

# 2023年幼儿园青年教师培养工作总结(模板9篇)

总结的内容必须要完全忠于自身的客观实践，其材料必须以客观事实为依据，不允许东拼西凑，要真实、客观地分析情况、总结经验。那么，我们该怎么写总结呢？下面是小编为大家带来的总结书优秀范文，希望大家可以喜欢。

## 幼儿园青年教师培养工作总结篇一

xx学院提出“三三期”的发展思路，现平稳于“滑翔期”，随着学院快速发展、品牌专业建设的不断深化，我院将重心转到科教方面的内涵建设上，对自身的教学、科研等方面提出了更高的要求和挑战。而优秀的科教成果离不开一线教师，对此我院领导班子成员深刻体会到“名师培育名生，名生铸造名校，名校成就名师”，因此，在师资队伍上“精细化管理，内涵式发展”的理念是专业品牌化建设的保证。我院35岁以下的青年教师占到全院教师的一半，整个教师队伍既是一支年轻、有为、灵动、富有激情的团队，也是一支教学经验、案例积累还需加强，教育知识还需尽快转化为教育能力，整体教学研究能力还有待提高的教师队伍。

“青年教师兴则学院兴；青年教师强则学院强。”青年教师的成长将直接影响着学校的可持续发展。因此，在学校搭建的青年教师成长平台下，我院积极创造条件，提升专业技能，为青年教师的快速成长铺路搭桥，使青年教师如雨后春笋，茁壮成长。总结这一年培养青年教师的工作，在促进教师专业化成长方面，我们认为主要围绕以下几方面开展了卓有成效的工作。

我院按照学校校行人字[20xx]6号文要求□xx等10位青年教师与学院副教授及以上的指导老师结对，并成立学院青年教师考核小组，由xx院长担任小组组长□xx副院长和xx副书记担任

副组长，5位教学单位负责人担任组员，负责帮助和督查青年教师及指导老师的相关工作。

古人云，授之以鱼，不如授之以渔。现在有专家认为，授之以渔不如授之以鱼场。这是启示一个优秀的青年教师培育基地需要创设一个有利于教师专业化成长所需要的环境，要用积极向上、健康快乐的一流文化去影响教师。因此，我院在以“尚高 重德 奋进”为核心文化的`氛围中，近年申报了“xx 学专业硕士授权点”“xx重点研究室”、9个校内教学质量工程项目等多个平台，学院全部青年教师参加不同项目，全程跟踪。通过这样的文化氛围，提升青年教师的向上性和凝聚力。践行学校文化思想的过程，就是凝炼教师的进取精神和高尚师德，使教师乐于成为一个开拓进取，与时俱进，正气正义，富有责任的外校人的过程。我院青年教师虽然毕业于不同的院校，但是到了我院，那种无形的核心文化让他们积极凝练自己，很快融入学校这个大家，在工作中兢兢业业，争先恐后，迅速站稳了讲台，成长为一个学生喜欢、大家欣赏的青年教师。

为青年教师的成长把握方向 目标对人的行为具有导向和激励作用。明确的、有价值的目标能诱发人的动机和行为的产生，并指引人的活动方向。青年教师结合工作和自身发展实际，提出适合自己特点的个人发展要求，在导师的指导下建立个人专业化成长规划和年度培养计划，让每一位青年教师明确培养目标并督促有计划的逐个达到。

1、有目的、有目标的培养青年教师。

青年教师的培养主要从以下三个方面培养：师德师风建设、业务能力培养、综合素质拓展。

师德师风建设方面：都说“什么样的老师带出什么样的学生”，大学生的成长影响不仅来源于学生科，更多的是一线教学教师的潜移默化，因此我院提出以“热爱学生，热爱教

育事业；尽职尽责，教书育人；勤奋学习、精通业务；尊重学生，热爱学生；以身作则，为人师表”为青年教师“重德”的要求，同时提倡青年教师积极担任学生兼职班主任，一年间，我院青年教师以兼职班主任的身份参加学生活动、与学生谈心等逾20人次，指导大学生创新性课题1项，真正将我院优良师德师风的要求落到实处。

业务能力培养方面：涵盖教学能力、名师听课、师资培训、暑期研修等多个方面，着重培养青年教师教学、科研等方面的业务能力。一年间，我院青年教师听名师授课（含听指导老师的课、院内学术讲座）共计154课时，指导老师认真听取结对青年教师课堂教学100课时，参与集体备课21人次；前往xx医院□xx医院等地参加暑期研修10人次，参加继续教育20人次，共获学分180分；发表论文11篇，积极申报课题11项，中标6项，中标率达50%，参编教材5本。

综合素质拓展方面：一个学院的发展是否成功，不仅要看优秀的

人有多少，更要看学院可持续发展的空间有多大，而发展空间是需要全体教师一同努力争取的。因此提出青年教师必须参与学院专业或学科建设工作贡献时数累计30日或作为工作人员积极参与学院各项重大活动3次。仅“xx专业硕士授权点”申报一件事，参与的xx等多位老师累计工作时间就达40多个工作日，不仅加强了青年教师材料整理、撰写的整体能力，更是通过一系列的申报等提升了青年教师的思维创新力和团队凝聚力。

