

# 2023年工程部团队建设方案 团队建设方案 (精选5篇)

无论是在个人生活中还是在组织管理中，方案都是一种重要的工具和方法，可以帮助我们更好地应对各种挑战和问题，实现个人和组织的发展目标。写方案的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下是小编给大家介绍的方案范文的相关内容，希望对大家有所帮助。

## 工程部团队建设方案篇一

幼儿园教师团队建设决定了园所的发展方向和文化品质。无论是日常保教、课程建设还是教学科研工作，都不可能仅仅依靠教师个人力量来完成，而要依靠教师团队协作才能有效达成预期目标。然而，当前幼儿园教师队伍的现状却不容乐观，幼儿园应多举措优化师资队伍，多途径打造专业团队，进而提升幼儿园保育教育质量。

首先，管理者管理水平偏低。当前一些幼儿园管理者缺乏相关的管理经验，单一地将管理理解为权利、惩罚和特殊化。在日常工作中，管理者不能身先士卒，不能对不当行为进行有效约束，大大影响了团队的凝聚力。还有部分管理者依着“幼儿素质在短期内得到提升，家长看了也开心”的错误观念，往往偏向于“唱跳俱佳”的教师，而忽略了技能稍弱、其他方面较强的教师，在园内形成了“只重特长不重专业”的错误氛围，影响了团队的发展方向，甚至造成了一些人才的流失。

其次，教师缺乏职业认同。幼儿园教师的工作时间相对其他职业来说本来就要长一些，工作内容也较为繁杂，[1]并被社会上很多人认为是高级保姆，薪水不高，社会地位不高。这种社会偏见在一定程度上严重影响了幼儿园教师的专业自豪感与尊严感，并让部分幼儿园教师看不到未来，缺乏职业认

同感、归宿感，从而事业心不强。

第三，职后专业培训薄弱。职后专业培训是提高教师专业素质的有效手段，虽然目前有相关的国培或其他由政府牵头的培训项目，但相对其他教育阶段来说，政府与社会为幼儿园教师提供的专业培训的力度还是不够的。另外，幼儿园教师受原有知识经验、工作环境等因素的影响，在观念和水平上有着极大的个体差异，这给培训主题、形式的安排造成了极大困难，也由此导致一些培训只是走走形式，缺乏实效。

### (一) 重视管理队伍建设，充分发挥领导班子的带头作用

幼儿园教师团队建设应首先围绕创建“团结、廉洁、奉献、实干”的领导班子，加强班子自身建设。这就要求幼儿园的领导班子要加强学习，从顶层设计的角度对幼儿园的管理、教育教学等各个层面形成科学的管理理念，提升管理的自觉性。[2]同时，领导班子成员之间要讲团结、重友谊，大事讲原则，小事讲风格，心往一处想，劲往一处使，工作上不互相推诿，形成民主、平等、和谐的氛围。此外，要鼓励班子成员勇挑幼儿园各项重大任务，以此达到优化整个团队的工作状态、提升幼儿园整体工作效率的目的。

### (二) 重视团队文化建设，不断增强教师队伍的行动能力

幼儿园教师合作文化是教师成员利益、意志、情感和价值观的集中表现和内在体现。深厚的教师文化能够明显地提升教师团队的凝聚力，提升教师对于幼儿园的忠诚度、责任感和使命感，进而激发每个教师工作的积极性，形成团队合力，更快更好地达成团队发展目标。为此，首先要重视师德师风建设，树立良好教师形象。师德的水准是一所学校重要的精神标杆，师德建设是教师队伍建设的永恒主题。[3]在这方面，园所应坚持政治学习和业务学习并重的原则，将师德教育贯穿于日常学习之中，督促教师不断提升自身知识结构和道德水准。同时，可以通过学习全国优秀教师的先进事迹、评选

