郑州市第二高级中学

教师培训计划实施方案

教师队伍建设，是学校教育教学和各项事业发展的关键，是实施人才强国和提升学校核心竞争力的基础和保证。教师培训是促进中小学教师专业成长与发展的一项重要方式，也是国家提高中小学教育教学发展水平的一种有效途径。结合上级文件精神和本学校的实际情况，制定教师培训方案。

一、指导思想

以来习近平同志对教育战线“三个牢固树立”“四有老师”“四个引路人”“四个相统一”“六要”等教师队伍建设的重要论述，做学生锤炼品格的引路人，做学生学习知识的引路人，做学生创新思维的引路人，做学生奉献祖国的引路人，努力成为党和人民满意的‘四有’好老师，以办人民满意教育为宗旨，践行“健康 博爱 有为”的育人目标。以提升教师专业素质为核心，将教学、培训、研究相融合，切实促进教师专业素质的提升。

二、培训目标

通过有效培训，促进教师专业理念有转变，专业知识有拓展，专业能力有提升。通过培训，营造有利教师终生学习和可持续发展的良好环境，培育师德修养高、业务素质精、教科研能力强，能适应新时期新课程改革需求的教师队伍，促进学校内涵发展。

三、培训原则

1.全面性原则。培训内容的设计，要从教师的实际需求出发，覆盖到专业理念、专业知识、专业能力和学校教育管理等方面，努力做到连续性与阶段性相结合，理论素养提升与教育实践能力提高相结合，教育发展的客观要求与教师教育实际需求相结合。培训层次上，重点推进教师素养培训、青年教师培训、名师与骨干教师培训、干部队伍培训，进一步丰富培训形式，增强培训实效。

2.多样性原则。不断创新培训形式，增强培训实效，促进培训者与受训者之间、受训者之间、学科之间的对话、交流与合作。采取集中培训与校本研修相结合，专题辅导与讨论交流相结合，专题报告与观摩教学相结合，理论学习与课例研讨相结合，分批、分层次地对教师进行培训。

3.有效性原则。坚持问题驱动，紧密结合当前教育改革与发展中的热点、难点问题，紧密结合广大教师的实际需求，切实转变现代教育思想理念，鼓励教师形成个人的教学主张。

4.激励性原则。通过建章立制，把教师培训工作纳入教师年度绩效考核工作中，做到有计划、有实施、有反馈，有总结，对在培训工作中表现突出的教师个人给予表彰，鼓励教师不断学习、不断超越。

四、培训项目

(一)教师素养培训

1.培训对象:全体教师

2. 培训内容:强化理论学习，更新教育观念，把握教改脉搏和前沿理论;开展师德师风教育，不断规范教师的师德行为, 强化教书育人，为人师表的责任意识和使命感;开展教师心理健康教育，不断完善教师人格，培养教师积极向上的人生态度。

3．培训形式:积极探索教师师德师风教育和提升的有效途径，通过模范报告会，弘扬高尚师风，规范教师的师德行为。积极参加上级各级各类培训活动，拓展教师视域，提升教师业务素养。组织校内教师开展各种类型的微讲座( 可面向全校、年级组、学科组或备课组)，形成良好的人文环境和研修氛围，夯实教师的人文底蕴。继续开展读书、撰写读书笔记活动，开展专题论坛活动。学校要善于挖掘校本文化的积淀，组织开展如今天怎样做教师等专题论坛，促进教师对职业的认同感，体验教师职业的幸福感。

4.考核办法:建立教师培训学时登记制，并与职称评审并轨。市以上培训根据教研室标准统一登记，校本培训学时数由学校根据教师实际参加校本培训学时确定。所有在职教师培训每年不少于30（人社局公需课）+60（专业）学时，作为教师年度考核为优秀的必备条件。年度考核合格者在绩效工资考核中设置专项奖励。

(二)青年教师培养

1.培训对象:全校入校3年以内教师

2.培训内容:以提高教师教学基本功为目的，以本色课堂建设为核心，以校本培训、传帮结对为主要形式，以上课评课为主要内容，促进青年教师快速成长，增强学校可持续发展力。

3.培训形式:对新进的未过三年的青年教师，学校将通过系统培训，促进新教师全面了解教师的岗位职责要求、学校的规章制度和育人责任，初步形成良好的职业道德和敬业精神，熟悉教育教学知识和技能，实现新进教师一年要合格，两年能称职，三年成骨干的阶段目标。.

