

差生辅导计划内容 青年教师培养工作计划 (通用9篇)

制定计划前，要分析研究工作现状，充分了解下一步工作是在什么基础上进行的，是依据什么来制定这个计划的。我们在制定计划时需要考虑到各种因素的影响，并保持灵活性和适应性。那么下面就给大家讲一讲计划书怎么写才比较好，我们一起来看一看吧。

差生辅导计划内容 青年教师培养工作计划篇一

青年教师是学校的未来，是教育的未来。是学校办学的中间力量、是我校教育事业充满生机与活力的生力军和源泉，也是制约我校教育教学质量提高的“瓶颈”，如何建设一支高素质的青年教师队伍，直接关系到我校的兴衰，是摆在我们面前的一个严峻课题。学校领导应重视对青年教师的培养，加快教师队伍的建设步伐。不断提高青年教师教育教学能力水平，使青年教师成为学校发展的主力军，促使青年教师向更精、更高的目标奋进。

学校定期组织青年教师深入学习《中小学教师职业道德规范》，对照规范，找差距、寻不足，不断整改。积极引导青年教师自觉抵制市场经济的负面影响，树立无私奉献、敬业爱生、自尊自重、艰苦奋斗、奋发争光五种形象、着力提高师德水平。让每一名青年教师都真正做到“学生在我心中”。

做到学高为师，身正为范。

- 1、与教师们一同学习三本书，研读课标，集体备课。学习新的教育理念，新的教育教学方法，将课改理念运用到实际教学中，并在专业技能、专业素养、专业理论上都有所提升，形成自己独特的教育教学风格。使新教师能够顺利转换角色，适应教学工作。

- 2、积极学习心理健康知识，做好学生的心理医生
- 3、积极参加岗位大练兵活动，练好扎实的教学基本功
- 4、积极参加各种培训

青年教师多进行各种培训，尤其远程教育培训，鼓励教师建立博客，能和博友交流讨论，并把学到的知识运用到教学中。每学期培训人员必须写一篇心得体会，记好学习笔记，每学年写一篇德育论文。班主任还应写好班级工作总结，以提高班主任的工作能力和理论水平我相信经过培训，教师会迅速成长起来，从一个站稳讲台的教师成为骨干教师，成为名师。

- 1、我校青年教师教师较多，他们经过专业的培训，又较扎实的专业的的基础，可塑性大，教学热情高，也有教师经验不足，为了进一步提高教师的素质，教导处开学初安排了听课表，随时推门听课，指导他们讲课，指出教学中的不足之处，以及怎样改正。

- 2、做好教学常规是教学工作最基本的要求，教学常规包括备课教案、授课、布置和批改作业、辅导、考试、听课评课、总结和论文等七项工作，严格按照教学常规，来规范日常教学工作，以形成习惯，并定期做好量化评分考查工作，定期检查，加强管理。

切实做好“导师带教”、“新老教师结对子”工作，帮教工作应包括教学常规的七个方面内容，其中听课要求按计划帮教对象每个月听指导老师课4节，并写好每节课后体会收获；指导老师每个月至少听所帮教对象1节课，并写好每节课的评课。教学常规其他六方面内容，指导老师都应认真指导并写好记录。使青年教师掌握实际的教学技能，尽快地成长。

- 1、共同学习教育科研理论知识，积极开展科研教改，及时总结发现教育教学中的问题，及时记录，及时总结反思，形成

经验文章。

2、青年教师应是学校课程改革的中坚力量，能积极参与学校组织的科研课题研究。增强科研意识，每位青年教师都必须积极参加学校教学改革总课题下的学科子课题工作。认真钻研业务，虚心学习，勇于开拓，不断创新。要求每学期青年教师开学校级公开课一节，学科组内研讨课1—4节，上好一节课题实验课，各教研组应认真做好评课工作。积极引导青年教师勤勉笔耕，撰写教研论文和经验总结，青年教师写好一份教学反思，以利于总结提高。

总之，作为指导教师，我要认真负责，通过相互启发，相互学习，相互切磋，达到共同提高的目的。要重视对青年教师的培养，采取多角度、多形式、多层次的培训方式，科学、系统地提高青年教师的教育教学能力，使结对青年教师的教育教学水平再上一个新台阶。为新世纪中国教育的腾飞提供强有力的人才保证。