## 2、积极落实培养制度，建立青年教师成长档案盒。

我院在制定青年教师发展目标的基础上，积极落实并建立了青年教师专业成长档案盒。档案盒包括年度计划与总结、教学课程的教案与讲稿、听课记录（学生、指导老师）、课题标书和论文等多项内容。

通过青年教师成长档案盒的建设，记录了青年教师的成长过程，有助于青年教师及时关注自身的发展，使青年教师的积淀更加丰厚，为将来成长为中流砥柱打下坚实的基础。

在青年教师的培养过程中，我们也在思索：如何引导青年教师处理好学校常规活动和专业化成长之间的关系，如何让青年教师树立远大目标，并有计划地一步步实施，实现个性化发展等问题。但我们相信：“风物长宜放眼量，直挂云帆济沧海”，我院的青年教师一定能够在学校的指导下、学院及指导教师的正确引导下，“铁肩担责任，妙手书华章”，为我院将来的可持续发展，为学校将来的可持续发展贡献自己的力量。

## 幼儿园青年教师培养工作总结篇二

### （一）政治上鼓励青年教师上进

加强他们的政治思想工作，不断提高政治素养和形成良好的职业道德。激发他们热爱祖国，热爱人民，热爱自己的本职工作的感情，使之为其拼搏、奋斗。真正地为人师表，对学生产生潜移默化的影响。

### （二）教学上严格要求

青年教师大部分是刚出校门不久，工作热情高，但经验不丰富。为使青年教师尽快地熟悉教学工作，可以采取新老结合、男女结合、不同气质类型的教师结合、不同知识层次的教师结合。在新老结合中，可以充分发挥老教师的传、帮、带作用。老教师教学经验丰富，许多经验还相当宝贵，很有价值，老教师应该毫无保留地把这些传给青年教师。青年教师在“拿来”后，还要在此基础上创新，从而不断地提高自身的专业素质。

1. 给平台。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。比如前面提到的优质课比赛，尽可能地让青年教师参加锻炼，同时也让他们增长见识，在以后的教学中能取长补短。

2. 给动力。这种动力主要是精神的，借助于不断的鼓励来激发青年教师的工作热情，使他们不断地追求上进。

3. 给时间。对青年教师不能急于求成，人才的培养和成长是一个循序渐进的过程。要给予青年教师充分的信任和期待，相信他们都有一颗火热的心，都有一种高尚的理想追求，都有一种强烈的实现自己人生价值的愿望。允许他们有失败，在失败中找出自己的不足，给予他们奋斗发展的一定时间。

“请进来，走出去”开展“请进来，走出去”相结合的方法，邀请教育专家来学校作专题讲座，拓宽视野；组织青年教师参加上级教研部门举办的学术研讨会、交流会，或到兄弟学校参观学习等，博采众长，以提高青年教师的理论水平。

（一）青年教师大多刚出校门，缺乏独立生活的经验，为了搞好青年教师的教学工作，使他们能安心教学，无后顾之忧，学校领导、老教师要像父母一样关心青年教师的日常生活，帮助他们度好生活的第一关。

## （2）充分发挥学校工会的作用

经常召开35岁以下青年教师的专业培训会和校本培训会，让优秀的青年教师讲解自己的成长经历以及自己通过参加优质课比赛所获得成功的经验与得到失败的教训，为青年教师的成功搭建一个良好的平台。此外，还可以经常开展各种文娱活动，不定期地举办篮球、乒乓球、拔河比赛等活动，丰富青年教师的业余生活。

总而言之，学校领导、老教师对青年教师在政治上、教学上、生活上给予多方面的关心，管理上严格，用真诚与之交往，

使青年教师在教育事业上心往一处想，劲往一处使。这样才能使青年教师的作用得到最大限度的发挥，使一大批朝气蓬勃的青年教师似雨后春笋般地茁壮成长，使得学校的发展后劲底气十足。我们的教育质量有质的飞跃，中国的教育事业兴旺发达！愿所有的青年教师们能够在平凡的工作岗位上脚踏实地，一路走好，尽快成为一名合格教师、骨干教师、优秀教师。

## 幼儿园青年教师培养工作总结篇三

“双师型”教师的培养工作总结应该怎么写?如果实在没有头绪，不妨看看下面的“双师型”教师培养工作总结范文，欢迎阅读!

近年来，随着教育事业的迅速发展，我国的职业教育水平也在不断提高，各地方职业学校都在实施教育的“品牌”战略，让“品牌”教师支撑“品牌”专业，让“品牌”专业支撑“品牌”学校。而对于职业学校而言，所谓的“品牌”教师更多的应该是指具有较高的教育教学水平和专业技术水平的“双师型”教师。只有这样，才能真正地提高我们的职业教育水平，办出让人民、让社会满意的职业教育。

一、领导重视，科学规划，确定“双师型”教师队伍建设的目标。几年来，学校把“双师型”教师队伍建设作为加快职业教育发展和提高教育质量的关键，列入学校发展规划和年度工作计划，抢占教师队伍建设的制高点，建设“双师型”队伍，为此，学校制定了《“双师型”教师培养和管理方案》，明确了“双师型”的标准和培养目标，鼓励教师拔尖积极打造我校“双师型”教师队伍。

