

2023年孵化培训工作计划表格 度培训工 作计划表(实用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。我们该怎么拟定计划呢？以下是小编为大家收集的计划范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

孵化培训工作计划表格篇一

20__年，正定县教师进修学校要紧紧围绕全县教育教学中心工作及上级业务部门的工作部署，坚持“按需教研，按需培训”的原则，实施教师专业提升、教学研究引领、教育科研牵动、教育技术支撑等重点工作，为我县教育快速均衡发展搞好专业引领、提供优质服务。

一、培训工作

以“国培计划”为引领，“省培计划”为拓展，市、县培训为主体，校本研修为基础，远程培训和集中培训为主要方式，有目的、有计划地抓好学科专任教师培训、教师专项能力培训和教育管理岗位培训。组织全县中小学、幼儿园教师和校长(园长)参加不少于72学时的培训。组织骨干教师和优秀校长参加省市培训，在条件允许的情况下支持各校一部分优秀教师参加省级高级研修。

(一)国培计划

1. “国培计划(20__)”——示范性网络研修与校本研修整合培训项目，共计__00人。

此项培训由全国中小学教师继续教育网与我县协同承担，培训内容围绕“混合式常态研修能力提升”与“教学实践改进

能力提升”两个维度设计，由预设课程和研修生成两部分构成。共安排120学时(线上80学时，线下40学时)，同时安排送教到县活动。送教到县活动主要涉及项目校负责人、坊主、教研组长及骨干教师等400人，主要以专家讲座形式进行。

2. “国培计划(20__)”——河北省网络研修与校本研修远程培训项目，共计__00人。

此项培训由高等教育出版社与我县协同承担，共安排120学时(线上80学时，线下40学时)，并根据各项目县学员的登录率和及格率情况，安排项目县送教回访活动，计划人数400人。送教方式按照项目县需求，采取观课、评课的方式或专家讲座形式进行。

3. “国培计划(20__)”——河北省名师讲学团送教下乡培训项目，共计200人。

此项培训由河北的师范大学与我县协同承担，分学科组建送培团

队，开展送教下乡培训，原则上同一乡镇同一学科送培不少于4次，每次不少于2天。送培团队中省级名师、特级教师和骨干教师不少于80%。培训以任务驱动为主线，实施主题式培训，应包括诊断示范、研课磨课、成果展示、总结提升等阶段，切实提升乡村教师课堂教学能力。并且我校要将送培课程及生成性成果进行再加工，作为培训资源，组织本县教师进行校本研修。

(二)省级小学教师课堂教学能力提升培训项目，共计200人。省级小学教师课堂教学能力提升培训项目，以提升小学教师教学实践和专业技能为重点;以促进信息技术与学科教学深度融合，提升小学教师课堂教学能力，引领教师专业成长为目标;以正定县中小学教育研训中心为培训基地;以正定县小学学科教师为培训对象;以专家讲座、名师示范、听课研课、参

与式培训为主要方式;采取面授培训、网络研修、校本研修相结合的形式,实施“送培到县”,建立高等学校、正定县中小学教育研训中心和小学合作的有效机制。

(三) 市级农村小学英语教师培训, 共计200人。

小学英语教师除了掌握语音语调和一定的词汇量, 熟悉英语语法及英语国家的文化背景知识的同时, 还必须具备较高的听、说、读、写基本技能, 特别是说的能力。而目前, 小学英语教师特别是农村小学英语教师的口语表达能力难以胜任英语教学。此项培训, 力求通过纠音、正音练习、口语对话、电影对白模仿等多种形式活动, 提高全市小学英语教师的口语水平。

(四) 县级培训

1. 中小学校长学校文化建设系列培训, 共计140人。

入了解教育改革前沿理论和发展态势, 转变教育教学观念, 从而提高教育管理水。

2. 正定县青年干部及后备干部培训, 共计100人。

围绕干部面临的实际问题, 开展干部分岗培训。1—3年内的校级干部进行分岗培训, 认真做好新任干部面临的问题调研和分析工作, 以解决岗位面临的问题为切入点, 以规范行为、寻找解决问题的策略为目标, 开展研讨式、实践式培训, 提速新任干部的管理能力。

