

2023年学校学生助学金申请书 大学生助学金申请书(通用9篇)

总结不仅仅是总结成绩，更重要的是为了研究经验，发现做好工作的规律，也可以找出工作失误的教训。这些经验教训是非常宝贵的，对工作有很好的借鉴与指导作用，在今后工作中可以改进提高，趋利避害，避免失误。那关于总结格式是怎样的呢？而个人总结又该怎么写呢？下面是小编带来的优秀总结范文，希望大家能够喜欢！

培训工作汇报总结篇一

为期七天的培训结束了，七天下来说实话是有些累，但是内心却感到十分充实，因为这是我们迈出校门走向社会的第一课。总结这几天的学习，我得出两个方面的重要经验，一个方面的经验是做事经验，另一个经验就是做人的经验，这两条经验十分珍贵，因为他们是我们的前辈经过实践得出来的，他们能够毫无保留的传授给我们，很值得我们思考和学习。

一、做事方面，就是关于我们的工作的具体知识

首先我们接触到的就是企业的财务知识讲座，财务知识虽然听起来是比较难懂，有些还是一些财务上的专业名词，理解起来确实有些困难，但是我们还是很认真的听了下来，因为财务问题就实实在在的在我们身边，一堂课结束，收获甚多，我们对企业的资金运转、流动和其他的一些计算方法有了一个大概的了解。

二、建筑施工性的企业要注意安全的问题

建筑施工企业不同于其他性质的企业，建筑施工企业一旦出现安全问题，那就是大问题。所以公司特意安排工程部的经理给我们讲一堂有关于建筑安全的讲座显得是那么的必要和

及时，这堂课讲的非常到位，考虑到我们是新来的大学生，经理讲的很细致很通俗，用最简略的语言，最短的时间，给我们上了一堂意义深远而且即将影响我们一生的安全课程，一堂课下来，建筑安全意识早已深深地在我们的内心扎下了根。

三、切合我们的实际的单位的培训

首先请了公司主管宣传的部长给我们进行了关于新闻基础知识的讲座，新闻是我的专业，听起来格外的亲切，温故而知新。最重要的是部长给我们的鼓励，它鼓励我们要多写勤练，并且积极向公司的各级媒体投稿。部长的真诚和殷切深深的打动了我们，我暗暗的下了决心一定不辜负部长给予我们的期待和信任，为公司争光。

四、公司的领导给我们讲课

总是公司的老前辈，也是公司的技术核心，总的课讲的十分精彩，他用powerpoint幻灯片的形式，图文并茂的给我们讲述了门窗的基础知识，使我们间理解透彻，记忆深刻。讲完课之后，总又亲自带队，领我们到公司的加工车，让我们参观了门窗的加工流程，对总所讲的知识又是一个巩固的提高。

如果说做事是一个人的肉体的话，那么做人就是这个人的灵魂。相对于做事，做人显得尤为重要，要做事先做人，已经成为我们的共识。

五、《新员工职业生涯规划》课程

接下来的《新员工职业生涯规划》课程，由公司的人力资源部的老师给我们进行。职业生涯规划，以前是一个很遥远很神秘的话题，而现在它却实实在在的摆在我们的面前，老师以一个专业人士的角度，给我们介绍了什么是职业生涯规划，以及怎么进行职业生涯规划。

她给我们介绍了，我们进行人力资源管理的目的是岗位与人的匹配，关注的重点从过去的单纯对岗位的关注，要求人一味的满足岗位的需要，转变为追求人与岗位的特征的匹配，提高员工的适岗率在选对人的前提下去培养人。客上陈老师更是语重心长的对我们说，我们做人一定要与人为善，她举了一个很简单的例子，说你打出去一拳，反弹回来的是一拳有时候还不止一拳。她告诉我们要业务变革的能力、业务运作能力、人际关系能力。这些知识的传授是我们深深的感受到了我们在用人上的风格和特点，更反映出了公司用人原则的理性和成熟。

培训工作汇报总结篇二

培训是企业给员工的福利，员工学习到的知识在自我提升的同时，更帮助员工更好的完成工作，完成自我实现的需要，而公司为员工提供培训也是为了企业持续发展，为企业提供源源不断的人力资源。

培养更多的优秀员工，创造企业和员工双赢的局面，然而要真正让培训发挥这样的作用，目前的成绩还远远，下面将结合本年度培训工作的内容，分析目前培训工作存在的问题及差距。

