

七下仁爱英语教学计划 七年级英语学期 教学计划(实用5篇)

总结的选材不能求全贪多、主次不分，要根据实际情况和总结的目的，把那些既能显示本单位、本地区特点，又有一定普遍性的材料作为重点选用，写得详细、具体。写总结的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下是小编收集整理的工作总结书范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

培训期间工作总结篇一

xxx职业学校是首批国家级重点职业学校。学校占地面积xx亩，建筑面积6万平方米，拥有完备的综合实验楼和齐全的专业实训设施设备。

xxx职业建立了完善的培训组织机构和制度管理。专门设立培训处，成立独立法人的绿xxx职业技能培训有限公司。学校对职业技能的设备配置、经费投入、办公用房等方面优先安排，为职业学校培训工作顺利开展奠定坚实基础。

依托学校雄厚的师资力量和完备的实训设备，学校的社会培训工作，尤其是高技能人才培训发展很快，无论是人数还是效益都连年大幅度增长。今年更是提出了培训人数与净利润翻一番的目标。截止9月份□20xx年我校对外培训人数已达到6080人次。

积极开拓培训市场、充分发挥职业学校培训职能，我们主要做了以下工作：

按职业学校学生毕业条件的明确规定，学校培训处与教务处、各教学部积极协调、沟通，认真组织好各专业教学部的一证考试，做到全员覆盖、规范、有序、严格、认真，考出学生

的真实水平，反映教师的教学成效。

由于师资、设备资源充足，培训处积极发动学生参加第二证的培训和考证。由于学生取得一证即可达到条件，对第二证并没有硬性规定。学校培训处与教学部联系，做了大量发动工作，尽量让更多的学生参加第二证甚至第三证的培训和考证。出于对学生未来就业岗位不确定的因素考虑，第二证也不局限于本专业，比如学财会的也可以考计算机，学机械的也可以考中式面点师等等。上学年校内学生第二证、三证培训达到1547人次，超过一证培训人数一倍多，使得学校各项资源得到了充分利用。

人力资源和社会保障局为外省务工人员、高技能人才培训提供补助资金，县农办为农村劳动力转移培训提供资金补助等等，利用好这些培训政策，既拓宽了培训生源，又减轻了学员负担，让更多人有机会参加培训。

学校培训处在吃透相关政策后，积极深入企业、农村，加大宣传力度，一是对企业员工宣传“免费培训、取证”，二是对企业领导建议抓住机会提高企业员工职业技能素质。除了企业，我们还深入农村，以各乡镇成校为纽带，以建设美丽乡村为载体，积极组织举办农村劳动力转移培训。送培训服务上门、进村，深受农民朋友的欢迎。

与县安监局深度合作，对全县所有企业进行安全生产培训，到目前已成功举办14期安全培训班，共计3450人次。与县旅委合作，承担xx县国家导游员年审培训。与县交通局、运管所合作，承办汽车维修、质检员、价格核算员、摩托车维修、出租车驾驶员资格证、物流从业人员上岗证培训等等。和财政局配合做好会计上岗证培训。与县房管处合作，开展物业主管培训。与公安局合作，开展协x全员培训、消防培训。与供电局合作，开展高技能培训和技工比武等等。

与xx市旅游培训中心合作，开展国家导游员资格考试培训。

与xx江机电学院合作，开展低压电工进网证、高压电工进网证培训。与市安全培训中心合作，开展电工、电焊特种作业证培训。与xx市交通培训中心合作，开展汽车维修、钣金工等上岗证培训。与市普通话测试中心合作，开展普通话测试考证培训。与省外贸培训中心合作，开展外贸单证培训。与xxxx公司合作，开展ceac认证培训等等。

与乡镇成校合作，深入农村，开展农村劳动力转移培训和其它各类形式的培训。与烹饪、竹机械、转椅等行业协会合作，开展行业内各块培训。与兄弟培训机构合作，优势互补、达到双赢。

承担全县农村预备劳动力培训，连续三年每年参培人数均达到400人左右。为残疾人服务，建立xx县残疾人培训基地，让更多的残疾人拥有一技之长，走上新的岗位。为xxx县政府、县总工会、县妇联、县人保局等组织各类大型技能比武活动提供人员、场地服务。

