# 培训师内部选拔工作计划(精选9篇)

来源：网络 作者：逝水流年 更新时间：2023-12-28

*培训师内部选拔工作计划1省卫生厅已下达各市医改目标任务，一基层卫生人员全科医生转岗培训是落实医改工作的重要组成部分。各单位主管部门要高度重视，加强对培训的组织、协调和领导，落实各项培训工作。落实培训人员。培训人员须填写《省全科医生转岗培训申...*

**培训师内部选拔工作计划1**

省卫生厅已下达各市医改目标任务，一基层卫生人员全科医生转岗培训是落实医改工作的重要组成部分。各单位主管部门要高度重视，加强对培训的组织、协调和领导，落实各项培训工作。

落实培训人员。培训人员须填写《省全科医生转岗培训申请表》附表2一式二份，二各县（市、区卫生局要根据分配的培训计划。一份留市卫生局，一份培训报到时交理论培训基基地，市卫生局资格审核盖章后，将培训人员名单于6月8号前报省全科医学教育管理办公室备案。

规范各项管理制度，三各临床、社区培训基地要加强培训管理和落实带教老师。严格按照《基层医疗卫生机构全科医生转岗培训大纲》要求，认真组织教学，保证培训质量。市卫生局将适时组织专家对培训过程进行检查和督导。

工资福利待遇按照国家有关政策执行，四各培训人员派出单位要全力支持选派的人员参加培训。培训期间。工龄连续计算。培训期间派出单位不得以任何理由要求派出人员回单位上班，不得扣发培训人员工资和福利。

**培训师内部选拔工作计划2**

市财政根据国库集中支付规定，中央财政培训经费补助标准每人10000元。经费使用由省财政拨付各设区市。市卫生局按确定的计划和经费标准拨付理论、临床、社区培训基地。

一理论培训补助经费1640元（1个月用于培训费、教材、住宿、伙食补贴、结业综合考试考核、证书。

住宿费、生活补助费、管理费。其中带教费180元/人。月、住宿费200/人。月、生活补助费300元/人。月、管理费80元/人。月。二临床轮转补助经费7600元（10个月、每月760元用于带教费。

三社区实习补助经费760元（1个月用于带教费180元/人。月、住宿费200/人。月、生活补助费300元/人。月、管理费80元/人。月。

**培训师内部选拔工作计划3**

(一)加强全体教师的思想建设，把师德修养放在首位。

组织全体教师学习《规程》、《纲要》、《幼儿园管理规范》、《幼儿教师行为规范》等教育、德育纲领性文件，学习先进的教育理论，心理健康知识等，用正确的思想和理念激励教师树立正确的世界观、人生观、价值观，培养教书育人、为人师表、敬业爱幼、安心于自己的教育教学岗位的思想观念。

(二)通过以老带新结队子，提高青年教师的业务素质。

教师专业知识、教学技能、教学艺术等方面的水平和能力是做好教师工作的基础。提高教育教学质量，首先要提高教师的素质，因此，我们把青年教师的业务能力作为我们培训的重点。

在培训中，我园仍将以以老带新，以优带新，以学促新等方式，牵动整体教师队伍业务素质的提高。开展师徒结对工作，签定师徒结对协议，用互帮互助，共同成长的方式发展教师队伍。我们将通过骨干教师对青年教师的跟踪培训，即指导备课听课评课总结等环节，推进青年教师的业务水平。

(三)加强教科研培训，提高青年教师的教科研能力。

成立幼儿园课程研究小组，青年教师积极参与教育科研，引导教师结合自身的教育教学工作实际开展教育科研活动，展开教育教学的研究，学期结束围绕这一方面撰写论文和教学心得。

