# 培养一支优秀的班主任团队（五篇范文）

来源：网络 作者：眉眼如画 更新时间：2024-08-14

*第一篇：培养一支优秀的班主任团队培养一支优秀的班主任团队博白县实验中学江锋一、我校的具体做法:近年来,我校高考、中考都取得很好的成绩，特别是去年王迪考取清华大学,开创了我县普通高中考取清华大学的先河。这成绩的取得,班主任功不可没,作出了无...*

**第一篇：培养一支优秀的班主任团队**

培养一支优秀的班主任团队

博白县实验中学

江锋

一、我校的具体做法:

近年来,我校高考、中考都取得很好的成绩，特别是去年王迪考取清华大学,开创了我县普通高中考取清华大学的先河。这成绩的取得,班主任功不可没,作出了无可替代的贡献。下面就如何加强班主任团队建设方面谈一些我校的具体做法:

1.以老带新

我们学校年轻教师比例高,许多教师从来没当过班主任,缺乏班级工作经验。尤其是面对管理难度较大的班级,有些新教师确实是一筹莫展。为此我们采取三项措施：

⑴以榜样感召。“其身正不令而行,其身不正虽令不从。”学校领导的榜样行为是最有说服力的。我校领导大多不但教学工作出色,而且在认真做好分管工作的同时，带头深入年级和班级，还经常与学生及家长谈话，帮助班主任发现、处理问题，做好学生思想和家校沟通工作。此外,学校领导经常选择适当时机与班主任作心灵上的交流、情感上的沟通,在工作上创设机遇、提供机会,在思想、生活上给予关心,了解、尊重班主任的想法和意见,肯定优点又委婉地指出不足。从而极大地调动了班主任工作的积极性，让广大班主任感到工作任务虽重，但恰恰也乐在其中。

(2)中层干部兼任班主任。因为他们有比较丰富的教育经验和管理经验，他们在完成行政事务的同时仍然在班主任岗位上辛勤耕耘并带出一个个高质量的班集体,对年轻教师起到了示范和榜样的作用。

(3)建立正副班主任聘任制。让刚参加工作的青年教师担任为期一年或一年以上的副班主任,充分发挥有经验的老班主任的“传帮带”作用，以他们的管理经验和工作艺术来感染和影响副班主任。同时，放手让副班主任去做实际工作，不断提高科学管理的能力。学校对副班主任进行师德修养、业务水平、组织能力、参与管理等方面的综合考评，从中挑选出优秀副班主任担任正班主任，这样从数量上和质量上确保了班主任队伍后继有人。

2.例会制度

班主任例会是我校加强班主任队伍建设,强化班级管理,畅通德育工作渠道的基本制度和基本保障。多年来,我校坚持每月至少召开一次班主任例会,总结阶段性班级管理工作经验,剖析工作中存在的问题,研讨改进工作的措施,分析班级管理工作和学生思想中出现的新问题、新情况;布置阶段性德育工作的目标、任务和要求;通过研究、分析、探讨、学习,大家集思广益、群策群力,努力增强班主任的育人功能,确保德育工作的实效。

3.班主任论坛

为促使我校班主任在总结实践经验的基础上,进行科学研究,提高班主任工作的理论水平；也为了展示和检验我校班主任工作的培训效果和班主任队伍建设方面的成就，每学期举办一次班主任论坛。论坛既为班主任工作经验交流搭建了一个平台，也使班主任在全校教师面前展示了他们的工作成绩,真切地体验了成功的喜悦,从而也激发了广大青年教师进一步研究班主任工作艺术,进一步做好班主任工作的积极性和上进心。

4.考核制度

根据公开、公平、合理原则,我校对班主任的考核每学期进行一次,根据各班的具体情况，由政教处组成考核小组,汇总平时各项检查得分排队,再给出量化分，最后减去扣分，就得出考核总分,考核与班主任评优评先挂钩。考核内容主要分为“硬件”管理和“软件”建设两方面。

“硬件”管理主要指班级的常规管理, 根据学校的《班级量化管理细则》分别由各科基组长、年级组长、科组长、教务处、体卫处、总务处、学生会、团委会、政教处等打分,政教处认定考核,并且将学生违纪情况与班主任考核挂钩,从而大大减少了校园违纪情况。这部分内容是对班主任工作的最基本的考核。“软件”建设主要指班主任在班集体管理中深入工作的程度及效果。这项 考核内容主要包括班主任每月班级管理目标的制定和落实、班干部队伍建设、班风班貌的转变、培优转差工作、班团活动、师德师风及班主任六到(早操到、早读到、午唱到、晚读到、自修到、课间操到)情况。这是对班主任工作的深层次的考核。

