

# 文化干部培养工作总结(通用5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。怎样写总结才更能起到其作用呢？总结应该怎么写呢？下面是小编整理的个人今后的总结范文，欢迎阅读分享，希望对大家有所帮助。

## 文化干部培养工作总结篇一

为最大限度地提高党外干部的政治理论素质和综合能力，打造一支素质优良的党外干部队伍，特拟定党外干部培养计划。

紧紧围绕“办出高质量、有特色的新一届党外干部培训班”这一目标，抓住“提高党外干部综合素质、展现党外干部风采”这一主线，充分发扬“团结、有序、创新、超越”的党外干部作风，秉承“生动活泼、快乐参与”的原则，努力使党外工作内容更加丰富、成效更加突出。

- 1、培训活动开班前，认真选好培训对象，
- 2、合理设置课程，兼顾全面，做到理论和实践相结合，学习与调研相结合。
- 3、充分发挥现代远程教育的作用，进一步拓宽党外干部视野，增长党外干部的见识。
- 4、突出党外干部个性修养，严格加强管理。
- 5、开展丰富多彩的活动，营造良好的学习氛围。
- 6、培训期间，动态掌握学员的情况，建立党外干部学习档案。

## 1、经费保障

在每期培训班开班之前，统战办公室要做好经费预算，提交主要领导批示或班子会讨论，然后交财政所按规定拨付相关经费。

## 2、人员保障

培训班开班期间，凡通知参加培训的党外干部，本单为其不得安排工作、外出考察、开会等，如有特殊情况，需提前向镇主要领导汇报，待领导同意后由本人书面向培训班请假。

## 文化干部培养工作总结篇二

年轻干部是党员干部队伍的生力军，更是未来党和国家事业的中坚力量，要大力培养选拔优秀年轻干部，为决胜全面小康、决战脱贫攻坚奠定坚实基础。培养选拔年轻干部不仅要严格坚持标准和要求，而且要科学把握方向和途径，切实做到看得准、选得准、用得准，促进年轻干部健康成长。近年来，我区认真贯彻落实中央、省委、市委关于大力发现培养选拔优秀年轻干部以及进一步加强和改进选调生工作的意见精神，持之以恒抓好年轻干部和选调生培养选拔工作。

加强统筹谋划，研究制定了《关于实施“年轻干部加速成长计划”大力发现培养选拔优秀年轻干部的意见》，深化在疫情防控中探索推行的“一线考察识别干部方法”，采取“三看三听”方式，组建4个干部考察识别组，深入疫情防控、灾后重建、脱贫攻坚、重大项目等重点工作一线发现考察识别干部，精准考察识别年轻干部现实表现情况，及早发现、及时培养优秀年轻干部，建立年轻干部综合分析研判档案42份。建立全区选调生信息库，择优确定12名表现突出、堪当重任的重点培养对象，按照“一人一策”“一人一档”的要求，全覆盖建立成长档案。

突出政治训练、专业素养和领导能力，有针对性安排参加集中培训和专题培训，每年坚持举办铸魂工程递进培养和选调生专题培训班各1期，每年培训年轻干部和选调生30人次左右。2020年疫情发生后，将报名参加党校培训的38名年轻干部铸魂工程培训班学员调派到一线，组成抗震救灾党员突击队和青年志愿服务队，让年轻干部在抗疫“特殊课堂”接受考验和洗礼。统筹开展“双向互派”工作，今年以来共选派优秀年轻干部到省市部门顶岗锻炼7人，到重点工作和基层一线实践提能16人，让年轻干部多岗历练、开阔眼界、提升能力，促进年轻干部历练成长。

盖谈心谈话，关注思想动态和身心健康，帮助解决实际困难。同时，鲜明用人导向，结合党政机构改革、乡镇行政区划调整改革等干部交流调整，加大年轻干部和选调生提拔使用力度，有针对性地将年轻干部放到吃劲岗位锻炼。2019年以来，全区共提拔和进一步使用35岁以下的优秀年轻干部17人，选调生3人，提前为2021年换届做好年轻干部储备。

## 文化干部培养工作总结篇三

以培育德才兼备的领导干部为主题，将现代人才测评的新理念——“无领导小组讨论”贯穿于培训全过程，课程设置、培训形式、活动安排、测评方式均围绕“无领导小组讨论”展开。讨论的主题主要围绕“理论武装的必要性”、“加强党性修养的途径办法”、“解决实际问题的本事”三个方面来设计，同时依据学员在培训期间的表现，综合测评学员的德才情景，以此起到夯实理论基储提高政治水平、锤炼党性修养、强化德才素质、推动科学发展的培训目的。

