

2023年文化扫盲工作总结 上半年培训工作总结(模板6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？以下是小编精心整理的总结范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

文化扫盲工作总结 上半年培训工作总结篇一

主要工作及措施

县农技推广中心成立了以中心主任为组长，各业务站站长为成员的“舒城县农技推广中心新型农民科技培训工作领导小组”，各培训乡镇成立了以农综中心主任为班长的“新型农民科技培训班”，以自然村组为单位设培训小组，并明确一名组长召集本组培训班学员准时参加学习培训和现场指导，建立了中心各业务站联系新型农民农业科技培训示范乡镇等制度。

年初，我们在相关乡镇利用广播、墙体广告、标语、专栏并聘请县电视台一名记者进行跟踪宣传报道等形式宣传新型农民培训工程，使广大干部群众了解农业科技在农业生产中和农民增收中的作用，从而调动广大农民群众积极主动、自觉愉快地参加培训。成立了舒城县农技推广中心新型农民科技培训专家讲师团，讲师团成员除中心各业务站专家和技术骨干外，还聘请省、县有关业务部门的专家、学者以及乡镇有丰富实践经验的农业科技干部参加。

根据县新型农民培训办公室有关文件要求，认真制定了《县农技推广中心20xx年新型农民培训实施方案》，将培训任务

细化分解，并对培训的对象、时间、内容等作明确的规定，同时通过调查摸底，了解农民农业生产现状，征求农民培训课目和内容，制定了合理可行的培训计划，认真做好培训台帐和基础材料，合理安排培训课程表。在培训工作中，我们做到六个结合：集中培训和上门服务相结合；培训和现场指导相结合；培训与组织观摩相结合；培训与“12316”信息咨询相结合；培训与发放明白纸相结合；培训与试验、示范相结合。截止目前，我们累计举办集中培训24场次，培训农民学员达1200多人次，现场指导28场次，指导学员1300多人次。发放各类技术资料9620余份，其中，市编教材600份、县农技推广中心新型农民培训自编教材600份、为农服务卡600份、农业科普系列光盘20余盘、《病虫情报》4期2400余份、《致新型农民培训学员一封信》600份、各类农业技术明白纸4800余份。

严格按照舒新农培组[20xx]02号文件规定的开班和月度分析报告、第一堂课、100%电话回访等10项制度规范实施。目前，进行了100%电话回访一次，对一些空号、错号、停机做了重新核对更改，回访满意率90%以上。在培训过程中，我们一是利用农技推广中心独特的资源优势农民万事通“12316”信息平台，为培训学员发送小麦、油菜、水稻生产技术要点以及病虫草害防治技术等各类农业科技信息，累计2400余条；二是把县植保站每期的病虫情报加印，组织中心各站的专家和业务骨干以及乡镇农综中心有关技术人员，带着资料指导到各培训村，目前发放《病虫情报》4期共2400余份；三是把优秀种植大户学员作为农业新品种、新技术、新肥料的示范户，免费发放叶面肥（通丰植物营养液），并指导示范，深受广大学员欢迎和乡村领导的好评；四是在桃溪、百神庙、千人桥等乡镇实施了百亩小麦、油菜、水稻高产栽培示范片，统一供种、统一测土配方施肥、统一病虫害防治、统一田间管理，将示范片作为参训学员的现场观摩和现场指导基地；五是在示范乡镇建立病虫害综合防治示范片，在病虫害防治关键时期，我们将组织技术人员开展病虫害防治现场会，现场指导学员进行病虫害防治。

年度末，在7个示范培训乡镇中评选“先进新型农民科技培训班”，同时在每个培训班的学员中开展以“集中培训能出席、现场指导能到场、培训内容能掌握、生产实践能运用”为主要内容的优秀学员考核评比活动。并拿出一定经费，用于考核奖励。

