

最新拓展新工作总结 员工拓展训练工作总结 总结拓展训练工作总结(优秀7篇)

工作学习中一定要善始善终，只有总结才标志工作阶段性完成或者彻底的终止。通过总结对工作学习进行回顾和分析，从中找出经验和教训，引出规律性认识，以指导今后工作和实践活动。相信许多人会觉得总结很难写？下面是小编为大家带来的总结书优秀范文，希望大家可以喜欢。

拓展新工作总结 员工拓展训练工作总结拓展训练工作总结篇一

一、拓展训练覆盖面广。此次活动分三批进行，每批次历时两天，来自各个部门共250位员工参加了拓展训练。公司领导也与员工们一起参加了此次生动、活泼、有趣的拓展训练活动，个别员工因休假等特殊情况未能参加，覆盖率达88%。

利进行。三批次的任教教员和裁判员都不一样，他们所选择的训练项目也不相同，例如：第一批制定的训练项目有驿站传书、顶球竞走、天龙八步等；第二批的则选择了一元五角、吸管传筋、饼干去哪儿了等项目；第三批选择了人体多米诺、三人一心、齐眉棍等项目，尽管如此，但教员们采取的是统一的拓展流程，规范的操作模式：破冰、随机分队、起队名、喊口号、展示风采、拓展训练，目的只有一个：通过训练，让员工进一步明确和认同组织目标，树立互相配合，互相支持的团队精神和整体意识。此次拓展训练，达到了自我锻炼、自我提升的目的。

三、取得较好拓展成效。通过紧张活泼的体验式参与，员工之间彼此增进了友谊，通过亲身实践，员工们体验了团队协作和有效沟通的魅力，对于自身的工作方法和沟通方式也有了进一步的思考。大家纷纷表示，活动促进了相互间的理解

和配合，对释放心理压力、调节心理平衡、增强工作热情和积极性有很大的促进作用，希望能有机会多参加这样的活动。

20xx年x月x日

一、拓展训练覆盖面广。此次活动分三批进行，每批次历时两天，来自各个部门共250位员工参加了拓展训练。公司领导也与员工们一起参加了此次生动、活泼、有趣的拓展训练活动，个别员工因休假等特殊情况未能参加，覆盖率达88%。

利进行。三批次的任教教员和裁判员都不一样，他们所选择的训练项目也不相同，例如：第一批制定的训练项目有驿站传书、顶球竞走、天龙八步等；第二批的则选择了一元五角、吸管传筋、饼干去哪儿了等项目；第三批选择了人体多米诺、三人一心、齐眉棍等项目，尽管如此，但教员们采取的是统一的拓展流程，规范的操作模式：破冰、随机分队、起队名、喊口号、展示风采、拓展训练，目的只有一个：通过训练，让员工进一步明确和认同组织目标，树立互相配合，互相支持的团队精神和整体意识。此次拓展训练，达到了自我锻炼、自我提升的目的。

三、取得较好拓展成效。通过紧张活泼的体验式参与，员工之间彼此增进了友谊，通过亲身实践，员工们体验了团队协作和有效沟通的魅力，对于自身的工作方法和沟通方式也有了进一步的思考。大家纷纷表示，活动促进了相互间的理解和配合，对释放心理压力、调节心理平衡、增强工作热情和积极性有很大的促进作用，希望能有机会多参加这样的活动。

这是我在人力的参与的第一个活动，感觉很开心。很高兴可以和大家一起完成工作。

刚开始做策划的时候，真的是什么都不懂。第一次做出来的策划有很多问题，很多细节都没有考虑到，策划书的格式、语言也不规范。还好有师兄师姐的指导和大家的相互协作，

才能把策划修改好。在试玩阶段，我们更好地完善了游戏规则，也让大家更加熟悉了游戏。

在调配人员的时候，因为人手不足，所以很多同事上下午都安排了工作，但大家都乐意去完成任务，让我觉得我们真的是一个“有福同享，有难同当”的大家庭！

游戏当天，活动总体顺利进行，虽然有出现一些小问题，例如物资的准备不够充分，游戏气氛不够热烈，但在大家的共同努力下，这些问题基本得到解决。参与这个活动很累，同时也很快乐。

大家对待工作都很认真，很有热情。和我一起做策划的同事很好地完成了讲解游戏，分发物资，维持秩序的任务。跟部门的同事也有做足功课，事先熟悉规则，及时解答了所跟部门的疑问和监督游戏的进行。