(四)狠抓教学常规，在备课与上课、听课与评课等方面着重指导。

(五)做好其他人员的岗位培训工作。

后勤组做好保健医生、保育员、厨房工作人员的在岗培训工作，紧紧围绕教育教学中心工作，将提高服务质量，服务态度，服务水平作为重点，力争使人员素质得到提升。

**培训师内部选拔工作计划4**

流程一：

我一向都是这么干的，欢迎大家指导，1、制订选拔标准：《内部讲师管理规范》

2、划定目标对象：可分为意向群体和储备群体（HR心里有谱就好）

3、内部TTT训练：演讲技能训练、课程开发训练、现场掌控训练三大方面

4、确定正式聘任讲师和储备讲师（按比例及标准由外聘讲师完成）

5、公开场所正式颁发聘任证书：最好是老总亲自出席颁发、勉励

6、内部讲师日常管理：课时、课程开发、晋升等（《内部讲师管理规范》、《课程开发管理规范》等）

7、内部讲师激励：荣誉证书、课酬、课程开发津贴、学分、书籍、外训机会、晋升优先、绩效加分等

流程二：

参加TTT培训，讲师认证评级授证，认证的讲师有一系列激励措施，如优先参加课程权利，有更多的培训机会，包含物质激励和精神激励。我个人觉得企业的内训师需要具备能以下力：专业知识能力、训练点评能力、表达呈现能力、训练促动能力。甄选内训师的时候一看他的专业能力，二看他的沟通演讲能力，三看他的自身成长能力和主观能动性，只有对培训产生兴趣，真正喜欢讲师这个工作，在后期课程开发以及配合度等各方面阻力都会减少。培训师的能力也可以通过培训来提高，我们会安排内训师培训，即TTT培训，分不同阶段分期进行。

流程三： 选材标准：

1、业务工作在职1年以上

2、工作习惯佳、业务表现优异且稳定（可研讨标准）3.有志成为教练 聘用流程

1、根据标准筛选并集合宣导“授权讲师项目” 2.报名及选聘流程详细说明 3.讲师基础课程

4、试讲课程选择与TTT 5.听课及导师指导

6、试讲评定，并颁发授权讲师证书 7.初期课程安排与督导 8.定期辅导

再谈谈内勤讲师选聘 初级讲师选材标准：

我始终认为没有扎实的一线经验在培训师领域是没有发展空间与潜力的，培训是促使学员行为的永久转变，只会讲讲不会示范，且不知如何持续做好并养成习惯的“讲”师价值不大。1.。与讲师工作相匹配的业务一线经验，例如销售培训讲师必须有2年以上业务经验，管理培训讲师在业务管理岗位2年以上经验

2、在业务一线领域有良好的习惯，且曾经绩优 3.有志成为一名优秀讲师并理解讲师价值 4.良好的沟通能力 5.刻苦、好学

6、有培训经验、项目管理及协作经验者佳 聘用流程

1、初次面谈，一般信息了解及机会说明 2.选材面谈，业务能力考察或课程试讲

3、生涯面谈，评估反馈及生涯发展愿景沟通，公司培训体系及职业发展说明 流程

高级讲师选聘，需结合公司战略发展需求，并需更多专业技术检视与调查内容，有机会再谈吧：）

流程四：

1、优秀内训师应该具备的基本条件

热爱内训。趣是最好的老师，凡事不可勉为其难，否则影响发挥和效果，比如有的员工工作技能强，但不善于与人分享，即使给他上台的机会，他也不愿意尝试。这样的员工不适合做内训师。

语言表达能力强。演讲不是与生俱来的能力，可通过后天培养。但员工如果有天分，只需加以引导和鼓励就能很快适应和胜任。

积极上进的心态。培训师在讲解中，一句消极的话甚至一个消极的眼神，都会让讲课效果大打折扣，甚至产生负面影响。积极向上的态度是做好一切工作的前提。所以专业知识和工作技能再高，如果心态消极，也不能担任培训师。

对内训师的其他要求：除了以上三个基本条件外，课堂气氛调节能力、点化点评能力、课程工具的运用能力，训练促动能力、问题解答能力、课程表达呈现能力、课堂掌控能力、课程开发能力、讲授方案配置能力、训练指导能力。这些能力是要通过内训课程的训练才能得到不断提高，且一次课程训练远远不够，还需要不断复训，才能真正练就看家本事。要做好这些能力的训练，选材很重要，选拔优秀的培训师一定要遵守一套严格的选拔程序，必须具备能通过TTT课程训练后提高的人，也就是说基础条件要好。2.优秀内训师的选拔过程

报名阶段：员工自愿报名+部门推荐报名 人力资源部发出内训师选拔通知，员工自愿和部门推荐报名，都需要经过部门这关审核，把好第一道关。

初 审阶段：经过初 审，人力资源部发出笔试与面试通知。内训师的面试一般是让被选对象讲一个故事，讲一个话题，讲一段技术操作流程，时间只要5分钟。评审专家评什么呢？试讲者形象风范、口齿清晰度、普通话标准度、表达的逻辑性、条理性、层次性、关注学员等情况。

初始录用阶段：组织安排的面试、笔试，经内训师评审小组评议通过的内训师可入内训师团队，发放录用通知。

流程五

目前企业内训师选拔途径是通过三种途径：

1、各部门/单位推荐，以中层业务骨干人员及以上人员为主，同时要求各部门/单位负责人必须是内训讲师；

2、自我推荐，自我推荐要求必须填写自己擅长领域、曾经的培训经历，这部分培训讲师不限定职务级别；

3、外训课程内部分享挖掘，参加外部培训课程回来后必须要求进行课程分享，在此过程中根据讲述能力、条理性、分享状态等不同角度，挖掘内训讲师人选。以上三途径除了部门/单位负责人必须成为内训讲师外，其他都是通过双向沟通进行确定。内训讲师需要具备的能力和条件主要包括：

