# 赋能培训的总结(精选8篇)

来源：网络 作者：独影花开 更新时间：2024-09-06

*对某一单位、某一部门工作进行全面性总结，既反映工作的概况，取得的成绩，存在的问题、缺点，也要写经验教训和今后如何改进的意见等。那关于总结格式是怎样的呢？而个人总结又该怎么写呢？下面是我给大家整理的总结范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能...*

对某一单位、某一部门工作进行全面性总结，既反映工作的概况，取得的成绩，存在的问题、缺点，也要写经验教训和今后如何改进的意见等。那关于总结格式是怎样的呢？而个人总结又该怎么写呢？下面是我给大家整理的总结范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

**赋能培训的总结篇一**

不觉来xx已四年多了，最近省联社渭南办事处的领导同志对我们全市20xx—20xx年新招录员工进行了一次为期十天左右的培训。虽然培训时间不是很长，可是感触颇多，对于我们这些刚从学校步入工作岗位上的学生来说，简直是一剂良药。俗话说：“玉不琢，不成器。”刚从大学校门走出来的我们过惯了在大学中自由散漫的生活，当我们走上各自的工作岗位上时，这一切都是那么地行不通。

此次培训主要资料为：国内外经济金融形势及其发展预测、我国农村信用社改革与业务发展、会计及出纳管理、金融写作知识、新闻写作知识、银行信贷管理、信贷风险防范、银行从业操守及职业道德、银行职务犯罪预防、银行服务礼仪等。

培训教师能够抓住重点，讲得通俗易懂，辅导教师认真负责，热情耐心，学员能够认真听讲，进取实践，培训工作取得了良好效果。经过十天左右有针对性的业务培训，不仅仅提高了新员工的.业务技能，促使他们快速适应工作岗位，同时又充分让新员工认识了解信用社信息化建设这一核心竞争力的发展现状及速度，激发新员工爱岗敬业的工作热情。

好高骛远是我们这代人的通病，总以为大学毕业应当找过好单位，干一份体面的工作。可现实的残酷很快让我们的梦想破灭了。回头看看我所经历的路，才明白脚踏实干才是真。脚踏实地，树立实干作风。天下大事必作于细，古今事业必成于实。虽然每个人岗位可能平凡，分工各有不一样，但只要埋头苦干、兢兢业业就能干出一番事业。好高骛远、作风漂浮，结果终究是一事无成。

每项工作都要立足一个“早”字，落实一个“快”字，抓紧时机、加快节奏、提高效率。做任何事都要有效地进行时间管理，时刻把握工作进度，做到争分夺秒，赶前不赶后，养成雷厉风行、干净利落的良好习惯。开拓创新，改善工作方法。仅有改革，才有活力；仅有创新，才有发展。应对竞争日益激烈、变化日趋迅猛的今日，创新和应变本事已成为推进发展的核心要素。所以我们更应当随着时代的前沿前进，与时俱进。

所以，真正静下心来，从小事做起，从点滴做起。一件一件抓落实，一项一项抓成效，干一件成一件，积小胜为大胜，养成脚踏实地、埋头苦干的良好习惯。

这次培训让我从中有很多体会，农村信用社的工作不仅仅要一丝不苟地对待，更要突出重点，扭住关键。从大处着眼，从细处着力。做好这些更要尽心尽力、尽职尽责，恪尽职守、严格要求，主动适应工作的需要。

在今后的工作中，我同样将一如既往地加强学习，不断加强自身修养，严于律己，宽以待人，克己奉公，恪尽职守，与同志们一道为信合事业的兴旺发达做出自己应有的贡献！

**赋能培训的总结篇二**

随着社会经济的快速发展，人们对自身能力的要求也越来越高。在面对竞争激烈的职场和多变的市场环境下，我们需要不断提升自己的技能和知识，以适应社会发展的需要。为了满足这种需求，培训赋能成为了一个重要的方向。近期，我参加了一场关于培训赋能的研讨会，从中我获得了许多心得体会。

首先，培训赋能是一种持续学习的动力。在研讨会上，专业的培训师向我们介绍了一种学习理念——终身学习。他们告诉我们，知识是不断更新的，如果停止学习，就会被时代抛弃。这引发了我对自己学习态度的思考。在以前，我常常以为学习只是为了应付考试，一旦考试结束，我就会忘记所学的知识。但在这次研讨会中，我明白了学习的重要性，不仅是为了获取知识，更是为了提升自己的竞争力和适应变化的能力。从那以后，我开始将学习作为一种持续的动力，不只是追求成绩，而是为了发掘自身的潜力。

