# 最新小学教师年度培训计划(22篇)

来源：网络 作者：红尘浅笑 更新时间：2024-08-25

*光阴的迅速，一眨眼就过去了，成绩已属于过去，新一轮的工作即将来临，写好计划才不会让我们努力的时候迷失方向哦。计划书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇计划呢？下面是小编带来的优秀计划范文，希望大家能够喜欢!小学教师年度培训计划篇一目前立足本...*

光阴的迅速，一眨眼就过去了，成绩已属于过去，新一轮的工作即将来临，写好计划才不会让我们努力的时候迷失方向哦。计划书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇计划呢？下面是小编带来的优秀计划范文，希望大家能够喜欢!

**小学教师年度培训计划篇一**

目前立足本职工作，多多向前辈和优秀教师学习，身为教师，做到教书育人，为人师表，做到敬岗爱业，积极参与教研教改和各种教研活动，改革课堂教学，关心爱护自己的每一位学生，用自己的良好行为和语言，潜移默化的影响学生，努力成为学生成长的引导者。通过自身不断的学习与努力，积累更加丰富的教育教学经验，并努力地将自己的教育理论与实践相结合。成为一名学生喜爱的优秀教师。

二、个人年度发展目标

1、 善于思考，勤于总结，不断提升自己的教学教育能力。学习和借鉴优秀的教学方法，提高和创新自己的教学方法。

2、 多多学习理论知识，提高自己的技能水平，乐于动笔，勤于活动，及时总结自己的教学经验，撰写教学论文或案例。积极参加比赛活动，争取拿成绩。

3、 严格要求自己，不断更新自己的专业知识，以适应时代发展的要求和学生学习的需求。

三、主要措施

1、 在教学过程中，认真上好自己的每一堂课，认真备课，尽力教学，争取做到每课有创新、有亮点、有反思，并做好反思工作。认真的辅导差的学生，争取共同进步

2、 以高标准要求自己，认真对待各种比赛。力争提高学校的运动成绩，提高学校体育的总体水平。

3、 抓住一切学习机会，利用一切学习条件，提高业务水平，增强自己的理论和技能方面的能力。

**小学教师年度培训计划篇二**

一、 指导思想

根据《国家中长期教育改革与发展规划纲要(20xx-20xx)》、教育部《关于大力加强中小学教师培训工作的意见》等文件，以教师的和谐发展为己任，把再造教师学习文化，提升教师人文素养作为和谐校园创建的核心，把坚持“教师发展为本，教师有效学习为中心”作为教师队伍建设的基本理念，通过创建学习型组织，依托以校为本的研训模式，秉承学校人和心齐、求实创新的校风、求严求实求活求新的教风，实现让每位老师和谐发展的办学愿景，形成一支学识渊博、培养一支师德高尚、业务精湛、观念超前、科研先导、现代教育技术强的高素质教师队伍。

二、培训目标

1、注重教师职业信念、责任感和实践能力的提高。

2、注重面向全体，更注重有针对性的分层培养。

3、注重统一规划，更注重激励教师自主专业发展。

4、注重个体学习，更注重教师之间合作共进的学习文化的形成。

5、 增强教师的美育定位意识，确立以美育人的理念，进而实现个人与学校和谐发展的价值统一

三、培训内容

(一)加强教师队伍思想建设，促进教师人文素养的提高。

教师的发展是教育教学改革成败的关键，加强教师队伍的建设，是提升学校核心竞争力的必然要求。为此，我们要切实提高教师的育德能力、学习能力、课程领导力、执行力、监控能力，努力建设一支师德高尚、敬业奉献、为人师表的教师队伍。

1. 完善教师学习制度，提高学习能力。

强调“全员学习”、“全过程学习”，形成工作即学习，学习即工作，教学与研究互动提高的良性机制;强调“团队学习”，即不但重视个人学习和个人智力的开发，更强调学校成员间的合作学习和群体智力的开发，强化组织成员彼此理解与支持、协调合作，同时形成“四个一”的读书制度，即每学期精读一本好书，撰写一篇有质量的心得，开设一堂研究课，确立一个研究项目，使学校真正成为一个学习的共同体，使学生、教师、学校获得卓越和持续性的发展。

2. 邀请专家来校作讲座

准备邀请进修学院的专家进行“课堂转型----从转变教师的思维方式开始”以及“课程资源的开发与实践”讲座，提高教师的素养。

(二)创设多种培训模式和课程，提高教师课程执行力。

(1)通过校本教研、专题学习等方式，为教师创设一个探讨研究的氛围，提供一系列学习、实践、交流的机会，使教师提升积累教育经验，提高教师的教学实践能力，以适应时代发展的需要，使教师逐步由成熟走向卓越。

(2)设置分层培训课程

a.加强高端队伍建设，提高指导能力

进一步完善考核制度，除考核日常工作之外，还将通过组织研读理论、学习交流、课题汇报等形式，以磨练组织能力、协调能力，以及对教学问题的洞察能力，提高管理、指导能力。利用寒暑假时间，举办培训班，规划新学期学科发展计划，引导组长学会思考，学会管理，营造教师学习文化。

b.夯实新教师基础，激发内驱力。

对于初职教师，重点是学做人学做事，要按照“一年过关、三年成熟、五年挑大梁”的要求，落实青年教师培养工程，通过结对子、搭台子、压担子等方式，经常组织各种各样的比赛活动，引导青年教师苦练基本功，尽快适应教学工作的需要，从而缩短成熟期。学校制定了“教学结伴工作方案”，为新教师配备师德表现好、教育观念新、实践经验丰富的带教老师，定期开展互动式学习、实践活动，使新教师能快速成长，实现对新教师“一年胜任工作、两年提高能力、三四年不断成熟，五年成为教学骨干”的培养目标。

c、抓住骨干培养工作，推动整个教师队伍的发展

不断修订并完善《学校学科带头人实施方案》，规范学校骨干教师队伍的管理，为学校教师个体发展提供机会与舞台，全力打造我校师资队伍中的骨干力量和师资精品。对于骨干教师，重点是学做特色老师，通过搭建舞台，鼓励他们参评各级学科骨干、名师评比，鼓励他们上特色课、示范课、精品课，形成个性化的教学特色。

d.搭建教师发展平台，促进教师专业发展。

针对学校师资发展不够平衡的现象，将继续落实研修方案，为教师搭建发展平台。本年度将继续进行中青年教师教学大奖赛活动，引导教师正确了解自己、把握自我、塑造自身，激励教师不断规划和调整自己的发展之路。并通过活动，有意识地唤醒教师的危机意识，促进师资良性发展。同时，也根据教师20xx年个人发展规划，对部分教师提供个人成才援助活动，从专业引领、校际交流、同事切磋等方面给予更多的帮助，通过上公开课、示范课、研究课等，引导教师主动投入教育实践探索，追求专业卓越。

(三)加强教学实践研究，提高课堂教学效能。

教学质量是学校的生命线，课堂教学是学校教学实践活动的最重要的组织形式，是提高教学质量的基本途径，是全面提高教学质量的主要渠道。为此，在教育新学期中，我们要以市教体局教学文件精神为指导，围绕“提高教学质量”这一中心，以提升校本研修的品质为抓手，加强课程校本化实施研究，把教研组建设常态化。

1.制度建设：切切实实地抓好学习型教研组的建设，规范系统地抓好教研组的制度建设，积极推行教学、科研与培训的制度化管理，建立和不断完善各项规章制度，切实维护制度的严肃性和权威性，进一步健全和强化学习制度，规范和落实学习计划，丰富学习内容，注重讲究学习方式、拓宽学习领域和提高学习质量与效果，切实保证教研组学习的制度化、全员化和终身化。

2.校本研训：务必抓好教研组的教研平台建设，增强教研活动的目的性、针对性、计划性和有效性，要以教学为中心、以课堂教学为重点，以发现问题、研究问题、解决问题为立足点，以活动为载体，以合作互动为抓手，切实提高全面教育质量和提升教师专业化水平，并搭建起切实可行、行之有效的各种教研平台与教师专业化训练的舞台。

3.课题研究建设：必须牢固树立教学科研意识，坚持课题研究实用的实用性，、杜绝功利主义性的课题研究，积极倡导采用课题研究的形式进行研究，建立符合学科特点和教师经验与需要的课题研究系统.切实能够用科学研究的方法解决教学和课改中面临的实际问题，同时提升自己的业务水平与科研素养。

4.团队精神建设：一个优秀教研组，肯定有一个优秀的教研组组长，由他们带出或培育了优秀的教师，由他们“教”出优秀的学科教学质量。在现代学校教育教学中也很少有例外。因此，选聘好、使用好和培养好教研组长是举足轻重，说得严重些同教研组“生死攸关”。德才兼备缺一不可，不搞论资排辈，更不能任人唯亲，不拘一格选用教研组长。有了优秀组长用心、用力打造的形成的团队精神，说课评课、集体备课、合作研究、师徒结对、资源共享、课程开发、课题研究等都将会纲举目张、集思广益。

四、培训形式

学校自培着眼全体，凸现个性，并体现层次性、交互式、开放型。

1、层次性：全员培训、骨干培训、新颖学科(校本探究型课程)开发培训。

2、交互式：新老教师教学结伴培训、同学科不同年级沟通培训、同年级不同学科整合培训、兄弟学校合作培训。

3、开放型：学校提供舞台，教师自主选择参与。如“教学论坛”、 “风采大赛”、“教学基本功表演”等。

**小学教师年度培训计划篇三**

一、 指导思想

为了加快教育现代化进程，进一步落实国务院关于《基础教育改革与发展的决定》，不断推进教育创新，根据基础教育工作会议精神，围绕教师教育“十五”计划，以新课程改革理念为核心，更新教师的教育思想、丰富教师的案例知识和运用案例于课堂教学的策略知识，强化教师的反思意识;坚持学用结合的原则，以信息化带动教师培训工作的现代化，争取师训工作中有新的思路，有新的突破，打造一支学习型、研究型、创新型的教师队伍。

二、工作目标

1、骨干教师评比;

2、切实完成课改通识培训任务;

3、认真开展学校教师的教育科研培训，边培训边研究，在实践中提高，在实践中出成绩;

5、继续开展好教师现代教育技术培训，加强学校网站的建设和使用，尝试利用校园网络平台带动教师培训工作的现代化;

6、发挥学校在教师培训工作中的核心地位，立足学校校本培训，加大教师继续教育的力度，教师全员培训率达到100%;