5.激励机制

(1)政治待遇激励。学校关心班主任思想上的进步,重视接纳符合党员条件的优秀分子加入中国共产党。并十分重视在优秀班主任中选拔中层领导干部。近年来我校有五位中层领导是从班主任队伍中选拔来的。这些政策导向,使班主任看到了自己的价值所在,吸引了优秀教师自愿当班主任,从而扩大了班主任选聘的余地,为建设一支优秀的班主任队伍提供了基础条件。

(2)评优表彰激励。年终考核向班主任倾斜,各类先进首先在班主任队伍中推选产生,职称评定也向班主任作一定程度的倾斜。

(3)物质待遇激励。适当提高班主任考核奖。每年为班主任提供一次外出考察机会,开阔班主任视野,丰富他们的工作经验。

（4）搭建舞台,让老师当成功的班主任。加强研究,引领班主任走专业化之路。班主任专业化,是新时期班主任工作的客观要求和发展趋势,必将成为班主任队伍建设的新亮点。根据学校的发展需要和实际情况,以课题研究培养高素质班主任队伍。一是引导班主任通过学习、进修等形式,将自己认为不错的方法或成果创新地运用于教育活动中；然后通过对诸如学生安全卫生管理、心理健康教育、家校联系问题等开展专题研讨、合作研究等活动,引导班主任取人之长,结合实际进行组合、优化,形成具有个人特色的教育科研成果；二是引导班主任开展某个侧面的课题研究，如:成功教育、挫折教育、特长教育，感恩教育、留守儿童等，在更高层面进行教育创新。三是为班主任订阅有关书刊，以丰富班主任的信息，并提高班主任的专业化水平。学校各班主任在教育创新中取得了可喜成果，一批高素质的班主任正脱颖而出。

二、我的一些感受

然而，班主任团队建设决不像人们想象的一蹴而就的事，而是一项长期而艰巨的任务。由于团队建设的实质是对团队成员的主、客观世界进行重塑的过程，注定了团队建设不可能一帆风顺。尤其在管理实践中，许多人还对团队的理解和团队建设的认识有所偏差，存在着以下几个误区：

误区一：团队内部必须杜绝冲突，保持无条件的和绪。

团队为了达到其目标，应该建立和谐的人际关系。只有协调与合作，行动才能一致。但遗憾的是。由于客观存在的种种差异性，在团队内部和团队之间往往存在着各种冲突。有的团队管理者非常害怕冲突，认为冲突会威胁到团队的内部和谐与团结，使团队活动受到干扰，使他们丧失对团队的有效控制；还有一些人认为冲突和争吵会浪费时间。不能保证留出更多的时间实施决策，投入到他们认为“真正”的工作中去。

首先，冲突有助于消除分歧，增进团结。由于公开的冲突，使问题得以显露，暴露了分歧因素，冲突双方都表明自己的观点，促进意见交流，增进了解，紧张的情绪得以宣泄.冲突者感到互相接近，不致于使不团结的因素隐瞒下去，造成更大的矛盾。其次，冲突还可能带来创新和变革。当冲突发生时，人们不得不对问题进行评估，多种意见、观点进行交锋，从而引发创造性思想的产生。所以.团队领导者需要正确识别冲突，积极寻找有效的方法解决冲突。而不是惧怕冲突，“杜绝”冲突。

误区二：团队内部只有合作，没有竞争。

团队建设中都非常强调团队合作，因为只有密切合作，才能在日趋激烈的竞争中获胜。而实际上，不仅仅需要与外部进行竞争，团队内部也同样需要竞争的存在。

如果一个团队内部只有合作没有竞争，一开始的时候，团队成员也许会凭着一股激情努力工作。但时间一长，便会发现干多干少，干好干坏一个样，成员最后享受到的待遇并没有什么不同。那么，随着时间的推移，他的热情 便会减退，在失望、消沉之后最终选择“做一天和尚撞一天钟”的方式混日子。只有通过团队内部引入竞争机制，奖勤罚懒，奖优罚劣，才能打破这种看似平等的利益格局，调动团队成员的积极性和主动性，使团队长期保持活力。

误区三：严明的纪律有碍团队建设。

纪律是保证组织正常运行的必要条件，是成功的保证。许多人认为“团队内部皆兄弟”，过于追求团队的亲和力和人情味，这其实是不对的。塑造“家庭式团结团队”并没有错，但这同样需要团队纪律的支撑。

