

兖教体发〔2023〕3号

关于印发《济宁市兖州区中小学、幼儿园 新教师三年培养规划（2022—2025）》的 通 知

各镇（街）教委、区直各中小学、幼儿园、区直有关单位：

现将《济宁市兖州区中小学、幼儿园新教师三年培养规划（2022—2025）》印发给你们，请认真贯彻执行。

济宁市兖州区教育和体育局

2023年1月9日

（此件主动公开）

济宁市兖州区中小学、幼儿园新教师三年 培养规划（2022—2025）

为促进新教师尽快适应岗位要求，提高教育教学能力，为我区教育事业高质量发展提供师资保障，根据《济宁市兖州区教育高质量发展三年行动计划》、《兖州区中小学教学管理基本规范（试行）》等文件精神，结合我区实际，特制订本培养规划。

一、培养对象

我区2022年新入职教师，包括事业单位公开招聘教师、公费师范生安置教师、“优才计划”引进人员等。

二、任务目标

全面贯彻党的教育方针，落实立德树人根本任务，遵循教师成长发展规律，以提升新教师思想政治素质、师德师风水平和教育教学能力为重点，通过三年递进式规范化培训，促进新教师自觉遵守职业规范，掌握教育教学理论和学科教学方法，形成教学基本能力，扣好职业生涯“第一粒扣子”，提升新教师教书育人能力。

（一）引领新教师坚定职业理想与信念，强化为党育人、为国育才的职业使命，增进职业领悟，规范职业行为，修炼职业形象。

（二）指导新教师掌握学生学习及基本教学规律，学会课

程教材分析、学情分析、教学设计、课堂管理和教学评价。

（三）指导新教师掌握学生身心发展规律，提升班级管理
能力，提高与学生、家长沟通水平，营造良好育人氛围。

（四）帮助新教师形成教学研究意识，熟悉观课评课、教
学反思、案例研究等教学研究方法和途径，掌握信息技术基础
应用技能。

三、培养办法

新教师培养以三学年为一个周期，按照“一年合格，两年
胜任，三年成才”的目标梯次推进，由区教师教育发展服务中
心、区教研中心、教师任职学校及跟岗学校共同组织完成。培
养周期分为三个阶段：

（一）第一阶段（2022至2023学年）。组织开展新教师集
中培训、校本培养、跟岗学习等活动。

1. 集中培训。集中培训由区教师教育发展服务中心组织
实施，培训不少于120学时。培训内容主要包括思想政治、师
德与教育法规、教学基本功与教学实践、学生学习与身心发展、
班级管理与班主任工作、教育研究与生涯发展等。研修方式主
要为专题讲座、案例分享、体验探究、小组合作等。

2. 校本培养。校本培养贯穿于三年培养全程，由新教师
任职学校组织实施。主要采取师徒结对、同伴互助、案例研究、
自我反思等方式，组织开展新教师课堂观摩、心得交流等活动，
重点关注新教师课堂教学表现、班级管理实践、教学反思与问
题探究意识等培养，引导新教师将培训学习知识转化为自觉的

教学行为，尽快适应教师岗位需求。

3. 跟岗学习。区教体局分学段学科选取学校作为新教师跟岗学习基地，组织新教师跟岗学习。基地学校选派指导教师团队对新教师进行结对指导，指导教师通过对新教师课堂教学表现、班级管理实践、教学反思与问题探究意识等进行观察和诊断，及时反馈改进意见，并组织新教师开展专题研讨、观摩名优课堂、交流学习心得等针对性实践活动。

跟岗学习贯穿新教师三年培养周期，每学年到基地跟岗学习一至二次，周期内跟岗学习累计时间不少于一个月。

（二）第二阶段（2023至2024学年）。主要采用校内实践研修方式，持续强化第一阶段培训内容的理解、应用。

1. 教研成长。由新教师任职学校组织实施，以学校名师工作室、教研组为依托，组织新教师积极参与教育教学研究活动，安排承担力所能及的教研任务，拓宽教育教学视野，加快成长进程。