其次，培训赋能可以帮助我们发现自己的优势与提高自己的劣势。在这次研讨会中，我们进行了一系列的自我评估和小组讨论。通过和同行们的交流，我发现了自己在某些方面的优势，从而更加自信地面对自己的工作和生活。同时，我也发现了自己的一些劣势，比如沟通技巧不足和决策能力薄弱。在接下来的培训中，我针对这些劣势进行了有针对性的学习和训练。通过不断地练习和反思，我提高了自己的沟通能力和决策能力，从而在工作中取得了更好的表现。培训赋能让我认识到，每个人都具有独特的优势和劣势，关键在于如何发现和优化。

再次，培训赋能可以帮助我们建立良好的人际关系和团队合作意识。在现代工作环境中，人际关系和团队合作是非常重要的。在这次研讨会中，我们进行了很多关于人际关系和团队合作的讨论和实践。通过和其他参与者的交流，我学会了如何与不同性格的人相处和合作。我明白了在团队中互相信任和支持的重要性。在工作中，我将这些学到的技巧运用到实际中，不仅能够更好地与同事合作，也能够更好地与上级和下级沟通，提升了工作效率和团队凝聚力。培训赋能让我意识到，人际关系和团队合作是实现个人和组织共同发展的基础。

最后，培训赋能可以激发人们内在的潜能。在这次研讨会中，讲师们告诉我们，每个人都有巨大的潜力，只是我们常常没有发现和挖掘出来。通过培训，我们可以激发自己的内在潜能，使自己的能力得到最大程度地发挥。在接下来的日子里，我开始尝试一些我之前从未接触过的事物，如公众演讲和创新思维。虽然一开始我充满了恐惧和不安，但是通过不断地尝试和坚持，我渐渐发现自己有着意想不到的潜力。培训赋能让我明白，只有敢于尝试，才能发现自己的闪光点。

总之，培训赋能是一种持续学习的动力，可以帮助我们发现自己的优势与提高自己的劣势，同时还能帮助我们建立良好的人际关系和团队合作意识，最终激发内在的潜能。这次研讨会给了我很多启发和帮助，我相信通过培训赋能，我能够不断提升自己的能力，迎接未来的挑战。

**赋能培训的总结篇三**

作为一名刚走出象牙塔的大学毕业生，有幸可以参与到集团的新员工入职培训。xx月8日，我们相聚在xx，领取了公司为我们准备的生活用品和培训资料，并得知整个培训为期12天，前三天是素质拓展训练，剩下九天是课程培训。

xx月9日，我们乘车来到xx区的xx展开素质拓展训练。我们一行被分成四个组，在教练的指导下，我们进行了许多趣味活动，不仅加强了彼此之间的认识，还从中感悟到许多职场经验。其中的背摔活动让我感受到工作中与同事的信任必不可少，背转身体，克服恐惧，把自己交给队友，纵身后仰，迎接队友的支持，原来信任如此简单，信任的果实也很香甜，甚至渴望再来一次，当然，信任也是相互的，站台下的队友必须尽最大的努力接住队友，为此要承受巨大的冲击力，但是，团队之间唯有信任才能取得成功。最让我印象深刻的还属海难逃生墙活动，可能因为我既在墙下做过支撑，又在墙上拉过小伙伴，所以切身体会到坚持的重要性，整个过程劳心费力，但是丝毫不敢放松，这关乎小伙伴的安全，关乎整个团队的荣耀，果然坚持就是胜利，最后我们迅速完成了这项任务。当然，这是属于团队的胜利，一个人是无论如何都无法翻越逃生墙的\'，可谓团结就是力量，这也是整个素质拓展培训最大的感悟。

x月12日，我们首先举行了充满仪式感的拜师活动，为各自的师父敬茶，无论在学校还是职场，尊师重道，始终是要摆在第一位的。之后，我们相继就公司的产品，发展历程，文化制度，商务礼仪等课程展开了学习，印象深刻的当属多总对集团发展历程的讲述，虽然多总的语气平和，但无不透露着的创业的艰辛以及公司日益壮大的自豪，我们也了解到公司如何从一个瓦楞厂发展为钢结构行业的领先品牌，同时深感荣幸可以在xx集团中工作和成长。中国乃礼仪之邦，在商务活动必然也有着各种礼仪礼规，张总在讲授这节课时，总结性的告诉我们，尊重是所有礼仪的根本，是啊，抛去繁琐的礼仪形式，不论在工作还是生活中，发自内心的尊重他人，一定是最文明的心态。

x月20日，我们顺利通过培训结业考试，整个入职培训开始落入尾声。下午，在张总的组织下，我们每个小组尽情欢唱，并挨个重新自我介绍，讲述自己的培训感受，每个人都有些许不舍，又对未来充满了希望，而我觉得更应该学会的是感恩。感谢志勇哥，陪伴了我们整个培训过程，生性直爽的他却又心思细腻地管理着我们的学习和生活，将我们照顾的无微不至。最后，特别感谢集团为我们组织这次培训，让我们不仅结识了许多有趣的同事，还加深了对公司的认识，为我们日后顺利开展工作奠定了坚实的基础。

