# 关注高校青年教师成长系列

来源：网络 作者：风华正茂 更新时间：2025-04-21

*第一篇：关注高校青年教师成长系列关注高校青年教师成长系列 青年教师怎样站稳讲台近几年来，伴随高等教育的跨越式发展，高校教师队伍面貌发生了历史性变化，大批青年教师成为高校教学科研的新生力量。据教育部人事司统计，1998年全国高校专任教师为4...*

**第一篇：关注高校青年教师成长系列**

关注高校青年教师成长系列 青年教师怎样站稳讲台

近几年来，伴随高等教育的跨越式发展，高校教师队伍面貌发生了历史性变化，大批青年教师成为高校教学科研的新生力量。据教育部人事司统计，1998年全国高校专任教师为40.73万人，2025年上升为96.58万人，2025年全国高校30岁以下教师比例为29.32%，40岁以下占65.23%。如何把这支年轻教师队伍建设好，是高等教育全面贯彻科学发展观、提高质量的新课题，也是关系到高等教育未来发展的长远大计。日前，本报记者分赴江苏、湖北、陕西、吉林等地教育部门和高校，就高校青年教师队伍建设问题进行了采访。从今天起，本报推出‚关注高校青年教师成长‛系列报道。

近几年来，新补充到高校的青年教师成为本科教学的主体，他们大多具有较高的学历，充满活力。但不少青年教师课堂教学经验不足，有的青年教师过分依赖多媒体教学，山东某大学教务处处长称之为‚一停电就不会讲课‛。如何进一步加强青年教师培养，不断提升他们的教学能力，已经引起高等学校的关注。

上大学讲台不是轻而易举的事

一名不愿透露姓名的学生说，教他们英语的教师刚毕业，上课控场能力差，同时口音很重，一度让同学们失去了学习英语的热情。

‚暑假之前还是学生，暑假之后就成为教师，仅靠几本教材，讲几句话，就让他们上课，教学效果肯定不行。‛谈到青年教师，西北农林科技大学教务处处长王国栋喜忧参半。一些高校反映，几年高校扩招，师资队伍缺乏已成为普遍问题。青年教师学历高，但教学经验普遍缺乏。由于教学任务很重，青年教师到校后来不及充电，就要迅速进入角色。

天津大学曾发生这样一件事：一名青年博士，经考核后取得‚岗前培训合格证‛，他的科研能力很强，但教学能力较差，表达能力不强，不能把知识系统、有条理地讲授给学生，所以没通过第一次讲课验收。学校从教学规律、教学方法、教学能力等多方面进行培养，经过指导老师帮助，他的教学能力仍没有明显提高，再次验收仍未通过。对此，学校建议他转到科研岗位。

应当说，不少高校对于青年教师的培养是重视的，采取了岗前培训、出国进修、基本功大赛、博士化工程、教学团队建设等措施，取得了一定效果。但与青年教师数量迅速增加以及新时期教育教学工作对青年教师的要求相比，尚有较大差距。

既要解决‚教什么‛又要解决‚如何教‛

‚不要以为有了硕士或博士学位就能上好课。‛2025年国家级高等学校教学名师奖获得者、北京理工大学教授梅凤翔说，‚现在的青年教师大多有硕士或博士学位，从这一点看比许多老教师有优势。从知识角度看，给学生上课应不成问题。但传授知识与认识知识是不一样的。你自己搞明白了，给学生讲时，人家不一定能明白。学问很高，但上课讲不明白的，大有人在。‛

记者在采访中了解到，有的院校为了扩充规模上层次，新聘的博士有时甚至不经过试讲就特许上讲台。而更多的高校，绝大多数初任教师是在没有教育学理论基础的情况下开始教学生涯的。吉林大学人事处处长沈维立说，从教师专业化的角度审视，高校教师应该既具有解决‚教什么‛这一问题的学科专业知识，又具有解决‚如何教‛这一问题的教育专业知识。只有把‚教什么‛和‚如何教‛的问题都解决的高校教师，才是一个真正合格的教师。

