

2023年房产经纪人技能培训 个人培训计划表(汇总7篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

房产经纪人技能培训篇一

随着社会的飞速发展，在企业的人、财、物、信息四种资源中，人们越来越广泛地认识到人的重要性，以人为本的理念已经深入人心，美国知名管理学者托马斯·彼得斯曾说：“企业或事业惟一真正的资源是人，管理就是充分开发人力资源以做好工作”。员工是企业的血液，他或者使你的事业轰轰烈烈，或者使你碌碌无为。企业的竞争根本就是人才的竞争，对此所有的企业管理者已经达成共识。通用汽车公司的前总经理艾尔弗雷德·斯隆曾经说过：“把我的资产拿走吧！但是请把我公司的人才留给我，五年后，我将使拿走的一切失而复得”。社会在飞速发展，不断变化的环境也客观要求，社会中的每一个成员时时刻刻都要接受培训才不致落后于时代。

(一)培训需求分析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，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 and 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，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，设计具体的培训方案。

(二) 培训方案各组成要素分析

培训方案是培训目标、培训内容、培训指导者、受训者、培训日期和时间、培训场所与设备以及培训方法的有机结合。培训需求分析是培训方案设计的指南，一份详尽的培训需求分析就大致构画出培训方案的大概轮廓，在前面培训需求分析的基础上，下面就培训方案各组成要素进行具体分析。

1. 培训目标的设置

培训目标的设置有赖于培训需求分析，在培训需求分析中我们讲到了企业分析、工作分析和个人分析，通过分析，我们明确了员工未来需要从事某个岗位或根据员工的生涯发展规划，制定培训目标。设置培训目标将为培训计划提供明确方向和依循的构架。有了目标，才能确定培训对象、内容、时间、教师、方法等具体内容，并可在培训之后，对照此目标进行效果评估。培训总目标是宏观上的、较抽象的，它需要不断分层次细化，使其具体化，具有可操作性。要达到培训目标，就要求员工通过培训掌握一些知识和技能，即希望员工通过培训后了解什么？你希望员工通过培训后能够干什么？你希望员工通过培训后有哪些改变？这些期望都是以培训需求分析为基础的，通过需求分析，明了员工的现状，知道员工

具有哪些知识和技能，具有什么样职务的职能，而企业发展需要具有什么样的知识和技能的员工，预期中的职务大于现有的职能，则要求培训。明了员工的现有职能与预期中的职务要求二者之间的差距，即确定了培训目标，把培训目标进行细化，明确化，则转化为各层次的具体目标，目标越具体越具有可操作性，越有利于总体目标的实现。

2. 培训内容的选择

在明确了培训的目的和期望达到的学习结果后，接下来就需要确定培训中所应包括的传授信息了。尽管具体的培训内容千差万别，但一般来说，培训内容包括三个层次，即知识培训、技能培训和素质培训，究竟该选择哪个层次的培训内容，应根据各个培训内容层次的特点和培训需求分析来选择。知识培训，这是企业培训中的第一层次。员工只要听一次讲座，或者看一本书，就可能获得相应的知识。在学校教育中，获得大部分的就是知识。知识培训有利于理解概念，增强对新环境的适应能力，减少企业引进新技术、新设备、新工艺的障碍和阻挠。同时，要系统掌握一门专业知识，则必须进行系统的知识培训，如要成为复合型人才，知识培训是其必要途径。虽然知识培训简单易行，但其容易忘记，企业仅停留在知识培训层次上，效果不好是可以预见的。

技能培训，这是企业培训中的第二个层次。这里所谓技能就是指能使某些事情发生的操作能力。技能一旦学会，一般不容易忘记，如骑车、游泳等。招进新员工，采用新设备，引进新技术都不可避免要进行技能培训，因为抽象的知识培训不可能立即适应具体的操作，无论你的员工是多么优秀，能力有多强，一般来说都不可能不经培训就能立即操作得很好。

素质培训，这是企业培训的最高层次。此处“素质”是指个体能否正确地思维。素质高的员工应该有正确的价值观，有积极的态度，有良好的思维习惯，有较高的目标。素质高的员工，可能暂时缺乏知识和技能，但他会为实现目标有效地、

主动地学习知识和技能;而素质低的员工,既使已经掌握了知识和技能,但他可能不用。

上面介绍了三个层次的培训内容,究竟选择哪个层次的培训内容,是由不同的受训者具体情况决定的。一般来说,管理者偏向于知识培训与素质培训,而一般职员则倾向于知识培训和技能培训,它最终是由受训者的“职能”与预期的“职务”之间的差异所决定的。

