# 培训业务半年工作总结(实用26篇)

来源：网络 作者：空山新雨 更新时间：2024-06-11

*培训业务半年工作总结120xx年上半年转瞬即过，回顾上半年的各项工作，在集团领导的正确带领下，集团上下同心同欲，奋力进取，各项工作\*稳推动，取得了一定的成绩，但也存在着一些问题需要不断完善和改进，现将今年上半年工作完成的具体情况总结如下：>...*

**培训业务半年工作总结1**

20xx年上半年转瞬即过，回顾上半年的各项工作，在集团领导的正确带领下，集团上下同心同欲，奋力进取，各项工作\*稳推动，取得了一定的成绩，但也存在着一些问题需要不断完善和改进，现将今年上半年工作完成的具体情况总结如下：

>一、基本情况

>二、具体工作

20xx年对于培训行业而言是一个不\*凡之年，面对日趋激烈的市场竞争，我们客观的对当前的市场形势进行了分析，对未来市场趋势进行了科学研判，立足现状，结合市场，不断完善自我内涵建设，注重外延扩张，重点做了以下几方面工作：

（1）加大学校软实力建设

培训事业要做强做大，必须要不断提高自我的软实力，软实力包含学校的总体资质，学校教职工的学历、职称等，因此，一方面制定计划，抢抓时间节点，积极加快学校的各类资质申请，目前该项目工作紧张有序进行；另一方面，鼓励职工通过多形式（渠道），不断提升自我的学历水\*和职称层次，并给予一定的精神和物质奖励，不断调动职工上进心，目前，我校园培训力量的总体水\*有了进一步提高。

（2）提高职工的整体素质

职工是我们的形象窗口，更是我们的宝贵财富，加大职工素质提升工作的力度，对促进学校科学发展，为学校塑造良好的社会形象和口碑等，都具有极其重要的作用和意义。今年上半年，我校针对实际情况，加大了两方面的培训，一是加大对老员工的培训，从制度温习，礼仪修养，业务能力提升等方面，不断提高老员工的综合素养；二是加大对新进员工的管理力度，上半年管理中心新进一批招生员，为了切实提高该批招生员的整体素质，我们制定了详细的培训计划，重点强化了制度培训，理念培训、业务培训等，并建立了“老带新”，“一对多”，“一对一”的培训帮扶机制，通过这种机制的建立，使新进员工能够很快的进入岗位角色，融入到集体之中。

（3）服务为本，客户为重

(4)不断提高团队整体战斗力

今年，我们总部搬过来后，因调整、思路等方面诸多原因，个别部门与部门之间曾出现了不团结，相互打压的混乱局面，小集体主义，个人主义等有所抬头，为了改变这种不良状况，努力形成战斗合力，我们采取了一系列措施，如：新成立办公室推动内部协调机制，强化内部培训、规范规章制度、明确岗位职责、分清权责等，并在经历一系列考验之后，如：自考事、团队重组、人员换血等考验后，我们的管理工作逐步走向规范化、效能化和制度化。

>三、存在问题

上半年，集团各项工作稳步推进，取得了一定的成绩，但也存在着一些问题，主要表现为以下几个方面：

一是团队协调力有待提高。目前，集团各部门之间的团队协调能力和战斗力虽然得到了一定程度上的提高，但离集团总体战略要求尚有一段距离，主要表现为部门间的沟通能力仍需加强，在日常工作中存在着一些因沟通不畅，造成的各种工作困难，部门与部门之间的沟通能力尚需强化。

二是要进一步加大人员培训工作力度。在培训方面，培训的力度仍需加强，目前，新进一批新员工，新员工的培训工作需进一步强化，尤其是对于新老员工业务知识的理论和实践培训，需要规范统一。

三是浪费现象较为严重。企业的发展需要开源更需要节流，目前，一些浪费的现象有抬头的发展趋势，如：电费过高等，因此，要不断提高全员的节约意识，倡导勤俭节约，同时建立符合我们实际需求的各节约制度，形成一种工作和生活习惯，如：人走关电，人走关水等。

**培训业务半年工作总结2**

20\_年，公司进一步加大人才培养力度和培训覆盖面，分类分层次开展适应工作需要的知识、心态、行为和技能培训，不断完善员工知识结构，提高员工业务素质，使更多员工为公司发展“添砖加瓦”，并成为公司发展的强大动力，从而实现人才强企的目标。

>一、培训工作基本情况

上半年共举办培训47场，其中，内部培训共46场，外派培训1场。

>二、培训工作分析

（一）培训工作重点：

1、中层以上干部、管理人员、专业技术人员的能力和素质培训。

2、一线操作人员安全技术操作规程。

3、新技能、新工艺、新知识的培训。

4、会计、统计、检验等各类人员继续教育和特殊工种年（复）审取证培训。

5、新入职员工培训。

(二)取得的成绩：

1、上半年的培训工作，在保证一定数量的基础上，加强了对培训质量的控制和管理。每一次内部培训，除培训前需要签《培训确认书》外，还需要进行考核或者考试，并且培训结束3个月之后，需要填写《培训有效性评价表》；每次外派培训，都要求参加培训人员认真做好记录，作为外派培训的考核和评价依据，同时，建议参加外派培训的员工返回后进行内部培训，分享培训成果。

2、逐步建立起了稳定的培训质量保证和效果评价体系。以往，由于公司培训工作缺乏系统性的制度，培训的管理幅度和力度比较薄弱，培训的质量打一定的折扣，20\_年，行政部在总结以往培训经验和教训的基础上，优化培训流程，完善培训制度，逐步建立起了稳定的培训体系，即首先进行培训需求调查，然后根据员工的培训需求合理制定培训计划，之后再按部就班地根据公司实际情况组织培训；在培训时，严格培训签到制度和培训有效性评价，从而保证了培训质量。

(三)存在的问题和不足

1、培训工作力度还不够大，培训范围还不够广泛，需要进一步加强。

2、培训形式相对缺乏创新，导致部分培训枯燥、不够生动，在一定程度上影响了培训效果。

3、个别培训组织不够严格，出现纪律松懈的现象。

4、培训层面不够均衡，普通员工参训的力度需进一步加大。

5、部分内部培训的讲师课件制作和授课技巧不足，自主研发课程能力有所欠缺，有待提高。

>三、下一步的培训目标

目前，公司对培训工作比较重视，员工对培训的热情比较大，加之培训体系的逐步建立和完善，为下一步的培训工作提供了良好的基础。企业员工的综合素质和工作技能的提高、销售业务的提升和产品质量管理的提高等培训将是下一步培训工作的重点。

针对上半年培训工作存在的问题和不足，下一步培训工作的具体措施如下：

1、继续坚定不移地加大培训力度，实现“人才强企”的战略目标。人才始终是一个企业生存和发展的重要保证，因此，员工的职业技能和专业技术的提高就尤为重要。

2、加强对培训工作的研究，探寻培训新形式，狠抓培训管理，进一步提高培训质量。

3、优化培训资源，合理规划培训频率和范围。解决有些员工感觉培训过于频繁，而另外一些员工却得不到相应培训的问题，从而做到培训资源的合理优化。

**培训业务半年工作总结3**

>一、师资培训

教师素质的提高，不仅在于学历层次的提高，更重要的是业务水\*的提高。为此我们在培训中做好：

（一）信息技术培训。我们的做法是“做中学，学中做”。

2、鼓励骨干教师参加校外电脑培训课程，根据具体情况有目的地学习课件操作的知识。

（二）新课程教育理念培训。

课程改革成败的关键在于教师，教师对新课程理念的认识程度直接影响课改实验的成效。我们把学习、实践、验证新课程理念，作为师资培训的重点任务来抓。以《教育新观念系列讲座》为主要培训内容，加强通识培训每学期两次，主要抓好四方面的工作：

