# 一小师干训汇报定稿范文大全

来源：网络 作者：心上花开 更新时间：2024-11-29

*第一篇：一小师干训汇报定稿以人为本，打造智慧高效的干部教师队伍——“十二五”继续教育工作经验交流国之兴衰，系于教育；教育兴衰，系于教师。我们第一小学始终坚持‚研训一体、管训结合‛的原则,将教师培训与教育发展、个人发展紧密结合，打造智慧高效...*

**第一篇：一小师干训汇报定稿**

以人为本，打造智慧高效的干部教师队伍

——“十二五”继续教育工作经验交流

国之兴衰，系于教育；教育兴衰，系于教师。我们第一小学始终坚持‚研训一体、管训结合‛的原则,将教师培训与教育发展、个人发展紧密结合，打造智慧高效的干部教师队伍。

一、创设干部教师成长的良好氛围 1.树立正确观念，增强责任意识

利用开学典礼、专题讲座、感恩行动等一切活动和会议讲话、谈心的机会，引领教师树立终身学习观、正确教育观。时刻铭记，我们肩负的是千万个家庭的希望和国家的兴衰。

2.充分发扬民主，创设和谐氛围

学校重大事宜都要经支委会、班子会、教代会审议通过。常年开展‚我为教师办实事‛、‚送温暖工程‛等活动，解决教师生活、工作中的实际困难，调动教师学习工作积极性。

3.提供资金保障，创造有利条件

学校每年投入4万多元购图书、订刊物。设立“教育理论图书专柜”，为所有办公室联网，加大资源库建设。每年投入6万多元用于教师培训，近三年外派干部教师赴北京、天津、山东、河北、吉林、厦门、杭州、大连等地考察学习累计达140余人次。每次培训后教师要将见闻、感想与大家共享。学校积极承办各级各类现场会，聘请专家教授到校讲座指导等，为教师专业成长提供优越条件。

二、打造素质高、作风硬、有战斗力的干部队伍

1.利用每周一班子例会开展针对性培训，并组织教学、政教、党务领导进行分岗练兵。校长亲自组织学习、交流、研讨，将学校教育教学改革中的新问题、新情况和学习紧密结合起来，切实提高干部的工作能力。

2.鼓励干部读书学习。为干部购买《名校行政管理细节力》等系列丛书，推荐《教育与人生》、《新教育之梦》等书目，观看余世维的《赢在执行》、曾仕强的《情绪管理》等讲座，研究学习名家的管理内涵和方法。

3.培养专家型干部。干部率先上好每节课，积极参加教科研，成为各部门的行家里手。现有16人获省市级优秀课，发表文章30多篇，指导的各级各类优秀课80多节。

4.校长用自身的努力去影响干部，经常与干部谈心，思想上疏导引领，工作上指导示范，生活上关心帮助，充分信任每个人，为其提供成长锻炼机会，全面培养干部素养。

三、打造肯吃苦、乐奉献、业务精的教师队伍

（一）强化师德建设

通过专题教育、签状问责、评价奖惩、师德报告、礼仪讲座和‚我为学生办实事‛等活动规范师德行为，提高师德修养。学校形成‚关爱学生，有我一个‛的良好氛围。

（二）深化师资培训

通过校本研训和岗位练兵等深化师资培训。1.多层次校本培训

第一层个体性培训，指教师个人自学，包括师徒结对指导等；第二层群体性培训，指分学科、分年组的教学观摩和技能训练等，包括班主任、骨干教师的专题培训；第三层整体性培训，指全体性课程学习、观看录像、专题讲座、经验交流、课件制作和网络培训等。

