

2023年小学青年教师培养计划及实施方案 (实用10篇)

为了确定工作或事情顺利开展，常常需要预先制定方案，方案是为某一行动所制定的具体行动实施办法细则、步骤和安排等。通过制定方案，我们可以有条不紊地进行问题的分析和解决，避免盲目行动和无效努力。下面是小编精心整理的方案策划范文，欢迎阅读与收藏。

小学青年教师培养计划及实施方案篇一

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。

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。

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。

六个学期

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。

（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末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。

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。

小学青年教师培养计划及实施方案篇二

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—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—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。

小学青年教师培养计划及实施方案篇三

为促进青年教师尽快成长，结合实际情况，本年度我将把主要精力放在带徒弟搞好教学上，以教育性、科学性、趣味艺术性为原则，坚持一切从“徒弟”和“徒弟”的实际出发。用现代化教学手段与创新课题的研究有机地结合起来，制定青年教师培养计划。

通过培训，使青年教师在思想政治与职业道德修养、现代教育理论、专业知识水平、教育教学能力与教育科研能力等方面都有较大幅度的提高，发挥他们在实施素质教育和新课程改革中的骨干和示范作用，使其尽快成长为教育教学名师。

根据学校教育教学发展要求，力争三年内培养市级骨干教师2人，校级骨干4—5人，逐步建立一支高素质的骨干教师队伍。

- 1、积极组织骨干教师参加区级以上骨干教师集中培训。为骨干教师创造外出学习的机会，为提高骨干教师素质搭建平台。
- 2、骨干教师实行动态管理。继续开展师带徒活动，充分发挥骨干教师在教育教学方面的经验特长和引领作用，以点带面。
- 3、创设积极向上的文化氛围，营造你追我赶的良好态势。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、会学的多一点学习机会，让想干、肯干、能干的人多一点实践的机会，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，尽快加入骨干教师队伍。

4、逐步实施骨干教师每堂课都对全校教师开放，欢迎教师听常态课，骨干教师积极参与教研组教研专题及学校科研课题的研究。

5、骨干教师要善于课题研究，让自己的专业化水平得到提升，在学习与实践的同时，要时刻要求自己做一名科研型教师，运用教学创新思想，探寻科研课题与课堂教学实践紧密结合的路子。

6、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，突出市、区、校三层骨干教师档案条例化，发现问题，及时反馈。

2、学期工作教学工作总结、至少一万字的教学学习笔记。

3、积极撰写教学案例、教学反思、教学论文等。

1、各级骨干教师一般两年为一个培养周期，跟踪培养。

2、根据“注重能力、讲求实效、更新观念、发展自我、形成特色”的原则安排培计划。

3、学校为各级骨干教师培养对象创造各种学习、进修、研究和实践的条件，为其成长提供舞台。

4、骨干教师每年度向学校进行述职，学校管理小组进行考核，并建立管理档案。

小学青年教师培养计划及实施方案篇四

青年教师的素质、水平的高低，直接影响学校的发展前景，

决定学校在社会上的声誉和品牌，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，下面是本站小编整理的小学青年教师培养计划，希望对大家有所帮助！

一、指导思想：

牢固确立教师是学校生命与发展源泉的观念，瞄准建设高素质师资整体队伍为目标，通过多种行之有效的手段，进一步优化教师管理，规范教师行为，提升师德形象，提高教师素质，为学校全面工作的顺利开展和质量的全面提升提供扎实的基础与后蓄的力量。

