# 最新对入职培训的意见和建议(19篇)

来源：网络 作者：红尘浅笑 更新时间：2025-01-19

*对入职培训的意见和建议一2. 整个课程的结构可以分为主线、暗线和辅线。主线就是课程主题的逻辑，暗线用来填充主线，使之内容丰富化，暗线一般还需要因应受训对象而做出调整，辅线未必 有逻辑结构，以点缀主线为首要任务，所以辅线的主要作用就是使内容趣...*

**对入职培训的意见和建议一**

2. 整个课程的结构可以分为主线、暗线和辅线。主线就是课程主题的逻辑，暗线用来填充主线，使之内容丰富化，暗线一般还需要因应受训对象而做出调整，辅线未必 有逻辑结构，以点缀主线为首要任务，所以辅线的主要作用就是使内容趣味性。

3. 主线的逻辑结构尽量以what、why和how三个内容展开，目前国内的国学课程的三点比例是what：why：how=10：0：0，成功学的三点比例 为what：why：how=0：10：0，这个比例的分配，我建议以课程为准，没有通行的标准。what是正确的知识，why是合理的动机，how是适 当的方法，what更着重思维上的改变，特别是高学历高知识工作者那么课程讲解what要多一些，如果是销售导向的工作，那么why就多一些，如果是操作 性员工，比如生产线，那么how就要多一些。我推荐合适的比例是what：why：how=3：1：6。

4. 我们自身都有不同的优点和才干，没必要模仿别人的风格，成就自己独特的风格才是王道。 所有的缺点都是优点的延伸线，所有的优点不过是缺点放对了地方。

5. 怎么说比说什么更重要，音乐经过这么多年的发展，内容无非还是贝多芬，肖邦等人的曲子，但是演绎的形式各不相同，文学艺术内容无非是爱情、宗教、爱国、伦 理等，但形式这几年也在发生大的变化，比如赵本山的二人转和周立波的清口。所以培训说什么，比如管理，还都是协调、组织、控制、计划、执行等，但怎么说， 是每个培训师要去考虑的，这几年一些热门的培训，无非也是找到了好的形式。

6. 公司对同一个主题的培训要不要继续引入，从怎么说的角度来说完全可以，换个老师，换个形式，就可以继续强化，如果老听新东西，一年就能所有管理的内容听完。

7. 培训的四种形式，teacher、trainer、coach和mentor，teacher适合于刚入职的新人，以传递信息为主，更多是单向传 输;trainer是一种双向沟通，需要讲自己的知识转化成可以传输的信息，受训者接受到信息，自己转化为知识的过程;coach分为个人教练和企业教 练，教练技术起源于添高威，是将体育教练的理念、方法、技术应用到企业管理实践而产生的一种全新的企业管理理论、方法、技术和顾问流派。mentor更多 是以专业的角度进行指导，在企业里是以帮带制形式出现的，也就是师傅带徒弟。

8. 于丹袁腾飞等为什么走红，而很多学术大家缺无法达到这个境界，原因是大家缺乏传播的艺术，无法将自己的观点有效的传播出去，一是错在方式，二是错在内容，割裂了实际应用。

9. 什么是觉悟，就是看见自己的心，所以如果学员没有触动，培训就没有效果，招行的广告“因您而变”。培训不在乎你讲多少，而是学员听多少，也不在乎学员听多少，而在于用多少。

10. 讲解的内容什么不可以讲，政治可以讲，但要把握尺度，以不攻击领导人为主，我还没见过不讲政治的人，因为在中国就是政治决定经济。宗教可以讲，很多老师课程内容中都有佛教的内容，但是不要攻击宗教。三不原则：不涉及公司内部政治，不攻击，不涉及色情。

11. 度的意思就是点到为止，什么都说透了反而没意思，幽默也是如此产生的。

12. 赫拉别恩法则：语言、语调、动作。比例为7%、38%和55%。在沟通里这又称为波长技术，也就是一个人影响另一个人的手段。语 言方面的语法，语调方面的声法，和动作方面的眼法、手法、站法、步法和穿法，称为七法大全。

13. 知识点每天控制在3-5个为好，单个知识点如果内容在5个以下，直接说就好了，如果在5个以上，最好起个通俗移动、喜闻乐见的名字，以方便大家记忆，如果 将来学员遗忘了具体内容，他们还是能从名字里自己去回顾和总结，比如“沟通的六脉神剑”、“项目计划的九阳真经”等。

14.说法方面，大家可以去看于丹在《鲁豫有约》里的语言功力，基本可以总结为：紧扣主题、饱含情感、宁断不乱、注重语感、迟急顿挫、含五方面。 迟急顿挫是相声里的法门，意思分别是： “迟”是根据内容和手法上的需要，该慢的时候一定要慢。就能加深听众的印像，更好地表达内容。“急”，该快的时候一定要快，决不要拖泥带水。这种急，不要 随便乱快，而是内容需要快时必须快，手法上需要快时必 须快;感情的连贯上需要快时必须快。“顿”，是指为了强调某一句话或某一件事，根据需要，该停顿的地方必须停顿。“挫”，又称“错”，是指语气节奏恰到好 处。话说出来不迟不早，正打在点子上，分寸适合。

15. 说法还要在讲解时模仿声音，比如绕(拉长)梁三日，顺道手势比划，这样声音和感觉就出来了。

16. 音法方面，富有节奏、四腔共鸣。音法方面还有工具就是：学会沉默，音量要起伏变化，说话快没关系，但关键地方要重音慢说。速度稍微快一些能让学员思维活跃，但是要注意观察学员是否可以跟上节奏。关于音法的练习大家可以学京剧、朗诵古诗词和绕口令等。

17. 眼法方面，触一眼、罩一脸，贴全身，这个指面对某个学员时的要领，对全组应该时触一人，罩一片，贴全场。前行就是触，后退为罩，环视为贴。

18. 手法方面，大分类是四种：情意手势，用来表达说话者的情感，指示手势，指明要说的人，事物和方向等，象形手势用来模拟形状等，象征手势用来表达抽象概念，比如手放胸口表达爱国。然后进而由四类分为七类常用手势。

19. 可不可以拿手指头指学员，也可以，比如人多而你需要挑一个明确的学生来回答，但是指头要柔和。手掌超上代表尊敬和邀请，手掌超下代表权威和压制。

20. 身法方面：上挺下压，腰部用力，左右相夹，正面朝人，平立等肩，昂扬向上。不管走着说还是停下来说，都要脸朝人，想想冯巩那个“父老乡亲们，我想死你们了”，就是走着说，但一定是脸部朝人。

21. 穿法方面，四个一体：跟环境浑然一体，跟学员浑然一体，跟课程浑然一体，跟个性浑然一体。比如讲国学的课程当然穿中山装或中华小立领为好，还要符合公司的 企业文化，还要符合自己的体形，否则就东施效颦了，如果跟互联网公司上课可以穿牛字裤，但深色为好，t衫要长袖。 步法方面：三不原则：不快速、不突然、不频繁。不要靠学员太近，一般半米开外，还要准备好安利的口喷，因为说话太多了以后容易有口气，忽然想起了广告，绿箭让我们靠的更近。

22. 话筒怎么拿?手持跟身体平行，置于下嘴唇处，手一般放在麦克风中下部。也可以一只手握着，另一只手搭在前一只手上，这样还可以克服紧张。如果累了变换姿势，以向上不超过45度为准。

23. 补充几个nlp心法：1)无言地位，培训师在学员心目中是一个掌握了一些他不懂的学问的人，这就是一个权威的暗示。2)大部分学员普遍力量不足，学员之所 以成为学员就是有些问题解决不了。3)肯定是一个人成长过程中培养处自信的主要途径，所以培训师要千方百计给学员一些肯定。(可参考李中莹老师《nlp简明疗法》，里面有对这几个问题的详细叙述)

24. 年龄越大的课程越好上，职位越高的课程越好上，人数越多的课程越好上，年龄大的人和职位高的人他们更知道自己要什么，所以听课更容易进入状态，人数多的情 况下，大家都害怕提问，所以课程更好上。但是年龄大的课程，适当引入国学内容，职位高的课程适当加入战略思维和新思维，人数多的课程让幽默来的更猛烈些 吧。

25. 害怕的四个原因，来自服务心理学，怕错，怕痛，怕失败，怕拒绝。没别的窍门就是要多准备，多练习，有机会就要讲。

26. 害怕的手法小技巧：手里持有东西就不紧张，所以一手拿麦克风，一手拿白板笔，千万不要带张薄纸上台，那只会抖的更明显。深呼吸，深吸慢呼。提问，将压力转 移给学员。上台前做心灵演练，比如默想自己上去后如郭富城般有魅力，这个技术也是自我催眠的方法。干脆承认自己紧张，将紧张的压力释放，总比掩盖紧张来的 好。

27. 善意的谎言与恶意的谎言。根据研究美国人最善于说谎，平均每十分钟3次(该数据来自《身体语言入门》)，善意的谎言是不以谋取私利为前提，也不以损害对方 为结果的谎言。比如你听到的一个故事，为了让学员更有感悟，你可以放自己身上，没必要浪费时间去解释半天，只要能催进对方学习就可以。这里仅仅指故事或案 例部分，其他部分以真实为好。

28. 课堂掌控，主要培训师通过掌控自己的状态和情绪，通过对学员学习进度的反馈，营造一个促进学习的气氛。课堂掌控主要有三件事：观察学员的反馈，以调节课程进度;应用引导技术，让学员寻找答案，按步骤分解课程，检查学员理解程度。

29. 教室的布局，应该与被培训公司的文化一致，比如外企可能人数少弧形多一些，国企可能就课桌式，还要与教室布局一致，最后是以老师习惯一致，重要程度依次递减。如果课桌是岛屿式的有三个原则：男女组合、老少搭配、职位高低无序。

