

培养自己的工作能力 班主任培养工作计划 (优秀10篇)

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？下面是小编为大家收集的优秀范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

培养自己的工作能力篇一

在学生思想教育中，纵然有十条八条教育方法，但是“说理”是最基本的教育方法。一个擅长说理的班主任，就比不具有这种能力的人，具备了更加优越的条件，就更有可能教育好学生。一具不善于说理，靠“压服”过日子的人，是搞不好班级工作的。

长于说理，重在说服人，感召人。俗语说：“一句话十样说法。”有时，同一种思想，这么说对方就愿意听；那样说，对方就听不进去。因此，要做好班主任工作，就要提高“说理”的艺术性。讲话要有哲理、有感情、有趣味、有新意。

首先是语言障碍。教师的说服一般是通过传递语言、文字信息而实现的。如果教师的语言表达含糊不清，转弯抹角；或者空话连篇、千篇一律、措词不当，学生都可能产生语意的误解或歪曲，甚至断章取义，造成说服的障碍。

其次是定势障碍。师生长期相处，双方在头脑中都有对方的某种固定的形象，教师说服学生和学生接受时，常会不自觉地按照这些固定的形象产生心理准备状态，这种心理准备状态在功能上具有抗变性，常使说服难以奏效。例如：学生头脑里已经有了教师找他谈话总找刺的心理准备状态。于是，教师一开口，学生就存戒心；一旦指出不足，马上进行抵制，

所以，说服工作应该在学生的态度还不稳定的阶段就进行。

再次是认知障碍。俗话说“人贵有自知之明。”教师和学生都很难主动地、客观地、全面地认识自己，容易产生自我认知的偏差，造成自卑或自傲。自卑容易导致应用众多的防御机制，采取毫无意义的倔强态度、过分敏感或过度掩饰等自我防卫，拒绝改变自己的态度。自傲的教师容易装腔作势、盛气凌人，以极端的眼光看待学生，不尊重学生，使学生产生逆反心理。自傲的学生则常常不适度地炫耀自己的优点和长处，千方百计掩盖自己的缺点，把教师的说服当作耳边风。此外，师生双方的相互认知也会产生种偏见。师生间的初次见面会留下对方的第一印象，导致先入为主的偏见。偏见有过度类化的倾向，抓住一点，不及其余，以偏概全。看到对方的一个优点，便认为他什么都好，十全十美。发现对方的一个缺点，便以为一无是处，一钱不值。这就是著名的晕轮效应。

最后是情感障碍。学生的情感反应过于强烈或过于冷漠都会导致说服障碍。说服中的“意义障碍”，主要是情感障碍。在这种情况下，学生明明知道教师的说服是有道理的，就是顶牛，不接受教师的意见，拒绝改变自己的态度。学生的情感障碍主要有激情性的情感障碍和疲软性的情感障碍两种。有的学生被教师叫到办公室谈话，与教师大吵大闹，公开顶牛，这是激情性情感障碍。而有的学生对教师的说服置之不理，在班会活动时，只管做自己的作业或看课外书，这是疲软性情感障碍。

目前学生中比较普遍的逆反心理，实质上就是上述四大障碍的表现。所谓逆反心理就是学生接受说服后，其态度反而向着相反的方向变化。逆反心理的产生，既有客观的原因，又有主观的原因。从客观原因来看，有些教师单纯地为说服而说服，以命令的形式进行，不准学生这样，只准学生那样，引起学生反感，效果适得其反。也有些教师的说服言过其实，或者强调得太过分，同样会引起学生心理上的抵抗。从主观原因来看，逆反心理是学生感觉到自己在某些方面享有自由

行动的权利被剥夺时所激发出来的一种动机状态，以心理上的抵抗来确保自己行动的自由。这种自由对学生来说越重要，逆反心理就越强烈。逆反心理也是学生在好奇心的驱使下而产生的与说服意图相反的心理表现。例如：有些文学作品有严重缺点，为了学生免受影响，教师提出种种禁令。而学生对被禁止的东西却有强烈的好奇心，以为一定富有魅力，反而千方百计地想弄到它和了解它。显而易见，这些主客观原因，既有认知障碍，又有定势障碍，也有语意障碍和情感障碍，克服逆反心理和保证有效说服的根本途径应该是消除四大障碍。

