# 2024年培训师年度工作总结(十五篇)

作者：莲雾凝露 更新时间：2025-01-10

*培训师年度工作总结一通过树立“培训是企业的长效投入，是发展的最大后劲，是员工的最大福利”观念，积极营造有利于员工培训的良好环境。在干部培训方面，制定了“x厂干部教育培训学分制管理办法”。围绕构筑终身教育体系、创建学习型干部的要求，调动和发挥...*

**培训师年度工作总结一**

通过树立“培训是企业的长效投入，是发展的最大后劲，是员工的最大福利”观念，积极营造有利于员工培训的良好环境。在干部培训方面，制定了“x厂干部教育培训学分制管理办法”。围绕构筑终身教育体系、创建学习型干部的要求，调动和发挥部门及干部个人学习的积极性，建立干部学习的长效机制，推进干部教育培训工作制度化建设。

在操作人员培训方面，以六种机制促进高技能人才成长：一是构建技能培训机制。根据团中央、劳动和社会保障部、国务院国资委“青工技能振兴计划”，制定并实施了利用三年时间提高操作人员技能素质的“蓝领技能素质提升工程”计划，构建了操作人员成才的“绿色通道”;二是构建技能大赛机制。加快了技术新人脱颖而出;三是构建技能鉴定机制。深入实施了“技能鉴定考核制度”，促进技术工人岗位成才

建立对管理层、技术层、操作层不同层面以及同一层面不同层次员工全面培养的“梯级平台”，使每名员工都能在自己的“跑道”上施展才华，成为企业所需要的人才。

1.实施各级管理人员的基础理论教育。以提高管理人员思想政治素质为目标，大力开展政治理论培训;以提高管理人员管理工作能力和水平，大力开展经济知识培训;开拓他们的视野，建立新的“以文化力增强凝聚力、以执行力促进发展力”的经营管理理念。根据厂提出“抓细节管理”、“提升执行力”的有关精神，在举办20期“细节决定成败”的培训班，培训617名管理人员的基础上，我们又举办了4期81名科级干部参加的“如何提升执行力”培训班。通过培训加强了员工的执行力，激发了员工无限的工作热情。采油作业二区针对部分站长分析问题、解决问题能力较差的问题，帮助部分站长尽快学会油井诊断，对他们开“技术小灶”。首先由地质队长根据各站的实际情况选区块，利用业余时间，对他们进行单兵教练。从查资料开始，让站长们亲手绘制相关图表，并利用图表对所管区块进行分析，找出油井产量变化的主要原因，明确下步应采取的措施。

2.实施专业技术人员的基本知识学习。一是结合新技术的应用，鼓励专业技术人员掌握从开发地质、钻采工程到地面集输工程各个方面的技术知识，全面提升专业技术干部的综合业务素质，积极锻造专业技术人才链;二是继续开展了一人进修，大家受益的“连动培训”，扩大新技术、新知识的传播范围。举办了40名采油和地质技术人员参加的“螺杆泵采油技术培训班”;工艺所技术人员结合、油田关于水平井技术的专题调研情况，举办了“水平井技术互动式培训班”，有40名采油、地质技术人员参加了培训;三是随着数字化采油厂的建立，油水井管理技术和信息技术将得到普遍应用，对管理人员计算机的应用水平提出了越来越高的要求，为此我们分步骤、分层次、分等级的开展了计算机应用培训，举办了“单井效益评价软件培训班”1期，培训12人;“计算机操作水平提高班”3期，培训94人;有13名管理及专业技术人员人员报名参加全国计算机等级考试(一级、二级)，11人取得了登记证书。

3.加强岗位操作人员的基本技能训练。在采油工、热注运行工、集输工、维修电工等主力工种中，实施了“蓝领技能素质提升工程”，使培训工作与选拔拔尖人才相结合，与提高岗位操作能力相结合，与技能鉴定相结合，切实提高岗位操作人员的技能水平，形成“以点带线，以线带面”的培训格局.

我曾经说过：我虽没有高瞻远瞩的方略与深谋远虑的思想，但我拥有炽热的心，我有学习的动力，有挑战困难的勇气。面对20\_年，我仍坚信惠森文化公司这支队伍将再次破浪前行，我也将站在这支队伍里为船长当好参谋，为领航人提供信息，为掌舵者做好服务。

最后，在新年来临之际，祝大家万事如意，心想事成，幸福安康!

**培训师年度工作总结二**

作为一名企业培训师，从事管理培训工作时至近日已有5个年头。这些年来关于培训效果提升的讨论一直没有断过，主流观点是培训效果提升的重点不在于课堂，而是在培训后成果转化。我个人认为这个观点对错是一半对一半。对的部分是很欣慰企业培训负责人终于将关注点转向课堂之外了。错的部分是就绝大部分中国企业，培训效果提升的重点其实是在培训前而非培训后。相对培训结束后获得的成果而已

在公司领导的支持和各部门的配合下，20xx年我部门有针对性的开展各项培训，顺利完成年度培训目标。 20xx年共组织实施一级培训24次，参与员工合计1097人次，人均学时23小时，整体培训基本覆盖公司所有员工。

20xx年培训工作主要集中在基础员工的基本素质、专业素质、管理素质培训方面，主要培训内容有：质量体系培训、特殊药品管理培训、新员工培训等： (培训汇总表)

通过认真组织培训、培训效果考核、完善培训档案工作，一方面提高了员工职业素质、工作能力，另一方面顺利通过gsp审核中的培训方面检查，并通过赛诺菲审核中的培训方面检查。

1、一级、二级培训的沟通需要加强：

在gsp和赛诺菲检查中，发现一级和二级培训的沟通存在问题，一些员工必备的培训项目没有列入一级培训计划，而是列在二级培训当中，二级培训之后没有归档到一级档案。另外，对于二级培训指导不够，使二级培训档案不规范。 2、公司内部培训师力量匮乏，技巧不足：

20xx年组织的培训中，培训师队伍比较单一，培训技巧不足，很难调动参训员工参与的兴趣。

3、部门领导对于培训中是不够：

很多培训中，应该参加的部门领导经常迟到、早退、缺席、培训中处理业务，对于整体培训效果产生不良影响。

**培训师年度工作总结三**

四月中旬我有幸参加了公司组织的培训师培训班，第一次参加这种形式的学习，增长了知识，积累的经验，受益匪浅。

本次培训班共邀请了两位培训师进行讲课，厉荣培训师主要讲解了培训相关基本知识认知、优秀培训师应具备的素质、培训需求分析及培训计划的制定、企业培训师现场掌控技巧等内容。李莉培训师主要讲解了学习风格与培训方法、培训师如何组织培训、培训效果评估及跟进等内容。

首先进行的是能力提升模块，主要通过培训师集中授课让学员掌握培训师必备的角色认知及必要条件，培训侧重于培训师的培训技巧，教学方法，课程开发和ppt课件制造与操作技巧等知识。

接受培训的学员又是来自华电各电厂一线的专家，这样的组合也碰撞了强烈的火花。培训师的讲课天马行空，不拘泥一般的定式中，从培训师的核心能力谈到企业的狼性管理;从培训的课程设计说道蚂蚁军团的团队精神。同时在授课的课程中又不失严密的逻辑性，在思维发散后，总能不失时机的把学员的思维拉回到接受知识的主线中，还能时不时妙手生花的举出一些极富启发意义的案例让大家受益匪浅。学员自觉遵守课堂纪律，积极融入到热烈的课堂气氛中。大家争相发言，各抒己见，激荡的思维徜徉在教室中。

在短短五天的学习中，作为学员，我学到了不少知识，增强了自己敢于发言，善于发言的能力。但应该承认对培训师的认知还是比较感性的，做为培训师还是不够合格的。但是正如伟大的无产阶级革命家毛泽东的诗中所说“数千古风流人物，还看今朝”。我们相信，经过努力的学习，积极的探讨，必将以优秀的成绩回报领导的信任和培训师们的付出，也必将在华电公司的培训工作中添砖加瓦，绽放出耀眼的光彩!

