

# 2023年大学教师师资培训计划方案 大学 区教师培训计划书(优质5篇)

方案是指为解决问题或实现目标而制定的一系列步骤和措施。方案的格式和要求是什么样的呢？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。

## 大学教师师资培训计划方案篇一

提携青年教师，加大青年教师的培养工作，是我校一贯注重的优良做法。今年，学校加大“名师工程”、“青年教师培训工程”及“高效能优质课堂研究”的力度，通过观察课堂、分析课堂，从中找出高效能课堂的因素，让学生听最好的课。为此，学校根据教育教学现状和未来发展的需要，制定青年教师的培养方案，拓宽培养渠道，采取自主研修、师徒配对指导、外出学校学习等多种培养方式，为他们的学习提高创造条件。

### 一、总体目标

- 1、造就一支“自律至诚、敬业爱生、拼搏奉献”的青年教师队伍；
- 2、加强青年教师的团队建设，争创一流业绩，促进青年教师队伍的整体优化；
- 3、创造条件，帮助青年教师尽快成长，培养一批业务素质过硬的青年教师队伍。

### 二、组织领导

### 三、具体措施

按教学年限与年龄，将青年教师分成两组，实施分层管理，分级培养。第一组为教学年限不足三年的青年教师；第二组为教学年限三年以上，年龄在35周岁以下的青年教师。

（一）、第一组教学年限不足三年的青年教师工作要求：

1、做细班主任工作。所带班级要班风正，学风浓，纪律严，成绩好；

4、做好学科竞赛辅导工作，做到有计划、有教案、有记录、有成效；

7、三年内普通话达到二乙以上等级、计算机达到国家一级、学历达到大专学历；

8、严肃日常教学纪律，按《z二小教学常规管理制度》做实各项工作。

（二）、第二组教学年限三年以上，年龄在35周岁以下青年教师工作要求：

5、严肃日常教学纪律，按《z二小教学常规管理制度》做实各项工作；

6、教学工作效果明显，实绩突出。

#### 四、学校措施

3、学校为第一组青年教师安排一名有经验的老师或骨干教师给予指导，实施“青蓝工程”，开展师徒结对活动；（具体要求参见师徒结对工作意见）

4、加大师训力度。外出学习、考察活动，优先考虑青年教师，鼓励青年教师积极参加各类培训、学历进修，为他们创造机

会，尽量拓宽培养渠道。

## 大学教师师资培训计划方案篇二

### (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、培养对象

- 1、新分配或调入本院工作，尚未取得中级职称的青年教师。
- 2、进入本院工作，虽然取得中级职称，但未从事过教学工作的青年教师。

## 二、导师制度

1、培养对象在到校工作的两年内，可通过双向选择的方式确定一名教学经验丰富的老教师担任其指导教师(简称导师)，导师一般根据培养对象所学专业特点，由相同或相近学科、专业的教授、副教授担任。双向选择后仍不能确定导师的，由学院指定，导师和培养对象不得拒绝。

2、导师一般由教授、副教授担任，1名导师一般指导1—2名培养对象，其主要职责是：

(3)督促与指导培养对象搞好专业理论与技能的学习；

(4)为培养对象确定研究方向提供咨询和帮助；

3、培养对象要在导师的指导下，熟悉各个教学环节，认真练好教学基本功，并开展一定研究工作。

4、根据教学工作的实际，学院可以对导师人选进行调整，但一般应在学期初或学期末进行。

## 三、培养计划

1、助课。培养对象一般不独立担任课程教学(学院教学工作需要的除外)，而主要为导师助课，即协助导师进行课程辅导、

组织讨论、批改作业、组织教学实践、草拟试题、批改试卷等。培养对象每学期要系统听完导师的一门以上课程，认真记录每一节课的内容摘要，教学要点等教学活动内容，并努力熟悉教学各个环节。助课期间在导师指导下，可试讲课内部分章节，逐步提高教学能力和教学水平。

2、独立授课。根据学院教学工作的需要，培养对象在完成助课任务的同时，也可独立担任一定的课程教学任务，但必须在导师指导下准备好至少三周的教学大纲、教案、讲稿、课件等教学材料；导师对独立授课的培养对象要进行期初、期中及期末听课检查，并做好指导记录，记录中要指明其优缺点，提出改进意见。导师每学期至少要听培养对象授课4课时，并将听课情况与培养对象交流指导，填写记录备查。

#### 四、管理计划

1、各教学系(教研室)要对青年教师培养计划执行情况进行督促、检查、考核，导师每学期末要对培养计划执行情况进行书面小结。

2、培养对象每学期向导师和教学系(教研室)书面汇报一次培养计划执行情况，并听取导师的指导意见。

3、培养对象每学年度书面向学院汇报一次培养计划执行情况，并由导师和系(教研室)主任签字，写出审查和指导意见。

共2页，当前第2页12

### 大学教师师资培训计划方案篇三

根据公司工作部署，结合公司领导对培训工作的相关要求，现制定新队员岗前培训计划如下：

一、每名新队员培训时间：

1. 根据业务发展需要，每名保安员必需经过2—3天的保安知识专业培训，做到随到随培训。培训结束后需进行考核，考试合格者方可分配上岗。

2. 每月根据实际情况培训保安知识。

二、培训地点：

万达监控室

三、培训目标

1、提高全体保安人员综合素质，树立良好的社会形象。

2、提高全体保安人员工作效率，服务质量，为公司提供高效、周到的服务。

3、提高全体保安人员自我学习、自我约束的能力，实现企业前景。

四、培训内容：

1、《保安员行为规范》

2、《保安员礼仪》

3、《保安管理条例》

4、法律常识学习

5、保安岗位工作流程

6、消防知识(灭火器的使用)

五、培训管理规定



为保证这次全体保安人员的培训工作顺利进行，达到预期的目标，现根据实际要求，制定以下几条纪律：

- 1、不得无故不参加培训，违者按旷工处理；
- 2、培训时应该做到不早退不迟到；
- 3、遵守纪律，不得在培训过程中做与培训内容无关之事项
- 4、培训人员结合监控室实际情况加以解释，做到队员理解；
- 5、参训人员统一着保安制服；

## 六、考核管理

培训结束后，进行考核评定，培训合格后由生活服务公司通知队员上岗。不合格人员将延长培训期，二次培训仍不合格者将予以辞退。

## 大学教师师资培训计划方案篇四

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。

下一页更多精彩“大学教师培训计划”

## 大学教师师资培训计划方案篇五

通过培训使全体新教师了解北辰区社会、经济、教育现状及发展形势，掌握基础教育课程改革的目标要求和新理念。加强教师职业道德和心理健康教育，学习和了解优秀教师成长历程，弘扬“爱岗、敬业、奉献”的精神，树立“为人师表，以身立教”的道德风范。了解当前学生教育状况，明确新时期青年教师、班主任应具备的素质与能力，学习掌握教育教学工作基本方法和技能。

通过培训，引导新教师在工作中加强现代教育理论学习，拓展学科基础知识和学科前沿知识，向综合全面发展。增强责任感和使命感，树立终身学习的思想，使各位教师作好心理和精神准备，尽快适应和胜任教育教学工作，尽早成为一名合格的人民教师。通过名师专家解读，了解教师专业成长、专业发展的规律，学习思考教师自身和谐发展的根本方法与途径，坚定教育信念，树立教育理想，追求教育成功。

## 二、培训时间和地点

培训时间：8月16日——8月24日，共9天，每天8课时。

培训地点：北辰电大三楼多功能厅。