1、乐于分享的心态。这是成为内训讲师的首要条件，没有这种心态，事实验证，坚持下来的可能性都不大；

2、有专业/专长领域。内训讲师主要不是考核你讲的水平有多高，而是你的专业课程帮助有多大，所以要求必须有自己擅长或喜欢的领域做支撑；

3、沟通和互动能力。内训讲师必须能够和学员互动，内训讲师不一定是代表老师，也可以作为平等交流的“同学者”，在培训过程中深入沟通，共同把知识点、需要解决的难点通过沟通和互动集思广益，加以解决；

4、思路条理性和归纳总结能力。能够在研发课程中通过条理化的思维和归纳总结能力形成课程，课程研发人可以不是课程讲述者；

5、现场表达能力。这是内训师最常用到的能力，但对于内训讲师来讲却是最后面的能力。最后面不是不重要，而是锦上添花的能力，内训师是为绩效负责，而不仅仅是为表现和表达负责。

内训师标准流程主要是通过公司《培训管理制度》中的内训讲师管理办法来进行选择、评估和管理、奖惩的，从讲师级别上、课程类别上、培训水平上进行评级和课程研发、授课课时的评定。

个人观点，仅供参考！

**培训师内部选拔工作计划5**

1.开展《课堂教学模式在学科中的应用》的培训课程

课堂教学模式即教师在课堂上针对学生学习而使用的教学方法，也就是孔子说的\_；因材施教\_；，教师在不同课堂以及对待不同学生而采取不同的课堂教学模式会取得更好的效果。教学模式是从教学的整体出发，根据教学的规律原则而归纳提炼出的包括教学形式和方法在内的具有典型性、稳定性、易学性的教学样式。简洁地说就是在一定教学理论指导下，以简化形式表示的关于教学活动的基本程序或框架。教学模式包含着一定的教学思想以及在此教学思想指导下的课程设计、教学原则、师生活动结构、方式、手段等。在一种教育模式中可以集中多种教学方法。通过这门课程，让各学科老师探究学习如何在本学科中运用学校的课堂教学模式，从而优化课堂

2.师德培训

以活动为载体，对教师进行政治思想教育、心理健康教育和职业道德教育，使教师树立正确的世界观、人生观、价值观和教师职业观，建立新型的师生关系，强化教师自身修养，塑造良好的教师形象。

3.教育教学能力培训

以教研组为单位，不断探索研训一体化，开展教学研究活动，不断提高教师的教育教学能力。

4.信息技术培训

通过自学与集中培训相结合，提高教师熟练操作多媒体及制作多媒体课件的能力；提高教师借助电脑获取信息、利用信息的能力。

5.教育科研能力培训

教育科研能力是校本培训的一个重要内容，学校要树立教研科研意识，把培训和教育科研紧密结合，围绕新课程的实施，结合课堂教学，进行教学方法和教育科研基本方法的培训。要注重教师教学科研意识和能力的培养。引导教师从教学实践中不断总结经验和教训，不断提高教学能力，提高教育科研的专业技能水平。

**培训师内部选拔工作计划6**

1.加强对校本培训工作的领导

学校是校本培训基地，建立由校长任组长的校本培训工作领导小组，依托校内教科研机构，确定专人，具体组织实施校本培训工作。认真制定校本培训发展规划与年度培训计划，要用现代教育思想指导工作实践，紧紧围绕学校发展和教师需求这个中心，探索符合学校发展特点的校本培训模式，为教师专业化发展提供广阔的空间。

2.完善校本培训的管理体制

学校制定年度培训计划，确定培训内容，采取多种形式组织实施。对培训质量、培训效益要及时进行考评、评估与反思，要建立健全激励机制，将培训的考核与期末教师考核结合起来。

3.落实校本培训经费

学校积极采取措施，保证对校本培训的经费投入。教师外出培训，应按规定报销有关费用；要积极改善办学条件，配备教学设施，逐步实现培训手段的现代化。

1、培训原则

(1)按需培训、学用结合的原则。

(2)一级二级培训密切配合、通力协作的原则。

(3)公司内部培训为主、外部培训为辅的原则。

(4)加强培训效果反馈，根据公司实际情况及时调整相关内容的原则。

(5)培训内容必须有益于公司利益和公司发展的原则。

2、培训方针

以“终身学习、不断创新、持续改进” 的企业文化为基础，以提高员工实际岗位技能和工作绩效为重点，建立“全面培训与重点培训相结合、自我培训与讲授培训相结合、岗位培训与专业培训相结合”的全员培训机制，促进员工发展和企业整体竞争力的提升。

