# 关于培养个人礼仪的计划

来源：网络 作者：九曲桥畔 更新时间：2025-03-07

*关于培养个人礼仪的计划一（一）实训时间：20xx年9月6日――9月30日（二）实训单位：光华机床有限责任公司（三）实训目的：1、通过对企业会计模拟实训，这样可以系统地掌握企业会计核算的全过程，从而加强我们对学会计理论和知识的理解与认识，完成...*

**关于培养个人礼仪的计划一**

（一）实训时间：20xx年9月6日――9月30日

（二）实训单位：光华机床有限责任公司

（三）实训目的：

1、通过对企业会计模拟实训，这样可以系统地掌握企业会计核算的全过程，从而加强我们对学会计理论和知识的理解与认识，完成从理论到实践的认知。

2、实训的内容涵盖了会计操作的全部基本技能――从建账、填制和审核原始凭证、记账凭证到登记账簿；从日常会计核算、成本计算到编制、年终结账。

3、全部实训突出综合性、完整性、超前性、和系统性。以一个模拟企业的特定会计期间为范围，将经济业务的来龙去脉与企业的生产经营有机地结合起来，将企业经济业务发生的前瞻性与市场经济的变化相配套，开阔视野，增进我们对社会、企业的了解和认识，为即将进入社会的我们从事财会工作打下很好的基础。

（四）实训完成情况：通过老师的指导，以光华机床有限责任公司为实训企业，经过一个月的实训，我基本上可以灵活的把所学的会计知识运用到会计实训当中。能够熟练的对会计核算的各步骤进行系统操作实验，包括账薄建立和月初余额的填制、原始凭证、记账凭证的审核和填制，各种账薄的登记、对账、结账、编制报表等。能够按计划完成指定工作。

（五）实训形式：手工会计

1、建账。根据资料的期初余额建账

2、审核填制记账凭证。基本要求有：记帐凭证各项内容必须完整，记帐凭证应该连续编号，记帐凭证的书写应清楚、规范，记帐凭证可以根据每一张原始凭证填制，除结帐和更正错误的记帐凭证可以不附原始凭证外，其他记帐凭证必须附有原始凭证，填制记帐凭证时若发生错误，应该重新填制，记帐凭证填制完经济业务事项后，如有空行应当自金额栏最后一笔金额数字下的空行处至合计数上的空行处划线注销。

3、登明细帐。其中具体包括：三栏式明细帐、数量金额式、多栏式。

4、运用“t”形账户编制科目会总表。这是为登总账所做的准备，它能反应这期间业务发生进有哪几个会计科目，并且能清楚的看到其借贷所发生的余额以及最后余额。

5、利用科目汇总表登记总帐，。按照科目汇总表中各科目依次登帐。

6、期末结账。

7、编制资产负债表、利润表的编制、现金流量表等

（一）总结和体会

1、在会计实训的一个月的学习中，让我对其有了更深的认识和见解。

为期一个月的模拟实训结束了，通过本次实训，让我对会计整个流程的操作有了较好的认识，我学会了会计中各个环节的操作，以及更加懂得了细心、谨慎和责任对于一个会计来说是那么的重要。在这些会计模拟实训中，对于在课堂上老师讲授的通过这一次实训让我们系统地进行了一番实践。通过这次的模拟实验使我加强了对基础会计各方面知识的记忆也让我发现了自己在哪些方面的不足，发现问题及时补救是这一次实训一大收获。在实验 我学习到了许多在书本上不能学到的知识。 这次是通过自己对企业发生的业务审核并亲自填写记账凭证， 登记明细账、编制科目汇总表、登总账等一系统的操作。在实训的过程中遇到问题除了问老师自己也意识到只有把书本上学到的会计理论知识应用于实际的会计实务操作中去，才能够真正掌握这门知识，我想这也是这次实训的真正目的吧。

2、在这一次的实训中我除了对会计工作有了进一步的认识，在取得实效的同时在实习过程中发现了自身的一些不足。比如自己不够细心，经常抄错数字或借贷写反，导致核算结果出错，引起不必要的`麻烦；在编制分录方面还不够熟练，今后还得加强练习，熟悉课本知识。总而言之，这次的会计实训让我学到了许多在课堂上所学不到的经验，在实践中巩固了知识，也为我们以后走向社会奠定了坚实的基础。还有，基础的知识非常的重要，其实这一次实训我清楚的了解到自己还有很多基础知识不牢固特别是一些计算问题，基础、中级财务会计的知识模糊不清楚。在实际操作的过程中，在发现有很多问题自己不知如何下手，没有办法解决问题。只有通过学习和实训功过了，在课堂上认真的学习理论知识，在实践的过程中把学到的理论知识应用到实践中，才能够更好更快地解决问题。

