

2023年培训师明年工作计划 培训工作计划 (通用8篇)

时间就如同白驹过隙般的流逝，我们的工作与生活又进入新的阶段，为了今后更好的发展，写一份计划，为接下来的学习做准备吧！计划书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇计划呢？那么下面我就给大家讲一讲计划书怎么写才比较好，我们一起来看一看吧。

培训师明年工作计划 培训工作计划篇一

- 1、让新员工了解公司历史、政策、工作岗位信息、企业文化及愿景及，鼓励新员工的士气。
- 2、帮助新员工更快适应公司，使其有归属感。
- 3、让使新员工明确自己的职责，并加强同事之间的关系。
- 4、培训新员工解决问题的能力及提供寻求帮助的方法。

二、培训内容

- 1、职前培训(部门经理负责)。
 - (1)人力资源部负责致新员工欢迎信。
 - (2)让本部门其他员工知道新员工的到来。
 - (3)准备好新员工办公场所、办公用品及部门内训资料。
- 2、部门岗位培训(部门经理负责)。
 - (1)到职后第一天。

a□向人力资源部报到，进行新员工须知培训(人力资源部负责)。

b□部门经理代表全体部门员工欢迎新员工到来。

c□新员老员工相互认识，参观公司。

d□了解部门结构与功能，以及部门内的特殊规定。

(2) 到职后第五天。

a□评估新员工一周的表现，并明确一些短期的绩效目标。

b□明确下次绩效考核的时间。

(3) 到职后一个月。

部门经理与新员工面谈，讨论一个月来的表现，并填写评价表。

(4) 到职后三个月。

人力资源部经理与部门经理一起讨论新员工表现，判别其是否适合现在岗位，填写试用期考核表，并与新员工就试用期考核表现谈话，告知新员工公司绩效考核要求与体系。

(3) 公司整体培训：(人力资源部负责——不定期)。

a□对公司组织架构、主要业务、各部门职能、历史与愿景、政策与福利、绩效考核制度等进行讲解。

b□发放整体培训资料，回答新员工提出的问题。

3、培训反馈与考核。

- (3) 岗位培训反馈表(到职后一周内)。
- (4) 试用期内表现评估表(到职后一个月)。
- (5) 试用期绩效考核表(到职后三个月)。

4、新员工培训教材。

- (1) 新员工培训须知。
- (2) 公司整体培训教材。
- (3) 各部门内训教材。

培训师明年工作计划 培训工作计划篇二

为加强学院外联部新干事的工作能力，提高干事领导、管理社团的能力，特制定本培训计划。

培养目的：

通过培养使干事具备较强交际能力、领导组织能力、语言表达能力、一定的写作功底等多方面综合能力的学生，同时，使干事具有提出问题并能主动解决问题的能力，能够合理处理工作和学习的关系的能力，以及熟悉本部门的主要工作。

培养目标：

基于部门的条件，针对部门的工作，经过实施干事培养计划，希望每个干事都会写策划和总结并且会与商家说话，让他们“会”做事且能自己“找”事做。

具体计划：

一、对于干事的管理能力，把所有干事分成几组，在老干部

的带领下，以助手和监督的身份深入到院团内部工作，负责协调好院团的活动，总结院团的活动，并提出建设性意见。

二、干事的领导能力，社联会安排每个干事至少独立组织完成一项社团活动。

三、干事的交际能力，主要是针对社团举办大型活动时的外联，首先让干事学习一下什么是拉外联、怎样拉外联和拉外联时应注意的问题，然后由社联主任、副主任带领干事出去熟悉一下拉赞助的流程并进行现场指导，待时机成熟以后，分派干事自己出去找商家拉赞助，以使社团活动办的更精彩。

四、对于干事写作能力的培养，先教干事怎样写策划和总结（发给干事一些策划书和总结），然后对于拉外联时的外联策划主张由干事自己写（针对于商家的策划），并且以后干事每人每月写一份工作总结和每次社团活动总结交于主任，包括他们的一些建议和想法，以及他们的心得体会。

