

2023年大学团校培训实践报告总结 大学生培训机构工作社会实践报告(优秀5篇)

在当下社会，接触并使用报告的人越来越多，不同的报告内容同样也是不同的。怎样写报告才更能起到其作用呢？报告应该怎么制定呢？以下是我为大家搜集的报告范文，仅供参考，一起来看看吧

大学团校培训实践报告总结篇一

匆匆的一个假期又要结束了，现在我来总结一下我的假期社会实践，

因为父亲是音乐老师，每个假期都会开办音乐培训班，加之自己也擅长几门乐器，所以几乎每个假期的社会实践就是帮助父亲辅导学生。可是今年却发生了一些变化，因为教育局明令在职教师一律不得办各种补习班，所以这次所有学生大多数是我教，这也让我不断的承担起了更多的责任。

想想办培训班已经有十年的历史了，我给学生上课也五六年了，因为自己有一技之长，所以自己考虑今后第一职业是会计，第二职业是自己办培训班。

为了增加更多的社会实践机会，前段时间我在一个网友的邀请下，成为了某教育机构的招生代理，在次实践中，我更加了解到一个小型培训机构的运作方式和招生技巧，途中不断有问题出现，甚至要在道德和利益之间做出选择，最终招生还是取得了一些突破，也基本让学员呢满意。可是，不幸的事情还是在今年发生，因为财务问题，这家培训机构的老板携带巨款逃跑，同学的课程一下停下来了，我也不幸被卷入这场“倒闭门”，成为无辜受害着的一员。由此我引发了很多思考。

怎么才能办好一家培训机构？

近年来，培训机构层层迭起，大大小小的培训机构都想要在庞大的教育行业中分一杯羹，然而近段时间却相继出现科程教育、文路兴华教育、瑞来英语一夜之间人去楼空，百万学费下落不明的事件，培训市场加速“洗牌”。成都星海学校校长陈星海表示，今后一两年，随着“后金融危机”时代的到来，及“公办教师不得校外兼职、办学”禁令出台，很多培训机构都要被淘汰。培训巨头建明外语学校校长叶建明在接受记者采访时称，无论是科程教育、文路兴华教育、还是瑞来英语，陷入“倒闭门”的根本原因在于他们尴尬的规模——作坊式的小机构机制灵活，船小好调头，而真正的大机构已经积累了足够的品牌、资金优势，有足够的抗风险能力。相比之下，规模不大不小的教育培训机构，则处境“尴尬”，遇到金融危机等大风大浪袭来时，一旦生源得不到保证，很容易陷入财务危机，最终被淘汰出局。

大学生寒假社会实践报告(食品公司业务员)

学校名称：承德石油高等专科学校

系别名称：机械系工业设计

学生姓名：郝展

实践活动目的：

1. 理论联系实际，学会运用所学的基础理论、基本知识和基本技能去参与到具体的工作中。
2. 培养艰苦创业精神和社会责任感，形成热爱专业、热爱劳动的良好品德。
3. 使我能够从理论高度上升到实践高度，更好的实现理论和

实践的结合，为我以后的工作和学习奠定初步的知识。

5. 提高自己的实践能力和综合素质，有助于自己以后更加顺利地融入社会，投入到自己的工作中。

6. 预演和准备就业。找出自身状况与社会实际需要的差距，并在以后的学习期间及时补充相关知识，为求职与正式工作做好充分的知识、能力准备。

实践时间：

我于xx年x月14日x月28日在石家庄银鹭食品有限公司分公司进行了为期两周的实践活动。

实践单位：

1. 集团简介：银鹭事业始创于1985年，在各级领导、社会各界的关心支持下，在创始人陈清水、陈渊兄弟的带领下，通过全体银鹭人的团结拼搏，现已发展成为集食品饮料、重工机械、园区开发、工程建设、地产运营、国际贸易等多元互动、和谐共举的企业集团。银鹭食品事业是全国最大的罐头、饮料生产基地之一，荣膺农业产业化国家重点龙头企业、全国行业十强，拥有世界粥王八宝粥、创新开发的动植物双蛋白饮料花生牛奶等主导产品。

