

培训教育工作总结(优质7篇)

总结的内容必须要完全忠于自身的客观实践，其材料必须以客观事实为依据，不允许东拼西凑，要真实、客观地分析情况、总结经验。那么我们该如何写一篇较为完美的总结呢？以下是小编精心整理的总结范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

培训教育工作总结篇一

(一)党组重视，机构健全。干部教育培训工作能否有效开展，领导重视是关键。一直以来地区局党组深刻认识到培训工作的重要性和紧迫性，把干部培训工作作为一项重要任务来抓，与税收工作同安排、同部署。在年初的地区地方税务工作会议报告中，地区局党组结合当前形势和今后的工作要求，将提高两个水平(干部执法水平和纳税服务水平)、狠抓三项素质(干部的政治素质、税收业务素质和业务素质)、提升基层领导班子三种能力(贯彻民主集中制能力、驾驭全局能力、执政能力)作为实现和田地税事业又好又快发展的一项迫切任务，列入了当前和今后的工作重点。基层各单位党组对教育培训工作也给予了高度重视，成立了干部培训工作领导小组，并将干部教育培训工作纳入日常绩效考核，与税收工作一起布置，一起检查，一起考核，系统上下形成了做好教育培训工作的合力。

(二)科学安排，全面部署。按照地区局党组的教育培训工作思路，人教科年初对全系统的教育培训需求进行了调研，在广泛征求意见和调研的基础上，综合各县、市局，地区局各科、室培训需求计划，制定了和田地区地税系统20xx年教育培训计划，下发各县(市)局、各科(室)执行。在培训过程中，地区局领导经常过问培训工作进展情况，要求强化管理，务必取得实效。

落实各项培训管理制度是抓好教育培训的基础。今年，我们在往年制定的一系列制度规定的基础上，结合工作实际，进一步细化、完善了各类教育培训制度。一是重新修订了《和田地区地税系统干部教育培训实施意见》，将岗位练兵、全员考试纳入绩效考核，作为年底评先选优的重要依据。制定了《和田地区地税系统全员考试实施方案》、《和田地区地税系统税收管理员岗位大练兵、大比武实施方案》等制度和办法。二是严格落实培训制度，规范培训管理，明确各类培训的组织、承办机构职责和任务，按照培训需求调查、制定培训计划、实施培训、对培训进行评估和总结四个环节，要求各科室在具体实施某项培训时必须制定培训计划及培训课程安排，准备培训讲义，按时实施培训，在培训结束时发放《和田地区地税系统教学评估表》，征求参训人员的意见和建议，根据意见和建议及本次培训的各项情况进行总结，以便于今后更好地开展培训，增强培训的针对性和实效性。三是改进培训方式，注重培训效果。在培训方式上，我们进一步注重实用，使培训与实际应用相结合。如在业务培训班上，我们采取案例结合、课堂互动、模拟操作、分组讨论等方式，增强了培训的针对性、趣味性，便于学员理解接受。四是制定培训须知，严格培训纪律。在每次培训班举行时，我们都要明确培训须知，对培训纪律、作息时间、课程安排作出详细的要求。通过这种方式使大家明确培训纪律，以便于我们更好地管理。对违反培训纪律、考试成绩不及格的，除在全系统进行通报外，各单位还纳入个人当月绩效考核进行责任追究。

(一)大力开展以“五员”培训为主要内容的业务培训。按照《和田地区地税系统20xx年教育培训工作计划》20xx年，我们以提高税务干部岗位工作能力为重点，大力开展了以“五员”为重点的税收业务培训、民族干部汉语学习、全国计算机等级考试，圆满完成了既定的培训任务。全年共组织各类培训班30期，其中疆外培训15期，疆内培训6期，自行办班9期，聘请专业老师来和开展专题讲座2次，自行组织税收业务巡回培训216课时，共有932人次的干部参加了地区局统一组

织的各类培训。

(二)积极落实税收管理员岗位大练兵、大比武活动。为了贯彻落实自治区地税局关于大力开展大学习、大教育、大练兵、大比武的教育培训工作部署，突出“能说、能写、能做”要求，按照区局政治部今年关于开展税收管理人员岗位大练兵、大比武的要求，地区地税局党组高度重视，及早安排部署，确保了大比武活动取得实效。一是按照税收管理人员素质要求和岗位技能特点，制定下发了《和田地区地税系统税收管理员岗位练兵大纲》，结合全员考试，组织编写了模拟练习题库，练兵大纲和题库紧扣工作特点和岗位操作实际，量大、面广，覆盖了税收管理员岗位全部知识点。二是组织人员集中开展封闭式强化培训，组织师资力量开展县市巡回培训，通过集中授课、专题讲座、上机操作、情景模拟的形式，对涉及税收管理员各岗位的知识点进行了全面系统的培训。三是为确保基层练兵活动取得实效，地区局通过落实横向岗责体系、督察督办制度从严监督落实，对不履责、不作为或发生过错的单位、部门和个人给予责任追究和经济惩戒，以确保大练兵、大比武活动各项工作顺利开展，取得实效。

