

# 最新培训讲师培训总结报告(优质8篇)

报告，汉语词语，公文的一种格式，是指对上级有所陈请或汇报时所作的口头或书面的陈述。那么什么样的报告才是有效的呢？下面是小编带来的优秀报告范文，希望大家能够喜欢！

## 培训讲师培训总结报告篇一

本计划主要内容为20xx年人力资源部培训工作的具体内容、时间安排和定位和规划等。编制本计划的目的在于加强对培训工作的管理，提高培训工作的计划性、有效性和针对性，使得培训工作能够有效地促进公司经营战略目标的实现。

20xx年度公司发展战略、职能定位、培训需求调查以及建立专业高效团队的精神。

为确保每项工作的能力需求因素被识别，使本组织的培训活动具有明确的行动方向，特制定了培训原则、方针和要求，用以指导全年培训工作的开展。

### 1、培训原则

实用性、有效性、针对性为公司培训管理的根本原则。

### 2、培训方针

以校园式企业文化为基础，以提高员工实际岗位技能和工作绩效为重点，建立具有校园式培训体系的全员培训机制，全面促进员工成长与发展 and 员工队伍整体竞争力提升，确保培训对公司战略实施的推进力。

### 3、培训的六个要求

锁定战略与未来发展需求

锁定企业文化建设

锁定中层以及后备队伍能力发展

锁定学习型组织建设

锁定内部自我培训技能提高

锁定内部培训指导系统的建立和提高

进一步完善培训课程体系，确保培训内容和企业文化的一致性；

打造“人力资源管理培训”品牌课程，做直线经理人的战略合作伙伴；

建立并有效管理内外部培训师队伍，确保培训师资的胜任能力与实际培训效果。

1、任务作用和措施：编撰《培训管理手册》规范培训管理工作；主要包括的内容有：培训管理制度和流程，培训课程开发管理规定，培训档案管理规定，培训费用管理规定，员工职业生涯发展与管理规定等□03/20xx完成。

2、策划“周末学校”培训活动增强了公司的凝聚力和影响力，促使公司内部产生重学习、爱学习的公司文化；“周末学校”培训计划每个月发布一次，让员工依据自己的需要安排合理选择课程。

3、建立内外部讲师队伍提高培训管理水平，降低培训成本；在20xx年度，人力资源部将通过甄选、培训等开发各个部门的内部培训师，而且年授课量不低于2场/人次；另外不定期

与外部独立讲师建立联系，科学筛选一些重要、必需课程。

4、实施多样化的培训方式提高培训的灵活性和有效性，使得员工可以自由安排培训时间，具体包括开展读书活动、互联网培训、光盘教学、建立学习小组等。

5、建立品牌课程和巡回演讲机制打造“人力资源管理培训”品牌课程，在企业内部大范围地推广，以提升企业全体中层管理人员及人力资源部门的管理素质和技能□20xx年度，企业内演讲次数每月一次。

6、建立员工职业生涯发展系统建立以公司全体员工为基础，以中层及其以上人员为重点的职业生涯发展系统；为每个员工建立培训档案和公司内职业发展规划，根据不同部门不同岗位的层级知识和技能要求建立培训课程。完善职务晋升所必需的培训管理体系。

## 1、新员工培训

新员工培训是每个新员工必须参加的培训项目。新员工培训分为两部分。第一：新员工入职后在人力资源部接收为期2~3天的岗前培训，详细讲述公司的文化、理念、历史、产品、规章制度等；二是进入部门由部门主导进行为期1~3个月的新员工培训，接收岗位所需技能等培训。

