

最新深化放管服改革工作总结 制度改革 工作总结(精选8篇)

总结是把一定阶段内的有关情况分析研究，做出有指导性的经验方法以及结论的书面材料，它可以使我们更有效率，不妨坐下来好好写写总结吧。那么，我们该怎么写总结呢？下面是小编为大家整理的个人今后的总结范文，欢迎阅读分享，希望对大家有所帮助。

深化放管服改革工作总结篇一

为了推进财政改革，加强管理，近年来，我省各地与全国一样，相继进行了各种形式的会计委派制度改革试点并经过不断总结、引导和推广，会计委派制改革出现了方兴未艾的好势头。

随着改革开放的不断深入，社会经济的发展和社会市场经济体制的建立和完善，会计委派制这一新生事物，顺应改革发展的客观要求，从小到大，不断发展，以强劲的生命力，不仅推动了会计改革，而且在加强宏观、微观经济管理方面也越来越显露出重要作用。同时也正逐渐被人们认识和接受。

我省的会计委派制的改革，从90年代初开始，至今可以说大致经历了以下几个阶段：

第一阶段即1996年以前，是自发式的个别尝试阶段。我省的一些县（市）如巴中市、郎中县、苍溪县等，对县属国有企业进行了直接委派会计负责人为主的会计委派制，中江县还结合厂长经理承包制，推行了会计人员年薪制等办法。这对当时在县以下的多数中小企业实行承包制后出现的国有资产流失、会计信息失真等问题起到了一定的牵制作用。同时，对“一包就灵”提出了质疑。虽然是个别地方和局部的试点，但引起的反响是不容忽视的。

第二阶段从1997年到1998年，这期间主要是总结、认识、引导试点阶段。在这一时期，我省会计委派制在各地的一些国有企业、国有控股企业、集体企业、中小企业等各类企业以及行政事业单位等，逐步推开，形式各异。其间，政府主管部门，特别是各级政府的会计管理部门即财政部门主动地参与了这项改革。全省各级财政部门逐步把会计委派制工作列入了会计管理工作重要的议事日程，并且充分发挥政府管理会计工作的职能，对各地的会计委派制试点进行总结，在充分肯定这一改革的同时，及时地提出了存在的一些问题，而且对进一步深化会计委派制改革问题提出了一些建设性的意见。比如省财政厅专门就全省会计委派制试点作为财政科研课题，专门组织力量进行调研，最后形成了《四川省会计委派制改革调查报告》，对全省的会计委派制情况、问题进行了总结，对今后工作提出一些指导性的意见。这一《报告》得到了省政府主要领导的高度重视，并在省政府主办的《四川政报》上公开发表，省财政厅也将《报告》下发各地，并要求各地认真总结试点情况，因地制宜、稳妥推进。这对全省会计委派制无疑起到了引导和推进作用。这期间，各级党政和纪检监察部门也高度重视和关注这一工作，把推行会计委派制作为反腐倡廉的一项重要工作，督促有关部门落实。全省的会计委派制改革，进展的广度和深度前所未有。

第三阶段为1999年以后，进入了有组织的总结、完善，全面推广阶段。从1999年到现在，随着经济改革的不断深入，全省的会计委派工作在经过多年的实践、认识、再实践、再认识最后又回到实践的过程，对会计委派制改革基本上形成了共识，而且不断地从实际出发，总结完善，朝着规范化、科学化方向努力。特别是中纪委三、四次会议和国务院的有关指示发出后，更为会计委派制的进一步推行指明了方向。目前，会计委派制已经列入了包括省政府在内的各级政府的重要议事日程。全省21个市、州，有12个市政府和近90个县政府专门下发文件，要求全面推行会计委派制，还有如遂宁、宜宾、乐山、南充、达州等市政府还制定了有关委派制的办法。各级政府分管经济工作的领导都亲自负责领导会计委派

制工作，各级财政部门也责无旁贷地和纪委监察部门积极配合，把会计委派制作为深化财政改革、推进党风廉政建设的
主要任务之一狠抓落实：一是抓了全省的会计委派调研，做到心中有数。省纪委、监察厅联合召开了座谈会，派专人调研，了解全省的工作进程和问题，研讨解决问题的办法；二是交流各地情况，找典型代表介绍工作经验，互通情报，取长补短。省财政厅还于1999年专发会计委派工作简报六期至各地和省级各部门，专门收集了全省各地会计委派制办法，编辑成《四川省会计委派制度专辑》（一）、（二）印发各地，对帮助和指导这一工作的开展起到了推动作用；三是有倾向性地推荐一些行之有效的作法，起到了引导和示范的作用。如省财政厅制定了《四川省省级国有大中型企业财务总监制试行办法》下发各地，引起了各级的重视。又如对长宁县、北川县行政事业单位“零户统管”（会计集中核算）制和简阳市的乡镇“统一集中核算”制等大加推崇，促进了有条件的县、乡实行这些办法；是作为工作任务进行全省安排布置，要求各地予以贯彻落实□20xx年1月，省监察厅、省财政厅下发《关于继续试行会计委派工作的通知》文件明确要求，各级财政纪检监察部门根据中央要求，结合各地实际情况把目前适合我省实际的几种会计委派制形式，有组织有计划地积极稳妥地推行。这几种形式和要求是：1、在县及县以上党政机关和财政全额拨款的事业单位实行会计集中管理，统一核算制。2、所有的乡、镇财政所实行综合财政预算会计集中核算，今年要求达到60%的推广面。3、暂不具备条件的县级党政机关实行重点会计委派制。4、国有企业、国有控股的大中型企业以及骨干企业实行财务总监制。5、企业集团内部实行会计集中委派制等。

由于我省会计委派制试点基本上呈现以两头促中间的情形，即基层起步早，纪委督促严，在一段时间省、市本级动作不太大，效果不明显，但进入1999年以后，省、市两级都开始行动，特别是市一级行动迅速，措施有力，这样，会计委派改革在全省已基本形成了热潮。据初步统计，全省有18个市、地、州，90多个县（区、市）近800个乡（镇□□20xx多个行政

事业单位和企业开展了各种形式的会计委派制度。

我省会计委派制试点，形式多种多样，试点对象有企业、国家机关、事业单位，委派的人员有会计机构负责人，也有全部会计人员，委派的主体有企业主管部门、政府部门，也有企业本身等。但经过多年实践，认识到会计委派制作为政府管理经济的重要措施之一，要不断适应经济改革深化的要求，绝不能一蹴而就，要不为地总结和完善的。比如县以下国有中小企业普遍实行了改、转、租、卖、让等以后，企业所有制性质发生了变化，如再沿袭国有企业一套管理，无论在法理上，在具体管理办法上显然已不适宜。原来如溪、阆中、中江县等直接向企业委派会计人员的做法已经行不通了。也有的由于企业进行股份制改造后，委派的会计负责人形同虚设。所以，会计委派制要适应市场经济的需要，要为政府宏观经济管理服务。因此，我省会计委派制的形式也经历了不断取舍，优胜劣汰的过程，最终是适应市场经济发展的，有利于加强监管，规范经济行为，维护经济秩序，促进经济建设的，切合实际的会计委派制形式主义会被人们所接受所推崇。经过几年来的磨合，现在适合我省经济管理实际，并取得一定共识，正在积极推广和试点的几种会计委派制形式主要有以下几种：

