2023年骨干教师培养青年教师总结(实用10篇)

当工作或学习进行到一定阶段或告一段落时，需要回过头来对所做的工作认真地分析研究一下，肯定成绩，找出问题，归纳出经验教训，提高认识，明确方向，以便进一步做好工作，并把这些用文字表述出来，就叫做总结。总结书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇总结呢？那么下面我就给大家讲一讲总结怎么写才比较好，我们一起来看一看吧。

骨干教师培养青年教师总结篇一

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。

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。

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。

（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。

（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。

骨干教师培养青年教师总结篇二

青年教师是学校师资队伍的一个重要组成部分，是学校可持续发展的源泉,青年教师的培养至关重要。初任教师发展成长为具有智慧的优秀教师，需要实践经验的积累，科学的反思探索，外部的支持和帮助。促进新教师的成长最直接的办法就是将优秀教师的知识、经验、实施教学常规的智慧、教育教学的策略和技巧艺术，传、帮、带给新教师；但大量的缄默知识和实践性智慧是无法传授的，表现在实践中，如教师具有敏锐的感受、准确判断生成和变动过程中可能出现的新情势和新问题的能；把握教育时机、转化教育矛盾和冲突的机智；面临对象实际和情境及时作出决策的选择、调节教育行为的魄力；使学生积极学习、追求创新、愿意进入心灵对话的魅力等。

从青年教师的素质能力、工作成绩两个纬度确定培养的模式和发展的标准，把青年教师培养成为全能型的具有可持续发展能力的现代化教师。

以具有完备的专业知识结构，过硬的教学基本功，全面娴熟的教学技能，很强的教育教学实践能力，具有现代化、教育科研、教学改革意识和素养为标准，逐步促进青年教师的成熟度，使其尽快成长、成材。

同时，防止单纯训练教学基本功，培养提高教学成绩的机器，使其成为“教书匠的传统教师培养观，确立培养综合素质和能力、促进专业化可持续性发展的现代教师培养和发展理念。

1、素质性目标：提高专业化水平和综合素质

2、发展性目标：一年适应；三年合格教师；五年骨干教师；八年教育教学能手。

3、专业水平的三项要求：专业知识的整合化、专业能力的整体化、个性品质的优化。

4、专业综合素质的“三术”合一：教学专业的“学术”；课堂教学的“艺术”；现代教育“技术”的整合优化。

1、教学方面

（1）课前试讲

通过课前试讲，教研室成员集体讨论，指出教学方法，教态，教学内容等方面的优点及不足，并提出建设性意见，从而达到扬长避短的目的。

（2）教学示范

课堂教学是教学过程的中心环节，通过随堂听课的方式，可以向经验丰富的老教师学习课堂教学的技巧，实地积累教学过程中处理各种情况的临场应变经验，学习吸引学生注意力、提高学生学习兴趣的方法。

（3）集体备课

集体备课是在个人认真准备得基础上进行集体研讨的一种有效的教研活动，能集中大家的智慧，共同研究教学中的一般问题。新教师通过参与集体备课的方式，有利于新教师在扬

长避短，更有利于新教师在高起点上发展，并避免一些容易犯的.疏忽；从而促使新教师严谨治学，尽快成熟。

2、科研方面

（1）教育科研

教师具备教育科研能力不仅可以充实和发展教育理论，还体现了时代对广大教师的要求。本教研室主要从以下三方面来培养新教师的教育科研能力：第一、从根本上转变观念，树立和增强从事教育科学研究的意识和自觉性，有意识地在日常的教学活动中发现问题，并解决问题；第二、学习教育科学研究的基础知识或基本方法；第三、组织学习整理分析研究资料，撰写科研报告和科研论文。

