# 培养年轻教师的一些方法

来源：网络 作者：莲雾凝露 更新时间：2024-08-16

*第一篇：培养年轻教师的一些方法培养年轻教师的一些方法现在，每一所学校都有不少的年轻老师，怎样引领他们快速成长？“凡是有成就的老师，对教育一定是有着独特的思考；要想有独特的思考，就离不开教育教学的实践。教学管理就是要引领老师们扎扎实实抓教学...*

**第一篇：培养年轻教师的一些方法**

培养年轻教师的一些方法

现在，每一所学校都有不少的年轻老师，怎样引领他们快速成长？“凡是有成就的老师，对教育一定是有着独特的思考；要想有独特的思考，就离不开教育教学的实践。教学管理就是要引领老师们扎扎实实抓教学，这样，才会使老师们得到长足的进步。我们教学干部，通过教学管理，达到这样的一个目标定位：“年轻教师创业绩，中年教师挖潜力，老年教师献妙计。”所以对年轻老师，在近些年来，我们首先是进行理念上的引领，引导他们对教师这一职业的理解与热爱，其次在课堂教学实践上进行指导，第三是着力于服务，创设年轻教师成长所需求的条件、环境等等。具体做法：

1．理念上进行引领——重视年轻老师的师德培养

制定年轻老师的培训学习制度，通过例会，把德育中的新信息及时传递给老师们。组织年轻的老师学习，观看全国模范教师张思明、吕雪晶先进事迹报告录像。学习了《中小学教师职业道德规范》《教师职业道德修养》的部分内容，组织大家进行师德知识答卷。制定了对教师的品德、穿着、语言、举止、团结奉献等方面都作了详细的规范。引导青年老师对时尚有一个正确的认知，那就是我们追求时尚但不能相悖于教师的职业角色。

2．服务中创设氛围——引导年轻老师积淀学养：

我校创造多种学习的机会，如：多次外请专家到校听课、点评课，做讲座。通过与大师的近距离接触，年轻老师亲身感受了专家们对课堂教学的执著与深情，亲身感受了他们独特的人格魅力。这对每一位青年教师，都带来一种震撼与思考：同为人师，我们该怎样书写自己的职业人生？同为人师，我们该怎样为学生的生命成长做好奠基？

学校支持年轻老师的各种外出学习和听课，无论是评优课、中心学区的教师展示课，还是校外组织的各种培训和讲座，我校都会积极组织年轻老师参加。学校克服资金短缺的困难，投资近千元购置教学光盘，组织年轻的老师观看，而且允许个人借阅。学校图书室订阅了各种教育教学杂志、专刊，为年轻的老师们阅览、积累资料，提供方便。学校还定期地以学科教研组沙龙的形式组织青年老师互相交流学习心得、资源共享。

另外，我们鼓励年轻老师提高学历、进修业务，从时间上给予保证、支持。

学校这么下功夫对环境与氛围进行创设，目的在于引导年轻老师对自身进行审视和反思，积淀自己的学养，实现自我的不断提升。

3．管理中抓实常规——关注年轻老师的教学流程

从备课、到讲课中的各个环节，再到课后的反思，我校要求年轻教师都要付诸于笔端，有具体详尽的呈现。平时我们教学干部听课后，要随机抽查这些项目，同时对每一名年轻老师教学中突出的问题，及时反馈评价，有针对性地指导。把年轻老师课堂教学的流程抓实、抓好，真正达到引以为戒，减少纰漏，不断提高的目的。在学期末的工作中，我们会把这些检查结果和业绩奖挂钩，奖惩分明。再有，在教科研工作中，我们也是力推年轻人，多给机会，多压担子，提供展示的机会。通过一系列触动人心弦的管理，确实激发了年轻老师学习的内驱力。他们经历了从被引领、到自觉自愿学习、提高的过程。

一个人的进步，不是口号的呼唤，应该是在行动中寻找感觉。任何的学习，如果不能给他的行为带来改变，那这种学习的实效性就让人怀疑。所以我们也是以动态的眼光来关注每一位年轻的老师，比如：这次接触中指出了你的问题，下一次接触就要看你有没有变化。在每一位老师的成长过程中，我们教学干部的管理定位就是服务、指导与创新。有一本书的名字叫《成长比成功更重要》。学生需要成长，老师也需要成长。我们不但要引导老师成长，还要通过我们的管理，让每一位年轻的老师体验成功。这是领导对我校教学干部最近提出的新的要求。

我校现在的整体氛围，不管是一线老师还是管理层的干部，都有危机意识。面对激烈的竞争和压力，学习反思、调整行为，提升自我。虽然条件有限，但我们会努力，改变我们能改变的，适应我们改变不了的。愿与大家共勉！

