# 我园新教师培养的三个步骤

来源：网络 作者：夜色微凉 更新时间：2025-03-12

*第一篇：我园新教师培养的三个步骤教师素质水平是幼儿园发展的核心竞争力之一,教师的发展是学校、幼儿园发展的希望所在。近两年来,为缓解孩子入园难的迫切需求,我区相继增设了多所公办园,新教师不断进入幼儿园,已经成为幼儿园工作的主力军。我园自20...*

**第一篇：我园新教师培养的三个步骤**

教师素质水平是幼儿园发展的核心竞争力之一,教师的发展是学校、幼儿园发展的希望所在。近两年来,为缓解孩子入园难的迫切需求,我区相继增设了多所公办园,新教师不断进入幼儿园,已经成为幼儿园工作的主力军。

我园自2024年8月正式开园至今,小中大教学班l2个,幼儿三百六十多名;教职工53人,其中一线带班班主任24人中,l 5人在编,9人外聘。这15位在编老师中4人为小学转岗教师,剩余ll位全部为两年以来教育局招聘的新教师。我们切身感受到幼儿园对于新教师培养的紧迫感和重要性。

这些新教师普遍具有较高的学历、较好的教育理论基础以及个人特长优势,他们好学上进,但在实践经验方面较为缺乏。因此,我们根据本园实际,也不断汲取别人的成功经验,开展了一系列培养工作,包括师德教育、阅读学习活动;以弹、唱、跳、画、写为内容的技能提高与展示活动;教师结对传、帮、带活动;一课三研磨课活动;请进来走出去以专家为引领的培训活动等等,老师们专业技能、教学水平提升快,效果显着。但同时我们也发现了很多问题。如:个人技能好不代表着教得好;一节教学活动教得好不代表能带好半日活动。幼儿园有它的特殊性,一日生活皆课程、一日活动皆教育,二三十分钟一节集体教学活动只占老师带班时间的l/15,作为一位合格的老师更多的是关注孩子的生活,关注孩子的兴趣点,关注孩子的需要,关注孩子成长过程中的突发事件等,并在这些过程中做孩子的支持者、帮助者和引导者。

因此,在近两年的实践中,我们不断尝试、总结、反思、完善,提炼经验,形成了一套有效的新教师培养流程,运用阶梯式培训策略,合理使用看、教、问、帮、压、放的方法,分三步进行培养。具体做法如下: 第一步:两看、两教——体会角色(一)两看

1.引导新教师看环境

带领新教师参观幼儿园美丽的园舍园貌,参观梦幻神秘的科学发现室、器材先进的感统训练室、阅读室现代化的备课室等。让其感受幼儿园整体环境的温馨、舒适、优美以及文化内涵。深入班级看幼儿生活环境、主题教育环境、区域游戏环境等等,让其置身于童话般的五彩世界里,细细品味每一处育人环境,体会幼儿园的教育理念和文化特色,爱上幼儿园,认同这个幸福的职业,帮助她们树立爱岗敬业的思想,让她们安心、舒心地走上工作岗位。2.引导新教师看一日活动流程

新教师的发展要从了解幼儿园一日活动开始,因此我们为新教师设计了一份专门的跟踪记录表格,让她们全天跟班,看老教师在什么时间段干什么具体事,看老教师在早晚来离园的接待与沟通,看生活活动的组织形式,看教学活动的组织指导等,将自己亲眼看到的老师和孩子的活动详细记录下来,让新教师尽快掌握一日工作程序与要求。除了让新教师整体贯通地看活动流程,我们还要求她们看重点环节。在最初的日子里.要求她们每天重点看老教师的一个集体教学活动。为了打消开课老师的顾虑,我对活动不做评价,但是会给新教师预设不同的任务,比如:看教态、看教学目标的制定、看教学过程的设计、看教师的提问、看教师对孩子的回应等等。课后让新教师写出体会.从而让每周一篇的教育笔记更有针对性和指导性。在这一阶段,主要是让新教师对保教工作的具体操作进行观察学习,搭建感悟的支点,留给她们更多的思考余地。(二)两教

