

2023年舞蹈培训计划表 个人培训计划表(实用8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。计划怎么写才能发挥它最大的作用呢？下面是小编为大家带来的计划书优秀范文，希望大家可以喜欢。

舞蹈培训计划表篇一

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

舞蹈培训计划表篇二

随着社会的飞速发展，在企业的人、财、物、信息四种资源中，人们越来越广泛地认识到人的重要性，以人为本的理念已经深入人心，美国知名管理学者托马斯·彼得斯曾说：“企业或事业惟一真正的资源是人，管理就是充分开发人力资源以做好工作”。员工是企业的血液，他或者使你的事业轰轰烈烈，或者使你碌碌无为。企业的竞争根本就是人才的竞争，对此所有的企业管理者已经达成共识。通用汽车公司的前总经理艾尔弗雷德·斯隆曾经说过：“把我的资产拿走吧！但是请把我公司的人才留给我，五年后，我将使拿走的一切失而复得”。社会在飞速发展，不断变化的环境也客观要求，社会中的每一个成员时时刻刻都要接受培训才不致落后于时代。

(一)培训需求分析企业作为市场竞争的主体，它必须是理性化的，以经济人的眼光来看待一切，培训活动的成本无论从费用、时间和精力上来说，都是不低的，培训是要冒一定风险，因此在是否进行培训前需要进行需求分析，根据需求来指导培训方案的制定，要有的放矢，不能单纯地为培训而培训。

培训需求分析需从多维度来进行，包括企业、工作、个人三个方面。首先，进行企业分析。企业分析指确定企业范围内的培训需求，以保证培训计划符合企业的整体目标与战略要求。根据企业的运行计划和远景规划，预测本企业未来在技术上及企业结构上可能发生什么变化，了解现有员工的能力并推测未来将需要哪些知识和技能，其次，进行工作分析。工作分析指员工达到理想的工作绩效所必须掌握的技能 and 能力。最后，进行个人分析。个人分析是将员工现有的水平与预期未来对员工技能的要求进行比照，发现两者之间是否存在差距。由于培训的对象是员工，能否做好工作取决于诸多因素，培训并不是万能的，而且培训要讲求成本收益，如果聘用了技能不符合要求的人或者是恶劣的态度问题等，则不是培训所能解决的问题，不需要培训，若存在的问题培训能够解决时，则进行员工培训，设计具体的培训方案。

(二)培训方案各组成要素分析

培训方案是培训目标、培训内容、培训指导者、受训者、培训日期和时间、培训场所与设备以及培训方法的有机结合。培训需求分析是培训方案设计的指南，一份详尽的培训需求分析就大致构画出培训方案的大概轮廓，在前面培训需求分析的基础上，下面就培训方案各组成要素进行具体分析。

1. 培训目标的设置

培训目标的设置有赖于培训需求分析，在培训需求分析中我们讲到了企业分析、工作分析和个人分析，通过分析，我们

明确了员工未来需要从事某个岗位或根据员工的生涯发展规划，制定培训目标。设置培训目标将为培训计划提供明确方向和依循的构架。有了目标，才能确定培训对象、内容、时间、教师、方法等具体内容，并可在培训之后，对照此目标进行效果评估。培训总目标是宏观上的、较抽象的，它需要不断分层次细化，使其具体化，具有可操作性。要达到培训目标，就要求员工通过培训掌握一些知识和技能，即希望员工通过培训后了解什么？你希望员工通过培训后能够干什么？你希望员工通过培训后有哪些改变？这些期望都是以培训需求分析为基础的，通过需求分析，明了员工的现状，知道员工具有哪些知识和技能，具有什么样职务的职能，而企业发展需要具有什么样的知识和技能的员工，预期中的职务大于现有的职能，则要求培训。明了员工的现有职能与预期中的职务要求二者之间的差距，即确定了培训目标，把培训目标进行细化，明确化，则转化为各层次的具体目标，目标越具体越具有可操作性，越有利于总体目标的实现。

