

最新团队培养自我鉴定(精选6篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？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。

团队培养自我鉴定篇一

通伙伴盈利秘诀之：销售团队管理与培养激励

销售团队每一位员工与公司一起成长

销售团队员工成长与公司的发展是分不开的！作为通伙伴而言，其团队的编制，职能与其伙伴公司成长中所处的阶段有着直接的关系。在沿海发达地区，人力成本以及运营成本较高，员工的成长速度将是市场中进行白热化竞争的唯一筹码，也是企业的核心竞争力！

xx公司是上海两年前加入用友渠道的伙伴，先前做过其他品牌的erp产品，后转型做用友。在加盟用友小型的近三年里，xx公司一直坚持以人为本的基准思想，着力进行公司内部的人员培养及人员管理。使公司自成立以来，人员稳定性达到90%以上，骨干员工成长为各个部门的经理，公司培养并提拔了一批批优秀的员工以及业务领导者。这一点是上海其他伙伴公司不太理解的，为什么这家公司员工稳定性那么高呢！

大家都很喜欢将企业比成家庭，而xx公司您的感觉不是一个家庭，而更象是一艘在商海的洪流中搏击的战舰。而这艘舰也是非常具有特性，总经理作为公司法人，在这艘舰上更像是一位后勤部长，在用友通业务线舞台上跳舞是a经理与b经理。

两位都是xx公司成立用友通业务部之初加盟公司的□a从原来的总体负责，转为主要负责服务以及交付，还有这条业务线的内部管理上□b负责总体的call center□整个公司分工也相当明确，由业务线负责经理进行人员的招聘以及培养。公司的每一位都需要进行严格的考勤、激励与财务管理制度。作为总经理，也不例外。很多时候您会发现公司里好像a才是老总，总经理更象是大家的后勤总管，支持着a的工作。

谈到这儿，也许大家会有疑问，直觉这家公司很有实力，可以用大把的钱来做培养，事实上作为来沪创业的总经理，刚刚开始做用友通的业务时，公司发展非常缓慢，赚不到什么钱，公司也是一直处于一种现金流紧张的阶段大，但依靠特有的员工培养及激励制度，使得公司员工拼命做业绩，每一个人的收入和公司赢利水平逐步稳定攀升上来。

xx公司的培养采用的是“传、帮、带”的方式。每个业务线招到了自己的人，与公司总体战略一致后，开始定位人的职业发展，因人而异地设定基准工资；部门经理会对自己招来的人进行培训以及培养，整体的培养期会有半年左右。

其人员培养主要采用是：

- 1、 充分利用员工的个人特长，进行鼓励以及扩展其优点；
- 2、 充分肯定员工的学习能力，进行有效的支持；
- 3、 充分发挥部门的民主性，对于部门发展群策群力；
- 4、 充分关注部门员工，进行有效的面谈与激励；

管电话营销的b经理听到了，她并不多说什么。选了一个周五的晚上，主动约到这位刚刚工作的小姑娘，同时与a经理及一些刚刚招聘进入公司的其他部门的员工一起开了个会，会上谈完工作后□b经理叫上这个小姑娘以及两三个员工一起去ktv□

到后□b经理要求大家做自我介绍，并为大家唱首歌。小姑娘还是十分害羞，十分不好意思的站在了前面介绍自己，这时b经理就说你要这么来说，并手把手地告诉她怎么说话，怎么站着，眼睛怎么看。大家玩完后□b经理专门带着这个小姑娘找了kfc一个靠窗的位子，安排这个小姑娘，就盯着kfc的服务员看，要求看到这个服务员不自然为止；当然，他们在kfc也没买任何食物，服务员本身就会盯着他们；就这样，这个小姑娘消除了自己的那份不自在。再次b经理时，她说每个人其实非常有能力，看是否能挖掘出潜力来。看看路边发小促销单的，刚开始很多人做不了这事，但后来我们就安排成专项工作去做，并且要求大家及时总结如何做的更加有效，公司的每位员工，都需要这么去做，终于解决掉了销售中的面子问题。

xx公司的分工十分明确，服务人员的培养是由a经理负责的，对于服务人员的培养公司采用例会制以及传帮带的方式。公司内部学习产品，由公司的'老员工带着人员进行服务，每天对于碰到的问题进行沟通与分析，有任何问题都及时通过电话沟通，使客户可以得到比较好的服务。就是这种一带一，一帮一的方式，在半年里公司的服务部员工技术都相当成熟，并涌现一些高手。同时服务人员最大的问题就是服务费的收取。销售部会不定期对服务部进行内部会议沟通，销售会教服务人员谈话技巧，如果有问题，销售人员会及时支持服务人员，使客户处可以感觉销售与服务是一个整体，都非常关注客户的应用与服务的。

