

2023年高中青年教师培养 青年教师培养 计划及实施方案(汇总5篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

高中青年教师培养篇一

1、加强思想政治和职业道德教育，培养献身教育，甘为人梯、热爱学生，诲人不倦，严以律己，为人师表，严谨治学，开拓进取的优良品质，塑造良好的教师形象。

2、加强教学实践环节和专业理论学习的指导，扩大专业知识面，深化专业知识、技能，逐步掌握本学科系统的教学理论、规律、特点，不断提高教学水平和授课质量，达到院、部授课质量评价合格标准。

3、坚持提高教学水平与科研能力并重的指导思想，认真指导阅读有关学术文献资料，了解和掌握本学科的发展趋向和新的知识，初步掌握教学研究的理论和常用方法。指导确定学术研究方向和范围，指导做学术报告和撰写学术论文。

1、指导初期阶段：

(1) 确定工作任务和目标，制定指导工作计划，指导被指导者制定工作计划。

(2) 了解被指导者教学文件的编写与完成情况，提出修改意见。

(3) 定期审阅被指导教师的教学工作计划、教案等教学文件。

(4) 指导钻研教学大纲、教材教法和阅读教学与科研参考书。

2、指导中期阶段：

(1) 有针对性的听课、评课和指导授课，并进行授课质量评估，肯定成绩，找出差距，明确努力方向。

(2) 指导阅读本专业的书籍、专著等学科教学与科研文献并检查资料的搜索和读书笔记情况。

(3) 确定科研方向和范围，指导制定科研计划，并经常了解事实进展情况，指导撰写一篇科研学术论文。

(4) 指导进行1—2次公开课教学，逐步达到院部教学质量评估合格以上的标准。

3、指导总结阶段

(1) 对被指导者的教学与科研工作的完成情况进行全面的检查与评价。

(2) 指导完成学术论文的撰写与修改。

(3) 总结与汇报指导工作情况。

高中青年教师培养篇二

一、指导思想：

青年教师是学校教师队伍的一个重要组成部分，是学校可持续发展的后备力量，是实施素质教育的主力军。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。针对我校青年教师逐年增多的

现状，我们把提高青年教师的整体素质作为教师队伍建设的重点。青年教师的培养本着“精心培养、严格要求、合理安排、大胆使用、全面考核、鼓励先进”的方针进行。

二、培养目标：

- 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、熟悉教学常规，具有扎实的教学基本功。
- 3、能够熟练运用现代教育手段。
- 4、具有扎实的基础理论和专业知识，具备一定的教科研能力，能独挡一面，胜任毕业班工作。

总之通过努力，力争使每位青年教师在政治思想、师德修养、业务素质和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骨干。

三、培养措施

- 1、重视青年教师的思想政治工作，使他们热爱教育事业，教书育人，为人师表。

利用各种形式，组织学习，提高认识，教育激励，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、抓教育科研，促教师理论水平提高。

积极提倡青年教师参加课题研究，要求青年教师每学年做到“六个一”：读一本教学专著，订一份学科专业杂志，备一份优秀教案，上一堂优质课，出一份有份量的试卷，写一篇教学反思。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。

6、做好继续教育工作，强化对青年教师的培训，支持青年教师在职进修，鼓励青年教师进行专业知识、技能的学习，提高自身学历水平和业务水平。

7、鼓励优秀教师冒尖、成才，充实骨干教师队伍。

以竞赛活动为载体（如青年教师大奖赛），以评优为手段（优质课评选、论文教学设计评选等），激发青年教师不断进取的内驱力。

四、定期抓好几项工作：

（1）学期开展常规教学教研检查：查研训，查备课，查作业批改，查辅导学生。

（2）抓课堂教学：规范教学行为，打造有效课堂。

（3）抓学校教研活动日开展，以学校教研活动日为平台，为青年教师营造教学教研氛围，落实常规活动。

五、措施保障

（一）努力为青年教师创造一个良好的成长环境

1、要在政治上关心青年教师的成长，对于积极要求进步，成熟的青年教师，党支部要及时吸收其入党。

要在青年教师中树立榜样，用榜样的力量来影响和带动其他青年教师的成长。

2、要在生活上为青年教师排忧解难，关心他们，热心帮助他们解决一些实际困难，使之全身心地投入到教育教学工作中。

3、要针对青年的特点开展各种有益的活动，创造一个良好的工作、学习氛围，举办一些文娱活动，体育竞赛或其它集体活动等，以增强群体凝聚力和进一步激发工作的热情。

（二）培养青年教师，做到“三给”

