

学生培养工作总结 培养青年教师工作计划 (汇总8篇)

时间就如同白驹过隙般的流逝，我们的工作与生活又进入新的阶段，为了今后更好的发展，写一份计划，为接下来的学习做准备吧！我们该怎么拟定计划呢？那么下面我就给大家讲一讲计划书怎么写才比较好，我们一起来看一看吧。

学生培养工作总结 培养青年教师工作计划篇一

组长：

副组长：

组员：

科研兴校，必须发挥全校教师的聪明才智，同时确立“因地制宜，业余为主”的原则，推动工作着力点的转变，努力培养和造就一支自身素质较高而又懂得如何进行素质教育的新型师资队伍。

- (1) 有计划地印发教育教学理论材料供教师学习。
- (2) 每学期开设教育教学专题理论讲座，努力提高青年教师的教育教学理论水平。
- (3) 各教研组要制定出本组的理论学习计划。
- (4) 每学期召开教育教学研讨会一次，以便互相交流，互相促进，共同提高。
- (5) 及时做好总结工作，每位青年教师每学期要有一篇书面教研总结材料交教科室，并作为教师业务考核材料之一。

(6) 采取“走出去，请进来”的方式，拓展视野，取长补短，增长见识。

原教育部陈至立部长在《应用现代教育技术，推动教育教学改革》一文中强调指出：“要深刻认识现代教育技术在教育领域中的重要地位及其应用的必要性和紧迫性”，并号召“各级各类学校的教师要紧跟科学技术发展的步伐，努力掌握和应用现代教育技术，提高自身素质，适应现代教育的要求”。为此，我们强调全校青年教师要有“先行者”的意识和行为。要求任课教师在两年内逐步掌握并能运用现代教育技术手段进行教学。要求青年教师参加计算机等级考试，并取得合格证书。

要求初中教师达到本科学历。同时鼓励青年骨干教师进行硕士学历的函授学习，函授毕业后给予一次性的奖励。

(1) 开展“以老带新互帮互助”活动。每位青年教师都必须与一位教学经验丰富的中、老教师结为互帮互助小组，虚心向他们学习，刻苦钻研教材教法，努力提高业务水平。

(2) 各教研组要组织青年教师每学期开公开课一节以上，听课15节左右，课后按标准进行评课。开课教案、听课记录及评课记录交教科室，作为青年教师业务考核材料。同时要适当开展观摩和分析优秀教师的教学活动。

(3) 在中青年教师中分期进行五项基本功培训。内容包括：板书、口语、教案、教学设备及手段应用、计算机教学技术应用。

(4) 建立激励和约束机制：建立青年教师个人业务档案，基本功训练考核档案。对表现突出的在职称晋级、评优评先中给予加分，对不合格者给予限期整改。

(5) 开展年度校“青年十佳”评选。要求所有青年教师参加笔试、教学大赛，学生评选，在青年教师量化考核的基础上，最后产生校“青年十佳”，并在此基础上向县、市、省推荐优秀教师参加培训。实施名师工程，鼓励优秀教师成名成家。

青年教师的培养是个长期而又复杂的工作，是学校发展的需要，也是社会发展的需要。要坚持以加强师德教育，更新教育思想为中心，以教育科研为动力，分层次、多渠道，积极抓好青年教师队伍建设。

学生培养工作总结 培养青年教师工作计划篇二

1. 加强思想政治和职业道德教育，培养献身教育，甘为人梯、热爱学生，诲人不倦，严以律己，为人师表，严谨治学，开拓进取的优良品质，塑造良好的教师形象。
2. 加强教学实践环节和专业理论学习的指导，扩大专业知识面，深化专业知识、技能，逐步掌握本学科系统的教学理论、规律、特点，不断提高教学水平和授课质量，达到院、部授课质量评价合格标准。
3. 坚持提高教学水平与科研能力并重的指导思想，认真指导阅读有关学术文献资料，了解和掌握本学科的发展趋向和新的知识，初步掌握教学研究的理论和常用方法。指导确定学术研究方向和范围，指导做学术报告和撰写学术论文。

