

最新团校培训部工作计划(优质5篇)

时间就如同白驹过隙般的流逝，我们又将迎来新的喜悦、新的收获，让我们一起来学习写计划吧。什么样的计划才是有效的呢？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。

团校培训部工作计划篇一

20xx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。

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[20xx]”——示范性网络研修与校本研修整合培训项目，共计xx00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[20xx]”——河北省网络研修与校本研修远程培训项目，共计xx00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[20xx]”——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平。

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。

5. 全员培训

做实全员教师培训和素质状况调查问卷与分析统计工作，全员培训学分的完成统计工作。

6. 优秀骨干教师培训，共计100人。

抓好骨干教师队伍梯队建设，建立教研团队骨干教师档案管理和登记制度及动态管理制度，通过参加各级各类培训、开展丰富多彩的教研活动等形式进一步提高教师队伍的专业水平和综合素质。加强对我县培训团队的管理和指导，为培训团队成员搭建成长平台，辐射带动全县中小学学科教师不断进步和发展。

7. 新入职教师培训，共计70人。

重点帮助新入职教师提高师德水平，更新教育理念，学习新知识，掌握新技能，提高教育教学实践能力和水平。发挥县域内优秀骨干教师对新任教师培养作用，使培训内容贴近新任教师的岗位成长需要，解决工作中的问题与困惑，促进新任教师高起点快速成长。

1. 继续教育注册管理

随着新一轮中小学教师全员培训的全面推进，教师继续教育的管理工作也变得越来越复杂和繁重，由于传统的教师继续教育管理信息不规范、不完整，且互不兼容，难以进行信息的沟通与交流，造成了人力、物力、财力和教育资源的浪费，使得教师继续教育管理缺乏统筹和宏观调控。河北省中小学

教师培训管理系统信息规范了继续教育学时或学分登记形式，简化登记方法，提高登记和审核效率，使登记结果更加公平、公正、公开。20xx年我们将继续做好河北省中小学教师培训管理系统的项目申报、名额分配、信息上报等工作，通过信息化手段管理教师继续教育注册与学习情况。

2. 继续教育证书、教师专业发展证书填写

组织全县4863名教师的继续教育证书填写，设定全面详细的填写说明与指导，督促教师妥善保管，正确填写基本情况栏内容。严密组织验证工作，详细安排各个环节措施，确保证书填写工作零失误完成。

3. 下乡调研

我们将组织学校教师深入9个学区、14个县直学校进行听课调研活动。按计划在不同时段组织研培人员分别深入基层学校集中视导，就常规教学、校本研修、教育科研、教学管理等方面工作进行引领与评估，对存在的共性问题召开不同层次研讨会、培训会加以解决。

4. 岗位练兵活动

岗位练兵活动以教师专业能力为主线，以“构建有效课堂，提升实践能力”为主题，以教师专业化为指导，以提高我校教师教学水平和教育教学质量为宗旨，以研修活动为载体，以教研组为单位，开展基于岗位、基于问题、基于教师发展需求的岗位练兵活动。通过以训导练，以练促学，以赛代评，学用结合，改进教师教学行为，促进教师的专业发展。

1. 培训管理再上新台阶

我们将以活动为载体，提高我县师生信息素养。以教育资源的建

设和应用为重点，继续加强教师教育技术能力培训，继续参加省中小学信息技术与学科整合深度融合教学成果评比活动，进一步促进信息技术与学科教学整合在课堂教学中的有效落实，发挥现代信息技术在改变教学方式，提高教学质量中的作用。

充分利用正定教育网，建设校长培训资源网络平台，建立培训项目班qq群和微信群，开展网络交流与培训工作，强化培训的辐射功能。

2. 打造“正定特色”师资培训模式

注重研修对象的自主研究性学习和实践性学习，提高培训效率。注重培训结束后的跟踪指导，通过“前移后拓”，拓展培训的时间和空间，促进教师学以致用。

充分发挥远程培训优势。充分发挥远程培训资源与师资共享、快捷、灵活、优质、互动、高效等特点，推进教师的全员培训，加强远程培训的辅导、管理和服务工作，严格考核制度，切实提高参培率、学习率、结业率。

