# 最新青年教师培训方案及总结 青年教师培训方案(精选10篇)

来源：网络 作者：清香如梦 更新时间：2024-04-23

*无论是个人还是组织，都需要设定明确的目标，并制定相应的方案来实现这些目标。那么方案应该怎么制定才合适呢？下面是小编帮大家整理的方案范文，仅供参考，大家一起来看看吧。青年教师培训方案及总结篇一青年教师是学院的未来和希望。重视青年教师培养培训，...*

无论是个人还是组织，都需要设定明确的目标，并制定相应的方案来实现这些目标。那么方案应该怎么制定才合适呢？下面是小编帮大家整理的方案范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

**青年教师培训方案及总结篇一**

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：

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，选育典型；第二年，培育骨干，担纲主干课程；第三年，争取全部青年教师整体素质有明显提升。

1、每月开展1次贴近现实、贴近生活的主题鲜明的“求真”讲坛或座谈会，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。并将所有讲座资料整理归档。要求青年教师每月至少撰写1篇心得体会，每二个月进行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、推动青年教师下企业挂职锻炼，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。

（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。

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《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。

**青年教师培训方案及总结篇二**

为进一步落实青年教师培养制度，规范青年教师培养工作，需要制定青年教师

培训方案

。以下是小编为大家整理的青年教师培训方案，希望能帮到大家！

为进一步落实我校青年教师培养制度，规范青年教师培养工作，切实提高青年教师培养的有效性和针对性，本着“分类培养 分层评价 分步提高”的指导思想，促进全体青年教师教育、教学和教科研的基本技能的提升，为学校的可持续发展提供充实的后备力量。

8年以内的青年教师。

“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。学校要逐步给他们压担子，促使他们早日成为各级各类的骨干。

（1）坚持参加各类培训和学科组活动，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）规定每学期读一本教育理论的书籍，并上交

读书笔记

。

（4）规定青年教师每学期参加一次各级论文评比或在相关刊物上发表。

（5）组织青年教师参加或主持课题研究。

在学科教学中，由教务处指定骨干教师为指导导师，与青年教师结成“一对一”的师徒帮带关系。指导导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：

（1）教学计划的制定及总结的书写；

（2）备课及

教案

书写；

（3）作业批阅及学生学习评价；

（4）课堂教学过程的指导（说课、跟踪听课、评课）；

（5）习题选编及命题判卷；

（6）了解学情及教学辅导等。

在教育工作中，由政教处指导有经验的班主任，与青年教师结成师徒帮带关系。指导导师应指导青年教师参与班主任的各项工作，使青年教师尽快适应管理工作的各项要求。包括：

（1）班级工作的计划和总结的书写

（2）组织学生开班、团会

（3）详细记录与学生的一次谈话

（4）组织学生进行课外活动

（5）组织学生进行早锻炼

（6）组织学生进行社会实践

（1）组织青年教师参加每年两次的苏南模考，并进行统一阅卷。

（2）组织青年教师参加每年一次“百花奖”赛课，成绩优异的推荐参加各级青年教师基本功大赛。

（3）每学期组织一次青年教师教学设计和教学反思的评比。

（4）组织青年教师承担班主任或管理学生社团的工作。

（1）指导导师的听课笔记、评课纪录。

（2）青年教师的汇报课、“百花奖”评课、基本功大赛等教案及反思。

（3）青年教师教学设计、随笔、

工作总结

等。

（4）青年教师班主任工作的考核。

（1）教务处每学期末组织听一节新教师考核课，并进行相关评优活动。指导教师做好安排，并且作好评课总结。

（2）教务处组织检查青年教师的听课笔记及记载表、教案、作业批阅情况，检查指导教师的听课笔记及记载表等文本资料。期中、期末各一次，平常随时检查。

（3）每一学年，由教务处、政教处等部门组织对青年教师进行一次综合考核评估，其中包括学生座谈调查，青年教师的专业素养的考试、听课等。对每一个教师做一个综合评价，存入成长档案。

**青年教师培训方案及总结篇三**

青年教师是学校的未来和希望，青年教师的快速成长和进步对学校的未来有着至关重要的作用，是学校实现可持续发展的关键所在。坚持理论联系实际的原则和教师自主发展的原则，结合我校实际，扎实开展青年教师的培养工作，引导青年教师走专业化成长之路，丰富和提升教育教学理论，提高教育教学技能，以适应新课程目标及教学理念。力争在较短时间内建设一支师德高尚、意识超前、业务精良、创新实干的青年教师队伍，提高我校的办学水平。根据《学校发展规划》、《教师队伍建设规划》，结合实际，制定此方案。

