# 英德市第二中学师徒制实施方案

来源：网络 作者：落花成痕 更新时间：2024-06-23

*第一篇：英德市第二中学师徒制实施方案英德市第二中学“师徒一对一”结对实施方案一、活动目的为了更好地利用骨干教师丰富的教学经验和教学优势，发挥骨干教师对青年教师应有的教学指导作用，促进青年教师迅速成长，增进教师间的业务交流，实现相互学习、共...*

**第一篇：英德市第二中学师徒制实施方案**

英德市第二中学“师徒一对一”结对实施方案

一、活动目的

为了更好地利用骨干教师丰富的教学经验和教学优势，发挥骨干教师对青年教师应有的教学指导作用，促进青年教师迅速成长，增进教师间的业务交流，实现相互学习、共同促进的目标，从而提高学校师资的整体水平，提高教学质量，经研究决定制订本方案。

二、师徒结对原则：

1、任教5年以下或调入二中3年以下者，以个人自愿拜师为主，教研室、教导处指派为辅。

2、所选师傅必须是中教一级职称以上（进入二中3年以上），最好在同一年级任教，也可跨年级，目的是为了方便指导。

3、师徒以经常性自主活动为主，学校统一活动为辅。

4、学校对徒弟、师傅的工作定期进行考核。

三、师傅教师职责

做到“三带”：带师魂──敬业爱岗，无私奉献；带师能──教育教学与教育科研的基本技能；带师德──教书育人，为人师表。

1、全面关心徒弟的工作、学习、生活和思想，了解徒弟的日常工作情况，指导徒弟及时调整工作目标和工作方法

2、向徒弟介绍教学经验，提供教学信息，推荐学习书刊，使徒弟树立正确的教育思想和现代的教育理念。

3、精心指导徒弟备好课，认真查阅教案，给予悉心指导并签注指导意见。每学期重点审阅10节备课教案。

4、每月听徒弟的课不少于2节并认真记录 , 按照一节好课的评价标准评课，评议优缺点，写出指导意见，填写《教师课堂教学评价表》，并及时上交教研室备查。切实做到“课前指点、课堂指导、课后评价”，指出教学中的不足和改进方法，促进徒弟教师教学能力的提高。

5、认真审查徒弟批改作业或试卷情况是否认真，是否达到要求，讲评是否有针对性，提出改进意见。每学期重点审查批改情况至少5次。

6、每学期指导徒弟上一节组内或校级公开课或汇报课。指导徒弟命制学科试题 1 — 2套。

7、鼓励、指导、帮助徒弟教师积极参加各级各类竞赛活动，让得到更多的锻炼和提高。

8、指导徒弟教师拟定教学计划、把握教学环节，特别是“备课、上课、批改、辅导”等环节。

9、每学期指导徒弟写出一篇高质量的论文或指导完成一个课件的制作。

10、指导徒弟完成学校布置的各项工作，任务。每学期末对徒弟做出一次书面综合评价总结，填写《教师“师徒制”徒弟教师教学综合评价表》，并及时上交教研室备查。

四、徒弟教师职责

做到“三学”：学思想──学习教育教学理论，树立先进的教育理念；学本领──熟练掌握教育教学和科研的基本功；学为人──遵纪守法，诚实正直。

1、在师傅教师的帮助下，对自身的教学情况和业务水平认真全面的剖析，明确提高的方向和成长途径。

2、认真钻研教学环节，主动请求师傅教师的指导，虚心接受师傅教师的意见，对师傅教师指出的不足要仔细研究，及时改进、提高；主动邀请师傅教师亲临课堂指 导自己教学。

3、教学中的疑难问题要主动请教师傅教师，在师傅教师的指导下加以解决。

4、虚心向师傅教师学习，随时接受师傅教师检查，及时改进自己的工作和教学方法。

5、在师傅教师的指导下，积极参加学校、年级、教研组各类竞赛活动。

6、主动听师傅教师的课，每学期不少于12节，听课要认真记录，并写出体会。每学期向同组老师上公开课或汇报课不少于 1 次，虚心听取意见并写好教后记。

7、每学期撰写1篇教学论文或完成1个课件, 案例分析或教学反思5篇以上，并请师傅教师指正。

8、平时加强学习并注意积累资料，写好学习笔记。学期末上交教科室《教师“师徒制”徒弟教师教学工作总结》。

五、师徒结对期限

2024年5月——2024年7月

以后每学年举行一次

六、结对程序：

1、师徒结对先由徒弟自找师傅，当自选确有困难时，由教导处负责指派，师徒双方自愿签定《英德市第二中学培养青年教师师徒协议》，并上交教研室。

2、经学校行政会审批后，由学校为师傅颁发聘书，师徒关系正式建立。

3、师徒关系建立后，师徒双方必须自觉履行协议内容，执行学校有关要求。

4、拜师者每学期以书面形式进行一次思想、工作情况总结，并将总结交师傅审定，签署意见后交教研室存档。

5、学校将根据协议履行情况，对师傅给予相应报酬（评为优秀、良好、合格层次分别为300元、200元、100元）。指导徒弟参加各种比赛，包括英佛片大教研活动获得好评、竞赛、发表论文（同一级别，同样奖励）等获奖，师傅也同样获得相应奖金数的50%作为奖励。

