

# 海关培训工作计划表格(汇总5篇)

光阴的迅速，一眨眼就过去了，很快就要开展新的工作了，来为今后的学习制定一份计划。那么我们该如何写一篇较为完美的计划呢？下面是小编整理的个人今后的计划范文，欢迎阅读分享，希望对大家有所帮助。

## 海关培训工作计划表格篇一

### 二、工作目标

经过培训力争使我校教师具有以下素质：不断更新教育观念，使之贴合素质教育的要求；更新知识结构和本事结构，使之具有综合教育的本事和锐意创新的本事；进一步发展自我的个性特长，使之具有鲜明的教育、教学个性，并构成自我的教育、教学风格和特色；进一步拓宽科学文化视野，掌握现代教育技术，提高课堂教学效益；进一步提高理论功底和科研本事，使之成为学科骨干，为教师的成长和成功铺设方便之路。

培训以抓师德、抓教改、抓科研为主要途径，树立典型，引导中青年教师专业素质的不断提高，同时逐步构建校本培训模式，构成校本培训体系，建立校本培训机制，使校本培训逐步科学化、规范化、系列化。

### 三、培训资料

#### (一)抓师德教育，树立师表形象

提出的“八荣八耻”的社会主义荣辱观、《中小学教师职业道德规范》认真抓师德建设工作。在教师中开展以“三爱”（爱教育、爱学生、爱自己）、“三全”（全面贯彻教育方针、全面推进素质教育、全面提高教育质量）、“三让”（让社会满意、让家长放心、让学生成才）为主要资料的师德教育。根据教育存在的热点、难点问题，结合我校实际，经过召开

思想汇报会和座谈会、树立典型、请优秀教师作辅导讲座、进行师德师风问卷调查、加强考核等方法和途径，促使教师养成良好的职业道德，树立教书育人、为人师表、敬业爱生的良好形象，确立正确的世界观、人生观和价值观，依法从教，廉洁从教。

(二)教师现代教育理论及专业知识更新的培训：根据小学学科教学的特点和要求，加强现代教育理论和学科发展前沿理论的学习，使教师具有较高的教育理论修养，不断丰富与更新学科知识。

(1)培训的重点资料：现代课程理论和现代教学理论、学科课程标准、学科知识的拓宽、信息技术应用。

(2)培训的方法：听讲座、组织团体听辅导报告、自学等。每学期每位教师必须完成一份学习心得或教学实践小结(字数不少于800字)。经校本培训领导小组评定后，存入教师培训个人档案。

(三)新课程的培训。主要抓好四方面的工作：一是明确培训目的，掌握新理念、实践新理念、优化教育过程，为全面提高教育质量打基础。二是确保培训时间，用足、用好业务学习时间。三是构成培训系列，重点围绕说课、上课、评课开展教研组活动，在一个个案例中实践、体验新的课程理念。四是加强合作交流。

培训方法：(1)采取“一人学习，众人受益”式培训。学校要求外出学习、考察培训的骨干教师，必须写出学习汇报材料，并利用校本培训时间对全员教师进行培训，传达学习精神。培训可采用作专题讲座、经验交流、讲汇报课等多种形式，产生一人学习，多人受益的效应。(2)内部挖潜，择本校之能人，训本校之教师。即充分发挥我校那些实践经验丰富、理论水平较高的各级骨干教师的带头示范作用，经过讲座或示范课向其他教师传授课堂教学经验、展示教学基本功与教学

技能，促进全体教师专业水平的提升。(3)做好“请进来”工作。针对教师在教育教学中普遍出现的疑难和困惑，尽可能地邀请进修学校教研员、校外名师来校开展专题讲座，进行“临床会诊，现场诊断”，找出问题及原因，制订对策措施，帮忙教师解答疑难。

#### (四) 课堂教学本事的培训：

以“深化课程改革打造优质课堂”为主题，开展以下培训活动：

(1)精心安排扎实开展校本研修活动，切实做到研修时间资料落实、研修方式灵活多样、研修效果扎实有效。

(2)充分利用好学科研修活动，精心准备课堂教学展示，精心选调执教教师，精心设计研讨程序，让展示研讨活动发挥它的最大效益，提高教师的课堂教学水平。

(3)深化课堂教学研究，促进教师的专业化成长。

(4)充分利用本校资源优势，经过举办青年教师达标课、骨干教师示范课、课堂改革研讨课等研讨交流活动，经过说课、作课、评课，到达相互促进，共同提高的目的。

(5)结合举办公开课、经验交流会、座谈会等形式多样的学科研讨交流，有效开展“五个一”活动(即改善一个教学实践问题;总结一个教育(教学)成功案例;上一堂体现自我教学模式和风格特点的展示课;制作一个可供交流使用的电子教案;写一篇教育叙事故事)，切实提高教师的专业本事。

