

2023年潜能生培养总结(模板8篇)

总结的选材不能求全贪多、主次不分，要根据实际情况和总结的目的，把那些既能显示本单位、本地区特点，又有一定普遍性的材料作为重点选用，写得详细、具体。写总结的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？那么下面我就给大家讲一讲总结怎么写才比较好，我们一起来看一看吧。

潜能生培养总结篇一

企业核心竞争力本质上是结合战略、人才、管理、技术等基础上形成的保持企业长期竞争优势的能力，获得人才优势是打造企业核心竞争力的关键所在。企业为了获取人才优势，提升核心竞争力，往往会选择大规模的外部招聘，以满足人才的需求，而忽略了内部人力资源的培养和选拔。导致了人力资源部门面临这样的难题：一方面，外部招聘的员工由于缺乏对企业文化和业务状况的了解，难以在短期内发挥其所在岗位的最大组织效能，并且外部招聘新入职的员工忠诚度较低，可能会进一步导致企业人才的流失。另一方面，在企业的内部员工看来，他们的能力积累和提升被上级和企业管理者所忽视，极有可能挫伤内部员工的工作积极性，员工难以看到自己职业未来的发展方向与上升空间，从而影响企业人力资源的稳定，这样的企业对于人才恐怕很难有长久的吸引力。究其原因，在于人才使用和培养机制方面存在如下问题。

首先，企业软环境。在中国这个讲究“人情关系”的社会氛围影响下，有部分员工认为，企业人员的引入和晋升大部分依靠与领导的关系，形成了员工之间缺少信任，甚至因利益相争而导致内部人际关系紧张；此外，“大锅饭”的传统思维，也导致不少员工缺乏动力、不思进取。

第二，缺乏长远人才培养规划。通常企业中主要靠员工

的“师带徒”模式或自己边摸索边学习培养工作技能，缺少高技能型和管理型人才的知识的更新与补充。

第三，如今科技信息发达，职场生力军多为80后、90后大学毕业生，这一职场人群心眼活、想法多、胆识大。企业在管理人才的过程中，80后、90后常由于新入职职场不受看中而跳槽。一旦，企业人才流失，后备人才培养不足，则会出现人才青黄不接，甚至出现人才危机。

所以，关注企业内部人力资源的培养和选拔，建立企业内部后备人才梯队管理机制势在必行，迫在眉睫。

二、如何留住后备人才

后备人才问题是当今企业面对市场竞争与未来发展的关键问题。如何用好新生员工与如何把新生员工培养成优秀的后备人才，是这个问题的症结所在。企业要想能够百年长青，需要不断地增加新鲜血液，并拥有培养优秀接班人才的良好机制。

1. 招聘遵循“最适合”原则

在开展招聘工作的过程中，对于人才的引入既要考虑企业现状及发展需要，又要考虑人才自身的需求，综合各项主客观因素，选择人才，讲究适用、匹配原则。最好的人才不一定最适合企业现阶段岗位的需求，只有适合本企业、本岗位的人才，企业才应该聘用。

2. 良好的工作环境

良好的工作环境是稳定和平衡员工心态的重要条件。对于人才来说，轻松愉悦工作的环境、可以接受下属建议的上级、患难与共的同事也许比任何事物都重要。

3. 适度的成就感

企业要使人才感到值得留下，并且甘愿付出他们的才华与智慧，就必须给予能干的员工更多的机会，给予工作成绩优异的员工应有的收获与报酬。

4. 知人善用

给有能力和发展的员工更大的发挥空间，是让员工心存感激的良方。有了这种感激做基础，就不必担心员工会离开了。提高员工对企业的满意度和归属感，长久以来都是留住人才的好办法。

三、后备人才培养模式

企业后备人才包括管理型与技术型两大类，其培养模式也不尽相同。

1. 管理型后备人才的培养机制

(1)管理培训生计划。是企业对经过筛选的、富有管理潜能的一批新员工，采取系统的、专门的培训、轮岗、导师辅导等培养措施，迅速有效提升其管理技能和工作技能素质，并逐渐安排其进入企业管理类岗位承担管理职责。这种方式适合于急需人才的企业大批地培养新人。

(2)企业接替规划。也称“接班人接替规划”，是企业通过内部人才评价与筛选确定、并持续关注那些可能成为中、高层岗位管理人才的高潜质员工，对其在工作技能和个人综合素质上进行培训与开发，通过内部晋升的方式，安排他们逐步接替企业重要管理岗位。

(3)人才加速储备库计划。是从总体上为高管岗位发掘和培养高潜质的后备人才。通过富有挑战性的工作和任务，为这些

后备人才提供学习的机会，加速后备人才的成长速度。通过设立领导力中心，岗位分析、模拟测试、观察和评估、反馈和评估报告等四个步骤，对候选后备人才现有综合能力与岗位所需要的实际能力进行全面对比，进而确定具体的培养计划。