3、培训要求

(1)满足公司未来业务发展需求。

(2)满足企业文化建设的需求。

(3)满足中层管理人员以及后备人员发展的需要。

(4)满足企业内部自我培训技能提高的需求。

(5)满足企业内部培训制度发展和完善的需要。

根据财政部和重庆市财政局印发的会计行业人才队伍建设中长期规划，为加大重庆高端会计人才培养力度，解决高端会计人才紧缺难题，特制定本实施方案。

一、总体要求

大力实施人才强市战略，以培养重庆会计领军人才和青年英才为引领，以培养高级会计师、总会计师为重点，以培养注册会计师和会计师为基础，建设数量充足、结构合理、梯次递进衔接的会计人才队伍，全面提升我市会计人才队伍业务潜力和整体素质，为推动科学发展、富民兴渝带给人才保障。

二、目标任务

按照高起点、高标准、高质量要求，到20\_\_年分类培养：精通会计业务、精于财务管理、有较高政策理论水平和操作潜力很强的重庆会计领军人才350人(其中：力争入选全国会计领军人才50人，具有国际资格的注册会计师50人);会计业务娴熟，善于财务管理，职业决定潜力强，操作潜力强的重庆青年英才600人;具有国内先进水平的高级会计人才及总会计师20\_\_人;加大高级会计师、注册会计师和会计师培养，届时占会计人员的比例西部领先。

三、遴选条件和程序

(一)会计领军人才。取得高级会计师专业技术资格(含透过高级会计师资格考试)，或者取得注册会计师资格执业5年以上，或者副教授以上职称(含会计学博士毕业工作2年);年龄原则上不超过45岁;具有本科学历，能够运用英语进行听说读写;财务部(科)负责人或后备骨干。本人申报、单位审查推荐;由市财政局组织对财会、英语和综合知识进行考试;再面试、综合审查评选;商市委组织部、市人力社保局确定培养人选。

(二)会计青年英才。取得会计师、注册会计师、讲师等专业技术资格2年;年龄原则上不超过40岁;具有本科学历，能够运用英语进行听说读写。具有硕士研究生以上学历或获得全国会计师考试金银榜的考生，条件可适当放宽。人选确定方法同会计领军人才。

(三)国内领先高级会计人才。选取企事业财务部(科)长以上、高级会计师，年龄55岁以内，由本人报名、单位推荐，根据每年培养计划，综合平衡确定培养人选。

(四)总会计师。按照\_《总会计师条例》，设置和任命的总会计师，年龄55岁以内，具有会计师以上专业技术资格，由本人申报、单位推荐，综合平衡确定培养人选。

(五)注册会计师和会计师。贴合财政部规定报考条件的会计人员。

四、培养措施

(一)报考全国会计领军人才和国际资格注册会计师，原则上在重庆会计领军人才中筛选，并适当开展考前培训。对获得全国会计领军人才的，除享受重庆会计领军人才政策支持外，由市委组织部、市财政局、市人力社保局颁发荣誉证书，并给予表彰。

(二)会计领军人才培养3年，会计青年英才培养2年。实施集中学习与自学相结合等多种形式培养，并与会计专业硕士项目(MPAcc)有效对接。培养期间实行量化考试和淘汰机制。培养期满经考试合格后，由市委组织部、市财政局、市人力社保局和培养院校颁发证书。取得重庆会计领军人才和青年英才的，优先向国有大中型企事业单位推荐使用;入选人员纳入市委组织部、市人力社保局人才库管理;优先向有关部门推荐作专家;优先安排会计财务科研课题并适当给予资金支持;可提前两年参加高(正高)级会计师考评。

(三)完善正高级会计师考试评审方法、资料，适时增加正高级会计师评审数量，提升正高级会计师质量。

(四)加大高级会计人才培养，按照国内领先水平设置培训资料，强化管理、理论、综合潜力培养。对优秀学员颁发荣誉证书;优秀人才纳入市委组织、市人力社保局人才库管理;向有关部门推荐使用。

(五)按照\_《总会计师条例》，逐步实行总会计师资格认证，完善全市大中型企事业总会计师设置，开展总会计师职能、专业、综合知识强化培养。

(六)结合会计师年龄、学历、职务和从事财会工作年限等，修订完善报考评审高级会计师资格条件;鼓励我市高等院校开展高级会计师专业知识考前学习培训，用心参加全国高级会计师专业考试;总结完善高级会计师评审办法，强化专业技能、综合知识和实际工作潜力等全面考察，增加高级会计师数量，提高质量;强化高级会计师综合潜力再提升，结合高级会计师年度继续教育，完善培训方式和资料，明确学习任务目标，增强学习自觉性。

