# 校园名师工程实施方案

来源：网络 作者：春暖花香 更新时间：2025-07-08

*第一篇：校园名师工程实施方案校园名师工程实施方案作者：赵春山为了加快教育发展的步伐，造就一批高素质的教育骨干，充分发挥名师在教育教学工作中的作用：同时为了给优秀教师脱颖而出创造良好的环境，从而提高教师队伍整体素质，调动教师的工作积极性，提...*

**第一篇：校园名师工程实施方案**

校园名师工程实施方案

作者：赵春山

为了加快教育发展的步伐，造就一批高素质的教育骨干，充分发挥名师在教育教学工作中的作用：同时为了给优秀教师脱颖而出创造良好的环境，从而提高教师队伍整体素质，调动教师的工作积极性，提升教育教学质量，推动我校教育事业的稳步发展，特制定此方案。

一、名师工程的具体内容：

1、名师的选拔

2、名师的培养

3、名师的认定

4、名师的待遇、使用和管理

二、名师工程的选拔对象：在职的任课教师

三、实施名师工程的组织机构：

成立名师工程评选领导小组，具体人员如下：

组 长：校长

副组长：教学副校长、副书记

组 员：教育、教学、教科研等科室主任。

四、名师工程的具体内容：

（一）选拔：

1、名师的选拔条件：

（1）坚持正确的政治方向，热爱教育事业，具有强烈的事业心，高度的责任感和高尚的师德修养，且身心健康。

（2）具有正确的教育观、学生观；有创新精神和教改意识，并初步形成个人的教育风格；普通话要求达标；教学水平高，近年参加各类的竞教评优比赛中曾获市级二等奖或以上的奖励，或上过市级以上的研究课。

（3）本学科专业知识扎实，教研能力强，积极参与教研活动，并在活动中起主导作用，所撰写的教研论文市级以上刊物上发表。课堂教学质量高，教学效果好。

（4）在教学改革中能发挥示范作用，并积极指导其他教师的教育、教学工作，所指导的教师进步大。

（5）熟练地使用现代教学工具，并能独立地在网上获取有关的教学资源，教学基本技能优秀。

（6）取得教师资格并已被评为中学一级以上的专业技术职称（或从教3年以上）。

（7）近三年内曾获市级或以上的优秀教师（或优秀德育工作者、优秀班主任、优秀青年教师等）称号。

（8）近三年工作量在标准工作量以上，教学工作成绩显著，有比较高的知名度。

2、名师的选拔方法：

（1）个人申报。申报材料和时限：

①《名师资格评审表》一式三份。

②近三年个人的教育教学工作总结一式三份（2025—3000字以内）。

③近三年各类获奖证书原件及复印件。以上材料统一用A4纸打印，备齐后上交。

（2）教研组通过进行组内民意调查，学生评教情况，组织说课、作课、答辩（具体要求见有关的说明）等形式对申报人的材料及相关资格、条件进行初审，产生名师侯选人并签上审核人的姓名，并加上100—150字以内的意见后送名师评选领导小组。

（3）推荐名额：大组2—3名，小组1名。

（4）上报时间：本学期期中考试前。

（二）名师的培训与培养：名师的培训由学校教务处、教科室负责，根据教师的实际情况，有计划、有步骤地积极开展校本的培训工作。成立名师培训领导小组，制定学校名师的培训方案，名师侯选人根据自身特点，制订自己的个性化培养方案，给自己定位，确定发展目标，培养方案报教务处备案。

（三）名师的认定：

（1）名师工程评选领导小组对申报人的材料及相关资格、条件进行初审、考察并进行民意调查，然后公示初审名单。

（2）名师工程评选领导小组对已申报的教师进行民意调查，组织说课、作课、答辩（具体要求见有关的说明）等形式的评选活动。

（3）评选活动的时间在本学期期末。

（4）名师认定的标准：除名师的选拔条件外，还要考察个性化培养方案的完成情况，工作业绩、工作效果等。

（5）名额：10名左右。

（6）公示首届学校名师，发放校级名师证书。

（四）名师的待遇、使用和管理

1、名师的义务

（1）在学校网站，开设名师教育专栏，名师有义务把自己成功的教学案例、讲座内容、教学心得、经验等材料发布到网站，让全校的教师共享他们的教学资源。每年至少承担一次校级的示范课或专题讲座，名师每年至少承担一次全市的示范课和专题讲座。

（2）服从工作安排，乐于承担青年教师的培训工作，辅导青年教师2名以上。

（3）承担教科室交给的教科研任务；承担校级的教师培训工作；承担校教育科研的课题研究。

（4）名师需上交两篇高质量的教学论文、教学随笔或教学心得体会到教务处。

2、名师的评选和管理

（1）名师的评选和管理工作由教务处负责组织。

（2）名师每学期评选一次，名师的评选直接由名师工程领导小组评选。

（3）名师半年为一任期，任期内，实行学期考核制度，通过考核，合格者可以连任；对履行岗位职责不力者，不能起到名师应有作用者，将终止其名师的资格。

3、待遇：

（1）名师课时费标准为其他教师的1.5倍。

（2）并优先安排参与各类的学习、培训活动。附：关于说课、作课、答辩要求的说明

凡参评的名师都必须参加说课、作课、答辩等形式的选拔。说课和作课的内容可根据该教师所授课的班级进度自行选择说课的内容，说课的内容跟作课的一致，先作课后说课，最后答辩。说课的时间要求是15分钟之内，说课稿和上课的教案要用A4纸（正文宋体4号字）打印给每一位评委。答辩题目共两题，每题回答时间是3分钟以内。

