

最新构建专业团队 寝室团队建设方案(大全8篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看一看吧。

构建专业团队篇一

为了进一步巩固和深化校园基础文明建设成果，强魔术生宿舍管理，优魔术习、生活环境，给同学们创造整洁、和谐、文明、奋发向上的学习和生活氛围。也为了丰富我们的课余文化生活，增强寝室同学的凝聚力，发扬团结协作精神，我校特举行系列寝室文化建设活动，以展示我们东中人的风采。

美化寝室，优化生活，亮出真我

- 1、寝室美化评比；
- 2、寝室名、寝室铭征集；
- 3、寝室才艺表演大赛；
- 4、寝室吉尼斯大赛

面向全校学生。

4月12日至4月23日

活动之一：寝室美化评比

- 1、评比要求：详见《东阳中学寝室美化活动评比细则》（见

附录)

本次评比将在全校范围内决出校十佳文明寝室、年级十佳文明寝室及班级组织奖。

3、参评人员构成：学生代表、教师（学生处、团委、实习）

活动结束后，举行一次寝室美化评比回顾展，推广文明寝室的经验。

活动之二：寝室名、寝室铭征集活动

1、征集要求：

(1) 每个寝室给自己的寝室分别取一个寝室名和寝室铭。

(2) 要求新颖、健康、符合自己寝室的特点，能反映当代中学生的精神风貌。

2、参加方法：以班级为单位将各寝室各自的寝室名及相关说明于10月16日之前上交校学生会生活部。

3、奖项设置：寝室名和寝室铭征集各设置一等奖二名、二等奖六名、三等奖十名，优秀奖十名。

活动之三：寝室才艺表演大赛

为配合校公寓文化节系列活动，活跃公寓文化生活，繁荣寝室文化氛围，提高广大同学的艺术修养，陶冶情操，展示东中学生的审美情趣和艺术才华，培养学生的创新意识与创新能力，特面向高一学生举办寝室才艺表演大赛，具体活动内容如下：

1、参赛对象：高一学生，通过采取自愿报名的方式，以寝室为单位报名参加

2、报名时间：10月11日——10月15日

3、比赛时间及地点：待定

4、参赛要求：以寝室为单位参赛，寝室成员全部参加为佳，允许同班内跨寝室组队，但跨寝室数不得超过三个。

构建专业团队篇二

在团队已经两年有余了，从大一开始就一直关注并且参与着团队中的每一件活动。并且从每次活动中不断学习，不断总结。希望在以后的团队活动中能不断改进。那么我就来说一下以后团队活动中的计划。

这个计划中的核心内容就是优化。因为我们的各种活动之前都已经做过好多了，大体的流程都已经轻车熟路。但是从现在来看我们活动中好多环节都需要做一个系统的优化。

1、活动策划的优化

活动策划的优化需要体现在策划前期应该全面听取全体硕市生的意见，集思广益。即使在时间紧迫的情况下也要尽量得到大家的意见，即使是某个小的细节也要去争取。要做到充分调动每个硕硕的积极性，让他们在团队中体会到主人翁的感觉，并且以主人翁的心态去做事情。只有这样才会使整个团队欣欣向荣不断发展。

我一直相信，每个硕市生心中都有自己的想法，这些想法都很特别，都很精彩，他们需要我们的肯定，需要我们的活动融入他们的元素。这是我们需要去做的，并且一直要做下去的事情。

2、活动流程的优化

活动流程的优化其实就是事先把每一分钟的时间都细化给每一个人每一件事。这一点很难，但是很有效。我们都要尝试地去做，到最后肯定能成功的。

另外我们要把活动过程中的每个任务点分配给个人，做到一定程度的权力下放，这样会增加我们的紧急事务的处理能力。

并且在此之前，活动的总负责人应该仔细思考活动当天整个流程，加强分组管理。

3、活动亮点的优化

我们的活动来讲人气都还是很高的，因为华硕这个品牌本来就响亮的。但是仔细想想咱们自己又做了些什么，对，很少！我们需要在我们的活动细节中多多突出些亮点来。比如在路演过程中加入主持人的元素，并且配合上一些小难度的游戏等等，只要给大家些时间，我们聚在一起出点子，这样效果一定会让所有人都吃惊的。

在学校这个大圈子里面，存在着这么多的学生组织。我们不能在其中脱颖而出，成为佼佼者就要靠我们的激情。而这所谓的激情就是在我们平常活动的亮点体现出来的。我们希望大家都能很认真地去考虑这一点。