20xx年3月至12月，全公司开展的且有详情记录的培训达497课时（不含各分单位临时增加的培训），培训的数量已超过年度课时要求。

下面对各项培训具体情况进行总结及分析：

一、新员工培训，本年度工组织新员工培训11期，参训855人次。

新员工培训的课时已固化，涵盖《企业文化》、《阳光心态与职业化修炼》、《职业礼仪》、《企业发展概况》等知识

识》、《职业认知》等。

从7月开始，新员工培训的周期由以往的每月一次，每次参训百余人，改为每月两次，每次五十人以内的小班培训，新员工培训后的考评方式从11月开始由以往单纯的笔试，改革为笔试+培训感想及职业生涯规划，新员工培训的课程也在内训师团队建设后逐渐增加、创新，在12月的新员工培训中启用新受聘的内训师，增加《忠诚、责任、感恩》的课程。

大型脱产培训考试不合格率为9.8%，小班培训不合格率为7.1%，下降两个百分点。

今年在新员工培训上，不断创新课题、方式、考评，及时对新入职的员工进行培训，帮助员工快速融入企业，但仅仅靠人力资源部的培训，对于留住新员工是远远不够的，各单位在今年也开始新员工入职后的“传、帮、带”制度实施，新员工入职后由各单位对其进行专业培训。

全年新员工培训49课时，参训855人次，但全年入职1013人，其中100人为车间普工及团风基地员工，不参加新员工培训，新员工覆盖率仅93.6%，究其原因，每期新员工培训，均有员工借工作任务多而请假。

而其单位负责人也是直接批准请假，但是作为新进员工，入职一个月内工作任务并不饱满，通过频繁请假，不参加新员工培训及考评，同时，人力资源部在这方面也没有出台相关规范制度，以致有漏洞可钻。

故，新员工培训不仅在课题、形式、考评等方面要改革，更要完善新员工培训的制度，2014年的新员工培训必须更规范，更制度化，每位新员工入职，必须修满6个以上课时的培训课程，且修满课程后需要通过考评，达60分以上，如以上两条未达到，不允许其转正，将新员工培训纳入员工转正考评指标之一。

二、公开课培训方面，本年度共组织了15场公共课培训，培训对象包括中高层管理人员、市场人员、技术中心员工、内训师、基层员工，培训形式以课堂教学为主，另组织了一次参观“市民之家”的培训。

一场学习交流党的“十八大”精神宣讲培训，一场内训师拓展培训，全年参训1653人次，涵盖面广，多针对心态及管理知识等通用技能，公开课培训不同于各部门的专业性培训，培训对象和培训需求较为统一，作为集团公司公开课，只能尽量满足大部分员工的培训需求，为员工提供多元化的培训。

全年公开课的培训场次并不少，但质量仍是一直以来的问题，员工没有学习的积极性，培训课题和讲师的缺乏也是公开课培训的顽疾，目前已通过内训师培养及选拔，新受聘十余名内训师，但仍无法很好的满足集团公司公开课培训需求。

20xx年公开课培训更多的在形式上创新，摆脱传统的课题教学，多开展技术研讨型的培训，将专业关键技能岗位的员工定期组织召开技术研讨培训，由课题教学的一人说多人听，改为变多人说、多人听、多人讨论、多人问的模式，即可以解决课题和师资力量缺乏的难题，也能激发员工在专业技能开发上的创新精神。

三、部门培训方面□20xx年度全年部门培训计划388场，实际完成了378场，完成率为97.2%，已超过了年度目标任务，部门培训是最贴近员工的培训，也是更的帮助员工进入工作状态，提升专业技能的培训。

在对各单位部门培训的监管上，年初开始在部门培训工作中实施小组旁听制，将各单位按职能分为4个小组，相互旁听，此举规范了部门培训的流程，便于人力资源部对于各单位部门培训的进展进行把控。

但各单位的部门培训质量如何提高，是所有培训负责人都在

摸索的，盲目的提报培训计划，员工没有学习积极性，内训师的授课能力，都是部门培训的拦路虎，且目前仅技术单位、工程单位多做到培训后有考评，有奖罚。

各单位的部门培训过于依赖集团公司，但真正切实了解并操作部门培训的是本单位的人员，因此20xx年部门培训需从培训负责人抓起，提高部门培训负责人的培训管理技能，掌握专业的培训需求调查、计划制定、培训考评、培训记录的能力，由部门培训负责人担任起本部门的培训任务，人力资源部作为服务部门，起协助、监管的作用。

