**青年教师培养计划**

**一、指导思想**

青年教师是学校的主力军，学校把提高青年教师的整体素质作为教师队伍建设的重点。以校本培训为主体，全面提高青年教师的政治素养、师德修养，业务能力，使之尽快成长，成为能独立承担教育、教学工作的骨干，确保学校教育事业蓬勃发展，特制订本学期青年教师培养计划。

**二、培养对象**

主要为10年以内的青年教师，分为三个阶段：

1.入门期教师(教龄0—3年)

基础性培养阶段。培养工作从“应知应会”着手，使青年教师掌握教育教学的常规要求和教学技能。

2.成才期教师(教龄4—6年)

成就性培养阶段。重点培养青年教师在成熟的基础上向获得成就方向发展，在这个阶段可以培养更多的教学能手或教坛新秀。

3.发展期教师(教龄7—10年)

发展性培养阶段。按照每个青年教师个性发展的趋势，进行分类培养。具体分成四种类型：一是培养有先进的教育观念、扎实的教育理论和独特的教学风格的学术型教师，使这部分青年教师向学科带头人、名师方向发展;二是培养有正确的办学思想、科学的管理方法、渊博知识的学者型管理人才;三是培养有超前的教育理念、全面的教育理论、很强的科研能力的研究型教师;四是培养根据各学科特点进行高层次自我发展的其他优秀教师群体成员。

青年教师根据自己的教育教学能力发展状况，找准目标，快速发展。

**三、培养目标**

⒈通过培养，具有强烈的事业心和责任感，提升师德修养水平；

⒉通过培养，提高青年教师对学校教育理念和教育文化的认同度，尽快融入学校的教育文化氛围中，缩短年轻教师，尤其是新教师的角色转换期。

⒊通过培养，具有扎实的教学基本功和教育管理能力，能够熟练运用现代教育手段，达到教育技术中级水平。

**四、主要工作和措施**

（一）加强多方位培训，提升教育教学理论水平

1.师德修养培训：着眼于加强青年教师对当代教师职业、教师师德规范、教师职业素质的认识，确立敬业爱岗、为人师表的正确思想。（每年暑期）

2.教学常规培训：着眼于使青年教师明确学校教育、教学工作的基本理念、常规要求和教师的基本职责，规范青年教师的教育教学行为。（每年开学初）

3.教学技能培训：着眼于培养青年教师将理论运用于实践和掌握教学基本功的能力，进行说课、教学反思方法的训练。（每学期期中）

4.教学科研培训：着眼于培养具备一定的教科研能力的年轻教师（每年开学初）

5.班级管理培训：着眼于使青年教师掌握班级管理的方法，能独当一面，正确处理班级事务与学生管理。

6.课标培训学习：着眼于使青年教师尽快熟悉新课程标准的理念，坚持以教研组与备课组的集中教研培训和自主学习相结合，并有相应的学习记录。（每周一次）

（二）组织参加信息技术能力提升工程培训，提高青年教师的信息技术水平与能力。

要求每一位年轻教师积极参加信息技术的培训，掌握信息技术理论，力争在原有教育技术水平的基础上，着眼于信息技术与学科的进一步整合。

（三）搭建平台，为青年教师的成长开辟绿色通道。

1.继续推进“师徒结对”工作

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、班主任工作中进行传、帮、带。加强师傅对徒弟的课堂教学及管理的指导，师傅要全程指导常规教学的各个环节，包括：a.备课和分析教材；b.课堂教学指导；c.作业设计与批阅；d.辅导学生；师傅每周至少听徒弟2节课；徒弟要虚心好学，主动请教，先听课后上课，每周听课总量不少于4节。

2.开展以“构建和谐高效课堂”为主题的“综合素质大赛”活动，使年轻教师在学习、实践、反思中尽快成为具有较强教学能力的中间力量，从而带动我校的教学工作向更高层次发展。

①说课比赛

②课件设计比赛

③课堂教学大比武

④专业知识测试

⑤论文评比

3.鼓励青年教师多听课，提倡跨学科、跨年级听课，从各学科中取之精华，吸各学科之所长，反思自身的教学，在同伴互助下共同提高和进步。

（四）管理与激励制度

1.加强教学常规的管理力度，进行考核，纳入年终绩效考核中；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。

2.学期末进行优秀青年教师和优秀师徒的评选活动，在“综合素质大赛”活动中取得优异成绩者，将被评为校优秀青年教师；在师徒活动中表现突出者，将被评为优秀师徒对子。

3.凡本年度在校、区、市、省级以上刊物发表论文、案例等文章者有奖励津贴。

通过努力，力争使每位青年教师在政治思想、师德修养、业务素质和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。