3. 谁来指导培训

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、学校、公开研讨会或学术讲座等。在众多的培训资源中,选择何种资源,最终要由培训内容及可利用的资源来决定。

企业的领导、具备特殊知识和技能的员工是企业的重要内部资源,利用内部资源,可使受训者和培训者多方都得到提高。企业内的领导是比较合适的人选。首先,他们既具有专业知识又具有宝贵的工作经验;其次,他们希望员工获得成功,因为这可以表明他们自己的领导才能;最后,他们是在培训自己的员工,所以肯定能保证培训与工作有关。无论采取哪种培训方式,企业的领导都是重要的内部培训资源。具备特殊知识和技能的员工也可以指导培训,当员工培训员工时,由于频繁接触,一种团队精神便在企业中自然形成,而且,这样做也锻炼了培训指导者本人的领导才能,当企业业务繁忙,企业内部分不出人手来设计和实施员工的培训方案,那么就要求诸于外部培训资源。工作出色的人员并不一定能培训出一个同样工作出色的员工,因为教学有其自身的一些规律,外部培训资源恰好大多数是熟悉成人学习理论的培训人员。外部培训人员可以根据企业来量体裁衣,并且可以比内部资源提供更新的观点,更开阔的视野,但外部培训资源也有其不足之处,一方面,外部人员需要花时间和精力用于了解企业的情况和具体的培训需求,这将提高培训成本;另一方面,

利用外部人员培训，企业的领导对具体的培训过程不负责任，对员工的发展逃避责任。

4. 确定受训者

根据企业的培训需求分析，不同的需求决定不同的培训内容，从而大体上确定不同的培训对象，即受训者。

岗前培训是向新员工介绍企业的规章制度、文化以及企业的业务和员工，新员工来到公司，面对一个新环境，他们不太了解企业的历史和企业文化，不了解企业的运行计划和远景规划，不了解公司的政策，不了解自己的岗位职责，不熟悉自己的上司、同僚及下属，因此新员工进入公司或多或少都会产生一些紧张不安，为了使新员工消除紧张情绪，使其迅速适应环境，企业必须针对以上各方面进行岗前培训，由岗前培训内容决定了的受训者只能是企业的新员工，对于老员工来说，这些培训毫无意义。

对于即将升迁的员工及转换工作岗位的员工，或者不能适应当前岗位的员工，他们的职能与既有的职务或预期的职务出现了差异，职务大于职能，对他们就需要进行培训。对他们可采用在岗培训或脱产培训，而无论采用哪种培训方式，都是以知识培训、技能培训和素质培训为内容，而不同内容的知识培训、技能培训和素质培训确定了不同的受训者。在具体的培训需求分析后，根据需求会确定具体的培训内容，根据需求分析也确定了哪些员工缺乏哪些知识或技能，培训内容与缺乏的知识及技能相吻合者即为本次受训者。

虽然培训内容决定了大体上的受训者，但并不等于说这些就是受训者，还应从确定的这些大体上的受训者的角度看其是否适合受训。首先看这些人对培训是否感兴趣，若不感兴趣则不易让其受训，因为没有积极性，效果肯定不会很好；另一方面，要看其个性特点，有些个性是天生的，即使通过培训能掌握所需的知识、技能，但他仍不适合于该工作，则他属

于要换岗位，而不是需要培训。从培训内容及受训者两方面考虑，最终确定受训者。

5. 培训日期的选择

培训日期的选择。什么时候需要就什么时候培训，这个道理显而易见，但事实上，做到这一点并不容易，却往往步入一些误区，下面的做法就是步入了误区。许多公司往往是在时间比较方便或培训费用比较便宜的时候提供培训。如许多公司把计划定在生产淡季以防止影响生产，却不知因为未及时培训却造成了大量次品、废品或其他事故，代价更高，再如有些公司把培训定在培训费用比较便宜的时候，而此时其实并不需要培训，却不知在需要培训时进行再培训却需要出再培训的成本。员工培训方案的设计必须做到何时需要何时培训，通常情况下，有下列四种情况之一时就需要进行培训。

第一，新员工加盟企业。大多数新员工都要通过培训熟悉企业的工作程序和行为标准，即使新员工进入企业时已拥有了优异的工作技能，他们也必须了解企业运作中的一些差别，很少有员工刚进入企业就掌握了企业需要的一切技能，这种培训也叫“岗前”培训。

