

# 最新小学青年教师培养计划及措施(大全8篇)

光阴的迅速，一眨眼就过去了，成绩已属于过去，新一轮的工作即将来临，写好计划才不会让我们努力的时候迷失方向哦。通过制定计划，我们可以更加有条理地进行工作和生活，提高效率和质量。下面是我给大家整理的计划范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

## 小学青年教师培养计划及措施篇一

### 三、培训目标及要求

结合《纲要》，从实施素质教育的目标出发，更新教育观念，加强对教育新理论，新知识的学习，坚持政治上高标准，严要求；业务上压担子、放手使用；生活上热情关怀，为他们的成长创造良好条件，促使他们上一个台阶并迅速成长起来。通过培训，力争使每位青年教师在政治思想、师德修养、业务素质 and 教学育人的实际工作能力方面达到合格水平。在此夯实业务能力的基础上，发现并培养一批有一定的理论与实践能力的园级青年骨干教师队伍。

#### (一) 见习期新教师(0—1年)：

1. 领会“以幼儿发展为本”的理念，热爱幼儿、热爱幼教事业，具有一定的教育责任感。
2. 学习掌握学科基本理论与基础知识，了解相关的前沿信息，熟悉学段教材，掌握学段教材的知识体系。
3. 深入了解、亲近孩子，了解孩子的年龄特点，有针对性地实施指导，促进孩子发展。

4. 熟悉班级常规工作，提高管理班级日常事务的能力。
5. 学会对自己的教育教学实践进行反思，逐步积累自己的教育教学心得和经验。
6. 学习以信息技术为主的现代教育技术，并尝试将其运用于实践。

## (二) 适应发展期青年教师(2—5年):

1. 深刻领会“以儿童发展文本”的教育理念，爱岗敬业、团结协作。
2. 主动学习专业理论知识，提升专业知识结构和教育理念，善于观察、了解不同孩子的差异，并有针对性地实施指导，促进孩子的全面发展。
3. 进一步熟悉班级常规工作，培养幼儿良好行为习惯，并提高与家长沟通、管理班级 ze 常工作的能力。
4. 具有一定的活动设计以及环境创设的能力，学会实践与反思，逐步形成一定的教学风格，体现班本教学特色。
5. 积极参与园本课程建设，并能大胆地创新与实践，积累一定的课程实践经验。
6. 积极申报并主动承担幼儿园的各类公开教育教学展示活动，勤于反思与调整自身教学行为，能结合幼儿园运动特色发展，确定自身运动特色发展方向。
7. 掌握以信息技术为主的现代教育技术，并大胆将其运用于实践。

## 四、具体措施

## 1. 加强青年教师的思想建设，把师德修养放在首位。

组织青年教师学习《规程》、《纲要》、《教师职业道德规范》等教育、德育纲领性文件，学习先进的教育理论，学习心理健康知识等，用正确的思想和理念激励教师树立正确的世界观、人生观、价值观、培养教书育人，为人师表，敬业爱幼，安心于教育教学岗位的思想观念。

## 2. 通过一对一以老带新结对子，提高青年教师的业务素质。

教师专业知识、教学技能、教学艺术等方面的水平和能力是做好教师工作的基础。提高教育教学质量，首先要提高教师的素质，因此，我们把青年教师的业务能力作为培训重点。在培训中，我们将以“以老带新，以优带新，以学促新”等方式，牵动整体教师队伍业务素质的提高，通过幼儿园高级教师对青年教师一对一的结对带教，即指导——听课——评课——总结等环节，不断推进青年教师的业务水平。另展开分层结对和带教，不断发现与培养苗子，为建构梯队式的教师队伍作好铺垫。

## 3. 挖掘、利用园内、园外、区内、市内的各种学习资源，创设学习共享的机会。

本年度我们将从青年教师需求出发，从课堂实效入手，扩宽外出学习平台，让更多的青年教师有外出学习和锻炼的机会。拓展青年教师视野及发展的空间。

## 4. 创设平台，注重实践与相互的观摩评析。

园方积极为青年教师搭建展示教学的平台，在“新教材观”的引领下，充分发挥青年教师的主体能动性，在实践中学会选择、学会应用、学会创造，促进青年教师专业化水平的提升，努力实现在青年教师队伍中打造3——4名园级骨干青年教师。

5. 重视加强教科研培训，提高青年教师的教科研能力。

提倡青年教师积极参与教育科研，引导教师结合自身的教育教学工作实际开展教育科研活动，展开教育教学的研究，学期结束围绕这一方面撰写论文和教学心得。

6. 开展定期的青年教师园本培训，解决青年教师普遍困惑的核心问题。

即通过每月至少一次的青年教师园本集中培训学习和研讨的形式，帮助青年教师将先进的教育理念转化为新的教育行为，学习运用新的教育观念来指导实践。预设青年教师园本培训专题：探讨幼儿一日活动环节中班级管理的有效方法；日常教育教学设计与组织的思考。

## 五、培训过程

### (一) 筹备阶段

1. 了解情况，听取结对意向，制定交流、调整培训方案□
2. 启动师徒结对签约仪式，明确结对任务与目标。
3. 制订带教结对计划。
4. 联系安排各类外出培训、结对园学习活动。
5. 青年教师专业化能力问卷摸底，确定青年教师园本培训专题。