3. 中小学班主任培训, 约700人。

培训从学校德育教育、德育工作实效性、班级管理、怎样当好班主任、学校心理咨询等方面着手, 全面树立“人人是德育工作者”的理念, 努力提高学校德育工作的实效性, 将德

育工作推向新的台阶。

4. 中小学教师心理健康培训

通过心理健康教育专题培训，不断提高教师的心理健康水平，并在教育教学工作中自觉运用心理健康知识及心理辅导方法和技巧帮助学生解决成长过程中遇到的一些心理问题，促使他们健康发展。

孵化培训工作计划表格篇二

根据市教育局要求各校每周组织教师进行一次业务学习的精神，立足于我校教育教学工作的实际，特制订本计划。

一、指导思想：

着眼于提高教师综合素质与专业水平，培养终身学习和创新能力新型教师队伍，着力构建学习型的教师队伍，全面提高我校教育教学质量。

二、总体目标：

1、以新课程标准的实施为切入点，促进全体教师进一步转变教育思想、教育观念、教学方式和教学手段，加快知识更新与拓展。

2、加强教研活动的开展，提高教育学科教研能力，增强创新意识和自我发展能力。

3、教师信息化培训，全体教师能熟练制作课件，运用多媒体辅助教学。

三、领导小组：

组长：胡亮

副组长：__周卫进

成员：何利文谭楚林刘明星沙平

四、培训时间、形式及内容：

(1)培训时间、形式：每周集中培训一次，由学校教导处安排领导或教师主讲，时间以每周一通知为准。

(2)培训内容：

1、新课程标准培训：

目标：进一步领会课程改革的指导思想、改革目标以及新课程标准所体现的理念，帮助教师了解各学科课程改革的突破点以及对教学的建议，使教师能以此为依据，在对教材进行充分分析和研究的基础上，将理论运用于实践，制定相应的教学及评价策略。

2、教育教学技能培训：

在全体教师中开展现代教学技能的培训，包括个案研究的能力、教学设计的能力、科学运用教学评价的能力、师生沟通的能力、问题反思与问题解决能力等培训。

3、教师信息化培训：

要求教师实现“四会”：会文字处理，会制作简单的课件，会上网查阅、下载资料，会收、发电子邮件，同时教师能在课堂教学中会运用信息技术和网络资源。

4、教师读书活动：

45周岁以内的教师每月读两本书，45周岁以上的教师每月读一本书。教师自学与集体组织相结合，并组织读书征文、写心得体会等活动调动教师读书的积极性。

五、具体措施：

1、加强组织领导。教师业务培训由学校教导处牵头，坚持以校为本，根据学校的实践情况，组织全体教师进行业务学习，主要利用每周的业务学习时间分教研组组织学科业务学习或全校集中培训学习。

2、充分利用学校现代教育技术资源，发挥多媒体教室与学校资源库的功效，加强教师信息技术培训，提高教师的应用水平。

3、教师业务培训情况将纳入教师业务档案袋，与教师绩效考核，评先表模挂钩。

2022年度培训工作计划表

孵化培训工作计划表格篇三

20xx年，中信银行拥有30家一级分行、20家二级分行、493家营业网点、15,070名员工，并于4月在上海、香港两地同步上市，经营和管理步入一个新的发展时期。随着业务的快速发展，机构和人员规模不断增加，每年全行都有几千名新员工加入。其中，既有大学毕业生也有社会招聘人员，个人的经历、背景等存在很大差异。业务的快速增长和现有人员紧张的矛盾日益突出，要求新员工更快地适应岗位要求。

20xx年以前，全行新员工培训缺乏统一规范的要求，各分行在新员工培训内容、形式、组织管理模式等方面存在很大差异，培训效果也参差不齐。内容方面，有的分行仅对新员工进行点钞、辨伪、计算器等业务技能的培训，有的已经系统

