

团队建设与管理心得总结 管理团队建设 工作总结(汇总5篇)

总结不仅仅是总结成绩，更重要的是为了研究经验，发现做好工作的规律，也可以找出工作失误的教训。这些经验教训是非常宝贵的，对工作有很好的借鉴与指导作用，在今后工作中可以改进提高，趋利避害，避免失误。写总结的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？那么下面我就给大家讲一讲总结怎么写才比较好，我们一起来看一看吧。

团队建设与管理心得总结篇一

为进一步加强高等教育质量内涵建设，深化教育教学改革，提高人才培养质量，提高师资队伍整体素质，加快学院的发展速度，无机非金属材料工程教研室在学院统一组织筹划下，组建了教学团队。无机非金属材料工程专业教学团队是一支作风严谨、与时俱进、乐于奉献具有很强协作意识的团队，是我系一支重要的教学力量，多年来为无机非金属材料工程专业的发展和人才的培养做出了重要的贡献。为了进一步提高无机非金属课程教学团队的专业素质，优化教师队伍结构，增强教学与科研能力，多年来我系按照优秀教学团队的建设标准着力建设无机非金属材料工程专业教学团队。

一、教学团队建设的指导思想

二、基本原则

教学团队建设以深化教学改革与教育创新为动力，全面提高教育

三、教学团队建设的措施

“双师型”教学团队的建设和管理是一项难度很大、需要时间很长

4. 科研及社会服务：近年来该教学团队发表论文10余篇，完成5项科研课题，多次参加省、市级科研项目，特别是专业带头人做了大量实际工作。

我校在南安市教育工委、教育局的正确领导下，高度重视教师队伍建设。一学年来，学校班子团队团结协作，带领全体教职员工贯彻落实《中小学教师职业道德规范》、结合《南安市人民政府关于进一步加强中小学教师队伍建设的意见》，以实施“四大工程”为载体，深入开展“教师队伍建设年”活动。努力提升教师队伍职业思想和业务能力，全面实施素质教育、全面提高教育质量，促进义务教育均衡发展、实现教育公平公正，办好新形势下人民满意教育，取得了显著成效。

一、主要工作措施：

（一）强化班子建设，发挥模范带头作用。

学校行政班子成员首先从自身抓起。在行为上，一向重视自身建设，兢兢业业，勤勉得力，时时严格规范自己的言行，处处率先垂范凡要求教师做到的自己首先做到，勤政敬业，和教师“心贴心”，不计报酬无私奉献。在工作中，每位成员都是学校教学骨干，负责部门管理工作同时，多数担任主要学科教学工作，每位同志承担的工作任务重，工作量饱满。除出色完成自身教学工作外，他们能站在课程改革最前沿，引领全校教师投入教育教学。他们主动听课，组织、参加教研活动。和教师一起研讨教育教学规律，把学到的教育理论贯穿于教育教学实际中，以新颖的教学方法和创新的管理思路赢得教师的信赖，从而以领导班子的模范形象凝聚人心。行政成员每学期听课均达30节以上，参加教研活动20余次。

（二）加强师德建设，塑造师表风范

教师的师德修养，是教师职业的核心，是教书育人的灵魂，它决定着教师个人的职业发展方向，决定着学校的办学质量。

我校组织教师认真学习了新《义务教育法》、《教师法》、《教师职业道德规范》、《未成年人保护法》、《学生伤害事故处理办法》等一系列与教育教学相关的法律法规和制度，督促广大教师不断提高政治思想觉悟，提高理论水平，依法执教。相继制定完善了《教师行为十不准》、《师德师风建设实施方案》、《加强师德师风建设的计划》、《教师廉洁从教二十条》等一系列规章制度，与教师签订了“师德承诺书”，责任到人，狠抓践诺。在活动中育人，在活动中陶冶良好的师德情操是我校师德工作中的一项重要内容。每学年，我们都要定期开展诸如“师德工作研讨会”、征集师德论文、“爱岗敬业、奉献教育”演讲、“学规范，强师德，树形象”师德教育个案分析等师德活动。通过丰富多彩的师德教育活动和师德实践，涌现出一批师德先进个人和优秀教师，大大提升了我校师德素养。全体教职工职业道德素质普遍较高，能自觉遵守师德规范及有关规章制度，近年来没有发生过违反师德的行为，学生、家长、社会评价高。

（三）依托教研活动，优化教师素质

教研活动是提高教师业务素质的重要途径，我校利用多种形式开展了丰富多样的教研活动。

1、实施“青蓝结对发展”活动。为发挥优秀教师的传、帮、带作用，促进青年教师业务快速成长，让老教师和新教师对成师徒关系。通过“师徒”间每周相互上课、听课、评课，有力地促进教师间交流互动，共同进步！

2、开展“三课”活动。我校积极开展互听互学活动，对每学期的听课数量有明确要求。通过不断听课、研究，强化对年

青教师培养，促使其快速成长。同时不断完善新教师“汇报课”、说课、课件制作、主题班会展示以及其它教学技能竞赛的一系列活动；开展了骨干教师上“示范课”；优秀青年教师上“展示课”，充分发挥骨干教师专业引领作用，极大促进了教师们的共同成长。

3、实行集体备课制度。每周三为学校教研组固定的教研学习时间，分年级分学科进行集体备课，同时分学科组织教师进行教研专题学习讨论，做到全面推进、突出重点、突破难点。发挥集体智慧搞好教学，同时又加强了教师之间的交流，有利于教师的成长。

4、制定《****学校教师队伍培养规划》，坚持以先进的教育理念提升教师，支持鼓励教师参加各种业务培训、本科函授、自考及教育教学教科研活动，充分发挥教育报刊、杂志的学习、深化和运用，开展人人读教育刊物做摘要笔记、写心得随笔活动，并利用教研组活动形式深化交流与运用，促使教师转变观念，提升业务能力，以此来推动课堂教学效益的提高。为学习他人先进经验，我校经常开展“走出去、请进来”的教研活动，组织教师外出参加学习、交流。

5、大力推行推门听课活动。从校长到中层领导到一般教师，大力推行听推门课活动，把听公开课变成听常规课，更清楚地了解教师教学现状，帮助教师发现问题，解决问题，促使教师立足岗位成材。

（四）规范评价机制，激发工作热情

学校对教师的'评价直接关系到教师个人的切身利益，如果不能切实做到公平、公正和公开，就会挫伤部分教师的积极性，出现评价的抑制效应，背离了评价的目的。所以，建立科学的评价体系和操作制度，是实施评价的前提和基础。

首先，建章立制，进一步完善和强化《学校行风建设实施方

案》、《教师教育教学工作量化考核细则》、《教师行为准则》、《师德建设年实施方案》、《师德建设年承诺》、《加强师德师风建设，强化工作效能的规定》、《师德师风评议工作实施方案》、《专任教师培训管理制度》、《常规教学检查评比办法》、《骨干教师及学科带头人管理办法》、《“青蓝工程”教师师徒结对管理办法》、《各处室人员岗位工作职责》、《年级主任岗位工作职责》、《教研组长岗位职责》、《班主任岗位工作职责》等一系列有关教师队伍建设的规章制度，使教师全方位的工作都能得到体现。

其次，充分发扬学校民主。制度的制定必须源于民意，即学校重大方案制度的出台，事先广泛征求教师的意见和建议，经过多次反复修改，通过后实施。在实施过程中，切实实现阳光操作，做到标准公开、过程公开、结果公开，自觉接受群众的监督，保证了各类评选活动的公正和公平，起到了凝聚民心、团结奋进的激励作用。完善的评价体系，既要能体现教师的综合素质，又要能为教师个人的专项发展提供了舞台。管理的目的在于激活群体的潜能，而激活群体的重要方面就是善于发现个体的长处、优势，并为之提供必要的成功机会，让个体在成功中实现自我的管理和发展。

