培养目标。

三是搭建智慧教学平台，增强数字赋能支持力。搭建“智慧特职技能教学平台”，设立专业资源库模块，分类整合现有课件、教学视频、康复训练素材等资源，实现资源精准检索。建立资源审核与更新机制，定期筛选、优化资源库内容。打通教学资源与学情数据的关联通道，记录学生技能掌握进度、康复训练效果等关键数据，形成个人学习档案。利用AI技术对学情数据进行可视化分析，自动推送适配的教学资源与个性化学习建议。拓展教务管理功能，实现实时化、精细化管理。

（二）针对不同类型特殊学生教学所需求的专业师资储备不足，骨干教师的示范辐射效应有待进一步加强。建议：

一是加强师资队伍建设的顶层设计。坚持“内部培养和外部引进并举、专职教师与兼职专家结合”的原则，制定教师队伍建设规划，指导和跟进教师制订、实施个人发展规划。

二是着力推动教师分层培训提级增效。在前期开展“四阶”教师培养的基础上，细化培训方案，优化培训内容，开展定制化、个性化培训。为“羽霖教师”强化教学基本功与特教理论培训，为“银霖教师”提供课题研究专项指导，为“博霖教师”搭建成果推广平台，为“瀚霖教师”创造高端研修机会。强化

“双师型”教师核心能力培养，组织实施“教师企业实践计划”“校企人员双向互聘计划”“名师工作室”等举措，持续提升专业课教师的专业实践能力、教学设计与实施能力。

三是建章立制长效推进教师队伍建设。完善和优化教师梯队建设的机制和制度，建立正高级教师和学科带头人的专业引领和培育机制，优化骨干教师选拔、培养、使用和考核奖惩机制，形成结构合理、接续有度的师资队伍。