(三)扎实开展“每日一题、每周一课、每季一考”教学活动□20xx年，我地区继续坚持开展“每日一题、每周一课、每季一考”三个一日常业务学习机制，自学活动不仅检验了各单位业务培训质量，而且也检验了各单位教育工作水平和组织开展业务培训的力度，使我们进一步了解和掌握了各单位干部的业务素质现状，发现了业务培训的薄弱环节，同时也看到了许多成功经验和可喜的变化。首先学习氛围增强了，许多干部案头上摆放着业务学习的书籍，随时学习、随时讨论，培养了干部在岗自学的能力；在每周一课上，大家通过提问及讨论，增强了对税收政策的理解，其次部分单位将业务学习与民族干部的汉语学习相结合，在提高民族干部业务素质的同时，促进了民族干部的汉语学习。全地区地税系统以考促训、以考促学，崇尚学业务、比技能的学风蔚然形成。

(四)认真开展少数民族干部“汉语”学习，民族干部汉语水平得到进一步提升。和田地税系统民族干部218人，占到干部总数的57.4%，提高民族干部的整体素质与民族干部整体汉语水平低之间的矛盾非常突出，提高民族干部汉语水平已经成为解决干部整体素质的“瓶颈”问题。因此，地区局党组高度重视民族干部的汉语学习，把民族干部的汉语学习列入重要议事日程，加强对汉语学习的组织领导。今年，是我地区落实《和田地区地税系统2019-20xx年民族干部汉语学习实施意见》的收官之年，因此从年初开始我们就督促各县、市局加强民族干部汉语学习的动态管理，正确划分汉语水平层次，明确学习任务和目标，落实培训教材、学习措施及奖惩办法。各单位通过外聘专业汉语授课老师，开展“一帮一”结对子的形式，坚持少数民族每天晨读半小时，每天学习十个汉字，地区局每半年组织一次汉语考试的方式，不断强化民族干部的汉语水平。截至目前，全地区少数民族干部获得hsk四级以上证书达到207人，占到民族干部总数的95%。

(五)认真落实自治区地方税务局《关于20xx年地税系统全员考试工作安排的通知》，分类做好了考前培训、辅导、应试工作。今年区局首次实行全员网上考试，地区局党组高度重视，精心组织，严密实施，先后多次召开专题会议进行部署安排，先后下发了《关于做好迎接全区地税系统全员网上考试工作的通知》和实施方案，并专门成立了以党组书记、局长为组长的“系统20xx年全员网上考试工作领导小组”。今年全系统302人参加了网上考试，284人取得有效成绩，参考率为94%，及格人数202人，及格率为71%；未参加考试或各类原因未出成绩的104人。通过组织实施全员考试工作，使我们进一步看到了系统干部队伍的整体业务水平，认识到了差距和不足，同时也为我们今后的干部教育培训工作指明了方向。

(六)深入开展计算机等级考前培训及应考工作。为提高系统干部职工计算机应用能力，我们下发了《全国计算机等级考试工作实施方案》，要求各单位45岁以下干部必须在二年内

取得全国计算机一级证书，同时，随同“三个一”培训工作安排教学培训计划，落实培训任务。截至目前为止，我地区参加全国等级考试一次，符合条件报名参加计算机等级考试人员204人，取得全国计算机等级一级证书人员91人，在20xx年两次的等级考试中，争取全员过级。

(七)不折不扣完成区局下达的培训任务。

20xx年，我系统安排参加区局举办的各类培训21期，参训人员138人次，其中：疆内培训班6期，104人次；疆外培训班15期，34人次。自行举办各类培训班9期，参训人数932人次。

(一)领导重视是推进培训工作的关键。公务员培训工作是一项系统工程，关系到税务工作的长远建设，投入大，周期长，见效慢，搞好这项工作，没有各级领导的高度重视，没有经费的支持保障，教育培训工作就是空谈。为此，局党组对教育培训工作高度重视，把这项工作列入党组的重要议事日程，从组织领导、力量投入、经费保障、工作指导等方面给予了极大的关心和支持。20xx年，全地区累计投入培训经费达61.2万元，占日常公用经费比例达到2.72%，人均培训经费1606元，为历年之最。

(二)落实好各项培训制度是抓好教育培训的基础。今年，我们将落实各项教育培训制度纳入日常绩效考核，进一步细化、完善了各类培训制度和办法，建立了教育培训责任制，明确了各级教育培训工作的职责要求，形成了科学、规范、高效的教育培训运行机制和良好的教育培训氛围，有效促进了日常教育培训工作的落实。

(三)提高干部自身学习主动性是获得培训效果的保障。随着社会经济的不断发展，税收工作对人的思想政治素质、职业道德素质和专业知识素质的要求越来越高，培训对象不仅要在思想上重视，认识上到位，而且要积极主动地开展学习。在组织上，要强调培训过程的互动性，遵循成人的特点和学

