# 2024年教学团队建设实施方案(5篇)

来源：网络 作者：紫陌红颜 更新时间：2024-07-25

*方案是从目的、要求、方式、方法、进度等都部署具体、周密，并有很强可操作性的计划。怎样写方案才更能起到其作用呢？方案应该怎么制定呢？以下就是小编给大家讲解介绍的相关方案了，希望能够帮助到大家。教学团队建设实施方案篇一以学科为依托，以本科生基础...*

方案是从目的、要求、方式、方法、进度等都部署具体、周密，并有很强可操作性的计划。怎样写方案才更能起到其作用呢？方案应该怎么制定呢？以下就是小编给大家讲解介绍的相关方案了，希望能够帮助到大家。

**教学团队建设实施方案篇一**

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。

1、根据本学科的发展趋势积极开展相关课程的改革与建设，努力构建科学合理的课程体系，及时更新课程教学大纲；

2、重视队伍建设，形成合理的队伍结构。及时提出队伍培养、调整、补充的意见和建议，有计划的开展骨干教师、教学名师的遴选与培养；

3、制定青年教师的培养、进修规划，对青年教师进行教学素养的指导，关心青年教师成长；

4、积极申报、承担各级教改项目；

5、积极开展教学研究，加强教学经验的交流，更新教学内容，改革教学方法与手段，不断提升教学团队的整体教学水平与教学质量；

6、积极编写、更新相关教材，形成在本专业领域内有较大影响的优秀教材；或积极使用国外高水平优质原版教材与国内其他优秀教材；

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。

**教学团队建设实施方案篇二**

为大力加强全省高校师资队伍建设，全面提高高等学校教师队伍整体素质，加快我省高等教育内涵发展，提高人才培养质量和办学水平，自20xx年至20xx年每年评审100个师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高等教育教学团队。通过教学团队建设，引导高等学校增强教学团队意识，建立和创新团队合作机制，优化教师整体结构，改革教学内容和方法，开发教学资源，促进教学研讨和教学经验交流，推进教学工作的传、帮、带和老中青相结合，提高教师的教学和科研水平，为建设教育强省、实现教育现代化、办人民满意的教育提供强有力的师资保障。

根据地域分布和行业分布现状，建立老中青搭配合理、教学效果明显、在师资队伍建设方面可以起到示范作用的省级教学团队，资助其开展教学研究、编辑出版教材和教研成果、培养青年教师、接受教师进修等工作。

（一）本科

1．团队及组成。根据各高校的具体情况，以学科、专业系（部）、教研室、研究所、实验室、教学基地、实训基地和工程中心等为建设单位，以课程（系列课程）或专业为建设平台，在多年的教学改革与实践中形成团队，具有明确的发展目标、良好的合作精神和梯队结构，老中青搭配、专业技术职务结构和知识结构合理，在指导和激励中青年教师提高专业素质和业务水平方面成效显著。团队规模适度。

2．带头人。应为本学科（专业）的专家，具有较深的学术造诣和创新性学术思想，长期致力于本团队课程建设，坚持在本校教学第一线为本科生授课。品德高尚，治学严谨，具有团结、协作精神和较好的组织、管理和领导能力。一名专家只能担任一个国家级教学团队的带头人。

3．教学工作。教学与社会、经济发展相结合，了解学科（专业）、行业现状，追踪学科（专业）前沿，及时更新教学内容。教学方法科学，教学手段先进，重视实验/实践性教学，引导学生进行研究性学习和创新性实验，培养学生发现、分析和解决问题的兴趣和能力。在教学工作中有强烈的质量意识和完整、有效、可持续发展的教学质量管理措施，教学效果好，无教学事故。

4．教学研究。积极参加教学改革与创新，参加过省部级以上教改项目如面向21世纪课程改革计划、新世纪教学改革工程、国家级精品课程、教育部教学基地、国家级双语课程改革、实验教学示范中心等，获得过教学成果奖励。

5．教材建设。重视教材建设和教材研究，承担过面向21世纪课程教材和国家级规划教材编写任务。教材使用效果好，获得过优秀教材奖等相关奖励。

6．运行和管理机制。积极探索并建立了教学团队运行机制、监督约束机制等方面的运行和管理模式，能够为高等学校教学队伍建设提供示范性经验。

（二）高职

1．“双师”结构的专业教学团队组成。主要由学校专任教师和来自行业企业的兼职教师组成，以专业建设作为开展校企合作的工作平台，设计、开发和实施专业人才培养方案，人才培养和社会服务成效显著。团队规模适度。

