

关于培训计划合集（34 篇）

关于培训计划合集（34 篇）

关于培训计划合集 篇1 一、指导思想：

以建设一支师德修养高、业务素质精良、教学技能全面、教学基本功过硬、具有一定教科研能力、适应新课程改革需求的教师队伍为目标，以新课程师资培训为重点，以提高教师实施素质教育的能力和水平为主线，进一步加大教师继续教育和校本培训的力度，开拓创新，与时俱进，努力开创我校教师培训工作新格局。

二、工作要点：

1、以课堂教学为主阵地，以新课程师资培训为重点，把新理念、新教材、新教法的培训继续作为本学期校本培训的核心工作来抓。提高青年教师驾驭教材、钻研教材的能力。

2、名师导航，不断提高课堂教学水准。聘请中心校有关专家和名师定期、不定期地指导，面对面地培训，迅速提高教师素养。针对教师在教育教学中普遍出现的疑难和困惑，尽可能地邀请校外专家来校开展专题讲座，进行“临床会诊，现场诊断”，找出问题及原因，制订对策措施，帮助教师解答疑难。

3、搭台引荐。借助各种机遇，为教师搭建自我展示的平台，让优秀的、有进步的老师脱颖而出，进一步营造积极向上的成长氛围。

4、开阔视野，聘请有关专家讲座。让实践升华为理论，理论有实践依托，不断提高教师理论水平。

5、参加各类与新课改相关的培训活动以及现代教育技术培训。

6、内部挖潜，择本校之能人，训本校之教师。安排好本学期“师徒结对”的内容，启用校内实践经验丰富、理论水平较高的教学能手、骨干教师作为校本培训的师资力量，发挥其辐射和示范作用，让他们承担校本培训任务，做相关理论讲座、交流平时的心得体会。既可开展讲座传授堂教学经验，也可通过示范课展示教学技能，切实让青年教师从中受益。

7、抓好“一人学习，众人受益”式培训。学校选派骨干教师或课改积极分子外出学习、培训，回校归来要求他们写学习汇报材料，并利用校本培训时间对全体教师进行培训，传达学习精神。培训可采用作专题讲座、经验交流、上汇报课、教师演讲比赛等多种形式，产生一人学习，多人受益的效应。

8、走进经典，在阅读中反思，在反思中成长。一个希望优秀的人，应该亲近文学，一个着眼发展的学校，应该是富有阅读文化的。在青年教师中开展读书活动，安排古诗文讲座、新课改专题报告等。

9、以县新秀、骨干教师评选为契机，着力培养一批有特色、有成果、有影响的知名教师。

10、加强校本培训的管理。

三、工作安排：

（一）八月：

- 1、拟订、学习本学期教师培训工作计划。
- 2、收集新课改中出现的疑难和困惑。

（二）九月：

- 1、组织教师学习新课标，交流学习心得。
- 2、组织语文新教材研讨活动。

（三）十月：

- 1、组织骨干教师上优质课改课，准备参加县优质课评比。
- 2、继续开展语文、数学教研日研讨活动。
- 3、开展专题讲座（中旬）。

（四）十一月：

- 1、开展专题讲座。
- 2、继续开展语文、数学教研研讨活动。
- 3、“师徒结对”系列活动。

（五）十二月：

- 1、学科知识专项考查。
- 2、邀请中心校专家讲学，现场诊断，解答疑难。

3、骨干教师年终汇报。

4、收缴课改论文。

关于培训计划合集 篇2 1、定期培训，提高新社员的专业水平。

2、每月两次左右的例会，交流在工作当中遇到的问题。

3、以老带新，帮助新社员尽快进入工作状态。

采写部培训计划

1、写稿培训。由组长印发材料，讲解新闻稿的基本常识；与老社员交流，开展一系列的讲座。

2、比对已发稿件和社员所写稿件，从中发现问题，进而解决提高。

3、模拟新闻事件，练习社员的采访能力。

4、与摄影的同学交流，做到一个新闻事件可以一个人独立完成拍照与写稿工作。与摄像的同学交流，可以配合摄像做采访，并学会写视频的广播稿。

5、培养善于撰写视频文案与策划视频专题的人员。

摄制部培训计划

1、初期培训。从摄影、摄像、非线性编辑3个方面对新社员进行详细的入门培训。

2、例会交流。每2周左右将新社员的作业进行分析，交流各种不同情况的摄影与摄像技术；每期《新闻在线》及各个视频制作结束后要开交流会进行分析。

3、不定期外拍计划。不定期组织新社员进行一定主题的外拍创作活动。

4、以老带新。在初期的任务，都让老社员带2-3名新社员去完成，回来后分析作业情况。

播音部培训计划

1、播音基础技巧培训。组长印发材料，讲解，练习，下次开会检查练习结果；老社员讲解播音技巧和出镜记者知识。

2、点评近期的《新闻在线》或其他节目的配音。

3、商讨在线广播节目的设想，拟定策划方案。交换社员新的好的构思，讨论可行性。

4、学习音频处理软件，学会剪辑自己所录的音频。

为了加强对新上任护长的管理，提高管理意识及管理能力，尽快适应护理管理工作，对新任护士长进行岗前培训，以使护理管理工作更加规范。

培训目标：通过培训，使新护士长了解现代管理基本知识、护士长工作内容、质量检查方法，使新护士长自身基本素质、管理能力、业务能力均得到提高，熟悉并掌握护士长日常管理的方法及技巧，实现从护士到护士长的角色转变。

培训部门：护理部。

由护理部安排护理部主任、科护士长进行集中培训。

培训对象：新任护士长

培训时间：一周

培训内容：护理管理相关知识。

培训课程包括：(1)护士长基本素质要求。(2)护士长职责、工作程序、工作重点。(3)护理管理基本理论、技术与方法。(4)护士长管理与协调技巧。(5)护理单元团队精神、凝聚力的培养与建立。

关于培训计划合集 篇3 为了提高员工和管理人员的素质，提高公司的管理水平，保证公司可持续性发展;必须进行有效的培训，做好培训的基础是要有可行完整实用的培训计划，现将 20xx 的培训工作计划如下：

一、培训的总体目标

1、加强公司高管人员的培训，提升经营者的经营理念，开阔思路，增强决策能力、战略开拓能力和现代经营管理能力。

2、加强公司中层管理人员的培训，提高管理者的综合素质，完善知识结构，增强综合管理能力、创新能力和执行能力。

3、加强公司专业技术人员的培训，提高技术理论水平和专业技能，增强科技研发、技术创新、技术改造能力。

4、加强公司操作人员的培训，不断提升操作人员的业务水平和操作技能，增强严格履行岗位职责的能力。

二、原则与要求

1、坚持按需施教、务求实效的原则。根据公司发展的需要和员工多样化培训需求，分层次、分类别地开展内容丰富、形式灵活的培训，增强教育培训的针对性和实效性，确保培训质量。

2、坚持自主培训为主，外委培训为辅的原则，组织职工利用周末和节假日集中授课。

3、坚持培训人员、培训内容、培训时间三落实原则。20xx 年，中层干部和专业技术人员业务培训累计时间不少于 20 天；一般职工操作技能培训累计时间不少于 30 天。

三、培训内容与方式

1. 组织各部门集中授课培训，再根据培训的实际情况进行做卷考核或者现场提问的方式进行考核评价。（附培训课程安排表）

2、组织专业技术人员到同行业先进企业学习、学习先进经验，开阔视野并加强对外出培训人员的严格管理，培训后要写出书面材料报培训中心，必要时对一些新知识在公司内进行学习、推广。

3、新员工入厂培训。20xx 年继续对新招聘员工进行强化公司的企业文化培训、法律法规、劳动纪律、安全生产、团队精神、质量意识培训。每项培训年不得低于 8 个学时；通过实行师傅带徒弟，对新员工进行专业技能培训，试用期结合绩效考核评定成绩，考核不合格的予以辞退，考核优秀者给于一定的表彰奖励。