五、培养主要方式是以实践为主，在实践中提高干事的各方面能力，达到一个具备口才、交际、论辩等多方向综合能力。

六、增强干事的团结合作精神，适当的让干事与团委学生会的其他部门合作，培养其全局性观念。

社联干事培训主要遵循两个原则：

1、在实践中成长，多让干事干实事，引导他们在做事的过程中学会做事与做人。

2、全体培训与特殊培训相结合，对于干事全体培训不分门别类，所有培训针对于全体干事，并具体对某个干事的某个弱点进行特殊的培训，以使其早日适应社联的工作。

培训师明年工作计划 培训工作计划篇三

(1) 确立培训目标——通过对培训需求的调查分析，将培训的一般需求转变为企业培训的总体目标，如通过培训来达到的各项生产经营目标和提高企业的管理水平。通过对上年度培训计划的总结及分析培训的特殊需要，可以确立需要通过培训而改善现状的特别目标，成为本年度培训的重点项目。

(2) 研究企业发展动态——企业培训部会同有关的主要管理人员研究企业的生产营销计划，以确定如何通过培训来完成企业的年度生产经营指标。一项生产经营目标的达成往往取决于一个或几个员工是否正确地完成任任务；而要正确地完成任务，又取决于员工是否具备完成任务所需的知识、技能和态度。通过检查每一项业务目标，确定要在哪些方面进行培训。企业培训部还要与有关人员共同研究企业的生产经营状况，找到需要改进的不足之处，寻求通过何种培训可以改善现状、实现培训的特别目标。

(3) 根据培训的目标分类——围绕企业生产经营目标的培训应列入业务培训方案；围绕提高企业管理水平的培训活动则应列入管理培训方案。因此，培训方案的制订是针对培训目标，具体设计各项培训活动的安排过程。企业的业务培训活动可分为素质训练、语言训练及专门业务训练。企业的管理培训活动主要是班组长以上管理人员的培训，内容包括系统的督导管理训练及培训员专门训练等。

(4) 决定培训课程——课程是培训的主题，要求参加培训的员工，经过对某些主题的研究讨论后，达到对该训练项目的内容的掌握与运用。年度培训计划中，要对各类培训活动的课程进行安排，主要是列出训练活动的细目，通常包括：培训科目、培训时间、培训地点、培训方法等。注意培训课程的范围不宜过大，以免在各项目的训练课程之间发生过多的重叠现象；但范围也不宜过狭，以免无法真正了解该项目的学识技能，应主要以熟悉该训练项目所必需的课程为限。培

训课程决定后，需选编各课程教材，教材应包括以下部分：培训教材目的的简要说明；列出有关教材的图表；说明表达教材内容的方法；依照下列顺序编写教材：教材题目、教材大纲及时间计划、主要内容及实施方式和方法，讨论题及复习的方法和使用的资料。

（5）培训预算规划——培训预算是企业培训部在制订年度培训计划时，对各项培训方案和管理培训方案的总费用的估算。预算是根据方案中各项培训活动所需的经费、器材和设备的成本以及教材、教具、外出活动和专业活动的费用等估算出来的。

- 1、确立训练目的——阐明培训计划完成后，受训人应有的收效。
- 2、设计培训计划的大纲及期限——为培训计划提供基本结构和时间阶段的安排。
- 3、草拟训练课程表——为受训人提供具体的日程安排，落实到详细的时间安排，即训练周数、日数及时数。
- 4、设计学习形式——为受训人完成整个学习计划提供有效的途径，在不同学习阶段采用观察、实习、开会、报告、作业、测验等不同学习形式。
- 5、制订控制措施——采用登记、例会汇报、流动检查等控制手段，监督培训计划的进展。
- 6、决定评估方法——根据对受训人员的工作表现评估以及命题作业、书面测验、受训人员的培训报告等各方面来综合评价受训人员的培训效果。

培训师明年工作计划 培训工作计划篇四

适应教育改革发展要求，根据新教师的成长规律，确立“系统培养，分段实施，名师引领，逐级提升”的指导思想，以提高新教师实施新课程的教育教学实践能力为重点，以专业培训与实践相结合为主要手段，以树立正确的教育理念、掌握科学的教育为目的，帮助新教师尽快适应工作岗位要求，提升课堂教学能力，为其尽快成长为青年骨干教师奠定基础，实现教师专业化梯队建设，提高教师队伍整体素质。

通过培训，提高新教师师德修养，树立正确的教育理念，掌握科学的教育方法和教育技术，增强自身专业水平和实施素质教育的能力，提高班级管理水平和教育教学质量，实现“一年入门、两年站稳、三年成才”的新教师可持续发展目标。