**第二篇：年轻教师培养计划**

年轻教师的培养及成长计划

上个学期县里开教研会，让我准备一个关于年轻教师培养的发言。说实话，当时觉得很突然。在我看来，虽我已不再年轻，但也算不上是老教师，我都还是一位需要别人培养的对象。要我谈这样的话题，有一种闭门造车的感觉。但已经安排下来了，只好做做准备。由于那段时间太忙，虽接任务后曾有过思考，但一直未动笔。一直到临近教研会的前一天晚上，才匆匆忙忙写了一下。实际上就是把前几天所思所想结合我的体会写了个提纲，算不上文章。贴到这里，希望能对年轻教师、特别是刚参加工作的教师有所帮助。也特别盼望能有论坛上的教龄长一些的老教师们也能对年轻教师的成长提提您们的建议，让年轻教师们能从您们的建议中受益。

一、对年轻教师培养的一点看法

1．对年轻教师的培养是一个长期的过程

有人认为：对多数教师来说，从步入教师队伍到成为一名成熟的教师，需8－9

年的时间。所以，对年轻教师的培养，要有一个长期的计划、安排。

2．尽量为年轻教师与老教师的交流创造条件

如安排同一年级上课、安排在同一办公室办公等。

３．老教师应多指导年轻教师

老教师应多听年轻教师的课。针对课堂上发现的问题，在教学组织、教学方法、教材处理等方面多为年轻教师提一些中肯的意见、建议。

4．适度给年轻教师压一定的担子

让年轻教师适当多承担一些公开课和考试命题工作，让年轻教师适当多写一些论文，对年轻教师的成长是极有好处的。年轻教师完成任务的过程首先是一个思考的过程，思考的结果就是年轻教师对某些问题认识的进一步深入。但要注意：担

子要适度，否则可能让年轻教师产生职业倦怠感。

5．要给年轻教师以机会

特别要注意给年轻教师上高三的机会。每上一届高三，只要年轻教师愿意总结，可以总结出许多有用的东西。如哪些知识点是常考点、常怎样来考、学生在解答此类试题时易出现哪些错误、此类试题采用什么方法来解答才能尽可能多得

分等。

６．可让年轻教师“跨头”承担教学任务

“跨头”无疑会增加年轻教师的负担，但“跨头”可以让年轻教师在尽可能

短的时间内对教村更加熟悉。

二、给年轻教师的几点建议

1．有一个自身发展规划

每位教师都应在某

一、两方面（或课件制作方面、或科研方面、或活动指导方面、或教学方面等）至少在校内几位教师中起着不可代替的作用。也就是说，要有自

己的特长。在进行自身发展规划时应注意扬长避短、突出自身特色。

２．多途径学习

①向身边的老教师学习。

每位老教师在处理教材中某些重、难点的方法上往往都有一些他们自己总结

出的独特方法。多听老教师的课，多学习他们的这些独特方法。

②从在学生面前的尴尬经历中学习。

每位教师都难免有被学生问倒的尴尬经历。但这种经历却让教师发现了自己知识在某一方面的不足，为教师有针对性的完善自己的知识结构成为了可能。

③到互联网上去学习。

一方面，可以利用一些功能强大的搜索工具搜索到许多可用的资料。另一方面，有的网站上的论坛为年轻教师的学习提供了一个很好的平台。在这些论坛上，可以向其他老师提自己遇到的问题，也可以去看别人的问题自己是否同样存在。

④要多做题，多做高考题和各地的高三模拟题。

在做题的过程中发现自己知识上的不足、解题方法上的欠缺和教学上的偏

差。

⑤从报刊杂志（特别是与地理相关的报刊杂志）中吸取营养。

⑥积极参加学校入各级教育机构组织的学习。

３．认清自己在教学上的努力方向

①进一步完善自己的专业知识。

②多学习教育教学理论，积极向“科学教育”靠拢。

③广泛涉猎各学科知识。

④努力提高“板书、板画、板图”等教学基本功。

４．要多总结教育教学经验、解题方法技巧。

首先，别人的有些教育教学方法不一定适合自己的实际情况。其次，自己完

全有可能总结出比别人总结的更完整、或技巧性更强的解题方法。

**第三篇：小学年轻教师培养计划**

小学年轻教师培养计划

年轻教师的成长关系到学校的兴衰，我校自建校以来就十分注重对青年教师的培养。为了更加扎实有效的做好这项工作，特制定本计划。

年轻教师的界定：

1.年龄在30岁以下的教师。

2.从事本专业教学不足2年的教师（不论年龄）。设定的目标：

1.青年教师要具有团结协作、积极向上的进取精神，得到学生、学校和社会的一致认可。

2具有较高的课堂教学水平，能够执教校级以上研究课。3.具有较强的反思能力与研究水平，有研究课题并能在市级以上刊物发表文章。

学校职责：

1.每学期专门研究一次青年教师工作，并召开1—2次青年教师座谈会，听取青年教师对培养工作的意见和建议。

2.学校每学期购进教育研究丛书，所花经费不少于2024元，以供老师们借阅。

3.给青年教师提供更多的学习机会，优先派青年教师外出学习。年轻教师职责：

1.建立适应时代潮流的人生观与价值观，遇事多从自身找原因，与人友善，服从学校工作安排。

2.要养成雷厉风行的工作作风，大事讲原则，小事讲奉献。3.住校教师晚上到办公室办公。具体措施：

1.年轻教师与骨干教师结对子。

年轻教师与骨干教师结为师徒对子，每学期徒弟听师傅课不少于15节，请师傅到课堂指导不少于15节，每次听课后必须进行评课，并有专门的听课本。徒弟要无条件地接受师傅对上课、备课、作业批改、教育案例等常规工作的检查和指导。

