# 青年教师培养方案(2024-2024)（合集）

来源：网络 作者：月落乌啼 更新时间：2024-07-03

*第一篇：青年教师培养方案(2024-2024)石家庄科技工程职业学院 青年教师培养方案青年教师是学院的未来和希望。重视青年教师培养培训，一直是我院的优良传统。为了打造一支思想过硬、素质全面、教学理念先进、教学科研技能高超的青年师资队伍，促...*

**第一篇：青年教师培养方案(2024-2024)**

石家庄科技工程职业学院 青年教师培养方案

青年教师是学院的未来和希望。重视青年教师培养培训，一直是我院的优良传统。为了打造一支思想过硬、素质全面、教学理念先进、教学科研技能高超的青年师资队伍，促进青年教师尽快成长，特制定如下方案：

一、培养目标

1、培养青年教师的责任意识、争先意识、主人翁意识和奉献精神、吃苦耐劳精神。把优秀青年教师吸纳到党员队伍中来。

2、培养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、培养青年教师的“双师”素质，强化他们的实践、实训课教学技能。

4、提升、锤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，为锻造名师打下良好的基础。

5、此计划三年为一个周期，争取三年内打造出一支优秀的青年教师队伍。第一年，争取全部青年教师整体素质有明显提升；第二年，树立先进典型，使优秀青年教师脱颖而出；第三年，培养出一批青年骨干教师，担纲主干课程，充实优秀教学团队。

二、培养内容及措施

1、每月开展1次贴近现实、贴近生活的主题鲜明的讲座或座谈会，强化青年教师的责任意识、争先意识、主人翁意识，培养青年教师的奉献精神，通过组织活动锻炼青年教师吃苦耐劳、昂扬身上的精神。要求青年教师每月至少撰写1篇心得体会，每二月进行1次公开展示交流。表现优秀者要及时予以表彰。鼓励青年教师积极向党组织靠拢。

2、举办专题培训。培养青年教师先进的高职教育教学理念，把握高职教育的规律和精髓；指导青年教师进行整体、单元教学设计。

3、实施“青蓝工程”，签订拜师协议，为每位青年教师安排一名“师傅”，充分发挥传、帮、带的作用。“师傅”和“徒弟”要互相听课，不断切磋交流。“师傅”要指导“徒弟”进行课堂教学改革；要与“徒弟”共同研究教材、研究学生、研究典型工作流程等。期末举行说课比赛、优质课评比等。评比结果与“师傅”挂钩。

4、通过各种渠道，组织青年教师外出学习、听课、参加会议，开拓视野，增长见识。或请专家来学院讲学。鼓励青年教师进修培训，鼓励青年教师考取相关资格证书。

5、青年教师要积极下企业挂职锻炼，了解企业用工需求，熟悉企业典型工作流程，积累一线经验。要求三年内下企业锻炼时间不少于3个月（可利用寒暑假完成）。青年教师要及时总结，撰写日志。锻炼结束，要汇报锻炼心得、学习收获，要进行详尽的成果展示，并在全院进行评比。

