

月子中心培训计划(模板8篇)

时间过得真快，总在不经意间流逝，我们又将续写新的诗篇，展开新的旅程，该为自己下阶段的学习制定一个计划了。通过制定计划，我们可以更好地实现我们的目标，提高工作效率，使我们的生活更加有序和有意义。以下我给大家整理了一些优质的计划书范文，希望对大家能够有所帮助。

月子中心培训计划篇一

历经3年的成长，在教育部教育打点信息中心的指导和藏书楼率领的关切以及本中心全体教职工的配合全力下，我培训中心的工作已经步入规范化、系统化实施阶段。现将一年的工作总结如下：

本中心始终是以质量和诺言为生命，具体培训工作采用以教师面授为主，以itat媒体课件教学为辅的教学体例。并在教学的同时，注重需乞降适用来培育，同时继续连结与广告公司、印刷厂和高校计较机信息手艺中心的联系，成立了营业联络和手艺交流。从而保证教学质量。不仅将学员培育成为社会需要的信息手艺人才，同时也为他们的就业打下坚实的基。从而也扩年夜了培训的影响。

为了能为学员供给精采的进修情形，我中心计心情房将itat收集课件全数开通，学员可以自立的选学。在开设课程方面：设立了开班上课与随到随学并行，天天三个平行班，以知足分歧时刻的学员进修。同时操作远程教育的资本，实施辅助教学。结业考试后少数学员部门章节常识把握不平稳，我们将供给。在打点上继续连结了“按需设岗，以岗聘用，以岗定责，以绩取酬，责权分明”的原则，不竭促进教员提高营业手艺，鼓舞激励教员在连结现有课程基本上，操作自己的拿手开发新的社会需要的科目以供学员选学。

在广告方面，我们也投入年夜量的心血。经由过程电视、市报以及发放宣传单等形式进行宣传推广，收到了很好的下场，良多企事业单位职工和社会待业人员纷纷到我中心报名进修。良多学员经由过程进修，提高了手艺，获得了教育部证书，为进入更理想的工作单元打下一个很是好的基本。良多企业对我们的学员对劲，教育部itat培训在张家港取得了精采的社会效益。

本中心的学员涉及的面很广，年夜部门是在职职工和还没有工作的待业人员。他们来加入培训就是想学到真正的本事，同时有的学员也想在培训竣事后能考取一个权威的证书，以便在评定职称、晋升等方面获得辅佐。教育部itat证书的推出知足了这些学员的需要，收到了巨匠的接待。在就业方面，我们还辅佐学业优异的学员联系工作单元，并对他们供给持久在岗手艺撑持。

月子中心培训计划篇二

莫旗教研培训中心依据《内蒙古自治区自治区xx—xx年中小学教师培训工作的实施意见》的文件精神，根据培训工作计划的安排，在上级领导的大力支持和同事们的共同努力下□xx年暑假期间顺利完成了本年度上半年的培训任务。本次培训共计十七个班级，培训了人，是我中心历年来假期培训班级和人数最多的一次。我中心统筹安排，各部门团结协作，使得各类培训有条不紊地进行，并取得了良好的效果。

1. 继续教育培训

在本期继续教育培训之前我中心本着分科编班、按需设置课程的原则，在总结前两期继续教育培训经验的基础上，开展了培训调研，广泛征求一线教师的意见，设计了本期各学科培训的课程菜单，依据广大一线教师的需要，确定了培训主题。

根据上级教育主管部门的安排，我中心于xx年7月22日至26日分别举办了中小学教师继续教育培训各学科共计十三个班级的培训。本次暑期培训是我中心同时开设培训班级最多的一次，由于参训人员较多，本次培训在上级主管部门领导以及我中心各部门的协助支持下，进行了精心策划和有效的组织，大家都认为这次培训内容切合需要，培训效果良好，达到了预期的目的。

在培训模式上我们首次采用通过“专家引领、课例观摩、交流研讨”的研训一体的培训形式，由南京和莫旗教研员一起引领学科教师进行深入的探讨交流。每个班级不仅有专职班主任管理，而且有我中心教研员组织培训，还有南京教研员全程参与指导以及我旗优秀的骨干教师做课示范。本次培训教学模式的亮点是“杜郎口”培训模式，为了调动参培教师已有的经验，我们高度重视他们在培训活动中的参与，针对每一个专题均有供学员思考、讨论的时间和空间。培训中不仅有理论提升和讲座，而且有互动交流和实践，既有课堂观摩和学习，又有互动评课和专家引领。灵活多样的培训形式，很受学员欢迎。