俗话说“看着容易做起来难”,面对刚刚踏上工作岗位的新教师,她们虽然对幼儿园的基本情况和教师职责等有了一定的了解,但“看”和“做”之间仍然存在着很大一段距离。作为管理者还要不断地了解新教师的需求,让一些保教经验丰富的骨干教师手把手地教给他们一些实践经验,尽快缩短她们理论与实践的距离。1.请骨干教师教做法 教师专业基本功是新教师入职的第一关。我们首先组织新教师参加各种基本技能培训,教给他们各项班务工作的具体做法。如:晨间接待时老师所做工作与做法,包括观察孩子情绪、向家长了解孩子在家情况、记录孩子身体健康状况等;组织户外活动时所做工作及做法:怎样检查孩子鞋子、活动器材的安全状况、清点幼儿人数等。我们要求骨干教师手把手教给新教师一日活动各环节中的具体做法,甚至常用指导语、体态语等都作了明确细致的传授,使其明确了带班要点与要求,让新手老师较快地上手带班。2.请骨干教师教窍门

幼儿园教育渗透在幼儿一日活动的各个环节,吃喝拉撒随时都会有教育的契机,老教师们在常年的教学中积累了丰富的经验和一些非常有效的小窍门,如:如何有效地劝导爱哭的孩子,如何教孩子穿脱衣服,如何更艺术地表扬和批评孩子,如何对待“特殊儿童”,如何跟家长沟通等等。这些都是作为一名幼儿教师所必修的实战内容,通过骨干教师的经验传授和对操作的实际指导,除了让新教师直接拿来运用外,更使她们慢慢感悟到:教学需要智慧,经验需要用心去积累,这种“抛砖引玉”会激励新教师日后的创新。

第二步:一问一帮——熟悉角色(一)答疑解惑之“一问”

“学患无疑,疑则有进,小疑则小进,大疑则大进。”回顾一下自己“看”到的,想一想老教师“教”给的,对比自己所做的,好像出现了很大的偏差。对于刚参加工作的新教师而言.必然会遇到这类问题和困惑,但在以往的教研或业务论坛中却很少听到新教师的声音。因此,我们这一阶段的做法是“变教为问”,每周开展一次“问、说”活动,借助“教育沙龙”“小题大作辩论会”“爱生故事”“你的困难我支招”等形式,鼓励新教师对自己在教育实践中所遇到的问题及困惑进行反思、提问、分析,能大胆讲述收获。另外,我们要求新教师开通博客,随时记录学习成长过程,要求在每天一“读”、每周一“问”的基础上,每月写一篇总结性或者反思性教育随笔。这样一来,解决了新教师在工作中经常存在的理论和实践脱节、行为不能及时跟进的问题,增强了培训的效果。(二)践行磨炼之“一帮”

新教师能发现问题、提出问题,就代表着她们的不断进步.带着问题去解决问题恰恰就是对其成长的促进。新教师初出茅庐,急切需要实践经验丰富的老教师在前面带着走,使她们的成长少走弯路。为此,我园为每个新教师配备了一名经验丰富的老教师当师傅,实施“师徒帮教、教研组团体带教、教学园长个别指教”的行动计划。在帮教过程中,鼓励新教师大胆模拟师傅的教学方法,实践或验证师傅的教育经验。每学期要求新教师上好一节优质教学活动,帮教的师傅们总是第一个来到她们身边,带领他们选课、设计课、反复磨课,充当最真诚的建议者和最深刻的剖析者。在实施帮教计划“一课三研”分层指导的策略过程中,让科学教育理念逐渐内化为新教师的实际行为,让新教师在磨炼中走向成熟。

第三步:一压一放——进入角色

阿基米德曾说:“给我一个支点,我就能撬起整个地球。”给我们老师一个支点,相信会激发她们惊人的智慧。我认为这个支点应该是众多平台和机会的交集。因此,为新教师搭平台、压担子,给她们创造更多的锻炼和展示自我的机会,扬其之长,树其信心,是我们的又一策略。如在幼儿园早操编排,开放活动,区、市教师素质大赛、区优质课评比等活动中,我们打破以往的名额限制、个别推荐的做法,采用积极营造全员参与、公平竞争、争优创优的方式进行推选,最终新教师独立承担了早操编排和开放活动,并荣获幼儿园环境创设一等奖、区优质课一、二等奖,数学活动《小动物搬新家》在全省“幼儿园操作性数学教育研讨与观摩会”上获省一等奖的好成绩。在学期末家长满意度调查中新教师满意度全部是百分之百。经过反复的摔打磨炼,新教师个个能找准自我发展的切入点,工作热情高涨,信心十足,为今后专业化发展奠定了坚实的基础。新教师的成长之路是一个阶梯前进、螺旋上升的过程,随着管理者对新教师培养力度不断加大和新教师们的主观努力,她们的脚步将更从容,笑容将更自信。