北京市高校师资培训中心教学办公室主任徐平认为，岗前培训是现阶段非师范专业毕业的高校教师有组织地获取教育专业知识的唯一途径，在现阶段对提高高校教师的整体素质和高校教学质量有着重要的作用。但岗前培训的实践也表明，它存在着很大的局限。按照‚高等学校教师岗前培训教学指导纲要‛的要求，目前北京地区的高校教师岗前培训开设了高等教育学、高等教育心理学、高等教育法规、高等学校教师职业道德基础知识等课程，总课时不超过110学时。如果以满足高校教师具有职业需要的教育专业知识为目的，岗前培训的课程设置和学时远远不够。

建立和完善青年教师助教制度

徐英祥，东北师范大学数学与统计学院28岁青年教师。2025年从吉林大学毕业后来到东北师大任教，助教一年的经历让他很难忘。‚老教授上大课，我讲习题课。跟着老教师我学到了很多东西，积累了很多经验。比如，在学院，直接把教材变成幻灯片是不允许的。‛

记者在长春采访时了解到，不仅东北师大，许多高校都组建了教学团队，实施了新、老教师结伴成长计划。据长春医学高等专科学校校长张湘富介绍，凡毕业后到学校任教的青年教师，由学校指定教学经验丰富的老教师担任其指导老师。长春工业大学校长张德江在接受记者采访时说，老教师要帮助青年教师尽快站稳讲台，青年教师必须给指导老师当助教，这是当前提高高校教学质量的当务之急。

中国高教学会会长周远清认为，青年教师的成长要激励与培养并重。激励要政策化、制度化、人性化，培养要经常化、规范化。在培养中要重视老教师传、帮、带的作用。老教师不仅要做‚督导员‛、‚裁判员‛,更要做‚教练员‛。新、老教师形成合力，高校的教学水平一定能很快再上一个新台阶。

经国务院批准，教育部、财政部决定实施‚高等学校本科教学质量与教学改革工程‛。‚质量工程‛对加强青年教师队伍建设提出了许多要求，如建立和完善青年教师助教制度，加强青年教师的培养与培训，使青年教师学习先进的教学方法，积累教学经验，增强他们教书育人的责任感和使命感；要建设一大批教学团队，促进教学研讨，提高教学水平。各高校应结合本校的实际情况，制定具体措施，加大对青年教师的培养力度，地方教育部门也应对所属高校青年教师培训问题进一步研究，增强培训的针对性和实效性。

（记者 唐景莉 陈帆波）##

教学与科研怎样和谐共进

高校的性质和功能决定了很多教师在从事教学的同时，还要承担一定的科研任务。目前在全国许多高校，青年教师既是教学的主力军，也是科研的新生力量。如何处理好教学与科研二者的关系，是青年教师走进高校后不可回避的问题。

火了实验室冷了教研室

作为工程制图界著名学者，同济大学教授钱可强对于关心和提携青年教师不遗余力，但是，对于目前高校青年教师的工作状态，他也有不少意见：‚我们这些老教师，过去经常呆在教研室里，大家一起备课，探讨教学上的问题。但是现在你去一些高校的教研室看看，许多年轻教师的办公桌上布满了灰尘，他们从家里直接去课堂，上完课就走人，一个月里也见不到几次面。还有一些青年教师，上课根本不备课，只是把现成的多媒体课件在课堂上一放就算对付过去了。‛

‚与一些教研室冷清形成鲜明对比，高校的实验室倒是比较红火。许多青年教师为完成自己的科研项目，成天呆在实验室里，休息时间也加班加点。不能说他们潜心搞科研不对，但是一个人的时间、精力是有限的，科研方面投入多了，教学必然会受到冲击。‛钱可强说。

记者在调查采访中也发现，钱可强所说的情况在高校中并非个别。西南某大学一位学院院长告诉记者，每学年对青年教师进行教学课时分配是一件头疼的事，多数青年教师不愿意主动承担课时任务，但是对于申请科研项目却是热情高涨。南京航空航天大学一名刚毕业的博士告诉记者，他的师兄、师姐告诉他：在高校里，科研是个人发展的‚事业‛，而教学则是‚工作任务‛。

在采访中记者也了解到，在研究型大学和科研教学型大学中，主要矛盾是重科研、轻教学，而在一些教学型院校特别是高职院校的青年教师中，则存在对科研不够重视的问题，这对他们提高教学水平也同样是不利的。