1、学生态度的改变与教师的威信有直接的关系。教师的威信高，说服的效果就好；教师的威信低，说服的效果就差。威信是教师所具有的一种学生感到尊严而信服的精神感召力量。

有威信的教师之所以能够有效地说服学生，首先是因为学生确信有威信教师的真实性和正确性。有一位心理学家请一位学者给学生讲课，他先介绍说，学者是一位获得诺贝尔奖金的 chemist。这位 chemist 说他最近发现了一种新的化学物质，这种物质有特殊气味，但对人体无害。然后打开瓶盖，请闻到气味的学生举手。顷刻，许多学生真的举起了手，其实瓶子里只是一些蒸馏水。很明显，从学生的角度看，教师的威信实际上是教师的品德、学识、能力以及教育技巧在学生心理上所引起的信服而又尊敬的反应态度。学生认为有威信的教师一定品德高尚、学识渊博、聪明能干、教育水平高，对他们的说服确信无疑、言听计从是十分自然的。

其次，有威信的教师的说服能唤起学生的相应的情感体验，获得学生的敬重和爱戴。他们的表扬会引起学生的愉悦和自豪感，激发出进一步努力的愿望。他们的批评能唤起学生的悔悟、自责和内疚的心情，推动他们下决心去改正缺点和错误。相反，缺乏威信的教师容易引起学生的反感、忽视和拒绝他们的说服。有几个女中学生到校长那里去告状，说班主任老师总是喊她们为“丫头”，这是一种侮辱。校长说自己

也喊女同学为“丫头”，是不是也生气了。女学生回答说：“你可以这样称呼我们，班主任就不行。因为你总象母亲那样对待我们，再骂得凶一点也不会生气。可是班主任一点儿也不象母亲。”十分明显，学生的不同态度是由于校长有威信，而班主任缺乏威信造成的。

最后，学生对有威信的教师不但听其言，领会教师的微妙暗示和无形的教诲，而且仿其行，以教师的言行为楷模。学生看到教师，无须他们开口，就会自觉地收敛不当的行为。即使教师不在场，学生也会自觉地实践教师对他们的期望。而缺乏威信的教师常常精疲力竭，却收效甚微，甚至还会遭到学生的背后嘲笑和捉弄。德国教育家赫尔巴特说得好：“绝对必要的是，教师要有极大的威信，除了这种威信外，学生不会再重视任何其它意见。”

教师的对人态度、业务水平和表达能力是影响自身威信的三个主要因素。教师对待学生的态度是否公正、友好和诚恳，容易影响教师说服的可信性。而教师训练有素、教育经验丰富和知识渊博等业务水平有助于在学生心目中形成专家形象，增强说服的可靠性。教师的主动、沉着、坚定、幽默和精力充沛，有助于提高说服的表达效果，都会在学生中享有较高的威信。

2、教师说服学生的动机对说服的有效性有极大的影响，学生知道教师是专门为某件事去说服他，效果往往不佳。如果学生认为教师的说服是真诚的，完全是为自己着想，就比较容易接受说服而改变态度。比如：学生偶然听见教师在与他人谈论自己，既肯定自己的成绩，又诚恳地指出不足，或者分析缺点的客观原因，学生常常能自觉改正自己的缺点。

3、说服的有效性还与教师对学生的情感有关。同样的教育要求和意义，如果出自不同的教师之口，效果大相径庭。或者是心悦诚服地接受并改变自己的态度，或者不以为然，漠然处之，甚至阳奉阴违、抗拒顶牛。其中的一个重要原因就是

师生之间有否有相互尊重和信赖的情感。俗话说，亲其师，信其道，情通理达。热爱学生的教师，学生总认为教师的说服是为了自己进步。容易产生肯定的倾向，并转化为实际行动，即使言辞尖锐，也会被认为出于真诚关怀而谅解。有的心理学家研究发现，教师在向学生阐述自己的基本观点之前，先介绍一些与主题有关的、与学生观点一致的意见，使学生感到教师与自己有共同语言，把教师看成自己人，产生情绪共鸣，削弱学生对教师意见的挑剔，容易接受教师的说服，他们称之为“自己人效应”。

