

小学骨干教师培养记录 小学数学骨干教师 培训方案(优秀7篇)

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

小学骨干教师培养记录篇一

- 1、我处负责对该项目实施的领导和组织工作。
- 2、委托xx市广陵区教育局师资培训中心具体组织实施该项目。

二、培训时间

考虑到培训工作的实效性和实践性（课堂教学观察与分析），我们计划将这两个项目的培训时间分别划分为两个时段进行，第一时段安排在五月份进行，第二时段安排在暑期进行。

具体日程安排见“附件一”和“附件二”。

三、培训地点

xx大学附属小学多功能大教室。

四、培训对象

全市农村小学骨干教师语文、数学学科各80人。

五、培训内容

这次培训的主题是“有效课堂教学”和“行动研究”。基本思路是：通过观摩名师课堂教学、名师课后说课和学员与名师现场对话，分不同课型来讨论、加深理解和研究如何构建有效课堂；通过专家讲座，进一步明晰新课改背景下的小学语文、数学课堂教学的新理念，拓宽实施有效课堂教学的路径，改进课堂组织教学的方法，提升教学设计的水平；通过专家讲座，引领学员掌握“行动研究”的内涵、程序、方式和方法。

具体培训内容安排见“附件一”和“附件二”。

六、培训经费

1、培训经费实行专款专用，全部用于学员的伙食费、住宿费、资料费、场地费、专家讲课费、招待费、差旅费和结业考试考务费用以及管理费，绝不挪作他用。

2、所需费用一律造表列支，由我处统一管理，存据备查。

七、结业考试

按照省厅“有训必考”的要求，培训结束前，将举行结业考试。结业考试采用开卷考试的方式进行，命题将突出开放性和实践性。阅卷采用密封装订、流水阅卷的方式进行。结业考试成绩将被转换成相应的教师继续教育课时，作为奖励，合并记入培训总课时数。

以上方案当否，请审批为盼。

小学骨干教师培养记录篇二

骨干教师的质量和数量不仅体现教师的整体素质，而且是提高教育教学质量的重要保证，制定骨干教师培训计划，以助

各项工作的顺利有序地开展。下面是本站小编带来关于中小学20xx-20xx学年骨干教师培养计划的内容，希望能让大家有所收获!

一、指导思想

依据党的xx大文件精神，努力实践“三个代表”的重要思想：坚决贯彻国家省市区基础教育工作会议的有关规定，大胆走教育创新之路，科教兴校之路不，努力开创我校教育现代化的新局面;为实现“名校出名师，名师出名校”的发展思路特制定本计划。

二、培养宗旨

实现“名校出名师，名师出名校”的发展思路。

骨干教师现状：

我校现有在职教师158人，本科42人，占教师总人数的31%，大专以上学历131人，占教师总人数的97%，18人本科在读，4人大专在读。中高19人，中一级教师59人，占专业技术人员58%。党员26人，市学科带头人3名，市级骨干教师19人，占全校人数的12.6%。区级以上的骨干教师数量不足，区级骨干教师在全区的知名度不够响，在区以上上公开课的几率较低，缺乏市级以上骨干教师后备。骨干教师的自我发展意识不够强，满足于现状的、局限于教育教学常规工作的较多，熟练运用现代化教育教学手段的较少，教科研意识和创新意识不强。

