# 名师、骨干教师培养总结（5篇）

来源：网络 作者：水墨画意 更新时间：2024-11-25

*第一篇：名师、骨干教师培养总结郑州市惠济区第六中学2024-2024学年名师、骨干教师培养总结教师是学校的第一资本，是学校最丰富、最有潜力、最有生命力的教育资源，拥有德才兼备、充满爱心、甘于奉献的名师、骨干群体，才能办出最好的学校，所以，...*

**第一篇：名师、骨干教师培养总结**

郑州市惠济区第六中学

2024-2024学年名师、骨干教师培养总结

教师是学校的第一资本，是学校最丰富、最有潜力、最有生命力的教育资源，拥有德才兼备、充满爱心、甘于奉献的名师、骨干群体，才能办出最好的学校，所以，我校把名师、骨干培养作为学校发展的根本大计来抓。近年来，在市教育局的指导下，我校按照引进优秀的人、用好现在的人、留住关键的人、培养未来的人的培养思路，加强领导，周密组织，认真落实名师、骨干培养工作，取得了初步成效。现将本学期的名师、骨干培养工作总结如下：

一、领导重视，科学规划，确定名师、骨干队伍建设的目标。几年来，学校把名师、骨干队伍建设作为加快发展和提高教育质量的关键，列入学校发展规划和年度工作计划，抢占教师队伍建设的制高点，建设名师、骨干队伍。为此，学校制定了《名师、骨干评定标准》、《名师、骨干管理办法》，明确了名师、骨干的标准和培养目标，鼓励教师拔尖、成名成家，打造我校名师、骨干队伍。

二、积极培训，提高名师、骨干素质。

名师、骨干(学科带头人和名教师)培养是学校工作重点，同时也是继续教育工作的核心，按上级要求，学校本着选好对象、培养名师、骨干、分层培训、讲究实效的原则，采用集中培训，师徒结对等形式，继续组织好名师、骨干的校级培训。同时，还积极支持教师参加上级部门组织的各级名师、骨干培训活动，为参训教师提供经费保障，着力打造一批名符其实的不同等级的名师、骨干和学科带头人，不断提高学校教师的整体素质。

一是在结对帮扶工作中，采取名师、骨干上公开课—青年教师上公开课—名师、骨干点评—青年教师反思--修改教案--再上汇报课的双向互动的方法互助互促，共同提高，得到了青年教师的普遍欢迎。二是举办职业道德辅导讲座，围绕思想建设、理论素质建设、师德建设、自身修养建设等方面提出具体要求和措施，狠抓师德建设，鼓励名师、骨干积极投身教育事业。多年来，学校坚持年年评选师德标兵，提出永远让爱洒满校园，使名师、骨干的事业心、责任心、师德水平不断提高，通过师德教育，名师、骨干工作热情高涨，展现出蓬勃向上的精神风貌。三是搭建名师、骨干专业化发展的平台，学校坚持唯才是举，千方百计创造条件，将名师、骨干送上个人发展的快车道，学校通过名师、骨干工程、青蓝工程，在全校开展名师、骨干、首席教师、新秀教师评选活动，通过实施专家引领导航，学术研讨促动，外派研读进修，校本发展培训等策略，培养德业双馨的名师、骨干队伍，让他们走双师型路子，在学科前沿中占领制高点。通过这些措施，加强了中青年名师、骨干的培养工作，形成了尊重人才，人才乐于奉献的局面，真正使名师、骨干能引进来、留得住、用得上、干得好，为发展职业教育奠定了坚实的基础。

三、压担子、引路子、搭台子，加快名师、骨干成长 学校明确要求名师、骨干每年做到五个一：即在地市级以上刊物发表一篇以上教研论文;上一次水平较高的公开课;带动一个学科组;在本校以上做一场专题讲座;参加一项以上教育科研课题研究和实验。为了使名师、骨干都能完成上述五个一任务，学校积极总结交流教师教育教学经验、指导名师、骨干培训、指导青年教师学习和实践、展示教师科研成果的阵地，为名师、骨干展示教研成果创造条件。通过压担子、引路子、搭台子，使名师、骨干有压力，有动力，有成就感，他们已成为学校的学科带头人和科研名师、骨干。

四、制定标准，落实考核，实行动态管理

为了加强教师队伍建设，不断提高教师整体素质，促使青年教师不断成长，培养一批思想作风扎实，教学水平较高，教研能力较强的高水平青年名师、骨干，切实发挥青年名师、骨干在教学中的带头示范作用，学校制定名师、骨干考核办法：