**第二篇：阅读教学三个步骤（范文模版）**

阅读教学三个步骤

阅读教学可分前、中、后三个阶段,在每一个阶段都有所侧重。在“阅读前”的准备阶段,通过各种手段介绍背景知识。在“阅读中”阶段,学生通过各种方式进行阅读,并回答更多的问题,教师作一些必要的解释。在“阅读后”阶段,做一些巩固性的练习,教师就课文内容提一些深层次的问题,启发学生发表对文章中一些观点的看法,提出建议,这样使课文与学生的实际体验结合起来,更加充实了学生的生活体验。

学生阅读能力的培养,课堂教学效率的提高,都离不开教师的指导。针对不同的阅读材料,教学方法是灵活多样的,教师应该选择适当的教学策略,有效地进行教学。以上所谈到的只是我在教学中的一点体会,许多教学策略还留待在丰富的教学实践中去挖掘和完善。

**第三篇：我是如何培养新教师的**

我是如何培养新教师的

近几年以来，一大批年轻老师陆续进入我们这样的农村学校工作。因为众所周知的原因，这些老师和过去几年分配的老师们相比，整体素质参差不齐。和许多农村兄弟学校一样面临着同样的严重问题：怎样才能使这批年轻同志尽快适应教育教学工作，尽快提高师德修养和业务素质水平，是我们需要急迫思考解决的现实问题。

一、指导思想

为促进我校师资队伍专业化发展，深化教育教学改革，不断提高教师的全面素质，特别是教育创新思维能力、学科知识拓展能力、信息技术运用能力和教育科学研究能力的形成，使教师在实施新课程的教育教学实践中，进一步提高教育教学水平，成为现代型优秀教师，造就一支在教育教学实践中发挥示范带动作用的教师队伍，进一步加大教师培养的力度，使新教师迅速成长，根据学校教师队伍建设的需要，以“让教师与时代一起进步，让教师与学生共同成长”为培养目标，遵循教师成长的规律，采取全方位、多途径的培养措施，建设一支具有现代教师素质和创新精神的新型教师队伍，为学校教育教学的持续发展奠定基础。同时指导青年教师学习关于加强师德建设的有关文件，学习媒体报导的师德高尚教师的典型事迹，要求教师要不断加强自身的道德修养，以高尚的人格潜移默化地影响学生，从而做到依法执教，爱岗敬业，热爱学生，严谨治学，团结协作，廉洁从教，为人师表。学校决定，对新教师实施有计划地培养，逐步提高教师的教育教学水平。为此我制定了培养目标、新教师职责、指导教师职责、对新教师的培养措施以及考评制度。

二、培养目标：

完善师资培养的有效机制，使教师具有高尚的师德和良好的心理素质，具有精湛的教学技艺，掌握和运用教科研前沿的成果，创造性地从事教育教学工作，并能不断完善、发展自我。

1、教师努力目标

学生尊敬的人，家长放心的人，群体认可的人，实绩突出的人。最终实现四高、四转化。

（1）由“接受型”转变为“开拓型”，教师应主动变“要我发展”为“我要发展”，主动迎接新科技的挑战，主动开拓自己发展领域。

（2）由“单一型”转变为“复合型”，教师从只会一门学科转到教多种课程。

（3）由“经验型”转变为“科研型”，教师应改变传统的教法，掌握科研方法，对先进的教育策略有研究、选择、运用的能力。

（4）由“同类型”转变为“特色型”，教师应改变统一的教学风格，面对不同的学生，不同的自我，形成独特的教学特色，形成百花齐放、百家争鸣的局面。

2、教师发展方向

合格教师→骨干教师→优秀教师→名师。政治思想、职业道德方面能为人师（起榜样作用）；教学方面一专多能（起示范作用）；教育方面造诣较深（起咨询作用）；教育科研方面成果突出（起带头作用），能操作现代化教育技术，并有良好的心理素质，有竞争意识、自信自尊、尊重他人、讲究效率，有乐观向上的健康人格，向“四高”目标发展。（1）高素质：具备现代化教育观念，具有爱心、事业心、责任心、进取心、有合作、竞争的精神。（2）高学历：45岁以下全部达到大专学历，有40%的教师达到本科学历。

