

2023年绩效评估工作计划表 评估工作计划 (优秀7篇)

在现实生活中，我们常常会面临各种变化和不确定性。计划可以帮助我们应对这些变化和不确定性，使我们能够更好地适应环境和情况的变化。计划为我们提供了一个清晰的方向，帮助我们更好地组织和管理时间、资源和任务。那么下面我就给大家讲一讲计划书怎么写才比较好，我们一起来看看吧。

绩效评估工作计划表 评估工作计划篇一

(一) 时间：每季前10日我局稽核股对上季度本局业务经办情况进行抽查。

(二) 20xx年度日常监督重点：

- 1、养老保险费征收和个人账户管理：核查个人账户历年记帐本金、利息计算，是否准确无误；核查系统中个人账户缴费记账数额是否与征缴部门发出的缴费计划、基金财务部门基金实际到账数值保持逻辑对应关系，有无擅自更改缴费基数、记账金额的现象；是否及时、准确更新个人账户缴费及记账信息；核查业务部门是否定期与参保单位或个人核对年度缴费信息，重点核查个人缴费基数是否和省里规定的档次一致。
- 2、社会保险关系跨统筹地区转入、转出：核查转入转出材料是否齐全、是否符合转入转出条件；核查申请人的参保缴费凭证和《接续信息表》上记载的基本信息和账户信息是否一致；核查转移转出人员历年缴费工资基数、缴费年限、个人账户记账额是否准确、完整；核查业务经办环节是否按照规定程序办理转移转出手续。
- 3、退休人员待遇审核发放：核查退休人员养老待遇核定资料

是否齐全、程序是否健全、执行是否到位；核查养老金发放计划是否符合经办、审核、领导签字的程序要求，对用人单位养老金发放情况进行环比、跨年同期对比、重点核查部分养老金异常增长情况是否真实、准确；核查养老金直发后业务部门与金融机构、与待遇领取个人之间的各项经办操作是否符合内控管理规定，是否采取必要措施确保数据传输准确、安全。

4、基金财务管理：核查基金管理部门是否与开户银行签定社保基金存储优惠利率协议，是否按优惠利率计息，确保基金的保值增值；是否建立业务、财务、银行自动对账制度，实现财务对账日清月结；基金支付业务是否匹配业务计划单据，支付结果是否与业务支付计划一致；二次以上支付业务是否与发放失败数据进行比对，确保二次支付信息为上次失败的支付信息后，财务才可办理二次支付处理。

5、数据信息管理：是否对数据的修改、维护等操作有明确的权限，坚持不相容岗位相互分离制度；业务、财务数据修改是否有业务、财务部门授权；数据修改记录和手续是否完整、合规，并定期存档备查；有关数据及相关资料是否及时备份，并建立数据远程备份机制。

6、单位增减人员的办理：办理人员增减时所收集的资料是否真实、齐全或有效；是否有初审（录入）和复审（监督）岗位，且复审不能对数据进行修改，只能回退；办理减少人员时，若参保单位或人员有欠费的，是否要求完成清欠。

7、参保人员关键信息修改：修改个人账户、出生年月、参加工作时间、视同缴费年限、实际缴费年限等涉及参保职工养老保险待遇的信息，是否执行初审（录入）和复审（监督）、领导签字认可等程序；是否存在擅自违规篡改关键信息的行为；是否有执行修改的原始证明材料及其他有关材料，确保材料真实、齐全并完整归档。

（三）抽查方式：养老保险信息系统实时查询、档案室纸质档案查阅、实地问询等。

（四）抽查程序：抽查相关记录；填写日常监督记录表；对发现的疑似问题经稽核股负责人和分管领导签字后交予相关股室确认，确认没有问题的应提交书面说明，有问题的提交整改意见并落实。

（一）自查阶段。8月30日前完成。

1、成立自查评估小组。6月底前完成。本局抽调专人组成自查评估小组。

2、股室自查阶段。7月底前完成。各股室对照本股室相关业务进行自查，填写相关表格，对内部控制制度和执行情况进行全面自查，并将自查情况报自查评估小组。

3、自查评估小组抽查。8月25日前完成。自查评估小组对各股室相关业务的内部控制制度和执行情况进行抽查，作好相关记录，并经相关股室确认，在抽查中发现问题的要报相关领导，并提交整改意见，要求相关股室整改并落实，根据股室自查和自查评估小组的抽查情况形成自查报告。

