# 代培人员工作总结(必备22篇)

来源：网友投稿 作者：红尘浅笑 更新时间：2024-07-21

*代培人员工作总结1自任职公司内部培训师以来已一年有条，在这一年多的时间里，工作与学习并存，在领导与同事的关心及指导下，我严格按培训需求评估，按培训计划制作，从资料搜集、课程安排、课件制作、气氛掌控等方面严格要求自己，并通过培训效果改进工作中...*

**代培人员工作总结1**

自任职公司内部培训师以来已一年有条，在这一年多的时间里，工作与学习并存，在领导与同事的关心及指导下，我严格按培训需求评估，按培训计划制作，从资料搜集、课程安排、课件制作、气氛掌控等方面严格要求自己，并通过培训效果改进工作中的不足，力求培训更专业、规范、实效。现就这一年多的时间里开展的主要工作做简要总结，汇报如下：

>一、培训情况。

本年度本人共组织培训xx期（每期培训xx个内容，xx分），受教育员工xx人，培训课时共xx课时，培训人员主要为项目各部室成员及各工点现场管理人员。

>二、培训内容及培训情况。

根据本人的培训计划，20xx年共组织关于隧道方面的培训xx期，每期课时为xx小时，时间基本定于晚上xx时开始，xx时结束，最大限度在避免对工点生产进度的影响。

1、课程名称：隧道工程基础知识；培训时间：20xx年xx月。

2、课程名称：隧道进洞施工方案简介；培训时间：20xx年xx月。

3、课程名称：隧道施工技术；培训时间：20xx年1xx月。

>三、培训工作开展中出现的问题及对策。

第一，虽然时间安排一再调整，但仍有部分现场人员因为现场工作的原因，未能来参加培训。一是工地事项繁杂，现场施工工序衔接紧凑，技术员不能全部都来参加培训，对培训的整体效果有影响。

第二，培训资料准备得不够吸引人。通过对培训过程及培训效果进行观察，发现课件准备得吸引力不足，部分抽象的部位语言描述终究有所欠缺，不如动画视频更形象。

>四、新年的展望。

在新的一年里，将重点解决好培训中20xx年出现的不足，不断精细丰富好课件内容，不断加强对其他项目单位培训管理人员培训流程的学习与执行力的提高，不断吸收对培训有益的良好思想积极采纳并持续改进，与此同时，以一个积极向上的心态，提高个人综合能力，想千方设百计，以达到最终促进项目水平的目的。

**代培人员工作总结2**

回顾20\_\_年培训工作，\_\_\_\_\_\_公司持之以恒贯彻落实建设学习型公司、培育学习型员工的精神，牢固树立“培训是公司的长效投入，是发展的最大后劲，是员工的最大福利”。加入西南水泥集团以来，我公司一直贯彻落实集团的各项培训政策。推动公司向更高目标发展作出了积极贡献。一年来，做了以下培训工作：

一、培训工作情况

20\_\_年公司共举办各类培训314项，培训人员4030人次，培训内容包括新员工入职培训，企业文化培训，职业道德规范、管理制度培训，管理培训，安全知识培训，岗位技能培训以及集团下发的各类管理规程、规定等多个方面。培训形式有以会代培、专题研讨、理论授课、现场教学、技术交流、有奖知识竞赛等。参加培训人员覆盖中高层管理人员至一般员工，培训覆盖率100%。各部门培训计划的完成率均达到了年度培训计划的要求。

二、培训工作分析

(一)取得的成绩

1、20\_\_年度的培训工作与20\_\_年度相比，从培训项目数、举办培训课程次数、接受训练的人次等方面，取得了一定的增长。

2、共组织了6次新员工入职培训，培训人次共计26人次，新员工培训覆盖率为100%。让新员工进一步的了解企业文化、公司的概况及发展，掌握公司的规章制度，更快地融入到企业。

4、共组织了87次安全培训，培训人次共计1424人次，培训覆

盖率100%。培训内容包括：交通运输安全、道路交通安全、安全生产标准化培训、安全基础知识、危险源辨识、职业病防治、事故学习讨论等多方面内容。培训形式有授课、讲座、电教、专题研讨、以会代培等。通过各级的安全知识教育，提高了员工的安全意识，进一步加强了各项安全生产，减少了安全事故的发生，20\_\_年全年无重大安全事故发生。

5、共组织了168次岗位技能培训，培训人次共计2446人次，培训覆盖率100%。培训内容主要包括水泥工艺、水泥质量控制、检修技能、包装工艺流程、余热发电、市场营销、谈判技巧等技能培训。通过各级的业务技能培训，提高了各级员工的技能水平，为公司的生产经营提供了有力的保障。

6、共组织了31次集团下发的文件及规章制度的培训，培训人次共计851次，让员工及时地吗了解集团公司会议精神及最新动态，及时地学习到新的管理规程及相关制度，让员工更快地认可并积极践行中国建材优秀的管理理念。

7、共组织参加了外部培训23次，培训人次共计134人，培训内容主要包括专业技能学习、化验室操作人员合格证、特种作业培训等。通过各级培训，提高了员工的技能水平，增加了员工的专业素质。

8、不断改进培训方式，积极探索新的培训模式。

(二)存在的问题和不足

1、培训工作考核少，造成培训“参加与不参加一个样，学好学孬一个样”的消极局面，导致培训工作的被动。

2、培训形式缺乏创新。只是一味的采用“上面讲、下面听”的形式，呆板、枯燥，提不起学员的兴趣，导致学员注意力不集中，影响了培训效果。

3、当前公司没有统一的建立培训教案库和试题库。

4、内部讲师授课技巧普遍不高，有待提高，制作课件水平不足，自主研发课程能力有所欠缺，需进一步规范内部讲师管理，提升内部讲师授课水平。

5、在一年内外派培训人员较少，造成一部分员工能够得到相应的培训，另外一部分员工则反应得不到相应培训，这是一个不容回避的问题，作为致力于学习型组织的成员企业，首要的培训宗旨是要使专业技术人员轮流进行外派培训学习，为企业发展和充电。对于培训层面的不均衡，20\_\_年将大力的改善。

三、改进措施

1、作好培训基础工作，在管理制度上还需要多方面补充。还要进一步加强培训资料的收集和培训器材的配置，加强相关人员的专业素质培训。

2、建立培训教案库和试题库，当前公司没有统一的建立培训教案库和试题库。

3、培训形式有待改进，大部分的参训人员认为当前的培训形式僵化且一次性讲述太多，学员难以一次性吸收与总结。培训形式缺乏创新，课堂互动、交流很少，只是一味的采用“上面讲、下面听”的形式，容易感觉枯燥，呆板、枯燥，提不起学员的兴趣，导致学员注意力不集中，影响了培训效果希望培训形式灵活，下一步培训尽量采

**代培人员工作总结3**

在这段时间里我正式的摆脱了学生的身份成为了一名公司员工，成为了一个不再拿父母生活费，需要自己赚钱养自己的年纪了。闭上眼睛感觉过去的一幕幕都还在眼前，睁开眼睛才发现自己已经长大了，我在也不会有在教室里听着老师上课，趴在课桌上和同桌聊天的生活了。那些都已经离我远去了，我现在属于社会人士，这些日子以后只能在梦里体验了吧。想想真是有好多后悔的事情，但过去了就是过去了，重要的还是抓紧现在的生活，不要在现在又留下遗憾，让以后悔恨我为什么不这样这样呢。

在刚刚来到这里我的时候我其实心里一直在打鼓，不知道这个公司的环境，工作氛围是怎么样的，也害怕自己做得不够好。后面发现我的顾虑多余了，同事们都对我很好，工作的氛围也是非常的和谐，唯独差点的就是我的工作能力确实是有点差，但幸好公司专门针对我们这些新员工准备了这次的培训。这次的培训就是因为我们这一两天经常犯下错误，所以领导想出来的办法。

