

# 最新公司年度人员编制计划方案 公司年度培训计划方案(优秀5篇)

方案是从目的、要求、方式、方法、进度等都部署具体、周密，并有很强可操作性的计划。方案能够帮助到我们很多，所以方案到底该怎么写才好呢？下面是小编帮大家整理的方案范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

## 公司年度人员编制计划方案篇一

建立“以园为本”的教学研究制度是深化教学研究改革的方向和重点，是全面推进基础教育的理论改革的实际需要，它对幼儿园创造性地实施课程改革，促进教师的专业素养的提高，全面提高教育教学的质量具有十分重要的意义。开展园本教研能让教师在教研中获取复杂的、不确定的知识和能力，它的目的是促使教师成长，帮助教师提高专业水平，帮助老师在当前我国幼儿园教育改革的背景下成功实现课程改革，实现教师角色的转变，即让教师从知识的传递者转变为儿童发展的促进者。园本教研还能提出并解决教学实践中的问题，以此来改进教育实践，并增强对教育实践的控制能力。

为适应我市幼儿教育课程改革向纵深发展，促进幼儿教师专业成长，探索以园为本教研活动的运行机制、运作模式和区域推进园本教研制度的行动策略，进一步推进我园园本教研制度的建设，发挥示范辐射作用，全面贯彻“幼儿园教育指导纲要”，深刻领会“纲要”精神，结合我园的实际情况，特制定本方案。

### 一、指导思想

进一步贯彻教育部《关于开展“创建以园为本教研制度建设基地”通知》精神，以《纲要》和柳州市“园本教研制度建设项目”基地实施方案为指导，改进和加强教研工作，建立以解

决幼儿园课改实施中所面对的各种具体问题为对象，以教师为研究的主体，促进幼儿健康和谐主动的发展和教师专业化成长为宗旨的园本教研制度。搭建教师个人、教师集体、与专家交流对话、沟通与协调、互助与合作的平台，形成民主、开放、有效的“以人为本”的教研机制；引导教师在接受来自幼儿的反馈和各种信息，关注幼儿在活动中的表现与反应的同时，能够敏感地察觉幼儿的需要，及时以适当的方式应答，形成合作探究式的师幼互动，使我们的教师能尽快步入成长的快车道，真正成为幼儿学习的支持者、合作者、引导者，推动我园保教质量迈上新台阶。

## 二、工作目标

1. 建立“以人为本”的教学研究制度，提高教研组活动的实效性，促进教师专业不断发展；提高园本课程开发、建设能力，提高幼儿园保教质量。 2. 通过对幼儿园园本教研活动内容、形式等的研究，解决教育教学中的困难和实际问题，运用心理学和教育学的理论，构建促进教师专业成长的相关理论，在教师的心理、教师的能力、教师的素质等方面形成具有一定意义的理论观点，为教师专业成长的研究做出一定的贡献；并不断探索教育教学规律，总结、推广教育教学研究专题的经验，推进我园幼教改革不断深入和发展。

## 三、工作方式

1. 举行“园本教研制度建设”课题启动仪式，开展有效的园本教研困惑与建议的问卷收集，了解来自一线教师困惑的问题，梳理研究的主题，开展“有效的园本教研活动的观摩、案例大讨论”，使我园教研改革迅速走上“高速公路”。

2. 成立以彭园长为组长、黄副园长为副组长、各班段教研组长和骨干教师为组员的“以园为本教研制度建设”项目领导小组，具体组织实施操作。由教育局主管基础教育的程副局长、教科所马副所长，科研室主任廖老师、幼教教研员张老师以

及各界幼教专家、幼儿园名师骨干教师共同组成专业引领队伍。

3. 通过外派学习，内省研究，了解各地幼儿教师专业发展的新经验，不断探索适合我园园本教研品质的策略、机制和手段。

4. 建立以“自我反思、同伴互助、专业引领”为核心要素，以理论学习、教育、教学案例分析、园本论坛、教学反思、结对帮扶、经验交流等为基本形式，增进教师参与园本教研活动的兴趣与热情。的园本教研制度，通过教学观摩为教师参与园本教研创设平台，提高园本教研的针对性和时效性。

