

最新团队活动建设方案 团队建设方案(大全8篇)

为保证事情或工作高起点、高质量、高水平开展，常常需要提前准备一份具体、详细、针对性强的方案，方案是书面计划，是具体行动实施办法细则，步骤等。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的方案吗？以下是小编精心整理的方案策划范文，仅供参考，欢迎大家阅读。

团队活动建设方案篇一

为深化司法责任制改革，优化审判资源配置，建立科学的审判权运行机制，根据《最高人民法院关于完善人民法院司法责任制的若干意见》和□xx省高级人民法院关于全省法院审判团队建设的指导意见》，结合xx中院工作实际，制定本方案。

1. 审判团队原则上在现有审判业务机构编制设置下，以部门为单位组建。
2. 各审判业务部门按照《关于全省法院审判团队建设的指导意见》和本办法的规定拟定本部门审判团队组建方案，报司法责任制改革领导小组审查批准。
3. 院长根据自己所承办案件类型与相应审判团队法官随机组成合议庭，不固定编入审判团队。

其他入额副院长、审判委员会专职委员、正、副局级审判员根据承办案件类型或自选审判专业，编入相应的审判团队。

综合审判业务部门入额法官按照自选审判专业方向，编入审判团队，办理所承办案件。

1. 根据现有审判业务部门分工，审判团队分别设在刑一庭、

刑二庭、未成年人案件综合审判庭、民一庭、民二庭、民三庭、民四庭、民五庭、金融审判庭、环境资源庭、行政庭、审判监督庭、立案一庭、立案二庭。

执行局执行团队建设参照本规定执行。

2. 各部门可根据实际情况自主选择以下三种审判团队组成模式：

□1□x+n名审判辅助人员；

□2□x+n名审判辅助人员；

□3□x+n名审判辅助人员。

审判辅助人员的配置由各部门按照省高院《关于全省法院审判团队建设的指导意见》并结合各自实际情况确定。

3. 每个审判团队的负责人由各部门的副职领导、资深法官以及其他符合条件的法官担任。

1. 各部门根据本部门职能分工和人员情况，确定审判团队数量、团队组成人员、团队负责人名单、各团队承担的审判职能等事项。

2. 其他入额副院长、审判委员会专职委员、正、副局级审判员和综合审判业务部门法官，经过与审判业务部门负责人、审判团队负责人双向选择，编入审判团队。

3. 各部门负责人将本部门审判团队组建方案报司法责任制改革工作领导小组审核批准。司法责任制改革工作领导小组可综合全院人员、办案情况，对各部门审判团队组建方案调整确定。

1. 司法责任制改革工作领导小组统筹负责中院审判团队组建

工作。

2. 分管审判业务的院领导应加强对分管业务部门审判团队组建工作的指导和监督，切实担负起司法责任制改革的领导责任。

3. 本实施方案自印发之日起试行

团队活动建设方案篇二

中山大学新华学院于依托母体学校中山大学成立，汉语言文学专业是该校最早成立的专业之一。专业开设初期，主要以中山大学中文系的资深教授“以老带新”培养年轻教师，尚未形成自己的教学团队，年轻教师的精力也主要集中在教学上，无暇顾及科研工作。经过十余年的发展，逐渐形成自有教学团队，但在团队建设过程中还存在一些不足。

（一）以硕士学历中青年教师为主，教学、科研水平有限。

该校汉语言文学专业教学团队现有专职教师23名。其中：中级职称教师14名，高级职称教师8名；17名教师具有硕士学历，5名教师具有博士学历；45岁以下中青年教师名15。教师专业方向涵盖语言学、中国古代文学、中国现当代文学、外国文学、文艺学、非物质文化遗产等方面，基本覆盖该专业的核心课程。

这样的职称、学历、年龄、教师专业方向结构在独立学院中较为合理，但以硕士学历的青年教师为主的教学团队，整体教学、科研水平有待进一步提高。这批青年教师中，虽有7人次在校级授课比赛中获奖（含第一名），并有1名教师获评“广东省民办学校优秀教师”，也有个别青年教师具有十年以上高校任教的教龄，对新教师的指导与帮助能起到一定作用，但其余老师基本教龄在三到五年左右，教学能力和经验的积累不够深厚，对新教师的传帮带效果有限。

该团队超过80%的教师，一毕业即进入高校工作，行业背景单较为单一。

（二）不同课程师资力量分布不合理。

该教学团队现有古代汉语教师2名，现代汉语教师2名，中国古代文学教师6名，中国现当代文学教师4名，外国文学教师2名，文艺学教师1名，非物质文化遗产教师1名，还有1名教师因该专业的“对外汉语”方向取消，正面临转型。由此可见，中国古代文学、中国现当代文学教师数量充盈，文艺学、非物质文化遗产师资力量单薄。

基于行业性别特点，该团队育龄女教师超50%，加之国家实施全面放开二胎政策，该团队面临生育高峰；行业对教师的学历水平、科研水平要求逐渐加强，以硕士学历为主的中青年教师急需通过访学，甚至离职读博等方式提高个人能力。一旦师资力量薄弱的课程，有任课老师出现休产假、访学、离职等情况，则面临请相近专业方向教师代课甚至停课等问题，既不利于代课教师的教学与科研的系统性发展，又不利于教学团队的稳定性建设，还扰乱了教学秩序。

（三）多教师任教同课程，易沟通协调不畅。

多教师任教同课程主要分三种情况：

- 1、个别特色课程，要求不同专业方向的教师任教同一门课程同一个班。比如“汉字学与汉语正字”“汉语表达与应用写作”需要古代汉语、现代汉语、中国古代文学、中国现当代文学等专业方向，“公文与实用文书写作”课程的教师参与到教学中。

- 2、师资充盈的课程，如“中国古代文学史”本可以安排教师轮流上课，但中青年教师占比大，迫于职称晋升的要求，多教师任教同一门课程的不同班。

3、师资力量薄弱的课程，吸收转型教师或非核心课程教师为储备师资，需与本专业方向教师同上一门课，如“文学原理”。

多教师任教同课程时，在教学进度、参考教材、教学内容、平时成绩标准、试卷命题、阅卷、录入成绩等各个环节，都需要仔细地沟通与协商。这是一个周期性的、比较繁杂的工作，要做到统一行动并和谐有效地实现共同的教学目标，存在一定难度。

（一）鼓励校外学术交流，发掘教师潜力。

鼓励教师利用游学、访学等机会提升个人学术水平。目前已选派1名教师到美国索尔兹伯里大学游学，3名教师分别到浙江大学、华南师范大学、暨南大学访学。

充分借助母体学校资源，安排青年教师到中山大学中文系旁听硕士生、博士生课程。该团队已有4位老师坚持听课一学年。期间，2位老师共同申请国家语委科研规划项目“广东汉语方言调查”的子项目，1位老师成功申请到校级教改项目。