习规律，激励干部职工的参与意识和合作精神，营造“全员学习、终身学习、快乐学习”的风气，提高学习成效；在方法上，要注重形式的多样性，灵活选择集中培训、在岗培训、岗位练兵等方式，这样既能达到了学习提高的目的，又拓宽了培训的覆盖面。

(一)系统少数民族干部比例大，汉语水平、计算机操作能力还不能适应目前税收工作发展需要，严重制约着干部整体素质的提高。另外，面临繁重的税收工作任务，工学矛盾比较突出，干部主动参与培训，自主学习的积极性还不够高。

(二)系统师资力量缺乏，尤其是民族干部师资力量紧缺。虽然我们今年重新建立和充实了师资人才库，完善了师资人才库管理办法，但总体上师资力量还很缺乏，师资自身的能力还不全面，师资队伍的作用发挥还不够。

(三)干部教育培训经费紧张。和田地处边远，不管是外派人员培训，还是外聘师资培训，费用高、成本大，虽然近几年来，地区局党组不断加强干部教育培训力度，在干部培训经费上给予了倾斜和保障，但在有限的税务经费面前，也只能是杯水车薪。

二是以提高业务能力为重点，加强一线干部培训。一线干部是地税干部队伍的主体，加强对他们的教育培训，是广大地税干部的期望，也是全面推进地税事业发展的需要。20xx年，地区局将以税收管理、征收管理(纳税服务)、行政管理、计划财务、税务稽查、计算机等六类岗位培训为重点，通过制定计划、完善机制、建立个人学习档案、业务比武、岗位练兵、以考促学及视频培训等措施，切实加强一线干部的教育培训，努力提高其岗位业务能力。

三是以更新知识为重点，加强骨干人才培养。20xx年，地区局将在全地区范围内重新选拔一批各岗位、各专业技术业务骨干，充实师资力量人才库，并重点加以培训和培养，努力造

就一批业务精英，逐步建立起一支素质优良、结构合理的骨干人才队伍。同时有计划、有针对性地选派骨干人员参加各类专业学习，努力实现复合型人才培养的新突破。

四是以激励为重点，鼓励干部在职学习。通过落实激励措施、提供必要条件，鼓励干部采取在职学习方式参加税收相关专业学历(学位)教育;参加注册会计师、注册税务师、律师资格考试，力争使我地区“三师”资格人员和学历结构比例均有较大增加。

总之，在干部教育培训工作方面，我们积累了一定的经验，取得了一定的成绩，但也存在许多不足，有待于进一步加强和改进。今后，我们将一如既往地要把干部教育培训工作作为一项中心工作来抓，为培养一支政治过硬、业务熟练、作风优良的干部队伍而继续努力!

培训教育工作总结篇二

为了更好地全面贯彻党的教育方针，丰富自己的学识，了解国内外最新教育教学动态，不断提高自己的教育教学能力，出色地完成上级教育主管部门和学校下达的各项教育教学任务，我参加了教师培训，收获多多。现总结如下。

一、我20xx年1月~20xx年12月认真学习了《教育心理学》《教师职业道德规范》《走进新课程》，全面理解初中《语文新课程标准》，借助《语文教学通讯》、《语文报》、《学语文报》、《语文教学与研究》、《考试指南报》等平台，了解国内外同行们在语文教学方面的研究成果，通读《听余映潮老师讲课》，吸收李镇西《语文教学》的精华，不断丰富自己，提高自己，博览群书，采百家之长，为教育教学所用。在整个学习中，认真研读了各书的全部内容，并作了读书笔记。

二、学习了《走进新课程》的理论知识，并运用其来指导自己的教学实践，教研教改。对原来传统的教学模式、方法，教师主宰一切，以教师为主这一观念作了更新转变。现代教育，应边学生为主动，多为学生创设思考问题，发现问题的教学环境，充分利用这课堂这一阵地，挖掘学生的内在潜力，充分调动学生学习的积极性和主动性，使学生在校能体会到温暖，让学生进得来，留得住，学得好。同时应用学校的“一主多辅互动式”教学模式，以主讲教师为主，学生辅导学生，教师辅导学生，课代表辅导小组长，使全体学生、全过程和全身心地参与课堂学习，最终使我的语文教学有了新的提高。我通过学习并在教育教学活动中不断总结，提炼，结合自身实际，彻底改变了原有的一些不适合学生的教学方法，教育模式；彻底改变了有侵犯学生受教育权利的想法及行为，努力转变自己，更新教育观念。在教育教学中，应准确地进行自我定位，不能有教师主宰一切的理念，应意识到自己角色的多样化，要为人师，不做“经”师，要成为学生全面发展的培养者，民主师生关系的建立者，学生终身学习的奠基人。要把我们的教育对象看做认识的主体，发展的主体，活动的主体，要树立弘扬学生主体精神的学生观。还应认识到教学过程是师生共同参与的互动过程，教学要从以教育者为中心转向学习者为中心，从教会学生知识转向教会学生学习。

