

# 最新班组团队建设方案 团队建设方案(实用5篇)

“方”即方子、方法。“方案”，即在案前得出的方法，将方法呈于案前，即为“方案”。通过制定方案，我们可以有计划地推进工作，逐步实现目标，提高工作效率和质量。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。

## 班组团队建设方案篇一

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

## 班组团队建设方案篇二

为了丰富我校大学生的课余文化生活，展现当代大学生的风采，为爱好主持的同学提供一个展示自我的舞台，向学院各类活动选拔优秀的主持人材，现面向全系在校学生，举行魅力主持人大赛。

1、由宣传部负责做一幅巨型海报和两幅小海报，于开赛前分别贴于校区宣传栏进行宣传。

2、由专门负责人到各班级进行宣传。

展示主持风采，闪耀青春舞台

1、宣传时间：待定

2、报名地点：待定

3、由学生会纪律部负责报名工作。

4、参赛须知：男女形象气质俱佳者均可报名。

报名后召集各班文艺委员在指定教室开会，做赛事的通知，使报名的同学知道比赛的流程，明确准备的方向。

（一）、初赛

1、初赛时间：待定

2、初赛地点：待定

3、初赛评委：待定

4、初赛流程：

(1) 选手一分钟自我介绍

(2) 主持稿的朗读（五分钟以内）

(3) 评委可对选手适当提问

5、初赛结果：通过海选，确定8名晋级选手

(二)、决赛

1、决赛时间：待定

2、决赛地点：待定

3、决赛评委：待定

4、决赛流程

(1) 自我展示：（才艺表演）（1分至1分30秒，满分10.00分）

(2) 即兴主持：（普通话考验）（1分至1分30秒，满分10.00分）

(3) 超级链接：（1分，满分10.00分）

(4) 赛场回眸：（30秒，满分10.00分）

要求：参赛选手对自己在前四项比赛中的表现进行总结，或对自己的赛场进行必要的补充，或谈论自己参赛的感受等，并致结束语。

评分标准：

形象气质：优雅、大方、着装得体。

语言能力：普通话标准，语言流畅，表达清晰，逻辑性强。

应变能力：反应敏锐，机智面对突发事件。

即兴段落上谁讲得更合理通顺、内容更吸引人。

每项比赛内容如不能按规定时间完成者扣1分项。

### **班组团队建设方案篇三**

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。

## 班组团队建设方案篇四

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。

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。

### 班组团队建设方案篇五

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、部开展学术研究活动，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。