

# 小学教师暑期培训方案 暑期教师培训方案 (精选5篇)

为了确保事情或工作得以顺利进行，通常需要预先制定一份完整的方案，方案一般包括指导思想、主要目标、工作重点、实施步骤、政策措施、具体要求等项目。优秀的方案都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？接下来小编就给大家介绍一下方案应该怎么去写，我们一起来了解一下吧。

## 小学教师暑期培训方案篇一

为加强我县干部教师队伍建设，进一步提高教育教学质量，促进全县教育事业持续、健康、协调发展，按照xx县中小学干部教师培训规划，结合教育教学实际，特制定xx年暑期干部教师培训方案。

以全面提高全县干部教师素质和教育教学质量、办人民满意教育为目标，以创新学校管理和教育教学改革为重点，精选培训内容，强化过程管理，通过对干部教师有计划、分层次的培训，使参训者在师德修养、学校管理、教育教学能力和现代教育技术应用水平等方面显着提高，为引领、助推干部教师专业化成长，培养出一批名校长、名教师夯实基础。

全县中小学、幼儿园领导干部及教师。

县教研训中心和第二中学。

采用封闭式集中培训形式。

（一）加强领导，提高认识。县局成立xx年暑期培训工作领导小组，由局长孙xx任组长，副局长黄xx及教研训中心常务副校长杨xx任副组长，县局人事科科长轩xx、教研训中心副校长刘xx、郭xx及教研训中心高中部主任周xx、小学部主任陈xx

为成员。领导小组负责各项培训的组织管理，县教研训中心负责具体组织实施。各基层单位要将教师培训工作作为提升师德水平、积淀教育内涵的良好机遇，切实认识到组织教师培训与提高教师素质及教育教学质量的密切关系。要成立暑期培训工作领导小组，负责全面培训工作；要开好培训动员会，做好参训人员的思想教育和安全教育工作，督促相关人员按时、全程参与培训，同时，全面协调好参训教师培训和生活，确保暑期培训扎实有效开展。

（二）突出重点，保证质量。县局相关科室及县教研训中心要根据目前干部、教师在教学改革、教育管理等方面存在的困惑和瓶颈问题，确定培训重点，确保培训有的放矢，求实、规范、有效开展，不断提高干部教师的业务素质和职业道德修养。各单位除安排好县局组织的集中培训外，还要按要求组织好校本培训。

xx县教育局

xx年x月x日

## 小学教师暑期培训方案篇二

为了让教师过一个充实而愉快的暑假，利用假期开展自主研修活动，全面提高教师素养，树立教师终身学习的理念。特制定本方案：

20xx年7月—8月

分散自学

组长：张永东

副组长：郑江山、邓安静、王玉娟

组员：胡昌林、鲜王艳、朱梅

1、专任教师学习一本教育专著（也可以是学科课程标准解读有关书籍），做好读书笔记（笔记本），完成一篇读书心得（电子稿）。

2、专任教师围绕小专题研究，撰写一篇论文。并根据组长的分工，完成小专题结题的有关资料。

4、自主学习一门除主要任教学科外的一项校本课程（或课程辅助活动）

1、各位老师严格按照要求完成研修内容。

2、教师保证各自研修期间的安全，防止意外事故的发生。

3、研修结束后，所有资料8月28日交教学中心。

### 小学教师暑期培训方案篇三

我校根据xx县教育局关于暑期教师培训的要求，为了认真抓好教师暑期全员培训工作，切实提高我乡小学教师队伍整体素质，特制定学校方案。

组长□XXXXXX

副组长□XXXXX

成员□XXXXXX

xx负责全乡小学教师培训工作制定方案。

xx负责具体安排全乡教师的培训工作等。

xx负责教师培训时的后勤及安全工作等。

xx负责全体教师培训时的会议记录工作。

xx负责会场安排工作等。

xx负责教师培训时的拍摄、图片整理等。

xx负责教师培训时多媒体以及音响使用。

集中培训与自主学习相结合。

### （一）校级自主培训

自主培训的主题为师德教育。学习内容如下：

- 1、组织教师观看电教站下发的师德光盘《爱的教育》；
- 2、组织教师学习柳州市教育十大感动人物候选人先进事迹材料。下载打印xx中学蓝金美等4—6人候选人先进事迹材料，组织教师学习，开展师德大讨论，树立本校本乡镇师德学习榜样，宣传优秀教师先进事迹。
- 3、学校安全应急管理讲座、班主任专业工作讲座。
- 4、针对以上几项学习内容，要求学校领导、教师均撰写一篇心得体会。培训时间为二天，学校安排于8月28、29日完成。

