

# 2023年医院科研人才培养计划及实施方案 (精选7篇)

为了确定工作或事情顺利开展，常常需要预先制定方案，方案是为某一行动所制定的具体行动实施办法细则、步骤和安排等。怎样写方案才更能起到其作用呢？方案应该怎么制定呢？以下是小编精心整理的方案策划范文，仅供参考，欢迎大家阅读。

## 医院科研人才培养计划及实施方案篇一

为了提高我院临床卫生技术水平，努力造就一支高素质的人才队伍，提升我院医学科技总体水平，加强我院临床医疗、科研和管理的后备人才队伍建设，并不断提高我院的医疗质量和服务水平，推动医院在新的历史条件下全面、快速、健康、可持续发展，我院在人才招聘、使用、培养、投入等方面的经验做法主要有以下几点：

我院现有在职职工305人。其中高级职称4人，中级职称26人，初级职称208人，与全省市提出的目标有一定的差距。

第一、人才数量有待补充

第二、高层次、高学历人员人才偏少

第三、人才开发工作有待加强。

（一）指导思想：从我院实际情况出发，制定和完善各项人才政策，建立一套良好的人才管理体制，充分调动和发挥我院年轻骨干人才的作用。坚持培养与引进并重，稳定队伍，提高素质。培养和造就一支与我院医疗卫生需求相适应，用得上、留得住的高层次人才队伍。

（二）工作目标：努力提高临床医技人员本科学历占有率，使人才在各学科间分布更趋合理，并加强人才的医德建设，使人才的知识水平和能力素质有更大提高。

（一）出台优惠政策，舍得花本钱，鼓励专科技术人员向本科学历深造近五年内每年选派3—5名专业技术人员到河南省第三附属医院进修学习。

（二）对专业技术欠缺的采用脱产外出进修，技术帮带等办法。

（三）加强继续医学教育，使卫生技术人员的'知识结构不断优化，提高教育投入，加大支持力度，促进在职卫生技术人员不断掌握新理论、新技术、新方法、新信息、新知识。

（四）完善奖励激励机制。对取得职称的医务人员给予一定的现金奖励。

（五）切实抓好卫生技术人员的规范化培训：

一是强化基础理论的培训。

二是采取院外培训和院内轮转相结合的办法，强化基本技能的训练。

三是重视基本知识的培训，重点了解和掌握医院的各项医疗制度、基本医疗流程。

## 医院科研人才培养计划及实施方案篇二

□20xx—□

一、医院业务发展目标

医院促进技术进步，健康稳定发展，根据《※※※医院第二个五年发展规划》，到本五年规划期末，努力争取政府政策支持，积极筹措资金，逐步完善住院病房配套设施和技术升级，在3—5年争取扩大住院病区，积极加大先进医学装备投入，使医院的各项技术水平逐步达到同级医院水平。进一步优化医疗服务环境，设置便捷合理的就医流程，全面提高医疗服务质量，促进医院科学和谐全面发展。

医院业务发展逐步实现下列目标：

医疗服务项目：医疗技术项目从目前能向社区人群提供医疗、护理、预防保健、健康体检、医学康复等一类医疗技术项目\*\*\*\*项，增加到\*\*\*\*项。

临床科室设置：在目前设置的门诊部、急诊室、内科、儿科、外科、妇产科、耳鼻喉科、麻醉科、中医科、中医康复科等一级科室的基础上，加强门诊、急诊科建设，增设疼痛专科□icu□老年疾病科等。做到突出专科特色，发挥人员特长，形成特色明显的专科优势。

调整优化专业结构，增设\*个临床科室。培植心血管内科、五官科等科室，把普外科、疼痛医学科建成重点专科。

立反应快速高效的急救队伍。

医技科室在现有医学检验科、医学影像科、功能科、消毒供应室、药剂科基础上、增设细菌培养、病理诊断□ct室等技术。

为顺利实现上述目标，结合医院实际，制定我院20xx—五年人才培养规划。

## 二、人才队伍结构分析

医院现有工作人员\*\*\*\*人，按实际开放\*\*\*床位计算，病床与

工作人员之比为1：1.21；其中业务人员\*\*\*人，占总人数的86.3%，管理与工勤人员15人，占医院总人数的13.7%，其中有\*\*\*高级技术职称医师，占医院业务人员数总数\*\*%。

