

2023年青年教师培养总结讲话(实用9篇)

总结是对过去一定时期的工作、学习或思想情况进行回顾、分析，并做出客观评价的书面材料，它可使零星的、肤浅的、表面的感性认知上升到全面的、系统的、本质的理性认识上来，让我们一起认真地写一份总结吧。写总结的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？这里给大家分享一些最新的总结书范文，方便大家学习。

青年教师培养总结讲话篇一

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后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，科研处统一布署，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

青年教师培养总结讲话篇二

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：

20__ .9-20__ .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。

青年教师培养总结讲话篇三

我校根据工作需要，每年都要聘任一些青年教师。这些青年教师精力充沛、学历层次较高、工作热情高，但经验不足。为了让这些教师尽快适应学校的教育教学工作，学校将采用多种形式和途径为青年教师带给锻炼的舞台，促使其脱颖而出，成为学校教学的骨干力量。为使青年教师培养有条不紊的进行，特制定本计划。

1、培养青年教师不仅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。

透过理论学习，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潜力，学科知识拓展潜力，信息技术运用潜力和教育科学研究潜力。

3、促使他们逐步构成学科教育教学的个人风格和特色，使他们在各方面尽快适应新形势下教学工作需要。

4、青年教师经过培养成为学校的骨干力量。

学校为培养对象创造条件，带给机会，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，课程整合潜力，教育技术运用潜力和教育教学改革研究潜力，让他们得到充分的锻炼和培养。

学校本期新聘任的教师及刚走上工作岗位不久的教师。

学校本着注重潜力、讲求实效、更新观念、构成特色的原则，不仅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。

每周周前会前20分钟，定期开展青年教师“一话”（普通话）、“三字”（钢笔、毛笔、粉笔字）为主要资料的教师职业技能和基本功竞赛活动。

2、加强青年教师的教育教学理论培训。

外最新教育教学动态。

科学性。

4、强化对青年教师专业教学基本功的培训。

每月份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。

各学科中取之精华，吸各学科之所长。

5、认真落实群众备课。

备课是上好课的前提，为了让群众备课落到实处，本期一开学校长亲自主持召开各学科教师会议，安排群众备课工作。

本期我校教师的备课要做到“三定”，即定时间（每周周四下午数学英语学科，周五上午第三节语文学科）、定资料（主要说下一周的教学资料）、定课件（说完课后每人根据资料制作一个课件，周五离校前上交教导处）。为检查教师的备课状况，学校除了教导处检查教师上课状况和包级领导推门听课外，每周校长组织所有领导到一个级中听课，听后组织这个级的老师评课，对课堂教学状况不佳的教师进行谈话，以此促使每一位教师备好课。

6、典型引路，示范带动。

本期由于工作需要，我校各学科新进了一些教师，这些教师热情高、精力充沛，但缺少教学经验，为提高教师课堂教学水平，我校一开学就让学校的名师、骨干教师宋华玉、王艳辉、刘涛、徐晓丽、王娇、马晓燕上示范课。并请进修学校英语教师陈同冰等外校教师来校授课。典型引路，示范带动。用示范课引领广大教师去欣赏新课改新方法给课堂带来的勃勃生机，用典型的教学案例让广大教师去领略课堂上学生迸发出的真情实感。

7、跟踪听课，提高新来教师的课堂教学技能。

每周包级领导和业务领导一齐到年轻教师班中听课，听课时，听后就评，评课时，指出优点，点明不足，让新进教师看到期望，体验到成功的快乐。位教师备好课。

8、为青年教师带给教学实践锻炼的舞台。

透过多种形式让青年教师上汇报课。学校将给青年教师带给各种锻炼的机会，用心推选青年教师参加各级各类的教学比赛。如“青年教师教学比武赛”、“创新教学设计赛”、“优质课比赛”、“现场说课比赛”等。

9、大力鼓励青年教师建立个人教学博客。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。

10、在校园网上建立“青年教师教学论坛”。鼓励青年教师用心思考教育教学中遇到的问题，为他们带给一个随时随地能够进行交流，进行思想碰撞的“硅谷”。

11、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、县各级刊物推荐。

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、用心、浓厚”

