

建筑企业领导培训方案(实用7篇)

当面临一个复杂的问题时，我们需要制定一个详细的方案来分析问题的根源，并提出解决方案。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的方案吗？下面是小编为大家收集的方案策划书范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

建筑企业领导培训方案篇一

各位青年后备干部，大家早上好！

今天很高兴，受人力资源部邀请来参加这个青年干部培训班的开班仪式，并为我们的青年后备干部提一些要求和希望，我们公司的青年后备干部培训班已经举办了很多期了，现在公司中很多中层干部都是从这些培训班中选拔的，公司领导一向非常重视对于青年干部的培养，也对青年后备干部给予了很大的希望。公司这些年发生了一系列可喜变化，主要得益于公司领导班子始终拥有正确而坚定的目标，我们始终加快企业发展作为第一要务，千方百计谋发展，从而实现企业规模的迅速壮大，而企业的迅速发展，与在座的各位有着密切的联系，企业的未来发展，需要各位的努力与奋斗。今明两天，我们举办这个青年后备干部培训班，希望大家能够积极与讲课老师共同完成好我们的课程，让自己在培训中有所收获，也让大家能够更好更快地成长，早日能够独立担当起一面。员工的成长，既包括业务上的成长，也包括综合素质的提高，更包括心灵的成长。这次的培训，一方面是对企业发展的新环境、新战略、新制度、企业文化和核心价值观等内容再向大家做个介绍；另一方面，我们也邀请了培训公司的老师来帮助大家提升综合能力，综合能力包括了管理能力、执行能力、沟通能力等等，希望大家认真学习、思考和感悟。

作为我个人我希望培训能够给大家传递一些经验和教训，希望你们能在工作的过程中和人生的道路上更好地、更健康地

成长，少走弯路。员工的每一个进步，我们公司的管理层都为之高兴，因为这样的成长对公司的发展有正面的作用，我希望你们的成长与企业的发展更好地结合，形成一个共同成长的局面。

借此机会，我再强调几点：

我们企业一直有等理念，当我们认同企业的价值观、企业的文化、企业的发展理念，那么我们与公司的融合就会很迅速；与部门、同事之间的融合就会很顺畅。公司的文化与理念是企业员工一个共同的方向标、共同的信念，在这个前提下，我们充分沟通、彼此信任、共同为这个企业出力，再加上共同的工作机制、共同的绩效目标，最终我们一定能收获成功。

培根说“知识就是力量”，管理大师杜拉克补充说“分享的知识才是有力量的”，而知识的获得、分享的过程无不是学习的结果。纵观现代发展，企业的竞争已经从资源的竞争、技术的竞争、人才的竞争一步步走到了企业文化的竞争和学习力的竞争，打造一支学习力强劲的人才队伍，建立一个运行有效的学习型企业已经成为企业能否立足市场的一个重要因素。一个组织只有通过不断学习，拓展与外界信息交流的深度和广度，创造出适合于市场的理念与产品，才能立于不败之地。这个世界时刻都在变化，我们公司也处在蓬勃发展的浪潮中，各种新事物、新问题、新现象不断在我们身边涌现，如果仅凭我们以前工作上的老方法、老经验，显然是不够的，我们还必须加强学习，持续给自己充电，给组织、团队充电，不断适应新形势、新变化给我们带来的新要求。

何谓执行力？执行力“就是按质按量地完成工作任务”的能力。个人执行力的强弱取决于两个要素——个人能力和工作态度，能力是基础，态度是关键。所以，我们要提升个人执行力，一方面是要通过加强学习和实践锻炼来增强自身素质，而更重要的是要端正工作态度。那么，如何树立积极正确的工作态度？我认为，关键是要在工作中实践好“严谨、务实、

快速、创新”。

市场经济的发展一日千里，企业在市场经济的大潮中如逆水行舟，不进则退。企业在竞争中要想占据优势地位，就要建立精简高效的管理体系，提升管理水平，实现管理创新。行动力是决定企业成败的一个重要因素，是21世纪构成企业竞争力的重要一环。在激烈的市场竞争中，一个企业的行动力任何。将决定企业的兴衰。所以希望大家在思想上予以重视，将“严、实、快、新”四字落实于行动中。

出自己的价值。我们企业本身就是一个团队，企业这些年来的迅速发展，离不开每一个公司成员的付出，事实证明，个人的力量是有限的，团队的力量是无限的。

现在我们的企业，无论是市场环境还是合资公司环境，或是公司内部的环境，都为大家创造了很好的机会。我们可以提供的平台比很多，比如去外面的公司参观，委外培训、内训、与各大公司的合作项目等，真正有理想的人，平台和机会比收入更重要。公司也是历练了很久才有现在这样的平台和机会提供给大家，希望大家好好珍惜，希望大家感恩有这样的企业氛围和为你们创造的机会、感恩身边帮助你们成长的领导和同事、感恩你们自己的家人对自己的支持。