**第二篇：名师成长工程实施方案**

名师成长工程实施方案

百年大计，教育为本；教育大计，教师为本。没有高素质的教师队伍，就没有高质量的教育。同样，没有高质量的名师引领，建设高素质的教师队伍就是一句空话。因此根据<教育局深化师德建设实施意见》的总体要求，启动师德生成名师成长、促进教育发展工程，以提升教师职业特长为基点，推动教师专业发展，逐步成为名师。因此，结合学校实际情况，特制定本实施方案。

一、指导思想

职业特长是个人能力的综合体现，拥有独特的个人职业特长会增强人的自信心，从职业发展中获取成功的幸福感。因此我们以提高师德水平和教师专业水平为重点，强化培训、提高素质，搭建教师职业特长发展平台，实施名师成长三级梯队规划，为不同层次教师的成长提供不同的专业支持，满足教师们的不同需要，激活教师成长的潜能，实现“创名校、育名师，打造一流的教师队伍”的奋斗目标。

二、工作目标

以学校为主阵地、以校长为主导、以教师为主体，探索教师阶梯式成长模式，按照“面向全体、明确中心、突出重点、强化提升”的原则，设置为“教坛新秀——学科带头人——教学名师”三级梯队。发挥教师职业特长，通过自我学习、成果汇报、特色展示、经验总结，全面提高教师的理论水平、职业素养、专业素质和教育创新能力，最终形成拥有独特的个人职业特长的教师，具有教育教学特色的教师团队。

三、主要任务

1、实施“青蓝工程”，借助课堂研讨，通过师徒结对、骨干引领等方式促进青年教师职业特长发展，力争在两年内成为教坛新秀。

2、依托校本培训和课题研究，引领教师职业特长的成长，促进教师向科研型教师转变，力争在三至五年内成为学科带头人。

3、成立名师工作室，启动“名师成长工程”，以点带面，激励骨干教师职业研讨学习，促进教师职业特长发展，并由此走向成功，力争在五年内成为具有自己教学风格的教学名师。

四、实施步骤

第一阶段：宣传发动 明确责任（2025年）

11月：根据县教育局“师德生成名师成长、促进教育发展工程 ”的活动主题，结合学校工作计划，精心研究制定学校实施方案，并通过活动宣传，让全体教师明确活动的意义、要求，积极参与各项活动。

12月：引领教师做好个人职业特长发展规划，教师根据自身优势申报职业特长，并制定具体的三年规划。学校成立职业特长审核认定小组，对教师的申报进行评审，帮助教师确立正确的发展目标。学校依据教师申报的职业特长发展需要，积极提供条件，做好服务工作，并为每位教师建立职业特长成长档案。

第二阶段：组织实施

特色发展（2025年）

按照县教育局“师德生成名师成长、促进教育发展工程”实施方案要求，结合学校实际，为教师提供职业特长发展的舞台，全面提高教师队伍的理论水平、职业素养、专业素质和教育创新能力，努力造 就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质教师队伍，从而适应教育改革与发展的需要。

1、建立教师职业特长发展档案，记录教师职业特长形成过程 学校要逐步建立和完善教师职业特长发展档案，客观记录教师个人基本信息、个人成长规划、职业成长要事、教学水平成果等内容，重点反映教师在团队合作、师德修养、师生关系、课堂教学、课程开发、教学资源整合、业务学习、校本教研、学生个案研究、考试评价等多方面所体现的教师职业特长，所发生的变化以及取得的成绩。帮助教师理性地审视自己的职业特长形成历程，正确的自我评价和自我反思，以更好地规划自己的职业生涯，形成自己的教育教学风格，向更高层次发展。

档案资料按每月活动内容积累、存放。

2、扎实落实学校活动，为教师职业特长发展搭建平台 具体活动安排如下：

每周四，各学科以校本研修为平台，开展校本教研活动，结合学校工作安排，开展集体备课、研讨等不同形式的校本教研活动，交流来自不同方面的教学实践感悟，鼓励教师在不断地实践中反思、在不断地反思中进步，形成各学科的教师骨干。

二月份：

1、开展教师读书活动。教师依据自己的职业特长选择阅读书籍，并写好读书笔记，通过读书丰富自己，转变思想，自我反思，形成阅读写作习惯。

2、师徒结对座谈会。徒弟制定本学期的职业特长成长目标，根据自己的薄弱之处，制定本学期需要师傅指导哪些方面的具体计划，师傅要发挥指导作用，除平日的教学常规指导外，每月至少要听徒弟课2节，并进行细致指导。徒弟一学期要至少听师傅课10节，虚心向师傅请教。

3、教师建立教育博客。学校鼓励教师发展自身特长，在教师中开展教育博客互读活动，并写出读后的感受，为自身发展提供帮助。

三月份：

1、教师申报课题。学校领导把教育科研工作纳入学校整体工作计划，成立课题研究小组，带头参与课题研究。教师结合自己的职业特长申报课题，学校对于教师申报的课题进行审批、指导，并认真组织、积极发动，规范研究，形成全员参与科研的氛围。

2、骨干教师课堂展示活动。针对骨干教师的特色课堂展示，写出自己的收获。重视名师的“传、帮、带”功能和辐射、指导作用，带动教师提高专业素质、提高教育教学水平。

3、“我成长 我快乐”——特色课堂展示活动。要求讲课教师必须在课堂教学中体现自己的职业特长，本教研组的教师必须参与听课、打分、评课，并且实行校长、主任包年级制度，包年级的校长、主任参与所包年级的听评课活动，在听评课中促进教师职业特长的发展。并评选出年级组的第一名参加学校的特色课堂公开课展示活动。

