

最新导师带徒活动总结会议流程(模板5篇)

总结是对某种工作实施结果的总鉴定和总结论，是对以往工作实践的一种理性认识。写总结的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？这里给大家分享一些最新的总结书范文，方便大家学习。

导师带徒活动总结会议流程篇一

九月以来，在公司和项目部领导的关心支持下，团委对新来的同志实行“导师带徒”活动，全面提高学徒综合素质，更好地胜任本职工作。九月至现在，我在工程经济部工作，导师是总经济师滕波老师，在他的精心安排和教导下，本人在自己的岗位上恪尽职守，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，多听师傅的教诲，在师傅的“传、帮、带”下，迅速茁壮成长，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，为工程经济部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工作、学习情况总结如下，请各位领导和导师指正。

思想道德方面：学习正确的价值观、事业观，增加对企业的忠诚度；

工作能力方面：系统学习了解项目设备管理工作流程；学习基础的设备管理知识。学习设备日常维护技巧，学习各种故障的处理。深入学习设备管理的数理统计与分析能独立进行独立进行数理统计、分析与计划编制。

编写完善机械设备管理制度；各种设备台账及报表；日常机械设备的维护管理和故障处理；设备管理的数理统计分析与

计划编制。

2、肯钻研、敢创新，实现专业知识等工作能力的全面提升。“作为一名见习生，虽然先在基层岗位上锻炼，自己却不能定格在普通岗位的标准上，要永远向前看。”这是导师经常给我说的话。日常工作中，导师注意引导我观察生产中的每一个细节，注重在观察中发现规律，定期做总结，把所学的知识与生产联系起来，通过观察、总结、发现规律，不仅能学到许多书本上没有的东西，更有利于拓宽思路、丰富视野。完成从普通技能人员到专业型技术人员的转变。

3、主动服务的意识明显加强。工程经济部设备管理工作千头万绪，错综复杂，这就要求设备管理人员具有丰富的知识结构和较高的知识水平，对各种设备技术性能，日常维护知识，设备管理中数据统计、数据分析等都需要有较深层次的掌握，这样才能牢牢把握工作的主动权，才能把日常工作做好。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。由于导师一直坚持灌输主动工作的思想，在实际工作中不断提醒我注重基本功和动手能力的训练，甚至连从简单的写台账，到复杂的陈本分析都进行手把手的指导，使得我从最初的不会干、不敢干，到现在主动干、抢着干。

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。

导师带徒活动总结会议流程篇二

短短一年时间的师带徒活动结束了，我很荣幸能够成为其中的一员。

作为刚从学校毕业来到企业的青年职工，我们渴望有好的环境锻炼成长，渴望有机会能够施展才华、贡献自己的聪明才

智。我迫切需要在师傅的指导下，找准人生坐标，确定前进方向，把书本知识与实际工作有机融合，有效地发挥内在的动力和潜能，使自己的技能素质得到迅速提升。

而“师带徒”活动则是企业保持持续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。所以，开展“师带徒”活动，是加快青年职工全面发展，促进青年职工快速健康成才的重要手段和有效途径。

师傅带徒弟是传授技能、手艺最直接、最有效的方法，也是尊重人才、培养人才的具体体现。通过师带徒活动，既能使老师傅们所拥有的知识和经验能很好的传下来，又能促进员工之间的凝聚力；既能节约培训成本，又能有助于创新；既能避免一般培训带来的“工学矛盾”，又能弥补一般培训脱离实践的不足。同时，通过我们与师傅的交流合作，能够从最大程度上鼓励我们在实践中学习，在实践中磨练，用师带徒这种手把手、面对面的方法来把我们培养成操作技术人才。

总之，通过这次师带徒活动，让我感受到了企业各级领导对我们青年人的关心和期望，在此，我要感谢各位领导我们搭建了这样一个学习的平台，同时，我也要感谢师傅们对我们的精心指导，在以后的工作中，我将继续加强自身技术的学习，绝不辜负师傅们对我们的教诲，也绝不辜负企业领导对我们的关心和期望。

导师带徒活动总结会议流程篇三

以师带徒是中华民族的传统美德。“导师带徒”活动是组织职业道德优良、业务技能过硬和工作经验丰富的工程技术人员、专业管理人员、技术工人等，在工作岗位上以导师的身份，通过“传、帮、带”的方式，对青年员工进行定期目标化培养，使其尽快成长为技术熟练、作风过硬的青年岗位能手的一项岗位实践活动。

“导师带徒”活动本着“服务企业发展、服务青年成才”的宗旨，坚持“干什么、学什么，缺什么，补什么”的原则，坚持传授技艺、传授经验与思想教育、作风教育并重的原则。（工作总结规章制度和待人处事礼节的同时，尽快适应工作节奏，胜任工作状态。

开展“导师带徒”活动，要紧紧围绕企业改革发展，青年员工是企业未来发展的生力军，是企业的希望。加快青年技能人才培养，促使青年员工立足岗位成才，使广大青年员工更好更快地掌握本岗位所需的理论知识和实际操作技能，提高综合素质，以适应公司安全文明施工生产、经营管理工作要求，增强企业发展后劲。