三、学习了余映潮老师的相关理论，他认为好课有三个标准。1、学生活动充分，不是永远热闹下去的活动，是有深层次思考的活动，有探究，有信息整合。2、课堂积累丰富，比如懂得借物喻人这个术语，说明关注了知识的积累，有时候，术语就是能力。3、能力训练要到位，读、写、思、分析、表达都要到位。教学的流程要流畅，圆润，不生硬，选好切入点就是教材处理，选点精读要落实，整体把握是前提。

余老师关于“语文教师阅读教学的两项基本能力”的讲座中提到，第一个能力是研读教材的能力，第二个能力是设计教学的能力。对于教材有六读：细读、精读、深读、活读、美

读、变读。对于教学的设计，有这些方面要注意：学生活动充分，课堂积累丰富(训练)，教学技术(教材研读的技术、教学设计的技术、课堂实用的技术)，教学创意(准备实施教学的新点子、新角度、新思路、新方法、新策划)，教学设计，教学思路，语言艺术，主问题(能对教学内容牵一发动全身的提问、问题或话题)，语言教学(在认知、感受、理解、积累、运用、品析、鉴赏、创造中进行有关语言的教学，多动笔)，活动设计。

余老告诉我们首先要树立两种意识：

一是文本意识。教什么，教文本，说白了就是教教材，教课本，教课文。因为各地中考不在课内选材，教材的作用大打折扣也已经是不争的事实。丢弃了教材、课本、课文，自然就丢弃了教什么了主阵地。课程标准、教材体系、课本结构、课文地位昏昏然，莫相知，本末倒置、缘木求鱼的泛滥自然就不足为奇。忽视文本的根源，还在于功利主义毒瘤的肆虐，分分主义根深蒂固。考练大行其道，考练代替了讲析、赏玩、品味、体悟。课堂学生没有活动的充分，语文课自然就没有了语文味。课程改革已经实施了这么久，这种风气事实上还没有得到很好的遏制，文本应有地位的缺失，使语文课失去了其本有的阵地。

二是文体意识。不知什么时候起，也不知道什么人的鼓吹，新课改下的语文教学要淡化文体知识。事实上，新课程标准压根就没有提什么“淡化”二字。因为是专家的权威解读，于是就有文体知识的淡化，弱化，以讹传讹，甚至有了完全的否定和抛弃。没有知识基础的支撑，学生还真的没有了文体自觉。不同的文体，有各自的语言系统；不同的文体，也有不同的教学系统。记叙文、议论文、说明文有各自的教学目标和任务；诗歌、散文、小说、戏剧有各自的阅读审美价值。不分文体的教学，必然混淆学生的视听。一个最直接的危害就是造成“四不像”作文的泛滥。

我们去读余老师的课例，为什么他的课总是那么异彩纷呈，为什么他的课总是常教常新，就是同一篇课文都能做到不重复。这在全国那么多的特级教师里恐怕也是鲜见的。看他的课堂，感动他的学生那种怡然，那种恬然，那种兴味盎然。这一切，在我看来就是因为余老牢牢地把握住了这样的两种意识。

余老告诫年轻教师最多的，要上好一堂课最重要的就是读好文本。余老的课例就是一个个解读文本的范例。

显然，这不是矛盾的。教材的处理有一个薄与厚的问题。如果没有“把教材读厚”之功，也许就真没有“把教材教薄”之力了。功夫在课外。读余老的备课案例，你会注意到余老注引的参考文献。例如余老关于《中国石拱桥》的说课，索引文献资料就多达11种之多，《再别康桥》一课就有13种。如此种种，需要怎样的“苦做”，又需要怎样的“巧做”啊！余老在课堂的操作实践中，他采用课堂微型讲座等形式穿插一些知识小品、读书方法指导，相机而动，丰富多样，与文本相得益彰。教什么，重文本，不囿于文本不拘泥于文本；尊重文本，不随意不拔高，不故弄玄虚，扎扎实实，实实在在。

教师把教材读厚了，才能更清楚教什么，才能教得精约，才能做到深浅有度，多少相宜。

四、程良焱老师的报告《语文教师要不断提高两个水平》，使我懂得了要不断提高自己的专业知识和专业技能水平，同时还要不断提升自己的文化素养。从而更加清楚认识到教师应有的心态：要有追求，也要有淡泊；要有激情，也要有平和。程特的课文教学处理“七发”：截入法、拎线法、撮要法、析例法、剥笋法、逆返法、导练法，让我受益匪浅。他的报告对我今后的课堂教学有着直接的指导作用。

本人将继续学习《义务教育法》和《语文新课程标准》，把握教育教学原则和标高，重温《师德规范》，赏析《余映潮

教语文》系列，并运用到教学实践中，《语文教学通讯》、《学语文报》、《考试指南报》等为辅助工具，与同行和学生共同学习，共同提高，努力把教学工作搞得更好。

培训教育工作总结篇三

20xx年上半年，职教办坚持“培训也是管理、培训就是效益”理念，突出抓好安全培训、岗位操作技能培训、管理人员继续教育及“师带徒”活动，注重培训质量和效果，为矿井转型发展提供人才保证和智力支持。

