

# 青年教师培养计划心得 培养青年教师工作计划(优秀5篇)

计划是一种为了实现特定目标而制定的有条理的行动方案。优秀的计划都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是小编为大家带来的计划书优秀范文，希望大家可以喜欢。

## 青年教师培养计划心得篇一

随着学校办学规模的扩大，我校青年教师逐年增多，现已占全校教师总数的28%。如何引导青年教师在教育教学实践活动中逐渐走向成熟，激发他们的积极性、主动性和创造性，尽快成长为学校教育教学的主力军，就成了学校一项十分紧迫的任务。对青年教师的培养工作，我们的总体思路是：一年考查，三年适应，五年成才。具体的措施是：

为了更好地实施青年教师培养计划，经学校研究决定，成立校青年教师培养工作领导小组。具体名单如下：

组长：

副组长：

组员：

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) 有计划地印发教育教学理论材料供教师学习。

(2) 每学期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。

(3) 各教研组要制定出本组的理论学习计划。

(4) 每学期召开教育教学研讨会一次，以便互相交流，互相促进，共同提高。

(5) 及时做好总结工作，每位青年教师每学期要有一篇书面教研总结材料交教科室，并作为教师业务考核材料之一。

(6) 采取“走出去，请进来”的方式，拓展视野，取长补短，增长见识。

原教育部陈至立部长在《应用现代教育技术，推动教育教学改革》一文中强调指出：“要深刻认识现代教育技术在教育领域中的重要地位及其应用的必要性和紧迫性”，并号召“各级各类学校的教师要紧跟科学技术发展的步伐，努力掌握和应用现代教育技术，以提高自身素质，适应现代教育的要求”。为此，我们强调全校青年教师要有“先行者”的意识和行为。要求任课教师在两年内逐步掌握并能运用现代教育技术手段进行教学。要求青年教师参加计算机等级考试，并取得合格证书。

要求初中教师达到本科学历。同时鼓励青年骨干教师进行硕士学历的函授学习，函授毕业后给予一次性的奖励。

(1) 开展“以老带新互帮互助”活动。每位青年教师都必须与一位教学经验丰富的中、老教师结为互帮互助小组，虚心向他们学习，刻苦钻研教材教法，努力提高业务水平。

(2) 各教研组要组织青年教师每学期开公开课一节以上，听课15节左右，课后按标准进行评课。开课教案、听课记录及评课记录交教科室，作为青年教师业务考核材料。同时要适

当开展观摩和分析优秀教师的教学活动。

(3) 在中青年教师中分期进行五项基本功培训。内容包括：板书、口语、教案、教学设备及手段应用、计算机教学技术应用。

(4) 建立激励和约束机制：建立青年教师个人业务档案，基本功训练考核档案。对表现突出的在职称晋级、评优评先中给予加分，对不合格者给予限期整改。

(5) 开展年度校“青年十佳”评选。要求所有青年教师参加笔试、教学大赛，学生评选，在青年教师量化考核的基础上，最后产生校“青年十佳”，并在此基础上向县、市、省推荐优秀教师参加培训。实施名师工程，鼓励优秀教师成名成家。

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。

## 青年教师培养计划心得篇二

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。

## 青年教师培养计划心得篇三

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。青年教师是学校的希望、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。因此我校把青年教师的培养做为校本培训的工作重点。

我校青年教师（工作5年以下），总计4人。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。

### （一）总目标：

1、有重点地培养一批骨干教师候选人，形成梯队式的教师培养层次。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。

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：

2、以“评优树模”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、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、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、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。

6、抓教学基本功和教育常规，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。

7、关心青年教师的生活，解除他们的后顾之忧。

8、充分发挥党支部、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。

9、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。

1、组织发动、提出要求。

2、培训一：继续学习课改理念、促使青年教师理论水平的提升。

3、培训二：参加国培，写心得体会。

4、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。

5、青年教师成长交流会。

## 青年教师培养计划心得篇四

青年教师是学校的未来，是教育的未来。是学校办学的中间力量、是我校教育事业充满生机与活力的生力军和源泉，也是制约我校教育教学质量提高的“瓶颈”，如何建设一支高素质的青年教师队伍，直接关系到我校的兴衰，是摆在我们面前的一个严峻课题。学校领导应重视对青年教师的培养，加快教师队伍的建设步伐。不断提高青年教师教育教学能力水平，使青年教师成为学校发展的主力军，促使青年教师向更精、更高的目标奋进。

学校定期组织青年教师深入学习《中小学教师职业道德规范》，对照规范，找差距、寻不足，不断整改。积极引导青年教师自觉抵制市场经济的负面影响，树立无私奉献、敬业爱生、自尊自重、艰苦奋斗、奋发争光五种形象、着力提高师德水平。让每一名青年教师都真正做到“学生在我心中”。

做到学高为师，身正为范。

1、与教师们一同学习三本书，研读课标，集体备课。学习新的教育理念，新的教育教学方法，将课改理念运用到实际教学中，并在专业技能、专业素养、专业理论上都有所提升，形成自己独特的教育教学风格。使新教师能够顺利转换角色，适应教学工作。

