

# 导师带徒体会 项目部导师带徒工作总结 (通用5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。优秀的总结都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？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。

## 导师带徒体会 项目部导师带徒工作总结篇一

为期x年的“导师带徒”活动，自20xx年x月以来，在公司的统一领导和协调下，在各单位的精心组织和努力下，在公司的各条战线上有声有色地持续开展，成为公司一条独特的风景线，目前活动已经圆满结束。当时确立的x个导师带的徒弟，现在大都已经能够挑起重任，独当一面，成为各自岗位的骨干力量和中坚分子。纵观“导师带徒”活动的全过程，我们认为有“三好”与“三差”。

一好是活动的意义好。“导师带徒”活动是在公司做强做大做优战略思想指导下，经营规模不断扩大，经济态势不断增长，经济效益持续稳步增长，大批引进省内外优秀大中专毕业生，现实尽快解决上规模和技术人才短缺的矛盾，充分发挥人才效应，增强企业发展后劲，保持企业的持续稳定健康发展而确立的一项旨在发现青年人才、锻炼青年人才、培养青年人才、造就青年人才的青年人才工程。

二好是活动开展的好。“导师带徒”活动目的性强，针对性强，操作性强。从一开始就受到各单位领导和同志们的高度重视和认真对待。首先由各单位集体研究确立师徒对子，并详细确定所培养徒弟两年要求达到的目标、培养内容和具体措施等。大部分单位给徒弟定的目标都比较高，最高要求从

三级达到的一级，最低也要求成为业务骨干和内业管理者。师傅们感受到肩上多了一份责任，徒弟感受到了沉重的压力，但更多的是动力和信心。在签定师徒合同书之后，各单位积极行动起来，自觉按照要求和合同书的规定做好工作。特别是xx分公司积极响应公司的要求，首先在分公司内确立了x对师徒，并按照公司的要求，结合分公司的实际，把这x对师徒与报公司的x对师徒同等对待、同等开展、同等考核，扩大了导师带徒的范围，丰富了导师带徒的内容。xx分公司和xx分公司能够坚持对导师带徒活动进行检查和考核，定时总结定时评比，认真填写意见，不断完善活动内容。

许多单位的师傅都能毫无保留地把自己的工作经验传授给所带的徒弟，注重言传身教，以自己的人格魅力教育和引导徒弟做人做事。xx等人，不但能做好领导表率作用，是大家眼里的好领导好上司，更是所带徒弟眼里的好师傅。他们在兢兢业业干好各项工作的同时，都能有所侧重地教导徒弟，无论工作忙与否，总能坚持带好徒弟，并把自己的一技之长灵活地传授给徒弟。这些经理们都敢于给徒弟们压重担，分任务。

三是活动的成果好。导师带徒活动开展x年来，x名徒弟在各自师傅的精心教导和自觉努力下，渐次成长起来，成为各自岗位上的骨干力量和中坚分子，大都能够独当一面，挑起重任，能够胜任工作，较好地完成各种工作，并屡屡获得佳绩，不断为公司争得荣誉，显示了“导师带徒”活动较好的成果。

以上成绩固然喜人，但是我们也发现了许多不足或者说比较差的地方。一差是有的单位没有认真开展此项活动，活动流于形式，对此项工作重视差。一些师徒签定合同书后，就把它束之高阁，也忘记了师徒责任，各行其是。有的单位连师徒合同书也丢失了。这样的师徒就更不用说存在带与不带的问题了。

二是没有检查考核，落实责任差。这方面的主要责任在公司

的相关部门，我们首先提出自我批评。按照制度，公司每半年要对所有签了合同的师徒进行检查考核，由于初次开展此项工作，有关部门和人员缺乏经验，但是主要是我们没有进行深入的指导和检查，以致于大部分单位没有认真开展工作，落实的少。使“导师带徒”活动缺乏动力，相关人员也失去了积极性和主动性，没有更好地发现培养更多的青年人才。

三是人员变动，活动成效差。虽然首批确立的x对中，涌现出来了一些优秀分子，但是成功的比例太低，与公司的期望相去甚远。这其中原因很多，有重视不够，有开展的不够好，也有的是人员岗位变动，使活动无法开展下去，也就无法培养徒弟了。在检查过程中我们还发现，有的单位给徒弟定的目标太高，有的又太低，或者是目标不明确不准确，使徒弟缺乏向上的动力。还有就是几乎所有的合同书填写的各时期考核意见，师徒都一样，师傅咋样带的，徒弟咋样学的，没有明确说明，给师傅和徒弟的意见都一样，不够严肃和认真。这都需要我们在今后的工作中加以克服和改进。