培训过程中学员们专心致志地听课、记录、积极思考并参与讨论交流，他们刻苦学习和勤于探索的精神给我们下了深刻的印象。在培训中我们充分关注一线教师的实际需要，不仅在很大的程度上帮助教师构建理论体系，同时更关注新课程背景下课堂教学深层问题。整个培训活动从实践到理论，循序渐进，打破了过去从理论到实践的传统，降低了学习的难度，提高了学习的实效。本期继续教育培训我们从培训的理念、课程设置、培训模式以及授课老师的选择，都经过了精心设计和安排，可以说开创了我中心继续教育培训的新篇章。

2. 班主任培训

按照旗教育局的统一部署和要求，在我培训中心的详细安排、精心组织以及南京专家的引领指导和全旗中小学班主任教师

的积极参与配合下，为期两天的全旗首届中小学班主任培训于xx年7月22日在政府一号会议室和民族中学多媒体教室圆满落幕，共有591人参加了本次的培训，此次培训以专家讲座为主要形式，可以说是兢兢业业创氛围，扎扎实实搞培训，踏踏实实求提高，真真切切谋发展。通过这次班主任培训，为我旗班主任培训工作指明了方向。

培训前期，我中心做了大量的准备工作。召开会议，细化任务，合理分工，靠实责任，从培训内容的确定到讲座专家的安排，我们都立足实际，放眼发展；从方案的选择到过程的实施，从座位的编排到课上纪律的维持我们都从小处着手，细处入手，这些精心的考虑为培训工作的秩序化开展提供了必要的保障。（如在一号会议室学习的人数达400人，我们在座位的安排除特殊情况请假外，尽管后排座位比较闷热，但也决无中途退场的）。

7月21日早上，在政府一号会议室（主会场）举行了开班仪式，王军局长做了讲话：要大家明确培训目的，抓住机会，善于学习，我中心的许校长在会上对本次培训的目的、形式、要求做了具体的安排，同时希望参训者主动配合，积极参与。开班仪式结束后开始我们的培训工作。在这两天的培训中，我们共邀请了四位专家，从班主任的基本程序、班级精神文明建设、心理健康这三方面分两个会场进行巡回讲座。其中黑龙江省宝泉岭高级中学王升江主任的讲座给班主任很大的震动，他的育人方法实践起来将大有成效，南京的孙晓光老师不仅对班级精神文明建设的方法与大家进行了交流，同时也讲到了教师专业发展的成长过程，老师们深受启发，在心理健康知识方面，我们这里可以说一片空白，因此老师们对南京杨静平老师的有关心理健康的讲座十分感兴趣，杨老师的讲座也确实让大家耳目一新。通过这次学习，我们不但有机会感受到名师的风采，而且每位班主任老师的育人能力得到了很大的提升。

当然，一些教师也存在厌训的心理，学习的积极性不够，主

动性不强，其原因是多方面的，我们除了在健全培训制度和加强过程管理做文章之外，也要从心理的角度去衡量。教师的阵地课堂，学习的目的也同在课堂，可培训是一种长效行为，短期内大的提高是不现实的，效益不是那样的明显，或许这也是原因之一。但不可否认，好的培训一定能产生潜在性的效益。总之，只有从多层面加强对教师培训的研究，让培训学习所得与教学实践改观基本对等起来，培训工作也就踏上了有效的步点。

3. 校长岗位培训

xx年7月20至23日，在莫旗教育培训中心五楼微格教室我旗各中小小学校长38人，参加了为期4天的校长岗位集中培训，本次培训的目的是加强民族地区校长培训，重视城市薄弱学校校长培训。根据规定新任中小小学校长应做到持证上岗，任职资格培训时间累计不少于300学时；在任中小小学校长5年内累计参加脱产培训时间不得少于240学时。在“xx”期间，要求我们中小小学校长学习新的教育理念、新的教育知识、新的教育技能。在实践中巩固和丰富学到的新的知识和技能。

新课程改革要求我们，在学校的工作方面校长必须走在工作的前面，校长素质的好坏直接影响到校长在教师心目中的形象和威信。在培训中参训校长们认真学习，更新观念，通过本次培训，提高校长们的教育理论水平及教育教学管理能力，从而提高莫旗的教育质量。

本次培训模式为：（1）集中培训（2）岗位自修（自学教育理论学校管理研究）（3）集中考试（4）实践研讨活动（5）先进地区考察（6）校长论坛。

“集中培训”的课程设置有了新的改进、注重实用、实效性。针对校中小小学长们的工作实际开设了课程。很受学员们的喜欢。这次培训的成功之处在于“集中培训”的时间段，课程设计实用，有指导性，对今后的教育教学工作有主导作用。

4. 普通话培训

说好普通话是素质教育的重要内容，教师的普通话对学生又有着直接的影响。因此为进一步提高我旗个体幼儿园教师的普通话水平，保证幼儿教学质量，我中心于xx年8月4日——8月6日为45位个体幼儿园教师开展了普通话培训活动。由培训部陈艳杰老师（自治区级测试员）担任主讲老师。

