

最新燃气轮机培训总结(优质6篇)

总结是对前段社会实践活动进行全面回顾、检查的文种，这决定了总结有很强的客观性特征。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的总结吗？这里给大家分享一些最新的总结书范文，方便大家学习。

燃气轮机培训总结篇一

_投资开发有限公司是_开发有限公司的下属子公司，负责运营的“_再生资源产业示范基地”，基地现有员工800余人。

企业内部培训作为转播企业文化、提升员工自身价值、凝聚企业向心力的重要工具已经被许多企业所使用。人力资源部制定本制度，旨在积极开发企业人力资源，充分发挥每个中再生人的潜能和价值，提高中再生人自我成长意识，促进中再生人的全面发展，为_未来五年的建设提供强大的人力和智力支撑。

二、培训体系组成

根据企业现发展战略，企业培训体系按照“三级培训体系”模式实施，即由企业高层培训、中基层管理人员培训、一线员工技能培训三个体系组成，各体系按照其不同的企业职能、文化层次、技能要求等条件制作培训计划，力求达到岗培结合的目的。

除以上三个培训体系外，人力资源部还应组织以“走进_”为主题的新员工入职培训，以帮助新入职员工更快的了解企业情况。

1、企业高层培训

培训对象：公司决策层为主，企业中层正职可根据课程内容

选择性列席参加。

培训周期：三个月

培训次数：一至三次

培训讲师：著名培训机构具有实战经验的企业培训师

培训内容：对于企业发展中遇到瓶颈问题进行讨论和疏导，并引入先进企业管理理念帮助企业成长。

培训地点：不限

培训制定：人力资源部

2、中级层管理人员培训

培训对象：企业中级层管理人员，即副股级以上级别管理人员

培训周期：三个月

培训次数：三至六次

培训讲师：决策层高管、人力资源部、优秀中层管理人员

培训内容：灌输决策层对企业未来发展的管理理念，疏导中层管理人员在工作执行中遇到的问题，倡导组建具有强有力执行力的中层管理团队。

培训地点：企业内部

培训制定：人力资源部

3、一线员工技能培训

培训对象：企业副股级以下人员

培训周期：三个月

培训次数：六至十二次

培训讲师：职业技能培训机构、优秀中层管理人员、一线员工骨干、优秀一线员工

培训地点：企业内部

培训制定：各机关科室、各事业部

4、新员工入职培训

培训对象：新入职员工

培训周期：一个月

培训次数：一至二次

培训讲师：人力资源部

培训内容：企业架构、企业背景、发展历程、企业文化、规章制度
培训地点：企业内部

培训制定：人力资源部

三、实施步骤

1、计划制定阶段

培训计划按季度制定，每季度末(3月、6月、9月、12月)需各体系培训相关部门提报相关计划，填写《季度培训计划》递交至主管领导处，由主管领导签批后执行，并交付人力资源

部备案，如产生培训经费则主管领导签批后需经行政副总审批，再交付人力资源部备案。

机关科室以各部门为单位提交《季度培训计划》，各下属事业部以事业部为单位提交《季度培训计划》。

2、培训实施阶段

各培训制定部门需提前15日向人力资源部提交《培训实施方案》，人力资源部根据各事业部培训计划提前做好培训所需必要设备的调配，协助整个培训流程的有序进行。

各体系培训原则上经由人力资源部统一安排协调，尽量避免各体系培训之间因人员、时间、场地等冲突。机关办公室需安排相关人员对培训过程进行拍照，以便收取相关素材。

3、培训考核阶段

培训结束环节，作为培训效果的反馈方式，根据实际工作岗位制定不同的考核方式，例如：技工类、普工类岗位，在现场实地进行培训后，则进入实操演练阶段，在实操演练阶段结束后进行理论考试，最终给予评定得分。对于考核优秀者应以资鼓励。

培训制定部门提交《培训实施方案》的同时，需向人力资源部提交考核试卷题库或样板试卷，以便与人力资源部配合制作反馈考卷。

燃气轮机培训总结篇二

为贯彻落实董事长、党委书记同志关于加强员工培训工作的讲话精神，全面提升集团公司员工的综合素质和业务能力，推进集团健康快速发展，结合集团公司实际，制定__年员工培训计划。

一、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能力。
- 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。根据集团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，建立健全以集团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，通过外委基地搞好相关专业培训。
- 3、坚持厂校联合办学，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，开办相关专业大专课程进修

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、培训内容、培训时间三落实原则。__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10天。

三、培训内容与方式

(一) 公司领导与企业高管人员

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。通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，提高科学决策能力和经营管理能力。通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、职业资格培训。参加北大、清华、南开、天大以及中央、省委党校的学历进修或mba□emba学习；参加高级经营师等职业资格培训。

(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；在集团培训中心接收时代光华课程。

2、学历进修和专业知识培训。积极鼓励符合条件的中层干部参加大学(大专)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、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，了解生产经营情况，借鉴成功经验。

(三) 专业技术人员

1、由各专业副总工程师、主任工程师定期进行专题技术讲座，并充分利用集团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，培养创新能力，提高研发水平。年内培训安排如下，共310人：

