

# 最新年度培训计划表内容(精选5篇)

计划在我们的生活中扮演着重要的角色，无论是个人生活还是工作领域。什么样的计划才是有效的呢？以下是小编收集整理的工作计划书范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

## 年度培训计划表内容篇一

### 目 录

#### 一．背景分析与关键问题分析

#### 二．培训需求调查结果分析

##### 1. 基层员工培训需求调查结果总结

##### 2. 中层管理者培训需求调查结果总结

##### 3. 高层管理者培训需求调查结果总结

#### 三．培训目标

#### 四．培训体系运作计划

##### 1. 课程体系

##### 2. 培训师培训

##### 3. 培训设施

##### 4. 培训管理制度

## 五. 人才培养开发计划

1. 确定人才需求
2. 确定人才来源
3. 培养的方式

## 六. 培训课程安排与预算

## 七. 培训业绩评价方法

1. 培训体系运行计划评价指标
2. 人才开发计划执行评价指标
3. 培训课程实施计划的评价指标

### 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2015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2015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%;
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2015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

2015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2015年培训组织部门的工作重点之一。按照新的培训管理办法，2015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。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。

2015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。

2015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況来确定。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：确定人才的来源

人才的来源有两种方式，一种是内部竞聘、选拔。通过在公司现有的人力资源中选拔来实现人才需求，可激发员工的潜力，提高员工的积极性，而选拔的人才也更了解公司的情况，更易于融入整个团队当中。另一种方式是外部招聘。通过招聘选拔适合公司需要的人才，能及时满足公司的人才需求，并可以使公司获得较新鲜的观念、方法。

### 第三步：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。

### 六．培训课程实施计划与预算

见附表一

### 七．评价方法

培训体系运行计划评价指标有以下三项：

1. 培训课程开发数量；
2. 内部培训师数量与技能；
3. 培训制度及人员体系完善状况。

人才开发计划执行评价指标为人才培养数量与公司人才需求满足程度。

培训课程实施计划执行的评价指标有以下四项：

1. 培训课程实施的数量；
2. 员工素质及技能提高的程度；
3. 员工满意度及士气；
4. 员工工作行为的改变与工作效率的提高情况。

通过以上指标的评测，来评估整个培训工作的效果。

### 淄博凯联化工有限公司

在2015年度培训需求调查分析的基础上，结合公司的经营战略和实际工作情况，确定了公司2011年度的培训重点是：

- 1、 引入内部培训师培训课程，逐步建立一只xxx自己的内部培训师队伍。
- 2、 在公司战略人才培养方案的基础上，引入系列课程，采用多种方式，着力提高中高层管理人员的管理技能。
- 3、 结合公司2015年度各个项目开展情况，根据设计、研发和工程区域的实际工作困难点，引入高水平的专业老师跟进项目1-2天，在了解项目的基础上进行理论提升。
- 4、 加强培训评估工作的开展，落实培训后续的跟进工作，切实提高培训工作的实际效果。

本计划包括：公司级内训21场，共259课时（内部培训师系列培训4次，合计12天，84个课时；管理技能理论提升系列培训3次，合计6天，72个课时；结合项目的专业提升培训5次，合计10-15天，70-105个课时。新员工入职培训2次，合计4天，28个课时；职业素养培训2次，合计2天，14个课时；外出拓展训练2次，合计4天）。外出学习96人次，共192天课时，外



出考察120人次，共240天课时，费用预算总182.95万元。

## 目录

### 第一部分 前言

2015年11月中旬，人力资源部在全公司范围内进行了年度培训需求调查。该培训需求调查主要对公司的培训现状和培训需求进行了调查。（调查详细内容详见附件《2015年度培训需求调查分析报告》）

