# 骨干教师具备的八种角色（精选5篇）

来源：网络 作者：落花成痕 更新时间：2025-01-06

*第一篇：骨干教师具备的八种角色骨干教师的八种角色在中小学幼儿园教师队伍中，活跃着两种类型的骨干教师，一类是经教育行政部门和学校评定的有称号的各级骨干教师；一类是虽没有骨干教师称号，但在教育教学工作中发挥中坚力量的优秀教师。总体而言，教师群...*

**第一篇：骨干教师具备的八种角色**

骨干教师的八种角色

在中小学幼儿园教师队伍中，活跃着两种类型的骨干教师，一类是经教育行政部门和学校评定的有称号的各级骨干教师；一类是虽没有骨干教师称号，但在教育教学工作中发挥中坚力量的优秀教师。总体而言，教师群体中被上级认定的和已被确定为培养对象的骨干教师，一般占到专任教师六分之一左右的比例，加上实际工作中发挥骨干作用的教师，这一比例更大，这两类骨干教师过去和现在都程度不同地发挥着引领、示范、带头作用。在基础教育课程改革不断深化、以校为本的教学研究制度正在构建的今天，如何进一步“放大”骨干教师的作用，强化其“领头雁”“排头兵”的功能，保证这些分散在各个学校的星星点点“火种”不至于熄灭，从而燃起推动课程改革、提高教育教学质量的燎原之火，将最直接地推动基础教育的改革与发展，推动学校的发展和教师群体的专业发展。笔者认为，除教育行政部门和学校的政策、措施推动之外，骨干教师自身要扮演好八种角色。

一是扮演好“蜜蜂”的角色

辛苦的蜜蜂广采花粉，经过自身提炼酿造，最终奉献给人类的是既甜美又有营养滋补功效的蜂蜜。延伸到学校，相当一部分在学校担任教研组长、年级组长或学校领导的骨干教师，已不再代课，即使代课，也称之为“兼课”，角色的主次已经颠倒。部分年龄偏大的骨干教师也往往被部分学校作为“招牌”和“花瓶”，以致作为骨干教师的直接功能不能得到充分的发挥。所有的学校都要求教师保证一定的听课量。笔者认为，在要求和倡导作为领导的骨干教师坚持代课的同时，骨干教师因为有更多的学习、听课机会，应该借鉴蜜蜂的角色。当听到不同专题的讲座、听到不同的学科、不同年级、不同内容、不同形式、不同风格的典型课例时，应该能够博采众长，随时发现、吸收别人的先进思想，主要观点、典型做法、创新之处，发现教学中存在的普遍和典型问题。在此基础上，进行分析综合、归纳对比，提炼成系统的、方法论的经验和做法，最后以学术讲座、经验交流、课例研讨等形式发表自己的见解和看法。或就发现的问题，开展课题（或小专题）研究，撰写学术论文，在更大的范围内发表和推广，达到推广经验、共同提高的目的。扮演好这一角色，重要的环节是博采——分析——提炼——推广，最后的落脚点是推广。

二是扮演好“蝴蝶”的角色

在西北地区，有经验的农民都知道一种做法，当秋季某些农作物（如荞麦）正值花期而又刮风偏少时候，农民会用一根长绳子，在田埂的两头顺着农作物开花的项部顺拉过去，以保证通过碰撞实现异花授粉，提高农作物的产量。在蝴蝶较多的地域，农民就会省去这一工序。蝴蝶通过在花丛中的飞舞，无意中实现了异花传粉，保证了庄稼的丰收。宁夏农民种植面瓜或南瓜，也都需要用人工辅助授粉的方式，使“公花”与“母花”间授粉，才能保证结果。骨干教师往往都是教学研讨的中心发言人，不能就课论课，就人论课，往往需要把本校内A老师的成功经验传给B老师，B老师的创新做法传给C老师，甲处传给乙处，此处传到彼处；不同地区，不同学校，不同学科，不同年级，甚至不同学段（高中、初中和小学之间）的交流均可谓“异花传粉”。传达播的直接结果是保证传播者教学的改进和经验的积累，间接结果是骨干教师本人教学经验和水平的提高，共同结出教学改进的硕果。这里，传粉的重要环节是有意识地“发现”——有针对性地“传播”。