同志们，第一批“导师带徒”活动已经告一个段落，第二批“导师带徒”活动就要开展起来了。公司已经就开展“导师带徒”活动的有关要求做了部署，上报公司的导师带徒名单，公司已经做了修订，各单位也就导师带徒的合同书制定了具体的目标措施，希望大家都能够重视此项工作，切实开展好活动，让导师带徒结出更加丰硕的成果，为企业培养更多的优秀人才。

## **导师带徒体会 项目部导师带徒工作总结篇二**

尊敬的各位领导、导师：

7月29日，在办公室领导的关心支持下，办公室对新来的同志实行“导师带徒”活动，旨在全面提高学徒综合素质，更好地胜任办公室工作。7月29日至现在，我在综合科工作，导师

是×老师，在他的精心安排和教导下，本人在自己的岗位上克尽职守，兢兢业业，时时处处以领导和老同志为榜样，不会的就学，不懂的就问，始终保持了谦虚谨慎勤奋好学的积极态度，综合能力显著提高。各项具体工作按计划推进，各项临时交办的工作基本完成，为综合科总体工作计划的顺利完成发挥了一定的作用。现将个人导师带徒活动的一季度工作、学习情况总结如下，请各位领导和导师指正。

公司（党工委）的各项重要会议精神；办公室的中心工作、工作指令；综合科工作内容包括综合事务工作流程、《办公室工作手册》、资产管理、领导生活服务、机关事务等，另外简要学习了两本关于秘书工作的书籍。

编写完善综合科工作制度；办公室资产管理；礼品的制作、发放、保管；医疗保健服务；生活后勤服务；工会活动组织；接待工作及领导交办的其他综合事务。

观察能力、记忆力。想象力、科学的思维能力、广泛的社交能力，都有比较明显的提升。我不仅从书本上汲取养分，还谦虚地向周围理论水平高、业务能力强的同志学习，努力丰富自己、充实自己、提高自己。通过学习，进一步提高了政治水平和驾驭实际工作的能力，目前基本能独立完成领导交办的综合事务工作。作为一名党员，我更加明确了办公室秘书应该具备的素质和肩负的责任，从办公室中心工作的大局出发，支持同事的工作，团结办公室全体人员，保持融洽的工作气氛，形成和谐、默契的工作氛围和强有力的学习型团队。

办公室工作千头万绪，错综复杂，如果能快速适应新的形势和发展要求，深刻理解相关会议精神和领导指示，做好充分准备，象战士一样时刻准备投入战斗，我相信一定能牢牢把握工作的主动权。在这方面，我觉得观念、工作手段需要变化。一是需要快速广泛地获取信息，只要能改善服务、提高服务的信息我都想方设法攫取，如二级单位的业务联系电话，

一些服务设施较好的接待点和工会活动组织场所的服务特点、联系方式，一些好的改进服务的资料，甚至一些导致失误的经验教训等，都成了我宝贵的财富。二是及时准确地把握事物的本质，不为假象所惑，不被错误和虚假的信息误导，不被一般性信息所缠绕，能够从看似不起眼的信息中发现其价值，防止有用的信息从眼皮底下流失，从而提高服务的档次和层次。三是及时采取应对措施。接到一项工作的时候，应提前调查矛盾和问题，制定预案，实现最佳决策，最大限度地提高工作效率，减少因考虑不周而引起的延误。

许多综合事务服务必须按照我们的工作计划预期完成，根据办公室的服务职能以及建设一流处室机关的总体部署，结合机关服务月要求，我觉得必须从被动服务向主动服务转变，从共性服务向个性服务转变，由承诺服务向需求服务转变，要善于谋划、超前谋划、统筹规划，为领导、机关、基层提供更好的服务，这是综合事务服务的本质所在。

从听了汪中求先生的“细节决定成败”的讲座以后，我对这句话有了更加深刻的理解。你一件小事没有做好，人家完全否定你，你无话可说，在这方面我有深刻教训，由于疏忽细节给办公室工作带来了损失，我至今深感不安。以后我每做一件事情，都尽量考虑周全，一丝不苟，精益求精，严格制度和程序，多向领导请示，多向同事征求意见，把细节考虑到，力求完善。在今后的工作中，我将会更加注意细节。