听到过很多人讲有过什么什么想法，但是之后就没有什么动静了，我们想这些东西我们都知道原因。也就是说，有想法很简单，难的是我们需要坚持地把这些想法做下来。

4、团队建设的优化

考虑到刚刚招新就出现新硕硕退出这个情况，我觉得咱们的团队建设还是做得不到位。我们应该适当地进行一些团队合作性质的活动。我们完全可以经常开展一些类似于训练营时候的团队培训活动，这样既可以让硕硕们感受一下我们团队

于学校其他社团的不同之处，又可以让优化我们的团队建设。

我们可以回想一下，每每学期末了，我们团队退会率又多高，基本上第二年招新的时候都会感到很吃力。我们必须仔细思考一下这其中的原因，并且积极思考解决的原因。

构建专业团队篇三

可根据测试任务或者软件开发人员与软件测试人员的比例来决定软件测试团队的规模。理想的测试团队成员的数量与代码开发人员的数量是1比1的关系。

二. 团队成员有明确的角色任务

各成员在测试团队中都有明确的角色，负担的任务也要明确。在软件测试的过程中“灰色任务划分”是最为忌讳的，往往分因为职责的不明确而导致软件中某些功能点遗漏测试，给软件质量带来隐患。所以在测试任务开始前，团队领导者应做好详细的任务划分，形成明确的书面文档后再将任务分派给组内各成员。

成员的分工也是如此，例如一个软件测试团队中会有新技术开发人员，来负责如自动化测试开发的工作；软件测试设计人员，来负责测试用例、方法、工具的提供；测试执行人员，依据现有测试用例或标准执行，并在执行过程中创新测试执行的方法。

三. 团队成员的类型

组建软件测试团队时，也要考虑到团队成员的技能、个性、以及经验的多样性的因素，如果整个队伍的技术和性格构成很合理那么将会大大提高这个团队的整体实力，让1+12成为可能。

其次，团队成员类型的多样性也会有助于提高团队的应变能力。下面列出几个具有代表性的类型：

1. 具有创新精神的测试人员

这类测试人员往往会较快的接受新生事物，他们喜欢探求从未使用过新奇工具、技术等。这些新的测试工具或新技术的发现，会带动整个测试团队技术上的推陈出新，让本来墨守成规的测试工作充满了新鲜的体验。大家在交流新技能的同时也会带动起较高的学习热情。

2. 有测试欲望并能够持之以恒的测试人员

充满测试热情、善于发现隐藏的软件缺陷、较真是这类软件测试人员的共性。

往往枯燥的工作会让人失去耐心，但这类测试人员会始终抱着最大的热情投入到测试工作中。对于这样的成员来说，发现软件缺陷是他们最大的乐趣，工作上的每一个发现都会带给他们源源不断的自信。团队中也正是有这样的成员存在，正是有他们在关键时刻发现软件产品的隐患才能避免事后补救的不必要的人力、物力资源的浪费。

3. 富有经验的软件测试人员

不管情况如何，他们都可以找到正确的位置来运行程序以发现关键的缺陷。这正是

富有经验的软件测试人员的宝贵之处。在很多情况下，根据对相似类型的项目的经验，一个软件测试工程师可能会准确知道在哪里找“致命缺陷”。

4. 具有远见性的测试人员

与具有创新精神的测试人员不同的是，具有远见的软件测试工程师往往会发现更高级的，策略性问题的解决方案。团队需要一个能看清团队发展方向的人——对如何进行软件测试有广泛认识，而且对团队成员的具体程序有深入认识的人。这类测试人员会推动整个团队的不断进步。

四. 团队的连续性

1. 人员的稳定性

一个有效的软件测试团是由不同类型的测试人员组成的，确保团队的持续性为未来做好准备也很重要。在长期的共同过程中，成员间培养出了工作上的默契，这种默契往往是提高测试效率必不可少的条件。团队成员的缺失，不仅会打破这种长期合作的格局，也会给项目团队带来工作上的损失。好的测试人员所具备的专业技能和对项目的理解，需要很长时间的磨练和培养，不会在一朝一夕间迅速成长。

2. 人员交叠培养

软件测试团队应该为未来作出同样的计划，培养并交叠下一代软件测试人才，这将保证团队保持它的成功，即使在短期的资源缺失情况下，甚至在他们辞职的情况下也不会受严重影响。

