# 2024年学校青年教师培养计划方案(二十篇)

来源：网络 作者：尘埃落定 更新时间：2024-07-05

*为了确定工作或事情顺利开展，常常需要预先制定方案，方案是为某一行动所制定的具体行动实施办法细则、步骤和安排等。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的方案吗？以下是我给大家收集整理的方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。学校...*

为了确定工作或事情顺利开展，常常需要预先制定方案，方案是为某一行动所制定的具体行动实施办法细则、步骤和安排等。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的方案吗？以下是我给大家收集整理的方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

**学校青年教师培养计划方案篇一**

1、新分配或调入本院工作，尚未取得中级职称的青年教师。

2、进入本院工作，虽然取得中级职称，但未从事过教学工作的青年教师。

二、导师制度

1、培养对象在到校工作的两年内，可通过双向选择的方式确定一名教学经验丰富的老教师担任其指导教师(简称导师)，导师一般根据培养对象所学专业特点，由相同或相近学科、专业的教授、副教授担任。双向选择后仍不能确定导师的，由学院指定，导师和培养对象不得拒绝。

2、导师一般由教授、副教授担任，1名导师一般指导1—2名培养对象，其主要职责是：

(1)向培养对象传授教学经验，帮助培养对象熟悉备课、编写教案、课堂教学、实践教学、毕业论文等教学环节，组织研讨教学难点，通过教学过程的培养，提高培养对象的教学能力；

(2)协同教学系(教研室)、培养对象一起制定《人文学院青年教师培养计划》，并指导、督促培养对象的工作。每学期末向教学系(教研室)填报一份《人文学院青年教师培养工作情况表》，对培养计划执行情况做出全面总结；

(3)督促与指导培养对象搞好专业理论与技能的学习；

(4)为培养对象确定研究方向提供咨询和帮助；

3、培养对象要在导师的指导下，熟悉各个教学环节，认真练好教学基本功，并开展一定研究工作。

4、根据教学工作的实际，学院可以对导师人选进行调整，但一般应在学期初或学期末进行。

三、培养计划

1、助课。培养对象一般不独立担任课程教学(学院教学工作需要的除外)，而主要为导师助课，即协助导师进行课程辅导、组织讨论、批改作业、组织教学实践、草拟试题、批改试卷等。 培养对象每学期要系统听完导师的一门以上课程，认真记录每一节课的内容摘要，教学要点等教学活动内容，并努力熟悉教学各个环节。助课期间在导师指导下，可试讲课内部分章节，逐步提高教学能力和教学水平。

2、独立授课。根据学院教学工作的需要，培养对象在完成助课任务的同时，也可独立担任一定的课程教学任务，但必须在导师指导下准备好至少三周的教学大纲、教案、讲稿、课件等教学材料； 导师对独立授课的培养对象要进行期初、期中及期末听课检查，并做好指导记录，记录中要指明其优缺点，提出改进意见。导师每学期至少要听培养对象授课4 课时，并将听课情况与培养对象交流指导，填写记录备查。

四、管理计划

1、各教学系(教研室)要对青年教师培养计划执行情况进行督促、检查、考核，导师每学期末要对培养计划执行情况进行书面小结。

2、培养对象每学期向导师和教学系(教研室)书面汇报一次培养计划执行情况，并听取导师的指导意见。

3、培养对象每学年度书面向学院汇报一次培养计划执行情况，并由导师和系(教研室)主任签字，写出审查和指导意见。

**学校青年教师培养计划方案篇二**

一、指导思想

青年教师是学校的未来，是教育的未来。为促进教师专业成长，加强青年教师的队伍建设，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。

二、培养目标

通过培养与锻炼，使青年教师能脱颖而出，成为管理人员、教学骨干、学科带头人，在镇市级乃至县级以上讲坛上有一定的知名度。

三、具体措施

(一)成立青年教师帮辅小组

语文组：

分管领导：王兴宇

组 长：张启道

成 员：姜月红 苗汉娟 刘金霞

数学组：

分管领导：严如尧

组 长：戚海洪

成 员：杨春 王德春 王海丽

(二)活动平台

1、理论学习

(1)每年订阅相关的教育类理论刊物

(2)提高学历层次。

(3)广泛阅读各类教育教学理论书籍，勤做笔记，及时写出学习体会，每月不少于两千字的笔记，要有针对性的体会，每月500字以上，定期组织专班进行检查评价。

(4)开展教学沙龙活动。

(5)多给机会，外出学习培训观摩。

2、课堂教学

(1)组织教学技能比武，内容有写案例、说课、教学设计、教学反思、教学叙事等。

(2)研究新课标与各册教材内容，准确把握教材。

(3)定期开展研讨课活动。

(4)积极参加各类教学竞赛活动。

(5)每学期上好一节好课 。

3、教育科研

(1)每年至少撰写一篇高质量的教学论文，两篇教学设计、教学反思、教学叙事，并能获镇级以上奖励。

(2)每位青年教师必须参与学校课题研究。

(3)参加教育科研指导、培训和考核，并获得合格证。

4、校本课程

能够很好的开发一门校本课程，力创特色。

四、考核

每年对青年教师的教育业务能力进行相关考核，考核结果与教师评价、晋级职称直接挂钩。

**学校青年教师培养计划方案篇三**

一、指导思想：

为构建一支思想水平高、师德修养好、教育教学业务能力强的青年教师队伍，保证学校教育事业可持续发展，现根据我校《师资队伍建设规划》和《教师继续教育实施计划》的要求，特制定如下青年教师培养计划。

二、培养目标和任务：

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，通过多种途径使青年教师迅速成长起来。

根据学校提出的提高青年教师素质总体目标及要求，教龄5年以下的青年教师均为培养对象。通过培训，力争使每位青年教师在政治思想、师德修养、业务素质和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。

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3年以上的青年教师。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。

三、具体工作：

(一)加强青年教师的思想建设，把师德修养放在首位

1、组织青年教师学习国务院关于《基础教育改革与发展的决定》、《中小学教师职业道德规范》等德育纲领性文件、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，敬业爱生，安心于自己的教育教学岗位的思想观念。

2、坚定不移地围绕\"以人为本\"\"一切为了学生\"的学校教育总目标，以此作为每个青年教师的工作追求。

(二)通过教研组和学校的培养措施，提高青年教师的业务素质 教师的专业知识、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，首先要提高教师的职业能力。因此，我们把培养青年教师的业务能力作为培养工作重点。

1、\"师傅带徒弟\"的培养

教研组从最初建立就采用了所谓的\"师傅带徒弟\"的新老传承机制和办法去做年轻教师的培养工作，具体做法是由老教师积极向下传授自己在理论和实践教学环节的经验，而年轻教师积极承接老教师的成功经验和方法。实践证明这种\"师傅带徒弟\"式的培养措施卓有成效。

2、\"先承接再提高\"的培养

教研组在青年教师培养的有效措施还有所谓的\"先承接再提高\"的办法，具体做法是先要求青年教师必须跟随老教师全程听课和参与完成课程教学全部环节，然后青年教师提出自己的提高和改进意见，从而使年轻教师能够在一个较高的台阶上起步，并且能够达到\"百尺竿头更进一步\"的培养效果。

3、\"走出去请进来\"的培养

这是学校在青年教师培养方面的另一个有效措施。其中：\"走出去\"包括选派青年教师经常去外面听课、培训，\"请进来\"主要包括邀请外校骨干教师、名师前来讲学。这些措施不仅培养了我们的青年教师，而且使我们的课程建设吸收了很多他人的经验和做法。

4、\"定期知识分享\"的培养

这是指教研组定期组织教学和教改的研讨，研讨中按照头脑风暴的办法使青年教师相互之间和青年教师与老教师之间实现充分的知识分享，从而去提升青年教师对于课程内容的理解和对于教学方法与手段的掌握。实践证明这种措施能起到\"潜移默化\"的效果，它使得组内青年教师教学水平大大提高，所以他们在教学竞赛中有人多次获奖。

5、鼓励青年教师学历提高的长期培养

学校认为年轻教师的学历最好在本科以上，鼓励年轻教师参加培训、函授、自考等形式来提高青年教师的学历等。所以在培养年轻教师的措施中最重要的一条是对于他们的长期培养。

我校将以\"以老带新\"，\"以优带新\"，\"以学促新\"，\"以优促新\"等方式，牵动整体教师队伍业务素质的提高。通过老教师对青年教师的跟踪培训，即指导备课--听课--评课--总结等环节，推进青年教师的业务水平