差生辅导计划内容 青年教师培养工作计划篇二

公司期间人才培养的总体目标是：坚持终身学习、全员培训的思路，透过构建贴合公司实际的现代教育培训体系，建立健全贴合人才成长规律的激励约束机制，构成分层次、分类别、多渠道、大规模的人才培养新格局，培养和造就一支政治素质好、经营业绩好、团结协作好、作风形象好、富有创新精神，能够防范经营风险、应对复杂局面的经营人才队伍；一支职业素养好、市场意识强、熟悉电网企业经营管理业务、坚持并实践公司发展战略、执行力强的管理人才队伍；一支理论扎实、作风严谨、具有技术创新和科技攻关潜力的技术人才队伍；一支爱岗敬业、技能精湛、勇于实践、一专多能、作风过硬的技能人才队伍。

1、员工素质提升计划。到20xx年底，公司系统员工队伍具有本科及以上学历员工的比例到达25%，人才密度到达0.80。企

业经营者、管理人员、技术人员具有本科及以上学历的比例分别到达90%、50%和55%以上全员培训率到达95%以上，各类员工的思想道德素养、业务水平和创新潜力明显提高，岗位适应性明显增强。

2、“1551”优秀人才培养计划。加大各类优秀人才培养力度，公司培养选拔100名优秀经营人才、500名优秀管理人才、500名优秀技术人才和1000名优技能人才。

3、创新型高精尖科技人才培养计划。在支撑电网建设与发展、提高电网运行控制水平和推进电网技术升级等重点技术领域，重点培养2-3名后备院士人才，培养300名创新型优秀拔尖人才，新增国家级专家150人，公司系统进入国家级人才库的专家力争到达300人以上，构成以院士和知名专家为核心的创新性高精尖科技人才队伍。

4、紧缺人才培养计划。加大引进和培养公司紧缺专家人才的力度，5年内引进和培养500名金融、保险、法律和财务等高级专业人才，满足公司业务拓展的需求。

5、特高压电网专项人才培养计划。根据特高压电网工程建设的要求，加强特高压科技人才的培养，5年内滚动培养20x名能够承担特高压电网技术研究、设计、建设、生产运行、维护和管理等专业人才。

6、西部电力企业优秀青年人才培养计划。每年从西北五省和西藏公司选拔40名有培养前途的青年管理和技术人才，进行针对性的集中强化培训，并对口派遣到东部发达电力企业实践锻炼。加大对西藏公司人才帮扶力度，每年选派10名优秀技术和技能人才进藏担任培训师，开展对口培训，为西藏公司培养技术和技能人才。

7、学习型班组建设计划。以开展“爱心活动”、实施“平安工程”为载体，用心培育国家电网文化，建设学习型班组；

加强基层班组建设，大力促进在岗学习和现场培训，开展公司系统所有班组长的轮训工作。

8、农电工素质潜力提升计划。加大农电工培训力度，全面提高农电工基本素质和工作潜力，开展对所有农电所长的轮训工作。到20xx年底，农电工持证上岗率到达100%。

差生辅导计划内容 青年教师培养工作计划篇三

高素质的教育以高素质的教师队伍为基本条件，培育快乐新城文化，创建素质教育特色学校，需要优质的师资队伍。青年教师是学校的希望，学校的未来。因此加强青年教师和骨干教师的队伍建设，不断提高这些教师教育教学水平，使他们成为学校发展的主力军，有助于促进学校教育教学质量和办学水平的提高，有利于提升学校办学品位和特色。

不足方面：由于刚刚参加工作，缺乏教育的实践锻炼，经验少，培训学习和外出参赛的机会不多，业务不成熟，教育教学能力有待于提高。

（一）总目标：

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，成为学校的教育、教学骨干。

（二）远景目标

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：

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、表扬为主，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

普通话准、表达能力强、富有激情；现代教育技术运用能力强；练就一手好字，板书工整、规范、重点突出。

6、较强的班级管理能力

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。

7、抓教学基本功比赛，组织演讲、粉笔字、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成熟。

二、三月：

- 1、组织发动、提出要求。
- 2、培训一：学习课改理念、青年教师成长秘诀

四月：

- 1、培训二：主题：有效组织教学，提高课堂教学教益
- 2、青年教师制定09—20xx年个人专业发展规划。
- 3、青年教师师徒结对：青年教师自己认师傅，自己确定成长需求。