安排了企业文化、主要业务发展战略、礼仪、沟通、公文写作等方面的培训；形式方面，大部分分行停留在单一的集中面授培训阶段，做得比较好的分行已开始综合采用拓展训练、模拟银行上机操作、师傅带徒弟、管理培训生制度等多种形式；组织管理模式方面，普遍缺乏有效的激励约束机制，新员工主动学习的积极性和热情没有充分调动起来。一方面，新员工上岗后，对中信银行的业务和管理规章制度不够熟悉，难以很快独立承担岗位工作，业务压力大而人员相对紧张的矛盾没有得到缓解，更重要的是存在潜在的操作风险；另一方面，由于缺乏合理的引导，新员工难以尽快融入新的团队和集体，原本对工作的满腔热情和憧憬转变成满心失望，造成很大的心理落差，出现新员工在试用期内离职的现象。

如何让全行的新员工都接受统一、标准化的培训？如何让他们具备基本的职业技能和素养，掌握岗位必备的知识和技能？如何让这些来自不同背景的新员工尽快接受中信文化，融入所在团队？如何缩短他们的适应期，更快地成为一名合格的员工？这些已成为全行培训管理者必须尽快解决的问题。

二、新员工“c.a.n.”计划的主要做法

从培训对象角度看，新员工是一个特殊群体，他们从事的岗位工作覆盖银行经营管理的各个方面，要做到统一，首先必须深入了解我们的客户，也就是全行各用人单位对新员工培训的期望，把握新员工群体共有特点，明确各个岗位对新员工的整体要求。为此□20xx年3至4月，中信银行总行培训中心启动了新员工培训调研活动，发放了近百份问卷，全面覆盖总行各部门、各分行人力资源部、业务部门及重点支行，了解了对新员工的培训期望、各分行现行的新员工培训做法。同时，对ibm□微软、英特尔、索尼、惠普、海尔、联想、宜家等国内外企业新员工培训进行了调研。

在调研问卷分析中，我们结合逻辑思维方法和数量关系分析方法，对全部调研问卷分别从经营/管理、所在地域、分行规

模等多个维度进行分类汇总分析、归纳、整理，力求透过现象看本质，把握新员工培训的内在规律，满足各方面对新员工培训的需求。通过整理调研问卷和走访调查，我们认识到，新员工入职培训体系建设需遵循以下基本的原则：

一是要基于新员工能力素质要求设计培训课程和培训形式；二是要在推出课程体系的同时提供分行拿来即用的标准化的培训课程；三是要辅之以规范化的制度要求来确保培训体系的落地实施；四是要有特色的包装设计来树立中信银行新员工培训的品牌。

为此，我们明确了以下总体思路：中信银行新员工入职培训体系以“新员工能力模型”为基础，以“管理为体、课程为用”为基本架构，采取在线学习、集中面授、基层实习、在岗培训等阶梯式、混合式培训形式，以全程“学分制管理”为保障，最终实现将新员工转化为合格的“中信人”、“职业人”、“岗位人”的目标。

（一）新员工能力模型

根据美国学者斯潘塞1993年提出的的素质冰山模型，个体素质划分为表面的“冰山以上部分”和深藏的“冰山以下部分”。其中，“冰山以上部分”包括基本知识、基本技能，是外在表现，是容易了解与测量的部分，相对而言也比较容易通过培训来改变和发展。而“冰山以下部分”包括社会角色、自我形象、特质和动机，是内在的、难以测量的部分。它们不太容易通过外界的影响而得到改变，但却对人员的行为与表现起着关键性的作用。

根据这一理论，我们从知识、技能、职业素质、核心价值观四个维度构建了新员工能力模型。同时明确，具备团队合作、自我发展、压力管理、沟通、问题解决、服务意识等职业素质，可以成为“职业人”；掌握行业及行内的各类知识和技能，可以成为“岗位人”；形成诚信、创新、融合、奉献、

卓越、凝聚的价值观，才可以成为“中信人”。

（二）新员工培训体系架构“c.a.n.计划”

通过对新员工从入行到转正的全流程进行深入分析，我们制定了新员工培训的“c.a.n.计划”（即campinglearning训练营□actionlearning基层实习□navigation在岗培训这三阶段的首字母缩写），寓意整个体系是以能力为导向的，新员工入行后通过c□a□n三个模块的培训，迅速实现从“不能”到“能”的飞跃。