偏颇的根源在哪里

南京师范大学作为一所进入‚211工程‛行列的高校，许多教师教学与科研任务‚双肩挑‛。该校人事处负责人认为，高校青年教师中出现重科研、轻教学的倾向，一个重要原因是对二者之间的关系认识不清。高校的教学和科研二者相互促进，密不可分，强调教学并不是要将科研工作从教师身上完全剥离开来。

采访中，许多青年教师认为，上课、备课、查阅教学资料、批改学生作业等会占用大量时间，耗费精力，对于科研工作是一种冲击和拖累。但南京师范大学地理科学学院教授汪永进认为，青年教师一定要树立教学第一的观念，他说：‚教学工作有利于青年教师拓宽知识面，讲课、备课过程中遇到的很多问题启发了我的思考，实际上对我的科研工作很有帮助。‛近年来，汪永进在承担大一‚地质学基础‛等专业基础课教学的同时，在世界顶尖级科技期刊《science》上连续发表两篇文章，在地理环境与全球气候变化方面的研究走在世界前沿，他的经历很值得青年教师思考。

山东省教育厅厅长齐涛说：‚青年教师思想认识上的偏差，一定程度上是学校办学思想和定位的反映。有些高校过于强调科研，认为科研成果可以迅速提升学校的声誉。这是一种急功近利的想法。大学最根本的功能是教学与育人，高校的科研应该反哺教学。‛

在记者与西安等地多所高校青年教师代表座谈时，他们都说，目前的考核评价机制不合理，职称评定给他们带来很大压力，目前，科研导向型的职称评审和量化计分的考核评价机制，迫使他们一进校就要考虑申请科研项目、发表论文等问题。

南京师范大学教育科学学院教授冯建军直言不讳：‚在目前许多高校的职称评审中，最重的砝码是科研成果，而教学方面的成绩没有受到应有的重视。为了迎合这样的评价机制，教师们不得不急切地发表论文，这些论文多为低水平重复，甚至是‘学术垃圾’。一些人批评青年教师重科研轻教学、学术浮躁，一定程度上是不合理的考核评价机制逼出来的。不合理的考核评价机制带来的结果是教学受到了影响，而科研也没有真正搞上去。‛

改革考核机制加强教育引导

在采访中，南京大学副校长潘毅等高校管理者提出，处理好教学与科研二者的关系，从学校的角度看，应该因校制宜，努力探求二者结合的最佳状态，片面强调科研或教学都会走进误区。

‚在高校的教学、科研、社会服务三大功能中，教学和人才培养始终是第一位的，评价一所高校的好坏，要看科研成果，更要看人才培养的质量。‛最近当选为全国高校教学研究会第二届理事会理事长的清华大学校长顾秉林说，‚教师的科研活动要与教学紧密结合，同时吸引学生参与到科研课题中来，这样才能做到教学相长。‛顾秉林建议，高校应该加大对教学的经费投入，校领导要投入更大精力去抓教学质量，抓青年教师的培养工作。

教书与育人能否同行

传道授业，教书育人。传道与授业并重，教书与育人同行。

‚所谓只教书不育人的教师是无法存在的。‛国家级教学名师奖获得者、扎根边疆40余年的石河子大学教授曹连莆对记者说，‚我一辈子就做了两件事，一是育种，一是育人。‛

记者在一些高校采访了解到，青年教师中师德修养和教书育人责任意识薄弱具有一定普遍性。

缺乏与学生沟通很难教好书

谁准备充分，谁授课认真，谁照本宣科，谁随口海侃……教师们的表现，学生们很容易评判出来。

‚那些事业有成的中年教师似乎更愿意与学生打成一片，而青年教师在这方面则差得多。‛北京某高校大三学生小冯坦言。

湖北省教育厅教师管理处副处长姚刚在接受记者采访时指出，一些青年教师完成讲课任务之后就走人，缺乏和学生沟通，对学生心理和价值取向、日常生活缺乏关怀的兴趣。

西北大学经管学院经济系主任任保平给记者举了这样一个例子：2025年，一个刚留校的青年教师，已经给学生上了一个学期的课，到期末时他让学生上交他布置的作业，学生都不理他，作业怎么也收不齐。‚万般无奈，他打电话给我，让我帮他收作业。‛任保平又好气又好笑地说，‚不是讲课能力不行，而是了解学生不够，只讲课，不沟通，学生认为你不关心他们，肯定不买账。‛