最后，我想强调：能否成长，关键看自己。公司只是一个外因，只能提供机会和平台。能走多远，完全取决于自己，取决于自己怎么想，怎么做；是否成长，关键看绩效，绩效导向是唯一的标准，正因为我们坚持了这个标准，公司才会有现在的成绩。

目前公司发展的空间是非常大的，近期可能要做好应对市场变化、经济下行、汽车市场从快速增长到正常增长的适应和准备，这既是挑战又是机遇。把握好自己，增强能力体系建设和提高核心竞争力，我们就能有更多发展的机会。管理变革的能力，持续创新的能力，团队协作的'能力，这些都是未

来企业的核心能力，具有这些能力的企业一定能够走得很好，能够走得更远。

期待公司的成长，也期待员工的成长，期待大家专业能力的成长，特别是期待大家心灵的成长，今天我特别想说，希望能从你们中间涌现出一批能带领队伍作战的将才和帅才！我们对你们寄托着无限的希望，我们也会尽可能为你们创造更好的平台。

有理想，生命才有意义，人生才会精彩。目标就是动力，目标就是方向。同志们，你们已经跨出了第一步，肩负着家庭的希望、企业的希望，希望你们在公司未来的发展中，始终专注于自己的奋斗目标，勤奋努力，永不言弃，一定能实现职业生涯的辉煌！

建筑企业领导培训方案篇二

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，根据需求来指导企业培训方案的制定，要有的放矢，不能单纯地为培训而培训。

培训管理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，从而估计出哪些员工需要在哪些方面进行培训，以及这种培训真正见效所需的时间，以推测出培训提前期的长短。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和能力。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，因此，看培训能否促进员工的个人行为发生所期望的转变。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，设计具体的企业培训方案。

企业培训方案是培训目标、培训内容、培训指导者、培训对象、培训日期与时间、培训场所与设备以及培训方法的有机结合。在培训需求分析的基础上，要对企业培训方案的各组成要素进行具体分析。

(一) 企业培训方案——培训目标的确定

确定培训目标会给培训计划提供明确的方向。有了培训目标，才能确定培训对象、内容、时间、教师、方法等具体内容，并在培训之后对照此目标进行效果评估。确定了总体培训目标，再把培训目标进行细化，就成了各层次的具体目标。目标越具体越具有可操作性，越有利于总体目标的实现。

(二) 企业培训方案——培训内容的选择

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。

知识培训是企业培训中的第一个层次。员工听一次讲座或者看一本书，就可能获得相应的知识。知识培训有利于理解概念，增强对新环境的适应能力。技能培训是企业培训中的第二个层次。招进新员工、采用新设备、引进新技术等都要求进行技能培训，因为抽象的知识培训不可能立即适应具体的操作。素质培训是企业培训中的最高层次。素质高的员工即使在短期内缺乏知识和技能，也会为实现目标有效、主动地进行学习。

究竟选择哪个层次的培训内容，是由不同受训者的具体情况决定的。一般来说，管理者偏向于知识培训和素质培训，一般职员偏向于知识培训和技能培训。

(三) 企业培训方案——培训指导者的确定

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、公开研讨会或学术讲座等。外部资源和内部资源各有优缺点，应根据培训需求分析和培训内容来确定。

(四) 企业培训方案——培训对象的确定

根据培训需求、培训内容，可以确定培训对象。岗前培训是向新员工介绍企业规章制度、企业文化、岗位职责等内容，使其迅速适应环境。对于即将转换工作岗位的员工或者不能适应当前岗位的员工，可以进行在岗培训或脱产培训。

(五) 企业培训方案——培训日期的选择

通常情况下，有下列四种情况之一时就需要进行培训：新员工加盟企业，员工即将晋升或岗位轮换，环境的改变要求不断地培训老员工，满足发展的需要。

(六) 企业培训方案——培训方法的选择

企业培训的方法有很多种，如讲授法、演示法、案例分析法、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，往往需要将各种方法配合起来灵活运用。

(七) 企业培训方案——培训场所和设备的选择

培训场所有教室、会议室、工作现场等。若以技能培训为内

容，最适宜的场所为工作现场，因为培训内容的具体性，许多工作设备是无法弄进教室或会议室的。培训设备包括教材、模型、幻灯机等。不同的培训内容和培训方法最终决定培训场所和设备。

总之，员工培训是培训目标、培训内容、培训指导者、培训对象、培训日期、培训方法和培训场所及设备的有机结合。企业要结合实际，制定一个以培训目标为指南的系统的企业培训方案。