四月份：

1、公开课展示。各教研组推选具有教学特色的选手进行全校公 开课展示，作为教师之间互相学习的榜样。

2、教师基本功竞赛——展示教育特色。本次教师基本功比赛的形式是在40分钟内写一篇体现自己职业特色的教学设计，以此促进教师对教材的研究，促进教师对教学资源的开发与有效利用，提升教材的自主研读能力和教学方案的设计能力。提高了教师教学水平，也促进了教师对如何应用自己的职业特长提高课堂教学的思考。

3、开展校级联盟交流等活动。落实课堂教育教学研究，解决学科教学难题，发挥交流研讨、示范引领、先行研究的作用，做好教师培养、示范辐射等工作，从不同角度激发教师形成自己的教学特色。

五月份：

1、“同课异构”、“一课三讲”——打造精品课堂。借助我校的名师工作室，在同学科不同工作室内开张“同课异构”、“一课三讲”活动，通过多次磨课，进一步挖掘名师蕴含的潜在资源，激发教师的特色潜能，提升名师的影响力，在名师的指导下，培养一批理论水平高，教学业务精，创新能力强的优秀教师，影响和带动我校教师队伍的整体素质提高。

2、开设教师读书论坛。学校为教师搭建交流平台，根据自己所读书目，写好读后感，并在论坛中交流，通过交流，提升教学经验，促进教师自我发展。

3、师徒结对评比展示活动。徒弟在师傅的指导下展示自己的特色课堂，荣获校级大赛一等奖的，方可出徒。

六月份：

1、开展“我成长我快乐”科研工作坊沙龙活动。在学科组内，针对自己一学期的职业成长经历，谈谈自己的收获或感受以及下一步的打算。以此激励教师的研究意识，让教师在研讨中查找自己的不足，寻找解决问题的方法，促使自己快乐成长。

2、开展我的职业特长形成展示活动。名师工作室每个成员至少在本校开设一节校级以上的公开课，每学期至少撰写一篇教学案例、一篇教学设计等，展示自己的教学风采。

3、教师讲述自己的成长故事或感悟。名师工作室成员在观察体验、学习思考、参与研究、实践总结中进一步剖析自己的发展状态，确立新的发展目标。

4、教师职业特长发展阶段总结。学校和教师根据本学期活动情况进行反思，写出自己的心得体会及今后的发展目标。

7—8月份：学校依据教师申报职业特长组织教师积极参加各级培训学习，开展教师读书活动，丰富教师专业知识。

9—10月份：举办各学科磨课、公开课活动，评选各学科优质论文、教案，为教师成长搭建平台，促进教师职业特长的发展，并由此走向成功，力争在3—5年时间内培养一批师德高尚、业务精良，较大影响的“名师”队伍。

11—12月份：教师职业特长展示活动，展示教师阶段性成长成果，并广泛推广。教师根据自身优势，开展申报教师各级梯队评选活动。学校要在开展校级名师评选的活动中培养一批师德高尚、教育理念先进、专业基础知识扎实，教育教学艺术精湛、在市县有较大影响 的教学名师，为学校组建一支团结协作、具有教育思想的优秀教师团队。

各月具体活动安排见新学期详细安排表。第三阶段：评价认定

总结表彰

（2025年）

3月：学校成立评审鉴定小组，依据《教师职业特长成长档案》和对三级梯队教师的评价标准对申报教师进行评价认定，评价结果作为评优树先的重要依据。

4月：根据教师评价结果，结合学校开展活动参与情况进行全面总结表彰，推选确定各专业“齐河县教师职业特长建设名师”候选人。

5月：归纳整理师德建设的系统材料，师德优秀论文集粹，教师职业特长成长档案，名师成功案例等，编辑教育专著；向县教育局“师德建设领导小组办公室”全面汇报我校的工作情况，争创齐河名师，争创“德州市深化师德建设样板学校”。

具体工作安排根据2025年活动情况再做适当调整。

五、保障措施

1、健全领导体制，完善工作机制

为了切实加强教师职业特长发展的实施与管理，我们建立师德建设办公室，严格落实“一把手工程”，建立健全组织领导机构，明确职责，使工作落实过程中的各个环节有规划、有落实、有监督。完善工作机制。强化责任，明确任务，使每一项工作都能落到实处，成立教师职业特长发展工作领导小组。

组长：张云婷 职责：制定并修改完善实施方案，全程监督实施过程，审核评价结果。

副组长： 顾云香

陈

芹

职责：制定具体操作过程，行为考察、组织认定和评价工作，公示评价结果。

组员：袁海霞

刘凤云

闫彬

潘彩

王敬永

李林

刘玮玮

王强侯

付娥

王娟

职责:个人申报情况统计、调查问卷、统计打分。

2、制定方案，强化落实

把师德建设作为对教师评价和考核的主要内容。建立和完善师德评价、激励机制，将教师的个人职业特长发展成绩与每学期的量化考核相结合、与各类评优树先活动以及岗位聘任相结合，增加教师职业特长发展外动力。

