# 创新校本培训机制

来源：网络 作者：风华正茂 更新时间：2024-07-03

*第一篇：创新校本培训机制创新校本培训机制，服务教师自主发展——抚宁职教中心校本培训的实践与探索教师专业化发展不可能在一次性的准备知识的训练中完成，只能在中小学教育实践中才能实现。校本培训以其鲜明的特征和独特的功能成为教师继续发展的主导取向...*

**第一篇：创新校本培训机制**

创新校本培训机制，服务教师自主发展

——抚宁职教中心校本培训的实践与探索

教师专业化发展不可能在一次性的准备知识的训练中完成，只能在中小学教育实践中才能实现。校本培训以其鲜明的特征和独特的功能成为教师继续发展的主导取向和自然选择。我校在校本培训实施过程中，逐步形成了自己的特色，构建了适合于教师自主发展的校本培训模式。

一、转变观念，树立校本培训服务意识

教师发展的直接受益者是学校。学校为教师提供校本培训服务，促进教师自主发展理所当然。如何提高校本培训的服务质量？这是学校领导应该考虑的首要问题。现代教育对教师提出了新的要求：从教育型向专家型转变；从经验型向创新型转变；从教学封闭型向开放型转变；从单一教学型向教学、教研、科研型转变；从学科知识型向综合知识型转变；从注重知识传授型向能力培养型转变；注重知识积累向提高信息收集、加工应用能力转变。在这样的背景下，什么样的培训是教师需要的？什么样的培训是教师欢迎的？以教师为本，从教师的角度展开对校本培训的审视，这一角度的转换，学校确立了改革创新校本培训的新视角，使校本培训机制的改革创新成为可能。

从教师的内在需求出发，提供相应的培训内容，运用多样化的培训方式，总之，就是要改革创新校本培训模式，为教师发展提供更为有效的服务。为此，我校分析总结学校在校本培训中存在的问题；通过大面积、全方位展开调查，摸清教师的发展需要；然后以课题形式展开研究，探索校本培训新机制。相继开展了师生发展性评价研究和教师教研训一体化研究。最后以教师是否满意和得到发展作为衡量校本培训工作成败的主要指标。通过深入的研究探索教师专业发展的规律，寻求促进校本研训开展的有效载体，以理论指导实践，解决目前校本研训中存在的问题。

二、积极探索，构建教研训一体化校本培训机制

校本培训的着力点在于引导教师主动发展。而学校中存在的教学、研究、培训相脱离的现状，已不能满足现代教师成长需要。于是学校开始寻求教学、研究、培训三位一体（简称教研训一体化）的运行机制。教研训一体化的校本培养模式，是指学校让教师在反思总结教育教学实践的基础上，提炼形成新的研究主题，开展研究，并且围绕研究的问题展开有针对性的培训学习，使得教学、研究、培训互相关联，形成一条龙，然后通过研究、培训把取得的成果又应用于教学实践，再反思总结，形成主题，进行研究，开展培训，如此循环往复，周而复始，从而促使教师在实践中成长。首先，成立职责明确的领导组织机构。成立学校教研训一体化校本培养领导小组，校长亲自挂帅，教导处和教科室联手操作。校长对校本教研训一体化实施，负有规划计划的责任，要对学校教师发展方向、发展目标、实现途径进行认真规划，经过自上而下、自下而上的反复，成为明确而具体的规划方案，使每一个教师都能从中找到位置和方向，使之成为全体干部、教师的共识，激励学校成员为此目标奋斗和努力。教务处和教科室负有指导实施的责任，要依据计划、方案组织好教师积极参与教研训一体化活动。

其次，确立教研训一体化工作目标。相信每个教师都有提高自身的愿望，相信每个教师都有提高自身的潜能，相信每个教师都能在原有基础上取得多方面的成功。分设总体目标和具体目标。总体目标：建设更加合理的师资队伍结构，增强教师的职业道德修养和水平，提高学校教师队伍的整体实力；重点培养一批具备实施和推广新课程能力的教师，促进基础教育课程改革顺利进行与发展。具体目标：立足于本校、本职、本岗，提高教师的综合素质和新课程的实践能力。重点关注教师对新课程的适应以及通过实施新课程而达到自身专业化水平的提高。树立新的课程观念，明确课程改革的背景、理论基础、目标、任务，增进参与课程改革的主动性、自觉性。培养一支具备执行新课程功能，具有一定课程研究和开发校本课程能力的教师队伍。强化教育教学技能培训，通过有计划、有目的的岗位培训和实践探索，苦练内功，使广大教师初步具有较强的实施新课程的能力和水平。通过研训，使广大教师尽快地掌握现代教育技术，能够熟练地运用现代教育技术组合服务于课堂教学，从而提高教学创新能力和教学效率。

第三，建立教研训一体化工作制度。

1、工作制度。即把活动时间、地点、内容、实施人员、参训人员、要求等以制度的方式固定下来，成为教师群体和个体必须遵守的规范。

2、检查考评制度。每学年（或学期）对教师参与教研训一体化校本培养活动检查考评些什么、由谁实施、怎样实施、对检查考评结果怎样处理进行明确要求，使之成为制度。主要有以下几个方面。

（1）出台《中山小学教师教研训手册》。该手册共有五部分内容，第一部分是课题研究，包括文献综述、研究过程内容记录、研究数据收集、研究成果等；第二部分是讲座（每周一书）和主题发言记录，包括记录主要内容、评析、相关资料积累等栏目；第三部分是自我研究主题，包括资料汇编、形成综述、拟研究课题提炼等项目；第四部分是杂感录（教育教学反思）；第五部分是种类研究成果附录，包括收入课题方案、研究报告、教学设计、获奖或发表论文、种类证书等。通过这一手册，可以清楚看到教师参与教研训一体化培养活动的收获和发展状况。

