# 传帮带

来源：网络 作者：紫陌红颜 更新时间：2024-07-02

*第一篇：传帮带2024－2024学年“传帮带”活动工作计划念沟湾完全小学张爱霞根据府谷县课堂教学改革暨教师专业发展调研视导方案中提出的“传帮带”活动，本学期本着自愿结合的原则，我与本组的张惠林老师、马东云老师结成“传帮带”互助互学活动。希...*

**第一篇：传帮带**

2024－2024学年“传帮带”活动工作计划

念沟湾完全小学

张爱霞

根据府谷县课堂教学改革暨教师专业发展调研视导方案中

提出的“传帮带”活动，本学期本着自愿结合的原则，我与本组的张惠林老师、马东云老师结成“传帮带”互助互学活动。希望通过在教学、教研和教改中的交流和合作，达到共同学习、互相促进，共同提高的目的，从而进一步提高自己的教育教学能力，优化教学效果，提高教学质量，我们拟制定如下工作计划：

工作目标：

在工作中，我们将本着“共同学习，一起进步”的理念，在互帮互助的学习中共同成长。相信在我们的共同努力下，不断提高我们的教育科研水平，更好胜任教育教学工作。

具体措施：

（一）师德方面：

1、树立依法执教，为民服务的精神。首先，我们的教育活动要依法，我们将进一步学习、领会《中小学教师职业道德规范》和教学常规管理细则，严格遵守教育教学常规细则，依法治教。其次，我们将进一步树立为民服务的思想。我们的从事的职业是服务性行业，我们教学要对学生负责，对学生的家长负责，对社会负责，对人民负责，对祖国的未来负责。

2、培养爱岗敬业，团结协作的精神。谁不珍爱自己的岗位，谁就不能干好自己的工作。我们要深入学生，了解学生，面对学生；要敢于争先创优，现代教育理论和教学思想日新月异，我们将时时注重学习，同时要勇于从旧的教学思想中跳出来，开创新的教学思路，从而提高教学质量，争做新时期教学改革的弄潮儿。二是要有团结协作精神。我们的教育事业是一个团队的事业，在具体的教学过程中，我们将努力营造一种良好的合作氛围，互帮互带，取长补短。有经验有成绩大家一起分享，有困难有问题大家一起解决。

（二）教育教学方面

在日常的教育教学中，我们将通过一起学习、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。主要从以下几个方面来做：

1、加强学习，树立新的理念。我们将学习《新课程标准》及解读，将理论联系到实际教学工作中。树立“以人为本，育人为本”的思想。树立学生主体观、发展观，关注学生情感的体验，关注学生学习兴趣等非智力因素，重视了学生独立性，自主性的培养与发挥，使获取知识，学会学习，掌握知识和技能的过程，成为学生丰富情感完善自我，学会合作，学会做人的过程。

2、加强课堂教学的研究，提高教学质量。学习方式的改革是本次课改的核心之一。在教学过程中关注学生学习过程和方法，凸现发现、探究、研究等认识活动，使学习过程更多地成为学生发现问题、提出问题、分析问题、解决问题、掌握方法的过程。我们要努力营造民主、平等、互动、合作的师生关系，在与学生交往互动、合作交流中与学生心灵碰撞、情感交融中健全学生人格，完善学生个性，促进师生共同发展。

3、帮助两位老师备课，检查他们备写的教案，给两位老师上一次示范课。以便共同进步，共同成长。

4、每学期指导两位老师作校内汇报课一节，帮助其完成设计方案，指导其完成上课任务。

5、做好课后反思。上完每一节课后，趁记忆犹新，回顾、反思下自己执教时的切身体会或疏漏，记下学生学习中的闪光点或困惑，积累教学经验和吸取教训，从而不断改进课堂教学，提高教学水平。

6、做好课后辅导工作，注意分层教学。在课后，为不同层次的学生进行相应的辅导，以满足不同层次的学生的需求，同时加大了后进生的辅导力度。

7、学期末同导师进行一次全面教学总结。

（三）、自身素质方面

在工作的同时，要提高自己的自身素质。不断提升精神追求，增强职业道德，掌握教育规律，拓展学科知识，强化专业技能和提高教育教学水平。

1、多学习。教师要抓紧点滴时间学习，学习先进的教育教学理论，学习身边老师的宝贵经验，学习专业知识。要让读书、学习成为自己生活的一部分。

2、多反思。自我反思是提高业务素质的基本途径。在今后的工作中，教学后要对自己的教学行为，学生的活动方式，教学目标的确定以及教学内容选择进行反思。使自己通过教学反思才能从“经验型”教师转向“科研型”教师。