3、加强宣传，促进交流。学校通过校刊校报宣传报道“教师职业特长发展”的活动开展情况，搭建教师专业发展的交流平台，促进教学交流，带动教师专业发展。

4、加大投入，提供经费保障。学校要设立“教师职业发展”活动专项经费，用于教师专业发展，保障各项活动正常有效地开展，并落实教师专业发展考核奖惩工作。

5、落实督查，注重实效。学校领导要加强督查，将各项活动落到实处，确保工作实效。

6、加强考核。学校将加强对教师的考核，考核结果作为评价教师的重要内容，作为教师绩效考核、评职晋级、评选先进的重要依据之一，实行师德师风一票否决制。

2025——2025学年第二学期教师特长发展活动安排表 月份 周 次

二 月 1 2.10-2.15

1、教师修改制定职业特长三年成长规划，明袁海霞 日期 工作安排 负责人

确发展目标。

付娥

2、各教研组常规教研与校本教研结合，每周四举行。

3、教师读书活动，写好读书笔记。王娟

2.16-2.22 举行师徒结对座谈会，促进青年教师职业特长成长。付娥

2.23—3.1 教师建立教育博客，开展教育博客互读活动。孙红枝

三月 4-7 3.2—3.29

1、教师根据自身特色申报课题、开展课题研究活动。闫彬

2、骨干教师课堂展示活动，每位教师写出听课感受，王娟 讲课教师写出教案、反思、照片。

枝

2、开展“我成长 我快乐”特色课堂展示活动 孙红

3、特色课堂听课交流活动 闫彬

四月 9 4.6-4.12 公开课（优秀特色课堂展示）孙红枝4.13-4.19

1、优秀论文、教学设计比赛，展示教育特色。付娥

彬

五月 13 5.4-5.10 磨课活动（一课多上）（3个工作室阅读、空间与图形）王旭

5.11-5.17 磨课活动（同课异构和一课多上）（5个工作室应用题、作文）王旭

5.18-5.24 教师读书论坛，交流感悟。

王娟

2、与联盟校携手，开展教师特色展示汇报活动。闫 16 5.25-5.31 师徒结对评比展示活动。王旭

六月 17 6.1-6.7 “我成长我快乐”科研工作坊沙龙活动 闫彬6.8-6.14 工作室成员特色课堂展示 王娟6.15-6.21

1、工作室教师成长感悟交流 付娥

2、教师职业特长阶段工作总结 袁海霞

**第三篇：名师培养工程实施方案**

临盘大杨学区 名师培养工程实施方案

为全面推进素质教育，建设“教育强镇、名镇”，打造“魅力级索”，深入贯彻落实县教育局提出的“名师工程”，加快名师培养步伐，全面提高我校教师的整体素质，开创教育工作的新局面，特制定我校“名师培养工程”实施方案”。

一、指导思想

以党的十八大精神为指导，通过实施名师培养工程，加快构筑科学合理的优秀人才梯队，以更新教育理念、增长专业知识、强化教学技能为培训重点，带动全校教师队伍整体素质的提高，为实现教育现代化提供人才的保障。

二、总体目标

力争用3-5年时间培养出在全镇发挥带头和中坚作的优秀教师3-5名，在全市有较大影响、知名度较高的专家型教师1-2名。

三、名师工作室领导及成员： 名师工作室主持人：鲍广祥

名师成员及负责人：张凤英 王丽丽 田晓静 赵桂云

四、培养措施及途径

实施名师培养工程，开展梯队式名师培养活动，构建名优教师培养新模式，全面提高教师整体素质，努力打造一支学习型、研究型、专家型的教师队伍。

1、以学校组建的名师办公室为主导，名师引领，整体推进。我校将按照县教育局的文件精神，把电子备课室设为学校的名师专用办公室，县级骨干教师赵霞为办公室主持人，成员有县级骨干教师刘芹、县级优秀教师马凤珍 杨丽丽，校级骨干教师邢增双 宁建美等教师。名师工作室的这些成员都有较高的政治素养，积极进取、善学乐思，具备良好的专业理论知识，有较强的教学技能、教科研能力和发展潜力。名师工作室成立后，我校将在刘竹友校长的带领下，认真按照上级教育部门布置的文件精神，积极地开展学科教育教学活动，加大力度进行“名师工程”的开展，全面提高我校教师的整体素质。

2、统筹组织，名师带头，教研组相互交流，共同提高。

学校名师工作办公室的成员，每人负责一个教研组，包干到组。每一个学期初，名师工作室的负责人将根据本学期制定的工作计划进行统筹安排，每个成员都负责一个教研组，定期开展团队研究和研讨活动，通过名师引领，团队互助，进一步开阔名师的视野，提升个教研组的专业水平。

(1)、有计划地安排名师进行教育理论、教育艺术、教育科研等模块的研究性学习，聘请知名教育专家、学者进行授课和指导，提升名师的专业理论水平和课堂教学、教育科研能力。

（2）、定期组织名师到其他兄弟学校进行教育考察，学习先进的教育经验。

（3）、为名师提供展示才能的平台，开设“名师讲课”，使其能在镇及校内上示范课，作专题讲座。（4）、组织参加教育科研成果评奖，学术竞赛，对有影响力的教育成果，组织权威部门进行认定、推介，形成学校的教育模式。（5）、营造培养名师的社会环境，在学校的信息网站进行宣传，如有特别优秀的校级名师科研利用新闻媒体进行先进事迹的报道，以提高我校名师的知名度。