1、明确培训目的：掌握新理念、实践新理念、优化教育过程，为全面课改打实基础。

2、确保培训时间：教研组充分利用每周半天的学科教研或集体备课。

3、形成培训系列：组织教师在学科组内交流、分析、讨论现代教育理论和我校课堂教学的相关点和生长点，从而探索和寻找两者的最优结合点，使教师能将所学的教学理论知识及时用于自己的.教学实践，反过来再进一步反省自己的教学行为，使教学实践经历“实践→探索→完善→实践→成功”之路，每位教师每学期撰写体会5篇；同时围绕说课、上课、评课开展教研组活动，在一个个案例中实践、体验新的课程理念，教师人人撰写一篇教育论文。

4、加强合作交流：教师外出或参加实验学区学习、观摩，外出学习的教师返校后，上一堂示范课，及时向教研组、学校传达先进思想、理念，相互学习，共同提高。

（三）课堂教学基本能力培训。

我们组织教师开展业务技能的竞赛，立足岗位，以赛促研，以赛“练”人，以“赛”育人。本学期开展了优秀课评比、优秀论文或经验总结评比等活动，以活动促进教师业务技能与水\*的提高。我们各校在每周的教研活动中围绕自己的课题，结合学校实际，结合学生实际，结合课堂实践，确定一个个讨论专题，组织交流讨论，将课题研究与我校教学实际和课堂教学实践紧密结合在一起。

>二、机制构建

要使校本培训工作逐步走向科学化、规范化、系列化就必须在实践中逐步探索，积累经验，不断调整，充实内容，逐步建立校本培训的。体系，构建校本培训机制。为此，我们成立了培训领导小组，负责校本培训计划的制定与实施，列出培训对象、内容、时间、形式，及早公布，使培训明确有序，进展顺利。初步建立了一套考核与奖惩制度，实行过程监控，结果考核。考核结果纳入教师业务考核内容，调动了教师的积极性。

>三、取得的几点成绩

通过开展校本培训，我校教师的整体素质有了明显的提高，其表现在：通过培训，广大教师的业务水\*有了很大的提高，初步形成了我校课堂教学的特色。常规教学充分体现了我镇的教学特色，优化了课堂教学过程，培养了学生的创新思想和实践能力，使我镇的课堂教学水\*跨上了一个新的台阶。我镇的教研组活动开展丰富多彩，教育科研走出了“实践→探索→完善→实践→成功”之路。

不过，校本培训中我们还有不少困惑：

1、学校想办法为教师外出学习创造机会，但学校财力有限人员紧张，一些有价值的学习机会错过了。

2、信息技术与课堂教学的有机整合设想很好，但学校信息技术实际条件不具备大范围开展，学校缺乏高层次人才对教师的培训，致使一些计划得不到实施。

总之，我们本着“求真务实”的原则，经过多种形式的校本培训，实在而有效的使教师具备新课程标准的新理念，迈出了课堂改革的新步伐，使学校素质教育取得了新成绩。

培训半年工作总结5篇（扩展3）

——公司培训半年工作总结3篇

**培训业务半年工作总结4**

今年上半年以来，培训科认真贯彻省、市安全生产培训工作有关精神，严格按照市局关于安全生产培训工作的要求和部署，以全区经济发展为首要，努力拓展培训空间；以全方位服务企业为宗旨，不断提升培训质量；以诚信和谐为基础，积极开展安全生产教育培训各项工作，使全区生产经营单位法人、安全管理人员、特种作业人员和从业人员的安全意识和安全技能得到很大程度地提高,为促进我区安全生产形势稳定好转起到了积极作用。现将上半年安全生产培训工作情况汇报如下：

>一、主要工作开展情况

（一）思想重视、组织得力

安全生产培训工作是提高企业人员安全素质，确保安全生产的重要手段，为切实抓好安全培训工作，专门制订了《襄州区安监局20\_年度安全生产培训实施方案》。工作中，采取行政执法监督检查和安全生产宣传教育相结合的方式，督促企业主要负责人、安全管理人员、特种作业人员积极参加安全培训，并得到企业的广泛积极响应。今年上半年，共组织各类培训班3期，培训各类人员 204余人。

（二）突出重点、狠抓落实

为进一步务实基层基础，推动安全生产教育培训行为规范化、法制化、制度化建设，结合我区实际制定了20\_年度安全生产培训计划，将全区非煤矿山、机械加工、纺织等重点行业企业主要负责人和安全管理人员、特种作业人员作为培训重点对象，并加强对我区重点企业的从业人员开展全员培训，帮助企业建立健全培训档案。同时，要求各镇、（办事处）开发区和有关单位要充分认识加强安全生产教育培训的重要意义，做好辖区企业、单位的培训组织工作。上半年，共培训企业主要负责人和安全管理人员114余人；电工、电焊工特种作业人员90余人。

>二、关注安全，营造安全生产浓厚氛围。

全国第十二个“安全生产月”期间，为了保证活动有组织有步骤地进行，制定了《襄州区20\_年安全生产月实施方案》《安全生产月咨询日活动方案 》。6月9日,区安办组织安委会成员单位，相关企业在移动公司门前开展安全生产咨询和“安全在我心中”签名活动，区分管安全生产工作的“四大家”领导出席并讲话，咨询日当天31家单位参加共布置展板139余块，发放安全生产宣传资料3200多份，接受群众咨询400余人。

>三、存在的主要问题

（一）企业落实安全培训责任制不够。我区企业多数规模较小，生产具有季节性，周期短，安全培训缺位，出现未经培训上岗、文盲、半文盲从事特殊工种操作等现象。

（二）主要负责人安全意识不高。部分企业主要负责人对安全培训没有足够的认识，企业培训工作停留在浅层次，针对性差，质量低，方法死板，走过场，没有达到培训预期效果。

（三）安全投入不足。一些企业重效益、轻安全，致使企业不愿意在安全培训方面过多投入。有些企业虽然提取了培训经费，但多用于技能培训；专门用于安全方面的费用较少，根本不能满足企业安全培训的需要。

>四、下一步工作计划

（一）结合隐患排查治理，强化安全培训工作。依据《安全生产法》、《生产经营单位安全培训规定》等法律法规规定，创新安全生产培训方法，提高安全生产培训质量，突出企业负责人和安全管理人员以及特种作业人员的培训，检查督促各企业严格执行三级安全教育制度，使第一线的生产者真正受到教育，提高安全技能。

（二）全面开展职业健康管理培训。根据国家安监总局23号令有关对存在职业危害企业负责人进行专项培训要求，全面开展对存在职业危害的企业负责人进行职业健康管理业务专项培训。重点是对非煤矿山、冶金铸造企业和危险化学品企业的职业危害管理人员进行正规的学习教育和培训，从而全面提高我区作业场所职业危害安全管理水平。

（三）加强特种作业人员的培训工作，强化特种作业人员的持证上岗制度。切实提高全区特种作业人员持证上岗率。

（四）督促、指导生产经营单位对从业人员的安全培训工作。进一步加强对企业安全培训情况的执法检查力度，坚持“以检查促培训、以执法促培训、以考核促培训、以许可促培训”的思想，把安全培训与专项整治、“三同时”审查验收、事故调查处理相结合，有力推动安全培训工作深入开展。

（五）加强业务培训，提高安全监管人员业务水平。坚持开展全局执法人员的业务培训，进一步提升安监队伍整体素质和安全监管水平。

**培训业务半年工作总结5**

20xx年下半年，我们将牢固树立科学发展、安全发展理念，深入贯彻“安全第一、预防为主、综合治理”方针，以全面落实中煤集团促进安全生产形势持续稳定好转的意见，以及平朔公司关于进一步加强安全生产基础工作的意见为主线，围绕落实档案馆安全生产主要目标任务，完善培训机制，改进培训考核方式，创新工作思路，进一步提升档案馆全体职工安全培训教育的水平和质量。突出抓好以下工作：

