

学校教学名师培养方案

篇1：学校教学名师培养方案

为进一步加强教师队伍建设，全面落实“科教兴国”“人才强过”战略，推动学校教育改革与发展，培养和造就一大批面向新世纪的高素质的骨干教师、学科（学术）带头人和教育教学与管理的专家，为王庄教育、王庄人民办实事，特制定王庄小学名师培养方案。

一、指导思想

牢固树立“人才是第一资源”的观念，以培养适应王庄小学教育发展需要的高层次、高素质人才为重点，构建一个开放、高效的“名师”成长平台，营造尊重人才、尊重创造的良好环境，加大人才资源开发力度，带动王庄小学教师队伍整体素质的全面提高，为建设教育强乡提供人才保障。

二、培养宗旨

“名师”是指在本学科领域或学校管理中，代表我校教育教学或管理的最高水平，德才优异，贡献突出并得到社会公认，在我乡乃至全市有较高知名度的教师。他们是我乡教育教学改革的旗帜、表率 and 专家。“名师”培养的宗旨是建立一支适应新世纪教育改革需要，能够引领我校教育教学与管理改革，在全校乃至全市中小学教育教学与管理的改革中产生影响的教师队伍，以促进教育现代化工程，全面提升全体教师队伍的整体水平，努力把王庄小学建设成为农村示范小学。

三、培养目标

努力构建“名师”人才培养梯队。用3-5年的时间，在我校教师中培养出10名校级“学科骨干教师”、3名市级“学科骨干教师”、2名市级“学科骨干教师”、1名市级“名师”。

四、基本原则

1. 坚持党管人才原则。要充分发挥党的思想政治优势、组织优势和密切联系群众的优势，更好地统筹人才工作，为实施好学校“名师工程”提供坚强的政治保证。

2. 坚持协调原则。“名师工程”应与和谐发展相协调，以培养知名教师为重点带动整个王庄小学教育人才队伍建设，促进各类层次的教育人才协调发展。

3. 坚持系统原则。学校“名师工程”是一项系统工程，应以系统的方法开展工作，形成在学校的统一领导和规划下，学校各部门各司其职、密切配合的工作格局。要全面规划、突出重点、兼顾一般，注重挖掘全体教职工潜力，接轨发达地区的师训平台，创新机制，改进方法，充分调动社会各方面支持我校“名师工程”的积极性和主动性。

4. 坚持效益原则。学校“名师工程”应以效益为前提，根本目标是提高我校的教育教学质量。要在保证质量的前提下，注重发挥点面调控能力，实现有限教育资源的优化配置，追求速度和效益，把投资和效益、数量和质量、速度和层次、局部和整体、需要和可能有机统一起来，实现教育投入的最大收益。

5. 坚持实践第一原则。学校“名师工程”要遵循从实践到认识，从认识到再实践、再认识的认识论一般规律。培养工作要理论联系实际，坚持实践第一原则。培养对象要坚持在实践中学习理论，在实践中提高本领，从实践中提炼理论；培养出的“名师”要坚持在教育教学中发挥重要作用；构建高层次教育人才培养模式，也需要在实践中不断总结、修订和完善，以便科学地指导实践。

五、培养方案

（一）培养对象

我校在职的且在本科领域有系统研究、在教育教学改革和人才培养方面作出创造性成绩的优秀教师、教育教学管理人员、学校领导干部等人员。

（二）基本条件

1. 热爱社会主义祖国，拥护中国共产党的领导，遵守国家的法律法规，执行党的方针、政策。

2. 忠诚人民的教育事业，模范履行中小学教师职业道德规范，有高度的敬业奉献精神；面向全体学生，热爱、尊重、了解和严格要求学生，使学生得到全面和谐地发展。

3. 全面贯彻党的教育方针，坚持对学生实施素质教育；善于用正确的政治观点教育学生，能根据学生认知特点和心理发展规律，进行思想品德教育。

4. 关心集体，善于团结协作，自觉服从组织安排，具有全局观念；坚持原则，严于律己，作风正派，道德高尚，教书育人，为人师表。

5. 具有《教师法》规定的合格学历和相应的教师资格；对所教学科具有系统、扎实的理论和专业知识；较系统地掌握教育学、心理学和本学科教学法的基础理论知识，并能用以指导教育教学工作。

