# 骨干教师培养计划2025-2025第一学期

来源：网络 作者：蓝色心情 更新时间：2025-02-02

*第一篇：骨干教师培养计划2024-2024第一学期骨干教师培养计划大桃园中心小学2024.08骨干教师培养计划一、指导思想：高素质的师资队伍是高质量的保证。培养一流的人才，需要高素质的教师，因此，培养勇于探索、大胆创新、治学严谨、科研水平...*

**第一篇：骨干教师培养计划2025-2025第一学期**

骨干教师培养计划

大桃园中心小学

2025.08

骨干教师培养计划

一、指导思想：

高素质的师资队伍是高质量的保证。培养一流的人才，需要高素质的教师，因此，培养勇于探索、大胆创新、治学严谨、科研水平强、业务能力强的研究型、学者型教师，是学校工作中的重中之重，更是培养全面发展的人的关键。

二、培养目标

（一）总体目标 1．塑造尽职履责典范

通过对教师进行职业道德教育，提高教师的政治思想素质和职业道德水平，强化师风师德建设，树立新教师形象，使骨干教师队伍不断壮大。发挥骨干教师的示范引领作用，促进教职员工树立正确的人生观，价值观，为人师表，严谨治学，廉洁从教。

2．培养教育教学的骨干

注重新课程理念的培训。骨干教师人人能提出自己的“教学主张”，课堂落实“教学主张”，实践提升“教学主张”，研究发展“教学主张”，并能有效落实。

3．提升科研意识和育人品质

培育问题即课题，课堂即研究，总结即成果，研究促质量科研意识和能力。使每位骨干教师都能积极参与在课程改革的研究过程，从中提升创新意识和实践能力，初步具备研究、开发、实施、整合课程基本素养，站在课程的高度提升育人的品质。

（二）分级目标

1．骨干教师培养目标：有扎实的教育教学理论功底，在专业上教学风格鲜明；在学科领域发展上，能在区级及以上层面产生影响力，具备相当的课堂教学能力和水平；有成为研究型和学者型教师的教育理想。

2．学区级骨干教师的培养目标：在教育观念、思想政治、职业道德、专业知识、教育教学能力与教育科研能力等方面具有较高素质、较高水平、较高知名度；熟练掌握和使用现代教育技术辅助教学；形成自己比较成熟的“教学主张”，具备一定的教学特色风格和科研水平；在学区级范围内有一定的影响力，并能主动发挥示范带头作用。

3．校级骨干教师的培养目标：具备现代教育观念，知识结构合理，教育教学及科研能力突出，在所任学科有一定的教育教学指导能力，具备发展的后劲，能成为学区、区市骨干教师后备人选。

三、培养措施：

1．自培与他培相结合。建立“骨干教师个人专业发展档案”，制定自我发展三年规划，自觉参加各类培训。加强课堂教学改革研究的培训，指导骨干教师学习提炼“教学主张”，模式构建完善“教学主张”，课堂实践落实“教学主张”，课题研究提升“教学主张”，课程开发丰富“教学主张”，主题宣讲彰显“教学主张”，通过追求“教学主张”促进骨干教师形成特色和风格；为有潜力的教师配备学科教研员进行跟踪带教，外校聘师傅。

2．校内外培养相结合。在校内为骨干教师成长搭建平台，为骨干教师提供一些需要的学习资源，提供优先学习的机会；推荐骨干教师参加高一层次的外出学习机会，开阔骨干教师的教育视野。

3．教学实践与研究相结合。聘请专家指导骨干教师开展基于“教学主张”的实践与研究，帮助骨干教师提升课程执行力和研究水平；在关注课堂实践能力提升的同时，促进骨干教师教育科研、人文素养、现代教育技术运用能力的提升。

4．理论学习与实践反思相结合。骨干教师每年必须阅读3-5本教育管理书籍，并撰写学习笔记；每学期完成有一定质量地“教育叙事”撰写，通过叙事研究、课题研究、课程开发，丰富和完善自己的专业理论，形成学科理论体系，争取在市区等刊物中交流研究成果。

四、保障措施

1．加强引导，营造氛围（1）观念引导

为骨干教师的成长发展创造良好的舆论氛围，为骨干教师多元的学习、展示、交流平台，促进骨干教师不断加强理论学习和实践探索；在学校评先、评优、走访等过程中向发挥示范引领的骨干教师倾斜；为骨干教师创设良好的研究和讨论氛围，成立骨干教师沙龙，定期组织研究。

（2）示范导向

骨干教师是学校教育教学改革的引领者和示范者。要求骨干教师能静心研究、潜心学习、尽心屡职。力求做到“四带头”：一是带头学习理论；二是带头参加校本培训，三是带头参与课题实验；四是带头提炼总结，推进学校教育教学改革向纵深发展。

