# 2024最新培训工作调研报告

来源：网络 作者：独酌月影 更新时间：2025-04-08

*第一篇：2024最新培训工作调研报告2024最新培训工作调研报告2024最新培训工作调研报告为中小学教师继续教育工作提供了一个新的操作平台，校本培训以其组织的自主性、内容的针对性、方式的灵活多样性等特点。成为促进教师专业成长的重要途径之一...*

**第一篇：2024最新培训工作调研报告**

2024最新培训工作调研报告

2024最新培训工作调研报告

为中小学教师继续教育工作提供了一个新的操作平台，校本培训以其组织的自主性、内容的针对性、方式的灵活多样性等特点。成为促进教师专业成长的重要途径之一。县于年开始新一轮基础教育课程改革实验工作，对中小学校本培训工作的研究、实践与探讨也同时展开。几年来的探索实践，取得了一定的成效与经验，同时也面临一些问题与困惑，笔者对此有一定的认识与感受。

一、做法与成效

1、加强学习，更新观念，提高对校本培训重要性的认识

校本培训是以学校和教师的实际需求为出发点，以问题解决为中心，以教育教学实践为落脚点，以提高教师专业化水平为目的的一种开放式的教师培训方式。中小学校和教师对校本培训拥有充分的自主权，提高中小学校长和广大教师对校本培训重要性的认识，充分调动他们组织、开展、参与校本培训活动的积极性，是实施校本培训的关键。为此，我们主要做了以下几方面工作：首先，举办校本培训专题研修班。我们先后组织全县中小学校长及校本培训组织管理者围绕《校本培训的理念与方案设计》、《校本培训的组织与实施》、《校本培训与教师专业成长》、《校本培训的管理与评价》等专题进行了专题研讨培训；其次，提供校本培训学习材料。我们为全县中小学校推荐了《校本培训实施指南》（首都师大出版社出版，张祖春主编）一书，做为各校组织学习的主要材料，同时编印《校本培训知识问答》，围绕广大中小学教师关心的问题进行答疑解惑；第三，做好宣传发动工作。我们经常在中小学校长会议、教务主任会议及参与各校教研活动等活动中，积极宣讲校本培训的意义和作用。通过广泛深入地学习、宣传、研讨，许多中小学校长及中小学教师进一步明确了开展校本培训是新时期加强教师队伍建设的需要；是促进教师不断提高专业化水平的需要；是提升学校竞争力的重要途径。

2、统筹规划，明确职责，确保校本培训工作的落实

校本培训工作得以持续开展的关键在于能否取得实效。为避免出现“轰轰烈烈搞培训、认认真真走过场”的现象，确保我县校本培训工作的良好开局，在认真总结新课程教师培训工作的经验教训、深入中小学全面调研的基础上，根据《宁德市校本培训实施方案》的要求，县教育局以文件形式印发了《关于进一步做好中小学校本培训工作的通知》。该《通知》遵循“加强领导、上下互动、分工协作、形成合力”的原则，对校本培训的目标和意义、组织与领导、实施与管理、条件与保障等方面做了的明确规定、提出了具体的要求。《通知》指出：“县教师进修学校具体负责全县中小学、幼儿园的校本培训的管理和指导工作”、“各校要将培训内容向县教师进修学校申报”、“培训方案须经审核同意后，方可实施”。《通知》进一步明确：各中小学校长是校本培训工作的“第一负责人”、“各校要根据市实施方案的要求，建立相应的组织机构，并指定专人具体负责校本培训工作，中学以校为主，各乡镇小学以中心校为主体开展此项工作”，要求各中小学校长要结合校情提出校本培训的思路和构想，充分发挥校长在校本培训中导向和引领作用。按照《通知》要求，全县中小学校普遍成立了以校长为组长的校本培训领导小组，初步形成了我县校本培训工作的组织网络。

3、立足校情，突出重点，科学确定校本培训的内容

校本培训的内容应与学校的校情紧密相联，与教师的工作相伴而行。近年来针对许多教师对于如何将新课程理念应用于教学实践，如何将新课程理念转化为教育教学行为等仍感困惑的问题，我们确定了将“提高课堂教学的有效性”做为校本培训的重点内容，围绕这一重点，许多学校通过召开师生座谈会、问卷调查、课堂观察等方式，把握培训需求、确定培训内容、制订培训计划。如牙城中心小学以“重读课程标准、转变教学观念，提高教学效率”为培训主要内容；三沙中心小学以“新课程理念下的有效课堂教学”为培训主题；县一小以“教师角色转换与建立师生互动的课堂教学关系”为培训主题；海岛中心小学以“复式教学如何体现课堂新理念”为培训专题。总体上看，我县各中小学校本培训的内容大多以解决学校教育教学中发现的问题为重点，在关注学生素质全面发展的同时也关注教师的专业成长。

4、创新模式，研训一体，促进校本培训与校本教研的有机结合

先进的培训理念，只有外化为具体的培训形式，才能有所依托、落到实处。实践经验表明，校本培训和校本教研上是相互渗透的有机整体，校本教研是前提和基础，校本培训是手段和保障。在实际工作中，只有将二者有机结合起来，做到研中有训、训中有研、以研代训、以训促研，研训一体，才能更好地促进教师的专业成长，也才能有效地开展校本培训工作。为此，我们在校本培训形式上不断创新和探索。在组织实施校本培训工作中，积极尝试以活动为载体，以校际交流为媒介，以实践反思为突破口，以竞赛评优为动力，来充分调动教师参与的积极性，以推动校本培训的深入开展。如沙江中心小学通过开展“朝阳工程”活动，来进一步加强对青年教师的培养与管理，溪南中心小学通过开展“课改三星”评选活动，激发教师积极参与课改热情；水门中心小学通过开展“自我研读”活动，引导教师带着问题学习，在学习中不断解决问题。通过定期举办校际协作交流研讨活动、教坛新秀评选活动、教育教学案例征集活动、课堂教学开放周等活动展示各校风采，提高培训效益，扩大培训成果。由于学校不同、学科不同、教师本身的特点不同，各校校本培训的组织形式和开展方式也表现得不尽相同。如许多学校广泛采用的基于校际协作的校本培训形式、基于课堂观摩的校本培训形式、基于专题讲座的校本培训形式、基于课题引领的校本培训形式。年随着我县中小学教师远程培训工作的开展，一些学校还开展了基于网络资源的校本培训形式的尝试。20xx年初我们受市教师进修学院的委托，承办20xx年市校本培训现场研讨会，分别在三沙中心小学、十八中开展基于课例研讨和案例分析的校本培训的尝试，取得了显著的效果，受到与会领导、老师的一致好评。

5、关注过程，讲求实效，加强对校本培训的管理

校本培训是一项涉及面广、业务性强的复杂系统工程。要提高校本培训的质量，必须要有一个完善、严格的管理制度做保障。为此，我们主要要求做好以下工作:一是建立校本培训管理机构，在明确校长是第一责任人前提下，要求指定具体召集人，明确承办部门。我县各中小学普遍成立了以校长为组长，教研室、教务处、骨干教师共同参与的培训管理机构，初步建立统一领导、明确职责、分工协作的工作机制；二是建立校本培训管理制度。根据市县有关文件精神，结合我县实际制订了《霞浦县中小学教师校本培训管理办法》，建立了校本培训申报审批制度、培训管理制度、档案管理制度及考核评估制度等。许多学校的校本培训工作基本做到了有组织、有计划、有措施，一些学校还制定和完善了专题讲座学习制度、课题研究制度、师徒结对和名师帮带制度、骨干教师示范制度等等，这些既为校本培训活动的开展、增强培训实效提供了有力保障，同时也进一步激发了每一位教师的参与和投入的积极性。

6、深入基层，加强指导，充分发挥培训机构的作用

新课程突出强调了“以学生发展为本”的理念，在此理念的指导下，课程设置、教材选编、教学内容、教学目标、教学策略、考试评价等都发生了深刻的变化，这种变化使教学实践遇到了大量前所未有的新问题，从而使许多教师在新课程面前感到茫然和困惑，这使得中小学开展校本培训成为必须，同时也对县级教师培训机构的角色转变及作用发挥提出了更高、更迫切的要求，尤其是在校本培训中引领示范、参与合作、评价指导、服务推广、沟通互联等作用的发挥。为此我们主要做了以下工作：首先建立校本培训试点校，我们在广泛调研的基础上，选择了四所层次不同、特色各异的中小学作为市级校本培训试点校，通过试点校校本培训工作的开展，以点带面，推动全县中小学校本培训工作。其次，通过组织研讨会、深入中小学巡回辅导、帮助分析诊断校情、指导制订计划等方式为中小学提供帮助指导。第三，经常组织骨干教师、学科带头人“送教下乡”、开展校际交流活动、举办专题讲座、参与教学研讨等，努力做到培训资源共享，培训优势互补。

二、问题与困惑

1、认识不足，观念模糊

虽然从整体上看，校本培训在一定程度上已被中小学校长和教师所接受和重视，但认识不足、观念模糊等情况仍较普遍存在，一些学校领导对于教师培训的认识并没有达到应有的高度，认为教育教学是学校的中心工作，应集中精力抓考试成绩、升学率的提高，而校本培训是可有可无的，可以忽略或不必开展，存在降低要求，流于形式的现象。有的学校虽然把校本培训工作虽然写入了学校的工作目标，列入了年度的工作计划，而更多的情况下是抓而不实、流于形式的。因此进一步提高对校本培训的认识，这是做好校本培训工作的前提条件，同时也是促进教师教育教学能力提高、全面提高教育教学质量的关键。此外一些教师困于沉重的日常教育教学工作，没能把参加培训学习与教育教学水平的提高联系起来，对校本培训的意义认识不足，认为是搞形式，是增加负担，因而对培训存在抵触情绪，参加培训学习自主性不强、积极性不高。

2、内容单一，形式泛化

虽然几乎所有的学校都在进行校本培训，但究竟什么是校本培训、怎样培训、培训什么，许多学校还不是很清楚，缺乏对校本培训的理性思考。一些学校把校本培训的简单理解为教师教学基本功训练、教育教学经验介绍、专题讲座、听课评课等，因此开展校本培训工作内容陈旧、模式僵化、缺乏新意。主要表现为：第一、培训目标缺乏科学性。一些学校在制定培训计划时过多考虑学校的工作安排和上级主管部门的要求，却忽视了教师的培训需求，缺少针对性、层次性，特别是对于不同专业发展阶段的教师需求有何不同，如何在保证通识培训需要的前提下，满足教师的个人专业成长需要方面。有些学校前后年度的培训计划几乎完全不同，毫无联系，缺少连续性。第二、培训内容缺乏针对性。多数学校的校本培训内容过于集中和单一化，注重理论观念培训，信息技术培训，忽视了教师的教育教学能力培训、学科知识的拓展培训。学校在选择和确定培训内容时存在想培训什么就培训什么，流行什么就培训什么的随意性，难以保证培训的针对性和实效性，无法满足不同教师的不同学习需要和个体成长需要。第三、培训形式泛化。有的学校用常规教研代替校本培训，认为定期举办一些专题讲座、适时开展课堂观摩、组织优秀论文评选等便是校本培训，培训缺乏层次性、互动性，形式单一，培训低效。常常是不同学科、不同年龄、不同层次的教师同时听一个报告、一个讲座，其效果可想而知。陈旧落后的培训方式，低劣的培训手段，常常造成教师被动的接受培训，自我培训动力不足，无法取得令人满意的培训的效果。