在这为期一周的培训里，我学习到了很多在学校接触不到的知识，这让我知道了工作之后的环境究竟是什么样的。在培训时给我们讲课的老师就是领导，他让我们有问题大胆的说出来，别等到工作的时候又不知道又去问别人打扰别人的工作。我们本来一开始都有一点不好意思，听到领导这么说了之后再一个人问了之后大家也都一个个的说了起来。慢慢的在领导的解答中我们对于公司和我们的工作也都更加了解了。在第一天培训完之后我就感觉好累，回到家之后什么都不想干，只想躺在床上睡觉。前面两三天真的是对身体和精神的双重打击，在三天之后开始习惯起了这种工作的状态，但工作时还是经常犯下错误。但我们也在改正我们犯下的错误，到现在为止我只要足够细心，基本上是不会犯下错误，我想这对我来说是很大的进步了。

虽然这次的培训结束了，但是我对自己的锻炼依然不会停止。我会继续学习，学习工作相关的知识，学习怎样为人处世，学习怎样把一件事情做好。或许现在的我距离一名经验丰富的老员工还有着一定的差距，但是不管遇到怎样的挫折都不会打败我，我会一步步的走向更强，更优秀。

**代培人员工作总结4**

各位老师，大家新年好，在加入星星队伍的半年里，我做过暑期托管班的老师，也任教了三、四、五年级的奥数课，当然还有学前2班和3班的数学课，感触还是蛮深刻的。借着今天这个机会，我也来谈谈这半年的收获吧！希望能发扬优点，克服不足，总结经验教训，以促进教育工作更上一层楼。

首先说一说在托管班的感受！一个字“累”，记得刚接手这个班时，简直冷汗直流，总想让时间过的快一点。经过几天接触还有在教务处的帮忙下，总算找到了一点感觉，也让我知道因材施教的重要性，这对我任教培训班很有帮助，如对于陈智键，虽说他快上6年级了，可他却还像一个3,4年级的学生一样，所以我们决定让他坐到2年级的位子上去，多给他鼓励，让他参与管理低年级的学生，这让他感到很有成就感，之后自己的表现也好了很多。还有像戚天雄，你跟他好好讲道理，他还是很听话的，也会比较服你。当然了，在托管班的一个多月里，的收获就是提高了我管理班级的能力，也让我理解了奖励比惩罚更有用。

接着说说在培训班的收获吧！在这半年里，我听了好多优秀教师的课，对自己的教学能力也有一定的进步。第一，备好课是上好课的前提，只有在专研教材，了解学生后，让自己的教法与学生相匹配的情况下，自己的课才是一节成功的课，但要做到这点，我还要好好努力，多多反思。第二，增强上课技能，使讲解清晰化，条理化，准确化，条理化，准确化，情感化，生动化。在课堂上特别注意调动学生的积极性，加强师生交流，充分体现学生的主作用，让学生学得容易，学得轻松，学得愉快，在课堂上老师讲得尽量少，学生动口动手动脑尽量多；同时在每一堂课上都充分考虑每一个层次的学生学习需求和学习能力，让各个层次的学生都得到提高。第三，做好课后辅导工作，注意分层教学。像三奥2A班的倪栋几人，我几乎次次利用下课十分钟给他们讲一讲比较难的题，通过二次讲解让他们跟上大部队，有时也会稍微子在课后留个10来分钟，问一问哪些还没听懂的。而像五年级的莫家栋这样的，几乎次次家庭作业没做的，我就在课后单独留下做，之后再与家长沟通，后面的作业他也就都交上来了。因为我觉得既然来上我的课，你就一定要有所获，而如果你作业也没做，光听不练那是没用的，也就说是在浪费彼此的时间。

最后说下在学前班的感触吧！通过一学期的任教，我也喜欢上学前班的孩子了，他们可爱天真，每次进三班，看到他们冲过来抱住我腿，开心的叫着俞老师，我还是比较有成就感的！也让我理解了寓教于乐的含义。兴趣是的老师，在课上我通过各种活动，自己制作各种道具，让孩子们参与进来，让他们在游戏中长知识。

总而言之，现在社会对教师的素质要求更高，在今后的教育教学工作中，我将更严格要求自己，努力工作，发扬优点，改正缺点，开拓前进，为美好的明天作出自己奉献。我坚信我会成功的。

**代培人员工作总结5**

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！

**代培人员工作总结6**

十分感谢公司为我们提供的这次培训机会。能够拥有这样的经历，无论是对现在的自己还是将来的自己都是有所裨益的，感觉自己真的是很幸运。在这里，我能够有机会通过实践来加深自己的专业知识和业务能力，学会了如何合理的把所学的知识运用于实际操作中，让我充分的体会到团队协作的必要性，磨练了自身的意志，得到了真正的锻炼。学到了许多为人处世的道理与方法，学会了和善待人，也学会了时刻勉励自己，使自己始终保持自强不息的良好心态!这也让我明白了许多事情，了解到生存的艰辛，工作的辛苦，端正了自己以前那种不珍惜别人劳动的不良心态，也明白了社会的复杂和多样性。为了能更加了解社会，适应社会，融入社会，我们要不断地学习新的知识，在实践中合理的将其运用，不断地提高自己的素质，锻炼自己的能力，使自己在激烈的竞争中立于不败之地。此时此刻，最深切的感受就是，无论从何处起步，无论具体从事哪种工作，认真细致和踏实的工作态度才是成功的基础。

对于这几天的培训课程，我想我只能用受益匪浅这四个字来形容了。老师们的博文广识、生动讲解、精彩案例无不在我的脑海里留下了深刻的印象，我只恨自己才疏学浅、文笔糟糕，不能够将所有的感触都通过文字显然于纸上。但是我还是尽力绞尽脑汁，以祈求能将培训完后心中所想所获能表达出来。此次精彩的培训学习主要心得有以下几个方面：

一、企业经营战略是企业及其所有企业员工的行动纲领。

一个企业的负责人按照什么准则来安排企业的日常经营活动?只能是依据企业经营战略，企业的日常经营活动必须要服从于自身的经营战略，任何人都不能随意更改企业已经决定的经营战略。由此可见，如果企业没有一个作为行动纲领的经营战略，那么就会出现企业领导人拍脑袋瓜，随意改变企业的经营活动战略的情况，从而使得企业的经营活动没有一个有效的良好约束。因此，企业只有有了一个很好的经营战略，使得所有的人都能按照经营战略安排自己的日常经营活动，才能保证企业既充满活力，又能够有序发展。正是从这个意义上讲，我们强调企业经营战略实际上是企业的行动纲领。

二、企业生产发展的每一步都需要文化的附佐、为文化所决定

企业文化就是一个企业的灵魂，一个人若没有灵魂，那么他就是一个行尸走肉，一个企业也是一样。企业文化是企业的灵魂，是推动企业发展的不竭动力。企业文化是指企业全体员工在长期的创业和发展过程中培育形成，并共同遵守的最高目标，价值标准，基本信念及行为规范。

企业文化的核心是价值观。这种价值观一旦得到组织成员的广泛认可，员工就会对企业形象产生强烈的认同感;对企业的工作产生责任感;对企业的发展产生使命感;对企业的利益产生维护感。员工便会形成一股合力，共同为企业效力。所以说，企业文化是企业发展内在动力的基础，是提升企业核心竞争力的核心。

有一点要清楚企业文化不是喊出来的，而是实打实的做出来的，喊出来的只是一个口号，喊出来没有做到反而让人觉得虚伪。企业文化是一个企业做事的方式和态度。

三、团伙为“利”，团队为“义”

团队是一群人为了长久的共同目标和理想而工作。至少他们之间的价值观不是相驳的。在共同的目标面前个体利益后退。团伙也有着共同的目标但是在个人目标和集体目标冲突时，集体目标是后退的。而且团伙时有时并无集体目标和理想，即使存在共同目标也是临时性的。笔者认为，这是团队和团伙的主要区别。当一个企业产生了共同的目标和共同理想时，这个组织机会发挥无限的潜在能量。这些能量都是每个成员发自内心的。当企业中的每个人成员都愿意发挥自己无限潜能时这个组织就会产生巨大的力量。而这种力量是集聚在一起的。难道组织中的每成员真的没有自己的想法?不是。当然，每个组织成员都有自己的想法，但是这种想法一定是建立在共同的理想和目标之下的发挥。否则成员很难融入组织，就会脱离组织。做企业就是要建设一支目标性高度一致的团队。现代企业管理过程中，掌握一定规模的企业员工或者一般企业高级员工的思想比管理员工的行为更重要。通过管理员工思想统一价值观形成团队认可的价值理念。这样会使团队产生共同的力量。

