# 培训学习个人总结范文

来源：网络 作者：独酌月影 更新时间：2025-05-05

*培训学习个人总结范文\_培训学习个人总结怎么写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。那么培训学习个人总结该怎样写呢?下面就是小编给大家带来的培训学习个人总结范文，希望大家喜欢!>培训学习个人总结一今年初春的三月...*

培训学习个人总结范文\_培训学习个人总结怎么写

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。那么培训学习个人总结该怎样写呢?下面就是小编给大家带来的培训学习个人总结范文，希望大家喜欢!

>培训学习个人总结一

今年初春的三月，处处春意盎然，莺飞草长。我们公司为了使我们的团队更团结、更坚强、更具有竞争力，能够更好地适应无限变化的市场环境，特地组织了佳居乐野外拓展训练。通过此次训练，我们每一个人都深深感受到了公司的良苦用心，深深地理解到成功者是要付出怎样的努力方可站在至高点上，那胜利的喜悦是无数次的跌倒与反省凝聚而成的。在高强度的训练中，汗水与泪水、痛苦与欢笑交织在一起，使我们都极为深刻的体验到一个团队是要经过千百次的锤炼才会变的坚不可催。这次活动给我带来的感触颇深：

虽然只有短短的两天半时间，拓展训练所给予我们的启发和经验却是一笔永久的精神财富，无论我们身处何种岗位、只要用心体会就能得到十分有益的人生感悟。从信任背摔、空中单杠、孤岛求生、翻越毕业墙活动中，我们看出，有了竞争机制(比赛、奖惩)，为了完成任务、取得胜利，就必须合作，必须建立团队。但并不是有了团队就万事无忧了，一个有竞争力的团队，要有完善的组织体系、要领导有力、分工明确，要彼此信任、理解和包容。这样我们的目标、任务就能够完成得又快又好。以便达到胜利的彼岸。

在所有的训练中，给我印象最深的就是“翻越毕业墙”这个项目。毕业墙有4.2米多高，且没有任何保险措施，当大家走到训练场地的时候都议论纷纷，那么高的墙要翻过去确实是很困难的。开始，大家也你一言我一语的出起主意来，比如要拿个竹篙撑上去什么的，可是教练回答我们的却是什么道具都不能用。最后大家协商的结果是用搭人梯的方法，左边和右边各站一人，踩着他们的肩膀上去，先爬上去的人再用手拉下面的人上去。自豪的佳居乐人心中都暗暗鼓励自己要勇敢，踩上队员肩膀的时候，身后有几双大而有力的手顶住背部及臀部，一股力量在支持我们向上攀越，一种从未有过的安全感油然而生，也充满了勇气。最后，当所有人出色的翻越了毕业墙后，大家的欢呼声使我知道了这是我们出色的完成了任务。教练告诉我们，70多人的团队仅在11分钟不到全部翻越，已打破了他们多年所带团队成功翻越毕业墙的记录。从此也可以看出，人的潜能是需要挖掘的，要创造条件，寻找机会，拓展训练的项目对人的体能的要求并不高，更多的是对人的心理的挑战，而且也会感悟到、体验到它是一项让每个人在心灵和精神上都有一个新的超越，从新认识自己、认识生命的活动，你会发现人的潜能真的是巨大的。这个训练项目告诉我们：挑战自我，没有不可能的事，不要轻易说“不”，要重新认识自我，超越自我。只有众志成城，并有条不紊行动的前提下，方可顺利完成目标。

这次拓展训练给我留下的印象极深，得到的知识与心得体会也非常丰富，总结起来，有以下几点：

1、分层管理、明确领导极其重要。每个人的岗位职责确定之后，各司其职，有利于明确责任，发挥个体的主观能动性，使其既知道自己应该做什么，又思考怎样做好。

2、做事要先做计划，再开展行动。这就是“磨刀不误砍柴工”的道理，做过电网项目时，大家先不急于过网，而是每个人找好自己的位置，充分论证，最后一举通过。

>培训学习个人总结二

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。

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。

20\_\_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》、《OA知识》、《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，20\_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。