2．搭建平台，保障经费

（1）为骨干教师搭建多元发展的平台。

（2）确保骨干教师开展教育教学研究、实践学习、互动交流的经费。

3．专家引领，提升境界

聘请专家团队，带教骨干教师，牵手兄弟学校优秀团队，形成学习共同体，开阔骨干教师视野，提升骨干教师专业境界。

五、评选与履职

1．成立优秀教师培养和发展领导小组 由校长任组长，各相关科室代表任组员。2．评选办法

每三年评选一次三级骨干教师，通过群众推荐、教代会举荐、教师自荐等方式，形成骨干教师候选人队伍；根据教育教学实绩、能力，组织综合考评和面试。

3．骨干教师职责

（1）有个人专业发展规划，并不断调整完善，认真整理和积累学习资料和各种实验数据、阶段成果等，建立自己的电子档案袋，在学科层面进行理论指导和实践引领。

（2）开放家常课，每学年组织骨干教师教学展示活动，开展骨干教师沙龙，形成优秀教师研究群体。

（3）在学科教研组建设过程中能组织或积极配合分管领导、教研组长开展实践研究，主动介绍自己的学习感悟，带头开展教育教学研究。

（4）引领辐射。每年带教1名青年教师；履行师徒带教职责，对徒弟有计划、有目的、有举措的进行跟踪培养；深入课堂进行实践指导，促进师徒共同提高。

（5）积极申报和承担研究项目或课题研究，每学年撰写一篇各类论文参加评比。

**第二篇：2025-2025学第一学期骨干教师培养计划**

中卫市沙坡头区宣和镇张洪学校

2025－2025学第一学期骨干教师培养计划

张洪学校的发展呼唤着更多优秀教师，充分发挥骨干教师的带头和带动作用，是一条快速高效提高教师政治和业务素质的有效途径。为加快我校教育改革和发展的步伐，加强学科骨干教师队伍建设，尽快建立起一支学科齐全，年龄结构合理，有一定数量和较高的业务水平的学科骨干教师队伍，现制定此计划。

一、骨干教师队伍建设的目标

建立一支热爱教育事业，无私奉献，具有现代教育思想和教育观念，具有较高的理论水平，教育教学水平及教育科研能力，掌握现代科学知识，富于教育教学创新精神和能力，适应素质需要，具有高层学历，高素质的骨干教师队伍。作好新一轮校级骨干教师的培养工作，向宣和学区推荐镇级骨干教师。培训镇级骨干教师成长为市级骨干教师。

二、学科骨干教师的培训

（一）学科骨干教师选拔

1、学校的骨干教师要求在个学科的学科带头人中选拔。

2、应具备以下条件：

（1）三年以上教龄；

（2）具有合格的学历；

（3）富有教育教学的创新精神和素质教育的能力；

（4）积极参加市、镇、校内教学活动，而且取得一定成绩；

（5）在教改实践中有科研论文。

3、各学科骨干教师选拔的原则

（1）40岁以下的中青年教师占70%以上；

（2）各学科分布要考虑层次合理；

（3）同等条件下，高学历者优先；

（4）加大初中教师的培养力度。

（二）学科骨干教师培训形式

遵循骨干教师成长的规律，注意培训形式的“多元化”灵活地采用多种有效的培训方式，加快骨干教师的前进步伐，缩短骨干教师的成长周期，培训工作要体现连续和阶段性相结合的特点。

1、要有计划地组织骨干教师开展系统培训并积极参加市级以上骨干教师培训班。

2、积极发挥学校主阵地作用，要切实开展好常规教学活动，集体备课，科研教改活动，岗位练功活动。

3、坚持研培结合，充分发挥教研带培，科研促培的优势。在科研、教研中培训队伍，锻炼队伍，坚持在课题上培训，在研究中提高。

4、鼓励自我提高。通过积极进修，参加高一层次学历培训和各竞赛活动等，提高知识层次和能力水平，不断自我完善，尽快成长。

5、作到研培与教研结合，自学与指导结合理论学习与实践提高相结合。

（三）学科骨干教师的培训内容

培训内容分两部分，即理论课与专业学习。

1、理论知识学习，包括教育理论，教育科研知识。

2、学习学科专业知识包括教学大纲和教材分析。

3、举行新课程改革讲座。

4、观看经典教学录象。

5、高校二次进修。

三、学科骨干教师选拔标准

1、热爱教育事业，有强烈的事业心和责任感，爱护学生，工作成绩突出。

2、有良好的师德修养，能模范遵守《教师职业道德规范》，举止言行为人师表。

3、教育思想端正，能面向全体学生，面向学生全面发展。

4、有系统扎实的教学理论，学科基础理论和专业知识，有较强的教育教学能力和丰富的教育教学经验，能通过各种有意义的活动对学生进行思想品德教育，教育教学效果好。

5、有较强的教育科研能力，能撰写与发表具有一定指导意义的教育教学经验总结、研究报告、论文。在教育教学改革、教材教法研究方面有一定造诣，能承担教改教研项目，并取得阶段性或终结性成果。

