# 最新骨干教师培养规划(十三篇)

来源：网络 作者：暖阳如梦 更新时间：2024-07-17

*每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。骨干教师培养规划篇一一、师德建设。...*

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

**骨干教师培养规划篇一**

一、师德建设。继续学习《中小学教师职业道德修养》部分章节，提高全体教师的政治思想素质和职业道德水平，增强从事教育工作的使命感、紧迫感和自我进取的意识。加强师德师风建设，树立新型教师形象。认真贯彻执行《中小学教师职业道德规范》，深入领会《公民道德建设纲要》的职业内涵，对照、排查、纠正不良教育行为，树立爱岗、敬业、爱生的职业精神和职业习惯，重塑21世纪教师的新形象。重申职业纪律，杜绝体罚、变相体罚及侮辱学生人格等一切有悖于教师职业道德的行为。

二、师资培训：

1、教学培训。

一是明确培训目的：掌握新理念、实践新理念、优化教育过程，为全面课改打实基础。

二是确保培训时间：用足、用好业务学习时间。

三是形成培训系列：重点围绕说课、上课、评课开展专题研讨活动，在一个个案例中实践、体验新的课程理念。

四是加强合作交流：邀请区教研员来校讲座、辅导;派教师外出学习、观摩，要求外出学习的教师返校后，及时向教研组、学校传达先进思想、理念，相互学习，共同提高。

2、信息技术培训。继续有针对性地开展多媒体信息技术的培训。为方便教师课堂教学，使计算机能更有效地为教学服务，提高教师电脑应用能力，让中青年骨干教师都能熟练掌握并应用简单的课件制做并能独立制作课件。为这些青年骨干教师们提供了更为广阔的施展教育教学技能和才华的空间。

3、进行教育科研基础培训。为不断提高教育教学的实践能力和专业水平，提高教师的教科研水平，拓宽教师视野，更新教育观念，加快知识结构的调整优化，根据区教研室的要求，本学期认真作好了这项培训工作。及时制定计划，安排辅导人员，建立健全培训制度，认真开展培训工作。

三、其他

(1)引导、组织青年骨干教师积极撰写教研论文，参加各级论文评选，广泛发动与制度建设相结合，通过建立激励机制，调动骨干教师参加教科研论文评比的积极性，帮助他们结合自己的工作实践撰写理论文章，提高文章的质量。支持骨干教师承担上级教研公开课。

(2)配合学校进一步巩固集体备课制度、每周一课制度和教育教学案例制度，加强教育教学研究。做好起始年级全面实施基础教育新课程准备。

**骨干教师培养规划篇二**

为进一步加强我校教师队伍建设，努力造就一支数量适当、素质优良、具有开拓创新意识的小学名师、学科带头人、骨干教师队伍，结合我校当前教育教学实际，特制定本小学名师、学科带头人、骨干教师培训实施方案。

一、培训对象

全校40周岁以下的在岗小学语文、数学、英语教师(不含市、区级名师、学科带头人、名师、学科带头人、骨干教师)。

二、培训目标

本次培训以培养名师、学科带头人、骨干教师的创新精神和实践能力为核心，以努力提高教师实施素质教育和基础教育新课程改革的能力和水平为目的，促使参训教师实现由经验型教师向科研型教师的转变，由模仿型教师向创新型教师的转变，由工作型教师向反思型教师的转变，使参训教师成为学区及学校的学科带头人。具体培训目标：

1、具有现代教育观念和先进教育理念;

2、深化本学科基础知识，关注学科发展前沿;

3、具备熟练的学科教学技能;

4、能把握基础教育科研动态，具有较高的教育科研能力;

5、具有创新意识，在教学研究及改革中发挥示范和辐射作用。

三、培训形式和方法

根据培训工作的定位与目标，结合学校工作的实际需要和受训名师、学科带头人、骨干教师的实际情况，采取集中培训—互动交流、分散实践—反思研修、校本培训—总结提升的培训模式。运用理论学习和教学实践探索相结合，观摩课堂实际教学和课后研讨反思相结合，课题实验研究和论文写作指导相结合等方法，切实提高名师、学科带头人、骨干教师的整体素养。

四、培训内容及时间安排：

1、20xx年9月份组织名师、学科带头人、骨干教师参加理论与教育能力培训，在培训过程中，学校领导亲自带队与名师、学科带头人、骨干教师一起参加培训，培训后各名师、学科带头人、骨干教师回到自己的教研组，把自己培训的收获向同组的其他教师传达，起到名师、学科带头人、骨干教师的辐射作用。

2、20xx年10月份，组织全体名师、学科带头人、骨干教师认真上好一节公开课，同教研组的其他教师参加听评课，让每位教师的教学基本功得到展示，使教师在学习中发展。

3、20xx年11月份，利用政治学习时间进行师德培训，认真贯彻和落实《教育部关于进一步加强和改进师德建设的意见》、《中小学职业道德规范》及师德相关文件，在提高名师、学科带头人、骨干教师素质的同时端正教师的思想状态，使教师朝正确的方向发展。

4、20xx年12月份，为了提高教师的教科研能力，名师、学科带头人、骨干教师人人参与科研课题的研究工作，在教研与科研工作中，通过认真研究，按要求写出自己的教学模式或论文，谈出你在教研与科研过程中的实践收获或困惑，已达到研究的目的。

5、20xx年3月份，继续对名师、学科带头人、骨干教师学习教育理论与教育能力培训，按上级文件要求，组织名师、学科带头人、骨干教师培训学习，适应时代发展的要求，本月我们要认真学习“当代的教育思想”、“基础教育改革的理论与实践”、“基础教育改革的趋势、问题和对策”，使名师、学科带头人、骨干教师在教育理论及能力方面有一定的提升。

6、20xx年4月份，继续对名师、学科带头人、骨干教师进行师德培训，认真贯彻落实《教育部关于进一步加强和改进师德建设的意见》，学习教师职业道德规范、师德标兵的先进事迹，努力提高名师、学科带头人、骨干教师的师德素质，使他们成为教师队伍中真正的排头兵。

7、20xx年5月份，完成学习反思或心得体会。

8、20xx年6月份，全体名师、学科带头人、骨干教师要认真做好传帮带工作，每位名师、学科带头人、骨干教师要把自己如何做创绑带工作的经过整理好，向学校回报，在自己本学期的工作中有哪些帮带过程取得哪些成绩，真正发挥名师、学科带头人、骨干教师的辐射作用。

总之，名师、学科带头人、骨干教师是学校教师队伍中的骨干力量，他们的成长决定教师队伍整体素质，因此做好名师、学科带头人、骨干教师培训工作十分重要，也决定整个学校教育工作的进步幅度。

**骨干教师培养规划篇三**

一、 培训目标

骨干教师成长计划，是建设高层次、高素质教师群体的重要举措。为进一步提高我县中学骨干教师队伍素质和能力，通过培训使他们具备良好的思想业务素质，有较强的教育教学研究能力，课堂教学有效性得到较大提高，教育教学实绩突出，能够熟练应用现代信息技术辅助教学和实践研究，加快他们专业发展，为全县教育发展培养造就一支师德高尚、业务精湛、教育教学实绩突出，具有创新精神和实践能力，具有一定影响力和知名度的中学数学骨干教师队伍，全面提高各中小学教育教学质量。