3、优中选优，精心塑造，培育专家。

从各个教研组中选拔出爱岗敬业、师德高尚、具有良好知识结构、高超教学技能、较强教育科研能力和洞察力，能创造性地解决问题，具备专家型教师潜质的名师，作为“专家型教师”的培养对象，通过深层次、高梯度的培养活动，使之逐渐成为学校的骨干名师乃至市级骨干名师。学校将定期的在教研组进行集中研究和教育研讨活动，通过举行的各种教育教学培训、教学技能的展示以及教科研能力的比拼，力争挖掘一些有一定教科研能力和高超教学技能的优秀的名师。对在教学一线的优秀教师进行校级名师的培训，对学校定为校级骨干名师的教师，学校将定期对他们进行培训，例如进行“名师课堂讲座”、“名师精品课研讨”、“名师师徒同上一节课”等教学活动，使校级名师逐渐的成长起来，同时在学校的信息网站大力宣传他们的教学事迹，号召全体教师向这些校级骨干名师学习。同时对于推荐培养出的名师学校将有计划有选择组织校级骨干名师到其他兄弟学校进行教育考察，学习先进的教育经验及理念，五、组织管理及保障措施

1、加强领导，认真做好规划协调。学校成立“名师培养工作室”领导小组，负责全面落实名师培养工作。“名师培养工作室”的负责人要高度重视，明确职责，密切配合，确保“名师培养工程”的顺利实施。

2、学校各个教研组是实施“名师培养工程”的主阵地，教导处将把教学名师的培养工作作为学校师资建设的一项重要工作来抓，统一规划，统筹安排，使学校的名师培养工作顺利开展。

3、学校教导处将对名师工作室的建设及发展、学习、参训、交流、科研、服务教学、示范引领、个人成长等方面的情况进行综合考评。

4、加大投入，保障经费。学校设立名师培养工程专项资金，保障名师培养工程的顺利实施。

临盘大杨学区“名师工作室”制度

1、认真贯彻上级教育行政部门和学校制订的各项制度。

2、工作室成员要按时参加“名师工作室”组织的各项活动。工作室成员每周在工作室集合一次，成员除因公出差外，不得以任何理由缺席工作室集中活动。

3、工作室成员要不断学习教育理论，研究新课标、新课程、新教法，不断改进教学方法，总结交流教研活动经验，不断探索教育教学规律。围绕教科研课题每月进行一次集体学习、交流活动，坚持自觉学习和自觉反思，并做好教科研记录。

4、工作室成员要不断发挥名师的示范、引领作用，带头上研究课、观摩课、示范课。每学期至少在全校本学科范围内讲授一节优质示范课、观摩课或课堂教学专题讲座。

5、工作室成员要认真做好“传帮带”活动，积极承担培养青年教师的任务，每位成员结对培养一名青年教师，培养过程规范，培养效果明显。工作室成员每月听结对教师的课不少于两节，听课后要及时进行对青年教师的课进行评课指导。

6、工作室定期组织教师进行多种形式的专题讲座、教研活动，以带动全体教师的专业成长，形成自觉研究学习的习惯。名师本人每学期至少主研两本教育教学专著，并在本部门或学校讲学两次以上。

7、利用学校信息网建立名师工作室网页，开通名师专栏，开辟名师送教、优秀案例选登、名师风彩等栏目，提高工作室知名度和辐射效应，实现优质资源共享。

8、名师工作室主动承担学校指定的教育教学任务，定期向全校展示工作室的工作成果。名师工作室每学年评选一次优秀工作室成员。

名师工作室主持人：鲍广祥

名师成员及负责人：张凤英 田晓静 王丽丽 赵桂云

临盘大杨学区

“名师培养工程”五年发展规划

一、工作目标

为全面推进素质教育，建设“教育强镇、名镇”，全面提高教师的整体素质，力争培养早就一支高层次教师队伍，我校力争在3-5年时间培养出在全中心校发挥带头和中坚作的优秀教师3-5名，在全市有较大影响、知名度较高的专家型教师1-2名。

二、工作原则

1、以点带面，层层推进，形成多梯次的名师培养机制，推动全校教师队伍素质的提高，促进我校教育教学的持续发展。

2、充分发挥“名师工作室”的引领、组织、协调、管理职能，指导各个教研组按计划有序开展各项活动。把培养和引领教师的专业发展作为工作的出发点和落脚点，尊重工作室成员的个性和特长，实现成员间的差异化发展，实现教研成果与全校教师共享，促进名师队伍的快速成长。

3、引导教师树立科学的学习、研究和发展观，积极探索教育教学的改革和创新，进行教研科研的研究。把培养教师的学习和研究能力作为名师工作的重点来抓，促使全体教师逐步向学习型、研究型、专家型教师队伍迈进。