三、培养目标

1、积极培养名特优教师，三年内争取市级以上的教师人数达30名，区级以上达8名。

2、每一位骨干教师要有强烈的自我发展意识，走主动发展之路。

3、有强烈的创新意识，教育教学观念新，手段先进，能在自己的岗位上进行创新性的工作，带头进行教育教学改革和教育科学研究。

4、在校实实在在发挥骨干的带头作用，以点带面，带动全校教师提高教育教学质量。

四、教养措施

1、校内创设积极向上的文化氛围，营造你追我赶的良好态势。

2、领导深入课堂教学第一线，善于发现人才，有计划地加以培养。

3、创造条件让想学、肯学、会学的多一点学习机会，让想干、肯干、能干的人多一点实践的机会，为他们搭建成长的平台、展示的舞台，让优秀的教师脱颖而出。

4、成立“骨干教师学习沙龙”组织他们定期、定主题开展学习和研讨活动。

5、制定《校级骨干教师评选条件》开展校以上不同层次的骨干教师评选，让不同层次的教师都有够得着的追求目标，形成学校骨干教师梯队。

6、制定《骨干教师登记表》，每学年填写一次，让不同层次的骨干教师自己对照条件，自我反思，促进其主动发展和主动发挥作用。

7、建立激励机制，对不同层次的骨干教师分别实行年终一次性奖励制，对在工作中带头作用发挥好的骨干教师给予精神

和物质上奖励。

一、指导思想：

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，从而造就一支德才兼备、富有科学理论和创新能力的新颖骨干教师队伍，来带动全校教师整体素质提高，适应新世纪教育发展的需要，促进教育质量和办学水平全面提高。特制定本年度骨干教师的培养计划如下：

二、工作目标：

以新课程师资培训为重点，以提高教师实施素质教育的能力和水平为主线，进一步加大教师继续教育和校本培训的力度，开拓创新，与时俱进，努力开创我校教师培训工作新格局，实现跨越式发展。

三、主要工作及措施：

(一)深入落实《新课标》，结合教师课堂达标活动，树立现代教育观、人才观和终身学习的理念。

1、以课堂教学为主阵地，以新课程师资培训为重点，把新理念、新课标、新教法的培训继续作为本学期校本培训的核心工作来抓。围绕新课程改革，组织全体教师围绕“新课程、新理念、新课堂”开展学习达标活动。

2、在骨干教师中开展读教育名著活动。围绕新课程改革，一是开展好“与新课程同行，在新课改中成长”经验交流，以教研组为单位，利用校本培训，交流自己在新课改教学实践中成功的做法和有益的尝试，相互切磋，取长补短；二写好一篇教学反思或是课改精神学习心得。

3、在平时听课过程中，发现有新思路、新模式的教学课，领

导及时推出进行观摩。大家互相探讨、研究、点评、发挥自己的教育潜能，力求在研究中发展、在研究中提高。

(二) 树立培训新理念，促进教师专业化发展。

1、搞好集中培训。利用业务学习时间，学校抓教学领导认真备课，及时向广大教师们传递教育教学改革信息，分析教改形势，并利用年组集备时间，学科组长组织好全组教师进行新课标解读，做好研讨工作。

2、抓好自学。每位教师坚持每月自学教育教学理论，并做好记录。同时，做好科研论文、随笔与反思、总结、听课等材料的积累工作。学校将进一步完善教师考核工作，期末对教师的理论学习笔记进行全面检查和评比。

3、充分发挥骨干教师的示范榜样作用。启用校内实践经验丰富、理论水平较高的骨干教师，发挥其辐射和示范作用。既可开展讲座传授课堂教学经验，也可通过示范课展示教学技能，切实让青年教师从中受益。

4、加强校本培训管理。建立合理的培训组织机构，各司其职，各负其责。校本培训管理主要有三个层次：一是校级决策层，把握校本培训的方向，提供人、财、物、时等方面的条件；二是培训执行层，在校长的领导下，教导处组织和开展校本培训活动，并通过管理扩大参与面，提高培训水平；三是教研组基础层，教研组长动员组织本组教师参加培训，主持以组为单位的教科研活动。

(三) 夯实教学基础，提升教学质量。

1、以全面实施新一轮课程改革为契机，把新课改作为当前学校教学工作的重中之重，抓好、实施新课程改革的先进教师，深入实施教学质量提升行动计划。

2、定期对学困生、优秀学生进行监控和竞赛活动。

3、充分利用集体备课时间，发挥协作优势，为学生制定明确的学习目标，为学生设计自主探究的学习环节，主管领导定期参加检查，务实求本，扎扎实实。

4、加强教学常规管理，学校开展教学常规检查(特别是青年教师)、交流、评选工作。

“振兴民族在教育，振兴教育在教师”，总之本学期将通过行之有效的培训活动，提高教师整体水平，努力打造一支个体优秀、群体协作、敬业爱岗的专业化教师队伍。

共2页，当前第1页12

小学骨干教师培养记录篇三

教师队伍建设，尤其是骨干教师的培养直接制约和影响学校的长远发展，学校要要坚持以骨干教师的培养为龙头，扎实抓好教师队伍建设。那么你知道具体的培训计划要怎么制定吗?下面是本站小编带来关于20xx年小学骨干教师培训方案的内容，希望能让大家有所收获!