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。

青年教师培养总结讲话篇四

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和提高。

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。

三、培训目标及要求

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，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. 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。
6. 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。
7. 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。

四、具体措施

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，扩宽外出学习的平台，让更多的青年教师有外出学习和锻炼的机会。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，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。

五、培训过程

(一) 筹备阶段

1. 了解情况，听取结对意向，制定交流、调整培训方案。
2. 启动师徒结对签约仪式，明确结对任务与目标。
3. 制订带教结对计划。
4. 联系安排各类外出培训、结对园学习活动。
5. 青年教师专业化能力问卷摸底，确定青年教师园本培训专题。

(二) 实施阶段

1. 启动青年教师园本系列培训活动。（内容包括：解读幼儿一日活动作息的操作提示、探讨有效的班级常规管理、教学活动的设计、组织与思考等。）
2. 开展一对一日常带教听评指导活动。
3. 安排个别青年教师外出培训学习。
4. 开展夯实基础的专业技能系列培训。（自弹自唱专题培训等）

5. 组织青年教师教学实践展示评比、学习汇报活动等。
6. 在青年教师队伍中发动教研组长岗位竞聘活动。

(三) 总结阶段

1. 结对带教经验交流暨年度园本培训总结活动。
2. 评选优秀青年教师、优秀带教指导老师活动。

青年教师培养总结讲话篇五

青年教师是学校教育教学的主力军，是学校的希望所在。为了进一步加大青年青年教师培养的力度，使青年教师迅速成长，根据学校教师培养的要求，以“让教师与学校一起发展，让教师与学生共同成长”为培养目标，遵循青年教师成长的规律，采取全方位、多途径的培养措施，建设一支具有现代教师素质和创新精神的新型青年教师队伍。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，为学校教育教学的持续发展奠定基础。

二、培养任务及目标

- 1、市级及以上青年教师的培养目标是：使培养对象在教育观念、思想政治、职业道德、专业知识、教育教学能力与教育科研能力等方面具有较高素质、较高水平、较高知名度。掌握现代教育技术成为具有自己教学风格、科研专长，能在本校乃至市教育教学工作中起示范带头作用，逐步使教师从“教书匠”向“教育家”过渡。
- 2、校级青年教师的培养目标是：使其成为具有现代教育观念，具有合理知识结构、具有一定教育教学、科研能力，在本校范围内具有指导、带头作用，为高一级青年教师评选储备人选。

3、根据教育局要求，新毕业的老师能够顺利通过“一二三”考核工程；能够有一批人获得“教坛新秀”、“教学能手”、“市优秀班主任”、“桦甸市德育先进工作者”、“市优秀教育工作者”等荣誉称号。

三、具体培养措施

（一）加强青年教师教育教学理论的学习

科研兴校，必须发挥全校教师的聪明才智，同时确立“因地制宜，业余为主”的原则，推动工作着力点的转变，努力培养和造就一支自身素质较高而又懂得如何进行素质教育的新型师资队伍。

- 1、通过教研组有计划地学习教育教学理论材料，并做好摘记。
- 2、每学期聘请专家开设教育教学专题理论讲座，努力提高青年教师的教育教学理论水平，青年教师要做好记录，写好心得。
- 3、每学期在教研组开展教育教学沙龙，做好记录，写好心得，以便互相交流，互相促进，共同提高。
- 4、采取“走出去，请进来”的方式，拓展视野，取长补短，增长见识。
- 5、组织青年教师参加各级各类培训，包括上岗培训、教科研培训、新课程改革培训、班主任培训等。