根据青年教师的特点，学校确立“教育引导，加强管理，悉心培养，鼓励上进”的原则，实行“年级组、教研组，以老带新，新老挂钩”的师徒结对；形成“校长负责，教导处、教研室专管，骨干帮教”的管理体系。

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，教书育人，为人师表。

2、具有扎实的教学基本功，能独挡一面的胜任各年级的教育教学工作，熟练运用现代教育手段，并将现代信息技术与学科课程有机的整合。

3、具有扎实的专业知识和较深厚的教育理论修养，具备一定的教科研能力。

xx、xx年特岗教师。

（一）专业能力测试。

中学教师按高考要求、小学教师按中考要求组卷。客观公正评卷、评价和反馈。

1、在每月最后一个星期的星期三20:30组织一次专业测试；

2、本学期组织一次参与高三年级月考。

（二）加强基本功训练。每月各交一篇硬笔和软笔书法，每学期举行一次三笔字现场比赛。

（三）上好汇报课。每月在教研组、备课组内上一节公开课；一学期在全校范围内上一节汇报课。

（四）完成听课任务。每周至少听导师课3节。教学任务不满的特岗教师，必须以听课任务来补齐，2节折合为一课时。没有安排教学任务的特岗教师，每周至少听10节导师或老教师的课。

（五）参加讨论培训。安排学校有经验的骨干教师、高级教师或聘请专家，每月一次对教师教育、教学、教研等方面专题培训。

（六）坚持理论学习。坚持学习教育教学理论，每月交读书笔记一次，每学期有5000字左右的学习笔记。

（七）加强经验积累。每学期向《三师中学教研》至少撰写一篇与教育教学有关的教学随笔或论文；结合教育教学实际，撰写“教育日记”（每月不少于1500字），每学期完成一个教学案例或教育故事。

（八）上交培训材料。每学期结束时应及时上交总结性的小结及相关资料。

（一）加强师德建设，提高青年教师的职业道德水平。

以《教育法》、《教师法》等教育法规文件和《中国教育改革和发展纲要》、《中小学教师职业道德规范》等德育纲领性文件为切入点，培养青年教师教书育人，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。不断提高广大青年教师的思想政治素质。

（二）加强理论学习，使青年教师适应新课改的需要。

适时组织青年教师集中业务学习，认真学习新的课程标准和基础教育改革相关理论，转变观念，树立正确的教育观、质量观、人才观；提高认识，学习新的教学改革经验。

（三）加强业务培训，使青年教师走进新课。

1、认真抓好教研活动。

进行“以课代培”，通过课堂教学的观摩、研讨活动，使青年教师逐步领会“新课程、新理念”。

2、落实导师制，踏实组织好“师徒结对子”活动。

一是以老带新，拜师结对。给每位青年教师安排一名导师，签订“拜师结对”协议。切实履行协议，严格落实导师制相关工作，教研室认真检查督导，确保工作做得扎实、有效。

二是言传身教，具体指导。校领导和导师要从教学基本环节入手，指导青年教师做好备课、上课、布置与批改、测试和辅导等教学常规工作。深入课堂教学，加强诊断和教学经验介绍，为双方创造条件，搭建平台，新老互动，提高培训效果。

（四）建档立制，实施青年教师发展成长规划。

全体学校领导要提高对青年教师的培养重要意义的认识，以领导的学习带动青年教师的学习，以领导的行动带动青年教师的行动。建立青年教师“个人成长档案”，跟踪调查教学行为，不断提高青年教师的教学能力。同时学校领导要深入课堂，通过对“推门课”的评议和工作上的关心、爱护、帮助，使他们尽快的成长。

（一）对青年教师的要求

1、教师要遵纪守法，恪守师德。按时参加学校组织的各种政治、业务学习、做好相关记录。

2、教师要认真学习课程标准，钻研教材，认真备课，徒弟的教案必须有完整的教学目标、教学过程设计、板书设计及课后反思。每半个月由导师检查并签字，写出指导建议备查。

3、教师要认真听课，促进课堂实效。虚心学习，对导师的课应该随时进班听，听完课后虚心向导师请教，并请导师在听课本上签字。

4、教师要积极上课，在导师的指导下认真上完课后，要及时进行课后反思，勤于动笔记录教学的故事，积累自己的教学感受。

（二）对导师的要求

1、导师要本着对学校发展负责、对青年教师的成长负责的高度的责任感和承担培养新教师义务的使命感，根据学校对新教师的具体要求，制定好指导计划。认真做好全面的指导和督促工作（如：指导备课、上课、课后反思、每半个月检查所带徒弟的教案）。