（2）进行学分制考核。把教师参与教研训一体化校本培养活动的勤、绩、能等各项进行量化打分，进行考核，规定每学期青年组教师150学分为达标，中老年组110为达标，然后每多40分，算上升一个档次，不封顶，年终给予一定的物质奖励。

（3）建立各位教师独立的发展性个案。记录教师参与教研训一体化校本培养活动的情况、收获、体会等。

3、程序操作制度

根据老、中、青三代人的不同特点，分别实施侧重点不同的操作程序制度。对于青年组，从直接培训入手，然后让教师根据接受培训后产生的体会和想法，联系教学实践，确定研究主题，开展研究，再把研究的成果应用于教学，逐步探索形成新的教学模式，然后以新的教学模式应用后发现的新问题为起点，进入第二轮的教学、研究、培训。即：开展新课程培训——交流培训体会感受——反思教育教学实践——确定主题开展研究——设计教学方案——开展教育教学——发现新的问题——继续学习培训。

对于中年组和老年组，则直接从反思自身的教育教学实践入手，总结经验，包括优秀经验和需要改进的缺点，然后组织学习新的教育教学理论，根据教学实践，确定研究主题，展开研究，在研究中教学，在教学中培训，在培训中研究，教研训一个回合完成后，再确定新的主题开展新一轮的教、研、训。即：反思教育教学实践——教育教学理论培训——确定研究主题——设计新式方案——开展教育教学实践——发现梳理新的问题——进入新一轮的培训。

（二）创新教研训一体化操作方法

在具体实践中提出校本研修十大行动策略： 研读反思——每年读一本教育专著，写反思笔记；

课案会诊——对某一教师的教学设计通过实践、会诊、再实践、再会诊，以形成最佳的教学设计和新的教学策略；

案例研究——引导教师通过对教育教学案例的分析、解剖与学习讨论，使其获得感悟；

教育叙事——以叙事、讲故事的方式表达对教育的理想与解释；

同伴互助——对课改中难度最大、普遍感到困惑的问题，请同伴协作攻关； 教师论坛（专题辨论）——由学校或培训机构根据大家共同关注的问题，选择某一主题举办论坛或专题辨论；

专业引领——由专家或学科带头人参与并主持的专题讲座、现场辩论、专题探索、课题实验等研修活动；对话交流——专家或培训者当面回答解释教师们提出的问题；

风采展示——教师系统整理个人的教育教学经验、成果、案例，采用结集成册、个人网页等方式公开展示；

校际联动——学校联手研修，各自发挥优势，取长补短。

通过这些策略促进教、研、训的不断磨合，发挥更大的功能。

三、以教师自主发展为根本，提高校本培训实效

（一）按需施训，分层分批开展

培训内容模块化——制定有分有合的培训内容，设计了四个板块：教育教学理论板块，包括素质教育的理论与实践、现代教学论与教学改革、现代课程论与课程改革、小学生创新意识与创新能力的培养、小学生学习心理与学习指导、学习风格论、青年教师基本素质等内容；教育实践与考察板块包括教学设计与教学评估、教学统计学与学科教学研究、系统观摩导师授课说课评课等教学活动、系统进行本学科各种类型课堂教学的实践与操作、定期进行公开教学，本地及外地名教师的课堂教学、教学思路及教学艺术考察等内容；现代教育技术板块包括现代信息技术在教育教学中的应用、多媒体课件制作与应用、计算机网络应用等内容；专题研究探索板块包括名师专题研究与名师专题讲座等内容。

培训内容层级化——开展了“分学科专业培训和跨学科统领整合”的校本研训活动，在以教研组为主深入开展“同课异构研修”的同时，组织全校教师参与“跨学科教学研究”，在学校内开设以下校本研训班：多媒体课件制作班、三笔书法班、数学奥赛培训班、文学艺术欣赏班、班主任工作艺、心理健康研究班等。各培训班负责人将在学期初制定好培训计划上交学校审核，并在全校范围内宣传动员，组织至少两周一次校本研训。建立校本研训超市，设立菜单式的培训，为教师提供丰富多彩的培训内容，由老师自主选择培训内容，采取双向选择，实行柔性流动，使校本研训更富有针对性和实效性，努力将“众口难调”这个问题解决好，营造教研氛围，构建富有时代特征的师训新模式，切实提高教师的教育教学能力和水平。

（二）拓宽培训渠道，形式多样化。

1、课堂研讨式。一般结合教研组活动或学科组活动开展，它不同于一般的教研活动，不是单纯的听课、说课、评课，而是一种较为系统的专题式的课堂研讨活动。如集体备课——抽签上课——讨论交流——修改教案——再度上课；又如“同课异构”，即几名教师同上一个内容但可以不同构思的课。通过这样的活动，可以比较不同的方法得到的有效性的不同，对某一个专题也可以进一步深入研讨。

2、教学沙龙式。面对不断变革的时代，面对不断变化的教学情景，面对新课程，教师有很多话要讲，有很多困惑要交流。沙龙形式就很适合教师的平等交流、问题讨论。我们采用“同读一本好书”、“教学问题大家谈”等主题沙龙活动。在“教学问题大家谈”的主题沙龙上，新教师们提出了很多关于教学或管理方面的困惑，学校的教学骨干结合自己的教学经验一一作出解答。因为大家谈的是教学经验，新教师容易听懂，也易模仿，这样的沙龙得到了老师们的一致认同。

3、网络交流式。针对青年教师的学习特点，我们把网络引入校本培训，作为培训的一个平台。我们通过网络，组织老师共同观摩名师课堂实录，实现和名师的对话交流，通过网络进行教研活动、班级管理的探讨等。

4、反思实践式。反思实践，是指教师借助行动研究，不断反思和解决自身发展及教育教学等方面的问题，将“学会教学”与“学会学习”有机地统一起来，从而提升教学和研究活动的合理性。它尊重了教师个人成长规律，满足不同层次教师的发展需求，帮助教师形成健康的发展心理；它可以使教师实现从“经验型”到“科研型”的转变；它可以促进教师从理论到行为的跟进。