五月：

- 2、部分青年教师上研究课。
- 3、迎接武汉市素质教育特色学校的创建评估——人人争上一节优质课。

六一八月：

九一十二月：

- 1、组织教师参加各级赛课活动；
- 2、组织参加外出培训学习活动；
- 3、组织参加课题研究活动；
- 4、中心备课组活动；
- 5、参加“双创工作”活动。

差生辅导计划内容 青年教师培养工作计划篇四

青年教师是学校的未来，是教育的未来。是学校办学的中间力量、是我校教育事业充满生机与活力的生力军和源泉，也是制约我校教育教学质量提高的“瓶颈”，如何建设一支高素质的青年教师队伍，直接关系到我校的兴衰，是摆在我们面前的一个严峻课题。学校领导应重视对青年教师的培养，加快教师队伍的建设步伐。不断提高青年教师教育教学能力水平，使青年教师成为学校发展的主力军，促使青年教师向更精、更高的目标奋进。

学校定期组织青年教师深入学习《中小学教师职业道德规范》，对照规范，找差距、寻不足，不断整改。积极引导青年教师自觉抵制市场经济的负面影响，树立无私奉献、敬业爱生、自尊自重、艰苦奋斗、奋发争光五种形象、着力提高师德水平。让每一名青年教师都真正做到“学生在我心中”。

做到学高为师，身正为范。

- 1、与教师们一同学习三本书，研读课标，集体备课。学习新的教育理念，新的教育教学方法，将课改理念运用到实际教学中，并在专业技能、专业素养、专业理论上都有所提升，形成自己独特的教育教学风格。使新教师能够顺利转换角色，适应教学工作。
- 2、积极学习心理健康知识，做好学生的心理医生
- 3、积极参加岗位大练兵活动，练好扎实的教学基本功
- 4、积极参加各种培训

青年教师多进行各种培训，尤其远程教育培训，鼓励教师建立博客，能和博友交流讨论，并把学到的知识运用到教学中。每学期培训人员必须写一篇心得体会，记好学习笔记，每学

年写一篇德育论文。班主任还应写好班级工作总结，以提高班主任的工作能力和理论水平我相信经过培训，教师会迅速成长起来，从一个站稳讲台的教师成为骨干教师，成为名师。

1、我校青年教师教师较多，他们经过专业的培训，又较扎实的专业的的基础，可塑性大，教学热情高，也有教师经验不足，为了进一步提高教师的素质，教导处开学初安排了听课表，随时推门听课，指导他们讲课，指出教学中的不足之处，以及怎样改正。

2、做好教学常规是教学工作最基本的要求，教学常规包括备课教案、授课、布置和批改作业、辅导、考试、听课评课、总结和论文等七项工作，严格按照教学常规，来规范日常教学工作，以形成习惯，并定期做好量化评分考查工作，定期检查，加强管理。

切实做好“导师带教”、“新老教师结对子”工作，帮教工作应包括教学常规的七个方面内容，其中听课要求按计划帮教对象每个月听指导老师课4节，并写好每节课后体会收获；指导老师每个月至少听所帮教对象1节课，并写好每节课的评课。教学常规其他六方面内容，指导老师都应认真指导并写好记录。使青年教师掌握实际的教学技能，尽快地成长。

1、共同学习教育科研理论知识，积极开展科研教改，及时总结发现教育教学中的问题，及时记录，及时总结反思，形成经验文章。

2、青年教师应是学校课程改革的中坚力量，能积极参与学校组织的科研课题研究。增强科研意识，每位青年教师都必须积极参加学校教学改革总课题下的学科子课题工作。认真钻研业务，虚心学习，勇于开拓，不断创新。要求每学期青年教师开学校级公开课一节，学科组内研讨课1—4节，上好一节课题实验课，各教研组应认真做好评课工作。积极引导青年教师勤勉笔耕，撰写教研论文和经验总结，青年教师写好

一份教学反思，以利于总结提高。

总之，作为指导教师，我要认真负责，通过相互启发，相互学习，相互切磋，达到共同提高的目的。要重视对青年教师的培养，采取多角度、多形式、多层次的培训方式，科学、系统地提高青年教师的教育教学能力，使结对青年教师的教育教学水平再上一个新台阶。为新世纪中国教育的腾飞提供强有力的人才保证。

差生辅导计划内容 青年教师培养工作计划篇五

以弘扬五种作风、提升五种潜力为核心、按照不间断学习、全员培训的思路，构建贴合公司实际的现代教育培训体系，健全贴合人才成长规律的激励约束机制，构成分层次、分类别、多渠道、大规模的人才培训新格局，培训和造就一支政治素质好、业务素质好、团结协作好、作风形象好、富有创新精神，能够应对复杂局面的复合型人才队伍。20xx年底，透过培训争取具有本科及以上学历的员工比例到达20%及以上、企业经营者比例到达70%及以上、管理人员比例到达40%及以上、技术人员比例到达20%及以上，全员培训率到达95%及以上。

