

2023年青年教师三年培养计划总结(大全5篇)

在现实生活中，我们常常会面临各种变化和不确定性。计划可以帮助我们应对这些变化和不确定性，使我们能够更好地适应环境和情况的变化。计划为我们提供了一个清晰的方向，帮助我们更好地组织和管理时间、资源和任务。下面是小编整理的个人今后的计划范文，欢迎阅读分享，希望对大家有所帮助。

青年教师三年培养计划总结篇一

青年教师是教师队伍中的生力军，是学院教学科研发展的希望所在，为提高青年教师队伍的整体素质和教学水平，充分发挥青年教师在学院教学科研工作中的作用，如何制定青年教师培养计划?下面是本站小编收集整理的青年教师培养计划书，欢迎阅读。

为实施开发区教育品牌发展战略，打造优秀科目和优秀师资，发挥骨干教师的示范和辐射作用，构筑我校教师人才队伍建设高地，拟定本计划。

一、机构设置

青年教师培养工作领导小组组长：

副组长：

成员：

领导小组负责以下工作：

(1) 制定“传帮带”活动的工作计划□

(2) 审核导师和学员名单，确定或调整导师和学员的“结对子”关系。

(3) 颁发证书并适时组织拜师会、座谈会。

(4) 检查教师“传帮带”活动的实施与落实。

二、青年教师导师制培养方案

导师制的实施一年为一个周期，导师评聘、学员推荐每年为一届。导师的评聘和学员的推荐要覆盖义务阶段各个学科，语文、数学、英语等学科的名额可相对增加。导师与学员的师生关系，非经领导小组不得确认或解除。

培训采取集中培训、分散培训与导师学员结对个别指导相结合的办法进行。

集中培训由学校教务处负责实施，每学年不少于2天。主要聘请专家进行培训，提高学员的专业理论水平和教育科研能力。

分散培训由各教学点教务员负责实施，每学期1次，每次不少于1天。主要组织学科导师和学员开展教学法研讨、交流，进行课堂教学展示、汇报，提高学员教学实践能力，发挥示范辐射作用。

导师学员经过自愿双向选择，领导小组审核后确定。结对指导由各导师负责实施。导师与学员一一对应。

通过导师制的实施，促使学员成为学校或当地学科教学、教研业务骨干，在本学科发挥示范带头作用；促进导师的教育教学水平和教育科研能力的提升，自觉地在教育教学、教育研究中发挥示范引领作用。培养一批中青年教学业务骨干，造就

一支高素质的初中骨干教师队伍。

三、导师资格及审核

导师需要具备以下四个条件：

- 1、教书育人，为人师表，有良好的师德，有协作精神和奉献精神。
- 2、教育理念先进，富有创新精神，教育教学成果显著，得到师生普遍认可，在当地有一定的知名度。
- 3、中学任教需中教一级及以上，小学任教需小教一级以上。
- 4、在某一教学领域具备十年以上教学经验。

导师可由各教学点、教研组推荐上报，也可自行报名，经领导小组统一选拔择优确定。

四、导师职责及权益

导师应当完成以下工作并接受领导小组检查：

- 1、制订培养指导计划。全面关心新教师的工作、学习、生活和思想。
- 2、指导学员上好研究课、公开课、汇报课和进行教学反思、教学案例分析，每月听新教师上课不少于1节且书面纪录与新教师交换的意见。
- 3、每月为学员上示范课不少于2节，公开自己的教案本与学生练习本。
- 4、指导新教师制定工作计划。指导新教师工作的各个环节、传授自己的工作心得。帮助学员确立阶段性目标，指导学员

进行教育教学研究及经验的积累和论文的撰写。

导师具有以下权益：

- 1、具有导师资格，无论是否被安排辅导学员，均享有学校导师聘任资格，获得学校的导师聘书□
- 2、在存续导师与学员的师生关系期间，学员所获得由学校颁发教学成果奖励，所导专业的导师均可同等获得。存续期间获得学校学科带头人荣誉称号。
- 3、导师每周计1节课课时量。

五、学员教师资格及审核

学员教师应当具备以下四个条件：

- 1、热爱教育事业，具有良好的教师职业道德，关心学生，敬业爱岗，积极上进，安心本地的教育事业。
- 2、具有较扎实的专业文化知识和教学基本功，勤于钻研业务，具备一定的教学能力和较大的发展潜力。
- 3、教龄不满3年。
- 4、年龄在30周岁以下，有与任教学科相对应的合格学历。