1、培训是门遗憾的艺术。要明白，每次培训都会留有遗憾。

2、培训是说服而不是传教。培训是训练，培训互动的比例要占50%以上。培训与教育、学习都有很大的区别。

3、培训师手持话筒应与唱歌有完全不同的姿势;身体不应晃动，要有钉在原地的架势;眼神要学会与学员的交流，要环顾左右，顾及前后;演讲的结构很重要，推崇“抽屉理论”，即“三点理论”，要有章有条，便于记忆;普通话不重要，但重要的是要“吐字归韵”。

4、精彩是设计出来的，效果是准备出来的。

5、培训工作任务分析法：

第一步 ：对岗位各项能力进行重要性排序，总结出该岗位可能涉及到的能力，然后对各自进行排序;

第二步：对总结出的可能涉及的能力重要性进行排定;

第三步：对该岗位任职人员的重要技能项目进行分析、评估;

第四步：确认最需要提高的能力。

6、调整培训师紧张情绪的技巧与方法：

先到会场(似曾相识)

调整呼吸(421呼吸法)

倾注内容

喝水润喉

寻找后援

7、授人以鱼，不如授人以渔，更不如受人以欲。

8、传播心理学的基本概念：

三个被接受的特征：言辞内容占17%，声音魅力占38%，身体语言占45%。

9、信息量大不是真正的培训。

10、给受训者压力比动力更重要，心里恐惧的压力产生的效果更大些。

11、培训师的12字目标：讲清楚、听明白、记得注做得到。最高境界：自然。

12、培训师的九字真经：设计好、控制好、演示好。

**培训师年度工作总结四**

培训背景：

此次企业培训是中宏保险和人众人合作共同推出的一个“拓维培训”系列，职业培训师：崔乃升老师，培训对象是中宏保险的营销人员邀请的客户。

培训流程：

1、和职业培训师一点十分到达中宏（跟客户约好两点正式开始）。

早一点过去对一些不确定因素排查一遍，如会场确定、会场布置、音响、投影、培训人员人数以及器械准备等等，做到心中有数。有两间教室正好是斜对面，一间主会场（组织者前期到导入以及职业培训师热身团建和分享使用），一间附会场带急速六十秒使用。我们在布置急速六十秒会场时，中宏的王总过去看了看，对这个培训还是比较重视并询问了一下情况。职业培训师给他简单介绍一下项目，王总比较喜欢和认可，连连点头称赞。说这个的目的是想说作为职业培训师来讲要抓住一切可以抓住的机会去了解客户的关注点在什么地方，组织这样一次活动他们的动机何在，想要达到一个什么样的效果等，了解这些以后再接下来做项目或者回顾的时候就会有所侧重。

2、客户签到。

客户数量比预期少，一共21位，基本是职业女性，其中有几位老面孔。等陆陆续续到齐已经两点十五左右，坐定开始。

3、正式开始。

首先由组织者helen介绍中宏的发展史和人众人公司，约十分钟。接下来职业培训师简单热身组建团队，其实这个环节还是非常必要的，就像工作生活与培训之间的一个缓冲带一样，能够给参与者有所准备而非一上来就做活动显得过于突兀。热身环节职业培训师从参加此次拓维培训的目的说起，着重给学员区分了两个概念——本能和本事。并列举了大量的例子来说明，形象生动，学员认真感悟并从中受到启发，最后总点到主题：如何从用本能做事转变到用本事做事！另一点就是，强调思维的转变以及创新意识，紧靠急速六十秒项目的主题，前期铺垫，最后项目回顾内容水到渠成。

做了一个齐眉棍的活动，值得一提的是齐眉棍用报纸做的，原因没找到竹竿。当以后再遇到类似的问题时，我们是跳过还是迎难而上？当然是迎难而上，有条件要上没有条件创造条件也要上，这是作为一个职业培训师面对突发事件时的应对能力和职业素养——一方面要保证培训流程，另一方面克服困难。

4、活动，由我来带。

其实对于急速六十秒这个项目来讲，一个人带可能会兼顾不过来，需要另一个人协助监控。音乐、组织、提醒队员注意总时间以及由于跑动剧烈出现的一些意外状况等都需要专人专做及监控。活动本身来说，学员投入度高，认真。这个项目时间把控也很重要，学院做项目的时候往往会出现这样的情况：只顾着在那讨论和破译卡片上的数字信息而忘记了项目总的时间，职业培训师一再提醒的情况下学员也可能会比较拖沓。这可能跟学员有时候太较真有关系，太想知道卡片到底代表什么数字。再就是60秒结束学员迟迟不肯退场无形中又会损耗一些时间秩序也可能会比较混乱一些，这就需要职业培训师在布置的时候规则要讲清楚更要严格执行，时间到不退场就是要给他扣掉相应的成绩，这样可以保证活动顺利进行，还是那句话流程很重要，正如过电网中的每一个细节都要考虑到位一样，过程不审计，结果要抓瞎！

除此以外还有个事情就是，活动过程中有些时间可能兼顾不过来，不论是组织者还是学员可能就会得空偷拍一些东西，比方说卡片信息，课件之类的，针对这种情况我们应该采取一种什么样更恰当的方式去制止，可能是需要我们每一位职业培训师去斟酌的事情。

5、培训总结，这也是半天培训给我印象最深刻的地方。

当然首先得有职业培训师精彩的讲解！主要讲了两个反思：设计感和交响能力。

一、设计感。

从项目本身说起，问如果把1-30张数字信息卡片换成纯数字这个活动还有意义吗？还有趣吗？好玩吗？正式对卡片进行了设计才使得我们的参与度如此的高而且专注认真。由此引入设计感这个回顾模块，流畅自如。这个模块引用了很多名人名言诸如：

在索尼，我们假设竞争对手的产品，在技术、价格、性能、特征上和我们的基本相同。设计是唯一使我们区别于对手，并在市场上站住脚的办法。——前索尼董事长兼总裁大贺典雄（norioohga）

设计从本质上来说，可以定义为是人类的基本能力，人类制造以前生活中不存在的东西，来满足人们的需要，赋予生活新的意义。——约翰.赫斯科特（johnheskett）。而且通过大量的事物，沙发、牙膏、瓷器、数码产品等绘声绘色表述了设计感究竟能给人带来多大意想不到的改变！最后以人众人的招聘广告结尾，创意、新颖。

二、交响感。

交响感就是—将表面不相干的事情联结在一起的能力。重综合不重分析；要找出看上去毫不相干的领域之间的联系；发现更广泛的模式而不是得出具体的答案；通过把别人不在意的要素结合在一起，来发现新的事物。在这个模块中引用了俏江南以及刘永好四兄弟的发家史的案例，以此来说明不论是在生活中还是在工作中我们都需要具有找到不同事物之间的关联和交叉点的能力，即交响能力。在这个模块的最后，职业培训师引用了雕牌洗衣粉的广告案例，本来洗衣粉和中秋节没什么关联，但是设计者硬是把这两者联系起来，把两件看似牵强的叠加通过演绎而达到意想不到的效果。再放那段广告视频的时候全场静悄悄的，好几位学员在一边看一遍抹眼泪，其实这正是一种交响的体现。由此而想到作为职业培训师来讲，具备这种交响能力也是非常重要的。在带班过程中可能给学员讲不了多少高深的理论知识，但是一定要有和学员在一起交响共情的能力（当然我指的是我这样带班水平有待提高的职业培训师）。

在本次培训过程中，前前后后崔老师展现了一个优秀职业培训师的责任与细致以及站在讲台上的成熟与稳重，挥洒自如。不管是前期课件整理、热身所需物品、时间安排、与组织者沟通等，事无巨细一一做周密安排与提醒。这些都是新陪认真学习的地方。