7、继续做好师徒挂钩工作，加强对青年教师的培养;

三、主要措施：

1、加强教师思想与业务培训，开展新课程教师培训学习，通过看光盘交流做作业等形式进行，并在自己的教学博客中及时的进行反思与交流。

2、学习课程标准，使每一位教师都明确新时期的教育理念，用理论知识武装自己的头脑，指导自己的教学工作。

3、开展教材培训。通过教材培训，让教师理清教材编写的目标与建议，了解各单元知识点的衔接，做到吃透教材，从而更好的为完成教育教学打好基础。

4、鼓励青年及骨干教师开展研讨课活动，让他们尽早的走在教育的最前沿。

5、带领教师开展课题研究，把学校的课题研究扎扎实实的开展起来，充分带动全体教师走科研兴校的道路。

**小学教师年度培训计划篇四**

围绕《x县“”教育事业发展规划》，贯彻落实“推进学校标准化建设”会议精神，以“抓基础，促达标;抓质量，促提高;抓改革，促创新”为总导向，以集中培训为主导，以远程培训为主渠道，以校本研修为主阵地，整合运用优质教师教育资源，统筹规划，精心组织，构建具有本县特色的教师培训运转模式，打造一支具有可持续发展的师德高尚、业务精湛、积极进取、充满活力的专业化教师队伍。

实施一个重点突破，三个维度提升，两个载体推进的培训策略，努力实现培养对象层次化、培训方式多元化、考核评比达标化、结果运用捆绑化。

(一)一个重点突破

以骨干教师培养和培训为重点，在学科十佳教师中评选100名明星教师、20名专家型教师。

(二)三个维度提升

1.以集中培训为主导，提升专任教师的理论实践水平。

2.以校本研修为主阵地，提升教师专业成长的深度。

3.以远程培训为主渠道，提升教师整体专业素养。

(三)两个载体推进

1.青年教师读书竞赛活动

2.骨干教师微型培训课程评选活动

(一)通过培养和培训，打造一支素质优良、作用突出的省、市、县级学科骨干教师队伍，为“三培养”计划的深入实施奠定基础。

1.制定《x县中小学骨干教师管理办法》，依据《办法》加强对骨干教师队伍的管理。

2.制定《x年度骨干教师高级研修班启动大会方案》，按照《方案》要求组织召开骨干教师高级研修班启动大会。下半年组织召开骨干教师高级研修论坛活动，中小学各评选出论坛金星奖10名、银星奖20名、优胜奖30名。

3.本年度，在学科“教学十佳”教师评选基础上开展新一轮明星教师、专家型教师的评选。评出业务明星教师100名，专家型教师20名。

4.名师工作室建设。根据新一轮明星教师、专家型教师评选结果，对名师工作室成员进行动态管理，补充新名师，强化工作室职能，充分利用“名师”资源创造性地开展学科培训、教学研究活动，发挥名师引领带动作用。

(二)构建集中、网络、校本三位一体、立体交叉式的全员培训模式，促进我县教师专业素养的全面提升。

以《教育部关于大力加强中小学教师培训工作的意见》为指导，紧紧围绕我县学校标准化建设的中心任务，以培养造就高素质、专业化教师队伍为战略目标，以集中培训为主导、以校本研修为主阵地、以远程培训为主渠道，务实培训内容，加大培训力度，强化培训考核，注重研培结合，努力构建层次多元、三位一体、滚动过关的教师培训新体系。

1.以县级集中培训为主导，提升专任教师的理论实践水平。

1)培训者学术沙龙活动

为了促进培训者对新课标的深入理解，提升培训质量，4--5月份，针对教育部最新修订的《义务教育课程标准》，教研室组织学科教研员进行研究性学习，在研究学习基础上部室内组织开展“解读新课标”高位备课活动，每名教研员都要针对自身所承担的学科课标进行解读，汇报研究学习的收获。在此基础上，6月份，进修学校组织开展“解读新课标”论坛活动现场会。要求初中、小学、综合教研室各两名教研员进行论坛交流，其中一人部室推荐，另一人学校抽签确定。论坛活动评出一等奖2名，优秀奖4名。评选结果将作为评选优秀教研员的重要条件之一。

乡(校)片区自行组织开展新课标解读论坛活动。

2)集中培训实施策略

一般学科培训(小学语数品德与生活(社会)、科学，初中语数外物理化学生物地理历史思想政治)

培训对象：相关学科业务领导;学科骨干教师;学科辅导员。

培训内容：新课标解读;新教材分析与难点质疑、典型内容教学设计说明、课堂教学模式化培训。

培训方式：以集中培训为主，网络交流为辅。即每个学科经历“网络质疑、学习--现场集中培训--网络交流、共享”的过程，充分发挥网络优势，实现会前、会中、会后三位一体的培训模式。

培训学时：每学年每学科不少于70学时。其中集中培训不少于40学时，校本研修、自主学习、网络学习不少于30学时。

薄弱学科培训(小学英语、音体美、信息技术、综合实践活动)

小学英语学科：

培训对象：全体小学英语教师

培训内容：语音教学;《全日制义务教育英语课程标准》解读;教学技能培训。

培训方式：

1)聘请高水平的英语教师，采取分班、分期、分批教学。

2)滚动式、过关式培训，一培一考、边培边考、培考结合。

培训学时：年度不少于200学时。

中小学音体美学科：

培训对象：承担薄弱学科教学任务的所有在职教师

培训内容：新课标、教材解读与难点释疑;单元教材教法培训;中小学新课程课堂教学技能训练与指导。

培训方式：

1)集中培训+二级传导。即县里每月集中培训一次中心中学和中心小学学科辅导员，学科辅导员针对村小教师进行二级传导培训学习。

2)滚动式、过关式培训。滚动式培训即：在了解掌握教师的专业知识水准、学历层次、年龄结构以及教师需求基础上，有计划地设置有梯度的培训内容，增强培训密度，实施按需培训;过关式培训是指一培一考、边培边考，培考结合。对考试不合格的教师实行跟踪培训指导。

培训学时：每学科每年不少于200学时。其中集中培训不少于140学时，校本研修、自主学习、网络学习不少于60学时。

信息技术培训

培训对象：中小学一把校长、业务校长;信息技术专任教师;45周岁以下学科专人教师。

培训内容：转变中小学校长信息技术应用的观念;windows操作系统的安装维护、office20xx办公系统的使用、互联网资源搜集整理修改生成教学资源的操作、电子邮件和教育博客的建设和修改、学校互联网服务器后台管理系统维护、多媒体设备班班通设备以及多媒体教学资源的使用等。

培训方式：与干训培训整合进行;建立专任教师培训班进行面对面集中培训;捆绑式培训，即：进修学校电教部负责全县中小学信息技术辅导教师的培训提高，信息技术辅导教师对本校45周岁以下教师进行校本培训。

培训学时：每学年每位教师不少于140学时。其中集中培训不少于80学时，校本研修和自主学习不少于60学时。

综合实践活动课程培训

培训对象：学科辅导员

培训内容：新教材新课标培训;教学模式解析;教材重点内容解读及难点释疑、典型课例剖析、专题辅导。

培训方式：集中培训;滚动过关式培训。

培训学时：每年不少于70学时。其中集中培训不少于40学时，校本研修、自主学习、网络学习不少于30学时。

通识培训、班主任培训、心理健康教育教师培训

培训对象：骨干班主任和心理健康教师。

培训内容：通识培训、班主任培训和心理健康教育教师培训整合进行，培训内容以《积极心理学》、《心理健康教育课堂教学模式》以及《心理健康教师“六个一”解读》为主。班主任培训要把“中小学教师职业道德”和“班主任工作方法与技能”融入到培训内容当中。

培训方式：集中培训(根据集中培训学习内容学校要按要求组织二级传导培训、校本研修、教师自主学习、网络学习)。

培训学时：每学年每项培训不少于70学时。其中集中培训不少于40学时，校本研修、自主学习、网络学习不少于30学时。

新教师入格培训

培训对象：20xx年(含20xx年)新加入教育队伍来的所有任课教师。

培训内容：师德教育和教育法律法规、教育教学常规训练、新课改教材教法、信息技术培训、课题研究的基本方法、教师心理健康教育、班级管理及班主任工作艺术等。

培训方式：以校本研修学习和自主学习为主，学校业务领导要跟踪指导，并把新教师自主研修成果计入教师个人档案。

培训学时：每年培训学习总学时数不少于120学时。

2.以乡(校)校本研修为主阵地，提升教师专业成长的深度。

1)以师培先进校评选活动为载体，推进学校专业发展化进程。

以教师专业发展型学校创建活动为依托，采取在反思中概括提升、在交流中相互促进、在评估中整体推进、在评选中彰显特色的方式，深入开展校本研修活动。

三月份各中小学校在深入研究学习上级文件基础上，制定具有本校特色的《校本研修工作计划》，教师教育办公室备案。

十月份以片区为单位自行组织开展“校本研修工作经验交流会”，教育局和进修学校领导组成检查组，深入片区进行指导检查。

十二月份，开展初中、小学“校本研修工作成果展”。进修学校评审小组依据《x县中小学师培工作先进校评选指标体系》对各校校本研修成果进行量化打分，并综合期初提交的校本研修工作计划以及片区交流结果对各中小学校进行综合评价，评选出“初中、小学教师培训工作先进单位”各10所。

2)以提升每位教师专业水平为目标，打造本土化的学习型团队组织。

a.乡(校)学科教材培训及期初会课，活动内容包括：学科辅导员结合县培训内容对教材进行解读并做个性化辅导、骨干教师典型课教学设计分析及解读、典型课设计集中研讨及个性补改、业务领导专业引领式专题辅导。

b.县级集中培训结束三周内完成乡(校)级学科培训工作。培训后，要在“学校的教研博客网”上传乡(校)级培训资料。要及时将培训的时间和参加人数、乡(校)级学科培训研究的具体问题、典型课教学设计、个性化辅导材料、总结或反思以及学科组集中研讨后整理的学科教学问题等研究成果发布到“学校教研博客”上，捅死结合教学问题，利用网络在全乡(校)范围内继续组织开展教学研讨。

c.各乡(校)深入组织开展学科“三制三课”活动、学科小课题研究活动、校本课程开发活动、教师读书活动以及骨干教师岗位研习活动等，注重各项校本研修活动的相互结合和稳步推进。

d.开展“中小学期中期末测试师生同室答卷”活动。学校领导小组组成阅卷小组，对专任教师的试卷进行批阅，结果及时反馈到个人。

e、在初三专任教师范围内开展“做、练、讲”活动。即中考结束后一个月内，学校要求每位初三教师完成15个省的中考试题，并结合所教学科对中考试卷进行全面分析，反思教学中的成功与欠缺，确立今后教学的方法与目标。8月份学校自行组织开展“中考”论坛活动。

