

上海市徐汇区教育局

徐教〔2026〕2号

关于印发《徐汇区关于加强新时代中小学班主任队伍建设的行动方案》的通知

各中小学校（含中职）：

现将《徐汇区关于加强新时代中小学班主任队伍建设的行动方案》印发给你们，请落实执行。

附件：徐汇区关于加强新时代中小学班主任队伍建设的行动方案

上海市徐汇区教育局

2026年4月1日

主题词：班主任 队伍建设 行动方案

徐汇区教育局办公室

2026年4月1日印发

（共印3份）

徐汇区关于加强新时代中小学班主任队伍建设的行动方案

为深入学习贯彻习近平总书记关于教育的重要论述和全国教育大会精神，落实加快教育强国建设的战略部署，贯彻《上海市教育委员会关于印发〈加强新时代中小学班主任队伍建设实施意见〉的通知》（沪教委规〔2025〕9号）文件精神，构建高素质、专业化、创新型的新时代徐汇班主任队伍发展体系，为建设与“品质城区”相适配的“品质教育”提供坚实人才支撑，特制定本行动方案。

一、基本原则

坚持专业导向与减负增效相统一。以提升班主任专业素养和育人能力为核心，深化内涵建设；厘清岗位职责边界，剥离非教育教学事务，让班主任聚焦育人主业。

坚持梯队培养与精准赋能相衔接。构建覆盖职初、骨干、带头人全周期培养体系，针对不同阶段需求提供个性化支持，实现班主任队伍能力整体提升。

坚持机制激励与文化引领相结合。健全待遇保障、职称评定等激励制度，强化政策支撑；营造崇尚育人、以担任班主任为荣的氛围，凝聚发展合力。

坚持区域统筹与校本创新相协同。强化区级顶层设计与资源统筹，搭建班主任成长平台；鼓励学校自主培养，探索特色路径，形成区校联动、上下协同的发展格局。

二、总体目标

全面建成系统科学、分层递进、创新驱动、协同赋能的

班主任队伍专业化发展体系，形成具有徐汇特色与亮点的建设品牌，为区域教育卓越发展提供核心支撑。

队伍结构建设目标：学校建成年龄、学历、职称结构趋于合理，职初、骨干、带头人梯队衔接顺畅，后备人才储备充足的班主任队伍。

管理制度建设目标：确保选聘—培养—发展—激励闭环机制成熟运行，岗位准入、考核评价等制度完善，岗位吸引力显著增强。

专业支撑建设目标：区校联动研修平台成型，数字赋能与线下研修深度融合，减负提质成效凸显。

育人生态建设目标：凝练一批市级有影响力的品牌成果，优秀班主任群体效应释放，全社会关心支持氛围浓厚。

三、主要任务

对标市级四大机制要求，结合区域实际，实施四大系统举措，推动队伍建设提质增效。

（一）完善“选优配强”机制，筑牢队伍根基

1. **规范见习班主任培训制度。**一年见习期内需完成至少32学时岗前培训。构建区级集中培训、专项微专业培训、校级跟岗培训的“8+32+X”见习班主任培训体系。

2. **完善班主任选聘机制。**学校制定完善班主任选聘办法，规范选聘条件、程序、任职期限等。建立新任班主任岗位资格认证体系，见习班主任通过学校过程考核、上岗技能考核、区级结业考核三级评价体系后进行正式聘任，不合格者暂缓聘任。

3. **建立班主任人才储备池。**通过专题培训、副班主任岗位试点等方式，动态培养青年教师，纳入班主任人才储备池。将班主任经历及表现，作为职称晋升、评优评先、干部选拔的重要参考。

（二）构建“分层赋能”机制，贯通成长通道

1. **打造班主任分层联动研修体系。**搭建班主任分层研修网络，区教育局牵头构建区域引领+校本特色分层研修机制，落实全员、全程、全域培养，推进面向区内在职 2—5 年职初期班主任实施“启航”工程、面向校级班主任工作室主持人实施骨干“续航”工程、面向区域班主任卓越梯队实施“领航”工程，形成分层研修课程体系。学校发挥好班主任工作室作用，每月至少开展 1 次问题导向型研修，聚焦班级建设、学生案例等开展研讨，推动能力传导与资源共享，杜绝事务性会议替代。

2. **强化德育干部专业提升。**区教育局牵头开展新一轮学校德育干部培训，三年全覆盖完成培训。聚焦育人理念与实务能力，通过专题讲座、沙龙研讨、案例解析、观摩走访等多种形式，全面提升育德素养与管理能力。