3、在记帐过程中，由于种种原因遇到了很多问题，但是通过对症下药，采用错帐更正方法，一般有划线更正法、补充登记法、红字更正法三种，而不是填补、挖改。这是我在作帐时要注意的一点。在实训中我也学会了原始凭证与证帐凭证、各明细帐与总帐核对等。这是非常繁琐，也是非常重要的，否则会功亏一篑，徒劳无功。在实训中最能体会的是累、烦！不过最终我还是坚持下来了，我为自己感到骄傲，我想这也是我负责、用心表现吧！

（二）建议

不过作为一名即将走进社会的学生，能够很好的掌握书本上的知识并且灵活运用是非常实在和重要的，但是作为今后的一位会计人员职业道德也必须培养诚信，一个人如果没有良好的诚信品德，就不可能有坚定的的信念。因此要想做一个好的会计员，要想做一个对国家有用的人，就一定要以诚信为本。证据，在现在的法制社会，无论做什么都要讲究证据，我们都知道作为会计人员在进行填制记账凭证和登记账簿时，都以证据进行操作，没有合法的凭证做依据来证明业务是否发生，则不可以进行账务处理。所以在会计中，讲证据是最重要的。敬业精神，经过两年多的学习我们都知道会计行业中更需要敬业精神，我们整天与数字打交道如果不敬业、不谨慎的对待工作，那将产生很大的损失。所以敬业不仅是对企业负责更是使对自己的负责。其中的矛盾实在难说，作为新一代会计人员，就应该坚守这一基本会计准则，为国家做出自己的一点牺牲，奉献自己的一点力量。做为一名会计人员必然要与金钱打交道，每天要接触许多钱，这就要我们每一位会计人员做到无私。是自己应该拿的工资或奖金就一分不少的拿到，不是自己的钱即使是一分也不拿，要做到严以律己、谨慎对事的良好的职业道德。灵活要求我们做会计的应该学会善于交际，与领导之间、与同事之间、与同行之间以及与业务往来客户打好人际关系，在不违背做人原则和会计原则、法规的基础上处理好人际关系，这对我们的工作有很好的帮助。

**关于培养个人礼仪的计划二**

企业核心竞争力本质上是结合战略、人才、管理、技术等基础上构成的坚持企业长期竞争优势的本事，获得人才优势是打造企业核心竞争力的关键所在。企业为了获取人才优势，提升核心竞争力，往往会选择大规模的外部招聘，以满足人才的需求，而忽略了内部人力资源的培养和选拔。导致了人力资源部门面临这样的难题：一方面，外部招聘的员工由于缺乏对企业文化和业务状况的了解，难以在短期内发挥其所在岗位的最大组织效能，并且外部招聘新入职的员工忠诚度较低，可能会进一步导致企业人才的流失。另一方面，在企业的内部员工看来，他们的本事积累和提升被上级和企业管理者所忽视，极有可能挫伤内部员工的工作进取性，员工难以看到自我职业未来的发展方向与上升空间，从而影响企业人力资源的稳定，这样的企业对于人才恐怕很难有长久的吸引力。究其原因，在于人才使用和培养机制方面存在如下问题。

首先，企业软环境。在中国这个讲究“人情关系”的社会氛围影响下，有部分员工认为，企业人员的引入和晋升大部分依靠与领导的关系，构成了员工之间缺少信任，甚至因利益相争而导致内部人际关系紧张；此外，“大锅饭”的传统思维，也导致不少员工缺乏动力、不思进取。

第二，缺乏长远人才培养规划。通常企业中主要靠员工的“师带徒”模式或自我边摸索边学习培养工作技能，缺少高技能型和管理型人才的知识的更新与补充。

第三，如今科技信息发达，职场生力军多为80后、90后大学毕业生，这一职场人群心眼活、想法多、胆识大。企业在管理人才的过程中，80后、90后常由于新入职场不受看中而跳槽。一旦，企业人才流失，后备人才培养不足，则会出现人才青黄不接，甚至出现人才危机。

所以，关注企业内部人力资源的培养和选拔，建立企业内部后备人才梯队管理机制势在必行，迫在眉睫。

后备人才问题是当今企业应对市场竞争与未来发展的关键问题。如何用好新生员工与如何把新生员工培养成优秀的后备人才，是这个问题的症结所在。企业要想能够百年长青，需要不断地增加新鲜血液，并拥有培养优秀接班人才的良好机制。

