

工作规划和能力提升计划 培训工作计划 (大全5篇)

时间过得真快，总在不经意间流逝，我们又将续写新的诗篇，展开新的旅程，该为自己下阶段的学习制定一个计划了。因此，我们应该充分认识到计划的作用，并在日常生活中加以应用。下面是我给大家整理的计划范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

工作规划和能力提升计划 培训工作计划篇一

我们首先确立了以下理念：

这样一个核心内容。在实际的工作中，我们不断强化了这样一种认识，即：在承认“知识就是力量”的同时，也认识到道德也是力量，人格、理想、情感都可以产生力量。因此，在全校启动了“树形象、铸师魂”工程，开展了师德大讨论和演讲活动，交流师德经验，加强了师德建设的针对性和实效性。

教师教育的基石和精髓是终身教育的理念。一次性的学校教育已经不能满足人们不断更新知识的需求，这就需要建立和完善有利于终身学习的教育制度，推进培养和培训的一体化进程。同时，教师专业化基本指导思想是以教师发展为本，既要强调教师为社会发展所应承担的义务，同时也要努力满足教师个性发展、自我完善的价值需要。教师专业化的核心内容，是教师专业发展。明确教师专业发展的内涵，把握教师专业发展的阶段，才能有效地促进教师专业发展，在较高层次上实现教师队伍的专业化，切实提高教师实施教育素质的能力和水平。

基于这种理性的思考，我们明确提出了“建网就是建学校”的理念，并成为新形势下开展校本培训的指针。我校不断更新计算机网络，给每个办公室配备了计算机，购置教学应用软

件，为实施校本培训铺设了一条宽广通畅的“平台”。

新课改是在全新教育理念指导下进行的，在课程的功能、结构、内容、实施诸方面，都对教师提出了更高、更新的要求。为了完成这样一项艰巨和繁重的任务，教师培训必须先行。我校不定期出版校内小报《春苑》，登载课改信息，发至教研组，供教师学习。

继续教育必须以科研为先导，把教育科研作为提高继续教育效益、效率的第一生产力。我校的继续教育一直以“创新教育”、“作文个性化训练”课题实验作为支撑，以阶段性研究性成果作为深化继续教育的动力。重点开展了教师综合素质、教师职业技能训练等培训工作，提出了达标任务和期限。主要是板书、简笔画□word文字处理、表格制作、课件制作。要求教师每人每月10页大楷、4页小楷；简笔画4张□word文字处理每月1000字。每个教师都必须会用1——3件电教器材，期末由学校进行达标测试验收，根据各人的熟练程度、技术水平高低同结构工资挂钩。

1. 对现有教师全部轮训一遍，教师整体素质明显提高，基本适应实施素质教育的需要。通过多种形式普遍完成不少于190学时的培训，部分教师至少接受1次有组织的培训。
2. 全体教师普遍接受计算机基础知识和技能培训，使大多数教师具备运用计算机的基本能力，能开展不同程度的计算机辅助教学。
3. 建设一支由高级教师、骨干教师、老教师、专业课教师组成的、有较强培训能力的教师队伍。

根据实施素质教育的需要和教师队伍的现状，完成以面向全体教师的全员培训。

培训对象：0-1年教龄的教师。通过培训，使其巩固专业思想，

初步掌握所教学科的教学常规，熟悉教学内容，尽快适应中小学教育教学工作。

培训对象：1年以上教龄的教师。通过培训，使教师逐步树立正确的教育观念，具有良好的职业道德，不断完善知识结构，不断提高履行岗位职责的能力，适应实施素质教育的需要。

培训对象：取得国家规定合格学历的教师。

以普及计算机应用技术为核心，学习计算机基本知识和操作技能，采取专人指导与课余自学相结合。学校安排计算机专业教师利用每周两次的课余时间进行专题培训、技术指导。同时，老师们一方面利用课余时间自学、自练，从而使每个教师的计算机应用水平都有所提高。

强化运用现代技术手段的意义、目的。学校要求所有的公开课都必须运用课件，否则，影响评价结果。平时上课能运用课件的内容要尽量在课堂上使用课件。课后，进行教学反馈时，把课件的制作和运用当作重要的一项内容进行评议。将一些制作水平教高的课件上报参加评比。在刚刚结束的课件制作评比中，我校有课件获省级奖3个，获市级一等奖3个，二等奖2个，三等奖1个，区一等奖5个。