二、 培训对象：县级初中数学骨干教师。

三、 培训办法：

1. 以班级或者小组学习方式进行集中培训，以小组方式开展问题讨论和研究，以个人实践方式进行实践探索。

2. 培训分为理论学习、经验感受、问题研究三个部分。理论学习以专题讲座为主，自学为辅;经验感受用专题交流、示范课展示、观摩学习三种方式进行;问题研究以小组合作或个人独研方式开展。

四、 培训课程设置：

培训课程的设置遵循实践性、针对性、有效性的原则，每一年针开展有目的、有针对性的培训。培训课程的设置为：

(一)、第一学年

培训内容：

1、初中数学课程标准的学习与解析;

2、教材的解读，教学重难点的分析

3.教育教学的理论学习和培训，名师专题讲座。

4、参加各级各类教研活动，交流，学习，探讨。

5、通过微格研练，总结自己的教学心得.

6、承担公开课。听课，评课。

(二)、第二学年

培训内容：

1、课堂教学有效性研究与实践。

2、教育教学理论学习培训，名师专题讲座。

3、开展上汇报课，说课，评课，指导课活动。

4、通过微格教学探讨教学实效性。

5、开展指导教师一对一的指导活动。

**骨干教师培养规划篇四**

骨干教师一词在我国始于1962年12月，教育部《关于有重点地办好一批全日制中、小学校的通知》。中学骨干教师一般的界定为：在一定范围的教师群体中，师德修养，职业素质相对优异，有一定知名度、被大家公认的、具有较为丰富的中学教育经验，在学校的实际教育教学活动中承担了较重的工作量，对教育研究方面有一定兴趣和较为突出的能力，取得过一定的教育教学研究成果，并对一般教师具有一定示范作用和带动作用,能够支撑所在地区或学校的学段或学科教学和教学研究工作的中学优秀教师代表。

随着电子技术的突飞猛进的发展，知识更新换代的速度不断加快，社会人才竞争也日趋激烈，社会对人才的要求也越来越高，给职业技术教育的就业形势带来了巨大的压力。因此，对电子职业技术教育也提出了更高的要求，电子技术又是一门实践性很强的学科，且它应用于各行各业，传统教育方法已难以适应现代社会高速发展的需要，电子职业技术教育面临着严峻的挑战。其主要表现在，一方面是教材的严重滞后性远远不能跟上时代的发展;二是所学知识面较窄，难以适应社会各行各业的需要;三是学校实验机会相对较小。因此，必须针对这些不利因素对教学方法进行改进以提高教学质量，从而达到培养出适合于职业技术教育特点的实用型技术人才的目地。

结合我国职业教育现行政策，结合职业教育的特点，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，全面提高电子专业教师的师德修养、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，为我电子专业发展壮大积蓄力量。制定骨干教师的培养方案。

指导思想

教师是立校之本，只有一流的教师队伍，才能打造一流的学校，而骨干教师、教学能手又是学校师资队伍的中流砥柱。通过骨干教师培训，要切实强化中等职业学校师资队伍建设，以培训“双师”素质为导向，以实践教学为主线，以提高教学技能为本质，做到理论与实践相结合、动口与动手相结合;通过模块式课程设计，集中培训当前电子企业需要的电工电子专业领域里先进的新知识、新技能、新方法。

专业背景与人才培养目标

1、专业背景

随着科学技术的迅猛发展，人才的竞争成为各行各业的主要竞争方面，人才和科技成为综合国力的关键因素，教育在综合国力的形成中始终处于基础性地位。职业技术教育是我国现代教育的重要组成部分，是高等教育的后续及补充，是工业化和生产社会化、现代化的重要支柱。特别是二十世纪后期，越来越多的发达国家及发展中国家都认识到大力发展职业技术教育对推动国家经济发展的重要性，纷纷把发展及改革职业技术教育作为一项重要工作，制订面向新世纪的教育及培训体系。在我国，职业技术教育改革亦是党中央、国务院及教育主管部门关于教育体制改革的重要内容，进一步发展及改革现行的职业教育体制，已成为社会各界的共识。

我校于1993年通过市场调查，在研究、分析、论证的基础上开设了电子电器应用与维修专业。该专业经过十九年的建设和发展,在师资队伍建设、实习实训基地建设、工学结合模式建立等方面取得了一定的成绩，成为我校重点发展的专业。学校主动适应市场的需求，不仅举办全日制职业中专的学历教育，同时举办农村剩余劳动力和城市下岗职工短期特色岗位培训，进行再就业培训等。经过多年的教学实践与市场开拓，已经形成了学历教育和非学历教育并举的多形式、多层次、多规格的办学模式，服务对象多元化。

2、发展趋势

面对社会的不断进步、电子技术产业的飞速发展，针对《国务院关于大力推进职业教育改革与发展的决定》的要求，今后打算在以下几个方面对本专业的人才培养方案作出修改调整：

(1)为了进一步培养学生的创新意识、创新能力和综合职业能力，优化实践教学的内容，改进组织方式，探讨更加科学合理的考评机制，增加综合性、开放性、设计性、个性化实验内容和实践项目。

(2)为了满足人才的全面发展以及提高学生全面素质的要求，适应学生就业、升学等多元化要求，适当增加文化科学基础及人文、社科类教学内容。

(3)为了适应学生个体差异的实际以及个性化发展的要求，适当增加教学计划的弹性，给学生更大的自由选择空间，可以通过增加专业方向，采用模块式课程及模块化教学内容，配合弹性计划以适应学生选择不同的专业方向的需要。

(4)为更进一步突出中等职业技术教育的特色，从内容、体系、组织方式、训练模式、考评手段等多方面进一步加强和改进实验、实践、实训教学。

(5)为了适应电子技术日新月异的快速发展的形势，对部分专业课程进行综合化整合处理，以便利用部分学时开设新材料、新技术、新工艺、新产品方向的教学。

3、人才培养目标与专业特点

(1)人才定位：常见家用电器的维修与维护，电子产品加工、装配与维修，电子设备的简单维护及安装调试的中等职业应用型技术人才。

(2)专业特点：理论教学和实践教学相结合，以强化职业技能和综合能力培养为特色，突出实践动手能力的培养，利用区域优势加强校企合作。

4、知识结构与专业能力

要求基础够用、实用能力强、操作技能宽、设计思维新颖。

(1)掌握本专业所必需的自然科学基础和技术基础的理论知识，主要包括数学知识、电学知识、电工电子和计算机基础知识，具有一定的阅读本专业英语技术资料能力。

(2)掌握本专业必需的无线电基础、电工基础、电视机维修、制冷控制原理、液晶彩电原理、单片机控制基础等专业理论知识，能够熟练掌握电子cad、proteldxp、eda等电路设计软件的应用。