计划20xx年度，给新员工梳理职业生涯规划 and 阶段性目标提醒。

策略一：岗前培训课程，新增添职业生涯规划课程，增强新近员工的职业生涯规划意识，让新员工对职业规划有初步定位。

岗前培训：岗位所需知识和技能以及用人部门的年度规划相结合进行交流沟通，对所在部门和应聘职位有初步了解和定

位。

策略二：岗前培训前口头交流沟通；岗前结束后，岗前培训结束一周内，新员工提交实习期职业定位和初步规划（部门负责人指导完成）。

策略三：实习期结束后，上交实习期成长总结报告。根据新员工所在岗位及层级制定p1级的职业规划（部门负责人指导完成）。

企业管理者要转变思维，树立职业生涯管理观念，帮助员工制定职业生涯管理目标。

## 2、在职培训

培训策划和实施：每月28日前，结合公司发展状况，制定月度培训方案和目标。人力资源部组织的和其他部门组织的各项公司培训的实施。

培训档案管理：各类培训资料整理归档以及gtt登记、汇总。

培训效果跟踪：培训后学员意见反馈收集并做出整改方案。

目前转正员工，根据目前职位情况，做目前岗位层级到下一层级的阶段性职业生涯规划。在晋升时，作出规划总结和下一阶段的职业规划。

### 1、高效沟通与协调培训（未想好具体培训课程）

培训对象：全体公司员工（可自由选择是否参课）

培训讲师：内部讲师（中层）

培训时间：不定

培训意义：现在，公司的业务发展很迅速，各个公司、部门之间的联系比较频繁，资源上也需要相互支持，然而，由于公司不同部门之间协作存在问题；通过这个培训，可以在一定程度上改善沟通方面的问题，提高公司的运作效率。

## 2、非人力资源经理的人力资源管理培训

培训对象：中层以、普通员工（可自由选择是否参课）

培训讲师：全体中层巡回演讲、培训（人力资源课程为主导）

培训时间：每月20~30号

培训意义：帮助员工梳理阶段性职业生涯规划，不断辅助员工进行职位和技能匹配与再规划；提高各中层的管理服务意识和培训管理技能，同样对于提高员工的积极性和创造性具有重要的意义；为人资作为人力资源服务的提供者奠定理论和培训基础。

## 3、人力资源经理的人力资源管理培训

培训目标：增进人力资源部门与其他部门的沟通和协作。增强各部门负责人的人力资源管理知识和人力资源管理技能。

培训对象：全体中层

培训时间：每月10~20号

培训意义：针对目前公司部门间壁垒较严重，员工对公司的集体感不强烈，在这样情况下，拓展培训是一个比较好的解决方式，它可以使人资部门和其他部门之间很快的熟悉并建立稳定的信任关系；促使人力资源部向直线经理人的战略合作伙伴的轨道靠拢。

## 4、行政和人力管理

培训目标：针对行政和人力管理的工作及问题情况做内部讲解和沟通，增强行政中心整体的从理念到技能的全面训练。

培训讲师：行政中心人员轮流演讲（形式演讲+内部沟通）

培训对象：行政中心全体员工

培训时间：每月两次

培训意义：提高行政统筹管理的专业技能，主动掌握行政工作节奏，不断加强行政服务定位和行政服务意识。

## 5、经验分享

倡导和协助组织部门内部的经验的交流和分享

## 6、礼仪培训

培训目标：提高员工素质，树立现代企业形象。

培训讲师：宣传中心

培训对象：全体员工

培训时间：3~4月份

培训意义：通过对商务礼仪的培训，使员工提高礼仪修养，掌握必要的礼仪知识，树立良好的企业形象。

一般情况下，培训效果评估共有四个层次：反应、学习、行为、成果，在当前的条件下，可以做到第二层级，即通过评估确认员工培训收获。

培训结束时及时做现场反应和学习效果评估，并完成《课程培训评估表》。

每年底部门主管对员工进行年度绩效评估时对培训有效性进行复评。人力资源部汇集培训有效性评估表，作为编制下一年度培训计划及培训持续改进的依据之一。

月度工作总结：每月月初对上月的培训工作进行总结，提交月度培训工作总结。

在每周周末，提交周课程培训计划，并将培训计划通知相关人员。

日常培训与人力资源部部门经理进行即时沟通，人力资源部部门经理对培训效果负责。

## 培训讲师培训总结报告篇二

加强教职工基本功训练，重视继续教育，提高学历层次，不断提高教职工的思想道德素养和专业文化素养，使教职工具有良好的职业道德，合理的知识结构，胜任本职工作，不断提高教育教学水平和科研能力，适应新课改的需要。