至于对昊楠师兄和诗婷师姐的评价，那当然是很好啦，没有你们的指导，我们的策划的可行性肯定很低，你们细心的指导我们受益匪浅。

在这次活动中，我收获了很多经验，进一步巩固了和大家的友谊，同时发现自己在遇事学会随机应变和提高心理素质这两方面有待加强。

希望大家可以继续共事下去，构建一个温馨的人力大家庭，一起挥霍我们的大学生活。

1.拓展训练工作总结

2.企业员工拓展方案-拓展训练方案

5.户外拓展训练心得报告-拓展训练心得

6.新员工拓展训练心得

7.新员工拓展训练小结

8.公司拓展训练工作总结

拓展新工作总结 员工拓展训练工作总结拓展训练工作总结篇二

在挑战“穿越电网”这个拓展训练项目中，我们队在方案的讨论上浪费了太多的时间，还有个别团队成员抱着无所谓的态度不能专心投入项目体验，导致挑战项目时候，当其他队用不到8分钟顺利就完成挑战时我们队还只有几个人成功的通过。当看到肥胖的张科长都可以通过的时候，我们就给自己打气：我们是一定能够成功的！！

我们马上重新制定执行方案并迅速实施行动，每个团队成员都了解到我们所面临的挑战和风险，自觉的规范自己的行为，严格按商量的既定方案执行，终于我们完成了这个拓展项目的挑战，而且我们成了最后的胜利者。

完成项目后，我们坐在一起讨论，联系现实工作和生活中的事例进行讨论和分享：首先，目标应该明确，所有的人都应知道该干什么。其次，应保持一个积极上进的心态，如果今天我们的拓展项目中，如果没有士气高昂，和积极的心态，游戏能完美地完成吗？再次，纪律与执行力，如果大家不能牢牢抱成团，坚决执行上层的决策，逞个人英雄主义，各自为政，结果只会一团糟。最后，沟通是一座通向成功的桥梁，有完美的沟通，那么就一定会有成功的结果。

讲究方法论会少走很多弯路，可以利用现有资源达到目的，只是凭借个人技巧而不讲方法的人往往会半途而废，或者几经反复，费尽周折才达到目的。———这是我

们团队拓展项目“电网逃生”的体会。所有的活动，大家都以一种积极的心态参与，有出力的、有出谋划策的、有监督示警的，总之是在一个有序有组织的状态下完成的。按现场活动中对各位团队成员的表现进行分工，虽不一定是最优，但一定都是比较优秀的。

每个学员按照自己扮演的角色尽快调整心态，全身心地投入到挑战中去，全力配合，将发现的问题和可能存在的隐患及时找出，并提出相应的解决办法供大家决策，从而将失误提前避免，使得各位成员配合默契，在短时间内成功完成一个个拓展项目挑战。

拓展新工作总结 员工拓展训练工作总结拓展训练工作总结篇三

_区教师进修学校组织的骨干教师培训，对我来说，来得及时，来得实在，我觉得受益非浅，深受启迪。这次培训的内容十分丰富，对教师个人职业发展和教师职业生涯的规划都做出明确的定义，教师的成长历程和教师的职业发展离不开教师的培训和再学习，从理论上提高教师的执业水平，从科学发展的角度来提高教育教学能力，不仅是教师自身的需求，而是社会发展的要求。

在这次培训中有_教授的“__课堂”、__授的“_长的“有关教学的几个问题”以及__士的“新课程实施中教育评价改革”和_大_授的“中外比较教育研究”，更让人回味和思考的是为期三天的×_展培训项目。

此次培训与以往的教师培训不同，不单单在理论上有依据、在实践中有实例，而且又能从实践中回到理论，找到焦点，指导实践，进行操作。在实践中提高自己的认识，升华自己的理论水平，让人信服。对自己在今后工作中发现自己，完善自我有着深刻的意义。通过这次认真的培训和自己的努力学习，我感到收获很大，现将自己的心得和体会写出来与大

家分享。

作为一名老师，让我激动和回味的莫过于_中校长_的现身说法、他从教育理论和教学管理生动的教学事例让我如临其境。使我深深地感到教学是一门伟大的学问，它不是一朝一夕就能学会、就能融会贯通的，而是需要自己的认真钻研和日积月累而成的。而如何成为一名好老师，然后变成一名名师，就是我现在所面临的问题。从这次的培训中，我学到了一些前辈们的先进经验，明白了一些道理，使我明白教师这个职业的沉重份量，对我日后的教育工作有很大的意义。

