# 一二五名师培养计划

来源：网络 作者：暖阳如梦 更新时间：2024-07-03

*第一篇：一二五名师培养计划一二五名师培养计划新世纪竞争的本质是人才竞争，而这最终取决于教育的主体力量——教师及其素质结构，一流的教育就需要有一流的教师队伍，教师队伍的数量和质量对学生的发展具有决定性影响。所以必须充分认识加速培养教师工作的...*

**第一篇：一二五名师培养计划**

一二五名师培养计划

新世纪竞争的本质是人才竞争，而这最终取决于教育的主体力量——教师及其素质结构，一流的教育就需要有一流的教师队伍，教师队伍的数量和质量对学生的发展具有决定性影响。所以必须充分认识加速培养教师工作的重要性和必要性。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，调动教师工作积极性，提升教育教学质量，推动学校教育事业稳步发展，结合学校实际，制定本方案。

一、指导思想：

以邓小平理论和“十七大”重要思想为指导，遵循教育教学规律和教师成长规律，以“高度重视，积极参与，重在过程，全面提升”为培养理念，注重“名师工程”的全员性、自主性和实效性，有系统，成系列，分阶段培养一批在教育教学一线发挥重要作用的名牌教师、学科带头人和骨干教师，建设一支能够保证学校健康持续发展和高层次实现学生全面、和谐、有个性发展的高素质教师队伍。

二、培养目标

总目标：名师培养是一项系统工程，从2024年起经过2个三年工作周期，逐步建成一支规模适当、素质优良、结构合理、相对稳定、能够适应教育改革和发展需要的具有良好敬业精神、高尚职业道德、较强学力水平和业务能力的教师梯队。届时，除见习、试用期教师外，在全部达到胜任水平的基础上，骨干教师占总人数的26%以上，学科带头人14%以上，名师争取达到教师总数的6%。

2024—2024工作周期的具体目标：

1、“名师系列”培养目标 第一层级：胜任教师的培养

胜任教师:能适应并胜任我校教育教学工作的教师。力争在三年内，(使除了见习教师、试用期教师外的)所有教师达到这一培养目标（若三年内达不到胜任教师的水准，则表明该教师不适合教学工作）（每年按35%评定）。

第二层级：教坛新秀的培养。

在本期工程中，我们要在30岁以下的青年教师中培养一批教坛新秀。力争在三年中使占青年教师总数50%的人享受这一荣誉（每年按青年教师16%评定）。

第三层级：骨干教师的培养 骨干教师，即具有较高的业务水平和优良的教育教学业绩的教师。他们是学校教育教学和教科研工作的骨干力量。要在具有三年以上教龄的中青年教师中培养一批教学骨干，使占教师总数26%的教师享有这一称号。（每年按教师的9%评定）

第四层级：学科带头人的培养

学科带头人，即学有专攻，教有专长，教育教学和教科研工作成绩优异的教师。他们是学校课程建设与教学改革、实验的核心力量。要在具有中级职称以上（含中级）教师中培养一部分学科带头人，使其数量占教师总数的18%。（每年按教师的6%评定）

第五层级：教学能手的培养。

要在具有8年以上教龄的中青年教师中培养一批教学能手，力争使8年以上教龄的教师中30%的人具有这一称号，（每年按8年以上教龄教师10%评定）。第六层级：名师的培养

名师，即在分局内外学科领域具有广泛影响和知名度，能够把握课程与教学改革方向，在学校课程开发和教学改革的实践与理论建设中能当重任的教师。他们是我校教师队伍整体形象的杰出代表。要精心培养，积极创造条件，在中、高级教师中培养在分局内外颇负盛名的教师，争取达到校内教师总数的2—6%（每年按教师的2%评定）。

三、实施原则

1、整体规划与分步实施相结合 对于“名师工程”，学校本着“以教师发展为本和学校、教师、学生三位一体”的发展思想，在注意教师个人进行自我发展设计的基础上，进行总体策划，提出总体目标，实施策略和办法。同时，从学校工作实际出发，按“名师工程”的分阶段目标要求，分步实施，做出与学校三年规划实施同步并以此为一个培训工作周期，期间表现作为每一年评定的主题和依据的安排，体现“名师工程”系统操作的连续性和“名师工程”分步实施的阶段性。

2、广泛发动与严格评选相结合

认真组织宣传发动工作，使全体教师对“名师工程”实施的意义有全面正确的认识，了解“名师工程”的具体要求，增强教师自我发展的自信心和自强心，充分挖掘每一位教师的潜能，把他们的注意力引导到“名师工程”实施上来。同时，组织专门、有权威的评审队伍，严格标准和程序，体现考核评选的公开性、公平性和公正性，做到宁缺勿滥，绝不走过场。