1、招聘遵循“最适合”原则

在开展招聘工作的过程中，对于人才的引入既要研究企业现状及发展需要，又要研究人才自身的需求，综合各项主客观因素，选择人才，讲究适用、匹配原则。最好的人才不必须最适合企业现阶段岗位的需求，仅有适合本企业、本岗位的人才，企业才应当聘用。

2、良好的工作环境

良好的`工作环境是稳定和平衡员工心态的重要条件。对于人才来说，简便愉悦工作的环境、能够理解下属提议的上级、患难与共的同事也许比任何事物都重要。

3、适度的成就感

企业要使人才感到值得留下，并且甘愿付出他们的才华与智慧，就必须给予能干的员工更多的机会，给予工作成绩优异的员工应有的收获与报酬。

4、知人善用

给有本事和发展的员工更大的发挥空间，是让员工心存感激的良方。有了这种感激做基础，就不必担心员工会离开了。提高员工对企业的满意度和归属感，长久以来都是留住人才的好办法。

企业后备人才包括管理型与技术型两大类，其培养模式也不尽相同。

1、管理型后备人才的培养机制

（1）管理培训生计划。是企业对经过筛选的、富有管理潜能的一批新员工，采取系统的、专门的培训、轮岗、导师辅导等培养措施，迅速有效提升其管理技能和工作技能素质，并逐渐安排其进入企业管理类岗位承担管理职责。这种方式适合于急需人才的企业大批地培养新人。

（2）企业接替规划。也称“接班人接替规划”，是企业经过内部人才评价与筛选确定、并持续关注那些可能成为中、高层岗位管理人才的高潜质员工，对其在工作技能和个人综合素质上进行培训与开发，经过内部晋升的方式，安排他们逐步接替企业重要管理岗位。

（3）人才加速储备库计划。是从总体上为高管岗位发掘和培养高潜质的后备人才。经过富有挑战性的工作和任务，为这些后备人才供给学习的机会，加速后备人才的成长速度。经过设立领导力中心，岗位分析、模拟测试、观察和评估、反馈和评估报告等四个步骤，对候选后备人才现有综合本事与岗位所需要的实际本事进行全面比较，进而确定具体的培养计划。

2、技术型后备人才的培养机制

（1）岗位技能培训。分为岗前、在岗和转岗三个阶段。岗前培训能够使新员工了解企业的历史沿革和文化制度，掌握入职必须的岗位基本知识和技能。在岗培训主要是明确各个岗位的理论知识、专业知识和实践知识。转岗培训则是当员工进行内部调动时，为适应新工作岗位而进行的培训，以补充新知识、新技术、新本事。

（2）专业技术人员培训。要制定规划，对年轻的技术人员经过培训给其以深入基层的机会，学习一些与未来技术开发工作相关的基本技能；对于中老年技术人员，要不断地更新知识，扩大知识视野，坚持不断创新的活力。

（3）建立技能鉴定制度。随着培训机制的逐步建立，高技能人才技术鉴定制度也应建立起来。有关鉴定资料、工种对象、证书发放以及主持鉴定的主体部门、监督部门及其资格认定、约束机制等也都应随之完善、补充或修订，实现用制度来规范技能教育。

1、建立人才发展通道

企业应当为后备人才建立良好的发展通道，经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我的本事，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，选择适合自我的发展通道。

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本事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、本事素质、个人绩效等方面。

3、完善培养管理机制

选择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择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，明确后备人员本事提升情景，及时发现其在培养过程中的问题，经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进取性。

**关于培养个人礼仪的计划三**

一、资格条件

(一)认同宝源企业文化和历史使命，为人诚信，拥有良好的个人品质和职业道德，爱岗敬业。

(二)能够较好的应对和处理工作中的压力，能够以发展和变化的眼光对待工作，善于理解新鲜事物，拥有良好的学习习惯，具备持续的自学潜力。

(三)具有较强的沟通和语言表达潜力。

(四)在宝源工作期间，有良好的工作业绩和绩效评价，具备较强的专业工作潜力。

(五)大专(含)以上学历，35岁(含)以下，在集团工作1年(含)以上。

二、后备人才的申报与选拔程序

各部门、各基地于每年的6月及12月上报本部门的后备人才名单。综合管理部根据各部门、各基地申报名单对候选对象进行审查、考核，筛选，确定人选，进入后备人才库。

(一)申报

申报人填写《后备人才申报表》(附后)，透过以下方式上报综合管理部：

1、各部门、各基地以部门、基地名义推荐，并将申报表报综合管理部。

2、各部门、各基地员工向综合管理部自荐，直接将申报表报公司综合管理部。

3、公司提名。

二选拔入库

综合管理部对申报材料进行初审后，通知申报人参加选拔测试。透过测试者正式进入后备人才库，并开展培养工作。选拔考核主要包括以下4轮，每轮考核设定基准分，未到达基准分者即淘汰。到达基准分者进入下一轮考核。每轮考核成绩保留，最终成绩为各轮成绩加权平均。

