

青年教师培养计划方案总结 青年教师培养方案(精选9篇)

方案是从目的、要求、方式、方法、进度等都部署具体、周密，并有很强可操作性的计划。方案书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇方案呢？下面是小编精心整理的方案策划范文，欢迎阅读与收藏。

青年教师培养计划方案总结篇一

青年教师是我校教师队伍的战略后备队。目前青年教师在我校是教师队伍主体。青年教师的状况关系着我校教师队伍的未来，关系着我校的未来教育教学质量和学校的整体发展。随着教育教学改革的大潮，在师资队伍建设上，在教师整体素质上提出了更高的要求。学校高度重视青年教师的成长，为他们迅速提高教育教学水平，尽快胜任教育教学岗位，尽快掌握现代化教学理论和教学方法，适应现代教育的教学工作开展实实在在的工作，决定对30岁（含30岁）以下青年教师进行培训。为了更好地做好这项工作，进一步优化教师队伍的群体结构，提高教师队伍综合素质，培养、造就德才兼备的教师队伍，为我校全面提高教育教学质量，不断提升学校办学品位，使学校增强可持续发展力，特制定青年教师培训计划。

1、加强校本培训，规范学校培训的组织管理，建立教师培训的长效机制。

2、以提高教师教学基本功为目的，以提高教师课堂教学素养为核心，以校本培训、以老带新为主要形式，以上课评课为主要形式。促进青年教师脱颖而出，快速成长，尽快胜任教育教学任务。

1、学校重视对青年教师的培训工作，落实组织，加强领导。

调动和发挥学校各级骨干教师、学科带头人、中高级教师和有经验老教师的指导作用，认真做好青年教师的培训工作。

2、加强学习，注重转变观念。学习是一种追求，也是一种境界，特别是在以“信息化”为主要特征的“知识经济”时代，学习是一切进步的关键。培养青年教师良好的自学习惯，鼓励青年教师自自我学习、自我提高。培训工作加强过程管理，严格管理，严格要求，着重实效。

3、通过校本培训，全面开展教师教育教学水平训练。首先抓好大练教学基本功的工作。因为教学基本功是完成教学任务必须具备的基本条件，是教学的需要，把教学基本功转化为课堂教学能力，就会有效地提高教学质量。二通过培训，全面提高青年教师素质，不断提升课堂教学质量。课堂教学是一项综合能力的体现，也是教师应具备的主要素质。三是通过信息技术的培训，使老师掌握好基本的教育科研、信息技术和现代化教学手段，对课堂教学起到促进作用。利用信息技术可以规范教师的教学行为，增强课堂教学的科学性，提高课堂教学效率，丰富课堂教学内容，丰富学生感知，丰富教学手段，增加教学容量，可以为教师培养学生创新意识的实践操作能力提供广阔的空间。

4、为青年教师的成长创造良好的外部环境。青年教师成长不仅依靠自身的不断努力，而且外部环境将直接制约着他们成长的速度和方向。

一是为青年教师指派师傅——蓝青工程（具体方案及落实由各教研组完成）。由学科带头人、骨干教师及工作经验丰富业务能力强的教师为师傅，着重于本学科、本专业之间便于交流。任务如下：