二、现状分析：

1、学历情况：专任教师中，本科学历8名，大专以上学历43名，中师学历10名，本科在读15名。

2、骨干队伍：现有市级骨干教师1名，区级骨干教师5名，区级骨干后备5名，区级标兵1名，教坛新秀1名，校级骨干8名。

3、职称情况：小学高级教师21名，小学一级教师24名。

4、年龄结构：35周岁以下青年教师30名，35周岁至45周岁教师10名，50周岁以上教师7名。

三、工作目标：

1. 有重点地培养一批市区级骨干教师候选人，初步形成梯队式的教师培养层次。

2. 教师本科比例在原有基础上上升10%。

3. 教师参加市区级以上各项竞赛活动，努力做到全员参与，获奖面广，一学年内每位青年教师的论文或教学体会(至少一

篇)在市区级刊物上发表或获奖。

4、青年教师三年内课堂教学达标，成为学校各学科教学骨干。

四、主要措施：

1、以“三大活动”为载体，思想上积极引导，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，组织他们学习文件、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、继续做好青年教师“师徒结对”工作，修订“师徒结对”计划，让青年教师在指导老师的带领下，言传身教，健康成长。

3、积极为青年教师的成长提供条件，搭好“舞台”，创造机会，让他们在校、区、市各级教研活动中唱主角、经受锻炼。学校领导、部门经常组织听课、评课、研讨，从本校实际出发，采取多种措施，多种渠道为青年教师成长提供条件。

4、组织青年教师外出学习、听课、听讲座，学习外地的先进经验，组织有关领导、专家来校讲学，给青年教师指供各种教学信息，推荐优秀文章在各类刊物上发表。

5、抓教学基本功和教育常规，通过组织“三字、一画、一课件、一案例”的竞赛，以赛促练，掀起青年教师苦练基本功的热潮，同时，通过听课、评课、说课、写课等活动，全方位提高青年教师的教學能力。

6、关心青年教师的生活，解除他们的后顾之忧。

7、充分发挥团支部、工会作用，组织开展适合青年特点的活动，促进他们的全面成长。

8、学校将不断完善一系列有利于教师成长的规章制度，努力体现人文管理的思想。让教师明确基本的规范要求，增强自觉执行的意识，营造文明勤奋、创优争先的氛围。学年初，每位青年教师要结合自身实际，确立自我成长目标，学校将以每月、学期、学年考评为促进，激励老师不断增强自信心，体验成功感，尽快实现目标。

学校要进一步完善各项考评机制、激励机制，为青年教师成长提供健康的环境，对表现突出的青年教师应在评优评先、晋升职务、干部选拔等方面给予优先考虑，使青年教师增强动力，自加压力，不断获得可持续发展的后劲。

一、指导思想

高素质的教育以高素质的教师队伍为基本条件，培育快乐新城文化，创建素质教育特色学校，需要优质的师资队伍。青年教师是学校的希望，学校的未来。因此加强青年教师和骨干教师的队伍建设，不断提高这些教师教育教学水平，使他们成为学校发展的主力军，有助于促进学校教育教学质量和办学水平的提高，有利于提升学校办学品位和特色。

二、青年教师现状分析

我校青年教师(1970年1月1日以后出生)，总计35人(刘俊、李倩、刘智琴、徐秀莲、王恒、罗秀玲、张敏、高敏、李文娟、杨娟、李凤华、杜艳、纪宝华、陈玉兰、项芳、李黄华、祝红艳、王凤英、肖玲、辛翠华、王冲、许海燕、姚少军、刘方敏、吴伶俐、张芬、杨光辉、童慧芳、陈银梅、魏芬、方艳、宋菲菲、肖雷、胡文平、王燕)。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，培训学习和外出参赛的机会不多，业务不成熟，教育教学能力有待于提高。

三、培养目标：

(一)总目标：

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，成为学校的教育、教学骨干。

(二)远景目标

1、乐观向上的拼搏精神

2、广博扎实的专业知识

3、较强的教育教学能力

4、积极高尚的思想品质

(三)具体目标：

1、良好的职业道德：

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。

2、较强的理解教材和驾驭教材的能力：

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。

3、较强的组织教学能力

以学生为本，尊重学生、表扬为主，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。

4、较强的教学能力

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。

5、较强的教学基本功

普通话准、表达能力强、富有激情；现代教育技术运用能力强；练就一手好字，板书工整、规范、重点突出。

6、较强的班级管理能力

四、培养措施

1、加强组织管理，成立培养领导小组：林娜、陈玉梅、刘方敏、许海燕、王冲、高敏、李凤华、徐秀莲、肖雷、杨明松、王燕。

2、重视青年教师的目标引领，每一位青年教师都要制定自己的发展规划，使自己有攀登目标、有发展行动。

3、重视青年教师的思想政治工作，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。

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。

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學能力。通过专家引领，定向培养，鼓励他们积极参加各级比赛。