4、在岗职工培训。要继续对在职人员进行企业文化、法律法规、劳动纪律、安全生产、团队精神、公司形象等方面的培训、每项不得低于 8 个学时。同时随着公司的生产产品的增加要及时的进行专业技术培训，培训时间不得少于 10 天。

四、措施及要求

（一）领导要高度重视，各部门要积极参与配合，制定切实有效的培训实施计划，实行指导性与指令性相结合的办法，坚持在开发员工整体素质上，树立长远观念和全局观念，积极构建“大培训格局”确保培训计划开班率达 90%以上，全员培训率达 95%以上。

(二)培训的原则和形式。按照“谁管人、谁培训”的分级管理、分级培训原则组织培训。各部门要紧密配合培训中心抓好新员工和在职员工轮训的培训工
作。在培训形式上,要结合企业实际,因地制宜、因材施教,外培与内训相结合,室内培训和现场培训相结合,选择最佳的方法和形式,组织开展培训。

在企业改革大发展的今天,面临着新时期所给予的机遇和挑战,只有保持员工教育培训工作的生机和活力,才能为企业造就出一支能力强、技术精、素质高,适应市场经济发展的员工队伍,使其更好地发挥他们的聪明才智,为企业的发展和社会的进步做出更大的贡献。

近期为一个公司明年的培训进行一个全面的安排,拟定了一份简洁实用的员工培训工作计划,让大家分享的同时是想听听有何更好的建议,互相学习交流,共同提高。

关于培训计划合集 篇4 整体:整齐清洁,自然,大方得体,精神奕奕,充满活力。

头发:头发整齐、清洁,不可染色,不得披头散发。短发前不及眉,旁不及耳,后不及衣领,长发刘海不过眉,过肩要扎起(使用公司统一发夹,用发网网住,夹于脑后),整齐扎于头巾内,不得使用夸张耀眼的发夹。

耳饰:只可戴小耳环(无坠),颜色清淡。

面貌:精神饱满,表情自然,不带个人情绪,面着淡妆,不用有浓烈气味的化妆品,不可用颜色夸张的口红、眼影、唇线;口红脱落,要及时补装。

手:不留长指甲,指甲长度以不超过手指头为标准,不准涂有色指甲油,经常保持清洁,除手表外,不允许佩戴任何手饰。

衣服:合身、烫平、清洁、无油污,员工牌配戴于左胸,长衣袖、裤管不能卷起,夏装衬衣下摆须扎进裙内,佩戴项链,饰物不得露出制服外。

围兜:清洁无油污,无破损,烫直,系于腰间。

鞋:穿着公司统一配发的布鞋,保持清洁,无破损,不得趿着鞋走路。

袜子:袜子无勾丝,无破损,只可穿无花,净色的丝袜。

身体:勤洗澡,无体味,不得使用浓烈香味的香水。

酒店礼仪培训方案

服务语言礼仪 “您好”或“你好”初次见面或当天第一次见面时使用。
清晨(十点钟以前)可使用“早好”“您早”等，

其他时间使用“您好”或“你好”。

“欢迎光临”或“您好”前台接待人员见到客人来访时使用。

“对不起，请问……”向客人等候时使用，态度要温和且有礼貌。

“让您久等了”无论客人等候时间长短，均应向客人表示歉意。

“麻烦您，请您……”如需让客人登记或办理其他手续时，应使用此语。

“不好意思，打扰一下……”当需要打断客人或其他人谈话的情况时使用，要注意语气和缓，音量要轻。

“谢谢”或“非常感谢”对其他人所提供的帮助和支持，均应表示感谢。

“再见”或“欢迎下次再来”客人告辞或离开平安时使用

关于培训计划合集 篇5 一、背景分析与关键问题分析

凯联化工是一个高速发展的化工企业。对人才的需求提出了新的要求：一是人才的数量要求增加，无论是分公司还是总部都需要增加量的管理人员及普通员工；二是对现有人员的素质提出了新的要求，原有的管理观念有待于更新，原有的管理方法有待于改善。随着公司的迅速扩张，公司员工数量急剧增加，对公司的企业文化、凝聚力提出了新的问题，如何深入宣导企业文化、提高员工对企业的凝聚力是培训所要面临的一个重要课题！

近几年，凯联化工发展迅速，人才需求激增，而人才数量的增加受一定的时间限制。在20xx年的招聘中，公司所需的许多职位难以招到合适的人选，特别是具有行业特性的职位，如公司中高层管理者。鉴于此，人力资源开发中心制定20xx年人才培养开发计划，重点培养公司急需的人才。

二、培训需求调查结果分析

1、 需要进行管理知识培训的51%；2、 愿意休息时间参加培训的45、2%；3、 内部培训师对公司发展作用较作用以上的约50%；4、 个人可以承担培训费用的占32、5%，不承担费用的占51%；5、 认为培训能够提升工作绩效的占35%，不能够的占15、2%，说不定的占37、9%；6、 可以接受签订协议的占32、7%，不可以接受的占43、2%。

分析以上数据，说明基层员工对培训有了较初步的认识，在某些方面仍有较的改善空间。在课程的需求方面，较急需《沟通技巧》、《人际交往谈判技巧》、

《顾客服务技巧》等课程，而绝大多数员工认为《化工岗位技能》、《化工业营运知识》是必须的培训课程。

总部、分公司经理助理以上、分店组长以上员工认为：

1、 个人可以承担部分培训费用的占 35、8%;2、 培训能够提升工作绩效的占 34、3%,不能够的占 11、9%; 3、 可以接受签订协议的占 37、3%,不可以接受的占 49、3%; 4、 愿意利用休息时间参加培训的占 50、8%,不愿意的占 43、3%; 5、 认为内部培训师对公司发展作用较以上的占 52、3%。

从数据上看，中层管理者对培训的认识和基层员工的相差不，在某些方面略有提高。这是培训组织部门急需解决的一个重要问题。中层管理者急需的是

《人际交往谈判技巧》、《时间管理》等课程，《企业文化》、《有效领导与激励》、《职业经理的绩效管理》、《如何塑造优秀团队》等课程是必须的课程。

公司高层管理者认为：

1、 可以承担部分培训费用的占 62、5%， 2、 培训能够提升工作绩效的占 100%， 3、 可以接受签订协议的占 87、5%, 4、 愿意利用是休息时间参加培训的占 62、5%, 5、 认为内部培训师对公司发展的作用很的占 62、5 %, 较的占 37、5%;6、 现场评估培训效果最佳的占 37、5%, 闭卷考试的占 37、5%, 岗位技能测试的占 25%。

公司高层管理者对培训的认识明显比基层员工及中层管理者高很多，这为公司开展培训工作提供了有利保障。高层管理者对急需的课程是《人力资源管理》

《团队建设》，必须的课程包括《企业文化》《人际交往谈判技巧》《影响力与领导风格》《如何授权》。在公司的调查中，员工在公司任职期间参加的由公司组织的培训较少，且难以形成系统，而员工对公司培训的期望还较高。公司存在的一些问题也能反映出公司的培训需要力提升，以提高员工的职业素质和管理技能。

三、培训目标

凯联化工迅速发展的 20xx 年，人力资源开发中心将在培训方面为公司发展

提供力支持，力求达成以下培训目标：

1、完善基层员工的培训课程，加强培训，显著提高基层员工的专业知识、服务技能；2、执行人才开发计划，培养一批公司急需的中层管理者；3、提高现有中层管理者的职业素质与管理技能；4、为公司高层管理者提高自身管理技能提供条件；5、进行规模的团队建设培训，加强部门、员工的沟通；6、积极宣传企业文化，增强员工对企业的认同，提高企业对员工的凝聚力。

四、培训体系运作计划

20xx 年，在既有的《凯联化工培训课程目录》的基础上，继续丰富和完善课程体系。重点开发一线员工(技术员、销售员、管理员)的业务技能与服务意识培训课程、中层以上员工职业素质培训课程，同时引进重要职位所需的技能培训课程、管理技能课程。引进的方式有两种，一是派遣内部培训师参加外部培训课程，进行二次开发，形成公司内部培训课程；一是直接聘请外部培训师，形成外部培训课程及外部培训师团。通过以上各种方式，最终形成一套较完善的培训课程体系。

