

防汛培训方案（通用 18 篇）

防汛培训方案 篇 1

一、活动背景

为进一步深入宣传全国教书育人楷模的先进事迹，推进教师队伍建设，努力营造弘扬师德、尊师重教的良好社会氛围，动员激励全校教师和教育工作者，为贯彻落实教育规划纲要、推动教育事业科学发展而努力奋斗。

二、活动目的

以楷模为榜样，激励广大教师和教育工作者积极投身教育事业，发扬以言传道、以行垂范的师道风范，大力提升自身的育人能力和师德水平，辛勤耕耘、无私奉献、创新探索，为推动教育事业在新的历史起点上科学发展贡献力量。

三、活动内容

1、开展向“全国教书育人楷模”范妹锁老师学习活动。

形式：资料学习

成果：学习感悟一篇

2、根据要求开展其他楷模学习活动。

四、活动组织

为使得本项活动有序开展、有效推进，特成立领导小组：

组长：杜勇林

副组长：李会平

组员：胡玉韩永芳李锦利

防汛培训方案 篇 2

一、活动目的

新干部、新气象，为全面提高新一届学生干部的综合素质，进一步培养学生干部求真、务实、争先的工作作风，顺利开展各项工作，不断加强全院学生干部的团结协作和自我管理能力，同时进一步提高全院学生工作的效率，更好的服务全体同学。

二、培训时间及地点

时间：待定；

地点：机电楼会议室

三、培训老师

老师、老师

四、培训对象

学院团委学生会主席团及所有部长、副部长

五、培训内容

1、学生干部意识

主讲：

内容概要：正确认识学生干部的地位和作用、树立良好的学生干部形象，如何加强学生干部之间、干部老师之间的沟通交流，如何加强团委、学生会内部管理，完善自身建设，更好的服务同学。

2、活动组织、策划

主讲：**老师

内容概要：内容包涵对集体活动的组织，制作活动策划书，公文撰写，对活动的通知及宣传方式等一些基本的组织、策划能力。

3、学生工作应用技能

主讲：办公室

内容概要：熟悉office办公软件(Word、Excel、PPT)的基本操作；

六、培训流程

1、学生干部提前十分钟到处签到；

2、保持培训期间会场秩序、全体成员上课认真听讲、做好笔记；

3、所有培训结束后每位学生干部上交书面培训心得；

七、工作安排

1、办公室负责会议室申请、培训签到、及培训所需资料准备；

2、宣传部负责活动记录、宣传；

3、信息权益部负责老师用水；

4、其他各部门按需协调配合好培训工作的开展。

防汛培训方案 篇3

为了提高我校教师的业务水平，尽快适应教学工作的需要，拓展

教师的发展空间，促进教师的专业化发展，进一步加强我校教师继续教育，使我校教师继续教育走上制度化、规范化的轨道，让全体教师的教育观念、教学水平、教育科研能力都得到进一步提高，学校将采取一系列积极有效的措施，努力为教师的发展搭建平台，提供机会。特此制订以下培训方案：

一、指导思想

以提高教师的整体的素质，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、适应新时期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，坚持多层次、多渠道、多形式、学用结合、讲求实效的原则；突出继续教育内容的针对性、实效性和先进性，构建合理的培训体系，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、培训的对象：

全体教师。

三、培训目的：

树立正确的教育观念，确立良好的职业道德，合理的知识结构，胜任本职级及晋升高一职级业务要求的教育教学水平和科研能力，基本适应实施素质教育的要求。

四、培训内容

(一)师德教育方面：经常性地组织教师认真学习《教师法》《教育法》《未成年人保护法》《教师职业道德规范》以及上级教育主管部门关于师德建设的相关要求。引导教师在追求和享受权利的同时，认真履行好职责和义务。加强法制和社会公德教育，引导教师树立良好的社会形象，努力成为遵纪守法和遵守社会公德的典范，真正做到“一言一行为人师表，一举一动堪称楷模”。利用学校“师德标兵”评选、年度考核等平台，让先进教师的模范事迹成为师德培训的生动材料，典型引路，用身边人教育身边人，帮助教师树立正确的人生观、价值观和事业观，增强教书育人、敬业爱生的责任感和使命感。(二)理

念培训开展内容丰富的理论学习。学校定期选择相关教育理论书籍，指定教师阅读，增加理论素养。有计划、有目的地组织学习新课程改革的相关论述和教育教学业务知识，及时了解教育大政方针和教改信息。进一步集中人力，广泛搜集报刊材料和网上教育站点网页，组织教师学习和讨论关于课改的最新时文，及时更新自己的教育理念。

(三)业务培训

1.教材教法培训。进一步领会课程改革的指导思想、改革目标以及新课程标准所体现的理念，帮助教师了解各学科课程改革的突破点以及对教学的建议，使教师能以此为依据，在对教材进行充分分析和研究的基础上，将理论运用于实践，制定相应的教学及评价策略。进一步深入学习相关学科的课程标准，开展学科教材教法培训，帮助教师解读教材，优化教学方法。通过对优秀课堂实录、优秀教学设计、案例分析等材料的研读，增强教师把握教材、设计教案、实施教学的水平，提高教师驾驭课堂教学的能力。