6、能独立承担公开课，研究课，实验课等教学任务，是学科教学工作的排头兵。

7、有一定的外语基础，有较强的科技意识能掌握和运用现代化教育手段和教学媒体。

四、学科教师骨干的审核和认定

学校根据学科骨干教师条件按民主集中制的原则产生校级骨干教师。

五、建立健全学科骨干教师业务档案并跟踪考核

1、个人提高计划；

2、承担教研情况；

3、承担的校级课改项目或科研课题，有计划，有过程，有阶段总结或实验报告。

4、撰写的经验或论文在刊物上发表或获奖；

5、有带培新教师计划；有理论学习辅导提纲；

6、取得成绩，获得荣誉。

中卫市沙坡头区宣和镇张洪学校

2025－2025学第一学期骨干教师培训计划

2025年8月

**第三篇：骨干教师培养计划**

巩留县吉尔格朗乡中学骨干教师培养规划

为全面推进我校教育教学改革，进一步确立教学的中心地位，全面提高我校教师的师德修养、课堂教学水平，造就一支在教育教学实践中发挥示范带动作用的骨干教师队伍，进一步加大骨干教师培养的力度，使骨干教师迅速成长，根据学校教师队伍建设的需要，以“让教师与时代一起进步，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。制定骨干教师的培养方案。

一、培养目标：

1、培养骨干教师尊师爱校，热爱教育事业,具有良好的师德修养、现代教育观念和创新改革意识。

2、培养骨干教师及时了解国内外最新的教育教学理念,了解教学的发展趋势，熟悉掌握先进的教学方法，提高教学基本技能。

3、提高骨干教师学科的专业素养，提升新理念下学科教学水平，创新教学设计，为形成独特的、个性化的教学风格奠定基础。

4、通过培养,使骨干教师在思想政治、职业道德、教学观念、专业知识、教学技能和科研能力等方面得到全面提高, 成为我校教学科研能力和教学示范能力的典范。

5、使他们成为我校一线教师骨干，承担起我校教学的主要重担，成为各学科教学的带头人。

6、使骨干教师具有较强教育科研意识和一定的研究能力,重视教育教学科研活动,根据教育教学改革的目标任务，开展教改和课题研究，善于总结经验，具有较高的教育理论水平。

7、促使骨干教师进一步树立终身学习的观念，自觉提升自己，带动我校教师队伍，实现学校教师共同成长的远景。

二、培养对象：

1、任教3年以上，年龄在45周岁以下，重点是培养有前途的中青年教师。

2、各学科的优秀教师，学科教育教学带头人、先进工作者优先。

3、师德优良，敬业精神强，有较系统的基础理论知识和一定的教学经验，教育教学成绩优秀者。

三、选拔程序： 教研组推荐，教导处审定，由学校骨干教师领导小组批准。

1、骨干教师一般每年选拔调整一次，每学期进行考核。

2、原则上，学校各学科按实际情况确立1-3名骨干教师。

3、学校建立骨干教师信息库，后备队伍骨干教师信息库，逐层选拔培养。

4、建立公开、公平、公正选拔的机制。

四、岗位要求：

1、爱岗敬业，教书育人，勇于创新，出色地做好本职工作。

2、系统掌握现代教育理论和技能，自觉更新教育观念，提高业务素质和教育教学水平，努力形成个人风格，成为本学科教学和教育科研的带头人。

3、坚持工作在教育教学第一线，发挥示范带头作用；承担示范课、观摩课等公开教学任务，促进学校教育教学质量的提高。

4、每学期至少上一节校级公开示范课。

5、每学年至少带一名徒弟。

6、每学期在学校教研活动中听课不少于20课时，评课不少于5课时。

8、每学年完成一篇较高质量的教育教学论文和两篇教学反思。

9、每年在县级以上刊物或学术会议上发表1篇专业论文、经验总结或科研报告。

10、每学期撰写骨干教师工作总结，主动配合学校对骨干教师的考核。

五、培养内容与要求： 我校对骨干教师的培养主要采取理论与实践相结合，走出去与请进来相结合，集中培训与个人钻研相结合，观摩与示范相结合等方式。以在校内培养和校外培养相结合的办法，主要以校内培养为主、教研组培养为重点和校外培养为辅，严格按照“高标准、严要求、全面性与专业性、共性与个性相结合”的原则进行培养。在培养过程中，采取跟踪问效的形式，有效管理，及时指导，重点考察，全面考核，保证培养的质量。

