# 班主任、骨干教师培养制度（推荐）

来源：网络 作者：心上花开 更新时间：2024-08-17

*第一篇：班主任、骨干教师培养制度（推荐）班主任、骨干教师培养制度班主任培养计划及措施班主任是一个班级的组织者、管理者、领导者，是学校德育队伍的核心力量，并肩负着督促指导学生较好地完成学习任务的重任。因此，班主任培训工作是学校教师队伍建设工...*

**第一篇：班主任、骨干教师培养制度（推荐）**

班主任、骨干教师培养制度

班主任培养计划及措施

班主任是一个班级的组织者、管理者、领导者，是学校德育队伍的核心力量，并肩负着督促指导学生较好地完成学习任务的重任。因此，班主任培训工作是学校教师队伍建设工作的重要内容，是学校搞好教育教学工作的基本保证。

一、指导思想

认真贯彻党的教育方针，践行社会主义核心价值观，以培养受学生爱戴的班主任队伍为出发点，以提高班主任队伍的整体素质为核心，通过各种途径培养一批爱岗敬业、勇于奉献、积极进取的具有一定理论水平和管理能力的班主任队伍，为学校的可持续发展打下坚实的基础。

二、培训目的

1、提高班主任的师德修养，进一步增强班主任爱岗敬业精神,明确贯彻《公民道德建设实施纲要》及《未成年人思想道德建设若干意见》的重要意义，提高贯彻“纲要”及“若干意见”的自觉性。

2、明确学校在贯彻《公民道德建设实施纲要》及《未成年人思想道德建设若干意见》的具体要求、落实措施，开展各项教育活动。

3、加强班主任班级工作的业务培训，掌握班级管理的方法，提高管理班务的能力，开展具有学生特点、富有时代气息的体验教育活动，提高学生参与的主动性，处处能体现“新”的特色。

4、学习优秀班主任的成功育人经验，提高教师的辅导艺术，指导班主任贴近学生生活，了解他们的喜怒哀乐，开展有针对性的教育活动，树立班主任的威望，将我校的德育工作开展得生气蓬勃。

5、组织班主任相互交流工作经验、活动体会，通过班队活动观摩、学习，提高班主任的辅导艺术。

三、培训对象

学校的每位班主任

四、培训方式

1、师徒结对子：凡新参加工作的年青班主任，与经验丰富的班主任“结对子”。

2、例会：每月召开一次班主任例会，领会精神，落实工作。

3、班主任论坛：每学年举办不少于2次讲座，提高班主任的理论水平与管理水平。

4、教研活动：每月一次教研活动，每位班主任一学期上好不少于2节的思品、主题班会教研课，每学期听不少于5节的教研课，探讨德育课教学的新模式和新方法。

5、自学：学校为班主任提供学习资料进行自主学习；班主任自主阅览书籍杂志，学习教育理论。

6、经验交流：每学期举办一次班主任工作经验交流，探讨工作方法，提高工作实效。

7、家长会：每学期召开不少于两次家长会，通过活动，加强与家长的沟通交流与合作，提高班主任的家教指导的水平。

8、外出参观学习：选择适当时机组织全体班主任外出参观考察，学习取经，进而提高班主任工作的整体水平。

9、在职培训：选派人员参加区内组织的骨干班主任培训班培训学习，有机会推荐参加市级培训。

五、培训内容

1.班主任工作要求与常规。2.德育课教学的新模式和新方法。3.班级管理的方法，班级特色的创建。4.做好问题学生的工作。

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、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）具备本科学历和中级以上教师职称。学校中青年骨干教师：在工作5年以上（含5年）具备本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 践行社会主义核心价值观和国家教育方针，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、新技能类的评先评优、职称晋升将优先考虑培养对象。

1.学校中青年骨干教师：组织外出参观学习考察1次。2.学校教坛新秀给予一定物质奖励。

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。

**第二篇：班主任、骨干教师培养制度**

中学班主任、骨干教师培养制度

班主任培养计划及措施

班主任是一个班级的组织者、管理者、领导者，是学校德育队伍的核心力量，并肩负着督促指导学生较好地完成学习任务的重任。因此，班主任培训工作是学校教师队伍建设工作的重要内容，是学校搞好教育教学工作的基本保证。