（2）基础科学研究方面

在新教师原有研究方向的基础上，督促加强科研活动的进行，阅读最新文献，跟踪研究的前沿；督促思考问题，并提交校级课题，省级课题，及国家级课题的申报。

1、常规教学管理中形成氛围

（1）导：导师指导；备课组长、教研组长领导引导。

（2）练（炼）：学校制定规范，自觉岗位练兵；学校创造教研氛围，在对话互动中历练；学校组织教学活动，在参与中锻炼。

（3）帮：发现问题后重点调度和帮助，发现好苗子重点帮教。

（4）带：一是老教师带动；二是树典型带动；三是氛围熏陶带动：学校创造宽松、和谐的良好社会心理环境，创设浓厚的教研教改氛围，学科组内的学术风气和人际关系融洽，为

青年教师的成长提供良好的环境支持，以积极向上的思想气氛和良好的学风、教风以及浓厚的学术氛围带动新教师快速成长。

（5）评：开展各类评优评选活动，激励青年教师发奋有为。

（6）用：大胆使用，在重任上锻炼成长。

2、在校本教研中提高

（2）专题研究——虚拟课题组攻关。根据教育教学改革的需要，组织课题研究攻关，如“高效率学习”、“实效型课堂”等课题。为青年教师创设自我研修的大环境。

（3）问题解决研究——集体备课。在教育教学中发现问题，以备课组为主体，进行问题解决的研究。培养青年教师的问题意识、研究意识、思考的习惯。自觉反思教学、思考教学中的问题成为教师的生活方式、在问题探索中教学。

（4）经验转化——自主体验。教学实践理念化；教学理念实践化；教学经验理论化。

（5）反思探究——个人行动。在反思中发现问题，在问题解决中升华出改革专题，在“课堂拼搏”中探索，在理论和实践的结合上开发教学的新思想、新认识、新方法。

（6）集体反思——集中活动。在相互观摩和对话互动中提高和发展。

骨干教师培养青年教师总结篇三

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%.

骨干教师培养青年教师总结篇四

北京市全面进入国家高中语文课程改革实验。一年来，实验年级的教师们艰苦实践，努力探索，积累了许多宝贵的经验，这些经验为今年高一年级的课程改革打下了一个良好的基础。

今年暑假，高一年级的教师参加了北京市组织的新课程培训，教师们从理论和教学实践的结合上对新课程有了更清楚的认识。这些又为新课程的实施打下了良好的基础。

教师是学习活动的组织者和引导者，要进取倡导自主、合作、

探究的学习方

式，为学生创设良好的自主学习情境，帮忙他们树立主体意识，引导学生探寻适

合自我的学习方法和途径。

教改的问题，实际是教员问题。——毛泽东

1。用新的教学理念统领教学，注重学生的发展

普通高中教育是面向大众的、与九年义务教育相衔接的基础教育，应当为学生的终身发展奠定基础。

高中语文课程要坚持基础性和发展性的统一，既要注意与义务教育阶段语文课程的有效衔接，关注学生语文发展的实际水平，又要明确高中阶段语文课程的基本任务，在义务教育阶段学生语文学习的基础上，进一步提高学生的语文素养，使学生具有较强的.语文应用本事和必须的审美本事、探究本事，构成良好的思想道德素质和科学文化素质，为学生的终身学习和有个性的发展奠定基础。

认真学习《九年义务教育语文课程标准》，全面了解九年义务教育语文课程的性质与地位、语文课程的基本理念、课程标准的设计思路、总目标与学段目标等。要了解苏教版初中语文教材，对教材的编写理念、编写体例、教学篇目和学习要求等做到心中有数。

3。认真学习、研究《普通高中语文课程标准（实验）

准确理解和把握《课程标准》的基本理念，积极主动适应并实践高中语文新课程，落实高中阶段教学目标与要求，使学生在“积累·整合”、“感受·鉴赏”、“思考·领悟”、“应用·拓展”和“发现·创新”五个方面得到发展。

4。深入钻研人教版语文课程标准实验教材

全面理解作者编写意图，努力体现新课程理念，在教学过程中，针对学生实际对具体教学资料进行整合、取舍或调整，创造性地使用教材。

5。按照“三个维度”（知识与本事、过程与方法、情感态度与价值观）的要求设计教学过程，进取倡导自主、合作、探究的学习方式，拓宽学生语文学习的领域。

6。守正出新，追求朴实高效的语文课堂教学，整合多种教学资源，根据具体的教学资料和学生特点灵活采用多种教学方式，提高语文课堂教学效率。

7。坚持开展校本教研活动，充分开发一切能够利用的课程资源，构成自我的教学特色。教师要认真读书，钻研教材，促使自身文化素养和教学水平的提高，实现与新课程的同步发展。同时，要加强教师之间、学校之间、学校与教研部门之间的沟通、交流、协作。

