



# 计算机平面设计专业 教学团队 管理制度与培养计划、方案

肇庆理工中等职业学校

2024年1月



# 目 录

1. 教学团队管理制度 .....	1
2. 肇庆理工中等职业学校教学团队 2021 年度培养计划 .....	4
3. 肇庆理工中等职业学校教学团队 2022 年度培养计划 .....	9
4. 肇庆理工中等职业学校教学团队 2023 年度培养计划 .....	15

# 教学团队管理制度

制度制定依据：国家教育部相关规定、学校教师管理规定、学校创新教学和教师发展计划。

## 一、适用范围

本制度适用于我校所有教学团队，包括各学科的教学团队和校级团队等。

## 二、制定目的

为了加强我校教学团队的建设和管理，提高团队教学水平和质量，同时建立起一套科学、严谨的管理体系，推动教职工综合素质和专业水平的提高，制定本制度。

## 三、教学团队的任命

1. 教学团队的任命需经过学校领导组织面试，并得到教学主管部门的认可和许可。
2. 任命周期为两年，期满后需进行考核，若未通过考核则不再任命。

## 四、教学团队的成员构成

1. 学科教师组成的教学团队由至少三名同属一学科的教师组成；
2. 校级教师团队以学科及趣味活动组成，由三名以上学科知识丰富、教学经验丰富的教师组成。

## 五、教学团队的职责

1. 开展教学研究、教学改革和教学创新，提升教学质量和水平；
2. 积极参与和组织区域性、全国性教学研讨活动；
3. 制定和推广具有学校特色和创新的教学方法及教学方案；
4. 整合各类教育资源，推动多元化教学的发展；

5 与其他学科团队、科研团队和社会各界协作，探索多元化教学模式

## **六、教学团队的考核评估**

1. 根据教育部、教育局、学校及学科教师管理相关规定，制定考核评估细则；

2. 考核内容包括团队成员的教学成绩、课程设计、教材使用、教学措施、教师培训、教师评估等方方面面；

3 考核评估结果将作为教学团队申报职称、评奖、认定和奖励的重要依据。

## **七、教学团队的奖惩制度**

1. 根据教育部、教育局、学校及学科教师管理相关规定，制定奖励、处分标准；

2. 团队成员在教育教学创新中取得重要突破、提出创新知识，学术论文发表刊物国家级以上获得一等奖，参加创新活动或素质教育评估获得优秀团队称号时，可获得奖励和荣誉证书；

3 团队成员有擅自组队、违规教学或违规行为的团队将视情节给予警告、严重警告、记过、降低评级甚至撤销评级等处分。

## **八、教学团队的遵守规定**

1. 团队成员应遵守学校的教学规定及相关法律法规；

2. 严格遵守团队出勤制度、时间管理制度，并积极参与团队活动和会议；

3. 需要请假的，须提前请假并得到教学主管部门和团队同意。

## **九、教学团队的解散和重新组建**

1. 当团队成员因教育部、教育局、学校及学科教师管理相关规定

或个人因素无法继续参加教学工作时，可申请解散团队；

2. 如团队成员无法达到规定人数及规定人员的职称，则须重新组建。

## 十、附则

1. 本管理制度从公布之日起执行；

2. 如发生纠纷，应当在学校清晰约定的程序和期限内，与教育部门、教职工权益委员会和劳动争议仲裁委员会协商解决。

以上制度是为了加强我校创新教学团队的建设和管理而制定的，希望教职工们严格遵守，以推动我校教育教学质量和水平的提升。



# 肇庆理工中等职业学校教学团队 2021 年度 培养计划

## 一、指导思想

为促进我校师资队伍专业化发展，深化教育教学改革，不断全面提高学校教学团队的素质，特别是教育创新思维、创新能力、学科知识拓展能力、信息技术运用能力，促进教育科学研究能力的形成，使教师在实施新课程的教育教学实践中，不断提高公共基础课教师对专业课程教学内容的认知和理解，加强公共基础课程和专业课程教学之间的过渡衔接，进一步提高教育教学水平，培养教师成为现代型优秀教师，学校决定对教学团队实施有计划的培养，逐步提高教学团队的总体水平。

## 二、工作目标

本计划的工作目标为建立一支公共基础课优秀教学团队，加大青年教师的培养力度，建立教师培养发展长效机制，培养教师具有高尚的师德和良好的心理素质，具有精湛的教学技艺，掌握和运用教科研前沿的成果，创造性地从事教育教学工作，对专业课程教学内容有较好的认知和较为深入的理解，形成一支德才兼备的优秀教学团队。