骨干教师是教师队伍的中坚力量，在教师队伍建设中起着承前启后的重要作用，骨干教师的质量和数量不仅体现教师的整体素质，而且是提高教育教学质量的重要保证。为充分发挥骨干教师的模范作用和辐射效应，结合我校实际，特制定骨干教师培训计划。

一、 骨干教师基本要求

1、忠诚党的教育事业，具有强烈的事业心、责任感，良好的师德修养

- 2、具有积极进取，开拓创新的精神
- 3、能正确理解新课改理念，具有较强的教育科研能力，
- 4、能熟练运用现代媒体进行辅助教学，能自制课件，能独立承担公开课、研究课等教学任务。
- 5、具有较高的文化修养，对其他教师起指导答疑作用
- 6、治学严谨、工作认真，为其他教师的表率

二、培训目标

- 1、进一步强化专业思想，掌握学科的教材教法
- 2、提高教育教学的实际操作能力
- 3、提升教育教学理念
- 4、发挥骨干教师的示范带头作用

三、培训内容

1、师德修养

学习中外教育家、中国特级教师教学思想、职业道德理论，现代教育家的理论艺术。

2、教育教学方法

学习新的教育教学方法，在课堂中灵活运用，提高授课艺术和课堂效率

3、组织骨干教师说课、上课、评课，做到理论和教学实例相结合。

四、培训措施

1、强化学习，不断提高自身理论水平

观念的更新比行为更重要。要加强教育教学理念及相关理论知识的学习，把握教育发展的时代脉搏。因此，要求青年骨干教师多读书、精读书，每月要写一份读书心得体会，每学期要精读1-2本教育专著，积极参加各类专家讲座，广泛地学习、吸收等。

2、以课堂为载体，切实提高专业水平

要求做到课前要深入分析教材，分析学情，精心设计教学过程，课后认真反思。每学期组织两节公开课，适时组织骨干教师参加地、市级教育教学培训，不断提升骨干教师的业务水平。

3、学校领导深入教研教改第一线，帮助骨干教师发现问题、解决问题，研究对策及采取措施。

4、骨干教师应积极开展教育教学研究活动，主持或参与校级科研课题并承担任务。

教师队伍建设，尤其是骨干教师的培养直接制约和影响学校的长远发展，本学期，我们要坚持以骨干教师的培养为龙头，扎实抓好教师队伍建设。

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、现状分析：

学校现有在职教职工126人，区学科带头人1人，区骨干教

师9人。教职工队伍稳定，人心思进。但同时，存在着学科结构不合理，青年骨干教师支撑点少，尤其是教改科研意识较弱等问题。

二、培养目标：

通过2-3年的努力，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。

三、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。

四、骨干教师培养：

- 1、凡被评为本年度的骨干教师，实行公开。
- 2、学校、个人制定本年度培养计划，并认真落实。
- 3、学校创造条件为骨干教师提供教育教学服务。
- 4、要求骨干教师每人自订一份报刊杂志。
- 5、每学期学校提出骨干教师到校外先进校学习、交流2-3天。
- 6、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，并在区级以上获奖。

共2页，当前第1页12

小学骨干教师培养记录篇四

培养一支适应课程改革和实施素质教育需要的、专业能力强、综合素质高的能够带领我区教育教学改革的名教师、骨干教

师资队伍，促进我区教育教学发展，实现教学质量全面提高。

(一)、培养对象的选拔：

1、政治思想与专业能力：热爱党的教育事业，师德高尚；在本学科领域代表学校教育教学的最高水平，初步形成独特的教学风格，是学校教育教学改革的旗帜、表率；有坚实的理论基础和丰富的教学经验，有先进的教育思想。