### （二）组织教师参加县级集中培训

- 1、村完小班主任培训班（上次未参加此内容培训的教师一律派出培训）；
- 2、村完小校长培训班；（各村完小校长参加）

(三) 组织教师参加市级语文科培训

(四) 组织教师参加其他业务上的培训

(五) 读书活动

要求每位教师暑期阅读一本教育教学专著或国学经典。

(一) 健全机构，明确责任

成立暑期教师培训工作领导小组，主要领导任组长，分管领导任副组长，相关职能负责人为成员，形成主要领导亲自抓，分管领导具体抓，职能负责人专门抓的工作机制，一级抓一级，层层抓好落实，扎实推进我校教师培训工作的开展。

(二) 加强管理，落实责任。

要求每一位教师认真听好每一个专题，做好笔记，撰写一篇心得体会于9月3日前交中心校。假期培训力争做到人人得培训，个个有进步。

(三) 加强督查，确保培训质量。

各学校要加强督导和检查，确保每位老师都要参加培训，不按时参加培训的要全乡通报批评，并作相关考评重要条件之一（培训不达标），培训时，有急事的须向校长请假批准。督促每位老师要按时完成撰写心得体会（上述的一篇），并按时上交中心校。

## 小学教师暑期培训方案篇四

### 一、指导思想

以梯次发展管理思想为指导，引领教师制定成长计划，促进

教师自主发展，以心理健康教育为主题，以有效教学为重点，精选培训内容，优化培训队伍，创新培训形式，强化培训管理，稳步提高我镇小学教师整体素质和教育教学水平，为实现我县教育质量可持续发展、跨越式发展奠定基础。

## 二、培训对象

培训对象：全镇小学在岗教师。

## 三、培训形式

培训采取集中培训和专题培训相结合的方式进行，

方案

## 四、培训内容及时间安排

- 1、校本培训：详见培训日程安排。
- 2、小学教师培训：详见培训日程安排。
- 3、举行小学教师学科知识考试。

## 五、相关要求

- 1、提高认识，建立组织。

中心校首先建立培训工作领导小组。

组长：夏明月

成员：温学清瓮运华秦华周玉华

培训前召开培训动员大会，向培训教师布置任务，提出要求，强化纪律，确保培训工作扎实开展。

2、完善资料，及时反馈。

培训过程中要记录号偏小日志、考勤记录，收集授课教师的文字资料，教师个人计划、笔记、心得、小结。

3、严格考核，确保效果。

活动结束后，中心校要把教师培训材料装订到教师个人考核档案里，作为本年度教师评优评先、晋级的依据。

4、对培训不认真、工作敷衍塞责、学习不认真的教师给予全镇通报批评。

## 小学教师暑期培训方案篇五

教师队伍建设，是学校教育教学和各项事业发展的关键，是实施人才强校和提升学校核心竞争力的基础和保证。本学年我校结合上级文件精神，结合本学校的实际情况，特制定教师培训方案。

### 一、指导思想

坚持以党的十八大和十八届三中全会精神为指导，深入贯彻落实各级教育规划纲要精神，以办人民满意教育为宗旨，践行“平民教育”的教育理念；以提升教师专业素质为核心，将教学、培训、研究相融合，切实促进教师专业素质的提升。

### 二、培训目标

通过有效培训，促进教师专业理念有转变，专业知识有拓展，专业能力有提升；通过培训，营造有利教师终生学习和可持续发展的良好环境，培育师德修养高、业务素质精、教科研能力强，能适应新时期新课程改革需求的教师队伍，促进学校内涵发展。

### 三、培训原则

1、全面性原则。培训内容的设计，要从教师的实际需求出发，覆盖到专业理念、专业知识、专业能力和学校教育管理等方面，努力做到连续性与阶段性相结合，理论素养提升与教育实践能力提高相结合，教育发展的客观要求与教师教育实际需求相结合。培训层次上，重点推进教师素养培训、青年教师培训、骨干教师培训、干部队伍培训，进一步丰富培训形式，增强培训实效。

2、多样性原则。不断创新培训形式，增强培训实效，促进培训者与受训者之间、受训者之间、学科之间的对话、交流与合作。采取集中培训与校本研修相结合，专题辅导与讨论交流相结合，专题报告与观摩教学相结合，理论学习与课例研讨相结合，分批、分层次地对教师进行培训。

3、实效性原则。坚持“问题驱动”，紧密结合当前教育改革与发展中的热点、难点问题，紧密结合广大教师的实际需求，切实转变现代教育思想理念，鼓励教师形成个人的教学主张。