8。要善意理解初中教师三年来的苦辛，对教学中遇到的问题要进取解决，不埋怨，不挑剔。

骨干教师培养青年教师总结篇五

高素质的教育以高素质的教师队伍为基本条件，培育河东文化，创建素质教育示范校，需要优质的师资队伍。青年教师是学校的希望，学校的未来。因此加强青年教师的队伍建设，不断提高青年教师教育教学水平，使青年教师成为学校发展的主力军，有助于促进学校教育质量和办学水平的提高。

我校任课教师共计192人，其中85年以后出生的95人，占总人数的49.48%。从整体状况看，优势与不足并存：

优势方面：教师知识水准起点较高，思想观念较新，思维定势较少，接受新事物的能力强，热情高、干劲足，上进心和创新意识强。

不足方面：由于刚刚参加工作，缺乏教育的实践锻炼，经验少，业务不成熟，教育教学能力有待于提高。

1、造就一支“勇立潮头、敬业爱生、拼搏奉献、开拓创新”的青年教师队伍，具有团队精神，争创一流业绩，促进青年教师队伍的整体优化。

2、创造条件，帮助青年教师尽快成长，通过几年的培养与锻炼，使青年教师能脱颖而出，成为学校教育、教学的中坚力量。

1、积极高尚的思想品质

2、广博扎实的专业知识

3、较强的教育教学能力

热爱本职工作，具有强烈的责任心、进取心，树立勤奋、拼搏、奋斗精神。

能够全面深入地钻研教材、课程标准，把握教材的重点难点。了解教材内容的前后联系，做到融会贯通；针对学生的实际情况，联系生活巧妙设置问题，引导学生思维、；善于抓住教材的重点、难点和关键点，做到讲课时重点突出，选用方法得当，难点突破。

以学生为本，尊重学生、激励与鼓励为主，能以富于情趣的语言吸引学生，用饱满的热情感染学生，利用多种形式调动学生的学习积极性，驾驭课堂能力强，具有随机应变的教育机智。

根据学科的特点及学生的实际情况，选择和优化课堂教学的方法，探索出适合本学科特点和学生认知规律的教学模式。能够紧紧围绕教学目标设计和提出有价值的问题，灵活地运用设疑方式，引发学习兴趣，激发求知欲。

青年教师的基本功概括为“四个一”，即写一笔好字，练一副好口才，记一肚子好诗文，写一手好文章；具有较强的现代教育技术运用能力。

6、较强的班级管理能力

1、加强组织管理，成立培养领导小组：王淑、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。

4、组织开展系列性专题培训，使他们掌握教育教学常规，了解教育教学规律。每两周至少学习一篇教育教学文章，观看一堂优质课视频，并分别写好感触最深的体会；加强自身业务素质的提高，每学年不少于5000字的读书笔记。

5、每位青年教师每学期上一堂围绕主题的研究课，积极开展研讨活动，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、重视抓教学反思，要求青年教师经常性地对自己的教学进行反思，每周选择一堂成功课或不足之课最少写两篇反思随笔。每学期至少撰写一篇较高质量的教学论文或教学案例。

