

2023年青年教师培养规划表 青年教师培养计划书(大全6篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

青年教师培养规划表篇一

青年教师是教师队伍中的生力军，是学院教学科研发展的希望所在，为提高青年教师队伍的整体素质和教学水平，充分发挥青年教师在学院教学科研工作中的作用，如何制定青年教师朋友计划?下面是本站小编收集整理青年教师培养计划书，欢迎阅读。

为实施开发区教育品牌发展战略，打造优秀科目和优秀师资，发挥骨干教师的示范和辐射作用，构筑我校教师人才队伍建设高地，拟定本计划。

一、机构设置

青年教师培养工作领导小组组长：

副组长：

成员：

领导小组负责以下工作：

(1)制定“传帮带”活动的工作计划□

(2) 审核导师和学员名单，确定或调整导师和学员的“结对子”关系。

(3) 颁发证书并适时组织拜师会、座谈会。

(4) 检查教师“传帮带”活动的实施与落实。

二、青年教师导师制培养方案

导师制的实施一年为一个周期，导师评聘、学员推荐每年为一届。导师的评聘和学员的推荐要覆盖义务教育阶段各个学科，语文、数学、英语等学科的名额可相对增加。导师与学员的师生关系，非经领导小组不得确认或解除。

培训采取集中培训、分散培训与导师学员结对个别指导相结合的办法进行。

集中培训由学校教务处负责实施，每学年不少于2天。主要聘请专家进行培训，提高学员的专业理论水平和教育科研能力。

分散培训由各教学点教务员负责实施，每学期1次，每次不少于1天。主要组织学科导师和学员开展教法学法研讨、交流，进行课堂教学展示、汇报，提高学员教学实践能力，发挥示范辐射作用。

导师学员经过自愿双向选择，领导小组审核后确定。结对指导由各导师负责实施。导师与学员一一对应。

通过导师制的实施，促使学员成为学校或当地学科教学、教研业务骨干，在本学科发挥示范带头作用；促进导师的教育教学水平 and 教科研能力的提升，自觉地在教育教学、教育研究中发挥示范引领作用。培养一批中青年教学业务骨干，造就一支高素质的初中骨干教师队伍。

三、导师资格及审核

导师需要具备以下四个条件：

- 1、教书育人，为人师表，有良好的师德，有协作精神和奉献精神。
- 2、教育理念先进，富有创新精神，教育教学成果显著，得到师生普遍认可，在当地有一定的知名度。
- 3、中学任教需中教一级及以上，小学任教需小教一级以上。
- 4、在某一教学领域具备十年以上教学经验。

导师可由各教学点、教研组推荐上报，也可自行报名，经领导小组统一选拔择优确定。

四、导师职责及权益

导师应当完成以下工作并接受领导小组检查：

- 1、制订培养指导计划。全面关心新教师的工作、学习、生活和思想。
- 2、指导学员上好研究课、公开课、汇报课和进行教学反思、教学案例分析，每月听新教师上课不少于1节且书面纪录与新教师交换的意见。
- 3、每月为学员上示范课不少于2节，公开自己的教案本与学生练习本。
- 4、指导新教师制定工作计划。指导新教师工作的各个环节、传授自己的工作心得。帮助学员确立阶段性目标，指导学员进行教育教学研究及经验的积累和论文的撰写。

导师具有以下权益：

- 1、具有导师资格，无论是否被安排辅导学员，均享有学校导师聘任资格，获得学校的导师聘书□
- 2、在存续导师与学员的师生关系期间，学员所获得由学校颁发教学成果奖励，所导专业的导师均可同等获得。存续期间获得学校学科带头人荣誉称号。
- 3、导师每周计1节课课时量。

五、学员教师资格及审核

学员教师应当具备以下四个条件：

- 1、热爱教育事业，具有良好的教师职业道德，关心学生，敬业爱岗，积极上进，安心本地的教育事业。
- 2、具有较扎实的专业文化知识和教学基本功，勤于钻研业务，具备一定的教学能力和较大的发展潜力。
- 3、教龄不满3年。
- 4、年龄在30周岁以下，有与任教学科相对应的合格学历。

学员由各教学点、教研组选拔择优确定，确定后的学员基本情况报领导小组；自愿报名的学员须经领导小组审核批准。

六、培养教师职责及权益

- 1、认真学习导师教书育人、为人师表的优良品质，成为导师先进教学思想、方法的学习者、传播者和发展者。主动请求指导教师解答有关教学问题，虚心听取指导教师的意见。
- 2、每月听导师示范课2节以上，每学期在全校范围内(含中小