一、指导思想

认真贯彻党的教育方针，践行社会主义核心价值观，以培养受学生爱戴的班主任队伍为出发点，以提高班主任队伍的整体素质为核心，通过各种途径培养一批爱岗敬业、勇于奉献、积极进取的具有一定理论水平和管理能力的班主任队伍，为学校的可持续发展打下坚实的基础。

二、培训目的

1、提高班主任的师德修养，进一步增强班主任爱岗敬业精神,明确贯彻《公民道德建设实施纲要》及《未成年人思想道德建设若干意见》的重要意义，提高贯彻“纲要”及“若干意见”的自觉性。

2、明确学校在贯彻《公民道德建设实施纲要》及《未成年人思想道德建设若干意见》的具体要求、落实措施，开展各项教育活动。

3、加强班主任班级工作的业务培训，掌握班级管理的方法，提高管理班务的能力，开展具有学生特点、富有时代气息的体验教育活动，提高学生参与的主动性，处处能体现“新”的特色。

4、学习优秀班主任的成功育人经验，提高教师的辅导艺术，指导班主任贴近学生生活，了解他们的喜怒哀乐，开展有针对性的教育活动，树立班主任的威望，将我校的德育工作开展得生气蓬勃。

5、组织班主任相互交流工作经验、活动体会，通过班队活动观摩、学习，提高班主任的辅导艺术。

三、培训对象

学校的每位班主任

四、培训方式

1、师徒结对子：凡新参加工作的年青班主任，与经验丰富的班主任“结对子”。

2、例会：每月召开一次班主任例会，领会精神，落实工作。

3、班主任论坛：每学年举办不少于2次讲座，提高班主任的理论水平与管理水平。

4、教研活动：每月一次教研活动，每位班主任一学期上好不少于2节的思品、主题班会教研课，每学期听不少于5节的教研课，探讨德育课教学的新模式和新方法。

5、自学：学校为班主任提供学习资料进行自主学习；班主任自主阅览书籍杂志，学习教育理论。

6、经验交流：每学期举办一次班主任工作经验交流，探讨工作方法，提高工作实效。

7、家长会：每学期召开不少于两次家长会，通过活动，加强与家长的沟通交流与合作，提高班主任的家教指导的水平。

8、外出参观学习：选择适当时机组织全体班主任外出参观考察，学习取经，进而提高班主任工作的整体水平。

9、在职培训：选派人员参加区内组织的骨干班主任培训班培训学习，有机会推荐参加市级培训。

五、培训内容

1.班主任工作要求与常规。2.德育课教学的新模式和新方法。3.班级管理的方法，班级特色的创建。4.做好问题学生的工作。

潮阳区初级中学

2024年9月1日

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、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）具备本科学历和中级以上教师职称。学校中青年骨干教师：在工作5年以上（含5年）具备本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 践行社会主义核心价值观和国家教育方针，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、新技能类的评先评优、职称晋升将优先考虑培养对象。

1.学校中青年骨干教师：组织外出参观学习考察1次。2.学校教坛新秀给予一定物质奖励。

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。

潮阳区青山初级中学

2024年9月1日

**第三篇：骨干教师培养制度**

骨干教师培养制度

一、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。为了更好地构建我校教师发展的平台，坚持“以人为本、理力并举”的管理宗旨，凸现“依法治校、以德立校、以情育人、主动发展”的办校理念，积极推进“名师工程”，通过骨干教师、教学能手的培养强化学校师资队伍建设，力争让优秀教师尽快脱颖而出，成为能实践、善研究、懂创新的新型教师。适应21世纪的激烈竞争和教育事业发展的需要。

二、培养目标

完善师资培养的有效机制，使教师具有高尚的师德和良好的心理素质，具有精湛的教学技艺，掌握和运用教科研前沿的成果，创造性地从事教育教学工作，并能不断完善、发展自我。培养出一批省、市、县级教学能手、骨干教师，形成优秀教师的群体，形成拥有名师，名学科的名校。