(三)加强教科研培训，认真进行校本研究提高青年教师的教科研能力。

搞好教科研和注重教育、教学实际效果相结合的原则，我们提倡青年教师积极参与教育科研，鼓励教师出科研成果。

(四)提高青年教师实施素质教育的能力和水平

要将提高青年教师实施素质教育的能力和水平作为培养的立足点，结合继续教育培训的内容，强化青年教师对素质教育理论，现代教学改革听认识；鼓励青年教师训练掌握现代教育信息技术，并运用到实际的教育教学中去(要求每学期至少上一节多媒体教学公开课)。学校将创造条件，给青年教师铺设实践和进修学习的平台。鼓励青年教师积极参与教学科研，在工作中勇于探索创新。使自己的实施素质教育的能力不断攀升。

(五)加强青年教师队伍中班主任的培训工作

班级是学校进行教育、教学工作的基本单位，班主任是对学生进行思想教育的主要责任人，有些自身素质具备的年青教师己经担起了班主任的重任，但如何更好地做好班集体的组织者，教育者和指导者，当好学校实施教育，教学工作计划的得力助手，不还需要对他们进行进一步的培训。带领他们学习各项班主任工作法规，参加学校统一组织的班主任培训班，定期学习，记好读书笔记和心得，请校内的优秀班主任做具体工作实践中的指导教师，以便理论联系实际，提高班主任工作水平。

**学校青年教师培养计划方案篇四**

青年教师的快速成长和进步是学校实现可持续发展的关键所在，对学校的未来有着至关重要的作用。为加快青年教师群体的成长，培养、造就一支师德高、业务精、理念新、德才兼备的青年教师队伍，特制订本规划。

指导思想：

结合我校青年教师的实际，围绕教育信念、敬业态度、学问修养、业务能力、管理水平等方面，努力开展以责任、敬业、奉献为主旋律的教育活动，开展业务培训，全面提升青年教师的思想水平、业务素质、科研能力与管理水平，努力建设一支综合素质优良、思想稳定、富有活力和奉献精神的青年教师队伍。

工作目标：

●加强青年教师的理想信念教育和职业道德规范教育，使青年教师的思想政治素质和职业道德水准有较大提高，增强事业心、责任感和敬业精神，做到爱岗敬业，教书育人，乐于奉献;●通过对青年教师进行业务培训，使青年教师做到“六个提高”：一是教育教学理念提高，二是专业知识水平提高，三是课堂教学技能提高，四是运用现代教育技术水平提高，五是教育科研能力提高，六是教育管理水平提高，能够较好胜任班主任工作。

培养对象：

教龄20xx年(含20xx年)以内的青年教师

培养措施：

1.制订自我专业发展规划：每位青年教师要制订一份具体的“自我专业发展规划书”。

2.培训学习：请专家讲学，请本校优秀教师作讲座。教科室制定出学年培训计划，落实师资、内容、时间。

3.理论学习：培养良好的自我学习习惯，每学期至少要读一本教育、教学理论书籍，要做好读书笔记，并写出心得，每学期结合自己的教学体会，写不少于三篇的教育随笔。

4.业务提高：备课笔记中坚持写好教学反思，反思内容字数不限，重在记录感悟，总结得失。

5.师徒结对：在原师徒制的基础上，做好对师傅、徒弟工作的考核，对优秀的师傅和成长快的徒弟给予奖励。

6.参与管理：鼓励青年教师担任班主任工作，未任班主任者，要虚心向班主任学习。

7.能力展示：每学期组织一次青年教师优质课评比，比赛成绩存入个人业务档案。每学年举行一次主题讲演或说课比赛以提高青年教师的语言表达能力。鼓励青年教师参加各级、各类教育教学竞赛活动，对获得荣誉的教师，学校给予奖励。

8.教师沙龙：组织青年教师相互交流，探讨教学体会、畅谈教学感受、倾诉教学困惑、研究解决方法、介绍成长经历;或就某个专题开展讨论，发表自己的见解，学校给他们创造学习和展示自己才华的机会。

9.参观学习：学校尽量组织青年教师外出参观学习、听课评课、校际交流等活动。

10.召开座谈：(1)召开青年教师座谈会，听取有关学习、工作、生活方面意见，总结交流教学实践中的得失、体会、业绩;⑵指导教师、行政领导研讨会，就青年教师培养工作专题进行意见交流，总结经验，完善培养措施。

11.建立档案：专项教学档案包括：(1)青年教师的听课笔记、评课记录;(2)汇报课等赛课活动的评课内容;(3)各项比赛的成绩和记录;(4)各项检查考核评估结论及其记录;(5)青年教师本人的发展规划、总结;(6)班主任工作及参与的相关管理工作评价与考核结论等。

**学校青年教师培养计划方案篇五**

一、指导思想

按照教师终身学习的思想，从培养实用型人才的需要出发，坚持以人为本，实事求是，根据教师的具体实际情况，使培训工作逐步走向科学化、规范化、合理化。

二、培养目标

1、提高青年教师的教育教学能力和专业理论素养，胜任教育教学工作，很好地履行岗位职责。

2、加强对教材教法的研究，提高教师的学科专业研究能力。

3、提升、锻炼青年教师的教育教学基本功，促进青年教师的全面发展，形成富有个性的教学风格。成为业务骨干。

三、培养要求

1.服从学校安排，积极主动参加相关内容的培训。

2.培养期间，自觉遵守各项纪律，认真听课，并做好记录。

3.按时完成各项培训任务，并提交学习心得及其它相关材料。

四、培养内容：

1、政治思想理论：党的有关教育路线、方针、政策和时事政治等。

2、教育教学管理：教育教学管理制度和师德师风建设等。

3、教学基本技能：

①书写能力：含钢笔字、粉笔字、板书设计等。重点提高教师板书，板画的能力。

②语言表达能力

③备课与说课

④课堂教学能力

⑤教学分析、总结反思能力

⑥专业技能：分析教材能力，地理教学理论知识。

4、教育科研能力：选题、立项、开题、过程研究、总结及论文撰写。

5、班主任工作及育人艺术。

五、具体任务

1、第一年，熟悉教育教学工作，敬业爱岗。熟悉教材，理解课程标准，掌握教学基本功，处理好师生关系，具备驾驭课堂能力。

2、第二年，完全胜任教育教学工作，具有扎实的教学基本功，较强的教育教学能力和组织管理能力。

3、第三年，成为业务骨干，形成自己的教学风格，具备一定地理教科研能力，能写出区级以上本专业论文。

六、培养措施

1、言传身教、具体指导，搞好“传、帮、带”。 “传”即传授教学经验和方法；“帮”即帮助熟悉教材、课程标准、实践教学，掌握教学基本功；“带”即带出个好的教学作风和思想作风。共同备课详写教案，准确把握课堂教学目标，掌握课堂教学的各个环节，帮助分析课堂教学可能出现的情况，指导使用有效的教学方法。青年教师先听课后上课，每周至少听两节课。师傅要坚持听青年教师讲课每周至少一节课，及时进行课后点评。

2、实行跟青年教师一起学习制度。为使青年教师尽快熟悉本学科教材，把握课本知识和技能结构，要求青年教师通读初中地理课程标准和教材，做完教材上要求的全部练习，形成自己对初中教育的初步认识，尽快成长。

4、抓好备课、说课、听课、评课等基本环节。随时交流见解和经验，积极开动脑筋，大胆提出自己的见解和问题，找出不足，及时纠正，帮助青年教师不断进步，相互促进提高。

5、青年教师要有学习笔记、心得体会、读书体会等。每学期要求撰写一篇教学总结和若干篇教学反思，每学期在全校上一节展示课。

6、鼓励并创造条件，促进青年教师参与教科研，鼓励青年教师承担科研课题

**学校青年教师培养计划方案篇六**

为贯彻国家的教育方针，适应经济社会发展对高等教育提出的目标和任务的需要，加强大学内涵建设、可持续发展，进一步提高大学青年教师的思想政治素质和教育教学科学研究水平，建设一支师德高尚、素质优良的青年教师队伍，加强学科、教学梯队建设构建科学、规范的青年教师培养体系，结合本校实际情况，特制定本方案。

一、指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，坚定不移地践行科学发展观，以《高等教育法》、《教师法》以及国家教育部印发《高等学校“高层次创造性人才计划”实施方案》等相关法律法规文件，以及本学校规章制度为依据，坚持以人为本，坚持全面协调可持续发展，按人才成长的客观规律办事。

二、培养目标

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与支持体系;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;结合学校规划目标及各学科(专业)实际，明确方向，突出特色，形成团队，建设一支教学能力强、学术水平高、结构优化、富有活力、勇于创新、适应学校发展需要的青年教师队伍;培养和造就一批具有国际学术视野、较强创新能力和高尚师德的青年教学科研骨干和青年学术拔尖人才，为提升学校办学水平、办学实力和办学特色提供人才支持。