培训包括四大部分，分别是学习普通话声母、普通话韵母、普通话声调、朗读和口语交际。为了有效地帮助老师们纠正错误的读音，陈老师先进行示范性拼读，然后让老师们逐个发音，李老师再针对老师们的读音进行纠正，并详细地讲解发音的部位和发音的技巧。在培训中发现，我们老师普遍存在的发音问题是舌尖音“z□c□s”与翘舌音“zh□ch□sh”有所混淆□“n□l”发音不明显；部分音节的发音不准确。主要是由于老师们不了解发音部位和发音技巧。通过这次培训，老师们不仅学到了语言方面的专业知识，找到了语言学习的技巧，了解自己发音存在的不足，而且领悟到学好普通话不是一朝一夕的事，需要经历长时间的训练和积累。

在问卷中，学员普遍反映陈老师和蔼可亲，语言优美，工作态度认真，条理清晰。通过学习收获很大，不仅认识了很多生字，还把平时容易读错的字词纠正过来，同时阅读能力和个人表达能力也有所提高，更重要的是对普通话学习产生了浓厚的兴趣。培训结束后，45名学员全部测试合格。

这次培训开阔了老师们的视野，使教师们重视普通话发音和表达，增强了教师责任意识 and 爱岗敬业精神，促进教师专业化成长。我们将以此为契机，进一步加强对语言文字和教学技能的学习，为创建文明和谐的校园做出不懈的努力。

5. 幼儿教师培训

xx年7月16日至7月18日，莫旗教研培训中心进行了暑期继续

教育幼儿教师的培训，本次培训不仅课程设置合理，而且形式新颖，可操作性强，得到了学员的一致好评。

在本次培训中，我们请到了齐齐哈尔师专的汪艳秋老师为学员进行舞蹈课的教学和幼儿手指操的培训。汪老师从事多年幼儿教师的培训工作，专业技术过硬，在自己的教学领域极有建树，在课堂上一丝不苟，把舞蹈的每一个动作要领都教给学生，每一个动作都亲自示范，在炎炎夏日，挥汗如雨，她的这种敬业精神和严谨的教学态度不仅得到了学员的一致好评，而且也感染了每一位学员，我们的学员都积极参与到课堂中来，在舞蹈课中学习了十一个富有童趣的舞蹈。在汪老师的手指操的教学中，学员们学习了适合幼儿的手指操，收获颇丰，并在课下积极和汪老师交流探讨，学习热情高涨。

培训第三天齐齐哈尔市的管雪萍老师带领学员们走进了神奇的彩泥世界。管老师不仅带给了我们新的培训理念，让我们领会了小泥巴中的大智慧，让智慧在孩子的指尖飞扬，而且寓教于乐，在课堂教学中教会学员制作彩泥的方法，并做了很多生动有趣的小东西，学员们都积极参与，课堂气氛非常活跃。通过管老师的教学使学员们懂得了“手是人的能力的核心”，对于孩子来说，不断地让他运用手的各种活动能力，可以不断地刺激和促进大脑的认知作用，这如同给他一笔财富。为了使学员们在平时继续学习，把学习到的东西运用到教学中去，我们建立了公共邮箱()，把课堂的舞蹈音乐和视频以及教师的课件全部上传，做到资源共享。

授课教师的讲座和示范课展示不仅专业、实用，语言表达也很精炼、生动。通过这次学习，可以说给我旗从事幼教的老师们提供了一次较快提升自身专业素质的机会。老师们纷纷表示：参加这样的培训真不错，不论形式还是内容，不仅专业对口还非常实用，学习后能立刻运用到教学中去，因此都觉得受益良多。

培训管理严格，服务热情周到。为了让参加本期培训的学员在已有基础上都有进一步的提高，在培训过程中我们严格坚持培训管理制度和学员学习守则，整个培训过程班主任自始至终和学员们一起，及时了解学员的学习、生活动态和要求，学员的整体参培率比较高，从而保证了培训质量。在严格管理的同时，我们力求服务热情周到，给学员创造良好的学习条件。当学员遇到工作与学习时间冲突时，主动和基层学校领导沟通，力求问题能够得到解决。

本次培训在原有班级管理的基础上做了安排部署，严格遵守《莫旗中小学教师培训管理工作管理规定》，班级管理仍然采取对号入座的方式，在出勤上严格遵守请假制度，并及时公布出勤情况，做到班级管理透明化、公开化，力求做到公平公正，使我中心的培训工作在各方面都日趋完美，把继续教育工作落到实处，取得了比较好的效果。同时本轮培训为每位参训者发放培训手册，对每年参训情况如实记载，并建立电子档案，纳入全区统一档案管理，从而使全旗教师培训管理日趋科学化、规范化。