(五)教育科研本事培训。把培训和教育科研紧密结合，围绕新课程的实施，结合课堂教学，进行教学方法和教育科研基本方法的培训。引导教师从教学实践中不断总结经验和教训，不断提高教育科研的专业技能水平，用教育理论指导教学实

践。

(六)继续加强信息技术培训。信息技术学科的教师轮流指导课件制作、电脑维护、电子白板的使用等培训。以点带面，进行全校教师的信息技术培训，提高运用信息技术服务教学的水平。

#### 四、管理考核：

1、做好培训情景记载。包括：参培教师、培训资料、培训形式、培训时间、授课教师、培训结果、教师发言情景等，作为教师考核的第一依据。

2、重视培训过程资料的积累。包括：文件、制度、计划、总结、培训教材、培训活动情景记载、考勤登记、考核材料和教师个人培训档案的建立等等。

3、考核。在对教师考核过程中，做到把教师平时的学习笔记、听课记录、学习体会、案例分析、研究论文等材料 and 教师参加培训的考勤情景，作为教师考核并获得校本培训学分的重要依据。先由教师自我评定，再由学校教研室考核审查后认定，并按不一样的得分给予不一样的评定。

## 海关培训工作计划表格篇二

家长朋友：大家好！寒假培训班英大型试听活动，真诚邀您来参加，请走进我们的试听课堂，让孩子亲自去感受最专业的培训，最活跃的课堂氛围。

我校特色：

1、小班教学，一对一、一对多授课；

2、同步+拓展，扎实学校同步，另外拓展剑桥、新概念英语；

- 3、高效学习，当堂课当堂消化，课后无任何课业负担；
- 4、教师稳定，小、初、高老师全程辅导；
- 5、专业团队，由本科、英语专业八级的老师因材施教。

## 海关培训工作计划表格篇三

在校长室、教导处的领导下，继续深入贯彻《基础教育课程改革纲要》精神，深入学习艺术、音乐、美术的《新课程标准》等理论，在新课程理念的指导下，进一步转变教育教学观念和行爲，在艺术教学中，尊重学生个性的发展，尊重他们每个人独特的感受表现方式，让学生在艺术活动中尝试成功的快乐，树立自信的人格，让艺术课堂充满活力，充满乐趣，成为孩子们心中向往的乐园。

### 二、主要目标任务

#### 1、深化课程教学改革，提高课堂教学质量。

牢固确立以学生为本的价值观，注重开发学生的潜力，使学生的个性得到某某某地发展。在平时教学中，以尊重学生为根本，多采用启发式，培养他们的兴趣，使艺术教学贯穿他们的整个人生。

2、以朱棣文的人文科学精神和现代教学思想为引导，继续加强和丰富学校的艺术特色建设。树立艺术教育一切为了学生发展的思想，走出目标单一，过程僵化，方式机械的旧模式，可充分把握身边的内容，与生活相联系，创造一种师生在平等的位置上探讨交流，拉近与学生之间距离的教学方法。

3、倡导一个学生爱好艺术的良好态度，树立学习艺术的自信心。加强艺术欣赏课的教学，提高学生的欣赏层次。在小学阶段，力争使学生能识别几种乐器不同的演奏效果，认识一

些不同的画种。

4、教学艺术的本质不在于传授本领，而在于激励，唤醒和获得积极的体验。教师要深入学习新的艺术标准，把握教材特点，实施新的教学方略，选择最优的教学内容、手段方法，努力使自己的教学水平符合新的要求，切实提高学生素质。