**赋能培训的总结篇四**

在上岗之际感慨颇多，很多环境、很多工作内容还需要去熟悉适应，我想这是一个学习的`过程，一个历练的过程。工作后对自己的期许是，利用平时空余的时间，经过自己的努力，尽快适应环境和岗位，主要是加强专业基础知识的学习，熟练操作，认真踏实地工作，戒骄戒躁。同时，用自己的知识和行动服务于病人，急病人之所急，想病人之所想，并虚心请教，学习和借鉴老师们的临床经验，不断充实自己。在医院这样一个良好、和谐的大氛围下，我想我会很安心踏实地工作，并逐渐形成良好的工作习惯和态度。有计划固然很好，而现实是未知多变的，重要的是计划能在具体实践中完成，希望自己能努力做好。

我们此次进行了为期三天的岗前培训。这次培训内容丰富，精彩动人，让我受益匪浅。作为一名新护士，经过这次岗前培训，我更加深入了解我们医院的工作环境、规章制度、组织文化和员工使命。这让我更好更快地融入这个温暖的大家庭，为今后的工作做了很好的铺垫。

医院领导对新员工的关怀。岗前培训伊始，领导从管理层面给我们新职工描绘医院发展的蓝图。医院是一个大家庭，我们每个人都是其中的一份子。医院能够健康持续发展，我们也会因此受益。文化建设是组织的一个重要使命。组织文化是一种集体认同感，集体成员对组织的目标达成共识，团结奋斗，实现医院的又快又好的发展。优秀的医院文化，才能增强医院的核心竞争力，实现组织的目标。优秀的医院文化，能够凝聚每个职工的力量，提高自身的水平，从而提高医院的整体医疗质量，为病人提供更好的医疗服务。

我还知道良好的医患、护患沟通是缓解医患矛盾最有效、最根本的办法。尊重、关心和保护病人是我们每个医护人员的基本守则，一切医疗活动均应以此为前提。以我们护理工作为例，良好的护患沟通不仅减少了护患矛盾，也是对护理效果的增进。在日常工作中，或许是给予病人一个恰当的称谓，或是一句简单的问候，都能使他们心情愉快，自尊心得到满足。认真做好每一项操作，每一次护理，取得他们的信任，让他们放心，有事有话，都会乐于与我们交流了。另外，在实际工作中，我们自己就要保持乐观的心理，并以积极的情绪去渲染、带动病人，使之能平静、从容地面对每天的治疗。

总而言之，护理，也是一门艺术，期望让别人能理解我们的付出，首先，每个人自己就要读懂了它。这次的培训虽然短暂，但我所受到的启迪和教育，对我以后的工作起了很大作用。学习是进步的源泉，我以主人翁的姿态，积极投身到医疗卫生事业当中，不断学习实践，不断提高自己。承载着我的梦想，去当一名光荣的白衣战士。

首先非常感谢宾馆领导和夏经理对我的信任和关爱，在四月份安排我去南京进行餐饮经理班培训班的学习。自从在学校接受了酒店管理的学习之后，在思想上和理论上一直没有太多的进展，众所周知，现代酒店发展的非常迅速，现在已经进入了品牌餐饮阶段，如果没有新理念、新思想、新的经营模式，那么我们就会落后。在南京学习的这段时间，感受特别深，授课的老师也是全国知名的酒店专家，期间也参观了一些酒店，更是和来自全国各地的酒店经理进行了交流，每个酒店都有自己成功的经营理念。总体来说，这次学习使我在思想上、理论上和专业知识上有了很大提高。现在很荣幸有机会向大家汇报一下学习的一些心得，可能在认识上还不够深刻，还望大家见谅。

下面对匡家庆老师和郑曦老师所讲到的关于培训这一科目，我谈一下自己的一些认识和想法：

1、盲目式――不知何为培训，不知道培训什么。

2、尝试式――知道培训什么，不知如何培训3、因循式――知道如何培训，不能有效培训4、策略式――注意有效性并强调变通创造性。我想我以前应该介于尝试式和因循式之间吧！