培训师资的培养是 20xx 年培训组织部门的工作重点之一。按照新的培训管理办法，20xx 年 5 月 1 日后，所有的培训师应取得资格证后才能开展培训活动。公司需要培训一批较高素质的公共课程培训师，需要培训一批担负一线员工技能培训的培训师和一些公共课程培训师，在新的培训管理办法生效后，至少保证每个现场部门有一名岗位技能培训师优秀培训计划范例优秀培训计划范例。在本培训年度内，人力资源开发中心为内部培训师创造多种机会提高培训技能，提供开发课程便利，使内部培训师能高效地实现培训目标。

20xx 年，继续完善培训设施，力争总部能建立一个独立的合适的培训教室，公司有自己的培训场地。应添置光学投影仪、摄像机、数码相机、便携式 CD 机、DVD 刻录机等培训设施。20xx 年，继续完善培训管理制度，根据执行反馈的情况修改现有的管理制度，增添新的培训管理制度。在整个公司内部建立培训管理员体系，年底前达到有一至两名素质较高的培训管理员，有一个运行良好的培训管理体系。

五、人才培养开发计划

近期人才培养开发计划主要以培训行业特色较浓的职位人才和具有很高协调能力和服务意识的中层管理者为主，包括总负责人总经理、销售经理、车间主任、采购经理、车间班长、化验实班长、物管部主任、办公室主任、财务主管等中层管理者和总经理、副总经理等高层管理者，同时培养现有的中高层干部，提升其职业素质，提高其工作效率。通过培训开发，培养凯联自己的人才梯队，使公司的人力资源适应公司发展的需要。

较长远的人才培训开发计划则主要考虑到公司两年以上的人才需求，通过较长时间的培养完全融入凯联化工企业文化、独挡一面的人才。人才培养开发计划的采取以下步骤执行：

第一步：确定人才需求

人才需求主要是依据两个方面的情况来确定。一是公司的扩大计划。根据扩大计划，确定适合公司需求的人才；二是动态人才需求。公司的人才可能因员工离职、人才晋升、职位调动、公司发展部门增编等情况而出现的职位空缺。根据以上两种情况，人力资源开发中心统计整个公司所需要的人才。

第二步：培养的方式

人才的培养采用以下方式，一是进行岗位锻炼，在岗位锻炼中由上一级管理者进行工作指导，这是一种最直接、迅速其岗位技能、积累行业经验的培训方式；一是在不同岗位、不同的地区进行实习，通过此种方式，培养较高层次管理者的；一是按照职业素质模型对其进行培训，提高其职业素质，管理技能。

关于培训计划合集 篇6 公司员工培训工作要紧密围绕企业经营生产发展战略目标，以大人才观，大培训格局为指导思想；以坚持服务施工生产经营为中心，以全面提高员工素质为宗旨；以不断提升企业核心竞争力，确保企业经营生产持续发展为目的，拓宽培训渠道，全面启动培训工程。本着创建一支高素质、高技能的员工队伍，做好年度员工培训工作。

一、重点工作

(一)实施管理层领导岗位轮训。通过对管理层领导的轮训，一是提高他们的政治和职业道德素养，以及领导力、决策力的培养；二是掌握和运用现代管理知识和手段，增强企业管理的组织力、凝聚力和执行力；三是了解和掌握现代企业

制度及法人治理结构的运作实施。

(二)继续强化项目经理(建造师)培训。今年 xx 公司将下大力气组织对在职和后备项目经理进行轮训，培训面力争达到 50%以上，重点是提高他们的政治素养、管理能力、人际沟通能力和业务能力。同时要求 xx 公司各单位要选拔具有符合建造师报考条件，且有专业发展能力的员工，组织强化培训，参加社会建造师考试，年净增人数力争达到 x 人以上。

(三)重点做好客运专线施工技术和管理及操作技能人员的前期培训。客运专线铁路建设对我们是一项新的技术，是今年 xx 公司员工继续教育的重要内容，各单位要围绕客运专线铁路施工技术及管理，选择优秀的专业技术、管理人才委外学习培训，通过学习，吸收和掌握客运专线铁路施工技术标准和工艺，成为施工技术、管理的骨干和普及推广的师资;xx 公司人力资源部牵头会同工程管理中心及成员各单位，积极组织客运专线铁路施工所需的各类管理、技术、操作人员内部的普及推广培训工作;确保施工所需的员工数量和能力满足要求。

(四)加快高技能人才的培养和职业技能鉴定步伐。今年，xx 公司将选择部分主业工种进行轮训，并在兰州技校适时组织符合技师、高级技师条件的员工进行强化培训、考核，力争新增技师、高级技师达 x 人以上。使其结构和总量趋于合理，逐步满足企业发展的要求。职业技能鉴定要使 35 岁以下的技术工人在职业技能培训的基础上完成初次鉴定取证工作。

(六)加强复合型、高层次人才培训。各单位要积极创造条件，鼓励员工自学和参加各类组织培训，实现个人发展与企业培训需求相统一。使管理人员的专业能力向不同管理职业方向拓展和提高;专业技术人员的专业能力向相关专业和管理领域拓展和提高;使施工作业人员掌握 2 种以上的技能，成为一专多能的复合型人才和高层次人才。

(七)继续 三位一体 标准的宣贯培训。xx 公司在建项目经理部及分公司要利用各种机会，采取不同形式对员工进行质量、环境、职业健康安全标准的宣贯普及培训，并按照贯标要求做好培训记录。

(八)抓好在建工程施工人员的培训。

1、做好特种作业人员的安全技术取证和复证培训工作，严格执行持证上岗的规定。

2、在建工程项目经理部，要按照 三位一体

管理体系标准要求，扎实有效地做好施工生产关键工序和特殊过程操作人员的培训，以及施工环境保护、职业健康安全的应急预案的演练培训，确保人力资源满足施工生产要求。

3、要把外协队伍人员的培训监管纳入管理视野，实行指导和有效的干预，消除隐患，切实维护企业信誉。

(九)开展职业技能比武，促进年轻优秀人才的成长。

xx 公司今年将选择 3-5 个主要职业进行技能比武，同时选择适当的职业与兄弟单位进行技能对抗赛，并通过专业比武的形式，选拔培养年轻优秀高技能人才。

二、措施及要求

(一)各单位领导要高度重视，业务部门要积极参与配合，制定切实有效的培训实施计划，实行指导性与指令性相结合的办法，坚持在开发员工整体素质上，树立长远观念和大局观念，积极构建 大培训格局 确保培训计划开班率达 90%以上，全员培训率达 25%以上优秀培训计划范例工作计划。

(三)加强培训基础设施的建设和开发。一是充分发挥职工大学和技工学校培训资源和专业特长，积极整合，合理开发，使它们在 xx 公司人力资源培训开发中发挥骨干作用；二是各单位要根据各自专业特长，发挥自有的培训基地、职校功能。选择专业或课题，组织编写适合企业特点的培训教材或讲义；三是要加强企业专兼职培训师队伍建设，实行资源的有偿服务。

(四)确保培训经费投入的落实。各单位要按国家现行规定，即按工资总额的 1、5%足额提取职教经费，由培训主管部门掌握使用，财务部门监督，其中 0、5%上缴 xx 公司统一协调使用，严禁将培训经费挪作他用。

(六)加强为基层单位现场培训工作的服务意识，充分发挥业务主管部门的主观能动性，积极主动深入现场解决培训中的实际问题，扎扎实实把年度培训计划落实到位。

(七)xx 有限公司办班培训及员工外送培训要严格按照《x 有限公司员工培训管理办法》程序和要求组织落实和实施

各主办部门(单位)要做好开班前的策划及教学设计，各单位要做好学员的'