二、阶段工作计划

1. 指导初期阶段：

(1) 确定工作任务和目标，制定指导工作计划，指导被指导者制定工作计划。

(2) 了解被指导者教学文件的编写与完成情况，提出修改意见。

- (3) 定期审阅被指导教师的教学工作计划、教案等教学文件。
- (4) 指导钻研教学大纲、教材教法和阅读教学与科研参考书。

2. 指导中期阶段：

(1) 有针对性的听课、评课和指导授课，并进行授课质量评估，肯定成绩，找出差距，明确努力方向。

(2) 指导阅读本专业的书籍、专著等学科教学与科研文献并检查资料的搜索和读书笔记情况。

(3) 确定科研方向和范围，指导制定科研计划，并经常了解事实进展情况，指导撰写一篇科研学术论文。

(4) 指导进行1—2次公开课教学，逐步达到院部教学质量评估合格以上的标准。

3. 指导总结阶段

(1) 对被指导者的教学与科研工作的完成情况进行全面的检查与评价。

(2) 指导完成学术论文的撰写与修改。

(3) 总结与汇报指导工作情况。

学生培养工作总结 培养青年教师工作计划篇三

企业就应为后备人才建立良好的发展通道，透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潜力，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，选取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潜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、潜力素质、个人绩效等方面。

3、完善培养管理机制

选取适宜合理的培养方法，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，所以对于不一样类别的人才企业应选取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，明确后备人员潜力提升状况，及时发现其在培养过程中的问题，透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，能够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，明晰相关职责人，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用心性。

学生培养工作总结 培养青年教师工作计划篇四

1、所交两个班的后进生基础较差，有部分同学上课不认真听讲，好做小动作，平时不能按时完成家庭作业，与老师及同学间的合作较差，思想上有懒惰情绪，导致成绩不够理想。

还有部分同学接受新知识的能力较差，遇到问题不爱动脑筋，学习积极性不高，导致成绩不够理想。

2、两个班的尖子生中大部分同学数学思维比较活跃，数学学习能力较强，知识面较广，其中有少部分同学太浮躁。也有少部分尖子生缺乏不畏困难的精神，一遇到难度较大的题就退缩，缺乏尝试精神，因此，拓展思维能力的题成绩不够理想。

（一）转化后进生目标：

- 1、认真分析这些学生的心理，找出后进生形成的原因。
- 2、采取“一把钥匙开一把锁”的办法，有针对性地做好教育转化工作。
- 4、善于发现后进生的闪光点，扬其长，改其短。
- 5、抓住反复，促进转化工作。转化工作并非一次就可以完成，转化的过程是有反复的，这就要求我们抓住反复点，促进其飞跃。
- 6、培养后进生的心理承受力。抓住适当时机进行心理疏导，帮助他们看到前景，点燃新的希望，引导他们在挫折面前学会自我调节，克服脆弱心理，增强抗压心理。

（二）培养优等生的目标：

- 1、引导尖子生主动积极地学习，勇敢的进行探索，在自主探索中获得新知识，解决新问题，以日益提高学生的创新能力。
- 2、在教学实践中让学生在自主的创造性活动中，既构建数学知识，又充分展开他们的思维。
- 3、我们既要创造性地教，又要激发学生创造性地学，真正提

高尖子生的数学综合素质。

4、为培养尖子生自身的学习能力、创造能力和自我发展能力创设一个广阔的空间，通过教师必要的启发诱导，填补空缺，引导学生在思考中掌握知识，在掌握知识中发展自己的思维能力。

5、精心设计学生形成理性认识的练习题，通过“开放性”练习，更有效地面向全体学生，实行全方位、多角度的训练，促进学生多层次的发展。

（一）转化后进生措施

1、在课前预习中指导学困生。数学来源于生活，是生活中关于数与形的经验的提炼和抽象。学生对生活中常见的具体事物比较熟悉。因此小学生数学认知结构的形成，首先必须依赖于生活实践活动。而课前预习，便是学生进行实践活动的良好机会。课堂上没有时间做的，课前可以先做。

2、让学生当主角，让学困生上台“多唱戏”。让学生真正参与互动，投入到学习中，就能促进思维，促进理解，促进记忆。

3、挖掘学习内容的趣味性，增强实用性。无论是概念背景或例证，还是应用题内容的选择或练习题的设计，都应注意贴近实际，富有趣味性。这样一来，学习内容既有趣味性，也有实用性。对每一个学生，包括学困生，都有一种吸引力。教师不用强迫他们，好奇心已使他们开始积极思考了。