1. 训练营□campinglear-ning□

训练营阶段是新员工入行后接受系统培训的第一阶段。为了设计科学、合理的课程体系，我们首先对新员工能力模型中的各项能力要素进行解析，从中提炼出该要素的内涵，并导出其对应的培训要点；其次，将培训要点进行归类整合，明确课程名称、编码、课程目标、课程对象、课程来源、学习方式、评估方式、学时、学分等要素，形成具有中信银行特色的新员工培训课程体系。

训练营阶段包括在线学习和集中培训两个阶段。在线学习阶段，新员工自行登录网络学院学习电子课件；集中培训阶段，采取封闭式集中面授的方式，学习组织文化、组织架构、规章制度、业务知识、职业素质等。讲师主要由本单位的领导、业务骨干、外部讲师组成。同时，安排拓展训练、业务模拟操作和新老员工座谈会等活动，时间不少于五天。考核方式为笔试，合格可获得相应学分。在这一阶段，重点是强化新员工对制度流程、业务知识和技能的掌握，提高职业素质，感受并认同中信银行文化，快速融入中信银行这个大家庭，完成向“中信人”的转变。

在线学习阶段，针对核心价值观、行内通用知识模块，我们将企业文化、银行业务和产品、规章制度等制成“新人珠峰

攀登之旅”系列电子课件，利用网络学院学习的平台，为全行新员工提供统一化、标准化的培训课程资源。为增强学习的趣味性和挑战性，该系列电子课件以攀登珠峰的形式展现，每个节点是一门课程，点击后进入单门课程的学习，具体包括：

“中信之道”：中信银行陈小宪行长对新员工培训体系建设高度重视，专门录制了《行长寄语》，表达对全行新员工的殷切期望；《中信发展史与战略规划》，采取文字、声音、视频、多媒体动画等方式，详细展示了中信银行的发展历史、组织发展、竞争优势、战略方向等。

“中信之业”：由总行各主线业务部门负责人讲解我行公司银行、零售银行、国际业务、资金资本市场业务、投资银行、汽车金融、托管等业务的发展战略、业务流程，录制成流媒体电子课件。同时，根据主线业务产品手册制作基础业务介绍的电子课件。

“中信之治”：由总行各主要职能管理部门负责人讲解风险管理、人力资源管理、合规文化与管理、计划财务管理、会计管理等管理模式，录制成流媒体电子课件。

“中信之规”：将银行业从业人员职业操守、中信银行员工行为守则（试行）、中信银行员工廉洁从业规定、中信银行劳动合同制管理办法（试行）、中信银行员工考勤管理办法等16个规章制度，制作成电子书。

“新人珠峰攀登之旅”系列电子课件推出后，我们根据我行经营管理的发展情况不断对其进行更新。例如□20xx年6月我们启动了课程更新升级工作，第一批开发的19门课程中有17门进行了局部内容更新，公司银行、会计管理这2门课件进行了全面重新录制开发，同时新增录制了信贷管理、托管业务、资金资本市场业务等3门课件，电子课件内容不断丰富完善。

2. 基层实习□actionlearning□

在基层实习阶段，新员工在分行的对口部门轮岗及支行一线进行上岗实习，熟悉分支行基本业务流程和操作系统。实习期间，培训主管部门还会组织新员工进行课题研究或组成读书小组，统一推荐选读书目，如《高效能人士的七个习惯》（柯维著）、《从优秀到卓越》（柯林斯著）、《创新的十个面孔》（凯利著）、《赢》（杰克·韦尔奇著）、《幸福与经济学》（弗雷·斯塔特勒著）等。基层实习时间一般为1-3个月，分行可根据实际情况进行调整。新员工在实习期间要至少完成一个课题的研究，并在实习结束后提交课题研究报告和学习心得。实习单位对新员工实习期间的表现进行考核，考核合格可获得相应学分。这一阶段，重点是使新员工了解基层业务，提升职业素养，完成向“职业人”的转变。

3. 在岗培训□naviga-tion□□

在岗培训阶段主要采取导师制的方式，由所在部门为新员工指定管理人员或业务骨干担任导师，通过正式和非正式的途径将知识、经验、技能传授给新员工。时间从应届毕业生新员工上岗开始到试用期结束为止。在岗培训期间，培训主管部门还可组织新员工到优秀分行、同业进行参观交流。辅导期结束后，由导师对新员工上岗期间的工作、学习及思想品德等表现进行评估。考核合格可获得相应学分。这一阶段，重点是通过导师的辅导，使新员工尽快掌握任职所需的知识、技能，解答新员工日常工作中遇到的问题，实现向“岗位人”的转变。

