附件1

常州市新北区教育系统第二轮“三名”工程之

名校（园）长培育工作方案

为推进学校管理人才培养的科学化、规范化，提高培养的针对性和实效性，着力构建一支德才兼备、崇尚实干、实绩突出、群众公认和有发展潜力的学校管理干部队伍，在总结第一轮名校（园）长培育工作的基础上，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，遵循教育发展规律和校长成长规律，搭建不同层次干部互助交流的平台，围绕立德树人，强化理想信念，注重能力提升，发挥名校长、知名教育专家的引领作用，打造学校管理人才专业成长共同体，对校级领导、中层干部和优秀年轻干部开展有针对性的培养，推动我区中小学校管理干部队伍跨越式发展。

二、培育方式

加强干部梯队建设，根据区域实际与发展需要，采用“2+4”的培养方式，即：组建两个梯队、四个团队，进行分层分类培养。具体包括：

第一梯队：卓越教育管理人才成长营

中学、小学各1个，培育对象为中小学校（含直属幼儿园）现任正副职校（园）长中的优秀年轻同志。依托区“博导工作站”、“教授工作站”等主要载体，由具有高级职称或省特级教师专业称号或市级特级、高级校长等专家担任领衔人，组建成长营分类进行培养。

第二梯队：优秀教育管理人才培育室

中学、小学各1个，培育对象为中小学校（含直属幼儿园）现任中层干部中的优秀年轻同志。由区内外具有一定影响力的优秀校长或管理专家担任领衔人，组建培育室分类培养。

三、培育目标

1．第一梯队。通过培养，帮助年轻的校级领导坚定理想信念，提高道德素养，提升办学治校、战略思维、教育创新和引领发展的能力。

2．第二梯队。通过培养，帮助年轻的优秀中层干部坚定理想信念，提高道德素养，开阔视野，更新理念，积累经验，提升依法治校、行动研究、问题解决和执行实践的能力。

四、组织实施

按照“整体规划、分层培养、个性指导、全面提升”的总体要求，采用自主研修、集中培训、跟岗学习、团队互助、实践反思等方式，强化目标导向、任务驱动、课题引领等研训手段，重点做好团队组建、培训组织、考核激励等工作。

（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。

除了建立导师和领衔人培养团队外，区教育局将建立由专家学者、领导干部（含局各处室、单位负责人）、市（区）名校长、研训员等人员组成的兼职培养团队。

（二）选聘领衔人

领衔人原则上每三年评选一次。目前第一梯队（卓越教育管理人才成长营）导师由南师大教师教育学院派出，领衔人从市级及以上名校长中选聘；第二梯队（优秀教育管理人才培育室）导师由常州市教师发展学院等单位的教育专家中选聘，领衔人从市级名校长中选聘。

（三）招聘成员

1．成员基本条件

第一梯队（卓越教育管理人才成长营）成员为中小学校（含直属幼儿园）现任正副职校（园）长，年龄原则上不超过45周岁。

第二梯队（优秀教育管理人才培育室）成员为中小学校（含直属幼儿园）现任中层干部，年龄原则上不超过38周岁。

2．成员产生程序

成员由区教育局遴选产生。其中，在团队成立之时第二梯队成员的产生程序为：个人申报→学校推荐→组织遴选→确定名单。在团队运行过程中，如有成员未通过过程性考核、工作变动等因素导致团队成员缺额的，由区教育局会同领衔人研究确定补充人选，及时加以补充。

（四）开展研修

培育对象应在领衔人的指导下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、富有成效的学习培训活动。研修方式包含但不限于以下方式：

1．集中研训。培训内容包括政治思想与师德素养、教育与教育管理理论、政策法规与教育发展、教育思想与办学理念、学校管理方法与策略等内容。培养方式有专题讲座、现场教育、专题论坛和校长讲堂等。通过学习培训，着力提高政治素养、理论水平、思维品质和管理实践能力。

2．自我省察。培育对象要根据导师提供的学习书单，认真研读教育名家经典著作，借鉴其教育思想和专业成长路径，积极撰写读书反思，参加读书交流会，提升理论素养；注重自我反思，坚持每日思考学校管理中的得失，提升思考力。

3．实践锻炼。培育对象在一个培养期内需在区、市及更广范围的名校参加跟岗锻炼，系统学习借鉴名校长先进经验，全面提高学校管理领导力。

4．同伴互助。根据研究方向或专业兴趣，3-5人组建一个“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。

5．专题研究。以问题为导向，每学年开展一项专题调研或专项研究。名校长培育对象须主持一项区级及以上学校品质提升项目（课程基地、前瞻性教改实验项目、学生品格提升工程项目）；要加强研究成果提炼和表达，每年完成一份调研报告或撰写一份高质量的研究论文。

（五）考核激励

1．制订考核奖励办法。培养周期内，区教育局组织专家通过听取汇报、查阅资料、调查访谈、成员答辩、成果检验等形式，对成长营成员专业发展与专题研究项目进行综合评估，根据评估结果动态调整成长营（培育室）成员资格，实行流动式、滚动化培养，评出专题研究或创新发展优秀项目，并给予一定的奖励。考核奖励办法由区教育局组织人事处会同相关处室、单位另行制定。

2．注重成果辐射推广。定期举办名校长培育对象办学思想或办学主张研讨会，总结提炼办学经验，推广办学成果；定期举办成长营（培育室）成员风采展示或论坛活动，多方位展示学习成果，扩大影响，提升实力。在区教育公共服务平台开辟第二轮“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。

五、保障措施

（一）加强组织保障。区名校长培育工作由区教育局组织人事处牵头，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校长培育项目，关注成员的成长发展状况，为成员参与活动提供便利条件，同时要重视优秀年轻教师的培育工作，制定工作方案，落实年度目标，创新管理机制，确保学校管理人才建设工作有序有效开展。

（二）加强经费保障。落实经费保障政策，区教育局负责将“三名”培育工程专项经费纳入预算，统筹安排相关经费，全力保障“三名”培育工程工作的实施。

（三）加强监督力度。将名校长培育、干部梯队培养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校长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。