公司现有在册在岗职工、新招聘工作人员。

公司简介、发展历程、战略目标、公司文化、工艺流程、目标考核实施细则和安全操作规程。

(1)实行“1122”优秀人才培养。采取引进来和送出去的方式，公司培养选拔1名优秀经营人才、1名优秀管理人才、2名优秀技术人才和2名优秀技能人才。

(2)实行创新型人才培养。在化验、监测、经营、安装、收费技术、机电设备运行控制等重要领域，重点培养1-2名后备人才，培养3-5名创新型优秀拔尖人才，建设创新性高精尖科技

人才队伍。

(3) 实行紧缺性人才培养。每年用心引进和培养电焊、化验、水质监测、施工现场管理和财务审计等高级专业人才各1名，以满足公司业务拓展需求。

(4) 实行人才拓展培训。根据给排水建设的要求，全面加强人才拓展培训，提高企业的凝聚力。年内滚动开展10人次的经营管理、水质化验、生产运行、维护、水表安装管网维修等专业人才培养。

(5) 实行学习型班组建设培训。以开展“爱心活动”、实施“平安工程”为载体，用心培育水莲文化，建设学习型班组；加强基层班组建设，大力促进在岗学习和现场培训，开展公司系统所有班组长的轮训工作。

(1) 现有在册在岗职工每季度培训时间不少于5个工作日；

(2) 新招聘工作人员初训不少三天。

差生辅导计划内容 青年教师培养工作计划篇六

一、培养目标

坚持“专业培养和综合培养同步进行”的后备干部培养方向，即培养在某一专业工作内掌握较高技术水平并熟悉本工作领域其他相关知识，且有较高管理水平的复合型后备干部人才。

二、培养对象

__公司中层管理人员后备人选。

三、培养周期

一般为1-3年。

四、培养原则

1. 循序渐进的原则
2. 学习与工作相结合的原则
3. 注重发展潜力，重在培养提高
4. 备用结合、动态管理的原则
5. 分级分类管理、突出重点原则

五、培养职责

公司领导班子负责确定后备干部候选名单、审定培养计划、最终审议培养效果的评估和后备干部的晋升。

公司人力资源部负责组织后备干部培养计划各项工作的开展：如在岗培训的落实和监督、岗位交流、培养效果的评估等。

各部门领导为其所管理部门后备干部培养的辅导人，负责协助后备干部制定培养提升计划，对日常各项培养工作的开展进行指导。

六、培养方法

（一）定期业务培训

1. 每年由市分公司外聘培训师，对后备人员开展一次管理技能提升培训，时间一般安排在每年的5-6月；培训结束一个月内，后备人员需要提交培训心得体会到人力资源部，字数1500字以上。

2. 每季度由人力资源部指定2门网上大学课程，要求后备人员及现有中层领导进行网上学习。同时要求后备人员根据个人提升需要，自选2门网上大学课程进行学习。每季度次月提交上一个季度的网上大学学习心得到人力资源部，字数1000字以上。
3. 由人力资源部组织相关专业部门每年精选2-3本书籍或影音资料，由后备人员及现有中层自学或集中学习。在规定学习时间结束一个月内提交学习心得并交人力资源部，字数1000字以上。
4. 每半年由人力资源部牵头各专业部门，根据以上培训及学习资料，组织理论考试（主要包括案例分析、理论知识、逻辑知识、行业情景、企业主要生产经营工作等），目的是对后备人员的学习情景及综合本事提升情景进行评估。

（二）负责专项工作

1. 负责本领域兼职内训工作：由人力资源部征集各专业部门意见，制定专题培训计划，由相关领域人员负责专项课题培训，一般每人每年至少有2个专题的兼职内训任务。经过兼职内训工作提高后备人员的学习本事、沟通和表达本事、组织本事。
2. 负责带领“营销突击队”或“营维突击队”开展专项突出活动，经过实战提升组织本事和带队伍本事。
3. 根据公司领导和专业部门需求，有针对性的负责临时性的专项工作，经过专项工作提升业务本事、计划本事和组织本事。
4. 后备人员每年至少开展1次基层专题学习调研，每次调研时间一般为一周，经过基层调研，并撰写一篇不少于20__字的调研报告。使后备人员了解一线生产经营情景、运作情景以

