

# 幼儿教师个人规划总结(通用9篇)

时间流逝得如此之快，前方等待着我们的的是新的机遇和挑战，是时候开始写计划了。那关于计划格式是怎样的呢？而个人计划又该怎么写呢？下面是小编为大家带来的计划书优秀范文，希望大家可以喜欢。

## 绩效计划书篇一

绩效改进计划是绩效管理中的一部分，它是企业员工提高绩效的一个过程。下面是本站小编收集整理个人绩效改进计划，欢迎阅读。

估要同员工的生涯规划、企业的培训计划有机地结合起来，而不仅仅局限于员工的薪资、奖金、升免。评估过程中要体现公正、公平、公开，能真实地反映员工的工作实绩，同时应尽可能地避免绩效评估的负面影响。评估之后，对被评估人进行评估意见的反馈是很重要的，因为进行绩效评估的一个主要目的就是：改进绩效。所以，主管和员工应合力安排绩效改进计划。

### 一、选取待改进方面的原则

- 1、重审绩效不足的方面。主管的评价是否都合乎事实？也许主管没有真正察觉员工发生问题的缺点；也许主管认为的缺点事实上却是员工的优点。
- 2、从员工愿意改进之处着手改进。这可能激发员工改进工作的动机，因为员工通常不会选取他根本不想改进的地方着手。
- 3、从易出成效的方面开始改进。立竿见影的经验总使人较有成就感，也有助于再继续其他方面的改进。

4、以所花的时间、精力和金钱而言，选择最合适的方面进行改进。

## 二、绩效改进的四个要点

绩效改进计划设计的目的在于使员工改变其行为。为了使改变能实现，必须符合四个要点：

1、意愿。员工自己想改变的愿望。

2、知识和技术。员工必须知道要做什么，并知道应如何去做。

3、气氛。员工必须在一种鼓励他改进绩效的环境里工作。而造就这种工作的气氛，最重要的因素就是主管。员工可能因畏惧失败而不敢尝试改变，这时，需要由主管去协助他们，帮他们建立信心。

4、奖励。如果员工知道行为改变后会获得奖赏，那么他较易去改变行为。奖励的方式可分为物质和精神两方面：物质方面包括加薪、奖金，或其他福利；精神方面则包括自我的满足、表扬、加重责任、更多的自由与授权。

此外，社会是在动态发展着的，绩效评估的标准与刻度也应作相应地调整，才能对员工的工作绩效切实起到改进、保持、发展的作用。

绩效改进计划就是采取一系列具体行动来改进下属的绩效，主要包括改进什么、谁来改进、何时改进等基本问题。只有把绩效改进计划落到实处，不走过场、形式，才能充分激发员工的工作热情，员工进步了，公司才会有更大的发展，绩效管理才会成功的保障。

一、 在制定绩效改进计划前，首先要找出绩效的差距

在具体的工作中，要求部门主管要有依据和事实，对比制定的工作目标和实际达到的效果差距。要让员工心服口服，确实有愿望改进。

## 二、 找出绩效不好的原因

原因有主观的原因和客观的原因，主观原因就是对工作缺乏兴趣和动力。客观的原因员工的知识和能力不足以及外部环境的影响等。具体从以下几个方面分析：

1、 员工的态度：

2、 员工的技能：

员工的工作方法、沟通技巧影响绩效的产出。采取什么样的方法弥补？

3、 员工的知识：

员工的知识影响了绩效的产出，是知识上的不足？采取什么样的方法弥补？

4、 外部的问题

外部的问题影响了绩效的产出？如何改善？

5部门领导要进行自查：

是因为沟通不足，还是没有适当授权、信任、激励、帮助、支持员工。

共2页，当前第1页12

## 绩效计划书篇二

销售绩效方案如同企业的其它管理制度一样，没有统一的标准，也没有绝对的“好”与“坏”。绩效方案优劣的判断标准，应看其是否适合于特定企业发展的需要。由于企业所处的行业、发展阶段、营销策略、市场目标等不同，销售绩效方案的设计也应有所不同。本文将简要地谈一下销售绩效方案设计所需考虑的一些因素。由于篇幅及笔者经验所限，本文所列举因素，不可能做到面面俱到，仅作为广大营销界的朋友交流参考。

企业所处的发展阶段不同，销售人员在企业发挥的作用是不同的。通常，一个企业处于发展初期时，公司的品牌力还非常薄弱，营销组织功能还不完善，销售的实现很大程度上依靠销售人员的单兵作战能力。随着企业的发展壮大，企业的品牌力大幅提升，市场营销功能不断完善，销售人员更多的是按着成熟的销售模式与商务流程，在整个营销团队的支持配合下，进行客户的开发与维护工作，销售人员个体对销售实现的重要性逐渐降低。

### 1、对于处于发展初期阶段的企业

在设计销售绩效方案时，应突出个人业绩对企业的贡献，激励个人创造更多的业绩，比如可以采用“基本工资+高提成”、“底价包干”等方式。绩效考核的计算办法，应尽可能的简单直接，弱化利润、产品结构、团队等指标，让销售人员充满斗志去获取高额的收入。基本工资也不宜设的过底，至少应满足销售人员的基本需求，否则将造成销售人员流动过于频繁、难以吸引优秀人才等问题。

### 2、对于相对成熟的企业

在设计销售绩效方案时，应综合考虑企业的策略导向、团队配合、执行力等指标，依靠整体营销能力，来达到推动销售

的目的，比如可以采用“基本工资+绩效奖金+特别奖金”的等方式。在绩效奖金考核方面，可以由多个指标综合评分共同构成，包括结果性指标和过程性指标。结果性指标，如销售额指标、利润额指标等；过程性指标，如客户开发数量、市场占有率、销售执行力等衡量指标。特别奖金，是为了引导销售人员按照公司战略与策略目标方向努力，而设定的特别奖励：如新产品特别奖励，新区开拓奖、团队利润超额奖励等。

