# 骨干教师培养总结2025

来源：网络 作者：风月无边 更新时间：2025-02-28

*第一篇：骨干教师培养总结2024骨干教师培养总结2024年为了培养高素质的骨干教师队伍，我校“4583”工作为依托，努力提高骨干教师队伍政治素质和业务素质，不断提高学术水平、创新能力和组织协调能力，带动了教师队伍整体素质的提升，现将工作总...*

**第一篇：骨干教师培养总结2025**

骨干教师培养总结

2025年

为了培养高素质的骨干教师队伍，我校“4583”工作为依托，努力提高骨干教师队伍政治素质和业务素质，不断提高学术水平、创新能力和组织协调能力，带动了教师队伍整体素质的提升，现将工作总结如下：

一、强化了领导保障了实施。

1、年初，我校调整了继续教育组织机构暨骨干教师培训小组。

2、尽全力支持骨干教师培养提供时间每一项培训所需的费用投入学校尽力支持。

二、确立了培养、培训对象明确了培训方向。

我们通过对教师日常工作的管理和考核将爱岗敬业、积极进取、锐意创新的教师邵艳秋、尹万国等确立为骨干教师培养对象。遵循“重点培育、整体推进、全面提高”的原则重点抓好骨干教师的培养。

三、给骨干教师培养对象创造了脱颖而出的机会。

首先我们对骨干教师培养对象进行跟踪听课、个别指导、集体点评。其次为骨干教师培养对象创设条件通过优秀课观摩、典型经验汇报、外出学习、研讨交流等形式为骨干教师培养对象提供适宜的环境。最后激励他们积极主动地去探索与实践尽快的提高了教育科研能力使之形成了各自的教育教学特色。

四、有效落实了措施提高了骨干教师培养对象业务素质。

1、开展了教育教学科学研究。我们努力营造了学校的科研氛围

引导教师结合实际开展教育教学研究积极提倡、推荐青年教师参加了各项科研课题的研究。有效的提高了青年教师的科研能力和水平。

2、开展了各项教研活动。在教研课活动中我校坚持以骨干教师为主组织他们上好示范课和观摩课。发挥了骨干教师在教学过程中的示范和带头作用辐射和指导作用。

五、建立了评价机制让骨干教师培养对象在激励中成长。考评采取了每项培训随机评价专题检查和综合评价相结合的方法。激励了骨干教师培养对象的自我学习、提高。

综上所述我校将本着“全员培训、自学为主、学用结合、以用促学”的原则对骨干教师培养对象进行了各项培训把培养骨干教师做为培训工作的重点来抓不遗余力地为骨干教师的成长搭建了舞台。工作中还有许多不足我们将在以后的工作中进一步提高。

利发盛镇中心校 2025年2月

**第二篇： 骨干教师培养总结**

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、甘于奉献的骨干教师群体，才能办出最好的学校，所以，我校把骨干教师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，认真落实骨干教师培养工作，取得了初步成效。现将本学期的骨干教师培养工作总结

一、领导重视，科学规划，确定骨干教师队伍建设的目标。

几年来，学校把骨干教师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工作计划，抢占教师队伍建设的制高点，建设骨干教师队伍。为此，学校制定了《骨干教师评定标准》、《骨干教师管理办法》，明确了骨干教师的标准和培养目标，鼓励教师拔尖、成名成家，打造我校骨干教师队伍。

本学期在全校进行中小学骨干教师培训对象的选拔。按照市教育局制定的具体选拔条件，遵循公开推荐，公平竞争，公正选拔的原则，并且兼顾不同学历和学科的合理分布，拟筛选中小学市级骨干教师培养对象5名（其中，中学部3名，小学部2名），镇级骨干教师培养对象10名，校级骨干教师培养对象15名，共30名各级骨干教师培训对象。

二、积极培训，提高骨干教师素质。

骨干教师（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，学校要本着选好对象、培养骨干、分层培训、讲究实效的原则，采用集中培训，师徒结对等形式，继续组织好骨干教师的校级培训。同时，还要积极支持教师参加上级部门组织的各级骨干教师培训活动，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骨干教师和学科带头人，不断提高学校教师的整体素质。

