

最新培训年度计划公文(优质5篇)

时间流逝得如此之快，前方等待着我们的新的机遇和挑战，是时候开始写计划了。计划可以帮助我们明确目标，分析现状，确定行动步骤，并制定相应的时间和资源分配。下面是小编整理的个人今后的计划范文，欢迎阅读分享，希望对大家有所帮助。

培训年度计划公文篇一

为了提高员工和管理人员的素质，提高公司的管理水平，保证公司可持续性发展，如何制定培训计划?下面是本站小编收集整理整理的公司年度计划培训，欢迎阅读。

一、培训类别：

1、一级培训：公司大政方针、发展战略、员工心态、管理技能、新技术、新知识、团队建设等前瞻性教育和培训。培训对象为公司中层以上管理人员和全体管理人员。组织部门为人力资源部。

2、二级培训：各部门管理人员及各班组长以上培训，主要内容是企业内部管理、企业文化和教育、交流和沟通技能、本单位规章制度及安全生产和消防知识的操作规程;负责人为部门主管、车间主任。

3、三级培训：各车间班组负责对所管辖的全体员工的培训，主要内容是岗位职责、操作规程、安全操作规程、消防知识和操作规程、岗位工作流程和工艺技能专业知识、作业指导书等，负责人是各车间班组的负责人。利用每天的班前会班后会，反复学习本岗位职责的工艺流程和安全操作规程。

4、各部门专业业务技能知识的培训，主要内容是四个方面：

一是工艺技术知识的培训，二是机械设备维护和保养知识的培训，三是生产管理知识的培训，消防知识和操作演练的培训。

5、新员工的岗前培训：新员工集中招聘10人以上者由公司人力资源部组织培训，主要内容是公司简介、发展历程、战略目标、公司文化、产品介绍、通用规章制度和通用安全生产、消防知识的操作规程，新员工到车间后(或班组)进行岗位职责和操作规程的培训，第一个月内在车间实际培训不得少于6小时，使每个员工到岗后明确本岗位的工作职责范围，本岗应知、应会，应做什么，不能做什么；本岗位工作做到什么标准，明确本岗位操作规程和安全操作规程。新员工在上岗二个月后有书面考试，考试成绩纳入试用期转正的考核评定中。对于平时补充招聘到岗的新员工人力资源部每月集中进行一次岗前培训。

6、各部门(如销售、财务、采购、人力资源、国际贸易等)专业知识的培训由部门负责人组织统计，根据实际内容要求结合工作实际运行中出现的专业问题，与公司综合部联系作出培训计划或内训或外聘老师对本部门相关专业的知识进行系统培训，进行探讨交流，教会下属如何去做好工作，提高下属的专业技能，培训形式多种多样，目的就是提高人员素质和工作质量、产品质量。

二、培训的考核和评估

培训计划的有效运行要有组织上的保证，并要用制度的形式确定下来，对培训结果要跟踪。建立管理人员培训档案，把管理人员参加培训、培训作业上交等情况纳入档案管理和全年的考核之中。考核是两个方面的，一是对培训组织者的考核，二是对员工参训后的评价和考核；要保证培训工作落实到位。使培训工作真正成为公司的基础工作，培训真正起到作用，有效地提高管理人员和员工的素质，并使之能科学、扎实而又有效地开展起来，变员工要我培训为我要培训，塑造学习

型企业，以适应公司的高速发展，同时体现公司和个人的各阶层价值。

三、培训要求

公司各部门拟定本部门的年度培训需求及计划，培训年度工作计划于一月二十日前报综合部；培训计划中要明确培训的组织者、责任人，培训时间，培训主题及内容，培训形式，参训人员，培训主讲，培训要有记录，对培训结果要进行评估和跟踪；培训形式可多种多样，严格按培训计划执行；人力资源部每月至少进行一次检查指导。

四、培训形式

培训将采用内部培训、外聘讲师，以走出去请进来的方式进行。公司内部培训以本公司相关管理人员及专业技术人员为授课人。外聘讲师则根据培训内容要求由公司综合部与外部培训机构协商确定，如市职培中心、教育集团等。

近期为一个公司明年的培训进行一个全面的安排，拟定了一份简洁实用的员工培训工作计划，让大家分享的同时是想听听有何更好的建议，互相学习交流，共同提高。

为了提高员工和管理人员的素质，提高公司的管理水平，保证公司可持续性发展；必须进行有效的培训，做好培训的基础是要有可行完整实用的培训计划，现将今年的培训工作计划如下：