在报告中，_校长说：“没有爱就没有教育”。教师对学生的“爱”应是真诚的、无私的、广泛的、一视同仁的。尽管孩子情况不同，但要相信每个学生都能在老师爱的教育下长大成才。对每一个学生的关爱，都应该是毫无保留的，无论是对品学兼优的学生，还是对顽皮、学习成绩不理想、需要心理疏导的学生，教师都要主动去亲近和关爱他们，让学生感到老师是自己最信赖、最尊敬、最亲近的人。

首先是自己在教学过程中每一个付出和感悟，在这次的培训专家的讲座中得到了印证。_中的办学成就，体现那就是那一份“爱”的教育。教育事业就是爱的事业，没有爱就不会有教育。作为一名教师，让我更深刻领会了关爱每一个学生，在生活上关心学生，在学习上帮助学生的重要性，让学生在感受爱的过程中，理解爱，学会爱。其实，每一个学生都是好学生，他们身上有不同的闪光点，只是有的没被发现。这就需要我们教师在平时的工作中细心，善于捕捉学生的闪光点，夸奖学生，激励每一个学生上进，赏识每一个学生的才华，让每一个学生积极参与，期待每一个学生获得成功。我常常把更多的爱，倾注在那些后进学生的身上，倾注在那些需要帮助的学生身上。以平等的心灵善待学生，用爱的情怀关注学生，这是一股巨大的教育力量，它比任何高明理论的说教都有效。把这种情怀融入平实的生活，把学生的进步当作自己的成功，用坦诚的相待诠释幸福的内涵。

作为教师，我体会到要终身学习，平时要勤读书、勤思考、勤动笔。只有及时地充实自己，提高自己。面对竞争和压力，我们才可能从容面对，才不会被社会所淘汰。同时还要学会以“诚”待人。良好的师生关系是要靠自己用心经营的，和家长真诚地沟通，懂得顾及家长的感受，有责任心、公平心，这样家长就会慢慢地信任你，对待学生要公平、平等、不高高在上，要有威严、言出必行，做孩子的表率。还要学会“容”纳一切。比如学生的表现、成绩、来源等。我想这是作为教师应该做到的非常重要的一点。每一个学生都有属于他们自己的天地、成长于不同的环境，拥有不同的个性，这是要成为优秀教师必须知道的非常重要的基石，永远不要看到一个侧面就觉得了解一个人的全部，而对学生做出不客观的评价。我们应尽量多关心他们，从而达到进一步的了解，以实现了如指掌的境界。有的孩子在学校非常内向，在家里却活泼外向，老师就要不厌其烦的引导学生在学校也走向活泼开朗。同时我们也要充满爱心，要懂得原谅，要学会用另一种眼光看待学生，尽量发现他们的闪光点，多表扬、少批评。古语道：“人之初，性本善”，即使他们犯了不可原谅的错误，我们也要从本质出发，相信他们是善良的，对他们进行教育和引导。

_教授的讲座从教师的教学理念和实践出发，把教学和教师的发展放在同一个平台，深刻地指出了教师一定要走专业化的道路，从教育理念到微观课堂的把握无处不体现教师的专业化水平，全面贯彻素质教育就是要提高微观课堂的教学效率，提高教师的专业素质。让我感悟最深的就是课堂目标管理的落实。你在课堂上了解每一位学生在做什么?得到了什么?有什么差异?如何通过情景教学来缩小差异?。

_博士的“教师发展与教师的职业生涯”的讲座，对我的帮助不小，如何克服自己即将到来的职业倦怠期和职业生涯的消退期，有了初步的理解和应对的方法，努力消除可能产生的消极因素。