四、提高执行力是实现企业战略和经营目标的根本要求

一个企业的成功是要靠出色的执行力来作保证的。如果没有出色的执行力，那么即使企业有再好的发展战略目标、再高的经营利润率、再好的管理机制、再细的管理制度，也只能是沙盘上的宏伟蓝图、贴在墙壁上的标语，挂在口边的伟大口号，永远不会实现。

执行力源于责任心，责任心决定执行办。执行力不高有很多原因，但一切原因的深层次原因都是责任心不强;责任是一种使命，责任是一种能力，责任可以使能力发挥到极致，负责是一种素质，负责是一种美德。责任心是事业的基石，责任使人乐观向上。从日常的管理过程可以发现，责任心是激励出来的，也是管出来的;责任心是既需要内在的追求来培养，更需要外在的约束来强化;所以我们要用制度管“人”，流程管理“事”，健全制度，完善流程;

五、管理过程中逢事都问为什么，直至问题源头

工作中学会问封闭式问题，不要问开放式问题，这样才能找到问题的根源，才能解决好问题，并且能够引导到员工发现问题根源;有利于节省时间和精力，所得资料也便于统计分析。

六、有效的激励机制能起到激发人的动机

激励能力是每个管理者的基本技能，激励是随时随地的，激励是一种优良的工作和生活习惯;有效的激励能调动人的积极性、主动性和创造性等重要作用。建立有效的激励机制，不仅是企业面对市场竞争加剧环境下的中心环节之一，也是企业日常管理工作的任务之一，同时也是吸引人才、留住人才的迫切需要。

七、有效沟通可以让员工改变工作态度、激发工作热情、更具有战斗力

沟通是人与人之间桥梁，没有沟通就没有相互交流的平台;沟通还是一种技能，是一个人对本身知识能力、表达能力、行为能力的发挥。无论是企业管理者还是普通的职工，都是企业竞争力的核心要素，做好沟通工作，无疑是企业各项工作顺利进行的前提。以前认为有了“礼貌、真诚”的态度，就可以与他人进行很好交流，培训后才了解到沟通并非那么简单，有好多技巧和方法。如:工作中沟通时，先处理心情，再处理事情;用眼睛和他人沟通，有人对你说话时，眼睛要注视着他，有人发表意见时，你的身体和脸要正对着他，…

八、全面预算管理不仅财务费用预算管理，还是工作预算管理

全面预算管理从本质上来说是一种对未来的管理。是在预算的基础上，实施的全面管理。他是全员参与的，全流程、全方位的系统管理手段。以企业战略目标、年度目标、计划、预算、绩效、薪酬及过程控制为要素，形成一个管理闭环，是目标达成得到保障。为了使企业目标更好的达成，合理分配资源，提高资源的效率，防范资金链风险，控制企业风险。

**代培人员工作总结7**

岗前培训对于刚刚走出校园，即将参加工作的我们来说是非常必要的，通过培训使我们对今后的工作及环境有了一定的认识，对公司的现状及发展有了一定的了解，对今后自身的发展和确定目标也有了一定的依据。尤其是安全教育培训对于我们来说尤为重要，使我们在今后的工作中可以合理有效的保障自身的安全，同时也维护他人的人身安全及公司的财产安全，使公司的工作得以顺利进行，公司的业绩蒸蒸日上。

此次培训由办公室李二主任的讲话拉开了序幕，随后第一天由刘业先副总经理为我们讲述安全教育，并让我们在听取的过程中提出疑问，并给予解答。刘经理凭借自己多年积累的经验及自身的亲身实践为我们讲述在工作中可能遇到的种种安全问题，并讲解了其处理方法，也要求我们在遇到新问题、新困难的时候要冷静的对待，谨慎的处理，不要慌张以免酿成不必要的事故。并为我们的为人处世提出七条建议：“积极主动，以终为始，要事第一，双赢思维，知彼解己，统合效益，不断更新。同时也把公司的概况做了简单的介绍，从而了解到公司生产的保温板、冷藏门畅销全国，包括香港、澳门，并且远销国外。公司的工程遍布大江南北，由公司建设完成的河南漯河双汇的冷库其规模在全国乃至亚洲也位居榜首。

接下来几天的培训由市场部经理周淑英，工程部经理刘永乾，技术部经理李爱军及总经理助理任永强分别为我们做了暖通、电气、钢结构和制冷方面的培训。李兵、王建良为我们介绍了保温板及冷藏门的生产和应用，并参观了冷藏门的生产线及展示厅。

培训最后一天，由李主任为我们简述公司的历史及发展，并且详细为我们讲解待遇、保险及合同的相关问题。大家所关心与关注的合同问题李主任做了逐条讲解，涉及相关法律条文的还给予了细读。使我们对合同有了更深一步的了解，消除心中对合同条款的各种疑患。使我们放心的与公司签订劳动合同，可以全身心的投入到工作中去。

通过几日的培训，使我们对公司有了一个新的认识，特别是公司的业务、规模及其发展方向。了解到公司在本行业还是相当有名气的。从其生产的门、板的销售情况就可见一斑。还有其遍布全国的各个工程更是公司实力的象征。

为我们培训各个方面的知识，使我们能够更快的了解工作，融入工作的都是公司的精英，各部门的骨干，都有着丰富的工作经验与阅历，对实际工作有着亲身经历与感受，他们的培训使我们受益匪浅。在以后的工作中也会少走许多弯路。 培训结束之后心情也舒畅了，对于公司、对于工作的各种的疑问都迎刃而解。对公司的业务不再是一知半解；对公司的规模不再是心中的几个数字；对公司的发展方向不再是一无所知。对工作有了具体的认知，可以为自己定下以后的理想、目标与发展方向。

非常感谢公司的领导在百忙之中抽出时间来为我们组织这一次培训，通过这次培训我们相信以欣达的实力欣达的明天是辉煌的，以我们的信心我们的明天是光明的。

**代培人员工作总结8**

搞好企业职工培训，提高全体职工的素质，是企业建设的重要基础，是加强企业建设的迫切需要，是企业在市场经济竞争中立于不败之地的一大法宝。近年来，公司在高层领导的带领下，迎接市场经济的挑战，狠抓企业职工教育工作，在职工教育方面做了以下工作：

>一、领导重视、机构健全、制度完善、加速了职工教育培训的进程

百年大计，教育为本。职工教育培训工作是企业改革和发展之本。先进的技术，现代化的管理水平需要高素质的职工来掌握，使用和管理。·而职工队伍素质的提高关键取决于企业各级领导的重视。近年来，随着社会经济的发展，我公司领导更新观念，提高认识，高度重视职工的培训工作，提出了“科教兴企”的战略奋斗目标。

“人尽其才，物尽其用”赛马不相马，人人是人才”的现代企业用人之道正在公司生根、发芽。为了使培训工作实现制度化、规范化，更好地适应企业市场经济的要求。公司每年都要投入大量的人力、物力和财力来开展职工的培训工作。

积极制定有效的年度教育培训计划和企业长远发展的培训规划及各种教育培训的规章制度，并制定了相应的实施措施，建立健全了职工培训的各类台帐。制定三级培训制度，负责培训、考核的管理工作。逐步使公司的培训工作日趋制度化、现代化和日常化。职工的培训学习也发生了根本的变化。从以前的“要我学”转变为“我要学”，提高了教育培训的理念，为创建学习型企业打下良好的基础。从而为企业创建一流提供了可靠的保证。

>二、提高认识，认清职工培训的重要性和必要性

所谓职工培训，是指企业根据自身需要，通过培训，促使职工在知识、技术、技能、道德等方面有所提高或改进。保证职工能够按照预期的标准式水平完成其承担的工作任务的.一项教育工程。因此它是提高职工队伍素质的一个重要途径。

在企业在市场竞争中，求得生存和发展，关健是人才的竞争。企业面临各种机遇与挑战，企业在市场竞争中，不但是产品、质量、服务的竞争，而且也是企业整体素质的竞争。特别是综合思想、技术、技能、作风等人员素质的竞争。因此培养一支高素质的职工队伍。不仅是企业生产经营活动和改革发展的要求，更是企业参与市场经济竞争，永远立于不败之地的基本保证。