一是进一步抓好“三项岗位人员”安全培训。采取因人、因工种施教的方法，根据不同工种、文化程度和工作经历，采取不同的教学方法，满足不同层次学习人员的学习需求。切实做到统一试卷、统一大纲、统一教材的“三统一”，严守培训学时，保证培训质量。认真开展教学研究，逐步统一课件，试行计算机教学模式。切实加强对全体职工的培养和考核。加大对“三类人员”培训考核的宣传教育和执法度，持证上岗率达到100%。

二是进一步加强培训队伍建设。严格按照“教考分离”原则，切实把好培训考核关。抓好师资队伍建设，完善制度加强管理。按照结构合理、专业对口、专兼结合的原则，高标准、高质量的完成全年培训任务。三是进一步提高培训质量。根据国家和平朔公司有关安全生产教育培训工作的规定和要求，要进一步丰富教育培训的形式和手段，增强教育培训的科学性、针对性和时效性，严把培训考核质量关。

今年上半年以来，培训科认真贯彻省、市安全生产培训工作有关精神，严格按照市局关于安全生产培训工作的要求和部署，以全区经济发展为首要，努力拓展培训空间；以全方位服务企业为宗旨，不断提升培训质量；以诚信和谐为基础，积极开展安全生产教育培训各项工作，使全区生产经营单位法人、安全管理人员、特种作业人员和从业人员的安全意识和安全技能得到很大程度地提高,为促进我区安全生产形势稳定好转起到了积极作用。现将上半年安全生产培训工作情况汇报如下：

**培训业务半年工作总结6**

>一、基本情况

到目前为止，全县新增转移农村劳动力6418人，其中市外转移2873人。累计培训1702人，培训结业1702人，结业率100%，转移就业1573人，转移就业率。举办培训班21期，培训专业主要有：汽车驾驶员、计算机操作员、缝纫工、焊工、锻压工等专业。

>二、主要工作

1、安排部署了20xx年各街镇乡和培训机构的工作任务。下达了各街镇乡和培训机构的培训、转移目标任务。

2、研究、制定了《20xx年农村劳动力转移培训阳光工程实施方案》和《20xx年农村劳动力转移培训阳光工程财政资金补助办法》。

3、参与了各培训学校的培训过程的监督管理。各培训机构开班培训时，县劳务办、阳光办均派员到场参与，并宣传劳动力转移培训政策等。

4、完成了上级部门和县委县府交办的各项任务。完善了相关档案资料建设，上报了劳务信息材料和数据。

5、正着手今年赴新疆采棉工的组织筹划工作。

6、接受了中央农业部、组织部、人事部组成的联合调研组对我县农村劳动力转移及农村人才调查。

7、接受了市劳务办的检查、接待了市劳务办、市政府、市发改委、市计生委等市级部门对农村劳动力的专题调研。

8、正在协调市级招标培训指标。

>三、工作措施

1、整合资源、基地再认定

建立健全培训机构。以优惠的政策鼓励和引导各培训机构实现资源重组、优化，实行多层次、全方位的培训。县劳务办、阳光办按照《农村劳动力转移培训基地认定办法》的要求，由培训机构报名申请，本着公开、公正、公平的认定原则，采取招投标及申报审核认定的方式对县内培训机构进行了再认定，对未开展工作、不符合条件的予以了取缔，有效整合了全县教育资源。

2.创新培训、拓宽就业渠道

为使县内各定点培训机构充分发挥自己的特长，抓好“订单式”的培训，使务工人员“输得出、留得住、挣得钱”，积极整合县内外培训市场，把职业技能培训工作和劳动力输出工作结合起来。按照“先培训、后就业”的\'原则，采取长短结合、分散与集中结合、随招随训相结合等培训方式，对外出务工人员进行岗前教育，重点从政策法规、职业道德、社会知识等方面进行培训；按照“以需定供，定向就业”的路子，开展汽车驾驶、计算机、缝纫、家电维修等方面的技能培训项目，提高外出务工人员的综合素质，向企业输出合格技术人才。

3、严格监管、规范操作程序

一是全程监管。为保证培训转移学员的真实性，县劳务办严格按照《大足县农村劳动力转移就业实施办法》执行，制定了培训转移全过程服务监管程序。二是严格资金管理。县劳务办严格按照《农村劳动力转移培训财政补助资金管理办法（试行）》的要求，采取免费培训、降低收费标准和收费培训三种形式，采用直补学员和直补培训机构紧密结合的方式。各培训机构也严格按照专项资金管理要求，健全财务管理制度、建立专帐专户，实行专款专用。培训补助资金的使用去向县劳务办、财政局经常采取定期和不定期的抽查，确保培训补助资金到人头，农民受益得实惠，奖励资金到学校。三是规范档案管理。县劳务办专门将档案资料建设要求及所需资料明细纳入《大足县农村劳动力转移培训阳光工程项目实施办法》之中，形成一种格式化的档案资料。同时建立了培训转移学员资源信息库档案。

>四、存在的问题和建议

1、针对今年市农村劳动力转移培训出台的相关政策,我县还未研究具体的工作措施。培训、补助方式怎么操作还未敲定，采棉工补助

2、各部门之间的协调不够。农村劳动力转移培训是一个社会问题，不是农业局一个单位的事情。有许多政策、制度的落实还需要各部门的大力支持和配合，特别是维权方面、资源库建设、资金方面还需要有关单位高度重视。

3、建议政府组建统一的劳务大厅，免费为全县农民及下岗失业人员提供就业信息渠道，为外出务工人员搭建就业平台。以利有序输出和规范管理。

>五、下步打算

1、继续严格实行农村劳动力转移培训阳光工程公示制度，增加农村劳动力转移培训工程的透明度和可操作性。

2、严格实行各定点培训机构开班前必须报县劳务办，县劳务办工作人员上好开学典礼的第一堂课，并定期与不定期的参与抽查，实行全程监督，确保培训转移的真实性。

3、加强财政公共资金的监管力度，确保财政资金用到培训学员身上，切实为广大农民解轻负担。

4、进一步加大农村劳动力转移培训的力度，确保完成上级部门下达的目标任务。

5、积极组织落实赴新疆新拾花民工，完成上级交办任务。

6、尽快完善xx年培训方式和补助办法。

**培训业务半年工作总结7**

一、基本情况

韩语培训中心自5月20日开班以来，共开设五期23个班培训920多人，前四期学员已顺利毕业。目前，在校培训学员150多人(不包括一、二期复习生)，韩语教师17人。

二、工作情况总结

(一)教师

1、教师队伍建设：今年5月初，在韩国雇佣制派遣机构审批期间，李局长远见卓识，及时指导组建韩语教师队伍，并着手韩语教师队伍的培养。5月7号，经严格规范的考核第一批7人开始在石文峰老师的带领下，学习韩语教材，培训制度，为韩语开班培训做好了充分的准备，保证了5月20日韩语培训如期开班。开班后，因培训规模的扩大，又陆续招聘9名教师，这些教师在各位领导的指导下，虚心学习，不断钻研，积极上进，在短短几个月内就形成了一支爱岗敬业、团结高效、责任心强的韩语师资队伍。尤其是杨造、张宏浩等部分教师在面对出国务工和教师紧缺的矛盾时，顾全大局，从劳务局的利益着想，主动放弃第一批出国的机会，这种精神确实让人感动。

2、管理能力和教学水平的提高。由于韩国部大部分教师都是回国的研修生，虽有一定的韩语基础，但没有系统的整理所学的韩语知识，没有教学经验，针对这种情况，我们长期坚持有效的开展教研活动，组织教师学习教材和题库内容，做到教师自身能精确把握教材和题库内容。开展听评课活动，利用例会时间讨论教学方法，每次考试组织分析自查会(老师查、学生查)，每期结业写好工作总结。在工作中，全体教师，比所带班级成绩、比进步、比努力、比纪律、比管理，形成了良好的、积极向上的教育教学氛围。虽然教学时间短，但教学教学水平提高快、教学方法灵活多样、班级管理井井有条。这些教师虽然不是科班出身，但教学能力和教学水平完全能够胜任本职工作，我们可以自信对领导同事以及有合作意向的单位承诺培训韩语合格率能达95%。