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，每周选择一堂成功之课或不足之课写一反思随笔。每学期至少撰写一篇较高质量的教学论文或教学案例。鼓励他们积极参加课题研究，在研究中学习，在研究中成长。

7、抓教学基本功比赛，组织演讲、粉笔字、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成熟。

9、加强考核。每年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、晋级职称挂钩。

10、各部门提供更多的培训学习机会，快速提高教育教学能力。

五、本学期具体安排：

二、三月：

- 1、组织发动、提出要求。
- 2、培训一：学习课改理念、青年教师成长秘诀

四月：

- 1、培训二：主题：有效组织教学，提高课堂教学教益
- 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。

五月：

- 1、培训三：主题：如何进行教学设计、说课和教学反思？主讲者：史国华
- 2、部分青年教师上研究课。
- 3、迎接武汉市素质教育特色学校的创建评估——人人争上一节优质课。

六一八月：

- 1、部分青年教师上研究课和复习课。
- 4、部分青年教师进行外出学习与培训。

九—十二月：

- 1、组织教师参加各级赛课活动；
- 2、组织参加外出培训学习活动；
- 3、组织参加课题研究活动；
- 4、中心备课组活动；
- 5、参加“双创工作”活动。

一、指导思想

高素质的教育以高素质的教师队伍为基本条件，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。

二、青年教师现状分析

我校青年教师(80年及以后出生)，总计17人(李翠、梁婷、刘爽、荣婷、顾超、李玉娟、宋焕娥、梁军、时志鹏、毛淑倩、高玉静、郭哲、郝庆静、王修燕、谭相奎、王琛、滕燕燕)。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。

三、培养目标：

(一)总目标：

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，通过培养与锻炼，使青年教师能脱颖而出，成为学校的教育、教学骨干。

(二)远景目标

- 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

(三)具体目标:

1、良好的职业道德:

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。

2、较强的理解教材和驾驭教材的能力:

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。

3、较强的组织教学能力

以学生为本，尊重学生、表扬为主，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。

4、较强的教学能力

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。

5、较强的教学基本功

普通话准、表达能力强、富有激情;现代教育技术运用能力强;练就一手好, 板书工整、规范、重点突出。

6、较强的班级管理能力

四、培养措施

1、加强组织管理, 成立培养领导小组: 毛武榜、修运祥、王翠华、王风英、谢尊民

2、重视青年教师的目标引领, 每一位青年教师都要制定自己的发展规划, 使自己有攀登目标、有发展行动。

3、重视青年教师的思想政治工作, 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。

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。

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學能力。

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, 每周选择一堂成功之课或不足之课写一反思随笔。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、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成熟。

9、加强考核。每年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、晋级职称挂钩。

五、具体安排：

1、组织发动、提出要求。

2、培训一：学习二期课改理念、青年教师成长秘诀

3、培训二：主题：有效组织教学，提高课堂教学教益

4、青年教师制定20xx□9——20xx□7个人发展计划。

5、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。

7、部分青年教师上研究课。

8、部分青年教师上研究课。

9、粉笔字比赛

10、青年教师恳谈会

小学青年教师培养计划及实施方案篇五

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。

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。

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。

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。

小学青年教师培养计划及实施方案篇六

四、培养措施

1、加强组织管理，成立培养领导小组：王淑莲何创立赵银萍王丹凤刘保胜张黎明谭肖

2、重视青年教师的目标引领，每一位青年教师都要制定自己的发展规划，使自己有攀登目标、有发展行动、有详实要求。

3、重视青年教师的思想政治工作，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。

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學能力。

6、重视抓教学反思，要求青年教师经常性地对自己的教學进行反思，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學论文或教學案例。

