# 培训师半年度个人工作总结(3篇)

来源：网络 作者：雾花翩跹 更新时间：2024-10-10

*总结是把一定阶段内的有关情况分析研究，做出有指导性的经验方法以及结论的书面材料，它可以使我们更有效率，不妨坐下来好好写写总结吧。写总结的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？那么下面我就给大家讲一讲总结怎么写才比较好，我们一起来看一看吧...*

总结是把一定阶段内的有关情况分析研究，做出有指导性的经验方法以及结论的书面材料，它可以使我们更有效率，不妨坐下来好好写写总结吧。写总结的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？那么下面我就给大家讲一讲总结怎么写才比较好，我们一起来看一看吧。

**培训师半年度个人工作总结篇一**

1、制定一部符合企业实际的培训制度与流程

每半年对企业生产、运营中存在的问题进行分析，对员工在工作中暴露的问题进行论证，并根据培训执行反馈的情况适时修改现有的培训管理制度和培训流程，建立一部科学合理的培训制度与培训流程。

2、组建一支专业的培训管理团队

培训离不开相应的组织，离不开强有力的团队，因此，要组建一支培训管理团队，通过开展对培训管理团队成员的一系列相关培训，以及举办培训工作研讨会，加强培训管理经验的沟通与交流。提升团队的培训管理意识和水平。通过建立团队间的管理机制，培养一支公司的专业培训管理团队。

3、打造一支高素质的内部培训师队伍

培训工作的好坏，员工知识与技能掌握程度的深浅，培训师在其中起着很重要的作用，企业应当选拔具有培训授课能力的优秀管理人员组成内部讲师团队。除了培养一批具有较高素质的公共课程培训师和专业培训师外，还必须培养企业各系统、各部门具有一线员工知识与技能培训的培训师，至少应该保证每个系统或部门有一到两名岗位技能培训师，同时，要把新员工“师带徒”工作落到实处。

4、开发一套适合企业实际、兼可操作性、知识技能性、趣味性于一体的培训课件

培训教材的开发与选择，也是培训工作取得成败的关键，因此，企业应该根据自身实际需要，开发一套适合企业实际、容可操作性、知识技能性、趣味性于一体的培训课件，如关键岗位员工的业务技能与服务意识培训课件、中层以上员工职业素质提升的培训课件。同时，要组织企业内部培训师编写公司主要岗位操作手册、职位说明书、工作流程等专业或系统公共课程教材;编写重要岗位操作技能、管理技能课件;派遣内部培训师参加外部培训课程，回来后进行二次培训，形成内部培训课件;外部购买培训光盘或书籍。开发适合企业生产、管理、运营等实际的培训教材;

5、开展一系列符合企业实际的培训模块与培训形式

为了便于对培训工作的管理，树立全员培训意识，建议培训实行分级管理，也就是实行三级培训管理，一级培训由公司培训主管部门安排培训;二级由各职能系统(如管理类、业务类、技术类、研发类、生产类等)组织员工培训;三级由各车间、职能部门安排培训;

在培训模块上，根据岗位与工作职责的不同，采取多模块的形式，如管理知识模块、后备干部队伍建设模块、岗位技能模块、新员工培训模块、企业文化与制度建设模块(员工行为规范、行为准则、管理制度流程)、在职员工学历进修模块等等。

培训方式上，不拘形式，实行灵活多样的方式，如师带徒、专题研讨会、读书讨论座谈会、视频在线培训、e—leaning培训系统(包括现场讲授、职务代理、外派培训、专题研讨、员工自主学习)。

6、建立一套科学合理的培训效果评估体系;

评估是为了检验培训工作的效果，评估也是为了更好的促进今后的培训工作，因此，每一项培训结束后，就应该对培训效果进行评估。通过满意度、知识层、行为层、业绩层等四个层次，从培训课程实施的数量、员工素质以及技能提高的程度、员工满意度以及员工行为改变与工作效率提高情况等四个方面评测，来评估整个培训工作的效果。

以上六个方面，我认为是企业培训体系中不可缺少的部分，所以抓好培训的“六个一”建设，是培训工作很重要的环节。

**培训师半年度个人工作总结篇二**

一、培训计划实施情况

在公司领导的支持和各部门的配合下，20\_\_年我部门有针对性的开展各项培训，顺利完成年度培训目标。20\_\_年共组织实施一级培训24次，参与员工合计1097人次，人均学时23小时，整体培训基本覆盖公司所有员工。