1、本职工作还不够认真负责，岗位意识和责任意识还有待进一步提高，以后需在工作中要体现个“勤”字。

2、不能严格要求自己，工作上存在自我放松的情况，要加强作风建设，高标准、严要求自己。

3、对办公室业务熟悉不全面，缺少前瞻性，至使自己在工作中偶尔会遇到手忙脚乱的情况，甚至会出现一些不该出现的错误，提高综合能力和素质迫在眉睫。4办事不够严谨、不够

细致。综合事务相对简单但又繁杂，但件件要落实精细，思路要缜密，确保不出纰漏。在这方面，我还不够细心，时有粗心大意、做事草率。

1、服务的计划性。应多向领导、导师请教，把阶段性工作计划做好，超前服务，以免手足无措，出现失误。

2、对一些工作安排，必须跟踪催办，把工作计划落到实处。如安排花油公司一些工作，能亲自去就去，去不了也要打电话跟踪落实情况，避免出现工作失误。

3、进一步规范办事程序，有程序可循的，严格照章办事，没有先例的，向领导请示，该规范的重新规范，提高办事效率。

4、综合业务能力需要不断加强。学习永无止境，提高自身的政治素质和业务能力，将成为自身修炼的主题。平时多注意锻炼自己的听知能力。在日常工作、会议、领导讲话等场合，做到有集中的注意力、灵敏的反应力、深刻的理解力、牢固的记忆力、称职的综合能力，时刻牢记服务宗旨，维护办公室窗口形象。

以上为一季度学习心得，请领导和导师指正。

本季度由于时间仓促，加上工作繁多，我们利用班前班后会、周五学习等时间加紧宣传、引导。让每位员工都知道此次活动的目的和意义，对工作上的进步，要充分宣传实施导师带徒活动的重大意义，用良好的舆论导向，教育引导广大青工积极踊跃参与到活动实施中来。通过大家报名，经组织机构和广大员工评议，认定以下人员成为担任师傅和徒弟资格，具有本单位代表性，最终评出4对。

在确定师傅徒弟关系后，是否按照文件精神制定相关的教学目标、计划；包括教学时间、内容等记录，原则上师徒每周有针对性的教学时间不低于3小时等。组织机构不定期、不定

时进行抽查，发现绝大多数师徒都能够按照标准执行，只有少数由于种种原因没有及时完成，我们立即帮助其查找原因，分析问题，及时解决，确保不因及个别师徒导致整体的荣誉。

通过师傅“四带一保”，即带思想、带作风、带业务、带纪律、保安全。师傅结合实际，以身作则、言传身教，帮助徒弟培养扎实、勤俭、严谨、好学、协作的良好作风，树立正确的人生观、世界观、价值观，保持积极向上的精神状态，立足实际，不断积累实践经验，提高岗位操作技能，提升自身综合素质。徒弟经过师傅“传、帮、带”在自己的岗位上克尽职守，兢兢业业，时时处处以领导和老同志为榜样，不会的就学，不懂的就问，始终保持了谦虚谨慎勤奋好学的积极态度，综合能力显著提高，确保安全生产。

经过近两个月的教与学，活动中青工技能逐渐提高，不断拓展导师带徒的覆盖面，将原来单一的操作岗位师傅带徒弟，延伸为操作、专业、管理岗位都要包括导师带徒的全员活动，并出现了一人既当师傅，又当徒弟的良好局面。为青年职工的成长创造良好的环境。

从一九九二年七月入厂，经过十多年的工作和学习，由一个涉世未深的少年成长为一个有家室有责任感广石化工人。虽然工作那么多年了，但是在业务上有很多方面都一知半解；对操作也不是很纯熟；对某些操作更是知其然而不知其所以然。去年九月有幸借助导师带徒这个平台，成为覃志强技师的徒弟。希望借助这个机会向覃师傅虚心学习，使自己理论和实操水平有一个质的提升。

去年亚运会在广州举办，市委市政府及环保局对广州环保方面提出更高的要求。如何使广州水更清、天更蓝的责任落实到每一家企业及每一个市民成为工作的重点。我们广石化动力事业部也不甘后人，先后对锅炉车间一、二号锅炉引进了脱硫、脱硝装置。由于锅炉是旧设备，而脱硫、脱硝是新设备，新旧设备需要磨合的时间更长，这样对我们生产工人提

出了更高的要求。通过向覃师傅学习以及请教其它技术人员和工友，本人在脱硫方面对如何控制脱硫塔出口温度和上下层水泵的流量，防止脱硫灰挂壁导致塌床以及影响布袋压差高的各种因素、如何降低布袋压差的方法等各种影响锅炉安全运行的问题有了较为深刻的了解。