从培训需求分析开始到最终制定出一个系统的企业培训方案，并不意味着企业培训方案的设计工作已经完成，还需要不断测评、修改。只有不断测评、修改，才能使企业培训方案逐渐完善。

企业培训方案的测评要从三个角度来考察：一是从企业培训方案本身的角度来考察，看方案的各个组成要素是否合理，各要素前后是否协调一致；看培训对象是否对此培训感兴趣，培训对象的需要是否得到满足；看以此方案进行培训，传授的信息是否能被培训对象吸收。二是从培训对象的角度来考察，看培训对象培训前后行为的改变是否与所期望的一致，如果不一致，找出原因，对症下药。三是从培训实际效果的角度来考察，即分析培训的成本收益比。培训的成本包括培训需求分析费用、企业培训方案的设计费用、企业培训方案实施费用等。若成本高于收益，则说明此方案不可行，应找出原因，设计更优的方案。

总之，一切企业培训方案的设计都以培训需求分析为基础，本文从企业分析、工作分析和个人分析三个角度阐述了如何进行培训需求分析，根据培训需求分析来进行企业培训方案各组成要素的分析与选择，从理论上初步对企业培训方案的设计作了系统分析，浅要阐述了如何设计一个具体的企业培训方案。

建筑企业领导培训方案篇三

企业高管的能力如何与企业的发展息息相关，想要知道高管培训方案怎么做才更有效，不妨一起来看看：

1) 培训目标

2) 培训内容制定

3) 培训日期的确定

4) 培训的类型及培训讲师的确定

5) 培训场所

选择适合培训的场所，如会议室、教室、工作场所等等，通常选择安静、宽敞的地方

6) 培训费用及设备资料

设备资料如培训的时候所需要的投影设备、培训教材、黑板等等

一般来说主要是从这两个方面，一是看培训的知识是否适应企业的情况且能够被高管们吸收，第二方面是从培训的实际效果来考察，从培训过后的交流分享、工作改进及计划等方面评估，如果不合适下一步需要进行改善的地方。

以上为高管培训方案怎么做的内容概要，想要真正落实培训效果，具体企业的培训计划得根据企业自身的情况针对问题进行专门的课程培训，才能够让培训的效果真正的益与企业的发展。

中小企业在是否进行企业培训的这个问题上，几乎都存在着

这样的认识误区：认为只有大企业才有能力做培训，中小企业在资金规模还没有成形的情况下，谈培训还言之尚早。员工的流动、培训的成效、预算的支配等都成为了中小企业开展培训考虑的因素，也是因为出于这种顾虑，企业对培训都显得“提不起劲”。

然而，在信息资讯不断迭代的今天，培训对企业的重要性，相信几乎没有企业会对它产生质疑。企业要想在未来的市场竞争中立稳脚跟，加强企业的核心竞争力就成了关键所在，而提高核心竞争力的方法，可以通过培训来强化人才队伍建设，提升员工职业素质，夯实企业的实力。此外，建立持续稳定的培训制度，能够加深员工对企业的认同感与归属感，有效降低人才流失率，企业应该转换传统的培训观念，认识到培训是帮助企业“养人才”，而非替对手“作嫁衣”，因为员工通常不是因为掌握了足够的技能而离职，而是企业无法对个人提供长远的培养与职业发展空间而离职。

就目前来看，中小企业在培训这一方面所处的现状，主要有下列特点：

1、重视培训程度不足。企业对培训重视程度的不足，会使企业人员的岗位职能、资讯接受逐渐与社会发展脱节，业务能力始终保持在一个水平，绩效难以提升，最终导致企业效益的降低。

2、参加培训人员有限。由于培训成本预算不足，参加培训人数有限，无法惠及全体员工，导致培训只集中在部分管理层。每次组织培训，时间、交通成本的消耗，也是企业考虑是否集体参训的重要因素。加之培训费用有限，邀请讲师进行企业内部培训费用高，导致了公司员工水平参差不齐，员工无法集体受益企业培训的机会。

3、培训效果无法落地。中小企业在培训中容易忽视自己公司的经营状况，无法根据企业的员工特点、岗位需求设定符合

其发展的培训课程。“集体上大课”这种看似人人都有做培训的形式，却不是人人都适合。培训内容沦为形式，工作业绩无法挂钩。

那么中小企业应该选择什么样的培训才有效果？

在互联网+的浪潮下，在线学习逐渐显现出它的便利性、主动性与多元化优势。拥有一个属于自己企业的商学院，实战的师资队伍，系统的培训规划，适中的培训费用，才能最有效解决中小企业在培训上的难题。