绩效评估工作计划表 评估工作计划篇二

区文化馆基本支出和项目支出，其中基本支出预算102.35万元，群众文化活动项目预算2万元。

按照《宜宾市南溪区财政局关于印发宜宾市南溪区区级支出预算管理暂行办法的通知》（南财发〔20xx〕75号）的要求编制文化馆基本支出预算，严格控制基本支出的开支范围和标准。

按照《公共文化服务体系保障法》，认真履行文化馆职责职能，积极开展群众文化活动，保障群众基本文化权益。

认真履行文化馆职能职责，组织开展形式多样的群众文化活动，积极满足群众精神文化需求，保障群众基本文化权益。严格按照省市相关文件精神和区文广局对直属事业单位目标考核方案进行考核。

文化馆托管基本支出严格按照人事、社保、公积金等管理有关规定实施，确保文化馆正常运行，保障群众基本文化权益。

文化馆项目支出：群众文化活动，按文化馆工作计划，主管局对文化馆的目标考核要求等开展丰富多彩的群众文化活动，丰富群众文化生活。

坚持组织开展形式多样的群众文化活动，保障群众基本文化权益的同时，切实丰富市民群众文化生活，增强市民对高质量文化生活的获得感和幸福感。

无

绩效评估工作计划表 评估工作计划篇三

工作计划书的格式应包括标题、正文和落款三项。

(1) 四种成分完整的标题，其中“某村”是计划单位；“二〇〇年”是计划时限；“规划”是计划内容摘要；“要点”是计划名称。

(2) 省略计划时限的标题。

(3) 公文式标题，计划单位名称，要用规范的称呼；计划时限要具体写明，一般时限不明显的，可以省略；计划内容要标明计划所针对的问题；计划名称要根据计划的实际，确切地使用名称。如所订计划还需要讨论定稿或经上级批准，就应该在标题的后面或下方用括号加注“草案”、“初稿”或“讨论稿”字样。如果是个人计划，则不必在标题中写上名字，

而须在正文右下方的日期之上具名。

2、正文 大体上应包含以下三方面的事项：

(1)目标。这是计划的灵魂。计划就是为了完成一定任务而制订的。目标是计划产生的导因，也是计划奋斗方向。因此，计划应根据需要与可能，规定出在一定时间内所完成的任务和应达到的要求。任务和要求应该具体明确，有的还要定出数量、质量和时间要求。

(2)措施。要明确何时实现目标和完成任务，就必须制定出相应的措施和办法，这是实现计划的保证。措施和方法主要指达到既定目标需要采取什么手段，动员哪些力量，创造什么条件，排除哪些困难等。总之，要根据客观条件，统筹安排，将“怎么做”写得明确具体，切实可行。

(3)步骤。这是指执行计划的工作程序和时间安排。每项任务，在完成过程中都有阶段性，而每个阶段又有许多环节，它们之间常常是互相交错的。因此，订计划必须胸有全局，妥善安排，哪些先干，哪些后干，应合理安排。而在实施当中，又有轻重缓急之分，哪是重点，哪是一般，也应该明确。在时间安排上，要有总的时限，又要有每个阶段的时间要求，以及人力、物力的安排。

这样，使有关单位和人员知道在一定的时间内，一定的条件下，把工作做到什么程度，以便争取主动，有条不紊地协调进行。执行希望，需在正文的最后写出，为计划的结尾部分。但是，这部分的内容，要看实际情况决定要不要。

3、落款 在正文结束的后下方，制订计划的日期。此外，如果计划有表格或其他附件的，或需要抄报抄送某些单位的，应分别写明。

绩效评估工作计划表 评估工作计划篇四

职业分析：行政管理最初入门便是行政助理，而行政助理给人的印象应该是公司里一个普普通通的小职员，“收收文件，打打字，这种工作任谁都能干；实则他就像是兢兢业业的管家，可以将企业这个大家庭中杂乱无章的事务管理得井然有序，在各种行政事务方面帮助和服务于公司员工，通过安排主管日程、填写计划列表、处理信息需求、制作数据报告、安排会议会谈、接待客户来访、维护记录管理、完成文件归档等各项工作，从多方面综合性地完成高质量的行政管理工作。

职业前景：行政管理可以看成管理学上的“万金油”，几乎每个行业都离不开它，但是，行政管理往往没有很明晰的工作范围，这也导致了很多人刚入门的行政找不到自己的方向，除非可以升任中级以上领导，否则是感觉不到自己的存在。

要想在行政管理行业获得成功，拥有自己的一席之地，努力必不可少，然而更重要的是你努力的方式。

第一：明确职业定位，规划职业发展方向 年龄越大危机感越强，及时明确职业定位、做好长远发展规划势在必行，这样才能在未来的职业之路上有的放矢、少走弯路，朝着目标的方向迈进。