**培训师年度工作总结五**

xx年转瞬即逝，按照惯例，我们都要对自己的工作生活进行盘点，无论得到与失去，都会使人受益良多；于是，在一个安静的午后，我开始认真整理记忆、暴晒往事。

进入欧新从事培训工作，对我来说是人生中正确的选择，我知道自己愿意把热情投入到这份充满乐趣的事业中去；讲解与沟通是我主要的工作方式，每当看到同事和工作伙伴收获与理解的目光，看到大家为我们的企业文化、我们的产品、我们的品牌感到骄傲，我都会感到由衷的快乐，能在职业中获得成就感与满足感，对于我来说这份快乐远远超越物质上的拥有；xx年在我的职业生涯中也是浓墨重彩的一笔，这一年我获得了“年度十佳培训师”和“全国第四季度优秀培训师”这两个重要的褒奖，奖励固然可喜，也是公司给予我工作的认可，但是这些荣誉所赋予我的责任与使命，也使我深感未来工作之重，这份重，使我要更加抖擞精神，以一种奔跑的姿态、左手以目标、右手以方法，在职业道路上不断前行。

xx年我将以“成长”为主题，这个主题是不仅是自我提升的目标，也是职业的效果。培训与教师作用大致相同，立足于“传道授业解惑”，希望通过自己的努力把所拥有的知识与人达成分享，然而企业培训与学校授课最大的不同之处在于企业更加关注培训的时效性，知识需要在短期内就转化为实际的生产力，培训的过程也就是将大家的思想与理念逐渐集结的过程；同时接受培训的人员并非是思想相对单纯的学生，而是具有生活历练和独立思想的成年人，如何能将知识转为化企业效益，如何能够把根基不同、经历各异的员工通过培训搭建起统一的思想行为模式，这是我一直在工作中不断给予关注的问题，也是培训工作能否取得实质效果的关键所在。

培训的过程与结果同样重要：培训工作就其本身来讲，应该一个连续的过程，任何独立的培训都应该成为这个过程中的一个部分，那种一时兴起、无章无法的培训，是起不到什么应有的效果的，所以在培训中我始终关注计划与步骤的配套行为，如果能够把握过程，其结果也就基本不会偏离初始的方向。

培训什么与怎么培训同样重要：培训工作的方式与内容是两大因素，在以往的培训中许多老师往往只关注内容，而忽视了受训的人想法与感受，其实这对培训来讲是致命伤，我在培训过程中更乐于与受训员工共同分享一些他们喜闻乐见的知识，从沟通中将企业理念与标准规范等进行软性传播，员工听得到、记得住、用得好，才是企业培训目标所在。

培训中贯穿“成长”的声音：企业促使员工成长，可以使用很多方式，但培训无疑是重要的方式之一，培训时我将“成长”这个概念贯穿于始终，希望看到员工通过培训能够发生什么样的改变，产生什么样的进步，或者说员工需要什么样的成长与进步；同时作为培训者自身，我也会把成长作为自己的一项日常工作，对自己所掌握的知识，也持有一种常学常新的自我成长意识，通过自身的成长来带动培训效果的最终提升。

我坚信，培训其实就是一种快乐的分享，培与学的过程中，也是将企业的理念、目标、要求、方法与标准通过许多大家乐于并能够接受与理解的方式进行宣讲与沟通，使我们的同事和合作伙伴在这个平台上与企业携手成长的过程，作为传播快乐的使者，我也将立足长远、关注当下，在自我成长与助人成长中，体会作为欧新人的快乐与责任！

**培训师年度工作总结六**

炎热的暑假，我与另外两名同事一起到成都礼仪模特学校进行了为期四天的礼仪师培训。期间礼仪大师为我们讲授了“商务礼仪的重点难点”，“职业礼仪师如何起步”，“人际交往中的心理需求及沟通技巧”，以及徐野丽老师为我们教的“礼仪操”，“如何成为一名合格的礼仪师。”通过紧张的培训，我知道了成为一名礼仪培训老师，是相当不容易，具体要做到以下几点，现将工作总结如下：

第一，我们礼仪培训师，需要有一颗善良和感恩的心。

作为一名礼仪培训师，礼仪，是一种深入到我们的内心深处的一种习惯与精神，是美好心灵的体现。而不是停留在表面的礼仪规范与礼仪行为准则。我们礼仪培训师如果是本着传授礼仪文化，感恩社会的心境去准备课程和走上课堂，那么你才会永远不会觉得累，永远有生命动力，推进自己前进

第二，礼仪培训师，要时刻保持一种无限的激情与的精神状态。

最近，因为身体出现了状况，满脸的豆豆，而一直在武汉休养，推掉七月份所有的课程，过着办公室、舞蹈房和家这三点一线的生活，虽然简单，但是真实和享受。偶尔也会在我们客服中心的安排下约见一些客户。昨天下午，约见了一客户，一家教育机构的总经理，同时也是一位非常出色的管理培训专家。在见面的第一句话，客户就问我“蔡老师，您如何保持这种无限激情的状态，不管是在课堂上，还是生活中，您总是这样激情四射”。呵呵、我微笑，告诉他“因为有动力，在课堂上，是学员给我的动力;在工作时，是员工和老师给我的动力;在生活时，是家人给我的动力”我就是用这种寻找动力的方法，让自己永远保持一种激情四射的状态。

第三，礼仪培训师，需要不断的学习与知识更新，做一名有丰富知识与高内涵的讲师。

在课堂上，我们礼仪老师是一名受人尊重的老师，在课堂下，我们应该是一名虚心学习的学生。礼仪培训师每天站在讲台上是处于完全放电的状态，说实话，每讲一次课都有一种被掏空的感觉。被掏空后，我们需要及时充电，课堂下就是我们充电的时期，就像手机一样，没电了，就会停机，这是一个道理。我们要利用闲暇时间，阅读各类管理方面的书籍，营销管理学、人力管理学、品牌管理学，心理管理学，细心去钻研，不断学习

第四，专业和出色的礼仪培训师，要有研发属于自己特色课程的能力，全心钻研自己的主打课程。

任何一名培训师，不管是企业内训师还是专业讲师，有一个的强项，就是演讲模仿能力强，如果没有一定的演讲模仿能力，估计是很难走上培训师这条路道。所以，一名专业的礼仪培训师，需要用各类知识去填充我们的礼仪知识，将各类知识与礼仪相结合，让礼仪更加广泛化和丰富化，这也是现在很多中大型企业及事业单位对的礼仪深层次需求。

每位礼仪老师都有自己擅长的学科和特殊的工作与生活经历，何不将自己的这种特殊资源合理优化，进行研发属于自己的课程，而不是一味的追求礼仪的形式化

第五，一名出色的礼仪培训师要有毫无保留的知识传授精神和带领团队能力。

大家都知道一句名言，叫“三个臭皮匠，顶个诸葛亮”，我们专靠自己一个人去宣传和带领一个地方礼仪事业的发展，其能量是有限的，而且自己会非常累，也得不到大家的认可。我们所有人都听说过销售业流传甚久的两名非州人卖鞋的故事，只有说服所有人都穿鞋，那么鞋子的市场才会无限。就像礼仪文化的传授一样，只有当大家都有了这个意识后，我们礼仪事业推动者的步伐才会更快，我们的市场才会更加广泛，因为知识和鞋子一样，它们都需进行更新、换代。

一名出色的礼仪培训师，需要毫无保留的带领众多的热爱礼仪事业的知识份子，共同去传播这种文化，传播这种礼仪精髓。

总之，几天的培训，让我对礼仪有了很深刻的认识及热爱，我将在今后工作中，努力做好自己的言行，给学生以表率作用，在教学中，把礼仪精神最有效的传达给学生。

**培训师年度工作总结七**

“培训是永不折旧的投资”，“培训是企业给员工的福利”。这两句话，在企业培训中经常会听到。随着知识和技能在经济社会发展中的作用愈来愈重要，如今越来越多的企业都把如何提高企业员工的知识和技能放在了重要位置，不断在实际工作中摸索和探讨员工培训的有关问题。从我这几年做培训角度出发，我个人认为培训工作要抓好“六个一”建设，这就是制定一部符合企业实际的培训制度与流程;组建一支培训管理团队;打造一支高素质的内部培训师队伍;开发一套适合企业实际、容可操作性、知识技能性、趣味性于一体的培训课件;开展一系列符合企业实际的培训模块与培训形式;建立一套科学合理的培训效果评估体系;