5、师徒结对式。为使师徒结对制度真正从形式走向实质，使其发挥出应有的效用，近来来，我校对师徒结对制度进行了改进，由原来的一个师傅带多个徒弟或多个师傅同时带多个徒弟，改为“一对一捆绑式师徒结对”。具体做法是：学期初，学校给新分配来的教师认定一位教学业务上的师傅，并举行隆重的拜师仪式，签订“一对一捆绑式师徒结对”协议。师徒双方要坚持集体备课。备课时，师傅先把自己历年来觉得比较完善的教案给徒弟作参考，并结合教案给徒弟疏通教材，让徒弟对教材做到心中有数。然后，师傅放手让徒弟根据自己的感悟修改教案。每周要求徒弟听师傅两节课，语文要求听完整的一篇课文，听完后再搬到自己班里去上，并写出听课心得或教后心得。师傅每月至少听徒弟6节课。通过听、评课，及时发现问题、研究问题并纠正和解决教学中普遍存在的问题。

（三）自主规划，正确定位，成就幸福的教育人生

要提高校本培训的实效性，必须提高教师参与的积极性。让教师做到规划先行。教师要明确自己专业发展的需要，做好规划。避免盲目性。其次是定位准确。根据自己的实际情况，做到准确定位。第三是自主。给予教师更多的自主权。当前教师存在职业倦怠现象严重。把校本培训当作一种负担。因此，克服教师职业倦怠，引领教师从学入手，进而达到乐教境界也是教师培训的一项主要任务。

首先是确立教师发展指标。为了让教师能选择适宜自己发展的目标，学校提供了教师发展的目标参照系。目标层级分成A、B、C、D四类。A类教师是校内的佼佼者，对外代表学校水平；B类教师是学校的中坚力量，他们进取意识强，是学校的骨干教师；C类教师虽能胜任工作，但进取意识不太强，成绩不突出，是自主发展中急切期待的对象；D类教师大多数是不思进取，业绩平平者。分别从师表形象、通用基本功、学科基本功、教育信息技术、落实新课标、文化品位、教学研究能力、管理水平等方面，为教师自我评价提供了标准。该表还设置了评价反思，以及教研组长寄语等项目。面对这种系列目标，既让教师产生心理冲突，又让教师明白他们发展的起点及发展的主动权完全掌握在自己手中。从而让教师在客观地自我分析和定位后，依据自身的基础状况，结合学校的发展目标，制订“自主提升个人发展三年规划”。校本培训教师发展评价表，以自我评价为主，不作为教师年度考核、判定优劣、评先树优的依据，重在引导教师定期纵向比较，感受校本培训给自己带来的新变化，领悟心灵得到滋养的愉悦感，享受做教师的幸福感，激发教师教书育人的工作热情和无限创造性，实现心灵滋养促进专业成长、学校发展的多重目标。

（四）学校、小组、个人，三级联动，同步展开

在教学、研究、培训三位一体，滚动推进的同时，校本培训在学校、小组、个人三级联动中全面展开。要建立三级联动的绿色通道组织体系。学校要从大局出发，制订五年校本培训发展规划。在校级设立校本培训技术服务团，如成立“学科特色与特色学科创建研究小组”，由资深教师、学科带头人、退休教学专家、外聘兼职专家等组成，主要工作：各类课型教学策略指导、拓展性课程资源开发与利用、特色学科与学科特色创建。明确各责任人和工作成员的责、权、利，采用定期和不定期结合的工作研讨和调研制度，由教务处负责，将年级组和教研组等力量有效整合，对学科教学的各个方面开展评估研究，为学科建设和学校发展提供有价值的参考数据和建议。小组是指教研组、学科组、课题组等，通过小组合作开展培训学习和研讨，促进教师的自主发展。个人是指通过导师制，师徒结对展开校本研修，促进教师的发展。

首先是校际联动。通过城乡学校帮扶结对，教师互派学习，为教师发展搭建更广阔的舞台。其次是组际联动。经过一段时间的培训、研究之后，在教研组之间开展教学对抗赛。虽然抽签决定每个教研组的参赛选手，但参赛选手的赛课则是每个教研组集体智慧的结晶。第三是师徒联动。以小课题研究为主要载体开展一对一的联动。另外还通过不同层面的同课异构活动，促进多方联动。如学区同课异构，结对学校间的同课异构，组内同课异课，师徒同课异课等。还有以主题研究为载体，促进三级联动。如建立“三级主题”研究机制。一种是自下而上的：首先每位教师根据自身实际，确定学期（学年）研究主题，在此基础上，每个教研组（学科组、课题组等）确立相应的研究主题，再总结提炼，形成学校一级的研究主题，三级主题网络能够有效保证与之相对应的培训的有效性和针对性。一种是自上而下的：每年学校都根据实际需要和教育教学改革发展趋势申报一个龙头课题。然后让全体教师通过分解，从不同的角度，不同的侧面展开适合自身实际的课题研究。让校本培训在多层次的同步开展中促进教师的自主发展。

**第二篇：创新农村党员培训机制**

创新农村党员培训机制的探讨

近年来，我县采取“三个四”的工作思路，增加培训经费投入，创新农村党员大培训模式，不断扩大农村党员培训面，注重提高培训效果，不断提高农村党员的素质，取得了很好的效果。

一、找准 “四个基点”。

一是明确重点培训对象。将农村领头雁、返乡农民工党员、农村党员骨干和农村党员大户的培训作为培训对象的重点，通过对重点对象的培训提升，辐射影响广大农村党员群众。

二是规划重点培训内容。将党的惠农政策、农村常用法律法规和农村基层党组织应急机制建设、实用技能（机电维修、驾驶、计算机操作、建筑装修、农产品加工、农村经纪人、家政、厨艺、农村种养技术）作为重点内容进行培训。