三、培养原则

思想与业务并重，全面提高青年教师的素质

青年教师的培养应坚持思想政治素质和业务水平并重，理论与实践统一。 青年教师培养按照统筹规划、按需培养、分级负责的原则实施

学院管理委员会、学院教学委员会、学院学术委员会根据学院内涵建设的需要，负责总体培养计划的制定和公共培训的落实。

职能部门负责各自相关任务的落实

各系、研究所负责本单位青年教师具体培养计划的制定、落实。

严格要求，严格考核

四、培养方案

青年教师培养计划 大学青年教师培养方案

4.1培养对象

新近录用上岗的青年教师及高校教学经历少于两年的教师。

高校教学经历一年以上，且年满35周岁的新进教师，经学院考核合格，可不作为新教师。

4.2培养计划

各系、研究所要对培养对象制定3年培养计划书(见附表1)。培养计划书应包括：

4.2.1师德师风

4.2.1.1提高思想觉悟和政治理论水平，确立正确的政治立场、观点、方法和坚定的理想信念;

4.2.1.2培养职业道德和爱岗敬业精神;

4.2.1.3树立法纪观念和团队精神;

4.2.2、教学能力

4.2.2.1跟班听课，每学期不少于1门课(含理论课及实践课)(并填写附表2)。

4.2.2.2备课、试讲(可在本系、教研室，也可吸收学生参加)。

4.2.2.3公开教学，一年不少于1次。公开教学由所在系或教研室安排本专业教师和教学督导员听课和评议。

4.2.2.4文献阅读。全面了解和阅读拟主讲课程的各种教材、课件和相关论著，并撰写学习笔记。

4.2.2.5掌握基本教学技能和现代教育教学手段和技术。

4.2.3、科研能力

4.2.3.1撰写学术论文。

4.2.3.2积极参加校内外学术交流活动。

4.2.3.3加入科研团队，做好科研助手，积极申报科研项目，主动参与学术研究。

4.2.4、其他

4.2.4.1积极参加学院的学科建设、专业建设活动。

4.2.4.2积极参加学校各级组织举办的各项活动(包括社会、公益、慈善活动)。

4.2.4.3完成系、学院、研究所、教研室安排的其他工作任务。

五、培养措施

5.1指导教师培养模式

5.1.1、实践表明，指导教师模式是对青年教师培养的最好途径，在指导教师的指导下青年教师能够尽快适应和熟悉高等学校的教育教学和科研工作，而且在指导教师的指导帮助下，青年教师业务能力会得到快速提升。

5.1.2、青年教师的培养期限依其学位而定，既本科学历5 年，硕士研究生学历2 年，博士研究生学历1 年。

5.1.3、新聘青年教师到校三个月内，其所在系、研究所为其选定学科方向，并为其指定一名治学严谨，教学、科研经验丰富的高级职称的教师为其指导教师，指导其系统熟悉教学、科研业务基本环节，帮助其制订发展规划。

5.1.4、青年教师的指导教师，应是热爱教育事业，工作认真负责，为人师表，教书育人好，积极参加教学改革，重视教育思想的学习和研究，业务知识渊博，教学经验丰富，教学效果好，熟悉各个教学环节，并在教学和科研第一线工作多年具有副教授以上职称的教师。

5.1.5、指导教师的选拔由系、教研室推荐，学院审定并备案。

5.1.6、指导教师的职责：

5.1.6.1关心青年教师思想进步和师德修养，培养青年教师严谨踏实、勇于探索的科学态度和忠诚于人民教育事业精神。

5.1.6.2、帮助青年教师加强教学实践锻炼，熟悉教学工作规程和各个教学环节，把握教学工作规范，提高工作能力。

5.1.6.3、对青年教师是否具有开课能力提出意见或建议，对达不到培养要求的青年教师提出调整建议。

5.1.6.4、进行科研工作指导。确定青年教师的研究方向。有在研项目的指导教师应积极吸收青年教师参加课题工作;指导教师在申请科研项目时，应将所指导的青年教师纳入课题组成员。定期与所指导的青年教师进行学术交流和学术讨论，并在学术上给予指导。

青年教师的讨论情况(如议题、主要问题、需解决的问题等)应有记录。

5.1.7、对被培训青年教师的要求

5.1.7.1、取得教师资格：要求新教师在进校两年内取得国家教师资格证书。

5.1.7.2、完成助教工作：青年教师应在指导教师的指导下从事不少于一年的助教工作，内容包括撰写部分教案、听课、辅导答疑、课堂讨论、批改作业、上习题课、指导实习。

5.1.7.3、认定授课资格;青年教师需在导师指导下通过完整的教学辅导工作，通过参加教学组、教改项目、教材建设等活动。否则不能担任课程主讲教师。

**学校青年教师培养计划方案篇七**

一、指导思想：

为构建一支思想水平高、师德修养好、教育教学业务能力强的青年教师队伍，保证学校教育事业可持续发展，现根据我校《师资队伍建设规划》和《教师继续教育实施计划》的要求，特制定如下青年教师培养计划。

二、培养目标和任务：

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，通过多种途径使青年教师迅速成长起来。

根据学校提出的提高青年教师素质总体目标及要求，教龄5年以下的青年教师均为培养对象。通过培训，力争使每位青年教师在政治思想、师德修养、业务素质和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。

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3年以上的青年教师。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。

三、具体工作：

(一) 加强青年教师的思想建设，把师德修养放在首位

1.组织青年教师学习国务院关于《基础教育改革与发展的决定》、《中小学教师职业道德规范》等德育纲领性文件、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，敬业爱生，安心于自己的教育教学岗位的思想观念。

2.坚定不移地围绕“以人为本”“一切为了学生”的学校教育总目标，以此作为每个青年教师的工作追求。

(二) 通过教研组和学校的培养措施，提高青年教师的业务素质

教师的专业知识、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，首先要提高教师的职业能力。因此，我们把培养青年教师的业务能力作为培养工作重点。

1.“师傅带徒弟”的培养

教研组从最初建立就采用了所谓的“师傅带徒弟”的新老传承机制和办法去做年轻教师的培养工作，具体做法是由老教师积极向下传授自己在理论和实践教学环节的经验，而年轻教师积极承接老教师的成功经验和方法。实践证明这种 “师傅带徒弟”式的培养措施卓有成效。

2.“先承接再提高”的培养

教研组在青年教师培养的有效措施还有所谓的“先承接再提高”的办法，具体做法是先要求青年教师必须跟随老教师全程听课和参与完成课程教学全部环节，然后青年教师提出自己的提高和改进意见，从而使年轻教师能够在一个较高的台阶上起步，并且能够达到“百尺竿头更进一步”的培养效果。

3.“走出去请进来”的培养

这是学校在青年教师培养方面的另一个有效措施。其中：“走出去”包括选派青年教师经常去外面听课、培训， “请进来”主要包括邀请外校骨干教师、名师前来讲学。这些措施不仅培养了我们的青年教师，而且使我们的课程建设吸收了很多他人的经验和做法。

4.“定期知识分享”的培养

这是指教研组定期组织教学和教改的研讨，研讨中按照头脑风暴的办法使青年教师相互之间和青年教师与老教师之间实现充分的知识分享，从而去提升青年教师对于课程内容的理解和对于教学方法与手段的掌握。实践证明这种措施能起到“潜移默化”的效果，它使得组内青年教师教学水平大大提高，所以他们在教学竞赛中有人多次获奖。

5.鼓励青年教师学历提高的长期培养

学校认为年轻教师的学历最好在本科以上，鼓励年轻教师参加培训、函授、自考等形式来提高青年教师的学历等。所以在培养年轻教师的措施中最重要的一条是对于他们的长期培养。

我校将以“以老带新“，“以优带新“，“以学促新“，“以优促新”等方式，牵动整体教师队伍业务素质的提高。通过老教师对青年教师的跟踪培训，即指导备课——听课——评课——总结等环节，推进青年教师的业务水平

(三) 加强教科研培训，认真进行校本研究提高青年教师的教科研能力。

搞好教科研和注重教育、教学实际效果相结合的原则，我们提倡青年教师积极参与教育科研，鼓励教师出科研成果。

(四) 提高青年教师实施素质教育的能力和水平

要将提高青年教师实施素质教育的能力和水平作为培养的立足点，结合继续教育培训的内容，强化青年教师对素质教育理论，现代教学改革听认识;鼓励青年教师训练掌握现代教育信息技术，并运用到实际的教育教学中去(要求每学期至少上一节多媒体教学公开课)。学校将创造条件，给青年教师铺设实践和进修学习的平台。鼓励青年教师积极参与教学科研，在工作中勇于探索创新。使自己的实施素质教育的能力不断攀升。