6、学年结束时，学校评选出优秀师徒对子并给予奖励。

七、管理与考核

1、建立师徒结对工作领导小组 组 长：邓北平

副组长：张鸿飞、罗晓虹、马穗勤、谢凯、李小兵、邹妍 成 员：各教研组长、各年级组长

2、建立评估考核与奖惩机制

师徒结对工作由罗晓虹副校长负责，由教研室、教导处联合实施常规管理，教研室、教导处、教研组、年级组配合实施。教研室建立“师徒结对”档案，记录师徒成长历程，作为晋升职称、评优评先的参考依据。

根据《教师“师徒制”实施方案》，领导小组将分阶段、多渠道对师徒结对工作进行目标考核。强化对师徒进行捆绑式的管理、考核与评价。对结对师徒工作十分出色的将进行表彰和奖励；同时，对有抵触情绪、不履行职责的结对师徒年终将取消评先评优资格，进而通报批评并扣分处理。

英德市第二中学 2024年9月6日

**第二篇：师徒制**

师徒制心得体会

师徒制活动已经开始三个多月了，尽管感到了继续压力，我们还是非常感谢公司为我们搭建的这个平台，不管对于徒弟还是对于我们都是宝贵的收获，在这三个多月里我努力践行作为师父应尽的责任。

对于刚开始接触办公室业务的新人来说，难免会感到迷茫，所以我首先让徒弟了解大体的工作内容、工作流程以及比较重要的几点工作原则，在头脑中形成大致的框架。对于工作原则，我比较重视培养徒弟公正地看问题，因为作为管理者，一碗水端平是非常重要的。在面对一件事情的时候我首先会问她怎么看，然后帮她分析自己的观点。例如有一个平时工作态度比较认真的营业员由于销售业绩不佳面临被厂家开除的处罚，这个营业员找到我们，埋怨店长不近人情。这个时候我就问徒弟怎么看，由于这个营业员平时工作比较负责，为人也很好，缺乏经验的徒弟很自然地把立场偏向了这个营业员。这个时候我就告诉她，不管这个人有多善良，作为管理者就要谨记商场的规章制度，销售业绩一直处于末位就是要被淘汰。

随着时间的推移，徒弟逐渐掌握了相关的工作技巧，例如班组管理、活动的沟通、销售数据的初步分析等，这个时候我在按照正常步骤指导徒弟的同时开始抓相关的工作细节。例如带着徒弟绕商场走一圈后，我会问她是否知道哪些品牌已经开始上秋款了。在我的指导下，徒弟在现场开始关注很多方面的信息，这对她来说也是很大的进步。

三个多月徒弟成长了很多，作为师父我也感觉受益匪浅。在以后的工作中我会给她更多思考、交流和创新的空间，我也会更加严格要求自己，为她们树立典范。

**第三篇：师徒制协议书**

师徒制培训协议

导 师：

新入职员工：

为了让新入职员工尽快适应公司管理，熟悉在企业工作的流程及所需技能，公司特制定本协议。

一、组织管理

行政人事部：负责制度的编制、修订，推动、指导用人部门执行，并跟踪、检查、组织考核评审。组织导师进行企业文化和岗位技能培训。

用人部门：负责师徒培训的日常管理，投诉处理，培训效果评价。负责安排导师进行岗位技能培训。

二、导师任职要求

1）工作态度端正，思想品德良好，责任心强。2）能独立完成所从事的工作，能解决本日常工作中的业务难题。3）经公司领导和各部门审核达到导师任职资格要求。

三、职责和义务

导师：传授知识、技术，帮思想、带作风。对徒弟的业务能力缺什么补什么，严格训练，严格要求；要结合任务进行技能的传授，切实把技术、技能传授给徒弟；要在传授技艺的同时，把优良作风、职业道德传给徒弟，关心徒弟的日常生活。制定详细的教学计划，日常教学活动要有记录，完成《试用期跟进表》。

新入职员工：要尊重导师，勤奋学习，提高思想，把导师的思想、作风、技术学到手，做好学习笔记和总结。

四、实施规定

1、新员工入职，签订《试用期跟进表》，并负责向员工介绍部门及企业相关情况、工作流程及其他与工作和生活相关的事项。

2、公司对新员工采用师徒式培训方式。在此期间内导师主要负责企业文化的灌输，思想动态的引导，工作方法、工作技能的辅导等。

3、新员工符合要求进入试用期，部门负责人根据情况为员工指定导师，并签署《试用期跟进表》由其导师保管。

4、导师在培训周期内享受每月100元的津贴，通过师徒传授与学习，经过三个月培训，需培养技术过硬，思想端正，道德规范，素质优秀的员工。培训期满，由导师提出合格申请，部门批准提交行政人事部，公司组织相关人员进行评估考核，评审合格者，公司将一次性发放导师费，对未通过考核者，取消导师资格和费用。