第三，把总结性评价与过程评价相结合，规范制度评价与人性化管理相结合，使广大教师时时受激励、处处有目标。

二、存在不足：

虽然，我校在教师队伍建设方面做了大量工作，也取得了显著的实效。但我们也清醒认识到自身存在的不足。

- 1、由于学校教师缺编严重，人手不足。教师承担的工作量繁重，导致个别教师参加业务进修的积极性不高。
- 2、学校教师队伍整体素质仍不平衡，教育观念较为滞后。

3、个别教师职业理想有所淡化，专业发展缺乏主动性；

4、年青教师占的比重大，他们的专业技术能力提高需要一个较长的成长的过程。

三、努力方向。

1、多方争取，增加教师数量，在合理范围内减轻教师工作负担。让教师们能腾出更多的时间参加业务进修，提高自身素质。

2、是组织开展教师全员培训。积极开展新理念全员培训，引导广大教师摒弃陈腐的教育观念，按照时代和社会发展的需要，以及学生的成长规律，积极开展新课程全员培训，切实提高广大教师实施新课程的能力和水平。

3、发挥典型的榜样作用，大力弘扬爱岗敬业、乐于奉献的主旋律。重视发挥身边典型人物的榜样作用，积极开展创先争优活动，树典型，学典型，崇尚先进，弘扬正气。组织教师观摩模范教师的先进事迹，给教师以极大的鼓舞和鞭策，激发他们热爱教育事业的自觉性。

4、组织开展更多有实效的、形式多样的校本培训，促进本校年青教师队伍尽快成长，成为能够独挡一面的教学多面手。

师资队伍建设任重而道远，我们将在今后工作中不懈努力，有针对性制定整改措施，把广大教师的工作积极性、主动性、创造性更好地发挥出来。争取在教师队伍建设方面再上一个台阶。

总结二：教师队伍建设工作总结

教师要发展，这既是学校发展对教师的要求，也是教师面对未来挑战对自身的要求。教师培训是推动教师发展的有效途

径，因此，教师培训是教师的第一福利。先把我校近三年师训工作总结如下：

一、领导重视，分层落实

学校设立了校本师训工作领导小组，校长亲自担任组长，副校长、师训专管员为组员，领导小组定期召开专题会议，研讨学期师训工作的重点，解决师训工作中困难和矛盾。领导小组成员分工协作，各负其责，校长提出年度校本师训工作的基本思路，师训专管员负责计划的制订和实施，副校长负责各方工作协调。学校行政把课堂作为教师实训基地，严格执行行政听课制度，每人每月听随堂课4节，采用任务驱动，每月初由教导处统一发放行政听课记录表，月底行政会议上交记录表，进行课堂教学诊断即听课情况反馈。学校还重视师训计划的落实，学期结束时对师训工作开展评估。

二、健全制度，经费保障

学校各项师训制度健全，制订了教研组长、备课组长每月例会制度，教研活动分管教导审批制度，学习交流点名制度，行政听课制度，新教师培养师徒带教签约制度等。学校把师训作为教师第一福利，每年用于师训的经费约7万元，人均达到900元，用于教师外出听课，完成职务培训奖励，校级骨干教师的评审奖励，教师课题研究奖励，教师推进有效课堂教学计划奖励，学科教研组建设奖励，聘请专家讲座和教师学习考察等。贯彻各项制度成效显著：组长例会不仅培训了组长，而且理顺了校本研修的组织网络，加强了管理；教研活动审批，定时间、定人员、定内容，教研活动目的明确，准备充分，内容充实；行政听课，任务驱动，每月总结反馈，及时把握学校课堂教学脉搏，及时指导调控；师徒带教，近三年结对签约10对，新教师拜师签约100%，有四位教师与进修学院教研员师徒结对，有5名新教师脱颖而出，参加了区级比赛并获奖。

三、建设阵地，拓展渠道

首先，充分发挥教研组和备课组的研修功能，完善了教研组长和备课组长例会制度，教研组长和备课组长带领组内教师参与校本研修，明确研修目标，落实研修措施，丰富研修内容，提高研修实效，教师课程教学实施能力进一步提高。其次，是发挥课堂教学的师训功能，积极开展课堂教学的实践研究，学校推行联合听课，教师们汇聚集体智慧，优化课堂教学环节，改进课堂教学方式方法。再者，充分发挥专家队伍的指导和引领作用，联系教研员进课堂听课，积极取得行家的帮助和指导。另外，加强区域联动拓宽师训平台，尽可能安排新教师外出听课学习；尽可能安排参与区级层面的各类培训和竞赛活动，引导她们勤学习、勤思考、勤探索，博采群长，不仅在打磨精品课上下功夫，还在教学研究和自我反思方面严要求。青年教师发展势头良好。

四、创新形式，增强活力

在不折不扣完成“十一五”师训项目培训的基础上，学校贯彻需要和兴趣两大师训原则，创新形式，提高教师师训的热情，增强师训的实效。一是新教育技术培训：采用集中授课、同伴互助学习、过关测试、技能比赛“四步曲”，实现受训率100%，基本技能过关100%，使得无论是语数英还是综合学科教师，无论是新教师还是老教师，都能熟练掌握多媒体教学技能，都能参与网上备课和交流活动。二是传统教学技能大比武：每学年一次，钢笔字、毛笔字、我的教学故事演讲、撰写教案、撰写评课案，比参与热情，只要参与人人有奖，比教学才艺，橱窗里展示教师的优秀教案、评课案，走廊里陈列展示教师的书法作品，推动了教师学习的热情。三是外出听课：出省28人次，本市市区182人次，本市外区县78人次，本区兄弟学校583人次；保证每位教师每学年外出听课2次。四是考察学习：08年、10年，教研组长、备课组长分别考察了嘉兴南湖国际学校、江苏南通示范第二附属小学。

五、因人而异，分层提高

一是教师全员培训。师德修养、人文读书、课堂教学研究、理论学习、教学技能竞赛、现代技术培训，丰富校本研修内涵。进修学院组织培训、研修班学习、教研活动、带教等，完善多种师训渠道。骨干研修班外出考察，名校长洪雨露来校讲学，派送教师参加各种培训班进修，形式灵活多样。推进教师课堂教学行为改进，填写《改进手册》，推进区级课题研究，开展校本研修，与教师自身工作，特别是课堂教学紧密结合，注重实效。二是骨干培训。在发挥作用和承担责任中培养提高，成立以年级组长、教研组长、备课组长组成的校本研修班，每月例会，发挥专业管理和引领作用，推进教研。教导处还会同学科带头人、教研组长、备课组长形成定期听课督导长效工作机制，深入教师课堂，以帮助教师不断发现问题，生成问题，制订问题解决方案。三是青年教师培养。扶一把：通过师徒结对签约，全程跟随师傅学习，听师傅说课，学师傅上课，看师傅日常工作，让新教师尽快步入正常的教学工作轨道；学校还有意识的安排师徒同上一堂课，或同课同构，或同课异构，在不断地对比学习反思中，帮助新教师不断打磨课堂教学环节，锤炼新教师的课堂技艺。推一把：开展基本功展示过关活动，进校第一年的教师上亮相课。援一手。在新教师接受了比较系统的入职培训以后，学校还为优秀的青年教师牵线搭桥，找名师，拜师傅，先后有4位新教师成为区教研员的正式弟子，让这些新教师有了更加广阔的学习和展示的舞台；学校还提供尽可能多的机会让他们外出听课和参与教学研讨活动。