二、积极培训，提高“双师型”教师队伍素质。学校采取派专业课教师到企业实践，请具有丰富实践经验的技术人员来校传授，专业理论课与技能训练课双肩挑，组织教师专业技

能考试等方法，提高双师型教师动手实践能力，使双师型教师及时地将新技术、新工艺运用于教学之中。

同时根据教学工作需要，面向社会选聘学历较高，具有丰富实践经验的技术人员充实到教学第一线，增强教师队伍的活力，加快专业知识的更新；采取各种措施保证“双师型”专职教师队伍的连续性和稳定性。从而形成了尊重人才，人才乐于奉献的局面，为发展职业教育奠定了坚实的基础。

### 三、压担子、引路子、搭台子，加快”双师型”教师进步成长

学校明确要求专兼职“双师型”教师要在学历和技能上实现双达标，理论课教师均达到本科学历，专业课教师至少获得本专业工种的1至2个技术等级证书，向“双师型”发展，通过压担子、引路子、搭台子，使”双师型”教师有压力，有动力，有成就感，目前他们中的多数已成为学校的专业学科带头人和教科研骨干。

1、思想政治素质20分，

2、教师和学生民主测评10分

3、教师专业技能测试40分

4、学生专业技能测试30分

5、加分项：有下列情形在考核中直接加分：

(1)、当年取得国家承认的职业技能鉴定证书加4分

(2)、承担与专业有关的教研课题，研究效果明显，受到奖励，省、市、县、校分别加4、3、2、1分。

(3)、省、市、县、校级论文分别加4、3、2、1分。

(4)、参加教师专业技能竞赛并获奖，省、市、县、校分别加4、3、2、1分。

(5)、指导学生参加技能竞赛并获奖，省、市、县、校分别加4、3、2、1分。

(6)、参加校级以上教学大比武，获得一、二、三等奖分别加4、3、2、1分。按照这个标准，每年考核认定一次，使“双师型”教师队伍整体素质有了明显提高。

目前我校基本保证每个专业具有2名中级职称以上的教师，基本拥有了一支素质高、能力强、专业精的“双师型”教师队伍，为实现学校可持续发展提供人才保证。

根据《中共中央、国务院关于深化教育改革全面推进素质教育的决定》、《面向21世纪深化职业教育改革的意见》等文件精神，立足我校实际，全面贯彻“修身立业、服务社会”的办学理念，我部门积极落实“师德高尚，素质全面、技能扎实、一专多能”的人才培养的要求。在过去的一年多时间中，我部门积极主动开展各方面工作，确保“双师型”教师队伍建设稳步推进。

1、明确目标，把握方向目前，各行各业都在提倡发展“双师”，从职业院校来看，对这一概念就有着很多的表述。综合这些概念，我认为本部门的“双师”必须是既能掌握专业技能(技能要与社会接轨，时时更新专业知识结构)给学生带来有价值的和实用的技术，同时需具有良好品德，能为学生指引正确的人生方面、培养学生正确的人生观和价值观，并且后面一条更为重要。

这一目标有这样两种含义：第一，本部门的“双师”是“认人不认证”，即对教师有多少专业资格证书并不看重，更重要的是在实践中去检验是否真正具备了“双师”的能力。第二，让本部门教师都持有这种观念，一方面促使教师不要为



了证书而学，而是为了丰富自身而学，杜绝伪“双师”的出现；另一方面也是为了能激励青年教师，给他们一个公平的环境。撇开证书和职称的束缚，尽最大可能体现出优劳优得、多劳多得的用人机制。

2、引进校外兼职教师我部门专业多、学生多、专任教师少，为了缓和这种矛盾，我部门选择从校外引进兼职人员。兼职人员一般都是外校教师和企业一线人员，保证兼职教师的教学质量成为我部门工作的一个重点。目前，我部门要做好以下几个方面的事情，确保兼职教师也是“真双师”。

3、与企业联合培养我部门为维持正常的教学秩序，将教师绝大部分时间都用在了课堂教学和校内管理工作上，使教师很难有较多的时间和精力提高实践动手能力。因此，要提高教师的专业技能，让教师走进企业一线是一种简单和实用的方法。所以，我部门积极联部门各企业单位，加强校企合作。一年多时间来，我部门先后与江淮汽车有限公司、合力叉车、合肥锻压厂、美菱集团等企业建立了良好的合作关部门。将企业的一些师傅和我部门教师进行师徒结对，确保教师的技能水准与时俱进。今后，我部门还需不断拓展教师实训企业，让更多的教师下厂锻炼，并且要找到对口单位，逐步实行全程式培养、交互式培养、提高式培养、强化式培养等“双师型”教师培养模式。