30. 关于教室的布局，我自己更喜欢弧形，但往往收到人数的限制。如果是大剧场，一定要用白板纸和油性笔，因为那样才能让大家看到，原则上是不写字。10人以下我的习惯是弧形，10人～20人u形，20～50人岛屿式，50人以上课桌式。

31. 教具主要是留意关灯的开关，最好贴上标签，防止关错，然后是音频线，可以自己备一条，白板笔我一般都自己写一下，我建议老师不是很累的话，这些都要亲自过目。

32. 教材方面，看看页码是否有编错，教材不应该打印ppt，而应该跟老师的ppt一致，内容不宜过多，也不宜过少，过多学员精力容易分散，过少学员会把精力过 多用在做笔记上，而不注意理解。教材的标准内容应该是：培训公司介绍，老师介绍，课程收益，时间安排，课程内容及页码，附录。做教材是个细致活，希望大家 重视。

33. 事先调适包括调适培训师自己的情绪、状态和ppt。做到晚上睡足八小时，晚上早到半小时，然后上台做好自我催眠。ppt的几个原则：1)能用表格不用文 字，能用图形不用表格，能用图片不用图形。2)字号至少在30号以上，文字行数不超过8行;3)10-20-30原则，指针对公司高管演讲，10张幻灯 片，20分钟讲完，字号不小于30号。4)幻灯片上动画越少越好，否则学员容易溜号。

34. mac和windows，如果你是独立讲师，我推荐mac系统，也就是苹果电脑，非常适合老师演讲之用，功能强大而且幻灯片设计堪称完美。

35. 事先沟通，需要跟助教或培训管理员沟通安排、学员和期许三个要点。特别是学员的背景，之前参加过什么培训，有没有特别要注意的事项，公司喜欢的培训风格等，培训主管对课程的三个期许，防止讲授中跑题。

36. 课程开场abc，a attention 启动注意;b benefit 明确利益;c connection 建立关系。启动注意的方法一般有冷启动和热启动，冷启动的方法有三个正话反说，拆字组词和提问法。热启动的方法也有三个音乐引导，游戏操作和团队建设。明 确利益要让学员知道课程的三个收益点，学员不在乎你讲什么，而在乎你讲的东西对他们来说有什么好处。明确利益中还可以包括课程大纲，课程计划，考核方法， 但利益依然是重点。建立关系指建立三个关系，老师与学员，老师与领导，学员与学员。

37. 老师与学员的关系前期最后由助教完成，特别是老师自己的介绍，简单明了即可。如果自己介绍自己，就介绍跟课程主题相关的部分，也就是说你为什么有资格去讲授这个课程。

38. 课程启动的引子还可以用引文法、故事法、数字法，赞美法等等，但是引完后一定要扣题。

39. 苏格拉底他经常采用对话式、讨论式、启发式的教育方法，通过向学生提问，不断揭露对方回答问题中的矛盾，引导学生总结出一般性的结论。所谓苏格拉底法则， 大约就是从不正面回答对方的问题，而是以一连串引导式的提问代替回答，从而揭示出答案，毫无疑问，这本身就是一种智者的思维方式。在使用中要注意两个要 点：一是不断肯定和赞美对方的答案，二是不断让对方心中回答yes，要说服对方就不能跟与之对立。培训师适当地使用苏格拉底法会令传播更有效!因为人们通 常会更相信从自己嘴里说出的答案。。

40. 提问中还经常使用上堆下切平行法，不管什么方向都是为了引导处自己的观点。比如“培训能帮助公司提升业绩吗?”“不能!”“那除了培训有什么办法呢?” (平行)“你认为培训哪些因素导致不能提升业绩?”(下切)“那公司应该怎么改善培训呢?”(上堆)。培训中一般三个提问法经常变幻使用。

41. 互动引导的三个心法：平等交流是基础;引发思考是目的;享受过程是关键。

42. 课程互动的九阳真经：主动提问，案例讨论，音乐引导，组织游戏，图片展示，影片观摩，角色模拟，幽默笑话，现场测试。提问的的技术又分为反射性问题和折射 性问题，一般用在难题上，比如学员问：这个问题老师你怎么理解的?老师回答：你自己怎么思考的?(反射性问题)。老师回答：我们请张同学先来解答一 下。(折射性问题)

43. 提问的五个要点：一次只提问一个，提问后适当停顿几秒钟，给学员留下思考的时间，然后再指定同学回答，不管学员如何回答要积极评价，以肯定为主。

44. 案例讨论时老师要点评升华，一般不就问题而回答问题，而是要上升到背后理论的高度，再反回来让学员自己思考。佛家语：借来的火点不亮自己的灯。

45. 幽默笑话尽量不要为了笑而笑，笑过后引导进主题。说笑话前，千万不要说我接下来要讲一个笑话，因为听众会有防备的心理。要做到幽默，平时可以多听听相声，并且可以去看一些经典网络段子，当然最高明的幽默是现场抓出来的，这个需要经验。

46. 课堂中其他问题的处理：遗忘内容(学习使用提示卡，只写要点，字要大)，学员走神(提问旁边的同学，或者变换声调，做个互动);学员课堂私下聊天(老师停 止讲话，微笑着面对他们);学员睡觉(让旁边的人叫醒，如果还睡就做个游戏，如果还睡就让他睡，睡行了下课聊一下);学员离场(除非很多学员离开，否则不 需要过分强调，但是要安抚好留下的学员)。

47. 课堂收尾要简洁而有力度。首先对课程做总结，比如分组发言对课程印象深刻的一点，这个方法非常好，可以不断加深对课程的印象，或者每组一张白纸写10条课 程的核心要点，复习完成后，老师可以用一个小故事来表达期望，或者用一个ppt，我原来习惯用那个《面对四十》，最后致谢， 鞠躬，感受掌声。

48. 如果掌声不断，培训师需要再次鞠躬，一般大课可能会发生这种情况，如果掌声还是不断，就挥手致意，再次鞠躬，然后微笑着退到一边。

49. 最后收场是非常重要的，我也分析过一些老师第一天上午重点是让学员热身进入概念，第一天下午加深难度加强逻辑，第二天上午让学员做和讨论为主，最后阶段准备煽情，比如用音乐等，这样学员就可以打出高分，想来也是很有道理。

50. 课程结束后，评估问卷看不看?随便，如果你心理比如脆弱，就让培训公司整理把正面的需要改进的信息给你。结束后当天晚上，正好是总结提升的时候，老师可以仔细思考课程中的遗憾和自己不满意的 环节，看怎么改进。 如果你感觉对课程很不满意，那么适当放松一下，再次强调，允许自己有成长的机会，没有老师每次讲课都完美，看场电影，吃顿美食，找熟悉的老师聊一下，让自 己的压力释放掉。有时候人去教室空，老师的情绪波动很大，始终起伏变化，所以自己做好心理调整是很有必要的，上课只是生活的一部分而已。

最终还是强调一句：做好你自己，你就成功了!

**对入职培训的意见和建议二**

培训师。所谓想要一次有效果的培训，重中之重是得先有好的培训师，只有好的培训师才能把培训的效果达到最佳。

在培训时，要能带动全场气氛，能把培训人员的积极性激发出来。

在培训的过程中，所培训的知识不能是单一的，得能全面性的传授;

在培训时，能生动形象的，采用幽默式的培训方式，会让人记忆深刻。

1、针对不同部门进行不同的培训;比如服务人员日常要做的工作;领班人员日常要解决的问题;

礼仪方面，是否能真正的做到以礼待客?服务方面，是否能真正做到微笑服务，礼貌服务?管理方面，是否能真正的做到一视同仁，以公司的利益为首?等等方面进行细化的培训

技能方面的培训很重要。比如服务员如何能做到快速敏捷的满足顾客的需求;高管人员能有效的解决顾客提出的问题等。

表演式：针对各部门的服务性质，可以采用表演式的方式，这样可以让培训人员留下深刻的记忆;例如，服务员面对的是顾客，那顾客很挑剔，顾客心情不好，顾客故意找茬，培训人员可以通过一些场景来更好的剖析，然后制定一些解决这些问题的方案。

演讲式：培训过程中，可以要求培训人员采用演讲的方式来对所培训的内容进行文字理论的灌输，但是在演讲的过程中，不要死板的只对一些理论的传授，培训人员会觉得烦，听不进去。在演讲的过程中，适当的例举一些对培训人员有用，和跟所讲内容相关的例子。

分阶段性的培训，由下至上的顺序。首先先对服务员进行基本的培训，再对其领班级的进行深一步的培训;

到最后阶段，把全体员工都集中起来，进行一次集中式的培训。让大家都了解从培训中学到什么，得到什么，互相分享。

**对入职培训的意见和建议三**

班委会和团支部只有搞好团结的义务，没有破坏团结的权力。搞好团结，讲话才有人听、做事才有威信。宽容是维系团结最好的纽带，懂得尊重和欣赏别人多姿多彩的个性，谅解和包容别人的缺点和不足，大事讲原则、小事讲风格，不揽权、不争功、不诿过，团结共事就会有一个坚实的基矗

团结是班委会和团支部管理班级的基础，是一个重要的问题。实践证明，班委会和团支部内部只有搞好团结，才能出凝聚力、出战斗力，讲话有人听、做事有威信;才能出智慧、出成绩，什么压力都可以化解，什么难题都可以解决;才能出干部、出人才，有健康成长的沃土，有成就事业的舞台。这样才能团结好班上的其他同学。大家在一起共事，是班级的需要、班主任的重托、同学们的期望。我们一定要识大体、顾大局，用高尚的人格增进团结，用坚强的性格保证团结，用共同的事业维护团结，像爱护自己的眼睛一样爱护团结，像珍惜自己的生命一样珍惜团结。

搞好团结，最重要的是按规矩办事，严格执行民-主集中制。凡是重要的事情和大额度班费的使用，都要充分发扬民-主，广泛听取同学们的意见，多沟通多商量，集思广益，择善而从，集体讨论决定，班长和团支部书记绝不能搞“一言堂”，一个人说了算。集体决策一旦作出，即便个人有保留意见，也要各负其责，不折不扣地贯彻执行，绝不能搞自由主义，发出“两种声音”。