2.教研能力培训。帮助教师学习掌握教研教科研的一般方法，学会如何贴近教学实际发现问题、筛选问题、制订课题研究方案，如何有效地开展研究，以达到预期的研究效果，如何进行研究信息的搜集整理，并进行总结、深化和提升，使教研教科研真正成为教师提高自己的自觉行为。

3.教学基本功培训。根据我校教师的情况，抓好抓紧青年教师基本功建设，增强全体教师的课堂教学艺术感染力和信息技术的使用能力。特别重视青年教师课堂教学水平达标的检测和评价工作的展开，制订专题规程，成立专题小组。同时，以教学“六认真”为抓手，着力做好教学常规的内化培训。通过以上培训，力求建设一支一流的教师队伍。

(1)新教师的入门培训。

主要指 1 年的青年教师。一是引导他们做好角色的转换，主要由学生转为教师，对他们加强工作责任性教育，以及组织能力的培训。二是狠抓教学常规，在备课与上课、作业与辅导、听课与评课等方面着重指导。三是建立学校考核制度，考核项目有写一份合格的教案、

上一堂教学汇报课、写一份教学体会、设计一份活动方案，组织一次公开班队活动、写一份全面的工作总结。

(2)青年教师的培训

主要指 3 年以上的青年教师，他们是一支充满生机，乐于进取，奋发向上，大有希望的队伍，我们对青年教师的培训，坚持政治上高标准，严要求；业务上压担子、放手使用；生活上热情关怀，为他们的成长创造良好的条件，促使他们上一个台阶。在培训中，我校仍将以“以老带新”、“以优带新”、“以学促新”、“以优促新”等方式，牵动整体教师队伍业务素质的提高。将通过老教师对青年教师的跟踪培训，即指导备课——听课——评课——总结等环节，推进青年教师的业务水平。

我们还要在提高青年教师实施素质教育的能力和水平上做文章。要将提高青年教师实施素质教育的能力和水平作为培训的立足点，结合继续教育培训的内容，强化青年教师对素质教育理论，现代教学改革的认识；鼓励青年教师训练掌握现代教育信息技术，并运用到实际的教育教学中去。学校将创造条件，给青年教师铺设实践和进修学习的平台。鼓励青年教师积极参与教学科研，在工作中勇于探索创新。使自己的实施素质教育的能力不断攀升。

我们特别要注重加强青年教师队伍中班主任的培训工作。班级是学校进行教育、教学工作的基本单位，班主任是对学生进行思想教育的主要责任人，有些自身素质具备的年青教师已经担起了班主任的重任，但如何更好地做好班集体的组织者，教育者和指导者，当好学校实施教育，的得力助手，还需要对他们进行进一步的培训。

(3)骨干教师的风格培训

主要指 5 年以上的青年教师。一是以科研为先导，没有科研的教育是脆弱的，我们要求骨干教师根据自己的教学实际寻找研究专题，二是以能力为关键。我们主要抓了掌握教材的能力、驾驭大纲的能力、教育教学能力、研究和创造能力。我们坚持走出去、请进来，让他们开拓思路，接受教育新思维。在学科教学中要求做到发挥自己的教学风格与个性，要做到让学生学会学习，调动起学生学习的积极性，对

所学学科产生较浓厚的兴趣。

五、培训方式：坚持集中培训和自学相结合，专题辅导和合作研讨相结合，理论学习和实际应用相结合。(专家引领、名师带教)

1、讲座：讲座主题包括现在的发展思路、学校的各项、教学科研工作常规、教书育人的艺术和方法、师德师风教育和班主任工作艺术与艺术等。鼓励青年教师向优秀教师学习，向优秀教师看齐，使他们学有方向，赶有目标。

2、观摩：为教师提供校内外一些特级教师和优秀教师讲课、赛课的实况录像，并请相关学科经验丰富的教师进行课堂分析，帮助青年教师尽快掌握课堂教学的各个环节;组织青年教师到外校听课交流。

3、研讨：座谈会形式，开展广泛的经验交流、探讨教学实践中的得失、体会。

4、优化深化师徒合作环节：将教师拜师结对制度落到实处。指导老师应本着热情关心、细心指点、严格要求的原则，帮助青年教师把握教学的各个环节，传授经验，指导青年教师学习现代教理论，引导青年教师形成良好的教学习惯。指导老师要定期听青年教师讲课，并进行课后点评;青年教师要听指导老师讲课。

5、自我培训：完成学校布置的各项自学任务，并作好学习笔记。

六、培训效果评估

教学成果：通过教学获奖情况、论文发表、讲说课比赛、班级学风及学习效果等形式呈现。

防汛培训方案 篇 4

(一)培训需求分析

培训需求分析是设计新员工入职培训方案的首要环节。它由培训管理人员采用各种方法和技术，对组织成员的目标、知识、技能等方面进行鉴别和分析，从而确定是否需要培训以及培训的内容。它是确定培训目标、设计培训计划的前提，也是培训评估的基础。只有充分了解、分析培训需求，才能设计合理的新员工入职培训方案。培训需求可从企业、工作、个人三方面进行分析：