就是这样□xx公司的员工成长了□xx公司发展壮大了。客户签约的越来越多，愿意交服务费的老客户是越来越多，公司的内部管理水平也在不断地提高与完善。

根据销售人员在公司的时间长短分为四类（四个阶段）：

1、 1月---3月

新进员工尤其是刚从学校毕业的学生，由于对新的环境要有个适应的过程，更多的希望得到上级主管和同事的关心和体贴。故员工老板和部门经理应该多召集这些员工搞个party□让他们感觉到有家和朋友的感觉。

2、 3月---6月

对于三到六月的员工因为对自己公司的工作流程和所要销售的产品已经有了一定的了解，此时更多是希望得到公司转正的认同。这些优秀员工的老板，及时为这些新员工转正，并且给予一定的物质奖励，比如给员工增加薪水、换给适合的岗位等！

3、 1年左右

一年左右的员工我们更多的要多余交流和沟通，要让他感觉到他为公司的付出是值得的，是得到相应回报的，此时对于一些优秀的员工，可以考虑让他在公司开始带领一个4到5人的团队，能力卓越的可以考虑让他做一个部门经理。

4、 1年以上（职业经理人/能力提升、继续深造）

一个销售员在不同的时间段，他的想法是不一样的，那么公司可以根据销售员的想法和所关心的问题，制定不同的政策和激励方法。

形式：

物质、精神、娱乐休闲、物质精神结合、能力提升培训,,,,

方式/方法：

b□ 不管是做那个行业、处于何种阶段的销售员，他的薪资待遇都是和提成业绩直接挂钩的，不妨尝试给他们一点奖金提

成之外的小小的奖励。哪怕他的业绩此时只是一般。

c□ 销售员整天要面对不同的客户刁难，神经紧张，要背业绩指标，压力很大，同时销售又是立体化、团体工作。公司可以组织一些活动，娱乐休闲一下（唱歌/野炊/登山/旅游/不定期的组织一些体育活动等）。

d□ 销售员来自五湖四海，经验资历参差不齐。可举行一些经验交流会，大家资源共享。

件事是每个销售员、每个人都会想到的。公司可针对具体情况，应为员工提供免费能力提升培训或进行其他形式的相关事宜。

二、服务人员

对于试用期的服务人员：要引导他产生浓厚的学习兴趣，让他感觉每天都新产品、新技术要学，比如：作为一个公司老板可以为新来的技术服务人员制定一个学习计划，三天把“推动管理，一起飞翔”这本书学会，而且两个星期之后要让他跟我们的全体员工讲一遍，一周学会财务总账和报表的客户初试化方法是实战演练技巧,,,系统性打造一个新员工的学习型环境。

对于公司正式的服务人员：我们必须要求他自己会安排时间计划服务流程表，每周五做工作总结，比如：安装过程中总是出现数据错误，与软件安装冲突，当时他是怎么解决的，希望能够详细的总结出来与公司所有人员分享，对于贡献突出者给予一定的物质奖励或者生活补贴。

二、有人坚持了一段时间，由于自己已经受不住客户考验，也跟着换岗了；

1、搜集客户资料

- 2、主动打电话询问客户需求并邀约；
- 3、进行客户首次拜访；
- 4、继续跟进客户；
- 5、进行商务谈判，
- 6、实现软件销售签约。

一、如何搜集客户资料？

客户资料主要包括：公司的名称、联系人、联系电话、该公司属于什么行业、公司规模、购买软件的提出者是谁，软件的决策人及他的爱好习惯等。

二、电话邀约（电话营销的一种）

（一）、这次打电话的目的；

（二）、电话交流的内容，

（三）、专业型。比如：我今天想给一家木版行业的公司打电话，我的目的是通过电话争取上门拜访客户并带公司顾问一起去给客户演示产品。首先自己要先了解木版行业业务特点，比如采购算料复杂，领料没有限制。。。用友有那些木版行业客户，他们是如何利用软件解决管理中的痛处的。客户的关注点在那里-功能，服务。价格等。这些是我们和客户建立信任关系强有力的途径，客户会认可你的专业就是他们在寻找的东西，而这些信息也是顾问演示产品的切入点，关键点。竞争是激烈的，价格不再是优势，差异化销售才是我们快速签单，甚至高价签单的法宝，如何体现差异化？第一来自电话销售第一手信息（客户的关注点在那里）？第二来自顾问对行业的了解（这行业的规范和标准是什么）。