2. 技术型后备人才的培养机制

(1) 岗位技能培训。分为岗前、在岗和转岗三个阶段。岗前培训可以使新员工了解企业的历史沿革和文化制度，掌握入职必须的岗位基本知识和技能。在岗培训主要是明确各个岗位的理论知识、专业知识和实践知识。转岗培训则是当员工进行内部调动时，为适应新工作岗位而进行的培训，以补充新知识、新技术、新能力。

(2) 专业技术人员培训。要制定规划，对年轻的技术人员通过培训给其以深入基层的机会，学习一些与未来技术开发工作相关的基本技能；对于中老年技术人员，要不断地更新知识，扩大知识视野，保持不断创新的活力。

(3) 建立技能鉴定制度。随着培训机制的逐步建立，高技能人才技术鉴定制度也应建立起来。有关鉴定内容、工种对象、证书发放以及主持鉴定的主体部门、监督部门及其资格认定、约束机制等也都应随之完善、补充或修订，实现用制度来规范技能教育。

四、后备人才培养计划的建议

1. 建立人才发展通道

企业应该为后备人才建立良好的发展通道，通过人力资源部门与员工个人的面谈沟通确定其发展目标和通道，激励员工不断提升自己的能力，实现个人职位提升。通常，企业应为员工设置管理类和技术类通道，员工可依据自身岗位和条件，

选择适合自己的发展通道。

2. 完善人才选拔机制

明确的选拔标准，包括企业文化的认同度以及与企业核心能力素质的契合度等方面。具体标准是针对各类后备人才的入库标准，包括员工基本条件(学历、经验、年龄等)、知识、技能、能力素质、个人绩效等方面。

3. 完善培养管理机制

选择合适合理的培养方法，包括培训、轮岗、导师、挂职等方式。各种培养方式适用性也不尽相同，因此对于不同类别的人才企业应选择适当的方式进行培养。做好培养考核工作，对后备人才培养效果进行评价，明确后备人员能力提升情况，及时发现其在培养过程中的问题，通过面谈沟通为后备人才确定新的培养目标。

4. 完善人才退出机制

为保证企业最优秀或最具潜力的员工能够进入后备人才梯队进行加速培养，应建立合理的退出机制，使人才梯队管理与企业内部选拔和晋升机制相对接，对后备人才产生良好的激励作用。一方面，表现优秀的后备人才，经过一段时间的培养，在企业出现空缺岗位时，可以获得优先晋升的机会。当然，企业应建立并完善内部选拔和晋升机制，明确任用原则和任用标准，完善选拔任用流程，明晰相关责任人，保证晋升选拔公平、公正地进行。另一方面，对于表现较差的后备人员，依据后备人才梯队淘汰机制进行淘汰。企业应制定合理的淘汰机制，以此充分调动培养对象的积极性。

潜能生培养总结篇二

继续贯彻《中共中央、国务院关于进一步加强未成年人思想

道德建设的若干意见》，以二期课改理念指导教学，进一步转变教育教学观念和行为习惯，明确艺术教育全面实施素质教育中的重要内容。在教育教学中关注每个学生的个性特点，充分调动学生的主体意识，为他们创设参与体验、主动探索、积极实践的条件，鼓励他们进行个性化的艺术活动；帮助学生认识自己的独特性和价值，形成个性化的审美情趣，培养学生的竞争意识和合作精神，让学生在宽松自由、没有压力的环境中自主学习，树立自信的人格，让艺术课堂成为孩子们心中向往的乐园。

（一）精心指导提升艺术教育水平

随着素质教育的全面推开和二期课改的深入开展，作为素质教育重要组成部分的艺术教育也越发得到了重视。素质教育的最终目的，在于激发人体的各种潜能，使之成为具有较强的综合能力、分析理解能力和创造能力全面发展的综合型人才，核心是促进学生全面和谐地发展，同时发展个性特长，依据学生的条件、兴趣及潜力培养的一技之长可能对他们的一生产生重大的影响。音乐特长生培训作为培养艺术人才的摇篮，发挥学生的专长，为学生提供施展和提高才能的广阔空间，这是义不容辞的责任。

音乐特长班选择的是对升学有强烈愿望又有特长的学生。这就要求我们的艺术指导老师一定要本着对学生负责，对家长负责、对社会负责的高度责任心，用心去培养、精心去指导，为提升自身的教育水平和提高我校的升学率和形象做出最大的努力。