记者在陕西省高校采访了解到，陕西省30岁以下青年教师的人数已经占到全省专任教师总数的30%。省里在各高校都设有督导委员，对教师教学进行督导，其中，对青年教师反映最多的就是工作的责任心比较缺乏，在为人师表方面和老教师有相当的差距。陕西省教育厅分管高等教育的副厅长郝喻表示，对青年教师，首先要解决的问题就是要提高他们的道德水平，增强他们热爱教育事业、热爱学生的责任心。

重业绩轻素质的考核不利于青年教师全面发展

29岁的李巍是电子科技大学团委副书记，同时，他还负责给工程硕士研究生讲授‚管理学原理‛的课程，凭借自己丰富的工作经验和扎实的理论基础，再加上生动的讲授方法，李巍的课很受学生们欢迎。

李巍认为，‚育人‛的基础是教师自身的优良作风能够赢得学生的赞赏，发挥榜样的辐射作用，让学生自发、主动地学习和模仿。如果青年教师自身能力素质有限，无法让学生产生认同感，‚育人成才‛就无从谈起。

国家教育行政学院社科部主任郭锋分析说，主观上看，一些青年教师认为在大学当教师，特别是在综合型、研究型大学当教师，科研是最重要的，以后的学术发展、职务晋升全要靠科研，所以把主要精力放在了搞科研上，而对教书育人、为学生服务、帮助学生成长这一高校教师的基本职责，没有给予足够的重视。客观上讲，高校对青年教师的考评方面，重专业发展甚于重思想素质提高，对教书育人的指标重视不够。现行的教师评价制度多是奖惩性的，着眼于已经作出的工作业绩。这样的评价体系，对处于成长期的青年教师来说并不合适。

‚青年教师把更多精力放在怎样才能适应这种考评机制上，不利于引导他们全面发展，应当改革考评机制，弱化奖惩功能，强化促进发展功能，使考评对于青年教师来说，真正成为一种自我检验的机会，一种实现自我提高、自我完善、自我发展，度过适应期，从不成熟走向成熟的过程。‛郭锋说。

让青年教师担任一定的学生工作效果好

西北农林科技大学信息学院教师晁晓菲走上讲台已经两年多了，作为学校青年教师讲课大赛的冠军得主，在课堂上，她有一套独特的教学方法，比如‚纸条点名法‛、和学生约谈制度促进教学等，这些灵感的取得，晁晓菲将之归功于3年班主任的经历。‚做班主任必须和学生交流，到自习室、学生宿舍和学生聊天，揣摩学生心理，掌握学生的思想状况，深入了解学生，这大大弥补了我教学经验的不足。‛晁晓菲感慨地说。

教育部去年颁布的《普通高等学校辅导员队伍建设规定》明确要求，新聘任的青年专业教师，原则上要从事一定时间的辅导员、班主任工作。教育部有关负责人指出，提出这一要求，也是希望高校青年教师能够通过这段经历，更加深入地了解学生的思想状况和实际情况，有力地促进教学和人才培养。

记者在西北农林科技大学采访了解到，该校2025年规定，35岁以下的青年教师晋升高一级专业技术职务必须有担任一年以上辅导员或班主任工作的经历，如果没有这个经历，就没有资格申报职称。

对此，西北农林科技大学党委副书记马书尚表示，对于刚走上讲台的青年教师，泛泛说教没用，还是要通过制度建设，让他们有一个很好的职业养成。不了解学生的需求，就不可能把课讲好，更不可能在教书中育人，青年教师必须补上这一环节，担任辅导员、班主任对讲好课会有很好的促进作用。

‚对一个称职的青年教师或者说对所有教师而言，教书育人是一个最基本的要求，是教师的职业道德所在。‛国家级教学名师、云南大学公共管理学院副院长崔运武说，‚在目前社会利益多元化和选择方式多样化的环境下，高校应该根据实际情况设定一个切实可行的、使青年教师不断向着教书育人方向成长的评价指标体系。‛（本报记者 杨晨光 柯昌万）##

他们需要更多理解关怀

职称评定、岗位考核、科研经费申报、学术成果发表、生活负担……记者在一些高校采访时，青年教师在谈到自己面临的困惑和压力时，都会一口气说出这些项目，他们期望政府、教育部门和学校更多的理解关怀。