五. 完善的工作记录机制

制定好软件测试工作中各项标准是保证测试质量的重要环节，没有标准的工作将很难产生出高效、正确的工作成果。所以在执行某项工作之前，花些功夫制定出各项标准是很必要的。

为团队打适短期、长期目标。短期目标可以用作于当前所要完成的任务，长期目标适用于测试团的长远发展。

六. 管理制度

完善的管理制度不仅会起到约束的作用，还会有助于软件测试人员的自我管理。例如：汇报制度，工作总结、计划制度，奖惩制度，审核制度，会议制度等。好的制度会激励测试人员工作的热情，持续工作下去的决心。

构建专业团队篇四

以学科为依托，以本科生基础课和专业主干课为主线组成教学团队。

为适应我校学科特点，可以跨学院、跨专业组建教学团队。

每个教学团队由一名带头人和若干名教师组成。

4、积极申报、承担各级教改项目；

7、有科学的发展规划和完整的工作章程；

8、教学团队有责任协助学院或直接安排教师承担相关课程的教学任务；

9、团队教师应积极参与科学研究，提高学术水平，以科研促教学。

1、教学团队带头人原则上应具有教授职称，承担相关课程的本科教学，且教学经验丰富，教学效果好，学术水平高，学风端正，治学严谨，勇于创新，有较强组织管理和协作能力，曾指导过青年教师，成绩突出。

2、熟悉本学科的发展前沿和相关课程改革的趋势，有较强的改革意识，有明确的教学改革和课程建设思路和目标。

- 3、组织和协调完成教学团队承担的教学任务，采取有效、得力的措施提高相关课程的教学质量。
- 4、规划、组织教学研究，在教学内容、课程体系、教学方法和手段的改革方面起主导作用，积极撰写高质量的教研论文。
- 5、组织相关课程的教材编写，积极指导相关教学实验室的建设与实验教学改革。
- 6、重视青年教师的培养，指导青年教师制定教学成长计划，并督促、检查该计划的实施。
- 7、积极组织开展高水平的科学研究，在国内同领域有一定的影响力。

构建专业团队篇五

各乡镇中小学、县直教育单位：

为全面贯彻落实党的十七大精神和胡锦涛总书记“8.31”重要讲话精神，进一步加强教师队伍管理，全面提升全县中小学师德建设水平，教育局决定，在全县中小学广泛开展学习贯彻《中小学教师职业道德规范（2008年修订）》（以下简称《规范》），进一步加强师德师风建设活动，特制定本实施方案。

一、指导思想

学习贯彻《规范》，进一步加强师德师风建设，要以党的十七大精神和科学发展观为指导，以“规范办学，从我做起”为主题，以构建和谐师生关系为主线，以《中华人民共和国教师法》、《中华人民共和国义务教育法》、《未成年人保护法》等法律法规为依据，引导广大教师进一步加强职业道德修养，切实解决当前教师在职业道德方面存在的问题，努

力造就一支热爱教育事业，热爱学生，依法治教，遵纪守法，具有高度的政治责任感和使命感、良好的思想素质和业务素质、团结奉献的人民满意的教师队伍。

二、目标任务

1、提高教师的思想政治素质。组织全体教师认真学习《教师法》、《义务教育法》、《未成年人保护法》、《中小学教师职业道德规范（新修订）》及专家对《规范》的解读、胡锦涛总书记在优秀教师座谈会上的讲话、周济部长在学习贯彻《中小学教师职业道德规范》座谈会上的讲话以及《商南县中小学教师职业道德建设评估细则（试行）》（商教发〔2006〕262号）、商洛市教育局关于《在全市各级各类学校严格推行教师“十不准”规定的通知》（商教人〔2003〕17号）、《商洛地区教育系统教职工违纪行政处理暂行规定》、汶川地震中英雄教师的先进事迹。引导广大教师牢固树立科学的世界观、人生观和价值观，自觉践行胡锦涛总书记在优秀教师座谈会上提出的“四点希望”，牢固树立热爱祖国、热爱教育事业、立场坚定、旗帜鲜明的政治观念，以良好的思想政治素质和崇高的人生追求引领学生健康成长。

2、树立正确的教师职业理想。各学校要引导广大教师增强教师职业荣誉感、历史使命感和社会责任感，教育广大教师要忠诚于人民教育事业，树立崇高的职业理想和坚定的职业信念，正确处理个人与社会的关系，反对拜金主义、享乐主义和极端个人主义；要正确处理家庭与工作的关系，把本职工作、个人理想与祖国的繁荣富强、社会的文明进步紧密联系在一起；要正确处理育人和事业的关系，自觉履行教书育人的神圣职责，以教育学生学会做人、学会做事、学会求知为目标，真正使广大教师志存高远、爱岗敬业、关爱学生，忠于职守、乐于奉献，严谨笃学、刻苦钻研，勇于创新、奋发进取，以高尚的情操引导学生全面发展，以教书育人的优异成绩实现自身的人生价值。

