# 最新兼职培训师工作总结 培训师工作总结和建议(十六篇)

来源：网络 作者：悠然自得 更新时间：2025-04-28

*兼职培训师工作总结 培训师工作总结和建议一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。根据本人的培训计划，20xx年共组织关于隧道方面的培...*

**兼职培训师工作总结 培训师工作总结和建议一**

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。

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。

4、培训课件的准备情况：由于本人从事隧道施工具体一定年限，在隧道施工方面有着一定的\'认识经验，因此准备的资料都是隧道施工方面的内容，每次培训的课件，都由本人从网络及项目既往的方案中整理收集修改，但由于因本人能力有限，避免不了出现各种错误，这是需要各位同事谅解的地方，也是我今后需要改善的地方。

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。

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。

**兼职培训师工作总结 培训师工作总结和建议二**

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：

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。

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。

4、培训课件的准备情况：由于本人从事隧道施工具体一定年限，在隧道施工方面有着一定的\'认识经验，因此准备的资料都是隧道施工方面的内容，每次培训的课件，都由本人从网络及项目既往的方案中整理收集修改，但由于因本人能力有限，避免不了出现各种错误，这是需要各位同事谅解的地方，也是我今后需要改善的地方。

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。

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。

**兼职培训师工作总结 培训师工作总结和建议三**

一、操作目标：是培训课程目标最主要的要素，它描述了参培者在培训结束时要会做什么。

二、条件：是指学员达到课程目标所需的设备、材料、操作手册等物质保障。

三、标准：规定一个标准，是为了更有效的测量培训结果。

在设定培训课程目标时，避免以下两点错误：

1、仅是培训者想做的，而不是参培者想做的

2、听起来目标很大，但实际上意义含混不清

能力点二：开发培训课程的步骤

分析需求、选准课题-----选定、安排课程内容和形式----预期的课程(教学计划、大纲教材)---课程的论证、修改、试用----课程实施的结果评价

分析需求，选准课题是关键的第一步，应重点理解把握：

一、分析企业规范化岗位培训的需求，选准课题

二、分析企业开发新品种、技术引进、技术改造、改善经营管理的迫切需求，选准课题

三、预测企业进入市场的潜在需求，选准课题

四、分析企业人员素质需求，选准课题

能力点三：开发培训课程的方法

一、选择移植法

二、能力中心法

三、任务分析法

能力点四：培训课程内容的编排

培训课程内容的编排主要有以下做法：

一、按工作顺序安排

二、按知识系统安排

三、大分段与小分段-----按知识传授与能力训练、考核内容安排

四、按不同层次的需求层层扩展

1、按核心内容安排课程

2、按高一层次的需求安排课程

3、按个性化需求按票课程

五、独立相对，能分能和相关知识点连接

知识点一：培训课程的构成要素

1课程目标

2课程内容

3课程教材

4教学模式

5教学策略

6课程评价

7教学组织

8课程时间

9课程空间

10教师与学员素质因素

知识点二：培训课程开发的特征

一、以能力教学为核心的.特征

二、以操作目标体系框架的特征

三、以满足共性与个性同步发展为主体的特征

四、以动态化和灵活性为特征

知识点三：培训课程开发的原则

1一致性原则2系统性原则3技能性原则4操作性原则5针对性原则

第二模块：培训课程体系设计

能力点一：开展培训课程体系设计的前期准备工作

一、确定由哪个部门或哪个人具体负责培训课程体系框架的设计

二、确定培训课程体系框架起草小组成员分工

三、确定培训课程体系框架设计工作的时间安排、质量要求和工作流程

能力点二：培训课程体系设计的基本要素

职业培训课程体系设计确定包括以下工作：

一设定课程体系目标

二课程内容的确定

三课程结构体系的构建

能力点三：信息资料收集的渠道

1国家、行业和相关培训的政策法规

2企业岗位培训的规范化要求

3企业产业和产品结构调整对新岗位、新工种、新技术的需求

4企业开发新产品、技术引进、技术改造、改善经营管理的需求

5预测企业参与市场竞争的潜在需求

6企业对提高员工科技文化素质的长远规划和近期计划

7受训人员的思想、知识、能力状况

8实施本课程体系所需的师资、设备、器材、图书资料的情况

9国内外、行业内外关于本课程体系中有关课程的最新动态

能力点四：培训课程体系的设计方法

一、分析培训课程体系的支撑条件;是培训课程体系框架设计的最基本的工作

二、分析培训目标、对象、拟订课程模块

三、起草培训课程体系框架文件

四、信息反馈和框架的修订、完善相关知识点链接

知识点一：培训课程体系的含义：

是指与企业培训各项培训活动及其目标相适应的培训课程的集合体，它包括诸多相互联系又相对独立、辩证统一，纵横排列的课程科目。可从以下两方面理解：

一培训课程体系的开发设计与培训项目活动相关联‘

二培训课程体系具有合理的结构和内在逻辑性

知识点二：培训课程体系的内容

1培训课程体系的名称

2培训课程体系的设计依据

3培训课程体系设计的目的、目标

4培训课程体系设计中的具体课程名称及简要内容

知识点三：确立培训课程体系的原则

1目的性原则

2实践性原则

3超前性原则

4多元性原则

5基础性原则

6灵活性原则

第三模块：制定培训教学大纲

能力点一：制定培训教学大纲的步骤

一、研究培训课程

通过研究培训课程，达到以下要求：

1、明确本课程教学大纲的适用教学范围、专业、培训对象

2、明确本课程教学大纲所列课程的教学目的、目标

3、明确本课程教学大纲所列课程内容的重点、难点问题

二、分析培训课程教学条件

通过教学条件的分析，掌握以下信息：

1师资力量如何

2培训教学的设施条件如何

3培训教学的环境条件如何

4工具裁量如何

5培训教学的时机(时间)选择等

三、选择培训课程教学手段

四、安排培训课程教学进度

五、撰写培训教学大纲

六、征求意见，进行修改完善

七、专家审定

能力点二：编制培训教学大纲的方法

为保证培训课程教学大纲质量，编制培训课程教学大纲应采用恰当方法，做到以下几点要求：

1明确分工，责任到人

2遵守秩序，分步实施

3全面分析，深度开发

4严格把关，保证质量

5依据规范，写好大纲：写好培训课程教学大纲是整个教学大纲编制工作的归宿点，撰写一份高质量的培训课程教学大纲是整个工作过程的关键环节。

要写好培训课程教学大纲，应做到以下两点：1内容全面2格式规范相关知识点链接：

知识点一：培训课程教学大纲的含义：

是培训工作主管部门对某项培训课程或某一课程体系，以纲要的形式提出的统一要求和具体规定，是编写培训教材、确定教学目的、任务、教学时间、教学方法送我指导性文件，是检查与评定学员培训质量的标准，是主管部门指导和监督培训工作的一种依据。