（一）财务总监制。财务总监的委派对象为国有企业和国有控股企业。财务总监人选通过考试、面试、结合考核，经组织部门批准，从市级综合经济管理部门中选派或向社会公开招聘。财政部门负责聘用委派以及日常工作。

财务总监的职责是代表政府监督企业执行国家财经法律、法规情况，向政府机关提交有关企业财务报告，如重大问题专题报告。不干预企业的生产经营活动。

财务总监的任职与行政级别不挂钩，工资收入比照所在企业经营班子副职执行，由同级财政预算安排。对财务总监工作业绩的考核由财政部门牵头，组织部、经贸委等部门共同负

责。考核结论记入本人档案，作为派驻、罢免和奖励和重要依据。

为配合财务总监的试点，将国有企业财务负责人由原同级财政部门备案制改为审批制。国有企、事业单位财务负责人的任免，由所在单位呈报，财政部门审核，组织部门审批。财务总监制主要在我省乐山、达州等市试行。

（二）财务监督特派员制度。财务监督特派员派驻单位为国有大中型企业和国有控股企业。财务监督特派员由市级机关副县级以上干部担任，财务监督特派员办事处设在财政局或经委，负责日常管理工作。办事处内设若干办事组，每个办事组负责2至4个企业的财务监督工作。财务监督特派员任期三年，可以连任，经费列入同级财政预算，并规定了相应的奖惩制度。

财务监督特派员对政府负责，代表政府行使监督权力。主要职责是以财务监督为核心，监督企业贯彻执行国家财经法律法规和方针政策；列席经营宫管理等有关会议，但不干预企业经营活动，评价企业主要领导成员的业绩，并对其奖惩、任免提出建议。

财务监督特派员的稽查报告，由财务监督特派员办事外送企业主管部门进行审核，审核后报市政府。市政府根据报告，结合企业领导人的考核情况，实施奖惩、任免。如重大问题，可向政府专题报告。财务监督特派员主要在我省自贡、遂宁等市试点。

（三）会计集中核算。会计集中核算对象目前主要是县、乡（镇）两级行政、事业单位。在保证单位预算体制、资金使用权和财务自主权“三个基本不变”的前提下，取消各单位账户，统一由会计集中核算机构（会计中心）开设账户，代理会计核算，管理会计人员。单位设置出纳岗位，负责本单位的具体财务收支。同时建立综合财政预算制度，收支审批制

度，审核制度等内部控制制度，实行严格的岗位责任制。

会计集中核算办法已在全省60%以上的乡、镇和部分县、市实行。

省委、省政府决定在总结各地改革试点的基础上，从省级机关的实际出发，结合部门预算改革，决定于20xx年在省级党政机关和全额拨款事业单位的一级预算单位，实行国库集中支付、会计集中核算改革，待条件成熟后再推广到各系统所属二级单位。目前，省财政厅已代省政府拟了《四川省省级机关试行会计集中核算支付办法的实施方案》，并正在征求意见。

方案的主要内容是：设立四川省省级机关会计核算支付中心，在保证单位现有预算编制程序、资金使用权、财务自主权“三个不变”的前提下，取消单位预算内、外银行账户。省财政厅建立国库单一支付体系。取消单位会计核算岗位，保留除会计核算、记账以外的会计职能，实行国库集中收付、委托代理记账、分户核算。会计集中核算支付的资金为财政拨款、上级补助收入、预算外资金和其他收入等四部分。

（四）企业内部会计委派人员。企业集团公司按隶属关系、管理权限对所属各级子公司委派会计人员。委派工作由集团公司统一管理。会计人员在本单位或集团公司内部选聘。委派会计人员的主要职责是严格执行国家财经法规及集团公司的财务管理规定，办理单位的财务管理和会计核算，向集团公司负责，奖惩考核由集团公司实施。

企业内部会计委派办法主要在我省五液、电信、邮政、石油、川化等大型集团公司实行。

我省各地地会计委派制度改革试点，尚处在总结推广阶段，有的还有待于进一步探索并不断完善和提高。但是经过几年的实践，全省会计委派试点进展总体是好的，对建立健全约

束机制、防止国有资产流失、促进党风廉政建设、维护各利益主体的合法权益等发挥了积极的作用。

促进了会计工作和会计信息质量的提高。试行会计委制度，将会计人员的人事权、考核权、工资评定权等从各单位中分离出来，使会计人员相对独立，有利于保证会计人员发挥会计核算和监督和基本职能，在一定程度上抑制了编制虚假会计信息现象，保证了会计资料、会计信息的真实、完整。

深化放管服改革工作总结篇二

近年来，我校一直坚持解放思想，与时俱进，坚决贯彻和执行国家大力发展职业教育的决定。在不断加强管理，扩大办学规模的基础上，注重学校的内涵建设。坚持以学生为本，在全校范围内推进课程改革。以改革促质量，以质量求发展，努力形成优势，办出特色，树立“品牌”，提高“品位”，力求在“做优”的基础上，把学校“做大”、“做强”。将我校几年来推进课程改革的一些做法以及取得的初步成效总结如下：

实施课程改革的主体是教师，转变教师的思想观念，提高思想认识是推进课程改革的关键。因此，我校把培训工作放到课改工作的重要位置，贯穿于课程改革的始终。

(1) 加强校本培训，确保课程改革理念的更新

校本培训是学校全员参与新课程改革的重要途径。为加强校本培训工作，学校有计划地组织教师学习课程改革的理论，帮助教师们树立正确的教育观、学生观、评价观，实现教育思想现代化。首先，我们坚持每周业务学习的制度，采用集体学习的方式。邀请有关专家为全体老师做有关课程改革的专题报告，拓宽教师的视野。其次以教科研活动为载体，通过开设示范研讨课，让教师切实感受课程改革带来的效果，增进对课程改革的感性认识。

（2）加强业务培训，确保教师技能的提高

为了建设一支高素质的教师队伍，我们采取各种措施来提高教师队伍素质。一是狠抓学历达标活动。要求任课教师的学历必须是本科，学历不达标的责成参加进修。目前我校任课老师学历达标率95%，已达标的教师我们鼓励参加硕士研究生学习。二是开展长短培训，到施工现场锻炼，狠抓专业教师和实习指导教师队伍建设，要求专业教师分期分批到现场、到公司广泛参加社会生产实践，了解本专业在实际生产过程中的新知识、新技术、新工艺、新方法，同时拿到较高的等级证书，成为“双师型”教师。