（3）高技能：能运用现代化教育技术，具备组织教学、指导学习、引导探究的创新能力。（4）高水准：具备科研的能力，善于总结和提练，干得出成绩，讲得出道理。

3、通过培养,使新教师在思想政治、职业道德、教学观念、专业知识、教学技能和科研能力等方面得到全面提高, 成为我校教学科研能力和教学示范能力的典范。

4、使他们成为我校一线教师骨干，承担起我校教学的主要重担，成为各学科教学的带头人。

5、使新教师具有较强教育科研意识和一定的研究能力,重视教育教学科研活动,能独立完成各自学科教育教学中的研究课题和教改实验。

三、新教师职责：

（1）熟悉所任课程的专业定位、课程标准、教学方法及教材与指导书的要领；（2）掌握授课计划、教案准备、实验实训安排等教学常规文件的编写规范；（3）每月至少听课6节，听课对象可为带教老师或者在学校教学活动中表现优秀者；（4）每学期至少举行一次汇报课；（5）随时准备有关部门及指导老师来听课；

（6）积极参与所在教研室组织的公开课、说课、集体备课、教学研讨交流等各种形式的教研活动；（7）每学期提交一份2课时的最佳教案；

（8）在确保完成常规工作任务的前提下，积极钻研专业技术，注重对外交流；（9）提交结对期满时的总结材料；

（10）根据校办的规定，实习期一年，并实行坐班制。

四、指导教师职责：

（1）对新教师在教学文件学习、常规教学文档编写、课堂教学过程给予积极主动的指导、检查；（2）每学期至少听课五次；

（3）每月审查一次新教师教学文档及其学生作业或报告材料，及时提出改进意见；

（4）多交流了解情况，及时解答新教师提出的各种问题，在日常工作中发现被指导对象有严重影响教学或其他工作的行为时及时向所在教研室、教务科汇报；（5）学年末上交一份评价报告及总结材料。

5．各教研室及相关部门根据上述新老教师的工作职责，及时落实有关教学活动与学生活动，并不定期地给予以督促、检查、指导。

6．教研室在学期末组织一次新老教师座谈会，在学年末组织一次新教师讲课比赛及优秀教案评比，并安排考评总结会。

五、主要措施

1、抓师德教育，促观念更新

师德修养是教师整体素质的核心，它不仅制约着教师教书育人的水平，而且直接关系到青少年的健康成长，决定着素质教育的成败。我们要做到“三抓、三用、三个提高”：抓学习，用先进的教育教学理论武装人，教师爱岗敬业精神显著提高；抓管理，用健全的制度约束人，教师道德水平、文化修养显著提高；抓典型，用榜样的力量影响人，教师自我规范的自觉性显著提高。坚持把师德要求纳入教师学期考核、考核，实行一票否决制。以请进来与走出去方式相结合，采用听、说、读、写等不同方式在教师中开展颂师德，扬师风，铸师魂的活动，树立正确的人生观、教育观和学生观，具体落实到四心：爱心、事业心、责任心、进取心。（1）、学习课程化

教师每月的理论学习和业务学习并进，坚持做好学习摘记，保证每小周一次业务学习。每学期组织教师外出参加活动。在内容上突出时代性和科研性、探索性，形成教师学习的课程化。（2）、评选制度化

结合师德学习，学校每年评选“优秀教师”、“优秀班主任”等。形成一种竞争的激励机制，目的是推动教师具备良好的师德，高尚的情操，科学的世界观，先进的教育观，形成优秀教师群体。

2、抓自培力度，促整体提高

（1）高质量地做好工作。在教学工作中新教师要有质量地完成公开、观摩、检查、评估等的课堂教学任务。工作受学生的欢迎、家长的认可和学校的肯定，班主任工作和教学工作争取居年级和本学科前列。（2）带头实践课改精神。上好各类公开课，常上常新。

（3）压担子分任务。让部分新教师担任教研组长，参与学校和教研组的管理，在实践中打开思路，学会协调，提高解决问题的能力。

（4）倡导自我培训。提倡新教师充分利用时间自读、自悟，把读书和运用现代技术作为必修内容，上校园网，教育信息网，远程教育网学习。要求认真参加校本培训及各级各类新教师培训、学历培训，并做到学以致用。