学)开设公开课、汇报课1节以上;及时做好日常教学反思,认真撰写教学后记,每月整理教学反思不少于1篇并交导师批阅后交领导小组备案。

3、及时整理自己的学习档案,包括听课、备课笔记,学生情况分析,教学案例记录,教学评价指导等,重视资料、经验的积累和交流,每学期撰写有较高水平的教学论文不少于1篇并交导师批阅后交领导小组备案。

4、认真听取导师的指导,及时向导师汇报自己的学习体会,每学期认真撰写学习与工作总结□

学员具有以下权益:

1、优先参加区、市各级学科竞赛,优先具有进修、培训资格;

2、获得学校组织的集中和分散培训机会;

3、教研成果获得教务处重点推介或结集。

七、主要日程安排

1、9月为宣传动员月,至9月30日正式成立领导小组;

2、10月10日完成各教学点导师和学员教师登记;

3、10月15日审核批准导师与学员名单,审定导师与学员教师的传帮带关系;

4、10月20日左右,拜师大会。颁发导师聘书、学科带头人荣誉证书,签订拜师带徒协议书□

5□20xx年元月15日左右座谈会。

6、元月20日左右第一期活动考评。

八、考评要点：

1、定性考核为主；

2、考评依据主要为学员教师的教学成果展示及导师对学员教师的书面指导和谈话记录。

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。

共2页，当前第1页12

青年教师培养规划表篇二

任何一门课程的教学都离不开教师，那么如何制定教师培养

计划呢?下面是本站小编收集整理关于青年教师培养计划的资料，希望大家喜欢。

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发展总体要求和学院青年教师的实际，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。

一、指导思想：

为了回快现代化进程，尽快建立一支高素质的，能适应教育教学改期的教师队伍，做好新、老教师的交替工作，提高全体青年教师实施素质教育的能力水平，我园把培养青年教师的工作当作一项关系到幼儿园发展的首要战略任务来抓，努力使青年教师能早日进入角色，尽快在教育教学方面步入轨道，成长为我园教育教学骨干的后备力量。

二、培养目标和任务：

从《规程》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。

青年教师培养规划表篇三

一年来，我校积极开展青年各类培训活动，有效提高了青年教师的各种教育教学的实际运用能力，为我校取得良好的办学成效起到了重要的作用，青年教师们在各种基本功中有了很大的长进，小学青年教师培养总结。回顾我们的工作，主要有下面几点做法和体会：

一、领导重视，给予精神鼓舞

教育是日新月异的，教育的不断深化要求学校的教育模式也与时俱进。为此，我校领导深刻体会到：只有优化教师资源，才能提高教学质量；只有全面提高教师队伍的综合素质，才能保证我校教学目标的顺利实现。我们认为，加强教师队伍的建设是教育事业永久的根本课题，也是学校工作的重要

内容之一，从一定意义上讲，教师素质的高低决定了学校的生存、发展与否。

校长吴晓军对青年教师的培训工作非常重视，不论是青年教师培训工作领导小组成员的确定，还是对培训内容的确定、安排、培训的要求考核验收都亲自过目，给予具体地指导。同时，还积极参加青年教师的培训活动，给予大家很多精神上的鼓励和支持。正是学校领导的关心、支持和重视，才使本学期青年教师培训工作又取得了一定进步，上了一个新台阶。

转化态度，积极参与

对于学校的这个培养计划，全体青年教师表现出了前所未有的热忱。他们认识到参加培训不仅仅是提高教学与管理能力的，更认识到是时代的需要，是以自己的学术造诣和优秀品格赢得学生喜爱的需要，是对自己负责、对学生负责、对学校负责、对未来负责的需要。因此，全体青年教师都能认真积极的参加培训，做到有事请假，严格遵守培训要求。

二、周详计划，常抓不懈

我校青年教师多，35岁以下的青年教师占全体教师的81%，他们大都经过专业的培训，有较扎实的专业基础，可塑性大，教学热情高，但实际教育教学经验不足，针对这一情况，我校采取了以下措施：