不同的行业销售模式，对销售人员的要求也是大不一样的，因此需要采用不同的绩效方案去引导销售人员的行为。比较典型的行业销售模式有：针对行业客户销售的解决方案营销（如，大型工业用品、集成系统解决方案等），针对快速消费品的渠道销售（如，食品、消费电子产品等），针对服务、金融等行业的直销模式（如，广告公司、咨询培训、保险公司等）。

## 1、针对行业客户的解决方案营销

解决方案营销，具有项目周期长、技术复杂、决策链复杂、项目管理复杂等特点，在设计销售绩效方案时，应注意：第一、合理且较具吸引力的底薪，以适应项目周期长的特点，同时吸引、留住优秀的专业人才。第二、在设计绩效考核方案时，除了以销售业绩为主要考核指标外，还应考虑：（1）项目的过程性推进指标，引导销售人员加强项目的过程管理；（2）利润率、费用率指标，销售人员的努力不同，同一个项目会产生不同的利润率和费用率；（3）项目回款指标，项目销售的回款周期一般都比较长，对回款应予以特别重视。

## 2、针对快速消费品的渠道销售

快速消费品的特点是，以渠道分销为主。销售业绩的好坏，除了销售人员本身的努力，还取决于区域的竞争差异性、产品的品牌影响力等因素，部份产品的季节性差异也很大（如，

啤酒行业)。因此,针对快速消费品,一般适宜于用“基本工资+绩效奖金”,而非“基本工资+提成”的绩效方案。如果采用销售提成的方式,就很容易由于区域性、季节性等差异造成的员工绩效奖金的不平衡。绩效考核指标以销售额为主,再辅以终端开发与维护、生动化达标率等过程性指标。为了促进公司阶段性营销目标的达成,也可增设一些特别的激励措施,如针对新产品渠道开发而制定的特别激励制度。

### 3、针对服务、金融等行业的直销模式

销售过程相对简单,采用简单明了的激励方式即可,如“基本工资+业绩提成”。同时,为了鼓励超额完成目标,可以设定销售底线、目标超额特别奖励、销售评比奖励等。

不同层级的销售人员在销售组织中发挥的作用、工作的重点是不同的,绩效考核的侧重点也应有所不同。

1、对于高层销售管理人员(如,销售副总),主要从宏观上制定整个公司的销售策略、建立销售管理体系、推动销售执行落地,适用于年薪制,年终绩效考核以销售额、利润额、回款额等结果性指标为主。

2、对于中层销售管理人员(如,区域经理),主要推动公司的整体销售策略在区域的执行落地、研究区域的销售策略及具体战术、区域团队的管理与销售指导等。适宜于“基本工资+阶段性绩效奖金”绩效方案,以结果性指标考核为主,再辅以团队建设、市场开发等过程性指标考核。

3、对于基层销售人员(如,业务代表),主要是销售策略具体执行和实施。绩效考核应以业绩为导向,力求简单明了,避免设置一些销售人员上不可控、也难以评估的过程性指标。

在实际制定销售绩效方案时,还有许多需要注意的细节问题,我这里大致列举一些通常需注意的事项,供大家参考。

## 1、避免面面俱到，重点不突出

在实际制定绩效方案时，我们经常为了考虑全面，将绩效方案设计得非常复杂，例如：考核指标过多、计算办法繁杂、绩效奖金兑现条件设置苛刻等。这种绩效方案看似完善，但销售人员看得一头雾水，相应的激励效果也就不明显了，也背离绩效方案设计的初衷。

## 2、避免随意调整，注重严肃性与延续性

很多中小企业，由于市场变化或部份人员的反馈意见，随意调整绩效方案。有些企业，甚至在一年内连续出台好几种考核方案，让考核者与被考核者都变得无所适从。在制定销售绩效方案时，受民企老板的个人思想左右，一会想搞销售提成、一会又想搞销售包干、一会又想搞年薪制等；不去认识分析企业的自身特点，仅凭偶然接触到的一些新的观念，便要对绩效方案进行大刀阔斧的改革。

## 绩效计划书篇三

一个企业的整体营运绩效固然与这个企业的战略规划、目标设定密不可分。在企业方向正确的前提下，企业绩效的关键还是在于企业每个员工的工作绩效如何。因此，通过对企业员工工作绩效的考核评价，并对员工一定时期的工作绩效进行及时反馈，能充分激发企业每位员工的工作热情和创新精神，促使员工的能力提升和潜能开发，从而组建起一支高效率的工作团队，以充分保证企业整体绩效的实现。因此，企业员工的绩效管理工作受到越来越多企业重视。在制定绩效考核制度以及实施绩效考核中应当注意以下几点：

### 1. 绩效管理的组织

首先，所有的绩效考核结果都要书面记录，但是在绩效考核过程中，难免有情绪上的主观臆断，一旦形诸笔墨，便成为

长久记录，影响员工至为深远。为此管理者往往采取回避态度，不敢轻易触及。

其次，组织常将员工的绩效考核结果作多方面用途，通常一项考核事件的曝光频率愈高，管理者所承受的压力也愈大，困扰也愈多。管理者基于这些顾虑，不愿真正实施考核。

## 2. 绩效管理实施者

中国人向来以不得罪人为处世之本，中庸哲学的文化积淀深厚，大多数管理者不愿扮“黑脸”做反面评价。因此只要有“头痛人物”，便设法延缓绩效评估工作，幻想问题会自行消失。对员工而言，这无疑是一种误导。

有些主管还顾虑另一问题：对于绩效考核结果差的员工会造成负面效果，打击员工的工作信心和团队士气。在管理人员如此不情愿的心态下，所做的绩效考核也必定含糊不清，无法对员工形成正面、有效的引导作用。

## 3. 员工方面

主管或组织者的偏见或无意造成的小差错，都足以给企业绩效考核带来不小的失误，也会让接受绩效考核的员工成为牺牲品。大多数的员工认为企业的绩效考核过程不够周密，自己最好的一面往往难有机会呈现给管理者。他们常认为所谓的“普通”、“差强人意”、“合乎标准”等评语，只不过是管理者令人泄气的应付罢了。