把握本校教师人才培养计划，积极申请“博士导研计划”，即通过校外具有博士学位的研究人员或博士研究生指导本校教师在科研方面取得一些进步，目前该团队已有两位老师成功申请。

（二）拓宽师资xx□优化师资队伍结构。

聘请学术带头人，引进高素质研究人才。聘请中山大学非物质文化遗产研究中心主任、“百优博士论文”获得者宋俊华教授为学术带头人。成立以宋俊华教授为首的非物质文化遗产教学小组，指导青年教师进行广东木鱼书、木偶戏调查研究，已发表相关论文2篇。聘请陈小辉博士，山东大学儒学高等研究院博士后出站，已出版专著2部、译著2部，并发表论

文40余篇。通过学术带头人与高素质研究人才，带动学术梯队建设，增强教学团队的学术凝聚力。

聘请双师型教师，丰富教师行业背景。聘请原长隆旅游度假区企划总监、副总经理、中山大学人类学博士李铭建副教授，前徐州报业集团记者刘皓、前晚报报业集团记者令倩倩等一批具有文化产业、新闻媒体行业从业经验的双师型教师，既圆满完成了“节事创意与策划”“新闻写作”等实践性强的课程授课，又拓宽了学生的就业领域。

挖掘社会教育资源，建设高水平的兼职教师队伍。聘请傅浩泉（广州市皓晟文化发展有限公司合伙人）、张翼鹏（《家庭医生》杂志社主编）、韦宏日（南方日报社广告部策划总监）、邹伟全（中山大学人类学博士、广东省绿芽乡村妇女发展基金会副秘书长兼项目主管）、姜迪武（国家二级演员、广州话剧艺术中心培训部主任）等一线专家进课堂，用实际案例或亲自表演为学生讲解课程相关内容。相关教师也前去听课学习交流。

（三）组建教学小组，合力促进教学与科研。

结合现有师资，将相近教学课程与科研方向的教师整合成立7个教学小组，语言学2个、中国古代文学1个、中国现当代文学1个、非物质文化遗产2个、外国文学1个，每个团队由教学经验丰富、学术功底扎实的老教师担任组长，带领中青年教师，发展建设各个教学小组，在教学与科研方面取得一定成果。

教学小组内部实行集体备课制度、听课制度，小组间积极交流，主动分享校内外学习经验。如分享贵州民族大学非物质文化遗产保护与产业化经验，以便教师更好地指导学生进行广东村落和非物质文化遗产的调研及保护工作；分享由中国高等教育研究会主办的“高校应用型人才培养与教学方法创新培训班”的心得体会，团队教师进一步探索教学方法、提

高教学质量、落实校系人才培养目标助益良多。

教学小组形成合力，申报各级教学改革项目、科研项目。目前已申报并获批广州市哲学社会科学“十二五”“十三五”规划课题各1项，省级教学改革项目4项，校级教学改革项目9项。这些项目的立项对增强团队的学术自信，将教学与科研有机结合，具有重要意义。

汉语言文学专业教学团队经过十余年的建设，针对存在的一些问题，摸索出一套符合该专业团队建设特色的方案，充分发掘已有教师潜力、丰富师资xxxxxxx□强化内部整合，使团队教师整体教学、科研水平得到提升。

团队活动建设方案篇三

为进一步推进我校科研事业的发展，增强我校的学术创新能力，提高我校的学术创新水平，鼓励和支持我校教研人员团结协作，积极从事科学研究，多出高层次、有原创性的科研成果，从体制和机制上保证努力创新的科研人才和团队从事开拓性和原创性研究，特制定本建设方案。

瞄准具有发展前景和可预期产生重要学术成果的学科领域或研究方向，特别是对全市乃至全省政治、经济和社会发展有重大推动作用或影响的研究领域与方向，力争通过科学研究创新团队的建设，培育一支在相关研究领域能取得重大学术成果、产生重要影响的学术队伍。

1. 创新团队的学术带头人应具有较高的学术研究水平、创新性学术思想和组织协调能力，一般应具有博士学位或副高以上职称，年龄不超过55岁。
2. 创新团队成员应具有比较集中的研究方向或共同感兴趣的研究问题，一般可以现有的课题研究小组为依托来组建，也可自行组建。

3. 创新团队成员应具有努力探索和团结协作的精神，在相关研究领域已取得较突出的研究成果，或在相关研究领域显示出明显的创新能力和研究优势。创新团队的核心成员一般以3-5人为宜（不少于3人），有合理的专业结构和年龄结构，提倡学科交叉。同等条件下，对负责人及多数核心成员年龄在40周岁以下的. 创新团队予以优先支持。

4. 创新团队应是在合作基础上自然形成的研究集体，具有相对集中的研究方向、共同关心的科学问题和良好的科研合作基础。对简单拼凑的“团队”不予支持。

5. 创新团队所在系、部有良好的支撑环境，学术带头人和研究骨干有充分的时间和精力从事科学研究工作。

1. 学校原则上每两年组织一次创新团队的申报工作。

2. 根据学科建设和社会经济发展实践的需要，由学校确定重大研究领域或重点研究方向，或由学术创新团队申报人自选研究方向。

(2) 创新团队的主要研究方向和建设目标；

(3) 创新团队的研究思路和工作计划。

4. 教务科研处对申报的创新团队名单进行资格初审，对符合申报基本条件的，将其申报材料送校内外专家进行评审。必要时，可组织创新团队的申报人进行评审答辩。经评审或答辩后，由专家组提出候选创新团队名单。

5. 学校审议并最终确定拟资助组建的创新团队名单。

1. 创新团队是教研人员自愿组织的学术研究团队，不享有任何独立行政机构编制和人员编制。创新团队依托某一系、部开展学术研究工作，可以由同一教研部门的人员组成，也可

以由不同教研部门的人员组成。

2. 对获准组建的属于人文社科研究领域的学术创新团队，学校给予不少于2万元的研究经费资助；对获准组建的属于理工科研究领域的创新团队，学校给予不少于4万元的研究经费资助。

3. 创新团队资助经费分三期直接下发。第一期（启动期）下发40%，第二期（中期考核合格后）下发30%，第三期（后期考核合格后）下发30%。

对中期考核为不合格的创新团队，停发第二期资助经费。对后期考核为合格的创新团队，下发第三期资助经费，如有第二期资助经费停发情况，则予以补发。对期终考核为不合格的创新团队，停发第三期资助经费。

4. 对于确实在所属领域具有重大学术突破、开展原创性科学研究的创新团队，依据创新团队的原创性研究学术价值的高低，学校将对其加大资助力度。对属于人文社科研究领域的创新团队最高资助经费可达5万元；对属于理工科研究领域的创新团队最高资助经费可达10万元。