不断优化培训内容。加强教师培训需求调研，根据实施素质教育的要求和教师的不同需求，以问题为中心，案例为载体，科学设计培训课程，丰富和优化培训内容，不断提高教师培训的针对性。

团校培训部工作计划篇二

20xx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。

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[20xx]”——示范性网络研修与校本研修整合培训项目，共计xx00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[20xx]”——河北省网络研修与校本研修远程培训项目，共计xx00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[20xx]”——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平。

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。

5. 全员培训

做实全员教师培训和素质状况调查问卷与分析统计工作，全员培训学分的完成统计工作。

6. 优秀骨干教师培训，共计100人。

抓好骨干教师队伍梯队建设，建立教研团队骨干教师档案管理和登记制度及动态管理制度，通过参加各级各类培训、开展丰富多彩的教研活动等形式进一步提高教师队伍的专业水平和综合素质。加强对我县培训团队的管理和指导，为培训团队成员搭建成长平台，辐射带动全县中小学学科教师不断

进步和发展。

7. 新入职教师培训，共计70人。

重点帮助新入职教师提高师德水平，更新教育理念，学习新知识，掌握新技能，提高教育教学实践能力和水平。发挥县域内优秀骨干教师对新任教师培养作用，使培训内容贴近新任教师的岗位成长需要，解决工作中的问题与困惑，促进新任教师高起点快速成长。

1. 继续教育注册管理

随着新一轮中小学教师全员培训的全面推进，教师继续教育的管理工作也变得越来越复杂和繁重，由于传统的教师继续教育管理信息不规范、不完整，且互不兼容，难以进行信息的沟通与交流，造成了人力、物力、财力和教育资源的浪费，使得教师继续教育管理缺乏统筹和宏观调控。河北省中小学教师培训管理系统信息规范了继续教育学时或学分登记形式，简化登记方法，提高登记和审核效率，使登记结果更加公平、公正、公开。20xx年我们将继续做好河北省中小学教师培训管理系统的项目申报、名额分配、信息上报等工作，通过信息化手段管理教师继续教育注册与学习情况。

2. 继续教育证书、教师专业发展证书填写

组织全县4863名教师的继续教育证书填写，设定全面详细的填写说明与指导，督促教师妥善保管，正确填写基本情况栏内容。严密组织验证工作，详细安排各个环节措施，确保证书填写工作零失误完成。

3. 下乡调研

我们将组织学校教师深入9个学区、14个县直学校进行听课调研活动。按计划在不同时段组织研培人员分别深入基层学校

集中视导，就常规教学、校本研修、教育科研、教学管理等方面工作进行引领与评估，对存在的共性问题召开不同层次研讨会、培训会加以解决。

4. 岗位练兵活动

岗位练兵活动以教师专业能力为主线，以“构建有效课堂，提升实践能力”为主题，以教师专业化为指导，以提高我校教师教学水平和教育教学质量为宗旨，以研修活动为载体，以教研组为单位，开展基于岗位、基于问题、基于教师发展需求的岗位练兵活动。通过以训导练，以练促学，以赛代评，学用结合，改进教师教学行为，促进教师的专业发展。

1. 培训管理再上新台阶

我们将以活动为载体，提高我县师生信息素养。以教育资源的建

设和应用为重点，继续加强教师教育技术能力培训，继续参加省中小学信息技术与学科整合深度融合教学成果评比活动，进一步促进信息技术与学科教学整合在课堂教学中的有效落实，发挥现代信息技术在改变教学方式，提高教学质量中的作用。

充分利用正定教育网，建设校长培训资源网络平台，建立培训项目班qq群和微信群，开展网络交流与培训工作，强化培训的辐射功能。

2. 打造“正定特色”师资培训模式

注重研修对象的自主研究性学习和实践性学习，提高培训效率。注重培训结束后的跟踪指导，通过“前移后拓”，拓展培训的时间和空间，促进教师学以致用。

充分发挥远程培训优势。充分发挥远程培训资源与师资共享、快捷、灵活、优质、互动、高效等特点，推进教师的全员培训，加强远程培训的辅导、管理和服务工作，严格考核制度，切实提高参培率、学习率、结业率。

不断优化培训内容。加强教师培训需求调研，根据实施素质教育的要求和教师的不同需求，以问题为中心，案例为载体，科学设计培训课程，丰富和优化培训内容，不断提高教师培训的针对性。