第二：积极充电，紧绕职业目标提升 在职业发展的过程中，综合能力、经验定位和学历的契合程度决定了发展的高度和方向。把握好三者之间的关系，是突破职业发展瓶颈的关键。需要强调的是，充电不可盲目，而应该围绕自己的职业规划和目标进行学习与提升，才能使学习“投资”得到收益。

第三：积累人脉，为未来发展做储备 辅助性岗位有一种潜在的优势：与人沟通和交流的机会多，从中积累丰富的经验、阅历、良好的人际关系以及各种知识和能力，包括心理素质，

甚至可以从管理者的事物中吸取失败的教训。

对于优势，我会继续保持，并且努力提升至更高的台阶；对于不足，我会想法让它转变成我的优势。

1、 充分利用业余时间，为自己补充所需要的知识与技能；

4、 养成良好的锻炼、饮食、生活习惯；

绩效评估工作计划表 评估工作计划篇五

某企业是一家勘探设计类企业，其业务部门是按照专业划分的，但所承接的项目大都是综合性的，因此需要各个部门抽调人员来组成项目小组共同工作；以往，该企业采取简单的指标分解方法：业务部门a分多少利润、业务部门b分多少利润，然后再由部门决定内部分配方案。年终发奖金也是采取这种二级结算方式。结果是各个部门、各个员工对最终的结果都不满意，大家都觉得分给自己的指标太多，同时也很难将日常工作与考核指标联系起来。

1、 在目标分解的时候，企业管理者难以做到“心中有数”

正是由于这种纵向分解目标存在诸多障碍，才使得在很多企业中每年设定考核目标的工作都成为了一种上下之间的“博弈”。对于企业管理者而言，通过绩效管理工具保证企业目标的达成，也就无从谈起了。

2、 在进行考核时，容易顾此失彼

如果单针对员工个人的绩效结果进行考核，必然埋没其对部门或团队的贡献，长此以往，就会养成员工“个人英雄主义”思想，而忽视对团队与组织绩效的责任感，相对削弱整个部门的凝聚力和战斗力，现代化的管理所提倡的员工之间的团队协调与配合也将受到极大的挑战。尤其是个人绩效与

组织绩效产生冲突的情况下，是先保组织目标还是先保个人目标，员工很难做出正确选择。

某企业是一家生产制造型企业集团。甲在a部门工作，工作成绩在部门内部非常优异；乙在b部门工作，工作成绩一般。一个年度下来，由于a部门整体绩效水平偏低（只有70分），因此甲的绩效得分上限是70分；而由于b部门整体绩效水平很高（100分），乙的绩效得分上限是100分。因此产生的问题是，从个人绩效而言，甲远远优于乙，但由于受到组织绩效的“连累”，最终的考评结果乃至收入水平是甲不如乙。甲愤愤不平，觉得乙是“搭便车”。

不但如此，在这家企业的绩效考评中a部门和c部门之间也出现了不平衡。甲和丙分别在a和c部门工作，成绩都很优异。一个年度下来，两组织绩效得分都是100分。但由于a部门的负责人要求严格，部门内个人绩效得分普遍偏低c部门负责人要求相对较松，部门内部个人绩效得分普遍偏高。最终，虽然，甲和丙个人及部门一样优秀，甲的总考评结果却不如丙。

综合分析，产生上述不合理现象的原因主要是：

2、管理者对下属以及员工对自身的要求有所区别，这种区别给绩效考核工作带来不可避免的主观性（在目标设定、考核过程中都是不可避免的），造成考核“基准线”的差异，从而影响最终的员工个人绩效和收入。

其一，整体绩效相对优秀的部门负责人为了维护本部门员工的积极性和相对公平，势必采取相应的方法拉近这种差距（因为毕竟绩效考核结果将与员工的薪酬、晋升、培训等相关因素相联系），从而降低对自己及下属工作要求的标准，以寻求与其他部门的相对平衡；员工则会因为感觉干好干坏一个样（与组织绩效较差的部门员工进行比较而言），而失

去追求更高目标的热情和动力，向组织绩效较差的部门员工看齐。

其二，组织绩效相对较差的员工因为没有压力（考核结果已对其做出了相对肯定、与薪酬水平与组织绩效高的部门员工差别缩小），也不会主动寻找并持续改进自身所存在的问题，以至岗位工作难有提升。