(二)学员

1、思想教育。韩语班学员大部分是年龄大，文化程度低，家庭琐事多，怕学习，长时间不学习，接受能力更差;还有一部分去过韩国日本的，自恃对国外很了解，这部分学员对雇佣制的认识不足，还认为和研修一样，在学习上没有紧迫感，对韩语考试抱侥幸的态度。针对这种情况，我们就雇佣制的特点，雇佣制审批的不易，雇佣制流程，大会小会讲、反复讲，让学生学会感恩，知道珍惜机会，进一步明确不是有出国机会才学习韩语，而是学好韩语才有出国机会。从而明确目的\'，端正培训态度，主动积极投入紧张而严格的培训中。专题教育：讲五个专题：制度、细节、上司满意、团队、感恩，并认真按思想教育三环节认真操作，确保学生在三个月的培训中，学到的不仅是韩语，更重要的是端正思想，严肃态度，提高自己的综合素质。

2、韩语学习。在学习上，无论是酷暑的夏天还是严寒的冬天，都坚持了夜自习值日教师巡视辅导制度，管理员抓纪律、考勤、平时严格请假手续，确保学习时间;对韩国部学员来说，绝大部分学习都非常刻苦，但效果并不明显，这时因为他们脱离书本的时间长，学习方法不得当。针对这种情况，通过经常开展学习交流会、座谈会等，教会学生学习方法(例如：互助合作学习，联想分类记忆，随时随地学习等)，建立学习小组，安排小老师辅导，实行1+1、1+x等帮扶活动，夜自习各班学习有声有色，打破过去保持安静的状态。只有苦学加巧学，才能确保效果。使大部分学员在初次接触韩语的情况下，从基本的韩文字母学起，在短短的三个月内能掌握涵盖韩国风俗、生活、安全、交通等方面的xx题，确实很不容易。

(三)管理

1、教学管理。开班伊始，首先确定教学内容，明确以通过雇佣制韩语考试为中心，在有限的时间里合理的安排教学进度，有计划有步骤的实施教学。第二，以考促学，每天教师必须组织学生测试，检查学生掌握情况，每周培训中心组织出题测试，考后向师生公布考试成绩并排序，召开考试分析总结会，自查会，做到检查提高，再检查再提高。

2、学生管理。韩国部学员，没有实行封闭式管理，又加上长期形成的散漫的作风一下子难以改变，管理难度较大。邱松林老师工作严格，不怕得罪人，主动配合各班老师，依托学生会，注重发挥学生干部的作用，在充分调动学生自治的情况下，加强指导、检查和落实，使韩语培训卫生、纪律、军训等工作，得到逐步的提高和加强。

三、存在问题及今后努力的方向

1、教学方法有待进一步改进。虽然现在我们韩语教学成绩明显，但仍有极少数学生学习差，怎么提高学习有困难学员的成绩，使我们的合格率达到100%，这将是今后我们韩语教学努力的方向，只有培训学员成绩好，能进入求职名薄，我们的培训在有吸引力，才有和其他单位合作的基础。改进措施：要求教师多学习，向成绩好、方法好的老师学，向领导同事学，向书本学，在工作中多检查、多总结。尽力提高自己的教学能力和教学水平。

2、教师在教学和管理中，由于教学时间紧，任务中，部分教师缺乏足够的耐心、细心和爱心，与学员交流沟通不够，导致一些违纪学员、学习差学员不能理解老师的工作，培训中心的管理，并在学习和培训中有抵触和不服从情绪。针对这种情况，要求教师在严格教学和管理的同时，一定把思想工作放在首位，在课外时间与学员多沟通，让学员理解老师的良苦用心，理解单位培训的意图，从而主动积极的搞好培训，达到预期的效果。有了沟通，才有理解;有了理解，才有配合;有了配合，才有效率。

3、韩语培训管理有待进一步提高。韩语培训管理离单位的要求还有一定的差距，还没有达到培训要求。主要是我们总认为韩国部学员能做到这样就不错了，从思想上定位较低，导致管理要求不严，标准不高。李局长指导工作会中提出四点：(1)指导思想对不对;(2)原则性强不强;(3)程序严不严;(4)协作精神强不强，及时给我们韩语培训提出了目标，指明了工作方向。那就是双百标准不动摇、不降低。所以我们在今后的培训中要正视自己的不足，要高标准，严要求，用雇主的眼光来审视学员，要求学员，使韩语培训更上一层楼。

4、韩国部学员细节不到位，具体体现在：不主动打招呼、脸上没笑容、上下楼梯拥挤、大声喧哗，吸烟，桌子上乱刻画等。韩国部学员礼貌差，在一、二期学员返校复习时，表现得更为明显。这些现象的存在，主要是我们在思想上对细节教育重视不够，认为只要韩语成绩上去就行，抓细节耽误教学时间，这种思想作怪，导致我们在管理上，对细节教育不到位，训练少。我们将在今后培训中加大细节训练，以检查为主，发现问题及时教育处理，通过小事情教育本人、教育本班，教育全体。并且把细节教育做到常态化。到目前为止细节教育这个的软肋，仍是韩语培训最大的问题，改进效果并不明显，使韩语培训的效果大打折扣。这将是我们韩语培训今后工作的重点难点。

xxxx年，在各省各地方公共机构为争取韩国雇佣制派遣业务这场激烈的竞争中，正是李局长远见卓识，顶着压力，提前开始组织韩语培训，才使得我们单位在商务部的考察中能从众多候选机构中脱颖而出，以极大地好评通过了审批，并且储备了较多的学员来参加韩语考试，使培训、考试的工作组织更主动更积极，否则，即使有派遣资格，如果没有足够的参考人员和较高的过关率，那派遣资格也只能是一块美味的鸡肋。自韩语培训开班以来，在李局长等领导具有前瞻性的领导下，有各部门的精诚协作中，为韩语培训有了一个良好的大环境，才使得韩语培训紧张有序的进行。今后，我们韩语培训办全体教师将一如既往的努力工作，在检查中发现不足，在改进中逐步提高，让体现个人素质的细节成为一种习惯，而不是口号和强制的要求。我们坚信，韩语培训教师有能力培训更多合格人员进入求职名薄来推动雇佣许可制派遣业务的蓬勃发展，为新县的劳务事业做出自己应有的贡献。

**培训业务半年工作总结8**

20\_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、上半年职工教育培训工作小结

（一）制定落实四个文件

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20\_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。

>（二）抓实抓好七项培训

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20\_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训，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。

>（三）延伸推进“师带徒”活动

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的“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。

>（四）严格执行两项考核

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。

>（五）存在不足

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。

4、管技人员培训力度不够。随着矿井改革不断向纵深发展，科技进步已成为矿井发展的至关重要的因素。但由于

**培训业务半年工作总结9**

繁忙的工作中不知不觉又迎来了新的一年，回顾这一年的工作历程，作为企业的每一名员工，我们深深感到企业之蓬勃发展的热气，同事们之拼搏的精神。了解到公司的性质及其医药市场。作为销售部中的一员，该同志深深觉到自己身肩重任。自己的一言一行也同时代表了一个企业的形象。所以更要提高自身的素质，高标准的要求自己。在高素质的基础上更要加强自己的专业知识和专业技能。此外，还要广泛了解整个医药市场的动态，走在市场的前沿。经过这一年时间的，且努力做好自己的本职工作。