2. 培训内容的选择

在明确了培训的目的和期望达到的学习结果后，接下来就需要确定培训中所应包括的传授信息了。尽管具体的培训内容千差万别，但一般来说，培训内容包括三个层次，即知识培训、技能培训和素质培训，究竟该选择哪个层次的培训内容，应根据各个培训内容层次的特点和培训需求分析来选择。知识培训，这是企业培训中的第一层次。员工只要听一次讲座，或者看一本书，就可能获得相应的知识。在学校教育中，获得大部分的就是知识。知识培训有利于理解概念，增强对新环境的适应能力，减少企业引进新技术、新设备、新工艺的障碍和阻挠。同时，要系统掌握一门专业知识，则必须进行系统的知识培训，如要成为复合型人才，知识培训是其必要途径。虽然知识培训简单易行，但其容易忘记，企业仅停留在知识培训层次上，效果不好是可以预见的。

技能培训，这是企业培训中的第二个层次。这里所谓技能就

是指能使某些事情发生的操作能力。技能一旦学会，一般不容易忘记，如骑车、游泳等。招进新员工，采用新设备，引进新技术都不可避免要进行技能培训，因为抽象的知识培训不可能立即适应具体的操作，无论你的员工是多么优秀，能力有多强，一般来说都不可能不经培训就能立即操作得很好。

素质培训，这是企业培训的最高层次。此处“素质”是指个体能否正确地思维。素质高的员工应该有正确的价值观，有积极的态度，有良好的思维习惯，有较高的目标。素质高的员工，可能暂时缺乏知识和技能，但他会为实现目标有效地、主动地学习知识和技能；而素质低的员工，既使已经掌握了知识和技能，但他可能不用。

上面介绍了三个层次的培训内容，究竟选择哪个层次的培训内容，是由不同的受训者具体情况决定的。一般来说，管理者偏向于知识培训与素质培训，而一般职员则倾向于知识培训和技能培训，它最终是由受训者的“职能”与预期的“职务”之间的差异所决定的。

3. 谁来指导培训

培训资源可分为内部资源和外部资源，内部资源包括企业的领导、具备特殊知识和技能的员工；外部资源是指专业培训人员、学校、公开研讨会或学术讲座等。在众多的培训资源中，选择何种资源，最终要由培训内容及可利用的资源来决定。

企业的领导、具备特殊知识和技能的员工是企业的重要内部资源，利用内部资源，可使受训者和培训者多方都得到提高。企业内的领导是比较合适的人选。首先，他们既具有专业知识又具有宝贵的工作经验；其次，他们希望员工获得成功，因为这可以表明他们自己的领导才能；最后，他们是在培训自己的员工，所以肯定能保证培训与工作有关。无论采取哪种培训方式，企业的领导都是重要的内部培训资源。具备特殊知识和技能的员工也可以指导培训，当员工培训员工时，由于

频繁接触，一种团队精神便在企业中自然形成，而且，这样做也锻炼了培训指导者本人的领导才能，当企业业务繁忙，企业内部分不出人手来设计和实施员工的培训方案，那么就要求诸于外部培训资源。工作出色的人员并不一定能培训出一个同样工作出色的员工，因为教学有其自身的一些规律，外部培训资源恰好大多数是熟悉成人学习理论的培训人员。外部培训人员可以根据企业来量体裁衣，并且可以比内部资源提供更新的观点，更开阔的视野，但外部培训资源也有其不足之处，一方面，外部人员需要花时间和精力用于了解企业的情况和具体的培训需求，这将提高培训成本；另一方面，利用外部人员培训，企业的领导对具体的培训过程不负责任，对员工的发展逃避责任。

4. 确定受训者

根据企业的培训需求分析，不同的需求决定不同的培训内容，从而大体上确定不同的培训对象，即受训者。

岗前培训是向新员工介绍企业的规章制度、文化以及企业的业务和员工，新员工来到公司，面对一个新环境，他们不太了解企业的历史和企业文化，不了解企业的运行计划和远景规划，不了解公司的政策，不了解自己的岗位职责，不熟悉自己的上司、同僚及下属，因此新员工进入公司或多或少都会产生一些紧张不安，为了使新员工消除紧张情绪，使其迅速适应环境，企业必须针对以上各方面进行岗前培训，由岗前培训内容决定的受训者只能是企业的新员工，对于老员工来说，这些培训毫无意义。

对于即将升迁的员工及转换工作岗位的员工，或者不能适应当前岗位的员工，他们的职能与既有的职务或预期的职务出现了差异，职务大于职能，对他们就需要进行培训。对他们可采用在岗培训或脱产培训，而无论采用哪种培训方式，都是以知识培训、技能培训和素质培训为内容，而不同内容的知识培训、技能培训和素质培训确定了不同的受训者。在具