7、抓教學基本功比赛，组织演讲、粉笔字、软笔字、制作课件、板書比赛，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，第一范文考核结果与评优、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、及时总结教學经验，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；投稿所花費用学校均报销一半（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、市以上教學能手、教學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。

五、本学期具体安排：

二、三月：

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

四月：

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-20xx年度个人发展计划。

五月：

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。

六月：

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。

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展的展骨干后备力量。

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 and 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。

共2页，当前第2页12

小学青年教师培养计划及实施方案篇七

牢固确立教师是学校的生命与发展源泉的'观念，瞄准建设高素质师资整体队伍为目标，通过多种行之有效的手段，进一步优化教师管理，规范教师行为，提升师德形象，提高教师素质，为学校全面工作的顺利开展和质量的全面提升提供扎实的基础与后蓄的力量。

1、学历情况：专任教师中，本科学历8名，大专以上学历43名，中师学历10名，本科在读15名。

2、骨干队伍：现有市级骨干教师1名，区级骨干教师5名，区级骨干后备5名，区级标兵1名，教坛新秀1名，校级骨干8名。

3、职称情况：小学高级教师21名，小学一级教师24名。

4、年龄结构：35周岁以下青年教师30名，35周岁至45周岁教师10名，50周岁以上教师7名。

1、有重点地培养一批市区级骨干教师候选人，初步形成梯队式的教师培养层次。

2、教师本科比例在原有基础上上升10%。

3、教师参加市区级以上各项竞赛活动，努力做到全员参与，获奖面广，一学年内每位青年教师的论文或教学体会(至少一篇)在市区级刊物上发表或获奖。

4、青年教师三年内课堂教学达标，成为学校各学科教学骨干。

- 1、以“三大活动”为载体，思想上积极引导，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，组织他们学习文件、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、继续做好青年教师“师徒结对”工作，修订“师徒结对”计划，让青年教师在指导老师的带领下，言传身教，健康成长。
- 3、积极为青年教师的成长提供条件，搭好“舞台”，创造机会，让他们在校、区、市各级教研活动中唱主角、经受锻炼。学校领导、部门经常组织听课、评课、研讨，从本校实际出发，采取多种措施，多种渠道为青年教师成长提供条件。
- 4、组织青年教师外出学习、听课、听讲座，学习外地的先进经验，组织有关领导、专家来校讲学，给青年教师指供各种教学信息，推荐优秀文章在各类刊物上发表。
- 5、抓教学基本功和教育常规，通过组织“三字、一画、一课件、一案例”的竞赛，以赛促练，掀起青年教师苦练基本功的热潮，同时，通过听课、评课、说课、写课等活动，全方位提高青年教师的教學能力。
- 6、关心青年教师的生活，解除他们的后顾之忧。
- 7、充分发挥团支部、工会作用，组织开展适合青年特点的活动，促进他们的全面成长。
- 8、学校将不断完善一系列有利于教师成长的规章制度，努力体现人文管理的思想。让教师明确基本的规范要求，增强自觉执行的意识，营造文明勤奋、创优争先的氛围。学年初，每位青年教师要结合自身实际，确立自我成长目标，学校将以每月、学期、学年考评为促进，激励老师不断增强自信心，

体验成功感，尽快实现目标。

学校要进一步完善各项考评机制、激励机制，为青年教师成长提供健康的环境，对表现突出的青年教师应在评优评先、晋升职务、干部选拔等方面给予优先考虑，使青年教师增强动力，自加压力，不断获得可持续发展的后劲。

小学青年教师培养计划及实施方案篇八

一. 指导思想：

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，顺利完成新老教师接替工作，以实现“求生存保稳定，创平安和谐校园，办百姓信任学校”总体目标，现根据我校教研室工作计划，特制定如下青年教师培养计划。

二. 培养目标：

从提高课堂教学的有效性出发，树立新的教学观念，加强对教育新理论，教学方法的学习，搭建平台使青年教师迅速成长起来。

三. 培养任务：

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迅速提高。在此基础上，培养一批业务素质强的校级青年骨干教师。