2. 教学诊断。新教师任职学校每学期组织新教师开展不少于两次教学公开课活动，由校内指导团队进行观评课，对新教师课堂教学的表现、教育教学能力以及存在问题提出针对性指导意见，引领新教师专业成长提升，帮助新教师明确专业发展方向。

3. 技能达标。由区教研中心、教师教育发展服务中心联合组织实施。组织对新教师开展教学设计、硬笔书法、信息技术教学应用、教育智慧呈现等教学技能达标活动。通过达标活

动，促进新教师基本教学技能提升。

（三）第三阶段（2024至2025学年）。主要发挥区教研、教师发展机构的组织指导、追踪评价作用，在区级优质教育资源与环境浸润中提升新教师专业素养。

1. 成长分享。由区教师教育发展服务中心组织新教师成长心得交流活动，从教学常规、教育管理、家校沟通等方面，组织优秀新教师选取典型案例，与同伴分享成长经验，汲取教训，用反思的力量、榜样的作用引领新教师快速成长。

2. 课堂展示。区教研中心、区教师教育发展服务中心联合组织新教师课堂展示活动，由区教研员、区名师工作室主持人对展示课进行点评指导，进一步提高新教师课堂把控能力。

3. 培养提升。在新教师专业素养初步形成的基础上，区教师教育发展服务中心筛选部分表现优秀的新教师，统筹区优质教育资源有针对性的进行重点培养，并推荐为区名师工作室实习学员，参与名师工作室活动。

四、考核评价

遵循“整体推进、重点培育、全面提高”的原则，坚持过程性考核与终结性评价相结合，分阶段进行考核评价。

第一阶段：对新教师在集中培训、校内实践、跟岗学习中的表现进行综合考核，根据考核情况，划分优秀、合格等次。经考核合格及以上的，颁发《新教师试用期培训结业证书》，记录新教师试用期培训72学分；考核为优秀等级次，颁发“优秀学员”证书。第一阶段考核由区教师教育发展服务中心、教

师任职学校、跟岗学校共同组织实施。

第二阶段：侧重对新教师教学技能的达标情况进行考评。根据考评结果，划分优秀、合格、不合格三个等次，合格及以上的，颁发《新教师教学技能达标证书》。

第三阶段：侧重对新教师课堂教学能力的考核，综合新教师课堂展示及第一、第二阶段考核结果，评选出部分优秀教师，授予“教坛新秀”荣誉称号。

五、职责分工

按照“区级统筹、多方参与、自主发展”的思路，组织实施新教师三年培养。

（一）区教体局统筹新教师培养工作，负责制定全区新教师培养规划和实施方案，加强培训指导团队建设，选好跟岗学习基地，规范组织实施新教师入职培训。

（二）区教师教育发展服务中心负责制定年度培训计划和实施方案，具体组织实施新教师培训工作，设置课程内容，指导新教师制定《新教师个人三年成长规划》，加强培训指导团队建设；健全培训管理制度和激励机制，发掘、培育、推广典型经验和优秀成果，构建新教师学习与发展支持服务体系。

（三）区教研中心组建由教研员、名师工作室成员、区级骨干教师等组成的指导教师团队，利用区内优秀教育资源对新教师实施三年培养周期内跟踪指导。

（四）新教师所在学校要认真履行培训主体责任，制定新教师三年培养方案，为新教师选派帮扶结对教师，建立新教师

培训管理制度；支持新教师专业学习，提供必要的学习条件和时间保障，做实校内实践的过程监管和考核评估。

（五）跟岗学校要制定新教师跟岗培训方案，为新教师选派指导教师，在新教师跟岗学习期间给予专业指导，做实跟岗学习的过程监管和考核评估。

（六）新教师要进行自我诊断，找准自身短板，明确学习目标任务，制定个人培训计划和专业发展规划；自觉参加培训，将培训学习与教育教学实践紧密结合，提升岗位适应能力；认真总结反思，提炼生成代表性成果，积极参加成果展示活动，促进自我持续发展。