（三）管理制度

为确保新员工培训的顺利实施，我们制定了《中信银行新员工入职培训管理办法》：

二是详细规定了从新员工培训计划制定、课程资源准备、师

资源准备、导师资源准备到相关材料准备的规范要求。培训主管部门应于新员工入行前备妥《中信银行新员工学习手册》，于新员工入行时发放给每位新员工。另需准备好《中信银行在岗培训导师指导手册》，并于新员工上岗结成“师徒对子”后发放给导师。

三是规定了“c”“a”“n”各模块的培训实施、考核评估和学分管理要求。新员工培训期间，所有考核的结果按权重累积，并于培训结束时计算出总分。新员工转正定级前必须修满所要求的学分，其中培训营阶段不少于45学分，基层实习阶段不少于15学分，在岗培训阶段不少于15学分。

统一、规范的管理制度成为“c.a.n.计划”顺利、有效实施的重要保障。但是，仅仅制定了制度还不够，企业管理者遇到的最为头疼的问题是有制度不执行。为此，我们将各分行新员工培训执行情况作为年度分行培训工作考评的重要指标之一，同时根据新员工考核结果评选优秀新员工并进行表彰。以20xx年总行新员工培训为例，我们经综合小组自评、分行推荐和实习报告评审，从九个小时组中共评选出九名优秀学员，在新员工培训总结会上进行公开通报表彰。在这些优秀新员工身上，体现了总行员工的精神风貌，他们在认真学习的同时给分支行提出了很多宝贵的建议。

（四）宣传与推广

从市场营销的角度看，一个好的培训产品要获得市场的认可，必须配以合适的宣传推广策略。新员工入职培训体系是中信银行历第一个体系建设项目，为了让全行上下了解并真正落地推行，我们设计了详细的营销推广方案：

三是在20xx年全行培训工作年会上，总行培训中心向各分行详细介绍新员工入职培训体系，各分行人力资源部负责人和培训管理员近60人参加。大家对新员工入职培训体系的研发背景、核心理念、主要阶段、管理要求、电子课件等有了系

统把握，同时就如何结合各分行新员工培训工作的实际情况有效推广落实进行了深入研讨。全行培训管理人员共同参与，积极投入，群策群力，为新员工入职培训体系的推广落实奠定了基础。

新员工入职培训体系推出后，各分行积极响应，结合分行实际进行了有效地推广和实施。自20xx年起，各分行在新员工培训方面全面采用了“c.a.n.”计划，并因地制宜，创新地开展了“新人珠峰攀登之旅学习双月”活动、“新月计划之五星训练营”活动，编写《人聚四海、才纳八方中信银行杭州分行新员工培训十二讲》等等。“新人珠峰攀登之旅”电子课件登录学习率达到100%。全行新员工培训实现了统一化、规范化、标准化，经过培训后，新员工能够很快适应岗位要求，达到了预期效果。同时，打造我行新员工培训的品牌，提升我行在人才市场上的影响力。

以总行20xx年新员工培训为例：当年总行共招收了41名新员工，培训营阶段，总行各部门负责人为新员工讲授了公司银行、零售银行、国际业务、资金资本市场业务以及风险管理、合规管理、人力资源管理、办公管理、行政管理、支行经营管理等课程。部门负责人对业务战略和管理模式的解读高屋建瓴，生动精彩，在课堂上赢得了阵阵掌声。基层实习阶段，新员工分别赶赴总行营业部、大连、南京、杭州、重庆、武汉、沈阳、西安和苏州等九家分行实习三个月。期间，新员工撰写了大量学习报告，对各阶段的实习内容和心得体会进行了及时回顾和总结，取得了很好的效果。“导师制”在岗培训阶段，总行培训中心举行了简短而隆重的拜师仪式。新员工敬茶拜师，一声“师傅，请喝茶”表达了新员工拜师求教的真心；导师赠书收徒，一本本《我与中信》传递了导师收徒授业的真情。一阵阵的掌声见证了师徒的情义。一杯香茗，一份薄礼，深深一躬，这种传统的方式带着新的活力、新的寓意，将师徒紧紧地联系在了一起。这种深深的情谊是新员工步入工作岗位后更快成长的强有力基础。