现有护士\*\*\*人，平均每床配备0.41名护士，实际从事临床护理工作的护理人员\*\*\*人，占护士总数的95%。

目前，我院人才队伍存在的主要问题：

（一）缺乏必要的专业技术人才，重点人才缺口：心内科、外科、影像学、医学检验、病理学等专业技术人才。

（二）没有形成合理的人才结构梯队。

（三）没有适宜的专业学科带头人，没有设置重症医学科。

（四）是因专业人员不足和技术水平限制，病理诊断、细菌培养与药

敏试验等医疗技术还没有开展。

（五）护理专业技术人才缺乏，护理人员流失严重，专科护理人员严重不足。

### 三、医院人才培养目标

（一）培养、引进和使用并举。

积极创造吸引人才的良好环境。增加人才数量，全面提高人才质量，合理调整人才结构，努力实现以下目标：医院人才队伍必须与医院业务发展进步相适应，加强人才队伍培养和技术储备，用好已有人才，培养急需人才，聘用高端人才，促进技术进步，逐步达到卫生部规定的二级综合医院人才技术队伍的基本标准。

## （二）分期培养和引进。

分期培养和引进\*\*\*名在全市范围具有一定影响的学科带头人，\*\*\*名中级优秀骨干，\*\*\*名本科以上学历的执业医师。使在岗医务人员达到\*\*\*\*人，卫生技术人员达到总人数\*\*%以上。

## （三）在职培训教育。

医院每个月组织医务人员进行“三基”“三严”培训工作，“三基”培训覆盖率达95%以上。基本达到：全体医务人员能熟练掌握徒手心肺复苏技术；执业医师能够正确处理各类常见多发疾病的诊断治疗；执业护士能够正确执行各类常见疾病的护理技术规范。

## （四）重视护理队伍建设，加强护理人员培训。

术台之比为3：1。病区护士与实际开放床位比达0.4：1。临床科室全面开展责任制整体护理，责任护士每天管理\*名病人。

每年选派优秀护士到上级医院参加专科护理技能培训\*\*人次，培训急诊专科护士\*\*名，积极组织护理人员“三基”培训，重点包括：危重患者护理常规及抢救技能、生命支持设备操作、急诊危重病人紧急处置，每年度三基培训考试合格率达100%。

## 四、人才培养基本原则

### （一）培养优秀实用性人才

医院努力培养技术过硬、用得上、留得住的各类实用型医学人才。重点培养心内科、呼吸内科、消化内科、儿科等学科带头人，努力培养知名医生、知名护士和优秀员工；鼓励年轻医务人员自学成才。

## （二）建设医院文化，弘扬良好医德

努力打造学习型医院，弘扬先进医院文化，树立以人为本，尊重病人，安全第一，病人至上的服务观念，以满足病人的医疗服务需求为第一要务。营造医院一切服务工作以病人为本；诊疗技术精益求精；全体员工精诚团结；树立厚德、技精、慎独、奉献的现代医院精神风貌和医院文化，培养医德高尚的医务人员，打造“诚信品牌”医院。

## 五、建立人才教育培训体系

### （一）医院人事管理工作

1. 人才培养属于医院人事管理的重要内容，必须认真学习党和国家有关人事工作的方针、政策、法规条例和规定并严格执行。

2. 人事管理的基本原则：坚持原则，率先垂范，遵章守纪，爱岗敬业；

以人为本，热情服务，廉洁自律，与时俱进。

3. 调查研究，总结经验，管理规范，严格教育，规范培训考核，鼓励先进，带动后进，培养人才，促进发展。

4. 双向选择，择优录用医院引进人才坚持凡进必考，择优录用的基本原则。

5. 人才教育培训工作由办公室、人事科牵头负责组织，医务科、护理部等相关科室参与实施培训考核评价工作。

### （二）医德医风教育培训工作

1. 认真贯彻执行卫生部颁布的《中华人民共和国医务人员道德规范及实施办法》，学习卫生行政部门有关医德医风的法

律规范和制度，培养努力为人民健康服务的优秀医务人员。

2. 坚持救死扶伤，实行道主义精神，时刻为病人着想，努力为病人解除疾病痛苦。

3. 尊重病人的人格尊严，宗教信仰、民族习惯；热情接待病人，不分民族、性别、职业、社会经济地位等，必须一视同仁。必须严格执行保护性医疗制度，严格保守病人医疗秘密，尊重病人的基本医疗权利，不得泄露病人的隐私。