20xx年2月三精明水医药经销有限公司与本公司合作一年之久，这又是公司的一次重大变革和质的飞跃。在此期间主要是针对本厂塑瓶和软袋的销售。经过之前销售部对房屋执行内部认购等手段的铺垫制造出火爆场面。面对工作量的增加以及销售工作的系统化和正规化，工作显得繁重和其中。此外在此销售过程中每月的工作总结和每周例会，该同志不断总结自己的工作经验，及时找出弊端并及早改善。20xx一年是有意义的、有价值的、有收获的。公司在每一名员工的努力下，在新的一年中将会有新的突破，新的气象，能够在日益激烈的市场竞争中，占有一席之地。

今年聚丙稀塑瓶总共完成XX瓶，比去年同期的，软袋总共完成XXX袋。

>以下是今年主要完成的重点：

新开发了黑龙江省，吉林省，辽宁省、等省各周边城市的，达到了效果，为明年的发展奠定了一定的基础。

>2、市场控制

通过公司的大力支持，关闭了\*\*市场，保证了销售价格的上升，释放了市场开拓费用，基本上遏制了低价冲货、窜货、为市场的进一步发展提供了保障，市场在稳定发展。

>3、费用与货款回收

今年公司销售费用除了一次武汉会议、武汉试点会议费用、出差费用外，公司对市场投入较少，但货款回收基本上实现了60天内9xxxx以上。

>一、目前市场分析：

**培训业务半年工作总结10**

本学期培训部的工作围绕教育现代化的主题，，以深化教师教育改革为重点，加强对培训观念的理性思考，确立了“力求观念创新，探索以教师为本的开放式、校本式全员教师培训模式”的培训策略，加大培训调控力度，引导各校主管领导带头学习，体验学习，立足自主培训，带领本校教师参与学习，合作学习，充分发挥了基层学校继续教育主阵地的作用。使全中心的中小学教师继续教育工作有了新突破。

>第一阶段：36月中旬

以校本培训的方式进行新课程的通识培训。培训部采用学分制，抽检教师学习笔记的方式调控各校的新课程的学习。这个阶段，基层各校见缝插针，学习形式百花齐放，有专家报告，校长辅导，教师自学、汇报等。七校、一中等学校为每个老师买了一本《基础教育课程改革提要》，七校领导还用考试答卷的方式了解教师的学习情况；实验小学的领导在学习新课程的过程中，研究确定了自己学校的培训理念，将新课程的信息资料、教育教学案例印发给每位教师，引导老师看了学习材料后，你怎么想，该怎么做。新课程的学习，以校本的形式开展，不仅扩大了培训面，更重要的是，培训的内容方式接近了老师们的需要。突破了以往专家报告，少部分教师代表受训的做法。

>第二阶段：6月下旬7月中旬

组织培训者分期分批参加省、市的通识培训和学科培训，小学、初中校长、教学校长、教导主任共50人参加了市级培训，另有17人参加了省教育厅组织的学科培训，为进步一开展新课程的全员培训准备了师资。

>第三阶段：七月中旬以后

采用集中与分散的方式，对小学、初中起始年段的各学科教师进行再培训，8月份进行有关新课改的考试。按照上级教育部门“先培训后上岗，不培训不上岗”的要求，我们从校长到教师开展了不同形式的培训学习活动，为新课程的实施做好思想上、观念上的准备。但是，也有的学校没有充分利用《继续教育资料》和有关新课改的材料，组织安排教师学习，新课程的学习还存在死角。

“英特尔未来教育”是为支持计算机技术在课堂上有效应用而设计的一个大型的国际合作性教师培训项目。培训过程中最显著的一个特征，就是学员的学习是一种基于任务和项目的学习，培训目的是让学员在完成作业的过程中转变教育观念，形成一种全新的教育理念，即以学生为本，以活动、参与为主，以信息化教学为重要手段，注重培养学生的动手能力和探究能力，是与新课程的培训目标一致的。

>为了使我们的培训“原汁原味”，产生“震撼”，避免走过场，我们的做法是二级培训，先搞主讲培训：

1、请来长春市仅有的接受过两次英特尔公司培训的老师，给我们每所学校都培训了2名主讲教师，

2、各校主讲都保证一名副校长或主任或优秀学科教师，

3、为了使大家尽快进入角色，举行了开班式，中心、进修学校、培训部从不同角度宣讲“英特尔未来教育”，使学员少走了弯路，做好了吃苦、痛苦的思想准备。

4、成立班委会实行自主管理。

5、学习结束，举行结业式。座谈学习感受，研讨下一步“英特尔未来教育”校本培训的方法。学员们在这次培训学习中吃了不少苦头，也尝到了甜头，正如学员们总结的那样：我们的学习经历了一个“难、苦、变、甜”的过程。另外从培训的组织形式上，学员们在座谈中也谈到体现了参与性、合作性、研究性，资源共享。总之这次培训让学员明白了怎样从学生的角度创设问题情境，体会了怎样探究性重新考核上报市级骨干教师，经市教育局审核认定，全中心现有小学、初中市级骨干教师33名。并分3次组织他们通过了市继教办的“Frontpage”考试。

召开骨干教师“带头辐射作用”经验交流会，这是继骨干教师“四个一”经验交流会的又一次会议。

**培训业务半年工作总结11**

（一）存在问题：

1、由于工作繁忙，时间有限，个别同志们的学习时间难以保证，特别是由分局组织的思想政治教育、规划委专题讲座等培训。

2、在培训种类上，业务和专业技术工作部门投入较多，非业务部门相对较少。

3、学习纪律有待加强。

（二）下半年工作计划

1、将人才发展，干部教育培训工作计划与落实工作进行细化分工，由办公室负责计划制定

2、在全局范围组织问卷调查，根据调查结构分析政治思想状况也教育、培训等需求，调整完善下一步工作计划。

3、加强学习纪律，组织定期学习，建议每周五下午为学习日，由全局集中或科室组织集中学习、交流业务知识。

4、完成事业单位专业技术工作人员初级职称评聘工作和高级职称申报工作；

5、完成分局20xx年人才招聘工作

教师是办学之本，是立校之本，是学校可持续发展的基础。全面推进素质教育，深入进行课程改革，培养具有创新精神和实践能力的学生，必须要有高素质的师资队伍。而校本培训是全面提高教师素质的重要途径。加强教师队伍建设，提高教师的师德和业务水平是提高教师教育教学能力的一条重要途径，更是影响教育质量的关键因素。校本培训和校本教研，是教师成长的一只方舟。因此，做好校本培训工作非常重要，下面将我校本年开展的校本培训工作总结如下：

**培训业务半年工作总结12**

>一、设备运行维护与工程施工

今年年初，XX公司开始对所管辖地区内的有线电视进行\*移数字化，有线电视\*移工作开始展开，班组人员针对维护的设备对XX地区逐步进行切割，对所有地区有线电视光缆情况进行了摸查，分批分街坊，对一个一个街坊进行了\*移，在切割过程中没有出现一起因切割引起的故障。切割工作一直到十月底全部完成，受到了XX公司嘉奖。有线电视改造项目中，对XX地区有线电视进行了设计，并在钢讯施工完后进行了验收，对XX地区6个街坊进行了设计，并在短时间内画出了设计图纸，上交管理部。

对XX机房内DSLAM机柜进行了拆除，机柜内的6根光缆进行了熔接，上光纤配线架。

>二、班组管理

班组的内部基础工作，我们要填写还要规范，并不是为了检查而写，而是如何管理好班组，顺利完成质量指标。这也是我们需要提高的，无论工作完成的再好，都要以基础工作做为铺垫，我认为这是我们的薄弱环节，要在今后不断加强也是本班的一项常抓事务。

安全是我们工作的重中之重，我们班厂内厂外都有维护区域，临时性的故障比较多，所以我们在接到故障的同时要对现场危险因数进行分析，做好应对措施，使危险系数将到最低。我们将定时检查劳保用品，登高工具，观察人员思想及健康情况，发现问题及时的杜绝，绝不疲劳上岗带病上岗。切实做好“两穿一戴，互保联保”，如人员不在，执行临时互保对子，工作另可慢点稳点，也不做危及自己安全。