团队纪律是团队成员共同接受的行为规范。其目的是为了鼓励对团队成长有益的行为，规避有害的行为，让团队成员知道一定条件下应该做什么和不应该做什么，提高团队的自我管理、自我控制能力。它往往形成一种“热炉效应”。使大家都很自觉地为团队目标而努力。如果团队纪律松散.对违反规定的成员加以纵容，失之以宽，可能会导致该违纪成员越陷越深，直至不能自拔，最后不得不离开团队。

**第二篇：如何培养一支高效团队的凝聚力**

如何培养一支高效团队的凝聚力

21世纪的今天，个人英雄独唱主角的日子一去不返，凝聚力开始被越来越多的矢志成功的人士所关注。拳头攥紧的力量之所以比巴掌的力量大得多，是因为手上的全部力量都凝聚在拳心！一支优秀的团队同样如此，强大的凝聚力，成为团队提高工作效率的制胜法宝。在当今影楼残酷竞争中脱颖而出的，只会是那些具有强大凝聚力的团队。那么立足于经济的视角，怎样才能把团队中观点散乱的力量敛聚起来呢

一、形成团队的核心力量

拥有足够凝聚力的管理者都把管理的目光投向自己、不间歇的规范自己、完善自己和超越自己，树表率、立威信、讲亲和。与其说一支团队能够团结在某位“领导”身边，不如说是齐聚在某种人格魅力的麾下。他们都是团队策划的军师、指挥的元帅、行动的领头羊，都在以自己的卓越，成就团队的完美。一个高效团队的建立在于是否拥有一个足够凝聚力的他管理者。进行现代生产经营管理，就要有现代管理意识，克服小经营管理观念，能够巧妙进行有效的管理，理顺各方面关系，争取上下级的支持。“理解”与“信任”是当今管理者具有凝聚力的魅力所在。

1、充分了解员工的长处与短处

对于今天的管理者来说，关键的一步就是从资源责任的角度来对工作进行分析。公司把哪些资源交给我来照管？要时刻明确自己的管理范围与管理权限。当今的管理大都要对人负责，这就意味着管理者都必须要有管理好这些员工的时间。从管理可用时间的角度来思考可以帮助管理者在必要的时候做出必要的决策。为了保持部门工作的进度，哪些任务可以推迟或者取消？把时间作为一种资源来考虑，可以帮助管理者对问题做出反应并采取必要的补救措施。管理者要想对员工进行有效的管理，首先必须知道他们能做什么，都有哪些能力，即了解他们的特长和短处，做到扬长避短。

2、选择不同的人

不同的人的才干学识和个性互不相同，合作起来能取长补短，产生惊人的力量。作为管理者仅凭个人的优点是不足以应付全部外来的困难的，只有把不同的人才结合起来才能发挥出更大的作用，并以此为动力产生更大的经济效益。

3、做到有效的用人决策

做到有效的人员晋升与人员配备的政策有以下几个重要的步骤：

①、仔细考虑任命的核心问题

任命之前，要先搞清楚任命的原因和目标，其次才是物色适合人选的问题。当面临着挑选一个新的部门主管的任务时，负责此工作的管理者，应首先弄清楚这项任命的核心：要录用并培训新的管理人员，是因为现在的管理者有个人问题？管理上的问题，还是市场需求增加管理人员开辟新的市场？根据这些不同的任命目标，就需要不同类型的人。职业应该是客观的，职位应根据任务而定，因而不应因人而定。假如“因人设事”，组织中任何一个“职位”的变更，都会造成一连串的连锁反应，组织中的职位，都是互相关联的，牵一发而动全身，我们不能为了给某人按插某一个“职位”，而使整个组织的每一个人都受到牵连。因人设事的结果势必会造成大家都是“人不适职”的现象，即会形成恩怨帮派。作为当今影楼经营体制的管理者，对管理最直接的同事及部属，都一视同仁，提拔人才时应以有能力的人为先，而不能凭一已的好恶，所以应着眼于所用之人能有绩效，而不在于所用之人是否肯顺从已意。②、初定一定数目的备选人才

正式的合格者是考虑对象中的极少数，如果没有一定数目的考虑对象，那选择的的范围就小，确定适宜的人选难度就大，要做出有效的决策，管理者就至少应着眼于3—5名合格的候选人。

③、以寻找候选人的长处为出发点

在现实生活中有两种常见的用人思维方法，一种是只问人的长处而用之；一种是注意人的短处，用人求全。前者能使组织取得绩效，后者却很容易使团队弱化。

4、确保任命人了解职位

被任命人在新的职位上，应将精力集中到职位的更高要求上。要让被任命人知道自己要做到什么，要明确被任命人的管理范围与管理权限。并应以书面的形式写出管理方式与管理计划。如果你没有做出这一步，就不要埋怨你的任命人成绩不佳；应该责怪自己，因为你自己没尽到一位管理者应尽的责任。总之，作为有凝聚力的管理者须不间歇的规范自己、完善自己、提升自己的管理能力，只有这样方才有团队的核心力量。