### 三、主要工作措施

#### 1、强化教学常规管理

(1)加强政治学习、理论学习和提高教师自身修养。

(2)认真学习艺术大纲的新标准，以及教材跟以往不同的特点和突破，从而树立教师坚定的理论基础。

(3)继续做好六认真工作，保证每一节课的质量。充分利用学校新添的多媒体设备，精心设计课堂教学环节，激发学生学习欲望，加强艺术体验。

(4)开展多种形式的教研活动，尝试集体备课。

#### 2、加强教研组老师自身素质建设

组员间加强交流与合作，多探讨、切磋，教研组各成员继续开展深层次进修(本科进修及专业进修)，提倡在“走出去、请进来”的校际交流中不断提升我组教师的专业能力及综合素质。同时建议学校为教师多提供一些专业方面的书籍、器材、艺术素材等，让老师们渴望学习提高的心愿得以满足，也便于教师有的放矢地开展教学工作。

#### 3、继续开展教育实验、教育科研研究工作

一是开展读书工程教师读书不少于1本，并根据实际需要做些读书笔记。二是写好随笔：教研组老师坚持写生活随笔或教

育教学随笔，每月不少于1篇。三是做好学生作品的整理及归档工作，并择优向新教育实验网上传。使之成为同年级师生乃至家校、校际间交流的平台。四是继续开展课题研究。本组课题为“朱棣文精神在小学教育中的实践研究”，做好相关资料收集整理工作，撰写相关论文、书面资料，并在课堂教学中努力渗透朱棣文精神，加强艺术体验，让学生敢于创新、乐于创新。抓好第二课堂，力争出成绩，同时使学生具有一定的艺术修养。

积极发挥艺术教研组教师的优势和特长，努力为活跃学校文化生活，美化学校育人环境，作出积极的贡献，并做好学校专业队(舞蹈、电子琴、合唱、绘画等)及特长学生的辅导工作，为学生搭建施展才华的舞台，积极参与各种竞赛，力争取得好成绩，为学校争光添彩。同时建议学校外聘有专长的老师，进行针对性地辅导培训，本组教师各施所长，尽己所能，努力培养出一批又一批的艺术之星，普遍提高我校学生的艺术素质和综合能力。

#### 四、具体工作

九月份：

- 1、教研组会议，明确学校对各教研活动开展的要求，制订教研组工作计划，各项工作安排落实。
- 2、制定本学期各类学科计划
- 3、狠抓课堂常规教育，做好六认真工作。
- 4、教研活动，对艺术学科教学有何构想及建议
- 5、做好校庆的准备工作
- 6、开展鼓乐队和兴趣小组活动，组建乐队

## 7、开展国歌、队歌及校歌的教授活动

十月份：

- 1、有效开展兴趣小组活动。
- 2、大合唱队加强训练，年底准备社团活动。
- 3、常规管理，保质保量地上好每堂课。

## 海关培训工作计划表格篇四

20xx年，中信银行拥有30家一级分行、20家二级分行、493家营业网点、15,070名员工，并于4月在上海、香港两地同步上市，经营和管理步入一个新的发展时期。随着业务的快速发展，机构和人员规模不断增加，每年全行都有几千名新员工加入。其中，既有大学毕业生也有社会招聘人员，个人的经历、背景等存在很大差异。业务的快速增长和现有人员紧张的矛盾日益突出，要求新员工更快地适应岗位要求。

20xx年以前，全行新员工培训缺乏统一规范的要求，各分行在新员工培训内容、形式、组织管理模式等方面存在很大差异，培训效果也参差不齐。内容方面，有的分行仅对新员工进行点钞、辨伪、计算器等业务技能的培训，有的已经系统安排了企业文化、主要业务发展战略、礼仪、沟通、公文写作等方面的培训；形式方面，大部分分行停留在单一的集中面授培训阶段，做得比较好的分行已开始综合采用拓展训练、模拟银行上机操作、师傅带徒弟、管理培训生制度等多种形式；组织管理模式方面，普遍缺乏有效的激励约束机制，新员工主动学习的积极性和热情没有充分调动起来。一方面，新员工上岗后，对中信银行的业务和管理规章制度不够熟悉，难以很快独立承担岗位工作，业务压力大而人员相对紧张的矛盾没有得到缓解，更重要的是存在潜在的操作风险；另一方面，由于缺乏合理的引导，新员工难以尽快融入新的团队



和集体，原本对工作的满腔热情和憧憬转变成满心失望，造成很大的心理落差，出现新员工在试用期内离职的现象。

如何让全行的新员工都接受统一、标准化的培训？如何让他们具备基本的职业技能和素养，掌握岗位必备的知识技能？如何让这些来自不同背景的新员工尽快接受中信文化，融入所在团队？如何缩短他们的适应期，更快地成为一名合格的员工？这些已成为全行培训管理者必须尽快解决的问题。