以前培训效果不好的原因有很多，这也可以说是培训无效果的弊端，通过和老师以及同学的交流，许多酒店包括我们有以下几点弊端：

2、内容有偏差。太多的强调技能和程序的培训，但忽略了态度和理念上的培训。

同时通过和老师、同学的交流，我们又总结了针对培训弊端找出了对策。

1、班前会解决核心问题（控制在15分钟左右）指令浓缩为5分钟，10分钟培训。培训只讲一个问题，重点不超过三个，因为专家认为，员工在站立时精力只有2分钟的集中时间。讲完之后要求反馈，让员工重复。

2、案例讨论解决共性问题，找到问题和员工一块讨论，共同寻求解决问题的方法，但是一定要控制话题，以免跑题，既浪费时间，又找不到解决问题的方法。

3、个别指导解决个别问题，一定要结合实际，因为不同的问题需要不同的解决方法，有些问题并不是必须一个团队共同解决，要看问题的特殊性。掌握好时机、场合和方法。

我们餐饮前台，最重要的是服务，餐饮服务其实是由有形实物和无形劳务组成的一种特殊的饭店产品，餐饮服务还是一次性的。它的一次性是不能被储存，只能当次使用，当场享受。所以每天面对不同的客人，我们就会出现不同的问题。所以我们就必须制订部门培训计划，我们部门经理夏经理制订了专题性的培训计划，并制订培训目标。按照夏经理的指令，我们重点进行专业性和业务性进行培训，逐步开展复合型、交叉型的培训，定期进行考核并评估培训效果，及时沟通和反馈。我们每次进行培训夏经理都参加进行督导，及时纠正我们培训的不足。

大家知道，我们餐饮服务员都是成年人，而我们成人学员又有他固有的心理和特点，比如：

1、学习动机和他的需求息息相关

2、注重实效和应用，肯定自我，很难接受他人

3、听觉类型――背景音乐，辅助录音占34%。

4、固守经验，难以接受新事物。还有注意力时间短，遗忘速度快等特征。成人的沟通交流方式又有一定的比例性，文字占7%，语言占38%，55%的情感交流。这就说明，成年人以非文字形为主。另外员工包括我们的认知渠道的方式又有许多种，1触觉类型――指是亲身运动，体验实践。这占37%。

5、视觉类型――指阅读文字，观看图象又占29%。这些数据就给我们提出了问题。我们员工接受培训，学习的途径在哪儿？我们学习一般通过5+1学习，5+1就是五个感官加上思维。而五个感官是指视觉、听觉、触觉、味觉和嗅觉。

综合以上的问题，我认为以后培训要进行深入化，具体化和切实化。在培训活动中，应该分为六大部分，观察与分析、设计与计划、激励与调动、实施培训、评估和认证。

1、观察与分析

员工的管理者就是员工的培训师。培训师在日常的工作和服务中，要随时进行观察和分析，其重点内容包括：目前的服务标准和程序做得如何？餐厅服务员的知识、技能怎样？服务的持续性是否令人满意？客人反馈意见是否达到餐厅的质量要求？餐厅服务员情绪、工作热情符合工作要求吗？培训师通过这样的观察和分析，才能准确了解培训需求，制定出有效的培训计划。

2、培训的设计与计划

培训活动的设计与计划职能包括三部分内容，即：预测培训结果与拟订培训目标，安排地点、时间、人员、设备等，根据轻重缓急安排培训课程。

3、培训中的激励与调动

培训师要解释培训的原因和重要性，带领员工共同描绘出参加培训对他们自己和宾馆分别有哪些好处。在整个培训过程中要尊重员工，并适时提出对他们的挑战与鼓励。要为员工提供成功的机会，如鼓励发言、鼓励展示等。当员工体会到成功的喜悦后，他们将更乐于参加培训。

4、培训中的问题与处理

培训活动中总是会有不同的问题发生，训导师要有能力随时解决问题，排除培训中的障碍，倾听员工的反馈并做出回答。培训师反馈的首要目的是使员工了解及自己的行为产生的效果，给出有价值的信息。信息必须是建设性和没有威胁成分的。培训师给出反馈信息时，要将注意力放在被反馈人身上，反馈内容要具体而不能笼统。反馈应针对行为表现，而不是个性，应基于培训师的观察，而非推断。建设性的反馈强调长处，而非弱点。反馈要针对可以改正的表现，要在适当的时间、适当的地点，适量提供。反馈的目的在与帮助员工，要求对方改进表现。因此，正确评价餐厅员工的学习状况，有助于增强培训效果。