6、加强青年教师教学基本功培训。

（1）每周安排一节书法课，每位青年教师每周交2篇钢笔字，期末进行评比表彰。（2）开展读书学习活动，二个月至少读1本书。定期举办读书心得报告会，期末进行论文评比。

（3）定期进行课件制作培训，学期末结合课件进行说课评比。（4）鼓励青年教师积极投身第二课堂，对学生社团进行指导、举办讲座，对成绩优异、效果突出者进行表彰。

（5）在青年教师中开展“争做辅导员助手”活动，充分利用青年教师的年龄优势，深入学生中间，参与学生活动，与学生交朋友，了解学生疾苦与呼声，当好辅导员的参谋与助手。

三、考核与表彰

1、为了激发青年教师学习、研究、参与培训的积极性，每次培训活动都要做好记录，考核成绩记入本人业务档案。

2、要及时发现典型、树立典型，并进行表彰。

3、学期末要对青年教师的单项、综合表现进行排名，考核结果与系部《专职教师考核方案》挂钩。

4、对培训不积极，工作不主动，牢骚满腹，不求上进者，根据实际情况，按照有关规定进行惩戒。

2024年3月

**第二篇：青年教师培养方案**

青年教师、骨干教师以及班主任培养具体措施

一、指导思想

以“三个代表”重要思想和科学发展观为指导，以全面提高教师队伍整体素质为中心，以培养优秀中青年骨干教师为重点，坚持依法行政、深化改革、优化结构、强化激励、发展内涵的方针，建立促进教师资源开发利用和优秀人才迅速成长的有效机制，建设一支结构优化、素质良好、富有活力、具有创新能力的学校教师队伍。

二、培训方案

（一）加强培训，构建研训一体化培训模式 1．面向全体，建立师干训工作机制。

（1）面向全体教师，以新理念、新课程、新技术、新知识和师德教育为重点，以学习型团队的建设为载体，以校本研修为支撑，认真组织实施新一轮教师全员培训，积极实践学校基础性课程实践方案。从育德能力领域、教学能力领域和教育科研能力领域全面提高广大教师的师德水平和专业素质，为全面贯彻素质教育要求，推进“二期课改”，提供师资保障。

（2）进一步完善和推进校骨干教师培养和校学科领衔教师培养工程，以及中层干部自培计划。对骨干的培养注重过程，分层培养，加强申报和评审环节的工作，明晰培养职责。创新工作载体，充分发挥领军人物在区域教育教学工作中的带头、示范、桥梁和辐射作用，以理论学习和实践培训为途径，加大对校级骨干教师培养力度，提高骨干教师综合素养。

（3）学校积极开拓各种渠道，创设条件，鼓励和支持教师参加各级各类学历进修和非学历培训，满足学历达标、高一层次学历学习、岗位专业知识和能力提高等不同层次的需求。

2．推进校本研修，推动教育改革。

结合学校和教师教学实际，积极创新校本研修形式，丰富校本研修内容，形成有特点的校本研修活动和方式。继续实行大小组相结合的校本教研模式，整合校本培训，把校长领衔的集中通识学习、行政领衔的学科大组学习、教研组长领衔的教研组学习、与行政即时点拨学习四项学习方式整合到了研训一体化的校本教研工作之中，在拓宽学习方式和制度保障机制上做进一步的完善与提高。把案例研究和同伴互助的合作学习方式引入到校本教研活动中，实现 资源共享、优势互补。促进教师专业能力的提升，推动学校课堂教学改革。

（二）加强教师专业化建设，全面提高教师队伍整体素质

今后四年，学校将重点加强学校教师专业化建设力度，用“朝春精神”凝聚教师队伍，使学校形成拼搏精神、团队精神、科学精神、奉献精神，形成教师严谨的教风、学生良好的学风。增强教师的凝聚力，主要从四方面着手进行：目标凝聚——明确明晰的学校发展目标，使教师围绕学校的总体发展目标的实现而努力；感情凝聚——确立以人为本的管理机制，使教师对学校具有浓厚的感情；榜样凝聚——梳理各种类型的优秀典型人物，使教师有奋斗的标杆；待遇凝聚——逐步提高教师的待遇水平，以较高的待遇稳定优秀教师的目的。逐步形成“崇尚一流、追求卓越”的教师文化精神和价值观，以此推动教师专业发展层次的不断提高。

1、加强师德师风建设，打造朝春教师精神

将师德师风建设作为教师队伍建设的中心工作，在全校讨论的基础上形成学校师德规范。继续将师德师风放在首位，把师德评价列入教师考核体系中，完善市的评价的指标体系，实行师德“一票否决”制度。定期开展“树师德、铸师魂”活动，弘扬教师敬业爱岗精神，树立朝春教师良好的社会形象。2．推进“教师个人发展计划”，实施发展性教师评价

