

中共济宁市委组织部  
济宁市教育局  
济宁市财政局文件  
济宁市人力资源和社会保障局  
济宁市人才工作领导小组办公室

济教字〔2018〕68号

---

**关于印发《济宁市“杏坛名师”评选培养  
实施细则》的通知**

各县（市、区）委组织部，各县（市、区）教育局、财政局、人力资源社会保障局、人才工作领导小组办公室，济宁高新区、太白湖新区、济宁经济技术开发区党工委组织部、社会事业发展局、财政分局、人力资源社会保障局（处），各有关学校：

现将《济宁市“杏坛名师”评选培养实施细则》印发给你们，请认真执行。

中共济宁市委组织部      济宁市教育局      济宁市财政局

济宁市人力资源和社会  
保障局

济宁市人才工作领导小组  
办公室

2018年5月16日

# 济宁市“杏坛名师”评选培养实施细则

为深入贯彻落实市委、市政府《关于实施鲁西科学发展高地人才支持计划的意见》（济发〔2016〕25号），实施好教育人才特支计划，就济宁市“杏坛名师”评选培养工作制定本实施细则。

## 一、培养目标

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，以有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的“四有好老师”要求为标杆，以提高师德修养、专业素养为重点，遵循教育规律和教师成长规律，到2020年，培养100名左右师德高尚、理论深厚、知识扎实、教艺精湛的“杏坛名师”，带动全市中小学教师队伍整体素质的提升，为全市教育事业提供人才保障。

## 二、选拔范围

全市中等及中等以下各级各类学校在职在岗教师。

## 三、评选条件

### （一）基本条件

1. 拥护党的领导，遵守国家法律法规，有过硬的政治素质；忠诚人民教育事业，有强烈的事业心和责任感；认真执行国家教育方针，关爱学生，教书育人，为人师表，有高尚的职业道德和修养；有敬业奉献、团结合作、开拓创新的

精神和品质。

2. 具有相应教师资格，本科及以上学历，中级及以上教师专业技术职务，非幼儿园参评人员须具有5年及以上班主任工作经历。

3. 年度考核近5年为合格及以上等次，师德考核近5年为优秀等次。

4. 年龄不超过50周岁。

## （二）业务要求

1. 有精湛的教育教学水平。能完成教学工作量，教学经验丰富，教学成绩突出；能根据学科特点，组织开展课外活动、社团活动或兴趣小组并取得明显成效；在培养优秀学生创新、创造能力，或转化学困生、问题生，或指导职业类学生技能大赛等方面具有丰富经验和显著成效；承担过市级及以上教科研部门组织的公开课或教学观摩活动。兼职管理岗位的，完成教学课时量应不少于同学科周课时标准时数的三分之二。

2. 有较强的教育教学研究能力。近5年至少主持或作为核心成员（前两名）完成过市级及以上教育教学科研课题，或在教育类学术刊物上公开发表过有较高价值的教育教学研究报告、论文或经验总结，或出版过教育教学类著作。教学能力特别突出、业内高度认可的，可适当放宽科研方面的要求。

3. 帮扶青年教师成效显著。发挥示范引领作用，帮助和带动中青年教师不断提高思想政治水平、教育教学和科研

能力，获得良好成绩。积极参加各种支教帮扶、教育志愿服务活动。

### （三）不得申报的情形

近五年内有下列情形之一者，不得申报参评：

——存在有偿家教，歧视、侮辱、体罚或变相体罚学生等有违师德师风要求情况的；

——存在抄袭、剽窃他人研究成果，伪造荣誉证书等学术不端行为的；

——应参加教师培训而无故未参加的，或参加教师培训考核不合格的，或年度继续教育学分不达标；

——年度考核和师德考核有不合格记录的；

——受过党纪政纪处分的。

## 四、评选程序

### （一）基本原则

按照公开、公平、公正、择优原则，重点选拔德才兼备、立德树人成绩突出、具有发展潜力和培养前途的优秀教师。推荐和评选适当向乡村教师倾斜。

### （二）申报程序

市教育局牵头制定申报通知，明确推荐条件，依据专任教师数与学段分布情况，按不少于 1:3 的比例下达推荐指标。各县（市、区）、市直各学校根据推荐条件和指标，自下而上、逐级遴选推荐人选。

### （三）评选方式

市教育局拟定评审方案，组建“杏坛名师”评审委员会，

书面报市人才工作领导小组办公室审核同意后实施。评审采用初评和终评相结合的方式产生人选，其中申报材料评审为初评，专业能力测评为终评。初评结束后，按 1:2 比例进入终评，综合初评、终评成绩确定入围人选。