就一个班来说，搞好民-主集中和团结合作，团支部书记和班长最关键。团、班“一把手”都要有强烈的合作意识。必须明白，两个“一把手”是事业上的搭档，不是竞争的对手;是工作上的分工，不是权力的分配。各尽其职、分工合作，相互理解、相互支持，不揽权、不争功、不诿过，班级的和-谐之路就会越走越宽广。

懂团结是大智慧，会团结是大本事，真团结是大境界。在团结问题上，最能看出一个人的修养，也最能看出一个人的品行。班委会和团支部成员的工作经历、认识水平、性格特征各不相同，看问题难免有意见分歧，干工作难免磕磕碰碰。维护团结，还要加强性格修养，以高尚的人格魅力为班级营造心情舒畅、和-谐共处的良好的学习环境，这样，大家的学习成绩才能更快的进步。

宽容是维系团结最好的纽带和粘合剂。班干部和团干部要有宽广的胸襟，懂得尊重和欣赏别人多姿多彩的个性，谅解和包容别人的缺点和不足，做到容人、容言、容事。要坚持大事讲原则、小事讲风格，使班委会和团支部成员之间成为学习上志同道合的同学、思想上肝胆相照的知己、工作上密切配合的干部、生活上相互关心的挚友。私心是影响团结的大敌，也是导致不团结的主要根源。

如果有什么问题可以来问，班级管理这方面可以为你解答。

好的开始是成功的一半。新学期的开始对于每一位学生和老师来说都是一种新的尝试，学生可以忘掉上学期学习的不如意，立志重新开始，勤奋学习，对薄弱科目重点攻克，优势科目再接再厉，更上一层楼。教师可以抛却上学期教学、工作上的烦恼，尝试换一种方式和态度去工作，以期取得更好的成绩。开局打好了，自信心增强了，对于后阶段的学习和工作有莫大裨益。而对于一个新班级(这里指初一、高一)的班主任来说，把新班级的开班工作抓好，不仅仅对班级在这个学期的后阶段工作有帮助，甚至对学生在整个初中、高中阶段的学习生活产生重大影响。所以，对新班级的开班工作一定要高度重视，争取在最短的时间内在班级创设一个良好的学习、工作环境，并将相关措施和规章制度贯彻执行和持续下去，将这一局面带至下一学年甚至高三结束。下面本人就如何做好新班级的开班工作提几点个人看法。

。对于一个新班级的班主任而言，他(她)的每一个学生都是一个陌生人，班主任所能接触的资料仅限于学生从低年级带上来的个人档案。而这些档案除了学生的家庭情况、学习成绩等比较客观的情况外，对学生品性的评价资料可谓少之又少，即使是以前班主任的评语也很多是一种套话，或是为了照顾学生在高年级给新班主任留下的第一印象，写的东西总是赞赏多于批评。还有一种情况是不能忽略的，初高中生正处于思想定型前期，很多不确定的因素都会改变他们的人生观和价值观。或许他(她)以前在老师眼里是一个坏学生，学习不认真，整天想着打游戏机和追星跟风，但经过中考失败后认识到了自己的不足，决心在高中阶段痛改前非，认真学习。对于这样的学生，班主任就不能仅依靠旧班主任的评价来判定他们的好坏。也有些学生在初中阶段成绩优异，容易骄傲自大，上到高中面对新学校新同学整天兴奋不已，充满新鲜感，对学习麻痹大意，对这样的学生，班主任也要多加留意。总之，新班主任要尽量在短时间内熟悉班级情况，特别是学生的思想动态，以便在开展班级工作中加以利用。这里要注意的是，这种熟悉须经过仔细观察及参考学生档案而得，不能仅凭主观印象，也不能只偏信旧资料。

。上面说了要尽快熟悉学生，这里说的是思想辅导是在做好第一点的基础上而言的。新生的思想辅导包括全体辅导和个别辅导两方面。全体辅导是面向全班学生，这种辅导要求言辞一定要富有鼓动性，以期能够激发学生最大的学习兴趣，建议从学生比较关心的问题入手，如高考、就业、大学生活等方面，让学生明白学习的迫切性及重要性，在全班形成一个良好的学习氛围。在做全体辅导时应尽量少讲空话、套话，因为在经过多年的学生生活，学生对此类说法已经麻木甚至厌烦，换一种方式效果会明显些。个别辅导是针对个别学生的，这里的个别学生专指那些有心理阴影、心理问题的学生，对学习产生厌倦的学生，偏科特别严重的学生等等。对这些学生应该区别对待，但有一点是必须的，那就是工作要做得尽量细致些，必要时请心理老师配合开展辅导工作。还有就是班主任平时须多关注中层生的发展，不能让中层生成为被遗忘的群体，其实有时中层生更渴望能得到老师的关注。多一些关注中层生，可能让他们有更多的机会和理由向尖子生迈进。

。来到新的学校，新的环境，每位学生都想能够得到新班主任的赏识，于是他们会不自觉地做一些让班主任注意的事情，或者是故意与班主任多亲近。很多时候新班主任会凭个人喜好或短时间的接触来选择几个学生当班里的主要干部。本来挑选班干部主要是配合好班主任开展工作，选的当然是班主任喜欢的较好。但在这里有几个问题是不能忽略的。首先，这个学生是否有能力担任这一职位!?班主任不能仅依靠个人喜好问题来安排班干，因为有些同学比较文静、乖巧，容易讨老师喜爱，但他(她)的性格决定他(她)不适宜担任某些职位，如纪检等班干。其次，班委安排要充分考虑到内部团结问题。初高中的学生，特别是女生比较小心眼，容易形成小团体，在班委安排中不能忽略这一点，尽可能组建一个团结、稳定的班委。首任班委的挑选工作是新班主任开展工作的晴雨表，是衡量新班主任工作是否到位的一个参考值。因为如果首任班委能够各司其职，管理到位，那么班级的凝聚力就会增强，集体荣誉感也会加强，形成一种积极向上的精神面貌。但如果首任班委挑选不好，内部矛盾重重，外部管理不到位，那么班级的凝聚力就会变弱，卫生、纪律等也会变得松散，甚至会出现班干部集体辞职的现象，不利于班级建设。

。正所谓无规矩不成方圆，凡事都要按一套严格的规章制度进行，那么班级管理就会变得轻松、简单，在制定这些管理制度的时候要细，即考虑问题要周全，尽量定得细微些。如上晚修讲话者要受到何种处罚，处罚量是多少等等，对各项处罚制度都要有一个量化的说明，让人一目了然。规章制度要在教室一个显眼的地方贴出并告知全班，这些规章一定要贯彻执行，不能只有三分钟热度，也不能朝令夕改，要保持一定的稳定性。

**对入职培训的意见和建议四**

根据《中国共产党宜春市、市委组织部关于认真开好\*\*年度县处级领导班子民主生活会的通知》精神，针对此次民主生活会的中心议题，经对全市系统各县、市、区局和市局机关各科（局、室）进行意见和建议的征求，现将所征求到的意见和建议归纳如下：

各县、市、区局和机关各科室一致认为：市局党组是一个勤政廉洁的领导集体，班子成员都能起到表率作用，职责清楚、分工明确、配合默契、团结精神强。在服务地方经济发展方面，有大局意识和开拓精神，加强市场监管、维护市场经济秩序，成效显著。有效地推动了地方经济又好又快的发展。

1、要进一步加强和树立为地方经济发展服务的意识对地方经济的主导产业要制定出新的服务措施，要有重点、有目的、有针对性地向地方党委、政府多提宝贵意见和建议，为地方经济的发展提供强有力的保证，同时也可充分展现工商部门服务地方经济发展的新形象。

2、要把加强队伍建设放在各项工作中的突出位置队伍建设开展的好与坏，直接关系到各项工作的顺利进行，要针对目前一部分干部事业心不强、思想不纯，尤其是缺乏大局意识、责任意识和紧迫感的现状，对症下药，建章立制，要用制度管人、管事，从根本上改变队伍状态不佳的局面。要加强对干部的培训力度，尤其是年轻干部，提高队伍的整体素质。

3、要进一步加强对基层工作的调研，多关心基层干部 “基础不牢、地动山摇”，这一句话充分说明了基层工作的重要性，要经常了解、关心基层干部的工作、生活、学习情况，重点掌握工作中存在的困难以及需要解决的问题等第一手资料，以便于进行决策。要多帮助基层解决实际困难，多了解基层干部的实际想法，多一些人性化管理，增强领导与一线基层干部的交流。

4、要进一步加强人事工作目前，我市系统工商队伍结构年龄老化、一线力量薄弱，人手紧张，建议市局能否积极向省局争取，在编制允许的前提下，根据需要，通过法定的程序和途径招录相关专业人员，充实到一线。05年以后工商干部、家属子女（退伍人员）的安置要尽快想办法落实。同时要重视加强对管理人才、专业人才的培训。此外，有些基层已10多年一直没有进行一般干部的非领导职务评定工作，基层干部呼声很大，建议市局党组能组织做好这一工作，调动基层干部的工作积极性。

5、着力加强对高危行业的监管，特别是对食品行业要加大各类市场的巡查力度，采取建立台帐和巡查日誌等有效手段，强化市场监管。充分履行工商职能，服务于社会。

6、要进一步加强和重视廉政建设工作要加大廉政教育的宣传力度，并采取多种形式经常性地开展警示教育活动，进一步探索和健全惩防机制，做到防患于未然，最大限度地降低廉政成本。