### 二、具体措施：

1、加强思想政治建设，完善政治学习制度，形成良好的学习风气以集中、分组学习等形式，进一步提高教职工的政治思想素质，从而有效地指导自己的行为。通过组织学习教育活动，教职工努力能自觉做好本职工作，为主人翁意识，做到人在岗，心在岗，工作尽心尽职，力求做到“家长满意、自己满意、同事满意”；为幼教服务、为幼儿服务要做到“五心”：对各项工作要“热心”，对幼儿要有“爱心”，对幼儿生活要“关心”，教育幼儿要“耐心”，保育工作要“细心”。

2、有针对性地组织业务理论学习、实践和探讨，学会反思教育教学行为，促进在全园内探讨和实践幼儿语言发展的途径

和方法，如开展幼儿阅读、编讲故事、语言游戏、识字教学等方面的探讨和实践。

3、开展如何激发幼儿参与活动的兴趣、提高幼儿的运动技能的探讨和实践。

4、勤总结和反思，每学期按规定撰写教育笔记、教育教学反思、教育教学总结、经验文章或论文等，写一篇有质量的教案，组织一节精彩的教育教学活动。

6、根据教师自身特点，为教师创造自我发展的空间与条件，使教师在共性中显个性，全面发展中显个人特长，更好地显示其教育才能。充分发挥骨干教师的示范带动作用，上示范课，率先垂范，起到引路示范作用。

7、加大青年教师培养力度，制定青年教师培养规划，要求教师根据自己的教学能力、教学需求制定“成长规划书”，促进青年教师的快速成长。开展青年教师拜师活动，真正实现一帮一，一对红。师徒对象订立责任状，明确师徒的责任与义务，迅速提高青年教师的业务水平。

8、在教师中举行电脑打字比赛，提高教师使用现代技术的能力。

9、积极参加上级主管部门组织的各类业务培训。

10、加强对省编课程教材的学习和研讨，对其内容、组织、实施，评价等方面进行学习和研究，鼓励教师通读新教材，熟读新教材，提高教师灵活运用新教材的能力。

12、进一步提高教师生成新课本的能力，在课程思想的指导下，不断根据幼儿发展水平及兴趣点生成新的课程内容，并能较好地把握课程内涵，在实践中更好地体现以“幼儿发展”为本的思想。

13、继续开展好课题“加快幼儿园教师幼教专业化速度”的研究工作。按照计划扎实有效地进行课题的研究，并做好资料的收集、归类、整理工作，并取得阶段性的成果。

### 三、具体安排

#### 九月份

- 1、请学校微机老师对全体教师进行多媒体制作培训，使教师们原来制作简单课件的基础上提高一步。
- 2、共同学习制作卡纸画，把活动室布置更加富有童趣。
- 3、教师们自选一本和教育教学有关的书阅读，写20xx0字的自学笔记。
- 4、认真书写政治、业务学习笔记。

#### 十月份

- 1、学校请学院的老师来给大家讲一讲，怎样确立和书写论文。
- 2、园内教师继续练习简笔画。每学期都要有作品。
- 3、教师自己选一本喜欢的毛笔字贴，练习书写毛笔字。

#### 十一月份

- 1、每月要写两篇教学案例和两篇教学反思。
- 2、听骨干教师讲示范课。

#### 十二月份

- 1、为了创造良好的语言环境，组织教师们学习普通话。开

展讲故事比赛，演讲比赛等活动。

2、创编幼儿韵律操比赛。

## 培训讲师培训总结报告篇三

要提高我市中学生物学科教学质量就要努力提高中学生物教师的综合素养，而教师的专业成长显得尤为关键。

我市现有任课教师15人，教师平均年龄36岁，大部分的教师有朝气，虚心好学，进取心强，有自学能力。因此他们突出的特征是：有正确的教育观，积极的情感态度和多元的教育技能，关心爱护每一位学生，会以积极向上的人格影响学生，以及运用各种方式引导学生去探索、去发现、去创造，努力使每个学生富有个性的发展。不足之处是：15人中只有2人为生物专业毕业，多数教师在生物专业方面存在着知识短缺的障碍。