**培训业务半年工作总结13**

第一，积极开展提升岗责效能的专题教育活动。我们结合学习贯彻落实市局“素质形象提升年”主题活动的有关文件，尤其是重点学习了李新峰局长关于加强干部教育培训工作的有关要求，促使大家对教育培训工作的形势、任务的认识更加正确，对培训干部队伍的有关情况更加清楚，对抓好培训工作落实的重要意义和怎样抓好落实的内容、措施和办法更加明确。把大家的思想认识很好地统一到市局提升素质形象促进发展的决策精神上来。进一步找准了我们培训教育的任务重点和工作着力点；增强了我们做好干部培训工作的责任感和紧迫感；强化了我们抓好各项工作任务落实的力度措施。

第二，联系实际认真查摆解决问题。通过认真查摆疏于管理、淡化责任等各种问题现象及其危害，促使广大培训干部把主要的心思和精力用到在其位谋其政的工作上，用到努力提升岗责能力的实际行动上，以确保培训质量和效果的扎实工作，坚决抵制和克服平庸、拖拉、效率低下的工作标准、工作形式、工作内容和工作方法，为促进全系统“素质形象提升年”主题活动的顺利开展和各项地税工作任务的完成提供应有的人才保证和智力的支持。

第三，依托信息化建立职能明确、责任清晰的培训工作岗责体系。着力对每个培训工作岗位、每个培训项目的工作职责都完善量化管理、绩效考核和责任追究措施，努力在各项培训工作中体现责任主体明确，责任层级合理分解，责任内容具体量化和责任考核指标完备准确。从制度机制上强化领导责任，量化部门责任，细化人员责任，促进培训干部明晰工作思路、转变行为方式，增强工作事业心、责任感，提升岗责能力。

第四，用好有效载体提升素质。以革命光荣传统教育活动为载体。积极组织培训骨干学习参观了鄂豫皖苏区首府革命历史博物馆、确山竹沟革命历史纪念馆、淮海战役纪念馆等革命光荣传统教育基地，重点选择了以《永远的丰碑》为学习教育基本读本，有效增强培训队伍爱岗敬业、艰苦创业、创新创优的理想信念和动力；以“四促”学习活动为载体。采取以训促学，以赛促学、以考促学、以练促学等有效形式，积极创建学习型培训组织，切实打牢培训功底，不断强化培训队伍的组织保障能力；以加强基础建设为载体。狠抓培训队伍的师资队伍建设、管理制度建设、协调机制建设、组织能力建设、施教环境建设和绩效评估建设，着力提升教育培训工作的质量和效率；以积极引进省内外地税培训先进经验为载体。认真做好参照兄弟单位的先进经验找目标、找动力、找差距的工作。促使培训教育活动出特色项目、出一流工作、出突出成绩。

**培训业务半年工作总结14**

依据“管理、培训、装备”三并重原则，我矿始终把提高职工安全意识、素质教育、规范职工操作行为作为培训重点，确保生产安全。在总结往年培训工作的基础上，我们制定了培训计划：

1、矿内培训：平时由各队技术员、高级工、技师、科室技术员讲课，每月在停产检修期间邀请卢沟矿安培中心教师讲课，确保培训质量；

2、特殊工种到三级培训机构培训。

每到年头岁尾职工都要流失一部分，针对1、2月份矿属各队普遍招收新工人多的情况，由安通部组织职工学习安全常识 ；2月下旬职工队伍逐步稳定后，又组织学习各工种操作规程和事故案例。

三月份集团公司下发《采掘作业程序工艺岗位标准》后，我们迅速修改部分培训计划：在4、5月份除对输送机司机、绞车司机、爆破工、电钳工培训外，着重于采煤工、掘进工、巷修工、岩巷作业各工种培训。

第二季度各队根据矿计划制定本队学习计划，并制定相应措施，通过班前会提问、集中学习以及其他形式开展学习。在学习期间严格落实培训前后两点名及各项规章制度，确保培训质量；对违纪职工较多的队负责人进行公开通报批评，对组织得力的.区队负责人进行表扬。

第三季度安通部着重于对煤矿安全规程的学习，并根据各队情况玄学20xx———20xx年郑重地区煤矿事故案例。

第四季度针对各队情况对煤矿安全规程进行选学，并在12月上

旬进行考试。本次考试共参加494人（有39人没有参加）参加考试人数占职工总数的93%。

对外出培训，严格按照上级的培训计划，严把素质关，选送优秀职工接受教育，提高操作技术技能和综合素质。

通过四个季度的培训，共培训特殊工种79人，一般工种培训取证187人。这在一定程度上进一步规范采掘工作面的现场管理标准，规范职工操作行为，使安全生产责任制和安全技术措施得到认真落实，保障安全生产和质量标准化上台阶工作顺利进行，达到预防为主、安全、有序生产。

由于我矿培训工作刚刚起步，且职工流动性大，部分职工素质差，培训环境条件不具备，专业技术人员匮乏，制度不完善以及理论书籍知识少，还存在很多不足。今后工作当中我们会逐步改善和补充、完善，多向其他单位学习，将安全教育培训班办成部分职工扫盲班，努力提高职工整体素质、综合素质和技术技能。

**培训业务半年工作总结15**

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、上半年职工教育培训工作小结

（一）制定落实四个文件

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。

>（二）抓实抓好七项培训

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训，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\*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\*。

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。

>（三）延伸推进“师带徒”活动

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的“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。

>（四）严格执行两项考核

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。

>（五）存在不足

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\*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\*。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。

**培训业务半年工作总结16**

按照公路管理局及州公路管理处的精神和相关要求，为进一步转变部门职能，改善行政管理，规范行政行为，提高行政效能，切实加强全站干部职工队伍建设，增强业务水\*和能力，提高队伍整体素质，结合我站实际进行了组织学习培训，通过多种形式的宣传教育和培训学习，我站路政人员的素质、服务意识、执法能力都有很大的进步，现将20xx年半年学习培训工作作如下总结：

一、行政执法人员培训是路政队伍建设的需要随着公路事业单位的改革和国家各项改革的进一步深化，公路管理机构的职能将进一步转变，那么对路政管理将提出更高的要求。然而当前的路政队伍素质面临着很多的问题，所以只有加强路政队伍人员学习和培训，才能提高路政队伍整体素质，增强业务水\*，这也是顺应时代发展的需要。

二、学习培训工作领导高度重视，培训工作顺利完成我站组织的各项学习培训，全体人员能够积极参加，并且做到了学前有准备，学时有记录，学后有体会，深入掌握了学习内容并落实到实际工作之中。路政执法是一项既光荣又艰巨的工作，也是对外树立形象的一个文明窗口，所以我们的路政人员一定要高标准严要求对待自己的工作，做到文明执法、热情服务。

三、提高路政队伍的整体素质和管理水\*

通过几次的培训学习就能提高广大执法人员的整体素质和执法水\*，那是很难办到。关键是要靠我们全体行政执法人员在\*时工作中，要边干边学，不断地摸索，不断地总结经验和教训，努力提高自己的综合素质和执法水\*。我们行政执法人员要不思进取，增强上进心和责任心，更加努力的自学相关的业务知识。

**培训业务半年工作总结17**

紧张、充实的公路收费人员转岗培训结束了。在这三个多月的日子里，我认真学习《政治政治理论篇》、《路政管理教程》、《公路养护技能》，上课期间从不迟到、早退，认真听取老师的讲解，在讨论知识问题时，自我积极发表自己的见解，独立完成老师布置的作业，通过全面系统的培训，使我的政治思想觉悟、业务水平又有了较大的提高。现简要总结如下：