（3）成立课改领导小组，确保课改的有效运行。

面对课程改革的全新要求，建立了学校课改工作领导小组，明确该领导小组负责统筹、指导、协调整个课改的实施。学校成立了以教学副校长为组长的学校课程改革领导小组，并明确由专业部具体组织实施。课程改革领导小组除负责统筹、组织课改工作外，原则上每月集中一次，对在课改过程中的成效、存在问题、面临的困难进行总结、交流、研讨。领导小组对课改工作实行全程监控，并针对教师们在课改中普遍存在的共性问题，引导教师反思自己的教学行为，及时对课改工作进行针对性的调整，确保课程改革工作的有效运行。

学校紧紧围绕省职教课改要求，经过认真酝酿，确定了学校课程改革的总体目标是以课程发展观为指导，遵循教育教学规律，运用现代化课程观，从课程目标、课程结构、课程设置、课程内容、课程实施、课程评价等几个方面推进改革。建立了以能力为本位、以职业实践为主线、以项目课程为主体的模块化专业课程体系。

紧紧围绕新培养目标中素质和能力基本要求和就业、创业发展方向，本着夯实文化基础、提高文化素养，强化技能训练，实现一专多能；拓宽就业方向，增强适应能力的改革，以模

块化课程体系为基本模型，以全面实施学分制和弹性学制作作为运作载体，推进课程改革，培养和提高学生的全面素质和综合职业能力。

课程改革是一项系统工程，任务艰巨，需要分阶段、分层次逐步实施，稳步推进。近年来我校主要从以下几个方面推进改革：

1、调整课程目标以职业需要和学生发展为主要目标

传统的课程教学以知识学习为目标，往往不顾及学生的实际情况，过于强调课程知识的完整性和系统性，学生的学习缺乏动力。我校在课程改革中，把职业的需要和学生的发展作为课程改革主要目标。

2、优化课程体系以能力为本位职业实践为主线初步形成模块化课程体系

近年来，我校对主干专业的实施性教学计划进行了修订，形成了各主要专业人才培养方案，初步形成了模块化的课程体系。课程由基础平台、选修课平台组成。基础平台由德育模块、文化课模块及专业课模块组成；选修课平台主要包括人文拓展课程和专业拓展课程两个模块组成，以满足学生提高综合素质与职业能力的需要。

汽车运用与维修专业，基础平台中的德育模块开设有《道德法律与人生》（劳动版）、《经济与政治常识》（劳动版）、《职业道德与职业指导》（劳动版）等课程；文化课模块开设有语文、数学、英语、计算机应用基础等课程；专业课模块（职业群基础课程）开设有《机械制图与识图》、《机械基础》、《汽车电气设备构造与维修》、《汽车发动机构造与维修》、《汽车底盘构造与维修》、《汽车电子控制装置》等课程。通过这两部分课程的学习，学生在掌握必要的文化基础知识的基础上，掌握为适应中等职业学校汽车运用与维

修专业毕业生可能从事的岗位群的要求所必需的专业基础知识和基本技能。

选修课平台为任选课程，是我校根据学生在兴趣、特长等方面的差异性开设的课程，这部分课程为学生提升人文素养、横向拓展或纵向延伸专业知识及技能服务，具体课程主要有汽车美容与装潢、汽车喷涂技术、汽车钣金工艺。

3、整合课程内容以项目课程为目标整合课程内容形成综合化课程

(1) 职业群专业基础课的综合，以实用够用为度，根据培养目标的要求，对专业基础课程进行了科学合理的有机综合。删繁就简，避免学科型课程因过于强调自身的系统性和完整性而造成的单科教学周期长和课程间的交叉与重复。

(2) 多种素质教育的综合，把职业道德教育、思想政治教育和劳动实践教育结合到教学中，努力培养中等职业从业人员的社会责任感，高尚品德修养和吃苦敬业的职业道德。

1、通过课改，教师转变了教育理念，开发了多门校本教材或讲义。汽车材料、汽车电气设备构造与维修、汽车电子控制装置、汽车底盘构造与维修实训指导等校本教材。

2、通过实践，教师积累了一定的经验，无论在论文发表、课题研究、教学比武还是技能竞赛都获得了喜人的成绩。

3、通过课改实践，学生的心理素质获得了极大的改善。为了让学生能以良好的心态投入学习与生活，更好地推进项目课程的落实，我校在学生心理健康教育加强了研究。通过调查发现，他们内心深处大都受到过来自方方面面的不同程度的心理伤害，然而，同时他们又都有着积极进取不甘落后的愿望，渴望有一个崭新的自我，希望被老师和家长认可。

通过几年来的努力，我校的课程改革已经由启动阶段进入到初步实施阶段，并在实践中取得了一些成效。但我们清醒的认识到，课程改革面临着许多方面因素的制约，面临着许多实际困难，主要表现在体制上有许多旧的东西在制约着，还未形成一套与职业学校办学相适应的高效的管理模式；办学条件尤其是实训实验设备数量有限、质量不高；师资队伍的建设还有待进一步加强。因此我们感觉到课程改革下一阶段的推进工作必须同学校的整体发展和改革相结合。今后我们将继续努力，深入实践，将课程改革作为教学改革乃至学校改革的核心，推进学校内涵的建设，提升学校的办学水平和质量。

深化放管服改革工作总结篇三

“劳动、人事和分配”三项制度，是企业经营管理机制中最根本的制度，也是出版单位内部微观管理的基本内容。在这种体制背景下，以劳动、人事和分配三项根本制度为突破口，对整个内部运行机制进行改革，这既是经济体制变革的必然要求，也是出版单位的现实选择。三项制度改革的难点与症结集中体现为旧有体制束缚与企业生产力发展的矛盾，矛盾的焦点在于计划经济体制条件下形成的劳动用工制度和分配制度。在出版企业内部，只有按照效率优先、兼顾公平的原则，建立起以岗位管理为核心内容的、面向全体员工的统一的劳动用工机制和收入调节机制，因身份不同而产生的劳动特权和分配特权将不再存在，竞争将在更加公平、公正的基础上展开。我社通过讨论，总结意见如下：

企内部劳动制度改革得以落实，需要考虑“增加投入”的策略。

我社亦存在部分人员需要分流的问题，资金是解决问题的关键。国家需要为员工过去几十年为国企发展乃至国家经济发展做出的贡献作出认可和补偿，也需要为员工过去没有得到足够的职业培训和培养予以补偿。希望集团能为各出版社向

政府争取政策及资金以解决人员分流问题。

由于过去事业单位的人员编制复杂，涉及“干部、集体工人、自聘人员”等各种成分，现在在企业机制下人员成分的弊端逐步显露出来。因部分集体工人和自聘人员有较丰富的工作经验和技術能力，但鉴于其身份在竞聘、职务安排等过程中始终无法给予合适的安排。故希望集团能针对该情况，打破身份问题，制定合理政策，为一些优秀的工人争取工作利益，也为我社培养优秀人员提供更好的平台。