4. 必须举止端庄，着装整洁，语言文明，态度和蔼，同情、关心和体贴病人。

5. 团结协作，刻苦钻研，精益求精，不断更新知识，促进医疗业务技术进步。

6. 必须遵纪守法，爱岗敬业，不以医谋私。

## 医院科研人才培养计划及实施方案篇三

20xx年xx镇人才工作的总体思路是：坚持以邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观、科学人才观为指导，以提高科技素质、职业技能、经营能力为重点，坚持党管人才原则，结合人才服务社会主义新农村建设“春风计划”活动，以推进社会主义新农村建设为目标，培养造就一批有文化、懂技术、会管理、善经营、能致富的农村实用人才队伍，为我镇新农村建设提供强有力的人才保证和智力支持。

1、强化人才工作领导职责。按照党管人才原则，进一步完善科学决策、分工协作、沟通协调和督促落实机制，各村建立人才工作联络点，由各村主要负责人负总责，在村干部中确定一名支部委员为人才工作联络员。做到有场所、有人员、有经费。发挥人才工作各职能站所、社区作用，形成各司其

职、齐抓共管、通力合作的人才工作局面。

2、建立全镇人才工作信息库。坚持把人才资源作为资源来规划和开发，组织召开一次由各村支部书记、主任、有关企业负责人和有关部门领导参加的座谈会，研究分析全镇人才队伍建设状况，部署开展人才队伍状况和优秀在外人才情况调查统计，根据其特长、技能，愿意提供的服务等将人才分类，逐一进行登记造册，建立人才信息库，实现信息资源的有效共享。

3、完善人才工作经常性调度。完善人才工作领导小组例会制度，开展人才工作调研，交流工作情况，研究解决重要问题。完善实施重大事项备案通报制度，加大工作协作力度，促进人才工作信息交流，提高工作调度的时效性和科学性。

人才发展规划。同时，强化日常考核，并把考核结果作为年度村干部综合考核的重要内容之一。

1、实施“基础团队”培育工程。一是进一步完善党员干部学习制度和机关党员干部学习工作例会制度，提高机关党员干部对政策法规、业务知识和工作方法的掌握。二是建立村级后备干部培养机制，把文化水平较高的退伍军人、回乡中专毕业生、视野宽阔的外出务工返乡人员和农村带动能力突出的致富能手等党员认可、群众满意的优秀人才选拔到村级后备干部队伍中。三是加强对年青党员、后备干部的使用和培养，积极鼓励党员干部参加学历晋升和资历考试，更新干部知识结构，开阔干部眼界，增强处理经济社会发展中各类问题的能力。四是大力开展党员人才活动，把党员培养成致富能人，把致富能人中的先进分子培养成党员，把党员致富能人培养成村干部。积极培养一批创新创业人才基础团队。

2、充分挖掘社区人才力量。实施镇人才作用发挥工程，建立能上能下、能进能出、竞争择优、充满活力的用人机制，为人才提供施展才华的舞台，做到人尽其才、才尽其用。要在

摸清全镇人才情况的基础上，充分整合人才资源，积极创设活动载体，组织、吸引各行各业的能人，特别是党员干部、技术人员等，开展各种岗位竞赛、便民服务和文化活动。

3、实施企业人才引进工程。充分利用市场手段和资源，加强企业经营人才和专业技术人才培养引进工作。帮助、指导非公企业积极做好人才和党建工作的结合文章，积极开展组建人才创业基地建设，积极探索建立绩效挂钩制度，创新人才收入分配机制；进一步为企业搞好人才信息服务，实现人才供求模式由单纯集市型向集市型和信息型并重转变。在辖区所属企业建立人才工作联络员制度，畅通沟通渠道，为企业引进各类人才营造良好的环境条件。

4、大力支持人才初始创业。严格按照区人才办制定的相关申报条件，对符合条件的初始创业人才随时受理、定期上报评审、跟踪服务，支持人才初始创业。培育“峰硕黑牛养殖公司”、“滨州市鑫瑞肉牛养殖专业合作社”两处养殖专业合作社为人才创业示范项目，充分发挥示范基地和示范项目在承接农民培训方面的作用，通过实践锻炼、现场等方式对有初始创业愿望人员进行培训，不断提高群众的生产技能、创业能力和综合素质。