团校培训部工作计划篇三

20xx年，培训部重点围绕四个方面，进行专业精细化和创新管理。现将20xx年培训工作计划如下：

1、组织“课程你来选”的活动，培训部将课程主要内容分为通用类、管理类、业务类、工程类以及维序类，发布在网上，学员可根据自己的需求选相应的课程，培训部将汇总列入20xx年课程表中。以提升培训针对性，优化课件，提高员工的培训参与度。

2、做好外训课程的选择，提高外训参与比例。根据岗位需求，结合公司实际情况，利用外训充实培训内容，积极做好外训课程选择，提高员工外训参加比例。20xx年参训人次1445人，其中参加外训人数为36人。20xx年，拟将参加外训人数提升到20%，达到289人次。使培训工作真正成为公司的基础工作，有效地提高管理人员和员工的素质，并使之能科学、扎实而又有效地开展起来，以适应公司的转型和高速发展，塑造学习型组织，体现公司和个人的价值。

3、建立新员工年、月、周三级培训教育体系

年度培训是负责物业发展历程、企业文化、物业服务认识，以及消防知识的普及、演练、拓展训练等教育和培训。培训

对象为公司新员工，一年两次，每次1.5个工作日。月度培训是负责公司简介、公司文化、公司制度等培训，培训对象为公司新员工，每月进行一次集中培训。周培训是岗位职责及标准、服务礼仪、公司概况及基本制度等方面的培训，主要以视频形式，项目组织的方式开展。

根据公司转型升级规划，推进标准化建设，不断完善和更新各项培训内容，优化岗位培训内容，注重实用性。定期组织各科研组队课程内容进行优化，并组织评比，让课程更具实操性，通过改进教学内容、调整教学方法，提升培训效果。

- 1、组织内训师培训□20xx年上半年完成。
- 2、内训师的定级□20xx年下半年完成。
- 3、增加异地内训师。
- 4、通过微信平台，开辟新媒体推广途径，以利于各异地分公司的信息沟通，通过微信平台推送培训课程，实现与异地项目培训工作。

- 1、管理员要求每年学习不少于25学分。
- 2、学分制度的建立□20xx年3月前完成。
- 3、年度获得学分可做为岗位升职、提薪的参考依据，鼓励员工积极参与培训，增加员工学习积极性。

团校培训部工作计划篇四

根据20xx年酒店整体的经营管理状况结合20xx年即将到来的国家旅游局对酒店的复评工作，我部特制定20xx年培训部年度工作计划，不足之处还望指正，愿与诸君共勉——迎接国检，再创辉煌！

1、“向培训模式学习”改变入职培训与基础培训

根据酒店目前的培训现状和培训后的效果，就执行情况来看还没有起到较好的效果，加上最年来员工流动日益频繁，一线服务人员的基础服务意识和服务技能较欠缺，通过20xx年11月份酒店开始的“向学习”的系列培训后，给予本职很深的感触，故我部将结合酒店的实际情况，吸收的适用内容来改变现行的培训内容及方式，具体计划如下：

1.1入职培训

改变原有的入职培训以理论讲解为主的培训模式，将酒店应知应会（应知应会添加酒店发展历程及**主要领导介绍等）作为第一天上午的内容，第一天下午及第二天全天的服务意识及礼仪礼节规范要求该更为实操训练，通过形体练习更能有效的掌握规范要求，增加第三天培训课程为安全及其他内容，考试内容增加形体考核。

1.2以师带徒的“仪式”加入

计划在新员工入职培训的最后一天，邀请该名新员工所在部门的负责人及负责“以师带徒”的师傅前来，告知酒店的新员工引导制度并确立“师徒关系”，从而加深新员工对于酒店归属感和认知。

1.3基础服务流程及标准的图文化

在“向学习”的过程中，给本职感触最深的就是他们服务标准与服务流程的图片化，通过简单且直观的图片更能让人一目了然的明白服务的各项标准是怎样的□20xx年我部将计划于年初先在某一部门进行试点，将现有的操作规范进行图片化展示与培训，将根据效果情况再做进一步实施。