一是在结对帮扶工作中，采取骨干教师上公开课—青年教师上公开课—骨干教师点评—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，鼓励骨干教师积极投身教育事业。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，使骨干教师的事业心、责任心、师德水平不断提高，通过师德教育，骨干教师工作热情高涨，展现出蓬勃向上的精神风貌。三是搭建骨干教师专业化发展的平台，学校坚持唯才是举，千方百计创造条件，将骨干教师送上个人发展的快车道，学校通过名师工程、青蓝工程，在全校开展骨干教师、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，培养德业双馨的骨干教师队伍，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，加强了中青年骨干教师的培养工作，形成了尊重人才，人才乐于奉献的局面，真正使骨干教师能引进来、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，加快骨干教师成长

学校明确要求骨干教师每年做到“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。为了使骨干教师都能完成上述“五个一”任务，学校积极总结交流教师教育教学经验、指导骨干教师培训、指导青年教师学习和实践、展示教师科研成果的阵地，为骨干教师展示教研成果创造条件。

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骨干教师，切实发挥青年骨干教师在教学中的带头示范作用，学校制定骨干教师考核办法：

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骨干教师、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，使骨干教师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，提高骨干教师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、示范和辐射作用的骨干教师队伍。尽快把骨干教师培养成一代名师或教育专家，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。

岔河完小 2025.7

**第三篇：骨干教师培养总结**

时集镇中心小学骨干教师培养工作总结

2025年7月3日

骨干教师是一所学校教师队伍的中坚力量，骨干教师的数量多少，质量高低，直接关系到学校教师队伍整体水平的高低。我校把骨干教师培养作为教师培训的重点工作。自2025年，我校利用重新课题的契机，着力于开展形式多样的骨干教师培训工作。

我校从实际出发，使骨干教师在事业心和开拓能力、科研素质及职业素质上得以显著地提高，并且充分发挥骨干教师在教育教学活动中的带头、指导和示范作用。

一、搭建师德平台——锻造骨干教师的专业品质

师德是教师的灵魂，高尚的人格是灵魂的核心。骨干教师作为学校教师队伍的中坚力量，不仅要具有高智商，还要有团结合作的意识，较强的组织纪律观念，智商和情商并重。不懂得交流和合作、与人为善，不懂得身先士卒、为人师表，不懂得牺牲与感恩，学为己用的老师，即使教学成绩再高，也不算得上骨干教师，只能成为别人眼中的教学能手，其价值也仅限于此。骨干教师不仅仅是教学技能方面的佼佼者，而是师德的先锋与楷模。为此，学校在对骨干教师的培训上十分重视师德的培养。

为此，对骨干教师进行了集中的专业品质的培训，使骨干教师明确自己的责任和在全体教师中应发挥的作用。每学期开学期初我校都要开展新学期岗前培训，交流会上骨干教师轮流做示师德汇报。骨干教师在教育教学工作中踏踏实实工作，推动了全校的教育教学工作的进程，同时也在这一过程中锻造了骨干教师过硬的专业品质——以一颗红心忠于教育事业，从而推动学校发展和自我专业发展。

二、搭建培训平台——丰富骨干教师的理论培训

以青年教师的培养提高为工作重点，建立青年教师教育研究会，形成具有先进的教育理念和教科研能力，勇于开拓创新的骨干教师队伍。为此，学校加大了校本培训和外出学习的力度。2025年春，张立东参加全省英语下乡观摩课活动，在临邑听课。2025年夏，刘凤媛参加全市实验教师培训。2025年春，刘松龄参加全省综合实践课观摩课活动。

三、搭建科研平台——强化骨干教师的科研意识

教育科研是学校工作的先导，是学校发展的不竭动力。以教育教学研究为支点，促进骨干教师的成长，这就是“科研兴校，科研兴教”的作用之所在。我们提出了“要仰望蓝天，做敢于振翅飞翔的„丑小鸭‟；不做低头默默，当甘于犁地的老黄牛”的口号。

县教育局出版《教研通讯》。要求骨干教师积极投稿，使骨干教师的先进教学思想，良好教学策略和教学方法文本化。起到辐射和外延的作用。近期，我校张立东、刘凤媛、陈宏伟先后发表论文。

