

2023年培训计划和报告 年度培训计划方案报告(优秀5篇)

做任何工作都应改有个计划，以明确目的，避免盲目性，使工作循序渐进，有条不紊。我们该怎么拟定计划呢？下面是小编带来的优秀计划范文，希望大家能够喜欢！

培训计划和报告篇一

- 1、全面进步保安员综合服务素质，以体现我酒店服务宗旨，塑造良好的企业形象。
- 2、进步全体保安职员工作效力，服务质量，使酒店能为宾客提供高效、周到的服务。
- 3、进步全体保安职员自我学习、自我束缚的能力，识现企业愿景。
- 4、实现管辖区内无重大安全责任事故，无火灾、被盗、打架斗殴事件。
- 5、宾客、员工对保安服务满意率达95%以上，有效投诉处理率100%。
- 6、房屋及公共设施完好率达98%。

二、保安部任务

保安部是公安、消防部分在酒店进行治安防范、消防安全的重要辅助气力。保安部主要任务是落实各项治安、消防制度，维护酒店秩序，及时发现和打击违法犯法份子的活动，保护酒店设施及辖区内宾客的财产安全。保安部必须果断执行“谁主管，谁负责”和“群防群制”的原则，应履行以下

职责：

- 1、负责做好“防火、防盗、防爆、防破坏”的四防工作，维护酒店范围内治安秩序。
- 2、严格治安管理，做好来访及加班登记、电视监控、全天24小时巡查、进出货物检查等治安防范工作。
- 3、严格消防管理，落实消防责任制，及时消除火险隐患。
- 4、积极配合公安机关打击酒店内及四周发生的违法犯法活动。
- 5、负责对酒店各用户治安、消防工作的宣传、指导和监视。
- 6、抓好保安队伍的业务培训。

三、岗位职责

- 1、保安部工作管理制度
- 2、保安领班岗位职责
- 3、保安警用器材使用管理规定
- 4、保安员培训管理制度
- 5、保安员岗位职责
- 6、大门口保安员岗位职责
- 7、大堂保安员岗位职责
- 8、当值保安主管岗位职责
- 9、巡查保安员岗位职责

10、保安设备交接制度

11、保安员平常管理制度

四、保安员佩带使用规定

（一）、警棍佩带使用规定

为严格规范警棍使用，特制定以下规定：

- 1、警棍是保安职员执行公务时佩带的自卫防暴器械，保安员应严格保管和使用，不得将警棍转借他人。
- 2、当值保安员应将警棍挂在腰带后侧。
- 3、不得在岗位上随意顽耍或挥动警棍。
- 4、处理一般题目时，不得手持警棍或用警棍指着客人讲话。
- 5、非紧急情况或人身安全未受要挟的情况下，保安员不得以任何借口或理由使用警棍攻击他人。
- 6、当值保安员要妥善保管所佩带的警棍，如有遗失或损坏，要照价赔偿。
- 7、交***时要检查清楚后再交接，接收人发现警棍被损坏而不报告，应负责赔偿。

（二）、对讲机使用规定

对讲机是保安部必备的重要通讯工具，全体保安职员必须执行对讲机使用规定，熟习对讲机的性能，爱惜并熟练地使用对讲机。

（一）使用规定

- 1、持机人负责保管和使用对讲机，制止转借他人或将天线拆下来使用。
- 2、发现对讲机有损坏或通讯失灵，持机人应立即向直属上司报告，由部分主管检查后交工程部维修，严禁自行拆修。
- 3、严格按照规定频率使用，严禁乱按或乱调其他频率。
- 4、严格按对讲机充电程序充电，以保障电池的性能、寿命和使用效果。
- 5、交***时，交机人要讲明对讲机当班使用状态；接机者当场查验，发现损坏或通讯失灵，立即报告当值主管或班长。

（二）对话要求

- 1、呼唤对方时，先报自己岗位，再呼对方，并在最后讲“收到请回话”。
- 2、收接方回话后，呼方要简明扼要地将情况讲清楚，收接方收到情况或信号后，应回答“清楚”或“明白”。
- 3、用对讲机讲话时应使用规范礼貌用语，严禁用对讲机粗言秽语、开玩笑或谈与工作无关的事情。

五、紧急事件处理程序

1、突发事件的处理程序

（1）凡遇突发事件（指凶杀、抢劫、勒索、打架、***、伤亡或重大纠纷等），必须保持冷静，立即采取措施，并报告当值经理。

（2）扼要说明事发的地点、性质、人数、特点及损失价值。

(3) 遣散无关职员，保护好现场，留意现场四周的情况。

(4) 查看本部各类记录、进出登记、各电视录相，检查有没有可疑情况和职员。

(5) 对勒索、打架事件，监控中心应密切留意事发现场的情况变化。

(6) 对纠纷事件应及时了解具体缘由，积极调和，劝阻争吵，平息局势。

(7) 对伤亡事件应做好现场保护和通知抢救工作；对明确已死亡的，应报派出所调查处理并通知殡仪馆。

(8) 对触及刑事及重大责任事故或因治安、刑事案件引致的伤亡事故，应立即报告公安机关并由保安部领班协助调查处理。

(9) 保安部经理、班长在接报突发事件后应立即赶到现场，做好疏通控制工作，避免局势扩大，并拍照留证。

(10) 保安部领班组织职员除维护现场外，还需负责指挥调派职员做好布控切断，根据局势的大小程度报派出所、有关部分及酒店总经理。

2、殴打暴力事件的处理程序

(1) 处理斗殴等暴力事件应保持客观、克制的态度，除非正当防卫，一般情况下应尽可能避免与客人发生武力冲突或争吵。

(2) 巡查发现或接报有斗殴等暴力事件，应马上用对讲机、消防电话或其他最快的方式报告酒店保安领班，扼要说明现场的情况（地点、人数、斗殴程度、有没有使用武器等）。

如能处理的，即时处理；否则监视现场，等待保安领班的指令。

(3) 保安领班接报后应立即向常务总经理报告，并视情况派适当数目的保安员立即到场制止，将肇事者带往保安部接受调查。如场面没法控制，应尽快报派出所。

(4) 斗殴事件中如酒店财产或职员遭到侵害，应拍照、保护现场，并留下目击者、扣下肇事者，作具体调查以明确责任和落实赔偿。

(5) 如触及刑事责任，应交派出所立案处理。

(6) 事件中如有职员受伤要及时组织抢救，并尽快送往医院。

3、偷盗等破坏事件的处理程序

(1) 巡查发现或接报酒店内有人偷盗，应马上抓获现场嫌疑人。如气力不够，用对讲机、消防电话或其他方式尽快报告保安领班，简单说明现场情况，并监视现场等待保安领班的指令。