六、讲求实效，成绩喜人

首先，提升了校本研修组织的品质。2015年有两个教研组被评为金山区优秀教研组。首先是加强计划性，教研活动有计划、定期开展，内容统筹安排，合理安排好工作布置与总结、教材分析与教案拟订、听课与评课，以及作业布置、批改、订正等情况的自查和互查。其次是落实三项制度：一是活动

审批制，集中活动提前上报教导处审批，确保专题明确、人员落实、方案详尽、内容充实；二是组长例会制，成立组长研修班，每月例会；三是组长考核制，重视对组长的评价，充分发挥组长的岗位职能。再者注重两项研修：一是备课，集体备课与个人备课相结合，既备教师的教，又备学生的学，不仅备课堂教学环节，还能学生作业设计；二是上课，开放教室，互相观摩，相互交流，切磋技艺。

其次，增强了教师的课程建设能力。在教师努力下，完成“诗意校园”、“书画走廊”、“雷锋少年”三大主题的学校课程。一是《小园丁计划》，以班级绿化角、班级绿化养护区、花木认养为基本内容，人人参与“诗意校园”的建设，培养环保意识，学习园艺知识和技艺，拥抱自然，美化自然，享受自然。二是《小巧手行动》，以书法、绘画、歌舞、手工、标本、科技等兴趣组活动为基本组织形式，以“书画走廊”为成果展示形式，不仅让学生参与学习，而且体会到学习的乐趣。三是《雷锋少年行》，以阳光活动、健康休闲、岗位责任制、伙伴成长制为基本内容，以生活观察作文为感悟形式，深化“温馨教室”创建，用手创造美好生活，用心感受生活的意义，用眼发现生活的美好，用笔抒写生活的篇章。目前，学校开设小社团18个。另外，还通过《学校雷锋精神教育场》等课题的立项。

再者，增强了教师的课程执行力。落实教学常规管理，提高课堂教学效率，2015年学校被评为金山区课堂有效行动先进学校。严把“四关”：集体备课关、课堂教学关、作业批改关、个别辅导关。抓住“五环节”：备课，推行集体备课与个人备课相结合的互助研讨备课模式，并根据不同学科不同情况的教师提出明确的备课要求，并进行阶段性检查；课堂教学，推进课堂有效教学行动手册实施，采取任务驱动型，每人每月听4节课，行政人员还须在行政例会上反馈情况，上交听课记录表；作业，作业设计列入备课组集体备课；个别辅导，落实帮教措施，推行困难学生作业面批，以及学习任务每日过关；质量监控，阶段性测评备课组组织，和期末测

试相结合，并通过周周练，学科竞赛等形式，注重阶段性评估，及时分析原因，改进教学行为。

还有，改进了教师课堂教学行为。在推行《教师课堂教学改进手册》过程中，教师针对自己的原来行为进行纵向比较，即现在的“我”与原来的“我”进行比较，教师教学行为改进后与教学行为改进前进行比较，使自己的思维得到碰撞，从而产生新思想、新认识，实现“埋头苦干”到“勤思善思”的转变。学校承办金山区“以知识教学为载体，培养学生学习习惯与兴趣”教学研讨和课堂教学展示活动。

总结三：教师队伍建设工作总结

为了加强我校教师队伍建设，提高教师教书育人的水平，促进教师专业发展，构建名师队伍，以名师创名校，增强学校发展后劲，根据武汉市教育局《关于开展“师德建设年”活动的意见》和黄陂区教育局《关于开展“教师队伍建设年”活动的实施方案》精神，结合我校工作实际，甘棠小学开展了2011年“教师队伍建设年”活动，现将活动中主要事迹汇报如下：

一、领导重视、组织保障

1、领导重视。我校组织学习了市、区方案，认真审视了我校的工作实情之后，根据我校工作实际制定了学校方案，随后根据方案安排组织开展一系列主题活动，如学习教育、业务培训、岗位练兵等。每项活动都有具体方案，有领导小组。学校领导深入活动之中，检查督促，指导工作，使广大教师在思想政治、业务水平和工作绩效等各个方面上得到较大促进，综合素质得到较大提高。

2、组织领导。成立学校校长担任组长的“师资队伍建设年”活动领导小组，下设办公室，具体负责组织建设年活动的开展。同时根据本方案，结合学校实际，分解目标任务，进行

责任分工，制定实施方案，做到重点突出，统筹安排，注重实效。

3、宣传动员。召开全体教师动员大会，设立“教师队伍建设年”宣传专栏，并通过校园广播、橱窗、黑板报等形式，广泛宣传“教师队伍建设年”活动的目的、意义和内容要求，取得了成效，营造良好的舆论氛围。

二、师德教育、强化落实

1、全面开展。我校突出把开展师德教育活动作为这次“教师队伍建设年”活动的重要内容，全面开展。在全校教师中深入开展以“贯彻十七大精神，做人民满意教师，办人民满意教育”为主题的学习教育活动，学习领会党的十七大精神特别是有关教育的科学论述；根据区教育局的部署，积极开展继续解放思想大讨论活动，不断提高教师的思想政治理论水平；学习贯彻《教育法》、《教师法》、《中小学教师职业道德规范》、《教育部关于进一步加强和改进中小学师德建设的意见》等教育法律法规，提高教师依法治学管教的意识。

2、树立榜样。坚持正面教育，榜样激励，典型带动，自我主动，提高师德品质。每年暑假开展一次师德师风培训，宣传优秀教师事迹，评优树模，表彰先进，在广大教师中形成崇尚先进，学习先进的风气。今年我数学教师王正昌被评为学习榜样。他年龄大，离家远，但他始终以校为家，爱生如子，从不倚老卖老，而是虚心学习，向青年教师求教，寻求有效教学方法，构建高效课堂。我校就这样发挥教师人格力量的引导作用，利用人格激励，典型带动，自我主动，从教育、教学、科研各个方面、各个环节入手，把师德建设作为一项重塑教师灵魂的综合工程，努力把教师队伍锻造成具有较高的思想觉悟和良好道德品质，具有无私奉献，忠诚党的教育事业，爱岗敬业和开拓创新精神的优秀群体。

3、排查整改。把整改队伍中存在的突出问题作为活动基本要

求，树立教师的良好形象。组织召开学校领导班子会议、教师会议、家长会、座谈会，发放调查问卷征求意见、逐级检查督查等，自查和排查出学校在师德和行风方面存在的突出问题，深刻剖析原因，制定出整改方案，落实整改措施，限期达到整改要求。

三、培训学习、注重实效

1、立足岗位，分散开展活动。全校教师人人参与队伍建设年的各项活动，立足岗位自我加强师德修养，提高个人的业务素质和工作水平，努力强素质、树形象，自觉做一个人民满意的教师。

2、结合实际，集中开展活动。结合实际，分层组织教师集中开展活动，以组织校本培训为主加强教师的师德教育；通过召开工作会议、组织开展理论和业务学习培训、举办专题讲座、开展讨论等全面展开队伍建设年的各项活动。

3、利用暑假，组织培训活动。特别值得一提的是今年暑假的电脑培训工作。因为我校老教师多，很多教师不会使用电脑，但是他们非常想学。于是今年暑假，由徐校长主讲，对我校教师进行了电脑培训。虽然天热，条件差（电脑室的空调不够给力），但主讲老师认真备课，组织实施，听讲老师专心、刻苦，还有不少会电脑的教师在一旁辅导，所有的教师一起上阵，学的学，教的教，使得我校教师的电脑水平都有所提高。