三是扮演好“火种”的角色

发挥引领示范和传、帮、带作用是骨干教师的职责所在。骨干教师之所以能成为“骨干”，其原因都是因为他们具备较高的教育教学水平和较丰富的经验。经验必须要积累才能丰富，丰富的经验需要反思整理才能成为让其他教师便于咀嚼、消化的东西。而整理出的经验必经“传播”，骨干教师的“火种”角色才得以发挥。发挥“火种”角色，既可以传播个人的成果和经验，也可以传播经收集、归纳、提炼的其他众多教师的成果和经验。骨干教师

经验传播的最好途径是定期或不定期在校内进行公开、示范教学，开展学术讲座（或教学经验交流）。“火种”既不能熄灭，也不能永远只是一个小“火种”，只要所传播的东西能引起教师的共鸣，必然会“星星之火，可以燎原”。

四是扮演好“厨师”的角色

生活中，人们都有享受美味佳肴、追求营养价值的需要。面对不同种类、不同营养价值的食材，高明的厨师总是能根据烹饪学的原理合理搭配，针对不同的食材，分别通过煎、炸、蒸、煮、烹、炒、熘，烩、爆、烧、熏等不同营养需要的美味佳肴。教师的教育教学工作，面对的课程资源是丰富多样的，既有显性的、又有隐性的；既有文本，又有实物的；既有传统的、又有网络的；既有校内的，又有校外的；既有自然的，又有社会的；既有材料性的，又有条件性的。面对这些资源，规划、开发、整合是十分必要的。合理开发课程资源，也是新课程倡导的理念和基本要求。骨干教师首先要善于发现、发挥、开发自身和身边的各类资源；其次要善于进行挖掘、组合，以至达到整合的程度。人们之所以普遍喜欢饺子，就是因为饺子馅中不同肉类和蔬菜经过细细地剁，已经变的“我中有你、你中有我”，再配以适当的佐料，经过蒸、煮等最后的工序，成了人们的最爱。这里，火候的把握，配料的分量也是很关键的。做教师的都知道单一形式的课（如纯以教师的讲授为主或单一的多媒体），都不能保证学生持久的学习兴趣，直接影响到学习的效果。作为骨干教师，要追求精品课，一节课必须合理应用各种资源，特别是来自社会生活实际的鲜活事例、案例、故事等，并运用恰当的教育时机，添加与主体教学内容相关的“辅料”（如幽默的导课、机智的课堂调控、适当的穿插等），课才能体现出趣味和精致，才有了课堂生命的活力。这才真正达到了运用多种教学素材，“烹饪”出好课的目的。

五是扮演好“工匠”的角色

社会上各种熟练工匠，如瓦匠、木匠、铁匠、磨豆腐的、榨油的、修理汽车、电机的等专业工匠，不仅有自己的一技之长，而且大多数善于手把手的带徒弟，自己的经验和特长才能得以延续。现在很多学校推广的“拜师制”、“青蓝工程”、“首席导师制”等，其实也与工匠的拜师学艺类同。从教学艺术的层面来说，教学中的许多经验往往是“只可意会，不可言传”的，这就需要徒弟对师傅的教学行为随时进行观摩、揣摩。作为骨干教师既有带徒弟的任务，更要有带徒弟的能力。教师带徒弟的方式，不光靠“言传”，更要靠“身教”；主要不是靠讲座或报告，而是靠现场指导；主要不是靠“大锅饭”式的集中培训，而是靠“开小灶”式的面授指导。建议骨干教师带徒弟时，把握好以下几点：一是经常性地给徒弟做示范教学；二是提高对徒弟课堂教学的“诊断”能力；三是变单向传递为双向的研讨交流；四是要有欣赏徒弟的心理，不要怕徒弟超过师傅（这才是“青蓝工程”的要义）。这样，骨干教师在徒弟的质疑和解决徒弟的困惑和问题中，也能实现自身的发展。

六是扮演好“农技员”的角色

现在农业领域讲究科学种田。农技站的农技员的作用日显重要。农技员不仅要指导农民选择农作物种植的种类、优良的种子、肥料种类和数量、农药使用的正确方法等，更关键的是现在倡导的“测土配方”的方法，即由农技员负责检测土地的PH值（土地所含的酸碱度），据此向农民提出施肥建议。引入教育教学，新课程倡导教学中要因材施教，分析学情，分析研究学校及周边教育环境，其实研究的就是教育的“土壤”。有经验的教师都知道，不管是班级管理还是教学活动，都需要经常地去了解、分析学生的思想状况、心理生理特点、学习基础、学习方法、学习习惯等（对学生进行“测土”），然后针对性地“对症下药”，施以不同的方法，才能收到应有的功效。骨干教师在分析学情的同时，还应对自己做客观的分析（对自己进行“测土”），对自己教学中的长处和短处有清醒的认识，才能得心应手地扬长避短，使用适合自己的适当方法。教学中常看到这样的现象：一种好的教学方法，别人使用的得心应手，自己仿照使用，经常会不如人意，正是这个道理。