知识点二：培训课程教学大纲的内容

一、说明部分

二、大纲本文：

1培训课程内容

2教学安排

3确定教学方式方法

知识点三：培训课程教学大纲与培训课程的关系

一、培训课程开发为培训课程教学大纲的编制提供了依据和前提

二、培训课程教学大纲是为培训课程的实施制定的具体行动方案

三、培训课程教学大纲与培训课程两者相辅相成

知识点四：：培训课程教学大纲与培训项目实施计划的关系

一培训项目实施计划是培训课程教学大纲的原始依据

二培训课程教学大纲能促进培训项目实施计划货到实处

三培训课程教学大纲能够丰富培训项目实施计划

**兼职培训师工作总结 培训师工作总结和建议四**

现就20xx年度的培训工作，分析如下：

20xx年我公司培训师协作共举办了新入职员工培训21期，每期培训合格率达90%以上，基本达到了目标要求；内部员工培训12次（其中包括全公司户外拓展培训1次，会销知识培训6次，商务礼仪培训5次），考试考核二十余次。

1、20xx年的培训工作较上半年有了较大的进步，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。针对内训，我们主要采取了集中突击培训的模式，附加考核，演示等环节，极大限量的为公司吸纳优秀新职员出力。针对外训，我们主要采取了会议营销的模式，采取邀约客户，以沙龙、财富课堂模式进行营销。自20xx年年终至今，共计进行会议营销六次，随着我司与银行合作业务的开展，后续的会销工作将会陆续展开，前景将会是极为广阔。

2、完整了培训计划，建立了程序化的培训体系，强化了培训管理幅度和力度较弱，改变了员工培训意识差，培训工作开展起来较为困难的情形。培训师内部经过多次沟通，将“为什么培训和培训什么”融入到整个公司培训工作中来，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。

20xx年的培训工作，我们主要采取幻灯片、实践训练和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，以饱满的工作热情和专业知识投入工作。

1、希望能有更多学习和培训的机会，来加强自身的学习：不断优化培训体系，已形成更加高效的工作模式。

2、配合部门主管共同做好部门工作，完善和实施部门制度，真抓实干，坚决完成公司所交付的任务。

3.针对公司展开的与银行合作业务，我们希望与各部门精诚合作，为公司长远稳定发展添砖加瓦。

面对蓬勃的20xx年，只有坚持把“以工作为首要、以培训为目的”才能使我们的工作走上规范步入正规，当然也更加期望在新的一年中有新的开始、新的进步、新的目标和以崭新的面貌来迎接新的挑战！

第四篇：拓展训练培训师培训的工作总结

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。

**兼职培训师工作总结 培训师工作总结和建议五**

做为这学期一名新的培训师，首先我很感谢在工作中给予我帮助的领导和同事。

我认为一个好的初始培训首先是课程内容要好，让人可以学到真东西。其次是培训师可以把课程讲的深入浅出，通俗易懂。比如我们的3大步骤，六大习惯，9大原则。我们称之为963原则。通俗易懂，简单好记，。这很简单的两句话就高度概括了我们阿斯顿的授课特点。尤其是9大原则并不好记，当时我们在西安的初始培训时区域培训师就将每条总结。我在后来的培训中也借鉴了这种方法，很好用。

在与老师的相处中，我尽可能的从细节处关心。大都是年轻的新是比较好相处的。但说到管理老师，怎么能让他们把工作做得更细致，保持工作热情他们我的感触是这些：固定的检查一定要有，但这带来的效果只是暂时的，长期这样即使我们为此也设定了奖励的\'小政策。但认真上一段时间，劲过了就不行了。我们也进行了teamwork当时效果很好，会兴奋上几天。这样的培训多了会引致刺激疲软，兴奋疲劳。这时amanda教会我：给员工看到未来，让他意识到：自己对学校很重要，他的努力会给学校带来发展，他也会因此得到重用。这句简单平时的话可以说走进了他们的内心深处，使他发自内心的接受和信奉，所以不用别人监督，不用别人考核，真正做到了自动自发！虽然也不知道会不会一直有效，但现在的确使学校的工作进入了良性循环。

我认为一个好的培训师不是你的讲课多么激情就是好的培训师，不是你的讲课多少流利就是好的培训师，不是你的语言多么花俏，你的ppt多么精彩就是好的培训师，不是你曾经做过多少次培训就是好的培训师，这只是一部分，最重要的一部分是你的课程是不是真正的走进的了老师的内心深处，得到他们的认可。做到这一点首先是课程内容的价值。课程内容价值高，是真知良言。不是越高深就好，通俗的往往是有效的。

在阿斯顿外教扮演着重要的角色，诚然外教有着他们比本土教师的优势，比如语音语调方面，有好的外教，便意味着能营造一个好的语言环境，当然真正的语言学习还应包括语法、写作等各个方面。虽然要让学生们开口说英语是这堂课上最重要的，但是课堂上的语法构成及其句子结构。所以在workshop时，我们的讨论和学习了如何是中外教的搭配达到最好：课堂内容只要达到963原则，中教可以和外教在共同备课时商讨。在条件许可的情况下，可以有中教来做这一部分。但中交必须提前备好一切内容和所需物品，尤其在高级别把中教时间用到最少。尽量让孩子有多的时间和外交练习。

第一轮听课以及feedback已经结束，老师的讲课风格各异，有很多也是我值得借鉴和学习的。新老师对963原则是用的很好，可在课堂控制和管理方面还是缺乏经验。6大教学习惯最新的一条ttt vs stt，老师已基本能够做到。在课堂上：1在课堂上教师的语言应演绎到最好，不光能让他们听懂。动听的语音语调能打动他们让他们从心底接受，能勾起他们的思绪。2在课堂上应以学生为中心不用总担心他们听不懂不停强调，帮助他们自主的学习，在学习过程中给他们提供帮助，是他们的组织者和引导者。这才是最重要的。3解释句子时设置恰当的情景，让学生在情景中理解从而学会使用句子和词组。让他们自由发挥，让他们明白如何将所学知识，应用到日常生活中。

以上3点是有几位老师在这次听课过程中表现特别突出的。今后的workshop中，我们会在所有中教推广。让英语课堂更有趣，让学习效果更明显！

**兼职培训师工作总结 培训师工作总结和建议六**

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!