## 二、新员工“c.a.n.”计划的主要做法

从培训对象角度看，新员工是一个特殊群体，他们从事的岗位工作覆盖银行经营管理的各个方面，要做到统一，首先必须深入了解我们的客户，也就是全行各用人单位对新员工培训的期望，把握新员工群体共有特点，明确各个岗位对新员工的整体要求。为此□20xx年3至4月，中信银行总行培训中心启动了新员工培训调研活动，发放了近百份问卷，全面覆盖总行各部门、各分行人力资源部、业务部门及重点支行，了解了对新员工的培训期望、各分行现行的新员工培训做法。同时，对ibm□微软、英特尔、索尼、惠普、海尔、联想、宜家等国内外企业新员工培训进行了调研。

在调研问卷分析中，我们结合逻辑思维方法和数量关系分析方法，对全部调研问卷分别从经营/管理、所在地域、分行规模等多个维度进行分类汇总分析、归纳、整理，力求透过现象看本质，把握新员工培训的内在规律，满足各方面对新员工培训的需求。通过整理调研问卷和走访调查，我们认识到，新员工入职培训体系建设需遵循以下基本的原则：

一是要基于新员工能力素质要求设计培训课程和培训形式；二是要在推出课程体系的同时提供分行拿来即用的标准化的培训课程；三是要辅之以规范化的制度要求来确保培训体系的落地实施；四是要有特色的包装设计来树立中信银行新员工培训的品牌。

为此，我们明确了以下总体思路：中信银行新员工入职培训体系以“新员工能力模型”为基础，以“管理为体、课程为用”为基本架构，采取在线学习、集中面授、基层实习、在岗培训等阶梯式、混合式培训形式，以全程“学分制管理”为保障，最终实现将新员工转化为合格的“中信人”、“职业人”、“岗位人”的目标。

### （一）新员工能力模型

根据美国学者斯潘塞1993年提出的的素质冰山模型，个体素质划分为表面的“冰山以上部分”和深藏的“冰山以下部分”。其中，“冰山以上部分”包括基本知识、基本技能，是外在表现，是容易了解与测量的部分，相对而言也比较容易通过培训来改变和发展。而“冰山以下部分”包括社会角色、自我形象、特质和动机，是内在的、难以测量的部分。它们不太容易通过外界的影响而得到改变，但却对人员的行为与表现起着关键性的作用。

根据这一理论，我们从知识、技能、职业素质、核心价值观四个维度构建了新员工能力模型。同时明确，具备团队合作、自我发展、压力管理、沟通、问题解决、服务意识等职业素质，可以成为“职业人”；掌握行业及行内的各类知识和技能，可以成为“岗位人”；形成诚信、创新、融合、奉献、卓越、凝聚的价值观，才可以成为“中信人”。

### （二）新员工培训体系架构“c.a.n.计划”

通过对新员工从入行到转正的全流程进行深入分析，我们制定了新员工培训的“c.a.n.计划”（即camping learning 训练营□ action learning 基层实习□ navigation 在岗培训这三阶段的首字母缩写），寓意整个体系是以能力为导向的，新员工入行后通过c□a□n三个模块的培训，迅速实现从“不能”到“能”的飞跃。

## 1. 训练营[campinglear-ning]

训练营阶段是新员工入行后接受系统培训的第一阶段。为了设计科学、合理的课程体系，我们首先对新员工能力模型中的各项能力要素进行解析，从中提炼出该要素的内涵，并导出其对应的培训要点；其次，将培训要点进行归类整合，明确课程名称、编码、课程目标、课程对象、课程来源、学习方式、评估方式、学时、学分等要素，形成具有中信银行特色的新员工培训课程体系。

训练营阶段包括在线学习和集中培训两个阶段。在线学习阶段，新员工自行登录网络学院学习电子课件；集中培训阶段，采取封闭式集中面授的方式，学习组织文化、组织架构、规章制度、业务知识、职业素质等。讲师主要由本单位的领导、业务骨干、外部讲师组成。同时，安排拓展训练、业务模拟操作和新老员工座谈会等活动，时间不少于五天。考核方式为笔试，合格可获得相应学分。在这一阶段，重点是强化新员工对制度流程、业务知识和技能掌握，提高职业素质，感受并认同中信银行文化，快速融入中信银行这个大家庭，完成向“中信人”的转变。