七是扮演好“医生”的角色

中医诊断病情，靠的主要是“望、闻、问、切”四诊法。西医诊断病情，靠的主要是现代医学检测设备。医生不仅能给别人看病，也能给自己看病。教育教学中，骨干教师要指导、带动其他教师，常规的途径是听课，要找出课堂中的不足，就需要课堂“诊断”，诊断的方法可以仿照中医的方法，一要“望（进行课堂观察）；二要“闻”（听课堂中教师的教学语言和师生对话）；三要“问”（课下对任课教师和学生的访谈了解）；三要“切”（即根据听课者经验，找准课堂中存在的问题，）这里“望、闻、问”是基本环节，“切”是关键环节。找准了病因和问题，关键是开药方，对症下药，才能药到病除，帮助青年教师改进教学。骨干教师不仅要善于诊断别人的教学，也应善于诊断自己的教学，自己给自己开药方，改进自己的教学。教师成长的规律告诉我们，任何教师都有继续改进教学的需要和必要。但在实际的教学活动中，比如特级教师、学校领导、教研组长、骨干教师，因为教学成熟，威望较高，往往需要骨干教师集体进行“会诊”，集体提出改进建议，才能被教学成熟者所接受。与医生不同的是，骨干教师对教学的“诊断”，需随着教育改革的进程与时俱进，才能把准时代和人的需求的脉搏，开出的良方才能“对症下药”。

八是扮演好“鉴宝”的角色

大凡文物古玩，其价值和价格往往很难确定。在中央电视台和各地推出的鉴宝节目中，不同的专家对同一件藏品的价值和价格判断往往不尽一致，有时甚至差距巨大。由此联想到，在学校经常开展的公开课、示范课中，都是要力图展示、推广某种做法或经验。一种做法是否能作为经验推广，不在某种方法在某一堂课使用的是否正确，而在于举一反三，能否在本学科、本年级的其它课中有借鉴的价值和必要。而对于经验或做法的价值判断，有时不同专业人员或教师会做出不完整的甚至分歧很大的判断。因此，校内的骨干教师群体充当好“鉴宝师”的角色，对经验或成果在达成共识的基础上，再进行推广和传播，是防止“把好经念歪”，防止导向错误的有效做法。

俗话说，“骨干骨干，不能只顾自己干”。骨干教师充当火种，发挥传帮带作用的方式和途径很多，且在今后不断的教育改革中会进一步推陈出新。这里仅列举八种，与骨干教师共勉。

**第二篇：团队的八种角色**

一、团队的定义。二人或以上。互助互赖的关系。集中力量于共同的目标。运用有效的运作方法

二、团队中的八种角色

1、实干者

。角色描述：实干者非常现实，传统甚至有点保守，他们崇尚努力，计划性强。喜欢用系统的方法解决问题；实干者有很好的自控力和纪律性。对团队忠诚度高，为团队整体利益着想而较少考虑个人利益。

。典型特征：有责任感、高效率、守纪律，但比较保守。

。作用：由于其可靠、高效率及处理具体工作的能力强，因此在团队中作用很大；实干者不会根据个人兴趣而是根据团队需要来完成工作。

。优点：有组织能力、务实，能把想法转化为实际行动；工作努力、自律。

。缺点：缺乏灵活性、可能会阻碍变革。

2、协调者

。角色描述：协调者能够引导一群不同技能和个性的人向着共同的目标努力。他们代表成熟、自信和信任，办事客观，不带个人偏见；除权威之外，更有一种个性的感召力。在团队中能很快发现各成员的优势，并在实现目的过程中能妥善运用。