7、要进一步拓宽畅通各县市局之间信息资源共享的途径可通过会议、参观、简报等多种形式，进行工作的有效做法，抽检资料等内容的沟通交流。

8、要着力加强党组织建设要加强对党员、尤其是新党员的培训工作，使其在各级组织中发挥先锋模范作用。

9、市局下达的各项工作目标应结合各县市区局的实际。

10、建议市局党组对经费比较困难的县局加大政策倾斜力度，从财力物力上给予进一步的扶持。

**对入职培训的意见和建议五**

尊敬的领导：

我于20xx年3月4日成为公司的试用员工，到今天3个月试用期已满，根据公司的规章制度，现申请转为公司正式员工。

作为一名刚参加工作一年多的毕业生，初来公司，曾经很担心不知该怎么与人共处，该如何做好工作;但是公司宽松融洽的工作氛围、团结向上的企业文化，让我很快完成了从普通职员向高效职员的转变。

在岗试用期间，我在市场部学习工作。这个部门的业务是我以前从未接触过的，和我的专业知识相差也较大;但是在各部门领导和同事的耐心指导下，使我在较短的时间内适应了公司的工作环境，也熟悉了公司的整个操作流程。

在本部门的工作中，我一直严格要求自己，认真及时做好领导布置的每一项任务，同时主动为领导分忧;专业和非专业上不懂的问题虚心向同事学习请教，不断提高充实自己，希望能尽早独当一面，为公司做出更大的贡献。当然，初入职场，难免出现一些小差小错需领导指正;但前事之鉴，后事之师，这些经历也让我不断成熟，在处理各种问题时考虑得更全面，杜绝类似失误的发生。在此，我要特地感谢部门的领导和同事对我的入职指引和帮助，感谢他们对我工作中出现的失误的提醒和指正。

经过这三个月，我现在已经能够独立处理公司的业务，整理部门内部各种资料，当然我还有很多不足，处理问题的经验方面有待提高，团队协作能力也需要进一步增强，需要不断继续学习以提高自己业务能力。

这是我的第二份工作，这三个月来我学到了很多，感悟了很多;看到公司的迅速发展，我深深地感到骄傲和自豪，也更加迫切的希望以一名正式员工的身份在这里工作，实现自己的奋斗目标，体现自己的人生价值，和公司一起成长。

在此我提出转正申请，恳请领导给我继续锻炼自己、实现理想的机会。我会用谦虚的态度和饱满的热情做好我的本职工作，为公司创造价值，同公司一起展望美好的未来!

**对入职培训的意见和建议六**

1、各个部门的沟通要流畅，保持高度的和-谐。

建议改进的方法:加强各门门之间的感情的沟通，在不损坏各部门利益的基础之上要使各个部门的小利益同公司的大利益相互和-谐，使几个目标和为一起，这样我们的工作才能取得较大的进步。对于些工作文件政策之类的书面规定，一定要全面的落实，特别是销售和财务部门要及时地联系。不要等到问题发生实在解决，那时不仅事倍功半，同时也会严重的影响积极性。

2、一切要以事实说话。

建议改进的方法:在我们的工作过程中，一切要以事实为依据，根据现实问题反映出来的问题进行对症下药，不仅要进行全面地了解，还要进行辩证的眼光看问题。对一些经常出现的问题要及时的沟通。没有调查就没有发言权，及时给你机会也不要信口开河，为了发言而发言。我们做工作不是给领导看的，而是要有所收获。不要拿着公司的资源给自己谋利益。

3、提高工作效率。

建议改进的方法:有些事情我们不能的干一件说一件，好多事情是可以归结成一类的，要尽量归结成一个制度或是流程，避免重复。比如我们对一些代理商的政策，我们销售部门都执行好几个月了，财务竟让不知道该政策，弄得我们的信誉受到很大的打击，我们的一些政策要及时地下发给各个部门，别再让我们每次给代理商落实政策时都要经过好几个领导的签字，不仅代理商的积极性受到打击，我们也跟着倒霉，代理商对我们的信誉不再信任，我们对公司的一些争将不再积极了。这是很危险的，建议将公司的一些政策切实落实到各个部门避免此类情况再次发生。

**对入职培训的意见和建议七**

首先，我就看到的后勤职能部门员工执行力及工作心态方面说出自己的看法。

一，企业文化、管理制度，工作流程是什么，其制定的目的、意义何在?如何去执行公司制度，工作流程?我想目前公司的大多数员工会持消极负面的心态来看待，于是阳奉阴违，相互推诿，唯领导命是从，工作拖沓甚至不做，优秀员工敢怒不敢言，于是有了诸如此类“工作做得好与不好一个样”“做多了反而错误更多”“欺下瞒上”等怨言。员工抱怨情绪过重，执行力差。

二，导致以上情况的原因有：1、个别员工个人素质差，工作态度差，一颗老鼠屎坏了一锅汤;习惯于散布负面情绪、负面信息。2、对于制度、流程的理解无人解读引导和传承。3、部分人员文化程度低，综合素质较差，看问题不能从大局出发，曲解和执行错误的信息和流程。4、较多的员工是通过熟人介绍入职，关系户较多，客观上增加了管理难度。5、部分员工文化程度较低，对于培训的相关内容不能很好的吸收运用，导致占据岗位的人员没有合适的工作方法、流程，工作能力低下，为其他部门或员工带来不必要的麻烦，带来负面效果。6、执行力和部门沟通不畅首先是公司的管理团队和执行团队(即各部门主管)的问题，要使员工有凝聚力须先从部门主管入手。

三，加强企业文化建设，通过精神引导弥补管理制度的不足。培养企业的共同价值观，通过企业主流价值观规范和约束员工行为，形成较强的企业凝聚力，成为企业可持续发展的源动力。

其次，对于企业文化方面我想说些个人看法及改进措施，

一、新人入职进行为期一天的企业文化等相关培训，并设定相关试题进行考核评分，列入试用期员工考核项目。

二、早上班前会(晨会)诵读，建议不仅仅局限于几句话，学习完整的企业文化。之后可安排做早操或者是唱振东公司歌曲，凝聚战斗力，或者选取更合适的晨会流程。

三、后勤职能部门人员的卫生清扫工作可调整为早上上班之前或下午下班之前，班前会时间固定为早7:20或者是7:30，员工上班前刷完卡未到开会时间可在办公室打扫卫生或者整理办公台面。目前的情况是在开会之前的10至20分钟员工无事干，扎堆聊天，聊些对公司，对工作不利的内容，抱怨等，建议公司尽可能不提供传播负面思想的平台。

四、开通总经理信箱或其他绿色投诉通道，员工可以匿名方式给公司提意见或建议，杜绝在公共场合抱怨或以不良方式发泄个人情绪，负面信息等。

五、在公司日常管理制度上加入无抱怨相关规定，对于思想负面，喜欢抱怨的员工给予警告，经警告不改，责令离职。

再次，对于提高员工工作效率的建议，

一、招聘面试尽可能做到人岗匹配，入职培训中加入岗位胜任要求及工作纪律要求。

二、部门负责人做好人员的分工配合，加强内部培训，提高员工的工作技能。

三、由企管部牵头人力资源及各部门负责人参与，将公司各岗位/工种进行工作分析，做出岗位量化分析表(细分常态工作项和突发工作项，阶段性工作项等并赋予工作权重，清晰工作的轻重缓急，便于员工合理安排工作)，梳理各岗位工作流程;由部门负责人负责传达学习。

四、加强日常管理，对员工工作状态进行监督，适时指导。建议员工做出当日工作总结及第二天工作计划，量化到工作项完成的时间(小时/分钟)。将工作

纪律及工作态度作为员工绩效考核指标，适时进行考核，对于不适合岗位的员工进行培训后上岗或解聘。

五、评选优秀员工，树立模型(评选标准从业绩、效率、责任心、

特殊贡献等多方面进行评核)，形成向模范，向标准，向规范学习的风气。

六、实施人员筹备计划为公司培养、储备管理人才、骨干人才、技术人才，避免因人才流动给公司带来影响，构建有层次的人才团队，使公司有序、高效发展。

七、周例会召开时间建议为周一或周末，参会人员确定在中层管理者及以上，生产系统可根据需要确定参会人员，后勤管理部门不必全员参加;会议内容可围绕如何解决问题展开，主持会议人员提前整合会议内容，避免开长会开无效会;至于会议精神、会议要求可由部门负责人传达并监督执行。

八、树立中层管理者的权威，各项工作做到层层监管，同时要求和提升中层管理者的管理能力及个人领导魅力，真正起到部门领头人的作用。

**对入职培训的意见和建议八**

（1）、领导班子整体政治素质高，在职工中树立了较好的形象。

（2）、领导班子有较强的团队精神，班子成员分工明确，相互沟通协调较好，在重大问题决策问题上，是通过党委、董事会、股东大会讨论决定，严格执行了重大问题集体讨论制度。充分体现集体力量，班子的团结统一。

（3）、领导班子思路清晰，战略发展明确，特别是金融行业竞争如此激烈的情况下，我们今天的不断发展壮大，跟领导班子的努力分不开。

（4）、领导班子敬业心、责任心强，经常无休息日，尽心尽职为信合事业发展作贡献，不计个人得失。

（5）、领导班子改革创新意识强，能正确面对金融业的环境形势、大胆探索信用社改革创新思路。大力发展支农贷款，努力寻找新的利润增长点，制定合理的年度计划目标，促进了信用社发展。

（6）、领导班子在廉洁自律方面，能以身作则，严格要求，自觉贯彻党风廉正建设责任制，有效的防止了腐败行为的发生，口碑良好。

（1）、领导应多下基层关心职工，了解基层职工的实际生活情况，多帮助基层解决实际困难，了解职工的想法，切实为职工办实事、办好事。对职工反映的实际问题，不应推来推去，应积极协调解决。建议多一些人性化管理，增加领导与一线职工的交流。