**兼职培训师工作总结 培训师工作总结和建议七**

汽车4s店销售培训计划范文

其中总进厂台数为xx台,车间总工时费为xx元(机修:xx元,钣金:xx元,油漆:xx元),我们的配件销售额为xx元,其中材料成本(不含税)为xx元，材料毛利为xx元，已完成了全年配件任务的xx%。

故上半年我们别克售后的物业及设备的维修费用仅有xx元，这是因大家的共同努力才使得物业维修费用不但不超标，并有节约。

故下半年我们将继续加强对员工各方面的培训及领导，从企业内部培训并发掘新的人才，能更好的为公司服务。

20xx年上半年所存问题及下半年的工作计划：一、总结上半年工作，因前台接待人员及机修人员的专业知识不够专业和广泛，服务细节有所欠缺，在与客户接触时，他们有时无法提供顾客所需要的服务，甚至让顾客产生不信任感。

所以我们需继续加强对前台接待人员及机修人员的专业知识培训，提高业务能力，加强技术水平;在服务过程中，服务人员应做到换位思考，替客户着想，为顾客提供实在的服务，向顾客提出建设性的建议，使我们的服务能够让客户更加满意。

从现在的`服务行业来看，公司想长期稳定的发展，服务是重中之重。

前台接待是别克售后对外窗口，前台接待人员的一举一动，代表着别克售后部的形象，所以我们必为别克售后部乃至企业树立良好形象，在客户心目中得到认可，这样我们企业才能继续发展壮大下去。

我们会从日常工作中给这些客户真正的关心，当然照顾是建立在互惠互利的基础上，只有这样我们在市场好与坏的时候，我们都能度过，让这部分客户始终跟着我们走，真正做到比你更关心你。

价格的高低也是左右客户进厂的重要因素之一，而为客户提供更优质的服务和合理的价格，并且时时刻刻从客户的角度出发制定合理的维修方案，从而为客户省钱，进而超越客户期望值。

遇事大家必须心往一处想，劲往一处使，我们共同想办法、拿措施，解决问题，度过难关。

最后请公司各位领导放心，别克售后部一定确保全年的工作任务，争取超额完成20xx年公司下达的工作任务。

客户有关情况包括：客户名称、地址、电话、送修或来访日期，送修车辆的车型、车号、车种、维修养护项目，保养周期、下一次保养期，客户希望得到的服务，在本公司维修、保养记录(详见客户档案基本资料表)。

20xx年，在公司各部门的大力支持帮助下，通过分公司上下不懈的努力，在质量、安全、生产管理等方面都有了很大的改观。

预计20xx年汽车销售行业形势将逐渐转暖，我们将抓住这个有利时机，提升服务质量、减少客户报怨量、提升维修产值、改善洗车服务质量，推进5s管理制度、加强车间设备及工具管理，力争在售后管理上取得新的突破。

为实现这些目标，我们将认真做好以下几项工作。

一不断提升服务质量我们将在认真吸取以前教训的基础上，把提升维修服务质量作为公司管理工作的重中之重来抓，采取多种措施保障安全生产无事故。

将维修技能考核作维修操作流程为培训重点，不断强化员工主动服务意识。

加强维修现场管理，做好车辆维修后检查工作。

二减少客户报怨量应对20xx在客户报怨上存在的一系列问题，我们将在20xx年采取以下措施来减少客户报怨量，提高一次维修合格率。

我们将与售后各部门合作，对相关人员进行定期的培训，使员工了解本职工作的重要性，且在平时维修现场中对员工维修质量意识不断强化，使其熟知职位可能产生的维修问题和避免方法。

通过以上措施保证进站车辆一次维修合格率。

三提升维修产值在提升维修工时前提下，建立新的产值奖惩制度，建议加入维修新增金额提成率。

(根据任务委托书进行汇总统计)四改善洗车服务质量加强洗车后车辆外观检查，提升洗车服务设施与质量。

在无法洗车的时间里请维修技师和前台接待做好客户解释安抚工作。

五加强现场管理，推进5s管理制度在20xx年，我们将进一步加强车间5s现场管理，保持车间维修现场的整洁有序，推进5s管理制度，力争在20xx年售后车间5s管理工作不断提高，走上新台阶。

六加强车间设备及工具管理针对车间设备管理现状，制定车间维修设备及工具管理负责人，减少设备及工具使用不当造成的故障率，提升设备及工具故障及时报修率，设备及工具负责人对设备的日保、周保、月保制度化，定期检查，实施各种激励手段，引导员工运用正确的方法进行设备使用和修护。

上述措施有效的保证了设备及工具稳定运行及正常维修使用，为按时保质交车提供了强有力的支持。

总之，为实现20xx预计目标，我们将知难奋进、开拓进取，不断创新的精神，从点滴小事做起，严格落实岗位责任制，内强管理，外树形象，力争通过扎实有效的工作，实现公司新一年的经营指标!

汽车4s店销售培训师工作总结及计划ppt

篇一：汽车4s店销售员20xx年工作总结及20xx年工作计划回顾20xx，展望20xx——销售部雷倩在繁忙的工作中不知不觉又迎来了新的一年，回顾加入纳智捷的这小半年的工作历程，作为......

汽车4s店销售技巧培训

汽车4s店销售技巧培训培训时间：1天课程对象：汽车4s店大堂经理、客户经理、销售人员等课程收益：1、强化优质服务意识，认识专业、规范服务的重要性；3、掌握现代汽车销售与服务礼仪，......

4s汽车销售工作总结及计划

4s汽车销售工作总结及计划在繁忙的工作中，不知不觉的又迎来了新的一年，回顾自己走过的这一年，真的是收获颇多，感慨万千，意犹未尽!xx年是我跨入汽车销售的第一年，也是我人生发生重......