4、实行订正奖励制。作业、试卷订正正确了，在原得分基础上加分。这样，作业辅导与激励机制双管齐下，调动了学生订正积极性。

（三）培养优等生措施：

1、处理好老师与学生之间的关系。师生之间应以一种平等、互助、互爱的原则友好相处。对于学生，做老师的要多一分关爱之心和宽容之情，要做到严格而不严厉，随和而不随便，亲切而不亲昵，只有这样，才能在学生面前树立教师的威信，获得学生的信赖。

2、处理好尖子生之间的关系。尖子生之间是一种既竞争又合作的战略合作伙伴关系。对于尖子生而言，他们之间的竞争显得尤为激烈。因此，处理尖子生之间的关系，关键就是要引导尖子生进行公平、友好地竞争。提高尖子生对竞争的认识。使尖子生认识到竞争的过程其实是一个互相学习、共同进步的过程。尖子生要在竞争中取别人的长处，补自己的短处。

3、对尖子生实行点拨式的教学。尖子生的知识基础和理解能力都比较好，对于课堂的知识往往通过自学就能掌握。他们所缺乏的是对知识结构的整体把握，对解题技能技巧的熟练掌握。因此，尖子生喜欢老师能够解其惑、指其路。在指导过程中，老师可帮助他们分析，但应当让学生自主选择做法，并且允许学生殊途同归，鼓励创新思维。

4、鼓励尖子生利用课余时间进行大量的课外阅读。一个尖子生要有充足的发展后劲，必须要有广博的课外知识作为基础。当然，课外阅读应当以不影响课本知识的学习为前提。

5、要密切注意尖子生的思想动向，做好心理指导工作，及时地帮助他们渡过心理危机。一方面，要提倡他们多参加体育锻炼，练就强壮的体魄，以应付日益繁重的学习任务。另一方面，要教给学生舒缓、发泄情绪的良性方法，如写日记、打球、散步等。最重要的是要不断培养尖子生勇于承受失败与挫折、面对成绩和荣誉的过硬心理，做到胜不骄败不馁。只有学生的心理承受能力强了，才能应付自如地面对各种挑战，在激烈的中考中稳定地发挥出应有的水平。

只有在教育教学中不怕失败、大胆地进行探索和创新，我们才能不断地摸索出更多、更优化的方法，更好地培养高素质的尖子生。

学生培养工作总结 培养青年教师工作计划篇五

牢固确立教师是学校生命与发展源泉的观念，瞄准建设高素质师资队伍为目标，通过多种行之有效的手段，进一步优化教师管理，规范教师行为，提升师德形象，提高教师素质，为学校全面工作的顺利开展和质量的全面提升提供扎实的基础与后蓄的力量。青年教师是学校的希望、未来。因此加强青年教师的队伍建设，不断提高青年教师教育教学水平，使青年教师成为学校发展的主力军，有助于促进学校教育质量和办学水平的提高。因此我校把青年教师的培养做为校本培训的工作重点。

优势方面：教师知识水准起点较高，思想观念较新，思维定势较少，接受新事物的能力强，热情高、干劲足，上进心和创新意识强。

不足方面：由于刚刚参加工作，缺乏教育的实践锻炼，经验少，业务不成熟，教育教学能力有待于提高。

（一）总目标：

1、有重点地培养一批骨干教师候选人，形成梯队式的教师培养层次。造就一支“勇立潮头、敬业爱生、拼搏奉献、开拓创新”的青年教师队伍。

2、创造条件，帮助青年教师尽快成长，通过培养与锻炼，使青年教师能脱颖而出，成为学校的教育、教学骨干。

（二）远景目标

- 1、积极高尚的思想品质
- 2、广博扎实的专业知识
- 3、较强的教育教学能力

（三）具体目标：

- 1、良好的职业道德：热爱本职工作，具有强烈的责任心、进取心，树立勤奋、拼搏、奋斗精神。
- 2、较强的理解教材和驾驭教材的能力：能够全面深入地钻研教材、课程标准，把握教材的重点难点。了解教材内容的前后联系，做到融会贯通；针对学生的实际情况，联系生活巧妙设置问题，引导学生思维.；善于抓住教材的重点、难点和关键点，做到讲课时重点突出，选用方法得当，难点突破。
- 3、较强的组织教学能力：以学生为本，尊重学生、表扬为主，能以富于情趣的语言吸引学生，用饱满的热情感染学生，利用多种形式调动学生的学习积极性，驾驭课堂能力强，具有随机应变的教育机智。
- 4、较强的教学能力：根据学科的特点及学生的实际情况，选择和优化课堂教学的方法，探索出适合本学科特点和学生认知规律的教学模式。能够紧紧围绕教学目标设计和提出有价值的问题，灵活地运用设疑方式，引发学习兴趣，激发求知欲。
- 5、较强的教学基本功：普通话准、表达能力强、富有激情；现代教育技术运用能力强；练就一手好字，板书工整、规范、重点突出。
- 6、较强的班级管理能力。