1. 创新团队按申报方向和研究计划自主开展学术研究和学术队伍建设活动，学校对其工作业绩进行考核。

2. 创新团队的建设周期为3年。

3. 学校在创新团队组建1年半后，将对其进行中期考核。完成一般核心论文1篇或其它专业刊物或学报发表论文2篇、获准立项课题1项、参加省内外学术交流2人次（参加学术会议的经费在资助经费中列支），则中期考核评价为合格。

4. 创新团队在3年内至少要完成以下科研任务，后期考核评价才为合格。

(1) 初步建立了一支结构合理、有较强研究能力，学术研究特色明显，达到或接近省内外该研究领域前沿水平，在省内外有一定学术影响的研究队伍。

(3) 科研项目要求。获准立项省级科研项目1项或市级课题2项或校级课题2项（其中1项须为校级重点课题）。如获准立项国家级项目，则论文要求可免去。

(4) 参加国内外学术交流至少4人次以上。

5. 创新团队科研成果按以下规定确认：

(1) 只有围绕创新团队的主要研究方向并以团队成员集体署名（不少于2人）合作完成的科研成果，方可认定为创新团队取得的成果。同时，创新团队成员的科研成果必须是在团队成立之后完成，并且在考核周期内公开发表的，才计入创新团队考核周期内的成果。

(2) 学术刊物级别和课题类型与级别的认定以《新余高等专科学校科研成果级别认定办法》为准。

(3) 若同一篇论文被多次检索，只计一次。

6. 创新团队在后期考核合格后，可继续申报新一轮的创新团队资助。中期考核不合格的创新团队，根据实际情况申请团队继续运行到后期一起考核或申请取消。中期考核不合格而后期考核也不合格的团队，将取消团队称号。中期考核合格而后期考核不合格的团队，可申请半年后再考核1次，再考核合格者，可补发后期建设经费的一半，如再考核不合格，将取消团队称号。

1. 本办法由教务科研处负责解释。

2. 本办法自下发之日起实施。

团队活动建设方案篇四

团队在本质上是一种通过成员之间高度积极、自觉的协作来实现群体统一目标的组织形态。团队是从团体体育比赛中引申出来的。足球队作为一个团队，具有团队的重要特征：

- 1、有共同的目标，即战胜比赛对手获得全队的胜利；
- 2、成员自觉自愿地服从团队整体利益；
- 3、成员之间高度协作；
- 4、成员技能互补；
- 5、成员受到比赛目的的驱动，具有内在动力；
- 6、在比赛过程中享有高度的行动和决策自主权；
- 7、需要教练的指导。

团队具有七个核心要素：

- 1、人员：团队的基本要素；
- 2、目标：是聚合人力资源的焦点；
- 3、互动：是形成和维护合作与信任的过程；
- 4、信任：是团队合作的心理基础；
- 5、合作：是团队的根本活动方式；
- 6、自愿：是为团队贡献的心理基础；
- 7、能力：是团队绩效的技术基础。

（一）团队构建的过程

是以沟通、管理和领导贯彻全过程的，沟通、管理和领导的质量直接关系到团队建设的成效。团队的构建分为三个阶段：

1、团队创建阶段：组织和融合一个团队。其核心是经过一个心理融合的过程，这是成员之间增进相互了解、相互信任和凝聚力的过程。

2、团队的成长阶段：养成团队品质。具体内容包括培养团队精神，发展团队工作能力，制定团队规范以及培育团队的信任气氛。

这一阶段建设的评价参照是：团队成员已经相互信任，彼此比较了解，开始分享共同的团队目标和团队的核心价值观，能够共同面对团队的任务和困难，凝聚力达到一定的强度。

3、团队成熟阶段：保持和改善团队品质。进一步细化成长阶段的工作。

（二）团队建设的一般程序

团队建设一般要经过三个阶段：

1、创建阶段的目标：将经过选择的人组合在一个将要成为团队的群体内，使人们经历初步的融合。创建阶段一般要经过五个环节：确定团队目标、确定团队类型、分析团队角色、配置团队人员和人员的心理融合。

2、成长阶段的目标：养成团队优良品质，使群体最终发展成为真正的团队。具体内容就是培养团队精神，发展团队工作能力，团队规范和团队信任气氛。

3、成熟阶段的目标：继续保持和发展团队的优良品质和优势，

并适应环境的变化不断调整。

麦肯锡重视人才的四个方面的素质：

一是分析问题、解决问题的能力；

二是沟通、交往的能力；

三是领导的才能和潜力；

四是团队精神。

1、应变的意识和能力。具备快速捕捉信息、快速适应环境变化的能力。

2、沟通的意识和能力。具备与组织内外部不同人进行有效沟通的能力。影响力很大程度上依赖于沟通能力。

3、认知能力。认知能力对于理解环境十分重要。包括观察能力、想象能力和分析问题的能力及推理能力。

4、创新意识和能力。

5、科学决策的意识和能力。

6、不断学习的意识和能力。

7、领导管理的观念和能能力。

8、业务专长能力。

9、工作能力。

10、合作的意识和能力。

团队成员的社会关系纽带有二：一是经济关系，二是心理关系。人们的心理凝聚力是团队精神中最集中表现的心理要素。建设团队必须实行利益整合原则，即协调团队成员个人利益和团队利益。融洽的心理关系必须建立在融洽的经济利益基础上。团队建设时，除了成文的契约以外，还要重视心理契约。心理契约是指员工与组织领导者之间在心里的承诺和期望。心理契约是人们相互的态度、期望和责任心。

建立目标系统：团队总目标（战略目标）—子目标（战术目标）—工作任务。

建立了总目标和次一级目标以后，就可以根据目标对人的技能、品格、性格特征等要求考虑团队成员人选。

目标系统要具体：

- 1、具体的目标是总目标实现的阶梯。
- 2、员工必须清楚当日和近期的任务，才能集中精力。
- 3、具体目标和任务有比较短期的时间限制，能够督促员工分配当前的时间。
- 4、具体目标和任务是衡量员工业绩的具体指标。
- 5、具体目标和任务是分配工作资源的依据之一。

自我管理的团队能够自我激励、自我评估、自我改进，大大降低了管理成本。

自我管理团队的特征：

- 1、团队采用目标管理，团队对目标负责。
- 2、团队自我监督工作的过程和结果。

- 3、团队对自己的业务流程负责。
- 4、团队的创新精神和创新机会充分。
- 5、个人受团队伙伴影响。
- 6、领导者适度使用职权，强调上下级沟通。

第一类：理智的角色

- 1、观念产生者。观念产生者提出新观念和战略，特别关注重大问题，寻求突破和创新。
- 2、监督评价者。监督评价者分析问题，评价意见，促进团队决策。
- 3、专家。专家为团队注入技术信息。