4、激励性原则。通过建章立制，把教师培训工作纳入教师年度绩效考核工作中，做到有计划、有实施、有反馈，有总结，对在培训工作中表现突出的教师个人给予表彰，鼓励教师不断学习、不断超越。

### 四、培训项目

#### （一）教师素养培训

1、培训对象：全体教师

2、培训内容：强化理论学习，更新教育观念，把握教改脉搏和前沿理论；开展师德师风教育，不断规范教师的师德行为，强化“教书育人，为人师表”的责任意识和使命感；开展教



师心理健康教育，不断完善教师人格，培养教师积极向上的人生态度。

### 3、培训形式：

——积极探索教师师德师风教育和提升的有效途径，通过师德模范报告会、良师标准提炼，弘扬高尚师风，规范教师的师德行为。

——积极参加上级各级各类培训活动，拓展教师视域，提升教师业务素养。

组织校内教师开展各种类型的“微”讲座（可面向全校、年级组、学科组或备课组），形成良好的人文环境和研修氛围，夯实教师的人文底蕴。

——继续开展读书、撰写写读书笔记活动

——开展专题论坛活动。学校要善于挖掘校本文化的积淀，组织开展如“今天怎样做教师”等专题论坛，促进教师对职业的认同感，体验教师职业的幸福感。

4、考核办法：建立教师培训学时登记制，并与职称评审并轨。区级以上培训根据教研室标准统一登记，校本培训学时数由学校根据教师实际参加校本培训学时确定。45周岁（含）以上在职教师培训每年不少于48学时，45周岁以下在职教师培训每年不少于72学时，作为教师年度考核为优秀的必备条件。年度考核合格者在绩效工资考核中有专项奖励（3分），不合格者不得分。

## （二）青年教师培养

1、培训对象：全校40周岁以下教师

2、培训内容：以提高教师教学基本功为目的，以“本色课堂”建设为核心，以校本培训、传帮结对为主要形式，以上课评课为主要内容，促进青年教师快速成长，增强学校可持续发展力。

3、培训形式：

——继续实施“飞翔计划”。对新进的未过三关的青年教师，学校将通过系统培训，促进新教师全面了解教师的岗位职责要求、学校的规章制度和育人责任，初步形成良好的职业道德和敬业精神，熟悉教育教学知识和技能，实现新进教师“一年要合格，两年能称职，三年成骨干”的阶段目标。

——继续实施“青蓝工程”。对35周岁以下青年教师安排教育、教学两位导师，签订青蓝合同，通过师徒结对的方式帮助新进教师尽快适应教育教学要求。

——建立新教师业务成长档案。学校将对新教师的成长进行跟踪调研，搭建起有利于青年教师健康成长的环境。

——开展专题学习。如“班会与家长会、备课与上课、听课与评课、作业与辅导”等，提高青年教师的课堂教学、管理水平，提升业务素质。

——开展“微”系列活动。积极开展面向青年教师的“微课题”、“微课”、“微报告”、“微视频”“微论坛”等“微”系列活动，提升教师的教育智慧，彰显青年教师教学特色。

——尝试“教师博客”。逐步建立教师博客交流机制，学校鼓励教师按年级组、学科组、班级、教师个人分别开通博客，通过博客交流教学、管理、科研等日常的感悟、心得等，促进教师的经验分享。对本年度教育博客能正常运行并产生良好社会影响的老师，学校将在年度考核中予以加分鼓励。

——提升教科研能力。加强青年教师教育科研理论的学习，鼓励教师积极参与科研课题的研究。建立学校微型课题研究的交流机制，做到一年三次以上的专题培训，将开题、培训、总结、评价融为一体。青年教师每年至少在各类期刊上发表论文1篇。

——鼓励教师进修，促进教师不断学习、充电，不断更新知识，丰富知识，努力营造学习型校园氛围。

4、考核办法：建立教师培训学时登记制，并与职称评审并轨。区级以上培训根据教研室标准统一登记，校本培训学时数由学校根据教师实际参加校本培训学时确定。在完成学校教师素养培训任务的基础上，40周岁以下在职教师培训每年不少于24学时。年末，学校将结合教师参加培训的出勤情况、个人的学习成果等进行综合评定，评出“教师专业发展先进个人”，并在绩效工资中实施专项奖励。

### （三）骨干教师培训

1、培训对象：学校各级各类骨干教师

2、培训内容：提高组织教学、驾驭课堂的能力；鼓励教师教学方法、模式的创新，提高“本色课堂”的开设能力；提高教师教学机智，增强有效教育教学问题解决能力，系统掌握现代教育理论和技能；熟悉本学科发展前沿和动态，提高业务素质 and 教学水平，形成骨干教师个人风格。

