# 师带徒

来源：网络 作者：空山新雨 更新时间：2025-03-07

*第一篇：师带徒师带徒活动总结新乡市实验小学杨玉莹 本学期我与张晓敏老师结成师徒，在工作中，我们本着“共同学习，一起进步”的理念，不断加强师德修养，根据教育规律，拓展学科知识，强化专业技能和提高教育教学水平。在日常的教育教学中，我们通过一...*

**第一篇：师带徒**

师带徒活动总结

新乡市实验小学

杨玉莹 本学期我与张晓敏老师结成师徒，在工作中，我们本着“共同学习，一起进步”的理念，不断加强师德修养，根据教育规律，拓展学科知识，强化专业技能和提高教育教学水平。在日常的教育教学中，我们通过一起学习、互相听课、评课等形式的活动，共同探讨、研究教学中遇到的问题，寻找解决问题的方法，不断改进与完善自身的课堂教学方式，从而不断提高自身的业务素养。

一、师德方面：

我们通过进一步学习、领会《中小学教师职业道德规范》和学校教学常规管理细则的精神，树立依法治教、爱岗敬业的意识。一学期来，我们能较好地遵守学校的规章制度，工作责任心较强，能服从学校的安排，有较强的团结、协作精神，有一定的开拓进取精神。

二、教育教学方面

在日常的教育教学中，我们通过一起学习、互相听课、评课等形式的活动，共同探讨、研究教学中遇到的问题，寻找解决问题的方法，不断改进与完善自身的课堂教学方式，从而不断提高自身的业务素养。

张晓敏老师能深入钻研教材，备好每一堂课。能根据教材内容及学生的实际，和我校“六度五力”的课堂特色理念，拟定教学方法，创造性地使用教材，编写比较实用性的教案，教案中体现学法的指导。在课堂上，大胆改革传统的教学方法，把自主学习、合作学习引入课堂，在每一堂课上都充分考虑每一个层次的学生学习需求和学习能力，让各个层次的学生都得到提高。认真做好教学反思工作，不断提高自身的业务素养。授课后及时记录本课教学的成功和失误，能够比较真实地从教师的备课、教学目标的要求与学生的认知水平等方面加以分析，寻找问题出在哪里，并能提出今后的改革措施。总之，在她的努力学习下，在备课、课堂教学方面的能力有了显著的提高。

同时，我也发现在课堂教学的组织和学生的习惯养成方面还存在一些欠缺，有待在今后实践中不断改进和完善。

三、在师带徒活动过程中，作为师傅，我也学到了不少的东西：

1、徒弟是上进心很强，也很能吃苦的老师，比较细心。在这一年里，我们

经常相互听课，交流想法，尤其是徒弟，每听完一次课我们都会在一起讨论，交流，她会与我共同讨论哪些地方上得好，哪些地方还可以怎么上等她的想法，我也会告诉她我通过反思后，把感觉到不足的地方应该改进后告诉她。

2、师带徒活动让我自身也进步不少，虽然我是师傅，但我还是需要虚心学习，把提高自身素质作为我的工作目标之一。通过经常寻找有关资料、多看相关书籍，自己的专业理论也有一定的提高。努力使自己在课堂教学、班级管理等方面有进一步的提高。给徒弟一个好榜样。

3、生活、师德学习方面也相互影响着。

4、师带徒活动也让我意识到自身的诸多不足。在提高徒弟业务水平的同时，也努力充实自己。比如：如我听课的次数较少，理论的指导十分欠缺，当然只靠听几堂课所能产生的变化应该不会很大的，将在于今后改善。