体的培训需求分析后，根据需求会确定具体的培训内容，根据需求分析也确定了哪些员工缺乏哪些知识或技能，培训内容与缺乏的知识及技能相吻合者即为本次受训者。

虽然培训内容决定了大体上的受训者，但并不等于说这些就是受训者，还应从确定的这些大体上的受训者的角度看其是否适合受训。首先看这些人对培训是否感兴趣，若不感兴趣则不易让其受训，因为没有积极性，效果肯定不会很好；另一方面，要看其个性特点，有些个性是天生的，即使通过培训能掌握所需的知识、技能，但他仍不适合于该工作，则他属于要换岗位，而不是需要培训。从培训内容及受训者两方面考虑，最终确定受训者。

5. 培训日期的选择

培训日期的选择。什么时候需要就什么时候培训，这道理显而易见，但事实上，做到这一点并不容易，却往往步入一些误区，下面的做法就是步入了误区。许多公司往往是在时间比较方便或培训费用比较便宜的时候提供培训。如许多公司把计划定在生产淡季以防止影响生产，却不知因为未及时培训却造成了大量次品、废品或其他事故，代价更高，再如有些公司把培训定在培训费用比较便宜的时候，而此时其实并不需要培训，却不知在需要培训时进行再培训却需要出再培训的成本。员工培训方案的设计必须做到何时需要何时培训，通常情况下，有下列四种情况之一时就需要进行培训。

第一，新员工加盟企业。大多数新员工都要通过培训熟悉企业的工作程序和行为标准，即使新员工进入企业时已拥有了优异的工作技能，他们也必须了解企业运作中的一些差别，很少有员工刚进入企业就掌握了企业需要的一切技能，这种培训也叫“岗前”培训。

第二，员工即将晋升或岗位轮换。虽然员工已经成为企业的老员工，对于企业的规章制度、企业文化及现任的岗位职责

都十分熟悉，但晋升到新岗位或轮换到新岗位，从事新的工作，则会产生新的要求，尽管员工在原有岗位上干得非常出色，对于新岗位准备得却不一定充分，为了适应新岗位，则要求对员工进行培训，这种培训也叫“转岗”培训。

第三，由于环境的改变，要求不断地培训老员工。由于多种原因，需要对老员工进行不断培训。如引进新设备，要求对老员工培训新技术；购进新软件，要求员工学会安装与使用。为了适应市场需求的变化，企业都在不断调制自己的经营策略，每次调整后，都需对员工进行培训，这种“培训”也叫适应性培训。

第四，满足补救的需要。由于员工不具备工作所需要的基本技能，从而需要培训进行补救。在下面两种情况下，必须进行补救培训：一，由于劳动力市场紧缺或行政干预或其它各方面的原因，你不得不招聘了不符合要求的职员；二，招聘时看起来似乎具备条件，但实际使用上其表现却不尽人意，这种培训也可以称为“应急”培训。

6. 培训方法的选择

企业培训的方法有多种，如讲授法、演示法、案例法、讨论法、视听法、角色扮演法等，各种培训方法都有其自身的优缺点，为了提高培训质量，达到培训目的，往往需要各种方法配合起来，灵活使用，下面着重分析讲授法、演示法、案例法三种常用方法，在培训时可根据培训方式、培训内容、培训目的’而择一或择多种配合使用。

(1) 讲授法

讲授法就是指讲授者通过语言表达，系统地向受训者传授知识，期望这些受训者能记住其中的重要观念与特定知识。讲授法用于教学时要求：

- 1) 讲授内容要有科学性，它是保证讲授质量的首要条件；
- 2) 讲授要有系统性，条理清楚，重点突出；
- 3) 讲授时语言要清晰，生动准确；
- 4) 必要时应用板书。

- 3) 有利于加深理解难度大的内容；
- 4) 可以同时对许多人进行教育培训。

其缺点为：

- 1) 讲授内容具有强制性，受训者无权自主选择学习内容；
- 2) 学习效果易受教师讲授的水平影响；
- 3) 只是教师讲授，没有反馈；
- 4) 受训者之间不能讨论，不利于促进理解；
- 5) 学过的知识不易被巩固。