（一）校外培养

1、鼓励骨干教师采取不同方式提高自己学历，目标是越高越好。

2、鼓励骨干教师参加各种与本学科相关的学科培训，丰富自己的专业知识。

3、鼓励骨干教师参加各种与本学科相关的研讨会、观摩会，拓展教师的视野。

4、鼓励骨干教师参加各种学术交流会。

5、鼓励骨干教师外出进修、培训。

6、与友好学校进行交流，撰写心得体会。

（二）校内培养。立足于工作实际，从教师可持续发展和终身学习的战略高度出发，本着前瞻性和实效性相结合，统一标准和按需施教相结合，整体提高与重点突出相结合，学科建设与教学研究相结合的原则，分阶段、有步骤地进行。

1、第一阶段：确立培养名单、培养内容和方式。根据我校的特点，结合学科特色，由各教研组推举骨干教师名单，教导处进行考核、筛选，然后通过听课、座谈，全面考核，最终确定骨干教师名单。

2、第二阶段：通过自修、参加讲座、教学实践与专题研讨等方式，不断提高骨干教师的水平。骨干教师校内培养的培养内容主要包括：

（1）开展有针对性的讲座。讲座类型 讲座内容 讲座人员 职业道德与师德修养 教师职业道德修养与师德师风建设 如何当好一名小学教师 现代教学方法 现代教育技术理论 如何上好一堂课 科研实践能力 如何做好教研。

（2）上好示范课与观摩课。以课堂教学为突破口，带动教师各个教学环节的扎实落实。每期至少在本科组或全校开展一次示范课或观摩课，真正达到骨干教师的示范性。示范课应强化教学环节的规范化管理，对教师备、讲、批、辅、考等环节都应规范、科学、合理。课后，应针对听课情况进行集体研讨、评课，以促进教师的专业化发展。（3）加强听课、评课。骨干教师听课应有硬性指标，每周不少于2节，做到听课有记录，有建议，有听后感。通过他们的带动，要在教师中掀起互听互评、推门听课、互相提高课堂教学效果的热潮，让新老教师都有不同程度提高。

（4）加强自修。每位骨干教师要加强自修，要有实际的自修内容，有定期的自修笔记。

（5）开展优秀教案、优秀课等评比活动，并鼓励骨干教师参加各级各类教育教学竞赛，使其在实践中、在竞争中得到锻炼和提高。

3、第三阶段：培养评估与成果交流 组织相关部门和人员定期对骨干教师所上的示范课、上交的材料，如教学论文、心得体会、读书笔记进行评审考核。对优秀的成果进行观摩、交流，适当时候进行公开展示。

（三）培养要点。

1、提高骨干教师思想道德素质。深入开展师德教育，增强教师忠诚教育事业的责任感、使命感和提高教学质量的自觉性。使骨干教师在思想上注重以人为本，在工作态度上注重服务学生，在工作作风上注重廉洁从教，在教育行为上注重规范执教，塑造教师良好形象。

2、加强专业教学改革与研究力度，提高业务水平。在骨干教师中实施“十字”方针，即：备课要“深”，上课要“实”，作业要“精”，教学要“活”，手段要“新”，活动要“勤”，考核要“严”，辅导要“细”，负担要“轻”，质量要“高”。每位骨干教师至少精心准备一堂生动精彩的教研组级公开课。相同学科的教师要通过同课异构的形式展示一节观摩课。同时对骨干教师进行专人培养，要求能够灵活运用多媒体手段教学。

六、相应的待遇

1、为在培养范围内的教师提供参加高层学术交流、高效培训和外出学习、考察、研究的机会。

2、各级各类的评先、评优、职称晋升将优先考虑培养对象。

3、学校中青年骨干教师推荐参加县级中青年骨干教师评选。

七、管理和考核

骨干教师考核是骨干教师培养的重要内容。骨干教师培养方案由学校教导处负责制定、管理，各教研组密切配合、落实。培养过程采取动态管理，定量考核，做到有标准，有落实，有检查。骨干教师的日常考核工作由教研组负责，实行业绩为主的动态考核管理机制。对骨干教师建立定期考核、科学评估、动态竞争的管理机制，建立骨干教师的业绩档案，根据培养计划和目的要求，结合学期、考核，对骨干教师的履职情况、教学情况等，进行综合考核，考核结果由学校教导处备案。2025骨干教师培养计划

