

# 2023年小学生培养计划及措施 小学教师 培养计划方案(通用5篇)

计划是一种为了实现特定目标而制定的有条理的行动方案。计划怎么写才能发挥它最大的作用呢？以下是小编收集整理的工作计划书范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

## 小学生培养计划及措施篇一

### 一、指导思想：

百年大计，教育为本，教育事业，育人为本，教师队伍的数量和质量对学生的发展具有决定性影响。一流的教育就需要有一流的教师队伍，为了进一步加快“园丁培育”工程建设，培养一批骨干教师，全面提高学校的办学品位，全面推进素质教育，结合我校实际，特制定本方案。

### 二、目标任务：

努力建设一支强大的以我校中青年骨干教师为主体的教科研队伍。教师通过理论学习、课题研究、教学实践，努力提高现代教育理论水平和教育科研能力，积极争取成为科研型的教师。

### 三、具体措施：

#### （一）青年教师培养：

1、实行青年教师培养导师制，搞好“传、帮、带”。学校聘请有经验的骨干教师作为青年教师的导师，明确要求导师既要关心青年教师的业务成长，也要关心青年教师的思想进步，搞好“传、帮、带”。“传”即传授教学经验和方法；“帮”即帮助熟悉教材，熟悉教学大纲和课标，掌握教

学基本功；“带”即带出个好的教学作风和思想作风来。青年教师拜师结对，向老教师学师德、学技能，先听课后再上课，仔细研究老教师的讲课技巧，学习老教师的讲课思路，尽快熟悉本学科的教学技巧，提高授课水平。

2、抓好备课、说课、听课、评课四个环节。要求青年教师积极参加集体备课，集体备课能将大家的智慧集中起来，能扬长避短，实现智力资源共享，业务能力互补，经验随时交流，整体水平优化，充分发挥骨干教师的作用，青年教师积极开动脑筋，大胆提出自己的见解和问题，促进老教师更深入地思考问题，把备课提高到一个新水平。在授课后，写好教后记。各备课组经常听青年教师的课，听课后备课组长及时组织评议，肯定成绩，找出不足，及时纠正，帮助青年教师不断进步。

3、建立考核档案，搭建活动舞台，鼓励公平竞争。对教学常规、教学基本功、学科基本功的检查情况量化计分，记入新教师的业务档案。搭建活动舞台，创造条件使青年教师脱颖而出。各学校通过各种层次、各种类型的青年教师教育教学评比活动，创造良好的环境氛围。学校每学期优秀课件、教案展评、论文评比、课堂教学等岗位练兵活动，不断总结教学经验，使青年教师在实践中、在竞赛中得到锻炼提高。

4、“走出去、请进来”，促进青年教师整体素质的提高。“走出去”即利用一切可能的机会，组织青年教师到兄弟学校及外地学校听课、学习、交流。“请进来”即不定期请先进校老师及有关教育教学专家来学校与青年教师进行座谈交流。

5、委重任、压担子，让青年教师经受锻炼和考验。青年教师具有较强的上进心，愿意承担一些带有挑战性的任务。各学校从爱护上进心、激发他们的主人翁精神出发，大胆启用青年教师担任班主任，对在实践中成长快的青年教师，提拔担任备课组长或学科教研组长、中层干部等。在教学工作的安

排上采取“扶着走”、“带着跑”的办法，让他们得到锻炼和提高。

6、大力选拔、培养学校学科带头人。实践证明，各学科带头人的水平是各科教学水平的重要标志，关系到整个学校教育教学质量的提升。在大力培养青年教师的同时，选准具有培养前途的青年教师重点培养。在教学实践中，要求有规范化的教师形象、复合化的教学能力、多元化的知识结构、多样化的教学方法、现代化的教育技术。在课堂教学中营造民主、宽松、和谐的课堂氛围，创设开放、探索、合作的教学环境。

## （二）名教师培养：

青年教师掌握教育教学的常规要求和教学技能，具有初步的驾驭课堂能力，有了较为成熟的教育教学经验，就要培养他们向获得成就的方向发展，使他们向旗级、市级教学能手、学科带头人等名师方向发展。进一步培养出具有学科特点的能自我发展的优秀教师。

（1）进一步增强教师“科研兴教，科研强校，科研育师”的意识。有计划、有组织的安排学校骨干教师培养对象进行教育理论、教学科研知识的学习。通过学习，更新教育观念，在各自的教学过程中运用科学方法，结合本校的课题研究，提高教学实效。