第二，员工即将晋升或岗位轮换。虽然员工已经成为企业的老员工，对于企业的规章制度、企业文化及现任的岗位职责都十分熟悉，但晋升到新岗位或轮换到新岗位，从事新的工作，则会产生新的要求，尽管员工在原有岗位上干得非常出色，对于新岗位准备得却不一定充分，为了适应新岗位，则要求对员工进行培训，这种培训也叫“转岗”培训。

第三，由于环境的改变，要求不断地培训老员工。由于多种原因，需要对老员工进行不断培训。如引进新设备，要求对老员工培训新技术；购进新软件，要求员工学会安装与使用。为了适应市场需求的变化，企业都在不断调制自己的经营策略，每次调整后，都需对员工进行培训，这种“培训”也叫

适应性培训。

第四，满足补救的需要。由于员工不具备工作所需要的基本技能，从而需要培训进行补救。在下面两种情况下，必须进行补救培训：一，由于劳动力市场紧缺或行政干预或其它各方面的原因，你不得不招聘了不符合要求的职员；二，招聘时看起来似乎具备条件，但实际使用上其表现却不尽人意，这种培训也可以称为“应急”培训。

6. 培训方法的选择

企业培训的方法有多种，如讲授法、演示法、案例法、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，往往需要各种方法配合起来，灵活使用，下面着重分析讲授法、演示法、案例法三种常用方法，在培训时可根据培训方式、培训内容、培训目的'而择一或择多种配合使用。

(1) 讲授法

讲授法就是指讲授者通过语言表达，系统地向受训者传授知识，期望这些受训者能记住其中的重要观念与特定知识。讲授法用于教学时要求：

- 1) 讲授内容要有科学性，它是保证讲授质量的首要条件；
 - 2) 讲授要有系统性，条理清楚，重点突出；
 - 3) 讲授时语言要清晰，生动准确；
 - 4) 必要时应用板书。
- 3) 有利于加深理解难度大的内容；
 - 4) 可以同时对许多人进行教育培训。

其缺点为：

- 1) 讲授内容具有强制性， 受训者无权自主选择学习内容；
- 2) 学习效果易受教师讲授的水平影响；
- 3) 只是教师讲授， 没有反馈；
- 4) 受训者之间不能讨论， 不利于促进理解；
- 5) 学过的知识不易被巩固。

(2) 演示法

演示法是运用一定的实物和教具， 通过实地示范， 使受训者明白某种事务是如何完成的。

演示法要求：

- 1) 示范前准备好所有的用具， 搁置整齐；
- 2) 让每个受训者都能看清示范物；
- 3) 示范完毕， 让每个受中者试一试；
- 4) 对每个受训者的试做都给予立即的反馈。

演示法用于教学同样优点与缺点并存。其优点为：

- 1) 有助于激发受训者的学习兴趣；
- 2) 可利用多种感官， 做到看、听、想、问相结合；
- 3) 有利于获得感性知识， 加深对所学内容的印象。

房产经纪人技能培训篇二

以党的一一六精神为指导，以科学发展观为统领，以全面提高三店教师综合素质，促进三店教师专业能力发展为目标，以“新理念、新课程、新技术和师德教育”为重要内容，以提高教师继续教育工作针对性和实效性为重点，启动第三轮教师全员培训，积极推进“农村教师素质提高工程”，为促进我街教育事业又好又快发展提供智力支持和保障；深入贯彻《国家通用语言文字法》和《湖北省实施〈国家通用语言文字法〉办法》，积极发挥学校语言文字工作的基础辐射作用，不断拓展工作领域，努力提高国家通用语言文字的社会应用水平，全面完成区教育局下达我街的目标任务。

二、工作目标

- 1、全街中小学校25%的在岗教师参加任教学科区级岗位培训，全年送培120人；
- 2、全街中小学校班主任持证上岗率达100%；
- 3、全街中小学校教研(备课)组长持证上岗率100%
- 4、市级培训项目送培率100%；
- 5、全街中小学校校园用语、用规范率分别在95%和99%以上；
- 7、全街中小学校教师普通话等级达标率100%；
- 8、完成第二轮继教扫尾、换证的组织工作；
- 9、做好第三轮继教的摸底、建档、启动工作；
- 10、组织好暑期教师集训，保证参训率100%。