>三、与时俱进，注重实效，有针对性的开展多层次、多形式、全方位的职工教育培训

近年来，公司结合职工的实际情况，和创一流建设，开展了一系列的职工教育培训工作。公司按照“实际、实用、实效”和“缺什么，补什么、需什么、学什么”的原则，有计划地进行基础理论知识，安全教育知识、营销知识、专业技术、技能培训，现代企业管理知识、法律知识等多层次、多形式的培训活动。一支“纪律严明、拉的出、打的响”的高素质职工队伍已在昔阳大地上初露头角，展现出勃勃生机。对于职工的教育培训工作，必须从企业的实际情况入手，认真分析制定相应的培训内容，因人施教，广开学路。

1、开展职工专业技术的全员培训工作

公司近年来，在新一届领导上任以来，十分重视企业职工的全员培训工作，每年都要拿出资金投入到全员培训，并责任到人、严格考核。20xx年6月中旬，进行了全支公司人员参加的专业技术培训。在培训工作期间，职工不畏酷暑，积极参加培训，并于10月20、21日进行了严格的考试，取得了预期的效果。

**代培人员工作总结9**

作为一名拓展训练的培训师，工作的要求需要我仔细的观察学员的行为，仔细的去体会学员的心理变化，在经历了许多队伍之后，总有一些相同的事情发生，启发我的思考。

在空中抓杠这个拓展项目完成之后，我会问那些成功抓住的学员一个问题----如果再给你一次机会，你会不会要求教练把杠的距离再调远一些？幸运的是我所有的学员都给我一个肯定的回答。我想，从他们的回答来看，人是喜欢改变的。

同时我又会问那些没有抓住的学员一个问题----如果这是在平地上，同样的距离让你去抓，你会不会抓住？多数的回答是“我能”可是为什么他们在8米高的平台上同样的距离却抓不住呢？我得到多数的回答就是因为环境变了，所以他们没有抓到。我想。从他们的回答来看，人是畏惧改变的。

如果说这两点代表着某种人性的话，那么我们每个人的内心其实都充满着这两种矛盾冲突的心态，对于人来说是这样，对与企业来说也是这样。

人在工作中是一个从开始的新鲜感到后来的了如指掌的过程。工作久了就会产生“没有激情”的状态，因为都不喜欢“一成不变”的工作状态。所以寻求“改变”是一种必然的心理。

但是当“改变”这真的出现的时候，我们却往往又不太喜欢改变。以为那有一种让我们不安的“不确定感”。不确定感意味这我们对事情的把握性不大，这时就体现出人对改变的态度和反映----不同的人会面对这种不确定感是有不同的反应的。比如在空中抓杠这个项目中，有的人坚决的不上，用“害怕”来作为一种理由，那可以说这类人是坚决拒绝改变的人。那些选择上的人也可以分为不同的类型，有的人是站在台上不敢跃出去，他关注的焦点是怕自己掉下去，即使他知道安全带会保证他的安全，这是纯粹的对环境改变的恐惧，过分的担心不良的后果，他想的不是自己能抓住，更多的是想到自己抓不住的可能，这类人的内心中有一种消极思考的倾向。还有一类人也是不能越出去抓杠，他们关注的焦点不是安全，而是结果，他们担心的是自己抓不到，他们不害怕7米的高度，他们内心是非常想抓住，只是这种动机太强，他们对自己说一定要抓住，而如果抓不住的话那则意味这对自己的否定，有时他们会要求教练把距离调近些来确保自己有更大把握的抓住。这两类人是截然相反的，一类是过分担心抓不住，一类是过强的想抓住，但他们有一个共同点就是，他们都害怕面对失败，而且他们都无法接受自己的失败。其实教练给的距离不会是一个遥不可及的距离，但是是需要通过努力才可以抓住的。而抓住的人主要有一个因素，就是他全力以赴的去做。全力以赴意味着他在投入所有的注意力去关注目标，投入全部的力气去抓住目标。跃出去而没有抓住的人主要是因为这一点而没有成功的。有的人是在想抓住，但是行动上却没有完全投入，内心的害怕没有完全的克服；有的人则是全力投入，既有信念又有行动，他在当时思考的是怎样能抓住目标，而不是怎样的让自己不掉下去。

所以拓展活动的魅力之一就在于能模拟现实的环境，考察人的反应。所以人在活动中的态度同样的可以迁移到面对真实的工作环境的态度。面对不确定性，有的人是逃避不确定性，有的人是在应付不确定性，有的人则是去消除不确定性。不同的态度的背后其实是一种不同思维方式的体现----消极或者积极的思维方式。而对于那些思维积极的人来说，拓展活动会更加将强他们的信心和能力；而对于其他人来说，拓展活动则是一种锻炼的机会，尤其是在自己亲身经历之后和队友及教练在一起的分享总结，会让其更深刻的意识到自己需要改变加强的方面，从而提高个人的素质能力。而对于企业来说，员工能力的提升是企业发展壮大的一个必不可少的条件，通过拓展活动的提升，为企业的加速前进提供一份助力和更强的推动力。再加上拓展活动中其他团队项目的配合，加强团队的沟通和协作能力，为企业的全速前进提供更完整的动力。

**代培人员工作总结10**

中小学教师继续教育是教师教育的重要组成部分，是提高全体在职中小学教师整体素质和促进教师专业化的有效途径，也是全面实施素质教育的关键。在中学教师培训过程当中，我遇到的每个老师都流露出积极、乐观、向上的心态，我觉得保持这种心态对每个人的工作、生活都是至关重要的，这将深深地影响着我、激励着我对今后工作的态度。

我积极利用空余时间学习教育理论，学习先进经验和新的教育理念来不断的充实自己，更好的进行教育教学实践。学习期间，在与实际相结合，不断的实践，取得了非常大的进步。下面就以我一年中的培训和实践来谈谈自己的经验总结。

一、学习培训理念，更新自我观念。

通过对培训理念的学习，我首先是更新了两个重要的观念：其一，对中学教师来说，研究是学习、反思、成长、发展的同义词，与专业人员的研究具有质的区别。它是“以解决问题为目标的诊断性研究及实践者对自身实践情境和经验所做的多视角、多层次的分析和反省。”其二，我们这些综合科从现在的教育角度上讲不是一门主科，但也是必不可少的学科。教师对此的定位非常迷惑。

但通过学习，从“过去的我”与“现在的我”的对话交流，是努力摆脱“已成的我”，为不断获得新生的过程。努力研究自己，其目的就是为了提高自己、发展自己、更新自己。教师是学生成长的守护人。他将教师角色定位于学习者、研究者、实践者。教师首先是学习者，不仅要善于向实践学习，向理论学习，而且要向学生学习。教师是研究者，带领学生主动积极参与科研课题的研究。教师是实践者，实践的内涵是“变革”。

二、学习培训内容，自觉走进新课程

作为传道授业的老师，只有不断的更新自己的知识，不断提高自身素质，不断的完善自己，才能教好学生。如果自身散漫，怎能要求学生认真。要提高我们的自身素质，这要求我们年轻教师多听取学生和老教师的各种意见。并且自身不断的学习，积极学习，不断开辟新教法。摒弃旧的教学方法，把先进的教学模式引入课堂。

多年来，老师教，学生学;老师讲，学生听，这已经成为固定的教学模式，新课改向我们提出了新的课题，这种教学模式限制了学生的发展，压抑了学生学习的热情，不能焕发学生的潜能，与此同时，通过培训学习，“合作学习”、“主动探究”、“师生互动”、“生生互动”等新型的教学模式为课堂注入了生机与活力。通过培训我认识到：这些新的教学模式给学生更加自由的学习空间，体现了以学生为本的理念，老师要自觉地把新的教学模式引入课堂，改变课堂的面貌，使课堂气氛活跃;教学民主;学生的学习热情高涨;师生关系融洽。才能充分体现素质教育的根本目标。

因此，课堂上，我习惯通过媒体影片、实物观察、实验操作、挂图演示、实地参观、事例说明、角色扮演等手段把复杂的问题简单化处理后呈现在学生面前，让学生学得更轻松也让学生能够更多的参与到课堂之中得到更多的操作技巧。通过培训学习，“合作学习”、“主动探究”、“师生互动”、“生生互动”等新型的教学模式为课堂注入了生机与活力。通过培训我认识到：这些新的教学模式给学生更加自由的学习空间，体现了以学生为本的理念，老师要自觉地把新的教学模式引入课堂，改变课堂的面貌，使课堂气氛活跃;教学民主;学生的学习热情高涨;师生关系融洽。才能充分体现素质教育的根本目标.