1、专业英语水平测试：主要包括英语笔试和英语口试。

2、价值观念及综合素质测试：主要包括职业倾向测试、个性特征测试、智力测试或写作。

3、业务知识测试：

4、面试：由公司领导、综合管理部领导及相关部门人员组成面试小组进行面试，采取一对一交谈或无领导小组讨论形式，侧重思维、表达潜力的测试。

三、后备人才的培养

后备人才的培养有基础培训、轮岗实习、内部兼职和挂职锻炼四种方式。

一基础培训

1、培养主题：企业文化、管理知识、沟通技巧等通用性知识。

2、培养方式：参加集团或公司统一组织的企业文化、管理知识、沟通技巧等培训;参加公司安排的外部培训。

3、培养目标：使后备人才熟悉业务知识、管理工具、管理方法等。

二轮岗学习

1、培养主题：业务流程、实际技能的掌握和应用

2、培养方式：将后备人才安排到各部门进行工作学习，了解该部门实际状况。重点了解各岗位业务知识、工作流程、相关规章制度等资料。轮岗周期分为三个月、六个月、一年三种。轮岗结束，后备人才需在一个月内上交轮岗实习报告，报告应注重实效，到达分析现状、解决问题、优化管理的目的。考核报告由该部门经理初评打分、综合管理部经理复核评分，两者按6：4比例权重后得出实习报告最终成绩。实习报告成绩将作为轮岗实习工作的主要考核依据。

三内部兼职

培养主题：增强对各部门工作的认识和了解，提升员工综合素质和潜力。培养方式：兼职人员以学习、调研、协助为职责，参与兼职部门具体业务的运作过程，提出相关意见和推荐，并承担相关工作，在兼职业务上理解兼职部门领导管理。

四挂职锻炼

1、培养主题：综合技能的全面锻炼和提升

2、培养方式：将后备人才安排到各部门相应岗位上挂职，由综合管理部审批发文。挂职的时间不应低于10个月。挂职锻炼的岗位编制做为临时编制，仅用于培养后备人才，不作为公司正式的编制。

四、后备人才的考核、淘汰、出库、任用及后续跟踪

一后备人才考核

1.后备人才考核、淘汰周期为2年。

2.考核包括培训考核、岗位考核、潜力测试3大部分。

其中：培训考核指每次培训结束后，由培训组织单位组织各种形式的考试(如笔试、小组讨论、心得撰写、课题研究等)，对培训结果给予评价。岗位考核指每半年由后备人才所在部门对其进行绩效考核，对后备人才的工作状况进行评价。潜力测试指检查两年内后备人才是否取得一项中级(含)以上职称或考取更高级学位。

二后备人才淘汰有以下状况者，经公司领导审批后，从后备人才库中淘汰：

1.岗位考核成绩连续两年处于所在部门50%排行以下者;

2.潜力测试不合格者(两年内未完成自学资料者);

3.培训表现不合格者(未能参加必修课程学习或违反培训纪律、培训考核成绩两次以上不合格者);

4.违背诚信承诺书资料，或在工作中及公司组织的各类活动中，行为方式与宝源集团倡导的企业文化理念不符者。

三后备人才出库及任用

1.后备人才在培养过程中或培养结束后，根据公司各部门、各基地的人才配置需要，由综合管理部统一调配，兼职培训、轮岗学习或挂职锻炼。经考核合格，成为公司新设或空缺岗位聘任的首要人选，正式任命后，视为正式出库。2年内未任命的后备干部自动出库。

2.后备人才出库后，纳入各公司的正常管理程序。

3.后备人才库将遵循“滚动、跟踪、淘汰、发展”的培养原则，淘汰不合格者，发展新的后备人才，实现人才滚动培养。

五、相关说明

一后备人才入库后，其原人事关系不变动。

二后备人才入库后，由综合管理部根据培养方案，安排其参加培训、考核或者挂职锻炼等。

三为了做好后备人才的选拔和培养工作，各部门需提高对此项工作的重视程度，参照选拔条件，用心、慎重地推荐后备人才候选人;对于申报或入选后备人才库的员工，所在部门要在日常工作中给予大力支持，公司将后备人才的培养工作，作为对该部门第一负责人考核的指标之一。