中青年副处级后备干部58人。原则上40岁以下前学历大专以上。培训学员名单附后。

1、时间：本期培训班从xx年5月18日(星期二)开始至7月16日(星期五)结束，学制2个月。

2、地点：区委党校办公楼四楼远程教学厅。

结合“无领导小组讨论”的测试资料，按照“理论武装、世界眼光、战略思维、党性修养”的培训目标，围绕中国特色社会主义理论、党性教育、全区中心工作分别开设“理论课”、“党性课”、“专业课”，突出提高后备干部推动科学发展的素质和本事。培训实行单元式教学，突出每个单元主题。整个培训分为5个单元：理论学习、党性锻炼、本事提升、社会实践和素质测评单元。

1、采取校内培训和社会实践两段式培训方式。

2、采取多种形式丰富培训资料，深化培训效果。

(1)开展“唱读讲传”活动(课前10分钟由支委组织)；

(2)开展“联帮带”活动；

(5)丰富支部活动(由支委适时组织)；

(6)进行团队拓展训练；

(7)编发(学训动态)专刊(由各小组组织编发5期)；

(8)安排学员挂职实践并撰写调研论文；

(9)发放学员自学书籍。

3、培训时间2个月左右，其中校内培训15天，社会实践45天。参加社会实践的办法是：由组织部和党校在参考学员校内培训期间的初步表现，及学员的个人特点和专长，并征求学员个人意愿的基础上，以组织部发文，相应安排到有关区级部门、镇街、开发区(新城、风景区)或全区中心工作、重点项目等岗位，以“领导助理”的身份参加社会实践。学员社会实践结束后，相关单位领导班子对学员参加社会实践期间的

综合表现团体打分，并将得分情景送交组织部和党校。

1、由区委组织部牵头，区委党校具体实施。组建培训班工作机构，采取“项目化”的管理模式，区委党校常务副校长、分管副校长全面负责，组织部干部科、干部监督教育科和党校培训科组织实施，党校派3员工作人员跟班管理，同时加大培训过程的宣传工作。

2、学员支委协助管理。培训班成立临时党支部，经过竞选产生前15名人选，前10名任临时党支部委员，设党支部书记1名(兼班长)，副书记2名(兼副班长)，学习委员1名，组织委员1名，纪律委员1名，宣传委员1名，生活委员1名，文娱委员1名，体育委员1名;另设5名学习小组长。

3、倡导学员自我管理。培训班划分5个学习小组，以小组名义开展学习、交流、研讨活动。培训班开班之初，围绕培训主题制发“无领导小组讨论”练习题目，供学员在学习期间练习使用。在开展“无领导小组讨论”测试中，打破原有小组人员安排，随机组建4个小组参加测试。

区委组织部、区委党校对学员的学习情景按照“德”、“才”两方面进行量化测评。采取双百分制，“德”和“才”各占100分，学员最终综合得分=“德”的分值×30%+“才”的分值×70%;设加分项目，最高分值6分。总分分为优(90分以上)、良(80—89分)、一般(79分以下)三等。

## 1、对德的测评(100分)

### (1)出勤分(30分)

该项分值是对学员校内集中学习期间遵守出勤纪律情景的考评，包括课堂听课和参加培训班安排的各种学习、交流、考察、讨论、课外活动等的出勤情景。

实行点名考勤和公示制，跟班管理人员在第二天公布前一天的考勤情景。出勤分由跟班管理人员根据学员实际出勤情景作好记录并打分。全勤满分30分，采取扣分制扣完为止。迟到、早退1次或请假半天各扣2分，累计请假3天以上出勤分记零分，旷课半天扣10分。

## (2) 表现分(35分)

该项分值是对学员在校培训综合表现的考核。包括课堂听课纪律、交流研讨发言、协调配合服务、活动参与程度等情景。学员表现分由培训班跟班管理人员和支委成员共同打分，取平均值；支委成员的表现分由党校领导和跟班联络人员共同打分，取其平均值。

## (3) 实践分(35分)

该项分值是对学员参加社会实践期间的综合表现的考核。由学员社会实践部门党委班子团体打分。

## 2、对才的考评(100分)

### (1) 测试分(70分)

该项分值是经过“无领导小组讨论”对学员素质、本事、水平的综合测评，包括语言表达、分析确定、归纳概括、思维逻辑、局面掌控、临场反应等综合本事。考核方式按照“无领导小组讨论”的测试程序进行，由区委组织部拟定测试题目，区委常委担任评委，参照评审标准打分。培训学员抽签组建4个无领导讨论小组进行测试，并现场公布测试成绩。

### (2) 考试分(30分)

该项分值是对学员参加统一组织的考试分值。考试方式为申论测试，由区委组织部拟定考试题目，课堂集中限时独立闭

卷答题，撰写答题文章，考试结束后由区委组织部和党校共同评审答题得分，汇集成册。

### 3、加分项目(6分)

进入学员论坛的10名学员可加1-3分，由区委组织部和党校打分；调研论文前10名可加1-3分，由区委组织部和党校打分。累计加分不超过6分。

### 4、考评成绩的运用

(1)报送区级有关领导参阅。

(2)交区委组织部备案，作为任用干部的参考依据。

(3)党校建立学员的学习档案。

(4)凡被测评为“一般”的学员，取消后备干部资格。

(略)