多媒体课件的开发利用，极大地丰富了教学手段。教师立足于解决教学的实际问题，开发、设计出具有个性化的课件。绚丽的色彩、清晰的画画、美妙的音乐，将干巴巴的说教变成多感官的刺激，使抽象的变得具体，静的变成动的，虚幻的变成真实的，既可以为学生创设真实的情景，又能将学生引入想象的世界，使教材“活”起来，使课堂也“活”起来。

重视教育观念的更新；强调职业道德的培养，强调职业道德与专业知识相结合、与时代发展相结合，以利于教师不断树立新的观念，并进一步形成新的职业道德规范；加强现代教育理论的学习；强化专业知识的不断更新；培养科学的思维

方法；提高自我发现与自我发展的能力；具备独立进行教育科学研究的能力；增强课堂教学的能力、掌握现代教育技术手段的能力的培训；追踪国内外学科教学的最新动态和方法，具有主动获取信息的能力。

校长挂帅，业务副校长主管，教导处具体组织实施。

做到“五落实”即计划、内容、时间、地点

检查落实到位。

特别是与绩效工资挂钩，期末考核兑现。

软件、教材、光盘、讲课补助等都能及时开支。

已经转变为教师的教育教学实际行动，提高了教师迎接课程改革的自觉性。

近年来，我校有多名教师参加了省级、市级、区级教学大赛活动并获奖。

教师的科研意识、科研能力有了显著提高。广大教师结合教育教学实践，撰写了大量的教学随感、案例分析、科研论文。目前已经形成了学校有课题、人人都参与的局面。

工作规划和能力提升计划 培训工作计划篇二

为进一步确立建设高效课堂为核心的现代教育观点，切实把优化教育过程、更新课程内容、完善管理体制作为深入教育科研、推动教育改革的主要抓手，坚持教育科研为教育改革服务、为提高教育教学质量和学校管理水平服务的宗旨，以教师专业发展和综合素质提高为目标，以信息化为载体，以教师学习观念的真正转变为先导，以师资队伍建设为重点，扎实有效的转化研究培训方式，以提高教育教学质量为重点

开展培训，做到重点突出、培训有序、组织得当、学以致用。

20xx年之前，我校教育教学质量一直处于滞后状态，鱼市中学由我县的一所农村骨干初中跌为质量黄牌单位。20xx年上期，县教育局对我校行政班子作出了调整，在新班子的带领下，鱼中人痛定思痛，确立了质量兴校的思路，奋战两年，终于在20xx年上期取得了九年级综合质量排全县第三、八年级六、七年级第三的佳绩，在社会上引起了广泛的反响。

我校作为农村初中，在引进师资时并不占优势，现有的师资队伍的结构并不十分合理。我校实有教职工33人，其中专职教师29人，后勤人员4人。学历合格虽然达100%，但其中本科学历仅15人，大专学历18人。专业技术职称结构呈两极分化趋势，中学高级教师5人，一级教师12人（其中4人为会计师），二级教师16人。年龄结构也很不匀称，四十五岁以上的11人，三十五至四十四岁的16人，三十岁以下的年青教师仅6人（其中2人为特岗教师）。从专业来看，现象严重：中文专业8人，政史专业6人，英语专业5人，体育专业4人，地理专业4人，这五个学科占了81.81%，财会专业4人，数学专业仅2人，其他专业则没有。

面对这样的师资队伍，短期内要想作出调整达到理想姿态，也是不现实的。我们没有怨天尤人，而是充分利用校本研训这一平台，引导教师的跨专业转科。

要使校本培训工作逐步走向科学化、规范化、系列化必须在实践中逐步探究，积累经验，不断调整，充实内容，逐步建立校本培训的体系，构建校本培训机制。考核结果纳入教师业务考核内容，调动了教师的积极性。为此，我们成立了校本研训领导小组，负责校本研训计划的制定和培训工作的实施。

组长：吴建泽

副组长：唐思梁、李文军

成员：蒲祖海、罗海建、胡映红、陈姣丽、赵利民

1、逐步规范学校的校本研训制度，不断提高校本研讨培训的实效性，推行校本研训系统工程，通过进行教师“弱项分析”，进行教师“弱项”的查缺补漏，做到“边培训、边应用”、“树骨干、推典型”，以点带面，不断提升教师的专业化发展。