。典型特征：冷静、自信、有控制力。

。作用：擅长领导一个具有各种技能和个性特征的群体，善于协调各种错综复杂的关系，喜欢平心静气地解决问题。

。优点：目标性强，待人公平。

。缺点：个人业务能力可能不会太强，比较容易将团队的努力归为已有。

3、推进者

。角色描述：说干就干，办事效率高，自发性强，目的明确，有高度的工作热情和成就感；遇到困难时，总能找到解决办法；推进者大都性格外向且干劲十足，喜欢挑战别人，好争端，而且一心想取胜，缺乏人际间的相互理解，是一个具有竞争意识的角色。

。典型特征：挑战性、好交际、富有激情。

。作用：是行动的发起者，敢于面对困难，并义无反顾地加速前进；敢于独自做决定而不介意别人的反对。推 进者是确保团队快速行动的最有效成员。

。优点：随时愿意挑战传统，厌恶低效率，反对自满和欺骗行为。

。缺点：有挑衅嫌疑，做事缺乏耐心。

4、创新者。角色描述：创新者拥有高度的创造力，思路开阔，观念新，富有想象力，是“点子型的人才”。他们爱出主意，其想法往往比较偏激和缺乏实际感。创新者不受条条框框约束，不拘小节，难守规则。

。典型特征：有创造力，个人主义，非正统。

。作用：提出新想法和开拓新思路，通常在项目刚刚起动或陷入困境时，创新者显得非常重要。

。优点：有天分，富于想象力，智慧，博学。

。缺点：好高骜远，不太关注工作细节和计划，与别人合作本可以得到更好的结果时，却喜欢过分强调自己的观点。

5、信息者

。角色描述：信息者经常表现出高度热情，是一个反应敏捷、性格外向的人。他们的强项是与人交往，在交往的过程中获取信息。信息者对外界环境十分敏感，一般最早感受到变化。

。典型特征：外向、热情、好奇、善于交际。

。作用：有与人交往和发现新事物的能力，善于迎接挑战。

。优点：有天分，富于想象力，智慧，博学。

。缺点：当初的兴奋感消逝后，容易对工作失去兴趣。

6、监督者

。角色描述：监督者严肃、谨慎、理智、冷血质，不会过分热情，也不易情绪化。他们与群体保持一定的距离，在团队中不太受欢迎。监督者有很强的批判能力，善于综合思考谨慎决策。

。典型特征：冷静、不易激动、谨慎、精确判断。

。作用：监督者善于分析和评价，善于权衡利弊来选择方案。

。优点：冷静、判别能力强。

。缺点：缺乏超越他人的能力。

7、凝聚者

。角色描述：是团队中最积极的成员，他们善于与人打交道，善解人意，关心他人，处事灵活，很容易把自己同化到团队中。凝聚者对任何人都没有威胁，是团队中比较受欢迎的人。

。典型特征：合作性强，性情温和，敏感。

。作用：凝聚者善于调和各种人际关系，在冲突环境中其社交和理解能力会成为资本；凝聚者信奉“和为贵”，有他们在的时候，人们能协作得更好，团队士气更高。

。优点：随机应变，善于化解各种矛盾，促进团队合作。

。缺点：在危机时刻可能优柔寡断，不太愿意承担压力。

8、完美者

。角色描述：具有持之以恒的毅力，做事注重细节，力求完美；他们不大可能去做那些没有把握的事情；喜欢事必躬亲，不愿授权；他们无法忍受那些做事随随便便的人。典型特征：埋头苦干，守秩序，尽职尽责，易焦虑。

。作用：对于那些重要且要求高度准确性的任务，完美者起着不可估量的作用；在管理方面崇尚高标准严要求，注意准确性，关注细节，坚持不懈。

。优点：坚持不懈，精益求精。

。缺点：容易为小事而焦虑，不愿放手，甚至吹毛求疵。

三、团队中能缺少哪类角色 团队中如果缺少 团队将会

实干者 任务不能落实 协调者 杂 乱 无 序 信息者 封 闭 监督者 大 起 大 落 凝聚者 人际关系紧张 完美者 太 粗 推进者 效 率 不 高 创新者 思维会受局限