公司在全公司范围内大力开展了“师带徒”活动。在活动中将青年员工的思想教育和技能培训结合起来，以期使青年员工的主人翁意识、职业道德意识和实际操作技能水平都有同步大幅度提高，使青年员工的教育培训工作经常化、具体化、制度化。

作为青年员工，他们有理想有激情有闯劲，但他们缺乏经验，还存在很多不足，他们的施工理念还有待更新、业务水平还有待提高，实际经验有待丰富、业务知识有待拓宽，他们迫切需要师傅的指导和帮助，需要在实践中不断学习，希望通过师傅的传、帮、带，少走弯路，更快发展，能更快的提升工作水平、技术能力，快速成长，体验成功，进而促进项目的人才成长。

“导师带徒”活动目的性强，针对性强，操作性强。从一开始就受到部领导和同志们的高度重视和认真对待。确立师徒对子，并详细确定所培养徒弟要求达到的目标、培养内容和具体措施等。大部分给徒弟定的目标都比较高，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。许多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。

“导师带徒”活动开展以来，徒弟在各自师傅的精心教导和自觉努力下，逐步成长起来，成为各自岗位上的骨干力量和中坚分子，大都能够挑起重任，能够胜任工作，较好地完成各种工作，显示了“导师带徒”活动较好的成果。

实践证明，开展“师带徒”活动，对于提高公司青年员工的综合素质，激发青年员工的学习积极性，对于加强公司基础管理，促进公司管理科学化，提高公司施工生产质量和工艺水平有着积极的意义。

导师带徒活动总结会议流程篇四

——XX项目部“导师带徒”活动总结

光阴似箭，日月如梳，在不知不觉中一年的时间即将过去，短短的一年的“导师带徒”活动已接近尾声。

以师带徒是中华民族的传统美德。“导师带徒”活动是组织职业道德优良、业务技能过硬和工作经验丰富的工程技术人员、专业管理人员、技术工人等，在工作岗位上以导师的身份，通过“传、帮、带”的方式，对青年员工进行定期目标化培养，使其尽快成长为技术熟练、作风过硬的青年岗位能手的一项岗位实践活动。

“导师带徒”活动本着“服务企业发展、服务青年成才”的宗旨，坚持“干什么、学什么，缺什么，补什么”的原则，坚持传授技艺、传授经验与思想教育、作风教育并重的原则。（工作总结）活动不仅仅是“一师一徒”的简单形式，更应该是一种“一帮师傅带一帮徒弟”的方式，要求师傅不仅应教授业务技能，更应该传授做人处事的方式方法，使年轻工程管理人员在熟悉规章制度和待人处事礼节的同时，尽快适应工作节奏，胜任工作状态。

开展“导师带徒”活动，要紧紧围绕企业改革发展，青年员工是企业未来发展的生力军，是企业的希望。加快青年技能人才培养，促使青年员工立足岗位成才，使广大青年员工更好更快地掌握本岗位所需的理论知识和实际操作技能，提高综合素质，以适应公司安全文明施工生产、经营管理工作要求，增强企业发展后劲。

公司在全公司范围内大力开展了“师带徒”活动。在活动中将青年员工的思想教育和技能培训结合起来，以期使青年员工的主人翁意识、职业道德意识和实际操作技能水平都有同步大幅度提高，使青年员工的教育培训工作经常化、具体化、制度化。

作为青年员工，他们有理想有激情有闯劲，但他们缺乏经验，还存在很多不足，他们的施工理念还有待更新、业务水平还有待提高，实际经验有待丰富、业务知识有待拓宽，他们迫切需要师傅的指导和帮助，需要在实践中不断学习，希望通过师傅的传、帮、带，少走弯路，更快发展，能更快的提升工作水平、技术能力，快速成长，体验成功，进而促进项目的人才成长。

“导师带徒”活动目的性强，针对性强，操作性强。从一开始就受到部领导和同志们的高度重视和认真对待。确立师徒对子，并详细确定所培养徒弟要求达到的目标、培养内容和具体措施等。大部分给徒弟定的目标都比较高，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。许多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。

“导师带徒”活动开展以来，徒弟在各自师傅的精心教导和自觉努力下，逐步成长起来，成为各自岗位上的骨干力量和中坚分子，大都能够挑起重任，能够胜任工作，较好地完成各种工作，显示了“导师带徒”活动较好的成果。

实践证明，开展“师带徒”活动，对于提高公司青年员工的综合素质，激发青年员工的学习积极性，对于加强公司基础管理，促进公司管理科学化，提高公司施工生产质量和工艺水平有着积极的意义。

导师带徒活动总结会议流程篇五

为期两年的“导师带徒”活动，自2011年3月以来，在公司的统一领导和协调下，在各单位精心组织 and 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。特别是一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；一分公司和一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。一等人，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。