（2）、建议领导班子在培养年轻领导成员上应加大力度。加强对管理人才、专业人才的培训，提高高管人员和中层管理人员的意识和知识。

（3）、建议领导提拔干部要坚持“四化”标准，事前应将提拔的干部个人情况向广大员工公示，广泛征求员工意见，对已经提拔的干部应加强绩效考核和监督力度。

（4）、建议领导层在决策上要多考虑职工的切身利益。遇事能否多站在职工的利益上考虑问题。

（5）、领导在管理上制定了规章制度，但在检查落实方面，持之以恒不够。

（6）、建议领导对下属应保持平易近人的态度，在工作中让员工与领导之间保持一种轻松和谐的气氛。领导的威信是靠人格魅力、专业水平和管理能力所树立起来的。

1、总体评价。领导班子成员政治素质普遍较高，工作能力强，具有改革创新意识，班子成员之间团结协作好，有较强的敬业精神和事业心，能严于律己、廉洁奉公。

2、存在不足及建议。

（1）、个别领导要克服官僚主义，不能从表面上学习“三个代表”重要思想，要具体落实到实处，多维护职工的利益。

（2）、个别领导架子大，与职工沟通少，不了解职工，职工对领导不认识。

（3）、个别领导包括一些中层干部，工作方法简单，缺乏领导风范和艺术。

（4）、年轻领导的工作方式、方法要改善，要以理服人，不能武断，有些工作要遵照相关的法律、法规手续办事。

（5）、建议领导要克服职位变了对职工的态度也变了的作风，要做到为职工群众热心服务的观念不能变，对待职工的态度要满腔热情，不要横眉冷对、盛气凌人。不要认为职工待遇提高了不好管理，希望转变观念。

存在不足及建议：

（1）、加强党的组织建设，要注意从战斗在信合第一线的职工中发展党员，而且要注意发展党员的质量，做到成熟一个发展一个，以避免盲目发展而降低党员的标准。要严格党的纪律，对违规违纪人员决不姑息。

（2）、对各总支、支部一些好的做法和先进经验了解不充分，对基层经验和做法宣传力度不够。

（3）、对入党积极分子进行考察应全面，不要只考察他们的政治思想素质，还要考察他们的道德素质与工作表现。

（4）、对党员教育应形式多样化，让更多的党员走出去学习，请专家来讲课，接受教育提高党员的思想素质，真正发挥共产党员的先锋模范作用。

（1）、应加强各部门之间的协调沟通，提高各部门的工作质量。领导层要针对基层信用社工作中的薄弱环节，加强管理和引导。

（2）、领导层对职工教育及管理应重视，特别是中层干部的现场管理十分重要，要培训他们，让他们学会管理。

（3）、在职称岗位设置上，能否不限制聘用名额，经考核合格成熟一个就聘用一个，这样可以调动广大信合员工的敬业精神和积极性。

（4）、在管理上应多从人性化方面考虑。希望上级领导安排各项工作指标和计划要合理化，多考虑一下基层社的实际情况。

（5）、应加强对基层管理干部的监管力度，应要求财务费用等每月上墙公开，特别是基层管理干部如主任、会计、农贷人员的加班费和误餐费等，应加强群众监督，提高透明度。应要求财务帐目透明化，预防领导犯错误。

（6）、工会是职工之家，不应只收费，要为职工说话办实事，应常常下去慰问职工，为职工解决一些实际困难，让职工在信用社工作有大家庭的感觉。建议开展职工生日送蛋糕活动，可以体现领导层对职工的关心。

根据公司党委文件要求，为切实开好20xx年局和公司俩级民主生活会，提高民主生活会质量。项目党支部于20xx年4月21日组织召开了小型座谈会，广泛征求了意见。与会人员本着实事求是、认真负责的态度，就领导班子及个人在贯彻执行党的路线、方针、政策和决议，坚持发展思路，履行职责，实践全心全意为人民服务的宗旨，解决群众关心的热点、难点问题，贯彻执行民主集中制、廉洁自律等几个方面内容开展了座谈，对上级领导班子客观公正地进行了评价，肯定了成绩，同时也提出了问题和不足，并积极地提出了一些合理化建议。下面，将座谈会征求的意见整理汇报如下：

主要成效：在座谈中，大家一致认为，俩级领导班子是一个政治坚定、团结实干、作风民主、敬业精神强，有战斗力的班子。能认真执行局的一切目标，按照局的工作思路，带领全体干部职工、解放思想、与时俱进、实施了一系列乎合分宜公司和局的发展举措，有力地促进了经济发展和全面进步，各项工作都取得了较好成绩，具体表现在政治要求严、工作扎实有效、作风勤政廉洁等。

**对入职培训的意见和建议九**

1、资质：看看学校的办学资质，看看有没有监管?看看师资力量、验证一下托管班老师的教师资格证，没有教师资格证和都是兼职大学生带孩子的托管还是少去为佳。不懂教育学、心理学、没有教学经验的托管，希望家长不要选择。

2、环境：是不是嘈杂，教室采光怎么样?光线怎么样?声音嘈杂那种还是别去，采光不佳对孩子的眼睛很不利。

3、位置：托管班所在位置也很重要，离家近不近，需不需要过马路?这些问题都需要考虑在内。

4、安全：另外安全指数不容忽视，托管班有没有专人接学生放学，孩子是不是有专人看护，家长要仔细查看一下托管班有没有煤气罐等危险物品，紧急疏散通道，以及标识、逃生线路图。

5、价格：货比三家，不盲目贪图便宜的，只选对的。

6、看办学理念：一个成熟的托管班有自己的特色和理念，不是空穴来风，都是比较完善的，也可以说是经得起推敲的。

7、学生人数：师生比例不要太高，对于经验丰富的老师来说15人以内就可以，太高了，老师辅导不过来，并且也容易乱哄哄的。

8、家校沟通：是不是经常与家长沟通、交流：好的托管老师会经常打电话和家长沟通的，及时交流共同教育好孩子。

9、选择品牌:尽量选择地区口碑较好的机构，相对比较有保障，口碑好的机构在教学，服务水平，处理问题的方式和能力上也更强一些

**对入职培训的意见和建议篇十**

学完了前面四个模块的内容后，我对教学过程和教学内容有以下意见和建议:

1.以所供的案例为基础，希望允许适当增补学习者的个案做分析。

2.多可以结合个人博客资源，广泛交流，增进感情。

3.作业量希望不能太多。因为我们的培训学习是在上课期间，本身教师就有学校的教学工作要完成，如果还要做很多的作业的话，完成质量可能就会大大打折。其实学员老师们更应注重的是在培训学习后，能将自己的所学合理的在工作实践加以应用。

4.在整个学习过程中，批阅作业的老师们，非常的辛苦，十分感谢你们对学员作业的评析及肯定。希望老师们多给予我们鼓励，让我们对完成学习充满信心。

5.对于网上在线培训这种方式，我觉得非常棒。学员可以根据自己的具体情况灵活的安排时间进行学习。但就像很多同学所反映的一样，有时网速太慢，或是不能进行操作，这样就容易浪费时间，又没有完成任务，请对学习平台进行合理的调试，让我们可以随时随地登陆进行学习。

总之，学完这四个模块后，收获不小，但感觉还有很多疑惑，比较吃力。在今后的学习中，我将按要求一步一步的去认真学习解答，以得到更大的进步，不断的提高自己.

**对入职培训的意见和建议篇十一**

近年来，托管班如雨后春笋在学校周边的居民区里遍地开花。托管班可以负责学生接送、作业、用餐等问题。尤其每到上学、放学高峰期，我们便可以在学校周边发现许多托管机构举着托管的招牌到校门口接送学生。

托管班的存在似乎方便了学生及家长，但我们发现居民小区里这些托管班的存在极易引发系列社会问题：一是食品安全问题。托管班大多都是由私人开设，绝大多数没有资质也未办理任何手续，食品的来源无法得到监管，学生的食品安全问题不能得到保障;二是学生安全问题。许多托管班的管理人员都是请的临时工，对于学生的安全管理问题没有经过正规培训，安全意识淡薄，在安全方面留下了隐患;三是教育质量问题。大多数托管老师大多都不是正规教育系统的老师，在教学方法方式方面没有经过专业培训，学生在托管能否得到有效的管理和教育效果很难保证;四是消防安全问题。托管经营的场所一般没有许多讲究，大多就是租个面积大的居民楼里房子，再将里面隔成小间的功能室，如：教室、卧室等，“小而拥挤”是大多数托管的共同特点，托管场所里学生消防安全令人堪忧。

目前，关于托管行业暂时没有专门的职能管理部门来对它进行规范，政府也没有出台专门的管理办法来对它进行约束，引发投诉多，职能管理部门互相推诿，难以依法处理，为加强对该行业的监管力度，以确保在托管机构中的青少年健康快乐地学习与成长，本人对此做几点浮浅的思考和建议。

一是由政府部门出台统一的学生托管行业管理规范和准入标准，明确托管机构审批程序及相关标准，明确管理主体和部门监管职责，为多部门联合执法提供依据。

二是各部门联动加强对托管班的监管。托管机构涉及工商、教育、消防、卫生、物价、税务、街道和社区等多部门，政府应该组织多部门联合执法，对学生托管经营户作全面摸查、清理整治，在摸清底数的基础上开展经常性的监督管理。

三是规范托管班管理服务行为。为提升托管班管理服务质量，主管部门应联合食药、卫生、消防、工商等多部门共同制定优质托管班评估标准，并开展优质托管班申报与认定活动，提升托管班整体管理服务水平。实施优质托管班公示制度，通过张贴公告、媒体宣传等方式对全市优质托管班进行公示，引导家长选择优质托管班。

四是鼓励企业、社区、街道、村庄、学校开设优质托管班，为学生提供良好的学习生活环境。

**对入职培训的意见和建议篇十二**

“安全生产责任，重于泰山，”安全生产不仅关系着企业的发展，关系着社会的进步与发展,更关系着人民的生命和财产，人民的幸福,因此,安全生产要警钟长鸣,常抓不懈,丝毫放松不得,否则将会给国家和人民带来不可挽回的损失。

近年来，虽然各地区、各部门和各单位认真贯彻落实党中央、国务院的决策部署，安全生产工作取得明显成效，事故总数和死亡人数继续下降，大部分地区和重点行业领域安全生产状况进一步好转。但是，当前安全生产形势依然严峻，事故总量仍然较大，特别是8.12天津爆炸事故，电梯吃人事件，上海的踩踏事故，昆山市 “8·2”铝粉尘爆炸事故，北京海淀清华附中在建工地底板钢筋发生倒塌事故等，造成了重大的人员伤亡和财产损失，教训十分惨痛。因此，安全生产责任大于天。

