

最新参加办公室培训总结报告(通用5篇)

“报告”使用范围很广，按照上级部署或工作计划，每完成一项任务，一般都要向上级写报告，反映工作中的基本情况、工作中取得的经验教训、存在的问题以及今后工作设想等，以取得上级领导部门的指导。掌握报告的写作技巧和方法对于个人和组织来说都是至关重要的。下面是我给大家整理的报告范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

参加办公室培训总结报告篇一

为了全面提高员工的业务技能水平及了解各项业务流程，四公司领导在百忙之中，抽出时间来到我们施工第一线，不畏辛苦的为我们xx项目全体人员进行各项业务的培训。培训内容涉及工程、质检、材料、设备、财务、劳资、办公室等几个方面，全面系统的讲解了各部门业务知识、岗位责任和相关部门的工作流程等。几天的培训学习，使我对各部门的业务知识，工作流程得到了进一步的认识，从中也学习到很多平时很难学习到知识。

培训的时间虽然很短暂，但我们每一个人都获益匪浅。从培训学习的第一天开始，我们每一个人本着认真学习，提高自己的态度，课上认真听讲，认真记学习笔记。这充分体现了我们每一个人积极认真的学习态度。课上公司各部门负责人，从工程中标后的前期成本测算，施工过程中成本控制以及各项制度、绩效考核等做了详细、认真的讲解，每一位授课人员的认真态度深深的感染了我们xx项目的每一个人，在这种认真的学习氛围中，每一个人都收获颇丰。以前我们每个部门只知道做好自己本部门的工作就是完成了自己的工作，通过这次的学习培训，我深深地认识到自己认识的肤浅，做好自己本部门的工作只能说明你仅仅是完成本部门应该去做的工作而已，只有熟悉各部门之间的流程，相互之间配合得当，

才能将项目的工作做到精益求精，才能真正的做到大家心往一块想，力往一处使，只有这样工作才会做得出色，项目才会创造利润。在今后的工作中，我会以此次培训学习为指导思想，认真学习公司的各项制度及各项业务知识，掌握各部门的流程，结合培训中所学到的知识，强化业务素质，全面提高自身的专业技术能力和岗位操作能力，不断创新工作模式，将更高的工作热情投入到工作中去，确保自身的工作始终围绕公司的各项制度执行。

通过此次业务培训学习，我们每一个人的业务水平都有了一定的提高，同时大家都深深的感受到自身业务知识的欠缺，要想适应新形势的发展，我就要更加努力学习业务知识，只有我们去适应形势的发展，而形势的发展不可能来适应我们，只有我们得到了提高，企业才会更快的发展，才会更快的做强。

让我们共同努力，为我们沈高的发展做出自己应有的贡献和力量！转载请注明

参加办公室培训总结报告篇二

时间一晃而过，如白隙之间□xxxx年已经来临，回顾自己在xxxx年培训部几个月来的工作，在领导的悉心关怀和指导下，在同事的帮助和鼓励下，通过自身的不懈努力，在工作上取得了一点成果，但也存在了诸多不足。现就分管的培训工作总结，向上级领导汇报如下：

xxxx年共举行内训项，分别质量管理意识培训占17%，专业技能培训占83%，共计27课时，参训954人次。

培训课程主要集中为以下几类：

- 1、员工必修类：企业文化培训、职业道德规范、管理制度、安全卫生知识培训、外语培训、机场准入培训、安全服务培

训、财务制度培训等。

2、重点培训：服务管理类、安全操作类、服务提升类。

具体课程安排如下：

3、新员工岗前培训□xxxx年培训部共举办了新入职员工入职培训3期，培训合格进入现场的共32人，每届培训合格率达99%以上，基本达到了目标要求；内部员工培训8次（其中包括内部员工外语培训3次、员工的安全卫生知识培训等，参训人员达160人次。

1□xxxx年的培训工作重点主要是培训新员工和组织公司日常的公共培训、品牌商的安全服务考试，培训工作无论是在培训课程还是培训质量上都有了一定的提高。

对于新员工而言，机场的准入考试、安全、服务考试是最重要的，所以在岗前应该多注重员工的此类培训，技能培训固然重要，但应有所侧重，对新入职员工多关心其生活，尽量帮助通过机场的一些必要的考试，拿到证件，顺利进入机场工作□i对于在职员工，应注重员工的技能性培训，想方设法的帮助公司提高营业额，帮助在职员工完善其职业规划，并做系统性的增值服务，坚定员工心态，提高员工的积极性。多增加一些服务技能培训，然后间接的为公司带来长远效益。