一是制定下发了《关于调整了芦岭矿职工教育委员会的通知》，进一步加强对职工教育工作的领导，认真执行副总以上领导授课制度，在全矿形成了党委行政牵头抓、分管领导具体抓、职能处室分工落实、相关部门协调配合的职工教育培训管理格局。

二是制定下发了《芦岭煤矿20xx年职工教育培训计划》，提出了“123456”职教培训工作思路，围绕矿安全生产中心工作，突出抓好全员安全教育培训、“三项岗位”人员培训、转岗和新入井人员培训、管技人员培训、职工岗位技术培训和班队长培训，强化责任落实、培训管理、师资建设和教材建设，提高了培训质量。

三是制定下发了《芦岭矿职工教育培训管理办法》，坚持“培训也是管理、培训就是效益”理念，进一步加强自身建设、制度建设，健全完善内培内训、外培外训、基层自训各项管理制度，细化了奖惩规定，促进了职工教育培训工作的制度化、规范化、科学化。

四是制定下发了《关于开展“名师带高徒”活动的通知》文件，认真实施集团公司“金蓝领工程”，在全矿大力开展“名师带高徒”活动。组织基层单位技师及生产骨干与职工签订“师徒合同”，制定学习计划，并认真督查。

一是抓好全员安全教育培训，提升员工整体素质。实施“安全知识人人过关”行动，按季度编写下发各系统应知应会“一日一题”，先后组织开展了20xx年集团公司安全政策主要条款全员考试；防突、“一通三防”培训班；职工自救互救讲座；矿井应急救援救助培训班，培训职工9000余人。使职工要安全、能安全、会安全，切实提高了职工队伍的综合素质。

二是抓好班队长培训，加强学历教育。在班队长培训上，严格执行“三结合一分离”培训法。共举办班队长班组管理素质提升等各类培训班8期，参培班队长582人次，重点对他们进行业务技能、安全管理、质量标准化、素养提升等培训教育。同时，组织开展班队长岗位资格培（复）训，严格执行培训准入制度，切实提高班队长的综合素质。为更好适应专业技能人才培养，与安徽矿业职业技术学院等高校联合办学开办了采掘中专班、大专班，在37名班队长中专学历教育的基础上春季又将有140名生产区队班队长在家门口完成学业，使生产骨干的学历水平有了整体提升。

三是抓好岗位技能实操培训。在职工生产技术类培训上全部加入实训演练，要求基层单位自训班必须安排实操内容，加强新工艺、新技术、新设备推广运用培训。严格落实“双培双考”制度，对不能在地面完成的实操培训部分，延伸至井下操作点，实现了生产技术培训理论知识与实际操作双培双考，促进了理论与实践的有机结合。

四是抓好转岗及新入井人员培训。按照矿人力资源整合方案，加大了对转岗人员的岗位培训，努力提高他们的岗位操作技能。对于新入井人员，严格按教学大纲要求，组织实施岗前培训，对考核不及格的，一律不安排上岗，直到合格为止。截止到目前，共组织了新工人岗前培训2期，培训25人次，转岗培训7期486人次。

五是抓好安全质量标准化培训。安全质量标准化是“安全环

境”要素建设的核心，是安全生产的基础，也是安全工作的主线。上半年先后组织采、掘、机、运、通各单位举办了质量标准化培训班，培训4000余人。通过有针对性的培训，使职工进一步掌握了安全质量标准化规定要求，提高了矿井安全质量标准化创建水平。

六是抓好井下“十一大工种”安全资格培（复）训和主要技术工种人员培训。职教办会同安监处严格按照集团公司统一要求，认真做好井下“十一大工种”和主要技术工种人员的安全资格培（复）训工作，确保无一人“漏培”、“漏复”。截止5月底组织主要技术工种人员培训5期，培训职工715人次。

七是抓好“三项岗位人员”安全资格培（复）训和各类应急培训。“三项岗位人员”安全资格培（复）训是国家强制性培训，我们严格按照省局要求认真组织相关人员及时参加培（复）训，确保“三项岗位人员”全部持证上岗。鉴于“三项岗位人员”属动态管理，人员变动大，采取与组织、工资、基层科区“四方联签”制，确保人员培训信息、培训安排准确无遗漏。上半年共组织53期309人参加了安全资格证培（复）训，其它应急送外培训19期69人。

一是新工人师带徒培训，对新进矿职工和在岗但不能适应岗位要求的职工，由所在单位安排高、中级技师或有安全生产工作经验的职工担任指导教师，对其进行师带徒培训（时间为4个月），经考核合格后方可独立上岗。

二是名师带高徒培训，以集团公司“金蓝领工程”为契机，5月份起在全矿大力开展“名师带高徒”培训，签订师徒合同，明确教学相长，严格检查考核，着力打造高级“蓝领”。

三是管技人员师带徒培训。把专业技术人员培训纳入“师带徒”培训，组织专业技术人员签订师带徒培训合同，规范师带徒培训的考核和管理。推动高技能人才的出炉。

师带徒“一帮一，手拉手”活动的开展，充分发挥了高技能人才“传、帮、带”作用，丰富了员工岗位技能培训途径，加强了对新进工人、一线员工和专业技术人员的技术、技能培养，促进了员工的岗位操作和技能提升，加快了矿井高技能人才培养步伐。