4、资源不足，管理滞后

目前，我县的校本培训工作仍存在管理滞后的问题，配套的考核、奖惩机制仍未建立，无法评定优劣，难以激发学校组织校本培训的积极性。同时，培训设施落后，培训资源缺乏，专业指导不力等现象的存在，在一定程度上制约了校本培训的开展以及培训质量的提高。就我县校本培训工作进展情况看，许多学校反映教学任务繁重，时间紧，缺乏培训师资和学科带头人，加上资料、设施和经费等客观方面的困难比较多，影响了校本培训的开展及其效果。如培训师资问题的解决，如果一味外聘势必受到学校财力等多方面的影响，而一味的校内开发则一所学校中的名师毕竟有限，而且容易出现“近亲繁殖”、低水平重复的现象。

5、经费短缺，研训分离

机构设置的不合理，分工协作机制的缺乏，人为造成了研训分离。目前就我县来说，教师进修学校与中学教研室尚未整合，就教师进修学校内部来说，仍分设小学教研室与培训处。其次，在师训经费尚未到位的情况下，县教师进修学校组织开展校本培训，深入中小学指导推动校本培训，以及提高研训人员专业素质等工作动力何来，能持续多久。高质量的教师培训需要现代化的培训手段、良好的培训环境，没有一定经费投入是难以运行的。就目前的校本培训来看，教育行政部门对校本培训的经费投入微乎其微，大多的情况是学校自筹资金组织开展培训活动，学校只能根据自己的实际情况，在力所能及的范围之内组织培训活动。

三、认识与感受

1、实施校本培训，提高认识是关键

要使校本培训真正落到实处，取得实效，提高广大中小学教师尤其是中小学校长的认识是关键，必须强化“校长是第一责任人”的意识。2024最新培训工作调研报告2024最新培训工作调研报告。中小学校长应在校本培训工作中，努力成为学习研讨的积极参与者、专业引领上的平等研究者、财力支持上的主动服务者。应从教育发展和教师专业成长的高度，重新认识和定位校本培训工作。要充分充分认识到校本培训工作对于提高教师实施新课程的能力、改进传统教育教学方式、推进基础教育改革与发展等方面的重大意义，全面把握校本培训的内涵和实质，充分认识校本培训的特点和优势，正确处理好校本培训工作中近期发展和持续发展的关系、共性与个性的关系、理论与实践的关系、规范和自由等方面的关系。

2、实施校本培训，形成氛围是前提

校本培训具有针对性、灵活性、多样性、自主性的特点，能否形成有利教师研讨、交流、对话的工作氛围；能否给教师提供珉主、开放、自由的空间，为教师搭建展示自我、显示个性的舞台，是开展校本培训工作的前提，只有这样，校本培训才能生机勃勃地持续开展起来。学校管理者要积极营造了宽松、参与、互动、整体推进的培训环境，搭建专家、校长、教师对话、交流的平台。校长应成为教师的合作伙伴，与教师合作探究新的教学机制与教师一道攻克难关；校长成为教师的良师益友，激励教师教学创新和专业成长，促进教师的良好个性发展和教育反思能力的提高，为教师的成功和成长创造机会。要着力于建设注重学习、注重教师专业发展的学校文化，积极在学校建设学习型团队，促进学校教师共同发展，建立学习工作一体化机制，把学校建设成学习型组织，形成宽松的环境和开放的氛围，让教师在交流与合作、沟通与对话中，共同分享、共同提高。

3、实施校本培训，关注课堂是重点

课堂不仅是教学的时空场所，是师生对话与交流的舞台，更是教师专业成长的重要阵地。以关注教师专业成长为首要目标的校本培训，应以关注课堂，分析课堂，优化课堂为重点。问题是教师学习与成长必经的过程，因此，校本培训不仅不应回避问题，而且应主动地回到每一个教师的课堂中去寻找问题，在研究课堂的同时研究教师、学生，从而加以总结、提升，以此作为校本教师培训的内容。也只有当教师的培训回归到真实的课堂，研究课堂教学情境下的具体问题，才能吸引和调动教师参与培训的热情。所以，校本培训必须植根于学校教育教学的具体实践，聚焦课堂教育教学实践，贴近课程改革实际，选择教育教学中的真实问题作为培训内容，将教师在教育过程和课堂教学中出现的问题、产生的困惑作为培训的起点，以问题得以解决作为培训的归宿，引导中小学教师立足于自己的课堂教学实践，不断反思、研究和改进自身的教学行为，从而不断提高教育教学质量。

4、实施校本培训，制度建设是保障

校本培训的针对性、自主性的特征，对校本培训的管理提出了更高的要求，加强校本培训制度建设是实施校本培训的重要保障，中小学应结合学校实际，建立一套校本培训的计划审批制度、培训管理制度、考核评估制度以及学时登记制度，是校本培训工作持续开展的重要保证。教育行政部门应高度重视校本培训工作，把校本培训当作中小学教师队伍建设的大事来抓，及时研究制定政策，确保中小学校本培训的顺利开展；应将学校校本培训开展情况作为年终评估检查的一项主要内容，对校本培训开展好的学校进行表彰奖励，同时设立专项资金解决校本培训经费的不足。各学校在年终考评时应将教师参加校本培训情况纳入考核的重要内容，与评优、评职、晋级挂钩。

5、实施校本培训，专业引领是支撑 校本培训是以校为本的教师培训，但要开展好校本培训，仅仅依靠各个中小学自身的力量是远远不够的。因为中小学受自身条件的制约，仅仅依靠他们自身的力量来组织校本培训，培训工作常常会陷入低层次、低效率、低格局的状态。实践表明，专业研究人员的介入是校本培训不可缺少的因素，离开了专业人员的学术支持和专业引领，校本培训就会处在低水平重复的状态，所以说校本培训要取得实质性的进步，取得可持续地发展，获得专业人员的支持和帮助是一重要支撑。教师培训机构应做好以下几方面工作：首先、通过确定校本培训试点校，实行教研员挂校指导，推动校本培训工作的开展；第二、深入研究校本培训的规律、特点以及操作层面的问题，积极开发培训资源，定期深入基层学校，为基层学校有效开展校本培训提供帮助和指导；第三、充分发挥教研员的作用，有计划地培训辅导教师队伍，逐步建立一个逐级负责、纵向贯通、横向辐射、协调高效的立体的培训网络格局。

同时，培训机构要积极引导中小学加强交流，充分利用培训资源，要努力形成简便灵活、形式多样并且行之有效的协作交流机制。通过校际校内的交流，实现资源共享，物尽其力,解决各学校反映出的培训师资不足的问题。以学校为中心挖掘培训资源，能者为师，,让骨干教师在培训活动中充分展示自己，获得价值，以更高的热情、更多的精力投入到培训的学习和实践中。

校本培训工作刚刚起步，还处在实验探索阶段，没有固定的模式可循，不过我们坚信只要坚持以校为本，扎实开展培训工作，并在实践中不断加强改进完善，教师的教育智慧和教育潜能必将得以进一步激发，教师的业务素质和教育教学水平必将得到在进一步提高，我县中小学的教育教学质量必将迈上一个新的台阶。

中国资源网欢迎访问

2024最新培训工作调研报告

随着改革开放的大好形势，我县妇女也逐步进入决策管理领域，与男性平等享有政治、经济和教育的权利提高，这是贯彻男女平生基本国策的必然要求，也是建设和谐社会的重要内容。几年来，\*\*县妇女工作在县委、县政府大力重视下，接受各级各类教育的比例不断扩大，妇女整体文化素质得到改善。为构建和谐\*\*作出了一定贡献。但由于受到社会，经济发展的制约，陈旧思想的束缚，我县农村妇女的教育培训方面都有困难，但我们坚信随着县委、县政府的大力支持，我县农村妇女的教育培训将会充满光明和希望。

一、我县妇女基本情况

\*\*县共有12个乡镇，4个社区，总人口 13.85 万，其中妇女6.9万，占49.82 %，农村妇女47238人，占妇女总数的69%，文盲、半文盲占62%，高中文化以上程度 12360人，仅占26.16 %。我县农村妇女大多在家务农，特别是较偏远，贫困的农村，更是过着足不出户的生活，由于农村重男轻女思想占据着文化的主导地位，致使农村妇女文盲比例远远高于男子，而且年龄越大，比例越高。

二、当前我县农村妇女教育与培训工作基本情况

1、结合政府相关以及自身组织培训工程，依托社会教育资源和妇女教育培训阵地。

按照现代农业建设的要求，围绕承德的农业主导产业，致力于现代农业新知识、新品种、新技术的培训，增强农村妇女适应市场竞争和产业化经营能力，引导她们发展高产、优质、高效、生态、安全、外向型农业。通过培训使广大农村妇女在农业增效、农民增收上大显身手要想解放农村妇女的思想，提高农村妇女的素质，就必须不断的给她们充电，县妇联积极结合政府相关培训工程，如在XX年就举办了“贫困村妇女主任科技培训”、“凤滩库区\*\*县移民开发局XX年科技培训”两期培训，XX 创办了家政服务公司，并设立了再就业培训基地，与劳动就业部门联合举办了家政、缝纫等培训班4期，培训方式多样化，从传统书面讲授到今年的多媒体远程教育，培训内容为了满足于不同层次的需求，开展了不同年龄段、不同文化的多技能培训，并开设了一系列适合农村妇女的技能培训，到目前为止，共培训 237 期，2万多名农村妇女参加各类职业技能和实用技术培训 整合力量，分类培训，充分挖掘农村妇女培训新路

各级妇联紧紧抓住培训这一核心环节，强化培训基础服务工作。以被征地妇女为重点发动各级妇联组织对农村劳动力资源开展大规模的调查，基本掌握了农村妇女劳动力尤其是被征地妇女的个体素质及培训择业意向等。其次加大对培训信息政策的发布宣传和服务力度。为把组织管理网络延伸至村，在村里设立了妇女培训联络员。把培训服务送到农村妇女家门口。挖掘形式多样的培训方式。根据实际情况，分类实施，逐步建立五种培训模式。与学校联运的技能型培训，与企业联运的定单式培训，与有关部门联动的综合型培训，与服务实体联动的实用型培训，与基地联动的实地型培训。