三、学习师德内容，创新课堂。

无论在任何时代、任何地域、任何学段，师生之间都应该是天然平等的。教师和学生不但在人格上、感情上是平等的朋友，而且也是在求知识的道路上共同探索前进的平等的志同道合者。在教育中，教师要用自己的行动去感染学生，要用自己的言语去打动学生，把自己对人或事的真情实感流露出来，以此使师生间产生心灵的共鸣。学生只有感受到教师的善良和真诚爱心，才乐于听从老师的教诲。

正所谓“亲其师，信其道”，教师要抓住机会，适时地把自己的喜、怒、哀、乐表现给学生，与学生通过交流达到心与心的沟通。教师的语言要有魅力，要富有人情味、趣味，同时又要富有理性。这样的语言才能让学生愿意接受，达到教育的目的。暖人话语，滋润心田。温暖的的话语，可以使学生深深感到教师真诚的关爱，从而拉近师生的距离。教师对学生还要有一种充满责任感和理智感的爱，这种爱就是严格要求，严而有度，更要严而有理。

课堂是教师体现自身价值的主阵地，我本着“一切为了学生，为了学生的一切”的理念，我将自己的爱全身心地融入到学生中。我努力将所学的新课程理念应用到课堂教学实践中，立足“用活新老教材，实践新理念。”力求让我的语文教学更具特色，形成独具风格的教学模式，更好地体现素质教育的要求，提高生物教学质量。同时作为班主任的我深深懂得，教师的一言一行都影响着学生，都会对学生起着言传身教的作用。思想教育要常抓不懈，着重培养学生良好的道德品质、学习习惯、劳动习惯和文明行为习惯等。我指导学生开展丰富多彩的班级活动，积极参加学校组织的各项活动，我的班级在活动中取得了很好的成绩。

四、不断反思教学实践，不断学习进取。

只有对新课程的课程理论、课程思想、课程方法有深刻的理解，才能把握新课程教学的精髓，才能以新的理论、新的思想、新的行动去开展扎实有效的教育科研活动，教育教学才可能提升。在培训学习实践中，自己始终以一名新手的姿态，不断向有经验、有开拓意识、有创新举措的同行虚心学习，听新课程研讨课，并参加评课交流，时时处处留心学习，对照自己的教学实践，反思自己的失误，吸收他们的好的做法和经验，改进自己的教学思路与弊病，使教学方式和组织学生的思路有了明显的改善。并注意积累和撰写教学心得与体会。从不同的角度总结和反思了自己教学中的点滴心得和收获，同时，对自己前面的教学实践也做了深刻的回顾与反思，对今后进一步开展教育教学活动，提高教学效率，都有很大的促进。

通过这次的培训，使我深刻意识到：自己的知识、能力与他们相比较有一定差距，人只有不断地学习，不断地充实，不断地觉醒，才能立足于这个高速发展的社会。我通过培训知识来武装自己，不断地提高自身的价值，我相信再大的困难都会迎刃而解，培训给了我这次学习机会，凭着自己对教学的热情，总是在实践、在钻研、在进步、在创新。在今后的教学中，我要充分发挥新的教育理论和教学方法，使自己在教学中创造更好的佳绩。

**代培人员工作总结11**

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。

**代培人员工作总结12**

最近到邻居家串门，发现邻居家小朋友正在按照老师的要求写XX年总结，想到我作为一个xxx职业培训师，我的老师是谁呢，对一定是学员，为了对数年来众多学员的感恩，我决定按照老师的要求做个XX年张xx学生工作总结，并把主题定为:改变与精进

>改变一：

帮助企业手把手打造企业内部讲师180余名，让他们懂讲，会讲，能讲，慢慢把培训作为一种乐趣，很多学员开始感觉到自从做了讲师，自己的进步非常迅速，这也就是我讲的最快的学习方式就是教别人，我之所以把这个方面叫做改变，而不是成果，就是因为我的入口是我的老师=学员，他们发生改变才证明我的成果才有可能发生。

>改变二：

帮助50家企业输出可以操作的标准化课程，这其中包括成都，温州，上海，南京，杭州，南昌等地的央企和民营企业，在这其中发现央企由于听得课多，很多企业都把自己搞成精神分裂，相对民营企业比较务实，直接聚焦业务流程，不论针对哪种企业，我觉得未来课程的入口一定在业务流程上，不从这个入手的就不要搞课程开发啦，另外企业培训负责人应该往标准化课程方向靠拢，没有标准这个课程开发怎么搞，很容易被带沟里面去，至少应该保证3-5年不变吧，实在不能列出标准的话，那就聚焦流程吧，把说的变成做的，就只有流程啦，切记：做培训就是做流程！从没有课程体系到有课程体系，我认为这前后就是变化，这是站在企业角度讲的。

>改变三：

用系统和软件代替人，从今年150场xxx培训来看，在萃取企业精华沉淀成课程的时候，很多能沉淀课程或者有东西的多数是工作数年的专家，这其中不乏工作经验超过30年的，感觉这样的人坐在下面就是宝贝，我要把它提炼成课程，但我实际操作时感觉困难，他们不懂ppt或者也不愿意听你讲如何开发，或者是马上退休了没兴趣搞这些，于是我在思考能不能搞一套软件和系统，他们只要按照要求会说或者只要会输入就会输出标准化课程，最近一直和几位专家交流此事，已经有初步成果。其实就像戴尔模式一样，标配是有的，你想加什么我就给你加什么，以不变应万变。

我认为以前没有这个，现在有了初步成果，这就叫改变。

以上总结我xxx培训和课程开发培训过程中的3个改变，XX年您发生改变了吗？

下面提出三个精进作为XX年的大体方向：

精进一：提升学员学习体验，不曾经历，不能成为经验，不断加深认知心理学的研究，让每一场培训成为一场精神盛宴。

精进二：将每个理念继续转化为可供学员操作的工具，让学员在课堂上就能完成行为转化，并在课下有想一展身手的冲动。

精进三：培训前深入研究每个行业，特别是每个企业的成长背景，学员成长背景，这将对他们的培训学习产生巨大影响，往往一个人的成长背景就能够决定他现在要做什么。

就说这么多吧，很久没写原创，都不会打字啦，看来系统和标准是把双刃剑，在XX年中感谢老婆zoey，小情人笑笑，郯城鹏翔厨业张总，张氏父母，岳父岳母，姐姐郭氏等家人的大力支持，感谢职业化塑造专家周茂源，课程研究专家peter，课程设计专家yueer，及各位培训大拿对我的帮助，感谢成都大成，南昌一佳，长沙时代光华，赛轮咨询等众多机构的鼎力支持。XX年我想说，我们需要的不是学习，而是改变，你说呢？

**代培人员工作总结13**

参加工作三年来，对于总工工作的认识只是停留在表面，以往认为总工就是编制施工组织设计，带领技术人员开展各项技术工作，对工程质量进行严格控制。通过领导的培训，才体会到总工的工作对于一个项目的重要性。

在项目前期，技术人员必须在图纸下来后确定哪些单位工程可以进行变更工作，并且要对现场进行实地调查，提供准确的技术数据，为二次经营工作提供有力的支持。技术工作不再是以往那种单纯的技术业务，而是要将技术工作全面渗透到项目的经营活动中。作为技术人员，我们也是成本责任中心的一份子，每个人都要将成本意识放在心上，只有控制了成本，才能让项目实现高效益，使职工的工资大幅提高，为企业的发展注入活力。