(五) 加强青年教师队伍中班主任的培训工作

班级是学校进行教育、教学工作的基本单位，班主任是对学生进行思想教育的主要责任人，有些自身素质具备的年青教师己经担起了班主任的重任，但如何更好地做好班集体的组织者，教育者和指导者，当好学校实施教育，教学工作计划的得力助手，不还需要对他们进行进一步的培训。带领他们学习各项班主任工作法规，参加学校统一组织的班主任培训班，定期学习，记好读书笔记和心得，请校内的优秀班主任做具体工作实践中的指导教师，以便理论联系实际，提高班主任工作水平。

**学校青年教师培养计划方案篇八**

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和发展总体要求，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。

**学校青年教师培养计划方案篇九**

青年教师是学校可持续发展的基础。青年教师的培养至关重要。教师成长是终身学习发展过程，应是职前教育、新任教师培养和职后培训的整体。实践说明，优秀教师的教学内容处理能力、运用教学方法和手段的能力、教学组织和管理能力、语言表达能力、教育科研能力、教育机智和与学生交往能力，这七种能力的形成主要在新任教师培养和职后培训。为加强教师队伍建设，提高青年教师的综合素质，促进青年教师尽快成为思想过硬、业务精良的教育教学和教学管理能手，特制订本方案。

一、培养的宗旨

从青年教师的素质能力、工作成绩两个纬度确定培养的模式和发展的标准，把青年教师培养成为全能型的具有可持续发展能力的现代化教师。以具有完备的专业知识结构，过硬的教学基本功，全面娴熟的教学技能，很强的教育教学实践能力，具有现代化、教育科研、教学改革意识和素养为标准，逐步促进青年教师的成熟度，使其尽快成长、成材。同时，防止单纯训练教学基本功，培养提高教学成绩的机器，使其成为“教书匠的传统教师培养观，确立培养综合素质和能力、促进专业化可持续性发展的现代教师培养和发展理念。

二、培养目标

对青年教师的培养，目标是让他们在政治思想素质、业务水平、工作能力等方面均能适应教学需要，培养他们有良好的职业道德和敬业爱岗精神，在较短的时间全面熟悉各教学环节，掌握教学规律，并能独立、较好地完成教学任务，逐渐成为教学骨干或教学带头人。

三、培养对象

新毕业分配到我课程组，教龄在5年(含5年)以下的教师;职称为初级或高校教师未聘的教师。

四、具体要求

青年教师应具备高等学校教师必须的素质。

一是专业素质：

(1)教师的专业知识素质。教师作为专业人员必须具备从事专业工作的基本知识。

(2)教师的专业技能。教师从事教育教学工作的基本技能技巧和能力。

(3)教师的专业情感。教师从事教育专业的态度、价值观、信念、兴趣、自我意识等。

二是职业道德素质：

(1)政治方向和政治信念。①要有正确的思想政治观。②树立科学的高尚的人生观、价值观。

(2)职业道德素质。① 热爱教育事业，有强烈的责任心和事业心。③热爱学生，全面关心学生的成长。③ 严谨治学，精益求精，勇于开拓。④ 以身作则，为人师表。⑤ 团结协作，有集体主义精神。

通过培养，使青年教师努力钻研业务，提高课堂教学质量，有扎实的基本功;不断学习语言和教学法的理论;了解本学科的发展趋势和前沿信息;有严谨治学态度和缜密科研方法;注重团结协作，教学科研相结合，从根本上提高学术水平;掌握现代媒体技术，勇挑重担，在课程建设与教学改革中成长。青年教师必须有一名经验丰富、教龄8年以上的老师(骨干教师或学科带头人)结对指导，并签定指导协议。

五、实施方法及措施

青年教师应树立正确认识，把培养过程看作是对自己成才的历练，是难得的机会，不应有抵触情绪，不应认为学院或导师安排的任务是一种负担。

(一)思想政治方面

提高青年教师思想政治素质，是培养青年教师成长成才的首要环节。除进行必要的集中理论学习外，更重要的是要把思想政治素质的教育贯穿于日常各项工作过程中，及时给予正确的引导，帮助他们树立正确的人生观、世界观和价值观。从而使他们不断加强对自身的严格要求，正确理解教师的本质内涵，发挥教书育人的积极性，树立崇高的使命感和责任感，为人师表，以身立教。培养他们热爱教育事业，热爱教育工作的思想，帮助他们牢固树立爱岗敬业精神，巩固专业思想，遵守职业道德，为人师表，率先垂范。

(二)教学方面

1、指导编写教案并审阅教案

教案是讲课的基础，要求青年教师认真备课，写好教案是一个极重要的环节。青年教师通过对教材的刻苦钻研及阅读有关参考文献、图书资料，通过分析思考，对教学内容有深刻理解后才能写好教案。教案不是教材内容的翻版，教案的好坏，关系到讲课的质量，因此导师指导青年教师编写并审阅他们的教案是非常必要的。

导师审阅教案时，主要考察如下几点：

①是否教学目的明确，要求具体;

②是否较深刻理解和掌握教学内容及内在联系的规律;

③是否清楚阐述每章的重点和难点;

④是否准确地把握基本概念、原理和重要定律;

⑤是否合适地分配章节、学时和进度;

⑥是否适当地布置作业，注意作业的份量、深度及广度;

⑦是否对各章节的练习进行思考和解答;

⑧是否列出参考文献，引导学生自学，体现素质教育思想;

⑨是否注重设计教学方法、教学手段及教具等;

⑩书写是否规范、认真。

发现教案有问题，及时提出来同青年教师共同探讨，指导他们充分备好课。帮助青年教师写好教案(讲稿)，是科学安排教学内容，合理组织教学活动，有效实施课堂教学的前提。

2、重集体备课与业务学习

让青年教师苦练教学基本功，着力帮助青年教师过好教学关，注重集体备课与业务学习。要“高起点、高规格”培养青年教师，通过集体备课，带领青年教师通览教材，教会他们把教材读透——做到“精”;找出教学重点和难点——做到“准”;把握学科进展趋势和走向——做到“新”;深刻领会学科知识深度与广度——做到“深”;能将知识前后联系并用于解决实际问题，进入融会贯通境界——做到“熟”。注重临床专业基本知识的掌握。

3、指导预讲

对新开课的青年教师，由教研室和导师组织预讲。预讲前导师同青年教师一起备课，既备教学内容，又备教学方法，由青年教师作中心发言人。通过预讲，由大家评说，肯定成绩，指出不足。在导师的指导下，青年教师多次修改教案，充实、丰富教学内容。抓住预讲这一环节很重要，这是实战前的演习，从预讲中，锻炼青年教师的思维能力、表达能力及对教学内容的分析、理解能力，发现问题又能得到及时纠正。对青年教师的讲课要高标准，严要求。主要有：熟悉内容，讲述流畅，不照本宣科;内容科学、合理、有新意;组织严谨，方法得当，善于启发学生思维;理论联系实际，生动活泼;重点、难点突出，概念清晰、准确;语言准确，语速、语调适当;板书设计合理，清楚、规范;合理，有效使用现代教学手段;信息量大，时间利用充分、有效;仪表端庄，教态自然。

4、双边听课

青年教师应从“扎实基本功、丰富教学经验、授课灵活生动、调节课堂气氛、浓缩教学内容、调动学生学习兴趣”等各种教学风格中去选择相应的教师观摩听课;通过模仿探索，并逐步形成自己的风格。青年教师在观摩教学的过程中重点要掌握教学活动中教师的主导作用，课堂教学与美感教育的关系，启发式教学与吸引学生的方法等，扎扎实实的从教学工作所必须具备的思想和业务素质去分析研究教学工作的规律。从而做到有目的、有计划地系统听取有经验老教师的课程，作好听课记录，学习老教师在课堂上如何组织教学内容，如何运用教学方法、教学手段、掌握教学环节，如何运用教学语言和表情，正确对待学生个性的差异，实行因材施教。导师根据具体情况有选择性听课。导师听课了解青年教师教学情况，发现问题及时指出，并且就具体内容讲法进行探讨，使他们尽快熟悉教学内容及教学方法，把握尺度，成长更快。导师不仅注意青年教师的理论教学，还要随时了解他们的实验课教学效果。例如预做实验情况;讲实验课时对实验原理、关键操作、注意事项是否交待清楚，实验是否认真指导，对学生要求是否严格。通过听课，导师用实事求是的科学态度去影响、指导青年教师，使新、老教师间相互帮助、相互促进。(附表：生物·化学系青年教师听课安排表)