2、导师要做好示范和引路的作用。如制订学期教学计划、教材分析、备课、上课、听课评课、评点批改作业、培优工作等，辅导新教师上好汇报课和各类公开课。

3、导师要及时了解青年教师教育教学工作中的困难和要求，尽力帮助解决。指导青年教师加强学习，开展教育教学的科研活动。

4、导师要每两周听徒弟一节课，课后及时点评。

附件1：培训具体安排表

附件2：参加培训测试教师名单

附件3：xx-xx学年第二学期导师制师徒结队名单

附件4：第三师第一中学青年教师课堂教学考核评价表

附件5：第三师第一中学中学青年教师培训签到记录

**青年教师培训方案及总结篇四**

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14名教师：其中新招聘非专业教师2名，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，非专业教师有7名，占总数比例的50%。从数据上分析，刚结束见习期的老师还是占了较大的比例，这也意味着新教师的后续基础培训仍需加强，同时提升非专业教师的专业化水平也不能忽视。另从期初青年教师专业化水平问卷与日常观察中获悉，教师们对于二期课改理念的认识还比较表面化，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。

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。

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，理解掌握二期课改的有关课程标准，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、尝试承担幼儿园区级和校级课题的研究，有初步的课题研究能力。

6、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。

7、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。

8、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。

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，让更多的青年教师有外出学习和锻炼的机会。如选派青年教师到李蔚宜培训中心导学班学习、奥林幼儿园结对学习、邀请专家专题培训（美术基础培训）等方式，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。

略

**青年教师培训方案及总结篇五**

青年教师是学校教师队伍的一个重要组成部分，是学校事业发展的希望，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。

一、指导思想

青年教师培养以党的教育方针为指南，以适应21世纪教育中学教育教学要求为标准，以学校为培养主体，全面提高青年教师的政治素质、师德修养、业务能力，使之成为能独立承担教育、教学工作的骨干。

二、培养目标

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、具有扎实的教学基本功，能够熟练运用现代教育手段。

3、具有扎实的基础理论和专业知识，具备一定的教科研能力，能够独挡一面，胜任毕业班工作。

4、具备较强的教育管理能力，能够胜任班主任工作。

5、具备对各种信息的捕捉、判断和重建的能力。

学校根据以上目标制定“一、三、五、九”人才工程计划。即一年成长(成为合格教师)，三年胜任(成为学校与家长满意的教师)，五年成为校优秀青年教师(在校内各学科中业绩突出)，九年成为区以上优秀青年教师。

三、培养对象

本校青年教师

四、培养措施

1、 成立以主管校长为组长的青年教师培养领导小组。具体事务由各科室协同完成。

2、实行青年教师过关制。青年教师要在成长过程中过五关，即思想品德关、教学技能观、教材教法观、教育管理关、教学科研关。由校长办公室、教导处、德育处、教科室共同操作，并组织评委会根据平时表现和教学成绩对青年教师进行考核，考核通过的教师发放过关证书。

3、加强管理，重视培训，严格要求。

(1)由教导处加强对青年教师的常规管理。

(2)由团委定期召开青年教师座谈会和青年教师工作汇报会。

(3)由“三师工作室”定期组织青年教师培训会，对青年教师进行专题培训。

(4)由教科室建立青年教师成长档案，记录青年教师成长过程。

4、落实辅导制。

(1)每名青年教师都要确定一名辅导教师，辅导与被辅导的关系要在双方自愿的基础上建立，并经学校批准。

(2)辅导教师要对青年教师的备课、讲课把好关，青年教师课堂教学所用教案必须由辅导教师在课前认真审查并履行签字手续，每周辅导教师至少要听青年教师新授课的一节以上。

(3)辅导教师要对青年教师整个成长过程负责，辅导与被辅导关系要保持稳定，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。

(4)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政策倾斜。

(5)辅导教师每月享受40元津贴，学期结束考核后发放。

5、完善竞争激励机制。

(1)每年“五四”期间组织评选“优秀青年教师”活动，并给予大力宣传表彰。

(2)给青年教师创造到外地考察、进修学习的机会，让更多的青年教师参与学校的教育教学管理。

(3)给每位青年教师提供平等竞争的机会。

五、具体活动安排及落实

1、学期初，安排好每个新任青年教师的指导教师。

2、教龄3年内的青年教师每年做到做到“五个一”，即：每周听一节课(第一年工作的新教师听一节上一节，原则上每周不少于2节)、每月交一份规范教案(由辅导教师审查签字)、每学期独立出一份试卷、每学期完成一个课件、每学期写一份教学案例或教学叙事。每学年结束前上交“五个一”总结材料。(教务处负责)