为了使我们的培训工作更有成效，在培训结束之前进行了问卷调查。学员们非常认可这种培训模式，管理规范，体现了公平公正的原则。学员调查问卷对这次培训给予高度肯定，认为培训既有针对性，又有实用性，真正做到了理论与实践相结合。希望以后这样的培训能多办一些，但最好能减免学费。一位来自基层小学的老师在课下交流时是这样说：对本次培训本来没抱多大希望，殊不知经过短短三天的学习，经过老师专题讲座的洗脑和特聘一线教师精湛的课堂教学示例，让我来不及停歇，来不及在“井底”沾沾自喜，紧张有序的培训学习又为我们打开了一扇窗，让我们透过这扇窗开辟了一片新视野。通过这次继教学习，对我来说会提升一个台阶，我也会把我所学，我的感悟带给我的同事，运用到我的教学活动中去，我会加倍努力，在以后的工作中做得更好。”

本次培训取得了极大的成功，得到广大参训教师的一直好评。

但还存在一些值得总结和反思的问题。比如说在培训中我们注重调动学员学习的积极性，但供大家参与交流的时间还不够充分。个别学校领导仍然以老眼光看待继教培训，总是找一些借口帮学员请假。教学环境需要改善等。总之在今后的培训中我们会扬长避短，再接再厉，使我们的培训工作越办越好！

月子中心培训计划篇三

20xx年共培训预备学员xx多人，正式学员xx多人，出境xx人，现在校学员xx多人，在岗教师xx人。

（一）教师工作。

20xx年，由于受金融危机危机的影响，外派业务量下降，再加上国内外经公司竞争激烈，国外雇主要求越来越高，越来越严格，而我们人员储备一直不饱满，每一次招工都是勉强凑数，选拔人员素质不能得到保证，呈下降趋势，这样形成的差距越来越大，所以外方雇主不满的反映越来越多。面对这样的客观形势，我们全体教师在李局长□xx局长等领导的指导下，迅速端正了思想，更重要的是全体教师在面对教学和管理中存在的问题和失误时，不回避、不气馁、不埋怨、不找借口，积极的找出不足，总结教训，艰难的摸索，齐心协力，使教育教学管理逐步走上规范化。

在这期间，全体教师能做到工作上既分工明确，又团结协作，克服了家庭的各种困难，做到早上班，晚下班，坚持上好夜自习，有事尽量不请假，像xx主任从日本回来，没有休息一天□xx老师婚假不满，就投入大三紧张的整改中□xx老师精心的备课，能从学生实际出发，对不同类型和不同个性的学生有针对性的培养，善于将思想政治教育渗透于教学之中，形成自己的特色，所教班级学生后进生转化率较高，深受雇主的欢迎；陆华实用的口语化教学、灵活的教学方法，教学效

果好；曾霞经常找学生谈话，班级管理、三对照认真细致指导性强；李红梅克服孩子小的困难，从不请假；吴桂芝放弃节假日休息，为快出境学员补课；范莉预备班学员随到随学，造成班级学生程度不一，范莉采取分班复试教学等等，正是有了全体教师的共同努力，培训中心才迅速摆脱被动局面，步入正轨。

（二）学生工作。

1、坚持思想教育第一位不动摇。

现在培训学员年龄小，23岁以下占xx%□没有工作经历，没有吃苦意识，家庭责任感较差，根据自己情绪和喜好做事，容易冲动和不计较后果。针对学员的这些年龄特点，李局长亲自写了讲义提纲《大错不犯，小错少犯》，有令必行，愿望可成，有禁不止，后悔不已。在加强十大专题教育的三环节的前提下，在教育学生感恩、做事做人，引导学生创业方面，有了进一步的突破和提高，多次请xx□xx□xx等优秀回国研修生作报告，到浒湾、箭河农场去参观，请李局长做报告，让学员进一步明确了出国的目的，有了长远的打算和奋斗的动力，才能保证学员分清大小，坚持完成三年的艰苦研修。

2、不断改进教学方法，

坚持日语口语、会话为日语教学重中之重。日语教学本是我们的强项，因为我们有一流的师资，我们的老师都是打过硬仗，有着丰富教学经验和教学方法的回国研修生，我们有充分的理由教好。可今年不断有日方反映我们学员日语差，事后我们认真的进行了反思和分析，在教学上我们总是过分强调以前学生好教，现在学生学习不刻苦，学习劲头不如以前，差生多，缺乏自查和反省，在教学方法上，没有创新，在教学手段上没有用足用尽，在教学转化上没有跟踪到底，缺乏足够的耐心和细心，经过李局长、吴局长的分析和引导，我们及时端正了思想，积极改进方法，更换了教材，自备了实

