

英语师徒结对徒弟总结(精选5篇)

总结是把一定阶段内的有关情况分析研究，做出有指导性的经验方法以及结论的书面材料，它可以使我们更有效率，不妨坐下来好好写写总结吧。那关于总结格式是怎样的呢？而个人总结又该怎么写呢？以下是小编收集整理的工作总结书范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

英语师徒结对徒弟总结篇一

“导师带徒”是一项全局性、长期性的工作，需要各级组织的同步发力和全体人员的积极参与。其中，基层党组织作为职工群众发展引领、思想引领和行动引领的主体，更应该发挥好党管干部、党管人才的作用和优势，做“导师带徒”的积极倡导者和坚定推动者，推进“导师带徒”活动持续、深入、有效开展，为实现企业高质量发展目标奠定坚实的人才基础。对基层党组织如何在“导师带徒”活动中发挥作用，笔者在多年共青团工作中得到了一些启示和思考，认为应该从以下三个方面入手：

要推进“导师带徒”活动，首先要从两个方面加强对师徒对子的引导：

一方面，要做好对新进员工的职业生涯导航与职业规划的引导。各级党组织要认真思考如何做好对新进员工的职业生涯导航与职业规划的引导，让这项工作更加具有效果？如何减少新员工的过渡期不适，专心留在企业，并且将自身的发展充分和企业发展紧密结合？首先，基层党组织要通过对职业生涯相关知识和理念的宣传，使青年了解和认识职业生涯的内涵，帮助青年树立正确的职业发展规划，引导青年主动作出切合企业发展实际、贴合个人意愿和特点的职业生涯规划，从而实现公司和青年的良性互动发展。其次是通过借鉴和运用科学的手段对青年进行评估，让青年人了解自己的发展潜

力和能力，明晰职业发展通道，真正成为青年职业生涯设计和发展的引路人。再次是通过在企业 and 青年之间建立良好的沟通平台，基层党组织及时把企业价值目标传递给青年，同时，将青年对职业发展需求及时反馈到企业，优化企业内部资源配置，促进青年与企业共同成长。最后是通过建立定期的职业谈话等制度，跟踪青年职业生涯规划的实施情况，帮助协调和解决青年职业生涯规划实施过程中遇到的问题，确保青年职业生涯按照预期的轨迹健康发展。

另一方面，要加强对师徒对子的思想引导。“3家+导师带徒”活动的要求是师傅选徒弟，徒弟选师傅，进行双向选择。而在实际开展中，由于双方之间不了解、不熟悉，师傅在对徒弟的培养过程中，存在些许的保留。徒弟在主动学习方面，还缺乏进一步的努力。因此，我们的基层党组织要在围绕中心、服务大局上加强师徒对子的思想引导工作。一是要做好师傅的思想引导工作。一方面是引导师傅树立责任意识。师傅对徒弟的培养要高度重视，要认真负责的教导。二是师傅不要担心徒弟会超过自己，不能有教出徒弟饿死师傅的思想。教徒弟就是要青出于蓝而胜于蓝，不仅仅是为自己培养接班人，更是为项目的开展、公司的发展培养更多的人才。二是要做好徒弟的思想引导工作。徒弟自身的学习不是因为要学而学，而是为自己的前途而学，更是为了企业发展而学。基层党组织要引导徒弟形成主动要求学习更多对自己职业发展生涯中有用的知识。通过“导师带徒”活动在项目上的开展，从而掀起一股主动学习，积极作为，争当优秀师徒的热潮。

基层团组织作为项目“导师带徒”活动推进的主责部门，要加大与各部门的沟通交流。基层党组织作为基层团组织的领导者，要积极指导“导师带徒”活动各项工作的开展。

首先，要对“导师带徒”活动开展过程中存在的问题提出改进意见。“导师带徒”活动在开展中存在对青年人培养措施落实不到位等问题，基层党组织在发现类似问题后，应该及时的.对师徒对子提出，要求师傅按照既定的培养计划对徒弟

进行培养，如果徒弟的学习能力强，他的成长速度超出了预定的培养计划，基层党组织应该及时的要求师傅对培养计划进行调整，以便徒弟能更好更快的成长。

其次，要为“导师带徒”活动在项目上的推进提供一个良好的开展环境，创造一个和谐稳定的氛围。基层党组织要在项目营造尊师重道的良好氛围，氛围的营造对“导师带徒”活动的开展有积极作用，师徒对子也会在这个氛围的影响下，以更为好学和乐于传业授道解惑的态度，提升教学质量，提高学习能力和效率。