二、建立合理的分配体系

在人才流动过程中，经济因素和职权晋升始终占有很大比重，但过分强调这一点，就容易产生误导，人为制造内部矛盾，致使团队溃散，残局难收，其实拥有足够凝聚力的管理者都会使团队成员清楚；道不同不相为谋，理想不同就谈不上凝聚。管理者通过可行的管理来将员工的价值观和企业的核心价值观统一起来，建立的考核体以“人适其位、人尽其责”为原则，把平等、合作、默契树为团队的理念。在现在企业的运行过程中，要想在竞争者中走向成功，必须组建一个有战斗力的团队。世界首富比尔·盖茨成功的最大秘诀是什么？答案是：微软有成功的团队。微软公司是一家由聪明人组成管理良好的公司。盖茨很自豪能请来这一群他所能找到最聪慧的人才。他在1992年曾说：微软和其他公司与众不同的特色就是智囊的深度，把他们称作螺旋桨头脑，数字头脑，齿轮转动头脑或工作狂，用脑狂，还是微软狂都可以，盖茨多次说道：“把我们顶尖20个人才挖走，那么我告诉你，微软会变成一家无足轻重的公司。”微软公司的成功在于靠出类拔萃的人物和比尔·盖茨合理的管理制度，从微软和其他一些成功公司的管理者身上，可总结的经验是：

1、明确合理的经营目标

目标是把员工凝聚在一起的重要基础，对目标的认同和共同才会形成坚强的组织和团队，才能鼓舞员工团结奋进的斗志。

2、增强管理者自身的影响力

管理者是组织的核心，一个富有魅力和威望的管理者，自然会把全体员工紧紧团结在自己的周围；反之，就会人心涣散，更谈不上团队精神了。管理者由于其地位和责任而被赋予一定权力，但仅凭权力发号施令、以权压人是形不成凝聚力的，更重要的是靠其威望、影响力令人心服，才会形成一股魅力和吸引力，这种威望：一是取决于管理者的人格、品德和思想修养；二是取决于管理者的知识、经验、胆略、才干和能力状况；三是取决于管理者是否晋升于律已、率先垂范、以身作则、能否全身心的投入事业；四是取决于管理者能否公平、公正待人，与员工同甘共苦、同舟共济等等。

3、建立系统科学的管理制度

建立与人员管理相适应的一套科学制度，管理工作和人的行为制度化、规范化、程序化，是团队管理协调、有序、高效运行的重要保证。没有有效的制度和规范，就会出现无序和混乱，就不会产生井然有序、纪律严明、凝聚力很强的团队。

4、良好的沟通和协调

沟通主要是通过信息和思想上的交流达到认识上的一致，协调是取得行动的一致，二者是形成团队的必要条件。上下级之间、各部门之间、员工与员工之间，认识和意见不一致是经常的事，彼此产生误会、猜疑甚至反目也不少见，因而沟通工作应是经常的、持续不断的。

5、强化激励、形成利益共同体

这涉及工资、奖励、福利待遇、晋升等各方面，即通过建立有效的物质激励体系，形成一种荣辱与共、休戚相关的企业命运共同体。

6、引导全体员工参与管理

每个员工都是团队组织的一员，如果他们能像管理者一样操心尽力，时刻关切着公司成长，上下心往一处想，劲往一处使，管理主客体目标协调，这们的企业肯定会成为优良的团队，全员参与式管理这种形式，吸引着员工直接参与各种管理活动，使全体员工不仅贡献劳动，而且贡献智慧，直接为企业发展出谋划策，则会形成更强大的向心力。

7、开发人的潜能，促进每一成员的成长

管理者必须考虑如何使员工与企业共生共长，如何帮助他们规划人生的道路，发挥他们的才干，开发每个人的潜能，使他们明确人生的目标和意义，引导他们去创造辉煌，实现人生的价值。当每个人的成长与公司命运紧紧相连时，当每个人都可以从公司的事业发展过程中创造自己亮丽的一生时，这个团队将坚不摧，团队精神将得到最大发挥。为此需要认真研究每一个员工的才能、专长、潜力、志向、帮助他们规划设计人生之路，并用其所长，速人尽其才，同时为不断提高员工的素质，开发他们的潜在能力做出积极努力。

**第三篇：如何打造一支优秀的团队**

如何打造一个优秀的团队

俗话说：一个篱笆三个桩，一个好汉三个帮。意思是说不管做什么事，仅靠一个人的力量是远远不够的。不管是对于一个企业来讲，还是对一个部门来讲，有一只高效的团队是前进的和发展的前提。那么如何打造一只充满团队精神的高效团队，我个人认为以下几点是非常重要的：