用性日语单词和短语，加强了口语会话练习，教师之间也加强了相互学习，教学相长。胡爱萍、陆华、曾霞等所教学生深受雇主的好评。

3、学生管理：

教育与处罚相结合，以教育为主。以前的管理硬性为主，处罚为主，对于年龄大的学员能够理解和接受，但现在学员年龄小，没有处世经验，对处罚不理解，有抵触情绪，甚至顶撞，这在以前所没有的，也是绝对不允许的，这就要求我们平时多做思想工作，多讲、反复讲，违反后进行必要处罚，事后教师思想教育要跟进，坚持教育和处罚相结合，以教育为主。闫平、王煜超、余青松等学员的转变，就是很好的事例。

4、农业生加强了种植技能训练，效果显著。

几个月下来，思想、技能、日语都有了长足的进步，一举多得。遗憾的是实验园规模较小，不能使所有学员都能得到锻炼。

（三）工作中的不足和改进措施。

1、教师管理亟待进一步规范化。

虽然我们有一支团结协作、爱岗敬业的教师队伍，但教师的管理主要是靠教师自己自觉，领导信任，缺乏科学规范的考核标准，教师工作的考核也是依据年终考绩，缺乏过程的监督和有效的管理机制。出境学员出事后，再扣奖金，造成的影响和不良后果已经出现，事后追查，于事无补。改进措施：制定教师考评表，一月一考核，加大过程管理，避免工作中的随意性和疏漏，按程序办事，这样才能保证把出事机率降低到最低限度。

2、日语教学急需进一步加强。

大三研修生日语反映较差，说明我们教学还有很多不足的地方，尤其口语会话差，学生平时记得多、学得多，但不会用、不敢用。怎么学以致用，把有限的日语水平发挥出来，这是最为关键。改进措施：要求学员学习、生活中尽量用日语交谈，哪怕是日中混说也好，鼓励学生使用所学日语，创设会话情景，像李局长说的那样，会说了，自然就会了。

3、后进生转化效果不明显。

这一年来教师工作中，反映最多，难度最大，最为困惑和无能为力的就是后进生的转化问题，尤其是学习后进生，大部分是综合后进生（学习、性格、纪律差），吴局长、业务部主任等也投入了较大精力，但转化不明显，自查原因：没有那足够的精力来辅导差生；对差生缺乏足够的耐心和细心，缺乏热情和发现，少了鼓励和表扬；对差生放弃不管，只处罚，不对症下药，后果是越来越糟。改进措施：对差生分析原因，是贪玩、还是学习方法不对，还是没进预备班，再有针对性采取措施；加强辅导，采取1+1明确责任人的辅导方法，教师加小灶，不光布置还要跟踪检查。降低要求，对确实文化程度低，接受慢的，只要求掌握基本的、必须的内容。总之，对后进生要热心负责，要有：爱心、耐心、细心、热心、责任心。

3、细节教育不到位，不能持之以恒。

学员细节不到位，具体体现在：不主动打招呼、脸上没笑容、上下楼梯拥挤、大声喧哗，精神面貌差等。这些现象的存在，主要是我们在思想上对细节教育重视不够，认为总训练礼貌礼节麻烦，耽误学习，这种思想作怪，导致我们在管理上，麻木、不敏感，对细节教育不到位，训练少。改进措施：首先在思想上树立培训无小事，1%的错误导致100%的失败的思想意识，同时，我们将在今后培训中加大细节训练，以检查

为主，发现问题及时教育处理，通过小事情教育本人、教育本班，教育全体。并且把细节教育做到常态化。到目前为止细节教育这个的软肋，仍是培训最大的问题，改进效果并不明显，使培训的效果大打折扣。这将是我们的培训今后工作的重点难点。

月子中心培训计划篇四

在五个多月的时间里，工作与学习并存。在领导与同事的关心及指导下，熟悉了工作环境，结识了工作同事，掌握了岗位职责，充实了工作内容，完成了工作任务。现就这五个多月来开展的主要工作做简要总结，汇报如下：

1.1 组织实施新员工入职培训：严格按照新员工入职培训流程，7月至11月，新员工入职培训共组织实施了40期，受教育员工668人，平均每期参加17人，入职培训规章制度、质量管理、安全环保教育三门课程覆盖率为100%。

1.2 关于公司级及单位培训：7月至11月公司级培训共实施15场，培训人数为436人，重点落在机动部组织的点检技能与案例分析、设备维护及检修操作规程培训，安环部组织的生产安全事故综合应急预案、煤气防护相关知识培训以及能源管理中心组织的节能技术培训；7月至11月各单位培训实施107场，培训人数为4688人，各单位的培训重点落在安全环保、工艺质量、技能操作等方面。