总之，中信银行新员工入职培训体系的推出，实现了新员工培训工作的“四个统一”：统一了全行新员工培训的组织形式，统一了课件体系，统一了培训操作流程，统一了考核机制。通过统一、规范的培训，为新员工灌输统一的价值观、经营管理理念，系统了解我行的业务流程、规章制度，为做一个合格的中信人打下了基础。

三、开展新员工“c.a.n.”计划取得的主要成效

（一）“c.a.n.”计划统一了全行新员工入职培训的组织形式、课件体系、操作流程、考核机制，改变了以往各分行在新员工培训方面参差不齐的状况。“can计划就像一个模子，是我们打造合格新员工的一个模子，是有中信银行特色的模子”，总行培训中心总经理如是说。

孵化培训工作计划表格篇四

今年是学校执行三年规划的第二个年头，是关键之年。本学期的工作需要精心谋划，认真落实，争取迈上新台阶。

一、指导思想

立足学校实际，以市、区有关部门的工作要求为指导，以安全工作的基础，以进一步落实规范管理为重点，以师资队伍建设和突破，以提高教育质量为目标，全面提升学校各项工作的水平。

二、工作目标

- 1、有针对性地开展工作，有效改善薄弱环节，争取在年检中有好的表现。
- 2、抓实学校的各项管理，让学生的行为规范、学业成绩等方面有整体性的提高。

三、重点工作

- 1、牢牢抓住学校的安全工作，进一步落实安全责任制和日常安全管理。
- 2、加强学校行政干部的队伍建设，提高干部的工作职责感和管理水平。
- 3、加强校本培训和校本教研，促进教学“五环节”的较好落实，促进教师的专业发展。
- 4、加强班主任队伍建设，强化学生的行为规范教育和训练，提高家长的教育意识。

四、具体措施

(一) 学校管理

- 1、重新调整学校三年发展规划，明晰学校办学理念、办学目标以及分年度、分部门的目标、措施等，增强规划的执行意识。
- 2、调整、充实行政干部队伍，明确分工，进一步明确岗位职责，以严格履行岗位职责来提高分管工作的管理效能。落实过程管理，学期计划的制定要有针对性、可执行性；计划经过后就要照此执行；执行中要进一步细化，有的工作要做好方案，做到有布置、有检查、有反馈，有资料积累。
- 3、建立行政干部的学习制度和工作交流制度，拓宽干部的眼见，提高干部的思考力和解决实际问题的本事。建立干部管理工作评价机制。
- 4、梳理和完善学校各项管理制度，构成贴合学校实际的、能够执行的德育管理制度、教学管理制度、后勤管理制度、安

全管理制度，建立制度执行情景的自我评估机制，以此提高制度的执行力。

5、明确学校各类岗位的工作职责，优化检查、评估履行岗位职责的机制；组织学习岗位职责，期末对照岗位职责进行履责交流，进行履责评价。

(二) 师资队伍

1、分管领导要制定适合学校实际的校本培训计划，计划要明确培训目标、培训资料、培训时间、对教师参加培训的评价等。本学期主要从专业道德(师德)、专业技能(课堂教学、班主任管理、团体教研)入手，以听讲座、看录像、听课、评课、专题讨论、教研活动等形式进行。

2、建立青年教师、骨干教师培养机制，做好新教师的拜师结对工作，建立以骨干教师为主体的“教师专业发展自主活动小组”，发挥以点带面的作用，构成关注自身专业发展的氛围，到达各类层次教师专业水平的提高。

3、举行第一届“华武杯”教学大赛，供给教师专业发展的展示、交流、实践、研究和观摩的平台。本次大赛涉及教师专业素养(粉笔字等)、专业技能(备课、课堂教学、教学案例)等资料，力求做到全员参与。分管领导要做好具体的实施方案，包括评价的标准等，体现对此项大赛的全程管理。