三、主要工作

1、做好第二轮培训的补培工作

认真调查统计，对在一年年的第二轮中小学教师继续教育工作中未完成相应学时学分任务的教师，组织补培。同时，对已完成学时学分的教师，做好新一轮中小学教师继续教育证书的换证工作，使我街中小学继续教育工作顺利进入第三轮。

2、做好新课程师资培训的送培工作

按照“先培训，后上岗；不培训，不上岗”的要求，继续组织好新课程师资培训。组织好义务段新课程改革跟进年级(小学六年级)教师的培训。进一步做好《科学》、《历史与社会》等综合课程培训。

3、做好教师(分科)岗位培训的送培工作。

启动新一轮中小学教师岗位培训送培，大力宣传、介绍区新岗培在培训内容和形工上改进，以及实行分学科的菜单式培训核心。重点抓好小学、初中语文、数学、外语教师岗位培训。

4、做好班主任专业化培训的送培工作。

根据《教育部办公厅关于启动实施全国中小学班主任培训计划的通知》(教师厅3号)和《区教育局关于开展中小学班主任专业化培训工作的通知》，继续做好我街中小学班主任的培训工作，所有在岗班主任要参加班主任专业化培训，并取得培训合格证书，做到持证上岗。建立班主任专业化培训合格教师库，要求学校在聘任班主任时，优先聘任获证教师，探索班主任持证与聘任、津贴挂钩新思路。

5、做好教研(备课)组长培训的送培工作。

进一步抓好教(备课)组长培训, 优先选派表现好的中青年教师参训, 提高教研(备课)组长的能力和素质, 做到持证上岗。

6、做好信息技术与学科课程整合培训的送培工作。

以中小学优秀青年教师和骨干教师为重点送培对象, 积极推进课堂教学与现代信息技术整合, 加大信息技术与学科课程整合培训力度, 不断提高课堂教学效率。

7、做好计算机应用能力培训的送培工作。

认真贯彻落实市人事局、市教育局《关于武汉市中小学(幼儿园)教师职称计算机应用能力考试工作的通知》(武人8号)精神, 根据中小学(幼儿园)教师专业技术职务任职资格评审对计算机应用能力的要求, 继续开展专业技术人员计算机应用能力培训, 不断提高教师现代教育技术应用水平。

8、做好市级培训的送培工作

根据市教育局文件精神, 落实好我街参加市级培训的对象, 认真组织好市级新课程骨干教师培训、市级中小学骨干班主任培训、英特尔未来教育培训、研究生学历和硕士学位培训、“武汉市中小学英语教师——tkt培训”等培训项目的送培工作, 同时积极配合市、区有关部门加强对培训教师的跟踪管理和指导。

9、做好校本培训工作

进一步贯彻落实《区教育局关于印发新洲区中小学校本培训工作意见的通知》和《区教育局关于实施〈新洲区校本培训工作评估考核标准〉的意见》, 加强对校本培训工作的指导和管理, 组织学校参与区级校本培训示范(先进)学校评选, 不断提高校本培训工作水平。开展以“三个一”(即“定一个专题, 研一套理论, 育一批新人”)为特色的校本培训。在各

中小学积极营造教师专业自主发展的学校文化，加大校本培训经费的投入力度，充分利用网络资源，发挥本地名、优教师的作用，认真规划、组织、实施好校本培训，保证培训的质量和效益。

10、精心组织好暑期教师集训

深化学思活动，继续以提高课堂教学效益为主线，组织开展中小学教师暑期全员培训。认真总结年年暑期集训经验，组织小学教师参加全区集中的分学科培训。充分准备，精心实施，加强督查，保证集训效果。组织三店教师参与编写《特级教育名师文集》。力争1人入选，扩大三店教师在全区的影响，加大优质培训的辐射面。

11、组织好学历培训

积极抓好中小学教师学历培训，鼓励和支持中小学教师按照专业对口、常用一致的原则，参加多种形式的学历学位教育，进一步加大宣传和工作力度，组织未达到国家规定合格学历要求的中小学教师进行学历达标培训，组织具有国家规定合格学历的中小学教师进行提高学历层次的培训，不断提高教师学历学位层次。