(2) 演示法

演示法是运用一定的实物和教具，通过实地示范，使受训者明白某种事务是如何完成的。

演示法要求：

- 1) 示范前准备好所有的用具，搁置整齐；
- 2) 让每个受训者都能看清示范物；

- 3) 示范完毕，让每个受中者试一试；
- 4) 对每个受训者的试做都给予立即的反馈。

演示法用于教学同样优点与缺点并存。其优点为：

- 1) 有助于激发受训者的学习兴趣；
- 2) 可利用多种感官，做到看、听、想、问相结合；
- 3) 有利于获得感性知识，加深对所学内容的印象。

舞蹈培训计划表篇三

各类安全法规和政策是安全工作方针的具体体现。学校安全领导小组必须采取各种措施加大宣传力度，[莲山课件]提高师生的政策水平，增强安全意识，达到零指标。

2、安全知识教育

主要是《中小学生安全教育须知》一书的教育及其他有关资料教育。每学期至少一次大型的安全知识教育。

3、典型经验和事故的教训教育

学校第一负责人根据上级的通报情况结合本校与兄弟单位的经验和教训，宣传党的政策，法规和规章制度，使师生看得见，摸的着，说服力强。从事故教训中吸取有益的东西，防止类似事故的发生。

4、经常性安全教育

每学期每月必须进行安全教育一次，全校性教育一次，开展红领巾广播站安全教育每周一次。

学校安全工作责任

为了进一步加强学校(幼儿园)安全工作，确保师生生命财产安全，维护正常教育教学秩序。武陵镇中心学校与所属各学校、幼儿园、各民办学校签订年度安全工作责任状。

一、切实加强安全工作领导。各学校建立专门的领导班子，明确专人负责学校的各项安全工作，建立健全安全工作责任制和责任追究制，落实安全工作职责。坚持“谁主管，谁负责，谁主办，谁负责”的原则，实行学校安全工作“一把手”负责制和重大特大责任事故“一票否决”制。

二、进一步完善安全工作各项制度。层层签订学校安全目标责任书，制定安全工作告家长书，将学校安全工作和责任分解细化，落实到学校工作的每一个环节，构建学校统一领导，相关处室具体负责，各校师生共同参与的学校安全工作格局。

三、进一步健全落实安全规章制度。建立健全定期检查和日常防范相结合的安全管理制度，建立和完善寄宿制学校各项管理制度，建立大型活动审批制度、重大事故报告制度。班级以上成建制的校外活动，报镇中心学校审批。发生重大安全事故第一时间上报镇中心学校，并迅速组织力量抢救，坚决杜绝隐瞒不报现象。

四、深入开展安全教育活动，增强师生安全防范意识。各校要建有安全教育专栏，要悬挂永久性安全教育宣传标语。各校要在学生中普遍开展以预防饮食、火灾、交通、溺水、拥挤、踩踏等事故为重点的各种安全知识教育。上好安全教育课(每学期不少于2节)。根据不同类型学校及学生的年龄特点，将安全教育贯穿到教学全过程，渗透到社会实践、日常生活、节假日及学校各项集体活动中。并在开展安全知识教育的同时，定期开展紧急疏散和应急自救演练，培养学生的自救互救能力。

五、进一步加强学校校车交通安全管理。按校车安全管理鼎城模式建立学校校车交通安全管理工作长效机制。加强交通安全宣传教育，切实增强师生交通安全意识，学校门口要设置明显的警示标志，要建立落实校车检验制度，做到定期检验、保养和维护，坚决杜绝病车上路。严格对校车驾驶员的管理，建立和完善驾驶员管理和培训教育制度，并与驾驶员签订安全责任书。建立学生幼儿上放学乘坐交通工具台帐，在学生幼儿上放学时段和重要路段，安排专人值班，禁止学生乘坐非法车辆。各校要制定学生上学、放学时段值班表，并对值班情况做好详细记录。严禁学校幼儿园以任何形式参与非法车辆营运学生幼儿。

六、加强消防安全管理，杜绝火灾事故发生。按照消防法规的要求，配齐配足消防器材，建立消防设施定期保养制度，保持消防设施完好，确保消防设施能用、够用、全用、会用，加强各学校用电安全管理，经常组织消防和用电安全检查，建立并落实重点部位和易燃易爆物品管理制度，设立应急灯和安全通道标志，制定火灾应急预案，保持校内通道和建筑物通道畅通无阻。加强对化学危险品的管理，制定化学危险品及雷电安全管理制度。