一、建立集团公司、下属各分公司和车间班组的三级培训教育体系

一级培训是集团公司负责集团大政方针、公司文化、发展战略、员工心态、规章制度、管理技能、新技术、新知识等前瞻性教育和培训。培训对象为集团公司中层以上管理人员和

集团全体管理人员。组织部门为人力资源部，每月至少进行一次，每次不少于一个半小时。

二级培训是各分公司负责对本单位班组长以上和管理人员的培训，主要内容是公司企业文化教育、本单位规章制度及安全操作规程；负责人为各分公司总经理。每月一次，每次不少于一个半小时。

三级培训是各车间班组负责对所管辖的全体员工的培训，主要内容是岗位职责、操作规程、安全操作规程、岗位工作流程和工艺技能专业知识、作业指导书等，负责人是各车间班组的负责人。培训时间是每周不少于一次，每次不少于一小时。利用每天的班前会班后会，反复学习本岗位职责和安全操作规程。

二、各分公司专业业务技能知识的培训，主要内容是三个方面：一是工艺技术知识的培训，二是机械设备维护和保养知识的培训，三是生产管理知识的培训；每周一次，每次不少于一小时。

三、各部门(如销售、财务、采购、人力资源、国际贸易、办公室)专业知识的培训由部门负责人组织进行，主要内容就是本部门相关专业知识的系统培训，结合工作实际运行中出现的专业问题，进行探讨培训交流，教会下属如何去做好工作，提高下属的专业技能，每周一次，每次不少于一小时。培训形式多种多样，目的就是提高人员素质和工作质量、产品质量。

四、新员工的岗前培训：新员工集中招聘八人以上者由公司人力资源部组织培训，不得少于三天，主要内容是公司简介、发展历程、战略目标、公司文化、产品介绍、通用规章制度和通用安全操作规程，新员工到车间后(或班组)进行岗位职责和操作规程的培训，第一个月内在车间实际培训不得少于6小时，使每个员工到岗后明确本岗位的工作职责范围，本岗

应知、应会，应做什么，不能做什么；本岗位工作做到什么标准，明确本岗位操作规程和安全操作规程。新员工在上岗二个月后有书面考试，考试成绩纳入试用期转正的考核评定中。对于平时补充招聘到岗的新员工人力资源部每月集中进行一次岗前培训。

五、培训的考核和评估，培训计划的有效运行要有组织上的保证，并要用制度的形式确定下来，对培训结果要跟踪。建立管理人员培训档案，把管理人员参加培训、培训作业上交等情况纳入档案管理和全年的考核之中。考核是两个方面的，一是对培训组织者的考核，二是对员工参训后的评价和考核；要保证培训工作落实到位。使培训工作真正成为公司的基础工作，培训真正起到作用，有效地提高管理人员和员工的素质，并使之能科学、扎实而又有效地开展起来，变员工要我培训为我要培训，以适应公司的转型和高速发展，塑造学习型组织，体现公司和个人的价值。

六、要求：各分公司各部门拟定本单位的年度培训计划，培训年度工作计划于一月十日前报主管领导；培训计划要认真去做，细化到每个月进行几次，培训计划中要明确培训的组织者、责任人，培训时间，培训主题及内容，培训形式，参训人员，培训主讲，培训要有记录，对培训结果要进行评估和跟踪；培训形式可多种多样，严格按培训计划执行；人力资源部每月至少进行一次检查指导。

共2页，当前第1页12

培训年度计划公文篇二

目 录

一．背景分析与关键问题分析

二. 培训需求调查结果分析

1. 基层员工培训需求调查结果总结
2. 中层管理者培训需求调查结果总结
3. 高层管理者培训需求调查结果总结

三. 培训目标

四. 培训体系运作计划

1. 课程体系
2. 培训师培训
3. 培训设施
4. 培训管理制度

五. 人才培养开发计划

1. 确定人才需求
2. 确定人才来源
3. 培养的方式

六. 培训课程安排与预算

七. 培训业绩评价方法

1. 培训体系运行计划评价指标
2. 人才开发计划执行评价指标

3. 培训课程实施计划的评价指标

一. 背景分析与关键问题分析

凯联化工是一个高速发展的化工企业。对人才的需求提出了新的要求：一是人才的数量要求增加，无论是分公司还是总部都需要增加量的管理人员及普通员工；二是对现有人员的素质提出了新的要求，原有的管理观念有待于更新，原有的管理方法有待于改善。随着公司的迅速扩张，公司员工数量急剧增加，对公司的企业文化、凝聚力提出了新的问题，如何深入宣导企业文化、提高员工对企业的凝聚力是培训所要面临的一个重要课题！

近几年，凯联化工发展迅速，人才需求激增，而人才数量的增加受一定的时间限制。在2015年的招聘中，公司所需的许多职位难以招到合适的人选，特别是具有行业特性的职位，如公司中高层管理者。鉴于此，人力资源开发中心制定2015年人才培养开发计划，重点培养公司急需的人才。