3、积极推荐，为农村妇女劳动力就业搭建平台

就业是培训工作的最终落脚点，也是检验培训效果的重要依据。为加快农村富余女劳动力的转移就业。县妇联把就业推荐与培训放在同等重要的位置。充分发挥优势，千方百计创造、提供就业岗位。通过借助各职业院校加强女性就业技能培训，与长沙颐而康职业学校、长沙职校、湘西州职校达成协议，为其免费培训并负责安排就业，使农村女劳动力走出家门、走向市场、走向富裕。

三、我县在农村妇女教育工作培训工作中存在的问题

#from 2024最新培训工作调研报告来自 end#

1、政府对农村妇女的教育培训力度不大，影响工作展开。虽然我们对农村妇女培训都制定了政策、规划和具体措施，但在实际工作中，对农村妇女培训的重要性认识程度不一，宣传不到位，行动不到位，对培训经费、培训师资、培训管理、培训宣传等具体问题不予以解决，挫伤了基层部门和组织开展农村妇女教育培训工作积极性。

2、各职能部门资源共享整合不够，农村妇女教育培训的管理服务体系不健全。从目前的农村教育与培训情况看，技能教育与培训相对较多，其他培训较少。从培训组织看，现有的农村教育培训资源总量不足，档次不高，难以组织开展技术要求较高的专业技术培训。从培训形式看，短期培训多，简单工种培训多，根据市场和企业需求的订单式培训相对少，技术含量高的培训相对少。从培训操作看，缺乏成熟的办法，大部分工作尚处于摸索阶段，造成具体培训实施与考核发证、日常管理办法的制定存在时间误差与脱节，影响了培训的水平和质量。从就业服务看，全国劳动力市场和就业服务网络还不完善，离城乡一体化统筹培训就业的要求还有很大差距，影响了农村劳动力转移就业的整体效果。

3、农村妇女对培训就业态度不一，转移就业率低。随着城市化的推进，富裕乡镇的农民家庭生活条件普遍较好，一些富裕乡镇的农村妇女不愿通过培训就业;而一些年龄偏大及欠发达地区的妇女思想观念和能力跟不上新形势，认为培训既浪费时间，又浪费精力，培训后得不到就业保证，拿了证书也没用，不愿意参加培训，从而影响了就业转移。同时，一部分农村妇女对培训就业存在一定的盲目性，随大流，别人学什么也跟着学什么，缺乏自己的目标，造成少数专业热门而很多专业冷门，影响了就业。另外，部分农村妇女对政府提供的就业岗位挑三捡四，高不成低不就，这也是造成农村妇女转移就业率低的一个很重要的原因。

2024最新培训工作调研报告

整合资源，创新干部教育机制，服务科学发展

根据县委学习实践科学发展观活动领导小组办公室要求，以“整合资源，创新干部教育机制，服务科学发展”为主题，由县委常委、组织部部长唐子华同志领题开展了干部培训调研。此次调研采取座谈交流、个别走访、调查问卷等方式进行，共深入鼠场乡、大塘镇、者密镇等乡镇和扶贫办、财政局、审计局、司法等部门听取意见，组织召开了8次座谈会，乡镇科级领导干部、中层干部、一般干部和村干部代表，部门领导干部、中层干部、一般干部代表参加座谈会；向11个乡镇、4个部门发出、收回有效调查问卷122份，其中：科级干部60份，股级干部31份，股级以下31份；50岁以上10份，40至50岁33份，30至40岁61份，30岁以下16份。课题组通过座谈、走访听取意见和对调查问卷进行统计分析、研讨和交流，基本上掌握和归纳出了干部教育培训的现状、存在的问题及解决对策，现将调研情况综述如下：

一、我县干部教育培训工作的现状和面临的形势

XX年以来，我县共完成各类主体培训班次110期，培训干部5630余人次，培训情况见图

1、图2。

在培训地点上，XX年以来，选派29批次计1160人次赴省外考察培训，选派29名干部赴县外、省外挂职锻炼，委托贵州大学、贵州师范大学、贵州民族学院、贵州财经学院举办培训班6期计330人次。在培训经费上，XX年以来，尽管县财政十分有限，但每年均把干部培训经费纳入财政预算。此外，教学方式上，互动式、体验式、研讨式等得到逐步运用，还尝试了拓展训练；阵地建设上形成了县委党校、省内高校、省外基地一体的格局。

在组织部门举办主体培训班次的同时，不少乡镇、部门也积极履行培训职能自主办班，截止XX年底，乡镇、部门举办各类培训班共培训各级各类干部22703人次；涉农部门组织开展绿证培训2186人次；4074人参加了计算机中级应用能力培训。

XX年以来，我县干部教育培训工作经历了从摸索起步到稳步前进再到开拓进取的过程，培训经费不断增加，培训方式从单一化到多样化，培训阵地从片面化到立体化，培训人数从小范围到大规模，形成了切合干部实际、独具县情特色的干部培训总体格局。

从调研的总体情况来看，大家普遍认为近年来我县开展干部教育培训工作力度很大，取得了较好的成绩。从收回的122份调查问卷的统计结果来看，近五年来累计参加脱产培训时间在3个月以上的有18人，2个月以上的16人，1个月以上的9人，1个月以下的63人，没有参加过培训的14人；认为我县干部教育培训没有力度的仅有4人，占3.28%，认为有力度、力度很大的有107人，占87.7%。

综合分析我县近年来的干部教育培训工作，能够紧紧围绕素质和能力双提升这一目标，着力推进规模、质量、效益相结合，贴近县委、政府中心工作，贴近干部实际需求，积极整合资源，创新方式方法，干部队伍整体素质有了显著提高，所取得的成绩值得肯定。但是，在新的历史条件下，我县干部培训工作面临不少新形势和新任务：

从纵向看，党的xx大提出“继续大规模培训干部”，掀起新一轮大规模培训干部高潮，这一轮培训任务更加繁重，培训数量、质量都应比上一轮大规模培训干部工作要翻几番。我县近年来开展培训中，重点放在科级干部层面，虽然兼顾了其他干部，但多是短期业务培训，时间、质量都不够理想。2024最新培训工作调研报告文章2024最新培训工作调研报告出自wk-78500000565868.html，此链接！。目前我县党政机关和企事业单位共有干部职工5649人，其中副科以上领导干部405名，专业技术人员3909名，其他干部1335名。按照XX年以来平均每年培训1126人次来计，5年可基本实现全县所有干部轮训一遍，但5年间干部就平均只能拥有一次培训机会，并且还是短期培训，培训时间远远达不到要求，培训效果更是难以得到保证。因此，要深入推进新一轮大规模干部培训战略任务的实施，任务相当艰巨。

从横向看，虽然我县干部培训起步较早，但现在全州周边各县市推进进程非常迅速，他们凭借相对较好的经济实力，不惜掷出重金开展高、精、尖培训，尽管培训对象相对单

一、面不够广，却能够在较短时间内培养出一支数量不多但素质优良的领导干部队伍，并营造了较强的声势，产生了较大的影响，对我县干部培训工作也形成了一定的压力。

从干部需求来看，干部对培训的需求更加多样化、复杂化。如：机会到省外学习，更多科级以下干部也不再满足于局限在县内培训；三是对教学方式的需求更多样。现场教学、体验式、案例式三种教学效果较好的方式成了干部的首选，传统的讲授式仍为不少干部肯定，研究式、模拟式得到部分干部青睐。由于成人教育自身的特殊性，又处在知识快速更新的时代，干部日益多样化的培训需求与干部培训机制不相适应，势必逐渐成为干部教育培训工作中亟待解决的主要矛盾。

二、存在的主要问题

从调查情况来看，虽然当前干部教育培训工作取得很大成绩，但离全县经济社会发展对干部队伍素质的需求、干部队伍自身发展的需求还有很大差距，还存在不少问题。

（一）管理机制不健全，体制不顺。按中央《干部教育培训工作条例（试行）》有关规定，我县目前的管理机制是在县委统一领导下，由相关部门组成干部教育培训工作领导小组负责，县委组织部履行牵头抓总、综合协调、宏观指导职能，各部门按照“谁主管，谁培训”的原则开展培训。但在实际中，由于管理不到位，导致管理体制不顺，表现在：一是等待调训。一些部门不主动开展培训，以工作忙和缺少经费为借口，不积极组织本单位干部职工学习，认为培训是组织人事部门的事，等着调训；二是训出多门。有的部门有办班积极性，但没有很好地履行办班申报手续，自行办班，造成重复培训、多头调训等现象；有的部门办班甚至不考虑师资力量，不考虑培训内容，把干部拉出去借考察名义公款旅游。训出多门不但影响到全县干部培训工作的统筹和整体推进，更不利于整合资源，容易造成被调训学员单位的人力、财力负担。在调研座谈中，不少乡镇和部门表示深受训出多门之苦，在调查问卷中，认为县部门“乱办班、乱收费”现象“很多”的有7人，“有，但不多”的有59人，“很少”的有53人，说明此类现象在一定程度上仍有存在。在组织管理上，75%的人认为应由县委组织部牵头抓总，在办好主体班次的同时，鼓励乡镇、部门办班并加强管理、指导和监督，21%的人认为以县委组织部办班为主，部门不跨系统办班，3%的人认为县委组织部、乡镇、部门各自办班，互不干涉。

（二）培训资源不够优化，配置不均衡。一是师资力量薄弱。由于基础条件较差，对人才的吸引力还不是很充分，县内师资力量中，有实践经验的理论经验不足，善于钻研培训教学的较少，可供挖掘利用的师资不多，导致更多依赖于外聘教师。二是培训阵地发挥作用不明显。大多数乡镇业余党校未发挥自身作用，作为县干部培训主阵地的县委党校，由于多方面原因，致使在改进培训方式和教学方法、加快师资开发等方面相对不够，基本上停留在提供培训场地的层面，独立承办培训的能力较弱，虽然近年来我县建起了省外干部培训基地，大力推进委托高校办学，但成本翻倍增加。三是培训资源未能很好整合。除组织部举办全县主体培训班次外，一些综合县直部门按培训职能都具备一些培训资源，比如“绿证”培训、少数民族干部培训、村干部培训等，上级有关部门都有明确要求，也安排有一定的培训经费，但部门在利用这些培训资源中，缺乏相应的管理、指导，资源所发挥的作用难以得到保证。