(一)新教师培训

1、了解南昌市幼儿教育现状

我园邀请幼儿教育专家对新教师进行培训，内容包括《南昌市幼儿教育发展现状与展望》和《教师角色认识及职业道德规范》等，让新教师及时了解南昌市的幼儿教育情况、最新的教育理念、等方面的内容，也让教师们尽快进入自己的角色，处处以教师的身份要求自己。

2、了解幼儿园、规章制度以及各部门职责(幼儿园办学历史、办学理念、校风学风等)

3、师徒结对，优化资源。

我园将充分发挥名师、骨干教师在新教师成长中的引领、帮带作用，从职业道德、教育理念、专业知识、教学实践能力、现代教育技术、班级管理等方面设置新教师通识性培训课程，

采用“师徒结对”的方式展示新教师课堂教学的实践能力。评价新教师的同时，表彰“优秀师傅”，切实提升新教师实施新课程的能力，初步适应教师岗位需要。

4、夯实基础，提升教学基本功

本着夯实基础、以活动促发展的原则，本阶段着重组织“师德修养、通用基本功、备课”三个版块的活动展示。通用基本功，包括三笔一画、信息技术运用两个方面；备课考核，涵盖日常教学与随机指定两个方面。活动采用“全员参与、全程跟进”的方式，全面提高新教师敬业爱岗的精神和教育教学。

(二) 师德师风培训

1. 以自主研读、集中辅导的形式学习《中华人民共和国教育法》《中华人民共和国教师法》《中华人民共和国义务教育法》《中共中央关于加强未成年人思想道德建设》以及国家规定的《教师职业道德规范》等材料，提高新教师的职业道德水准和依法教育的能力。

2. 由幼儿园邀请资深教师开展主题课程讲座，并组织新教师进行座谈会。精品主题课程有《新课改形势下如何做一名合格教师》、《把学生当做自己的孩子》、《世上没有坏孩子》等等。

3. 组织新教师观看《先进教师会》光盘，并进行研讨。通过演讲比赛或征文的形式让新教师有一个表现自我、沟通交流的机会。

(三) 教材教法培训

1. 聘请有关教育专家、优秀教师等作辅导讲座，并推荐相关书目和提出选读、自修要求。通过“师徒制”加强对新教师

的个别辅导，在校内开展拜师课、汇报课、公开课等活动；开展新教师教学基本功竞赛、优秀课例展示会等活动，通过活动带动学习；以学科为单位组织新教师开展各学科的新课程标准的学习、教材的分析、教学方法的探讨等校本教研活动。

2. 在校园网上开设新教师读书会和学习沙龙两个栏目，供教师们上传自己认为较好的图书电子文档，还可以在论坛上分享和学习体会，以便新教师加强理论学习和研讨。

(四) 说课评课培训

邀请骨干教师对新教师进行说课和评课方面的课程讲座，每位“师傅”通过“一对一”的方式对新教师进行单独细致的辅导，再通过公开的说课评课比赛让新教师同台竞技、取长补短，并由骨干教师对每位新教师的表现做出点评，帮助他们快速成长。

(五) 家长工作培训

家长工作是幼儿教师整体工作中很重要的部分，它对教师的知识、能力及经验的要求很高，因此我园经常邀请获得过“家长最喜爱教师”称号的教师到我园进行主题教育培训活动。并且组织新老教师共同探讨家长工作，提出教师要善于发挥自己的优势，利用自身丰富和系统的专业知识，对幼教改革和发展现状的充分了解和幼儿年龄特点的把握来面对家长，建立专业教育者的基本自信 and 良好形象。同时，老师们结合日常自己与家长之间有效合作，帮助新教师们学会在实际中如何了解家长的所思所想，学会与家长沟通，尊重家长并倾听家长的心声，从而真正体验换位思考。

培训师明年工作计划 培训工作计划篇五

作为地区骨干教师。在欣喜之余也感到了自己身上多了一份沉甸甸的责任。在这新的一年，我决心更加严格的要求自

己，起好骨干教师的带头作用，以课改为中心，以科研为导向，注重课堂常规教学，在学习中成长，在反思中进步。

（一）预期目标。

- 1、要不断的提高自己在教育教学方面的能力，积极的参加学校的各种竞赛和教研活动，不断的磨练自己。
- 2、不断的提高自己的科研能力，平时多读一些有关自己学科的最新前沿资料，注意收集，注意积累。用新课标的理念不断的充实自己。
- 3、加强和结对教师的交流和切磋，发挥骨干教师的带头引领作用，注重培养学生各方面的能力。