园所“师德先进个人”等活动，激发教职员对幼教事业、幼儿的热爱之情，最终形成“师幼相长、家园协同”的幼儿园文化风尚。

其次应重视学习文化建设，多举措激发教师的学习热情。幼儿园根本上是一个教育部门，教育性是其根本规定性。为了做好幼儿园的教育工作，必须激发幼儿园教师的学习热情，进而提高幼儿园教师团队的教育教学能力。具体来说，要建好“软”“硬”两个环境。就软环境而言，幼儿园要用高尚的精神感染教师、用先进的思想引领教师，通过建立和完善相关激励制度等手段，如设立培训学习制度、业务带头人制度、奖励制度等，在教师中营造一起比、学、赶、帮的工作气氛，从而引导教职员向身边的人学习，从自身工作中找差距，增强他们的自我提升意识，进而在教师团体中形成一种自然而然的工作动能。在硬件建设上，幼儿园要为教师购买书籍、学习资料，鼓励教师通过自学提升自我素质。

第三应让幼儿园每一个教师亲自参与到幼儿园建设之中，引导教师以园为家，亲自参与到幼儿园的环境布置、制度建设等日常工作之中，树立教师的主人翁意识。这样一方面可以提高幼儿园教师的动手操作能力，建立起教师对幼儿园的认同感，进而形成凝聚力；另一方面，也为幼儿园建设增加了各种可能性，提供了更多的契机，在教师主动的参与中也更容易形成本园的环境特色、制度特色和教育教学特色，进而形成良好的团队效应。

### (三) 重视专业培训，积极推进教师专业化发展

要实现幼儿园的整体发展，必须先实现教师的专业化发展。幼儿园要想在激烈的幼教市场竞争中立稳，不仅需要先进的硬件设施做支撑，更需要一支专业能力强的团队。幼儿园可以通过“内培、外引、自学、他领”全面提升团队的专业素质。首先，幼儿园应为教职员搭建业务展示的平台，经常开展教学、后勤方面的各类“练兵比武”活动，如全园性的

主题教学比赛、环境创设评比、五项全能竞赛、操节比赛、保育员技能比赛等，同时应鼓励教职员工参加全国、省、市组织的各类竞赛和学习活动，如教学能手赛、保育员技能赛、论文和优质录像课例评选、教育征文评选、新技术应用作品评选等，其目的在于以赛促研、以赛促成长，整体提升教职员工的业务水平。教师在一次次评比和比赛中得到了提升，感受到了专业成长的乐趣和职业成就感，就会增加对工作的认同和热情。

其次，幼儿园应加强团体内部培训，激发教师群体智慧。为此，应建设完善的园本教研制度，实施教研组长负责制，积极引导教研组开展专题讲座。同时，要注意从实际出发开展教研活动，即要根据幼儿园工作中出现的突出问题，针对不同层次的员工、不同阶段的工作重点，有针对性地开展园本教研活动。[4]在教研活动开展前，要做到事先有调查问卷，有活动计划和活动准备；在教研活动开展过程中，要有记录；在教研活动结束后，要有总结和随笔，如此每个环节都落到实处，才能切实加强园本教研的有效性。此外，还应充分利用园所资源，建立师徒结对制度，实行一对一的活动辅导。

再次，应加强外出培训，激励团队专业成长。幼儿园可以有计划地送教师外出培训，包括参加各种类型的学术会议以及国家级“幼师国培”计划，也可以分批带领教师到姊妹园参观学习，还可以选派教师赴江苏、上海等学前教育水平较为领先的地区参观学习。这种做法有助于提高教师对先进教育理念的敏感性，开阔视野，在专业上得到成长。此外，还可以要求教师外出培训回园后进行学习汇报和分享，以此带动全园教师的专业成长，达到“少数人培训，多数人获益”的效果。

第四，教育专家的专业引领对于促进团队的专业提升也是必不可少的。幼儿园应按照提前研讨、制定的教师培训计划，聘请学前教育领域专家来园对教师进行专业引领，对教师在理论学习和教育教学实践过程中遇到的困惑进行解答和引领，

