

中学青年教师培养计划方案 初中青年教师培养计划(优秀5篇)

方案是指为解决问题或实现目标而制定的一系列步骤和措施。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的方案吗？以下是小编精心整理的方案策划范文，仅供参考，欢迎大家阅读。

中学青年教师培养计划方案篇一

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

20__年8月20日

中学青年教师培养计划方案篇二

为加强青年教师培养，使我校青年教师培养工作进一步规范化、制度化，促进青年教师快速成长，努力建设一支师德高尚、业务精良、结构合理的教师队伍，推动学校持续发展，特制定本方案。

一、组织机构

成立青年教师培养工作领导小组，规划、实施青年教师培训工作。

组长：崔年红

副组长：刘炎基曾宪环

成员：刘志强杨刚李福生吴茂春刘志远卓远峰

工作领导小组下设办公室，钟德华兼办公室主任，罗卿、潘秋云为办公室成员。

二、培养对象

教龄3年（含3年）以下的新分配教师及教龄不足6年且刚调入我校的教师。

三、培养期限

六个学期

四、培养目标

1. 培养青年教师具有良好的职业道德，热爱本职工作，具有强烈的责任心和进取心。
2. 提高青年教师的教育教学能力和专业理论素养，更新教育教学理念。
3. 加强对教材教法的研究，提高教师的学科专业研究能力。
4. 提升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。
5. 营造学习氛围，培养学习型青年教师，树立终身学习理念，全面提升青年教师的文化底蕴和专业素养。

五、主要措施

（一）抓师德师风，提高师德修养

1. 师德师风

按照《会昌中学师德师风“十条禁令”及违规处理办法》执行，其中没有明文规定的，参照有关条款执行。若学期内有师德师风扣分，则综合评价定为不合格。

（二）抓理论研读，提高理论素养

2. 阅读写作

每学期阅读一本教育教学理论或专业学术著作，第一学期阅读教育教学理论书籍，第二学期阅读专业学术书籍，学期末将书籍及一篇1500字以上的学习心得书面稿交科研处，电子稿上传工作室，科研处组织人员对书籍及心得文章进行登记，并对心得文章进行评价定级。

3. 案例撰写

每学期期中、期末前各撰写一篇教育教学案例（或教育教学反思）并上传工作室，科研处于期中、期末进行查网登记，学期末科研处组织人员进行评价定级。

（三）抓课堂教学，提高教学水平

4. 听课学习

文化科目教师每周听课一节以上、专业技能教师每两周听课一节以上，所听的课可以包括备课组（教研组）内公开教学及学校组织的其他公开课，如周内正常上课不足三天则不要求，所听的每一节课都要在听课记录末页进行百字以上的书面点评，听课前一天将听课对象、班级、节次以短信通知科研处，科研处负责登记并组织人员进行检查，学期结束将听课笔记上交，科研处根据个人听课节数及书面点评（抽样）质量来评价定级，若发现弄虚作假则该项考核直接定为不合

格。建议培养人多听师傅的课、多听本专业的课、多听所任班级的课。

5. 教学汇报

每学期进行一次教学汇报课，科研处统一部署，教研组具体实施，教学汇报包括新授、试卷讲评、章节小结、复习课等课型，由听课小组进行评价定级，由结对师傅作为主点评人组织有关人员进行点评反馈。

（四）抓教学技能，提高运用水平

6. 微课（课件）制作

文化科目教师每单月制作一个微课（双月制作一个课件）并上传工作室，专业技能教师每两个月制作一个微课（下一个两月制作课件），科研处于月初进行查网登记。学期末科研处组织人员对微课进行抽样评价定级。微课制作要严格按照规范来进行，课件制作要原创。

7. 试题编制

每学期编制三份试题：一份前置练习（某一节内容，20-25分钟题量，适用对象为普通班学生）；一份周练试题（45分钟题量，适用对象为重点班学生）；一份月考试题（语数英高考题量和分值，综合科分科考试题量和分值，模拟第二次月考的教学进度，适用对象全级学生）。前置练习和周练试题于期中考试前上传工作室，月考试题于期末前上传工作室，科研处于期中、期末后进行查网登记，并组织人员对命题质量进行评价定级。所编制的试题文稿要信息齐全。

（五）抓专业拓展，提高综合能力

8. 课题论文

在培养期内，有两篇论文获市级（教研室或专业委员会）以上奖励或在正规杂志上发表一篇论文，有一个课题获市级以上立项，培养对象自行将证书原件及复印件交科研处登记。

9. 专业考试

每学期末科研处组织一次专业知识考试，试题为百分制、高考范围，由命题人在考前确定试题成绩合格线（或在试卷中标明），根据个人考试成绩评价定级。

10. 书写提高

在培养期内由培养人提出粉笔字过关申请，科研处在学期中组织粉笔字书写过关评比，书写内容为日常教学的板书设计，在培养期内培养人粉笔字必须过关，由科研处组织有关人员进行评价定级。

六、几点说明

1. 培养措施共五大项（10小项），每一项的评价等级为合格和不合格两种；

5. 没有工作室的科目教师把需上传的材料统一上传到科研处公共邮箱；

6. 考核评价结果作为年级教师及课务安排的参考依据；

7. 培养期内有综合评价为不合格的，则延迟职称进岗时间，直至培养合格。

共2页，当前第1页12

中学青年教师培养计划方案篇三

根据学校师徒结队工作安排，经学校认定我担任姚大伟、于静静、屈婷三位老师的指导教师。为进一步提高青年教师教学水平，使青年教师成长的更快，加大对姚大伟、于静静、屈婷三位老师的传帮带力度，加强对她们的业务指导，使其紧跟当前教育教学改革的需要，根据本学科特点的实际情况，我制定如下指导计划：

一、培养对象

我校青年教师——姚大伟、于静静、屈婷。

二、培养目标

(一)学习师德修养，提高师德水平。

1、对他们进行师德师风培训，使其了解人民教师是神圣而光荣的职责。

2、言传与身教相结合，平时工作中为其树立榜样，以自己的敬业、严谨治学的精神和高度的责任感去影响他，使他们端正思想培养自己的爱岗敬业、诲人不倦的精神。

3、关爱学生，以身作则，让他们把满腔的教育爱洒给学生，做受学生欢迎的老师。

(二)努力钻研，提高教育教学能力

1、指导他们认真学习教育教学理论，更多的了解教育信息，不断地丰富知识。

2、指导他们学习《新课程标准》掌握教学要求，钻研探索教学方法，培养他运用教材的能力。

3、和他们一起备课，尝试用新标准备课的方法，设计教学思路，共同探索教学模式，使他们掌握备课的方法和步骤。

4、亲自做示范课，指导他们上试验课，掌握教学的方法和策略。鼓励他们多参加教学活动，多交流。

5、指导他们对自己的教学适时反思，使他们在反思中成长，不断改进教学方法，在反思中提高认识。

(三) 积极级参加校本教研活动，提高教育科研能力

1、鼓励他们积极参加教研活动，在活动中能充分发表自己的意见，认真学习经验，听取别人的意见。

2、帮助他们制定自己本学科的教研专题，写好专题计划。并在实施过程中做好记录。

3、指导他们撰写论文，总结自己的经验，推广科研成果。

以上是我的培养青年教师的工作计划，在实施过程中如果发现漏洞，再加以补充、修改。

中学青年教师培养计划方案篇四

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的建设。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以上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

中学青年教师培养计划方案篇五

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