通过这次调查明确了以下几个2015年度培训工作中需要注意的方面：

1. 培训时间的安排。根据培训现状、培训需求分析，2011年的培训时间应尽量安排在一天以内，尽量少占用周日休息时间。
- 2.
3. 培训对象的确定。缩小培训范围，明确培训对象有利于培训效果的提升。培训效果的评估。深入开展培训效果的评估，加强培训后的跟进工作，确实将培训的内容落实到实际的工作中。
4. 培训的形式。减少枯燥的课堂讲授，增加和现有工作项目相关的案例分析、研讨会等培训形式，以提高参训人员的参与程度和实际培训效果。
5. 培训的内容。职业化、专业化应是2011年度培训的主题。无论是普通员工还是中层管理人员，自我减压、时间管理、沟通技巧等职业素养的培训都应列入2011年度的培训目标。对于专业的培训，则必须和项目、工程紧密结合，从公司实际工作的实践出发引入课程。

## 第二部分 年度培训计划概述

在年度培训需求调查分析的基础上，人力资源部结合公司2015年培训工作的实际开展情况，确定了下列2011年度的公司培训工作重点：

### 一、建立学习型组织——加快内部培训师的培养

建立学习型组织，加快公司内部各种知识的积累与分享是打造xxx核心竞争力的必由之路。结合目前公司的实际情况，建立完善公司内部培训师制度，逐步培养一只内部培训师队伍。

### 二、提高个人职业素养，打造团体执行力——着重提升中高层管理技能

在实施公司战略人才培养——“雄鹰”计划的基础上，对中高层管理人员进行重点培养，

通过各种培训方式，全面提升其管理能力。

### 三、结合项目实际，适度理论提升——切实提高技术人员专业水平

为了摆脱专业培训单纯理论讲授，与公司实际结合不紧密的缺陷，2011年度准备采用新的培训方式，即根据各项目的实际需要，聘请行业专家深入公司2天（或1天），紧跟项目，以解决项目实际问题，然后用1天时间有重点的进行理论提升。

### 四、逐步实施培训效果评估管理办法——切实提高各种培训效果

对于公司的各种培训全面推行一级评估，大力推广二级评估，逐步尝试三级评估。

## 第三部分 年度培训内容

### 一、建立学习型组织——加快内部培训师的培养

针对内部培训师要求掌握的技能的不同，对其进行四个层次的逐级培养：富有感染力的演讲者、培训现场指挥家、专业课程设计师、培训项目管理专家。

对于不同层级的培训目标的培训对象、培训内容核心产出和培训时间见下表：

根据公司战略人才培养方案，针对不同层次的战略人才采用不同的培训方式和内容。（一）对于普通员工，鉴于公司处于高速发展期，新进员工数量较多，所以对普通员工的培训重点主要放在入职培训、职业规划和职业素养方面。