三、进行客户首次拜访

- 1、带上所有客户关注的资料。（软件介绍，营业执照/授权书/行业方案书/培训计划书）
- 2、尽量提前20分钟到达客户位置，可以有充分时间调整状态及客户现场环境了解。（客户公司介绍，产品介绍等）
- 3、聆听客户的表述。记录客户每一点要求-因为你并不是专家（记录每一个问题，注意客户的每一个表情，这些会是以后和客户最近的切入点和重点）
- 4、针对性演示-客户感兴趣的地方，（告诉客户软件能帮您实现这些，而手工是不可以的，其它人或软件是不可以的）
- 5、询问客户对此次对话活动有那些需要改进点（
- 6、问清项目大概预算，时间和决策人及下一步我们工作如何配合？-让客户自己说！
- 7、感谢

四、继续跟进客户 围绕两方面进行：

1. 所有记录问题的解决方法在软件中是如何实现的，
2. 以朋友身份关心和问候交叉进行，我们的目的是要了解项目的最新动态：预算批了吗？对手还有谁，他的报价是多少？随时调整自己的策略适应新的需要。

五、进行商务谈判

不卑不亢，以公司利益为出发点，坚持原则。对客户无理要求要果断拒绝，如客户要求先给安装软件并试用，后付款。对客户有疑问或担心的地方可以以文件形式作为合同附件。

尤其是在我们在面对采购人员的时候，就算试用也要订金，因为我们也是商业机构也要挣钱，风险不能由我一方面承担！而且试用要有期限，要有明确的目标。。。。。。

一. 协作能力影响因素

- (1) 团队成员的协作意识不高.
- (2) 团队成员之间沟通不畅.
- (3) 团队成员之间缺乏信任.
- (4) 团队成员的职责界定不清.
- (5) 团队成员之间存在消极的矛盾和冲突.

二. 协作能力提升方法

方法一: 强化团队成员的协作意识.

- (1) 培养团队成员积极主动做事的习惯.
- (3) 培养团队成员的敬业精神.

方法二: 加强团队成员之间的沟通.

(1) 明确沟通主题

团队成员之间的沟通主题一定要明确，这样在沟通过程中才能做到“有的放矢”。

(2) 创造有利的沟通环境

团队成员沟通时尽量选择安静、平和的环境，使团队成员都处于身心放松的状态，避免分心。

(3) 学会倾听，积极反馈

团队成员可以用眼神、点头、微笑等肢体语言和积极的提问对其他团队成员发出的信息进行反馈。在倾听过程中，没有听清楚的、没有理解或者想确认信息时，应及时做出反馈，以便在沟通中得到更多的信息。