选送工作，确保培训质量的有效性。

关于培训计划合集 篇7 第一章 总 则

第一条 目的

为了加强新员工入职培训的管理,使培训更科学、合理、高效,让新员工能尽快熟悉业务内容和工作流程,达到岗位要求,结合公司实际,制定本规范。

第二条 适用范围

本规范适用于公司全体员工。

第二章 职责分工

第三条 人力资源管理部门职责

人力资源部负责统一规划、指导各二级单位、职能部门的新员工入职培训工
作,制定培训规范、流程和相关表格;负责审查、考核各二级单位、职能部门的
培训计划和实施情况,并协助提供相关资源。

各单位人力资源科负责本单位新员工入职培训工作。

第四条 职能部门(科室)的职责

配合人力资源管理部门及时安排本部门新员工参加培训;确定业务/岗位培训的
导师,设定业务/岗位培训内容及目标;对业务/岗位培训进行指导、评价。

第三章 培训体系

第五条 培训阶段

依据工作环境及流程不同,进入企业的新员工必须经过两个阶段的培训:综
合培训与业务/岗位培训。

第六条 综合培训

由人力资源管理部门根据所招聘员工的入职情况负责组织新员工综合培训。

综合培训的内容包括公司的发展历史、职能部门介绍、企业文化、管理制度、
公司经营状况、个人素质训练、团队协作精神等。

综合培训原则上不少于六个学时。

第七条 业务/岗位培训

业务/岗位培训由新员工所在的职能部室(科室)具体负责实施,内容包括工
作流程、业务内容等。

业务/岗位培训采用导师制培训方式。

(一) 岗位培训流程

1、部门负责人指定新员工的导师，确定培训目标，向新职员和导师明确培训内容、培训目标。一个导师所带新员工不超过 2 人(含)。

2、新员工在导师的指导下接受相应的岗位培训，熟悉业务内容和工作流程。

3、岗位培训结束时，新员工提交工作小结报告;人力资源部门组织导师与部门负责人对新员工进行评价;人力资源管理部门组织相关人员对导师进行评价。

(二) 导师必备条件

担任新员工导师人员必须同时满足以下条件:

- 1、具有比较深厚的专业理论知识;
- 2、熟悉公司各项规章制度、工作程序和业务流程;
- 3、具有较强的责任心和敬业精神;
- 4、有两年以上本岗位工作经验;
- 5、最近两年年度的绩效考核等级为良好(含)以上。

(三) 导师职责

- 1、接受来自部门负责人下达的岗位培训任务;
- 2、对新员工实习业务指导，专业知识和技能的训练;
- 3、对新员工业务/岗位培训进行评价。

第四章 新进大学生入职培训

第八条 新进大学生入职培训在每年新进大学生完成报到相关手续后进行，由人力资源部负责组织实施。

第九条 新进大学生入职培训内容

新进大学生入职培训内容包括行业现状及行业动态、企业发展历史及企业文化、企业组织结构及部门职能介绍、企业规章制度、职业心态与职业礼仪培训等。

第十条 新进大学生入职培训对象为全日制本科(含)以上学历及进入管理岗位的专科学历大学生。

第十一条

新进大学生入职培训不能代替各二级单位、职能部门对大学生进行的综合培训与业务/岗位培训。

第五章 培训效果评估

第十二条 人力资源管理部门组织对新员工入职培训情况进行定期或者不定期的检查与评估。

第十三条 导师对所带新员工的培训情况作为该导师的月度绩效考核内容之一。

第十四条 奖励与惩罚

1、公司每年组织一次“优秀导师”评选活动，优秀导师授予荣誉称号并发放“优秀导师证书”，报请公司给予适当奖励。

2、对新员工入职培训认真执行、效果显著的部(科)以及执行人，在当年度先进集体(个人)评选中予以优先考虑。

3、对于在新员工入职培训过程中敷衍搪塞、执行不力的基层单位科室或者责任人，取消当年度先进集体(个人)评选资格。

4、新员工在入职培训考核中不合格视作不能胜任岗位要求，可考虑在试用期间终止劳动合同。

第六章 附 则

第十五条 本实施办法由广东粤运朗日股份有限公司负责解释与修订。

第十六条 本制度自相关程序批准后，自批准之日起执行。此前相关规定中与本制度冲突的以本制度为准。

附件：

- 1、新员工业务/岗位培训表；
- 2、新员工业务/岗位培训期间表现评估表(部门负责人填写)
- 3、新员工业务/岗位培训期间表现评估表(导师填写)
- 4、新员工岗位业务/岗位培训反馈表

关于培训计划合集 篇8

班组长作为企业的细胞，是企业一切工作的落脚点，是企业管理的基石，企业所有的管理目标、管理思想、企业的发展战略，发展方向最终落实到每一个班组，企业的执行力要在班组中体现，企业的效益要通过班组长实现，企业的安全要由班组来保证，企业的文化要靠班组来建设。

为进一步加强班组安全管理，提高班组长的业务素质和生产管理水平，根据20xx年公司培训计划的要求，结合我公司实际，特制定本计划。

一、培训对象：

各项目班组长及储备人才

二、培训地点：

沙湾培训基地

三、培训时间：

20xx年6月15—21日

四、培训方式：

采取集体学习讨论的形式以及户外体验式

五、培训目的：

1、正确认识班组长自身的角色，全面履行班组长职责。

2、学习班组长应该具备的现代管理知识，尤其是现场管理。

3、通过对班组长要求的学习，认识自我的不足，提高自身素养，带领好自己的团队。

4、掌握班组长应该具备的各项管理技能，结合自己的现场工作经验，进一步将学到的知识和技能转化为管理行为，发挥更大的生产及管理潜力，提高综合素质。

六、模拟分析企业问题诊断：

1、操作层（员工）的问题：对抗与冲突

（1）、对公司的规章制度明知故犯

（2）、职业精神严重缺失

（3）、对主导文化不理解，存在逆反心理、对抗心理，表现为各层面的冲突。

2、基层管理者的问题：管理终端失控

- (1)、对严重的问题视而不见，习以为常，如睡岗现象。
- (2)、基础管理薄弱（有制度，不能落地）。

(3)、基层管理者无为（不会管、不敢管、不能管）。

(4)、发现问题和解决问题的能力欠缺，不能找到本质原因去解决，屡战屡败。

(5)、基层管理者对岗位职责、责任不能真正理解落实到位。

(6)、基层管理尚未升级、转型，从过去的强制性落实、实施政策，转为发动员工和激发员工，让全员参与管理的文化管理推动。

(7)、过分依赖制度、过分依赖考核，过分依赖人的自觉性和主动性，基础管理相对传统。

七、培训内容：

通过上述问题诊断，谈谈作为一名基层管理者、一名班组长对自身的认知、作用和使命，以及班组的现状分析，班组现存在那些问题来进行讨论。根据讨论结果，谈谈自己以后将如何开展自己的工作，并要通过哪些整改措施来改善所在班组中出现的问题。

八、培训效果检查

根据培训的内容，获得体会和启发，认真总结，并结合自己的实际工作情况和所在班组现存的问题，以及以后将如何开展自己的工作来撰写《培训总结报告》及《班组管理改善措施办法》。

通过整改措施来改善班组中所存在的问题，大大提高班组管理的质量。

以上计划妥否，请领导审核。

关于培训计划合集 篇9 从学校教育教学的需要和未来教育对教师的要求出发，结合学校目前教师队伍掌握现代远程教育技术的状况，本年度教师计算机应用技术和远程教育技术培训继续采取结合实际，分类要求，突出应用；以点带面，立足普及，着眼提高的策略。计划安排如下：

一、.教案制作

主要内容：介绍 word、wps 的常用功能，图文表混排，公式编辑等。

主讲教师：查昉孝

时 间：逢双周的.星期三 晚上 5：40—7：00（计算机房）

要 求：每位培训教师制作三课时的教案；

制作成绩统计表；

会使用排序、统计、等常用功能。

二、办公自动化：（使用微软 Office 系列）

主要内容：介绍及应用微软的 Office20xx(Excel、PowerPoint)