20\_\_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，20\_\_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20\_\_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，20\_\_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性通过了4科，这给20\_\_年建造师报名造势起了很好的宣传作用，因此，20\_年度二建报名于日前启动时，报名人数达160余人，但20\_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20\_\_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。

2场试讲考评，有16人受聘为集团公司内训师，为明年的校企合作、公开课培训、部门培训储备好师资力量，目前持证内训师已达21人，内训师掌握的课题涵盖公共课、专业技能、专项课题，但内训师的培养和选拔是长期工作，

因此，20\_\_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)。

同时制定并完善内训师管理办法，规范内训师管理制度，每月对已持证内训师进行至少一场提升培训，将内训师培养课程系统化，分为以下层次：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，20\_\_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/部门负责人的支持。

20\_\_年将培训工作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2\_\_\_年员工培训工作的顺利开展打下基础。

>培训学习个人总结三

我刚来到\_\_\_学校的时候，接手高一\_\_班的教学，下学期接手文科\_\_班的教学。高一数学对我来说还是新手上路，但是本学期在学校领导的正确领导下，我不仅圆满地完成了本学期的教学任务，还在业务水平上有了很大的提高.这半年的教学历程，是忙碌的半年;是充满艰辛的半年;这也是收获喜悦的一学期.为了提高自己的教学水平，从开学我下定决心从各方面严格要求自己，在教学上虚心向同行请教，结合本校和班级学生的实际情况，针对性的开展教学工作，使工作有计划，有组织，有步骤。我对一期来的教学工作总结如下：

一、取得的进步

1、认真备课，做到既备学生又备教材与备教法

本学期我根据教材内容及学生的实际情况设计课程教学，拟定教学方法，并对教学过程中遇到的问题尽可能的预先考虑到，认真写好教案。首先，我认真阅读新课标，钻研新教材，熟悉教材内容，查阅教学资料，适当增减教学内容，认真细致的备好每一节课，真正做到重点明确，难点分解。遇到难以解决的问题，就向老教师讨教或在备课组内讨论。其次，深入了解学生，根据学生的知识水平和接受能力设计教案，每一课都做到\"有备而去\"。

2、不断提高自身的教学教研能力，努力提高教学质量

我能积极参加各种教研活动，如集体备课，校内听课，教学教研活动，不断提高课堂教学的操作调控能力，语言表达能力。我追求课堂讲解的清晰化，条理化，准确化，情感化，生动化;努力做到知识线索清晰，层次分明，教学言简意赅，深入浅出。我深知学生的积极参与是教学取得较好的效果的关键。所以在课堂上我特别注意调动学生的积极性，加强师生交流，充分体现学生在学习过程中的主动性，让学生学得轻松，学得愉快。在课堂上讲得尽量少些，而让学生自己动口动手动脑尽量多些;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接受能力，让各个层次的学生都得到提高。同时更新理念，坚持采用多媒体辅助教学，深受学生欢迎。每堂课都在课前做好充分的准备，并制作各种利于吸引学生注意力的有趣教具，课后及时对该课作好总结，写好教学后记，并认真按搜集每课书的知识要点，归纳成集。

3、虚心向其他老师学习，在教学上做到有疑必问

在每个章节的学习上都积极征求其他有经验老师的意见，学习他们的方法。同时，多听课，学习别人的优点，克服自己的不足。做到边听边学，给自己不断充电，弥补自己在教学上的不足，并常请其他教师来听课，征求他们的意见，改进教学工作。

二、有待提升的方面

1、改变学生学习数学的一些思想观念，树立学好数学的信心。在开学初，我就给他们指出高中数学学习较初中的要难度大，内容多，知识面广，让他们有一个心理准备。对此，我给他们讲清楚，大家其实处在同一起跑线上，谁先跑，谁跑得有力，谁就会成功。对较差的学生，给予多的关心和指导，并帮助他们树立信心;对骄傲的学生批评教育，让他们不要放松学习。

2、改变学生不良的学习习惯，建立良好的学习方法和学习态度的功夫比较难做。开始，有些学生有不好的学习习惯，例如作业字迹潦草，不写解答过程;不喜欢课前预习和课后复习;不会总结消化知识;对学习马虎大意，过分自信等。为了改变学生不良的学习习惯，我要求统一作业格式，表扬优秀作业，指导他们预习和复习，强调总结的重要性，并有一些具体的做法，如写章节小结，做错题档案，总结做题规律等。对做得好的同学全班表扬并推广，不做或做得差的同学要批评。通过努力，大多数同学能很快接受，慢慢的建立起好的学习方法和认真的学习态度。