3、滚动选拔和动态管理相结合 名师系列每年申报和评选一次，一旦考核通过，会获得相应的“名师系列称号”及待遇，同时必须履行相应的职责和任务。

评审小组每年将对已获得名师系列称号的教师进行一次职责和任务履行情况的审查。若通过审查，则继续保留原有的名师系列称号。

未通过名师系列和特色教师考核的教师可以继续申报下一年度的考评，已获得名师系列称号的教师可以参加高一层次名师系列的评选。根据形势的变化，学校还要不断对名师系列教师标准赋予新的内容，使名师系列教师不断超越自我，更加具有时代性和前瞻性。

4、机制激励与积极培养相结合

学校采取激励机制，充分调动广大教师自我学习，自我发展，争当名师的积极性，有计划、有针对性地开展学习，培训与研究活动，在激励、引导、保障教师主动、自主发展的基础上，促进整个教师队伍的不断成长。

5、统一要求与关注特长相结合

“名师工程”设定“名师系列”，既体现对教师发展的“统一要求”与“关注特长”两方面的同等重视，也是从根本上为了保证学生真正实现全面和谐、有个性发展。因此，坚持“统一要求”与“关注特长”相结合，还应明确：在名师系列的培养考核过程中，既注意按统一标准要求，同时也应关注教师的学科特点和自身特长发展，引导教师通过个性展示，向高层次的全面发展迈进。

四、实施步骤

第一阶段：方案制定与宣传发动阶段

学校制定名师工程实施方案，下发讨论，征集修改意见，然后召开动员大会，使全体教师理解和接受“名师工程”的意义，了解“名师工程”的具体要求。

第二阶段：教师争创与申报阶段

每位教师都要根据自身的发展状况以及学校名师系列的评定标准，进行自我设计，申报可行的自我发展计划。学校在教师申报的基础上为每个教师建立教师发展档案，对申报争创名师系列的教师登记备案。

第三阶段：培养提高阶段

学校认真组织各种理论学习、专题培训与教学研究和教学竞赛活动，为参与争创名师系列的教师创造良好的发展环境，鼓励支持教师争创成功。每位教师要立足岗位，自我学习，自我训练，自我反思，自我发展，自我评价。第四阶段：评选验收与整理资料阶段

学校培养评审小组根据《学校名师工程系列评定标准》和定额，在教师进行自我评价的基础上，对申报教师逐一进行评定，通过后在校内公示。

五、保障措施

1、组织保障 成立学校名师培养系列工程领导小组和培养评审小组，从组织上保证名师工程的顺利实施。

学校名师培养系列工程领导小组 组 长：王朝晖

副组长：刘云灵、董志芳 组 员：全体教师。

领导小组负责研究决定名师培养系列工程实施过程中的重大问题。教学、教研部门的主要职责是全面负责名师工程的实施，并对学校教师进行科学定位，积极培养，帮助申报的教师不断提高专业素质，推动此工程的顺利实施。培养评审小组负责制定和落实年度教师培养计划，对各层级教师进行分层次、有针对性地培养，并对申报骨干以上层级（含骨干）的教师拿出评审意见。

领导小组根据培养评审小组意见负责最终审批。凡培养评审小组的成员，如申报名师系列的，则实行回避原则，另选相关教师替代。

2、制度保障

建立各项相关工作制度，保障“名师工程”顺利健康实施。

(1)实行“名师工程”专项计划、总结制度。结合实际对“名师工程”的实施制定出专项工作计划，每一学年年底在师训工作总结中详细对“名师工程”实施情况进行总结。

(2)实行“名师工程”工作定期总结。学校每学期听取一次教学、教研部门“名师工程”实施情况的汇报，将“名师工程”实施纳入学校的年度工作目标管理,年终进行评估。

(3)实行“名师工程”工作专档制度。对申报争创名师系列的教师建立教师发展档案，及时注意收集反映教师活动与成绩的各种资料，要建立“名师工程”工作资料档案。

(4)实行对名师系列的专项奖励制度。对通过考核并公示后确定的名师系列给予以下待遇：

凡被评为胜任教师、教坛新秀、骨干教师、教学能手、学科带头人、名师的教师，其荣誉称号将被记入个人业务档案。

县级以上的名师、学科带头人和教学能手、骨干教师必须从校内的名师、学科带头人和教学能手、骨干教师中选拔产生。

在年终评优及今后的职称评定、职务晋升、工资晋升、外出考察学习、学位学习和讲（赛）课、学科竞赛优先名师、学科带头人和教学能手、骨干教师和已申报的教师。

3、专业发展保障

学校将根据教师的申报情况，分层要求，分类培训，努力提供和创设教师可持续发展的空间，营造出一个和谐、宽松、民主、活跃的学术氛围，为教师提供更多、更加系统的完善自我、培训提高的机会。

4、经费保障

学校对“名师工程”实施过程所需经费纳入年初经费预算，保证整个“名师工程”实施过程的必要经费支出。提供给名师系列足够的人力、物力、财力及时空。

“名师工程”作为学校三年发展规划的重要组成部分，既是保证场中健康、可持续发展的战略性措施，也是场中教师展露才华、彰显自我的广阔舞台。每一位工作在场中的同志都应该抓住这一难得的历史性机遇，通过自身的不断努力，谋求最大限度的自我发展，进而使我校在教师队伍建设上创出特色，真正成为名师成长的摇篮。