1、教师努力目标

学生尊敬的人，家长放心的人，群体认可的人，实绩突出的人。最终实现四高、四转化。

（1）由“接受型”转变为“开拓型”，教师应主动变“要我发展”为“我要发展”，主动迎接新科技的挑战，主动开拓自己发展领域。

（2）由“单一型”转变为“复合型”，教师从只会一门学科转到教多种课程。

（3）由“经验型”转变为“科研型”，教师应改变传统的教法，掌握科研方法，对

先进的教育策略有研究、选择、运用的能力。

（4）由“同类型”转变为“特色型”，教师应改变统一的教学风格，面对不同的学生，不同的自我，形成独特的教学特色，形成百花齐放、百家争鸣的局面。

2、教师发展方向

合格教师→骨干教师→优秀教师→鹤峰名师。政治思想、职业道德方面能为人师（起榜样作用）；教学方面一专多能（起示范作用）；教育方面造诣较深（起咨询作用）；教育科研方面成果突出（起带头作用），能操作现代化教育技术，并有良好的心理素质，有竞争意识、自信自尊、尊重他人、讲究效率，有乐观向上的健康人格，向“四高”目标发展。

（1）高素质：具备现代化教育观念，具有爱心、事业心、责任心、进取心、有合作、竞争的精神。

（2）高学历：45岁以下全部达到大专学历，有40%的教师达到本科学历。

（3）高技能：能运用现代化教育技术，具备组织教学、指导学习、引导

探究的创新能力。

（4）高水准：具备科研的能力，善于总结和提练，干得出成绩，讲得出道理。

三、培养范围

已获得州级以上（含州级）课堂教学比赛一二等奖、参加过州级以上（含

州级）公开课、观摩课、获得州级（含州级）以上教学能手、骨干教师、鹤峰

名师称号的教师，均列入骨干教师培养的范围。

四、主要措施

1、抓师德教育，促观念更新

以请进来与走出去方式相结合，采用听、说、读、写等不同方式在教师中开展颂

师德，扬师风，铸师魂的活动，树立正确的人生观、教育观和学生观，具体落实到四心：爱心、事业心、责任心、进取心。

（1）学习课程化

教师每月的理论学习和业务学习并进，坚持做好学习摘记，保证每小周一次

业务学习。每学期组织教师外出参加活动。在内容上突出时代性和科研性、探索性，形成教师学习的课程化。

（2）、评选制度化

结合师德学习，学校每年评选“十佳教师”、“优秀教师”、““优秀班主任”等。

形成一种竞争的激励机制，目的是推动教师具备良好的师德，高尚的情操，科学的世界观，先进的教育观，形成优秀教师群体。

2、抓自培力度，促整体提高

（1）高质量地做好工作。在教学工作中骨干教师要高质量地完成示范、观摩、检查、评估等的课堂教学任务。工作受学生的欢迎、家长的认可和学校的肯定，班主任工作和教学工作居年级和本学科前列。

（2）带头实践课改精神。上好各类示范课、公开课，常上常新。

（3）压担子分任务。让部分骨干教师担任教研组长，参与学校和教研组的管理，在实践中打开思路，学会协调，提高解决问题的能力。

（4）倡导自我培训。提倡骨干教师充分利用时间自读、自悟，把读书和运用现

代技术作为必修内容，上校园网，教育信息网，远程教育网学习。要求认

真参加校本培训及各级各类骨干教师培训、学历培训，并做到学以致用。

（5）加强课题研究。结合新一轮课改精神，每人至少参与一个县级及以上的课

题研究，并把备课、上课、评课、理论学习与科研结合，两年内有研究论

文或研究报告，有成果展示。

（6）提倡一专多能。引导骨干教师多方位地学习，有奋斗目标，有主攻方向，不断提高自我，超越自我。

（7）继续实行“师徒结对”带教制度。能者为师，每位骨干教师都要带一位青

年教师，通过带徒弟互相促进学习，共同提高带教水平。

（8）大胆创新。发扬创新精神，探索教改新路、敢于尝试、反思和修正，敢于

走自己的路，走别人没有走过的路。

3、抓激励机制，促队伍优化

师资队伍要形成一流优化，要靠精心规划，措施落实，另一方面要创设一个积极的集体舆论，和谐的人际关系，从精神、物质、情感等多方面给骨干教师的激励，建立起完善，有效的机制。