要在为杰出的直销讲师，首先要发展杰出直销讲师的物质。其实，一个好的直销讲师必须具备相当多的特质，我将它规纳为“五心、六力、七要素”。五心

1、爱心：辅导与培训下级营业代表时，像对待最亲爱的亲人一样充满爱心。

2、关心：真诚用心去关怀下级营业代表的需要与问题。

3、耐心：不厌其烦地让他们将每一个观念与技巧有效地复制、演练，直到成为他们的习惯与本能。

4、信心：对自己与培训的下级营业代表深具信心。

5、进取心：要有强烈的进取心，不断地学习成长，并帮助每一个下级营业代表成为凌空翱翔的大老鹰。六力

1、魅力：好的直销讲师，总是非常清楚、用心散发个人魅力，掌握强烈的个人风格。

2、说服力：运用视觉化（表情、眼神、肢体语言）、听觉化（声音、语调、速度、音量）与内容三项要素，发挥强大的说服作用。

3、感染力：能够快乐、充满希望与行动导向的情绪有效地传染到每个人身上。

4、控制力：有效地控制现场气氛和自己的情绪，不受外界干扰。

5、亲和力：亦师亦友，让所有的下级营业代表与学员在最轻松自然的状况下获得最大的学习成果与成长。

6、公信力：直销讲师应该特别注意自己的形象与言行，在学员与下级营业代表心目中建立权威性，这样，说出的话才有公信力。七要素

1、开放的态度。

2、高度的幽默感。

3、掌握听众与学员的需求与心理。

4、有效掌控现场气氛，引爆热情。

5、有效处理突发状况与干扰。

6、永远充满活力与朝气。

7、以最容易吸收的方式，有条理地组织演说或讲授内容

ABC法则被直销界称为黄金法则，具有极高的成功率。成功的关键在于借力，ABC法则，也叫借力使力法则。

一、ABC法则的代表意义：

A是Adviser顾问：你可以借力的力量。包括上级业务指导、公司、资料；B是Bridge桥梁：你自己；C是Customer顾客：新朋友、顾客，能接纳你的产品并愿意和你一起创业的人

二、如何运用ABC法则： A的切入方式：

1、A可以闲聊，渐渐地培养彼此关系，导入话题；

2、A必须知道最终目的，以免话题越扯越远

3、从家庭、事业、产品、观念切入，从关心角度，渐渐引入 主题

4、可以从故事切入，较容易接受

5、可以从说自己的见证，心路历程引起C之共鸣 B的注意要点：

1、进行邀约并确定对象、时间、地点

2、收集新朋友的个人资料：爱好、家庭环境、经济、健康 状况、个人抱负与理想

3、把新朋友的个人资料告诉A

4、推崇A。主要的细节： B要与A提前沟通，B要提供A有关C的个人资料，并选定见面的时间、地点，B要在C和A没有见面之前，B要先向C推崇A。记住：推崇产生你需要的力量。要让你的新朋友C有种迫切想见A的感觉，推崇要适当，不要夸大。

三、ABC沟通过程中的要点：

1、介绍A

2、介绍C

3、座位安排：B与C坐同侧，A与C坐斜对面，并且C的位置尽可能面对墙壁

4、B要在C的旁边安静专心听A说明，并不断地点头认同、录 音、做笔记、微笑。

5、中途不要抽烟、乱讲话、倒茶或随意走动

主要的细节： B要介绍C给A认识，这个时候可以简单介绍一下C，比如：这个是我的朋友C先生，现在在深圳从事xxx工作，对我们这个生意非常有兴趣，想过来了解一下。介绍A的时候，因为在A和C见面之前，你已经想C推崇A了，就不要再当面再推崇A了，当面推崇效果不如背后推崇，你可以这样说。比如：这就是我上次向你提起的A老师，他做这个行业非常有经验，现在有非常大的市场。我都一直在跟随这个老师学习，从他身上学了很多东西。在A和C沟通的过程中，B要在C的旁边安静专心听A说明并不断点头认同，也要做笔记和录音，以维持良好的气氛，这是非重重要的一环。切记沟通过程中B一定不能东张西望，接听电话，甚至抢A的话。沟通过程中B最好闭嘴。

四、沟通结束后： 主要细节：

1、A与B要研究探讨当天的成果与缺失

2、如果C决定买，B必须做好产品售后服务

3、如果C决定参加，B必须鼓励C参加公司参加会议

4、借出资料

5、约下次见面时间

6、泼冷水

7、B要和C确定下次跟进的时间和地点，B要留下来与A研讨 这次ABC沟通的成果和缺失。

五、细节是成功的关键，ABC法则核心细节：

1、B注意倾听，对C谈的内容给予肯定直到说完，然后再谈自己的理念

2、ABC法则的成功率：你自己占50％，座位占30％，业务指导占20％

3、恭维不夸大

4、不插嘴

5、不当场纠正A的错误

6、陪在C旁边

7、A偏离主题，可适当提醒。

听成功者的话，按照系统的要求做规范的事，推崇系统、推崇公司、推崇你的上级指导老师、推崇任何你可以借力的人、事、物，借力使力不费力。熟练掌握并灵活运用ABC法则，你的华宇事业将变得轻松自如，成功自然水到渠成。

