

2023年雪茄品鉴活动方案 团队建设方案(大全6篇)

方案可以帮助我们规划未来的发展方向，明确目标的具体内容和实现路径。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。下面是小编帮大家整理的方案范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

雪茄品鉴活动方案篇一

团队是指有一定的'互补技能，愿意为了共同的目标相互协作的个体所组成的正式群体。科技创新团队是以学科领军人物为核心，以科研骨干为主体，专业人才和科研辅助人员相配套，优势互补、团结协作，稳定从事基础研究、应用研究、高新技术研究、关键技术攻关、技术集成与示范推广等的紧密型创新研究群体。

有引领学科发展的领军人才。一个优秀的科技创新团队必然要有一个领军人物，这个领军人物必须具有较强的战略思维能力、学科透视与把握能力、组织协调能力和合作精神，具有良好的学术道德和社会责任感，能够发挥较强的凝聚和领衔作用，并已经取得优秀业绩或具有明显的创新潜力。

有明确稳定的研究目标团队。要有明确的研究目标和相对稳定的研究方向，要紧密围绕国家发展战略需求和国家中长期科技发展规划、区域经济发展战略和转型升级的需要，开展基础、应用和高新技术及产业化研究等。

有较为深厚的学术积累。有良好的科研工作基础和发展潜力，以重大科研项目为载体，已经或能够获得重大科技成果和学术成就。

有结构合理的学术梯队。团队内部具有合理的专业知识结构、

职称结构、学历结构和年龄结构，甚至包括个性结构，能够保持持续的创新活力和发展能力。

有良好的文化氛围和团队精神。团队内部具有和谐的氛围，能够进行知识交流和有效沟通，同时团队成员具有以淡泊个人名利为主的协作精神。

宁波市20xx年开始开展科技创新团队的建设工作。目前，宁波市科技创新团队分为二个层次：第一层次创新团队和第二层次创新团队。从今年评审情况看，第一层次主要是高校研究单位。

1、依托单位（申报单位）

从重点企业中遴选（重点从高新技术企业、科技型企业及省、宁波市及本市工程技术中心中培育）；鼓励企业与高校科研机构开展科技合作。依托企业有行之有效的管理制度并能提供持续的经费保障、。

2、团队组成

创新团队人员：首席专家（或带头人）、核心人员、其它人员，创新团队规模：创新团队应具备合理的人才规模和结构。从事研究开发的工程技术人员应在8人以上，且来自企业的成员不少于二分之一；有合理的专业和年龄结构。

首席专家（职称、学术水平、组织协调能力和年龄）：创新团队首席专家应具备履职所需的良好素质、在科研一线工作，有较高的学术造诣；有良好的政治素质和较强的组织协调能力；有充沛的精力领导团队开展工作；身体健康，年龄一般不超过65周岁。

其它人员：半数以上成员应具有中级以上专业技术资格或三分之二以上人员具有大学毕业学历；团队成员学科交叉、专

业多样、能力互补，无侵犯他人知识产权等科研不端行为。

3、创新能力

创新团队应具有稳定的研发方向和较高的创新水平。（已经实施的科技项目、开发的产品、取得的成果、获得的奖励、专利、编写论文等）

4、研究方向和目标

方向：今后三年主要开展哪个领域的研究和开发，具体研究的项目，开发的产品）和创新基础和条件（重点是依托单位现有的科研的软硬件条件）方向：应在《市“十二五”科技创新发展规划》提出的科技发展重点领域开展关键共性技术攻关和战略性产品开发，对推动发展战略性新兴产业和传统优势产业转型升级具有重大现实意义。

目标：团队建设以具体项目为载体，具有明确的技术实现路线和可行的人才培养计划，周期内有明确的阶段性自主知识产权和标志性创新成果目标，以及实现产业化的计划。

5、创新基础和条件

创新团队建设应与市企业工程技术中心等创新载体紧密结合。

1、团队名称：研究方向（领域）+创新团队。

5、团队的规模：团队的规模不宜过大，根据研究方向和内容要求确定，一般在20人以内较为合适。

6、创新团队带头人和核心成员简介：主要是介绍团队带头人及核心成员的学习及工作经历、实施的科技项目、产品开发情况、编写的论文、取得的科技成果（专利）、获得的荣誉等等，真实、详尽。能充分说明团队带动人和核心成员的学