在对客服人员的暗访中常常暴露出这些共性问题：不注重细节；服务意识不足，不能重视客户感受，不清楚什么因素影响客户感受；没有意识到好的职业状态的重要性，不清楚职业仪容仪表、职业姿态、职业表情、职业语言该如何做，怎样把最好的服务礼仪带给客户。

针对这些问题，姜华老师在掌握客户服务礼仪，提升职场气质的视频课程中，作了深度的剖析。理论讲解与实战案例相结合，课堂上引导学员根据实际工作特点设计场景，注重课程内容的企业可操作性和个人可应用性，塑造客户服务人员专业的职业形象。

通过学习本课程让学员掌握客户服务中与客户交往的礼仪规范及客户服务礼仪标准；全面的学习客户服务的系统知识；迅速提高客服人员的服务意识和礼仪水平。通过提升客户满意度，进而提升企业形象和竞争力。

您是否经常有这样的感觉：

我们为顾客做了很多工作，可好像顾客就是看不见，并不领情

顾客的需求真是着摸不透，我们怎样做都好像不能满足他们

我们的基层服务人员总不能全身心地投入到为顾客服务之中

同时顾客在接受服务过程中很容易“迷失”，感到没有人知道他们真正需要的是什么。为了使服务企业了解服务过程的性质，有必要把这个过程的每个部分按步骤地画出流程图来，这就是服务蓝图。

《让客户服务可视化》的在线视频课程中，王新彰老师将提供满意的答案。指出了服务营运的特征与当今服务管理的问题，给出服务蓝图中各个区域的接触面管理的内容及解决方案，让学员掌握服务蓝图的绘制步骤与方法。

通过服务蓝图，服务机构的服务人员、管理人员和顾客可以看到服务机构提供的服务是什么、自己在服务中的地位和作用、服务过程中所有的程序和流程。

哪些组织需要服务蓝图？凡是有顾客参与服务活动过程的组织都需要服务蓝图。政府服务、金融、保险、电信服务、行政服务、医院、房地产、物业服务、教育培训、交通运输、邮电、批发零售、商品贸易、餐饮等企事业单位。

随着互联网经济进程的不断深入，市场经济结构的不断调整，企业转型迫在眉睫，这不仅对企业来说是一种考验，对员工也提出了更高的要求。企业培训对提升员工职能、提高企业核心竞争力的重要性，越来越受到众多企业的肯定与认同。如何做好培训，使员工能够真正从中受益，成为了企业内部管理中最为关注的焦点之一。然而，与企业的摩拳擦掌相比，培训在员工中却出现了“遇冷现象”，很多员工对此兴致缺缺，仿佛是无关紧要的小事，部分员工甚至不愿意参加培训。

员工对待培训的态度为何会与企业产生两极分化呢？我们认为，影响员工培训积极性的因素主要有以下几方面的原因：

- 1、员工缺乏对未来职业发展的意识与规划。由于企业缺乏有

效的竞争机制，员工过分安于现状，因此容易忽视知识学习、能量补充对未来职业发展所带来的好处，这也将使得企业的发展会停滞不前，难求突破。

2、企业培训课程安排不合理，培训效果不理想。企业无法根据各部门、各岗位人员对工作技能提升的实际需求，提供相应的培训课程，而是笼统的“一锅端”培训形式，对员工缺乏吸引力，再加上培训师资质的参差不齐，员工难以从中受益。

3、培训时间安排不合理。部分企业为了不占用工作时间，经常会将培训安排在员工的休息时间或周末，这很容易使员工对培训产生抵触的情绪，加深对学习的反感，效果反而适得其反。此外，对于外聘讲师授课的企业，由于时间紧凑，常常会将课程压缩在一两天之内全部讲完，这就使员工没有时间对所学知识进行细细地咀嚼消化，使课程成为了走马光花，上完就忘。

针对以上问题，我们也对此提出了几点建议：

1、加强企业内部学习氛围，建立健全企业内部岗位竞争机制。企业只有建设完善的岗位竞争机制，才能让员工为工作与未来产生一种紧迫感，从而促使他们通过学习更多的知识技能来不断的完善自己，提升能力水平，最终促进企业的发展。英盛企业商学院在企业同事之间，创建企业内部的学习排行榜，谁最爱学习，谁今天学习的时间最长，公司同事个个都一目了然，无形中激发了员工的竞争意识，调动了员工的学习积极性。

2、提供培训的个性化管理，符合新一代员工的口味。在培训中，企业应该注重课程学习的知识性与趣味性相结合，加强导师与员工的互动，吸引员工的注意力。英盛企业商学院专门针对目前8090后员工的口味，设计了不少特色功能：弹幕、学习笔记、智能陪读，更有pc端和移动端两种选择，让员工