6. 有精湛的业务水平。教学经验丰富、教学目标明确，教学环节安排科学，教学效果显著，能在乡级及以上范围内起教学示范作用，并得到同行的公认；在发展学生智力，培养学生创造能力，指导优秀学生和辅导学习困难学生等方面具有丰富经验；能根据学科特点，结合教学开展课外活动，并取得明显成效。

7. 具有较强的教育科学研究能力，勇于改革和创新；积极承担和完成教育教

学研究或校本教材建设工作，有较高水平的经验总结、科研报告、教材或论著；教育教学研究在市内具有较高的知名度。

8. 具有培养、指导教师进行教育教学和研究工作的能力，有明确的培养对象和培养目标，所带教师教育教学能力明显提高。

（三）培养方式

按照“名师工程”人才培养梯队建设的要求分层组织各类培训。

参加培训的对象要按照标准经过严格的筛选。

1. 培训形式

主要采用业余培训形式，学习时间为1-2年。实行主体研修式培训模式，平时采用个人自学、导师指导、访问考察、经验总结相结合的方法。每学期集中培训1-3次。

2. 培训策略

（1）理论先导策略

培训期内，所有培养对象均要读完由指导老师指定的理论著作，并结合教育与管理实践，撰写有一定价值的读书笔记。鼓励培养对象参加学科课程与教育管理等专业更高层次的进修。

（2）名师指导策略

聘请市、市级名师及进修学校专家，对培养对象实行集体辅导与个别指导。

（3）科研兴师策略

所有培养对象均须承担一项与教育教学或教育管理有关的校、市级以上立项课题，走科研成才之路。同时所有培养对象都应承担一定的教师教育科研培训和教学示范义务。

（4）交流推广策略

利用校园网，建立校“名师档案库”。现有的每位校、市级骨干教师均应建立个人网页；每位培养对象也应逐步建立个人网页，参与网上交流；每年选派培养对象参加市、市级或国家级培训；定期聘请有影响的教育专家来讲学。

六、主要措施

1. 提高认识，树立教师教育的新观念。要充分认识实施中小学“名师工程”的重大意义，牢固树立人才资源是第一资源的理念，始终把师资队伍建设特别是“名师”培养工

程作为关系本校改革和发展的关键问题，通过建设一支高素质、高水平的教师队伍，主动地推动整个教育事业的发展和提高。“名师”是教师队伍的精英，是教育教学改革的先锋。“名师”队伍的数量和质量直接关系到素质教育的推进速度，决定一个地区、一所学校教育教学的总体水平。当前，解决普遍存在的优质教育资源相对短缺、骨干力量相对薄弱和优秀教师出现断层等问题是教师队伍建设工作的一项极其紧迫的任务。“名师工程”是我校推出的骨干教师队伍建设的重要举措，要增强责任感和危机感，充分认识这项工作在整个教育事业中的先导性、基础性作用以及当前的重要意义。

2. 加强领导，认真做好“名师工程”实施规划。成立实施“名师工程”领导小组，组长由陈勇担任，副组长由赵应伟、林海、敖宏担任。成员：王培、陈珂、黄璇、王媛、张泽东。杨弟松具体负责我校“名师工程”的日常事务与协调工作。

3. 公开筛选，改革“名师”评价标准。要进一步强化学校在人才筛选中的主体作用，严把“名师”筛选质量关，注重思想政治素质、学风和科学精神、学术水平和科技创新能力、团结协作精神等方面素质。学校在“名师”培养工作中要坚持公开筛选、平等竞争、择优支持、动态管理的原则，充分发挥专家、同行、学生、家长在“名师”综合评价中的作用。改革“名师”评价标准，实施“名师”分层、分类管理，对不同类型的学科、不同特点的教师应有不同的评价指标，建立以业绩为核心，由品德、知识、能力等要素构成的“名师”评价体系。

4. 严格管理，提高实施的质量。采取切实有效的方法，严格过程管理，建立“名师”考核评价制度，建立“名师”《专业发展档案袋》，实行动态管理、滚动发展。校级“骨干教师”任期三年，任期内由校“名师工程”领导小组根据其职责要求，每年进行一次基本考核，满三年进行全面考核。依据考核结果，实行优胜劣汰。在“名师工程”实施期间，对新涌现出来的符合“名师”培养对象条件的特优教师，经学校推荐、“名师工程”领导小组同意，可以补充为“名师”培养对象。“名师”培养对象所在学校要切实重视日常管理和考核工作，为他们的成长创造良好的工作、学习和生活环境。对于工作成绩优异予以表彰和奖励。

