

# 学校骨干教师培养方案三篇

## 篇一：XX学校骨干教师培养方案

我校现有教职工 76 人，在编教师 68 人，一线教师 65 人，平均年龄 44 岁，属于一支比较老化的教师队伍。从专业化程度上看，83% 的教师已具备大学专科学历，有 56% 的教师已取得或正在取得大学本科学历。有 66% 的教师取得了中级职称。整体上，我校教师是一支充满活力、富有经验的教师队伍。但其中存在的问题也不容忽视：1、专业意识有待加强，专业建设基本上没有启动。2、教师的学历、职称有待提高。3、教师的年龄、性别结构不合理。4、教师进修后取得的学历多，但知识缺乏系统性，学历层次和知识不对应。5、教学经验积累不够，教学过程中面临新问题时捉襟见肘。6、教师自学风气不够浓郁，个别教师满足现状，缺乏进取心。7、没有形成应有的科研气氛，极端缺乏科研成果。

基于以上现状，提高教师素养，提升教师业务水平，已成为我校当务之急。骨干教师培养是加强师资队伍建设的的重要手段，也是适应新形势下高等教育发展的需要。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、我校在职教师，在校任课一年，年龄在45周岁以下，大学专科及以上学历，原则上要有2年以上教龄，重点是有培养前途的中青年教师。
- 2、各学科的优秀教师，学科教育教学改革带头人、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、选拔推荐程序：

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，并按学科安排和课程安排进行聘任。
- 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。
- 5、对骨干教师名单要采取三公示：教研组推荐名单要公示，教导处审定名单要公示，领导小组批准名单要公示。经公示无异议后，向上级推荐。

### 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篇文章在市级及以上交流、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。

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	待定
	如何当好一名小学教师	待定
现代教学方法	现代教育技术理论	待定
	如何上好一堂课	待定
科研实践能力	如何做好教研	待定

(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。

#### 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“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。

(一) 建立骨干教师业务档案。

骨干教师个人登记表、听课记录、个人成果复印件、个人总结、各部门考核材料等。

(二) 聘为骨干教师的有下列情形之一的，学校将取消骨干教师称号，并收聘书。

- 1、在推举、审核、审定过程中弄虚作假的。
- 2、离开相应教学岗位，不再在我校任教或不再担任教学的。
- 3、不履行岗位职责，达不到岗位要求的。
- 4、学期或年度考核不合格的。

5、有背师德，给学校名誉带来不良影响的。

6、受到校纪处分或刑事处分的。

7、违反其他有关规定，造成恶劣影响的。

### （三）骨干教师考核量化表（附表1）

#### 八、关于对骨干教师培养的几点认识：

1、加强对骨干教师队伍建设重要性的认识，充分发挥骨干教师在教育教学改革和发展中的示范带动作用，通过骨干教师的培养，不断提升他们的教学能力和管理水平，推广他们的教学经验，在造就骨干教师队伍的同时，带动全校教师队伍整体素质的提高。

2、要大力宣传骨干教师的先进事迹，激发他们的成就感和责任感，弘扬他们身上爱岗敬业、改革创新、与时俱进的时代精神，在全校形成尊师重教的风气。

3、各教研组要为骨干教师的成长创造条件，在培养进修、考察学习等方面，为骨干教师提供各方面的支持。

4、各教研组加强骨干教师队伍建设的力度，要根据本教研组实际，全面贯彻执行骨干教师培养方案，建立激励机制，构建好各专业的骨干教师成长梯队。

5、及时将本方案的内容传达到每位教师，做好相应安排，确保骨干教师从心理和行动都做好准备。

XX学校

二〇一一年三月十二日

XX学校骨干教师考核表

学期：

考核时间：20 年 月 日

姓名	所在教研组	性别	学历	职称	任教学科	骨干教师聘任时间		
考核内容	考核细则				分值	自评分	教研组评分	教导处评分
师德师风	无违反师德情况得满分，否则全扣				5			
教学业绩	教学质量优，教学效果良好，综合考核为优秀得 18-20 分；良好得 14-17 分；合格得 10-16 分。有严重教学事故不得分。				20			
教学研究	每学期至少一节示范课 5 分，效果好，有心得体会得 5 分。依照态度、效果、成果，可适当给 1-5 分。				15			
教育科研	主动进行课题研究，有笔记，有心得，有成果得 10 分				10			
自修提高	每学期研读一本教育专著或学科著作，有读书笔记在 5000 字以上得满分。每少 500 字扣 2 分。				10			

课	完成听课任务，做到有记录，有评价的得 10 分。少听一次，扣 1 分，扣完为止。	10			
论文著作	一学期，有一篇及以上相关论文或文章在区级及以上刊物上发表的得 10 分，在学校交流得 5 分。	10			
帮助其他教师	采用听课、座谈、交流等方式，做到有记录，有效果的，可得 10 分。依照程度，酌情给分。	10			
其他工作	完成各部门交办的各项工作，认真完成，效果较好的得满帆，否则酌情扣分，扣完为止。	10			
总分（100 分）					
民意测评结果：参加评议教师 人。其中，满意 人，基本满意 人，不满意 人。					
教研组考核意见：		教导处考核意见：		校长考核意见：	
_____（教研组长 签字） 年 月 日		_____（教导主任 签字） 年 月 日		_____（校长长签字）（公 章） 年 月 日	

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/178031001042006124>