一是严格基层自培自训考核。坚持职教培训工作重心下移，加大对基层办班监督考核的力度。按照年初下发的《芦岭矿安全生产教育培训管理办法》及考核细则对相关单位开展了“每月一查、每季一评”，不定时抽查基层区队办学情况，严格训前、训中、训后的监督检查，为培训工作的有效开展提供支撑。

二是严格技能知识测试考核。建立了适应我矿实际的多工种的技能测试机考试题库，坚持井下为主、地面为辅全面推行“机考”。截止五月份我们共抽取13个工种的6000余名职工进行测试，并严格按矿有关规定奖惩到位。

1、部分基层单位存在重生产轻培训的思想，主动培训的意识不强，培训需求调研不充分，从而使培训流于形式。自主培训单位在单位之间表现也不平衡，有的单位自培较多，个别单位自培较少。

2、培训师资力量不强。目前，我矿职教的师资力量较薄弱，授课教师主要是兼职教师，兼职教师的本职工作与教学任务常有冲突，或出现临时性工作任务不得不调整授课教师现象，造成备课不充分，授课不能发挥真正水平。职教办专职工作人员少，过程督导力不从心。

3、实操培训仍需加强。当前，职工实操培训已成为职工培训密不可分的一部分，但由于我矿职工多，工种多，实训场地显得“捉襟见肘”，不能满足培训需求。

培训教育工作总结篇四

一、20__年干部教育培训工作总结

曹子里镇党委政府领导十分重视对机关干部及村街干部的教育与培训，把对全镇干部的教育与培训作为镇党委政府工作的重中之重，同时作为提高全镇干部整体素质的首要措施来抓。年初镇党委、政府各部门根据本口工作实际制订了本部门的教育培训计划，从目前情况看，各部门制定的教育培训计划均已落实，并有详细的培训记录，有些部门超额完成培训计划。

20__年曹子里镇共组织村干部参加区、镇两级培训班20余期，外出考察学习2期，共培训镇村干部1500余人次，培训的主要内容为：紧紧围绕区委、区政府工作部署，按照四清一绿和美丽乡村建设要求，就如何搞好农村工作；解决制约经济发展办法；当前农村形势、政策；农村基层民主政治建设及相关制度、规定等内容；如何做好新形势下农村矛盾调解工作；农村土地承包问题及解决办法；计划生育政策、妇联工作方法；城镇建设及新形势下基层组织建设方法及经验；种、养殖业科普知识等相关内容开展培训。为了更好的建设美丽乡村，镇党委组织机关干部和村干部比学先进，先后去河北屯镇、蓟县等地外出学习参观，主要内容是参观学习环境建设和特色产业发展。

通过教育培训，全镇上下干部整体水平有大幅提高，为全镇今后发展奠定了良好的组织基础和干部保障。

二、20__年干部教育培训工作计划

20__年镇党委政府领导将继续加大对全镇干部的教育培训力度，加大教育培训资金投入，在加强自己集中培训教育的同时，一方面，加大对外部经验的学习培训力度，采取走出去、请进来的方法，进行典型引路，示范教育。另一方面，以换

届选举为契机，扩大培训教育面，加大对后备干部及离任干部的教育管理工作，使全镇现任干部、后备干部、离任干部及全镇党员群众万众一心，为曹子里镇各项事业发展做出积极贡献。

20__年曹子里镇党委政府计划开办各类培训班20期以上，受教育层面涉及到新老干部及后备干部、机关全体干部。培训主要内容包括：党的各种路线、方针、政策及市委、区委有关文件精神；周边地区先进村街新农村建设及基层组织建设新经验、新做法；各项管理制度及工作程序；财会知识及财务管理制度等相关规定；种植、养殖实用技术；还要在换届前组织培训和座谈，在换届后组织村级干部上岗培训等。

通过教育培训，进一步提升全镇干部整体水平，为全镇发展，做出积极贡献。

培训教育工作总结篇五

财务培训心得体会两天的财务管理培训已经结束了，虽然时间不长，但两天下来我们的收获却是比当初想像的要多的多，以前也学过财务方面的知识，但自己对于财务的理解还仅限于会计做帐上，通过这次的培训，对于财务有新的感悟，有了更深刻的理解。培训虽然结束了，相应的知识也学到了，但我们对于财务的理解却远远还没有结束。培训使得我们懂得一个优秀的预算的重要性，一个优秀的预算将在企业的运营过程中起到非常重要的作用，好的预算将使得企业的运转完全掌握在决策者手中。

当产品质量、技术、服务、资金都在同一水平后，最重要的是什么样的企业更加注重细节，从每一个细节来落实成本控制，这样的企业必将更具有竞争力。现在比较流行的说法细节决定成败也就是这个道理。