校本培训主要进行了新课改理论、课堂教学、学生管理与教育、心理健康、信息技术等内容的培训。

2.多渠道校本教研

围绕‚问题引导教学法‛开展主题教研。观看窦桂梅、王

崧舟等专家的教学实录；请教育专家、教研员一起进行专题研究；同时，加强校际间的研讨交流，共同探索‚问题引导教学法‛的有效实施，促进教师灵活运用教学模式。

扎实开展好‚校校公开课，天天公开课，人人公开课‛活动。名师上好引路课，骨干上好观摩课，组内上好‚同课异构‛课，人人上好常态课，不断提高教师课堂教学水平。

学科组间周一次‚说课标、说教材、说教法‛活动，结合‚三说‛建构知识树，提高教师处理教材的能力。

建好学校网站、博客，开辟网络教研平台，拓展教研空间，提升研究高度。

3.读书学习

启动读书工程，开展读书竞赛。看魏书生《教育与人生》、陈大慧《弘扬传统文化，做有道德的人》等名家录像，听郑重《幸福职业人生》，王敏勤教授《教学模式的构建》等专家讲座，提升教育思想，转变教育理念。

4.岗位大练兵

学校每学年结合培训开展教学设计、随笔、案例分析、业务知识、信息技术和基本功等岗位练兵和竞赛活动。

5.课题研究

学校60%以上教师参与课题研究，承担各级科研项目15个，有11项已经结题并获奖。教科研结合，教师课题研究水平不断提高。

为教师成长搭建平台，培养树立典型骨干。我校有全国劳动模范、省优秀教师——于桂云；省特级教师——刘金霞；省优秀班主任潘淑红；铁岭市教育专家——罗淑艳；还有国家级优秀课教师王丽娟、杨春菽、王立伟等一大批骨干。全校各级骨干教师65人，各级优秀课教师144人，县以上优秀教师

52人。

学校先后获得‚辽宁省新一轮‘普九’工作先进单位‛、‚辽宁省教师专业发展行动研究基地校‛、‚辽宁省美育先进校‛、‚铁岭市名校‛、‚铁岭市中小学教师继续教育示范学校‛、‚铁岭市师德建设示范校‛、‚铁岭市中小学管理工作示范校‛等省市各级荣誉60多项。

教师有多强，学生就有多强。追求智慧，为学生的终身发展奠基，提高干部管理水平，全面促进教师专业成长是我们不懈的追求。

调兵山市第一小学 2024年9月

——“十二五”继续教育工作经验交流

调兵山市第一小学 2024年9月 以人为本，打造智慧高效的干部教师队伍

**第二篇：2024——2024师干训工作总结**

2024——2024

鹏程中学师干训工作总结

遵照上级的指示精神，结合新课改下的工作实际，我们鹏程中学，这一的师资干部队伍建设、培训有计划、目标，过程有声有色，硕果喜人，现小结如下：

一、理论上的收获

1、“三个代表”的理论与教学实践中服务学生的理念的形成；（讨论会三次）

2、建设社会主义新农村与开创学校工作新局面相统一；（党员政治学习三轮）

3、科学社会主义观的理解与学校科研工作的渗透；（教研组活动常规化）

4、和谐社会主义社会建设与广泛调动教师积极性的理解。（培养年轻人）

二、过程上脚印

1、把领导班子的凝聚力体现在于人人肩挑重担子上，由值周管理到学科任教上

2、把科学的管理体现在对部门工作网络的设计上

3、把校风学风的形成贯穿于勤钻苦研的师德上

4、走出去，全校去洋思取经观摩，语文组去襄樊听课，英语组去黄石研讨，班主任去大冶听讲座

5、请进来。与周边五所学校的教研组取得长期的学科合作与研讨广泛开发研讨资源。

三、硕果喜人

1、年轻教师迈上施展才能的平台

① 朱俊松、李颖、吴远志等在理化论文上均获佳奖 ② 冯国栋老师被评为大冶市优秀政治教师

2、教辅质量金光闪闪

湖北省教研室组织的“我读书，我快乐”活动中，明正咏老师辅导的冯寒同学获大冶市仅一人的湖北省高奖。

大冶市教育局组织的青少年书信比赛，我校冯凯等老师辅导的7名学生均获奖，周天应、冯加能老师辅导的数学竞赛共6名获奖。

3、李福典老师荣获“大冶市十佳杰出班主任”称号

4、尹义才校长——大冶市模范教育工作者，获此殊荣

5、鹏程中学党支部是大冶市先进基层党组织。

问渠哪得清如许，为有源头活水来，一年来，我们的师干训工作收获了以上这些，我们还会再接再厉，以夺取更大的丰收。

**第三篇：师干训工作总结新**

师干训工作总结要点

（2024-2024学上学期）

师干训工作在校领导的正确带领下，遵循“一个理念”，即以人为本，科学发展的办学理念；坚持“两个服务”，即为师生发展服务，为教育决策服务的宗旨；追求“精细管理重实效，措施到位常创新，结合实际创特色”的目标，圆满完成了各项工作，部门被评为市“十一五”校长、教师培训先进集体。