第二类：行动取向的角色

- 1、塑造者。塑造者以行动为特征。他们主要是激发行动。
- 2、执行者。执行者将观念转变为实际工作程序，执行工作计划。
- 3、完成者。完成者确保团队不犯错误，不遗漏必要的事情。他们关注要特别关注的细节，在团队中维持一种工作紧迫感。

第三类：面向人的角色

- 1、协调者。协调者指导和控制团队朝目标，促进团队决策，保证团队成员不偏离团队的航向和轨道，确保团队资源得到最好的使用。
- 2、团队工作者。团队工作者的主要特点是支持其他成员。如

对其他成员提出的意见进一步完善，对有困难的成员提供支持和帮助，改善成员的沟通，促进团队精神的建设。

3、资源调查者。资源调查者主要关注团队外部的观念、发展情况和可资利用的资源，建立外部联系，进行谈判。

团队人员配置根据团队的工作目标、任务、团队类型和工作要求来进行。

（一）分析工作岗位的工作内容和性质：

- 1、工作目的和任务。
- 2、工作责任和权力。
- 3、工作条件和主要困难。
- 4、工作与其他工作的关系。
- 5、工作在整个组织结构中的位置。

（二）分析工作岗位需要的人员素质、条件：

- 1、学历的专业背景。
- 2、工作经验。
- 3、工作技能。
- 4、对工作者个性的要求（性格、能力、性别等）。

（三）分析候选人员

- 1、个人的学历和专长。

- 2、个人的工作经验。
- 3、个人的个性品格。
- 4、个人承担具体岗位的意愿。
- 5、候选人员相互的人际关系。
- 6、候选人员技能的互补情况。
- 7、候选人员个性的匹配情况。

团队新成员融合过程经历的阶段：

第一阶段：交流个人表层信息的阶段。

如了解个人姓名、原来的工作单位、学历、专业、专长，以及家庭的某些信息。个人表层信息都是一些描述个人基本情况的信息，体现在个人简历上。这个阶段比较短。

第二阶段：交流个人深层信息的阶段。

个人深层信息包括个人对事物的态度、对事物价值的评价和判断。这时伙伴之间常常对事物能够相当直率的交换看法。这个阶段持续比较长。适当的团队管理方式和团队活动可以促进人际互动的进程，从而缩短这个阶段。

第三阶段：暴露互动关系不协调的阶段。

经过交流个人深层次信息阶段后，团队成员彼此相当熟悉了，对伙伴的需要、动机、情感、态度、技能、特长和个性特点、行为方式等个人信息有了相当全面的了解。这时团队成员的合作互动，总的来说很默契。但是，个人的一些缺陷、缺点也开始暴露了。人际互动关系开始暴露出一些不和谐、不协调的情况，个人对其他人的印象可能存在误解、偏见，还会

出现争论甚至争吵，不同意见时有交锋。

第四阶段：重新调整互动关系的阶段。

在这个阶段，人们对于团队内部的不协调互动关系开始进行调整。调整阶段，人们逐渐适应相互的特点。人们会进行自发的个人自我调整。另一方面，团队管理者也可以采取一定的措施促进调整。如帮助成员提高对关系不和谐原因以及如何改善互动方式的认识。

第五阶段：稳定运行的强凝聚力阶段。

团队成员互动顺利进展的话，团队将进入一个凝聚力很强的稳定阶段。在这个阶段，团队工作流程顺畅，人际关系融洽。凝聚力体现为人们互相信任，互相喜欢，有强烈的群体归属感。

- 1、培养团队精神。团队精神包括意向、情感、认知三大心理成分。团队精神主要包括五个方面的内容要素：一是对团队目标的认同。二是对团队核心价值观的认同。三是为团队作贡献的意识。四是合作意识。五是凝聚力（归属感、相互喜欢、相互信任）。
- 2、发展团队能力。可以从组织学习型团队、实行知识管理、鼓励个人自我发展等三方面着手。
- 3、发展团队规范。即发展适合团队的高效率工作方式。
- 4、发展团队信任气氛。信任指相信那个被相信的人能够实现或者已经实现对他的正面期望。

麻省理工学院讲师彼得·圣吉〔peter senge〕1990年出版了《第五项修炼——学习型组织的艺术与实务》，开始了学习型组织理论在全球管理学领域中的兴起。学习型组织是指一

种充满学习气氛，充分鼓励和发挥组织成员创造性思维能力的能持续发展的组织。简单的说，学习型组织就是能够持续学习的组织。

1、愿景导向。愿景是组织最长远目标或使命，是组织的长远理想。是凝聚组织成员的要素，是指导、鼓舞组织成员的重要因素。愿景提供人们积极努力的长期动力，包括学习的动力。

2、善于学习。一是终身学习。二是全员学习。三是在工作过程中学习。四是群体学习。最重要的是要学以致用。

3、强调自主学习。学习型组织强调员工团队自主发现问题，自主学习，自主选择目标和实现目标途径。

4、支持个人自我发展。鼓励员工追求自我发展。

5、领导者的角色是设计、指导和支持。设计愿景、以愿景来鼓励成员，提供指导意见和支持性资源帮助成员不断发展能力。

6、主动向环境学习并影响环境。

7、不仅学习现有的知识，而且寻找和创造适合团队发展的知识，学而用之。

8、学习知识和管理知识相结合。知识的效用倚赖于知识的管理。

只有有用的信息才成为组织的智力和知识资产。知识资产显性的部分包括商标、专利、计划、规则、公众名单等可以利用信息技术以文档形式存储和编码的知识。即是一种组织提高群体行为协调性的知识。隐性的智力、知识资产是存在于人们头脑中的关于“如何做”的知识，即是一种个人积累的

操作经验。

有效的知识管理能够推动组织达到如下效果：

- 1、分享观念，激发创新思维。
- 2、节约生产成本，提高生产效率。
- 3、促进营销。
- 4、发展组织内的人才，激励人才。
- 5、实现个人价值。

实施团队知识管理应注意以下要点：

- 1、要有明确的业务目标。
- 2、确定需要什么知识。
- 3、鼓励员工参与。
- 4、利用现代信息技术分享和传播知识。
- 5、知识要不断更新。

对团队成员的能力塑造，必须重视团队成员个人的专业技能发展，以更适合团队的需要。发展团队成员个人能力应注意以下几点：

- 1、理想团队成员的能力是互补的。在能够完成任务的前提下，团队由最少的人组成。每个人都是不可或缺的，每个人都有充分的机会发挥自己的特长。
- 2、每个人都得到充分信任，在承担有难度的任务中得到成长。