2、资历：小学、初中具有专科以上学历，高中具有本科以上学历；教龄5年以上；年龄：男50岁、女45岁以下；中级职称以上。

3、推荐名额：中学，每个学科推荐2名；中心小学(麻章二小)，语文、数学、英语各推荐2名；各镇管理组，语文、数学、英语各推荐5名。

(二)、培养策略：

1、理论先导策略：培养对象要自觉提高理论水平，接受定期进修、培训，阅读有关教学论著和杂志，并结合教育实践撰写有一定价值的读书笔记。

2、名师指导策略：利用本市、本区教育资源实行集中辅导或个别指导。

3、校本研修策略：培养对象要写出自我研修计划，要乐意接受区、校交给的教研任务，要在学校和本学科的教学研究中起带头作用。

4、交流推广策略：适当组织培养对象参加省、市名教师交流探讨活动或市内外学习考察活动。

(一)、任务：名教师、骨干教师培养对象除了完成学校安排

的工作任务外，还必须完成如下任务：

1、骨干教师培养对象的任务：

- (1) 每学期上1-2节教学示范课(保存教案及教学设计)。
- (2) 主持一项校级或以上研究课题，并收集、整理好实验资料，写好实验总结。
- (3) 每学期在学科组作一次教学经验方法讲座(保存稿件)。
- (4) 每学期至少学习一本理论专著及一种教育教学期刊，并写好学习心得。
- (5) 每学期至少写一篇内容比较充实的教学后记。
- (6) 每年在市级或以上报刊发表一篇教学论文或教学总结。

2、名教师培养对象的任务：

- (2) 主持一项区级或以上研究课题，并收集、整理好实验资料，写好实验总结，实验效果、成果比较显著。
- (3) 每学期在学科组作一次教学经验方法讲座(保存稿件)。
- (4) 每学期至少学习一本理论专著及一种教育教学期刊，并写一篇学习心得体会。
- (5) 每学期至少写一篇内容比较充实的教学后记(500字以上)。
- (6) 每年在市级或以上报刊发表一篇教学论文或教学总结。

(二)、权利：

- 1、学校每年赠送一份教育教学杂志。

3、每年由教育局组织外出学习考察1-2次，费用由所在单位报销。

4、评先、评优、职称评聘、提拔任用有优先权。

各校推荐的名教师、骨干教师培养对象经教育局审批后向全区公布。培养对象由所在单位领导、科组教师、教师代表按照任务完成情况每学年考核一次，并写出鉴定交教育局。区教育局将根据学校评价每学年抽查一次，两年考核一次，对符合条件的培养对象发给骨干教师、名教师荣誉证书。

区教育局名教师、骨干教师培养领导小组：组长：彭镇强(局长) 副组长：苏振(副局长) 组员：人事股、教研室全体同志。

小学骨干教师培养记录篇五

依据教育部《基础教育课程改革纲要》、江苏省教育厅《关于印发xx年中小学教师省级国内培训项目方案的通知》（苏教师〔〕9号）开展培训工作。以科学发展观为指导，以全面实施素质教育为目标，贯彻落实国家、省和我市中长期教育改革发展规划纲要，促进农村小学语文骨干教师转变教育思想，提高教学业务能力。

通过培训，使培训对象的师德修养、人文素养、学科专业理论水平、课堂教学能力、教科研能力、校本培训能力、现代教育技术能力等有显著提高。具体目标如下：

1、良好的师德修养和人文素养。通过理论学习、榜样示范、吸收内化等，进一步提升师德修养和人文素质。

2、系统的专业理论水平。学习先进的教育理论和新的专业知识，接受新的教育理念，探索小学语文教学的基本规律和有效方法，促进小学语文教学理论的系统化。

3、较强的课堂教学能力。通过理论学习，在名师的引领下对新课程各个教学环节进行实践、探究及反思，进一步提高课堂教学执行力。

4、一定的教学科研能力。通过理论引领、教学研究资料收集和运用，课堂教学的行动研究，进一步提升教学研究能力。

5、运用现代教育技术能力。通过现代教育技术理论学习和课件制作等方面的实践训练，进一步提高运用现代教育技术的能力。

6、引领校本培训能力。通过理论联系实际、策划、组织及活动等途径，进一步提升引领校本培训能力，能充分发挥实施素质教育和新课程改革中的示范、辐射作用，带动本区域农村小学语文教师队伍整体素质的提高。

（详见《xx年泰州市小学语文农村骨干教师省级培训班培训日程安排》）

1、强调培训方式的开放性、多样性、参与性和研究性，注重培训者和学员在培训过程中的相互启发与研究，采用“参与——分享”式培训模式。

2、在集中讲授的基础上，提倡学员之间，学员与培训教师之间在课上或课后的开放式讨论，充分挖掘每个人的潜能与智慧，探讨在教学实践过程中可能遇到的各种问题的解决方案与措施，把良好的思维习惯与学习方式渗透到自身教学实践与教学研究中去。