5、培训工作的实施

实施培训是为了增加部门中的技术人员人数，提高餐厅服务员的自信心和工作满意度，提高服务和产品水平，建立餐厅服务员的荣誉感。

6、评估和认证

培训师要随时评估与认证餐厅服务员的学习效果，以保持餐厅服务员工作的趣味性。要展示和承认餐厅服务员的进步。培训结束前，要针对餐厅服务员工作进行总结。

以上是在学习后对培训工作的认识和一些心得，我相信我们在夏经理和郭经理的支持和指导下，餐饮部的培训工作会做的更好。我们有信心，我们的员工就更会有信心。

在南京学习过程中还学习了餐饮品牌建设、高效餐饮运作管理、餐饮生产与厨政管理、餐饮成本控制、管理艺术与技巧等十二门课程，从中也学到许多的知识。培训班结束后，我们餐饮班还建立了qq群，经常在网上交流经验，互相帮助，互相支持，和许多酒店成为好朋友。

**赋能培训的总结篇五**

随着时代的发展和科技的进步，越来越多的人开始意识到在职场中不断学习的重要性。在今天的工作中，特别是在现代化的企业中，在职场上获得新的技能相当重要。而随着人工智能和机器学习的快速发展，学习新技能的最佳方式正在发生变化：科技赋能正在成为职场学习的最新趋势。

第一段：科技带来的变化

随着科技的不断进步和发展，现在每个人都可以使用技术来学习新的技能，这是过去几十年来所不具备的。人们现在可以使用各种在线学习工具，得到各种有关技术、财务、设计以及其他领域的知识。企业现在也利用技术来构建内部知识库或使用合作软件来帮助员工学习新技能或专业知识。

第二段：科技赋能的实现

随着技术的不断发展，职场学习的方式正在发生变化。现在许多企业都为他们的员工提供在线学习平台，他们在这里可以接受在线课程和其他培训活动。企业还可以通过内部社交网络提供学习机会，以使员工们之间可以相互学习新技能，并在实践中改进他们的业务表现。

第三段：科技带来的优势

科技赋能在职场学习中的优势是巨大的。一个显而易见的优势是他可以提供大量的学习资源，能够帮助人们快速学习新技能以满足职场工作的需要。此外，科技也可以使他们从时间和空间的限制中解放出来，让他们能够在自己的时间和地点上进行学习。

第四段：科技赋能的挑战

不难看出，使用技术进行职场学习带来的挑战也同样存在。一些人可能会因“信息过载”或缺乏社交互动等原因而感到无所适从，不知如何继续提高自身的能力，而且在线课程或视频可能不如传统的课程有趣或直观。因此，尽管科技带来的优势是巨大的，但我们也不能忽视这些挑战。

第五段：结论

总体来看，科技赋能是现代职场学习的重要方式，它能够让我们更快、更便捷地学到新技能，提高我们在工作中的表现。然而，在使用科技的过程中，我们需要小心处理信息过载和缺乏社交互动等问题，并逐步发展更全面的职业发展策略，以确保我们不断掌握新的、有利于职业发展的技能和知识。科技赋能必须与其他诸如传统课堂教育或实地探索等学习方式相结合，才能在现代职场中充分发挥作用。

**赋能培训的总结篇六**

时间转瞬即逝“20xx年福建省小学校长能力提升培训”经过一周的学习已经结束。通过丰富多彩的学习方式，收获颇丰：

邓小华校长《“双减”背景下学校课程建设与教学改革》和赵璟校长《“双减”背景下提升学校教育质量的路径》的讲座均从“双减”政策展开，道出“双减”的目标与方向，途径与策略，让我们进一步明晰了“双减”作为国家关心、群众关切、社会关注的重要民生问题，应怎样在把方向、明目标中，让“双减”真正落实，达成减负、增效、提质要求，我们将孜孜以求。通过讲座的形式，在学校制度化管理、养成教育、高效课堂、引领式教学及教育思想等方面有了深刻的认识，为促进学校教育教学质量的提高、学校教育教学管理模式规范化提供了科学的理论指导。

我们参观闽西革命历史博物馆、邓子恢纪念馆，这些革命烈士的奉献精神深深地感动了我们，值得我们学习，为了国家的独立，民族的解放和人民的幸福，他们把生命都毫无保留的贡献出去，他们英勇奋斗，流血牺牲，建立了不朽的功勋，谱写了悲壮激越，波澜壮阔的历史篇章，我们必须永远铭记他们的丰功伟绩！

11月6日上午福建教育学院的郭春芳教授《建设高质量教育体系与基础教育改革发展》指出高质量教育体系的内涵与特征，要更加注重“根本”“三公”“治理”“融合”等，指出基础教育改革发展的重点任务：