（1）如何备课（备教材、备教法、备教学对象等）

（2）如何写教案（基本内容、书写要求等）

(3) 如何上好课（组织教学、课堂调控、情况应变、讲练结合等）

(4) 如何辅导学生（课内与课外、点与面、主与次、难与易等）

(5) 如何布置、批改作业（及时必要、有针对性、讲究适量；精批细改、面批面改、侧重评改等）

(6) 如何拟定试卷（典型性、覆盖率、难易度等）

(7) 如何讲评作业与试卷（针对性、联系性、代表性等）

(8) 如何制定教学计划（长计划短安排、学科要求、发展要求、实际情况等）

(9) 如何确定教研专题（准确性、必要性、计划性、可行性等）

(10) 如何做好教学经验总结（实践性、理论性、计划性、指导性）除此之外，还可根据具体情况，增加其他内容。

二是言传身教、具体指导。学校领导和指导教师不仅帮助青年教师备课，深入课堂听课，而且还为他们上示范课、领路课。

三是创造条件让青年教师多上公开课，让他们在教学实践中锻炼成长。

四是为青年教师开辟外出学习的机会，开阔视野。

1、教师基本功的培训。

(1) 教师教学语言的培训。

(2) 教师板书设计及三笔字的培训。

(3) 教学设计及备课方法的培训。

(4) 课堂教学管理的培训。

(5) 如何撰写教学论文。

(6) 如何设计教研课题。

2、课程改革基本原理与方法的培训。（如何用借基础教育改革的理念与方法指导我们的教学）

3、信息技术培训：为了使全校教师能够充分利用现代化信息技术设备，真正做到计算机辅助教学，提高教学效率，将对教师进行信息技术知识培训：

培训结束后，每位接受培训的教师认真做出总结。教务处对老师就培训内容进行考核，具体安排另行通知。

青年教师培养计划方案总结篇二

为确保青年老师在教学实践中扬长补短，更快的成长，学校各层教学教研组织对青年老师的工作态度和力气应紧密关注，对其教学工作进行跟踪、观看了解、教研分析，确定成果，指出不足并随时供应关怀。学校分管教学教研的领导及下教研组领导主要对一个青年老师的工作态度、各阶段的工作效果及师徒帮带效果上进行阶段性的关注；教研组开展教研工作时对青年老师训练教学态度、各个方面力气表现进行关注，动态了解其教学与“互帮互学”开展状况，有必要时应准定向相关领导汇报；指导老师对青年老师某一薄弱点进行全程性的关注和关怀改进。通过共同努力，确保青年老师能明确自己的优点，并不断发扬，同时能准时清楚自己的薄弱点，并和指导老师紧密协作，认真开展教研工作，取长补短，促

进青年教师更快更好的成长。具体方法制定如下：

4. 教研室组织师徒签定“互帮互学”协议书（有效期原则为一学年），师徒按协议切实开展互帮互学工作，工作开展确有成效的，指导老师在评优评先时按学校规定给予优先考虑。

5. 指导老师通过与青年教师座谈相互沟通、对其进行听课了解、以及对其备课、作业批改状况等的检查，分析探寻其簿弱点产生之根源，选择实行有效方法主动、热心地关怀青年教师进行改进，或者提炼出科研课题，共同实践、探讨争论，共同进步。青年教师应主动、主动协作，虚心学习，勤于探究，勇于改进，争取更快的进步。

6. 学校各层教学教研组织应对师徒“互帮互学”工作的开展状况进行跟踪了解、督促、协调、指导落实，并结合各方面表现，在指导期满后，组织对“互帮互学”工作的效果进行评价，并作为学校评比“教学骨干教师”、“优秀学科带头人”等评优评先的重要依据之一，对青年老师的培育效果也是学校评比优秀教研组或优秀教研组长的的重要依据之一。

青年教师培养计划方案总结篇三

根据学科带头人培养青年教师的工作要求，让刚参加工作的老师能尽快的适应自己的教学岗位，成长为一位成熟的教师；让成熟的教师能尽快成为学校的中流砥柱，迅速的成长为校级以上骨干教师。使他们更好地为教学服务，在学校制定青年教师成长指导方案的基础上，特制定培养物理青年教师的方案。

1、师德培养：主要培养物理青年教师的责任意识和奉献精神。

2、教学理念：培养物理青年教师先进的教学、科研理念；对青年教师进行整体、单元教学设计培训。

3、教学技能：培养物理青年的素质，强化他们的实践、实验课教学技能。提升、锤炼物理青年教师的教育教学基本功，促进他们全面发展，形成富有个性的教学风格，为锻造名师打下良好的基础。