为培养出一批高水平的骨干教师，使他们成为学校教育教学的带头人，并能起到工作中的龙头作用，带动全校教育教学工作的整体发展，特制定我校骨干教师培训计划：

一、培养目标：

通过努力，培养一支由区学科带头人为龙头，区骨干教师、及各类优秀骨干教师组成的青年骨干教师队伍。

二、主要举措：

1、强化学习，更新观念，不断提高自身理论水平。

人的意识、观念的更新比行为更重要。对青年教师的培养着重学习，尤其是教育、教学理念，相关理论知识的学习，及时把握教育发展的时代脉搏，从而增强教师认识问题、分析问题、解决问题的能力。为此，要求青年骨干教师每月交一份读书心得体会，每学期精读一本教育专著，积极参加各类专家讲座、学习，多角度吸收营养。

2、加强校内“传、帮、带”活动，以课堂为载体，切实提高青年教师专业水平。

骨干教师不能等、靠、要，教师的成长主阵地在校内。为此，在校内坚持“一帮一”“一帮二”的“结对子”活动，从思想交流、课前的学情分析、教材分析到教学过程设计、课后反思均进行随时对话、“跟踪听课”、重点强化“示范课”“随堂课”“诊断课”，让青年教师先定格，再入格，直至跳出“模式”逐步形成自身教学特色和风格。为集体体现校内“帮扶”成果，每学年举行一次青年教师赛课活动，提供更多展示平台。

3、“压担子”促使青年教师更稳定、持续发展。

青年教师的稳定、持续发展，自我成长的需要是内因，是主要动力，外部环境起着巨大的推动作用。为此，在学校工作中，对青年教师适时加压工作担子，如年级组长、教研组长、教科室主任、团总支书记等，让他们充分感受到成长的体验和赏识的愉悦，进一步激发青年教师自我成长的需要。并进一步适时提出新的工作要求，促使其沿着优秀青年教师、教学能手、学科带头人、名教师的轨迹发展。

教师队伍建设，尤其是青年教师的培养直接制约和影响着学校的长远发展，我校将坚持以青年骨干教师的培养为龙头，扎实抓好教师队伍建设，争创人民满意的教育，办家长满意的学校，做学生满意的教师，让光福的孩子快乐成长起来。

三、骨干教师培养

1、凡被评为本的骨干教师，实行公开。

2、学校个人制定本培养计划，要求骨干教师每人自订一份报刊杂志。

3、每学期学校提出骨干教师到校外先进校学习、交流2-3天。

4、每学年骨干教师组织公开课一节，每学年骨干教师撰写有价值的论文一篇。

5、适时组织骨干教师参加州、县教育教学培训，提高理论水平。

6、学校每年对骨干教师进行考核，不合格者不能作为骨干教师。

7、学校对骨干教师实行奖励，并在评优、晋级等方面优先考虑。

四、骨干教师培训

(1)参加各级举办的骨干教师培训，充分发挥骨干教师的传帮带作用。

(2)做好名师、学科带头人带名人、带学科组活动。

(3)搞好课改交流，体现教育教学新理念。

(4)各级骨干教师要及时上交有特色的经验材料。

五、分级目标

1、县级以上骨干教师的培养目标是：使培养对象在教育观念、思想政治、职业道德、专业知识、教育教学能力与教育科研能力等方面具有较高素质、较高水平、较高知名度。掌握现代教育技术，成为具有自己教学风格、科研专长，能在本校乃至县、市区以上教育教学工作中起示范带头作用，逐步使教师从“教书匠”向“教育专家”过渡。

2、校级骨干教师的培养目标是：根据县教育局的要求，使其成为具有现代教育观念，具有合理知识结构，具有一定教育教学及科研能力，在本校范围内具有指导、带头作用，为高一级骨干教师评选储备人选。

六、目标要求

根据学校发展要求，力争每三年培养州级骨干教师3-5人，县级骨干教师5人以上，校级骨干教师6人以上，逐步建立一支高素质的骨干教师队伍。

七、培养措施：

1、学习提高

（1）有目的，有针对性地组织教师学习有关课程改革方面的文章，使骨干教师树立新的课程观念，明确课改的时代背景、目的、意义、增进参加课改的主动性，自觉性。（2）要求每人至少订阅一份与本专业有关的刊物，采用自学——研讨——反思——总结的方式进行自我培训，不断提高理论水平及文化素养，并留有详尽的理论笔记。