首先，进行企业分析。先确定企业的培训需求，以保证培训方案

符合企业的总体目标和战略要求。大凡企业组织新员工入职培训，就是要把新员工因知识、技能不足，不了解企业的概况、历史、现状、远景规划而造成的盲目性所产生的机会成本的浪费，控制在最小限度。如果企业不组织新员工入职培训，新员工要花费比培训多得多的时间掌握这些知识。新员工进入企业，面对一个新环境，不了解企业情况，不了解职位要求，不熟悉上司、同僚、下属，不免感到紧张不安。为了使新员工消除紧张情绪，迅速适应环境，必须进行入职培训。

其次，进行工作分析。工作分析是指新员工达到理想的工作绩效所必须掌握的技能 and 能力。

接着，进行个人分析。个人分析是将员工现有的水平与未来工作岗位对员工技能、态度的要求进行比照，研究两者之间存在的差距，研究需要进行哪方面的培训来提高能力，达到员工的职务与技能的一致。但是，培训不是万能的，只有当新员工存在的问题是通过培训能够解决的时，则进行培训。

(二)培训方案各组成要素分析

新员工入职培训方案是培训目标、培训内容、培训资源，培训对象、培训日期与时间、培训方法、培训场所与设备、培训纪律的有机结合，具体分析如下：

1. 培训目标。培训目标应设置总目标和具体目标。培训总目标是宏观上的、较抽象的，它需要不断分层次细化，使其具有可操作性。新员工入职培训就是要把因新员工知识、能力、态度等方面的差距所产生的机会成本的浪费控制在最小阶段，这就是企业新员工入职培训的总目标。

培训的具体目标是：

让新员工感受到企业对他们的欢迎，体会到归属感，以鼓舞士气；
让新员工消除初进企业时的紧张焦虑情绪，很快适应新的工作环境，以便减少错误、节省时间；

展现清晰的职位分析及、企业对个人的期望。告诉他，他的职位是干什么的，你希望他做到什么；

培训新员工解决问题的能力，提供寻求帮助的方法，提供讨论的

平台，帮助他更快地胜任本职工作；

帮助新员工建立与同事和团队的河蟹关系，减少员工的抱怨；

让员工了解企业的历史、现状，让他融入企业文化。不管他什么背景、历史、来自什么样的公司，用强化的方式让他很快适应公司的组织文化，大家用同一个声音说话。

总之，培训目标是培训方案实施的导航灯。有了明确的总体目标和各层次的具体目标，培训的组织者和接受培训的新员工才能少走弯路，收到事半功倍的效果。

2. 培训内容。一般来说，新员工入职培训内容应包括以下三个层次：

知识培训，是入职培训的第一层次。知识培训有利于理解概念，增强对新环境的适应能力。新员工只要听一次讲座或看一本书，就可能获得相应知识，简单易行，但学后容易忘记。如果培训仅停留在这一层次上，效果是难以保证的。

技能培训，是入职培训的第二个层次，录用新员工不可避免地要走这一步。因为抽象的书本知识不可能立即适应具体的操作。即使新员工进入企业时就已拥有了优异的工作技能，他们也必须通过培训了解本企业运作中的一些差别。很少有员工刚进入企业就掌握了所需要的一切技能，至于新录用的会计师、工程师、经济师、医师、护士等专业人员也毫无例外应当参加新员工入职培训。他们虽然已掌握本专业的知识和技能，但都只限于自己的专业，而与其他专业之间缺乏沟通和协调，对本企业更不甚了解。应当通过培训，让他们了解企业的情况，了解本企业他人的工作，促进各类人员之间的沟通和协调，使他们从企业整体利益出发共同合作。而且，他们还可以通过培训更新专业知识，及时了解各自领域的最新知识及在本企业的应用，使之与社会经济技术的发展相适应。

素质培训，这是入职培训的最高层次。素质高的员工有正确的价值观，有良好的思维习惯，有较高的目标。他可能暂时缺乏知识和技能，而素质低的员工即使已掌握了知识和技能，也可能不用，甚至帮倒忙。如果因为招聘把关不严，录用了素质低的员工，经培训不改的，

应及时清退，否则，危害企业。

入职培训实践中，究竟如何选择培训内容，应从实际出发。如果录用的员工是管理人员，应倾向于知识和素质培训。如果录用人员是一般员工，则倾向于知识和技能培训。

新员工入职培训必不可少的内容有：

公司的地理位置和工作环境；

企业的标志及由来；

企业的发展历史和阶段性的英雄人物；

企业重要标志及有重要意义的纪念品的解说；

企业的产品和服务；

企业的品牌地位和市场占有率；

2 企业的组织结构及主要领导；

企业文化和企业经营理念；

企业的战略和企业的发展前景；

科学规范的职位说明书；

2 企业的规章制度和相关的法律文件；

2 团队的协作和团队的建设；

2 业务知识与技能、业务流程。

3. 培训资源。培训资源(又称培训指导者)可分内部资源和外部资源。内部资源包括企业的领导、具备特殊知识和技能的员工。利用内部资源，可使新员工和培训组织者多方都得到提高。外部资源是指专业培训人员、学校、公开研讨会或学术讲座等。对于新员工入职培训来说，内部资源和外部资源各有优缺点，但比较之下，还是首推内部培训资源，只有在企业业务确实繁忙，分不开人手或企业内部确实缺乏适当人选时，才选择外部培训资源。当然，如果能把外部资源和内部资源结合起来使用有，那就更好了。