在线学习阶段，针对核心价值观、行内通用知识模块，我们将企业文化、银行业务和产品、规章制度等制成“新人珠峰攀登之旅”系列电子课件，利用网络学院学习的平台，为全行新员工提供统一化、标准化的培训课程资源。为增强学习的趣味性和挑战性，该系列电子课件以攀登珠峰的形式展现，每个节点是一门课程，点击后进入单门课程的学习，具体包括：

“中信之道”：中信银行陈小宪行长对新员工培训体系建设高度重视，专门录制了《行长寄语》，表达对全行新员工的殷切期望；《中信发展史与战略规划》，采取文字、声音、视频、多媒体动画等方式，详细展示了中信银行的发展历史、组织发展、竞争优势、战略方向等。

“中信之业”：由总行各主线业务部门负责人讲解我行公司银行、零售银行、国际业务、资金资本市场业务、投资银行、汽车金融、托管等业务的发展战略、业务流程，录制成流媒体电子课件。同时，根据主线业务产品手册制作基础业务介绍的电子课件。

“中信之治”：由总行各主要职能管理部门负责人讲解风险管理、人力资源管理、合规文化与管理、计划财务管理、会计管理等管理模式，录制成流媒体电子课件。

“中信之规”：将银行业从业人员职业操守、中信银行员工行为守则（试行）、中信银行员工廉洁从业规定、中信银行劳动合同制管理办法（试行）、中信银行员工考勤管理办法等16个规章制度，制作成电子书。

“新人珠峰攀登之旅”系列电子课件推出后，我们根据我行经营管理的发展情况不断对其进行更新。例如□20xx年6月我们启动了课程更新升级工作，第一批开发的19门课程中有17门进行了局部内容更新，公司银行、会计管理这2门课件进行了全面重新录制开发，同时新增录制了信贷管理、托管业务、资金资本市场业务等3门课件，电子课件内容不断丰富完善。

## 2. 基层实习□actionlearning□

在基层实习阶段，新员工在分行的对口部门轮岗及支行一线进行上岗实习，熟悉分支行基本业务流程和操作系统。实习期间，培训主管部门还会组织新员工进行课题研究或组成读书小组，统一推荐选读书目，如《高效能人士的七个习惯》（柯维著）、《从优秀到卓越》（柯林斯著）、《创新的十个面孔》（凯利著）、《赢》（杰克·韦尔奇著）、《幸福与经济学》（弗雷·斯塔特勒著）等。基层实习时间一般为1-3个月，分行可根据实际情况进行调整。新员工在实习期间要至少完成一个课题的研究，并在实习结束后提交课题研究报告和学习心得。实习单位对新员工实习期间的表现进行考核，

考核合格可获得相应学分。这一阶段，重点是使新员工了解基层业务，提升职业素养，完成向“职业人”的转变。

### 3. 在岗培训[navigation]

在岗培训阶段主要采取导师制的方式，由所在部门为新员工指定管理人员或业务骨干担任导师，通过正式和非正式的途径将知识、经验、技能传授给新员工。时间从应届毕业生新员工上岗开始到试用期结束为止。在岗培训期间，培训主管部门还可组织新员工到优秀分行、同业进行参观交流。辅导期结束后，由导师对新员工上岗期间的工作、学习及思想品德等表现进行评估。考核合格可获得相应学分。这一阶段，重点是通过导师的辅导，使新员工尽快掌握任职所需的知识、技能，解答新员工日常工作中遇到的问题，实现向“岗位人”的转变。

#### （三）管理制度

为确保新员工培训的顺利实施，我们制定了《中信银行新员工入职培训管理办法》：

二是详细规定了从新员工培训计划制定、课程资源准备、师资资源准备、导师资源准备到相关材料准备的规范要求。培训主管部门应于新员工入行前备妥《中信银行新员工学习手册》，于新员工入行时发放给每位新员工。另需准备好《中信银行在岗培训导师指导手册》，并于新员工上岗结成“师徒对子”后发放给导师。