#### 四、研究内容：

1. 探讨教研活动内容，

2. 探索不同的园本教研活动的形式，为教师的专业成长搭建平台。

3. 通过园本教研活动，不断提升教师理论水平，促进教师的专业成长。

#### 五、工作步骤

1. 项目启动阶段：20\_\_年9月——20\_\_年7月

(1) 确定基地建设目标，开展有效的园本教研活动观摩及案例大讨论，在全市开展有效园本教研困惑与建议的问卷收集。

(2) 开展园本教研理念通识培训，对幼儿园园长及骨干教师作推进园本教研基地建设工作的思想动员及培训工作。

(3) 作调研检查，了解园本教研的现状、组织机构、教研活动形式及效果效果，针对教师对园本教研的需求、专业引领状

况，开展活动。

(4) 加强教育教学常规管理，确保教学工作规范、科学、正常进行。

## 2. 制度完善阶段：20\_\_年9月——20\_\_年7月

组织保障。幼儿园根据园本教研的实际特点，建立了“园长室决策调控—相关专家咨询指导—保教处具体负责—教研组、备课组落实—教师群体开展实施”的园本教研工作运行机制。园本教研工作由园长直接领导，保教处具体负责，并纳入各个教研组、备课组、年级组的学期工作计划和职责之中。

物质保障。有针对性地为教师购买了相关的教育教学书籍、报纸、杂志、音像资料；开放微机室，让老师能够经常上网查阅自己需要的相关科研学习资料；幼儿园还根据教研工作需要，随时为教师印发各种学习培训资料。

管理保障。每次园本教研活动中都有严格规范的教研活动记录、教研活动形成的策略报告，该内容同时编入幼儿园资源库。

评价激励。每学期末，幼儿园都认真组织园本教研开展情况的评估工作，对具有一定价值的研究成果，幼儿园聘请相关专家进行评估。并评选出本学期开展园本教研效果较好的优秀教研组、备课组、优秀教师个人等，以促进教师更好地开展园本教研。

## 3. 教研活动创新阶段：20\_\_年9月——20\_\_年7月

(1) 加强教育理论学习，提高广大教师的教育理论素养，树立先进的教育理念，加强学习管理，理论与教学实际相结合，创设良好的园本教研氛围。

(2) 选择研究的主题、根据幼儿园自身情况设定园本教研研究主体和方式，积极开展体现幼儿园特色、教师特点的园本教研活动。

(3) 每阶段教科所将根据幼儿园工作重点组织人员对幼儿园进行园本教研活动开展的情况评估，并作好总结、推广工作。

(4) 加强科研课题研究落实，幼儿园的教研活动要与科研课题结合起来立足解决教学中存在的实际问题抓好全过程的监控、检查以及研究成果物化资料的整理收集、归档工作，边总结，边提高，形成良好的研究氛围。

#### 4. 成果总结和推广阶段：20\_\_年9月——20\_\_年7月

(1) 将教师所写的优秀案例、经验总结成果汇编成册，便于教师学习交流以及理论的提升。

(2) 力争在全国有名刊物上宣传基地建设成果，打造我市教学研究品牌。

### 幼儿培训计划5

#### 一、本园情况分析：

我园现有教师14人，有4人大学本科毕业，6人大专毕业，4人正在参加本、专科的函授学习或自考；现任教师中教龄最短的\_\_年，最长的20\_\_年，教师的工作经验较丰富，但个体的业务能力还参差不齐。建园四年来在园本培训方面我们已积累了一定的经验，但也存在一些不足，还有待于进一步改进。

