附件3

常州市新北区教育系统第二轮“三名”工程之

名班主任培育工作方案

为深入推进全区中小学班主任队伍建设，落实立德树人根本任务，提高培育的针对性和实效性，着力培养一支思想素质优、业务水平高、示范能力强、社会反响好的名班主任队伍，在总结第一轮名班主任培育工作的基础上，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，聚焦班主任队伍建设新要求，遵循教育规律和教师发展规律，实施名班主任培育工程，突出师德为先，强调育人实绩，坚持遴选考核与立体培育相结合、自主发展与辐射引领相结合、内部激励与多方支持相结合，积极创新和优化班主任队伍建设机制，发挥名班主任的引领作用，围绕立德树人，强化理想信念，注重能力提升，打造优秀班主任成长共同体，对不同层次班主任开展有针对性的培养，推动我区中小学校班主任队伍跨越式发展。

二、培育方式

（一）建立市区名班主任人才库

每年对照《常州市中小学名班主任评选标准》,按照个人申报、学校推荐、区级评审的程序推选常州市名班主任和新北区名班主任，并建立名班主任人才库。

（二）建立名班主任成长团队

加强班主任梯队建设，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：卓越班主任成长营

3-4个。培育对象为中小学、幼儿园优秀班主任。由市特级班主任或班主任工作专家担任领衔人，组建成长营分类进行培养。

第二梯队：优秀班主任培育室

3-4个。培育对象为中小学、幼儿园具有一定班主任工作经历的中青年教师。由区内外具有一定影响力的优秀班主任或班主任工作专家担任领衔人，组建培育室分类进行培养。

三、培育目标

通过三年左右的努力，名班主任成长方向更加明确、培育机制更加完善、辐射能力更加提升、岗位荣誉感更加增强。到2026年底，力争培育出市区两级“名班主任”100名左右。通过名班主任培育工程，引领全区成长起一批师德高尚、实绩突出、学生喜爱、同伴认可、家长欢迎的优秀班主任。

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，每个成长营（培育室）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

领衔人原则上每三年评选一次。第一梯队（卓越班主任成长营）导师从市（区）班主任工作专家中选聘，领衔人从具有市特级班主任称号的班主任工作专家中选聘；第二梯队（优秀班主任培育室）导师从市（区）班主任工作专家中选聘，领衔人原则上从具有市高级班主任及以上称号的班主任工作专家中选聘。

（三）招聘成员

成员为中小学校、幼儿园现任班主任，第一梯队（卓越班主任成长营）成员原则上要班主任工作年限8年及以上，具有新北区高级班主任”及以上称号、或已获得市级及以上“优秀班主任”称号、或在班主任基本功大赛中获得区级一等奖及以上奖励。第二梯队（优秀班主任培育室）原则上班主任工作年限3年及以上，班主任工作在学校及家长中有一定的美誉度。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，如有成员未通过过程性考核、工作调动等因素导致团队成员缺额的，由领衔人会同局相关处室研究确定补充人选，及时加以补充。

（四）开展研修

名班主任成长团队实行领衔人负责制，由领衔人根据各层次成员的实际情况，在充分调研需求、分析优势不足的基础上听取导师的意见建议，形成成长团队培育方案和年度培育计划，并付诸实施。培育方案和计划须包含但不限于以下内容：

1．学习研讨。成长团队要定期开展学习研讨活动，采取研读专著、专家授课、专题讨论和经验交流等形式，组织学习党和国家关于加强和改进未成年人思想道德建设的方针政策，学习现代教育理论和班级管理、班级建设理论；研究分析班主任工作实践的重点、热点和难点问题，探讨加强和改进班主任工作的有效对策和可行措施；交流班级管理、后进生教育转化、学生心理健康教育、生涯规划教育、家庭教育指导等方面的创新经验。

2．岗位实践。运用所学的现代教育理念和班集体建设理论，结合研究项目或课题，在班主任日常工作中进行实践探索。在探索中加强理论学习，注重发现和分析问题，积极创新班主任工作。

3．项目研究。“卓越班主任成长团队”成员至少要承担1个区域学生品格提升工程项目的研究，或要承担一所学校、一个教育集团的学生品格提升工程项目或德育课题的研究，全面提升区域和学校德育工作的实效。“优秀班主任成长团队”要组织成员开展德育课题和项目研究，不断提高班主任工作水平。各成长团队对研究项目和课题要加强成果提炼和表达，形成研究专辑。

4．交流互动。各成长团队要组织成员与其他地区班主任研修团队开展互动交流或考察学习，拓宽眼界、取长补短；局也将组织各成长团队之间的交流活动，博采众长、互学共进。

5．参加竞赛。各成长团队在领衔人和导师的指导下加强班主任基本功训练，努力撰写德育工作论文案例，积极参与市区级班主任基本功竞赛、评优课和各类德育论文评比，提高班主任工作水平和总结提炼能力。

（五）成果辐射

推行名班主任典型示范“五个一”工作，即：鼓励名班主任和名班主任成长团队成员每学年开设一节德育公开课、举办一次班级文化建设交流讲座、指导一名青年班主任、参与一个德育课题（项目）研究、撰写一篇德育论文。发挥名班主任引领辐射“1+1”效能，适时组织“班主任风采展示”活动，力争“优秀主任”带领一个年级或一所学校、“卓越班主任”带领一个教育集团或一个区域班主任队伍整体提升。每年组织1次成长团队成果展示活动，介绍研究成果，推广特色工作，展现成员风采，形成浓郁的专业发展氛围。在区教育公共服务平台开辟“三名”培育工程专栏，利用网络平台记录成员成长轨迹，展示成长风采，发布研究成果，供班主任相互学习。

（六）考核激励

落实名班主任考核激励制度。根据名班主任年度考核要求认真组织考核评价，考核评价结果与专项经费发放挂钩。对成长团队成员年度发展情况进行评估，根据考核结果动态调整成员资格，形成能进能出的滚动培养机制。在教师职称晋升、绩效考核发放、评先评优等工作中对名班主任给予倾斜。

五、组织保障

（一）加强组织领导。区名班主任培育工作由区教育局基础教育处牵头，区教育管理服务中心等部门配合，多部门通力合作、协同推进。成长营（培育室）的日常工作由其领衔人进行组织与管理。成员所在学校要高度重视名班主任培育项目，关注成员的成长发展状况，为成员参与活动提供便利条件。

（二）加强经费保障。落实经费保障政策，将班主任成长团队成员集中学习交流活动列入培训计划，将名班主任培育工程专项经费纳入预算，统筹安排相关经费，全力保障名班主任培育工程工作的有效实施。

（三）加强监督力度。将名班主任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班主任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班主任培育工作，对各层次成长团队活动及成果进行专题报道；发动学校每年自主组织“班主任节”活动，广泛引导师生关注、家长支持，努力营造全社会尊敬班主任群体、支持班主任工作的良好氛围。