2.年轻教师群体要形成读教育专著的氛围。

每学期读教育专著不少于两本，并在金茵论坛“文学与读书”栏目写不少于5000字的读书体会。本学期读的两本书是《给教师的建议》与《新基础教育》黑皮书。

3.“智慧杯”课堂教学比赛“希望之星”评选

在“智慧杯”课堂教学比赛中增加“希望之星”评选。人数不少于5人。4.学校领导帮扶制

每一个校级领导帮扶6—7名青年教师，经常沟通谈心，帮助这些教师解决工作中、生活中的具体问题。

年轻教师培养计划

年轻教师培养计划

随着改革开放的进一步深入和发展，对21世纪的人才标准提出了更高的要求。培养出思想好、能力强和素质高的复合型人才势在必行。高等教育中学生是主体，教师为主导。要充分发挥教师的主导作用，提高广大教师的素质，尤其加强青年教师的培养是复合型人才培养的关键。制定切实可行的青年教师培养计划，是提高教师队伍素质，使其能适应21世纪人才培养需要的重要保证。

一、转变教育观念 更新教育思想 当前，高等院校还有一些思想观念不适应社会主义市场经济体制，不适应社会主义现代化建设要求，不适应科学技术的迅速发展，不适应改革开放的新形势，所以要求广大教师，尤其青年教师必须不断学习党的方针、政策，学习教育法，转变观念，更新思想。主要转变教育的时空观念，转变人才培养观念，转变教育质量观念。

二、岗前培训 加强师德培养 青年教师必须参加学校组织的普通话和全国教师岗前培训班学习。学习“高等学校教师职业道德修养”、“高等教育法规概论”、“高教法”和“高等教育心理学”等课程。要求获得培训证书，要树立良好的师德观。

三、规范教学 严谨治学 青年教师必须认真学习和严格执行学校制定的“教师讲课规范”，严格教学管理，做到为人师表，教书育人。

四、实施青年教师导师制 为青年教师配备专门的导师，负责指导青年教师的讲稿撰写、备课试讲、教学研究和课程教授等。导师要严格要求青年教师。青年教师必须虚心向老教师学习，每学期系统地或有选择性地听老教师讲课，提高自己的教学水平。

五、实施青年教师备课试讲制 青年教师讲课前必须进行备课试讲，只有通过了试讲的教师，才能上讲台。对试讲不合格者要求二次试讲，仍不合格者不能上讲台。

六、参加科研活动 提高业务水平教师参加科研工作，了解学科的发展方向，是提高教师教学水平的有力措施。要求青年教师必须参加各种科研工作，撰写科研论文，做到科研促教学，提高教学质量。

七、坚持进修学习提高学位层次 要求青年教师利用各种形式进修学习，更新知识提高能力。可以在校内进修学习，有条件也可以到校外进修学习。支持提倡青年教师进行提高学位学习，要求青年教师在3～5年内获得硕士或博士学位。

八、参加教学研究 提高教学水平青年教师参加教学研究，对提高自身的教学水平非常重要。通过老教师

介绍教学体会和讲课方法，青年教师可以学到许多宝贵经验，为己所用，扬长补短。同时，要求青年教师也要研究教学内容，讲授方法，尽快提高自己的教学水平，站稳讲台，力争做一名合格的教师。

九、培养计划执行情况的检查与考核 培养计划要落实。每学期进行检查，主要检查计划执行情

况，存在的问题，今后做法等。对完成好的青年教师给予表扬和鼓励，并在提职、选先、优、模中作为业绩参考，对完成不好的青年教师，要求找出问题定出整改措施限期完成培养计划。

年轻教师培养计划

年轻教师培养计划

青年教师是教育事业的希望和未来，他们担负着继往开来的历史重任。几年来，我校在培养青年教师的工作上取得了共识，做到了思想认识到位、系统管理到位、检查评价到位，初步形成了以“六种教育机制”促进师德建设，以实施“八个三”促进业务水平提高的管理体系，从而使我校青年教师迅速成长，推动了

教育教学质量的不断提高。

1.建立“六种教育机制”，促进青年教师逐步树立坚定的事业心和高尚的师德。

（1）入校教育，激发热情

新教师一分配到校，校领导就与他们座谈，了解他们的个人情况、爱好志向以及本人对学校的要求；向他们介绍学校的改革和青年教师的成长情况，并组织他们学习各项规章制度。这样，新教师一入校，就有一个良好的开端，很快熟悉了环境，步入工作正轨。

（2）目标教育，明确方向

明确的追求目标是一个人前进的动力。我校对青年教师提出：在政治上坚持社会主义方向，积极进取，争取早日迈进党组织的大门；在业务上迈好三个台阶：熟悉——掌握——胜任。对已经成为骨干的教师，分层次提出校、县、市三级骨干标准，使他们不断进取。