**第二篇：名师培养计划2024**

昭化区元坝镇第一小学 阳光教师队伍建设青年教师

培养计划（2024--2024）

为实践把我校建设成市内有一定知名度的学校目标，加强教师队伍建设至关重要。一流的教育就需要有一流的教师队伍，教师队伍的数量和质量对学生的发展具有决定性影响。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，调动教师工作积极性，提升教育教学质量，推动学校教育事业稳步发展，结合学校实际，制定本计划。

一、指导思想：

以党的“十八大”重要思想为指导，遵循教育教学规律和教师成长规律，以“高度重视，积极参与，重在过程，全面提升”为培养理念，注重“名师工程”的全员性、自主性和实效性，有系统，成系列，分阶段培养一批在教育教学一线发挥重要作用的名牌教师、学科带头人和骨干教师，建设一支能够为学校持续健康发展和学生全面、阳光、有个性发展服务的高素质教师队伍。

二、培养目标

总目标：名师培养是一项系统工程，从2024年起经过三年工作周期，逐步建成一支规模适当、素质优良、结构合理、相对稳定、能够适应教育改革和发展需要的具有良好敬业精神、高尚职业道德、较强学力水平和业务能力的教师梯队。届时，在全部达到胜任水平的基础上，各级骨干教师占总人数的30%以上，学科带头人14%以上，名师争取达到教师总数的6%。

2024—2024工作周期的具体目标：

1、“名师系列”培养目标 第一层级：胜任教师的培养

胜任教师:能适应并胜任我校教育教学工作的教师。力争在三年内，(使除了见习教师、试用期教师外的)所有教师达到这一培养目标

拟培对象：全体教师

第二层级：校级骨干教师的培养

骨干教师，即具有较高的业务水平和优良的教育教学业绩的教师。他们是学校教育教学和教科研工作的骨干力量。要在具有三年以上教龄的青年教师中培养一批校教学骨干，使占青年教师总数50%的教师享有这一称号。

拟培对象：张 怡 李 梅 唐颖萍 常正荣 第三层级：教坛新秀的培养。

在本期工程中，我们要在35岁以下的青年教师中培养一批教坛新秀。力争在三年中使占青年教师总数50%的人享受这一荣誉。

拟培对象：李 梅 张平黄 海 常正荣

黄顺荣 雷 志 张 怡 张平唐颖萍 第四层级：学科带头人的培养

学科带头人，即学有专攻，教有专长，教育教学和教科研工作成绩优异的教师。他们是学校课程建设与教学改革、实验的核心力量。要在具有中级职称以上（含中级）教师中培养一部分学科带头人，使其数量占教师总数的20%。

拟培对象：语文：丁华兰 冯建荣 许清华

数学：杨桂华 熊玉梅 唐颖萍

英语：张 怡 张芙蓉 李 梅 第五层级：名师的培养

名师，即在区内外学科领域具有广泛影响和知名度，能够把握课程与教学改革方向，在学校课程开发和教学改革的实践与理论建设中能当重任的教师。他们是我校教师队伍整体形象的杰出代表。要精心培养，积极创造条件，在中、高级教师中培养在分局内外颇负盛名的教师，争取达到校内教师总数的2—6%（每年按教师的2%评定）。

拟培对象：赵金兰 樊抄铭 徐月萍 张华英 王 澜 李国华 丁华兰 刘晓丽 唐翠菊

三、实施原则

1、整体规划与分步实施相结合 对于“名师工程”，学校本着“以教师发展为本和学校、教师、学生三位一体”的发展思想，在注意教师个人进行自我发展设计的基础上，进行总体策划，提出总体目标，实施策略和办法。同时，从学校工作实际出发，按“名师工程”的分阶段目标要求，分步实施，做出与学校三年规划实施同步并以此为一个培训工作周期，期间表现作为每一年评定的主题和依据的安排，体现“名师工程”系统操作的连续性和“名师工程”分步实施的阶段性。

2、广泛发动与严格评选相结合

认真组织宣传发动工作，使全体教师对“名师工程”实施的意义有全面正确的认识，了解“名师工程”的具体要求，增强教师自我发展的自信心和自强心，充分挖掘每一位教师的潜能，把他们的注意力引导到“名师工程”实施上来。同时，组织专门、有权威的评审队伍，严格标准和程序，体现考核评选的公开性、公平性和公正性，做到宁缺勿滥，绝不走过场。

3、滚动选拔和动态管理相结合

名师系列每年申报和评选一次，一旦考核通过，会获得相应的“名师系列称号”，同时必须履行相应的职责和任务。

评审小组每年将对已获得名师系列称号的教师进行一次职责和任务履行情况的审查。若通过审查，则继续保留原有的名师系列称号。未通过名师系列和特色教师考核的教师可以继续申报下一的考评，已获得名师系列称号的教师可以参加高一层次名师系列的评选。