7、抓教学基本功比赛，组织演讲、粉笔字、软笔字、制作课件、板书比赛，以赛促练，掀起青年教师苦练基本功的热潮。

8、继续实施“师徒结对”活动，通过自己认师傅、自己确定提高目标，通过师傅针对性带教，使青年教师在指导老师的带领下，言传身教，健康成长。担任师傅的教师则要切实搞好

“传、帮、带”，督促青年教师在业务上尽快入门并缩短走向成熟的路程。

9、加强考核。每学期对青年教师的思想状况，教育业务能力进行相关考核，考核结果与评优、评模挂钩。

10、采用“走出去，请进来”的方式，为青年教师的成长搭建平台。为青年教师外出学习、观摩等提供强有力的物资保障。

11、依据各级教学主管部门的安排，及时组织青年教师外出学习培训，外出

人员要谈学习体会并上移植课。

12、及时总结教学经验，踊跃投稿。凡在校、区、市、省、国家级刊物发表

或获奖的论文，一律计入本人考评成果;投稿所花费用学校均报销一半（全校老师均可享受此规定）。

13、凡在学校、年级、学科竞赛中取得前三名的教师，在区、市以上教学能

手、教学骨干推荐中均有优先权。

14、凡本年度在校、区、市、省级以上刊物发表三篇论文、案例等文章者均

按区统考统评奖励方案对待。

1、组织发动、提出要求。

2、培训一：学习二期课改理念、青年教师成长的路径与策略

1、培训二：主题：有效组织教学，提高课堂教学教益

2、青年教师制定20xx-2012年度个人发展计划。

3、青年教师师徒结对：青年教师自己认师傅，自己确定成长需求。

1、培训三：主题：如何驾驭课堂，提高调控应变能力，组织观看优质课视

频，结合视频研究讨论。

2、部分青年教师上研究课。

3、青年教师教学设计、诵读展示。

1、部分青年教师上研究课。

2、粉笔字、软笔字比赛。

3、青年教师恳谈会。

骨干教师培养青年教师总结篇六

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。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改革的能力和水平，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角色，尽快胜任教育教学工作，成长为我校教育教学可持续发的展骨干后备力量。

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、引导刚进入教师行列的青年教师做好角色的转换，由学生转为教师，对他们加强工作责任性教育以及组织能力的培训。

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，具备一定的教科研能力，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。

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能手。

三、培养措施

1、重视青年教师的思想政治工作，思想上积极引导，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具体情况，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，通过基本的教学关。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，每周集体备课。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。

7、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。

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。

四、定期抓好几项工作：

（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情况。

（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。

五、主要活动安排：

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。

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

骨干教师培养青年教师总结篇七

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。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改革的能力和水平，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角色，尽快胜任教育教学工作，成长为我校教育教学可持续发的展骨干后备力量。

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角色的转换，由学生转为教师，对他们加强工作责任性教育以及组织能力的培训。

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，具备一定的教科研能力，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。

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能手。

1、重视青年教师的思想政治工作，思想上积极引导，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具体情况，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，通过基本的教学关。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

集体备课。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。

7、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。

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情况。

（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。

骨干教师培养青年教师总结篇八

认真贯彻各级教育工作会议精神，坚持“百年大计教育为本，教育大计教师为本”的思想，采取得力措施重点培养一批师德高尚、业务精良、知名度较高的名师，带动和促进全校教师队伍整体水平的提高，以适应学校“十二五”期间教育发展的需要。

1、组织管理。成立“名师培养计划”工作领导小组，成员由学校领导和骨干教师担任。

2、经费保障。设置专项经费用于教师培训、考察调研，科研等活动，以保障名师培养计划的落实。

3、要求教师制定个人发展计划，建立健全教师成长档案袋。

4、打造有利于教师成长的校本环境。办好“教师论坛”、“青年教师教研”等系列活动。

5、名师培养对象的确认：凡符合名师培养对象的基本条件的教师，经本人申请，学校“名师培养计划”工作领导小组审核确认，即作为本校名师培养对象。

1、组织学科教研

学校开展由名师培养对象组织的“自学-导学-练学”教学模式的课例研究，引导教师上好每一堂课，体现课堂教学参与、互动、探究、体验等四要素，以提高课堂教学效益。

2、开展名师、骨干教师课堂教学研讨活动。

3、开展“一帮一”活动，名师、学科带头人每人帮扶青年教

师1人，活动做到有计划、有目标、有活动、有效果，其表现作为名师考核重要一项。

4、骨干教师发挥示范作用，带动教师素质的.整体提高。各学科名教师本学期进行一次献课活动，以自己的教学实践发挥模范带头作用，推动全校的校研之风。通过说课、评课，以座谈、讲座等形式加强教师交流互动，达到提高教师整体水平的目标。