主讲教师：查昉孝 吴胜存

时 间：逢双周的星期三 晚上 5：40—7：00（计算机房）

要 求：班主任能统计和分析学生的有关的素质测试数据，其他教师制作一个教学演示课件。有兴趣的加修图片、相册实用技术。

三、网络应用：（如果安装了宽带）

主要内容：网页制作、学校网站及论坛的使用。

主讲教师：待定

时 间：同上

培训对象：老师自愿报名，培训人员要认真、刻苦、好学，能带动教研组其他人员。

评价办法：以教研组为单位，制作相关的网页；

四、资源二度开发技术

主要内容：台、中央电教馆、网络资源二度开发使用。

主讲教师：待定

时 间：同上

培训对象：老师自愿报名，主讲人员要早打米、精心准备，培训人员要认真、刻苦、好学，能带动教研组其他人员。

评价办法：多媒体演示课件的修改、使用。

关于培训计划合集 篇 10 根据上海市教委要“在市、区、校等多个层面，采取多种方式，对本市所有中小学校长、教导主任进行提升课程领导力专题培训”的要求和浦东新区“关于下发《浦东新区提升中小学课程领导力实施方案》的通知”（浦教基[20xx]16 号）精神，实施浦东新区中小学分管教学校长、教导主任提升课程领导力的专题培训。

一、培训目标

通过培训，全面提升分管教学学校长、教导主任驾驭学校课程改革的领导能力和组织能力，加强课程标准学习，提高对学校课程的统筹规划能力与编制能力，掌握学业评价的工作策略和工作方法，为组建学校课程领导核心团队奠定基础。

1、分管教学学校长培训目标：

- （1）领悟学校课改方案；
- （2）把握教学本质，制定课程实施方案；
- （3）科学合理设置课程；
- （4）制定促进学生全面而有个性发展的评价。

2、教导主任培训目标：

- （1）执行学校课改方案；
- （2）协调各方力量将课程方案付诸实施；
- （3）指导课堂教学，加强课程管理，提高教学绩效。

二、组织与实施

本期培训在区教育局指导下，由教发院、教育署组织实施，具体分工如下：

教育发展研究院

负责高中分管校长、教导主任课程领导力的专题培训；

做好培训活动相关准备与考核工作；

落实培训活动的场地与会场布置工作；

落实培训专家报告；

负责与各教育署联络工作；

负责培训工作的总结。

教育署

负责小学和初中分管校长、教导主任课程领导力的专题培训；

做好培训活动相关准备与考核工作；

落实培训活动的场地、会场布置、摄像等工作；

负责落实案例介绍人选（教研室推荐名单并审核案例内容）；

负责培训工作的总结。

建议：事务工作由署办公室负责，培训内容与组织由署教科负责。

三、内容与安排

1、理论学习与案例讨论阶段

- (1) 课程计划与课程管理——聘请专家讲授（集中）；
- (2) 课程标准与学业评价——聘请专家讲授（集中）；
- (3) 案例介绍（分点安排）；
- (4) 讨论交流（分点安排）。

2、学校课程设计阶段

- (1) 自学浦东新区“关于下发《浦东新区提升中小学课程领导力实施方案》的通知”（浦教基[20xx]16号）；
- (2) 学校课程计划、方案编制。

具体安排见 20xx 浦东新区暑期分管校长、教导主任培训日程安排表

四、考核与任务

1. 每位参加对象必须参加本次培训活动，如有特殊情况确需请假者，应提前一周以书面报告方式递送至教发院或教育署，由教发院或教育署统一报送区教育局基教处审批。

2. 培训作业：

(1) 每位参训学员根据培训专题完成一篇“提升中小学课程领导力”专家报告的心得体会；

(2) 校长作业：学校课程计划；

分管教学校长作业：学校课程实施方案；

教导主任作业：学校课程设置与学业评价。

各学校提交一份切实可行的完整课程计划、实施方案、课程设置与学业评价。

作业提交到各培训点联系人（见安排表）

3. 学分认定：

完成上述培训任务后，确认 3 个培训学分。

提升校长、分管教学校长和教导主任课程领导力的关键在于把握教学本质，指引教学理念，建设共同研究的团队来规划学校的发展愿景，制定学校课程计划和课改方案。

各校提交的课程计划、实施方案、课程设置与学业评价等文本，经区课程审核小组审核后每年分两批（20xx 年 9 月、20xx 年 3 月）在教育信息网上向社会公示。

关于培训计划合集 篇 11 为了提高员工规范意识，加强执行力，保障整体和谐有序发展；并达到充分发挥中层管理人员的作用，带动全体员工共同提升的目的；经公司领导研究决定，成立公司培训教育、纪律整顿领导小组，在总经理领导下负责全公司保持培训教育、纪律整顿活动的领导。要求管理部做为活动的统筹、监督、执行部门，其他各部门参与协助。

本次活动的时间大概是从 20xx 年 11 月到 20xx 年 1 月，主要的工作方式是：培训、宣传栏、标语、《工作简报》、企业网站建设，达到全员宣贯、全员参与的程度。各部门根据工作需要派员协助管理部参与编写，加大宣传工作力度，营造浓厚活动氛围。

活动分为三个阶段：

第一阶段：抓好学习培训

这次活动是一次重要的思想活动，而搞好学习培训是活动的重要前提和基础。在学习培训过程中，大家会更深刻认识公司的各种规章制度和运作情况，对大家在工作中的交流、协作和提高有重要的作用。学习培训主要抓好以下几点：

第一、学习内容：公司各项制度和相关文件和其他辅助性管理资料。

第二、生产部员工学习培训时间一般每天不少于 5 个小时，要结合公司的企业文化建设的实际情况和生产情况进行安排，

第三、各部门经理、主管每周五下午必须组织、召集部门周例会，并将周例会工作会议纪要在周六上午 10：00 前交管理部，由管理部统一将各部门会议纪要呈报总经理审核。

第四、行政人员、生产部组长以上人员（含组长）要在部门会议上总结本人本周的思想、工作、生活情况，谈学习收获，要联系思想、工作、作风实际，每周撰写学习心得体会，字数不限。

第五、集中学习。原则上要有各部门经理进行召集和组织。

第六、要切实组织好中层干部的学习。

第七、学习方式和方法：采取各部门组织学习、行政人员集体学习、行政人员自学、专题辅导和举办骨干培训、读书会、报告会、演讲会等形式积极开展学习教育。

第八、明确具体要求。组织员工，结合本部门、本岗位的实际，开展“如何保持纪律整顿”的讨论活动，思考“为什么要进行纪律整顿”、“怎样做一个合格的员工”、“员工的纪律性应该体现在哪几个方面”、“中层管理人员如何在本职工作中发挥带头作用”、“部门主管如何进行团队建设”等问题。

学习培训的预计时间是在11月6日至11月25共18天。

第二阶段：分析评议

在搞好学习培训的基础上，还要进行分析评议，以利于促进消化和吸收。

第一、各部门负责人将第一阶段工作开展的情况在部门主管会议上做工作总结报告。

第二、查公司贯彻各项重大决策、开展纪律整顿工作是否符合实际以及存在的问题；

第三、看在树立正确的理想信念、加强班子团结是否明显改善，

第四、查发挥中层管理干部的领导作用、干部队伍建设存在的问题；

第五、看员工精神状态和工作作风是否有明显改善，查工作效率、服务精神、协调能力、管理水平是否满足上级、同级和基层要求，能够推动各项工作方面的问题；

第六、看批评和自我批评的优良传统是否在工作中得到保持和发扬，查虚心接受批评、广纳员工意见民主氛围以及有错必纠、知错必改的实际行动和效果。

分析评议是培训教育整顿的关键环节。要在广泛征求意见、开展谈心活动的

基础上，认真查找突出问题，明确评议内容，及时对照检查，做到边查边改。
重点要抓好以下五个环节：

1、广泛征求意见。通过员工意见箱、电子邮件（及 OA，并可通过发放征求意见表和问卷等形式

2、开展谈心活动。各部门主管之间、主管与本部门部属之间、司高层领导和下属各部门经理主管相互之间要进行谈心。

3、撰写分析材料。中层领导干部根据征求到的意见，对照公司制度和会议精神具体要求，总结自己入司以来的思想、工作和作风等方面的情况，找准问题和差距，剖析思想根源，明确努力方向；

