

烟台第一职业中等专业学校（烟台经济学校）

青年教师专业发展与能力提升培育方案

(2025.09-2028.09)

依据《烟台市教育局关于促进全市青年教师专业发展和能力提升工作的意见》（烟教函〔2025〕54号）文件精神，结合学校实际情况，特制定本方案。旨在通过一系列系统化、科学化的措施，培养一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化创新型青年教师队伍，为学校的长远发展奠定坚实的人才基础。

一、指导思想与总体目标

（一）指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻落实党的教育方针及国家、省、市关于青年教师队伍建设的要求，遵循青年教师成长规律，以立德树人为根本，以师德师风建设为引领，以专业素养与教学能力提升为核心，系统规划，精准施策。

（二）总体目标

通过三年周期（2025-2028）的系统培育，全面提升学校青年教师（年龄≤35周岁）师德修养、专业素养、教育教学和创新发展能力。努力建设一支政治素质过硬、师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力、适应新时代教育发展要求的高素质专业化创新型青年教师队伍，为学校可持续发展和教育质量提升奠定坚实人才基础。

二、主要举措

（一）强化师德师风建设，筑牢育人根基

1. 强化理论武装

将习近平新时代中国特色社会主义思想、习近平总书记关于教育的重要论述及相关教育法律法规纳入新入职教师岗前培训和全体青年教师政治学习必修内容。定期组织专题学习、研讨交流，提升政治素养和依法执教意识。

2. 规范入职教育

健全新教师入职宣誓制度，将其作为入职第一课。开发具有校本特色的“新教师师德培训课程包”，将师德师风作为新教师培训的核心模块，进行专题化、案例化教学。

3. 实践涵养师德

组织新入职教师分批赴胶东红色文化陈列馆、中国教师博物馆等教育基地开展学习实践活动，深化对教育家精神的理解与认同。

4. 榜样引领与机制保障

开展“课堂育德、典型树德、规则立德”系列活动。发掘宣传本校优秀青年教师师德典型。完善“双培养”机制，着力将青年骨干教师培养成党员，将青年党员教师培养成教学、科研、管理骨干。

（二）构建分层分类培养体系，精准助力成长

1. 精准对象分层

新任教师（教龄 ≤ 3 年），实施“启航计划”。以校本培训

为主，连续三年开展系统化全员培训。聚焦“适应期夯实基础”，重点围绕师德修养、班级管理、课堂教学常规（备课、上课、作业、评价）、信息技术应用、自主发展规划四大领域。建立个人成长电子档案。

新秀教师（教龄 4-8 年），实施“拔节计划”。积极参与区市轮训，校内重点进行“成长期提升能力”和“成熟期创新发展”的精准培养。聚焦学科教学深度、教学研究能力、课程开发能力、育人策略优化。重点培养对象纳入市“教坛新秀”后备库。

2. 目标导向培养

“教坛新秀”培养。积极参与市“教坛新秀”遴选工作，制定校内选拔与重点培养方案。

骨干梯队建设。积极推荐优秀青年教师参与“烟台市学科带头人”等更高层次人才培养项目，力争青年教师占比达到要求。在校内骨干教师、教研组长等评选中，向有潜力的青年教师倾斜。

3. 学历与资格双提升

鼓励并支持符合条件的青年教师通过在职进修、攻读学位等方式提升学历层次。支持青年教师考取更高学段或学科的教师资格证书。

（三）聚焦教学实践能力，夯实专业基础

1. 基本功常态化训练

持续开展青年教师“三字一话”（钢笔字、粉笔字、毛笔字、普通话）基本功“人人过关”训练与年度达标考核。

2. 以赛促教促成长

定期举办校级青年教师教学基本功大赛（含教学设计、课件制作、模拟授课、说课等）、教学技能竞赛（如微课、教学创新案例），并积极组织参加上级竞赛。常态化开展教学观摩、同课异构、跨学科听课与深度评课活动。

3. 强化实践反思

有组织地安排青年教师承担校级公开课、研讨课任务。撰写教学反思日志和典型教学案例分析，定期组织分享交流，鼓励运用信息技术、人工智能辅助教学反思与改进。

4. 数字化赋能行动

组织数字化素养专题培训，提升利用数字教育资源、智能教学平台、数据分析工具优化教学和开展教研的能力，鼓励探索AI+教育的创新应用。

（四）深化名师引领机制，搭建成长阶梯

1. 全面实施“青蓝工程”

优化师徒结对机制，为每位新教师 and 需要提升的青年教师配备1名校内资深骨干教师作为“教学导师”，签订协议，明确职责。

2. 夯实“双导师制”

“专业导师”引领青年教师开展课题研究、学术论文撰写、专业发展规划制定、参与高层次学术交流等活动。

3. 融入工作室平台

发挥学校齐鲁名师工作室、名班主任工作室等积极作用，由名师领衔，吸纳青年教师参与教研、磨课、课题研究等活动；同

时，鼓励青年教师积极加入烟台市名师、名班主任队伍，加速其成长步伐。

4. 科研引领促发展

鼓励并指导青年教师积极申报校级、市级教育教学研究课题；定期邀请专家进行科研方法、论文写作指导；促进科研成果在校内转化应用。

（五）拓展交流展示平台，激发内生动力

1. 跨校联合教研

组织青年教师参与跨校教学研讨、联合课题研究、同课异构等活动，打破校际壁垒，共享优质资源。

2. 促进学科融通

鼓励并组织青年教师参与跨学科教研活动、主题学习项目，适应学科交叉融合趋势。利用数字化平台建立跨学科青年教师交流群组。

3. 读书分享活动

将专业阅读纳入培养体系。每学期发布并更新“青年教师专业阅读推荐书目”。举办“好书共读分享会”等活动，营造浓厚阅读氛围。

4. 成果展示与激励

每学年举办一次校级“青年教师教育教学成果展示”活动，集中展示优秀课例、教学论文、案例、课题成果、数字教育资源等，树立榜样，表彰先进。

5. 畅通建言渠道

设立线上或线下“青年教师建言直通车”平台，常态化收集青年教师在专业发展、工作生活等方面的需求、建议与困难，及时反馈校领导并协调解决。

三、保障措施

(一) 加强组织领导

成立由校长任组长，分管教学副校长、教研室、教务处、学生处、党建办公室等相关部门负责人组成的“青年教师培育工作领导小组”，统筹规划、协调推进；教研室具体负责方案实施、日常管理、档案建设与考核评估，将青年教师培育工作纳入学校发展规划和年度重点工作。

(二) 完善制度机制

1. 建立成长档案制度

为每位青年教师建立动态更新的电子成长档案，全面记录师德表现、培训学时、教学实绩、教研成果、竞赛获奖、荣誉表彰等信息。

2. 建立发展性评价体系

建立以师德为首要标准，注重过程性评价和发展性增值评价的考核机制。评价结果作为评优评先、职称晋升、骨干推荐的重要依据。

3. 建立经费保障机制

建立青年教师培训经费保障机制，安排青年教师专业发展专项资金，用于青年骨干教师培训、竞赛、教研、科研等。

4. 建立激励机制

在评先评优中，对表现突出的优秀青年教师予以优先推荐。

（三）营造良好氛围

充分利用校园网、公众号、宣传栏等阵地，大力宣传青年教师培育工作的意义、进展与成效；深入挖掘和宣传优秀青年教师的先进事迹和成长故事，发挥榜样示范作用；营造尊重、信任、支持青年教师成长，鼓励创新、宽容失败的良好校园文化氛围。

烟台经济学校

2025 年 7 月 20 日