3、每月针对新任青年教师的工作要求，采用多种形式，安排一次辅导。(三师工作室)

4、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“七个一”(一次演讲、一份教案、一个课件、一份板书设计、一份教学分析、一次课堂教学、一次专业考试)。(教务处、三师工作室负责)。考核结果作为青优参评的重要依据，并作为新学年聘用的依据之一。演讲、考试放在第一学期十一月份，其余放在第二学期五月份。奖励分三个层次分别设奖。

5、每学期听取新任青年教师意见、交流思想不少于两次。(德育处、团委负责)

6、设立校级“优秀青年教师奖”，奖励教育教学实绩突出的青年教师，占青年教师总额的20%。有以下情况，设单项奖，予以奖励。

(1)对区以上开设公开课，获得好评；

(2)被评为区以上级别优质课；

(4)担任班主任，班级被评为校以上优秀班级。

**青年教师培训方案及总结篇六**

教师是履行教育教学职责的专业人员，承担教书育人，培养社会主义事业建设者和接班人，提高民族素质的使命。下面是有20xx青年教师

培训方案

，欢迎参阅。

为加强我校教师队伍建设，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能手，特制订本方案。

一、培养目标：

一年合格、三年骨干、五年成才。

二、培养对象：

毕业分配到我校，教龄在5年(含5年)以下的教师;职称为初级或见习级的教师。

三、具体要求：

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。

六、奖励：

1、学校按以上评价等级，分别给指导老师和青年教师颁发证书，作为指导老师评聘骨干教师或学科带头的硬件指标，作为青年教师转正，年度评优评先的参考。

2、青年教师参加各级教育行政部门举办的各项竞赛获奖，学校将给予适当的奖励。

3、学校根据检查指导的次数，三年一次性发给指导教师适当的补贴。

指导思想：以教师事业成功和发展为本。

目的：建设一支高素养，现代化，适应学校办学特色，满足学校可持续发展需要的新教师队伍，以确保学校教育教学质量的提升。

二、实施计划纲要

(一)青年教师培养对象为新上岗教师。

(二)对新教师培养按类别，定目标，分阶段进行。

培养类别指三个方面：

1、常规教学工作培训。

2、班主任工作培训。

3、现代教育技术应用及教学科研基础理论和实践培训。

培养阶段及其目标

1、常规教学工作培训，建立“一对一”帮带关系。

2、班主任工作培训，建立“班主任结对”制度，全程参与学生管理。所有新任教师，任班主任者，接受被指定的有经验的班主任的帮带指导。

3、现代教育技术应用及教育科研基础理论和实践培训。

由学校教导处创建各种有利学习培训的条件和机会，营造学习和发展的宽松环境，组织相关的学习培训活动，推动和促进青年教师加强业务素养，专业水平，现代教育理论和技术的学习与提高，结合教学过程，进行教改教研探索与实践。 具体阶段和目标如下：

第一步，入门阶段。(1)学上课，新教师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，熟悉教学大纲和教材：懂得课堂设计;能够调控课堂。(2)学习班主任的教育及管理工作。(3)能初步应用教育技术服务教学。

第二步，(1)会上课。要对照落实教学大纲的各项要求，严格按教学规律办事，突出学科教学特点，总结经验教训，改进完善教学方法，养成良好的教学习惯，掌握教学基本功。(2)可接任班主任工作。(3)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，(1)上好课。要加强理论联系实际，在大纲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补步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。(2)胜任任何一个年级班主任工作。(3)熟练使用现代教育技术，能进行教改教研实践。