二. 培训需求调查结果分析

1. 需要进行管理知识培训的51%；
2. 愿意休息时间参加培训的45.2%；
3. 内部培训师对公司发展作用较作用以上的约50%；
4. 个人可以承担培训费用的占32.5%，不承担费用的占51%；
6. 可以接受签订协议的占32.7%，不可以接受的占43.2%。

分析以上数据，说明基层员工对培训有了较初步的认识，在某些方面仍有较的改善空间。在课程的需求方面，较急需《沟通技巧》、《人际交往谈判技巧》、《顾客服务技巧》

等课程，而绝大多数员工认为《化工岗位技能》、《化工业营运知识》是必须的培训课程。

总部、分公司经理助理以上、分店组长以上员工认为：

1. 个人可以承担部分培训费用的占35.8%；
2. 培训能够提升工作绩效的占34.3%，不能够的占11.9%；
3. 可以接受签订协议的占37.3%，不可以接受的占49.3%；
4. 愿意利用休息时间参加培训的占50.8%，不愿意的占43.3%；
5. 认为内部培训师对公司发展作用较以上的占52.3%。

从数据上看，中层管理者对培训的认识和基层员工的相差不大，在某些方面略有提高。这是培训组织部门急需解决的一个重要问题。中层管理者急需的是《人际交往谈判技巧》、《时间管理》等课程，《企业文化》、《有效领导与激励》、《职业经理的绩效管理》、《如何塑造优秀团队》等课程是必须的课程。

公司高层管理者认为：

1. 可以承担部分培训费用的占62.5%，
2. 培训能够提升工作绩效的占100%，
3. 可以接受签订协议的占87.5%，
4. 愿意利用是休息时间参加培训的占62.5%，
5. 认为内部培训师对公司发展的作用很的占62.5%，较的占37.5%；

6. 现场评估培训效果最佳的占37.5%, 闭卷考试的占37.5%, 岗位技能测试的占25%。

公司高层管理者对培训的认识明显比基层员工及中层管理者高很多，这为公司开展培训工作提供了有利保障。高层管理者对急需的课程是《人力资源管理》《团队建设》，必须的课程包括《企业文化》《人际交往谈判技巧》《影响力与领导风格》《如何授权》。在公司的调查中，员工在公司任职期间参加的由公司组织的培训较少，且难以形成系统，而员工对公司培训的期望还较高。公司存在的一些问题也能反映出公司的培训需要力提升，以提高员工的职业素质和管理技能。

三. 培训目标

凯联化工迅速发展的2015年，人力资源开发中心将在培训方面为公司发展提供力支持，力求达成以下培训目标：

1. 完善基层员工的培训课程，加强培训，显著提高基层员工的专业知识、服务技能；
2. 执行人才开发计划，培养一批公司急需的. 中层管理者；
3. 提高现有中层管理者的职业素质与管理技能；
4. 为公司高层管理者提高自身管理技能提供条件；
5. 进行规模的团队建设培训，加强部门、员工的沟通；
6. 积极宣传企业文化，增强员工对企业的认同，提高企业对员工的凝聚力。

四. 培训体系运作计划

2015年，在既有的《凯联化工培训课程目录》的基础上，继

续丰富和完善课程体系。重点开发一线员工（技术员、销售员、管理员）的业务技能与服务意识培训课程、中层以上员工职业素质培训课程，同时引进重要职位所需的技能培训课程、管理技能课程。引进的方式有两种，一是派遣内部培训师参加外部培训课程，进行二次开发，形成公司内部培训课程；一是直接聘请外部培训师，形成外部培训课程及外部培训师团。通过以上各种方式，最终形成一套较完善的培训课程体系。

培训师资的培养是2015年培训组织部门的工作重点之一。按照新的培训管理办法，2015年5月1日后，所有的培训师应取得资格证后才能开展培训活动。公司需要培训一批较高素质的公共课程培训师，需要培训一批担负一线员工技能培训的培训师和一些公共课程培训师，在新的培训管理办法生效后，至少保证每个现场部门有一名岗位技能培训师。在本培训年度内，人力资源开发中心为内部培训师创造多种机会提高培训技能，提供开发课程便利，使内部培训师能高效地实现培训目标。

2015年，继续完善培训设施，力争总部能建立一个独立的合适的培训教室，公司有自己的培训场地。应添置光学投影仪、摄像机、数码相机、便携式cd机、dvd刻录机等培训设施。