及存在的主要问题，提高服务基层的意识和处理基层问题的本事。

（三）实行后备干部定期谈话和交流制度

1. 公司领导每年要对所分管的后备干部谈话至少一次，人力资源部领导要对所有的后备干部谈话至少二次，了解他们的思想、工作情景，肯定成绩、指出不足，多鼓励，让后备干部时时自重、自警、自省、自律，到达教育干部、解决问题的目的，帮忙解决后备干部认识及工作中的不足，提高综合素质，不断提高解决各种问题的本事。并将谈话资料作为培养考核后备干部的一项重要措施。谈话记录详见附件一。

2. 在日常管理中，要经常了解后备人员思想情景，及时发现各种思想倾向和问题，及时进行帮忙教育。对工作和学习中出现的困难，公司领导及人力资源部要及时谈话，帮忙分析原因，解决实际困难，鼓励和支持后备干部大胆工作。

（四）岗位交流锻炼

1. 市分公司本部较为成熟的后备干部，由市分公司党委有计划的分批安排到县分公司、乡镇支局等一线去工作，一般以挂职支局长或县分公司总经理助理为主、担任一线主管为辅助的方式，向基层学习，积累经验，提高自身素质。挂职锻炼时间一般为1年。

2. 各县分公司较为成熟的后备干部，由市分公司党委根据培养方向，有计划安排到市分公司管控部门或业务部门工作，重点安排到市场部或网络运营部任主管，使后备干部全面了解公司的工作及运作模式，增强全局观念和统筹本事。挂职锻炼时间一般为1年。

3. 加强其他后备干部交流换岗，使干部得到多方面的锻炼，增加多方面的才干。

（五）建立后备人员专职导师制每名后备人员指定2名导师，其中1名为本单位的正职领导，另1名根据培养方向选择其它相关部门领导担任导师。导师要负责对后备人员进行辅导，主要是专业知识、经济管理本事和领导水平的综合培养，尽可能在部门内部给予后备人员更多的锻炼机会，同时每季度必须与后备人员进行一次沟通交流（填写附件一），了解他们的思想、工作情景，肯定成绩、指出不足，多鼓励，让后备干部时时自重、自警、自省、自律，到达教育干部、解决问题的目的，帮忙解决后备干部认识及工作中的不足，提高综合素质，不断提高解决各种问题的本事。同时导师应当每年负责组织本单位绩效考核小组对后备人员进行年度考核及评估，将考核结果按附件二要求报人力资源部备案，作为后备人员任用的重要依据之一。

对于履行导师职责较好，能够按期沟通并有沟通记录、每年度提交考核评估情景，所指导的后备人员晋升为中层领导且该后备人员认可导师培养工作的，给予导师奖励1000元人。

（六）参加公司重要会议

后备人员每月必须参加市分公司的经营分析会及其它指定参加的会议，各部门领导应尽可能安排后备人员参加本单位的各项会议，使后备人员掌握公司生产经营情景，提高后备人员的信息量及全局观念，掌握公司的工作重点，为今年任职积累知识和经验。

（七）召开年度工作汇报会

每年11月初举办一次后备干部学习及工作汇报会，由公司领导及人力资源部领导听取汇报。后备人员需要汇报的主要资料包括：自我一年来的工作成绩、主要提高、收获体会、存在不足及下一步本事提升计划。汇报时间为每人10分钟，然后由公司领导及人力资源部领导点评，帮忙后备人员发扬成绩，克服缺点，总结经验，提高本事。

七、其它要求

（一）建立后备干部信息库。由人力资源部负责建立后备干部信息库，包括后备干部简要情景登记表、年度考核材料、民主测评情景、培养和奖惩情景等。

（二）实行动态管理。后备干部队伍既要坚持相对稳定，又要实行动态管理。每年根据考核及培养情景，淘汰部分年龄偏大、成长慢、不适应中层领导培养需要的人员，缺位时经过公开选拔方式予以补充。在出现相关问题时能够随时对人员做出相应的调整。

（三）坚持备用结合的原则。能够将后备干部理解培养、实践锻炼和学习等方面表现，作为提拔任用领导干部的重要依据。今后，公司提拔任用的中层管理人员，尽可能研究在后备干部中产生。

