

石家庄学院2024年教师培训实施方案

一、培训背景与指导思想

随着教育数字化转型的深入推进和课堂教学改革的不断深化，我校教师队伍面临着前所未有的机遇与挑战。为全面提升教师的教育教学能力，培养一支能够适应数字化时代要求的高素质教师队伍，特制定本年度教师培训实施方案。本方案以师德师风建设为基石，落实学校“1396”发展战略，注重教师综合素质的提升，充分利用现代信息技术，确保培训的实效性和针对性，助力教师成长与学校发展。

二、培训目标

1. 提升教师教育教学理念，更新教学方法和手段。
2. 增强教师课堂教学组织和管理能力，提高课堂教学质量。
3. 培养教师科研意识和能力，促进教育教学与科研的有机结合。
4. 提升教师信息素养，掌握现代信息技术在教学中的应用。
5. 打造一支师德高尚、业务精湛的高素质教师队伍。

三、培训对象

本培训方案面向全体在职教师、教学管理人员以及新入职教师。根据不同对象的实际需求，设置不同的培训内容和形式。

四、培训内容与方法

1. 师德师风培训

邀请校内外专家进行师德师风讲座，引导教师树立正确的教育观、职业观和人才观；开展师德师风实践活动，通过案例分析、反思交流等形式，增强教师的师德修养。

2. 教育教学能力培训

举办教学观摩活动，邀请优秀教师展示先进的教学方法和手段。开展教学研讨活动，鼓励教师分享教学经验，探讨教学问题。组织教师参加校内外教学研讨会或工作坊，拓宽教学视野。同时，采用经验分享、研讨交流等多种形式，有效提高培训效果，帮助教师更好地掌握知识和技能，提升职业素养和综合能力。

3. 现代信息技术应用培训

举办信息技术应用讲座，介绍现代信息技术在教学中的应用方法和技巧。开展多媒体教学工具及相关软件使用培训，提高教师制作微课、建设数字化教材和运用多媒体教学的能力。搭建在线学习平台，提供丰富的网络学习资源，方便教师自主学习和提升，帮助教师更好理解和应对教育数字化变革。

4. 教学管理人员业务培训

邀请校外专家对教学管理人员进行业务培训，包括教育理念更新与趋势分析、教学管理技能提升、现代信息技术应用、跨学科融合与创新教育等方面内容。培训过程结合具体的教学管理实践，进行案例分析或模拟操作，以提高培训人员的实际操作能力。

五、培训时间与安排

本培训方案实施时间为2024年4月-12月。具体培训时间根据各项培训内容的需要和学校工作安排进行合理安排。培训形式包括集中培训、分散自学、线上学习、工作坊、教学沙龙等多种形式，以满足不同教师的需求。

1. 专题培训（全体教师）

培训名称	培训时间	培训方式
AI 人工智能在教学中的应用	4月 校外专家	线上工作坊+线下成果展示交流
知识图谱赋能课程建设与教学创新	5月 校外专家	线上工作坊+线下成果展示交流
课程目标达成情况分析	5月 校内专家	线下集中培训+教研沙龙
高校数字化教材与课程资源建设	6月 校外专家	线上工作坊+线下分享会
数字化技术在教学中的应用	9月 校外专家	线下集中与分散结合+教研沙龙
基于OBE理念的教学改革与创新	10月 校外专家	线上工作坊+线下分享会
课堂教学改革与创新	11月 校外专家	线下集中与分散结合+教研沙龙
高校教师教学竞赛专题培训	12月 校外专家	线上工作坊+线下成果展示交流

2. 专题培训（新入职教师）

培训名称	培训时间	培训方式
教师师德师风专题讲座	12月 校外专家	线下集中培训+案例分析
校情校史校规和政策解读	12月 校内专家	线下集中培训

3. 专项培训（教学管理人员）

培训名称	培训内容	培训时间	培训方式
教学管理人员业务培训	1. 教学管理系统应用	5月 校外专家	线下集中培训+成果展示交流
	2. 教学评价改革		

	3. 教学数据分析与利用		
教学院长 参观考察基础 教育学校	1. 参观考察基础教育学校	9月 校外专家	实地考察+教研沙龙
	2. 研讨课堂教学改革方法与途径		

4. 教学基本功培训（新入职教师）

培训名称	培训内容	培训时间	培训方式
教学理念与 教学方法	1. 现代教育教学理念	5月 校内专家	线下工作坊+校本研修
	2. 多元教学方法与手段		
	3. 课堂管理与互动技巧		
课程设计与 实施	1. 课程目标设定与教学内容组织	9月 校内专家	线下教学沙龙+校本研修
	2. 教学资源的整合与利用		
	3. 课程评价与反馈		
现代教育技 术应用	1. 多媒体教学工具的使用	10月 校内专家	线下工作坊+校本研修
	2. 在线教学平台的应用		
	3. 教育数据分析与利用		

六、培训效果评估

评估作为衡量培训成效的关键环节，设定了多维度评价指标，包括教师知识掌握程度、技能提升状况以及在实际教学中的应用成效。具体实施途径如下：

1. 问卷调查。设计问卷，从教师对培训活动的满意度、对培训内容的掌握程度以及培训所带来的实际影响等多个角度，全面收集教师的反馈意见。

2. 教学观察。深入课堂，对教师在实际教学中的表现进行细致观察，涵盖教学方法的运用、课堂管理能力以及学生互动效果等方面，以直观评估培训成果在教学实践中的体现。

3. 学科考试或测试。通过专业考试或测试的方式，精准检测教师对培训内容的掌握程度以及实际应用能力，确保评估结果的客观性和准确性。

七、培训考核机制

考核机制是对教师参与培训和学习成果的检验。考核机制公正、公开，确保每位教师都能得到合理的评价。

1. 出勤与参与度考核。检查教师的培训出勤率，以及在培训过程中的积极参与程度。

2. 学习成果考核。对教师提交的作业、学习心得、教案等进行评估，了解其学习成果和对培训内容的掌握情况。

3. 教学实践考核。通过课堂观察、学生评价等方式，考核教师在教学实践中的表现和能力。

八、考核结果的应用与反馈

考核结果作为教师聘岗、晋升、奖惩的重要依据之一。对于表现优秀的教师，将给予适当的奖励和表彰；对于表现不佳的教师，会通过反馈机制提出具体的改进意见和要求，帮助其提升教育教学水平。

1. 及时反馈。在培训过程中和结束后，及时向教师提供反馈，指出其在学习和教学中的优点和不足，为其后续提升提供明确方向。

2. 个性化建议。针对教师的个人特点和需求，提供个性化的改进建议，帮助其更好地发挥自身优势，克服不足之处。

3. 定期交流。组织教师定期进行交流活动，分享教学经验，互相学习，共同进步，确保培训成果能够转化为实际的教学效果和科研能力。

九、保障措施

为确保培训工作的顺利开展和取得实效，采取以下保障措施：

1. 学校提供必要的经费支持，确保培训活动所需的场地、设备、资料等得以满足，为教师培训创造良好条件。

2. 组建专业的培训管理团队，负责培训方案的制定、实施和评估工作，确保培训活动的高效运行和取得实效。

3. 加强与校外培训机构和专家的合作与交流，积极引进优质培训资源，拓宽教师的培训视野，提升培训质量。

本培训方案致力于全面提升我校教师的教育教学能力和综合素质，为学校的可持续发展提供坚实的人才保障。我们将持续优化培训方案，不断创新培训形式和内容，为教师的专业成长和职业发展创造更加优越的条件。