（2）加快校级教学能手、教坛新秀的评比步伐，为全校教师提供学习的榜样。

（3）提高骨干教师的教科研水平。一个好的教师，不仅应该具有较高的教学教育能力，还应该是一个科研型的教师。作为骨干教师，也应该潜心教学科研研究力争把自己的教学教育实践提升到理论高度。要积极撰写论文，争取有文章在市级以上刊物发表、获奖。

面对教育的改革和发展，面对新一轮基础教育改革，我们应该深入了解青年教师，研究青年教师，培养青年教师，通过学习，辅导，组织活动，强化实践等手段，充分发挥青年教师的内在潜能，使他们能够成为适应素质教育需要的高素质教师，成为在校内、旗内、市内有影响的“名师”，惟有这样，全校教育才能更好更快的发展。

## 小学生培养计划及措施篇二

新教师成为一名合格的幼儿教师后，容易安于现状，停滞不前，但幼儿园要不断地发展，需要新的人才和更优秀的人才；这时，为了幼儿园能够让工作1—3年的教师可以更好、更稳定的发展，幼儿园通过看、评、说，结合常规工作完成情况以及为幼儿园做出的各种努力和付出，评出了幼儿园青年骨干教师群体；根据幼儿园的实际情况及青年骨干教师的实际情况，我园从实际出发，为我园的青年骨干教师制定了切实可行的培养计划。

### 一、指导思想

适应幼儿园的科学、快速发展，结合幼儿园的园本课程和等级园创办工作，围绕培养目标展开我园的青年教师培养计划。有正确的儿童观、教育观，能够结合我园的特色课程实施科学、有效地教育教学，提高自身的业务水平，提升自身的保育保健工作能力，促进幼儿园快速、稳步的发展。我园实行梯队式建设和管理，经过一年系统的新教师培训后的青年骨干教师对幼儿园的各项规章制度和各类计划的制定和书写，以及家长工作等有了一定的基础，为了让老师能够更好的实施和完成幼儿园园本课程教学工作，为其尽快成长为我园合格的教师及青年骨干教师奠定基础，实现我园教师专业化梯队建设，提高我园教师队伍整体素质。

### 二、青年骨干教师培训的目标

(一) 近期目标:

- 1、根据幼儿园3—5发展规划，制定个人的3年发展规划；
- 3、比较熟练的掌握本班幼儿的年龄发展特点，并根据幼儿的年龄特点设计各项活动；
- 4、组织幼儿园一日活动有自己的方法和策略；
- 6、可以独自处理一些简单的家长工作问题；
- 7、书写的幼儿园各类计划，个案观察记录、家长约谈等有一定的质量；
- 8、和班级教师一同设计、组织和实施幼儿园幼儿期末成果汇报；
- 9、知晓幼儿园“以人为本”的管理理念和管理模式，感受到在幼儿园工作的乐趣；
- 10、实施幼儿园的.园本课程，找准自己成为个性化教师的发展方向；
- 11、参与到家长开放活动中去，可以完全独立的完成其中的某个环节；
- 12、学期初制定读书计划，每月必须读1—2本与幼教相关联的书籍；
- 13、每学期书写一篇质量较高的经验性文章或者是论文，并发表；
- 14、承担园级教研活动2—3次，园级以上教研现场1次及以上；
- 15、提高教师的自省能力，学会主动反思，养成反思的好习惯

惯。

## （二）远期目标：

成为适应幼教改革和发展需要的青年骨干教师，骨干教师。实现“一年入门、两年站稳、三五年基本成才”的新教师可持续发展目标。

## 三、青年骨干教师培训对象

我园新教师培训的对象是幼师毕业1—3年的青年教师，业务水平亟待提高的2、3年以上的教师根据实际情况安排参加。

## 四、青年骨干教师的分析及培训内容

工作1—3年的青年骨干教师的评选，然后确定人选，并针对每位青年骨干教师的发展进行真实的情况分析，并为每位教师书写培养策略，采用集中与分散相结合、专业培训与实践相结合的方式，着重从“师德修养、教育理论、专业知识、通用基本功、备课、上课、教学反思、家长工作”八个方面加强并考核新教师的教育教学实践能力。

培训内容：

## 五、培训组织与管理

### 1、明确分工，落实责任

青年骨干教师培训由幼儿园统一组织管理，园长负责，业务园长策划，业务园长具体实施，教研组长协助。由幼儿园园监和园长设置培训课程，业务园长和教研组长落实培训计划。挖掘利用优质资源，建立专家、名师组成的讲师队伍，统一组织新教师的集中培训。指定业务精湛、师德优秀的骨干教师为新教师结对帮扶，具体指导新教师在工作岗位上锻