## 文化干部培养工作总结篇四

泗阳县坚持从选“苗子”、扩“路子”、压“担子”、搭“梯子”四个环节入手，认真做好女干部培养选拔工作，使71名优秀女干部脱颖而出走上乡科级领导岗位，327名妇女进入村“两委”班子。

一是选“苗子”蓄才。建立女干部后备人才库，每年结合干部考察和常态考察，采取组织推荐、群众推荐、个人推荐等多种方式推荐女干部，并将80名优秀女干部优先列入后备干部队伍。同时，根据基层女干部配备需要，因地制宜地组织开展“四公开、四差额”公推公选乡镇科级后备女干部工作，共选拔产生19名女干部后备人选，平均年龄31.5岁。

二是扩“路子”育才。把女干部培训工作纳入干部教育培训规划，坚持“请进来”与“走出去”相结合的方法，先后在县内举办女干部培训班7期，在清华大学等院校举办女干部培训班2期，受训女干部500余人次。根据岗位特点，本着实际、实用、实效的原则，突出抓好乡镇女干部对新农村建设和农村计生、农林、土地等政策法规的理解，抓好村级女干部带头富、带领富本领的提升，深入开展结对帮带活动和“巾帼创业行动”等特色活动，不断提高女干部综合素质。

一线、招商服务一线、城市管理一线、信访稳定一线和新农村建设一线培养锻炼，增强女干部实践能力。加大女干部换岗交流力度，把一大批表现优秀的女干部从党务部门调到经济部门、从单一型部门调到综合管理部门，让她们经受全面的锻炼和考验，全县共有17名经过实践锻炼的女干部因实绩突出被提拔到乡科级领导岗位。

四是搭“梯子”用才。在坚持“德才兼备”和“公开、平等、竞争、择优”原则的前提下，做到在同等条件下优先选拔使用，逐步提高女干部比例。在今年乡镇党委换届中，全县共配备乡科级女干部36名，其中党委书记2名、镇长1名，16个乡镇党委领导班子全部配备女干部，配备率100%；在去年村“两委”换届中，采取村妇代会主任100%进“两委”班子、女党员交叉任职的方式，使327名女同志进入村“两委”班子，保证了全县250个村（居）全部实现“两委”班子各有一名女干部。（泗阳县委组织部）

## 文化干部培养工作总结篇五

### 1、针对实际，合理调整工作思路

班以外，一般的常规培训班采用整个阶段全部结束后通过总结大会搞统一的结业和发证。特别是在各类培训班的办班过程中，我们经常通过工作的研讨，不断对过程中的细节处理进行调整与优化，以确保过程的合理和培训工作的质量。

## 2、根据需求，精心配置培训课程

我们坚持以学员的需求为导向，从教育和学校发展的实际出发，将理论学习和思考、解决教育改革中面临的实际困难和问题结合起来，将理性的思考和改进学校工作的具体实践结合起来，在促进干部队伍理论水平、管理能力、领导艺术等全面提高。由于学校中层干部一般是按条线进行工作分工的，我们根据培训对象岗位的不同而设置不同的课程内容，在通识性课程安排基本一致的情况下，根据条线工作的需要单独设置相应的专业性课程。在教育教学管理人员的培训中，结合学校教育教学改革的深入，我们对学校课程的领导力、执行力和指导力在相关的培训班上进行专题研讨；在实施绩效工资的背景下，我们也组织学员开展专题的研讨，不仅提高了认识，而且切实地研究了一些出现的问题，有助于在今后的实施中不断得到改进。

## 3、讲求实效，灵活采用培训形式

在培训的形式不仅继承了传统的有效形式，如集中授课听讲座等，也重视了现代教学形式的尝试和运用，尽力体现形式为内容服务，让形式为有效而存在。如为了拓宽学员的视野，我们每个培训班都从市内外、区内外请一些专家来讲课、作报告，这种集中授课为主的形式还是很受欢迎的。除此之外，我们也安排一段时间进行分组活动，一方面让大家到兄弟学校去了解一些情况，一方面让每位学员都有交流锻炼的机会，最后通过论坛活动作进一步的交流和总结。事实证明，这种小组交流和研讨的形式是很成功也是很有效的。另外，在培训过程中还适当安排了到区内外的兄弟学校进行考察和取经，开阔了视野，学到了他人的经验或做法，收获很大。

## 4、加强管理，努力提高培训质量

干部培训工作，得到了教育局领导的高度重视，也得到了教师领导的大力支持。教育局成立了“十五、十一五”干部培

训工作领导小组，由教育局主要领导任组长，加强对干部培训工作的组织领导，并在教师设立办公室，由主要领导任办公室主任。干部培训部还能深入基层学校开展工作的调研，及时掌握反馈信息并及时改进，为不断提高干部培训质量作出了积极努力。