方法三：构建团队信任。

(1) 坦诚地对待其他团队成员：出现问题时，能当面说清楚的就要及时沟通，不要让小问题演变成大矛盾。

(2) 保持开放的心态：保持开放的心态，乐于与其他团队成员分享自己掌握的信息。

(3) 信守承诺：答应帮助其他团队成员的事情一定要做到，不要许诺“空头支票”，让自己陷于信任危机。

方法四：分清团队职责

(1) 保证团队成员必须理解自己的工作职责。

(2) 团队领导者要帮助团队成员明确界定他们在实现目标过程中的角色。

方法五：恰当处理团队成员之间的“帮派”问题

(1) 塑造团队“大文化”，以此融化“帮派”的“小文化”。

(2) 建立一套完善的团队绩效考核体系以消除“帮派”产生的利益驱动力。

(3) 加强团队成员的职业道德教育，如果团队成员把团队当做家一样爱护的话，“帮派”根本就没有任何生存的空间。

三. 协作能力提升工具

(1) 行动计划

(a) 除非获得团队成员的同意，否则不要强迫他们接受一项任务。

(b) 行动计划要精确地加一描述，使用常见易懂的专业术语。

(c) 团队必须就每一项计划的行动达成一致意见。

(2) rep谈话

(1) 过去完成的工作有哪些反响良好？

(2) 对过去完成的工作有哪些不太满意？

(3) 吸取教训后该如何改善自我？

团队培养自我鉴定篇二

入党积极分子要严格要求自己，提高思想认识水平，争取创造出出色的工作成绩。以下是本站小编整理的3篇入党发展培养对象自我鉴定书，仅供参考，希望对大家有所帮助。

本人□-xx大学-xx级行政管理专业学生。今天借着这份自我鉴定，既是向党组织作汇报，也是对我以往努力的总结和今后努力的鞭策。

首先是思想的洗礼。我生长在一个党员家庭中，爷爷奶奶都是光荣的老党员，把自己毕生的精力都奉献给了共-产主义事业。我的父亲在部队入了党，在转业之后依然严格地按照一

个共产党员的标准在各个方面严格要求自己。在祖父二辈的思想教育和人格熏陶中，我自幼就有了对中国共产党崇拜敬仰之情愫。回顾二十世纪跌宕起伏的百年风云，在世界上一些国家政党“其兴也忽焉，其亡也忽焉”的同时，中国共产党却取得了举世瞩目的丰功伟绩，从新民主主义革命到社会主义革命，从现代化建设到改革开放，从马列主义毛泽东思想邓小平理论到“三个代表”的指导思想，八十多年的峥嵘岁月和光辉业绩，如同一幅逶迤而又气势磅礴，雄浑而又绚丽多彩的画卷，展现在世人面前。

目标和“与时俱进”的指导思想，我认识到我们的党不仅是一个具有光辉历史的党，更是一个锐意进取，勇于创新，不断结合新的实践，把自己的政治建设推向新境界的政党，从而增强了党领导人民实现新世纪宏伟蓝图信念，也更增强了我积极申请入党，争取入党的决心。

本人思想觉悟高，政治立场坚定，热爱祖国，拥护党的各项方针政策。与时俱进，认真学习“三个代表”重要思想以及“八荣八耻”的内容，领悟“xx大”精神，经常通过各种媒体关注、了解国内外的政治动向。使自己的政治、思想水平有了很大的提高。

在学习上，认真做到严格要求自己，刻苦学好本专业知识，已达到社会的需求。随着时代的发展，各项技术都在不断的更新，各项工艺也在不断的完善，这要求我们不断的加强自身的能力建设。我在学习上不断的进取。从没有忘记过学习理论知识和业务知识的重要性，在提高专业知识的同时也努力地提高自己的素质修养。

在生活上：我诚心地为同学们服务。为人真诚、乐于助人。坚持着自我反省的且不断地完善自己的人格意念，时刻以品德至上要求自己。在平时，经常参加一些社团的活动。在活动中丰富自己的阅历和锻炼自己的能力。

当然，我也有很多的不足之处。比如说，说话不够自信，在与人的交流沟通方面有待完善。我希望通过加入党，用党的各种先进性和党的各种魅力来帮助自己改进这一缺点，从而更好的完善自己的人格以适应党的要求。

作为一名入党积极分子，首先要解决为什么要入党的问题。因为入党动机是激励我入党的主观原因，从根本上决定了作为一名党员应具有的素质和行为，也是个人世界观、人生观的集中反映。其实正确的入党动机的形成并不在一朝一夕，而是在我三年多的学习、思考中渐渐地体会到的。入党不是给别人炫耀的，更不是用来满足自己虚荣心的，而是应该踏踏实实为党奉献，全心全意为人民服务，在学习和生活中发挥先锋模范作用。

思想上，生活中，团结同学，尽量发挥自己的作用，作一些力所能及的事情帮助和关心同学，比如听说同学病了，就去看望问候；听说朋友心情不好，就去劝勉鼓励。在担任班级干部期间，认真履行自己的职责，对班级事务和同学关系注入了很大的热情，而且坚持锻炼自己做好班级工作，学好专业课程两方面的能力。作为一名入党积极分子，我在申请期间，定期向党组织和入党介绍人汇报自己的思想，并积极参加党组织举行的有关活动：上党课，参加党课学习小组，参加党员发展会等。所有这些行动对提高自己的思想认识起着重要的作用。

在学习中，我更加明确学习目的，端正学习态度，想办法，找问题，不断改进学习方法，勤奋认真地钻研知识。虽然有时成绩进步不大偶尔甚至出现下降，但我总是努力摆脱成绩不好的阴影，总结教训，投入到新的学习中，坚持不懈。长期以来，我都始终贯穿着自己是入党积极分子的思想。

在集体活动中，我都积极参与，和大家积极配合完成集体任务。但是我还是存在着许多缺点和问题的。首先，在学习专业知识基础课程时，我觉得自己进取心不很强，主动性也较

差，主要表现在学习时只能顾及理解，钻研得少，思考得也少，有时遇到挫折却知难而退，因为对自己信心不足，总是耽于“能力有限”而放弃钻研。

生活中，团结同学，尽量发挥自己的作用，作一些力所能及的事情帮助和关心同学，比如听说同学病了，就去看望问候；听说朋友心情不好，就去劝勉鼓励。在担任班级干部期间，认真履行自己的职责，对班级事务和同学关系注入了很大的热情，而且坚持锻炼自己做好班级工作，学好专业课程两方面的能力。在生活中，有时我却又表现得太过要强，认为许多事情自己都要去插手，才算关心集体。我觉得自己脾气不好，有时会因为一些小事，而乱发脾气，伤了同学之间的和气，也给别人种下了不好的印象。