六. 下一步工作打算

- 1、按照新型农民培训实施方案，对照培训日程安排，结合农时，针对农事，进一步做好新型农民农业科技的后继集中培训培训工作。
- 2、继续组织有关技术专家到示范村开展农业实用技术现场指导和现场咨询活动。
- 3、做好示范性指导，近期将组织植保服务队，以“病虫害综合防治示范”为主要内容，在示范村召开病虫害防治现场会，进行防控现场指导。
- 4、注重培训见实效，强化农业科技知识转化为生产成果，主要是组织参训学员现场观摩水稻高产栽培和病虫害综合防治示范片，增强学员感性认识，提高科学种田水平。
- 5、进一步规范、完善新型农民培训档案资料。

文化扫盲工作总结 上半年培训工作总结篇二

20xx年，公司进一步加大人才培养力度和培训覆盖面，分类分层次开展适应工作需要的知识、心态、行为和技能培训，不断完善员工知识结构，提高员工业务素质，使更多员工为公司发展“添砖加瓦”，并成为公司发展的强大动力，从而实现人才强企的目标。

上半年共举办培训47场，其中，内部培训共46场，外派培训1

场。

（一）培训工作重点：

- 1、中层以上干部、管理人员、专业技术人员的能力和素质培训。
- 2、一线操作人员安全技术操作规程。
- 3、新技能、新工艺、新知识的培训。
- 4、会计、统计、检验等各类人员继续教育和特殊工种年（复）审取证培训。
- 5、新入职员工培训。

（二）取得的成绩：

- 1、上半年的培训工作，在保证一定数量的基础上，加强了对培训质量的控制和管理。每一次内部培训，除培训前需要签《培训确认书》外，还需要进行考核或者考试，并且培训结束3个月之后，需要填写《培训有效性评价表》；每次外派培训，都要求参加培训人员认真做好记录，作为外派培训的考核和评价依据，同时，建议参加外派培训的员工返回后进行内部培训，分享培训成果。
- 2、逐步建立起了稳定的培训质量保证和效果评价体系。以往，由于公司培训工作缺乏系统性的制度，培训的管理幅度和力度比较薄弱，培训的质量打一定的折扣。20xx年，行政部在总结以往培训经验和教训的基础上，优化培训流程，完善培训制度，逐步建立起了稳定的培训体系，即首先进行培训需求调查，然后根据员工的培训需求合理制定培训计划，之后再按部就班地根据公司实际情况组织培训；在培训时，严格培训签到制度和培训有效性评价，从而保证了培训质量。

(三) 存在的问题和不足

- 1、培训工作力度还不够大，培训范围还不够广泛，需要进一步加强。
- 2、培训形式相对缺乏创新，导致部分培训枯燥、不够生动，在一定程度上影响了培训效果。
- 3、个别培训组织不够严格，出现纪律松懈的现象。
- 4、培训层面不够均衡，普通员工参训的力度需进一步加大。
- 5、部分内部培训的讲师课件制作和授课技巧不足，自主研发课程能力有所欠缺，有待提高。

目前，公司对培训工作比较重视，员工对培训的热情比较大，加之培训体系的逐步建立和完善，为下一步的培训工作提供了良好的基础。企业员工的综合素质和工作技能的提高、销售业务的提升和产品质量管理的提高等培训将是下一步培训工作的重点。

针对上半年培训工作存在的问题和不足，下一步培训工作的具体措施如下：

- 1、继续坚定不移地加大培训力度，实现“人才强企”的战略目标。人才始终是一个企业生存和发展的重要保证，因此，员工的职业技能和专业技术的提高就尤为重要。
- 2、加强对培训工作的研究，探寻培训新形式，狠抓培训管理，进一步提高培训质量。
- 3、优化培训资源，合理规划培训频率和范围。解决有些员工感觉培训过于频繁，而另外一些员工却得不到相应培训的问题，从而做到培训资源的合理优化。

4、积极寻求培训资源，拓宽培训网络。通过各种方式，加强与培训机构的联系和合作，进一步丰富培训资源，满足公司各部门、员工的不同培训需求。

5、加大外派培训力度。内部培训虽然可以节约成本，并且组织方便，但是培训的知识结构和范围相对有限，所以，下一步必须加大外派培训力度，多汲取外部的优秀资源，规避“闭门造车”的种种弊端。