1、树立科学教育理念。

2、补齐基础教育短板。

3、深化教育教学改革。

4、完善基础教育评价。

5、加强教师队伍建设。

6、规范基础教育秩序。

全体学员在省教育学院林宇博士的精心组织下，围绕“《中华人民共和国家庭教育促进法》对学校工作的意义与思考\"这个主题，分组开展研讨活动。

此次培训学习，不仅是一次理论性学习，更重要是如何把理论学习和实践有机结合，来更有效指导学校工作，努力使学校工作更好的适应新形式下学校发展的新需求。培训已结束，但学习不会结束，专家们分享的先进教育理念，行之有效的方法，尤其是对当今“双减”教育背景下的思考，将会对我们今后的工作具有重要的指导意义。我们将会用培训中得到的理论、经验与研究方法，不断探索，勇于实践，提升自己，为学校的教育教学工作做出应有的贡献！

**赋能培训的总结篇七**

在上岗之际感慨颇多，很多环境、很多工作内容还需要去熟悉适应，我想这是一个学习的过程，一个历练的过程。工作后对自己的期许是，利用平时空余的时间，经过自己的努力，尽快适应环境和岗位，主要是加强专业基础知识的学习，熟练操作，认真踏实地工作，戒骄戒躁。同时，用自己的知识和行动服务于病人，急病人之所急，想病人之所想，并虚心请教，学习和借鉴老师们的临床经验，不断充实自己。在医院这样一个良好、和谐的大氛围下，我想我会很安心踏实地工作，并逐渐形成良好的工作习惯和态度。有计划固然很好，而现实是未知多变的，重要的是计划能在具体实践中完成，希望自己能努力做好。

我们此次进行了为期三天的岗前培训。这次培训内容丰富，精彩动人，让我受益匪浅。作为一名新护士，经过这次岗前培训，我更加深入了解我们医院的工作环境、规章制度、组织文化和员工使命。这让我更好更快地融入这个温暖的大家庭，为今后的工作做了很好的铺垫。

医院领导对新员工的关怀。岗前培训伊始，领导从管理层面给我们新职工描绘医院发展的蓝图。医院是一个大家庭，我们每个人都是其中的一份子。医院能够健康持续发展，我们也会因此受益。文化建设是组织的一个重要使命。组织文化是一种集体认同感，集体成员对组织的目标达成共识，团结奋斗，实现医院的又快又好的发展。优秀的医院文化，才能增强医院的核心竞争力，实现组织的目标。优秀的医院文化，能够凝聚每个职工的力量，提高自身的水平，从而提高医院的整体医疗质量，为病人提供更好的医疗服务。

我还知道良好的医患、护患沟通是缓解医患矛盾最有效、最根本的办法。尊重、关心和保护病人是我们每个医护人员的基本守则，一切医疗活动均应以此为前提。以我们护理工作为例，良好的护患沟通不仅减少了护患矛盾，也是对护理效果的增进。在日常工作中，或许是给予病人一个恰当的称谓，或是一句简单的问候，都能使他们心情愉快，自尊心得到满足。认真做好每一项操作，每一次护理，取得他们的信任，让他们放心，有事有话，都会乐于与我们交流了。另外，在实际工作中，我们自己就要保持乐观的心理，并以积极的情绪去渲染、带动病人，使之能平静、从容地面对每天的治疗。

总而言之，护理，也是一门艺术，期望让别人能理解我们的付出，首先，每个人自己就要读懂了它。这次的培训虽然短暂，但我所受到的启迪和教育，对我以后的工作起了很大作用。学习是进步的源泉，我以主人翁的姿态，积极投身到医疗卫生事业当中，不断学习实践，不断提高自己。承载着我的梦想，去当一名光荣的白衣战士。

首先非常感谢宾馆领导和夏经理对我的信任和关爱，在四月份安排我去南京进行餐饮经理班培训班的学习。自从在学校接受了酒店管理的学习之后，在思想上和理论上一直没有太多的进展，众所周知，现代酒店发展的非常迅速，现在已经进入了品牌餐饮阶段，如果没有新理念、新思想、新的经营模式，那么我们就会落后。在南京学习的这段时间，感受特别深，授课的老师也是全国知名的酒店专家，期间也参观了一些酒店，更是和来自全国各地的酒店经理进行了交流，每个酒店都有自己成功的经营理念。总体来说，这次学习使我在思想上、理论上和专业知识上有了很大提高。现在很荣幸有机会向大家汇报一下学习的一些心得，可能在认识上还不够深刻，还望大家见谅。