(3)具备电子产品开发与制作、电子电器维修、电工控制与检测、冰箱空调的安装与维护。同时还具备对电子产品的设计、装配与日常维护和一般故障的检修能力。

专业建设宗旨

专业建设是学校教学工作的重点，是提高教育质量的关键。为了进一步积累办学经验，完善办学条件，保证本专业健康稳定、迅速有序地发展，积极探索出适合中职电子专业的办学模式，根据我国大力发展职业教育的精神，结合我校发展规划和专业建设的基本思想，特制订本专业建设发展规划。

电子技术在国民经济中占有十分重要的地位，它是国家重点发展和扶持的产业之一，人才需求量大。现代电子技术的发展日新月异，那么作为培养这方面高等应用型人才的高职院校，应用电子技术专业的教育也必须适应其发展，才能跟上现代电子技术的飞速发展和适应时代的需要，培养出满足21世纪需要的基础扎实、知识面宽、能力强、素质高的应用型人才。为使应用电子技术专业的教学适应现代化电子技术的发展，必须进行课程设置、教材内容的规划，同时改革教学方法，改善实验实训条件。在此基础上，使本专业的建设有一个较大的发展。

电子技术专业建设具体目标

电子技术专业是我校的重点专业，本专业建设的总体目标与思路是：在现有专业建设的基础上，在校领导和系领导及专业教学指导委员会的指导和带领下，用五年左右的时间，按照以素质教育为中心，以能力培养为本位，以就业为导向，以满足社会和企业的需求为目标的指导思想，以先进的教育思想和教学理念，根据经济、社会的发展对中级技术应用型人才的要求，运用现代教育科学理论和方法，在认真总结多年来已取得的建设经验的基础上，充分借鉴其他学校和其他专业先进的职业教育模式，以课程体系和教学内容改革为基础，以高素质的双师型师资队伍建设为重点，以先进的实验实训条件和现代化的教学手段建设为突破口，以建立良好的教学管理制度和科学规范的考核评价体系为手段，通过积极开展与电子技术产业、企业的广泛合作，实现培养电子行业生产、经营、管理、服务第一线欢迎的高素质专门人才的根本目的，为发展电子产业作出更大的贡献。

为争取通过三年左右时间的建设，使应用电子技术专业成为拥有一支高素质的掌握现代化教育手段的双师型师资队伍;拥有一批与生产现场技术相适应的现代化教学设备;拥有一套科学的先进的培养方案和教学模式;培养出一大批通过严格教学过程管理和规范考评机制测评出来的企业满意、社会认可的毕业生;逐渐发展成为国家级重点专业。按照中等职业教育夯实基础、拓宽专业面、注重素质教育和能力培养、增强毕业生适应性，以改革和创新精神来构建面向21世纪的人才培养计划;服从“三个面向”和21世纪的高等教育目标(学会认知、学会做事、学会共同生活、学会做人)、结合电子技术行业的发展趋势对人才的要求来确定应用电子技术专业的培养目标及教育模式。

师资队伍建设

教师是专业建设与改革的关键。本专业师资队伍建设规划目标明确，措施得力，实施效果明显，现已形成了由专业带头人和一批中、青年骨干教师组成的学术梯队，发展前景良好。

面对电子技术产业的不断发展以及专业建设与改革工作不断深化的要求，针对专业师资队伍存在的一些需要解决的问题，我们制定以下规划。

1、建设目标

力争三年以后形成一支在数量上能够满足专业办学规模的要求、在素质上具备良好的职业道德和高尚的思想境界、具备现代教育理念、掌握现代教育技术、具备较强的教学、教研、科研能力的教师队伍，“双师”型教师达到90%以上，以中青年教师为主体的科学合理的专业教师队伍。

2、建设措施

在三年的时间内要求每位教师能够承担本专业能力模块中的大部分课程和实践环节(包括理论教学、实训教学和实习指导)的教学工作，并能适应本专业领域的最新科技发展，通过不断的研究与实践，随时补充新的教学内容，及时修订相关课程教学大纲。在这一过程中，选拔综合素质好、业务能力强的教师作为专业方向带头人重点培养。通过选送中青年骨干教师在职攻读硕士学位等在职培训，提高他们的理论水平、研究开发能力和学历层次;进一步完善主讲教师制度，大力培养优秀青年骨干教师。通过组织教师参加学术活动，聘请企业高级工程师、专家来校为师生开展专题讲座，拓宽教师学生的视野;通过理论实践教学一体化，轮流选派青年教师到企业一线锻炼，促进教师“双师型”素质的形成。

充分发挥专业教师的社会服务能力

进一步开展产学研工作，到部分企业建立校外实习基地，增加学生到企业实习的机会，并能将校外实习基地做到实处，真正落实学生校外实习工作，搞好校企合作。为企业完成一些科研项目，在完成项目的同时增加本专业教师的煅炼提高的机会，让更多的年青教师参与科研工作，通过参与科研工作，提高青年教师的实验实训教学能力和水平，在本专业形成一个良好的科研氛围。在完成项目的同时，也让部分学生参与进来，让他们完成部分实践性强的操作工作，以提高他们的动手能力和培养他们的科研意识，为以后的就业培养良好的工作态度和严谨的工作作风，养成良好的职业习惯。

专业师资队伍的具体规划

加强专业教学团队建设，走引进与培养相结合、专职与兼职相结合、院校深造与企业工作相结合之路，以“传帮带”的人才培养思路，建设一套能够让专业教师下企业、能工巧匠进课堂的“走出去、请进来”的师资交流机制，构建一个教师与教师、能工巧匠与能工巧匠、教师与能工巧匠互相学习的平台，建设一支素质优良，年龄、专业、学历结构合理，理论知识和技能水平并重，能适应专业发展需要的“双师型”专业教师队伍。

3、师资队伍建设的思路及保障

(1)引进人才，补充新鲜血液

加强人才引进，缓解技能教师紧缺是我们电子专业师资队伍建设的重要工作之一，补充教师的原则是保证重点、兼顾一般，目前可以大量外聘兼职教师，缓解技能教师不足的问题。

(2)加强校企合作，强化双师素质师资队伍建设

建立校企合作长效机制，构建专兼结合专业教学团队。按专业组建由专业带头人、骨干教师、“双师型”教师和从行业企业聘请的技术专家、能工巧匠构成的专业教学团队，专业带头人和课程负责人纳入学校岗位聘任、考核系统。

(3)完善师资队伍日常管理制度

完善岗前培训制度;完善新教师课前试讲制度;完善青年教师导师制;坚持开展教研科研活动。

(4)选拔专业带头人，促进教学与科研相结合

抓好专业带头人的培养，给专业带头人以政策倾斜，使他们安心于发展专业，带好队伍，同时有计划分批次地选派专业带头人、骨干教师到国内外高校、教师培训基地、企业研修与深造，学习先进的职业教育教学理念和管理方法，掌握前沿技术和发展趋势，培养具有坚实理论基础、较强实践能力和国际视野的专业带头人与骨干教师队伍;建立特聘教授制度：设置特聘教授岗位，从行业、企业引进技术权威充实专业带头人队伍;专业带头人与青年教师“结对子”，实行“以老带新、以新促老”，确保专业梯队后继有人;选派教师到有关企、事业单位锻炼，或深入实际进行课题研究，增长知识运用能力。