尊重每个教师个体的学习需要，挖掘他们的学习潜能，激励他们自我学习和相互学习，使每个教师都成为学习的主体。

1、培养自信的教师。自信是教师充分发挥潜能的前提。一个教师具有良好的自信心，才能更好地在工作中积极创造，才能在工作中不断自我实现，体验到工作和成长的乐趣。因此，通过培训使每个教师都能自信地面对教学。

2、培养研究型的教师。教师研究主要是指向自我，对自身专业现状、教学风格保持一种反思的态度，在实践中不断反思、改进、再反思、再改进，提高教学的合理性和有效性。因此，通过培训使教师具备敏锐的观察力和研究能力，及时发现身边教育教学存在的问题，善于积累，用课题指导教学，同时把问题变成课题进行研究。

3、培养会学习的教师。引导教师树立终身学习的理念，通过

培训提高教师发现和利用信息的能力；分析和整理的能力；调查与研究的能力；展示和发表的能力。

主要采取集中培训形式。在培训过程中，采用“案例分析——讲述——探究”模式。

## 1、专业理论学习

(1) ”生物课程的评价建议”专题理论学习。采取观看专家讲座光盘的形式，结合观看教师课堂教学的教学案例，教师共同分析，通过专题讲座（关于评价），再尝试探究。这样，开阔教师的视野，提高理论素养，要求教师做好笔记、作业。

(2) 针对观看课堂教学案例存在的问题答疑解惑，引导教师不断去探索教育教学现象，学会辩证、理性地思考问题，在转变观念的同时，不断改善自己的教育教学行为，使感性的、经验性的认识不断上升为理性的认识，学会如何继承和创新。

## 2、专业技能学习

(1) 学习“生物学实验与探究教学技能——专题一”，让每位教师都要有5分钟中心发言，激发教师广泛阅读书籍的兴趣，提高教师的语言表达能力。

(2) 以期末考试试题和试卷的分析入手，强调教师对如何完成教学目标（三个维度）的重视，每一节课都要严格按照教学目标实施教学，以提高教师课堂教学质量和效率，进而提高教师教育教学技能。

## 培训讲师培训总结报告篇四

随着改革开放的不断深入和城市化进程的加快，社区工作面临着许多新情况、新任务，社区干部作为社区工作的组织者和具体实施者，提高他们的自身素质和业务能力是搞好社区

服务的重中之重。为了增强社区干部服务城市发展、管理社会事务和做好群众工作的能力，推动我镇科学发展、和谐发展、跨越发展，特制定社区干部培训工作方案。

坚持以党的十七大、十七届五中全会精神为指导，深入贯彻落实科学发展观，紧紧围绕市委八届九次全委（扩大）会议和阜宁镇20xx年工作推进会议精神，认真落实镇党委、镇政府的工作要求，通过集中培训和例会培训等手段，有效提高社区干部的理论素养和工作能力，增强社区干部的政治意识、大局意识、忧患意识和责任意识。努力建设一支高素质的社区干部队伍，为社区健康深入发展提供坚实的基础保障。

社区干部培训工作的总体目标和要求是：以科学发展观为指导，认真贯彻落实镇党委、镇政府20xx年的工作部署和要求，采取综合培训与业务培训相结合、集中培训与分散相结合，走出去与请进来相结合，组织培训与个人自学相结合等多种方式，大力加强社区干部培训工作，使全镇社区干部服务群众的思想意识、业务水平、工作能力有一定的提升，为推进和谐社区建设提供有力保障。

社区干部培训内容要符合社区干部和社区工作的实际需要，注重实践性。

业务培训内容：社区党建工作、群团工作、精神文明建设、宣传报道工作、民政工作、劳动和社会保障工作、信访稳定工作、综合治理工作、计划生育工作、普法教育工作、老龄残疾人工作等各项业务工作的知识和方法，由镇业务相关部门与上级业务主管部门联系，结合社区工作和社区干部的需要具体确定。