学校投入大量资金购买培训用的电工电子设备、机床电路设备、高压、低压设备、汽车、计算机、楼宇智能设备、水暖设备、空调维修调试设备等等。开展订单式、滚动式培训：即社会需要什么，我们就培训什么，添置相应设备、培养相应师资；然后再利用此师资、设备开办滚动式的后续培训。

在科学严谨管理和实用有效教学下，学员参加培训的到课率达到95%以上，不能按时参加的也能事先请假。经过培训后，学员职业技能资格证书、上岗证书、合格证书等取得率达到92%以上。

通过几年努力，我校的培训工作赢得了良好的社会效应和声誉。培训工作走上良性运行的轨道。

培训期间工作总结篇二

动员全体员工积极参与质量月活动，明确了质量月活动的目标与工作计划，会上宣布实施了班组质量责任制等相关质量管理制度，把质量责任明确到班组，明确到个人，为营造人人关心质量、人人重视质量的工作氛围加了温。XX生产基地XX分厂的XXX总班长在大会上做了表率，立下了质量“责任状”。随着XX基地挤压机台与各生产线的相继投产，XXXX班组面临着货期与产量的双重压力，特别是XXXXXXXX等高精度产品安排在XX基地生产。动员大会上XXX厂长要求各班组发扬艰苦奋斗、不言苦、不言累的拼搏精神，要做到保质量、保货期、保产量，力争完成各项任务指标。

通过深入剖析事故，找出问题根源所在，加以分析、总结、吸收，再结合生产实际情况，对质量安全隐患一一排查，不断完善改进，从源头上把问题管控。

随着公司日益发展壮大，生产不断扩大，对新岗位需求增大，要保持公司强劲的发展势头，必须加强对新老员工的岗前岗后培训。新员工质量意识相对薄弱，沟通不足，老员工新岗位实操不过关，有摆老资格现象，这些都直接影响安全生产、产品质量、交货服务质量等等。研讨会上，日班总班长XXX主动提出负责新员工的班组培训工作，提出了以多观察、多辅导、多操练，用先进个人为典范进行实操培训方法，并到大家的认可。

质量月活动期间，开创了车间板报质量周刊，从网上搜索下载了质量月宣传画，制作flash动画质量知识教材，举办了以“全员全过程全方位参与，全面提高质量安全水平”为主题的质量知识讲座，通过组织员工学习，宣传了国家、公司的质量政策方针，普及了质量知识，增强了员工的质量观念，推动了质量工作。

有《我为xx品牌颂质量歌》等多篇文章投稿参与这次质量月征文活动比赛，文章内容丰富，积极上进，思路明确，重点突出，体现出员工对质量深刻的认识，表达了对公司发展的感慨，与美好的祝福。在吊机技能竞赛活动中，车间初赛挑选出的两名员工，以熟练的技能，过五关，斩六将，取得了优异的成绩，以明显优势取胜，勇夺吊机技能竞赛第一名。通过吊机技能竞赛活动，激发了员工的勤学习、练技能、争先进的工作热情。

本次质量月活动在全体员工参与、共同努力下，达到了预期的目标，并取得了良好的成效，通过本次质量月活动□xx分厂的整体的水平有了很大的提高，我们要保持目前人人关心质量、人人重视质量的良好形势，对质量常抓不懈，形成月月是质量月，日日抓质量，使公司的产品质量不断的上新台阶，在市场中赢取商机，永立于不败之地。

培训期间工作总结篇三

“一个好校长就是一所好学校”。作为学校发展的核心人物，校长角色的重要性已被广泛认同。为了进一步提高全县中小学校长的业务素质和管理水平，以推动全县教育教学稳步持续健康发展，，我校3名校长付校长进行了以《校长与学校管理》、《教学支持与学校发展》、《校长成功案例》为主要内容的培训学习。由于认识明确，组织严密，措施得力，追求效益，至目前已较好的完成了培训学习工作。返校后，我们将这些先进理念和做法进行交流了学习，促进了对我校管理工作。

现将具体培训学习工作总结汇报如下：

培训学习期间，严格按照有关要求，遵守纪律，按时出勤，认真听讲，坚持记有效率的笔记。充分利用课余时间阅读了《高绩效校长的10种特质》、《学校管理策略》等书籍，认真记录了读书笔记。结合学习所得，积极撰写了研讨论