当今有胆识的企业家都在大力发掘内部培训资源。如摩托罗拉公司成立了摩托罗拉大学，每个新员工都要在这所企业大学里接受一周的入职培训。西门子公司成立了韦尔纳·冯·西门子学院，每年大约有占员工总数 5% 的新员工在西门子学院接受培训。4. 培训日期。培训日

期选择的原则是什么时候需要就什么时候培训。设计新员工入职培训方案时必须把入职培训安排在企业挑选、测试、录用员工程序履行完毕，新员工正式加盟本企业之时进行。这时候的新员工都需要通过培训熟悉企业的工作程序和行为准则，不失时机的安排培训是最恰当不过的事。

有的企业违背了这一原则，把培训计划订在淡季，以防影响生产，却不知正因为未及时培训，却造成了大量次品、废品或其它事故。此为下策。

有的企业将新员工入职培训在不同时间内不定期安排，每一位员工在试用期都先后将得到一次新员工培训的机会，具体日期由人力资源部通知。此为中策。

还有的企业在新员工报到后即统一利用集中的时间培训，培训后再开始工作，此为下策。

5 培训方法。培训方法的新异，是培训效果的催化剂。培训的方法有多种，如讲授法、演示法、案例法、讨论法、视听法、角色扮演法等。各种方法都有不同的特色，在新员工入职培训中，要依据企业的需要和可能，合理地选择采用。

目前，外国企业大多采用案例培训，中国的人才培训公司采用最多的是讲座式。将讲授法与案例法结合起来，灵活地运用于新员工入职培训，生动活泼，再辅之以实地参观，是颇有成效的方法。

6. 培训场所及设备。培训内容的具体性要求、信息传授的具体性，培训内容及培训方法决定了如何选择培训场所与设备。

新员工入职培训的场所有教室、会议室、工作现场等。在讲授企业概况等共同知识时，课堂可以在教室、会议室。每天上课地点不宜单一，可通过变化培训环境，让新员工多了解企业的一些设施如阶梯教室、多功能会议室等，从多方面接触企业。而且，培训地点的变换，有助于吸引新员工的注意力、缓解培训疲劳。

若介绍各部门的业务技能，则决定了最适宜的场所是工作现场。为营造一种良好的培训环境，可组织新员工实地参观各部门的工作现场，充分利用企业的硬件，在新员工面前展示一种正规的有档次的第

一印象。

新员工入职培训的设备包括教材、笔记本、笔、模型、投影仪、电视、录相等。在企业财力、物力所允许的情况下，培训设备要与时俱进，尽可能多样化、灵活化。这有助于建立企业人性化的形象，增进新员工与企业的情感链接。如企业概况与规章制度，文字材料和专人讲解已达到介绍的目的。但如果再使用多媒体工具演示，不但可以让员工感受到企业为他们所花费的精力，感觉到人性化的关怀，更可侧重引导新员工对企业和新环境的积极情感。

7. 培训纪律。纪律是搞好培训的保证。在设计新员工入职培训方案时，应该制定相应的培训纪律。

以上各要素的有机结合就是一个系统的新员工入职培训方案。培训方案出来了，方案的设计工作并没有结束。方案中实现培训目标是根本目的。培训方案是否设计得合理有效，培训目标能否实现，还得经过评估。

(三)培训方案的评估与完善

培训效果如何、培训的投入是否值得，一直是员工培训工作中尚未解决的一个最大问题。科学的培训评估对于企业了解投资的效果、界定培训对组织的贡献、证明员工培训所做出的成绩非常重要。

培训效果的评估，是指企业在组织培训之后，采用一定的形式，把培训的效果用定性或者定量的方式表示出来。良好的培训评估体系是在工作分析、岗位说明、绩效标准和管理以及培训要素之间的流程管理，这种流程管理的核心，就是通过培训不断提高业绩，并在提高业绩的基础上，逐渐提高绩效标准，进而使企业培训进入良性循环，真正服务于企业的经营战略。

对于培训评估标准的研究，国内外应用得最为广泛得是最早由美国学者柯克帕特里克(Kirkpatrick)提出的培训效果四级评价模型，该评估模型将培训的效果分为四个层次：

1. 反应层，即学员反应，在员工培训结束时，通过调查了解员工培训后总体的反应和感受。

2. 学习层，即学习的效果，确定受训人员对原理、技能、态度等

培训内容的理解和掌握程度。

3.行为层，即行为改变，确定受训人员培训后在实际工作中行为的变化，以判断所学知识、技能对实际工作的影响。

4.结果层，即产生的效果，可以通过一些指标来衡量，如事故率、生产率、员工流动率、质量、员工士气以及企业对客户的服务等。

随着我国企业对培训效果评估的日益重视，Kirkpatrick培训四级评估模型已成为我国企业培训效果评估的主要标准，但在相当多的企业，培训效果评估一般只停留在第一、二层次，而缺乏深层次(第三、四层次)的评估。