两个一：目标一致、团结一心

三颗心：责任心、进取心、爱心

一． 目标一致

建立统一的目标，这点非常重要。只有个人的目标和团队目标一致时，大家才能统一着力点，向着一个方向努力，提高团队成员的士气及凝聚力，这样才能形成最大的合力。

二、团结一心

古人云：人心齐，泰山移。我们也常说：团结就是力量，我是，我们真的做到团结了吗？我们做到了万众一心了么？二战后的日本和德国可以说是一穷二白，而他们只用了几十年的时间久迅速发展起来了，他们靠的是一种精神，那就是全面一致，奋发图强。他们把一个家庭、一个社会、一个企业、一个国家看成一个团队、一个大家庭，他们认为在工作中做错任何一件小事是对家庭、集体的不负责任。团队精神是一个团队的命脉，是使一个团队长期发展下去的精神支柱。因为在这个世界上没有完美的个人，只有完美的团队。每一个人都不可能独自一人在当今的社会中靠单打独斗取得成功，唯有具有统一的目标、团结一心、奋勇向上的团队才能立足。所以团队的精神才是真正的核心竞争力，只有具备强烈团队精神的团队才是优秀的团队。

三、责任心

作为团队的成员，每一个人都要具有强烈的责任心，对待任何一件事情都不能懈怠，因为团队是每个个体相加的总和，责任心没有大小之分，只有荣与辱之感，我们应该把自己和企业看作一条船，所有的员工就是这条船上的船员，虽然分工各不相同，但责任的大小都是一样的，我们需要的是同舟共济。

四、进取心

个人也好，团队也好，都是要有上进心。家长从小就要求我们要学习榜样，力求做到优秀。工作也是如此，优秀员工和感动标兵就是我们的榜样，但不是说做到这些就足够了，要有更高的目标，我们要不断给自己提出更高的要求，让自己不断成长，我相信只有每一个人都努力了，团队才能发展壮大，而团队壮大了，才能真正展现出个人的才能。

五、爱心

我们大部分时间是和同事在一起，切切加强同事之间的默契，遇事多为他人着想，这样更有利于构建和谐的工作环境，让员工有归属感和认同感，树立强烈的团队意识。时代需要英雄，但需要伟大的团队。每一位管理者都应该正确认识团队力量。管理者的职责不仅是站在高处寻找方向，他的另一个重要任务是打造一支具有精神支撑的团队，这支团队就像“雁过成行”一般，每个人在帮助别人时帮助了自己。同时，也确保了整个团队能够更快、更高、更顺利的到达目的地，这是团队精神之所在。

以人为本，以发展的观念为先行，我们要为团队创造一个和谐、公正、创新、激励的大氛围，让团队朝着健康、活力的方向发展。

**第四篇：如何创建一支优秀的团队**

创建一支优秀的团队 在一个拥有几十甚至上百人的交响乐团里，如果没有一名统领全团的指挥官 去正确指挥各部门，调和整体节奏，就无法演奏出优美的乐曲。任何一个店铺，都是一个由所有员工共同组成的团队，如果没有作为灵魂的 门店长的悉心呵护与科学引导，就无法创造出最佳的业绩。

一、为团队树立共享目标 在团队建设中，有人做过一个调查，问团队成员最需要团队领导做什么，70% 以上的人回答———希望团队领导指明目标和方向； 而问团队领导最需要团队成 员做什么，几乎 80%的人回答———团队成员朝着目标前进。从这里可以看出目 标在团队建设中的重要性，它是团队所有人都非常关心的事情。团队目标是一个有意识地选择并能表达出来的方向，它运用团队成员的才能 和能力，促进组织的发展，使团队成员有一种成就感。因此，团队目标表明了团 队存在的理由，能够为团队运行过程中的决策提供参照物，同时能成为判断团队 进步的可行标准，而且为团队成员提供一个合作和共担责任的焦点。在进行团队建设时，有时可能觉得为团队确定目标还是相对比较容易的，但 要将团队目标灌输于团队成员并取得共识———责任共担的团队目标，可能就不 是那么容易的事情了。所谓“责任共担的团队目标”，并不是要团队每个成员都 完全同意目标———这是难以做到的；而是说，尽管团队成员存在不同观点，但 为了追求团队的共同目标，各个成员求同存异并对团队目标有深刻的一致性理 解。具体来说，要形成团队共享目标，应从以下几个步骤着手：胸怀大志，凡事 从心开始，所以形成团队共享目标的第一个步骤就是在设定目标时要胸怀大志。因为，对于巨大成就的渴望，会促使人们积极行动起来。作为店长，作为团队的领导者，你必须为每个要素完成的时候准备好明确的 标准和完成实施的时间、相关责任人以及考核办法、奖惩办法。因为目标是大家 共同讨论认可的，没有人在遇到困难的时候惊慌或推诿，大家都努力地实现目标。另一方面，积极向上的心态对于目标的实现是至关重要的。