（三）约束机制执行不到位，激励机制未建立。虽然现有的《党政领导干部选拔任用工作条例》、《干部教育培训工作条例》、《中华人民共和国公务员法》等法律和法规中对干部培训都提出了要求，但总体上还不够具体，由于干部培训没有与干部考核紧密结合，没有更好地与晋升奖惩挂钩，学习成绩与学习表现好与差对干部影响不大，干部参加培训内生动力不足，压力也不足，学习的积极性未能充分地调动起来。有相当一部分的学员，把学习当作软任务，也存在“说起来重要，做起来次要，忙起来不要”的现象，学习态度不够积极，学习的主动性、能动性和投入感不强。培训中，对于积极参与培训、培训期间各方面表现良好、成绩优秀的干部缺乏相应的激励，对于消极应付、不爱学习、培训表现较差的干部缺乏相应的批评教育。

（四）培训供与需结合不够紧密，效益不够明显。干部培训分层次、分类别开展，对一个群体干部存在的一些共性问题比较适合，但不能很好地适应个体干部的需求，同时限于培训资源的有限，对培训需求调研不够充分，使培训方式还比较单一，培训内容针对性和实效性还不够强，培训的供出与干部的需要结合得不够好，加之受培训周期较长的影响，培训的效益很难得到立竿见影的效果。

尽管存在一些困难和问题，但是，我县干部教育培训工作具备自身的发展优势和难得的机遇：

一是积累了丰富的培训经验。主要有四个方面：

1、始终坚持组织领导和全民参与相结合。县委一贯高度重视干部教育培训工作，将其纳入重要议事日程，把干部培训经费纳入年初财政预算。同时充分发挥乡（镇）、部门积极作用，按照“谁主管，谁负责”的原则大力提倡自主培训，并采取“联合办班”等形式，挖掘部门优势，整合有限资源。通过强有力的组织领导和积极引导全民参与，在全县营造了组织部门牵头抓总、有关单位各司其职、各级干部积极参与，上下联动、齐抓共管的良好格局，形成了日益浓厚的干部培训氛围。

2、始终坚持思想政治素质和业务技能相结合。始终坚持以发展着的马克思主义作为干部教育培训工作的指导思想，始终把提高干部思想政治素质放在第一位。在抓好干部思想政治培训的同时，按照“干什么、学什么，缺什么、补什么”的原则，每年都专门针对科级、科级以下干部、专业技术干部、村干部等专门开设不同的培训班，对不同层次、不同类别的干部开展不同形式、不同内容的业务技能培训，促使全县干部综合素质得到整体提高。

3、始终坚持围绕大局和学以致用相结合。在制定长远规划和年度计划时，始终注重围绕全县经济社会发展大局科学设置培训内容和培训班次，同时注重学习成果的转化和运用，采取实践锻炼、调查研究、跟踪问效等方式，加强对学习成果转化的管理，确保干部教育培训质量体现理论与实际、学习与运用、言论与行动相统一。

4、始终坚持立足实际和改革创新相结合。立足县情和干部实际开展培训，在经费有限条件下积极整合资源；实行长短结合、内外结合，不一味追求高端培训，但适合干部需求。坚持与时俱进开展干部教育培训工作，积极在培训内容、培训方式、组织形式等方面进行创新、实践，实现干部教育培训工作规模、质量和效益的有机结合。这些通过长时间实践积累的宝贵经验，是推进我县新一轮大规模培训干部工作的宝贵财富。

二是形成了良好的培训氛围。各级领导干部对培训的思想认识越来越高，广大干部主动要求学习、要求培训的呼声很强，调研中了解到，不少乡镇、部门都在积极自主办班，采取理论学习、走出去请进来等多种方式加强对干部职工的培训。122份调查问卷中，单位主要领导有机会总是克服困难让干部参加培训的占67%，干部认为参加培训对提升自身综合素质有些帮助、帮助很大的占98%，参加培训的第一感觉是有了一个学习提高的机会的占95%。广大干部培训认识的提高，良好培训氛围的逐步形成将是我们推进新一轮大规模培训干部工作的良好基础。

三是提供了良好的实践平台。我县是一个贫困县，基础条件差，经济结构不合理，制约发展的瓶颈很多。穷则思变，近年来，各级干部积极思考推进\*\*发展的办法，通过积极参加培训，运用所学知识和外出学习的经验，转化运用于经济社会工作的实践中，广大干部在工作实践中得以锤炼和提高，我县自身改革发展的实际也为干部学用结合、提升素质提供了良好的实践环境，特别是在深入学习实践科学发展观，实现“推进科学发展，建设产业特色县”这一目标中，我县在改革发展中风起云涌的实践，更为各级干部的培训提供了充分发挥智慧、充分锤炼自我的实践平台。

三、改进我县干部培训工作的思路与对策

在新时期切实加强和改进干部教育培训工作，对于建设高素质的基层干部队伍，密切党群干群关系，巩固党的执政地位，促进改革、发展和稳定的大局都具有十分重要的现实意义。我们必须认真分析当前我县干部培训的现状、面临的形势、存在的问题和困难以及具备的优势和机遇，提高认识，紧紧围绕“推进科学发展，建设产业特色县”这一目标，立足我县改革发展的实际和干部队伍整体素质提升的需要，不断解放思想，更新观念，在创新突破上下功夫，逐步推进我县干部教育培训工作自身科学发展，从而更好地服从服务于科学发展。

在新时期切实加强和改进干部教育培训工作，对于建设高素质的基层干部队伍，密切党群干群关系，巩固党的执政地位，促进改革、发展和稳定的大局都具有十分重要的现实意义。我们必须认真分析当前我县干部培训的现状、面临的形势、存在的问题和困难以及具备的优势和机遇，提高认识，紧紧围绕“推进科学发展，建设产业特色县”这一目标，立足我县改革发展的实际和干部队伍整体素质提升的需要，不断解放思想，更新观念，在创新突破上下功夫，逐步推进我县干部教育培训工作自身科学发展，从而更好地服从服务于科学发展。

（一）创新培训体制，在干部教育培训组织管理上实现新突破

按照《干部教育培训工作条例（试行）》的有关规定，进一步规范健全现有的培训管理体制。一是发挥干部教育培训领导小组的“总揽”作用。要成立由各级党委主要领导挂帅，有关部门负责人参加的干部教育培训工作领导小组，在党委、政府统一领导下，及时对干部教育培训工作进行部署，认真研究干部教育培训的政策、全局性工作和重大事项，确保干部教育培训工作落到实处。二是强化干部培训工作的组织保障功能。将干部培训工作纳入组织工作目标管理体系，层层落实工作责任，建立齐抓共管的工作格局。要充分发挥组织部门牵头抓总、综合协调的作用和优势，加强干部教育培训工作的统筹规划、宏观指导和综合管理，充分调动各方面的积极性，积极鼓励、指导部门抓好本单位干部职工的学习培训，进一步完善“谁主管，谁培训”格局，营造干部教育培训工作的合力。三是将部门培训纳入整个干部培训体系。在县委领导下，由县委组织部履行牵头抓总职能，科学安排、统筹规划。建立健全办班申报制，由部门提出办班需求、设计授课内容、推荐授课教师，组织部门加强指导、监督、管理，使每一期培训都能发挥效益，同时避免多头调训、重复培训现象的发生。四是计划调训机制的创新。要充分调查研究，按照大规模培训干部的要求，结合实际编制长期规划和短期计划，作出科学预测，在班次设置、培训内容、抽调对象和时间安排上作出统筹安排。要更好地把培训与使用有机结合起来，确保每一个干部必须按计划参加培训。

（二）创新资源配置，在师资力量、阵地建设、经费保障上实现新突破

干部教育培训是一项十分复杂的综合性工作，必须按照“实事求是、与时俱进、艰苦奋斗、执政为民”的根本要求，围绕降低培训成本和增强培训效果两个目的，充分利用各种培训资源，实现培训资源的优化配置，整合县内外各种有效资源，以克服县内资金、师资、设施等相对不足，建立开放性干部教育培训体系。一是加强师资力量的开发和配置。进一步健全师资库，一方面加大县内师资的挖掘和开发，加强对党校教师的培养、选拔、交流，促进党校教师合理流动，同时把县内具备较深理论功底、拥有丰富实践经验的人才整合起来，实行责、权、利相统一，加强教育、培训、管理，培养一支县内教师队伍；另一方面合理利用县外师资力量，跟踪了解县外教师偏重专长和教学方式、教学风格，加强联系，通过请进来、送出去的方式，让县外优势教师资源为我所用。二是加强培训阵地的建设。在112份调查问卷中，认为我县培训阵地应该是县委党校、县外基地和县内其他专业技术培训基地三者并重的达59%。要坚持党校干部培训的主体地位，积极争取加大投入建设县委党校基础设施条件，特别是电化教学设施和其他附属设施，加强对党校的指导和管理，党校要采取教学、服务与工资挂钩、学员选择教师等方式开展校内竞争，增强党校独立承办培训班的能力。要充分利用好县内其他培训阵地资源，比如职中，可通过加强指导，使其成为我县专业技术人才培训阵地。此外，进一步加大县外、省外培训阵地的建设力度，有针对性地选择适合我县干部实际的县外、省外党校、高校作为我县培训基地，建立友好合作关系，充分利用优质培训资源，让干部丰富知识、开拓视野。三是加大经费投入、整合力度。干部教育培训是提高干部素质的一项基础性很强的工作。干部的成长具有规律性，一般可划分为心智积蓄期、实践磨砺期、优势发挥期、成熟稳定期四个阶段，心智积蓄期是后三个阶段的基础，干部教育培训正是打好此项基础的重要手段。《干部教育培训工作条例》所规定5年时间需完成的培训量，正是指出了这一阶段干部成长的周期一般是5至8年。干部培训对干部的成长是潜移默化的，既不能一蹴而就，更不能拔苗助长，只有不断地加强干部教育培训，促使干部素质整体提高，才能更好地推动经济社会发展。XX至XX年，我县财政投入专项培训经费累计180万元，培训干部5630人次，平均每位干部6年的培训成本仅为320元，平均每人每年仅为50多元。XX年赴上海大学举办的县域经济研讨班，交通费、培训费等共计20余万元，如全由专项经费支出，40万的培训经费就只能举办2个类似班次。因此，一方面要在有限的财政中，进一步加大干部培训经费投入力度，从组织培养的层面给予干部成长必需的经费保障，建立分类培训经费保障机制，保证科级干部、少数民族干部、女干部、党外干部、后备干部等不同类别的干部都有不同层次的培训经费；另一方面要充分整合不同的经费资源，包括部门资源、项目资源等，加强统筹管理，确保每一笔培训经费都能发挥最大效益。