（5）加强课题研究。结合新一轮课改精神，每人至少参与一个县级及以上的课题研究，并把备课、上课、评课、理论学习与科研结合，两年内有研究论文或研究报告，有成果展示。

（6）提倡一专多能。引导新教师多方位地学习，有奋斗目标，有主攻方向，不断提高自我，超越自我。（7）继续实行“师徒结对”带教制度。能者为师，每位新教师都要有一位青年教师带，通过互相促进学习，共同提高带教水平。

（8）大胆创新。发扬创新精神，探索教改新路、敢于尝试、反思和修正，敢于走自己的路，走别人没有走过的路。

3、抓激励机制，促队伍优化

师资队伍要形成一流优化，要靠精心规划，措施落实，另一方面要创设一个积极的集体舆论，和谐的人际关系，从精神、物质、情感等多方面给新教师的激励，建立起完善，有效的机制。

（1）成就激励。在教学、教育工作上创特色，每年进行上课、写论文、设计教案等评比，优秀课堂教学拍摄录像，搞个人专集，好的文章、论文推荐到报刊杂志。（2）荣誉激励。学校每年评选优秀教师、优秀班主任等。

（3）物质奖励。论文、讲课比赛、公开课等按照《学校教科研奖励制度》中的条款执行。

（4）情感激励。教师父母生病领导前去看望，家有特殊情况学校给予各种物质或精神的帮助，每年结合重大节日赠书、赠物，定时开展文娱、体育活动，在活动中联络感情，密切关系。

4、鼓励青年教师集体备课，迅速提高整体素质 集体备课也是提高青年教师整体素质的重要途径，不仅可以挖掘青年教师个人的潜能，又能充分发挥群体的作用。所以我要求青年教师积极参与集体备课，大家集体研究，在资源共享和智慧碰撞中，相互启发，相互促进，以达到共同提高。

（1）、要求青年教师在集体备课前独立备课，认真钻研新课标、教学大纲、教材，研究教法学法，以现代教学观念为指导，对授课内容进行科学地分析，从而确定授课内容的教学目标，重难点及教学方法等。并在此基础上总结出学习目标，以及实现这些目标的学习任务和巩固练习。

（2）、每次集体备课时，师傅确定青年教师轮流作为中心发言人进行说课。其他青年教师参与，就中心发言人设计的集体备课方案的各项内容发表各自的独到见解，决不当“听客”和“看客”。鼓励大家见仁见智，知无不言，言无不尽。教学设计是否体现了由浅入深的循序渐进的教学原则；是否每个学习目标都有具体的操作活动；是否体现了“以学生的发展为本”的教学理念；是否落实了新课标所倡导的自主学习、合作学习、体验学习、探究学习、建构学习等的学习方式；是否体现了开放性思维训练和创新意识的培养等。课堂练习的设计是否有针对性；是否有基础题和能力题；是否关注了重点、难点、考点等。

5、转变教育教学观念，促进学生发展 让青年教师认识到老师讲、学生听；老师说、学生记；老师写、学生抄；老师做、学生看的传统教学方法已经不适应当前新的教育形式的需要了。要求他们必须转换教师角色，从教材知识传播者和学生的管理者，转变为学生学习的合作者和学生发展的促进者。为此，要他们做到以下几个方面：

（1）、教师应该离开讲桌，到学生群体中来，和学生的距离更近一些、态度温和一些、融洽一些，特别是班级的后进生，要他们在学生身边多看一些，多关注一点、多指导一点，使学生学习情绪都会得到鼓励。面对面来了解他们，和他们一起研究，探讨合作学习，调动他们的学习积极性，给他们以良好的学习心理支持和思维上的点播。

（2）、学生是课堂的中心，学生是学习的主人。为此，师傅要求青年教师把课堂的学习时间和空间更多的还给学生，放手让学生去自主学习、合作、讨论、探究。让他们引导学生更多的参与学习、体验学习、探究学习，通过师生和学生的互动、交流、讨论，来经历求知的探究和能力全锻炼的过程。