(2) 保安领班接报后应立即向常务总经理报告，并应迅速派适当数目的保安职员到场制止，想法抓获肇事者，带往保安中心调查处理。

(3) 事件中如有财产或职员遭到侵害，应拍照或录相，并保护现场，留下目击者，做具体调查，以明确责任、落实赔偿。

(4) 如触及刑事责任，应交派出所立案处理。

4、电梯困人的处理程序

(1) 消防中心接到电梯应急电话或巡查发现困梯，立即报告当值班长和部分经理，组织保安员到现场调和控制电梯和解

救被困职员，同时将被困电梯的具体方位、电梯编号、停留的楼层通知工程部和电梯公司。

(2) 监控中心通过电视监控屏观察电梯内职员情况，使用电梯应急电话与被困者联系，做好解释安慰工作。

(3) 如遇特殊情况没法消除故障或被困职员中有身体严重不适时，应立即报消防部分或求助有关部分解决。

(4) 保安领班填写重大事故报告表，具体记录故障情况及处理经过。

5、水浸处理程序

(1) 当值各岗保安员如发现酒店范围内水浸，应立行将失事地点和情况报告主管，同时尽快采用就近的防水设施保护好受浸楼层各电梯口，以避免电梯受损。

(2) 当值班长接报后应立即赶到现场查看情况，组织抢险。

(3) 想法查明浸水缘由，并采取有效的阻截措施。如水浸是来自酒店外的暴雨洪水，应当在各低于水位的进出口使用备用拦水闸板和沙包；如水浸是来自市政地下水反溢，应当暂时将反溢的地下水道能往酒店的进口封闭，并用排水水泵将酒店的积水抽排出酒店外；如水浸来自酒店机管设施的损坏或故障，应当先封闭控制有关故障部位的水掣或供水泵。

(4) 组织当值职员根据水浸情况，协同工程部采取有效措施，如将电梯开高离开受浸范围、封闭受浸区域的电掣、在水漫延的通道上摆放拦水沙包、疏通排水渠、开启排水泵、用吸水机等，尽量减少水浸而至的损失。

(5) 水浸排除后，立即通知清洁员清除积水并清算现场环境，通知工程部查明故障缘由，修复受损的设施，尽快恢复酒店

的正常运作。

6、停电事故的处理程序

(1) 接通知酒店将在短时间内停电，应在停电前10分钟，用紧急广播通知用户。工程部安排电梯工，提早将电梯停在酒店首层；管理部派***提早10分钟到达电梯厅维持秩序，禁止客人使用电梯，以避免停电期间有客人困梯。

(2) 未预知的情况下酒店忽然发生停电，立即联系工程部，尽快采取措施恢复供电。

(3) 使用紧急照明，保证公共地方及主要通道的照明。

(4) 派保安员到各主要电梯厅及酒店进出口维护秩序。

(5) 监控中心和巡楼保安员密切注视酒店各楼层，以防有人趁机制制造治安题目。

(五) 消防报警信号处理程序

1、消防监控中心当值保安员收到消防报警信号或电话报警时：

(1) 用对讲机通知巡楼保安员或***即时到现场核实；

(2) 即时向当值主管报告，讲清报警地点；

(3) 将监控镜头定在报警楼层监视，并将情况及时向当值主管报告。

2. 巡楼保安员或***接到消防监控中心当值保安员呼唤后，以最快速度赶到报警地点核实，并且遵守以下规则：

(1) 报警地点在公共地方，直接进进报警地点检查。

(2) 报警地点在客房内，应先按门铃，向宾客扼要说明理由后，进进报警地点检查。

(3) 报警地点在商场内，与商场管理职员一起进进报警地点检查。

(4) 报警地点在停车场内，立即进进报警地点检查。

(5) 报警地点在商场独立商展内且已上锁，即时报告当值主管和商场当值负责人，留守现场观察，等待当值主管和商场当值负责人到场后决定是不是破锁进进检查。

(6) 报警地点在客房内且上锁，即时报告当值主管，并留守留意观察，等待当值主管到场后决定是不是破锁进进检查。

3、当值主管接到消防监控中心保安报告后，即时带领机动职员最快速度赶到报警地点现场检查。

(1) 经到报警地点现场检查，确认属误报，即时通知消防监控中心当值保安员复位，若进进客房内检查，需向宾客解释清楚，致歉后方可离开。

(2) 报警地点在客房内且已上锁时，若观察到有明火或烟，而房务部经理未能及时赶到必须破锁进进现场检查，排除险情后再加锁，并通知房务部。

(3) 经现场检查以为火警后，按早期火警处理程序处理。

4、消防监控中心当值保安收到当值主管指令后信号复位，并做好记录。

(六) 早期火警处理程序

1、发现早期火警，在场职员应当：

- (2) 立即利用四周的灭火器械扑救，尽可能控制火势发展；
- (3) 可能情况下，封闭门窗以减缓火势蔓延速度。

2、消防监控中心当值保安员收到现场报告后：

- (1) 即时报告当值主管；
- (2) 联络保安部主管，报告情况；
- (3) 密切监视报警地点情况。

3、当值主管收到火警报告后：

- (1) 带领消防职员，携带灭火器以最快速度到达火警现场；
- (2) 立即指挥在场职员进行灭火扑救；
- (3) 指挥火警现场及可能受影响范围内的职员使用安全通道疏散。

4、灭火后，当值主管安排职员留守火警现场，等待公司调查。

5、若扑救无效，当值主管即时决定：

- (1) 将灭火职员撤离至安全间隔内；
- (2) 立即向上级报告；
- (3) 进入火灾紧急处理程序。

(七) 火灾紧急处理方案

早期火警扑救无效，火势没法控制并进一步蔓延时，在场主管应当即时向酒店当值最高主管报告。

1、酒店当值最高主管接到报告后：

- (1) 及时召集酒店内义务***员，命令义务***各组负责人带领本组职员各就各位；
- (2) 向消防中心发出指令，用紧急广播系统通知用户紧急疏散；
- (3) 第一时间到达现场，决定是不是向消防局报警求救。

2、酒店消防监控中心当值保安员收到酒店当值最高主管指令后：

- (1) 启用消防紧急广播，通知用户紧急疏散；
- (2) 向市消防局报警，讲清楚酒店地点、起火楼层、火势等；
- (3) 将监控镜头定在起火楼层密切监视；
- (4) 检查电梯有没有困人，若出现电梯困人，即时向当值主管报告，并利用电梯对讲机安定被困者情绪。

3、迅速行动组接到指挥部指令后：

- (1) 以最快速度到达现场，组织灭火；
- (2) 封闭防火分区的防火门或卷闸；
- (3) 安排职员携带灭火工具检查相邻房间和上下楼层通道是不是有火势蔓延；
- (4) 针对燃烧性质不同采取相应的灭火方法。