二、工作安排（2025年-2025年）

2025年 主要工作：建立健全名师工作室工作机制，组织协调各教研组有序开展工作。

第一季度：

1、制定“名师培养工程”实施方案和学校五年发展规划。

2、学校成立“名师工作室”，制定名师工作室工作制度、培养方案、计划，建立工作室档案。

第二季度：

1、利用学校的信息网，开通学校名师栏目。

依托信息网络开展名师观点碰撞、反思跟进、名师送教、经典案例、青蓝园地等活动，为学校全体教师提供互相交流的平台。

2、学校“名师工作室”开展“四个一”活动。

3、选拔优秀的教研组进行期末特色活动汇报，取长补短，互相学习。

第三季度：

1、“名师工作室“开展专题研讨会。

2、学校名师担任校本研修授课任务，为全体教师的专业化成长服务。

3、名师精品可展示，发挥名师的引领、带动、辐射作用，促进名师的成长。

第四季度：

1、宣传名师工作室成果，扩大名师工作室的影响力，促进名师快速成长。

2、举办名师研讨会。

目标：培养校级名师2名。

2025年

主要工作：组织开展形式多样的校本研修交流活动，促进名师工作室成果资源共享，达到共同交流，共同进步。

1、研究探讨教育专家机制。

2、利用学校教学平台，组织名师工作室集中研修、交流，安排教育理论、教育艺术、教育研究等模块的研究性学习，聘请知名教育专家、学者讲课和指导。

3、设立校名师论坛。就教育热点、重点、难点等问题进行专题研讨。

目标：培养校级名师2名。

2025年

主要工作：建立高端人才培养机制，为塑造教育专家奠定基础。

1、采取有效措施，为名师提供便利和服务，使名师在高层次的讲学活动中，提升自己的学术品味。

2、利用教育信息网，开通教育专家栏目，开展各项教育教学活动，以点带面，充分发挥名师的辐射作用。

目标：培养校级名师2名。

2025年

主要工作：多渠道、多途径为专家型教师培养对象提供自我展示的平台，提升知名度。

1、开展专家型教师课题研究指导、优质课堂点评、学术讲座、专家论坛等活动。发挥专家型教师的引领、带动作用。

2、继续利用教育信息网，开通教育专家栏目，开展各项教育教学活动，以点带面，充分发挥名师的辐射作用。

目标：培养校级名师2名。

2025年

主要工作：采取有力措施，激励教育专家发挥引领作用。

1、多途径对教育专家进行宣传，让教育专家成为学校的品牌。

2、利用学校信息网络，开通教育名师专栏活动。

目标：培养2名校级名师。

**第四篇：中学名师工程实施方案**

为了落实党的教育方针，推进教师队伍建设，办人民满意的教育，促进学校的可持续发展和教师的专业成长,特制定本方案。

一、指导思想

以“xxxx”重要思想和科学发展观为指导，坚持实事求是，注重实效性原则，遵循教育教学规律和成长规律，用五年左右时间，选拔、培养、造就一批能够发挥骨干示范作用的名教师和高水平教师，以全面提高教师队伍整体素质，促进教师队伍建设，推进教育改革与发展。

二、实施目的“名师”工程的建设，就是培养和建设一支政治坚定、师德高尚、学识渊博、勇于创新、擅长科研、成绩出色的优秀教师队伍。

实施名师工程，主要目的就是实现名师在教师教育过程中的名师效应，充分发挥其作用。

1、领衔作用。名师的观点、措施、方法、教学策略、教学评价等容易被接受与认同，在某种意义上，名师的水平就代表学校的教育和教学水平。

2、示范作用。名人效应对学生的成长影响较大，“向师性”、“尊师感”是学生中的普遍现象，是客观存在的。名师对学生的示范和影响作用是不可忽视的。

3、激励作用。名师的存在为其他教师提供了一种新的工作参照目标，提高了他们对自己的心理期待。能起到带动整个教师队伍发展和提高的作用。

4、凝聚作用。由于名师的权威影响，具有号召力，一般而言，容易在一个教研组，在一定范围内，凝聚人心，推动学校及学科总体建设。

5、辐射作用。名师效应具有光环作用，易在社会上产生良好的影响，对学校的知名度的提高有很大的作用。

三、实施“名师工程”的基本原则

1、坚持面向一线、面向基层的原则。名师评选坚持在教学一线任教的教师中进行，激励推动教师以更好精神风貌投身教育事业，形成良好的机制导向。

2、坚持德才兼备、注重业绩的原则。把德、能、勤、绩作为衡量名师评选的主要标准，严格选拔，严格控制，真正把教学方法先进、教学水平高、教学效果好，在同行、学生及家长中有较高评价的教师选拔到名师队伍中来。

3、坚持公开选拔、公平竞争的原则。严格按照个人申请、资格认定、群众测评、专家评审的程序，按照评选标准要求对参评教师进行综合评定、公正选拔、全面考核、择优评授，真正给优秀师资力量提供脱颖而出的平台和空间，提升我校教师队伍质量。

4、坚持滚动管理、严格考核的原则。名师评选实行定期评授，每届任期两年，每届名额控制在教师编制数20%左右；届中每年进行一次基本考核，对考核不合格者，取消“名师”称号及相应待遇，确保名师队伍的质量，树立名师队伍良好形象。