一、主要工作

（一）缜密思考、未雨绸缪，做好“十二五”培训的各项准备工作。1．认真、细致对全区中小学校级领导、教师人数进行重新核对

随着我区教育体制改革的不断深入，区教育局对部分学校以及领导干部做了调整。为了及时、准确把握校长、教师队伍现状，学期初，我们及时做好了中小学校长、教师人数的统计、核查，将获取的第一手资料及时进行整理、分析，为领导科学决策提供依据。

2．突出重点，抓住关键，充分了解培训需求

本学期，我们与市学院师训处联合开展开展深入细致的专项调研，了解“十一五”期间我区中小学继续教育工作现状，听取基层学校和教师对“十二五”教师培训的建议和需求，调研中注意发现典型，树立典型，总结“十一五”教师培训工作经验，推动教师培训工作深入开展。

（二）精心筹划，周密安排，做好“十一五”区级骨干教师认定工作 为全面总结顺城区“十一五”骨干教师培训经验，提炼工作成果，建设一支素质优良、结构优化、充满生机和活力的骨干教师队伍，本学期，我们精心筹备，依据《顺城区骨干教师认定标准》，各部门团结协作，做好“十一五”骨干教师的认定工作，2024年11月11日，在大自然小学隆重召开了“顺城区“十一五”骨干教师认定暨“十二五”兼职教研员聘任大会”，确定了410名同志为顺城区“十一五”骨干教师、60名同志被聘为“十二五”兼职教研员、147名同志被聘为“十二五”学科中心组成员。各级骨干教师的认定、兼职教研员的聘任和学科中心组的确立，必将推动我区教研工作水平向更高层次迈进，也必将会通过他们带动更多的一线教师立足课堂、以校为本开展教育科研活动，从而促进我区教育均衡发展、特色发展、内涵发展。

（三）其他工作

规范管理，协助市学院顺利完成我区省级骨干教师的推选工作；宣传发动，圆满完成了我区“十二五”校长、教师培训教材的征订工作，教材征订率为100%；完成我区参加“抚顺市首届中学骨干校长高研班”的报名工作；完成2024年新任教师培训结业的相关工作。

二、存在问题

一是学习缺乏系统性，学习还不够深入，研究能力需要加强和提高。二是教师培训工作缺少针对性和实效性。

三、今后努力方向

一是进一步加强学习，不断提升自身的综合素质；加强培训的理论与实践研究，提高培训实效性，突出培训的针对性，分层施训，均衡发展，为基层学校和广大教师提供更优质的服务。

二是加强部室建设，增强适应岗位的能力与水平，打造团结、务实、进取、和谐的阳光部室。

**第四篇：干训（范文）**

干训部是本学期在动物医学学院新加的一个部门，但它已不是第一次出现在团委，足以说明它的重要性。

干训部的主要工作是定期对全院学生干部进行培训、考核和学生干部队伍整顿。干训部的工作对象是全院学生干部，包括各班班长、支书、班委其他成员、寝室长及隶属于院团委、学生会、院社联、的全体学生干部。其目的是使学生干部的思想能够更加进步，树立正确的政治观念，培养良好的道德情操，掌握学生工作当中必备的工作方法与技巧，迅速熟悉工作环境，明确工作职责及学生干部能力、素质的定位，进而提高工作能力。

我们部针对本学期进行了一些工作上的计划。为了能够让刚刚步入校园的大一同学更好更快的适应新生活，同时也为加强学院学生干部的工作能力，提高学生干部领导、管理团队的能力，希望能过通过一些培训使大家对以后的素质工作以及学习有更加深刻的了解，对生活有更加明确的方向，让学生成为一名受老师及同学欢迎的干部。对此本部有以下几项活动计划：