（3）采用校内培训与校外培训相结合的方法，争取更多的机会让骨干教师受到各层次的培训。

（4）积极参加观摩评议及各级各类研究课，对同学科教师进行有效的指导，以提高骨干教师的课堂教学水平。

（5）每学期要求骨干教师执教一节校级研究课，以此为契机，在全校范围内，开展一次大型研讨活动，同时提高自己驾驭课堂的能力。

（6）及时反思教学，积累教学中的心得感悟，在实践中提高。捕捉自己课堂上的创新点，与广大教师资源共享。

（7）在课题研究中发挥主体作用。骨干教师要积极参与课题研究，在课题研究中担任主力，及时总结课题研究的阶段性成果，和课题组成员共同探索，共同提高，增强自己的科研意识和能力。

2、经验成果推广总结

（1）骨干教师在日常教学中要认真形成并收集好各种实验资料、数据及阶段成果，并进行建档。（2）抓好骨干教师的课后反思、感悟，把不定期检查与期末集中检查评比相结合，促进骨干教师不断反思、总结，提高工作实效性。

（3）开展好骨干教师的示范展示课活动，认真做好评课，广泛征求评课意见，形成经验成果。

（4）组织好骨干教师的教学评估工作，重视评价情况的分析、反馈，做好评价资料的收集、整理工作。

(5）要求骨干教师每学期至少写一篇与本学科有关的专题论文，有学校收集并进行评比、记录、总结。

3、引领辐射

（1）确立带徒对象，制定带徒计划，有针对性的通过各种渠道进行带徒工作。

（2）对带徒对象进行跟踪培养，善始善终。

（3）认真进行听评课活动，积极进行经验交流，促进共同提高。

八、保障措施

1、加强导向，营造氛围

（1）观念导向。骨干教师要提高认识，加强学习，牢固的树立四种意识：一是“科研兴教”意识；二是“科研兴校”意识；三是“向教育科研要质量”意识；四是“教师是教科研的主力”意识。

（2）示范导向。

骨干教师是领路人。力求做到“四带头”：一是带头学习科研理论；二是带头参加校本培训，三是带头参与课题实验；四是带头撰写教科研总结或论文，促进学校教学工作跨越式发展。

2、健全制度，完善机智。

（1）不断完善制度，将骨干教师评定纳入科学化的管理轨道。结合市教育局要求定期考核，实行优胜劣汰制。

（2）增加投入，保证骨干教师工作顺利进行。以奖励方式选派爱岗敬业，教育教学成绩显著的教师外出学习、培训，让骨干教师、优秀教师不断开阔视野，拓宽思路，提高自己的实践能力。

巩留县吉尔格朗乡中学 二〇一四年三月

**第四篇：骨干教师培养计划**

2025--2025学年骨干教师培养计划

为加强自身学习，促进个人发展，起到模范带头作用，以新课标为中心，以科研为导向，注重课堂常规教学，在学习中成长，在反思中进步。特制定本学期骨干教师工作计划如下：

（一）预期目标。

1、要不断的提高自己在教育教学方面的能力，积极的参加学校的各种竞赛和教研活动，不断的磨练自己。

2、不断的提高自己的科研能力，平时多读一些有关自己学科的最新前沿资料，注意收集，注意积累。用新课标的理念不断的充实自己。

3、加强和结对教师的交流和切磋，发挥骨干教师的带头引领作用，注重培养学生各方面的能力。

（二）现状分析：在教学方面积累了一些经验，但离要求还有一定的距离。需要不断的加强学习充实自己，使自己的业务水平有更大的提高。

（三）具体措施

一、加强学习，不断提高思想业务素质。

1、加强政治理论学习，严格遵守教师职业道德，热爱本职，踏实工作。

2、加强业务知识学习，努力提高综合素质。从实践中学，向同事学习，学习他们先进方法和思想。从书上学，学习自己专业知识，学习教育教学理论，每学期读好两本以上与教育相关的专著，并撰写两篇以上读后感。

3、积极撰写教育教学论文，争取在区级以上刊物发表。

4、按时参加各级各类培训，做好笔记，定期总结。

二、创新教学，努力做到有突破，形成特色。

1、积极参加优秀教师及基本功选拔活动。

2、上好一节公开课。

3、创新教学，形成个人风格，积极引导学生主动参与研究性学习实践活动。

4、以课程改革为中心，根据学校的工作计划，结合教研室的相关活动，积极探索课改新思路。认真组织学习《课程标准》，切实更新教育观念，认真贯彻“教学五认真”，切实提高教学质量。

三、做好带头工作

1、参与学校改革，积极献计献策。

2、每学期听课不少于18节。

3、积极参加市级旗级组织的骨干教师培训。

4、运用个人所长为学校、同事做好服务工作。

以上是我本学期的工作计划，相信通过自己不懈地努力，会使自己的文化素养和业务能力有进一步的提高。

小学骨干教师培养个人学习计划(二)：骨干教师培养培训计划及措施 骨干教师培养计划及措施

为了进一步加大青年骨干教师培养的力度，使骨干教师迅速成长，根据学校教师培养的要求，以“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。制定本学期骨干教师的培养计划如下：