1、新员工入职培训。每年举办2次。根据招聘的情况安排在春节后的4月和高校毕业后的9月份两个招聘高潮的后期。

2、职业生涯规划培训。每年举办1次。放在春节过后的3月，使各层次员工在职业发展方面有明确的目标。

3、员工职业素养培训。每年举办2次。上半年和下半年各一次。

下列三种方式提升其管理技能：

1、引入管理技能理论提升系列课程：

2、外部标杆企业考察活动。了解标杆企业项目管理、流程运作情况。 3、研讨会。内部管理问题的专题研讨会。

（三）对于高层管理人员，在参加管理技能理论提升系列课程、外部考察和研讨会外，还进一步采用外派参加研修班、公开课来提高其管理水平。

三、结合项目实际，适度理论提升——切实提高技术人员专业水平

为了进一步提高专业培训的针对性，进一步加强培训内容和公司项目开展的紧密结合程度，2011年度的专业内部培训主要对下列内容采用新的培训方式进行专业提升：

5、 房地产工程项目管理体系的建立与实施 6、 景观设计

7、 其它

## 第五部分 年度培训计划表

### 一、公司年度内训计划

根据上文对各个主题的培训安排，编制2011年度公司级培训课程计划表如下：

说明：

1、 以上培训安排届时有可能会根据公司实际情况予以适当调整。 2、 每月详细授课安排与方案会在每月5日之前予以公布。

按部门年度培训计划自行组织专业知识学习。

### 二、外出学习及外出考察

4、 其它区域依据工作计划和目标参加公开课及外出考察。

## 第六部分 年度培训费用预算

单位：万元

中国x房地产有限公司

# 人力资源部

## 一、培训原则

企管办依据集团公司发展规划和各部室需求制定公司的年度培训计划，该计划必须保证能够满足集团公司未来发展的需要，因此有一定的硬性指标；同时培训计划应保留一定的弹性，由于集团公司发展的新需求、人员培训调查统计工作的疏漏、员工的工人要求等，对企业法律顾问、审计师、统计师、房地产经纪人、成人自学考试等社会化考试，企管办应满足员工的要求组织，采用内培和外培相结合的方式进行，企管办年度培训计划依新情况的变化要做相应的调整，同时做好新增培训工作的组织和记录等工作，既要保证公司发展的需要，又要兼顾员工个人利益。

## 二、集团公司2015培训总体思路

外部培训，内部培训将被压缩，将培训计划放至冬歇期完成。

## 三、2015年枣建集团培训计划 外部培训：

2

内部培训：

培训计划制定：企业管理办公室 2015年3月18日

主管领导（签字）： 日期：

总经理（签字）： 日期：

3

## 年度培训计划表内容篇二

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，如何制定培训计划?下面是本站小编收集整理公司年度计划培训，欢迎阅读。

### 一、培训类别：

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、企业文化、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。

## 二、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，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，培训年度工作计划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。

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，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。

共2页，当前第1页12

## 年度培训计划表内容篇三

总体培训目标：

通过理论学习，技能训练和教育教学方法的研究与实践以及读书活动的深入开展，使全体教师爱岗敬业、为人师表，掌握现代教育思想与技术，更新教育观念，具备较为扎实的教育教学素养，富有改革创新意识，不断提高其学习能力，教育科研能力和教育教学能力。通过培训，增强教师业务功底，达到“新教师要过关、青年教师要过硬、骨干教师要合格、老教师要适应”的要求。

具体培训目标：

(1)通过培训，进一步更新教师教育观念，树立现代教育思想。

(2)通过培训，了解基础教育改革与学科发展动态，不断探索学科改革的突破点，提升教师创造性使用教材的能力。

(3)通过培训，帮助教师进一步掌握教育科研理论和方法，增强教师教育教学研究意识，深入开展课题研究工作，不断总结科研工作经验，提高教师自我反思、自主发展能力。

(4)通过培训，使教师充分认识读书的意义，使教师乐读书、读好书、多读书，开拓视野，丰富底蕴，促进教师专业发展。

(5)通过培训，提升在职教师的学历层次。

(6)通过培训，促进教师理论学习与教学实践的联系，通过开展“教研协作区研究活动”，提高教师课堂教学能力。鼓励教师积极参加上级部门组织的课堂教学研讨活动。

重点培训目标：

(1)注重新教师的培训工作，以课堂教学为主阵地，努力提高他们的课堂实践能力。

(2)注重青年教师的培养，形成人才梯队建设，不断发现新人、培训新人、鼓励新人，造就一支能拿得出、打得响的青年教师队伍。

(3)注重骨干教师管理，实行动态管理，启用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。

### 三、培训内容

#### 1、师德培训

(一)创新学习形式。要不断完善师德师风能学习“四一六有制

度”。“四一”即每人每天自学一小时，每月参加一次学习交流，每月参加一次辅导讲座，每学期撰写一篇心得体会。“六有”即学习有材料，个人有笔记，班组有交流，集中有签到，工作有考评，结束有测试。采取个人自学与集中学习相结合，个人思考与座谈交流相结合，讲课辅导与集体讨论相结合，听取先进事迹报告与剖析反面典型相结合的办法，促进教师不断提高自身师德修养，不断提高自身业务能力。

(二)加强学习考评。坚持学以致用，以评促学。抓实“集体解读，辅导重点难点；个人自学，规范学习笔记；讨论交流，举办论坛演讲”三个环节，要将师德师风教育与师能提高紧密结合起来，不断提高学习教育活动的针对性和实效性。