5、深入实施“春风计划”活动。按照“组织牵头、资源整合、社会参与、服务基层”的总体思路，完善“四位一体”服务模式，围绕我镇经济发展实际，深入实施春风计划“百千万”工程，努力培养50名村居致富带头人，发挥示范作用，引领群众致富增收；培训500名农村实用人才，培养一批农业技术骨干，壮大高素质农村人才队伍；针对我镇合村并居，土地流转不断加快和失地村民增多、就业压力大的实际，培训1000名失地村民、村剩余劳动力，提升就业竞争能力、职业转换能力和创业带动能力。遴选有明确产业发展方向、管理模式科学、内部管理规范、生产技术先进、有明显示范带动作用的“王立平蔬菜专业合作社”、“盛丰农业示范园”，建设2处人才服务示范基地。

# 医院科研人才培养计划及实施方案篇四

## 一、指导思想

以科学发展观和人才观为指导，以加强高层次人才队伍建设为目标，在医疗实践中加快培养年轻的专业技术骨干。

## 二、人才梯队建设的目的

### （一）、人才无断层

当医院内的某个职位由于人员的变动、长假、退休或辞职等种种原因出现空缺时，保证有合适的人选接替这个位置。

（二）、顺利交接保证目前的人选确实胜过他的前任，而且交接得越快越有利于工作的开展。

## 二、培训方式

加学术交流、进修等多种方式进行培养。

（二）、宏观调控，统筹安排人才的培养，特别是农村卫生人才培养，是一个周期长、投入大、见效慢的系统工程。根据全院卫生事业发展的需要，医院的卫生医疗服务人员要具备执业助理医师及以上执业资格。

（三）、为实现这一目标，我院在卫生人才培养方面具体措施为：

1、合理安排各层次人员比例，按照区卫生局的要求进行人员配置。

2、由我院主持农村卫生人才培养规划的实施，保证政策的延续性。

3、积极统筹调动卫生教育资源，在人才培养上做到优势互补，统筹兼顾。

4、方向明确，形式多样针对人员的培训以提高学历、推广适宜技术、讲授常见病和多发病的中西医结合治疗为主，积极开展卫生专科人才培养。培养同时应重视师承，分层开展。

### 三、以人为本，坚持“三个并重”

力，积极探索人尽其才的用人机制，极力为优秀人才脱颖而出创造有利条件。

1、不拘一格用人才。

(2)、通过延聘、返聘等方式，充分发挥院内老医师的作用。

2、积极做好继续医学教育工作，继续教育是培养人才的重要途径。我院从政策、财力和时间上对现有人才给予了大力的支持：

(1)、充分发挥院内有临床经验医师的传、帮、带作用。

(2)、积极鼓励科室内的讲课。各科室每月都要组织1—2次科内小讲课，或坚持进行疑难病例讨论、临床经验讲座等多种形式的学习。

(3)、聘请上级医院的专家来院进行讲学和技术指导。

3、每年选派优秀医务人员外出进修、学习根据需要，医院每年选派优秀医务人员到上级医院进修、学习和深造。医院要求每位外出人员学习回来后要向全院讲授所学的内容、体会及外院一些先进的管理经验等。医院也会对外出人员开展新技术情况进行评估。

4、对新职工实行对其进行业务培训。

（二）积极引进高层次、高素质人才和急需紧缺人才，

多形式，多渠道广纳贤才。主动到各医学院校或面向社会招纳贤才。想方设法为优秀人才提供力所能及的物质条件和工作环境，以事业留人，以感情和适当的待遇留人。

（三）激励与考核并重把品德、能力和业绩作为人才评价的重点。临床医师、医技人员每年进行一次德、能、勤、绩四方面对医师进行考核。考核结果在院内公布，进入医务人员个人档案，并直接奖金挂钩。

#### 四、保障人才队伍稳步发展

重视、关心优秀人才的工作和生活情况，听取他们的建议和要求，帮助他们解决工作上的问题和困难，改善工作条件，为其创造良好和谐的工作环境。

### 医院科研人才培养计划及实施方案篇五

加强本院优秀青年临床医师和专业技术人员业务知识能力和工勤人员工作技能的培养，力争将医院创造成为知识型组织，努力推进医院整体工作，更好的服务于患者，服务于民众。

专业技术人员的培养以学科带头人在临床和科研一线带教为主要方式，经过3年有计划的严格培训，使之成为具有扎实的理论基础、丰富的临床实践经验以及较强科研能力的人才，为形成新一代医学专家队伍奠定基础。