（1）成就激励。在教学、教育工作上创特色，每年进行上课、写论文、设计教

案等评比，优秀课堂教学拍摄录像，搞个人专集，好的文章、论文推荐到

报刊杂志，学校每年出专辑（包括学生作品专辑）。

（2）荣誉激励。学校每年评选十佳教师、优秀班主任、明星教师等等。

（3）物质奖励。论文、讲课比赛、公开课等按照《学校教科研奖励制度》中的条款执行。

（4）情感激励。教师父母生病领导前去看望，家有特殊情况学校给予各种物质或精神的帮助，每年结合重大节日赠书、赠物，定时开展文娱、体育活动，在活动中联络感情，密切关系。

骨干教师培训制度

制度规章 2024-12-15 13:49:21 阅读2722 评论1字号：大中小 订阅

骨干教师是学校工作的顶梁柱。为加强我校骨干教师的培养，特制订我校骨干教师的培训制度。

一、学校将在学科教学中崭露头角、教学效果好、业务有一定影响的中青年教师，学校确定为学科

骨干教师，并加以培养。

二、建立老教师与骨干教师的师徒关系，通过老教师的传、帮、带促进骨干教师的成长，学校每学

期每人发给资料费50元。

三、定期组织骨干教师赴省内外名校参观学习。

四、邀请省内外有关专家教授来校作专题报告，一年1-2次。

五、推选聘任骨干教师为学校学科带头人，积极培养并向市推荐市学科带头人。

六、选拔优秀骨干教师担任科、级组长领导岗位。

七、骨干教师每学期上公开示范课一节，每年要撰写教学教研论文一篇。

八、学校定期召开骨干教师座谈会，听取他们的汇报和对学校工作建议。

九、优先安排骨干教师的业务进修。

新阳中心小学

骨干教师培训制度

1、骨干教师要发挥骨干作用，每学期要在校内做两次以上示范课，严谨治学，不断提高实施素质教育的能力；

2、要成为青年教育的良师益友，主动承担青年教师的传、帮、带工作，每年至少带1名青年教师，帮助他们尽早成才，发挥辐射作用；

3、积极开展教育科研活动，使科研项目不断升级，积极撰写论文和参加研讨活动，主动向报刊杂志投稿；

4、积极勇跃承担培训授课任务并努力完成，交流研讨教育教学经验，共同提高；

5、参加骨干教师培训班、研讨班要做到不迟到、不早退、不缺席、认真记笔记，按时完成作业；

6、实行骨干教师考核制度，考核时每位骨干教师须按时上交所需的各项材料，对考核不合格的取消骨干教师称号；

7、建立和完善骨干教师市、县、乡三级的梯次结构，各级骨干必须参加相应级别的培训；

8、各级各类培训实行记证制，培训不合格者不予记证；

9、凡无故不参加学习或补考不及格取消骨干教师资格。

**第四篇：骨干教师培养相关制度**

宏缘九义校骨干教师选拔标准

一、选拔条件

（一）县级及以上骨干教师。

1、具有相应的教师资格，热爱教育事业和教师职业，具有良好的政治素养、高尚的思想品德和职业道德；

2、教龄5年以上，年龄原则上男教师不超过50周岁、女教师不超过45周岁；

3、小学教师需具有专科以上学历和小学一级教师以上专业技术资格；中学教师应具有本科以上学历和中学一级教师以上专业技术资格；

4、具有扎实的专业知识和丰富的教学经验，积极参加学科教学改革活动，做过县级以上公开课，获县级以上优秀教师和教学能手称号者可优先推荐

5、掌握并能熟练应用现代教育技术，能够将信息技术整合到学科教学中，信息技术能力或教育技术能力达到中级以上水平。

6、积极开展学科教学研究，主持或参与过县级以上教育科研课题的实验与研究并取得一定成果，教学论文获得县级以上奖励或在县级以上刊物发表；

7、绩方面突出（各类称号、调教、课堂教学大赛、网络教研、论文等均级以上奖励者），可适当放宽条件。

(二)、校级骨干教师。

1、参照县级骨干教师选拔条件，适当放宽。

2、本着学校实际和教学教研需要，适当控制名额。

二、选拔原则

（一）以近五年来工作业绩为依据，采取自愿申报方式，经学校推荐，公开

选拔，择优推荐。省、县级骨干教师培训对象的推荐与选拔，必须坚持民主推荐、公开推荐、公平竞争、公正选拔的原则，做到条件公开、程序透明、结果公示、群众公认。

（二）、兼顾不同学科、学段合理分布的原则。

（三）、校级骨干教师的选拔由学校根据校情由学校行政和教导处决定，任期三年。

宏缘九义校骨干教师职责

（一）、县级骨干教师每期至少在本校内主持二次以上的公开课或示范课、观摩课。每期至少听年轻教师和新教师15节并予以指导。承担本学科经验论文的撰写。