（四）各部门领导应给予后备人员更多的锻炼机会，支持后备人员培养工作，保障后备人员的学习、培训及锻炼时间。

（五）各县（区）分公司及各部门应当参照本办法对本单位的班组长及有潜力的员工进行培养，提高人力资源整体素质。

差生辅导计划内容 青年教师培养工作计划篇七

（一）认同宝源企业文化和历史使命，为人诚信，拥有良好的个人品质和职业道德，爱岗敬业。

（二）能够较好的应对和处理工作中的压力，能够以发展和变化的眼光对待工作，善于理解新鲜事物，拥有良好的学习习惯，具备持续的自学潜力。

（三）具有较强的沟通和语言表达潜力。

(四)在宝源工作期间，有良好的工作业绩和绩效评价，具备较强的专业工作潜力。

(五)大专(含)以上学历，35岁(含)以下，在集团工作1年(含)以上。

二、后备人才的申报与选拔程序

各部门、各基地于每年的6月及12月上报本部门的后备人才名单。综合管理部根据各部门、各基地申报名单对候选对象进行审查、考核，筛选，确定人选，进入后备人才库。

(一)申报

- 1、各部门、各基地以部门、基地名义推荐，并将申报表报综合管理部。
- 2、各部门、各基地员工向综合管理部自荐，直接将申报表报公司综合管理部。
- 3、公司提名。

二选拔入库

综合管理部对申报材料进行初审后，通知申报人参加选拔测试。透过测试者正式进入后备人才库，并开展培养工作。选拔考核主要包括以下4轮，每轮考核设定基准分，未到达基准分者即淘汰。到达基准分者进入下一轮考核。每轮考核成绩保留，最终成绩为各轮成绩加权平均。

- 1、专业英语水平测试：主要包括英语笔试和英语口语。
- 2、价值观念及综合素质测试：主要包括职业倾向测试、个性特征测试、智力测试或写作。

3、业务知识测试：

4、面试：由公司领导、综合管理部领导及相关部门人员组成面试小组进行面试，采取一对一交谈或无领导小组讨论形式，侧重思维、表达潜力的测试。

三、后备人才的培养

后备人才的培养有基础培训、轮岗实习、内部兼职和挂职锻炼四种方式。

一基础培训

- 1、培养主题：企业文化、管理知识、沟通技巧等通用性知识。
- 2、培养方式：参加集团或公司统一组织的企业文化、管理知识、沟通技巧等培训；参加公司安排的外部培训。
- 3、培养目标：使后备人才熟悉业务知识、管理工具、管理方法等。

二轮岗学习

- 1、培养主题：业务流程、实际技能的掌握和应用
- 2、培养方式：将后备人才安排到各部门进行工作学习，了解该部门实际状况。重点了解各岗位业务知识、工作流程、相关规章制度等资料。轮岗周期分为三个月、六个月、一年三种。轮岗结束，后备人才需在一个月內上交轮岗实习报告，报告应注重实效，到达分析现状、解决问题、优化管理的目的。考核报告由该部门经理初评打分、综合管理部经理复核评分，两者按6：4比例权重后得出实习报告最终成绩。实习报告成绩将作为轮岗实习工作的主要考核依据。

三内部兼职

培养主题：增强对各部门工作的认识和了解，提升员工综合素质和潜力。培养方式：兼职人员以学习、调研、协助为职责，参与兼职部门具体业务的运作过程，提出相关意见和推荐，并承担相关工作，在兼职业务上理解兼职部门领导管理。

四挂职锻炼

1、培养主题：综合技能的全面锻炼和提升

2、培养方式：将后备人才安排到各部门相应岗位上挂职，由综合管理部审批发文。挂职的时间不应低于10个月。挂职锻炼的岗位编制做为临时编制，仅用于培养后备人才，不作为公司正式的编制。

四、后备人才的考核、淘汰、出库、任用及后续跟踪

一后备人才考核

1. 后备人才考核、淘汰周期为2年。

2. 考核包括培训考核、岗位考核、潜力测试3大部分。

其中：培训考核指每次培训结束后，由培训组织单位组织各种形式的考试(如笔试、小组讨论、心得撰写、课题研究等)，对培训结果给予评价。岗位考核指每半年由后备人才所在部门对其进行绩效考核，对后备人才的工作状况进行评价。潜力测试指检查两年内后备人才是否取得一项中级(含)以上职称或考取更高级学位。