1、加强组织管理，成立培养领导小组：

2、以“评优树模”为载体，思想上积极引导，重视青年教师的思想政治工作，使他们热爱教育事业，教书育人、为人师表。利用各种形式，组织他们学习文件、提高认识，、以先进教师的事迹，教育、激励他们，使他们真正具有乐于奉献的精神。

2、积极为青年教师的成长提供条件，搭好“舞台”，创造机会，让他们在校、市各级教研活动中唱主角、经受锻炼。学校领导、部门经常组织听课、评课、研讨，从本校实际出发，采取多种措施，多种渠道为青年教师成长提供条件。

4、组织青年教师外出学习、听课、听讲座，学习外地的先进经验，组织有关领导、专家来校讲学，给青年教师指供各种教学信息，推荐优秀文章在各类刊物上发表。

5、组织开展系列性专题培训，使他们掌握教育教学常规，了解教育教学规律。每两周至少学习一篇教育教学文章，观看一堂优质课视频，并分别写好感触最深的体会。

6、抓教学基本功和教育常规，以赛促练，掀起青年教师苦练基本功的热潮，同时，通过听课、评课、说课、写课等活动，全方位提高青年教师的教學能力。

7、关心青年教师的生活，解除他们的后顾之忧。

8、充分发挥党支部、工会作用，组织开展适合青年特点的活动，促进他们的全面成长。

9、学校要进一步完善各项考评机制、激励机制，为青年教师成长提供健康的环境，对表现突出的青年教师应在评优评先、晋升职务、干部选拔等方面给予优先考虑，使青年教师增强动力，自加压力，不断获得可持续发展的后劲。

- 1、组织发动、提出要求。
- 2、培训一：继续学习课改理念、促使青年教师理论水平的提升。
- 3、培训二：参加国培，写心得体会。
- 4、培训三：主题：如何驾驭课堂，提高调控应变能力，组织观看优质课视频，结合视频研究讨论。
- 5、青年教师成长交流会。

学生培养工作总结 培养青年教师工作计划篇六

高素质的教育以高素质的教师队伍为基本条件，培育快乐新城文化，建立素质教育特色学校，需要优质的师资队伍。青年教师是学校的期望，学校的未来。因此加强青年教师和骨干教师的队伍建设，不断提高这些教师教育教学水平，使他们成为学校发展的主力军，有助于促进学校教育教学质量和办学水平的提高，有利于提升学校办学品位和特色。

优势方面：教师知识水准起点较高，思想观念较新，思维定势较少，理解新事物的潜力强，热情高、干劲足，上进心和创新意识强。

不足方面：由于刚刚参加工作，缺乏教育的实践锻炼，经验少，培训学习和外出参赛的机会不多，业务不成熟，教育教学潜力有待于提高。

（一）总目标：

1、造就一支“勇立潮头、敬业爱生、拼搏奉献、开拓创新”的青年教师队伍，具有团队精神，争创一流业绩，促进青年教师队伍的整体优化。

2、创造条件，帮忙青年教师尽快成长，透过几年的培养与锻炼，使青年教师能脱颖而出，成为学校的教育、教学骨干。

（二）远景目标

1、乐观向上的拼搏精神

2、广博扎实的专业知识

3、较强的教育教学潜力

4、用心高尚的思想品质

（三）具体目标：

1、良好的职业道德：

热爱本职工作，具有强烈的职责心、上进心，树立勤奋、拼搏、奋斗精神。

2、较强的理解教材和驾驭教材的潜力：

能够全面深入地钻研教材、课程标准，把握教材的重点难点。了解教材资料的前后联系，做到融会贯通；针对学生的实际状况，联系生活巧妙设置问题，引导学生思维；善于抓住教材的重点、难点和关键点，做到讲课时重点突出，选用方法得当，难点突破。