在理想的团队中，每个人应该感到正在最大限度的发挥能力和发展能力。

3、有机会受到培训，不断吸收新的知识和技术。

4、鼓励个人和团队创新，在不断解决新问题的过程中发展能力。

（一）团队规范是约束和指导人们行动的标准、规则、规章制度。团队的规范作用：

1、使团队行为具有确定性和预见性。

2、提供常规性解决问题的规则，减少团队临时决策的成本。

3、确定内外部互动的有效关系，减少行动的盲目性。

4、经过实践证明有效的行动规则能提高团队效能。

（二）发展有效规则必须遵循一定的原则：

1、规则的有效性必须经过实践和时间的考验。

2、规则在制定前要经过组织成员广泛的讨论。

3、规则要考虑特殊情况，留有一定的灵活性。

4、被证明没有效果的或者效果很差的规则要修改。

5、规则要根据环境的变化进行修订。

（三）制定团队规范可以采用以下2种方法：

一是目标任务定义法：根据团队的工作目标和任务来确定团队的行为规范。

二是顾客需求定义法：根据团队的服务对象的需求来确定团队的行为规范。

（四）制定顾客需求为导向的团队规范时，应从以下9个问题出发进行设计：

- 1、顾客是谁？
- 2、顾客需求什么？
- 3、顾客有什么特殊要求？
- 4、团队准备满足这些顾客的需求吗？
- 5、还有什么竞争对手为这类顾客提供服务或产品吗？
- 6、顾客对团队提供的现有服务是否满意？
- 7、使顾客不满意的障碍是什么？
- 8、有什么方法和途径能够消除顾客的不满意？
- 9、团队能够做些什么来提高顾客的满意度？

（五）团队文化是隐性的团队准则

团队文化是特定的组织文化形态。组织文化的结构中包含几个层次：

- 1、核心层是组织的核心意识、理念和价值观。
- 2、第二层次是组织的规章制度。
- 3、第三层次是组织的行为方式。

4、最外层是组织的符号系统和组织的模范人物故事（规范标准执行者的行为方式）。

（一）一个值得信任的人有3个基本特点：一是他愿意满足我们对他的正面期望；二是有能力满足我们对他的期望。三是团队成员必须诚实。诚实的人说实话，言行一致，真实地表达自己的想法和观点。诚实又是一种态度和行为方式。诚实体现在保持言行一致的善于动机和实际行动上。诚实的人做他已经承诺的事情，只承诺他将真正努力要做的事情，诚实的人不轻易承诺。如果三者缺一，那么一个人值得信任的资格就是不完整的，就难以得到充分的信任。

（二）高度信任中的团队成员的基本特点：

- 1、认同一定的共同目标。
- 2、认同群体的核心价值观。
- 3、具有实现信任者期望的能力。
- 4、为人诚实。
- 5、关心同伴和团队的利益。对那些关心我们利益的人，我们倾向于信任他们。

（一）建立目标体系

合作者有共同的目标和利益时，合作基础更加牢固。组织的目标必须是一个体系。整个目标体系具有层次性。从宗旨，到使命，到战略目标和战术目标，再细分为任务，最后同向成果，形成一个相互配套和连接的目标体系。

1、宗旨

组织宗旨使用简短的文字表达组织的宏愿。规定了组织根本

性的努力方向。它表达组织的核心价值观对社会的根本态度。组织宗旨是组织的最根本的、最高层次的目标。

2、使命

组织使命比宗旨更具体一些。使命描述组织的基本工作目标和组织存在的基本理由。使命是比宗旨低一个层次的目标。使命是组织的远景目标。从文字上看，描述使命的语句比描述宗旨的语句更多一些，内容更具体一些。宗旨一个或者几个句子就够了，使命一般需要更多的句子才能说明。

3、战略目标

宗旨和使命都是比较抽象的，一个组织还需要更为具体的目标来指导人们的实际行动，这个更为具体的目标，就是战略目标。一般是关于在某个比较长的时间里（如三年以上）组织全局发展的长远目标。对战略目标的规定和描述要比使命更为具体。战略目标是连接宗旨、使命和成果的一个中介环节。

4、战术目标

战术目标是对战略目标的分解。战术目标是关于组织工作的某个相对短的时期内的或者关于某个方面的工作（或局部工作）的目标。

5、任务

任务则是进一步细分战术目标的结果。任务指明应该完成的具体事情和要达到的具体结果。任务也可以看成是具体的细分子目标。任务必须落实到个人。

（二）塑造团队的目标能力

制定目标是未来业绩的起点。组织的美好远景和目标，许多员工愿意“预支”对组织的信任。目标必须具有三个特性：明确性、可行性、挑战性。

员工在组织目标决策过程中，至少可以发挥三方面的作用：一是充分发挥全体员工的智慧和积极性。二是员工获得较高的心理满意。三是容易得到员工的认同和支持。

领导者在目标制定过程中的角色职能是：一是指导。通过沟通，帮助成员认识目标的价值和实现目标的途径，给予必要的指导。二是支持。为员工提供必要的支持，包括信息、技术和物质、人事等组织资源。三是及时反馈。对执行目标的情况及时向当事人提供反馈信息，使他们及时了解目标进展的情况和存在的问题。对目标执行情况进行必要的评价。四是奖励。根据成员实现目标的行为表现和业绩给予必要的奖励。

1、提高团队的目标能力

2、维护和加强团队的核心价值观。

3、提高满足合作伙伴期望的能力。人们建立一种社会关系以后，就自然对关系伙伴产生特定的期望。在合作关系中，合作者相互对对方有特定的期望，期望合作者能够满足自己认为合理的需要。期望不完全是正式的书面的契约、规定，有的期望是非正式的，只是深藏在关系伙伴的心里。团队信任文化的建设，要求团队成员能够很好的满足伙伴的合理期望。

4、做诚实的人。言行不一致、与不同的人分享不同的信息、过于频繁改变行动方向或者措施而没有进行必要的解释、没有满足组织成员的期望——这些行为都将导致信任危机，应该努力避免。

5、通过关心人传递善意。惠普公司在早期通过给结婚的员工

送结婚礼物，给每个生孩子的家庭送一条婴儿毛毯。举行公司出资组织野餐活动，由员工烹饪食物，高级管理人员亲自负责上菜等活动凝聚人心。此外，惠普公司还采用了灵活工作的时间。灵活工作时间是尊重人、信任人的精髓。它表明：我们既看到了我们的职员个人生活的繁忙，同时也相信他们能够同其上司和工作群体一起制定一个既方便个人，又公道合理的时间表。惠普公司还开放零件箱和储藏室，这种信任对惠普公司办事的方式是非常重要的。

惠普公司的组织文化被誉为“惠普之道”（戴维·帕卡德），主要有以下的12个方面的特征：

- 1、对股东和社会投资者负责。
- 2、对社会负责任。
- 3、为顾客服务的思想。
- 4、鼓励创新。
- 5、鼓励进取心。
- 6、重视质量。
- 7、对成员信任。
- 8、领导关心员工。
- 9、强调团队协作。
- 10、分享观念。
- 11、灵活的上班时间。
- 12、容忍个人的不同需要。