（3）、青年教师要欢迎学生个性的张扬，充分调动学生展示学习的个性，鼓励学生敢于讲话，敢于提问，敢于向老师质疑，敢于表达个人的见解，敢于评价教材内容和评价别人，敢于把自己获得的有关信息应用于学习之中。这样调动学生是开发学生个性资源的基本表现，是教学方式转变的一种表现。这全在于教师角色的转换，从学生学习的管理者转变为学生学习的引导者。从而，引导学生在求知的过程中将知识转化为能力。

（4）、青年教师要注意唤起学生自主学习的意识，让学生产生自己能学的意识并体会到内容和乐趣，让学生在同伙伴们的讨论、交流中，自己体会大家在一起研究学习的乐趣和收获，要让学生在玩乐中学习。因而，青年教师要创设学生自主学习的思维支点。第一个支点是解疑，给学生设疑点，且要求学生自我设疑点，并引导学生解决；第二个支点应该是目标点。要引导学生按教材的内容目标学习，也要求学生自己设立学习目标，让学生自己选择要完成哪些学习任务。第三个支点是找推敲点、争论点。第四个支点是找兴奋点。只有这样学生才会养成自主学习的习惯。

6、集体听课和互相听课 为了使青年教师尽快胜任教学工作，师傅要求他们每周至少集体听老教师（包括我）的课两次和互相听课若干次。对青年教师来说，坚持听课，可使自己尽快成长，同时我还在以下方面指导他们： 听一节课，应有一个明确的目的，对于青年教师来说，听课时需要关注如下几点：

（1）、课的结构课的结构是指课的组成部分及各部分的顺序和时间分配。课型不同，课的结构也不同。新教师在听课时，要看指导教师是怎样安排课堂结构的。

（2）、重点难点的突破一节课的重点难点能否突破，标志着这节课的成功与否。听课时要听教师是怎样化难为易，突破难点，突出重点的，这些往往是他们积累多年教学经验的所得。

（3）、板书及教学媒体运用一般说来，板书要详略得当，重点突出，能起到提纲挈领的作用；层次分明、脉络清晰；增强直观效果，同时也有利于引导学生由形象思维向抽象思维过渡。教学媒体是对教学起辅助作用的。听课时要注意结合教学内容，看教师媒体的选择、运用是否行之有效。

（4）、课堂气氛课堂气氛是弥漫、充盈于师生之间的一种教育情景氛围。这种氛围如果是和谐融洽、平等民主的，就能激发学生的潜能，树立学习的信心，培养学生的创新能力。所以在听课时青年教师要关注授课教师是通过何种方式让学生积极参与教学活动，发挥学生的主体地位的。是以激情感染学生还是用亲切的语言鼓舞学生，这些都是新教师听课时需要特别注意的。

（5）、关注学生的学对于学生的学习活动，青年教师应该关注：学生是否在教师的引导下积极参与到学习活动中；学习活动中学生经常做出怎样的情绪反应；学生是否乐于参与思考、讨论、争辩、动手操作；学生是否经常积极主动地提出问题；学生活动的时间是否充裕得当；学生自学习惯、读书习惯、书写习惯是否养成；学生分析问题，解决问题能力如何等。

另外，要求他们在听课之后就这节课展开讨论，一定要做到各抒己见，直言不讳，肯定优点，并诚恳地提出不足之处和提出自己的建议。之后要他们写出反思和体会。这样，他们通过集体听课和互相听课可以互相取长补短、互相促进，大大提高了他们的教学水平。

六、考评与奖励

学校成立考评小组对新教师培养工作进行定量和定性的分析考评，考评对象分为新教师和指导教师两部分，考评结果分优秀分设为优秀、良好、合格、不合格四个等级，对业绩显著的，给予相应的奖励。

考评细则

（1）新教师十项职责执行情况，每项6分，占60%；（2）学生评教打分折算，占12%；（3）新教师讲课比赛打分折算，占12%；（4）新教师优秀教案评比折算，占14%；（4）获得校级奖励的，每有一项加10分；

（5）受到处分的，每有一次分别扣10分（校级），有违师德师风的，视情节轻重，每例扣2-8分。

**第四篇：新教师培养**

职教中心机电系青年教师“一帮一”培养计划

一、指导思想

中青年教师是学校的主力军,是学校的希望所在,为全面提高我校教育教学质量，促进我校青年教师专业化成长。通过“一帮一”结对培训方式，关心青年教师的学习、生活和工作，激发他们的热情,凝聚人心。现结合我校实际，对青年教师作如下培训计划。