五、搭建交流平台——拓宽骨干教师发展空间

在培训骨干教师的过程中，我校领导班子努力为教师搭建交流研讨平台。让教师从中充分汲取营养，不断充电，多方学习，随时学习，终生学习。

学校在教师中间开展“潜心读书，丰富内涵、促进发展”为主题的读书活动。及时推荐发放有关书籍。努力提高教师的文化素养，不断丰富教师的教育智慧。以读促性，不断更新教育观念。

通过一系列培训，骨干教师肩负着双重任务，提高了自己，使自己成为名副其实的教学骨干力量。并且能够带动周围的教师共同学习，共同提高。可以说他们在学校做到三带头：即带头学习，带头研究：研带头实践。

骨干教师不仅有头上的荣誉，更有身上的责任，应该发挥骨干教师的引领作用，带动其他教师的成长近而壮大骨干教师队伍，提升整个教师队伍的素质。

回眸发展，我们欣喜地看到了骨干教师的一步步成长伴随其间；展望未来，依赖骨干教师的出色表现我们更加信心百倍。明天，希望我们共同努力撑起教育的蓝天！

时集镇中心小学 2025年7月3日

**第四篇：骨干教师培养总结**

骨干教师培养总结

2025年

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。为加强骨干教师队伍建设，加大骨干教师培训力度，以骨干教师带动我校教师队伍整体素质的提高，建设一支高素质的教师队伍，从而实现我校教育新的发展。为此，我校2025年在骨干教师队伍建设和培养方面做了以下工作：

一、建立健全了组织领导结构，确立培养规划与目标

1．学校成立骨干教师队伍建设领导小组，负责骨干教师培养工作。

组长：于静臣

副组长：曲健

成员：赵银芝田晓亮

2．培养规划与目标

培养规划：

用十年左右时间培养1—2名省特级教师、5名左右省级骨干教师、5名左右市级学科带头人、15名左右市级骨干教师、30名左右区级骨干教师、60名左右校级骨干教师，使我校有一批教师成为全市乃至全省都有一定影响的教育专家。其中校级骨干教师的培养计划是：“十一五”期间培养校级骨干教师30名左右，“十二五”期间再培

养30名左右。同时，积极选送我校教师参加省、市级骨干教师培养，选送对象根据上级教育行政部门要求确定。

培养目标：

1、提高政治素质、师德修养和人文素养，自觉全面贯彻国家的教育方针，增强责任感和使命感；具有健康的心理、高尚的人格；为人师表、爱岗敬业、教书育人。

2、掌握现代教育理论，进一步转变教育思想，更新教育观念，促进职业成熟度，提高理论文化素养；增强学术能力和自我反思、自我发展能力，提高学术水平。

3、了解本学科课程改革与发展的动态，更新知识结构，拓宽专业知识，提高学科的专业素养，为专业上的持续发展打下坚实的基础。

4、了解国内外基础教育课程改革的现状和发展趋势，把握新一轮基础教育课程改革的指导思想和基本理念；深入研究学科课程标准，提高对新课程的目标、结构、内容、教学及评价等的认识，进一步形成新课程条件下的个性化教学风格和教学特色。

5、把握基础教育科研动态，具备从事教育科研的知识和能力，善于发现、研究、解决教育教学中的问题；善于把教育教学实践的经验升华为理论；善于发现和掌握教育教学规律。不断提高研究能力和水平，在教育教学改革中发挥带头、示范和辐射作用，推动本学科教育教学的改革和发展。

二、认真落实《成都市大面中学骨干教师队伍建设实施方案》，骨干教师培养取得了阶段性成果

本学年，根据《四川省教育厅关于实施中小学教师素质能力建设“三大计划”的通知》的有关精神和《龙泉驿区骨干教师队伍建设实施意见》，制定了《成都市大面中学骨干教师队伍建设实施方案》，明确了骨干教师的培养规划与目标、培养内容与方式，以及各级骨干教师的选拔条件与程序、义务与待遇、管理与考核办法等诸多方面，从而为我校骨干教师的培养提供了依据和保障，使我校骨干教师的培养工作取得了阶段性成果。