### (二) 实施阶段

1. 启动青年教师园本系列培训活动。(内容包括：解读幼儿一日活动作息的操作提示、探讨有效的班级常规管理、教学活

动的设计、组织与思考等。)

2. 开展一对一日常带教听评指导活动。
3. 安排个别青年教师外出培训学习。
4. 开展夯实基础的专业技能系列培训。(自弹自唱专题培训等)
5. 组织青年教师教学实践展示评比、学习汇报活动等。
6. 在青年教师队伍中发动教研组长岗位竞聘活动。

### (三) 总结阶段

1. 结对带教经验交流暨年度园本培训总结活动。
2. 评选优秀青年教师、优秀带教指导老师活动。

#### 一、指导思想：

为了加快教育现代化进程，尽快建立一支高质量的，能适应我校新课程改革需要的教师队伍，提高全体青年教师实施素质教育和推进基础教育改革的能力和水平，我们将把培养青年教师的工作作为一项关系到学校发展的首要任务来抓，努力使青年教师能早日进入角色，尽快胜任教育教学工作，成长为我校教育教学骨干的后备力量。特制定以下工作计划□

#### 二、培养目标：

根据学校提出的提高青年教师素质总体目标及要求，教龄3年以内的青年教师均为培养对象。一是引导刚进入教师行列的青年教师做好角色的转换，由学生转为教师，对他们加强工作责任性教育以及组织能力的培训。二是狠抓教学常规，在

备课与上课、作业与辅导、听课与评课等方面着重指导。三是实行师徒结对，我们对每位新教师配备1—2位富有经验的骨干教师为师傅，在德育工作、教学工作、班主任工作、少先队工作中进行传、帮、带。四是建立学校考核制度，考核项目有：写一份合格的教案、上一堂教学汇报课、写一份教学心得体会、设计一份活动方案，写一份全面的工作总结。通过努力，力争使每位青年教师在政治思想、师德修养、业务素质 and 教书育人的实际工作能力方面达到合格水平。具体要求一年常规入门，二年上课过关，三年业务达标，五年成为具有良好师德、较高学识水平和业务能力的校级以上教学能手。

### 三、培养措施

1、重视青年教师的思想政治工作，思想上积极引导，使他们热爱教育事业、教书育人，为人师表。利用各种形式，组织他们学习相关文件、提高认识，以先进教师的事迹，教育激励他们，使他们真正具有乐于奉献的精神。

2、继续实施“青蓝工程”，让新教师与中青年骨干教师“师徒结对”，使青年教师在指导老师的带领下，言传身教，健康成长。每一位新上岗的青年教师都要制定自己的发展规划，担任师傅的教师则要切实搞好“传、帮、带”，督促青年教师在业务上尽快入门并成熟。

3. 积极开展教改和教科研，树立“教学即教研，问题即专题”的意识，积极投身新课程教学研讨，反思教学行为，总结教学得失，努力培养教科研的自觉性和主动性。

4、继续实施“走出去，请进来”的培训办法。组织青年教师外出学习、听课、听讲座，学习外地的先进教育教学经验，组织有关领导、专家来校讲学，给青年教师提供各种教学信息。

5、抓教学基本功和教育常规，通过组织三字一得(粉笔字、钢笔字、毛笔字、教学心得)竞赛，以赛促练，掀起青年教师苦练基本功的热潮，同时，通过说课、听课、评课等活动，全方位提高青年教师的教學能力。

四、定期抓好几项工作：

(1)开展四查：查对《新课程标准》的熟知程度，查备课，查作业批改，查辅导学生。

(2)抓业务培训：抓教学“六认真”工作，抓达标课及创优课。

(3)抓好四赛：钢笔字比赛，粉笔字比赛，创优课比赛，说课比赛。

五、主要活动安排：

制订工作计划。

教师上岗前培训(新教材培训、新教师培训)。

拜师活动(师徒结对)。

随堂听课，指导青年教师做好教学工作。

走出去，请进来活动。

青年教师课课堂教学比武活动。

培养工作总结。

六、师徒结队名单

共2页，当前第2页12

## 小学青年教师培养计划及措施篇二

青年教师是学校的未来，是教育的未来。是学校办学的中间力量、是我校教育事业充满生机与活力的生力军和源泉，也是制约我校教育教学质量提高的“瓶颈”，如何建设一支高素质的青年教师队伍，直接关系到我校的兴衰，是摆在我们面前的一个严峻课题。学校领导应重视对青年教师的培养，加快教师队伍的建设步伐。不断提高青年教师教育教学能力水平，使青年教师成为学校发展的主力军，促使青年教师向更精、更高的目标奋进。

学校定期组织青年教师深入学习《中小学教师职业道德规范》，对照规范，找差距、寻不足，不断整改。积极引导青年教师自觉抵制市场经济的负面影响，树立无私奉献、敬业爱生、自尊自重、艰苦奋斗、奋发争光五种形象、着力提高师德水平。让每一名青年教师都真正做到“学生在我心中”。做到学高为师，身正为范。

1、与教师们一同学习三本书，研读课标，集体备课。学习新的教育理念，新的教育教学方法，将课改理念运用到实际教学中，并在专业技能、专业素养、专业理论上都有所提升，形成自己独特的教育教学风格。使新教师能够顺利转换角色，适应教学工作。