三是建设重点培训基地。根据全县的产业布局，重点抓好竹藤草芒编织、烟花爆竹、香蕉、蔗糖、桑蚕、水果、畜牧等培训基地的培育，依托培训基地开展农村党员培训。

四是突出重点培训主题。找准农村党员大培训工作的切入点和抓手，开展“上好一堂培训课，学会一门技能，跟踪帮扶发展一个种养、加工、经营项目，培养、促成一批致富典型”的“四个一”重点主题实践活动。

二、坚持“四个整合”。

一是整合培训资金。设立了培训经费专帐，采取三个一点的办法筹措资金（即县里出一点，各涉农部门出一点，各乡镇出一点），由县农村党员大培训工作领导小组负责统一管理，做到实报实销，确保经费全部用在农村党员培训上。

二是整合部门力量。县委要求各个涉农部门出资金，出师资，出物资，县委统一指挥，统一调配，形成齐抓共管的强大合力。1

三是整合师资队伍。县委组织部充分发挥牵头抓总作用，整合县内教育培训资源，建立农村党员培训师资库，统一调配人员到各个乡镇开展培训活动。

四是整合培训教材。要求党校、宣传、农业及其他涉农部门根据部门的实际和特点，编写本部门的培训教材，然后将教材整合到县农村党员大培训工作领导小组办公室，由办公室建立农村党员大培训教材库，解决培训教材短缺问题。

三、办好“四个课堂”。

一是办好“流动课堂”，进行巡回培训。我们从县直各涉农部门抽调人员组成培训小分队，送训到镇村，形成流动课堂，克服了基层干部分布广而培训难的问题，极大满足了农村党员学习培训的需要。

二是办好“实践课堂”，进行现场培训。借助“农家课堂”、党员电教中心、培训基地等，采取课堂教学和现场实践相结合的方式，将培训班搬进实践场地，组织党员到田间地头、种养基地参与实践，开展咨询、互动教学，增强培训效果。

三是办好“网络课堂”，进行网上培训。充分利用党员干部现代远程教育资源优势和党建网的网络优势，开发建设农村党员培训网站，将农村党员大培训优质课堂放到网站上，对有条件的农村党员进行网上培训，组织专家进行问题解答，有效地解决了农村党员培训“手段单

一、内容偏窄、时效性不强、工学矛盾”等问题。

四是办好“空中课堂”，进行无线培训。在县电视台、广播电台开设专栏，将政策法规知识、科技短片、科普知识等内容定期播出，方便农村党员在家收听收看。

**第三篇：创新机制**

师德师风建设创新机制

曲家中学

2024年3月

加强师德师风建设要突出机制创新

落实《教育部关于进一步加强和改进师德建设的意见》精神，要把优化制度环境、突出机制创新作为着眼点。要根据制度体系的结构功能，高度重视制度结构的系统性、层次性和可操作性，找准制度之间的内在逻辑关系，使林林总总的制度规定环环紧扣、相互配合，形成实用化、程序化的制度体系。

要加强教师师德培训制度建设，建立和健全师德培训机制，不断提高教师的思想道德水平。新教师除了参加县教育局的岗前培训之外，学校还应定期组织教师进行全员轮训。学校人事管理和师资管理部门要把师德培训纳入师资队伍建设之中，建立健全师德培训档案，将师德培训制度化、规范化。学习培训要适应形势的变化，紧紧围绕学校的中心工作和师德建设中的突出问题，对不同年龄、不同职称的教师群体，坚持区别对待、分类指导的原则，不断创新学习载体，积极开展时事政策、师德规范、现代教育理论、教育政策法规、教师心理健康、信息化教学技术等方面的学习培训。在学习管理上，要严格学习纪律，完善考核方法，建立激励机制，把教师参加学习培训的情况作为评聘晋升职称职务的必要条件，不断提高教师的职业素养和责任意识。

要加强师德评优表彰制度建设，建立和健全师德评优机制，积极开展典型示范教育。要准确界定评比标准的内涵和外延，不断提高评比办法的操作性、可比性；要高度重视评比程序的民主性、广泛性，把评比过程作为宣传发动、典型示范、营造舆论、展示形象、进行教

育的过程。要充分利用校报、广播等宣传阵地，大力宣传教师身边发生的生动、鲜活、可信、可学的先进事迹和典型事例，坚持以正确的舆论引导人，以高尚的情操塑造人。同时，还要有效地运用不同的激励手段，把评比结果与满足教师实际需求有机地结合起来，激发广大教师的积极性，增强责任心和荣誉感，形成学先进、争先进的良好氛围。

要加强师德考评制度建设，建立和健全师德考评机制，自觉遵循高校教育教学一般规律和教师劳动的规律，改革和创新传统的师德评价办法。要加强师德行为规范系统与识别规则的研究。在指标体系的建构中，必须把比较原则、抽象的师德规范，按指标评价范式要求对考评目标进行具体化的处理，增强师德考评的可行性与可操作性。在考评结果的处理上，坚持定量分析和定性分析相结合的原则，评价的结果要与一定的奖惩激励有机地联系起来。在考评模式的选择中，既要体现目标管理的要求，也要重视过程管理的要求，积极开展形成性评价方法的研究。

要加强师德工作评估制度建设，建立和健全师德监督机制，建构科学有效的师德建设监督评估体系。要建立师德督查巡视组，把学校各级组织开展师德建设的工作纳入规范管理，建立和健全师德工作领导问责制，把开展师德工作的情况作为领导干部述职、业绩考核的重要组成部分。要进一步拓宽监督渠道，健全学校、教师、学生、督导共同参与的“四位一体”的师德建设监督网络，把组织监督与群众监督、自下而上监督和自上而下监督结合起来。与此同时，要鼓励

教师注重自我道德修养，自我反省自律，以达到慎独的崇高境界。要加强组织制度建设，建立和健全师德保障制度。要进一步加强党对师德建设工作的领导，把师德建设列入党委行政工作的议事日程。完善师德建设的管理体制，优化师德建设的工作机制，明确各级领导干部的工作职责，形成“主要领导亲自抓、相关部门各负其责，有关方面大力支持的领导体制和统一领导、分工负责、协调一致的工作格局”。要进一步加强师德建设工作队伍建设，设立师德建设的专项经费，为师德建设提供必要的设备和条件，努力使各项旨在强化师德建设的制度和措施落到实处

