

消防培训效果评估总结(模板5篇)

当工作或学习进行到一定阶段或告一段落时，需要回过头来对所做的工作认真地分析研究一下，肯定成绩，找出问题，归纳出经验教训，提高认识，明确方向，以便进一步做好工作，并把这些用文字表述出来，就叫做总结。什么样的总结才是有效的呢？那么下面我就给大家讲一讲总结怎么写才比较好，我们一起来看一看吧。

消防培训效果评估总结篇一

在员工的培训中，过程指导尤为重要。很多管理者在培训员工的过程中，通常也会有“过程指导”的内容，但大部分员工经过“过程指导”后仍是一知半解，达不到管理者的要求，主要原因是培训者(师傅)没有完全掌握过程指导的技巧。

经过总结分析，发现过程指导有五个关键要素，这五个关键要素缺一不可。

员工过程指导的五个关键要素分别为：1、样板；2、协同；3、观察；4、纠正；5、强化。

样板即根据各项标准要求所做出来的模板，是员工日常工作的参照物。

培训者必须按各种工作标准做出样子来，以最直观的方式让被培训者明白什么是正确的。

协同即带领、陪同员工完成各项工作。

培训者按工作标准做出样板后，要亲自和被培训者按样板要求共同完成各项工作，一方面使被培训者更理解样板内容，另一方面可以帮助被培训者解决初次工作遇到的困难和心理障碍。

观察即通过对员工工作的全过程进行观察，以了解员工工作中的优缺点。

经过“样板”和“协同”后，被培训者已具备一定的操作技能，这时培训者不能再帮着被培训者去完成工作了，而要让其独立完成。这时，培训者一定要站在被培训者旁边，选取不影响被培训者工作的位置进行观察，并进行记录，对做得不足的地方进行标注。

纠正即根据观察被培训者工作的结果，指出做得好的和做得不足的地方，然后对做得不足的地方进行纠正。

纠正是确保过程指导效果的一个重要环节，但培训者在纠正时要注意以下几个要点：

- 1、纠正不足前要对被培训者做得好的地方进行肯定和表扬，最好是当众表扬；
- 2、纠正不足时最好把被培训者拉到一边，单独进行讲解，同时多做演示动作，以加强记忆。

强化即按照样板标准坚持做下去，最终形成习惯。

强化是一个长期的过程，培训者必须逼迫被培训者不断坚持去做，而且要根据样板标准做出考核指标，没达到标准的要进行处罚。这五个步骤有效完成后，被培训者也就可以“出师”了。

消防培训效果评估总结篇二

入职培训，主要是公司对每一个初入公司的新员工介绍公司历史、基本工作流程、行为规范，组织结构、人员结构和处理同事关系等活动的总称，目的是为了为了使员工融入这个团队。

效果评估

一般来讲，经过有效培训，新员工都能逐渐地认可公司，并很快地进入工作角色。

不过，在实践中，一些公司的新员工培训内容充实，形式多样，但效果却不尽如人意。

问题出在哪里？

主要原因是效果评估环节出了问题。

培训评估工作要做好，必须注意以下几个方面：

其一，培训一定要考核，且要有淘汰机制。

没有考核、没有淘汰机制的培训，会使新员工没有学习压力，容易得过且过，甚至滥竽充数。

例如，南京某路桥公司的做法比较好，他们会在试用期后让新员工进行自身评估，同时也让上下级对其进行评估和其沟通，使其明白自身能力的“短板”。

其二，分阶段进行培训效果评估。

不能等到培训最后，才知道培训的效果不理想。

分段进行效果评估，不合格者还可以进行补充培训。

其三，对培训效果评估要全面。

可以从公司级培训、车间/公司业务培训、专业课、实习等几个维度（按照实际需要赋予不同的权重）进行评估。

其四，评估的方式可灵活多变。

可采用柯氏四级评估方法，前期可多采用反应评估，了解新员工对培训的满意度；后期可多采用学习评估，通过笔试、现场操作、模拟演示等方式了解新员工对知识、技能的掌握程度；必要时还可采用行为评估，即了解培训后的新员工在工作上应用的行为状况等。