团队活动建设方案篇五

为进一步调动全系教师从事科研工作的积极性，推动学科建设发展，经英语系党政联席会议及系务会讨论，决定组建若干支素质优良、结构合理、能进行长期合作的学术团队，全面提高我系学术水平，促进青年人才快速成长，加快英语系学科梯队建设，为成功申报高层次科研项目奠定基础。

以语言学、英美文学、跨文化交际、翻译等作为研究方向。

以团队负责人为领航员，团队成员积极参与，秉承开放、合作、分享的精神，互相促进；在团队中形成互相切磋、互相启发、理清思路、发掘资源、共享资源的风气。

- 1、团队负责人应具有副教授及以上职称。
- 2、自愿报名，确定团队。原则上每个团队由3-5人组成，每位成员不得同时申报两个团队。
- 3、由团队负责人确定并提出科研设想及研究预期成果并填写《英语系学术团队申报表》（见附件）
- 4、原则上，团队运行期为2年。

英语系根据申报条件和建设标准进行评审，确定团队。

1、项目成果以著作、论文形式公开出版或在团队运行期成功申报省部级项目，其中，论文应在与专业相关的核心刊及以上期刊发表(以北大版为准)，所有成果至少由团队的2人共同出版或参与。成果鉴定依据学校华电校人[20xx]15号文件执行。

1、每个学术团队中期检查合格按项目进度下达第一笔资助经费，资助金额不超过总金

额的50%。

2、最终完成团队计划的，一次性支付剩余金额。

认真填写《英语系学术团队项目申请表》。申报人于9月20日前将申报材料及电子版报送到科研秘书处。

团队活动建设方案篇六

以优化职称、学历结构、强化专业技能和能力为中心，以双师型教师、中青年骨干教师和专业带头人为培养重点，坚持数量、结构、质量协调发展的方针，通过对内培养、对外引进的方式，力争到20xx年建成一支师德高尚、素质优良、业务精湛、结构合理、专兼结合，能适应学校改革和发展需要，满足高等职业教育培养目标需求的高水平师资队伍。

1、教师队伍数量和规模：

根据物流管理及相关专业的发展规划，到20xx年普通在校生规模稳定在950名。教师队伍的规模，按照“控制数量、提高质量、兼职补充”的原则，专任教师总数达到40人，聘用兼职教师达到16人。

2、教师队伍结构：

1、专业技术职务：教师队伍中，具有教授、副教授含副高以上、专业技术职务的人数达到专任教师数的43%，其中教授要达到5名。师资队伍的平均年龄，特别是具有副高及以上专业技术职务的教师平均年龄要在38岁以下。

2、学历层次：具有研究生及以上学历学位、的占教师总数的45%以上。

3、知识结构：专业知识结构合理，规模适当，能充分保证专

业建设与发展的需要。

3、专业带头人队伍建设：

培养和引进2名高素质“双师型”专业带头人，5名专业骨干教师。

4、“双师型”教师：通过培训和引进，使“双师型”教师包括有专业技术职务、有专业资格证书、有实践经验的教师、人数达到专业课和实践课教师总人数的90%。

师资队伍建设内容：

按照开放性与职业性的内在要求，以物流管理专业及相关专业建设为依托，以青年教师队伍培养为核心，引进、培养和外聘相结合，工作与学习实践、相结合，产学研相结合，职业道德与双师素质提高相结合，逐步形成一支专业结构合理、教学水平高、双师结构完善、勇于创新、乐于奉献的师资队伍。

1、职业道德建设

师资队伍建设积极倡导爱岗敬业、育人为本、立德树人的师德风范，积极引导教师树立正确的高等职业教育观和人才观。努力建设一支忠诚事业、献身教育、乐于奉献、安心从教、勤奋任教、优质施教的教师队伍。把教师职业道德作为教师工作考核和职务评聘的重要依据。及时表彰奖励优秀教师，广泛宣传他们的先进事迹。

2、学历、学位提升建设

提升物流管理专业教师的学历学位水平，改善教师的学历学位结构是物流专业群师资队伍建设的一项重要任务。教师的学历学位水平在一定程度上标志着教师的学术水平、专业知

识水平和职业素质的高低，直接影响着该专业及相关专业人才培养、科技开发、社会服务等功能的发挥。因此，物流专业群首先要以特色专业群建设为目标，通过引进、培养、外聘，使教师的学历学位水平达到建设的要求。其次，以20xx年物流专业群学生达到950人为目标，做好高学历学位教师的引进和培养工作，学校出台政策，设立专项资金，积极鼓励教师在职攻读硕士和博士学位，以改善教师的学历学位结构。

3、“双师”素质建设

建设一支具有“双师”素质的教师队伍是学校师资队伍建设重点。高等职业教育的人才培养目标决定了物流专业师资队伍建设的衡量标准是：专业课和专业基础课教师不仅要具有一定的学术水平，而且要有较强的专业实践能力和相应技术岗位的实践经验。鼓励专业教师获取与专业有关的技术职称，成为名副其实的拥有双证书的“双师型”教师；另一方面，与专业能力建设结合起来，制订专业教师实践技能培训的具体实施办法。

4、中青年骨干教师培养实施工程

中青年骨干教师队伍是专业发展的重要力量。加强40岁以下中青年骨干教师队伍建设。通过1—3年努力，培养和造就一支适应相关专业发展需要，能在教学和专业建设中真正发挥示范作用的中青年骨干教师队伍。

通过外聘专家讲学，到内地培训，高职师资培训基地培训，参加各种学术交流活动，参加课程建设和课题研究，参与生产第一线实践活动等进行骨干教师的培养。根据物流专业群建设实际需求，以激发中青年教师积极参与教育教学改革为出发点，制定中青年骨干教师培养、认定和考核办法，形成系统、连续的骨干教师培养、认定机制，使骨干教师队伍形成坚实、合理的梯队结构。

5、专业带头人建设

通过培养与引进相结合的方法，培养学术水平较高、专业造诣深、双师素质和创新能力强的专业带头人。到20xx年实现培养和引进2名专业带头人的目标。

6、专业能力建设

1、提升教师的专业知识水平。物流管理专业将创造条件，鼓励教师通过各种途径包括学历提高和业务进修、教学研究等，丰富和完善自己的专业知识结构，从而能跟踪专业发展的前沿动态。

2、加强实践技能培养。物流管理专业规划和设计教师专业实践技能的培训，建立和完善专业课教师的技能更新机制，组织教师轮流到系研究所、培训公司、培训学校顶岗工作，定期对其专业实践技能进行考核和培训。