4、挤时研修，强化业务培训

我校把促进教师业务水平和教育教学能力的提高作为一项长期任务抓紧抓好。师德建设不仅要提高教师的思想认识，还要培养教师适应现代教育所必需的业务素质和能力。我校每周都挤出一些时间让教研组进行教学研究，三个教研组都有固定的研究时间。我校还通过“教师队伍建设年”一系列业

务培训及各种教学技能比赛，引导广大教师自觉加强学习，树立终身学习的观念，潜心钻研，严谨笃学，不断提高自己的知识水平和业务能力。

5、外出学习，优秀资源共享。今年暑假我校还根据上级安排派教师参加市级、区级培训，培训前对教师提要求定规矩，培训回教师要与其他教师分享学习所得，要将学习内容做汇报，要上一节汇报课。外出学习教师珍惜学习机会，克服困难，努力学习，回来后也都按要求将学习资源共享，让更多的教师的水平提高。

四、教师管理 规范有效。

1、坚持学习制度。坚持政治、业务学习制度，帮助教师树立正确的教育观、教学观、人才观、质量观。通过学习管理、思想管理、制度管理，规范师德行为，并成为自己的习惯。教师每周一政治学习、周四业务学习，学习形式采取集中与自学相结合，学原文与研讨交流相结合，并认真记好各种形式的学习笔记，结合教育教学实际写出学习体会。每学年教师完成政治、业务学习笔记各一万字。

2、规范日常行为。以“师德规范”为依托，开展评选行为规范示范教师活动，向“学为人师、行为世范”目标迈进。使教师一言一行都用高标准严格要求自己，使全体教师对“事事是教育之机，处处是教育之地，时时是教育之时”达成共识，并严格要求自己，做到于有声之处传播文明的声音，于无声之处体现文明的魅力。

3、建立评价机制。采取领导评价、教师互评、学生评价，家长评价相结合的办法，从教育事业心，教育思想，品德修养三方面进行师德评价，将师德评价作为教师考核和评聘奖惩的重要依据。在全体教师中树立“四种形象”（团结奋斗的拼搏者形象；求真务实的学者形象；甘洒热血的奉献者形象；改革创新开拓者形象），形成“五种精神”（爱校如家，

爱生如子的园丁精神；不甘人后的进取精神；教书育人的敬业精神；不计个人得失的奉献精神；终身从教的献身精神）。注重激发教师工作的积极性和创造性。

五、围绕难点，建立机制。

1、完善管理机制。建立和完善岗位动态管理体系。按照《黄陂区人事管理文件汇编》中岗位职责、考核评价办法，从德、能、勤、绩等方面真正对受聘人员进行全方位考评。在选人用人方式上积极推行竞争上岗，通过岗位公开、平等竞争、择优聘任，形成有利于优秀人才脱颖而出的工作机制和积极向上的工作氛围，逐步形成导向、激励、约束和合理配置的流动机制，真正体现人尽其才、各得其所，在最适宜的位置发挥最大效益。

2、完善评价机制。加强教师评价、激励机制的建立和健全，认真落实《干部岗位管理评价方案》、《教师职业道德规范评价方案》、《教师教学岗位责任制评价方案》、《班主任岗位管理评价方案》，每学年依据岗位职责和绩效对全体干部教师进行考核，根据业绩和教师特长形成校内合理流动，促使优秀人才走上教学和管理的重要岗位，真正做到人员能进能出，职务能上能下，待遇有高有低，充分调动教职工的积极性和创造性，提高工作效率和工作质量，形成全员的核心竞争力，为学校的建设和发展注入新的生机和活力。

六、积极开展“课内比教学”活动。

1、全员参与。全校教师除生病的教师，其余所有任课教师都参与了教学比武活动。

2、分组开展。本次教学比武活动按语文组、数学组、综合组井然有序开展，由专业指导小组指导，教研组长负责组织实施。组内每名教师既是参赛者，也是评课者，组内一名教师上课，其他教师即为评委，按照高效课堂评价标准进行评分。

然后根据上级需要推荐优胜者参与街级、区级的“比教学”活动。

3、全面公示。按照上级文件精神，学校将参加“课内比较学”活动安排表、讲课教师名单、讲课内容、听课教师名单、及未参与这项活动的教师名单及原因在校内公示，并以电子表格的形式报送六指教育总支存档，接受区教育局抽查，学校根据各教研组赛课成绩取一等奖一名，二等奖两名，三等奖三名。

七、深入开展“课外访万家”活动。

1、提前预约，不给家长造成麻烦。教师按照计划，对家访对象提前预约，合理安排时间。在家访中树立服务意识、主动意识和平等意识，做到了态度谦虚诚恳、介绍全面客观、记录详尽认真，主要介绍学生优点，鼓励学生。对贫困生、学困生等特殊学生家庭经常家访，及时排解学生思想负担和心理压力，帮助他们克服困难、积极上进、健康成长。如胡启联、周尤贻、杨志旺、王正昌、潘荣芳等老师，每次家访总是怕打扰家长，给家长造成不便，而在前一天晚上与家长预约，第二天放学后再登门家访。

2、做好记录，让家访活动落在实处。教师对每个家访对象做了详细记录，积极撰写家访手记，访后认真进行分析。对家访中发现的问题分门别类地进行了梳理，为以后在日常工作中调整教育教学方法提供了依据，如潘荣芳、万翠红、魏琼英等老师的家访手记写得又详细又规范，给这次活动留下了宝贵的教育材料。

3、反馈交流，找出今后工作努力的方向。家访结束后，把家长的意见和建议及时向学校进行反馈，根据家访情况对教育工作提出了有见地的建议，将家访结果与其他任课教师进行交流，共同制定出促进学生发展的具体措施。同时，跟踪了解学生在家访后各方面的变化、反应，并及时给予相应教育。

团队建设与管理心得总结篇二

团队管理是企业成功的重要因素之一。作为一名团队负责人，经过长时间的实践，我深刻认识到好的团队管理对于企业的发展 and 团队成员的个人成长都有着极为重要的意义。在这篇文章中，我将对我的团队管理心得体会进行总结，与大家分享我的经验以及思考。

第二段：团队管理的重要性

团队管理的重要性不言而喻。在一个团队中，领导者不仅要负责整个团队的决策与管理，还需要监督团队成员的工作进度、工作效率和工作质量，同时协调和解决团队成员之间的冲突。好的团队管理能够帮助企业达到工作目标，提高工作效率，同时也能帮助成员感受到对工作的投入与认可，进而增强个人的归属感和认同感，从而更好地完成工作任务。

第三段：团队管理中的关键要素

好的团队管理必须具备多种关键要素。首先是良好的沟通交流。只有领导者与成员在交流中互相理解，才能更好地解决工作中的难题。其次，领导者必须根据每个人的优势和特点来分配任务，合理安排工作，实现任务目标的最佳效果。此外，定期的工作会议和团队building活动也能够增强团队合作精神，提高成员的工作积极性和团队凝聚力。

第四段：我的团队管理实践

在我的管理实践中，我注重团队文化建设，并且通过几种方式来加强团队管理。首先，我定期与团队成员沟通，了解他们的工作状况和个人需求，为他们提供必要支持和帮助。其次，我在团队成员的日常工作中，根据其个人能力和特点，为他们分配不同的工作内容，以发挥他们的主观能动性和工作积极性。此外，我还注重制定合理的工作计划和任务分解，