从我们公司的实际情况来看，公司的某些成本好像是在不断

的下降中，但在整个行业里来看，不光是我们在下降，别的公司也在下降，比如说户均的工程成本，设备成本，这些成本是全行业都在降，而且在工程成本下降的过程中也并不是说降的越多越好，要着眼于后期的实现运营情况来降低成本，公司的整体成本控制相对于往年来应该说是比较不错的。

但在某些方面，仍然有可以改进的地方，比如从年初到现在的备用电源插线板中，有为数不少的一批品牌为公牛的五孔插线板用在了只有一个设备交换机设备的机柜里，而这类插线板质量好但价格也高，五孔在只有一个设备的机柜内只能用上一个其他的都被浪费了，在采购此类设备的过程中，不能一全而概，应该根据实际情况有所区别，比如说在机房内由于用电的设备比较多，要用质量最好的多孔的插线板，在同时有光收发器和交换机的机柜内用三孔或是四孔的插先板，在只有一个交换机设备的机柜内则用普通的两孔或是三孔的插线板就可以了很显然多孔的比少孔的电源插线板的价格是要贵的，而在实际过程中小区所有机柜内都用同一种插线板，这样做显然比根据需要来采用要花更多的成本，这就需要在工程设计和预算中提前想到，然后在根据不同情况分层次采购。

以上仅是一个例子，在整个公司的所有运营环节中，还有不少可以细挖成本控制的地方。这需要所有的员工在工作中更加留心我们的每一个工作环节，群策群力来深挖成本控制。同时通过这次培训使得我们可以清楚的通过财务报表来分析出什么样的企业是真正挣钱的，又有那些看起来很风光的企业其实是很危险的。深入细致的财务分析使得决策者能更好把握企业的运行轨迹，能更加清晰的看到企业的运行环境。公司的销售回报率高不高，资产周转率是否正常，报资回报率是否达标，这些其实不仅仅是领导层要考滤的问题，从股东、客户与我和价值链接图表中可以看的出员工和企业 and 股东和客户是一个环环相扣的过程，任何一个环节出了问题，都将会对这个企业产生不良的影响，企业发生问题的同时员式的利益也将会相应受到影响。

从公司的现状来分析，经过一段时间的高速发展后，在近期面对几大运营商的打压下，公司始终在坚持自己的步伐一步步向前迈进，虽然人员的气势和工作激情方面和以前相比有所下降，但这与整个市场的激烈竞争是分不开的公司现在存在的问题可能是现金流跟不上，在发展扩张的同时要保证现有用户的正常运转，没有一个较好的资金支持对于宽带行业将是一个可怕的迹像但由于今年国家财政政策的紧缩导向，许多企业不可避免的遇到了资金瓶颈，在内部严格控制成本的同时，寻求积极的融资方式是必须要做的。

对于我们公司而言，除了集团支持、外部贷款、内部融资等方式外，更应该往上市融资的方向上发展，深圳中小企业板开市以后，众多的中小企业得以上市融资借此进一步发展壮大，中小企业相对于主板市场而言除了各方面的条件比主板上市要低以外，更合适像我们这样规模较小但前景较好的成长性企业，上市中小企业板的一些基本条件如：公司应当先改制设立或依法变更为股份有限公司，开业时间是否在二年以上，是否符合管理层稳定的要求，即法定代表人、董事、高级管理人员，核心技术人员以及控股股东，在提出发行申请前二年内是否曾发生重大变化。是否符合主业突出和持续经营的要求，是否进行过资产剥离(非经营性资产除外)，是否以经审计的净资产额作为折股依据等一些基本条件我们公司应该说符合了大部分的基本条件，但是最重要的是要有一个有实力的有话语权的证券公司能为我们公司作前期辅导，在这个方面，集团下面的方正证券也许可以帮的上忙，如果公司能够在不久的将来上市中小企业板不仅解决了融资的问题，对于品牌及整个公司的运营都将起到重要的积极的作用，哪个宽带企业能第一个上市场融资哪个企业必将更有希望成为未来宽带行业的领导者。

培训教育工作总结篇六

xx年xx县第一批中小学骨干教师赴xx师范大学培训工作已经结束，在这一个月的学习中，培训研修班16名学员牢记使命，

按照培训日程安排圆满完成了培训任务。现将培训工作总结如下。

1. 领导重视，任务明确。本次培训是xx县派往xx师范大学学习教育信息化的第三批□xx县高效课堂建设进入了一个持续深入推进的阶段□xx年xx县教体局提出“321”战略举措，在高效课堂构建中的关键建设是业精于勤的专业教师队伍建设，有了高素质的教师，课改才能有保障。县局经过推荐、审核等程序，遴选16名骨干教师组成研修班，并在培训临行前的动员会上，给研修班提出了明确的任务。除在教育信息化与学科的深度融合方面学习外，思考学生情商和民主教学的构建，实现教学方式的革新。