4、完善了“双师型”教师队伍奖惩机制

(1)参加相关进修学校、企业事业单位进修培训的教师在学校给予奖励的基础上，部门部根据实际对教师也要给予一定奖励。

(2)对有“双师”能力却没有相应证书的教师，部门部要给他们机会、给他们平台，帮助他们成为“真双师”。

(3)在专业技术职称评审中，同等条件下“双师型”教师给予

优先推荐。

(4)鼓励教师自学，获取职业技能资格。鼓励教师参加企业培训，获得行业资格证书并参与企业科研项目，促进产、学、研结合，对这部分教师要加大奖励幅度。

(5)对于一些只有相应资格证书而没有真正能力的“伪双师”，一经发现，在其未达到要求时，不再安排其课程并且不再享有部门任何福利。

以上是我部门近一年多时间在“双师型”教师培养上的一些总结，在工作和方法上存在着很多的不足，在过程中也有许多遗憾。今后，我部门将一如既往的在打造高素质“双师型”教师这一方向的指引下，根据环境不断调整自己，逐渐修正和完善自身的不足，弥补遗憾，让我部门教师成为名副其实的“双师型”教师。

为切实加强双师型教师队伍建设，努力提高我校教师的技术应用能力和实践教学能力，以满足学校以就业为导向，强化技能型和实践性教学要求；结合学校双师型教师队伍建设方案，先将我校双师型教师队伍建设情况汇报如下。

组长由陈校长亲自担任，由常务副校长任副组长，具体抓双师型教师队伍建设，期间组长多次召开会议，强调双师型的重要性，统一思想，提高认识。这样的思想已在全体教职工扎根发芽。

目前我校教师91人，双师型教师只占专任教师的20%。按照《中等职业教育改革发展示范校建设项目指标体系》专业教师数应不低于本校专任教师数的60%，‘双师型’教师占专任教师的50%以上的要求，我校专任教师及双师型教师队伍建设有一定的距离。通过进一步加大双师型队伍建设，力争在20xx年底，使我校双师型教师的比例达到专业教师队伍的90%以上，同时应具备以下能力和素质。

1、基本素质：具备良好的思想素质和职业道德，对所任教的科目具有较强的理论水平和丰富的教学经验。

2、职业素质：具有较强的行业职业基本理论、基础知识和实践能力，并能应用于各种教学环节。

3、管理能力：熟悉企业或行业的管理规定，具备指导学生参加本专业生产实践活动的能力。

4、创新能力：善于接受新信息、新知识、新观念，掌握创新的一般原理和技能，指导学生开展创新活动。

(一)积极参加国家、省级骨干教师培训近年来，国家为加强职业学校师资队伍建设，每年都为职业学校免费培训技术骨干教师，学校选派教师脱产到教育部批准的职教师资培训基地或高等院校进行专业理论和专业技能培训。自20xx年我校共参加骨干专业课教师省级培训16人次，参加市级培训8人次。有力的提高了我校教师专业技能水平。

## (二)组织教师参加技能培训与考核

1、每学年学校安排5名专业教师参加劳动部门组织的专业技能培训班学习并参加技能等级考核。今年，我校佟桂敏、李焕焕、李勇、韩建军、秦艳玲等五名教师通过计算机高级操作工技能证书。

2、在教学和生产实习时，教师和学生一起参加训练，与学生一起参加技能等级考核。

3、每学期学校请专家学者或具有丰富实践经验的技术人员来校作专题讲座1-2次。

## (三)校企合作建设双师型专业教师队伍

1、教师到企业进行专业实践锻炼，顶岗实习，提高专业技术素质。

学校严格落实专业课教师每两年到企业或生产服务一线实践两个月的规定，充分利用寒暑假时间，抽调部分专业教师深入生产第一线，接受一段时间的实践锻炼，了解企业现代生产、管理过程，体验企业生产氛围，探讨解决教学中遇到的疑难问题，提高实践操作能力，提高专业技术素质。今年我校选派了周春红、李玉光教师在方正国际进行实践。

2、选派专业教师到企业进行挂职锻炼。

学校每年安排1-2名专业课教师到合作企业挂职，深入生产第一线锻炼，在实践中学习企业里的各种先进的技术和管理经验，努力实现教师与企业、专业与职业、理论与实践的零距离对接。同时深入了解社会的需求、企业的发展动态，为培养企业急需的人才奠定基础。今年我校安排袁德为在学校实训工厂担任生产部主任，指导工作。

3、拓宽师资引进渠道，扩大兼职教师比例。

从合作企业一线职工中选拔聘请能工巧匠、技术骨干为兼职教师，并加以培养，帮助其提高教育教学理论水平和实践能力，使其成为学校稳定的兼职教师。

(四)通过校本培训，储备专业实践教师后备力量充分利用我校现有资源，每年安排1-2名有专业兴趣、乐意从事专业实践教学的教师，在我校实习实训车间由我校实习指导教师任教，进行初级培训，以老带新，互帮互学，共同提高，为下一步参加高一级的培训做好铺垫。