5. 加大投入，确保“名师工程”的实效。

七、建立考核和津贴等制度

为进一步加强“名师”队伍建设，规范管理，充分发挥“名师”在教育教学中示范辐射作用，教管中心根据绩效考核方案，对“名师”每学年考核一次；对考核合格的“名师”发给相应的津贴；同时在培训学习、外出交流等方面给予政策的优待和经费的支持。

XXX小学

2014年4月

篇2：学校教学名师培养方案

一.培训目的。

为了更好地构建我校教师发展平台，使一批优秀的中青年教师脱颖而出，成为能讲课、会著述的研究型教师，精心打造名师品牌，努力建设一支结构合理、理论基础扎实、业务技能精湛的教师队伍。结合本校实际，特制定此方案。

二、培训内容。

1.教育教学理论培训。

以新课标培训为重点，第一，学习和研究相关学科的课程标准，重点学习和研究所教课程的课程目标、具体内容和评估要求；第二、学习和研究新教材，了解掌握新课程标准和新教材的编写思路、结构内容、课程功能、课程评价、价值取向和要求等方面的特点；第三，学习新课程与教师行为的转变、新课程与学习方式的改革、新课程资源的开发和发展性课堂教学评价。

2(基本技能培训。

第一，熟练说课并能自我评析。第二，信息技能培训，实行人人过关，能依据课堂需要独立设计和熟练运用课件，并成为一种习惯。第三，加强学科课堂教学组织方法的培训。

三、具体措施。

(1)开展“互动带教”活动。采用骨干教师互动协作、共同探讨，积极营造一个有利于骨干教师成长的氛围，从而加快我校骨干教师的成长速度。

(2)理论与理念专题培训。认真组织教师进行理论学习，并开展多种形式的理论培训活动。

(3)课堂教学实践指导。课堂教学能力的提高，是骨干教师成长的一个重要环节。定期组织教师进行校内的研讨课、展示课活动，根据每一位教师的特点，

充分挖掘他们上课的闪光点，扬长避短，形成课堂教学特色。通过校内的公开课、评优课等活动形式，锤炼他们的课堂教学艺术，提高教师的知名度，经过两年的努力，使教师的课堂教学能力和艺术能有较大的提高。每个学期开展“四个一”工程活动：一堂好课、一次精彩的说课、一件精致的课件制作、一次经典的评课活动。提出“五个提倡”要求，即提倡每位教师至少要拥有一份专业期刊；每天一小时的阅读；每两周写一篇读后感；每周至少听两节课。

(4)组织教师开展“说、上、评”教学大比武活动。

(5)开展教研成果交流、评选活动。

四、培训形式。

培训形式有集中学习、个人自学、分组交流、专题学习、问题研讨等。

XXX

2014年4月10日

篇3：学校教学名师培养方案

为切实推动我校青年教师更好、更快的发展，尽快成长为教学名师或教学专家，学校决定针对青年教师和部分业务骨干进行跟踪培养，加快我校教学名师培养步伐，特制定本方案。

一、培养对象

(一) 校教学名师

(二) 省、市级现场教学比赛一等奖及以上，或省市级学科带头人、教学新秀等与教学相关的业务奖励获得者。

二、培养目标

以培养“师德高尚，业务精湛”的高素质“教学名师”为目标，使其具有先进的教育思想和鲜明的教学风格，在学校及地区具有一定的影响及引领作用。具体目标如下：

(一) 思想道德素质过硬。对教育、对学校、对现在所从事的工作要无限的热爱、无限的投入。

(二) 有较强的专业素养。能主动学习并掌握先进的教育教学理论，能用理论指导实践；对所教学科知识体系有较系统的掌握；有独立的教育教学思想、个性鲜明的教育教学风格。

(三) 做研究性教师。具有一定的问题意识及研究能力。

(四) 做引领型教师。在培养期间，能成长为省市级骨干教师、省市级学科带头人。并通过课堂教学开放、讲座、课题引领，逐步起到辐射示范作用。

三、培训内容及方式

采取跟踪培养的方式，指导教师要给任务、压担子、把方向、定角度，具体为：

(一) 定学习内容。要在培训期间，结合自身特点和发展方向，结合学校每年的“读书节”活动确定好读书学习的内容及形式，在一个培训周期内至少参加一次读书交流活动，确保学习为我所用，确保学习的质量。