二、主要实施培训内容

20\_\_年培训工作主要集中在基础员工的基本素质、专业素质、管理素质培训方面，主要培训内容有：质量体系培训、特殊药品管理培训、新员工培训等：

三、培训效果：

通过认真组织培训、培训效果考核、完善培训档案工作，一方面提高了员工职业素质、工作能力，另一方面顺利通过gsp审核中的培训方面检查，并通过赛诺菲审核中的培训方面检查。

四、培训工作中存在的问题

1、一级、二级培训的沟通需要加强：

在gsp和赛诺菲检查中，发现一级和二级培训的沟通存在问题，一些员工必备的培训项目没有列入一级培训计划，而是列在二级培训当中，二级培训之后没有归档到一级档案。另外，对于二级培训指导不够，使二级培训档案不规范。

2、公司内部培训师力量匮乏，技巧不足：

20\_\_年组织的培训中，培训师队伍比较单一，培训技巧不足，很难调动参训员工参与的兴趣。

3、部门领导对于培训中是不够：

很多培训中，应该参加的部门领导经常迟到、早退、缺席、培训中处理业务，对于整体培训效果产生不良影响。

第二部分:培训工作计划

一、培训计划概要

为加强对培训教育工作的管理，提高培训工作的计划性、有效性和针对性，使培训工作能够有效地促进公司经营战略目标的达成，特制订本计划。

二、培训计划依据

本计划的制订依据主要是20\_\_年度公司发展战略及具体工作安排、各部门培训需求调查汇总、gsp等相关法律法规的要求等。

三、培训工作的原则、方针和要求

1、培训原则

(1)按需培训、学用结合的原则。

(2)一级二级培训密切配合、通力协作的原则。

(3)公司内部培训为主、外部培训为辅的原则。

(4)加强培训效果反馈，根据公司实际情况及时调整相关内容的原则。

(5)培训内容必须有益于公司利益和公司发展的原则。

2、培训方针

以“终身学习、不断创新、持续改进”的企业文化为基础，以提高员工实际岗位技能和工作绩效为重点，建立“全面培训与重点培训相结合、自我培训与讲授培训相结合、岗位培训与专业培训相结合”的全员培训机制，促进员工发展和企业整体竞争力的提升。

3、培训要求

(1)满足公司未来业务发展需求。

(2)满足企业文化建设的需求。

(3)满足中层管理人员以及后备人员发展的需要。

(4)满足企业内部自我培训技能提高的需求。

(5)满足企业内部培训制度发展和完善的需要。

四、培训目标

1、培训体系和培训时间

建立并不断完善公司培训组织体系与业务流程，确保培训工作高效率地正常运作，保证本年

内为所有管理层提供不少于20小时、员工不少于12小时的业务和技能培训。

2、培训重点内容及课程

(1)初级管理人员的管理技能培训;

(2)gsp等相关法律法规要求的培训;

(3)流程培训;

(4)安全管理培训;

(5)新员工入职培训。

3、培训师队伍

选拔并培养有潜质的培训师，扩大并有效管理内部培训师队伍，对学员进行调查和意见收集，确保培训师的胜任能力和培训的实际效果。

五、20\_\_年培训计划内容

1、20\_\_年新员工培训课程总体计划

新员工入职培训是每个进入企业的新员工必须参加的项目。新员工入职培训分为两个方面：第一是新员工到企业报到之日进行简单的入职培训、劳动关系培训;第二是公司定期和不定期统一组织的新员工培训，内容为企业发展现状，企业文化，组织架构，规章制度、相关法律法规等。

2、20\_\_年在职员工培训课程计划

(培训计划表)

六、20\_\_年培训效果控制

1、培训效果评估

对于培训，不定期收集学员意见，做培训效果评估，并完成“培训评估汇总表”，并及时与讲师沟通交流，作为培训师持续改进的依据。

2、二级培训控制

人力资源部进行部门二级培训指导，促使部门完成培训任务，并对部门的二级培训效果进行检查，完善二级部门培训档案。

**培训师半年度个人工作总结篇三**

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。

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