3、救护疏散组接到指挥部指令后：

(1) 指挥用户疏散，疏散顺序先从着火层以上各层开始，抚慰暂不需疏散楼层的用户；

(2) 引导着火房间或楼层职员安全疏散，随后查漏；

(4) 医疗救护小组携带急救药品和器械到疏散集中点。

4、安全警卫组接到指挥部工作指令后：

(1) 清除路障，指挥无关车辆离开现场，维持酒店外围秩序；

(2) 制止无关职员进酒店，指挥疏散职员离开酒店；

(3) 等待引导消防局消防员到火灾现场。

(八) 停车场管理守则

1、车辆进进本停车场停靠，必须按规定停放。

2、车况不良或车辆漏油不得进进车场。

3、不得让携带易燃、易爆、剧毒等危险品进进车场。

4、不得在停车场内加油、修车。

5、宾客车辆须泊进指定车位，不得跨车位停靠。

6、在驾驶员离开前须提示检查车门、车窗是不是关好。

7、车辆不得梗塞停车场行车道。

六、服务用语

1、对违章行车应说

“对不起，消防通道制止停车，请您将车泊在车位里好吗？”

2、对车场内闲杂职员说

“您好，为确保您的安全，请您不要在车场顽耍”

“多谢您的合作”

3、当车辆进车时应说

“请您将门窗锁好，珍贵物品随身带走，不要放在车内

一、保安职员应具有的职业道德

1、忠于职守、勇于奉献

保安服务职业的特殊性要求保安职员在任什么时候候、任何情况下都必须忠于职守，严守工作纪律，对工作极端负责，认真履行保安职员的义务，在工作中要以国家利益、人民利益、服务单位的利益为重，关键时刻能够挺身而出，同扰乱社会秩序，侵害国家和人民利益的行为进行斗争。

2、酷爱本职工作，精益求精

高尚的职业道德和良好的职业修养既来自保安职员对本身职业的深入理解和执着酷爱，也来自于对专业知识的认真研究和刻苦学习，它要求保安职员在工作发扬敬业精神，认真学习和研究业务，对工作精益求精。

3、热情服务，礼貌待人

全心全意为人民服务，为用户服务，是保安服务业的宗旨，也是保安服务业在市场经济条件下能够赢得信誉，占据市场的主要保证。

4、清正廉洁，奉公遵法

保安职员作为协助公安机关维护社会治安的一支辅助气力，应具有较强的遵纪遵法意识和清正廉洁的高尚品质，要求他人遵守的规章制度首先本身要严格遵守，不属于自己职权范围内的事情，尽不越权往做，监守自盗，以权谋私、徇私舞弊、贪污受贿等行为是国家法律所不答应的。

5、遵守社会公德

保安职员作为社会的一个群体，不管在工作岗位上，还是在平常社会活动中，都应当模范地遵守社会公德，缘由为社会公德以职业道德为基础，职业道德是社会公德在各个职业领域的延伸。

二、保安职员应具有素质

1、高度的警惕性

警惕性主要要求保安具有高度的责任感，随时警惕不法份子犯法诡计，及时揭穿和打击他们的种种违法行为。

2、高超的策略性

策略性指保安在对敌斗争中能取长补短，避实就虚特别是防身时要充分发挥自己一方的优点和上风，隐蔽自己一方的短处和劣势，从而用较弱的气力克服犯法份子。

3、防卫的灵活性

灵活性指在实际的格斗中，要求根据具体情况来决定使用哪一种技术方法，或交替使用一种或多种方法在一二招以内将对方制伏。

三、保安职员应具有礼节

保安员作为公共执法的代言人，他的礼节举止要得体，以下从三个方面来论述

1、敬礼

保安敬礼主要有两种：举手礼、注视礼

举手礼我就未几讲，相信大家都比我专业，在这里我侧重讲一下注视礼在何种场合使用：

- 1) 保安没戴帽子时，不管停止间还是行动间，在室内还是室外，均应行注视礼。
- 2) 保安手携武器或手提物品时，不管戴帽与否，均行注视礼。

2、仪容

- 1) 发型男保安蓄发不得露出帽外，不准留大包头，不准留长鬓脚，不准留胡须，帽墙以下头发不得超过1.5毫米。
- 2) 衣饰保安不能随便寻求地方群众的打扮，如戴耳环、项链、戒指等。
- 3) 佩戴保安着制服时，只佩戴公司同一颁发的奖章，证章，不得佩戴其它徽章，佩戴时一定戴在上衣的左上方。

4) 着装

a规范。保安不能私自改制服装，也不能在制服外面套穿自购的风衣，皮夹克，羽绒服等燕服，同时必须按规定佩戴帽徽、领花、肩章。

b配套。按季节可分为冬、夏和年龄服装，按场合可分为礼服、常服和工作服，依照规定，帽子、上衣、裤子必须配套穿着，

不得将在不同季节，不同场合穿的制服随便混穿，更不答应与燕服混穿。

c整洁。穿开领式服装时必须内穿白色衬衣，系制式领带；穿关领式衣服时，褰服领和衬领高出制服领不能超过2毫米，领钩、衣扣要扣好，褰服下摆不得外露，不得挽袖、卷裤腿、披衣、敞怀，帽子得套在帽墙上，通常穿制式鞋子，穿便鞋时，不准穿高跟鞋，衣帽鞋帽要常常换洗，保持干净。

3、举止

1) 坐如钟。保安席地而坐的姿势是：左小腿在右小腿后交叉，迅速坐下、两手自然放在两膝上，上体保持正直，坐在椅凳上的姿势是两腿自然并拢，头、颈、胸、腰顺其自然而伸直，那种架着二郎腿，或歪头趴坐都是尽不答应的，军人的姿态应有庄重挺立，稳如泰山的美感。

2) 站如松。保安站立时，要精神振奋，态度严厉、姿势端正。三挺、两收、两平，动作要领、三挺即腿胸颈。两收即小腹微收、下颌微收，两平即肩平、两眼向前平视，这样站立的姿势才能如颈松，气度轩昂、英姿勃勃。

3) 行如风。齐步、正步、距步。齐步最经常使用，要求走直线，精神饱满，身体稳妥，步伐雄壮有力，动作有明显的节奏。

四、保安员火警报警程序

不管甚么时候,发现火情的人应保持平静,切勿惶恐,如难以扑灭时,应依照以下程序工作

1、立即用火场四周的电话通知保安部,如四周无电话时,可打火场四周的手动报警器完成报警工作。

2、采用电话报警时，请打火警电话”119“，报警时讲话声音要清楚，要说明起火地点，物资燃烧种类，是不是有人被围困，火势的情况和是不是正在采取扑救措施等，然后通报自己的姓名和部门，以后留意聆听对方是不是有补充询问，并做认真回答，得到答应后方可挂断报警电话。