教师根据学校的发展目标，结合个人条件和特点，确定个人专业发展需求方向，制定个人发展目标和发展计划。学校向教师提供为达到此目标所需的培训和自我发展机会。实施发展性教师评价，以年级组、学科组为主，对教师个人发展计划地执行过程进行监控，对教师个人发展情况进行评价。以教师个人发展目标的具体落措施为基本依据，来确定评价范围和评价标准。提高教师履行工作职责的能力，从而促进学校的发展。

3．推动教师的教学反思和校本教学研究

教学反思使教师成长的主要途径，学校要建立课堂教学的反思机制，提高教师的教学效能。每位教师每年至少开设两次教学研究课，每学期至少要有一节课通过电视微格录像，对自己的教学进行反思，利用教研时间，学科组公开评课，推动教师反思，不断提高师资水平。

4．实施“带教工程”，发挥骨干领军和辐射作用 加强领军人才建设是我校进一步发展的迫切需要，为此要继续分层指导，落实“师徒结对”、“课题项目研究”等制度，努力实现教师队伍结构的整体优化。首先，建立了新进教师的培训制度。与校骨干教师进行师徒结对，通过关于学校办学理念、管理体制、课程框架、课堂教学改革等方面的学习带教，可以尽快的熟悉学科专业知识，加快青年教师向合格教师成长。其次，加快优秀教师的培养，为优秀教师配备导师，实行人盯人的培养，使其尽快成为市区及骨干培养对象，并在外出培训等方面重点倾斜。同时安排已成为市区级骨干的教师带教学校的骨干和领衔教师，以科研课题项目研究为主要方式实施重点指导，发挥学校领军人物在本校的辐射作用，使学校尽快形成结构合理的骨干教师梯队。5．构建“观课”文化，提高教师教学基本技能

通过专家讲座、培训、公开课、教学评优等形式，以课堂教学为主阵地，开展课堂有效课堂教学模式的研究。完善说课、听课评价标准，规范听课、评课过程，围绕教育理念、教学方式、教学的有效性的研究开展教师专业能力评优课、骨干教师研究课、领衔教师展示课等系列活动，形成学校观课文化，全面提高教师的专业化技能。

三、中青年教师培养具体活动：

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。

(一)指导教师

1、全面关心青年教师成长，教育青年教师忠诚党和人民的教育事业、为人师表，做一名合格的人民教师。

2、培养青年教师以下几方面的教学能力：(1)钻研新课标，分析处理教材的能力；

(2)运用语言文字的能力(比较标准流利的普通话，工整、规范的钢笔和粉笔字)；

(3)课堂组织调控能力；(4)分层辅导学生的能力；(5)命题和分析试卷的能力；

(6)撰写教学工作总结和论文的能力；(7)运用现代化技术辅助教学的能力。

3、培养青年教师以下几方面的教育管理能力：(1)班级组织管理能力；(2)组织集体活动的能力；(3)主持班会的能力；(4)家访的能力；

(5)心理健康教育与政治思想工作的能力；(6)制订班级工作计划和总结班级工作的能力；(7)撰写教育论文的能力。

4、指导期以一年为一阶段，为期三年。指导教师要经常给青年教师上示范课，并作好详细的记录。为了使青年教师尽快提高教育教学水平，指导教师可以采取亲自听课的方式，也可以请电教组老师全程摄像，课后请全组老师共同点评。

5、指导资料交教学处编辑整理，由校长确认，记入本人业务档案，作为晋级评职评优、评聘学科带头人或骨干教师的依据之一。

(二)青年教师

1、尊敬指导教师，主动交流，努力增强教育管理能力提高教学水平。

2、积极参加进修和教研活动，如听各级公开课、观摩课、示范课、学术讲座等。

3、每周至少听课2节，每学期至少上1节汇报课，写出较规范的教学总结或论文。

4、担任班主任工作或副班主任2-3年。

5、接受指导情况记入本人业务档案，由校长确认，作为考核、转正、评优评先的重要依据。

四、指导协议：

根据学校的规定和安排，确定由本科组有经验的教师(骨干教师或学科带头人)为青年教师的指导教师，双方将遵守共同“帮教结对”协议，为学校的发展作出贡献。指导教师、青年教师双方签名，学校颁发聘书。