4、召开部门会议，提出评议意见。各部门主管根据本部门员工讲评、员工之间互评、结合其一贯表现进行分析，实事求是客观公正地提出对本部门每个员工的评议意见。

5、通报评议情况。公司管理部以一定的方式，在一定范围内向员工通报民主评议的情况，接受员工监督。公司管理部将以一定的方式，向员工通报对领导班子的评议情况。

分析评议将在 11 月 27 日到 11 月 30 日这四天内进行。

第三阶段：整改提高

我们将利用接下来大约三周的时间，巩固和提高教育整顿活动成果。整改提高的重点主要是在解决实际问题上下功夫，把是否解决了员工反映强烈、通过努力能够解决的突出问题和员工是否满意作为衡量教育整顿活动成效的重要标志。要坚持边学边改、边查边改、边整边改。重点要抓好三个环节和

开展培训教育、纪律整顿的动员活动计划提要：我们将利用接下来大约三周的时间，巩固和提高教育整顿活动成果。整改提高的重点主要是在解决实际问题上下功夫，把是否解决了员工反映强烈、通过努力能够解决的突出问题和员工是否满意

文章进行整改。对那些需要解决而又能够解决的突出问题，要集中一段时间进行整改并取得实效；对暂时解决不了的问题，要向员工做出说明，并列出时间表和责任人。

环节之三、向员工公布整改情况。制定整改措施和进行整改的情况，要在一定范围内公布，充分听取员工意见，自觉接受员工监督。在整改中各部门主管要起带头作用，为其他员工做出表率。

举措之一、对经教育不改、不符合公司要求的，根据公司有关规定，按照正常程序进行处理。

举措之二、群众满意度测评。上述工作结束后，管理部要以适当方式在一定范围向各部门通报教育整改有关情况。

举措之三、适时地召开教育整顿总结表彰大会，表彰教育整顿活动中先进部门和个人。

公司领导对这次开展培训教育、纪律整顿寄予了很大的期望，要求对公司的运作效率、管理人员的思维觉悟和员工的工作能力起到巨大推动提升的作用。希望大家把握这个提升自我能力、开发协作精神的机遇，努力学习、积极进取，为公司的整装待发做出宝贵的贡献。

关于培训计划合集 篇 12 一、指导思想：

以建设一支师德修养高、业务素质精良、教学技能全面、教学基本功过硬、具有一定教科研能力、适应新课程改革需求的教师队伍为目标，以“职业道德培训、教学策略培训”为重点，以教师的可持续发展为本，努力开创我镇教师培训工作新格局，造就一支适应现代化教育要求的创新型、学习型、研究型高素质的新型教师队伍。

二、工作目标：

1、加强师德建设，加强行风建设，培养一支爱岗敬业，乐于奉献的教师队伍。

2、努力打造名师、学科带头人、骨干教师、教坛新秀等优秀教师群体。

3、建设教师、家长、学生一体化的“新课标学堂”，加强对课改教师的培训，深入进行课改实验的研究。

三、工作要点：

1、理清工作思路，避免工作盲目性。认真组织教师学习国家、省、市、县教师继续教育的有关文件并深刻领会精神，明确工作任务和要求。

2、以实施新课程教材为契机，深入学习新课标，更新教师教学理念，把“主动学习、探究学习”作为课堂教学模式的突破口，倡导自主、合作、探究的学习方式，体现教学民主，鼓励多元化的教学方式，建立“尊重、关爱、民主”的新型师生关系，倡导教学创新，挖掘、推广创新教育的典型。

3、要求教师做终身学习的模范。做到学历达标与提高，掌握现代教育技术应用知识。指导教师处理好“学历、能力、努力”之间的关系，将研究型、终身学习、自主发展的师资素质作为努力方向。

4、继续实施教师“自主培训”计划，加强培训的自主性和层次性，营造适合教师成长的学习氛围，发挥教师的主动性和创造性，努力提高教师现代信息技术手段的应用、心理辅导能力。

5、全面了解每位教师的教学情况，对新入校的教师加强跟踪听课、交流，不断提高每位教师的课堂教学水平。

四、工作措施：

1、加强校本培训的管理。

把师资培训工作放在学校工作的重要地位，以此项工作为突破口，切实提高教师的整体素质。校本培训要加强层级管理，一是校级决策层，校长是第一责任人，把握校本培训的方向；二是培训执行层，即教务处，其主要职责是：在校长的领导下，组织和开展校本培训活动，并通过管理扩大参与面，提高培训水平。

2、以课堂教学为主阵地，以新课程师资培训为重点，把新理念、新教材、新教法的培训继续作为本学期校本培训的核心工作来抓。组织全体教师完成好培训任务：完成练习题；摘录有关理论；点评一个案例；撰写一个案例；设计实践一堂教研课。

3、内部挖潜，择本校之能人，训本校之教师。开展“师徒挂钩”活动，明确师徒双方职责。启用校内实践经验丰富、理论水平较高的骨干教师作为校本培训的师资力量，发挥其辐射和示范作用，让他们承担校本培训任务，既可开展讲座传授课堂教学经验，也可通过示范课展示教学技能，切实让全体教师从中受益。

4、为教师学习培训提供有力保障，让教师能根据自身的需要参加个性化培训。

5、抓好“一人学习，众人受益”式培训。学校选派骨干教师或教坛新秀外出学习、培训考察，回校归来要求他们写学习汇报材料，并利用校本培训时间对全员教师进行培训，传达学习精神。培训可采用作专题讲座、经验交流、上汇报课等多种形式，产生一人学习，多人受益的效应。

6、围绕新课程改革，开展好“教学策略落实”经验交流活动。利用校本培训，交流自己在新课改教学实践中成功的做法或有益的尝试，相互切磋，取长补短；开展教师读书活动，制定教师读书计划及推荐书目，写好一篇教学反思笔记或课改精神学习心得；开展专题研讨及读书活动。安排新课改专题报告、教育（学）论坛等活动。

7、根据上级规定的培训内容同时结合本校教师实际选择培训内容和培训方式，继续开展信息技术培训、新课程培训、学科科研培训等。

8、不断总结师训工作经验，对培训中积累的材料认真整理、分类，形成规范的师训工作档案。各校要按要求做好档案管理工作。

五、具体活动安排

二一四月份：

1、制订新学期校本教研培训工作计划；

2、教师校本培训；

五一七月份：

1、教师校本培训；

2、组织教师观摩全国小学语文课堂教学艺术讲习会录相；

八、九月份：

1、小学教师课堂教学实践考核；

2、教师校本培训；

十、十一月份：

1、做好校本教研培训档案整理工作；

3、学期校本教研培训工作总结。

十二月份：

1、校本教研培训档案归档；

2、安排教师寒假培训。

白旄镇教研室

20xx 年 3 月

关于培训计划合集 篇 13 打造团队精神点化企业之魂

第一部分：需求和拓展分析

第二部分：时间和基地介绍

第三部分：训练目的和拓展训练项目简介

第四部分：项目课程实施流程

第五部分：拓展训练费用

第六部分：参训单位须知

我们的课程覆盖领导力提升、团队建设、创新思维培养、
新员工融入、沟通技巧发展、自我发现与挑战等诸多方面。

激发潜能，熔炼团队

——外展训练介绍

拓展，outward-bound

愿意为一艘小船，

驶离平静的港湾，

义无反顾地，

投向前方未知的旅程

●拓展训练——挑战极线的战场

●拓展训练——砺练团队的课堂

●拓展训练——激发潜能的引擎

●拓展训练——沟通情感的桥梁

“拓展训练”是一种体验式培训，是一种现代人和现代组织全新的学习方法和培训方式。它利用崇山峻岭、瀚海大川等自然环境以及各种人工创设的情境，通过各种精心设计的活动，在解决问题、应对挑战的过程中，达到“激发潜能，磨练意志，完善于人格，熔炼团队”的培训目的。它不同于以往传统意义上的培训，不是靠灌输式、课堂式、读文件式的方法获取