_博士的“新课程实施中的教育评价改革”的讲座，更加引发了我的思考，全面推进素质教育和教育改革，评价机制有为重要，值得探究和学习。

学校对学生的评价一直是个难题。传统的评价往往是老师给学生写评语，这种评价方式我们称之为“静态评价”。然而我们的学生每天都在发生变化，用“静态的评价”去衡量“动态的发展”，显然是不科学的。从评价内容上看，传统的评价以学生的学业成绩作为其重要的评价标准，甚至是唯一的标准。显然，这种评价不能全面涵盖学生的整个品德风貌、学业成绩，与现代社会所要求的人才观是不相符的，改革评价内容与标准已迫在眉睫。从评价时间上看，传统的评价往往到了学期的结束才进行，用“企业年终评估”的形式对学生一学期的成绩、行为表现进行总结，忽视了个体发展过程中的闪光足迹，这也不符合人发展中的需求规律。并且，这样的评价缺少有效的后续手段，达不到真正的促进作用。从评价的角度看，传统的评价只是进行在教师与学生之间的单向交流，忽视了家庭、社会、教师、学生之间的多边的交流。综上所述，传统的评价具有片面化、单一化、静止性的缺陷，过分地强调了学生的学业成绩，以领导、教师的主观评价为主，缺少了家庭和社会的多元参与，忽视了学生个体的自身评价与学生之间的情感交流。

“教学的艺术不在于传授本领，而在于激励、唤醒、鼓舞。”心理学研究表明，赞美犹如孩子的营养剂。孩子需要激励，犹如禾苗需要雨水。只要对学生充满爱心，并且经常给予激励，便可使丧失信心的孩子恢复自信，表现不错的孩子更加积极上进。基于以上思考，我认为以发现并尊重学生的需要为激励的前提，以教师、学生、家长的激励性评价为关键。在评价的激励下，明晰目标并付之行为，并能最终获得成功的情感体验是核心，同时产生新的需求。

最让我感到兴奋和值得回味的就是为期三天的_拓展训练，这是一种独特的学习方式，和我们教师的教学方式截然不同，

是一种全新的体验式学习，在体验中学习，在学习中体会。拓展训练的所有项目都以亲身体验为基础，要求学员全身心的投入，通过体验从而引发出认知活动、情感活动、意志活动和交往活动，有明确的操作过程。看起来很有趣的一个个游戏，其实都包含着工作与生活的哲理，在游戏中学习，在游戏中领悟，然后大家聚在一起畅谈感想，分享体验，再将个人感悟带到实际的工作或生活中去印证……避免了枯燥的讲学，使每一种理论都变得生动。它可能会成为我记忆中最有意识的一个插曲，让我铭记一辈子。

体会是可以记录的，但心灵的感受可能是无法言语的，只有自己的经历，才会有认识上的提高。

教师的成长是有规律的，要健康的成长就要遵循这几个规律。职业理想是成功的要素，要把个人的奉献与自身价值的实现联系起来。教育理念是成长的关键，我们要与学生的发展为本。教师的知识水平是成长的基本要素，教育实施能力是成长的核心要素，环境是成长的外部要素。影响教师成长的主要因素有教师的工作态度，组织教育能力，和人际关系。作为教师要关心集体，团结合作，相互理解，相互关心，尊重前辈，诚恳待人，信守诺言。同时还要做一名反思型的教师。作为一名教师，我必须以良好的心态对待工作中的困难和挫折，努力学习充实自己，用一个教师的标准来要求自己。虽然我经验不够，但我有最大的耐心与热心，我有充足的信心，只要我肯努力，相信以后再大的困难我都能克服的，爱我的职业，爱我的学生，这是我最大的目标。

至此之后，我将努力地追寻前辈们的步伐，踏踏实实地做好每一件事情，一步一个脚印的走好以后的路，尽快地成长为一名优秀的人民教师，实现自己的人生价值。相信通过自己不懈的努力，用自己的真诚和爱心去对待每一个学生，在教育事业中做出成绩。

拓展新工作总结 员工拓展训练工作总结拓展训练工作总结篇四

一、主要培训任务指标完成情况

公司及下属各单位全年计划培训各类人员15223人，实际培训15984人次，完成计划的104、5%。全年举办各类安全培训10593人次，特种作业取证培训2796人次，岗位培训1892人，技能大赛10个工种1120人，专业技术人员继续教育培训181人，区（科）级干部培训90人，班组长培训338人，安全管理人员培训94人。开展了综采维修电工、矿井维修电工、采掘电钳工、采煤机司机、浮选工等工种的技师考评工作，共61人参加考评。

二、培训主要工作

（一）围绕公司年度工作目标和工作重点，科学制定年度培训计划。

20xx年，公司培训工作紧紧围绕公司年度工作目标和工作重点，充分考虑企业发展目标对人才的需求，分析职工现有工作能力和目标差距，有针对性的确定培训人员和培训内容，提高职工技能水平，满足企业发展对人力的需求。为此，公司面向机关各职能部门和下属各单位进行培训需求调查，在认真分析整理的基础上，科学编制公司年度培训计划，确保培训计划的可操作性、实效性和经济性得到实现。4月初，公司下发了《集团公司关于印发20xx员工教育培训工作计划的通知》（公司人[20xx]16号），并将培训计划各项指标进行分解，要求各单位按计划认真执行。