**第二篇：师带徒**

师带徒

本周内项目经理组织大家共同学习“建筑项目管理”这门课，感觉要做好一名合格的管理者要掌握的不只是技术，还要有很好的沟通能力。从中真正的对项目管理有了比较深刻的理解和认识。项目经理从头讲到尾，结合自己的经验在工程实践上有了有效结合。建筑项目管理包含了许多方面:如项目管理组织，招投标与合同管理，项目成本管理，进度管理，施工质量和安全，信息管理等。一．其中建筑工程项目管理的内涵可概括为:自建筑工程项目开始至项目完成，通过项目策划和项目控制，使建筑工程项目的费用目标，进度目标和质量目标得以实现的系统管理.建筑设计和施工单位受业主委托承担建设项目的设计及施工，它们有义务对建筑工程项目进行管理.一些大，中型工程项目，业主，设计单位和施工单位因缺乏项目管理经验，也可委托项目管理咨询公司代为进行项目管理.在项目建设中，业主，设计单位和施工单位各处不同的地位，对同一个项目各自承担的任务不同，其项目管理的任务也是不相同的.如在费用控制方面，业主要控制整个项目建设的投资总额，而施工单位考虑的是控制该项目的施工成本.又如在进度控制方面，业主应控制整个项目的建设进度，而设计单位主要控制设计进度，施工单位控制所承包部分的工程施工进度.二．工程项目管理的类型可归纳为以下几种: 业主方的项目管理;设计方的项目管理;施工方的项目管理;供货方的项目管理;建设项目总承包方的项目管理。在工程项目建设的不同阶段，参与工程项目建设的各方的管理内容及重点各不同.在设计阶段的工程项目管理分为建设单位的设计管理和设计单位的设计管理两种情况，在施工阶段的工程管理则主要分为业主的工程项目管理，承包商的工程项目管理，监理工程师的工程项目管理.三．建筑工程项目的组织协调工作看似很平常，但在整个管理中起到了很关键的作用。一方面是人际关系的协调;组织关系的协调;另一方面是配合关系的协调;供求约束关系的协调;这些关系发生在施工项目管理组织内部，施工项目管理组织与其外部相关单位之间。四．还有讲到的是非常重要的一点就是“安全”，建筑工地上的安全。近几年来，建筑领域事故频频发生分析建筑施工伤亡事故发生的原因，探索预防对策和措施，对减少事故的发生，促进建筑企业的健康发展，有重大意义。项目经理让我们看了一段建筑安全方面的纪录片，里面介绍了一种国外新型的施工安全带，对于工人在施工操作时的安全隐患起到了决定性的作用，拯救了许多人的性命。我觉得，在安全事故主要集中高处坠落、物体打击、机械伤人和触电。造成建筑业事故的原因，除了与建筑业是高空、露天、劳动密集型作业有关，还与近年来市场的扩大，法制不健全，安全意识差，安全教育滞后，人员素质低，安全投入少有关。我国普遍缺少基本培训和

三．教育，缺乏应有的安全知识和安全防范意识。另外，民工在绑脚手架和支外墙模板加固时，不系安全带，加上临边防护不严，时有坠落死亡事故的发生。为抢工程进度，造成民工疲劳过度，操作时注意力不集中，头昏眼花不慎坠楼而亡，学习的路还很漫长，但我深信只要我们加倍努力，知识能够成就梦想

运城项目部 宋波 2024.12.15

**第三篇：师带徒**

师带徒总结

转眼间一年又过去了。2024年，我在厂车间的“师带徒” 中与徒弟结成对子，目的是我要在工作中通过“传，帮，教” 的形式传授给徒弟关于：常见简单设备故障的判断及处理，如何熟练操作和如何维护与保养设备机器，经过了一年多时间的教学活动，手把手的将我所掌握这些知识传授给徒弟。

“一日为师，终生为父”，师傅等同于父母，足以见得他在一个人的成长过程中有多么的重要。我也很荣幸的带过很多徒弟当过很多人的师傅，我还把自己的为人处事，工作中那份认真的态度，丰富的工作经验等毫不保留传授于他们。让他们获得了很多学习机会，让他们对工作充满热情充满动力，使他们能更好的投入到这份事业中去。师傅言传身教，徒弟认真、虚心、诚恳、学而不厌，他们很快适应了车间的生产工作，大大缩短了入门的时间，迅速成为车间，班组的新军力量，师徒共同提高，取得了较好的效果。