血的教训告诉我们，之所以安全生产事故频频发生，由于人的不安全行为，作业人员违规操作，未能依法履行安全生产主体责任，企业规章制度不健全不落实，未实施有效的安全管控，管理及作业人员安全意识淡薄，制度执行不严格，管理严重缺失，生产安全事故监管不严，作业环境事故隐患大，生产场地环境不良，技术和设计有缺陷，作业人员安全培训不够，缺乏安全操作技术知识，生产设备非正常运行等使安全生产面临着严峻的形势，威胁人民生命财产的安全事故频发，因此，要强化安全生产，抓好各项安全工作。

多次强调，人命关天，发展决不能以牺牲人的生命为代价，

要始终把人民生命安全放在首位，以对党和人民高度负责的精神，完善责任，强化制度，加强管理，严格监管，把安全生产责任落到实处，切实防范安全事故的发生。为此，我建议：

一、政府方面：

（一）强化红线意识，积极贯彻安全发展战略。政府要始终把人民的生命安全和财产安全放在首位，要始终以最坚决的态度牢牢坚守红线意识，增强责任感、使命感和紧迫感。在工业园区、开发区、城市公共基础设施等的规划、设计和建设上，要牢记“安全第一”方针，积极把安全发展战略落实到位。

（二）建立完善安全生产责任体系，领导干部要敢于担当，勇于负责。建立“党政同责、一岗双责、齐抓共管”的安全生产责任体系，切实做到管行业必须管安全、管业务必须管安全、管生产经营必须管安全。领导干部要敢抓敢管、勇于负责，坚持把命字在心、严字当头，切实把安全事故降到最低。

（三）加大执法力度，加强安全监管职责。要加大安全监管执法力度，深入排查和有效化解各类安全生产风险，提高安全生产保障水平，要定期地对重大危险源企业全面督查，对达不到标准要求和周边环境恶劣、无法保障安全的一律责令停产停业整顿，并严肃查处违法违规企业。

二、企业方面：

（一）严格落实企业主体责任。企业要必须认真履行安全生产主体责任，善于发现问题、解决问题，采取有力措施，做到安全投入到位、安全培训到位、基础管理到位、应急救援到位。认真排查和消除安全隐患，建立常态化隐患排查整改、风险防控体系和安全检查责任制，实行 “谁检查、谁签字、谁负责”，要严肃事故调查处理和责任追究。

（二）加大安全投入，加强安全教育培训。企业要及时购买新设备同时也要购买与其配套的安全防护装置，必须对安全设备进行经常性维护、保养，并定期检测，使之处于良好的技术状态。为员工提供符合国家标准或者行业标准的劳动防护用品，并监管教育从业人员按照使用规则佩戴、使用。定期加强对员工的安全教育和安全意识，根据施工特点进行安全教育，针对不同工种和不同部位，告知他们本岗位存在哪些危险及危害因素，如何消除隐患，通过宣传栏、黑板报等宣传安全知识，提高员工的安全文化素质，增强员工的防范意识，规范和提高从业人员的安全行为。

（三）建立管理机制，严格奖惩，增强员工的责任心。设置安全管理机构和配备安全管理人员，把责任心强、具备专业知识、业务能力强、熟悉管理知识的人员充实到安全管理岗位上来，让他们充分发挥职能作用，提高安全管理工作水平。强化施工现场管理，要结合施工现场环境，合理布置施工设备、确保机械设备安全运行，确保各项安全防护和用电设施到位，做到施工标牌化，材料堆放标准化、安全标志规范化、环境防治意识化、作业过程有序化，奖罚分明，对那些对认认真真、任劳任怨、在工地上正确履行安全生产监督、管理责任的专兼职安全员，要给予必要的激励和奖励，使他们在安全管理的岗位干的更踏实、更有干劲。

三、个人方面：

（一）牢固树立“安全第一”意识，筑牢思想防线。在工作中，要勤勤恳恳，认认真真地做好每一工作步骤，自觉遵守厂规厂纪，不断地学习，自觉丰富自己的安全知识，提高自己的安全生产素质，团结同事，要有团队协作意识。

（二）严守操作规程和规章制度，提升自己的安全技能。要认真地接受安全技能培训和安全知识教育，要严格按照安全生产规章制度及各类操作规程进行操作，杜绝违章、冒险蛮干等行为同时也要制止他人违章作业和违章指挥。

（三）爱岗敬业，甘于奉献，勤于请教。在工作中，要做到爱岗敬业，甘于奉献，遇到工种繁杂，像机修、铸造等生产品种多、工艺复杂等情况时，要及时向技术人员请教，向有经验的老师傅请教，细心观察，认真学习，多动脑筋，避免一切安全隐患，使事故防患于未然，有力地保障安全生产。

**对入职培训的意见和建议篇十三**

施工企业安全教育培训的重要性与建议

一、 施工企业安全教育培训的现状

建筑施工企业安全生产教育培训情况发展不平衡，原因是多方面的，主要是由于认识水平的不同造成了差异。就建筑施工行业安全教育培训情况而言，大部分施工单位位的培训管理和安全管理主管部门能认识到安全教育培训的重要性，建立健全了安全教育培训制度，加强对职工进行安全教育培训工作的力度，使广大职工能按规定，定期接受安全教育培训。特别是企业主要负责人、项目经理和安全管理人员，大部分都能按时举办安全培训，并经考核获得安全岗位资格。

通过安全教育培训，增强了建筑施工企业管理人员、作业人员的安全意识、安全技术和操作技能，大大减少了违章指挥、违章作业行为，改善了安全生产状况，有效控制了伤亡事故的发生，提高了建筑施工安全管理水平。如胜利油田胜利油建职工培训中心每年举办的东营市建筑行业特种作业人员初取证培训，各工种累计培训40期，三类人员安全培训5期，培训人次近15000人，安全教育基础较好。

但随着市场经济不断深入和发展，伴随着企业改制，一部分建筑施工企业和专业(劳务)分包队伍受利益驱动，片面追求经济效益，安全意识淡薄，放松了安全管理，特别是对职工的安全教育培训上，在经济上和时间上舍不得投入，导致安全技术水平低下。一些建筑企业领导和项目经理对安全生产的“重视”，仅限于在开会时讲“要注意安全”，而怎样注意安全则讲不出所以然。

一些安全员不清楚自己在施工现场的地位和作用，对安全知识一知半解，有的甚至连常用安全技术规范标准都不了解。一些特种作业人员无证上岗，不懂操作规程，不掌握安全技术规范标准。这些人完全没有安全防护意识，缺乏自我保护能力。由于以上这些现象的存在，导致建筑企业伤亡事故时有发生。

二、 施工企业安全培训问题及原因分析

目前，部分建筑企业施工现场的安全生产教育培训工作仅仅针对建筑企业职工，并未做到全员安全培训。一些施工企业的领导只重视生产，安全教育停留在表面上，在布置、检查、总结工作时，有些企业领导人只是应付几句“要注意安全”之类无关痛痒的话，至于到底什么地方不安全，应采取什么措施，则避而不谈。职工安全教育是一项专业性、政策性强，技术知识面较广，十分庞杂费力的系统工程，抓与不抓，抓得好与坏，关键在各级领导。

此外，安全教育工作者在数量上远远没有达到要求，很难适应形势发展的需要。在现场施工的企业职工一方面由于知识水平较高，接受能力较强，另一方面由于人员较为固定，多为具有丰富施工经验的施工管理人员，且根据国家相关法律法规均能按时接受各级安全生产教育培训并进行考核。

所以，他们的安全生产意识较高，且能够自觉遵守施工现场安全生产纪律，是施工现场安全生产工作的主要力量。但是作为施工现场的外来务工人员，是多数地区目前建筑企业安全生产教育培训工作的薄弱环节。造成这种现状的原因是多方面的。首先是农民工的文化知识水平较低，接受能力较差;其次是农民工流动性较大;最后是有些建筑施工企业和专业(劳务)承包队伍受利益驱动，片面追求经济效益，安全意识淡薄，放松了安全管理。大量的事故统计结果表明，当前我国所发生的安全生产事故中，70%左右是由于企业职工违章作业造成的。

三、施工企业开展安全教育培训的建议

(一)坚持安全教育培训三原则

全员培训原则。著名的“木桶规律”告诉我们，施工现场一百个人遵章守纪，只要有一人违纪，事故往往就在这个人手中发生。这就决定了安全教育的全员性，企业安全教育必须遵循全员原则。教育对象既包括企业的各级领导、企业的职工、安全管理人员，还应当包括他们的家属等。

法律依托原则。《安全生产法》规定，应以全民进行终身安全法制教育为核心，即遵纪守法光荣，违法乱纪可耻的教育。

经常性原则。这一原则是由安全知识自身具有与时俱进性与适用偶然性所决定的。生产、生活和工作方式总是在不断发展和变化的，这就使得安全知识必须随之更新变化。然而，人们在生产、生活和工作过程中学到的安全知识毕竟不多，已掌握的安全知识随着时间的推移而退化。所以在安全教育问题上不能一劳永逸，不能搞突击战，打快拳。必须坚持长抓不懈，经常性学习、经常性教育。

(二)确定培训计划

做好安全教育培训，首先必须制定符合企业安全培训的计划，确定了与企业安全健康环境管理方针一致的安全培训指导思想后，企业必须依据施工现场的实际情况编制企业的安全教育培训计划，培训计划应当把每年入场安全教育培训作为硬性指标，严把安全教育关。培训的内容主要涉及以下三个方面：

通用安全知识培训。其中包括法律法规的培训，企业在对使用的法律法规适用条款作出评价后，应开展法律法规的专门培训;安全基础知识培训;建筑施工主要安全法律、法规、规章和标准及企业安全生产规章制度和操作规程培训、同行业或本企业历史事故的培训。