## 三、培养目标

### 1. 教师努力目标

促进教师成为学生尊敬、家长放心、群体认可以及教学成绩突出的人，并最终实现“四高”、“四转化”的目标。

(1) 由“接受型”转变为“开拓型”，教师主动变“要我发展”为“我要发展”，主动迎接新科技的挑战，主动开拓自己发展领域。

(2) 由“单一型”转变为“复合型”，教师从只会一门学科转到会多种课程。

(3) 由“经验型”转变为“科研型”，教师改变传统的教法，掌握科研方法，对先进的教育策略有研究、选择和运用的能力。

(4) 由“同类型”转变为“特色型”，教师改变统一的教学风格，面对不同的学生，形成独特的教学特色，形成百花齐放、百家争鸣的局面。

## 2. 教师发展方向

践行“合格教师→骨干教师→优秀教师→名牌教师”的发展路线，在政治思想、职业道德方面能为人师（起榜样作用），在教学方面一专多能（起示范作用），在教育方面造诣较深（起咨询作用），在教育科研方面成果突出（起带头作用），能操作现代化教育技术，并有良好的心理素质，具有竞争意识、自信自尊、尊重他人、讲究效率以及乐观向上的健康人格。

具体目标：

(1) 高素质：具备现代化教育观念，具有爱心、事业心、责任心、进取心、有合作、竞争的精神。

(2) 高学历：35 岁以下全部达到本科学历。

(3) 高技能：能运用现代化教育技术，具备组织教学、指导学习、引导探究的创新能力。

(4) 高水准：具备较强的教学能力和科研能力，善于总结和提炼，干得出成绩，讲得出道理。

## 四、培养模式

### 1. “请进来”与“走出去”的培训模式

我校将继续聘请名师、专家来校上示范课和作讲座，选派骨干教师参加区“名师工作室”培训，每年推荐一部分具备较强发展潜力的青年教师参加“国培”和“省培”等培训。

## **2. 沙龙式培训**

“权威论坛”主要聘请知名专家、名师就当前教育科学前沿理论及教育改革与发展面临的主要问题与对策进行辅导讲座，建立“名师讲坛”、“专业教师沙龙”以及“班主任沙龙”等，促进校内教师成功经验的总结和交流，建立骨干教师和青年教师发展促进机制。

## **3. 反思式培训**

在培训方式上，把“研讨式教学”模式引入课堂，以现代科学教育理论为指导，按照“独立思考——集体研讨——引导反思”的活动顺序组织教学。开展随堂听课周活动，鼓励教师了解掌握其他学科中有哪些知识点与自己所教学科有关。二要采取定期集体备课的办法，教学团队中相关学科的教师在一起共同研究有关问题。三要对教师学习和掌握跨学科知识提出明确的要求，并把它作为教师业务考核的一项，考核的结果与表彰奖励挂钩，激发广大教师不断加强学习的动力。

# **五、主要措施**

## **1. 抓理论学习、促观念更新**

### **(1) 强化师德学习**

以“请进来”与“走出去”相结合的方式，采用听、说、读、写等不同角度在教师中开展“颂师德、扬师风、铸师魂”活动，树立正确的人生观、教育观和学生观，具体落实到四心——爱心、事业心、责任心、进取心。

### **(2) 保障业务学习**



教师每月读一本书、坚持做好学习摘记、每周一次业务学习、每学期组织教师外出参加活动，在内容上突出时代性和科研性、探索性，形成教师学习的课程化。

### **(3) 开辟教师论坛**

理论学习与业务学习目的是促进认识的提高和观念的不断更新，学校为教师创设条件，本学期开始，学校将充分利用网络资源开辟论坛，让教师的思想认识在碰撞中激起争鸣，在交流中促进提高。

## **2. 抓自培力度，促整体提高**

### **(1) 实行帮扶制度**

在校内实行“能者为师”原则，落实教师结对帮扶制度，提高导师“传、带、教”的水平，落实到位，责任到人，在2-3年内带出一批不同层次的骨干教师。

### **(2) 加强课题研究，从中培养师资队伍**

结合新一轮课改实验工作，围绕学校“自主探究、学案导学”的总课题，让教师设计子课题，做到人人参与课题研究，并把备课、上课、评课与科研结合，每学期组织一次论文评选、教学案例评选、优质课件评选，把培训、科研、教研一体化。在科研实践研究中提高教师的理论水平和教育教学能力。