（二）现状分析：

在教学方面积累了一些经验，但离要求还有一定的距离。需要不断的加强学习充实自己，使自己的业务水平有更大的提高。

（三）具体措施

- 1、在本学期里阅读教育理论的书籍，并写好读后感。
 - 2、积极开展与本学科教师的手拉手活动，要有实效，积极进行研讨及反思，共同进步。
 - 3、平日要多进行互相听课活动，交流思想，相互学习，共同进步。
- 思。 5在课堂中改变传统的教学方式，根据学生实际情况，创新一些适合学生的活动，转变学生的学习方式，使学生学会、乐学。

6、扎实落实备课组内各项具体工作，协调备课组与学校间各项工作，团结组内成员，加强备课组教育教学质量。

7、采用多种形式进行教育理论和新课标学习，以学导行，以学促教，以学提升个人素质。

8、应用信息技术辅助课堂教学。要灵活、合理使用网上下载课件，吸引学生的注意力，激发学生的学习兴趣，使学生乐学。恰如其分的使用这种图文并茂的形式，有效地激发学生的学习兴趣，使生产生强烈的学习欲望，乐学、爱学。

9、继续利用课余时间多读书多学习，不断提高自身教育教学水平及修养。

以上是我本学期的工作计划，相信通过自己不懈地努力，会使自己的文化素养和业务能力有进一步的提高。

培训师明年工作计划 培训工作计划篇六

我校教师培训工作结合区师训工作计划布署，坚持注重实效、联系实际、立足校本的原则，充分发挥校本培训的功能和优势，营造有利教师终生教育和可持续发展的良好环境，造就师德品格高、业务素质强、教学技能全、教学基本功硬、具有一定研训能力、适应新时期新课程改革需求的教师队伍。

1. 面向全体教师，全员参与培训，强化教师“终身学习”的意识。

2. 围绕办学目标和特色开展校本培训，注重培训教师的科技知识和技能，提高科学素养，建一支能适应学校办学特色需要的教师队伍。

3. 推动教师专业化发展，鼓励教师多能发展。促进教师专业水平、教育教学能力得到进一步提高，向科研型、学者型过

渡。

4. 加强骨干教师队伍建设。发挥骨干教师的辐射、引领作用，提升青年教师的教改科研能力，使反思型、研究型教师的数量逐步增多、质量逐步提高，骨干比例增大、层次提高。

5. 实现教师整体素质和学校教育教学综合能力提高的目的。

1. 坚持以校为本的原则，即从学校的实际出发，以学校发展为本，立足自己，实现培训后能提高素质，解决教育教学实际问题。

使他们主动参与，自我创新。

2. 坚持“教、学、研”一体化原则，把培训落到实处，把培训的结果显现在教育教学工作实践中。

在参加区统一组织的教师培训的同时，我校积极开展以提高教师整体素质、促进教师专业化水平提高为宗旨的校本培训。

1. 业务培训

以课题研究为抓手，培养德育、教学、行政管理三支科研队伍，组织教师学习现代化教育科研理论，指导教师掌握一般的科研方法，增强教师的科研意识，提高教师的科研能力，培养教师的可持续发展能力，引领教师真正走进教师专业型发展学校。根据教师实际需要和学科教学的特点、要求，进一步组织教师学习心理学、教育学、现代教育理论，使教师能用理论指导教育教学行为，以学科研究为主要形式，巩固、拓宽专业基础知识，使所有教师有较扎实的专业知识，并为老师创造必要的条件，进一步提高学历层次，不断丰富和更新学科知识，以扎实的专业知识，更好地完成教育教学任务。

根据教师职业基本功和专业基本功要求，开展教学实践和技

能培训，继续开展“过四关，争四杯”活动，把课堂作为主要阵地，改革教学方法，优化课堂结构，提高课堂效益。加强现代信息技术知识的培训和运用，提高教学技能。积极引导教师，运用教学理论，对教学问题进行实践、研究、反思、总结，对教育信息进行收集、处理、共享，使教师教育教学行为体现明确性、示范性、参与性和有效性。