2、积极学习心理健康知识，做好学生的心理医生

3、积极参加岗位大练兵活动，练好扎实的教学基本功

4、积极参加各种培训

青年教师多进行各种培训，尤其远程教育培训，鼓励教师建立博客，能和博友交流讨论，并把学到的知识运用到教学中。每学期培训人员必须写一篇，记好学习笔记，每学年写一篇德育论文。班主任还应写好班级，以提高班主任的工作能力



和理论水平我相信经过培训，教师会迅速成长起来，从一个站稳讲台的教师成为骨干教师，成为名师。

1、我校青年教师教师较多，他们经过专业的培训，又较扎实的专业的专业的基础，可塑性大，教学热情高，也有教师经验不足，为了进一步提高教师的素质，教导处开学初安排了听课表，随时推门听课，指导他们讲课，指出教学中的不足之处，以及怎样改正。

2、做好教学常规是教学工作最基本的要求，教学常规包括备课教案、授课、布置和批改作业、辅导、考试、听课评课、总结和论文等七项工作，严格按照教学常规，来规范日常教学工作，以形成习惯，并定期做好量化评分考查工作，定期检查，加强管理。

教导处开学初制定了帮教计划，新老教师签订了帮教合同，

切实做好“导师带教”、“新老教师结对子”工作，帮教工作应包括教学常规的七个方面内容，其中听课要求按计划帮教对象每个月听指导老师课4节，并写好每节课后体会收获；指导老师每个月至少听所帮教对象1节课，并写好每节课的评课。教学常规其他六方面内容，指导老师都应认真指导并写好记录。使青年教师掌握实际的教学技能，尽快地成长。

1、共同学习教育科研理论知识，积极开展科研教改，及时总结发现教育教学中的问题，及时记录，及时总结反思，形成经验文章。

2、青年教师应是学校课程改革的中坚力量，能积极参与学校组织的科研课题研究。增强科研意识，每位青年教师都必须积极参加学校教学改革总课题下的学科子课题工作。认真钻研业务，虚心学习，勇于开拓，不断创新。要求每学期青年教师开学校级公开课一节，学科组内研讨课1—4节，上好一节课题实验课，各教研组应认真做好评课工作。积极引导青

年教师勤勉笔耕，撰写教研论文和经验总结，青年教师写好一份教学反思，以利于总结提高。

## 小学青年教师培养计划及措施篇三

为实施开发区教育品牌发展战略，打造优秀科目和优秀师资，发挥骨干教师的示范和辐射作用，构筑我校教师人才队伍建设高地，拟定本计划。

### 一、机构设置

青年教师培养工作领导小组组长：

副组长：

成员：

领导小组负责以下工作：

- (1) 制定“传帮带”活动的工作计划。
- (2) 审核导师和学员名单，确定或调整导师和学员的“结对子”关系。
- (3) 颁发证书并适时组织拜师会、座谈会。
- (4) 检查教师“传帮带”活动的实施与落实。

### 二、青年教师导师制培养方案

导师制的实施一年为一个周期，导师评聘、学员推荐每年为一届。导师的评聘和学员的推荐要覆盖义务阶段各个学科，语文、数学、英语等学科的名额可相对增加。导师与学员的师生关系，非经领导小组不得确认或解除。

培训采取集中培训、分散培训与导师学员结对个别指导相结合的办法进行。

集中培训由学校教务处负责实施，每学年不少于2天。主要聘请专家进行培训，提高学员的专业理论水平和教育科研能力。

分散培训由各教学点教务员负责实施，每学期1次，每次不少于1天。主要组织学科导师和学员开展教法学法研讨、交流，进行课堂教学展示、汇报，提高学员教学实践能力，发挥示范辐射作用。

导师学员经过自愿双向选择，领导小组审核后确定。结对指导由各导师负责实施。导师与学员一一对应。

通过导师制的实施，促使学员成为学校或当地学科教学、教研业务骨干，在本学科发挥示范带头作用；促进导师的教育教学水平和教科研能力的提升，自觉地在教育教学、教育研究中发挥示范引领作用。培养一批中青年教学业务骨干，造就一支高素质的初中骨干教师队伍。

### 三、导师资格及审核

导师需要具备以下四个条件：

- 1、教书育人，为人师表，有良好的师德，有协作精神和奉献精神。
- 2、教育理念先进，富有创新精神，教育教学成果显著，得到师生普遍认可，在当地有一定的知名度。
- 3、中学任教需中教一级及以上，小学任教需小教一级以上。
- 4、在某一教学领域具备十年以上教学经验。

导师可由各教学点、教研组推荐上报，也可自行报名，经领

导小组统一选拔择优确定。

#### 四、导师职责及权益

导师应当完成以下工作并接受领导小组检查：

- 1、制订培养指导计划。全面关心新教师的工作、学习、生活和思想。
- 2、指导学员上好研究课、公开课、汇报课和进行教学反思、教学案例分析，每月听新教师上课不少于1节且书面纪录与新教师交换的意见。
- 3、每月为学员上示范课不少于2节，公开自己的教案本与学生练习本。
- 4、指导新教师制定工作计划。指导新教师工作的各个环节、传授自己的工作心得。帮助学员确立阶段性目标，指导学员进行教育教学研究及经验的积累和论文的撰写。