2. 公司的相关业务流程：(1) 开票流程；(2) 结算流程；(3) 配送流程；(4) 托运流程(5) 退货流程；(6) 客服流程；(7) 出库流程。

实习过程：

寒假是大学生们有机会在社会里得到锻炼的时期，机会不是每次都有的，错过了就永远失去了，所以为了不让眼前的机会白白的从身边溜走，我下定决心一定要在最短的时间内找到一份差不多的工作，不管是什么，累与不累，只要是能发

展自己的平台，能让自己收获的平台，我们都应该去尝试，作为未来的创业青年，我们应该高瞻远瞩，累永远是最后一位，勇气是头，我们是先锋，放大胆，鼓起勇气去尝试一见自己从未做过的事，无论成与败都会收获不小。

我从家附近先找起，发现墙上贴的招聘启示，业务员和店员，我毫不犹豫选择了石家庄银鹭食品有限公司分公司业务员的这份工作，我由于有很强的语言表达能力和认真的态度很快赢得了别人对我信任，就这样他们答应我去上班，每个月只有800，50块的电话补助和50块车补，100块生活补助，加起来也就1000，也许车费都不够，但我答应了，他们用一下午给我讲些有关产品和推销方面得知识，第二天我就开始工作了。

由于天气寒冷，我选择了每天上午8：00到12：00，下午3：00到6：00，这个时间才出去工作，因为业务员的时间是自由支配的，只要你能完成一定量的业务量，不管你怎样跑，你最起码要给老板带去一定的收益，人家才会充分信任你，肯定你，自己才会感到自己存在的价值，我每天7：00准时起，搭公交去城市的每个我们产品的专卖点，小超市，商店，记录产品销量与业绩状况，存在什么问题，怎样才能很好的解决，以后基本上每天晚上我都会积累下一点小小的经验，凭借这些宝贵的财富，业务这一行我开始干的得心应手，慢慢变的老练了，给了我更多的动力。让我更有信心干好其他每件事。

大学团校培训实践报告总结篇二

时光飞逝，转眼间，一个月即将过去，在xx辅导班中，我付出着，收获着，下面我将xx教育辅导班里的工作及感悟汇报一下。今年假期，没有像往常一样，直奔家里，而是选择加入xx当一名老师，老师对我来说，一直是一个神圣的职业，一名好的老师，涵盖着很多很多，这次假期经历让我收获很

多。“走进xx□共同学习，共同改变”是这句话一直鼓励着我，感谢xx给我这次机会，给我这么好的舞台去展示。感谢和我一起奋斗的战友，感谢每个给我鼓励的兄弟们，感谢总校对出山的支持，没有你们，也就没有今天的我。第一次听到xx是我同学给我介绍的，通过他我了解到xx是一所中小学的辅导班，在驻马店的各个乡镇条件很苦，当时想自己是学师范的，利用这个机会去实习下，对明年毕业找工作也是有利的，条件越苦越具有挑战性。我决定去应聘，于是先提交一份简历，然后去面试，最后参加培训，这一切都非常的顺利。

到6月29号我们考完试，开始来驻马店，刚开始我在槐树分校，但由于xx分校缺人，我调过来了，我觉得在那都可以锻炼自己□xx分校的人都非常的热情，很快我熟悉了这里的环境。在这招生很具有挑战性，招生期间看着别的校区人数一天天成倍的增长，而我们这边每天都是在缓慢增长，与好的校区差距一天天的拉大，自己压力很大，招生那几天晚上我都睡不着，睡觉做梦都是招生的事，如何应对对面的竞争，如何说服家长，如何吸引学生，我们这的每一位员工都是非常努力的，充满了斗志，我们每一天都是紧张的招生，我们每天瞪着自行车，拿着公文袋，下乡宣传，一家挨一家地访问，给纯朴的村民们讲述xx培训的核心思想，传输给他们我们的教育理念，让他们从心里接受并赞同教育，认识教育的重要性，从而不抛弃，不放弃孩子。有时候，忙碌了一天，却没有招到一个学生，不免会有点失落，失落后再顶着雨去挨家挨户的敲门访问，鞋子湿了，裤子湿了，没有实质性的回报，心也湿了。回到学校的第一件事就是忙着总结今天一天的工作，遇到的问题，得到了什么。晚上大家再一起开会，讨论的就是问题，收获。各个战友互相鼓劲儿，相互打气。第二天重振士气，大家一起加油，宣誓奋战！因为我相信，只要自己付出一定会有收获的，不放弃，坚持到底。