## 4. 绩效考核本身存在的问题

很多企业的绩效考核标准的设定与评价方式不明确、考核实施的流程不当、考核的信度与效度不明显、绩效考核结果没有和员工的绩效改进相结合、企业其他管理系统缺乏对绩效考核系统的支持等问题都是造成企业绩效考核失败的原因。



企业自以为找到了一个有效的管理“武器”，然而由于在操作过程中走了样，造成绩效考核走过场，流于形式，先进成了“轮流坐庄”，落后“轮流背脏”，以至于最后管理者不想考，员工不愿被考，管理人员也没兴趣组织考。

从以上问题可以看出，企业实施绩效管理不是一蹴而就的事情，必须要建立一套有效的绩效管理体系。因此，坚持全面的、系统的与辩证的观念，切实把绩效管理落到实处，应成为企业开展绩效管理工作的基点。

### 1. 让正确的绩效管理理念深入全体员工，消除和澄清对绩效管理的错误及模糊认识

绩效管理不是管理者对员工挥舞的“大棒”，也不应成为无原则“和稀泥”。绩效考核的目的不是为了制造员工间的差距，而是实事求是地发现员工工作的长处和短处以便让员工及时改进、提高。绩效考核要以尊重员工的价值创造为主旨，绩效管理虽是按企业行政职能结构形成的一种纵向延伸的管理体系，但也应是一种员工和管理者双向的交互过程，这一过程包含了考核者与被考核者的深层次沟通。通过沟通；考核者把工作要项、目标以及工作价值观传递给被考核者，双方达成共识与承诺，而且借助纵向延伸的绩效管理体系，在中心形成价值创造的传导和放大机制。

绩效管理是手段，不是目的，如果企业绩效管理不能激发员工成长，进而促进企业发展，那么绩效管理就成了形同虚设的“形式”。企业管理者若只想运用绩效考核来控制员工，结果更可想而知。因此，尤其要提升担当绩效考核工作的管理者的现代经理人意识、素质和能力，真正使企业各层级管理者在企业的所有管理活动中发挥牵引力。

### 2. 进行工作分析，制订切实可行的考核标准

为了确保形成一套科学有效的考核标准，进行有效的工作分

析，确认每个员工的绩效考核指标就成为确立考核标准的必须环节。企业应通过调查问卷、访谈等方式，加强与各层级管理者和员工之间的沟通与理解，为每位员工做出工作职位说明书，让员工对自己工作的流程与职责有十分明确的了解，也使员工从心理上进入接受考核的状态。不同的岗位、不同的职责要求对应不同的工作职位说明书，绩效考核的指标也有所不同。在对绩效考核指标的把握上宜精不宜多，抓住关键绩效指标；宜明确不宜模糊，缺什么考什么；宜敏感不宜迟钝，尽量有效量化。

### 3. 让绩效管理体系成为企业价值创造与价值分配体系的中介

企业管理的关键是要在管理过程中形成管理回路，形成企业成长的正向反馈机制，这也是比尔·盖茨所描述的企业成长机制。绩效评价作用的有效性，或者说绩效评价要真正在企业价值创造中发挥牵引和激励作用，必须要发挥好企业价值分配的杠杆作用，这是一个根本性的问题。价值分配不仅仅包括物质利益的分配，也包括挑战性工作岗位的分配、职位的晋升等等。从现在的物质分配来看，主要有工资、奖金、福利津贴以及远期收入。在工资方面，要使员工的个人工作能力、绩效在工资的组成结构中占有合理的位置，并成为个人工资提高的主要因素。当然，更重要的是要加强工作本身对员工的激励作用，不断创造有挑战性的工作岗位并将之赋给有创造性、进取心的高绩效员工，给他们更大的职业生涯发展空间。这其中绩效考评价要真正成为企业组织内部成员间价值分配的客观、合理依据。

### 4. 形成有效的人力资源管理机制

绩效管理作为企业人力资源开发与管理的一个重要方面，它的顺利进行离不开企业整体人力资源开发与管理架构的建立和机制的完善，同时绩效管理也要成为公司企业文化建设的价值导向。企业必须以整体战略眼光来构筑整个管理体系，让绩效管理与管理的其他环节（如培训开发、管理沟通、岗

位轮换、晋升等等)相互联结、相互促进。可以这么说,一个公司如果建立不了管理的良性机制,在如今的时代是难以生存下去的。

根据以上几点,对中心的绩效考核制定如下:

当然,由于中心的改造刚刚起步,中心还缺乏大量的有较高职业素养的员工,还缺乏一大批具有丰富企业经营管理经验的职业经理人,在中心绩效管理工作中,行政管理工作中,在中心整体管理运作中,我们都存在这样那样的问题,但是只要我们在不断努力,不断改善,不断进步,我们充分相信,中心就能够得到持续稳定的发展。

## 绩效计划书篇四

为感谢各位同事的努力工作,增进同事间的友情、丰富员工的业余生活,倡导健康有益的低碳生活,走进绿色、亲近自然,进一步提高企业员工生活品味和情趣,激发员工爱家、爱企业、爱祖国的生活热情和工作干劲,增强向心力和凝聚力,企业决定于组织本年度集体春游活动。具体通知如下:

20xx年3月19日(星期六)

XX

中午11:40全体员工集体在职工疗养院餐厅就餐(自助餐)

3、请各员工保持手机畅通,如遇突发事件,可联系小组负责人、部门负责人、活动负责人或企业管理人员等。

4、请大家保管好自己的贵重物品;

如遇阴雨天气,活动暂停,活动时间再另行通知。

## 绩效计划书篇五

如何让自己或者带领团队快速快速提升绩效，小编这里有计划书可以参考下哦。

我作为一名小学教育（英语）专业的学生。我庆幸自己选对了专业，因为我觉得自己非常适合这个专业，所以在大一时专业成绩名列前茅。但是，我清楚地知道，我不能只满足于眼前所取得的成绩，要想成为一名优秀的小学英语老师，光有学习成绩是远远不够的，我需要做更多的努力。