以此实现教师更好发展。

总之，幼儿园教师团队建设是幼儿园顺利进行教育教学的重要保障，坚定的团队精神和高水平的业务素质就是一个幼儿园的“核心竞争力”。幼儿园的整体发展在很大程度上就是团队的发展，而团队的发展靠的是人，这就要求幼儿园管理者必须一切围绕“人”做工作、一切围绕“人心”做工作，只有这样才能带出一支能战斗、能发展、能创新的教师队伍。为此，管理者必须充分重视教师团队建设与教师个人成长的协调进行，努力开创幼儿园教育发展的新局面，满足幼儿健康全面发展的需要。

## 工程部团队建设方案篇二

营销团队建设方案的.主要内容就是决定此次营销是否成功的保障，每个企业都会在团队建设方案上下一番功夫，通过营销的各个手段将自己的团队建设方案提上去。

无论怎样，任何组织模式都需要以领导核心。领导与被领导之间的区别是领导可以创造一个良好的工作环境，带领大家走向成功。在营销团队的领导核心选择上要求更严格，因为团队核心的工作和领导风格将决定团队建设的方向。另外，在营销团队的管理中，很多是体现合作协调的管理，而不是行政管理。所以营销团队领导人需要良好的协调管理能力、业务能力、团队建设意识。在实际工作中，有很多业绩突出的业务经理，每天不停地忙碌，业绩可能上来了，但其手下对工作不知如何开展，甚至把完成销售报表当作主要工作，这样团队的力量就没得到发挥。当该领导调动时，团队里很难找到合适的顶替者。另外有一种情况，区域经理每天忙于各种总部的报表和会议，很少参与业务工作，对下属的工作也没有很好的指导和监督，团队的建设没有得到执行。究竟营销团队核心该如何进行团队建设呢？我认为可以从如下3个方面入手：

很明显，公司任命的区域市场负责人就是团队的领导核心。任命的依据是这个人的历史业绩，也可以理解为他的业务能力。有了业绩和能力，下一步就是把业绩与能力升华为威信。把你的工作经验传授给你的手下，尤其对那些业务新手。假如你的手下把你当作教练，他没有理由不尊重和接受你的指导。销售工作客户对业务员的抱怨是常常遇到的，这可能是工作做得不到位，或者是客户无理取闹。这时是你树立威信的好时机，去承担你手下可以原谅的失误和客户的抱怨。可在实际工作中，就有很多区域负责人在接到客户的抱怨时，不加思考地顺着客户的抱怨来责怪自己的手下。这是非常失误的。在工作中承担更多的责任，有利于你树立威信。

对于沟通的力量，是不容置疑的。有意见、有矛盾，不说出来会积怨；出现问题相互推诿，可能出现更大的问题，这些都是沟通不够的表现。我一直都相信解决问题的办法肯定存在，假如大家有充分的沟通合作。为什么会出现沟通障碍呢？我认为有如下几个方面的原因

- a 领导核心官僚化，做事武断，认为自己总是对的。这种情况一般出现在业务能力比较强的领导核心身上。具体表现是团队成员对领导人的称呼上，假如只有5个人的团队，成员对领导的称呼是什么“经理”、“主任”之类的。我敢肯定这个团队的沟通不是很顺畅，称“领导”、“老大”次之，最好就是互相称姓名。我这里有一个大家都熟悉的例子，“联想”公司老总杨元庆，为了更好地与“联想”的员工沟通，要求每一个员工不要称呼他老总，统一叫他的名字“元庆”。可想而知“联想”的沟通会怎样顺畅。当然，我并不是要求每一个团队都必须这样，可以根据你公司的企业文化和工作方式来决定这称呼
- b 建立沟通平台，一般销售工作有很多的例会，可以通过这种会议来进行很好的沟通。本人建议在销售会议中不仅仅是寻找市场出现的问题，还要多一些表扬与肯定的声音。另外，还可以每月约定时间来单独交流。听听团队成员的想法
- c 多一些集体活动，很多外企在这方面做得很好。一方面可以加强员工的归属感，另一方面可以加深相互间的了解。这也是团队文化建设的一