自从分配下来后，我在项目领导的关怀和爱护下，业务水平有了明显提高。但是和领导的期望还有差距，工程设计的技术非常多，我学习的方面比较单一，有些技术部门的业务未能涉及，自己也没有主动去学习。学习态度没有树立端正，在现在这个大的建筑环境中，各个建筑企业之间的竞争越来越激烈，不仅是企业实力的竞争，同样也是人才的竞争，工程技术的革新步伐也在加快。

越来越多的施工企业接触到了\_技术，以前的施工企业间技术的差距在逐渐缩小，稍有松懈就会被其它企业超越，进而走向被动。所以，作为技术人员，必须要紧跟技术变革步伐，绝不能落后。在处理人际关系方面，我做的还很欠缺，尤其是对外，比如对监理，有时候他们正是利用了我们年轻，社会经验不足，在工程方面处处为难。同时，作为项目的领导班子成员，往往因为年轻，在交流的过程中显得不够稳重，说一些不该说的话。以后的工作中还需要多学习，从各个方面提高自身的能力。

我们年轻人刚刚走上领导岗位，对自己的要求要更加严格，从一开始就要不断地鞭策自己，时时提醒自己。做为项目领导，要深知自己担负着公司领导、项目职工的重托，自己的工作是在为公司创效益、为企业谋发展，绝不是为了一己私利，满足个人的需求。平时要多关心时事，通过学习，从思想上武装自己，通过案例来警示自己，做一个让公司领导放心的好职工。

感谢公司领导给了我这次学习的机会，我一定会努力去做好自己的工作，在工作中不断学习、锻炼，在思想上牢记领导的教育，时刻以公司利益为第一位，踏踏实实做人，为\_公司的发展做出自己的贡献。

**代培人员工作总结14**

20xx年，我们认真贯彻落实市有关职业技能培训和创业培训文件精神，加强职业培训统筹，健全职业培训制度，进一步提高职业技能培训和创业培训的针对性、有效性，充分发挥技能培训和创业促进城乡统筹就业的作用，取得了明显成效。现将一年来的培训工作总结如下：

>一、培训工作基本情况，主要做法及亮点

（一）基本情况

20xx年，根据秀英区实际情况，我们因地制宜，认真开展培训工作。截止11月13日共开展各类培训14期，共培训各类人员840人，其中技能培训3期，培训人员180人，培训工种有家政服务、中式面点烹调、药品制剂；创业培训11期，共培训人员660人。

（二）主要做法及亮点

一是健全机构，加强领导。为加强全年技能培训和创业培训领导，我们成立了秀英区培训工作的领导小组，由分管副区长组长，直区有关部门分管领导任副组长。领导小组下设办公室（设在区人社局），主要负责培训日常工作。制订工作职责，做到各司其职各负其责，有力地促进培训工作的有效开展

二是制定实施方案，分解培训任务。为确保全年培训任务按时完成，我们制定了《海口市秀英区20xx年职业技能培训工作实施方案》，指导各部门、辖区各民办职业技能培训机构开展培训工作。根据资金到位情况和秀英区情况，我们制定了相应的目标任务，并把任务指标分配到各民办职业技能培训机构，要求他们按时间节点完成全年培训任务。

三是因地制宜，优化培训内容。针对秀英区，特别是石山、永兴、西秀镇失地农民日益增多的情况，我们深入实地开展调研，根据群众的需求，要求有关培训机构多开展家政服务、中式面点等培训，深受当地群众的好评，许多群众要求我们多举办这样的培训，让他们多掌握一些技能。

四是严格管理制度，确保培训质量。为使培训取得良好效果，我们规范培训内容，要求培训机构原则上统一使用符合国家职业技能标准的、国家和省发行或修订的教材。改进教学方法，完成规定的培训课时。做好教学日志、学员考勤记录，每个培训班要配备一名专职管理人员，负责班级的管理。要强化实际操作训练，加强培训的实效性和有效性，确保培训的质量和效果。

五是边培训招聘边扶持。为促进培训学员学习积极性。我们要求培训机构加强与企业沟通和联系，拿一些岗位招聘合格学员。如畅想职业技能培训学校和海南省商业学校培训中心在永兴镇开展家政服务和中式面点班时，在开展培训之初，就张贴有关企业的招聘广告，让学员心中有数，学有所用，反响极大。此外，创业培训结束后，对有创业意愿的学员，我们积极提供小额贷款担保贷款等相关后续服务，深爱学员好评。

六是加强监督检查，防止弄虚作假。为防止培训机构弄虚作假，我们加强监督管理，采取有力措施严于防范。

**代培人员工作总结15**

炎热的暑假，我与另外两名同事一起到x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：

>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x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x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x休养，推掉x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x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。在见面的句话，客户就问我“蔡老师，您如何保持这种无限x的状态，不管是在课堂上，还是生活中，您总是这样x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x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。

**代培人员工作总结16**

为期两个月的领雁工程培训就要结束了。自己十分珍惜这次脱产培训的机会，是带着厚厚的期望走进校园的，又将带着恋恋不舍的心情离开它。为了发扬成绩，克服不足，促进以后的工作与学习，特作自我鉴定如下：

培训期间，本人遵守班级的管理纪律，做到不迟到、不早退、不无故旷课的要求。在思想上，有很强的学习欲望、上进心和责任心，有通过学习提高自身素质回乡做好“领头雁”的愿望，有进行批评与自我批评的勇气。

在学习上，能够严格要求自己认真听讲、思考与记笔记，能及时完成老师布置的作业，能每天进行自觉的学习反思，能利用一切机会主动向老师求教，能要求自己做到了理论与实际相结合，能争取更多的课余时间泡在图文信息中心博览群书，能收集各种自认为有利于以后工作的各种资料，希望通过努力提高自己的科学文化素养。

在工作上，认真负责，有较好的组织能力，在担任科学班班长期间，工作塌实，任劳任怨，责任心强，多次协助班主任完成各种班级工作。

在生活上，过的充实而有条理，具有良好的生活习惯、严谨的生活态度和良好的生活作风，为人热情大方、诚实守信、乐于助人，能与同学们和睦相处。

不足之处就是人际交往能力较差，除了工作，平时与同学们的交往很少。一起学习了两个月，依然有些同学不是很熟悉，有些人的外藐与姓名还会对不上号。

在今后的工作与学习生活中，我一定会不断的去完善自己，会针对发现的问题有的放矢，会去多多锤炼自己，会去逐步提高自己的教育教学理论水平、课堂教学水平、学校管理能力和人际交往能力，争取使自己成为一名优秀的人民教师，一位名副其实的“领头雁”人员。

**代培人员工作总结17**

20xx我科全体护理人员在院领导重视及领导下，本着“一切以病人为中心，一切为病人”的服务宗旨，较好的完成了院领导布置的各项护理工作，现将20xx年护理工作情况总结如下：

>一、认真落实各项规章制度

1、严格执行规章制度是提高护理质量，确保安全医疗的根本保证。我科从申了各级护理人员职责，明确了各类岗位责任制度和护理工作制度，保证护理工作按照操作规程去做。

2、严格查对制度：要求医嘱每班班查对，并有记录；护理操作时要求三查八对；坚持填写输液卡，一年内未发生大的护理差错；坚持床头交接班制度及晨问护理。

3、认真落实护理常规及专科护理，坚持填写各种信息数据登记本。

>二、提高护理人员业务素质

1、对新分配入科内的护士进行岗前职业道德教育、规章制度、护士行为规范教育及护理基础知识、专科知识、护理技术操作考核，合格者给予上岗。

2、对在职人员进行三基培训，并组织理论考试。今年对科室护士进行单人徒手心肺复苏、密闭式静脉输液、皮试液的配制等操作比赛，成绩均合格。

3、加强了危重病人的护理，坚持了床头交接班制度和晨问护理。

4、在护理人员培训方面，科室现有一名护士参加护理大专函授，一名护士参加护理本科函授。

>三、加强院内感染管理

1、严格执行了院内管理领导小组制度的消毒隔离制度。

2、科室坚持每日对治疗室、换药室、输液室、抢救室进行紫外线消毒，每周对紫外线灯管用酒精进行擦拭除尘处理，并记录，每两月对紫外线强度进行监测。

3、一次性用品使用后均能及时毁形、浸泡、集中处理，并定

期检查督促，对各种消毒液浓度定期测试检查，坚持晨间护理一床一湿巾。

4、病房治疗室、换药室均能坚持每日二次用消毒液拖地，出院病人床单进行终末消毒。

5、医疗废物按流程归类处理，并记录。

>四、护理人员较出色完成了护理工作

1、坚持了以病人为中心，以质量为核心，为病人提供优质服务的宗旨，深入开展了以病人为中心的健康教育，通过发放健康手册，以及通过护士的言传身教让病人熟悉掌握疾病预防、康复及相关的医疗，护理及自我保健等知识。