（二）加强青年教师教育教学水平

- 1、组织青年教师参加校级、片级或市级以上各类评优课比赛，如“二优”“四优”课评比，语文、数学老师会教；青年教师基本功竞赛等。

- 2、组织青年教师参加市级及以上课改观摩课，如昆山市百节优秀展示课等。
- 3、以教研组为单位，每位青年教师每学期上好一节课改实验课，在组里展开评课，有主评人。
- 4、新毕业的老师上好汇报课和教研课和精品课，并组织老师进行评课。
- 5、为培养语文青年教师，本学期继续和三中心小学联合举办“青苗工程”，聘请教研室顾治民老师做特约专家，每月来校一次，指导语文青年教师。
- 6、对于刚毕业的老师，在学校开展师徒结对子活动，传帮结带。具体安排：张晓梅负责指导迟玉艳语文教学；吴春柳负责指导张华丽音乐方面的技能，尹立群负责指导王振宇英语教学方面；徐传忠负责指导刘芳霞数学教学。（具体要求见师徒结对活动）

（三）加强青年教师教科研水平

- 1、组织青年教师开展教育学科科研沙龙，请有经验的老师谈谈，学习理论专著，展开讨论，撰写心得。
- 2、在教研组中展开青年教师沙龙活动，青年教师理论学习活动，年长的老师发表观点或意见。
- 3、每月写好教学反思，要参加“一二三工程”的工程按具体要求写，并在“新教育专题贴”上发表观点、参与评论。
- 4、扎扎实实做好课题研究工作，青年教师每人承担课题，学期初写好方案，学期结束写好课题总结报告。
- 5、组织青年教师撰写教育教学论文，教学案例，参加各级各

类论文评比或刊登。

（四）鼓励青年教师参加业务进修

为提高青年教师的业务水平，学校鼓励年轻的老师参加成人高考，进行本科函授，甚至向高层学历进修。

青年教师的培养是个长期而又复杂的工作，是学校发展的需要，也是社会发展的需要。要坚持以加强师德教育，更新教育思想为中心，以教育科研为动力，分层次、多渠道，积极抓好青年教师队伍建设。

青年教师培养总结讲话篇六

新的一年新的开始，为了进一步提高我园教职工综合素质，特拟定20__年度教职工培训计划，具体内容如下：

一、指导思想

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》精神，我园坚持“科研先导，研训一体”的发展思路，以进一步深入学习与实践《3-6岁儿童学习与发展指南》，优化幼儿园一日活动为主线，立足本园实际，以教师的所需为本，优化培训内容，创新培训模式，引领教师在教中研，在研中思，在思中得，实现教师整体素质和教科研质量的同步提高。

二、培训目标

20__年我园将完成年内教师继续教育全员培训100%的任务；组织园长、教师参加区级及以上各类专项培养培训100%的任务。我园本年度分批分次组织园长、教师赴外地学习、培训、交流，让先进的教育理念走进教师的头脑，让先进的教育方法走进幼儿园。通过园本培训、继续教育培训及八步区教育局

组织的各项外出培训等形式，促使教师更新观念，树立现代教育理念，优化知识结构，提升团队的学习力、执行力、创新能力和教职工的幸福指数，提升办园品质，建立一支素质良好、能适应现代化教育要求的反思型、学习型、科研型的教师队伍，让我园的每一位幼儿得到健康、和谐的发展，更使我园的保教质量再上一个新的台阶。

三、组织机构

我园本学年的领导小组拟定为：

组长：（园长）

副组长：（业务副园长）

成员：（保教主任）

（教研主任）

（小班年级教研组长）

（中班年级教研组长）

（大班年级教研组长）

四、具体措施

（一）师德和教育教学观的培训

以教研组为载体，积极通过师德学习，进一步净化教师的思想境界，不断提升教师的师德水平，深入开展师德师风专题研讨，以及幼儿园德育工作论坛，继续深入研究新《纲要》新理念，促使教师树立新型的师德观、教育观、人才观，特别针对青年教师要进行骨干教师引导下的师德教育活动；促使青年教师从根本上树立正确的价值观。具体做法：