2．专兼结合的制度保障。通过校企双方的人事分配和管理制度，保障行业企业兼职教师的来源、数量和质量以及学校专任教师企业实践的经常化和有效性；根据专业人才培养需要，学校专任教师和行业企业兼职教师发挥各自优势，分工协作，形成基础性课程及教学设计主要由专任教师完成、实践技能课程主要由具有相应高技能水平的兼职教师讲授的机制。

3．带头人。善于整合与利用社会资源，通过有效的团队管理，形成强大的团队凝聚力和创造力；能及时跟踪产业发展趋势和行业动态，准确把握专业建设与教学改革方向，保持专业建设的领先水平；能结合校企实际、针对专业发展方向，制订切实可行的团队建设规划和教师职业生涯规划，实现团队的可持续发展。

4．人才培养。在实施工学结合人才培养过程中，团队成为校企合作的纽带，将学校教学管理覆盖学生培养的全过程，保障学生半年顶岗实习的效果；通过学校文化与企业文化的融合、教学与生产劳动及社会实践的结合，实现高技能人才的校企共育；专业毕业生职业素养好，技能水平高，用人单位欢迎，社会认可度高。

5．社会服务。依托团队人力资源和技术优势，开展职业培训、技能鉴定、技术服务等社会服务，具有良好的社会声誉。

省级教学团队建设采取学校申报、专家评审立项、年度考核、滚动管理的方式，分年度、分步骤实施。

（一）申报。教育厅每年组织申报省级省级教学团队。各校省级教学团队申报推荐名额为：教育部直属院校每校每年限报3个团队；省属本科院校（含山大威海分校和哈工大威海分校）及国家示范性（骨干）高职院校每校限报2个团队；市属本科院校及其他高职高专院校每校限报1个团队。

（二）评审。教育厅根据我省地域分布和行业分布现状以及申报材料，组织有关专家通过审查材料、会议评审等方式，确定每年重点支持建设的省级教学团队的立项建议方案，评审时本科教学团队和高职高专教学团队将按照不同标准的评审要求分别评审，最后将评审结果进行公示，无异议的向社会公布并批准进行立项建设。每年评审时间和申报材料报送时间另文通知。

（三）建设与管理。被批准为“省级教学团队”后，各高校要按照教学团队的`基本要求，确保建设质量，科学运行，规范管理，并建立了有效地监督约束机制和管理模式，为高等学校教学队伍建设提供示范性经验。教育厅将不定期对省级教学团队进行检查评估，检查评估不达标的，撤销“省级教学团队”称号，并取消该校3年内的申报资格。

**教学团队建设实施方案篇三**

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。

**教学团队建设实施方案篇四**

中山大学新华学院于20xx年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、访学等機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）拓宽师资来源，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、丰富师资来源、强化内部整合，使团队教师整体教学、科研水平得到提升。

**教学团队建设实施方案篇五**

含义：部门文化即是一个组织由其价值观、信念、仪式、符号、 处事方式等组成的其特有的部门文化形象。

人事规划（各专业人才、工作配合与互补、长短期规划）

根据公司发展规模及计划，进行本部门人事的相应组建，分短期、中期、长期三个段来发展，配合好人力资源部做好人才的招募和培养工作

通过多种方式网罗人才：内部提拔和招聘、外部挖猎等方式 对每名员工做好个人职业发展与规划

诚信：相互之间以诚相见，对公司忠诚 尊重：既是要体现人和人之间人际关系相互尊重，也体现在尊重对方的劳动成果上

奉献：主观能动地完成工作，讲究奉献精神

领导能力：做为本部门的职业经理人，要讲究职业精神、专业化和领导能力，其中领导能力是本部门的一大特色。成员个体既是部门主管或经理，又要具有总部成员的工作安排、协调、目标达成方面的领导和安排能力。

入职培训（准备材料，公司全面介绍、制度培训、酒店管理部ppt规划，酒店展示、业态特征、职业经理人要求等）

学习与成长能力建设

户外拓展

集体活动参与

季度会议（培训提高、业务交流、头脑风暴）

定期视频会议

证书制（培训参加课时）

专业方案（根据公司发展及要求核心诉求）形成自己模式：如根据各业务板块及未来发展，形成方案。方案要对主要条款进行框架性的约定。

发挥合力，战斗力，团队目标共同达成，团队成果共同分享

团结、奋进、有干劲、睿智、年轻化

学习能力强

勤奋、敬业、专业

形象好：代表酒店这个服务行业的服务水准、具有时尚引领作用、素质和品味要高端、国际化。

培养贵族气质

学习能力强、有责任心，有培养前途

高素质、高学历，名校本科以上，硕士优先

高忠诚度

人性简单，不复杂，不搞事，一心一意，心甘情愿意地做工作。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找