

讲师的工作思路和规划(通用5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。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？下面是小编帮大家整理的优质范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

讲师的工作思路和规划篇一

为确保见习生在我厂见习期间工作顺利、身体健康，更好的帮助他们认识企业，稳步成长，更好的担负企业的社会责任，现拟出团省委“展翅计划”分配至我厂的见习生培养计划，具体情况如下：

一、方案主题：云硫矿业化工厂见习生培养计划方案。

二、方案目的：

3、帮助见习生改变观念，调整他们在毕业就业中的情绪；

4、利用企业接纳在校学生进入企业见习的方式，体现企业对社会的责任感。

三、具体实施方案：

（一）第一阶段

安排见习生接受厂级、车间级、班组级的三级安全教育，熟悉厂的相关安全制度，提高他们的安全意识，确保见习生在厂见习期间的安全。具体内容如下：

1、厂相关安全规章制度。

2、厂相关危险有害因素告知以及事故处理预案。

（二）第二阶段

具体内容如下：

- 1、了解化工厂的生​​产模式及基本状况；
- 2、熟悉见习所在岗位的基本情况​​及工作流程；
- 3、指定专门见习老师带领见习生进入生产一线参观学习，通过对生产一线的熟悉，了解实际生产状况，更好的使见习生将理论联系实际；
- 4、培养其良好的工作态度以及工作习惯。

（三）第三阶段

本阶段的目的是使见习生总结两个星期内的学习成果以及对企业其他方面的认识。

具体内容：

- 1、组织见习生参加厂内团组织的一次活动，通过活动能够更加融入到厂团组织中；
- 2、举行一次见习生座谈会，了解见习生的在见习过程中的成果以及将来在工作中所能遇到的困难，帮助见习生分析自己的毕业后的工作方向以及职业规划，更好的适应从学生到员工的身份转变。

化工厂团总支

2013年7月26日

讲师的工作思路和规划篇二

从教育事业发展实际出发，面向大多数，以中小学幼儿园教师信息技术应用能力提升工程和中考学科教师培训为重点，以新教师培训为基础，以临聘教师、保育员、民办园教师培训为薄弱环节突破口，多形式、多类别、多渠道组织培训。

重师德教育和业务提升，探索培训新机制，自主培训和联合培训相结合，培优补短，切实提高培训质量，打造一支与我县教育事业发展相适应的教师队伍。

二、措施和办法

1、调查摸底，讲求实效。

弄清各项培训的底子、学习需求，合理安排培训内容形式，提高培训针对性和有效性。

2、集训为主，多管齐下。

以集中培训为基础，以远程学习为重要补充方式，以校本教研、研训一体、总结论文、实践考察为辅。以自主办学为主，以联合办学为辅。建立专兼结合师资队伍，依托我县优秀教师资源，多引进各地、各类优秀专家、学者、教师和先进的教育教学理论、模式、方法，切实助力培训工

3、强化责任，齐抓共管。

以培训机构为基础，发挥教研机构、名师工作室的能动作用，参与过程组织管理，实行专项工作责任机制：专人负责、专门研究、专项实施，统筹落实。各校要重视教师培训工作，抓好校本教研，开展校本培训，做好各项培训报名工作，及时上传下达，督促教师按时参加培训。

4、严格管理，热情服务。

健全教师培训约束机制，特别是进行出勤量化考核，缺勤较多、没有完成学习任务的取消继续教育学时，考核结果纳入学校教育教学质量评估内容。做好培训材料整理工作，严格把关，及时验证。为教师提供便利条件，保障教师培训权益。

讲师的工作思路和规划篇三

一：培训目的：

使入职新员工对公司有一个全方位的了解，认识并认同公司的企业文化，坚

使员工明确自己的岗位职责，工作任务和工作目标，掌握工作要领，工作程

帮助员工适应工作群体和规范：鼓励员工形成积极的态度。

二：培训对象：

公司所有员工

三：培训期间：

新员工入职培训，一般在入职一周内进行培训，包括集中岗前培训及后期的岗位指导培训，行政部根据具体情况确定培训日期，确定员工签字。

四：培训方式：

岗前培训：准备培训资料，表示对新员工的欢迎，按照公司的有关制度和行

在岗培训：新员工实际工作部门负责(参观工作环境：介绍部门环境与工作

五：培训教材：

员工入职手册、各部门《岗位职责手册》等

六：培训内容：

企业概况(公司、历史、背景、使命等)