二、初次摸底 我们团队共享目标的第二个步骤是要对团队进行摸底，也就是向团队成员咨 询对团队整体目标的意见。这点非常重要，一方面可以让成员参与进来，使他们觉得这是自己的目标，而不是别人的目标；另一方面可以获得成员对目标的认识，即团队目标能为组织 做出什么别人不能做出的贡献，团队成员在未来应重点关注什么事情，团队成员 能够从团队中得到什么以及团队成员个人的特长是否在团队目标达成过

程中得 到有利发挥等等。通过这些，你就能广泛地获取成员对团队目标的相关信息。

三、深入加工 形成团队共享目标的地三个步骤就是对获取的信息进行深入加工。在对团队 进行摸底收集到相关信息以后，不要马上就确定团队目标，应就成员提出的各种 观点进行思考，留下一个空间———给团队和自己一个机会，回头考虑这些提出 的观点，以缓解匆忙决定带来的不利影响。正如管理名言———做正确的事永远

胜于正确的做事！

四、目标表述 形成团队共享目标的第四个步骤就是与团队成员讨论目标表述。目标是制定 计划之本，无论是做长期、中期计划，还是做短期计划，均如此。设定有弹性、周到而又可行的子目标，有助于团队取得最终目标。树立团队目标需要满足 SMART 定制原则：具体的（Speeifie）、可以衡量的（Measurable）、可以达到（Attainable）的、具有相关性（Relevant）的、具 有明确的截止期限（Timebased）的团队目标。树立团队目标需要满足五要素定制原则：具体的、可以衡量的、树立团队目标需要满足五要素定制原则：具体的、可以衡量的、可以达到 具有相关性的、具有明确的截止期限的团队目标。的、具有相关性的、具有明确的截止期限的团队目标。与团队成员讨论目标表述是将其作为一个起点，以成员的参与而形成最终的 定稿，以获得团队成员对目标的承诺。虽然很难，但这一步却是不能省略的，因 此，团队领导应运用一定的方法和技巧——— ———比如，头脑风暴法：确保成员的所 ——— 有观点都讲出来；找出不同意见的共同之处；辨识出隐藏在争议背后的合理性建 议；从而达成团队目标共享的双赢局面。

五、确定目标 形成团队共享目标的第五个步骤就是真正确定团队目标。通过对团队摸底的 讨论，修改团队目标表述内容以反映团队的目标责任感。虽然，很难让百分百的 成员都同意目标表述的内容，但求同存异地形成一个成员认可的、可接受的目标 是重要的。

六、扫除障碍 形成团队共享目标的第六个步骤就是扫除障碍。由于团队在运行过程中难免 会遇到一些障碍，比如：组织大环境对团队运行缺乏信任、各个店员对团队目标 缺乏足够的信心等。在决定团队目标以后，应尽可能地对团队目标进行阶段性分解，树立过程中 的里程碑式的目标，使团队每前进一步都能给组织以及成员带来惊喜，为一步一 步完成整体性团队目标奠定坚实的信心基础。

七、失败准备 最后，就是失败准备了。因为我们很多人都不可能那么幸运，设定的目标都 获得了实现。一旦我们的目标被挫折困扰时，我们应该怎

么做呢？就是尽快评估 目标的可行性。即原定的目标是否需要做认真的修改？是否有可能追加资金和延 长期限？我们可能不得不放弃某个目标——— ———但只有当冷静地分析显示这是唯 ——— 一可行的选择之后，才走这一步。自己要积极、果断，把意外的事故当做激起重 新努力的触发器。还有一点永远不要忘记的是要有目标检查的标准：该目标是否 明确、有难度、可量化？是否为执行者所赞同？是否有明确、切合实际的时间表？ 是否已经落实成完整的计划？是否可因事态的需要而做修改？该目标的实现是 否会推进整体的战略发展？是否会为员工带来收益？是否体现在每一个人的个 人目标中？只有当这些标准都符合了以后，目标的实现才成为可能，否则，目标 很容易成为一个白日梦。