首先，要情理交融。成功的思想教育“三分含情，七分叙理”。它辩证地告诉我们，应该将“动之以情”和“晓之以理”结合起来，做到情中有理，理中有情，情理交融，以理为主。常常有这样的情况：同找一个学生谈话，有的班主任能收到预期的效果，有的却事一愿违。尽管其中的原因有多方面的，但是，关键在于你的谈话是否入情入理。其次，要因人施教。学生的身心发展存在着一定差异，这是客观存在的。在思想教育过程中，班主任必须区别对待，采用多种方法对症下药。这样才能牵人以心。倘若不看对象，不顾实际，千人一腔，失去个性，说理就会失去任何艺术性。第三，要启人以思。思想工作，贵在激起学生的思考，犹如画家画花，独画一枝，总要留点天地。班主任在和学生说理时，应言简意深，善于留下“窗口”。让学生自己窥视究竟，在“发现”的欢乐中接受道理。切忌“猛浇猛灌”，“我讲你听”，一味牵着学生鼻子走。第四，教师的有效适宜的说服形式。心理学的研究告诉我们，如果教师提出自己的观点之后，学生不会产生相反的观点，教师只提出正面的观点和材料有助于学生形成肯定的态度。在这种情况下提出许多反面的观点和材料，会使学生对反面的观点和材料发生兴趣，不利于形成肯定的态度。如果学生本来就有反面的观点，或者听了教师的说服后会产生反面观点，教师主动地提出正、反面的观点和材料，并用充分的论据证明反面观点是错误的，会使学生感到教师的公正，增强免疫力，有助于学生形成对正面观点的肯定态度。当然，教师还应该考虑到自己的说服

任务。如果说服的任务是解决当务之急的问题，只提出正面的观点和材料比较有效，若在这时提出反面的观点和材料，反而使学生怀疑正面观点，延长作出正确反应的时间。如果说服的任务是培养学生的长期稳定的态度和坚定的信念，提出正反两方面的观点和材料比较有利。

说服信息的开始部分和结尾部分对学生态度的改变影响强烈。教师应该精心安排说服的开始部分和结尾部分，把最重要的论点论据安排在说服的开头或结尾部分。把自己的正面论点放在开头提出，反面观点放在说服的中间部分，说服结束前再强调自己的正面观点和材料，容易使说服的开头部分具有吸引力，产生首因效应。结束部分具有感染力，发生近因效应。

教师的说服内容，有些主要是以理服人，有些则主要是以情动人。说服内容的情绪因素对态度改变虽然有强烈的影响，但影响往往不能持久，而说服内容的理智因素影响则相当长久。因此，如果教师期望说服产生立竿见影的功效，应该加强说服的情感因素。若要收到长期的说服效果，则应运用充分说理的理智手段。如果教师期望低年级学生改变态度，富于情绪色彩和引人入胜的内容比较有效。而期望高年级学生改变态度，充分说理、逻辑性强的内容有更大的影响力。对于一般学生来说，说服开始时，应加强情绪感染，以利于学生引起兴趣，然后再用充足的材料进行说理论证，会产生长期的效果。

另外，改变人的态度不能操之过急，只有逐步提出要求，不断缩小说服者和被说服者之间有态度差距，才会比较容易接受要求而改变态度。这种“得寸进尺效应”在班主任的说服技巧中是必须常用的。一个班级集体涣散，学生学习不努力，成绩差。班主任首先向学生提出一个卫生方面的小要求，希望每个学生认真参加大扫除，把卫生流动红旗夺过来。然后又激励全班学生积极参加体育锻炼，大家齐心协力，争取在校运动会上夺魁。随着这些小目标的一个个实现，班级内聚

力迅速增强。最后，又要求全班学生端正学习态度、勤奋学习，从而把全校闻名的乱班转变为全校先进的班级集体。如果急于求成，一开始就提出过高的要求，不难以改变学生原先的态度，反而会产生对立情绪。

培养自己的工作能力篇二

素质教育的最终目的，在于充分开发和激活人体自身的各种潜能，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，依据学生生物条件、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。为了使语文、数学两学科学有余力的学生在原有基础上得到更大、更快地提高和发展，更加适应未来社会的需要，我根据教育理论中“因材施教，量力性原则”，依据学校的特长生培养计划，特制定特长生培养计划如下。

全面贯彻教育方针，全面实施素质教育，培养学生实践能力和创新意识，以因材施教为原则，树立新的教学观、学生观、师生观、人才观，使学生在全面发展的基础上，注重学生的个性发展，培养学生广泛的兴趣爱好，充分发挥学生的特长，使学生的潜能得以及时开发，并为其成为适合社会发展的需的新型专业人才打下坚实的基础。

1. 通过特长生培养计划的实施挖掘学生潜能，发挥学生主动性和创造性。
2. 真正确立等级加特长的评价方式，彻底改变教育教学观念，特别是不以学生的学习成绩作为评价学生的唯一标准。
3. 鼓励、关注、培养在其他等方面出类拔萃的学生，使他们得到更好的发展空间，能够不断进步。