(七)实行自主培养和引进相结合，市财政局指导市注册会计师协会制定考前学习培训、考试合格激励、选送注册会计师到市内外培养提高和引进注册会计师的激励政策规定。

(八)鼓励我市贴合条件的广大会计人员参加高校、网校专业学习培训，用心参加全国会计师专业技术资格考试;选取优秀院校、网校供会计人员选取学习;对参加全国会计师考试获得金银榜的会计人员给予表彰。

(九)由会计主管部门(市财政局)、用人单位、培养对象个人共同承担培养经费。培养经费主要用于会计领军人才和青年英才、高级会计人才、总会计师的选拔、集中培训、讲座、科研、管理等项开支。单位承担的经费在职工教育经费中列支。

(十)各区县(自治县)、行业主管部门和人才使用单位，要主动如实推荐优秀会计人才，用心支持其参加学习、培训、讲座和调研活动，从学习时间、经费方面给予支持和保障。行业主管部门和用人单位，可据此规定原则精神，具体制定鼓励本行业和单位会计人才培养、激励和使用政策措施。

五、组织实施

(一)由市委组织部、市财政局、市人力社保局组成重庆市高端会计人才培养领导小组，负责研究决定全市高端会计人才重大培养政策，指导重庆市高端会计人才的培养。

(二)高端会计人才领导小组下设办公室，办公室设在市财政局，负责制定重庆市高端会计人才培养具体实施办法，组织开展重庆市高端会计人才选拔，在市内外高等院校中选取培养机构，指导监督培养院校设计培养方案、实施培养和管理，向领导小组汇报全市会计人才培养工作。

(三)培养院校协助市财政局做好学员选拔、面试工作;具体负责培养资料设计、培养教学、调研指导、考核管理，全面落实重庆市高端会计人才综合潜力素质提升，培养状况报告等工作。

(四)各区县组织、财政、人力社保部门，市级主管部门、企事业单位，要高度重视会计人才的培养，加大宣传力度，认真做好优秀会计人才推荐上报工作，营造支持人才创新创业的社会氛围。

人才培养具有良好人文、科学素质和社会职责感，教学基础扎实，具有自己学习潜力、创新精神和创新潜力的一流人才。具体包含以下几个方面：得到基础研究和应用研究的训练，具有扎实的基础理论知识和实验技能，动手潜力强、综合素质好;掌握科学的思维方法，具备较强的获取知识潜力，具有探索精神、创新潜力并具备优秀的科学品质。

培养形式

培养人才的形式有多种，除了在各级各类学校中进行系统教育的进修外，还可采取业余教育，脱产或不脱产的培训班、研讨班等形式，充分利用成人教育、业余教育、电化教育等条件，提倡并鼓励自学成才。人才培养的具体要求，各行各业都有所不一样，但总的目标是到达德、智、体全面发展。对于企业来说，人才培养是多层次的，包括了高级经营人才的培养;职能管理人才的培养和基层管理人才的培养，等等。

模式改革

人才培养教育教学改革的根本目的是提高人才培养质量。人才培养质量，有两种评价尺度。一种是学校内部的评价尺度，另一种是学校外部的评价尺度，即社会的评价尺度。社会对高等学校人才培养质量的评价，主要是以高等教育的外显质量特征即高等学校毕业生的质量作为评价依据，而对高等学校内部的教育教学活动不太关注;社会对毕业生质量的整体评价，主要是评价毕业生群体能否很好地适应国家、社会、市场的需求。学校对人才培养质量的评价，主要是以高等教育的内部质量特征作为评价依据，即评价学校培养出来的学生，在整体上是否到达学校规定的专业培养目标的要求，学校人才培养质量与培养目标的是否相符。所以，高等学校提高人才培养质量，就是提高人才培养对社会的适应程度，提高人才培养与培养目标的贴合程度。

人才培养质量，既要理解学校自身对高等教育内部质量特征的评价，又要理解社会对高等教育外显质量特征的评价，所以，以提高人才培养质量为核心的高等学校人才培养模式改革，务必遵循教育的外部关系规律与教育的内部关系规律。