术水平、科研能力。从另一方面说明，本团队具有较强的研发能力，能保证团队各项研究工作的顺利开展。

7、创新团队成员合作研究成果简介：主要是介绍团队所有成员单独或联合取得的研究成果：包括专利、承担的科技项目新产品开发、科技成果鉴定（验收）证书、论文等。该材料必须有证明材料印证。如果研究成果较多，可以选择最能体现研究能力和水平，代表最高学术成就的内容。现在研究基础：着重突出以下几方面内：

10、未来研究方向和目标：主要是今后三年的研究方向和目标。这部分主要是二个方面：一是研究方向，二是研究目标。研究方向是指团队今年三年主要从事哪个领域或者是哪个方面的研究，例如智能家电领域、数码音视频技术等（注意产业导向问题）。编写时不仅要阐述团队的研究方向，还应该分析国内外该领域科技发展的趋势和现状，分析在该领域开展研究的必要性和重要性。研究目标：主要是今后三年团队要从事的研究项目和开发的产品。这是团队今年几年要做的主要工作，也是创新团队的核心内容。

研究目标主要内容应包括以下内容：项目名称、研究目标、研究内容、关键技术、技术路线、项目目标、说明项目研究总体要达到的目标是什么？研究内容：为了达到这个总体目标需要开展的研究。研究内容应该是围绕项目目标开展，通过具体的研究最终目的是为实现总体目标；关键技术：关键技术也就是该项目技术上需要突破的方面，是项目研究先进性、创新性的体现。关键技术必须是在现在的基础上的进一步，是需要研究解决的问题）技术路线：是整个项目研究的重要环节，技术路线与研究目标、研究内容及关键技术之间是紧密相关的，技术路线其实是说明为了目标和研究内容具体该怎么做，采取什么样的措施和方法。

11、研究进度及经费安排：按照项目进行分解，即分个项目的具体开始结束时间及进度目标要求，每个项目一条。经费

投入也是按一个项目填报。经费预算是实施项目的经费合计和分类。申请资助金额最多150万元。经费预算要合理、科学，实事求是。

12、人才培养规划要对带动人、核心成员、其它成员三个层次进行阐述，重点阐述对中青年的培养计划。规划要具有可操作性。内容大概应包括：培养对象、培养内容、培养方式（模式）、人才管理（使用）、经费保障等。（三个层次都应该涉及）

各合作方的协作规划：要围绕研究方向和目标各方在今后三年承担的角色和发挥的作用。

13、产业化计划：对非基础性研究、前瞻性研究具有实现产业化的需要提供产业化计划。产业化计划根本就是如何把研究的项目、开发的产业推向市场，实现量产，并取得较发的经济效益。

14、项目申报单位在项目经费预算上报的同时，报送单位上年度审计后的财务报表；非基础性、前瞻性研究具有实现产业化的计划；其他相关证明材料。

雪茄品鉴活动方案篇二

高我校教师科研水平，打造一支优秀的科研团队，助教师专业成长，促学校特色发展，今结合我校实际，制订本方案。

以课题研究为载体，以常规教学为基础，以课堂教学为突破口”的科研导向，组建学校教科研团队，发挥科研团队的辐射、指导作用，以点带面，努力提升团队教科研水准，力争使学校教师“全员、全程”扎实开展教科研活动，提高学校教科研工作的整体水平，真正让教科研成为提升教师个人专业成长、提高教育教学质量，促进学校发展的助推器。

通过系统培训、自主学习、互动实践、课题研究等多种方式实现下列目标：

- 1、培养一批研究型教师，使其成为学校教科研工作的积极参与者、活动者，营造良好的科研氛围。
- 2、打造一支乐于奉献、勇于创新、善于合作的科研团队，使其成为学校教育科研基本力量。
- 3、充分发挥科研团队的辐射和引领作用，以课题研究为载体，使学校科研工作在不同的研究领域、不同的研究层次得到均衡、持久的发展。
- 4、确定相对稳定的学校主攻研究方向，制定相关的工作职责及管理制度，使科研团队成员在制度的管理下，在权益的保障下，循序渐进履行职责，凝聚团队合作力量，打造和谐的学校科研文化。

1、组建科研团队

学校科研团队成员在个人申请，教科室审核，学校领导商议，经校务公开栏公示后，即为资格的获得。

具有教育科研工作的情感和积极性。

具有一定理论修养和文字表达能力。

具有积极向上的进取之心和教学创新。

2、明确相关职责团队职责：科研团队要认真制定活动计划，做到定人员、定地点、定时间、定内容。科研团队每月至少活动一次，活动内容要遵循理论学习和实践研究相结合的原则，重点研究如何通过课题研究指导教改实践，提高教学质量，可以安排理论学习、专题研讨、成果交流等活动。科研团队