3、多琢磨。继续贯彻赏识教育，以构建良好的师生关系。通过赏识学生使学生感受到自己的价值，从而增进师生、生生之间的感情。只有学生与学生之间相处得很融洽，老师与学生之间相处得愉快，才能更好地进行班级管理。同时还要多琢磨班级管理的办法，努力形成积极向上的班风。同时还要在班上开展自我教育，使学生能够自己管理自己，自己约束自己，自己教育自己，自己超越自己，从而不断进步。

**第二篇：传帮带**

“传帮带”工作总结

为使今后的工作取得更大的进步，现对本学年＂传帮带＂教学工作作出总结，希望能发扬优点，克服不足，总结经验教训，以促进自身成长和教学工作更上一层楼。

一、认真备课。

在教学上，有疑难问题迅速请教周围的教师。做到先备课，然后跟班听课，课后进行二次备课，修补教案，备课做到三备，即备学生，备教材，备教法，充分利用集体备课的资源，认真学习其他老师先进的教学方法,每堂课都在课前做好充分准备。

二、增强上课技能，提高教学质量

突出重点，突破难点，尽量使自己的语言通俗易懂，使后进生也易于接受．在课后，为不同层次的学生进行相应的辅导，以满足不同层次的学生的需求。

三、促进教师队伍的成长

为了使自己尽快成长起来，在带教期间，师徒共同备课，研究重点、难点，手把手地修改问题的设计，督促备课后记的写作。师徒间互相听课，我开放课堂，让我们六年级的老师随时可以走进我的课堂；同时也常放下手头的事认真听课、仔细作记录以便课后指导。认真听取新教师的开课设想，对其初稿的可操作性做出评价外，再稿时还对各种细节问题提出忠告。试讲、再修改、再熟练成诵。

在“传帮带”活动中，我能够做到：（1）和施明方老师制定工作计划。

（2）学习施明方老师工作的各个环节、传授自己的工作心得。（3）常常听施明方老师上课，每节课都必须交换意见。

（4）一起和施明方老师进行课改研究。

（5）开放自己的课堂、公开自己的教案本与学生练习本。

经过＂传帮带＂工作，受益最多的莫过学校最年轻的教师，各项工作都有改善，使自己尽快成长起来，因为还有很长的路要走，新的一年必将更加努力。＂传帮带＂工作可以促进教师的团结与融合，更有利于继承和发扬我校的优良传统，加强教育教学科研，使全体教师共同发展、共同进步、共同提高。

吴存荣 2024年1月5日

**第三篇：传帮带**

————“传帮带”座谈会实录

[第17期 2024年5月 作者：谭秀媚 部门：教师 阅读3369次]

近几年，我校在师资方面不断地注入了新的血液，师资队伍也越来越年轻化，年轻教师无疑是股推动创新的力量，然而，这些年青教师特别是新教师，由于初涉社会，初上讲台，对教学中的种种并不是十分熟悉，面对教学中出现的一些问题也不知如何解决。与此同时，老教师也需要新思维新知识新方式来充实自己。基于此，学校经过讨论研究决定：在教师队伍中举行“帮扶”活动——老新教师结对，这一及时的“帮扶”活动得到了新老教师的热烈欢迎并积极参与。于是“帮扶”活动便在各个科组指定的结对对象中轰轰烈烈地展开了。

为了交流“帮扶”心得，教务处于2024年4月6日下午召开了座谈会。编者希望通过这次座谈会能进一步推动“帮扶”活动的深入开展，编者坚信“一年站稳讲台，三年成长起来，五年成为骨干，七年形成特色”的“帮扶”目标会如期甚至提前实现。

——编者

4月6日，星期三下午第三节，电教二室，教务处廖主任主持了‚传帮带‛座谈会，廖主任先明确这次‚帮扶‛活动的口号：一年站稳讲台，三年成长起来，五年成为骨干，七年形成特色。同时也肯定了这次帮扶活动所取得的成效，新教师经过老教师半年来的帮扶和自身的不断学习，也逐渐成熟起来。为了更好地发挥传帮带的作用，促进各帮扶对子之间的相互交流学习，廖主任安排了以下帮扶结对新老教师谈谈各自的心得。