6、进一步加强内部培训师管理，提升内部培训师的授课水平，打造一支合格称职的、高水平的内部培训师队伍。

公司业务的广泛性决定了各部门培训需求的广泛性，随着培训需求的多元化，建立一支富有实践经验，熟悉公司内部情况的内部培训师队伍就显得越来越重要。建立和培养公司的内部培训师队伍，不仅可以节约公司的培训经费，也为公司培养了一批各个领域的专业人才，从而为实现“人才强企”的战略目标打下更坚实的基础。

回顾上半年的培训工作，有成绩也有不足；展望下半年的培训目标，我们有动力有信心。相信在公司领导的大力支持和关怀下，公司的培训工作会更上一层楼。

行政部

20xx年6月26日

文化扫盲工作总结 上半年培训工作总结篇三

本学期培训部的工作围绕教育现代化的主题，以深化教师教育改革为重点，加强对培训观念的理性思考，确立了“力求观念创新，探索以教师为本的开放式、校本式全员教师培训模式”的培训策略，加大培训调控力度，引导各校主管领导带头学习，体验学习，立足自主培训，带领本校教师参与学

习，合作学习，充分发挥了基层学校继续教育主阵地的作用。使全中心的中小学教师继续教育有了新突破。

第一阶段□xx月中旬，以校本培训的方式进行新课程的通识培训。培训部采用学分制，抽检教师学习笔记本的方式调控各校的新课程的学习。这个阶段，基层各校见缝插针，学习形式百花齐放，有专家报告，校长辅导，教师自学、汇报等。七校、一中等学校为每个老师买了一本《基础教育课程改革提要》，七校领导还用考试答卷的方式了解教师的学习情况；实验小学的领导在学习新课程的过程中，研究确定了自己学校的培训理念，将新课程的信息资料、教育教学案例印发给每位教师，引导老师看了学习材料后，你怎么想，该怎么做。新课程的学习，以校本的形式开展，不仅扩大了培训面，更重要的是，培训的内容方式接近了老师们的需要。突破了以往专家报告，少部分教师代表受训的做法。

第二阶段□x月下旬x月中旬□xx培训者分期分批参加省、市的通识培训和学科培训，小学、初中校长、教学校长、教导主任共xx人参加了市级培训，另有xx人参加了省教育厅xx的学科培训，为进步一开展新课程的全员培训准备了师资。

第三阶段□xx月中旬以后，采用集中与分散的方式，对小学、初中起始年段的各学科教师进行再培训□x月份进行有关新课改的考试。按照上级教育部门“先培训后上岗，不培训不上岗”的要求，我们从校长到教师开展了不同形式的培训学习活动，为新课程的实施做好思想上、观念上的准备。但是，也有的学校没有充分利用《继续教育资料》和有关新课改的材料□xx安排教师学习，新课程的学习还存在死角。

1、请来xx市仅有的接受过两次英特尔公司培训的老师，给我们每所学校都培训了xx名主讲教师。

2、各校主讲都保证一名副校长或主任或优秀学科教师。

3、为了使大家尽快xx□举行了开班式，中心、进修学校、培训部从不同角度宣讲“英特尔?未来教育”，使学员少走了弯路，做好了吃苦、痛苦的思想准备。

4、成立班委会实行自我管理。

5、学习结束，举行结业式。座谈学习感受，研讨下一步“英特尔?未来教育”校本培训的方法。学员们在这次培训学习中吃了不少苦头，也尝到了甜头，正如学员们总结的那样：我们的学习经历了一个“难、苦、变、甜”的过程。另外从培训的xx形式上，学员们在座谈中也谈到体现了参与性、合作性、研究性，资源共享。总之这次培训让学员明白了怎样从学生的角度创设问题情境，体会了怎样探究性学习，为新教材的使用奠定了一定的观念基础。