个重要内容。

在营销行业里流行着这么一句话：只有优秀的团队，没有优秀的个人。而我的理解是：优秀的团队里，每个一人都优秀。经过20多年的市场经济，很多行业都进入了相对的品牌消费时代，也就是说营销工作主要是在终端市场的精耕细作——勤。在大的营销规划方面都有公司总部营销高层的工作指引。这也是营销由“营销英雄”时代进入“制度模式”时代的标志。在这种情况下，团队领导的日常工作就是对区域市场的销售任务进行规划、指导、监督。但要发挥团队每一个成员的潜力体现到团队合作的高度，是一件不容易的事情。一般来说，区域细分操作、分品类是目前比较流行的两种分工模式。但这不能发挥个人的特点，最好的方式就是“纵横分工”，即是在区域细分、分品类的基础上，根据个人的业务特长而进行跨区域、跨品类合作。比如现场促销活动、客户人员培训、销售数据整理等。这就需要团队领导了解队员的特长，协调好队员的工作，以充分各自的才能。

无规矩不成方圆，制度的建设可以规范团队的工作开展，以形成一个共同的工作目标。制度的制定需要团队的共同讨论，而不是团队领导自己决定。它的内容包括：日常考勤制度、会议制度、各种台帐制度和激励制度。而且是可以执行的。我了解到有这么一个营销中心，它的日常工作要求每天(冬季)早上8：30准时到办公室，制定的依据是公司总部要求早上7：00起床，7：30晨读。我认为这是很难执行的，也是没有必要的。要知道营销工作是介于体力劳动和智力劳动之间的工作。不要说遇到出差的情况，就是前一晚的业务应酬，就不能保证这个工作时间。可想而知这个制度的执行结果是什么。在这里我并不是说早上8：30上班是一个错误，而是说明制度的可执行性。

在这里我阐述一下各种制度的目的和内容：1、考勤制度，目的是了保证工作时间。内容包括办公室考勤与出差考勤。2、会议制度，目的是讨论解决工作中的问题和提供学习的平台。

内容是周例会、月例会、公司例会。3、台帐制度，目的是对工作的监督与跟踪。内容是工作计划、工作日记和其他与销售工作相关的台帐。4、激励制度，目的是保持团队的工作热情。内容有正负激励之分，正激励一般有：公司高层的表扬与肯定；经济奖励；提升奖励以及公费旅游等。

俗话说：态度决定人生的成功高度，而团队文化就像这人生的“态度”，它决定团队效力是否1+12。团队文化是对公司的企业文化和发展战略认同的前提下，形成一种积极、易沟通、学习的精神状态。团队文化的外在表现是团队有共同的工作目标、集体活动开展情况以及学习制度的执行情况。共同的工作目标是指团队全体成员愿意把自己的才能奉献给团队，以争取取得良好的业绩。而集体活动的开展可能让许多的销售经理忘记了，这是可以理解的，总部给你高薪是有高要求的。但这集体活动是团队文化建设的重要内容，我们不可偏废。其实这集体活动的开展并不是很难，在每次例会后举行一场足球赛、篮球赛并不是过分的要求。或者一次ok□一次晨跑也是好的。但很多的团队领导宁愿跟商家喝到胃出血都不会组织一次集体活动。学习也是团队建设的重要内容，共同学习，共同进步。学习公司的销售政策、学习新品知识、学习彼此优势等。只有学习型的团队才能取得好的业绩。，因为学习的态度反映团队的精神面貌，是团队工作技能的保证，是沟通的需要。

不想做将军的士兵不是好士兵。做销售的人都是生意人，不可否认加薪或者升职是工作的动力之一。一个优秀的团队，应给队员提供个人的发展平台。合理的人员流动，是非常必要的。从另一个方面看，业务工作有强烈的态度需求，在一个地方工作久了，换一个工作区域未尝不是一个让激情再次燃烧的方法。假如，在你的团队有优秀的人才，团队就应给他激励的考核。在这个时候，团队的领导就应该向公司推荐人才，并给予培训指导。一个优秀的团队应是个人与团队共同进步，个人在团队工作中，应把自己的职业规划跟团队业绩相结合。