（二）加强培训制定特长生全年训练计划

以培养学生的创新精神和实践能力为主线，注重学生多种能力的培养，不断加强和完善音乐特长生的培训措施，为学生提供艺术展示与比赛的舞台，使他们的特长得到充分的发挥。

科学合理地安排训练计划对于学生和教师都是十分重要的，教师要根据学员的基本情况和技术特点，结合升学要求来制定训练计划，若没有一个系统的计划，就不能对做出整体的训练安排，也就无法有效解决技术上存在的问题，因此，全年训练计划是一系列训练计划中最为重要的训练计划。

（一）通过音乐特长生培养计划的实施挖掘学生潜能，发挥学生的主动性和创造性，促使学生素质的全面发展和个性的发挥，使学校形成良好的育人氛围。

（二）鼓励、关注、培养在艺术等出类拔萃的学生，使他们得到更好的发展空间，能够不断进步，培养出能够适应升学要求的合格音乐学生。

第一阶段：选拔学生、确定培养目标与方法阶段：

教师从自己的日常教学工作中选拔有专长及发展潜力的学生作为初步的培养对象（可根据学生发展情况进行调整），结合学生自身和班主任意愿依据具体情况确立培养目标与采取的措施，并初步实施计划。

第二阶段：具体实施完善阶段

培养出类拔萃的学生，使他们在原来基础上能够不断进步，培养出在音乐方面的出色人才，积极组织和参加各种比赛活动，汇报演出，使学生勇于展现自己的能力，有良好的道德和心理意志品质。

第三阶段：形成良好的育人氛围、总结提高阶段

通过以上工作使音乐特长班形成良好的育人氛围，涌现出越来越多具有专长甚至多才多艺的学生。

略

潜能生培养总结篇三

根据《江苏省技工院校校企合作培养高技能人才工作实施意见》和《江苏省“百校千企”紧缺型高技能人才培养工程实施方案》，特制定本实施方案。

一、指导思想

根据我市经济社会发展对高技能人才的需求，透过实施常州市“十校百企”紧缺型高技能人才培养工程(以下简称“十校百企”工程)，推进院校和企业全方位、深层次、多形式合作，建立政府搭台、校企互动、产学研结合、资源共享、校企双赢的校企合作新机制，为加快培养适应我市产业结构调整和经济增长方式转变发展急需的紧缺型高技能人才、促进我市经济持续健康快速发展带给有效的技能人才保障。

二、目标任务

1. 全面推行紧密型的校企合作机制。省级重点技工院校要和不少于10个企业开展紧密型合作，国家级以上重点技工院校要和不少于20个企业开展紧密型合作，制定具体的校企合作方案，并有效执行。每个高级工班、技师(含预备技师)班专业均要与2家以上企业签订校企合作培养协议，制定具体的校企合作方案，并有效执行。
2. 努力扩大培养高技能人才的规模。技师学院的高级班、技师(预备技师)班在校生的比例到达50%(或者1200人)以上，年组织企业高级工以上高技能人才培训500人以上;高级技工学校高级班在校生比例到达30%(或者800人)以上，年组织企业高技能人才培训400人以上;国家级重点技校高级班在校生的比例20%(或者300人)以上，年组织企业高技能人才培训200人以上。

三、实施要求

实施“十校百企”工程，关键要找准企业和院校的对接点，注重在载体、途径和方法上下功夫，不断推动校企合作深入发展，院校和有关企业要因地制宜、不拘一格、突出特色，用心探索多种模式和灵活有效的合作形式，共同搭建对接平台。

1. 毕业生供求信息对接平台。市经信委和市人社局将共同搭建常州市技工院校毕业生供求信息对接平台，为促进毕业生充分就业带给信息服务。各企业要用心为“平台建设”带给人才需求信息，为技工院校毕业生带给丰富的就业岗位信息；各技工院校要及时带给毕业生就业信息，实现毕业生就业信息与企业需求信息紧密对接，拓宽毕业生和企业方便快捷的双向选取渠道。

2. 人才交流对接平台。建立教师到企业实践挂职制度，技工院校要派教师到企业挂职，顶岗实践，参与产学研活动，系统掌握相关业务技术流程，积累教学所需的职业技能、专业技能和实践经验，以提高实践教学技能，建立企业优秀人才到技工院校兼职制度，聘请优秀企业家、能工巧匠和专业技术人员，作为特聘教师到院校授课，构成校企人才交流机制。

3. 课程改革对接平台。建立院校专业设置、课程资料改革与企业发展联动的促进机制。校企共同研究一体化教学资料、教材和课程体系，根据企业人才层次和数量需求变化，引导学科专业结构的调整，推动院校深化教育教学改革，逐步实现专业设置与用工需求零距离、课程设备与职业活动零距离、教学资料与培养目标零距离，增强校企合作培养高技能人才的紧密性和有效性。

4. 物质交流对接平台。加快校内校外基地建设，大力推行“学校在企业建立实习基地”与“企业在学校建立生产车间”的做法，建立校企合作的物质交流平台。选取一批优秀企业、行业协会和产业集群，分类建立学生实习基地，以提高学生的实践与创新潜力。