3、在扑救职员未到达火场前，报警者采取相应的灭火措施，使用火场四周的消防设施进行补救。

4、封闭火场四周的电源开关及门窗。

5、切勿在火场四周区域高喊”着火了“，以避免造成没必要的混乱，

6、引导火场四周的客人从安全通道撤离，同时告知客人不要使用电梯。

7、灭火后，要保护好现场，制止无关职员进进

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

培训计划和报告篇二

20__年1月集团培训部组织进行了20__年度培训需求调研工作，在总结分析调研结果的基础之上，结合集团培训工作的现状制订了20__年度培训工作的总体指导思想和年度培训目标。

一、年度培训指导思想：

打造务实有效的培训机制，建立企业特色的培训体系。

务实：基于问题导向的培训设计、培训运作和培训管理。

有效：培训资料工具化，关注培训效果评估与绩效转化。

企业特色：密联集团战略，支持业务发展，传承企业文化。

二、20__年度培训目标：

- 1、提升培训效果：基于问题解决的培训设计和组织，扩大培训覆盖人群；
- 2、加强课程开发：根据年度培训体系建设方案进行课程体系的建设实施；
- 3、实施培训计划：按照年度培训计划组织实施培训，执行年度培训预算；
- 4、评估培训课程：培训课程实施后及时进行效果评估，关注培训的转化；
- 5、建设讲师队伍：建立专业的内部讲师队伍，提升集团整体的培训潜力；
- 6、完善培训体系：从培训制度、资源和运作三个层面推进培训体系建设。

第二部分：20__年度集团培训体系的建设规划

一、培训体系建设整体规划

20__年度集团培训部将根据：打造务实有效的培训机制，建立企业特色的培训体系的指导思想，从制度层面、资源层面、运作层面三个维度建设和完善培训体系，重点建设培训资源。具体详见图1：

二、培训运营机制及管理平台建设

围绕集团年度培训目标和培训体系建设规划，以“务实有效”为目标建立培训运营机制，关注培训效果评估的管理，增强培训效能的转化。搭建构成完善的培训管理平台。培训体系和平台建设工作以培训项目的运作方式进行开展，详见第四部分培训具体工作计划。

第三部分：集团培训管控模式及对各集团(公司)的管理要求

一、集团两级培训管理架构

培训的组织管理方面，完善总部/各集团(公司)组织架构，实现人岗匹配。培训计划分为总部/各集团(公司)两个层级进行管理。总部人力资源开发中心培训部负责集团一级培训项目，职能部门、各集团(公司)负责各自单位的二级培训项目。详解见图3：

二、集团两级培训业务划分及培训体系建设分工

在集团培训管控模式下，明确各级培训部门的职能定位、业务分工、岗位职责以及在集团培训体系建设项目中所承担的工作任务。具体见图4：

三、对各集团(公司)培训管理要求

(一) 培训团队建设：

对于各集团(公司)的培训组织架构的建设，按照“搭班子、建队伍、强组织”，的思路。缺什么、补什么，快速引进外部培训专业人员，实现各集团(公司)培训岗位的人岗适配、架构完整。

(二) 培训团队文化：

在实现培训组织架构完整后，着力打造培训团队文化。打造一支“讲文化、讲执行、讲专业”的高效培训团队。

讲文化——团队建设讲文化：简单、务实、高效、和谐

讲执行——培训管理讲执行：结果导向，执行是有结果的行动

讲专业——培训运作讲专业：问题导向，培训就是解决问题

(三) 培训管理要求：

基于集团培训的现状，按照：强化基础、理顺流程、搭建体系的管理思路，集团培训部从以下四个方面，强化对于各集团(公司)的培训管理和监督指导。

1、强化目标管理：每月计划提报，每月月初5日提报月度培训计划，月底25日前提报月度培训台账；年度计划编制包括年度培训计划及培训预算编制。集团培训部会进行相关月度和年度考核，强化计划执行率和管理。

2、细化过程控制：首先，集团培训部对各集团(公司)的培训实施月度考核办法考核满分为100分，按照月度培训计划提报状况、培训档案管理状况、月度培训计划执行率三个考核项目，每月将对各单位的培训工作进行月度考核打分，并

进行公示。此项考核将反馈至人力考核组作为年度评优的重要考评依据。

3、及时汇报反馈：集团培训部与各集团(公司)培训岗，透过□qq群、邮件、电话、会议四种方式和渠道，加强工作交流和沟通，实现培训资源和信息高效共享到达及时汇报反馈的目的。

4、严格培训制度：集团培训部目前制定下发了八项培训管理制度。目前下发的培训制度包括：《集团培训管理制度》、《集团员工培训与发展管理制度》、《集团导师制管理制度》、《集团服务员管理制度》、《集团培训班管理规定》、《集团培训档案管理办办法》、《集团培训经费管理办办法》、《集团培训讲师评估制度》要求各集团(公司)要严格执行遵守。同时，集团培训部会根据培训的发展进行制度的及时更新修订和新增。各集团(公司)可根据实际状况在集团制度基础之上新增二级培训制度，从而构成两级培训的制度保障，为各项培训工作的开展奠定良好的制度建设和指导。

第四部分：20__年度培训具体工作计划

20__年度集团培训部计划开展的重点培训项目有8个，包括：新员工入职培训、在职员工季度主题特训、培训体系建设项目(包括：内部讲师队伍、课程体系、外部供应商、在线学习的平台、培训制度建设)，预计开班18期。覆盖集团中高层员工、内部讲师及总部新入职员工，并在培训“资源建设”与“管理创新”方面以项目机制开展系统创新与实践工作。

一、20__年度培训体系建设项目具体计划

20__年度集团培训部，将集团培训体系建设的五个项目作为贯穿全年的培训核心工作进行开展，每月进行项目建设工作的推进，并加强对于各集团(公司)项目进展的追踪和督导。关于项目具体计划、职责人和建设目标详见图5：

二、20__年度内部讲师ttt培训计划

加强讲师的认证、激励和授课管理等体系的建设跟进。20__年全年计划举行四期，累计培训90课时，职责人：金安。

三、20__年度在职员工培训计划

20__年度集团培训部将聚焦，中高层在职员工领导力和岗位胜任潜力提升培训，同时，关注集团重要战略业务板块：新材集团、建工集团、成本管理及项目工程产业的专业技能在职培训。针对中高层在职员工培训集团培训部将在全集团开展四期季度主题培训，对于战略业务板块的专业技能培训将加强培训支持和指导，培训的开展整合外部培训资源在二级培训单位进行开展。关于中高层在职员工培训计划举办四期100课时，职责人：金安、刘丽明及各集团(公司)培训负责人，具体培训计划详见图7：

四、20__年度外派学习(考察)及员工职业技能鉴定计划

1、根据集团三产联动的战略推进，为更好的引进创新知识和探索开拓未知产业领域，20__年度加强组织集团相关系统人员参加外派学习(考察)。更好地为集团新的战略领域带给智力支持和经验获取。