四参加岗位锻炼的后备人才薪资待遇参照其轮岗岗位值执行，由锻炼所在部门考核;后备人才原岗位由所在部门安排人员顶替。

**关于培养个人礼仪的计划四**

一、培养目标

培养德智体美全面发展，具有较高的思想道德素质、人文素质、业务素质和身心素质，掌握小学教育专业的基本理论、基本知识和基本技能，具有较强的实践能力、适应能力和创新意识，能胜任小学教育教学工作的应用型专门人才。

二、培养规格

本专业学生应该获得以下几方面的知识、能力和素质：

(一)公共能力方面的要求

1.具有正确的政治方向和科学的世界观、人生观和价值观，具有正确的法制观念，良好的道德品质和职业道德;

2.具有英语的听、说、读、写、译的基本能力，通过大学英语四级考试;

3.掌握计算机文化基础知识和基本技能，通过非计算机专业学生计算机水平一级考试;

4.具有健康的体魄、顽强的意志品质和良好的心理素质，养成良好的劳动习惯，掌握一定的劳动技能，至少通过一项职业资格认证。

(二)专业能力方面的要求

1.有科学的儿童观，有志献身小学教育事业，富有童心、爱心和责任心，爱岗敬业，为人师表;

2.熟悉我国教育法律法规及方针政策，掌握一定的教育理论，懂得小学教育教学基本规律;掌握现代教学方法和手段，能胜任小学多学科教学工作;

3.具有较全面的师范素质和过硬的教师职业技能，具备小学班级活动的组织、指导能力。

(三)发展能力方面的要求

1.掌握教育科学研究的基本方法，具备小学教育教学研究的能力，能从事小学教育教学研究工作。

2.掌握小学学校管理的基本理论与方法，熟悉小学学校管理的内容，能从事小学教学、后勤或其他管理工作。

3.掌握语言教育领域中较深厚的理论知识，能成为小学语文、英语学科教学骨干力量，或从事更高一级学校的语言教育教学工作;

4.掌握数理教育领域中较深厚的理论知识，能成为小学数学、科学、信息技术等学科教学骨干力量，或从事更高一级学校的数理言教育教学工作及校园网络建设与管理工作

5.掌握艺术学科领域中较深厚的理论知识和技术，能成为小学音乐、美术专职骨干教师，能胜任学校文体艺术活动的策划、组织、训练等工作。

三、学制、学时、学分与学位

学 制：四年

课内教学学时：2603

学 分：192

学 位：教育学学士

**关于培养个人礼仪的计划五**

于20xx年3月20日被中国共产党接收为预备党员，现已预备期满，在支部大会讨论转正问题之前，支部委员会将一年以来对该同志在思想、工作、学习和生活上的相关情况作以下汇报，请支部大会审议。

一、思想方面

一年以来，能够积极参加党组织的各项会议和活动，能够积极学习党的基本理论知识，能够努力掌握马克思主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想，切实提高了理论修养，在增强党性修养方面取得了一定的成绩，对党的性质、党的指导思想、群众路线和根本宗旨等，有了更深刻准确的认识，也重新认识了党的组织原则、纪律和共产党员的标准、义务和权利，并充分认识了党，充分认识了从思想上入党的重要性和必要性。

二、学习方面

自20xx年3月被组织接收为预备党员以来，从其身边同学、老师及培养联系人得知，能更加努力的珍惜在学校的时光，努力地学习专业方面知识，能积极准时高效地完成论文指导老师下达的论文进度任务，最终写出了一篇出色的本科生毕业论文，综合成绩优秀，并最终评为“优秀毕业生”。毕业参加工作后，在葛店矿地测科工作过程中，一方面温习专业知识，一方面努力跟老员工、领导实践学习。工作之余，该童子还经常学习党的基本理论和基本知识，进一步用理论来武装自己。

三、工作方面

自20xx年7月走向工作岗位以来，能够快速融入到葛店矿这个大家庭里面去。该同志对工作兢兢业业、无怨无悔，能以一个党员的高效率、高标准来严格要求自己。矿地测科的主要工作室经常性的深入井下第一线，收集相关地质资料，地面整理后再运用于指导生产。能够经常性地单独或与领导一起，深入采煤与掘进工作面，及时准确地收集相关资料并作出评价。

四、生活方面

具有极强的集体观念和团队精神，具有为具体服务，为集体争光的自觉意识，在日常生活中能够从身边小事做起，积极主动团结同志，关心同事。同时，该同志时刻不忘提醒自己保持勤俭节约的优良作风，不追求物质享受，注意个人文明素质，养成良好的生活习惯，不断地充实自己，完善自己，不断提高精神追求。真正地起到了一名党员的模范带头作用。