（三）创新培训方式，在教学方式、培训内容上实现新的突破

要坚持“实际、实用、实效”的原则，创新培训方式，突出时代特色、地方特色。主要在以下三个方面下功夫：

1．深入开展分层次分类别培训。坚持分层次分类别培训，是做好新形势下干部教育培训的重要原则，也是提高培训质量和效益的有效途径。要认真研究公共管理、公共服务、行政执法等不同领域的干部群体特点、行业要求，深入研究科级领导干部、中层干部以及普通干部的岗位特点、职责要求和成长目标，努力构建班次更加完善、结构更加合理、功能更加齐备、效果更加明显的分层次分类别培训格局。

2．改进创新培训方式。在122份调查问卷中，80%以上干部都认为干部教育培训方式方法必须不断创新。一是继续加大组织调训力度，采取大批量、大规模举办培训班，让更多干部拥有脱产学习机会；二是改进教学手段，充分利用电化教学、多媒体教学、远程教学、网络教学等技术手段，突破“时空”对干部教育培训的限制，丰富干部学习的形式和内容。2024最新培训工作调研报告各类报告。三是改变传统“教员讲、学员听、满堂灌”的那种单向封闭式的课堂教学模式，要以培养干部的领导能力和行政能力为重点，把读书学习（2024小城镇建设调研报告）与研讨问题结合起来，把课堂教学与实践锻炼结合起来,把传统教学方法与现代教学手段结合起来。四是继续加大“走出去，请进来”力度，实行长短结合，既要把县内短期培训班办好，又要有重点地选派干部赴外培训，拓展干部视野，更新干部观念。五是积极送课下乡，利用县内师资力量，组建讲师团送课下乡，扩大培训面，解决干部工学矛盾。六是加大干部自主学习的指导。加大网络在线学习的开发，可尝试在金盆网开辟学习园地专栏，让更多干部自主学习；选择购买或指定几本书籍作为干部年度必读书目，要求精读，必要时组织考试，强化对干部个人自学的管理、监督、考核。

3．丰富培训内容。培训内容包括干部需要学习的知识和干部需要提升的能力两个方面。122份调查问卷中，当前，我县干部希望通过培训提高的能力如图

5、最想了解和掌握的理论与知识如图6（图6仅列干部所选择的前5种知识，其余未列）：

从图

5、图6可以看出，我县干部对能力的要求更趋全面化，政治鉴别能力、科学决策能力、沟通协调能力、处置突发事件能力、开拓创新能力、依法办事能力是大多数干部的渴求；干部知识的需求更趋多样化，中国特色社会主义理论体系特别是科学发展观、现代市场经济理论与知识成为大多数干部的首选。因此，要突出抓好干部的执政能力建设，强化新知识新技能新本领的培训。新形势下，干部教育培训的内容，要从提高干部的学习能力、应对能力、竞争能力、决策能力和创新能力等方面来设计和安排，增强干部教育培训的针对性和时效性。当前，特别是要在抓好系统的政治理论学习的同时，突出抓好执政能力建设，强化新知识新技能新本领的培训。特别要加强政治理论、市场经济知识两方面的培训。培训中，要紧扣干部素质和能力提升的需要科学设置培训内容，既要确保培训内容丰富多样，又不能面面俱到，要具有较强的针对性、实效性。

4．加强实践教学。重在着眼于提高学员的实际工作能力，根据教学内容，科学地确定实践课题，选择典型性强的乡镇、村组或部门进行实地培训，使学员把理论学习和实践活动紧密结合，从而更加深刻地掌握所学的理论，提高学员的实际技能，达到理论和实践相结合的教学目的。

（四）健全制度建设，在建立完善培训制度上实现新突破

制度建设是干部培训步入规范化、科学化、制度化轨道的根本，干部培训工作能否取得实效，培训制度创新是关键。要围绕建立现代培训制度，在继承的基础上创新，做到既有系统性，又体现时代性、激励性和可行性。

1．完善培训质量评估制度。不断完善培训评估指标体系和标准，除对教学内容、方法、师资、效果等方面进行评估外，还要加强对培训方案、计划的评估。培训班中，要请学员对课堂的教学质量、教务管理、日常考核工作和后勤管理等内容进行评估，不断改进评估方法，提高评估效果和准确性。根据学员的建议和意见，开辟培训对象的回访渠道，了解培训的实际效果，根据评估意见及时改进培训薄弱环节，增强培训效果。

2．健全考试考核制度。为了检验干部参加培训的学习效果，同时也为强化干部参训的纪律性约束，在培训中，要积极推行考试考核，实行开卷考试、闭卷考试、调研考核等方式相结合，提高干部培训效能。

3．强化激励和约束机制。一是要完善干部教育培训登记制度，完善培训与考核相结合，培训与使用相结合的机制。要严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》和领导干部在职学习制度的有关规定，保证培训学习时间。二是建立任职资格证书制度，将试用期内的培训进修作为任用干部必须具备的资格条件。三是实施干部教育培训目标考核制度。年初，各单位就参加各类干部培训的数量、质量、调训完成率以及单位自主举办培训的数量和质量，向县委组织部签定目标责任状，并纳入各单位总体目标考核。年底，对照目标严格考核。四是要建立激励制度。可尝试建立积分管理办法，把干部参加培训次数、天数、学习培训表现等各方面情况折算为学分，实行积分制管理，同时，对学习培训表现突出的干部给予适当奖励，激发干部的学习热情；对培训学习表现较差的干部给予批评教育。

4．建立跟踪问效机制。在培训结束后，采取“述”、“看”、“访”、“评”四种方式加强对干部学习培训后转化运用情况的跟踪了解，促使学员自觉将学习成果转化运用到实际工作中。对培训内容转化为干部工作能力的情况进行跟踪问效。座谈及访谈的对象为参训单位的领导、组织人事部门相关人员及参训学员。通过跟踪问效，促进干部自觉将学习成果转化运用到实际工作中推进工作的进展。

5．健全培训档案制度。进一步加强各乡镇、各部门培训档案的指导和管理，丰富组织部门干部培训档案，把干部学习表现、培训成绩、培训情况等纳入培训档案，做到对每位干部参训情况心中有数，有针对性、有计划性地调训干部。

6．健全学风管理制度。学风是促进培训绩效的关键环节，我县干部培训学风建设需要进一步加强。在122名调查对象中，认为当前干部学风一般的占到65%，很好、较好的仅占26%。大多数干部普遍认为，当前干部在学风方面存在的突出问题主要是：缺乏学习理论的兴趣和热情；以干代学，凭经验办事；学习不刻苦、不钻研，敷衍了事，浅尝辄止；学习理论与实践脱节，不会用科学理论解决面临的实际问题；摆样子，做表面文章。因此，需要进一步建立健全学风管理制度，按照中组部《关于在干部教育培训中进一步加强学风建设的若干意见》的相关规定，制定适合我县实际的学风管理办法，严肃干部学习培训纪律，规范参与学习培训行为，促进干部培训有效开展。

总之，干部教育培训是一项长期的系统工程，我们必须自觉把科学发展观贯彻落实到干部培训工作每个环节，促进自身科学发展，更好地实现干部培训规模、质量、效益三结合，为建设高素质干部队伍、推动全县改革发展进程做出积极的贡献。

**第二篇：培训工作调研报告**

提升安全培训水平

服务煤矿安全生产

职教中心是国家煤矿二级、非煤二级安全培训机构，主要担负豫西地方煤矿安全生产管理人员及特种作业人员的安全培训任务。近年来，我们认真践行“从零开始，向零奋斗”的安全理念，以强化培训基础管理为抓手，以宣贯安全管理“红线”及重点300条活动为载体，以建设本质安全型员工队伍为目标，着力提升员工安全技术素质，为企业改革发展、构建和谐矿山提供了强有力的支持和保障，年均完成各类安全培训及社会培训1.5万人次。我们的主要做法是：

一、练内功，打造优秀教师团队

教师素质的不断提升与奋发有为的工作激情，是搞好培训教学的关键。通过内部培训、外出进修、下矿实习（调研）、月月赛课、技能比武、教学公开展示等方式，更新教师知识结构，有效提升了教师的业务能力和专业技术水平。

内外兼修，促进教师成长。中心出资与大学联办了有43名教师参加的研究生班；鼓励教师参加注册工程师、技师资格考试；定期举办学术讲座，先后邀请河南理工大学于超、刘绍伟等多位知名教授、义煤公司瓦斯研究所所长韩荣军、义安煤矿总工王念红等专家到校授课，专题讲解冲击地压、瓦斯防治知识、新装备新工艺等知识，拓宽教师视野，提高

学历和技能层次。

科学定位，分级分层管理。采取无领导小组讨论方式，对安全培训教师进行资格认定，组建了煤矿安全培训二级、非煤二级教学团队，实现教师专业定位培养，提升教学能力和水平，确保安全培训教学效果不断提高。

学以致用，加强专题调研。每年安排20余名优秀教师，分别到义煤公司各生产矿井顶岗实习和收集技术资料；同时结合义煤公司生产特点，组织教师重点加强对义煤东部四矿煤与瓦斯突出、西部四矿矿井水灾、中部五矿冲击地压和矿井火灾等技术难题的现场调研学习，增强了培训的针对性。骨干引领，推动教研相长。组织骨干教师对班组建设与管理、紧急避险系统建设、冲击地压防治、巷道支护技术、矿井瓦斯防治等进行专题立项研究，应用于培训教学，凸显安全培训的针对性和实用性；广泛开展“月月赛课”示范活动，评定精品课程和学科带头人，营造了浓厚的以研促教、教研相长氛围。目前，我校教师已编写出版10余本安全培训类教材。

政策倾斜，健全激励机制。改善教师工作条件，重视提高教师待遇。为教师配备了笔记本电脑、打印机、扫描仪，所有培训教室均安装有多媒体设施；一切优先保障培训教学，设立教学质量奖，每月对教师教学质量进行量化评比奖励；大幅提高教学津贴，在工资、福利等方面向一线教师倾

斜。

二、重实效，创新培训工作模式

强化教学中心地位，建立了教学管理委员会、学术委员会等工作机构，制定了学校领导教学工作例会制度、校级领导听课制度等10余项规章制度，逐步形成了党政领导重视教学、政策制度保证教学、经费优先投入教学、科学研究教学、职能部门服务教学、舆论宣传围绕教学的良好氛围。

抓基础设施，完善办学条件。2024年以来，先后投资1120多万元，建成了安全培训矿井模拟实操基地、面积达600平方米的学员多功能报告厅；按省局要求安装了培训实操考试网络监控系统、建成了大型计算机教考中心；对5个多媒体培训教室进行了标准化装修；图书馆新购置一大批专业书籍，可同时满足150人在馆内阅读；对三栋培训宿舍楼楼顶进行了维修，为培训学员新建停车位60个；大力实施校园绿化、亮化、美化工程，建设了标准化足球场、篮球场、铺设塑胶跑道、种植了草坪，校园绿化率达65%以上。