5. 技术交流对接平台。充分发挥企业和院校各自优势，校企联合建立“技术研发中心”或“名师工作室”，共同研发新材料、新工艺、新技术与新产品，建立校企合作的技术交流平台，不断提升技工院校的办学水平，提高企业的产品质量和生产效益。

四、保障措施

1. 加强领导。成立常州市“十校百企”工程领导小组，负责统筹协调和指导、督查校企合作培养高技能人才的各项工作。领导小组下设办公室负责具体组织实施，推动工作的展开。各院校要建立相应的组织机构，制定本单位“十校百企”工程实施方案并推动组织实施。组织机构由学校领导和教学骨干，有关行业、企业的领导，人力资源部门和技术骨干组成，其中行业、企业代表要占必须比例。

2. 合力共推。市经信委和市人社局将充分发挥部门综合协调与指导服务的职能，建立协调共推的协作机制，共同推动技工院校和企业人才培养、毕业生就业、科技成果转化、企业发展等方面开展全方位合作，协调解决校企合作过程中遇到的困难和问题，并在政策上予以扶持，促进校企合作健康发展。

3. 强化考核。各技工院校要按照本实施方案抓紧建立机构、制定规划和实施方案，确定具体的工作进度，在高技能人才培养数量和质量上见实效。市经信委将“十校百企”工程培养高技能人才作为建立现代职工培训制度的重要资料进行部署和安排，并将校企合作培养高技能人才的成效作为对企业经营管理者进行业绩考核的一项重要指标。市人社局建立技工院校校企合作培养高技能人才统计、检查评估、考核和通报制度，并将“十校百企”工程纳入技工院校“十项目标”考核指标体系每年年终进行考核评比。

4. 表彰激励。建立激励机制，根据行业企业和技工院校培养

紧缺型职业(工种)高技能人才数量和工作绩效,按照政府购买培训成果办法给予适当补助。对“十校百企”工程中取得显著成效的技工院校和企业,给予表彰或奖励。

5. 跟踪服务。拟成立常州市技工院校校企合作研究会,围绕常州市技工院校校企合作的主题和“十校百企”工程的相关工作,组织开展理论研究和实践探讨,校企合作调研、技术交流、文化共建等合作活动,研究建立校企合作机制的有效办法,探索全方位多元化的合作模式,建立科学合理的校企合作评估指标体系,对校企双方进行监控和考核评估,推动“十校百企”工程顺利开展。

五、实施步骤

1. 组织发动。5月中旬制订《常州市“十校百企”紧缺型高技能人才培养工程实施方案》,适时召开常州市“十校百企”工程推进会,部署紧缺型高技能人才培养工作。

2. 建立机构。6月上旬成立常州市“十校百企”工程领导小组,各技工院校根据本实施方案,建立相应的组织机构,制定本单位“十校百企”工程实施方案。

3. 校企对接。6月,十所技工院校、百家相关企业根据本实施方案开展校企对接活动,确定对接项目,签订合作协议;筹办常州市技工院校校企合作研究会,完成“十二五”校企合作研究课题开题报告,力争8月结题;搭建毕业生供求信息对接平台,院校带给高技能人才培训菜单,企业带给高技能人才需求信息,在常州市人力资源和社会保障网上实现毕业生供求信息对接。

4. 开展督查。6月下旬,市经信委和市人社局共同对“十校百企”工程实施状况进行一次督查,并将督查汇总上报省人社厅。

5. 考核评比。12月，将“十校百企”工程成效纳入全市技工院校“十项目标”考核指标体系进行考核评比。

6. 总结交流。20_年1月召开“十校百企”工程经验交流会，总结经验，表扬先进，抓好典型，全面推广。

潜能生培养总结篇四

通过本学期的转化，使潜能生能基本掌握学习的方法，能圆满完成学习任务，养成良好的学习习惯，尽早进入正常的学习轨道。增强自信心和学习积极性。

二、转化措施

（一）教给方法，提高兴趣

兴趣是的老师，学生只有喜欢这门课，喜欢这个老师，才有自发的兴趣与动力去学习，才有了学好这部分知识的基本条件。要坚持多表扬、多鼓励，多交流，少点名批评。潜能生普遍存在基础不扎实的情况。从简单的、他们有能力接受的方法去做。定时到老师处进行信息反馈，检查复习效果，及时在班里表扬鼓励。帮老师做做小事，叫他们做，亦即从侧面说明老师重视他们。在谈心、交往的过程中，要把学生学习的兴趣吸引过来，可进行有关学习的交谈，用行动去证明你作为老师的是从心里面想他们学好。