四、“名师工程”的组织管理

成立名师工程领导小组。

组长：涂彦民

副组长：张化林王朝喜冯宇晓梁建民

成员：曹王民王海潮曹向辉冯晓伟各教研组长

五、评选范围

1．罕中在编在岗专任高级教师、一级教师，在罕中工作三年以上，完成高中全过程教学工作。

2．在罕中获得校级以上的荣誉称号。

3．担任过教研组、备课组或课题组负责人有关职务，近三年承担过指导本校青年教师工作任务。

4．有一年以上的班主任工作经历。

5．教学教研实绩突出。

6.教育教学成绩特别优秀者可破格评选。

六、评选条件

1、师德良好，理想崇高。

⑴全面贯彻教育方针，敬业精业，有强烈的事业心和责任感。

⑵严格遵守《中小学教师职业道德规范》，遵守国家法律、法规，及学校各项规章制度，维护社会公德。

⑶关心和爱护学生，尊重学生人格，不体罚、变相体罚学生，不向家长索取钱物，在学生中，社会上享有较高声誉。（有违规的一票否决）

⑷教师间团结协作，关系融洽，互帮互学，共同进步。

2、与时俱进，理念全新。

⑴具有先进的、结合时代特点的教育教学思想和独特的教学风格，形成了系统的教育教学方法，为同行公认。

⑵努力从事所教学科的教学改革和研究，指导和帮助中青年教师不断提高授课水平，对形成合理的教学梯队和本学科的教学特点做出重要贡献。

⑶备课、教课、辅导、批改、考试每个教学环节，均能达到学校常规教学评估的要求，教务处检查每次均能达到“优”等。

⑷能根据新课程实施的需要，构建民主平等的师生关系，培养学生掌握和运用知识的态度和能力，学生满意率在90%以上。

⑸运用现代化教学手段，促进信息技术与课程内容的整合，制作多媒体课件，并应用于课堂教学。

⑹有担任班主任一年以上的经历，有指导学生开展第二课堂或进行研究性学习辅导的能力，并在竞赛中取得好成绩，有一定的成果展示。

⑺教学成绩优异，为学科实际带头人，为师生、家长、社会所公认。

⑻每学期必须上校级公开课、优质课或研究课、观摩课或示范课一节，能达到优良水平，或参加县级及以上比赛并获奖。

3、教育科研，能当示范。

⑴根据教学改革的发展目标和要求，结合学校实际，确定明确的教改和研究课题，研究解决教育教学中的问题，主持、承担各级教育科研课题的实施和试验。每年至少出一篇高水平的教育教学论文、经验总结或科研报告，并在县级及以上刊物发表或获奖。

⑵必须承担校级以上研究课题，有研究方案，有扎实的研究过程，按期通过结题验收，并有结题报告，在校内外产生一定的影响。

⑶具有指导、培养本学科青年教师的能力。采取个别辅导，上示范课，开设专题讲座和组织教改教研活动等多种方式，对教师进行指导与培训，为提高教师的专业水平与能力做出了显著的成绩。

七、名师的相关待遇

1、名师在任期内若遇职称晋级，可在同等条件下优先。

2、名师因申报科研立项或出版教育、教学专著需要，申请资金扶持时，由学校予以适当资助。（指已取得正式出版刊号的）

3、对届内名师每年履职考核成绩达标的，学校给予每月30元教研津贴。

4、每年组织名师进行一次健康体检，优先安排参加市级以上（含市级）的业务进修或培训，定期安排外出交流学习和考察。

5、连续三届获评“名师”称号，且第三届履职考核成绩达标的教师，学校给予500元奖励，并适当安排外出考察学习。

6、对每届名师学校将出版《罕井中学名师画册》进行表彰和宣传。

八、名师的义务与责任

1、每学期在校内承担不少于一节的公开课、示范课、观摩课的教学。

2、每学年在校内承担不少于一场的专题讲座或业务培训。

3、带头参加县级及以上的课题研究，每学年撰写1—2篇有质量的论文，或在正式刊物上发表，或在市级（含市）以上业务主管部门或课题组举办的论文、案例等评比中获奖。

4、开展“名师带徒”活动，每位名师每学年带教不少于１人，指导每位学员上不少于两节的研讨课、撰写一篇有一定质量的教学设计、案例及教学总结或论文。

5、参加各级举办的公开教学活动。

6、指导学生参加教育主管或业务部门组织的各级各类的竞赛活动。

7、参加对外的学术交流活动。

8、完成教育局、教研室和学校交给的其他有关业务指导或培训任务。

九、评选程序

1．自我书面申报，填写申报表，并附相应材料。

2．各教研组对本学科自我申报的教师进行民主评议、推荐；

3．学校“名师”工程领导小组对被推荐人进行评审；

4．将评审结果公示一周，广泛征求意见；

5．学校行政会议进行最终审定。

6.考核于双年5月份进行。

十、一票否决

1、严重违反教师职业道德的。

2、不服从学校工作安排，不遵守学校规章制度的。

3、出现重大教育教学事故的。

4、触犯法律，受到刑事处分的。

5、学生或家长反映强烈且经核实者。

未尽事项由校行政会负责解释

**第五篇：隆中名师工程实施方案**

隆中名师工程实施方案

为贯彻落实“科教兴市”、“人才强市”战略，培养造就一支名师队伍，带动全市教师队伍整体素质提升和教育事业科学发展，加快建设现代化区域教育中心，结合实际，制定本方案。

一、指导思想

以邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观为指导，全面贯彻落实市十二次党代会精神，以更新教育观念、增长专业知识、强化教学技能为重点，努力建设一支品德高尚、业务精湛、素质优良、引领和辐射带动力强的教师和校长队伍，为办人民满意的教育，构建现代化区域教育中心，助推省域副中心城市建设提供坚实的人才保障。

二、总体目标

到2025年，培养“隆中名师”200名，“隆中名校长”30名；到2025年，培养“隆中名师”400名，“隆中名校长”60名。每年遴选“隆中名师”培养对象40名，“隆中名校长”培养对象6名。

三、工作措施

（一）坚持评选程序，保证公开公正透明。“隆中名师”、“隆中名校长”由市教育局负责牵头组织评选，由市教育局和人社等有关部门联合认定。评选按照学校推荐、县级教育部门审核申报、市教育局组

织评审、市教育局和人社等有关部门联合认定的程序组织评选。县（市）区和市直学校可结合实际，遴选本层次的“名师”培养对象。

（二）严格评选标准，保证隆中名师水平。坚持面向一线、面向基层选拔和培养隆中名师的原则。名师评选坚持在教育教学一线的教师和校长（园长）中选拔、培养，激励教师以更好的精神风貌投身教育事业，形成良好的导向机制。