1、举办集中培训班。统一组织的综合培训和业务培训为5-7天。

2、以会代训。要建立和落实社区干部例会制度，利用例会形

式对社区干部进行经常性的培训。也可以通过年度工作会议、现场观摩或经验交流会的形式，对社区干部进行以会代训。

3、专题讲座。结合当前形势任务、阶段性中心工作或者重要的培训内容，请有关领导、专家给社区干部进行专题讲座。

4、组织外出参观学习。根据培训或工作需要，可以分批组织社区干部到绥芬河镇或其它市县社区工作先进单位参观学习，开阔眼界。

5、应知应会知识学习。镇机关相关部门分别与上级业务主管部门联系，编写提供业务工作应知应会内容，统一组织汇编印发《社区工作应知应会学习资料》，供社区干部学习。

6、个人自学。提倡和鼓励社区干部自学，丰富知识，提高业务水平，提升自身素质。

组 长：#####

成 员：####

领导小组下设办公室：

主 任：##

副主任：##

成 员：###

1、统一思想，提高认识。各相关部门、各社区要高度重视此项工作，认真落实培训工作任务，社区干部及社保工作人员要积极参加各项培训，结合自身工作，组织开展集体讨论和经验交流活动。

2、规范管理，健全档案。培训领导小组办公室要建立社区干

部培训管理档案，准确掌握社区干部的基本情况，加强社区干部教育、管理、考核和监督，进一步提高社区干部管理水平，建立能进能出机制，提高社区干部队伍整体素质。

3、建立培训考核制度。集中培训要采取培训期间表现、考勤考试相结合的方式考核，考核成绩存档；每年组织1-2次应知应会知识学习测试，测试成绩纳入培训考核内容。每年年底要对社区干部参加集中培训、应知应会知识测试、平时学习培训的成绩进行综合考评。

4、建立培训激励机制。把培训考评结果作为社区干部绩效考核和评先的重要依据；年度培训考核不合格的，绩效考核不能评为优秀；业务培训考核不合格的，不能评为业务工作先进；连续两个年度内培训考核不合格的，予以辞退。

## 培训讲师培训总结报告篇五

为做好我院20xx年幼儿园保育员短期集中培训实施项目，根据《教育部办公厅、财政部办公厅关于做好20xx年“国培计划”实施工作的通知》和□xx省20xx年“国培计划”项目招(邀)标公告》精神，结合分析农村幼儿园骨干教师的实际情况，特制订本方案。

### (一)总目标

帮助保育员树立科学的保教观念，培养热爱保教工作的思想情感，掌握幼儿园卫生保健基本技能和方法，提高科学保教能力。

### (二)具体目标

通过培训，使保育员做到：

专业理念与师德方面：初步明确幼儿园教师专业标准、幼儿

园教育基本特征，乐意从事幼儿教育事业，具有正确的教师观、儿童观、健康观和保育观。

专业知识方面：了解幼儿生长发育的一般特点及其影响因素；了解幼儿园卫生保健任务、目标、内容与实施途径，初步掌握幼儿一日活动各环节保育基本规范与流程；熟悉幼儿园卫生保健制度，幼儿园安全措施和安全教育内容。

专业技能与能力方面：能参与制订幼儿生活制度，协助班级教师制订幼儿常规，创设班级环境，设计、组织卫生保健工作；熟练掌握幼儿常见疾病、传染病和一般心理问题的预防及护理技能；培养幼儿良好生活卫生习惯的技能；幼儿日常生活活动组织与指导技能；具有测评幼儿身体生长发育状况的能力和向家长及社会宣传幼儿卫生保健知识的能力。

农村幼儿园新入职的未从事过学前教育工作的保育员80名。

短期集中培训10天，共计60课时。

分专业理念与师德、专业知识、专业技能与能力三个模块，内容、学时及培训方式见下表。

## 一、目标：

通过操作技能的培训，使老师们熟悉并掌握幼儿园一日保育常规要求，提高保育员教师日常护理工作的技能技巧。

## 二、培训内容：

环境卫生——擦拭镜子、洗手池、地面。

安全工作技能：幼儿意外伤害急救——一般性擦伤、鼻出血、鼻异物、耳道异物、眼部异物、蚊虫螫咬、脱臼、烧烫伤、骨折。

日常消毒：消毒液的配比、桌面消毒、水杯、毛巾消毒。

### 三、培训方案：

- 1、集体学习：学习各项内容的质量标准与技能技巧。安全管理工作技能。
- 2、实际操作：环境卫生、生活管理技能、安全管理工作技能、日常消毒。
- 3、观摩指导：保健医进班指导。

