

最新青年教师培养资助计划方案(优质5篇)

无论是在个人生活中还是在组织管理中，方案都是一种重要的工具和方法，可以帮助我们更好地应对各种挑战和问题，实现个人和组织的发展目标。写方案的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？下面是小编为大家收集的方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

青年教师培养资助计划方案篇一

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。

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。

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。

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。

1. 深刻领会“以儿童发展为本”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 ze 常 ze 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。

加强青年教师的思想建设，把师德修养放在首位。

青年教师培养资助计划方案篇二

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。

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。

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“以儿童发展为本”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 ze 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。

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，扩宽外出学习的平台，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。

(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。

青年教师培养资助计划方案篇三

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心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。

5、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。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，给青年教师提供各种教学信息。

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學能力。

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。

[青年教师培养计划]

“青年教师培养提高计划”

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](#)

青年教师培养资助计划方案篇四

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。

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。

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。

1、加强青年教师的思想建设，把师德修养放在首位。

青年教师培养资助计划方案篇五

新教师成为一名合格的幼儿教师后，容易安于现状，停滞不前，但幼儿园要不断地发展，需要新的人才和更优秀的人才；这时，为了幼儿园能够让工作1—3年的教师可以更好、更稳定的发展，幼儿园通过看、评、说，结合常规工作完成情况以及为幼儿园做出的各种努力和付出，评出了幼儿园青年骨干教师群体；根据幼儿园的实际情况及青年骨干教师的实际情况，我园从实际出发，为我园的青年骨干教师制定了切实可行的培养计划。

适应幼儿园的科学、快速发展，结合幼儿园的园本课程和等级园创办工作，围绕培养目标展开我园的青年教师培养计划。有正确的儿童观、教育观，能够结合我园的精品课程实施科学、有效地教育教学，提高自身的业务水平，提升自身的保育保健工作能力，促进幼儿园快速、稳步的发展。我园实行梯队式建设和管理，经过一年系统的新教师培训后的青年骨干教师对幼儿园的各项规章制度和各类计划的制定和书写，以及家长工作等有了一定的基础，为了让老师能够更好的实施和完成幼儿园园本课程教学工作，为其尽快成长为我园合格的教师及青年骨干教师奠定基础，实现我园教师专业化梯队建设，提高我园教师队伍整体素质。

（一）近期目标：

- 1、根据幼儿园3—5发展规划，制定个人的3年发展规划；
- 3、比较熟练的.掌握本班幼儿的年龄发展特点，并根据幼儿的年龄特点设计各项活动；
- 4、组织幼儿园一日活动有自己的方法和策略；
- 6、可以独自处理一些简单的家长工作问题；

- 7、书写的幼儿园各类计划，个案观察记录、家长约谈等有一定的质量；
- 8、和班级教师一同设计、组织和实施幼儿园幼儿期末成果汇报；
- 9、知晓幼儿园“以人为本”的管理理念和管理模式，感受到在幼儿园工作的乐趣；
- 10、实施幼儿园的园本课程，找准自己成为个性化教师的发展方向；
- 11、参与到家长开放活动中去，可以完全独立的完成其中的某个环节；
- 12、学期初制定读书计划，每月必须读1—2本与幼教相关联的书籍；
- 13、每学期书写一篇质量较高的经验性文章或者是论文，并发表；
- 14、承担园级教研活动2—3次，园级以上教研现场1次及以上；
- 15、提高教师的自省能力，学会主动反思，养成反思的好习惯。

（二）远期目标：

成为适应幼教改革和发展需要的青年骨干教师，骨干教师。实现“一年入门、两年站稳、三五年基本成才”的新教师可持续发展目标。

我园新教师培训的对象是幼师毕业1—3年的青年教师，业务水平亟待提高的2、3年以上的教师根据实际情况安排参加。

工作1—3年的青年骨干教师的评选，然后确定人选，并针对每位青年骨干教师的发展进行真实的情况分析，并为每位教师书写培养策略，采用集中与分散相结合、专业培训与实践相结合的方式，着重从“师德修养、教育理论、专业知识、通用基本功、备课、上课、教学反思、家长工作”八个方面加强并考核新教师的教育教学实践能力。

培训内容：

1、明确分工，落实责任

青年骨干教师培训工作由幼儿园统一组织管理，园长负责，业务园长策划，业务园长具体实施，教研组长协助。由幼儿园园监和园长设置培训课程，业务园长和教研组长落实培训计划。挖掘利用优质资源，建立专家、名师组成的讲师队伍，统一组织新教师的集中培训。指定业务精湛、师德优秀的骨干教师为新教师结对帮扶，具体指导新教师在工作岗位上锻炼提高。

2、注重过程，增强实效

3、多元评价，长效实施

坚持培训与活动评选相结合、过程与阶段诊断相结合的原则，采用“自我评价”、“师父考核”、“班级人员考核”、“教研组长考核”、“幼儿园考核”多元参与的评价方式，运用理论考试、面试和实践考核等方法，实现对新教师全面、公正、客观的指导、考核与激励。每学期，根据培训态度、作业完成、工作表现、活动展示等方面的综合成绩，评选“优秀新教师”。考核为不合格的新教师不得聘用，已经签订合同的，在学期结束时终止合同。

1、幼儿园设立1—3年青年骨干教师培训专项经费。

2、幼儿园配备优秀教师进行带教，制定好专门的带教计划与自培计划。带教老师具体安排：

3、举办幼儿园1—3年青年骨干教师评优活动，鼓励她们参加幼儿园、各项教育教学评优活动，创设机会与条件让她们展示。

青年骨干教师培训，是夯实、稳定教师队伍建设的环节，是着眼教师可持续发展的重要举措。各级组和各班级要高度重视此项工作，群策群力，及时总结经验做法，扎实推进新教师培训工作再上新台阶。