1、给机会。

要多给青年教师展露才华的机会，让他们利用机会来挖掘自身的潜力。

2、给动力。

主要是精神的，要借助于不断的鼓励来激发青年教师的工作热情。

3、给时间。

对青年教师的成才不能急于求成，要给予他们充分的信任，允许他们失败，给予他们奋斗发展的一定时间。

高中青年教师培养篇三

本计划旨在吸引、稳定和培养数以万计的有志于高等教育事业的优秀青年骨干教师，带动教师队伍整体素质的提升。高等学校要在提高教师队伍全面政治素质和业务素质的基础上，制定青年骨干教师专门培养计划，鼓励和支持青年骨干教师在职提升学位层次、及早参与科研工作、进入国内外高水平大学和重点科研基地研修学习、开展经常性学术交流活动，不断提高学术水平、创新能力和组织协调能力。

1. 学校主体原则。高等学校青年骨干教师的培养工作主要由高等学校负责。
2. 项目引导原则。教育部将通过项目引导各地和高等学校加大青年骨干教师的培养力度，提高培养工作的针对性和实效性。
3. 全面提高素质原则。注重对青年骨干教师的业务能力、政治素质和组织能力进行全面培养。优先遴选、推荐业务突出同时又承担学生思想政治工作的优秀青年骨干教师参加教育部负责组织实施的骨干教师培训项目。
4. 向中西部高等学校倾斜原则。同等条件下优先选派中西部欠发达地区高等学校青年骨干教师参加各种培养计划项目。鼓励东部发达地区高等学校和重点高等学校为中西部地区高等学校培训青年骨干教师。

1. 不定期向社会公布各高等学校教师特别是青年教师的结构状况，引导高等学校将青年骨干教师的培养培训作为学校教师队伍建设的经常性工作，促进高等学校结合学校的实际，制定青年骨干教师培养计划，列出专项经费支持青年骨干教师培养，使各校每年参加学习培训的人数不少于本校青年教师总数的10%。

2. 将高等学校培养青年骨干教师的的成绩和效果作为高等学校水平评估的一项重要指标，促使高等学校进一步重视青年骨干教师的培养，制定相应政策，鼓励和支持青年骨干教师进行在职学位提升，进入国内外高水平大学和重点科研基地研修学习，及早参与主干课程教学和科研工作。

3. 追踪青年骨干教师的工作情况，对青年骨干教师培养工作成绩突出的高等学校进行表彰，并作为今后资助高等学校培养教师工作的重要依据之一。

4. 高等学校要采取相应政策措施，努力提高教师整体学位层次，在招聘新任教师时主要招聘具有博士、硕士学位的人员。

5. 要加大高等学校博士后流动站建设力度，努力扩大高等学校博士后研究人员规模，积极吸引出站人员充实高等学校青年骨干教师队伍。鼓励并积极安排优秀青年骨干教师承担学生思想政治工作，增强青年骨干教师的全面锻炼，提高全面素质。

1. 实施“高等学校青年骨干教师在职学位提升项目”。教育部每年从列入国家有关重点建设工程的高等学校中选择若干具有博士学位授予权的高等学校作为开展高等学校青年骨干教师在职攻读学位工作的培养单位，并根据学校重点建设投入情况和学科优势，提出该校承担培养任务的学科、专业和年度招生计划。5年内为高等学校培养上万名具有硕士学位和博士学位的青年骨干教师，提升高等学校教师队伍的学位水平。

2. 继续实施“高等学校全国优秀博士学位论文作者资助项目”。设立“高等学校全国优秀博士学位论文作者专项资金”，鼓励、支持全国优秀博士学位论文作者在高等学校不断作出创造性成果。每年支持80名左右在高等学校工作的全国优秀博士学位论文作者。专项资金对每个资助项目的年资助金额一般为5至15万元，资助期为五年，由教育部和高等学