3.以远程培训为主渠道，提升教师整体业务素养。

1)利用长春市中小学教师远程培训平台在全县中小学教师中分层次开展继续教育远程培训。

2)各校要把远程培训与集中培训、校本研修培训有机整合起来，使远程培训逐步成为教师培训的主要方式，让远程学习成为教师专业成长的习惯性动作，逐步实现教师培训方式的转型。

(三)搭建两个载体，促进校本研修的深度开展。

1.开展青年教师读书竞赛活动

结合第十七个“世界读书日”，五月上旬，组织开展《x县新一轮中小学青年教师读书演讲比赛》，中学、小学各评选出一等奖10名、二等奖20名、三等奖30名。一等奖获得者和20xx年度读书演讲比赛中一等奖获得者报送市继教办，参加市级评选。

本届读书竞赛在市级获奖人员将作为下届市级骨干教师的后备人选，优先参加市级骨干教师培训，或在市级骨干教师评选时予以相应加分。

2.骨干教师微型培训课程评选活动

按照《x县中小学骨干教师校本研修与培训课程建设行动计划》要求，六月-八月，继续组织中小学县级以上(含县级)骨干教师参加微型培训课程评比工作，优秀培训课程报送市继教办参加市级评选。

本年度市里将组织在微型培训课程中获奖的200名优秀骨干教师的异地培训，我县也将组织人力对骨干教师提交的微型培训课程进行认真评选，优秀培训课程汇编成《骨干教师校本研修与培训课程优秀成果集》。

(一)乡(校)级培训测试考核

本年度九月份和十二月份，各乡(校)组织乡校级全覆盖教师培训质量测试考核，两次考试涵盖义务教育课程标准、教材、教学技能、信息技术四项培训内容。测试后，乡(校)组成评审小组，负责阅卷、成绩的统计、归档，测试结果折算成学分，记入个人继续教育成绩总评，记入岗位成长记录袋，作为对教师个人培训考核的重要依据之一。

(二)县级“等比抽样式”、“学科竞赛式”培训测试考核

教育局和进修学校每年组织“等比抽样式”和“学科竞赛式”两次培训质量检测考试。

各中心中学、中心小学本月内提交本乡(校)在职专任教师姓名、性别、年龄、身份证号、所教学科专业化素质排名表，依据此表，教师进修学校按照百分比电脑随机抽取参试人员，并集中在县城组织教师培训质量检测考试和竞赛考试，以考促学，以学评考，推动第二周期教师专业发展型学校创建活动的持续、健康、深入开展，激发全体任课教师的学习热情，促进专业成长。

(一)乡(校)教师培训质量检测结果的运用

乡校级培训测试结果实行“三挂钩”。

与教师继续教育验证挂钩，即得到四个培训项目培训合格证书的教师，方可对其年度继续教育证书进行验证。

与“三不准挂钩”，即未参加培训考试的教师，年度不准评优选先，不准发放奖励工资，不准发放继续教育培训证书。

与结构工资、评先选优挂钩，乡(校)培训检测考试中，四项成绩均合格的教师年终奖励工资得奖励工资总数的100%;测试成绩列全乡(校)参试教师前10%的教师在评优选先中要优先考虑，年终奖励工资得奖励工资总数的150%。一个项目成绩不合格的不可评先进，年终得奖励工资总数的85%;两项成绩不合格的不可评先选优，年终得奖励工资总数的70%;三项测试成绩不合格的不可评先选优，年终得奖励工资总数的50%;四项成绩均不合格的教师，取消其年度一切评先选优资格，不予发放奖励工资。

(二)县级教师培训质量检测结果的运用

采取“横纵向排列、捆绑式评价”的方式，实施检测结果“四挂钩”(即：与片区挂钩、与学校挂钩、与主管培训工作的业务领导挂钩、与教师个人挂钩)，以此促动校本化培训的自主发展、高效提升。

1.与片区挂钩(横向排列)

按片区内中小学参试教师总数的平均成绩，给四个片区排队，并作为评选优秀片区的重要依据之一。

片区内平均成绩列后两名的学校取消本年度师培先进校和教研先进校的参评资格，列前三名的学校享有优先权。

2.与学校挂钩(纵向排列)

按照参试教师总数的平均成绩，在全县范围内分初中、小学两个系列进行纵向排列。列于后五位的学校取消本年度师培先进校和教研先进校的参评资格;列前十位的学校享有优先权;未参加县级教师培训质量检测的学校，取消其年度一切评先资格。

3.与主管教师培训工作的业务领导挂钩

连续三年排在后五位的学校，主管教师培训工作的业务领导待岗学习。

4.与教师挂钩

全乡(校)教师总人数×参试教师的及格率=全乡(校)教师年度继续教育验证的合格人数。学校通过测试或业绩考核等手段自行确定合格教师，并将合格教师、不合格教师名单报送教师进修学校教师教育办公室，办公室参照合格教师名单进行继续教育验证;针对培训测试不合格的教师，教育局和教师进修学校要择时组织补考，补考合格后方可对其进行验证。

**小学教师年度培训计划篇五**

一、指导思想

高素质的教育以高素质的教师队伍为基本条件，创建素质教育示范校，需要优质的师资队伍。青年教师是学校的希望，学校的未来。因此加强青年教师的队伍建设，不断提高青年教师教育教学水平，使青年教师成为学校发展的主力军，有助于促进学校教育质量和办学水平的提高。

二、青年教师现状分析

优势方面：教师知识水准起点较高，思想观念较新，思维定势较少，接受新事物的能力强，热情高、干劲足，上进心和创新意识强。

不足方面：由于刚刚参加工作，缺乏教育的实践锻炼，经验少，业务不成熟，教育教学能力有待于提高。

三、培养目标：

(一)、总目标：

1、造就一支“勇立潮头、敬业爱生、拼搏奉献、开拓创新”的青年教师队伍，具有团队精神，争创一流业绩，促进青年教师队伍的整体优化。

2、创造条件，帮助青年教师尽快成长，通过几年的培养与锻炼，使青年教师能脱颖而出，成为学校教育、教学的中坚力量。

(二)、远景目标:

1、积极高尚的思想品质

2、广博扎实的专业知识

3、较强的教育教学能力

(三)、具体目标：

1、良好的职业道德

热爱本职工作，具有强烈的责任心、进取心，树立勤奋、拼搏、奋斗精神。

2、较强的理解教材和驾驭教材的能力

能够全面深入地钻研教材、课程标准，把握教材的重点难点。了解教材内容的前后联系，做到融会贯通;针对学生的实际情况，联系生活巧妙设置问题，引导学生思维.;善于抓住教材的重点、难点和关键点，做到讲课时重点突出，选用方法得当，难点突破。

3、较强的组织教学能力

以学生为本，尊重学生、激励与鼓励为主，能以富于情趣的语言吸引学生，用饱满的热情感染学生，利用多种形式调动学生的学习积极性，驾驭课堂能力强，具有随机应变的教育机智。

4、较强的教学能力

根据学科的特点及学生的实际情况，选择和优化课堂教学的方法，探索出适合本学科特点和学生认知规律的教学模式。能够紧紧围绕教学目标设计和提出有价值的问题，灵活地运用设疑方式，引发学习兴趣，激发求知欲。

5、较强的教学基本功

青年教师的基本功概括为“四个一”，即写一笔好字，练一副好口才，记一肚子好诗文，写一手好文章;具有较强的现代教育技术运用能力。

6、较强的班级管理能力

四、培养措施

1、加强组织管理，成立培养领导小组。

组 长：张富毅

副组长：刘先举

成 员：陈柏书 黄永碧 赵恩忠 赵恩龙

2、重视青年教师的目标引领，每一位青年教师都要制定自己的发展规划，使自己有攀登目标、有发展行动、有详实要求。

3、重视青年教师的思想政治工作，积极引导，使他们热爱教育事业、教书育人，为人师表。利用各种形式，组织他们学习相关文件、提高认识，以先进教师的事迹，教育激励他们，使他们真正具有乐于奉献的精神。

4、组织开展系列性专题培训，使他们掌握教育教学常规，了解教育教学规律。

5、每位青年教师每学期上一堂围绕主题的研究课，积极开展研讨活动，通过说课、听课、评课等活动，全方位提高青年教师的教学能力。

6、重视抓教学反思，要求青年教师经常性地对自己的教学进行反思。

7、抓教学基本功比赛，组织演讲、粉笔字、软笔字、制作课件、板书比赛，以赛促练，掀起青年教师苦练基本功的热潮。

8、继续实施“师徒结对”活动，通过自己认师傅、自己确定提高目标，通过师傅针对性带教，使青年教师在指导老师的带领下，言传身教，健康成长。担任师傅的教师则要切实搞好“传、帮、带”，督促青年教师在业务上尽快入门并缩短走向成熟的路程。

9、加强考核。每学期对青年教师的思想状况，教育业务能力进行相关考核，考核结果与评优、评模挂钩。

10、采用“走出去，请进来”的方式，为青年教师的成长搭建平台。为青年教师外出学习、观摩等提供强有力的物资保障。

11、依据各级教学主管部门的安排，及时组织青年教师外出学习培训，外出人员要谈学习体会并上移植课。

12、及时总结教学经验，踊跃投稿。凡在校、区、市、省、国家级刊物发表或获奖的论文，一律计入本人考评成果;投稿所花费用学校均报销一半(全校老师均可享受此规定)。

13、凡在学校、年级、学科竞赛中取得前三名的教师，在推优中均有优先权。

**小学教师年度培训计划篇六**

培训部自成立至今，得到了公司领导、各分公司经理及员工的大力支持和积极配合，为了尽快搭建企业培训机构，实行规范化操作，根据公司副总经理许总指示，培训部现面向各相关部门招贤纳士，公开招聘内部培训师。