压力与徘徊

小刘，31岁，武汉某重点大学讲师，‚海归‛博士。小刘平时的教学任务很重，平均一周有20节课，每天要花大量时间查资料备课。除了完成教学任务外，小刘还必须发表一定数量和质量的学术成果。学校实行‚一年一评、两年一聘‛的量化考核制度。‚两年考核不达标就要下岗，你说我的压力能不大吗？‛小刘出示了自己今年4月份的工资条，包括职务工资和各种津补贴在内一共1580.51元。此外，每学期小刘还有课时费补贴，平均每月有600元左右。他告诉记者，学校里各个院系由于专业‚好坏‛不同，所以教师之间的收入也有很大差别。

记者了解到，由于收入低，一些青年教师利用自己的专业知识在外兼职不是个别现象。北京某高校法学院青年教师小朱就走过几年‚弯路‛。

尽管已经做好了‚教师收入不高‛的心理准备，但拿到第一个月不到2500元的工资时，小朱的心里还是‚凉了半截‛。于是，他利用自己学法律的‚专业优势‛四处兼职：做法律顾问，代理案子，到外校代课……虽然收入比以前多了很多，但他的精力也被完全分散，几年下来，几乎没有发表什么像样的学术成果，评副高职称连基本的‚硬件‛都不够。小朱说：‚其实，当教师才是我真正的事业，而办案子连职业都算不上。现在想起自己浪费的几年时间，有时真的很后悔。‛

如何看待青年教师的期望值

据记者了解，南京某高校曾在该校范围内作过一次问卷调查，仅有29.5%的教师对自己的工资较为满意，其中64.3%属于高级职称者；而九成以上的青年教师对自己目前的待遇不满意。

长江大学副校长张万明说，目前高校青年教师呈现三个特点：一是年轻化，以他们学校为例，35岁以下青年教师占教师总数的45.5%；二是学历高，学校2025年引进的118名青年教师几乎全部是硕士、博士学历；三是期望高，现在的青年教师对于个人待遇的期望普遍较高。

武汉大学人事部部长黄泰岩认为，青年教师面临最迫切的两大问题：一是待遇，二是发展。由于这些年引进的教师学历高、年龄也近30，面临着结婚生子、住房等各方面压力，青年教师对待遇的期望相对要高一些，这应当理解。另一方面，实用主义和急功近利倾向比较突出，刚走上工作岗位的青年教师对待遇的满意度其实还包括个人的发展和前途，如是否有晋升、进修、申报项目等机会。因此，提高青年教师的工作积极性，要从物质和精神两方面入手。

既要锦上添花也要雪中送炭

在采访中，记者了解到，大多数高校青年教师对自己选择这份职业并不后悔。东北师范大学世界古典文明研究所教师郭丹彤说：‚我看重的不是待遇，而是社会的认可。‛青年教师普遍对自己的发展很在意。目前，高校很多奖励、资助政策都是落在那些已有成就的少数中青年教师头上，多数青年教师机会不多，他们希望多一些‚雪中送炭‛。特别是地方院校青年教师对发展机会少的反映更为强烈。

记者在江苏、湖北、陕西、吉林等地采访，据教育部门和高校反映，近几年，高校青年教师住房问题凸显，特别是在大中城市。据南京师范大学校领导介绍，近几年，该校每年新进青年教师100多人，他们的收入很难承受社会上的商品房价格。学校千方百计挤出一些公房，改造成教师公寓，权作周转。据了解，南京另一所重点高校在已购土地上，自筹资金建了一批宿舍楼，拟以成本价卖给本校教师，但青年教师登记者寥寥无几，因为即使是成本价，青年教师也难以承受。一些教育部门和高校领导表示，高校青年教师住房问题不是教育部门和学校所能解决的，需要政府制定相应政策，采取相应措施。

后记：记者在采访中了解到，青年教师队伍建设在一些地方和高校受到重视，采取了不少措施加强青年教师的培养，切实解决青年教师的实际困难和问题，成效是显著的，许多青年教师较快成长为教学科研的骨干力量，有的成为拔尖人才。但也有的地方和高校对青年教师重视不够，对新形势下出现的新情况缺乏研究，有些培养培训措施不到位。一些高校特别是地方院校在经费、编制等方面还存在很多制约因素，加强青年教师培养，显得力不从心。