3、提高教育教学能力。依据高等职业教育培养模式的需要，构建有效的适应高职教育特色的教学模式，不断改善教师的教学行为、教学方法，培养其整合课程、运用信息技术等能力；不断更新教学观念，形成符合高职教育要求的授课体系。

4、提高科研水平。出台政策鼓励教师积极从事科研、教研工作，在教学工作中总结科研成果，以科研成果带动教学工作，走一条产学研相结合、相促进的发展之路。

1、转变教师观念

物流专业群结合高职教育、区域经济和行业企业的发展状况，每年开展教育思想大讨论，转变教师观念，提高对高职教育的认识。同时聘请省内外著名的专家学者到学校讲学和交流，开拓视野，更新观念。

2、设立师资培养专项基金

师资培养专项基金根据物流专业群发展状况设立，每年不少于20万元，用于学历教育培养、骨干教师培养、学科带头人培养、“双师型”教师素质培养、出国考察进修等。基金主要用于教师的业务、实践进修培训，教师引进和新教师的培养，以及开展对教师现代教育技术应用培训等。

3、形成开放式的专业师资使用机制

尽快形成开放式的专业师资使用机制。积极争取上级主管部门对学校引进企业专业技术人员的政策支持，制定引进教师的特殊政策，给予被引进者较高的待遇和良好的工作环境，以吸引一些行业企业的优秀技术人员加入到专业师资队伍中来，把先进的技术技能带进学校，带进课堂，使学校教育真正紧贴行业发展的要求。同时加强外聘兼职教师队伍的建设，聘请专业能力强的外校教师及实践技能强的社会各行业的专家、高级技术人员或能工巧匠等任教，有针对性地加大实践教学力度，体现职业教育的特色。

4、完善师资队伍建设的各项规章制度

制定教师任课资格、教师业绩考核、专业能力提升、专业带头人、双师型教师、中青年骨干教师培养方案、外聘教师管理等师资队伍建设的各项规章制度，使专业师资队伍建设和管理过程更加制度化、规范化。

5、建立以激励为核心的师资评聘与奖惩机制

在上述制度的基础上，制定和完善训练、考核、竞赛、评比、奖励的具体措施。分配上向一线教师，特别是业绩突出、贡献大的教师倾斜。如，对已获得“双师”资格的教师在享受岗位津贴、参加职称评聘中均有优惠政策，允许低职高聘；对达不到目标的教师采取调离教学岗位或安排待岗等措施。

骨干教师的考核、评比、奖励等记入本人的业务档案，并与职称评定、评优奖励等结合起来，以充分调动其工作的积极性。同时引进优胜劣汰的、竞争激励机制，实施动态管理。

团队活动建设方案篇七

中山大学新华学院于依托母体学校中山大学成立，汉语言文学专业是该校最早成立的专业之一。专业开设初期，主要以中山大学中文系的资深教授“以老带新”培养年轻教师，尚未形成自己的教学团队，年轻教师的精力也主要集中在教学上，无暇顾及科研工作。经过十余年的发展，逐渐形成自有教学团队，但在团队建设过程中还存在一些不足。

（一）以硕士学历中青年教师为主，教学、科研水平有限。

该校汉语言文学专业教学团队现有专职教师23名。其中：中级职称教师14名，高级职称教师8名；17名教师具有硕士学历，5名教师具有博士学历；45岁以下中青年教师名15。教师专业方向涵盖语言学、中国古代文学、中国现当代文学、外国文学、文艺学、非物质文化遗产等方面，基本覆盖该专业的核心课程。

这样的职称、学历、年龄、教师专业方向结构在独立学院中较为合理，但以硕士学历的青年教师为主的教学团队，整体教学、科研水平有待进一步提高。这批青年教师中，虽有7人次在校级授课比赛中获奖（含第一名），并有1名教师获评“广东省民办学校优秀教师”，也有个别青年教师具有十年以上高校任教的教龄，对新教师的指导与帮助能起到一定作用，但其余老师基本教龄在三到五年左右，教学能力和经验的积累不够深厚，对新教师的传帮带效果有限。

该团队超过80%的教师，一毕业即进入高校工作，行业背景单较为单一。

（二）不同课程师资力量分布不合理。

该教学团队现有古代汉语教师2名，现代汉语教师2名，中国古代文学教师6名，中国现当代文学教师4名，外国文学教师2名，文艺学教师1名，非物质文化遗产教师1名，还有1名教师因该专业的“对外汉语”方向取消，正面临转型。由此可见，中国古代文学、中国现当代文学教师数量充盈，文艺学、非物质文化遗产师资力量单薄。

基于行业性别特点，该团队育龄女教师超50%，加之国家实施全面放开二胎政策，该团队面临生育高峰；行业对教师的学历水平、科研水平要求逐渐加强，以硕士学历为主的中青年教师急需通过访学，甚至离职读博等方式提高个人能力。一旦师资力量薄弱的课程，有任课老师出现休产假、访学、离职等情况，则面临请相近专业方向教师代课甚至停课等问题，既不利于代课教师的教学与科研的系统性发展，又不利于教学团队的稳定性建设，还扰乱了教学秩序。

（三）多教师任教同课程，易沟通协调不畅。

多教师任教同课程主要分三种情况：

1. 个别特色课程，要求不同专业方向的教师任教同一门课程同一个班。比如“汉字学与汉语正字”“汉语表达与应用写作”需要古代汉语、现代汉语、中国古代文学、中国现当代文学等专业方向，“公文与实用文书写作”课程的教师参与到教学中。

2. 师资充盈的课程，如“中国古代文学史”本可以安排教师轮流上课，但中青年教师占比大，迫于职称晋升的要求，多教师任教同一门课程的不同班。
3. 师资力量薄弱的课程，吸收转型教师或非核心课程教师为储备师资，需与本专业方向教师同上一门课，如“文学原理”。

多教师任教同课程时，在教学进度、参考教材、教学内容、平时成绩标准、试卷命题、阅卷、录入成绩等各个环节，都需要仔细地沟通与协商。这是一个周期性的、比较繁杂的工作，要做到统一行动并和谐有效地实现共同的教学目标，存在一定难度。

（一）鼓励校外学术交流，发掘教师潜力。

鼓励教师利用游学、访学等机会提升个人学术水平。目前已选派1名教师到美国索尔兹伯里大学游学，3名教师分别到浙江大学、华南师范大学、暨南大学访学。

充分借助母体学校资源，安排青年教师到中山大学中文系旁听硕士生、博士生课程。该团队已有4位老师坚持听课一学年。期间，2位老师共同申请国家语委科研规划项目“广东汉语方言调查”的子项目，1位老师成功申请到校级教改项目。

把握本校教师人才培养计划，积极申请“博士导研计划”，即通过校外具有博士学位的研究人员或博士研究生指导本校教师在科研方面取得一些进步，目前该团队已有两位老师成功申请。