(二) 提供外出学习的机会。在培训期间，确保外出学习不少于1次，累计学习不少于3天。

(三) 提供展示的平台。在培训期间，上校级以上（含校级）层面的观摩课、教研课、示范课不少于3节；做校级以上（含校级）层面的报告或讲座不少于1次；在市级（含市级）以上刊物上发表教学类文章不少于1篇。

(四) 跟踪常规课堂。教学名师每学期深入达标教师的课堂不少于2节，帮助其明确课堂教学研究方向，形成自己的教学风格，提升课堂教学质量。

(五) 督促日常教研。教学名师要督促青年教师参加学校日常教研活动，要积极参与研究教学设计、上课、评课等，起到引领的作用。

四、培养周期

培养周期约为三年，从2018年7月起，到2021年6月结束，分为三个阶段。

第一个阶段，2018年7月～2019年2月，成长规划阶段。教师分析自身优势与不足，确立个人的成长计划，明确发展方向。

第二个阶段，2019年3月～2021年2月，理论学习，实践提高阶段。这一阶段，将按照计划对教师进行理论的培训，外出的学术交流与进修，实践的探索与反思。

第三阶段，2021年3月～2021年6月，总结成果阶段。包括教学风格、教学模式的总结提炼，课堂教学展示等。

五、考核与评价

考核分为前期考核、中期考核、结果评定三个阶段。

(一) 前期考核。以第一阶段教师对自我现状的反思和发展思路的思考做为评价主要内容，约占总体评价的10%。

(二) 中期考核。以每学年为一个独立考核阶段，共4个学期，约占总评的50%。

每学年至少上一次示范课，每学年在校级以上(含校级)刊物上发表一篇教育教学论文。

日常教研活动情况。

常规教学情况。

(三) 结果评定。

1.撰写一篇体现自己教育教学风格的论文并进行答辩，上一次公开课并答辩。约占总评的40%（全体评委参与）。2.由评委依据培养目标及内容达成情况，结合全校教师民主测评，确定最终评选结果。

六、保障措施

（一）建立组织机构。成立名师培养领导工作小组，同时下设办公室（教导处），负责制定每学年具体的培训计划，确定跟踪培养名单，并监督指导保证按计划实施。

（二）强化机制建设。建立指导教师间、青年教师间日常交流座谈机制。加强日常培训成效的监督、指导与评价。

（三）加大资金投入。确立名师培养专项资金，用于教师外出学习交流、培训等。

篇4：学校教学名师培养方案

百年大计，教育为本，教育大计，教师为本。加强名师队伍建设是深入推进素质教育的关键，是办好让人民满意教育、构建和谐社会的迫切需要。为建设一支高素质的名师队伍，根据上级教育主管部门关于教师队伍建设的不具体要求和我校师资队伍状况，制定《名师培养方案》。

一、培养目标

1.总体目标：坚持“教育大计，教师为本”的理念，重点培养一批具有坚定信念，发展潜力大、后劲足，师德高尚，自主发展能力和创新能力强，在县内外有一定知名度的优秀教师。通过自主学习、学校培养，企业实习使他们能在教育理论、学科专业和文化修养方面打下更深厚的基础，在教育思想、教学方法、教学风格、教学效果等方面有自己独特的探索成果，教育教学业绩显著，具备能主持和指导教育科研的能力，成为公认的优秀“学者型”“专家型”教师，并使其中一部分人能成为省特级教师或教授级高级教师。同时，实施名师带动、引领和促进战略，以带动教师队伍整体水平的提高，努力造就一支适应我校教育改革和发展需要的优秀教师队伍。

2.具体目标：通过名师培养工程的实施，到2024年，建设一支具有先进教育理念，师德高尚，一专多能，精于教书，勤于育人，结构合理的“德、学、识、能、艺”俱佳的优秀教师队伍。其中，省、市、区级名师分别达到3%、20%、40%；省特级教师2人。