招生期大家受到的打击不少，有时候你说了半天，家长也不同意，但是我们没有放弃，选择对的方法和技巧，慢慢的来，

现在想想不知不觉来这已经一个月了，经历这么多天，有苦有累，有过挫折，有过无助，有过感动，有过欢乐，有过笑语。但回想起来每天都在快乐中度过。真的很感谢这帮兄弟姐妹，陪我一起面对这么大的压力，坚持到现在。招生时期几乎天天下雨，十几天大家的工装几乎都没有干过，而且脚都是在水里泡了，中间还有老师生病，但是都挺过来了。

“走进xx□共同学习，共同改变。”我现在是很透彻的理解了这句话的内涵，自己作为一名在读的大学生，作为xx培训的一名老师，我觉得我学习到的东西无法用自己拙劣的语言表达描述，改变的是那些无以言表的思想及理念，千言万语，汇成一句话：感谢你，真心地感谢你！。一个月，时间不长，但是我得到了一个很值得珍惜的团队，一个月很短，短的还没有感觉，就过去了。再次感谢我的战友们，一直坚持不懈的奋斗着，给我很多支持和鼓励，感谢总校一直对出山的照顾，接下来的时间，我会继续加油，最后去交一份满意的答卷。

大学团校培训实践报告总结篇三

实践目的：

感觉昨天还是大一新生，今天却已经将要步临大四的毕业准备生活之中。还记得才上上大学时就大言自己上大学要兼职，可是几年了才发现要实践的话，一个合理的规划是不可少的。才放假时理所当然先回家住了几天，同时也和爸妈讨论了实践的问题，爸妈的支持让我感到很欣慰。即使有着多层顾虑与矛盾，但是为了我能够得到锻炼与韧力最终还是选择了支持我的实践工作，让我对自己的暑期规划又肯定了一步。

实践后感：

通过这次三十天的实践，我也从另一个侧面检验了自己的学习情况，培养了自己发现问题、分析问题、解决问题的能力；

同时也发现一些了自己的不足，使我在以后的学习中不断的弥补和提高。可以说，这次实践让我是“受益匪浅”。

首先，我认为从事教学工作需要“专心”和耐心。我为这次实践的顺利进行，我做了很多预备工作和报告。虽然说对于高年级的知识不在话下，但我还是认真查探了些资料，必须做到在知识上不能传递错误。不仅要注重教什么还要重视怎样去教，还得注意孩子的健康发展。而且不同的学生接受能力也大不相同，作为老师必须要考虑到这方面，同时更要耐心的去讲解给学生听。

其次，从事教学工作需要也要与人“交心”即交流。在教学中不能够只顾自己“闭门造车”，要多与外界交流，掌握更多的信息，丰富自己的教育背景和专业知识与技能。

实践活动结束了但是对我个人的影响却意义深远，它让我了解到了园丁之不易和其特有的自豪感。希望通过这次实战的实践活动，我能更加实践好梦想，实现教师的真谛。家教也让我认识到了自身的不足。这些收获和体会将影响我以后的学习生活，对以后的工作产生积极的影响。辅导培训生活有苦有乐也有甜，这次的暑期实践在我的人生中又留下了新的一页。