岗位的安全操作技能培训。主要是使从业人员熟练掌握本岗位的安全操作规程，提高安全操作技能，降低每个岗位的事故发生率。

安全教育培训还应加入企业文化和现场紧急救护方面的知识内容。强化安全意识，使员工真正理解和体会安全的含义，把安全意识带到生活、工作当中，对自己负责，对企业负责。在培训内容确定后，应确定培训的对象和时间。一般来说，培训对象主要分为管理人员、特殊工种人员、一般性操作工人。培训的时间可分为定期培训(管理人员和特殊工种人员的年度培训)和不定期培训(一般性操作工人的安全基础知识培训、企业安全生产规章制度和操作规程培训)。然后是确定培训所需的师资。

(三)确定培训形式

目前培训机构的教学模式较为现代化，但是施工企业内部的安全教育培训的教学方法主要是沿袭传统的课堂教学方法，多数还是“一张讲台，一支粉笔，一块黑板”，内容枯燥，使学员容易产生厌学的情绪。因此，应积极研究和推广交互式教学等现代培训方法，大力开展运用多媒体技术开展培训。

特别是对于一般性操作工人的安全基础知识培训方面，应遵循易懂、易记、易操作的原则，可以采用发放图文并茂的安全知识手册，设置安全教育宣传栏，播放安全教育多媒体教程的方式增加培训效果。安全教育多媒体教程可采用电教化的方式在新工人入场教育和施工现场进行。内容应以声、像、画相结合，通过采用多媒体教育的方式，在最大程度上使安全教育培训工作寓教于乐，取得较好的培训效果。

此外，班组班会也可作为安全教育与培训的重要补充，应予以充分重视，班组成员通过了解当日存在的危险源及采取的相应措施，并作为自己在施工时的指南，当天作业完成后由班组长牵头对所属工人进行安全施工安全讲评。

(四)确立培训内容

施工企业的安全教育培训应严格按照开展“三级”安全教育程序进行，“三级”安全教育内容应根据时代的变化有针对性地适时调整、补充。“三级”安全教育可分为厂级安全教育、车间级安全教育和岗位(工段、班组)安全教育。“三级”安全教育制度是企业安全教育的基本教育制度。施工企业必须对工人进行安全生产的入厂教育、车间教育、班组教育;对调换新工种，采取新技术、新工艺、新设备、新材料的工人，必须进行新岗位、新操作方法的安全教育，受教育者经考试合格后，方可上岗操作。除了“三级”安全教育以外，施工企业在其施工生产中，还应把适应性、季节性、应急性等多方面的安全培训内容纳入日常安全教育中。

(五)建立安全教育培训实效考评机制

培训效果是通过对学员和培训师的测评得到的。为完善安全教育教学质量的测评，应建立以下几项考评制度：

一是确定教学工作规范化标准。制订教学达标细则，对教学的各个过程、课程教学内容作出具体要求;

二是坚持教学评估，进行量化管理。采用听课、检查教案、民意测评等方式检查培训师的教学情况，量化考核，将考评得分记入培训师考评档案，作为聘用的依据;

三是实行考教分离。企业培训部门应建立专业的安全教育试题库，“三级”安全教育由专人统一出题考试，既实现了试题的标准化，又检测了培训师的教学质量;

四是开展培训跟踪调查。定期到基层单位了解学员培训后的安全工作、防护情况，进行教学信 息反馈，检查培训师的教学质量。

**对入职培训的意见和建议篇十四**

1、领导班子成绩方面

(1)、领导班子整体政治素质高，在职工中树立了较好的形象。

(2)、领导班子有较强的团队精神，班子成员分工明确，相互沟通协调较好，在重大问题决策问题上，是通过党委、董事会、股东大会讨论决定，严格执行了重大问题集体讨论制度。充分体现集体力量，班子的团结统一。

(3)、领导班子思路清晰，战略发展明确，特别是金融行业竞争如此激烈的情况下，我们今天的不断发展壮大，跟领导班子的努力分不开。

(4)、领导班子敬业心、责任心强，经常无休息日，尽心尽职为信合事业发展作贡献，不计个人得失。

(5)、领导班子改革创新意识强，能正确面对金融业的环境形势、大胆探索信用社改革创新思路。大力发展支农贷款，努力寻找新的利润增长点，制定合理的年度计划目标，促进了信用社发展。

(6)、领导班子在廉洁自律方面，能以身作则，严格要求，自觉贯彻党风廉正建设责任制，有效的防止了腐败行为的发生，口碑良好。

2、主要问题。

(1)、领导应多下基层关心职工，了解基层职工的实际生活情况，多帮助基层解决实际困难，了解职工的想法，切实为职工办实事、办好事。对职工反映的实际问题，不应推来推去，应积极协调解决。建议多一些人性化管理，增加领导与一线职工的交流。

(2)、建议领导班子在培养年轻领导成员上应加大力度。加强对管理人才、专业人才的培训，提高高管人员和中层管理人员的意识和知识。

(3)、建议领导提拔干部要坚持“四化”标准，事前应将提拔的干部个人情况向广大员工公示，广泛征求员工意见，对已经提拔的干部应加强绩效考核和监督力度。

(4)、建议领导层在决策上要多考虑职工的切身利益。遇事能否多站在职工的利益上考虑问题。

(5)、领导在管理上制定了规章制度，但在检查落实方面，持之以恒不够。

(6)、建议领导对下属应保持平易近人的态度，在工作中让员工与领导之间保持一种轻松和谐的气氛。领导的威信是靠人格魅力、专业水平和管理能力所树立起来的。

**对入职培训的意见和建议篇十五**

企业安全生产建议

(一)提高认识，完善机构

1、提高企业各级领导的认识。特别是企业法人代表必须充分认识国家提出的“企业法定代表人是本企业安全生产第一责任人”，必须意识到安全生产不但关系到企业的信誉，而且关系到国家财产及施工人员生命的安危。因此必须坚持贯彻执行好“安全第一，预防为主”的方针，做到“管生产必须管安全”的原则。正确处理好安全与生产，安全与效益，安全与进度的关系。在生产、效益、进度与安全发生矛盾时，坚持“安全第一”的原则。

2、建立安全生产管理小组。从企业到各项目经理均成立安全生产管理小组，以法人代表、项目经理为首，各分管领导，专职安全员以及各分项工程安全员组成。其职责是：认真贯彻执行劳动保护和安全生产的政策、法律和规章，审批安全生产措施、计划，完善各部门管理人员的安全责任制，定期研究解决安全生产中的难题，主持事故的调查，提出对责任人处理意见和改进措施。同时组织施工班组每周进行安全学习并填写好记录，组织安全大检查，召开安全会议，交流安全工作经验，确保生产在安全的状态下进行。

(二)加强培训，提高素质

1、加强对管理层人员培训，提高安全生产管理素质。企业必须定期、定时、分批培训各级领导干部、工程技术人员和生产管理人员，认真学习建设工程安全生产相关法律、法规及规范性文件，提高管理安全生产的素质，做到对安全生产能管、会管、管得好。、

2、加强对施工人员岗前培训，提高其安全生产意识。企业对参加施工的人员，必须进行安全技术教育，使其熟知和遵守本工种和各项安全技术操作规程，并定期进行安全技术考核，合格者方准上岗操作。对于从事电气、起重、建筑登高架设作业、焊接、汽车驾驶、爆破等特殊工种的人员，必须经专业培训，获得合格证书后，方准持证上岗。

在安全生产监管过程中，被动监管与主动落实永远是一对矛盾，被动监管幷不能带来落实的主动性。生产经营单位是生产经营活动的主体，在生产经营活动中处于核心地位，保障安全生产，生产经营单位是关键，强化企业安全生产主体责任的落实，除了靠政府强有力的监管和行业有效的指导督促企业落实主体责任外，更需要企业充分认识落实企业安全生产主体责任的重要意义，从保障企业安全生产的实际出发，充分建立健全各项安全体系，采取多种安全措施，切实担起安全生产的主体责任。

年月日

**对入职培训的意见和建议篇十六**

存在不足及建议:

(1)、加强党的组织建设，要注意从战斗在信合第一线的职工中发展党员，而且要注意发展党员的质量，做到成熟一个发展一个，以避免盲目发展而降低党员的标准。要严格党的纪律，对违规违纪人员决不姑息。

(2)、对各总支、支部一些好的做法和先进经验了解不充分，对基层经验和做法宣传力度不够。

(3)、对入党积极分子进行考察应全面，不要只考察他们的政治思想素质，还要考察他们的道德素质与工作表现。

(4)、对党员教育应形式多样化，让更多的党员走出去学习，请专家来讲课，接受教育提高党员的思想素质，真正发挥共产党员的先锋模范作用。

(四)、对经营发展状况的意见和建议

(1)、应加强各部门之间的协调沟通，提高各部门的工作质量。领导层要针对基层信用社工作中的薄弱环节，加强管理和引导。

(2)、领导层对职工教育及管理应重视，特别是中层干部的现场管理十分重要，要培训他们，让他们学会管理。

(3)、在职称岗位设置上，能否不限制聘用名额，经考核合格成熟一个就聘用一个，这样可以调动广大信合员工的敬业精神和积极性。

(4)、在管理上应多从人性化方面考虑。希望上级领导安排各项工作指标和计划要合理化，多考虑一下基层社的实际情况。

(5)、应加强对基层管理干部的监管力度，应要求财务费用等每月上墙公开，特别是基层管理干部如主任、会计、农贷人员的加班费和误餐费等，应加强群众监督，提高透明度。应要求财务帐目透明化，预防领导犯错误。

(6)、工会是职工之家，不应只收费，要为职工说话办实事，应常常下去慰问职工，为职工解决一些实际困难，让职工在信用社工作有大家庭的感觉。建议开展职工生日送蛋糕活动，可以体现领导层对职工的关心。