2、积极学习心理健康知识，做好学生的心理医生

3、积极参加岗位大练兵活动，练好扎实的教学基本功

4、积极参加各种培训

青年教师多进行各种培训，尤其远程教育培训，鼓励教师建立博客，能和博友交流讨论，并把学到的知识运用到教学中。每学期培训人员必须写一篇心得体会，记好学习笔记，每学年写一篇德育论文。班主任还应写好班级工作总结，以提高班主任的工作能力和理论水平我相信经过培训，教师会迅速成长起来，从一个站稳讲台的教师成为骨干教师，成为名师。

1、我校青年教师教师较多，他们经过专业的培训，又较扎实的专业的的基础，可塑性大，教学热情高，也有教师经验不足，为了进一步提高教师的素质，教导处开学初安排了听课表，随时推门听课，指导他们讲课，指出教学中的不足之处，以及怎样改正。

2、做好教学常规是教学工作最基本的要求，教学常规包括备课教案、授课、布置和批改作业、辅导、考试、听课评课、总结和论文等七项工作，严格按照教学常规，来规范日常教学工作，以形成习惯，并定期做好量化评分考查工作，定期检查，加强管理。

教导处开学初制定了帮教计划，新老教师签订了帮教合同，

切实做好“导师带教”、“新老教师结对子”工作，帮教工作应包括教学常规的七个方面内容，其中听课要求按计划帮教对象每个月听指导老师课4节，并写好每节课后体会收获；指导老师每个月至少听所帮教对象1节课，并写好每节课的评课。教学常规其他六方面内容，指导老师都应认真指导并写好记录。使青年教师掌握实际的教学技能，尽快地成长。

1、共同学习教育科研理论知识，积极开展科研教改，及时总结发现教育教学中的问题，及时记录，及时总结反思，形成经验文章。

2、青年教师应是学校课程改革的中坚力量，能积极参与学校组织的科研课题研究。增强科研意识，每位青年教师都必须积极参加学校教学改革总课题下的学科子课题工作。认真钻研业务，虚心学习，勇于开拓，不断创新。要求每学期青年教师开校级公开课一节，学科组内研讨课1—4节，上好一节课题实验课，各教研组应认真做好评课工作。积极引导青年教师勤勉笔耕，撰写教研论文和经验总结，青年教师写好一份教学反思，以利于总结提高。

总之，作为指导教师，我要认真负责，通过相互启发，相互学习，相互切磋，达到共同提高的目的。要重视对青年教师的培养，采取多角度、多形式、多层次的培训方式，科学、系统地提高青年教师的教育教学能力，使结对青年教师的教育教学水平再上一个新台阶。为新世纪中国教育的腾飞提供强有力的人才保证。

## 青年教师培养计划心得篇五

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(试行)》精神，我园坚持立足园本、联系实际、注重实效，坚持思想政治素质与业务水平并重，积极探索有效的园本师资培训模式，充分发挥园本培训的功能和优势，营造有利教师终生教育和可持续发展的良好环境，努力建设一支师德高

尚、业务精良、结构合理、充满活力，能够适应教育需要的反思型、科研型的教师队伍。

## 二、培训目标

- 1、进一步提升教师师德修养，完善教师心理品质，培养师德高尚、心理健康、德艺双馨的教师队伍。
- 2、进一步促进教师更新教育观念，更新知识结构和能力结构，掌握现代教育技术，使之具有综合教育能力和锐意创新能力，符合创新教育和素质教育的要求。
- 3、进一步提高教师理论功底和科研能力，发展教师的个性特长，使之具有鲜明的教育教学个性，并形成自己的教育教学风格和特色，成为学科骨干。

## 三、培训原则

- 1、了解原则：首先要充分了解教师的现状。充分利用幼儿园的骨干教师、特长教师，将他们的教育教学经验转化为培训资源。
- 2、理论联系实际原则：注重理论培训和教学实践相结合，将园本培训的学习理念综合运用到教育教学实际中去。
- 3、激励原则：既要研究培训的内容、目标、也要研究培训的考核、评价机制，从而使培训有目标、有组织、有保障，有激励，促进教师的主动发展。
- 4、科学性原则：既要研究培训的内容，也要研究培训的形式，提高培训实效，真正通过园本培训促进教师的成长。

## 四、具体措施

- 1、根据我园的实际情况，严格按照“教师培训计划”的时间、内容要求进行学习。
- 2、组织教师学习，采用讲座和参与式培训相结合的方式，深入领会《纲要》精神，并和工作实际相结合，把《纲要》的精神落实到每一位员工的行动中去。
- 3、开展教师读书漂流及自学活动、要求教师认真写读书笔记。读一本教育书籍，写出读书随笔；上一节公开课，写出教后反思；整理一个教育故事，写出案例评析等。
- 4、让有经验、有特长的骨干教师与青年教师拉手帮扶，帮助她们尽快地提高教育教学水平，同时也有利于后者自身业务水平的提高。
- 5、创造条件引导骨干教师的成长。
- 6、通过培训，引导教师进行自我认识、自我分析、找出自己工作中的不足，明确自身的优势与特长，确定自己的发展方向。

## 五、培训管理

- 1、参培教师必须准时参加培训，不能无故迟到、早退、缺席。
- 2、参培教师必须严格遵守学习纪律，认真做好学习笔记，不能做与培训无关的事。
- 3、学习过程中，积极参与讨论，大胆发表自己的意见和见解，及时总结，写好心得体会，学习效果明显，并迁移到实际工作中去。

## 六、园本培训内容

### 全园培训

20\_\_年8月20日