文——《浅谈通过“三步走”实现学校高效能管理》，并在培训学习班结业式上与全体学员进行了交流。参与考察了三所特色鲜明、成绩突出的初中学校，都给我们留下了深刻印象。

另外，我还积极向培训学习班的《学员简报》投稿。两篇文章获得采用：

一则简讯对参训校长严格要求等作法进行了宣传报道；

二是撰写了《有感于儒学教育思想中关于“学”的方法》一文，与各位分享学习感悟，指出参与培训学习要学思并重、学而时习，得到各位的认可。

1、校长应该是个多面手（校长工作的“广”度）。一看到培训学习班的课程安排，我就产生了这种强烈的感受。从传统教育理论到新课改的最新理念，从中国的基本国情到国际局势，从国内教育现状到国际教育的基本情况，从基本的政治理论到具体的教育原理，校长应该了解的东西实在是太多了。不了解，便茫然；不了解，便盲目。不求样样精通，但绝不能一窍不通。

3、校长应该是个学习者（校长工作的“远”度）。这是一个永恒的命题，要做好任何一项工作都要不断地学习，校长岗位亦是如此。多看看，多想想，一些灵感不期而遇，工作局面就此打开。没有学习，就没有可持续发展——一个人发展如此，学校发展也如此。

4、校长应该是个研究者（校长工作的“深”度）。或者说，校长应该是个思考者。对工作的预见、调整和反思都需要研究，随时发现问题，思考解决问题，挖掘深层因素，根深才能固本，才能实现“内涵发展”的理念。

最后，我们想说，培训学习才刚刚开始，只要有心，我们每

天都可以接受培训学习。正如我们在《有感于儒学教育思想中关于“学”的方法》一文中写道的：培训学习中，当学思并重；培训学习后，当学而时习。学是进步提高的必要前提，习则是巩固学的必要补充，学而不习的收获如昙花一现，学而时习才能不断改进，不断提升。所以，我们会时常翻阅笔记，认真学习报告的光盘内容，形成自己的观念指导实践，不断反观自己工作的过程，反思优劣之处，不断改进。我们深信：只有学而时习才能温故知新；只有学而时习才能使学习成为一种习惯。

培训期间工作总结篇四

第一期集中管理培训由于前期调研不充分，没有考虑到女学员生活起居，给女学员造成了很多的不便，但女学员还是克服了困难，坚持到了最后，还获得先进集体。可部分男学员就缺乏女学员那种克服困难的勇气，有的甚至“临阵脱逃”（第二天还是归队了），有的还“借酒浇愁”，但从第一期学员的整体表现看，要明显好于第二期。

第二期集中管理培训虽然考虑了女学员的生活起居问题，但住宿条件、饮食、训练都没有和基地进行充分的沟通，加上部分学员因受到第一期培训的影响，要求又明显高于第一期，完全忘记了自己是来培训的，忘记了自己的一言一行代表着公司形象。因此，造成第二期培训的整体效果没有第一期好。

以上两次集中管理培训学员都是农电工和外聘的劳务工组成，其中女学员占27.6%，由于平时工作自由度高，约束性小，缺乏监督管理和基本的身体锻炼，因此整个培训对大家都是一种无形的考验。虽然在培训训期间，按事先的安排，采取军事训练与业务理论教学，室内与室外相结合的方式，针对成人特点和标准，实行劳逸结合，注重抓作风、纪律培养。依据各项管理手段，加强了学员的队列作风，增强了学员们的组织纪律观念，培养了学员“一切行动听指挥”的意识，但仍有部分学员平时自由散漫惯了，不适应部队和基地的管理，