1、在业务上进行指导，力争在短时期提高他们的政治及业务水平。

2、与青年教师一起备课，帮助青年教师分析教材，确定教学目的，找教学中的重点和难点，选择恰当的教学方法，安排教学的各个环节，提高青年教师分析教材和备好课的能力。

3、相互听课，帮助青年教师找教学中存在的问题，并及时给予帮助解决。

4、指导青年教师反思自己的教育教学行为，定期对青年教师进行评价，肯定青年教师教学中的成绩，并指出努力方向。

5、指导青年教师进行班级管理。

1、每月听青年教师一节课，并提出指导性意见。

2、青年教师每月要对前一阶段的教学工作进行小结，写出教学反思；指导教师对青年教师的教学工作进行评价，既要肯定成绩，又要指出其今后努力的方向。

3、每学期指导青年教师写好一篇说课稿，上一节汇报课。

4、每学期指导青年教师出好一份试卷，考试完后指导青年教师写好试卷分析。

青年教师培养计划方案总结篇四

我园具有一支充满生机，乐于进取，奋发向上，大有希望和

活力的0—5年青年教师队伍，共计16名教师：其中一年工作经验与二年以上工作经验的青年教师各有6名，在此群体中，这也意味着新教师的后续基础培训不能忽视。青年教师专业化水平比较表面化，当理念转化为教育实践行为时还存在着一些偏差，环境设计与活动设计驾驭的能力还需不断加强与提高。

依据我园青年教师发展现状与实际，立足课堂研究与实践，采取全方位、多途径的培养措施，着眼于青年教师师德修养的提升、专业化水平的提高，进一步加强青年教师园本培训，不断优化过程管理，从解决问题入手，从关注薄弱环节为着眼点，实施关注教师成长、幼儿发展的青年教师“园本研训”，全面提高我园青年教师的整体素质。

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 ze 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。
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，扩宽外出学习的平台，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。

(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。

青年教师培养计划方案总结篇五

青年教师是我校教学工作的新生力量，是确保学校持续发展的动力和希望。为了提高新教师教育教学的能力和水平，努力使新教师能早日进入角色，尽快成长为我校教育教学骨干。学校按照精心培养、严格要求、合理安排、全面考核、鼓励先进的原则，特制定新教师培养办法。

成员：

- 1、见习教师，即新到我校教学岗位工作的应届毕业生。
- 2、青年教师，即教龄四年以下的教师。
- 3、培养时间一般定为二年。

1、总体目标

更新教育观念，加强对教育新理论、新知识的学习，通过多种途径使新教师迅速成长起来，力争使每位新教师在政治思想、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。在此基础上，培养一批有较高的理论与实践能力的校级青年骨干教师队伍。为了加快青年教师成长的步伐，加大青年教师岗位成才的力度，我校决定以青蓝工程为依托，以师徒结对为基本形式，提高青年教师教育教学水平，实现“一年入门、两年过关、三年达标”的基本要求。

2、阶段目标

第一阶段（第一学年度）：具备新课程所倡导的教学思想和理念；全面了解学校的各种规章制度；熟悉教学常规内容，并能独立完成教学各个环节的工作（特别是课堂教学工作）；能按照学校常规教育要求开展教育活动；能上合格课和组内研讨课；能总结有自己特色的教学经验，综合考核达合格以上。

第二阶段（第二学年度）：能承担优质课、公开课的任务；能在区级论文年会评比中获奖或在区级以上刊物发表文章；班级管理成绩显著。

1、教师职业道德规范

2、各学科课程标准

3、学校各种规章制度

4、学校教育教学常规

5、学校考评方案

6、课堂管理及课堂教学方法

7、学科课堂教学评价办法

8、学校校本教研制度

1、把师德修养放在首位，加强新教师的思想建设。新教师入校后组织专项学习教育教学法规，学校办学思想、办学目标，培养爱岗敬业精神。

2、建立“一帮一”制度。学校将以“以老带新”“以优带新”“以学促新”“以优促新”等方式，选派爱岗敬业、理念新、水平高、业务强的教师作为新教师的指导教师。学校每一位教师也有义务帮助新教师的成长。