（二）着力完善培训相关管理制度

为进一步规范和理顺培训经费使用与结算，提高培训经费效益，保障员工培训工作的顺利进行，公司制定下发了《（集

团)公司关于进一步规范集中培训经费使用与结算管理的通知(XX人[20XX]10号),对经费的使用范围、支付标准、支付方式、审批程序,并要求对培训过程进行监督、对培训质量和培训效果进行考核。同时,为进一步提高工作积极性,增强教师岗位责任意识,公司下发了《(集团)公司培训教师课时津贴标准及支付管理办法(XX人[20XX]13号)》,对享受课时津贴的人员范围、基本课时量、课时津贴标准做出了统一规定,并制定相关考核措施。极大的调动专兼职教师的工作热情,教师参与培训教学的主动性增强,教案编写更加规范实用,教学质量和教学效果得到提升。

(三) 采取各种形式,丰富职工培训的手段和方法

为了达到培训为企业所需的目的,20XX公司坚持外培与内培相结合,岗位培训与脱产培训相结合,重点培训与整体培训相结合,常规培训与适应性培训相结合等多种原则,采取请专家、学者来讲座,集中系统学习,岗位练兵,案例教学法,生产现场实际训练等多种形式,丰富职工培训的手段和方法,全年共培训15984人次,收到了预期的效果。

1、安全培训是公司安全生产的重要基础

20XX年,公司认真贯彻落实国务院《关于进一步加强安全培训工作的决定》,严格按照《煤矿安全培训规定》(国家安监总局[第52号]令)要求,加强对从业人员的安全培训,把安全生产意识、安全知识、安全技能、安全管理水平作为安全培训的主要内容。同时,由于连续发生几起安全事故,安全形势不好,公司进一步加大对“三项岗位”人员持证上岗的管理,对各单位的“三项岗位”人员持证情况进行清理核实,按照相关文件要求,明确安全管理人员持证范围,做到应培尽培。邀请省矿山安全培训中心来公司举办安全管理人员培训班一期,送培94人,取证93人。公司培训中心举办特种作业人员培训班91期,培训2796人。举办采、掘、机、运、通等专业班组长7期,培训338人。下属各主要生产单位为进

一步提高和巩固职工安全意识，全力开展了以《煤矿安全质量标准化》、职业病防治、岗位应知应会等为内容的全员安全培训，共培训人员10593人次。

为学习贯彻《中华人民共和国职业病防治法》，构建公司职业病防治管理体系和工作机制，预防和控制职业病危害事故发生，按照x市安全生产监督管理局《关于开展职业病危害管理培训的通知》安监[20xx]87号文件要求，公司集中举办职业病危害管理培训班1期，培训各单位职业病防治管理人员34人，下属各单位在组织开展培训工作时，也将职业病防治作为职工培训的一项重要内容。

1、加强干部教育培训，着力提升干部队伍管理素质和执行力。

采取内部培训与外部培训相结合的办法，强化各层次管理人员培训。重点开展以全面落实科学发展观、党的xx大精神、经营管理、改革改制、全面预算以及相关政策法规等为内容的培训，提高中高层管理人员的政治理论水平 and 战略规划、经营决策、资源整合、管理创新和危机处理能力。按照川煤集团的安排，送国资委国有企业党性教育专题培训1期，支部书记2期，入党积极分子1期。公司集中组织支部书记培训班2期100人，科级干部综合培训及区队长培训2期90人，组织干部培训1期45人。

2、技术比武和岗位练兵成为技术学习、技术培训的重要舞台。

为全面提高一线职工的实际操作水平和岗位工作能力，公司各单位广泛开展扎实有效的多工种、多专业岗位技术大练兵和技术比武活动，使此项活动成为群众性技术学习、技术培训的重要载体。今年，公司及下属各单位共举办了掘进机司机、电器防爆检查工、煤质化验、电焊工、餐厅服务员等10个工种的技术比武，有1120名选手参加了比赛。技术比武成为广大职工“展示风采的舞台，交流学习的平台，争创一流的擂台”。通过技术比武、岗位练兵，使职工达到学习、教