12、提高语言文规范化水平

推进语言文“争先创优”活动，积极争创区级“语言文规范化示范校”，不断提高社会用语用的应用水平；加强学校用语用绩效管理，加大督促检查力度，提高中小学校语言文规范化水平；积极开展语言文法规同及常识的宣传，做好第11届全国推广普通话宣传周活动；继续组织好中小学教师参加普通话培训测试。采取集中培训与校本培训相结合的办法，组织中小学未达到二级乙等的非语文教师和未达到二级甲等的语文教师进行强培训，鼓励已达标教师参加晋级培训测试，努力提高中小学教师普通话等级达标水平。

四、工作措施

1、完善继教制度

为切实体现教师培训工作的连续性、前瞻性，维护中小学教师继续教育政策的严肃性，根据上级精神，结合我街实际，制定我街第三轮教师继续教育管理办法，严格教师继续教育培训的考核，建立并完善三店教师继续教育的电子档案和文档案，落实相关制度，确保新一轮教师全员培训工作按计划有序推进。

2、实行绩效管理

将教师继续教育工作和语言文字工作纳入街教育总支对学校的绩效管理，分解并下达相应指标，将指标完成情况作为学校集体及主要负责人评先表彰的重要依据，继续实行“末位否决”制度，强化工作绩效意识。

3、强化过程管理

将绩效管理与过程管理有机结合，开展经常性的教师继续教育工作和语言文字工作督导检查，狠抓各项工作的落实，及时通报工作的进展情况，表扬先进，鞭策落后。

4、创新工作模式

不断改革教师培训工作的管理、内容、形式和方法，试行“双向预约、一次安排，定期培训，延误自费”的送培机制，提高培训的针对性和实效性，办教师满意的培训。

房产经纪人技能培训篇三

一、培训目的：通过培训提高班主任整体素质，以促进学校德育队伍建设。

二、培训对象：全体班主任和进校第一年的青年教师。

三、培训组织：由主管校长负责，思教处具体实施。

四、培训内容：

1、进校第一年的青年教师必须实行见习班主任制度，思教处安排一名有一定班主任经验、优秀的现任班主任带教，见习班主任必须参与见习班级的有关德育活动以及独立主持一次主题教育活动。

2、思教处有针对性地制定有关班主任培训计划，并列入本学期的学校德育工作计划之中。

3、思教处定期组织班主任学习有关优秀德育论文，有关政策和法律知识，有关班主任工作的理论和方法，邀请校外德育专家来校作专题报告。

4、思教处每年组织班主任针对班级实际情况制定有关德育科研专题，并召开德育科研研讨会相互交流。每学年举行一次班主任优质德育活动课评比。

五、培训评价：

1、见习班主任在见习期结束后必须进行自我总结，带教班主任也必须对见习班主任进行考核总结，并交予思教处存档。

2、思教处对班主任每年必须完成的科研论文组织交流会和进行评选，评选出优秀论文将予以奖励和汇编成集。

房产经纪人技能培训篇四

以校本培训为依托，全面提升学校师资队伍的整体水平，教师要怎样制定教学计划呢?下面是本站小编收集整理关于新教

师培训计划的资料，希望大家喜欢。

根据教育部《关于开展中小学新教师试用期培训的意见》的通知精神，为切实做好今年新教师岗前培训工作，使新教师树立正确的教育思想观念，形成良好的职业道德和敬业精神，掌握教育教学基本知识和技能，对我县新教师进行上岗前培训，并由景东教师进修学校承担培训任务，特制定新教师岗前培训实施方案：

一、培训原则

按照“先培训，后上岗；不培训，不上岗”的原则，采用“学习-实作-考评”的培训模式，加快新教师的成长步伐。

二、培训目标

通过培训，使新教师更新教育理念，提升新教师的师德修养水平；学习班级管理方法，提高班级管理能力；树立正确的课堂观、学生观、教师观和评价观，尽快适应新课程教学；初步掌握教学新方式、新技能、新手段，形成新的教育教学能力，缩短新教师的角色转换期。

三、培训对象

通过公开招考被录取的教师。

四、培训内容

新教师岗前培训内容为：

《师德修养与教师专业发展》

《班主任工作新探》

《新课程下的课堂观》

《新课程下的学生观》

《新课程下的教师观与教师角色转变》

《新课程教师课堂技能指导》

《新课程怎样说课、听课和评课》

《怎样撰写教育教学成果展示文章》

□课件制作》

《远程教育网络使用》

五、培训时间

培训时间：

第一阶段为8月1日—15日。

第二阶段为8月10日—16日

六、培训地点

景东教师进修学校

七、培训考核办法

新教师岗前培训第一阶段考核内容为：

1、小学教师完成小学阶段语、数学科近2年的升考试卷的答卷任务，高中教师完成高中阶段本学科近3年的升考试卷的答卷任务。各教师须在认真答卷的基础上写出一份不少于1000字的试卷分析。