语文科组的骆克垒老师：开阔眼界，取经传经

‚新老教师结对帮扶对老教师也具有一定的促进作用，一方面对自己的教学经验进行一番整理，另一方面也从新教师那里学到不少东西，学校开展新老教师结对帮扶的作用和效果是明显的，但如果长期只是校内的帮扶，则多少有点亲近繁殖的味道，不利于新老师的进一步提高。因此建议学校支持新老教师参加一些全国性的培训活动、学术活动，听一些全国知名特级教师的课，开阔眼界，取经传经，使学校老师的教学水平有一个整体的较大的提高。‛ 骆老师也介绍了他们师徒俩经常探讨的一些问题，如：如何针对本校学生的实际情况备课、授课；课堂提问如何选择最佳角度，引起学生的兴趣和思考；如何适当拓展课堂内容，培养学生的能力；公开课内容的选择，如何使公开课有新意，有特色；如何进行作文辅导、批改和讲评。

帮扶对象郑伟华老师：良师指导，获益良多

‚感谢学校组织了一对一帮扶活动，虽然自己已毕业两年，但初到异地，陌生的新工作环境，截然不同的教学模式，迥然不同的学生思想意识，迥异的地域文化，一时无所适从，帮扶活动的出现很适时，骆老师经验丰富，知识渊博，耐心指导，每次请教骆老师都获益良多。能在毕业后再次得到良师的指导，确实是大幸。‛

英语科组的罗仁早老师：教书育人两不误

‚学校教务处组织这次新老教师帮扶对象座谈会，对于新老教师相互学习、共同探讨教育教学方法、提高教学质量有着极其重要的意义。‛罗老师还介绍了他帮扶的一些措施和心得：‘听课评课’的方式对于提高教学质量是不可多得的一种形式，只有认真评课，才能做到常听长新。罗老师除了谈到帮扶活动的心得，还深有体会地谈了多年从教的教学心得。罗老师认为：‚教书和育人并不矛盾，磨刀不误砍柴工，认真组织课堂教学，纠正一些违纪现象是很必要的，摆正教书育人的关系，是每个教师，特别是青年教师时刻要注意的问题。但管理学生不等于训斥学生，对于学生应以表扬鼓励为主，只有用鼓励的方法，才能帮助他们树立信心，只有更多的学生有了信心，班上的学习风气才会日渐浓厚。‛罗老师多年的从教心得很值得我们年青教师好好琢磨体会。

帮扶对象颜世斌老师：实在的培育和教诲

‚从开学到现在，我的问题一直是在存在的：如难以恰到好处地把握课堂气氛，课堂纪律较为松散（说实在，这些问题也是许多新教师的问题），不过，罗老师对我的培育和教诲确是实实在在的。‛

数学科组的凌启然老师：重新审视，更新知识

‚教务处举行‘新老教师传帮带’活动对青年教师的迅速成长，迅速站稳讲台有着重要的作用，同时对老教师重新审视自己，不断更新知识起着促进作用，是一项双赢的活动，在活动中双方都有一定的收获。‛凌老师还谈了作为老教师指导新教师的心得：老教师要帮助新教师稳定思想，新老教师相互交流教学教法，老教师要言传身教。

帮扶对象王艳成老师：言传身教，熟悉讲台

‚非常感谢校领导能组织本次活动，这对我们年青教师的成长带来了莫大的好处，我对这次活动有几个体会：首先，在工作经验上，由于刚走上工作岗位，很多工作不知从何做起，幸亏凌老师，经常与我谈心，让我尽快地了解学生，熟悉讲台，为将来站稳讲台打好了良好的基础。其次，在教师技能方面，凌老师经常在教学上，课件制作上指导我，使我每上一节课都能学到很多东西。‛

电脑科组的程贤佑老师：发扬优点，改进不足

‚帮扶原则：

1、注意把握帮教分寸原则，既帮新教师迅速站稳讲台，掌握教学与教育的基本原则与方法，但不磨灭年青教师‚初生牛犊不怕虎‛的‚锐气。

2、认真负责原则：若有问题回答不了，则请教其他老师再回答。

3、既帮有（佩）服的原则：既要发现新老师教学中不足，又要发现新老师身上的优点。好的发扬，不足的帮忙改进。‛程老师也谈了帮教形式：相互听课、评课，互相交流探讨。程老师最后给帮扶活动提了个很好的建议：帮扶的配对应注意同学科、同年级、同办公室，这样不仅有利于两者更多的时间交流探讨，而且有共同的教学内容，有可比性，更有助帮扶工作的展开。