以提高团队的工作效率和工作质量。

第五段：结语

团队管理需要付出时间和精力，需要不断地学习、思考和改进。每一次对于团队管理的总结都是对自己的一个回顾和反思。希望通过我的经验分享，能够为其他管理者和团队成员提供借鉴和启示，帮助大家更好地发展自己的团队管理技巧，实现个人和企业的共同发展。

团队建设与管理心得总结篇三

我校在南安市教育工委、教育局的正确领导下，高度重视教师队伍建设。一学年来，学校班子团队团结协作，带领全体教职员贯彻落实《中小学教师职业道德规范》、结合《南安市人民政府关于进一步加强中小学教师队伍建设的意见》，以实施“四大工程”为载体，深入开展“教师队伍建设年”活动。努力提升教师队伍职业思想和业务能力，全面实施素质教育、全面提高教育质量，促进义务教育均衡发展、实现教育公平公正，办好新形势下人民满意教育，取得了显著成效。

一、主要工作措施：

（一）强化班子建设，发挥模范带头作用。

学校行政班子成员首先从自身抓起。在行为上，一向重视自身建设，兢兢业业，勤勉得力，时时严格规范自己的言行，处处率先垂范凡要求教师做到的自己首先做到，勤政敬业，和教师“心贴心”，不计报酬无私奉献。在工作中，每位成员都是学校教学骨干，负责部门管理工作同时，多数担任主要学科教学工作，每位同志承担的工作任务重，工作量饱满。除出色完成自身教学工作外，他们能站在课程改革最前沿，

引领全校教师投入教育教学。他们主动听课，组织、参加教研活动。和教师一起研讨教育教学规律，把学到的教育理论贯穿于教育教学实际中，以新颖的教学方法和创新的管理思路赢得教师的信赖，从而以领导班子的模范形象凝聚人心。行政成员每学期听课均达30节以上，参加教研活动20余次。

（二）加强师德建设，塑造师表风范

教师的师德修养，是教师职业的核心，是教书育人的灵魂，它决定着教师个人的职业发展方向，决定着学校的办学质量。

我校组织教师认真学习了新《义务教育法》、《教师法》、《教师职业道德规范》、《未成年人保护法》、《学生伤害事故处理办法》等一系列与教育教学相关的法律法规和制度，督促广大教师不断提高政治思想觉悟，提高理论水平，依法执教。相继制定完善了《教师行为十不准》、《师德师风建设实施方案》、《加强师德师风建设的计划》、《教师廉洁从教二十条》等一系列规章制度，与教师签订了“师德承诺书”，责任到人，狠抓践诺。在活动中育人，在活动中陶冶良好的师德情操是我校师德工作中的一项重要内容。每学年，我们都要定期开展诸如“师德工作研讨会”、征集师德论文、“爱岗敬业、奉献教育”演讲、“学规范，强师德，树形象”师德教育个案分析等师德活动。通过丰富多彩的师德教育活动和师德实践，涌现出一批师德先进个人和优秀教师，大大提升了我校师德素养。全体教职工职业道德素质普遍较高，能自觉遵守师德规范及有关规章制度，近年来没有发生过违反师德的行为，学生、家长、社会评价高。

（三）依托教研活动，优化教师素质

教研活动是提高教师业务素质的重要途径，我校利用多种形式开展了丰富多样的教研活动。

1、实施“青蓝结对发展”活动。为发挥优秀教师的传、帮、

带作用，促进青年教师业务快速成长，让老教师和新教师对成师徒关系。通过“师徒”间每周相互上课、听课、评课，有力地促进教师间交流互动，共同进步！

2、开展“三课”活动。我校积极开展互听互学活动，对每学期的听课数量有明确要求。通过不断听课、研究，强化对年青教师培养，促使其快速成长。同时不断完善新教师“汇报课”、说课、课件制作、主题班会展示以及其它教学技能竞赛的一系列活动；开展了骨干教师上“示范课”；优秀青年教师上“展示课”，充分发挥骨干教师专业引领作用，极大促进了教师们的共同成长。

3、实行集体备课制度。每周三为学校教研组固定的教研学习时间，分年级分学科进行集体备课，同时分学科组织教师进行教研专题学习讨论，做到全面推进、突出重点、突破难点。发挥集体智慧搞好教学，同时又加强了教师之间的交流，有利于教师的成长。

4、制定《****学校教师队伍培养规划》，坚持以先进的教育理念提升教师，支持鼓励教师参加各种业务培训、本科函授、自考及教育教学教科研活动，充分发挥教育报刊、杂志的学习、深化和运用，开展人人读教育刊物做摘要笔记、写心得随笔活动，并利用教研组活动形式深化交流与运用，促使教师转变观念，提升业务能力，以此来推动课堂教学效益的提高。为学习他人先进经验，我校经常开展“走出去、请进来”的教研活动，组织教师外出参加学习、交流。

5、大力推行推门听课活动。从校长到中层领导到一般教师，大力推行听推门课活动，把听公开课变成听常规课，更清楚地了解教师教学现状，帮助教师发现问题，解决问题，促使教师立足岗位成材。

（四）规范评价机制，激发工作热情

学校对教师的评价直接关系到教师个人的切身利益，如果不能切实做到公平、公正和公开，就会挫伤部分教师的积极性，出现评价的抑制效应，背离了评价的目的。所以，建立科学的评价体系和操作制度，是实施评价的前提和基础。

首先，建章立制，进一步完善和强化《学校行风建设实施方案》、《教师教育教学工作量化考核细则》、《教师行为准则》、《师德建设年实施方案》、《师德建设年承诺》、《加强师德行风建设，强化工作效能的规定》、《师德师风评议工作实施方案》、《专任教师培训管理制度》、《常规教学检查评比办法》、《骨干教师及学科带头人管理办法》、《“青蓝工程”教师师徒结对管理办法》、《各处室人员岗位职责》、《年级主任岗位职责》、《教研组长岗位职责》、《班主任岗位职责》等一系列有关教师队伍建设的规章制度，使教师全方位的工作都能得到体现。

其次，充分发扬学校民-主。制度的制定必须源于民-意，即学校重大方案制度的出台，事先广泛征求教师的意见和建议，经过多次反复修改，通过后实施。在实施过程中，切实实现阳光操作，做到标准公开、过程公开、结果公开，自觉接受群众的监督，保证了各类评选活动的公正和公平，起到了凝聚民心、团结奋进的激励作用。完善的评价体系，既要能体现教师的综合素质，又要能为教师个人的专项发展提供了舞台。管理的目的在于激活群体的潜能，而激活群体的重要方面就是善于发现个体的长处、优势，并为之提供必要的成功机会，让个体在成功中实现自我的管理和发展。

第三，把总结性评价与过程评价相结合，规范制度评价与人性化管理相结合，使广大教师时时受激励、处处有目标。

二、存在不足：

虽然，我校在教师队伍建设方面做了大量工作，也取得了显著的实效。但我们也清醒认识到自身存在的不足。

- 1、由于学校教师缺编严重，人手不足。教师承担的工作量繁重，导致个别教师参加业务进修的积极性不高。
- 2、学校教师队伍整体素质仍不平衡，教育观念较为滞后。
- 3、个别教师职业理想有所淡化，专业发展缺乏主动性；
- 4、年青教师占的比重大，他们的专业技术能力提高需要一个较长的成长的过程。