知识。它的精髓在于首先要去体验，通过体验去感悟，通过感悟来提升自己
对事物最深刻的认识。

时间和地点

时间：20xx 年 6 月 30 号-7 月 1 号，2 天 1 夜户外拓展训练。

地点：豫西大峡谷漂流----中原第一勇士漂

景区介绍：三门峡拓展训练基地-豫西大峡谷风景区，位于豫、秦、晋三省
结合部的三门峡市卢氏县官道口镇境内。峡谷呈东西走向，象一条由西向东延
展的飘带，由大小 99 级瀑布及 300 多个潭池组成。每当汛期来临，潭上飞
珠溅玉，雾气腾腾，声响如雷，气势磅礴；风和日丽时节，瀑布则如白练悬空
皎美绝伦。

训练目的

- (1) 增强团队成员之间的了解、沟通与信任。
- (2) 在轻松欢快的氛围中增强团队的凝聚力焕发团队的活力。
- (3) 使团队成员尝试并学习以积极的心态去面对压力与挑战。
- (4) 锻炼团队成员的毅力，激发潜能。
- (5) 在优美的湖光山色中放松身心，沐浴阳光，感受团队活动的愉悦心
情。
- (6) 在训练中感受计划、组织、领导、控制等各项职能的重要性。
- (7) 亲身体会团队（组织）中人力资源合理配置的重要性；分析、探讨合
理人力配置的方法。

拓展训练项目简介

根据管理学、组织行为学的有关理论和成功团队的实践经验，一个充满活力
的，表现卓越的团队应该具有如下的特点：

- A. 共同的目标：共同的、宏伟的目标是团队的动力之源。
- B. 严明的纪律：严格的纪律是团队行为的规则。
- C. 沟通和理解：充分的内部交流和沟通是有凝聚力的团队的标志。
- D. 尊重和信任：消除了隔阂，彼此关心。也许我们可以不做好朋友，但我们
必须相互尊重、相互信任。

E. 支持和帮助：相互帮助，相互支持，相互激励，前面即是成功之门。 F. 领导与分工协作：有力的领导，合理的分工、统筹安排、密切协作是一个团队取得成功，从胜利走向胜利的必由之路。

此次训练安排的所有项目都是围绕上述六点来编排和设计的，都是为了达到“加强团队成员之间的了解、沟通、与信任；激发团队成员的潜能，增强团队的活力和凝聚力”这个课程目标，每个项目都有其独自的、鲜明的训练目的，项目与项目之间又有必然的逻辑联系。

信任背摔：增进团队成员之间的了解与信任，相互信任，是一个成功团队的基础。

求生之墙：使学员在亲身体验中感悟明确目标、相互支持与协作在完成一项任务（特别是较为困难的任务）时的作用。培养全体成员同心协力共同战胜困难的决心与信心，以积极的心态面对挑战；团队角色的合理分配。人力资源的动用，周密计划、统筹安排。

关于培训计划合集 篇 14 财务部 20xx 年培训计划主要包括以下几个方面：

1、新入职员工培训。此项培训工作是一个制度性的常规培训。所有新入职财务人员必须按照财务部制订的培训计划进行《财务部新员工岗前见习规定》培训。具体见附件 2：

2、相关部门财务知识培训。由于财务工作涉及到公司所有部门方方面面，财务工作要想做好必须得到公司各部门全体人员的支持和合作。财务部对相关人员的财务知识培训十分重要。在这方面财务部制定了一个《财务制度培训纲要》附件 3，可以作为今后财务知识培训的基本内容。

3、财务人员在岗培训。主要采取内部人员讲座和外部人员讲座两种方式。内部培训一般结合公司实际情况选取课题，如：销售收入的确认、销售折扣的帐务处理、费用管理的细化（分项目、分单位部门等），采取培训和探讨结合的方式，计划 20xx 年每二个月进行一次这样的培训。外部培训主要是请外部专家进行专项培训，比如有关税务风险防范培训、有关新会计准则培训等计划 20xx 年每季度一次。

4、财务人员外部培训。采取送到天音公司财务部或其他培训机构学习的方式进行培训，视具体情况而定。

5、巡回指导。这项工作包括几个方面：一是总公司财务部人员的巡回培训，计划在一季度对下属公司电算化进行一次巡回培训。二、财务经理巡回检查工作的同时培训；三、重点是区域财务经理对下属公司的经常性巡回培训

6、财务例会。每周一次，总结工作、计划工作、同时也是一次学习和提高。

工作重点与难点：

1、增加资金投入：资金需求计划和融资计划在后面 20xx 年主要财务指标预测中有具体数据。根据我司 20xx 年的销售计划，资金缺口比较大，如何更好地与银行合作，取得银行的资金支持是我司 20xx 年总体目标能否实现的关键。在这个问题上财务部感觉压力特别大，如何多方位拓宽融资渠道，保证公司高速发展所需资金，是财务部的工作重点和难点。

2、招聘、培训并吸引优秀人才。“成亦萧何、败亦萧何”，所有的工作成败的关键还是在于人。公司发展到一定程度，所有的工作必须纳入整体系统运做之中。一个系统的运做靠个别人是不可能有任何作为的，使系统发挥最大作用就需要一大批优秀的人才。财务工作也是如此，当前最缺的是优秀的人才。20xx 年度财务部在人才的招聘、培训方面要下更大的力气。如何留住优秀的人才，需要公司高层领导进行方向的指导，需要人力资源部对公司员工的职业生涯进行规划，对员工的激励机制更加得力。最关键的是使每个员工在爱施德工作有一定的压力引导其不断进进取，同时也有一定的安定感、归宿感，甚至更高层面的成就感。

关于培训计划合集 篇 15 20xx 年 11 月 13 日，我校信息工程学院 12、13、14 级所有的学生会成员，及其所有班委参加了由学生会的张勇杰组织的公文培训活动，地点在 3#109 教室。

本会主讲通过 PPT 将会议分为 3 部分。第一部分讲的. 是 word 的使用；首先张勇杰针对于我们所有班委及其学生会成员讲解所要上交的文档的格式（班级加文件名），并且按照规定的格式和日期上交，接着讲述了大量关于 word 的基本使用方法，及快捷方法。第二部分讲的是 excel 的基本操作；他详细的讲述了 word 与 excel 之间的细微的区别与联系，并且讲述了大量的用法，还通过提问将大会的气氛提高。最后一部分讲的是工作总结，申请书等的格式；其中讲述了公文电子版对字体等的要求，并讲述了工作计划、策划书、工作总结、通讯稿、新闻稿模板、写作方法、申请书等的写作方法及所要注意的事项。

此次会议后，提高了大家对 word 、excel 等的操作水平，并且对其有了更深的了解，最后会议圆满举办成功。

关于培训计划合集 篇 16 根据《中华人民共和国职业病防治法》，加强对职业病防治工作的管理，提高职业病防治的重要性，确实保障劳动者身心健康，经常组织工人对职业病危害宣传教育，特制订职业卫生培训计划。