育、影响、帮助、促进，提高专业知识和业务水平。为培养和造就高素质、高技能人才队伍，为公司转变发展方式、提高发展质量提供人才保障和技术支持。

3、职业技能鉴定成为推进职工职业能力建设的重要手段。

为进一步推进职工职业能力建设，畅通人才培养渠道，不断提升职工的实际操作能力和操作水平。公司在深入调查各单位各工种人员鉴定需求的基础上，科学合理编制年度鉴定计划，并下发相关文件，保证鉴定工作的制度化、规范化、常态化。2月末，公司下发了《（集团）公司关于印发20xx年职业技能鉴定工作计划的通知》（人字[20xx]5号），同时，为推动公司技师考评工作的顺利开展，公司下发了《xx集团公司关于印发技师考评工作的安排意见》、《（集团）公司关于中级工、高级工、技师、高级技师评聘管理办法》、《xx集团公司关于印发煤炭行业特有工种技师考评工作实施方案的通知》，通过大力宣传，积极营造，进一步落实技术等级待遇，形成评聘结合的有效机制，使职工参加职业技能鉴定的积极性和主动性明显增强，今年共开展井下爆破工、*检查工、地面电工、焊工、安全检查工、掘进机司机、高级电工等27个工种719人的职业技能鉴定培训。特别是技师考评工作的开展，开创了公司近20年来高端人才培养、鉴定的新局面，为进一步畅通人才成长渠道，职工合理进行职业规划铺平了道路。促进了职工队伍技术结构的有效改善和整体技能水平的进一步提高。

4、技能大师工作室成为技能攻坚、技艺传承的有效载体。

为加快公司高技能人才队伍建设，拓宽高技能人才成长渠道，提升培训效果，充分发挥高技能人才在带徒传技、技能攻关、技艺传承等方面的重要作用，公司下发了《（集团）公司关于开展技能（技师）大师工作室创建活动的实施意见》，为各单位技能大师工作室的创建工作提供了指导和依据。文件下发后，先后成立了公司浮选工工作室、焊工工作室，电厂

创新工作室和覃林江锅炉技能工作室，矿机电专家工作室等。通过编制规划，订立制度，设定工作目标，签订协议，组织攻关，学习培训交流，验收考核等工作流程和监督考核，发挥工作室攻坚克难、技术创新、技艺传承的重要作用，带动工作室团队整体技能水平的提高。20xx年，顶矿机电专家工作室除积极参与生产抢修、疑难故障攻坚外，还挤时间抽派人员举办机电设备专项培训15期，培训人员356人次，培训后，人员操作技能得到有效提高。机电设备故障维修时间明显缩短，维修质量有所提高，故障率减少，设备影响生产的情况较之前发生得少了。

（四）注重实效，分层次、分主次夯实培训内容

20xx年公司培训内容按高层管理人员、中层管理人员、一般管理人员、专业技术人员、工人分类进行设计培训。高层管理人员主要侧重于学习现代企业管理知识，吸收新的管理经营理念，提高决策的科学性；中层管理人员培训学习党的xx大精神，全面落实科学发展观，努力提高执行力；专业技术人员注重对新技术、新工艺、新设备、新知识的培训，掌握本岗位的业务知识，确保技术管理的先进性；工人培训主要是上岗培训、岗前教育、安全教育、专业技能和理论教育、等级工培训及掌握本岗位业务技能。

全年公司通过内培、外送等形式组织各类培训。高层的有国资委国有企业党性教育专题培训；中层的有科级干部综合培训及区科队长培训和党支部书记培训等；专业的有煤矿通风安全专业、煤矿地测防治水专业技术人才专题培训班；管理岗培训有财税知识培训；人力资源办公系统业务、劳动用工管理、社会保险知识培训；新闻宣传业务培训；组干系统业务培训；工会系统业务培训；安监系统业务培训；安全管理人员培训等20多个班（期）次；工人层次的有班组长培训、新招员工岗前安全培训班、岗位安全培训和岗位技能培训、煤矿特种作业人员培训、地面特种作业人员培训等120多个班（期）次。

（五）多渠道、多形式优化培训师师资力量，提升培训水平。

为进一步加强师资队伍建设和优化教育资源，今年安排14名煤矿教师参加了省局组织的安全培训教师的复训和初训，经考核全部取得了资格证书，加大师资队伍建设和培训。同时按照《安全生产培训管理办法》（国家安全生产监督总局令第44号）的规定，安全培训机构的专职教师应当每年接受不少于40学时的继续教育，培训中心安排了33名煤矿教师参加省局组织的继续教育培训。并且，为提高培训教学质量和教学效果，职工培训中心组织专兼职培训教师进行教学研究、教案研讨，通过促进培训工作者之间的交流学习，丰富教育培训资源，使教学质量和教学效果得到了有效保证。