三、努力方向。

- 1、多方争取，增加教师数量，在合理范围内减轻教师工作负担。让教师们能腾出更多的时间参加业务进修，提高自身素质。
- 2、是组织开展教师全员培训。积极开展新理念全员培训，引导广大教师摒弃陈腐的教育观念，按照时代和社会发展的需要，以及学生的成长规律，积极开展新课程全员培训，切实提高广大教师实施新课程的能力和水平。
- 3、发挥典型的榜样作用，大力弘扬爱岗敬业、乐于奉献的主旋律。重视发挥身边典型人物的榜样作用，积极开展创先争优活动，树典型，学典型，崇尚先进，弘扬正气。组织教师观摩模范教师的先进事迹，给教师以极大的鼓舞和鞭策，激发他们热爱教育事业的自觉性。
- 4、组织开展更多有实效的、形式多样的校本培训，促进本校年青教师队伍尽快成长，成为能够独挡一面的教学多面手。

师资队伍建设任重而道远，我们将在今后工作中不懈努力，有针对性制定整改措施，把广大教师的工作积极性、主动性、创造性更好地发挥出来。争取在教师队伍建设方面再上一个台阶。

教师要发展，这既是学校发展对教师的要求，也是教师面对未来挑战对自身的要求。教师培训是推动教师发展的有效途径，因此，教师培训是教师的第一福利。先把我校近三年师训工作总结如下：

一、领导重视，分层落实

学校设立了校本师训工作领导小组，校长亲自担任组长，副校长、师训专管员为组员，领导小组定期召开专题会议，研讨学期师训工作的重点，解决师训工作中困难和矛盾。领导小组成员分工协作，各负其责，校长提出年度校本师训工作的基本思路，师训专管员负责计划的制订和实施，副校长负责各方工作协调。学校行政把课堂作为教师实训基地，严格执行行政听课制度，每人每月听随堂课4节，采用任务驱动，每月初由教导处统一发放行政听课记录表，月底行政会议上交记录表，进行课堂教学诊断即听课情况反馈。学校还重视师训计划的落实，学期结束时对师训工作开展评估。

二、健全制度，经费保障

学校各项师训制度健全，制订了教研组长、备课组长每月例会制度，教研活动分管教导审批制度，学习交流点名制度，行政听课制度，新教师培养师徒带教签约制度等。学校把师训作为教师第一福利，每年用于师训的经费约7万元，人均达到900元，用于教师外出听课，完成职务培训奖励，校级骨干教师的评审奖励，教师课题研究奖励，教师推进有效课堂教学计划奖励，学科教研组建设奖励，聘请专家讲座和教师学习考察等。贯彻各项制度成效显著：组长例会不仅培训了组长，而且理顺了校本研修的组织网络，加强了管理；教研活动审批，定时间、定人员、定内容，教研活动目的明确，准备充分，内容充实；行政听课，任务驱动，每月总结反馈，及时把握学校课堂教学脉搏，及时指导调控；师徒带教，近三年结对签约10对，新教师拜师签约100%，有四位教师与进修学院教研员师徒结对，有5名新教师脱颖而出，参加了区级

比赛并获奖。

三、建设阵地，拓展渠道

首先，充分发挥教研组和备课组的研修功能，完善了教研组长和备课组长例会制度，教研组长和备课组长带领组内教师参与校本研修，明确研修目标，落实研修措施，丰富研修内容，提高研修实效，教师课程教学实施能力进一步提高。其次，是发挥课堂教学的师训功能，积极开展课堂教学的实践研究，学校推行联合听课，教师们汇聚集体智慧，优化课堂教学环节，改进课堂教学方式方法。再者，充分发挥专家队伍的指导和引领作用，联系教研员进课堂听课，积极取得行家的帮助和指导。另外，加强区域联动拓宽师训平台，尽可能安排新教师外出听课学习；尽可能安排参与区级层面的各类培训和竞赛活动，引导她们勤学习、勤思考、勤探索，博采群长，不仅在打磨精品课上下功夫，还在教学研究和自我反思方面严要求。青年教师发展势头良好。

四、创新形式，增强活力

在不折不扣完成“十一五”师训项目培训的基础上，学校贯彻需要和兴趣两大师训原则，创新形式，提高教师师训的热情，增强师训的实效。一是新教育技术培训：采用集中授课、同伴互助学习、过关测试、技能比赛“四步曲”，实现受训率100%，基本技能过关100%，使得无论是语数英还是综合学科教师，无论是新教师还是老教师，都能熟练掌握多媒体教学技能，都能参与网上备课和交流活动。二是传统教学技能大比武：每学年一次，钢笔字、毛笔字、我的教学故事演讲、撰写教案、撰写评课案，比参与热情，只要参与人人有奖，比教学才艺，橱窗里展示教师的优秀教案、评课案，走廊里陈列展示教师的书法作品，推动了教师学习的热情。三是外出听课：出省28人次，本市市区182人次，本市外区县78人次，本区兄弟学校583人次；保证每位教师每学年外出听课2次。四是考察学习：08年、10年，教研组长、备课组长分别考察

了嘉兴南湖国际学校、江苏南通示范第二附属小学。

五、因人而异，分层提高

一是教师全员培训。师德修养、人文读书、课堂教学研究、理论学习、教学技能竞赛、现代技术培训，丰富校本研修内涵。进修学院组织培训、研修班学习、教研活动、带教等，完善多种师训渠道。骨干研修班外出考察，名校长洪雨露来校讲学，派送教师参加各种培训班进修，形式灵活多样。推进教师课堂教学行为改进，填写《改进手册》，推进区级课题研究，开展校本研修，与教师自身工作，特别是课堂教学紧密结合，注重实效。二是骨干培训。在发挥作用和承担责任中培养提高，成立以年级组长、教研组长、备课组长组成的校本研修班，每月例会，发挥专业管理和引领作用，推进教研。教导处还会同学科带头人、教研组长、备课组长形成定期听课督导长效工作机制，深入教师课堂，以帮助教师不断发现问题，生成问题，制订问题解决方案。三是青年教师培养。扶一把：通过师徒结对签约，全程跟随师傅学习，听师傅说课，学师傅上课，看师傅日常工作，让新教师尽快步入正常的教学工作轨道；学校还有意识的安排师徒同上一堂课，或同课同构，或同课异构，在不断地对比学习反思中，帮助新教师不断打磨课堂教学环节，锤炼新教师的课堂技艺。推一把：开展基本功展示过关活动，进校第一年的教师上亮相课。援一手。在新教师接受了比较系统的入职培训以后，学校还为优秀的青年教师牵线搭桥，找名师，拜师傅，先后有4位新教师成为区教研员的正式弟子，让这些新教师有了更加广阔的学习和展示的舞台；学校还提供尽可能多的机会让他们外出听课和参与教学研讨活动。

六、讲求实效，成绩喜人

首先，提升了校本研修组织的品质。2015年有两个教研组被评为金山区优秀教研组。首先是加强计划性，教研活动有计划、定期开展，内容统筹安排，合理安排好工作布置与总结、

教材分析与教案拟订、听课与评课，以及作业布置、批改、订正等情况的自查和互查。其次是落实三项制度：一是活动审批制，集中活动提前上报教导处审批，确保专题明确、人员落实、方案详尽、内容充实；二是组长例会制，成立组长研修班，每月例会；三是组长考核制，重视对组长的评价，充分发挥组长的岗位职能。再者注重两项研修：一是备课，集体备课与个人备课相结合，既备教师的教，又备学生的学，不仅备课堂教学环节，还能学生作业设计；二是上课，开放教室，互相观摩，相互交流，切磋技艺。