帮扶对象崔月娇老师：悉心指导，受益匪浅

用四个字表达了她自己在帮扶活动中的体会，那就是‚受益匪浅‛。崔老师说：‚初涉教坛时间有限，对‘执教’生涯的把握和理解只停留在浅显的层面上，如顽童般懵懂无知，如孱弱者般无助，想在教育这方田野上播洒希望的

种子，空有一腔热情是远远不足的，感谢学校在这个时刻开展了这样一次表示对年青教师关爱和帮助，也感谢程老师的悉心指导和谆谆教诲。作为一个年青教师，我会抓住每一次机会不断地充实自己，使自己快快成长起来，成为一个合格的人民教师。‛

政治科组的陈勤老师：加强教研，细心交流

陈勤老师更加有创意地把新老教师‚帮扶‛活动的帮扶过程看作是教学合作的过程，陈老师介绍了取得教学合作效果关键要把握的几个环节：

1、重视听课。一方面要重视校外听课，扩大信息，一方面要强调校内听课，立足本校加强教师培训。听课要有明确的目标，正确的态度，灵活的方法，再结合自己的教学实践细心交流，必有收获。

2、加强教研。必须坚持以质量求发展的信念，以教改促教风，促学风，当前的‚帮扶‛活动就是教研的一种好形式。通过加强教研合作，既有利于教学水平的提高，也有利于‚帮扶‛活动的深入开展。

3、师德为先。良好的师生关系对学习效果十分重要，关心学生，就是要了解学生需要，考虑学生接受能力，熟悉学生喜怒哀乐，学生学懂了，学习兴趣有了，教学任务也就完成了。这样，才能将师生矛盾降低到低点，师生关系才能正常而和谐。

帮扶对象李征华老师：学习优点，为我所用

‚要想当一名优秀的教师，首先必须要有好的教学质量和适当的教学方法，而这些往往又是年青教师所欠缺的。在这次帮扶活动中，我受益匪浅，无论在思想上，心态上，还是教学上都有了较大的进步。在思想、心态上，在老教师的指导影响下，我学会了了解学生，尽可能发现他们的可爱之处，努力克服了厌教情绪。教学方面，通过听老教师的课，学习老教师的长处，闪光点，为我所用。‛

财会二组的周明霞老师：相互切磋，共同进步

‚虽然本次活动称为‘结对帮扶’活动，实际上是一次业务水平相互切磋，共同进步的过程。通过与新教师谢明进老师平时的讨论、探索、研究，也促使我进一步总结在以往备课、上课过程中的不足，并能不断地加以完善，对谢老师也起到了一定的督促和飞跃的作用。‛周老师也就新教师初上讲台遇到的一些问题和困难提了自己的经验：

1、新教师对教学目标的把握和突破有一定的难度，因为这是要靠长期的课堂教学经验和平时备课中的注意。

2、对自己所讲授的课程内容的定位问题，在讲课时应针对大多数学生，把标准降低，从他们能接受的角度入手，从最浅显的提问开始，逐步引到重点内容，只有把握好学生的知识层次，才能给他们一个学习的空间。

3、上课语言表达问题。首先语速要慢，其次提问不要自问自答。

帮扶对象谢明进老师：虚心求教，提高水平

‚随着‘新老教师结对帮扶活动’如火如荼地开展，在校领导和同事的悉心教导下，特别是在本科组周明霞老师的帮扶下，我觉得作为一名新老师从质上有了很大的改变，学会了不少东西。总结为两点：

1、学会了如何上好一节公开课：选好素材，备好课；充分作好课堂五环节；重难点要有所突破，多设疑。

2、学会了如何去做好学生的思想工作。对双差生，在周老师身上学到了一套‘先批评，后拉拢’的方法。对于品学兼优的学生，要更多地指导，注意对他们能力方面的培养。‛

座谈会最后由陈克虎校长做了总结讲话，陈校长先对自己参与教学管理的会议太少作了自我检讨。然后校长对教务处开展的一系列活动作了充分的肯定；

1、对教学部门开展新老教师帮扶活动表示肯定。

2、对开展本次座谈会，让结对新老教师讲体会讲得失表示肯定。

3、对新老教师在帮扶活动中的共同进步表示肯定。校长最后对帮扶活动提了两个希望：

1、新老教师帮扶活动的步子迈得大些，成绩更显著些。

2、教务处多开展活动，引导新老教师多接触，多交流。

相信有了各位新老教师对帮扶活动的充分肯定，有了新老教师在帮扶活动所取得的双赢成效，有了学校对帮扶活动的大力支持，相信我们年青老师能很快很好地实现‚帮扶活动‛的目标。