（二）、校级骨干教师每期至少主持一次以上的公开课或示范课、观摩课。每期至少听年轻教师和新教师10节并予以指导。

（三）、所有骨干教师应该主动帮助年轻教师和新教师教育教学工作。，接受他们的听课、请教、探讨。

宏缘九义校骨干教师奖励办法

（一）、县级以上骨干教师每年补助300元，校极补助200元。

（二）、优先安排参加外出学习、考察、教研等活动。

（三）、地区级、县级、校级骨干教师任职资历作为评优晋级加分依据。

根据级别不同加适当的分数。同等条件下评优晋级优先。

宏缘九义校 2024年9月

骨干教师培养相关制度

宏缘九义校

2024年9月

**第五篇：骨干教师培养制度**

西关小学骨干教师培养制度

教育在提高国民素质，推动社会各方面发展将发挥越来越重要的作用。教师在教育教学中必须教会学生学习、学会生活、学会合作、学会创新，以适应未来社会科技发展对人才的需要。要实现这些，加强教师队伍建设十分重要，因此培养一支师德修养高，教育教学经验丰富的骨干教师队伍是刻不容缓的大事。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，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养计划：

一、现状分析：

学校现有在职教职工28人，35岁及以下青年教师有人。教职工队伍稳定，人心思进，教师教学经验比较丰富，工作能力比较强，特别是教师们的敬业爱岗，无私奉献的精神很强，是学校培养大批骨干教师的强大后盾。但同时，存在着学科结构不合理，中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：

1、通过实施骨干教师培养工程，使培养对象在政治思想、职业道德、理论素养、专业知识、教育教学实践、教育教学科学研究等方面具有较高素养和水平，在创新精神和实施能力方面有较大的提高。

2、通过约三年的努力，培养一支由学科带头人、教学能手、等优秀骨干教师组成的骨干教师队伍，使骨干教师的能力得到快速发展。

三、主要举措：

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。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。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。

2、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。对骨干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，新课改对教师的要求等方面的宣传，从而增强教师认识问题、分析问题、解决问题的能力。为此，要求骨干教师培养对象每人自订一份报刊杂志，每学期精读一本教育专著，每学年交1篇较高质量的论文。

3、加强校内传、帮、带活动，以课堂为载体，切实提高培养对象的专业水平。骨干教师不能等、靠、要，教师的成长主阵地在校内。为此，在校内坚持学校领导或骨干教师与培养对象的结对子活动，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，切实抓好“四环教学”的有效开展，让培养对象先定格，再入格，直至跳出模式逐步形成自身的教学特色和风格。

4、压担子促使培养对象更稳定、持续发展。骨干教师的稳定、持续发展、自我成长的需要是内因，是主要动力，但外部环境起着巨大的推动作用。为此，在学校工作中，对培养对象适时加压工作担子，如各级各类公开课、评优课要让他们积极参加，让优秀教师充分感受到成长的体验和赏识的愉悦，进一步激发培养对象自我成长的需要。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、教坛新秀、教学能手、学科带头人、名教师的轨迹发展。

5、学校建立骨干教师培养对象档案，跟踪培养对象的发展情况，发现问题，及时反馈。

教师队伍建设，尤其是骨干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，让孩子快乐成长。

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