2015年，继续完善培训管理制度，根据执行反馈的情况修改现有的管理制度，增添新的培训管理制度。在整个公司内部建立培训管理员体系，年底前达到有一至两名素质较高的培训管理员，有一个运行良好的培训管理体系。

五. 人才培训开发计划

近期人才培训开发计划主要以培训行业特色较浓的职位人才和具有很高协调能力和服务意识的中层管理者为主，包括总负责人总经理、销售经理、车间主任、采购经理、车间班长、化验实班长、物管部主任、办公室主任、财务主管等中

层管理者和总经理、副总经理等高层管理者，同时培养现有的中高层干部，提升其职业素质，提高其工作效率。通过培训开发，培养凯联自己的人才梯队，使公司的人力资源适应公司发展的需要。

较长远的人才培训开发计划则主要考虑到公司两年以上的人才需求，通过较长时间的培养完全融入凯联化工企业文化、独挡一面的人才。

人才培训开发计划的采取以下步骤执行：

第一步：确定人才需求

人才需求主要是依据两个方面的情況来确定。一是公司的扩大计划。根据扩大计划，确定适合公司需求的人才；二是动态人才需求。公司的人才可能因员工离职、人才晋升、职位调动、公司发展部门增编等情况而出现的职位空缺。根据以上两种情况，人力资源开发中心统计整个公司所需要的人才。

第二步：确定人才的来源

人才的来源有两种方式，一种是内部竞聘、选拔。通过在公司现有的人力资源中选拔来实现人才需求，可激发员工的潜力，提高员工的积极性，而选拔的人才也更了解公司的情况，更易于融入整个团队当中。另一种方式是外部招聘。通过招聘选拔适合公司需要的人才，能及时满足公司的人才需求，并可以使公司获得较新鲜的理念、方法。

第三步：培养的方式

人才的培养采用以下方式，一是进行岗位锻炼，在岗位锻炼中由上一级管理者进行工作指导，这是一种最直接、迅速其岗位技能、积累行业经验的培训方式，；一是在不同岗位、不同的地区进行实习，通过此种方式，培养较高层次管理者

的；一是按照职业素质模型对其进行培训，提高其职业素质，管理技能。

六. 培训课程实施计划与预算

见附表一

七. 评价方法

培训体系运行计划评价指标有以下三项：

1. 培训课程开发数量；
2. 内部培训师数量与技能；
3. 培训制度及人员体系完善状况。

人才开发计划执行评价指标为人才培养数量与公司人才需求满足程度。

培训课程实施计划执行的评价指标有以下四项：

1. 培训课程实施的数量；
2. 员工素质及技能提高的程度；
3. 员工满意度及士气；
4. 员工工作行为的改变与工作效率的提高情况。

通过以上指标的评测，来评估整个培训工作的效果。

淄博凯联化工有限公司

在2015年度培训需求调查分析的基础上，结合公司的经营战

略和实际工作情况，确定了公司2011年度的培训重点是：

- 1、 引入内部培训师培训课程，逐步建立一只xxx自己的内部培训师队伍。
- 2、 在公司战略人才培养方案的基础上，引入系列课程，采用多种方式，着力提高中高层管理人员的管理技能。
- 3、 结合公司2015年度各个项目开展情况，根据设计、研发和工程区域的实际工作困难点，引入高水平的专业老师跟进项目1-2天，在了解项目的基础上进行理论提升。
- 4、 加强培训评估工作的开展，落实培训后续的跟进工作，切实提高培训工作的实际效果。

本计划包括：公司级内训21场，共259课时（内部培训师系列培训4次，合计12天，84个课时；管理技能理论提升系列培训3次，合计6天，72个课时；结合项目的专业提升培训5次，合计10-15天，70-105个课时。新员工入职培训2次，合计4天，28个课时；职业素养培训2次，合计2天，14个课时；外出拓展训练2次，合计4天）。外出学习96人次，共192天课时，外出考察120人次，共240天课时，费用预算总182.95万元。

目录

第一部分 前言

2015年11月中旬，人力资源部在全公司范围内进行了年度培训需求调查。该培训需求调查主要对公司的培训现状和培训需求进行了调查。（调查详细内容详见附件《2015年度培训需求调查分析报告》）

通过这次调查明确了以下几个2015年度培训工作需要注意的方面：

1. 培训时间的安排。根据培训现状、培训需求分析，2011年的培训时间应尽量安排在一周以内，尽量少占用周日休息时间。

2.