3、将“案例教学法”的方法移植到培训过程中，为培训活动提供情境化的、开放性的研修平台，通过观摩、评议、讨论等研究性学习活动，帮助学员学会用新课程的理念来分析、解决教学实践与教学研究中遇到的问题，从而使学员在研修过程中实现主动建构、经验分享和理论提升。

考核分为过程性考核与结果性考核。过程性考核指标包括出勤率、听课认真程度、讨论交流的态度等；结果性考核要求每位学员撰写一篇学习心得、一篇教学设计，于结束前提交。培训总学时为56学时。

小学骨干教师培养记录篇六

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。由此，特制定以下学校骨干教师培养计划。

一、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。使在骨干教师引领下，员工们能牢固树立正确的人生观，价值观，为人师表，严谨治学，廉洁从教。

2、提高教师教学能力

注重新课程理念的培训。使骨干教师明确掌握新理念，实践新理念，优化教育过程，为自己的教学打实基础，从而提高自己的教学能力。

3、提升教师科研水平

把问题变课题，以科研促教研，以教研促质量。加强教师队伍建设，不断深化教师“以科研促发展”的意识，使教师能积极参与在课程改革的教科研之中，培养自己的创新意识和实践能力，具备研究、开发、实施新课程的素质。

(二) 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。

(三) 目标要求

根据学校发展要求，力争每三年培养省级骨干教师1-2人，市级骨干教师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。

二、培养措施

1、学习提高

(1) 有目的，有针对性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。

三、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，完善机制。

(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，保证骨干教师工作进行顺利。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。

共2页，当前第2页12

小学骨干教师培养记录篇七

一、指导思想：

面向21世纪，建设一支高素质、创新型的教师队伍是全国教育工作会议提出的目标和要求，建设和培养一支数量足够、结构合理的初中骨干教师队伍，实现教师队伍的整体优化是摆在我们面前的一项十分紧迫而艰巨的任务。为此，我校依据教师本校教师队伍的现状，制订本计划。力求通过采取全方位、多途径的培养措施，探索科学合理的管理机制，逐步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。

二、目标与任务

（一）、培养目标

成为具有现代教育观念，具有合理知识结构、一定教育教学、科研能力、在本校范围内具有指导和带头作用的骨干教师，为县市学科带头人评选储备人选。

（二）培养任务

根据本校教育教学发展要求，力争三年内培养市级骨干教师3人，县级骨干教师6名，学区级骨干12人，逐步建立一支较高素质的骨干教师队伍。

三、培养和选拔

- 1、骨干教师每两年评选调整一次。
- 2、学校建立骨干教师后备队伍信息库，逐层选拔培养。
- 3、建立公开、公平、公正的评选和聘任机制。

四、培养措施

- 1、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。
- 2、学校将聘请校内外优秀教师培养、指导教师，并制定相应的培养计划，组织实施。
- 3、学校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、各级骨干教师一般两年为一培养周期，两年内进行跟踪培养。

五、任职义务

- 1、认真学习教育理论，关心教育改革动态，不断提升个人的理论水平。
- 2、认真钻研教学，努力提高教学质量，教学成绩保持同级前列。
- 3、骨干教师具有指导培养下一级骨干教师（或教师）的义务，且要求进步明显。
- 4、年内承担公开示范教学任务，为本校教师进行公开示范教学。承担学区、县级层面的教学公开活动。

5、年内为年级组至少作一次专题讲座。

6、年内有一定的教科研成果，骨干教师至少有一篇教科研成果在县及以上获奖、发表或交流。

六、管理和考核

1、建立各级骨干教师管理档案制度，进行全面、连续管理。

2、各级骨干教师每年考核一次，年内向校方述职一次。

3、学校评选小组根据连续两年的考核情况，确定下一届骨干教师的评选和聘任。考核不合格的，取消其下一届骨干教师评选资格。

4、骨干教师实行动态管理。

七、待遇和奖励

1、享有参加进修学习和外出交流的优先权。

2、根据需要，学校可以提供一定的研究、学习经费。