3、提高教师的职业道德水平。教育广大教师真正树立起“用爱和责任教书育人”的思想，牢固树立育人为本、德育为先的思想，关爱每一名学生，关心每一名学生的成长进步，热爱学生，尊重学生，公平公正对待学生，严格要求学生，用真情、真心、真诚教育和影响学生，形成相互激励、教学相长的师生关系，促进学生全面发展；自觉加强师德修养，模范遵守职业道德规范，以身作则，言传身教，为人师表，以自己良好的思想和道德风范去影响和培养学生，努力做受学生爱戴、让人民满意的教师。

4. 着力解决师德建设中的突出问题。要弘扬爱岗敬业、刻苦钻研，反对工作敷衍塞责、得过且过；弘扬不计得失、乐于奉献，反对有偿家教、补课办班；弘扬关爱、尊重学生，反对歧视侮辱、体罚和变相体罚学生；弘扬廉洁从教，反对向学生推销教辅资料和其他商品，索要或接受学生、家长财物；弘扬正气，反对工作中的不正之风和违纪违规行为；弘扬求真务实、严谨自律，反对在教学科研工作中违背学术规范，弄虚作假，侵占他人劳动成果；弘扬高尚师德、志存高远，反对有损教师形象和声誉的失德行为。

三、方法步骤

第一阶段：宣传动员，学习提高（4月1日——6月15日）。

主要任务是：制定方案，学习宣传，提高认识。使学校和广大教师明确这次学习教育活动的意义和目的，为活动的开展奠定良好的思想基础。

1、思想发动。各校要召开全体教职工大会，全面动员，统一思想，提高认识。

2、广泛宣传。充分利用媒体进行宣传，加大宣传力度，在社会、家长、学生及广大教师中引起震动，从而更加有效地推动活动的深入开展。

3、组织学习。坚持集体学习与自学相结合，学习理论与工作实际结合。注重学习效果，做好学习记录和学习笔记。

第二阶段：深刻反思，查摆问题（6月16日——7月16日）。

主要任务是：通过个人反思，自查互摆，学生和家長反馈，使每名教师能自觉地、全面地认识到自身在师德方面存在的问题，以利整改。

1、每名教师要根据《规范》要求，紧密结合自身在师德建设中存在的问题进行深刻反思，找出自身出现问题的根源。

2、查摆问题。要通过自查、互查、调查的办法，把每个人在师德方面的问题查清摆正。要端正态度动机，从关心爱护同志的角度出发，不得借机整事整人。要抱着对提出的问题“有则改之，无则加勉”的正确态度，认真开展批评与自我批评。

3、征求意见。通过发征求意见卡、召开座谈会、设立举报箱和举报电话、聘请行风监督员、明察暗访等形式，广泛征求学生、家長及社会各界人士的意见，帮助查找在师德建设方面存在的突出问题。

第三阶段：组织讨论，究其危害（7月17日——8月31日）。

主要任务是：通过全体教师的大讨论，使广大教师对为师不德、为师不廉、不思进取的危害有全面清醒的认识，从而达到自警、自省、自励的目的。

1、组织讨论。要紧紧围绕违反教师职业道德规范的行为对学生、对教师本人、对学校、对社会造成的危害和后果，在广大教师中开展“怎样做一名人民满意的教师”的大讨论活动，进而准确把握《规范》的精神实质和基本内容，使之受到教育和启迪。各校组织的各种形式的讨论要有记录。

2、思想汇报。经过认真查摆后，每名教师要写一份深刻的思想汇报，主要谈在师德建设中存在的问题及思想根源，上交学校备案。

第四阶段：针对问题，切实整改（9月1日——11月30日）。

主要任务是：通过对反思查摆出的问题进行梳理，制定切实可行的整改措施。

1、汇总梳理问题。各校要根据征求的意见及教师自查互摆的情况，一是梳理出学校及教师在师德建设方面存在的问题，二是要针对每名教师实际及梳理结果，对其存在的问题进行反馈。

2、制定整改措施。针对自查和学校反馈的结果，每名教师都要制定出目标明确且具体可行的整改措施，限期整改。

3、师德公开承诺。在此次学习教育活动后，要就补课办班收费、不公平对待学生、乱定资料、收受学生、家长钱物、不求上进等问题，与每名教师签定承诺书，学校及全体教师要向学生、家长和社会公开做出承诺。