(5)加强教师培训，提高教师队伍整体素质

安排教师到校外实训基地挂职顶岗。有计划地安排教师到校外实训基地挂职顶岗学习，拜实践工作人员为师跟班见习，熟悉生产过程，参与项目开发、经营管理和课题研究等，增加专业知识，提高专业实践能力。加强校内实践技能培训。发挥校内实训基地设备设施先进的优势，对所有专业教师，开展多种形式的实践技能培训，安排教师在校内培养锻炼。完善顶岗实践制度。专业带头人3年中安排1年时间集中到本行业有代表性的企业挂职实践，骨干教师3年中安排半年时间集中顶岗实践，参与企业实际技术工作，以保证专业带头人和骨干教师能够紧跟专业发展方向，提高专业实践技能。

骨干教师培养方案

通过专业技能、教学法及科研能力培训，使中等专业骨干教师了解职业学校教学的基本要求，熟练地掌握课堂教学的多种方法，能娴熟地运用技能技巧来达到与学生的沟通和交流;通过培训，能够自主完成专业课的教研教改等小课题，可以从理论上总结自己或他人的教学经验，撰写出具有一定水平的科研论文;在职业学校教学中体现出骨干教师作用，并能带领本专业教师整体提高教学质量。

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，承担起本专业教学的主要重担，成为学科教学的带头人。

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,能独立完成各自学科教育教学中的研究课题和教改实验。

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，重点是有培养前途的中青年教师。

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，学校各学科确立一名骨干教师。

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、根据我校教师队伍的特点和教师队伍建设实际，主动承担一般教师、年轻教师的培养工作，特别是对年轻教师的帮助和提高。

5、每学期至少在本教研组开设1次示范课或观摩课，或在全校开设1次公开课或观摩课。

6、每年至少有1篇文章在县级及以上交流、发表。

7、主动指导学生参加各种学科竞赛、写作等活动。

8、积极参与学校教改和课题研究，主动申报教研课题。

9、服从学校安排，主动担任班主任等职务。

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：

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。

培养分校内培养和校外培养。骨干教师培养主要以校内培养为主、教研组培养为重点和校外培养为辅导，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。

采取多种途径、多种方法进行：

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)有针对性的讲座。

(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。每期在本专业或本教研室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。教研组听后，应进行集体研讨，加以反馈，指导。

(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，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。

(1)深入开展以“志存高远，爱校敬业，为人师表，教书育人，严谨笃学，与时俱进”为核心的师德教育，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。

(2)在骨干教师中开展“三立”工程，即立志、立德、立业，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。

(3)通过各种媒介，大力宣传骨干教师的先进事迹，让教书育人的观念根深蒂固。

2、加强专业教学改革与研究力度，提高业务水平。

(1)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”。

(2)基于我校实际情况，我校骨干教师大多是年轻教师，这就要求他们多听一些老教师的优质课，借鉴学习，取长补短，请教研组内教师听自己的课，指出错误和不足，以便改正，提高教学质量。

(3)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集体备课的形式展示一节观摩课。

(4)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：

骨干教师在各级各类的评先、评优、职称晋升方面将优先考虑。

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、年度考核，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。

**骨干教师培养规划篇五**

为支持在教学科研领域成绩突出、具有发展潜力的青年教师提高专业知识水平，适应经管学科知识更新的客观需要，加速培养优秀青年教师，推动和加快具有重要学术影响力的学科带头人的成长，决定制定“金融会计学院青年骨干教师培训计划”。

一、现状分析

本院现有专任教师结构不合理，专任教师副高以上职称比例偏低，中青年教师居多，尽管经过广大教师努力，科研成果积累仍显薄弱。随着学院学生规模大，教师数量相对不足，教学任务繁重，致使教师很难将许多精力投入到教改科研工作中来，因此教改项目以及各级科研课题的立项较少，发表论文数量较少且质量不高，没有推出具有影响力的专著、教材。学院亟需通过改革培养方案、精简教学计划，充实、引进师资力量，取得学校人力资源管理部门在资金和培训计划方面提供有力支持，对现有专职青年教师队伍下大力气培养提高，使一批青年教师尽快成长为本院教学科研队伍的骨干与中坚力量。

二、培养目标

计划每三年为一个培训周期，每一周期培训大约10名青年教师。力争多措并举，多渠道、全方位支持青年教师培训提高，通过持续不断努力，用3年左右时间(一个培训周期)培养出一支由学科带头人为龙头，优秀教师组成的青年骨干教师队伍，使本院金融会计专业教师队伍在全省同类院校中具有一定竞争力。经过5年时间(三个培训周期)，使本院金融会计学科位于全省民办高校前列。

三、培养对象

1.热爱学院，爱岗敬业，学风严谨，学高为范，严格遵守职业道德规范，具有强烈的事业心、责任感和使命感。

2.坚持在教学科研第一线的专职教师，在教学、科研以及教学管理方面业绩突出。以具有讲师职称青年教师为主。

3.重点支持年轻教师，年龄一般不超过35周岁。

4.优先选拔同时具有较强教学科研潜质与组织管理能力的青年教师。

四、主要举措

1.促进青年教师形成正确的教育教学理念

通过培训计划的实施促进青年教师强化学科前沿知识学习，更新教育教学理念，不断提高自身理论基础与学术水平。着力提高青年教师的知识更新能力、学术发展能力和教育教学能力。坚持面向我国教育事业未来发展方向，面向金融会计学科国际发展前沿，面向现代市场经济人才需求趋势。

2.为青年骨干教师创造访学进修和学术交流机会

(1)每年选派10名以上青年教师参加各类短期研讨班学习，参加相关学科国内外学术会议。鉴于本院教学任务繁重和教师数量有限的实际情况，今后一个时期以选派教师短期培训学习为主，长期进修(指进修时间在一年及一年以上)仅作为辅助性培养手段。

(2)对青年教师实现学术帮扶计划。计划在陕西地区名校聘请10——15名具有深厚学术造诣的教授、博士生导师对青年教师实现一对一学术指导与帮扶(另见“金融会计学院青年骨干教师——兼职教授一对一帮扶计划”)。

(3)计划在三年内举办两次以上国内、国际学术会议，邀请国内外金融与财务会计学术界著名教授、专家举办学术演讲，邀请学术刊物主编介绍相关领域学术导向，引导青年骨干教师形成既能够适应学术前沿发展趋势、又具有独立特色的学术研究方向。

(4)在学校支持并提供相关条件的前提背景下，并通过自身艰苦努力，经过三年培训期间使青年骨干教师教学科研水平得到显著提高。

3.选派青年骨干教师到省内高校进修学习1-2门课程

为了促进教师队伍教育教学水平不断提高，结合学院教学事业发展的需要，每学期可提供给青年教师边从事教学边进修学习提高的机会，即选派部分青年教师到省内其他高校专门跟班听课，学习著名高校教授专家的良好教学风范。对于新开课程优先安排进修学习。