1、制定一部符合企业实际的培训制度与流程

每半年对企业生产、运营中存在的问题进行分析，对员工在工作中暴露的问题进行论证，并根据培训执行反馈的情况适时修改现有的培训管理制度和培训流程，建立一部科学合理的培训制度与培训流程。

2、组建一支专业的培训管理团队

培训离不开相应的组织，离不开强有力的团队，因此，要组建一支培训管理团队，通过开展对培训管理团队成员的一系列相关培训，以及举办培训工作研讨会，加强培训管理经验的沟通与交流。提升团队的培训管理意识和水平。通过建立团队间的管理机制，培养一支公司的专业培训管理团队。

3、打造一支高素质的内部培训师队伍

培训工作的好坏，员工知识与技能掌握程度的深浅，培训师在其中起着很重要的作用，企业应当选拔具有培训授课能力的优秀管理人员组成内部讲师团队。除了培养一批具有较高素质的公共课程培训师和专业培训师外，还必须培养企业各系统、各部门具有一线员工知识与技能培训的培训师，至少应该保证每个系统或部门有一到两名岗位技能培训师，同时，要把新员工“师带徒”工作落到实处。

4、开发一套适合企业实际、兼可操作性、知识技能性、趣味性于一体的培训课件

培训教材的开发与选择，也是培训工作取得成败的关键，因此，企业应该根据自身实际需要，开发一套适合企业实际、容可操作性、知识技能性、趣味性于一体的培训课件，如关键岗位员工的业务技能与服务意识培训课件、中层以上员工职业素质提升的培训课件。同时，要组织企业内部培训师编写公司主要岗位操作手册、职位说明书、工作流程等专业或系统公共课程教材;编写重要岗位操作技能、管理技能课件;派遣内部培训师参加外部培训课程，回来后进行二次培训，形成内部培训课件;外部购买培训光盘或书籍。开发适合企业生产、管理、运营等实际的培训教材;

5、开展一系列符合企业实际的培训模块与培训形式

为了便于对培训工作的管理，树立全员培训意识，建议培训实行分级管理，也就是实行三级培训管理，一级培训由公司培训主管部门安排培训;二级由各职能系统(如管理类、业务类、技术类、研发类、生产类等)组织员工培训;三级由各车间、职能部门安排培训;

在培训模块上，根据岗位与工作职责的不同，采取多模块的形式，如管理知识模块、后备干部队伍建设模块、岗位技能模块、新员工培训模块、企业文化与制度建设模块(员工行为规范、行为准则、管理制度流程)、在职员工学历进修模块等等。

培训方式上，不拘形式，实行灵活多样的方式，如师带徒、专题研讨会、读书讨论座谈会、视频在线培训、e-leaning培训系统(包括现场讲授、职务代理、外派培训、专题研讨、员工自主学习)。

6、建立一套科学合理的培训效果评估体系;

评估是为了检验培训工作的效果，评估也是为了更好的促进今后的培训工作，因此，每一项培训结束后，就应该对培训效果进行评估。通过满意度、知识层、行为层、业绩层等四个层次，从培训课程实施的数量、员工素质以及技能提高的程度、员工满意度以及员工行为改变与工作效率提高情况等四个方面评测，来评估整个培训工作的效果。

以上六个方面，我认为是企业培训体系中不可缺少的部分，所以抓好培训的“六个一”建设，是培训工作很重要的环节。

**培训师年度工作总结八**

20\_\_年，在领导和同事们的悉心关怀和指导下，通过自身的努力，各方面均取得了有些进步，我在部门领导及各位同事的支持与帮助下，严格要求自己，按照部门的要求，较好地完成了自己的本职工作。在领导的关怀下能让我成为一名培训管理员，通过这一两年之内的学习与工作，工作模式上有了新的突破，工作方式有所改变。

现在的我深深懂得，昨天的成绩已成为历史，未来的辉煌要靠今天脚踏实地坚持不懈的努力工作，在这斑斓多彩日新月异的时代，只有培养能力，提高素质，挖掘内在的潜能。我携带着学到的培训知识内容和年轻人满腔的热情与梦想，真诚而又真诚的努力学习。我更加有韧性，工作起来也更加脚踏实地。怀着感恩的情怀，回顾在培训工作的日子，更是感触良多;也更加的珍惜自己已容入的这个团队。企业的不断扩大，各方面人才的需求也不断的增加，作为班组培训管理员的我深知肩上的责任。在这一年里班组人员不断的变化，有的调离班组、有的离职、有的是从学校新来的学生，培训工作在紧张的生产中进行着，人员的变化给班组培训工作带来了很大的压力也是对本人自身能力的一种考验，但也激发了我的上进心。

20\_\_年的工作里我学到很多知识，还学习各岗位操作工艺等。从而使我提高了岗位操作技能，在处理岗位故障的同时，还能学到如何以最快的方法处理，减少处理岗位故障的时间，还能提高自己处理故障的能力，选拔六大员我被选上做培训管理员的职位，学习培训管理内容，同时也还存在着许多的不足与缺点。

岗位是工作现场管理之基石，是日常生产中应做好的一项基本工作，在生产过程中，如果有一个干净、美观、整齐、规范的现场环境，员工在工作中就会有较好的精神面貌，更易精神饱满地投入工作。生产水平和质量就有较好和保证。

培训是企业灵魂宣贯的重要途径，更是一个团队不断成长的必要手段通过培训，可不断提高员工生产技能和素养。使具有不同价值观、信念，不同工作作风及习惯的人，更加快速的容入我们的团队，使管理规范化，在工作中减少失误，生产中减少工伤事故，降低因失误造成的损失。同时，员工经培训后，随着技能的提高，可减少废品、次品，减少消耗和浪费，提高工作质量和工作效率，提高企业效益。

培训是一种投资，而投资收益的好坏很大程度上将取决于投资前的投资分析，即培训需求分析。作为培训管理的关键环节，培训需求分析很大程度上依赖于企业中高层的重视，要掌握一定的培训需求分析技术，并配合培训人员做好工作，培训才成为企业收益的投资。

在培训管理方面上，需边工作边总结经验，作为培训管理员对培训意识小结如下：

一、认真学习部门下发的培训类管理文件

为更好的在培训管理上得到更好的成绩，我将认真学习部门下发的各类管理管理文件，且适当的在班组里给予宣贯，也使员工们加深对培训类的管理意识。做为一名培训管理员理所当然都要求对工艺类的技能知识掌握且有效的运用到工作中去。

二、日常做好记录及跟踪工作

1、每天对检查情况进行详细的记录，做好培训的分类统计和分析。

2、与班长和其它班的培训管理员及时沟通，配合部门培训管理员做好班组的调查和整改跟踪工作。

三、日常汇报和总结

负责对当天的培训问题进行统计，包括检查工位、内容、原因、责任人等，汇总后向班长汇报，在每天班前、后会上进行总结和提醒。

四、配合班组长做好效绩考评工作

一个突出的班组必需置备较好的考核管理制度，我班组也不另外，我将履行部门下发制定的培训考核方案，具体的内容是用边提问边培训的方法取长补短，考核不合格者效绩考评。

作为新班组在明年度我们的任务更重，面对如此重的生产任务，在培训方面该如何控制好呢，这不仅涉及到个人而是依靠全体员工共同才能较好地实现目标。依我个人看法应做好以下几点：

1、安排给带徒弟的培训师傅抓紧时间，把相应的岗位培训好，并能使新员工单独操作，且保证好质量。

2、多对各员工进行工艺检查，逐使员工们能熟悉所在工位的工艺要求。

3、培养各员工能擅自发现问题并能解决问题的能力。

班组的培训工作在班组长及各员工的共同配合下，相信通过努力下能得到良好的成绩，也为公司在市场上打下一个良好的根基，培训最终是为企业战略与经营目标实现服务的，从企业经营战略到年度经营计划，从年度计划到人力资源开发计划，分析制定出一定时期的培训需求计划。但是，培训计划还要不断的随企业业务的变化而调整才能真正服务于企业发展的需要。