## 2、业务培训

第一，加强教育理论学习。

加强教育学、心理学、现代教育理论和学科发展前沿理论的学习，学习国内外、校内外课程改革的先进经验、课例。学习研讨“优秀课例”。学校教科室将定期组织学习或下发学习材料，使教师掌握本学科新课程知识结构和编排体系，掌握课程改革新动态。

第二，实施“强师战略”。

以“教研培训一体化”为载体，实施校本培训，提高教师专业化水平和能力。

(1)提高教学行为“六种能力”。一是提高教学设计能力；二是提高知识加工能力；三是提高教学组织能力；四是提高实践反思能力；五是提高现代教育技术应用能力；六是提高教学质量的监控能力。

(2)注重两种培训。一是教育科研能力的培训：注重研究过程的积累，强化承担科研课题研究的教师在常规教学中进行研究实验的力度。二是“双新”工程培训，以备课组和学科教研组为主阵地，加强《基础教育课程改革纲要》与《学科课程标准》解读；加强新课程理念下教师角色及教学方式、学生的学习方式的转变，教学策略、评价制度的改革的学习培训。

### 第三、锤炼师功。

#### (1)教师基本功培训

培训内容包括：

专业特长基本功，主要指教师除了精通所授学科知识之外，还应在教育学、心理学知识基础上，具有收集运用各种信息的能力，并能熟练掌握现代化的教学手段，如计算机操作、教学课件的制作、指导学生进行课外活动等。

#### (2)自我反思能力培训

教师在先进的教育理论指导下，要经常性的对自己的教育教学行为进行自我反思。一是反思教育教学理念；二是反思教育教学行为。

### 四、本学期培训专题

- 1、提高教师利用多媒体手段教学的能力；
- 2、提高教师课堂教学水平，打造有效课堂；
- 3、提高教师教学反思能力，能从教育理论高度反思教学行为。

### 五、培训形式

根据我校实际，集中培训采取学校、学科组、备课组“三维

培训模式”，落实校本培训计划；分散自学落实教师个人自培计划。

## 一、个人培训目标与要求：

1、在教学中不断进行教学研究和尝试，努力探索研究合适学生特点、能增进学生计算机操纵水平，并进步学生的设计和创新能力，进步学生积极性和参与性。保证教学质量。

2、积极展开学业水平研究工作，充分发挥自己的作用，进步本身的专业水平、业务素质 and 教学研究水平。把新的技术利用于信息技术课中，开阔学生眼界。

3、以新的教育理念为指导，以课程改革实验研究为重点，以增进师生共同发展为目的，以改革课堂教学为突破口。把立足点放在解决教学改革和实验中所碰到的实际题目上；着眼点放在理论与实践的结合上；切入点放在教师教学方式和学生学习方式的转变上。

## 二、个人培训的具体措施：

1、重视平常教学常规的扎实与提升。认真完成教学任务，做好每次听课后记录。学会思考教育题目，积极把先进的教育理念转化为本身教学的行为，从反思中提升教学研究水平。每节公然课后，把自己在教学实践中发现的题目和有价值的东西赶紧记下来，享受成功，弥补不足，在总结经验中完善自我。

2、坚持写好教育教学随笔。平时多浏览优秀的教育名著，学习先进的教育理念，以他们的例子来鼓励自己，多观察、多总结，从学生实际来总结进步，积极撰写教育论文，努力让自己成为一位知识型教师。

3、建立现代学生观，学会以发展的眼光看待每个学生。相信学生的巨大潜能，并努力去探索发掘；在教育教学中发扬学生的主体精神，增进学生的主体发展，努力做到因材施教。

4、利用信息技术手段辅助教学，充分利用网络上风，积极参与在线研讨。

总之，我会不断学习，不断更新，丰富自己的文化积淀，充盈自己的底气，增强自己的理论底蕴，进步教育教学能力，结合教学实际，让个人的校本培训做到最好。

共2页，当前第2页12

## 年度培训计划表内容篇四

根据《省政府国资委系统企业20xx—20xx年全国党员教育培训工作实施方案》(甘国资党[20xx]18号)精神，按照集团党委x年工作安排，结合企业实际，现提出以下培训计划：