导师具有以下权益：

- 1、具有导师资格，无论是否被安排辅导学员，均享有学校导师聘任资格，获得学校的导师聘书。
- 2、在存续导师与学员的师生关系期间，学员所获得由学校颁发教学成果奖励，所导专业的导师均可同等获得。存续期间获得学校学科带头人荣誉称号。
- 3、导师每周计1节课课时量。

#### 五、学员教师资格及审核

学员教师应当具备以下四个条件：

- 1、热爱教育事业，具有良好的.教师职业道德，关心学生，敬业爱岗，积极上进，安心本地的教育事业。
- 2、具有较扎实的专业文化知识和教学基本功，勤于钻研业务，具备一定的教学能力和较大的发展潜力。
- 3、教龄不满3年。
- 4、年龄在30周岁以下，有与任教学科相对应的合格学历。

学员由各教学点、教研组选拔择优确定，确定后的学员基本情况报领导小组；自愿报名的学员须经领导小组审核批准。

## 六、培养教师职责及权益

- 1、认真学习导师教书育人、为人师表的优良品质，成为导师先进教学思想、方法的学习者、传播者和发展者。主动请求指导教师解答有关教学问题，虚心听取指导教师的意见。
- 2、每月听导师示范课2节以上，每学期在全校范围内（含中小学）开设公开课、汇报课1节以上；及时做好日常教学反思，认真撰写教学后记，每月整理教学反思不少于1篇并交导师批阅后交领导小组备案。
- 3、及时整理自己的学习档案，包括听课、备课笔记，学生情况分析，教学案例记录，教学评价指导等，重视资料、经验的积累和交流，每学期撰写有较高水平的教学论文不少于1篇并交导师批阅后交领导小组备案。
- 4、认真听取导师的指导，及时向导师汇报自己的学习体会，每学期认真撰写学习与工作总结。

学员具有以下权益：

- 1、优先参加区、市各级学科竞赛，优先具有进修、培训资格；

- 2、获得学校组织的集中和分散培训机会；
- 3、教研成果获得教务处重点推介或结集。

## 七、主要日程安排

- 1、9月为宣传动员月，至9月30日正式成立领导小组；
- 2、10月10日完成各教学点导师和学员教师登记；
- 3、10月15日审核批准导师与学员名单，审定导师与学员教师的传帮带关系；
- 4、10月20日左右，拜师大会。颁发导师聘书、学科带头人荣誉证书，签订拜师带徒协议书。
- 5、20××年元月15日左右座谈会。
- 6、元月20日左右第一期活动考评。

## 八、考评要点：

- 1、定性考核为主；
- 2、考评依据主要为学员教师的教学成果展示及导师对学员教师的书面指导和谈话记录。

## 小学青年教师培养计划及措施篇四

青年教师是学校教育教学此文转自斐斐课件园的主力军，是学校的希望所在。为了进一步加大青年青年教师培养的力度，使青年教师迅速成长，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，遵循青年教师成长的规律，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青年教师队伍。使他们成为学校教育教学此文转自斐斐课件园的带头人，带动全校教育教学此文转自斐斐课件园工作的整体发展，为学校教育教学此文转自斐斐课件园的持续发展奠定基础。

## 二、培养任务及目标

1、市级及以上青年教师的培养目标是：使培养对象在教育观念、思想政治、职业道德、专业知识、教育教学此文转自斐斐课件园能力与教育科研能力等方面具有较高素质、较高水平、较高知名度。掌握现代教育技术成为具有自己教学风格、科研专长，能在本校乃至市教育教学此文转自斐斐课件园工作中起示范带头作用，逐步使教师从“教书匠”向“教育家”过渡。

2、校级青年教师的培养目标是：使其成为具有现代教育观念，具有合理知识结构、具有一定教育教学此文转自斐斐课件园、科研能力，在本校范围内具有指导、带头作用，为高一级青年教师评选储备人选。

3、根据教育局要求，新毕业的老师能够顺利通过“一二三”考核工程；能够有一批人获得“教坛新秀”、“教学能手”、“市优秀班主任”、“桦甸市德育先进工作者”、“市优秀教育工作者”等荣誉称号。

## 三、具体培养措施

（一）加强青年教师教育教学此文转自斐斐课件园理论的学习

科研兴校，必须发挥全校教师的聪明才智，同时确立“因地制宜，业余为主”的原则，推动工作着力点的转变，努力培养和造就一支自身素质较高而又懂得如何进行素质教育的新型师资队伍。

- 1、通过教研组有计划地学习教育教学此文转自斐斐课件园理论材料，并做好摘记。
- 2、每学期聘请专家开设教育教学此文转自斐斐课件园专题理论讲座，努力提高青年教师的教育教学此文转自斐斐课件园理论水平，青年教师要做好记录，写好心得。
- 3、每学期在教研组开展教育教学此文转自斐斐课件园沙龙，做好记录，写好心得，以便互相交流，互相促进，共同提高。
- 4、采取“走出去，请进来”的方式，拓展视野，取长补短，增长见识。
- 5、组织青年教师参加各级各类培训，包括上岗培训、教科研培训、新课程改革培训、班主任培训等。