结合区教师培训工作会议精神及本校教师情况，实施“四个一”工程。即每人每年读一本教育理论专著，上一节研讨课，评一节课，写一篇有质量的教育叙事。通过“四个一”工程的实施，促进教师教学水平的提高。

2. 自身提高

(1)充分发挥教师自身主体创造性、能动性和资源优势，引导教师低起点、小科研，从身边发生的教育教学问题和现象进行研讨，按计划，有步骤地开展研究活动，特别注重平时研究，坚持教研结合。提倡写自学读书笔记、教育教学随笔、撰写教育叙事、教育教学反思、研讨交流报告等，并要求青年教师建立专业发展博客，加入学校博客圈，及时把学习心得上传到博客，和大家交流共享。

(2)学校要以读书节为平台，建立健全读书制度，配备图书资料，抓实对十八大精神、现代教育理论的学习，经历“头脑风暴”，实现文化自觉，练好“内功”。一是解决学习书目，丰富学习内容。各校每学期都要更新部分教育教学书籍。教师个人每年订阅一份教育报刊。二是抓好教师读书工程。鼓励教师自己购置书籍阅读，对于老师们购买的教育教学书籍实行“你读书，我买单”的措施，对于老师们购买的教学书籍学校支付费用，营造读书氛围，让书香充满校园，让读书真正成为教师职业生涯生活方式。通过评选书香教师，调动教师读书积极性。

水平，全面推进我校的语言文字工作。我们力求引导学生在

愉快学习中热爱语言、感受语言、运用语言，以语文学科的优势打造出学校的品牌，培养一批具有良好专业素养的教师队伍，形成独特的校园文化。

(4)继续积极参加远程研修工程。在落实上下功夫，让老师们在研修中真正汲取营养，并实践与自身教学实践。效仿远程研修中两轮备课三次打磨的模式对青年教师、骨干教师进行校本研修式培训。促进其在课例打磨中快速成长。

3. 骨干教师培训

加强我校骨干教师的队伍建设，充分发挥其科研带动作用，为我校创建名牌学科、名牌教师打好科研基础。一方面着力培养自己的名师与专家，充分发挥名师带动作用，实行名师包干制度，在开学初评选学科首席教师，学科首席教师和各学科教研员一起对本学科教师进行指导、帮扶，签订目标责任书，每学年至少发展一名骨干教师。另一方面积极创造条件，坚持“走出去”、“请进来”。新的一年我们将邀请部分名师专家来校传经送宝。凡是上级举办的教研活动，我们都要积极安排教师参加学习“取经”。同时组织部分教干、骨干教师外出参观学习，开阔眼界，提升理论水平。实行外出学习的教师必须完成“四个一”：上一节汇报交流课，做一次交流，交一分书面汇报材料，组织学科一次教研活动。以此实现信息互享，共同提高。

4. 青年教师培训

以自我实践为主；本地观摩与外地学习相结合，以本地观摩为主；专家传授与互相研讨相结合，以互相研讨为主的方法，开展各项工作。

(1)完善教师专业成长档案，记录个人成长足迹，实现跟踪指导。校本教研中要加强各学科青年、骨干教师的培训及使用。根据教师的不同情况，可将教师分成“适应”培养层、“成

长”培养层和“成熟”培养层三个层次。新教师“适应”培养，(指从教1---2年的老师);入门教师“成长”培养(指从教3---5年的老师);骨干教师“成熟”培养(指从教5年以上的老师)。

(2)切实关心青年教师成长，尽快提升青年教师素质。制定工作目标，制定具体的工作方法、工作内容及措施。工作目标：实现“一条途径，两点要求，三级创优，四个做到”的总体目标。一条途径---研修，通过学习研修达到自我发展，共同提高。两点要求---形成富有个性的课堂教学风格和具有特色的精品课。三级创优---争创街道骨干、区名师、高级教师。四个做到---为人师表的楷模、课堂教学的能手、教学改革的闯将和教育科研的先锋。

(3)完善教师结对帮扶激励机制，制定切实可行的帮扶措施，完善骨干教师“捆绑式”评价考核机制。继续采取“拉手课堂”系列活动，逐步将新岗教师、青年教师培养成敢上课、能上课、上好课、有成效、想研究的专业教师。新学期，我们主要采取“啄木鸟课堂”系列活动：新岗教师诊断课--骨干教师诠释课--青年教师汇报课--师徒拉手同行课，通过一系列的活动，全面提升新岗教师的课堂教学水平和骨干教师的引领作用。