五、班组主要培训课程以及每月目标完成情况：

我班培训课程主要分为以下几大项进行安排培训。

(1)：每季度八大目标宣贯的培训。

(2)：安全知识类的培训。

(3)：工艺指导书以及质量的培

**培训师年度工作总结九**

时光飞逝，转眼201x年马上就要落下帷幕了。回首加入维新这个大家庭工作的日了，心中感慨万千。跟单员是公司对外沟通的窗口，其工作也是很重要的，需要做到很细心和很好的耐心。我为能成为公司这一重要岗位中的一员而感到荣幸。现在我将对一年来各项工作的完成情况进行总结：

一、xx年工作总结

1.订单处理

订单评审合格率为100%。客户订单通常有电话(口头)、传真以及qq三种方式。接到客户订单后，进行订单评审(如是口头订单，与客户再三确认并做好记录)。确认产品型号、颜色、规格、数量、单价、金额、付款方式、交货方式以及包装要求等。在订单评审这一工作上，从最初的生涩到现在能熟练的处理，并且能独挡一面，我觉得很开心，很有成就感。

2.产品跟踪情况

产品交付准时率为98%。收到客人款项后，通知财务解锁，时刻注意生产进度，产品入库后及时通知物流公司走货，并随时进行跟踪，确保交期。

3.与客户进行沟通

每天至少给三个客户打电话沟通联系(除了当天下单的客户)，时刻了客户情况。

4.客户资料整理

很多客户是由销售公司转过来，资料很不完整。是我的疏忽，没及时建立完整的客户档案，我决定将客户相关资料完善并建档。对今后开发的新客户也建立相应的档案。

二、201x年工作规划

新的一年意味着新的起点新的机遇新的挑战，我决心再接再厉，一定努力工作，打开一个新局面，希望我20xx年有着更加辉煌、灿烂的的工作成绩。

1.力争客户服务满意率为100%，多和客户沟通，争取更多的订单，及时向领导报告客人所反馈的信息;

2.及时、准确的评审客户订单，准确率达到100%;

3.全面提升自已的工作能力、沟通技巧;

4.服从领导的工作安排，做事认真、仔细，各项报表准确率为100%。

**培训师年度工作总结篇十**

一、操作目标：是培训课程目标最主要的要素，它描述了参培者在培训结束时要会做什么。

二、条件：是指学员达到课程目标所需的设备、材料、操作手册等物质保障。

三、标准：规定一个标准，是为了更有效的测量培训结果。

在设定培训课程目标时，避免以下两点错误：

1、仅是培训者想做的，而不是参培者想做的

2、听起来目标很大，但实际上意义含混不清能力点二：开发培训课程的步骤

分析需求、选准课题-----选定、安排课程内容和形式----预期的课程(教学计划、大纲教材)---课程的论证、修改、试用----课程实施的结果评价

分析需求，选准课题是关键的第一步，应重点理解把握：

一、分析企业规范化岗位培训的需求，选准课题

二、分析企业开发新品种、技术引进、技术改造、改善经营管理的迫切需求，选准课题

三、预测企业进入市场的潜在需求，选准课题

四、分析企业人员素质需求，选准课题 能力点三：开发培训课程的方法

一、选择移植法

二、能力中心法

三、任务分析法 能力点四：培训课程内容的编排

培训课程内容的编排主要有以下做法：

一、按工作顺序安排

二、按知识系统安排

三、大分段与小分段-----按知识传授与能力训练、考核内容安排

四、按不同层次的需求层层扩展

1、按核心内容安排课程

2、按高一层次的需求安排课程

3、按个性化需求按票课程

五、独立相对，能分能和 相关知识点连接 知识点一：培训课程的构成要素

1课程目标2课程内容3课程教材4教学模式5教学策略6课程评价7教学组织8课程时间9课程空间10教师与学员素质因素 知识点二：培训课程开发的特征

一、以能力教学为核心的特征

二、以操作目标体系框架的特征

三、以满足共性与个性同步发展为主体的特征

四、以动态化和灵活性为特征 知识点三：培训课程开发的原则

1一致性原则2系统性原则3技能性原则4操作性原则5针对性原则 第二模块：培训课程体系设计 能力点一：开展培训课程体系设计的前期准备工作

一、确定由哪个部门或哪个人具体负责培训课程体系框架的设计

二、确定培训课程体系框架起草小组成员分工

三、确定培训课程体系框架设计工作的时间安排、质量要求和工作流程 能力点二：培训课程体系设计的基本要素

职业培训课程体系设计确定包括以下工作：

一设定课程体系目标

二课程内容的确定

三课程结构体系的构建 能力点三：信息资料收集的渠道

1国家、行业和相关培训的政策法规

2企业岗位培训的规范化要求

3企业产业和产品结构调整对新岗位、新工种、新技术的需求

4企业开发新产品、技术引进、技术改造、改善经营管理的需求

5预测企业参与市场竞争的潜在需求

6企业对提高员工科技文化素质的长远规划和近期计划

7受训人员的思想、知识、能力状况

8实施本课程体系所需的师资、设备、器材、图书资料的情况

9国内外、行业内外关于本课程体系中有关课程的最新动态 能力点四：培训课程体系的设计方法

一、分析培训课程体系的支撑条件 ;是培训课程体系框架设计的最基本的工作

二、分析培训目标、对象、拟订课程模块

三、起草培训课程体系框架文件

四、信息反馈和框架的修订、完善 相关知识点链接 知识点一：培训课程体系的含义：

是指与企业培训各项培训活动及其目标相适应的培训课程的集合体，它包括诸多相互联系又相对独立、辩证统一，纵横排列的课程科目。可从以下两方面理解：

一培训课程体系的开发设计与培训项目活动相关联‘

二培训课程体系具有合理的结构和内在逻辑性 知识点二：培训课程体系的内容

1培训课程体系的名称

2培训课程体系的设计依据

3培训课程体系设计的目的、目标

4培训课程体系设计中的具体课程名称及简要内容 知识点三：确立培训课程体系的原则

1目的性原则2实践性原则3超前性原则4多元性原则5基础性原则6灵活性原则 第三模块：制定培训教学大纲 能力点一：制定培训教学大纲的步骤

一、研究培训课程

通过研究培训课程，达到以下要求：

1、明确本课程教学大纲的适用教学范围、专业、培训对象

2、明确本课程教学大纲所列课程的教学目的、目标

3、明确本课程教学大纲所列课程内容的重点、难点问题

二、分析培训课程教学条件

通过教学条件的分析，掌握以下信息：

1师资力量如何2培训教学的设施条件如何3培训教学的环境条件如何4工具裁量如何5培训教学的时机(时间)选择等

三、选择培训课程教学手段

四、安排培训课程教学进度

五、撰写培训教学大纲

六、征求意见，进行修改完善

七、专家审定 能力点二：编制培训教学大纲的方法

为保证培训课程教学大纲质量，编制培训课程教学大纲应采用恰当方法，做到以下几点要求：

1明确分工，责任到人2遵守秩序，分步实施3全面分析，深度开发4严格把关，保证质量5依据规范，写好大纲：写好培训课程教学大纲是整个教学大纲编制工作的归宿点，撰写一份高质量的培训课程教学大纲是整个工作过程的关键环节。

要写好培训课程教学大纲，应做到以下两点：1内容全面2格式规范 相(请继续关注好 范文网)关知识点链接： 知识点一：培训课程教学大纲的含义：

是培训工作主管部门对某项培训课程或某一课程体系，以纲要的形式提出的统一要求和具体规定，是编写培训教材、确定教学目的、任务、教学时间、教学方法送我指导性文件，是检查与评定学员培训质量的标准，是主管部门指导和监督培训工作的一种依据。 知识点二：培训课程教学大纲的内容