## （二）加强青年教师教育教学此文转自斐斐课件园水平

- 1、组织青年教师参加校级、片级或市级以上各类评优课比赛，如“二优”“四优”课评比，语文、数学老师会教；青年教师基本功竞赛等。
- 2、组织青年教师参加市级及以上课改观摩课，如昆山市百节优秀展示课等。
- 3、以教研组为单位，每位青年教师每学期上好一节教改实验课，在组里展开评课，有主评人。
- 4、新毕业的老师上好汇报课和教研课和精品课，并组织老师进行评课。
- 5、为培养语文青年教师，本学期继续和三中心小学联合举办“青苗工程”，聘请教研室顾治民老师做特约专家，每月来校一次，指导语文青年教师。



6、对于刚毕业的老师，在学校开展师徒结对子活动，传帮结带。具体安排：张晓梅负责指导迟玉艳语文教学；吴春柳负责指导张华丽音乐方面的技能，尹立群负责指导王振宇英语教学方面；徐传忠负责指导刘芳霞数学教学。（具体要求见师徒结对活动）

### （三）加强青年教师教科研水平

1、组织青年教师开展教育教学此文转自斐斐课件园科研沙龙，请有经验的老师谈谈，学习理论专著，展开讨论，撰写心得。

2、在教研组中展开青年教师沙龙活动，青年教师理论学习活动，年长的老师发表观点或意见。

3、每月写好教学反思，要参加“一二三工程”的工程按具体要求写，并在“新教育专题贴”上发表观点、参与评论。

4、扎扎实实做好课题研究工作，青年教师每人承担课题，学期初写好方案，学期结束写好课题总结报告。

5、组织青年教师撰写教育教学此文转自斐斐课件园论文，教学案例，参加各级各类论文评比或刊登。

### （四）鼓励青年教师参加业务进修

为提高青年教师的业务水平，学校鼓励年轻的老师参加成人高考，进行本科函授，甚至向高层学历进修。

青年教师的培养是个长期而又复杂的工作，是学校发展的需要，也是社会发展的需要。要坚持以加强师德教育，更新教育思想为中心，以教育科研为动力，分层次、多渠道，积极抓好青年教师队伍建设。

## 小学青年教师培养计划及措施篇五

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，让光福的孩子快乐成长起来。

## 四、骨干教师培养

- 1、凡被评为本年度的骨干教师，实行公开。
- 2、学校、个人制定本年度培养计划，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，不合格者不能作为年度骨干教师。
- 9、学校对骨干教师实行年度奖励，并在评优、晋级等方面优先考虑。

#### 四、骨干教师培训

- (1)参加各级举办的骨干教师培训，充分发挥骨干教师的传帮带作用。
- (2)做好名师、学科带头人带名人、带学科组活动。
- (3)搞好课改交流，体现教育教学新理念。
- (4)各级骨干教师要及时上交有特色的经验材料。

任何一门课程的教学都离不开教师。一支优秀的教学团队，是建设精品课程的支柱。教师队伍的优劣决定了课程的生命。

本课程长期以来注重师资队伍建设。本课程教师年富力强，结构合理，形成梯队，具有较高的学术水平和较强的教学能力，是一支能适应教学需要的优良的教师队伍。该课程主讲教师中，副教授5人，讲师，2人，助教1人，助理实验师1人。学科专业、实训辅导均可优势互补。课程负责人孙全治副教

授是河南省优秀青年教师、中国秘书科学联盟常务理事、河南省20xx年度学术技术带头人，《河南教育年鉴》、《黄河年鉴》特约撰稿人，教育部高职高专教育文秘类专业骨干教师，有丰富的教学研究经验和教学管理经验。

在中青年教师培养方面，我们主要采取以下措施：

### 青年教师说课比赛

通过以上措施，在教学中，担任该课程的中青年教师教学严谨，教学效果好，受到学生的一致好评。年终考核教研室成员全部达到优良；学生评教教研室主讲教师全部优秀。目前，10名教师已有3人取得硕士学位，2人在读硕士。“双师素质”教师7人，河南省教育厅学术技术带头人1人，教育部高职高专教育文秘类专业骨干教师1人，学院专业带头人1人，骨干教师1人。至20xx年，获得研究生学历或硕士学位的教师要达到专任教师总数的50%。

共2页，当前第2页12

## 小学青年教师培养计划及措施篇六

任何一门课程的教学都离不开教师，那么如何制定教师培养计划呢？下面是本站小编收集整理关于青年教师培养计划的资料，希望大家喜欢。

青年教师是教育事业的未来和希望。青年教师的成长和进步对学院的未来有着至关重要的作用，是学院实现可持续发展的关键所在。针对我院青年教师比例较高，素质参差不齐的现实，必须加强青年教师队伍建设，促使大批青年教师迅速成长，尽快成为各学科的骨干力量，带动我院教师队伍整体素质的提升。根据上级有关文件精神和我院教师队伍建设的总体规划，结合学院实际，特制定如下培养方案。

## 一、指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，按照高等职业教育教育改革发展总体要求，结合我院青年教师的实际，围绕理想信念、敬业态度、操守德行、学问修养、业务能力、管理水平诸方面，努力开展以理想、责任、敬业、奉献为主旋律的师德师风教育活动，开展业务培训，全面提升青年教师的思想水平、道德修养、学科素质、工作技能、科研能力、实践与创新能力，努力建设一支综合素质优良、思想稳定、富有活力和创新精神的青年教师队伍。