**对入职培训的意见和建议篇十七**

一是完善法人治理结构。

只有完善法人治理结构，为商业银行内控建设提供良好的制度环境，才能保证商业银行在内控系统建设上的审慎性、内控操作的独立性及内控运行的有效性。

二是成立独立的内控评价部门。

目前国内许多商业银行虽然建立了内控制度，但对于内控评价部门却少有设立。国外商业银行在此方面大多做得较好。因此，商业银行应尽快对内控机制的有效发挥提供制度保障，使其能够有效地履行职责。

三是加强商业银行内审工作。

各家商业银行应配备足够的高素质内部审计人员，并建立对内部审计人员实行定期专业培训的制度。商业银行内审部门应有权获得商业银行所有经营信息和管理信息，并对各个部门、岗位和各项业务实行全面的监控和评价。商业银行的内部审计人员应当具有充分的独立性，实行全行系统的垂直管理，保证内审人员聘任和解聘的公正性。

四是加强商业银行风险识别与评估工作。

商业银行在建立、健全风险识别、评估体系时应由专门的机构负责制定识别、计量、监测和管理风险的制度、程序和方法，同时应注意风险识别、评价系统应涵盖银行所有业务，提高商业银行防范各种风险的能力。

五是发挥监管对内控建设的推动作用。

监管当局应当将监管目标与商业银行内在激励机制有机结合，诱导商业银行在实现自我利益的同时，有效实现监管目标。监管当局的监管在未来较长时间内仍将是推动商业银行建立、健全内控的主要力量。

六是发挥市场约束力量，推动商业银行内控建设。

通过市场纪律的约束，可以刺激商业银行储存雄厚的资本来防范潜在的风险损失，保障金融体系的稳定。我国的四家国有商业银行及上市的股份制商业银行已经开始对社会公布经审计的年度会计报表，并且在公布的经营状况说明书中，对银行的内控情况都作了简单的描述，让我们看到了市场约束在加强商业银行内控建设中发挥的积极作用。

**对入职培训的意见和建议篇十八**

一、食品安全认知方面

1.政府和媒体应该通过各种渠道开展食品安全宣教工作，普及食品安全知识和食品安全意识；比如在人口较密集的大型超市等食品购买场所，设置食品安全宣传栏、发放小册子、利用超市广播以及小型实物宣传展览等多种形式。

2.媒体传播借助特有的宣传和披露方式，对有关食品安全的生产经营、销售等事实情况进行实时监督、披露，通过报刊、杂志、电视、网络等积极向大众传播有关的食品安全和维权知识，深化市民认识，号召政府、市民参与其中，严厉打击不法行为。

3.应加强宣传辨别安全食品的技能、食品营养、食品卫生等科普知识，增强消费者购买食品时关注食品安全标识以及相关检验证明的意识，不断提高广大消费者对安全食品的辨别能力。

4.信息公开化及时曝光侵害消费者利益的不法企业，创建企业诚信评比系统，消费者应该坚决抵制购买违法、不诚信企业的食品，从根本上树立企业的责任心。

5.政府应当对安全食品的生产与经营进行适当的补贴，鼓励安全食品的生产，并引导安全食品进超市，尽快形成安全食品消费。

6.政府、企业及消费者都应该接受食品安全知识方面的培训

(1) 对从事食品行业的工作人员进行系统的培训，包括食品营养知识、食品卫生知识、食品安全知识、食品安全意识、职业素质、职业道德、社会公德、职业技能及相关法律法规的培训。

(2)对企业中负责食品质黾监管的工作人员进行培训，即食品质量监控技术、企业管理技能和相关法律法舰方面的培训。

(3)对政府部门从事食品检验、质量管理的专业人员进行食品安全知识、食品安全监管意识及监管技能的培训。

二、食品维权意识方面

1.政府及相关部门应创造有效的激励机制，促使消费者在遭遇侵权行为后积极举报，地方的食品安全委员会要专门设立食品安全举报电话，鼓励消费者积极维权，并将检查处理的结果及时向举报人反馈并向公众公布，充分发挥消费者的社会监督职能。

2.政府及相关部门应积极加强食品安全立法、执法及监管力度，用制度和法律保障食品安全。构建全方位食品安全监管体系，在还不具备建立统一监管机构的条件下，可以建立类似美国的职能划分机制来尽量避免出现的问题。

3.严厉打击犯罪，增强消费者维权意识。食品安全问题如此严重，违法生产如此猖獗，执法不严是问题产生的主要原因。所以应加强打击犯罪的力度。食品安全问题应该上升到公共安全的高度上，对危害公共安全的行为应严惩不贷。并且参考我国刑法，采取量刑，只有这样才能使非法生产厂商意识到食品安全的重要性，才会重新考虑计划生产，这一举措对确保我国食品安全指数的提高有重大意义。

4.完善法律保障机制。我国的食品安全法运行时间较短，内容页不够完善，会让违法者钻法律的空子。可以借鉴西方国家的法律体制，在危害国家或公共安全的严重问题上，实行两法并行制，既可以弥补违法者在法律未涉及的领域逃避应负担的责任。

5.创建食品安全消费者维权绿色通道，使消费者能方便的反映问题，执法部门要公正透明地解决问题，不断提高消费者维权的积极性。

**对入职培训的意见和建议篇十九**

1、学生有错不能不罚，您可以罚也罚得高兴，对课任老师意见和建议。比如让他跳舞、唱歌，这不是一举两得吗?

2、您可以与学生称兄道弟，也许您会觉得好笑!哪有老师和学生称兄道弟的，没大没小的。但这也可以让您多一分快乐，少一些烦恼。有烦恼时您可以找他们聊天什么的，学生也就更愿意与你打交道了。

3、老师，您也别生气了，您这样气下去，会对身体有危害的。有一句谚语说得好：“笑一笑，十年少;愁一愁，白了头。”这句话告诉我们，要珍惜自己的身体，不要老是板着面孔，您有什么气就讲出来，让我们与您一同分担痛苦。

4、刚开始的时候您选那个阳×当班长，我们全班都同意了。那是因为当初我们不知道他的为人，而现在全班都知道他不是个好班长。他不但不管好班集体，而且还带头起哄。这样的班长怎能帮您管好班级呢。

5、我们生物老师的脾气很糟。有一次，我们全班都在认认真真地背书，他却说：“我们班的王×很乱，给我蹲到讲桌下面去!”20分钟过去了，还不见生物老师喊他出来，我真感到很难受。

6、现在的社会越来越不像话，要想把一些未成年人调-教好，第一就是要把家长们召来开个全体家长会，让他们说说怎样来管教好自己的子女，或者在学校学点管教子女的好方法。

7、我发现有些老师会当众体罚学生，使学生难堪。这样做使学生丧失了对学习的信心和生活希望。所以，希望老师能做好学生的“心理医生”。再说，如果体罚学生，就会十分厌恶打他的那个老师，容易产生逆反心理，而如果一个老师十分慈祥的话，同学们就会自然而然地更加尊敬他了，也就不会像某些同学一样故意不听课了。

8、老师不要太凶了，要用看子女的眼光看待同学，上课时不要老是批评班上的同学，讲完课，如果还有时间，还要问一问同学们听明白了吗?有不明白的请举手。这样，同学们看到老师那慈祥的样子，自然也就会争先恐后地问老师问题。要不，谁敢问老师问题呢?

9、班主任可以在班上宣布，如果谁一周下来没有给班级、给老师带来麻烦，则奖励若干个作业本，并答应获奖者三个请求，当然包括成绩有进步者也施以同样的奖励。如果谁没有做到，那就要受罚，就罚若干个作业本，严重者请受罚者的家长到学校向全班同学道歉。这就会使犯错误者觉得不但给自己丢脸，而且还要连累父母!

10、有一些老师遇到一些乱的学生就让他去乱，这样是不好的，老师应该管一管这些学生，一旦发现这种情况就要及早地去制止，否则到了乱得不成样子时就很难收场了，范文《对课任老师意见和建议》。

11、教师要做到不打学生，要有信心地教育学生。因为你打了学生，那个学生不理解你为什么打他，即使你做得对，但学生不理解，他就会恨你，不听你的话，和你作对。

12、我们要在学校里面种植更多的花草树木，这样，绿树成荫，多好。一方面，种植花草树木，不仅有益身心健康，还能够使空地荒地得到美化。另一方面，种植花草树木，不但有芬芳艳丽的美景，还能够发出清香扑鼻的香气，使人做事时对事业充满信心。

13、我建议当班主任的老师们，分一些工作给那些没当班干部的学生，个个学生轮流当值日，一天只要排一个人值日，即减轻了班主任的管理压力，又使班干部不敢营私舞弊。

14、我的班主任是个脾气暴躁的人，很容易发火，要是有同学犯了错，班主任就会打他，他要是不改，班主任就天天不准他上课，这样一来，学生改错的希望就被打没了。班主任真不该!

15、有的班主任只要学生一犯错误，就会拿父母来吓他，动不动就说叫父母来学校，这也不行，既然老师是教育我们学知识的，同时也是我们的父母，所谓：“一日为师，终生为父”，那就要尽自己的义务教好埃再说，捅到父母那里毕竟不是什么好事埃

16、建议在教室里装一台电脑和摄像头，你不坐在教室里，也能看到同学们的所作所为，谅他们也不敢胡作非为，一定会认认真真，否则，就逃不出老师的法眼。

17、每次上你(班主任)的课我们班就表现很好，但上别的老师的课，我们班就像是在游乐场似的，有的在尖叫，有的在吹口哨，还有的在吃东西，你觉得我们这样的班会有好结果吗?我建议你在别的老师上课时，可以到我们班上来看一看，你也能逮到不少同学，他们不是在玩，就是在打架。

18、作为一名老师，应该给每一位同学施以同样的爱，要切记不伤他人自尊。

19、我建议老师要多跟学生交谈，

本文档由范文网【dddot.com】收集整理，更多优质范文文档请移步dddot.com站内查找