1、品德要求：

热爱公司，热爱自己从事的职务，对培训工作有兴趣，待人热情，喜欢挑战自我，做事情有韧性，在公司工作1年以上。

2、专业要求：

精通本部门的工作流程，产品制造，产品结构，掌握相关技术，具备相关

资格证书者优先考虑。

3、能力要求：

能够独立编写相关培训教材，考核试卷，有较强的课堂控制能力，善于表

达，有较强的学习能力。

1、a级培训师

大学本科以上学历，具有中级及中级以上相关资格证书，工作经验3年以

上。有较强的动手能力和表达能力。

2、b级培训师

大学专科以上学历，具有相关资格证书，工作经验2年以上。有一定的动手能力，善于表达。

3、c级培训师

中专以上学历，工作经验2年以上。有一定的动手能力和基本表达能力。

1、培训教材使用审批，技术类培训由生产技术部林强顺部长负责审批，公共类培训由许总负责审批。

2、培训效果考核，

①问卷考核。培训部当场发放培训课时效果调查表，根据学员打分，计算平均分

评定，80分以上为a级，60分以上为b级，60分以下为c级。(此类适用所有培训)

②工作模拟考核。培训部将在培训结束一星期内，安排学员进行相应的技能操练，及格率在80%以上的为a级，60%以上的为b级，60%以下的为c级。考核由质量部邓永杰部长全面负责。(此类针对技术性培训)。

③绩效考核。培训部将在培训结束一星期内，向学员所在部门发放调查问卷，由学员上级对学员培训前后的工作态度、员工士气、员工流动率等作出评估。80分以上为a级，60分以上为b级，60分以下为c级。(此类针对公共类/销售技能类培训)。

1、公司颁发内部培训师证书，正式聘用。

2、a级培训师每节课补贴100元，考核a级100元，b级50元，c级-20元。

b级培训师每节课补贴80元，考核a级100元，b级50元，c级-20元。

c级培训师每节课补贴50元，考核a级100元，b级50元，c级-20元。

每节课时时间为45-60分钟，酬劳为：课时补贴+考核补贴，问卷考核/工作模拟考核/绩效考核三类考核得分不累计，以单项所得最高分给予补贴。

3.10人以下培训不分等级统一为30元，新员工入职培训不计。

打造学习型团队，超越创新，需要各位员工的大力支持，积极参与，需要相关部门负责人积极推荐，严格把关，请以上分公司负责人在规定时间内向培训部推荐3名人才，培训部将从中挑选1-2名。

**小学教师年度培训计划篇七**

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:

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。

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。

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。

(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。

**小学教师年度培训计划篇八**

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要有书面考试，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，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。

**小学教师年度培训计划篇九**

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;根据总公司20xx年发展目标，提高整体人员素质，培养一批具有专业技能和管理知识的人才为目标，特制定本培训计划方案。

1、一级培训:公司大政方针、发展战略、员工心态、管理技能、新技术、新知识、团队建设等前瞻性教育和培训。培训对象为公司中层以上管理人员和全体管理人员。组织部门为人力资源部。

2、二级培训:各部门管理人员及各班组长以上培训，主要内容是企业内部管理、企业文化建设和教育、交流和沟通技能、本单位规章制度及安全生产和消防知识的操作规程;负责人为部门主管、车间主任。

3、三级培训: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、消防知识和操作规程、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。利用每天的班前会班后会，反复学习本岗位职责的工艺流程和安全操作规程。

4、各部门专业业务技能知识的培训，主要内容是四个方面: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，消防知识和操作演练的培训。

5、新员工的岗前培训:新员工集中招聘10人以上者由公司人力资源部组织培训，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生产、消防知识的操作规程，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要有书面考试，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。

6、各部门(如销售、财务、采购、人力资源、国际贸易等)专业知识的培训由部门负责人组织统计，根据实际内容要求结合工作实际运行中出现的专业问题，与公司综合部联系作出培训计划或内训或外聘老师对本部门相关专业的知识进行系统培训，进行探讨交流，教会下属如何去做好工作，提高下属的专业技能，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。

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，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，塑造学习型企业，以适应公司的高速发展，同时体现公司和个人的各阶层价值。

三、培训要求

公司各部门拟定本部门的年度培训需求及计划，培训年度于一月二十日前报综合部;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。

四、培训形式

培训将采用内部培训、外聘讲师，以走出去请进来的方式进行。公司内部培训以本公司相关管理人员及专业技术人员为授课人。外聘讲师则根据培训内容要求由公司综合部与外部培训机构协商确定，如市职培中心、教育集团等。

**小学教师年度培训计划篇十**

加强安全生产宣传教育和培训，强化全民安全意识，提高劳动者安全生产素质，是遏止或减少各类安全事故、保障从业人员安全健康的必要手段。安全生产的宣传与教育培训，是安全生产工作的基础。围绕“安全生产基层基础强化年”集中行动和全年目标任务，结合我x实际，努力营造“安全发展，和谐共建”的社会氛围，开创安全生产工作新局面，促进我镇经济社会和谐发展，现制定xx镇20xx年“安全生产宣传教育培训”活动安排方案如下：

以“安全第一、预防为主、综合治理”的方针为指导，以认真宣传贯彻落实国务院《关于坚持科学发展促进安全生产形势持续稳定好转的意见》、《关于进一步加强企业安全生产工作的通知》为抓手，以抓好“一树立、三坚持、三强化”，既牢固树立科学发展安全发展理念;坚持预防为主、坚持落实责任、坚持依法治理;强化科学支撑、强化应急处理、强化基础建设的宣传贯彻落实为手段，着力推进重点行业领域的专项整治、安全科技进步、企业安全标准化建设等项工作的落实，加强安全宣传教育，营造安全生产氛围，有效保障我镇社会稳定与经济发展。

20xx年是实施安全生产发展“”规划的关键之年，安全生产工作责任重大、影响深远。安全生产宣传教育工作，要立足狠抓安全发展理念，促进安全生产与经济社会同步协调发展。要通过进一步宣传贯彻落实国务院有关加强安全生产工作的指示及我镇《安全生产工作实施方案》等，以强化企业安全生产主体责任为重点，加强基础建设，加强责任落实，加强依法监督，加大宣传教育力度，使全镇广大企业安全生产主体责任进一步强化，企业主要负责人的责任意识进一步增强，从业人员的安全基础、安全生产意识和防范能力进一步提高，有效防范和坚决遏制事故，确保实现安全生产发展“”规划打下扎实基础。

为有序开展安全生产宣传教育活动，强化政府的主导作用，加强对安全生产宣传教育的指导，成立由党委副书记、镇长任组长，分管安全的副镇长和分管宣传的党委委员任副组长，各安委会成员单位负责人、各村(居)主任、各矿企业负责人为成员的安全生产宣传教育领导小组。

领导小组下设安全生产宣传活动办公室在镇科技文化宣教中心，由陈发霄担任办公室主任，罗永华、杨双担任办公室副主任，成员有：由党政办、安监站、广播电视中心、镇工会、共青团等单位抽调人员组成。具体负责组织实施“安全生产”宣传活动。四、宣传教育工作要点

1、进一步开展安全生产宣传，提高生产经营单位的法制意识。重点是要加强国务院国发我镇政府相关配套文件的宣传贯彻，采取多种有效方式，把文件中一系列政策措施，宣传到生产经营单位和从业人员。同时要开展安全生产法律法规宣传，提高全社会的法制意识。做好《安全生产法》、《贵州省安全生产条例》、《生产安全事故报告和调查处理条例》、《中华人民共和国煤炭法》、《矿山安全生产条例》、《食品安全法》、《道路交通安全法》、《消防法》等法律法规及用电知识、防火防灾等常识的学习、宣传、教育和普及。

2、抓好全镇安全生产工作会议明确、严明政企主体、夯实基层基础、强化执法监管、完善体制机制等重点工作的宣传，为完成县政府确定的今年工作目标，打好舆论基础。同时要切实抓好春节后、“五一”、“十一”等重要时段安全生产宣传与预警工作，有针对性地进行安全生产防范措施的宣传，确保节日期间和重要时节的安全生产。

3、进一步开展安全生产典型宣传，提高先进典型的激励作用。及时宣传报道安全监管和生产经营单位的先进典型事例与经验，让全社会更多地了解安全监管和安全生产工作者，对社会所做的奉献和崇高的职业精神。重点要总结提炼基层、企业安全监管先进经验，在全镇进行交流推广。

4、要开展安全生产诚信建设宣传，提高企业加强安全管理的责任意识。营造企业安全生产诚信建设舆论氛围，让“安全承诺、安全诚信、安全理念”深入人心，成为生产经营单位的自觉行动。大力宣传安全生产信誉良好、成绩显著、社会责任感强的企业，定期公布安全生产“黑名单”，促进企业遵守社会公德、诚信经营。

5、进一步开展各项宣传活动，提高安全生产宣传的有效性。精心谋划以“科学发展、安全发展”为主题的“安全生产”宣传活动，做到早计划、早安排、早发动，采取多种形式，动员广大生产经营单位和从业人员积极参与，确保取得实效。继续开展“12.4”法制宣传日、“安全生产法规学习周”、“六五”普法教育等活动。加强安全生产常识、应急防护知识、隐患识别、举报投诉的宣传，充分发挥全社会参与安全生产工作的主动性和积极性，营造关注安全、关爱生命的社会氛围。

6、抓好媒体宣传和舆论监督工作，提高安全生产宣传的覆盖面。进一步发挥镇、村及有关部门的主导作用，积极引导企业发挥主体作用，开展各种形式的安全宣传。通过党政信息网、安监网、《安全生产简讯》、广播、报纸、电视、影视传媒等主流媒体，及户外广告、宣传窗、墙报、内部刊物、横幅、标语、会议、培训等，进行广泛宣传，不断提升全社会对安全生产的认知度。结合安全检查、专项整治和事故查处等，对有法不依、非法生产经营、安全隐患严重、安全管理不善或事故频发的典型，进行公布曝光。

1、继续抓好新职工上岗前培训和企业“三级安全教育”工作。发动、督促生产经营单位，及时组织开展职工岗前培训和三级安全教育。各地和有关部门，要拟定今年职工上岗前安全教育计划，全力组织开展并做好职工安全培训月报表制度。

2、组织开展安全培训专项检查。要组织开展对新职工岗前安全教育、高危行业员工安全培训以及企业负责人、安全管理人员、特种作业人员持证上岗情况进行执法检查。各地及有关部门要把对培训工作的检查作为监督监察的重点，并要尽早拟定企业主要负责人、安全管理人员、特种作业人员等持证上岗培训及复审工作计划。