2、20__年度逐步在全集团推动员工职业生涯规划，同时，根据各岗位的岗位职责和胜任潜力要求，开展员工的职业技能鉴定培训。培训鉴定重点部门包括：新材、建工、工程项目、物业和销售部门，在提升员工岗位技能的同时推动员工的职业发展。

3、为提升组织学习力，营造良好的组织学习氛围。20__年度在做好各项专项培训的同时，加强员工的自主性学习的监督和引导，深化部门内部的学习培训活动的开展。对于集团的发展战略、各项制度及总裁的会议报告和指示要强化学习，

从而，建立每一位员工的战略思维，共同推动集团战略目标的达成。

五、20__年度新员工入职培训计划

20__年度集团将继续按照标准化入职培训流程开展新员工培训，同时，强化对于各集团(公司)的新员工入职培训的管理督导和标准化建设，20__年度，集团培训部将计划举办六期入职培训，累计84课时，负责人：、。

六、培训效果评估管理

按照务实有效的培训原则，为切实提高各种培训效果，对于公司的各种培训全面推行培训效果评估管理。按照目前培训实践中通用的柯氏四级评估法(4r)从反馈评估、学习评估、行为评估、成果评估四个层次进行培训的效果评估。对于集团所有组织的培训务必要要求一级评估和二级评估的落实，透过培训反馈问卷和培训测评的方式进行。对于专业类和与岗位技能相关的部门培训要求课程设计上将课程资料进行工具化，以此，推动训后的知识技能转化和落地到达三级评估，对于四级评估用心进行探索和完善。

七、20__年度培训费用预算

根据20__年度集团培训计划，将开展新员工入职培训、中高层在职培训、内部讲师培训、集团战略部门专业培训、培训体系建设项目培训和eln在线培训服务费。培训费用包含：会议费用、物料费用、讲师课时费用等。

八、个性说明

(一)关于20__年度培训具体工作计划安排，届时有可能会根据集团实际情予以适当调整。每月详细授课安排与方案会在每月课程培训前1周予以提报确定并公布。

(二)各集团(公司)二级培训，将根据各单位上报的年度培训计划自行组织和实施，集团培训部会加强各单位培训工作的督导管理和指导支持。

(三)在做好集团一、二级培训计划实施的同时，逐步强化三级培训的深入开展，强化部门级培训和员工日常学习活动的组织开展。

培训计划和报告篇三

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，增强决策潜力、战略开拓潜力和现代经营管理潜力。

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，增强综合管理潜力、创新潜力和执行潜力。

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、技术改造潜力。

4、加强公司操作人员的技术等级培训，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潜力。

5、加强公司员工的学历培训，提升各层次人员的科学文化水平，增强员工队伍的整体文化素质。

6、加强各级管理人员和行业人员执业资格的培训，加快持证上岗工作步伐，进一步规范管理。

二、原则与要求

1、坚持按需施教、务求实效的原则。根据公司改革与发展的需要和员工多样化培训需求，分层次、分类别地开展资料丰富、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，建立健全以公司培训中心为主要培训基地，临近院校为外委培训基地的培训网络，立足自主培训搞好基础培训和常规培训，透过外委基地搞好相关专业培训。

3、坚持“公司+院校”的联合办学方式，业余学习为主的原则。根据公司需求主流与相关院校进行联合办学，开办相关专业的专本科课程进修班，组织职工利用周末和节假日集中授课，结合自学完成学业，取得学历。

4、坚持培训人员、培训资料、培训时间三落实原则。20__年，高管人员参加经营管理培训累计时间不少于30天；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、培训资料与方式

(一)公司领导与高管人员

1、中央、国家和政府的大政方针的学习，国内外政治局势、经济形势分析，国家有关政策法规的研究与解读。透过上级主管部门统一组织调训。

2、开拓战略思维，提升经营理念，提高科学决策潜力和经营管理潜力。透过参加企业家高端论坛、峰会、年会；到国内外成功企业参观学习；参加国内外著名企业高级培训师的高端讲座。

3、学历学位培训、执业资格培训。参加北大、清华以及中央、省委

党校的学历进修或mba□emba学习；参加高级经营师等执业资格培训。

(二) 中层管理干部

1、管理实务培训。生产组织与管理、成本管理与绩效考核、人力资源管理、激励与沟通、领导艺术等。请专家教授来公司集中授课;组织相关人员参加专场讲座;在公司培训中心接收时代光华课程。

2、学历进修和专业知识培训。用心鼓励贴合条件的中层干部参加大学(专本科)函授、自考或参加mba及其它硕士学位进修;组织经营、企管、财会专业管理干部参加执业资格考试,获取执业资格证书。

3、强化项目经理(建造师)培训。今年公司将下大力组织对在职和后备项目经理进行轮训,培训面力争到达50%以上,重点提高他们的政治素养、管理潜力、人际沟通潜力和业务潜力。同时开通“环球职业教育在线”远程职业教育网,给员工带给学习的绿色通道。要求公司各单位要选拔具有贴合建造师报考条件,且有专业发展潜力的员工,组织强化培训,参加社会建造师考试,年净增人数力争到达10人以上。

4、开阔眼界、拓展思路、掌握信息、汲取经验。组织中层干部分期分批到上下游企业和关联企业学习参观,了解生产经营状况,借鉴成功经验。

(三) 专业技术人员

1、由各专业副总工程师、工程师定期进行专题技术讲座,并建设公司自己的远程教育培训基地,进行新工艺、新材料及质量管理知识等专项培训,培养创新潜力,提高研发水平。

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。年内计划安排两批人员到单位参观学习。

3、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。

4、对会计、经济、统计等需透过考试取得专业技术职务的专业人员，透过计划培训和考前辅导，提高职称考试的合格率。对工程类等透过评审取得专业技术职务的专业人员，聘请相关专业的专家进行专题讲座，多渠道提高专业技术人员的技术等级。

(四) 职工基础培训

1、新工入厂培训

20__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；透过实行师傅带徒弟，对新员工进行专业技能培训，基层各单位、分公司的新员工合同签订率务必到达100%。试用期结合绩效考核评定成绩，考核不合格的予以辞退，考核优秀者给予必须的表彰奖励。

2、转岗职工培训

要继续对人力中心人员进行企业文化、法律法规、劳动纪律、安全生产、团队精神、择业观念、公司发展战略、公司形象、项目进展等方面的培训、每项不得低于8个学时。同时随着公司的扩建，内部就业渠道的增加，及时进行专业技术培训，培训时间不得少于20天。