3、加强教学常规管理。新教师在指导教师的指导下，贯彻执行“四个一定”（一定要先备课，后上课；备课一定要坚持备课程标准，备教材，备学生，备过程，备教法、备学法；一定要用普通话进行教育和教学活动；一定要坚持每天反思自己的教学行为，特别是指导教师对自己的教案和上课后所交换的情况或提出的建议要及时作好记录）。

6、加强对新教师队伍的班主任工作技能培训。

8、每学期上交相关的师徒交流资料。（计划书、小结、学习心得）

学校每学期给每对结对师徒活动经费200元，经费由学校特色经费支出。

青年教师培养计划方案总结篇六

构建定位明确、层次清晰、衔接紧密、促进青年教师可持续发展的培养和支持体系；培养和汇聚一批具有国际学术视野、具有创新能力和发展潜力的青年学术带头人和学术骨干，大力推动教师队伍整体素质和水平的提升；为我校提高办学水平和整体实力提供强大的后续人才支持。

1、扩大视野，拓宽渠道，挖掘潜力。充分挖掘青年教师的培养潜力，将学校发展、团队建设和个人前途紧密结合起来。

2、面向国际、国内高水平学科，依托科研项目，促使青年教师培养提高和科学研究协调发展。

3、以超常规的.热情、超常规的努力和超常规的举措，大力营造青年教师队伍建设的良好制度和政策环境，全面实施“青年教师培养提高计划”。

“青年教师培养提高计划”主要包括三个层次的培养与支持体系。

第一层次：遴选和造就一批具有较高学术水平的青年学术带头人。主要实施“青年教师国外培养计划”。

第二层次：培养、支持一批学术基础扎实、具有发展潜力的青年学术骨干。主要实施“青年教师国内提高计划”。

第三层次：鼓励、支持青年教师在职攻读博士学位，提升学历层次。主要实施“青年教师在职攻读博士学位培养计划”。

(一) 青年教师国外培养计划

学校鼓励和支持青年教师申请到国外高水平大学和科研机构进行访问研究和博士后研究，申请国家留学基金委和山西省留学基金委设立的各种留学项目，力争每年派出15人左右；学校每年自筹经费100万元，选派15人左右到国外高水平大学和科研机构进行合作研究和教学训练。力争每年多渠道派出青年教师30人左右。

(二) 青年教师国内提高计划

学校鼓励和支持青年教师申请到国内高水平大学和科研机构进行访问研究和博士后研究，申请国家“青年骨干教师培养计划”各种资助项目。每年支持30名左右青年教师在国内访学研修提高。

(三) 青年教师在职攻读博士学位培养计划

学校鼓励和支持年龄在45岁以下的青年教师在职攻读博士学位，争取在4年内毕业并获得博士学位。区分对待不同情况予以相应的经费和政策支持。力争“十一五”末博士学位教师数量达到600人。

在学校人才队伍建设领导小组的统一领导下，本计划由人事处牵头协调，教学、科研、外事等相关部门配合，各学院、研究所(中心)根据学科建设规划有计划分步骤实施。

- 1、每年9月，各学院、研究所(中心)根据有关规定，将申请各类培养计划的青年教师名单上报人事处。
- 2、每年年初，人事处公布各类培养计划入选青年教师名单。
- 3、人事处做好各类培养计划入选青年教师的追踪服务工作。及时进行汇总总结，定期向学校人才队伍建设领导小组汇报。

青年教师培养计划方案总结篇七

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。

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骨干教师培养计划。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。