小学教师可以说是一个特殊的职业，它承担着学生的启蒙教育工作，可以说是学生的第二个父母。虽然它没有初中、高中老师肩上背负的升学压力，但是它的角色是至关重要的。

首先，小学教师要做一个新时代的慧眼识“千里马”的“伯乐”。这个“伯乐”应该是善于挖掘学生的潜能，根据学生的特长、兴趣、爱好，培养出不同的“千里马”。小学生都或多或少存在一种待于被挖掘的潜能，而这个工作就需要每一个小学教师去完成。每个学生的特长、兴趣、爱好也是不一样的，这就需要教师的细心观察，耐心辅导，激发他们的学习兴趣，挖掘学生的潜能，并为学生营造出适应于学生身心发展的教学环境，让“千里马”能够“食饱力足、才美外现”。

其次，小学教师要善于与学生建立良好的师生关系，努力培养学生的学习兴趣。兴趣是最好的老师，兴趣更是学习的动力，是发展某种能力的契机，它促使人们去探索、实践，从而发展智力；而学生学习兴趣又是建立在良好的师生关系之上的。特别是小学生，怎样激发培养他们的学习兴趣，可以算是小学教师的首要任务之一。或许小学里，我们不用教与学生非常多的课本知识，但是我们一定要努力使学生对学习产生兴趣。与此同时，还要培养学生各方面的兴趣爱好。

再次，要有奉献精神。教师应该无愧于“春蚕到死丝方尽，蜡炬成灰泪始干”这样诗句的赞颂。为了教育事业，不惜一切，不顾一切；不求索取，只求进取；尽心尽力，尽职尽责；一切为了学生，也为了学生的一切；忠诚于教育事业，真诚的做到“捧出一颗心来，不带半根草去”。

再者，小学教师要是一个多才多艺的“万花筒”。教师才艺多，对发展学生的个性特长，早期开发学生的潜能是十分重要的。“万丈高楼平地起”小学生从小有一个良好教学环境，接受良好的教育，打好扎实的基础，这对学生将来不如高一级的学校和走向社会都是非常重要的。所以小学教师的才艺越多，知识越渊博，对社会的贡献就会越大。

最后，要与时俱进，并且要不断进行教学创新。教师要不断学习，不断更新，获得新的信息和技能，获得新的意识，新的观点和新的价值，以便更好地服务于教育事业。教师在教学过程中要根据不同环境和对象进行创新性活动。在教学观念、教学内容、教学方法、教学管理等方面，在前人已有的经验和结论基础上，要有所探索、有所总结、有所超越。

总之，作为一个新世纪的小学教师，站在教育行列的起点，肩负着培养人才之重任。不仅要具备各种教学才能，精通各门教学艺术，还要善于挖掘学生的潜能，与学生建立良好的师生关系；既要修身养德，敬业爱岗，让耐心、爱心、恒心、上进心融为一体；又要加强学习，不断提高自身的业务素质，才能适应社会发展的需要，才能更好地为社会主义教职工育事业作出更大的贡献。

以上是我对小学教师应具有的了解。针对上述，我想作为一个小学教育（英语）专业的学生，我应该从以下几个方面努力。

随这现代信息技术发展和各种儿童读物的普及，再加上小学生强烈的好奇心，他们的知识已远远超过其年龄界限。他们

喜欢思考，有自己的见解，也有提不完的问题，渴望能得到成人的解答。而教师是他们心目中最有威信、最有学问的人，自然成为他们经常提问的对象。教师有广泛的兴趣爱好、渊博的知识，才能深入浅出地回答孩子们提出的各种问题，在满足他们的求知欲的同时点燃智慧的火花。如果教师对孩子的问题一问三不知，不仅起不到“传道、授业、解惑”的作用，而且有损教师在学生心目中的形象。还有一句老话：教师要给学生一杯水，自己要有一桶水。所以，我要广泛的学习科学文化知识和专业理论知识，学着去关注学生们关心的话题，这样，以后我才能更好地与学生沟通，成为他们的良师益友。同时，由于小学生活泼好动、爱唱爱跳，特别是低年级的学生，所以我要培养自己广泛的兴趣爱好，是自己变得多才多艺，这样才能更好地知道学生开展丰富多彩的活动，在活动中培养他们的兴趣，使他们快乐地学习。在大学里，我要努力学习专业知识，争取获得更多的荣誉，如奖学金、优秀学生、优秀毕业生，还有各个跟专业有关的证书等等，为自己3年后找工作做铺垫。还有我要加强对英语的重视程度，虽然小学老师不需要很高的英语水平，但是我绝不能松懈，我要完成自己的英语目标。

小学生知识经验少，是非观念差，生活经验欠缺，他们不仅需要教师在学习上的耐心教导，行为品德上的耐心引导，而且需要在生活上的细心关注。在生活上，有些学生已经能够独立，但是仍然会有一部分学生需要关爱与呵护，这就需要教师细心观察，发现学生生活上的困难，并且给予帮助；在学习上，学生们水平参差不齐，这就需要教师用一颗耐心一遍一遍的教导，真正做到“诲人不倦”。在观念上，小学生的思想不够成熟，缺乏是非判断力，这就需要老师循循善诱，使他们不至于走入歧途。这些，看上去都是挺简单的，但是经过一段时间的实践后，我发现真正做到爱心、耐心与细心并举，是一件非常不容易的事。我要一步一步来，在实践中反省自己，在反省中逐步培养与提升。