5、行政人事部检查导师的《试用期跟进表》，未及时填写的，每次扣除绩效5分。

行政人事部（签字）： \*\*\*\*部导师（签字）：

新入职人员（签字）：

师徒制之优点：

1、增强员工之间的凝聚力，壮大企业专业人员队伍；

2、节约企业的培训成本，有助于企业管理方面的创新；

4、这种模式也是企业培养员工尽快提高自身业务知识、能水平、以及综合素质的一项快捷和有效地管理手段，以在培养员工，提升其技能方面起到事半功倍的效果。

师徒制之注意：

（1）选好师傅。

（2）选好徒弟。（3）建立一套科学的考评制度。

（4）在实行师徒制的岗位适时导入激励机制。

（5）建立相互制约的“合约”机制。

（6）完善内部师徒制度。

（7）跟踪，监督、考核要及时、到位。

技可篇二：新员工师徒制培训协议 xx公司xx（部门）师徒制培训协议书

编号： 表号： 甲方（师傅）： 乙方（徒弟）：

兹因甲方负责乙方受训事宜，牵涉双方之权利义务，特签订本协议以为双方之规范及依据。

甲方为xx部门符合《xx公司员工师徒制培训管理程序》指导师傅要求的老员工，乙方为xx部门之新入职员。由于乙方新入职，对公司情况和工作内容及岗位职责不够了解，愿意担任乙方的指导师傅，帮助乙方尽快熟悉公司规章制度、企业文化、工作环境及工作内容，教育和引导广大员工立足岗位，敬业爱岗，熟练掌握各项工作技能和理论知识，消除紧张焦虑情绪，积极融入到公司。该师徒制培训时间2个月，自\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日起，至\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日。

一、培训内容

1、公司企业文化、规章制度、公司发展历史等基本情况介绍，本部门组织架构、主要工作职责等。

2、乙方岗位的工作性质、操作规程、工作职责、注意事项及与其它岗位的协作关系。

3、乙方岗位的具体工作内容和工作技能以及本行业职业道德与生物安全、防火安全知识。

二、双方职责

1、师傅：

2、徒弟

三、协议的终止

协议将于师徒制培训满2个月，乙方考评通过之后终止。

四、考评与奖罚 1.新员工考核合格正激励： 2.新员工考核不合格负激励（新员工考核总得分＜60分为不合格）：

本协议一式两份，双方各执一份，经甲乙双方共同签署后生效，具同等法律效力。

甲方签名： 乙方签名：

部门经理核准签名：

日期\_\_\_\_\_年 月 日 日期\_\_\_\_\_年 月 日 篇三：新教师拜师协议书

新教师拜师协议书 根据学校制定的《新教师“拜师”活动方案》的精神，为使师徒双方进一步明确自己的职责，增强责任感，通过学校安排，经师徒双方协商，订立如下协议： 甲方（师傅）： 乙方（徒弟）：

一、甲方和乙方自\_20 \_年\_9\_月至\_20 \_年\_8\_月期间执行师徒制协议，协议期限为三年。

二、甲方应履行的职责

1、制定有针对性的培养方案，对乙方提出明确具体的要求，在三年内，每年指导乙方制定一个为期一年的成长提高计划。

2、言传身教，指导乙方具有严谨的治学态度，认真刻苦的敬业精神。

3、指导并检查乙方的常规教学工作，如：每学期教学计划的制定、备课、上课、作业批改等。

4、积极探索新课改下的课堂教学，课堂教学对乙方全面开放。

5、每两周至少帮助乙方备课、听课一次，检查一次乙方的教案，提高乙方分析教材、处理教材的能力。每两周至少听乙方一节课，课后及时评价，对其课堂教学提出合理化建议和改进措施。

6、每学期末指导乙方在校内作一节汇报课；在大型教学比赛活动中帮助乙方设计教案，指导乙方完成上课任务。

7、每学年写好一篇关于做好新教师业务培养的专题总结，并上交教务处。

三、乙方应履行的职责： １.在三年内，每年制定一个为期一年的成长提高计划，计划中要有基本情况分析、总体目标、分级目标，有阶段到达度。

２.主动和甲方谈心，学习甲方严谨的治学态度和认真刻苦的敬业精神，不断提高自己的职业道德水准和自身素质。

３.在常规教学工作中，虚心向甲方请教、学习，不断提高自己的业务水平。４.每学期研读一本教育教学理论书籍，并做好学习心得。５.每两周至少邀请乙方指导备课一次、听课一次，并做好教学反思记录。每周至少听乙方一节课，并做好听课记录，写好听课后记。