三、预期的目标与下年的工作展望

1、更加注重强调数学知识的实际背景和应用，使教材具有很强的\"亲和力\"，即以生动活泼的呈现方式，激发学生的兴趣和美感，使学生产生对数学的亲切感，引发学生\"看个究竟\"的冲动，使学生兴趣盎然地投入学习。

2、以恰时恰点的问题引导数学活动，培养问题意识，孕育创新精神，体现了问题性，本套教材的一个很大特点是每一章都可以看到\"观察\"\"思考\"\"探索\"以及用\"问号性\"图标呈现的\"边空\"等栏目，利用这些栏目，在知识形成过程的\"关键点\"上，在运用数学思想方法产生解决问题策略的\"关节点\"上，在数学知识之间联系的\"联结点\"上，在数学问题变式的\"发散点\"上，在学生思维的\"最近发展区\"内，提出恰当的、对学生数学思维有适度启发的问题，以引导学生的数学探究活动，切实转变学生的学习方式。

3、信息技术是一种强有力的认识工具，在教材的编写过程体现了积极探索数学课程与信息技术的整合，帮助学生利用信息技术的力量，对数学的本质作进一步的理解。

4、关注学生数学发展的不同需求，为不同学生提供不同的发展空间，促进学生个性和潜能的发展提供了很好的平台。例如教材通过设置\"观察与猜想\"、\"阅读与思考\"、\"探究与发现\"等栏目，一方面为学生提供了一些关于探究性、拓展性、思想性、时代性和应用性的选学材料，拓展学生的数学活动空间和扩大学生的数学知识面，另一方面也体现了数学的科学价值，反映了数学在推动其他科学和整个文化进步中的作用。

5、新教材注重数学史渗透，特别是注重介绍我国对数学的贡献，充分体现数学的人文价值，科学价值和文化价值，激发了学生的爱国主义情感和民族自豪感。

一份耕耘，一份收获。教学工作苦乐相伴。我将本着\"勤学、善思、实干\"的准则，一如既往，再接再厉，把工作搞得更好。

>培训学习个人总结四

根据局文件精神，我分局党支部高度重视，加强职工教育培训工作，大力提高公路系统各族干部职工整体素质，为公路事业又好又快发展提供强有力的人才保障和智力支持。

我分局20\_\_年组织职工认真学习，坚持以科学发展观为指导，认真贯彻党的十七届四中、五中全会精神和自治区党委七届九次、十次全委(扩大)及交通工作会议。

按照“优先发展、育人为本、改革创新、提高质量”的要求，全面落实交通运输教育与培训发展规划纲要，为实现新疆交通运输事业率先跨越式发展提供坚实的智力支持和人才保障。现将总结汇报如下：

一、认真做好了干部职工的教育培训工作

1、紧紧围绕服务科学发展和干部职工学习需要，不断丰富培训内容，强化培训效果，建立科学发展的长效机制。教育引导干部职工理清发展思路、解决突出问题，增强干部职工推动科学发展的能力。把是想政治教育放在重要位置，不断增强我分局各族职工政治敏锐性和坚定性，更好地促进干部职工教育培训工作效率。

2、认真学习贯彻落实《自治区民族团结教育条例》，加强少数民族干部职工学历教育和公路行业管理人才的培养，重点抓好年轻干部、基层干部对党的基本知识、理论和“双语”等方面教育培训。通过培训造就一支具有坚强政治敏锐性、政治鉴别力和开拓创新精神的队伍，切实增强党支部的战斗堡垒作用。

3、按照局职工教育工作安排和公路事业发展需要，加大专业技术干部队伍教育培训工作的力度。本着“优秀人才、优先培养;重点人才，重点培养”的原则，加强对中青年学术、技术骨干、高新技术人才的培养，为公路事业培养高素质专业技术人才和创新人才。