四、建造师培训□20xx年度，二级建造师培训报名70人，到10月底考试时，在职56人，二建培训班本年度共计教授培训10课时，由人力资源部组织的模拟考试3场，组织晚间自习及视频学习33场。

十月底进行了考试，目前成绩还未公布。

二建培训从报名至考试，全程由公司安排，但从学员日常表现及模拟考试成绩来看，学员的学习成果并不优秀，3场考试，达到合格线的人不足5人。

一级建造师培训班今年在报名人数上有所突破，共报名140人，由于人数较多，今年一建采取“分班管理、集中培训”的模式，对学员的管理也十分严格，无故不参加培训者，一律视为旷工，并采取每场培训后将各班级的到课情况、违纪情况进行排名公布的方式。

让每个班级有所比较，以提高学员到课率，考前一周组织40余名学员前往木兰古门风景区进行封闭集训，公司投入大量的人力物力组织建造师培训班，但一建成绩却不尽人意，110名学员参考。

通过全科3人，通过3科3人，通过两科6人，通过一科17人，

全部仅2.7%，究其原因，与学员学习积极性普遍不高有密切关系，具体表现为：培训平均到课率不足85%；每科目模拟考试，及格人数不足5人。

而其原因有三点：

- 1、部分学员并非自愿报名参加
- 2、学员自身基础底，对专业知识无法理解
- 3、学员未付出学习成本，不珍惜学习机会。

但本年度有一名一建学员一次通过了4科，这给20xx年建造师报名造势起了很好的宣传作用，因此，2014年度二建报名于日前启动时，报名人数达160余人，但2014年的建造师班需改变以往的模式，让员工自主报名员工才有学习积极性，并且20xx年度将建造师学员的考试成绩、日常表现均纳入绩效考核中，甚至是个人年度考评中，以激发员工学习激情。

五、内训师团队建设，培训讲师是培训工作中一个重要环节，讲师的缺乏给培训工作带来了不少阻力，本年度，通过发布通知、张贴海报、办公室动员、单位推荐等多种方式，由人力资源部组织了4场内训师培训。

因此□20xx年内训师团队建设将继续进行，内训师选拔常态化，每月进行一次（视报名人数灵活调整）。

- 1、内训师的素养修炼（内训师的使命、内训师之职业素养）
- 2、内训师表达能力训练（克服怯场的方法、如何导入和收结课堂、语言魅力强化）
- 3、课程组织和教学能力训练（案例教学法、游戏破冰、实操教学法、学员习性解析、精彩点评的原则）

4、培训课程设计和开发能力训练（课程设计流程、课题精彩元素的运用）

本年度的工作已接近尾声□20xx年培训工作依旧任重道远，需要更多的创新，更多的提高。

员工培训是一项全员性的工作，在人力资源部发挥主导作用的同时，还需要得到各层面管理人员，尤其是各单位/部门负责人支持。

20xx年将培训与每位员工职位晋升、薪资晋级挂钩，激励全员主动、自发学习，为保证20xx年员工培训工作的顺利开展打下基础。

培训工作汇报总结篇三

经过公司各职能部门对全体员工的业务培训，期间学习了李强老师的《为自己工作》的电视讲座。通过这几天的学习，使我明白了很多以前所不熟知的问题，李强老师在讲到人为什么去工作，我想这个问题每个人都有自己理想的答案，为了家庭，为了事业为了体现自己的自身价值，太多太多的答案。但我们确忽视了一点，你为企业做了什么，我们往往站在自己的角度上强调企业客观、外在的不利因素，却忘记了你为企业做了什么，贡献了什么。首先我们必须做到摆正自己的位置，不要抱怨企业对自己的不公，要立足本职工作，竭尽全力为企业的强力发展出力发光用尽所能。通过这次学习做为项目办公室主任的我，对今后的工作有了更深一步的认识和理解。

该做什么、应该了解什么，怎么做、怎样能做好，只有这样才能有能力干好本职工作，才能把工作做的尽善尽美，才会叫领导放心的把工作交给自己。以前总是想到单位干好本职工作就行了，对得起自己这份工资就可以了，现在使我明白了在今后的工作中要锤炼自己，在生活上要团结同事。对任