2□xxxx年度完整了培训计划：建立了制度性培训体系，比起以往的培训工作缺乏制度完善和系统化，培训管理幅度和力度较弱，员工培训意识差，培训工作开展起来较为困难的情形。经过多次沟通，改变了原有的培训模式，将“为什么培训和培训什么”融入到整个公司培训工作中来，在总结了以往的培训经验基础上，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。

将机场的安全服务培训资料细分，把安全、服务分开对待及

培训，使其更加的系统化。涉及到安全和服务的条例应有各个负责部门进行考核，也更利于我司进行归档及做好分析。

3、不断改进培训方式，积极探索新的培训模式□xxxx年的培训
工作，我们主要采取幻灯片、实践培训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，积极投入工作。

xxxx年度，我司的培训大体上处于萌芽状态，一般以集中授课式方式为主，比较枯燥、无趣，希望能在xxxx年度培训工作能有所突破，打破教室上课模式，可以让员工自愿的接受利于自身的晋升培训□xxxx年度主要是加强管理课程和服务课程的培训，只有重视基层领导的素质提升，才能更有利于留下人才。进而长远的为公司培养核心力量。

1、培训工作考核少，造成培训“参加与不参加一个样，学不学一个样”的消极局面，导致培训工作的被动性□xxxx年度，培训的工作一般比较被动，没有想象中的主动，导致员工培训像是过难关一样，没参加一次公司组织的培训，就表现出极其痛苦的姿态。

xxxx年度，我们培训部应该积极扭转局面，化被动为主动，将员工的职业规划纳入到培训的一个方面，从实际了解员工的需要，为其提供适时、适当的资源，并培训点单人才。

2、虽改变了培训制度但是培训形式缺乏创新，只是一味的采取“上面讲，下面听‘形式，呆板、枯燥，提不起员工的兴趣，导致员工注意力不集中，影响了培训的效果。

此问题，应该慢慢转化，因为我司年龄结构的小龄化，我们应该多关注80、90后的心理变化，多与其交流。因为没有经历过什么大的磨难，心理成熟度比较低，所以培训部接下来的任务就是进一步了解员工动态，拟定适合他们心理接受的培训，留下优秀的员工，更好的争取公司的利益最大化。

3、培训过于形式化：培训时间与课时的不长是导致形式化的主要体现，短短的几个小时不能完全将所要讲的课程融入到培训工作中来。

xxxx年的具有挑战性的工作就是在短短几天内让新员工通过准入考试、安全口试及服务笔试，难度会比较大，对于员工的通过率，本年度也应作为一个重点来抓，不是单纯的为了应付考试，更多的是与公司的服务履约档案挂钩。所以，培训的意义比较重大。

对于在职员工的培训也是一样，必须做好反馈及复训工作，不要因为怕麻烦就懒得进行技能复训，一定要拿出成果说事，应付差事不是负责人的表现形式。培训完毕后，要去现场调查培训效果，对表现好的员工提出表扬，通过优秀的员工的感召力来拉动整个公司的工作氛围。

来源：网络整理免责声明：本文仅限学习分享，如产生版权问题，请联系我们及时删除。

content_2());

参加办公室培训总结报告篇三

xxxx年，我们公司紧紧围绕院和公司发展目标，注重员工培训工作，积极组织员工参加各类培训，也取得了一定的成效，为公司的正常运行提供保证，为公司发展打下良好的基础。有关培训工作总结如下：

1、公司自行举办相关培训

为了促进现场项目部的安全管理工作，公司工程部组织了项目部安全管理培训，共培训148人次。

2、积极参加培训机构组织的教育培训

根据监理公司工作性质和业务资质的需要，先后组织员工参加了注册监理工程师继续教育培训、监理员继续教育培训、注册安全工程师继续教育培训，共培训10人次。

组织管理人员参加了新修订的建设工程监理规范的宣贯培训，共培训6人次。

组织公司安全管理人员参加了x市建委组织的“x市建筑起重机械安全专项治理”培训，共培训3人次。

3、积极参加院组织的各种培训

先后参加了院档案工作培训、“国家安全形势和对策”培训等各种培训。

来源：网络整理免责声明：本文仅限学习分享，如产生版权问题，请联系我们及时删除。

content_2());