根据形势的变化，学校还要不断对名师系列教师标准赋予新的内容，使名师系列教师不断超越自我，更加具有时代性和前瞻性。

4、机制激励与积极培养相结合

学校采取激励机制，充分调动广大教师自我学习，自我发展，争当名师的积极性，有计划、有针对性地开展学习，培训与研究活动，在激励、引导、保障教师主动、自主发展的基础上，促进整个教师队伍的不断成长。

5、统一要求与关注特长相结合

“名师工程”设定“名师系列”，既体现对教师发展的“统一要求”与“关注特长”两方面的同等重视，也是从根本上为了保证学生真正实现全面和谐、有个性发展。因此，坚持“统一要求”与“关注特长”相结合，还应明确：在名师系列的培养考核过程中，既注意按统一标准要求，同时也应关注教师的学科特点和自身特长发展，引导教师通过个性展示，向高层次的全面发展迈进。

四、实施步骤

第一阶段：方案制定与宣传发动阶段

学校制定名师工程实施方案，下发讨论，征集修改意见，然后召开动员大会，使全体教师理解和接受“名师工程”的意义，了解“名师工程”的具体要求。

第二阶段：教师争创与申报阶段

每位教师都要根据自身的发展状况以及学校名师系列的评定标准，进行自我设计，申报可行的自我发展计划。学校在教师申报的基础上为每个教师建立教师发展档案，对申报争创名师系列的教师登记备案。

第三阶段：培养提高阶段

学校认真组织各种理论学习、专题培训与教学研究和教学竞赛活动，为参与争创名师系列的教师创造良好的发展环境，鼓励支持教师争创成功。每位教师要立足岗位，自我学习，自我训练，自我反思，自我发展，自我评价。

第四阶段：评选验收与整理资料阶段

学校培养评审小组根据《学校名师工程系列评定标准》和定额，在教师进行自我评价的基础上，对申报教师逐一进行评定，通过后在校内公示。

五、保障措施

1、组织保障

成立学校名师培养系列工程领导小组和培养评审小组，从组织上保证名师工程的顺利实施。

学校名师培养系列工程领导小组 组 长：张绍迁 副组长：罗开富

组 员：樊抄铭、赵金兰、黄海、雷志、张大英、李梅、唐颖萍、张华英、徐月萍。

领导小组负责研究决定名师培养系列工程实施过程中的重大问题。教学、教研部门的主要职责是全面负责名师工程的实施，并对学校教师进行科学定位，积极培养，帮助申报的教师不断提高专业素质，推动此工程的顺利实施。培养评审小组负责制定和落实教师培养计划，对各层级教师进行分层次、有针对性地培养，并对申报骨干以上层级（含骨干）的教师拿出评审意见。

领导小组根据培养评审小组意见负责最终审批。凡培养评审小组的成员，如申报名师系列的，则实行回避原则，另选相关教师替代。

2、制度保障

建立各项相关工作制度，保障“名师工程”顺利健康实施。

(1)实行“名师工程”专项计划、总结制度。结合实际对“名师工程”的实施制定出专项工作计划，每一学年年底在师训工作总结中详细对“名师工程”实施情况进行总结。

(2)实行“名师工程”工作定期总结。学校每学期听取一次教学、教研部门“名师工程”实施情况的汇报，将“名师工程”实施纳入学校的工作目标管理,年终进行评估。(3)实行“名师工程”工作专档制度。对申报争创名师系列的教师建立教师发展档案，及时注意收集反映教师活动与成绩的各种资料，要建立“名师工程”工作资料档案。

(4)实行对名师系列的专项奖励制度。

对通过考核并公示后确定的名师系列给予以下待遇： 凡被评为胜任教师、教坛新秀、骨干教师、教学能手、学科带头人、名师的教师，其荣誉称号将被记入个人业务档案。

县级以上的名师、学科带头人和教学能手、骨干教师必须从校内的名师、学科带头人和教学能手、骨干教师中选拔产生。

在年终评优及今后的职称评定、职务晋升、工资晋升、外出考察学习、学位学习和讲（赛）课、学科竞赛优先名师、学科带头人和教学能手、骨干教师和已申报的教师。

3、专业发展保障

学校将根据教师的申报情况，分层要求，分类培训，努力提供和创设教师可持续发展的空间，营造出一个和谐、宽松、民主、活跃的学术氛围，为教师提供更多、更加系统的完善自我、培训提高的机会。

4、经费保障

学校对“名师工程”实施过程所需经费纳入年初经费预算，保证整个“名师工程”实施过程的必要经费支出。提供给名师系列足够的人力、物力、财力及时空。

六、申报、评选程序及办法

1、由个人填写《学校名师系列申报表》一式三份，申请时间定在每学年的4月份，提出申请后于次年5月份向名师系列培养工程领导小组送名师系列考核标准中规定的所有材料。第一届评选于7--12月份进行，以后每届评选以此类推。