**第四篇：创新机制范文**

创新机制，狠抓落实全面推进党风廉政建设

\*\*县党风廉政建设工作调研报告

党风廉政建设作为落实反腐败领导体制和工作机制的一项基础性工作。近年来，\*\*县在贯彻落实中纪委、自治区、州纪委关于党风廉政建设工作中，紧紧围绕落实科学发展观和构建和谐社会，坚持标本兼治、惩防并举的方针，量化责任目标，强化责任追究，按照惩治和预防腐败体系的要求，在创新和落实上下功夫，全面推进党风廉政建设各项工作，全县呈现出政通人和、百业俱兴、蓬勃发展的和谐局面。

一、健全机制，狠抓落实，深入贯彻党风廉政建设工作

我县把落实党风廉政建设责任制作为提高党的执政能力建设的一项重要任务，纳入到县委工作的重要议程，建立了县委书记负总责，县委常委、纪委书记具体负责，其他班子成员分工负责的有效机制。每年针对人事变动，及时调整充实了落实党风廉政建设责任制领导小组、勤政建设领导小组等机构，进一步明确工作任务和职责，及时研究和解决工作中遇到的问题。把党风廉政建设工作与物质文明、政治文明、精神文明建设和其他业务工作一起部署、一起落实、一起检查、一起考核。(一)分解任务目标，健全责任体系。年初，我县在原有的党风廉政建设责任书的基础上进一步作了修改和完善，分成乡镇×××直部门两种，并新增加了农村基层党风廉政建设、干部作风建设及创新工作等相关内容，尽量细化和量化，更具操作性。经过县纪委全体干部三次讨论，反复修改，由县纪委常委会通过，在县政务网刊登广泛征求各乡镇×××直部门单位的意见。明确了奖惩办法和责任追究重点。在今年县纪委二次全会上，县委、政府“一把手”分别与全县xxxx党组、1xxxx乡镇和3xxxx部门签订了《党风廉政建设责任书》，所签定责任书的乡镇和部门及时与下属基层科室村站所签订了责任书，把党风廉政建设责任具体到单位和人。

(三)加强检查考核，严格奖惩制度。在落实党风廉政建设的检查考核工作方面，强化了监督检查和综合考核，全面掌握工作绩效，重点抓好年中检查和年底考核，并把考核结果作为确定表彰党风廉政建设先进集体的依据。同时，续聘了2xxxx县委、县人民政府特邀监督评议员，不定期进行明查暗访。开展重点评议、无记名评议和社会评议三个层面的评议活动，召开了面对面评议大会，将评议结果作为年终奖惩的重要依据，并在每年纪委全会上通报“两个责任书”考核情况和监督评议情况。

(四)严格责任追究，狠抓干部作风建设工作。建立健全机关作风考核、监督、评议、检查等工作机制。严格实行领导干部述职述廉制度、廉政诫勉谈话制度、干部廉政档案制度和个人重大事项报告制度。全县各单位都推行了办事公开、首问责任、限时办结、效能追究、岗位责任、审批时限等制度，县纪委监察局向社会公布行政投诉电话和举报信箱，各部门、单位结合实际制定出服务承诺书，向社会公开承诺，自觉接受群众投诉和监督。对违反《\*\*县关于加强执政能力建设提高机关工作效能的通知》和《\*\*县关于加强勤政建设创新发展环境的意见》的人和事。采取党纪处分、组织处理、诫勉谈话、通报批评等形式进行责任追究。并将干部作风建设纳入党风廉政建设责任书范围，作为考核的一项重要内容。尤其是对领导班子和“一把手”进行重点监督考核，将监督扩展到“八小时”工作之外，使党员干部作风时时处于党组织的日常监管之下。同时，县纪委监察局不定期进行突击检查。2024年对1xxxx上班迟到、早退现象，不佩戴胸卡上岗或在上班时间玩电脑游戏等现象给予通报批评，并对其所在单位主要领导进行廉政谈话。对在参加全县工作会议中未参会和迟到的xxxx单位主要领导进行批评和廉政谈话。今年以来，我县已对全县行政事业单位干部工作作风进行了突击检查，对违反纪律的人员正在处理之中。

二、突出重点，集中精力，不断加大农村基层党风廉政建设工作力度

\*\*县纪委监察局按照中央、自治区、自治州党委关于加强农村基层党风廉政建设工作的要求和部署。统一思想，明确任务，迅速启动各项工作任务，稳步推进全县农村基层党风廉政建设工作。

一是加强组织领导，建立农村基层党风廉政建设协调机制，县纪委以[2024]01号文件成立了由纪检监察和组织、宣传、政法、发展改革、教育、民政、财政、劳动与社会保障、国土资源、建设、农业、卫生、审计等部门组成的联席会议制度，及时研究协调解决有关问题。把农村基层党风廉政建设纳入联系会议各成员单位的整体工作，做到分工具体、责任落实。

二是统一思想，全面部署，迅速召开全县农村基层党风廉政建设工作座谈会。xxxx单位就加强农村基层党风廉政建设制度创新、查办案件、公开工作、乡镇财政财务管理、村级财务管理、基层组织建设及开展“民主日”活动等方面进行了专题交流发言。同时,传达学习了中央和自治州农村基层党风廉政建设工作座谈会精神，会议明确工作重点，安排部署了当前和今后一个时期我县

农村基层党风廉政建设工作任务。

三是开展农村基层党风廉政建设巡回宣讲活动。自今年2月以来，由纪委监察局组成宣讲组，利用农闲时机深入全县各乡镇和涉农单位，组织开展以贯彻中央关于《切实加强农村基层党风廉政建设的意见》为主题教育的巡回宣讲，各乡镇领导、各村党员干部、“三老人