（二）学会发现潜能生的闪光点

潜能生的学习是不尽人意的，成绩多表现为不理想，在加上比较活泼好动，在老师的眼里则是调皮，因而潜能生往往给人非常不好的印象，很多老师、会以歧视的眼光看待，用粗暴的手段进行教育。我将从擦亮潜能生的闪光点入手，比如对他们的进步给予肯定，使他们的自信心得到恢复，看到了自己的进步，看到了自己的长处。通过我的行动，我相信可

以达到转化的目的。

（三）做好日常学习的督促

潜能生的自觉性不够高，自制力不强，因而比较散漫，我将认真督促他们努力，在学习上下工夫。我打算从作业方面入手，要求潜能生完成作业，并且正常上交，相信久而久之，会让他们慢慢养成好习惯，改掉坏毛病，最终有良好的自觉性和学习的积极性，从而达到转化的目的。

（四）采用个别辅导与小组辅导相结合的方法进行潜能生的辅导

开展一帮一活动，利用同桌的优势，促进潜能生的转化。利用同桌的优势，让好学生管好潜能生，让同学们互相帮助，增强集体观念，发扬团队精神，促进潜能生的转化。

（五）学校教育与家长教育联系起来，充分利用家庭教育的力量，家校结合

要想把潜能生转化过来，家长也是一个关键的因素，没有家长的密切配合，潜能生是无法教育的。所以，今后的教育教学工作中，我将加强和家长的沟通和联系，及时将学生的思想情况和上课表现反馈给家长，让家长能在第一时间了解孩子在校期间的各种表现，并要求家长对自己的孩子加强辅导，以消化在校学习的知识。

（六）用爱心去温暖，用耐心去呵护

多花一些时间了解潜能生，理解他们，尊重爱护他们。在课堂上优先对待他们，不要总把目光停留于优等生。要心里时刻装着潜能生，时时处处为他们着想。让潜能生充分发展自己的才能，充分展示自己的长处。在挑选班干部时应加以考虑，让他们也能担任一定职务，在集体中发挥作用。如面对

调皮捣蛋的学生时，教师要有涵养，不要急躁冲动，要机智地巧妙化地让问题留到以后再想办法妥善处理。就是我这个学期潜能生转化工作计划，实施中我将加倍努力，相信一定可以取得很好的成绩。

潜能生培养总结篇五

美术课程是促进学生综合素质全面发展的一门意义重大的课程。随着素质教育理念的日益深化，绝大多数高中都设置了相应的美术特长班，这不但是适应素质教育需要的举措，也是对新型高中教育教学模式的一种尝试。作为素质教育的一项重要内容，高中美术特长班的美术特色教育，不但要体现出应有的整体性和基础性，还要彰显其现实性、时代性以及超前性；不但要实现以美育促进智育，还要实现以美育促进德育等教学目标；不但教师需要在有限的时间内出色地完成既定的教学任务，还要注意对学生个性的发掘和美术素养的培养。在高中美术特长班的实际教学中，宗旨是要培养学生对美的发现、感受以及欣赏的能力。这就要求以新课程改革后的教育教学理念为指导，根据不同教育形势下的实际需要，实行相应的教学组织形式，对学生的实际能力和素质进行切实的评估，真正使高中美术特长班的教学成为素质教育的重要部分。

根据教育部出台的相关规定，高等艺术院校在入学考试中会更加注重学生基础能力，专业观念有所淡化。要求学生的基本能力和综合素质并重，并综合考虑美术专业的特殊性，保持与美术艺术院校招生要求的一致性。

对于高中美术特长班而言，其主要任务不仅是向学生传授技能和技巧，还要对学生进行广泛的美术文化的渗透，彰显出美术教育的情感创造以及认知技能培养的特点。美术特长班的课堂教学不应是一成不变的，其中最为重要的一个环节就是教学设计。笔者在长期的教学实践中认为，要密切观察学生在课堂中的学习状态，并根据当前形势的具体需求，对教

学设计进行灵活的变通；要遵循学生的学习规律和实际情况，采取分类教学形式，促进学生的全面发展，坚决杜绝一刀切的做法，对学生的现实水平和个性做出客观的评价；根据学生的自主意愿，分类设班，充分发掘学生的艺术潜能。

在进行教学内容选择时，要以辅助学生抒发自己对艺术的理解为指导原则，将关注的焦点集中于学生的表达过程中，即学生在受到艺术感染和熏陶的情形下，对美术文化有所感悟，形成自己对美术文化独有的理解和感悟。在实际的教学过程中，笔者总结出的教学思路主要包括以下内容。