2、认真抓实校本研训，真正落到实处，关注教师的自身发展。

3、本学年要认真对教师的情况进行综合摸底，努力将学和教相结合，以学促教，以教促学；集中培训与分点培训相结合、集体培训与个人自学相结合，不求大求全、力争让每个培训教师都学有所获，并能应用于教育教学实践中去，使教师的教育教学不断得到更新与发展。

4、立足“校本”，狠抓“教研”，构建以课堂教学为中心的校本研修机制，师训、教研真正结合课堂，真正指导帮助教师解决课堂教学中出现的各种“真问题”，通过教师反思、学习、尝试等步骤，逐步提高课堂教学质量。

建立定期研讨培训制度，时间安排在每周日下午5：30-6：20为集中校本培训时间。建立反馈制度，教导处每月月底进行一次教师业务学习笔记、听课笔记、教师集体备课、学生作业布置、教研活动等的检查，确保教研与培训结合。

（一）师德师风培训

1、加大对教师法制思想的培训，使教师做到依法执教。转变教学观，学习观，事业观，激发积极向上的团队精神。

2、培养教师团结协作、甘于奉献、乐于付出的师德风范，开

展以“平淡的生活，光荣的使命，神圣的职责”为主题的’系列活动，并对农村，街道、学校进行走访，学习活动，达到珍惜现在，发现差距，激发斗志的目的，打造一个，自信，自强，自立的团队。

3、通过综合实践活动、信息技术、课题研究等培训促使教师们转变自己的教风，最终达到师生互动。

4、建立教师个人业务档案。结合教师的实际，开展教师自我成长的规划设计，制订自己的成长规划，通过此项活动，使教师一方面获得成功的体验，另一方面让教师进行自我加压，分阶段实现教师在教育教学上的转变与提高。

(二) 课堂教学研究的研训

1、要求教师对自我进行综合的、切合实际的再认识

找出教师在教育教学中存在的不足、困难、困惑提出来，以及弥补不足的方法、途径，对自己准确定位。以便达到正确认识自己。

2、骨干教师和青年教师、行政与教师互助

要求骨干教师对个别在课堂教学中感到吃力、教学方法陈旧、教学手段单一、教学质量低下的教师进行一对一，捆绑的帮扶，要求结成对子以课堂演示，课堂仿效等方式进行，对“结对子”教师双方要保证每月最少一节课的实际交流、观摩、学习、取长补短。加大教师与外界的交流能力，特别是中、青年教师要实现异班上课，异校组织活动等多方面教学、生存、适应能力，争取做教育教学的“多面手”，老教师要在形式上进行仿效、在观念上进行更新、在行动上进行尝试、从点滴做起，逐步规范、完善、提升课堂教学的质量。

3、抓实教研活动

体现教研活动中“教”和“研”的实质性。要求“教者”要不断创新教学方式方法，不断尝试新的教法为“观者”提供最具价值的素材“研者”（包括授课教师在内）要研究“真正的问题”，不求全，只求能命中真正的要害，今后的教研活动要避免“怕出错”“怕失误”“求形式”“求热闹”等刻意掩盖，追求课的“完美”等现象，做到在课堂上暴露问题，打造“常态课”，在课堂实践中解决问题。

4、实效性考核，本位性评价

结合“青蓝工程”，从本学期开始，学校将对校本培训进行实效性考核，即“被帮扶”教师每个月的课堂教学“弱项”是否有所改变，是否有所提高。“帮扶”教师是否能将个人的优势因势利导地用于指导“被帮扶”教师达到“同化”，要每月定出改变或改善的具体“目标”，并进行考核论证。

5、抓好课题立项

语文、数学、英语、政史地、理化生教研的课题将进行申报立项，通过此项活动，让教师教风得到转变。发现问题，解决问题。今后教师年度考核，要以课堂教学能力，课堂管理能力，教学质量水平为重中之重，使考核面向教学质量本位转变。

1、教师敬业精神研讨培训。一名教师的各种能力的提高和教学质量的提高，首先是教师的敬业精神的不断提高。一名教师有良好的精神，很大程度上会促进各项水平的提高。

（1）抓住暑期教师师德培训和每周例会的有利时机，经常性学习教师职业道德规范和先进教师的事迹，以规范教师的敬业精神，以事迹带动教师的进步。

（2）要求教师利用业余时间学习和分组讨论新时期教师的敬业精神的内涵，并结合自己的工作实际，写出体会和总结。

2、信息技术培训。我们的做法是“做中学，学中做”