## 培训讲师培训总结报告篇六

以科学发展观为指导，以人的全面发展为中心，以稳定低生育水平，提高人口素质、改善人口结构为目标，以提高群众生殖健康水平和增进家庭幸福为出发点，通过宣传教育、优质服务、利益导向、综合治理、实现人口和计生工作思路和方法两个转变，促进人口与资源、环境和经济协调可持续发展，为实现富裕、文明和谐新创造良好人口环境。

目标任务：通过强化宣传教育、开展优质服务、加强基础设施建设、实行科学管理，努力使辖区人口和计生工作达到领导重视好，政策导向好、依法行政好、服务质量好、民主管理好、队伍作风好的“六个好”目标要求。

### (一)注重宣传教育，营造良好社会氛围。

充分利用节假日和各种媒体大力开展婚育新风进万家活，宣传生殖健康、优生优育和节育避孕知识，引导群众树立科学、文明、进步的婚育观念。首先，要组织好新春婚育新风文艺汇演。其次，各社区要建好计生文化大院，扎实开展省级人口文化建设示范办创建活动，各社区要建好计生文化大院，办事处将着力抓好一个人口文化精品园，抓好2个以社区人口

文化园建设。积极开展宣传报道工作□20xx年坚持每月发表至少一篇信息，力争在市级以上刊发5篇以上人口计生信息报道。

(二)积极开展“三项工程”，全面提升服务水平。一是开展“母亲健康”工程。及时和区计生服务站联系，将查体和治疗疾病相结合，为流动人口育龄妇女做好生殖健康服务工作。二是开展“优生促进”工程。组织好辖区育龄夫妇开展婚前检查、孕期保健和优生检测工作，提高出生人口质量。三是开展“计生家庭创业”工程，积极鼓励和帮扶计生家庭开展创业工作，帮助贫困计生家庭，为她们做好各项服务工作。

(三)深入推进依法行政，开展行政执法工作。坚持“公开、公平、公正”原则，规范执法程序，严格执法标准，深入推进依法行政进程。一是配合区计生局做好社会抚养费征收工作。二是开展打击“两非”专项整治和出生登记工作，做好出生人口性别比治理工作。三是进一步健全各项制度，落实行政执法责任制、公示制度等，做好信访工作。

(四)开展计生奖励扶助工作，落实优惠政策。一是做好独生子女计生特别奖励扶助家庭的申报和审核工作，每季度进行随访慰问，配合区上开展每年一次的指纹认证工作。二是做好城市独生子女计生奖励扶助家庭，女方年满55周岁，男方年满60周岁，可享受每月工资增加106人员的审核审定和申报工作。

(五)开展“五创”活动，推进创建工作。一是坚持经常性工作不放松，开展“三查两清一服务”工作，重点对象“三查率”达到98%以上。加强出生人口及其生育指标的审批与管理，生育指标发放合格率达100%，出生人口政策符合率达98%以上，创无计划外生育示范社区。二是切实提高人口计生统计数据准确性，统计报表上报及时率和准确率达到100%，积极开展市、区、办“人口计生阳光”统计社区(单位)创建工作。三是扎实开展计划生育统计信息示范办、示范社区创建活动。

不断补充和完善全员人口信息，做到信息全面、准确、及时，切实提高全员人口数据库质量，积极完成流动人口信息平台各项任务，全面开展人口计生管理服务“一证通”系统应用，努力提高应用率。四是积极开展计划生育示范社区创建活动。不断完善基层基础工作，加强软硬件建设，根据上级要求和辖区工作实际，确定水厂路社区、建设路社区和西北二棉社区为办创建示范社区，陕科大社区为个重点监管单位，其余各社区要坚持开展自查整改活动，不断提高服务管理工作水平。五是积极开展省市人口与计划生育先进社区创建工作□20xx年，陕一毛社区创建省级先进社区，陕科大社区创建市级先进社区，其余各社区继续做好巩固提高工作。