## 二、培养对象

35周岁以下(含35周岁)的青年教师

## 三、培养方案

(一)强化岗前培训制度，切实提高青年教师教育教学的基本理论水平

凡我院新进青年教师，必须在学院统一安排下，参加有计划，有目的的岗前培训班(包括由省教育厅组织的“高校教师理论知识培训”，学院新教师上岗培训)，圆满完成岗前培训任务，并取得培训合格证书。岗前培训工作由院人事处统一布置安排。教师参加岗前培训的考核结果记入个人业务档案，作为教师资格认定和职务聘任的依据之一。凡没有经过岗前培训的教师一律不得认定教师资格和晋升助教以上职务。

(二)实行上课前试讲制度，使学院教学质量得到保证

青年教师到岗后，应根据各系安排的授课任务，认真备课。在正式上课前，由各系部安排，系主任参加，在教研室内部进行试讲，并就试讲情况提出具体参考建议。试讲过程应做好记录，包括时间、地点、参加人员、试讲人、试讲过程及内

容，参加人员发言、讨论情况，具体建议等。对试讲合格者，由相关系部填写《教师试讲考核表》。《教师试讲考核表》一式三份，分别由系部、教务处、人事处保存备案。

新教师只有取得岗前培训合格证和试讲合格后，方可申请开课

### (三) 积极倡导导师制，促使青年教师尽快过好教学科研关

随着我院青年教师数量的急剧增长，实行导师制度，积极发挥中老年教师的传帮带作用，是帮助广大青年教师尽快过好教学科研关的重要举措之一。

指导教师原则上应具有副高以上职称且作风正派、品行端正、治学严谨、教学科研水平较高。指导教师的主要任务是对青年教师在教书育人、教案编写、课堂板书、讲课方式、教学法研究、实践技能培养途径、科研方法与程序、科研报告与论文写作以及自学提高等方面进行具体指导，并定期检查、年终写出考核评语，帮助他们制订个人成长计划或职业生涯规划，落实培养措施。学院鼓励并要求广大中老年教师担任青年教师的指导老师，发扬伯乐和甘为人梯的精神，为青年教师的成长铺路搭桥。

指导教师人选由各系部会同教务处、人事处根据每年补充新教师的具体情况拟定，并报经分管院领导审批。指导教师根据指导对象的具体情况制订培养方案，明确培养目标、措施、步骤，经教研室讨论通过后，由教研室报所在系部审核，系部审核通过后将培养方案统一报院人事处、教务处各一份备案，并由教研室负责组织实施，系部负责督促、检查、考评各教研室指导教师任务完成的情况。

每学年底，由院人事处、教务处组织人员会同系部、教研室依据培养方案落实、检查、评估指导教师任务完成情况。对完成任务的指导教师每学年指导一位青年教师按30个标准学

时计入工作量，工作量的酬金按学院规定从课时经费中予以支付。

#### (四) 加强教学检查和督导

学院要求青年教师积极参与教研室专业建设、学生教育管理、实习、实验等工作，使青年教师在具体实践中迅速成长。

学院教学督导室和各系教学督导组对青年教师的教学、实验课讲授、备课、讲授等情况实行动态管理和指导，每学期要对每位教师听课2-3次，同时召开学生座谈会，对各个教学环节进行认真检查，并及时反馈意见和信息，进行即时在线督导。此项工作由督导室负责安排实施。

青年教师每周要听课1-2节，由各系自行安排。

#### (五) 开展形式多样的教学竞赛活动，创造机会让青年教师脱颖而出

学院教务处、科研室、工会等职能部门应积极组织形式多样的教学竞赛活动，创造机会让青年教师在竞赛中互比互学，共同进步。为青年教师的健康成长提供有益的环境，让他们中的优秀分子脱颖而出，成为学院各项事业发展的中坚力量。

教学竞赛活动包括青年教师授课比赛、专业技能竞赛、教案评比、课件制作大赛、现代教育技术应用、课程改革等方面。各系部参赛成绩将成为学院对系部进行目标考核的一个重要指标。

#### (六) 教学、科研上逐步压担子，保证教学科研质量和水平的稳步提高

青年教师刚毕业到岗进入教师角色，业务的提高有一个过程，因此，开始的工作量要有一个适度，以便给他们留出一个空

间钻研教材、熟悉课程建设，进入实训和掌握现代教育技术等。随着教学各环节的熟悉和经验的积累，要从教学的质和量上提出更高的要求，根据各系情况逐步压担子，以便使他们早日成为教学骨干。

在科研上也要逐步承担任务，参加一定科研工作，要求每年要发表1篇研究论文。并积极申报科研项目。各系部要大胆让他们参与科研项目申报、方案确定、项目的实施、鉴定和验收全过程，增强他们对科研工作的感性认识，具备一定的科研能力，尽快成为科研工作的骨干。

### (七)注重后续培养和继续教育，制定在职培养计划

为提高青年教师的学历层次，结合学科发展的需要和要求，在不影响正常教学的情况下，学院教务处、人事处和系(部)共同制定方案，有计划有目的地安排青年教师在职读研、读博。