第五阶段：树立典型，总结交流（12月1日——12月15日）。

主要任务是：借这次师德警示教育活动的东风，大张旗鼓地弘扬正气，树立师德典范，举办本乡镇（校）师德先进事迹报告会，大力宣传先进事迹，发挥其引导、鼓励鞭策作用，促进全体教师师德水平的全面提高。

四、活动要求

1、建立健全机构。县局成立学习贯彻《中小学教师职业道德规范》进一步加强师德师风建设活动领导小组。

组 长：柯昌印 教育局党组书记、局长

副组长：王学勤 教育局党组成员、教育党委书记、副局长

徐前程 教育局党组成员、教育党委纪委书记、人事股长

成 员：其他副科以上领导及各股室负责人

2、全面提高认识。教师是社会主义事业建设者和接班人的培育者，是青少年学生成长的引路人。教师在传播文明、启迪智慧、塑造灵魂方面发挥着重要的、不可替代的作用。教师的地位、作用和职业特点，决定师德必须高于社会公德。教师的思想政治素质和职业道德水平，直接关系到中小学德育工作状况和青少年的健康成长。加强教师职业道德建设，提高教师的师德素养，对于全面建设小康社会，构建社会主义和谐社会，具有深远的意义。针对新形势对师德提出的挑战，教育部重新修订颁布了《中小学教师职业道德规范》，并在全国教育系统开展学习贯彻新《规范》活动。我们组织开展“规范办学，从我做起”师德主题教育，就是以实际行动践行新《规范》的具体体现。当前，全县教师队伍的主流，教师的精神面貌和师德状况是比较好的。但是，也有少数教师在教育教学中，存在着违反师德规范的行为。虽属个案，但如果不及时纠正，必将影响学校整体工作和学生身心健康成长，影响教育在人民心目中的良好形象。因此，学习贯彻《规范》，狠抓师德建设，是我们站在新的起点上，推进教育科学发展的一个重要抓手。各级各类学校要动员广大教师把思想统一到县局整体部署上来，切实加强师德修养，争当人民满意的教师，办好人民满意的教育。

3、深刻理解《规范》内涵。新修订的《规范》共有六条内容。“爱国守法”是对教师职业的基本要求；“爱岗敬业”是对教师职业的本质要求；“关爱学生”是师德的灵魂；“教书育人”是教师的天职；“为人师表”是对教师职业的内在要求；“终身学习”是教师专业发展的不竭动力。“爱”

和“责任”是贯穿其中的核心和灵魂。新《规范》既包含治学、从教，又包含做人、处事，既是一个师德建设的纲领性文件，又具有很强的现实性和可操作性。各学校要教育广大教师认真学习，全面深刻领悟其内涵，做到入脑、入心，真正把新《规范》贯彻到教育教学工作中，不断提高全县教师的师德水平。

4、创新活动形式。师德建设旨在实践，贵在自律，重在行动。学习贯彻《规范》，抓师德建设要遵循其内在规律，努力克服形式主义的倾向和浮漂作风的影响，不做表面文章，不摆花架子，立足实际，务求实效，充分发挥“一把手”全面抓，负全责，分管领导具体抓，负实责，党、政、工、团（队）齐管共抓，各负其责的师德建设机制职能作用，做到两手抓，两促进。围绕主题，采取学习、解读、交流、演讲等形式，做到学习理论与学习先进典型、剖析反面案例、解决当前教师队伍建设中存在的突出问题相结合，师德建设同课堂教学改革、优化学校管理、创建和谐校园相结合。坚持正面教育为主，加强舆论宣传和引导，通过学建活动，进一步凝聚人心，鼓舞士气。要把师德教育的成果，体现在和谐的师生关系和同志关系上，体现在干事创业的行动上，体现在遵规守纪的作风上，体现在创新进取的动力上，转化为推动全县教育发展的助推器，促进全县教育工作协调发展。