4s店汽车销售工作计划

4s店全称为汽车销售服务4s店(automobilesalesservicshop4s)，是一种集整车销售(sale)、零配件(sparepart)、售后服务(service)、信息反馈(survey)四位一体的汽车销售企业。......

汽车销售4s店总结（优秀）

当今的市场机遇转瞬即逝，残酷而激烈的竞争无时不在，科学的市场预测成为了阶段性销售目标制定的指导和依据。以下是小编整理的关于汽车销售4s店总结范文，仅供参考，希望能帮助到大......

**兼职培训师工作总结 培训师工作总结和建议八**

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。

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.

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。

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。

**兼职培训师工作总结 培训师工作总结和建议九**

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。

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.

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。

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。

**兼职培训师工作总结 培训师工作总结和建议篇十**

时光飞逝，转眼20xx年马上就要落下帷幕了。回首加入维新这个大家庭工作的日了，心中感慨万千。跟单员是公司对外沟通的窗口，其工作也是很重要的，需要做到很细心和很好的耐心。我为能成为公司这一重要岗位中的一员而感到荣幸。现在我将对一年来各项工作的完成情况进行总结：

一、xx年工作总结

1.订单处理

订单评审合格率为100%。客户订单通常有电话(口头)、传真以及qq三种方式。接到客户订单后，进行订单评审(如是口头订单，与客户再三确认并做好记录)。确认产品型号、颜色、规格、数量、单价、金额、付款方式、交货方式以及包装要求等。在订单评审这一工作上，从最初的\'生涩到现在能熟练的处理，并且能独挡一面，我觉得很开心，很有成就感。

2.产品跟踪情况

产品交付准时率为98%。收到客人款项后，通知财务解锁，时刻注意生产进度，产品入库后及时通知物流公司走货，并随时进行跟踪，确保交期。

3.与客户进行沟通

每天至少给三个客户打电话沟通联系(除了当天下单的客户)，时刻了客户情况。

4.客户资料整理

很多客户是由销售公司转过来，资料很不完整。是我的疏忽，没及时建立完整的客户档案，我决定将客户相关资料完善并建档。对今后开发的新客户也建立相应的档案。

二、20xx年工作规划

新的一年意味着新的起点新的机遇新的挑战，我决心再接再厉，一定努力工作，打开一个新局面，希望我20xx年有着更加辉煌、灿烂的的工作成绩。

1.力争客户服务满意率为100%，多和客户沟通，争取更多的订单，及时向领导报告客人所反馈的信息;

2.及时、准确的评审客户订单，准确率达到100%;

3.全面提升自已的工作能力、沟通技巧;

4.服从领导的工作安排，做事认真、仔细，各项报表准确率为100%。

**兼职培训师工作总结 培训师工作总结和建议篇十一**

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

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

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。

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

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

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。

**兼职培训师工作总结 培训师工作总结和建议篇十二**

自20xx年7月15日下发通知至10月初已全部结束。依据《大商集团培训师管理制度》，集团培训处对培训师工作进行了详细的制度讲解与工作布置，经过店铺初审、集团初审、复审，一批经验多、业务精、技能强、知识新的培训师脱颖而出，培训师队伍进一步发展壮大。现将20xx年培训师工作总结如下。

《大商集团培训师管理制度》自20xx年建立至今已经过6个年头，历经三次修改。今年上半年的调整尺度更大、力度更强、更近实际、更易管理。

培训师是集团培训战线的基础力量，培训师管理的质量直接影响店铺培训工作开展的后劲。目前各店的培训师在培养、利用、激励等方面仍存在一定的问题，修改后的《大商集团培训师管理制度》明确了培训师的职责与权利，对培训师素质提出了更高的要求，尤其是新增的培训师奖惩办法，课时费的具体要求，清晰明了地指出了培训师级别晋升与奖励的条件，降级与处罚的标准，以及具体的课时费支付办法，极大的鼓舞了店铺及员工参与培训的热情，掀起了全员参与培训的热潮。

培训师选拔工作是集团培训处下半年的工作重点，自7月10日开始，集团培训处先后组织了“《大商集团培训师管理制度》讲解”、“《培训师工作布置及技能动作分解》专题培训”、“培训师复审工作布置”等三次会议，对20xx年的培训师选拔工作提出要求、指明方向。

7月10日由人力资源本部培训处负责人袁明亮进行的《大商集团培训师管理制度》讲解，清晰明了的指出了今年的培训师选拔与往年的不同之处，通过制度讲解、现场答疑等方式为集团几十家店铺指导迷津。

7月15日人力资源本部培训处通过远程视频对全集团各店的培训师选拔工作进行了全面的部署。整个会议分为两部分，第一部分为培训师工作布置，会议明确了培训师选拔工作的总体思路、工作要求，并对培训师上报材料的一些细节，如ppt的撰写方法，光盘及教案的上报形式等一一进行讲解。第二部分的《培训师技能动作分解》专题培训，采用光盘正反片段截取的方式，从开场、结尾、课堂互动、声音、手势、身体语言、面部表情、幻灯片制作、运用道具、个人风格以及举案例、讲故事、运用名人名言等方面，逐项分解了培训过程中的技能技巧，形象生动的再现了一名优秀培训师所应具备的技能和水平，为店铺培训师的选拔提供了借鉴和参考。

今年的培训师复审工作与往年大有不同，采取集团培训处与店铺综合选拔的方式。其中上报材料、学员个人ppt及教案由集团培训处统一负责。而对于光盘部分则由集团培训处与店铺共同审核。在8月23日的复审工作布置会议上，人力资源本部培训处对复审的形式、考核点等进行了详细的讲解。本次培训师复审共设五大地区六大考场分三组，大连地区一组，锦州、佳木斯地区两考场为一组，大庆、沈阳地区两考场为一组。平均6个评审员对一名培训师进行审核，充分保证了评选的公平、公正与公开。