６.每学期末在校内作一节汇报课，积极参加学校和上级教育部门组织的各类评比活动。

７.认真做好拜师学习与活动记录，每末写出拜师总结、并上交教务处。

四、其它 1.甲、乙方所在单位根据本协议对甲乙双方履行上述职责情况进行学期末考核进行适当加分。2.双方协议期满，学校进行验收，若效果明显，乙方提前达到预期目标，学校可以提前验收。经学校检收合格，宣布活动结束。3.本协议一式三份，由甲、乙方各执一份，教务处备案一份。本协议签字和盖章后，各方都必须承担协议中各自的责任和义务。

甲方（签名）： 乙方（签名）: 年 月 日篇四：师徒结对协议书

南京市艾倍科顺嘉幼儿园师徒结对协议书

为了全面提高幼儿园保教工作质量，充分发挥骨干教师的引领作用，以点带面培养青年教师，使她们尽快地熟悉业务、掌握专业技术，胜任幼儿园教师岗位，现实施师徒结对带教制。

年 月至 年 月，被指导教师（乙方）在教育教学业务上自愿拜（甲方）为师。经双方协商同意签订如下协议：

一、指导教师（甲方）的职责：

1、带头执行师德规范，用高尚的师德为被指导教师做出示范。每学期师徒谈心 次，及时了解思想、工作状况。

2、指导教师在教学业务上精益求精，每学期帮助被指导教师制定教学计划、审核教案，听课4节，每学期对被指导教师执行教学常规情况抽查4次以上。

3、每学期指导被指导教师上汇报课、公开课1次，汇报课、公开课情况作为对被指导教师教学质量评价的重要依据之一。

4、负责考核被指导教师业务进修状况，活动结束时对被指导教师教学态度、教学效果、开课和教研能力等做出综合评价。

二、被指导教师（乙方）的职责：

1、认真贯彻师德规范，自学用师德标准指导自己的言行，正确处理好师生关系，做到教书育人、为人师表。被指导教师每学期应向指导教师汇报思想、业务情况，主动征求意见与建议，并有书面总结。

2、能灵活运用教学大纲，熟悉并胜任教学各环节，虚心向指导教师请教，每学期听指导教师授课4节，每学期上汇报课1次。

3、积极参加本学科教研活动，参与指导教师的教改、科研活动，每学期完成教学心得或经验总结1篇。

4、师徒结对活动结束时，要向指导教师交出一份教学、工作、学习提高的汇报。

三、本协议自即日起生效，到 年 月中止。

四、本协议一式三份，其中指导教师、被指导教师各留一份、一份交园长室。

甲方协议签署人： 乙方协议签署人：

年 月 日 年 月 日篇五：师徒结对协议书 酒泉市第一中学高中部师徒结对方案

一、指导思想

为打造一支结构合理、品质优秀、能力过硬、业务精良的教师队伍，充分发挥校园名师的传帮带作用，使青年教师在名师的指导下，迅速成长为德才兼备、知能合一的优秀教师群体，依据《酒泉市第一中学高中部青年教师培养计划（试行）》特制订本方案。

二、总体要求 1．以师带徒、以徒促师，提高全体教师的素质。2．立足业务，兼顾品德，达到全方位育人目标。3．工作具体，过程扎实，讲求多层次考核评价。

三、结对对象

师傅：获得各级名师称号的老师、优秀班主任等。

徒弟：高中部35周岁以下的在职教师，调入（含借调）我校不足3年的教师。

四、结对原则

1．自愿与统筹相结合。2．短期与长期相结合。

五、结对方式 1．教导处聘请青年教师指导教师（导师）。2．青年教师（徒弟）在教导处宏观指导下拜师。3．举行师徒结对仪式，签订师徒结对协议。4．师徒根据协议要求自觉开展工作。5．教导处、年级组、教研组根据师徒结对工作要求定期进行督查、指导、鉴定。

六、结对目标 1．总目标

造就一批“为人师表、专业过硬、成绩优秀”的各级新名师，满足我校持续、健康、快速发展的需要。2．具体目标

（1）入门式：主要针对参加工作（含借调）3年内的新教师。通过结对，使其1年内掌握教学基本功，2年内熟悉本专业教育教学工作，3年内精通本学科教材、熟练掌握基本的教学技能。

（2）协作式：主要针对参加工作3年以上的教师。师徒之间开展听课、评课活动，互相切磋，互相促进，协作研究，共同提高，争取让徒弟3年内成为校级、区级骨干教

师或学科带头人。

（3）提高式：主要针对参加工作5年以上的教师。通过师徒结对工作，争取让徒弟在3年内成为高中部学科支柱、区级骨干教师或学科带头人、区级带班育人能手。

（4）成才式：主要针对参加工作8年以上的教师。经过前三种方式的培训，力争在3年内将其培养成市级以上骨干教师或学科带头人。

七、基本职责（见《酒泉市第一中学教师师徒结对协议书》）

八、管理考核

高中教导处全权负责，年级组、教研组协同管理与考核。1．实行动态管理

教导处、年级组、教研组不定期对师徒结对工作进行督查。随机抽查师徒结对工作开展情况，查阅结对活动开展的相关文字资料和活动记录；听取徒弟从师学习情况的汇报；听取师傅对徒弟工作与学习的意见、建议以及培养对策调整的汇报；敦促师徒落实协议所列的各项职责，完成考核表所列的各项考核目标。2．强化目标考核