（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。

（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。

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。

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：

1、明确分工，落实责任

青年骨干教师培训工作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。

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。

青年教师培养方案总结篇八

根据学科带头人培养青年教师的工作要求，让刚参加工作的

老师能尽快的适应自己的教学岗位，成长为一位成熟的教师；让成熟的教师能尽快成为学校的中流砥柱，迅速的成长为校级以上骨干教师。使他们更好地为教学服务，在学校制定青年教师成长指导方案的基础上，特制定培养物理青年教师的方案。

1、师德培养：主要培养物理青年教师的责任意识和奉献精神。

2、教学理念：培养物理青年教师先进的教学、科研理念；对青年教师进行整体、单元教学设计培训。

3、教学技能：培养物理青年的素质，强化他们的实践、实验课教学技能。提升、锤炼物理青年教师的教育教学基本功，促进他们全面发展，形成富有个性的教学风格，为锻造名师打下良好的基础。

1、在业务上进行指导，力争在短时期提高他们的政治及业务水平。

2、与青年教师一起备课，帮助青年教师分析教材，确定教学目的，找教学中的重点和难点，选择恰当的教学方法，安排教学的各个环节，提高青年教师分析教材和备好课的能力。

3、相互听课，帮助青年教师找教学中存在的问题，并及时给予帮助解决。

4、指导青年教师反思自己的教育教学行为，定期对青年教师进行评价，肯定青年教师教学中的成绩，并指出努力方向。

5、指导青年教师进行班级管理。

1、每月听青年教师一节课，并提出指导性意见。

2、青年教师每月要对前一阶段的教学工作进行小结，写出教

学反思；指导教师对青年教师的教学工作进行评价，既要肯定成绩，又要指出其今后努力的方向。

3、每学期指导青年教师写好一篇说课稿，上一节汇报课。

4、每学期指导青年教师出好一份试卷，考试完后指导青年教师写好试卷分析。

青年教师培养方案3

为提高我组青年历史教师素质，尽快成长为专业型教师，提升我校教育教学质量。历史教研组将对青年教师进行强化培训，使他们转变教育教学观念，熟练应用现代信息技术，全面提高专业知识技能，不断深化新课程改革，充分发挥教师潜能，使他们成为新一轮课改的主力军。

2、参加人员确定：（1）毕业不满三年的老师；（2）高中教学不满三年的教师；（3）其他年级认为需要培训的老师。

3、师徒结对采取双向选择，自愿结对的原则；

4、师徒结对采用一徒一师制度，捆绑考核；

5、师徒结对在同年级内实施，以方便指导；

1、师傅职责：

（1）传作风。要言传身教，要求徒弟树立博学谦逊、踏实敬业的教风，引导他们严于执教，勤于学习，刻苦钻研，做到工作实、作风好，教学效果佳。

（2）帮思想。热情关心徒弟的思想进步，帮助并勉励青年教师重视教育事业，热爱学校、热爱学生，师傅在思想作风、师德规范上要给徒弟作出表率。

(3) 带业务（含班级管理）。师傅应主动无私，热情传授教育教学经验；应积极与青年教师开展讨论，要善于挖掘徒弟的长处，鼓励徒弟在教育教学中赶超师傅，青出于蓝而胜于蓝。

2、徒弟要求：

(1) 徒弟应虚心学习师傅的好思想、好经验、好作风。诚恳接受师傅的指导、督促和检查，切忌盲目自大。

(2) 徒弟应尊敬师傅。主动向师傅汇报思想情况，业务情况，取得师傅帮助。

(3) 徒弟在工作中要敢于改革创新，充分发挥青年人长处，在教育教学改革中争当开拓者。

(1) 徒弟应主动联系师傅听课，每周至少听1节师傅的课；

(2) 师傅每周应至少听1节徒弟的课；

(4) 徒弟每学期至少上1次校级以上（含校级）汇报课；

1、评价纳入新增绩效考核内容（按照学校绩效考核规定执行），师徒捆绑，以便加强责任心。形式采用汇报课形式，考核期为一年。

2、考核程序：师徒向教研组长申请，报教务处备案，由教研组长组织人员对被考评教师进行听课评价并打分，并写出小组关于年度培训效果的终结评价意见；评价结束，教研组认定按照优秀、良好、合格、基本合格、不合格四个等级。