培训评估报告。培训评估最后要提出培训评估报告。评估报告主要有三个组成部分：一是培训项目概况，包括项目投入、时间、参加人员及主要内容等；二是受训员工的培训结果，包括合格人数，不合格人员及不合格原因分析，另外还应提出不合格者处置建议，对不合格员工应进行再培训，如果仍不合格者，应实施转岗或是解聘；三是培训项目的评估结果及处置：效果好的项目可保留，没有效果的项目应取消，对于有缺陷的项目要进行改进，对于某些部分不够有效的项目可以进行重新设计和调整，对于某些领域欠缺的项目可以新增。

跟踪反馈。培训报告确定后，要及时在企业内进行传递和沟通。一些企业往往忽略了这点而造成培训评估与实际工作脱节。培训评估报告应传递到如下人员：一是受训员工，使他们了解培训的效果，以便在工作中进一步学习和改进；二是受训员工的直接领导；三是培训主管，他们负责着培训项目的管理，并拥有员工人事聘用建议权；四是组织管理层，他们可以决定培训项目的未来。

综上所述，本文从分析新员工入职培训的定义入手，阐述了入职培训的发展过程和现状，以及新员工入职培训方案的设计要求。在本文结尾时，笔者认为还有必要强调的是，方案形成以后要，要努力付诸实践，只有不断的实践，才能不断提高培训效果。

防汛培训方案 篇5

为了培养一支政治坚定、团务熟练、作风过硬的团干部队伍、增强团学干部的综合素质，充分发挥共青团作为党的助手和后备军的作

用，武汉商贸学院管理学院制定团校培训方案，具体方案如下：

一、培训目的：

本次团校培训以“提高团干部理论素质、加强团干部工作能力”为中心，以“拓展”为重点对学生干部进行培训。通过团校培训，以提高团干部的工作积极性，使其了解团组织的现状和发展方向，以提高思想认识，提高工作能力，增进沟通与交流。因此，此次团校培训的课程也会按此设置。

二、培训主题：关注社会，完善自我

三、培训对象：我院校培训对象为我院分团委、学生会部分学生干部、以及、XX 级各班主要学生干部。

四、报名方式：08 级每班 5 名，07 级每班 2 名(并交照片一张)

五、培训安排

第一讲

时间：4 月 9 日(星期四)下午 4：20—6：00

地点：C301

主讲人：贾先国

课程主题：团校开幕式和团员的责任与义务。

目的：提高工作能力。通过培训是团学干部了解和掌握团的相关知识和工作方法，提高团学干部的思想素质、政治素质、工作能力、学习能力和组织能力，明确工作的思路，进一步做好我们负担的各项工作。

第二讲

时间：4 月 11 日(星期六)上午 8：30—10：30

地点：C301

课程主题：观看 50 周年阅兵仪式视频

目的：建国 60 周年的今天，20xx 年前的阅兵仪式给我们的记忆已是模糊，不同的年龄观看的态度有所发生，让我们回顾过去展望未来。

第三讲

时间：4 月 11 日(星期六)上午 10：50—11：50

地点：管院教室

课程主题：义务劳动——擦桌子

目的：培养团干部的实际动手能力，增强团干部的热爱集体、热爱劳动的思想。

第四讲

时间：4月13日(星期一)4:20—6:00

地点：C301

课程主题：应用文写作

讲课老师：待定

目的：培养学生干部及团员团干的公文的撰写能力、学会运用公文语言、掌握常用公文写作格式和要领，为今后的工作奠定基础。

第五讲

时间：4月16日(星期四)4:20—6:00

地点：C301

主讲人：徐雷

课程主题：素质与技能培养和观看视频《金融危机下的我们》

目的：提高思想认识。通过团校培训，使各位团干部了解和掌握我系学生工作的发展思路，特别是增强就业能力的工作目标和要求以及目前大学生所面临的机遇与挑战。同时通过道德素质教育和理论素质教育，转变思想观念，扩展工作思路，提高团学干部的思想认识水平。

第六讲

时间：4月18、19日(星期六、星期天)

课程主题：参观武汉红色纪念馆

目的：分小组由组长带队，自由选择参观的地点，培养团干部的历史责任感。

第七讲

时间：4月23日(星期四)下午4:20—6:00

地点：D501 D502 D503

课程主题：结业考试

第八讲

时间：4月27日(星期一)下午4:20—6:00

地点：C301

课程主题：结业典礼

考勤制度：

1、团员、团干考勤工作由分团委办公室负责。

2、考勤表有办公室制定，团校学员需提前15分钟到上课地点，进行考勤签到。

3、学员在学习期间不得随意请假，若无法参加活动，需持有班级团委证明的请假条向教务组请假，但不能超过2次。

4、一般情况下，上课期间不能随意离开，若临时有事，须向教务组请假并批准后才能离开。

凡有下列情况之一者，均取消学员资格：

A、缺席1次以上者(含1次)