根据师徒结对协议，对照各项要求，多渠道（自评、领导评、同行评、看资料、看成效等）对师徒结对工作进行定量、定性目标考核。3．建立结对档案

教导处要求师徒每学期上交师徒结对的相关材料，建立完整的对师徒结对档案，记录师徒成长历程，作为晋职、评优的依据。4．届满综合考评

三年期满或三年之内徒弟年届35周岁，高中教导处将对师徒结对工作进行综合考评。

九、导师待遇

导师按照《酒泉市第一中学高中部青年教师培养计划（试行）》和《酒泉市第一中学教师师徒结对协议书》分工负责、各司其职的要求，认真履行导师职责，完成对徒弟的阶段培养任务，每学期在《师徒履责定量、定性考核表》所列考核项目综合考核中结果达到优秀格次的学校将给予以下待遇。1．学校以正式文件的形式明确师徒之间结对的工作关系，师徒结对可以作为导师职称申报、各级、各类优秀教师、骨干教师、学科带头人、特级教师等荣誉称号评定的重要业绩条件之一。

2．在学校教育教学常规月考核年终平均分中予以5分以内加分。3．学校每学年将对按照师徒结对协议及考核办法的要求认真开展此项活动，态度积极、工作扎实、成效显著、深得徒弟爱戴的优秀导师给予表彰奖励，并颁发荣誉证书。4．在条件许可的情况下优先选派优秀导师赴外地参加各级各类参观学习培训活动。

**第四篇：中学班主任职级制实施方案（本站推荐）**

XX中学班主任职级制实施方案

（试行）

为了加强对学生的教育和管理工作，建立一支具有现代教育观念、适应素质教育发展需要的班主任队伍，提高班主任管理水平，特制定《XX中学班主任职级制实施方案》。

一、指导思想：

有利于建立一支高素质的班主任队伍，有利于充分调动班主任工作积极性，有利于鼓励优秀教师争做班主任和长期从事班和任工作，有利于培养“堂堂正正的现代人”。

二、班主任职级设定：

班主任职级分四个级别：初级主任、中级班主任、高级班主任、特级班主任。班主任实行职级评审制和聘任制。

三、各职级班主任的基本条件及初评办法：

1、思想品质与能力要求：

政治思想强，道德觉悟高，德才兼备，身心健康，业务水平和工作能力达到相应要求，具有爱心，敬业爱岗，能吃苦耐劳。

2、年限要求：

（1）初级班主任：担任班主作工作不满三周年；（2）中级班主任：担任班主作工作三周年以上；（3）高级班主任：担任班主作工作六周年以上；（4）特级班主任：担任班主作工作九周年以上；

注：A、年限计算均从2024年9月份开始，且只计在XX中学担任班主任年限；B、担任行政管理工作（对象为：行政、级组长、党支部书记，团委书记、副书记、工会副主席，下同。）年限可计为班主任工作年限。

3、初评、正常晋升、破格的认定和聘用程序：

（1）个人提出书面申请（初评者需经政教处同意其担任班主任后，方可进入评审程序）。

（2）到政教处领取相关表格并提供相关材料。（3）政教处预审并提出认定职级意见。

（4）班主任职级认定委员会进行审核并认定职级，然后报校长办公会批准。（5）在我校担任班主任工作不足三年的，只能申报初级班主任。任初级班主任一年后，如在调入前三年连续担任班主任（或行政管理工作），又曾经被评过校级以上优秀班主任（或优秀工作者），如能胜任班主任工作，则可申请中级班主任，但不能申请高级班主任；

（6）在本校连续二年不当班主任的老师，重新做班主任时，在其原有的职级基础上降一级聘用，然后再以序晋升。（注：女教师产假不计算在内）

（7）初评和正常晋升一般在6月份申报，7月考核，8月认定，9月份聘用；（8）过渡性评聘：在2024年初评时任初级班主任或中级班主任的教师，如果在明后两年达到了中级班主任、高级班主任任职年限要求（既在我校担任班主任满三年或满六年），届时可以申报中级班主任或高级班主任。