以上结果的产生，都将使绩效考核工作流于形式，员工又重新回到“大锅饭”的年代，从而最终阻碍部门的持续发展，造成部门目标难以顺利实现（或不断降低部门目标以寻求平衡），使整个组织发展停滞甚至倒退。

针对上述问题，笔者认为可从以下方面着手协调组织绩效和个人绩效的关系。

纵向的指标分解往往适用于传统的、金字塔结构的组织形态；而对于很多推行“以任务为导向”的新型企业而言，更多的是要处理好平行部门与岗位之间的协调关系。

上述案例一中的企业的绩效考核问题具有一定普遍性。问题的核心在于指标分解过程中，无论是从企业分解到业务部门，还是从部门分解到个人，都只是采取了硬性的、自上而下分解的方式，而这种方式与该企业的业务与流程特点是不匹配的。在我们提供的咨询方案中，引入了项目考核与部门考核两个体系概念，也就是不同员工在部门中与项目中发挥不同的角色、承担不同的责任、考核不同的指标、采取不同的薪酬政策，真正体现了“矩阵化”企业的考核特点。

2、调整薪酬体系，合理运用绩效考评结果

在确定考评结果时，采取一些技术手段，保证考评结果的相对客观性。比如大家经常提到的“强制分布法”、“标准分换算法”等，都是对于考评结果通过一些技术手段加以调整，

从而避免在绩效考评的过程中一些主观因素的影响，从而部分消除前文中所提到的一些偏差现象。

对于薪酬结构进行调整，体现个人绩效与部门、企业绩效的关联性。目前大部分企业采取基本工资+绩效工资薪酬模式，如果稍加调整，比如调整为基本工资+个人绩效工资+组织绩效工资+年终奖金，其中个人绩效工资和个人绩效得分挂钩，组织绩效工资和组织绩效得分挂钩，年终奖金则和企业整体利润完成情况挂钩，可以更好引导员工关注整个部门、企业的绩效。当然上述三个因素如何相互影响、各自的比例如何，各个企业完全可以根据自身情况度身定做。

3、加强企业文化建设，强调团队精神与合作意识

任何管理工具都不是十全十美的，绩效管理同样也是如此。无论采取多少技术手段、科学方法，最终的考核结果也无法达到百分之百的准确。因此，加强企业文化建设，强调团队精神与合作意识，从而形成良好的内部协作氛围，则能够对绩效管理体系起到必要的互补作用。

通过目标分解、调整薪酬体系和加强企业文化建设等方面，全面协调组织绩效与个人绩效的关系，让公司在绩效考核方面做到最优化，减少员工的不良情绪，从而促进公司快速稳定发展！

绩效评估工作计划表 评估工作计划篇六

员工绩效改进计划通常是在主管的帮助下，由员工自己来制订，并与主管共同讨论，就员工当前水平、工作成果和存在的问题、工作改进计划、绩效目标要求和具体实施方法等内容达成一致。员工绩效改进计划的核心是绩效提高，所以员工绩效改进计划一般没有持续性，即一个员工经过两或三个周期的绩效改进计划仍没有工作进展或工作进展无法满足工作绩效要求，则企业一般会考虑轮岗或更换员工。这也是主

管帮助员工制订绩效改进计划和职业生涯两项工作的不同。

1. 寻找绩效差距

绩效差距的表象是员工绩效水平无法达到企业的要求，其深层次的原因为，存在着某种因素使得员工无法按要求完成绩效。

寻找绩效差距可以根据工作要求和员工实际工作结果对比确定。例如：某员工工作要求为每月6号上交报表，实际绩效为每月最早8日才可以上交报表。绩效差距为：报表上交无法按时完成，延后时间大于2日。

2. 分析原因

员工绩效无法达到要求，应该从员工、主管及环境三方面寻找原因。员工角度：可能存在能力无法达到任职要求、员工沟通能力欠缺、员工身体状况等客观因素，以及员工不愿按时完成等主观因素两方面；主管角度：可能存在督导不及时，未及时发现并帮助员工改正等因素。环境角度：可能存在数据无法准时提供、报表汇总周期过短、数据提供准确性差引起校验期较长等原因。

可能引起员工绩效差距的原因一般包括：

员工方面：不知如何做；不知如何做好；不知什么最重要；不知做成什么样；不想做；还有其它事情要做；做了也没什么用等。

主管方面：不知做了有什么用；不知如何帮助员工；是否帮助过员工；是否未肯定员工的成绩；是否未提醒员工的过失等。

3. 决定是否改进

并不是所有的绩效差距都要纳入员工绩效改进计划之中。一

一般来说，通过员工努力确定可以达到绩效改进的工作才会纳入到绩效改进计划之中，也就是因为员工因素造成的或者虽不是员工造成，但通过员工改变工作方法可以改进工作的内容才会纳入绩效改进。