#### 二、教师培训：

(一) 目标：通过岗位培训、继续教育、业务学习、外出参观、课题研究、基本功考核等多种渠道，并以业务培训为基本形

式，提高教师的教育教学实践能力及个人业务素质。

## (二) 教师培训措施：

### 1、开展园本教研，实现教师专业上的共同成长。

每位教师都是活生生的个体，都具有不同的能力和个性，在实际工作中都会遇到这样、那样的问题，也会产生这样、那样的想法，他们需要一个能施展才华发挥能力的平台。本学期我园将把教研活动内容与教师的实际工作经验相结合，再以实际工作经验为基础，进行一定的程度的碰撞、分享，这样的形式对提高老师的教育行为、提升老师的教育理念最有帮助。而年级组的集体备课，能更为有效地促进参与进来的所有教师都能获得新的认识，并在未来的实践中做出新的尝试，进而促进她们实现专业上的共同成长。所以说园本教研将为教师的专业成长构筑一个理论与实践的互动平台，成为促进教师专业共同成长的主渠道。

### 2、园本教研的方式

(1) 定期开展业务学习和教研活动，提高教师的教育理论水平和教学实践能力。园内的业务学习和教研活动已形成制度。通过课题交流互动的活动，进行课题研究及探讨，以课题研究带动教学研究，帮助老师解决实践中存在的共性问题，促进教学能力的提高。

(2) 进行专题研究实践。我园本学期加入了省级德育课题的研究，重点研究幼儿的习惯培养，研究课题为“好孩子，好习惯”。为使课题研究能落到实处，也为了在研究中提高教师的科研能力和执教水平，我们将有计划、有步骤地开展实验研究，组织老师定期进行教学实验与研讨，使课题研究稳步向前发展。

(3) 观摩研讨。由教师们与业务园长商讨进行教学活动观摩，

时间、内容由老师在学期初就敲定，业务园长再组织全园教师观摩，并让教师自评、互评，形成一定的共识，提高教学实践能力，调动教师的积极性。这是理论联系实际的一种培训方法，让教师把学到的理论运用于评析中。老师们在活动中要学会观察、分析、评价，还要发表自己的看法，有助于老师独立思考、反思教学。

(4) 坚持开展师徒结对、岗位练兵活动。教师们从自身实际出发，选定师傅，商定培训计划，以师带徒，全面提高全园教师的教育教学能力。组织青年教师积极参加各种业务评优，为青年教师提供互相学习的良好机会，通过交任务、压担子，放手让更多的青年教师上公开课、观摩课，使她们较快获得实践经验，迅速成长为幼儿园的骨干教师。

(5) 创造机会让教师外出参观、学习、听讲座。要为教师提供多种学习机会，让教师外出参观、学习，或接受先进的理论，或参观其他的实验园，以提高教师的教育教学能力。

## 公司年度人员编制计划方案篇二

为了更好的贯彻和落实吴忠市教育局下发的《吴忠市中小学班主任培训实施意见》（[20\_\_]第176号文件）精神，坚持学校工作以“德育为首、以人为本”的指导思想，切实加强和全面贯彻落实《中共中央国务院关于进一步加强和改进未成年人思想道德建设的若干意见》，为提高我校中小学班主任队伍的整体素质和业务能力，并确保我校班主任队伍的培训和建设工作顺利进行，结合学校实际情况，特制定本实施方案。

### 一、目的意义

学校教育和学生管理主要以班级为单位开展，班主任队伍是班级工作的组织者、班集体建设的指导者、中小学生的健康引领者，是中小学生的思想道德建设的骨干，是沟通家长和社会的桥梁，是实施素质教育的重要力量。而加强班主任队伍

培训是新时期贯彻党的教育方针、加强和改进未成年人思想道德建设的必然要求，是加强班主任队伍建设的重要举措。实施本方案的主要目的在于：将班主任队伍培训纳入到教师全员培训计划之中，建立学校班主任队伍培训制度，全面提高班主任履行工作职责的能力。

## 二、重点工作

从20\_\_年9月份起，建立学校班主任岗位培训制度。今后担任班主任的教师在上岗前必须经过岗前培训，其中集中培训不少于20学时，自学不少于10学时，经培训合格后方可持证上岗。

现已担任班主任工作而未接受培训的教师，于本学年度采取多种方式参加培训，并取得《吴忠市班主任培训合格证书》。通过培训，力争使全体班主任教师的班务管理专业化水平有所提升，形成一支品德高尚、素质优良的班主任队伍，从而促进学校教育教学工作再上新台阶。