何事情都要有责任心，不能简单的为工作而工作，也不能为薪水而工作，做任何事情都得用心去做。李强老师讲：什么是优秀？优秀的人才，不就是比你多干一点，比你多发现一点，比你多钻研一点，比你多有心一点，比你计较一点，这些看似平常的“一点”，组成了优秀人才必备的素质。人的一生大部分时间在工作，可以说工作是人生的重要组成部分，所以说工作是要用自己生命去做的事。所以我们可以消极的心态去面对工作不要埋怨没有人发现你的才能，只要你在工作中踏踏实实的干，心有责任感，无论小事大事都全力以赴的去工作，端正工作态度，当我们不那么好高骛远，用心做好工作，在不久的将来你会发现你既定的目标已经实现。

通过这次的培训，我会更好的珍惜自己的工作调节好自己的心态，诚实做人、努力做事，对待工作态度有了一个全新的认识，我会在以后的办公室管理中更好的工作，把自己的本职工作做好，叫公司领导满意，叫项目领导放心。

(一) 了解了集团的文化

通过半个多月的课程学习，了解了出版社的发展历史，企业文化。对传承文化，传播知识，传递幸福有了更进一步的认识。

(二) 员工职业素养的生成

这一段的学习，无论是工作中的小习惯，工作技巧甚至是人生中的感悟，都是我人生中最重要的一课。一流企业优秀员工的应该是具有以下特点：1、以实用为导向的职业知识。知识是前人经验的积累，它有空间时间上的局限性，知识之多，浩如烟海，人毕其终生而不能穷尽，只能以实用为导向，取其所需。2、以专业为导向的职业技能。没有专业就没有职业，专业技能是职业技能的保证。事情做得专业，工作才能做得职业。3、以价值为导向的职业观念。观念决定态度，态度决定行动，行动决定结果。在众多观念中，价值观念是核心，

价值观念决定了评判标准，员工对企业的归属感道德取决于企业价值观的认同。4、以成果为导向的职业思维。生命注重过程，但工作要注重成果，生命的过程是由众多个结果连接而成，工作中没有好的结果，过程是没有多大意义的。以成果为导向的思维方式是一切工作思路的基础。5、以敬业为导向的职业态度。只有把工作当成事业来干，才能长久，才能卓越，对待工作不是一般努力就可以，而是虔诚，不是尽力而为，而应全力以赴，没有敬业的态度，就不会有优秀的业绩。

(三) 团队合作意识的提高

在拓展训练中，无论是一开始的分组，设计队名、队旗、对歌还是后来的过河、背摔，以及高空断桥等，几乎所有的项目，每个成员都在积极的出谋划策，都在为完成一致的目标而努力。大家没有任何的隔阂而是相互帮助和协作。为什么在训练中大家都能如此的团结？因为大家的目标完全一致，才可以在团队的中突出了大家一致的目标。全身心地投入当然会大声说出的自己的想法，只有充分发挥每个人的智慧才能挖掘出团队最大的活力与竞争力。在这个过程中我们寻找到快乐，在感悟中得到升华。在整个拓展训练的过程中，我们都自始至终都在为自己的顺利过关而满足，为同伴成功而欢呼。所有的一切，是那么真切，是那么具有合力。即使在整个训练过程结束之后，大家都很累，可每个人都兴高采烈地议论着训练中的事情，都感到回味无穷。参加拓展训练使我们加深了了解，增进了友谊，强化了团队意识。两天的活动给大家带来了感悟和启示，留下了深刻的印象和回味无穷的记忆。

(四) 个人责任意识的提高

责任感的修炼是一个长期的过程，也是一个自我意识觉醒的过程。在工作中，我们要有一种凡事必做到最好的干劲，要有一种履职尽责的态度，坚持从一点一滴做起，把握每一个

细节，才能使自己的工作卓有成效。工作就是责任，责任重于泰山。在工作中承担一份责任，坚守一种信念，成就一番事业，这是每个职业人的追求，“不因位卑而消沉，不以责小而松懈”。在工作的道路上，我们应该永远葆一份责任心，才能向着成功前进。

以上就是我在培训中的收获。通过培训，我提高了自己的业务能力，调整了自己的工作心态，基本完成了从学生到员工的角色转变。最后感谢领导们给我们安排了这么完美的一个培训，感谢同事们带给我的收获与感动！谢谢大家!!!