脱硝方面，如何调整ofa风的风量以及炉膛燃烧的氧量，降低氮氧化物的生成量也有一定的了解。对于为何弃用氨液而采用尿素以及尿素的投用量也有一定的认识。

在锅炉燃烧方面，对于如何合理配风，提高煤粉细度，防止低温过热器出口超温以及如何提高炉效率等方面，覃师傅对我提出了很多宝贵的意见，使我的操作技术得到很大的提升。

覃师傅不但在锅炉的重要的操作对我进行指导，而且对平时的巡检也提出了更高要求。要求对巡检中发现的跑、冒、滴、漏也绝不放过，这也是清洁生产、节能降耗的重要环节。在工作责任心方面也提出他的要求，他说：“工厂就像一台机器，而工人就是机器中的一个零件，只要每个零件都发挥自己积极作用，机器就可以正常运转，工厂的安全生产就有保障。这句话让我终身受益！”

转眼间一年就要过去了，在这一年当中，通过覃师傅对我一对一的指导，使我对锅炉有更深刻的了解，在实操和理论方面有了很大的进步，为今后更好地工作打下了坚实的基础。在这里衷心讲一句：多谢你，覃师傅！

## 导师带徒体会 项目部导师带徒工作总结篇三

“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。师傅的为人处事，经验心得，工作中那份认真的态度，扎实的专业知识，丰富的工作经验，纯熟的业务技术，在师傅的带动下使得徒弟获得了



很多学习、工作动力，能更好的投入到工作中去。

“师带徒”的一种基本活动形式就是学习、实践然后总结再学习、实践：

1、如何看待学习？师傅将他学习的方法交给徒弟，用他的方法对业务知识进行学习，学习的过程中存在的问题与师傅进行交流、讨论，这过程中不仅学习到了知识，更重要的是学习到了好的学习方法。

2、学习后的实践，做一个有心者。在学习过程中了解和掌握了专业知识，在实践过程中就是对这些知识学习情况的一个验证，在实践中检验出知识的不足和遗漏可以在总结中进行整理。

3、总结，在总结时并不是单一的将实践过程中不足和遗漏简单的罗列，而是将这些不足和遗漏产生的原因进行归纳，并找出方法在下一轮的学习实践中避免产生遗漏。

师傅常说一句话：“工作中一旦今日停止学习，明日就将停止工作。”只有不断学习，才能使自己在工作中取得进步。因此，一年以来，徒弟对业务有了非常深入的理解。

作为一名刚入行的员工，不仅提高了自己的业务能力，平时还注意反思、积累，向着专业型人才发展。在师傅的要求、指导下，坚持写总结，通过这样长期地认真实践、及时总结，业务水平得到了不断地进步。

## **导师带徒体会 项目部导师带徒工作总结篇四**

在生活中，作为师傅的我和她以朋友相处，晓之以理、动之以情、以身作则、关心爱护她，为她解疑排难。尤其对于刚刚走上工作岗位就担任班主任的范老师来说，常常会面临许多意想不到的困难，我用自己的实际行动和积极向上生活观

念带动她的热情，鼓励她做到敬业、精业、勤业、爱生。

徒弟年轻、素质好、有朝气、有旺盛的工作热情，但是缺乏必须的教学经验，在工作中经常走弯路，费时多，收效少。在平时的教学工作中，我和徒弟经常利用午后休息时间探讨交流，寻求更好的教学方法。经常深入徒弟班级听课，及时认真地做出客观评价，提出建设性的意见。每周指导徒弟备课一次，帮忙她提高写教案的条理性科学性和实用性，更加明确了教学的方向性、节省教学时间，提高效率。学期末，重点指导徒弟怎样上好复习课，拟订复习计划及时积累教学经验，以利于今后的工作。

首先在校内公开课中，上好示范课，精心准备，能让徒弟从中有所得、有所悟。作为师傅，我毫无保留地把自己的见解、经验交给徒弟。在上学期的青年教师课堂教学大赛中，我和徒弟互相研讨，深入备课，最终在比赛中分别获得一等奖和二等奖。在“打造高校课堂”的教学实践中，我与徒弟经常探讨教学心得，交流所学到的经验，互相听课，评课，各自都在实践中得到许多新的收获。

总之，在这一年的师带徒工作中，我力求把自己积累的成功经验传授给徒弟，我也在她身上学到了许多东西，正所谓“教学相长”。在今后的工作中，我们还要互相学习，取长补短，是各自的教育教学工作都有新的飞跃。

## **导师带徒体会 项目部导师带徒工作总结篇五**

为期两年的“导师带徒”活动，自20xx年3月以来，在公司的统一领导和协调下，在各单位的精心组织和努力下，在公司的各条战线上有声有色地持续开展，成为公司一条独特的风景线，目前活动已经圆满结束。当时确立的29个导师带的徒弟，现在大都已经能够挑起重任，独当一面，成为各自岗位的骨干力量和中坚分子。纵观“导师带徒”活动的全过程，