综上所述，营销团队的建设需要一个既有业务能力，又有团队建设意识的领导。团队负责人的工作风格将决定团队的发展。在这里，我主要强调的是团队的工作沟通水平和团队文化的建设。无论从事什么工作，工作中的乐趣是最重要的，它可以让人最大可能地发挥潜能，这是公司与个人双赢的结果。

团队建设方案的注重点就是个人与团队共同进步，团队文化建设，制度建设与执行，树立核心形象与威信等等，这些都是团队建设方案的中心思想，也是团队建设方案必备的武器之一。

### 工程部团队建设方案篇三

为进一步落实区教育局关于“实现教师综合素质的整体提升”的工作思路，加强教师队伍建设，努力构建一支“业务精、师德好”的教师队伍，结合我校实际情况，特制定此工作方案：

以区教育局行政会议精神和呼兰区师训工作要点为指导，以教师综合素质提升为目标，以教师业务培训和岗位练兵及教研活动为主渠道，以“合作、探究、促进发展”为主题，积极开展各种教育教学活动，努力把我校教师队伍建设成为和谐合作、积极探究、相互促进、抱团发展的教师队伍。

组长：滕庆河

副组长：褚士柱

组员：郭建平、梁玉秋、王春艳、张永莲、吴春梅、刘成、刘凤全

2、教研、科研、师训相促原则：整个学习型团队的各种活动要有效地深入到教研、科研师训当中，即整体发展不搞单一

形式的学习，空无目标的学习。

3、个体发展与团队发展的原则：活动以团队发展为出发点，以个体发展为归宿，通过整体的团队活动，带动个体的发展，最终实现共同发展。

通过团队建设，团队活动，促进教师综合素质的提升，形成浓厚的学习氛围，教研氛围，科研氛围，使教研、科研、师训工作都能有所提升。

1、以教研组为单位，开展课表、课改精要、有效教研等内容的学习、培训、讨论。

2、以开展教师百家讲坛，通过校本形成教学经验心得交流，促进教师发展。

3、开展教研、科研例会，提升教师的教研能力，科研理论知识和科研技能。

1、计划准备阶段：研究学习型团队建设组织形式撰写计划，落实各团队建设。

2、实施阶段：各团队要撰写计划，确定学习的发展目标和学习活动要点及创造性地开展各项活动。

3、阶段性总结阶段。

1、语文学习团队：组长：梁玉秋组员：杨秀云、张红杰、郑洪允、刘洪波

2、数学学习团队：组长：张永莲组员：马长霞、侯丽华、徐艳峰、沈文波

3、英语学习团队：组长：王春艳组员：张海燕、郭丽、臧晶、董春影

- 4、政史地学习团队：组长：吴春梅组员：徐豁然、季国辉
- 5、艺体学习团队：组长：刘凤全组员：丛海玲、邵福仁
- 6、理化学习团队：组长：刘成组员：段丽娟、石晓晨、王明月、王飞
- 7、管理型学习团队：组长：滕庆河组员：褚士柱、于冰、赵冬

## 工程部团队建设方案篇四

团队目标必须有激励作用，是团队成员利益的集中体现。确定管理中心经营指标、管理指标等团队总的目标，管理中心对《年度经营目标责任书》进行分解，将相应的目标责任下达至部门、班级、岗位、个人，并与各岗位责任人签订岗位责任书，做到目标明确、分工明确、责任明确。

团队是每个成员的舞台，个体尊重与满足离不开团队这一集体，因此，要在团队内部倡导感恩和关爱他人的良好团队氛围，注重感情投资以增进员工的归属感和向心力。尊重员工的自我价值，将团队价值与员工的个人价值有机地统一起来，团队的凝聚力就会形成，团队共同价值也就能通过个体的活动得以实现。