(六)做好流动人口服务管理工作。加强流动人口计划生育日常管理工作，定期开展流动人口清理清查活动，免费为流动人口育龄妇女开展查环、查孕、查病等服务，全年流动人口登记率达98%以上、三查率达98%以上、出生人口政策符合率达95%以上；积极推进流动人口信息化建设，加强《省流动人口服务管理信息系统》应用力度，应用率达到100%，流动人口信息入库率、接收率和反馈率均达到95%以上；做好西北二棉社区流动人口计划生育基本公共服务均等化示范点和封闭式住宅小区计划生育服务管理试点工作，为全区、办流动人口计划生育基本公共服务均等化和封闭式小区人口和计划生育服务管理探索有效途径。

(一)加强领导，精心组织。各社区要高度重视，调动各方面积极因素，将创建省级计划生育优质服务先进县作为促进计生优质服务深入发展的有效手段，认真研究、精心部署。及时解决工作中的实际困难和问题，着力提高工作效益。

(二)创新观念，强化服务。各社区要把创建省级计划生育优质服务先进县作为提升计划生育优质服务水平的重要内容来抓，牢固树立以人为本、优质服务的理念。从满足群众对计生服务的各种需求出发，拓展服务思路，拓宽服务领域，努力做好细致入微的关怀和服务。

(三)明确职责，严格奖惩。各社区、单位要坚持高标准、严要求，要严把工作质量关，决不能为完成任务而降低创建标准。办事处将按上级要求严格执行督查督办和考核工作，对在创建工作中成绩突出的规定年终直接进入计生优秀社区，对工作不力影响全办工作的社区将进行通报批评。

## 培训讲师培训总结报告篇七

适应教育改革发展要求，根据新教师的成长规律，确立“系统培养，分段实施，名师引领，逐级提升”的指导思想，以提高新教师实施新课程的教育教学实践能力为重点，以专业培训与实践相结合为主要手段，以树立正确的教育理念、掌握科学的教育为目的，帮助新教师尽快适应工作岗位要求，提升课堂教学能力，为其尽快成长为青年骨干教师奠定基础，实现教师专业化梯队建设，提高教师队伍整体素质。

通过培训，提高新教师师德修养，树立正确的教育理念，掌握科学的教育方法和教育技术，增强自身专业水平和实施素质教育的能力，提高班级管理水平和教育教学质量，实现“一年入门、两年站稳、三年成才”的新教师可持续发展目标。

### (一)新教师培训

#### 1、了解南昌市幼儿教育现状

我园邀请幼儿教育专家对新教师进行培训，内容包括《南昌市幼儿教育发展现状与展望》和《教师角色认识及职业道德规范》等，让新教师及时了解南昌市的幼儿教育情况、最新的教育理念、等方面的内容，也让教师们尽快进入自己的角色，处处以教师的身份要求自己。

#### 2、了解幼儿园、规章制度以及各部门职责(幼儿园办学历史、办学理念、校风学风等)

### 3、师徒结对，优化资源。

我园将充分发挥名师、骨干教师在新教师成长中的引领、带动作用，从职业道德、教育理念、专业知识、教学实践能力、现代教育技术、班级管理等方面设置新教师通识性培训课程，采用“师徒结对”的方式展示新教师课堂教学的实践能力。评价新教师的同时，表彰“优秀师傅”，切实提升新教师实施新课程的能力，初步适应教师岗位需要。

### 4、夯实基础，提升教学基本功

本着夯实基础、以活动促发展的原则，本阶段着重组织“师德修养、通用基本功、备课”三个版块的活动展示。通用基本功，包括三笔一画、信息技术运用两个方面；备课考核，涵盖日常教学与随机指定两个方面。活动采用“全员参与、全程跟进”的方式，全面提高新教师敬业爱岗的精神和教育教学。

#### (二) 师德师风培训

1. 以自主研读、集中辅导的形式学习《中华人民共和国教育法》《中华人民共和国教师法》《中华人民共和国义务教育法》《中共中央关于加强未成年人思想道德建设》以及国家规定的《教师职业道德规范》等材料，提高新教师的职业道德水准和依法教育的能力。

2. 由幼儿园邀请资深教师开展主题课程讲座，并组织新教师进行座谈会。精品主题课程有《新课改形势下如何做一名合格教师》、《把学生当做自己的孩子》、《世上没有坏孩子》等等。