（六）建立职工培训监督考核体系，确保培训质量和效果。

为促进培训质量和效果得到有效提高，建立和完善职工培训考核体系，公司将集中脱产培训纳入统一管理，由培训主办单位按要求对培训承办单位的培训过程进行监督考核，考核内容涉及人员到课率、课堂教学质量、学员学习反映、培训效果评估等各方面，培训经费的使用由监督考核部门审批，报经公司相关领导批准同意后划转。同时，公司不定期组织相关人员对下属各单位的培训工作开展情况进行检查，检查的内容包括机构人员设置、管理制度建设、计划执行情况、培训效果、教学管理、档案管理、师资队伍建设、培训经费使用等多个方面，对培训对象、培训师、培训部门和培训后的效果进行评估。通过培训监督考核体系的逐步完善，对各单位科学制定培训计划，周密细致组织培训项目实施，开展培训有效性评估，确保培训质量和效果起到了积极作用。

三、培训工作中存在的问题

第一、缺乏有效的培训激励机制，或对制定的激励办法落实不够，职工参加培训的积极性不高，主动性不强，学习意识和学习氛围不浓，职工从“让我学”到“我要学”的意识没

能得到有效的转变，影响到职工队伍整体素质的提高。

第二、工学矛盾突出，实际操作培训和安全生产实际需求之间仍存在一定差距，培训效果有待进一步提高。

第三、技能人才队伍建设手段单一，效果不突出，还需进一步挖掘探索人才培养新模式，建立健全行之有效的激励引导机制，积极推动人才队伍建设。

拓展新工作总结 员工拓展训练工作总结拓展训练工作总结篇五

在_教练的带领下，通过“齐眉棍”开营破冰游戏，激发了全体教师的应战热情。教师们经历了“桃花朵朵开”、“风吹雨打”、“初级、升级、终极兔子舞挑战”、“机会与机率”等系列破冰游戏后，团队融合度马上升温。在此基础上，王教练以报数相同为规则，引导教师们组建了三支团队，通过完成推选正副队长、旗手，自创队名、口号、队歌，绘制队旗、自编队形等一系列任务，实现了熔炼团队的目的，增强了教师们的团队归属感，也激发了教师的创造力。

团队个性化展示后，“乐活小分队”“hans”队和狗仔队迎来了团队分组挑战项目——“大手笔”、“极速60秒”、“挑战5分钟”（不倒森林、解手链、我们是最棒的团队），在此环节中，既考验了团队的合作力、智慧力，也考验了队员们的抗挫力和应变力，有效地磨练了团队。

拓展过后，大家打开心门，心中无限的感恩话语在感恩环节尽情表露，平时说不出口的感激的话都通过此环节表达出来，队员们不约而同地表达对幼儿园提供此次培训的充分认可和肯定。

通过本次拓展活动，提高了教师之间默契程度及信任度，营造出融洽的组织氛围，增强教师的归属感，并培养了教师的

思维创新能力及良好的团队合作意识。

拓展新工作总结 员工拓展训练工作总结拓展训练工作总结篇六

20xx年市场拓展部在公司及分支机构全体同仁关心和支持下，逐步理清思路，打开工作局面，积极上功能、开拓市场。探索一条符合湖北国储实际的市场拓展之路。

（一）逐步明确仓库未来发展定位。主要围绕四个分公司发展定位进行梳理。在现有业务中进行分类，把符合未来定位及高附加值的优质客户进行着重培养，不符合的逐步淘汰。

（二）是积极跑市场，联系新客户，尝试新领域。公司加紧与联想集团的志勤美集物流公司的洽谈，改造库房硬件设施，引进it产业进场；保持和新疆天业上市公司的联系，打造化工原料物流配送中心。

（三）是加大宣传力度，多渠道开展业务宣传。积极开展申报湖北省重点物流仓库工作；加紧赶制宣传册，目前清样已经出来；联系专业公司着手广告片脚本编制；针对武钢业务，给武钢物流管理公司送去邀请函。