2、教师根据也可根据自身发展情况，最多允许申报名师系列中的一个层级。

3、培养评审小组经投票选举和业绩考核后拿出评审意见，领导小组根据培养评审小组意见最终审定。

（1）教师评价：一票为１分

（2）教育科研效果：ａ。本（上一）学校选派的县以上级别的教师学科竞赛、讲（赛）课1-2等奖：省级；6分、市级：4分、县级：2分（2等奖降1分，三等或无等级证书无效）；ｂ。本（上一）学校确定并申报的实验课题已结题验收的证书和正在承担实验任务的课题：国家级１０分、省级：８分、市级：６分、县级：４分、校级：２分；ｃ。本（上一）学校确定并逐级推荐的参评的课件、教学设计等证书：国家级5分、省级4分；市级3分、县级2分、（2等奖降1分，三等或无等级证书无效）。（同类证书选最高级别）

4、名师系列教师评选结果将向全校教师公示，公示期为一周，公示结束，获得认可者，即分别获得“名师系列称号”相应级格称号，最后张榜公布名单。

5、被授予学校名师系列的，方可参加上一层级的申报。

6、具有以下情形者，取消“名师系列称号”申报资格：（1）违反国家的法律、法规和教师职业道德规范，向学生传播不健康和错误的思想，或宣扬封建迷信和歪理邪说，或参与、支持非法组织的集会或活动。

（2）有体罚和变相体罚学生的。

（3）利用教师身份徇私舞弊，收受家长的贿赂, 要求家长办私事,谋私利。或以牟利为目的向学生摊派学习资料，或违反考纪考规。

（4）弄虚作假，抄袭剽窃他人的学术、科研成果。（5）不履行岗位职责，无故不完成教育教学任务，在学校或师生中造成不良影响。或严重增加学生课业负担。

（6）不尊重学生和家长人格,用讽刺挖苦的语言对待学生，指责训斥家长，损害学生和家长的身心健康，造成恶劣影响。

“名师工程”作为学校三年发展规划的重要组成部分，既是保证场中健康、可持续发展的战略性措施，也是场中教师展露才华、彰显自我的广阔舞台。每一位工作在场中的同志都应该抓住这一难得的历史性机遇，通过自身的不断努力，谋求最大限度的自我发展，进而使我校在教师队伍建设上创出特色，真正成为名师成长的摇篮。

元坝一小教科室 2024年2月28日

**第三篇：名师培养青年教师计划（范文模版）**

名师培养青年教师活动方案

李台中学刘景国

一、指导思想

青年教师是学校的未来与希望，青年教师的整体素质如何，将决定学校发展的前途和命运，为着眼学校的未来，实现学校总体目标，县名师采取切实有效的措施，配合学校努力创造有利于教师队伍建设的体制与环境，形成一支相对稳定、结构合理、素质优良的教师队伍，为学校教师队伍的发展壮大贡献自己的力量。

二、工作思路

名师根据青年教师的特点，确立“教育引导，加强管理，悉心培养，鼓励冒尖”的原则，积极配合年级组、教研组、备课组带教，以老带新，新老挂钩 的师徒结对形式，积极参加对青年教师的培养工作。

三、工作目标、对象

培养与提高的总体目标：一年入门，二年过关，三年达标，五年成熟，用最短的时间使青年教师成为教育教学骨干。

帮扶对象：杨秀珍、王红光、杨留杰、孙代涛、藏巧红。

四、工作内容

1、目标：

辅导青年教师 依据总体目标“一年入门”，过好常规关和教材关，能按常规和一般模式组织教学，全面进入教师“角色”，做到教书育人结合，教学效果原则上不低于同年级同学科平均水平，并熟悉班主任的常规工作，搞好班级管理。

2、措施

（1）名师与教务处配合，与新教师结对，发挥名师的帮教作用；

（2）开学第一个月行政名师组织听新教师上“见面课”，进行常规帮教。

（3）名师积极辅导青年教师过好常规关，练好基本功，坚持岗位练功，练好粉笔字，口

头表述能力，板书设计等。

（4）采用“同步移植法”缩短新教师适应周期：同步——要求同年级同学科与师傅的教

学进度同步，考试辅导同步；移植——通过上课教案、教法移植。

（5）每学年开展二次教学技能专项辅导：第一学期进行粉笔字、板书设计辅导。第二

学期进行口头表述能力辅导。

（6）期中名师为青年教师上一次“辅导师范课”。

（7）名师配合教务处、教研组定期、不定期加强对青年教师的教学常规检查。

（8）名师对青年教师进行定期、不定期听课。

（9）辅导青年教师搞好班级常规工作，开展好各种活动，并不断总结反思、积累经验。

**第四篇：名师培养计划综述（推荐）**

陈汉乡中心小学名师培养计划

（2024-2024）

新世纪竞争的本质是人才竞争，而这最终取决于教育的主体力量——教师及其素质结构，一流的教育就需要有一流的教师队伍，教师队伍的数量和质量对学生的发展具有决定性影响。所以必须充分认识加速培养教师工作的重要性和必要性。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，调动教师工作积极性，提升教育教学质量，推动学校教育事业稳步发展，结合学校实际，制定本方案。