抓常规管理，规范教学秩序。发挥教学管理委员会、学术委员会职能，每周召开一次协调会，及时研究解决培训教学中出现的一些问题；成立退休老干部、老教师教学督导组，积极参与听课、评课等各个教学管理环节，促进教师授课水平不断提高；坚持集体听课、评课制度，每期都组织教学督导员和学员代表，开展听、评课活动。

抓模式创新，提升教学质量。采用虚拟场景教学法，以煤矿生产实际为素材，把工作现场中煤与瓦斯突出、冲击地压、水、火、顶板、机电运输等灾害显现的征兆、易发地点、防治措施等以视频或动画的形式“搬到”课堂。采用案例教学法，充分利用一些典型案例进行教学，使学员养成自主保安意识。采用研讨式教学方法，培训学员和教师之间平等对话、互动交流，产生愉悦自信的体验，获得新的安全知识。采用一体化教学法，在实验室或实习场所对学员开展讲授、示范、训练同步进行的一体化教学安排，突出现场示范，增强了直观性。

抓学员参与，强化培训效果。开展“学员上讲堂”活动，让学员讲身边的事故案例、安全经验等，改变学员“听众”角色，使之成为“主演”，变成主讲者、点评者，为广大学员提供学习、交流的平台，使学员之间相互学习，取长补短，共同进步。开展“矿与矿对抗赛”，在每期培训教学中，结合公司生产实际和安全管理红线中的案例，精心制作竞赛题目，组织学员开展激烈对抗赛，使其“在快乐中学习”，激发了浓厚的学习兴趣。

抓科研立项，教研成果丰硕。对普通车床润滑泵防堵进行改造革新，完成“零距离就业”省立项课题的研究，并作为义煤公司的创新成果上报中国煤炭行业协会参评。教师编写的《铆焊工艺》做为煤炭工业出版社的“十二五”中职规

划教材出版，《瓦斯防突工》、《矿井维修电工》、《矿井通风工》教材被中国矿大出版社出版发行。10余名教师的论文在CN级期刊上发表。

三、强技能，提高学员实际操作水平

注重实操，强化动手能力。建成矿井模拟实训中心，设置了自救互救、井下电气、瓦斯检查、危险化工等8个单列实训室；完善井下综合模拟系统，有完整的掘进系统、采煤系统、供电系统、运输系统等，可供煤矿10个特殊工种的实操练习。模拟操作系统的建立，进一步提高了实训操作效率。坚持矿校共建，邀请生产矿井技术员到校合作指导，提高教师的实操水平，弥补现场经验不足。

突出重点，强化红线意识。义煤公司新出台实施的安全管理“红线”及重点300条内容，是公司通过对近10年来各单位发生的安全事故（事件）进行整理、剖析而形成的。在实操过程中，我们加大宣贯力度，针对薄弱环节、薄弱地区、薄弱时段等重点，通过实践操作让培训学员明白什么不能干、怎么干，管理人员应主动管什么，从而理解“红线”，支持“红线”和自觉自愿执行“红线”。

矿校结合，技能训练下基层。在义煤公司多个矿区招收开设了非全日制学历技能提升班，组织教师送教上门指导，规范教学与管理，进修学员达1878名，为在职职工素质提

升提供了便利，受到各基层生产矿井的一致好评。

严格考核，强化实操监控。每期培训结业时都要进行理论和实操两项考试，认真坚持理论过关方可参加实操考试、两项都过关者方可发证等制度，确保了实操质量。

四、重服务，优化管理激励机制

重视培训调研，科学制定培训方案。每年年初，中心组织管理人员和任课教师，分赴义煤公司各生产矿井、豫西地方煤矿进行调研，了解培训需求，听取意见建议，形成专项调研报告。结合实际，以培训需求为导向，以获得最佳培训效果为目标，区别不同培训对象，精心研究课程安排、师资配备、教学方法、考核方式，制定出详尽的培训方案并认真组织实施。

加强教学管理，提高培训教学质量。注重训前训后测试，找准切入点，提高培训针对性。通过召开座谈会、问卷调查等形式，了解学员需求，修订调整培训计划。抓好检查考核，利用FTP服务器，对教师教案实行预审制，定期开展学员评价教师活动，坚持“教考分离”，健全督导机制，成立了义煤公司和学校两级教学督导组，督促培训教学工作的规范开展。

严格学员管理，培育特色培训文化。推行学员准军事化管理，从仪容仪表、行为举止、上课、就餐、课外活动、就寝、考勤等方面都做了严格规定；每天早上集合列队，全员

高声诵读企业安全理念、文化理念。坚持“五严”办学宗旨，即考勤严、纪律严、考试严、考评严、发证严，有效杜绝了替学替考现象，学员出勤率达95%以上，及格率达92%以上。推行档案质量标准化管理，学员档案一人一档，电子档、纸质档齐备。

丰富学员生活，提升人性化管理水平。坚持期期有活动、周周有赛事，组织举办篮球、羽毛球、象棋、扑克、拔河等文体活动；开展“学员生日祝福”活动，为过生日的学员制作1个精美的生日蛋糕、增加2个饭菜品种，年均为培训学员送生日贺卡、生日蛋糕200余份，使学员培训生活充满了关爱和温情；设立学员意见箱，发放《食堂菜品问卷调查表》、《招待所服务质量调查表》，主动沟通，让学员满意；招待所为学员配备了晾衣架、针线包、常用药，免费为学员缝补衣物；食堂为少数民族学员提供专门菜品，展示了服务人员良好的职业道德和素养。

加强信息反馈，健全调研长效机制。依据学员培训期间的出勤、纪律、成绩等综合表现，按照5％比例，评选优秀学员，由义煤公司以公文形式及时在OA办公网上公布，予以表彰奖励；建立学员培训信息反馈平台，及时上报义煤公司安康部、人力资源部，反馈给各送培单位。坚持培训工作调研制度，每半年一次，下矿（厂）调研培训质量，全面了解义煤公司各生产矿井、各送培单位对培训教学、教师授课、教学组织、教学管理、学员管理、后勤服务等方面的意见建议，促进培训质量和管理水平进一步提高。

**第三篇：培训工作调研报告**

培训工作调研报告

为适应集团公司2024年生产经营形势需要，发挥培训工作的保障服务作用，进一步提高培训工作的针对性，提升培训工作的质量和效果，同时也为开展全年培训工作掌握第一手资料，培训中心于3月26日至29日对特钢分公司、特种铸造公司、液压机械厂、特种机械厂、工艺材料所、机电工具公司、计量检测技术研究院等单位进行了培训工作走访调研，对集团公司公司培训工作的现状、存在问题及改进对策进行了现场摸底、座谈和问卷调查，对基层单位的建议和好的做法进行了汇总和提炼，并结合公司2024生产经营主要任务和产品结构调整的要求，撰写出2024年培训工作调研实施报告。

一、集团公司培训工作的现状和存在的主要问题

目前培训工作存在的主要问题是培训机制不健全，重视程度不够，培训形式落后、单一，针对性较差，培训经费不到位，培训效果一般。通过此次调研，培训工作存在的问题具体有：

1、培训管理机制有待改进，培训工作存在多头管理，职责不明确，资源分散，造成培训效率较低。

2、培训普遍采用传统授课方式，多数流于形式，尤其是技能人员的培训，实训过程比重不够，缺乏实际工作针对性，培训效果不佳。

3、针对性较强的、结合生产实际的操作技能和设备技术的有关培训太少。

4、培训需求的准确性是保证培训有效的源头。在公司培训中设计策划好的培训班，存在着参加的学员群体错位或设计的课程错位等现象较普遍，培训需求与培训课程良好对接方面仍有较大差距。

5、基层单位培训普遍条件较差，设施和师资普遍欠缺，需集团公司给予支持。

6、培训经费不足，规模小、不集中，效果不明显。教材费、教师津贴难以兑付，急需外出培训人员的经费不能得到保证。

7、培训与生产的冲突和矛盾较严重。有些培训可以现场搞，但有一些必须脱产才有效果。但是基层单位普遍对生产一线人员脱产学习的抵触情绪较大，怕影响生产任务。为了应付任务派一些无关

紧要的人员参加培训，针对性不强，效果不佳。

8、因存在“传了徒弟技术、丢了师傅饭碗”的顾虑，导师带徒制度推行比较困难。因考核奖惩制度没有跟上，三级带头人的作用在培训工作中没有得到很好发挥。

9、岗位说明书的描述不准确或不完整，导致岗位适应人，而不是人适应岗位，人职不匹配现象严重。因为岗位说明书描述不准确和不完善，考核内容不全面不具体，所以人的技能和能力与岗位要求有差距，但如何解决这一问题现在还无从下手。

二、调研单位反馈意见 在调研过程中，许多单位对今后的培训工作提出了很好的建议，主要有：

1、对某些关键岗位和关键设备，要组织人员编写讲义、操作规范，并进行规范操作，形成影像资料，以便作为培训素材推广。同时，存档以免传统技艺丢失。

2、各种培训计划由集团公司人力资源部统一下发文件，执行力强，学员群体有保证。

3、加强政策导向作用，调动积极性，从“要我培训”转变为“我要培训”，参加培训的职工利益不受损失，同时要重视培训效果的应用，加强考核。

4、培训管理职能要明确，二级单位培训工作由书记分管（党管人才原则），政工科具体负责，设立专职培训员，恢复职工培训教育委员会工作，对培训工作有评价、有表彰，形成竞争机制，解决培训工作积极性不高的现状。

5、对于新技术的应用、新标准的推广、工艺规程的标准化等培训需要集团公司统一安排，牵头协调。

6、对某些岗位的薪点需做适当调整。机电设备维修人员技能要求高，但因为是辅助岗位，薪点低，不愿意从事设备维护工作或积极性不高；青年技工完成工作定额后不愿意加班，影响生产任务。

7、应该与同行业开展工艺技术的交流活动，互相学习促进，拓宽视野。如：参观生产线、工艺技术交流研讨、专题讲座等，达到资源共享。对于关键技术窄口，同行之间取长补短，互相切磋，共同提高，形成机制。该项工作需要集团公司组织协调，指定承办单位开展。

