附件2

常州市新北区教育系统第二轮“三名”工程之

名教师培育工作方案

为推进全区教师队伍建设，整合各方资源，进一步提高优秀教师培育力度与成效，培养造就一支高素质、专业化、创新型教师队伍，在总结第一轮名教师培育工作的基础上，制定本工作方案。

一、指导思想

以党的二十大精神和习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的教育方针，聚焦教师队伍建设新要求，遵循教育规律和教师发展规律，围绕立德树人，强化理想信念，注重能力提升，发挥名教师、知名教育专家的引领作用，打造优秀教师专业成长共同体，对不同层次教师开展有针对性的培养，推动我区中小学校教师队伍跨越式发展。

二、培育方式

按照“整体规划、分层培养、分类指导、全面提升”的总体要求，采用“2+N”的培养方式，即：组建两个梯队、若干个团队，进行分层分类培养。具体包括：

第一梯队：卓越教师成长营

培育对象为中小学、幼儿园优秀教师。依托区“博导工作站”、“教授工作站”等主要载体，由具有高级职称或市学科带头人及以上称号等优秀教师担任领衔人，组建成长营，分类进行培养。

第二梯队：优秀教师培育室

培育对象为中小学、幼儿园具有一定潜质的中青年教师。由区内外具有一定影响力的优秀教师担任领衔人，组建培育室，分类分学科进行培养。

三、培育目标

项目研究出成果。立足教育教学和管理现状，精选研究项目，充分整合资源，共享团队智慧，优化研究方法，扎实研究过程，创新思维，群策群力，形成优质研究成果。

教师培养出效益。以名师为引领，以项目为载体，为教师的专业发展提供专业指导、智力支持和平台支撑，培养一批区级及以上具有较高专业素养的优秀教师，打造一支高水平、有特色、有影响力的品牌教师团队。

资源建设出成效。梳理汇总项目研究与教师培养过程中的各种资源，将其系列化、结构化，建立资源共享机制，推进我区中小学、幼儿园教育教学、教师专业发展、学校管理等方面的优质资源建设。

四、组织实施

（一）组建团队

团队一般由1名领衔人和若干名成员共同组成，其中第一梯队每个卓越教师成长营领衔人可根据需要另聘1-2名导师。每个团队成员一般不超过15人，同一单位成员不超过2人，且农村学校成员不少于5人。

（二）选聘领衔人

领衔人的确定一般为公开选拔产生。第一梯队（卓越教师成长营）领衔人或导师原则上应具有副高级及以上职称，或市学科带头人及以上业称号，或国内高等院校教授。第二梯队领衔人原则上原则上应具有具备中级以上职称和常州市骨干教师或新北区学科带头人及以上专业称号，目前仍一线承担一定教学任务的在职优秀教师。领衔人每三年评选一次，领衔人的产生程序为：个人申报→学校推荐→专家论证→行政审核→公布结果。领衔人原则上不同时领衔其他同级别团队工作。

（三）招聘成员

成员一般由领衔人从全区中小学（幼儿园）在职在岗教师中公开招聘产生，为全区中小学（幼儿园）在职在岗教师。其中第一梯队（卓越教师成长营）成员原则上需具有中级以上职称，具有市骨干教师、区学科带头人及以上专业称号，年龄原则上不超过45周岁。第二梯队（优秀教师培育室）成员原则上需具有初级及以上职称，年龄原则上不超过35周岁。成员产生程序为：个人申报→学校推荐→组织遴选→行政审核→确定名单。在团队运行过程中，因成员未通过过程性考核或工作变动导致团队成员缺额的，由区教管中心会同领衔人研究确定补充人选，及时加以补充。团队成员发生变动，需报备并经批准后方生效。接受中期评估后，团队成员不再变更或替补。

（四）开展研修

成长营（培育室）实行领衔人负责制，由领衔人根据成员的实际情况制定三年发展规划和年度工作计划，科学合理安排学习和工作，开展多种形式、富有成效的学习研修活动。研修方式包含但不限于以下方式：

1．理论研修。定期组织系统的、系列的高层次理论研修，采取研读专著、专家授课、专题讨论和经验交流等形式加强理论学习，研究分析当前教育教学和学校管理中的重点、热点和难点问题，聚焦基础教育课程改革理念和要求，不断提升教师理论水平和业务素质，促进教师专业发展。

2．项目研究。以问题为导向，每个团队每年要至少开展一项专题调研或专项研究。优秀教师培育室领衔人须主持一项区级及以上研究课题；卓越教师成长营领衔人须主持一项品质提升项目（课程基地、前瞻性教改实验项目、学生品格提升工程项目等）或市级及以上研究课题，成员须每人主持一项区级及以上研究课题。项目研究要力求解决真问题，过程要扎实有效、成果要丰富多样，要具有良好的社会效应。针对研究项目，每年至少要完成一份调研报告或撰写一份高质量的研究论文。

3．实践锻炼。根据教师发展的需要，定期组织成员赴区内外相关学校进行跟岗学习，提升教师的实践能力，拓宽教师的教育视野。

4．交流互助。为更好贯彻落实新课标跨学科主题学习和探索综合育人新理念要求，各团队可根据实际研究主题建立一个“学习共同体”，定期开展研讨、交流，协作完成研究项目，促进共同体成员互学共进；定期开展学术沙龙、主题论坛、专题讲堂等多种形式交流活动，共同提高管理水平；定期邀请专家通过参与项目活动、开展中期评估、实施难点剖析、提炼教育教学风格、打磨课堂形态等形式，加强对团队及成员的指导和引领。

5．资源建设。在区教育公共服务平台开辟第二轮“三名”培育工程专栏，开设“卓越教师成长营”、“优秀教师培育室”专题网页，发布各团队成员基本信息、及时更新团队活动动态和项目研修阶段成果，使其成为团队的信息互动站、成果辐射源和资源集成库。

（五）成果辐射

工作周期内，各团队应将项目研究、建设成果以论文、专著、研讨会、报告会、论坛、公开课、专题片、现场指导、观摩考察等形式在全区范围内介绍、推广。区教育局将汇编各团队项目建设成果电子手册，供全区学校借鉴学习。同时，开展全区研修成果现场展示观摩、经验分享交流等活动，将优秀项目、优秀成果、优秀经验在全区推广。

五、保障措施

（一）加强组织保障

区名教师培育工作由区教育管理服务中心在局组织人事处的指导下具体牵头落实。区教育管理服务中心研训部门对区名教师培育工作负有引领、支持的职责。各研训员为区名教师培育工作提供必要的专业支持，并具体负责相应成长营和培育室的业务指导与学术引领工作。领衔人及其成员所在单位对名教师培育工作项目的正常开展负有协管和督促的职责。

（二）加强经费保障

落实经费保障政策，将“三名”培育工程专项经费纳入预算，统筹安排相关经费，保障“三名”培育工程工作的实施。制定专项经费考核管理办法，由区教管中心根据名教师各成长营和培育室运行情况提出经费核拨申请，报区教育局审批后拨付至领衔人所在学校，单独列支，专款专用。

（三）加强监督力度

将名教师培育工作纳入学校年度考核内容，作为表彰奖励或责任追究的重要依据。教育审计部门加强对名教师专项经费和成长团队活动经费使用的监督，确保专款专用，提高使用绩效。

（四）加强氛围营造

联合各级媒体大力宣传名教师培育工作，对各层次成长团队活动及成果进行专题报道；发动学校自主组织各类教师激励表彰活动，广泛引导师生关注、家长支持，努力营造全社会尊敬教师群体、支持教师工作的良好氛围。