（二）拓宽师资xx[]优化师资队伍结构。

聘请学术带头人，引进高素质研究人才。聘请中山大学非物质文化遗产研究中心主任、“百优博士论文”获得者宋俊华教授为学术带头人。成立以宋俊华教授为首的非物质文化遗产教学小组，指导青年教师进行广东木鱼书、木偶戏调查研究，已发表相关论文2篇。聘请陈小辉博士，山东大学儒学高等研究院博士后出站，已出版专著2部、译著2部，并发表论文40余篇。通过学术带头人与高素质研究人才，带动学术梯队建设，增强教学团队的学术凝聚力。

聘请双师型教师，丰富教师行业背景。聘请原长隆旅游度假

区企划总监、副总经理、中山大学人类学博士李铭建副教授，前徐州报业集团记者刘皓、前晚报报业集团记者令倩倩等一批具有文化产业、新闻媒体行业从业经验的双师型教师，既圆满完成了“节事创意与策划”“新闻写作”等实践性强的课程授课，又拓宽了学生的就业领域。

挖掘社会教育资源，建设高水平的兼职教师队伍。聘请傅浩泉（广州市皓晟文化发展有限公司合伙人）、张翼鹏（《家庭医生》杂志社主编）、韦宏日（南方日报社广告部策划总监）、邹伟全（中山大学人类学博士、广东省绿芽乡村妇女发展基金会副秘书长兼项目主管）、姜迪武（国家二级演员、广州话剧艺术中心培训部主任）等一线专家进课堂，用实际案例或亲自表演为学生讲解课程相关内容。相关教师也前去听课学习交流。

（三）组建教学小组，合力促进教学与科研。

结合现有师资，将相近教学课程与科研方向的教师整合成立7个教学小组，语言学2个、中国古代文学1个、中国现当代文学1个、非物质文化遗产2个、外国文学1个，每个团队由教学经验丰富、学术功底扎实的老教师担任组长，带领中青年教师，发展建设各个教学小组，在教学与科研方面取得一定成果。

教学小组内部实行集体备课制度、听课制度，小组间积极交流，主动分享校内外学习经验。如分享贵州民族大学非物质文化遗产保护与产业化经验，以便教师更好地指导学生进行广东村落和非物质文化遗产的调研及保护工作；分享由中国高等教育研究会主办的“高校应用型人才培养与教学方法创新培训班”的心得体会，团队教师进一步探索教学方法、提高教学质量、落实校系人才培养目标助益良多。

教学小组形成合力，申报各级教学改革项目、科研项目。目前已申报并获批广州市哲学社会科学“十二五”“十三五”

规划课题各1项，省级教学改革项目4项，校级教学改革项目9项。这些项目的立项对增强团队的学术自信，将教学与科研有机结合，具有重要意义。

汉语言文学专业教学团队经过十余年的建设，针对存在的一些问题，摸索出一套符合该专业团队建设特色的方案，充分发掘已有教师潜力、丰富师资xx□强化内部整合，使团队教师整体教学、科研水平得到提升。

团队活动建设方案篇八

高我校教师科研水平，打造一支优秀的科研团队，助教师专业成长，促学校特色发展，今结合我校实际，制订本方案。

以课题研究为载体，以常规教学为基础，以课堂教学为突破口”的科研导向，组建学校教科研团队，发挥科研团队的辐射、指导作用，以点带面，努力提升团队教科研水准，力争使学校教师“全员、全程”扎实开展教科研活动，提高学校教科研工作的整体水平，真正让教科研成为提升教师个人专业成长、提高教育教学质量，促进学校发展的助推器。

通过系统培训、自主学习、互动实践、课题研究等多种方式实现下列目标：

- 1、培养一批研究型教师，使其成为学校教科研工作的积极参与者、活动者，营造良好的科研氛围。
- 2、打造一支乐于奉献、勇于创新、善于合作的科研团队，使其成为学校教育科研基本力量。
- 3、充分发挥科研团队的辐射和引领作用，以课题研究为载体，使学校科研工作在不同的研究领域、不同的研究层次得到均衡、持久的发展。

4、确定相对稳定的学校主攻研究方向，制定相关的工作职责及管理制度，使科研团队成员在制度的管理下，在权益的保障下，循序渐进履行职责，凝聚团队合作力量，打造和谐的学校科研文化。

1、组建科研团队

学校科研团队成员在个人申请，教科室审核，学校领导商议，经校务公开栏公示后，即为资格的获得。

具有教育科研工作的情感和积极性。

具有一定理论修养和文字表达能力。

具有积极向上的进取之心和教学创新。

2、明确相关职责团队职责：科研团队要认真制定活动计划，做到定人员、定地点、定时间、定内容。科研团队每月至少活动一次，活动内容要遵循理论学习和实践研究相结合的原则，重点研究如何通过课题研究指导教改实践，提高教学质量，可以安排理论学习、专题研讨、成果交流等活动。科研团队每学年编印2期校刊、1期校报。成员职责：科研团队成员要加强自身学习，每学期读一本教育专著，每月撰写读书体会至少1篇。科研团队成员要积极参加教学研究实践，开展课题研究工作，每学年应撰写至少一篇的研究论文或教学案例。

科研团队成员要认真配合学校教科室工作，及时完成教科室布置的各项任务。科研团队成员积极参加各项主题征文、论文评比、课题研究等活动，并努力争取好成绩。自动成为科研团队下设组织的成员，并有交叉现象。

成员权益：优先享有市内外学习培训、教学研讨考察、专业交流、展示、评优的资格。拥有享受所带课题组集体研究成果的权利，优先选送作品参加评奖。对取得显著成绩的个人要进

行表彰、奖励、宣传。优先推荐科研团队成员的论文、案例去各类杂志、报刊发表。

3、分步进行培训

根据团队成员的现有水平和学校开展教育科研的实际需要，分阶段采用多种形式对团队成员进行多个层面的'科研培训，使科研团队成员的科研水平和科研管理能力得到逐步提高。

4、团队下设组织

剡源笔会团体、校刊编制小组、校报编制小组、课题研究小组

1、组织保障：学校组建科研团队领导小组，科研团队在校领导小组的领导下，由教科室负责教科研团队相关成员的协调管理，保障科研团队成员及时参加研究活动，为成员提供开展研究活动的条件与环境。2、经费保障：学校设立专项经费予以支持，加大对教科研经费的投入和管理，根据需要还应及时补充、提高科研经费的投入比例，为更好开展教科研活动提供经费保障。

3、制度保障：制定并逐步完善有关教科研团队的制度，确定成员相关的职责和权益，建立长效激励机制，充分调动团队成员的科研积极性和工作热情，以点带面，全员参与，集众人智慧，切实推动学校的教科研水平再上一个台阶。