5、对青年教师要关心体贴、严格要求

指导教师应搞好“传、帮、带”，思想上要注意自己的修养，业务知识要不断地更新，工作上要有奉献精神，以模范行动影响青年教师，这样才能“身教重于言教”。既要关心青年教师的进步，关心他们的学习和生活，同时对他们严要求。对青年教师提出五点要求：①为人师表，严以律己，教书育人;②教学上要做到“三不”：不迟到、不提前下课、不随意调课;③作业批改要认真、及时;④虚心好学，多听其他教师的课，博采众长弥补已短，为我所用;⑤坚持记教学日志，把自己讲课、实验、作业、考试中的问题，教学不足记下来，总结经验教训，不断改进教学。

6、指导青年教师参与实验实训操作

实验实训操作是教学内容的一个组成部分。实验技术操作掌握的好坏与实验教学效果密切相关。

7、指导和培养青年教师掌握现代教育技术

青年教师应积极利用所学的专业知识，掌握现代教育技术;积极进行技术创新，积极承担导师及教研室、学院的安排各种网络、电子教案的制作，并在自己的课程教学教案制作上很下工夫。

(三)科研方面

教学和科研相结合对加速年轻教师的成长十分必要。通过科学研究及工程实践，提高自身的学术水平与新技术开发能力，这对在理论教学中做到“融会贯通”、“运用自如”，从而提高课堂教学水平有极大的促进。承担实验、课程设计、实习等实践教学环节，特别是辅导大学生开放性创新实验及各种实践能力竞赛，这对教师的综合业务能力与工程素质提出了更高要求。它要求青年教师既要有扎实的理论基础知识和熟练的业务操作技能，又要及时掌握新技术、新设备的应用。

进行科研能力训练，使青年教师能尽快涉足科研领域、掌握科研的基本方法。主要措施与方法：学习文献检索;图书馆利用和网上资料检索;撰写文献综述与读书报告;撰写项目申请书，独立申报课题或参与导师申报课题;参与导师实验研究;论文撰写等。要勇挑重担，在课程建设和教学改革以及科学研究的各个环节中磨练成长。通过参加编写教材或导师的课题资料辅助查询和申请材料的辅助书写，能够促使自己静下心来广泛参阅国内外相关教材及教学参考资料，有效提高对教学内容的理解与把握科研课题能力。要敢于创新，勇于开发，把握各种锻炼自我的机会。在多媒体cai教学课件制作、先进教学软件的开发应用、校园网辅助教学系统的设计和维护等方面发挥自己的优势，促进教学发展。此外，还要积极争取在职深造，攻读更高学位，全面提升自己的素质和水准。

六、评价检查：

成立评价检查小组，对青年教师的政治思想;教学能力;科研能力培养负责进行定期和随机的跟踪检查，每学年对青年教师的培养情况给出优秀、良好、合格的评价。

检查项目包括：

1、听课;

2、检查指导教案;

3、检查每周指导的原始记录;

4、指导教师评语;

5、教育教学与科研论文;

6、电子课件

根据以上项目作出综合评价，评价等级分为优秀、良好、合格。

**学校青年教师培养计划方案篇十**

一、指导思想

高素质的教育以高素质的教师队伍为基本条件，创建素质教育示范校，需要优质的师资队伍。青年教师是学校的希望，学校的未来。因此加强青年教师的队伍建设，不断提高青年教师教育教学水平，使青年教师成为学校发展的主力军，有助于促进学校教育质量和办学水平的提高。

二、青年教师现状分析

我校青年教师(80年及以后出生)，总计17人(李翠、梁婷、刘爽、荣婷、顾超、李玉娟、宋焕娥、梁军、时志鹏、毛淑倩、高玉静、郭哲、郝庆静、王修燕、谭相奎、王琛、滕燕燕)。从整体状况看，优势与不足并存：

优势方面：教师知识水准起点较高，思想观念较新，思维定势较少，接受新事物的能力强，热情高、干劲足，上进心和创新意识强。

不足方面：由于刚刚参加工作，缺乏教育的实践锻炼，经验少，业务不成熟，教育教学能力有待于提高。

三、培养目标：

(一)总目标：

1、造就一支“勇立潮头、敬业爱生、拼搏奉献、开拓创新”的青年教师队伍，具有团队精神，争创一流业绩，促进青年教师队伍的整体优化。

2、创造条件，帮助青年教师尽快成长，通过培养与锻炼，使青年教师能突颖而出，成为学校的教育、教学骨干。

(二)远景目标

1、积极高尚的思想品质

2、广博扎实的专业知识

3、较强的教育教学能力

(三)具体目标：

1、良好的职业道德：

热爱本职工作，具有强烈的责任心、进取心，树立勤奋、拼搏、奋斗精神。

2、较强的理解教材和驾驭教材的能力：

能够全面深入地钻研教材、课程标准，把握教材的重点难点。了解教材内容的前后联系，做到融会贯通;针对学生的实际情况，联系生活巧妙设置问题，引导学生思维.;善于抓住教材的重点、难点和关键点，做到讲课时重点突出，选用方法得当，难点突破。

3、较强的组织教学能力

以学生为本，尊重学生、表扬为主，能以富于情趣的语言吸引学生，用饱满的热情感染学生，利用多种形式调动学生的学习积极性，驾驭课堂能力强，具有随机应变的教育机智。

4、较强的教学能力

根据学科的特点及学生的实际情况，选择和优化课堂教学的方法，探索出适合本学科特点和学生认知规律的教学模式。能够紧紧围绕教学目标设计和提出有价值的问题，灵活地运用设疑方式，引发学习兴趣，激发求知欲。

5、较强的教学基本功

普通话准、表达能力强、富有激情;现代教育技术运用能力强;练就一手好，板书工整、规范、重点突出。

6、较强的班级管理能力

四、培养措施

1、加强组织管理，成立培养领导小组：毛武榜、修运祥、王翠华、王风英、谢尊民

2、重视青年教师的目标引领，每一位青年教师都要制定自己的发展规划，使自己有攀登目标、有发展行动。

3、重视青年教师的思想政治工作，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。

4、组织开展系列性专题培训，使他们掌握教育教学常规，了解教育教学规律。每两周至少学习一篇教育教学文章，观看一堂优质课视频，并分别写好感触最深的体会。

5.每位青年教师每学期上一堂围绕主题的研究课，积极开展研讨活动，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。

6、重视抓教学反思，要求青年教师经常性地对自己的教学进行反思，每周选择一堂成功之课或不足之课写一反思随笔。每学期至少撰写一篇较高质量的教学论文或教学案例。

7、抓教学基本功比赛，组织演讲、粉笔字、制作课件、板书比赛，以赛促练，掀起青年教师苦练基本功的热潮。

8、继续实施“师徒结对”活动，通过自己认师傅、自己确定提高目标，通过师傅针对性带教，使青年教师在指导老师的带领下，言传身教，健康成长。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。

9、加强考核。每年对青年教师的思想状况，教育业务能力进行相关考核，考核结果与评优、晋级职称挂钩。

五、具体安排：

1、组织发动、提出要求。

2、培训一：学习二期课改理念、青年教师成长秘诀

3、培训二：主题：有效组织教学，提高课堂教学教益

4、青年教师制定20xx、9——20xx、7个人发展计划。

5、青年教师师徒结对：青年教师自己认师傅，自己确定成长需求。

6、培训三：主题：如何驾驭课堂，提高调控应变能力，组织观看优质课视频，结合视频研究讨论

7、部分青年教师上研究课。

8、部分青年教师上研究课。

9、粉笔字比赛

10、青年教师恳谈会

**学校青年教师培养计划方案篇十一**

一、指导思想

牢固确立教师是学校的生命与发展源泉的观念，瞄准建设高素质师资整体队伍为目标，通过多种行之有效的手段，进一步优化教师管理，规范教师行为，提升师德形象，提高教师素质，为学校全面工作的顺利开展和质量的全面提升提供扎实的基础与后蓄的力量。青年教师是学校的希望、未来。因此加强青年教师的队伍建设，不断提高青年教师教育教学水平，使青年教师成为学校发展的主力军，有助于促进学校教育质量和办学水平的提高。因此我校把青年教师的培养做为校本培训的工作重点。

二、青年教师现状分析

我校青年教师(工作5年以下)，总计4人。从整体状况看，优势与不足并存：

优势方面：教师知识水准起点较高，思想观念较新，思维定势较少，接受新事物的能力强，热情高、干劲足，上进心和创新意识强。

不足方面：由于刚刚参加工作，缺乏教育的实践锻炼，经验少，业务不成熟，教育教学能力有待于提高。

三、培养目标：

(一)总目标：

1、有重点地培养一批骨干教师候选人，形成梯队式的教师培养层次。造就一支“勇立潮头、敬业爱生、拼搏奉献、开拓创新”的青年教师队伍。

2、创造条件，帮助青年教师尽快成长，通过培养与锻炼，使青年教师能突颖而出，成为学校的教育、教学骨干。

(二)远景目标

1、积极高尚的思想品质

2、广博扎实的专业知识

3、较强的教育教学能力

(三)具体目标：

1、良好的职业道德：热爱本职工作，具有强烈的责任心、进取心，树立勤奋、拼搏、奋斗精神。

2、较强的理解教材和驾驭教材的能力：能够全面深入地钻研教材、课程标准，把握教材的重点难点。了解教材内容的前后联系，做到融会贯通;针对学生的实际情况，联系生活巧妙设置问题，引导学生思维.;善于抓住教材的重点、难点和关键点，做到讲课时重点突出，选用方法得当，难点突破。