>深入学习政治理论全面提高思想觉悟

通过认真学习，着步实践，我对科学发展观有了更加明晰更加深刻的认识。坚持以人为本，全面、协调、可持续的发展观，是我们党以\_理论和“三个代表”重要思想为指导，从新世纪新阶段党和国家事业发展全局出发提出的重大战略思想。这个重要思想不仅对我们国家的经济建设有宏观指导意义，对包括公路在内的社会全方位发展都具有重要意义。本人学习政治理论的主要心得体会归纳如下：

>一、坚持认真学习，准确把握科学发展观精神实质和丰富内涵。

学习是工作之基、能力之本、水平之源。必须要坚持勤奋好学、学以致用。我们不仅要从书本中、从媒介上获取知识和信息，而且要向实践学习、向群众学习，从日常工作实践中获取营养，把学习的体会和成果转化为全面建设小康社会、构建社会的能力，转化为“推动科学发展，构建xxx公路”上台阶的能力，全面提高自身的综合素质能力。

>二、坚持以人为本的理念，切实维护人民群众的根本利益

坚持以人为本，是党的先进性的重要体现。我们要把坚持以人为本，作为一切工作的出发点和落脚点，始终把群众利益放在第一位，带着责任，带着感情，关心群众安危冷暖，着力解决好关系他们切身利益的具体问题。要通过全社会的共同努力，使全社会的各个阶层、各类群体的每一个人都能共享改革开放的成果，在社会经济发展的基础上迎来小康生活。

>三、落实科学发展观，必须坚持改进作风，踏踏实实干好本职工作。

良好的作风是落实科学发展观的重要条件。要高度重视思想作风建设，自觉地用科学发展观指导各项工作，踏踏实实干好本职工作，认认真真完成工作任务。在工作中注意顾全大局，切实做到令行禁止，确保党的理论和路线方针政策的贯彻落实，确保机关工作部署的贯彻落实。同时善于把上级精神与自身实际结合起来，创造性地开展工作。要注意团结同事，自觉接受组织和群众的监督，共同营造心往一处想、劲往一处使的良好局面。

>四、落实科学发展观，必须坚持解放思想，切实转变旧的思想观念。

要坚决破除一切与科学发展观不相符合的观念，积极适应社会主义市场经济要求上来，从习惯于老经验老办法的思维定势转变到科学务实创新的思维上来，使以人为本、全面协调、持续发展、科学统筹、质量效益、自主创新等新观念，进入到思想深处、落实到工作实践，真正转化为推动本职工作的思维方法和发展思路，切实做到为群众办好事、办实事。

全面掌握路政知识，充分完善业务素质

从事的路政工作是社会的一个窗口行业，是代表国家履行管理职能的一种执法活动，每一名路政人员的一举一动、一言一行都不只是反映他本人的品得情操，而且往往涉及公民的权力和利益，关系到\_门在群众心目中的形象。从某种意义上说，“窗口”的工作状况，体现了社会的文明程度。

通过工作实践我体会到，路政执法工作中无论出现好事，还是坏事，都容易成为社会的焦点。路政工作人员是直接为广大人民群众服务的，贯彻实践好“科学发展观”尤为重要。近些年来，一些不健康的、不文明的现象在路政执法行业中也有所滋生，诸如滥用职权、假公济私、吃拿卡要、营私舞弊，工作态度“冷、狠、硬等不正之风和不文明现象也较为流行，这些现象引起了人民群众的不满，败坏了交通行业形象，作为一名合格的路政管理者而言更应当率先垂范、以身作则，牢固树立“路政管理法律、法规”的指示、决定，不但在思想上，更要在行动上，努力为青少年乃至整个社会作出榜样。

作为一名路政管理者保护路产、维护路权、保障公路安全畅通是我们义不容辞的责任，只有牢固地树立为人民服务的思想，才能得到各行各业的支持各拥护，才能得到亿万人民群众，尤其是公路沿线人民群众的支持和拥护，也才能有利于完成我们的本职工作，要坚持以民为本、依法行政，秉公执法，热情服务的方针。做好为人民服务这篇文章，是完成好我的本职工作的有利保障，我不能忘了这个“根本”。

**培训业务半年工作总结18**

进公司已经两个月了，通过培训和自我学习了产品知识，通过对各种渠道的拓展，也有自己的一些总结。通过观察和了解，体会了公司的企业文化，公司的优势，以及还需要努力的地方，两个月来自我有了提升，但同时也知道还有很多的不足。力争在将来的工作中，发挥自己的长处，弥补自我的短处。现就此向各位领导，同仁汇报自己的工作及想法。

>一：关于对公司产品和销售方面的认识

但主要是会销产品及保健营养品，以前做了三年多的保健食品销售。很少接触过名贵中药材提取物，两个月来的学习，才对石斛，天麻，杜仲，葛根，西洋参有了一些了解，从原材料，石斛种植技术以及生产加工技术来讲，公司都有一定的优势，种植技术，生产加工技术都已成熟，产品品质高，功效好，无毒负作用，有消费者健康潜在需求，但通过对大量实地各种渠道的拓展，解到目前我公司产品的知名度，美誉度还有待提高，从长远来打算，把产品做长久，公司做长久，只有把产品品牌化，通过各种方式提高产品的知名度，培养消费人群，灌输“药食同源”养生保健的重要性，消费者才会更容易接受公司的产品，企业才会有更大的发展。所有以后的工作中，会致力于公司产品的宣传，符合节约成本的情况下，可适量做一些宣传活动，比如高档小区宣传等。

>二：产品渠道拓展后的总结

医院，跑了很多渠道。商超，养生会所，礼品公司，药店等，以前的公司只涉及了药品在药店的拓展，很少涉及医院，养生会所，礼品公司等渠道。将近一个半月的拓展，开阔了眼界，解了的保健食品销售渠道，接触了一些公司的老总，拓展了知识面，但同时也意识到由于公司产品价格比一般保健食品高，很少有广告，知名度还不足，所以目前在一些渠道很难有发展，比如药店渠道，大多药店的保健食品价格偏低，有广告支持，没有支持的情况下，产品在药店很难产生销售，所以暂时不考虑再拓展药店。

因为大多医院只能开处方药，有政策制度上的限制，所以医院方面，目前也很难有突破。养生会所的消费者够买力高，适合公司产品的销售，拜访了很多养生会所，目前已和一家推拿养生馆合作，后期会继续于这方面的工作。礼品公司的客户面广，中高低端礼品都有市场，需求面广，合作方式灵活，所以也适合公司产品的销售拓展，以后会把重点放在这一块，工作方向将会由全面拓展，变为重点拓展。结合公司产品的特性，多跑一些适合公司产品的渠道，争取在这些方面有突破，少走弯路”。

>三：对公司企业文化的认识

一直认为一家公司的企业文化和管理都十分重要，进公司以来，早上上班很安静，大家都在做自己的事情，没有聊天，没有闲玩，同事们都很实干，容易相处，气氛很融合，但同时也感觉管理层与员工沟通太少，希望获得的沟通与批评，以利于工作和自我缺点的改正。

>四：自身在工作上的优点及不足

因为之前从事了三年保健食品会议营销，也在德维康生物工程有限公司做过保健营养品专卖店店长和区域销售经理，所在公司十分注重培训，自己也十分注重学习，所以有一定保健食品销售方面的积累。在德维康上班半年没有迟到，早退，矿工过，严格遵守公司的规章制度，注意同事之间的关系，不议论公司及同事的是非，维护公司的形象，特别是遵守公司财务上的制度，不贪一分不属于自己的东西。所关注的是自己能力上的提高，有合适的\*台发挥自己的长处，但同时自己也有很多不足

1、认为自己专业知识还不完善和精熟，所以以后会的看一些关于天麻，石斛的书籍。

2、营销和管理方面上的知识还远远不够，所以后期会加强这方面的学习。

3、提高自身业务水\*，熟悉各岗位的工作流程，提高自己发现问题、分析问题、解决问题的能力。

培养经常总结的习惯，每天总结，没周总结，每月总结，发现自己的不足，通过改进方法提高工作效率及效绩，提高谈判技能，管理能力，专业知识，执行力等等，总之在以后会致力于学习，总结，改进。