3、培训形式：

——积极推进“本色课堂”建设。根据新课程要求，结合中考、非中考科目具体情况落实建模工作，切实把“自主合作学习”、“加强课堂反馈”、“课堂有效训练”等提高课堂教学质量的重要问题落到实处。

——构建和完善校本研修机制。紧密结合“名师工作室”、“苏霍姆林斯基研学会”、“凤翔未名教育家培养工程”、“2+2”教师校本研修活动、联盟学校等学习组织，建立起集体大备课组、年级学科教研组、课题研究项目组这种网络状、全方位、立体式的校本研训机制。

——积极开展各类讲课、说课、评课活动。通过专家观摩课、骨干教师示范课、青年教师评优课、全体教师推门课等途径，发挥骨干教师的示范作用，促进教师专业发展。

——召开主题鲜明的教学反思研讨活动。积极发挥各类骨干教师在教学、管理中的示范作用，积极承担示范课、观摩课等，促进教学良好环境的形成；定期召开主题鲜明的教学反思研讨活动，交流、分享教学经验，引领教师的思维前行。

——启动学校骨干教师的评选。结合市区教学能手、新秀，班主任能手、新秀的考评细则，学校将在全校范围内从学科、班主任两方面，开展凤翔实验学校教学能手、新秀，班主任能手、新秀的评比，以激励更多的老师脱颖而出，塑造科学合理而又奋发有为的良师群体。

4、考核办法：骨干教师考核参照《无锡市骨干教师考核办法》执行，原则上不重复参加学校考核。市、区教学新秀参照《无锡市骨干教师考核办法》由学校进行考核，考核合格者在年终绩效考核中享受500元、300元的奖励。申报校级能手、新秀成功的教师，学校将在绩效工资中实施专项奖励。

#### （四）干部队伍培训

1、培训对象：年龄在40周岁以下，政治素质好，业务能力强，具有一定的组织协调和领导能力，群众基础扎实，本科以上学历，有三年及三年以上班主任工作经历，经学校民主测评，推荐为学校后备干部的教师。

2、培训内容：理论培训，使后备干部具备良好的政治素养和品德修养，掌握必备的法律法规知识；业务培训，使后备干部掌握履行岗位职责所必须的业务知识；综合培训，使后备干部提升自身的人文综合素养；案例培训，使后备干部提高解决实际问题的能力。

### 3、培训形式：

——集中培训。采取“走出去、请进来”的办法培训。每年由学校统一组织后备干部参加专家讲座、专题论坛、主题沙龙、专题研讨、外出参观学习等活动，不断提升后备干部的综合素养。

——实践培养。坚持理论与实践相结合的原则，在集中培训结束后，经考查，选送部分优秀后备干部到相关岗位以挂职或跟岗的形式进行实践锻炼，为期半年。

4、考核办法：学校结合后备干部全年的表现进行综合评定，表现突出的教师推荐参加北塘区后备干部培训班的学习。

## 五、保障措施

1、思想保障。学校必须在规定时间内组织全体教师认真学习《无锡市凤翔实验学校教师培训实施方案》，并尽快统一思想，将各项要求落实到实际工作中。学校要在教师中培育弘扬五种精神——拒绝平庸、不断超越的精神；知行合一、开拓进取的精神；热爱生活、专注投入的精神；中正平和、表里如一的精神；忠诚竭力、勇于担当的精神，为不断提高自身的专业素养而不懈努力。

2、机制保障。学校将进一步修订《精确管理手册》，进一步明确学校在加强教师培训过程中的考核细则，采取定性与定量相结合的方式，完善工作流程体系和工作规范体系，杜绝工作推诿和责任不清，提高工作效率与效益。

3、队伍保障。按照“校长把方向，出思想；副校长拿方案，抓落实；中层精管理，供反馈”的原则，各级人员合理定位，分工明确，提升工作效能，实现管理效益最大化。

4、资源保障。组建“学校发展专家咨询委员会”，充分享用“江苏省人民教育家导师团”的专家资源，充分发挥“江苏省中小学校长培训考察基地”、“江苏省教育科学研究院实验学校”等平台的影响，不断汲取先进经验，不断扩大示范辐射作用。

5、资金保障。根据《无锡市凤翔实验学校度教师培训实施方案》和学校实际，争取上级资金支持。办好学校校友基金会，以满足校级骨干教师培训和奖励的资金需要。