5、在教学实践基础上，认真反思，积极总结

新课程的一个突出要求是教师必须学会反思，通过反思发现不足，总结经验，以期提高。经过深入思考，以论文的形式进行整理，无疑是自我提升的有效途径。要求教师每学年撰写教学论文一篇，名师、学科带头人、骨干教师每学期至少撰写一篇论文。借助论文展示自己的教学思想，展示成果，形成向全镇教学改革辐射与推广的经验。

6、积极参加案例研究和课题研究

案例研究和课题研究是校本教研的主要形式之一，教师要立足本学科，以课堂实践为基础，积极参加，从中发现规律，总结经验，为今后的教学提供借鉴。名师、骨干教师应发挥示范作用，勇于牵头，每人必须参加一项课题研究，每学期至少组织一次案例研究，推动教研活动健康高效地开展。

7、同课异构研究。此项活动是由相同学科的培养对象就同样的教学内容先独立备课，然后上课、研讨，互相借鉴，共同提高。这种方式不仅能让老师看到自己的差距，还能将研讨推向深入。

教师是学校最宝贵的财富，学校的每一步发展都离不开教职员工的团结奋斗，让学生获得全面发展的同时，让教师不断提升能力和享受成功的愉悦，才是学校的立校之本。名师的

产生是学校教育教学工作发展到一定阶段的必然，也是学校走向成熟的标志，这需要全体教职工的共同努力，认真做好各项工作，积极进取，坚持不懈，只有这样，“名师战略”才能顺利实施，才能为小五台小学教育明天的辉煌奠定扎实的基础。

骨干教师培养青年教师总结篇九

为构建一支思想水平高、师德修养好、教育教学业务能力强的青年教师队伍，保证学校教育事业可持续发展，现根据我校《师资队伍建设规划》和《教师继续教育实施计划》的要求，特制定如下青年教师培养计划。

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，通过多种途径使青年教师迅速成长起来。根据学校提出的提高青年教师素质总体目标及要求，教龄5年以下的青年教师均为培养对象。通过培训，力争使每位青年教师在政治思想、师德修养、业务素质和教书育人的实际工作能力方面达到合格水平。在此基础上，培养一批有较高的理论与实践能力的校级青年骨干教师。

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3年以上的青年教师。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。

（一）加强青年教师的思想建设，把师德修养放在首位

1．组织青年教师学习国务院关于《基础教育改革与发展的决定》、《中小学教师职业道德规范》等德育纲领性文件、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，敬业爱生，安心于自己的教育教学岗位的思想观念。

2．坚定不移地围绕"以人为本""一切为了学生"的学校教育总目标，以此作为每个青年教师的工作追求。

（二）通过教研组和学校的培养措施，提高青年教师的业务素质教师的专业知识、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，首先要提高教师的职业能力。因此，我们把培养青年教师的业务能力作为培养工作重点。

1."师傅带徒弟"的培养教研组从最初建立就采用了所谓的"师傅带徒弟"的新老传承机制和办法去做年轻教师的培养工作，具体做法是由老教师积极向下传授自己在理论和实践教学环节的经验，而年轻教师积极承接老教师的成功经验和方法。实践证明这种"师傅带徒弟"式的培养措施卓有成效。

2."先承接再提高"的培养教研组在青年教师培养的有效措施还有所谓的"先承接再提高"的办法，具体做法是先要求青年教师必须跟随老教师全程听课和参与完成课程教学全部环节，然后青年教师提出自己的提高和改进意见，从而使年轻教师能够在一个较高的台阶上起步，并且能够达到"百尺竿头更进一步"的培养效果。

3.″走出去请进来″的培养这是学校在青年教师培养方面的另一个有效措施。其中：″走出去″包括选派青年教师经常去外面听课、培训，″请进来″主要包括邀请外校骨干教师、名师前来讲学。这些措施不仅培养了我们的青年教师，而且使我们的课程建设吸收了很多他人的经验和做法。