校按1:1比例配套支持。具体资助金额按申请项目的性质、申请资助金额预算和专项资金资助能力确定。

3. 继续实施“留学回国人员科研启动基金项目”。设立“留学回国人员科研启动基金”，通过提供科研启动经费等方式，支持更多的优秀留学人员回国到高等学校从事科研教学工作。每年资助1000人左右，资助金额平均为4万元/人。资助对象为在国外留学三年以上并在国外获得博士学位、或在国内获博士学位后在国外留学一年以上的优秀留学回国人员。

4. 实施“高等学校青年骨干教师出国研修项目”。鼓励并积极推进高等学校与国外著名大学的强强合作和强项合作，加大力度选派高等学校青年骨干教师到国外高水平大学进修学习。教育部通过“访问学者”、“研究生”、“博士后研究”等项目以及各类国际合作项目，每年资助5000名高等学校骨干教师到国外高水平大学进行访问学者研究、博士后研究或攻读博士学位，追踪学科发展前沿，提高学术水平和教育教学能力。其中，1000人由国家留学基金全额资助；1000人由国家留学基金和学校按1:1配套资助；3000人以国家留学基金的名义派出并提供旅费，学校提供其他费用或争取对方免费。

5. 实施“高等学校青年骨干教师国内访问学者项目”。设立“高等学校教师国内访问学者资金”。在学校申报基础上，遴选国内重点高等学校的重点科研基地、优势学科、专业接收国内其他高等学校的青年骨干教师做访问学者。通过个人申请、单位推荐、教育部宏观调控的方式，每年选拔1000名高等学校青年骨干教师赴国内重点高等学校参与科研工作，跟踪学术前沿。

6. 实施“高等学校青年骨干教师高级研修班”。以东北、华北、西北、华中、华南、华东、西南各区依托国家重点学科、重点实验室、工程研究中心和人才培养基地举办“学科前沿和专业知识高级研讨班”。每年培训教师2000人。

以名师巡讲和精品课程推广使用为主，充分发挥教学指导委员会和行业学会的作用，开展现代教育理论、现代教学内容、方法和手段等方面的教师培训（讲习）班；围绕“两课”教学内容和方法，开展举办“两课”教育教学骨干教师培训班。每年培训2000人。

1. 本办法自发布之日起施行。
2. “青年骨干教师培养计划”的日常实施工作由教育部高等教育司牵头负责。
3. 本办法由教育部负责解释。

高中青年教师培养篇四

要建设一支结构合理，素质过硬的教师队伍，就必须建设好一支业务过硬，观念全新的学科带头人队伍。依据《江西省高等学校中青年学科带头人培养计划》要求，结合我校教师实际，特制定我校学科带头人培养计划如下：

- 1、坚持四项基本原则，遵纪守法，认真贯彻国家的教育方针，具有良好的思想政治素质和师德修养，敬业爱岗，教书育人，为人师表，在开展教育教学改革和推进教育现代化等各项工作中起积极带头作用。
- 2、具有合格学历和副高以上职称，任教履行职责2年以上。课堂教育教学能力突出。年度考核均为“良好”以上。
- 3、积极参与学生思想政治教育及学校的管理工作。
- 4、关心爱护学生，善于针对学生的’年龄特点和思想实际，做深入细致的思想工作，言传身教，注意在教育教学中以高尚的师德、严谨的教风和奉献精神教育影响学生，培养学生的创新精神和实践能力，取得了显著的教育实绩。

5、近二年以来一直从事本专业学科教学，工作量饱满。有较高的学科教学理论，形成独特的学科教学风格、特色。

6、教育观念先进，积极投身教育教学改革。在教学过程中能结合本学科发展的需要不断更新教育观念；掌握现代化教学手段，教学方法科学合理，教学能力与水平高，教学成绩显著。

7、关注本学科发展动态，具有较强的教研和科研能力，能较好的指导本学科的教研工作。

8、近二年来，参与校级及以上教学改革实验、课题研究(应是课题组的主要成员，课题申报或结题报告的执笔者)或产品研究项目，有阶段性成果或已结题（须有本人的研究成果），并通过鉴定，或投入生产取得社会效益。