**第四篇：传帮带（精选）**

“传、帮、带”策略促人才素质提高

何谓传帮带？简单的说，传就是让老员工在工作上将自己所掌握的知识、好方法和经验传授给新员工。帮就是帮助，在工作和生活上给予帮助。带就是带动和带领新员工开展工作。

在强调行业自身改革的今天，人事制度的改革正首当其冲，发生着根本性的变化，“能者上，平者让，庸者下”的人事整合方式正被许多企业所运用着，一大批学历高、有能力的新人走上了领导层与管理层，他们中有的精通营销，有的精通法律，有的是业务能手，有的是先进职工。他们在旧的岗位上是同行中的卓越者，但随着位置的转移，情况也会发生变化：部分刚上任的领导或是管理层，对待工作是热情饱满，可惜缺乏管理经验，在实际工作中主观成份太多，对客观事实也没有进行深入的剖析，造成企业执行力差的结果，也有些干部工作能力强，但不懂得怎么做下属的思想工作，没办法调动下属的积极性，使用的方法简单、语气生硬，使得上下级间的潜在矛盾日益加深，做起事来是左右碰壁，疲于被动应付。因此，摆在这些人面前的是一项艰巨的任务，应该如何胜任新的职位，同样，在变革时期下，如何开展“传、帮、带”这项工作，也成为企业必须正视的课题。

中国有句古语说的好“授人以鱼，不如授人以渔”，要想开展好“传、帮、带”这项工作，就必须要求各个部门的经理在工作中要爱护新人，帮助新人，扶持新人，做到有目的地“传”，有针对地“帮”，有重点地“带”。本着“多理解、少埋怨，多帮助、少指责”的原则，多教工作方法、处事方法，多教领导艺术。比如，有着多年管理经验的同志，可以把实践中积累的管理经验有意识地传授给新上任的管理层员；可以通过下达任务、委以重托等方式在实践中做好“传、帮、带”这项工作；也可以通过个别谈话、经验交流、集中培训等方式，首先从理论上做好“传、帮、带”的宣传工作；而新上任的领导或是管理层应该要懂得“鱼缸理论”，“鱼缸理论”用在企业领导者与管理层的身上就是说新的领导者或是管理层要想做好这个角色，首先要做的就是先跳进鱼缸，深入到员工或是客户所处的环境中，接触他们，了解他们，学着和鱼儿一起游泳，感受他们所处的环境，感觉他们的真实体验，明白他们的真实需求。然后，跳出鱼缸，站到一个相对更高更广的环境中，重新审视分析员工或是客户的状况，以发现他们最本质的需求。同时也要在不断的实践中充实完善自己，使自己尽快适应新的工作情境。总之，不论采取什么样的办法，最终目的就是要使新上任的领导干部或是管理人员，尽快地从管理的围城外走进管理的围城内，变工作热情为工作成果，化工作压力为工作动力，将自身潜能转为工作绩能，为烟草企业的持续、快速、健康发展做出贡献。

面对改革不断的今天，企业应该将做好做好“传、帮、带”作为提高全员素质的重要途径，只有这样才能在改革的潮流中立于不败之地。

管理之“传、帮、带”以培训代替管理

“传、帮、带”用培训代替管理的思想不仅仅是管理一个团队，管理一个部门，甚至是管理一个企业都是非常受用的。

“传”，就是传授知识。最觉得值得信赖的人，最觉得感觉他能够成长，帮助他没有白帮的人，这种人就要传授他知识。今后的企业管理、团队管理，培训将代替管理，而不仅仅是制定若干种条条款款或制度。用制度去管理人好不好呢？好！但现代级的管理更多的是用培训来代替管理。今天，下属哪些技术不好的，上属培训了他们，培训的过程当中也融入了管理思想，这就是管理。当然制定的那些上班不迟到不早退的制度不能违犯，但如果以培训的方式告诉大家我们上班不迟到是因为有哪些事要做，哪些准备工作要做，统一引导他们的思想，理清楚要做的事情后，工作起来才会有方向、有重点、有目标、有意义。这就是以培训的方式代替管理，而不仅是靠一系列制度来管理，仅靠制度管理是没有保藏的。所以对值得信赖、器重、能够成才的人我们要注意挖掘，传授他们有用的知识。