3. 培训对象的确定。缩小培训范围，明确培训对象有利于培训效果的提升。培训效果的评估。深入开展培训效果的评估，加强培训后的跟进工作，确实将培训的内容落实到实际的工作中。

4. 培训的形式。减少枯燥的课堂讲授，增加和现有工作项目相关的案例分析、研讨会等培训形式，以提高参训人员的参与程度和实际培训效果。

5. 培训的内容。职业化、专业化应是2011年度培训的主题。无论是普通员工还是中层管理人员，自我减压、时间管理、沟通技巧等职业素养的培训都应列入2011年度的培训目标。对于专业的培训，则必须和项目、工程紧密结合，从公司实际工作的实践出发引入课程。

第二部分 年度培训计划概述

在年度培训需求调查分析的基础上，人力资源部结合公司2015年培训工作的实际开展情况，确定了下列2011年度的公司培训工作重点：

一、建立学习型组织——加快内部培训师的培养

建立学习型组织，加快公司内部各种知识的积累与分享是打造xxx核心竞争力的必由之路。结合目前公司的实际情况，建立完善公司内部培训师制度，逐步培养一只内部培训师队伍。

二、提高个人职业素养，打造团体执行力——着重提升中高

层管理技能

在实施公司战略人才培养—“雄鹰”计划的基础上，对中高层管理人员进行重点培养，

通过各种培训方式，全面提升其管理能力。

三、结合项目实际，适度理论提升——切实提高技术人员专业水平

为了摆脱专业培训单纯理论讲授，与公司实际结合不紧密的缺陷，2011年度准备采用新的培训方式，即根据各项目的实际需要，聘请行业专家深入公司2天（或1天），紧跟项目，以解决项目实际问题，然后用1天时间有重点的进行理论提升。

四、逐步实施培训效果评估管理办法——切实提高各种培训效果

对于公司的各种培训全面推行一级评估，大力推广二级评估，逐步尝试三级评估。

第三部分 年度培训内容

一、建立学习型组织——加快内部培训师的培养

针对内部培训师要求掌握的技能的不同，对其进行四个层次的逐级培养：富有感染力的演讲者、培训现场指挥家、专业课程设计师、培训项目管理专家。

对于不同层级的培训目标的培训对象、培训内容核心产出和培训时间见下表：

根据公司战略人才培养方案，针对不同层次的战略人才采用不同的培训方式和内容。（一）对于普通员工，鉴于公司处于高速发展期，新进员工数量较多，所以对普通员工的培训

重点主要放在入职培训、职业规划和职业素养方面。

1、新员工入职培训。每年举办2次。根据招聘的情况安排在春节后的4月和高校毕业后的9月份两个招聘高-潮的后期。

2、职业生涯规划培训。每年举办1次。放在春节过后的3月，使各层次员工在职业发展方面有明确的目标。

3、员工职业素养培训。每年举办2次。上半年和下半年各一次。

下列三种方式提升其管理技能：

1、引入管理技能理论提升系列课程：

2、外部标杆企业考察活动。了解标杆企业项目管理、流程运作情况。 3、研讨会。内部管理问题的专题研讨会。

（三）对于高层管理人员，在参加管理技能理论提升系列课程、外部考察和研讨会外，还进一步采用外派参加研修班、公开课来提高其管理水平。

三、结合项目实际，适度理论提升——切实提高技术人员专业水平

为了进一步提高专业培训的针对性，进一步加强培训内容和公司项目开展的紧密结合程度，2011年度的专业内部培训主要对下列内容采用新的培训方式进行专业提升：

5、 房地产工程项目管理体系的建立与实施 6、 景观设计

7、 其它

第五部分 年度培训计划表

一、公司年度内训计划

根据上文对各个主题的培训安排，编制2011年度公司级培训课程计划表如下：

说明：

1、 以上培训安排届时有可能会根据公司实际情况予以适当调整。 2、 每月详细授课安排与方案会在每月5日之前予以公布。

按部门年度培训计划自行组织专业知识学习。

二、外出学习及外出考察

4、 其它区域依据工作计划和目标参加公开课及外出考察。

第六部分 年度培训费用预算

单位：万元

中国x房地产有限公司

人力资源部

一、培训原则

企管办依据集团公司发展规划和各部室需求制定公司的年度培训计划，该计划必须保证能够满足集团公司未来发展的需要，因此有一定的硬性指标；同时培训计划应保留一定的弹性，由于集团公司发展的新需求、人员培训调查统计工作的疏漏、员工的工人要求等，对企业法律顾问、审计师、统计师、房地产经纪人的社会化考试，企管办应满足员工的要求组织，采用内培和外培相结合的方式进行，