培训工作汇报总结篇四

一、领导重视，组织健全，是安全生产知识培训取得成功的保证

安全生产知识培训作为落实公司年度安全会议精神，广泛开展学习活动的一个重要组成部分，是提高员工素质确保安全目标实现的重要手段。公司领导对培训工作非常重视，专门在办公会议上强调了各部门责任，质量安全部制定了培训方案和具体实施计划，并与公司各部门进行了协商沟通，同时要求公司各部门、项目部积极配合培训工作的展开，督促各部门及生产一线员工参加培训，责任到人，培训过程严格按照计划进行。有了领导的支持和合理的培训计划做基础，整个培训过程中，员工积极响应，培训热情很高。培训主要由省安监局、长沙市海事局、市消防中队等单位的专家负责。按照公司培训要求，授课人认真编写了相关教案，质量安全部汇编了相关资料发放到各个学员手中，培训采取集中培训和自学相结合的形式，员工培训过程历时两天半，共有_名员工参加，基本实现了安全培训率达到98%。

这次培训的教材以授课人根据公司要求编制的课案，针对公司施工实际情况，突出了海上施工相关安全方面的内容。同时质量安全部收集整理培训知识手册等书籍作为补充教材，

对员工灌输了先进的安全理念、介绍了应急救援机制的建立，传授了海上防火救生的方法与策略等等。在培训授课中，授课人利用投影仪，通过生动的画面，详细的介绍相关的法律法规，并结合一个个真实的案例，给员工分析事故原因，教育大家防患与未然，提高预防事故的意识 and 能力，减少或杜绝事故发生。

三、严格考核，奖惩分明

培训过程中，质量安全部对学员进行了严格地考勤，每次上课均进行签到、点名。培训刚结束马上进行理论考试。理论考试采用人力资源部拟定的试卷，考试成绩和员工的绩效挂钩，并对考试前七名及全出勤率的学员给予了物质奖励。这次培训考试的参考率达到80%，合格率达到88%。

四、深入调查，收集意见

在培训过程中，质量安全部及时就此次培训的效果及公司安全方面的工作情况，在所有参加培训人员中进行了问卷调查，共发放问卷调查表_份，收回_份，反馈率达100%，职工积极踊跃的提出了各自的看法和建议，质量安全部对意见和建议进行了归纳总结。

通过此次培训学习，员工在安全理念、安全意识、安全风险防范和职业责任四个方面有了很大的进步，通过活动的开展，加强了企业员工凝聚力和向心力，提高了员工的集体意识，培养了员工敬业爱岗的精神。

五、存在的问题和建议

1、培训的内容在理论和实践相结合上还有一定差距，更须加强实际操作培训。

2、培训参与的人员不积极，培训时间短，公司各部门经理、

职员及项目经理参与度不高，内容形式还有待充实。

3、个别员工对培训的意义认识不足，对培训重视不够。建议在今后的安全生产知识培训中，增强对员工实际操作能力的培养，增强培训工作和培训内容的针对性、实效性，强化培训纪律要求。

安全生产培训工作是一项长期、艰巨的任务，关系到公司稳定健康的发展，任重而道远，今后我们将持之以恒地进一步做好此项工作，使公司的安全培训工作再上新台阶。

培训工作汇报总结篇五

八月悄然而逝，意味着暑期的结束，同时也记录了我工作时间的长短。从七月份来到韦博入职，转眼一个多月过去了，说一点感触都没有的话，那肯定是谎言。首先，我要感激的是anna老师，是她毫无保留地培训了我两个星期，让我深入地了解了韦博的学习理念、教学方式乃至各个系统的操作流程，虽然那两个星期很痛苦，强度大，记的多，但只有经历了才知道自己可以。记得刚开始我去上课，她再忙总会去认真地边听边记录，课后给我精心地点评，提出优点与缺点，对我而言，是一笔宝贵的财富。因为有时自己身处其中，很难察觉被忽视的问题，经过别人的点拨，你会恍然大悟。诚然，对于自己出现的问题，我会有则改之，无则加勉。