(五)畅通渠道，加强教师职称认定

学校高度重视，教师学历提高，学校与武汉大学合作，全方

位提高教师学历结构。今年中王彦德与李宇光正式在武汉大学继续教育学院硕士生毕业。

学校与长丰教育联系，为我校符合条件的教师进行教师资格认定。

学校与人事局联系，为我校符合条件的教师进行教师职称认定10余人。

## 幼儿园青年教师培养工作总结篇四

一、建立健全了组织领导结构，确立培养规划与目标

1. 学校成立骨干教师队伍建设领导小组，负责骨干教师的选拔培养、考核管理等。

组 长：杨主军

成 员：李齐 李元刚

2. 培养目标：

1、提高政治素质、师德修养和人文素养，自觉全面贯彻国家的教育方针，增强责任感和使命感；具有健康的心理、高尚的人格；为人师表、爱岗敬业、教书育人。

2、掌握现代教育理论，进一步转变教育思想，更新教育观念，促进职业成熟度，提高理论文化素养；增强学术能力和自我反思、自我发展能力，提高学术水平。

3、了解本学科课程改革与发展的动态，更新知识结构，拓宽专业知识，提高学科的专业素养，为专业上的持续发展打下坚实的基础。

4、了解国内外基础教育课程改革的现状和发展趋势，把握新一轮基础教育课程改革的指导思想和基本理念；深入研究学科课程标准，提高对新课程的目标、结构、内容、教学及评价等的认识，进一步形成新课程条件下的个性化教学风格和教学特色。

5、把握基础教育科研动态，具备从事教育科研的知识和能力，善于发现、研究、解决教育教学中的问题；善于把教育教学实践的经验升华为理论；善于发现和掌握教育教学规律。不断提高研究能力和水平，在教育教学改革中发挥带头、示范和辐射作用，推动本学科教育教学的改革和发展。

## 二、进一步计划

### 1. 建立了骨干教师成长袋与定期考核制度

第一、通过集体学习研讨和自主学习研修的形式，对骨干教师的教师职业道德、现代教育教学理论、专业知识与人文素养、新课程理论与实践、教育科研等进行了培训。本学年每位骨干教师都写出近两万字的理论学习笔记和两篇理论学习心得。

第二、组织了培训，并组织他们参加了上级骨干教师培训，促进了骨干教师的专业化发展。

第三、骨干教师通过各种培训与活动，在学科教学中起到了引领示范作用。本学年，骨干教师基本上都是学科备课组长，在组内开展了教育教学专题讲座或研讨，指导引领教师们实施素质教育和进行教育教学理论及新课程理念的教学实践。骨干教师都上了至少一堂优质示范课，对全校教师进行专业引领和指导。第四、骨干教师积极参与或指导其他教师参加各级教学竞赛，并取得较好成绩。

第五、骨干教师都参与到教育科研中，每位骨干教师本学年

都进行了一个或两个微型课题的研究，并且都取得了阶段性成果，达到了预期目标。

### 三、骨干教师培养的思考 骨干教师的培养还有许多值得探究的地方

我们在以后将尽量拓展培养模式提高骨干教师在思想政治与职业道德、专业知识与学术水平、教育教学能力与教育科研能力等方面的综合素质，造就一批高素质、高水平，具有终身学习能力和教育创新能力，在教育教学中能真正发挥带头、示范和辐射作用的骨干教师队伍。尽快把骨干教师培养成一代名师或教育专家，促进我校教师队伍整体实力的全面提升，实现我校教育的飞跃发展。

## 幼儿园青年教师培养工作总结篇五

为适应推进教育现代化工程，全面实施素质教育的需要，培养一支师德修养高、教育教学经验丰富的骨干教师队伍是刻不容缓的大事，使他们成为学校教育教学的带头人，带动全校教育教学工作的整体发展。

作为教育工作者必须具有“三心两爱”，即终身从事教育事业的决心；艰苦奋斗，不畏艰辛，开拓创新的进取心；对学生关心爱护高度负责的责任心；热爱社会主义祖国，热爱教育事业。学校针对骨干教师定期进行教师问卷调查和学生问卷调查，定期召开骨干教师专题会议，加强骨干教师师德教育。组织骨干教师学习教育政策法规，学习师德规范，树立科学的人生观、世界观、价值观，树立正确的教育观、人才观。

### 1、理论引领。

定期召开专题会议，集中学习，学习先进的教育教学理念，建立骨干教师读书笔记制度。根据不同时期工作的安排，印

发相关的学习材料。

## 2、观摩学习。

集中观看各级优质课录像片，开展观摩、评课、反思活动。让优秀的骨干教师讲解自己的成长经历以及自己通过参加优质课比赛所获得成功的经验与得到失败的教训，为骨干教师的成功搭建一个良好的平台。

## 3、实践检查。

定期举行观摩课、展示课，组织教研组长参加听课、评课，现场指导改进。举行骨干教师课堂教学设计、说课、课件设计等比赛，促进骨干教师的专业发展。

由专人负责分管骨干教师工作，制定详细的工作计划，对骨干教师的备课、上课、作业批改等常规教学环节有明确的工作要求，加大检查力度。另一方面热忱地扶持他们，帮助他们尽快提升教育教学的能力，做到“三多”，即多听他们的课，多检查他们的工作，多对他们进行指导。

## 1、管理制度。

制定各项管理制度与措施，规范骨干教师的管理。建立骨干教师听、评课制度、读书学习制度、评优评先制度，加强监督与落实。

## 2、评比制度。

为了促进骨干教师的专业发展和成长，开展骨干教师评选活动，将教师师德修养、课堂教学、教学基本功、业务能力等纳入考核内容。

## 3、激励制度。



建立有利于骨干教师成长的激励制度，对骨干教师授予荣誉称号，纳入教师个人考核；骨干教师在教学上不搞论资排辈，积极创造条件，大胆启用骨干教师，让德才兼备的教师担任备课组组长、班主任；为有能力的骨干教师提供更多的学习机会、专业发展机会。