### 一、党员教育培训的目的意义

党员教育是党的思想建设的重要内容，是党的建设的一项基础工作，是全面提高党员队伍素质、从严治党的中心环节。通过党员教育不断提高党员素质，是我们党的优良传统，也为我们党的建设的一条基本经验。党员教育培训工作皆在巩固拓展党的群众路线教育实践活动成果、不断加强党员经常性教育的基础上，坚持立足岗位做贡献，密切结合生产经营中心，以为集团科学发展提供优秀人力资源为目标，以党员职业生涯成长设计培养为途径，以进一步深化“双培养”和“两现代”工程建设为抓手，活化教育内容，创新教育方法，理论与实践相结合，全面提升党员和党务干部队伍的能力素质，促进广大党员理想信念进一步坚定、党性观念进一步增强、改革意识进一步强化、作风建设进一步加强、履职服务能力进一步提高，在企业深化改革、转型发展的新局面中更好地发挥先锋模范作用。

### 二、教育培训的基本内容

教育培训的主要内容是：围绕学习贯彻党的[]xx届三中、四中全会精神和深入践行党的群众路线以及全面深化国资国企改革，贯彻落实“四个全面”的总体战略部署；着眼于提升党员干部自身能力素质、提高党务干部抓党建工作水平，进行党章和党的基本理论、党的基本知识、党的历史、党的路线方针政策和形势任务教育，法律法规和党风党纪教育，业务知识和技术技能培训。

### 三、教育培训的方法

(一)集团党委每年组织全体(在职)党员和入党积极分子分批分次分单位进行一次集中教育培训活动。教育培训采取上党课、组织专题活动和参观等形式，与党支部学习讨论相结合。主要对学员开展中国特色社会主义理论体系教育，党的路线、方针、政策和党的基本知识教育，党的历史和优良传统、作风教育以及社会主义核心价值观教育，学习系列重要讲话精神，学习党章、《关于党内政治生活的若干准则》和党的群众路线重要论述等内容，使学员懂得党的性质、纲领、宗旨、组织原则和纪律，了解党员的义务和权利，坚定理想信念。

(二)集团党委组织支部书记和党群干部进行一次集中学习培训活动。着眼于增强党支部书记履行抓党建第一责任人职责、严格党内生活、从严管理党员，切实抓好支部党建工作，充分发挥支部战斗堡垒作用，引导党员发挥先锋模范作用，以“加强基层党组织建设、当好党支部书记”为主题，重点学习系列重要讲话精神、“四个全面”重要论述及其战略部署，开展党的基本理论、党史、党章的学习，进行党支部书记职责、工作内容、工作方法以及基层党组织、党员队伍建设等内容的讲授，开展现代企业管理、班组建设、社会主义市场经济、甘肃区域经济发展战略与企业改革发展形势任务、政策支撑解读以及企业法律风险防范等内容的专题讲座。党委工作部在学习培训前应了解各支部工作情况，征求各支部意见，总结经验并找出带有普遍性的问题，在学习培训时有针对性地组织讨论和分析研究。



(三)结合集团实际，组织党员开展党风党纪教育和廉洁从业教育。采取走出去请进来的方式，利用正反两方面典型，引导党员树立正确的人生观，价值观。按照集团纪检监察室反腐倡廉学习教育计划安排组织开展。

(四)支持、鼓励集团党务干部和入党积极分子参加国资委组织的新任党务干部示范培训班、基层党支部书记示范培训班和入党积极分子示范培训班等相关培训班。着眼于提升党务干部自身能力素质、提高抓党建工作水平，协助子公司党组织做好党员业务知识的学习和“双培养”工作。

集团党委将把党员教育培训工作纳入党委工作日程，定期研究，切实加强对教育培训工作的领导。党委工作部负责党员教育培训工作的计划安排、组织实施和督促检查。各党支部要指定专人负责党员教育培训工作的组织管理和落实。党员教育培训经费从集团党费、集团党组织活动经费和职工教育经费中安排解决。