工勤人员以参加所内技能培训考证为主要方式，逐步提高他们的专业技能，为医院后勤工作提供有力保障。

计划由医院负责实施。具体日常工作由人力资源部、科教科

和医务科、护理部负责落实，人力资源部主抓有关制度、管理知识及工勤技能人员培训；科教科主抓优秀青年学科带头人的培养和培训；医务科主抓临床执业医师培养及全院法律法规培训；护理部主抓护理骨干的培养培训。

人才培养对象面向全院所有年青专业技术人员和工勤人员。  
基本条件：

（一）热爱社会主义祖国，具有强烈的事业心和敬业精神，医德高尚，治学严谨。

（二）具有坚实的医学基础理论和专业基础理论。

（三）对本专业基础知识及临床技能有较深厚的基础，具有发展潜能。

（四）有较好的外语基础，有较强的吸收消化新技术的能力。

（五）专业技术人才应具备大学及以上学历。

（六）工勤人才培养一般应具有大专或以上学历。青年人才培养对象所在科室必须能切实保证按培养计划进行培养，并且能切实保证提供优秀学科带头人（一般为科主任）在临床或科研一线固定带教。

（一）每位列入计划的培养对象资助经费实行实报实销。经费主要用于培养对象开展相应的医学研究工作、培训提升、参加相应的学术活动等。

（二）培养经费由培养对象按制定的计划由相关院领导审批后使用。财务科进行专项管理。

（一）培养方法

2. 学科带头人的培训培养见科教科“学科带头人培养计划”；

3. 执业医师的培训培养见医务科“青年医师培养计划”

4. 护理骨干培训培养见护理部“护理骨干培养计划”

5. 各有关科室根据培养对象原有基础，因人而异，有针对性地推荐并采取措施，加以培养。

## （二）管理办法

1. 优秀青年人才所在科室应在工作、学习和日常管理方面为培养对象积极创造条件和机会，使其在学术或技术岗位上担任一定职务，锻炼其组织能力。

2. 培养计划完成后，培养对象须认真总结，撰写结题报告，于培养期限到期前将结题报告及相关附件（已发表论文、科研原始记录或其复印件、经费决算等）交医院科教科，并由科教科写出相关鉴定报告。

## 医院科研人才培养计划及实施方案篇六

为加强本院优秀青年临床医师培养而实施的上海市第十人民医院优秀青年人才培养计划是本院人才建设的组成部分，每年选拔若干名优秀青年医务工作者。培养以固定导师（一般为学科带头人）在临床和科研一线带教为主要方式，经过3年有计划的严格培训，使他们成为具有扎实的理论基础、丰富的临床实践经验以及较强科研能力的人才，为形成新一代医学专家队伍奠定基础。

### 2组织领导

计划由上海市第十人民医院人才培养计划领导小组负责实施。具体日常工作由医院科教处负责落实。

### 3选拔范围和条件

3.1上海市第十人民医院优秀青年人才培养对象面向全院所有临床、医技及护理学科进行选拔。

3.2上海市第十人民医院优秀青年人才培养计划的申请者必须符合以下基本条件：

3.2.1申请者当年1月1日未满35周岁，临床、医技系列申报者一般应具有博士学位，护理系列申报者一般应具有全日制本科或以上学历。

3.2.2热爱社会主义祖国，具有强烈的事业心和敬业精神，医德高尚，治学严谨。

3.2.3具有坚实的医学基础理论和专业基础理论。

3.2.4对本专业基础知识及临床技能有较深厚的基础，具有发展潜能。

3.2.5有较好的外语基础，有较强的吸收消化新技术的能力。

3.2.6主持有创新性、可行性、实用性并能在3年内完成的课题。

3.3青年人才培养对象所在科室必须能切实保证按培养计划进行培养，并且能切实保证提供优秀导师（一般为学科带头人或科主任）在临床或科研一线固定带教。

#### 4申请和评审程序

4.1上海市第十人民医院优秀青年人才培养计划以3年为一培养周期，按照本人申请、科室推荐、公平竞争和择优选拔的原则，由专家评审、公开选拔，次年1月开始实施。

4.2上海市第十人民医院优秀青年人才培养计划申请表格包括

申请者基本情况、研究课题情况、科室推荐意见。申请书填写内容应准确无误。

#### 4.3 评审

4.3.1 初审：上海市第十人民医院人才培养计划领导小组根据选拔条件对申请者进行审查，符合条件者进入复审。

4.3.2 复审：上海市第十人民医院人才培养计划领导小组组织专家对申报材料开展评议和组织面试。有关专家根据“评人为主”的原则，先对申报资料进行全面评议，择优选出对象参加公开答辩，通过申报人对本人情况及所提各项技能的答辩，由评审专家根据申请者的思维能力、具备的知识基础、实际操作能力及发展潜力进行评估，综合考虑申请人所在学科支持的力度、环境氛围等多方面情况，进行综合分析和比较，以评分决定申请对象的排名顺序。