(三)培养工作实施措施

1、组建“一对一结对子”的帮带关系，落实教学工作培训。

在学科教学中，由教导处指定一个同年级同科的老教师为指导教师，与一个新任教师结成“一对一”的师徒帮带关系。特殊情况下指定同科跨年级老教师为指导教师。

(1)指导教师要有多年教学经历，有丰富的教学经验，责任感强。

(2)指导教师要指导青年教师树立先进的教育理念，理解熟悉教学大纲、课程标准、教材、进行教法的具体指导，全程指导常规教学的各个环节，包括：

a、教学计划的制定及总结的书写;

b、备课及教案书写;

c、作业批阅及学生学习评价;

d、课堂教学过程的指导(说课、跟踪听课、评课);

e、习题选编及命题制卷;

f、了解学情及教学辅导等。

具体要求：

1、新教师的教案，指导教师要审阅签署意见签字后，新教师才能上课。

2、新教师每周听课至少两节;老教师每周听新教师课至少一节，每周了解新教师作业布置及批改情况一次。

3、教导处每月查看新教师教案一次，了解新教师作业批改情况一次，检查新、老教师听课本一次。对新教师实行推门听课制度。

(3)指导教师需按结对活动的相关规定听足课时，并作出相应的指导工作。新教师也需按结对活动的相关规定听足课时，作好听课笔记，并在课后与指导教师讨论交流。

2、加强现代教育技术应用及教育科研基础理论培训。

(1)坚持以校本培训为主，组织相关专项活动，新任教师必须参加。

(2)创造机会组织青年教师外出学习。

(3)提倡继续教育，倡导一专多能。

(4)组织符合校内实际的教学科研实践，指导撰写论文，经验总结，个案研究等，教研处等部门积极向上推举参加评优活动，使青年教师有成功和发展的机会。

3、 综合考核评估工作。

(1)开展教育教学论坛活动，促进青年教师把教育实践中的心得、体会、论文等进行交流、探讨，给他们以学习、交流、展示自己才华的机会。

(2)定期召开座谈会。

a.学生座谈会，听取他们对任课教师的意见，并及时将意见反馈给任课教师; b.召开新教师座谈会，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; c指导教师、行政领导研讨会。就新教师培养工作专题进行意见交流，总结成绩，得失，完善培养举措。

(3)建立新教师培养的“专项教学档案”，专项教学档案包括：

a.指导教师的听课笔记、评课纪录、班务工作笔记及评价结论等;

b.研讨课、考核课的评课结论;

c.各项检查考核评估结论及其记载纪录;

d.青年教师本人的总结;

f.学生调查结论等。

一、培训目标

铁岭中学教师的培训是根据我校实际情况和基础教育的要求，对新教师、骨干教师的后续提高培训，其培训总目标是按照教师专业化成长的规律，瞄准反思型、内省型、专家型教师为目标，建立一支师德过硬、专业优良、有研究潜质、教学个性突出、实践能力强，教学科研成果显著的骨干教师队伍。以此为基点，开发研训一体校本为主的培训新模式，整合培训资源，形成理论专家和教学实践者紧密结合的培训合力，解决实际问题，满足教师个性化发展的需要，使培训真正为教师服务，为基础教育课程改革服务。

二、培训对象

35 岁以下青年教师，共计42 人。

附：35周岁以下(1973年后出生)教师名单

三、培训原则

1) 结合学校“二期课改”工作的实际，重在可操作性和坚持学以致用的原则，有利于激发青年教师学习的积极性。

2) 尽量寻找身边的“真人、真事、真情”，坚持真实可信可学的原则，在教师中树立新典型，宣传新事迹，使高尚的师德风范可亲、可近、可学。

3) 借助校内宣传栏、校园网、铁岭潮校刊等媒介，通过广泛宣传优秀教师的先进事迹以及教学基本功训练成果展示，充分发挥先进典型人物的激励、导向和示范作用，从中发现和培养后备人才。

四、培训形式

除了传统的教师集中时间培训外,可广泛采用自学和网上培训，教师可以根据自己的时间情况随时安排学习,这解决了他们的学习培训与现实工作的矛盾冲突。科研室可以推荐优秀的教师培训网站和优秀的教师博客，提供教师边工作边学习,或者在业余时间参加各类课程学习,以提高工作效率和个人发展潜力。教师可以自己提出需要去参加哪些内容培训,只要与工作有关、合理，学校领导一般都会同意并给予经费补助。

五、培训方案

(一)教师职业规划的培训：

1、视频—职业规划—(1)鲁灵敏做客央视商务时间，指点人生职业规划(46’);

(2)徐小平：做好自己的职业规划，(42’)

2、或邀请本校新评上高级职称的年轻教师现身说法，讲讲自己职业规划的步骤，指点迷津。

3、宣讲初、中、高级教师专业技术职称评聘条件，(或下发)让教师早作准备。

4、布置作业：每人写一篇“个人的职业发展计划”。

(校领导及人事部门根据本人意愿，提供管理和专业两种职业生涯发展渠道,使青年教师有多种机会实现自己的职业理想。在这过程中学校可以考察某个教师是否有管理才能和培养潜力，当有管理和技术职位空缺时,即可安排上岗。)