五、存在问题和不足

一年来，在组织的培养下，无论是在思想上，学习上，还是工作和生活上，都取得了非常可观的成绩，但在取得进步的同时，有些方面还存在着不足，如工作上有时候耐心程度不够高，理论与时间相结合的能力还不够强，有时候脾气较暴躁等缺点，希望在以后的工作和学习当中能够发挥自己的优势，克服自己的缺点，以党员的高标注，来时刻鞭笞自己，取得更大进步。

以上是组织对一年来的表现总结，总观这一年来的表现，支委会认为该同志已具备党员条件，建议支部大会讨论按期转正。

**关于培养个人礼仪的计划六**

为了进一步加大青年骨干教师培养的力度，使骨干教师迅速成长，根据校园教师培养的要求，以“让教师与校园一齐发展，让教师与学生共同成长”为培养目标，遵循骨干教师成长的规律，采取全方位、多途径的培养措施，建设一支具有现代教师素质和创新精神的新型骨干教师队伍，为校园教育教学的持续发展奠定基础。制定本学期骨干教师的培养计划如下：

使骨干教师成为具有现代教育观念，具有合理知识结构、具有必须教育教学、科研潜力，在本校范围内乃至全区具有指导、带头作用，县级优秀教师2-3名。

1．建设一支真才实学，德才兼备的骨干教师队伍。

2．使本来确定的校园骨干教师向高层次发展，如市级骨干教师或名教师，并充分发挥骨干教师的带头、示范作用。

3、教师努力目标：学生尊敬的人，家长放心的人，群体认可的人，实绩突出的人。

（1）由“理解型”转变为“开拓型”，教师应主动变“要我发展”为“我要发展”，主动迎接新科技的挑战，主动开拓自己发展领域。

（2）由“单一型”转变为“复合型”，教师从只会一门学科转到熟悉多种课程。

（3）由“经验型”转变为“科研型”，教师应改变传统的教法，掌握科研方法，对先进的教育策略有研究、选取、运用的潜力。

（4）由“同类型”转变为“特色型”，教师应改变统一的教学风格，应对不同的学生，不同的自我，构成独特的教学特色，构成百花齐放、百家争鸣的局面。

2、教师发展方向

合格教师→骨干教师→优秀教师→名牌教师，政治思想、职业道德方面能为人师（起榜样作用）；教学方面一专多能（起示范作用）；教育方面造诣较深（起咨询作用）；教育科研方面成果突出（起带头作用），有必须的专业水平，能操作现代化教育技术，并有良好的心理素质，有竞争意识、自信自尊、尊重他人、讲究效率，有乐观向上的健康人格。

1、校园学科带头人在工作4年以上（含5年）具备本科和中级以上教师职称。校园骨干教师从事教师工作2—3年（含4年）的年轻教师中评选并培养。

2、工作职责：

⑴贯彻党和国家教育方针，遵循教育规律，实施素质教育；爱岗敬业，教书育

人，勇于创新，出色地做好本职作。

⑵系统掌握现代教育理论和技能，了解本学科国内外教育改革发展动态，自觉更新教育观念，提高业务素质和教育教学水平，努力构成个人风格，成为学科教学和教育科研的带头人。

⑶坚持工作在教育教学第一线，发挥示范带头作用；承担示范课、观摩课等公开教学任务，促进校园教育教学质量的

⑷根据教育教学改革的目标任务，开展教改和课题研究，善于总结经验，具有较高的教育理论水平。

⑸根据教师队伍建设实际，承担培养优秀青年教师的工作，用心参加各类教育科学研究活动，承担支援相对薄弱学科等工作任务。

3、具体措施：

（1）培训课教师每月1-2次、课程展示。在资料上突出时代性和科研性、探索性，构成教师学习的课程化。

（2）、抓自培力度，促整体提高

（3）实行教研组组长带教制度。校内能者为师，提高带教的水平，并落实到位，职责到人。在2-3年内带出一批不同层次的骨干教师。

（4）加强课题研究，从中培养师资队伍。结合新一轮课改实验工作，围绕县级总课题，让教师设计子课题，做到人人参与课题研究，并把备课、上课、评课与科研结合，每学期组织一次论文评选，把培训、科研、教研一体化。在科研实践研究中提高教师的理论水平和教育教学潜力。

（5）实行校本培训，对有培养前途的教师担任教研组长、年级组长，参与校园和教研组的管理，在教学实践中打开思路，学会协调，提高解决问题的潜力。

（6）倡导自我培训，以求提高发展，在教师中构成自学提高，自培提升的意识。每周带给必须的时间，带给丰富的资料，引导教师自读、自悟、以及观看光盘，把现代技术作为必修资料，上校园网，教育信息网，远程教育网学习。