1．建立了骨干教师成长袋与定期考核制度

该成长袋对骨干教师的成长和发展进行科学评价，促进骨干教师的自我更新、自我发展，充分发挥骨干示范和专业引领作用，最终促进学校的发展、学生的发展。通过建立骨干教师成长记录袋评价制度，骨干教师能看到自己的敬业成绩，反思自己的成长过程，一步步明确自己前进的目标，实现骨干教师评价由鉴定性向激励性，由终结性向过程性的转变。每学年由校骨干教师队伍建设领导小组据此对校级骨干教师定期考核制度，并根据上级授权对区级及以上骨干教师进行定期考核。对校级骨干教师实行考核制，考核合格的骨干教师享受骨干教师的称号和待遇，考核不合格者取消其称号和待遇。

2．坚持“研培结合，以研促培“为主的培养模式，开展了灵活多样的各种有效培训，充分发挥骨干教师的专业引领和指导作用

第一、通过集体学习研讨和自主学习研修的形式，对骨干教师的教师职业道德、现代教育教学理论、专业知识与人文素养、新课程理论与

实践、教育科研等进行了培训。本学年每位骨干教师都写出近两万字的理论学习笔记和两篇理论学习心得。

第二、组织了龙泉驿区骨干教师的推选和培训。高层次的骨干教师培训是提高骨干教师队伍素质的重要载体。本学年根据龙泉驿区第二届骨干教师的推选条件与程序，推选出了四位区级骨干教师，并组织他们参加了区级骨干教师培训，促进了骨干教师的专业化发展。第三、骨干教师通过各种培训与活动，在学科教学中起到了引领示范作用。本学年，骨干教师基本上都是学科备课组长，在组内开展了教育教学专题讲座或研讨，指导引领教师们实施素质教育和进行教育教学理论及新课程理念的教学实践。每位骨干教师都上了至少一堂优质示范课，还有李阳军、郭栋金、宁建忠、李英等四位骨干教师在全校进行了示范展示课，对全校教师进行专业引领和指导。彭明清老师在全校开展了“高三英语阅读理解技巧”的专题讲座，深得教师和学生的好评。

第四、骨干教师积极参与或指导其他教师参加各级教学竞赛，并取得较好成绩。本学年，在龙泉驿区第五届教育叙事说课大赛郭栋金老师获一等奖，彭明清、何启蓉老师获三等奖，陈伟、付祥磊老师在校课堂大赛中分别获二、三等奖。

第五、骨干教师都参与到教育科研中，每位骨干教师本学年都进行了一个或两个微型课题的研究，并且都取得了阶段性成果，达到了预期目标。同时所有骨干教师都参与到了区级或国家级的课题研究，并多数承担了课题的主持或主研任务。

第六、骨干教师都非常注重与教育教学实践的反思，并且经常撰写教育教学论文，本学年每位骨干教师都上交至少两篇优秀教育教学论文，有的老师多达四篇，还有张扬、郭栋金、李英、胡芳、彭明清、何启蓉、陈伟等多位老师的教育教学论文或教学设计10余篇分别在国家级刊物上发表或获国家级市级优秀论文评比一、二等奖。

三、骨干教师培养的思考骨干教师的培养还有许多值得探究的地方，我们在以后将尽量拓展培养模式，提高骨干教师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、示范和辐射作用的骨干教师队伍。尽快把骨干教师培养成一代名师或教育专家，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。

**第五篇：骨干教师培养总结**

总结一：骨干教师培养总结

为了培养高素质的骨干教师队伍，我校以宛城区校本培训、科研沙龙为依托，努力提高骨干教师队伍政治素质和业务素质，不断提高学术水平、创新能力和组织协调能力，带动了教师队伍整体素质的提升，现将工作总结如下：