**第三篇：团队角色的八种类型**

一、团队角色的八种类型

从团队成员性格和行为的角度可以将团队成员分成如下八种类型（见下图）：

以下分别从角色描述、典型特征、作用、优点、缺点几个方面简单分析一下这八种角色。（1）实干者

角色描述：实干者非常现实，传统甚至有点保守，他们崇尚努力，计划性强。喜欢用系统的方法解决问题；实干者有很好的自控力和纪律性。对团队忠诚度高，为团队整体利益着想而较少考虑个人利益。

典型特征：有责任感、高效率、守纪律，但比较保守。

作用：由于其可靠、高效率及处理具体工作的能力强，因此在团队中作用很大；实干者不会根据个人兴趣而是根据团队需要来完成工作。

优点：有组织能力、务实，能把想法转化为实际行动；工作努力、自律。

缺点：缺乏灵活性、可能会阻碍变革。

/ 5

（2）协调者

角色描述：协调者能够引导一群不同技能和个性的人向着共同的目标努力。他们代表成熟、自信和信任，办事客观，不带个人偏见；除权威之外，更有一种个性的感召力。在团队中能很快发现各成员的优势，并在实现目标的过程中能妥善运用。

典型特征：冷静、自信、有控制力。

作用：擅长领导一个具有各种技能和个性特征的群体，善于协调各种错综复杂的关系，喜欢平心静气地解决问题。

优点：目标性强，待人公平。

缺点：个人业务能力可能不会太强，比较容易将团队的努力归为已有。（3）推进者

角色描述：说干就干，办事效率高，自发性强，目的明确，有高度的工作热情和成就感；遇到困难时，总能找到解决办法；推进者大都性格外向且干劲十足，喜欢挑战别人，好争端，而且一心想取胜，缺乏人际间的相互理解，是一个具有竞争意识的角色。

典型特征：挑战性、好交际、富有激情。

作用：是行动的发起者，敢于面对困难，并义无反顾地加速前进；敢于独自做决定而不介意别人的反对。推进者是确保团队快速行动的最有效成员。

优点：随时愿意挑战传统，厌恶低效率，反对自满和欺骗行为。

缺点：有挑衅嫌疑，做事缺乏耐心。（4）创新者

/ 5

角色描述：创新者拥有高度的创造力，思路开阔，观念新，富有想象力，是“点子型的人才”。他们爱出主意，其想法往往比较偏激和缺乏实际感。创新者不受条条框框约束，不拘小节，难守规则。

典型特征：有创造力，个人主义，非正统。

作用：提出新想法和开拓新思路，通常在项目刚刚起动或陷入困境时，创新者显得非常重要。

优点：有天分，富于想象力，智慧，博学。

缺点：好高骜远，不太关注工作细节和计划，与别人合作本可以得到更好的结果时，却喜欢过分强调自己的观点。（5）信息者

角色描述：信息者经常表现出高度热情，是一个反应敏捷、性格外向的人。他们的强项是与人交往，在交往的过程中获取信息。信息者对外界环境十分敏感，一般最早感受到变化。

典型特征：外向、热情、好奇、善于交际。

作用：有与人交往和发现新事物的能力，善于迎接挑战。

优点：有天分，富于想象力，智慧，博学。

缺点：当初的兴奋感消逝后，容易对工作失去兴趣。（6）监督者

/ 5

角色描述：监督者严肃、谨慎、理智、冷血质，不会过分热情，也不易情绪化。他们与群体保持一定的距离，在团队中不太受欢迎。监督者有很强的批判能力，善于综合思考谨慎决策。