3、开展企业安全生产教育培训示范点和安全生产文化示范企业创建活动。按照国家安监总局《关于开展安全文化建设示范企业创建活动指导意见》，继续推进安全文化建设示范企业创建活动，树立一批企业安全文化建设先进典型，引导带动全镇企业落实安全主体责任，营造安全氛围。要进一步规范行业企业“安全生产教育培训示范点”运作机制，统一规范的管理、培训、考核办法，进一步扩大示范点建设与影响，逐步建立专业教育、职业教育、企业教育和社会化宣传教育全方位的安全生产宣传教育体系。各有关部门要做好宣传发动工作，尽早组织企业做好申报、考评工作。

1、加强领导，明确责任。各村(居)委会、各部门、各企业要充分认识加强安全生产宣传教育的重要意义，要把安全生产宣传与培训工作摆上重要位置，切实加强领导，明确责任，保障经费，配备人员，把安全生产宣传与教育工作列入年度安全生产目标考核。

2、加强协调，形成合力。协调、整合各种社会资源，加大安全宣传教育力度，形成有载体、有平台，范围广、覆盖面大的安全生产宣传教育态势。要发挥镇安委会成员单位和新闻单位的作用，及时对安全监管新动向、好做法、新成效进行宣传报道，建立安全生产宣传报道工作机制，形成齐抓共管的合力。

3、以推进企业安全标准化建设为契机，广泛开展落实企业主体责任的宣传。企业应当具备安全生产条件，履行安全保障义务，建立安全生产规章制度、依法设置安全生产管理机构、加大安全生产投入、组织安全培训，加强监管，确保企业安全生产主体责任落到实处。通过标准化建设，努力提高企业安全生产基础管理水平与企业经营者、从业人员安全意识和事故防范能力。

4、加强学习，提高能力，完善制度。抓好队伍建设，制定学习计划，学好安全生产有关知识和有关理论，提高践行科学发展观的能力。组织执法人员参加业务培训，各村(居)委会、各部门、各矿(企)业、安监站要完成机构独立设置工作。要做好村级安全协管员的业务学习和培训工作，使村级协管员基本掌握安全生产管理业务知识。

要健全落实安全生产工作的相关考核制度。

通过考核，强化安全生产宣传、教育、信息报送等工作的全面开展。

**小学教师年度培训计划篇十一**

1、 熟知酒店员工手册的各项内容，了解酒店文化和仪表、仪容

2、 了解酒店的产品知识，包括参观客房、餐厅及相关设施

3、 了解销售部的各项规章制度，并在日常工作中以此为纪律准则

4、 了解销售部组织结构，了解办公室的管理知识

5、 了解价格体系，尤其是房间的价格和会议室租金等等

6、 熟知酒店各种房型的配置及布局

7、 如何与同事合作和与其它部门沟通

8、 了解销售部的主要任务和销售理念，怎样与客户沟通(包括电话使用语言)

9、 了解相关的电脑知识，使用终端以便更好的掌握入住的客人，客人的生日，vip客户等

10、 掌握制定公司合同、会议书面报价格式等

11、 客户的档案管理和如果填写每天工作汇报、每周工作总结、怎样制定下周拜访计划

12、 明白做销售时拜访客户的目的及如何提前与客户预约和介绍自己和酒店

13、 熟知每日客房报表及每日公司销售分析报表

14、 熟知并制定不同价格体系的商务合同及各种不同类型的长住合同(中英文)

15、 掌握与客户洽谈业务的沟通能力

16、 养销售员的销售意识学习如果管理原有的客户和开发新的客户

17、 解承接会议的必备条件和会议的操作程序和步聚

18、 客户产量的管理

19、如何在满房时最大限度的增加收入

1、熟知各种不同价格宴会菜单

2、熟知各种不同类型会议的摆台方式

3、熟知餐饮不同时期菜式变化及促销活动

4、熟知不同时期的市场变化及对手酒店宴会相关信息

5、及时与客户进行沟通及做好相关反馈信息储存

6、如何开发和跟进潜在客户

7、如何下发eo通知单

8、如何做预约和电话拜访

9、如何与其他部门做好沟通和协调工作

1、如何做电话预约及自我介绍

2、如何做好拜访计划

3、了解自己的工作使命及目标，在工作时间内如果保持好的工作状态和自我形象

4、与资深销售员一同做客户拜访，在此期间可以学习一些销售语言和技巧

5、学习如果管理原有的客户和开发新的客户

6、了解承接会议的必备条件和会议的操作程序和步聚

7、如何做好当日工作小结

1、如何做电话预约及自我介绍

2、如何制定异地客户拜访计划、出差费用

3、如何与异地客户进行第一次拜访

4、如何与异地客户保持长期稳定的联系

5、如何制作异地客户拜访报告

**小学教师年度培训计划篇十二**

一、培训的目标

依据部颁美容师《职业技能标准》培养具有社会主义觉悟，良好的职业道德及身心健康的高级美容师，通过专业理论教学使学员较全面的、熟练掌握与美容技能、美容服务及美容院管理的相关知识，并通过专业技能训练，使学生熟练掌握各种复杂问题皮肤的护理，晚宴妆的化妆技巧及形象设计，束发、纹刺美容、美型护理的技能、技巧，达到全面搁熟的掌握美容院各项服务技能及美容院管理的水平。

二、培训的时间

三、课程设置和要求

（一）理论知识要求

1、专业基础知识

（1）医学常识

了解人体全身骨骼、肌肉、经络知识，熟知人体皮肤的营养学常识，熟记背部、臀部、腿部减肥穴位20个。

（2）美术常识

根据美容化妆的需要，使学生熟知素描、色彩的基本知识，并熟练掌握各种石膏人体头像的素描绘画方法，能够熟练运用各种色彩知识，设计并彩绘幻彩妆图样。

（3）化妆品知识

了解各类化妆品的主要成份和作用，熟知化妆品与皮肤的生理关系，熟练掌握各类化妆品的保管与鉴别知识。

（4）香氛美容

了解香氛疗法与美容的关系，熟知各种香氛疗法的方法。

（5）皮肤护理

结合各种常见问题皮肤的有关知识及各种复杂问题皮肤护理的需要，熟练掌握制定复杂问题皮肤护理方案及护理方法等知识。

（6）化妆

了解影视妆、舞台妆、梦幻妆的化妆特点，熟练掌握各种晚宴妆、宴会妆的妆型设计及整体形象设计知识。

（7）常见美容项目的服务

熟知眼睑、眼袋、黑眼圈等基本概念及眼袋与黑眼圈形成的主要原因。熟记去除眼袋、黑眼圈的护理程序及方法。

（8）发型知识

了解束发的基本类型、特点，中国古代发鬓类型等知识，熟知发型与脸型的关系，熟练掌握发型设计知识。

（9）减肥

了解人体体重的标准，人体的三围知识及体型美的标准；熟知肥胖的分类、肥胖形成的原因及常规减肥方法；熟记背、腰、臀、腿筹各部位的减肥按摩手法及操作程序、操作方法等知识，各种减肥胖仪器的操作方法。

（二）操作技能要求

1、皮肤护理

熟练掌握正确制定各种复杂问题皮肤的护理方案，制作及填写复杂问题皮肤护理卡并熟练掌握复杂问题皮肤护理的方法。

2、化妆

熟练掌握各种晚宴妆、宴会妆的妆型设计、发型设计及整体形象设计方法，并能够根据不同要求及设计方案熟练掌握其盘头、束发方法和化晚宴妆、宴会妆的技巧。

3、常见见服务项目

熟练掌握去除眼袋、黑眼圈的护理操作方法与程序。

4、香氛美容

掌握香氛美容的操作方法。

5、减肥护理

熟练掌握人体背、腰、臀、腿等部位的减肥按摩手法、各种减肥仪器的操作方法及上述各部位减肥护理的操作程序及方法。

**小学教师年度培训计划篇十三**

1增强员工对企业的归属感和凝聚力

企业的人才队伍建设一般有两种:一是靠引进,二是靠自己培养。所以企业应不断地进行员工培训,向员工灌输企业的价值观,培训良好的行为规范,使员工能够自觉地按惯例工作,从而形成良好、融洽的工作氛围。通过培训,可以增强员工对组织的认同感,增强员工与员工、员工与管理人员之间的凝聚力及团队精神。就企业而言,对员工培训得越充分,对员工越具有吸引力,越能发挥人力资源的高增值性,从而为企业创造更多的效益。培训不仅提高了员工的业务水平,而且提高了职工对自身价值的认识,对工作目标有了更好的理解。

2提升员工技术、能力水准

岗位人员上岗后也需要不断地进步、提高,参加更高层次的专业技能升级和职务晋升等方面的培训,使各自的专业知识、技术能力达到岗位规范的高一层标准,以适应未来岗位的需要。

3有助于企业建立学习型组织

企业要想尽快建立学习型组织,除了有效开展各类培训外,更主要的是贯穿“以人为本”提高员工素质的培训思路,建立一个能够充分激发员工活力的人才培训机制。成功的企业将员工培训作为企业不断获得效益的源泉。

4增强企业竞争优势

一个企业要想建立竞争优势,就必须提供比其竞争对手质量更好的技术或服务,提供竞争对手所不能提供的创新性技术或服务,或者以更低的成本提供与其竞争者相同的技术或服务。研究表明,员工培训对企业竞争优势的建立有着强烈的直接影响。

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。整合培训资源，立足自主培训搞好基础培训和常规培训，通过委外培训做好相关专业培训。 2.3坚持培训人员、培训内容、培训时间三落实原则。

1由行政人事部负责公司的各项培训工作，包括培训制度的拟定、培训体系的建立、培训流程的完善、培训计划的制定、培训通知的发送、培训的组织实施、培训的跟踪与反馈、培训效果的评估与总结等工作。

2各部门主管负责提交本部门年度培训计划或临时性的培训需求并执行;负责推行本部门培训训练;选派所属员工参加公司的各项培训或委外培训;利用各种方式组织指导对本部门员工的培训;

3员工本人有义务参加公司或本部门举办的各项培训。

根据各部门的需求和公司的发展需要，20xx年的培训计划纲要如下:

1加强新员工入职培训。行政人事部负责院级培训，深入宣导公司的发展史、组织构架、企业文化，了解公司的人事制度，提高其组织、沟通、团队协作等能力，强化组织纪律性，使其能尽快适应公司环境，融入企业文化，完成自身角色的转变。各部门/科室严格做好新员工部门级培训及岗位级培训，从而使新员工尽快适应工作环境，提高工作效率。