随时随地想学就学，不仅学的开心，更能不受时间和地点的制约。

3、根据员工的实际需要，提供有吸引力的培训课程。培训部门在课程设计与安排上，必须综合考虑各部门、各岗位员工的实际需要，了解他们需要提升哪方面的知识技能，从而使他们真正认识到培训对自身能力提升的重要作用。英盛企业商学院邀请业内专家为各岗位量身打造系统学习课程，囊括近百各岗位系统班课程，近千个目前各行业、各岗位最关注的知识内容，每周不断更新，保证学员学到的知识都能贴近市场发展的需要。

如何提高员工学习积极性，是每个企业必须高度重视的问题。企业只有提供切实有用的培训项目，做好培训规划，同时加强员工的学习意识，使他们对未来职业发展规划有更加清醒的认识，这样才能使员工在培训中提高自己，从而促进企业与员工的双赢发展。

随着企业的不断的寻求发展，在发展过程中需要解决企业经营的难点、突破自身的发展瓶颈，所以需要寻求能够运用现代培训手段进行培训教学活动的培训师来帮助解决问题，把这些知识点应用到现实的工作中去，以便获得更大的发展空间。那么企业培训师的工作内容是什么呢？需要怎么做好呢？先来看看培训师岗位职责吧。

培训师是指根据不同的行业的公司、其培训需求也是不同的，所以需要有针对性的进行培训研究。以下为企业培训师岗位职责的介绍，需要的人们可以借鉴参考：

11) 保管的物品的情况及时与财务部进行核对，并上报培训经理；

13) 积极与学员进行沟通，帮助解决工作疑问和纠正错误的思想；

14)对培训的形式和方法不断研究、改进和创新，不断加强自己的培训能力。

建筑企业领导培训方案篇四

蒙特梭利教育因意大利著名教育家玛利亚·蒙特梭利博士创立而得名，至今逾百年。其教育思想、教育方法和系列教具，近百年来一直对世界幼儿教育产生着积极影响。

蒙特梭利倡导的教育理念：教育不是为上学做准备，而是为未来生活做准备。蒙特梭利教育的核心目的是：帮助儿童的生命自然地成长和完善，具体的说，就是让儿童获得身体、意志、思想的独立，达到人格、心理、智力、精神的完善。

蒙特梭利教学法有两个主要的要素：一是环境(包括教具与练习)，另一个是预备这个环境的教师。对于教室环境必须具备六个子要素，即：自由的理念、结构与秩序、真实与自然、美感与气氛、蒙特梭利教具以及能使儿童拥有的生命内在发展模式充分地发挥其作用。在蒙特梭利教育中教师被称为“启导员”，其所做的工作是为儿童准备环境，具体的讲是：1. 确保儿童有自由活动的机会；2. 为儿童提供适合的有秩序的教具；3. 为儿童提供帮助，引导教具操作和活动展开的示范与说明。

蒙特梭利教师不再以讲授知识或技能为主。她是以观察与帮助者的身份出现，观察儿童生命成长的需要及其敏感期的表现，然后提供相关的材料和活动，使儿童尽量按照其自然发展的内在规律成长。同时教师也是作为儿童环境的一部分存在，即精神、情感部分的存在。因此，作为蒙氏教师必须具备爱心，始终要能以参加活动的儿童为中心，给他们活动的自由、机会、帮助和指导。蒙特梭利教学法的核心是感觉训练。因为感觉训练在儿童的身体功能协调和完善上起着非常重要的作用，我们每一个人都是从小不断地抓握、行走、感觉等等，而使自己获得了各种能力和技巧的。同时，感觉训

练也是人类心理、智力发展的基础。通过感觉训练可以使感觉器官变得敏锐，使儿童获得专注力、意志力、判断力和观察力。这些都是儿童未来实际生活的基础。这些能力也体现了儿童的人格形成、精神成长及个性特点。

蒙特梭利0~3岁教育则侧重于孩子自主与主动意识的引导与培养，为孩子预备一个适合该年龄段生心理发展需要的环境，满足孩子好奇探索的欲望，并给予孩子一个安全值得信任的抱持性接纳，使得孩子内在愉悦放松的精神状态下发展其生理上的能力。0~3岁蒙特梭利教师培训结合0~3岁孩子生心理发育发展特点，教授老师引导孩子技巧与互动方法，分别介绍nido班与ic班环境，侧重于ic班蒙特梭利教室教学特点，从各个角度讲授环境与教学的方法与实操过程。