大连地区考场，制定《大商集团培训师光盘评审方案》，集中讨论，统一思想，并定期的进行光盘轮换，意见交流，圆满的完成了本次复审工作任务。

大庆地区考场三个店铺的评审员分别由大庆百货大楼商管部长李琳，大庆新玛特培训主管施春丽，大庆让胡路商场培训主管周秀丽担当，三人进行了评审工作实施规划讨论会。针对各岗位特点及各评审员所擅长之处，本着“出现问题、随时沟通;阶段小结、定期汇总”的原则，保质保量的完成了评审工作。

锦州地区考场在得到培训师复审会场通知后，第一时间成立了以锦百公司人力资源部部长为组长的地区领导小组，迅速召集相关人员研讨此次培训师复审方案及流程。会后，按照公司领导指示，各组员本着认真负责、积极主动的态度，分别对锦州会场的118名复审选手进行光盘和人员的一一核对，并按照集团《20xx年培训师光盘考核标准》制定培训师复审分值表，逐一审核，严格把关。正像其总结中所写，“在本次评审过程当中，我们既是评委，也是一名积极的参与者和学习者，评审的过程，也是一次学习之旅，各兄弟店铺培训师精湛的培训技能和精辟的培训见解，令我们体会颇深，各店培训精英的每一段精彩展示，都为我们上了一堂精彩的培训技能提升课”。

佳木斯地区考场负责人杨茹原定8月29日休假，接到任务后主动销假投入到培训师复审工作中，而佳木斯百货大楼培训主管孟建军、佳木斯新玛特培训主管李兆艳也中断自己的休假，积极参与到此次评审工作当中。佳木斯地区考场在杨茹的积极策划安排下，创立了 “四合三分二综合一总结”的评定形式，四合，就是评审前召开一次三店工作安排会，三次循环交换光盘时又合在一起交换评审心得和分值评判;三分，就是光盘分三份由三店循环评定给选手打分并书写评语，做到了“扣分有出处，满分有说明”;二综合，就是三店评委分两次对有问题的培训师进行现场评定，本着对人负责的态度，进行个别选手的二次综合评审;一总结，就是组长对本次评审工作进行分数汇总和撰写文字总结材料。在具体的评审过程中，组长杨茹对评审组成员进行了耐心仔细的讲解，对自己解答不了或不明确的.问题积极请示集团培训处。9月1日是华联商厦开业13周年店庆的日子，在顶住工作压力的前提下，每晚8点下班后才有时间对培训师授课光盘进行审核，十几天下来，人瘦了一圈。通过无私的付出与努力，佳木斯评审组出色地完成了此次评审任务，也为集团评审工作提供了许多可借鉴的经验。

在得到被评为集团培训师复审考场后，沈阳新玛特中街店、沈阳新玛特铁西店两店领导给予了极大的重视与支持。为提高评审效率，评委组结合店铺实际工作要求，采取分批分期评审打分的办法，由每个评委自行安排时间，分工协作、密切配合、轮换评审。最终由组长汇总成绩。顺利完成了评审任务。

正是有了我们各考场评审人员的积极努力，才保证了培训师复审工作的圆满结束，在此我代表人力资源本部培训处，向在培训师评审工作中予以大力支持的各单位领导与各店培训主管真诚的说一句：感谢你们，你们辛苦了!

20xx年大商集团培训师选拔工作历时3个月，全集团94个单位积极参与。其中：大型店铺40个、中型店铺36个、超市18个。经过各单位的初审考核和慎重推荐，共向集团申报各等级培训师1397人，其中集团年审17人，晋级371人，新增申报1009人。集团培训处经过细致的资料审核、建档考评和对其课件编写能力及授课经历的综合评审，认证：高级培训师5人，中级培训师12人，初级培训师148人，见习培训师1,009人。

各等级的培训师从高到低，有次序的呈阶梯状分布。到目前为止，大商集团培训师总数已达3086人，相比20xx年度2978人增加108人，占员工总数1.6%。其中高级培训师34人，占培训师总数1.1%;中级培训师48人，占1.55%;初级培训师148人，占4.78%。见习培训师2856人，占培训师总数92.5%。

20xx年的培训师较往年取消了店铺助理培训师这一等级，新增了集团初级培训讲师，调整了集团级培训师的结构，对培训师的质量、标准大大提高。另外，今年的培训师还特别注重对培训师授课经历、课件编写能力以及内容的专业性和深入程度的考核，如店铺见习培训师，只具有专业岗位知识，热爱员工培训工作还不够，我们还要求至少每年度接受所在单位内外部培训30课时以上，年授课12课时以上。而对于高级培训师，除每年度接受所在单位内外部培训48课时以上，在集团或所在单位年授课36课时以上外，年度还需编辑整理教材二本以上，策划组织活动3次以上。在集团培训师水平普遍提升的基础上，优中选优，零售店的申报质量和培训师的素质较以往也有较大层次的提升。表现为以下三点：

一是本次认证的培训师向高学历集中(1174人)：本科及以上359人，占本次认证培训师总数的30%;大专512人，占44%;中专、高中292人，占25%;初中及以下学历11人，占1%。

二是培训师队伍年轻化发展。本次认证的培训师年龄在35岁及以下达974人，占总数83%。这说明我们的培训师是一批具有较高的个人素质、超强的学习能力、专业的业务知识、丰富的一线工作经验、精湛的授课技术和创新的思维模式的优势年轻群体，能够承担和出色的完成集团员工培训工作。

三是培训师技能更加娴熟。今年在所有申报的培训个案当中，100%都采用幻灯授课，并配有动画和图片，生动形象，制作水平较往年大幅提升。在课堂上与员工互动增多，注重课堂启发与学员接受效果。也有部分培训师在课程中穿插了影像视频、情景模拟等，丰富的培训形式调动了学员求知的欲望和积极性，保证了良好的培训效果。在培训技能提升的基础上，20xx年培训师在培训内容的实用性、专业性、深入性和创新性方面也有所加强，确实做到了内容契合经营管理实际，深入透彻，不空泛，不肤浅。

由于培训师数量的持续增加，培训师的素质水平全面提升，培训师所代表的岗位越来越广泛，以培训师为核心的集团员工培训体系越来越健全，培训师在集团经营管理中的辅助作用也越来越重要。20xx年度，集团认证的各等级培训师实现全员培训总课时达52,142h。培训师的关键价值已凸现，作用有目共睹。