教育的外部关系规律，即是教育同社会的关系的规律，潘懋元先生表述是，“教育务必与社会发展相适应”，加以引申，即可表述为，“教育务必受必须社会的经济、政治、文化所制约，并为必须社会的经济、政治、文化的发展服务”。所以，当人才培养不能很好地适应社会的需要，即不能很好地为社会的经济、政治、文化的发展服务时，务必对现行的人才培养模式进行改革。教育的内部关系规律，即教育自身的规律，按照潘懋元先生的表述即是，“社会主义教育，务必培养全面发展的人，或者说社会主义教育务必透过德育、智育、体育、美育，培养全面发展的人”，把它用在高等教育领域，则能够表述为，“社会主义高等教育务必透过德育、智育、体育、美育，培养知识、潜力、素质结构优化，全面发展，具有创新精神与创造潜力的高级专门人才”。在这个表述中，既包含了ahref=\'\'target=\'\_blank\'》夜慕逃秸耄舶烁叩冉逃嘌勘辍⑴嘌娓竦囊话阈砸蟆K裕比瞬排嘌荒芎芎玫靥先瞬排嘌勘晔保蛭癖囟匀瞬排嘌J浇懈母铮饕氖嵌匀瞬排嘌桨赣肴瞬排嘌揪督泻侠淼牡髡谷瞬排嘌桨浮⑴嘌揪陡玫赜肴瞬排嘌勘辍⑴嘌娓裣嘈鳎佣谷瞬排嘌玫靥先瞬排嘌勘辍p》

由此可见，人才培养模式改革动因既有来自教育的外部，也有来自于教育的内部。对于高等学校而言，人才培养模式改革就应包括两个方面：其一是，遵循教育外部关系规律，以社会需要为参照基准，调整学校的专业设置以及专业的培养目标、培养规格，使人才培养更好地适应经济与社会发展的需要;其二是，遵循教育内部关系规律，以专业的培养目标、培养规格为参照基准，调整专业的培养方案、培养途径，使人才培养模式中的诸要素更加协调，提高人才培养质量与人才培养目标的贴合程度。总之，人才培养模式改革的过程，就是变不适应为适应，变不协调为协调，实质上是主动适应社会的过程。

根据本地区经济与社会发展对不一样层次、不一样规格、不一样类型的高级专门人才的客观需求，在正确的教育思想(包括国家确定的教育方针与教育目的)的指导下，对学校和专业的人才培养目标进行恰当的定位;根据培养目标，设计培养规格;根据培养目标与培养规格制定培养方案;根据培养目标、培养规格与培养方案选取培养途径并予以实施。人才培养模式实施后所反映出来的培养结果(人才培养的类型、规格、质量等)，反馈到社会，理解社会对人才培养质量外显特征的评价，即学校向社会输送的毕业生群体是否适应本地区社会、经济、科技、文化以及教育的发展的需要;反馈到学校自身，理解学校对人才培养质量的评价，即学校培养出来的毕业生群体的人才培养质量是否贴合学校的专业培养目标的定位;并且，人才培养结果还务必用教育思想和教育观念予以评价。当人才培养模式实施后所反映出来的培养结果与社会需求不相适应，或者滞后于社会发展的矛盾和问题时，学校务必对人才的培养目标、培养规格与培养方案、培养途径进行调整。

1、培训体系和培训时间

建立并不断完善的公司培训组织体系与业务流程，确保培训工作高效率地正常运作，保证本年内为所有管理层提供不少于20小时、员工不少于12小时的业务和技能培训。

2、培训重点内容及课程

(1)初级管理人员的管理技能培训;

(2)GSP等相关法律法规要求的培训;

(3)流程培训;

(4)安全管理培训;

(5)新员工入职培训。

3、培训师队伍

选拔并培养有潜质的培训师，扩大并有效管理内部培训师队伍，对学员进行调查和意见收集，确保培训师的胜任能力和培训的实际效果。

**培训师内部选拔工作计划7**

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X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X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要有书面考试，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，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。

**培训师内部选拔工作计划8**

（一）深入开展《教师法》、《中小学教师职业道德规范》、《\_关于加强教师队伍建设的意见》、《瑞安市中小学教师专业发展培训实施意见》等学习教育活动，引导广大教师树立正确的人生观、职业观和教育观、学生观，进一步明确教师的责任和义务，增强教师职业的使命感和神圣感。

（二）组织观看瑞安市教育系统崇德大讲坛系列活动实录，认真开展以“学习中华传统文化，做有道德的教育者”为主题的师德教育，深入推进校园道德文化教育，进一步弘扬中华优秀传统文化，进一步增强教师为人师表、教书育人的责任意识，做好社会主义精神文明的建设者和传播者。

（三）先进典型引领，大力弘场“敬业、爱生、奉献”精神，要求各教育学区和中小学校、幼儿园通过多形式多渠道，学习宣传优秀教师的先进事迹，善于以“看得见、学得了”的先进典型和身边事例，教育和激励教师，鼓励广大教师争做“人民满意好教师”。