第一，组织大一同学参观校园并走寝宣传，举行班级竞赛问答活动。自己亲身经历过的能够让人记忆犹新，并且不会过于乏味。合作与竞争共存，所以在问答的过程中不但让大家又温习了一遍内容，而且增加了同学之间交流的机会。

第二，优秀学姐学长座谈会。直观接触，零距离交流。让大家畅聊，由学长学姐与同学们互相交流，能够让大家增强亲切感，相近的同学之间也更加容易交流，消除同学们的心理压力与陌生感。同学一问一答也会将大家的情绪调动起来。

第三，学生干部自我总结与计划。此项活动也可以大一大二大三共同参与畅谈，大一聆听学长学姐的经验，让他们了解自己的责任与即将要面对的一切。并从中得到启示。同时大二同学们可以进行自我工作总结以及改进计划。自我认识比任何形式的教育都要来的直观真实有效和全面。

第四，学生干部自我进行评价。学生干部应具有良好以及正确的政治素养。由班级轮流组织为其它班级同学讲授，过程中如有不懂地方可以与老师沟通，不但可以加深对党知识的了解，而且自我组织能够调动大家的积极性。在过程中，也可以增加老师与同学们互相交流的机会。

第五，举行危机处理竞赛。身为学生干部一定会遇到很多的突发状况，这就要求学生干部拥有很快的反应能力以及处理问题的积极性。在玩的过程中，锻炼反应能力及拥有面对压力和挑战的强大心理，十分有趣而且很有意义。玩到了也学到了。

第六，举行趣味运动会。学生干部需要具备社交能力和团结协作能力，因为学生工作不是依靠一两个同学就能够完成的，而是需要大家共同参与，依靠大家的力量才能开展。一个团队最基本的素质就是团结，而且学生干部身负着比别人更多的工作和责任，所以也要有很好的身体素质。竞赛中促进合作，并且又利于促进团队精神，一举两得。做为学生的带头人，要树立一个好的榜样，注意关心同学的生活，作到从学生中来到学生中去。作为具有先进性的组织部门就要求比其他的同学付出更多，承担更多的压力，面对更多的挑战。但学生组织也是光荣的，因为，我们身肩着更多的责任。希望能通过学生干部培训让大家充分认识到自己的不足，为大家指明方向！行动是最响亮的语言，敢想还要敢做。

**第五篇：干训**

创新理念 健全机制 努力开创南溪干部培训新

局面

---在全市党校工作座谈会上的讲话 中共南溪县委常委、组织部长、党校校长 李强近年来，南溪县干部培训工作着眼于领导干部综合素质和执政能力的全面提升，坚持“实际、管用”原则，突出“大规模、大投入”、“高规格、高层次”和“新理念、新模式”，着力改变过去干部培训中“重理论、轻实用”的问题，将培训工作从“知识本位”向“能力本位”转变，切实为南溪经济社会发展培养了一大批干部人才，真正实现了培训工作规模、质量、效益的有机统一。

一、树立四种理念，引领干部培训工作

一是全员学习的理念。把学习作为充实干部理论、武装干部头脑、指导干部实践、提升干部能力的有效途径，在全县上下形成了争学、比学、促学的良好学习氛围。

二是终身学习的理念。帮助干部提高学习的重要性和紧迫性的认识，提醒干部要立足于工作实际和自身实际，不断增强学习的自觉性和主动性，终身学习已成为全县干部的共识。

三是以人为本的理念。在培训中坚持“工作需要、本人紧缺，调研摸底在先、系统培训在后”的原则，突出因地制宜、因材施教，根据不同层次、不同类别、不同需求，选择不同的培训内容和形式。

四是服务全局的理念。始终坚持学用结合，目的明确。在 师资聘请、学习内容安排、挂职岗位选择上，紧紧围绕南溪“加快发展、科学发展、又好又快发展”主题和打造“百亿工业强县”战略目标，坚持从干部人才最急需着眼，从干部能力最薄弱的方面着手，将干部培训作为“为县域经济所用，为干部能力素质整体升位”的有效载体。