其次，增强了教师的课程建设能力。在教师努力下，完成“诗意校园”、“书画走廊”、“雷锋少年”三大主题的学校课程。一是《小园丁计划》，以班级绿化角、班级绿化养护区、花木认养为基本内容，人人参与“诗意校园”的建设，培养环保意识，学习园艺知识和技艺，拥抱自然，美化自然，享受自然。二是《小巧手行动》，以书法、绘画、歌舞、手工、标本、科技等兴趣组活动为基本组织形式，以“书画走廊”为成果展示形式，不仅让学生参与学习，而且体会到学习的乐趣。三是《雷锋少年行》，以阳光活动、健康休闲、岗位责任制、伙伴成长制为基本内容，以生活观察作文为感悟形式，深化“温馨教室”创建，用手创造美好生活，用心感受生活的意义，用眼发现生活的美好，用笔抒写生活的篇章。目前，学校开设小社团18个。另外，还通过《学校雷锋精神教育场》等课题的立项。

再者，增强了教师的课程执行力。落实教学常规管理，提高课堂教学效率，2015年学校被评为金山区课堂有效行动先进学校。严把“四关”：集体备课关、课堂教学关、作业批改关、个别辅导关。抓住“五环节”：备课，推行集体备课与个人备课相结合的互助研讨备课模式，并根据不同学科不同情况的教师提出明确的备课要求，并进行阶段性检查；课堂教学，推进课堂有效教学行动手册实施，采取任务驱动型，每人每月听4节课，行政人员还须在行政例会上反馈情况，上交听课记录表；作业，作业设计列入备课组集体备课；个别

辅导，落实帮教措施，推行困难学生作业面批，以及学习任务每日过关；质量监控，阶段性测评备课组组织，和期末测试相结合，并通过周周练，学科竞赛等形式，注重阶段性评估，及时分析原因，改进教学行为。

还有，改进了教师课堂教学行为。在推行《教师课堂教学改进手册》过程中，教师针对自己的原来行为进行纵向比较，即现在的“我”与原来的“我”进行比较，教师教学行为改进后与教学行为改进前进行比较，使自己的思维得到碰撞，从而产生新思想、新认识，实现“埋头苦干”到“勤思善思”的转变。学校承办金山区“以知识教学为载体，培养学生学习习惯与兴趣”教学研讨和课堂教学展示活动。

团队建设与管理心得总结篇四

团队建设与方法沟通学习心得

通过2天团队建设与沟通课程的学习，我获得了一些适用的新知识，印正了某些观念，并给予我一个很好的机会客观的观察自己以及自己的工作。下面就团队建设的一些体会和大家探讨交流。

高绩效团队建设是现代管理新理念中的核心理念之一，它强调的是组织的整体效应，追求的是创新、高效、综合实力和抗风险的能力。从企业的发展角度来说，高绩效团队建设是企业可持续发展的内在动力，是一个现代企业生存与发展必不可少的要素。

（一）团队的建设和目标确立

高绩效团队建设实际运行过程中不是一件轻松的事情，常常让人感到无从下手。但是，团队要发展、要成功，不能束手

无策更不能单纯模仿，而是应该通过自己的观察、思考和策划，走出一条属于自己的路。所以首先应该很清楚知道现在应该干什么，下一步应该干什么。只有方向正确了，目标明确了，组织框架搭好了，剩下的只需要认真分析、正确导向，发挥团队积极性，提高执行力，即可达成绩效目标。

第一，团队核心成员要深入认识自我，明确团队成员具有的优势和劣势、对工作的喜好、处理问题的解决方式、基本价值观差异等，通过这些分析，最后获得在团队成员之间形成共同的信念和一致的对团队目标的看法，以建立起团队运行的游戏规则。

第二、每一个团队都有其优势和弱点，而团队要取得目标成功即面临外部的挑战又面临机会，通过分析团队所处环境来评估团队的综合能力，找出团队目前的综合能力对要达到的团队目的之间的差距，以明确团队如何发挥优势、回避风险、提高迎接挑战的能力。

第三，要以团队的目标为导向，使每个团队成员明确团队的目标、行动计划，强化执行力。

第四，合适的时机采取合适的行动是团队成功的关键，团队任务的启动，团队遇到困难或障碍时，团队应把握时机来进行分析与解决，以及团队面对内、外部冲突时应在什么时机进行舒缓或消除等都必须因势利导。

第五，行动涉及到团队运行问题。即团队内部如何进行分工、不同的团队角色应承担的职责、履行的权力、协调与沟通等，因此，团队内部各个成员之间也应有明确的岗位职责描述和说明，以建立团队成员的工作标准。

（二）多方位沟通，确立互信

我认为团队的领导与成员、成员与成员、成员与环境、团队

与团队之间都应架起沟通的桥梁，确立互信、共同学习、共同发展、共同成长，才能共同创造辉煌的事业。

第一，随着团队的建设和发展，领导与成员的沟通显得尤为重要。把情况了解上来，把影响施加下去，通过合理的组合，减少冲突，增强合力。领导通过与员工沟通来激励员工、确立互信，让每个人看到自己能行，进而使团队成员更多地参与目标的决策过程，充分调动每一位员工的积极性和创造性。

第二，领导要做好服务，这是团队建设的核心内容，要尽可能的把自己是领导，有权发号施令的念头压下去，把监督、控制等字眼压下去，更多地想的是对团队的责任，目的是把工作做好，工作最终要整个团队，而不是某个人来完成，要立足于服务，给团队成员创造出一个良好的工作环境。

第三，团队成员之间的沟通和协调。成员之间由于价值观、性格、处世方法等方面的差异而产生各种冲突，所以团队成员之间要进行充分沟通，进一步调整彼此心态和准确的角色定位，把个人目标与工作目标结合起来，明确知道自己要做的事，以及清楚如何去做。

第四，团队与其他团队之间的沟通和协调。在学习和工作过程中，团队与其他团队之间的关系，也会产生各种各样的矛盾冲突，这需要团队与其他团队之间进行很好的沟通协调，为团队争取更充足的资源与更好的环境，并对工作进程以及工作目标与工作关系人不断达成共识，更好地促进共同工作目标的实现。

（三）充分发挥团队凝聚力，引领团队向前进

第一，团队凝聚力是无形的精神力量，是将一个团队的成员紧密地联系在一起的看不见的纽带。团队的凝聚力来自于团队成员自觉的内心动力，来自于共识的价值观，是团队精神最高体现。一般情况下，高团队凝聚力带来高团队绩

效。

第二，团队凝聚力在外部表现为团队成员对团队的荣誉感及团队中的地位。团队的荣誉感主要来源于工作目标，团队因工作目标而产生、为工作目标而存在。因此，必须设置较高的目标，以较高的工作目标引领团队向前进，使团队成员对工作目标形成统一和强烈的共识，激发团队成员对所在团队的荣誉感。同时，领导者要引导团队成员个人目标与工作目标统一，增大团队成员对团队的向心力，使团队走向高效。

第三，团队凝聚力在内部表现为团队成员之间的融合度和团队的士气。人是社会中的人，良好的人际关系是高效团队的润滑剂。因此，必须采取有效措施增强团队成员之间的融合度和亲和力，形成高昂的团队士气。团队是开放的，在不同阶段都会有新成员加入，高团队凝聚力会让团队成员在短期内树立起团队意识，形成对团队的认同感和归属感，缩短新成员与团队的磨合期，在正常运营期间，促使团队的工作绩效大幅提高。