4.3.3 审定：由专家组复审的入选对象，在医院公示无异议后，由上海市第十人民医院人才培养计划领导小组审定后最后确定。

#### 5 培养经费

5.1 每位列入计划的培养对象资助额度为2万元/年，计6万元。经费主要用于培养对象开展相应的生命科学研究工作、培训提升、参加相应的学术活动等。

5.2 培养经费由培养对象按制定的计划由科教处审批后使用。财务资产部进行专项管理，实行单独计帐，专款专用。因种种原因中断培养计划的，已拨款退还医院。

#### 6 培养和管理

##### 6.1 培养方法

6.1.1实行多导师制（院内、院外各选择导师一名），3年培养期内，必须完成至少6个月的院外定点培养。

6.1.2培养期间，必须按计划完成所申报课题的研究工作，积极参与外来各级课题的申报。

6.1.3国内外学术交流：参加国内外相关专业学术会议，对本学科的学术发展进行研讨和交流。

6.1.4各有关科室根据培养对象原有基础，因人而异，有针对性地推荐并采取措施，加以培养。

## 6.2管理办法

6.2.1优秀青年人才入选者所在科室应在工作、学习和日常管理方面为培养对象积极创造条件和机会，使其在学术或技术岗位上担任一定职务，优先参加有关专业委员会工作，锻炼其组织能力。

6.2.2医院科教处对入选对象跟踪评估、定期考核。考核评估的重点是培养对象实际业务水平、组织管理能力以及医、教、研实绩是否按年度计划完成等，终期考核时必须要有1篇sci论文发表或获得1项发明专利授权。

6.2.3培养对象每年须撰写课题年度进展报告，于每年8月15日前报送院科教处；培养计划完成后，培养对象须认真总结，撰写结题报告，于培养期限到期当年的8月31日前将结题报告及相关附件（已发表论文、科研原始记录或其复印件、经费决算等）交医院科教处，由科教处组织专家进行评议。

6.2.4经费管理办法参见“科研计划课题制管理办法”。

## 医院科研人才培养计划及实施方案篇七

令人遐想的暑假终于到来了！对于学业相对较重的中学生而言，暑假无疑是一个难得的休息、放松和自我调整的好时机，然而放假并不等于放任，近一个多月的暑假，如能合理规划和规划也将大有收获。很多同学想利用这一段时间温故知新。但是要学的东西很多，而时间有限，那么怎样制定学习计划呢？一份好的学习计划大致包括三方面的内容。

### 高二暑假学习计划

#### 一。做好总结反思。

首先要认真总结，反思过去的一个学期里自己在学习，生活上的得失，找出对策，为新的一年做好思想上的准备。

反思自己的学习态度，学习习惯，学习方法，多问自己几个为什么，多想想今后该怎么办，也可以总结一下自己成功的表现是什么，可以反思一下自己为什么会成功，从中取得成功的心得体会，找到适合自己的学习方法，生活习惯，还可以总结反思自己哪些学科哪些方面不理想，导致不理想的原因是什么，接下来应如何解决这些原因，从中吸取教训，改变自己的学习态度，寻找适合自己的正确的学习态度和方式。

当然，作为一名高中生，应该注意德，智，体，美，劳各方面全面，协调的发展，所以，在假期中我们应该对自己作一个比较全面的总结反思。总之，利用这段时间多总结多反思，把问题想清楚，到开学就能目标明确，态度端正，方法得当，从而在思想上为下学期学习做好充分准备。