二、探索七种模式，创新干部培训方式

一是“党校+实践”模式。在党校主体班培训中，开展“一调研三带来”活动，即：在开班前，首先组织部分学员代表座谈调研，了解学员的思想状况和对学习内容的意见建议；在开班之时，要求学员带来一条本地或本单位的改革与发展成功经验，带来一个希望解决的思想理论问题，带来一个成功或失败的真实管理案例。党校根据学员的意见建议修改完善教学内容，对课题进行精选分类，并组织学员专题研讨，使学员“带着问题来听课、带着答案回单位”，并在教学中组织学员深入机关、乡镇、企业调研，彻底改变了“学习即理论”的传统干部培训模式。

二是“党校+考察”模式。外出考察学习是我县干部培训的一大特色。在党校主体班培训中，在注重课堂教学的同时，要求每个班次针对自身的培训主题，有选择性地到经济发达地区进行学习考察，以拓展思维、开拓视野，使课堂教学具体化、直观化。同时，为节约开支，我县规定了外出考察学员单位只负责1000元以内的补助，余下部分由学员承担。这样，既满足了学员外出考察学习的强烈愿望，又有效地控制了外出考察的费用开支，得到了学员和所在单位的普遍欢迎。从2024年起开 始，十余个主体班次带着问题先后到北京、华东五市、海南等经济发达地区考察学习。考察结束后，学员必须结合南溪实践撰写较高质量的考察报告，以此巩固和检验其学习考察效果。

三是“党校+高校”模式。为解决县委党校教学师资上的不足，我县和西南地区重点高校联系，有针对性的选择重点高校作为我县干部培训基地，组织培训学员前往基地进行工业经济、招商引资、政府投融资等短期专题培训，既提升了培训档次，又丰富了培训内容。

四是“高校+实践”模式。针对南溪发展对人才的需求，2024年，我县实施了“百名干部走出去”活动，在财政相当困难的情况下，安排了200万元的专题培训资金，选派了100名优秀干部到全国重点高校进行专题培训。现全县已选派了40名科级领导干部到清华大学进行为期一个月的工业经济和公共管理专题研修，成为全省第一个在清华大学举办专题培训班的县（区）；组织了35名干部到山东寿光进行了现代新型农业实用技术培训。今年，我县40名科级干部正在浙江大学进行为期一个月的现代农业及公共管理高级研修班培训。

五是“名师+名课”模式。结合全县发展大局，实施了“十名专家请进来”干部培训工程，邀请市级以上知名专家学者来南讲学，活动实施以来共邀请了深圳市委党校副校长、市政府顾问谭刚教授，四川省委党校副校长、四川省行政学院副院长黄红教授，四川省建设厅党组成员、总规划师、博士生导师邱建教授等10名专家学者到南溪开展讲学和课题研究，受训干部达3000余人（次），专家教授的授课，极大地拓展了南溪干部 的视野，加速了“开明开放”思想理念的形成和强化。

六是“自学+教学”模式。探索“干部既是授课者，又是听课者”的双向培训模式。鼓励干部自学，除了将学员的学习报告、学习笔记等理论成果作为对干部的学时制考核、考核的重要内容外，还要求干部将学习成果进行转化，“边学边教”，借助中心组学习、“百家讲坛”、“干部夜校”等平台，传播和共享收获。目前，全县各级干部在各类讲学平台授课321期（次）。

七是“挂职+实践”模式。根据干部成长锻炼的需要，我们不定期下派机关干部到乡镇担任乡镇长助理，让他们在艰苦复杂的环境中磨练工作能力；抽调基层干部到县信访和群众工作局挂职，让他们在实践中提升处理群众工作的水平；选派年轻干部到省内发达地区对口单位任局长（乡镇长）助理，让他们在实践中学习借鉴对方的先进理念和管理经验。

三、构建三大载体，突破干部培训瓶颈

一是创办干部夜校，突破“时间”对干部培训的限制。为解决干部工学矛盾，从2024年下半年起，我县正式创办了“干部夜校”，每月举办两期。夜校开设“发展讲坛”、“和谐讲坛”、“平安讲坛”、“新农村建设讲坛”和“文化讲坛”等五个讲坛。各讲坛由县领导和部分科级领导分专题轮流讲学，其培训内容的实用性、培训形式的灵活受到广大干部的一致好评。目前已开办21期，28名科级以上领导干部参与授课，受训干部达4000余人次，切实将干部从酒桌、牌桌上吸引到了课堂上来。