充分利用假期安排青年教师参加各种基本技能培训；到高校进修、学习；要求五年内有一年的时间安排他们深入到企业、行业实习，实践，提高实践动手能力，努力培养他们成为双师素质教师。

参加培训、学习的教师在培训结束后，须将培训成绩单及培训工作总结报告交院人事处备案。培训结果记入个人业务档案，并作为今后职务评聘的依据。

#### 一、指导思想：

为了回快现代化进程，尽快建立一支高素质的，能适应教育教学改期的教师队伍，做好新、老教师的交替工作，提高全体青年教师实施素质教育的能力水平，我园把培养青年教师的工作当作一项关系到幼儿园发展的首要战略任务来抓，努力使青年教师能早日进入角色，尽快在教育教学方面步入轨



道，成长为我园教育教学骨干的后备力量。

## 二、培养目标和任务：

从《规程》实施素质教育的目标出发，更新教育观念，加强对教育新理论，新知识的学习，通过多种途径使青年教师迅速成长起来。

## 小学青年教师培养计划及措施篇七

为加强我校师资队伍建设，深化教育教学改革，不断提高青年教师的全面素质，我校对35岁以下任教的青年教师实行综合培养，有计划地提高青年教师的教学水平。

青年教师是学校教育教学的主力军，为了贯彻党的教育方针，建立健全青年教师培养管理制度，我校把青年教师的培养作为一项未来工程来抓。结合青年教师特点，计划采取多种形式，有针对性地做好青年教师的岗位培训工作，全面提高青年教师的政治素质、师德修养、业务能力，使之尽快成为能够独立承担教育、教学工作的骨干力量，特制定本方案。

### 一、培训目标

我校对青年教师的基本要求是：一年入门，二年过关，三年达标，五年成熟，七到八年成为教学骨干。分三个层次目标进行：

第一个层次目标，通过一个小循环（第一个三年）培养胜任教师。第一年入门：新教师参加工作第一年，要适应学校及学科教学各项常规要求，初步熟悉课程标准，教材的要求，执行小学教学常规，了解小学课堂教学评价要点，一年内要过好三关：即备课关、组织教学关、讲课关，上好汇报课。

第二年合格：工作第二年要掌握一般的教学基本功，基本掌握课程标准和教材，较好地把握所授知识的深度，能结合学生实际，有针对性地进行教学，改进和完善教学方法，形成良好的教学习惯，按照课堂教学评价要点会上课，上好合格课。

第三年胜任：工作第三年教学基本功要达标合格，坚持理论联系实际，按课程标准、教材的要求进行教学，在吸收他人经验的基础上，初步形成自己的教学特色，教法灵活，课堂教学效益高，要过关上好课，争创优质课。

第二个层次目标，培养骨干教师。

从第二个循环（第二个三年）一开始，在教育教学上按骨干教师的标准要求青年教师，力争到第六年使其成为骨干教师。第三个层次目标，培养学科带头人。

从第三个小循环（第三个三年）开始，在教育教学上按学科带头人的标准要求青年教师，力争到第九年成为学科带头人。

## 二、培训内容

- 1、教育理念培训：主要是教育新理论、新思想、新理念的培训。
- 2、师德培训：主要是职业道德、职业精神、职业价值观的培训。
- 3、教育技能培训：主要是班主任工作的培训。
- 4、教学技能培训：主要是课标、教材、教法、学法、教学基本功和教学常规入门（包括备课、写教案、上课、板书、批改、辅导、命题、评课、案例分析等）。

5、多媒体教学技术的培训：主要是熟练使用电脑的一般应用，制做课件，利用多媒体信息技术辅助课堂教学。

### 三、培训形式与措施

#### 1、抓进修。

学校保证、优先和奖励青年教师进行在职进修学习。学校鼓励青

年教师在职学习本科课程或研究生课程。学校也积极安排青年教师参加区、市级各类培训活动。

#### 2、促自培。

学校坚持定期组织青年教师进行业务学习，要求每位青年教师自订教育教学杂志，自我进修学习现代教育技术、专业知识、外地先进经验和教改信息，并举办不同类型的培训以“逼其学习，促其提高”。学校还不定期采用“走出去”、“请进来”的方法，开阔青年教师的视野，丰富教学阅历。

#### 3、结师徒。

学校实施“带教工程”，每位镇、校级骨干教师每学年至少确认一名青年教师作为带教对象，充分发挥传、帮、带作用。学校对带教工作取得显著成效的骨干教师给予奖励。同时，学校聘请外校优秀教师或学科专家对部分青年教师结对带教。

#### 4、常训练。

学校定期举行青年教师教学基本功大赛，要求青年教师每学期至少上一节汇报课或研讨课，一学期写一篇教育教学论文。同时加强现代教育技术培训，要求所有青年教师都能独立制作课件。

5、树典型。

和说服力，去带动广大青年教师。

6、倡教研。

学校采取各种有效措施培养青年教师的科研能力，促进其尽早成为科研型的教学骨干。一是通过加强青年教师的理论培训及组织青年教师开展一些微型科研课题的研究，让青年教师从中学会选题、设计研究方案、撰写教学个案、开展调查研究和行动研究等。二是提倡青年教师写教后记，逐步养成自我研究的习惯和能力，做到“六会”，即教学理论会运用、教学专题会研究、教学经验会总结、教学模式会提炼、教学观摩会评价、教学风格会创造。