（3）组织教育，正确引导

党支部要求每名党员联系一名青年教师，帮思想、带工作。党支部每学期都要给青年教师上三四次党课，学校行政、工会、团支部密切配合开展工作。目前，我校青年党员占青年教师总数的38.3％，所有团员都写了入党申请书。

（4）榜样教育，学有所循

学校组织青年教师向先进人物学习，开展了“远学彭明友、近学周东金”等一系列师德教育活动。每学期举行一次青年教师经验交流会。

（5）鼓励教育，增强信心

学校对青年教师取得的每一点进步都充分肯定，成绩突出者还给予奖励，使他们感受到成功的喜悦。几年来，学校在评优、提干、评职、调资等方面，青年教师约占60％，极大地调动了他们的积极性，创造了一个激励青年教师奋发向上的环境。

（6）活动教育，寓教于乐

我校坚持把对青年教师的政治教育、思想教育、形势教育、传统教育寓于活动之中。每学期组织一次青年教师社会实践考察，召开“颂师德、论师德”演讲会，开展评选青年师德标兵活动。

2.实施“八个三”，促进青年教师教育教学水平的提高。（1）吃透“三本”，规范教学

三本是：课程标准、教参和教材。学课程标准，要求青年教师熟悉本学科，通贯本年级。学教参，要求青年教师系统学习所任学科的指导意见，规范自己的教学，并选择某一方面进行重点实践。钻研教材，要求青年教师向“准”、“深”、“透”、“活”的目标努力。

（2）过好“三关”，为学服务

三关是：教育思想关、教法关、学生关。我们要求青年教师端正教育思想，把着眼点放在学生全面素质的提高上，教法设计体现为学生服务，突出以趣促学、以导促思、训练为主。对于新教师，学校给他们制定了教学上的“三年规划”。

（3）苦练“三功”，奠定基础

“三功”是：语言表达基本功、板书基本功、撰写论文基本功。对参加工作三年以内的青年教师每周要做到“四个一”，即写一篇钢笔字、听一节课、写一篇教学案例、学习一篇文章。校长亲自检查完成情况。学校每学期举办青年教师基本功大赛或比武等岗位练兵活动。每学年召开一次青年教师论文交流会。

（4）落实“三帮”，扶植引导

“三帮”是：师傅帮、组里帮、领导帮。学校为不同层次的青年教师分别聘请师傅。到目前为止，学校共举行了三次拜师活动，已有两名特级教师在我校收徒6名。

（5）上好“三课”，步入正轨

三课是：青年教师围绕学校研究专题上实践课、组内研究课、校级汇报课。其目的是为他们展示才华提供机会。我校与崇文区文明小学、法华寺小学和本县山区长哨营小学结成友谊校。每学期都开展青年教师对讲课活动，让他们走出校园磨练，开阔了他们的视野，激发了他们不断探求的兴趣。

（6）评选“三优”，鼓励创新

“三优”是：优秀教案、优秀课、优秀论文。三项全优者，学校授予“三项全优奖”。对教有特色、写有新意者，学校也给以表彰和奖励。

（7）安插“三岗”，敢压重担

“三岗”是：毕业班岗、实验班岗、教研工作岗。给他们压担子，增强了他们的责任感。

（8）鼓励“三修”，积蓄后劲

“三修”是：在职进修、业务进修、学历进修。每学期，学校都邀请市、县教研员或特级教师来校讲座2～3次。学校选派青年教师到友谊校进行业务培训。为青年教师开出必读和选读书刊，定期检查。学校特别支持青年教师自学成才，努力为他们创造条件。现在，我校已有40％的青年教师达到大专以上学历。

几年来，我校培养青年教师的工作取得了一定实效。他们的评优课、论文多次在县、市获奖，两名青年教师被破格评为中学高级教师，6名被破格评为小学高级教师。青年教师周东金被列为全市小学青年教师学习的三个榜样之一。

现在，我校已制定出方案，进一步落实培养青年教师的“五四”工程。为建设一支师德高尚、业务精良的青年教师队伍，我校从领导到每一名中老年教师正满怀信心地积极工作，甘当人梯；青年教师队伍也正在向新的台阶迈进。

年轻教师培养计划

**第四篇：培养年轻教师总结个人**

培养年轻教师目的探讨如何建立适合当前教师队伍中年轻教师的培养模式。促进教学的平衡发展，今天小文档下载网小编给大家找来了培养年轻教师总结，希望能够帮助到大家。

培养年轻教师总结篇一

自当上教研组长，我就一直关注语文组青年教师的成长。当我成为分管学校教学工作的副校长后，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，我校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。任职以来，我重点指导了语文教师张菲、赵灵丽、郭晋平和宋爱玲等，数学教师王裕芳，并对数学老师王睿敏、王嘉妮，计算机老师安宝玲的授课提出自己的见解。虽然我并不是全能，但我还是尽自己的努力去做好分内的事。我本着“共同学习，一起进步”的理念，在互帮互助的学习中共同成长。转眼几年过去了，我和张菲、赵灵丽、王裕芳等老师一起，共同收获了辛苦与快乐。