4.通过举办各种培训班对青年骨干教师进行培训

学院打算每年聘请3—5位在教学改革、学术研究和社会服务等方面业绩突出的专家教授进校，围绕青年教师的发展需要开展有针对性的培训班，由此提高青年教师的教学科研水平。积极创造条件，在时机成熟时申请由教育部支持、由我校举办的民办高校金融与财务会计类青年教师暑期培训班。

五、考核要求

对列入培训计划青年骨干教师加强考核。要求参加培训的青年骨干教师根据参加短期培训以及学术会议情况提交培训成果报告或者学术观点摘编简报，并由学院组织向本院全体教师报告。由实际拨付培训经费时期开始3-4年内在cssci学术刊物发表论文1-2篇，或者成功申请教育部基金、国家社科基金、国家自然科学基金项目，或者获得陕西省政府、教育部重要教学科研奖项，达到和超过陕西省教育厅对副教授职称评定的教学、科研业绩要求。在培养期内，青年教师在教学科研方面取得标志性成果的，学院将呈请学校予以重点奖励。

六、经费支持与经费来源

对于列入青年骨干教师培训计划教师，给每人在三年内拨付经费3万元。经费专门用于青年教师参加短期培训、学术会议的必要开支，以及购买图书资料与数据、学术调研、访学、论文出版资助等。

对于就近赴高校修习1-2门课程青年教师，支出费用包括向相关院校以及主讲教授支付听课费、交通补贴、午餐补助。可以适当减少听课期间(学期)义务工作量。经费数额根据实际情况确定。

列入青年骨干教师培训计划的教师可以同时参加1-2门课程进修计划，听课进修支出费用另行拨付、开支。

对于“金融会计学院青年骨干教师——兼职教授一对一帮扶计划”涉及的兼职教授待遇以及经费列支，将另行报备学校研究。由学院牵头举办的专业培训班、国内外学术会议所需经费届时另商。

上述费用由学院申请学校人力资源管理处等部门予以支持、拨付。

计划获批准实施以后，要求相关教师严格遵守学校财务部门相关规定。

本计划由学校审批之日开始执行。

**骨干教师培养规划篇六**

为了更好的发挥骨干教师的带头、引领、辐射作用，适应当代教育对教师的新要求，不断提高教育教学水平和学术水平，增强教育创新意识和教育教学技能，从教育教学各个方面不断完善自己，提高自身专业素养，特制定个人研修计划，具体内容如下：

一、完善自我，师德为先。

师，以德育人，以理服人，以情感人。故此，作为骨干教师要认真学习党的教育方针，观看优秀教师爱岗敬业的先进事迹的影片，比照自身之不足，多反思，多思考，多实践，努力将自己塑造成为业务精湛、家长信任、学生爱戴的优秀教师。并勇于探索,为人师表,严于律己,积极承担学校分配的各项教学科研任务,以著名特级教师为榜样,进一步提升自己的人格魅力,努力使自己成为一名出色的骨干教师。不断的提高自己的科研能力，平时多研读一些有关自己学科的最新前沿资料，注意收集，注意积累，积极做好课题研究。

二、完善自我，提高教育教学技能是重中之重。

教育教学技能是骨干教师不断提高自己的重要方面。为了使自己成为优秀的骨干教师，在教育教学中起好带头作用，要认真履行自己的职责，加强和团队教师的交流与合作，上好校级示范课和专题讲座，积极地为学校的教学工作贡献力量。本人在一线工作数年，已

经有一定的教育教学,科研能力与经验，但是还需要进一步的充电。20xx年的工作经历，我感觉到自身能力及学识上欠缺很多,虽然能够一边工作，一边坚持学习，使自己的专业知识有了进一步的提高。但是中国的教育在飞速的发展，因此,非常有必要认真、全面提升自己,完善自己,怀着与时俱进的思想不断研修.。

1、 积极参加县、镇、校的各种公开示范方面的教育教学活动，不断提高自的教学水平。

2、 和组内的教师结成团队，认真听好课，互相取长补短，发挥团队的作用。

3、 每学年研读和教育有关的书籍不少于两本，并且写好读后感。

4、 积极参加县组织的骨干教师培训活动。

5、 参加国家远程教育培训活动，力争取得好成绩。

三、积累、总结教学经验，形成独特教法，撰写经验论文。

经验来源于实践，在今后的教学中我将尝试运用多种灵活的教学方法，来激发学生的学习兴趣，从而达到良好的教学效果。及时对每节课进行反思，找到不足，以便改进提高。力争每学期和团队成员合作完成1至2篇质量较高的反思和教学设计。同时，还要坚持记录每天的点滴收获，并结合这些点滴收获撰写1至2篇有较高质量的教育教学论文并在团队中交流。一如既往地准时参加校内外教科研培训活动，提升教学研究能力。

总之，本人将力争为全面提高自己的综合素质做最大努力，奋发图强，在教育教学这片热土上，播撒自己的智慧与汗水，通过网络教研，积极参与教学交流，发挥骨干教师的作用，在乡校各级层面尽力发挥骨干教师的辐射作用，为柴岗教育事业尽心尽力。并非每个教师都拥有这样好的机会，既然成为县级骨干教师群体中的一员，我一定会抓住这个契机，在名师的指导下，团队老师们的合作下，努力提高专业素养，充分发挥骨干教师作用，走一条教师成长、成功、成才之路。努力使自己成长为学识和人格双优的教师。

20xx年度农安县中小学骨干教师高级研修培训活动

骨干教师个人高级研修计划

哈拉海第二中心校 于化彬

**骨干教师培养规划篇七**

本人有幸成为小学数学骨干教师，这是一份荣誉，更是一份沉甸甸的责任。为此，特拟订一份培训期间个人研修和发展计划如下：

一、个人研修

(1)加强数学理论学习，认真学习《数学教育心理学》、《数学教育原理》、《数学教育哲学》、《数学课程标准》等书籍。

(2) 密切关注国内数学课程改革，与时俱进。

(3)学习新课程理念、新课标，多参与学科钻研，提高科研意识和能力。

(4)扎实搞好课题“小学数学应用题教学的互动参与课堂模式”研究，通过课题带动研究，在研究中得到提高。

(5)加强计算机能力的掌握，提高运用多媒体教学的能力。

二、 发展计划

(1) 理论培训

为期10天的集中理论培训，使我了解了当前教育教学发展动向、学科的新进展、当前学生心理的特点等，对本人头脑进行了一次全新的洗礼，从中认识到自己存在的问题，为下一阶段的工作打好铺垫。其次，成立课题研究小组，和课题组成员进行理论学习，确立三级子课题“小学数学应用题教学互动参与课堂模式”，制订《小学数学应用题教学互动参与课堂模式》课题申报书(并取得立项)，撰写教师培训期间的个人研修和发展计划。

(2) 跟岗学习

确定进入“工作室”学习，认真按照工作室的要求做好本职工作，虚心学习，团结协作，不耻下问，认真完成此阶段的学习任务，使自己在理论水平、教学能力有新的飞跃。

(3) 岗位实践

结合学习理论联系实际，能够把所学应用于实际教学活动中，进行课题研究，撰写论文，打造自己的教学风格，并按要求完成导师组布置的各项任务，使自己能从做一名经验型的教师向科研型的教师转变。