### (1) 开展系列关爱员工、关爱他人活动

——酷暑天气，为员工购买凉茶解暑，开展送凉茶到岗位活动；

(3) 组织员工与客户、兄弟单位联合举办联谊，丰富业余生活，促进团结协助。

(4) 每逢佳节，管理中心举办联欢活动，让员工亲身感受

到“家”的亲情；

(5) 定期召开员工座谈会，及时了解员工的想法，鼓励员工对管理中心的工作提出各项建议。

(1) 团队成员间没有妒嫉

(2) 能够没有顾忌的表露自我

为员工创造一个能够没有顾忌的表露自我的氛围，如管理中心定期举行烧烤、晚会□ktv等形式多样的活动，让员工尽情狂欢、尽情表露自我，让员工在欢乐中发现自己的缺陷，又在欢乐中改变自己的缺陷；充分利用日讲评机会，给员工创造展示自我的机会，让员工能全面表露在工作中存在的问题及一些想法，营造欢乐生活、欢乐工作的氛围，使员工即便在巨大的工作压力下仍能感到自在。

(3) 对员工的专业与能力有充分的信心

对员工多一份信心就是对他们莫大的鼓励与肯定。员工是企业的财富，相信员工是开启财富的钥匙。

(4) 信息充分公开

团队信息的闭塞是引起团队成员相互猜测、怀疑的主要因素。设立信息栏、光荣榜、文件传阅本等，让每一位员工都能及时了解团队的信息，特别是公司的规章制度、人事信息、奖罚信息、好人好事、岗位竞聘、绩效考核等，让每一位员工清楚的了解团队发生的事情，树立“主人翁”意识。

优秀的团队领导会使团队保持高度一致。团队领导首先善于管人、育人、用人，同时，团队领导必须加强自身素质和能力的修炼，不断提高领导水平。

## (1) 以身作则

团队领导是团队成员行为的标杆。海上世界管理中心对要求员工做到的，管理人员首先必须做到，如考勤打卡、节日值班、礼仪规范要求等，管理人员必须以身作则，起模范带头作用。

## (2) 共同参与

团队建设应群策群力，需要所有成员共同参与，作为团队的领导要运用各种方法，充分调动员工的积极性，共同参与团队建设。

## (3) 引领团队学习

倡导“工作学习化，学习工作化”和“团队学习”的理念，提高员工学习的主动性、自觉性，坚持岗位学习、岗位成才。

健全的管理制度、良好的激励机制是团队精神形成与维系的内在动力。同时，团队价值观的培育，也须有一套规范化的管理制度和有效的激励机制。

(1) 问责制：责任到岗、责任到人。让全体员工明白什么时间、什么地点、做什么事情、怎么做、做到什么程度等，增强员工的团队责任感。

(2) 限时办理制：将服务日常的工作进行细化，确定办理责任人、办理时限，保证服务品质。

(3) 员工激励制度：设置优秀领队奖、优秀员工奖、金点子奖、热情之星奖、进取之星奖、细致之星奖、奉献之星奖、精神风貌奖、业务技能奖、学习进步奖、管理创新奖、突出贡献奖、委屈奖等十三个月度奖，通过激励充分调动员工的工作积极性、创造性、奉献性，同时设置末位淘汰制，对工作表

现不好的员工实行岗位调离或淘汰，不断优化团队成员。

### （一）首先要明确团队目标。

建立团队的目的是什么，这个团队要完成怎样的目标。目标很重要，因为目标就是方向。每个团队的组建都是为完成一定的目标或使命。没有目标的团队没有存在的意义，或者说没有目标的团队也称不上为一个团队。

### （二）、确立团队成员标准，选对人上船。

团队的目标确定了，就要选择正确的团队成员，该如何选择团队成员呢？我个人认为应该选择那些认同团队价值观、优势能够互补的人来团队工作。价值观的认同很关键，不认同团队的价值观大家就不能实现很好的沟通，也就不可能有效率可言。另外并不是所有最强的人组合在一起就能组成一个最强的团队，团队成功的关键在于充分发挥整体优势，这就需要团队中的成员做到优势互补，实现整体大于局部之和。

### （三）、建立好团队内部规则。

没有规矩不成方圆，一个团队如果能形成战斗力必须建立健全的游戏规则，如岗位职责、权利的界定，团队成员沟通、交流方式的确立等。这些规则应能保证一个团队的正常运行，让团队每个成员的主动性、积极性和创造性发挥出来，使整个团队充满活力。