一、指导思想：

以科学发展观和“十八大”重要思想为指导，遵循教育教学规律和教师成长规律，以“高度重视，积极参与，重在过程，全面提升”为培养理念，注重“名师工程”的全员性、自主性和实效性，有系统，成系列，分阶段培养一批在教育教学一线发挥重要作用的名牌教师、学科带头人和骨干教师，建设一支能够保证学校健康持续发展和高层次实现学生全面、和谐、有个性发展的高素质教师队伍。

二、培养目标

总目标：名师培养是一项系统工程，从2024年起逐步建成一支规模适当、素质优良、结构合理、相对稳定、能够适应教育改革和发展需要的具有良好敬业精神、高尚职业道德、较强学力水平和业务能力的教师梯队。在全部达到胜任水平的基础上，乡级骨干教师占总人数的30%以上，学科带头人10%以上；县级骨干教师占总人数的5%以上，学科带头人1%以上；努力培养市级、省级骨干教师和学科带头人。

2024—2024工作周期的具体目标：

1、“名师系列”培养目标 第一层级：胜任教师的培养

胜任教师:能适应并胜任我乡教育教学工作的教师。力争在三年内，(使除了见习教师、试用期教师外的)所有教师达到这一培养目标（若三年内达不到胜任教师的水准，则表明该教师不适合教学工作。

第二层级：教坛新秀的培养。

在本计划中，我们要在30岁以下的青年教师中培养一批教坛新秀。力争在三年中使占青年教师总数50%的人享受这一荣誉。

第三层级：骨干教师的培养

骨干教师，即具有较高的业务水平和优良的教育教学业绩的教师。他们是学校教育教学和教科研工作的骨干力量。要在具有三年以上教龄的中青年教师中培养一批教学骨干，使占教师总数30%的教师享有这一称号。

第四层级：学科带头人的培养

学科带头人，即学有专攻，教有专长，教育教学和教科研工作成绩优异的教师。他们是学校课程建设与教学改革、实验的核心力量。要在具有中级职称以上（含中级）教师中培养一部分学科带头人，使其数量占教师总数的10%以上。

第五层级：名师的培养

名师，即在县内外学科领域具有广泛影响和知名度，能够把握课程与教学改革方向，在学校课程开发和教学改革的实践与理论建设中能当重任的教师。他们是我校教师队伍整体形象的杰出代表。要精心培养，积极创造条件，在中、高级教师中培养在县内外颇负盛名的教师，争取达到校内教师总数的1—5%。

三、实施原则

1、整体规划与分步实施相结合 对于“名师培养计划”，学校本着“以教师发展为本和学校、教师、学生三位一体”的发展思想，在注意教师个人进行自我发展设计的基础上，进行总体策划，提出总体目标，实施策略和办法。同时，从学校工作实际出发，按“名师培养计划”的分阶段目标要求，分步实施，做出与学校三年规划实施同步并以此为一个培训工作周期，期间表现作为每一年评定的主题和依据的安排，体现“名师培养计划”系统操作的连续性和“名师培养计划”分步实施的阶段性。

2、广泛发动与严格评选相结合

认真组织宣传发动工作，使全体教师对“名师培养计划”实施的意义有全面正确的认识，了解“名师培养计划”的具体要求，增强教师自我发展的自信心和自强心，充分挖掘每一位教师的潜能，把他们的注意力引导到“名师培养计划的” 具体实施上来。同时，组织专门、有权威的评审队伍，严格标准和程序，体现考核评选的公开性、公平性和公正性，做到宁缺勿滥，绝不走过场。

3、滚动选拔和动态管理相结合

名师系列每年申报和评选一次，一旦考核通过，会获得相应的“名师系列称号”及待遇，同时必须履行相应的职责和任务。

评审小组每年将对已获得名师系列称号的教师进行一次职责和任务履行情况的审查。若通过审查，则继续保留原有的名师系列称号。

未通过名师系列和特色教师考核的教师可以继续申报下一的考评，已获得名师系列称号的教师可以参加高一层次名师系列的评选。

根据形势的变化，学校还要不断对名师系列教师标准赋予新的内容，使名师系列教师不断超越自我，更加具有时代性和前瞻性。

4、机制激励与积极培养相结合 学校采取激励机制，充分调动广大教师自我学习，自我发展，争当名师的积极性，有计划、有针对性地开展学习，培训与研究活动，在激励、引导、保障教师主动、自主发展的基础上，促进整个教师队伍的不断成长。

5、统一要求与关注特长相结合

“名师培养计划”设定“名师系列”，既体现对教师发展的“统一要求”与“关注特长”两方面的同等重视，也是从根本上为了保证学生真正实现全面和谐、有个性发展。因此，坚持“统一要求”与“关注特长”相结合，还应明确：在名师系列的培养考核过程中，既注意按统一标准要求，同时也应关注教师的学科特点和自身特长发展，引导教师通过个性展示，向高层次的全面发展迈进。