(4) 成果展示

完成一节优秀录像课，提交一节教材的优秀课例，提交论文，进行答辩。

本人有信心通过以上四个阶段的学习，能够提升自己职业道德素养，提高自己的科研意识和能力，打造自己的教学风格，真正成为一名科研型的小学数学教师。

**骨干教师培养规划篇八**

一、指导思想

以基础教育课程改革纲要为指针，以加强教师职业道德和新课程理念建设为核心，以培养创新精神和实践能力为重点，以全面提高教师专业化水平为根本目的，造就一支师德高尚，业务精良，掌握现代教育技术，善于运用新的教育理念实施素质教育的新型教师队伍 。

二、培训对象

全县小学教师。

三、培训目标

通过培训使教师转变教育观念，了解新课程改革的背景，明确课程改革的指导思想、改革内容及有关政策，增强实施新课程的自觉性和责任感。通过对新课程标准和新教材的研究，使教师掌握课程标准，熟悉新教材，具备实施新课程的能力和水平。

四、培训原则

1、全员培训原则。

学校所有一线教师人人参加培训。起始年级专任教师的培训先行，并逐步扩展到其他专任教师。

2、学研结合的原则。

针对新课程中出现的热点、难点、重点问题，确定研究专题，以研促学，以学促改，以改促得，以得促教。

3、主体性原则。

在培训中积极调动教师参与课改的积极性，鼓励教师自主学习，自主探究，自我反思。

五、培训内容

1、新教材培训。掌握新教材的编写思路、结构内容、课程功能、课程评价、价值取向和要求等方面的特点。

2、各学科的课程标准培训。重点学习和研究各学科的课程目标，具体内容和评估要求等。

3、通识性培训。以《基础教育课程改革纲要》、《走进新课程》为重点，学习新一轮课改的教学理念，改革目标及相关政策措施等。

总之，把以上内容归纳为三个题目：《新教材培训》(35学时)、《学科课程标准培训》(35学时)、《新课程通识性培训》(50学时)。

六、培训时间

20xx年8月27日～20xx年1月15日

七、培训形式与管理

以集中培训为辐射点(实验教师培训)，以校本培训为主阵地，以骨干教师培训为重点，以全员培训为目标。

1、“课程标准与新教材培训”原则上按进入新课程的进度实施，即承担新课程教学任务的教师进入一批，培训一批。培训时坚持专题辅导与合作研讨相结合，理论学习与应用相结合;集中培训与校本培训相结合;在课程标准与新教材培训时，把备课、说课、做课、评课、教学设计作为活动载体。“通识性培训”原则上是全员一次性实施，于20xx年12月前完成。

2、考核基本要求。

(1)《新教材培训》考核要求：参与培训活动;完成自学任务， 写好笔记 ， 对一些主要问题写出自己的心得。

(2)《新课程标准培训》考核要求：参与培训活动;完成自学任务;完成一篇教学设计或教学案例并做一节新教材研究课。

(3)《新课程通识性培训》基本要求：参与培训活动，完成自学任务，写好笔记;撰写一篇反思性文章;进行一次课程改革通识性知识考试。

3、通过培训，考核合格，记相应学分。此学分既作为“十五”继续教育学分，又作为实施新课程的上岗必备条件。

**骨干教师培养规划篇九**

一、指导思想

学校领导班子与时俱进,求实进取,深化教育改革,实施骨干教师带动全校教育教学发展策略,全面提高全校教师的教学理论水平和业务素质,进而提升我校办学质量.特制定骨干教师培训工作计划.

二、培训要点

(一)提高骨干教师思想道德素质

1、按照浦校长学初办班会上关于教师培训方面的讲话精神,深入开展以“志存高远,爱国敬业,为人师表,教书育人,严谨笃学,与时俱进”为核心的师德教育,增强教师忠诚人民教育事业的职责感、使命感和实施素质教育的自觉性.

2、在骨干教师中开展“三立”工程,即立志、立德、立业,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,在教育行为上注重依法执教,塑造教师良好形象.

3、透过电视、录像、刊物等媒介,领悟师德标兵的先进事迹,让教书育人的观念根深蒂固.

(二)加强新课程改革与研究力度,提高业务水平.

1、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”.

2、骨干教师大多是年轻教师,这就要求他们多听一些教师的优质课,借鉴领悟,取长补短,请组内教师听自我的课,指出错误和不足,以便改正,提高教学质量.

3、每位骨干教师学初精心准备一堂生动精彩的校级公开课.同学科的骨干教师要透过群众备课的形式展示一节观摩课.

4、对骨干教师进行专人培训,令其每人都能独自完成高质量课件的制作,并能够灵活运用多媒体手段教学.

三、透过多种渠道领悟,提高骨干教师综合素质

1、每位骨干教师要有定期的教学反思记录,要做到对教育教学案例的分析.要有学术论文,并定期做教学经验汇报.

2、开展优秀教案、优秀课件等评比活动,并鼓励骨干教师参加各类教育教学大赛,使其在大赛中得到锻炼和完善.

3、委派骨干教师外出领悟、考察,尽可能为他们带给充实自我、提高自我的机会.

本学期骨干教师的培训计划基本如上,期望透过此次培训,骨干教师能够在各方面都得到发展和完善,以便带动我校教育教学质量的飞速发展.

**骨干教师培养规划篇十**

历年来，上级主管部门相继为我校分配进来一批刚踏上教学岗位的青年教师。培养新教师尽快上轨工作并使他们得到师德、履职、专业成长与发展使我们本期的主要任务之一，也是当前和今后的中长期重点工作。

一、培养目标

(一)总目标

1、造就一支“勇立潮头、敬业爱生、拼搏奉献、开拓创新”的新教师队伍，具有团队精神，争创一流业绩，促进新教师队伍的整体优化。

2、创造条件，帮助新教师尽快成长，通过几年的培养与锻炼，使新教师能脱颖而出，成为学校教育、教学的中坚力量。

(二)、远景目标:

1、积极高尚的思想品质

2、广博扎实的专业知识

3、较强的教育教学能力

(三)、具体目标：

1、良好的职业道德

热爱本职工作，具有强烈的责任心、进取心，树立勤奋、拼搏、 奋斗精神。

2、较强的理解教材和驾驭教材的能力

能够全面深入地钻研教材、课程标准，把握教材的重点难点。

了解教材内容的前后联系，做到融会贯通;针对学生的实际情况， 联系生活巧妙设置问题，引导学生思维;善于抓住教材的重点、难 点和关键点，做到讲课时重点突出，选用方法得当，难点突破。

3、较强的组织教学能力

以学生为本，尊重学生、激励与鼓励为主，能以富于情趣的语 言吸引学生，用饱满的热情感染学生，利用多种形式调动学生的学 习积极性，驾驭课堂能力强，具有随机应变的教育睿智。

4、较强的教学能力

根据学科的特点及学生的实际情况，选择和优化课堂教学的方 法，探索出适合本学科特点和学生认知规律的教学模式。能够紧 紧围绕教学目标设计和提出有价值的问题，灵活地运用设疑方式， 引发学习兴趣，激发求知欲。