一是外派培训。20xx年大商集团截至目前新开店铺共4家，哈尔滨千盛百货、信阳新玛特、盘锦新玛特与许昌新玛特。数量虽不多，但单靠集团培训处要完成此4家的开业前培训也是远不可能的，而集团的培训师体系在此情况下起到了关键性的作用。20xx年参与新店开业大规模培训的部门与单位有：集团防损部、集团安全保障部，麦凯乐大连总店、大连商场、大商男店、大连金州新玛特、沈阳新玛特花季店、锦州百货大楼、锦州千盛购物广场、锦州新玛特、抚顺百货大楼、阜新千盛百货。调派总人次达30人次，培训达575h，受训员工2100人。集团集合培训师优势凸显，高效提升了开业前员工培训效果。除新开店铺外，集团培训处还参与了大商班培训、外阜店铺干部培训以及现有的一些成熟店铺培训，调派总人次达15人次，培训105h，受训员工1670余人。

二是专题培训。20xx年《大商集团“服务为王”系列专题讲堂》进行了大幅度的调整与改革。由以往每月的2至4期调整为每月一期。受训对象上由原来导购员为主要培训对象调整为卖区长与导购员兼顾，高起点选择培训师，实用性选择课题。授课形式独具新意和创新。截止目前，共有8名集团中高级讲师登台施教，面向集团36个视频会场，累计受训人数13,166人。实用性、趣味性大大增强。

1、部分店铺此项工作负责人能力、责任心有所欠缺。培训师工作各店铺都有具体的分管部门专人负责，部分店铺负责人员素质不高，专业性不强，缺乏基本的责任心。对《大商集团培训师管理制度》理解不透，不能深入领悟培训师工作的内涵和思想方向，甚至对一些基本的工作流程和标准不清楚。填写的上报表单缺页漏项、数据不符，一错再错。个别店铺受条件所限，授课环境不佳，录制效果不好，直接影响了选手水平的评定，给复审评定工作带来了一定的困难。在此我就不点名了，希望存在此类问题的店铺下次注意。

2、店铺之间管理水平参差不齐，店铺间差距明显。20xx年上报集团级培训师的各店铺中，培训师申报合格率达80%上的仅15家，而合格率低于25%的达32家，培训师水平店铺间落差明显。培训师体系创立至今已有6年，在这6年的时间里，有的店铺充分重视，不断发展，培训师水平持续提高，员工培训工作一年上一个新台阶，如沈阳新玛特中街店、沈阳新玛特铁西店、锦州百货大楼、锦州千盛百货、大庆让胡路商场、大庆龙凤商场、麦凯乐大连总店、哈尔滨新一百等;在今年的培训师评选过程中也涌现出了一些如齐齐哈尔新玛特、哈尔滨麦凯乐总店、佳木斯新玛特等店，成绩斐然、表现突出，在此提出表扬。也有部分店铺始终对此项工作认识不足，组织不力，头绪不清，对选拔的培训师疏于管理，因此培训师水平整体偏低，如本溪、吉林、抚顺等地区部分店铺，参加集团各项培训工作多年，仍基础不牢，水平不高，成绩不佳。河南地区部分店铺虽在最近几年逐步的增加对集团培训工作的参与度，但在工作思路与经历投入等多方面仍显不足。希望各店铺都能转变思想，总结问题，建立健全培训师管理体系，使培训工作成立体模式向纵深推进。

3、培训内容涉及专业商品岗位较少，授课主题不平衡。20xx年度165名集团初级、中级、高级培训师中，涉及培训岗位51个，其中专业商品岗位13个，如珠宝、靴鞋等，而在这13个专业商品岗位中，涉及培训讲师仅37名，占集团级(初、中、高)培训师总数的22%。其他公共类，如心态建设、团队建设、企业文化等课程占了78%。授课主题岗位分布严重失衡。大商集团作为一百货零售企业，以销售商品，服务顾客为主要目标，而专业商品岗位知识不专则不能更好的服务顾客。所以作为大商集团的培训师，尤其是来自一线的培训讲师，应调整授课主题，扎实本岗基础。。

4、部分初级、中级培训师技能仍有待提高。一个优秀培训师的成长不是一朝一夕的，需要不断地学习积累和总结创新。通过今年的培训师光盘考评可以明显的看出我们现有的部分培训师水平还不够。内容空洞不实用，技巧欠缺，准备不充分，照稿念、照稿背现象依然存在，这与各培训师平时的自我历练、自我要求有很大关系，在此也希望那些没有入选的培训师还有那些即使是入选了但水平仍有待提高的培训师能查找自身不足，平时多利用早会时间、店里的培训时间、入职培训等机会多积累、多学习，争取早成为一名优秀的集团级培训师。

5、培训师的利用与管理缺乏计划性、针对性。培训师是大商集团培训战线的主干力量，但在实际工作过程中我们却发现，部分店铺对这支力量的开发与利用非常不到位。如店里定期的入职培训仍然由培训专干专人专管，专题培训一年举行不到两期，大部分培训师资源闲置浪费。在培训师管理与培养上没有行之有效的计划和实施方案，对培训师疏于管理，甚至置之不理，致使培训师得不到历练，技能水平难以大幅度提高。违背了培训师体系设立的初衷，使培训师选拔工作流于形式。鉴于此，集团下一步将加大对培训师实际授课工作实施的考核，希望各零售店铺能建立起全年的培训师管理规划，按规划要求为培训师设计安排培训活动，确保每一个选拔上来的培训师都能够成为集团及店铺经营的骨干力量。

各位领导、同事们，20xx度年培训师选拔工作已经结束，在取得一定成绩的同时，我们也必须得认识到，随着集团店铺的增多、规模的扩大，现有的培训师数量及质量远远不能满足对全集团20多万人员进行专业培训的需求。请各店铺培训部门与我们一道，秉承着“重培训、抓提升”的原则，逐步完善集团培训工作的内容和形式，合理优化和使用培训师，使集团培训与服务工作实现更高层次的跨越。

**兼职培训师工作总结 培训师工作总结和建议篇十三**

炎热的暑假，我与另外两名同事一起到成都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，现将工作总结如下：

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仪规范与礼仪行为准则。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激情与的精神状态。

最近，因为身体出现了状况，满脸的豆豆，而一直在武汉休养，推掉七月份所有的课程，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。偶尔也会在我们客服中心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。在见面的第一句话，客户就问我“蔡老师，您如何保持这种无限激情的状态，不管是在课堂上，还是生活中，您总是这样激情四射”。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激情四射的状态。