就在去年车间领导又分了位徒弟给我带。在我精明的指导下，让他在这一年来，可谓收获满满。就在他们只一批新来的职工进入柳钢第一天，车间主任在分别给他们介绍各各岗位时，也让他们在理论上认识到了烧结厂的基本构造，它由看火、配料、成品、抽风还有中和料厂等等这些岗位组成。在分到成品岗位后，第一个任务就是要尽快让他了解现场设备，以及设备的基本操作。这期间我时常教导他，刚从学校毕业，一定要理论联系实际；又在现场言传身教地教导他作为一个成品岗位的设备管理者，要怎么做才能管好现场（他从一开始就觉得要管好现场不是一件容易的事）。但在我的精心指导下他一直全身心的琢磨着如何才能管理好现场的每一样设备，遇到设备问题如何才能解决等等。比如他学会了怎样交接班，学会了皮带跑偏应该怎样做调整，学会了漏斗堵了又该怎么办，学会了设备好坏的识别，学会了在班前会时要认真，听从安排，工作中我时刻提醒他要穿戴好劳保用品，注意安全。自参加工作以来他一直在我的严格要求下，认真对待自己的工作，自身很好的为自己定位，尽管工作条件很艰苦，但对他们年青人来说，也不失为一次锻炼自我，挑战自我的机遇。理论来源于生活高于生活更应该还原回到生活，在这样的一个环境，还有许多值得他来发现的好东西，值得他来深究学习的地方。我时刻要他牢记的教导：要在工作 中不断地学习，将理论与实际的工作很好的结合在一起。在工作中不断 地改变自我，我也会适时地对他提出不同的要求，在工作中不断总结经验，提升自身工作能力：在工作中不断地学习，也在工作中逐渐的成长。要让他意识到，要不断学习新知识，掌握新技能，不断提高自己的业务 水平和工作技能，才能满足工作的需求以及适应社会的发展。在工作过 程中，我也经常让他不断地向有经验的前辈或同事请教学习自己未曾真正掌握的技术或技能，并学以至用，对工作过程中的一些信息也要进行收集整理，转化为资料以备所需；业余时间翻看一些专业书籍，查看一些专业网站，学习和掌握一些先进的专业技术知识；看一些管理或其它方面 的书籍或网站，学习各种知识，提高自己的综合能力。在工作之余我总会提醒他，在下班途中要注意遵守交通规则，开车要戴安全帽，过马路不要闯红灯，在生活上我也时刻提醒他要合理安排。记得刚进厂的时候他们这批新进来的不太适应倒班生活，就叫他下班了要注意休息，养好精神为下个班做准备，在今后的工作中，让他通过不断的学习和实践，提高自身的素质，让自己的进步和社会的发展同步，以满足工作的需要。让他知道作为一名烧结厂人员在工作中 要有端正的态度、严谨科学的作风。有句话我一直让他挂在耳边：钢铁工作是一项非常艰苦的行业，风吹日晒，晴天一身灰，雨天一身泥，而且又需要细心工作，所以没有乐观的人生态度和严谨科学的工作精神是不可以的。经过近一年的师带徒学习，他对工地现场的运作越来越清晰，与其他班的同事们也是越来越亲近。不管是在做人或是做事方面，都给他树立了一个很好的榜样。在工作的这段时间内他的个人工作能力及其他方面都有了一定的提高，这和我努力的教导关心以及身边同事的帮助是分不开的，在今后的工作中希望他能继续努力，再接再厉，严格要求自己，不断求实创新，不断磨炼自己，尽自己所能把工作做好，争取取得更大的成绩。

综合上述，经过这段时间的努力奋斗，徒弟的的理论知识和实际操作昌平有了一定的提高和进步，希望徒弟通过这次的学习到的理论与自己的工作实践紧密联系起来，立足于本职工作岗位，勤恳踏实，不断提高自己的理论与操作水平，努力提高自身素质，使自己能适应社会经济发展的客观要求，做一名合格的当代工人 此时的我们既是师徒，又是同事。正所谓“教学相长”，在与他的交流中，也从他身上学到许多东西。学无止境，教无止境，面对工作中的诸多问题，我们永远需要学习，需要研究，相信在我们共同的努力下，我们一定可以共同发展，共同进步。不管在生活、学习还是工作中，作为师傅的我和他以朋友相处，晓之以理、动之以情、以身作则、关心爱护他，为他解疑排难。用自己的实际行动和文明的生活观念带动她的热情，鼓励她做到敬业、精业、勤业、爱生。

综合上述，经过这段时间的努力奋斗，徒弟的的理论知识和实际操作水平有了一定的提高和进步，希望徒弟通过这次的学习到的理论与自己的工作实践紧密联系起来，立足于本职工作岗位，勤恳踏实，不断提高自己的理论与操作水平，努力提高自身素质，使自己能适应社会经济发展的客观要求，做一名合格的当代工人。

罗克满

**第四篇：师带徒**

“师带徒”实施方案

为进一步贯彻落实公司工作会议精神，充分发挥企业生产技术骨干人才的“传、帮、带”作用，帮助、指导年轻员工立足岗位成才，加强对新员工、一线技能操作岗位员工和转岗人员的技术、技能培养，熟悉和认同企业文化与理念，不断提高员工专业岗位技能水平，促进企业健康、快速发展。股份公司决定为各专业岗位技能培养接班人才搭建平台，特制定本实施方案。