5、较强的教学基本功

新教师的基本功概括为“四个一”，即写一笔好字，练一副好 口才，记一肚子好诗文，写一手好文章;具有较强的现代教育技术运用能力。

6、较强的班级管理能力

能按教育规律组织管理学生，筛选、用好班干部，悉心管理班级日常工作，做好学生的思想教育、心理疏导工作，能和家长交流沟通，做好班级文化建设、精神文明建设、法制建设，开展各项文体、艺术活动，组织配合学区、学校的大型活动。

7、较强的教育科研能力

以校本教研、校本培训为依托，参与教学评赛、集体备课、教学反思、小课题研探、教育技术国培、基本功历练等活动，能够对学校、班级、学科、学生进行个案分析，提出具有瞻前性的发展意见或论述。

二、培养对象

本校20xx年以来参加工作的新教师。

三、培养措施

1、组织到位。

(1)学校成立新教师培养领导小组：

组长： 副组长：

组员：

(2)领导小组不仅关注青年教师业务素质的提升，更注重职业道德的培养。为每位新教师配备一名指导教师全程跟踪其思想和业务成长历程，实行谈话制度，定期交流思想，引导新教师努力提高职业理想。为部分新教师搭建平台，结“同伴互助”对子，相互学习提高，做到教书育人，为人师表，提升自我。

2、激发内需。尽力挖掘新新教师自我实现的需求，引导他们通过自身努力，实现自己对教育教学工作的期望，真正领悟生活和工作的真谛，体验到成功的快乐。要求新教师为自己量身定制成长蓝图，制定《教师个人成长规划》，并扎扎实实落实个人成长计划。这份计划由新教师自己制定，由新教师培养领导小组督促实施，创设发展平台，每年对实施情况进行考核，对成长快，进步大的新教师进行适度激励。

3、帮扶(互助)得力。

①结对子。学校采用“自我培养、外力援助”的方法，为部分新教师配备一名指导教师，指导老师在青年教师成长中遇到问题和困难时给他们出点子，指路子，为他们排忧解难。

a.师徒结对后，指导教师每学期期初与指导对象共同制订好学习计划，落实平时每次的帮扶内容，制度化，规范化，有效化，注重新教师成长过程的点滴进步，期末写好学习小结。

b.指导教师耐心指导，尽心尽职。平时多关心新教师的日常工作，包括备课、批改、业务知识学习、班主任工作等各个方面。对新教师的备课、上课要把好关。每月至少听取结对新教师研究课一至二节，并及时进行评课、指导、反思，在教学相长的过程中实现教育教学工作的最优化，实现双赢。

c.新教师要好学多问，勤思多写。每月至少听取指导教师示范课一节，并写好听课反思。每月向指导教师汇报一节高质量的研究课，要结合指导老师的评课及自己的思考，及时写好教学案例或教学随笔。

d.同伴互助的教师，每月相互备课至少1次，相互听课2节，并及时写好教学案例、教学随笔、听课反思。

②搭台子。尽可能给新教师创造条件，提供机会，鼓励新教师登台亮相，崭露头角，尽显才华，大胆使用德才兼备，能力较强的新教师担当教育教学重任，为他们的成长铺平道路。

a.优先考虑新教师参加外出学习、考察活动。为新教师提供一些特级教师和优秀教师的讲课实况录像，请相关教学经验丰富的教师进行课堂分析，帮助新教师尽快掌握课堂教学的各个环节。

b.积极开展各种业务素质练兵活动，为新教师提供各种教学信息，推荐优秀文章在各类刊物上发表。

c.争取机会承办区级的教学研讨、观摩活动，推出一批师德修养好，教学理念先进，教学基本功扎实，课堂教学特色明显的新教师。

d.通过形式多样的活动，如“教师专业化成长”论坛、专题沙龙、教师座谈会、教师教学素养比赛和教师汇报课展示活动等提高教师的师德、业务素养。

e.对有发展潜质的新教师进行重点培养，通过压担子，导师辅导，优先给予外出学习机会等手段促进其尽早成熟成为骨干教师。

③压担子。以校本教研为抓手，加大新教师培训的力度和密度，对不同层次的新教师提出不同的教育教学要求，帮助其更快、更好地发展。

被帮扶的教师：每周听课一至两节，每月写好一份有一定质量的评课，每学期上好一节教研组的公开课，教育教学质量能达到年级平均水平。认真阅读各类教育教学名著和杂志，及时了解教育教学动态，学习有关新课程的理论，大量搜集多方教育教学信息，认真做好读书摘记，每两个月写好一篇教育随笔。有个人的研究小专题，每学期写好一篇较有质量的论文，并能在校级以上交流、发表或获奖。每学期写好一份个人成长阶段性总结。

同伴互助的教师：推广“十个一”活动，即：每学期精;四、培养途径和方法：;1、发展规划：每人写出自己具体的“发展规划”;2、组织培训：培训内容包括教育法律法规和政策、教;3、理论学习：培养良好的自我学习习惯，每学期至少;4、教师沙龙：学校或教研组组织教师相互交流，探讨;5、参观学习：学校组织青年教师外出参观学习、听课;

同伴互助的教师：推广“十个一”活动，即：每学期精读一本教育理论专著，写好一篇心得体会;设计一篇优秀教案，上好一堂精彩的公开课，进行一次深入的教学反思;参与并主要承担一次课题研究，写好一篇教育科研论文，拟出一份能体现新课改理念的试卷，帮扶一名贫困生或转化一名后进生，在区级或以上刊物上发表一篇论文。

四、培养途径和方法：

1、发展规划：每人写出自己具体的“发展规划”。

2、组织培训：培训内容包括教育法律法规和政策、教育教学理论与实践、教育科研基本知识、师德修养、提高教育教学质量的策略与方法、班主任工作、现代教育技术、心理健康教育与教师心理素质提高等内容。

3、理论学习：培养良好的自我学习习惯，每学期至少要读一本教育、教学理论书籍，做好读书笔记，并写出心得。

4、教师沙龙：学校或教研组组织教师相互交流，探讨教学体会、畅谈教学感受、倾诉教学困惑、研究解决方法、介绍成长经历;或就某个专题开展讨论，发表自己的见解，学校给他们创造学习和展示自己才华的机会。

5、参观学习：学校组织青年教师外出参观学习、听课评课、对口交流等活动。

**骨干教师培养规划篇十一**

一、指导思想

以新课改纲要为指导，以提高青年教师素质、骨干教师、学科带头人培养专业型教师为目的，提升学校教育教学质量。透过强化培训、检查和指导，使他们彻底转变教育教学观念，熟练应用现代信息技术，全面提高专业知识技能，不断深化新课程改革，成为新一轮课改的主力军。

二、培养对象：青年教师、骨干教师、学科带头人

三、培养目标：师德修养高，业务水平高，创新潜力强，具备必须教育科研潜力，用心投身课堂教学改革、课程结构改革的学习型、开拓型教师。

四、培养资料：学习意识、师德修养、文化素养、教育教学潜力、运用现代化教学手段的潜力、教育科研的潜力。

五、培养策略及具体安排：

1、注重师德建设，倡导诚信教育。

师德师风建设是青年教师队伍建设的灵魂。坚持学习，认真贯彻《公民基本道德纲要》和《师德规范》，立足学校实际，努力成为“对教育忠诚，对工作热忱，对家长真诚，诚心诚意服务每位学生。扎扎实实工作，实实在在育人，真真实实提高，打造学校优良教育形象”的排头兵，成为对家长、对社会实现“诚信教育，礼貌育人”承诺的带头人。比工作，比奉献，求发展，尽早成长，成为学校发展的中流砥柱。