三是规定了“c”“a”“n”各模块的培训实施、考核评估和学分管理要求。新员工培训期间，所有考核的结果按权重累积，并于培训结束时计算出总分。新员工转正定级前必须修满所要求的学分，其中培训营阶段不少于45学分，基层实习阶段不少于15学分，在岗培训阶段不少于15学分。

统一、规范的管理制度成为“c.a.n.计划”顺利、有效实施的重要保障。但是，仅仅制定了制度还不够，企业管理者遇到的最为头疼的问题是有制度不执行。为此，我们将各分行新员工培训执行情况作为年度分行培训工作考评的重要指标之一，同时根据新员工考核结果评选优秀新员工并进行表彰。以20xx年总行新员工培训为例，我们经综合小组自评、分行推荐和实习报告评审，从九个小集团中共评选出九名优秀学员，在新员工培训总结会上进行公开通报表彰。在这些优秀新员工身上，体现了总行员工的精神风貌，他们在认真学习的同时给分支行提出了很多宝贵的建议。

#### （四）宣传与推广

从市场营销的角度看，一个好的培训产品要获得市场的认可，必须配以合适的宣传推广策略。新员工入职培训体系是中信银行历第一个体系建设项目，为了让全行上下了解并真正落地推行，我们设计了详细的营销推广方案：

三是在20xx年全行培训工作年会上，总行培训中心向各分行详细介绍新员工入职培训体系，各分行人力资源部负责人和培训管理员近60人参加。大家对新员工入职培训体系的研发背景、核心理念、主要阶段、管理要求、电子课件等有了系统把握，同时就如何结合各分行新员工培训工作的实际情况有效推广落实进行了深入研讨。全行培训管理人员共同参与，积极投入，群策群力，为新员工入职培训体系的推广落实奠定了基础。

新员工入职培训体系推出后，各分行积极响应，结合分行实际进行了有效地推广和实施。自20xx年起，各分行在新员工培训方面全面采用了“c.a.n.”计划，并因地制宜，创新地开展了“新人珠峰攀登之旅学习双月”活动、“新月计划之五星训练营”活动，编写《人聚四海、才纳八方中信银行杭州分行新员工培训十二讲》等等。“新人珠峰攀登之旅”电子课件

登录学习率达到100%。全行新员工培训实现了统一化、规范化、标准化，经过培训后，新员工能够很快适应岗位要求，达到了预期效果。同时，打造我行新员工培训的品牌，提升我行在人才市场上的影响力。

以总行20xx年新员工培训为例：当年总行共招收了41名新员工，培训营阶段，总行各部门负责人为新员工讲授了公司银行、零售银行、国际业务、资金资本市场业务以及风险管理、合规管理、人力资源管理、办公管理、行政管理、支行经营管理等课程。部门负责人对业务战略和管理模式的解读高屋建瓴，生动精彩，在课堂上赢得了阵阵掌声。基层实习阶段，新员工分别赶赴总行营业部、大连、南京、杭州、重庆、武汉、沈阳、西安和苏州等九家分行实习三个月。期间，新员工撰写了大量学习报告，对各阶段的实习内容和心得体会进行了及时回顾和总结，取得了很好的效果。“导师制”在岗培训阶段，总行培训中心举行了简短而隆重的拜师仪式。新员工敬茶拜师，一声“师傅，请喝茶”表达了新员工拜师求教的真心；导师赠书收徒，一本本《我与中信》传递了导师收徒授业的真情。一阵阵的掌声见证了师徒的情义。一杯香茗，一份薄礼，深深一躬，这种传统的方式带着新的活力、新的寓意，将师徒紧紧地联系在了一起。这种深深的情谊是新员工步入工作岗位后更快成长的强有力基础。

总之，中信银行新员工入职培训体系的推出，实现了新员工培训工作的“四个统一”：统一了全行新员工培训的组织形式，统一了课件体系，统一了培训操作流程，统一了考核机制。通过统一、规范的培训，为新员工灌输统一的价值观、经营管理理念，系统了解我行的业务流程、规章制度，为做一个合格的中信人打下了基础。