我正在努力的发觉并改正错误；而且我更加期盼着能够在老师、同学们的监督和帮助下改正缺点和错误。除了学习科学文化，最根本的是学习马列主义，毛泽东思想，尤其是邓小平理论。在学业有成后的将来，还要积极参加改革开放和现代化建设的伟大实践，在改造客观世界的同时改造主观世界。我将不断肃清头脑中一切非无产阶级的思想，使自己的言行符合党、国家和人民的根本利益，把自己锻炼成为具有坚强党性的共产党员。理想是远大的，但还要从实处着手，我会从现在开始以实际行动开始努力，以一个党员的标准，严格要求自己，尽量缩小与党员标准之间的距离。

团队培养自我鉴定篇三

怎样培养一个团队的团队精神?相信这是许多管理层的领导者需要面对的问题，今天小编和大家一起来看看。

随着企业外部环境的剧烈变化,企业人力资源管理已经将人才的培养提到了战略的位置来考虑,团队精神培训作为企业人力

资源开发的一个亮点正被越来越多的企业所接受。拓展训练是专门配合现代化企业进行团队建设需要而设计的一套户外体验式模拟训练,这是当今欧、美及亚洲大型生产企业及商业机构所采纳的一种有效的训练模式。

1、培养和谐的团队精神。所谓团队精神简单地来说就是大局意识、协作精神和服务精神的集中体现。核心是协同合作,最高境界是全体成员的向心力、凝聚力。团队精神是一种文化氛围,是一种积极向上、朝气蓬勃的精神面貌。它对于事业的成功具有至关重要的作用,产生“(1+1)>2”的效应。以团队为基础的工作方式可以提高成员的职业道德水平,团队力量是组织赢得竞争的必要条件。团队精神必须有一个良好的形式载体,要加强维护和巩固,而拓展训练通常利用崇山峻岭、瀚海大川等自然环境,通过精心设计的活动达到“磨炼意志,陶冶情操,完善人格,熔炼团队”的训练目的。

2、团队凝聚力是团队生存的基础,是维持团队存在的必要条件。团队项目以复杂性、艰巨性为特征,对于改善受训者的合作意识和受训集体的团队精神和凝聚力有很强的针对性。团队之间的凝聚力可以通过拓展训练来不断提升。

3、团队协作是一种为达到既定目标所显示出来的自愿合作和协同努力的精神。“一根筷子容易断,十根筷子抱成团”,团结就是力量。

在拓展训练中跨越毕业墙,并且一切都顺利通过,要拿到漂亮的证书还需要再过一道难关。所有学员必须通过高达4米多高的毕业之墙——“光秃秃”的墙,如何才能跨越?还实在是困难重重。此项目是团队训练项目中所有团队必须完成的项目。它包含团队工作中所代表的诸多之义,有聆听、组织、领导、配合、沟通等。它也是整个拓展培训的大结局,学员通过完成此项目,充分感受一个团队在完成大型工作时所表现出来的团队精神与力量。

在拓展训练项目中的“求生(绝境逢生)”情景设置是在一个暴风雨即将来临的黄昏,你和外出冒险的伙伴们疲惫不堪地行进在一个无名峡谷中。两边都是悬崖峭壁,你们必须寻找一条可以登高的路,以避免即将奔流而下的急流,这时你来到一个峭壁旁,从这里,也只有从这里爬上去。要求每个成员必须考虑是大家齐心协力上去呢,还是各自为政待在下面等着洪水的到来?此项目训练的目的’是团队中角色的合理运用,组织目标的实现需要大家的努力,通过相互的鼓励和支持增加团队的凝聚力,培养团队中的个人奉献精神(甘为人梯),及锻炼在集体中解决与处理问题的能力,促进集体的合作性,增强团队凝聚力无异于增强团队战斗力。

在拓展训练中,团队协作意识及精神总是运用得淋漓尽致。比如:过雷区、过电网、越障碍、过独木桥和珍珠岛任务,这些项目都不再困难,关键就是要运用集体的智慧,充分发挥团队协作的优势,将每个人的力量集中到集体中,共同完成每一项任务。这些项目主要是培养我们的团队合作意识,还有水上训练(扎筏求生),它的训练项目是积极参与、合作的团队精神。