二、培养对象

已获得校级骨干及以上荣誉称号的年龄在45周岁以下的教师（省特级教师、教授级高级教师培养对象：女教师年龄可放宽到50周岁；男教师年龄可放宽到55周岁）。

三、培养理念

1.坚持“师魂、师德、师业、师能同铸”的原则，遵循教师专业发展和名师成长的规律，立足培养对象的个体特征，激发培养对象积极进取的精神和持久的专业发展热情，坚持走教师自主发展的道路。在学校整体规划的基础上，制订并实施个体专业发展的计划，采取有效措施，以促进教师专业快速健康的发展，培养具有鲜明个性特点的“专家型”、“学者型”名师，带动全校骨干教师团队建设。

2.实行“校级名师（骨干教师、学科带头人、首席教师）—县级名师—省级名师—特级教师”的“名师”梯次推进的培养模式，循序渐进，滚动发展。建立分层培养、分级管理的机制，调动广大教师参与“名师培养工程”的积极性，共同营造促进各梯次名师脱颖而出的良好环境和自主发展的浓郁氛围。

四、实施原则

“名师培养工程”是一项涉及教师切身利益的复杂工程。我们必须坚持学校培养和自主发展相结合的原则，引进竞争机制和激励机制，通过有效的培养途径和切实有效的措施，为各梯次名师培养对象搭建自主成长、健康成长和快速成长的平台。

1.校本培养原则：即立足于校内自己培养名师的原则。学校要积极搭建培养名师的平台。为了使教师不断更新教育观念，通过采取“学理论，长见识，开论坛，同进步”、“走出去，请进来，开眼界，勤实践”的方式，虚心向书本学习、向同伴学习、向专家学习、向先进的学校学习。培养对象人人订阅一份专业期刊杂志，每学期学习一本教育教学理论书籍，认真做好读书笔记。

人人必须参加教育科研课题，每学期至少撰写一篇教育教学论文或案例。每学期组织部分教师外出参观，请外地专家来校讲学或请名师来校上课、说课。同时培养对象要紧紧围绕“读书—实践—有为”的主题，选定自己阅读的文章、刊物或教育教学专著，制定富有个性化的读书计划，通过开展读书活动达到自觉学习、自我充实、自我提高的目的。通过开展读书沙龙、读书报告会、教师论坛、主题教研活动、“磨课”活动等，为教师搭建学习、实践成长的平台。每年通过成果交流、展示与评比，确定各梯次的优秀名师，及时予以表彰和物质奖励。

2.自主发展原则：即教师在参与各项活动中，要始终坚持“自加压力，自定目标，自我塑造，自我评价”的自主发展“四自”原则，走教师自主发展的道路。在教育教学实践、教育科研实践及指导学生综合实践活动中去锻炼和培养教师的能力。

（1）教育教学实践：每学期举行主题教研活动，让教师展示自己的才华。各教研组根据自己学科教学实际安排教师上校内公开课或观摩课；每学期举办读书报告会、教师论坛、教育教学论文评比至少各一次；每年举行一次名师培养对象优质课评选活动和优秀名师评选活动。

(2) 科研实践：重视教育科研对名师培养的载体作用。教师在课题研究中，通过“事件—课题—研究—实践”“反思—实践—再反思—再实践”的过程确立正确的教育思想；通过认真回顾分析自己的教学经历、总结经验教训并找出规律性的东西将经验上升到理论高度；通过学校龙头课题，组织集体研讨，形成具有创意的教育思想和有理论支撑的系统性的教学措施和方法，在教育科研中培养“学者型”的名师。

(3) 指导学生综合实践活动：教师要主动让自己拥有丰厚的知识和能力基础，胜任研究性学习指导，在培养学生冒尖和创新的同时，与学生共同成长，成就自己，使自己也成为名师。

五、运行机制

1. 竞争机制：学校要积极营造氛围，搭建舞台，创造条件，提供名师培养对象公平竞争的环境和机会，让各梯次培养对象自觉追求卓越，铸造辉煌，通过五年的培养成为相应梯次的名师。加强对名师培养对象的过程性考核，每年经考核不合格的取消名师培养对象的资格。名师培养每一周期五年期满，通过考核评估，确定进入下一周期的高一级名师培养对象。若在规定的培养周期内，培养对象未能通过考核评估获得相应“名师”梯次的称号，则其培养对象资格自动取消。特级教师和教授级高级教师培养对象可延长一个周期。