(一)抓骨干，促提高。

骨干教师是学校教学工作的中坚力量，是学校教学工作开展的领头人。骨干教师的质量和数量，直接关系到我校教师队伍的整体水平，决定了学校教育的质量。抓好骨干教师的培养工作，就是抓好了全校的整体教育。

通过对骨干教师的听课、评课、汇报，他们在思想上受到了一次深刻的触动。他们深刻地认识到不能吃老本，必须继续往前走，不然“骨干”就变成“枯干”了。

(二)抓青年，促上进。

我校绝大多数为青年教师，迅速提高青年教师的教学技能能已成了学校教学工作的重点。

1、师德教育

由于学校教育发展的需要，一年来，我校大量新进了一批新教师。如何让这一批优秀的学生迅速地成长为合格的、优秀的教师成了学校教育教学中面临的重大问题。为此，我校对新教师、年轻教师坚持不间断、多方面、多渠道加强师德规范教育。

2、师徒结对

青年教师在教学上可以说是像一张白纸。如何在这张白纸上绘出灿烂的图来，这就需要给他们在走上讲台时有一个好的引导，好的榜样，好的导师。为此，我们不仅确定了学校内部的师徒结对，还响应学区的号召，积极派教师向中心学校的老师学习，工作总结《小学青年教师培养总结》。

3、放手挑担

青年教师充满朝气，充满活力。经过师傅指导和自身努力，他们不仅在教育思想成熟起来，而且在教学业务上也形成了自己的特点，在这基础上，我们让一部分青年教师独立挑起工作重担，有的承担高年级教学工作，有的承担科研工作。在工作中，我们坚持“信而用之，用之不疑”的原则，这样，青年教师在完全放松的精神状态下尽力工作，努力工作，显示出他们思维敏捷，具有独创精神的特点。

4、跟踪指导

青年教师具有一定的不稳定性，这不仅反映在处事待人上，也反映在教学工作中。我们掌握青年教师这一特点，除了加强思想教育外，在教学业务上采用跟踪指导的方法，对其备课、上课、批改作业等作定期跟踪。在跟踪中，及时帮他们寻找规律；在跟踪中，我们坚持激励上进的原则，促进青年教师不断完善自身的教学方法，不断提高驾驭教材和课堂教学、作业指导等技能。在跟踪中，尽量挖掘青年教师的潜在能力，使其在教学中发挥自己的长处，以期形成自己的教学特色。

(三)抓基本，促技能。

为进一步深化对新课程理念的学习与思考，全面推进新课程改革的进程，切实提高广大教师的课堂教学水平，促进广大教师业务素质的不断提高，我校经常派遣青年教师去校外出听课、研讨，来校上展示课、并作说课讲座，课后全体老师还同他们进行了面对面的研讨交流。

此外，我校会连片举行各种基本功比赛，给教师一个展示的舞台，提高其各项技能。

三、取得的成绩与效果

全体青年教师通过参加培训，不仅丰富了自己的教育理论知识，提高了应用现代教育技术手段的能力，而且增强了政治思想觉悟，提高了投身于教育教学工作的责任感和事业心。全体青年教师努力把所学到的现代教育理论知识和现代教育手段应用到自己的教学与班组管理中去，在平凡的教学工作中努力进取，勤奋开拓，取得了不平凡的业绩。

1、上学期，我们教导处配合县教研室开展了“中、青年教师基本功”活动，其中，汤双燕、邵蓓瑜和郑若曦老师分获县语文、数学和科学学科二等奖；戴珏娟、叶晓和老师获永临学

区语文、数学学科三等奖。组织教师参加县小学语文“阅读课堂练习设计”评比和县小学数学“学生典型错例分析”评比，其中邵蓓瑜老师和叶晓和老师荣获县一等奖，余娥燕老师和沙彩晓老师荣获县二等奖，戴珏娟、汤双燕、郑淑淑、郑芬芬荣获县三等奖。

在论文方面，学校教师也取得了很多成绩。其中季飞虎等6位老师在《神州》上发表论文6篇，陈福荣老师的论文《文声意为先》和《小学语文低段字形教学浅析》在《新课堂》上发表。邵蓓瑜老师的论文《从课堂教学出发探讨新手教师的专业化发展》获县一等奖，郑淑淑老师的论文《小学新教师“三心二意”促成长》获县二等奖，王云玲老师的论文《浅谈多媒体在教学中的适度应用》获县二等奖，沙彩晓老师的案例《让学生“动”起来，让课堂“活”起来》获县二等奖。