2、完成一份1课时教学设计。

3、写出一份不少于1500字的学习心得体会□

新教师岗前培训第二阶段考核内容为：

1、课堂实作考核(以任教学校考核为主)。

2、制作出一课时课件，并进行展示与交流。

3、写出一份说课稿，并说课。

4、利用2+2评课方式评2节课。

5、写出3种类型(教学论文、教学反思、教学叙事、教学案例、教学日志、教学心得体会、经验总结等)的教育教学成展示文章各一篇，并进行展示与交流。

一、指导思想：

为了加速青年教师教材入门、成才，成为教学上的主力军；充分使他们具有独立驾驭教材的能力，并能够灵活根据教材的内容进行教学，优化课堂结构，实施素质教育，力争在较短时间内提高新任青年教师的政治、业务素质，努力为学校建造一支师德高尚、素质优良、结构合理的教师队伍。

二、培养对象

35周岁以下(含35周岁)的在职青年教师；正式进入明招小学教学工作不满三年的教师。

三、任务及目标：

(一)、政治素质要求：

1. 青年教师要忠诚党的教育事业，做学生良师益友，塑造教师高尚人格。
2. 青年教师要积极参加学校及上级组织的政治理论、教育理论、师德规范、法律法规等方面的学习，认真做好有关纪录。
3. 青年教师要积极参加县市和学校组织的有关评比、竞赛等活动，并力争取得好成绩。
4. 党员青年教师要发挥好模范作用，自觉与非党员青年教师交朋友，协助支部共同做好青年教师的培养工作。

(二)、专业素质要求：

(1). 班主任工作：

第一阶段：新任班主任的青年教师，要在有经验教师(另行安排)的具体指导下，逐步熟悉班主任常规工作及要求，较快掌握本班学生及其家庭状况，了解本班的特点、优势和劣势，能组织班内常规教育活动，处理班内一般问题，开展学生思想工作。

第二阶段：要了解班主任工作的一般规律并能运用其中的规律指导工作，能较顺利地树立起班风、学风，较圆满地组织班内教育活动，自觉地开展学生思想工作，解决好班内一般问题，所带的班集体秩序稳定。

共2页，当前第1页12

房产经纪人技能培训篇五

编号拟定日期

参训人员

姓名

培训期间

月日至月日止

辅导员

姓名

学历

部门

专长

职称

项次

培训期间

培训日数

培训项目

培训部门

培训员

培训日程及内容

1

月日至月日止

天

职称：姓名：

2

月日至月日止

天

职称：姓名：

3

月日至月日止

天

职称：姓名：

4

月日至月日止

天

职称：姓名：

5

月日至月日止

天

职称：姓名：

6

月日至月日止

天

职称：姓名：

经理审核拟定

编号拟定日期经理审核拟定

房产经纪人技能培训篇六

随着科学技术的发展和社会的进步，“事”对人的要求越来越高、越来越新，那么这就需要制定培训计划了。下面是本站小编收集整理20xx年度培训计划，欢迎阅读。

一、指导思想：

以“三个代表”重要思想为指导，全面贯彻落实全国及省基础教育工作会议精神，以《幼儿园工作规程》、《幼儿园指导纲要》为指针，努力造就一支德才兼备、富有科学理论和创新能力的骨干教师，带动全园教师整体素质的提高，适应现代教育的需要，促进保教质量的办园水平的全面提高。

二、现状分析：

我园18为专任教师中，3人为教学能手(赵建文、郭海珍、林芳)，1人为教坛新秀(张月琴、)，骨干教师的占比为22%，占比还是很少的，所以我们得尽快加强骨干教师的培养。

三、培养目标：

争取在2年时间内培养1名教坛新秀(宋天书)，1名教学能手(张月琴)，赵建文、郭海珍、林芳争取评学科带头人。

四、管理办法：

1、落实分层培养，促进教师自主成长。

根据不同教学经历的教师实施差异性培养，引导教师自我认识、自我思考、持续发展。力争通过分层培养，让每位教师都处在最能发挥优势的位置上。组织师徒结对活动，分层培养，促进新教师自主成长。本学期有两位教学能手林芳和郭海珍分别带两位教师，林芳老师带宋天舒。