3、较强的组织教学潜力

以学生为本，尊重学生、表扬为主，能以富于情趣的语言吸引学生，用饱满的热情感染学生，利用多种形式调动学生的学习用心性，驾驭课堂潜力强，具有随机应变的教育机智。

4、较强的教学潜力

根据学科的特点及学生的实际状况，选取和优化课堂教学的方法，探索出适合本学科特点和学生认知规律的教学模式。能够紧紧围绕教学目标设计和提出有价值的问题，灵活地运用设疑方式，引发学习兴趣，激发求知欲。

5、较强的教学基本功

普通话准、表达潜力强、富有激情；现代教育技术运用潜力强；练就一手好字，板书工整、规范、重点突出。

6、较强的班级管理潜力

1、加强组织管理，成立培养领导小组：林娜、陈玉梅、刘方敏、许海燕、王冲、高敏、李凤华、徐秀莲、肖雷、杨明松、王燕。

2、重视青年教师的目标引领，每一位青年教师都要制定自己的发展规划，使自己有攀登目标、有发展行动。

3、重视青年教师的思想政治工作，用心引导，使他们热爱教育事业、教书育人，为人师表。利用各种形式，组织他们学习相关文件、提高认识，以先进教师的事迹，教育激励他们，使他们真正具有乐于奉献的精神。

4、组织开展系列性专题培训，使他们掌握教育教学常规，了解教育教学规律。每两周至少学习一篇教育教学文章，观看一堂优质课视频，并分别写好感触最深的体会。

5、每位青年教师每学期上一堂围绕主题的研究课，用心开展研讨活动，透过说课、听课、评课等活动，全方位提高青年教师的教学潜力。透过专家引领，定向培养，鼓励他们用心参加各级比赛。

6、重视抓教学反思，要求青年教师经常性地对自己的教学进

行反思，每周选取一堂成功之课或不足之课写一反思随笔。每学期至少撰写一篇较高质量的教学论文或教学案例。鼓励他们用心参加课题研究，在研究中学习，在研究中成长。

7、抓教学基本功比赛，组织演讲、粉笔字、制作课件、板书比赛，以赛促练，掀起青年教师苦练基本功的热潮。

8、继续实施“师徒结对”活动，透过自己认师傅、自己确定提高目标，透过师傅针对性带教，使青年教师在指导老师的带领下，言传身教，健康成长。担任师傅的教师则要切实搞好“传、帮、带”，督促青年教师在业务上尽快入门并成熟。

9、加强考核。每年对青年教师的思想状况，教育业务潜力进行相关考核，考核结果与评优、晋级职称挂钩。

10、各部门带给更多的培训学习机会，快速提高教育教学潜力。

二、三月：

1、组织发动、提出要求。

四月：

1、培训二：主题：有效组织教学，提高课堂教学教益

2、青年教师制定09—20xx年个人专业发展规划。

3、青年教师师徒结对：青年教师自己认师傅，自己确定成长需求。

五月：

1、培训三：主题：如何进行教学设计、说课和教学反思 主

讲者：史国华

2、部分青年教师上研究课。

3、迎接武汉市素质教育特色学校的建立评估一人人争上一节优质课。

六一八月：

1、部分青年教师上研究课和复习课。

4、部分青年教师进行外出学习与培训。

九一十二月：

1、组织教师参加各级赛课活动；

2、组织参加外出培训学习活动；

3、组织参加课题研究活动；

4、中心备课组活动；

5、参加“双创工作”活动。

学生培养工作总结 培养青年教师工作计划篇七

为切实提升财经学院专业建设内涵，提高财经学院人才培养质量，经学院教职员工充分讨论，特制定财经学院卓越人才培养计划实施方案。

一、卓越人才培养计划的组织管理

在学院党政领导下，根据归口管理的基本原则，以办公室、实验室、教学系为实施单元，制定相应实施细则。学院党政

领导班子负责总体计划研究、任务分解、过程控制与总结。

二、卓越人才培养计划总体目标

以“特立交通，经济天下”为办学特色，以“深化教学改革，推动学科发展，建设教学研究型学院”为主题，以培养具有“深厚的人文底蕴、强烈的创新意识、宽广的国际视野、扎实的专业知识”的复合型人才为目标。