一、成立“师带徒”管理委员会 组长： 组员： 职责：

负责师傅及徒弟人选的推荐选评工作； 负责“师带徒”培养方向的确定；

负责对师傅定期或不定期面对面的沟通工作；

负责对各企业、各分厂“师带徒”工作的考核与督察工作。

二、师带徒选拔标准与原则

1、具有良好的思想道德品质，团结同志，作风正派，廉洁奉公；

2、具有较强的创新意识、锐意进取、开拓务实的精神及组织领导能力、独立工作能力、沟通能力。

3、具备扎实的理论知识和丰富的实践经验，业务精通，有专业技能特长。一般情况下，师傅应具备中高级职称。

4、参加工作1-3年内员工，要求积极要求上进，热爱本职岗位，肯于钻研与创新,工作认真的青年职工作为徒弟人选。

5、师徒双方通过双向选择，经“师带徒”管理委员会通过结成师徒对子，公司通过专门会议举行拜师会，双方签定师带徒培训责任书，明确传、帮、带的时间和目标，期满后进行考核评定。

6、本着“干什么学什么，缺什么补什么” 的原则，同时进行专业技能传授、公司战略、企业文化、职业道德、生产安全、劳动纪律等培训。

7、学徒期满，对“师带徒”学习效果进行考核认定，成绩合格，能独立操作，将对师傅、徒弟给予奖励。

三、“师带徒”选拔程序

1、全面盘点：由各直接上级配合人力资源部门分层进行全员盘点，确定师带徒人员范围。

2、综合评比：由各级人力资源部门组织对盘点的对象逐一进行全面、认真的考察，重点考察，并结合选拔标准及原则初步确定人选

3、结果讨论：“师带徒”管理委员会根据综合评比结果，讨论“师傅、徒弟”建议人选，最后确定师徒人员名单。

4、签订培训责任书：复合导师制“师带徒”，徒弟只与一名导师签订协议，师傅可以在股份公司范围内担任其他岗位的导师。

四、师傅的主要职责

1、首先是传授技能，从基本知识、技能抓起，言传身教；

2、帮思想，带作风，把优良作风、职业道德、安全生产经验传给徒弟；

3、严谨的教学作风，对学徒要严格要求，严格训练；

4、要胸怀宽广，真心待徒，切实把自己的一技之长传授给徒弟。

五、徒弟的基本要求

1、徒弟必须有学艺的愿望，有相应的文化基础，肯学上进；

2、尊重师傅，谦虚好学，勤学好问，服从师傅教导；

3、勤奋刻苦，认真实践，不怕苦、累、脏；

4、能主动帮师傅分忧解难，帮师傅做一些力所能及的事务；

5、善于察观，多动脑筋，及时捕捉和琢磨透技术的关键门道，把师傅的绝活、绝技学到手；

6、通过学习，达到技术进步快，思想有提高，作风转变好，安全无事故。

六、“师带徒”培训责任书

明确师傅的权利与义务及徒弟的权利与义务，切实保障复合式导师制顺利推进，详见“师带徒”培训责任书。

七、“师带徒”培训、培养及计划实施

本次“师带徒”方案分四个阶段进行，首先在富水化工分公司各企业试点推行。

第一阶段：

1、师傅带徒弟：针对业务类岗位通过师傅与徒弟签订责任书的方式进行培养，时间为1-6个月，实行双向考核，有一方不合格，师傅或者徒弟将在此环节被淘汰。

2、教练传授技术：针对专业技术类岗位特殊工种人员，采取教练传授技术的形式进行培养，人力资源部根据个体目前业务知识及技术的欠缺方面选定教练进行专项培训。时间为1-6个月，培训结束后教练对其工作业绩、表现作出评价，不合格者在此阶段被淘汰。

第二阶段：第一阶段考核合格的人员进入第二个阶段。轮岗培训：将徒弟调整到其它岗位进行轮岗锻炼，实施复合式导师培养制。时间为1-6个月，各岗位的导师负责此阶段的业绩评价。