典型特征：冷静、不易激动、谨慎、精确判断。

作用：监督者善于分析和评价，善于权衡利弊来选择方案。

优点：冷静、判别能力强。

缺点：缺乏超越他人的能力。（7）凝聚者

角色描述：是团队中最积极的成员，他们善于与人打交道，善解人意，关心他人，处事灵活，很容易把自己同化到团队中。凝聚者对任何人都没有威胁，是团队中比较受欢迎的人。

典型特征：合作性强，性情温和，敏感。

作用：凝聚者善于调和各种人际关系，在冲突环境中其社交和理解能力会成为资本；凝聚者信奉“和为贵”，有他们在的时候，人们能协作得更好，团队士气更高。

优点：随机应变，善于化解各种矛盾，促进团队合作。

缺点：在危机时刻可能优柔寡断，不太愿意承担压力。（8）完美者

角色描述：具有持之以恒的毅力，做事注重细节，力求完美；他们不大可能去做那些没有把握的事情；喜欢事必躬亲，不愿授权；他们无法忍受那些做事随随便便的人。

典型特征：埋头苦干，守秩序，尽职尽责，易焦虑。

/ 5

作用：对于那些重要且要求高度准确性的任务，完美者起着不可估量的作用；在管理方面崇尚高标准严要求，注意准确性，关注细节，坚持不懈。

优点：坚持不懈，精益求精。

缺点：容易为小事而焦虑，不愿放手，甚至吹毛求疵。

从以上的描述可知：实干者善于行动，团队中如果缺少实干者，则会太乱；协调者善于寻找到合适的人，团队中如果缺少协调者，则领导力不强；推进者善于让想法立即变成行动，团队中如果缺少推进者，则工作效率将会不高；创新者善于出主意，团队中如果缺少创新者，则思维会受到局限；信息者善于发掘最新“情报”，团队中如果缺少信息者则会比较封闭；监督者善于发现问题，团队中如果缺少监督者，则工作绩效不稳定甚至可能大起大落；凝聚者善于化解矛盾，团队中如果缺少凝聚者，则人际关系将会变得紧张；完美者强调细节，团队中如果缺少完美者，则工作会比较粗糙。

如果拿一个软件项目团队作为案例，则实干者适合做模块设计、编写程序等工作；协调者适合做项目管理工作；推进者适合做对项目进度影响较大的工作；创新者适合做系统架构设计工作；信息者善于做需求调研工作；监督者适合做SQA和测试工作；凝聚者适合做团队建设工作；完美者适合做需求、设计等一些重要产出物的评审工作。

/ 5

**第四篇：客户经理应具备的八种能力**

客户经理应具备的八种能力

烟草在线专稿 作者:董胜勇 更新日期:2024年4月30日

烟草在线专稿

社会在不断进步，形势在不断变化，竞争在不断增强，客户经理是卷烟零售客户的经理，是架构烟草公司和卷烟零售客户的桥梁。客户经理将在营销服务工作中发挥日益重要的作用，必须要求提高客户经理的服务水平和综合能力，发挥应有的一线尖兵作用，那么，客户经理应具备哪些能力呢？笔者提以下几点，仅供参考。

一、沟通能力

沟通是客户经理的一个重要能力。和客户进行有效的沟通，是客户经理日常市场拜访中的一项重要工作。客户经理要想做好卷烟零售客户工作，就必须提高沟通能力，学会怎样去聆听、如何去说服等等，在一定程度上为客我双方心理距离缩短，更好地提高卷烟零售客户的向心力奠定基础。身为客户经理必须中和双方的不同意见，创造一种使双方能够接受并达到最大满意程度的解决方式。

二、协调能力

烟草客户经理是润滑企业与客户和广大消费者之间的“润滑剂”，必须有足够的协调能力。客户经理要协调电话订货员、送货员、市管员和稽查员等形成合力来共同实施对零售客户的全方位服务。面对不同类型的卷烟零售客户，客户经理要在既定服务规范的基础上，组织其他成员形成团队，在各个环节提升服务水准，把工作中的矛盾尽量解决在萌芽状态，为创造和谐烟草而尽心尽力工作。

三、承受能力

客户经理要对卷烟零售客户具备一定的心理承受能力。在日常的拜访工作中，面对形形色色的客户，遇事要头脑冷静、三思而后行，不感情用事，不武断行事。要能吃苦，不服输，面对失败和挫折不气馁，面对困难不推委，不能因一点小事而大发脾气，更不能在口舌上和客户争论不休。