四、各级班主任职级晋升要求：

1、初级班主任晋升中级班主任： 必备条件：

（1）担任初级班主任三周年以上；

（2）任现职期间，至少有三学期班级工作按《XX中学班主任工作绩效量化考评方案》考评得分名列本年级前十名；

（3）任现职期间，至少有一篇德育文章在校级以上发表或获奖； 满足下列条件中的其中两条：

（1）任现职期间，至少有一次全校性主题班会示范课；

（2）任现职期间，至少有一篇主题班会课例或教案在校级以上发表或获奖；（3）任现职期间，获得过校级或校级以上的“优秀班主任”；

（4）任现职期间，所带班级受过记大过及以上处分的学生人数实验班、A类班不超过1人，其它班级不超过3人（三年累计）。

2、中级班主任晋升高级班主任： 必备条件：

（1）担任中级班主任三周年以上；

（2）任现职期间，至少有四学期班级工作按《XX中学班主任工作绩效量化考评方案》考评得分名列本年级前十名；

（3）任现职期间，至少有一篇德育文章在市级以上发表或获奖；

（4）任现职期间，所担任班主任的班级，学期期末考试（或高考）成绩按《XX中学教学质量考评方案》考评得分，有4次在年级排名是进步的。

满足下列条件中的其中三条：

（1）任现职期间，至少有一次全校性主题班会示范课；

（2）任现职期间，至少有一篇主题班会课例或教案在校级以上发表或获奖；（3）任现职期间，至少有一次在校级或校级以上的“班主任工作经验交流会”作经验介绍；

（4）任现职期间，所带班级受记大过及以上处分的学生人数实验班、A类班不超过1人，其它班级不超过3人（三年累计）。

（5）任现职期间，承担了县级以上德育研究课题且取得了一定的成果。

3、高级班主任晋升特级班主任： 必备条件：

（1）担任高级班主任三周年以上；

（2）任现职期间，至少有四学期班级工作按《XX中学班主任工作绩效量化考评方案》考评得分名列本年级前十名，且至少有两次名列本年级前5名；

（3）任现职期间，至少有一篇德育文章在省级以上发表或获奖；（4）任现职期间，获得过县级或县级以上的“优秀班主任”；

（5）任现职期间，所担任班主任的班级，学期期末考试成绩按《XX中学教学质量考评方案》考评得分，有4次在年级排名是进步的。所带班级参加高考完成学校下达的任务。

满足下列条件中的其中四条：

（1）任现职期间，至少有一次全校性主题班会示范课；

（2）任现职期间，至少有一篇主题班会课例或教案在校级以上发表或获奖；（3）任现职期间，至少有一次在校级或校级以上的“班主任工作经验交流会”作经验介绍；

（4）任现职期间，承担了师带徒（班主任）任务且成绩突出；（5）任现职期间，所带班级无受记大过及以上处分的学生；

（6）任现职期间，承担了市级以上德育研究课题且取得了一定的成果。

五、班主任职级破格晋升要求（破格主要指破任职年限）：

任现职期间，在达到正常晋升条件的前提下，又具备有下列条件者可申报担任高一职级的班主任：

（1）担任现职期间，按《XX中学班主任工作绩效量化考评方案》进行考评，有四个学期考评得分名列年级前五名；

（2）所担任班主任的班级，学期期末考试（或高考）成绩按《XX中学教学质量考试方案》考评得分，有四次在年级名列前三名（如分文理科考评，则文科列年级第一，理科列年级前二）；

注：申请破格的时间为：从符合上述条件后的下一学期初。

六、停级、降级、解聘的规定：

1、停级的规定：

任现职期间，第一次申报晋升的前三年内或第二次申报晋升前二年内，出现下列情况之一者停级（不晋升）：

（1）班主任的工作按《XX中学班主任工作绩效量化考评方案》考评得分，学期总评出现了三次名列本年级倒数第三名以内；

（2）所担任班主任的班级，学期期末考试（或高考）成绩按《XX中学教学质量考评方案》考评得分，有三次在年级名列倒数三名以内（如分文理科考评，则文科列倒数第一，理科列倒数第一、二名）；

2、降级规定：

任现职期间，出现下列情况之一者降级聘用：

（1）班主任的工作按《XX中学班主任工作绩效量化考评方案》考评得分，学期总评出现了三次名列本年级倒数三名以内；

（2）所担任班主任的班级，学期期末考试（或高考）成绩按《XX中学教学质量考评方案》考评得分，有四次在年级名列倒数三名以内（如分文理科考评，则文科列倒数第一，理科列倒数第一、二名）；

注：降级聘用的起始时间为：从出现上述情况后的下一学期执行，降级聘用的对象由政教处审核并报班主任职级认定委员会进行确认。

3、解聘的规定：

出现下列情况之一者立刻解聘：

（1）由于工作疏忽或工作不到位，引发重大责任事故，对学校造成重大影响的；

（2）师德有明显问题，引起不良后果；

（3）班级工作按《XX中学班主任工作绩效量化考评方案》考评得分，连续三个学期在年级名列倒数第二名以内。

七、班主任津贴标准：

1、班主任津贴由以下二部分组成：职级津贴+工作津贴。

2、具体津贴标准：（1）职级津贴：初级班主任160元、中级班主任200元、高级班主任260元、特级班主任480元。

职级津贴实行浮动发放：如连续两个有班主任工和考评得分在年级倒数三名之内且分值在85分以下，职级津贴降一等次发放（从第二个月开始，直至改变这种情况为止，初级班主任发120元）。