五、评价检查：

学校成立评价检查小组，校长任组长，办公室负责组织协调工作，德育处对青年教师的班主任工作负责进行定期和随机的跟踪检查，教学处对青年教师的教学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；

（3、4两项每学期期末交教学处存档，作为奖励或工作量量化的依据)；

5、教育教学论文或电子课件；

6、公开课录像。

根据以上项目作出综合评价，评价等级分为优秀、良好、合格。

四、骨干教师培养具体活动

1．加强师德师风建设。加强教师的政治学习与师德教育，教育并督促教师自觉遵守

《中华人民共和国义务教育法》、《中华人民共和国未成年人保护法》、《中华人民共和国教师法》等有关法律法规。鼓励教师爱岗敬业、勤奋工作、乐于奉献，形成过硬的思想作风和师德修养。要创造条件让他们在实践中经受锻炼，安排他们班主任、辅导员或行政管理工作，以提高组织、管理能力，增长才干。

2．加强校本培训学习。学校是骨干教师培养的主阵地。校本培训具有针对性强、实效性高、受训面大等特点。因此，校本研修是骨干教师培养的主要形式。充分利用教育教学实践活动，按照“研培结合，以研促培”的工作思路，通过举办讲座，上研究课、观摩课，开展竞赛活动、专题活动及常规教研活动，采取“实践反思”“同伴互助”等行之有效的方法开展培训工作。

3、在分配教学任务、承担科研课题、安排参加学术活动和社会活动方面，应优先考虑重点培养对象，为他们创造脱颖而出的条件，给他们压担子，提要求。

4、结对带徒，促进成长为了加快学校培养骨干教师的力度，进一步促进青年教师的成长，我校选派思想素质高、业务能力强、教学经验丰富的教师与新参加工作的教师结对，指导

他们的教育教学工作，开展听课学习、观摩研讨、反思总结等教学活动，不断提高教育教学的能力，促进青年教师的成长。

5、在培养过程中，应注意物色、选拔一批优秀的学科带头人，并根据他们的实际水平和能力，及时提升相应教师职称或提拔到合适的领导岗位上来，以适应我校师资队伍建设和发展的需要。

6、学校在骨干教师的培养期间，积极鼓励他们参加各级各类的培训、学习活动，积极鼓励他们参加高一层次学历进修。骨干教师进行进修、学习、科研等活动的经费由学校支付，学历进修的费用按教育局相关文件执行外。

7、学校定期召开骨干教师培养工作座谈会和经验交流会，并对做出较大贡献的教师给予奖励和表彰。

**第三篇：青年教师培养方案**

内师大附属盛乐实验学校

青年教师培养方案

为了加强我校教师队伍建设，进一步全面提高教师的素质，增强学校蓬勃发展的后劲，打造我校强校之势，为此学校特制定青年教师培养计划。学校将采用多种形式和途径为青年教师提供成才的机会，促使其脱颖而出，尽快使全校青年教师的成长形成稳健的向上梯度。

一、指导思想

学校通过对教师队伍教育教学水平、教师的个人特质及年龄构成等现状进行详细分析，建立“导师制”倡导“双向成材”，同时也调动青年教师自身的成材欲望，形成“要我成才”和“我要成才”的双动力。让青年教师在培训活动中不断提高全面素质，特别是教育创新思维能力，学科知识拓展能力，信息技术运用及整合能力和教育科研研究能力，使他们在实施新课程标准的教育教学实践中茁壮成长起来。