(二)教师师德的培训：

1、发购书券，自选书籍，开展读书活动。要求做好

读书笔记

，并结合课题研究。 2个月后，组织青年教师召开读书心得交流会，从中选出优秀的篇目布置橱窗展示，让青年教师在选书、读书的过程中得到修炼，提升师德素养。

2、推荐优秀的光盘和视频，例如魏书生和任小艾的“班主任工作的艺术”，组织观看，结合自己的工作实践体会，每人写一篇案例和论文，由科研室编辑出版。

3、请专家讲座：

(三)教学基本技能的培训：

1、视频——练字——(1)席殊练字60小时;

(2)朱春晖一周练好字

(3)庞中华硬笔书法八、九

2、布置作业：每个学员利用笔记本电脑，每天抽空练习硬笔书法10—20分钟，一个月后统一考核，进行作品的评比、展示、发奖。

六、特色形成

1、积极创建学习型校园

科研室推荐一部分全国优秀的教师博客网站，提供青年教师借鉴学习，鼓励他们充分利用学校创造的良好的信息技术条件和环境创建自己的博客网站，便于学校—教师—学生—家长之间的沟通和资源共享，从而逐渐形成铁岭中学的办学特色。

2、逐步提升校本课程的建构力

在严格执行国家课程和地方课程的同时，积极研究开发适应学校师资和生源特点的校本课程，学校给予财力支持，每学期开发1-2门，确保校本课程的有效性和针对性，并通过研发校本课程来提升教师的科研能力。

七、培训时间和地点

20xx年3月13日和6月12日，周五下午。教学楼二楼多媒体教室。

八、组织与管理

组 长：校长

副组长：科研室主任、师训专管员

**青年教师培训方案及总结篇七**

8月25日——8月31日

组长：蓝建坤

组员：徐连寿张宏峰蓝马富徐晓红

1、本次暑期师德培训的主题为“践行为人师表，争做人民满意好教师”。

2、政策法规学习，重温“教师职业道德规范”。

3、师德师风教育，学习“最美教师张丽莉”。

4、举行先进教师、优秀党员“教育先锋”事例报告会及专题讲座。

5、学习全市中学校长暑期学习会上的会议精神，学习教育局长童云龙同志的讲话。

6、对照师德规范，查找自身问题，组织“开门评议”，做好边学边查边改和师德标兵评选。扎实搞好自我剖析，对照师德规范，查找原因和症结所在，提出解决的办法和措施，并撰写好2024字以上的学习体会，31日前上交学校办公室。

集中学习与分散学习相结合；时间与反思相结合；理论学习与交流研讨相结合。

1、认真学习，做好摘记。

2、按时到会，遵守纪律。

3、学以导行，提升自我。

4、总结反思，上交存档。

**青年教师培训方案及总结篇八**

深入贯彻落实各级《中长期教育改革和发展规划纲要》及《国务院关于当前发展学前教育的若干意见》(国发〔〕41号)，本着突出实效、全员参与、人人成长、共同提高的原则，统筹规划全县幼儿教师和园长培训工作，整合培训资源，优化培训内容，创新培训模式，提高培训质量，建立和完善幼儿教师培训长效机制。

二、培训目标

以提升幼儿教师专业素质，提高幼儿园保教质量为目标，利用三年时间对全县幼儿园园长和幼儿教师进行一轮专业培训。加快骨干园长与骨干教师的培养，加强对从事0～3岁早期教育师资队伍的培养，建设一支业务精良、素质过硬的幼儿教师队伍。

三、实施方案

(一)园长(幼教干部)培训

1、培训内容：学前教育政策法规、人力资源有效管理、教育教学质量评价与考核、幼儿园内涵发展与特色建设、园所环境创设及文化构建、园本教研及参与式教研活动研究、带量食谱的制定、幼儿园卫生保健等内容。

2、培训方式：组织园长培训班或高级研修班，邀请省内外知名专家教授、着名园长等授课，采取集中培训、观摩实践、考察研讨等方式进行培训。

3、计划安排：20\_\_年9月至20\_\_年9月，分期分批分层次对全县幼儿园园长(幼教干部)进行研修培训，每期培训结束对学员进行统一考试，考试合格者颁发园长培训结业证书。