## 三、培训内容

根据班主任工作的特点和需要，结合学校实际，确定培训的内容为：班主任工作的基本规范，学生心理健康的教育和指导，班级工作的设计与组织，班级管理的方法与创新，未成年人思想道德建设教育，教育法律法规等。

## 四、培训形式和要求

集中培训与校本培训相结合；面授辅导与交流研讨相结合；网上在线交流、自学、研读相结合；专题讲座、案例分析相结合。

培训期间，要求每位参加培训的教师要上交一篇班务工作反思，一篇班务工作案例分析，一篇班务工作经验和专题论文，并记录不少于10000字的培训笔记。



根据学校实际和教育局要求选派2名(中小学各1名)班主任教师参加教育局培训中心组织的班主任骨干培训。

## 五、培训考核方式

严格考核方式，坚持形成性考核和终结性考核相结合，实行过程性考核与课程考试综合评价，将中小学班主任岗位培训纳入中小学教师继续教育学分管理范畴，培训合格后，按照继续教育管理规定，登记相应的学分。

新聘用的教师，班主任岗位培训、中小学骨干班主任研修培训的考核，按照教师培训中心的规定及考核办法，考核合格后记30学分。

在任中小学班主任岗位培训由学校政教处组织考核，按照出勤20%、作业30%、教育和组织管理50%的比例记分，如果缺课超过三分之一、或者作业不完成者，视为考核不合格。

凡参加过教育局组织的班主任工作专题培训而且成绩合格者，可以直接按照30学分记入中小学教师继续教育学分管理档案。

骨干班主任研修培训结业后，经过审核，成绩合格者，由教育局颁发结业证书；新聘用的教师班主任岗位培训结业后，经过审核，成绩合格者，由教育局颁发上岗证书。

## 六、培训实施步骤

年10月上旬，做好全体班主任培训的宣传动员与部署工作，制定学校培训实施方案。

年10月下旬，正式启动班主任培训工作。

按照教育局培训中心的计划，选派教师参加市级骨干班主任培训。

# 公司年度人员编制计划方案篇三

## 一、培训目的：

2、使新员工明确自己的岗位职责、工作任务和工作目标，掌握工作要领、工作程序和工作方法，尽快进入岗位角色。

## 二、培训期间：

新员工入职培训期1个月，包括2—3天的集中脱岗培训及后期的在岗指导培训。人力资源与知识管理部根据具体情况确定培训日期。学校定于每学期开学二周内组织新一期新员工培训。

## 三、培训对象：

公司所有新进员工。

## 四、培训方式：

1、脱岗培训：由人力资源与知识管理部制定培训计划和方案并组织实施，采用集中授课及讨论、参观的形式。

2、在岗培训：由新员工所在部门负责人对其已有的技能与工作岗位所要求的技能进行比较评估，找出差距，以确定该员工培训方向，并指定专人实施培训指导，人力资源与知识管理部跟踪监控。可采用日常工作指导及一对一辅导形式。

## 五、培训教材：

《员工手册》、部门《岗位指导手册》等。

## 六、培训内容：

- 2、员工守则：企业规章制度、奖惩条例、行为规范等；
- 3、入职须知：入职程序及相关手续办理流程；
- 4、财务制度：费用报销程序及相关手续办理流程以及办公设备的申领使用；
- 5、安全知识：消防安全知识、设备安全知识及紧急事件处理等；
- 6、沟通渠道：员工投诉及合理化建议渠道介绍；
- 7、实地参观：参观企业各部门以及工作娱乐等公共场所；
- 10、学校教学模式及教学课题研究。

#### 七、培训考核：

培训期考核分书面考核和应用考核两部分，脱岗培训以书面考核为主，在岗培训以应用考核为主，各占考核总成绩的50%。书面考核考题由各位授课教师提供，人力资源与知识管理部统一印制考卷；应用考核通过观察测试等手段考查参训员工在实际工作中对培训知识或技巧的应用及业绩行为的改善，由其所在部门的领导、同事及人力资源与知识管理部共同鉴定。