炼提高。

2、注重过程，增强实效

3、多元评价，长效实施

坚持培训与活动评选相结合、过程与阶段诊断相结合的原则，采用“自我评价”、“师父考核”、“班级人员考核”、“教研组长考核”、“幼儿园考核”多元参与的评价方式，运用理论考试、面试和实践考核等方法，实现对新教师全面、公正、客观的指导、考核与激励。每学期，根据培训态度、作业完成、工作表现、活动展示等方面的综合成绩，评选“优秀新教师”。考核为不合格的新教师不得聘用，已经签订合同的，在学期结束时终止合同。

## 六、新教师培训的政策保障

1、幼儿园设立1—3年青年骨干教师培训专项经费。

2、幼儿园配备优秀教师进行带教，制定好专门的带教计划与自培计划。带教老师具体安排：

3、举办幼儿园1—3年青年骨干教师评优活动，鼓励她们参加幼儿园、各项教育教学评优活动，创设机会与条件让她们展示。

青年骨干教师培训，是夯实、稳定教师队伍建设的环节，是着眼教师可持续发展的重要举措。各级组和各班级要高度重视此项工作，群策群力，及时总结经验做法，扎实推进新教师培训工作再上新台阶。

## 小学生培养计划及措施篇三

为促进青年教师尽快成长，结合实际情况，本年度我将把主

要精力放在带徒弟搞好教学上，以教育性、科学性、趣味艺术性为原则，坚持一切从“徒弟”和“徒弟”的实际出发。用现代化教学手段与创新课题的研究有机地结合起来，制定青年教师培养计划。

通过培训，使青年教师在思想政治与职业道德修养、现代教育理论、专业知识水平、教育教学能力与教育科研能力等方面都有较大幅度的提高，发挥他们在实施素质教育和新课程改革中的骨干和示范作用，使其尽快成长为教育教学名师。

根据学校教育教学发展要求，力争三年内培养市级骨干教师2人，校级骨干4—5人，逐步建立一支高素质的骨干教师队伍。

1、积极组织骨干教师参加区级以上骨干教师集中培训。为骨干教师创造外出学习的机会，为提高骨干教师素质搭建平台。

2、骨干教师实行动态管理。继续开展师带徒活动，充分发挥骨干教师在教育教学方面的经验特长和引领作用，以点带面。

3、创设积极向上的文化氛围，营造你追我赶的良好态势。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，尽快加入骨干教师队伍。

4、逐步实施骨干教师每堂课都对全校教师开放，欢迎教师听常态课，骨干教师积极参与教研组教研专题及学校科研课题的研究。

5、骨干教师要善于课题研究，让自己的专业化水平得到提升，在学习与实践的同时，要时刻要求自己做一名科研型教师，运用教学创新思想，探寻科研课题与课堂教学实践紧密结合的路子。



6、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，突出市、区、校三层骨干教师档案条例化，发现问题，及时反馈。

2、学期工作教学工作总结、至少一万字的教学学习笔记。

3、积极撰写教学案例、教学反思、教学论文等。

1、各级骨干教师一般两年为一个培养周期，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、骨干教师每年度向学校进行述职，学校管理小组进行考核，并建立管理档案。

## 小学生培养计划及措施篇四

提携青年教师，加大青年教师的培养工作，是我校一贯注重的优良做法。今年，学校加大“名师工程”、“青年教师培训工程”及“高效能优质课堂研究”的力度，通过观察课堂、分析课堂，从中找出高效能课堂的因素，让学生听最好的课。为此，学校根据教育教学现状和未来发展的需要，制定青年教师的培养方案，拓宽培养渠道，采取自主研修、师徒配对指导、外出学校学习等多种培养方式，为他们的学习提高创造条件。