团队培养自我鉴定篇四

>篇 3

本人在思想觉悟上始终对自己有较高的要求,能用科学发展观来认识世界认识社会,能清醒的意识到自己所担负的社会责任,对个人的人生理想和发展目标,有了相对成熟的认识和定位。

在专业课程的学习上,根据自身研究方向的要求,有针对性的认真研读了有关核心课程,为自己的科研工作打下扎实基础;并涉猎了一部分其他课程,开阔视野,对本研究方向的背景以及整个学科的结构有了宏观的认识。学习成绩也比较理想。

在外语方面，研究生阶段着重加强了书面写作的训练，并取得了一定效果。

在科研工作上，根据导师的指导，研读了大量论著，逐步明确了研究方向，通过自身不断的努力，以及与师长同学间的探讨交流，取得了一些比较满意的成果。

在这期间，查阅资料，综合分析等基本素质不断提高，书面表达的能力也得到了锤炼，尤其是独立思考判断和研究的能力，有了很大进步，这些对于未来的工作也都是大有裨益的。

平时生活中，为人处世和善热情，和同学关系融洽。根据自身爱好和能力，业余参与了一些社会活动，为个人综合素质的全面发展打下基础。

毕业在即，在工作实践中，除了提升适应工作要求的业务能力，还提高了和同事沟通交流的能力，团队协作的素质也得以培养，为走出校园融入社会做好了准备。

本人在研究生阶段所获颇丰，从学业、科研工作，到个人素质，都得到了充分的培养和锻炼，是充实且有意义的三年。相信这些经历和积累都将成为我人生道路上的宝贵财富。

硕士毕业论文培养手册自我鉴

团队培养自我鉴定篇五

当前许多儿童身上，都不同程度地存在着诸如独立性差、责任心差、劳动观念差、自私、缺少勇气等性格缺陷，造成学生这方面品质缺乏的原因固然多，但一个重要的方面是教育者忽视了学生团队精神的陶冶，学生都是在班主任的吩咐下

做事，没有主人翁的责任感。

新生建班伊始，班主任就得耐心地告诉学生：“班上这么多学生组成了一个班集体，大家都是这个集体中的一员，同学们要团结友爱，互相帮助。只有每个同学都做到学习好、思想好、身体好、劳动好，我们班才能成为最好的集体。”经常这样灌输，学生知道自己是集体中的一员，不自觉就会有一种“为了集体，要争气”的念头，这样逐步帮助学生树立一个共同的奋斗目标。

尔后，班主任要借助观察、谈话等途径，了解每个学生的个性特点和能力强弱，根据学生的特点，给每个学生分个工：纪律组长专管学生课前纪律、卫生组长负责每天检查清洁卫生，还有负责晨读、早操、吃早餐、收发作业本的……让每个学生都参与到班级管理中去，让他们也有为集体做贡献的机会，满足其表现自己的欲望，做到人人有事做，个个是班级的小主人。班主任要及时对表现好的同学给予表扬、肯定其成绩。这样，学生体会到了为班级服务的快乐，既培养了学生的责任感和其工作能力，锻炼了其胆量，同时也感受到了老师对自己的信任和尊重，慢慢地会把为集体做事变成一种自觉的行为。

苏霍姆林斯基曾说过：“每个孩子心中最隐秘的一角都有一根独特的琴弦，拨动它就会发出特有的音响，要使孩子的心同我讲的话发生共鸣，我自身需要同孩子的心弦对准音调。”这段话深刻地阐述了教育的内涵：老师要关爱学生，尊重学生，了解学生，才能教育好学生。要缩短师生之间的距离，让学生感受到爱，体会到集体的温暖，这样的班集体才具有吸引力和凝聚力。

我所带的班上有这样一位女同学，养成了爱拿别人钱的坏毛病，少则一角二角，多则几百，经常有同学家长为了这样的事向我告状，我狠狠地批评过她，恐吓过她，让同学们孤立过她，甚至扬言要开除她，可不管用什么方法，她好不了几