2丰富一线销售员工的产品知识培训，顾问式销售技巧、沟通技巧的培训，个人效能管理(时间、目标管理等)的培训等，解决销售人员专业技能的欠缺和提升业绩。

3加强一线服务性员工的服务礼仪培训，客户服务技巧和沟通技巧培训，提升顾客的满意度。

4强化临床医技人员业务培训。医生助理人员要进行病例书写规范性培训，顾客服务礼仪和沟通技巧培训，专业知识专业技能的培训;各科室临床医生要紧密结合自己专业，鼓励通过自学等方式增长本专业技术的新理论、新技术、新方法，掌握交叉学科和相关学科的知识，和掌握医疗突发事件应急能力培训 ;各医技科室结合本职岗位，进行专业技术知识和技能的培养;在按需培训的原则、公司经济条件和时间条件许可的情况下，选派医务人员到上级医院学习，吸收先进技术，提高技术水平。

5提升中高层管理人员的管理技能。中高层管理者是企业战略、规划、制度的制定者、引导者、推行者，中高层管理者队伍的素质和管理水平直接关系到企业的执行力，关系到企业的生存发展。因此，20xx年我们要强力推进中高层管理人员的管理技能。主要以下列的培训内容为主:高效能人士的七个习惯、非人力资源的人力资源管理(招聘，绩效，员工关系等)、执行力、领导力、全面预算管理、角色认知(针对新任主管)等。

6加强部门团队建设。团队成员应对团队具有强烈的归属感，愿意为团队的利益和目标尽心尽力，充分发挥团队成员的个体优势，从而提升团队的整体效能。

7企业文化塑造与宣导。深化执行《员工福利制度》和其他企业文化建设的工作。

8加强外部培训的管理。外部培训员工必须签订《外部培训协议》等事宜;寻找优质的外部培训资源，从多方面选择。

9资格培训。部分科室部门需要持证上岗的人员(如:医师、护士等人员)按照上级部门的要求定时参加培训、考核，考核合格后持证上岗。

10培训时间。20xx年，各部门/科室人员培训累计时间应不少于2小时/月。

**小学教师年度培训计划篇十四**

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)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。

(五)做好新员工岗前培训。对新接收的复退军人在兰州技校进行一年的岗前技能培训，通过培训考核，取得相应工种“职业资格证书”后，方可上岗;新招录的大中专毕 业生，由各单位组织培训，重点进行职业道德素养和基本技能，企业概况、文化、经营理念，安全与事故预防，员工规范与行为守则等内容的培训。同时要注重个人价值取向的引导，实现个人与企业价值观的统一。培训率达100%。

(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。

(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。

(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。xx公司重点抓管理层领导、项目经理、总工、高技能人才及“四新”推广培训;各单位要重点做好新员工和在职员工轮训及复合型人才培训工作。在培训形式上，要结合企业实际，因地制宜、因材施教 ，外送与内训相结合，基地培训和现场培训相结合，采取技能演练、技术比武、鉴定考试等灵活多样形式;在培训方法上要把授课、角色扮演、案例、研讨、现场观摩等方法相互结合。选择最佳的方法和形式，组织开展培训。文章由。

(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。

(五)确保培训效果的真实有效。一是加大检查指导力度，完善制度。xx公司将对职工大学、技工学校及各单位和在建工程项目培训情况进行不定期的检查与指导;二是建立表彰和通报制度。对培训工作成绩显着，扎实有效的单位和培训机构给予表彰奖励，并在培训经费上给予一定的支持和倾斜;对培训计划落实不到位，员工培训 工作滞后的单位予以通报批评;三是建立员工培训写实反馈制度，坚持将培训过程的考核情况及结果与本人培训期间的培训经费及工资、奖金挂钩。实现员工自我培训意识的提高。文章由。

(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。

**小学教师年度培训计划篇十五**

培训计划年年做，年年计划效果如何，恐怕没有太多的人去认真地考虑这个问题。那么如何做好年度培训计划，并获得好的效果?我们可以从以下几个方面去思考和实践：

一、做好培训需求调查，为培训计划提供准确依据。

培训计划制定的好坏，关键在于培训需求的调查如何。那么，如何做好培训需求的调查呢?具体来说，培训需求调查可以采取以下方法进行：

1、了解下一年度公司经营目标和业务重点，为企业培训工作设置新的目标，并确定下一年度培训重点。

2、收集本年度公司各部门或岗位工作中出现或存在的重点问题，特别是那些尚未彻底解决好的问题，从中对这些问题进行详细地分析，寻找问题产生的真正原因，并确定通过哪些培训来提供解决问题的方法和工具，最终实现解决问题的目的，同时为培训提供工作目标和思路。问题收集的方法可以采取访谈法，即与公司领导、部门负责人和员工进行访谈，通过与他们的访谈，了解问题所在、原因及解决问题的要求和希望。另外，作为培训工作者，在日常的工作中，一项重要的工作就是经常与公司领导、部门负责人和员工保持沟通和交流，从中发现公司经营管理中存在的问题，并有针对性地设计一些解决问题的培训项目。

3、对公司高层领导进行访谈，通过与他们的访谈，了解公司高层对企业发展和员工素质的要求，并作为培训计划制定的依据。

4、收集一年来公司高层对内对外的一些重要讲话和公司有关于战略目标和经营计划的资料，为培训工作确定目标提供依据。

5、设计培训需求调查表，在员工中进行培训需求调查。这一方面不用介绍，大多企业都会使用这一方法。

6、对本年度的培训计划实施进行分析总结，发现存在的问题，以便在新的培训计划制定时有所创新和进步。

综上所述，根据收集调研出来的数据和资料，形成企业员工新的培训需求，为下一步制定培训计划做好了充分的准备工作。

二、确定培训计划模块，模块具体内容清晰描述。

明确了员工对培训的需求，就可根据这些需求进行培训计划的制定了。制定培训计划，首先确定几个大致的模块，如培训目标、培训对象、培训内容、培训时间、培训讲师、培训具体要求、培训费用预算等等。同时，对每一模块要有清晰的描述或说明，以便在实施时执行到位。

三、培训计划确定后，具体实施应关注的问题。

一般来说，每年制定的下一年度培训计划，在实施时会有一些变化，如培训内容增加或减少，讲师和具体时间的变化，费用的增加等等。因此，在培训计划实施时应该注意几个问题：

1、根据公司战略发展和经营目标以及业务和流程的变化及时调整培训计划，以适应公司发展的需要。

2、计划实施时，每一具体培训课程的推出，要事前做好宣传推广工作，以吸引更多的员工积极参与到培训活动中来。

3、每次开课前，须与讲师进行充分的沟通和交流，尤其是外部聘请的讲师，这一工作更不可忽视。

4、每完成的一个培训课程，要及时进行效果评估，并把评估结果告知所有受训者及相关人员。同时，须根据每次评估的结果，对新推出的培训课程加以完善，以提高员工对培训效果的满意度。

5、每年培训计划完成后，要对优秀受训者、培训师进行评比和表彰，必要时，对积极参与培训活动的部门进行优秀团队的评比，以倡导全体员工参与培训，提升自我的学习风气。

四、计划与实施冲突应对具体措施。

在企业员工培训的实践中，经常会遇到培训计划赶不上公司经营变化的情况。市场竞争激烈，企业经营策略在不断地变化和调整，作为培训工作者来说，应该对公司经营管理的变化或变革具有高度的敏感性，以使培训工作与公司的经营发展同步。

在培训计划的实施过程中，如果遇到公司新的重大政策或制度出台，应及时调整培训计划，把公司这些新的重大政策或制度向员工进行宣贯，以达到统一思想，统一行动，促使公司新政策或制度顺利实施。

为了适应市场变化，企业在不同发展阶段会进行一些变革，此时，培训工作的重点应该围绕企业变革进行相关的培训，比如及时推出一些转变观念，新产品、新技术、新知识、流程优化等方面的培训课程，以适应企业变革的需要。

根据变革、政策或制度推行的需要，在培训方式方面应采取不同形式，以取得更好的培训效果，让员工在形式多样的培训宣贯中跟上企业变革的步伐，了解新的政策或制度，保障企业变革的顺利进行，新的重大政策或制度的成功实施。

五、计划之前先行总结，为下一计划提供前车之鉴。

在制定新年度培训计划之前，应对本年度培训计划的实施进行认真的总结，分析在实施过程中出现的问题以及存在的不足，为新一年度的培训计划制定提供更加准确的信息。培训计划制定后，最好召集相关部门或员工对计划进行评估，以取得大家的认可，这样在下一年度实施起来更加顺利和有效。

**小学教师年度培训计划篇十六**

20xx年度是天赐大药房gsp认证的第2年，对本店质量管理体系运行机制、质量管理水平、员工素质的提升提出了更高的要求。依照《药品经营质量管理规范》及其实施细则的要求，为了加强对员工进行有关法律、法规、职业道德、药品知识、岗位技能知识培训教育，不断提高员工整体素质和企业经营水平，结合本店今年整体经营规划，特对20xx年度员工教育培训安排如下：

1、培训方式：

1、集体授课：主要通过集中授课，提高员工gsp、药学基础知识、服务规范的认识和掌握。

2、岗位培训：主要针对员工岗位操作技能的培训，包括对岗位质量职责的讲解，操作规程的讲解及示范等。

2、培训时间安排：(具体安排见附表)

除以下安排外，还将组织员工参加省、市、县药品监督管理部门组织的相关培训教育。

3、考核奖惩办法：

1、要求全体员工要积极参加公司安排的质量教育、业务学习，每次培训要建立考勤制度，对无故缺勤和迟到早退者将按旷工处理，并在当月工资中扣除。

2、每阶段安排的学习、培训工作完成后，将进行、考试，考试成绩将作为公司有关岗位聘用、员工晋级、加薪的重要依据。

3、对不积极参加公司组织的各项培训，考试成绩差，不能胜任本岗位工作的员工将予以处理。

**小学教师年度培训计划篇十七**

一.怎样提高营业额

一个简单有效的方法就是常见的发单子啦。

印点彩页去附近的自行车停车处等发一下.

二.店员管理

在人事方面，店长有权利参与营业人员的招聘、录用的初选;有对员工给予奖励和处罚的权利;有权利辞退不符合公司要求或表现恶劣的员工;有权利根据员工表现提出调动、晋升、降级、辞退的意见;有权利对员工的日常工作表现进行检查和评定;有权利对店内的突发事件进行裁决;对店内的货品调配有决定权.

三.店面日常运行.