一、培养目标：

使其成为具有现代教育观念，具有合理知识结构、具有一定教育教学、科研能力，在本校范围内乃至全区具有指导、带头作用。

二、培养目标：

1．建设一支真才实学，德才兼备的骨干教师队伍。

2．使本来确定的学校骨干教师向高层次发展，如市级骨干教师或名教师，并充分发挥骨干教师的带头、示范作用。

3．让更多的青年教师脱颖而出而出，但做到宁缺勿滥，严格按学校《条例》规定执行

三、培养方式：

1、任职资格：

学校中青年骨干教师：在工作5年以上（含5年）具备专科学历和中级以上教师职称。

学校教坛新秀：从事教师工作1—4年（含4年）的年轻教师中评选并培养。

2、工作职责：

⑴ 贯彻“三个代表”重要思想和国家教育方针，遵循教育规律，实施素质教育；爱岗敬业，教书育人，勇于创新，出色地做好本职工作。

⑵ 系统掌握现代教育理论和技能，了解本学科国内外教育改革发展动态，自觉更新教育观念，提高业务素质和教育教学水平，努力形成个人风格，成为学科教学和教育科研的带头人。

⑶ 坚持工作在教育教学第一线，发挥示范带头作用；承担示范课、观摩课等公开教学任务，促进学校教育教学质量的提高。

⑷ 根据教育教学改革的目标任务，开展教改和课题研究，善于总结经验，具有较高的教育理论水平。

⑸ 根据教师队伍建设实际，承担培养优秀青年教师的工作，积极参加各类教育科学研究活动，承担支援教育相对落后地区或薄弱学校等工作任务。

四、相应的待遇：

为在培养范围内的教师提供参加高层学术交流、高效培训和外出学习、考察、研究的机会，让他们了解国际、国内先进的教育理论、教育方法、教育手段，掌握学科教育发展的新动态、新知识、新技能。同时，各级各类的评先、评优、职称晋升将优先考虑培养对象。

五、培养措施及管理办法

1．加强师德师风建设。加强教师的政治学习与师德教育，教育并督促教师自觉遵守《中华人民共和国义务教育法》、《中华人民共和国未成年人保护法》、《中华人民共和国教师法》等有关法律法规。鼓励教师爱岗敬业、勤奋工作、乐于奉献，形成过硬的思想作风和师德修养。要创造条件让他们在实践中经受锻炼，安排他们班主任、辅导员或行政管理工作，以提高组织、管理能力，增长才干。

2．加强校本培训学习。学校是骨干教师培养的主阵地。校本培训具有针对性强、实效性高、受训面大等特点。因此，校本研修是骨干教师培养的主要形式。充分利用教育教学实践活动，按照“研培结合，以研促培”的工作思路，通过举办讲座，上研究课、观摩课，开展竞赛活动、专题活动及常规教研活动，采取“实践反思”、“同伴互助”等行之有效的方法开展培训工作。

3．在分配教学任务、承担科研课题、安排参加学术活动和社会活动方面，应优先考虑重点培养对象，为他们创造脱颖而出的条件，给他们压担子，提要求。

4．结对带徒，促进成长

为了加快学校培养骨干教师的力度，进一步促进青年教师的成长，我校选派思想素质高、业务能力强、教学经验丰富的教师与新参

加工作的教师结对，指导他们的教育教学工作，开展听课学习、观摩研讨、反思总结等教学活动，不断提高教育教学的能力，促进青年教师的成长。

5．在培养过程中，应注意物色、选拔一批优秀的学科带头人，并根据他们的实际水平和能力，及时提升相应教师职称或提拔到合适的领导岗位上来，以适应我校师资队伍建设和发展的需要。

6．学校在骨干教师的培养期间，积极鼓励他们参加各级各类的培训、学习活动，积极鼓励他们参加高一层次学历进修。骨干教师进行进修、学习、科研等活动的经费由学校支付，学历进修的费用按教育局相关文件执行外，学校还给予一定的补贴。

7．学校定期召开骨干教师培养工作座谈会和经验交流会，并对做出较大贡献的教师给予奖励和表彰。

**第五篇：骨干教师培养计划（模版）**

新东幼儿园2025-2025学

骨干教师培养计划

为了进一步加大青年骨干教师培养的力度，使骨干教师迅速成长，根据幼儿园教师培养的要求，以“让教师与幼儿园一起发展，让教师与幼儿共同成长”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，为幼儿园教育教学的持续发展奠定基础。制定本学期骨干教师的培养计划如下：