5、注意把握政策。这次学习教育活动，重在警示教育，不得借机打击报复，引发矛盾，重在学习提高，做到边学边改，切实解决广大教师在师德建设方面存在的突出问题。

6、强化督导检查。活动期间，县教育局将适时组织人员到基层督导检查，活动开展情况及效果将列入09年目标责任考核内容。

7、结合实际，统筹安排。各乡镇中小学、县直教育单位要妥善处理好工作和学习之间的关系，切实做到工作学习两不误、两促进。紧密结合乡镇、学校（单位）实际，尽快制定活动

方案，确保活动有效开展。活动方案务于2009年4月15日前报教育局人事股。

二〇〇九年四月二日

抄送：市教育局。

商南县教育局2009年4月2日印发

构建专业团队篇六

1：活动目的：

通过一系列的团队素质活动，增强学员对团队和他人的信任感，培养团队协作精神，以及压力的释放的方法，以此让学员有更积极乐观的心态来面对生活和工作。

2：活动概况

（1）活动主题

快乐工作，心中有梦；团结奋进，开拓创新；

（2）活动地点

北京市延庆县松山森林公园（游玩期间会组织几个团队建设的小游戏增强团队意识）

（3）活动时间

201x年18月15、16日（员工2批次轮换去拓展）

（4）活动对象

北京康泰诚信医药有限公司全体员工（注：可带家属。）

另：参加竞技小游戏的员工获胜的一方会享有小礼品一份。

游戏一：破冰、分组

扑克分组

目的：分组

材料：一副扑克牌

活动程序：

4、最后所有人都介绍完之后，看有没有人站错队伍的，如果有要为他应属的团队做出一个贡献，形式和内容由该小组集体决定。

5、确定好小组后，每个小组给自己组取个名字。

分享：

1、站错队的人，为什么会站错——自己对别人的理解不够还是别人表达的不够清楚

2、如果是表达不够清楚的——沟通的准确性

构建专业团队篇七

最开始明白团队是关于一根筷子易折断和很多筷子难折断的故事，那么我们要找到好的团队建设方案就得先明白什么是团队，怎样和谐团队成员之间的小摩擦，建立共同的信任，共同的默契，建立同期目标，以下是由资料站为您带来的团队建设方案，期望对您有所帮忙！

团队建设的方法

一、什么是团队：团队的特征

团队在本质上是一种透过成员之间高度用心、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：是构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、潜力：是团队绩效的技术基础。

团队建立的方法有五种：

人际交往法、主角界定法、价值观法、任务导向法和社会认同法。

二、团队构建的三个阶段

(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、团队建立阶段：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。具体资料包括培养团队精神，发展团队工作潜力，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，能够共同应对团队的任务和困难，凝聚力到达必须的强度。

3、团队成熟阶段：持续和改善团队品质。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、建立阶段的目标：将经过选取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。建立阶段一般要经过五个环节：确定团队目标、确定团队类型、分析团队主角、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。具体资料就是培养团队精神，发展团队工作潜力，团队规范和团队信任气氛。

3、成熟阶段的目标：继续持续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。

三、团队成员的素质要求：个人适应团队的潜力塑造

麦肯锡重视人才的四个方面的素质：一是分析问题、解决问题的潜力；二是沟通、交往的潜力；三是领导的才能和潜力；四是团队精神。

1、应变的意识和潜力。具备快速捕捉信息、快速适应环境变化的潜力。

2、沟通的意识和潜力。具备与组织内外部不一样人进行有效沟通的潜力。影响力很大程度上依靠于沟通潜力。

3、认知潜力。认知潜力对于理解环境十分重要。包括观察潜力、想象潜力和分析问题的潜力及推理潜力。

4、创新意识和潜力。

5、科学决策的意识和潜力。

6、不断学习的意识和潜力。

7、领导管理的观念和潜力。

8、业务专长潜力。

9、工作潜力。

10、合作的意识和潜力。

四、团队的两个纽带：经济关系和心理关系

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。建设团队务必实行利益整合原则，即协调团队成员个人利益和团队利益。融洽的心理关系务必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、期望和职责心。

五、建立团队目标

建立目标系统：团队总目标(战略目标)一子目标(战术目标)一工作任务。

建立了总目标和次一级目标以后，就能够根据目标对人的技能、品格、性格特征等要求思考团队成员人选。

目标系统要具体：

- 1、具体的目标是总目标实现的阶梯。
- 2、员工务必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光限制，能够督促员工分配当前的时光。
- 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。

六、团队的类型：自主管理型的团队

自我管理的团队能够自我激励、自我评估、自我改善，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、团队对自我的业务流程负责。
- 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。

七、团队的主角分类

第一类：理智的主角

- 1、观念产生者。观念产生者提出新观念和战略，个性关注重大问题，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：行动取向的主角

- 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。他们关注要个性关注的细节，在团队中维持一种工作紧迫感。

第三类：面向人的主角

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，对有困难的成员带给支持和帮忙，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、发展状况和可资利用的资源，建立外部联系，进行谈判。