（四）反面案例警示。结合各级教育行政部门近年来公布的一些严重违反教师职业道德的典型案例，教育和警示教师，促使广大教师进一步自觉坚守职业道德和行为规范。各校要开展师德师风自查活动，查找问题并加强整改，认真研究和深刻剖析本校师德建设中存在的问题，特别是要围绕当地群众反映的突出问题，查找原因和症结所在，提出解决的办法和措施。

本次专题培训活动采用集中培训和分散学习相结合的形式进行，采用专题讲座、学科素养测试、录像观摩、主题研讨、个人自学等方式。

**培训师内部选拔工作计划9**

1、培训所进行的公司→部门培训应在公司选定培训师指导下进行，公司每培训一批新员工都必须完成一套“新员工培训”表。

2、训实施过程应认真严格，保证质量，所有培训资料注意保存，并注意在实施过程中不断修改、完善。

3、培训结果经公司相关人员抽查后，统一发放培训结业证书，对新员工培训情景每季度给公司总结反馈一次。

在快速发展的21世纪，企业核心竞争力越来越表现为对作为第一资本的人才的培育、拥有和运用潜力。人才是推动企业健康发展的力量源泉，无论从宏观角度，还是从微观角度来看，人才是企业发展的决定性因素。所以，仅有拥有了充足的人才，高度重视人才的作用，始终坚持以人为本，大力推进人才队伍建设，企业才能实现跨越式的发展。要实现广西有色集团的整体发展规划目标，务必实施人才强企的发展战略。

要实现集团公司的战略目标，务必按照“广泛宣传、做好规划、规范制度、建立机制、完善设施、强化载体、注重创新”的总体思路来制定相应措施。根据集团公司的实际状况及所从事产业的特点，建立集团选人、育人、用人政策，制定科学的考核与激励机制，重视人才的自己价值的实现。具体措施和方案如下：

(一)舆论宣传

制定宣传工作方案，采取多种形式，大力宣传实施人才强企战略的重大好处和基本要求，宣传各单位各部门做好人才工作的经验做法，营造全系统高度重视、关心支持人才工作的氛围，树立科学的人才观，构建人才强企的经营理念。在有色集团网站和《广西有色》报上开设“人才强企”专栏，定期组稿宣传人才强企战略，及时反映战略实施动态和取得的成果。

(二)人才队伍建设规划

1、充分利用集团公司现有的人才培养平台，发挥“人才小高地”、博士后流动工作站的作用，利用八桂学者、特聘专家岗的设立优势，推进集团公司“高端领军人才引进工程”计划，透过项目合作、校企合作、产学研结合的途经，透过柔性引进的办法引进院士和博导等，带动科技队伍的成长和培养。

2、抓好集团公司下属企业领导班子建设，对班子的考察选拔、使用配置、潜力标准、培养方式手段、绩效评价、激励约束、动态管理等方面进行系统的研究和部署。加强对年轻管理干部的培养使用，促进管理人员队伍的专业化和年轻化。

3、制定和实施专业技术人才队伍建设计划，对专业技术人才队伍建设的规模数量、潜力标准、培养方式手段、开发培养计划进度、考察选拔、使用配置、绩效评价、激励约束、动态管理等方面进行系统的研究和部署。合理配置人力资源，提高人力资源使用效率。创新和完善人才评价、选拔、使用、激励、保障机制，营造良好的人才发展、人尽其才的制度环境。

4、摸清高技能人才队伍的现状，制定和实施高级技能人才队伍的建设培养计划。对高级技能人才队伍建设的需求、培养方式手段、开发培养计划进度等方面进行系统的研究和部署。

5、制定和实施集团公司下属企业的董事和监事队伍建设，加强集团公司对下属公司的调控力度。

(三)职工教育培训

制定员工教育培训管理办法，对员工教育培训工作进行制度化、规范化、科学化的管理。严格执行培训经费的按规定提取和使用，严禁挪作他用。使培训经费和资源得到有效和充分利用，把员工教育培训作为公司的一种投资行为，将公司培育成学习型组织。拓展人才培训渠道，满足专业技术人才的继续学习需要，为开发员工潜能、实现集团发展目标带给智力支持。

围绕创新潜力建设，各下属企业根据自身各类人才特点，研究制定各类人才的潜力建设标准，加大教育培训力度。根据不一样岗位的工作要求和不一样类别员工的培训需求，以全面提高员工的素质和岗位胜任潜力为目标，按人员层次设计培训资料，分层次、分类别、重点突出地设置培训课程。