一、目标与任务

（一）培养目标

1、县级及以上骨干教师的培养目标是：使培养对象在教育观念、思想政治、职业道德、专业知识、教育教学能力与教育科研能力等方面具有较高素质、较高水平、较高知名度。掌握现代教育技术成为具有自己教学风格、科研专长，能在本园乃至县教育教学工作中起示范带头作用。

2、校级骨干教师的培养目标是：使其成为具有现代教育观念，具有合理知识结构、具有一定教育教学、科研能力，在本园范围内具有指导、带头作用，为高一级骨干教师评选储备人选。

（二）培养任务根据幼儿园教育教学发展要求，力争三年内培养市级骨干教师1人，县级骨干2-3人，校级骨干5余人，逐步建立一支高素质的骨干教师队伍。

二、建立选拔制度

1．各级骨干教师一般每三年选拔调整一次。

2．幼儿园建立各级骨干教师后备队伍成长档案，逐层选拔培养。3．建立公开、公平、公正选拔造就人才的机制。三．培养措施

1．各级骨干教师一般3年为一培养周期，跟踪培养。

2．根据“注重能力、讲求实效、更新观念、发展自我、形成特色”的原则安排培养计划。

3．幼儿园为各级骨干教师培养对象创造各种学习、进修、研究和实践的条件，为其成长提供舞台。

4．建立各级骨干教师管理档案制度，为高一级骨干教师评选储备人选，考核不合格者，幼儿园取消其资格。

四、本学期开展活动

1．开展领导干部、骨干教师与青年教师“结对助教”活动，努力发挥优秀骨干教师的辐射带动作用，通过互相听课、看活动在教育教学研究、班级管理、教育幼儿等方面深入的进行研究，切磋，学习他人之长，不断反思，使青年教师快速成长。

2．举行骨干教师教育教学观摩活动

五、表彰奖励

1．各级骨干教师具有指导培养下一级骨干教师（或教师）的义务，3年培养2-4人，培养对象被评选为、市、区、校级骨干教师的，对骨干教师进行奖励。

2．各级骨干教师在任职期间内，应认真学习教育理论，积极进行教育教学方法的改革与实验，每进行一次考核。每评选一次优秀骨干教师，纳入期末考核中。

3．骨干教师必须积极参加教育科研课题的实验与研究，获国家、市、县科研成果的，按幼儿园有关政策进行奖励。

新东幼儿园2025-2025学

骨干教师培养总结

一年来，我园积极开展青年教师教育教学能力的提高培训工作，有效提高了青年教师的各种教育教学实际能力，为我园取得良好的办学成效起了重要的作用，青年教师们在各种基本功中有了很大的长进。回顾我们的工作，主要有下面几点做法和体会：

一、高度重视，形成共识

随着教育改革的不断深化，时代和形势的需求，对幼儿园教育提出了更新的要求和挑战，为此，我园领导班子在园长的领导下，调整办学思路，提出了新的目标。

幼儿园领导班子成员深刻体会到：教师的不断优化是一所幼儿园提高教学质量的保证，必须全面提高教师队伍的素质，才能保证我园教学目标的顺利实现，我们认为，加强教师队伍的建设是教育事业永久的根本课题，也是学校工作的重要内容之一，从一定意义上讲，教师素质的高低决定了学校的生存、发展与否。这不仅是我园领导班子成员的共识，同时我们也把这种思想灌输给教师们。大家都认为只有学习和掌握先进的教育教学思想和方法才能为当今社会所接纳，因此，“爱校善教，广博进取”成了教师的座右铭。

二、周详计划，常抓不懈

我园骨干教师都经过专业的培训，有较扎实的专业基础，可塑性大，教学热情高，但实际教育教学经验不足，针对这一情况，我园采取了以下措施：

（一）抓骨干，促提高。

骨干教师是学校教学工作的中坚力量，是学校教学工作开展的领头人。骨干教师的质量和数量，直接关系到我校教师队伍的整体水平，决定了学校教育的质量。通过对骨干教师的听课、评课、汇报，使她们在思想上受到了一次深刻的触动。

（二）抓青年，促上进。1.师德教育。近两年，由于学校教育发展的需要，我园新进了一批新教师。如何让这一批优秀的青年老师迅速地成长为合格的、优秀的教师成了学校教育教学工作中面临的重大问题。为此，我园对新教师、年轻教师坚持不间断、多方面、多渠道加强师德规范教育，以“新八德”重要思想为指导，以《教师职业道德规范》、《教育法》、《教师法》为依据，坚持理论与实践相结合，开展 “践行科学发展观”。

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！