首先，教师要有完成教育任务的坚定意向，这是他们完成教

育任务的保证。这种意志品质是与他们强烈的社会责任感相联系的。其次，教师的沉着、自制，会有有效的影响儿童的意志品质。小学生总是或多或少地存在一些行为问题，如，任性、不遵守规则、不听从规劝、违背教师提出的要求，同伴之间不能友好相处等，教师要善于调整、控制自己的情绪，处事冷静，以平和的态度对待学生，同时耐心地对他们进行教育。如果教师缺乏自制力，用粗暴地方式对待学生，例如讽刺挖苦，甚至体罚或变相体罚，这不仅伤害学生的情感，而且会影响他们的身心健康。教师地喜怒无常对学生是极为有害的，容易使一些学生去窥测教师情绪地“晴雨表”，形成两面派行为方式，从而影响特们个性地健康发展。曾经，我看到过有些小学教师对自己的学生非常严厉，动不动就骂，甚至打。这致使很多小学生都非常怕老师，他们做任何事都小心翼翼。我还听一些小学生说过这样一句话：没有一个老师是不打人的。当时，我真的很寒心。我在想难道我以后也会是这样子嘛。不行，我一定不能。从现在开始，我要认真学习教育教学法，学会执着、沉着与自制，用正确的方法来教育我未来的每一个学生。

首先是敏锐细致的观察力。从现在开始，我要认真学习并研究小学生的心理及其心理的外在表现，然后多多去观察一些小学生的心理，试着去分析他们的心理，提高自己的观察力。再者就是创造性思维能力。我要好好利用大学的时间，多去挑战新事物，并在这过程中大胆地去创新，提高自己的创新能力。其次是生动、流畅的口语表达能力。教师必须要具备一定的口头表达能力，可以说这是最最重要的。在今后的学习生活里，我要抓住一切可以在大众面前讲话的机会，无论是班级还是社团，还是其它一些场合，一步一步提高表达能力。最后就是组织管理能力。我知道我以后肯定会选择当班主任，这可不是一件简单的事。很幸运，在大二这一年，我将担任湖学研究会的会长，这是一个非常能锻炼人的机会。我要好好干，在尝试中积累更多的组织管理经验。虽然他跟管理一个小学班级有点差别，但是也能够在这其中学到很多有用的。

所谓师德认识，就是指对教师职业道德的深刻认识和全面理解，要从“德”中体会到献身小学教育事业的无比快乐和自豪。培养跨时代所需要的高素质人才，其基础就是从良好的小学启蒙教育开始，小学教师的一言一行及教育质量将直接影响到今后初中、高中及大学的学习质量和综合素质能力的提高。人们形容育人职业是“园丁”那是很贴切的，尤其小学教育，从事启蒙教育更加显得重要，可以这样说，什么样的教师就培养什么样的学生，育人之本，关键在于师德。我要学会关爱每一个学生，其一，要关心学生的生活，尤其当个别学生身体感到不适时，更要体贴、照顾好；其二，要熟悉学生们的基本情况，如家庭人员，学生的性格、脾气、生活环境，这样，在教育时，就可根据每位学生的不同特点，寻找相应的方法，因人而异，充分挖掘他们的内在潜能；其三，平等对待每个学生，不管是顽皮的，还是文静的，不管是男孩，还是女孩，也不管他们的家庭背景、经济条件，都一视同仁、平等对待。这样，学生们就会感到在老师面前表现都同样有机会得到肯定。

总之，我想说：我喜欢小学教师这个专业，因为喜欢，所以我会用心去学习，去提升自己，为以后真正地踏上工作岗位打下坚实的基础。

我是一名医学生，我的专业是康复治疗技术。我知道，医学科学是一门实践性强、风险高的学科，在和疾病作斗争的过程中，还有很多没有被人类完全认知的领域，不是有钱就能包治百病的，因此需要医患双方良好的交流与沟通，减少患者对疾病的恐惧与对治疗效果期望值过高而产生的误解。西方医学之父希波克拉底曾经讲过一句名言，他说医生有三大法宝：第一是语言，第二是药物，第三是手术刀。有情感的患者，将生命交给医生时，医生的一句解释，一句鼓励，一个点头，甚至一个微笑对病人都非常重要。医生高超的语言能力能给病人增加信心、希望和力量，表现在使病人的全身免疫能力、代偿能力、康复能力和各系统协调能力等大大增强，病情可立见起色；相反，一句泄气的话，也可以使病人



抑郁焦虑，卧床不起，甚至不治而亡。而我的专业决定性我将成为一名康复师或康复治疗师，康复医学也是医学的一个重要分支，我们的任务是利用医学为主的多种手段，设法使患者已经受限或丧失的功能和能力恢复到可能达到的最大限度，帮助他们重返社会，从而达到接近正常或比较正常的生活，是以团队的工作方式服务患者。

- 1、个性随和，待人真诚
- 2、观念开明，通情达理
- 3、对未来充满期待，崇尚健康简单的生活
- 4、自信，但人际交往能力稍显不足
- 5、做事认真，有责任心
- 6、具备团队合作能力，不盲从

对于职业兴趣，我很满足自己选择的专业一开始觉得盲目，但经过了大一一的学习，我知道自己的专业方向，也对自己的专业很感兴趣。我不怎么喜欢理论知识，反而比较热衷于实际操作工作。我的动手能力并不是很强，所以在大学期间，以及假期，我都将会着重培养自己的动手能力，为将来从事的职业奠定良好的基础。

对于职业价值，说不追求回报，那是不现实的。我认为一份好的职业，最终目的是能够带来可观的经济回报，能够让自己和家人过上健康舒适的生活。作为一名康复治疗师，我们的目标和责任，主要是针对患者的自身情况及家庭条件使用身体运动和各种物理治疗和作业治疗作为治疗手段，进行神经肌肉和骨关节运动功能的评估与治疗训练以及减轻痛苦，又用日常生活活动训练，手工艺治疗，认知训练等作业治疗手段对患者进行细致功能认知功能，家居及社会生活能力等

的评估和治疗训练，促进身心健康，重返社会，改善生活质量。就目前而言，我国的康复医学事业还处在发展阶段，还有广阔的发展前景。如今的我必须要认真学好专业知识，为将来就业打好基础。