继续实施青蓝工程。全校入校3年以内青年教师安排一位导师，签订师徒结对协议书，通过师徒结对的方式帮助新进教师尽快适应教育教学要求。

建立新教师业务成长档案。学校将对新教师的成长进行跟踪调研，搭建起有利于青年教师健康成长的环境。

开展专题学习。如班会与家长会、备课与上课、听课与评课、作业与辅导等，提高青年教师的课堂教学、管理水平，提升业务素质。

开展微系列活动。积极开展面向青年教师的微课题、微课、微报告、微视频、微论坛等微系列活动，提升教师的教育智慧,彰显青年教师教学特色。

提升教科研能力。加强青年教师教育科研理论的学习，鼓励教师积极参与科研课题的研究。

鼓励教师进修，促进教师不断学习、充电，不断更新知识，丰富知识，努力营造学习型校园氛围。

4.考核办法:建立教师培训学时登记制，并与职称评审并轨。市级以上培训根据教师教育处、教研室标准统一登记，校本培训学时数由学校根据教师实际参加校本培训学时确定。在完成学校教师素养培训任务的基础上，所有在职青年教师培训每年不少于24学时。年末，学校将结合教师参加培训的出勤情况、个人的学习成果等进行综合评定，并在绩效工资中实施专项奖励。

(三)骨干教师、名师培训

1.培训对象:学校各级各类骨干教师、名师。

2.培训内容: 提高组织教学、驾驭课堂的能力;鼓励教师教学方法、模式的创新，提高本色课堂的开设能力;提高教师教学机智，增强有效教育教学问题解决能力，系统掌握现代教育理论和技能;熟悉本学科发展前沿和动态，提高业务素质和教学水平，形成骨干教师个人风格。

3.培训形式: 积极推进特色课堂建设。根据新课程要求，结合新高考考试科目具体情况落实建模工作，切实把自主合作学习、课堂反馈、有效训练等提高课堂教学质量的重要问题落到实处。构建和完善校本研修机制。紧密结合名师工作室、教师校本研修活动、联盟学校等学习组织，建立起备课组、教研组、课题研究项目组这种网络状、全方位、立体式的的校本研训机制。

积极开展各类讲课、说课、评课活动。通过青年教师汇报课、初级教师邀请课、中级教师公开课、高级教师示范课等途径，发挥骨干教师的示范作用，促进教师专业发展。

召开主题鲜明的教学反思研讨活动。积极发挥各类骨干教师在教学、管理中的示范作用，积极承担示范课、观摩课等，促进教学良好环境的形成;定期召开主题鲜明的教学反思研讨活动，交流、分享教学经验，引领教师的思维前行。

4.考核办法:骨干教师、名师的考核参照河南省教育厅和郑州市教育局骨干教师评选办法执行，原则上不重复参加学校考核。

 (四)干部队伍培训

1.培训对象:年龄在40周岁以下，政治素质好，业务能力强，具有一定的组织协调和领导能力，群众基础扎实，本科以上学历，有三年及三年以上班主任工作经历，经学校民主测评，推荐为学校后备干部的教师。

2.培训内容:理论培训，使后备干部具备良好的政治素养和品德修养，掌握必备的法律法规知识;业务培训，使后备干部掌握履行岗位职责所必须的业务知识;综合培训，使后备干部提升自身的人文综合素养;案例培训，使后备干部提高解决实际问题的能力。

3.培训形式:

集中培训。采取走出去、请进来的办法培训。每年由学校统一组织后备干部参加专家讲座、专题论坛、主题沙龙、专题研讨、外出参观学习等活动，不断提升后备干部的综合素养。

实践培养。坚持理论与实践相结合的原则，在集中培训结束后，经考查，选送部分优秀后备干部到相关岗位以挂职或跟岗的形式进行实践锻炼，为期半年。

4.考核办法:学校结合后备干部全年的表现进行综合评定，表现突出的教师推荐参加后备干部培训班的学习。

五、保障措施

经费保障：由学校综合上年培训经费总额，合理增加，申请培训经费。

时间保障：除上级主管部门有明确时间要求的外，由教发中心结合教育教学进度实际情况，调整、确定各种培训的时间。

郑州市第二高级中学

2022年5月19日