（7）提倡教师一专多能，

为在培养范围内的教师带给参加高层学术交流、高效培训和外出学习、考察、研究的机会，让他们了解国际、国内先进的教育理论、教育方法、教育手段，掌握学科教育发展的新动态、新知识、新技能。同时，各级各类的评先、评优、职称晋升将优先思考培养对象。

1、校园中青年骨干教师：每月津贴200元。每1年组织外出参观学习考察1-2次。

2、校园教坛新秀一次性奖励200元。

3、校园中青年骨干教师推荐参加县中青年骨干教师评选。

1．加强师德师风建设。加强教师的政治学习与师德教育，教育并督促教师自觉遵守《中华人民共和国义务教育法》、《中华人民共和国未成年人保护法》、《中华人民共和国教师法》等有关法律法规。鼓励教师爱岗敬业、勤奋工作、乐于奉献，构成过硬的思想作风和师德修养。要创造条件让他们在实践中经受锻炼，安排他们班主任、辅导员或行政管理工作，以提高组织、管理潜力，增长才干。

2．加强校本培训学习。校园是骨干教师培养的主阵地。校本培训具有针对性强、实效性高、受训面大等特点。因此，校本研修是骨干教师培养的主要形式。充分利用教育教学实践活动，按照“研培结合，以研促培”的工作思路，透过举办讲座，上研究课、观摩课，开展竞赛活动、专题活动及常规教研活动，采取“实践反思”、“同伴互助”等行之有效的方法开展培训工作。

3．在分配教学任务、承担科研课题、安排参加学术活动和社会活动方面，应优先思考重点培养对象，为他们创造脱颖而出的条件，给他们压担子，提要求。

4．结对带徒，促进成长为了加快校园培养骨干教师的力度，进一步促进青年教师的成长，我校选派思想素质高、业务潜力强、教学经验丰富的教师与新参

加工作的教师结对，指导他们的教育教学工作，开展听课学习、观摩研讨、反思总结等教学活动，不断提高教育教学的潜力，促进青年教师的成长。

5．在培养过程中，应注意物色、选拔一批优秀的学科带头人，并根据他们的实际水平和潜力，及时提升相应教师职称或提拔到适宜的领导岗位上来，以适应我校师资队伍建设和发展的需要。

6．校园在骨干教师的培养期间，用心鼓励他们参加各级各类的.培训、学习活动，用心鼓励他们参加高一层次学历进修。骨干教师进行进修、学习、科研等活动的经费由校园支付，学历进修的费用按教育局相关文件执行外，校园还给予必须的补贴。

7．校园定期召开骨干教师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

**关于培养个人礼仪的计划七**

甲方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

为满足广大青年学生的求学愿望，培养更多的经济建设\_\_\_\_\_，甲方利用\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_市场和\_\_\_\_\_\_\_\_\_人事局与全国部分高等院校的良好合作关系所争取到的成教招生指标，通过成人教育脱产学习的途径，给乙方提供进大学深造的机会，并经双方协商，特订立如下协议：

1、乙方在具备报名参加全国成人高考资格，身体健康的前提下，自愿报考甲方委托\_\_\_\_\_\_\_\_\_大学举办的\_\_\_\_\_\_\_\_\_专业成人高等教育脱产班学习。

2、乙方入学后，服从学校的统一管理，严格遵守校纪校规，按照学校规定，按时足额向学校交纳学费、书费、住宿费等费用，服从学校对教室、寝室等统一管理和调动。

3、乙方在委培期间出现意外事件与甲方无关；患病或因违法\_\_\_\_\_被开除学籍等原因退学的，由乙方负责。

4、乙方学业期满，成绩合格的，由校方发给成人高度教育毕业证书，符合学士学位授予条件的，授予学士学位。根据\_\_\_\_\_\_\_\_\_号文件精神，享受普通高校毕业生同等待遇，不包分配，自主择业，落实用人单位后，凭毕业证书办理相关手续，其中农业户口的毕业生可办理农转非手续。

5、为\_\_\_\_\_委培生勤奋学习，甲方特设奖学金，根据考生成绩及学校的考评等情况奖励委培生中的优秀者。获奖\_\_\_\_\_\_\_\_\_％，最高奖额\_\_\_\_\_\_\_\_\_元/人。