1、校内创设积极向上的文化氛围，营造你追我赶的良好态势。领导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、会学的多一些学习机会，让想干、肯干、能干的人多一些实践的机会，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。

2、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。对骨干教师的培养着重学习，尤其是教育、教学理念，相关理论知的学习，及时把握教育发展的时代脉搏，新课改对教师的要求等方面的宣传，从而增强教师认识问题、分析问题、解决问题的能力。

3、加强校内“传、帮、带”活动，以课堂为载体，切实提高培养对象的专业水平。骨干教师不能等、靠、要，教师的成长主阵地在校内。为此，在校内坚持学校领导或骨干教师与培养对象的“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，切实抓好“一课三议”和“三课一评”的有效开展，让培养对象先定格，再入格，直至跳出“模式”逐步形成自身的教学特色和风格。为体现校内的骨干教师的培养成果，学校每学年举行一次骨干教师培养对象的赛课活动。

4、“压担子”促使培养对象更稳定、持续发展。骨干教师的稳定、持续发展、自我成长的需要是内因，是主要动力，但外部环境起着巨大的推动作用。为此，在学校工作中，对培养对象适时加压工作担子，如各级各类公开课、评优课、基本功竞赛要让他们积极参加，优秀教师充分感受到成长的体

验和赏识的愉悦，进一步激发培养对象自我成长的需要。并进一步适时提出新的工作要求，促使其沿着优秀骨干教师、教坛新秀、教学能手、学科带头人、名教师的轨迹发展。

5、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，发现问题，及时反馈。

## 幼儿园青年教师培养工作总结篇六

我于19xx年毕业就一直担任小学数学教学工作，我所在的车西小学青年教师不多。青年教师是代表着学校的未来，所以指导青年教师的成长任重道远。

吴楠是师专的毕业生，是个很有活力的女孩，教导处将指导她的任务交给了我。作为一名参加工作二十几年教师的我来说：培养、指导青年教师谈不上，只好凭着本人在工作中互帮互学、共同进步的原则来实现自己的做法。培养和指导方面包括教师的思想、观念、教学、辅导学生等。经过一年来的培养和指导，该同志在这些方面都取得了较大成果，成绩显著，得到了领导和老师的认可和好评。

我在培养和指导上采取了如下的做法：

刚参加工作的她，对教师职业的认识往往失之偏颇。有些好高骛远，然而却对教学实践中的实际困难估计不足，适应不了理想与现实的巨大反差。针对这种情况，我常常同她促膝谈心，以自己在工作中感受，在教学中的实践来帮助她正确认识教师职业。让她认识到在诸多灿烂夺目的桂冠下，教师默默无闻地从事着实实在在的工作，它琐碎，需要不厌其烦；它艰辛，需要不遗余力；它平淡，需要耐得住寂寞；它清苦，需要挡得住诱惑。更使她认识到教师职业在崇高的背后是艰辛，在艰辛的背后也有无穷的乐趣。

面对飞速发展的二十一世纪，教师不能墨守成规，固步自封。

面对机遇和挑战，教师必须树立起终身学习的思想。新一轮课程改革更需要教师对自己所从事的教师职业的专业性有新的认识，看到自己作为教师的优势与不足，自觉投身于终身学习，不断提高自己的专业发展水平。对于继续教育，她往往不理解，认为自己已经在师范院校受过教育。为此，我和她专门讨论了好久，我告诉她现在社会需求的变化和学生需求的变化以及家长需求的变化。我还告诉她：只有你时刻的学习，你才能时刻的丰富自己的见识和文化知识，你才能更好的教育好每一个学生，只有你拥有了“一桶水”，你才能分给你的学生“一碗水”。最后，她认同了我的说法，并且付之于实际。

年轻教师在理念上往往比较先进，能够大胆的尝试，有很好的创新精神。但是经验不够丰富，课堂上的调节能力，对教学效果的把握等方面需要逐步在教学中积累经验。于是在教学上设计思路与实施就很关键，我做了有益的尝试，平时互相听课，对各自的学科特点如何突出把握，如何把各种先进的理念运用于各自的教学当中，如何针对后进生制定补救计划。在一次评优课活动中，我们共同讨论了课的设计思路，并对每个环节进行了细致分析，一起研究制作课件，对目的和实施的实效性进行了讨论和修改，进行试讲并修改，最终取得了很好的效果。经过长期的交流与指导，她在课堂教学水平方面有了很大提高，形成了课堂教学气氛活跃，环节安排清晰连贯，训练细致的特点。

对学生的课外辅导也是一项重要工作，在这方面我们也相互借鉴学习。在辅导训练的过程中我们经常一起研究技巧，商量辅导方法，根据学生的性格特点和掌握的'效果进行分组，用老队员带新学生，形成了完整的训练体系，平时分配好事件，进行了扎实而有效的训练，这其中也付出了艰苦的劳动，常常训练到下班以后，也取得了很好的成绩。