二、对指导老师的要求

1．原则上指导老师要有五年以上教龄，思想品德好、爱岗敬业、有进取心和团队合作精神。

2．必须有丰富的教育教学经验和专业知识。并在专业教学工作中成绩突出。

3．要指导新教师备课、教学反思、教学方法的合理运用，互相听课交流。

4．要积极参加学校开展的教育教学管理、专业知识等培训，获取最新的教育教学信息及专业知识，更好地指导新教师。

5．听新教师的课，每学期不少于8节。听课后要及时进行评价，肯定优点，指出缺点，提出改进意见。

三、对新教师的要求

1．要爱岗敬业、热爱学生，自我学习，充分利用学校教学设备，进行多媒体及理实一体化教学。

2．每周星期三教研室业务学习，要与教研室同事交流教学设想和教学方法。

3．要积极参加学校各项活动，加强与学生交流，掌握教育教学技巧。

4．加强与指导老师联系，虚心向老教师学习，掌握教学过程的各个环节：熟悉课程标准、教材、教学计划制订、备课、授课、作业评阅及学生学习评价、命题、了解学情、专业技能训练等。

5．一个学期听课不少于8节，每学期上交工作总结1篇。

6．积极参加学校开展的校本培训、专业课程开发与研究工作，能积极参加高中级工以上技能提高培训，能规范地进行技能操作，学会组织技能示范和学生技能指导。

指导老师与被帮带教师安排 青年教师“一帮一”结对安排表

北票市职教中心2024年3月1日

**第五篇：新教师培养**

2024花甸中学新教师培养计划

新教师是一个学校的新鲜血脉，是一个学校发展的后备力量。因此我们要重视对新教师的关怀和培养，帮助他们早日成为教育、教学的能手。

一、指导思想：

按照教育改革和学校发展总体要求，结合我校青年教师实际，紧紧围绕敬业态度、操守德行、学问修养、业务能力、管理水平等方面，全面提升青年教师的道德水平、学科素质、教学水平、教育科研能力，建设一支综合素质优良、具有创新精神的青年教师队伍。

二、培养对象：

教龄三年以内的教师以及调入本校未满2年的青年教师。（张美研、杨竣舒、乔鸿磊 宋晶 陈晓辰 管大权）

三、培养目标：

“一年合格，二年胜任，三年成熟”。三年内，使新教师能胜任学科教学工作。三年后，使青年教师具备较高的专业教学水平，能开展教科研工作，适应学校教育、教学发展的需要，成为学校的教育教学骨干力量。

四、具体措施：

（一）培养形式：

聘请本校骨干教师和优秀教师与新教师师徒结对，并签订师徒协议书，使新教师通过对师傅教学实践的观察、模仿和师傅的具体指导，不断掌握专业技能，提高能力和水平。

（二）培养内容和途径：

1、培养内容：教师职业道德规范、学科课程标准、学校各种规章制度、学校教育教学常规、学校考核方案、课堂教学评价、学校校本教研制度等等。

2、培养途径：师徒共同备课研究，互相听课、评课、交流教学经验，撰写心得及反思，提高教育教学能力。

（三）培养计划：

学期初指导教师根据新教师和学科特点，拟定切实可行的《新教师培养计划书》，新教师根据指导教师拟定的《新教师培养计划书》制定有利于自己成长的《新教师成长计划书》，学期结束，指导教师和新教师都要对自己本学期的培养、学习情况进行全面、客观的总结。

（四）培养过程：

加强教育教学常规培训。新教师在师傅的指导下，贯彻执行 “5个做法”：

1、经常把备课教案给师傅审核修改。

2、新教师每周记录一次教学心得和反思。

3、每一周师傅和新教师至少互听1节课，4、新教师每月撰写一篇阅读教育教学理论专著或学科教学杂志的读书笔记。

5、新教师在师傅指导下每一学期开一节教学汇报课。

五、考核管理

1．学校加强对师徒活动的管理，每月召开一次例会或深入师徒中了解情况。

2．建立新教师培养档案，认真做好活动的各项记录。3．每学期末，对新教师进行量化考核。考核合格的新教师可以转正，考核不合格的教师需延长一年试用期，参加下一年组织开展的新教师培训。

花甸中学 2024年3月3日

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！