#### 二。安排暑假时间，做好计划。

暑假期间，我们有更多的时间和家人团聚，享受家庭的温馨，在可口的饭菜，舒适的床铺，优越的条件中感受父母的关爱，

这本是一件乐事，但有时环境的改变也会让一些人虚掷光阴，不再把精力投入到学习中。殊不知，珍惜时间等于延长生命。我们应要求自己在暑假期间能够合理安排时间。

高中阶段是我们一生中学习的“黄金时期”。“凡事预则立，不预则废”，暑假接近一个月的时间对高二的同学们尤其重要。高二的学生还有一个学业水平考试，为了争取在学业水平考试及将来的高考中取得好成绩，我们应该利用暑假时间，科学性安排好每天的作息时间，有计划地度过暑假。可以根据自己的具体情况，听取老师的建议，在老师的指导下制订出一个各科复习时间表，这样有计划地复习，考试时就可以轻装上阵，应付自如了。

### 三。踏实认真的搞好学习。

(一)要制定学习计划，认真查漏补缺，狠抓薄弱学科。比如：计划好自己每天学习的时间，这个时间最少保持在4-6小时(上课时间包括在内)，而且最好固定在：上午8:30-11:00，下午2:30-5:00，晚上7:30-9:00。既不要睡懒觉，也不要开夜车；制定自己的学习计划，但主要是以保证每科的学习时间为主。例如：你数学定的是2个小时，但2小时过后任务还没有完成，建议你赶快根据计划更换到其他的复习科目。晚上学习的最后一个小时建议把安排设置为机动，目的是把白天没有解决的问题或没有完成的任务再找补一下。每天至少进行三科的复习，文理分开，喜欢和厌恶的科目交叉进行。不要前赶或后补作业。记住，完成作业不是目的，根据作业查漏补缺，或翻书再复习一下薄弱环节才是根本。有自己解决不了的问题，千万不要钻“牛角尖”，或置之不理，可以打电话请教一下老师或同学。

暑假中，要认真，客观地对期末考试进行分析。看看哪些题失了分，弄清失分原因。比如，是基本知识没掌握好，还是学习态度不端正，或者是学习方法，学习习惯不好。要进行全方位的剖析。因为暑假时间有限，要坚持“把时间用在刀

刃上”，所以，暑假学习中要多补习“瘸腿科目”，对薄弱环节进行加强分析看看哪科没考好，冷静分析丢分原因，判断该科是不是弱科。如果是，则要抓紧暑假时间，多补弱科基础知识，避免高考时“瘸腿科目”拉分。

(二)要有计划地梳理学科要点，形成知识体系与纲要结构。成绩落后的同学要静下心来，加强概念，单词和公式的记忆，将高一，高二教材上的概念，规律，公式等知识梳理一遍。首先可初步整理出各章节中的重点，难点，考点，找到基本概念之间的联系，使每块知识形成体系。其次要将易混淆的概念，规律加强对比、区分，配以适当的练习进行巩固。再次，把重点难点以及课本中的知识点融汇在一起，理出线索，留在高考后期复习用。

(三)要收集和整理做过的错题，选择高考真题及时训练。暑假期间，要有针对性地进行知识复习，尽量多做历年高考真题。在做完一套真题试卷后，要及时核对答案，看看哪些题目丢分，弄清丢分原因。通过做真题可了解高考命题范围，题目深浅以及相关题型。同时，还要把做错的题记录在错题集里，或用红笔做上记号，便于下一次复习。比如，英语若是客观题丢分，要认真研究该题失分的原因，数学或其它科目也可以用此方法进行复习，在复习的过程中，遇到无法解决的问题，可以汇总在一起，记在事先准备的小册子上，开学后请教老师。通过有选择性的做高考真题，可以体会和熟悉高考题型，同时对所学知识的“融会贯通”，使训练更有效。

(四)要有选择地进行“家教”或奥赛学科辅导。高二学生在下学期要面临数，理，化，生，计算机等各科竞赛，在找出学习的薄弱环节后，要根据自己的实际水平和学习需求，选择适合的“家教”或学科补习，但是不要过分依赖家教或辅导班。以接受科学的学习方法，改变不良的学习思维习惯为出发点，参加辅导后应及时消化课上知识，不要就题论题，要灵活运用老师所讲知识举一反三，触类旁通。对成绩好的

学生，可以找些名校，名老师的数学，物理，化学，生物，计算机奥赛辅导班讲解一些难题，拔高题，力争高三奥林匹克竞赛取得好成绩，达到名校的保送和自主招生要求。对于成绩相对比较差的同学来说，可以针对自己的弱项科目找一些基础班补习基础知识。