1、课堂教学中，有意识给优生创造机会，鼓励优等学生自主

探索、自我尝试，使他们的创造性思维和想象能力得到不断增强；设计一些发散性、开放性的问题，让他们“吃得饱”，以不断提高他们思维的广度和深度。

2、随堂练习和作业既要有面向全体学生，有利于巩固“双基”的；又要兼顾培优。可分成三个层次：

第一层“必做题”——基础题。

第二层：“选做题”——中等题。

第三层“思考题”——拓展题。

以满足不同层次学生的需要□x号题，优生必须做；前两层的题要求大部分学生用一种方法解，要求优生则用多种方法解答；习题讲评要增加信息程度，围绕重点，增加强度，引到学生高度注意，有利于学生学会解答；解答习题要有多角度，一题多解，一题多变，多题一解，扩展思路，培养学生思维的灵活性，培养学生思维的广阔性和变通性；解题训练要讲精度，精选构思巧妙，新颖灵活的典型题，有代表性和针对性的题，练不在数量而在质量，训练要有多样化。

3、课下鼓励他们多看课外书籍，多做一些奥数题和阅读题、小练笔，并推荐其优秀者参加相应的数学、作文竞赛或向报社投稿等。

4、经常与家长联系，相互了解学生在家与在校的一些情况，共同促进学生的作业情况，培养学习兴趣，树立对学习的信心。

5、要讲究教法。要认真上好每一节课，研究不同课型的教法。如上复习课时，要把知识进行网络，把知识进行列表比较，把知识系统，便于学生掌握；上习题评讲课时，做到既评又讲，评有代表性的学生答题情况，讲知识的重点、易混点、

热点及考点。做到师生互动，生生互动，极大的调动学生学习积极性，提高优秀率。

培养自己的工作能力篇三

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。

培养自己的工作能力篇四

进入**数学工作室已经一个学期了，作为成员，我逐渐认识到工作室各项工作开展的价值和意义，同时我们也在逐渐成长。本学期，我们将一如既往的配合主持人开展工作，现将本学期的个人培养工作计划制定如下：

一、指导思想

严格遵守工作室的各项规章制度，服从工作安排。认真履行工作室成员的义务，虚心向各位老师学习、求教，并以各级各类活动为契机，力争做到认认真真，踏踏实实，兢兢业业的工作，学习，努力提高自身教育教学水平，不断增强自身能力和专业素养。

二、达成目标

本学期在学校的安排下，将外出赴河北培训学习一个学期，通过这样一个机会，要认真学习他人的教育教学理念，总结教学，反思教学，努力提升自己的教育思想水平和教学工作能力，形成自己的教学风格与特色，将自己打造成一名具有创新意识和实践能力的优秀教师。

三、开展教育教研活动

我会积极参加外出培养学校的交流研讨活动，积极参加观摩学习活动。以“712”课堂模式为起点，积极参与其他学校组织开展的课改展示课，做好课堂教学研究。

20xx-20xx学年，更强的压力要求我们必须做出改变，越来越激烈的竞争让我们决不能抱着侥幸心理去工作，只有自己不断努力，学校教育的发展才会出现转机，我会朝着自己的目标去努力，去付出，去奉献，如有不妥之处敬请谅解。

培养自己的工作能力篇五

青年教师是学校师资队伍的一个重要组成部分，青年教师思想政治素质好坏、业务水平高低直接关系到学校的生存和发展。我校青年教师较多，因此青年教师的培养是我校教师队伍建设的一项重要任务。通过青年教师培养工程，努力建造一支师德高、业务精、理念新、有活力的新型教师队伍，为提高我校的综合竞争力，全面提升学校的办学质量提供扎实的基础与后蓄的力量，以确保学校教育适应现代社会发展的需要。

二、培养目标

- 1、热爱教育事业，具有强烈的事业心和责任感，具有高尚的职业道德修养，敬业爱岗，教书育人，为人师表。
- 2、具有扎实的教学基本功，能够熟练运用现代教育手段；具

有扎实的基础理论和专业知识，具备一定的教科研能力，能够独挡一面，胜任班级各项管理工作；具备较强的教育管理能力。

3、教师参加片市级以上各项竞赛活动，努力做到全员参与，获奖面广，青年教师一年内必须有一篇文章在报刊发表。有重点地培养一批市级骨干教师候选人，初步形成梯队式的教师培养层次。其中，有一批能够在片、市级以上学科竞赛、教学比武、教坛新秀和教学能手等比赛中脱颖而出的青年教师。