3、上交材料：教研组长评价鉴定、评定等级、上课教案（复印件）、听课人员记录（复印件）、徒弟对本节课及培训过程的感悟和反思材料。上述材料上交教务处盖章认定、等级

后由上课教师保管，可作为职称评定相关材料使用。

4、青年教师培养证书在考核合格以上发放指导教师证书。

实行“传帮带”，加强师带徒，老带新，互帮互学，互促互进，这是实际工作中提高教育教学水平的有效途径。中老年教师帮助青年教师责无旁贷。因此，非指导组教师也要为青年教师树立榜样，充分发挥教师群体力量的作用，积极对青年教师给予帮助和指导。青年教师也应珍惜机会，消除顾虑，主动向其他教师学习，尽快成长。

青年教师培养计划方案总结篇九

青年教师是学校教师队伍的一个重要组成部分，是学校事业发展的希望，是学校可持续发展的后备力量。青年教师的思想政治素质、业务水平直接关系到学校的生存和发展，青年教师的培养是我校教师队伍建设的一项重要而紧迫的任务，是学校建设的一项重大工程。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可持续发展的展骨干后备力量。

1、热爱教育事业，具有强烈的事业心和责任感，具有高尚的职业道德修养，爱岗敬业，教书育人，为人师表。

2、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。

3、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，具有扎实的教学基本功。

4、能够熟练运用现代教育手段。

5、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。

6、具有扎实的基础理论和专业知识，具备一定的教科研能力，能够独挡一面，胜任毕业班工作。

7、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。

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、加强青年教师的岗前培训，为青年教师的校内外培训铺路搭桥，加强青年教师培训工作力度。

3、明确具体工作和努力目标，对青年教师提出具体要求，加强青年教师队伍的思想作风建设，使我们的青年教师能严格要求自己，努力学习，提高业务水平，关心学生的成长，做学生的良师益友，要求青年教师以高度的责任心，保质保量完成所承担的教学任务，虚心向老教师学习，努力做好教书育人工作，在教学实践中不断提高自己的素养。

4、根据每位青年教师的具体情况，落实培养规划，为他们聘任思想作风好，学术水平高，教学经验丰富，治学严谨并具有副教授以上职称的教师担任指导教师。在较短的时间内，通过基本的教学关。导师对青年教师的备课、上课、严格把关继续开展导师带教工作。使广大青年教师都能在原有基础上有进步和提高。发挥老教师的“传、帮、带”作用，每周集体备课。老教师与青年教师多交流，在工作、生活上多关心指导，督促青年教师爱岗敬业，自我加压，开拓进取，尽快成长为一名合格教师、骨干教师。

7、抓教学基本功和教育常规，通过组织竞赛，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学能力。

8、强化对青年教师的培训，提高青年教师师资队伍整体的业务素质。鼓励青年教师进行专业知识、技能的学习，派青年教师外出学习。支持与鼓励青年教师报考博士、硕士研究生、针对某一学科进行进修学习等，提高自身学历水平和业务水平。

(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，课堂教学的有效性落实情况。

(3) 利用教研组活动，为青年教师创设教学平台，抓好一些活动。如：钢笔字、粉笔字比赛，创优课评比，说课、研讨课等等。

1、制订工作计划。

2、教师上岗前培训（结合每年区教育局教研室：新教材培训、新教师培训）。

- 3、拜师活动（师徒结对）。
- 4、随堂听课，指导青年教师做好教学工作。
- 5、走出去，请进来活动（请专家、校级交流）。
- 6、青年教师课堂教学比武活动。