一、师德方面

我想：要想做好“传、帮、带”工作，我首先要做到：言传身教，率先垂范。我首先以身作则，起到示范表率作用。在言传身教中，首先让几位老师牢记“德高为师，身正为范”的训言，引导她们发扬爱岗敬业精神，热爱教育教学工作。几年来，几位老师做到了依法执教、爱岗敬业，没有发生违纪现象。王裕芳、宋爱玲老师被评为“山西省优秀班主任”;张菲老师、赵灵丽老师在班主任素质展示中脱颖而出，获得了“晋城市优秀班主任”的殊荣;王嘉妮、郭晋平老师被评为“开发区优秀班主任”;宋爱玲、郭晋平老师还被晋城市教育局评为“养成教育先进个人。

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，将自己班主任的工作经验和教学经验一点一滴、毫无保留地传授给她们，学会分享。在几位老师遇到困难时给予真诚的关心与帮助，扶持她们走出困境。从高从严地要求自己和几位老师，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，熟悉教学过程中的每一个环节。在工作的同时，鼓励几位老师多阅读教育理论书籍，领会《纲要》的精神，时刻不忘提高自身素质，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。

几年来，我听了老师数节的推门课，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，以此提高老师们的课堂教学能力。重点指导她们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她们对教材的理解驾驭能力。还经常指导她们如何写好课后反思，如何做好培优辅差工作，并经常检查批改作业情况，指导她们如何积累教学经验，从而不断改进课堂教学，提高教学水平，几位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，经过几年的培养和指导,几位教师成长很快，在教学方法、备课、课堂教学等方面都有较大提高。赵灵丽老师被评为“开发区语文教学能手”、“晋城市语文学科教学能手”;张菲老师被评为“晋城市语文学科教学能手”，在“全省中小学幼儿教师课堂教学技能大赛”中获二等奖;宋爱玲老师被评为“山西省骨干教师”，在山西省教育科学“十一五”规划重点课题《小学生发展性评价与检测实验研究》中撰写的《“小学生发展性评价与检测实验研究”使用心得》论文被评为二等奖;王裕芳老师被评为“开发区20\_\_小学教学能手”、“晋城市数学教学能手”，在“全市中小学幼儿教师课堂教学技能大赛”中获小学组三等奖，《游戏公平》一课，在20\_\_年晋城市小学数学优质课评选活动中荣获二等奖;王睿敏老师在开发区青年教师课堂教学技能展示中排名第一，王嘉妮和安宝玲老师也取得了不错的成绩。老师们写的论文等也不断发表，获得了不少荣誉。

4.要求老师们学习我的经验，但不要奉若神明。我带她们外出听课，让她们学习名师的潇洒，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。张菲老师善于表演，文艺方面表现出优势，我就建议她代低段语文，着重在故事性的文章教学上下功夫;赵灵丽老师重点研究古诗教学;宋爱玲老师偏重于说理性的文章……

5.要求老师之间学会交流，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，我自身也学到了很多知识，取得了很大的进步。以后，我要在一如既往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，把自己在班级管理、课堂教学、知识技能等方面微薄的经验，与我们的青年教师共同分享，为小学教育美好的明天贡献出自己的一份力量。

培养年轻教师总结篇二

教师是是学校最丰富、最有潜力、最有生命力的教育资源，更是学校的宝贵财富。而青年教师是学校的未来和希望。但由于青年教师都是刚刚走上工作岗位，工作阅历较浅，教学经验不足，往往需要经过一段时间的传帮带或者一段时间的重点扶持和培养，一年来，我们英语组根据学校的安排和要求，积极开展青年教师教育教学能力的提高培训工作，有效提高了青年教师的各种教育教学实际能力，为我校取得良好的办学成效起了重要的作用。回顾我们的工作，主要有下面几点做法和体会：

一、制定科学、系统的培养计划，明确方向、目标。

青年教师的培养是教育教学质量可持续发展的关键环节。为此制定科学、系统的培养计划，明确方向、目标是首要任务。首先要抓好教学基本功，因为教学基本功是完成教学任务必须具备的基本条件，把教学基本功转化为课堂教学能力，就会有效地提高教学质量。其次是着重提高专业技术及教学水平。提高青年教师准确把握课标、正确处理教材和灵活运用教法的能力，全面提高青年教师素质。课堂教学功力是一项综合功力，也是教师应具备的一项主功力，为此学校每学期开学初都要制定切实可行的工作计划，帮助青年教师明确方向。