一、说明部分

二、大纲本文：1培训课程内容2教学安排3确定教学方式方法 知识点三：培训课程教学大纲与培训课程的关系

一、培训课程开发为培训课程教学大纲的编制提供了依据和前提

二、培训课程教学大纲是为培训课程的实施制定的具体行动方案

三、培训课程教学大纲与培训课程两者相辅相成

知识点四：：培训课程教学大纲与培训项目实施计划的关系

一培训项目实施计划是培训课程教学大纲的原始依据

二培训课程教学大纲能促进培训项目实施计划货到实处

三培训课程教学大纲能够丰富培训项目实施计划

**培训师年度工作总结篇十一**

拓展培训师的个人素质要求

现在越来越多的企业重视员工的素质培养，怎样提升企业员工的综合素质呢，那么就出现了专业的培训师一职，有的大企业有专门的培训师，小企业培训员工只能外聘或者找拓展培训机构来做，那么怎样选择或者说培训师和拓展培训师怎样才算合格的呢。时代精英带你一起分享下。

一、时代精英教练的基本素质：

1、精通教练技术：在带队过程中，不仅有效引导参训队员完成目标，更能让这个群体逐渐成长为一个教练型的团队。

2、精通心理辅导：在带队过程中，不仅是给学员带来思考和点评,另一方面他更象一位朋友,倾听很多沉淀的声音，了解每一位学员并与学员进行心理沟通和辅导。

3、精通团队技术：良好的沟通能力,良好的组织能力,能够将拥有完全不一样的思想的群体组织起来完成目标，可以通过9种不同的人格来调整自己的沟通的方式和技巧。

4、精通户外技术：熟练使用各种户外装备，善于野外生存和急救技术。深入了解项目训练中的不安全因素,极强的洞察力去发现可能出现不安全的因素,并将其消除.

二、拓展培训中教练员应具备的素质

1、热爱本职，精心教练。只有酷爱自己的本职工作，培训才会有动力，才智才能发挥，拓展才有成效，才能真正成为学员的师表。如果对拓展工作没有热爱情感和对本职业务深钻细研的志向和追求，最终必然影响到拓展培训的质量。

2、以身立教，为人楷模。教练员的身教应该说是一种无声的教育，它完全是以符合道德规范的行为，吸引和影响学员，成为其效仿的楷模。为此，教练员应做到既言传，又身教，“既美其口，又慎其行”。

3、广博知识，融会贯通。在拓展培训中，教练员将遇到更多的需要及时解答的新问题，这就要求教练员必须具有广博的知识结构，并且能够融会贯通地运用到实际的教练技术之中。这既是对教练员的基本要求，也是其素质结构中的一个最重要的标准。

三、拓展培训机构的培训师应具备哪些方面的专业素质

1) 培训师应具备大学本科以上学历。由于培训行业自身的特点，培训师知识更新的速度尤为突出，因此要具备相当高的学习能力;

2) 拓展培训的特点在于互动性，所面对的培训对象都是成人，因此要求培训师要具备一定的工作经验，使二者之间能在同一平台上进行交流;

3) 要求培训师应具有一定的沟通能力和演讲技巧;

4) 培训师还应具有具有一定的外语水平和自我学习能力;

5) 培训师要具备户外的专业技能，如“水上救生员资格”、“登山教练员资格”、“登山保护员资格”、“红十字紧急救护员资格”等;

6) 对培训师的个人素质要求：正直诚实、富于责任心及敬业精神、富有团队精神、具有客户服务导向理念、较强的沟通能力、具有基本的商业运作理念等。

拓展培训师是培训师中综合素质要求更多的，不仅要自身有符号的基本素质，还要能控制场面，带动大家，懂得安全保护和有丰富的户外经验，时代精英拓展培训师都有多年团队培训经历。

**培训师年度工作总结篇十二**

一、基本情况：

本部门有部门主管1人，培训专员1人，做为培训部新员工，在学习中工作，在工作中学习，培训计划沿用原人资部培训计划外，增加了总部对接培训，包括总部对事业部主管级以上人员的企业介绍及企业文化培训、培训部组织的行政文职人员的oa办公系统操作培训、行政文职类人员和生产员工的企业介绍和企业文化培训共502人次，新员工入职培训共96人次。具体工作如下：

1、加强与总部宣传教育部的沟通和学习，及时纠正本部在工作上的不足，对工作加以完善。8月末，去总部学习公司的培训纲领及培训要点，对事业部培训体系重新整理。自9月份以来，加大了课程体系梳理工作，按照新员工、基层员工、主管级、经理级四个层级设置了理念类和管理类的课程体系及课程内容

2、强化事业部企业文化培训与建设，自9月份以来，对事业部内部所有员工进行了中技企业介绍和企业文化培训，让所有人了解企业文化内容，理解企业文化的意义，并结合事业部实际情况，做出相应的课程安排。

3、培训管理的档案方面的工作：对组织的培训课程内容，和培训情况做出总结，分类归档，建立员工培训档案

4、宣传工作：建立事业部通讯员队伍，丰富企业文化宣传，报道事业部的先进人物和先进事迹，写相应的新闻报道，中技桩业报纸每期都有刊登营口事业部的报道：中技网站上也发表有营口事业部的

文章和报道。

5、事业部内部讲师队伍建立，对总部宣传教育部设置的课程，事业部内部建立了相应的内部讲师队伍，20\_\_年的工作当中，会对内部讲师的授课及内容进行相关内容的培训。

6、新员工入职培训：与人资部保持及时沟通，对每位新入职的员工在上岗前都有入职前教育，内容包括6个方面，公司介绍、企业文化、重点规章制度、入职生活指南、产品知识、oa办公系统操作。

7、自身的学习和工作：自8月中旬入职以来，不断加强自身的学习，企业文化，管理理念，新闻通讯写作等方面的能力，以更加高效的投入到工作当中，并且在实际的工作当中进行总结和学习。

8、东北区域校园招聘工作：11月10日――28日，配合总部肖老师，事业部人资部王经理，在东北区域四所学校进行了四场校园专场招聘会，内容包括前期宣传工作，宣讲会，笔试，面试，座谈会五个环节的工作，实际共有7个专业类别的106人签约。

二、工作当中的不足：

员工教育培训工作尽管在不断地努力，但其中还存在着很多不足：

1、有的员工对培训工作的认识不够深入，教育力度还应进一步加大。员工培训工作是一项既迫在眉睫又任重道远的工作，只有制定和建立长效的约束机制才能引起他们对员工培训工作的足够重视，才能使员工培训工作走上良性循环的轨道。

2、培训的工作方式、方法要进一步改进和加强。事业部及各管理部门虽然年初都有培训计划，都有员工培训工作管理规章制度，但

有些工作还存在落实不到位，教育水平一般化的问题，缺乏针对性、灵活性和有效性。

3、员工培训实践性还不够完善，直接影响实际培训效果。

4、培训结束后，对培训效果有评估，但没有实际意义，没事隔一段时间再对培训效果进行调查，结果是有培训无考核。

以上是对20\_\_年8月――12月份的工作总结和检讨，通过对之前工作的总结和认识，对20\_\_年全年的工作做出如下规划 第二部分：20\_\_年工作计划

一、20\_\_年工作目标：

1、通过对员工的培训能够达成员工对公司文化、价值观、发展战略的了解和认同;

2、达成对公司规章制度、岗位职责、工作要领的掌握;

3、提高员工的知识水平，增强员工工作能力，改善工作绩效;

4、端正工作态度，提高员工的工作热情和合作精神，建立良好的工作环境和工作气氛;

5、配合员工个人和企业发展的需要，对具有潜在能力的员工，通过有计划的人力开发使员工个人的事业与企业的发展相结合，落实培训工作的接班人计划。

二、培训工作重点：

1、建立健全各个部门的培训课程体系与培训课程;

2、充分发挥培训部的协助监控培训实施的功能;

3、强化课程质量，提供专业的课程培训，强化事业部内部培训讲师的能力培训，协助各个部门推行各项管理工作;

4、完善新员工入职培训工作，使参加入职培训的人员能够更好、更全面的了解公司的各种情况，让员工能更加安心的在公司工作;

5、大力推进各类内部培训班的专项培训，为公司的人才发展提供相应系统的培训;

6、建立完善的培训、实习、考核机制，将培训的内容与实操相结合进行培训，确保当场消化，并能够应用到工作中;