三、卓越人才培养计划实施方案

(一)专业提升计划

1.专业提升计划目标

“专业提升计划”以促进财经学院所有本科专业内涵提升为根本目标，各专业通过5年建设，建成在市内有较强竞争力、在校内拥有比较优势与特色的专业，使我院人才培养质量再上一个新台阶。

(1)会计学专业

进一步强化专业优势与特色，人才培养质量、专业综合实力和社会知名度达到市内同类院校先进水平，校内专业评估达到“优秀”，并争取通过国家专业评估与认证。

(2)市场营销专业

进一步完善人才培养体系，明确专业特色与优势，加强实习基地建设，加强校企合作，人才培养质量、专业综合实力和社会知名度达到市内同类院校前列，校内专业评估达到“良好”，并积极争取成为市级特色专业建设点。

(3)经济学专业

进一步完善人才培养体系，培育专业特色与优势，人才培养质量、专业综合实力和社会知名度达到校内先进水平，校内专业评估达到“合格”，并积极争取成为校级特色专业。

(4) 国际经济与贸易专业

健全人才培养体系，培育专业特色与优势，人才培养质量、专业综合实力达到校内中上水平，校内专业评估达到“合格”，并积极争取成为校级特色专业。

2、专业提升计划基本思路

(1) 研究专业发展战略、人才培养定位，明确专业建设目标与建设思路，确定专业特色和优势建设方向。

各专业成立专业建设委员会，委员会由外校专家、行业专业、校内专业专家构成，负责专业的建设和发展。

各专业在研究专业发展定位、优化人才培养方案时，必须邀请专业建设委员会专家讨论、诊断2次以上，由学院相关领导牵头，各系负责组织。

(2) 完善与优化人才培养方案，创新人才培养模式，形成科学合

理的课程体系和实践教学体系。

在新修订的人才培养方案中，要进一步突出实验实践教学，各专业在把握总学分不变的前提下，适当增加实验实践学分。形成理论课程、课内实验课程、独立实验课程、实训课程、课外实践课程相互融合相互补充的有机体系。

理论课程的设置，要符合应用型人才培养的基本方向，突出学生动手实践能力的培养，要与学分制紧密结合，逐步实现

学生选课、选师、选时的自由。

(3)加强课程建设，更新教学内容，完善教学大纲，建设精品课程。

逐步推行课程负责人制，完善课程授课质量规范，建立院-校-市三级精品课程体系。

(4)加强教材建设，完善实验教材。

加强学院教材规划与建设，特别是加强实验课程大纲与教材的编写与出版。

(5)加强教学团队建设，提升专业师资队伍素质。

各专业根据课程性质努力打造优质教学团队，完善团队考评机制，加强团队建设与学习，不断提升专业教师队伍素质。

(6)加强教学改革与研究，围绕专业建设与人才培养开展针对性的改革实践。

以培养学生综合能力为基本目标，不断进行教学改革与研究，加强理论课程、实验课程、实践课程的教学形式、教学内容及考核方式等方面的改革，并形成一系列改革成果。

(二)学生实践能力提升计划

(1)更新教育理念，实现从重视学生知识传授向重视学生综合能力培养的转变。用3-5年时间将各个专业打造为实践特色鲜明的应用型专业。

(2)成立学生实践工作部，专职管理学生校内外实践活动。学生实践工作部由专业教师、学生工作教师、学生干部组成，每年年初制定实践计划，年末提交实践总结。

(3) 创造学生校内实践平台，提升学生校内实践能力。由学生实践工作部与宣传部、学工部、后勤总公司密切合作，建立校内学生实践教学基地。

(4) 创造并拓展学生校外实践平台，提升学生校外实践能力。以学生实践工作部为主导，以学生社团为依托，组织学生开展校外实践活动，创新实践活动形式和内容。

(5) 积极组织学生参与国内外各种专业竞赛，不断提高学生综合运用知识的能力和组织能力，培养学生的团队合作精神。

(三) 学生人文礼仪素质提升计划

(1) 制定财经学院学生礼仪规范标准，加强学生传统文化教育。

(2) 加强学生文体素质培养，举办形式多样的学生文体比赛。

(3) 加强学生职业道德、社会公德培养，构建学生道德档案，建立学生道德信息跟踪系统。

(四) 学生就业提升计划

(1) 完善财经学院学生就业工作制度规范，明确学院、教学系、教辅人员和专业教师的职责。

(2) 广泛联系社会行业单位，建设学生就业实习基地，拓宽学生就业渠道。

(3) 加强学生就业指导，更新就业观念，创新就业形式。

(4) 通过3-5年时间的建设，会计系签约率达到校内前十位，一次性就业率超过96%；市场营销系签约率达到校内前二十位，一次性就业率超过93%；经济学系签约率达到校内前三十位，考研率达到20%，一次性就业率超过90%；国际经济与贸易系签约率达到校内前三十五位，考研率达到20%，一次性就业率超