我们认为有“三好”与“三差”。

一好是活动的意义好。“导师带徒”活动是在公司做强做大做优战略思想指导下，经营规模不断扩大，经济态势不断增长，经济效益持续稳步增长，大批引进省内外优秀大中专毕业生，现实尽快解决上规模和技术人才短缺的矛盾，充分发挥人才效应，增强企业发展后劲，保持企业的持续稳定健康发展而确立的一项旨在发现青年人才、锻炼青年人才、培养青年人才、造就青年人才的青年人才工程。

二好是活动开展的好。“导师带徒”活动目的性强，针对性强，操作性强。从一开始就受到各单位领导和同志们的高度重视和认真对待。首先由各单位集体研究确立师徒对子，并详细确定所培养徒弟两年要求达到的目标、培养内容和具体措施等。大部分单位给徒弟定的目标都比较高，最高要求从三级达到的一级，最低也要求成为业务骨干和内业管理者。师傅们感受到肩上多了一份责任，徒弟感受到了沉重的压力，但更多的是动力和信心。在签定师徒合同书之后，各单位积极行动起来，自觉按照要求和合同书的规定做好工作。特别是\*\*分公司积极响应公司的要求，首先在分公司内确立了五对师徒，并按照公司的要求，结合分公司的实际，把这五对师徒与报公司的三对师徒同等对待、同等开展、同等考核，扩大了导师带徒的范围，丰富了导师带徒的内容；\*\*分公司和\*\*分公司能够坚持对导师带徒活动进行检查和考核，定时总结定时评比，认真填写意见，不断完善活动内容。

许多单位的师傅都能毫无保留地把自己的工作经验传授给所带的徒弟，注重言传身教，以自己的人格魅力教育和引导徒弟做人做事。\*\*等人，不但能做好领导表率作用，是大家眼里的好领导好上司，更是所带徒弟眼里的好师傅。他们在兢兢业业干好各项工作的同时，都能有所侧重地教导徒弟，无论工作忙与否，总能坚持带好徒弟，并把自己的一技之长灵活地传授给徒弟。这些经理们都敢于给徒弟们压重担，分任务。\*\*\*\*\*三是活动的成果好。导师带徒活动开展两年

来，29名徒弟在各自师傅的精心教导和自觉努力下，渐次成长起来，成为各自岗位上的骨干力量和中坚分子，大都能够独当一面，挑起重任，能够胜任工作，较好地完成各种工作，并屡屡获得佳绩，不断为公司争得荣誉，显示了“导师带徒”活动较好的成果。以上成绩固然喜人，但是我们从中也发现了许多不足或者说是比较差的地方。一差是有的单位没有认真开展此项活动，活动流于形式，对此项工作重视差。一些师徒签定合同书后，就把它束之高阁，也忘记了师徒责任，各行其是。有的单位连师徒合同书也丢失了。这样的师徒就更不用说存在带与不带的问题了。

二是没有检查考核，落实责任差。这方面的主要责任在公司的`相关部门，我们首先提出自我批评。按照制度，公司每半年要对所有签了合同的师徒进行检查考核，由于初次开展此项工作，有关部门和人员缺乏经验，但是主要是我们没有进行深入的指导和检查，以致于大部分单位没有认真开展工作，落实的少。使“导师带徒”活动缺乏动力，相关人员也失去了积极性和主动性，没有更好地发现培养更多的青年人才。

三是人员变动，活动成效差。虽然首批确立的29对中，涌现出来了一些优秀分子，但是成功的比例太低，与公司的期望相去甚远。这其中原因很多，有重视不够，有开展的不够好，也有的是人员岗位变动，使活动无法开展下去，也就无法培养徒弟了。在检查过程中我们还发现，有的单位给徒弟定的目标太高，有的又太低，或者是目标不明确不准确，使徒弟缺乏向上的动力。还有就是几乎所有的合同书填写的各时期考核意见，师徒都一样，师傅咋样带的，徒弟咋样学的，没有明确说明，给师傅和徒弟的意见都一样，不够严肃和认真。这都需要我们在今后的工作中加以克服和改进。

同志们，第一批“导师带徒”活动已经告一个段落，第二批“导师带徒”活动就要开展起来了。公司已经就开展“导师带徒”活动的有关要求做了部署，上报公司的导师带徒名单，公司已经做了修订，各单位也就导师带徒的合同书制定

了具体的目标措施，希望大家都能够重视此项工作，切实开展好活动，让导师带徒结出更加丰硕的成果，为企业培养更多的优秀人才。