坚持德才兼备、注重业绩的原则。把德、能、勤、绩、廉作为评选名师的主要标准，严格评选，宁缺勿滥，真正把师德师风优、教学水平高、教学效果好，在同行、学生及家长中有较高评价的教师评选为名师。坚持公开评选、公平竞争的原则。严格按照程序和标准对参评教师进行综合评定、公正评选、全面考核、择优评授，成熟一名评授一名。改革、完善评选方式，评审时吸收学生家长代表、社会知名人士代表参加评审。坚持动态管理、严格考核的原则。名师评选实行定期评授，动态管理，对考核不合格者，取消“名师”称号及相应待遇，确保名师队伍的质量，树立名师队伍良好形象。

“隆中名教师”、“隆中名校长”的评选办法另行制定。

（三）实施分层培养，提高隆中名师培养效率。以更新知识、提高专业技能为主要目的，以自我提高为主，组织集中培训为辅，建立市、县、校三级培训网络，每年组织两次以上 “隆中名教师”基本功展示和评课研讨会，达到共同提高。完善“城乡教师互动工程”。完善

以省特级教师、“隆中名师”为主体的襄阳市教育讲师团“送教下乡”活动，以送教下乡活动为基本形式培训农村教师，提高农村教师的教育教学水平。加强校本培训工作力度，形成具有校本特色的教师培训体系。探索名师国外培训渠道。从2025年开始，由本级财政安排专项经费，选派优秀校长和优秀教师到国外培训。

（四）立足岗位培养，提高隆中名师岗位实践能力。落实“国培计划”，依托国内著名高校，采取“送出去，请进来”的培训模式，组织骨干教师、名教师到省内外、国内外知名学校跟岗培训。落实应届师范类大学毕业生置换名教师、骨干教师培训计划，提高名教师、骨干教师的专业水平。每年组织200名以上的校长和教育管理干部到国内著名师范院校集中学习培训，拓宽办学思路，提高办学理念，丰富办学思想。

（五）建立“名师工作室”，扩大隆中名师辐射、引领、带动作用。鼓励有水平、有影响、有经验的享受国务院、省政府津贴的教育专家、特级教师、湖北名师、隆中名师开设“名师工作室”，形成以“名教师”为主体的高层次骨干教师团队和专家型教师研究群体，带动全市中小学教师队伍素质的提高。“十二五”期间，建设50个“名师工作室”，每年完成10个“名师工作室”建设任务。

（六）加大名师引进力度，增强隆中名师工程活力。对特级教师或具有副高级专业技术职务并获得市州级学科带头人（或名教师）及相应称号，符合一定条件的，如因工作需要，经考核优秀，可以优先安

排编制和人事计划进行引进。对引进的拔尖人才，教育、编制、人社等部门应及时办理行政、编制、人事计划等手续，其专业技术职务可作为特设岗位予以聘任。引进的名师已经获得的称号，经由市教育局核实后可直接申报享受我市同类人才的待遇。

（七）加强名师管理，保证隆中名师质量。把“隆中名教师”、“隆中名校长”评选工作纳入《襄阳市“十二五”人才规划》，每年评选“隆中名教师”40人，“隆中名校长”6人。制定《隆中名师、名校长管理办法》，加强对隆中名师的管理和考核。

（八）落实名师待遇，促进隆中名师发挥作用。由市政府授予“隆中名师、名校长”荣誉称号并颁发证书。通过会议、报刊、杂志、电台、电视台、网络等新闻媒体宣传名教师、名校长的优秀事迹，推广其先进经验。从命名的次月起每月享受500元的岗位补贴，享受时间为三年。岗位补贴由市财政拔专款支付，每月随工资直达个人账户。隆中名师可以优先建立“名师工作室”。积极资助名师出版专著、发布科研成果等。保障名师在任用、职称晋升、评先评优等方面优先。建立中青年名师专业技术职务破格评聘制度。

四、考核与奖惩

隆中名师实行任期制，每届任期三年，任期期满须重新考核、确认。

（一）实行定期考核评估制度。对名教师、名校长实行目标责任管理，每学年考核一次，建立考绩档案。考核工作由市教育行政部门统一组织安排，每学年开学的第二个月对名教师、名校长上学年的工作业绩进行考核。名教师、名校长工作单位为市直学校的由市教育局负责考核；名教师、名校长工作单位为县（市）区的由县（市）区教育（教体）局负责考核，市教育局负责指导、协调工作。

（二）实行考核备案制度。考核时须填报《隆中市名教师、名校长考核情况登记表》，考核组写出考核报告，一并存入本人业务考核档案。考核结果报市教育局备案。

（三）实行考核分级制度。隆中名师的考核实行分级制度，考核结果分优秀、称职、基本称职、不称职4个等次。考核结果为优秀、称职的，全额领取津贴；基本称职的不领取津贴。不称职的取消称号。

（四）实行“一票否决”制度。考核中发现有下列情况之一的，经市教育局批准，撤销其称号并停发津贴：在评选工作中弄虚作假，不符合名教师、名校长条件的；严重违反教师职业道德的；所任职的学校在综合评估中居良好等次以下的；校长任职的学校发生重大责任事故的；考核或任职考核不称职的；调离校长岗位的；违反国家法律并受到刑事处罚的。

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！