下面对匡家庆老师和郑曦老师所讲到的关于培训这一科目，我谈一下自己的一些认识和想法：

1、盲目式――不知何为培训，不知道培训什么。

2、尝试式――知道培训什么，不知如何培训3、因循式――知道如何培训，不能有效培训4、策略式――注意有效性并强调变通创造性。我想我以前应该介于尝试式和因循式之间吧！

以前培训效果不好的原因有很多，这也可以说是培训无效果的弊端，通过和老师以及同学的交流，许多酒店包括我们有以下几点弊端：

2、内容有偏差。太多的强调技能和程序的培训，但忽略了态度和理念上的培训。

同时通过和老师、同学的交流，我们又总结了针对培训弊端找出了对策。

1、班前会解决核心问题（控制在15分钟左右）指令浓缩为5分钟，10分钟培训。培训只讲一个问题，重点不超过三个，因为专家认为，员工在站立时精力只有2分钟的集中时间。讲完之后要求反馈，让员工重复。

2、案例讨论解决共性问题，找到问题和员工一块讨论，共同寻求解决问题的方法，但是一定要控制话题，以免跑题，既浪费时间，又找不到解决问题的方法。

3、个别指导解决个别问题，一定要结合实际，因为不同的问题需要不同的解决方法，有些问题并不是必须一个团队共同解决，要看问题的特殊性。掌握好时机、场合和方法。

我们餐饮前台，最重要的是服务，餐饮服务其实是由有形实物和无形劳务组成的一种特殊的饭店产品，餐饮服务还是一次性的。它的一次性是不能被储存，只能当次使用，当场享受。所以每天面对不同的客人，我们就会出现不同的问题。所以我们就必须制订部门培训计划，我们部门经理夏经理制订了专题性的培训计划，并制订培训目标。按照夏经理的指令，我们重点进行专业性和业务性进行培训，逐步开展复合型、交叉型的培训，定期进行考核并评估培训效果，及时沟通和反馈。我们每次进行培训夏经理都参加进行督导，及时纠正我们培训的不足。

大家知道，我们餐饮服务员都是成年人，而我们成人学员又有他固有的心理和特点，比如：

1、学习动机和他的需求息息相关

2、注重实效和应用，肯定自我，很难接受他人

3、听觉类型――背景音乐，辅助录音占34%。

4、固守经验，难以接受新事物。还有注意力时间短，遗忘速度快等特征。成人的沟通交流方式又有一定的比例性，文字占7%，语言占38%，55%的情感交流。这就说明，成年人以非文字形为主。另外员工包括我们的认知渠道的方式又有许多种，1触觉类型――指是亲身运动，体验实践。这占37%。

5、视觉类型――指阅读文字，观看图象又占29%。这些数据就给我们提出了问题。我们员工接受培训，学习的途径在哪儿？我们学习一般通过5+1学习，5+1就是五个感官加上思维。而五个感官是指视觉、听觉、触觉、味觉和嗅觉。

综合以上的问题，我认为以后培训要进行深入化，具体化和切实化。在培训活动中，应该分为六大部分，观察与分析、设计与计划、激励与调动、实施培训、评估和认证。

1、观察与分析

员工的管理者就是员工的培训师。培训师在日常的工作和服务中，要随时进行观察和分析，其重点内容包括：目前的服务标准和程序做得如何？餐厅服务员的知识、技能怎样？服务的持续性是否令人满意？客人反馈意见是否达到餐厅的质量要求？餐厅服务员情绪、工作热情符合工作要求吗？培训师通过这样的观察和分析，才能准确了解培训需求，制定出有效的培训计划。

2、培训的设计与计划

培训活动的设计与计划职能包括三部分内容，即：预测培训结果与拟订培训目标，安排地点、时间、人员、设备等，根据轻重缓急安排培训课程。

3、培训中的激励与调动

培训师要解释培训的原因和重要性，带领员工共同描绘出参加培训对他们自己和宾馆分别有哪些好处。在整个培训过程中要尊重员工，并适时提出对他们的挑战与鼓励。要为员工提供成功的机会，如鼓励发言、鼓励展示等。当员工体会到成功的喜悦后，他们将更乐于参加培训。

4、培训中的问题与处理

培训活动中总是会有不同的问题发生，训导师要有能力随时解决问题，排除培训中的障碍，倾听员工的反馈并做出回答。培训师反馈的首要目的是使员工了解及自己的行为产生的效果，给出有价值的信息。信息必须是建设性和没有威胁成分的。培训师给出反馈信息时，要将注意力放在被反馈人身上，反馈内容要具体而不能笼统。反馈应针对行为表现，而不是个性，应基于培训师的观察，而非推断。建设性的反馈强调长处，而非弱点。反馈要针对可以改正的表现，要在适当的时间、适当的地点，适量提供。反馈的目的在与帮助员工，要求对方改进表现。因此，正确评价餐厅员工的学习状况，有助于增强培训效果。