1、造就一支“自律至诚、敬业爱生、拼搏奉献”的青年教师队伍；

2、加强青年教师的团队建设，争创一流业绩，促进青年教师

队伍的整体优化；

3、创造条件，帮助青年教师尽快成长，培养一批业务素质过硬的青年教师队伍。

按教学年限与年龄，将青年教师分成两组，实施分层管理，分级培养。第一组为教学年限不足三年的青年教师；第二组为教学年限三年以上，年龄在35周岁以下的青年教师。

（一）、第一组教学年限不足三年的青年教师工作要求：

1、做细班主任工作。所带班级要班风正，学风浓，纪律严，成绩好；

4、做好学科竞赛辅导工作，做到有计划、有教案、有记录、有成效；

7、三年内普通话达到二乙以上等级、计算机达到国家一级、学历达到大专学历；

8、严肃日常教学纪律，按《z二小教学常规管理制度》做实各项工作。

（二）、第二组教学年限三年以上，年龄在35周岁以下青年教师工作要求：

5、严肃日常教学纪律，按《z二小教学常规管理制度》做实各项工作；

6、教学工作效果明显，实绩突出。

3、学校为第一组青年教师安排一名有经验的老师或骨干教师给予指导，实施“青蓝工程”，开展师徒结对活动；（具体要求参见师徒结对工作意见）

4、加大师训力度。外出学习、考察活动，优先考虑青年教师，鼓励青年教师积极参加各类培训、学历进修，为他们创造机会，尽量拓宽培养渠道。

## 小学生培养计划及措施篇五

### 一、指导思想：

以邓小平理论为指导，根据《公吉乡中心小学课程改革实施方案》的要求，并以“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(此文来自斐斐课件园)的持续发展奠定基础。

### 二、培养目标

为推进我乡基础教育健康、协调、可持续发展，遵循名师成长规律，使我乡骨干教师培养对象在师德表率、教学示范、学术带头等方面迅速达到市级评选规定的条件，从而培养和造就一批师德高尚、理念先进，有成熟的课堂教学模式和鲜明的教学风格，教学成果突出，学科教育有地位，区内外有影响，教学与科研并强，具有引领和辐射作用的名师。

### 三、培养时间

20\_\_年3月至20\_\_年12月。为骨干教师培养的第一个周期。

### 四、培养途径和要求

#### (一)学习和研修

教师的专业成长离不开终身学习，不断学习、深入研修是名师成长的阶梯。

1. 培养对象必须制订学习计划，作出本周期和年度学习学科专业理论、教育理论、社会科学和自然科学理论、教育技术等方面的安排，明确要求，落实措施，在全面提高教师职业素养、优化智能结构的同时，确定主修方向，强化优长，发展个性。

2. 本周期内组织2-3次短期集中研修，有计划地安排教育理论、教育艺术、教育研究等模块的研究性学习，聘请知名教育专家、学者讲课和指导。

3. 本周期内组织1次教育参观考察，以拓展视野、广搜信息，进行教育比较，完善对现代教育的认知，推进教学改革。

4. 本周期内有计划、有选择地安排培养对象参加市级以上学科培训和研修，以获取学科前沿资讯，提高学科理论水平和教育水平。

## (二) 课堂教学

课堂教学是教师专业成长的主阵地，造就名师必须以课堂教学为载体。

1. 培养对象应在确立先进的教育理念、素质教育思想和准确把握新课程精神的过程中形成自己的教学思想，在丰富学养、强化能力的基础上，通过反复实验探索，力争在本周期内建构并逐步完善教学模式，提升教学艺术水平，形成鲜明的教学风格。

2. 培养对象必须坚持工作在教学第一线并从事本学科教学。专任教师课时不少于同学科标准课时。

3. 培养对象每学期听课不少于20节，其中听同学科教师课至少10节。本周期内要上1节由区教育局协同组织的有明确探讨课题的试验课或示范课，同时要争取面向区外开设公开课或

参加市级以上赛课。

4. 培养对象要坚持写教学反思录和教学案例，本周期内至少应写3篇反思录，并撰写1-2个反映自己教学思想和教学模式的教学案例；本周期中期要就课堂教学模式的理论与实践进行小结，在本周期结束前力争对教学模式加以完善。

(三) 骨干教师所在学校要建立培养工作业务档案，并为每个培养对象分设专业发展档案，以便考评和研究。培养对象每学期要对照专业发展规划撰写年度小结，并由所在单位签署意见，存入个人发展档案袋。

#### (四) 管理和考评

骨干教师培养对象按行政隶属关系由各区教育局和所在学校进行正常的管理与考评。本规划为培养对象规划的专业发展要求和其个人的专业发展计划由所在单位加以管理与考评。

#### (五)、继续实行“师徒制”。

通过新教师与资深教师合作的形式，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。

1、加强业务学习，要求培养骨干教师坚持自学，每学期记业务笔记2万字。

2、实行跟踪听课。在教务处的安排下，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。

3、规定骨干教师听课任务，要求每周听课不少于2节。

4、强化教学反思，师徒每两周写出一份教学反思或案例，上交教务处存档。

## 五、培养措施

- 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。
- 5、建立各级骨干教师管理档案制度，各级骨干教师每年度向学校进行述职，学校管理小组进行考核，并建立管理档案。学校建立各级骨干教师管理档案，进行宏观管理，定期考核，培养对象经过考核合格者发给证书，为高一级骨干教师评选储备人选，考核不合格者，学校取消其资格。
- 6、建立好骨干教师电子信息档案。