第三，要对师傅和徒弟在活动过程中，存在的工作和心理上的困难要给予最大的疏导和帮助。在“导师带徒”活动的开展中，会存在有些师徒不善于沟通交流，有些师傅因业务工作繁忙而疏于对徒弟的教导，有些徒弟因好玩或觉得师傅的能力不够不足以为师的情况，基层党组织要根据师傅的能力和师徒的性格，进行定向的引导，加强师徒对子的沟通交流，以便“导师带徒”活动的有效开展。

第四，要对推进工作中存在的各项难题要给予最大的帮助。从而促进全公司“导师带徒”活动的顺利开展，取得实效。在推进“导师带徒”活动中，会存在项目工期紧、人员调动频繁、对“导师带徒”活动成效持怀疑态度等现象，基层党组织在推进落实过程中要给予帮助。如在项目工期紧的时候，要督促师傅在日常工作中多带动徒弟，要求徒弟紧跟师傅节奏多学习多接触现场，不能因为工期紧而疲于学习；在师傅或徒弟工作有调动时，基层党组织要及时跟进，为那些未出师的青年人选配师傅，继续培养；当有人对“导师带徒”活动成效持怀疑态度时，基层党组织则要大力宣传公司“导师带徒”活动开展的成效，让怀疑变成深信不疑，这样，才能促进全公司“导师带徒”活动的顺利开展，这样，才能让“导师带徒”活动真正取得实效。

“导师带徒”活动在项目上的推进情况如何、徒弟的成长成

才状况如何、活动取得的具体成效如何，基层党组织必须作到随时掌握、随时推进。要联合“导师带徒”领导小组，加大对“导师带徒”活动的检查和监督，确保切实在“导师带徒”活动中落实各项管理制度和办法，取得实际成效。

首先，要检查监督“导师带徒”活动的培训计划是否可行。一方面是对培训计划进行审核。师傅对徒弟制定的培养计划是否结合了徒弟的实际情况；徒弟在了解培养计划后，是否有需要增补的意见；制定的计划是否与项目实际施工情况相结合等。另一方面是对培训计划进行指导。项目领导班子及各部门负责人也可对具体培养计划提出指导性意见，确保培训计划的可行性。

第二，要检查监督“导师带徒”活动的具体开展情况和实际成效。检查监督落实项目“导师带徒”活动的周检查、月考核、季度总结制度，并随机对师徒对子进行抽查，另外通过检查师徒笔记、对徒弟实际能力进行现场考核、听取同事对师徒对子的评价等方式评定“导师带徒”活动的实际成效。

英语师徒结对徒弟总结篇二

本学期我有幸成为xxx的徒弟。在师徒结对活动中，我们互相进修，互相帮助，努力提高自身素质。关于本学期的师徒结对工作，现有以下心得体会：

（详细定稿版）

每个老师都有自己的特长、优势，也各有需要提高的地方，于是我认真研究xxx的优点，使其在原有的基础上都能够得到一定的发展、进步，最后根据这些点，制订出了本学年的师徒结对计划，并根据计划开展一系列的活动。

虽然我是徒弟，所以我要谦虚向她进修，把提高自身素质作为我本学期的工作目标之一。首先，我经常向其他教师请教，

努力使自己在课堂教学、班级办理等方面有进一步的提高。其次，在其他老师上公布课时，我总是尽量安排出肯定的时间前去听课进修，并仔细记录、认真评课，使自己在评课方面有肯定进步。再次，在平时的休息时间里，我经常寻找有关资料、多看相关书籍，是自己的专业理论也有肯定的提高。

在这个学期里，我把每一节课都当成示范课，充分准备，不管是教具、教学过程都会精心设计，尽量把最好的方面展示给大家。在学校的汇报课时，我在师傅的'指导下寻找好的教材，设计出科学合理教案，并在她的帮助下多次试教，尽量把优秀的教学活动汇报出来，以提高教育教学水平。