学生。当然，在与学生沟通的过程中，也让我学到很多，在他们身上，能让我看到自信的脸庞、执着的毅力，无形中给了我深刻的影响。

工作两个月不到，我也曾反思过，每月底每个老师会算出学生出勤率和学习得分，记得七月月底我的学生出勤率很低，当时刚进来的我也不懂得出勤率的意义，只觉得来不来上课是他们自己的事，后来当我通过电话详细了解了大部分人情况之后，渐渐地我能够理解他们的特殊情况，感觉到他们是

真的需要帮助，需要适时地提醒乃至督促，这样本着对每个人负责的态度，我很欣慰看到了回报，出勤率在八月底升到了百分之七十以上。虽然在这过程中偶尔也会遇到态度不端正、不友善的人，但是真的让我学会了怎样与不同的人交流，让我感受到了社会与学校不同。对于课件的学习得分，我很汗颜，一再督促，不见提高甚至下降，有的因为学习频率不够，有的因为做课件方法不到位。

总之，这两个月不到的上班经历，无论在生活上还是在工作中，都让我体会到了与在学校不同感受，不再是那种象牙塔般的生活，渐渐地我学会了独立，学会了与人相处，工作中一次次的备课、上课，让我学会如何更好地去完善一堂课，如何更好地与学生交流。

培训工作汇报总结篇六

本次培训是首次新员工培训，人数最多，范围最广，效果最好、意义深远。这次培训也被喻为“黄浦一期”培训，这是省联社领导以及上海起航企业管理咨询有限公司教师对我们的认可，视吾辈天之骄子，经过这次培训，为以后的工作打下坚实的基础，在未来的工作中，我坚信我们的不懈努力必将使我们成为信合精英。

一、收获知识，转变思维

首先认真地学习金融知识和专业技能，将以后的工作中运用学到的知识更好地指导实践，提高工作效率。经过这次培训，我们学习了金融基础，会计结算，金融市场等，同时学习了点钞技能，翻打传票，数据录入等专业技能。异常是在礼仪教师的教导下，不断提高自我的服务礼仪水平，同时也提高自我的职业素养。我结合自身的实际情景，总结经验，更好地理解专业的知识，并融会贯通。在未来的工作中我将经过实践更好的巩固所学知识，更好地提升工作效果。

二、体味刻苦，感受奉献

这次培训班同学们克服了学习、生活等多方面的困难。同学们都很珍惜这次难得的培训机会，勤奋学习、刻苦钻研。而给我们上课的教师们更是言传身教，诲人不倦。为了我们能在有限的时间内能够学到更多的知识，异常是省联社领导，在百忙中挤出时间，冒着酷暑来看望和指导我们，这种奉献的精神更激励我们奋进。

三、扩大视野，拓展思路

这次农信社新员工培训是上海起航公司授学的，给我们授课的大都是从事多

年银行工作的领导、上海各个高校的教授、学者，除了学习专业理论知识，学院还请来高级的礼仪专家和沟通专家提高我们的礼仪和沟通技能。经过多种形式使我们了解了相关技术领域的动态，更新观念，扩大视野，拓展技术创新思路，在必须程度上起到了提升我们创新本事的作用。

四、加强交流，收获友谊

培训班教师还为我们安排了讨论会，便于我们相互之间学习与交流，且提高

团队精神。收获知识的同时，我们也收获了友谊。知识虽然难得，友谊更为可贵。

我们必须会坚持学习不放松。仅有不断学习，以专业知识为主，以相关

知识为辅，不断完善提升自我的综合素质，我们工作思路才会清晰有方向，才能找准工作的切入点，到达事半功半的效果。

虽然培训班的学习是辛苦的，可是回味其中的过程是欢乐的；
虽然培训的时

间是短暂的，可是带给我们的启发是巨大的。感激省联社、钟山联社为我们供给了宝贵学习机会，感激单位领导、同事和家人给予我们的理解支持，感激“起航”教师们给予我们的关心和所付出地辛劳！

培训工作汇报总结篇七

7月10日-13日，我们新高一的语文教师参加了四川省高中语文新课程培训。我通过这几天的培训，谈谈个人心得。

几所大学语文方面的教授进行了新课程的多方面知识的远程讲座，如华东师范大学“关于语文课程总目标”的解读，浙江师范大学“文言文教学与备课”，上海师范大学“阅读教学法”，北京教育学院的“高中语文选修课的目标定位与课堂表现”，三个市新课程的经验介绍，绵阳中学示范课，以及我市的几位老师对新旧课文对比说课，都在体现高中语文新课改的精神。总之，主要是从教学内容和教学方法入手，谈了自己见解和看法。