**第二篇：在教学管理中关注青年教师成长**

在教学管理中关注青年教师成长

——第六中学开展青年教师“学讲练”三环节教学模式汇报课活动。为了给青年教师搭建互相学习交流、探索有效教学的展示平台，激励青年教师教育教学的积极性，展示青年教师在课堂教学中的进步与风采，我校教研室于3月6日—7日举行了青年教师“学讲练”三环节教学模式汇报课活动。

本次青年教师汇报课活动，共涉及语文、英语、化学三个学科，5位青年教师参加。青年教师们高度重视本次活动，课前认真研读课标，细致备课，制作课件，由指导教师给予指导。扎实的基本素质，成熟的教学技能，精心的课堂设计，丰富的情感投入，良好的师生互动，实用的课件等，展示了青年教师的成长与风采。

本次汇报课的开展，展示了青年教师良好的教学艺术，体现了他们蓬勃向上的朝气和工作热情；同时也加强了骨干教师和青年教师的对话与交流，不仅让新教师的新理念、新热情与老教师的宝贵经验完美结合，而且促进了新教师的快速成长、成熟。

**第三篇：关注青年教师成长 促进学校稳定发展**

关注青年教师成长 促进学校稳定发展

摘要：教师队伍的培养是办好学校、提高教育教学质量的首要问题，石道初中68名教职工中35岁以下的青年教师就有42人，占教师总数的62%，因此，青年教师的成长决定着学校的发展和质量的提升。我们关注青年教师的专业成长，健全激励评价机制，强化课堂教学改革，要求每位教师制定个人成长三年规划，建立教师个人成长档案，记载成长过程和主要的业绩，促进教师成长，提升教育质量，提高办学声誉。

王瑞霞

登封市石道乡初级中学

\*\*\*

教师队伍的培养是办好学校、提高教育教学质量的首要问题。《国家中长期教育规划纲要》的第十七章加强师资队伍建设中指出：要建设一支高素质的教师队伍，要加强师德师风建设，要提高教师的业务水平，要健全教师的管理和评价制度等，可以说《纲要》对广大的教育工作者提出了更多的要求，特别是对青年教师（“青年教师”是指35周岁以下的，在学识、业务、理念、经验上仍需不断提升的教师群体。）赋予更多的要求，提出更高的要求，这样青年教师便自然而然映入人们眼帘，由于种种原因，他们的成长问题日益受到社会各方的关注，特别是学生家长的关注。而我们石道初中现有教职工68人，年龄在35岁以下的教师就有42人，其中近三年新上岗教师33人，是一支非常年轻的教师队伍。

青年教师有着较新的教育教学观念和较为扎实的理论基础，但驾驭教学的能力相对薄弱，尤其缺乏教学实践经验。老教师经过多年的教学探索，有着较为丰富的教育教学实践经验和游刃有余的教学能力，但又存在观念滞后或更新不够、方法陈旧等弊端。针对这些情况，学校根据教师个人的业务水平、能力倾向、个性特点和发展基础的差异性，有针对性地予以引导培养，为老师们自主发展创设必要条件。对每位教师合理定位，放手使用，细心呵护，扬其所长。为教师个体的成长与发展，搭建舞台、创设环境、提供帮助，引导老师们结合自身工作实践，合理规划其个人发展方向，通过种种方法和途径，采取切合实际的措施，实现自身专业化的快速成长，这项工作，学校将作为保障整体发展的战略性工作来抓。

一、注重师资队伍建设，加强战斗力

教师队伍的培养是办好学校、提高教育教学质量的首要问题。学校的管理者必须对教师的思想业务水平进行细致的分析研究，为他们量体裁衣，制定适合他们的成长目标，发掘他们的潜能和创造力，使不同层次的教师都能获得成功，激发他们积极向上。坚持业务学习，及时向教师传递新的教改信息；组织教师赴外地学习观摩，回来上汇报课，以点带面；积极推进“青蓝工程”，通过结对子，定计划，加强对青年教师的培养；坚持赛课，将上课、听课、评课有机结合，促进教学技艺的不断提高；创造机会鼓励教师参加各种文化业务培训学习，给他们增加压力，不让其放弃进修学习的机会。