3. 组织新教师观看《先进教师会》光盘，并进行研讨。通过演讲比赛或征文的形式让新教师有一个表现自我、沟通交流的机会。

### (三) 教材教法培训

1. 聘请有关教育专家、优秀教师等作辅导讲座，并推荐相关书目和提出选读、自修要求。通过“师徒制”加强对新教师的个别辅导，在校内开展拜师课、汇报课、公开课等活动；开展新教师教学基本功竞赛、优秀课例展示会等活动，通过活动带动学习；以学科为单位组织新教师开展各学科的新课程标准的学习、教材的分析、教学方法的探讨等校本教研活动。
2. 在校园网上开设新教师读书会和学习沙龙两个栏目，供教师们上传自己认为较好的图书电子文档，还可以在论坛上分享和学习体会，以便新教师加强理论学习和研讨。

### (四) 说课评课培训

邀请骨干教师对新教师进行说课和评课方面的课程讲座，每位“师傅”通过“一对一”的方式对新教师进行单独细致的辅导，再通过公开的说课评课比赛让新教师同台竞技、取长补短，并由骨干教师对每位新教师的表现做出点评，帮助他们快速成长。

### (五) 家长工作培训

家长工作是幼儿教师整体工作中很重要的部分，它对教师的知识、能力及经验的要求很高，因此我园经常邀请获得过“家长最喜爱教师”称号的教师到我园进行主题教育培训活动。并且组织新老教师共同探讨家长工作，提出教师要善于发挥自己的优势，利用自身丰富和系统的专业知识，对幼教改革和发展现状的充分了解和幼儿年龄特点的把握来面对家长，建立专业教育者的基本自信 and 良好形象。同时，老师们结合日常自己与家长之间有效合作，帮助新教师们学会在实际中如何了解家长的所思所想，学会与家长沟通，尊重家长并倾听家长的心声，从而真正体验换位思考。

# 培训讲师培训总结报告篇八

一、课程设置针对性更强，形式更多样。

1、组织“课程你来选”的活动，培训部将课程主要内容分为通用类、管理类、业务类、工程类以及维序类，发布在网上，学员可根据自己的需求选相应的课程，培训部将汇总列入20xx年课程表中。以提升培训针对性，优化课件，提高员工的培训参与度。

2、做好外训课程的选择，提高外训参与比例。根据岗位要求，结合公司实际情况，利用外训充实培训内容，积极做好外训课程选择，提高员工外训参加比例。20xx年参训人次1445人，其中参加外训人数为36人。20xx年，拟将参加外训人数提升到20%，达到289人次。使培训工作真正成为公司的基础工作，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，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。

3、建立新员工年、月、周三级培训教育体系

年度培训是负责物业发展历程、企业文化、物业服务认识，以及消防知识的普及、演练、拓展训练等教育和培训。培训对象为公司新员工，一年两次，每次1.5个工作日。月度培训是负责公司简介、公司文化、公司制度等培训，培训对象为公司新员工，每月进行一次集中培训。周培训是岗位职责及标准、服务礼仪、公司概况及基本制度等方面的培训，主要以视频形式，项目组织的方式开展。

二、推进课件标准化，组织各课研组进行课件评比。

根据公司转型升级规划，推进标准化建设，不断完善和更新各项培训内容，优化岗位培训内容，注重实用性。定期组织各科研组队课程内容进行优化，并组织评比，让课程更具实

操作性，通过改进教学内容、调整教学方法，提升培训效果。

三、加大对内训师的培养，实现异地培训工作稳步提升。

1、组织内训师培训□20xx年上半年完成。

2、内训师的定级□20xx年下半年完成。

3、增加异地内训师。

4、通过微信平台，开辟新媒体推广途径，以利于各异地分公司的信息沟通，通过微信平台推送培训课程，实现与异地项目培训工作。

四、实行学分制管理，增强员工培训效果。

1、管理员要求每年学习不少于25学分。

2、学分制度的建立□20xx年3月前完成。

3、年度获得学分可做为岗位升职、提薪的参考依据，鼓励员工积极参与培训，增加员工学习积极性。