（四）是着眼市场，完善仓库功能。积极与郑交所联系，申报菜粕和菜油籽期货交割库的申报工作；针对今年国家棉花收储工作任务重的重要信息，积极开展棉花储备库的申报工作。

（五）加大合同管理力度，提高公司掌控能力[]20xx年9月公司根据《合同管理办法》（以下简称办法）一年来的运行情况，结合公司合同管理实际进行了有针对性的修订。办法经总经理办公会讨论通过，于20xx年10月下发并试运行。同年11月要求各单位参照办法将20xx年度合同执行及无合同经营情况进行汇总上报。对发现的问题正在有针对性的加以整

改。

（一）各分支机构对国家局完善体制机制的顶层设计理解不够，对办公的目的理解不一，所以在推动完善分支机构建设上参差不齐。

（二）由于思维惯性，业务员目前还只能限于本单位和现有业务领域，看市场的宽度和深度都不够。

（三）要从原来的经营人员转化为公司业务人员，形成一个业务团队还有较长的路要走，业务人员的素质和相关业务知识有待提高。

加大跑市场力度。市场是跑出来的，客户是引进来的。那么，怎么跑市场？一是领导重视。领导重视就是压力，压力转化为动力，可以增强业务人员主动跑市场的积极性，把跑市场变成一个常态性的工作，变被动为主动。领导重视就是支持，支持就能建立自信，树立必胜的信心。二是建立健全有效的奖惩制度。有效的奖励制度可以有效的提升员工对企业价值的认同，树立对企业的忠诚，以便在此基础上实现其人生价值。合理的惩罚制度可以规范其行为，提升责任心，激发反省能力，对不正确的价值和观念进行改正，提升自我能力。三是明确市场方向。跑市场不能盲目，要根据需求有目的性和针对性的寻找客户资源。要分析自身特点、客户需求、市场动态。增强分析市场、研究市场、把握市场的能力。

拓展新工作总结 员工拓展训练工作总结拓展训练工作总结篇七

一，进一步加强对外联系，拓展承接展览业务。

二，加强业务学习，进一步丰富展览陈列手段，不断提高设计水平。

积极贯彻院领导提出的展览厅“一条龙服务”意识，在实践中不断学习，积累经验，较好地完成为租场的客户提供策划、媒体宣传、陈列布置以及请柬、海报、画册的编辑与设计的工作。另外，还负责画院员工名片设计与xx年、20xx年度中共广东省委宣传部贺年卡的设计。

三，协助展览馆馆长，制定展览馆相关管理制度，完善部门的员工分工，责任到人，更好地提高工作效率。

根据日常的布撤展以及展览过程中出现的情况，及时分析研究，协助展览馆制订管理制度，明确人员分工，使得工作效率得到提高。

四，协助完成广东画院展览馆音响工程任务。

邀请广东省演出公司对展览馆音响工程进行设计、施工，对设计方案反复研究，并根据日常使用情况进行方案修改，在20xx年9月初完成竣工任务。

五，负责《院刊》的版式设计以及部分编辑工作。

在担任《院刊》(季刊)编辑的期间，较好地完成部分编辑工作与每一期的美术编辑、排版以及监印工作。

六，加强数字化办公业务的管理与学习，作好有关展览的文字、图片资料整理工作，实现数字化管理。

充分利用拓展部配备的电脑、扫描仪、打印机、数码摄像机等现代化的办公设备，加强学习，积极实践，把一年来展览举办的有关图片、文字等资料的整理记录、存档。

七，在完成本职工作的同时，抓紧业余时间进行创作研究。

积极响应院领导的号召，充分利用业余时间进行创作研究，

创作出一批作品，特别是在理论方面，加强学习，先后有多篇理论文章发表于各类专业刊物。其中，《再论文人画之价值》发表于《美术报》，《呼唤经典，呼唤深刻，呼唤巨匠》、《李伯安艺术研究》、《关山月艺术研究》等发表于专业刊物。另外，拓展部人员还积极参加每周举办的文化讲座学习。

八，工作中的体会和不足

在日常工作中，我主要是同时负责展览馆、艺术研究拓展部以及《院刊》编辑室三个部分的工作，其中大部分是设计的工作，在工作中总觉得自身的设计水平还不足以自如应付所有的设计任务。所以应更进一步加强业务学习，主要是在知识的更新和强化方面。另外要更好地提高工作效率和进一步完善拓展业务方面的工作，在画院新址工程完成之际，不断地自我增值，更好地适应现代美术事业的发展。