### **(3) 实行校内上岗的培训**

对有培养前途的教师压担子，担任校的教研组长、备课组长，参与学校和教研组的管理，在实践中打开思路，学会协调，提高解决问题的能力。

### **(4) 倡导自我培训，以求提高发展。**

在教师中形成自学提高，自培提升的意识。每周提供一定的时间，

提供丰富的资料，引导教师自读、自悟、以及看电视，把演讲和运用现代技术作为必修内容，上校园网，教育信息网，远程教育网学习。

### 3. 抓激励机制，促队伍优化

师资队伍要形成一流优化，要靠精心规划，措施落实，另一方面要创设一个积极的集体舆论，和谐的人际关系，从精神、物质、情感等多方面给教师的激励，建立起完善，有效的机制。

(1) **成就激励**：让教师在教学、教育工作上创特色，每年对课堂授课和教学设计等内容进行评比，对于优秀的案例，在校内外媒体上进行公开宣传。

(2) **荣誉激励**：学校每年评出优秀教师、优秀教育工作者、优秀班主任以及优秀教研人员等，在校内予以公开表彰。

## 六、预期效果

通过此项方案的实施来推动我校教学团队建设，为教师构建各种发展平台，提高公共基础课教师对专业教学内容的认知和理解，增强服务专业教育的意识和能力，培养出一支基础课优秀教学团队。

肇庆理工中等职业学校  
2021年1月4日



# 肇庆理工中等职业学校教学团队 2022 年度 培养计划

## 一、指导思想

为促进我校师资队伍专业化发展，深化教育教学改革，不断全面提高学校教学团队的素质，特别是教育创新思维、创新能力、学科知识拓展能力、信息技术运用能力，促进教育科学研究能力的形成，使教师在实施新课程的教育教学实践中，不断提高公共基础课教师对专业课程教学内容的认知和理解，加强公共基础课程和专业课程教学之间的过渡衔接，进一步提高教育教学水平，培养教师成为现代型优秀教师，学校决定对教学团队实施有计划的培养，逐步提高教学团队的总体水平。

## 二、工作目标

本计划的工作目标为完善现有公共基础课优秀教学团队建设，加大青年教师的培养力度，建立教师培养发展长效机制，培养教师具有高尚的师德和良好的心理素质，具有精湛的教学技艺，掌握和运用教科研前沿的成果，创造性地从事教育教学工作，对专业课程教学内容有较好的认知和较为深入的理解，逐步培养一支德才兼备的优秀教学团队。

## 三、培养目标

### 1. 教师努力目标

促进教师成为学生尊敬、家长放心、群体认可以及教学成绩突出的人，并最终实现“四高”、“四转化”的目标。

(1) 由“接受型”转变为“开拓型”，教师主动变“要我发展”为“我要发展”，主动迎接新科技的挑战，主动开拓自己发展领

域。

(2) 由“单一型”转变为“复合型”，教师从只会一门学科转到会多种课程。

(3) 由“经验型”转变为“科研型”，教师改变传统的教法，掌握科研方法，对先进的教育策略有研究、选择和运用的能力。

(4) 由“同类型”转变为“特色型”，教师改变统一的教学风格，面对不同的学生，形成独特的教学特色，形成百花齐放、百家争鸣的局面。

## 2. 教师发展方向

践行“合格教师→骨干教师→优秀教师→名牌教师”的发展路线，在政治思想、职业道德方面能为人师（起榜样作用），在教学方面一专多能（起示范作用），在教育方面造诣较深（起咨询作用），在教育科研方面成果突出（起带头作用），能操作现代化教育技术，并有良好的心理素质，具有竞争意识、自信自尊、尊重他人、讲究效率以及乐观向上的健康人格。

具体目标：

(1) 高素质：具备现代化教育观念，具有爱心、事业心、责任心、进取心、有合作、竞争的精神。

(2) 高学历：35 岁以下全部达到本科学历。

(3) 高技能：能运用现代化教育技术，具备组织教学、指导学习、引导探究的创新能力。

(4) 高水准：具备较强的教学能力和科研能力，善于总结和提炼，干得出成绩，讲得出道理。

## 四、培养模式

### 1. “请进来”与“走出去”的培训模式

我校将继续聘请名师、专家来校上示范课和作讲座，选派骨干教师参加区“名师工作室”培训，帮助教师提高教育教学水平，促进骨干教师快速成长，推荐一部分具备较强发展潜力的青年教师轮流参加“国培”和“省培”等培训。