第三阶段：第二阶段考核合格的人员进入第三阶段。

外派学习：经过两个阶段“师带徒”方案的实施，经过管理委员会评选，选拔出优秀的导师或徒弟送出进行学习或到国内外知名企业进行观摩脱产学习，时间为1-2个月。

第四阶段：建立职业生涯导航成长档案

对各企业、分厂的导师或徒弟建立职业生涯导航成长档案，考核为优秀的师傅、徒弟可作为职业生涯通道晋升的依据。

八、考核与监督

为了保证“师带徒”工作扎实有效地开展，公司决定对学教情况进行考核，考核时间可以分月、季度、半年等，考核成绩张榜公布，并注名师傅和学徒名单。

1、“师带徒”期间，每月补贴师傅200元，随工资按月发放；

2、学徒成绩在同类型学徒考核中名列前 三名，给予师傅和学徒各奖励\*\*/\*元；考核成绩在倒数后两名的，扣罚师傅 \*\*\*元，处罚学徒 \*\*\*元；

3、每年评选一次带教学徒工作的优秀师傅，给予表彰和奖励，对于带教的徒弟人数和满师人数及满师数量及合格率最高者，评授为“首席技师”，颁发荣誉证书，增加带徒费用，享受更高的待遇。

**第五篇：师带徒**

“师带徒”实施方案

为顺利实现公司人力资源规划目标，充分发挥企业生产技术骨干人才的“传、帮、带”作用，帮助、指导新进员工立足岗位成才，加强对新员工、一线技能操作岗位员工和转岗人员的技术、技能培养，熟悉和认同企业文化与理念，不断提高员工专业岗位技能水平，促进企业健康、快速发展。公司决定为各专业岗位技能培养接班人才搭建平台，特制定本实施方案。

一、成立“师带徒”工作组 组长： 组员： 主要职责：

负责师傅及徒弟人选的推荐选评工作； 负责“师带徒”培养方向的确定；

负责对师傅定期或不定期面对面的沟通工作； 负责对各分厂“师带徒”工作的考核与督察工作。

二、师带徒选拔标准与原则

1、具有良好的思想道德品质，团结同志，作风正派，工作积极；

2、具有较强的踏实肯干的精神及组织能力、独立工作能力、沟通能力。

3、具备扎实的理论知识和丰富的实践经验，业务精通，有专业技能特长。

4、参加工作1-3年内员工，要求积极要求上进，热爱本职岗位，肯于钻研与创新,工作认真的为师傅人选。

5、经“师带徒”工作组安排结成师徒对子，双方签定师带徒培训责任书，明确传、帮、带的时间和目标，期满后进行考核评定。

6、本着“干什么学什么，缺什么补什么” 的原则，同时进行专业技能传授、公司战略、企业文化、职业道德、生产安全、劳动纪律等培训。

7、学徒期满，对“师带徒”学习效果进行考核认定，成绩合格，能独立操作，将对师傅给予奖励。

三、“师带徒”选拔程序

1、全面盘点：凡新进员工或需轮岗人员由生产部配合人力资源部门分层进行全员盘点，确定师带徒人员范围。

2、综合评比：由各级人力资源部门组织对盘点的对象逐一进行全面、认真的考察，重点考察，并结合选拔标准及原则初步确定人选

3、结果讨论：“师带徒”工作组根据综合评比结果，讨论“师傅”建议人选，最后确定人员名单。

4、签订培训责任书。

四、师傅的主要职责

1、首先是传授技能，从基本知识、技能抓起，言传身教；

2、帮思想，带作风，把优良作风、职业道德、安全生产经验传给徒弟；

3、严谨的教学作风，对学徒要严格要求，严格训练；

4、要胸怀宽广，真心待徒，切实把自己的一技之长传授给徒弟。

五、徒弟的基本要求

1、徒弟必须有学艺的愿望，有相应的文化基础，肯学上进；

2、尊重师傅，谦虚好学，勤学好问，服从师傅教导；

3、勤奋刻苦，认真实践，不怕苦、累、脏；

4、能主动帮师傅分忧解难，帮师傅做一些力所能及的事务；

5、善于察观，多动脑筋，及时捕捉和琢磨透技术的关键门道，把师傅的绝活、绝技学到手；

6、通过学习，达到技术进步快，思想有提高，作风转变好，安全无事故。

六、“师带徒”培训责任书

明确师傅的权利与义务及徒弟的权利与义务，切实保障培训顺利推进。

七、考核与监督

为了保证“师带徒”工作扎实有效地开展，公司决定对学教情况进行考核，考核时间可以由工作组根据生产计划制定。

1、“师带徒”期间，每月补贴师傅100元，随工资按月发放；

2、学徒成绩在同类型学徒考核中名列第一名，另给予师傅和学徒各奖励50元；考核成绩在倒数第一名的，扣罚师傅 50元，处罚学徒 20元；

3、每年评选一次带教学徒工作的优秀师傅，给予表彰和奖励，对于带教的徒弟人数和满师人数及满师数量及合格率最高者，评授为“首席技师”，颁发荣誉证书，增加带徒费用，享受更高的待遇。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！