1、思想政治素质(12分)：坚持四项基本原则，热爱教育事业，热爱学生，教书育人，为人师表，敬业勤奋，乐于奉献。

2、课堂教学水平(12分)：高质量地执行“教学五认真”要求，课堂教学做到基础性、主体性、创造性有机统一;勇于开展教改实践与创新，并形成一定的风格特色，教学效果明显。

3、带头示范作用(12分)：在学科教学中起带头和示范作用，每学年在本校举行一到两次示范课，或赴其他学校进行一次借班示范或讲学活动。

4、教学成绩(16分)：积极探索提高教学质量的新路子，在各级各类统考或抽考中，所任学科教学成绩较好，名次靠前。

5、课题研究(12分)：主持一个校级以上立项课题的研究，课题计划与实施方案的理论性和可操作性较强，研究过程完整、课题研究成果材料充实，具有一定的推广价值。6教研论文(12分)：积极总结教改经验，认真撰写教研论文，每年有两篇以上论文在县级以上刊物上发表。

7、帮带工作(12分)：发挥帮带指导作用，承担培养1-2名青年教师的任务，具有明确的培养计划和活动内容，并在三年内将其培养成为校级名师、骨干、教坛新秀或校级教学能手。

8、班主任工作(12分)：担任班主任多年，取得B级以上班主任以上资格，所带班级班风好、学风浓。按照这个标准，每年考核认定一次，使名师、骨干整体素质有了明显提高。

建设高质量的教师队伍，是全面贯彻党的教育方针，全面推进素质教育，不断提高我校教育教学质量和办学水平的基本保证。我们在以后将尽量拓展培养模式，提高名师、骨干在思想政治与职业道德、专业知识与学术水平、教育教学能力与教育科研能力等方面的综合素质，造就一批高素质、高水平，具有终身学习能力和教育创新能力，在教育教学实践中能真正发挥带头、示范和辐射作用的名师、骨干队伍。尽快把名师、骨干培养成一代名师、骨干或教育专家，促进我校教师队伍整体实力的全面提升，实现我校教育的飞跃发展。

2024年6月

**第二篇：培养骨干教师、学科带头人、名师总结**

培养骨干教师、学科带头人、名师工作总结

巩义市第五高级中学

2024.12.培养骨干教师、学科带头人、名师工作总结

我校在上年的骨干教师、学科带头人、名师培训工作的基础上，已取得了许多优越的成绩。在今学年，我校一样定下6位教师作为骨干教师、学科带头人、名师的培养对象。在这一学年来，学校坚持党的教育方针，全面推进素质教育，全面提高教学质量。学校领导班子统一思想，抓严抓实学科带头人的培训工作，以点带面，促进了教师整体素质的提高，有利于素质教育。

一、主要成绩

学校领导重视学科带头人的培训工作，把此项工作当作学校重点工作来抓，学校领导亲自授课。经过一学年的培训，我校取得了良好的成绩。在本学年里，周丰超、乔喜梅老师获得巩义市骨干教师称号。

二、主要做法

1、有计划、有组织地进行培训

我校把六人列为学校骨干教师、学科带头人、名师。学校骨干教师、学科带头人、名师以青年教师为主，着重培养有潜质，素质过硬的各学科教师。

2、校领导高度重视，培训工作有序进行

学校领导十分重视青年骨干教师的培训工作，把此工作当作学校重点来抓，学校领导亲自授课。学年初，制订了学科带头人的培训计划，并针对当前教育形势进行认真选材，有针对性地进行研究、讨论和学习，逐渐突破难点，使教研教改工作有很大的提高，大大促进了素质教育的实践性。

3、大力度，边学边改，以点带面，整体提高

近几年来，学校大力宣扬要进行教学改革，打破传统模式，走适应学校实际的现代教学道路，但仍有少数教师思想跟不上潮流，仍停留在过去的经验模式中，导致教学效果偏低。针对此现象，学校有计划地对

学科带头人进行培训。先后学习了《以素质教育为导向深化教学管理与改革》、《尝试教学中的改革》、《加强素质教育、提高教学效果》、《开展心理辅导与教育、优化学生素质》、《加强素质教育，促进后进生转化》等。让骨干教师、学科带头人、名师掌握最新的教育形势，再借骨干教师、学科带头人、名师这桥梁，在全校掀起新教学模式的探讨和尝试的浪潮。学校安排骨干教师、学科带头人、名师上公开示范课，让全校教师初步了解新的教学程序，再运用到教学实践中，从而提高全体教师的整体教学水平。学校要求骨干教师、学科带头人、名师发挥好作用，要求每周至少进行一次教研活动，先由骨干教师、学科带头人、名师介绍学到的新知识，新方法，再集体讨论，最后每位教师进行一次公开示范课，由全体教师进行集体评课，从评课中总结经验，提高自我，探索更新的路子，寻求更适合时代发展、学生实际的新教法。通过教与改，理论联系实际，让全体教师认识到现代教育的特点，并初步掌握现代教育的技巧，推动学校教育教学工作的顺利开展。