四、实施步骤

第一阶段：方案制定与宣传发动阶段

学校制定名师培养计划实施方案，下发讨论，征集修改意见，然后召开动员大会，使全体教师理解和接受“名师培养计划”的意义，了解“名师培养计划”的具体要求。

第二阶段：教师争创与申报阶段

每位教师都要根据自身的发展状况以及学校名师系列的评定标准，进行自我设计，申报可行的自我发展计划。学校在教师申报的基础上为每个教师建立教师发展档案，对申报争创名师系列的教师登记备案。

第三阶段：培养提高阶段

学校认真组织各种理论学习、专题培训与教学研究和教学竞赛活动，为参与争创名师系列的教师创造良好的发展环境，鼓励支持教师争创成功。每位教师要立足岗位，自我学习，自我训练，自我反思，自我发展，自我评价。第四阶段：评选验收与整理资料阶段

学校培养评审小组根据《学校名师工程系列评定标准》和定额，在教师进行自我评价的基础上，对申报教师逐一进行评定，通过后在校内公示。

五、保障措施

1、组织保障

成立学校名师培养系列领导小组和培养评审小组，从组织上保证名师工程的顺利实施。

学校名师培养领导小组 组 长：王秀华 副组长：梅益钢

组 员：罗国林、陈怀安、朱平原、陈正林、洪述龙、虞晓春。学校名师培养评审小组 组 长：梅益钢 副组长：朱平原

组 员：朱青霞、朱成林、苏咏菊、邓飞虎。

领导小组负责研究决定名师培养计划评定实施过程中的重大问题。教学、教研部门的主要职责是全面负责名师工程的实施，并对学校教师进行科学定位，积极培养，帮助申报的教师不断提高专业素质，推动此工程的顺利实施。培养评审小组负责制定和落实教师培养计划，对各层级教师进行分层次、有针对性地培养，并对申报骨干以上层级（含骨干）的教师拿出评审意见。

领导小组根据培养评审小组意见负责最终审批。凡培养评审小组的成员，如申报名师系列的，则实行回避原则，另选相关教师替代。

2、制度保障

建立各项相关工作制度，保障“名师培养计划”顺利健康实施。(1)实行“名师工程”专项计划、总结制度。结合实际对“名师工程”的实施制定出专项工作计划，每一学年年底在师训工作总结中详细对“名师工程”实施情况进行总结。

(2)实行“名师工程”工作定期总结。学校每学期听取一次教学、教研部门“名师工程”实施情况的汇报，将“名师工程”实施纳入学校的工作目标管理,年终进行评估。

(3)实行“名师工程”工作专档制度。对申报争创名师系列的教师建立教师发展档案，及时注意收集反映教师活动与成绩的各种资料，要建立“名师工程”工作资料档案。

(4)实行对名师系列的专项奖励制度。

对通过考核并公示后确定的名师系列给予以下待遇：

凡被评为胜任教师、教坛新秀、骨干教师、学科带头人、名师的教师，其荣誉称号将被记入个人业务档案。

县级以上的名师、学科带头人和骨干教师必须从校内的名师、学科带头人和教学能手、骨干教师中选拔产生。

在年终评优及今后的职称评定、职务晋升、工资晋升、外出考察学习、学位学习和讲（赛）课、学科竞赛优先名师、学科带头人和骨干教师和已申报的教师。

3、专业发展保障

学校将根据教师的申报情况，分层要求，分类培训，努力提供和创设教师可持续发展的空间，营造出一个和谐、宽松、民主、活跃的学术氛围，为教师提供更多、更加系统的完善自我、培训提高的机会。

4、经费保障

学校对“名师工程”实施过程所需经费纳入年初经费预算，保证整个“名师培养计划工程”实施过程的必要经费支出。提供给名师系列足够的人力、物力、财力及时空。

六、申报、评选程序及办法

1、由个人填写《学校名师系列申报表》一式三份，申请时间定在每学年的9-10月份，提出申请后于次年5月份向名师系列培养工程领导小组送名师系列考核标准中规定的所有材料。评选于次年7—8月份进行，以后每届评选以此类推。

2、根据自身发展情况，最多允许申报名师系列中的一个层级。

3、以教研组为单位组织申报和评选等工作，教研组拿出初评意见后，上报“名师工程培养评审小组”，培养评审小组经投票选举和业绩考核后拿出评审意见，领导小组根据培养评审小组意见最终审定。