过88%。

四、卓越人才培养计划实施的组织保障

(一)专业建设委员会

各专业成立专业建设委员会，委员会由外校专家、行业专业、校内相关专业专家构成，负责专业的建设和发展，确定专业发展定位，探索专业发展特色，诊断专业发展问题，提出专业发展实施方案。

(二)教学团队

以学科专业为基础，以相似相近课程群为单元，整合学院教学资源，组建优质教学团队。教学团队实行负责人制，设负责人1人，每个教学团队由若干相关课程负责人组成。

(二)科研团队

以学科专业为基础，以教师研究兴趣为导向，以教师研究方向为核心，整合学院科研资源，组建优质科研团队。

学生培养工作总结 培养青年教师工作计划篇八

一、培养目标

坚持“专业培养和综合培养同步进行”的后备干部培养方向，即培养在某一专业工作内掌握较高技术水平并熟悉本工作领域其他相关知识，且有较高管理水平的复合型后备干部人才。

二、培养对象

__公司中层管理人员后备人选。

三、培养周期

一般为1-3年。

四、培养原则

1. 循序渐进的原则
2. 学习与工作相结合的原则
3. 注重发展潜力，重在培养提高
4. 备用结合、动态管理的原则
5. 分级分类管理、突出重点原则

五、培养职责

公司领导班子负责确定后备干部候选名单、审定培养计划、最终审议培养效果的评估和后备干部的晋升。

公司人力资源管理部负责组织后备干部培养计划各项工作的开展：如在岗培训的落实和监督、岗位交流、培养效果的评估等。

各部门领导为其所管理部门后备干部培养的辅导人，负责协助后备干部制定培养提升计划，对日常各项培养工作的开展进行指导。

六、培养方法

（一）定期业务培训

1. 每年由市分公司外聘培训师，对后备人员开展一次管理技能提升培训，时间一般安排在每年的5-6月；培训结束一个月

内，后备人员需要提交培训心得体会到人力资源部，字数1500字以上。

2. 每季度由人力资源部指定2门网上大学课程，要求后备人员及现有中层领导进行网上学习。同时要求后备人员根据个人提升需要，自选2门网上大学课程进行学习。每季度次月提交上一个季度的网上大学学习心得到人力资源部，字数1000字以上。

3. 由人力资源部组织相关专业部门每年精选2-3本书籍或影音资料，由后备人员及现有中层自学或集中学习。在规定学习时间结束一个月内提交学习心得并交人力资源部，字数1000字以上。

4. 每半年由人力资源部牵头各专业部门，根据以上培训及学习资料，组织理论考试（主要包括案例分析、理论知识、逻辑知识、行业情景、企业主要生产经营工作等），目的是对后备人员的学习情景及综合本事提升情景进行评估。

（二）负责专项工作

1. 负责本领域兼职内训工作：由人力资源部征集各专业部门意见，制定专题培训计划，由相关领域人员负责专项课题培训，一般每人每年至少有2个专题的兼职内训任务。经过兼职内训工作提高后备人员的学习本事、沟通和表达本事、组织本事。

2. 负责带领“营销突击队”或“营维突击队”开展专项突出活动，经过实战提升组织本事和带队伍本事。

3. 根据公司领导和专业部门需求，有针对性的负责临时性的专项工作，经过专项工作提升业务本事、计划本事和组织本事。

4. 后备人员每年至少开展1次基层专题学习调研，每次调研时间一般为一周，经过基层调研，并撰写一篇不少于20__字的调研报告。使后备人员了解一线生产经营情景、运作情景以及存在的主要问题，提高服务基层的意识和处理基层问题的本事。