3. **深化班主任工作协同赋能。**加强数智技术赋能，完善区、校两级网络研修资源库、案例库等平台建设，探索建立班主任信息库。推广导师制智慧管理工具，以技术赋能班主任工作减负提效。强化协同联动，建立以班主任为核心的导师团，推动班主任与思政课教师共同研究学生思想动态，联动高校、社会机构等，为班主任提供法律、心理、危机干预等专业支持，推动协同开展全方位、个性化的学生发展指导。

（三）创新“多元发展”机制，拓宽成长空间

1. **丰富班主任发展路径。**拓展班主任多元发展路径，挖掘班主任专长，加强分类培养，提供路径支持。强化专业发展力度，区级课题申报序列中单设班主任专项，班主任领衔的德育研究课题在区级、校级研究立项中应占一定比例。完善职称评聘制度，对在中小学从教累计满 30 年，其中担任班主任工作年限累计不少于 20 年，现仍在班主任岗位，近 5 年年度考核至少有 1 次优秀的教师，申报高级教师论文不作限制性要求。学校应将优秀班主任纳入后备干部培养体系，进一步提供挂职锻炼、岗位交流机会。

2. **加强班主任梯队建设。**设立“职初一骨干一卓越”三级班主任成长阶梯，锚定班主任高素质专业化发展目标，实施全周期闭环管理，长程化打造结构合理、业务精湛、充满活力的班主任人才梯队。鼓励有条件的学校先行试点班主任评级，评级结果应在人员绩效奖励、评优评先中予以倾斜。

3. **搭建班主任展示交流平台。**以“班主任队伍建设月”为契机，开展基本功大赛、育人故事分享会，每学期开展不少于 2 次区级及以上展示交流活动，凸显专业引领作用，带动区域班主任队伍整体提质。组织卓越班主任、骨干班主任跨区、跨省市访学交流活动，培育具有市级影响力的班主任骨干。

（四）优化“激励关爱”机制，提升职业幸福感

1. **落实待遇保障。**班主任津贴按不低于标准课时工作量半数计入基本工作量，绩效分配予以显著倾斜。对超工作量、表现突出者发放专项奖励，确保待遇高于同职级非班主任教师。

2. 切实推进减负。对各条线、部门布置的工作进行审核与整合，减少班主任的重复性工作和非教育类事务性工作，严禁摊派非教育事务，精简会议报表，切实为班主任松绑。

3. 实施关爱计划。关注班主任身心健康，将班主任纳入教师心理关爱重点，结合校情组织班主任开展团体辅导、休养和保健活动，帮助班主任做好身心调适。因校制宜建立班主任荣誉体系，通过“班主任节”活动等增强班主任职业荣誉感。

四、特色项目

聚焦区域实际，打造四大特色项目，以点带面推动队伍建设创新突破。

（一）双轨道副班主任制度

试点构建“培养型+专家型”双轨体系：培养轨道面向35岁以下青年教师，将副班主任作为班主任准入必经实践；专家轨道聘请资深教师担任副班作为育人顾问，指导复杂家校矛盾、特殊个案处理，形成“主班负责+副班专家支持”新模式。

（二）班主任专业支持中心项目

整合多方资源，设立班主任专业支持中心，以专项工作机制方式提供政策咨询、法律心理支持、危机干预、案例研讨等一站式服务，破解班主任单打独斗困境。

（三）数字伙伴项目

优化区校一体化智慧平台，集成家校沟通情况记录、学生成长记录、数据分析等功能，以数字化转型减少重复劳动，提升育人精准度。

（四）梯级工作室项目

构建区校两级工作室体系，明确选拔标准、考核办法与

经费保障，聚焦班集体建设、家校协同等难点开展项目研究，形成可推广的徐汇经验成果集。

五、工作保障

强化教育部门职责，完善区校联动工作推进机制，抓实班主任队伍建设，加强赋能与保障。建立督查、评估、调研工作机制，将班主任队伍建设成效纳入学校年度考核、办学督导及校长任期评价指标。区教育局设立专项经费，纳入年度预算，各校足额安排校本经费，确保专款专用。学校要落实主体责任，成立以校长为第一责任人的专班，制定本校细则，将班主任队伍建设纳入学校教师队伍建设整体规划，纳入学校党政会议的重要议事日程，定期研究、推动落实。要保障班主任工作经费投入，认真落实并逐步提高班主任各项权益待遇。在教师培训专项中确保班主任专业发展的培训经费，给予校班主任工作室政策和经费支持。依托各级媒体与教育平台，宣传优秀班主任事迹与成果，发挥榜样激励作用，讲好育人故事，营造全社会尊重支持班主任工作的良好氛围。