四、经验与体会

经过一学年的努力，我校懂得了：要培养好学科带头人，必须有计划、有组织地进行培训，必须发挥好骨干教师、学科带头人、名师的作用，理论必须联系实际。在平时工作中，要让教师多进行公开课，集体评课，发挥集体的力量。

五、荐在问题及今后设想

一学年来，骨干教师、学科带头人、名师培训工作所取得的成绩是众所周知的，但也存在个别不足之处，主要有以下三点：

1、教研组工作目的性、针对性仍不够。

2、没有发挥好青年教师“生力军”的模范带头作用。

3、没有发挥好集体的作用。今后，我们要惩前毖后，不断改进，不断提高，争取更好的成绩，更好的突破。

2024年12月

**第三篇：名师骨干教师培养计划**

骨干教师及名师培养计划

建设一支高素质、高水平的具有高尚师德、正确的教育思想，广博渊深的文化科学知识，在实施素质教育中起示范、指导、影响作用的骨干教师队伍，是我校“十一五”师资工作的重点。骨干教师及名师的培养是教师队伍建设的重要环节，为了骨干教师及名师的队伍做到有序、有质的发展，特制定本学期培养计划。一：骨干教师及名师的培养目标：

（一）总目标：

1、“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。

2、使其成为具有现代教育观念，具有合理的知识结构，具有一定的教育教学研究能力，能够在本地区、本校、本学科范围内起指导、示范、带头作用。为高一级骨干教师评选储备人选。

（二）具体目标

1、师德要求：

（1）热爱教育事业，遵纪守法，为人师表。

（2）关心爱护学生，教书育人，面向全体学生，不厌弃后进生，有奉献精神。

（3）遵循教育规律，科学育人。

2、教学要求：

（1）善学乐思，努力钻研业务，做到对所教学课具有扎实的理论和专业知识，独立掌握所教学科的教学标准、教材、教学原则和教学方法，准确传授知识。学科教学业务水平扎实。

（2）具有丰富的教学经验，熟练的教学技能，能为教师上示范课，并承担教学研究任务。

（3）积极开展教研活动，提高课堂教学效率，形成自己的教学特色。每学期有一次校级以上的研讨课。

（4）教学效果好，教学质量抽查中在本校名列前茅。

3、教科研要求：

（1）努力学习，提高教育教学理论水平，结合教育教学实践，积极参与专题讨论和研究。

（2）加强课堂教学的研究，并能随时作好研究成果的积累。（3）具有较强的科研意识，能积极承担校级以上科研课题，并能取得一定的成果。

三、主要措施：

1、结对拜师，互相促进。

通过新教师与资深教师结对拜师，使新教师通过对资深教师教学实践的观察、模仿和资深教师的具体指导，不断掌握专业技能，提高能力和水平。

2、加强业务学习，要求培养骨干教师坚持自学记好业务学习笔记。

3、实行跟踪听课。对新培养骨干教师进行跟踪听课，每周一至二节，听必评、必导。

4、规定骨干教师听课任务，要求每周听课不少于1节。

5、强化教学反思，每两周写出一份教学反思或案例。

6、根据“注重能力，讲求实效，发展专长，形成特色”的原则安排培训内容，使学科教学、课题研究与教育教学实践相结合。

7、学校要大力支持外出听课、学习。学校要为培养对象创造各种学习、研究和实践的条件，为其成材提供舞台。

8、参加上级组织的各种培训，进一步拓宽培训渠道。

**第四篇：名师与骨干教师培养**

名师与骨干教师培养、培训制度

里辛中小

一、指导思想

为了更好地构建学校教师发展的平台，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”，通过教学能手、教学新秀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，适应教育事业发展的需要。

二、培养范围

已获得区级以上（含区级）课堂教学比赛一二等奖，参加过区级以上（含区级）公开课、观摩课，获得区级（含区级）以上教学能手、教学新秀、齐鲁名师称号的教学骨干教师，均列入骨干教师培养的范围。

三、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。

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→齐鲁名师。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。

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，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，每人至少参与一个区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。

名师与骨干教师培训计划

里辛中小

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32人，区学科带头人6人，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，骨干教师及各类优秀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，让里辛中小的孩子快乐成长起来。