4. 找出可能的方法

绩效改进的方法应该由主管和员工一同完成，可采用头脑风暴、或重新梳理流程等方法，提出若干可能的方法。

5. 制订改进计划

首先要确定改进目标。目标的选取应该由主管和员工共同完成，以员工为中心，主管要提出明确要求；其次，要对可能的方法进行筛选，选取双方认可的方法，方法一旦确定，主管要确保给予员工足够的资源支持；第三，要把改进计划分解为若干步骤，并明确每一步骤的时间和工作效果要求；最后，形成一份书面的绩效改进计划。

6. 绩效改进的实施、检查和新的计划

绩效改进计划一旦制定，主管和员工应该共同确保计划的实施，员工应该按计划认真完成每项工作，并做好记录，主管则应给予员工适当的支持，并定时检查计划执行，发现问题，及时与员工调整计划。

1. 绩效改进计划要有针对性，不能偏离主题。
2. 绩效改进计划要关注重点环节，不可能面面俱到。
3. 绩效改进计划要注明具体的时间。
5. 绩效改进计划需要双方认可，它是一个沟通过程，不是安排工作。

6. 绩效改进计划不是一项员工福利，计划失败，员工和主管都应面临调整岗位的问题。

7. 绩效改进计划是主管的日常工作，应保持足够的关注。

个人的绩效改进计划通常是在主管人员的帮助下，由员工自己来制定，并与主管人员讨论，达成一致意见的实施计划。主管人员应承诺提供员工实现计划所需要的各种资源和帮助。绩效改进计划通常包括以下几个方面的内容。

1、有待发展的项目

有待发展的项目通常是指在工作能力、方法、习惯等方面有待提高的地方。这些有待发展项目可能是现在水平不足的项目，也可能是现在水平尚可但工作需要更高水平的项目，这些项目应该是通过努力可以改进和提高的。一般来说，在绩效改进计划中应选择一个最为迫切需要提高的项目，因为一个人需要提高的项目可能有很多，但不可能在短短的半年或一年时间内完全得到改进，所以应该有所选择。而且，人的精力是有限的，也只能对有限的一些内容进行改进和提高。

2、发展这些项目的原因

任何企业都不是随便就把某些项目列入绩效改进计划中去的。通常这些被选项目是员工能力的薄弱点，也是迫切需要改进的地方。

3、目前的水平和期望达到的水平

绩效改进计划应该有明确、清晰的目标，因此，在制定绩效改进计划时，要指出需要是高的项目目前的表现水平以及期望达到的水平。

4、发展这些项目的方式

通常可以采取培训、自我学习、他人帮助等方式来改进这些待发展的项目，使之从目茸的水平提高到期望的水平。当然，对一个项目进行发展并不是只能采取一种方式。也可同时采取多种方式。

5、设定达到目标的期限

企业制定绩效改进计划时，还应该设定达到预期目标的时间界限，这样可以一步步推进员工的发展。

通常来说，制定个人发展计划需要经历以下过程。

1. 员工与主管人员进行绩效考评沟通。在主管人员的帮助下，员工认识到自己在工作中哪些方面做得好，哪些方面做得不够好，认识到目前存在的差距。
2. 员工和主管人员共同就员工绩效方面存在的差距分析原因，找出员工在工作能力、方法或工作习惯方面有待改进的方面。

绩效评估工作计划表 评估工作计划篇七

xx市是我省对外开放城市之一，共有15个县（市、区、山），180个乡镇、街道，总人口4664900人，1283700个家庭，其中0-18岁儿童127.48万，占总人口的27%。xx的家庭教育工作是从80年代初期开始的，已经走过了二十多年历程，在各级党委政府的重视支持下，在全国妇联的关怀指导下，xx市妇联与教育行政部门共同努力，密切合作，协调有关部门认真贯彻实施《20xx—20xx年中国儿童发展纲要》和《家庭教育工作“十五”计划》，使全市家庭教育工作取得了新的进展，家庭教育整体水平有了很大提高。现已全面实现了《家庭教育“十五”计划》提出的各项目标和要求。