8、营造学术氛围，建立激励与约束机制，如：对技术能手和比

武尖子应有区别，建立分层奖励机制。

三、基层培训工作中的好的做法和经验

通过调研发现了一些好的培训经验和做法，值得在今后的工作中总结和推广，主要有：

1、液压机械厂让一些年龄较大的关键技能人员从工作岗位上提前2-3年退出来，承担传、帮、带的任务，现场指导10余名，使青年技工的技能水平得到提高。同时，保证师傅的待遇不变甚至提高，收到较好效果，值得普遍推广。

2、计量检测研究院对培训工作领导重视，资金有保证；培训体系构建比较完善，培训工作根据科研项目开发做好规划和预算，管理机制健全；学术氛围浓厚，结合岗位工作全员参与，共同提高，互动好；建立良好的考核评价制度，培训效果与职工的职称、晋升等利益挂钩，职工学习主动性强。

四、基层反映出来的急需培训的项目情况 年初，集团公司所属二级单位上报了2024培训计划。此次调研征求了各单位对急需的培训补充项目有：

1、数控、设备维修、机电一体化培训较急需。培训形式以短期、脱产培训效果更好。岗位技能的培训在车间班组培训更具有针对性，更具有针对性。培训内容应结合产品实际。

2、加强新产品投产、生产窄口的培训，如;液压、铆工、机钳、机修电工等，解决断档问题。

3、新知识、新工艺、新方法培训，数控、刀夹具及使用方法等。

五、集团公司培训工作今年的主要思路及措施

针对上述培训工作存在的主要问题和调研分析，确定集团公司今年培训工作的主要工作重点是：

1、加强培训工作的统筹协调，明确分工和责任，完善“统一管理、分头实施”机制，要建立“层层有人抓，层层能够落实”的制度，建立培训工作的强有力的领导和统筹协调体制。

2、培训工作要服务公司生产经营任务和产品开发情况，要在1-2个重点方向上打开突破。比如：因产品升级和设备改造进度较快，特钢公司技术人员的系统培训和新设备的系统培训非常急需；公司设备维护及维修人员急需培训；工艺技术人员的培训和交流学习非常紧迫。这些都是培训工作有力配合生产经营，并能够马上见效的重要突破方向。

3、培训师资是培训工作的重要支撑。建立多层次、多专业的专兼职内部培训师队伍是企业发展和人力资源培训开发工作的基本要求。一是要有专门的部门负责培训师队伍的建立和考核管理；二是培训师队伍的建设需要集团公司在政策和资金上的扶持，应实行相应的津贴制度，培训师在业余时间可以专心制作和完善培训课程，并在培训过程中不断完善，针对性较强，保证培训授课的质量；三是集团公司三级带头人和部分部门领导应上讲台，承担规定的培训课程。

4、设计开发、编制制作具有集团公司特色的培训课程是构建“大培训”格局的重要支撑点。企业培训课程是在通用课程的基础上，紧密结合企业内部经营管理实践经验，在充分的整理提炼后，形成有企业特点的培训课程和教程。应该围绕先进材料技术、先进设备技术、先进制造技术、先进加工技术、先进控制技术、现代管理知识 方面设计开发培训课程。可以在某些关键岗位和关键工序环节、关键设备领域开展针对性的课程开发和教材编制工作，包括培训讲义、培训教材、影象资料等等。

5、进一步精确培训动因和需求，加强培训工作的计划性和及时性，二级单位每月上报一次培训需求，培训主管部门、培训实施部门要按月或按季度开展培训需求调查，形成制度，解决培训需求与培训供给的错位问题。

6、完善培训管理机制。将各单位培训工作考核纳入领导效绩考核指标体系，形成有效的培训管理、考核机制。三级带头人要承担规定的培训任务作为考核的重要内容；外派培训学习人员带任务、带指标培训，培训结束后，要考核、总结和讲课传授；要重新实行培训工作的检查评比制度。

7、要不断创新培训形式、手段、方法，切实提高培训质量。一是要加大实训设备的投入和建设，保证技能操作训练的动手操作比重；二是引进社会和先进企业的培训方法、技术手段，开展交流学习活动。三是丰富培训形式。除了课堂讲授，还要推动和推广经验交流、案例教学、互动培训、现场观摩学习等方式，切实丰富培训手段，提高员工学习兴趣。四是构建网络学习的平台。利用集团公司局域网的资源，选部分管理、技术、技能类课程视频放到OA系统上，供大家随时在线学习。

8、开展兵器集团公司技能大赛前的专项技能培训。除选拔技能

尖子选手外，还应注重后备人员的培养，让他们得到充分锻炼。在培训项目上，要加大新工艺、新设备知识和技能训练，加强交流，聘请名师，模拟演练，争取好的成绩。

作者简介：

卢国锋，1972年生，高级政工师，工商管理硕士，内蒙古师范大学，培训中心党委书记。陈 凯，1975年生，工程师，大学本科，内蒙古工业大学，培训中心科长。曹晓明

**第四篇：移民培训工作调研报告**

2024年某某乡移民培训工作调研报告

在移民工作由以搬迁安置为主转移到以加快发展为主的新阶段，乡移民办把加强对移民的就业技能培训，实现移民充分就业作为抓手，加强工作落实，取得了较好成效。截至2024年10月底，我乡已累计完成农村移民实用技术培训1463人，城镇移民职业资格技能培训522人，移民致富带头人培训151人，劳务经纪人培训26人，劳务输出3273人，为促进移民就业和发展发挥了重要作用。但同时，在移民培训工作中，也还面临着一些困难和问题，应当引起乡党委、政府的高度重视。

一、在统一对移民就业技能培训的认识上还有差距。还有一些人员和单位更多地关注移民的搬迁安置，更多的寄希望于移民的后期扶持项目和资金，对于移民深层次问题认识不足，对于提高移民素质重视不够，合力做好移民技能培训工作的氛围不浓，联动机制尚未形成。

二、生源组织较困难。大多数年轻移民及有一定技术的移民都已在务工，待业移民大多数为年龄偏大、文化程度偏低、劳动技能素质较差的人员，参训积极性不高，主动性不够。

三、培训后就业不稳定。部分移民就业观念陈旧，“有业不就”、“有岗不上”、不愿外出务工，对工作环境、工资水平期望过高；部分用工单位招用移民有顾虑，认为移民不好管理，麻烦事多，这些都影响了移民就业。

四、培训内容和形式有待拓展和创新。移民培训仍用传统培训模式，形式单一，内容单调。基地示范、电化教学、网络教育等形式不够，大量培训资源没能充分发挥作用。针对以上问题，我们建议：

一、进一步完善移民后期扶持模式，变“输血”为“造血”

移民后期扶持主要依托农业项目实施，重点扶持库区农村移民，少量用于城镇移民特困生活救济，在后期扶持项目资金分配比例上，仍然实行的是政府强制为主导，“输血”方式

为手段，很难说能最大限度的发挥后期扶持政策优势，我们认为后期扶持重点应放在全面提高移民素质上，通过后期扶持的方式对移民进行职业培训，技能培训、就业择业观念的培训，增强市场观念能力，解决等靠要思想，鼓励移民自主择业、发展产业，从而实现移民的全面发展。

二、重新定义移民培训，赋予移民培训新内涵

现在的移民培训只是简单的定义在移民的劳动技能培训，教给移民一种谋生的技能，这是必须的也是必要的，但能否稳定就业和安稳致富则是移民就业的关键，我们认为移民培训应该是对移民的一次再教育过程，还应注重提高移民的综合素质，包括移民的文化素质、科技素质、心理素质、政治素质和身体素质，完成从洗脚上岸到洗脑进城的转换，使自身生存能力适应社会经济高速发展的需要，达到改变自我，超越自我的目的，真正实现安稳致富。

三、增强移民培训的实效性与针对性

培训是手段，就业是目的。要注重培训的质量和效果，不能走过场。对每期参训人数、培训内容、培训时间、教学质量、就业去向、学员就业率和工资水平等情况要进行全程监督和评估。在专业设置上，要以市场需求为导向，有针对性地开展培训，提高移民就业率，确保培训发挥最大效益。

四、改进培训方法，搞好“四个结合”

一是输出地培训与输入地培训结合。输出地培训针对性较强，要按照订单要求，需要什么培训什么，输入地培训应更多注重对库区急需人才和致富带头人的培训，提高学员对现代农业专业化、产业化的认识，培养“有文化、懂技术、会经营”的新型农民和发展高效生态农业、特色经济带头人；二是短期培训与长期培训结合。在普遍开展短期培训的同时，对具有初、高中文化程度以上的移民，除了参加中职教育外，可适当选派他们到有关大专院校深造学习，接受更高层次的培训，回来后继续服务当地，带动一方移民致富；三是外出务工与

就地安置培训结合。在加强外出务工人员培训的同时，还应抓好移民就地安置培训，特别是符合库区产业结构调整的人才培训和农业产业发展致富带头人培训，增强移民就业竞争能力和稳定致富能力，服务万州经济。四是技能培训与素质培训结合。技能培训教会移民谋生的手段，素质培训教会移民如何适应城市生存，做一名合格的城市人。

五、整合培训资源，提高培训效率

要彻底改变库区移民生活现状，单靠移民部门培训只是杯水车薪，只能是解决一时之缺，解决不了一世之痛，政府要强化培训调控力度，整合培训资源，把移民培训、农村劳动力转移培训、阳光工程培训、下岗职工再就业培训等结合起来，统一规划，分部门实施，只有充分利用现有培训资源，加快移民培训进程，全面提高移民素质，才能实现移民充分就业，才能实现库区的和谐稳定。

**第五篇：农民工培训工作调研报告**

农民工培训工作调研报告范文

一、农民工基本情况

(一)农村劳动力及农民工素质状况

绵阳市辖六县两区一市(县级)，xx年全市总人口521万人，其中农业人口万人。农村适龄劳动力万人。其文化程度构成：小学及小学以下万人，占%;初中文化万人，占%;高中及高中以上文化万人，占%。全市农村富余劳动力万人左右。

xx年全市从事非农产业人数万人，其中外出务工人员总数万人(省外务工万人，省内务工万人)。外出务工人员文化素质初中文化程度居多，低层次和高层次的较少，其构成为：文盲半文盲占%、小学文化占%、初中文化占%、高

中文化占

%、中专及以上占%。外出务工人员年龄分布上青年壮年居多。20岁以下占10%，20-30岁占30%，30-40岁占50%，40岁以上占10%。

(二)农民工就业分布和收入情况

通过本次调查发现，我市外出务工人员主要从业领域分布在建筑施工、加工制造业以及餐饮商贸等行业。其中：二产业从员601583人，三产业人员

414074人。从事建筑业295428人，占农民工总数%;从事加工制造业262856人，占农民工总数%;从事装饰、装修、餐饮、家政服务、商贸、运输等行业551916人，占农民工总数%。xx年全市农民工劳务收入亿元，农民人平增收834元，占整个年收入的1/3以上。农民工外出务工主要分布在广东、深圳、江浙沿海和北京、上海、新疆、西藏等省(市、区)。通过调查还发现，文化程度越高的农民工所从事的职业和收入，比文化程度低的要好、要高。如我市游仙区玉河镇，全镇5471户，总人口17921人，其中农村劳动力