1.3 特种作业人员培训考证情况：在领导的指导下，7月组织炼钢厂锅炉培训考证，人数为10人；9月组织动力厂报考锅炉三级考证，人数为20人，报名完毕，等待对方培训考证通知；10月组织炼铁、烧结行车人员考证，人数为10人。与此同时，在领导的指导下，组织实施了7月接收的平沙锅炉班学员20人来公司实操，待实操考试结束后优先录取了16人；8月接收了平沙行车班学员29人来公司实操，待实操考试结束后优先录取了21人，及时填补了锅炉工、行车工离职给公司带来

的较大人员的缺口。

2.1 培训设施管理情况：所有培训南水培训教室7月-11月使用83场，培训设施依旧保持原样，教室每次培训结束之后都有要求单位进行打扫卫生，并且每星期都有去检查实施情况，教室在使用期间，通过对各单位的协调沟通，没有发生一起在时间上有冲突的情况；409培训教室的使用，除了每周二、周五定期的新员工入职培训外，还用于了其余单位的培训、考试及会议，教室卫生每星期都有让阿姨进行打扫；关于电脑和投影仪的借用，由于培训设备欠缺，在十分必要的情况下，有单位需要借用培训设备，每次单位借用都有要求其单位领导签字的申请单，至今没有发生培训设备异常现象。

2.2 培训资料收集情况：每次培训结束之后，都会及时催交各单位培训资料，7月-11月，共收集培训资料纸制版52份，见表：

培训资料收集时，并不是所有的资料都完全按照了资料提交要求进行的，这是提交资料的不足之处；同时，各单位提交资料时，没有要求其提供电子版，这是今后一定要进行改善的地方。

2.3 关于特种作业台账的管理：自从8月份特种作业人员信息台账出来之后，依据台账的信息，都及时通知了单位需要复审的人员进行复审，没有因为一人由于通知不及时导致证书失效的情况发生。由于公司离职和入职的人员每天都处在变动之中，因此要求各单位将部门台账每两个月将更新的信息发来汇总，等到xx年，即将由两个月提交一次新台账改为到一个月提交一次，以便更及时的掌握公司特种作业人员信息。

第一，年度培训计划落实不到位的问题。对于公司领导批准的年度培训计划，一般情况下应该按照计划执行，若不能执行，应该提前告知并用纸制材料说明原因，这方面不少单位

没有这样做。在xx年，培训管理员将加大对年度培训计划的落实监督力，每月月初将通知有计划的单位进行计划的落实，如不能落实年度培训计划，将要求其提供书面说明材料以备查验。

月子中心培训计划篇五

本次小学英语教师培训班的培训内容丰富，有英语文化、英语简笔画、小学英语、英语语言训练、英语教学技能与方法等多方面内容，通过小学英语教师的培训，我学到了许多新的知识和教育方法，提高了自身的基本素质，开拓了眼界，为今后的英语教学奠定了基矗下面就谈谈本次小学英语培训心得体会。

在培训过程中老师让我们观看了一些示范课，虽然有点累，但是心里有的是更多感慨，其中最重要的一点就是学习对于我们来说太重要了。都说“要给学生一杯水，我们自己要有一桶水。”这句话说的一点也不错，在教学工作中，我一直觉得自己无论是课堂教学技能还是教学理论，都知之甚少。参加工作几年了，我对于英语教学的理论仅局限于知道英语教学策略和一些新课标的要求，在平时上课过程中没有注意总结反思自己的教学行为，这样在教学中就感到自己的进步很少。因此，以后要努力学习，特别是要学习一些优秀教师的教学经验，不断提高自己的教育教学水平。

示范课听过之后，我觉得每个老师都有自己的特点，通过观看示范课和听课后老师的点评，让我更加清醒的认识我们教师应具备良好的理论知识，善于发现，善于积累，善于研究小学英语教学法，提高教师自身的教学水平和教学研究能力，不断提高课堂教学效果，坚持写好“教学后记”，在教学中反思，在总结中进步。

作为英语一口标准的英语是非常重要的，所以这次基础知识专业的培训对我来说，无疑是一个莫大的收获，语音、听力、

口语、写作对我的英语水平有了一个很大的促进，尤其是语音课，由原来不知如何正确发音到现在基本标准，真是大有收获，还有写作，不学习还不知道自己的缺陷在哪里，就连如何写标准的英文题目，都错得千疮百孔，还好能及时发现问题，因地制宜。