青年教师有充沛的精力，有好学的热情，有丰富的知识，有创新的能力。而我们的师傅都乐意把自己的一切毫无保留地传授给徒弟，她们在带徒弟的过程中也能不断完善自己，取人之长，补己之短。徒弟也在师傅的传授下获得了很好的发展。在本学期的师徒结队活动中，我不但自己的教学教育水平有了一定的提高，也帮助xxx共同提高，我想，在以后的类似活动中，我要更主动、更认真、更努力，使自己和同伴的能力有一个很大的进步。

英语师徒结对徒弟总结篇三

印刷包装企业对技工的定位是，会熟练操作设备，或是能独立完成某项技术性工作的员工，都统称为技工，顾名思义也就是技术员工。企业如果技工不足，就无法保证产品质量和交货期，更谈不上节约成本。这也是一些企业老板“宁缺少一个管理者，也绝不能少一个技工”心态的成因——管理者不在时，设备可照常运转；而缺少一个关键技工，某台机器可能就开不起来。当然，这里并不是说管理不重要，只是相比较而言，技术占了首要位置。在确保生产正常的情况下，才能进行管理，否则管理也就无从谈起。闲言少叙，言归正传，我们还是看看印刷包装行业的技工培养都有哪些主要形式。

1. 自学

员工自愿学习技术，不怕吃苦，发自内心地想成为某项技术能手，采取偷艺、拜师等方式学习。自学方式的优点是员工主动、自发，把技术当成安身立命的资本，学习起来刻苦、认真，不达目的决不罢休，会利用一切可以利用的机会、人脉关系来达到自己的目的，成功几率高。自学方式的缺点是，如果员工没有找到合适的学习方法，得不到有效的点拨，很容易走弯路，即使付出的精力再多，也难以收到好的效果，往往事倍功半；又由于缺少必要的理论知识的指导，员工在自学的过程中经常不得要领，甚至会出现安全事故。

2. 委培

委培是指企业将具有培养价值或培养潜质的员工委托技工学校、大专院校、同行业的顶尖企业等进行培训。将员工委托给正规的职业学校或大专院校培训，员工的理论功底扎实，能系统全面地掌握技术要领和设备工作原理，理论能很好地指导实践；同行企业的委培则注重实践，实操性强。但委培方式也存在缺点：委托院校培训的费用高、时间长；同行企业培训则会欠缺理论知识的教授，而且由于竞争关系的存在，关键的技术难点往往不会传授。

3. 带徒

“传帮带”是过去国有企业的优良传统，通过这样的培养方式，技工成熟快、效率高，尤其是师傅对企业的产品类型和设备性能比较熟悉，带出来的徒弟上手快，设备维护保养、产品质量把控等工作均十分拿手，这样的培训方式还十分节约资金。带徒方式也有缺点，有时师傅不肯教，害怕徒弟抢了自己的饭碗；自愿传授技术的，师傅又极易将不良习惯传授给徒弟，徒弟也会自觉、不自觉地学到师傅的不良习惯，还容易形成师徒小团体，当师傅因故离开企业时就会把徒弟带走。而且印刷包装企业的技工大部分不是科班出身，文化

程度不高，重实践、轻理论，“师带徒”培训方式的不良后果往往是徒弟知其然不知所以然，企业的技术水平难以有效提高。

仙桥集团的“师带徒”培养机制

通过以上分析不难看出，委托院校培养理论功底扎实、操作规范、设备原理清楚、工艺知识丰富的技工，对企业的长远发展是十分有利的。但从实用、快捷的方面考虑，还是“师带徒”的方式能解燃眉之急。只要师傅的传授得法，它能在极短的时间内补充企业技工数量的不足。下面还是请朋友们跟随笔者一同看看，仙桥集团有限公司是如何通过“师带徒”方式解决技工荒的吧。

仙桥集团首先打破技工，尤其是核心技工的技术封锁、技术垄断。无论哪一个技术岗位的技术要点、工艺流程、作业流程都予以公开化，任何一个员工想学习都可以提出申请，公司无条件支持，倡导轮岗互调，并用作业指导书规范操作。这样不但避免了因某技术岗位缺员造成的停工风险，而且还有效规避了核心技术人员在关键时刻“掉链子”。

其次，仙桥集团规避了拉帮结伙的小团体现象。无论是老员工还是新招员工，只要是老乡、同学、亲朋关系，都不允许在一个车间、班组工作；管理人员在一个部门工作一定时间就要轮调，这是规避员工拉帮结伙搞小团体的有效手段，也是避免集体“哗变”的必要措施之一。