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。

**兼职培训师工作总结 培训师工作总结和建议篇十四**

天是20xx年7月12日，参加拓展培训归来已经四天有余了，可时间的推延丝毫没有抹去在博来受训的点滴经历与感受，拓展训练培训讲师总结。此刻的我坐在电脑前，回顾短短2天拓展培训的全过程，依然记忆犹新。教练、队友，每一个项目，每一次分享，每一次点评，都历历在目。

记得有人说过，只有亲身经历的才是最难忘的,只有亲身体验的才是最真实的,只有在这种经历和体验中,我们才会思考那些看似简单平凡的小问题,由此启迪我们的思维。而人生又何尝不是由无数的经历与体验组成，正是这无数的经历与体验教会了我们如何做人、如何做事，如何寻找人生的支点，如何实现自我的价值……这次博来拓展之旅，又一次新的体验，在体验式的拓展培训中我受益良多。总结如下：

一、加深了对“拓展培训”的理解

以活动为舞台，以项目为道具，以学员实操为推动，以培训师为导演，以学员体验后的感悟为精华。”这是教练在本次培训的第一堂课上所讲的一番话，给我留下了深刻的印象。作为一名正在学习人力资源管理专业的学生，对于其基本职能活动之一的培训的认识也仅仅停留在书本中所介绍的相关内容。而对于体验式培训即拓展培训，更是刚刚接触，知之甚少。通过这次亲身参与体验，我加深了对“拓展培训”的理解。

理论上讲，所谓“体验式的拓展培训”就是充分利用各种室外的自然环境或者是创造的假设情境，从情感上、体能上、智慧和社交上对学员提出挑战，在参与者解决问题和应对挑战的活动过程中，实现“磨练意志、陶冶情操、完善自我、融炼团队”的培训宗旨。通过这次培训，我更加深刻地体会到，每一个培训项目的设计都不是随机的、盲目的，都有一定的针对性和目的性。我们的很多项目都是在游戏中完成的，但是游戏的最终目的不是为了娱乐，游戏本身就是培训。以游戏的形式让学员受训正是拓展培训的亮点之一，某种意义上来讲，更有助于培训效果的发挥。

通过这次受训，我对培训的主体和客体也有了更清晰的认识。一般来讲，受训人员在整个培训过程中是被动的，一切行动听指挥，整个过程是在培训师的安排下逐步进行的。在这种情况下，容易产生一种误解，认为整个培训中，培训师起着主导作用。而事实上，培训师在培训过程中只是起着指导和引导的作用，培训的主角是我们这些参与受训的人员，我们的体验和感受是最重要的，培训的出发点和落脚点也是为了让学员们有所感、有所悟，在思想上有所改变进而在行动上有所改观。所以，作为受训者更应该积极配合，全情投入，持着开放和负责任的心态，积极分享每次体验的感受。

二、对“培训师”角色有了更全面的认识

培训师是教练，是导演，是整个培训过程中的促进者和推动者。相对于每一个项目而言，一名合格的培训师在培训中既要能够置身其中，又要能够置身其外。作为培训师，要对整个培训的流程和环节有充分的了解和把握，某种程度上而言，要把自己视为旁观者，这样才能游刃有余地从宏观上指导完成整个培训活动。以此同时，培训师的另外一个重要任务就是引导学员感悟和思考，这就需要培训师一方面仔细观察每位学员在游戏当中的表现，另一方面

从学员的角度理解每个培训项目，这样才能在分享与点评中有的放矢，找到关键的问题。

另外，作为培训师，需要具备很高的综合素质，语言表达要坚定有力、语速适中、声音洪亮，又不失风趣幽默;肢体语言要丰富灵活;面部表情要亲切、平和，让学员感受到放松与鼓励。还有最重要的两点，一是培训师自身要有充分的自信心，这样才能很好的掌控整个培训过程，也更容易让学员们产生信赖感;二是培训师一定要有广博的知识面，大量的案例和管理理论要能够举一反三、灵活运用，并在适当的时机信手拈来。以上的这些都是从本次我们的培训师的表现中所感受和体会到的，我想如果今后自己要成为一名合格的培训师，还差的很远，还需要在很多方面学习和提高。

三、体验感悟

两天的培训不包括团队建设在内，我们一共参与了8个项目——领导与部属的沟通训练、背摔、过电网、七巧板、空中单杠、扑克牌、齐眉棒以及断壁求生，这其中有顺利完成任务的，也有没完成的。但我想，不论任务完成的结果如何，每个项目设计的目的是达到了的。思想与思想的碰撞产生的智慧的火花让我们每个人都成为了受益者。每次体验过后，自己的切身体会，队友们的感悟，教练的点评，所有这些交汇在一起，成为了参加这次受训最大的也是最宝贵的收获。

“沟通训练”使我明白，在解决问题的过程中，沟通是很必要的，但我们需要的不仅仅是沟通，更重要的是关注沟通是否“有效”，明确有着不同经历、不同背景的人对同一事物的认识是否一致，在沟通的过程中是否有充分的“信息反辣。

“背摔”让我对“信任”、“责任”、“承诺”、“规则”这些词语有了更真切的理解。教练说，信任是一种智慧。的确，体会信任，在信任他人的同时也赢得他人对自己的信任，当可以信任的时候选择了拒绝，也许会不经意间与很多机会擦肩而过。当然，信任也是建立在一定的基础之上的，信任的建立也需要一个过程。能得到他人的信任是一种幸福，所以，对给予我们信任的人，我们也应当心怀感恩，工作总结《拓展训练培训讲师总结》。而当我们被信任时，也意味着一种责任，不要请许诺言，但是一旦做出承诺，就要“一言九鼎”，承担起自己应负的那份责任。整个“背摔”项目的顺利完成还得益于完善的制度规范，从组织的角度考虑，组织目标的实现得益于组织系统的规范与科学、完善的制度。

“过电网”这个项目培养了我们全体成员同心协力、共同战胜困难的决心与信心，也让我深切感受到团队目标的实现需要每位团队成员的共同努力。让我更加懂得了为什么“细节决定成败”，懂得了管理过程中分工、协调、控制的重要作用。