家庭教育是社会主义精神文明建设的重要内容，是与学校教育、社会教育密切配合，培养社会合格人才的重要途径。为

贯彻《20xx-20xx年儿童发展纲要》和《xx省家庭教育工作“十五”计划》所提出的总目标和总要求，xx市妇联与市教育局联合下发了《xx市家庭教育工作“十五”计划》、《xx市家庭教育工作评估检查方案》、《xx市家庭教育工作评估指标》，并提出“十五”期间的总目标：到20xx年市区、县城区家长受教育率为95%；家长对家庭教育知晓率达80%以上，已实现“两基”的农村地区，家长受教育巩固率在90%以上；家长掌握家庭教育知识率达70%以上；未完成“两基”的贫困地区，要在打好“两基”攻坚战的同时，使家长受教育率要达到70%，家长掌握家庭教育知识达50%以上。为推动这一目标的实现，几年来xx市各级妇联与有关部门紧密配合，齐抓共管，同心协力，认真贯彻《儿童纲要》和《家庭教育工作“十五”计划》，大力宣传普及家庭教育科学知识，多层次、多渠道、多形式地开展家庭教育工作，形成了以家长学校为主要阵地，以社区为依托，以家庭教育理论研究为指导的家庭教育工作格局，有力地推动了我市家庭教育工作的不断深化和家庭教育水平的再提高。

（一）领导管理情况

《20xx-20xx年中国儿童发展规划纲要》是国务院颁发的儿童工作的纲领性文件，规定了家庭教育的总目标。根据《纲要》总目标的提出和全国、省家庭教育“十五”计划的要求，20xx年3月，市妇联与市教育局联合下发了《xx市家庭教育工作“十五”计划》，随之全市15个县（市、区、山）也制定本地的家教“十五”计划，家庭教育工作受到了各级政府的高度重视，纳入了各级政府的精神文明建设总体规划中，家教工作的网络机构也日益健全，形成了横向部门相互配合，纵向层层有人抓的局面。为推动《儿童纲要》和《家教“十五”计划》的落实，分管教育工作的副市长对我市家庭教育工作亲自过问，层层落实，做到目标到人，责任到人。为推动工作的开展和目标的落实，每年的“六一”前夕各县（市、区、山）妇联和各部门都要定期召开专门会议，听取工作汇

报，组织专家进行评估研究。例如□xx县是《儿童纲要》的省级示范县，多年来，在实施《规划》的过程中得到了各级党委、政府的高度重视和支持，家庭教育工作纳入了当地精神文明建设总体规划中，主管书记和分管县长经常听取家庭教育工作情况汇报，县妇儿工委每年召开1—2次工作会，家庭教育工作与《儿童规划》同步实施，及时解决实施过程中的困难和问题并形成当地政府的工作制度。

家庭教育作为学校教育和社会教育的有机结合体，如何发挥好家庭教育在儿童成长中重要作用，多年来妇联和教育部门密切配合，通力合作，明确各自职责范围，并设有专兼职干部，做到分工合作，责任明确：妇联负责牵头协调，面向社会，面向家长做好宣传普及工作，推动有关部门开展家庭教育工作；充分发挥各级家庭教育工作的作用。在实施家教“十五”计划中，充分发挥其专家学者和社会热心人士的作用，针对社会热点、难点问题进行调查和理论研究；发动社会力量共同举办各种类型家长学校，并会同教育行政部门对家庭教育工作评估检查指导。教育行政部门负责办好中、小学、幼儿园家长学校，并对家长学校加强领导管理和检查监督。

为推进家庭教育工作“十五”目标的实现，发挥家庭教育的重要作用。市妇联与市教育局于20xx年3月共同制定了《关于进一步加强和改进家庭教育工作意见》，进一步强调了家庭教育工作对搞好素质教育的重要作用，加大了对家庭教育工作的领导和指导力度，也更加明确了对家庭教育工作的指导和管理办法，使家庭教育工作的管理逐步规范化，做到年初有计划、有安排，年终有总结、有检查而且形成制度。定期培训家教骨干，调整家教组织成员，充实力量。对各级各类家长学校检查整顿，登记造册。定期召开家庭教育工作经验交流会和表彰会，适时配合学校组织开展特色活动，宣传普及家教知识，提高家庭教育工作质量，推动家庭教育工作整体上水平。由于各部门分工明确，配合得当，形成了全市家庭教育工作运作有序，健康发展的良好局面。