### 2. 沙龙式培训

聘请知名专家、名师就当前教育科学前沿理论及教育改革与发展面临的主要问题与对策进行辅导讲座，持续组织教师参加“名师讲坛”、“专业教师沙龙”以及“班主任沙龙”交流研学活动，促进校内教师成功经验的总结和交流，不断促进骨干教师和青年教师发展。

### 3. 反思式培训

在培训方式上，把“研讨式教学”模式引入课堂，以现代科学教育理论为指导，按照“独立思考——集体研讨——引导反思”的活动顺序组织教学。开展随堂听课周活动，鼓励教师了解掌握其他学科中有哪些知识点与自己所教学科有关。二要采取定期集体备课的办法，教学团队中相关学科的教师在一起共同研究有关问题。三要对教师学习和掌握跨学科知识提出明确的要求，并把它作为教师业务考核的一项，考核的结果与表彰奖励挂钩，激发广大教师不断加强学习的动力。

## 五、主要措施

### 1. 强化“走出去”的培训模式

加强“走出去”方式培训的培训力度，有计划地增派青年教师到企业开展调研和进行进修学习，提高教师对行业现状的认识，提高教师的综合素质和业务能力，促进学校基础课程教学水平的不断提高。

### 2. 增进基础课教师和专业课教师的相互沟通

通过举行基础课教师和专业科教师之间的共同教研和交流活动，增进基础课教师和专业科教师对对方教学学科和教学内容的了解，拓宽对相关专业和学科的认知，为基础课程与专业课程之间的过渡衔接提供良好的基础。

### **3. 抓理论学习、促观念更新**

#### **(1) 强化师德学习**

以“请进来”与“走出去”相结合的方式，采用听、说、读、写等不同角度在教师中开展“颂师德、扬师风、铸师魂”活动，树立正确的人生观、教育观和学生观，具体落实到四心——爱心、事业心、责任心、进取心。

#### **(2) 保障业务学习**

教师每月读一本书、坚持做好学习摘记、每周一次业务学习、每学期组织教师外出参加活动，在内容上突出时代性和科研性、探索性，形成教师学习的课程化。

#### **(3) 开辟教师论坛**

理论学习与业务学习目的是促进认识的提高和观念的不断更新，学校为教师创设条件，本学期开始，学校将充分利用网络资源开辟论坛，让教师的思想认识在碰撞中激起争鸣，在交流中促进提高。

### **4. 抓自培力度，促整体提高**

#### **(1) 实行帮扶制度**

在校内实行“能者为师”原则，落实教师结对帮扶制度，提高导师“传、带、教”的水平，落实到位，责任到人，在2-3年内带出一批不同层次的骨干教师。

#### **(2) 加强课题研究，从中培养师资队伍**

结合新一轮课改实验工作，围绕学校“自主探究、学案导学”的总课题，让教师设计子课题，做到人人参与课题研究，并把备课、上课、评课与科研结合，每学期组织一次论文评选、教学案例评选、优质课件评选，把培训、科研、教研一体化。在科研实践研究中提高教师的理论水平和教育教学能力。

### **(3) 实行校内上岗的培训**

对有培养前途的教师压担子，担任校的教研组长、备课组长，参与学校和教研组的管理，在实践中打开思路，学会协调，提高解决问题的能力。

### **(4) 倡导自我培训，以求提高发展**

在教师中形成自学提高，自培提升的意识。每周提供一定的时间，提供丰富的资料，引导教师自读、自悟、以及看电视，把演讲和运用现代技术作为必修内容，上校园网，教育信息网，远程教育网学习。

## **5. 抓激励机制，促队伍优化**

师资队伍要形成一流优化，要靠精心规划，措施落实，另一方面要创设一个积极的集体舆论，和谐的人际关系，从精神、物质、情感等多方面给教师的激励，建立起完善，有效的机制。