七、全力抓好学生饮食卫生和防疫工作，确保各学校师生身体健康。严格遵守卫生操作规范，建立食堂、商店物资定点采购和索证、登记制度与饭菜留验和记录制度，坚决杜绝学校商店食堂销售“三无”产品。各校每周都要对食堂、商店过期霉变食品进行清理，做好记载。食堂、商店从业人员必须执证上岗，对从业人员每期进行一次业务培训并建立档案，定期对食堂、商店从业人员进行培训和体检。进一步加强对食堂、商店的生产、加工、储运等场所的严格管理，严禁闲杂人员进入。建立学生健康档案，组织学生定期体检，并及时报告学校传染病疫情及其他突发公共卫生事件。

八、切实加强学校治安管理和周边环境治理。积极配合有关部门加大对校园及周边地区的治理力度，做到学校周边200米

以内无游戏厅、歌舞厅、网吧和摊点。加强对校园、教职工和学生宿舍等重点部门的治安巡逻，巩固“禁止刀具进校园”活动成果，坚决杜绝各类刀具进入校园。加强校门管理，严格履行校园出入人员登记手续，严禁社会闲杂人员进入校园或在校园开展各种活动。

九、加强检查督促，把事故隐患消除在萌芽状态。各校每周都要进行全面的安全隐患排查，每月27日前将该月安全隐患排查表上交镇中心学校，并建立好安全工作台帐，发现问题及时整改。

十、确保全年内不发生重特大安全责任事故。凡发生重特大安全责任事故的单位，单位不评先，主要负责人、分管负责人和直接责任人不得评先晋级，并依法依规处理。

舞蹈培训计划表篇四

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。

舞蹈培训计划表篇五

(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，在推优中均有优先权。

在今年上半年即将步入社会的我参加了太仓市举行的20xx教师招聘考试，并幸运地在考试中“突围”成为我们太仓市教师群体中的一员。作为一名新时代的“园丁”，如何更好地走上三尺讲台?如何更好地在未来一年中把大学四年所学的知识运用起来?如何更好地成为一名合格的教师?这是摆在我们面前的问题。在教培研中心领导的教导与关怀之时，我也对未来一年的培训计划进行了展望。

作为一名新教师，应该尽快地从学生的角色转换为教师角色，珍惜这个来之不易的工作机会。苦练基本功，把大学里专研的知识发挥出来，提高把握教育教学能力。做好教学“六认真”工作，认真把握学科，研读课程标准，把握本学科的体系结构和对学生发展的独特与人价值;认真专研教材、独立、准确地解读教材;认真分析学情，解学生的学习需要、兴趣以及相关的学习基础，注重个体差异。写好每一节课的具体教学方案，并积极参加集体备课活动和教培研组织的“六认真”培训。

在日常的工作中端正教学态度，自觉遵纪守法，为人师表，面向学生，尊重学生的学习主体地位，实行师生的平等对话与积极互动。在教学过程中认真实施教学方案，以学生预习为基础，紧扣教学目标，突出重点、难点，有效地运用现代教学手段，注重启发和引导学生自主学习;认真优化教学活动，注意观察学生的学习、重视课堂资源的生成，及时调整和优化教学过程与方法;严格按照国家规定的课时上课，边实践边反思，不断改进课堂教学，努力提高课堂教学效率，有效提高教学质量。在作业的布置和批改应该突出对基础知识、基本技能的巩固和应用，及时向学生反馈，肯定成绩，督促订正，增强作业的反馈性和有效性。认真辅导学生学科学习，重在培养学生对本科目的兴趣。并在期中期末根据学科特点和考核目的，设计具有较高信度和效度的试题，认真考核评

价及时正确阅卷。有效的组织好学生的课外活动，增强学生兴趣、爱好和发展学生特长。

在分学科参与培训中，积极向学科的教研员学习本学科教授的专业技能技巧。完善自我的教学实践能力。通过教研员的指导、听课、评课等诊断，积极反思不断进步。通过班主任工作培训，锻炼自己争取成为一个具备班级管理应有的素质和管理技能，侧重于了解学生、民主管理、创新工作的能力发展。在教育理论心理教育下，完善心理素质，养成良好的亲和力、交往力、侧听力和自强不息的意志力。利用课外时间自主研修，不断充实自我，达到终身学习的目的。希望在教培研中心组织的培训考核中顺利通过！