“帮”，就是帮助他们。因为他们也会遇到一些挫折、困难，在这个时候要帮他们一把。

“带”，就是带队伍。带队伍重要的不是利用他们的优点，最重要的是要容纳他们的缺点，包容他们的缺陷和最不足的地方，这就叫带队伍。

如果你做不到这三点，今后永远也无法成为一个领袖人才或是管理人才。

二、给待遇。

待遇分为硬待遇和软待遇两类，硬待遇就是指工资、分红、津贴、年终奖之类的，软待遇就是福利、关爱等。

在硬待遇方面，要遵循以人的价值为评判标准的原则，引导人才，培养人才，重用人才。试想如果一个重点岗位需要两个经理来完成工作,而我们只请一个经理就能把所有工作做好,而其他公司要请三个经理才能把事情做好,这时我们就已经在成本上打败了对方,这成本是谁为公司省下来的?是我们请的经理,这就是他的价值所在.而同样是经理的话,如果他做的事务他的部门主管就能处理好,而这个经理又没有起到统率全军、规划部门长期发展的作用，那对这个经理的高额投资就是浪费，大可让部门主管来做。企业发展就是要开源节流，物尽其用，将钱花在最该花的地方，将待遇给最有价值的人。员工流失的又一原因就有可能是有能力有价值的人没有得到公司的肯定，那他自然会选择去更重视他的公司，而公司会囤积一些拿薪水不干事或者所创造的价值与薪水不等的人，这对公司的长远发展是非常不利的。

三、给关爱。

关爱和待遇是互补的关系，在待遇方面也许有很多工作不容易完善，因为待遇都是要花费成本的，公司不可能在短期内让广大员工的满意度达到100%，那也是不可能的。我们只能根据公司的现状有选择性的完善某个部分，分先后和程度的次序，让员工达到相对满足。可在关爱方面，我们就可以尽可能的做到最好从而弥补待遇上的不足，让员工达到心灵上的满足。关爱是体现在一系列的人性化管理中的，日常对员工的态度，员工生日会上的参与和祝福，生病时的一句关心和问候，都可以使员工感到温暖甚至感动，从而觉得公司重视他们，他们也愿意更为卖力的工作，这些都是增加企业凝聚力和员工归属感的细节，是需要长期的去建设的。很多管理人员没有意识到这点，在工作中不是亲历亲为，身先例行搞好团队建设而是处处指挥基层人员，摆架子，发号施令，不尊重对方，这样员工会处于一种压抑的工作状态，工作没有热情、不开心，到最后只有选择离开。所以企业必须在关心人、理解人、尊重人、爱护人的基础上去管理，对员工付出，员工才会反过来对公司付出，我们要致力形成一种和睦的充满爱心的氛围。利润最大化是企业的目的，但如果不做长远规划，只盯眼下利益，就会犯了一个错误，就是缺乏了人性化管理是不得人心的，不得人心的管理，员工是不会尽力而为的，这样带来的后果也是人员流失大。

四、给空间。

公布岗位空缺及标准，内部竞争上岗，为员工提供更多的晋升机会（这也是招聘的一个原则，先内部招聘，在对外招聘），让员工认清公司具体岗位对人员的要求，让最合适的上位，让员工得到发展，同时降低招聘新员工的成本和风险，让他们有一个努力的方向，给他们一个努力的理由和动力，而不是让他们稀里糊涂的工作，干好干坏都是一个样子，这样员工会渐渐麻木，失去激情，导致离职。

五、建文化

**第五篇：传帮带**

的工作态度所困惑？

领导是什么？其实领导是一门学问，同时也是一个复杂的系统工程，更是一门艺术。

1、领导之“传”——授人以“渔”