(三) 德育工作

1、建设好德育队伍

(1)强化全员育人意识，经过师德培训提高教师的育人意识、榜样意识，关注教师在教学中的学科渗透，与教导处加强合作，注意对教师在备课中在课堂教学中、在作业批改中、在个别辅导中的育德意识和育德本事的评价。

(2) 开好“三个会”，“三个会”即：期初的班主任、中队辅导员计划会，期中的班主任、中队辅导员工作经验交流会，期末班主任、中队辅导员工作总结会。每次班主任、中队辅导员工作例会安排培训环节，每次培训做到有主题。针对班主任、中队辅导员工作中的实际问题，拟定本学期班主任、中队辅导员培训实施方案。

(3) 以提高班主任、中队辅导员业务素质为突破口，适时组织全体或部分班主任外出参加培训和考察学习，以开拓班主任视野，调动班主任工作的进取性。

2、加强行为规范教育

(1) 围绕学校既定的学生培养目标(让学生成为拥有“仁、智、义、强”品质的华武好学生)，制定分年级的培养目标，细化为行为规范的分年级要求，构成适合本校的办学理念、办学目标、培养目标的学生行为规范的教育、训练、实践和评价体系。

(2) 进取探索“生活德育”的目标、方法和实施途径，要把“仁、智、义、强”的要求融入学生的学校生活、家庭生活、社会生活，注意生活细节中的德育，人际交往中的德育等，改善德育的落脚点，突出学生的道德实践。

(3) 落实学校德育和班级德育，抓好全校集会和每周升旗仪式，力求每次集会、升旗准备充分，规范到位，学生受教育。抓好班队课、午会课，推行十分钟队会，开展“健康教育、禁毒教育、法制教育、安全教育、环境教育”，对这些专题教育要根据年级的特点做出统筹安排。

(4) 结合学生行为规范表现出的突出问题加强教育训练，本学期的前半阶段，重点强化学生的礼貌行为，改变乱扔垃圾、纪律性差的陋习。

(5)以橱窗、板报、温馨教室创立、学校广播为阵地，重视主流价值观的宣传，弘扬学生中的优秀事例，引导学生过有道德的生活，做有道德的人。本学期学校橱窗更换两次，板报更换四次，力求主题鲜明，资料充实，版面活泼、新颖，有吸引力，有观赏性和教育性。

(6)两大系列的德育主题活动，建设好班队活动课、全校集会、每周升旗仪式三大主阵地。坚持国旗升降制度。每周一和重大节日组织升国旗，抓好国旗班子建设，国旗下讲话力求做到有时效、高水准、成系列。

(7)少先队大队部根据少先队组织的特点，进取开展少先队活动，让少先队员、儿童团员在喜欢的活动中感悟、体验；抓好少先队的组织建设，建立各种小岗位，经过岗位实践，增强自我教育，培养多种本事。

(8)举行以“好书伴我成长”的首届读书节活动，引导学生在有益的书本中汲取营养。

3、建立德育激励机制

(1)加强班主任工作的考核，以改善教师绩效工资分配机制为契机，完善班主任工作考评机制和激励机制，真正实行班主任工作的绩效与待遇挂钩制度。用好、用足相关要求，努力提高班主任待遇。

(2)继续开展好创“五星级礼貌班”、“五星级礼貌学生”和“优秀班主任”活动，以开展创“五星级礼貌班”和“五星级礼貌学生”活动为载体，进取构建学生“自我教育、自我管理、自我激励”的“三自”机制，并构成以学生自评、互评与教师评相结合的“星级礼貌学生”评价制度。借助庆祝“六一”节之际，举行隆重的表彰仪式，表彰“五星级礼貌班”、“五星级礼貌学生”和“优秀班主任”

(3) 设置纪律、卫生、安全流动红旗，做到每周一流动，结果与“五星级礼貌班”的评选结合起来。

(4) 少先队要加大“安全监督岗”“纪律监督岗”“卫生监督岗”的监管力度。

4、完善家校联系

(1) 不断完善“家长委员会”制度，进取拓宽德育的主渠道，构成学校教育、家庭教育和社会教育相互沟通与合作的教育网络。

(2) 重视家庭、社会与学校教育的配合。组织、安排召开学生家长会(本学期至少一次)及部分学生会议。

(3) 严格执行家访制度，班主任每学期至少进行五人次的家访并有记录，与每个学生的家长至少电话联系或家长来校面谈一次。教师要经过家访，与家长联系了解学生在家的表现及学习情景，也有针对性的指导家长科学地进行家庭教育，与家长一齐做好学生的思想工作。