## 1、内部环境因素

优势因素：做事认真，有责任心具备团队能力，对未来充满希望，崇尚健康的简单生活

弱势因素：人际交往能力一般行事低调，不善于自我宣传

## 2、外部环境因素

## 3、职业发展方向：

xx医院康复师

4目标：短期目标，在校期间这短短的半学期我要认真上好我的专业课程，认真学习动手能力，努力通过英语四级考试及计算机二级证。实习期间，认真对每个患者，一面巩固在学校学的知识，一面在临床锻炼实际操作能力。中期计划强化自身，积累工作经验，在三甲医院从事检验工作，熟悉工作环境和行业特点，积累工作经验，完成本职工作，锻炼人际交往能力及团队精神。长期计划，提升自身学历层次。

计划固然好，但更重要的在于其具体实践并取得成效。任何目标，只说不做，到头来都会是一场空。然而，现实是未知多变的，定出的目标计划随时都可能遭遇问题，要求有清醒的头脑，我们还需要不断地自我探索和对职业的探索，来修正我们现在的选择和计划。以上计划将在实施过程中适时进行调整。

在未来的岁月中，个人职业能力技能将会是人才竞争中起决

定作用的核心竞争力。现在所谓发展能力，实际上是以发展个人职业能力为主线，学习技能与交往技能等技能作为辅助的路线。

我认为，发展职业技术能力，应该密切结合当下职场现状，并且认真分析市场数据，以市场调研为主要手段，首先确定自己的职业发展方向；并根据个人所倾向职业发展动向，用心制作出自己的《职业生涯规划书》；如果条件允许的话，我们还可以请教专业导师，方便自己及时更新对自己的规划。

根据自己对职业技能以及职场规则的了解，我个人坚持能力必须“活学多用”的原则。生活中每个人都可以是别人学习的榜样，或许许多人认为发展什么什么技能就应该是在学校中进行的事，而我想说，学校的学习氛围确实足够好，而且锻炼机会也着实不少，但是，学校在真正的社会中却仿佛一个庇护所。我们大多数人生活在大学中，过着衣食无忧的生活，根本无法体验自己养活自己的艰辛和困苦。学校只能帮助我们充分发挥我们学生的优势技能——学习技能，而如果我们如果以为依靠理论知识的强悍便可以驰骋职场的话，那就是非常片面的认识了，所以，我认为我们在择业就业之前，社会实践的重要性是不言而喻的。

通过自身对此次实践的心感总结，我得到以下几点认识：一，学生在接到实践任务或调查任务时，第一感觉，不是看到了其潜在的机会和价值，而首先看到的是其表面的些许困难，以及很难迈出的第一步。所以，我们首先要做的：是避免知难而退；二，无计划。我们很多人都并没有把实践当成自己的事情来对待，也许对于这类有这种思想的实践人来说，实践只是学校派放的一个任务，因此，如何完成任务便成了实践的实质和核心。我也因此断定，在这种情况下，实践不再具有提升个人职业职业技能的作用，实际上，它已经变成了作业或负担；三，斤斤计较。打工，实践，这两者之间究竟有什么关系？嗯，我们可以将打工描述为“带薪实践”。诚然，绝大部分大学生迈出校门后只有给别人打工来开始筹措自己

的梦想，其实很苦。虽然仅仅开始自己的在校生活一年，但是我也有过曾今打工的经历。说实话，要是打工不对口，那才叫真正的煎熬和浪费时间。对于还未真正开始职业生涯的我们来说，若是能在自己喜欢或擅长的领域内打工或是开展实践，那是幸福的一件事。现阶段的我们，不应该为了打工所得的那点报酬而去“无私”地奉献自己。提高自己的路径不一定只有殷切地去打工赚小钱。可以去其粗取其精，我这样认为。在我们真正有能力承担起眼下工作之前，不要太计较所得。

还有一点，就是我们必须时时牢记自己的职业规划。而且这种规划不必动不动便搬出来，因为职业离我们的距离忽远忽近。和朋友们一起“大话未来”时，未来很近，职业前景很闪耀；自己内心斗法时，未来同样很近，但职业前景茫茫一片。从来不喜欢说：我能做什么，什么能帮我做什么。很所时候，我甚至不知道应该怎么做，应该做什么。但是，经过多年的点点滴滴的磨练和耳濡目染，我不断地增加信心，不断地为了强化自己而努力。

在做职业规划时，大家肯定都对自己所掌握或希望掌握的技能进行过分析，起码对技能的重要性有了一定的认识。毫无疑问，学校是为我们增长技能提供条件的重要场所，但是其局限性也是显而易见的。因为我们的学校充其量只是一个小社会，我们的社交面不广，同为大学生，纵然人与人之间存在差距，但实质上也都位于社会人之下。只有通过社会实践，我们才会获得更加自然地机会去面对社会，去结交社会人，去了解社会事。争做社会人。通过自身实践，我们也可以从侧面更加深入地了解我们的长辈以及前辈在社会上打拼的不易，并认清我们与社会人之间的差距，以便能在实践中保持一颗平常心。以学习和成长的心态去看待实践，而不是居高临下以要求实践给予回报。以上是我个人对实践的看法，并且我也是这样做的。

鉴于对自己，对职业环境，对未来职业前景的分析，我作出

个人职业能力提升计划：

一：在学校认真提升学习技能，把学好专业作为第一要任，同时注重其他专业能力的提升和职业素质的自我培养。

二：利用一切可利用的时间通过实践来提升能力和增强信心，包括认知实践和岗位实践。

三：利用多方关系深入市场调研，尤其联系自身专业与兴趣爱好进行多方面开拓创新。

四：抓住一切机会，不断进修，人往高处走，永不回头停滞堕落。

五：长久拥有迎接失败的觉悟，利用自己强化锻炼的心态和不懈努力克服挫折。男人，不可以有挫败感。

六：及其需要重视的一点，培养人脉。人脉永远是个人发展的命脉，这一点，说起来最简单，但是真正做到却很难。我们必须充分发现自己和他人的优势，建立自己的人脉网络。

为了进一步全面提升中青年教师能力，根据学校《第二战略发展期改革和发展规划纲要〔20xx-20xx年〕》以及《关于加强和优化人才队伍建设合力造就名师队伍的意见》，结合应用技术大学改革战略试点研究，特制定此计划。