2、本学期，我校教师更是发挥了自身的优势，也取得了可喜的成绩。

在这次永临学区举行的课件制作比赛中多位老师获奖。叶晓和老师的《三角形的特性》获一等奖；邵蓓瑜老师的《24时计时法》和戴珏娟老师的《女娲补天》获二等奖；郑芬芬老师的《雷雨》和王云玲老师的[pep3unit5bletslean]分获三等奖；沙彩晓老师的《方程的意义》和余娥燕老师的《认识直角》分获三等奖；其中叶晓和老师的《三角形的特性》和获得了县一等奖。

除了课件制作外，我校教师在县级其他比赛中也有很大的收获。本学期，季飞虎和叶启启老师分别获得县体育、音乐基本功比赛一等奖。郑淑淑老师在“永临学区中小学教师素养提升说课”评比中获三等奖，在“永嘉县中小学教师素养提升说课评比”中获二等奖；郑淑淑老师的儿歌《笋芽儿》和《难忘的泼水节》分获“永嘉县小学语文新课程低段识字教学儿歌征集评比”一等奖和三等奖；王云玲老师的儿歌《雨点

儿》获二等奖;汤双燕老师在20xx年温州市“小学语文阅读课堂练习设计”评比中荣获三等奖。

我们在教育教学论文比赛中也有很大的收获。陈晓晓老师的《用问题情景架设数学与生活的桥梁》和邵蓓瑜老师的《探索一条小学数学课堂教学的新道路——“问题情景—数学模型—解释、应用与拓展”教学模式初探》获县二等奖;余娥燕《试论小学数学课堂有效练习内容设计》获县三等奖;陈福荣、汤双燕、叶芳芳老师联合在《神州》杂志上发表了多篇论文;陈福荣、戴玉娟、汤双燕老师分别获“第九届新人杯全国校园文学辅导奖”一等奖、二等奖、三等奖;在“全国第九届新人杯”教师特邀作品中也取得了较好成绩。

结合学区的“我的价值观”系列主题活动,我校教师积极响应,参与了中小学教师“我们的价值观”主题征文,收获颇丰。叶芳芳的《做个好老师之浅见》获一等奖;戴玉娟《从心出发——浅谈我的价值观》和郑淑淑老师的《走在“育人”的路上》分别获二等奖;郑芬芬的《教育与生命同行》、沙彩晓的《我的价值观——为社会培养“有用”的人》、邵蓓瑜的《我眼中的价值观》、王云玲的《从“爱”出发,做让人民满意的教师》和陈福荣的《我的价值观》分别获三等奖。此外,郑淑淑老师还被评为“永嘉县学习型党员标兵”。

四、明确方向,仍须努力

虽然我们已取得了一定的成绩,但随着科技的发展,对教师的素质要求也不断提高。只有用更高的标准去要求自己,才能达到更新的水准。作为肩负培养新世纪接班人重担的人民教师,更应该不断学习,充实自己,这样才能不负时代的重托、人民的希望,才能为培养建设社会主义的人材作出贡献。

我们将继续加大培养青年教师全面素质的力度,促进我校青年教师整体素质的优化,为创造白云小学更美好的未来贡献我们的力量。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

点击下载文档

搜索文档

青年教师培养规划表篇四

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。

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。

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。

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學能力。

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。

青年教师培养规划表篇五

百年大计，教育为本；教育大计，教师为本。《中国教育改革和发展纲要》中明确指出：“振兴民族的希望在教育，振兴教育的希望在教师。”青年教师是教育的未来和希望，肩负着培养新世纪人才的历史使命。因此，加强青年教师的培养是复合型人才的关键。培养出思想好、能力强和素质高的复合型人才势在必行。所以，作为办事处语文教研组长，如何培养青年教师，是新时期的一个重要课题。