二十世纪九十年代初，蒙特梭利教育法开始较系统地在我国实践，全国各地幼儿园纷纷开展了蒙特梭利教育，取得了一定的影响力，但是一所幼儿园蒙氏教育是否专业直接决定因素是教师的专业水准，因此专业蒙氏教师成长培训成为亟待解决的问题。蒙特梭利教育是国际的，不依国界而分，这正是蒙特梭利教育上升到和平教育的意义。国际蒙特梭利教育研究中心正是以此包容心态，以专业为导向，为想了解与学习蒙氏教育的老师、家长、对蒙氏教育感兴趣的学员提供一个专业的学习与交流平台。

part.1 开课时间

开课时间：1月4、5、6、7、8、9、10、11、12日

part.2 培训地点

深圳市福田区深南中路1002号新闻大厦2号楼二楼202b

part.3 培训费用

人民币：4200元

part.4师资力量

讲师：孙淑真

美国德州农工大学幼儿教育硕士

美国蒙特梭利0-3岁，3-6岁，6-9岁ams国际合格教师

讲师：周春良

国际蒙特梭利教育儿童中心校长

国际蒙特梭利教育研究中心主任

美国蒙特梭利协会(ams)3-6岁认证教师；

讲师：何立梅

国际蒙特梭利教育儿童中心本部校区园长

美国蒙特梭利协会(ams)0-6岁认证教师

美术教育与艺术设计专业出身，十多年幼儿与小学教学经验。

讲师：贺小娟

美国蒙特梭利协会(ams)0-3岁认证教师；

湖南师范大学《应用心理学》专业

part.5课程讲义

免费配送培训讲义

part.6教学环境

专业蒙氏培训课室

part.7考核形式

(一)报告;(二)作业;(三)教具操作

part.8学员权益

(一)一次报名享2年免费复训同级别培训内容;

(二)培训合格者,本人需要可推荐工作。

part.9报名时间

即日起,限30人。(以发来电子报名表为准)

part.10报名手续

考证相片:大一寸蓝底相片电子档发到上述邮箱。

part.11证书考取

1、到课率90%以上;

2、通过各个领域讨论与教具操作

考核通过考核学员将获得国际蒙特梭利教育研究中心颁发的《0-3岁蒙特梭利教师》证书。

建筑企业领导培训方案篇五

- 1、规范和促进公司培训工作持续、系统的进行，通过知识、经验、能力的积累、传播、应用与创新，提升员工职业技能与职业素质，使之适应公司业务发展的需要。
- 2、以符合业务发展与组织能力提升为基本原则，并注意前瞻性和系统性。
- 3、本办法适用沈阳格林豪森物业管理有限公司所有培训活动的规划、实施、效果评价等相关的部门与员工。
- 4、培训部提供的培训方式可分为以下5类，由培训部统一组织。

新员工培训：指新进员工在试用期间须接受的入职培训，包括公司统一组织的集中培训和各部门安排的专业培训。

培训部统一组织实施的入职培训内容包括：

公司的历史、概况、业务、发展规划等

公司的经营理念、核心价值观、员工道德规范和行为准则

基本人事制度

职业道德与职业精神

职业生涯规划

由用人部门实施的入职培训内容包括：

部门承担的主要职能和责任、规章和制度

岗位职责介绍、业务操作流程和作业指导

任职能力：指公司为更新/扩展员工知识面、提升任职能力和晋升职务准备、增进工作效率所组织的各项培训（含研讨会）。

主要包括：

后备干部培训：角色转变、职业技能提升、管理技能培养等

岗位业务技能培训由品质部实施，报培训部备案。

外派培训：因工作需要且没有安排或不能提供内部培训的，可参加社会上专业培训机构或院校所组织的培训。

战略性培训：指为了满足公司永续发展需要而进行的培训，主要包括关键且稀缺人才培养、培养核心竞争能力所需的持续接班人培养。

文化制度培训：指公司为了推行新的或经改良的企业文化、管理体系而进行的培训，旨在实行新的管理方法、行为规范。如员工行为规范□xx质量管理体系□xx环境管理体系、人力资源管理制度等方面的培训。

建筑企业领导培训方案篇六

通过20xx年昌乐市寒假校长培训班的学习，本人感觉受益匪浅。我深刻地领悟到新时期校长必须具备的素质，也看到了教育发展的辉煌前景。在此谈几点心得体会：

作为一校之长，如何在课程提升领导力我认为：首先，校长要有自己的办学思路，学校要办出特色和成绩，让主管部门满意，甚至欣赏，校长不要总是抱怨，关键是要有行动，要有所作为，重要的是如何为学生们办一所理想中的好学校。

近几年来，课堂改革轰轰烈烈，流派纷呈，各种教育创新和

改革如跑马灯般，你方唱罢我登场，各领风骚三五天。但到最后很少有长久生命的东西，为什么我认为校长因为没有自己的办学思路，没有坚定的教育操守，所以经常忘记了自己的目的，反而把一些用来达到目的的手段变成了目的，比如教材、教法、分数、作业、考勤等都是学校帮助学生健康成长的手段。这些手段在很多场合都自成目的，甚至让培养人这个目的反过来为这些手段服务，于是教育蜕变为压抑人、控制人、折磨人、奴役人的异己物，成为剥夺学生幸福生活的“教育因素”。