1. 面对角色的转化，引导他们做好角色转换，加强他们工作责任心。

2. 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。

3. 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，在教学工作中进行“知、能、操、行”的传、帮、带。

四. 具体工作：

（一）加强青年教师的 learning，努力提高素养

1. 组织青年教师学习朱永新的《新教育之梦》、李镇西的《爱心与教育》等专著，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、教学观，培养教书育人，为人师表，敬业爱生的思想观念。

2. 坚定不移地围绕“凝心聚力为家长、学生服务。”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

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

教研组组织完成“拜师结对协议书”，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。青年教师跟随老教师听课，在组内上汇报课，然后老教师提出改进意见，促进青年教师培养。

2. “走出去请进来”的培养

“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。

（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。

专门给青年教师进行培训，传授科研课题研究程序和研究方法。关注青年教师在课堂教学中出现南的问题，引导他们搞小课题研究。

（四）提高青年教师实施“发展性课堂”教学的能力和水平

结合黑龙江省继续教育培训的内容，强化青年教师对素质教育理论、现代教学改革的认识；鼓励青年教师参加电子白板培训，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. 具体工作安排

月份

具体工作安排

三月

组织青年教师学习朱永新的《新教育之梦》、李镇西的《爱心与教育》等专著，

四月

教研组组织签订“拜师结对协议书”，

五月

青年教师课题研究培训会

六月

青年教师组内和校内汇报课

七月

青年教师总结写教学随笔

一、指导思想

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。

二、青年教师现状分析

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。

三、培养目标：

（一）、总目标：

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。

（二）、远景目标：

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

（三）、具体目标：

1、良好的职业道德

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。

2、较强的理解教材和驾驭教材的能力

能够全面深入地钻研教材、课程标准，把握教材的重点难点。第一范文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。

3、较强的组织教学能力

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。

4、较强的教学能力

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。

5、较强的教学基本功

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

共2页，当前第1页12

小学青年教师培养计划及实施方案篇九

一年来，我校积极开展青年教师教育教学能力的提高培训工作，有效提高了青年教师的各种教育教学实际能力，为我校取得良好的办学成效起了重要的作用，青年教师们在市、区、校的各种比赛中也有突出的表现。回顾我们的工作，主要有下面几点做法和体会：

一、高度重视，形成共识

随着教育的不断深化，时代和形势的需求，对学校教育提出了更新的要求和挑战，为此，我校领导班子在校长的领

导下，调整办学思路，提出了新的目标。

学校领导班子成员深刻体会到：教师的不断优化是一所学校提高教学质量的保证，必须全面提高教师队伍的素质，才能保证我校教学目标的顺利实现，我们认为，加强教师队伍的建设是教育事业永久的根本课题，也是学校工作的重要内容之一，从一定意义上讲，教师素质的高低决定了学校的生存、发展与否。这不仅是我校领导班子成员的一致认识，同时我们也把这种思想灌输给教师们。大家都认为只有学习和掌握先进的教育教学思想和方法才能为当今社会所接纳。

二、周详计划，常抓不懈

我校青年教师多，他们都经过专业的培训，有较扎实的专业基础，可塑性大，教学热情高，但实际教育教学经验不足，针对这一情况，我校采取了以下措施：

1、以老带新，促其成长。

每一位新教师到我校后，学校都会指派一位有经验的老教师来带，目的是通过一对一的言传身教，使青年教师迅速地掌握实际教学能力，适应我校教学工作的开展，通过这样的安排，不论是刚分配的还是从别校调入的，通常一个学期多则一年就基本适应了我校的教学工作要求，有时甚至可以与别的老师并驾齐驱了。

2、常听课，促进钻研。

每学期开学伊始，我校教导处就编制听课安排表，安排时，校长、主任都做了慎重的考虑，本着督促、帮助、提高的原则，周详考虑，合理安排，通常在开学初首先对新入校教师进行摸查听课，了解其实际教学水平，再据此制定相应的帮教措施；其次是例行听课，对象是全体青年教师教师，全面听课，了解老师们对教材的理解和施教情况；再则是全校性的观