(1) 我们要求教师利用空余时间学习做课件等基本操作。

(2) 选派骨干教师参加远程培训课程，根据具体情况有目的的学习课件操作的知识。

(3) 安排一定的活动时间，指导教师学习掌握课件制作技术，能者为师，互教为师，互教互学，使许多教师基本掌握了课件的制作，大大方便了全体教师今后的教学。

(1) 明确研讨培训时间，掌握新理念、实践新理念、优化教育过程，为全面课改打实基础。

(2) 确保研训实践，以教研组为单位，每月至少开展2次以上的学习讨论和学科教研，并组织集体备课。

(3) 形成研讨培训系列：组织教师在学科组内交流、分析、讨论现代教育理论和新课改出现的新问题，从而探索和寻找校本研训与教育教学工作的结合点，使教师能将所学的教学理论知识及时用于自己的教学实践，反过来再进一步反省自己的教学行为，每位教师每学期撰写体会一篇以上；同时围绕说课、上课、评课开展教研组活动，在一个个案例中实践、体验新的课程理念，教师人人撰写教育教学和教育管理等方面的经验总结与论文。

(4) 加强合作交流：教师外出或参加实验学区学习、观摩，外出学习的教师返校后，上一堂示范课，及时向教研组、学校传达先进思想、理念，相互学习，共同提高。

4、课堂教学基本能力培训。我们组织教师开展技能的竞赛，立足岗位，以赛促研，以赛“练”人，以“赛”育人。本学期开展了优秀课评比、优秀论文或经验总结评比、诗歌朗诵比赛等活动，以活动促进教师业务技能鱼水平的提高。我们

各教研组在每周的教研活动中围绕自己的课题，结合学校实际，结合学生实际，结合课堂实践，确定一个个讨论专题，组织交流讨论，将课题研究鱼我校教学实际和课堂教学实践紧密结合在一起。

为了加快教师专业化成长的速度，本学年将积极开展以参与式培训，变统一的单层次培训为具有针对性、实效性和地方性的多层次培训，采取集中研修、远程学习校本研修与自学相结合的方式，加大培训和管理力度，通过各种专题课例研修、评比活动，激发广大教师学习的积极性，逐步提高全校教师的整体水平和业务素质。

1、以自学为主导

自觉认真学习相关学科教学杂志，及时撰写心得体会，在深化《课程标准》的过程中将“有效教学”的理论落实于教学实践并客观地进行总结和反思，以学悟，积累经验，总结教训，谋求发展。

2、以合作交流促进发展

同学科的教师持以集体研究教学的形式，在共同研究的过程中开展合作，在教研组中谈观点、说想法，相互交流，借他人之长，补己之智短，利用集体的力量实现合作建筑工业群体的共同提高。

3、以活动促提高

4、以借鉴谋发展

学校将派出去、请进来作为常规的研训方法，在走出去学习、借鉴兄弟学校先进经验和邀请兄弟学校教师进我校指导的过程中相互比照，找到自身差距，借鉴别人的方法，结合实际，实现教师的自我超越。

5、理论学习与教学示范相结合。

集中学习。利用教师会议，加强教师的理论学习和职能培训。内容包括教师职业道德；素质教育的认识和实践；教育教学常规，教育科研，班主任工作和教育政策与法规等。特别强调围绕新课程的培训。

分散培训。侧重教育教学技能的培训，以教研组为单位进行。

6、理论培训与教学示范相结合。

从理论层面上解读课程标准，诠释新教材的编写思路、结构内容、评估要求，结合听示范课、看优质课录相、专题讲座、经验介绍等方式，让广大教师感受名优教师，领会教学的全过程。

7、集中培训与非集中培训相结合。

让老师充分认识师资培训的重要性和必要性，要充分发挥校本培训的作用，组织教师开展在岗自学、教学研究、听实验课、讲示范课等活动，并接受学校和县教研室的视导。

工作规划和能力提升计划 培训工作计划篇三

本计划主要内容为20xx年人力资源部培训工作的具体内容、时间安排和定位和规划等。编制本计划的目的在于加强对培训工作的管理，提高培训工作的计划性、有效性和针对性，使得培训工作能够有效地促进公司经营战略目标的实现。