员”及站所学校负责人等千余名基层党员分别进行集中听讲。同时，各乡镇结合宣讲活动，传达和学习全县农村党风廉政建设座谈会的有关精神。通过宣讲，增强了农村基层党员干部做好农村基层党风廉政建设工作的信心和决心。

四是抓住突出问题和薄弱环节，制定工作计划和目标任务。并建立信息综合反馈机制，及时解决工作中出现的新问题。规定每季度召开一次农村基层党风廉政建设协调会议和纪委书记例会，总结和推广基层工作中好的做法和经验。同时，对纪检监察领导干部进行业务培训，提高业务素质和工作能力。

目前，全县各级党委、政府×××直部门单位按照县委的统一部署，上下联动，协调一致，全面推进我县农村基层党风廉政建设工作扎实有效的开展。

三、关口前移，防患未然，严把节日“廉洁关”。

为促进领导干部加强廉洁自律，过一个和谐、廉洁、文明、欢乐的节日，\*\*县县委在去年底下发了加强节日期间廉洁自律相关规定的通知，县纪委在年初组织召开全县“迎新春、树新风”领导干部配偶座谈会，向县领导干部赠送了廉政台历和集中发送廉政提醒短信。同时，\*\*县为贯彻落实自治区、自治州领导关于做好春节期间廉洁自律工作的指示和要求及州纪委《关于重申停止制售、购买和使用各种购物券卡的紧急通知》精神，2月16日，\*\*县纪委按照县委要求专门召开会议，研究制定了突击检查春节期间购买使用代币购物券(卡)及公款预定“年夜饭”情况的方案和具体措施，将州纪委文件在全县范围内转发。2月17日，县纪委、纠风办、工商局xxxx部门联合对县直机关和企事业单位制售和购买各类代币购物券(卡)及用公款预定“年夜饭”情况进行了突击检查。通过对各商场、宾馆、饭店的检查情况看，我县各机关和企事业单位较好的执行了廉洁自律工作的有关规定，未发现制售和购买各类代币购物券(卡)及用公款预定“年夜饭”的现象。

针对领导干部驾驶公车和公车私用的问题，2024年4月，\*\*县纪委以轮纪发[2024]9号文件下发了《关于重申严禁领导干部驾驶公车及公车私用的通知》，明确规定了公车使用的问题。在每年的“古尔邦节”、“春节”、“五一”和“十一”长假期间，都对全县所有党政机关(除各乡镇、政法系统、交通、农机、安检、煤管等部门以外)公务用车的钥匙由县纪委监察局收回保管。采取专项举报、专项检查、明查暗访等多种形式加大监督检查力度。春节前夕，我县发现一例领导干部驾驶公车的现象。目前，该问题正在调查之中。

今年以来，我县将以落实党风廉政建设责任制为切入点，坚持教育、制度、监督并重，在落实二字上狠下功夫，着重解决党员干部在思想、组织、作风和工作方面存在的突出问题，进一步构筑起领导干部“不愿腐败”的思想道德防线，有力带动党风政风和社会风气的明显

好转，在全县上下形成廉洁高效、勤政务实的良好党风政风和诚信、团结、敬业、奉献的淳朴民风，进一步巩固政治安定、社会稳定、政通人和的良好局面。通过不断提升党风廉政建设工作水平，与时俱进，务实创新，为我县全面推进各项事业健康有序的发展提供强有力的政治保证。

**第五篇：校本培训的形式创新**

如何加强青年教师的校本培训

一、课题研究的的背景

作为一次深刻全面的教育革命，基础教育课程改革已经开展了十余年。在这一过程中，新的教育理念、教育过程、教学方式方法、教学评价等各个方面都经历了巨大的变革。这对于广大教师而言，既是一次绝佳的锻炼升华的机会，又是一次极为严峻的挑战。特别是对于青年教师来说，不仅要求他们要具备高尚的师德修养，掌握全新的教育理念，而且更要具有丰富的专业知识和较强的专业能力。教师尤其是年轻教师专业素养的提高，已经不仅仅局限于教师个人的层面，已然成为了深化课程改革、持续提高教育教学质量必须要面对的一个重要课题。基于此，在深化课程改革的大环境下，打造一支研究型、学习型、创新型教师队伍成为了一个务必要完成了重要任务。

这支队伍从整体上看具有如下的特点：一是工作热情较高，但是实际工作经验不足；二是能够较快地接受先进的教育理念，但是在教学中往往华而不实；三是虽然这一群体大多是师范专科或者本科学历，但是其中相当一部分人的专业知识和素质有待于进一步提高；四是近年来，学校调入了一部分农村教师，其中的青年教师尽管能够扎实工作，但是受制于原有教育观念的落后，教学水平和教学质量不高。鉴于此，尽管建设一支高素质青年教师队伍，就成为学校迫切要解决的问题。随着课程改革的不断深入，各级教育管理部门越来越重视教师的专业培训，而校本培训作为其中的一种重要形式，以其针对性、全员性、实践性受到了各学校的青睐。因为校本培训能够基于学校和教师的实际情况，通过教师本人的自我反思，同伴教师之间的互帮互助、教育教学专家的理论与实践引领，从而提升教师的专业素养。

二、课题研究的理论价值与实践意义

基础教育新课程在课程的结构、课程的功能、课程的内容、课程的管理与评价等方面都提出了全新的要求，这些都需要教师全方位地转变教育理念来与之相适应，其中包括教学观念与行为、心智模式等。为了更好地应对新课程改革，教师必须重新塑造、定位自己：首先，教师应该成为学生学习的促进者，而不是简单的知识经验的传递者；第二，教师应该成为学生学习的引导者，而不是学习的强制者；第三，教师应该成为课程的研究者，而不是“教书匠”；第四，教师应该成为合作者，而不是单一型的某一学科的教师；第五，教师应该成为学习者，而不是旧观念与旧知识的守护者、释放者。而若要实现教师从理念到实践的转变，教师培训尤其是校本培训的作用至关重要。基于校本的教师培训，彻底改变了传统的单一传输理论知识的做法，把教师学习的主体作用凸显出来了，使传统的唯书本知识转变为校本探究和体验。因此，本文从校本培训的角度切入进行探讨，对于进一步强化对青年教师培养的重要性和校本培训重要性的认识，对于进一步丰富校本培训的理论内涵和外延，具有重要的现实意义。