二、常抓不懈，促其钻研。

每学期开学伊始，我校教导处就安排学初听课表，安排时，校长、主任都做了慎重的考虑，本着督促、帮助、提高的原则，周详考虑，合理安排，通常在开学初全体青年教师，全面听课，了解老师们对教材的理解和施教情况;再检查他们的备课和作业批改情况。学期中，是全校性的观摩课和探索课，由学科带头人、骨开教师展示课、示范课，这些活动的开展，促进了教师教学水平的提高。不论是什么样的上课、听课活动，青年教师们都踊跃参与，课后进行讨论与小结，并做认真的记录。通过认真的执行听课制度，全体青年教师能认真备课、上课，深入钻研教材、教法与学法，教学水平逐年提高，青年教师迅速成长，形成学校教育教学的中坚力量。

三、在“学”字上下功夫

学校除指导青年教师学习教育心理学理论、现代教育技术、先进的教育思想及教学方法，使他们更新教育观念，了解未来教育发展趋势。同时安排青年教师参加各级各类校内、校外培训，使青年教师的事业心、责任心、师德水平不断提高。

积极实施“青蓝工程”我们为每一位青年教师选配有经验、有能力的中青年骨干教师担当师傅，建立“师徒协作”的共同体，师傅帮助徒弟制定三年发展规划及每学期具体工作计划，每学期按计划开展工作，发挥“传、帮、带”的作用。“以老带新”，“以优带新”，“以学促新”等方式，带动整体教师队伍业务素质的提高。通过骨干教师对青年教师的跟踪培训，即指导备课——听课——评课——总结等环节，推进青年教师的业务水平的整体提高。

通过师徒结对活动，让青年教师尽快掌握基本的课堂教学组织程序与方法，引导青年教师尽快打造高效课堂。

四、在“研”字上求实效

1、以教研促提高。一个优秀教师必须能准确把握新课程标准，吃透教材，教法灵活，上好每一节课，才能胜任教书育人的天职。针对青年教师刚走出校门的现状，为尽快提高青年教师的教研水平，以教研组为单位，在教研组长的带领下，围绕“专题式校本教研促进教师专业化发展”的课题，先进行专题研讨，然后带头上好上教学研讨示范课，再推动全体教师参与研讨，实现激发教师以课改理念指导课堂教学实践的目的2、在反思上下功夫。在教学反思中提高教师的教育教学能力和专业化水平

培养年轻教师总结篇三

随着外国语学校品牌化建设的不断深化，时代和教育形势的需求，对学校的发展提出了更高的要求和挑战。学校领导班子成员深刻体会到：“名师培育名生，名生铸造名校，名校成就名师”，因此，名师队伍的建设是学校“精细化管理，内涵式发展”的名校品牌化建设的保证。外国语学校现有一批享誉油田的各级各类名师，他们是学校品牌化发展的中流砥柱。但是，分析学校的师资结构，近五年进校的大学毕业生30多名，占到学校教师人数的三分之一强，全校教师平均年龄34岁。整个教师队伍既是一支年轻、有为、灵动、富有激情的团队，也是一支教学经验、案例积累还需加强，教育知识还需尽快转化为教育能力，整体教学研究能力还有待提高的教师队伍。

而青年教师是学校的生力军和顶梁柱，“青年教师兴则学校兴;青年教师强则学校强。”青年教师的专业成长将直接影响着学校的可持续发展。教育分局职代会报告中也明确提出了“外国语学校应再造一批名师”的要求。因此，学校十分重视青年教师团队的培养工作，搭建成长平台，提升专业技能，积极创造条件，为青年教师的快速成长铺路搭桥，使青年教师如雨后春笋，茁壮成长，为学校的可持续发展做好人才保证。

总结这几年培养青年教师团队的工作，在促进教师专业化成长方面，我们认为主要围绕以下几方面开展了卓有成效的工作。

一、建设校园文化，营造青年教师成长的环境

古人云，授之以鱼，不如授之以渔。现在有专家认为，授之以渔不如授之以鱼场。这是启示学校需要创设一个有利于教师专业化成长所需要的环境，要用健康的一流的校园文化去影响教师。学校在发展过程中形成了“细节决定成败”的核心文化。校园文化建设的过程是教师提升认识，形成凝聚力，践行学校文化思想的过程，是凝炼教师的进取精神和高尚师德，使教师乐于成为一个开拓进取，与时俱进，正气正义，富有责任的外校人的过程。近五年来的30多名年轻教师，虽然毕业于不同的院校，但是到了我校，那种无形的核心文化让他们积极凝练自己，很快融入学校这个大家，在工作中兢兢业业，争先恐后，迅速站稳了讲台，成长为一个学生喜欢、家长认可、学校欣赏的青年教师，学校两年被评为吐哈油田教育分局“青蓝工程”优秀单位。

二、搭建成长平台，拓宽青年教师成长的途径

一流的校园文化固然会激励青年教师，但要青年教师能持续快速成长，释放青年教师特有的激情和才华，必须搭建青年教师的成长平台，多渠道，多途径地为青年教师提供用武之地。

作为外国语学校教师，由于承载着家长和社会的厚望，承载着上级领导所给予的期望,很容易导致教师产生较大的职业压力，容易产生职业倦怠思想。但是如果因之而不敢让青年教师承担各种岗位的工作，既是对学校的品牌化发展不负责任，更是对青年教师的成长不负责任。所以，学校放手为青年教师搭建成长平台，并积极引导青年教师乐观面对生活和工作，养成在各种重要岗位工作中寻找快乐，在快乐中去积极从事重要岗位的工作，不断提升职业幸福指数。只有这样，教师才能在搭建的平台中成长，在少先队辅导、班主任、部门干事、教研组长、备课组长等重要岗位的多途径工作中不断成长，悄然成长。

