# 培养指导青年教师工作总结

来源：网络 作者：风华正茂 更新时间：2025-03-14

*工作总结要写得有理论价值。一方面，要抓主要矛盾，无论谈成绩或是谈存在问题，都不需要面面俱到。另一方面，对主要矛盾进行深入细致的分析，如谈成绩要写清怎么做的，为什么这样做，效果如何，经验是什么;谈存在问题，要写清是什么问题，为什么会出现这种问...*

工作总结要写得有理论价值。一方面，要抓主要矛盾，无论谈成绩或是谈存在问题，都不需要面面俱到。另一方面，对主要矛盾进行深入细致的分析，如谈成绩要写清怎么做的，为什么这样做，效果如何，经验是什么;谈存在问题，要写清是什么问题，为什么会出现这种问题，其性质是什么，教训是什么。本站今天为大家精心准备了培养指导青年教师工作总结，希望对大家有所帮助![\_TAG\_h2]　　培养指导青年教师工作总结

　　近年来，校领导一直倾心关注着青年教师尤其是新教师的成长，为了全面提升青年教师素质，促进青年教师专业成长，进一步提高我校的教学水平，教导处组织新老教师结对子，进行“传”、“帮”、“带”活动，这是营造学习型学校的一项长期而深远的举措。在本学期，教务处分配给我的任务是指导青年教师苏畅，我知道师徒结对不是一个虚空的形式，它将承载的是一份责任与一份自我体现。我深深感到身上的责任和压力，在本次活动中，我也是本着“共同学习，一起进步”的理念，在互帮互助的学习中共同成长。转眼一学期就要结束了，我和苏畅老师一起，共同收获了辛苦与快乐。为了今后更好的开展此项工作，现将本次帮教活动做一小结：

　　一、师德方面：

　　我想：要想做好“传、帮、带”工作，我们首先要做到：言传身教，率先垂范。我首先要以身作则，起到示范表率作用，在言传身教中首先让苏畅老师牢记“德高为师，身正为范”的训言，引导她发扬爱岗敬业精神，热爱教育教学工作。让她明白自己的权力和义务。在本学期，苏畅老师做到了依法执教、爱岗敬业，没有发生违纪现象。

　　二、教育教学方面：

　　1、我对自己工作上严要求,处处为年轻教师做好表率，将自己的工作经验和教学经验一点一滴、毫无保留地传授给她，学会分享。

　　在苏畅教师遇到困难时一定给予真诚的关心与帮助，扶持她走出困境。从高从严地要求自己和苏畅教师，在帮带中共同进步。

　　2、做到指导加强教育理论学习和课堂教学的研究，形成正确的教育理念，树立“以人为本，育人为本”的新理念。

　　这要求通过对新《课程标准》的解读，将理论联系到实际教学工作中，尽快熟悉教学过程中的每一个环节。在工作的同时，鼓励苏畅教师多阅读教育理论书籍，领会《纲要》的精神，时刻不忘提高自己的自身素质，不断提升精神追求，增强职业道德，掌握教育规律，拓展学科知识，强化专业技能和提高教育教学水平。

　　3、师徒结队的一种基本活动形式就是互相听课评课，在日常的教学中，我们通过互相听课、评课等形式的活动，共同探讨、研究教学中遇到的问题，寻找解决问题的方法，不断改进与完善课堂教学方式，从而不断提高自身的业务素养。

　　本学期，我听了苏畅教师十余节的推门课，课后及时对教学中存在的问题提出自己的看法和意见，进行交流，找出不足，总结经验，以此提高苏畅老师的课堂教学能力。重点指导了她在教学过程中如何根据新课标的要求确立教学目标，重点、难点，并能根据学生的实际情况和本校的教学实际确立切实可行的教学方法，通过这个活动来提高苏畅老师对教材的理解驾御能力。还经常指导苏畅教师如何写好课后反思，如何做好培优辅差工作，并经常检查批改作业情况，指导她如何积累教学经验，从而不断改进课堂教学，提高教学水平，苏畅老师面对我提出的一些不足之处，能认真反思，虚心接受建议和指导，经过一学期的培养和指导,苏畅教师成长很快，在教学方法、备课、课堂教学等方面都有较大提高，基本完成本学期的培养、指导的目标和任务。

　　4、要求苏畅老师学习我的经验，但不要奉若神明;