共2页，当前第2页12

舞蹈培训计划表篇六

辞旧迎新之际，本站推出了20xx年企业员工培训计划专辑，为各企业进行新一年的员工培训提供参考。其中内容包括了时表公司、电子公司、银行等不同公司的培训计划，以及员工生产环节培训计划、行政部培训计划、安全培训等相关内容，为企业制定20xx年的培训计划提供参考。

一。总体目标

1. 加强公司管理人员的培训，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。
2. 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。
3. 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。

4. 加强公司新进员工的培训，使新员工在入职前对公司有一个全方位的了解，明确自己的岗位职责、工作任务和工作目标，尽快进入岗位角色，适应工作群体和规范，形成积极的态度。

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，通过外委基地搞好相关专业培训。

3. 坚持培训人员、培训内容、培训时间三落实原则□20xx年，管理人员参加经营管理培训累计时间不少于4天；专业技术人员业务培训累计时间不少于8天；一般职工操作技能培训累计时间不少于12天。

三、培训内容与方式

(一) 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。

2、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，培训面力争达到50%以上，重点提高他们的政治素养、管理能力、人际沟通能力和业务能力。

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。

(二) 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，培养创新能力，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。

(三) 新员工入职培训

详细内容请见《新员工入职培训计划》

四、措施及要求

(一)领导要高度重视，各部门要积极参与配合，制定切实可行的培训实施计划，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，积极构建“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。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。选择最佳的方法和形式，组织开展培训。

舞蹈培训计划表篇七

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。

舞蹈培训计划表篇八

为进一步提升全民消防安全素质，街道决定自20__年3月至9月份在全街道部署开展全员消防培训演练集中活动。根据市、县总工会关于《全市工会组织职工开展全员消防培训演练集

中活动实施方案》的通知精神和县政府《全县开展全员消防培训演练集中活动实施方案》。现就全街道各级工会组织职工开展全员消防培训演练集中活动制定如下实施方案：

生命安全与健康权是法律赋予职工的最基本权利，也是工会维护职工合法权益的重中之重。组织职工全员参与消防培训演练活动是提高职工火灾防范意识和消防应急处置能力，预防和减少火灾危害的重要举措，也是工会组织深化“查隐患、保安全、促发展”活动，维护职工生命健康权益的重要体现。全街道各级工会要切实履行好《安全生产法》赋予的职责，监督企业行政落实主体责任，发挥工会组织在安全生产工作格局中群众监督参与不可替代的作用，通过组织职工代表巡视、召开职代会等形式，切实保证消防培训演练活动落实到位，取得实效。要进一步发挥工会组织网络健全、联系职工广泛的优势，大力倡导“安全生产为了职工、安全生产依靠职工”的理念，广泛组织发动全街道职工主动参与到消防培训演练活动中来，不断提升广大职工的消防安全意识和安全素质，达到“两知三会”（知道所在场所或单位的火灾危险性、知道火灾预防基本常识；会报火警、会扑救初期火灾、会自救互救）。督促生产经营单位加强消防安全“四个能力”（检查消除火灾隐患能力、扑救初起火灾能力、组织人员疏散逃生能力、消防宣传教育能力）建设，推动企业安全管理水平提升，促进全街道安全生产形势持续稳定。

二、精心组织实施，扎实推进职工全员消防培训演练活动

全街道各级工会组织要按照街道政府消防培训演练集中活动的要求，积极配合同级行政，结合实际制定切实可行的消防培训演练计划和实施方案，精心组织、周密安排，扎实推进每个阶段、每个环节的工作。

实施培训阶段（3月29日至6月1日）。街道、街道两级工会要充分利用广播、电视、报纸、互联网和工会宣传阵地，广泛组织发动职工积极主动的参与到消防培训演练活动中来，大力

宣传消防培训演练活动的重要性，提高职工群众对火灾危害性的认识，普及火灾预防、初起火灾扑救以及逃生自救常识。企业工会要主动参与本单位消防培训演练活动实施方案的制定，广泛征求职工代表的意见，确保实施方案更具针对性和可操作性。积极配合行政在宣讲授课、警示教育的同时，组织职工开展消防安全知识竞赛、演讲比赛、图片展、征文等丰富多彩的文体活动，营造浓厚的消防安全文化氛围，寓教于乐，让职工更生动形象地掌握消防常识，增强消防意识和防火自救能力。