4、教师大专、本科比例在原有基础上上升10%。

三、培养对象

本校40岁以下的青年教师。

四、具体要求

（一）政治素质要求

1、青年教师要忠诚人民的教育事业，具有人民教师高尚的人格，有强烈的事业心、责任感和奉献精神，作风民主，要成为学生的良师益友。

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。

3、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，积极参加党团组织的活动。

（二）专业素质要求

1、教学工作：具有较强的学科教学能力，较好地运用教育学、

心理学和教学方法知识，组织和实施教学活动。要熟悉所教科目的课程标准、教材，准确表述教学任务及要求，掌握教学的环节，熟悉课堂常规，规范使用教学语言，较好地设计和运用板书，能较好地进行教材分析，会“说课”（即阐述一堂课教学任务的实施方案及教材内容的分析处理等），能独立承担公开课，具有较强的教学设计和应变能力。

2、教科研工作：有较强的教研能力，能独立承担课题研究和论文写作，开展教研和科研中有成果有创新。

3、班主任工作：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，能较顺利地建立起班集体优良的班风、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。

五、培养措施

1、教学工作：依托帮带关系和集体合作关系。

每名青年教师都要确定一名指导教师，青年教师与指导教师的关系要在双方自愿的基础上建立，并经学校批准。指导教师要对青年教师的备课、讲课把好关。青年教师要在指导教师指导下尽早完成下面几个“教育教学业务关”，成为青年骨干教师。同时，学校将对骨干教师采用派出去（外出听课或培训）和请进来的方式进行（邀请专家指导等形式），迅速提高教师的业务素质。

（1）导师要指导青年教师树立先进的教育理念，理解熟悉课程标准、教材、并进行教法的具体指导。

（2）导师要对师徒教学常规进行指导。包括：教学计划的制定及总结的书写；备课及教案书写（第一年新任教师的教案，指导教师要审阅签署意见）；作业批阅及学生学习评价；课堂教学过程的指导（说课、跟踪听课、评课）；习题选编及

命题制卷；了解学情及教学辅导等。

(3) 导师要认真指导师徒过好“上课”关。学校要求未满5年青年教师一定要参加“一课三议”活动；新上岗教师每月须向备课组上一次汇报课，一个学期向全校上一次汇报课。因此，导师每周至少要指导师徒新授课一节，每学期听徒弟随堂课不少于15节，研究课不少于4节，每学期应指导徒弟做好“一课三议”工作。对于新上岗的教师，导师还须精心指导上好“月汇报课”和“学期汇报课”。所有听课均要作好听课评课记录。

第一步，新教师参加工作的第一年，要适应学科教学各项工作，掌握学校工作的一般规律，遵守学校规章制度，谦虚谨慎，勤奋努力，初步掌握教学常规和教学基本功，熟悉课程标准和教材：懂得课堂设计；能够调控课堂；在导师的指导下认真做好“一课三议”工作；上好“月汇报课”和“学期汇报课”。学习班主任的教育及管理工作。能初步应用先进教育技术服务教学。

第二步，在教学第二年要对照落实课程标准的各项要求，严格按教学规律办事，突出学科教学特点，总结经验教训，改进完善教学方法，养成良好的教学习惯，掌握教学基本功。综合考评得到学生的信任，可接任班主任工作。在教学过程中，能应用现代教育技术及理论服务和指导教学。在导师的指导下提高“一课三议”、“月汇报课”和“学期汇报课”教学质量。

第三步，在教学第三年要加强理论联系实际，在课标的指导下创造性的开展教学工作，在吸收他人经验的基础上初步形成自己的教学风格，研究课堂教学最优化，争创优质课，教学基本功全部达到合格，胜任任何一年级班主任工作。熟练使用现代教育技术，能进行教改教研实践，在导师的指导下，上出优质的“一课三议”、“月汇报课”和“学期汇报课”。

第四步，五年左右，要在教育教学方面独当一面。教育教学基本功熟练扎实，教育教学思想先进，教育理念与时俱进。善于学习研究，有很好的教育教学方法，教学水平高。具有一定的教育科研能力，针对教学实践，开展科研活动和教育创新，成为教育改革和研究的探索者、实践者。所承担的“一课三议”、“月汇报课”和“学期汇报课”能成为课例中的精品。能在学校工作中挑大梁、唱主角，成为学校教育教学和科研骨干。