2. 激励机制：坚持“物质激励和精神激励相结合，以精神激励为主”的原则，“内部激励和外部激励相结合，以内部激励为主”的原则。树好典型，大力宣传我校优秀教师敬业、爱生、勤奋、进取的先进事迹，发挥他们的示范、导向和辐射作用。认真组织相应梯次名师评审、优质课评比和教育教学论文（或案例）评比等活动，使参与者随时受到外部激励。同时要始终把教师实现人生的价值与学校的目标及教师与学校共同发展紧密联系在一起，通过内部激励，使教师注重个人能力更注重自己对学校的贡献，既体现个体工作的价值，也体现个体在集体中贡献的价值，逐步使贡献价值成为教师价值的主体。

六、培养途径和要求

1. 学习研修：教师的专业成长离不开终身学习与学习研修，不断学习、深入研修是“名师”成长的阶梯。

(1) 各梯次培养对象必须根据自身的发展和研究方向制订学习计划，作出本周期和年度学习学科专业理论、教育教学原理、教育心理学理论和教育技术等方面的具体安排，制定明确的落实措施，在全面提高自身职业素养、优化智能结构的同时，确定主修方向，强化特长，发展个性。

(2) 坚持每年组织各梯次培养对象进行两次集中研修，有计划地安排教育学理论、教育教学艺术、教育教学研究等模块的研究性学习或读书沙龙活动，聘请知名教育教学专家、学者讲课和指导。

(3) 坚持每学年组织各梯次名师培养对象教育参观考察，以开阔视野、博采信息，完善对现代教育的正确认知，积极推进教育教学改革和素质教育的全面实施。

(4) 有计划、有步骤、有目的地安排各梯次名师培养对象赴有关高等院校或教育研究机构研修，以获取学科前沿资讯，提高学科理论水平和教育科研水平。

2. 教学实践：课堂教学是教师专业成长的主阵地，造就名师必须以课堂教学为载体，各梯次名师培养对象要积极践行校本教研。

(1) 各梯次名师培养对象应在确立先进教育理念、素质教育思想和准确把握新课程精神的过程中形成自己的教学思想，在丰富学识、强化能力的基础上，通过反复实验探索，形成鲜明的教学风格或教学特色。

(2) 各梯次名师培养对象必须坚守教学第一线并从事本学科教学工作。专任教师课时不少于同学科标准课时，校长、副校长、中层干部不少于同学科标准课时的五分之一、三分之一和二分之一。

(3) 各梯次名师培养对象要向教师全面开放课堂，每学期至少要对校内外举行一次专题公开教学活动。要根据学校安排承担校本培训或向学生开设专题讲座任务，每学期指导1-2名下一梯次名师培养对象上好公开课、研究课。

(4) 各梯次名师培养对象要坚持写教学反思和教学案例。每月至少应写3篇以上教学反思，每学期至少应写1篇反映自己教学思想和教学特色的教学案例。每学期至少命1套规范试题。

3. 教育科研：现代教师应是教育研究者，名师成长应以教育科研为主轴。各梯次名师培养对象要立足校本科研，走自主发展之路。

(1) 各梯次名师培养对象要根据教育教学中的实际问题开展教育科研，按学科研究和自身教育教学的实际进行选题立项，在本周期内要主持或参与一项贴近教育教学实践的区级及以上科研课题，努力提高理论思维能力和教育科研水平，承担校本课程开发任务，努力取得有实用价值的成果，并主动与他人交流。

(2) 各梯次名师培养对象每年要撰写1-2篇教育教学论文，积极参加校级及以上论文评比活动，每年有1篇在校级论文评比中获奖或每两年有1篇在市级以上刊物发表或在市级以上论文评比中获奖，或有1次在区以上范围内作教材分析、专题讲座或者在本培养周期内出版过一部以上本专业的科研著作（包括合著，占四分之一以上，不含习题集、复习资料等）；或者在本培养周期内承担编写四分之一以上教材；或五年内主持市级及以上课题结题，成果在一定范围内推广使用。省特级教师、教授级高级教师培养对象每二年作为第一作者在省级及以上学术刊物上公开发表过1篇以上本学科专业研究论文，或五年内正式出版过本学科专著（10万字以上），具有较高的学术价值与推广价值，对推进素质教育、提高本学科教学质量有积极指导作用。

(3) 鼓励、支持各梯次名师培养对象勇于创新，系统地反思和总结教育教学经验，并著书立说。学校将筹措经费，支持培养对象出版具有自身特色的教育教学专著。

4. 专家引领：聘请市内外专家、名师成立学校“名师工作室”，对名师培养对象实行集体辅导与个别指导。不同梯次名师培养对象可自行拜请学校“名师工作室”专家、骨干作为自己的“导师”，签订师徒协议，建立长效培养机制。