二、培养目标

1.培养青年教师不仅是学校发展的需要，更是青年教师个人成长的需要。使青年教师在工作中明确自己的成长目标，制定个人成长计划，磨练自己各项教育教学技能。成为充满教学智慧，洋溢教学热情，挥洒教学魅力，“享受教育”的现代型教师。

2.使培养对象树立职业自豪感、荣誉感，树立现代化教育理念。通过理论学习，教学实践，信息技术运用，教育科学研究及专家指导等形式，提高培养对象的教育创新思维能力，学科知识拓展能力，信息技术运用能力和教育科学研究能力。

3.促使他们逐步形成学科教育教学的个人风格和特色，使他们在各方面尽快成长为我校的中坚力量，将来成为各级学科教育的骨干和名师。

三、培训内容学校为培训对象创造条件，提供机会，营造氛围，搭建平台。提高他们的思想政治与师德修养，现代化教育理论水平，专业水平，课程整合能力，教育技术运用能力，让他们得到充分的锻炼和培养。

四、培养对象的选定

年龄30岁以下、教龄六年以下的青年教师都将纳入培养对象。

五、培养方式

注重能力、讲求实效、更新观念、形成特色。学校不仅在工作中关心青年教师，更要在生活中关心他们。调动他们的热情，释放他们的活力，让他们始终成为学校各项教育教学活动中最前沿、最具活跃的群体。

1.加强青年教师的基本功训练。每年安排青年教师教育教学基本功考核暨竞赛一次，内容为“三个一”（一次演讲、一次课堂教学、一手粉笔字），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。考核结果作为新学年聘用的依据之一。

2.加强青年教师的教育教学理论培训。每学期组织青年教师进行1-2次理论学习。学习各个学科《新课程标准》、《课堂评价标准》及国内外最新教育教学动态。

3.为青年教师精心挑选“教学导师”。启动“拜师结对”，为青年教师确定一名指导教师，由学校颁发聘书。指导教师要对青年教师的备课、上课把好关，每周指导教师至少要听青年教师一至两节课，青年教师则要主动听师傅的课。指导教

师要对青年教师整个成长过程负责，指导与被指导关系要保持稳定，一般不少于3年。在聘任、排课时充分考虑此种关系，尽量保证两者在一个年级任课。设置“导师奖”，每年对培养青年教师做出突出贡献的辅导教师进行表彰，并在评优晋级时给予优先。建立青年教师成长档案，使其成长更具科学性。

4.强化对青年教师专业教学基本功的培训。每月分学科组织青年教师观看名优教师的优秀教学录象课例。当场点评，发表感受，记录学习心得。积极发挥身边名师的作用，要求年轻教师每周至少听课一节。提倡青年教师跨学科、跨年级听课，从各学科中取之精华，吸各学科之所长。

5.为青年教师提供教学实践锻炼的舞台。每学期通过多种形式让青年教师上一节汇报课。如“青年教师教学比武赛”、“创新教学设计赛”、“现场说课比赛”。学校将给青年教师提供各种锻炼的机会，积极推选青年教师参加各级各类的教学比赛。

6.大力鼓励青年教师坚持记录自己教育教学中的点滴感受、困惑、烦恼和欣喜、感动。

7.学校在现有条件下定期组织青年教师座谈或者利用网络建立“青年教师教学论坛”。鼓励青年教师积极思考教育教学中遇到的问题，为他们提供一个可以进行交流，进行思想碰撞的“硅谷”。

8.对青年教师进行撰写论文、专题心得的培训。聘请在论文撰写方面有特长的名师指导青年教师学习撰写的技巧。如何取材、立意、论证；如何对自己教学经验进行总结提炼，从而提高青年教师论文撰写水平。学校每学期将挑选出优秀论文，向国家、省、市、区各级刊物推荐。

青年教师的培养是一项长期的工作，是一项“朝阳”工程。学校将努力营造一个“宽松、积极、浓厚”的教育教学研究氛围，根据每位青年教师的的专长与教学特点，为他们提供广阔的参与各级各类教育教学活动、展示、和比赛的机会。让青年教师在实践的磨练中一步步得到锻炼，一步步成长起来。