1、了解品牌的经营方针，依据品牌的特色和风格执行销售策略。

2、遵守公司各项规定，执行上级指示，完成公司下达任务。

3、负责管理专柜的日常工作，监督考核导购的工作表现，及时反映员工动态，并对导购进行培训。

4、负责盘点、帐簿制作、商品交接的准确无误!。

5、负责店铺内货品补齐，商品陈列。

6、协助主管处理与改善专柜运作的问题。

7、协助主管与所在商场的沟通与协调。

8、定时按要求提供周围品牌在商场的公关推广活动。

9、了解周围品牌销售情况，登记并提供每天店内客流量资料。

10、激发导购工作热情，调节货场购物气氛。

**小学教师年度培训计划篇十八**

培训计划是按照一定的逻辑顺序排列的记录，它是从组织的战略出发，在全面、客观的培训需求分析基础上做出的对培训时间、培训地点、培训对象、培训内容和培训方式等的预先系统设定。培训计划必须满足组织及员工两方面的需求，兼顾组织资源条件及员工素质基础，并充分考虑人才培养的超前性及培训结果的不确定性。

20xx年企业员工培训计划书专辑主要包括了电子公司、乳业公司、贸易公司、生产公司、销售公司、饭店、汽车空调公司、印刷公司、银行、时表公司、温泉浴场、机电公司、酒店、服装公司、房地产开发公司、地产公司、营销策划公司等不同公司的员工培训计划书，为各企业制定员工培训计划书提供参考。

一、培训背景

20xx年是公司的起步年，在这一年里我们搭建起了初具规模地专业化的装饰设计、施工团队，在这一年的培训重点主要是围绕企业文化建设而进行，经过半年多的企业文化培训和宣贯，全体员工已能较好的领会、理解和接受公司的企业文化。在20xx年，我们的培训重点将围绕“夯实基础，锻造团队”而进行，在兼顾提升员工工作技能与综合素质的基础上，转变各级管理人员的管理观念、改善管理方法，提高员工责任心及自我约束意识，增强员工对公司的归属感，此外，公司企业文化的宣导、增强员工凝聚力仍将是本年度培训工作的重要课题。

二、培训目标

1、提高员工整体素质和业务水平，改善公司人才结构，为公司培养和储备人才，为公司的可持续发展提供保障。

2、加强公司内部的团队修炼，增加公司自身的凝聚力，增进员工对企业文化、经营理念的理解。

3、激发员工求知欲、创造性、发掘员工知识更新、能力更新的潜力。

4、通过培训减少员工工作失误，避免事故，提高工作质量与工作效率。

三、培训需求调查与分析

为使培训方案具有针对性和可操作性，在20xx年12月，综合管理部组织公司全体人员进行了培训需求调查，共发放调查问卷34份，收回有效问卷32份，有效率为94%，通过这次调查发现公司员工对培训的认同度较高，知道培训的重要性，自身也有比较迫切的培训需求。根据调查结果，综合管理部在安排培训时会从如下几个方面有选择有重点的进行考虑：

1、培训的安排

(1)在培训内容的设置上，应注重培训内容的实用性，培训的重点应放在专业技能、管理能力及企业文化三方面;

(2)在培训方式的选择方面，将根据培训主题的不同，采取集中讲授、拓展训练、经验交流与分享等方式进行。

(3)在培训教师的来源上，较倾向于选择行业专家，也可由公司内部优秀员工或业务骨干担当;

(4)在培训时间的安排方面，将尽量选择在上班时间内进行。

2、培训课程的选择

会从综合技能培训、管理技能培训、专业技能培训以及职业素养培训等方面来进行选择。

3、培训方法的选择

将主要考虑邀请外部讲师到公司进行集中讲授、派人到外部培训机构接受系统训练、由公司内部有经验的人员进行讲授和建立公司图书室和网络共享平台等方式。

4、培训应注意事项

(1)综合管理部平时注意培训课题的研究与开发，及时搜集国内知名顾问咨询和培训公司的讲师资料、培训科目资料，结合公司需要和部门需求，不定期地向相关部门推荐相关培训课题信息。

(2)综合管理部在安排培训时一要考虑与工作的协调，避免工作繁忙与培训实践的冲突;二要考虑重点培训与普遍提高的关系，以公司利益和需要为标准，全面提高员工能力和素质。

(3)对单个人培训金额较大、时间较长的，应签订《员工培训协议》，以减少和控制员工的流失给企业带来损失。

四、2020xx年度培训计划

1、培训频率

每季度安排一次大型专题培训，每个月安排一次专题培训，新员工入职培训即时安排。

2、培训方式

根据培训主题的不同，采取集中讲授、拓展训练、经验交流与分享、自主学习等方式进行。

3、培训课程体系设计

(1)入职培训

培训对象：公司新进员工

培训内容：分为公司内部培训和置信培训学校培训

① 公司内部培训内容包括：公司介绍、公司各项规章制度及各部门职能与关系等方面的培训。

② 置信培训学校的培训内容包括：企业文化、团队协作、执行力等方面的培训。

培训目的：尽快了解和融入公司企业文化，进入工作角色和状态

(2)综合能力培训

培训对象：全体人员

培训内容：个人素质、职业素养等方面的培训，包括有效沟通技巧、团队融入(拓展训练)、计划管理、商务谈判、时间管理、情绪管理等

培训目的：提高员工的个人素质，职业素养

(3)专业技能的培训

培训对象：全体人员

培训内容：针对不同岗位人员进行专业技能提升培训，如专业知识培训、经典案例分享、各类资格、职称考试等。

培训目的：提高员工专业技能，在工作中能得以应用。

(4)管理技能的培训

培训对象：中层管理及以上人员

培训内容：管理技能及其他培训课程，包括：执行力、职业化素养、目标管理、绩效管理、领导行为与艺术、高绩效团队建设等。

培训目的：提升管理者管理水平，增强团队活力、凝聚力和创造力。

(5)团队建设的培训

培训对象：全体人员

培训内容：集体活动、拓展训练

培训目的：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、熔炼团队”的培训目的。

(6)员工的自我学习

对象：每一位员工

内容：专业知识、岗位技能、综合知识等的学习

途径：阅读书籍、网上学习、工作中学习、辅导

目的：形成学习型组织，提高全员素质

(7)特殊培训

培训对象：特定对象(根据公司需要指定)

培训内容：特种证书需求的培训

培训目的：为了更好地配合公司的工作、经营要求

五、培训的考核与效果评估

为加强培训效果，20xx年将加强以下几个方面的考核与效果评估，在下面的方式中，第1条是任何培训都必须有的，其余的将根据不同的培训内容来选择最合适的评估方式。

1、参加培训情况的考核，如是否按时参加培训，是否上满规定的培训课时。通过员工个人培训记录、员工培训课时统计来进行。并可将部门内部培训情况、员工个人培训情况与绩效考核挂钩，作为绩效考核的一个方面。

2、反应评估，测量参训者对培训的印象或态度。比如在培训结束后，向参训人员发放《员工培训意见调查表》，了解参训人员对培训的反应及通过培训有哪些收获，主要包括：对课程内容设计的反应;对培训内容、质量的反应;对培训组织的反应;培训所学的知识和技能是否能在将来的工作中得到应用，收益如何。

3、学习评估，主要测量参训者通过培训学习后是否掌握了知识、技能，可通过要求参训人员在一定时间内提交一份培训心得或考试来评价培训效果。

4、行为评估，关注参训人员行为改变的程度。培训效果很多并不能即时显现，因此对知识、技能的应用以及行为和业绩的评价需要工作一段时间后进行，可采用观察、考核等方式方法进行评价。

5、结果评估，主要从公司业绩来考察培训效果，如工作质量是否提高、费用是否节约、利润是否增长等。

六、内部培训师制度

为更有效地开展培训工作，同时增加员工培训积极性，激发员工潜能，可逐步建立内部培训师体系。

1、重点确定几个比较合适的人员，根据不同人员的特长与特点，开发一些适合公司实际情况和迫切需要的课程。

2、给培训师安排培训课程，如参加企业内部培训师(ttt)训练营课程。

3、形成内部培训讲师的制度，规范内部培训管理，并给予内部培训师课时奖励。

七、2020xx年度培训费用的预算

从邀请外部讲师集中讲授、外送培训、建立图书库、内部讲师课时费等方面考虑，费用预计，具体如下：

1、外聘专家进行4-5次授课，根据授课老师的不同，单次费用控制在10000元以内;

2、外送培训，商务英语费用预计5万元，其他费用

3、职业资格证书费用的取得，费用

4、建立图书库，预计费用5000元;

5、内部培训师授课，预计讲课费用与奖励在5000元;

员工培训是公司持续发展的力量源泉，是培养人才，提高员工素质，增强企业核心竞争力最为广泛和根本的途径。所以培训不是目的，而是手段，不是消费，而是投资，所以培训的最终目的是通过培训使员工的知识、技能和态度得到提高和与改善，从而使公司经济效益得以提升。

**小学教师年度培训计划篇十九**

教师是一个不断学习、不断成长的个体，而每一个个体的成长都影响着整个园所的总体发展，如何发挥教师的主动性、能动性，让教师队伍更快更好的成长起来，是一个园所发展的持久任务。本着“建优质师资，促园所发展”的理念，我园制订了“挖掘明星教师、培养青年教师、带动全体教师”的教师发展计划，以分层指导、多种培养的方式，梯队式培养青年教师，通过师徒结对、指导教师跟踪观察、教学研讨课的承担等途径，锻炼与提高教师教育能力与素质。

以科学发展观为指导，深入贯彻落实《幼儿园教育指导纲要》精神，围绕幼儿园新课程改革对幼儿教师专业发展的全新要求，构建实践、互动、多元的课程体系，提高我园幼儿教师的师德修养、专业水平和职业技能，推动我市幼儿教育的改革和发展。

幼儿园在职教师。

通过培训，力争使骨干教师、青年教师成为师德好、学历高、业务精、能力强的复合型教师。

1、师德教育：教育法律法规，新世纪幼儿教师职业道德规范与修养，幼儿教师心理素质培养与心理健康维护，幼教名师优秀事迹等。

2.教育教学实践能力培训

1)《幼儿园教育指导纲要》解读

2)分年龄组说课研讨

3)分年龄组听课研讨

4)幼儿园集体教学活动组织的基本要求、游戏的组织等

5)幼儿园一日生活的各个环节的具体内容与要求

3、专业技能培训

1)语言类：讲故事、朗诵、表演、教育叙事、案例、机智问答等

2)美术类：简笔画、线描画、水彩画、书法

3)音乐类：演奏、歌曲、边弹边唱、戏曲表演、舞蹈、歌表演

4)保育类：保教知识、技能比拼(配教、卫生消毒)