在技工培养方面，我们认识到，企业要求熟练技工当师傅带徒弟，大部分人是不愿意的，即使勉强答应，也不会真心教徒弟。其中原因在于：

第一，师傅害怕“教会徒弟饿死师傅”，害怕徒弟会取而代之，害怕自己将不被企业重视；

第二，教徒弟要多花时间，不但挤占休息时间，而且还耽误赚钱；

第三，师傅个人也确实没有带徒弟的义务，通常被认作是吃力不讨好的事情。

鉴于这种情况□20xx年7月，仙桥集团出台了“优秀技工带徒政策”，至今仍然受到全体员工的欢迎，不但促进了优秀技工带徒弟的积极性和主动性，而且还掀起了普工、新招员工学习技术的热潮。我们的具体做法分为以下几大要点。

1. 采取自愿报名、车间推荐、部门选拔相结合的形式举荐优秀技工，然后由公司评定，确认师傅。
2. 通过自愿报名、公司选拔的形式，确定有培养价值的学徒人选。
3. 被确认为师傅的，每人按计划带徒弟2名，并负责在规定的时间内包教包会，徒弟学徒期间的安全、出勤等工作活动，均由师傅管理。
4. 学徒确认后，要签订技工培训协议。协议规定，学徒期间工资按普工标准计算，每月发放时预留200元作为风险金，学成之后服务满一年全部退回，中途跳槽不予退还；学成能独立工作且试用一个月之后，工资待遇按技工标准执行。
5. 理论知识由企业专职培训师予以培训，实操知识则由师傅负责教授，做到理论与实践相结合。
6. 徒弟出师后由公司现场考核，能独立操作后，视技术含量奖励师傅600~2000元。如果徒弟在一年内跳槽，或者出现违章操作、重大质量事故，公司收回已发奖金的一半。
7. 带徒时间（根据不同技术等级确定）最短、徒弟成绩最优

秀、在公司服务时间最长的师傅还可获得一笔不菲的奖金。

仙桥集团这一政策实施几年来，从未出现技工短缺现象，更没有因技工问题引起企业危机与不和谐现象的发生。

英语师徒结对徒弟总结篇四

白驹过隙，很快一年时间已经过去了。我和钱均教师师徒结对已经过了一年，回忆这一学期的体验与感受，真可谓是酸甜苦辣收获颇丰！在此，我特别感谢学校领导为我们教师制造条件，搭建教学进展平台，我是师徒结对的受益者，由于在师傅和其他教师们的关爱下，我在慢慢成长、成熟、坚强！我学到了许多教学方面的学问，使自己在教学方面正一步步地走向成熟。现在在期末，带着感谢，我将这段时间的结对工作做一个总结。我很荣幸能成为钱钧教师的徒弟。我和钱教师同时担当初中历史的教学工作，工作内容和性质的相像，为我向师傅的学习供应了得天独厚的条件。而且钱教师特殊的虚心与温柔，每次问他问题，他总会不厌其烦地向我说说他的想法。在相互的探讨与思索中让我在钱教师的身上学到了不少东西！钱教师在教学方法、治理学生方面都给了我很多实实在在的指导和帮忙，使我在各方面有了肯定的提高。下面我就从几个方面谈谈自己的收获：

首先，作为一名青年教师，我觉得的困难是教材，对教材的处理不到位，因此在实际的教学很难突破重点难点。从教的刚开头，都是我讲得多，学生没有真正参加到课堂中来，一节课，我讲得辛苦，学生听得茫然。师傅了解到这个状况后，主动给我介绍如何掌握课堂秩序、如何调动课堂气氛、如何进展小组合作……。记得我要开一节市级公开课，作为一个青年教师，确实是很紧急的，钱教师得知这种状况，就准时地给我指导，帮我理清教学重难点，理清思路，试上的时候来听课，帮我修改缺乏和错误的地方，最终在钱教师的帮忙下，这节课开得很胜利。在钱教师的要求、指导下，我坚持平常准时充电，在平常的教学中，遇到教学中的难点、