在三项制度改革中，分配制度的改革涉及面最广，参与程度最高，它直接关系到每一位员工的切身利益，是整个改革中最敏感的地方，在某种意义上也可以视为三项制度改革的落脚点，改革实践中着力较多的也往往是这一部分。但综观整个行业的改革进展，“效率优先、兼顾公平”的原则仍未能充分体现，体制性弊端依然突出。

资确定的主要依据是职工的身份背景，如工龄、学历、职称、行政级别等，核心因素是资历的积累。

二是新旧体制下的员工存在差别待遇，同工不同酬。目前出版单位聘用员工的待遇千差万别，大部分是通过劳动合同约定，领取固定报酬。相对于正式职工的工资性收入来说，聘用职工的报酬标准本身就不算高，加之其收入与工作业绩不能挂钩，势必影响这部分人员的工作积极性。

此外，分配形式单一也是目前分配制度改革中带有普遍性的问题。尽管改革已经历十余年，但分配制度的总体格局仍未有大的改变，工资加奖金的模式一直沿用至今，该模式形式单一，办法不多，机制不活，导致在分配中生产经营一线人员和辅助工作人员拉不开差距，高层管理人员和一般管理人员拉不开差距，总体上看，分配中的平均主义色彩依然相当浓重。

在干部人事制度方面，通过改革，出版单位内部干部选拔任用的操作程序及规范有了一定改革，公开化、透明化的用人机制打破了以往干部人事管理中的诸多积弊，通过竞争上岗等操作方式，调动了积极性，培养了竞争意识，一定程度上冲破了干部任用中论资排辈、能上不能下等陈规旧习，干部人事管理观念得到更新。从实际效果看，由于劳动用工制度方面的改革不彻底，出版单位职工队伍缺乏必要的流动性，不需要的人出不去，需要的人进不来，造成人才储备严重不足，干部的选拔任用必然受到限制，缺乏竞争。

综上所述，我社支持集团关于各出版社三项制度改革的倡议，但也对目前改革的历史性局限保持清醒的认识。这种局限性主要表现为对旧有体制安排的过多让步，改革的思维和举措更多地定位于看菜吃饭、量体裁衣，对原有制度框架更多的是变通而不是真正意义上的突破，改革对于人们思想观念的冲击或许远远大于实际的制度性结果。我们希望集团尽早出台三项制度改革的指导性意见，尽快开始三项制度改革的进展，以进一步激发各单位的积极性，推动集团整体的快速发展。

深化放管服改革工作总结篇四

国家基础教育课程改革实验全面启动。我校领导和广大教师以高度的责任感和极大的热情，积极投身这一教学改革的洪流中，立足本校，与时俱进，开拓创新，在课程改革实践中勇于探索，付出了辛勤的劳动。经过几年的课改实验，我们感到：老师们的教育理念在发生变化，教育教学评价在发生变化，教师“教”的行为在变化，学生“学”的方式也在变化。学校紧紧围绕坚持“以人为本”，教科研相结合，创建让家长和社会都满意的和谐学校的办学目标，根据教育局和学校制定的课程改革方案，把学校的课程改革作为学校教学计划的重要部分，并征求教师意见，做到全员参与，分工明确，责任落实到人，坚持层次管理，几年来，在教研室精心指导下，大家齐心协力，克服困难，认真完成了课程改革阶

段任务，并取得了初步成效。

在实验过程中，我校做了以下几方面的工作：

学校成立由徐广臣校长为组长的课程改革实验领导小组及由骨干教师组成的教科研指导小组，定期召开会议研究、布置新课程改革的实验工作，将新课程改革实验工作定位为起点要高，立足要实，效果要好；学校教学处详细制定了《三岗乡小学新课程改革的实验方案》，领导班子定措施、抓落实，下课堂听课，询问教师、学生、家长对新课程改革的感受、建议和要求。及时将课改过程中发现的问题汇总、研究，并在学校课改工作会议上商讨对策，作到问题的及时发现和妥善处理。

几年来，教导处围绕基础课程改革，组织教师学习基础教育课程改革纲要，收看网上直播的新课程改革通识培训，利用教研活动，组织教师学习各学科新课程标准有关理论知识，使教师以新的教学理念指导自己的教学实践。通过教师自学、集中学习、看录像等多种形式，深化教师对新的课程标准的理念和研究性学习内涵的认识。又派骨干教师参加全县新课程理论培训。全体教师参加了教研室组织的新课程理论的测试，撰写了体会文章。通过多次培训和学习，广大教师已充分认识到本次课改的目的意义，明确此次课改的最大特点就是通过课程改革，促使教师的教育方式和学生学习方式发生根本转变，使学校教学工作真正规范到素质教育的轨道；通过学习，提高认识，树立“以学生发展为本”的教育思想，相信每一位学生都可以教好的，实施分层教育，为学生学习营造一个良好的学习氛围。

每学期开学前学校都派下半年担任新课程教学的教师参加县教育局组织的通识培训和学科培训，使老师们对新课程有一个新的认识，对如何实施新课程也有了一定的了解，真正做到“先培训先上岗，不培训不上岗”。在广大教师对新课程已有充分认识的基础上，乡级会课时要求各教研组组织教师学习

《基础教育课程改革纲要》和各科的《课程标准》等，采取集体学习、分组学习和自学等形式，真正把新课程标准的新理念、新方法和新要求逐步内化为教师的教学价值观和具体教学行为，使全体教师转变教育观念，确立正确的现代教育功能观、教师观、学生观、课程观和教育评价观。老师们在培训中学习，在培训中提高，边培训、边实践、边提高。

在教师中开展“六个一”活动。即：每月有一篇教学反思，每学期上交一个典型案例，每学期上交一篇质量较高的教学论文，提供一个有关教育教学的问题或给学校提一个合理化建议；每学期至少上一节校级研究课；每学期自学一本教育教学理论书籍并做好一万字的读书笔记。通过“六个一”活动的开展，力求使教师实现自我提升，自我超越。中心小学在学期末评选出优秀案例、反思、论文，集结成册，全乡推广，并给予了适当的奖励。