3、职工技术等级培训

公司计划新培养一级150名，二级员工100名，三级员工80名，四级员工20名。中级工以上人员占技术人员比例到达70%以上；一方面继续普及，扩大比例，工作重点是培养高级技术人员，计划培养中级管理人员10人，初级管理人员20人。构成较为完善的技能人才体系。基层单位及分公司要把工作重点

放在基础工作上，重点培训中级工和高级工，争取中级工以上人员能占整个技术工人比例40%以上，使技术管理人员的素质有整体提高。

4、加快高技能人才的培养和职业技能鉴定步伐。

今年，公司将选取部分主业工种进行轮训，并在本市相关技校适时组织贴合技师、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30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。

5、加强复合型、高层次人才培养。

各部门和基层单位要用心创造条件，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。使管理人员的专业潜力向不同管理职业方向拓展和提高；专业技术人员的专业潜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。

6、抓好工程施工人员的培训。

u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。

v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。

w要把施工承包工程队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。

x开展职业技能比武，促进年轻优秀人才的成长。公司今年将选取3-5个主要职业进行技能比武，并透过专业比武的形式，选拔培养年轻优秀高技能人才。

(五)开展学历教育

1、公司培训中心要与一些高等院校联合办学，开办土木工程、市政工程技术、电气

工程及机电一体化等技术专业大专班。透过全国成人高考，对贴合录取条件的公司员工进行有计划的集中培训，获取学历。

2、与一些高等院校联合办学，举办市政建筑工程及电气机电类专业的函授本科班；推荐优秀中层以上管理人员到一些高等院校攻读硕士学位。提高公司高管人员的学历、业务水平和决策潜力，更好地为公司服务。

3、调动员工自学用心性。为员工自学考试带给良好的服务，帮忙员工报名，带给函授信息；制定或调整现有在岗职工学历进修的奖励标准；将学历水平作为上岗和行政、技术职务晋升的条件，增加员工学习的动力。

四、措施及要求

(一)领导要高度重视，各基层单位及业务部门要用心参与配合，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，用心构建“大培训格局”确保培训计划开班率达90%以上，全员培训率达35%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。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；各部门和基层

单位要紧密配合培训中心抓好新员工和在职工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，外培与内训相结合，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。选取最佳的方法和形式，组织开展培训。

(三)加强培训基础设施的建设和开发。一是加强和高等院校的联合办学力度，在就近院校设置培训实习基地，并充分发挥他们的培训资源和专业特长，用心整合，合理开发，使其在公司人力资源培训开发中发挥骨干作用；二是要根据公司内部自身专业特长，建设自己的培训基地、职校功能。选取专业或课题，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。我们要按国家现行规定，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。公司应建立完善自己的职工培训机构及场所(如职工大学、职业技术学院)，并对培训中心各级各类培训状况进行不定期的检查与指导；二是建立表彰和通报制度。对培训成绩显著，扎实有效的单位和培训机构给予表彰奖励；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；三是建立员工培训状况反馈制度，坚持将培训过程的考核状况及结果与本人培训期间的工资、奖金挂钩。实现员工自我培训意识的提高。

(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，用心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)公司办班培训及员工外送培训要严格按照《人力资源管理办法》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。培训是帮忙员工提高生存潜力和岗位竞争潜力的有效途径,努力提高员工学习的主动性,建设一支高素质的团队是人力资源部义不容辞的职责。我们必须自觉站在公司建设具有永续竞争力的卓越企业的战略高度重视员工的学习和成长;同时,企业要想在激烈的市场竞争中立于不败之地,就务必落实建立学习型企业,从加快职业教育和培训事业的发展入手,来提升员工队伍政治、技术的整体素质,构筑人力资源的核心竞争力,以此提高员工参与企业市场竞争的潜力。

在企业改革大发展的这天,面临着新时期所给予的机遇和挑战,只有持续员工教育培训工作的生机和活力,才能为企业造就出一支潜力强、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。

人力资源作为企业发展的第一要素,但我们的企业总是觉得人才梯队难以跟上,优秀的员工难选、难育、难用、难留?所以,如何打造企业的核心竞争力,人才培养是关键,而人才的培养,来源于员工透过不断地学习和培训,不断提升自身的职业素养和知识技能,打造一支高绩效的团队,从而使企业从优秀到卓越,永久基业常青!

培训计划和报告篇四

【篇一】

为不断提高我校教育质量,努力建设一支具有良好思想品德和业务素质的教师队伍,使我校教师专业化发展程度再上新台阶,制定本计划。

一、指导思想以科学发展观为指导，以“自主、多元、实效”为主题，以提高教师实践潜力为根本，更新培训理念，完善培训机制，创新培训模式，丰富培训资料，使培训更具自主性、选取性和实效性，促进我校师资队伍向“师德高尚，业务精湛，结构合理，充满活力”的高素质专业化方向发展。

二、培训目标建立教师培训领导小组，初建以园本培训为基础的教师专业发展培训制度。用心开展以教师发展需求为着眼点的教师专业发展培训，包括园本培训、集中培训、远程培训等。努力探索提高教师培训活动的实效性，努力打造一支师德高尚、“教有特色”的老中青相结合的高素质教师队伍，为提高我校教育质量带给强大精神动力和智力支持。

三、培训任务1、本学年在职教师参加专业发展培训时光平均到达72学时，其中园本培训24学时。尽量安排每学科不少于10%的教师参加脱产集中培训。保证每位教师参加培训时光一般不低于48学时，不超过144学时。

2、为完成班主任周期内应参加不少于30学时的专题培训任务，用心开展班主任专题培训。

3、按要求组织园长周期内在职提高培训，完成相应时数。

4、在培训周期内退休的教师（退休前）每年应参加24学时的园本培训和不少于24学时的其他短期培训。

四、培训资料1、师德专题培训。贯彻落实《教育部关于进一步加强和改善师德建设的意见》，深入开展以学习《中小学教师职业道德规范》为重点的专题培训活动。

2、教育理论培训。从教育基础理论入手，透过专家引领、教育理论专著自学等途径，主动吸收和借鉴国内外教育发展过程中构成的各种最新理论成果，对教师实施有针对性的培训，以提高教育水平。

3、学科实践培训。着眼深化素质教育，以课程标准为依据，充分运用专题教研、等有效形式，帮忙教师更好把握理念、驾驭教材，并将其转化为先进的教学行为。

4、教育科研培训。引导教师充分认识科研的先导地位，带领和指导广大教师开展行动研究，从解决实际问题入手，帮忙教师确立基于教育教学实践的科研课题，同时进行教育科研基本方法的培训。

5、心理健康培训。推进心理健康培训，培育德育工作特色。加快心理健康教育教师队伍建设和做好幼儿园心理健康教育教师上岗资格认定上报工作，切实提高心理健康教育者的专业水平和自我调节保健潜力，使广大教师能运用心理学原理改善教育教学方法，从心理健康教育过程中有所收获，取得成就，为心理健康教育工作做出更大的贡献。