20xx年度公司发展战略、职能定位、培训需求调查以及建立专业高效团队的精神。

为确保每项工作的能力需求因素被识别，使本组织的培训活动具有明确的行动方向，特制定了培训原则、方针和要求，

用以指导全年培训工作的开展。

1、培训原则

实用性、有效性、针对性为公司培训管理的根本原则。

2、培训方针

以校园式企业文化为基础，以提高员工实际岗位技能和工作绩效为重点，建立具有校园式培训体系的全员培训机制，全面促进员工成长与发展 and 员工队伍整体竞争力提升，确保培训对公司战略实施的推进力。

3、培训的六个要求

锁定战略与未来发展需求

锁定企业文化建设

锁定中层以及后备队伍能力发展

锁定学习型组织建设

锁定内部自我培训技能提高

锁定内部培训指导系统的建立和提高

进一步完善培训课程体系，确保培训内容和企业文化的一致性；

打造“人力资源管理培训”品牌课程，做直线经理人的战略合作伙伴；

建立并有效管理内外部培训师队伍，确保培训师资的胜任能力与实际培训效果。

1、任务作用和措施：编撰《培训管理手册》规范培训管理工作；主要包括的内容有：培训管理制度和流程，培训课程开发管理规定，培训档案管理规定，培训费用管理规定，员工职业生涯发展与管理规定等□03/20xx完成。

2、策划“周末学校”培训活动增强了公司的凝聚力和影响力，促使公司内部产生重学习、爱学习的公司文化；“周末学校”培训计划每个月发布一次，让员工依据自己的需要安排合理选择课程。

3、建立内外部讲师队伍提高培训管理水平，降低培训成本；在20xx年度，人力资源部将通过甄选、培训等开发各个部门的内部培训师，而且年授课量不低于2场/人次；另外不定期与外部独立讲师建立联系，科学筛选一些重要、必需课程。

4、实施多样化的培训方式提高培训的灵活性和有效性，使得员工可以自由安排培训时间，具体包括开展读书活动、互联网培训、光盘教学、建立学习小组等。

5、建立品牌课程和巡回演讲机制打造“人力资源管理培训”品牌课程，在企业内部大范围地推广，以提升企业全体中层管理人员及人力资源部门的管理素质和技能□20xx年度，企业内演讲次数每月一次。

6、建立员工职业生涯发展系统建立以公司全体员工为基础，以中层及其以上人员为重点的职业生涯发展系统；为每个员工建立培训档案和公司内职业发展规划，根据不同部门不同岗位的层级知识和技能要求建立培训课程。完善职务晋升所必需的培训管理体系。

1、新员工培训

新员工培训是每个新员工必须参加的培训项目。新员工培训分为两部分。第一：新员工入职后在人力资源部接收为期2~3

天的岗前培训，详细讲述公司的文化、理念、历史、产品、规章制度等；二是进入部门由部门主导进行为期1~3个月的新员工培训，接收岗位所需技能等培训。

计划20xx年度，给新员工梳理职业生涯规划 and 阶段性目标提醒。

策略一：岗前培训课程，新增添职业生涯规划课程，增强新近员工的职业生涯规划意识，让新员工对职业规划有初步定位。

岗前培训：岗位所需知识和技能以及用人部门的年度规划相结合进行交流沟通，对所在部门和应聘职位有初步了解和定位。

策略二：岗前培训前口头交流沟通；岗前结束后，岗前培训结束一周内，新员工提交实习期职业定位和初步规划（部门负责人指导完成）。

策略三：实习期结束后，上交实习期成长总结报告。根据新员工所在岗位及层级制定p1级的职业规划（部门负责人指导完成）。

企业管理者要转变思维，树立职业生涯管理观念，帮助员工制定职业生涯管理目标。

2、在职培训

培训策划和实施：每月28日前，结合公司发展状况，制定月度培训方案和目标。人力资源部组织的和其他部门组织的各项公司培训的实施。

培训档案管理：各类培训资料整理归档以及gtt登记、汇总。

培训效果跟踪：培训后学员意见反馈收集并做出整改方案。

目前转正员工，根据目前职位情况，做目前岗位层级到下一层级的阶段性职业生涯规划。在晋升时，作出规划总结和下一阶段的职业规划。

1、高效沟通与协调培训（未想好具体培训课程）

培训对象：全体公司员工（可自由选择是否参课）

培训讲师：内部讲师（中层）

培训时间：不定

培训意义：现在，公司的业务发展很迅速，各个公司、部门之间的联系比较频繁，资源上也需要相互支持，然而，由于公司不同部门之间协作存在问题；通过这个培训，可以在一定程度上改善沟通方面的问题，提高公司的运作效率。