二、健全激励评价机制，提高竞争力

如何激励教师奋发向上，营造一种既相互竞争又宽松和谐的工作氛围是管理者追求的目标。要想调动所有教师工作的积极性和主动性，学校管理者必须通过考核激发教师工作潜能，促进教师的自我塑造，必须健全并完善评价激励机制，制定德、能、勤、绩等方面的考核内容，把教师的荣誉和物质需求结合起来，改革分配制度，体现多劳多得、优劳优酬的分配原则。这样才会调动教师工作的积极性、主动性，才会有事业发展的竞争力。

三、强化课堂教学改革，提升影响力

1、加强对教学工作的管理。

引导教师把“开展自己的教研，发表自己的见解，解决自己的问题，改进自己的教学”作为教研目的，让每一位教师“把研究的东西做出来，把做出的东西说出来，把说出的东西再研究”，亲身体验“研究——实践——思考——提升”。

2、提高对教师个体素质的要求。

教学练兵，提高能力。教育的发展决定了教师基本功的内涵不是固定不变的，与时俱进，抓好教师的基本功是学校长期的基本任务。强化岗位练兵，提高教师素养是学校工作的重要组成部分。

聚焦课堂，加强指导。学校的管理者将预约听课和听推门课结合起来，通过看教案、看教师习题、看学生作业，检查教学人员的教学态度，了解教学人员的教学水平，实事求是地给予评价，提出整改意见，落实整改措施。

聚焦学生，认真备课。备课的质量直接影响上课的质量，要认真学习课程标准，熟悉课程标准，明确所教学科的教学目的、教学任务、知识范围、知识结构、教学重点和难点，依据课程标准认真备课，按课程标准要求科学合理安排教学内容和教学进度。

3、制定教学专题研究，确立教学情感的引领作用。

提高认识，全科规划，制订计划，拟定步骤，结合活动，分步落实，有序提高；按照教师的实际情况，强调工作、研究、培训的结合，解决教师教学中的实际问题；通过师德(有爱心)、德育(会感谢)、艺术(懂策略)、理念(重合作)几方面的结合，共同营造，边实践、边摸索、边总结，以情施教，以情导学，形成教学特色。

四、每位教师制定个人成长三年规划，建立教师个人成长档案，记载成长过程和主要业绩

1、师德修养方面：学习教师职业道德规范等政策、法规，结合时事、教育热点，提升教师理论素养、职业素养，树立高尚师德形象。按照学校要求撰写师德学习笔记、心得体会。

2、读书学习方面：每学期读教育理论、文学名著、本专业类书籍各一本，及时写读书笔记，分享、交流读书心得。

3、校本教研方面：积极参加学科教研、年级教研、学校集体教研等活动，解读课标，吃透教材，设计校本作业，提升学科教学能力。

4、高效课堂建设方面：积极参加赛课、一师一优课、课堂教学达标等活动，争当不同层级的优质课教师；教龄在5年以下教师三年内必须通过校级达标。

5、指导青年教师方面：“青蓝工程”结对子的教师，指导教师坚持每周听徒弟一节课，并做好指导记录，徒弟做好学习记录，定期上汇报课。

6、课题研究方面：积极进行教学改革、研究，提高教科研能力，撰写论文，课题立项，获得奖励。

7、教育博客撰写方面：开办个人博客，利用博客总结和交流教学反思、教学随笔、教学心得、教学案例等，每周要发表一篇博文，每学年不少于20篇。

建立健全激励评价机制，狠抓教师专业成长，特别是青年教师的成长，教育教学成绩逐步提高：2025年中招，顺利完成登封市教体局分配的前800名和前3800名的考核目标，这两项目标完成率分别名列全市第一和第八名；2025年中招双目标完成，完成率分别名列全市第8名和第11名，实现中招连续五年增；

七、八年级也在登封市教体局组织的期末学业水平测试中成绩稳步提升，摆脱后五名，接近中游。

成绩是微不足道的，与先进学校相比，我们石道初中需要提升的还有很多，在今后的工作中，我们会坚持以教师为本，着力青年教师的专业成长，引导青年教师更新教育观念、转变教育行为、提高教育教学能力，把加强对青年教师的培养作为提高教育质量的实破口，建立青年教师培养教育的长效机制、竞争机制和淘汰机制、并列入学校的发展规则。积极创造条件，为青年教师的快速成长创造条件，为教育的均衡、可持续发展铺路搭桥。