八、团队人员配置

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资料和性质：

- 1、工作目的和任务。
- 2、工作职责和权力。
- 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、潜力、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状况。

7、候选人员个性的匹配状况。

九、团队人员融合

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、原先的工作单位、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状况的信息，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决定。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能够

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、不协调的状况，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，不一样意见时有交锋。

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，团队管理者也能够采取必须的措施促进调整。如帮忙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。

十、团队品质养成的四大任务

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资料要素：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、发展团队潜力。能够从组织学习型团队、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。

十一、把团队建设成学习型组织

麻省理工学院讲师彼得·圣吉(petersenge)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潜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。愿景是组织最远的目标或使命，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。愿景带给人们用心努力的长期动力，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，自主选取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、领导者的主角是设计、指导和支持。设计愿景、以愿景来鼓励成员，带给指导意见和支持性资源帮忙成员不断发展潜力。

6、主动向环境学习并影响环境。

7、不仅仅学习现有的知识，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。

十二、知识管理

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、公众名单等能够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到达如下效果：

- 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。

十三、重视团队成员个人的专业技能发展

对团队成员的潜力塑造，务必重视团队成员个人的专业技能发展，以更适合团队的需要。发展团队成员个人潜力应注意以下几点：

- 1、理想团队成员的潜力是互补的。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我的特长。
- 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，每个人就应感到正在最大限度的发挥潜力和发展潜力。
- 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潜力。

十四、发展团队规范

(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、带给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)发展有效规则务必遵循必须的原则：

- 1、规则的有效性务必经过实践和时光的考验。
- 2、规则在制定前要经过组织成员广泛的讨论。
- 3、规则要思考个性状况，留有必须的灵活性。
- 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)制定团队规范能够采用以下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带给服务或产品吗

- 6、顾客对团队带给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)。

十五、发展团队信任气氛

(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；二是有潜力满足我们对他的期望。三是团队成员务必诚实。诚实的人说真话，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。诚实体现在持续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、认同必须的共同目标。
- 2、认同群体的核心价值观。
- 3、具有实现信任者期望的潜力。
- 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。

十六、团队目标体系的构建

(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。组织的目标务必是一个体系。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，构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，资料更具体一些。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光里(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。任务指明就应完成的具体事情和要到达的具体结果。任务也能够看成是具体的细分子目标。任务务必落实到个人。

(二) 塑造团队的目标潜力

制定目标是未来业绩的起点。组织的完美远景和目标，许多员工愿意“预支“对组织的信任。目标务必有三个特性：明确性、可行性、挑战性。

员工在组织目标决策过程中，至少能够发挥三方面的作用：一是充分发挥全体员工的智慧和用心性。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主角职能是：一是指导。透过沟通，帮忙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。为员工带给必要的支持，包括信息、技术和物质、人事等组织资源。三是及时反馈。对执行目标的状况及时向当事人带给反馈信息，使他们及时了解目标进展的状况和存在的问题。对目标执行状况进行必要的评价。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。

十七、发展团队信任气氛的方法

1、提高团队的目标潜力

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潜力。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我认为合理的需要。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、与不一样的人分享不一样的信息、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，就应努力避免。

5、透过关心人传递善意。惠普公司在早期透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光。灵活工作时光是尊重人、信任人的精髓。它证明：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齐制定一个既方便个人，又公道合理的时光表。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十分重要的。

十八、惠普之道

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、对社会负职责。
- 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、灵活的上班时光。
- 12、容忍个人的不一样需要。

相关阅读：

如何制定团队建设方案，打造优秀团队？

无论是在小公司还是在大公司，团队都是最重要的，因为无论是再好的创意、还是方法都需要在团队中得到践行，团队是否有凝聚力、执行力、是否高效而默契，是决定一个公司成败的关键因素之一。

因此制定出合理的团队建设方案，打造一支优秀的团队，是每个企业主工作中很重要的部分。那么如何制定团队建设方案呢？需要注意以下五点：

(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必须的目标或使命。没有目标的团队没有存在的好处，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，就要选取正确的团队成员，该如何选取团队成员呢我个人认为就应选取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齐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，一个团队如果能构成战斗力务必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、用心性和创造性发挥出来，使整个团队充满活力。

(四)选取一个好的团队领导。

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一样，思考问题的出发点不一样，难免会产生摩擦，但每个人都就应抱着一种“对事不对人”的态度去宽容别人对自我的批评，甚至是不理解，而不能一味地去争执，许多东西需要时光去证明，争论没有任何好处。