培训师明年工作计划 培训工作计划篇七

第一课：首先每个员工做自我介绍，姓名，籍贯，爱好等，以提高员工之间的认识。

第二课：了解公司的规章，管理架构以及本酒楼的基本出品特色，解释员工福利，服务意识 服务理念。

第三课：员工的仪容仪表，楼面服务基本礼貌用语。

第四课：餐饮服务五大要求及餐厅服务员操作程序

第五课：餐饮五字诀 如何留回头客 前厅与后台协调 员工配合

第六课：规范礼貌用语及操作程序。

第七课：楼面接待过程（详细讲解）

第八课：对酒水的认识，价格及斟法的基本认识。

第九课：席前烹调的准备工作，席前烹调的主要材料及其他配料，高级服务员要掌握的服务。

第十课：预定 迎客 点菜 送客 摆台 托盘 上菜 推销 斟酒 收台

第十一课：大型酒席宴会的服务程序及准备工作。

第十二课：如何成为一名出色的服务员。

第十三课：厅房服务的详细程序。

第十四课： 餐厅疑难问题解答。

第十五课： 安全及消防知识。

餐厅是为顾客服务的，顾客除了一般的吃饭需求之外，还会因人而有不同的特别需求，他们对餐厅员工的满意度评价也有不同标准。顾客需求的这种复杂性造就了餐厅工作的一定难度。它要求员工在工作之中，应该意识到并善于分析顾客需求的复杂性，做出相应处理。因此，在员工培训内容中，也应该包括两方面基本内容，即标准化服务和个性化服务。

1、在培训中，为员工设计出多个场合的处理方案，比如，客人喝醉了酒、客人很挑剔、客人心情不好等等，通过对场景的剖析，制定处理方案，即采取个性化的服务。

例如，餐厅遭遇顾客投诉，应做到有礼、有节。首先打消顾客的心中的怒气。我想，无论是谁在用餐时，吃到何种异物，心里感觉一定都是不快的。（当然，也存在极个别人无理取闹的，这种人应该是少了又少的，但不否认没有）。怎样做到，从站在顾客角度去审视问题。遇到火气特大的顾客，又该如何处置，怎样做到，无论对方如何生气，如何怒气冲天，而你仍然是以笑相迎。如果真能这样，无论多刺头的顾客，都会满意而归的，都能让冰山融化……所有这些，不会是简简单单的几句话就能总结的，她必须在实践中不断总结、提高，必须针对餐饮业的普遍性到本公司餐厅的个性相结合。再有，菜的烹饪、何时放何调味品最佳、放的量多少，菜的配色等等，均应形成规范。

2、个性化还强调的一点是，员工的个人魅力的培养。培训的时候，应该通过测试了解每一个员工的个性特点，突出一个人的服务个性。比如一个人的服务态度很好、另一个人的交际能力很强、或者是一个人的协调能力很强。通过个性的突出服务不同的顾客。

3、通过对员工的培训，有针对性的，根据个人的魅力、特点进行培训后的分工，充分发挥每个人的所长，依据个人的特性，将安排到最合适的位置。

标准化包括两个层次，一个是服务人员的服务程序的标准，另一个是技术人员工作的标准化。每一位服务员在迎接客人时的程序都是一样的，每说的一句话也都是培训教给的，先介绍什么菜品，后介绍什么菜品，甚至什么酒倒在杯里是多少也是相同的，这就是培训标准化的结果。在培训前都对这些东西做了量化，培训时员工要一一实践。餐饮业的技术人员则主要是指厨房里工作的员工，为了标准化，培训内容要全部定量，比如某一菜在锅里的时间，某佐料在某一菜品里的量都有标准，让员工按标准操作。这样，通过严格的标准化工作培训，餐厅工作中的每道作业工序，从管理人员、厨师、服务生到pa从进菜品质、净菜、菜肴烹饪、计费、服务

用语、肢体语言等等，都可以做到工作有章可循，奖惩有据可依。

在一个高规格的餐厅里，顾客除了能够享受到美味的食品，还应该同时享受到人性化的服务。因此，餐厅员工的培训工作首先应该从转变员工观念入手，使其牢固树立以人为本，客人就是上帝的观念。