试查一所好的学校，它不在高楼大厦，不在权威讲坛，也不在那些张扬的东西，而在有自己独特的灵魂。通过讨论与交流，师生共进，教学相长，形成一种独具特色的教学氛围，并不断完善和发扬，影响越来越多的学生，打造出亮点，创办出特色。所以一定要学会用自己的脑子思考，要有自己的教育哲学——时时刻刻想到和做到。

作为学校的领头雁，校长必须牢牢把握“学校是为学生们而办的”理念。山东乐陵市实验小学李升勇校长得出了“学会回到原点思考教育”的英明论断：采用分组合作学习，让每一个个体生命都能在课堂中充分成长。华师大课程与教学系博士生硕士生导师——崔允漷提出了“做好自己想做且能做的事”。他们以独特的视角，用别人从未尝试的教育方法创造了成功的素质教育的典型案例。

由此看来，在课堂教学中，真正起决定作用的不是某种特定的教学模式，而是学生的兴趣爱好、感知能力和知识储备等主观因素，教学内容等客观因素以及教师的语言表达、知识素养等综合素质。

那么学校课堂改革的成败由什么决定呢？

一所学校一定要有一种凝聚力，一旦失去教师的齐心协力，失去教师的信赖和支持，校长想要有所作为很难。真正为学

生负责的教育，自然少不了要人文关照、人文情怀，因为有了这些灵魂的东西，教育才会真正成为学生生命未来着想的教育，也才能成为润泽学生生命，为学生生命添彩的教育。

有一支积极进取、业务精湛、品德高尚的优秀教师队伍，在学校形成一种积极进取、不断创新、共谋发展、互比贡献的良好氛围，才能使课堂改革稳步推进，并结出累累硕果。

要使课堂教学质量高，解决学生兴趣问题是关键。

校长运筹帷幄，稳坐校中，课程改革照样轰轰烈烈，照着你独具特色的想法走下去，这就是领导力。

通过这次学习，我认识到：时代的发展、社会的进步对教育教学及课堂改革提出了全新的要求，不是改方法，而是换“脑袋”；不是改良，而是重建。总之，校长的观念必须跟上时代发展的步伐，让自己先进的思想引领学校的长效发展。

建筑企业领导培训方案篇七

各位青年后备干部：

大家早上好！

今天很高兴，受人力资源部邀请来参加这个青年干部培训班的开班仪式，并为我们的青年后备干部提一些要求和希望，我们公司的青年后备干部培训班已经举办了很多期了，现在公司中很多中层干部都是从这些培训班中选拔的，公司领导一向非常重视对于青年干部的培养，也对青年后备干部给予了很大的希望。公司这些年发生了一系列可喜变化，主要得益于公司领导班子始终拥有正确而坚定的目标，我们始终把加快企业发展作为第一要务，千方百计谋发展，从而实现企业规模的迅速壮大，而企业的迅速发展，与在座的各位有着密切的联系，企业的未来发展，需要各位的努力与奋斗。今

明两天，我们举办这个青年后备干部培训班，希望大家能够能与讲课老师共同完成好我们的课程，让自己在培训中有所收获，也让大家能够更好更快地成长，早日能够独立担当起一面。员工的成长，既包括业务上的成长，也包括综合素质的提高，更包括心灵的成长。这次的培训，一方面是对企业发展的新环境、新战略、新制度、企业文化和核心价值观等内容再向大家做个介绍；另一方面，我们也邀请了培训公司的老师来帮助大家提升综合能力，综合能力包括了管理能力、执行能力、沟通能力等等，希望大家认真学习、思考和感悟。

作为我个人我希望培训能够给大家传递一些经验和教训，希望你们能在工作的过程中和人生的道路上更好地、更健康地成长，少走弯路。员工的每一个进步，我们公司的管理层都为之高兴，因为这样的成长对公司的发展有正面的作用，我希望你们的成长与企业的发展更好地结合，形成一个共同成长的局面。

借此机会，我再强调几点：

我们企业一直有等理念，当我们认同企业的价值观、企业的文化、企业的发展理念，那么我们与公司的融合就会很迅速；与部门、同事之间的融合就会很顺畅。公司的文化与理念是企业员工一个共同的方向标、共同的信念，在这个前提下，我们充分沟通、彼此信任、共同为这个企业出力，再加上共同的工作机制、共同的绩效目标，最终我们一定能收获成功。