构建专业团队篇八

学生宿舍是学生生活、学习、休息、交往的重要场所，是学校实现管理育人，环境育人，服务育人，全面推进素质教育的重要阵地，是学校精神文明的窗口。为塑造健康文明、积极向上的宿舍文化氛围，营造“平安、健康、文明、和谐”的宿舍环境，特制订“文明宿舍”创建工作方案。

坚持科学发展观为指导，以服务教学、服务学生为宗旨。通过文明宿舍创建活动的开展，逐步实现学生宿舍管理工作的规范化，进一步促进学生良好行为习惯的形成，促进教育、教学质量的全面提高，促进素质教育的全面推进。

(一) 学生宿舍通风、安全，卫生清洁；开展宿舍文化建设取得显著成效。

(二) 宿舍管理制度健全，管理规范有序；管理人员敬业负责，无安全事故发生。

(三) 建立创建“文明宿舍”的长效机制，学生“自我教育、自我管理、自我服务”活动开展得富有成效。

(四) 弘扬“知荣明耻”的社会主义道德风尚，树立相互帮助、相互共荣的团队意识，逐步形成健康高雅的宿舍文化氛围。

(一)加强组织领导

为了使“文明宿舍”建设活动有序进行，决定成立“文明宿舍”创建领导小组：

组长：

成员：

学校要把创建工作摆上重要议事日程，成立相应机构，按照职责分工，把工作目标和任务以责任书的形式确定下来，落实到每个责任人身上，形成一级抓一级，层层抓落实的工作格局。

(二)全面展开实施

住宿处要围绕主要任务和创建标准，制定出详细的实施规划，进一步健全完善各项管理制度，加强科学化、规范化和精细化管理，高标准、高质量地推进创建工作。以创建促进学生健康成长，以创建促进学校办学品位的提升，以创建促进教育教学质量提高，以创建促进教育事业的发展。

总务处要根据我校文明宿舍创建标准抓好基础设施的建设，为宿舍提供必备的‘卫生工具。

宿舍管理员要认真落实工作方案，认真抓好基础管理，根据基础管理要求，建立健全管理机构和管理制度，力求验收达标。

(三)检查评估

学校要按照整体规划，对照文明宿舍考核标准，认真做好创建工作，在学校自查的基础上，督促各宿舍对存在的问题进行整改和完善。

管理人员：负责本楼“文明宿舍创建活动”日常考核记录和

周、月考核评价汇总上报工作。

日评比结果计入当日班级综合评比中学生综合素质评价中。

周考核评价

1. 每周扣分说明：每日扣分记载情况汇总为周扣分情况表。扣分时以每宿舍一周每天个人扣分为主，主要记录严重违纪的学生及根据检查表说明扣分，记载时记清学生姓名、班级、扣分分数，宿舍集体扣分累计为个人扣分总和。

2. 周得分汇总说明：宿舍每周累计得分总和中前两名为优秀宿舍，得分最少或严重违纪的宿舍为不文明宿舍。

“创建文明宿舍”活动，主要围绕以下六个主题具体组织实施。

1、清洁卫生。本宿舍的学生具有良好的卫生习惯，坚持卫生值日制度。平时做到地板、门窗、桌面干净，被子叠方，衣物用品置放整齐，勤洗衣物，不乱丢杂物，不乱倒水和乱倒剩饭菜；公用卫生及时彻底。

2、遵守纪律。宿舍学生遵守校纪校规，维护社会公德，严格遵守作息制度，时常保持住宿区无吵闹。按时就寝，按时起床，熄灯后保持室内安静。爱护公共财物，午睡和晚睡时间不得到其他宿舍闲谈、游戏，不影响他人正常休息和学习。

3、安全防范。不留宿外人，宿舍内外无管制刀具、不在宿舍内用火柴打火机蜡烛等火具，无失窃，不在宿舍内吃饭，认真执行公物使用管理规定，不私接电源，配合保卫部门和管理员做好安全检查。

4、团结互助。宿舍学生情操高尚，行为规范，礼貌待人，互帮互助，团结友爱，维护集体荣誉，与其他宿舍的同学能礼

貌谦让；同学间使用文明用语。

5、文化建设。积极参加宿舍文化建设系列活动，成绩突出。

寝室辅导员要根据本方案，制定具有明显校本特色和操作性强的文明宿舍建设实施细则，提出具体要求，特别要把内务卫生和宿舍安全建设，宿舍文化和精神风貌建设作为重点，把解决宿舍“脏乱差”作为突破口，发挥学生团员和学生干部的带头作用，高标准、严要求，确保“文明宿舍”建设圆满完成。