1、自学、集体培训、小组讨论、师徒结对、

2、分层培训(新教师、年轻教师、骨干教师)

3、走出去请进来。

1、加强思想政治建设，完善政治学习制度，形成良好的学习风气以集中、分组学习等形式，进一步提高教职工的政治思想素质，从而有效地指导自己的行为。拓宽教师文化视野，充实教师文化内涵，不断积淀文化底蕴，倡导教师读名著、专业理论书，注重吸纳社会各行业信息，使教师具有宽广的视野。

2、加强对新《纲要》的学习培训，通过开展班级环境创设和活动区材料检查评选活动，进一步更新教师观念，深化教学改革，优化幼儿一日活动，全面提高保教质量。

3、继续发挥教研活动这一最基本的提升教师教学能力水平的主阵地，变教师被动型接受为主动型参与，积极研讨，大胆发表见解，采取发言等形式开展研讨活动，切实提高教师的教育教学能力。充分发挥行政领导、骨干教师、教研组长、班组长的作用。行政领导参与每组的每一次教研活动，教研组长引领组员在培训中逐步提高。通过各个层面的学习，不仅促使教师获得更大的提高，还将使我园进一步形成浓厚的研究氛围。

4、运用展示、竞赛等方式展现教师的个人特色与专长，从而达到教师技能技巧的普遍提升。

5、按照计划扎实有效地进行课题的研究，在研究过程中促进教师专业化成长，并做好资料的收集、归类、整理工作，并取得阶段性的成果。

6、采取“走出去，请进来”等多种方式方法，加强对教师教育技能，专业技能及特色课程的培训。

7、积极鼓励教师撰写论文、随笔、经验、总结等理论文章，争取在市级以上刊物上发表或获奖。

二月份：1、幼儿教师职业道德规范与修养。

2、《幼儿园教育指导纲要》解读。

3、师徒结对学习。

三月份：1、幼儿园艺术活动的组织与实施。

2、教师语言类基本功展示。

四月份：1、课例研究活动的探讨。

2、教师美术类基本功展示。

五月份：1、幼儿园半日活动指导。

2、艺术作品赏析。

六月份：1、教师音乐类基本功展示。

2、保育员基本功展示。

七月份：1、读一本好书。

2、教师基本功训练。

八月份：1、自荐我的好书。

2、教师全能展示。

九月份：1、黄冈市青年教师全能竞赛。

2、“走出去”参加全能竞赛培训学习。

十月份：1、《幼儿园教育指导纲要》解读。

2、分年龄组说课、听课研讨。

十一月份：1、师徒结对指导展示。

2、艺术活动展示。

十二月份：1、半日活动展示。

2、教师论文、随笔、经验交流。

**小学教师年度培训计划篇二十**

有调查结果表明，除了电视广告，药店店员对消费者购药的影响大于其他各种广告媒体。由于绝大多数患者对药品及其相关知识不懂或知之甚少，当店员向消费者推荐某种药品时，约有74%的消费者会接受店员的意见。而在零售市场上，面对消费者更多的是药店店员，店员是企业与消费者之间的纽带。随着医药卫生体制改革的深入，药品生产企业与零售企业会利用优势互补，进行强强联合，店员培训活动的开展将会增加两者的深层合作。由此，许多企业认识到拓展零售药店、培训合格的药店店员已成为竞争中有效的营销策略。

1.不具备必要的专业知识，不能充分了解所推荐的药品，所以没有信心正确指导顾客购买使用。

2.不了解该产品的生产企业情况，特别是企业人才、技术、资金、以及管理等方面的情况。

3.企业的医药代表与药店店员未建立良好的关系。

4.对该企业药品的质量、疗效不了解，缺乏信任，很难在自己的脑海里形成良好的印象。

1.店员的专业知识不够，对所推荐的药品，患者不能明了。

2.产品无品牌，企业无知名度。

3.产品的价格偏高，不能承受，只好选择其他品牌。

4.店员的服务态度和服务质量较差，很难与消费者交流。

5.具有明显夸大其辞的宣传，引起了消费者的反感。

(一)做好活动前的准备、策划、预算工作。

设定目标，写出活动安排，要具体到时间、地点、参加对象、人数、方式，会议的主题内容、纪念品、费用的预算等。

1.时间的选择：活动时间可选择在两班交接班时，或节假曰、业余时间等，可根据实际情况而定。

2.活动地点的选择：可选择在药店的会议室，或租赁其他的活动场所，如电影院、酒店的会议室等。

3.参加对象：店员、柜组长、店主任、店经理、其他人员。

4.参加人数：每次60人左右为宜。

5.培训内容：(1)企业介绍，可以放映介绍本公司情况的光盘、幻灯片，发放其他宣传资料;(2)针对零售市场销售品种，进行公司产品及相关医学背景知识介绍;(3)服务礼仪;(4)药店管理的知识。

6.培训讲师的聘请：(1)可以是本公司的零售医药代表，自己熟悉内容后，登台讲解企业相关知识;(2)可请在相关方面有一定名望、熟悉本公司药品、并与本公司有良好关系的当地临床医生/专家，讲解医药及产品知识;(3)可以聘请营销和管理学方面的专家、教授.讲授营销管理以及公关服务礼仪。

**小学教师年度培训计划篇二十一**

银行客户经理培训——ask模型

一、attitude(态度)。思想决定行动，态度决定一切。

商业银行客户经理的第一课应该是培养他们“五颗心”，即对银行的忠心、对客户的爱心、对事业的进取心、对细节的耐心、对胜利的信心。

对银行必须忠心耿耿，这是第一位的，新入行的客户经理第一课应当是价值观的培训，培训客户经理从文化、价值观上认同本行，个人职业生涯愿意与银行共同发展;喜欢客户，愿意和客户接触，对事业有着超强的进取心，希望能有所作为;对细节有着超乎寻常的耐心，愿意操作一些具体的工作;对成功有着坚定的信心，认为自己一定能成功，能坚持不懈。

银行在态度方面具体的课程包括：银行成长史、银行文化和价值观、职业化精神、银行团队合作、客户服务意识、质量意识、成本意识、学习态度、自我激励、压力管理等。

二、skill(技巧)。正确争取的营销技巧和方法

基本销售技巧主要包括：销售前的准备技巧(了解销售的思路、找准银行目标客户、做好销售计划等)、销售礼仪、接近客户的技巧(电话拜访客户、直接拜访客户等)、开场白的技巧、询问与倾听的技巧、产品展示和说明的技巧、处理客户异议的技巧、临门一脚的技巧、撰写金融服务方案的技巧等。专业销售技巧包括：人际沟通技巧、演讲技巧、谈判技巧、冲突管理等。更上一层的技巧包括：渠道管理、大客户销售管理、区域销售管理、销售团队管理等等。

三、knowledge(知识)。精通各项银行产品和知识。

银行产品及服务介绍、银行宣传资料的使用、银行电脑软硬件知识、设备使用知识、专业知识、竞争对手分析等等。要高度精通各项银行的对公授信产品，这是关键中的关键，要高度知道这些产品如何使用。

从重要性来看，attitude(态度)是成功的支点，在三者之中是最重要的，所谓“态度决定一切”，自有它的道理。有了积极的态度，就会主动学习知识、提高技能。就像图中的扇形，如果增加“态度”的夹角，“技巧”和“知识”会成倍放大，可以说是“四两拨千斤”。

下面我们通过一个例子来看态度培训是如何来做的。

支行就是最典型的一个团队，银行的大客户业务部也是一个典型的团队，团队精神的培训是一种典型的态度培训, 目的是使公司的不同部门或销售队伍中的不同成员在大项目的销售过程中能够协调一致。

态度的改变除了靠集中培训之外，更重要的是日常灌输，要“年年讲、月月讲、天天讲”，要以身作则、树立榜样、潜移默化。ask的中文翻译是“问”，就是要求企业建立勤学好问的大环境。从培训的时间顺序来看，知识需要在入职时就开始培训;技巧可以在观察考核几个月后因人而异、查漏补缺、选择培训;态度培养则是长期的日常工作。

只有把握好ask三方面培训的平衡，才能既提升能力，又留住人才。

**小学教师年度培训计划篇二十二**

一、目的 提高员工素质，保证食品安全安全。

二、适用范围 适用于公司各部门和所有员工。

三、权责划分

人力资源部

1、评估员工的培训需求。

2、制定公司的整体培训计划。

3、编撰有关的培训计划。

4、按计划组织、实施培训计划。

5、考核、总结、上报培训实施情况，并提出改进方案。

6、研究拟订、执行其它的人力开发方案。

各部门权责

1、 制定员工培训需求的分析报告。

2、 制定、修改、呈报本部门的专项培训计划。

3、 按计划实施内部培训。

4、 编撰专门的培训教材。

5、 检查、上报本部门的专项培训结果。

四、培训类别

1、新进人员的培训:岗前的公司、部门、班组培训。

2、公共性培训:由人力资源部制定并组织实施的针对全体员工的共同培训内容。

3、专业性培训:根据各部门计划实施的培训，指在提高员工专业水平。

4、个人进修申请办法:

(1)申请程序:凡公司认可之外界培训课程，由本人填写个人进修申请表，并附相应 文件呈核。核准者，应预先垫付培训费用，事后凭毕(结)业证及发票交财务处报销。

(2)进修人员在结业三日内呈交心得总结。

(3)培训部应主动收集相关培训课程信息，以供各部门人员选择。

五、培训计划的制定

1、各部门从实际情况出发，于每年12月前拟定下年度的培训计划，报人力资源部汇总。

2、各部门依客观需求，拟定专项培训计划，报人力资源部备案。

3、人力资源部合理安排各部门上报的培训计划，汇编成表，提出预算，并上报之。

4、人力资源部应以最快的效率安排各部门不定期培训计划的实施。

六、培训的实施

1、定期培训:依年度计划，由人力资源部安排。

2、不定期培训:依具体情况，由人力资源部与各部门共同完成。

七、培训考核

1、考核依据:测试(考试)结果、个人心得、直接上级的评定。

2、考核结果由人力资源部建档存查。

3、培训内容、考核结果作为年度绩效考核指标之一。

八、赴外培训管理 赴外培训，应与公司签订培训合同。

九、其它 其它事项另行规定

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找