

最新小班第二周计划工作重点(大全5篇)

计划在我们的生活中扮演着重要的角色，无论是个人生活还是工作领域。通过制定计划，我们可以更加有条理地进行工作和生活，提高效率和质量。以下我给大家整理了一些优质的计划书范文，希望对大家能够有所帮助。

学校骨干教师培养计划篇一

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。本专业师资队伍规划建设目标明确，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锻炼提高的机会,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点工作之一，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，重视教育学科教研活动，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。
- 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。

学校骨干教师培养计划篇二

为全面贯彻落实全国及省基础教育工作会议精神，造就一支德才兼备、富有科学理论和创新能力的骨干教师队伍，以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。

（一）培养目标

1、我校培养区级以上骨干教师的目标是：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，能在本校乃至全区教育教学工作中起示范带头作用，逐步使教师从“教书匠”向“教育家”过渡。

2、校级骨干教师的培养目标是：根据校骨干教师评选要求，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、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。

（二）培养任务

根据学校教育教学发展要求，力争三年内培养区级骨干教师1—2人，校级骨干5人，逐步建立一支高素质的骨干教师队伍。

1、各级骨干教师一般每两年选拔调整一次。

2、建立公开、公平、公正选拔造就人才的机制。

3、校级骨干教师的评选参照《课堂教学评价标准》执行。

1、各级骨干教师一般2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、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、实行导师制，学校将聘请教学专家定期培养、指导各级骨干教师，并制定相应的培养计划。

学校骨干教师培养计划篇三

为优化我校教师师资队伍，充分发挥骨干教师的传、帮、带作用，促进青年数学教师快速、健康成长。实现学校教育教学工作的高效、持续、健康发展，我校实行教师之间帮扶的方法，确定一对一的骨干教师带青年教师、以优促新、互学共进的帮扶制度。

一、帮扶对象：金福实老师

对象分析：金老师是参加工作五年的教师，对工作充满热情，并且是一位责任心强，积极上进，虚心好学的充满激情的老师。但是，由于金老师工作经验不够丰富，需要帮助她迅速成长。

二、帮扶形式：“一对一”结对帮扶形式。

三、帮扶期限：一年。

四、工作目标

1. 努力克服教育教学中的低效行为。

2. 快速提高自身的教育技能和教育综合能力。

3. 在同伴互助、专业引领、自我反思的实践共同成长。

五、一年发展目标：

在一年的帮扶中，我希望能达到以下的总体目标：让这位教师在学科专业知识有较大的提升，结合她从教语文成功经验，能把数学课堂“活”起来；数学教研能力得到一定的提升；通过一年的努力，形成自己独特的教学风格，上一节市级以上的刊物发表论文。

1. 与这位教师进行备课，尽快熟悉教材的编写意图，既要备教材，又要备学生，做到上课胸有成竹，心中有数，及时对教学进行反思。

2. 每学期上一节校内公开课。

3. 着重提高课堂教学效率，培养学生良好的学习习惯和方法，能很好的驾驭课堂，让课堂“活”起来，形成个人独特的教学风格。

4. 学习有关理论书籍，提高教学理论水平。

5. 发表一篇区级以上论文、案例或教学设计。

六、帮扶措施：

1. 积极参加各种教研活动，及时做好笔记，写好心得。

2. 坚持每周与教师进行交流，了解其教学动态，及时排忧解难，解决教学困惑。

3. 听课：我和金老师建立一个不定期的互相听课的制度。金老师可随时到我的课堂听课，了解我对教材的处理和对课堂教学的组织；我也会随堂听金老师的课了解其最真实的课堂行为，发觉其课堂教学的优略所在。

4. 评课：每一次听课，随时可能是随机评课。我们会从教学设计、教法、课堂组织、教学用语等多方面进行共同探讨，坦诚相待，畅所欲言。通过说课议课，力求让金老师学会让金老师学会如何组织课堂教学，启发学生思维，鼓励质疑，如何突破课堂重点和难点，如何调节课堂气氛和节奏。

5. 课后反思：要求金老师养成每次课后写反思的习惯。课后反思要坚持，主张一使用为原则，不搞形式化；要从实际出发，哪怕写一句话也行，要善于从教学现象中研究其本质，有效地研究出解决问题的方法。

总之，希望经过一年两个人的共同努力，能够教学相长，共同进步！为我校的教育事业做出应有的贡献。通过这次活动，让年轻教师在教学中总结经验，时时自评，提高教学水平。

学校骨干教师培养计划篇四

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。

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。

四、近期实施方案

根据以上意见，拟定本期派出下列教师参加培训学习。时间约四个月，人员如下：

五、要求

在履行职责的同时，培训学习结束后交下列书面材料：每日学习小结，每周学习感悟，培训学习论文一篇。

学校骨干教师培养计划篇五

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、protel、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、服务第一线受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锻炼提高的机会，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。

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。

骨干教师培养计划范文