年龄在45周岁及以下聘任在专业技术岗位上的教师

通过学校引导与院部落实相结合、集中培训与跟踪指导相结合、理论学习与实践锻炼相结合、教学与科研相结合等方式，对中青年教师加强系统培养，使其熟悉教育教学规律，掌握科研创新方法，建设一支适应应用技术大学建设的、具备较强的教书育人、科研创新、工程实践能力的中青年教师。

## （一）实施入职培训与现代教育技术培训项目

1、旨在加强对中青年教师进行职业道德教育，学习先进教育理念，使其熟悉和掌握课堂教学的基本环节以及各环节的基本要求，提高青年教师的教学基本能力和素质；对中青年教师应用现代教育技术的基本技能进行实际训练，培养其利用信息技术获取、交流、处理、应用教学信息的能力。

2、建立新教师入职培训，完善新教师培养体系，从教育教学理论、师德修养、教学方法与手段、教学研究、教师专业发展等五个方面，采用专题报告、课堂观摩、教学点评、教案展评、教师沙龙、过关考核等六种形式全面提升教师能力。新教师只有获得《高等学校教师资格证书》，并通过学校培训考核，取得《重庆科技学院教师培训合格证》，才能申请《重庆科技学院教师上岗证》。

3、开展现代教育技术轮训。依托中央支持地方共建一一高层次人才队伍建设项目，联合教育部西南培训中心，采取分期分批举办培训班的方式，通过集中授课、专题讲座、典型报告、教学观摩等形式进行培训。每学期举办2-3期，利用两到三年的时间，对合校以来参加工作的中青年教师全面实施轮训。

4、培训由组织人事部组织实施，二级学院（部）组织本院中青年教师参加培训。参加培训人员的考核成绩由组织人事部、教务处及教师所在学院（部）备案，作为教师资格认定和职务聘任的依据之一。考核不合格者需安排再次培训。

## （二）实施助教制度项目

1、学校新引进的教学编制青年教师，均须从事助教工作。助教时间为一年。学校教务处负责新进青年教师助教制的政策制定和组织协调，各二级学院（部）负责本单位青年教师助教制的具体规划、落实和考核。

2、助教期内，青年教师必须达到“六个一”的要求：跟随指导教师进行一门本科课程的全程听课；协助指导教师承担一门课程的教学辅助工作；精读一本专业外文教材；参加一项教改项目；撰写或发表一篇教学论文；参与指导一项学生竞赛。

3、助教期结束后，由教务处会同各二级学院（部）组织专家组对青年教师进行教学能力考核。考核合格的取得《重庆科技学院教师上岗证》。对于考核不合格的青年教師，将延长其助教期限，但延长时间不超过一年。

### （三）实施教学比赛项目

1、旨在检验中青年教師教学能力提升效果，增进中青年教師之间的相互交流学习，鼓励中青年教師中的教学能手脱颖而出，在全校范围内形成广大中青年教師热爱教学、研究教学、投入教学的良好氛围和局面。

2、学校每年组织一次教学比赛，分学院（部）、学校两个层面开展；各学院（部）举行院级中青年教師讲课比赛，在此基础上，根据本学院（部）中青年教師人数多少，选拔推荐若干名优秀选手参加校级中青年教師讲课比赛。

3、参赛情况与职称评审、评优评先和岗位聘任挂钩。每个聘期内中青年教師至少参加一次校级或者院级教学比赛活动，否则在下一个聘期内不能申报高一级职称。

4、校级中青年教師讲课比赛由教务处负责组织。学校组织每位获奖个人在全校范围内进行公开示范课。

### （四）实施学生选课（教师）项目

1、学校推行学生选课（教师）制度。学生选课（教师）制首先在有条件的全校性公共课程、覆盖面大的学科专业课程中展开，鼓励有条件的学院在条件成熟的专业课程中推行学生

选课（教师）制。

2、由教务处负责组织实施。要加强对课程教学的过程管理和考核，进一步优化课程教学考核体系和标准，对评价结果好的教师在评先评优、职称评审等方面给予优先考虑，对考核结果较差的教师由学院组织帮扶。

#### （五）实施团队培养项目

1、中青年教师必须加入一个教学团队，学校将以国家级、省（市）级、校级教学团队为主要载体，加强教学团队建设，强化团队建设中的“以老带新、以新促老、共同发展”的合作机制。

2、各教学团队要合理安排教学经验丰富的教师指导青年教师开展教学活动；原则上，每个立项建设的校级及以上教学团队每学期应以课程建设为中心，开展不少于3次的主题教研活动，进行集体备课，研讨教学内容、教学方法、教学手段，集中解决相关教学问题，交流教学经验。

#### （六）实施教学进修与研修项目

1、学校创造条件支持中青年教师到国内著名高校进行课程进修、参加课程教学改革研讨会。旨在拓展中青年教师专业领域，优化中青年教师知识结构，更新中青年教师知识内容，提升中青年教师业务水平。

2、根据学院中青年教师人数多少，每学年为各学院提供若干名为期半年的中青年教师课程进修或参加课程教学改革与教学建设研讨会名额。中青年教师进修、研修结束后，要形成进修、研修书面总结报告，分别报学院、组织人事部备案。

3、由学院申报，组织人事部、教务处审核，报主管校领导审批，学校提供进修费、会议费、差旅费、住宿费，对青年教



师在课程进修期间的教学工作量予以减免。

### （七）实施工程实践能力锻炼项目

1、新进青年教师和45岁以下工科专业专任教师不具备工程实践经历的均须参加工程实践能力锻炼。支持和鼓励其它专业专任教师参加短期挂职、顶岗实习、调查研究和业务培训等形式多样的工程实践能力锻炼。鼓励教师参加各类职业资格认证或者考试。从20xx年起，新进教师必须完成一年的助教工作和工程实践锻炼，考核合格后方可独立承担课程讲授。

2、学校创造条件支持中青年教师到企事业单位参与工作、锻炼研修，增强实践经验，建立校企联合。教师参加工程实践能力培养以在职脱产为主，时间一般为半年至一年，可采取集中或分散时间进行。