培根说“知识就是力量”，管理大师杜拉克补充说“分享的知识才是有力量的”，而知识的获得、分享的过程无不是学习的结果。纵观现代发展，企业的竞争已经从资源的竞争、技术的竞争、人才的竞争一步步走到了企业文化的竞争和学习力的竞争，打造一支学习力强劲的人才队伍，建立一个运行有效的学习型企业已经成为企业能否立足市场的一个重要因素。一个组织只有通过不断学习，拓展与外界信息交流的深度和广度，创造出适合于市场的理念与产品，才能立于不败之地。

这个世界时刻都在变化，我们公司也处在蓬勃发展的浪潮中，各种新事物、新问题、新现象不断在我们身边涌现，如果仅凭我们以前工作上的老方法、老经验，显然是不够的，我们还必须加强学习，持续给自己充电，给组织、团队充电，不断适应新形势、新变化给我们带来的新要求。

何谓执行力？执行力“就是按质按量地完成工作任务”的能力。个人执行力的强弱取决于两个要素——个人能力和工作态度，能力是基础，态度是关键。所以，我们要提升个人执行力，一方面是要通过加强学习和实践锻炼来增强自身素质，而更重要的是要端正工作态度。那么，如何树立积极正确的工作态度？我认为，关键是要在工作中实践好“严谨、务实、快速、创新”。

市场经济的发展一日千里，企业在市场经济的大潮中如逆水行舟，不进则退。企业在竞争中要想占据优势地位，就要建立精简高效的管理体系，提升管理水平，实现管理创新。行动力是决定企业成败的一个重要因素，是21世纪构成企业竞争力的重要一环。在激烈的市场竞争中，一个企业的行动力任何。将决定企业的兴衰。所以希望大家在思想上予以重视，将“严、实、快、新”四字落实于行动中。

与以前相比，现在公司的人员结构已经发生了非常大的变化，从年龄结构上看，30岁以下的管理干部已经超过了30%，30-40岁占24%，40到50岁占了22%，50岁以上的占了24%；从学历结构来看，本科以上学历占50%以上，大专占30%。虽然年龄上有差距，学历上也有差距，但是学历和年龄并不能代表什么，我们现在是团队作战，个人的能力只有融合到团队里，只有与公司的发展结合起来，才能发挥更大的作用，才能真正体现出自己的价值。我们企业本身就是一个团队，企业这些年来的迅速发展，离不开每一个公司成员的付出，事实证明，个人的力量是有限的，团队的力量是无限的。

现在我们的企业，无论是市场环境还是合资公司环境，或是公司内部的环境，都为大家创造了很好的机会。我们可以提供的平台比很多，比如去外面的公司参观，委外培训、内训、与各大公司的合作项目等，真正有理想的人，平台和机会比收入更重要。公司也是历练了很久才有现在这样的平台和机会提供给大家，希望大家好好珍惜，希望大家感恩有这样的企业氛围和为你们创造的机会、感恩身边帮助你们成长的领导和同事、感恩你们自己的家人对自己的支持。

对人的真诚不是形式上的，一个人在用心的时候表现是不一样的。每一个动作和表情都会透露很多信息，与合作伙伴的沟通，互相了解价值观和行为模式，只有与合作伙伴建立了信任，再加上自身具有为别人创造价值的的能力，才能达成合作。你自身的价值也就体现在为别人、为公司创造价值的过程中。我们对合作伙伴、对同事都要非常真诚，如果你考虑不到别人，别人怎么可能考虑到你？。

最后，我想强调：能否成长，关键看自己。公司只是一个外因，只能提供机会和平台。能走多远，完全取决于自己，取决于自己怎么想，怎么做；是否成长，关键看绩效，绩效导向是唯一的标准，正因为我们坚持了这个标准，公司才会有现在的成绩。

目前公司发展的空间是非常大的，近期可能要做好应对市场变化、经济下行、汽车市场从快速增长到正常增长的适应和准备，这既是挑战又是机遇。把握好自己，增强能力体系建设和提高核心竞争力，我们就能有更多发展的机会。管理变革的能力，持续创新的能力，团队协作的能力，这些都是未来企业的核心能力，具有这些能力的企业一定能够走得很好，能够走得更远。

期待公司的成长，也期待员工的成长，期待大家专业能力的成长，特别是期待大家心灵的成长，今天我特别想说，希望能从你们中间涌现出一批能带领队伍作战的将才和帅才！我们

对你们寄托着无限的希望，我们也会尽可能为你们创造更好的平台。

有理想，生命才有意义，人生才会精彩。目标就是动力，目标就是方向。同志们，你们已经跨出了第一步，肩负着家庭的希望、企业的希望，希望你们在公司未来的发展中，始终专注于自己的奋斗目标，勤奋努力，永不言弃，一定能实现职业生涯的辉煌！