　　可以学习名师的潇洒，但不要刻意地模仿。要有自己独立的思想，独到的见解和独特的风格，千万不能丢失自己的个性，

　　5、要求苏畅老师学会交流，学会沟通，学会合作。

　　只有博采众长，才能在自己的教学中得心应手，

　　在指导青年教师的过程中，我自身也得到了不断地进步。以后，我要一如既往地在做好自身工作的同时，开展好师徒结对工作，注重与青年教师共同探讨的过程，把自己在教学经验、知识技能等方面微薄的经验，与我们的青年教师共同分享，为市一小美好的明天贡献出自己的一份力量。

**培养指导青年教师工作总结**

　　我于1997年毕业就一直担任小学数学教学工作，我所在的车西小学青年教师不多。青年教师是代表着学校的未来，所以指导青年教师的成长任重道远。

　　吴楠是师专的毕业生，是个很有活力的女孩，教导处将指导她的任务交给了我。 作为一名参加工作二十几年教师的我来说：培养、指导青年教师谈不上，只好凭着本人在工作中互帮互学、共同进步的原则来实现自己的做法。培养和指导方面包括教师的思想、观念、教学、辅导学生等。经过一年来的培养和指导，该同志在这些方面都取得了较大成果，成绩显著，得到了领导和老师的认可和好评。

　　我在培养和指导上采取了如下的做法：

　　一、端正青年教师的职业认同

　　刚参加工作的她,对教师职业的认识往往失之偏颇。有些好高骛远,然而却对教学实践中的实际困难估计不足，适应不了理想与现实的巨大反差。 针对这种情况,我常常同她促膝谈心,以自己在工作中感受,在教学中的实践来帮助她正确认识教师职业。让她认识到在诸多灿烂夺目的桂冠下,教师默默无闻地从事着事实在在的工作,它琐碎,需要不厌其烦;它艰辛,需要不遗余力;它平淡,需要耐得住寂寞;它清苦,需要挡得住诱惑。更使她认识到教师职业在崇高的背后是艰辛,在艰辛的背后也有无穷的乐趣。

　　二、转变青年教师的学习观念

　　面对飞速发展的二十一世纪,教师不能墨守成规,固步自封。面队机遇和挑战,教师必须树立起终身学习的思想。新一轮课程改革更需要教师对自己所从事的教师职业的专业性有新的认识,看到自己作为教师的优势与不足,自觉投身于终身学习,不断提高自己的专业发展水平。对于继续教育,她往往不理解,认为自己已经在师范院校受过教育。为此,我和她专门讨论了好久，我告诉她现在社会需求的变化和学生需求的变化以及家长需求的变化。我还告诉她：只有你时刻的学习，你才能时刻的丰富自己的见识和文化知识，你才能更好的教育好每一个学生，只有你拥有了“一桶水”，你才能分给你的学生“一碗水”。最后，她认同了我的说法，并且付之于实际。

　　三、在教学方面

　　年轻教师在理念上往往比较先进，能够大胆的尝试，有很好的创新精神。但是经验不够丰富，课堂上的调节能力，对教学效果的把握等方面需要逐步在教学中积累经验。于是在教学上设计思路与实施就很关键，我做了有益的尝试，平时互相听课，对各自的学科特点如何突出把握，如何把各种先进的理念运用于各自的教学当中，如何针对后进生制定补救计划。在一次评优课活动中，我们共同讨论了课的设计思路，并对每个环节进行了细致分析，一起研究制作课件，对目的和实施的实效性进行了讨论和修改，进行试讲并修改，最终取得了很好的效果。经过长期的交流与指导，她在课堂教学水平方面有了很大提高，形成了课堂教学气氛活跃，环节安排清晰连贯，训练细致的特点。

　　四、在辅导学生上

　　对学生的课外辅导也是一项重要工作，在这方面我们也相互借鉴学习。在辅导训练的过程中我们经常一起研究技巧，商量辅导方法，根据学生的性格特点和掌握的效果进行分组，用老队员带新学生，形成了完整的训练体系，平时分配好事件，进行了扎实而有效的训练，这其中也付出了艰苦的劳动，常常训练到下班以后，也取得了很好的成绩。

　　总之，自己在与年轻教师的交流学习中获得了丰富的经验，帮助其成长进步的同时，自己也得到了提高，学到了不少东西，为自身的发展积累了丰富经验，也对青年教师进行了有效的指导，取得了很好的成绩，使其在教学，班级管理，辅导学生方面都有不少收获，在自己的岗位上成为经验丰富的教师，各方面水平都有很大的提升。真正做到了互助互利，达到了双丰收。

**培养指导青年教师工作总结**

　　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和发展总体要求，结合我院青年教师的实际，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。

　　(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。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！