四、表达能力

作为一名经常与客户打交道的客户经理应具备一定的表达能力。语言表达要求生动、完整并有较强的说服力。无论是向公司内部人员传递市场信息，还是向卷烟零售客户提中肯的建议，绝不允许由于表达不清晰而造成误解的情况存在。要善于运用诙谐、幽默的语言来调节好与客户谈话时遇到的尴尬气氛，用婉转的语言来纠正客户错误的观点。在每一个表达过程中，客户经理必须为了清晰表达要点，努力提高语言的表达精确度。要让客户感觉到你有一定的文化素养，广博的知识，灵活的语言表达艺术。

五、分析能力

随着市场经济瞬息万变，烟草客户经理必须具备细心观察、认真调研、科学统计的分析能力。只有看到别人看不到的事物的人，才能做到别人做不到的事情。只有不断加强学习，提高对市场的认真分析能力，才能在纷繁复杂、千头万绪中找出头绪，摸出规律，准确地抓住问题的本质，积极稳妥地解决问题。

六、创新能力

客户经理要具有创新的思维、开拓创新的精神。卷烟销售市场形势千变万化，现代社会经济飞速发展，因此，作为一名优秀的客户经理，要想立于不败之地，那就必须具有创新的思维。通过创新来更好地体现自我，展示自我，更好地把握市场、运筹市场。自己能够通过思考、分析、总结，对当前的工作提出创建性的工作思路和方法，并具前瞻性、可操作性及过程的延续性。

七、理解能力

客户经理必须要有较强的理解能力。要全面掌握烟草专卖法及实施条例，掌握国家的相关政策法规，按照政策要求，具体操作实践贯彻执行，这就要求客户经理必须有较高的理解能力，既不能照搬照抄，又能使政策法规在执行过程中不走样。对于政策要求，要做到充分理解、严格落实，并追求效率。

八、学习能力

做为一个合格的客户经理应具备良好的学习能力。在经济全球化的今天对客户经理最起码要求就是必须拥有丰富的综合知识，这就要求客户经理知识必须多元化，只有不断提高学习能力，才能以知识创造价值，向知识要效益，向学习要发展。惟有不断提高学习能力，才能更好地胜任本职工作。

**第五篇：好父亲应具备的八种品质**

好父亲应具备的八种品质

父亲的特殊使命是培养孩子的独立性，因此，好父亲应具备八个品质，并以此为孩子做出榜样：

1、认真负责；

2、意志坚定；

3、勇敢独立；

4、目光远大，影响孩子做出积极的人生选择；

5、是非分明；

6、胸怀宽广，富有包容精神；

7、勤劳自律；

8、爱好运动，父亲是孩子最好的教练。以上八种优良品质是好父亲的标准和方向。

我们还会发现，父母别无选择地要成为孩子的榜样。孩子最早是从父亲身上观察和思考什么是男人？什么是丈夫？什么是父亲？从母亲身上观察和思考什么是女人？什么是妻子？什么是母亲？从父母身上观察和思考什么是爱情和婚姻？

值得注意的是，许多家庭有了孩子之后，夫妻关系远远让位于亲子关系，特别是父亲的地位显著下降。有些母亲经常在孩子面前贬损丈夫“窝囊、没本事”。对于孩子来说，父亲的权威性就没有了，榜样就倒塌了。儿童的文化是模仿文化，学习是观察学习。有教育意识的母亲应该在孩子面前尽量维护父亲的形象，引导孩子尊重父亲。最

好的家庭教育应当是父母联盟。

由此引出一个重要原则：在家庭关系中，不宜把亲子关系放在第一位，而应该是夫妻关系第一，亲子关系第二。因为，夫妻关系的稳定最有利于孩子健康成长。在这方面，麻省理工学院中国总面试官蔡佩蓉女士做出了榜样，她自己虽然事业很成功，却总是称赞老公是家里的大英雄。夫妻关系第一，亲子关系第二，就是她处理家庭关系的基本原则。显然，这是一个有胸怀有智慧的好母亲。

我想忠告天下父亲几句话：再好的母亲也不能代替父亲，再好的父亲也不能代替母亲，父母携手共育希望才是教子成功最可靠的保障。客观地说，今日中国，母亲是家庭教育“最可爱的人”，是绝对的主力军，父教的作用发挥的如何也往往取决于母亲的态度。我们对天下父亲充满信心，因为我们绝对相信，父亲也深深地爱着自己的孩子，深深爱着自己的家庭。我们对父亲敬赠一句忠告：做好父亲的男人才是真正成熟的男人。

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！