并和教官发生了争吵。

负责人的要求，做到准时出操、准时训练、准时休息、准时收操和按时上课，增强了学员的时间观念。同时也带动了小部分对培训有抵触情绪的学员自觉的投入到培训中。

队列训练强调的是个人与集体的步调一致，企业同样需要个人与集体的统一。队列中一个成员的步伐错误会影响队列的整齐，而企业中一名学员的失误同样会影响一个部门乃至公司的效能。通过队列、齐步走、正步走、军体拳训练、军事讲座等各项培训，让学员们对团结这个词语有了更深的认识与理解。自培训以来，大家深刻地感受到军队生活的快乐与艰辛，也意识到军事训练的重要性，认识到国防力量对国家安全和社会稳定的重要性，这次军训锻炼了大家的意志和毅力。有个学员是这样总结军训的：军训把我从以前懒散生活中改变过来，使我的生活变得紧张而充实。军人有一种让人无法比拟的自信：那立定时时的昂首挺胸，那齐步走时的挥臂有力，那正步走时的雄姿英发等等，每一样都显示了军人的自信。自信——不仅是军人应该有的品质，我们的人生道路中也应该有自信。通过业务管理知识的培训和对供电企业文化的深入了解，知道了自己平常工作中如何定位，如何发挥自己的才能，体现自己的价值。我相信经过这次集中管理培训，学员的性格会变得更加坚毅，自己人生将变得更加自信。在集中管理培训结业颁奖的时候，学员们深深意识到：只有团队的有效管理和每个成员的努力，才能得到公司领导和大家的认可。他们纷纷表示：要发扬抗洪英雄高建成精神，把军训中培养出来的组织纪律性、吃苦耐劳精神和学到的业务知识带到日常工作中去，要把老鹰一样的个人和大雁一样的团队结合起来，在工作中成为一支善于打硬仗、顽强拼搏、纪律严明的团队，以崭新的精神风貌迎接未来挑战和公司的快速发展，共同为蔡甸供电公司的发展作出自己的贡献。

但作为培训组织部门和后勤管理人员，通过这二期14天的集中管理培训，也意识到整个培训的前期组织、准备和后期的

管理还不到位，影响了培训效果，我们将认真总结经验，查找不足，确保下一期的集中管理培训真实达到预期的效果。

1、认真做好培训前期训练基地的考察，结合前二期培训反映的问题，适当提高培训期间学员的生活条件，确保参加培训人员快乐的去，满怀收获的回。

2、制定详细的集中管理培训考核办法、培训要求和注意事项，并放手交给培训基地管理，公司只负责开班、晚间业务知识培训和结业考核颁奖，杜绝各单位分散慰问，由公司工会统一安排，使学员能安心培训。

2、加强与培训基地教官的沟通，并结合成人特点适当提高培训强度和标准，但组织纪律管理必须严格要求落实。特别是业余时间，杜绝学员打牌、饮酒、不征得教官同意私自外出等与培训格格不入现象发生。要求基地严格加强组织纪律管理，培训人员的到位率必须达到100%，对影响到位率的个人按培训管理办法严肃处理，个人和所在班组取消评先资格，对所在单位负责人进行连带处理，真正实行奖惩分明。

4、夜间的业务知识培训，尽可能的结合培训人学员的岗位而定，分专业进行。避免专业不对口而产生厌烦情绪，影响培训效果，浪费培训资源。

5、培训前要对各单位负责人和参加培训人员进行培训要求和注意事项的宣贯，使大家充分认识到自己是成年人，有自我约束能力，自己的一言一行均代表公司的形象。对有损公司形象的学员，按培训管理办法进行严肃处理，个人和所在班组取消评先资格，所在单位取消年终公司的优秀集体和文明单位的评选资格。

6、下一期培训将按比例安排各单位领导深入培训队伍中与培训学员同吃同住，与他们交心谈心，从侧面了解他们的思想动态和日常工作生活遇到了困难，为他们排忧解难。

7、明确对培训期间被评为优秀学员的个人和集体，将作为所在单位年度评先的首要条件，并对该单位负责人进行年度考核加分。

组织员工培训，就是企业给员工最大的福利，请公司全体员工深刻理解领导的良苦用心，积极参与公司组织各类培训学习，弥补自身的不足。为了公司的发展，为了自己能稳定的工作，充分发挥自己聪明才智和业务技能，努力完成好公司交办的各项工作任务。

培训期间工作总结篇五

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，而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。

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。

20xx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，2014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。

20xx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□20xx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20xx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□20xx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通过了4科，这给20xx年建造师报名造势起了很好的宣传作用，因此，2014年度二建报名于日前启动时，报名人数达160余人，但2014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20xx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。

因此□20xx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）。

- 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□20xx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。

20xx年将培训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20xx年员工培训工作的顺利开展打下基础。