1、加大宣传力度，做好普及工作实施家教“十五”计划，我们始终把宣传普及家教知识，树立全民家教意识放在首位，并在宣传力度、宣传手段和宣传声势等方面进行突破。

(1) 注重利用现代宣传媒体，不断拓宽宣传普及渠道和领域。如在开展优生优育优教知识宣传中，利用电台、电视台、报纸开辟窗口设立专栏，有效地扩大了宣传覆盖面，全市各县（市、区、山）的婚前检查覆盖率以乡为单位达90%以上，新婚夫妇和孕妇优生优育优教知识的通晓率为95%以上，城市新婚夫妇婚前检查和孕妇接受产前教育达xx0%[]农村达到95%。市妇联在[]xx日报》、电台、电视台开设“三优工程”专栏和专题节目，广泛宣传。与市教育局、关工委多次邀请家庭教育专家学者我来市讲学，传授家庭教育新知识、新理念，参听人数1万多人。与市教局联合开展“家教知识进万家”百题测试活动，城区的20多所小学生家长全部参与答题；与教委、关工委20xx年5月在市一中多功能厅举办了全市“家庭知识竞赛活动”，并在全市开展了“爱祖国、颂家乡”幼儿演讲比赛。这些活动的开展都有起到了良好的宣传家教的效果。

(2) 开展系列家庭教育活动，多渠道，多形式宣传家庭教育知识[]20xx年是xx市家庭教育年，为贯彻落实中央、省《关于进一步加强和改进未成年人思想道德建设的若干意见》的文件精神，根据全国妇联“争做合格家长，培养合格人才”的“双合格”家庭实践月活动和省妇联提出“八个百”活动的要求，我市也开展了以“热爱伟大时代、立志报国成才”为主题的家庭文明、母亲教育、少儿励志、少儿创业、家庭助学、家庭志愿、家庭健康、家庭关爱“八大工程”等系列活动，并在xx县岳母墓建立了xx市未成年人思想道德建设教育基地，一年来，有近万名少年儿童在基地接受教育。结合“母亲素质工程”和“家庭文明工程”活动开展百万家庭读书活动，母子读书活动、把知识送给家长，进行优生优育优教知识的传播与实践，指导家长转变教子观念，树立正确育人思想。各县（市、区、山）结合本地实际，全方位拓

宽家教宣传手段，印发宣传材料，组织有奖征文，举办家教知识竞赛、演讲，召开经验交流会，树立先进，推广典型等活动，广泛传播家庭教育科学知识，收到良好效果，达到预期目的。

(3) 抓住时机，深化家庭教育。利用“六一”儿童节有利时机，协调各大新闻单位广泛宣传爱护儿童，教育儿童，为儿童做表率，为儿童办实事的公民意识在。今年，5月28日，市妇儿工委办、市妇联、市体育局在xx一中素质教育中心联合举办xx市庆“六一”家庭亲子趣味运动会，全市共有20多所幼儿园，500多名儿童、120户家庭参加。活动取得良好效果，为儿童健康成长营造良好的氛围。在实施家教“十五”计划中，全市各级妇联都开展了不同形式的大规模宣传，不失时机的在电台、电视台、报纸刊物等大众传媒，开辟宣传阵地，使家教知识得到有效宣传和普及，根据20xx年《xx统计年鉴》数据表明，全市的广播宣传覆盖率为97.8%，电视宣传覆盖率为97.7%，提高扩展了家教知识的宣传覆盖面，同时也大大增强了家长掌握科学的能力，促进了全民家教意识的不断增强。

2、开办各种类型家长学校加强阵地建设。坚持从实际出发，多渠道，多形式开办各种类型家长学校。在实施家教“十五”计划过程中，以在中小学开办家长学校为主要阵地，直接面对家长开展家庭教育，教学内容、计划组织形式等都具有一定的针对性和实效性。在三结合教育中，发挥了教育行政部门的主体作用，体现了中小学幼儿园家长学校是开展家庭教育工作的主要渠道。随着社会的转型，生活的多元化和复杂化，家庭教育出现了许多新问题，针对家庭教育存在的不同问题和存在问题的不同群体，妇联协同社会有关部门，在社会开办了不同类型的家长学校。