1、隔周组织一次教职工政治、理论学习，提高教职工政治思想觉悟和业务素质，经常开展师德教育和法制教育。让教师熟知和践行社会主义核心价值观。组织教师收看先进事迹报告会，把学习活动和师德教育结合起来，与贯彻落实职业道德规范结合起来，引导广大教师以师德楷模为榜样，爱岗敬业、关爱孩子，时时对照《幼儿园教师专业标准》，找出差距和不足。努力做人民满意的教师。

2、进一步实施教师读书工程，让书香伴随每一个教师的成长。每位教师要养成自觉阅读的习惯，广泛阅读各类报刊杂志、幼教书籍及网上信息。将学习过程中获得的信息、知识、技能积极转化为自己的教学实践行为，幼儿园将组织教师共同读一本书、好书推荐会、读书交流会、读后感评比等活动，并提供温馨的阅读空间，引导与促进教师们的学习，培养书香型教师。

(二) 教师学科与基本功培训

针对教学实际、学科特点进行教学方法的研讨和教学技能的培养，实现学科整合，提高

教师的专业素质。

1、继续师资优势互补

一方面，根据我园教师年龄结构的特点，让有经验的骨干教师通过传、帮、带、促进青年教师成长，以教学实践为中心，确定学习内容，以教师日常的工作环境，作为培训基本场所，手把手地传授，并认真做好指导工作记录，主要形式有：

师徒结对：新教师可塑性强，她们的成长需要骨干教师的引领和指导。凡新录用的教师都要配备教学经验丰富和带班能力强的教师为其导师，具体负责新教师的培养。对新教师提出“一年入门，两年过关，三年达标，五年成熟”的目标，师

徒共同签订责任书，保证每周相互交流，每学期进行一次总结，让师徒在教育教学实践中相互促进共同成长。

同伴互助：同伴互助是成长过程中不可或缺的一种方式。在园本教研活动中，我园将坚持备课研讨中协作，专题讨论中帮助，相互听课后交流，检查教案后反馈，使老师们在同伴的互动中共同分享经验、互相学习、彼此支持、共同成长。

2、加强课程研究，提高课堂教学质量

(1) 抓区角游戏的研究

游戏是幼儿的天性，是幼儿喜欢的活动。根据幼儿园的实际，本学期我们对如何组织幼儿开展区角游戏，游戏材料的投放，游戏过程的指导策略等方面作深入的研究，大组引领，请骨干教师作这方面的讲座，年级组结合实例开展多形式的研讨，如一课多、同课异构。提高教学质量。

(2) 抓常态课的研究

上好每一节常态课是提高课堂教学质量的关键，教师要把更多的精力放在常态课的研究上。要以游戏或操作、探索等形式为主要活动导向，创设良好的学习环境，让幼儿在积极、愉快的氛围中进行自主、合作、探究性学习，提高教学活动的有效性。师徒之间相互听常态课，徒弟要主动邀请师傅听常态课，教师间倡导每学期人人上一节常态性公开课，邀请组内或园内教师一起来研讨教学的有效性问题，新教师要认真上好每一节常态课，懂得各领域常态课的一般教学方法。园领导要经常进班听常态课，发现问题及时交流，确保教学质量的全面提高。

(三) 积极拓展园本培训模式

1、全员培训，整体推进

(1) 专业教师培训

首先是青年教师的培训工作。本学期我园把青年教师的培训作为首要任务，充分利用本园的人力、物力、财力，把培训、教研、教学融为一体，打造一支年轻有为的教师队伍。要求做到：一年，师傅带教，常规入门；二年，自主执教，工作上路；三年，总结经验，发展优势；四年，登台唱戏，崭露头角；五年后，闯出校门，走向成熟。