4、加快技能型人才队伍的教育培训，不断加大特殊工种人员培训力度。对养护站(队)“二长一员”等养护管理岗位的人员进行专门培训，提高了关键岗位人员的素质。

5、加强机械、电工、锅炉等特殊工的培训，杜绝无证上岗操作现象，确保安全生产，确保公路养护管理任务完成。同时继续加强计算机网络学习培训，推进办公自动化建设更上一层楼。

二、加强了职工教育管理和指导工作

紧紧围绕公路工作的中心，以服务为宗旨，深刻把握职工教育培训工作的规律，弘扬改革创新精神，积极探索培训工作的新理念、新举措、新方法。贴近职工教育工作的实际，进一步树立以人为本、按需施教的理念，努力做到公路事业需要什么就培训什么，干部职工成长缺少什么就培训什，做到“结合实际创新路、加强培训求实效”。不断加强职工教育培训队伍建设，提高职工教育培训队伍的水平。

1、不断改进和创新培训方式和内容，坚持培训教育经常化、规范化、科学化，实现职工教育培训规模、质量、效益的统一。

2、采取有效措施，稳定职工教育管理干部队伍，保证有机构、有专人负责，严格实行职工教育归口管理。

3、确保教育培训资金投入，多渠道筹措教育培训经费，保证教育培训经费的落实。根据局文件要求，凡职工教育经费支出的费用，除单位主管财务的领导签字外，还必须经职教负责人签字并登记后，财务方予以报销。

三、充分发挥分局各职能职工教育体系功能，为分局发展提供人才支撑。

1、加大各部门职工技能等方面培训力度，整合现有培训资源，进行专业性系统化日常教育。

2、进一步开展人才需求调查，在广泛调研的基础上，改进我分局人才现状及其发展的趋势。

3、认真做好“\_\_”期间职工教育工作经验和成果的总结。

>培训学习个人总结五

在校领导的高度重视和关心下，在全体教师的大力支持和配合下，我们坚持以科学发展观为指导，以提升学校核心竞争力为重点，以校本研修为基础，遵循教师成长的规律，引领教师专业发展，继续贯彻“研、训、教”一体化的原则，发扬开拓进取的精神，推进学校均衡发展、内涵发展、可持续发展。现结合工作具体总结如下：

一、以师德师风建设为抓手促进研修

培养、提升教师素质的途径是多方面的，而师德师风建设是一切培训的基础。学校开展了“师德师风建设”系列活动：利用政治学习时间，组织教师学习各种法规;利用学校网络，组织讨论，谈感想、谈体会;组织大家进行了征文活动。

二、分层次、有重点地进行研修

我校已有现代教育技术设施，而要充分发挥其功能，关键在于教师，在于教师是否有先进的教学理念，否则，用现代化的设施进行传统的教学会给教育带来重大损失。为此，我们组织教师进行了“现代教育技术”的培训，帮助教师懂得信息技术对课程教学的支持作用，理解教育技术应用的多样性，使教师能综合应用各种技术资源创设高效学习环境，在真正意义上实现信息技术与课程的有效整合。

由教导处牵头，细化落实，重点开展“青年教师、骨干教师、教研组长、班主任”四支队伍的培训工程，并积极挖掘骨干教师的引领作用。每位骨干教师都能上一堂以“加强课堂教学的自主监控”为主题的示范课，开设一次以“如何减轻小学生的课业负担，真正做到减负增效”为主题的讲座。

三、在课堂教学实践中进行培训

先进的教学理念才能真正被教师内化并转化成教师的教学行为，必须在课堂教学的实践中才能得以实现。我们以“提高课堂教学有效性”为主题，开展了系列教学研讨活动，由骨干教师在校级层面上开课，起到一个引领的作用;再由骨干教师为老师们开设讲座，从理论的高度帮助老师们认识提高课堂教学有效性的意义、途径等;最后全体老师在备课组内进行教学展示，落实这一主题，并能在课后进行组内研讨活动，听课教师针对课堂都做详尽的评课，进一步提升了教师的听课、评课的能力。

教师的培训工作是一项长期的工作，今后我校将继续做好以上工作的基础上，继续探索“考、教、研、训”机制，让师训工作更扎实地融入到学校的各项工作中，实现以教师良性发展推进学校工作的健康、持续地发展。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！