5、培训工作的实施

实施培训是为了增加部门中的技术人员人数，提高餐厅服务员的自信心和工作满意度，提高服务和产品水平，建立餐厅服务员的荣誉感。

6、评估和认证

培训师要随时评估与认证餐厅服务员的学习效果，以保持餐厅服务员工作的趣味性。要展示和承认餐厅服务员的进步。培训结束前，要针对餐厅服务员工作进行总结。

以上是在学习后对培训工作的认识和一些心得，我相信我们在夏经理和郭经理的支持和指导下，餐饮部的培训工作会做的更好。我们有信心，我们的员工就更会有信心。

在南京学习过程中还学习了餐饮品牌建设、高效餐饮运作管理、餐饮生产与厨政管理、餐饮成本控制、管理艺术与技巧等十二门课程，从中也学到许多的知识。培训班结束后，我们餐饮班还建立了qq群，经常在网上交流经验，互相帮助，互相支持，和许多酒店成为好朋友。

**赋能培训的总结篇八**

随着科技的不断普及和发展，人们生活工作中离不开科技的应用和运用。在职场中，人们需要不断学习新的技能和知识，来适应新的工作环境和工作内容。而现在，科技正在赋能培训行业，使得培训模式更加多样化、高效化、个性化。在我进行科技赋能的培训学习中，我深刻认识到科技赋能对培训的意义和价值，将在下文进行阐述体会。

第一段：培训模式多样化

科技赋能带来的最大好处在于培训模式的多样化。传统的培训方式往往是鸟枪换炮式的灌输，学员只能被动接受知识，效果不明显。而现在，科技赋能的培训模式更多的是线上的，采用了大量的技术手段和工具，学员可以随时随地自由学习，互动性更加强大。比如，我所参加过的线上培训课程就采用了微信群的形式，实时在线问答、分享心得、互相学习，打破了考试、评分的束缚，更加适合年轻人的学习习惯。

第二段：高效精准的评估

科技赋能还在于培训的评估效应。传统的培训评估往往是通过考试、打分等形式来衡量学员的学习情况，但这种方式容易出现虚高和虚低的情况，无法真实地反映学员的掌握情况。而科技赋能则在各个方面提高了精细化的评估，极大提升了评估准确度和效率。通过自动化的数据收集和分析，可以在很短的时间内就有比较可靠的数据，及时纠正学习中出现的问题，更好地帮助学员进行学习。

第三段：培训内容个性化

在科技的赋能下，培训内容也更加针对学员个性化。由于技术更新的速度和领域的广泛，传统的培训内容往往是过于通用，无法满足学员的多元化需求。而现在，随着技术的普及和应用，科技正在改变这种情况。例如，在我印象最深的一次培训中，通过调研和分析，讲师们针对我们的不同背景和职业需求，分别制定了不同的培训计划和课程方案，并且还安排了一对一辅导，使我们在实际操作过程中能够更加熟练地掌握技能。

第四段：开放式学习

科技赋能的另一个显著优势是开放式学习，这一点主要体现在知识分享和实践项目上。传统的培训方式只能在有限的时间和空间内进行学习，学员缺乏对课程的深入了解和实践操作。而科技赋能则允许学员通过全球范围内的在线教育，实现知识共享和实践项目的开展，不受时间和地点的限制。例如，在我最近参加的一次实践项目中，我们遇到了许多困难，但在线导师通过视频和文字进行指导，解决了我们的疑惑，让我们真正地体验了知识的交流和共享。

第五段：未来展望

在未来，科技赋能将会对培训行业的发展产生深远的影响。正如近年来不断出现的在线学习和知识付费平台一样，科技赋能将会催生出更多更具有创新性和个性化的学习方式，帮助更多的人获取新知识和技能。同时，科技赋能还将会加速培训内容的精细化，促进培训内容的针对性和实用性，使得学员在学习中更加得心应手。

总之，科技赋能正在改变人们的生活和职业，正在不断地武装人们的智力。作为新时代的职场人士，我们需要不断学习和接纳新的技术手段和工具，不断提高自己的个人能力和素质，将科技赋能作为新的起点，为自己的职业发展实现“赋能式的颠覆”。

本文档由028GTXX.CN范文网提供，海量范文请访问 https://www.028gtxx.cn