大学团校培训实践报告总结篇四

1、实践的目的及意义

充实暑期生活，锻炼交际能力，积累知识技能及社会实践经验，探索就业方向。

2、时间单位概况

苏州罗格教育位于苏州市人民路200号。目前旗下设有中小学学科辅导，英语和法语三项特色学习部门，秉承着优师优质，

严格管理，对学生未来用心负责的教育理念，精益求精、执着追求：目标更高、提高更快、学生更强。罗格拥有丰富的教学管理经验和强大的教学师资以及完善的服务和良好的口碑。学习中心设有“vip一对一”、“2人尊贵小班”“5人精品小班”。个性课程全方位、人性化、目标明确，贯穿各年级各学科，设置科学合理。

二、实践内容

1、协助公司市场部进行市场推广及宣传？

在社会实践期间，公司正在筹备秋季班招生工作并准备进一步扩大市场范围，因自己曾在学校的社团及学生会从事过相关工作，并见识过许多其他培训机构的宣传推广手段，经过总结及思考，给市场部提供了一些建议，并积极参与到具体工作中。

2、跟公司的前辈学习教学方法并接受教学培训

对于一个仅有专业英语知识而没有丰富的教学经验的我来说，教学培训让我受益匪浅，它不仅包括基础的课堂教学流程及方法的教授，还会介绍各个年龄段学生的心理状况及相应的应对措施，以便老师更好的与学生沟通，提高教学质量。

3、针对不同学生（主要是初一到高三的学生）的学习情况及要求，给予相应的课程辅导

公司设有“vip一对一”、“2人尊贵小班”、“5人精品小班”三种教学模式，根据学生家长的要求以及学生的学习情况采用不同的教学模式。由于我的资历尚浅，所以公司给我安排的第一个教学任务是辅导一名高一升高二的学生英语，这既是一次锻炼，也是一个过渡，为之后带精品小班打基础，积累经验。

4、新概念英语（第二册）的教学？

经过一段时间的培训及教学实践，学生的反响还不错，公司经过审核和考虑，给我安排了一个精品小班。班里共有四个学生，小班的教学跟一对一的教学方式及难度有所区别，所以整个教学过程既是一次教学探索，也是一次锻炼，让我获益颇丰。

三、实践结果

- 1、了解到教育机构的一些企业文化
- 2、自身原有技能及所学专业知知识得到应用
- 3、学到了专业知识以外的技能
- 4、在教授课程过程中，自己的专业知识得到进一步巩固和梳理

四、实践总结或体会

1、机遇与挑战

经学姐推荐以及自己的努力，才得到了这次实践机会。从准备、面试、试讲到被暂时录用对我这个非师范的大二学生来说是挑战；录用之后面对全新的教学任务以及随时被淘汰的可能性是挑战。感谢这些挑战让我不断突破自己，提升自己。对我来说它们同时又是机遇，如果表现能得到公司的认同，那么就能获得长期合作的机会，得以在锻炼中不断提升自己。

2、专业和上进心不容忽视

作为一个在苏州有着一定市场和良好口碑的培训机构，不可能轻易录用一个暑期实践的大学生，它更看重的是我的启用价值，能不能给它带来一定效益。大学生的青春活力和对工

作的热情是一个得分点，另外，扎实的专业知识以及肯学肯吃苦求上进也是公司非常看中的一点。

3、交际的学问很重要

在一个培训机构实践会接触社会上形形色色的人，交际是一门需好好研究的学问。进入社会单凭过硬的技能是不够的，还要学会为人处世。社会实践让我明白了这一点，并让我从中受益良多。

大学团校培训实践报告总结篇五

在培训地点上，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，20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。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，党的十七*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。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2003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。

从图3、图4可以看出，在被调查对象中，一是对培训时间的需求更长。广大干部已不满足于3、5天速成式的业务培训，

大部分希望培训时间应在7至10天或15天左右为宜；二是对培训地点的需求更广。希望培训地点是县内、省外相结合的占到54.92%，说明不仅是科级干部希望有更多机会到省外学习，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。

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平塘发展的办法，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。2003至，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。20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、功能更加完备、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。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 and 掌握的理论 with 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工作，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。