**(1) 成就激励：**让教师在教学、教育工作上创特色，每年对课堂授课和教学设计等内容进行评比，对于优秀的案例，在校内外媒体上进行公开宣传。

**(2) 荣誉激励：**学校每年评出优秀教师、优秀教育工作者、优秀班主任以及优秀教研人员等，在校内予以公开表彰。

## **六、预期效果**

通过此项方案的实施来推动我校教学团队建设，为教师构建各种发展平台，提高公共基础课教师对专业教学内容的认知和理解，增强服务专业教育的意识和能力，培养出一支基础课优秀教学团队。

肇庆理工中等职业学校

2022年1月6日





# 肇庆理工中等职业学校教学团队 2023 年度 培养计划

## 一、指导思想

为促进我校师资队伍专业化发展，深化教育教学改革，不断全面提高学校教学团队的素质，特别是教育创新思维、创新能力、学科知识拓展能力、信息技术运用能力，促进教育科学研究能力的形成，使教师在实施新课程的教育教学实践中，不断提高公共基础课教师对专业课程教学内容的认知和理解，加强公共基础课程和专业课程教学之间的过渡衔接，进一步提高教育教学水平，培养教师成为现代型优秀教师，学校决定对教学团队实施有计划的培养，逐步提高教学团队的总体水平。

## 二、工作目标

本计划的工作目标为完成公共基础课优秀教学团队建设，加大青年教师的培养力度，建立教师培养发展长效机制，培养教师具有高尚的师德和良好的心理素质，具有精湛的教学技艺，掌握和运用教科研前沿的成果，创造性地从事教育教学工作，具备“一专多能”的能力，对专业课程教学内容有较好的认知和较为深入的理解，形成一支德才兼备的优秀教学团队。

## 三、培养目标

### 1. 教师努力目标

促进教师成为学生尊敬、家长放心、群体认可以及教学成绩突出的人，并最终实现“四高”、“四转化”的目标。

(1) 由“接受型”转变为“开拓型”，教师主动变“要我发展”为“我要发展”，主动迎接新科技的挑战，主动开拓自己发展领域。

(2) 由“单一型”转变为“复合型”，教师从只会一门学科转到会多种课程。

(3) 由“经验型”转变为“科研型”，教师改变传统的教法，掌握科研方法，对先进的教育策略有研究、选择和运用的能力。

(4) 由“同类型”转变为“特色型”，教师改变统一的教学风格，面对不同的学生，形成独特的教学特色，形成百花齐放、百家争鸣的局面。

## 2. 教师发展方向

践行“合格教师→骨干教师→优秀教师→名牌教师”的发展路线，在政治思想、职业道德方面能为人师（起榜样作用），在教学方面一专多能（起示范作用），在教育方面造诣较深（起咨询作用），在教育科研方面成果突出（起带头作用），能操作现代化教育技术，并有良好的心理素质，具有竞争意识、自信自尊、尊重他人、讲究效率以及乐观向上的健康人格。

具体目标：

(1) 高素质：具备现代化教育观念，具有爱心、事业心、责任心、进取心、有合作、竞争的精神。

(2) 高学历：35 岁以下全部达到本科学历。

(3) 高技能：能运用现代化教育技术，具备组织教学、指导学习、引导探究的创新能力。

(4) 高水准：具备较强的教学能力和科研能力，善于总结和提炼，干得出成绩，讲得出道理。

## 四、培养模式

### 1. “请进来”与“走出去”的培训模式

我校将继续聘请名师、专家来校上示范课和作讲座，选派骨干教

师参加区“名师工作室”培训，帮助教师提高教育教学水平，促进骨干教师快速成长，推荐一部分具备较强发展潜力的青年教师轮流参加“国培”和“省培”等培训。

## 2. “以赛促教”和“以赛促改”的模式

我校将举办和大力鼓励教师参加各级教师教学能力比赛等各类大赛，通过参加各类型的大赛，促进反思教学各环节存在的不足之处，不断改进教学方法和学习方法，对薄弱环节进行加强，促进教学改革的计划和实施。

## 3. 沙龙式培训

聘请知名专家、名师就当前教育科学前沿理论及教育改革与发展面临的主要问题与对策进行辅导讲座，持续组织教师参加“名师讲坛”、“专业教师沙龙”以及“班主任沙龙”交流研学活动，促进校内教师成功经验的总结和交流，不断促进骨干教师和青年教师发展。