3、较强的组织教学能力：以学生为本，尊重学生、表扬为主，能以富于情趣的语言吸引学生，用饱满的热情感染学生，利用多种形式调动学生的学习积极性，驾驭课堂能力强，具有随机应变的教育机智。

4、较强的教学能力：根据学科的特点及学生的实际情况，选择和优化课堂教学的方法，探索出适合本学科特点和学生认知规律的教学模式。能够紧紧围绕教学目标设计和提出有价值的问题，灵活地运用设疑方式，引发学习兴趣，激发求知欲。

5、较强的教学基本功：普通话准、表达能力强、富有激情;现代教育技术运用能力强;练就一手好字，板书工整、规范、重点突出。

6、较强的班级管理能力。

四、培养措施

1、加强组织管理，成立培养领导小组：

2、以“评优树模”为载体，思想上积极引导，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，组织他们学习文件、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、积极为青年教师的成长提供条件，搭好“舞台”，创造机会，让他们在校、市各级教研活动中唱主角、经受锻炼。学校领导、部门经常组织听课、评课、研讨，从本校实际出发，采取多种措施，多种渠道为青年教师成长提供条件。

4、组织青年教师外出学习、听课、听讲座，学习外地的先进经验，组织有关领导、专家来校讲学，给青年教师指供各种教学信息，推荐优秀文章在各类刊物上发表。

5、组织开展系列性专题培训，使他们掌握教育教学常规，了解教育教学规律。每两周至少学习一篇教育教学文章，观看一堂优质课视频，并分别写好感触最深的体会。

6、抓教学基本功和教育常规，以赛促练，掀起青年教师苦练基本功的热潮，同时，通过听课、评课、说课、写课等活动，全方位提高青年教师的教学能力。

7、关心青年教师的生活，解除他们的后顾之忧。

8、充分发挥工会作用，组织开展适合青年特点的活动，促进他们的全面成长。

9、学校要进一步完善各项考评机制、激励机制，为青年教师成长提供健康的环境，对表现突出的.青年教师应在评优评先、晋升职务、干部选拔等方面给予优先考虑，使青年教师增强动力，自加压力，不断获得可持续发展的后劲。

五、具体安排：

1、组织发动、提出要求。

2、培训一：继续学习课改理念、促使青年教师理论水平的提升。

3、培训二：参加国培，写心得体会。

4、培训三：主题：如何驾驭课堂，提高调控应变能力，组织观看优质课视频，结合视频研究讨论。

5、青年教师成长交流会。

**学校青年教师培养计划方案篇十二**

一、指导思想：

牢固确立教师是学校的生命与发展源泉的观念，瞄准建设高素质师资整体队伍为目标，通过多种行之有效的手段，进一步优化教师管理，规范教师行为，提升师德形象，提高教师素质，为学校全面工作的顺利开展和质量的全面提升提供扎实的基础与后蓄的力量。

二、现状分析：

1、学历情况：专任教师中，本科学历8名，大专以上学历43名，中师学历10名，本科在读15名。

2、骨干队伍：现有市级骨干教师1名，区级骨干教师5名，区级骨干后备5名，区级标兵1名，教坛新秀1名，校级骨干8名。

3、职称情况：小学高级教师21名，小学一级教师24名。

4、年龄结构：35周岁以下青年教师30名，35周岁至45周岁教师10名，50周岁以上教师7名。

三、工作目标：

1.有重点地培养一批市区级骨干教师候选人，初步形成梯队式的教师培养层次。

2.教师本科比例在原有基础上上升10%。

3.教师参加市区级以上各项竞赛活动，努力做到全员参与，获奖面广，一学年内每位青年教师的论文或教学体会(至少一篇)在市区级刊物上发表或获奖。

4、青年教师三年内课堂教学达标，成为学校各学科教学骨干。

四、主要措施：

1、以“三大活动”为载体，思想上积极引导，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，组织他们学习文件、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、继续做好青年教师“师徒结对”工作，修订“师徒结对”计划，让青年教师在指导老师的带领下，言传身教，健康成长。

3、积极为青年教师的成长提供条件，搭好“舞台”，创造机会，让他们在校、区、市各级教研活动中唱主角、经受锻炼。学校领导、部门经常组织听课、评课、研讨，从本校实际出发，采取多种措施，多种渠道为青年教师成长提供条件。

4、组织青年教师外出学习、听课、听讲座，学习外地的先进经验，组织有关领导、专家来校讲学，给青年教师指供各种教学信息，推荐优秀文章在各类刊物上发表。

5、抓教学基本功和教育常规，通过组织“三字、一画、一课件、一案例”的竞赛，以赛促练，掀起青年教师苦练基本功的热潮，同时，通过听课、评课、说课、写课等活动，全方位提高青年教师的教学能力。

6、关心青年教师的生活，解除他们的后顾之忧。

7、充分发挥团支部、工会作用，组织开展适合青年特点的活动，促进他们的全面成长。

8、学校将不断完善一系列有利于教师成长的规章制度，努力体现人文管理的思想。让教师明确基本的规范要求，增强自觉执行的意识，营造文明勤奋、创优争先的氛围。学年初，每位青年教师要结合自身实际，确立自我成长目标，学校将以每月、学期、学年考评为促进，激励老师不断增强自信心，体验成功感，尽快实现目标。

学校要进一步完善各项考评机制、激励机制，为青年教师成长提供健康的环境，对表现突出的青年教师应在评优评先、晋升职务、干部选拔等方面给予优先考虑，使青年教师增强动力，自加压力，不断获得可持续发展的后劲。

**学校青年教师培养计划方案篇十三**

一、情况分析

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。

二、指导思想

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。

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、业务素质和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、管理班级日常工作的能力。

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工作，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。

**学校青年教师培养计划方案篇十四**

一、指导思想：

为构建一支思想水平高、师德修养好、教育教学业务能力强的青年教师队伍，保证学校教育事业可持续发展，现根据我校《师资队伍建设规划》和《教师继续教育实施计划》的要求，特制定如下青年教师培养计划。

二、培养目标和任务：

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，通过多种途径使青年教师迅速成长起来。

根据学校提出的提高青年教师素质总体目标及要求，教龄5年以下的青年教师均为培养对象。通过培训，力争使每位青年教师在政治思想、师德修养、业务素质和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。

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、共青团工作、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3年以上的青年教师。我校年轻教师多，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。

三、具体工作：

(一) 加强青年教师的思想建设，把师德修养放在首位

1.组织青年教师学习国务院关于《基础教育改革与发展的决定》、《中小学教师职业道德规范》等德育纲领性文件、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，敬业爱生，安心于自己的教育教学岗位的思想观念。

2.坚定不移地围绕“以人为本”“一切为了学生”的学校教育总目标和“将学校办成国家级示范学校”的办学目标，以此作为每个青年教师的工作追求。

(二) 通过教研组和学校的培养措施，提高青年教师的业务素质

教师的专业知识、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，首先要提高教师的职业能力。因此，我们把培养青年教师的业务能力作为培养工作重点。

1.“师傅带徒弟”的培养

教研组从最初建立就采用了所谓的“师傅带徒弟”的新老传承机制和办法去做年轻教师的培养工作，具体做法是由老教师积极向下传授自己在理论和实践教学环节的经验，而年轻教师积极承接老教师的成功经验和方法。实践证明这种 “师傅带徒弟”式的培养措施卓有成效。

2.“先承接再提高”的培养

教研组在青年教师培养的有效措施还有所谓的“先承接再提高”的办法，具体做法是先要求青年教师必须跟随老教师全程听课和参与完成课程教学全部环节，然后青年教师提出自己的提高和改进意见，从而使年轻教师能够在一个较高的台阶上起步，并且能够达到“百尺竿头更进一步”的培养效果。

3.“走出去请进来”的培养

这是学校在青年教师培养方面的另一个有效措施。其中：“走出去”包括选派青年教师与外校骨干教师、名师结对子， “请进来”主要包括邀请外校骨干教师、名师前来讲学和安排青年教师去参加各种在国师资培训班。这些措施不仅培养了我们的青年教师，而且使我们的课程建设吸收了很多他人的经验和做法。