因为，一个民族，一个国家的存在，是与其语言的存在密切相关的，也就是说语言是必要的前提，所以我们捍卫了祖国语言的纯洁性，也就是一种爱国主义的表现。由此，以新课改推进我们爱护汉语，也就捍卫了汉语的纯洁性。

我们了解到日本在侵略祖国东北后，要求东北的人民学日语，说日语，写日文，便于日本更好地占领我们的土地。

同时，我们也了解到法兰西民族把进口的电影等都必须翻译成法语后再放映。

当然，我们从历史中了解到，中国古代许多民族的消失是与

其语言、文字消失而同在的。

另外，今年四川省高考作文有两个小的信息也可以佐证。一是用拼音代替汉字，该字为错别字，而错别字在高考作文阅卷中是一个字就要扣1分；二是用外语(含英语)写高考作文，该文章为0分。还有网络语言、外来语言的冲击。

由此，我们所实施的新课改一定要符合我国的法律法规之外，就是还要继承和发扬中华民族的优秀文化传统，如汉字书法等，从而更好地规范当今高中语文教学发展的方向。因而，我们有必要捍卫我们祖国的语言——汉语的纯洁性。

新课改在大江南北风风火火，热热闹闹，产生了许多教育大家，教授、博士、专家等，但是他们都在“形而下”的课改，也就是说是一种“形式主义”的新课改，也可能成为一个“流星程式”的新课改。因而，新课改一定要进行教育体制上的改革，即对教育评价不能以“高考分数”“高考升学人数”等来进行教育的评估。

不然，这将会成为“泡沫革命”，将回到原点，那将会无法“拒绝平庸”，所以要从评价体制的角度来进行课改，来探究语文的性质。那么，我们的高中语文教学改革就会自然而然进行改革了。在教学方法、课堂设计、考试等方面也就有变化的空间了。

高中语文新课改是探索，由此这条道路将会是曲折而艰辛的。

中国教育是一个大国的教育，高中教育尤其为人所关注，因为关系到一个人升学、就业、发展，也关系到千家万户，还涉及到大学的利益，国家的发展。所以，高中新课改从提出、试验到推广，已经走过近十个年头。到而今，还有许多地方没有实施，一些实验区也就开始“模糊”了。所以，我认为新课改更应该有地区的差异性、民族性、宗教性，也不能用一把尺子量到底。因此，新课改在语文教育中还在曲折而艰

辛中探索。

总之，这几点是我这几天来的最大感受。

培训工作汇报总结篇八

公司培训总结报告。这样的企业应该有一只团队、进娶共同奋斗的队伍，所以企业给我们安排了此次包头企业培训。

往日在一起工作的同事们我们都住到了集体宿舍，除了上大学之外我们所有人从来没有住过这么多人的宿舍，16人，整整比大学宿舍多了一倍的人，但是我们从来没有感觉到这里环境或者是秩序比较乱，反而更多的是通过这几天的朝夕相处，增进了我们彼此的感情，日常生活中，我们一起打饭、一起打水、一起打扫卫生，拓展训练场上，我们一起面对困难，一起挑战，一起突破，一起思考，一起努力，一起前进，在这我们抛开性别之分，丢弃年龄差距，我们都好似三岁的小孩，用新奇的眼睛看周围发生的一切，看曾被我们忽略的一切。

当我回忆此次包头企业培训时，最难忘的记忆不是那个拓展训练项目，而是破冰环节和团队建设，在破冰环境我们我们了解到什么叫团队团队精神，并且充分感受到团队协作精神的重要性。团队建设的好坏，象征着一个团队的后继发展是否有实力，也是这个团队的团队凝聚力、战斗力和执行力的充分体现。我们自愿选出了我们心目中的领导，愿意同他并肩作战，队长也信任我们每一位成员，放心的把工作分配给每一个成员，使团队成员有充分发挥自己能力的平台，我们彼此信任并持续做到才会释放出我们团队惊人的力量！

这次包头企业培训我们共同经历了难忘的三天两夜，我们更加深层次的了解身边每一位伙伴，体会到了不管在一个团队还是一个企业，加强团队建设，需要各个部门积极配合，我们既要注重发挥个人才能，又要发挥团队凝聚力。正如有句

话：大家集合在一起是开始，工作在一起是进步，凝聚在一起是成功！