2、全年我科共收治了住院病人750人次，留观281人次。今年7月份分科，分为内儿科，外妇科。10月份我科与急诊科分开，内儿科10点后接急诊班。

3、积极配合医院的公共卫生工作，护士在休息不够的情况下，还参加学生体检工作，完成了医院下达的各项工作。

>五、存在的问题

1、个别护士素质不高，无菌观念不强。

2、护理书写欠规范，整体护理处于摸索阶段。

3、护理质量任仍需进一步提高，仍需加强“三基”及专科理论知识学习。

4、优质护理服务需进一步深化。

5、病房管理尚不尽人意。

>六、20xx年工作计划

1、加强护士在职教育，提高护理人员的专业素质.

2、强化相关知识的学习掌握，进行规章制度及专业的培训，重点加强护士的考核，强化学习意识，不断更新护理知识。

3、配合护理部做好护士的轮转工作，使年轻护理人员理论与实践相结合，掌握多学科知识和能力。

4、护理安全是护理管理的重点，安全工作长抓不懈，加强安全管理的责任。

5、转变护理理念，提高服务质量，严格执行查对制度，进一

步规范护理操作用语，护理沟通技能。

6、加大对护士抢救能力的培训，保障患者安全。

总之，一年来护理工作由于院领导的重视、支持和帮助，内强管理，外塑形象，在护理质量、职业道德建设上取得一定成绩，同时也存在不少缺点，相信在全科护理人员的共同努力下，今后护理工作将会进一步改善。

**代培人员工作总结18**

专业理论知识和护理技能是我们赖以工作的基础，虽然我们在读书期间，具备了一定的专业知识，掌握了临床基本的操作技能，但医学知识是不断发展更新的，这就需要我们多学习，多了解临床护理新进展。要善于总结归纳，灵活运用，理论与实践相结合，不断提高自己的专业素养，与时俱进，敢于创新。

这次培训虽然很短暂，但对于我们无论从思想、心理、价值观、人生观都是一次深层次的洗礼。工作是艰辛的但同样也是快乐的，在工作当中去学习成长，去理解体会，去感知领悟历史的脉络、凝聚的力量。

大家都感觉受益匪浅。不管是从自身的修养还是本身工作状况都得到了很多的帮助。通过这次培训使我们对学院的未来充满信心，并且自己也有了努力的方向、奋斗的目标。今后学院在严峻的招生形势下发展，有所壮大。学院的每一位员工都应该迅速的跟上学院发展的脚步，不断的提高自身的专业素质。因此，学院在扩大的同时，就需要正规有效的管理方式，就要谈“职业化”。职业化就是一种工作状态的标准化、规范化、制度化，即在合适的时间、合适的地点，用合适的方式，说合适的话，做合适的事。使员工在知识、技能、观念、思维、态度、心理上符合职业规范和标准。

事实证明，个人也罢，学院也罢，要想成功而不去策划，仅凭一腔的自信与满怀的热情是远远不够的。所以今后我们要不断加强理论的学习，通过大量实践去提高自己的专业水平。最后希望学院能定期举办一些专题培训、岗位培训等。也希望这样的培训，能坚持举办，这对大家的工作具有一定的指导作用，在工作中更加积极主动，更能体现到我们在学校的主人翁精神。

**代培人员工作总结19**

20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。

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;20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。

20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!

**代培人员工作总结20**

xx县农业机械化学校，是一所集农用机动车驾驶员培训、农机操作及维修、电子电器、车工、焊工、钳工等农机实用技术为一体的综合性培训学校，始建于1987年，于1991年经省教委湘教成字[1991]23号文件批准，并报国家教委、农业部、省政府办公厅备案纳入了成人教育管理体系。学校始终坚持“服务三农”、“从严治校”的办学宗旨，以市场为导向，努力实现“招得来、培得实、转得出、能致富”的培训目标，在广大农民群众当中赢得了良好的赞誉，为xx县新农村建设作出了较为显著的贡献。

>一、拓展思路，锐意创新

xx县农业机械化学校在上世纪九十年代以前主要从事拖拉机驾驶和内燃机手培训，九十年代后期扩大到农机职业技能培训，20xx年开展阳光工程和扶贫开发劳务技能培训。随着改革开放的深入，外出务工农民增多，原来的定期集中办班培训方式以及培训范围已不适应形势发展的需要。20xx年初，局党组总结了以往的经验与教训，充分认识到只有拓展思路，摆脱培训方式以及培训范围的束缚，以市场为导向，不断拓展农机校培训范围，提高培训质量，才能让农机校取得新的突破。为此，局党组决定将原农机校从监理站中独立出来，确立以农机校为主，管理股及监理站等部门密切配合，共同推动技能培训工作。并采用定期与不定期相结合、集中与不集中相结合的灵活机动的形式开班培训。如农用机动车驾驶员实行流水培训，随到随学，定期考试取得资格；内燃机手农机操作工与乡镇或村集中培训，条件有限的或上门上户培训，或在田间地头边指导边操作实习进行培训；对外出务工人员技能培训则以集中办班突击的方式进行。新的培训范围和培训方式满足了群众的不同要求，提高了培训效率，打开了农机培训工作新局面。

>二、加大投入，发挥优势

在我县几代农机人的不懈努力和追求下，农机校师资力量雄厚，教学设施完善，设备齐全，已成为我县初具规模的综合性技术培训基地。现有大专以上学历专职教师11名，其中工程师2名，助理工程师9名，学生宿舍320平方米，实习操作车间500平方米，示教及教学挂图10套，电教设备2套，图书资料3500余册，教练车及电焊机、车床等教学设备20台套。

培训质量的优劣，很大程度上取决于师资队伍的优劣。我校11名专职教师，均是农机专业毕业，拥有扎实的农机理论知识，通过多年的教学更具备了丰富的实践经验。为了保证教师队伍的高质量，学校每年两次对教师队伍进行业务培训，打造了一只思想政治素质高，作风端正，理论知识丰富，实践经验充足，既能文又能武的教师队伍。20xx年局领导研究决定，再次投入3万余元增购教学机械设备及床具等，并举债100万元，修建农机技能培训大楼。在原有农村劳动力转移阳光工程培训的基础上，局领导积极筹备相关资料，通过县开发办向州开发办申报劳务技能扶贫培训基地的资格。经过多方努力，得到了州开发办的认定，县农机校正式成为湘西州劳务技能扶贫培训基地。同时，为了增加学员的动手操作实践机会，学校充分利用社会资源，与县内几家技术力量强，设备完善的个体企业联手，挂牌认定5个培训实习点为我校学员提供实习指导。20xx年7月6日州扶贫办领导来莅临我校指导工作时，评价自治州同类学校教学条件和实力等各方面都已跃居首位。并号召全州32所劳务技能扶贫培训基地向xx农机校学习，同时鼓励我校再接再厉，再创佳绩。

>三、完善制度，确保质量

加强教学管理是保证培训质量的关键。为此，我校建立了《校长岗位责任制》、《教师岗位责任制》、《班主任岗位责任制》、《教练员岗位责任制》、《教学管理制度》、《财务管理制度》、《教学设备管理制度》、《车辆管理制度》、《学员学籍档案管理制度》、《学员守则》等一系列规章制度。在教学过程中严格照章办事，做到用制度管理规范各项工作，使培训工作做到了严格有序，大大提高了教学质量。