2、突出阶段性培养重点，循序渐进、逐步发展。

青年教师从中师、专(本)科毕业到发展成为一名骨干或优秀教师，大体经过三个阶段，每个阶段都有—个重点：

(1)入门期(教龄0—3年)是基础性培养阶段。培养工作从“应知应会”着手，使青年教师掌握教育教学的常规要求和教学技能。

(2)成才期(教龄4—5年)是成就性培养阶段。重点培养青年教师在成熟的基础上向获得成就方向发展，在这个阶段能够培养更多的教学能手或教坛新秀。

(3)发展期(教龄6—8年)是发展性培养阶段。按照每个青年教师个性发展的趋势，进行分类培养。具体分成四种类型：一是培养有先进的教育观念、扎实的教育理论和独特的教学风格的学术型教师，使这部分青年教师向学科带头人、名师方向发展;二是培养有正确的办学思想、科学的管理方法、渊博知识的学者型管理人才;三是培养有超前的教育理念、全面的教育理论、很强的科研潜力的研究型教师;四是培养根据各学科特点进行高层次自我发展的其他优秀教师群体成员。

青年教师根据自己的教育教学潜力发展状况，找准目标，快速发展。

**骨干教师培养规划篇十二**

为进一步提青年教师教学水平，使青年教师成长更快，加大对彭文梅老师的传帮带力度，加强对她的业务指导，使其紧跟当前教育教学改革的需要，根据本学科特点，以及彭文梅老师的实际状况，我制定如下指导计划：

一、指导备课方面

由于我与被指导老师的任教年级不一样，就计划每月指导彭文梅老师进行一次常规备课。在备课过程中，深入理解新课标，根据新课标的要求确立教学目标，重点、难点，并能根据学生的实际状况和本校的教学实际确立切实可行的教学方法，透过这个活动来提高她对教材的理解驾御潜力。

二、常规教学方面

每月互听一节课，课后进行交流，找出不足，总结经验，提高课堂教学潜力。指导老师利用多媒体设计一节公开课，突出科研课题的主题，培养与挖掘学生的主体体验。

三、教育科研方面

1、每月一次进行校本研修学习，在网上和学校订的刊物上查找相关文章进行学习，抄写笔记，谈体会，写反思，交流感受。共同提高理论知识水平，并能将理论应用到实际工作中。

2、指导青年教师撰写教育教学论文，争取在市、省级获奖。

四、课外辅导方面

学生课外辅导是教师成长的摇篮，为发展我校的教育特色，让教师充分在活动中得以锻炼，我将指导彭文梅老师，根据其自身的优势，来辅导学生，一齐完成各项教育辅导工作，参加区、市举办的各种活动，在活动过程中共同进步，共同提高。

五、摄像、新闻报道等

由于工作之需，我还将指导彭文梅老师新闻报道等工作。从摄像的注意事项、资料的修改和保存、新闻稿件的报送、网站的维护等方面，培养她业务潜力的提高，更好的做好学校宣传工作。

总之，作为指导教师我要认真负责，透过相互启发，相互学习，相互切磋，到达共同提高的目的，使被指导教师的教育教学水平再上一个新台阶。

**骨干教师培养规划篇十三**

一、指导思想

以转变教育观念为突破，以提高教师实施新课程的能力和水平以及职业道德水平作为重点，建设一支高质量、高水平的骨干教师队伍，带动全县教师队伍素质整体提升，推动xx县中小学教育教学改革，实现xx县基础教育高位均衡发展。

二、培训对象

义务教育阶段骨干教师，具体包括：

1.“人才强教工程”申报者;

2.校中层以上领导兼任学科教学者;

3.部分学科如没有符合上述条件的对象，由学校选派一名该学科骨干教师参加培训。

三、培训时间、地点、形式

集中培训：x年7月7日—7月16日。分集中听讲座与学科研讨两种形式。集中讲座地点：xx县二中;学科研讨地点：xx县实验小学、xx县二中、研训中心。研修期间，学员每天学习不少于6小时。

分组研讨：7月17日—8月1日。由各校组织进行。

四、培训目标

通过培训使全体学员进一步提高师德修养，丰富知识储备，更新教育理念。进一步提高深刻理解教材、灵活处理教材、把握重点、突破难点的能力与水平。进一步提升课堂教学实施的能力与水平。进一步增强教学研究、改革与发展的示范引领作用。

五、培训内容

1.师德培训：开展教师思想政治教育和职业道德教育，强化教师自我修养，树立正确的世界观、人生观、价值观、职业观，以高尚的情操引导学生全面发展。

2.教育理论和专业知识培训：加强教育学、心理学等基础理论和学科知识理论的学习，围绕新课程实验开展多种形式的通识培训和学科专业培训，使教师自觉将新课程的理念转变为具体的教育教学行为，不断提高实施新课程的能力。

3.教学能力和教育行为培训：按照新课程实施要求，开展教学实践和技能培训，引导教师用实施素质教育的理念指导教育教学行为，并对教育教学问题进行分析、反思、实践、总结，促进教师综合能力的提高和专业化发展。

4.课程安排： 序号 讲座课程内容(上午) 分学科研讨专题(下午) 培训地点 1 新时期、新形势义务教育质量观 课堂观摩与研讨 2 综合实践活动课程功能及推进策略 创新学科教学中学生积极的情感态度培养的有效方式途径 3 绩效工资背景下教师师德、价值取向及考核机制 课堂观摩与研讨 4 新课改背景下的课程观 教材分析与集体备课 5 教学常规管理流程再造和机制创新 教材分析与集体备课 6 教育创新和教育特色化发展 教育教学过程中，如何体现教育公平 7 信息技术与学科教学整合 教材分析与集体备课 8 新科技成果对中小学教学内容和方式的影响 教学环节中出现的问题及解决策略 9 教科研与教师的专业成长 教材分析与集体备课 10 环境教育、法制教育、生命教育与人格教育 “五严”背景下，教师教学行为的评价 六、培训管理、考核与认定

1.管理：

本次培训由县教育局政工科和县研训中心组织管理并负责工作的组织实施：各校指定一名校级领导，协助集中培训管理。

2.考试、考核：

考试分为笔试(基本教学能力测试内容：①学科思想和教学方式;②教学重、难点把握和突破;③解决问题的能力;④教学过程场境问题分析;⑤综合实践活动教学设计与推进)和面试(说课)两部分组成。考试时间8月1日—8月4日。

考核主要是培训过程考核，主要指学习时间、作业、研讨等方面。

3.认定：

按考试分加考核分合计为综合成绩，结果计入教师业务档案，与人才强教考核、教师竞聘、评优晋级、领导考核等挂钩。

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