企管办年度培训计划依新情况的变化要做相应的调整，同时做好新增培训工作的组织和记录等工作，既要保证公司发展的需要，又要兼顾员工个人利益。

二、集团公司2015培训总体思路

外部培训，内部培训将被压缩，将培训计划放至冬歇期完成。

三、2015年枣建集团培训计划 外部培训：

2

内部培训：

培训计划制定：企业管理办公室 2015年3月18日

主管领导（签字）： 日期：

总经理（签字）： 日期：

3

培训年度计划公文篇三

为深入贯彻落实党的会议精神，推进学党章、守党规、做合格好党员主题教育活动，引导全社区党员干部增强党性、凝聚力量、履职尽责，完成使命，提高服务群众的本领，经社区党总支研究决定，我社区20xx年度党员培训情况。现将有关事宜安排如下：

一、培训目的

以马列主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要

思想为指导，通过系统的理论学习和开展实践活动，使全镇党员干部系统掌握党的基本理论和基础知识，加强党性锻炼，提高党性修养，提高辨别是非的能力和 Analyze 处理问题的能力。进一步树立和落实科学发展观，增强驾驭基层工作的本领，提高带领群众增收致富的能力，为推进社会主义新农村建设、构建和谐鄂嘉打好理论基础。

二、培训内容和培训时间

1、培训内容：理论学习：《中国共产党章程》、《关于党内政治生活的若干准则》、《报告辅导》、《中国共产党党内监督条例(试行)》和《中国共产党纪律处分条例》、创先争优活动专题学习、社会主义荣辱观教育、革命传统教育、优秀共产党员先进事迹等。

2、培训时间：3、6、9、12月份

三、培训对象和培训方法

培训对象：社区在职党员、各支部支部书记及全体党员。培训方式采取集中授课、观看电视录像片、大会交流等方式。

四、要求

1、本年度培训是在全社区上下深入学习贯彻精神，深入开展“创先争优”“四群教育”活动的形势下举办的，广大学员要积极发挥在理论学习方面的带头作用，为推动学习宣传贯彻精神、开展“创先争优”、“四群教育”活动做出贡献。

2、本年度培训在镇党委的领导下举办，经党总支会议讨论制定培训计划，各支部书记要做好培训过程中本支部的人员组织、分组讨论、集中学习等工作。

3. 社区党总支具体负责培训班学员的到课签到、课堂纪律、

小组讨论等组织管理工作，参训学员分别编成学习小组，参训学员必须按时参加培训活动。

4、突出培训效果。根据“提高素质、增强党性、发挥作用”的总体培训要求，各党支部要分组承担相应的学习课题，突出其在日常学习生活、中心工作和重大活动中的骨干带头作用。同时党总支班子、片区党支部书记要结合自己的学习、工作和思想实际写一篇心得体会。

五、党员教育培训措施

一是认识到位。把党员干部培训作为推动社区建设的大事来抓。培训以贯彻落实党的精神，推进学党章、守党规、做合格好党员主题教育活动，引导全社区党员干部增强党性、凝聚力量、履职尽责，完成使命，提高服务群众的本领作为重要内容，坚持把开展培训与学习贯彻精神结合起来，培训把党员培训与“双培双带”、“三培养”等工作结合起来，不断提高党员干部的整体素质，增强党员干部带头致富、带领群众致富的能力；培训把党员培训与做好当前工作结合起来，通过培训进一步明确目标任务，进一步统一思想，做好各项社区工作。

二是方式灵活。采取集中讲授、讨论交流等灵活多样的方式进行，增强了培训的实效性。除了精神、《中国共产党章程》、《关于党内政治生活的若干准则》、《报告辅导》、《中国共产党党内监督条例(试行)》和《中国共产党纪律处分条例》、创先争优活动四群教育专题学习、社会主义荣辱观教育、革命传统教育、优秀共产党员先进事迹等，各支部还可根据当地实际选择党员所需培训的内容，确保党员干部能够感兴趣、学得懂、用得上、有效果。

三是学用结合。针对党员干部增收致富急需技术服务的实际，积极开展有针对性的培训，充分调动了党员干部参与培训的积极性，做到培训与生产“两不误、两促进”。党员培训贴

近实际，易学易用，使广大党员能学到了技术。

培训年度计划公文篇四

一、指导思想：

以全面提高教师队伍素质为中心，以培养学科带头人和中青年优秀教师为重点，以校本培训为基本途径，以师德建设和业务培训为抓手，深入开展“强素质，当骨干”活动，切实提高教师素质，使广大教师具有进取奉献精神、高尚的师德、扎实的工作作风，树立正确的教育观、学生观、质量观，掌握任教学科专业知识，坚持深化改革、开放创新、内涵发展、精干高效的原则，建立有利于优秀人才成长的有效机制，建设一支结构合理、素质良好、敬业爱生、专兼结合、富有活力的优秀教师队伍。