为进一步贯彻落实“新课标”精神，展示本校教师精湛的课堂教学艺术，推广优秀的教法和经验，为广大教师提供更多的学习机会，同时也为会诊和解剖课堂，解决教学中一些共性问题，学校教导处在每学期组织了“三课三制活动”，即：所有任教的教师每学期上好一节体现自己教育教学水平的探索课，骨干教师每学期上好一节引路课。明星教师上好一节示范课。每学期进行教学会课2次，每学科进行教学会诊2次，每位教师写好教学反思。充分发挥骨干教师带头作用。以教学开放的形式加强各个学科的新教材、新教法展示，取得良好的成绩。学校要求全校教师在三课活动中务必听完本学科的课，再选听至少2节跨学科的课。通过检查发现全校不少教师不仅听课数量多，而且记录认真详细，分析到位，建议合理。学校把教师参与三课活动的情况纳入教师期末工作考核，以点带面推动学校新课改的步伐。另外，建立“小学生成长记录袋”，在学生之间进行交流评比，家长和学校进行评估，激励学生的学习兴趣，加强学生的学习自信心。带领学生以一种新的学习方式进行学习。体现新课改的精神。

教育改革的核心是课程改革。随着教育改革的深入发展，我国的课程政策发生了重大转变，我国基础教育已走向多元化的轨道：实行国家、地方和学校三级课程管理。这为我们创办特色学校，培养多元化人才开辟出一条重要途径，随着新一轮课程改革的推进，我们更清楚认识到开发适合自己学校的校本课程的重要性和紧迫性。我校校本课程的开发应立足于学生的需求、社会的需求、学生的兴趣爱好、家长的愿望、教师的特长、学校的办学理念等实际情况构思了校本课程体系。结合本校实际，我们根据现有资源，充分开发与生活密切联系的校本课程资源，本着“拓宽学生的知识层面，为学生终身发展奠定基础”的原则，以实现学生的自我完善，适应社会发展的需要为目的，引导教师选用课程计划空间，行使课程开发的自主权、研究权、开发权，提高教师的专业素质，促进学校特色形成。继《古诗文诵读》之后，我校全员参与，开发出了具有开放性、灵活性、多样性特征的校本课程《经典诵读》，使我校的校本课程形成了体系，且受到了社会各界人士的一致好评。

为充分发挥优秀教师的科研才能，进一步规范我校教育科研管理，调整充实学校教研组，健全“校长室——教导处——课题组”的科研管理网络。教研组成员主要是学校教科研的骨干力量。课题组定期召开会议，学习教育理论，了解教育动态，关注教改热点，收集、总结先进的教科研信息，每月将各自的研究心得、学习成果在教科研小组中进行交流。课题组定期开展课堂研讨观摩活动，承担培养青年教师的任务，积极推广优秀教育科研成果，以此带动广大教师参与教育科研。

深化放管服改革工作总结篇五

根据《关于开展水管体制改革工作总结的通知》（办建管函〔xx〕404号）要求，现将我省水管体制改革工作总结报告如下，请审阅。

一、水管体制改革总体进展情况

xx年月1月，省政府下发了《海南省水利工程管理和投融资体制改革实施方案》（琼府〔xx〕15号），我省水管体制改革工作全面展开。省政府分别于xx年6月〔xx〕年9月召开水管体制改革工作会议，布置和推动水管体制改革工作。三年多来，在各市县政府和有关部门的高度重视和大力支持下，在广大水利干部职工的共同努力下，我省水管体制改革工作稳步推进，取得了较好的成果。

目前，省松涛水利工程管理局（省属工程）和文昌等12个市县（占全省18个市县的2/3）已基本完成水管体制改革任务，其他6个市县已完成“两定”和“两费”测算工作，总体改革方案有待市县政府最后批复。

二、省属工程及市县工程改革进展情况

省松涛水利工程管理局是省水务局下属水利工程管理单位，经省编制委员会核定，该局定性为正处级准公益性水管单位。该局在职职工1657人（其中下属企业和派出所人员共237人），占全省水管单位在职职工的26.3%。参与改革的职工共1430人，改革后定员1077人，需分流343人。松涛工管局的中层干部已通过竞争上岗，基层管区的人员已按编就位，166名职工已办理内部退休，177名分流人员已得到妥善安置，分流到下属施工企业参与工程维修保养或多种经营。经有关部门同意，按“以收代拨”方式解决公益性人员基本支出经费（其中年工资和各项社会保险金2375万元）。公益性维修保养经费605万元（省水利建设资金中每年安排300万元，“以收代拨”解决305万元）。

目前，文昌、琼海、定安、万宁、陵水、保亭、五指山、琼中、乐东、昌江、白沙、儋州等12个市县改革已取得阶段性重要成果。12个市县政府已批复改革总体方案、“两定”和“两费”测算，并已逐步分解落实。12个市县纳入改革的水管单

位共56个，在职职工2173人，定岗1990人，分流人员183人，财政补助公益性人员基本工资和社会保险金xx万元。

三、水管单位分类定性、定岗定员、经费测算

根据水管体制改革实施方案，各市县水务、财政、发展改革、编制、社保等部门通力合作，互相支持，通过大量细致工作，基本查清了全省18个市县国有水管单位和松涛工管局的基本情况，对全省水利工程规模、效益、资产价值以及水管单位的职工人数、财务收支、社会保障等有了全面了解。为各市县出台水管体制改革总体方案提供了最基本的依据。

全省102个国有水管单位，已全部定性完毕，其中10个定性为公益性事业单位，91个定性为准公益性事业单位，1个定性为企业单位。改革前，全省水管单位职工8446人，其中在职6311人，离退休2135人。根据《水利工程管理单位定岗标准》，改革后全省水管单位定员人数共4862人，比现有职工少1449人；参照现行事业单位工资和社会保障政策，改革后，每年公益性人员基本支出经费9096万元；根据《水利工程维修养护定额标准》，全省水利工程公益性部分维修养护经费4632万元。

四、两项经费落实情况

松涛工管局年供水、发电和多种经营收入5500万元，根据省政府有关意见，全部由松涛工管局支配使用，主要用于公益性人员基本支出和工程维修养护，松涛工管局两项经费已落实。

根据各市县水管体制改革总体方案，文昌、琼海、定安、万宁、陵水、保亭、五指山、琼中、乐东、昌江、白沙、儋州等12个市县的水管单位公益性人员基本工资和保险金由市县财政负责，其中工资属于补助性质。全省水利工程公益性部分维修养护经费到位1403万元，其中省水利建设基金900万元

（占省级水利建设基金的30%），松涛工管局305万元，市县财政198万元。

五、管养分离情况

松涛工管局工程维修养护工作，主要由其下属的水利建筑安装公司负责，基本上实行管养分离。各市县维修养护资金还没有到位，实行内部管养分离。

六、人员分流及社会保障情况

松涛工管局和文昌、琼海等12个市县，改革后共分流526人。有几种安置方式：对于3年内达到退休年龄的，实行内部退休；部分职工分流到下属施工企业（如松涛工管局），从事工程维修养护等建设安装工作；分流到水管单位内部农场（如文昌市东路水库管理处）或承包水库周边土地、水面从事多种经营；不具备上述条件的水管单位分流人员，保留职工身份，由市县财政交纳社会保险金，自谋工作，本单位有人退休时，优先录用。