这种观念的建立，不可能依靠强制和训诫，而首先要依靠人际沟通。在培训师和员工之间，在员工和客人之间，在员工和管理层之间，都应该建立起沟通的桥梁，将心比心，造就宽容共进的气氛。对于各方出现的意见，要设置合理顺畅的反映渠道。餐厅员工对于餐厅工作肯于反映意见和提出建议，才能促进餐厅工作的开展。所以，在培训过程中，应该有意加强员工在人际沟通方面的积极性。其次，培训中也应对餐厅员工的职能岗位进行明确界定和划分。要强调员工工作的服务性质，坚决反对员工工作中出现怠慢顾客的行为和傲慢浮躁的态度。其三，对于不能认同餐厅工作服务性质的员工，要依靠能上能下的机制解决，员工觉得自己能力不止于端盘洗碗，就可以依靠本领去做大厨或者进入餐厅管理层。只有这样，才能人尽其才，不至于虚耗资源。

餐饮行业的员工培训大部分仅立足于对服务人员的技能培训，更重要的是要把整个员工的培训进行整合，除了普通员工服务技能的培训，还要搞基层和中高层管理者的培训。管理者的职位应该设置固定和不固定两种，前者由公司高层直接指定，后者则由员工公平竞争而定。这样才能加强管理者和餐厅工作的实际联系。在培训中，不同的职位要制定不同的管理发展手册，针对两类管理者的不同特点在培训内容上各有侧重。在培训流程上，首先，管理者要自修管理发展手册内容并完成规定活动。然后，要在管理层加强沟通和交流，鼓励创造一个互相学习分享的环境。最后，管理者在培训完成后要在工作中实际应用所学，培训组还要组织专门人员跟踪检查和协助。

总之，我们的培训是有计划，不是盲目进行的，我们将有一个方案，明确培训要达成一个怎样的目的。培训结束需考试，不合格人员淘汰。依据个人的培训考试成绩与薪资挂钩，分出服务等级，同时做到赏罚分明，将会提高我们员工的积极性。我们的培训工作不是简简单单的上上课而已，而应该是通过培训来提高员工的素质、修养及岗位意识。这一切，都需要餐厅的主管积极配合以及方方面面的努力，我们将通过科学的培训来实现。

培训完成后集中考试，分理论和实际操作。考试成绩可作为员工薪酬制定的一个依据。实作考试可组织评定小组进行。培训成果的评估有三种方式。

第一是理论的考评，给员工一个实际的案例，叫他做一个分析，并且拿出最好的解决方案。

第二是实际的操作，比如基层员工的服务技术水平等都可以现场表演，把参加培训前的情况和培训后的情况用录相的方式作对比。对于督导培训的效果，就可以现场安排场景，让员工来操作。通过培训，理论与实践相结合，实际操作尤为重要，在培训结束时达标，后再上岗作业，现在都讲究持证上岗，（我们的培训后考核将是最好的持证上岗）。

第三是对培训员工做两到三个月的追踪调查。要调查培训员工在培训工作之后的情况，对于无法利用培训知识处理实际事务的员工，酌情给予帮扶或指定重新参加培训，（我们今后将会在中午休息时对需要帮扶的员工进行继续培训，并考核合格后为止）。

培训师明年工作计划 培训工作计划篇八

一指导思想

以国家的教育方针和上级关于师训工作的文件政策精神为指

导，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“评好课”为师训工作的重点，以教师的可持续发展为本，努力开创我校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

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。

努力打造学科带头人骨干教师教坛新星教学能手等优秀教师群体。

建设教师家长学生一体化的“新课标学堂”，深入进行课改实验的研究。

三工作要点

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。

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。

要求教师做终身学习的模范，努力提高学历水平，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。

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。

全面了解每位教师的教学情况，对新入编的教师加强跟踪听课评课和交流，不断提高每位教师的课堂教学水平。

四工作措施

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和培训水平。

以课堂教学为主阵地，以新课程师资培训为重点，把“评好课”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《校本培训记录册》的相关内容。

内部挖潜，择本校之能人，训本校之教师。各校要积极开展“师徒结对”活动，明确师徒双方职责。启用校内外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，既可开展讲座传授评课经验，也可通过示范课展示评课技能，切实让全体教师从中受益。