以本学期为例，大队辅导员由青年教师担任，在27个班主任中，青年教师就占13个，11个教研组长中，青年教师为3个，还有9名备课组长，各部门干事中，青年教师有5个。这些青年教师不愧是外国语学校发展的生力军，充满朝气，充满活力，他们尽力工作，努力工作，显示出他们思维敏捷，具有独创精神的特点，不断地用自己新鲜的思想和青春的激情为学校的发展带来新的欣喜。青年教师王，潜心于班主任工作，方法灵活，贴近学生的心灵，深受学生的喜爱。她在分局第十次班主任例会上的主题发言《“o型血&胆汁质”---我的班主任之路何去何从?》从“职业性格“超越“自然性格”、读万卷书，行万里路---学以致用、品人vs读书、做不成“淑女”做“书女”等四个方面介绍了做班主任的经验，引起了全体班主任老师的共鸣。

三、制定发展目标，明确青年教师成长的方向

目标对人的行为具有导向和激励作用。明确的、有价值的目标能诱发人的动机和行为的产生，并指引人的活动方向。学校认识到“只有教师会思考了，才能教出会思考的学生。只有教师会制定自己的发展目标了，才能引导学生制定自己的学习发展目标”。学校指导青年教师建立教师个人专业化成长学年发展规划，让每—位青年教师教师设计自己的发展蓝图，明确个人的发展目标，有阶段性个人发展计划。能结合工作实际，结合学生发展实际，提出适合自己特点的个人发展要求，选择符合自己的发展方向。

这个发展目标的具体内容包括个人专业成长现状分析和学年个人成长目标。个人专业成长现状分析，从优势与不足正反两个角度，可涉及课堂教学、学生管理、教学研究、教学设计、作业设计、理论学习等方面进行分析。学年个人成长目标。结合现状分析，可制定一个总目标。然后结合学校确定的青年教师成长具体方案中的要求，从自身素质、教育教学专著研读、课堂教学、案例分析、教学设计、作业设计、编制试卷、听课学习(确定自己主要听课学习的导师)教学研究博客、学困生转化、撰写教学反思、评课稿、教学叙事等方面确定具体目标，要求既要有数量，又要有质量。

学校要求在制定发展目标的基础上，更要落实行动，并建立青年教师专业成长档案盒。档案盒的建设使青年教师的成长的积淀更加丰厚，体现了青年教师的教学实践过程，有助于青年教师明确自己的发展方向，形成个性的教学风格和思想，为成长为名师打下坚实的基础。

其中青年教师张老师的档案盒中整理了学科教师课改实验计划、小结，培优补差计划、总结，教师个人教学工作计划、总结，语文考试试卷、期末单科成绩表、试卷质量分析、学年个人成长计划、教师个人业务工作总结，课改教案、学习体会、论文、教学反思、听课记录、学生作品等内容，资料翔实，装订规范，很好的显示了青年教师的成长轨迹。

培养年轻教师总结篇四

1.强化师德和心理素质的发展。

教师的职业理想、职业道德、职业情感和社会责任感，以及教师的人生观、世界观和价值观的发展。这几个要素缺一不可。职业理想是教师从事教育专业所要追求的最高境界和所要达到的最高预期目标，是教师对自己从事教育事业的价值的最理想化的期待。

因此职业理想对于教师的专业成长来说，就是教师事业航程的风帆，是抵制平庸化状态的催醒剂。如果缺少了职业理想就失去了专业成长的动力。职业道德是师德的灵魂，是教师在教育工作中应该遵循的职业行为规范，现在的职业道德已经被变成明文规定的显性的、具体的规则了，可实际上，职业道德大多还是属于隐性的，是无法明文规定的，只能靠教师的自我约束和自我规范。教师的工作大多被通俗地说成是“良心活”，实际就是这个意思。师德是教师发展的关键因素。

职业情感是教师对待教育职业，对待自己的本职工作，对待教育对象—学生的主观情意，是一种职业情绪。当然，这里说的职业情绪不是我们平时所理解的那种临时波动的心理状态或情绪状态。我们是否热爱教育事业，是否热爱自己的本职工作，是否热爱自己的学生，是否自爱，这就是教师职业情感的真正涵义。

教育爱是教育的真谛，失去了爱的教育，是教育的最大悲哀，也是孩子的最大悲哀。教师也是社会工作者，承担着社会教育的责任，教育的目的是培养造福社会的人才，因此教师也应具有强烈的社会责任感，要立志为祖国为社会培养出合格的有用的人才。陶行知说过，“捧着一颗心来，不带半根草去”，说的就是教师的社会责任感的事。许多像陶行知一样的人之所以成为教育家，和他们强烈的社会责任感是分不开的。