由各系严格按照条件推荐，申请人所在系应在广泛征求意见的基础上对申请人进行实事求是的考核，校学术委员会对其学术水平、科研能力进行评审，对确认的学科带头人候选对象进行公示。公示期一个月，如无异议，正式公布入选名单。

1. 支持奖励教师参加各级培训学习创造一切有利条件，帮助他们解决学习工作和生活中各种困难，鼓励和支持青年骨干教师在职提升学位层次、及早参与科研工作、进入国内外高水平大学和重点科研基地研修学习、开展经常性的学术交流活动，鼓励符合条件的青年教师承担学生思想政治工作，不断提高学术水平、创新能力和组织协调能力。

2. 根据中青年学科带头人和骨干教师承担的科研任务，资助项目配套经费，并对中青年学科带头人每月发给不少于500元，骨干教师不少于300元的生活、书报津贴。

3. 对中青年学科带头人和中青年骨干教师实行滚动筛选的选拔机制，并实行动态管理。学院对中青年学科带头人和中青

年骨干教师实行跟踪管理，及时了解他们思想、教学、科研工作的情况，每年应进行一次工作状态考核。

高中青年教师培养篇五

为进一步加强师资队伍建设，贯彻落实《幼儿园教育指导纲要（试行）》精神，我园坚持立足园本、联系实际、注重实效，坚持思想政治素质与业务水平并重，积极探索有效的园本师资培训模式，充分发挥园本培训的功能和优势，营造有利教师终生教育和可持续发展的良好环境，努力建设一支师德高尚、业务精良、结构合理、充满活力，能够适应教育需要的反思型、科研型的教师队伍。

二、培训目标

- 1、进一步提升教师师德修养，完善教师心理品质，培养师德高尚、心理健康、德艺双馨的教师队伍。
- 2、进一步促进教师更新教育观念，更新知识结构和能力结构，掌握现代教育技术，使之具有综合教育能力和锐意创新能力，符合创新教育和素质教育的要求。
- 3、进一步提高教师理论功底和科研能力，发展教师的个性特长，使之具有鲜明的教育教学个性，并形成自己的教育教学风格和特色，成为学科骨干。

三、培训原则

- 1、了解原则：首先要充分了解教师的现状。充分利用幼儿园的骨干教师、特长教师，将他们的教育教学经验转化为培训资源。
- 2、理论联系实际原则：注重理论培训和教学实践相结合，将园本

培训的学习理念综合运用到教育教学实际中去。

3、激励原则：既要研究培训的内容、目标、也要研究培训的考核、评价机制，从而使培训有目标、有组织、有保障，有激励，促进教师的主动发展。

4、科学性原则：既要研究培训的内容，也要研究培训的形式，提高培训实效，真正通过园本培训促进教师的成长。

四、具体措施

1、根据我园的实际情况，严格按照“教师培训计划”的时间、内容要求进行学习。

2、组织教师学习，采用讲座和参与式培训相结合的方式，深入领会《纲要》精神，并和工作实际相结合，把《纲要》的精神落实到每一位员工的行动中去。

3、开展教师读书漂流及自学活动、要求教师认真写读书笔记。读一本教育书籍，写出读书随笔；上一节公开课，写出教后反思；整理一个教育故事，写出案例评析等。

4、让有经验、有特长的骨干教师与青年教师拉手帮扶，帮助她们尽快地提高教育教学水平，同时也有利于后者自身业务水平的提高。

5、创造条件引导骨干教师的成长。

6、通过培训，引导教师进行自我认识、自我分析、找出自己工作中的不足，明确自身的优势与特长，确定自己的发展方向。

五、培训管理

- 1、参培教师必须准时参加培训，不能无故迟到、早退、缺席。
- 2、参培教师必须严格遵守学习纪律，认真做好学习笔记，不能做与培训无关的事。
- 3、学习过程中，积极参与讨论，大胆发表自己的意见和见解，及时总结，写好心得体会，学习效果明显，并迁移到实际工作中去。

六、园本培训内容

全园培训

20xx年8月20日