参加办公室培训总结报告篇四

20--年5月14日到5月19日，--市选派四位语文教师参加第三届初中语文教师基本功暨课堂教学观摩大赛。

参赛选手：四位选手分别是--中学的莫--老师、-中的--老师、-中的沙--老师和--中学的杨--老师。

获奖情况：其中，参加课堂教学大赛的是莫--老师，讲课内容为《王冕读书》，她最终获得一等奖，并获得最佳教学语言奖。其余三位老师参加说课大赛，金--老师说课内容为《我的梦想》，获得一等奖；沙--老师说课内容为《桃花源记》，获得二等奖及最佳语言奖；杨--老师说课内容为《从百草园到三味书屋》，获得二等奖，两篇论文《“板块式”

与“主问题”》《随笔化作文实践，让语文教学富有特色和针对性》获得一等奖。

本次参赛，可以说是载誉而归。更为难得的是，在几天的学习过程中，选手们广泛汲取、深入反思，在初中语文教学的理论和实践上都有丰盈的收获。对于原来并不清晰的问题，有了比较明确的认识。在这里加以梳理，希望能为潜心初中语文教学的一线教师们提供有价值的借鉴。

心得之一：说课有什么注意事项？

认识到课文的独特性。说课教师眼中要有篇的观念，即通过“这一篇”的教学，让学生有怎样的收获。

要独立解读文本。教师独立解读教材的能力至关重要。语文教师没有独立解读教材的能力，就相当于数学教师不能独立解题一样。

教学设计遵循的宗旨。教师在进行教学设计的时候，要努力做到“教学活动化、活动语文化”。不要总想着教师怎样去教，要想着如何让学生学，设计怎样的学生活动。

教学活动设计原则。课堂设计要做到简单有效。问题最多不超过五个，三个或以内为最佳；学生活动要板块式，要富有变化、一以贯之、富有实效。

心得之二：教师备课的自我定位是什么？

师生阅读经验分享。教师是平等中的首席，作为读者，教师这一身份是特殊的。在遵循阅读规律和认知规律的情况下，教师只要把自己阅读文章的过程与学生分享即可。一篇文章，只要生字生词不是过多，学生们基本上都会读得懂。

朗读指导不要过于死板僵硬。学生已经具备一定的文本感知

能力和语言表达能力。在他们对文本有感受的时候，教师可以说：“请你用某一种感情把这段文字读一读。”朗读指导不要过死，不要总是强调哪一个字、哪一个词要重读、要停顿什么的。

注重“语用”。学生学了这么多年的语文，为什么课堂上语言表达和书面表达能力还不强？实际上，学生们课下的、生活中的语言是相当丰富的。这就涉及到一个“语用”的问题。教师在分析文本的时候，过多地关注“文本说了什么”，而关注“文本是怎么说的”这一问题的教师太少了。

要有“篇”的概念。无论是阅读教学，还是作文教学，教师眼中都要有“篇”的概念。不要进行泛泛的思想教育，要和具体的语言学习结合在一起。思想教育，可以放在班会上或者思想品德课上进行。

用语文手段安排学生活动。有的课堂学生活动看似丰富多彩，其实有多少活动是属于语文范畴的呢？听听音乐，看一段视频，欣赏一些画面……这些，都是非语言手段。如果它们很好地辅助了教学，那还有存在的必要，否则就没有必要了。语文课，学习的是语言，采用更多的应该是语言手段，而不是非语言途径。

心得之三：自己的语文教学该向哪里走？

独立解读文本。语文课，不应该再是千篇一律、千人一面的了。不同教师不能互相重复，同一位教师也不应该重复自己。文本解读，应该是因人而异、常解常新的。语文教师，应该把绝大部分精力放在文本解读上。教师独立解读文本，再把心得与学生共享。这也是我们语文教师接下来要尽全力做的事。