6、在签订本协议时，乙方向甲方一次性预交委托培养服务费：\_\_\_\_\_\_\_\_\_元/\_\_\_\_\_\_\_\_\_元。其中就读\_\_\_\_\_\_\_\_\_人事局组织院校的委培生由\_\_\_\_\_\_\_\_\_人事局收取管理服务费\_\_\_\_\_\_\_\_\_元。（预约就业费用另计）

7、因各种原因，在已签订委培协书议一个月内尚未到学校报到而要求退学者，需交手续费\_\_\_\_\_\_\_\_\_元，委培费全额退还。

8、甲方招生简章所列各院校的专业，\_\_\_\_\_情况及学习，住宿地点指的是大致情况，仅供参考，具体情况以学校安排为准。

9、甲方\_\_\_\_\_乙方选择\_\_\_\_\_\_\_\_\_需求的专业学习。

12、其他：\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

13、本协议一式\_\_\_\_\_\_\_\_\_份，甲，乙双方各执\_\_\_\_\_\_\_\_\_份，自签订之日起生效。

甲方（盖章）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_乙方（签字）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人（签字）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_家长（签字）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

地址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_地址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

电话：\_\_\_\_\_\_\_\_\_电话：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

签订地点：\_\_\_\_\_\_\_\_\_签订地点：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**关于培养个人礼仪的计划八**

为认真贯彻落实校党委组织部关于加强院系一级干部培养规划指示精神，切实加强我院优秀年轻干部的培养选拔工作，特制定本实施方案。

以建设有中国特色社会主义的理论体系和习近平总书记系列讲话精神为指导，按照中央党政干部选拔任用条例的有关规定和习总书记关于干部要做到“三严三实”的讲话精神，有意识地加大我院年轻干部培养力度，使优秀年轻干部的综合素质、实践能力得到较大提高,为学院持续健康发展打下良好基础。

1、立足当前、着眼长远的原则。在做好对近期年轻干部培养工作的同时，做好中、远期后备干部的培养工作，能及时推荐出缺岗干部和今后换岗调整干部的合适后备人选。

2、因人制宜、用人所长的原则。根据本院干部教师的经历、知识结构和培养方向，在加强综合素质培养的基础上，突出本人的特长、强项，增强培养的针对性。

1、培养对象：凡年龄在40周岁以下的、政治思想坚定，业务能力强，有一定组织协调和领导能力，本职工作成绩突出，群众威信较高，具有副高职称以上或有博士学位的年轻党员干部和党员教师。

2、培养期限：重点培养三年。

通过理论培训、实践锻炼和外派学习相结合的培养途径，提高培养质量。

1、理论培训。加强理论学习和业务培训，不断更新知识、优化知识结构。一方面积极选送培养对象参加全国、全区、市、校一级的以政治理论、形势政策、法律法规等为主要内容的理论培训班、研讨班、报告会，如有可能，推荐进各级党校进行专门培训。另一方面，积极选送培养对象参加与本职岗位所需技能相关的，从国家级到校一级的业务知识培训、轮训,国内外的交流访学。

2、实践锻炼。为使年轻干部积累管理经验，丰富工作阅历，增长才干，提高综合素质，要给每位培养对象适当压担子，在搞好本职工作（教学工作）的同时，尽可能安排到管理岗位兼职，比如院长助理、教研室主任、党支部书记、分工会主席；积极推荐到学校、学院各专门委员会任职（比如教学督导委员会等）；在学院学科建设、教学巡视和各种专项检查评比中成立工作专项，要其承担负责人。

3、外派挂职学习。在有机会和条件的情况下，有针对性地选派优秀年轻干部外出挂职锻炼。一是积极推荐进入学校青干学习班；二是积极推荐进入学校外派挂职干部行列（如村第一书记等）；三是到学院共建单位短期挂职或负责专项工作。

1、实行导师帮带制度。实行2个“1+1”联系制度。一是每位年轻干部指定一位导师，做好工作业务上的指导（比如教研室工作、教学督导工作等）。二是建立党政领导联系年轻干部制度，根据工作岗位相近原则，由分管领导兼联系领导，每年由联系领导找年轻干部谈心谈话不少于2次。

2、建立成长档案制度。建立培养对象成长档案，统一纳入人才管理，内容包括干部简要情况、考察材料及培养方案、民主推荐情况、民主评议情况、年度考核情况、培养和奖惩情况等。

3、建立奖惩激励机制。加强领导，把培养选拔优秀年轻干部工作列入重要议事日程，每年研究一次。对那些政治思想表现好，立场坚定，能力突出，有作为，敢担当的的培养对象进行宣传表扬，优先考虑评优晋级，并在组织需要的时候优先给与推荐。对表现一般或不尽职的，给与谈话，必要时给与撤换。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！