天，又犯事了。家里并没少给她零花钱呀！她为什么就改不掉这个坏毛病呢？后来我了解到，她爸爸妈妈长年在外打工，只有奶奶照顾她的生活。慢慢地，我还发现，每次我在班上批评她时，她竟然很开心，拿别人的钱后，她自己不乱花，总是慷慨地请同学吃麦哈姆。我想：难道她屡屡犯错，是为了引起老师和同学们的注意？仔细想想，在班上，她成绩平平，既不属于培优对象，又不入辅差范畴，是不需太费心的中等生，我很少注意到她。在家里，奶奶也只能照顾她的温饱，思想上没有什么沟通。为了证实自己的猜测，我上课有意多点她回答问题，班上开展集体活动，也尽量请她参加，还让同学们下课多邀她一起玩。渐渐地，找我打她打小报告的少了。我暗自高兴，在她九岁生日那天，我背着她和全班同学为她订做了一个生日蛋糕。当同学们把生日蛋糕端到她面前时，她哭了。从那以后，她变了，主动为班级做事，而且经常拾金不昧。

当得不到老师和同学的关注时，这位同学竟然用这种极端的方法向我们证明自己的存在。我庆幸能看到自己教育的缺陷，及时地给她关爱，让迷路的羔羊找到了归途。在我的带动下，班上的同学都学会了互相关心、互相帮助，班级真正成了温馨的大家庭。

关爱是心心相通的纽带，只有师生之间互相关爱，让每个同学都体验到集体的温暖，体验到神圣的师爱，真挚的友情，学生才会更向往集体、热爱集体，更愿意为集体做贡献，班级才更有凝聚力和向心力。

团队精神的核心，就是协同合作。团队的根本功能或作用，即在于提高组织整体的表现。

我们来看一个生动的例子：一次，联想运动队和惠普运动队做攀岩比赛。惠普队强调的是齐心协力，注意安全，共同完成任务。联想队在一旁，没有做太多的士气鼓动，而是一直在合计着什么。比赛开始了，惠普队在全过程中几处碰到险

情，尽管大家齐心协力，排除险情，完成了任务，但因时间拉长，最后输给了联想队。那么联想队在比赛前合计着什么呢？原来他们把队员个人的优势和劣势进行了精心地组合：第一个是动作机灵的小个子队员，第二个是一位高个子队员，女士和身体庞大的队员放在中间，殿后的当然是具有独立攀岩实力的队员。于是，他们几乎没有险情地迅速地完成了任务。

可见团队的一大特色：团队成员一定是在才能上互补的。共同完成目标任务的保证就在于发挥每个人的特长，协同合作。班主任要开展丰富多彩的集体活动，让学生在活动中体验：合作才能走向成功。

如校级运动会时，班主任应鼓励全体同学参加，非运动员同学可以根据各自的特点给他们分好工，如文娱委员带领一群能歌善舞的小姑娘当啦啦队、责任心强的同学管好场地卫生、几个做事细心的同学为运动员服务、有一定写作功底的同学写通讯稿等，让每个学生都有事可做，有出力之处。这样，学生的积极性都调动起来了，管场地卫生的同学督促同学们不乱丢乱扔，散会后清理场地上的杂物；啦啦队的同学统一了口号，随时为在场拼搏的运动员加油助威；服务的同学为运动员拿衣服、送茶水，搀扶从赛场上下来的运动员；写通讯稿的同学也不甘示弱，纷纷写稿件在广播里为班上的运动员呐喊助威。全体同学分工合作，班级工作杂而不乱，井井有条。通过这样的大型活动，学生深刻体会到合作的重要性。一个集体中，只有同学们共同努力，团结协作，才能取得成功。

著名的教育家马卡连柯说过：“即使是最好的儿童，如果生活在组织不好的集体中，也会很快变成一群小野兽。”可见，一个良好的班集体，在儿童成长过程中至关重要。一个具有团队精神的班集体，能让每个同学释放其潜在的才能和技巧，使其深感被尊重和被重视，从这样的班集体中走出的学生一定是自尊、自强、充满自信、善于合作的适应性人才，他们的人生也将会同样魅力无穷。受到自己就是公司的主人是形

成团队精神的奥妙所在。

团队培养自我鉴定篇六

团队精神的形成并不要求团队成员牺牲自我，相反，挥洒个性、表现特长保证了成员共同完成任务目标，而明确的协作意愿和协作方式则产生了真正的内心动力。以下是小编整理的培养团队精神的好方法，希望能够帮助到大家。