3、深入开展家庭教育理论研究

根据全国妇联、省妇联和我市家庭教育工作“十五”计划提出的目标和要求，我市的有13名专家、学者、德育工作者和

教子有方的优秀家长成为省百名讲师团成员，他们积极参与家教问题的理论研究和探讨，形成一支家教骨干力量，壮大了队伍，增添了活力。几年来，为推进家庭教育工作，为新形势下家庭教育工作提供切实有效的服务。在家庭教育理论研究的内容上，着眼于时代的发展，贴近家庭需求，为社会分忧，为家长解愁的服务原则，站在国运兴衰，民族复兴的高度认识家庭教育工作，面对新世纪培育新人才的要求，选好切入点，抓出新特点，调查新情况，解决新问题。针对市场经济条件下的家庭教育的热点、难点和突出问题，开展调查研究，撰写文章。围绕“中小学生心理健康状况”“中小学生家庭美德德育状况”素质教育和家庭教育等方面的问题进行学术交流与探讨，提出对策和建议，为广泛开展家庭教育工作提出了理论依据，也为家长提高教育子女水平提供了服务与指导，对引导广大家长端正教育思想，推动家庭教育的科学化，对家教工作的理论研究指导发挥了积极的作用。如xx县领导主动带头撰写理论文章，县委常委、宣传部长吴杨柳撰写的关于未成年人教育的理论文章在国家级刊物上发表，全县在市级以上共发表研究文章20余篇；开发区妇联举办了一次学习交流会和家庭教育研讨会，会上大家都踊跃发言，介绍经验，就如何创建学习型家庭发表了很好的建议和意见□xx县妇联通过对全县留守儿童思想道德教育现状的调查，写出调研文章《我县留守儿童思想道德教育的现状与对策》、县中心幼儿园的xx老师，通过多年对学生的观察与研究，撰写论文《展变家长教育思想的实践与研究》等。

家庭教育工作的发展，离不开家教工作者队伍，在实施十五计划中，全市各地都把提高家庭教育工作骨干队伍的素质作为重点，加强培训，分类指导，提高队伍整体素质。如xx县妇联举办多场家教讲座，专题辅导，提高了家庭教育工作骨干队伍的素质□xx县派出两名干部参加南昌大学举办的青少年心理和家教专业培训，并顺利取得全国三级心理咨询师资格证书。同时县教育局在全县各中小学培养了心理辅导志愿者队伍，各中小学也选派老师到市里进行了心理健康咨询的培

训。

20xx年，xx市妇联在全市15个县（市、区、山）开展了家庭教育进社区的试点推广工作。针对家庭教育进社区，素质教育进家庭，是新时期，新形势下家庭教育工作的重点，如何做好社区家庭教育工作，依托社区发挥作用，始终是做好城市家庭教育工作的重要环节。在社会转轨，企业转制，下岗人员不断增多的形势下，社区家庭教育显得尤为重要，因此为了发挥社区家庭教育作用，市妇联在《进一步改进和加强家庭教育工作意见》中，特别强调了依托社区开展活动，建立社区家庭教育指导站，把儿童活动、家教内容纳入社区整体布局，借助社会力量，资源共享，共同创造社区良好育人环境。xx区妇联在开展社区家教工作中，对全区68社区的工作情况进行调查，撰写了《以人为本，德育为先社区家教工作状况的模式与探讨》，对如何抓好新时期社区家庭教育工作提出了可行的意见和建议。xx县妇联与关工委组织编印了《家教论坛》小报和家长学校教材，并在全县开展家庭教育知识竞赛活动。

4、效益和成果

几年来，全市的家庭教育工作受到了各级党委和政府的关注和支持，通过各级组织的有计划，有步骤，全方位，多层面的努力，使家庭教育水平和家长素质有明显提高，家长的教育观念发生了转变，从“三优”知识和家教知识的问卷调查结果可以看出家长的教育思想更明确了，教育子女方法端正了，注意以身作责，言传身教，注意规范自己的行为，树立了为国教子，以德育人，科学育人的新观念。20xx年市妇联与市直机关工委开展了“教子有方十佳母亲”评选活动，还配合省妇联在全市开展了评选了贫困优秀母亲活动，推广她们教育子女的经验和方法，各大新闻媒体报导了她们的先进事迹，重点宣传了她们在教育子女中行为改进的实际效果，这一活动在社会上引起很大反响。目前，全市有0—18岁儿童家

庭1273000户，城市家长受教育率达98%，农村家长受教育率达70%。除未成年人和青少年犯罪率略有上升外，其它未有上升，而未成年人在校生犯罪比例为下降趋势。

4、家长学校的办校质量和开展活动参差不齐，一些家长学校还缺乏规范性管理，缺少自觉性和积极性，甚至有的家长学校有名无实。存在着“以会代课”的现象，制度落实存在差距。

5、学校还未真正摆脱应试教育的模式，注重抓成绩，重分数，轻德育，对家庭教育产生一定的影响。

6、继续深入做好家庭教育的理论研究，跟上时代发展，贴近家庭需求，调查新情况，解决新问题，为指导和提高家庭教育水平，做好超前预测和对策研究。