(二)幼儿教师培训

1、培训内容：学前教育专业理论和专业技能。专业理论主要是《幼儿园教育指导纲要(试行)》、幼儿园教学法与五大领域教学(讲座和优秀课例展示)、班级环境创设(含主题墙等)、幼儿园游戏教学、区域活动创设、家园联系等内容;专业技能主要是普通话、舞蹈、键盘、声乐、美术，具体内容以《山东省幼儿园课程指导教师用书》为主。

2、培训方式：本着理论与实践相结合的培训原则，立足县内，以集中培训为主，组织骨干教师培训班、专业技能培训班等，并通过教学研讨、技能比武等活动达到以赛促训的目的。

3、计划安排：利用三年的时间，分期分层次对幼儿教师进行培训。专业理论利用假期集中培训，专业技能利用一个学期时间进行练习，期末统一测查。

(三)早期教育师资培训

1、培训内容：早教机构(亲子园)的管理与环境创设、0～3岁儿童生长发育与喂养、心理发展与教育、早期教育课程设计与指导、家庭教育指导、亲子活动观摩与研讨。

2、培训方式：采用集中培训、选派外出、入亲子园实践观摩等方式进行。

3、具体安排：根据培训需求适时安排。

四、机制保障

(一)建立经费保障机制。将幼儿教师培训工作纳入全县中小学教师培训整体规划。积极争取财政加大对学前教育投入，多渠道筹措幼儿教师培训经费，各单位要安排幼儿教师培训专项经费，逐步建立财政投入、幼儿园收费等共同分担的培训经费保障机制。

(二)建立和完善幼儿教师培训体系。根据《国务院关于当前发展学前教育的若干意见》(国发〔20\_\_〕41号)文件精神，进一步建立和完善幼儿教师培训体系，满足幼儿教师多样化的学习和发展需求。加强幼儿教师培训管理工作，建立培训档案。各单位幼儿教师参加培训的情况作为年终综合考核的重要内容之一。

五、组织领导

为确保培训工作顺利实施，加强培训工作的组织领导，教育局成立邹平县幼儿教师三年培训计划领导小组，领导小组负责指导培训计划的组织实施，督促检查培训方案的执行情况。各单位要高度重视幼儿教师培训工作，成立相应的领导小组，负责各项培训工作的具体贯彻落实，根据培训计划精心组织，合理安排，及时确定培训人员，按时选派参训教师，确保高质量按计划完成培训任务。

**青年教师培训方案及总结篇九**

青年教师培养以党的教育方针为指南，以适应21世纪教育中学教育教学要求为标准，以学校为培养主体，全面提高青年教师的政治素质、师德修养、业务能力，使之成为能独立承担教育、教学工作的骨干。

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、具有扎实的教学基本功，能够熟练运用现代教育手段。

3、具有扎实的基础理论和专业知识，具备一定的教科研能力，能够独挡一面，胜任毕业班工作。

4、具备较强的教育管理能力，能够胜任班主任工作。

5、具备对各种信息的捕捉、判断和重建的能力。

学校根据以上目标制定“一、三、五、九”人才工程计划。即一年成长（成为合格教师），三年胜任（成为学校与家长满意的教师），五年成为校优秀青年教师（在校内各学科中业绩突出），九年成为区以上优秀青年教师。

本校青年教师。

1、成立以主管校长为组长的青年教师培养领导小组。具体事务由各科室协同完成。

2、实行青年教师过关制。青年教师要在成长过程中过五关，即思想品德关、教学技能观、教材教法观、教育管理关、教学科研关。由校长办公室、教导处、德育处、教科室共同操作，并组织评委会根据平时表现和教学成绩对青年教师进行考核，考核通过的教师发放过关证书。

3、加强管理，重视培训，严格要求。

（1）由教导处加强对青年教师的常规管理。

（2）由团委定期召开青年教师座谈会和青年教师工作汇报会。

（3）由“三师工作室”定期组织青年教师培训会，对青年教师进行专题培训。

（4）由教科室建立青年教师成长档案，记录青年教师成长过程。

4、落实辅导制。

（1）每名青年教师都要确定一名辅导教师，辅导与被辅导的关系要在双方自愿的基础上建立，并经学校批准。

（2）辅导教师要对青年教师的备课、讲课把好关，青年教师课堂教学所用教案必须由辅导教师在课前认真审查并履行签字手续，每周辅导教师至少要听青年教师新授课的一节以上。

（3）辅导教师要对青年教师整个成长过程负责，辅导与被辅导关系要保持稳定，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。