1、拉绳实验告诉我们 $1+1 < 2$ ，即整体小于各部分之和，这一结果向团队的组织者发出挑战。

2、影响团队绩效的诸多因素。

a□公平因素

b□绩效的评估方法

c□人际关系

总结：一个人没有团队精神将难以成就大事，一个企业如果没有团队精神将成为一盘散沙，一个民族如果没有团队精神也将难以强大。

1、是协作的力量使这把小提琴实现了它的价值潜能。

2、个人再完美，也就是一滴水、一个团队、一个优秀的团队就是大海。

3、不是“叫”他们做事情，而是“教”他们做事情。

总结：经理人在教他的工作伙伴做事情，建立团队时，要力求设计合理的团队结构，让每个人的能力得到发挥，没有完

美的个人，只有完美的团队，唯有建立健全的团队，企业才能立于不败之地。

1、乔丹、姚明告诉我们需要英雄，更需要完美的团队。

2、联想很强调企业家和能人的贡献，而麦当劳强调的管理团队。

3、一个人活着是要一点精神的、一家企业的生存不仅仅需要高层那么几个英雄人物，更需要形成中层强有力的团队，也需要普通员工的团队精神。

1、团队与群体是不一样的，群体可以因为事项聚集到一起，而团队则不仅有着共同的目标，而且渗透着一种团队精神。

2、刘邦的`胜利，是团队的胜利。

刘邦建立了一个人格得其所，才能适得其用的团队。项羽则仅靠匹夫之勇，没有建立起一个人才得其所用的团队，所以失败才在情理之中。

3、珍珠的理论

总结：团队协作模式对个人的素质有较高的要求，成员除了应具备优秀的专业知识以外，还要有优秀的团队合作能力，这种合作能力，有时甚至比成员的专业知识更加重要。作为一个员工，要想取得成绩，只发挥以一当十的干劲还不够，还必须提高自己的团队合作能力，使整个团队发挥以十当一的功效。

1、孙悟空是力量型性格的杰出代表。

2、猪八戒是活泼型性格的代表。

3、沙和尚是和平型性格的代表

4、唐僧是完美型性格的代表

1、在激烈的市场条件下，我们就必须把竞争意识渗透到团队建设之中，建设一个竞争型团队。

2、从外部来讲敢于正视自己，敢于面对强手。

3、从内部来讲，团队的成员也要有竞争意识。

4、在建立内部竞争机制的时候，要注意成员相互之间是竞争而不是斗争，一定要以业绩作为考核标准。

总结：不想被狼吃掉，就要学会与狼共舞，要与狼共舞，先要学会变成狼，而对竞争无路可走，只有勇敢地迈上去。

1、要有和谐的内部气氛，分享知识。

2、一个团队学习的过程，就是团队成员思想不断交流，智慧之火不断碰撞的过程。

总结：授人以鱼只能使他做对了事情，授人以渔则可以使他“以正确的方法做事情”不仅要去做正确的事，还要正确的做事，这是活到老也要学到老的事。

1、“狼性文化”大行其道备受企业推崇。

2、送人玫瑰，手留余香，帮别人不会使自己损失什么，反而能让自己收获友情，关爱和愉悦的心情。

总结：在现代企业团队建设中，打造一支“协作型”团队无疑是企业的保障，这种协作力，就是一种团队精神。

一、一个团队必须有明确的共同愿景，没有一个共同的愿望这个团队也称不团队，也就失去了团队的意义，愿景就好比员工心灵的房子，愿景非常重要，一个没有愿景的团队做不

强做不大，愿景是一个论坛未来的目标，未来的规划，影响着论坛的方方面面，就好比我们的论坛，如果论坛的管理层意见都不相同那我想对于一个论坛来说也没有很好的发展。

二、完美的机制规则，没有规则不成方圆，这点大家都明白。一个团队必须有一个领导的核心，一个团队核心可能是一个人，但最好是一个团队，我们知道团队领头人的重要性。这样一个论坛才会做强做大。

三、团队的使命感，是团队集体的使命感，不是个人的英雄主义，就打我们的公社来说，如果有个别的管理层为了自己的利益，没有使命感，去违背公社的规定，这样的话公社就会受到伤害，团队也就没有了应有的作用。团队精神，是什么精神？一个团队的精神，一个人不努力，就会影响整个团队，当团队每个人有超强团队精神的时候，有集体荣誉感，迸发出来团队的潜能，要赢就赢在团队。

四、团队各成员之间必须相互信赖，各成员之间必须相互帮助，要有奉献精神，米卢说态度决定一切，踢足球的这些人不是体力不差，缺的是团队精神。以合作代替斗争，在团队里相互帮助，从企业角度来讲，做一个明确的分工，职责分清，各责其职。为团队做自己应该做的贡献。

最后一点就是团队要有良好的气氛，也就是环境，一个好的环境才可以创造出一个好的团队，公社也是一样，如果公社里发的帖子都是一些乌七八糟的东西，我想这个公社的前途也没有有什么好的而言。