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山东海化、连云港碱厂等单位参观学习。

3、加强对外出参加培训人员的严格管理，培训后要写出书面材料报培训科，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、统计等需通过考试取得专业技术职务的专业人员，通过计划培训和考前辅导，提高职称考试的合格率。对工程类等通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

通过实行师傅带徒弟，对新职工进行专业技能培训，各子公司的新职工师徒合同签订率必须达到100%，每半年考核一次，

两次考核不合格，新职工予以辞退，考核优秀者给予一定的奖励。

2、转岗职工再就业培训

__年要继续对再就业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3个月。

3、职工技术等级培训

__年集团公司计划新培养技师15名，高级技师2名。碱业、股份公司中级工以上人员占技术工人比例在70%以上，__年一方面继续普及，扩大比例，工作重点是培养高级技术工人，计划培养高级技师2人，技师10人。并试行首席技师制度，形成完善的技能人才体系，为其他子公司提供经验。

其他子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30%以上，使技术工人素质有整体提高。在此基础上选择成熟的力量强的个别工种，重点培养5技师，50名高级工。

(五)开展学历教育

1、集团培训中心与工业大学联合办学，开办化工工艺专业、机电一体化技术专业大专班。通过全国成人高考，对符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、与理工大学联合办学，举办化工专业函授本科班；推荐优秀中层以上管理人员到天津大学、南开大学攻读硕士学位。提高公司高管人员的学历、业务水平和决策能力，更好地为

公司服务。

3、调动职工自学积极性。为职工自学考试提供良好的服务，帮助职工报名，提供函授信息；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，增加职工学习的动力。

四、组织领导

1、集团及子公司要把干部培训工作列入议事日程，实行责任制。公司总经理对培训工作全面负责，主管领导(分管干部人事工作)要抓好落实。

2、组织到位，经费到位。公司人事组织部门要按培训计划做好组织、协调、服务、监督等工作，公司要按照有关规定划拨(工资总额的1.5%到2.5%的比例)培训经费，以保证培训工作落实到位。

燃气轮机培训总结篇三

1. 通过理论、操作考试及临床实践能力考评。
2. 掌握常见急危重症的护理常规、急救与监护技术。
3. 熟悉急危重症常用药物相关知识、常用仪器的使用方法。
4. 熟悉icu基本布局、规章制度、健康指导。
5. 在上级护士指导下，参与并管理本科室患者，能够为患者提供专业规范的护理服务。

(二) 培训管理

1. 根据icu制定的新入职护士培训计划，结合icu实际进行教学。

2. 指定icu专科培训小组对新入职护士进行理论授课。
3. 指定icu护理组长对新入职护士进行一对一带教。
4. 由护士长或带教老师于6月底进行理论和操作考试(3个操作)，成绩合格结束新入职护士培训课程。
5. 培训期结束由带教老师写出培训总结。

(三) 培训时间

6个月

(四) 培训内容、方法

第一月

1. 熟悉icu结构与布局、各班次工作流程。
2. 掌握icu护理核心制度、应急预案和感染控制。
3. 熟悉掌握icu护理基本技术如心电监护、人工气道管理、气管切开护理、鼻饲技术等。
4. 熟悉了解icu护理文书书写。
5. 操作培训：手卫生、心电监测技术、经气管插管/切开吸痰法、鼻饲法。 第二月

1. 熟悉了解危重症患者的病情评估与观察，掌握icu常见危重病护理常规。
2. 掌握皮肤评估与营养支持知识，正确进行各类化验标本的采集。

3. 掌握急救护理技术：心肺复苏术、电除颤。
4. 在带教老师的指导下完成各班次工作、书写icu护理文书。
5. 操作培训：心肺复苏技术、电除颤技术、动脉血标本采集技术。

第三月

1. 掌握危重症患者转运流程和处理要点。
2. 掌握中心静脉管路及各种引流管的护理要点。
3. 熟悉icu常用药物(如抢救药物、血管活性药物、镇静镇痛药物等)相关知识。
4. 熟悉icu常用仪器的使用方法，如呼吸机、微量泵、输液泵、营养泵使用、亚低温治疗、心电图机。
5. 操作培训：中心静脉置管护理、输液泵微量泵的使用。

第四月

1. 掌握血流动力学中心静脉压、动脉血压的监测方法。
2. 熟悉icu常用化验检查(如血常规、血生化、血气分析等)结果的临床意义。
3. 配合医生进行气管插管、气管切开和深静脉置管术。
4. 开展健康教育及指导，提高与患者及其家属的沟通能力。
5. 操作培训：中心静脉压的测定、密闭式静脉输液技术。

第五月

1. 掌握安全输血技术及安全输血单的书写。
2. 熟悉肺部物理疗法：拍背咳痰、缩唇腹式呼吸、体位引流的方法。
3. 熟悉了解异常心电图的识别。
4. 熟悉icu特殊仪器的使用方法：如振动排痰仪、空气压力泵治疗仪、转运呼吸机等。
5. 了解纤维支气管镜吸痰的护理要点。
6. 操作培训：密闭式静脉输血技术。