落实社会保障政策，是水管单位职工最为关心的问题。改革前，各水管单位缴交社会保障金的情况差别较大，松涛工管局、三亚市和琼海市等少数市县缴交较正常，大多数市县基本上没有缴交。改革前，全省水管单位累计拖欠社会保障金5056万元。通过与财政、社保等部门反复研究与协调，结合我省实际情况，区别不同情况落实社会保障政策：1995年前退休的职工，视为已交社会保障金；1995年至xx年退休的，由市县财政补交养老和医疗两项保险；在职和分流人员，从1995年起，补交养老、医疗、工伤、失业、生育等五项保险，其中1995年至xx年应缴交的保险金，待职工退休时，由市县财政负责逐个补交；xx年起，按年正常缴交；社会保障金中个人应缴交的部分，由个人负责补交。

七、水管单位职工工资拖欠情况

由于历史原因，改革前各市县每年拖欠水管单位职工工资3780万元（接近三年统计）。我省是经济欠发达省份，尤其是中部山区少数民族自治县，财政收入少，要补发以前拖欠的工资，难度实在很大。对此，多数水管单位职工比较理解，认为改革后财政负责社会保险金和保证一定的经济收入，解决了后顾之忧，已属不易，待今后经济发展了，希望能补发所欠工资。

八、存在的问题和对策

（一）存在的主要问题

1、少数市县工作滞后

国务院批准《水利工程管理体制改革的实施意见》已5年多，省政府批转《海南省水利工程管理和投融资体制改革实施方案》已3年多，但目前仍有少数市县尚未正式批复改革方案。有关市县政府及其水务部门对水管体制改革重要意义认识不到位，对国务院和省政府布置的水管体制改革工作没有紧迫感，是水管体制改革落后被动的重要原因。

2、“重建轻管”思想依然存在有的市县热衷于上新项目、开新工程，重建设，轻管理；对推进水管体制改革，充分发挥现有工程的效益，促进水资源的可持续利用，保障经济社会的可持续发展认识不足、重视不够。

3、部分市县改革不够深入

部分市县改革缺乏后劲，在政府批准改革总体方案、“两定”和“两费”测算后，市县水务局没能及时将改革推向深入，少数市县停滞不前，水管单位内部改革缓慢，人事劳动工资改革不配套，岗位、工资没有全面落实到个人，管理制度不健全，责任制不明确，水管单位内部运行机制不活。有的水管单位仍然处于“吃大锅饭”状态，没有真正完成按编定岗和人

员分流任务。

4、两项经费到位率低

落实公益性人员基本经费和公益性工程维修养护经费是水管体制改革的基本任务之一。在市县批复的水管体制改革总体方案中，对两项经费已作明确安排。从今年的落实情况看，各市县已按改革方案下拨了公益性人员基本支出经费。但相对档案工资而言，多数水管单位职工收入偏低，一般每月为600~800元，相当于档案工资的40%~60%，甚至有的是按最低工资线标准发放。除松涛工管局外，多数市县水利工程维修养护经费不落实，尚未按改革方案筹措到位维修养护资金。

5、部分市县分流人员多

由于历史原因，部分市县水管单位严重超编，人浮于事，机构臃肿，管理成本高、效率低下。按照《水利工程管理单位定岗标准》，定编后，有的水管单位分流人数多，难度大。如临高县菠莲灌区管理处，设计灌溉面积18万亩，在编职工210人，月工资50~100元；改革后，应定编80人，分流130人。

（二）明确任务、强化措施

1、坚定改革目标不动摇。根据《水利工程管理体制改革的实施意见》和《海南省水利工程管理和投融资体制改革实施方案》，并结合我省实际情况，我省水管体制改革任务要在今年底基本完成。全省18个市县和松涛工管局必须批复改革总体方案和“两定”、“两费”测算，各水管单位建立健全管理制度，明确岗位责任制□xx年足额落实“两费”的水管单位比例应达到1/2，其他暂时不能足额到位的，政府及相关部门要有分步到位的承诺文件和分年度到位的实施计划，其中xx年到位50%□xx年到位80%□xx年到位100%。

2、强化水管体制改革责任制。水管体制改革是国务院和省政府确定的一项重要改革，也是综合改革的重要组成部分。省政府要求各市政府切实将水管体制改革纳入重要议事日程，建立以地方政府行政首长负责制为核心的水管体制改革责任制，对于未能按时完成改革基本任务的，要实行责任追究。

3、做好进度计划安排。各市政府应以xx年底基本完成改革任务为时间节点，结合本地实际情况，调整改革进度计划，明确各时间段要完成的工作任务，并逐步落实。尚未正式批复改革总体方案的市县，必于8月底之前批复改革总体方案、“两定”和“两费”测算，并抓紧分解落实，确保在xx年财政预算中安排“两项”。各市县于今年11月完成水管体制改革验收和总结工作。省水务局在12月完成全省水管体制改革验收和总结。

4、加强验收监督，保证改革质量。重点对“两费”落实、定岗定员、分流人员安置和水管单位内部制度建设等工作进行验收。着重检查水管单位职工是否已按编定人，职工（包括退休职工）工资、社会保障是否落实（要有工资卡、医保卡），分流人员社会保障和扶持政策是否落实，岗位责任制是否落实等。

5、强化水管体制改革激励机制。省水务局将进一步强化水管体制改革与水利建设投资挂钩的措施。各市县在报送病险水库加固、大型灌区续建配套、堤防工程建设计划时必须同时附送地方政府或有关部门批准的水库、灌区、堤防管理单位体制改革实施方案；对水管体制改革推进较好的，给以适当倾斜，实行“以奖代补”；对水管体制改革遗留问题较多的，在资金安排上实行调控；对没有完成水管体制改革任务或验收不合格的，责令整改并暂停建设资金安排，并在冬修水利评比中实行一票否决，不得参与评优。

6、进一步把改革推向深入。根据我省水管体制改革的具体情况，省政府定于8月1日再次召开全省水管体制改革现场会，

总结推广文昌市水管体制改革的好经验、好做法；认真总结三年多来我省水管体制改革工作取得的成绩，交流经验，分析存在的问题，增强紧迫感，把改革推向深入，确保今年年底基本完成水管体制改革任务。

深化放管服改革工作总结篇六

两年来，我校坚持以教学工作为中心，认真学习落实上级文件精神，以重实际，抓特色，求实效为教学工作的基本原则，以培养学生创新精神和实践能力为重点，以新课程改革为契机，加强教学常规管理，深化课堂教学改革，认真落实课程计划，落实教学常规，落实教学改革措施，抓好教学监控，大力推进素质教育，全面提高教学质量，从而加速了学校发展。