#### **（四）考察公示**

市教育局组织有关方面对入围人选进行实地考察，提出建议名单，报市人才工作领导小组办公室审核同意后进行公示。

#### **（五）研究确定**

公示无异议的，由市委组织部、市教育局、市财政局、市人力资源社会保障局、市人才工作领导小组办公室联合行文公布。

### **五、培养方式**

培养主要采用专家指导、理论深造、课题研究、学术交流等方式进行，培养期一般为 3 年。

#### **（一）高端研修**

每年组织“杏坛名师”到国内知名高校参加高端研修，着力提升“杏坛名师”的教育教学理论素养和学科素养。

#### **（二）名师网上工作室**

在济宁教育网为每名“杏坛名师”建立网上工作室，遴选一定数量的优秀骨干教师为工作室成员，在“杏坛名师”的引领下，开展教学研究、磨课晒课、指导青年教师等活动，打造教师专业成长共同体。

#### **（三）实践学习**

1. 跟岗培训。组织“杏坛名师”到省内外知名教师所在学校跟岗学习，参加影子培训，接受名师“一对一”指导。

2. 送教下乡。“杏坛名师”每学期开展2~3次送教下乡或与薄弱学校联合教研等活动。

3. 引领示范。教育行政部门或教科研部门搭建平台，协助和督促“杏坛名师”每年至少完成1次市级以上公开课或学科讲座、学术交流专题发言等。“杏坛名师”所在学校要充分发挥“杏坛名师”的辐射带动作用，采取师徒结对等方式指导培养青年教师，并取得良好成绩。

#### **（四）自我研修**

1. 加强自学。指导“杏坛名师”广泛阅读教育专著、经典名著，积极撰写读书笔记，不断提高核心素养和文学修养。

2. 组织微课题研究。组织“杏坛名师”结合学校工作和任教学科，在培养周期内主持1项市级以上教科研课题，开展教育研究和教改探索，总结提炼教育教学经验。

3. 开展著书立说。组织“杏坛名师”挖掘提炼自己的教育教学思想，形成自己的教育教学风格，撰写教育教学论文或专著。

#### **（五）教育考察**

支持“杏坛名师”自主参加高层次学术论坛交流和省内外高级研修活动，在学习考察中进行教育教学比较、评估、反思，提高教育教学实践与研究能力。

### **六、期满考核**

市教育局制订“杏坛名师”培养工作手册，指导“杏坛名师”制定个人专业化成长三年发展计划。定期对“杏坛名师”进行考核，对达不到考核要求的要进行约谈，定期考核成绩作为届满考核的重要依据。3年培养期满后，进行届满考核，考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等次，考核优秀率不超过20%，考核结果由市教育局发文公布。

培养周期内，有下列情形之一的，终止培养任务，取消“杏坛名师”称号，收回荣誉证书：

- 届满考核不合格的；
- 调出本市或调离教育系统的；
- 有违法违纪行为，或违反中小学教师职业道德规范，情节严重的；
- 有其他应终止培养任务情形的。

## 七、名师待遇

1. “杏坛名师”同等条件下优先推荐评优树先，优先安排外出参观考察和业务进修，职称评定、职称聘任享受特设岗位待遇，在各级选拔教育后备干部时优先考虑。

2. 3年培养期内，市财政每年给予每位“杏坛名师”1万元科研经费和1万元人才津贴。科研经费主要用于课题研究、外出研修、出版专著、购买学习资料等。

3. 鼓励县（市、区）和学校设立名师特殊津贴，用于奖励“杏坛名师”等各类优秀教育教学人才。

## 八、有关要求

1. “杏坛名师”评选培养工作在市人才工作领导小组领



导下，由市教育局负责具体实施。

2. 市教育局成立济宁市“杏坛名师”专家业务指导组，负责“杏坛名师”的宏观管理，制定培养方案、“杏坛名师”管理和考核办法。

3. 县级教育行政部门负责“杏坛名师”的具体管理与使用。要把“杏坛名师”纳入本地名师培养计划，制定配套政策和措施，提供配套资金支持，为“杏坛名师”发挥引领、示范和辐射作用创造条件。

4. 有关学校要支持“杏坛名师”参加各种学习研修、结对帮扶、教学研究等，并在工作安排、经费保障等方面给予支持。要组建以“杏坛名师”领衔的学科建设团队，开发精品课程。要有计划的组织“杏坛名师”开设公开课、示范课和专题讲座，并结合学校有关管理办法，折合一定工作量，计入绩效考核。“杏坛名师”培养期间参加学习、研修和开展相关活动产生的费用从科研经费中列支，差旅费回原单位报销。

5. “杏坛名师”要根据有关规定和培训计划，积极参加学习培训活动，认真完成各项任务。同时，在教育教学中积极主动地发挥引领、示范和辐射作用。

6. 从市外引进的市级以上教学名师，经市教育局依据本实施细则重新认定，市人才工作领导小组办公室审核同意后，可享受济宁市“杏坛名师”同等待遇。

---

济宁市教育局办公室

2018年5月16日印发

---