我和一线教师联系紧密，培养青年教师有得天独厚的优势。我计划根据青年教师的特点进行系统培养。

学校语文学科青年教师：董万德、王金凤等

1、使青年教师不断转变观念，掌握现代教育理论。

2、增强青年教师的科研和课改意识，使他们能积极主动地进行教材、教法研究，深入进行课改实验。

3、能使青年教师掌握现代信息技术，熟练应用于教学实践。

4、争取更多青年教师成为校骨干教师、学科带头人，部分青年教师成为市、区骨干和学科带头人。

5、使更多的青年教师在市、区、校的各级各类竞赛中获奖，提高他们的综合素质。

1、青年教师的课改理论

2、青年教师的课堂教学技能

1、对青年教师进行分层次培养

在实际工作中，我根据青年教师的实际，把他们分为两种类型，根据不同层次，有针对性地进行培养。

第一种是刚参加工作的新教师。他们的特点是刚经过几年的、系统的师范教育，知识功底较厚，朝气蓬勃，但是，由于刚参加教育教学工作，容易产生理论学习与实际工作的脱节，加上大多数新教师担任班主任工作，工作负担较重，一下由学生变为老师，对角色转换一时很难适应。在教学工作上，对教学大纲和教材的把握缺乏深度和广度，在课堂教学中，很难灵活地驾驭课堂、驾驭教材。所以，针对这种情况，在指导新教师时，要注意培养的阶段性和针对性，不能操之过急。听课交换时，以鼓励为主，不要求过高，更不要求全责备。把重点放在指导新教师领会大纲、把握教材上。然后逐步进行教学思想和教学方法的指导。

第二种是有一定教龄和教学经验的青年教师。这些教师已经参加工作几年，积累了一些教学经验，有了一定的教学水平，

但是距离骨干教师的要求尚有一定的距离，特别是在教学上缺乏教育教学理论的指导。对这些青年教师要注意帮助他们更新教育观念，以现代教育思想武装他们，同时在教学技能的培养上要精益求精，使他们早日成为教学骨干。

2、对青年教师进行多形式培养

(1) . 利用教材辅导，对青年教师进行集中培训

充分利用教材辅导，对青年教师进行教学理论和教学方法的集中指导，采取专题交流、观摩示范课、研讨会等形式，加强对青年教师的培养。

(2) . 利用教改实验，对青年教师进行专项指导

充分利用教改实验，选择一批素质较好的青年教师作实验教师，这样可以分学科、分专题、有重点地对青年教师进行培养。

(3) . 利用各级各类教学活动，对青年教师进行重点培养

当前各种类型的教学活动丰富多彩，不仅要重视活动的结果，更要重视活动的过程，利用教学活动，对青年教师进行重点培训，从中带出一批教学骨干和学科带头人。

1. 要把提高青年教师的思想素质放在工作的'首位。

如果教师没有良好的思想道德素质，即使具有再高的业务能力，也是不能教育好下一代的。尤其是青年教师思维活跃，接受新事物快，也容易受到社会上不良风气的影响。所以，在培养青年教师时，不仅要帮助他们提高业务素质，更要关注他们的思想状况，思想素质和业务素质同步提高，使他们逐步成长为德才兼备的优秀教师。

2. 在和青年教师交流上，注意民主、平等。和青年诚恳、平等地探讨教学问题，对他们的成绩要充分肯定，对存在的不足要有理有据地指出，并提出修改意见，真正成为青年教师的良师益友。

3. 培养青年教师，要重视培训内容的系统性

合理安排培训内容，系统地对他们进行有针对性的培养。例如对新教师要有计划地、分步骤、由浅入深地对他们进行教学思想和教学方法的指导，使他们逐步胜任教学工作。特别是在教材辅导和专题讲座中，更要注意培训内容的系统性。

在职期间，我要重视对青年教师的培养，采取多角度、多形式、多层次的培训方式，科学、系统地提高青年教师的教育教学能力，为新世纪中国教育的腾飞提供强有力的人才保证。

青年教师培养规划表篇六

青年教师是学校教师队伍的一个重要组成部分，是学校事业发展的期望，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的潜力和水平，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主角，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主角的转换，由学生

转为教师，对他们加强工作职责性教育以及组织潜力的培训。

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，具备必须的教科研潜力，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。

透过努力，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潜力方面到达合格水平。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潜力的校级以上教学能手。

1、重视青年教师的思想政治工作，思想上用心引导，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状况，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，透过基本的教学关。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，每周群众备课。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。

5、用心开展教改和教科研，树立“教学即教研，问题即专题”的意识，用心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。撰写教育教学心得体会、论文等。

6、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，给青年教师带给各种教学信息。

7、抓教学基本功和教育常规，透过组织竞赛，以赛促练，掀起青年教师苦练基本功的热潮，同时，透过说课、听课、评课等活动，全方位提高青年教师的教学潜力。

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状况。

(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。