### （四）选择一个好的团队领导。

我们不能强调个人的作用，但我们也不能忽略个人的作用。一个好的团队领导对于建设高效率的团队有着不可替代的作用。一个好的团队领导能充分发挥团队中每个成员的优势，使团队的资源实现最大程度的优化，从而创造出非凡的业绩。

## （五）学会宽容。

宽容是一种很高的品质。在一个团队内部，由于每个团队成员的性格特征可能不同，考虑问题的出发点不同，难免会产生摩擦，但每个人都应该抱着一种“对事不对人”的态度去宽容别人对自己的批评，甚至是不理解，而不能一味地去争执，许多东西需要时间去证明，争论没有任何意义。

## 工程部团队建设方案篇五

在团县委、教育团委的领导下，结合我校本学年以的工作中心，从实际出发，切实开展我校团的工作。以加强团员队伍建设，增强团员意识，调动团干部积极性，增加团组织的凝聚力，全面提高团员青年素质工作，树立优秀的示范群体为重心，促进团组织自身建设，更好地发挥共青团组织的作用，为学校的发展和学生的进步创造良好的空间。

1、做好校党支部的助手，以争创五四特色团组织（团员常规管理）为抓手，抓好团员的行为规范要求。通过各项活动的开展，增强团员的政治意识、组织意识和模范意识。

2、坚持以青少年思想教育为核心，加强团组织的育人功能。利用学校各级宣传阵地加强对青年学生的引导，创造良好的舆论氛围和导向，帮助学生树立正确的世界观、人生观和价值观。

3、加强团组织自身建设，认真实行评比考核制度；严格管理，向管理要质量。加强学生团干部班干部的培训，使他们提高思想认识和工作能力，发挥榜样作用。同时规范学生会工作，加强指导，使其在学生中真正起到自我管理作用。

4、加强青年志愿服务活动的开展。

### （一）班子建设方面

1、工作踏实，作风扎实，开展活动集体决策，分工负责。

2、学生干部团结友爱，相互合作，积极进取，在团员中具有较高威信。

3、科学地管理学生干部，不断提高学生干部队伍的素质，提高他们的管理能力、协调能力、创新能力等等。

4、结合学校的实际情况，定期开展学生干部培训工作。

## （二）主题活动方面

1、继续开展常规的主题教育活动。

2、结合五·四青年节发展新团员，评选优秀团支部，优秀团员工作，配合政教处进行“学雷锋、树新风”教育，使学校校风和学生的精神面貌有较大突破。

3、落实校团委对团员进行的注册工作，加强对延缓注册团员青年的引导，以此作为对团员进行思想教育的有利条件。

4、继续做好非团员同学的思想引导工作，切实做好我校新团员的发展工作。

5、配合学校开展社区德育基地实践活动，帮助学生树立正确的世界观、人生观和价值观。

## （三）组织建设方面

1、强化团员的管理和各支部的评比制度，充分激发各支部自我管理、自我创造和自我发展能力。

2、继续做好团员档案的整理和团员发展工作。

3、认真组织填写《团支部工作手册》，做到月月有检查，平



时有抽查。

4、落实团干部例会和团干部培训制度，做到隔周一次团干部会，一月一次支部团员会，使团的工作落实到实处。

三月份：

- 1、结合“三五”学雷锋纪念日，进行系列活动。
- 2、对入团积极分子进行团课培训。

四月份：

- 1、组织团员积极分子深入学习团的知识并进行入团前的测试。
- 2、组织一次青年志愿者社会实践活动。

五月份：

- 1、开展纪念“五四”青年节的活动。
- 2、团员团课培训及新团员发展。

六月份：

- 1、召开团员座谈会、团员民主生活会，总结学期工作，研究暑假工作。
- 4、做好团籍注册工作。

七月份、八月份：

- 1、做好毕业生的团籍转出工作。
- 2、布置好暑假期间的社会实践活动。