重新考核上报市级骨干教师，经市教育局审核认定，全中心现有小学、初中市级骨干教师xx名。并分xx次xx他们通过了市继教办的“front”考试。

召开骨干教师“带头辐射作用”经验交流会。

文化扫盲工作总结 上半年培训工作总结篇四

（一）速圈地，广开拓，顺利实现“开门红”

上半年以来，在中心领导的关心重视和正确领导下，在各部门的大力支持下培训部全员积极走出去，变被动为主动，不等不靠，定期制定客户拜访计划，广泛开拓政企市场，深度挖掘培训需求，并初见成效。至6月底，培训部已经完成文化中心赴上海主题培训、龙城街道社区班子成员培训、“南澳大讲堂”等系列培训，同时已与区消防大队、坂田街道、横岗街道、坪山新区、中国移动龙岗分公司、区大运办等机构达成初步合作协议，顺利实现开门红。

（二）对内夯实基础，对外整合优势

为了增强部门的核心竞争力，我们一直在探索走一条不可复制和不可取代的路子，对内，我们一直致力于特色品牌课程的定制和开发，已初步完成“龙岗特色”课程体系研发工作，并与区文产办、市特区文化研究中心等多家单位初步达成了课题研究合作意向，并在中心领导的指导下，与浙江大学等知名学府洽谈合作挂牌，设立教学点，实现双赢。师资方面，在巩固机关师资传统优势的同时，进一步加强企业师资队伍建设。现已与商战名家、中华讲师网、中国培训热线、多家培训机构达成了师资共享意向。

（三）重塑品牌内涵，打造中高端平台

品牌内涵一直是我来中心这几个月的工作重点，也是曾经最困扰我的问题之一，龙岗人才培训已经有了一定的品牌知名度和美誉度，但还是仅限于政府之间，而且，很多机构对我们的认识还很匮乏，近期走访区总工会、总商会、妇联、区义工联时感受尤为明显，他们并不知道我们可以帮助他们设计如此丰富的培训课程，有的甚至不知道我们中心有培训这一关键职能。在这段时间的实践摸索中，我们一直注重跟客户强调品牌服务内涵，我们不应该把自己仅仅定位在一个培训中介机构的角色上，而是要将服务内涵一直前伸到培训咨询，并且能将培训咨询做得相当专业，和区大运办的接洽是一个很好的开始，当客户对我们的咨询方案露出满意的的笑容时，我们有理由坚信——中高端培训平台不应该仅仅只是我们的一个梦想！

（四）加强团队管理，组建“硬仗”队伍

人才培养因其性质特殊，需要一只高素质，高修为的、能打硬仗的团队，用主任的话说就是培训别人的人自己首先要经得起考验，开年以来，部门不断地注入了新鲜的血液，我们坚持德才兼备，能力优先，用人所长的选人用人原则，坚持

部门例会制度，项目运作心得分享制度、一帮一结对子制度、绩效面谈制度等一系列举措，初步实现了团队的有序、高效运作。

回顾上半年工作，还存在以下突出问题急需解决：

（一）企业培训核心竞争力急需增强

企业培训一直是我们的瓶颈，经过3个月的努力，虽有一些成效，但收效甚微，归根结底还是要追塑到龙岗人才培训的品牌工信力上，这就好比是，名牌大学和重点大学的区别，企业，特别是大型国企，多少有些“名牌情节”，多少有些轻视政府培训机构的想法，认为政府机构不够专业，效率低下，我们接受质疑，同时也接受挑战。增强企业培训核心竞争力，我们今后工作的重中之重。

（二）标准化培训业务流程整合不充分

基于此，我们得出了下半年的工作重点，有什么不全面的地方，还望领导批评指正。

（一）规范流程管理，提升服务水平

管理流程不规范，不仅有碍于培训市场的进一步拓展，同时在培训工作设计及实施过程中也容易造成疏漏，为此我们将在日后针对政府和企业等不同培训类型，设计制作培训规划建议书和企业标书的标准模板，对政府类和企业类培训流程用脑图的形式进行细化、标准化，设计相关工作表格和文件，逐步形成标准化的培训业务流程，做到专业化服务水平。在服务内涵上，强化前伸性咨询内涵，弱化中介性服务内涵，争取将服务层次和水平明显提升一个台阶。