重点、疑点，主动向师傅请教，与师傅共同钻研教材和备课，主动让师傅指导教案，虚心承受师傅的建议，修改缺乏，更好地吃透教材。

其次，相互听课、评课是师徒结对的一种根本活动形式，这也成为了徒弟们向师傅学习的过程中最为直接的一种方式，在这个过程中，我有以下几点感想：

1、正确对待开课。许多年轻教师都惧怕被听课，怕出丑。其实听课可以帮忙我们发觉一些自己难以留意到的问题并能准时地改正。由于要在开课向师傅阐述备课的构思，所以备课时会特殊认真。留意围绕教学目标安排教学活动，久而久之，使自己的备课水平有了提高。

2、擅长利用评课。师傅给我评课时，会反应出许多我自己没有意识到的优点和缺点。比方：在对某个教学环节问题上，我可能从教师的角度觉得没有任何问题，而我的师傅在听课时是可以从听者的角度来看出了很多缺乏之处，这种感受钱教师会在评课时准时地反应给我，从而起到了确定或否认的作用，让我以后可以有意识地进展调整。师傅在评课时对我的指导不仅停留在理论层面，更是表达在详细的每一个环节中，甚至对学生的每一句评价语言都悉心琢磨，使我明白一堂该如何真正到达有效。

3、多向师傅取经。我听师傅的课也有很大收获。钱教师的课的特点就是组织有序，分工明确，课堂效率高！课堂气氛也很好！真正的做到了让学生在欢乐的学习气氛中学习学问。我们常一起沟通上课后的体会，在屡次听师傅课的过程中，我渐渐体会到他的教学风格，并且精确地把握住他每一节课的闪光之处，这使我受益匪浅。

有了师傅的`陪伴，我少走了很多弯路，从她的身上，我不仅学到了训练教学阅历，同时也看到了他那务实的工作态度，这深深地影响着我，而他对我生活上的关怀更让我倍感暖和。

作为徒弟，我真诚地感谢师傅对我的关怀和爱惜，也感谢学校为我供应了这个学习成长的基地，将师徒结对这一条无形的纽带联结在我们师徒之间，为我们增加了沟通沟通和相互学习的平台。在这里还得要感谢帮忙过我的教师们。我会继续努力，更加主动地、虚心地向大家多学习，多请教，乐观创新。在以后的工作中，我会将师傅和老教师对我的关怀和帮忙转化为训练教学上的动力，虚心请教师傅和其他教师，真心诚意地承受师傅的指导和催促，争取在工作中更快地成长，不辜负学校的期望！

英语师徒结对徒弟总结篇五

本学期的师徒结对签约仪式如期举行，这次师徒结对精选了33个对子，开了专题的会议，对师傅、徒弟分别提了具体的要求，明确各自的任务，但最终效果如何，值得我们去反思、去探讨。

每个学校每学年都会举行师徒结对的签约仪式，往往仪式很重视，宣传报道很重视，但结对的过程却不了了之，师傅没有尽到师傅的责任，徒弟也没有跟师傅虚心学习，最后做点假材料供学校考核，至于效果如何没人深究。

谈到“细化师徒结对的过程”，有学校这样做：每月徒弟听师傅4节课，师傅听徒弟4节课，查看听课笔记为凭证。这样细化的要求到底行不行？我认为不妥，原因有三：一是师徒负担太重。作为老师本来教学事情很多：备课、上课、改作业、辅导学生、处理其他学校交付的任务，一个月8节课很难实现，每月8节基本不可能；二是可以做假。既然查看听课笔记，就可以不听课补抄听课笔记；三是目标不明。相互听课不是目的，研讨、指导、帮助徒弟提高才是目的。即便师徒相互听课，倘若不研讨、不指导，徒弟教学能力没提高也是没有用的。

那么怎么从实效出发，去细化师徒结对的过程呢？我认为一

个学期一个目标，一步一步地走。不能一口吃成个胖子，不能急，不能一学期就能解决所有问题。

首先，制定徒弟专业成长计划。3年或5年一个周期，分别从基本功（三字一话）、课堂教学、教学研究、论文撰写、班级管理这几方面来规划发展，明确每个学期的计划任务。

其次，围绕计划有步骤逐一落实。一个学期一项任务，完成好下学期再有新的任务。比如三字一话，徒弟每天练写粉笔字，师傅指导加督促，当徒弟写得很好，师傅认定过关了，粉笔字就不再练了。下面再练普通话，帮助徒弟正确发音、处理好情感，注意声音抑扬顿挫。