二是多形式挂职锻炼，突破“地域”对干部培训的限制。采取下派、上挂、外派等培训锻炼形式，让干部“走得出去、沉得下去”。2024年，下派7名优秀年轻干部到乡镇任乡镇长助理，选派8名干部到县信访和群众工作局挂职锻炼；选派19名科级领导干部到德阳市旌阳区和广汉市对口单位任局长（乡镇长）助理。通过这些形式，很好地开阔了挂职干部的视野、拓展了思维、学到了经验、转变了观念，对提升其工作能力和水平起到了极大的促进作用。

三是实施百家讲坛，突破“身份”对干部培训的限制。“百家讲坛”倡导全员培训理念，各单位自行组织学习，师资上“三人行”皆可为师，要求所有干部既要当好学习者，同时也要当好知识的传播者，领导干部可以讲管理、专业人员可以讲技术，先进人物代表还可以讲体会，“教师”身份不再专一。同时，规定领导干部应当定期参加听课，干部应积极主动听课，“学员”身份不受限制。这种突破职务和身份的限制的培训形式，促成了多级互动干部培训新格局的形成。目前，百家讲坛已举办了300余期，培训干部10000余人次。

四、严把五道关口，确保干部培训效果

一是把好“一把手”关。将部门“一把手”抓干部培训的情况纳入党建工作目标考核内容，并将考核结果同其他考评、表彰等结合起来，使各级领导干部特别是“一把手”树立起“学习也是政绩”的理念。

二是把好“述学”关。在领导干部考核、正常任职考核等环节，要求其进行述学，详细汇报自己对学习的态度、学习效果及学习体会等。在领导干部中营造“学习也是工作”的理念。三是把好“验审”关。出台了学时管理办法，要求每位科级领导干部都要对本人参加学习培训情况作好登记，每年年底，县委组织部集中组织一次《教育培训登记证书》验审，规定凡未达到规定学时的，取消当所有评优资格，着力营造“学习关乎形象”的理念。

四是把好“促学”关。建立在职科级领导干部教育培训学习档案，详细记录了干部参训情况，对科级领导干部培训情况实行动态管理，并把干部接受教育培训的情况合理运用到干部选任程序中，着力营造“学习关乎升迁”的理念。

五是把好“师资”关。软件建设上，积极探索以党校专业教师为主，以外聘专家、学者为辅 “双管齐下”师资力量队伍。在硬件建设上，占地13亩、投资1000余万元的县委党校（干部培训中心）已动工修建，中心建成后，将整合县师培中心、县农广校的师资队伍，形成“大培训”的干部培训新格局。

五、坚持三个标准，检验培训效果

一是“测试+测验”的定量考核。在县委党校的主体班培训中，开班或结业都要开展培训测试，并撰写专题调研材料，以此检查学员的知识薄弱点和培训成绩。在培训结束后，通过由县领导亲自参与的学员座谈会，检查学员培训后的政治理念和思想观念转变情况。同时，采取让培训学员在“干部夜校”、“百家讲坛”、中心组学习等平台上进行专题授课，以检验和巩固学员的培训效果。

二是“行为+能力”的定性考核。实行培训学员跟踪考察制度，通过考察学员的思想行为或能力的变化情况,验证培训学员 是否真正提高了能力或在行为上有了明显的改进，从而促使学员不但要会学，更要会做。在一定程度上揭制了学员培训成绩好、培训后自我感觉收益较大，但回原工作岗位后无任何创新的思维和行动，仍然“按部就班”、“墨守成规”的不良现象。

三是“目标+成绩”的综合考核。“实践是检验真理的唯一标准”，对培训效果检验的最终落脚点是工作实绩。我们在对培训效果进行定量和定性考核的基础上，通过对培训学员培训后预期工作目标、工作效率、工作实绩的全面性、综合性的考核，以此作为检验干部培训效果的最终标准，并作为干部考核、任用的重要依据。

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！