其次是对各层面前勤教师展开的岗位培训工作。一是立足现场的听课评课活动，采用“专家引领，教师践行”有效拓展教师的思路，开展系列评课活动。二是针对每位教师教学上的薄弱环节进行整改活动，并开展课题研究；三是开展与名园、名师结对的滚动式或专业性较强的听评课活动；四是师徒带教活动，积极开展的结对形式是多层面的，有同伴间互补式结对、强弱间师徒结对、园长与组长间引领结对、骨干教师与园外名师结对。五是鼓励老师积极参加素养提升培训学习。六是建立梯队，以点带面。师资培训的另一目的是“登峰和填谷”，预期的培训结果是在整体提高教师队伍的专业化水平的同时，培养出实幼“名师”，从而形成结构合理的教师梯队。为此，我园内开展了“琢玉成器”的“登峰”工作，为好苗子创设各种途径、搭建各种平台加以培养，通过教学展示、百家讲坛、主题学习等形式，给骨干教师加压担子，培养在县内拥有一定知名度的、具有示范引领作用带头人，从而带动全县老师整体水平的提升。

(2) 生活教师培训

结合后勤岗位工作实际，积极探索后勤职工园本培训新途径，推进幼儿园后勤工作的规范化、科学化和制度化建设，我们的具体做法是围绕幼儿健康成长，强化服务育人意识，结合后勤工作实际，开展后勤老师集体备课活动，根据自己岗位的特点，总结、探索、创新工作经验与方法，并大家一起学习与借鉴，提高幼儿园保育质量和后勤管理整体水平。

(3) 其他教职工培训

一如既往地抓好园医、炊事员、保安、保洁员的培训工作，在各管理部门负责组织园本培训的同时，积极参加上级组织的各项培训，不断提高幼儿园后勤岗位人员的综合素质。

2、拓展园本教研途径，加快教师专业成长步伐。

教研活动是教师成长的摇篮。隔周星期一下午我园都会开展形式多样的教研活动，发挥教研组在课程改革和提高教学质量中的重要作用，探索符合时代需要的教研模式，通过园本培训，促进老师在专业素养方面有不同程度的提升，提高全园的教育教学水平。

(四) 专家引领，共促教科研培训

继续邀请有关专家为我园园本培训做指导，来园进行课题研究指导，开展专题讲座，结合园内的论文进行专题指导，全面提高教师群体的教科研能力的。

(五) 园际间教研活动的开展

本学年我们也将继续开展园际教研活动，携手三个第三幼儿教育集团分园，以更多、更符合实际的形式开展好每次的教研活动，让本集团内的分园教师有更多更大的收获。

青年教师培养总结讲话篇七

一、指导思想：

青年教师是学校教师队伍的一个重要组成部分，是学校可持续发展的后备力量，是实施素质教育的主力军。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。针对我校青年教师逐年增多的现状，我们把提高青年教师的整体素质作为教师队伍建设的重点。青年教师的培养本着“精心培养、严格要求、合理安排、大胆使用、全面考核、鼓励先进”的方针进行。

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. 熟悉教学常规，具有扎实的教学基本功。
3. 能够熟练运用现代教育手段。
4. 具有扎实的基础理论和专业知识，具备一定的教科研能力，能独挡一面，胜任毕业班工作。

总之通过努力，力争使每位青年教师在政治思想、师德修养、业务素质和教书育人的实际工作能力方面达到合格水平。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能力的校级以上教学骨干。

三、培养措施

1. 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，组织学习，提高认识，教育激励，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. 抓教育科研，促教师理论水平提高。积极提倡青年教师参加课题研究，要求青年教师每学年做到“六个一”：读一本

教学专著，订一份学科专业杂志，备一份优秀教案，上一堂优质课，出一份有份量的试卷，写一篇教学反思。努力培养教科研的自觉性和主动性。

4. 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，给青年教师提供各种教学信息。

5. 抓教学基本功和教育常规，通过组织竞赛，以赛促练，掀起青年教师苦练基本功的热潮，同时，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。

6. 做好继续教育工作，强化对青年教师的培训，支持青年教师在职进修，鼓励青年教师进行专业知识、技能的学习，提高自身学历水平和业务水平。

7. 鼓励优秀教师冒尖、成才，充实骨干教师队伍。以竞赛活动为载体（如青年教师大奖赛），以评优为手段（优质课评选、论文教学设计评选等），激发青年教师不断进取的内驱力。