1.4服务技能与业务技能考核

引入类似服务技能比赛的要求结合酒店自身的适用标准，规范服务用语、服务姿态、技能标准□20xx年将从某一部门开始试点，举行各项技能考核工作并根据情况颁发技能等级证书，与人力资源部等研究考核情况与人员工资体系的挂钩政策，为行程酒店良好氛围及引导培养骨干服务人员做好铺垫。

2、深化“神秘客人”计划，加强第三方评价质检工作

酒店的服务讲究的是一种氛围，客人在酒店任何一个区域所感受到的服务应该是一致亲切、周到与热诚，而我酒店目前各部门各岗位的服务参差不齐，在20xx年11到12月份酒店为迎接省市局的星级复核采用了“神秘客人”暗访的形式，从成效上看，还是非常不错的，各部都能较重视，对于发现的问题也能及时的整改□20xx年我部将计划每月都邀请一批“神秘客人”真正全方位的测评酒店的真实的服务状态，从而帮助我们有效整改。

3、开展多样化的培训模式

培训作为传承酒店文化理念、服务精神、业务技能经验的重要手段，教授的不单单是专业的技能和服务知识，同时我们也丰富员工精神生活和个人素养的方式□20xx年我部计划开展更加丰富多样的培训课程和更加新颖培训形式：

3.1与培训机构的进一步合作

20xx年酒店与**教育培训机构合作良好，我部也与20xx年的12月份收到该机构的20xx年培训课程大纲，明年将会根据酒店实际情况和需求，有计划的安排相应人员进行培训，并策划出培训后回到酒店再培训的工作安排计划，目前我部正与**教育商讨购买“培训卡”的相关细节工作，选取一套性价比适用的方案。

3.2团队凝聚力执行力打造——拓展培训安排

根据目前在酒店实际的管理工作过程中仍然有执行不到位，凝聚力缺乏等影响服务和工作质量的情况□20xx年我部将计划与几家规模较好的拓展培训机构联系，为我酒店的中基层管理人员规划合适的拓展课程上报酒店高层，并安排计划实施。

3.3 “名家大讲堂”——部门经理公开课

20xx年我们实施了一段时间的部门负责人亲自给予部门的授课□20xx年我们将持续把该项活动深入下去，计划每月开展一堂部门经理级以上的公开课。

4、培训为彰显培训效果

酒店的培训目标之一——还是为了服务我们的客人，通过系统的培训从而为我们的客人提供更好的服务才是酒店培训价值之所在□20xx年我部将计划：

根据酒店目前存在问题较多的服务岗位实行重点培训计划，为能够在一定期限内有效的提高服务质量和服服务水品从而彰显出重点培训的实际效果，我部计划对这些岗位进行全面培训协助，深入到具体岗位工作中去，与岗位人员一起逐步提升，将每天的交接班会议上的培训工作和培训课程贯彻到底，真正做到有培训就有提升的效果跟进，从而实现培训重点突破的良性循环。

5□20xx年酒店年度培训计划及20xx年培训需求调查问卷汇总因20xx年培训需求调查问卷截止为20xx年12月30日，故尚未收齐，待一月份收齐后进行汇总另行呈报□20xx年酒店年度培训计划的制定需与调查汇总之情况相结合，因故也将于20xx年1月另行上报。

20xx年我们迎接了市旅游局对于我酒店的五星复核工作，星评老师提出了很多整改意见，其中涉及到我部的有：

服务职业化程度还需加强；服务理念不够细化（列举开元的“六个一”服务理念）；应急预案还需细化（例：谁来干什么，该如何做，事发后的媒体发布会谁来负责如何说，要有应急预案培训并签字确保每个岗位知晓相应的责任等）；汇报资料的准备等。

根据市局星评老师专家提出的问题，我部20xx年整改计划如下：

1、加强服务职业化程度

将新的培训模式引入到各部日常培训当中去，通过不断强化训练的方式来督导部门日常培训，加强服务岗位的职业化，尤其要加强服务仪态、举止和服务语言的培训和训练，计划在20xx年年度培训计划中加入专项系列培训课程并实施安排。

2、细化服务理念，创造服务口号

计划开展一个全酒店的系列大型活动，通过有奖征集等方式，要求各部门各岗位想一个符合我们酒店自身的服务口号。大家集思广益才能有更好更适合的，确定这个细化的服务理念后，我部将开展一系列的大型培训活动来充实自身的服务理念，通过宣传等手段来细化服务理念。