2、教育科研工作：凭借教科研考核制。

我校在制订了一系列教育科研制度作为基础，要求35岁以下的青年教师一是推进参与学校立项的课题研究，倡导人人投身于教育科研，规定35岁以下的青年教师每三年必须承担完成一项市以上课题中的子课题研究，老教师每三年要参与一项课题研究。鼓励做低起点、小而精，研究课堂教学实际问题的课题，将课题研究作为广大教师考核、评先、晋级的重要指标和教师调配的主要依据。同时重视课题的过程管理。加强课题的过程管理，使之更规范、更科研、更能够体现“科研为教学服务”的宗旨。三是学校对课题（立项、结题和获奖），论文（发表和获奖）给予一定的考核分和奖金，课题是指（教科和教研系统）立项的，论文是指教育行政部门组织的评奖、交流和正式刊物发表的。四是加强成果的提炼和总结。学校规定了45周岁以下的老师均在校园网上建立个人博客，并及时上传平时在教育教学实践中的思考性文章。其中30周岁以下（含30周岁）的教师每月上传不少于2篇，31周岁至45周岁的教师每月上传不少于1篇。通过这些管理策略，努力争创省、市级名优成果，提高课题研究的档次和水平，扩大学校影响力，提高学校知名度。

3、班主任工作：依据班主任指导制度。

青年教师要全程参与学生管理。凡是新任教师担任班主任的，均要接受被指定的有经验的班主任的帮带指导；未任班主任

的，均被指定为一个有经验班主任的助理，助理班主任作为助手，协助班主任作好班级教育管理工作，跟随指导班主任学习并实践各项班主任教育及其管理工作。

4、继续教育工作：鼓励学历进修、业务培训、现代教育技术应用及教育科研基础理论和实践培训。

学校要利用和创造各种有利教师学习培训的条件和机会，为教师营造学习和发展的宽松环境，组织好相关的学习培训活动，推动和促进青年教师业务素养、专业水平和现代教育理论与技术的学习与提高，结合教学过程，进行教改教研探索与实践。

5、思想工作：开展各种形式的思想教育和定期召开青年教师座谈会。

运用各种形式思想教育活动，培养敬业爱岗、师德高尚、富有现代教育意识、敢于创新、勇于实践的精神。通过座谈会，听取青年教师有关学习、工作、生活方面意见，总结交流教学实践中的得失、体会、业绩。

6、落实工作：以活动促发展，以考核抓落实。

每学年学校将开展一次青年教师基本功比赛和一次青年教师汇报课活动。作为常规，学校将对教案、听课笔记、作业批改、教育心得、班队工作记录等进行检查。

六、具体活动

九月：

1、制订教师结对活动计划，确定商讨本学期的工作思路，进一步明确师徒各自职责和义务。

2、学习”有效课堂教学”等相关理念，新教师“一课三议”和每月汇报课活动。

3、每月常规检查。

十月

1、召开青年教师座谈会（总结交流师徒结对工作中的经验与困惑）。

2、新教师“一课三议”和每月汇报课活动。

3、每月常规检查。

十一月

1、举行青年教师课堂教学基本功比赛。

2、学习”有效课堂教学”等教育教学理念，新教师“一课三议”和每月汇报课活动。

3、每月常规检查。

十二月

1、“有效课堂教学”实践谈体会活动（结合学习、工作和研究实际进行）。

2、学习“有效课堂教学”等教育理念，新教师“一课三议”和每月汇报课活动。

3、每月常规检查。

一月

1、师徒结对成果展示会（经验交流（含班主任工作）、课堂教学展示等）。

2、践行“有效课堂教学”教育理念，新教师“一课三议”和学期汇报课活动。

3、青年教师培养经验总结会（经验介绍、集体评议、总结，表彰优秀师徒）。

培养自己的工作能力篇六

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。

培养自己的工作能力篇七

为了建立有效的后备干部培养机制，有计划、有步骤地合理开发和培养后备干部队伍，以便建立公司的后备干部梯队，为公司持续快速发展供给人才资本支持，特制定本方案：

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

有意识地安排后备干部做一些时间紧、任务重、突击性较强的实际工作，使他们在实际工作中经受锻炼和考验。主要如下：

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。

培养自己的工作能力篇八

在班级中班干部有着特殊的地位，班干部是班主任工作的助手，班干部既是班级工作的领头羊，又是班主任与同学之间的桥梁。因此，班干部队伍是否过硬，就关系到班级工作能否顺利开展。那么如何建设一支过硬的班干部队伍呢？作为班主任尤其要讲究工作的艺术性和可行性。