2、本学期要求张月琴教师参加教学能手的评选，宋天舒参加教坛新秀的培养。

a□加强她们敬业、乐业、专业等方面的教育，重视其思想与师德方面的教育。

b□请园内业务能力强的助理全方位的带教这些教师，培养其作为教师的责任意识、学会驾驭一日生活的基本技能，使她们尽快成为幼儿园的教学骨干。

c□开展“六个一”培养工程：即读一本好书；上一次公开活动；展示一项才艺；写一篇优秀案例；制作一个课件；选择一个课题□ d□期末对新教师的工作情况给予总结评价，并将以此作为新考核依据。

3、加强对这些骨干教师的培养，加强教师的推优力度和辐射作用，充分发挥教师群体智慧与合作能力，抓好骨干教师的培养是关键。

a□要求骨干教师履行好骨干教师的职责，在保教领域上要起领跑、创新与辐射作用，积极参加教科研、上示范课、承担

带教任务等，提升自身的专业素质，引领教师队伍的整体发展。本学年赵建文将参加市级骨干教师展示活动，郭海珍、林芳将参加片级骨干教师展示活动。

b□推荐骨干教师培养对象候选人，在培养期间，幼儿园将积极为候选人创造良好的学习、工作、科研、学术交流等机会，为进一步提高教学水平和科研水平打好基础，使这批骨干候选教师产生新的发展和新的创新机会。

c□积极落实以骨干教师引领的自主式专题实践研究。以幼儿园教学骨干引领的专题，本学期将按照计划认真开展，做到活动开展有记录、有反思、有成效，突出骨干教师在教学中的组织和引领作用，指导、帮助教师不断地进步。

d□积极为骨干教师争取与搭建展示才华的舞台，使课程实施成为交流、分享、碰撞的过程，更是教师个体探索转化为集体研究的载体。另外，鼓励骨干教师积极争取外出展示、培训等机会，催化骨干教师成为思考型、研究型教师。赵建文、林芳、宋天书分别外出学习。

4、给年轻教师压担子，让她们快速成长。园领导对宋天书进行一日跟班活动，并且要求她参加课程组活动，让她在锻炼中成长。

一、指导思想

班主任是班级的组织者、领导者和教育者；是学校教育决策、计划的执行者；是班级各科教育、教学的协调者；是学校、家庭、社会的沟通者；是学生美的心灵、健康人格的塑造者。所以，拥有一支热爱学生、爱岗敬业、具有高度的责任心，又懂得科学育人的班主任队伍，是完成学校各项教育、教学任务的重要保证。为此，以教育部《关于加强中小学班主任工作的意见》和《中小学班主任工作规定》为指导，结合我校班主任队伍现状，有计划、有步骤地组织实施班主任培训，

建设一支结构优化，富有活力的高素质、专业化的班主任队伍。

二、领导机构

组长：李锋箭

副组长：孙智良、杨义华

成员：李建国、王必清、孙宝成、陈廷福、谢菊仙、陈金高、孟凡祥

二层骨干

三、培训目标

1、长远目标：通过多种形式开展全员培训，促进班主任转变教育思想和观念，掌握现代教育理论，树立爱心意识、服务意识和责任意识，从而提高班主任教师队伍的专业化水平，努力建设一支拥有较强的实践能力、创新能力和教育研究能力的高水平班主任队伍。

2、近期目标：努力创设有利于班主任成长、成才的机制和环境。完善班主任的激励机制，每学期举行一次优秀班主任的评选，在此基础上每学年进行一次明星班主任的评选，鼓励班主任争当先进，促使中青年优秀班主任教师脱颖而出。

共2页，当前第1页12

房产经纪人技能培训篇七

通过对社区范围内的健康教育与健康促进活动，提高社区群众的卫生知识水平、健康意识以及自我保健，群体保健能力，促进社区对健康的广泛支持，推动社区卫生服务，创造有利

于健康的生活条件，以达到提高社区群众健康水平和生活质量。

（一）、充分发挥街道健康教育领导小组的作用。广泛动员领导层、动员专业人员、动员社区内各单位、家庭、个人参与。把健康教育与健康促进目标转化为社会活动。

（二）、街道每年下达健康教育工作计划。各社区制订相应计划组织具体实施，要进一步加强网络建设，定期组织健康教育员培训，齐抓共管，创建一个有益于健康的社区环境。为社区健康教育投入必要的人力、财力、物力。