同时，通过开展校本的培训，能够为教师搭建平等交流的平台，增强教师的积极性、主动性和创造性，从而打造教师学习型团队，进而逐步提升教师的教育教学研究和实践的能力。因此，只有以校本实践为基础，才能够促进教师不断地转变教育观念，更加深化新课程改革理念，进而通过教学实践逐步地调整个人的教育教学行为。从这一角度而言，有效地开展校本培训，不仅可以有力地推动新课程的实施，而且也能够进一步激发教师自主发展的意识，从而不断地提高教师的专业发展水平。

一是对于校本培训在认识上不到位。

因为传统培训观念还不同程度地存在于一些学校的领导和教师的头脑中，学校领导特别是主要负责校本培训的领导还不能全面了解和把握新课程的理念，在理解和投入方面还比较欠缺，因而不能有意识有目的地对于本校的校本培训进行规划和组织；在一线教师方面，由于认识不足、理解不到位，往往只是被动地参与校本培训，其主体作用还没有得到真正的发挥，更有甚者视培训为走形式、是一种负担，接受参与培训的积极性不高。因此，在开展校本培训的过程中，加强组织领导和宣传是十分重要和必要的。二是校本培训所采取的形式仍然比较单调刻板。

从理论和实践方面来看，为了切实引导促进教师转变教育观念和行为，以期全面与新课改的要求相适应，就必须要通过灵活多样的形式开展校本培训。但是，部分学校依旧主要采取讲授理论的方式进行培训，而与教育实践严重脱节。此外，在培训中学校过于依赖制度的刚性要求，忽视联系实际的教育教学，导致呈现出较为严重的模式化问题。

三是校本培训呈现出较为浓厚的功利性色彩，不注重培训后的反思及下一步的改进。

开展校本培训最终的目的是促进教师的专业发展，持续提高教师的业务能力和综合素质。但是，部分学校的校本培训没有做到以学校为本、以教师为本，更没有做到从教育教学中出现的问题切入开展培训，相反却为了应付上级的检查、顺应所谓的新课改潮流、树立学校的外部形象，从而表现出较强的功利性，不仅没有达成促进教师专业发展的目标，反而在客观上加重了教师的负担。还有一些学校在校本培训中存在着短视行为，不能很好地组织规划本校的校本培训工作，而且在开展培训之后就没有了下文，不能组织引导教师利用培训成果指导教学实践，缺乏相应的跟踪问效，进而也就没有针对问题的反思和改进。实事求是地说，大部分学校对于本校的校本培训还是比较重视的，通过邀请有关专家学者来学校开办讲座，可以说起到了一定的作用，也取得了一些成绩。但是也应该清醒地看到，有些学校只是单纯地把教育科研课题作为打造学校品牌的一种手段，或者只是服务于教师评职称，这种现象很明显地违背了校本培训的原本目的，其最终的效也不会好。

四是没有构建起完善的校本培训保障机制和体系。

新课程的特点是具有明显的综合性，尤其是综合实践活动课，要求学校必须调动各种校内外的相关教育资源，并全面进行校本课程的开发与实施。基于这样的大环境，必须要有相关的政策和经费来支持校本培训的开展，否则即使有再完美的校本培训计划，也不可能有效地予以落实。同时，校本培训是依托于新课程而开展的，所以其具有一定的连续性与系统性，因此从制度层面上要有与之相适应的培训组织，对于校本培训进行科学的组织和规划，并加强管理培训的过程。然而在具体的培训实践中，部分学校没有建立完善的培训组织管理机构，即使有这样的组织，其作用也没有得到充分的发挥。

基于以上问题，通过提出具体的解决对策，以期进一步完善校本培训工作，推动教师队伍专业组织和能力的持续提高。

三、国内外相关的研究和实践现状综述

（一）国内的相关研究和实践现状 从20世纪80年代开始，我国的教育理论学术界、教育行政部门和研究部门，以及基层学校开始重视教师的专业发展，开始有意识地把教师的专业知识与实践相结合。通过教师的自我调适与监控，从而不断地对于教学行为进行改善与优化，以促进教师教学能力和水平的持续提高。通过“中国期刊网”、“全国报刊索引”进行检索，至少可以得到研究教师专业发展问题的论文4000余篇和10多种专业论著。

随着教师专业化进程的深入发展，包括教师在内的教育界的专家学者及专业人士，都逐步地对学校这一场所的地位有了更为清晰准确的认识，它不仅是教书育人的地方，而且也是教师实现自身专业成长的重要载体。在这一过程中，我国的有关教育专家学者和一线的教师，逐渐开始在理论和实践层面就教师专业发展问题展开研究。湖北是较早地开展校本培训的省份，而且取得了较好的效果。我省通过几年的具体研究与实践，总结出了三种校本培训模式，即“学习—训练—考评—分层”模式；“分层—研训—师导—定向”模式；“定向—专修—独创—发展”模式。而且全国很多中小学校已经比较广泛地采用或借鉴了上述校本培训模式。

本论文主要在前人研究和实践成果的基础上，结合最新的理论和学校校本培训的实践，以先进的教育思想为引领，以有效解决目前学校校本培训过程中存在的问题为主旨，积极研究、探索促进青年教师专业发展的新策略、新方式和新途径。

四、课题研究方法：

一、关注教师主动发展，以创新校本研修形式促进教师专业素养提高

学校校本培训以“教师的需求”为导向，整合校内外学术资源,加强教研组研修的实践和探索，构建“突出文化引领、倡导教研合作、彰显个性特长”的校本研修体系，完善管理的长效机制，立足课堂与以研促教相结合，增强教师培训的实效性，使教师在校本研修中切实提高专业化水平。