>四、突出重点，成就品牌

在全州多所同类学校中，如何让xx县农业机械化校这个名字脱颖而出，是一个巨大的挑战。面对纷繁复杂的培训市场，局领导毅然决定，结合“阳光工程”和劳务技能培训政策，突出重点，把劳务技能培训和农村劳动力转移作为农机校走向市场的旗帜，打造xx农机校劳务技能培训的品牌效应，从而带动农机校工作的全面发展壮大。

一是制定了切实可行的实施方案和工作计划。我校结合局定的目标责任，对全年的培训工作分时段作了科学的划分，突出各时期工作重点，制定具体的工作措施。在实施方案中对县开发办分配的100名，阳光办300名，州劳动局200名培训任务，逐期进行了分解，确保培训任务有序完成。

二是狠抓宣传招生工作。xx县地处贫困山区，很多地方没有广播、电视甚至公路，一般的招生宣传方式往往难以传达。我校在招生宣传之时，除了借助一般的宣传方式发布招生公告，还多次在全县巡回流动宣传，并针对民族地区赶场的习惯，在城区及全县各主要乡镇、场墟的显眼位置上钉挂固定招生宣传公告牌30余块，张贴招生公告120余份，走村窜寨入场散发宣传资料3万余份。同时建立了城、乡、村三级招生体系，在集中乡镇设立常年代理宣传招生点13处，采取各种形式、广泛宣传扶贫政策，化解群众思想顾虑，提高了群众思想认识，为培训工作的顺利开展奠定了基础。

三是狠抓培训质量。培训教学是技能培训工作的重点，直接关系到教学质量及学员转移就业能否顺利。我校制定了相关的作息纪律和各种制度，并逐人签定培训协议。在学员管理过程中实行教师跟踪管理，随时了解掌握学员动向，发现问题，及时纠正处理。根据学员自身素质，实行因人施教，并注重实践，采取教师指导、企业实习、岗前实习三级递进的实习方式，在实际操作现场进行逐个剖解指导并将理论细化贯穿于实际操作培训过程之中。

四是狠抓观念更新。农村劳动力综合素质低下，思想意识跟不上形势发展，接受新生事物能力有限，习惯于老经验、老传统，外出打工多为苦力，付出多而回报少。为让农民更大地扩大就业范围，更多地增加收入，我们一方面努力让学员掌握一门以上实用技能，一方面千方百计更新学员落后保守的思想观念，不断增强学员在市场经济环境下的的商品意识和创业意识，使之具备适应不断变化的劳务市场的能力，从而稳定就业机会，扩大就业范围，真正实现脱贫致富。

五是劳务输出系统化。对培训合格学员安置就业是劳务技能培训和劳务输出的重要环节。我校多方联系相关企业及职介机构，先后与浙江三联、广东鹤山圣宝、中集集团、州宗南公司等15家省内外企业达成就业安置协议，亲自送学员到广州、深圳等城市就业。并实地考查，不断开辟学员安置就业门路。同时倡导不便外出的学员就近安置及自主创业，实现多渠道就业。另一方面，我校加强与其他培训学校以及中介机构的联系，采取联合办校，签订劳务输出协议，建立了一个技能培训和劳务输出体系，弥补了我校劳务输出范围相对狭窄的不足。

六是建立就业安置档案。学员培训资料的整理与建档是整个培训过程中的重要工作，也是申报培训补助资金的重要依据。为此，我校确定专人专责完善细化内务管理，从学前求学员填写湘西贫困地区劳务技能培训学员审批表、签订培训就业协议书，到结业前填写职业鉴定表，全部分门别类，入档保存。同时主持学员进行职业技能鉴定考试，为合格者免费颁发全国通用的职业资格证书94本，发证率100%。培训转移结束时，建立学员培训台帐及就业转移台帐，装订成册，存入专用档案柜，使档案管理做到清晰明了，促进了培训工作的有序开展。

>五、立足本职，服务“三农”

农机校的根本目的，就是服务三农，服务新农村建设。这就要求我们做到培训工作与农民群众的需求相结合。农机校的工作不仅要立足本职搞好农机驾驶与操作的培训，更要与国家其他各项涉农工作相结合，这样才能使农机培训工作做到长久不衰，充满生机与活力。

一是培训工作与安全生产工作相结合。安全生产隐患的存在，很大一部分原因在与农机驾驶员安全意识薄弱，法制观念不强。农机校结合监理站从源头抓起，开办法制培训班4期，培训驾驶员170人。使广大农机手时刻将安全生产放在心头，排除了安全隐患，维护了全县农机安全生产正常秩序。

二是培训工作与职业技能鉴定相结合。我国现在各行各业都实行资格准入制度，从业必须要有从业资格证。农机校学员通过培训和实习掌握了一定的知识和操作技能，经考试合格后，结合开展职业技能鉴定工作，在劳务技能培训的95名学员中，81名通过了职业技能鉴定。既规范了行业准入制度，又为学员就业务工提供了有效的证明，做到培训与技能鉴定相辅相成。

三是培训工作与农机购置补贴工作相结合。购置补贴的实施带动了山区农民购买先进使用农机具的热情，农用机具大幅增加。但由于长期以来的贫困和闭塞，部分农民不能熟练掌握新型农机具的操作方法，使大批农机的功效不能有效发挥。农机校结合农机补贴的实施开展农机操作和维修培训，培养了熟练的农机驾驶员49人，结业率100%，参加州所考试合格率100%。熟练的操作技术最大化的利用了农机具的先进力量，促进农民脱贫致富。

北斗星移，xx农机校在困境中发展腾飞，本着“一切面向农村，为了一切农民，为了农民一切”的办学理念，不断回眸过去，展望未来，在改革创新的浪潮中，挑战自我，卓越奋进！

**代培人员工作总结21**

根据工作安排有幸参加了公司举办的培训师培训学习，起初，对于培训师培训的认识浅薄，感觉课程枯燥无味，但随着赵老师精心筹划，独具匠心，在“培”与“训”，“实践”与“提高”等各个环节，突出“新”“精”“实”三大特色以及授课“专业化”，内容“个性化”特色，程序规范，方法先进，现场演练等互动活动，引人入胜，让我受益匪浅，现将培训收获总结如下：

1、心态调整。讲师在整个培训时，要处理的重点分别是，在事前要处理好自己，让自己进入最好的状态才能将整个培训做好，然后是内容要熟悉、适当了解培训的对象。事中，要关注培训对象的现场情况，对讲师个人和内容要兼顾。事后，要查找自己的不足，进一步改进，对内容和听众的培训结果要了解。

通过昨天可以影响今天、明天可以影响今天的原理，赵老师教会我们登台时自我管理的两种方法，一是“开心金库”，二是“预演未来”。人若是能将一些愉快的，兴奋的事情记下，每当遭遇压力时，把它拿出来调节心理状况，犹如开了户头将钱存起来，到有需要时运用，这种技巧就叫“开心金库”。在培训过程中，两次演讲都运用的开心金库，确实在登台时缓解了一些压力，使自己不那么紧张。再就是预演未来，把自己在未登台前，就带到了自己的培训中，开始虽然不能运用自如，不能把整个演讲全部预演，但是能把开始和结束能把握，开始上台不那么紧张，能迅速调整好自己的状态。

2、有效表达，即ptt，其中的四个重点是，投入多少，收获多少，参与多深，领悟多深；未曾经历，不成经验；太阳底下没有新鲜事，排列组合就是创新；做你所学，进而教你所做。这四句话让我感悟颇深，也充分说明了我们对学习的态度，只有全身心的投入，多多参与，从错误中发展自己，改掉自己的缺点，最终做到自己成功，进而教育其他人。

3、再就是ptt的ppp表，这是一种做事的思维方式，包含目的、目标、过程、要领、收获五部分，做任何事情时要说明这五个方面，只有这样做好计划和节点控制，才能达到结果的实现，只有结果的实现，我们所做的一切才有价值，没有结果的劳动是无价值的，没有收获的事情是没有意义的。ppp表五个方面不仅是培训开展的纲要性工具，推而广之对任何事情的处理都有帮助。过多的理性影响判断，过多的自我认知影响转变，改变你的关注点能改变心态，就能改变理念、性格、行为、进而改变命运。

4、人格三层次的三要素分别是思想、感觉、行为，这三者之间有存在平衡关系，又相互影响。假如作为培训师，登台时

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