附：

（一）有关专题性培训内容

1.如何当好一名班主任

① 班主任日常工作的开展

② 班委会的建立和培养

③ 主题班会的开展

④ 如何掌握不同年龄段学生的心理发展特征

2.如何备好一节课，上好一堂课

3.相关教学软件（如：ppt、word、flansh等）应用

4.小班化教学模式及策略

（二）青年教师名单

付文芳郭赟乔宇飞赵云龙王文霞胡美珠岳丹丹海棠蒋竹尧孙林朱清芳王岩新吉乐赵振龙张薇孟凡媛穆媛李倩于淼刘璐殷丹丹布仁白拉

教科室

2024．11．22

**第四篇：青年教师培养方案**

辛庄小学青年教师培养方案

一、现状分析

青年教师具有扎实的专业基本功，朝气蓬勃，充满活力，接受新事物快，工作热情高，个性鲜明，有事业心和工作责任感。有较强的创新意识和开拓精神，抓班级管理工作和做学生思想工作优势明显。这种优势决定了青年教师是我校全面推进素质教育的生力军。

但另一方面，青年教师多，对新课程缺乏深刻的认识，部分青年教师教学方法缺乏实效，实践能力不强。富有经验的专业教师数量不足，部分学科尚无市级以上骨干教师，缺乏学科专业带头人。教师教研能力相对薄弱。“模仿型”、“教学型”教师多，“科研型”、“专家型”教师少，教师科研能力不完全适应新课程改革的需要和素质教育的需要。

二、指导思想

以教师的发展为本，建设一支高素质、现代化、适应学校办学特色，满足学校可持续发展需要的教师队伍，以确保学校教育事业蓬勃发展长盛不衰。通过建立校本培训为主的青年教师培养工程，营造学习型的校园文化氛围，使教师成为学生学习的表率，使广大青年教师迅速成长为骨干教师，成为教育改革科研创新的促进者和实践者，成为学校发展决策的参与者与推动力量。

三、总体目标

1、造就一支“自律至诚、敬业爱生、拼搏奉献”的青年教师队伍；

2、加强青年教师的团队精神建设，争创一流业绩，促进青年教师队伍的整体优化；

3、创造条件，帮助青年教师尽快成长，培养一批业务素质过硬的青年教师队伍。

四、组织领导

为了把青年教师培养的规划落到实处，学校成立青年教师培养领导小组。领导小组成员由下列同志组成：

组长：韩承伟

副组长：何兆东

成员：王平李成五、实施计划

（一）培养对象

35岁以下的教师。

（二）将青年教师分成两组，实施分层管理，分级培养。

第一组为30岁以下的青年教师；第二组为30岁以上的青年教师。

1、第一组青年教师的工作要求：

青年教师必须做到：

[1]做好班主任或实习班主任工作。所带班级要班风正，学风浓，纪律严，成绩好，学校各项评比全优，评为校优秀班集体；

[2]超周备课，备出详案，及时写好“教学反思”；

[3]凡布置给学生做的作业，自己都必须事先做一遍，完成该所教学科考卷的解答；

[4]能熟练应用现代化手段进行教学；

[5]每学月要上好1节汇报课，写好一份优秀教案，展出一本备课笔记，上交课堂教学促进方案。认真做好期中、期末的考查工作，认真监考，认真阅卷，认真讲评，认真写好质量分析表；

[6]积极参加教研活动，主动完成教研组安排的工作，积极开展教科研，每学年读好一本教育理论专著，用好一本业务杂志，每学期能写出1篇达到一定水平的教学文章或教科研论文；

[7]在学期的第三学月前在本校建立的博客中上传一篇教学随笔，并将课堂教学促进方案传到博客中，同时积极参加网站交流。网址：(教育在线)，学校适当时候选择话题，教师根据话题参与讨论。