## 五、教育培训的相关要求

把握重点，注重实效。坚持把增强党性观念作为教育的重点，把理想信念教育与党员综合素质能力建设统一起来，努力提高党员的思想政治觉悟，做到讲党性、重品行、作表率，始终保持共产党员的先进性。

以人为本，按需施教。尊重党员主体地位，把握党员干部的成长规律和教育培训需求，激发党员参加教育培训的主动性、积极性，增强党员教育培训的针对性、实效性。联系实际、学以致用。联系集团改革发展实际和党员的思想状况，全面提高党员干部的思想政治素质、科学文化素质、业务技能素质素质。

与时俱进，方法创新。努力创新培训理念，完善培训内容，改进培训方式，整合培训资源，拓宽培训渠道，促使党员教

育培训工作向科学化、制度化、规范化方向发展。

## 年度培训计划表内容篇五

校本培训作为继续学习的一种增进教师专业成长和学校自主发展的重要方式和有效策略，已走进了我们的校园，融进了我们的生活。下面是本站小编收集整理在校本培训年度计划，欢迎阅读。

### 一、指导思想：

以全面提高教师队伍素质为中心，以培养学科带头人和中青年优秀教师为重点，以校本培训为基本途径，以师德建设和业务培训为抓手，深入开展“强素质，当骨干”活动，切实提高教师素质，使广大教师具有进取奉献精神、高尚的师德、扎实的工作作风，树立正确的教育观、学生观、质量观，掌握任教学科专业知识，坚持深化改革、开放创新、内涵发展、精干高效的原则，建立有利于优秀人才成长的有效机制，建设一支结构合理、素质良好、敬业爱生、专兼结合、富有活力的优秀教师队伍。

### 二、培训目标：

- 1、教师队伍结构进一步改善，学科结构进一步调整优化，提高本科学历比例，培养一支教育观念现代化、教学业务精良、学科结构合理的教师队伍。
- 2、苦练教学基本功，过关的培训考核工作，严格要求，坚持标准。教师有较强的学科文化知识和学科教学基本功，35周岁以下的教师，达到区规定的教学基本功要求。
- 3、掌握教育方针政策，提高教育教学理论水平：教师有较强的教育法令法规意识，有较高业务理论水平，在教学中能反

映新观念、新思想，教学研究的新成果，确立面向二十一世纪的科学观、学生观、教育职能观，有选择地学习现代教育教学理论，用新理论武装自己，掌握教学研究的基础知识和方法。

4、骨干教师队伍建设取得突破性进展，加快培养一批具有坚定信念，发展潜能大、后劲足、创新能力强的中青年骨干教师，今年内培养区级骨干教师1--2名，校级骨干教师3名。

5、进一步加大学校内部人事制度改革，建立和完善教师聘任制度和竞争上岗制度，做到用人和治理相结合，努力形成适应基础教育改革和发展要求的人事管理新模式。

### 三、培训内容：

#### 1、教学管理培训

(1)继续参加区每年举办的中层管理干部的培训，提高培训实效性。

(2)参加校长岗位培训。

#### 2、教育教学岗位培训

(1)新教师培训。选取新教师上岗所必需的教育教学理念和教育教学技能，确定好培训专题，科学地组织岗前培训。采取“师徒结队”的形式，如：我校教师魏成斌拜片组校——的教研主任刘子勤为师傅；刘明拜刘克云的美术教师为师傅；学校优秀教师与新教师的“师徒结对”工作，不断探索新教师培训方法，逐步建立并完善新教师培训体系，严格地做好新教师考核评价工作。

(2)教师岗位培训。以师德教育和“新理念、新课程、新技术”为主要内容，面向全体教师。确保在08-20xx年度应完成

继续教育培训的教师完成好培训，如青年教师的计算机高级培训等；其中基地培训、校本培训及教师自我研修分别按学时计算。

## 师德教育

把师德教育放在继续教育的首位，大力提高教师队伍的政治思想素质，以校本培训为主，努力使全体教师热爱教育事业，以德育人，为人师表，树立正确的教育观、质量观、人才观和师生观，以学生的发展为本，全面实施素质教育。