4.″定期知识分享″的培养这是指教研组定期组织教学和教改的研讨，研讨中按照头脑风暴的办法使青年教师相互之间和青年教师与老教师之间实现充分的知识分享，从而去提升青年教师对于课程内容的理解和对于教学方法与手段的掌握。实践证明这种措施能起到″潜移默化″的效果，它使得组内青年教师教学水平大大提高，所以他们在教学竞赛中有人多次获奖。

（三）加强教科研培训，认真进行校本研究提高青年教师的教科研能力。搞好教科研和注重教育、教学实际效果相结合的原则，我们提倡青年教师积极参与教育科研，鼓励教师出科研成果。

（四）提高青年教师实施素质教育的能力和水平要将提高青年教师实施素质教育的能力和水平作为培养的立足点，结合继续教育培训的内容，强化青年教师对素质教育理论，现代教学改革听认识；鼓励青年教师训练掌握现代教育信息技术，并运用到实际的教育教学中去（要求每学期至少上一节多媒体教学公开课）。学校将创造条件，给青年教师铺设实践和进修学习的平台。鼓励青年教师积极参与教学科研，在工作中勇于探索创新。使自己的实施素质教育的能力不断攀升。

（五）加强青年教师队伍中班主任的培训工作班级是学校进行教育、教学工作的基本单位，班主任是对学生进行思想教育的主要责任人，有些自身素质具备的年青教师已经担起了班主任的重任，但如何更好地做好班集体的组织者，教育者和指导者，当好学校实施教育，教学工作计划的得力助手，不还需要对他们进行进一步的培训。带领他们学习各项班主

任工作法规，参加学校统一组织的班主任培训班，定期学习，记好读书笔记和心得，请校内的优秀班主任做具体工作实践中的指导教师，以便理论联系实际，提高班主任工作水平。

骨干教师培养青年教师总结篇十

近几年来，随着办学规模的不断扩大，我校青年教师队伍不断壮大，青年教师的成长关系着我校的前途，学校也十分重视青年教师的成长，作为信息技术教研组组长和指导老师，深感肩负责任重大。

一、青年教师现状分析

本组的x老师知识水准起点较高，思想观念较新，思维定势较少，接受新事物的能力强，无论是备课、教学都很积极，虚心向老教师请教。但同时也存在一些不足。由于教学经验不足，驾驭教材和大纲的能力亟待提高;备课时对教材的重点、难点把握不准;课堂调控上，不敢放开，放开后又收不回来;在课后反思环节上还没有引起足够重视□x老师的业务水平高，在软件应用方面有独到之处，但在教学中缺乏教学热情，学生学习积极性不高。针对以上现象，我制定了以下措施，使青年教师更明确自己哪些做法是对的，哪些做法需要修正。

二、青年教师培训措施

1、在每学期开学初制定计划，坚持每周听x老师和x教师一节课，并认真分析，与他们讨论，共同提高。

2、对他们的备课情况进行检查和指导。

3、组织青年教师进行业务学习。利用课余时间与他们共同学习教学工作理论和经验材料，探讨信息技术课的教改方案。

4、每两周写一篇教学反思或体会。通过教学反思，思考在教

学中的不足，并在以后的教学中多注意。

5、开展研讨课、竞赛课活动，正确导向，相互学习，在竞争中提高。

三、青年教师培养目标

1、使x老师迅速成长为信息技术教学骨干教师，能在信息技术优质课评选中获奖。

2、使x老师利用自己的优点，在指导学生作品及课件制作方面有较大的提高。

四、青年教师培养效果

经过一年的培养和指导□x老师在课堂教学、备课和授课等方面都有较大提高，在山东省电教优质课评选中获二等奖。所写的论文发表在中小学电脑报上□x老师在中央广播电视大学音像出版社出版的《中小学优秀多媒体网络课件集锦》光盘中，承担了其中的课件制作任务，撰写的论文《谈flash在物理课件制作中的应用》在山东省现代教育技术应用与教育教学研究优秀论文评选中获二等奖，撰写的论文《用flash mx制作激光和电演示光的折射》在山东省中学教学论文评选活动中获二等奖。作为指导教师我要认真负责，通过教研组老师们相互学习，相互切磋，达到共同提高的目的，使青年教师的教育教学水平再上一个新台阶。