[8]教龄不足5年的教师在5年内努力达到如下要求：

第一步，学上课。新教师参加工作的第一年，要适应学科教学各项工作，掌握学校工作的一般规律，遵守学校规章制度，谦虚谨慎、勤奋努力、初步掌握教学常规和教学基本功。熟悉教学课程标准和教材；懂得课堂设计；能够调控课堂。学习班主任教育及管理工作。能初步应用教育技术服务教学。

第二步，会上课。在教学第二年要对照落实课程标准的各项要求，严格按教学规律办事，突出学科教学特点，总结经验教训，改进完善教学办法，养成良好的教学习惯，掌握教学基本功。得到学生的信任，力争考评“合格”。力争可接任班主任工作。在教学过程中，能应用现代教育技术及理论服务和指导教学。

第三步，上好课。在教学第三年要理论联系实际，在课标的指导下创造性的开展教学工作，在吸收他人经验的基础上形成自己的教学风格。研究课堂教学最优化，争创优质课，教学基本功全部达到合格。胜任班主任工作。熟练使用现代教育技术，能进行教改教研实践。第四步，独当一面。五年左右教育教学基本功熟练扎实，教育教学思想先进，与时俱进的教育理念。善于学习研究，有很好的教育教学方法，教学水平高。具有一定的教育科研能力，针对教学实践，开展课研活动和教育创新，成为教育改革和研究的探索者、实践者。能在学校工作中成为教育教学和科研骨干。

2、第二组青年教师的工作要求：

青年教师必须做到：

[1]做好班主任工作。班级管理要井然有序，学生精神岁月要蓬勃向上，德智体美劳要协调发展，成为本年级或学校的模范班级。任课教师要主动协助班主任做好学生思想工作，注意提高教学效率，师生关系融洽和谐，赢得学生、家长和社会的赞誉；

[2]每学期要上一堂专业汇报课，同时要勇于承担对外的实践课任务；

[3]备课笔记分教时安排，突出教学重点和难点，详略适当；作业有布置就有批改，有错误就有订正，不出现漏批错批现象，重视评讲分析；

[4]每学期写出一篇教育或教学论文，论文要求切合教育、教学实际，观点鲜明，有一定的理论深度；

[5]教学工作效果明显，实绩突出。

六、具体措施

1、为青年教师的成长营造良好的氛围，为青年教师教师提供学习和交流的平台让青年教师有足够的机会进行学习和交流，帮助青年教师尽快成长，力争青年教师“一年基本胜任教育教学工作，三年内达到合格要求，2.外出学习、考察活动，优先考虑青年教师，为青年教师提供一些特级教师和优秀教师的讲课实况录象，请相关教学经验丰富的教师进行课堂分析，帮助青年教师尽快掌握课堂教学的各个环节；

3、学校为教学年限不足三年的青年教师指定一名有经验的老师或骨干教师给予指导，进行一对一的帮扶活动，4、积极参加教学评优活动。

5、积极参加教育教学交流活动。

辛庄小学

**第五篇：青年教师培养方案**

青年教师培养方案

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。为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，依据安徽粮食工程职业学院青年教师培养教育暂行办法（试行），结合汽车专业实际情况和XX同志学习任职经历，针对青年教师XX同志制订本培养方案

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

2024年汽车专业新进教师XX同志。

四、培养时间

2024年6月至2024年6月，为期1年。

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，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”。

3、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。

4、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，博采众长弥补己短，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。

（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。

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；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 3 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。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、制定培养计划及评价检查：

指导老师对青年教师的政治思想、教学能力、科研能力培养负责，制定详细的青年教师培养计划，按照时间节点督促青年教师进行落实，同时进行定期和随机的跟踪检查。

检查项目包括：

1、听课；

2、检查指导教案；

3、教育教学与科研论文；

4、电子课件；

5、作业批改情况等。并根据以上项目作出综合评价。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！