1、为了全面推进课程改革，必须彻底改变教师旧的教学观念。我校十分注重对教师的培训工作，大力组织教师认真参加各种培训、在这一学期里，我校课改教师到洛口小学参加了观摩课活动。不断提高教师的教研水平和教学能力。其次，充分利用学校现有的现代化教育手段，组织教师听专家讲座，看专家教学实录，并对自己的教育教育教学过程进行经常性的反思。通过一系列的学习，使我校教师认识到新课程改革既是挑战，又是机遇，并将一轮课程改革视为一次难得的历史机遇，将理论联系到实际教学工作中，解放思想，更新观念，丰富知识，提高能力，以全新的素质结构接受新一轮课程改革浪潮的“洗礼”。

2、通过学习新的《课程标准》，教师们逐步领会到教学

的终极目标不是让受教育者适应现实，而是改造、创建新的现实，培育出有创造能力的人。从而形成了“实施新课程的成败在教师，教师的要务在于更新教学观念”的共识。确立了“一切为了人的发展”的教学理念。树立“以人为本，育人为本”的思想。树立学生主体观，贯彻民主教学思想，构建

一种民主和谐的师生关系，尊重学生人格，尊重学生观点，承认学生个性差异，相信学生都存在发展潜能，积极创造和提供满足不同学生学习成长的条件。树立学生发展观，将学生的发展作为教学活动的出发点和归宿。关注学生情感的体验，关注学生学习兴趣等非智力因素，重视了学生独立性，自主性的培养与发挥，使获取知识，学会学习，掌握知识和技能的过程，成为学生丰富情感、完善自我、学会合作、学会做人的过程。

3、加强了教育的开放性，加强了教学与学生生活，现代社会，现代科技的联系。教师教学中立足课堂而不受课堂局限，立足学科教材而不受其限制，善于捕捉现代社会，现代科技，其它学科的知识信息和最新成果，丰富教学内容，开阔学生视野，使教学活动始终充满活力。同时在教学中结合教学内容开展研究性学习等综合实践活动，为学生营造了学习、体验的实际情境，创设动手实践、创造的现实环境，将传统的课堂教学拓展到教室外、校外，加强了学校教育与社会密切联系。

提高教师队伍的业务水平是提高师资素质和教学质量的关键。我们在总结经验的基础上，加强教师集体备课与论课活动，强调合作交流等，使教师在做中学，在实践中领悟，使老师走上学习中研讨，实践中总结，总结中提高的成长历程。

在校内教研活动中，我校制订了语文教研组长李伟红老师，数学教研组长曾雪莲老师。要求教研组长，每学期初制定好该组教研计划，写好教研活动记录，学期末做好教研工作总结。要求每位教师在一学期内都要讲一节校内公开课，教师们互相交流，互相学习，取长补短。本学期，我校共举行课改教研活动17次，取得了较好的教研效果。本期课改教师的教师，均在各方面展示了自己的高素质。老师始终面带微笑，教态亲切、自然、普通话标准，语言准确，富有感染力，教师的范读情景交融，把学生带入如梦如幻的美景之中。教学语言流畅，板书美观工整、新颖，教态大方，驾驭课堂能力

强。部分教师设计制作的课件很好，运用自如。

另外，我校还要充分利用学校的远程教育设备，组织教师学习专家讲座，优秀示范课等，和校内听课间周进行。本学期校长 主任听课不少于30节，每位教师听课不少于20节。

让老师切实有效的由新课程的旁观者，变成新课改的组织者、参与者，投身到新课程中的改革中，并在实践中找出其中最关键、最困惑、最有价值的问题，并在教师中进行交互式讨论、开放式探究，使教师提高了反思能力，自觉调合教与学的行为，提高课堂的教学效能。

1、学习方式的改革是本次课改的核心之一。不会学习的人将是21世纪的新文盲。我校在教学过程中关注学生学习过程和方法，凸现发现、探究、研究等认识活动，使学习过程更多地成为学生发现问题、提出问题、分析问题、解决问题、掌握方法的过程。

2、新课程向传统的教学方法提出了挑战。教师要走下高高的神坛，由居高临下的权威者变成学生学习的伙伴、学生发展的促进者。我们努力营造民主、平等、互动、合作的师生关系，在与学生交往互动、合作交流中与学生心灵碰撞、情感交融中健全学生人格，完善学生个性，促进师生共同发展。

学管理系统的整体优化。努力提高课堂教学效率。提高课堂教学效率的关键是教师，每位教师必须备好每一节课，积极从教材中挖掘出启迪学生，培养学生能力的因素，建立教学上的最佳工作点，充分调动学生的思维积极性，使大部分学生在克服一定困难的前提下学到更多知识，增长能力。

2、坚持以学生为主体，以教师为主导，以训练为主线的教学模式，教学中注意充分调动学生的积极性，活跃思维。在课堂上，教师要刻意创设问题的情景，积极引导学生对事物进行分析比较，培养概括和判断推理、综合的能力和运用知识

的能力。教师在以学生为主体，认真研究教法。根据学科的性质和教材的特点、学生的年龄特点及班级的实际情况，选择恰当的教学方法，培养学生的逻辑思维能力、语言表达能力，动手操作能力及自学能力。努力改进教法的同时，也注意对学生进行学法的指导，以学法的优化推动教法的优化。

3、积极参与一课多研活动。通过活动，增强教师之间的相互交流、互相了解、互相学习。

4、结合我县的教学工作计划，把如何指导学生有感情的朗读和开展“走近、走进文本，走出文本”的校本教研作为校本教研的重点。

深化放管服改革工作总结篇七

为加快农村经济发展，保护农民合法权益，维护社会稳定，促进社会主义经济新农村建设，下面是整理的农村改革工作总结范文，欢迎参考。

20xx年我乡紧紧抓住深化农村改革契机，务实举措，创新机制，以土地适度规模流转为重点，以培育新型农业经营主体为关键，以农业品牌建设为突破，积极激活农村资源变资本，促进农村繁荣发展。一是规模流转土2230地亩，集中整治土地1520亩；二是成立了各类新型经营主体（专合社8个、家庭农场3个、农业企业1户，业主大户4个）共计16户；三是建立了脱贫奔康产业园2个（大神庙村、板凳垭村）；四是集中力量打造了充国香桃、大雅，鹅柑、等特色农业品牌。现将我乡深化农村改革工作总结如下：

乡党委政府成立了深化农村改革领导小组，由党委书记、乡长担任双组长，分管领导任副组长兼任办公室主任，确定专人具体负责此项工作。全乡建立统一信息平台，各村居设立农村产权交易信息员，负责产权交易相关信息的收集上报。建立完善相关工作制度，添置工作设备，确保了产权交易工