## 公司年度人员编制计划方案篇四

为进一步提高员工的素质和能力，按“立足当前、着眼长远，分级管理、全员培训”的原则，跟进教育培训工作。20\_\_年度的培训工作以岗位培训为基础、以中层管理人员培训为核点、以班组长培训为重点展开。为做到统一规划、组织实施，把培训教育计划纳入厂的目标体系，同时下达，同时落实，同时总结考核。

## 一、岗位培训

以练好基本功为主，即练习实际操作的基本动作、基本技能和基础理论。按照华电贵州公司、乌江公司颁布的水电厂生产技能岗位培训标准“应知、应会”的要求，达到“三熟三能”，即熟悉设备、系统和基本原理；熟悉操作和事故处理；熟悉安全工作规程和本岗位的规程和制度；能正确进行操作和分析运行状况；能及时发现故障和排除故障；能熟练地进行本工种的检修、维护，正确处理事故。

## 二、新进厂人员培训

1、新进厂人员进厂，首先要经过一段时间的入厂教育培训，经厂级安监考试合格后方可进行岗位培训。内容分为：政治思想和传统教育、遵纪守法教育、安全生产和厂规厂纪教育、基础知识和专业技能教育。

2、以新的形式恢复传统的师徒传、帮、带培训。新进厂人员到达培训岗位后，指定具有较高业务水平的员工为师傅，经现场基本制度学习、现场见习、跟班实习三个步骤，考试合格并确认有独立操作能力，报批准后方可上岗。

## 三、专业骨干培训

专业骨干的培训做到有目标、有方向，理论和实际结合，由综合办公室编制计划，组织实施。

### 1、中层管理人员培训

中层管理人员的培训主要从组织管理方面加强学习，以提高中层管理人员的管理能力和执行力，适应企业精细化管理的要求。

### 2、班组长培训

为保证培训效果，首先进行培训需求调查，以便作好培训内容准备，通过精心组织，使班组长培训有针对性，提高班组的水平。

#### 四、培训的形式和方法

1、岗中培训。岗中培训是岗位培训的主要方式，按分级管理、分级负责的原则，由各部门根据岗位的实际和要求，编制本部门岗中培训计划，自行组织本部人员进行相关业务知识的培训，同时岗中培训计划并报综合办公室备案，每月由综合办负责检查其完成情况。

2、集中培训。组织相关人员集中学习，由各职能或外聘有较高技术水平人员轮流授课。

3、专题讲座。聘请厂外专业技术人员，针对某一专项内容，到厂进行授课。

4、短期脱产培训。根据需要，有计划、有目的地将专业技术人员外送进行短期脱产学习，做好特种作业人员的取证、复证工作，确保特种作业人员持证上岗。

#### 五、20\_\_年培训计划分解略

### 公司年度人员编制计划方案篇五

20xx年度是天赐大药房gsp认证的第2年，对本店质量管理体系运行机制、质量管理水平、员工素质的提升提出了更高的要求。依照《药品经营质量管理规范》及其实施细则的要求，为了加强对员工进行有关法律、法规、职业道德、药品知识、岗位技能知识培训教育，不断提高员工整体素质和企业经营水平，结合本店今年整体经营规划，特对20xx年度员工教育培训安排如下：

## 1、培训方式：

1、集体授课：主要通过集中授课，提高员工gsp药学基础知识、服务规范的认识和掌握。

2、岗位培训：主要针对员工岗位操作技能的培训，包括对岗位质量职责的讲解，操作规程的讲解及示范等。

## 2、培训时间安排：（具体安排见附表）

除以下安排外，还将组织员工参加省、市、县药品监督管理部门组织的相关培训教育。

## 3、考核奖惩办法：

1、要求全体员工要积极参加公司安排的质量教育、业务学习，每次培训要建立考勤制度，对无故缺勤和迟到早退者将按旷工处理，并在当月工资中扣除。

2、每阶段安排的学习、培训工作完成后，将进行、考试，考试成绩将作为公司有关岗位聘用、员工晋级、加薪的重要依据。

3、对不积极参加公司组织的各项培训，考试成绩差，不能胜任本岗位工作的员工将予以处理。