四、定期抓好几项工作：

（1）学期开展常规教学教研检查：查研训，查备课，查作业批改，查辅导学生。

（2）抓课堂教学：规范教学行为，打造有效课堂。

（3）抓学校教研活动日开展，以学校教研活动日为平台，为青年教师营造教学教研氛围，落实常规活动。

五、措施保障

（一）努力为青年教师创造一个良好的成长环境

1. 要在政治上关心青年教师的成长，对于积极要求进步，成熟的青年教师，党支部要及时吸收其入党。要在青年教师中树立榜样，用榜样的力量来影响和带动其他青年教师的成长。
2. 要在生活上为青年教师排忧解难，关心他们，热心帮助他们解决一些实际困难，使之全身心地投入到教育教学工作中。
3. 要针对青年的特点开展各种有益的活动，创造一个良好的工作、学习氛围，举办一些文娱活动，体育竞赛或其它集体活动等，以增强群体凝聚力和进一步激发工作的热情。

（二）培养青年教师，做到“三给”

1. 给机会。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。
2. 给动力。主要是精神的，要借助于不断的鼓励来激发青年教师的工作热情。
3. 给时间。对青年教师的成才不能急于求成，要给予他们充分的信任，允许他们失败，给予他们奋斗发展的一定时间。

青年教师培养总结讲话篇八

1. 加强思想政治和职业道德教育，培养献身教育，甘为人梯、热爱学生，诲人不倦，严以律己，为人师表，严谨治学，开拓进取的优良品质，塑造良好的教师形象。
2. 加强教学实践环节和专业理论学习的指导，扩大专业知识面，深化专业知识、技能，逐步掌握本学科系统的教学理论、规律、特点，不断提高教学水平和授课质量，达到院、部授课质量评价合格标准。

3. 坚持提高教学水平与科研能力并重的指导思想，认真指导阅读有关学术文献资料，了解和掌握本学科的发展趋向和新的知识，初步掌握教学研究的理论和常用方法。指导确定学术研究方向和范围，指导做学术报告和撰写学术论文。

二、阶段工作计划

1. 指导初期阶段：

(1) 确定工作任务和目标，制定指导工作计划，指导被指导者制定工作计划。

(2) 了解被指导者教学文件的编写与完成情况，提出修改意见。

(3) 定期审阅被指导教师的教学工作计划、教案等教学文件。

(4) 指导钻研教学大纲、教材教法和阅读教学与科研参考书。

2. 指导中期阶段：

(1) 有针对性的听课、评课和指导授课，并进行授课质量评估，肯定成绩，找出差距，明确努力方向。

(2) 指导阅读本专业的书籍、专著等学科教学与科研文献并检查资料的搜索和读书笔记情况。

(3) 确定科研方向和范围，指导制定科研计划，并经常了解事实进展情况，指导撰写一篇科研学术论文。

(4) 指导进行1—2次公开课教学，逐步达到院部教学质量评估合格以上的标准。

3. 指导总结阶段

(1) 对被指导者的教学与科研工作的完成情况进行全面的检查与评价。

(2) 指导完成学术论文的撰写与修改。

(3) 总结与汇报指导工作情况。

青年教师培养总结讲话篇九

为进一步提青年教师教学水平，使青年教师成长更快，加大对彭文梅老师的传帮带力度，加强对她的业务指导，使其紧跟当前教育教学改革的需要，根据本学科特点，以及彭文梅老师的实际状况，我制定如下指导计划：

一、指导备课方面

由于我与被指导老师的任教年级不一样，就计划每月指导彭文梅老师进行一次常规备课。在备课过程中，深入理解新课标，根据新课标的要求确立教学目标，重点、难点，并能根据学生的实际状况和本校的教学实际确立切实可行的教学方法，透过这个活动来提高她对教材的理解驾御潜力。

二、常规教学方面

每月互听一节课，课后进行交流，找出不足，总结经验，提高课堂教学潜力。指导老师利用多媒体设计一节公开课，突出科研课题的主题，培养与挖掘学生的主体体验。

三、教育科研方面

1、每月一次进行校本研修学习，在网上和学校订的刊物上查找