总之，要建立一支高绩效团队，不仅仅是团队领导的事，而是团队里每一个人的事，只要团队领导者热心、诚信、负责、真心的和团队成员交朋友，充分调动团队每一个人积极参与团队建设和未来的发展，大胆创新、不断进取，团队成员才会为了团队目标共同奋斗、共同努力，才能营造一支和谐、高效的团队。

有幸参加公司第三期后备干部培训班，感觉收获很多，在此首先感谢集团公司，感谢一直为这次培训班默默奉献的同事。通过3天短暂而又充实的学习培训，我不禁更新了知识，开阔了事业，锻炼了意志，也学到了不少东西。以下是我的感触，愿与大家一起分享。

企业发展靠人才，人才作用在团队。一个人的作用是有限的，只有融入一个有共同目标、有大局意识、有合作精神、有职

业操守与专业技能的团队，才能象一滴水融入大海，共同为企业发展做出突出贡献，并创造辉煌人生。正所谓“只有完美的团队，没有完美的个人”。因此，我们必须坚持以人为本，努力打造优秀的团队，以增强企业活力，促进企业和员工共同发展。

那么如何加强团队建设？提高团队凝聚力？通过蒋小华老师的讲解，我认为从以下几方面开展：

一、建立信任

要建设一个具有凝聚力并且高效的团队，第一个且最为重要的一个步骤，就是建立信任。这不是任何种类信任，而是坚实的以人性脆弱为基础的信任。以人性脆弱为基础信任就是如团队成员之间彼此说出“我办砸了”、“我错了”、“我需要帮助”、“我很抱歉”、“你在这方面比我强”这样的话，就是明显的特征。以人性脆弱为基础信任是不可或缺的。离开它，一个团队不能、或许也不应该，产生直率的建设性冲突。

二、良性的冲突

团队合作一个最大的阻碍，就是对于冲突的畏惧。这来自于两种不同的担忧：一方面，很多管理者采取各种措施避免团队中的冲突，因为他们担心丧失对团队的控制，以及有些人的自尊会在冲突过程中受到伤害；另外一些人则是把冲突当作浪费时间。领导者和他的团队需要做的，是学会识别虚假的和-谐，引导和鼓励适当的、建设性的冲突。这是一个杂乱的、费时的过程，但这是不能避免的。否则，一个团队建立真正的承诺就是不可能完成的任务。

三、坚定不移地行动

要成为一个具有凝聚力的团队，领导必须学会在没有完善的

信息、没有统一的意见时做出决策。而正因为完善的信息和绝对的一致非常罕见，决策能力就成为一个团队最为关键的行为之一。

需要再次强调的是：如果没有信任，行动和冲突都不可能存在。如果团队成员总是想要在同伴面前保护自己，他们就不可能彼此争论。这又会造成其它问题，如：不愿意对彼此负责。

四、无怨无悔才有彼此负责

卓越的团队不需要领导提醒团队成员竭尽全力工作，因为他们很清楚需要做什么，他们会彼此提醒注意那些无助于成功的行为和活动。而不够优秀的团队一般对于不可接受的行为采取向领导汇报的方式，甚至更恶劣：在背后说闲话。这些行为不仅破坏团队的士气，而且让那些本来容易解决的‘问题’迟迟得不到办理。

承担责任看似简单，但实施起来则很困难。教会领导如何就损害团队的行为批评自己的伙伴是一件不容易的事情。但是，如果有清晰的团队目标，有损这些目标的行为就能够轻易地纠正。团队合作并非难以理解的理念，但当所涉及的人是具有坚强意志、自身已经成功的领导时，它极其难以实现。团队合作并非不值得经历这些艰辛，但其回报鲜见且又代价高昂。如果领导没有勇气强迫团队成员去实现团队合作所需的条件，还不如彻底远离这个理念。不过，这又需要另一种勇气——不要团队的勇气。

达成有效沟通须具备两个必要条件：首先。信息发送者清晰地表达信息的内涵，以便信息接收者能确切理解；其次，信息发送者重视信息接收者的反应并根据其反应及时修正信息的传递。免除不必要的误解。两者缺一不可。有效沟通主要指组织内人员的沟通，尤其是管理者与被管理者之间的沟通。

1. 信息的透明程度。当一则信息应该作为公共信息时就不应该导致信息的不对称性。信息必须是公开的。公开的信息并不意味着简单的信息传递，而要确保信息接收者能理解信息的内涵。如果以一种模棱两可的、含糊不清的文字语言传递一种不清晰的，难以使人理解的信息。对于信息接收者而言没有任何意义。另一方面，信息接收者也有权获得与自身利益相关的信息内涵。否则有可能导致信息接收者对信息发送者的行为动机产生怀疑。

2. 信息的反馈程度。有效沟通是一种动态的双向行为，而双向的沟通对信息发送者来说应得到充分的反馈。只有沟通的主、客体双方都充分表达了对某一问题的看法，才真正具备有效沟通的意义。

时间管理就是用技巧、技术和工具帮助人们完成工作，实现目标。时间管理并不是要把所有事情做完，而是更有效的运用时间。时间管理的目的除了要决定你该做些什么事情之外，另一个很重要的目的也是决定什么事情不应该做；时间管理不是完全的掌控，而是降低变动性。时间管理最重要的功能是透过事先的规划，做为一种提醒与指引。

团队建设与管理心得总结篇五

团队管理是现代企业中非常重要的一项能力。只有掌握了团队管理的技巧和方法，才能够在竞争激烈的市场中获得成功。在这篇文章中，我将总结我在团队管理方面的一些心得和体会。通过这些经验的总结，希望能够帮助更多的管理者更好地管理自己的团队，提升团队绩效。

第二段：建立良好的人际关系

我认为，团队管理的第一步是建立良好的人际关系。一个团队中的每个成员都是独立的个体，有着自己的想法和想法。如果管理者不能与团队成员建立良好的人际关系，那么团队中的矛盾和摩擦将会加剧，甚至会导致团队分裂。为了建立

良好的人际关系，管理者需要积极主动地与团队成员沟通，倾听他们的意见和建议，给他们合理的建议和意见。只有借助良好的沟通和支持，团队才能够成为紧密的整体，产生高效的工作效果。

第三段：制定良好的工作计划

制定合理的工作计划也是团队管理的一项重要任务。管理者应该在团队中制定具体的工作计划，明确团队成员的工作内容和职责，并且时刻跟进工作的进展情况。这样做不仅能够提高整个团队的工作效率，而且也有助于为团队成员创造一个良好的工作氛围，使他们感到自己的工作被更好地重视和尊重。

第四段：激励团队成员

团队管理的过程中，管理者应该重视团队成员的成就感和自我价值感。通过不断提高团队成员的工作质量和工作效率，管理者可以激励他们发挥出更好的能力。此外，管理者还需要注意与团队成员的情感沟通，关注他们的需求和期望。通过实现员工自我价值感和满足工作需求，可以达到激励员工的作用。

第五段：管理者应该不断学习和反思

最后，在团队管理的过程中，管理者更应该不断学习和反思。只有不断学习新的知识和技能，才能更好地适应团队管理的新环境。此外，随时反思自己的管理方法和效果，发现不足之处并及时进行更正，也是管理者在团队管理方面必须具备的重要能力。

结论：

总而言之，在团队管理的过程中，建立良好的人际关系、制

定合理的工作计划、激励员工并不断学习和反思，这些都是成功的团队管理方法和技巧。通过有效的团队管理，可以实现高效的工作效率和团队成员的自我价值实现。我们希望所有的管理者都能够从这些经验中受益，不断提高自身的能力和技巧，成为更好的团队领袖。