对于班干部的组建，我们一般要经历三关：

第一关：调查关。常言道：千里马常有，而伯乐不常有，一个班往往有几十名学生，他们各有所长，各有不足，但他们都是我们要物色的班干部候选人，因此，当好伯乐找到心仪

的千里马，便是至关重要的第一关。要过好这一关，就得进行深入调查。所谓调查，是指民意了解。了解班中哪些同学威信高，哪些同学人际关系好，哪些同学有号召力，哪些同学有绘画、体育等方面特长，哪些同学敢与不良行为作斗争。班主任此时应广开言路，充分搜集同学们的意见，做到全面了解学生，暗中物色班干人选，做到心中有数。

第二关：选拔关。作为班干部，经常要在班主任不在场的情况下代为管理班中事务，而要做好这项工作，首要的是勇气和胆量。选拔关实际就是要考验参选人的勇气和胆量。作为班主任的我设置的选拔关主要包含以下环节：报名讲演投票。

报名，除了简单报一个名字以外，还要求报上竞争的职务、特长、曾担任过的职务；演讲，要求参选人准备好演讲稿，演讲时间大约三至五分钟，演讲内容必须包含报名原因、竞选职务、如果入选将如何开展工作。这就为参选者提供了设计并初步展示自己工作蓝图的机会；最后才是集体投票，公布参选者的得票情况。在这三个环节中，每个环节考验着参选人的勇气与胆识。正如一位参选者所说：这次选拔锻炼了我：报名得有报名的勇气，演讲得有面对竞争的胆量，投票结果的公布也是考验自己接受成功或失败的勇气。

第三关：威信关。班干部威信的树立，一方面要靠自己，一方面则需要班主任的帮助。靠自己，就是班干部要靠自己的实际行动来树立自己的形象，不仅口头表达要好，而且实干能力要强，在班中已经树立起良好的个人形象。

俗话说：火车跑得快，全靠车头带。班干部是班级的骨干力量，是班主任的得力助手。在班集体中就好比火车头。

在新课改理念下，作为班主任最重要的工作是建立一个具有相当凝聚力的班干部队伍，培养班干部团结协作的精神，指导班委会成员全面健康发展；班主任要做好班干部的坚强后盾和参谋，并且最大限度的发挥他们的凝聚力作用，让他们

各显神通，各尽其才，使班级工作有特色、出新彩，建立一个充满生机和活力的班集体。

集体是在活动中产生的，大集体如此，小集体也一样。我每月组织一次班干部集体做好事活动。（班主任工作）例如清洁班机卫生、搞大扫除等，通过活动扩大班干部在同学中的积极影响，通过活动加强班干部之间的协作精神和团体意识。这样既能在班干部的纪律及常规管理上起到明显的效果，又能使班干部之间也能因此养成团结友爱的习惯，在班级中孕育团结友爱的风气，使班级成为一个大家庭。

此外，我还坚持定期召开班干部会议，组织他们学会制订计划及具体措施，检查落实情况，总结得失，并加以改进，教会他们如何分辨是非，及时阻止同学中的不良行为。而对于班干部在班级中的不良行为，决不姑息，鼓励他们以身作则并带动其他同学，这样加强了班干部之间的凝聚力，也促进整个班级的管理工作的有效开展。

同时为了让班委成员认真履行职责，特建立班务督察组。由四人组成。班务督察组对班委会进行监督，规范他们的行为。班务督察组督察组长负责。督察组由学生民主推选产生，负责监督常规，监督班委的管理、执行制度落实情况，具体由督察组长定期召开会议，部署任务，各督察成员进行分项督察并填写《分项督察表》，然后由督察组长汇总到《班务督察常规监督呈报表》上，供班委查看，提供有效信息，配合值日班长、值周班长开展工作。

由于很多同学没有担任过班干部的工作，因此在工作中出现失误是在所难免的。当工作中出现问题时，作为班主任应该具体问题具体分析，要正确对待班干部工作中出现的失误，不要一味地指责、批评，而是应该帮助他们分析问题，找出解决问题的方法，从而提高他们的工作能力。譬如：我在担任班主任时，就发现了这样一个现象，有一位叫扬阳的班干部，我让他担任纪律委员的工作，他非常尽责，管理也很严