4.“定期知识分享”的培养

这是指教研组定期组织教学和教改的研讨，研讨中按照头脑风暴的办法使青年教师相互之间和青年教师与老教师之间实现充分的知识分享，从而去提升青年教师对于课程内容的理解和对于教学方法与手段的掌握。实践证明这种措施能起到“潜移默化”的效果，它使得组内青年教师教学水平大大提高，所以他们在教学竞赛中有人多次获奖。

5.鼓励青年教师学历提高的长期培养

学校认为年轻教师的学历最好在本科以上，鼓励年轻教师参加培训、函授、自考等形式来提高青年教师的学历等。所以在培养年轻教师的措施中最重要的一条是对于他们的长期培养。

我校将以“以老带新“，“以优带新“，“以学促新“，“以优促新”等方式，牵动整体教师队伍业务素质的提高。通过老教师对青年教师的跟踪培训，即指导备课——听课——评课——总结等环节，推进青年教师的业务水平

(三) 加强教科研培训，认真进行校本研究提高青年教师的教科研能力。

搞好教科研和注重教育、教学实际效果相结合的原则，我们提倡青年教师积极参与教育科研，鼓励教师出科研成果。

(四) 提高青年教师实施素质教育的能力和水平

要将提高青年教师实施素质教育的能力和水平作为培养的立足点，结合继续教育培训的内容，强化青年教师对素质教育理论，现代教学改革听认识;鼓励青年教师训练掌握现代教育信息技术，并运用到实际的教育教学中去(要求每学期至少上一节多媒体教学公开课)。学校将创造条件，给青年教师铺设实践和进修学习的平台。鼓励青年教师积极参与教学科研，在工作中勇于探索创新。使自己的实施素质教育的能力不断攀升。

(五) 加强青年教师队伍中班主任的培训工作

**学校青年教师培养计划方案篇十五**

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学能力。

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

**学校青年教师培养计划方案篇十六**

一、目标与任务

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。

二、阶段工作计划

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。

**学校青年教师培养计划方案篇十七**

一、培养对象

1、新分配或调入本院工作，尚未取得中级职称的青年教师。

2、进入本院工作，虽然取得中级职称，但未从事过教学工作的青年教师。

二、导师制度

1、培养对象在到校工作的两年内，可通过双向选择的方式确定一名教学经验丰富的老教师担任其指导教师(简称导师)，导师一般根据培养对象所学专业特点，由相同或相近学科、专业的教授、副教授担任。双向选择后仍不能确定导师的，由学院指定，导师和培养对象不得拒绝。

2、导师一般由教授、副教授担任，1名导师一般指导1—2名培养对象，其主要职责是：

(1)向培养对象传授教学经验，帮助培养对象熟悉备课、编写教案、课堂教学、实践教学、毕业论文等教学环节，组织研讨教学难点，通过教学过程的培养，提高培养对象的教学能力;

(2)协同教学系(教研室)、培养对象一起制定《人文学院青年教师培养计划》，并指导、督促培养对象的工作。每学期末向教学系(教研室)填报一份《人文学院青年教师培养工作情况表》，对培养计划执行情况做出全面总结;

(3)督促与指导培养对象搞好专业理论与技能的学习;

(4)为培养对象确定研究方向提供咨询和帮助;

3、培养对象要在导师的指导下，熟悉各个教学环节，认真练好教学基本功，并开展一定研究工作。

4、根据教学工作的实际，学院可以对导师人选进行调整，但一般应在学期初或学期末进行。

三、培养计划

1、助课。培养对象一般不独立担任课程教学(学院教学工作需要的除外)，而主要为导师助课，即协助导师进行课程辅导、组织讨论、批改作业、组织教学实践、草拟试题、批改试卷等。 培养对象每学期要系统听完导师的一门以上课程，认真记录每一节课的内容摘要，教学要点等教学活动内容，并努力熟悉教学各个环节。助课期间在导师指导下，可试讲课内部分章节，逐步提高教学能力和教学水平。

2、独立授课。根据学院教学工作的需要，培养对象在完成助课任务的同时，也可独立担任一定的课程教学任务，但必须在导师指导下准备好至少三周的教学大纲、教案、讲稿、课件等教学材料; 导师对独立授课的培养对象要进行期初、期中及期末听课检查，并做好指导记录，记录中要指明其优缺点，提出改进意见。导师每学期至少要听培养对象授课4 课时，并将听课情况与培养对象交流指导，填写记录备查。

四、管理计划

1、各教学系(教研室)要对青年教师培养计划执行情况进行督促、检查、考核，导师每学期末要对培养计划执行情况进行书面小结。

2、培养对象每学期向导师和教学系(教研室)书面汇报一次培养计划执行情况，并听取导师的指导意见。

3、培养对象每学年度书面向学院汇报一次培养计划执行情况，并由导师和系(教研室)主任签字，写出审查和指导意见。

**学校青年教师培养计划方案篇十八**

一、指导思想

对于“加强教师队伍建设”的规划要求，结合南开区教育局党委提出的从区域教育均衡发展的最终目标出发，实施“抓西促东”区域教育均衡发展的战略措施，促进学校发展，充分发挥区教育系统特级教师的辐射作用，引领和带动全区优秀中青年教师的成长，带出一支师德修养高、教育理念新、教学能力强、教育科研意识与实践能力强的教师队伍，为本区教育的科学发展、和谐发展和率先发展，提供有力的人才和智力支持。

二、工作思路

“特级教师导师团”将立足“按需培训、立足教学、强化实践、开放合作”的工作思路进行培训。

——按需培训。在对学员的实际需求和专业发展进行调研的基础上，从基地校的实际情况出发，开发设计培训的相关模块，切实帮助他们解决教学管理中的实际问题，确保学以致用。

——立足教学。以帮助和指导基地校数学转变观念、充实理论、改进方法、提高教学管理能力为着力点和落脚点，在理论学习、导师指导、基地实践等环节，关注教学管理、研究教学管理、改进教学管理，切实达到提高教学管理质量的目的。

——强化实践。本着实践锻炼与理论学习有机结合的原则，避免理论学习与实践研究“两张皮”。安排多样化的实践锻炼，有效提升学员的实际能力。学员通过“理论学习——实践锻炼——反思提高——(再)理论学习——(再)实践锻炼——(再)反思提高”的过程，总结提炼出有效的教学管理经验。

——开放合作。在培训过程中，通过教学观摩、集体会诊、网上咨询、课题研究、基地锻炼等方面，均实行对内、对外全面有序开放，并制定灵活的措施，吸收各种优质资源。

三、培训目标

培养计划的总体目标：帮助优秀中青年教师树立科学教育教学观，增强其教育教学的科研能力，提升其综合素养，为其发展为专家型名师奠定基础。

培养计划的具体目标：

——进一步提高优秀优秀中青年教师的政治思想素质和创新素质。

——使优秀中青年教师确立现代教育教学理念，增强教育教学管理能力，掌握现代教育教学管理与研究的技术方法。

——使优秀中青年教师具有战略、理性思维和世界眼光。

——使接受培训的优秀中青年教师普遍具有先进的教学管理和教育教学理念、宽广的视野、结构科学的素养、创新的意识和能力、进一步优化的教学管理和教育教学经验。

——其中若干名接受培训的优秀中青年教师取得创新性、应用性、推广性的高水平教学管理或教育教学成果，成果得到同行认同。

四、培训方式

“优秀中青年教师培养计划”全程两年，分为三个学段。每一学段都有明确学习目标、任务、要求和评价。考评结果作为下一阶段分层个性化培养的依据。培养全程为每位学员建立详实的成长档案，记录学员各个学段的发展状况。

各学段的培训方式与内容如下：

在培训的三个学段，均为学员配备指导教师，在课题研究、学术论文的选题及撰写、教学管理经验的总结及提炼等方面对学员进行“一对一”指导。

(一)研修学习学段

1. 理论引领：聘请本市数学领域最出色的专家讲学，让学员听到一流专家的讲座，使学员了解最新研究成果。

教学管理和教学是理论引领的重要方面，分为以下三个模块：

教育形势与动态：国外基础教育课程改革形势与动态，我国基础教育课程改革现状与问题解析，等;

基础理论：前沿教学理论与实践，现代教学管理理论与实践模式，从研究学生出发构建学校教育教学工作体系，等;

应用研究分享：教师专业发展研究，教师专业成长与幸福人生，教师职业生涯规划，优秀教师的培养与管理，优化教学评价及提高教学质量，开展校本教研及撰写研究方案，校本研究与教师发展，学校科研创新等。