（三）、加强社区健康教育阵地建设，办好宣传窗、黑板报，确定专业人员负责，定期更换、刊出。鼓励社区内单位、家庭积极征订健康书刊。对上级下发的健康教育资料及时张贴、分发。利用各种形式，积极传播健康信息。

（四）、大力开展健康教育专题活动。针对社区内的健康人群、亚健康人群、高危人群、重点保健人群等不同人群，结合社区卫生服务，组织实施多种形式的健康教育与健康促进活动。以讲座培训为主要形式，辅以电话教育、展板、知识竞赛等，邀请街道卫生院的医师定期给居民上课。结合各个卫生宣传日，开展社区常见疾病的健康教育，防止意外伤害与安全的教育，合理膳食与营养，居室环境卫生、生殖健康、体育健身等方面的家庭健康教育，创建文明卫生社区的宣传教育以及社区卫生公德及卫生法规的宣传教育。并针对社区主要危险因素，对个体和群体进行综合干预。

（五）、做好检查指导和效果评价。每年要定期组织人员，对社区居委会、学校、公共场所的健康教育工作进行指导、检查，完善健康教育行动计划及执行过程中的各种活动记录、资料。对社区居民要进行健康生活指导，引导居民建立科学、文明、健康的生活方式。通过居民健康知识知晓率、健康行为形成率的测试，对社区健康教育工作进行评价，总结经验，

推广典型，抓好示范，整体提高。

一月份：教育重点是合理膳食与营养、安全教育、呼吸道传染病防治。

二月份：教育重点是节日食品卫生、家庭急救与护理。

三月份：结合三八妇女节、3.24结核病防治宣传日，重点宣传生殖健康知识、结核病防治知识。

四月份：结合爱国卫生月和4.25全国计划免疫宣传日，重点开展社区卫生公德、卫生法规和儿童预防接种知识教育。

五月份：结合国际劳动节和碘缺乏病宣传日、无烟日，重点开展职业卫生、科学使用碘盐、吸烟危害等知识教育。

六月份：结合国际儿童节、环境日、爱眼日、禁毒日，重点宣传儿童保健，近视防治，环境保护，远离毒品等方面的知识。

七月份：通过乘凉晚会、广场文艺演出等形式，重点开展夏秋季肠道传染病，饮水饮食卫生知识教育。

八月份：结合母乳喂养宣传周，开展家庭常用消毒知识、科学育儿和社区常见病的宣传教育。

九月份：结合全国爱牙日、老人节开展口腔保健、老年性疾病防治知识、体育健身方面的宣传教育。

十月份：结合全国防治高血压日、世界精神卫生日，开展高血压、心脑血管疾病防治知识和心理卫生知识的宣传教育。

十一月份：结合食品卫生宣传周和11.14的全国防治糖尿病日，开展食品卫生与营养、糖尿病防治的宣传教育。

十二月份：结合12.1世界艾滋病防治宣传日，重点开展性病、艾滋病防治的宣传教育。

（一）、提高认识、加强领导。健康教育是“低投入，高产出，高效率”的服务手段，是控制医疗费用，拉动保健需求的根本措施。各级领导要高度重视，将其纳入工作重要日程，实行目标管理。确保有专人负责，有一定的工作经费，有规范的工作制度和档案。

（二）、健全网络、抓好培训。要建立一支热心健康教育工作、掌握健康教育基本知识和技能的健康教育骨干队伍。充分发挥社区领导和群众的积极性，定期开展业务培训，提高健康教育员的工作能力。通过定期的检查指导和年度考核等形式，推动健康教育全面开展。

（三）、利用社区资源、推进健康教育。要建立固定的社区健康教育阵地。开展经常性的健康教育活动。在抓落实上下功夫，在以点带面上下功夫，加强检查指导，扩大受益面，增强吸引力，提高有效性、针对性。

（四）、做好评估、注重质量。要针对社区存在的主要健康问题及

其影响因素，制定切实可行的工作计划，认真组织实施，做好教育评价。重点解决影响社区评价的主要环境和社会卫生问题。创建文明卫生的社区环境，提高居民健康知识知晓率和健康行为形成率，传染病、慢性病发病率逐步下降。

街道每年对各社区、单位健康教育工作进行两次以上的检查指导。并通过年度考核、知识测试等形式做好总结评估，发现不足，明确努力方向，进一步推进健康教。