（4）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政策倾斜。

（5）辅导教师每月享受xx元津贴，学期结束考核后发放。

5、完善竞争激励机制。

（1）每年“五四”期间组织评选“优秀青年教师”活动，并给予大力宣传表彰。

（2）给青年教师创造到外地考察、进修学习的机会，让更多的青年教师参与学校的教育教学管理。

（3）给每位青年教师提供平等竞争的机会。

1、学期初，安排好每个新任青年教师的指导教师。

2、教龄3年内的青年教师每年做到做到“五个一”，即：每周听一节课（第一年工作的新教师听一节上一节，原则上每周不少于2节）、每月交一份规范教案（由辅导教师审查签字）、每学期独立出一份试卷、每学期完成一个课件、每学期写一份教学案例或教学叙事。每学年结束前上交“五个一”总结材料。

3、每月针对新任青年教师的工作要求，采用多种形式，安排一次辅导。

4、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“七个一”（一次演讲、一份教案、一个课件、一份板书设计、一份教学分析、一次课堂教学、一次专业考试）。（教务处、三师工作室负责）。考核结果作为青优参评的重要依据，并作为新学年聘用的依据之一。演讲、考试放在第一学期十一月份，其余放在第二学期五月份。奖励分三个层次分别设奖。

5、每学期听取新任青年教师意见、交流思想不少于两次。

6、设立校级“优秀青年教师奖”，奖励教育教学实绩突出的青年教师，占青年教师总额的20%。有以下情况，设单项奖，予以奖励。

（1）对区以上开设公开课，获得好评；

（2）被评为区以上级别优质课；

（4）担任班主任，班级被评为校以上优秀班级。

**青年教师培训方案及总结篇十**

为进一步落实我校青年教师培养制度，规范青年教师培养工作，切实提高青年教师培养的有效性和针对性，本着“分类培养，分层评价，分步提高”的指导思想，促进全体青年教师教育、教学和教科研的基本技能的提升，为学校的可持续发展提供充实的后备力量。

8年以内的青年教师。

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。学校要逐步给他们压担子，促使他们早日成为各级各类的骨干。

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学科组活动，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）规定每学期读一本教育理论的书籍，并上交读书笔记。

（4）规定青年教师每学期参加一次各级论文评比或在相关刊物上发表。

（5）组织青年教师参加或主持课题研究。

3、实施“导师制”，促进教师专业化成长。

在学科教学中，由教务处指定骨干教师为指导导师，与青年教师结成“一对一”的师徒帮带关系。指导导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：

（1）教学计划的制定及总结的书写；

（2）备课及教案书写；

（3）作业批阅及学生学习评价；

（4）课堂教学过程的指导（说课、跟踪听课、评课）；

（5）习题选编及命题判卷；

（6）了解学情及教学辅导等。

在教育工作中，由政教处指导有经验的班主任，与青年教师结成师徒帮带关系。指导导师应指导青年教师参与班主任的各项工作，使青年教师尽快适应管理工作的各项要求。包括：

（1）班级工作的计划和总结的书写

（2）组织学生开班、团会

（3）详细记录与学生的一次谈话

（4）组织学生进行课外活动

（5）组织学生进行早锻炼

（6）组织学生进行社会实践

4、创造机会，促进青年教师苦练基本功

（1）组织青年教师参加每年两次的苏南模考，并进行统一阅卷。

（2）组织青年教师参加每年一次“百花奖”赛课，成绩优异的推荐参加各级青年教师基本功大赛。

（3）每学期组织一次青年教师教学设计和教学反思的评比。

（4）组织青年教师承担班主任或管理学生社团的工作。

5、建立青年教师“成长档案”，包括：

（1）指导导师的听课笔记、评课纪录。

（2）青年教师的汇报课、“百花奖”评课、基本功大赛等教案及反思。

（3）青年教师教学设计、随笔、工作总结等。

（4）青年教师班主任工作的考核。

6、加强对青年教师的考核和评估

（1）教务处每学期末组织听一节新教师考核课，并进行相关评优活动。指导教师做好安排，并且作好评课总结。

（2）教务处组织检查青年教师的听课笔记及记载表、教案、作业批阅情况，检查指导教师的听课笔记及记载表等文本资料。期中、期末各一次，平常随时检查。

（3）每一学年，由教务处、政教处等部门组织对青年教师进行一次综合考核评估，其中包括学生座谈调查，青年教师的专业素养的考试、听课等。对每一个教师做一个综合评价，存入成长档案。

本文档由028GTXX.CN范文网提供，海量范文请访问 https://www.028gtxx.cn