（一）立足校本，创建“教师发展学校”

确立 “三三制”教师培训模式：新教师入格培养、青年教师升格培养，骨干教师风格培养。学校把教师发展学校作为教师研修的有效载体，大力挖掘、开发学校外部资源，通过开展全方位的培训、经验传授和专业引领,激活教师思维，重燃教师对事业的激情，实现人生价值，从而提高校本培训实效性，实现学校的可持续性发展。

（二）课题研究，同伴互助，开展“课题驱动式培训”

学校开展了“课题驱动式”的教师校本培训，进一步完善“提高认识——回归实践——反思成长——提升内涵”的校本培训工作流程。积极设置教师专业成长的平台，运用政策导向和措施激励，激发教师专业自主发展的内驱力。我们把课题研究作为连接理论与教师教学实际的“切入点”，鼓励教师一边工作，一边研究，在研究行动中体验“做研究”的成功与快乐。

(三）校长引领，多元培训，实施“全员轮训计划”

学校除充分发挥老教师的传帮带作用和学科辐射作用，努力挖掘优质的培训资源积极为教师争取外出培训机会，不惜投入大笔资金用于教师的各级培训和学习，力争使教师获得更多外部的资源，校内定期开展校长、骨干教师专题讲座，充分发挥骨干带头作用，有效带动学校整体教师队伍专业化发展。极大地开阔了老师们的视野，不仅为教师具有丰厚的理论储备和前沿的学术意识提供了支架，更有效地激发了教师内在潜能的发挥。

（四）搭建平台，分层推进，启动“教师专业化发展促进月” 为锻炼青年教师的意志品质，培养团队精神，学校组织青年教师拓展训练活动。在训练过程中，广大青年教师彼此沟通，同心协力，精诚合作，认识并挖掘了自身的潜能，增强了自信心，克服了心理惰性和畏难情绪，磨练了战胜困难的毅力，同时也激发了想象力与创造力，提高了解决问题的能力，特别是让青年教师认识到了集体的力量和团结的作用，增进了集体活动的参与意识与责任感。大家纷纷表示要把在拓展中得到的启示运用到生活和工作中，达到1+1＞2的效果。

二、关注教研文化建设，抓实课堂教学效益，促进教育教学质量提高

学校秉承“尊重差异、彼此欣赏、自由表达、共同分享”的教研主旨，努力创建一种“以说教为乐事、以研课为趣事、以论教为常事”的教研文化。

（一）加大力度，提高教研组教育教学常规管理的质量 分期调研，查漏补缺

近年来，学校加大以“有效教学”为核心的教学过程管理的力度，多渠道对教学质量进行监控。采用点课和抽查、面对面和集中反馈相结合的方式进行了期初、期中和期末全校性的级部调研活动。期初调研重在了解教师的工作状态和教学准备；期中调研重在教师的常规教学和班级管理；期末调研重在教师复习课的实效和教学质量的提高。在调研的过程中分管领导还深入各部，和老师们一起对教育教学工作进行现场诊断，共同寻优查劣，在对各部调研情况进行分析反馈的同时，制定了切实可行的措施和方案，有力地指导了下一阶段的教学工作。调研工作做到了追求教学常规管理的不断优化，达到了全面提高学校教育教学质量的目的。教学会诊，课例研修

学校建立健全了以课例为载体的深度研修制度。开设了“教学会诊课”，采用了“鉴赏课例——评说课例——反思课例——实践课例”的螺旋上升的研修方式，使教师们经常将实践行为与理论联系起来思考，使教学行为赋予理念，加深了对理论的理解，从而反过来指导实践，形成了教师自身的活的教育学和心理学，提升了教师的专业判断和教学实践智慧。

（二）回归本源，明晰教研组常规教学管理的内涵 从“独白”走向“对话”，开办栏目式集体备课

学校教研活动在以往固定时间，固定地点，固定教研负责人，由分管领导参与、引领的基础上，结合集体交流备课本的改革，尝试进行教研活动组织形式的变革, 确定每周二下午为全校教师校本研修日，变“随意性的研究”为“栏目式的研究”，设立“教材探微”、“课题视点”、“案例分析”、“学法指导”、“我的疑问”五步式教研格局。组内教师分别承担各栏目的主持人，进行集体备课。栏目式集体备课改变了以往一人一言堂的做法，使教研活动从“独白”走向“对话”。

从“常规”走向“特色”，实行多元化质检策略

“多一把衡量的尺子，就会多出一批好学生。”评价内容、评价过程的多元化使教师评价方法更灵活了。

从“书本”走向“实践”，开展有效度作业改革

学校针对“作业设置的有效度”进行系列专题研究。通过师生调研，对作业设置、完成时间及批改等方面聆听了一线教师的声音。学校在作业、质检等方面进行的有效改良和规范举措，发挥了教学质量检测的激励性，使教学质量检测、作业布置、试卷印制更加规范化、科学化。

（三）传承特色，延伸教研组有效教学研究的思路 精彩五分钟”让“教研月论坛”重心下移

学校在集体备课的过程中，设立了“精彩五分钟”板块，开展了组内教师的讲演活动，将话语权交给各位一线教师。通过此平台，教师们推荐自己的典型案例、教学心得、为师心语，拓展了集体教研内容的广度与宽度，增强了集体教研内容的实效性。

“精品课例认证”让“学校教研展示”层级上推

为充分展示学校教研成果，推动骨干教师成长步伐，推出学校“精品课例认证”活动。将每学年在各级教学研究中展示的公开教学课例，整理提升后上交学术委员会，学术委员会进行评选认定，进行隆重的点评及表彰。让骨干教师“先导小组”成为年级“研学做”共同体，在经历了个思、互研、共行的复杂体验之后，教师们行动研究的劲头更足了。

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！