1. 岗位考核成绩连续两年处于所在部门50%排行以下者；

2. 潜力测试不合格者(两年内未完成自学资料者)；

4. 违背诚信承诺书资料，或在工作中及公司组织的各类活动中，行为方式与宝源集团倡导的企业文化理念不符者。

三后备人才出库及任用

1. 后备人才在培养过程中或培养结束后，根据公司各部门、各基地的人才配置需要，由综合管理部统一调配，兼职培训、轮岗学习或挂职锻炼。经考核合格，成为公司新设或空缺岗位聘任的首要人选，正式任命后，视为正式出库。2年内未任命的后备干部自动出库。
2. 后备人才出库后，纳入各公司的正常管理程序。
3. 后备人才库将遵循“滚动、跟踪、淘汰、发展”的培养原则，淘汰不合格者，发展新的后备人才，实现人才滚动培养。

五、相关说明

一后备人才入库后，其原人事关系不变动。

二后备人才入库后，由综合管理部根据培养方案，安排其参加培训、考核或者挂职锻炼等。

三为了做好后备人才的选拔和培养工作，各部门需提高对此项工作的重视程度，参照选拔条件，用心、慎重地推荐后备人才候选人；对于申报或入选后备人才库的员工，所在部门要在日常工作中给予大力支持，公司将后备人才的培养工作，作为对该部门第一负责人考核的指标之一。

四参加岗位锻炼的后备人才薪资待遇参照其轮岗岗位值执行，由锻炼所在部门考核；后备人才原岗位由所在部门安排人员顶替。

差生辅导计划内容 青年教师培养工作计划篇八

以__发展观和人才观为指导，以加强高层次人才队伍建设为目标，在医疗实践中加快培养年轻的技术骨干。

二、人才梯队建设的目的

(一)人才无断层

当医院内的某个职位由于人员的变动、长假、退休或辞职等种种原因出现空缺时，保证有合适的人选接替这个位置。

(二)顺利交接保证目前的人选确实胜过他的.前任，而且交接得越快越有利于工作的开展。

培训方式：

(一)根据和培养对象签定的“协议书”和个人培训计划，采取以在岗位自学为主，结合集中培训、跟师学习、参加学术交流、进修等多种方式进行培养。

(二)宏观调控，统筹安排人才的培养，特别是农村卫生人才培养，是一个周期长、投入大、见效慢的系统工程。根据全院卫生事业发展的需要，医院的卫生医疗服务人员要具备执业助理医师及以上执业资格。

(三)为实现这一目标，我院在卫生人才培养方面具体措施为：

- 1、合理安排各层次人员比例，按照区卫生局的要求进行人员配置。
- 2、由我院主持农村卫生人才培养规划的实施，保证政策的延续性。
- 3、积极统筹调动卫生教育资源，在人才培养上做到优势互补，统筹兼顾。
- 4、方向明确，形式多样针对人员的培训以提高学历、推广适宜技术、讲授常见病和多发病的中西医结合治疗为主，积极开展卫生专科人才培养。培养同时应重视师承，分层开展。

三、以人为本，坚持“三个并重”

(一)培养和使用并重。培养人才的目的是为了更好地使用人才，发挥其价值和潜力。人才也只有在使用中才能更好地得到培养、锻炼和提高。我院在使用好现有人才的同时，将人才的培养摆上同等重要位置，充分注重挖掘人才潜力，积极探索人尽其才的用人机制，极力为优秀人才脱颖而出创造有利条件。

1、不拘一格用人才。

(2)通过延聘、返聘等方式，充分发挥院内老医师的作用。

(1)充分发挥院内有临床经验医师的传、帮、带作用。

(2)积极鼓励科室的小讲课。各科室每月都要组织1—2次科内小讲课，或坚持进行疑难病例讨论、临床经验讲座等多种形式的学习。

(3)聘请上级医院的专家来院进行讲学和技术指导。

3、每年选派优秀医务人员外出进修、学习根据需要，医院每年选派优秀医务人员到上级医院进修、学习和深造。医院要求每位外出人员学习回来后要向全院讲授所学的内容、体会及外院一些先进的管理经验等。医院也会对外出人员开展新技术情况进行评估。

4、对新职工实行对其进行业务培训。

(二)积极引进高层次、高素质人才和急需紧缺人才，

多形式，多渠道广纳贤才。主动到各医学院校或面向社会招纳贤才。想方设法为优秀人才提供力所能及的物质条件和工作环境，以事业留人，以感情和适当的待遇留人。

(三)激励与考核并重把品德、能力和业绩作为人才评价的重点。临床医师、医技人员每年进行一次德、能、勤、绩四方面对医师进行考核。考核结果在院内公布，进入医务人员个人档案，并直接奖金挂钩。