（一）强化了领导，保障了实施。

1、年初，我校调整了继续教育组织机构暨骨干教师培训小组，由校长任组长，配备了各项培训的专职培训教师，明确分工，完善了岗位职责，使培训工作有条不紊、紧张有序。

2、尽全力支持骨干教师培养，提供时间，每一项培训所需的费用投入，学校尽力支持。

（二）重新确立了培养、培训对象，明确了培训方向。

我们通过对教师日常工作的管理和考核，将爱岗敬业、积极进取、锐意创新的教师姜伟明、李忠超等确立为骨干教师。建立骨干教师名册。遵循“重点培育、整体推进、全面提高”的原则，重点抓好骨干教师的培训。

（三）给骨干教师创造了脱颖而出的机会。

首先，我们对骨干教师进行跟踪听课、个别指导、集体点评。其次，为骨干教师创设条件，通过优秀课观摩、典型经验汇报、外出学习、研讨交流等形式，为骨干教师提供适宜的环境。最后，激励他们积极主动地去探索与实践，尽快的提高了教育科研能力，使之形成了各自的教育教学特色。

本学期三月份，我校组织教师进行了主题备课、校内研讨课、在此基础上，4月上旬由周明会、许剑冰代表青年教师进行了送教下乡活动。通过组织骨干教师上课，起到了示范带头作用，提高了骨干教师的教育教学能力，激发了教师研究教育教学方法的兴趣，带动了全体教师的研究热情。促进了全体教师素质的提高。

（四）有效落实了措施，提高了骨干教师业务素质。

1、开展了教育教学科学研究。

我们努力营造了学校的科研氛围，引导教师结合实际开展教育教学研究，积极提倡、推荐青年教师参加了各项科研课题的研究。有效的提高了青年教师的科研能力和水平。

2、开展了各项教研活动。在备课答辩、优质课评选、引路课、家长开放课、汇报课、课后反思评课等活动中我校坚持以骨干教师为主，组织他们上好示范课和观摩课。发挥了骨干教师在教学过程中的示范和带头作用，辐射和指导作用。

（五）建立了评价机制，让骨干教师在激励中成长。

考评采取了每项培训随机评价，专题检查和综合评价相结合的方法。激励了骨干教师的自我学习、提高。

综上所述，我校将本着“全员培训，自学为主，学用结合，以用促学”的原则对骨干教师进行了各项培训，把培养骨干教师做为培训工作的重点来抓，不遗余力地为骨干教师的成长搭建了舞台。工作中，还有许多不足，我们将在以后的工作中进一步提高。总结二：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、甘于奉献的骨干教师群体，才能办出最好的学校，所以，我校把骨干教师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，认真落实骨干教师培养工作，取得了初步成效。现将本学期的骨干教师培养工作总结如下：

一、领导重视，科学规划，确定骨干教师队伍建设的目标。

几年来，学校把骨干教师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工作计划，抢占教师队伍建设的制高点，建设骨干教师队伍。为此，学校制定了《骨干教师评定标准》《骨干教师管理办法》、，明确了骨干教师的标准和培养目标，鼓励教师拔尖、成名成家，打造我校骨干教师队伍。

本学期在全校进行中小学骨干教师培训对象的选拔。按照市教育局制定的具体选拔条件，遵循公开推荐，公平竞争，公正选拔的原则，并且兼顾不同学历和学科的合理分布，拟筛选中小学市级骨干教师培养对象5名（其中，中学部3名，小学部2名），镇级骨干教师培养对象10名，校级骨干教师培养对象15名，共30名各级骨干教师培训对象。

二、积极培训，提高骨干教师素质。

骨干教师（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，学校要本着选好对象、培养骨干、分层培训、讲究实效的原则，采用集中培训，师徒结对等形式，继续组织好骨干教师的校级培训。同时，还要积极支持教师参加上级部门组织的各级骨干教师培训活动，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骨干教师和学科带头人，不断提高学校教师的整体素质。

一是在结对帮扶工作中，采取骨干教师上公开课—青年教师上公开课—骨干教师点评—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，鼓励骨干教师积极投身教育事业。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，使骨干教师的事业心、责任心、师德水平不断提高，通过师德教育，骨干教师工作热情高涨，展现出蓬勃向上的精神风貌。三是搭建骨干教师专业化发展的平台，学校坚持唯才是举，千方百计创造条件，将骨干教师送上个人发展的快车道，学校通过名师工程、青蓝工程，在全校开展骨干教师、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，培养德业双馨的骨干教师队伍，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，加强了中青年骨干教师的培养工作，形成了尊重人才，人才乐于奉献的局面，真正使骨干教师能引进来、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，加快骨干教师成长