学员由各教学点、教研组选拔择优确定，确定后的学员基本情况报领导小组；自愿报名的学员须经领导小组审核批准。

六、培养教师职责及权益

- 1、认真学习导师教书育人、为人师表的优良品质，成为导师先进教学思想、方法的学习者、传播者和发展者。主动请求指导教师解答有关教学问题，虚心听取指导教师的意见。

2、每月听导师示范课2节以上，每学期在全校范围内(含中小学)开设公开课、汇报课1节以上;及时做好日常教学反思，认真撰写教学后记，每月整理教学反思不少于1篇并交导师批阅后交领导小组备案。

3、及时整理自己的学习档案，包括听课、备课笔记，学生情况分析，教学案例记录，教学评价指导等，重视资料、经验的积累和交流，每学期撰写有较高水平的教学论文不少于1篇并交导师批阅后交领导小组备案。

4、认真听取导师的指导，及时向导师汇报自己的学习体会，每学期认真撰写学习与工作总结□

学员具有以下权益：

1、优先参加区、市各级学科竞赛，优先具有进修、培训资格；

2、获得学校组织的集中和分散培训机会；

3、教研成果获得教务处重点推介或结集。

七、主要日程安排

1、9月为宣传动员月，至9月30日正式成立领导小组；

2、10月10日完成各教学点导师和学员教师登记；

3、10月15日审核批准导师与学员名单，审定导师与学员教师的传帮带关系；

4、10月20日左右，拜师大会。颁发导师聘书、学科带头人荣誉证书，签订拜师带徒协议书□

5□20xx年元月15日左右座谈会。

6、元月20日左右第一期活动考评。

八、考评要点：

1、定性考核为主；

2、考评依据主要为学员教师的教学成果展示及导师对学员教师的书面指导和谈话记录。

一、情况分析

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与提高。

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。

共2页，当前第1页12

青年教师三年培养计划总结篇二

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与提高。

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。

下一页更多精彩“青年教师培养计划书”

青年教师三年培养计划总结篇三

为实施开发区教育品牌发展战略，打造优秀科目和优秀师资，发挥骨干教师的示范和辐射作用，构筑我校教师人才队伍建设高地，拟定本计划。

一、机构设置

青年教师培养工作领导小组组长：

副组长：

成员：

领导小组负责以下工作：

- (1) 制定“传帮带”活动的工作计划。
- (2) 审核导师和学员名单，确定或调整导师和学员的“结对子”关系。
- (3) 颁发证书并适时组织拜师会、座谈会。
- (4) 检查教师“传帮带”活动的实施与落实。

二、青年教师导师制培养方案

导师制的实施一年为一个周期，导师评聘、学员推荐每年为一届。导师的评聘和学员的推荐要覆盖义务教育阶段各个学科，语文、数学、英语等学科的名额可相对增加。导师与学员的师生关系，非经领导小组不得确认或解除。

培训采取集中培训、分散培训与导师学员结对个别指导相结合的办法进行。

集中培训由学校教务处负责实施，每学年不少于2天。主要聘请专家进行培训，提高学员的专业理论水平和教育科研能力。

分散培训由各教学点教务员负责实施，每学期1次，每次不少于1天。主要组织学科导师和学员开展教法学法研讨、交流，进行课堂教学展示、汇报，提高学员教学实践能力，发挥示范辐射作用。

导师学员经过自愿双向选择，领导小组审核后确定。结对指导由各导师负责实施。导师与学员一一对应。

通过导师制的实施，促使学员成为学校或当地学科教学、教研业务骨干，在本学科发挥示范带头作用；促进导师的教育教学水平和教科研能力的提升，自觉地在教育教学、教育研

究中发挥示范引领作用。培养一批中青年教学业务骨干，造就一支高素质的初中骨干教师队伍。

三、导师资格及审核

导师需要具备以下四个条件：

- 1、教书育人，为人师表，有良好的师德，有协作精神和奉献精神。
- 2、教育理念先进，富有创新精神，教育教学成果显著，得到师生普遍认可，在当地有一定的知名度。
- 3、中学任教需中教一级及以上，小学任教需小教一级以上。
- 4、在某一教学领域具备十年以上教学经验。

导师可由各教学点、教研组推荐上报，也可自行报名，经领导小组统一选拔择优确定。

四、导师职责及权益

导师应当完成以下工作并接受领导小组检查：

- 1、制订培养指导计划。全面关心新教师的工作、学习、生活和思想。
- 2、指导学员上好研究课、公开课、汇报课和进行教学反思、教学案例分析，每月听新教师上课不少于1节且书面纪录与新教师交换的意见。
- 3、每月为学员上示范课不少于2节，公开自己的教案本与学生练习本。
- 4、指导新教师制定工作计划。指导新教师工作的各个环节、