5. 搭建平台：教师的发展离不开良好的环境。学校要致力于搭建促进名师成长的专业发展平台，对照名师条件按“缺什么补什么”的原则，使各梯次名师培养对象有所锻炼，有所发展，有所提高。

(1) 本周期内每年学校“名师培养工程”领导小组办公室（设在教务处）要与有关部门（包括教研组和省、市、区教研室等）协同举办不同层次的有特定专题的教学研讨会，由各梯次培养对象进行经验交流、理论探讨、教学观摩，并聘请专家作专题报告、评课和总结，发挥专业引领作用。

(2) 设立名师论坛。由学校“名师培养工程”领导小组办公室牵头，以各梯次名师培养对象为主体，或按梯次类型，或按学科类别组织名师论坛，并联络市内外教育专家，就教育热点问题和教学改革中的问题进行自由研讨。论坛每学期至少举办一次，并根据议题涵盖范围、专业特点确定论坛规模。

(3) 通过成果研讨会、展览会、报刊杂志等推介各梯次名师培养对象，推介名师培养对象的教学经验和研究成果等，向教育界和社会做广泛的宣传，扩大他们的知名度和影响力。

七、保障机制

1. 成立学校“名师培养工程”领导小组，由校长任组长，副校长任副组长（分管教学的副校长为常务副组长），教务处、教科室、校办、德育处、总务处、各年级部主任和各教研组长任成员。领导小组下设办公室（设在教务处），教务处常务主任主任，其它各部门主任和年级部主任副主任，各部门副主任、年级部副主任及各教研组长分别任成员，具体负责各梯次名师培养对象的申报、过程管理和考核评估的日常工作，并发挥对各梯次名师培养对象专业发展的指导、咨询、跟踪、评价和推介的作用，帮助各梯次培养对象确定专业发展方向，制订专业发展规划，指导其教育教学、教育科研工作，组织研修和教育参观考察活动，提供交流与宣传平台，搜集和反馈意见。

2. 设立名师培养基金。由学校提取专项资金，专门用于“名师培养工程”中的培训与奖励部分。要努力为各梯次名师培养对象研修学习、教学改革、教育科研搭建平台，创造健康、快速成长的有利条件。

3. 制定《名师培养对象的考核评估办法》和《优秀名师评审条例》，以保障

我校名师培养工程的顺利实施。

4.学校每年对名师培养对象目标达成情况进行一次考核评估。名师培养对象应从严要求自己，努力实现个人发展计划，完成培养目标规定的各项任务。教科室建立健全各梯次名师培养对象成长档案袋。学校将对名师培养对象实行动态管理，凡因自身主观努力不够以致连续两年达不到考核要求的名师培养对象将取消其培养对象的资格。

篇5：学校教学名师培养方案

以科学发展观为指导，按照国家示范校建设要求，秉着让教师与学校一起发展，让教师与学生共同成长为目标，建设一支具有现代素质和创新精神的教师队伍，为学校发展奠定基础。

一、培养目标

培养对象在教育观念、思想政治、职业道德、专业知识、教育能力、教育科研能力、应用技术推广能力等方面具有较高素质、较高水平、较高知名度，在教育教学中工作中起模范带头作用，在生产实训中是领军人物。

二、培养计划

每个专业每三年培训定1-2名校级名师。按照个人申报、教研组推荐、部门审核、学校审定的程序，确定培养对象。

三、培养措施

1、注重在实践中培养。优先推荐他们到各企业参加相关专业的技能培训，为期一个月以上，学校提供相关经费；以及推荐参加重点科研课题的研究，研究经费由学校提供，为其创造良好的发展机会和条件；支持他们参加各类学术委员会、学术团体、评审委员会的活动；对培养对象人选委以重任，合理使用，给予他们充分的科研自主权，让他们在实践中经受锻炼，增长才干。其中重点突出精品专业、精品课程带头人的培养。

2、有计划地开展专项培训。重点选派专业（课程）带头人（重点为机电技术、电子技术、旅游服务与管理、会计、汽车制造与检修、计算机应用、英语等专业）参加、国家级培训，以及各种形式的业务培训、进修等活动，经费由学校承担。对培养对象，在培养期间每年应保证不少于一个月的脱产学习时间。本着长短结合、合理使用的原则，学习时间既可以当年使用，也可以将培养期内的时间集中安排使用。