二、培训目标：

1、教师队伍结构进一步改善，学科结构进一步调整优化，提高本科学历比例，培养一支教育观念现代化、教学业务精良、学科结构合理的教师队伍。

2、苦练教学基本功，过关的培训考核工作，严格要求，坚持标准。教师有较强的学科文化知识和学科教学基本功，35周岁以下的教师，达到区规定的教学基本功要求。

3、掌握教育方针政策，提高教育教学理论水平：教师有较强的教育法令法规意识，有较高业务理论水平，在教学中能反映新观念、新思想，教学研究的新成果，确立面向二十一世纪的科学观、学生观、教育职能观，有选择地学习现代教育教学理论，用新理论武装自己，掌握教学研究的基础知识和方法。

4、骨干教师队伍建设取得突破性进展，加快培养一批具有坚

定信念，发展潜能大、后劲足、创新能力强的中青年骨干教师，今年内培养区级骨干教师1--2名，校级骨干教师3名。

5、进一步加大学校内部人事制度改革，建立和完善教师聘任制度和竞争上岗制度，做到用人和治理相结合，努力形成适应基础教育改革和发展要求的人事管理新模式。

三、培训内容：

1、教学管理培训

(1)继续参加区每年举办的中层管理干部的培训，提高培训实效性。

(2)参加校长岗位培训。

2、教育教学岗位培训

(1)新教师培训。选取新教师上岗所必需的教育教学理念和教育教学技能，确定好培训专题，科学地组织岗前培训。采取“师徒结对”的形式，如：我校教师魏成斌拜片组校一一的教研主任刘子勤为师傅；刘明拜刘克云的美术教师为师傅；学校优秀教师与新教师的“师徒结对”工作，不断探索新教师培训方法，逐步建立并完善新教师培训体系，严格地做好新教师考核评价工作。

(2)教师岗位培训。以师德教育和“新理念、新课程、新技术”为主要内容，面向全体教师。确保在08-09年度应完成继续教育培训的教师完成好培训，如青年教师的计算机高级培训等；其中基地培训、校本培训及教师自我研修分别按学时计算。

师德教育

把师德教育放在继续教育的首位，大力提高教师队伍的政治思想素质，以校本培训为主，努力使全体教师热爱教育事业，以德育人，为人师表，树立正确的教育观、质量观、人才观和师生观，以学生的发展为本，全面实施素质教育。

新课程培训

本着“先培训，后上岗，不培训，不上岗”的原则，使每一位拟进入新课程教学的教师接受不低于40学时的岗前培训，并围绕“实施新课程标准”，着力抓好新教材的教学研究和培训，促进教学质量的提高。

新技术培训

组织开展新一轮的信息技术培训，使98%的教师通过统一考核，并把信息技术与学科课程的整合水平纳入教师业务能力考核的量化指标中；构建基于网络环境下的新型课堂教学模式，提高教师在信息化背景下的专业技术能力和教学适应能力。

读书活动

建立教师必读教育专业理论文库。以学年为单位，结合我校课改进程，组织教师读经典教育专著，开展系列读书交流、演讲及征文活动，帮助广大教师不断提高专业理论素养，促进教师专业成长，同时为创建书香校园营造良好的氛围。20__年每人自选一本专著，读完后上交读后感。

(3) 骨干教师培训。骨干教师培训是教师培训的重点。培训一个，带动一批。通过推荐、选拔、确立一名区级骨干教师培训对象，加大培训力度，培养几名优秀学科带头人和名教师，并发挥他们的示范与辐射作用。加强校本培训骨干师资的培养。完善我校骨干教师培训培养方案和考核机制，形成我校骨干教师队伍。参加区级骨干教师培训，争取学员有突出成绩，争取更多的人进入更高一级的骨干教师队伍。

(4) 班主任培训。以新班主任为培训对象，以班级工作流程、不同年龄阶段学生心理特点分析、共性问题案例分析、优秀班主任经验介绍、学校德育工作常规等为主要内容，通过集中培训、观摩主题班会等形式，帮助新班主任掌握班级工作的基本流程，提高班级管理水平。

(5) 公共课培训。根据市、区及人事部门的要求，以提高教师师德水平、法律意识、业务能力为目标，以骨干教师培训带动全员培训的方式，积极开展相关公共必修知识的培训与考核。主要内容为：《解读新课标》、《信息技术与学科课程整合》、《义务教育法》、《教师法》等。

四、主要措施：

1、进一步加强师德建设、提高教师职业道德水平，进一步加强学校思想政治工作，认真贯彻落实《公民道德建设实施纲要》和《中小学教师职业道德规范》，使教师树立正确的世界观、人生观和价值观，热爱祖国、忠诚于人民的教育事业，增强事业心、责任感和敬业精神、关心爱护学生、教书育人、为人师表，把师德表现作为教师考核的重要内容和聘任、奖惩的重要依据。