#### 四、评估与保障措施

1、学校成立青年教师领导小组。由校长、教务处主任、教研组长组成培训与评估小组，力保青年教师培训工作按计划进行。

2、总结表彰：对获奖的青年教师和指导教师颁发证书和奖品，计入业务档案，纳入晋职、评优加分范围。

3、青年教师每学年末要写出自我总结材料，学校、教研组、指导教师对青年教师工作，做出全面评价，形成书面意见，同青年教师自我总结存入教师业务档案。

意的教师，搞振兴教育的事业！

### 小学青年教师培养计划及措施篇八

为培养出一批高水平的骨干教师，如何制定中青年教师培养

计划?下面是本站小编收集整理的中青年教师培养计划，欢迎阅读。

教学质量是学校的生命线，而提高教学质量关键在教师，只有一流的教师队伍，才能打造一流的学校。近年来，学校分配来的新教师比较多，为了使这部分新教师能尽快适应我校教育教学工作，在短期内能够成为一名合格教师，并逐步培养成为骨干教师，经学校研究同意，特拟定我校《青年教师培养计划方案》，以建设一支素质高，能力强，具有奉献精神的教师队伍。

## 一、培养对象：

教龄不满三年范围内的青年教师。

### 1、新教师的入格培训。

主要指刚进入教师行列的青年教师。一是引导他们做好角色的转换，对他们加强工作责任心教育，以及组织能力的培训。二是狠抓教学常规，在备课与上课、作业与辅导、听课与评课等方面着重指导。三是实行“青年教师导师制”，我们为每位新教师安排了一位富有经验的骨干教师为师傅，在教学工作、班主任工作、校外工作中进行“知、能、操、行”的传、帮、带。四是建立学校考核制度，考核项目有写一份合格的教案、上一堂教学汇报课、写一份教学体会、设计一份活动方案，组织一次公开班队活动、写一份全面的工作总结□

### 2、青年教师的升格培训

主要指未到3年的青年教师。他们是一支充满生机、奋发向上、乐于进取、大有希望的队伍。我们对青年教师的培训，坚持政治上高标准，严要求；业务上压担子、放手使用；生活上热情关怀，为他们的成长创造良好的条件，促使他们上一个台阶。

## 二、培养时间：

20xx.9-20xx.7

## 三、培养目标：

- 1、通过培训使他们能基本掌握教育教学的常规要求和教学技能，成为一名合格的高中教师。
- 2、使他们能胜任学科教学和班主任工作。
- 3、使我校青年教师既具有较高的专业教学水平，又能开展教育科研工作，成为学校的教育教学骨干力量。

## 四、具体措施

- 1、加强师德师风建设，塑造教师健全的人格。

“学高为师，身正为范”，师德师风是教师职业的灵魂。在新的形势下，加强师德师风建设，塑造教师健全的人格，是教师培养的首要工作。目前，对教师的师德要求绝非仅停留在“敬业、爱岗”上，更要塑造教师健全的人格，以教师高尚的人格力量对学生进行潜移默化的教育，“润物无声胜有声”，才是教育的最高境界。

- 2、加强教育科研理论培训，提高教师专业素养。

- (1) 坚持参加各类培训和科组活动，不断提高理论修养和业务水平。

- (2) 创造机会组织青年教师外出听课学习，及时上交学习心得。

- (3) 提倡每学期读一到两本与业务有关的书籍。

- (4) 坚持参加两字训练，期末上交并在校园内进行展览并评比。

### 3、实施“青蓝工程”，促教师专业化成长。

在学科教学中，由教导处指定骨干教师为指导教师，与青年教师结成“一对一”的师徒帮带关系。指导教师要指导青年教师树立先进的教育理念，全程指导常规教学的各个环节，包括a□备课和分析教材;b□课堂教学的指导;c□作业设计与批阅;d□辅导学生。

#### 五、具体要求：

指导老师：

a□每两周检查一次新老老师的教案、作业并作一定的指导。

b□每两周听新老师一堂课，并有课前指导和评课。

c□定期给新老师上示范课，指导新老师如何调控课堂。

青年教师：

a□每两周把教案作业送给指导老师检查一次。

b□每两周听一节老教师的课，并有听后感。

c□每两周上一节课给指导老师听，一学期上一节汇报课。

d□每学期交一篇教学设计，两篇教学随笔。

### 4、建立青年教师“成长档案”，包括：

a指导教师的听课笔记、评课纪录。

b青年教师的研讨课、汇报课教案及反思。

c青年教师教学设计、随笔、工作总结等。

## 六、培养效果

经过培训后，青年教师逐步做到：

(1)热爱教育事业,乐于奉献,勇于进取,认真执行岗位职责□

(2)能独立根据教材,备出详案,及时写好“教学后记”,并在学习了别人经验的基础上,再进行教学创造设计,逐步形成自己的教学风格。

(3)熟练掌握必要的教学常规,专业知识扎实、业务能力强,能承担各种类型的课:汇报课、示范课、观摩课。

(4)有一定的教科研水平,能积极开展教科研活动,并有较高质量的教科研成果。

### 一、现状分析:

学校现有在职教职工126人,区学科带头人1人,区骨干教师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,区骨干教师、及各类优秀骨干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。

共2页，当前第1页12