让语文课堂更加素朴。不用哗众取宠的方式讲语文，要用语文味道十足、十分质朴、素朴的方式讲授语文。让语文课堂

使用更多语言手段而不是非语言手段。

设计教学活动。在每一节课上都尽可能富有实效、富有创意地进行学生活动的设计。力争做到教学活动化，活动语文化。把教学的关注点放在学生身上，每一节课后，教师都要进行自我反思：在这一节课上，学生是不是真有收获、大有收获的。

外出参赛的经历一波三折，过程中间有思考、有成长，这一份收获和成长应该做到资源共享。

一线语文教师，应该在脚踏实地的同时，仰望星空。

专家的培训，语文高手们的说课、讲课，就是我们仰望星空的支点。

过程中间，收获多多。每一样收获，都应该是接下来语文实践中应该好好实践和用心思考的问题。

深入实践，才能让培训和竞赛的收获价值最大化。

参加办公室培训总结报告篇五

自培训组成立并共同打造培训体系并完成各项培训工作，时至今日已半年有余。在这半年里，培训组按照培训工作设想基本实现培训体系构建，包括课程设计、培训流程固化、内训师团队组建等，虽然已有基本雏形并能完成公司初级培训任务，但这一步步的艰难前行离不开领导的支持、离不开部分学员的理解鼓励、离不开我们的偏执坚持，因为我们始终相信：只要我们认真务实的践行，我们就能有改进的机会，就能使培训取得更好效果。培训的目的是提升参训人员综合素质，专项提高各项业务技能，达到参训人员素质与岗位要求的匹配，满足企业正常运作和发展的需要。我们始终坚持各项工作能为达成该目的为主旨，正因如此，我们也曾质疑

自己，一度消极、不自信，当有参训员工主动给我们反馈培训感受、感谢我们的付出时，我们得到了无比的力量，让我们更加积极地探索改进。现将培训工作总结如下：

目前，培训主要包括三类，***、***、***。.....综合培训情况而言，在入职、转正环节基本达到人员把关的目的，让全体员工感受到公司对员工成长的重视、公司管理的日趋规范。

详细情况如下：

.....

培训，从本质而言，是培训讲师同参训者间思想的碰撞，通过碰撞进而影响参训者观念、行为的过程。要保证培训效果，须从培训师、课程、学员、授课方式和环境等因素着手。一方面是资源的支撑，另一方面是学员的参与度，而后者才是最为重要的，“学习这件事最重要的不在于有没有人教你，而在于你有没有学习的觉悟和恒心”；如此，作为企业培训工作而言，我们只能在做足我们能处理的事务的同时，通过不同途径调动起参训者的学习欲望了。

培训工作存在以下问题：

1、入职培训课程设置还不够完善

目前，新员工入职培训因为时间有限，目前开展为期2天的培训还未包括公司产品和销售部分。对于大部分**行业新手，他们不仅需要对**知识的了解，还需对产品和销售尽快熟悉。同时，公司岗位设置较多，哪些岗位需要哪些内容，培训组是否只涉及基础通用部分，新员工所在部门再做专业部分的培训，即新员工培训体系还有待完善。

2、入职培训涵盖范围还有待扩大

目前，新员工入职培训仅涉及***，其它区域的新员工因实际情况（地域、场地和时间）不能及时接受入职培训，待转正培训回公司时，已实际工作近3个月，却对公司基本没有了解。如此，对新员工适应新环境会有消极影响。若将入职培训在地区上也做推广，明确专人对新员工做稍微正式的培训，应该效果会更好。

3、内训师团队建设还有待加强

当***突然调离，我们没有后备人员能做销售技能提升方面的培训，最终以***从***赶回公司做培训为过度；当急需厅店有意愿且有能力的人扩充内训师队伍时，并未得到积极的支持；当邀请某些领导做培训时，往往不能得到应有的响应.....我们的内训师团队建设需要加强，包括内训师队伍、内训师团队能力等多方面。目前，我们内训师授课技巧普遍不高、制作课件水平不足、自主研发课程能力有所欠缺，综合影响培训效果。

4、部分员工对培训的意义理解不深，参与度较差

培训中存在部分员工平时表现积极而培训时表现很差的情况，他们对培训意义的认识不够深入，如培训时随时接听电话、玩手机、打瞌睡等，造成培训“参加与不参加一个样，学好学孬一个样”的消极局面。有待对培训纪律再做严格要求并执行、争取得到各级负责人的支持。