组织演练阶段(6月1日至7月10日)。各级工会要结合开展“进企业促安全集中活动月”活动，深入企业一线加强对消防培训演练活动的督导，通过抽查、座谈、问询等方式，检查消防培训演练的内容、时间、效果，确保每名职工都参与活动，都受到教育。企业工会要配合行政制定科学有效的演练方案，实行全员演练。演练结束要及时组织职工讨论、总结，通过写心得体会、谈感想等方式，查找演练中存在的问题，提出解决思路办法，进一步加深广大职工对消防演练活动的印象，让演练过程和应急处置方法牢记心中，实现一次演练多重收获。要充分发挥车间分会和工会小组的作用，选取一定数量的消防骨干，进行重点培训，反复演练，发挥消防骨干在实战中的组织带动作用。

查摆隐患阶段(7月10日至9月10日)。各级工会要围绕火灾隐患的重点、难点和薄弱环节，发动职工立足岗位，以防火安全、用电安全为重点，全面排查各类火灾隐患，排查各项设备是否符合消防安全标准，企业车间是否进行消防“三同时”验收，是否达到防火等级，应急疏散通道是否畅通，各类供电设施是否符合标准要求等，排查工作要做到横到边，纵到底，不留死角和盲区。企业工会、车间分会和工会小组要明确专人负责隐患建档、报送和监督整改工作，确保排查出的隐患有人问、有人管、有人解决。对排查出的火灾隐患及整改情况要及时向职工群众公示。鼓励职工围绕火灾隐患整改、安全措施改进和产品工艺革新等方面提“金点子”合

理化建议，并予以表彰奖励，奖励费用从工会经费中列支，充分调动职工参与隐患排查整改的积极性和主动性。

检查验收阶段(9月10日至9月30日)。各级工会要对消防培训演练集中活动进行总结梳理，对隐患建档报送整改情况进行跟踪问效。企业工会要充分保障职工的知情权、参与权和监督权，组织职工代表巡视消防培训演练集中活动开展情况，重点查看职工是否全员参与，消防知识是否全员掌握，火灾隐患是否得到整改，整改方案是否进行公示，重大隐患整改方案是否提交职代会审议通过，整改完毕是否经职代会验收备案等。要通过集中活动督导企业建立完善消防培训演练工作长效机制，推动消防安全知识普及教育持续深入开展。同时，各公司工会、各企业工会要将消防培训演练、排查火灾隐患建档、隐患整改情况图片、资料等于9月20日前书面报街道总工会。

三、加强组织领导，确保职工全员消防培训演练活动取得实效

一是明确责任，加强督导。全街道各级工会要把消防培训演练集中活动作为“一把手”工程，切实摆上重要议事日程，按照群众性安全生产工作长效机制建设的要求，明确责任，落实分工，做到与工会业务工作同部署、同检查、同督导。集中活动期间，街道街道两级工会到基层和联系企业督导每月不少于两次，街道总工会每月调度通报一次活动进展情况，确保每个阶段的工作都落实到位。

二是协同配合，注重实效。各级工会组织要在党委、政府的统一领导下，主动与安监、消防等职能部门进行对接，相互配合、密切协作，整合资源、齐抓共管。要在消防培训师资力量、培训资料、演练指导等方面协助企业做好联系协调和服务保障工作，保证培训演练的效果。要加强信息沟通交流，对排查出的较大火灾隐患要逐级上报，并及时会同有关部门共同研究，监督整改落实，重大隐患要报送街道政府安委会

实行挂牌督办。

三是分类指导，典型引路。要加强分类指导，对高危行业领域和人员密集场所等消防重点单位要在全员培训演练的基础上进一步提高标准，监督企业按规定配齐配强专兼职消防队伍，加强消防软硬件建设，定期排查火灾隐患，坚决把隐患消除在萌芽状态。活动中要注意发现总结不同类型的企业开展活动的好典型、好做法，通过工会网络、简报、宣传栏等工会宣传阵地和各级新闻媒体予以宣传报道，推广交流，充分发挥典型的示范带动和舆论引导作用，激发更多的职工群众和社会各界参与到活动中来，提高全民消防安全素质，有效预防和减少火灾事故，为促进全街道经济持续健康发展和社会和谐稳定营造良好的消防安全环境。

各企业工会要结合实际，迅速制定切实可行的实施方案，并于4月15日前报东城街道总工会。