（2）工作津贴：按《XX中学班主任工作绩效量化考评方案》进行考评，根据当月考评结果发放，办法如下：

A、学校按人均420元支付全校班主任的总津贴；

B、扣除班主任职级津贴后，所剩金额即为班主任的工作津贴，算出人均数（244元左右）；

C、各年级班主任工作津贴总值=年级班主任人数×人均数。D、分值分配法：

（1）年级每分金额=工作津贴总值 /（年级考评总得分-50×班主任人数）（2）班主任个人工作津贴=（个人考评得分-50）×每分金额 E、奖罚：

年级：年级当月平均分达95分以上，人均数增加20元；年级当月平均分低于85分时，人均数减少20元。

个人：当月考评得分在75分以下时，只发80元工作津贴。

八、班主任职级评审组织机构：

建立学校班主任职级工作评审委员会，评审委员会负责对申报班主任职级的人员测评、评审与认定。具体组成人员如下：

主任：周维发

副主任：邬香荣、王新阳、宋显长 成员：吴良昌

刘德金

王业坤

评审办公室：设在政教处，办公室主任由校长助理吴良昌兼任。

九、本方案解释权为校长办公会议。附：有关说明及配套方案：

1、《XX中学班主任工作绩效量化考评方案》（拟在现行方案基础上进行修改，使其与本方案更好相配）。

2、《XX中学教学质量考评方案》。

3、以后因班主任晋升职级而增的金额由学校另行支付，保证班主任工作津贴部分不低于现行标准。

4、“高级班主任”和“特级班主任”实行“任期三年考核制”，考核标准和要求与晋升“高级班主任”和“特级班主任”一致。

XX中学

二○○八年十二月九日

**第五篇：“师徒制”伴我成长**

摘要：新教师在成长为资深教师的过程中要经历许多磨难和历练，“师徒制”是促进新教师学习与成长的重要方式之一，新教师如何从旁观者，到边缘参与者，再到协助者，最后真正成为合格的教师有较长的路要走，如果遇到好的“师傅”，会少走很多弯路，笔者以自己教师职业生涯的亲身经历为例，介绍了新教师成长的必经之路。

关键词：师徒制；新教师成长；同台上课

中图分类号：g645 文献标志码：a 文章编号：1674-9324（2024）09-0043-02

我的教师成长之路：旁观者-边缘参与者-协助者-合格者，在辗转几次的工作更换中，经历了从初任教师不断向合格教师的成长过程，同时也体验到不同阶段“师徒制”模式在新教师成长过程中的“脚手架”作用。

一、从旁观者到边缘参与者

大学毕业后到一家私立学校就业，刚到学校只是上一些比如电脑、自然科学等副科，学生用餐或到户外活动时配合班主任做一些琐碎的事情，说来也怪，班主任老师或其他老教师在的时候同学们很乖，等只有我在的时候调皮捣蛋的孩子们一个个地都冒了出来，用尽我浑身解数依然没能让同学们消停下来，真是既生气又对他们没办法。这时多想能有那些老师们那样的“特异功能”啊！大半个学期之后，一年一度的“新青年”杯教学大奖赛，我终于有机会向那些经验丰富的老教师请教了。

从备教案、备学生到备我在课堂上说的每一句话、提的每一个问题，再细到备我的手势、表情都有老教师的指导，那种感觉真幸福。说来也怪，孩子们在我这样的课堂上就像温顺的小羊羔，表现非常出色。心底里期盼能经常有这样的活动！我想这就是初任教师的迷茫吧。而这时候的指导老师就是及时雨，给我们滋润的同时又给了我们成长的方向。慢慢地我就称指导老师为“师傅”了，的确，“师傅”们在我们新教师的成长过程中功不可没。这次比赛之后，因为鄙人的机遇加努力，以优异的成绩成功拿到优，再后来就有机会观摩师傅上课→跟随师傅备课→照着师傅试课→接受师傅评课。应该说，通过这种“师傅”带“徒弟”的方式对于刚刚涉足教学实践的新教师，帮助是非常大，也是非常有必要的。特别是在吃透教材、课堂管理、教育教学机制这几方面。

从配合班主任做点琐事到能有机会偶尔进入课堂试课，这是不小的进步，对我来说是刚刚入门，大家都知道，在刚进入21世纪时，小学尽管实施了素质教育，但学生的考试成绩这根指挥棒还是衡量老师好差的唯一标准，在这种情况下，主课老师们经常抢课上，作为配班老师的我能有机会练兵是可想而知的了。再说，尽管我已经是边缘参与者，能跟师傅备课、上课、试课和接受评课，但是这并不等于它就一定能充分发挥应有的功效。课堂上我们更多的是观摩、跟随、试课，很少有机会独立作业，因为传统课堂的特点决定了师徒总是独立上课，“分台”作业。从“师徒制”教师学习的基本模式来看，它本质上是一个“学习—应用—反馈”的过程，即新教师通过观察师傅的课堂来学习其教学经验，然后在自己的课堂上加以应用，最后根据师傅的反馈来调整自己的教学。