总之，自己在与年轻教师的交流学习中获得了丰富的经验，帮助其成长进步的同时，自己也得到了提高，学到了不少东

西，为自身的发展积累了丰富的丰富经验，也对青年教师进行了有效的指导，取得了很好的成绩，使其在教学，班级管理，辅导学生方面都有不少收获，在自己的岗位上成为经验丰富的教师，各方面水平都有很大的提升。真正做到了互助互利，达到了双丰收。

## 幼儿园青年教师培养工作总结篇七

有一句老话说得好“什么样的老师带什么样的学生”。在骨干教师传帮带工作中我深深感到身上的责任和压力，一直以来，我本着“共同学习，互帮互助”的理念，给年轻人机会，给年轻人压力的宗旨，用实际行动影响着她们。在我们师徒帮教工作中，共同收获了辛苦与快乐。

### 一、自己就是的教材。

我觉得：要想做好“传、帮、带”工作，首先要做到：言传身教，率先垂范。我一直严格要求自己，处处以身作则，起到示范表率作用，在言传身教中首先让老师们牢记“德高为师，身正为范”的训言，引导她们发扬爱岗敬业精神，热爱教育教学工作。让她们明白自己的权力和义务。平时的工作中我严格要求自己，同时也以自己的言行潜移默化的影响着她们。我帮教的吴少玲和李德畅，她们在我的影响下工作非常严谨，而且积极主动的承担工作任务。

### 二、让我们一起成长。

1、我对自己工作上严要求，处处为年轻教师做好表率，将自己的工作经验和教学经验一点一滴、毫无保留地传授给这两位年轻教师。我是一名语文老师，认真钻研教材、坚持听课，认真反思，不灰心、不放弃。我们一起共听、共评每一节课，真正做到了学而不厌。在老师们遇到困难时给予真诚的关心与帮助，扶持她们走出困境。一直以来，只要我能想到的工作和注意事项，都及时提醒她们，避免她们走弯路。教学的

功夫应放在平时，把自己以前好的做法和她们一起分享，毫无保留，我时刻谨记，自己也年轻过，自己也不是一个完美的人。

2、在指导工作中，注意加强教育理论学习和课堂教学的研究，形成正确的教育理念，在工作的同时，鼓励她们多阅读教育理论书籍，时刻不忘提高自己的自身素质。

3、在日常的教学中，我们通过互相听课、评课等形式的活动，共同探讨、研究教学中遇到的问题，寻找解决问题的方法，不断改进与完善课堂教学方式，从而不断提高自身的业务素质。课后及时对教学中存在的问题提出自己的看法和意见，进行交流，找出不足，总结经验，以此提高年轻老师的课堂教学能力。从听课中，我发现李\*畅老师课堂时间的把握不妥当，有些语言强调的不到位，课后及时提出可行性建议，他十分谦虚的接受我的建议，并在课堂教学中不断改进自己的教学，现在他的课堂调控能力提升很快。在听了吴少玲课之后，我发现她有些心急，给学生思考的时间不充分，教学生知识再生成的部分挖掘的不到位，课后我和她进行交流，并指导她改进教学的方式方法，她是一位上进心较强的年轻教师，听了我的建议很快改进了自己的教学侧重点，教学技能提升的较快。

### 三、年轻教师的进步足迹。

李\*畅老师我带她听课，指导他上课，教他管理班级的方法，在我的言传身教帮助下，李德畅老师成长的很快，上课的质量明显提升，在学校的课改展示课上得到了大家的好评，获得了学校颁发的奖状，他是一位勤学上进的年轻教师，平时常和我探讨教育教学方面的问题，谦虚好学的她令我欣赏，现在他在教育教学方面是年轻教师中的佼佼者，看到他的成长我很欣慰。

吴\*玲自参加工作以来也是我一直帮教她，指导她如何上课，

如何和学生交流，如何领会课改精神，如何管理班级等等，我是一位严谨的老师，我在帮教她的时候也传授给她为师的理念，每当她在教学中或生活中遇到困惑时我都想照顾孩子一样的帮助她，鼓励她树立信心，以阳光的心态接收工作、生活的洗礼，读书时她是我的学生，工作时她是我的徒弟，我们师生的缘分真是源远流长啊！在我的帮教指导下，吴少玲的教学工作能力提升很快，现在她不但能在三公开活动中展示精彩的公开课，平时的教学成绩也明显提升，班级整体发展良好，是一位很有发展前途的青年教师。

回顾指导青年教师的过程，我自身也得到了不断地进步。她们走的路就像自己的昨天，今天她们多的是信任、帮助、支持，同时压力和机会也不能逃避。在今后的工作中我们师徒会一如既往的携手并进，为开发区九年一贯制学校的发展贡献我们的力量。

## 幼儿园青年教师培养工作总结篇八

- 1、思想比较纯正，行为举止较文明，自我控制的能力比较强，一般没有重大的违纪现象。
- 2、求知欲较旺盛，知识接受能力也较强，学习态度较端正，学习方法较科学，成绩较好。
- 3、长期担任学生干部，表达能力、组织能力以及其它工作能力都较强，在同学中容易形成威信。
- 4、课外涉及比较广泛，爱好全面，知识面较广。
- 5、由于智力状况比较好，课内学习较为轻松，因而容易自满，不求上进。
- 6、长期处于学生尖子的位置，比较骄傲自负，容易产生虚心。