（１）《教育教学目标》效绩分：上一获优胜奖班级或进步奖班级加2分，两项可累计加分。

（２）教师评价：一票为１分

（３）教育科研效果：ａ。本（上一）学校选派的县以上级别的教师学科竞赛、讲（赛）课一等奖：省级；6分、市级：4分、县级：2分；二等奖：省级；5分、市级：3分、县级：1分；三等奖：省级；4分、市级：2分、县级：0.5分；无等级奖不加分；ｂ。本（上一）学校确定并申报的实验课题已结题验收的证书和正在承担实验任务的课题：国家级１０分、省级：８分、市级：６分、县级：４分、校级：２分；ｃ。本（上一）学校确定并逐级推荐的参评的课件、教学设计等证书：国家级5分、省级4分；市级3分、县级2分、（2等奖降1分，三等或无等级证书无效）。（同类证书选最高级别）

4、名师系列教师评选结果将向全校教师公示，公示期为一周，公示结束，获得认可者，即分别获得“名师系列称号”相应级格称号，最后张榜公布名单。

5、被授予学校名师系列的，方可参加上一层级的申报。

6、具有以下情形者，取消“名师系列称号”申报资格：（1）违反国家的法律、法规和教师职业道德规范，向学生传播不健康和错误的思想，或宣扬封建迷信和歪理邪说，或参与、支持非法组织的集会或活动。

（2）有体罚和变相体罚学生的。

（3）利用教师身份徇私舞弊，收受家长的贿赂, 要求家长办私事,谋私利。或以牟利为目的向学生摊派学习资料，或违反考纪考规。

（4）弄虚作假，抄袭剽窃他人的学术、科研成果。

（5）不履行岗位职责，无故不完成教育教学任务，在学校或师生中造成不良影响。或严重增加学生课业负担。

（6）不尊重学生和家长人格,用讽刺挖苦的语言对待学生，指责训斥家长，损害学生和家长的身心健康，造成恶劣影响。

“名师工程”作为学校三年发展规划的重要组成部分，既是保证学校健康、可持续发展的战略性措施，也是教师展露才华、彰显自我的广阔舞台。每一位工作在场中的同志都应该抓住这一难得的历史性机遇，通过自身的不断努力，谋求最大限度的自我发展，进而使我校在教师队伍建设上创出特色，真正成为名师成长的摇篮。

**第五篇：名师骨干教师培养计划**

骨干教师及名师培养计划

建设一支高素质、高水平的具有高尚师德、正确的教育思想，广博渊深的文化科学知识，在实施素质教育中起示范、指导、影响作用的骨干教师队伍，是我校“十一五”师资工作的重点。骨干教师及名师的培养是教师队伍建设的重要环节，为了骨干教师及名师的队伍做到有序、有质的发展，特制定本学期培养计划。一：骨干教师及名师的培养目标：

（一）总目标：

1、“让教师与学校一起发展，让教师与学生共同成长”为培养目标，遵循骨干教师成长的规律，采取全方位、多途径的培养措施，建设一支具有现代教师素质和创新精神的新型骨干教师队伍，为学校教育教学的持续发展奠定基础。

2、使其成为具有现代教育观念，具有合理的知识结构，具有一定的教育教学研究能力，能够在本地区、本校、本学科范围内起指导、示范、带头作用。为高一级骨干教师评选储备人选。

（二）具体目标

1、师德要求：

（1）热爱教育事业，遵纪守法，为人师表。

（2）关心爱护学生，教书育人，面向全体学生，不厌弃后进生，有奉献精神。

（3）遵循教育规律，科学育人。

2、教学要求：

（1）善学乐思，努力钻研业务，做到对所教学课具有扎实的理论和专业知识，独立掌握所教学科的教学标准、教材、教学原则和教学方法，准确传授知识。学科教学业务水平扎实。

（2）具有丰富的教学经验，熟练的教学技能，能为教师上示范课，并承担教学研究任务。

（3）积极开展教研活动，提高课堂教学效率，形成自己的教学特色。每学期有一次校级以上的研讨课。

（4）教学效果好，教学质量抽查中在本校名列前茅。

3、教科研要求：

（1）努力学习，提高教育教学理论水平，结合教育教学实践，积极参与专题讨论和研究。

（2）加强课堂教学的研究，并能随时作好研究成果的积累。（3）具有较强的科研意识，能积极承担校级以上科研课题，并能取得一定的成果。

三、主要措施：

1、结对拜师，互相促进。

通过新教师与资深教师结对拜师，使新教师通过对资深教师教学实践的观察、模仿和资深教师的具体指导，不断掌握专业技能，提高能力和水平。

2、加强业务学习，要求培养骨干教师坚持自学记好业务学习笔记。

3、实行跟踪听课。对新培养骨干教师进行跟踪听课，每周一至二节，听必评、必导。

4、规定骨干教师听课任务，要求每周听课不少于1节。

5、强化教学反思，每两周写出一份教学反思或案例。

6、根据“注重能力，讲求实效，发展专长，形成特色”的原则安排培训内容，使学科教学、课题研究与教育教学实践相结合。

7、学校要大力支持外出听课、学习。学校要为培养对象创造各种学习、研究和实践的条件，为其成材提供舞台。

8、参加上级组织的各种培训，进一步拓宽培训渠道。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找