五、培训层面

1、全员园级培训。培训资料主要为思想政治和职业道德教育，现代教育理论，教育教学技能训练，教育教学实践研究。突出课程教材改革对教师知识潜力的新要求、创新精神和实践潜力的培养。

2、班主任培训。按照《中小学幼儿园班主任工作职责》有关要求，围绕幼儿心理健康教育、班级活动设计与组织、班级管理等方面资料，提高班主任工作艺术水平，营造和谐班级氛围，促进青少年健康成长。

3、青年教师培训。继续大力实施“青蓝工程”，指导青年教师科学制订并认真执行教师专业发展培训五年规划和年度计划，用心创设有利于青年教师快速成长的学术环境。

4、骨干教师培训。继续探索实施“骨干教师工程”，既要着眼培育市级骨干教师、名师，又要探索校级骨干教师培育选拔。把握因材施教、分类指导的原则，为富有潜力的教师掌握前沿教育理念、拓宽专业知识层面、提高学术研究水平创造良好的条件。

5、其他分组培训。要用心探索并充分发挥各小组的教育培训功能，促使教师在组内互帮互学、内化成长。

六、培训形式从加强针对性、注重实效性出发，立足园本资源开发和利用，充分发挥现有教师的作用，坚持理论学习与实际训练相结合、集中研修与分散自学相结合，透过集中学习、专家讲座、专题培训、读书交流、乐群讲坛、教师沙龙、自我反思等多种形式开展培训。

七、主要策略1、建立教师培训机制。幼儿园建立教师专业发展培训工作领导小组，确定分管领导和负责科室，构成专题研究园本培训工作的良好氛围。及早开展科学规划，明确教师专业发展的目标与要求，制订教师专业发展培训五年规划，加强对培训工作的领导。从提高办学水平，全面提升教师综合素质与执教潜力出发，建立以园本培训为基础的教师专业发展培训制度，规范管理，保证培训工作顺利开展。

2、制订教师成长规划。根据幼儿园教师专业发展培训五年规划和教师个人实际，指导教师制订个人专业发展培训五年规划。面向全体教师，狠抓青年教师培训，关注骨干教师成长，提高教师实施素质教育的潜力和水平，提高教师的整体素质。

3、有效开展园本培训。继续加强调研力度，使教师教育教学中遇到的问题 and 困惑成为教师讨论的热点，坚持幼儿园组织培训和自主参与培训有机结合。开展重自主，讲实效的园本培训，要求教师至少上交一份精心设计的教案，上一堂观摩课，参加一次论坛，点评一节功课，做好一个博客，撰写一篇教学论文等。

【篇二】

一、指导思想

以现代化教育观念为指导，以《幼儿园教育指导纲要》精神

为主线，围绕新教材，以人为本，以发展内涵为宗旨，全面推进素质教育，大力开展以培训全体教师为目标。进一步塑造有智慧的群体，强化过程管理，发挥教师内在的潜能，采用多渠道的办法，加强师资培训，让教师在岗位上学习，在岗位上实践，在岗位上成功。为着力提高教师业务水平，切实提高办学质量和办学品位带给有力保障。

二、研修目标

（一）总体目标

透过开展园本培训，进一步巩固教师的职业道德，巩固教师专业思想，使教师掌握必备的教育技能，树立现代教育观念，熟悉有关教育法规，不断提高科学教育理论水平和教育教学研究潜力，更新知识，提高执教水平。使教师树立正确的教育观、儿童观、游戏观，不断完善幼儿教师的知识、潜力结构，提高其实施幼儿教育教学的潜力，以促进教师专业成长。

（二）分层培养目标

a一般教师：

1. 有良好的师德修养，爱岗敬业。能客观地认真分析自身特点，制定个人发展计划，充分发挥个人优势。
2. 努力在日常的教育实践中贯彻《纲要》精神，用心开展主题活动，善于捕捉寻常时刻，处理预设和生成的关系，将学科与主题整合。
3. 有研究意识和必须科研潜力，能进行合作研究。用心承担镇级、园级公开活动。
4. 用心参加园内外各类活动，能和同事精诚合作、主动合作。遵守幼儿园每一项规章制度。思考自我每一个有利于幼儿园

的行为等。

5. 能撰写较好的教育经验文章，幼儿总体水平发展好。

b骨干教师：

1. 师德修养好，具有主人翁精神。用心主动带教其他教师，能在园中起到表率作用，根据自身状况切实制定个人发展三年规划。

2. 乐于参与各类学习并主动进行自学，能够根据课改的新要求对原有的教育教学行为做出深刻的反思，具有先进的教育理念和创新精神。

3. 科研潜力强，用心参与课题研究，并能取得成果，承担镇级、县级公开活动。

4. 用心与园长合作，在尽心尽力做好每一件事的基础上乐于为幼儿园发展出谋划策，乐于和同伴合作优质资源共享。

5. 勇于创出个人特色，用心总结教育教学中的经验，撰写较高质量的文章，在县级以上刊物发表。

三、具体措施：

（一）深入推进师德师风建设，构建师德师风建设长效机制。深入贯彻落实胡提出的“爱岗敬业、关爱学生，刻苦钻研、严谨笃学，勇于创新、奋发进取，淡泊名利、志存高远”的四点期望。树立典型，弘扬正气，牢固树立“教书育人，服务育人”的思想意识，用心开展“学为人师，行为世范”典型模范教师的学习宣传活动。举办“树形象，比作风，比贡献”主题演讲活动。透过活动的开展，增强广大教师工作职责心和使命感，树立全心全意为幼儿、为家长服务的意识，踏踏实实转变工作作风，使工作更细致，服务更热情，作风

更严谨，做到内强素质，外树形象。二) 透过培训更新教育观念，增强教师对实施素质教育重要性的认识，提高教师实施素质教育的潜力和水平。组织教师进一步深读、研读《幼儿园教育指导纲要》，深入领会纲要精神。同时组织教师对所学纲要的理念和思想方法加以客观科学地分析，并要求每个教师写好体会交流。

(三) 提高教师的整体素质，认真开展业务培训

a资料及要求：以专业思想教育、教育教学常规、教师的基本功为重点，以尽快适应最新的教育教学工作为目标。

b具体资料：

1. 对不一样层次的教师进行专业培训

幼儿园领导和结对师傅对新上岗教师要继续进行“跟踪”听课，做好教学常规工作的指导，加强业务岗位练兵活动，绘画、跳舞、自弹自唱等教学技能的学习，对工作二年以上的教师要多压担子，争取早出成绩，对于工作五年以上的教师要构成个性化的教学特色，要有显著的教学成果。

2. 鼓励教师用心参加各级各类的业务竞赛评比活动

(1) 35周岁以下的青年教师参加园组织的青年教师上课比赛，进行岗位练兵活动，以赛促学，以赛推优，为青师带给锻炼的机会，展示的舞台，从而加快青师培养的步伐，大力推进学校名师建设。