## 4. 反思式培训

在培训方式上，把“研讨式教学”模式引入课堂，以现代科学教育理论为指导，按照“独立思考——集体研讨——引导反思”的活动顺序组织教学。开展随堂听课周活动，鼓励教师了解掌握其他学科中有哪些知识点与自己所教学科有关。二要采取定期集体备课的办法，教学团队中相关学科的教师在一起共同研究有关问题。三要对教师学习和掌握跨学科知识提出明确的要求，并把它作为教师业务考核的一项，考核的结果与表彰奖励挂钩，激发广大教师不断加强学习的动力。

## **五、主要措施**

### **1. 强化“走出去”的培训模式**

加强“走出去”方式培训的培训力度，有计划地增派青年教师到企业开展调研和进行进修学习，提高教师对行业现状的认识，提高教师的综合素质和业务能力，促进学校基础课程教学水平的不断提高。

### **2. 举办和参加各种大赛，以赛促教，以赛促改**

认真筹划校级的教学能力比赛和专业技能竞赛，大力鼓励教师参加市、区级的教学能力比赛等各种大赛，锻炼教师的教学能力，促进教学技能和各项专业业务水平的提高，通过参加各种大赛，砺炼教学本领和技能，选拔能力优秀的教师，发现现有教学中存在的不足之处，对薄弱环节进行相应补强，促进教学改革的计划和落实。

### **3. 增进基础课教师和专业课教师的相互沟通**

通过举行基础课教师和专业科教师之间的共同教研和交流活动，增进基础课教师和专业科教师对对方教学学科和教学内容的了解，拓宽对相关专业和学科的认知，为基础课程与专业课程之间的过渡衔接提供良好的基础。

### **4. 抓理论学习、促观念更新**

#### **(1) 强化师德学习**

以“请进来”与“走出去”相结合的方式，采用听、说、读、写等不同角度在教师中开展“颂师德、扬师风、铸师魂”活动，树立正确的人生观、教育观和学生观，具体落实到四心——爱心、事业心、责任心、进取心。

#### **(2) 保障业务学习**

教师每月读一本书、坚持做好学习摘记、每周一次业务学习、每学期组织教师外出参加活动，在内容上突出时代性和科研性、探索性，形成教师学习的课程化。

### **(3) 开辟教师论坛**

理论学习与业务学习目的是促进认识的提高和观念的不断更新，学校为教师创设条件，本学期开始，学校将充分利用网络资源开辟论坛，让教师的思想认识在碰撞中激起争鸣，在交流中促进提高。

## **5. 抓自培力度，促整体提高**

### **(1) 实行帮扶制度**

在校内实行“能者为师”原则，落实教师结对帮扶制度，提高导师“传、带、教”的水平，落实到位，责任到人，在2-3年内带出一批不同层次的骨干教师。

### **(2) 加强课题研究，从中培养师资队伍**

结合新一轮课改实验工作，围绕学校“自主探究、学案导学”的总课题，让教师设计子课题，做到人人参与课题研究，并把备课、上课、评课与科研结合，每学期组织一次论文评选、教学案例评选、优质课件评选，把培训、科研、教研一体化。在科研实践研究中提高教师的理论水平和教育教学能力。

### **(3) 实行校内上岗的培训**

对有培养前途的教师压担子，担任校的教研组长、备课组长，参与学校和教研组的管理，在实践中打开思路，学会协调，提高解决问题的能力。

### **(4) 倡导自我培训，以求提高发展**

在教师中形成自学提高，自培提升的意识。每周提供一定的

时间，提供丰富的资料，引导教师自读、自悟、以及看电视，把演讲和运用现代技术作为必修内容，上校园网，教育信息网，远程教育网学习。

## 6. 抓激励机制，促队伍优化

师资队伍要形成一流优化，要靠精心规划，措施落实，另一方面要创设一个积极的集体舆论，和谐的人际关系，从精神、物质、情感等多方面给教师的激励，建立起完善，有效的机制。

(1) 成就激励：让教师在教学、教育工作上创特色，每年对课堂授课和教学设计等内容进行评比，对于优秀的案例，在校内外媒体上进行公开宣传。

(2) 荣誉激励：学校每年评出优秀教师、优秀教育工作者、优秀班主任以及优秀教研人员等，在校内予以公开表彰。

## 六、预期效果

通过此项方案的实施来完成优秀教学团队建设，为教师构建各种发展平台，提高公共基础课教师对专业教学内容的认知和理解，增强服务专业教育的意识和能力，培养出一支基础课优秀教学团队。