- 1、观察能力，也就是学生对艺术形象进行欣赏或者观察之后，将自己的看法表达出来，老师不要将自己的感想强加于学生。
- 2、分析理解能力。学生能够运用所学知识对艺术作品进行逻辑性分析，并在观察和分析的基础之上，表达出自己内心的主观看法。
- 3、心理调节能力。对于高中生而言，在巨大的升学压力下，自我的心理调整能力十分重要，教师要对学生进行有意识的引导，使其能够及时将自己内心的情绪加以宣泄，有效地缓解内心压力，增加自信心，在与人交流和沟通的过程中，实现身心状态的最优化。
- 4、自我评价能力。教师要引导学生对自己学习态度、方法，以及所取得的成绩等进行较为客观的判断和评价，从而明确自己的奋斗方向和目标。

要综合考虑不同层次、不同阶段学生的认知能力，确保所设置的课程任务符合学生的实际水平和能力，并在实际的教学过程中注意观察学生对美术的理解能力和表现水平，然后在必要的情况下进行单独辅导，真正做到明确的教学任务，清晰的教学目标。教师要对教学质量的意见反馈给予足够的重视，认真做好教学总结工作，保持教学手段的活泼性和多样

性，以激发学生对美术专业的兴趣。美术教育具有旺盛的生命力，美术为社会所能提供的服务范围非常广泛，进入工业化大生产的工业设计如服装、工业造型、环境艺术等，新兴的广告业、摄影、影视传媒、卡通等都与美术紧密相关。高中学校美术特长生可结合市场调查，以地方文化为主线，充分发掘民族、民间艺术资源，把艺术教学与现代工业设计、制作紧密联系起来。如城区或工业区可以开设装潢、广告、室内设计、卡通、摄影等专业；湖区可以开设首饰、各种工艺画专业；山区可以开设竹雕、木雕、根雕、各类模具专业和编织专业。浙江省青田石雕、乐清黄杨木雕、温州瓯绣、温州米塑、杭州王星记扇、湖州风筝、乐清细纹刻纸、杭州西湖绸伞、平湖西瓜灯、海宁硖石灯彩等闻名全国。高中阶段应认清高中美术教育实用性特色，注重实际运用，搭建实践平台，建设校外实习基地，努力开辟实习途径，以期培养高中美术特长生的创作能力。

随着新课程改革的逐步深入，探究型教学模式成为当前的主流教学模式，在高中美术特长班的教学过程中，也应注重为学生创设一个能够激发其积极探究的学习环境。将学生视为教学过程的中心和主体，引导学生转变传统的学习方式，由以往的被动接受转为积极主动的获取，通过主动学习，使自己的综合素质和能力得以提高，从而满足知识社会以及经济时代对人才的需求，在社会大舞台上获得展示自我的机会。

如在伦勃朗作品中感悟到铜盔的金属质感，这可以加深学生对某种物理特性的理解；一幅作品里面讲述的是社会上的道德伦理观念、时代精神观等的思想内容，可以作为学生思想道德教育的一个途径，来为学生德育教育起到辅助性的作用。那么，我们应从哪个角度去看待欣赏教学的特色及作用？笔者认为，理解教学本身的意义是一种美术教育的手段，所要做到的不仅是培养学生的审美观与情趣，而且要通过不同的艺术形态表达美术的教育意义，让学生在欣赏过程中得到感悟与审美体验，这恰好也是欣赏教学的特色所在。在欣赏中不断挖掘欣赏教学审美功能，全面发挥其教育作用，把资源

最大化。如学生在其他学科里面获取新知一样，偶然性地得到一种美的享受，这也是挖掘学生审美观的方法之一，但这不是美术欣赏教学的主要特点。

对于高中美术特长班的专业教师而言，应对近年来的高考美术科目、相关专业院校招生计划和具体要求进行深入的分析，并在此基础上制定出符合实际的教学计划。在教学过程中，根据学生的主观意愿以及个性差异，对教学计划进行必要的修改和调整，对学生在日常交往、学习以及生活中所展现出的参与性、思维方式以及情绪状态加以观察，给学生提供充足的自由发展空间，使学生在一个轻松、自在并且充满艺术气息的学习氛围中实现自我素质和能力的提升。

现代社会科学的快速发展，对培养人才提出了新的要求，不仅要在个性方面获得和谐的发展，而且应有开拓创新的精神和能力。美术教育作为学校教育的重要组成部分，具有其他学科教育不可替代的特殊作用。美术教育可以建构人的健全的审美心理结构，培养人的艺术欣赏和艺术创造能力，它的最终目的是造就个性完善的人，以及由此产生的整个社会的稳定、和谐和进步。美术课程是一门对学生的发展具有重要促进作用的课程，是陶冶学生高尚情操，提高学生审美能力，增强学生对自然和生活热爱的一门重要课程。美术新课程标准提出：“通过学习美术，丰富学生的视觉、触觉；发展学生的空间思维和动手能力；激发学生的创造精神以及美术的实践能力，达到能用美术来表达自己的情感和思想，从而提高学生的审美能力，完善人格。”