八、营造互相信任的组织氛围 营造互相信任的组织氛围。团队中的每个成员互相信任很重要。相互信任对 于组织中每个成员的影响巨大，尤其会增加员工对组织的情感认可。而从情感上 互相信任，是一个组织最坚实的合作基础，能给员工一种安全感，员工才可能真 正认同公司，把公司当成自己的，并以之作为个人发展的舞台。

有一家知名银行，其管理者特别放权给自己的中层员工，可以根据需要决定 自行决定维护客户的费用。有人担心那些人会乱花钱，可事实上，员工并没有乱 花钱，反而维护了许多客户，其业绩成为业内的一面旗帜。相比之下，有些管理者，把钱看得很严，生怕别人乱花钱，自己却大手大脚，结果员工也想尽一切办法谋私利。

九、慎用惩罚制度 改变一个人的行为，有两种手段，即惩罚和激励。惩罚导致行为退缩，是消 极的，被动的；激励是积极的、主动的，能持续提高效率。惩罚是对员工的否定，一个经常被否定的员工，有多少工作热情时间久了也会当然无存。激励和肯定有 利于增强员工对团队的正面认同，而团队对员工的频繁否定会让员工觉得自己对 团队没有用，进而也会否定团队，导致工作态度懒散，产生逆反心理，甚至产生 离去的念头。

十、建立有效的沟通机制 在日常工作中要保持团队精神与凝聚力，沟通是一个重要环节，比较畅通的 沟通渠道、频繁的信息交流，使团队的每个成员间不会有压抑的感觉，工作就容 易出成效，目标就能顺利实现。当个人的目标和团队目标一致的时候，员工就容 易产生对公司的信任，士气就会提高，凝聚力才能更深刻地体现出来。所以要把 确定的长远发展战略和近期目标下达给下属，并保持沟通和协调。这时，团队成 员都有较强的事业心和责任感，对团队的业绩

**第五篇：如何打造一支优秀的团队**

如何打造一支优秀的团队

有市场必然存在竞争，有竞争才能促进发展。众所周知，目前企业的竞争已从过去的产品竞争、价格竞争等演变到人才竞争，只有拥有一批优秀而稳定的各类人才，企业才能谈及可持续性发展。而人才的竞争，关键是要打造一支优秀的团队。

在企业的经营管理中，团队经营已成为一个重要的战略。所谓团队就是相互合作，达成某种成果的一群人。在简单组成的一群人中，每个人都是独立的，他们有着不同的活动，目标也各不相同，而在一个团队里，每个成员都是有共同目标的，他们互相依赖、互相支持，共同承担责任、分享成果。

高效团队的特征

1.共同愿景

有人做过一个调查，问团队成员最需要团队领导做什么，70％以上的人回答——希望团队领导指明目标或方向；而问团队领导最需要团队成员做什么，几乎80％的人回答——希望团队成员朝着目标前进。共同愿景也叫共同目标，是组建一支有战斗力的团队的第一要义。它是指团队有一个明确的目标，这个目标是团队所有人员共同认可的，并承诺为实现这一目标而努力。

那么如何创造共同愿景呢？一般而言，有以下几种方法：（1）以个人愿景为组织共同愿景的基础；（2）平等对待每一个人，并彼此尊重；（3）寻求相互合作、休戚与共；（4）每个人的意见只代表自己；（5）用阶段性的愿景来鼓舞士气；（6）深度沟通产生愿景。

2.有效沟通

一般来说，一个团队里产生的矛盾有70％来源于误解，而误解主要是沟通不良所致，因此沟通是解决矛盾的最好方法。高效团队的领导人都会让每一个团队成员与其他成员进行有效沟通，说出自己心中的真实想法，并提倡成员注意倾听伙伴们的建言，在双向或是多向沟通中，减少他们之间的磨擦和团队发展的障碍。

3.精诚合作

精诚合作要求团队里的每一位成员都必须明白自己的角色、责任和团队的共同愿景，并与其他成员“心往一处想，劲往一处使”，注重整体搭配、协调一致。如果成员之间彼此不信任、不支持，那么团队就无法士气高昂并有战斗力，也就更谈不上“高效”。

4．参与式管理

参与式管理又叫集体领导，集体领导并不是“大家领导”，而是指团队领导人应该鼓励每一位团队成员积极参与管理。企业是大家的，团队也是大家的，只有每一位成员都有“主人翁意识”才能把团队经营得更好。

建立高效团队的要点

高效团队是逐步建立起来的，那么组建一支高效团队的要点是什么呢？《第五项修炼》的作者彼得.圣吉把这个要点称为“学习(Learning)”。彼得.圣吉认为，团队学习是发展成员整体搭配与实现共同目标的过程，它是一项集体的修炼。