消防培训效果评估总结篇三

为新员工提供正确的、相关的公司及工作岗位信息，鼓励新员工的士气；让新员工了解公司所能提供给他的相关工作情况及公司对他的期望；让新员工了解公司历史、政策、企业文化，提供讨论的平台；减少新员工初进公司时的紧张情绪，使其更快适应公司；让新员工感受到公司对他的欢迎，让新员工体会到归属感；使新员工明白自己工作的职责、加强同事之间的关系；培训新员工解决问题的能力及提供寻求帮助的方法。

员工培训目的有以下几种：

- (1)降低员工流失率。我们曾介绍过“二三二”原则，你培训越好，他越愿意留在你的企业工作。
- (2)让员工适应工作，以便减少错误、节省时间。把他需要做的、那些规章制度等都告诉他，他以后能少犯错误，节省时间，公司效率就相应地提高了。
- (3)展现清晰的职位及组织对个人的期望。要告诉他的职位，他是干什么的，你希望他做到什么。
- (4)帮助新员工更快地胜任本职工作。
- (5)增强企业的稳定程度。其实换句话说也就是降低流失率。
- (6)减少员工的抱怨。员工进来不受到关照，他就会产生抱怨。

一次好的培训，会减少员工的焦虑和抱怨，他才能真正地专心干工作。

(7)最重要的目的是让他融入企业的文化。我们套用联想的一句话叫“入模子”，也就是不管他什么背景、历史、来自什么样的公司，用强化的方式让他集训并很快适应公司的组织文化，大家用同一种声音说话，其实这才是新员工入职培训最重要的一个目的。

消防培训效果评估总结篇四

1、如何提高培训项目的针对性和实效性？这一点是关键，也是大方向。建议培训项目负责人和培训讲师都要多关注企业的问题所在，从实际出发，不要盲目跟风。市场上的培训课程很多也很杂，要善于选择，取我真正之所需。只有从实际出发，精心设计培训计划，才能为培训的实施打好基础。

2、培训项目的实施。培训计划制定后，实施也很重要。包括合适的培训机构或培训老师的选择、培训环节的落实以及相关服务流程的衔接。

3、培训项目的效果转化工作，尤其是投资比较大的重要的培训项目。如果培训成果没有得到明显的回报，很难让老板和员工对该培训项目给予最充分的肯定和后续培训的支持。

消防培训效果评估总结篇五

一、培训是花，培训效果评估是果。

为什么这么说呢？因为，培训仅仅是做了“答疑、解惑”，而培训效果评估是做了知识的消化和应用；所有的培训项目，无论是讲师的水平多么高、课程内容多么的切合企业及员工的需求，如果没有培训效果评估做培训后期的巩固和推动，即行动与成果的确证，那么所有的培训就都是“过眼烟云”，

正所谓“课堂上激动，课后就忘”。

二、培训效果评估的方法应用

各企业有各企业的特有文化环境和特点，各企业的领导也是风格迥异，人资部门在企业所处的地位也不尽相同，因此，培训效果评估的方法只能是结合企业的实际来采取适合的方式来实施。

没有放之四海而皆准的方法和准则。

三、培训效果评估的创新？

培训效果评估要创新，不外乎三点：一是打铁先要本身硬；人资部门负有培训组织和培训效果评估的责任。

如果人资部门自身对培训效果的评估就示弱，那么就无从谈起培训效果评估的工作如何开展啦。

二是部门间沟通是关键；因为，培训是面对全体员工的’培训，这就从根本上确定了所有的培训项目都离不开各部门的支持和配合，尤其是部门经理这一重要层次的人的支持和配合，做好与部门经理的沟通，即搞好“关系”，是做好培训效果评估至关重要的一环。

三是企业领导的支持；

上述观点没有详细展开说明，理由是从事人资工作的都比我聪明，明白其中的道理。

应该怎么做，都心知肚明。

如果有错误，请批评，虚心接受。