7、切实做好大学生入职培训工作，为各个岗位输送人才，同时配合总部做好应届大学生的职场规划;

8、组织内部座谈会，与交流会等形式多样的沟通，达到知识共享的目的;

9、完善各种档案管理，做好知识管理工作;

10、协助公司推行各项改革措施的推进工作。

三、具体实施：

新员工入职培训计划：

1、目的：培训是新员工入职制度之一，在于快速帮助员工溶入企业文化，树立统一的价值观念和行为模式，了解公司的规章制度，培训养员工的良好工作心态，为员工胜任工作打下良好的基础。

2、内容：

事业部级培训：公司简介、企业文化、重点规章制度讲解、产品知

识、oa系统应用

部门级培训：部门组织架构及功能、岗位职责及岗位描述、事业部

授权体系、本部门关联制度学习

生产员工还包括：新员工入职培训的三级安全教育培训

3、具体实施：

? 加强与人资部配合及沟通，做到新员工入职前都能够受到培训; ? 协助做好部门级的新员工入职教育。

应届大学生培训计划：

1、目的：使毕业生快速转换角色与心态，适应从校园人到企业人的转变，使毕业生系统了解公司及各部门情况，帮助毕业生改变观念，调整情绪，解决其工作与生活上的难题，培养职业意识，规范其职业行为，使之能够尽快的适应企业管理，快速成为骨干力量。

2内容：大学生集训(户外拓展形式)、大学生座谈会、大学生回炉培训等方面的内容

3、具体实施：

? 第一阶段:7月份集训课程：公司简介、企业文化、校园人到企业人角色转变、往届毕业生的发展介绍、职业形象礼仪、职业生产涯规划与自我管理、人际沟通与协调

? 第二阶段:8月份组织座谈会,调整情绪,解决新入职大学生工作与生活上的难题

? 第三阶段10月份回炉培训:从企业人到岗位人角色转变 能力培训计划：

1、目的：加强各岗位员工的工作能力，通过培训使之工作能力有较大幅度的提升，提高工作绩效。

2、内容：营销魔鬼训练营、采购管理培训班、岗位技能培训班、职业形象与商务礼仪、

3、具体实施：

? 2月份组织销售员的七天六夜的集训，销售技巧方面，产品方面，和能力拓展方面的培训

? 10月份组织采购管理培训班，业务流程和业务知识培训 ? 3月份安全管理培训班，11月份生产岗技能培训班

公司人才梯队计划：

20\_\_年是企业进入快速发展的关键一年，这种形势下，各岗位人才需要求加大，这些人才从哪里来，是公司发展的关键一环，培训部将全力组织各种培训为企业发展输送精英骨干。

1、目的：合理利用企业现有人力资源，大力发展后备力量，做好人才的储备培养

2、内容：举办骨干力量培训班，选拔优秀人才，进行管理能力及业务能力方面的培训，

3、具体实施：

? 3月份举办储备人才选拔培训，并进行相应的课程培训 ? 选拔出来的储备人才参加公司全年的管理层培训班

? 结合生产部实际情况4月份开始组织，一帮一老带新培训计划 公司管理层培训计划：

1、目的：通过培训推行公司各项工作措施，提高管理层人员领导力。

2、内容：团队建设管理培训、创建领导力培训、用人管理培训等。

3、具体实施：

? 4月份组织管理层用人管理培训

? 4月份组织管理层学习公司的年度发展规划及纲要

? 5月份关键财务制度培训

其他工作计划：

1、进一步壮大通讯员队伍，加强企业文化的建设和宣传，提高营口事业部的投稿数量和投稿质量。

2、及时完成上级领导交办的其他工作任务。

以上，是培训部

正。

20\_\_年的工作计划，不足之处请领导给予批评指谢谢

**培训师年度工作总结篇十三**

作为一名企业培训师，从事管理培训工作时至近日已有5个年头。

这些年来关于培训效果提升的讨论一直没有断过，主流观点是培训效果提升的重点不在于课堂，而是在培训后成果转化。

我个人认为这个观点对错是一半对一半。

对的部分是很欣慰企业培训负责人终于将关注点转向课堂之外了。

错的部分是就绝大部分中国企业，培训效果提升的重点其实是在培训前而非培训后。

相对培训结束后获得的成果而已

在公司领导的支持和各部门的配合下，20xx年我部门有针对性的开展各项培训，顺利完成年度培训目标。

20xx年共组织实施一级培训24次，参与员工合计1097人次，人均学时23小时，整体培训基本覆盖公司所有员工。

一、主要实施培训内容

20xx年培训工作主要集中在基础员工的基本素质、专业素质、管理素质培训方面，主要培训内容有：质量体系培训、特殊药品管理培训、新员工培训等：(培训汇总表)

二、培训效果：

通过认真组织培训、培训效果考核、完善培训档案工作，一方面提高了员工职业素质、工作能力，另一方面顺利通过gsp审核中的培训方面检查，并通过赛诺菲审核中的培训方面检查。

三、培训工作中存在的问题

1、一级、二级培训的沟通需要加强：

在gsp和赛诺菲检查中，发现一级和二级培训的沟通存在问题，一些员工必备的培训项目没有列入一级培训计划，而是列在二级培训当中，二级培训之后没有归档到一级档案。

另外，对于二级培训指导不够，使二级培训档案不规范。

2、公司内部培训师力量匮乏，技巧不足：

20xx年组织的培训中，培训师队伍比较单一，培训技巧不足，很难调动参训员工参与的兴趣。

3、部门领导对于培训中是不够：

很多培训中，应该参加的部门领导经常迟到、早退、缺席、培训中处理业务，对于整体培训效果产生不良影响。

**培训师年度工作总结篇十四**

为了切实提高员工技术业务素质，我厂根据生产经营形势并结合开展“管理文化年”活动的要求，“以需求为导向、以学员为中心、以技能为本位”，狠抓了“三基”工作，即基础理论教育、基本知识学习、基本技能训练;强化了“三层”培训，即管理人员培训、专业技术人员培训、操作人员培训，把我厂员工技术业务素质提升到了一个新的水平。

全年共举办各级各类培训班96期，培训4932人;外出培训608人,其中干部243人;本年学历教育80人、在学266人，毕业87人，其中研究生毕业3人;本厂1193人参加了技能鉴定。

我们的具体做法是：

一、完善了培训考核机制

通过树立“培训是企业的长效投入，是发展的后劲，是员工的福利”观念，积极营造有利于员工培训的良好环境。

在干部培训方面，制定了“x厂干部教育培训学分制管理办法”。

围绕构筑终身教育体系、创建学习型干部的要求，调动和发挥部门及干部个人学习的积极性，建立干部学习的长效机制，推进干部教育培训工作制度化建设。

根据我厂提高干部技术业务素质的要求，在完成～xx年对干部实施三年“5+x”培训规划的基础上，从xx年起每三年作为一个周期，三年内科级干部累计培训必须完成72学分，科级以下管理人员和专业技术人员累计培训必须完成60学分。

采取记录学分和奖励学分的办法实施登记。

干部自学学分由员工培训中心根据季度检查情况进行记录，并填写《x厂干部教育培训学分登记表》。

干部学分完成情况将作为干部考核、竞聘的一项依据。

三年内超额完成培训任务的，中心将择优给予适当奖励;因个人原因完不成培训任务的，全厂通报;当年完不成培训任务的不能参加培训系统先进评比和高一级专业技术职务任职资格评审。

在操作人员培训方面，以六种机制促进高技能人才成长：一是构建技能培训机制。

根据团中央、劳动和社会保障部、国务院国资委“青工技能振兴计划”，制定并实施了利用三年时间提高操作人员技能素质的“蓝领技能素质提升工程”计划，构建了操作人员成才的“绿色通道”;二是构建技能大赛机制。