（三）实行后备干部定期谈话和交流制度

1. 公司领导每年要对所分管的后备干部谈话至少一次，人力资源部领导要对所有的后备干部谈话至少二次，了解他们的思想、工作情景，肯定成绩、指出不足，多鼓励，让后备干部时时自重、自警、自省、自律，到达教育干部、解决问题的目的，帮忙解决后备干部认识及工作中的不足，提高综合素质，不断提高解决各种问题的本事。并将谈话资料作为培养考核后备干部的一项重要措施。谈话记录详见附件一。

2. 在日常管理中，要经常了解后备人员思想情景，及时发现各种思想倾向和问题，及时进行帮忙教育。对工作和学习中出现的困难，公司领导及人力资源部要及时谈话，帮忙分析原因，解决实际困难，鼓励和支持后备干部大胆工作。

（四）岗位交流锻炼

1. 市分公司本部较为成熟的后备干部，由市分公司党委有计划的分批安排到县分公司、乡镇支局等一线去工作，一般以挂职支局长或县分公司总经理助理主为、担任一线主管为辅助的方式，向基层学习，积累经验，提高自身素质。挂职锻炼时间一般为1年。

2. 各县分公司较为成熟的后备干部，由市分公司党委根据培养方向，有计划安排到市分公司管控部门或业务部门工作，重点安排到市场部或网络运营部任主管，使后备干部全面了解公司的工作及运作模式，增强全局观念和统筹本事。挂职锻炼时间一般为1年。

3. 加强其他后备干部交流换岗，使干部得到多方面的锻炼，增加多方面的才干。

（五）建立后备人员专职导师制每名后备人员指定2名导师，其中1名为本单位的正职领导，另1名根据培养方向选择其它相关部门领导担任导师。导师要负责对后备人员进行辅导，主要是专业知识、经济管理本事和领导水平的综合培养，尽可能在部门内部给予后备人员更多的锻炼机会，同时每季度必须与后备人员进行一次沟通交流（填写附件一），了解他们的思想、工作情景，肯定成绩、指出不足，多鼓励，让后备干部时时自重、自警、自省、自律，到达教育干部、解决问题的目的，帮忙解决后备干部认识及工作中的不足，提高综合素质，不断提高解决各种问题的本事。同时导师应当每年负责组织本单位绩效考核小组对后备人员进行年度考核及评估，将考核结果按附件二要求报人力资源部备案，作为后备人员任用的重要依据之一。

对于履行导师职责较好，能够按期沟通并有沟通记录、每年度提交考核评估情景，所指导的后备人员晋升为中层领导且该后备人员认可导师培养工作的，给予导师奖励1000元人。

（六）参加公司重要会议

后备人员每月必须参加市分公司的经营分析会及其它指定参加的会议，各部门领导应尽可能安排后备人员参加本单位的各项会议，使后备人员掌握公司生产经营情景，提高后备人员的信息量及全局观念，掌握公司的工作重点，为今年任职积累知识和经验。

（七）召开年度工作汇报会

每年11月初举办一次后备干部学习及工作汇报会，由公司领导及人力资源部领导听取汇报。后备人员需要汇报的主要资料包括：自我一年来的工作成绩、主要提高、收获体会、存

在不足及下一步本事提升计划。汇报时间为每人10分钟，然后由公司领导及人力资源部领导点评，帮忙后备人员发扬成绩，克服缺点，总结经验，提高本事。

七、其它要求

（一）建立后备干部信息库。由人力资源部负责建立后备干部信息库，包括后备干部简要情景登记表、年度考核材料、民主测评情景、培养和奖惩情景等。

（二）实行动态管理。后备干部队伍既要坚持相对稳定，又要实行动态管理。每年根据考核及培养情景，淘汰部分年龄偏大、成长慢、不适应中层领导培养需要的人员，缺位时经过公开选拔方式予以补充。在出现相关问题时能够随时对人员做出相应的调整。

（三）坚持备用结合的原则。能够将后备干部理解培养、实践锻炼和学习等方面表现，作为提拔任用领导干部的重要依据。今后，公司提拔任用的中层管理人员，尽可能研究在后备干部中产生。

（四）各部门领导应给予后备人员更多的锻炼机会，支持后备人员培养工作，保障后备人员的学习、培训及锻炼时间。

（五）各县（区）分公司及各部门应当参照本办法对本单位的班组长及有潜力的员工进行培养，提高人力资源整体素质。