作组织健全、人员齐备、设备齐全，信息畅通，促进了产权交易工作的正常运行。

针对当前农村工作实际，一是结合项目建设，加快推进土地整治，农业基础设施建设等，全乡共整治土地1520亩，建设产业道路15公里、渠系800米、整治山坪塘8口，蓄水池4口，实施安饮工程2处，易地扶贫搬迁46户，聚居点2处，危房改造户120户，农业发展基础逐步夯实；二是成立土地流转合作社，加快推进土地适度规模流转，在大神庙、板凳垭村等2个村先行先试成立土地流转合作社，推进农村产权有效交易；三是大力培育新型经营主体，大力培育发展种养殖专业合作社、家庭农场、业主大户等等，切实解决土地撂荒、增收困难、品牌缺失、发展滞后等难题，推进农村土地增值增效；四是创新“三方参与、六方联动”机制，将困难群众或一般群众（以产业周转资金入股或自愿入股）、村集体经济（以上级投入项目资金入股）、招引业主（以现金入股）三方资金有效整合起来，乡政府、帮扶单位、县扶贫部门三方积极参与监管指导，确保困难群众、村集体、业主各方互利共赢；五是大力发展立村主导产业，推进“一村一品”。目前，我乡在大神庙村规模栽植柑橘360亩、在大神庙村、源洪庙村规模发展籽莲760亩，板凳垭村星科农业有限公司租赁土地1200，并集农业、山羊养殖为一体的现代农业生产生态基地；各村结合实际，积极整合农村闲置土地，大力推进产业结构调整，培育特色主导产业和龙头企业。

2、大部分村民外出务工，在家尽是老弱病残，劳动力缺乏，导致业主用工困难；

3、受目前全球金融危机的影响，部分业主资金链断裂，发展后劲严重不足；

4、融资难度大、集体经济发展非常缓慢；

1、加强对村社干部和群众在农村改革和土地流转政策法规方

面的. 培训和宣传引导;

2、宣传鼓励外出务工人员回乡务工创业;

3、国家出台更多优惠扶持政策, 在资金上给与业主更多帮助, 保持可持续发展;

4、国家出台相关政策, 增加和扩大融资渠道, 做强做大集体经济。

深化放管服改革工作总结篇八

20xx年, 我校课程改革工作以绿园区关于进一步深化基础教育课程改革实施意见文件精神为指针, 以提高教师素质和深化课堂教学改革为重点, 以加强教学过程精细化管理为手段, 以全面落实基础教育课程改革为目标, 努力提升校本教研水平, 促进师生全面发展。一年来, 我校做了大量工作, 也取得了良好的效果。

课改实施的关键在校长, 成败在教师。在全面落实基础教育课程改革实施过程中, 校长以全新的办学理念规划定位学校的发展、办学特色和育人模式。学校领导身先士卒, 学在前, 谋划在前, 带头深入到教师、学生、课堂中去, 参加教研活动, 始终把推进课改工作作为学校工作的重中之重。学校成立以把校长为组长, 教学校长为副组长的课改领导组织机构, 为课程改革的全面、有序推进提供了有力的保障。

为促进教师素质的全面提升, 学校十分重视校本工作, 采取集中培训和分科培训相结合, 个人自学与专业引领相结合, 注重构建学习团队, 营造读书氛围, 定期下发自学提纲, 推荐自学书目, 定期进行教师文化专业知识考试, 要求教师每学期至少订一本教育杂志, 假期至少读两本教育专著, 每学期至少写出一万字的自学读书笔记, 并召开读书交流会, 学校利用隔周一次业务学习时间, 进行教育专著培训, 使教师

更新了教育理念，提高了教育技艺，促进教师素质全面提升。去年，我校有6名教师被认定为长春市骨干教师，有2名教师被评为长春市课改骨干教师。

1、深化校本教研。

在深化课堂教学改革进程中，学校十分注重校本教研工作，积极构建主体性课堂教学模式，进行新型教学方式与学习方式实验研究，营造在教学中研究，在研究中教学的良好氛围。每学期都开展历时近两个月的主题“会课、上课、评课”三课教学活动，即每人每学期上一节精品课，课前学年一起会课，课中学科听课，课后学年评课，领导全程参与。此外，我校还举行骨干教师观摩课，校际交流主题研讨课，教学论坛等教学活动。通过开展以问题带教研活动，以专题带教研活动，以课题带教研活动，使我校教师专业化发展、教学质量有了明显提高。学校被评为长春市课程改革示范校，绿园区教科研先进校。

2、打造精品学科。

近年来，我校十分注重学科教研的建设，完善了学科制度建设，注重学科团队的学习，开发了学科校本课程，积累了学科研究成果，特别是数学学科，生活化数学，实用化数学，语文学科自主感悟主体式课堂教学模式，英语学科激趣导学，综合科主题研究等都得到市领导的赞扬与好评。去年，我校的语文、数学、英语、综合和信息五个学科教研组被评为长春市优秀学科教研组。今年我校被评为长春市心理健康教育示范校，校园心理剧“我是农民工的孩子，我骄傲”被评为绿园区一等奖。创设特色教育校本课程，我校从实际出发，努力发掘学校的潜在资源，开发了环境、科技、陶艺校本课程。在环境课上使用环境校本教材激发学生爱护校园，爱护周边环境，亲自感受大自然的美丽与和谐，增强了学生的环保意识。在科技课上使用科技校本教材，培养学生科技意识，激发学生科技兴趣，使科技强国在学生幼小的心灵中埋下美

好的种子。在美术课上使用学校开发的陶艺校本教材，激发学生的制陶的兴趣，使学生掌握准确的陶艺技法，丰富了想象，培养了美感和动手实践能力。特色教育形成学校发展的亮点，促进了学科教师和学生综合素质的全面提升。我校在全省航模比赛中获二等奖，特色活动多次被电台、报刊报道。

充分发挥科研先行，科研引领的作用，把课程改革、课堂教学、培养学生良好的行为习惯等研究作为教科研的核心任务，通过一系列的课题研究，提升了教师的科研能力，树立了“问题即课题，教学即教研，结果即成果”的科研理念。今年，我校又有两个课题筹备结题，使课堂教学进一步得到深化。

科学管理是办学走向新高度的关键，管理出效益，管理出质量。我校在管理工作中始终坚持理念领先，以人为本；制度到位，依法治校；严格考核，按章办事。今年我校重新完善了教学工作考核细则，完善备、讲、批、辅、考一系列规章制度，明确每位领导责任分工，强化教学过程的精细化管理，对教学工作提出“精悉育人，精致教学，精细管理”十二字要求，每位领导包保一个学年，每月检查一次教案作业，每月学校组织一次质量监测，每年举行一次教师文化专业知识考试，定期召开质量分析会，查缺补漏，寻求解决问题办法，学校还将备、讲、批、辅、考工作纳入教学工作考核之中，实行月兑现，学期兑现，年终兑现，奖优罚劣，充分调动教师工作积极性，全面提高教学质量。

此外，我校还进一步完善实行小学综合素质评价，制订学生综合素质评价实施方案，落实基础教育课程改革对学生评价要求，充分发挥学生综合素质评价工作对全面提高教育教学质量的重要作用。