3、实践期满，教师个人应认真撰写工程实践报告，并由所在学院和培养单位共同组织考核。工程实践考核结果作为职称评定、岗位聘用等方面的重要依据。对于没有工程实践锻炼经历的教师不能参评高一级职称。

4、经学校批准参加工程实践能力培养的教师，学校给予合理的经费支持与教学工作量减免。并根据实践考核结果以及实践期内完成学院任务情况确定其绩效工资发放比例。

5、由组织人事部会同相关二级学院制订并组织实施年度中青年教师的工程实践能力锻炼计划。

### （八）实施科研能力提升项目

1、旨在提升中青年教师开展学术交流与工程技术问题探讨的能力、共享公共信息平台与软硬件资源申报科研项目的能力、进行技术研发从事工程设计服务咨询等的能力、形成知识产权、出版专著等成果能力以及成果转化应用推广能力。

2、推进青年教师学术导师制。推进“一导四进”，学校为中青年教师配备学术导师，根据学校学科发展规划和教师个人专业方向特长，引导中青年教师进一步明确科学研究方向，制定个人科研成长规划。教师必须根据自身学科方向和业务特长，进学科、进团队、进平台、进现场。

3、开展教师科研能力系列培训。以讲座、培训、科研沙龙、博士俱乐部、短期研修、出国访问、进企业调研等方式对中青年教师进行培训，全面提高教师服务行业、社会的能力、服务教学、培养人才能力。

4、建立校内基金项目。修订完善校内基金项目实施办法，加大校内基金的考核力度。通过校内基金的资助，鼓励中青年教师脱颖而出。建立校内项目协同机制，鼓励支持中青年教师主动融入已有团队，培养造就一批学术骨干。

（一）建立校、院（部）中青年教师培养工作两级管理体制，明确职责分工，协调配合，共同做好中青年教师培养的组织实施工作。为不断提高中青年教师的教学素养，各学院对中青年教师进行三年的跟踪指导，并对教学效果较差的教师进行强化培养和重点指导。

（二）各教学单位应重视中青年教师培养工作，根据学校的政策制度和本单位的实际情况，科学制定中青年教师培养工作计划，合理安排中青年教师和指导教师的工作任务。

（三）学校鼓励各教学单位加大对青年教师培养工作的政策支持和经费投入，并制定本单位的青年教师培养工作实施意见。

员工绩效改进计划是指根据员工有待发展提高方面所制订的一定有关工作能力和工作绩效提高的系统计划。员工绩效改进计划通常是在主管的帮助下，由员工自己来制订，并与主管共同讨论，就员工当前水平、工作成果和存在的问题、工

作改进计划、绩效目标要求和具体实施方法等内容达成一致。员工绩效改进计划的核心是绩效提高，所以员工绩效改进计划一般没有持续性，即一个员工经过两或三个周期的绩效改进计划仍没有工作进展或工作进展无法满足工作绩效要求，则企业一般会考虑轮岗或更换员工。这也是主管帮助员工制订绩效改进计划和职业生涯两项工作的不同。

## 1. 寻找绩效差距

绩效差距的表象是员工绩效水平无法达到企业的要求，其深层次的原因为，存在着某种因素使得员工无法按要求完成绩效。

寻找绩效差距可以根据工作要求和员工实际工作结果对比确定。例如：某员工工作要求为每月6号上交报表，实际绩效为每月最早8日才可以上交报表。绩效差距为：报表上交无法按时完成，延后时间大于2日。

## 2. 分析原因

员工绩效无法达到要求，应该从员工、主管及环境三方面寻找原因。员工角度：可能存在能力无法达到任职要求、员工沟通能力欠缺、员工身体状况等客观因素，以及员工不愿按时完成等主观因素两方面；主管角度：可能存在督导不及时，未及时发现并帮助员工改正等因素。环境角度：可能存在数据无法准时提供、报表汇总周期过短、数据提供准确性差引起校验期较长等原因。

可能引起员工绩效差距的原因一般包括：

员工方面：不知如何做；不知如何做好；不知什么最重要；不知做成什么样；不想做；还有其它事情要做；做了也没什么用等。

主管方面：不知做了有什么用；不知如何帮助员工；是否帮助过员工；是否未肯定员工的成绩；是否未提醒员工的过失等。

### 3. 决定是否改进

并不是所有的绩效差距都要纳入员工绩效改进计划之中。一般来说，通过员工努力确定可以达到绩效改进的工作才会纳入到绩效改进计划之中，也就是因为员工因素造成的或者虽不是员工造成，但通过员工改变工作方法可以改进工作的内容才会纳入绩效改进。

### 4. 找出可能的方法

绩效改进的方法应该由主管和员工一同完成，可采用头脑风暴、或重新梳理流程等方法，提出若干可能的方法。

### 5. 制订改进计划

首先要确定改进目标。目标的选取应该由主管和员工共同完成，以员工为中心，主管要提出明确要求；其次，要对可能的方法进行筛选，选取双方认可的方法，方法一旦确定，主管要确保给予员工足够的资源支持；第三，要把改进计划分解为若干步骤，并明确每一步骤的时间和工作效果要求；最后，形成一份书面的绩效改进计划。

### 6. 绩效改进的实施、检查和新的计划

绩效改进计划一旦制定，主管和员工应该共同确保计划的实施，员工应该按计划认真完成每项工作，并做好记录，主管则应给予员工适当的支持，并定时检查计划执行，发现问题，及时与员工调整计划。

1. 绩效改进计划要有针对性，不能偏离主题。

2. 绩效改进计划要关注重点环节，不可能面面俱到。
3. 绩效改进计划要注明具体的时间。
4. 绩效改进计划标准要尽可能量化和具体。
5. 绩效改进计划需要双方认可，它是一个沟通过程，不是安排工作。
6. 绩效改进计划不是一项员工福利，计划失败，员工和主管都应面临调整岗位的问题。
7. 绩效改进计划是主管的日常工作，应保持足够的关注。