2、进一步加强教师继续教育，促进教师树立终身学习理论，掌握现代教育理论，转变教育教学观念，更新专业知识结构，提高广大教师运用现代教育技术和开展创新教育实践的自觉性和能力水平。

3继续做好骨干教师队伍建设，进一步解放思想，为中青年骨干教师的成长创造机制和环境，充分发挥骨干教师的表率作用，带动其他教师一同成长。

4、继续加强人事制度改革，依法转变教师任用机制，按照“按需设岗、公开招聘、平等竞争、择优聘任、严格考核、合同管理”的原则实行教师聘任制度。

5、建立和完善教师考核制度，使之更加科学化、规范化。

培训年度计划公文篇五

x年是贯彻落实党的xx届四中全会和系列讲话精神、牢牢把握“四个全面”战略思想、顺利完成“”规划的收官之年，也是也是集团全面深化改革、实现产业升级和可持续发展的关键之年。根据上级部门有关文件精神 and 集团精神文明建设奋斗目标的总体要求[]20xx年党员培训要以科学发展观为指导，积极融入生产经营中心工作，着力打造高素质的党员队伍素质，为企业改革发展营造良好的思想氛围。

集团党校作为党员学习和提高的阵地，今年将围绕集团公司的中心工作，对党员进行xx届四中全会精神、依法治国、党风廉政建设等方面内容的教育，着力强化正风肃纪，全面提高党员素质，驰而不息改进作风，充分发挥党员的先进性，为企业三个文明建设目标的全面实现做出贡献。

一、培训内容

认真学习宣传贯彻党的xx届四中精神的通知。我们要结合集团的中心工作和发展目标，把学习领会xx届四中全会精神作为当前和今后一个时期理论学习的重点，以此作为思想和行动的指南，加强领导，周密安排，专题部署。

2、认真学习和贯彻习系列重要讲话精神。

党的以来，围绕改革发展稳定、内政外交国防、治党治国治军发表了一系列重要讲话，深入阐释了党的[]xx届三中、四中全会精神，深刻回答了新的历史条件下党和国家发展的一系列重大理论和现实问题，丰富发展了党的科学理论，进一步深化了我们党对中国特色社会主义规律和马克思主义执政党建设规律的认识，为我们在新的历史起点上实现新的奋斗目

标提供了基本遵循。深入学习贯彻系列重要讲话精神，是全党进一步统一思想认识、凝聚奋进力量的迫切需要，是把握发展大势、明确前进方向的迫切需要，是赢得发展新优势、开创事业新局面的迫切需要，是提高党员干部队伍素养、增强驾驭复杂局面能力的迫切需要。

学习贯彻好习系列重要讲话精神，关键是要把握核心要义、领会思想精髓，真正掌握讲话中蕴含的马克思主义立场、观点和方法。深刻把握讲话贯穿的坚定信仰追求。深刻把握讲话贯穿的历史担当意识。深刻把握讲话贯穿的真挚为民情怀。深刻把握讲话贯穿的务实思想作风。深刻把握讲话贯穿的科学思想方法。通过学习，切实统一思想和行动，进一步推动集团公司加快改革发展的进程。

二、培训安排

- 1、根据精神文明建设目标管理的实施计划和党建工作考核目标，全年党员参训率要达到95%以上。
- 2、党校培训工作从6月初开始，根据企业实际情况□20xx年上半年共举办10期培训班。具体时间为：第一期6月3日；第二期6月4日；第三期6月5日；第四期6月10日；第五期6月11日；第六期：6月12日；第七期：6月17日；第八期：6月18日；第九期：6月19日；第十期：6月24日(时间如有变动，以通知为准)。

三、培训形式

- 1、坚持正规办学的方针，党校培训每期采用脱产办学方式，集中轮训。今年的办学地点在教培中心，每期党训班集中学习时间为一天。
- 2、党员培训班由党校教授集中授课，结合讲课内容组织学习。
- 3、培训采取动员、辅导、考试的方式进行。具体辅导内容结

合课程安排进行。

4、每期学习结束，均进行卷面考试，以保证学习效果。

四、要求

1、今年的党校工作已列入集团精神文明建设奋斗目标进行考核，因此各基层党总支(党支部)要加强领导，重视培训工作，按照培训要求，合理平均地安排党员参加脱产学习，保证学习参训率。参训党员无特殊情况，不得请假。参训党员应提前十分钟签到，认真听课，积极讨论。

2、各单位抓紧排出每期党员培训人员名单，5月27日(星期三)前报至党办。以后各期培训人员如有变动，请及时同教培中心、党办工作人员联系。