B、请假2次以上者(含2次)

C、迟到或早退达4次者(含4次)

学习和作业制度

1、结业考试内容从上课内容里摘选，请同学们做好课堂笔记。

2、学员要按时上课不迟到、不早退，认真听讲。

3、学员努力学习团的知识，在党的方针政策指导下理论联系实际，提高思想政治素养，促进团的建设工作。

4、按时按量完成作业，不得迟交、缺交。

5、学员作业及考勤情况与学员结业及本学期评优相联系。

防汛培训方案 篇6

一、培训目标

通过培训，使新教师更新教育理念，提升新教师的师德修养水平；理解并初步掌握课程标准；形成教育教学能力；提高新教师对学校教育理念和教育文化的认同度，尽快融入学校的教育文化，缩短新教师的角色转换期。

二、培训对象

20xx 年 9 月进入我片的新教师。

三、培训形式

由镇中心校牵头，学校教务处和教研组“以老带新”个别指导相结合；交流座谈与个体自学感悟相结合，充分发挥骨干教师的“传、帮、带”作用。

四、培训内容

1、师德修养培训：着眼于加强新教师对当代教师职业、教师师德规范、教师职业素质的认识，确立敬业爱岗、为教育事业奉献聪明才智的正确思想。

2、教学常规培训：着眼于使新教师明确学校教育、教学工作的基本流程、规范、要求和教师的基本职责，规范新教师的教育教学行为。

3、教学技能培训：着眼于培养新教师将理论运用于实践和掌握教学基本功的能力，进行备课、说课方法的训练。

五、基本做法与要求：

1、对新教师的培训坚持政治、业务两手抓，把政治思想教育和师德教育放在首位，提高新教师的敬业、爱岗精神和教育教学能力。

2、为新教师配备一名师德高尚、教育教学经验丰富、责任心强的教师作为指导教师，在教育教学各个环节对新教师进行传、帮、带，具体指导新教师的教育教学实践。新教师在培训期听指导教师示范课不少于 15 节，并写出听课感想；指导教师听新教师课不少于 5 节，并要对所听的课给予点评指导。

3、学校利用校本时间组织新教师进行集中学习培训，使其在短时间内按照课程标准要求进行课堂教学，初步掌握备课、上课、作业（布置、批改、检查）辅导、考试等教学常规工作，养成自觉钻研业务的良好习惯。

4、新教师要制定好个人计划，根据学习的内容，写好学习笔记，提高自身素质和教育教学理论水平。新教师要加强钢笔字、粉笔字、简笔画、普通话、计算机运用等教学基本功的训练，尽快掌握教育教学工作所必备的各项技能。

六、培训考核验收

新教师培训考核验收工作由教务处、教科室、学校共同进行。考查考核内容侧重于政治表现、工作态度、业务水平和课堂教学效果等方面。集中培训期间的考核采用案例分析、笔记、总结并结合出勤、作业等方式进行。分散实践培训的考核，采用上汇报课，编写教案、检查等方式进行。

考核验收的内容及负责部门：

1、理论学习考试。由教科室负责。

2、新教师与指导教师听课情况。。

3、新教师汇报课、教师基本功比赛。

4、培训学习总结、教案、读书笔记、教育教学心得体会各 1 篇。

由教务处负责。

三岔学校

20xx 年 9 月

防汛培训方案 篇 7

一、培训目标

在这个知识竞争的年代，办公自动化逐步取代了以往的工作方式，财务制度和会计准则也在不断修订更新，希望通过部门培训可以及时更新和提升部门人员财务知识，达到增强整个部门专业素质，提高部门工作质量和效率的目的，养成学习的良好习惯，并形成良好的学习氛围。

二、培训对象

全部财务审计部门人员

三、培训组织形式

采取内部培训与外部培训相结合的方式

四、培训内容分类

主要培训内容分为业务类培训、管理类培训、综合类培训，具体培训内容详见《20xx 年度培训计划表》。

五、培训的时间安排和要求

1、常规培训课程每月一次

2、对于培训学习，要求部门全体员工都能认真对待，准时参加，

保证培训工作的质量，并尽可能的做到学习与工作相结合，通过培训提高财务部每位员工的业务能力、拓宽知识层面，做个全面发展的财务人员。

防汛培训方案 篇 8

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，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。

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，现将今年的培训工作计划如下：

一、建立集团公司、下属各分公司和车间班组的三级培训教育体系

一级培训是集团公司负责集团大政方针、公司文化、发展战略、员工心态、规章制度、管理技能、新技术、新知识等前瞻性教育和培训。培训对象为集团公司中层以上管理人员和集团全体管理人员。组织部门为人力资源部，每月至少进行一次，每次不少于一个半小时。

二级培训是各分公司负责对本单位班组长以上和管理人员的培训，主要内容是公司企业文化教育、本单位规章制度及安全操作规程；负责人为各分公司总经理。每月一次，每次不少于一个半小时。