7、有的“优生”之间容易产生互相嫉妒、勾心斗角的狭隘情绪和学习上的不正当竞争。

8、从小就处在受表扬、获荣誉、被羡慕的顺境之中，因而他们对挫折的心理承受能力远不及一般普通学生。

针对以上特点，我作了相应的引导工作，一般说来，“优生”智商较高，即使不那么刻苦，他们的学习也会在班上名列前茅。这就往往使一些“优生”不求上进。引导学生立志，最有效的方法之一，是给他们推荐伟人、名人的传记读物，让“优生”把自己放在一个广阔的历史空间和时代背景中认识自己的使命。

“优生”有较强的自信心，这是一件很好的事，我们应该予以保护和发展。我们应该帮助“优生”超越具体的考试分数和名次，通过与其他杰出的少年英才比较，通过对自己求学过程中成功经验与失败的教训的冷静分析，通过各种具体的课内外实践活动，正确全面地认识自己，进而有针对性地发展自己。另一方面，激励“优生”超越自我。对少数具有出类拔萃潜质的“优生”，我们则应理直气壮地向他们提出“追求卓越”的希望。

二是鼓励他们在日常一点一滴的小事中战胜自我，并不断培养优生的受挫心理。对“优生”犯错误切不可迁就，而应该严肃批评，让他们习惯于批评，包括严厉的批评甚至处分；最后，也是很重要的一点，要多给“优生”创设一些品尝失败的机会——这当然不是说要有意让“优生”不断失败，而是引导“优生”尽可能多地在不同方面摸索、尝试，在此过程中必然会失利，而当“优生”对此习以为常的时候，他们就学会了坦然面对人生路上的失败、挫折和各种意想不到的打击。当然，“优生”的学习成绩是拔尖的，但“高分低能”的现象却不是个别的。

未来社会对人才的能力特别是创造能力的要求越来越高，我

们决不能满足于“优生”名列前茅的考试分数，而应有意识地培养其创造性思维的培养，要教育“优生”敢于让思想冲破牢笼。

总之，让他们养成善于质疑、勇于否定、独立思考、积极创新学习方法和学习态度。从解题时的独特方法到作文时的新颖构思，从独当一面地开展班干部工作到积极参与各类课余科技活动……只要学生具备了创造性思维的习惯，其创造能力锻炼的机会是无处不在无时不有的。

## 幼儿园青年教师培养工作总结篇九

一、领导重视，科学规划，确定骨干教师队伍建设的目标。

几年来，学校把骨干教师队伍建设作为加快发展和提高教育质量的关键，列入学校发展规划和年度工作计划，抢占教师队伍建设的制高点，建设骨干教师队伍。为此，学校制定了《骨干教师评定标准》、《骨干教师管理办法》，明确了骨干教师的标准和培养目标，鼓励教师拔尖、成名成家，打造我校骨干教师队伍。

二、积极培训，提高骨干教师素质。

骨干教师(学科带头人和名教师)培养是学校工作重点，同时也是继续教育工作的核心，按上级要求，学校要本着选好对象、培养骨干、分层培训、讲究实效的原则，采用集中培训，师徒结对等形式，继续组织好骨干教师的校级培训。同时，还要积极支持教师参加上级部门组织的各级骨干教师培训活动，为参训教师提供经费保障，着力打造一批名符其实的不同等级的骨干教师和学科带头人，不断提高学校教师的整体素质。

些措施，加强了中青年骨干教师的培养工作，形成了尊重人才，人才乐于奉献的局面，真正使骨干教师能引进来、留得



住、用得上、干得好，为发展职业教育奠定了坚实的基础。

### 三、压担子、引路子、搭台子，加快骨干教师成长

学校明确要求骨干教师每年做到“五个一”：即在地市级以上刊物发表一篇以上教研论文；上一次水平较高的公开课；带动一个学科组；在本校以上做一场专题讲座；参加一项以上教育科研课题研究和实验。为了使骨干教师都能完成上述“五个一”任务，学校积极总结交流教师教育教学经验、指导骨干教师培训、指导青年教师学习和实践、展示教师科研成果的阵地，为骨干教师展示教研成果创造条件。

### 四、制定标准，落实考核，实行动态管理

为了加强教师队伍建设，不断提高教师整体素质，促使青年教师不断成长，培养一批思想作风扎实，教学水平较高，教研能力较强的高水平青年骨干教师，切实发挥青年骨干教师在教学中的带头示范作用，学校制定骨干教师考核办法。

建设高质量的教师队伍，是全面贯彻党的教育方针，全面推进素质教育，不断提高我校教育教学质量和办学水平的基本保证。我们在以后将尽量拓展培养模式，提高骨干教师在思想政治与职业道德、专业知识与学术水平、教育教学能力与教育科研能力等方面的综合素质，造就一批高素质、高水平，具有终身学习能力和教育创新能力，在教育教学实践中能真正发挥带头、示范和辐射作用的骨干教师队伍。尽快把骨干教师培养成一代名师或教育专家，促进我校教师队伍整体实力的全面提升，实现我校教育的飞跃发展。