5、培训形式过于单一

目前，培训组开展培训仅限于单一授课，整体而言，形式较单一。培训形式缺乏创新，只是一味的采取“上面讲，下面听”的呆板枯燥方式，提不起员工的兴趣，导致员工注意力不集中，影响培训效果。有待对培训体系和培训方式进行梳

理，适当增加外训（不单指拓展培训），通过接受更多新鲜外界内容，再以转训方式拓宽培训形式、提升内训师授课技巧。

6、培训计划较难执行，效果打折

我们所处行业的特点，在开展培训时我们坚持以不影响厅店正常工作为宗旨，部分员工参加转正培训时仅为了通过考试，或者只参与小段培训；店长培训时，因时间往往只安排一天，留给培训组的真实培训时间往往不足3小时，在3小时内要处理好8小时的紧凑课程，只能推赶，而相关课程的设计又存在体系化，即使将课程发给参训者，往往难以保证培训的预期效果。培训工作有待强化，且强势。

7、公司学习风气不高，影响培训意识

理论与实践相结合的学习是最有效的学习，理论的学习能让人快速理解实践，并能举一反三；重视实践能让我们理解、辩知理论，加深认识。如此的认知方能真正意义上重视反思总结的必要性。一般情况下，我们在处理某件事务时，当别人跟我们交代清楚的时候，我们都能基本处理；但一旦没人跟我们提要求、反馈问题时，我们会自我感觉良好。这种差别主要是因为我们的认知能力有限，根本原因不在于执行力，而在于我们能否发现问题。我们很多人都欠缺发现问题的能力，比如：为什么总经理一到厅店就能发现很多员工、店长甚至我们部分负责人都未能发现的问题。这种能力要么通过多年的实践总结可以具备，要么通过总结梳理的学习后再实践来快速具备。也就是为什么需要设计工作总结及反思的环节，有待提高这方面的意识。

1、梳理深耕培训课程，完善培训课程体系

对目前的培训课程进行梳理，对课程内容的深度和广度再挖掘。考虑新员工培训能否增设有关销售的内容，征求市区片

区经理及厅店店长意见；转正员工工作态度部分（职业素养）能否再深入到某些重点内容，如强调团队重要性、遇到沟通问题应该如何处理等；店长培训的课程还需要扩大范围，不能仅仅局限于目前的针对新晋店长的课程。

2、关注优秀员工，扩充内培训师队伍

通过对厅店优秀员工的关注，主动交流，寻找优秀且有意愿的员工作为公司内培训师队伍的储备人员；通过晋升机制的设计，结合店长负责制，将厅店管理人员纳入到内培训师队伍中，在制度设计上调动店长乃至分公司负责人对员工成长的重视，主动参与到员工培训中，同时，可解决地区员工入职后融入团队的问题（接受培训、获得关心等）。

3、提升内培训师培训技巧

组织已参与过培训的讲师交流培训心得，对各自认为的培训难点探讨技巧；培训组人员一同观摩优秀培训师视频并交流经验。搜集资料并整理成稿，同相关培训人员分享。

4、丰富培训形式，提升培训效果

在设计培训体系时，考虑外训内训相结合。通过直接外训和外训后转训等途径，丰富培训形式，让参训学员能有更加深切的培训感受，将观念的理解转变成行动力。

5、重视培训后效果跟踪

培训不是一蹴而就的，公司组织的培训很大程度只能发挥抛砖引玉的作用，对相关内容的培训需要多方位多层次的跟进。如公司制度文化需要融入到厅店日常管理过程中；销售技能及产品卖点之类更多是让大家有所感触，能找到发现总结的方法.....这些都需要我们各级负责人的持续关注。

6、引导我们各级负责人对团队成长的正确重视

所有的措施仅仅指向培训组实际工作的开展，但最终的效果需要各级负责人对学习意识的重视。这也是培训工作要取得预期成果的障碍。如果没有这样的重视，那么我们的培训只能是蜻蜓点水，难获实效。

回顾***年的培训工作，有成绩也有不足，感谢领导对培训组工作的关心支持、对培训工作存在不足时的包容和指正；展望***年的培训计划，有动力更有挑战，相信只要有公司领导的支持和关怀，公司的培训工作定能更上一层楼。