此外教师的人生观、世界观、价值观也是一个教师专业成长必不可少的要素，正确的人生观、世界观和价值观可以帮教师成为一个合格的教育人才，一个脱离了低级趣味的教育家。教师的师德和心理素质不是与生俱来的，而是在后天的教育实践中逐渐形成的，一般都要经历一个由懵懂到彻悟，由肤浅到精深，由片面到全面的渐进的发展过程。当一个教师回首自己的职业生涯，感到无怨无悔无惑时，说明自己也就达到了教育家的境界了。

2.努力提高专业水平，积极参与新课程改革。

新课程改革乃是我国基础教育的大的历史潮流，谁也不可能逆水行舟。新课程改革要求高水平的教师，业务能力强，专业理论高，实践再实践、。学生的老师”和“老师的学生”都将不复存在，老师不再仅仅是教，学生在被教的同时也在教，师生在平等交流、相互探讨的对话中共同成长。每节课通过学生自学预习，将教材内容以问题的形式列出来，小问题自行解决，大问题、疑难问题通过课堂讨论、辩论、师生对话解决，这种开放式教学，能使学生意识到自己智慧的价值，找到了自己在课堂上的位置，从而产生自豪感，起到了“学贵知疑，小疑则小进，大疑则大进”的效果。

新课程改革呼唤，教师必须关注如何最大限度地开发学生学习的潜能，真正发挥学生的主体作用，使学生通过互动学习、合作学习、探究学习，找到学习的乐趣，激发探究的激情，获得深刻的体验和感悟。

《基础教育课程改革纲要》指出：“教师在教学过程中应与学生积极互动，共同发展，要处理好传授知识与培养能力的关系”，也就是说，新课程改革把教学过程定位为师生交往，共同发展的互动过程。在互动的课堂教学过程中，教师不再是单纯的知识传授者，而是学生学习的合作者、引导者、参与者，学生也不再是被动的知识接受者，而是新课程的开发者、研究者和实践者。因此，教师在教学过程中，要积极创设能引导学生主动参与，乐于探究、合作学习的教学环境。

百年大计，教育为本;国运兴衰，系于教育。新课程改革正在日趋深化，其成败关系到民族的发展、国家的命运。新课程改革任重而道远，作为基层的教育工作者更要以积极的态度学习新课程理念和转变自己的教育观念，并投身到自己的教育教学改革与实践中，为民族的振兴作一份自己的贡献。既然选择附中，就终生为之奋斗。我想说的是：“待到山花烂漫时，我在丛中笑。”

**第五篇：被培养年轻教师总结**

一路走来，有你相伴

凡是有成就的老师，对教育一定是有着独特的思考；要想有独特的思考，就离不开教育教学的实践，更离不开那些有经验的老师对我们的关心与指导。

在我从教的这几年，我校的xxx老师对我进行了理念上的引领，更是在课堂教学实践上进行了指导，让我从教育理念，教学模式，教学方法以及班级教育管理上都有了更高的提升。每一次的公开课教学，无论多忙，xxx老师总是会早早来到教室，从班里的学生那里翻开我所执教的科目„„课后，又针对课堂上发现的问题，在教学组织、教学方法、教材处理等方面为我提一些中肯的意见、建议。更是经常和我交流他教书以来的教育教学心得。在他的指导下，我的课越来越具有科学性，趣味性。孩子们在课堂上轻松地玩中学，我就像一个引航的大雁带领孩子们这群小燕子翱翔在知识的天空中，尽情地在这节课给他们创设的情境中吮吸课内外的知识。孩子们兴趣盎然，听课的老师们忘记了手中要记录的笔，被我们深深地感染！而这一切不仅仅是自己的努力，更是xxx老师平日对我的帮相与引导，让我成为了学校年轻的骨干教师。

xxx老师对我们年轻教师说过：“学校让你们适当多承担一些公开课和考试命题工作，让你们适当多写一些论文，对你们的成长是极有好处的。因为在你们完成任务的过程首先就得是一个思考的过程，而思考的结果就是你们这些年轻教师对某些问题认识的进一步深

入。”也就是在他的教导中，我经常参加学校内、校外的公开课教学以及观摩教学。并养成把每次的心得与收获记录下来，并写成论文。对于这些心得与论文，xxx老师每次总是细心帮我进行分析，进行修改。在2024—2024学第二学期期末测试中，荣获六年级语文学科综合评估第二名，同时荣获xx县2024年小学毕业生文化素质测试综合评估语文学科二等奖。去年的八月，我的那篇《浅谈语文学习兴趣的调动》一文获得xxx县教育教学论文三等奖......总之，一个人的进步，不是口号的呼唤，应该是在行动中寻找感觉。不是一个人的努力，更应该是在于有经验的老师引领。而我，有幸在xxx老师的指引下，我不断提高自己各方面的素养，珍惜每一次的听课与外出学习机会。吸其精华，抛弃自身缺点，不断创新，积极进取，努力成为一名更为优秀的年轻教师。

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！