2. 基地学习：组织学员结合专题学习，增进感性认识，加速理论内化。

3. 课题研究：围绕着教学或教学管理等，帮助指导学员确立一项课题，导师指导学员边学习、边实践、边研究。

4. 自主研修：提供书目，要求学员自己读书、思考，引导学员把读书与工作有机结合，并把读书的感悟思考在博客论坛发表。

5. 博客论坛：建立“南开区优秀中青年教师培养计划”网站，随时提供课程资源供学员自主学习;开通学员个人博客，便于学员随时反思、研讨和交流。

组织学员围绕教育改革与发展中的热点、难点问题进行研讨;引导学员针对自己教学管理中的难点问题进行研讨交流。

6. 阶段评估：组织导师团成员根据学员提交的个人发展记录、实践成果、学员学习表现等进行综合评估。考评结果作为深度培养学段分层个性化培养的依据。

(二)综合培养学段

1. 典型示范：聘请在全市有较高知名度的专家结合其示范课例进行案例教学，深度剖析成功之道，给学员提供与知名专家对话、沟通的平台。

提供典型案例，引导学员运用相关理论对案例所提供的事实进行理性思考;学员从自己的管理实践中选择典型案例，提供给学员研讨。

2. 教育考察：组织学员到教育发达地区，进行深度考察，学习全国先进的教学理念。

3. 论坛研讨：举办优秀中青年教师论坛，围绕国内的著名教育家、知名学校及教育教学理论与实践中的热点、难点问题等进行研讨，给学员提供对话、交流与碰撞的平台。

4. 成果发表与课题研究：指导学员围绕其在教学管理中遇到的难点及教育热点问题等撰写学术论文，并帮助其在国内有影响的报刊杂志上发表。

指导教师继续指导学员进行课题研究。

5. 自主研修：继续组织、指导学员自主研修。

6. 博客论坛：继续组织学员围绕教育改革与发展中的热点、难点问题进行研讨;继续引导学员针对自己教学管理中的难点问题进行研讨交流。

7. 阶段评估：组织专家根据学员提交的个人发展记录、实践成果、学术成果、课题研究成果、学员学习表现等进行综合评估。考评结果作为深化提升学段分层个性化培养的依据。

(三)深化提升学段

1. 提炼总结教学管理经验：组织专家围绕学员的教学管理经验进行系统提炼和总结，为学员进一步发展指明路径，为学员成长为全市专家型名师奠定基础。

2. 成果发表与课题研究：继续指导学员围绕其在教学管理中遇到的难点及教育热点问题等撰写学术论文，并帮助其在国内有影响的报刊杂志上发表。

3. 自主研修：继续组织、指导学员自主研修。

4. 博客论坛：继续组织学员围绕教育改革与发展中的热点、难点问题进行研讨;继续引导学员针对自己的教学管理中的难点问题进行研讨交流。

5. 结业评估：组织专家根据学员提交的个人发展记录、实践成果、学术成果、课题研究成果、学员学习表现等进行综合评估。

(四)资金项目管理

根据“特级教师导师团”确定的目标和任务，本着“让每一分钱都发挥出最大效益”的原则，将专项资金投向课程开发、导师指导、挂职学习等培训项目中。

**学校青年教师培养计划方案篇十九**

一、指导思想

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。

二、培养目标：

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。

三、培养任务

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。

四、培养要求：

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设平台。

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。

五、培训内容

1、学期课堂教学展示1—2节，说课稿1—2篇。

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。

六、培养措施

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。

**学校青年教师培养计划方案篇二十**

一、指导思想和具体目标

坚持“百年大计教育为本，教育大计教师为本”的思想，采取得力措施重点培养一批师德高尚、业务精良、在市内外知名度较高的名师，带动和促进全校教师队伍整体水平的提高，以适应学校教育发展的需要。

具体目标是用3年左右的时间培养一定数量的特级教师、市级学科带头人和市级优秀青年教师。

二、名师培养对象应具备的基本条件

名师培养对象分为特级教师培养对象、学科带头人培养对象、优秀青年教师培养对象三个层次。

(一)优秀青年教师培养对象的基本条件

1、热爱教育事业，遵纪守法，具有良好的政治素质和职业道德，教书育人，为人师表，敬业爱生，明礼诚信，平等合作，勤学乐教，廉洁奉献。遵守“三要八不准”有关规定。

2、具备《教师法》规定的相应学历(即具备合格学历)，并能积极参加高一层次学历的继续教育。

3、对所教学科具有系统的、坚实的基础理论和专业知识，能独立掌握所教学科的课程标准、教材。具备比较扎实的教学基本功和较强的教学组织能力，掌握必要的现代化教学手段。能胜任本学科各年级的教学。

4、具有较强的教研科研能力和创新意识，掌握教学改革和发展的最新动态;积极参加校、区、市的教研活动和教学课题研究，积极撰写并发表教学研究论文、论著。

5、工作量饱满，自20xx年9月以来承担的教育教学工作量符合有关规定。

6、年龄在三十五周岁以下，具有三年以上的教龄。

(二)学科带头人培养对象的基本条件

1、热爱教育事业，遵纪守法，具有良好的职业道德，敬业爱生，明礼诚信，平等合作，勤学乐教，廉洁奉献。遵守“三要八不准”有关规定。

2、具有较高的文化素养。有系统、扎实的学科专业知识及基础理论知识，精通本学科课程标准(教学大纲)和教材。在本学科教学中对校内的广大教师能发挥示范、指导作用。

3、完成规定的教学工作量，学科教学经验丰富，教育教学成绩显著，在市、区县统一组织的教学质量检测中成绩优良。

4、具有参加教育教学科研的热情和能力，有自己主持或参与的课题。

5、年龄在五十五周岁以下。

6、具有高级教师职称。

(三)特级教师培养对象的基本条件

1、热爱教育事业，遵纪守法，具有良好的职业道德，敬业爱生，明礼诚信，平等合作，勤学乐教，廉洁奉献。遵守“三要八不准”有关规定。

2、具有所教学科系统、坚实的基础理论知识和丰富的教学经验;能自学更新教育教学观念，及时把握现代知识更新趋势和学科发展前沿动态，并运用于教育教学实践，积极探索素质教育规律。

3、教育教学成绩显著。教学水平和教学质量高，教学方法有独到之处，教学效果好。在学生思想政治教育和班主任、辅导员工作方面有突出的专长和丰富的经验。

4、积极承担指导青年教师任务，在培养提高青年教师思想政治素质、业务水平和教育教学能力方面做出贡献。

5、是市级学科带头人或“三三三”工程培养对象：

三、主要措施

1、组织管理。学校成立“名师培养计划”工作领导小组，组长由校长担任，成员由教育、教学专家及相关职能部门负责人担任(人员组成名单另定)。其日常工作由教科研室负责。

2、经费保障。设立名师培养与科研补助经费，专款专用。用于培训、考察调研，科研等活动，以保障名师培养计划的落实(经费使用办法和标准另定)。

3、鼓励教师制定个人发展计划，建立健全教师成长档案袋。

4、营造有利于教师成长的校园环境，继续开展“金中教师论坛”、“青年教师沙龙”等活动。

5、建立名师培养对象的确认、培养、考核和管理制度。

名师培养对象的确认：凡符合名师培养对象的基本条件的教师，经本人申请，学校“名师培养计划”工作领导小组审核确认，即作为本校名师培养对象。在第一次确认工作之后，今后对未列入培养对象的申请者每学年确认一次。

6、对名师培养对象实行目标管理。

学校“名师培养计划”工作领导小组根据培养对象的具体情况，对照名师条件按“缺什么补什么”的原则，在培养对象个人发展计划的基础上，明确分阶段培养要求和目标，对培养对象实行目标管理。

一般性要求：名师培养对象要高质量完成自身教育教学任务，完成读书和进修等继续教育任务，原则上要承担或参与一个市级以上科研课题，每学年至少写一篇高水平的论文，每学期执教一节公开课，设计一个精品教案，命一套规范试题。

个性化要求：依据培养对象具体情况而定。

学校每年对名师培养对象目标达成情况进行一次考核评估。

7、给名师培养对象配备导师。必要时，特级教师培养对象和学科带头人培养对象的导师可在校外名师中聘请。

8、创造条件，让名师培养对象尽可能多的参加省和市级教科研等主管部门组织的教育教学研讨交流活动和开讲座，以开阔视野，增长才干，提高知名度。

9、经培养、培训、考试、考核合格的名师培养对象，今后作为评聘、晋升教师职务和各类评优的优先条件。

10、名师培养对象应从严要求自己，努力实现个人发展计划，完成培养目标规定的各项任务。学校将对名师培养对象实行动态管理。凡因自身主观努力不够以至连续两年达不到考核要求的名师培养对象将取消其培养对象的资格。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找