（二）充实品牌内涵，完成“成长期”品牌建设

“龙岗人才培训“的品牌建设不是一个归零重塑的过程，而是一个升华再造的过程，所以在这里我用了“成长期”这个关键词，成长期，顾名思义，离不开规模宣传，离不开口碑传播，离不开鲶鱼效应。下半年，我们重点工作之一就是品牌内涵的充实，具体可以通过一系列大型活动的举办，如百所高校龙岗行活动及系列高峰论坛等，期以用最短的时间，圆满完成“成长期“品牌建设。

（三）把握政策走势，力促无缝对接

特区内外一体化、大运会给了我们得以飞速发展的契机。我们要紧紧围绕区委区政府提出的“加快与市区八个方面主动对接”的工作思路，不断创新培训理念，丰富培训内容，更新培训方式，努力打造高端一流的培训平台；充分利用资源优势，以精品化课程、领军型师资、贴心式服务，努力创造一流的服务业绩；为实现我区干部群众观念对接、素质对接、发展对接、社区经济转型对接等提供更多更好的培训产品。

（四）苦练“狼性”内功，打造高效团队

总结到此，谢谢。

文化扫盲工作总结 上半年培训工作总结篇五

上半年共收入8万元（主要是房屋出租费、复印费、古泉校区食堂款），做好培训中心协调与管理工作。协调开班，服务到培训单位。

做上半年工作的基础上，积极参与市场开发，配合各部门办好培训开班前的准备工作，做好后勤服务保障工作。

技能部上半年工作总结：

一、经济收入方面

上半年（1—5月份）收入约43万元（实际入帐38万余元，另有4万余元6月份入帐），基本做到时间过半完成任务过半，较好完成年度计划细化的经济收入计划指标。

二、开拓培训市场方面注重广告效应，先后在等南京市主要报刊及有关咨询活动中为培训鉴定做招生宣传，引起较大反响。

2、注意与企业单位保持联系，把握合作机会。先后与南京市维管处、南京雨田汽车公司、武警消防学校、江苏小天鹅空调南京服务公司、尧化门职业高中、上海梅山钢铁公司、南京钢铁公司、大丰职高等单位建立了友好合作关系。

3、为了贯彻年初制定的培训中心发展方向市场化、规模化、规范化，把握尽量多的市场机会，技能培训部在做好现有业务的同时，积极进行项目开发。对旧机动车鉴定估价师、汽车经纪人等在沿海等大城市已出现的培训项目，搜集了大量相关资料，为今后开发新的项目、抢占市场先机做前期工作。

4、为了完成今年交通技师学院富贵山培训分校的招生计划，积极组织有关人员到中学中考的英语、体育加试现场，进行招生宣传，取得良好效果。

三、培训、鉴定方面技能部在培训、鉴定过程中，始终把安全放在第一位，配备了消防器材，做到安全培训、鉴定，没有发生安全责任事故。

2、根据国家职业标准，制定了培训教学计划和技能鉴定方案，采用劳动和社会保障部、中国就业培训技术指导中心组织编写的专用于国家职业技能鉴定的教材，认真组织理论和技能教学。

3、1—5月份培训技师95名，高级工41名，中级工340名；鉴定高级工39名，中级工340名，初级工68名，并办理了职业资

格等级证书。超过同期培训人数，基本完成年度计划细化的社会效益计划指标。

4、在扩大培训规模的同时，认真组织培训教学，注重培训鉴定质量，做到既符合国家职业技能培训鉴定标准，又令学员满意。

四、有待解决的问题

技能培训部在积极地开展各项工作的同时，也意识到有些问题限制了前进的步伐。场地设施不足。汽车新技术的发展凸现培训中心技能培训设备设施陈旧，与其他培训单位相比，场地设施也处于落后状态，这无疑将影响技能培训市场化、规模化的发展进程。在院领导的关心下，目前正在努力解决。