三级培训是各车间班组负责对所管辖的全体员工的培训，主要内容是岗位职责、操作规程、安全操作规程、岗位工作流程和工艺技能专业知识、作业指导书等，负责人是各车间班组的负责人。培训时间是每周不少于一次，每次不少于一小时。利用每天的班前会班后会，反复学习本岗位职责和安全操作规程。

二、各分公司专业业务技能知识的培训，主要内容是三个方面：一是工艺技术知识的培训，二是机械设备维护和保养知识的培训，三是生产管理知识的培训；每周一次，每次不少于一小时。

三、各部门（如销售、财务、采购、人力资源、国际贸易、办公室）专业知识的培训由部门负责人组织进行，主要内容就是本部门相关专业知识的系统培训，结合工作实际运行中出现的专业问题，进行

探讨培训交流，教会下属如何去做好工作，提高下属的专业技能，每周一次，每次不少于一小时。培训形式多种多样，目的就是提高人员素质和工作质量、产品质量。

四、新员工的岗前培训：新员工集中招聘八人以上者由公司人力资源部组织培训，不得少于三天，主要内容是公司简介、发展历程、战略目标、公司文化、产品介绍、通用规章制度和通用安全操作规程，新员工到车间后（或班组）进行岗位职责和操作规程的培训，第一个月内在车间实际培训不得少于 6 小时，使每个员工到岗后明确本岗位的工作职责范围，本岗应知、应会，应做什么，不能做什么；本岗位工作做到什么标准，明确本岗位操作规程和安全操作规程。新员工在上岗二个月后有书面考试，考试成绩纳入试用期转正的考核评定中。对于平时补充招聘到岗的新员工人力资源部每月集中进行一次岗前培训。

五、培训的考核和评估，培训计划的有效运行要有组织上的保证，并要用制度的形式确定下来，对培训结果要跟踪。建立管理人员培训档案，把管理人员参加培训、培训作业上交等情况纳入档案管理和全年的考核之中。考核是两个方面的考核，一是对培训组织者的考核，二是对员工参训后的评价和考核；要保证培训工作落实到位。使培训工作真正成为公司的基础工作，培训真正起到作用，有效地提高管理人员和员工的素质，并使之能科学、扎实而又有效地开展起来，变员工要我培训为我要培训，以适应公司的转型和高速发展，塑造学习型组织，体现公司和个人的价值。

六、要求：各分公司各部门拟定本单位的年度培训计划，培训于一月十日前报主管领导；培训计划要认真去做，细化到每个月进行几次，培训计划中要明确培训的组织者、责任人，培训时间，培训主题及内容，培训形式，参训人员，培训主讲，培训要有记录，对培训结果要进行评估和跟踪；培训形式可多种多样，严格按培训计划执行；人力资源部每月至少进行一次检查指导。

通过培训全体管理人员和员工明确公司的企业文化内涵和岗位业务知识，明确各自岗位职责、工作标准，熟练掌握多种业务技能，改

进绩效，进而提高全体管理人员和员工的素质，提高公司的管理水平；达到公司和员工的双赢，从而为实现公司的战略目标奠定人才基础。

防汛培训方案 篇 9

一、活动背景

在学校思想教育与行政管理工作中,学生干部既是受教育管理的对象,又是教育管理最基层组织的实施者,其素质的高低以及工作积极性与主动性的发挥程度,对学校的教育管理工作以及校风学风的建设都会产生重大影响。在新形势下重视和加强高校学生干部队伍的培养和建设,切实提高学生干部的综合素质是全面推行素质教育的基础,是全面提高大学生综合素质的有力保障。

为了扎实推进过程文化,加强我院学生干部队伍建设,提高学生干部的思想政治素质和工作能力,明确学生干部的工作任务、工作职责、工作要求,锻炼和塑造一支成绩优、作风好、能力强的学生干部队伍,切实发挥学生干部在“自我管理、自我教育、自我服务”中的作用,经我院团委研究决定面向10、11级全体学生干部开办我院第三届学生干部培训班。

二、活动主题:学生干部培训

三、活动目的:扎实推进过程文化,加强学生干部政治思想作风建设,培养一支精业务、善学习、勇实践、乐服务、甘奉献的学生干部队伍。

四、主办单位:南昌航空大学高职学院团委 四、承办单位:院团委组织部 组织机构 活动总顾问:院党委副书记兼副院长郑建良老师 指导老师:院团委书记黎攀老师 组长:团委组织部长杨国亨 组员:组织部全体成员

五、活动对象:高职学院两委会所有成员、10级教官、10、11级各班班委。

六、前期准备:

- (1)、做好活动策划确定活动方案、下发培训通知。
- (2)、以海报、横幅、喷绘的形式做好宣传工作。
- (3)、召开各班班长、团支部书记动员会议,同时会议内容交流听

取有关培训的建议和意见为本次培训取得成功创造条件。

- (4)、申请并确定每次培训的时间地点，邀请授课老师。
- (5)、分配好相关部门工作任务。
- (6)、准备好活动所需资源。

七、培训期间安排：

- (1)、组织部负责接待授课老师和会场签到的考勤工作。
- (2)、办公室、权益保障部负责会场布置工作。
- (3)、自律部负责维持会场秩序。
- (4)、宣传部负责培训期间图片资料的采集。
- (5)、文娱部负责心得交流联欢节目。