每学年编印2期校刊、1期校报. 成员职责：科研团队成员要加强自身学习，每学期读一本教育专著，每月撰写读书体会至少1篇。科研团队成员要积极参加教学研究实践, 开展课题研究工作，每学年应撰写至少一篇的研究论文或教学案例。

科研团队成员要认真配合学校教科室工作，及时完成教科室布置的各项任务。科研团队成员积极参加各项主题征文、论文评比、课题研究等活动，并努力争取好成绩。自动成为科研团队下设组织的成员, 并有交叉现象。

成员权益: 优先享有市内外学习培训、教学研讨考察、专业交流、展示、评优的资格。拥有享受所带课题组集体研究成果的权利，优先选送作品参加评奖. 对取得显著成绩的个人要进行表彰、奖励、宣传。优先推荐科研团队成员的论文、案例去各类杂志、报刊发表。

3、分步进行培训

根据团队成员的现有水平和学校开展教育科研的实际需要，分阶段采用多种形式对团队成员进行多个层面的' 科研培训，使科研团队成员的科研水平和科研管理能力得到逐步提高。

4、团队下设组织

剡源笔会团体、校刊编制小组、校报编制小组、课题研究小组

1、组织保障：学校组建科研团队领导小组, 科研团队在校领导小组的领导下，由教科室负责教科团队相关成员的协调管理, 保障科研团队成员及时参加研究活动, 为成员提供开展研究活动的条件与环境。2、经费保障: 学校设立专项经费予以支持，加大对教科研经费的投入和管理，根据需要还应及时补充、提高科研经费的投入比例，为更好开展教科研活动提供经费保障。

3、制度保障:制定并逐步完善有关教科研团队的制度,确定成员相关的职责和权益,建立长效激励机制,充分调动团队成员的科研积极性和工作热情,以点带面,全员参与,集众人智慧,切实推动学校的教科研水平再上一个台阶。

雪茄品鉴活动方案篇三

2、充分调动学生参与积极性,让学生用自己的智慧和双手来布置教室,使学生在建设班级文化中受到锻炼,受到教育。

3、为了将专业的特色表达在学生将来进入企业的'需要,本次班级文化建设应将企业文化渗透入班级文化建设之中。

各班教室

个性化、人文化、情感化、专业特色化

组长:蔡礼

成员:熊标、朱运龙、李鑫、谢昌荣、各专业部主任

1、教室物品布置(2分):

(1)地面整洁,桌凳排列整齐横竖对齐成直线。

(2)讲台面上物品放置整齐,无杂物,无积灰。

(3)门沿、窗沿、标牌无积灰。

(4)卫生角内卫生洁具清洁,摆放整齐、有序。

(5)制度、表格、奖状等张贴标准、美观。

2、教室环境布置(4分):

(1) 环境布置主题内容积极向上，整体布置表达和谐、整洁、美观、大方。

(2) 充分利用黑板报、班务栏、窗台等地方营造富有生命气息的班级文化环境。

3、教室布置特色分(4分)：

(1) 班务栏应设计新颖、五表张贴整齐。

(2) 教室整体布置能整洁美观、和谐统一，符合学生年龄特征，彰显班级建设理念切合学校工作要求。有利于学生身心健康，并能彰显专业特色与企业文化的接轨。

(3) 颜色搭配(色彩运用是否协调，是否注重美观大方，富有美感)合理，布告栏内、各项评比表布置有特色。

(4) 开发其它创新园地，根据各班特点选择符合本班专业特色的小制作、小创造等版块内容，要求要有主题，构成系列，表达出专业的特色。

11月中旬

对各教室布置进行量化评比。本次评比设一等奖、二等奖、三等奖三个等级，不合格的班级须再布置，直至合格。

雪茄品鉴活动方案篇四

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。

雪茄品鉴活动方案篇五

中山大学新华学院于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、访学等机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xx□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、丰富师资队伍，强化内部整合，使团队教师整体教学、科研水平得到提升。

雪茄品鉴活动方案篇六

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。

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、专业知识水平和职业素质的高低，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的重点。高等职业教育的人才培养目标决定了物流专业师资队伍建设的衡量标准是：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。