3、发挥老专家的作用，做好对培养对象的传、帮、带工作。实行导师带培制或助理制，聘请企业专家、技术骨干、工程师等作导师，对专业（课程）带头人作重点指导，使他们能全面的成长起来。

4、参与课题研究任务。对培养对压担子、压任务，让他们参与课题研究、技术服务等研究性活动，提高科研能力。

5、对全校的专业课教师，分层、分批、分专业、分课程确定培训教师的名单，形成有计划、有步骤的培训制度。

四、考核奖惩

1、参加培训考核成绩优异，并取得相应的培训合格证书的教师，实行政策倾斜，在同等条件下，上述教师可以优先晋升、晋级，年终考核评优等。

2、所有参与培养培训的教师在培训期间，学习认真，刻苦钻研，被培训机构评为优秀学员的（凭荣誉证书）年度考核适当加分。

3、符合条件培训而又安排了参培，但无故拒绝不参培或中断培训的教师，当年一律不晋职、晋级，年终考核不评优等。

4、外出参加培训学习而不遵守培训基地的纪律，受到培训单位处罚的教师，当年一律不晋职、晋级，年终考核不评优等。

5、在培养期内进步快、贡献突出的，在各类评优选好活动中优先考虑；在申报专业技术职称时，可不受结构比例和岗位设置限制。

6、进一步改善校级名师的生活待遇。对校级名师给予适当的补助。对在关键岗位的应按照优酬的原则，实行特岗特薪或建立特别津贴。

篇6：学校教学名师培养方案

在现代教育中，名师的培养是提高教学质量、培养优秀学生的关键因素之一。名师能够拥有卓越的教学技能和领导能力，能够培养出具备学术才能和社会责任感的学生。本文将介绍一种名师培养方案，旨在为教育机构提供参考，帮助他们全面提升教育质量。

阶段一：选拔阶段

在名师培养方案中，选拔阶段是非常重要的一步。为了保证选拔出最具潜力的教师，并且能够为他们提供合适的培养机会，以下是一些建议的选拔标准：

学术能力：候选教师应具备扎实的学术能力，包括丰富的教学经验、出色的学术背景等。

教学技能：候选教师应具备优秀的教学技能，包括灵活的教学方法、良好的沟通能力等。

专业素质：候选教师应具备良好的专业素质，包括对学生的关心和关注、对教育事业的热情等。

经过面试和综合评估，选出潜力较大的教师作为名师培养的对象。

阶段二：培养阶段

在培养阶段，名师将接受系统化的培训和指导，以提高他们的教学能力和领导能力。以下是名师培养阶段的一些建议：

师资培训：为名师提供系统化的师资培训，包括教学方法、课程设计、学生评估等方面的内容。师资培训可以通过集中培训、研讨会、辅导等形式进行。

导师指导：为名师指派有经验的导师，进行一对一的指导。导师可以根据名师的需求，提供教学建议、教材和资源分享等支持。

实践机会：为名师提供实践机会，例如邀请他们参与一些重要的课程设计、教研活动，以锻炼他们的教学能力和领导能力。

阶段三：实践发展

在培养阶段完成后，名师将进入实践发展阶段。他们将有机会在实际的教学环境中应用和发展他们所学到的知识和技能。以下是实践发展阶段的一些建议：

分配适当的工作岗位：根据名师的特长和擅长领域，为他们分配适当的教学岗位。这有助于他们进一步发展并发挥自己的潜力。

评估和反馈：定期对名师进行评估和反馈，以促进他们的成长和提高。评估可以通过教学观摩、学生评价、同行评议等方式进行。

学术研究支持：为名师提供学术研究的支持，鼓励他们参与教育研究、发表论文等学术活动，提高他们的专业水平和学术声誉。

结论

名师培养方案是一个长期的过程，需要教育机构的持续投入和支持。通过选拔、培养和实践发展的阶段，名师将能够提高自己的教学能力和领导能力，培养出更多优秀的学生。这将对提高教育质量、推动社会进步产生积极的影响。希望本文提供的名师培养方案能够为教育机构提供一些参考和借鉴，促进名师队伍的建设和培养。