高中美术特色教育，作为素质教育的一部分，它既要体现整体性、基础性，又要体现适应性、现实性、超前性，还要以“美”育“德”，以“美”育“智”，以“特色”促“全面”，教师不但要在非常有限的时间内完成教学任务，还要发现和培养学生的个性意识和艺术素养。

潜能生培养总结篇六

(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

申报人填写《后备人才申报表》(附后)，透过以下方式上报综合管理部：

- 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试。

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。

二后备人才淘汰有以下状况者，经公司领导审批后，从后备人才库中淘汰：

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。

潜能生培养总结篇七

一、指导思想：

按照教育改革和学校发展总体要求，结合我校青年教师实际，紧紧围绕敬业态度、操守德行、学问修养、业务能力、管理水平等方面，全面提升青年教师的道德水平、学科素质、教学水平、教育科研能力，建设一支综合素质优良、具有创新精神的青年教师队伍。

二、培养对象：

教龄五年以内的教师以及调入本校未满三年的30岁以下青年教师。

三、培养目标：

“一年合格，二年胜任，三年成熟”。三年内，使新教师能胜任学科教学工作。三年后，使青年教师具备较高的专业教学水平，能开展教科研工作，适应学校教育、教学发展的需要，成为学校的教育教学骨干力量。

四、具体措施：

（一）培养形式：

聘请本校优秀教师与新教师师徒结对，并签订师徒协议书，使新教师通过对师傅教学实践的观察、模仿和师傅的具体指导，不断掌握专业技能，提高能力和水平。

（二）培养内容和途径：

1、培养内容：教师职业道德规范、学科课程标准、学校各种规章制度、学校教育教学常规、学校考核方案、课堂教学评价、学校校本教研制度等等。

2、培养途径：师徒共同备课研究，互相听课、评课、交流教学经验，撰写心得及反思，提高教育教学能力。

（三）培养计划：

期初指导教师根据新教师和学科特点，拟定切实可行的《新教师培养计划书》，新教师根据指导教师拟定的《新教师培养计划书》制定有利于自己成长的《新教师成长计划书》，学期结束，指导教师和新教师都要对自己本学期的培养、学习情况进行全面、客观的总结。

（四）培养过程：

加强教育教学常规培训。

1、每一节课备课教案给师傅审核修改。

2、新教师每天记录一次教学心得和反思。

3、每一周师傅和新教师至少互听1节课，

4、新教师每月撰写一篇阅读教育教学理论专著或学科教学杂志的读书笔记。

5、新教师在师傅指导下每一学期开一节教学汇报课。

加强新班主任实务培训。

1、师傅每天告知新班主任当天的班级管理内容和德育要求。

2、师傅每周审核修改新班主任德育两课教案——班会课、专题教育课。

3、新班主任每学期末总结归纳班级管理经验得失，逐步形成自己的管理风格。

4、师徒每月共同参加班主任例会，解读、研讨。

五、考核管理

1、学校加强对师徒活动的管理，每月召开一次例会或深入师徒中了解情况。

2、建立新教师培养档案，认真做好活动的各项记录。

3、每学期末，结合《xx小学新教师考核表》对新教师进行量化考核。

潜能生培养总结篇八

根据财政部和重庆市财政局印发的会计行业人才队伍建设中长期规划，为加大重庆高端会计人才培养力度，解决高端会计人才紧缺难题，特制定本实施方案。

一、总体要求

大力实施人才强市战略，以培养重庆会计领军人才和青年英才为引领，以培养高级会计师、总会计师为重点，以培养注册会计师和会计师为基础，建设数量充足、结构合理、梯次递进衔接的会计人才队伍，全面提升我市会计人才队伍业务潜力和整体素质，为推动科学发展、富民兴渝带给人才保障。

二、目标任务

按照高起点、高标准、高质量要求，到20__年分类培养：精通会计业务、精于财务管理、有较高政策理论水平和操作潜力很强的重庆会计领军人才350人(其中：力争入选全国会计领军人才50人，具有国际资格的注册会计师50人)；会计业务娴熟，善于财务管理，职业决定潜力强，操作潜力强的重庆青年英才600人；具有国内先进水平的高级会计人才及总会计师20__人；加大高级会计师、注册会计师和会计师培养，届时占会计人员的比例西部领先。

三、遴选条件和程序

(一)会计领军人才。取得高级会计师专业技术资格(含透过高级会计师资格考试)，或者取得注册会计师资格执业5年以上，或者副教授以上职称(含会计学博士毕业工作2年)；年龄原则上不超过45岁；具有本科学历，能够运用英语进行听说读写；财务部(科)负责人或后备骨干。本人申报、单位审查推荐；由市财政局组织对财会、英语和综合知识进行考试；再面试、综合审查评选；商市委组织部、市人力社保局确定培养人选。