>五：一些建议

1、因为目前去拜访客户还没有完善的产品资料，不利于工作的开展，所以建议及时做出简单，一目了然的产品资料。

2、各部门的沟通，领导层与员工的沟通一些，这样才能的了解公司，规划，以及近段时间自身工作的不足等各方面信息。

培训半年工作总结5篇（扩展9）

——餐饮半年工作总结5篇

**培训业务半年工作总结19**

本学期培训部的工作围绕教育现代化的主题,，以深化教师教育改革为重点，加强对培训观念的理性思考，确立了“力求观念创新，探索以教师为本的开放式、校本式全员教师培训模式”的培训策略，加大培训调控力度，引导各校主管领导带头学习，体验学习，立足自主培训，带领本校教师参与学习，合作学习，充分发挥了基层学校继续教育主阵地的作用。使全中心的中小学教师继续教育工作有了新突破。

>一、以新课程、新教材为重点的新一轮继续教育，本学期分三个阶段有序进行。

第一阶段：xx月中旬，以校本培训的方式进行新课程的通识培训。培训部采用学分制，抽检教师学习笔记的方式调控各校的新课程的学习。这个阶段，基层各校见缝插针，学习形式百花齐放，有专家报告，校长辅导，教师自学、汇报等。七校、一中等学校为每个老师买了一本《基础教育课程改革提要》，七校领导还用考试答卷的方式了解教师的学习情况；实验小学的领导在学习新课程的过程中，研究确定了自己学校的培训理念，将新课程的信息资料、教育教学案例印发给每位教师，引导老师看了学习材料后，你怎么想，该怎么做。新课程的学习，以校本的形式开展，不仅扩大了培训面，更重要的是，培训的.内容方式接近了老师们的需要。突破了以往专家报告，少部分教师代表受训的做法。

第二阶段：x月下旬x月中旬，xx培训者分期分批参加省、市的通识培训和学科培训，小学、初中校长、教学校长、教导主任共xx人参加了市级培训，另有xx人参加了省教育厅xx的学科培训，为进步一开展新课程的全员培训准备了师资。

第三阶段：xx月中旬以后，采用集中与分散的方式，对小学、初中起始年段的各学科教师进行再培训，x月份进行有关新课改的考试。按照上级教育部门“先培训后上岗，不培训不上岗”的要求，我们从校长到教师开展了不同形式的培训学习活动，为新课程的实施做好思想上、观念上的准备。但是，也有的学校没有充分利用《继续教育资料》和有关新课改的材料，xx安排教师学习，新课程的学习还存在死角。

>二、“英特尔?未来教育”项目培训全面铺开。

培训了xx名主讲教师，暑期前培训完xx名学科教师。“英特尔未来教育”是为支持计算机技术在课堂上有效应用而设计的一个大型的国际合作性教师培训项目。培训过程中最显著的一个特征，就是学员的学习是一种基于任务和项目的学习，培训目的是让学员在完成作业的过程中转变教育观念，形成一种全新的教育理念，即以学生为本，以活动、参与为主，以信息化教学为重要手段，注重培养学生的动手能力和探究能力，是与新课程的培训目标一致的。为了使我们的培训“原汁原味”，产生“震撼”，避免走过场，我们的做法是二级培训，先搞主讲培训：

1、请来xx市仅有的接受过两次英特尔公司培训的老师，给我们每所学校都培训了xx名主讲教师。

2、各校主讲都保证一名副校长或主任或优秀学科教师。

3、为了使大家尽快xx，举行了开班式，中心、进修学校、培训部从不同角度宣讲“英特尔?未来教育”，使学员少走了弯路，做好了吃苦、痛苦的思想准备。

4、成立班委会实行自主管理。

5、学习结束，举行结业式。座谈学习感受，研讨下一步“英特尔?未来教育”校本培训的方法。学员们在这次培训学习中吃了不少苦头，也尝到了甜头，正如学员们总结的那样：我们的学习经历了一个“难、苦、变、甜”的过程。另外从培训的xx形式上，学员们在座谈中也谈到体现了参与性、合作性、研究性，资源共享。总之这次培训让学员明白了怎样从学生的角度创设问题情境，体会了怎样探究性学习，为新教材的使用奠定了一定的观念基础。

>三、骨干教师工作。

重新考核上报市级骨干教师，经市教育局审核认定，全中心现有小学、初中市级骨干教师xx名。并分xx次xx他们通过了市继教办的“Front”考试。

召开骨干教师“带头辐射作用”经验交流会。

**培训业务半年工作总结20**

转眼间，20xx年已悄然走来，20xx年，综合办培训围绕公司经营目标，在公司的领导关心和帮助下，在全体员工的不懈努力下，圆满完成了全年的培训任务。为了总结经验，寻找差距，现将一年来的工作总结向如下：

>一、培训工作情况

20xx年综合办培训与其他部协作共举办了员工培训二十期以上，共四百多人人次参加，每届培训合格率达90%以上，基本达到了目标要求；（其中包括全公司员工消防知识，消防实战练习）

>二、培训工作分析

1、20xx年的培训工作比起20xx年相比有了较大的进步，无论是在培训课程还是培训质量上都有了一定的增长幅度。一是：对一线操作人员开展技能培训，做到持证上岗；对管理人员进行现代管理理念和管理方法的培训；二是：全员培训，对所有员工进行安全教育、法律法规教育、企业文化构建与团队协作教育与培训；三是：脱产和半脱产培训，学校将参培人员送到其它培训机构或规模企业，接受创新思想和技术提高培训。

2、完整了培训计划：建立了制度性培训体系，比起以往的培训工作缺乏制度完善和系统化，培训管理幅度和力度较弱，员工培训意识差，培训工作开展起来较为困难的情形。综合办建立了职工学校，利用职工学校平台，在总结了以往的培训经验基础上，优化了培训的重要性，重点加强了培训内容全面性，提升了培训工作的制度化管理。

3、不断改进培训方式，积极探索新的培训模式：20xx年的培训工作，我们主要采取幻灯片、理论与实践相结合的方式来提高培训工作，让新入职员工尽快掌握相关知识，在投入工作。

**培训业务半年工作总结21**

>一、师资培训

教师素质的提高，不仅在于学历层次的提高，更重要的是业务水平的提高。为此我们在培训中做好：

>（一）信息技术培训。我们的做法是“做中学，学中做”。

2、鼓励骨干教师参加校外电脑培训课程，根据具体情况有目的地学习课件操作的知识。

>（二）新课程教育理念培训。

课程改革成败的关键在于教师，教师对新课程理念的认识程度直接影响课改实验的成效。我们把学习、实践、验证新课程理念，作为师资培训的重点任务来抓。以《教育新观念系列讲座》为主要培训内容，加强通识培训每学期两次，主要抓好四方面的工作：

1、明确培训目的：掌握新理念、实践新理念、优化教育过程，为全面课改打实基础。

2、确保培训时间：教研组充分利用每周半天的学科教研或集体备课。

3、形成培训系列：组织教师在学科组内交流、分析、讨论现代教育理论和我校课堂教学的相关点和生长点，从而探索和寻找两者的最优结合点，使教师能将所学的教学理论知识及时用于自己的教学实践，反过来再进一步反省自己的教学行为，使教学实践经历“实践→探索→完善→实践→成功”之路，每位教师每学期撰写体会5篇；同时围绕说课、上课、评课开展教研组活动，在一个个案例中实践、体验新的课程理念，教师人人撰写一篇教育论文。

4、加强合作交流：教师外出或参加实验学区学习、观摩，外出学习的教师返校后，上一堂示范课，及时向教研组、学校传达先进思想、理念，相互

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找