(2) 每周写好一篇不少于800字的教学随笔，随笔可拓宽写作体裁，类似教学论文、生活故事等，抓住日常教学中的闪光点，谈想法，谈观点，切入口要小，并能联系教学中存在的问题，从而提出整改的措施。用心撰写教学论文，并参加市有效性教学论文的评比活动。

(3) 重视现代信息技术的培训，鼓励青年教师用心参与现代信息技术培训，做到青年教师人人有独立设计、制作多媒体的潜力，利用现代化信息技术，优化课堂教学，提高教学效率。

3. 开展互听互学活动，促进相互间的交流，取长补短，及时获取课改信息，园长听课不少于30节，业务园长听课不少于40节，教研组长听课不少于20节，教师听课不少于15节。

4. 确立“工作学习化、学习工作化”的意识，把学习作为一种习惯，一种生活方式，构成组织学习的机制，构建学习型组织，坚持每月一次的教育书刊阅览学习，提倡工作之余的自主学习，摘抄学习笔记，撰写学习心得，并透过家长学校带给的学习交流平台进行共享学习心得体会，教育经验，以此不断更新教学理念。

5. 自主开展平行班之间互结对子活动，教师可从领域教学活动、区角游戏活动、晨间体育活动、家长互动工作、班级常规管理等方面入手，在平时的教学实践中自主开展研讨、观摩等活动，促进相互间的交流与提高。

【篇三】

一、状况分析：

1、年龄结构：在25岁左右

2、学历结构：大专100%（其中一位教师正在进修本科）

3、专业结构：90%

优势分析：

1、年轻教师学历层次较高，而且都好学，能利用休息时光自

我在提高学习。

2、年轻教师创新意识、现代化教学技能比较强，善于理解新信息、新事物，有十分大的挖掘潜力。

3、新教师有爱心、有活力、有冲劲，对工作的用心性十分高。她们能相互学习，用心的团队工作氛围正在构成。

4、能根据自我的需要拜师，提高自我的专业化水平，珍惜外出学习何园内的各种学习机会。

5、教师资源比较丰富。

弱势分析：

1、非专业教师缺乏相应的专业理论知识。同时0-2年新教师较多，实践经验严重缺乏。

2、对幼儿园一日环节的组织 and 实施缺乏相应的措施，对如何抓好班级常规比较困惑。

3、缺乏班级管理经验和与家长交流的艺术，处理家长工作存在困难。

4、实践经验少，在实际的操作过程中理论与实际相脱节的现象普遍存在。

5、由于对幼儿的年龄特点把握不准，教师在群众活动设计中缺乏对活动价值的挖掘，不能很好地把握活动的重难点。同时活动资料缺乏新意，活动环节缺少联系性。

二、指导思想

以《幼儿园教育指导纲要》为指导，以“幼儿发展为本”的理念为准绳，依据幼儿园教师队伍培训规划，以师德教育为

核心，以教师专业成长为重心，聚焦课堂，切实提高教师的课堂教育教学的水平，促进新教师专业化发展。

三、培训目标

- 1、加强新教师师德修养，透过理论与实际相结合和师徒带教等培训方式，提高教师专业化水平和实际操作潜力。
- 2、聚焦群众教学活动，以教学活动的设计与组织实施为研讨重点，提高教师群众教学活动的潜力。
- 3、采取有效培养措施，使我园新教师遵守师德规范提高师德水平，在专业理论、教育技能、班级管理等方面，做到熟悉本年龄段课程。
- 4、初步运用有效教育手段实施教学，班级管理基本到位，最终做到教学常规入门、课堂教学过关、教学潜力基本达标。

四、具体措施：

（一）0年新教师

培训目标：

- 1、加强新教师师德修养，提高教师专业化水平和操作潜力。
- 2、透过各种学习活动和实践活动，使新教师尽快发展成成熟型教师。

具体措施：

- 1、根据幼儿园三年发展规划，制定自培计划，成立0年新教师成长档案。

- 2、透过参加县级新教师培训及幼儿园的自培活动，促使新教师尽快成长。
- 3、透过一对一跟班观摩、老教师经验谈、理论学习、案例分析及自身的实践等，提高新教师的一日环节操作的潜力。
- 4、透过每月的考核课及课后的交流和反思，提高新教师设计与组织实施的潜力，同时使新教师不断积累实践经验。
- 5、加强周、日计划中各个环节的教学反思，提高新教师的反思潜力和调整潜力。
- 6、用心观摩其他教师的活动，并能大胆地反思和评课，鼓励新教师对活动进行反思和调整。
- 7、成立“老带新、新促老”组，运用网络等平台不定时地开展各项活动，分享经验，使新教师向成熟型发展。
- 8、鼓励新教师承担教研课、公开课等，在实践中提高新教师的教育教学潜力。
- 9、除了幼儿园群众的理论学习外，要求新教师自学各类专业书籍，结合实践作好学习笔记，每月两篇。
- 10、每月不定期地组织管理层、骨干教师、教研组长对新教师进行听课指导。
- 11、创设机会，组织新教师阶段汇报展示活动。

（二）1—2年成熟型教师

培训目标：

- 1、提高2—3年新教师驾驭新教材的理解与运用的潜力和各学科领域的组织与设计的潜力，使自我更趋于成熟。

2、创设能者为师的相互学习氛围，开展技能技巧的自培和他培的活动，提高专业技能水平。

具体措施：

1、透过培训活动，以教学活动的设计与组织实施为研讨的重点，提高教师开展群众教学活动的水平。

2、运用“优秀课例”等资源，开展课例研讨活动，提高教师教学活动环节设计潜力。

3、以“一课三研”“同课异构”等方式，开展实践研讨活动，提高教师群众教学的组织实施的水平。

4、以多种方式鼓励教师大胆的反思与评课，鼓励教师对活动进行反思调整。

培训计划和报告篇五

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；务必进行有效的培训，做好培训的基础是要有可行完整实用的培训计划，现将20__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，增强决策潜力、战略开拓潜力和现代经营管理潜力。

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，增强综合管理潜力、创新潜力和执行潜力。

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、技术改造潜力。

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潜力。

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、分类别地开展资料丰富、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、培训资料、培训时间三落实原则。20__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、培训资料与方式

1. 组织各部门集中授课培训，再根据培训的实际状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。20__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；透过实行师傅带徒弟，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，考核优秀者给予必须的表彰奖励。

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，各部门要用心参与配合，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，用心构建“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的。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，选取最佳的方法和形式，组织开展培训。

在企业改革大发展的这天，面临着新时期所给予的机遇和挑战，只有持续员工教育培训工作的生机和活力，才能为企业造就出一支潜力强、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。