一、 每年举办两次职业病安全培训教育。

二、 举办培训上半年一次、下半年一次。

三、 培训内容：

宣传国家有关职业病防治的法律、法规、政策和标准。上岗前备好防护用品，充分了解职业病危害防治措施，对职业病危害防治违章作业者要进行批评教育和处罚。

山西柳林汇丰兴业曹家山煤业有限公司

20xx 年 1 月 3 号

关于培训计划合集 篇 17 一、培训目标

1、使班主任老师对班会主题活动有新的认识，提高班主任老师对班会活动的重视程度。

2、提高班主任老师在班会主题活动设计方面的能力。

3、提高班主任老师组织班队活动的实践能力。

二、培训时间安排

1、第一阶段（.9.12）

班队活动《滴滴感恩情 常怀在心间》的观摩和研讨

2、第二阶段（.9.20）

理论学习：1、如何有效的设计班队活动

2、班队活动的重要作用

3、第三阶段（.9.24~11.20）

实践操作阶段：1、按低、中、高三个年段开展班队活动观摩和研讨。

（.9.25~10.15）

2、各班级实践操作和研讨。（.10.20~.11.20）

三、培训对象

1、德育分管领导

2、全体班主任老师

3、部分班级学生代表

四、培训内容及方式

（一）、班队活动观摩（9.10）

活动目标

1、引导学生了解感受父母之爱体验爱的圣洁、无私和伟大。

2、帮助学生学会理解关心父母，树立回报意识和奉献意识，以实际行动报答父母。

3、提高学生的品德修养，帮助他们逐步形成良好个性和健全人格。

4、培养学生感恩的价值观，真正促进学生的主体性的发展，激发学生的自我要求。

活动参加对象

学校分管德育领导、全体班主任老师、各班学生代表、学生家长代表

活动准备

每位学生自己亲手叠一只千纸鹤

每位学生亲手做一道感恩菜

活动过程：

1、《滴滴感恩情 常怀在心间》活动观摩

（1）、歌曲小合唱《天下的妈妈都是一样的》

（2）、写给爸爸（妈妈）的一封信。（3~5 名学生读信）

(3)、现场体验：母亲怀孕时的负重体验，体验母亲怀孕时的辛苦,说自己的体验感受。

(4)、亲手制作感恩菜

①、每个学生介绍自己感恩菜的故事

②、把感恩菜亲手喂到父母的嘴里，甜甜的叫一句“爸爸妈妈”。

(5)、放飞

每个学生在自己叠好的千纸鹤上写上自己对父母的祝福语贴到许愿树上。

(6)、全班共同表演手语歌曲《感恩的心》。

3、总结升华：对父母、老师和社会都要常怀感恩之情。父母代表说说参加这次活动的感受。

2、针对本次主题班会活动开展研讨活动，讨论观摩此次活动的感受和建议。

(二)、沙龙（.9.20~9.300

培训对象：德育分管领导

全体班主任老师

培训形式：沙龙

主持人：徐燕

讨论主题

如何有效的设计班会活动(9.20)

讨论提纲：1、题材的选取

2、目标的确立

3、内容的确定

(三)、实践操作阶段（.10.8~12.30）

1、按低、中、高三个年段开展主题班会活动观摩和研讨。（.9.25~10.15）

培训对象：德育分管领导、全体班主任老师、各班学生代表

活动观摩和沙龙

主讲教师：庄红梅 窦金秋 朱伟玲

培训主要内容：命题式班会主题活动

低年级：《愉快的课间十分钟》（庄红梅）

中年级：《体验合作的快乐》（窦金秋）

高年级：《凝心聚力 班荣我荣》（朱伟玲）

沙龙：讨论本次命题式主题班会活动的意义以及各位班主任老师针对此命题的的设计理念和初步方案。

2、各班级实践操作和研讨。（. 10. 20~. 11. 20）

培训对象：德育分管领导、全体班主任老师、各班学生代表

活动观摩和研讨

主讲教师：全体班主任老师

培训主要内容：自定主题策划开展一次班队活动

研讨：讨论每次不同主题的主题班会活动的意义以及各位班主任老师针对此命题的的设计理念和初步方案。

如何有效地设计班会活动讨论提纲

1、题材的选取。

班会课内容要针对本班的实际情况、学生的年龄和心理特点选取内容及设计形式，及时规范学生行为，及时捕捉班级的亮点及学生的闪光点，适时适度地进行教育，树立典型并发挥其辐射带动作用。如：初中学生由童稚走向成熟过程。每人都有成长的烦恼，而且有着较为深刻的社会文化背景，社会对学生的诱惑力远远大于学校，但是学校和班集体是学生心灵成长的大本营和避风港，作为班主任，要善于捕捉学生微妙变化的信号，并以此为教育的基本素材，利用班会课阵地，切实做好教育引导工作。

2、教育目标的确立。

紧扣德育大纲中的相应年级要求，从学生发展实际出发，结合时代发展特点，目标适切、明确，观点正确，主题突出。相对于以传授人类历史文化精华这种间接经验为主的学科课程来说班会活动所占的比例虽小，但它却是绝对不能缺少的。否则，单一的学科课程会使学生的学习与现实严重脱节，不利于学科知识在实践中获得运用、验证和创新的机会，而最为根本的，则是违反了马克思主义所揭示的活动是人存在与发展的根本方式这一人的本质属性，从而也就违反了有关人的全面发展的一般规律。

既然班会课被正式纳入了课程体系，它同学科课程之间的关系就应当是相辅相成的，在地位上、价值上，不应有主次之分、轻重之分，它们各有侧重地作用于学生发展的不同方面，实现学生素质的全面提高。班会课的目标主要在于使学生的主体意识、行为能力、情感态度得到全面发展，并且，它往往不以某一门学科知识为中心，而是强调学科间的相互联系及知识的综合运用。

3、教育内容的制定。

(1)思想教育。这是班会的主要内容，即使在进行其它方面教育时，也要贯穿思想教育的要求。

(2)时事形势教育

(3)节假日传统教育。

(4)文学、美术、音乐、影视作品的介绍、欣赏和评析。

(5)处理班务工作和组织班级活动。如编排座位，选举干部，讨论和制订班级公约，为春游、秋游、运动会、节日庆祝等活动作动员或小结等等。

(6)就班级中的倾向性问题进行讲评。

关于培训计划合集 篇 18 高素质的师资队伍是高质量的保证。培养一流的人才，需要高素质的教师，因此，培养勇于探索、大胆创新、治学严谨、科研水平强、业务能力强的研究型、学者型教师，是学校工作中的重中之重，更是培养全面发展的人的关键。由此，特制定以下学校骨干教师培养计划。

一、培养目标

(一) 总体目标

1、塑造尽职履责典范

通过对教师进行职业道德教育，提高教师的政治思想素质和职业道德水平，强化师风师德建设，树立新教师形象，使骨干教师队伍不断壮大。使在骨干教师引领下，员工们能牢固树立正确的人生观，价值观，为人师表，严谨治学，廉洁从教。

2、提高教师教学能力

注重新课程理念的培训。使骨干教师明确掌握新理念，实践新理念，优化教育过程，为自己的教学打实基础，从而提高自己的教学能力。

3、提升教师科研水平

把问题变课题，以科研促教研，以教研促质量。加强教师队伍建设，不断深化教师“以科研促发展”的意识，使教师能积极参与在课程改革的教科研之中，培养自己的创新意识和实践能力，具备研究、开发、实施新课程的素质。

（二）分级目标

1、县级以上骨干教师的培养目标是：使培养对象在教育观念、思想政治、职业道德、专业知识、教育教学能力与教育科研能力等方面具有较高素质、较高水平、较高知名度。掌握现代教育技术，成为具有自己教学风格、科研专长，能在本校乃至县、市区以上教育教学工作中起示范带头作用，逐步使教师从“教书匠”向“教育专家”过渡。

2、校级骨干教师的培养目标是：根据县教育局的要求，使其成为具有现代教育观念，具有合理知识结构，具有一定教育教学及科研能力，在本校范围内具有指导、带头作用，为高一级骨干教师评选储备人选。

（三）目标要求

根据学校发展要求，力争每三年培养省级骨干教师 1-2 人，市级骨干教师 3-5 人，县级骨干教师 5 人以上，校级骨干教师 6 人以上，逐步建立一支高素质的骨干教师队伍。

二、培养措施：

1、学习提高

（1）有目的，有针对性地组织教师学习有关课程改革方面的文章，使骨干教师树立新的课程观念，明确课改的时代背景、目的、意义、增进参加课改的主动性，自觉性。

（2）要求每人至少订阅一份与本专业有关的刊物，采用自学研讨反思的方式进行自我培训，不断提高理论水平及文化素养，并留有详尽的理论笔记。

（3）采用校内培训与校外培训相结合的方法，争取更多的机会让骨干教师受到各层次的培训。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：

<https://d.book118.com/156121032045010233>