**第四篇：青年教师关注热点**

1、青年教师培养问题。

青年教师工作时间短，教学、科研等工作经验不够丰富，但是青年教师是高校的新生力量、是高校未来发展的主力军，青年教师的成长直接影响高校的发展，所以希望学校能够重视和加强对青年教师的培养问题。比如教学方面，多组织青年教师听取优秀教师的课程，实施优秀教师导师制，进行相关的培训和交流；科研方面，对青年教师在申报课题、基金上给与支持；还有给青年教师多提供培训、进修以及学历提升的机会。

2、青年教师科研问题。

首先，科研不是一蹴而就的，希望学校能够给新近教师更多的机会去积淀；其次，希望学校能够给青年教师定期进行科研能力的培训，并对科研项目申报进行指导。第三，希望学校能够加大科研基金的投入。

3、设置青年教师的培养经费

青年教师的工资水平较低，而且现在正处于结婚生子、住房等方面的压力。希望学校能够设置培养经费，能够报销论文发表的部分费用以及参加各种提升自己工作能力培训的培训费。

**第五篇：高校青年教师的生存状况值得关注**

高校青年教师的生存状况值得关注

温州科技职业学院调查站点

本站点对温州4所高校一些青年教师进行了访谈，了解了下他们现在的生存状况，也谈了下他们对温州高校教育发展的看法。

作为青年教师，面临着多重压力：

1、在教学上，既要提高教学质量，又要完成繁重的教学任务。平均每周要上12节，都是专业课，还有每周晚上两节选修课，一共14节，平时要带学生做实验，指导毕业学生论文等。学院教学督导检查力度也很大，时不时的就有可能被通报批评。学生对青年教师不屑，甚至不尊重，上课迟到，随便逃课，课堂睡觉，聊天，还有顶撞教师的也屡见不鲜，而有的青年教师为了得到学生的支持和顾忌到年终学生测评的结果，对这些现象也只有睁一只眼闭一只眼，而到考试以及批改试卷时，又让学生轻松过关。要是得罪了学生，在考勤或者考试上难为学生，他们班级会联合起来向院里的领导反映，或者期末教师测评时都评差，以致青年教师放任管理，“忍气吞声”的做法客观上也姑息和助长了学生中的不良风气，并在一定程度上影响了整个教育教学，而有些学院的某些领导片面通过学生的“口舌”对教师做出评价，十分看重教师测评结果，没有通过客观调查，了解实际的情况，了解青年教师的苦衷，解决其中的矛盾，这也让教师的教学步履维艰。

2、在科研上，面临着提升科研水平与职称晋升的压力；在个人发展上，面临着继续深造提高学历的压力。尽管有些青年教师很有才华，并且在专业领域有自己独到的见解，但由于青年教师既无经验，又无资历辈分，还没职称，而且高校科研经费有限，青年教师尽管有许多有价值的课题值得研究，但由于科研经费常常优先拨给了职称更高、辈分更大的教师和行政领导们。因此科研工作产生的压力和郁闷笼罩在青年教师周围，深入他们心灵的深处，无处释放，他们只有默默忍受，抓住有限的条件，寻找机会求得突破。

3、在生活方面，作为高校青年教师，他们的年龄一般处于25到34岁之间，正是买房子、结婚、生孩子、赡养老人的阶段。然而，这其中的任何一项，可能都是他们经济所不能承担之重。其中不少教师是外地人，甚至是外省人，他们孤身一人来温州打拼，生活中的寂寞和艰苦是我们无法感受到的，有的青年教师为

了来这里工作，夫妻长期分居两地，自己的孩子得不到照料，自己也尽不到为人父母的责任，心理上得不到亲情的支持。只有很少的教师宿舍，根本无法满足广大教师的需求。大多数青年教师在高校周围的小区租房子，一般10多平方的房间，生活质量堪忧。据调查，青年教师的实发工资一般在3800元上下，以购房为例，温州普通房子的价格在1.8万元一平方，以最小面积60平方算，也要100多万元。青年教师根本无力购买。以致青年教师流动性较大，很大一部分中级职称评好后就离开了，这样也不利于高校的长期发展。所以青年教师的发展需要学校给予更多的关心与帮助。

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！