3、应急预案相关

配合行政办、安全部、餐饮部、工程部等部门做好对于酒店应急预案修改的工作，根据修改后的情况，安排相应的培训工作，真实组织受训，与县广电老师密切配合做好演练的拍摄工作，将20xx年滞后的应急预案影像资料补齐。

4、汇报资料准备

配合酒店星评领导小组，完善汇报材料，按照计划时间完成。

酒店的质检工作是一项需要持之以恒的工作，质检是维护维持酒店服务质量提升和稳定的重要手段，质检工作需要客观理性公平公正，在20xx年我酒店成立了一一酒店重大事项督查小组，并主要针对在各项接待、安全及设施设备上进行全方位的检查工作，但是根据20xx年的实际工作情况，酒店质检工作仍然有很多地方还做不够好，仍有部分责任心不到位的情况发生，部分质量检查扔浮在表面，针对在20xx年中质检工作存在的一系列问题，我部在20xx年度计划如下：

1、强化督察小组职能

制定酒店督查小组20xx年工作计划，认真履行小组的职责，在20xx年中我们的工作还有需要地方到的不到位，明年将强化小组成员的责任心和工作强度。

2、检查质量问题确实有效果，督导整改工作坚持到底

根据员工手册、服务质量管理手册、新版星级饭店评定标准以及各项规章制度[]20xx年质检工作将侧重安全与星级标准对酒店日常的服务及工作质量进行全面检查，对于检查的问题确保是客观公正的，并将问题的整改工作一根到底，做到不解决不放手，做到查出一个问题就解决一个问题的决心，下力气下决心将酒店的质检工作贯彻下去，为维护酒店的服务质检和迎接20xx年的国家级五星复评尽我们的职责和最大的努力。

3、根据会议上各级部门及领导的建议，增设的质检计划

3.1、增加专项主题性质检，计划开展周主题质检活动；

3.2、加强质检整改的时效性管控，对质检发现的问题及后续的整改工作视为质检工作的重心[]20xx年质检工作将由发现问题转变为跟进整改工作，落实每一个出现质量的问题。

根据酒店年度工作计划会议中各级领导及同仁提出的意见建议，结合我部实际情况，对培训部20xx年工作计划特作出以下修改：

1、由培训部组织各部门参加多安排一些“走出去”的培训机会，已与杭州**教育培训机构签订培训卡，将根据培训机构培训大纲计划列出酒店全年外派培训计划，有系统性针对性的安排外出培训。

2、要求培训部多协助部门培训，安排前厅、餐饮、客房的使用技能培训，从而方便酒店小时工上岗（建议在经过系统培训后颁发证书）。根据此建议，我部将修改酒店年度培训计划，并专门设立两到三次系统培训课程。

3、开展ttt系列培训，教导引导各部门培训员的培训工作。

4、要注重培训的实际效果，多参加部门的培训，多外请其他培训老师来店实地培训。

5、建议加强领班、主管级的培训□20xx年酒店培训计划中将再次增加对于领班、主管的系列培训，也将和培训机构、同行酒店等进行联络安排，强化对于领班、主管的培训。

6、根据建议协助完善各部门的培训资料，制作酒店应知应会手册并不断完善更新与之相关的内容。

7、加强素质教育、道德教育、工作性质的思想准备培训和中层管理者的思想教育培训。

8、对于质检小组要持续下去，要加强质量意识，关于此建议我部正在拟定修改新的质检小组成员和质检工作流程。

9、建议在“以师带徒”中要签署责任状。

10、培训奖罚措施的出台以及员工培训档案的建立。

20xx年培训部将一如既往的配合好各部门进行各项培训工作，也将根据酒店年度计划会议中提到的各项意见建议认真落实到实处，为酒店在20xx年的各项服务工作尽一份绵薄之力，祝愿酒店的明天更加辉煌。

团校培训部工作计划篇五

回顾20xx年培训工作，我们人力资源培训部持之以恒贯彻落实建设学习型公司、培育学习型员工的精神，牢固树立“培训是公司的长效投入，是发展的最大后劲，是员工的最大福利”，推动公司产品向更高目标发展作出了积极贡献。一年来，做了以下培训工作总结：