有一个老人在河边钓鱼，旁边有两个小孩子默默观看，由于老人精湛的技艺一上午的时间就钓到了十几条鱼。老人看两个可爱的孩子看的如此入神便准备将钓上来的鱼分别送给他们两个，其中的一个孩子开心的拿了鱼回家去了，而另一个小孩既不要老人的鱼又不肯回家，这使老人十分不解。老人问道：“你既不要鱼又不回家，为什么呀？”小孩子回答道：“爷爷，其实我想要你手中的鱼杆。但是，想来想去还是不行，因为我不会用呀，我可怎么办呀？！”老人为之一动，于是收小孩为徒，不但赠予孩子了鱼杆还传授孩子钓鱼的技艺。若干天后，池边出现了另一幅景象，一个孩子手握鱼杆在钓鱼，另一个孩子在旁边观看。授人以鱼，仅是一饭之需；而授人以渔，则终生受益无穷。在领导属下的过程中我们讲求一个“传”字，“传”是“传授”的意思。然而我们要“传授”给下属的到底是什么呢？从上述故事中，我们不难看出，如果想真正提高下属的工作能力，只是简单的“吃一口，喂一口”是不够的，一定要授之以“渔”也就是说要传授下属如何及时发现问题、正确认识问题、积极解决问题的方式、方法。

这样一方面下属的处理问题能力提高了，自信心上来了，不需要大事小情“请示”个不停了；另一方面领导的“后顾之忧”没有了，就可以全身心的“运筹帷幄”了。

2、领导之“帮”——助人以“需”

公司里有两个行政文员，其中一名为入司两年的老员工，而另一名则为刚刚入司的新员工。行政主管在部门培训上对其进行档案管理的培训，很快发现两名员工的表现存在不同，新员工是津津乐道、认真听取，而老员工则目光呆板、应付了事。同样的内容、同样的方式、同样的培训，由于下属所处的状态不同而不同。排除员工自身的接受能力、学习能力和职业修养外，问题还出在哪里呢？主管百思不得其解！俗语道：良言赠予知人、饭食送给饥人。在日常生活中我们对人如此，在日常工作中我们对下属何偿不是如此！在领导下属的过程中我们还要讲求一个“帮”字，“帮”是“帮助”的意思。然而我们要提供给下属什么样的“帮助”呢？

那么，在为下属提供帮助之前就先要知道他的“需求”是什么。从上述例子不难看出，新员工由于刚接触工作，专业能力、工作技巧以及从业经验均不足，这时候他需要领导给予的“帮助”必然是可以从根本上直接提升工作能力，而且短、平、快的，无论是理论还是实践肯定照单全收。但老员工则有所不同，他们大多无论是在专业能力、工作技巧还是从业经验上都有一定基础，有的甚至还取得了一定的成绩。这样一来有些时候他们非但没有把你的“帮助”当成“帮助”，而且还会起到“负作用”，甚至还会认为你在“班门弄斧”对他的工作“指指点点”。相反，他们在工作了多年之后之所以没有成为主管，很大程度上是他们的目标感不强，缺乏制定目标并始终坚持目标的能力，所以其所需要的“帮助”是帮助他们设定目标并完成目标，介此来建立起他们的的成就感、认同感、自重感。

这样一方面可根据下属工作中遇到的“对症下药”；另一方面可在提高工作绩效方面以收“药到病除”之效。

3、领导之“带”——率人以“行”

拿破仑在一次与敌军作战时，遭遇顽强的抵抗，他的部队损失惨重，形势严峻，情况非常危险。拿破仑也因一时不慎掉入泥潭中，被弄的满身泥巴，狼狈不堪。可此时的拿破仑浑然不顾，内心只有一个信念，那就是无论如何也要打赢这场战斗。只听他大吼一声，“冲啊！”奋身向前，士兵们被拿破仑的勇敢、自信所打动、鼓舞。一时间，群情激昂、奋勇当先，终于取得了战斗的最后胜利。

“榜样的力量是无穷的”领导其实就是下属的榜样，你的言行举止可以直接影响到下属的行为。在领导下属的过程中我们还要讲求一个“带”字，“带”是“率领”的意思。到底如何去“率领”下属呢？无论是战场、商场还是日常管理中都同理可证，就是要自己先行动起来，通过身体力行的做好工作树立起自身积极、公正、认真、自信的领导形象，介此有效的率领、带动、感染、激励下属向正确的方向前进。领导并不是一个只会告诉别人怎么干的家伙，而是一个能够率领、带动、感染、激励团队朝着即定目标勇往直前的“领军人物”！这样一方面可以直接影响到下属的“行为”；另一方面也可以树立起自身的“威信”。

在日常管理过程中领导方式、方法处处都体现出其特有的艺术性，正所谓“传”要授人以“渔”，“帮”要助人以“需”，“带”要率人以“行”，因势利导领导下属才可以顺风顺水、事半功倍。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找