### 三、开展新员工“c.a.n.”计划取得的主要成效

（一）“c.a.n.”计划统一了全行新员工入职培训的组织形式、课件体系、操作流程、考核机制，改变了以往各分行在新员

工培训方面参差不齐的状况□“can计划就像一个模子，是我们打造合格新员工的一个模子，是有中信银行特色的模子”，总行培训中心总经理如是说。

## 海关培训工作计划表格篇五

### 一、指导思想：

在县教育局的领导下，以、“三个面向”为指导思想，以创“一流学校”为目标，以学生的发展为本，办老百姓满意的学校。力争做到“学校管理规范化、教学技术现代化、学校环境生态化、学生管理自主化”。

### 二、学校定位：普及幼少儿基础教育培训。

三、办学理念：确立创办特色培训学校的工作思路，拓展非义务教育，发挥规模和精品优势，确立质量品牌战略，实行独立办学模式。坚持以“以人为本，科研兴校，幼教、小教、特教和谐发展”的办学理念和“让少儿成才，让家长放心，让人民满意，树礼貌新风，培养现代型、创造型人才”的工作目标，办成一所以管理规范科学，教学手段先进，专业特色鲜明、文化氛围浓厚、引领区域教育的现代化培训学校。

### 四、奋斗目标：

依托本地区教学资源和社区教学资源，一年内力争取在学校常规管理、教育教学质量、师资队伍结构、招生宣传、和谐学校建设、学校规划发展等方面有重大突破。招生方面一年内100人、两年内生源到达150人，3年内200人的招生规模。

### 五、主要措施：

(一)完善管理机制，提高管理效能。



新建培训中心，各项工作都是从零开始。各项制度必须经过“制订—试行—修订—完善”的过程，才能构成可行性的制度。所以，要逐步完善各项制度、规范学校管理、实现制度与人文双重管理，使我校工作走上科学化、规范化的管理轨道。

1、努力完善和推行分层管理，构成“理事长(法人、校长)—副校长—校办—校务办—教研组—招生办”的“金字塔”形的管理结构，促进我校常规管理的规范化、系统化和科学化。

2、在实施校长负责制的基础上，推进教师全员聘用制、岗位职责制、结构工资制为主要资料的学校内部管理体制，建立多劳多得、优教优酬、重本事、淡文凭的竞争激励机制，努力做到管理机制运行良好，领导职责明确，各项考核、评价和奖惩制度科学合理。

(二)加强学校领导班子建设，构建一个“思想素质高、管理本事强的”领导团体

1、班子成员要加强学习，同时要学会信息网络的使用，不断学习各地兄弟学校的教育管理经验，提高管理效率。要构成“廉洁勤政、秉公办事、团结高效、开拓创新”的作风，确保培训中心各项工作的高效进行。

2、强化“三项”学习制度，即政治学习、理论学习和业务学习制度。

努力做到“四个结合”：即政治学习与业务学习相结合；理论学习与教育实践相结合；团队学习与个人学习相结合；集中学习与平时学习相结合。多管齐下，全面提高领导班子的综合素质。

3、管理过程要以人为本，做到人性化管理与制度化相结合；规范化管理与道德自律相结合；集中管理与分层管理相结合。

合。做到职、责、权分明，充分调动教职员工的进取性和创造性。

4、根据新形势、新发展、新要求，逐步对各项规章制度进行评定、修订和增补，既坚持连续性又要与时俱进。

(三)、加强师资队伍建设。构建一支“结构合理、爱岗敬业、业务精湛”的教师队伍

2、教师培训:第一，按培训中心发展计划经常组织教师去高校研修或参加省、市、县内各种教师培训班，开阔视野，找准学校和自我在同行教育发展中的位置;第二，开设讲座与鼓励自学，提高教师的专业理论素养、专业本事和专业精神;第三，开展教研与科研相结合，为教师供给学习和科研的环境，努力造就学者型的教师群体;第四，开展听课、说课、评课等研究活动，每个教学周期教师完成一篇教学论文、写一篇教学反思、写一本教学笔记、同时，引导教师结合教学中的问题构成课题，进行研究，撰写论文。

3、鼓励继续教育。全体教师要有超前意识，站在社会发展的高度充分评估自我，不断地给自我充电，进取参加各种培训，远程教育研修和函授学习，既提高学历又拓宽知识面。

(四)教学管理

教学管理是培训中心管理的重要资料，不仅仅是教学工作运行的基础和保证，并且在教师成长、教育改革等诸多方面均发挥着十分重要的作用。教学管理工作是一项十分复杂的工作，同时又是培训中心的中心工作，所以必须集中主要精力抓好教学管理工作。