公司组织架构及各部门负责人

各相关部门工作关系介绍

公司管理制度，人事制度

公司基本的财务政策

七：培训考核与评估

建立在职人员培训档案，通过培训的方式检查新员工接受效果。

讲师的工作思路和规划篇四

发展奠定基础。特制定教学能手培养计划。

一、指导思想

才兼备的教学能手队伍，靠教学能手带动，促教师队伍整体素质提高，努力造就一方名校。

二、培养目标

1. 建设一支真才实学，德才兼备的教师队伍。
2. 使确定的学校教学能手向高层次发展，如市级教学能手、明星教师、名师，并充分发挥教学能手的带头、示范作用。
3. 让更多的青年教师脱颖而出。

三、培养对象条件和职责

（一）培养对象条件

不得以任何借口、任何方式惩罚学生，不得从事有偿补习活动，不得擅自公布学生考试成绩和按考试成绩给学生排队。

制定学期（学段）教育教学计划，精心开发课程资源，精心备课，精心上课，精心进行作业教学，精心组织考试与评价，精心指导学生课外学习与生活，精心进行教育教学反思。

3. 落实全员岗位育人的榜样。能积极落实上级全员育人要求和学校工作部署，在个人教育教学实践中有思路、有措施，成效显著。

现专业化成长。

5. 课堂教学改革的榜样。能大胆进行教学改革，积极探索教学新路子，教学成绩突出。

6. 教龄5年以上，且从事本学科（或相近学科）教学3年以上。（特别优秀者，此条件可适当放宽）

养期间，教学实绩不能

出现b级。）

市教学能手的评选。

效地参与枣庄市教学能手的评选。

（二）培养期职责

确定为“教学能手培养对象”的教师，在培养期内应当履行的职责：

1. 加强学习与研究。坚持理论学习，在学校课程建设、教学改革工作中发挥骨干作用，积极承担或参与重大问题行动研究及其他科研课题研究。
2. 加强全面育人。实施学科育人，承担导师任务，教书与育人并重。
3. 发挥示范帮带作用。每学期讲授校级示范课不少2节；每年有计划指导2名青年教师，积极服务教研组团队建设。
4. 参与展示交流活动。坚持教育教学创新，成为本职工作的模范，自觉承担学校及上级交给的授课、讲座、教研及教师培训等有关工作任务。

四、培养与评选的方法步骤

评选采取自主报名、学校组织审核评选认定的方式进行。具体程序为：

1. 充分发动，个人申报。下发教学能手培养计划，广泛发动，认真组织教师积极参与。
2. 依据评选条件对申报教师进行初选，培养对象具体到年度，并将结果及时公示。

五、教学能手培养对象的管理

1. 加强师德师风建设。加强教师的政治学习与师德教育，爱

岗敬业、勤奋工作、乐于奉献，形成过硬的思想作风和师德修养。

要求。学校定期召开教学能手培养工作座谈会和经验交流会，并对做出较大贡献的教师给予奖励和表彰。

划，有过程，有总结；有带培新教师计划；有理论学习辅导提纲；取得成绩，获得荣誉等。

期制，每届任期3年。任期届满后，经认定可连任一届，但最多不能超过两届。任满两届的须重新参加推荐、评选。

乾县城关镇张家堡完小2011年12月15日

讲师的工作思路和规划篇五

在实效园长管理的课堂上尤老师给我们不断地讲解关于新教师的培养，以前我们总是认为我们培养了他们他们跳槽怎么办，这是一个错误的观念，人都希望被重视；被认可；我们遏制了他们的上升通道时他们就会觉得上升通道过窄而跳槽。

新教师成为一名合格的幼儿教师后，容易安于现状，停滞不前，但，幼儿园要不断地发展，需要新的人才和更优秀的人才；这时，为了幼儿园能够让工作1—3年的教师可以更好、更稳定的发展，幼儿园通过看、评、说，结合常规工作完成情况以及为幼儿园做出的各种努力和付出，评出了幼儿园青年骨干教师群体；根据幼儿园的实际情况及青年骨干教师的实际情况，我园从实际出发，为我园的青年骨干教师制定了切实可行的培养计划。