学校明确要求骨干教师每年做到“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。为了使骨干教师都能完成上述“五个一”任务，学校积极总结交流教师教育教学经验、指导骨干教师培训、指导青年教师学习和实践、展示教师科研成果的阵地，为骨干教师展示教研成果创造条件。至今日止本学期已有骨干教师在省级以上刊物上发表教研论文4篇；14位骨干教师的15篇教学案例、论文被选送参加市教育局组织的“世界银行贷款/英国政府赠款‘西部地区基础教育发展项目’”论文大赛；5名在学校举行的ptt（参与式教学）优质课比赛中脱颖而出的骨干教师，近期将代表学校参加市教育局组织的ptt（参与式教学）优质课比赛。通过压担子、引路子、搭台子，使骨干教师有压力，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骨干教师，切实发挥青年骨干教师在教学中的带头示范作用，学校制定骨干教师考核办法：

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骨干教师、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，使骨干教师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，提高骨干教师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、示范和辐射作用的骨干教师队伍。尽快把骨干教师培养成一代名师或教育专家，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。总结三：骨干教师培养总结

适应推进教育现代化工程，全面实施素质教育的需要，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，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。

一、加强师德教育。

作为教育工作者必须具有“三心两爱”，即终身从事教育事业的决心；艰苦奋斗，不畏艰辛，开拓创新的进取心；对学生关心爱护高度负责的责任心；热爱社会主义祖国，热爱教育事业。学校将针对青年教师定期进行教师问卷调查和学生问卷调查，定期召开青年教师专题会议，加强青年教师师德教育。组织青年教师学习教育政策法规，学习师德规范，树立科学的人生观、世界观、价值观，树立正确的教育观、人才观。

二、加强教育理论学习和业务能力的培养。

1、理论引领。

定期召开专题会议，集中学习，学习先进的教育教学理念，建立青年教师读书笔记制度。根据不同时期工作的安排，印发相关的学习材料。

2、观摩学习。

集中观看各级青年优质课录像片，开展观摩、评课、反思活动。让优秀的青年教师讲解自己的成长经历以及自己通过参加优质课比赛所获得成功的经验与得到失败的教训，为青年教师的成功搭建一个良好的平台。

3、实践检查。

定期举行观摩课、展示课，组织教研组长参加听课、评课，现场指导改进。举行青年教师课堂教学设计、说课、课件设计等比赛，促进青年教师的专业发展。

三、加强常规教学工作的检查。

由专人负责分管青年教师工作，制定详细的工作计划，对青年教师的备课、上课、作业批改等常规教学环节有明确的工作要求，加大检查力度。另一方面热忱地扶持他们，帮助他们尽快提升教育教学的能力，做到“三多”，即多听他们的课，多检查他们的工作，多对他们进行指导。

四、制定规章制度，建立监督、激励机制。

1、管理制度。

制定各项管理制度与措施，规范青年教师的管理。建立青年教师听、评课制度、读书学习制度、评优评先制度，加强监督与落实。

2、评比制度。为了促进青年教师的专业发展和成长，开展青年骨干教师评选活动，将教师师德修养、课堂教学、教学基本功、业务能力等纳入考核内容。

3、激励制度。

建立有利于青年教师成长的激励制度，对骨干教师授予荣誉称号，纳入教师个人考核； 青年教师在教学上不搞论资排辈，积极创造条件，大胆启用青年教师，让德才兼备的教师担任备课组组长、班主任；为有能力的骨干教师提供更多的学习机会、专业发展机会。

五、主要措施。

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。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、会学的多一些学习机会，让想干、肯干、能干的人多一些实践的机会，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。

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“一课三议”和“三课一评”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。为体现校内的骨干教师的培养成果，学校每学年举行一次骨干教师培养对象的赛课活动。

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、基本功竞赛要让他们积极参加，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。

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！