技能部下半年工作思路：

积极开拓培训市场，加大广告宣传力度，扩大知名度，增大市场份额，争取多招生；积极与企业单位合作，为企业培训技能人才，重点是高级工、技师培训；积极与高等院校、职业学校合作，培训中、高级工。目前已落实的培训业务有：上海梅山钢铁公司100人左右的高级修理工培训、南理工40名学生中级修理工培训、金陵职大47名学生高级修理工培训，南京钢铁公司300名高级工培训正在洽谈中。

文化扫盲工作总结 上半年培训工作总结篇六

（一）劳务培训输出迈出了可喜的步伐 市委扩大会议结束后，市政府及时召集农业、人事、劳动和社会保障、科技、教育、扶贫、妇联、工会、团委、科协等部门领导共同分析我市劳动力现状和存在的问题，提出了“围绕订单抓培训，抓好培训促转移”和“以省内为主、以农业内部为主，拓展省外劳务市场”的发展思路，制定了劳动力培训输出工程实施方案，并把目标任务分解到各县及相关部门，要求各县（区）、各

部门将劳动力培训输出工作列入重要议事日程，工作中做到主管领导亲自抓，分管领导具体抓，层层抓落实。通过各县（区）及各有关部门的共同努力，截止6月30日，全市共组织培训农民8287人，其中男3866人，女4421人；有组织的向市内外输出劳动力5744人，完成年度计划任务的27.4%。其中输出省外2279人，输出市外2434人，市内转移1031人。输出地主要是北京、山东、广州、福建、江苏、浙江、深圳、海南、昆明、大理等地。若输出劳动力以十个月计，月人均纯收入按最低200元算，全市预计可增加劳动者纯收入1148.8万元。

（二）积极搭建劳务输出平台 为切实做好劳动力培训输出工作，加快城乡富余劳动力合理有序流动，各县（区）及相关部门以贯彻落实全市劳动力培训输出工作会议精神为契机，在实施劳动力培训工作中，建立了市县（区）乡三级劳务工作体系，初步形成市县（区）乡三级分管领导具体抓劳动力培训输出的长效机制，改变了过去外出务工主要靠“亲带亲，邻带邻”或者是靠血缘、人缘、地缘关系的打工方式，使外出务工由零星松散型向规模化和有序化转变。

（三）农民进城务工培训体系初步形成 随着时代的进步，城市对农民工就业知识技能、道德水平要求越来越高。为了增强农民进城务工的就业能力，各县（区）充分发挥职业教育的优势，积极开展农产品加工、餐饮、家政服务、民族舞蹈艺术、保安、电脑应用、美容美发、家电维修、汽车驾驶等方面的技能培训，提高了进城务工人员的素质和在市场竞争中的适应能力。

（五）积极培育劳务输出中介机构，壮大劳务输出力量和队伍 为改变目前全市劳务输出中介机构比较少，力量十分薄弱的状况，各级政府和相关职能部门在做好信息引导、市场培育工作的同时，一方面加强对原有17家劳务中介组织进行管理。另一方面，严格按照市场化运作机制，积极创造条件开拓劳务中介机构，批准了“万鑫劳务公司”和“汉先科技劳务输出职业介绍所”成立，壮大了劳务输出力量和队伍。

搞好摸底调查，抓好宣传发动 为切实将劳动力培训输出工程抓落实，永德、双江、镇康、云县、临翔、凤庆等县妇联，分别深入30个乡镇，开展摸底调查和宣传发动工作，针对大部分女青年愿意外出打工，但怕被骗、被拐以及家政服务员“低人一等”“伺候人”等陈旧观念进行耐心细致的教育，收到了较好的效果。如：永德县妇联在永德电视台设《女性天地》栏目进行宣传；各级妇女组织利用召开村组妇女干部会、群众会等形式，宣传劳务输出的典型事例，并对16-25岁愿意外出务工女性人员565名进行造册登记。