研究设立高级人才开发培养专项资金，有计划、有重点的培养高尖端有色人才。适时研究和提出高层次人才国际化培训计划，为下一步集团“走出去”战略带给人才。

全面加强企业领导人员的政治理论学习和思想作风建设，企业领导人员及其后备人员五年内全部轮训一遍。分批选送优秀后备干部到各类党校、高校学习深造。

制定分阶段培养计划，有计划地开展后续学历教育，优化员工队伍文化结构。加强技能开发培训与鉴定工作，制定分阶段开发培养计划，分批进行技能升级，优化员工队伍技术等级结构。经常性地开展员工业务技术比武活动。

强化专业技术人员继续教育，提高专业技术人员队伍整体素质。深化职称制度改革，抓好专业技术任职资格和职务评聘工作。

(四)人才的考核评价

建立科学的经营管理人才考核和评价指标体系。制定专业技术人员和高技能人才的岗位考核标准，创新人才评价方法。建立技术人才评价指标体系，在人才考察使用中试行定量评价、潜力测试与职业倾向测试。

(五)人才的选拔使用

制定企业领导人员管理办法，使企业领导人员的管理走上制度化、规范化的轨道。建设企业领导人员后备队伍，制定后备干部管理办法。

完善下属公司董事会和监事会管理制度，切实行使其相应权力，履行其职责。加强董事和监事的选聘、考核和管理。使董事监事的管理走上制度化、规范化的轨道。

研究制定首席专家和专业技术带头人评选和聘任制度。建立集团公司各类专家人才库。实施人才储备战备。

(六)人才的激励机制

1、完善企业管理人员年薪制实施办法，研究探索短期激励与长期激励相结合的方式。

2、制定实施首席专家和专业技术带头人津贴制度。

3、研究制订集团公司优秀专家、优秀员工等荣誉称号序列及评比表彰、奖励办法。

4、深化社会保障制度改革，进一步完善企业社会保障制度，进一步推进实施有色集团企业年金管理制度，强化各类保险和福利待遇的激励作用。

5、设计员工职业生涯通道，有效支撑企业内部的晋升制度和职业生涯规划，建立技术类和管理类人才通道，并实现对员工的激励，引导员工将个人目标与组织目标协调一致。

根据目前实际情况，针对保安员整体业务技能和个人素质，进行全方位的军体素质、治安管理、消防知识等培训。全面提高保安员综合服务素质，以体现我公司服务宗旨，塑造良好的企业形象。

第一、培训内容。

1、保安管理制度。

1）保安员职业道德规范、职责权限，保安员纪律、居住区和写字楼保安岗位职责。

2）仪容仪表规定、服务规范用语。

3）警用器械管理规定、宿舍管理规定、交接班管理规定。

2、消防知识。

1）发生火灾的原因。

2）灭火的基本方法、

3）消防器材的使用方法及常识。

4）发现火警的处理程序。

3、治安管理知识。

1）正当防卫。

2）紧急事件的处理程序。

3）偷盗、抢劫等刑事案件的现保护。

4）抢救、人群蔬散的方法和程序。

4、军体素质。

1）三大步法、军姿、敬礼。

2）擒拿、格斗。

3）倒功。

5、服务意识、服务技巧、服务理念。

6、物业管理知识。

1）物业及物业管理的概念和内涵。

2）物业管理人员的职业道德。

3）物业管理业的发展前景。

第二、培训方案。

根据领导指示和实际情况。各项目主管对本项目下属保安员全面负责管理和考核。因此这次培训要求全体保安员（除值勤外）和项目主管全部参加，并且在培训过程中实行考核。培训结束后，根据实际情况对现有保安人员进行筛选和调整。

1、培训时间。

1）全程培训时间为 个月。

2）具体时间按排详见《培训时间表》

3）培训以操练和理论交叉进行，时间按排根据具体情况临时决定。

2、培训地点。

1） 选择我公司项目较集中的地方。

第三、培训目标

1、 提高全体保安人员综合素质，树立良好的社会形象。

2、 提高全体保安人员工作效率，服务质量，为业主（使用人）提供高效、周到的服务。

3、 提高全体保安人员自我学习、自我约束的能力，识现企业愿景。 第四。培训管理规定。

为保证这次全体保安人员的培训工作顺利进行，达到预期的目标，现根据我公司《员工手册》制定以下几条纪律，详见附则。

附：1、培训内容的具体项目。

2、培训考核表。

3、培训时间表。

4、培训守则。

《出师计划——授课技能提升训练》

《出师计划——敏捷课程开发训练》

《微力无限——情景式微课开发与制作》

《职场说服力——职场PPT设计与美化》

《职场说服力——商务演讲提升训练营》

《经验传承——案例萃取与撰写工作坊》

《多维空间——思维导图在工作中运用》

《新任管理者成长密码——六项管理技能修炼》

《基于效能提升四维度——管理者领导力提升》

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！