(二)会计青年英才。取得会计师、注册会计师、讲师等专业技术资格2年；年龄原则上不超过40岁；具有本科学历，能够运用英语进行听说读写。具有硕士研究生以上学历或获得全国会计师考试金银榜的考生，条件可适当放宽。人选确定方法同会计领军人才。

(三)国内领先高级会计人才。选取企事业财务部(科)长以上、高级会计师,年龄55岁以内,由本人报名、单位推荐,根据每年培养计划,综合平衡确定培养人选。

(四)总会计师。按照国务院《总会计师条例》,设置和任命的总会计师,年龄55岁以内,具有会计师以上专业技术资格,由本人申报、单位推荐,综合平衡确定培养人选。

(五)注册会计师和会计师。贴合财政部规定报考条件的会计人员。

四、培养措施

(一)报考全国会计领军人才和国际资格注册会计师,原则上在重庆会计领军人才中筛选,并适当开展考前培训。对获得全国会计领军人才的,除享受重庆会计领军人才政策支持外,由市委组织部、市财政局、市人力社保局颁发荣誉证书,并给予表彰。

(二)会计领军人才培养3年,会计青年英才培养2年。实施集中学习与自学相结合等多种形式培养,并与会计专业硕士项目(mpacc)有效对接。培养期间实行量化考试和淘汰机制。培养期满经考试合格后,由市委组织部、市财政局、市人力社保局和培养院校颁发证书。取得重庆会计领军人才和青年英才的,优先向国有大中型企事业单位推荐使用;入选人员纳入市委组织部、市人力社保局人才库管理;优先向有关部门推荐作专家;优先安排会计财务科研课题并适当给予资金支持;可提前两年参加高(正高)级会计师考评。

(三)完善正高级会计师考试评审方法、资料,适时增加正高级会计师评审数量,提升正高级会计师质量。

(四)加大高级会计人才培养,按照国内领先水平设置培训资料,强化管理、理论、综合潜力培养。对优秀学员颁发荣誉

证书;优秀人才纳入市委组织、市人力社保局人才库管理;向有关部门推荐使用。

(五)按照国务院《总会计师条例》，逐步实行总会计师资格认证，完善全市大中型企事业总会计师设置，开展总会计师职能、专业、综合知识强化培养。

(六)结合会计师年龄、学历、职务和从事财会工作年限等，修订完善报考评审高级会计师资格条件;鼓励我市高等院校开展高级会计师专业知识考前学习培训，用心参加全国高级会计师专业考试;总结完善高级会计师评审办法，强化专业技能、综合知识和实际工作潜力等全面考察，增加高级会计师数量，提高质量;强化高级会计师综合潜力再提升，结合高级会计师年度继续教育，完善培训方式和资料，明确学习任务目标，增强学习自觉性。

(七)实行自主培养和引进相结合，市财政局指导市注册会计师协会制定考前学习培训、考试合格激励、选送注册会计师到市内外培养提高和引进注册会计师的激励政策规定。

(八)鼓励我市贴合条件的广大会计人员参加高校、网校专业学习培训，用心参加全国会计师专业技术资格考试;选取优秀院校、网校供会计人员选取学习;对参加全国会计师考试获得金银榜的会计人员给予表彰。

(九)由会计主管部门(市财政局)、用人单位、培养对象个人共同承担培养经费。培养经费主要用于会计领军人才和青年英才、高级会计人才、总会计师的选拔、集中培训、讲座、科研、管理等项开支。单位承担的经费在职工教育经费中列支。

(十)各区县(自治县)、行业主管部门和人才使用单位，要主动如实推荐优秀会计人才，用心支持其参加学习、培训、讲座和调研活动，从学习时间、经费方面给予支持和保障。行

业主管部门和用人单位，可据此规定原则精神，具体制定鼓励本行业 and 单位会计人才培养、激励和使用政策措施。

五、组织实施

(一) 由市委组织部、市财政局、市人力社保局组成重庆市高端会计人才培养领导小组，负责研究决定全市高端会计人才重大培养政策，指导重庆市高端会计人才的培养。

(二) 高端会计人才领导小组下设办公室，办公室设在市财政局，负责制定重庆市高端会计人才培养具体实施办法，组织开展重庆市高端会计人才选拔，在市内外高等院校中选取培养机构，指导监督培养院校设计培养方案、实施培养和管理，向领导小组汇报全市会计人才培养工作。

(三) 培养院校协助市财政局做好学员选拔、面试工作；具体负责培养资料设计、培养教学、调研指导、考核管理，全面落实重庆市高端会计人才综合潜力素质提升，培养状况报告等工作。

(四) 各区县组织、财政、人力社保部门，市级主管部门、企事业单位，要高度重视会计人才的培养，加大宣传力度，认真做好优秀会计人才推荐上报工作，营造支持人才创新创业的社会氛围。