2. 方式合理，注重实践。成人教育方式很重要，针对研修班的学习任务和实际情况□xx师范大学理想信息软件工程学院在前期培训沟通的基础上，制订了较为合理的培训方案，培训全程按照“理论学习与实践应用相结合、集中讲授与交流研讨相结合、定点培训与外出观摩相结合”的形式进行，三结合中突出了学员的实践操作，在教学中应用现代信息技术优化教学。在一个月的培训中，我们先后到长春市浙江路小学、天津路小学和师大二附小等三所小学进行了教学观摩，直接感受智慧教育理念指导下的课堂教学。

3. 理论指引，突出融合。教育信息化的理念学习是实践操作的基础，有了正确的理论才能指导正确的教学活动，才能把正确的事情做正确。东师理想倡导教育信息环境下的智慧教育，根据学生的个性化需求，发展学生的能力。在培训中，我们聆听了东师理想为我们安排的五场讲座：朱玉民教授的《数字技术与课堂教学深度融合基本模式及应用方法创新》（第九讲）、赵玉铨教授的《智慧教育视野下的教师专业成长》、程帅老师的《从翻转课堂到微课》、吉喆老师的《微课录制的软件 and 制作》、长春市宽城区浙江路小学高级教师窦继红的《网络环境下的智慧教育实践探究》，并观看了钟

绍春教授、刘茂森教授、郝淑霞的讲座视频。讲座中教授们用生动鲜活的案例为我们系统地阐述了信息化与学科教学深度融合的途径、方法，通过理论的学习，我们渐渐明晰了智慧教育的内涵和智慧教育视野下的课堂教学模型。

4. 牢记使命，扎实研修。先进的、科学的教学理念需要教师在教学中去执行，从教师的备课开始将智慧教育的思想融入其中，这是教学的规律，也是我县高效课堂建设的要求。本次培训研修，我们培训学员怀揣着局领导的期望，每个人都感到压力重重，在东师大抓住一切机会和教授们、老师们交流，向他们请教智慧课堂的构建，每有收获必撰写心得体会及时记录下来。一个月的培训，我们先后撰写了十篇心得体会。东师大倡导的智慧教育是依托东师理想教学平台的支持实现的，它为教师备课、讲课、组织学生学习搭建高效的数字化环境，教师可以根据需要动态化组合教学软件，解决个性化教学软件制作困难的问题。我们在指导教师的指导下，认真熟悉着每一项功能，并在设计中根据自己的教学需求提出的想法，提请技术人员进一步开发软件，以支撑自己的教学。

1. 更新了观念，明晰了智慧教育的课堂教学模型。通过培训，参加培训的教师普遍反映更新了教育、教学观念，拓宽了思路，对新课程倡导的自主合作探究的学习方式在认识上有了一个质的飞跃，对自身的素质提高有很大的推动作用。从朱玉民教授的讲座中，我们明白了信息要物化才能传播，教师要以单元知识系统树的绘制来有效地把握教材，寻求到教材与现代信息技术的整合点，从而实施智慧教育；从钟绍春教授、刘茂森教授的讲座视频中，我们对优化整合教学的基本途径有了比较清晰的认识，明确了学生的学习是一个信息加工的过程，在这个过程中，要想完成这个过程，情商远比智商重要，教师要善于挖掘教材中的任务，激发学生的非智力因素，驱动学生运用智商持续完成任务，并能通过教师的评价把学生的差异反馈出来，营造宽松平等民主的教学氛围。

教学的起点是源于学生的内驱力，智慧教育需要以任务驱动学生自主完成学习，完成不了的再给学生学习工具获取，再不行的话就讲授让他听懂。这是钟院长在说课点评中反复提到的智慧教育模型。我们明白了教师教育教学观念的重要性，只有在这种智慧教育模型的指引下，才能设计出有别于传统的授导式课堂的教学，真正促进孩子的个性化发展。

2. 提高了能力，能根据学科特点融合现代信息技术。学习中，我们的现代信息技术能力得到提高，教学设计的水平得到提升。在我们对东师理想教学平台反复熟悉摸索的基础上，我们运用该平台进行了教学的设计并进行了三次磨课。在磨课活动中，我们认真结合6位专家的讲座，精心设计教学方案，把智慧教育的理念、微课等教育方式融合到自己的教学中。从专家教授的指导中我们也发现了教学过程中的许多不足，以及今后要努力的方向。专家评课，我们再相互交换意见、心得、体会，根据专家的意见，对课堂教学重新整理、构建，准备第二轮的磨课。第一轮的磨课意在尝试、实践，有抛砖引玉的意思，第二轮的磨课旨在反思与深化，第三轮的磨课重在创造与再提升。通过磨课，我们逐渐找到了学科与现代信息技术的融合路径——在找准学生急需解决的问题的基础上，精心设计教学，借助信息化支撑技术，驱动学生去探究，在自主合作中发展思维，形成学习能力。

培训教育工作总结篇七

13年转瞬即逝，按照惯例，我们都要对自己的工作生活进行一次盘点，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，教育培训工作总结。

进入欧新从事培训工作，对我来说是人生中一次正确的选择，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他人达成分享，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，如何能将知识转化为企业效益，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，任何一次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、记得注用得好，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！