适应幼儿园的科学、快速发展，结合幼儿园的园本课程和等级园创办工作，围绕培养目标展开我园的青年骨干教师培养计划。有正确的儿童观、教育观，能够结合我园的特色课程实施科学、有效地教育教学，提高自身的业务水平，提升自

身的保育保健工作能力，促进幼儿园快速、稳步的发展。我园实行梯队式建设和管理，经过一年系统的`新教师培训后的青年骨干教师对幼儿园的各项规章制度和各类计划的制定和书写，以及家长工作等有了一定的基础，为了让老师能够更好的实施和完成幼儿园园本课程教学工作，为其尽快成长为我园合格的教师及青年骨干教师奠定基础，实现我园教师专业化梯队建设，提高我园教师队伍整体素质。

（一）近期目标：

- 1、根据幼儿园3—5发展规划，制定个人的3年发展规划；
- 3、比较熟练的掌握本班幼儿的年龄发展特点，并根据幼儿的年龄特点设计各项活动；
- 4、组织幼儿园一日活动有自己的方法和策略；
- 6、可以独自处理一些简单的家长工作问题；
- 7、书写的幼儿园各类计划，个案观察记录、家长约谈等有一定的质量；
- 8、和班级教师一同设计、组织和实施幼儿园幼儿期末成果汇报；
- 9、知晓幼儿园“以人为本”的管理理念和管理模式，感受到在幼儿园工作的乐趣；
- 10、实施幼儿园的园本课程，找准自己成为个性化教师的发展方向；
- 11、参与到家长开放活动中去，可以完全独立的完成其中的某个环节；
- 12、学期初制定读书计划，每月必须读1—2本与幼教相关联

的书籍；

13、每学期书写一篇质量较高的经验性文章或者是论文，并发表；

14、承担园级教研活动2—3次，园级以上教研现场1次及以上；

15、提高教师的自省能力，学会主动反思，养成反思的好习惯。

（二）远期目标：

成为适应幼教改革和发展需要的青年骨干教师，骨干教师。实现“一年入门、两年站稳、三五年基本成才”的新教师可持续发展目标。

我园新教师培训的对象是幼师毕业1—3年的青年教师，业务水平亟待提高的2、3年以上的教师根据实际情况安排参加。

培训内容：

1、明确分工，落实责任

青年骨干教师培训工作由幼儿园统一组织管理，园长负责，业务园长策划，业务园长具体实施，教研组长协助。由幼儿园园监和园长设置培训课程，业务园长和教研组长落实培训计划。挖掘利用优质资源，建立专家、名师组成的讲师队伍，统一组织新教师的集中培训。指定业务精湛、师德优秀的骨干教师为新教师结对帮扶，具体指导新教师在工作岗位上锻炼提高。

2、注重过程，增强实效

3、多元评价，长效实施

坚持培训与活动评选相结合、过程与阶段诊断相结合的原则，采用“自我评价”、“师父考核”、“班级人员考核”、“教研组长考核”、“幼儿园考核”多元参与的评价方式，运用理论考试、面试和实践考核等方法，实现对新教师全面、公正、客观的指导、考核与激励。每学期，根据培训态度、作业完成、工作表现、活动展示等方面的综合成绩，评选“优秀新教师”。考核为不合格的新教师不得聘用，已经签订合同的，在学期结束时终止合同。

- 1、幼儿园设立1——3年青年骨干教师培训专项经费。
- 2、幼儿园配备优秀教师进行带教，制定好专门的带教计划与自培计划。
- 3、举办幼儿园1——3年青年骨干教师评优活动，鼓励她们参加幼儿园、各项教育教学评优活动，创设机会与条件让她们展示。

青年骨干教师培训，是夯实、稳定教师队伍建设的环节，是着眼教师可持续发展的重要举措。各级组和各班级要高度重视此项工作，群策群力，及时总结经验做法，扎实推进新教师培训工作再上新台阶。