四、骨干教师培养

1、凡被评为本的骨干教师，实行公开。

2、学校、个人制定本培养计划，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。

7、适时组织骨干教师参加市、区教育教学培训，提高理论水平。

8、学校每年对骨干教师进行考核，不合格者不能作为骨干教师。

9、学校对骨干教师实行奖励，并在评优、晋级等方面优先考虑。

**第五篇：骨干教师和名师培养方案**

康宁乡九年制学校 骨干教师和名师培养方案

教师是教育事业的基石，学校是名、教师是声。名声是学校教师的言行合成的，学校之名，实际上是教师之名。教师有名，学校才会有名。创建一流的学校关键是师资队伍建设。培养骨干教师、名教师是我校当前师资队伍建设中的一项最紧迫的任务。结合我校实际和原有基础，特制定以下方案：

一、骨干教师和名师标准：

1、师德——名师首先应具有良好的思想政治素质，正确的世界观、人生观和价值感，有高度的事业心和责任感，爱校爱生、尊重他人，职业道德高尚。

2、专业——名师应有宽厚的知识基础、系统的专业能力、灵活的思维方式，应有大学本科以上学历（包括正在进修本科的）、中教二级以上职称、起码十年以上的教龄（原则上完成一个教学循环）。教育实践经验丰富并善于学习新知识。

3、工作态度——能与人合作、交流，积极参与校内外活动，有创新精神，独立判断能力和科学态度，工作效率高，并能不断完善和提高自己的工作方法及能力。

4、身心素质——身体好，年龄适当，心理素质稳定，有克服困难的勇气和乐观向上的自信心。

5、业绩——有课堂内外的教学成果（教学成绩在同一年级中必须保持中等以上）、研究成果（区级以上荣誉证书）。参与校本研究，课题研究，并能起骨干作用；有帮助他人教学的典型事例。

二、培养目标：

1、数量——三年内在我校教师中要发现、培养、推广2~3名区级以上名师。（区级以上的教学能手，学科带头人和市以上优秀班主任）各教研组至少要有1~2名的骨干教师。

2、质量——推出的名师要有区级以上的社会影响。在本学科领域内应有过硬的成绩，师德方面应为人师。

3、结构——名师们的年龄结构，性别结构，能力学识结构应有合理的分布，要将培养教学和教育名师齐头并进。

三、培养方式：

（一）组织和选拔——把零散的人才组织到有序的发展轨迹上来。

1、主动接近第一线教师，多渠道发现了解教师情况。在听课、教科研活动教育考察，课外活动、继续教育授课中发现人才，培养人才。

2、骨干教师的产生采用个人自荐，教研组、备课组推荐，学校校委会考察产生。

3、学校教科室要加强教育信息网的建设，收集科研论文，了解教育动态，提供协助指导教师成才的平台。

（二）培养——把教师培养成各学科的骨干教师，再将骨干教师培养成专家型名师。使其成为学校的主角。

1、学校选拔。组织学校领导及中层干部对有条件的教师进行筛选，寻找最佳发展方案。档案室、教务处初步为一批优秀教师建立业

绩档案，作到了对每个人才心中有数。

2、校外培训和校本培训相结合。选送骨干教师中的优秀者外出培训，鼓励他们参加各类教学基本技能大奖赛，鼓励他们上对外公开课或借校上课，鼓励他们积极参加学校课题研究和组内教学研究。

3、鼓励冒尖。培养人才要有宽松的人际环境。学校要兼容并举，网开一面，鼓励教师冒尖。

4、人无完人。每个人都有自己的长处和短处。我们要扬长避短，依据教师本人特点扶植特色型教师。如：育人型、基础课型、校外活动课型、科研型等。为了学生的绿色人生而不断自我完善。

（三）考核——每学期对确定的骨干教师进行考核。

1、教学效果考核。依据每个教师的投入（占用学生的教学时间）与产出比（统考成绩的平均分及级班均分双差）结合班级学生的实际，给予客观的结论。

2、特色考核。结合期末总结，指导帮助骨干教师总结自己的长处，教育特色，教育风格，并给予推广。

3、教育科研考核。承担的课题或试验，完成情况，参与程度。发表论文的级别及篇数，对外影响的程度。对外公开课的节数及效果。

4、成果考核。在某一方面贡献突出，颇有影响，应给予档案记载。

（四）奖惩——骨干教师、名教师不能实行终身制，而是一种新陈代谢式的动态平衡。经考核，符合条件的应给予物质、精神的奖励。

2024年2月28日

骨干教师和名师培养方案

康宁乡九年制学校

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！