现在素质教育精神的教育观念，是提倡教师“活用教材”、“用活教材”。通过培训学习，让我对本套教材有了更深的了解，也学到了许多宝贵的经验，在以后的教学工作中可以根据自己学生的实际，对教材内容有所选择，科学地进行加工，探寻恰当的教学方法，合理地组织教学过程。

例如在教学新单词导入部分时，省教研室周老师讲的几种方式就常的好，让我从中学到了很多，在以后的教学过程中为了让学生主体得到充分展示，以发展个性，体现英语交际的特性，我通过let's sing, let's chant ,let's act ,let's play ,listen and do等多种活动方式达到培养学生学习英语的兴趣。而在呈现新知的教学环节中，我采用了实物或图片、肢体语言、多媒体、游戏、简笔画等多种手段来创设真实的情景，使学生通过动手操作、动脑观察、动脑思考、动口表达来学会语言，充分调动起学生的自觉性、积极性、创造性，使他们在兴趣盎然的氛围里同教师一起进入新知的探索学习过程，从而达到事半功倍的学习效果。

在教学中我还以多样的评价方式培养学生学习的进取心，使他们获得成功的体验，这是一种能引起学生学习兴趣的好方法，同时也可以成为一种评价手段，为学生平时的学习提供竞争的机会，在给他们建立期望值的同时，通过胜败的评比，激发他们取得成功的动机，从而培养他们的竞争意识和竞争能力。

月子中心培训计划篇六

俗话说得好：“一个好的开始是成功的一半！”。自古以来

就有“一鼓作气”之说，而本人也非常赞同先人们的这些道、。任何东西的存在必有其价值之处，从一开始的宣传到试讲课，我就一直希望尽自己的微薄之力来为暑期培训开创一个好的开端，一鼓作气办好这一期的培训课程。

通过这一期的教学，我也学到了更多的东西，不仅仅是知识上的积累，更是经验上的丰富。回想起来似乎收获丰富，收获了学生的喜爱，收获了家长的信任，更收获了自我价值的体现之快乐。这些都是互动的，都是互相作用的结果。

我所带的三个年级：八年级、高一和高二，让我印象最深是八年级，让我最头疼的也是八年级。他们活泼，好动，思维活跃，他们是一群非常聪明的孩子，他们其实可以更加出色的，可是他们却选择了把他们的青春的活力用在玩乐上，而并非学习上，我为他们而可惜，当然，我也曾为他们而发怒，可是最后我恍然大悟，我开始改变与他们交流相处的方式，而在那之后，我发现其实大多数的学生都是很棒的，这些让我更加深信方法的正确对于处理事情而言是多么的重要。

作为一名教师，传授知识是是必不可少的，可是我觉得为人处事的道、同样也可以教给学生，特别是对于高中的学生，对于那些性格内向的学生，给他们讲一些学习之内或学习之外的事是很有用的，在潜移默化中影响他们。

虽然暑期培训只有短短的四十天，但我本着“授之以鱼不如授之以渔”的观点，把自己在学习中的一些好的方法教给学生，让他们掌握一个好的学习方法，养成好习惯，而很多同学也的确通过掌握适合自己的学习方法进步明显，高二的那几个学生就是那样的。

总而言之，这一期的暑期培训做得很有些累，可是收获却比以往要大，就像标语里所讲的“这个学期没有、由不进步”，只要付出了汗水，进步是在所难免的，不管是我们的老师还是学生，都是如此。

月子中心培训计划篇七

一、入职培训

新员工入职时，应接受如下培训：

1. 公司综合部培训有关公司规章制度等，部门内不再专项培训。
2. 部门负责培训工作相关国家标准、行业标准、企业标准。
3. 部门负责培训承担产品的基本情况、结构原理。
4. 部门负责培训工作流程、工作职责、管理制度。
5. 部门负责培训考核要求、考核条款、细则。

二、例行培训

部门全体员工每年应接受以下培训，培训次数应不少于二次/年，具体时间协调其他研发部门，由综合部统一安排时间：

1. 新发布或更新的国家、行业标准的培训。
2. 新制定或更新的企业标准培训。
3. 新技术、新工艺方面的培训。
4. 行业内新的产品系列讲座（请市场或销售讲解）。
5. 部门承担产品现阶段运行状态（请项目部讲解）。
6. 公司安排的其他培训。

三、专业技能培训

由申请人或部门提出申请，公司统一安排。

月子中心培训计划篇八

回顾20xx年培训工作，公司持之以恒贯彻落实建设学习型公司、培育学习型员工的精神，牢固树立“培训是公司的长效投入，是发展的最大后劲，是员工的最大福利”。加入西南水泥集团以来，我公司一直贯彻落实集团的各项培训政策。推动公司向更高目标发展作出了积极贡献。一年来，做了以下培训工作：