(4) 要充分发挥“家长学校”的作用，有针对性地进行授课，为农民工供给家庭教育指导或供给咨询。

(5) 抓好寄宿生的保育服务，继续开设亲情热线电话，增强保育服务意识，提高保育服务水平和质量。

(四) 教学工作

1、落实教学常规管理

(1) 严格执行课程计划，按照《上海市__学年课程计划》开齐、上足、教好各类课程，坚决做到学生、教师、教室、教导处的课表一致，完善作息时间表，保证学生每一天锻炼一小时，

落实“欢乐半日活动”。

(2)加强教学“五环节”的有效落实。

孵化培训工作计划表格篇五

一. 主要工作目标和任务

1、坚持以人为本。牢固树立“一切为了学生，为了一切学生”的教育理念，确立“服务树形象，质量求生存，特色打品牌。”的思想。

2、抓好学校稳步发展，争取把班级的留生率保持在90%以上。

3、在办名校的基础上扩大办学规模，扩大招生人数，尽自己的能力去吸引更多的学生来学亿教育学习。

4. 努力学习理论知识，在教学实践中提高自己的教学质量，让学生喜欢课堂，并在课堂中获得的收获。

二. 具体工作和措施

1. 教学常规管理

教学质量的好坏直接影响学校的生存，教学质量是学校的生命线，是学校的工作重点。课堂教学是提高教学质量的关键，充分利用好课堂，我们内部老师要起到一个监督，督促的作用。充分发挥以教师为主导，学生为主题的教学活动，调动学生学习的积极性，培养学生的能力，学生成绩的提高才是我们学校的宣传。任课教师必须将学生的作业批改，按时发放，让家长能够看到学生在我们这里学习的学习成果。

2. 加强教师队伍建设

(2)关心和帮助新老师。对他们的工作给以指导和帮助。安排新老师听课，试讲，帮助他们纠正工作中的错误，并且多给新老师锻炼的机会，让他们快速成长起来，能够为学校的发展做出贡献。

3. 强化日常工作规范

(1)按时交工作周计划，学期个人工作总结等。

(2)认真检查晚托日志并做好统计工作，提高留生率。

(3)搞好各个老师工作的安排和评定工作。

(4)希望能够有时间到其他校区去学习经验，提高新安和勺湖两个校区的办学质量。

4. 加强学习，提高自身业务能力，提高教学质量

(1)学习教育理论，提高自身道德修养

学使学生学得轻松，学有所得，真正成为学生心目中学习的引导者。此外，作为一名老师，不仅仅是学生学习知识的引导者，更是学生人品学习的楷模。在教学过程中，我们不能只是培养学生的知识水平，同时也要注重学生道德修养的提高，所以，我自己要先学会怎样快乐地学习、生活，从我做起，而不是说一套做另一套，严格要求自己的行为，这样，学生才会从我这学到一些他们所需要的；同时，自己也要时时刻刻关心国家大事，了解时事，尽力做好自己的本职工作。在教学中，做到了尊重学生，不对学生偏见，重视他们提出的意见，而不是高高在上，课堂上是师生，生活中是朋友，对学生的信任，从而也使他们信任自己，这样就能有助于教学的进行。

(2)提高教学能力，并带动新老师。

要热爱学生，对学生有博爱之心，要以诚相待，要宽容和有强烈的责任感。在教学过程中认真研究教材，立足于学生的角度来研究教材，积极备课，认真上好每一堂课，及时做好课后反思，总结出自己教学中的不足之处并加以改正。在教学方式中继续探索生活化、情境化的创设方法，掌握生活化、情境化的课堂风格。从而丰富教学方式，激发学生的学习兴趣。

重视单位中新生力量，对他们积极培养，让新老师听课，同时听新老老师的课，取长补短，共同进步。把课上好，把学生留住，是我们的共同目标。