第六月

1. 培训icu风险管理，能独立处置急危重症患者，具备发现问题、解决问题的能力。
2. 掌握沟通的基本原则、方式和技巧，与患者、家属及其他医务人员之间的有效沟通。
3. 了解crrt原理、上机流程与护理。
4. 根据标准化病人或个案护理的形式，针对icu某一常见病种，根据患者的病情及一般情况，要求护士对患者进行专业评估，提出主要的护理问题，从病情观察、协助治疗、心理护理、人文沟通及教育等方面提出有针对性的护理措施，并评估护理措施的有效性。

(五) 考核

1. 新入职护士对icu常见疾病护理常规、各班次工作流程、护理操作项目的认识掌握，带教老师可在培训中进行随时评价及效果评价，评价可分为：了解、基本掌握、掌握。

2. 培训结束后完成理论考试和技能操作考核，理论考试成绩80分为合格；技能考核必考：人工气道吸痰、动脉血标本采集、输液泵微量泵的使用，每项90分为合格。

燃气轮机培训总结篇四

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的潜力。
- 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实际操作潜力。

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。

燃气轮机培训总结篇五

本计划主要内容为公司人力资源部xx年培训工作的具体内容、时间安排和费用预算等。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配合和推动公司战略提升和年度经营目标的实现。

二、依据

公司岗位说明书、员工培训需求调查、中层管理人员座谈、公司战略提升与拓展需求、公司对培训工作的要求。

三、培训工作的原则、方针和要求

为确保培训工作具有明确的行动方向，人力资源部特制定了培训原则、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、持续性为公司培训管理的根本原则。

2、培训方针

以提升全员综合能力为基础，以提高中层管理能力、团队协作融合和员工实际岗位技能为重点，建立具有特色的全员培训机制，全面促进员工成长与发展和公司整体竞争力提升，确保培训对公司业绩达标、战略提升及员工个人成长的推进

力。

3、培训的六个要求

- 1) 锁定战略提升与未来发展需求；
- 2) 锁定企业文化建设；
- 3) 锁定中层管理人员以及后备队伍能力发展；
- 4) 锁定学习型组织建设；
- 5) 锁定企业内部资源共享；
- 6) 锁定内部培训指导系统的建立与完善。

四、 培训工作目标

- 3) 使所有在岗员工xx年都能享有高质量、高价值的培训；
- 7) 建立内外部培训师队伍，确保培训师资的胜任能力与实际培训效果；
- 8) 推行交叉培训，实现企业资源共享和员工业务能力提升；
- 9) 加强企业文化氛围对企业的渗透。

五、 培训体系建设

六、 培训计划总体控制

- 4) 季度及月度计划：由人力资源部培训专员在每季度末或月度末根据实际情况，对年度计划分解及修改，并提供季度或月度计划给人力资源部经理并抄送各相关部门负责人。

七、 xx年具体课程计划(一稿) 1、新员工入职培训

人力资源部组织安排新员工进行企业文化及公司管理制度培

训，并统一安排观看《资讯新员工培训教程》视频。课程内容包括：企业文化及公司管理制度、客户管理及查询系统使用、产品知识、电话实战、样本制作、事业部管理制度、优质客户寻找及判断、如何报价、同行特点分析、数据合理应用、大客户开发、如何催款、行业开发等。

2、在职培训课程大纲(包括内外训方向，实际课程根据方向进行细分设计)

2) 普通员工培训方向

3、计划外培训

4) 同一主题内容一年内原则上只能申请一次

八、 重点培训项目

根据公司发展需要□xx年重点培训对象确定为中层以上管理人员，因此xx年培训工作的主要侧重点就是为中层以上管理人员提供合理、有效、针对性强的高质量培训课程。

主要项目包括：(外训按照外训管理制度实施，内训从课程中筛选，并重点分层次打造系列培训)

同时，根据公司业务开展需要及员工培训需求调查的分析结果表明，普通员工在某些项目的培训需求上非常的强烈，需要培训专员系统的安排培训：

主要项目包括：(以销售技巧、谈判技巧、心态激励为主设计系列课程)

九、 财务预算

十、 培训文化宣导

在充分总结公司xx年现有培训情况基础上[]xx年，我们将明确建设学习型企业的培训文化。围绕公司确定的战略发展目标以及对员工职业素质要求，建立以知识管理为基础，以企业及员工发展为导向的学习体系，努力营造“爱学习、愿共享”的学习氛围，形成开放、共享、创新的企业培训文化，逐步把“工作学习一体化”的理念贯穿于企业各项工作中，努力将建设成学习制度健全、学习氛围浓厚、各企业竞争力不断增强，具有共同的企业使命和核心价值观的持续学习型企业。

采取多样的培训文化宣导方式，合理使用多媒体设备进行企业文化及知识的宣传与引导。

十一、计划培训课程附表 1) 中高层计划培训课程

燃气轮机培训总结篇六

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學能力。

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，在评优中均有优先权。