## 新课程培训

本着“先培训，后上岗，不培训，不上岗”的原则，使每一位拟进入新课程教学的教师接受不低于40学时的岗前培训，并围绕“实施新课程标准”，着力抓好新教材的教学研究和培训，促进教学质量的提高。

## 新技术培训

组织开展新一轮的信息技术培训，使98%的教师通过统一考核，并把信息技术与学科课程的整合水平纳入教师业务能力考核的量化指标中；构建基于网络环境下的新型课堂教学模式，提高教师在信息化背景下的专业技术能力和教学适应能力。

## 读书活动

建立教师必读教育专业理论文库。以学年为单位，结合我校课改进程，组织教师读经典教育专著，开展系列读书交流、演讲及征文活动，帮助广大教师不断提高专业理论素养，促进教师专业成长，同时为创建书香校园营造良好的氛围□20xx年每人自选一本专著，读完后上交读后感□。

(3) 骨干教师培训。骨干教师培训是教师培训的重点。培训一

个，带动一批。通过推荐、选拔、确立一名区级骨干教师培训对象，加大培训力度，培养几名优秀学科带头人和名教师，并发挥他们的示范与辐射作用。加强校本培训骨干教师的培养。完善我校骨干教师培训培养方案和考核机制，形成我校骨干教师队伍。参加区级骨干教师培训，争取学员有突出成绩，争取更多的人进入更高一级的骨干教师队伍。

(4) 班主任培训。以新班主任为培训对象，以班级工作流程、不同年龄阶段学生心理特点分析、共性问题案例分析、优秀班主任经验介绍、学校德育工作常规等为主要内容，通过集中培训、观摩主题班会等形式，帮助新班主任掌握班级工作的基本流程，提高班级管理水平。

(5) 公共课培训。根据市、区及人事部门的要求，以提高教师师德水平、法律意识、业务能力为目标，以骨干教师培训带动全员培训的方式，积极开展相关公共必修知识的培训与考核。主要内容为：《解读新课标》、《信息技术与学科课程整合》、《义务教育法》、《教师法》等。

#### 四、主要措施：

1、进一步加强师德建设、提高教师职业道德水平，进一步加强学校思想政治工作，以“三个代表”重要思想为指导，认真贯彻落实《公民道德建设实施纲要》和《中小学教师职业道德规范》，使教师树立正确的世界观、人生观和价值观，热爱祖国、忠诚于人民的教育事业，增强事业心、责任感和敬业精神、关心爱护学生、教书育人、为人师表，把师德表现作为教师考核的重要内容和聘任、奖惩的重要依据。

2、进一步加强教师继续教育，促进教师树立终身学习理论，掌握现代教育理论，转变教育教学观念，更新专业知识结构，提高广大教师运用现代教育技术和开展创新教育实践的自觉性和能力水平。

3继续做好骨干教师队伍建设，进一步解放思想，为中青年骨干教师的成长创造机制和环境，充分发挥骨干教师的表率作用，带动其他教师一同成长。

4、继续加强人事制度改革，依法转变教师任用机制，按照“按需设岗、公开招聘、平等竞争、择优聘任、严格考核、合同管理”的原则实行教师聘任制度。

5、建立和完善教师考核制度，使之更加科学化、规范化。

## 一、指导思想

以学校教育教学工作要点为依据,结合我校实际,以新课标的全面落实为契机,以新课程改革为推动力,以书香校园建设为抓手,以打造学习型团队为载体,以促进教师专业化发展为最终目标,立足学校实际,广开培训渠道,坚持走“教研训一体化”道路,努力建设一支观念新、能力新、方法新、境界新的师资队伍。

## 二、培训目标

### 1、师德方面

加强师德建设，树立现代教育思想和良好的道德风尚，为教育奠基，做一个高素质的教师。使教师师德素质合格率达100%。

### 2、业务培训

共2页，当前第1页12