10701人，常年在外务工人数

7485人，全年劳务总收入3342万元，外出务工人员人平4465元。初中以下文化程度的务工人员年人均劳务收入在平均数以下，尚差35元;初中文化年人均劳务收入在6000元，高中文化以上在8000元左右。分别超过平均数34%和79%，同时，通过我们的调查和用工单位反馈的信息表明，参加过技能培训和文化程度高的农民工，更能适应新的工作岗位，其文化程度和掌握的技能与劳务收入成一定的正比例关系。

农村富余劳动力向非农产业转移，进城务工经商，不仅推动了农村城镇化的步伐，也促进了当地农村经济建设，为农民增收，企业增效，地方财政增长发挥了积极的作用。

二、我市农民工培训工作进展情况

(一)农民工教育培训资源状况

我市农民工培训教学资源较为丰富。现有大、专院校4所，高等职业技术学院和农业中等专业学校各1所，各

类中等职业技术学校45所，民办教育培训机构

104个，镇(乡)成人学校137所，市、县劳动就业培训中心12个，已建立劳务用工龙头企业47个，xx年龙头企业使用农民工3720人。xx 年，我市市县共建立劳务培训基地72个。各类培训机构共培训农民工88389人，培训输出71004人。

(二)开展农民工培训的主要措施和经验

1、各级党委、政府领导重视，是农民工培训工作的重要保证。

重视农村成人职业教育与培训，提高农村劳动者素质，是把我市农村沉重的人口负担尽快转化为人才资源优势的最基本途径。市委、市府从2024年起就提出了在我市农村实施“人才工程”、“科教兴农”战略，充分发挥我市科技、教育力量雄厚的优势，依托各类培训机构和用人单位、行业组织开展多渠道、多层次、多形式的农村富余劳动力转移培训工作。截止目前为止，我市从市到县(市、区)都成立了由分管市长、县长挂帅，农业、教育、建设、劳动保障、财政、科技、计划等部门负责人为成员的农民工劳务开发工作领导小组，负责领导、协调农民工培训、就业与服务等工作。各县(市、区)还将劳务开发列为各镇(乡)年底工作目标考核。初步形成了“政府引导、部门协作、面向市场、服务企业”的农民工培训格局。

2、开展形式多样的培训、就业指导、管理与服务工作。

不同区域、不同行业对农民工的需求不同。我市在开展农民工培训中，着重根据当地劳动力素质现状和省内外劳务市场的需求，不同的培训对象采用不同的培训形式，注重实效。如我市梓潼县、北川县在本县培训机构力量相对较薄弱的情况下，在实施“工业强县，以工促农，城乡互融”的发展战略中，一方面加大招商引资力度，一方面与绵阳农校、四川建筑学校等签订富余劳动力转移培训协议，学校定期到本县与新建企业联

合举办职业技能培训。近两年来，就地安排剩余劳动力2024余人，同时采取“公司+基地+农民”带动1500余农户走上了脱贫致富的道路;而培训资源相对丰富的涪城、游仙等区(县)则将培训安排到各镇(乡)，在每年冬春之际民工返乡与外出之前，聘请绵阳大中专院校的学者、企业的专家到各乡镇开展农民工基本权益保护、法律知识、城市生活常识、寻找岗位技巧等方面知识的引导性培训;二是与各厂矿、企业、学校建立长期合作关系，联合举办上岗技能培训，采取“招生—培训—荐业”一条龙服务方式，开展委托培训、定向培训和定单培训，有序向外输送民工。

为了使农民工培训与就业同步。我市各县(市、区)的市级和县级培训基地都成立了农民工就业服务中心，各镇(乡)组建了劳务开发办公室或劳务保障所，负责农民工的就业指导与服务工作。一些镇(乡)还建立了外出务工人员培训制度与联系制度。部分镇(乡)配备了专门的

电脑，建立劳务信息跟踪平台。如游仙区玉河镇专门找有关技术人员开发安装了劳务开发软件，对外出务工人员进行了适时管理与指导，制作了农村富余劳动力务工档案卡和人才登记表，为求职人员提供就业信息、培训、择业指导和职业介绍等一条龙服务。

(三)农民工培训中存在的主要问题

近年来，随着农业新技术、新品种的推广运用，农村富余劳动力大量增加，农民外出务工逐年出现上升趋势，我市需要转移的农村富余劳动就业压力大，但由于农村劳动力素质普遍较差，文化水平不高，无专门的技能，使得许多外出务工者择业受限制，常常从事城市居民不愿接受的苦、脏、累、险且工资待遇低的劳力型工作，在城市就业不具备竞争力，很大程度上制约了农村劳动力的有效转移。现阶段我市劳务输出的组织化程度不高，门路不宽、信息不灵、渠道不畅，外出务工人员绝大多数依靠

亲友、熟人介绍或自己寻找工作岗位。从根本上讲，目前农民工对外输出还处于一种盲目的无序状态，同其他地区相比有一定距离，还存在以下问题：

1、对农村劳动力转移培训仍然存在认识不到位，引导扶持不力的问题。

抓好农村富余劳动力转移培训是解决“三农”问题的一项重要内容，理应是各级政府和职能部门的重要职责。但在实际工作中，一些领导和部门对农民工培训的重要性认识不够，对农民工培训工作仅停 留在口头上，涉及具体问题落不到实处。有些基层领导认为农民外出务工培训是农民自己的事，可有可无。相关的政策、措施不到位，运转不灵，农民工培训还处于一种比较松散的状态。

2、培训经费投入不足，缺乏必要的经费作支撑。

由于认识上存在偏差，在农民工培训经费的投入上随意性很大，即使有也是杯水车薪，有些县由于财力紧张，基

本无专门的经费投入，培训资金缺乏保障，相关职能部门和培训机构心有余而力不足，培训单位积极性不高。现有的培训规模小、档次低，远不能满足日益增长的农村富余劳动力市场和用工单位的需要，对农民工培训仅限于眼前，缺乏系统性的长远规划。

3、对农民工的管理不力，就业指导信息服务不够。

农民工培训、就业的组织管理目前还未理顺，政出多门，责任不落实，与此有关的部门间缺少沟通，配合力差，还未建立起管理、培训、指导、服务等功能协调的专门机构。表现为目前外出的农民工基本上是各自为阵，一盘散沙。用工信息、就业指导与跟踪服务措施跟不上，农民工培训与管理缺乏制度化、规范化、系统化。

4、多数培训机构基础条件较差，缺乏培训所需设施、设备和高水平的培训教师队伍。对培训机构的考核与监督不力，农民工培训质量无保证。

三、对进一步加强农村富余劳动力的转移培训的对策与建议

根据我市未来农村富余劳动力市场和农民工自身素质的特点，在开展农民工培训工作时，应以提高农村劳动者素质，培养一技之长，促进农民收入增加为目的，合理配置农村劳动力资源为重点，以内转、外输为基本途径，以市场经济为导向，提供优质服务为保障，全面开创我市农民工培训就业新局面。

(一)强化政府行为，建立长效培训机制

农民工培训是一项系统工程，涉及的面宽、量大，行业和工种众多。仅仅依靠几个政府职能部门和培训机构及社会办学力量是难以完成这项使命的。必须纳入各级党委、政府的工作日程，切实加强领导。特别是各级政府要制定长期稳定的农民工培训与就业政策，建议国家用法律的形式固定下来，把农民工的培训作为我国的一项基本国策，并在开展深入调研的基础上制定农民工培训

长远规划。同时，建立一套有利于农民工培训的政策措施，努力营造农民科技培训和技能鉴定的良好环境。通过政策引导、技能培训与服务，推动我市农村富余劳动力的合理、有序地向非农产业转移。

(二)加大财政投入力度，切实保证农民工培训工作正常开展

农民工培训，按照我国农村的实际和国际通行做法，国家是农民工培训投入的主体。为使农民工培训工作落到实处，建议国家成立“农民工培训基金”，中央、省、市、县每年按农业人口从财政资金中提取一定比例的经费构成“农民工培训基金”作为专项培训经费，把农民工培训当作一项公益性事业来做。同时发挥社会力量、企业筹资参与农民工培训，建立多元化的农民工培训投资体系。而不应搞成社会办学形式，以免加重农民负担。

(三)建立培训体系，健全运行机制

农民工培训涉及多个行业与部门，培训机构众多，需要各部门的密切配合。应明确培训主体，逐步形成政府统筹，农业部门牵头，财政、教育、劳动保障、建设、科技、计划等相关部门协作配合，社会办学力量广泛参与，运转灵活的培训体系。严格考核与认证各类农民工培训机构。建议由各级农民工培训领导小组办公室负责把关，实行一年一度的培训质量资格认证评审制度，对不按要求、弄虚作假的培训机构取消其培训资格，严把农民工培训质量关，建立培训、管理与服务三结合的劳务开发络服务体系。疏通就业输出渠道，拓展就业空间，要加强对劳动力市场及中介服务机构的管理，规范中介行为。要有专门机构负责做好劳务输出法律援助和民工救助工作，解决劳务纠纷和拖欠民工工资等问题。切实保护农民工的合法权益。

(四)创新培训模式，树立新的培训观念

对于农民工培训，要树立以人为本，突出技能，注重实效的培训理念。

建议实行全国统一印制和颁发农民外出务工证或岗前技能培训证书。各用人单位必须坚持凭技能等级证书和外出务工证才能录用的原则，二是降低农民工技能培训办理的技术等级证书费用，以促进农民工培训工作的开展。同时在培训方式上，要采取学员分散学与集中学相结合，在教材开发上，既要讲究规范、统一，又要立足于农民自身的实际和行业岗位要求来编写一些以卡通式、操作说明式、流程图示等农民一看就懂、一学就会、一干就灵的“乡土”教材;在培训与考核的评价体系上，要按照融培训标准和考核标准于一体的岗位能力标准，重点考核学员对实践技能的掌握，多实践操作，少理论学习。同时培训与考核相分离，以保证考核评价的客观公正性。

(五)建立完善的农民工培训激励机制

一是建立农民工培训奖励基金，用于激励调动培训、用人单位企业开展农

民工培训就业的积极性;二是对参加培训的农民工实行困难补贴或奖励;三是在农村普通中学、职业中学中开设就业转移技能培训课程，并把技术等级证书评定结合起来，实行“先培训后就业”的农村劳动力转移就业制度。转载自工作总结

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！