20xx年共举行内训约230项，分别质量环保管理知识培训占20%，专业技能培训占30%，安全相关培训30%，法律法规培训占10%，岗前培训（含企业简介、企业文化、职业道德规范、公司管理制度）占10%，共计大约360课时，参训约达300人次。

20xx年共组织外培12项，分别特殊工种外培占58.3%，专业技能外培占25%，管理人员外培占8%，其他外培占16%，参训达37人次。

1、新员工岗前培训：企业简介、企业文化、职业道德规范、公司管理制度；

2、重点培训：安全生产知识，质量环保管理知识，专业技能，法律法规；

3、外培：特种工、专业技能、管理人员知识等

20xx年培训费用总计为38625元，基本全是外培支出费用。

1□20xx年度的培训工作与20xx年度相比，从培训项目数、举办培训课程次数、接受训练的人次等方面，取得了一定的增长。

2、建立制度性培训体系。以往，公司培训工作缺乏系统性制度，培训管理幅度和力度很弱，培训资金无保证，员工培训意识差，培训工作开展十分困难。今年人力资源培训部投入大量精力，在总结了以往公司培训经验的基础上，优化培训管理流程，完善教育培训制度。重点加强了培训需求分析和培训项目的严格把关，在多次征求各单位意见后，全面提升公司培训工作的制度化、规范化管理。

3、不断改进培训方式，积极探索新的培训模式，以往多采取讲授的培训模式，今后应多多利用现代化教学方式，如课件授课的方式，会使培训内容更加直观明了。

1、培训工作考核少，造成培训“参加与不参加一个样，学好学孬一个样”的消极局面，导致培训工作的被动。

2、培训形式缺乏创新。只是一味的采用“上面讲、下面听”的形式，呆板、枯燥，提不起学员的兴趣，导致学员注意力不集中，影响了培训效果。

3、原则性不强。不能严格执行培训纪律和有关规定，对违反者睁一只眼闭一只眼，不能按章办事，这是导致培训纪律松懈、秩序较乱的主要原因。

4、在20xx年，所做培训中我们还不难发现，一部分人员感觉培训过于频繁，另外一部分员工则反应得不到相应培训，这是一个不容回避的问题，作为致力于学习型组织的企业，首要的培训任务是要使全员树立培训意识，为企业发展和自我发展充电。而培训层面的不均衡，更是需要20xx年去大力改善。

5、内部讲师（多为中层干部）授课技巧普遍不高，有待提高，制作课件水平不足，自主研发课程能力有所欠缺，所以，以上需要改善，进一步规范内部讲师管理，提升内部讲师授课水平。

《培训管理程序文件》虽已发布，在具体执行过程中一定还会遇到各种困难，还需要我们的不断总结和及时调整。在具体工作流程上还需要进一步理顺，在管理制度上还需要多方面补充。还要进一步加强培训资料的收集和培训器材的配置，加强相关工作人员的专业素质培训。

公司业务的广泛性也决定了公司各部门培训需求的广泛性。为了较好的满足公司成员的

培训需求，选择合适的培训课程，培训讲师，配置合适的培训资源，我们必须取得大量及时、准确的培训信息，扩大培训业务联系，建立起自己有效的培训资源网络。同时，对于资源，也应该扩大分享范围，使全员都动起来，学起来，全面丰富员工的知识网络，提升工作能力，拓宽工作视野，推动中心工作的合理运作和公司取得实际效益。

培训需求的多元性和企业内培训资源的有限性的矛盾，已经越来越突出。建立一支富有实践经验，熟悉现实情形的内部讲师团队就变的越来越重要了。培养起自己的内部讲师团队，首先大大节约了公司有限的培训经费，其次，为公司培养了一批各个领域内的专家，再次，也可以在员工中树立起学习的榜样，培养员工的自主学习思想。以往的实践表明，听过公司内部领导讲课的员工都能觉出，企业高级主管对企业经营认识之深刻、解释之透彻更容易让大家接受和理解，应该积极倡导高级主管都为培训工作做出良好的表率。在具体措施上，重点加强对管理人员各项培训的同时，也从制度上明确、选拔优秀管理人员作为企业内部讲师。并建立起一套企业内部讲师的日常管理、激励、考核制度。