传授自己的工作心得。帮助学员确立阶段性目标，指导学员进行教育教学研究及经验的积累和论文的撰写。

导师具有以下权益：

- 1、具有导师资格，无论是否被安排辅导学员，均享有学校导师聘任资格，获得学校的导师聘书。
- 2、在存续导师与学员的师生关系期间，学员所获得由学校颁发教学成果奖励，所导专业的导师均可同等获得。存续期间获得学校学科带头人荣誉称号。
- 3、导师每周计1节课课时量。

五、学员教师资格及审核

学员教师应当具备以下四个条件：

- 1、热爱教育事业，具有良好的教师职业道德，关心学生，敬业爱岗，积极上进，安心本地的教育事业。
- 2、具有较扎实的专业文化知识和教学基本功，勤于钻研业务，具备一定的教学能力和较大的发展潜力。
- 3、教龄不满3年。
- 4、年龄在30周岁以下，有与任教学科相对应的合格学历。

学员由各教学点、教研组选拔择优确定，确定后的学员基本情况报领导小组；自愿报名的学员须经领导小组审核批准。

六、培养教师职责及权益

- 1、认真学习导师教书育人、为人师表的优良品质，成为导师先进教学思想、方法的学习者、传播者和发展者。主动请求

指导教师解答有关教学问题，虚心听取指导教师的意见。

2、每月听导师示范课2节以上，每学期在全校范围内（含中小学）开设公开课、汇报课1节以上；及时做好日常教学反思，认真撰写教学后记，每月整理教学反思不少于1篇并交导师批阅后交领导小组备案。

3、及时整理自己的学习档案，包括听课、备课笔记，学生情况分析，教学案例记录，教学评价指导等，重视资料、经验的积累和交流，每学期撰写有较高水平的教学论文不少于1篇并交导师批阅后交领导小组备案。

4、认真听取导师的指导，及时向导师汇报自己的学习体会，每学期认真撰写学习与工作总结。

学员具有以下权益：

1、优先参加区、市各级学科竞赛，优先具有进修、培训资格；

2、获得学校组织的集中和分散培训机会；

3、教研成果获得教务处重点推介或结集。

七、主要日程安排

1、9月为宣传动员月，至9月30日正式成立领导小组；

2、10月10日完成各教学点导师和学员教师登记；

3、10月15日审核批准导师与学员名单，审定导师与学员教师的传帮带关系；

4、10月20日左右，拜师大会。颁发导师聘书、学科带头人荣誉证书，签订拜师带徒协议书。

5、20××年元月15日左右座谈会。

6、元月20日左右第一期活动考评。

八、考评要点：

1、定性考核为主；

2、考评依据主要为学员教师的教学成果展示及导师对学员教师的书面指导和谈话记录。

青年教师三年培养计划总结篇四

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 and 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。

一、指导思想：

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骨干的后备力量。特制定以下工作计划□

二、培养目标：

根据学校提出的提高青年教师素质总体目标及要求，教龄3年以内的青年教师均为培养对象。一是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。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。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、继续实施“青蓝工程”，让新教师与中青年骨干教师“师徒结对”，使青年教师在指导老师的带领下，言传身教，健康成长。每一位新上岗的青年教师都要制定自己的发展规划，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。

3. 积极开展教改和教科研，树立“教学即教研，问题即专题”的意识，积极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。

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，通过组织三字一得(粉笔字、钢笔字、毛笔字、教学心得)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學能力。

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，抓达标课及创优课。

(3)抓好四赛：钢笔字比赛，粉笔字比赛，创优课比赛，说课比赛。

五、主要活动安排：

制订工作计划。

教师上岗前培训(新教材培训、新教师培训)。

拜师活动(师徒结对)。

随堂听课，指导青年教师做好教学工作。

走出去，请进来活动。

青年教师课课堂教学比武活动。

培养工作总结。

六、师徒结队名单

共2页，当前第2页12

青年教师三年培养计划总结篇五

高素质的教育以高素质的教师队伍为基本条件，培育快乐新城文化，建立素质教育特色学校，需要优质的师资队伍。青年教师是学校的期望，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。

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，理解新事物的能力强，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。

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，帮忙青年教师尽快成长，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。

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

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。了解教材资料的前后联系，做到融会贯通；针对学生的实际状况，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状况，选取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

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，每周选取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、各部门带来更多的培训学习机会，快速提高教育教学能力。

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

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年个人专业发展规划。

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建立评估—人人争上一节优质课。

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。

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。