2、非人力资源经理的人力资源管理培训

培训对象：中层以、普通员工（可自由选择是否参课）

培训讲师：全体中层巡回演讲、培训（人力资源课程为主导）

培训时间：每月20~30号

培训意义：帮助员工梳理阶段性职业生涯规划，不断辅助员工进行职位和技能匹配与再规划；提高各中层的管理服务意识和培训管理技能，同样对于提高员工的积极性和创造性具有重要的意义；为人资作为人力资源服务的提供者奠定理论和培训基础。

3、人力资源经理的人力资源管理培训

培训目标：增进人力资源部门与其他部门的沟通和协作。增强各部门负责人的人力资源管理知识和人力资源管理技能。

培训对象：全体中层

培训讲师：人力资源经理

培训时间：每月10~20号

培训意义：针对目前公司部门间壁垒较严重，员工对公司的集体感不强烈，在这样情况下，拓展培训是一个比较好的解决方式，它可以使人资部门和其他部门之间很快的熟悉并建立稳定的信任关系；促使人力资源部向直线经理人的战略合作伙伴的轨道靠拢。

4、行政和人力管理

培训目标：针对行政和人力管理的工作及问题情况做内部讲解和沟通，增强行政中心整体的从理念到技能的全面训练。

培训讲师：行政中心人员轮流演讲（形式演讲+内部沟通）

培训对象：行政中心全体员工

培训时间：每月两次

培训意义：提高行政统筹管理的专业技能，主动掌握行政工作节奏，不断加强行政服务定位和行政服务意识。

5、经验分享

倡导和协助组织部门内部的经验的交流和分享

6、礼仪培训

培训目标：提高员工素质，树立现代企业形象。

培训讲师：宣传中心

培训对象：全体员工

培训时间：3~4月份

培训意义：通过对商务礼仪的培训，使员工提高礼仪修养，掌握必要的礼仪知识，树立良好的企业形象。

一般情况下，培训效果评估共有四个层次：反应、学习、行为、成果，在当前的条件下，可以做到第二层级，即通过评估确认员工培训收获。

培训结束时及时做现场反应和学习效果评估，并完成《课程培训评估表》。

每年底部门主管对员工进行年度绩效评估时对培训有效性进行复评。人力资源部汇集培训有效性评估表，作为编制下一年度培训计划及培训持续改进的依据之一。

月度工作总结：每月月初对上月的培训工作进行总结，提交月度培训工作总结。

在每周周末，提交周课程培训计划，并将培训计划通知相关人员。

日常培训与人力资源部部门经理进行即时沟通，人力资源部部门经理对培训效果负责。

工作规划和能力提升计划 培训工作计划篇四

以深入开展群众路线精神为指导，根据《海南省教育研究培

训院20xx年工作行事历》的要求，认真贯彻落实教育局、教研室20xx年工作意见，以推进有效教学为重点，以创造和谐教与研为宗旨，充分发挥研究、指导、服务与引领的职能。坚持以课堂教学改革为主阵地，努力提高全市物理教学质量，促进我市初、高中物理教学工作再上新台阶。

以教学质量为中心，积极推进课堂教学改革，切实提高教学质量。加强高效课堂教学的研究，深入推进课堂教学改革；深入学校听课调研；开展蹲点教研，开展送教下乡活动等工作。由研究教学转为研究课堂。

- 1、组织初、高中物理教师20xx年中考、高考备考会
- 2、组织开展片区教学活动。
- 3、开展蹲点教研，深入学校推门听课，研究课堂。
- 4、开展送教下乡活动。组织东方市物理科省级或市级骨干教师开展送教下乡活动。
- 5、组织全市中学物理教师积极参加网络在线研讨活动。
- 6、组织开展中学物理教师论文评比活动。
- 7、召开物理学科中心组人员会议。
- 8、完成“一师一优课”市级评选与推荐。
- 9、完成八、九年级期中、期末考试物理科命题工作。

工作规划和能力提升计划 培训工作计划篇五

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：楼面部接待过程（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）。