防汛培训方案 篇 10

一、培训对象：我区所有学校专职、兼职及代课体育教师 80 余人。

二、培训目的：通过一系列课程培训和足、篮、排三大球球类规则的培训，提升体育教师的教育教学理念，提高体育教师的常态课、研究课及体育科研能力，提高体育教师组织体育活动和田径运动会和开展课外活动的综合能力。同时也为下半年市教育督导团对我区的学校体育卫生专项督导工作奠定基础。

三、培训内容及主讲人：

- 1.新课程培训(主讲人：)
- 2.体育教师教学业务技能培训(主讲人：)
- 3.学校体育课外训练及运动员选材(主讲人：)
- 4.篮球规则及裁判法培训(主讲人：)
- 5.足球规则及裁判法培训(主讲人：)
- 6.田径竞赛规则及运动会编排培训(主讲人：)

四、培训经费：

1.主讲教师课件费及误工补助 x 元 / 每人， 元， 筹备经费 x 元，
共计： x 元。

五、培训时间及地点：

培训时间定于 6 月底 7 月初(三天)，地点另行通知

防汛培训方案 篇 11

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。

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，现将今年的培训工作计划如下：

一、建立集团公司、下属各分公司和车间班组的三级培训教育体系

一级培训是集团公司负责集团大政方针、公司文化、发展战略、员工心态、规章制度、管理技能、新技术、新知识等前瞻性教育和培训。培训对象为集团公司中层以上管理人员和集团全体管理人员。组织部门为人力资源部，每月至少进行一次，每次不少于一个半小时。

二级培训是各分公司负责对本单位班组长以上和管理人员的培训，主要内容是公司企业文化教育、本单位规章制度及安全操作规程；负责人为各分公司总经理。每月一次，每次不少于一个半小时。

三级培训是各车间班组负责对所管辖的全体员工的培训，主要内容是岗位职责、操作规程、安全操作规程、岗位工作流程和工艺技能专业知识、作业指导书等，负责人是各车间班组的负责人。培训时间是每周不少于一次，每次不少于一小时。利用每天的班前会班后会，反复学习本岗位职责和安全操作规程。

二、各分公司专业业务技能知识的培训，主要内容是三个方面：一是工艺技术知识的培训，二是机械设备维护和保养知识的培训，三是生产管理知识的培训；每周一次，每次不少于一小时。

三、各部门（如销售、财务、采购、人力资源、国际贸易、办公室）专业知识的培训由部门负责人组织进行，主要内容就是本部门相关专业知识的系统培训，结合工作实际运行中出现的专业问题，进行探讨培训交流，教会下属如何去做好工作，提高下属的专业技能，每周一次，每次不少于一小时。培训形式多种多样，目的就是提高人员素质和工作质量、产品质量。

四、新员工的岗前培训：新员工集中招聘八人以上者由公司人力

资源部组织培训，不得少于三天，主要内容是公司简介、发展历程、战略目标、公司文化、产品介绍、通用规章制度和通用安全操作规程，新员工到车间后（或班组）进行岗位职责和操作规程的培训，第一个月内在车间实际培训不得少于 6 小时，使每个员工到岗后明确本岗位的工作职责范围，本岗应知、应会，应做什么，不能做什么；本岗位工作做到什么标准，明确本岗位操作规程和安全操作规程。新员工在上岗二个月后有书面考试，考试成绩纳入试用期转正的考核评定中。对于平时补充招聘到岗的新员工人力资源部每月集中进行一次岗前培训。

五、培训的考核和评估，培训计划的有效运行要有组织上的保证，并要用制度的形式确定下来，对培训结果要跟踪。建立管理人员培训档案，把管理人员参加培训、培训作业上交等情况纳入档案管理和全年的考核之中。考核是两个方面的考核，一是对培训组织者的考核，二是对员工参训后的评价和考核；要保证培训工作落实到位。使培训工作真正成为公司的基础工作，培训真正起作用，有效地提高管理人员和员工的素质，并使之能科学、扎实而又有效地开展起来，变员工要我培训为我要培训，以适应公司的转型和高速发展，塑造学习型组织，体现公司和个人的价值。

六、要求：各分公司各部门拟定本单位的年度培训计划，培训年度工作计划于一月十日前报主管领导；培训计划要认真去做，细化到每个月进行几次，培训计划中要明确培训的组织者、责任人，培训时间，培训主题及内容，培训形式，参训人员，培训主讲，培训要有记录，对培训结果要进行评估和跟踪；培训形式可多种多样，严格按培训计划执行；人力资源部每月至少进行一次检查指导。

通过培训全体管理人员和员工明确公司的企业文化内涵和岗位业务知识，明确各自岗位职责、工作标准，熟练掌握多种业务技能，改进绩效，进而提高全体管理人员和员工的素质，提高公司的管理水平；达到公司和员工的双赢，从而为实现公司的战略目标奠定人才基础。

防汛培训方案 篇 12

根据《市教育局关于做好 20xx 年中小学教师市级集中培训后期实

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/358006007035007002>