1.团队必须学习如何萃取出高于个人智力的团队智力

彼得.圣吉指出：“为什么团队里的每一个成员的智商都是120％，但在一起工作时就变成了62％了呢？”，这就是因为团队中常有一些强大的抵消和磨损其健康发展的力量，这种力量造成了团队的智慧倾向小于单个成员的才智的结果。因此，团队必须萃取出高于个人智力的团队智力，所谓“三个臭皮匠抵过一个诸葛亮”。

2．使组织既有创新性又能协调一致地行动

彼得.圣吉指出：“未能整体搭配的团队，许多个人力量一定会被抵消浪费掉，个人可能格外努力，但是他们的努力未能有效地转化为团队的力量。当一个团队更能整体搭配时就会汇聚出团队共同的方向，调和个别力量，而使力量的抵消和浪费减至最小，发展出一种共鸣，就像凝聚成束的镭射光，而非发散的灯光；它具有目的一致性及共同愿景，并且了解如何取长补短。”

建立高效团队的方法

1.深度汇谈

深度汇谈的英文是“Dialogue”，这是西方流行的一种管理方式，是指持续地集体探询我们习以为常和视为理所当然的经验，在我国也称为深度沟通。深度汇谈是自由和有创造性地探究复杂而重要的议题，让每一个成员都先暂停个人的主观思维，彼此用心聆听的一种沟通形式，旨在促进团队成员的互相了解，消除分歧，而并非得出结论。

2.有技巧地讨论

有技巧地讨论的英文是“Skillful discussion”意思是“捣成碎片”。有技巧地讨论指发展出一系列技术，并深入了解如何从片段中拼凑出整个图像及影响团队的各种作用力。有技巧地讨论可以让每个参与讨论的人不仅都有说话的机会并且还都能说出内心的真正想法，而并非90％的时间都是团队领导人唱“独角戏”。有技巧地讨论与深度汇谈这两种团队交谈方式基本上是能互补的。

3.降低“习惯性防卫”

“习惯性防卫”是每个人用来保护自己或他人免于自己所说的真正想法而受窘，或感到威胁的一种根深蒂固的本能。“习惯性防卫”是与身俱来的，所以，若想组建一支高效团队，领导人就必须把成员之间的防卫心理和行为降至最低。

建立高效的团队文化

建立高效团队除了要求领导人要重视学习与沟通方式之外，还要求领导人必须建立起优秀的团队文化。

1.合作文化

今天的世界已经不再是一个简单的个人英雄主义时代，而是一个在各个层面，尤其根据团队的成长来展开全面合作的时代，因此合作文化实际上已经成为今天这个时代的团队文化的重要支柱内容之一。全球都在讲“合作与发展”。在营销事业的发展中，由于它依托人际网络来开展销售活动，因此，团队中的个体合作精神的注入便成为其核心内容，可以说，没有合作，就无法打造一支高效的团队。

2．关爱文化

所谓关爱文化就是团队对广大消费者、事业参与者的一种关心和爱护。一个团队如果把这种关爱作为理想的内核之一，那么其所折射出来的外在表现形态就是一种关爱文化。这种文化的力量不仅能够使团队保持凝聚力和战斗力，而且也是使其成为“高效率”团队的关键之一。

3．推崇文化

推崇文化就是在团队的发展和推进的过程中，团队成员对这个事业平台及周围合作伙伴的由衷赞美和信赖。推崇是建立高效团队的重大法宝，它能有效传播，能增强团队之间、团队与公司之间的合作精神以及凝聚力，能维护团队的有效秩序。

4．复制文化

复制既是在团队建设中被广为运用的方法体系，同时也是建设高效团队的重要组成部分之一。所谓复制，其实就是模仿，不过这种模仿的程度必须达到100％。在安利等国际企业中对复制文化的描述就是“简单、听话、照着做”，由此可见复制文化对于建立高效团队的重要性。

5．生意文化

营销到底是什么？是一门生意。那么到底什么是生意文化呢？简言之，就是在建设高效团队的过程中，要把领导人和成员的合作还原成一种各司其职、各负其责、各享其成的生意，以生意链条来清楚地界定营销模式。

6．快乐文化

在一个人的奋斗历程中始终做着两件事：第一，追求快乐；第二，逃避痛苦。它们二者构成了人一辈子的心理追求。在建设高效团队时，也必须导入快乐文化。快乐文化具体包括：第一，建立快乐的人生态度、事业态度；第二，建立快乐的工作节奏和工作方法体系；第三，建立快乐与痛苦的共同分享机制；第四，建立在工作中寻找快乐、在自我实现中寻找快乐、在帮助他人中寻找快乐、在无私奉献中寻找快乐的精神理念系统等

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