1、抓备课:认真备课是上好课，提高课堂教学质量的前提，也是提高教师教学水平的有效方式。校长要加强对备课工作的管理。首先应向全体教师提出备课的要求;其次要健全备课

制度，做到个人备课与团体备课相结合；第三，适时抽查教师的备课情景，杜绝教师无教案上课的行为。

2、抓上课：上课是教学的中心环节，是获取教学质量的主渠道，校长要用主要力量去管理上课。首先要向全体教师提出上好课的基本要求；第二要切实保证上课有计划正常进行，认真落实课程计划和教学进度；第三，校长要经常性地巡课或深入课堂听课，及时发现课堂教学问题并加予解决。

3、抓听课：深入课堂听课是校长了解和指导教学工作的主渠道。所以校长要抓各班教学的课，听不一样对象的课，听了课还要及时与教师交换听课意见，正确、科学地评价教师的教学工作。

4、常总结：校长要善于动笔，总结教学经验，使点滴的经验变为系统的经验，盲目的东西变为自觉的东西，经验上升到理论，个人的成绩汇入学校团体中。这一点，校长要起带头作用，从教学第一线得来的资料加予研究，亲自动脑动手，撰写教学经验总结文章。这样有利于给教师作理论与实践的指导，又不断地提高自我，同时也给教师以示范和力量，把自我锻炼成为一个精通教学工作的行家里手。

(五)社区礼貌共建：经过培训中心和县二中、镇中心小学、×镇街道社区开展共建礼貌学校和礼貌社区活动，实现学校教育资源与社区文化资源共享，能够进一步提升社区文化品味，为社区的礼貌建设注入一股新的气息。

“教育是系统工程，要调动社会各方面的力量和资源，把课内课外结合起来，把校内校外结合起来，使家庭教育、学校教育、社会教育构成有机整体”，作为一所正在刚建立的培训学校，学校的发展离不开街道办事处和社区领导的大力支持，同时街道在争创全国礼貌社区建设过程中，我们将以自身具有的优势，担负起社区文化建设应有的作用。

## (六) 家长服务

- 2、征求家长对培训中心工作的意见和提议，为家长供给参与和监督培训中心管理的机会与途径。
- 3、受理家长投诉，对家长投诉进行认真的调查处理并及时向家长进行反馈，以取得家长的理解、认同、信任与支持。
- 4、为家长供给家庭教育咨询与培训服务，提高家长的家庭教育水平，以构成家庭和学校教育的合力。

## (七) 招生宣传

效益是硬道理，培训中心发展是最大的主题。没有生源的学校，什么教育都是一句空话，所以，要想办法扩大生源，加大招生宣传的力度，咸嘉分校的招生宣传工作将从以下几个方面入手：

- 3、在主要路口申请设立培训中心灯箱或广告牌；
- 4、定期举办学校与家长学员交流会，加强学校与家长的互动联系；
- 5、预报名的学员继续开办免费体验课；
- 6、在相关媒体广为宣传，扩大学校知名度；
- 7、进取组织学员参加社区文化活动和和其他公益活动，逐步树立学校文化品牌；

(八) 安全保卫:安全工作，职责重于泰山。培训中心的安全管理重在预防，加强常规安全检查，严格保卫制度，禁止闲杂人员进出，经常检查消防设施，下课后及时检查教室电源是否断电、各种电器插头是否及时拔除，加强与公安、消防等部门的联系，配合有关部门，进取参与并开展社会治安综合

防治。

(九)成本控制:强化成本控制首先要从制度入手，提高管理工作的透明度。加强教育教学设备、门窗、桌椅、电视电脑、文体器材等的管理，尽可能延长设备设施的使用年限。加强预算管理，对于大宗物品和贵重物品采购，应当坚持先询价、再采购的原则。在资产及各种消耗性物资的使用管理上，要严格出入库手续和使用回收制度，尽可能提高物品的使用效率。同时，狠抓节能降耗，从细微入手、号召师生节俭一张纸、节俭一度电、节俭一滴水，树立勤俭办学意识。

(十)校址规划:

培训中心选址十分重要，目前培训中心在\_×镇中心小学附近，属于周围村、镇人口比较集中的地方，教室分设在一、二楼，为节俭办学成本，学校规模可与学校的发展同步，且周围要可预见到有发展的空间，目前培训中心选址较为梦想。