二、教师职业生涯中的“师傅”

由于种种原因我不久就离开了那所学校，应聘到另外一所私立小学，幸运的是，一来到学校领导就让我带主课英语，还担任班主任，这下我感觉到肩上担子重了，但我并没有放弃向老教师们请教，大家都说教学是相通的，看你怎样来调动学生，让学生学得轻松，教师教得不累，怎样有效运用教育机智处理课堂内外的问题。在教师职业生涯中，我感觉我是幸运的，在我带的年级中，有一位经验非常丰富的教师，她是另一个平行班的班主任，在得到她的同意后，几乎她的每堂课我都会去听，有时甚至是班会课，这样一直坚持了一年多，在这段时间里我不断地打磨，听课—评课—议课—反思，特别是从评课到议课再到师徒共同反思，我感觉跟师傅的距离更近了，之间的关系从讲授接受的等级关系转换到互动交流的平等关系，从“我说你听”的“独白”变成共同反思的“对话”。这就意味着师徒交流从单向评价为主转向以共同发展为主。在这种模式下，师徒不仅要对新教师的课堂进行共同反思，还要对老教师的课堂进行共同反思。正如舒尔曼所提出的教师知识总共分为七类：第一、内容知识；第二、一般教学法知识，特别是那些超越学科的有关课堂管理和组织的一般性的原则与策略；第三、课程知识，尤其是对于教师行业所需材料和项目的掌握；第四、教学法内容知识，即内容与教学法的特殊结合，它专指教师的知识领域，是教师自身所特有的专业理解形式；第五、有关学习者及其特点的知识；第六、教育背景知识，范围涵盖班级或小组的工作、学区的管理与财政、社会和文化的特征等；第七、有关教育目的、目标和价值观的知识以及他们的哲学和历史基础。也正是基于这段时间的听课-评课-议课-反思，我慢慢地向校骨干教师之门迈进。

家长、学校管理层对孩子们分数的计较有时简直让人窒息，家长为了升学有时把分数看得比任何东西都重；而教师的经济直接与学生的分数挂钩，月考、期中考、期末考的班级分数与奖金成比例的。这样做也情有可原，但老师们的关系就显得比较微妙了。甚至有一种孤军作战的感觉，对于一些没能理解的“师傅”的教学实践，多希望能走进师傅的课堂，或让师傅在我的课堂进行探讨，能更好地形成“最近发展区”，能有“脚手架”。

三、体验师徒同台上课

“师徒制”的教师成长模式对我帮助最大是在离开第二所私立学校之后，应聘到一所台湾独资的学校任教，非常有挑战的是每班配备主教和助教，而外教跑班上课，并且保证每节课最少有两位老师同台上课。我刚进学校的时候是助教，每周所有助教都要接受轮值主教的师训，和自己班上主教一起备课及同台上课，而所有主教每周又接受台湾来的讲师的师训。到岗的前三个月，主要是协助主教上课，比如创造一些课堂教学情境、分组活动时示范活动规则等等。后来，慢慢与主教有各自的分工，比如助教导课，分组活动时各自负责不同的部分等等。再后来，就是我主讲，主教在一旁协助，我和主教的角色交换了。在这样的教学活动中，我感触最深的就是课堂上孩子们非常轻松，表现很是自如，在英语创设的环境中游刃有余。而与此同时老师们既像他们的伙伴，又像他们的向导，俨然一幅生活的真实画面。这时作为助教的我如痴如醉，非常享受工作中的生活。

在一年之后的考核中我获得荣升主教的机会，在接受台湾讲师的师训中有最新的教育理念、教学法、班级管理、家长工作等等，涵盖教师生活、工作和家庭教育及个人成长的各个方面，方式也非常人性化，给人的感觉是润物细无声。

四、新教师成长中对“师徒制”模式的思考

刚做主教也就是“师傅”的时候，有些不适应，想到自己刚任教时候的无助、彷徨，感觉肩上担子的分量不轻，在吸取我的几位“师傅”的长处的同时又进行了创新：第一、不限制轮值主教对助教的师训，而是主教团队带助教团队，对于徒弟（助教）来说同一个问题不同主教给予他们的启发不同，更容易对不同的个体形成“最近发展区”。而对师傅（主教）来说可以从不同徒弟哪里发现更多的问题，从而反哺自己的课堂，同时也历练了自己；第二、在师徒讨论同一问题时，以理论为依据。在台湾讲师给我们做完师训后，让徒弟们找到相关问题的理论支持。这样不仅提高了师徒的理论素养，而且更有利于师徒的共同成长。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！