20xx年公司共举办各类培训314项，培训人员4030人次，培训内容包括新员工入职培训，企业文化培训，职业道德规范、管理制度培训，管理培训，安全知识培训，岗位技能培训以及集团下发的各类管理规程、规定等多个方面。培训形式有以会代培、专题研讨、理论授课、现场教学、技术交流、有奖知识竞赛等。参加培训人员覆盖中高层管理人员至一般员工，培训覆盖率100%。各部门培训计划的完成率均达到了年度培训计划的要求。

（一）取得的成绩

1□20xx年度的培训与20xx年度相比，从培训项目数、举办培训课程次数、接受训练的人次等方面，取得了一定的增长。

2、共组织了6次新员工入职培训，培训人次共计26人次，新员工培训覆盖率为100%。让新员工进一步的了解企业文化、公司的概况及发展，掌握公司的规章制度，更快地融入到企业。

3、共组织了87次安全培训，培训人次共计1424人次，培训覆盖率100%。培训内容包括：交通运输安全、道路交通安全、安全生产标准化培训、安全基础知识、危险源辨识、职业病

防治、事故学习讨论等多方面内容。培训形式有授课、讲座、电教、专题研讨、以会代培等。通过各级的安全知识教育，提高了员工的安全意识，进一步加强了各项安全生产，减少了安全事故的发生□20xx年全年无重大安全事故发生。

4、共组织了168次岗位技能培训，培训人次共计2446人次，培训覆盖率100%。培训内容主要包括水泥工艺、水泥质量控制、检修技能、包装工艺流程、余热发电、市场营销、谈判技巧等技能培训。通过各级的业务技能培训，提高了各级员工的技能水平，为公司的生产经营提供了有力的保障。

5、共组织了31次集团下发的文件及规章制度的培训，培训人次共计851次，让员工及时地了解集团公司会议精神及最新动态，及时地学习到新的管理规程及相关制度，让员工更快地认可并积极践行中国建材优秀的管理理念。

6、共组织参加了外部培训23次，培训人次共计134人，培训内容包括专业技能学习、化验室操作人员合格证、特种作业培训等。通过各级培训，提高了员工的技能水平，增加了员工的专业素质。

7、不断改进培训方式，积极探索新的培训模式。

（二）存在的问题和不足

1、培训工作考核少，造成培训“参加与不参加一个样，学好学孬一个样”的消极局面，导致培训工作的被动。

2、培训形式缺乏创新。只是一味的采用“上面讲、下面听”的形式，呆板、枯燥，提不起学员的兴趣，导致学员注意力不集中，影响了培训效果。

3、当前公司没有统一的建立培训教案库和试题库。

4、内部讲师普遍不高，有待提高，制作课件水平不足，自主研发课程能力有所欠缺，需进一步规范内部讲师管理，提升内部讲师授课水平。

5、在一年内外派培训人员较少，造成一部分员工能够得到相应的培训，另外一部分员工则反应得不到相应培训，这是一个不容回避的问题，作为致力于学习型组织的成员企业，首要的培训宗旨是要使专业技术人员轮流进行外派培训学习，为企业发展和充电。对于培训层面的不均衡□20xx年将大力的改善。

1、作好培训基础工作，在管理制度上还需要多方面补充。还要进一步加强培训资料的收集和培训器材的配置，加强相关人员的专业素质培训。

2、建立培训教案库和试题库，当前公司没有统一的建立培训教案库和试题库。

3、培训形式有待改进，大部分的参训人员认为当前的培训形式僵化且一次性讲述太多，学员难以一次性吸收与总结。培训形式缺乏创新，课堂互动、交流很少，只是一味的采用“上面讲、下面听”的形式，容易感觉枯燥，呆板、枯燥，提不起学员的兴趣，导致学员注意力不集中，影响了培训效果希望培训形式灵活，下一步培训尽量采用课堂教学、网络教学、演练互动相结合。

4、建立一支富有实践经验，熟悉现实情形的内部讲师团队。培训需求的多元性和企业内培训资源的有限性的矛盾，已经越来越突出。建立一支富有实践经验，熟悉现实情形的内部讲师团队就变的越来越重要了。培养起自己的内部讲师团队，首先大大节约了公司有限的培训经费，其次，为公司培养了一批各个领域内的专家，再次，也可以在员工中树立起学习的榜样，培养员工的自主学习思想。以往的实践表明，听过公司内部领导讲课的员工都能觉出，企业部门主管对部门认

识之深刻、解释之透彻更容易让大家接受和理解，应该积极倡导部门主管都为培训工作做出良好的表率。

在具体措施上，重点加强对管理人员各项培训的同时，也从制度上明确、选拔优秀管理人员作为企业内部讲师。并建立起一套企业内部讲师的日常管理、激励、考核制度。