加快了技术新人脱颖而出;三是构建技能鉴定机制。

深入实施了“技能鉴定考核制度”，促进技术工人岗位成才。

制定了《一人多证实施办法》，鼓励操作人员在精修本职技能的同时，通过技能鉴定取得第二或者更多《职业资格证书》，逐步达到“一岗精、二岗通、三岗

会”的培训目标和“转岗能上岗，上岗能胜任”的目的。

凡通过技能鉴定取得第二或者更多《职业资格证书》者，报销技能鉴定考务费，并由厂员工培训中心设立专门的技术档案，有5人取得了第二个《职业资格证书》。

有3人提前进行了鉴定;四是构建技术传播机制。

实施了“金牌教练”评比制度，根据多年的教练成果，评聘了8名“金牌教练”。

同时将“金牌教练”资源全厂共享;五是构建表彰奖励机制。

继续执行“优秀员工学员”和“首席技工”评比制度，大力推进职工素质工程。

全年投入10万元为21名公司级“技术能手”、8名厂级“金牌教练”和15名厂级“首席技工”订阅了各类技术书刊和科技图书。

同时，按照“一般人员普遍培训、骨干人员重点培训、短缺人员抓紧培训、优秀人员奖励培训”的原则，选送6名技术能手和技术骨干外出培训(全厂在公司前三届技术比赛荣获荣誉称号的21名技术能手中有19人参加了外出培训)。

通过文件、电视、网络等宣传媒体，宣传展示技术尖子风采。

对在xx公司技术比赛上获得维修电工和汽车驾驶员金牌的、及在厂xx年度员工技术大赛上被授予“技术能手”称号的等9名员工，厂党委做出了“关于开展向崔振宇、梁海龙等优秀技能员工学习的决定”;六是构建培训考核机制。

根据加强基层基础管理工作要求，建立“员工培训月度检查考核制度”。

实施“操作人员年度技术考核”制度，提高员工的学习自觉性，全年有27个工种，2618人参加了操作人员年度技术考核，对考核不合格者扣罚当月奖金;有60名技师(高级技师)参加年度技术考核，对7名考核不合格者停发技师津贴一年;对2名技能鉴定双科不及格人员执行了降岗位工资一档半年的处理;建立了培训考试制度，对参加公司级培训考试不合格的2名人员培训费用不予报销。

二、实施了“三基”培训

建立对管理层、技术层、操作层不同层面以及同一层面不同层次员工全面培养的“梯级平台”，使每名员工都能在自己的“跑道”上施展才华，成为企业所需要的人才。

1.实施各级管理人员的基础理论教育。

以提高管理人员思想政治素质为目标，大力开展政治理论培训;以提高管理人员管理工作能力和水平，大力开展经济知识培训;开拓他们的视野，建立新的“以文化力增强凝聚力、以执行力促进发展力”的经营管理理念。

根据厂提出“抓细节管理”、“提升执行力”的有关精神，在举办20期“细节决定成败”的培训班，培训617名管理人员的基础上，我们又举办了4期81名科级干部参加的“如何提升执行力”培训班。

通过培训加强了员工的执行力，激发了员工无限的工作热情。

采油作业二区针对部分站长分析问题、解决问题能力较差的问题，帮助部分站长尽快学会油井诊断，对他们开“技术小灶”。

首先由地质队长根据各站的实际情况选区块，利用业余时间，对他们进行单兵教练。

从查资料开始，让站长们亲手绘制相关图表，并利用图表对所管区块进行分析，找出油井产量变化的主要原因，明确下步应采取的措施。

2.实施专业技术人员的基本知识学习。

一是结合新技术的应用，鼓励专业技术人员掌握从开发地质、钻采工程到地面集输工程各个方面的技术知识，全面提升专业技术干部的综合业务素质，积极锻造专业技术人才链;二是继续开展了一人进修，大家受益的“连动培训”，扩大新技术、新知识的传播范围。

举办了40名采油和地质技术人员参加的“螺杆泵采油技术培训班”;工艺所技术人员结合、油田关于水平井技术的专题调研情况，举办了“水平井技术互动式培训班”，有40名采油、地质技术人员参加了培训;三是随着数字化采油厂的建立，油水井管理技术和信息技术将得到普遍应用，对管理人员计算机的应用水平提出了越来越高的要求，为此我们分步骤、分层次、分等级的开展了计算机应用培训，举办了“单井效益评价软件培训班”1期，培训12人;“计算机操作水平提高班”3期，培训94人;有13名管理及专业技术人员人员报名参加全国计算机等级考试(一级、二级)，11人取得了登记证书。

3.加强岗位操作人员的基本技能训练。

在采油工、热注运行工、集输工、维修电工等主力工种中，实施了“蓝领技能素质提升工程”，使培训工作与选拔拔尖人才相结合，与提高岗位操作能力相结合，与技能鉴定相结合，切实提高岗位操作人员的技能水平，形成“以点带线，以线带面”的培训格局.

**培训师年度工作总结篇十五**

一、突出重点，抓住主题，为岗位练兵提供保障

以提高教师专业能力为主线，以“构建有效课堂，提升实践能力”为主题，以学校为主体，以教研组、备课组为基本单位，开展基于岗位、基于课堂、基于问题、基于教师发展需求的学习与研究，全面深化校本研修，着力提高教师教书育人的能力，真抓实练，凸显大练兵的时效性，努力为新课程改革服务，为促进学生的全面发展服务，为办好人民满意的教育提供优质的师资保障。

二、注重理论学习，加大工作力度，使岗位练兵稳中推进

1、依据文件精神制定本学年岗位练兵

依据《xx区中小学岗位大练兵活动实施方案》和xx区义务教育课程改革总结表彰暨教师岗位大练兵推进大会精神，结合我校实际情况形成教师岗位大练兵实施方案，制定我校教师岗位练兵。做到计划周密，安排得当。

2、加强理论学习，领会精神实质

组织我校教师深入学习了王局长在岗位练兵工作布署会议上的讲话，杨局长在会议明确指出的十项基本功训练内容，重点学习《xx区中小学岗位大练兵活动实施方案》，布署本校教师岗位大练兵活动，领会精神实质，明确目标与任务。为我校开展教师全员岗位大练兵做好准备。

3、加大岗位练兵工作力度，力争突出成效

教师岗位大练兵是我校教育改革与发展的客观需要，是校本研修工作的延续和深化，是教师队伍建设的重要内容，教师必须人人参与。新教师侧重职业基本技能的训练，具有一定教学实践经验的教师侧重新课程教学策略与方法的应用，名优骨干教师侧重教育思想、教育智慧和教学风格的培养与提升，使不同层次的教师都有不同程度的提高，促进教师专业发展。

三、围绕练兵目标，采取多种形式，使岗位练兵突出实效

我校依据《xx区中小学教师岗位大练兵内容与标准》，结合我校实际，制定练兵的内容，采取分步实施，分模块达标的原则。大练兵的主战场离不开课堂教学，离不开学年组与学科组，我校充分利用有效的研修方式开展练兵活动。

1、强化基本技能训练，让教师练就扎实基本功

教师的一般基本功训练，包括三笔字、简笔画、普通话、教具制作、口头说与书面表达等。这些主要采取自学自练的形式反复练习，养成习惯。为切实提高教师基本功，使其具有过硬的基本技能，我们每周安排教师书写一板粉笔字，每周书写一篇钢笔字，每周绘画一张简笔画，每学期每人制作一——二个教学课件。并对教师的基本技能训练进行月检查评比，将评比结果记录在册，做教师教学业绩的一项积累。在这些基本训练的同时，我们注重加强教师的岗位专业能力必练模块的训练。每周一篇教学反思、每周自学并撰写自学笔记、每周参加集体教研、双周集中业务辅导、双周的班主任培训、每月教学比武活动，使教师练就了扎实的基本功。

2、以课堂教学为突破口，提高教学技能

课堂教学大练兵是岗位练兵活动的重点，学校始终以课堂教学的改革与创新为着力点，结合青年教师汇报课、骨干教师示范课、中老年教师创新课等有效形式，进一步组织全体教师人人上一节公开课，由学校评课组从备课、上课、说课、课后反思及评课等方面给予公正、公平、实际的打分。同时以教研组为单位同步开展课堂教学创新研讨活动，全面促进教师提高课堂教学水平和效率。

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