- 附件：1. 徐汇区中小学班主任队伍建设基础达标指标
2. 徐汇区中小学班主任队伍建设特色项目实施
指标表

附件 1

徐汇区中小学班主任队伍建设基础指标

类别	关键指标	责任部门	完成时限
选聘配备	1. 新任班主任 100%完成 1 年班主任见习与“8+32+X”学时上岗培训，考核合格后聘任。	各中小学、区教育局人事科、区教育学院德研室	持续实施
	2. 制定并严格执行校本班主任选聘办法，含规范选聘条件、程序、任职期限等，规范选聘流程。		
	3. 选派有经验的优秀班主任担任见习班主任指导教师。		
	4. 按标准配齐班主任，积极试点副班主任制度，建立后备人才池。班主任储备和培养列入学校队伍建设规划。		
研修培养	1. 建立班主任校本研修常态机制，制定班主任校本研修工作方案。做到定时分层分主题，每月开展不少于 1 次的校本研修活动，留存完整记录，杜绝事务性替代。	各中小学、区教育学院德研室、师训部	2026 年起全面达标并深化
	2. 选聘资深班主任成立校级班主任工作室，常态化各类班主任校本研修工作。		
	3. 保障班主任 100%完成区级指定研修学分，鼓励自主提升。开发班主任分层培训校本课程。		
	4. 建立班主任与思政课教师共同研究学生思想动态的机制，提升思政教育的针对性和实效性。		

类别	关键指标	责任部门	完成时限
发展支持	1. 为每位班主任建立完整专业发展档案，记录研修、实绩、荣誉。	各中小学、区教育学院德研室、师训部、区教育局人事科	持续实施
	2. 挖掘班主任专长，加强分类培养，制定个性化发展培养方案，提供路径支持。建立从优秀班主任中选拔学校管理干部的长效机制，通过管理干部带教、跟岗交流锻炼等方式培优育强后备管理人才。为班主任德育研究课题申报、辐射带教、建班育人特色经验成果孵化等提供激励和保障。		
	3. 组织校级班主任基本功展示交流活动，选派优秀班主任参与区级及以上班主任展示交流活动，支持并保障班主任参与各级各类研修和访学活动，促进班主任队伍建设。		
	4. 严格落实班主任工作量计算与津贴足额及时发放。		
	5. 建立明确的优秀班主任推优、晋升联动机制。		

类别	关键指标	责任部门	完成时限
减负激励	1. 制定校本“减负清单”，显著减少班主任重复性工作和非教育类事务性工作。	各中小学、区教育局相关科室	2026年6月底前完成并执行
	2. 完善绩效分配方案，对班主任予以显著倾斜，落实专项奖励。班主任工作量按照当地教师标准课时工作量的一半计入教师基本工作量。在绩效工资分配中要向班主任倾斜。对于班主任承担超课时工作量的，以超课时补贴发放班主任津贴，对工作表现突出的优秀班主任，学校在奖励性绩效工资中给予奖励。		持续实施并优化
	3. 学校年度考核优秀等第中，班主任占比不低于30%。		持续实施
	4. 设立3月为“班主任队伍建设月”，结合学校特色开展“五个一”系列活动。		
	5. 关注班主任身心健康，完善班主任心理危机的预警、干预和援助。		

附件 2

徐汇区中小学班主任队伍建设特色项目实施指标表

特色项目名称	核心实施指标	责任部门	完成时限
双轨道副班主任制度	<ol style="list-style-type: none"> 1. 明确 35 岁以下青年教师副班主任培养路径及考核标准; 2. 聘请资深教师担任专家型副班主任, 建立个案指导机制; 3. 形成“培养 - 考核 - 聘任”闭环管理流程。 	各中小学、区教育学院德研室	2026 年全面试点, 2027 年推广
班主任专业支持中心项目	<ol style="list-style-type: none"> 1. 组建专业指导团队, 为学校提供支持; 2. 建立月度案例研讨、季度专项支持机制; 3. 畅通沟通机制, 快速响应学校的相关需求。 	区教育学院、区教育局相关科室、各中小学	2026 年建成并常态化运行
数字伙伴项目	<ol style="list-style-type: none"> 1. 启用区校一体化智慧平台, 覆盖核心管理功能; 2. 开展平台使用培训, 确保班主任熟练应用; 3. 定期优化功能模块, 对接减负需求。 	区教育局相关科室、各中小学	2026 年全面应用
梯级工作室项目	<ol style="list-style-type: none"> 1. 制定区校两级工作室选拔、考核办法及经费标准; 2. 每个工作室聚焦 1—2 个研究主题, 形成阶段性成果; 3. 建立成果推广机制, 汇编徐汇经验成果集。 	区教育学院德研室、各中小学	2026 年完成工作室组建, 2027 年形成成果

注: 学校办学绩效评估“出线指标——自主发展指标——办学特色项目”中, 学校可依据实际情况自主选报, 从目标意义、内容过程、主要举措、创新之处或较往年增值提质点、项目成果等方面进行提炼。