摩课，由学科带头人、骨干教师和各科推举有经验的教师开课供青年教师们观摩学习，促进教师教学水平的提高。另外是教研组开展的实验性的探索课。不论是什么样的听课，青年教师们都踊跃参与，课后进行讨论与小结，并做认真的记录，通过认真的执行听课制度，全体青年教师能认真备课、上课，深入钻研教材、教法与学法，教学水平逐年提高，青年教师迅速成长，形成学校教育教学中坚力量。

3、知人善任，促其成材。

青年教师的逐步成长是一个磨砺意志的过程，他们身上具有强烈的创造需要和成就需要，“发现——信任——增压——激励”这成了我校青年教师在基本功比赛中获胜的法宝：由于我校领导经常深入听课，对全校教师的教学情况了如指掌，每次开课后，听课的领导都及时对他们上课的情况给予仔细的讲评，指出优点、缺点，提出改进的地方，使教师们都有每开一次课就会有新的进步、新的感触。根据听课的情况，选拔培养骨干教师，并利用青年教师基本功比赛的时机把他们“推”上去锻炼，促其成材，被选中的教师大都会因自己的年轻和经验不足而感到惶恐，对此，校长、教导主任都会给予深切的关怀和鼓励，并从人力和物力上给予最大的帮助，俗话说“台上一分钟，台下三年功”，这里边不仅包含了其本人的努力，也凝聚了许多人的心血。

对将要参赛的青年教师对其选课、听课、试教及编写教案等准备工作学校领导无不一一评点，有经验的教师都会主动帮助，准备教具，安抚情绪等。正因为有着集体的力量，方使得青年教师参赛时有取胜的信心，在赛中有良好的表现。

三、整体趋优，初露头角

学校采取一系列有效的措施，提高了青年教师的综合素质，促进了我校素质教育全面的发展，不仅教学质量在全区中日渐提高，艺术、体育等方面都取得了较好的成绩。

吕威老师在省首届数学风格说课大赛上获一等奖;史爽老师在区公开课中获得好评;王淼、朱淼、朱虹分别被评为区数学、英语、音乐学科骨干教师,韩浩被评为区先进工作者;赵之祥、康延薇等2篇论文在刊物上发表。

四、明确方向,仍须努力

虽然我们已取得了一定的成绩,但随着科技的发展,人的素质内容也不断地更新,只有用更高的标准去要求,才能达到更新的水准,作为肩负培养新世纪接班人重担的人民教师,更应该不断学习,充实自己,这样才能不负时代的重托、人民的希望,才能为培养建设社会主义的人材作出贡献。

小学青年教师培养计划及实施方案篇十

青年教师是学校教师队伍的一个重要组成部分,是学校事业发展的期望,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的潜力和水平,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主角,尽快胜任教育教学工作,成长为我校教育教学可持续发展的展骨干后备力量。

- 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主角的转换,由学生转为教师,对他们加强工作职责性教育以及组织潜力的培训。
- 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，具备必须的教科研潜力，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。

透过努力，力争使每位青年教师在政治思想、师德修养、业务素质 and 教书育人的实际工作潜力方面到达合格水平。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潜力的校级以上教学能手。

1、重视青年教师的思想政治工作，思想上用心引导，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职责心，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状况，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，透过基本的教学关。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，每周群众备课。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。

5、用心开展教改和教科研，树立“教学即教研，问题即专题”的意识，用心投身新课程教学研讨，反思教学行为，总结教学得失，努力培养教科研的自觉性和主动性。撰写教育教学心得体会、论文等。

6、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，给青年教师带给各种教学信息。

7、抓教学基本功和教育常规，透过组织竞赛，以赛促练，掀起青年教师苦练基本功的热潮，同时，透过说课、听课、评课等活动，全方位提高青年教师的教学潜力。

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状况。

(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。