格，班级纪律非常好，特别是午休时很安静。然而还是有很多同学向我投诉他。我感到很奇怪，扬阳也感到很委屈，自己工作尽心尽责，为什么还会遭到投诉呢？事情产生后，我并没有简单地批评他，而是帮助他一起分析问题。经过了解，原来扬阳同学工作方法的简单粗暴引起同学们的不满。例如午休时，有个别同学讲话他就突然拍桌子并且大叫一声不要讲话了！结果讲话的同学是不吭声了，但是睡着的同学也被吵醒了。还有，有时他看到有个别同学讲话，为了提醒他们，他就拿起书本扔过去砸到同学的头上。这样自然引起了不少同学的不满。认识到自己工作中的问题后，扬阳同学虚心改正了工作方法，工作变得更加出色，赢得了同学们的信任，成为一名优秀的班干部。所以在班级管理中要宽容地看待班干部的失误，更要帮助他们改正错误，培养他们成长。

总之，班干部是实现班级目标的骨干力量，是良好的班风、学风的影响者。因此，班主任必须选拔好班干部，同时在工作中还要多培养他们的能力，使之真正成为自己的得力助手。

培养自己的工作能力篇九

在当前企业发展的大形势下，企业对于人才的需求日益提升，这促进着广大企业人才培养行为的推行和企业培训行业的发展。当前在人才培养方面的工作，很多企业也是承认企业培训的权威性的，可是当前的企业培训却并不能够很好地解决企业的人才问题，其中主要原因就是没有较强的针对性。所以当前企业在人才培养方面的工作，还需要从很多方面多加注意：

一、企业应当加强内部培训行为：

很多企业发展的主要问题并非技术类型的人才，而是管理类型的人才，这往往导致很多企业在管理决策的制定方面频频出现问题进而影响企业的发展。同时企业内有着充足的科学研究人才和工程技术型人才，问题就在于这些人才没有专业

的管理本事，所以企业能够针对技术型人才进行管理方面的培训，促进企业内部人才状况的转变，这对于企业的发展来说有着很大的帮忙。

二、企业应当注重培养创新人才：

21世纪最重要的是人才，这句话从世纪初开始就被广泛提起，直到当前，人才问题依旧是困扰着广大企业发展的一个问题，尤其是当前时代注重创新，企业更急需拥有足够的创新型人才。而针对这种需求，管理者能够在企业内部的一些部门去寻找具有较高潜力的新秀进行重点培训，以到达提升员工创新本事为标准，并且最终能够切实提升企业整体的创新水平。

三、经过一些辅助的企业研发模式以达成促进员工创新的目的：

对于企业创新人才需求方面的问题，企业需要进行有针对性的研发部门的建设工作，这样做一方面在促进企业人才的发展，另一方面还能够使企业的相关部门具有更为强烈职责感，促进部门更好的工作。

四、企业应当针对人才培养的愿景去营造良好的企业环境：

一个企业的整体状况和其发展的状况在很大程度上都取决于一个企业的整体环境。对于企业之外的人也是如此——并且第一印象是最为深刻的，所以在企业人才培养方面的工作不仅仅要注重人才培养的效果，对于企业的文化方面也是需要重点关注的，仅有在多方面入手并且用心去做，才是坚持企业健康快速发展的关键。

以上的相关常识主要就是针对当前企业人才问题的介绍以及一些问题，企业应当注重这些相关问题，并且找出企业的具体方式，才是当前企业发展的主要工作。

培养自己的工作能力篇十

低年级的学生没有好坏、优良、先进与后进之分。因此，教师对学生的基础教育尤为重要。一四班共有学生44人，其中男生26人，女生18人。现在，大部分学生已养成了好的学习习惯，他们学习态度端正，思想要求积极上进，能自觉的完成自己的学习任务。并且有良好的生活习惯和劳动习惯。尤其是那些家庭环境好的学生，在实践能力和创新能力方面尤为突出，他们于勤思考、善于思考，带动了整个班的学生学习的积极性。这些学生有□xx□xx□xx等几位同学。

（一）：使他们养成良好的生活习惯、学习习惯和劳动习惯，学会自主学习，体会到学习的乐趣。

（二）：培养他们愉快、开朗，积极向上的生活、学习态度，有应付挑战的勇气。

（三）：培养他们的责任心，诚实友爱，遵守社会规范。

（四）：学会动手、动脑，养成探究的习惯，学习探究的方法，获得知识，积累经验。

（五）：注重朗读能力和口语交际能力的培养，把他们培养成为年级的顶梁柱。

（一）根据学生的年龄特点设计有趣味性的教案，让学生在轻松和谐的环境中学习。

（二）根据学生的实际情况采取多种教学方法，开展丰富多彩的课外活动。

（三）采取集中辅导和个别辅导相结合的方法。

（四）与家长取得联系，齐抓共管。

（五）建立特长生记分册，及各种评比活动，并利用黑板报进行激励、表扬，增强其竞争意识。