“扑克牌”的游戏，让我切身体会了做领导者的不易，也强化了自己的决策意识。原来很多时候真的是如管理大师西蒙所言，“管理就是决策”。此外，我还懂得了管理中不同层次员工有着不同的分工角色，应当尽其所能，各司其职。

“求生”是最让人紧张，也最令人振奋和激动的一个项目。如果没有我们的团结一致，没有战胜困难的决心和信心，没有周密的\'计划、组织和协调，是不可能成功完成这个任务的。当我们全力以赴将最后一个队友拉上断壁的那一刻，大家欢呼雀跃，心中充满了激动与感动。那一刻，我有想哭的冲动，我看到了团队的力量是无穷的，我也看到了齐心协力完成任务后我们整个团队所受到的鼓舞。这可谓是培训中的一次高潮，如果这不是我们此次培训的最后一个项目，我想这一定能够让我们的团队更加团结，让我们拥有更强的凝聚力。

在两天的培训过程中，“断桥”和“空中单杠”是唯一的两个个人项目。至今仍然记得每次队友们真诚的鼓励和自己在某个瞬间闪过的内心的恐惧，但是越是在困难和恐惧面前，我们越是要更加的果决与坚强，不能因为环境的改变而让自己原本具备的能力被淹没，真的是“断桥一小步，人生一大步”，空中的一跃既是对自我的超越也是对自己的鼓舞，面对困难，面对压力，我没有退缩，我可以和别人一样，做到更好。分享体验时，教练谈到“心里暗示”，举了很多例子，讲了很多道理，给我的启发很大。我在心里问自己，是不是总是在给自己成功的暗示，是不是面对任何情况都对自己信心百倍，对于这个问题的回答我没有十足的自信，我犹豫了。在同龄人中，我自认为自己还算得上是一个有自信、有实力、肯吃苦、求上进的年轻人，但是也难免会有灰心、沮丧的时候，从前每每这样的时候，也许自己的表现总是被动的，但是通过这次的培训，我感觉自己内心的那股不怕苦、不怕累、敢打敢拼的干劲儿更足了，我相信，我行!

人生充满了无数的第一次，每个“第一次”都是一个新的开始，每一次的体验都是一笔宝贵的财富，都值得我们认真体味，用心珍藏。在体验中学习与成长，踏实做人，认真做事，一步一个脚樱超越，让每一天的自己都是一个崭新的自己。感谢博来，给了我这样一个体验培训的机会;感谢教练与我的队友们，与我共度这短暂但却又充满启迪和激情的两天。我还年轻，还需要不断地学习与成长;未来充满变数，但相信有了这两天的培训经历，未来的路，我会更加用心地走下去，走得更稳、更坚实。

9.18-19日，公司组织全体人员参加了“历奇培训体验中心”指导进行的拓展培训，两天的培训让我感受到了融汇公司员工的活力与团队精神，做为销售部的一名成员，两天的拓展训练，虽然感到劳累，但通过精心设置的各类富有寓意的游戏活动，自身获益匪浅。

一：责任与压力是让人清醒和前进的动力

通过“毕业墙“活动，我感受到了同事之间互相配合互相照顾，当自己在毕业墙下为同事护航时，自身更感受到了压力与责任，我如何能让此时无依无靠的同事不受伤害，这种压力和责任让自己每走一步都要想到同事的安全，让自己小心翼翼;同样，做为销售部成员，我要努力做好自己的本职工作，明确自己的责任和压力，要更认真，更仔细的去对待每一位客户，做好当下的工作。

二：相互信任是取得成功的最重要保障

这是“信任背摔”这项活动带给我的收获，当自己信任同伴能接住自己时，自己很舒服的倒在了同伴有力的臂膀中，当不信任同伴而臀部先向下掉落时，由于受力点集中，增加了部分同伴的压力而不能让这种压力平均的传递给所有同伴，既让自己非常不舒服，也让部分同伴受到伤害;同样，在我们的工作中，销售部虽然是公司的排头兵，但与公司的各个部门都关系紧密，我是前方，公司就是后方，只有前后方之间互相信任，互相支持，并不断进行换位思考，才能让公司更加具有竞争力。

三：做好计划和规划是成功的前提

这是“大海捞针”这项活动带给我的启示。我们做这个游戏时，一开始未进行认真的思考，盲目的进行，第一次做出来的结果离目标要求差距甚远，如果事先充分理解教练的要求，先认真分析，将事半功倍，正所谓磨刀不误砍柴工;结合自身目前的工作岗位及性质来看，首先要认真了解、分析客户的要求，针对客户情况做好分析，确定方案然后在去实施，或许比现在做完之后再进行修改更能提升效率，也更能满足客户的需求。

四：不要单独依靠自身的力量，团队的力量和支持更有战斗力

这是整个训练中感触最深的一点;在“团队圆“游戏中，大家由多根小绳子绑在手臂为支撑点围成一个圆圈，让同伴从绳上踩过，这个游戏告诉我，每个人都是团队的支点，必须依靠团队的力量共同完成，让我感受到了团队协作和支持的力量;回到日常工作中，我认为，做为销售部的一员，同样要做好与各个部门的沟通、协作，只有这样才可以形成合力，也就可以生成巨大的战斗力。

有人说，拓展是体验下的感悟。更是身体力行下的收获。我们所处的位置不同，决定了我们欣赏到不同的风景。但无论我们体会到了什么，相信这都是积极的，是有助于融汇团队建设的，也是增强公司凝聚力，增强公司荣誉感的一种很好的方式，亦是提升工作氛围、提高工作效率的一个有效途径。

衷心感谢我们的教练、公司领导和同事。此次拓展训练是非常成功的，虽然只有短短两天时间，拓展培训所给予我们的启发和经验却是一笔永久的财富，无论我们身处何种岗位、承担哪些职责，只要用心体会都会从拓展培训中获益良多。在今后的工作中我愿意和我们的领导、同事们一起探讨，一起努力，去完善我们这个大团体，去开拓更广阔的天地。

**兼职培训师工作总结 培训师工作总结和建议篇十五**

某某年转瞬即逝，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；某某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。

某某年我将以“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！

**兼职培训师工作总结 培训师工作总结和建议篇十六**

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

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。

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

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！