四、保障人才队伍稳步发展

重视、关心优秀人才的工作和生活情况，听取他们的建议和要求，帮助他们解决工作上的问题和困难，改善工作条件，为其创造良好和谐的工作环境。

差生辅导计划内容 青年教师培养工作计划篇九

为进一步提青年教师教学水平，使青年教师成长更快，如何制定青年教师培养工作计划?下面是本站小编收集整理的青年教师培养工作计划，欢迎阅读。

一、培养对象

我校青年教师——姚大伟、于静静、屈婷。

二、培养目标

(一)学习师德修养，提高师德水平。

1、对他们进行师德师风培训，使其了解人民教师是神圣而光荣的职责。

2、言传与身教相结合，平时工作中为其树立榜样，以自己的敬业、严谨治学的精神和高度的责任感去影响他，使他们端正思想培养自己的爱岗敬业、诲人不倦的精神。

3、关爱学生，以身作则，让他们把满腔的教育爱洒给学生，做受学生欢迎的老师。

(二)努力钻研，提高教育教学能力

- 1、指导他们认真学习教育教学理论，更多的了解教育信息，不断地丰富知识。
- 2、指导他们学习《新课程标准》掌握教学要求，钻研探索教学方法，培养他运用教材的能力。
- 3、和他们一起备课，尝试用新标准备课的方法，设计教学思路，共同探索教学模式，使他们掌握备课的方法和步骤。
- 4、亲自做示范课，指导他们上试验课，掌握教学的方法和策略。鼓励他们多参加教学活动，多交流。
- 5、指导他们对自己的教学适时反思，使他们在反思中成长，不断改进教学方法，在反思中提高认识。

(三)积级参加校本教研活动，提高教育科研能力

- 1、鼓励他们积极参加教研活动，在活动中能充分发表自己的意见，认真学习经验，听取别人的意见。
- 2、帮助他们制定自己本学科的教研专题，写好专题计划。并在实施过程中做好记录。
- 3、指导他们撰写论文，总结自己的经验，推广科研成果。

以上是我的培养青年教师的工作计划，在实施过程中如果发现漏洞，再加以补充、修改。

一、目标与任务

1. 加强思想政治和职业道德教育，培养献身教育，甘为人梯、热爱学生，诲人不倦，严以律己，为人师表，严谨治学，开拓进取的优良品质，塑造良好的教师形象。

2. 加强教学实践环节和专业理论学习的指导，扩大专业知识面，深化专业知识、技能，逐步掌握本学科系统的教学理论、规律、特点，不断提高教学水平和授课质量，达到院、部授课质量评价合格标准。

3. 坚持提高教学水平与科研能力并重的指导思想，认真指导阅读有关学术文献资料，了解和掌握本学科的发展趋向和新的知识，初步掌握教学研究的理论和常用方法。指导确定学术研究方向和范围，指导做学术报告和撰写学术论文。

二、阶段工作计划

1. 指导初期阶段：

(1) 确定工作任务和目标，制定指导工作计划，指导被指导者制定工作计划。

(2) 了解被指导者教学文件的编写与完成情况，提出修改意见。

(3) 定期审阅被指导教师的教学工作计划□教案等教学文件。

(4) 指导钻研教学大纲、教材教法和阅读教学与科研参考书。

2. 指导中期阶段：

(1) 有针对性的听课、评课和指导授课，并进行授课质量评估，肯定成绩，找出差距，明确努力方向。

(2) 指导阅读本专业的书籍、专著等学科教学与科研文献并检查资料的搜索和读书笔记情况。

(3) 确定科研方向和范围，指导制定科研计划，并经常了解事实进展情况，指导撰写一篇科研学术论文。

(4) 指导进行1—2次公开课教学，逐步达到院部教学质量评估

合格以上的标准。

3. 指导总结阶段

(1) 对被指导者的教学与科研工作的完成情况进行全面的检查与评价。

(2) 指导完成学术论文的撰写与修改。

(3) 总结与汇报指导工作情况。

一、指导备课方面

由于我与被指导老师的任教年级不一样，就计划每月指导彭文梅老师进行一次常规备课。在备课过程中，深入理解新课标，根据新课标的要求确立教学目标，重点、难点，并能根据学生的实际情况和本校的教学实际确立切实可行的教学方法，通过这个活动来提高她对教材的理解驾驭能力。

二、常规教学方面

每月互听一节课，课后进行交流，找出不足，总结经验，提高课堂教学能力。指导老师利用多媒体设计一节公开课，突出科研课题的主题，培养与挖掘学生的主体体验。

三、教育科研方面

1、每月一次进行校本研修学习，在网上和学校订的刊物上查找