

最新教官队伍建设工作报告 学校加强师资队伍建设的 工作报告(优秀5篇)

报告是一种常见的书面形式，用于传达信息、分析问题和提出建议。它在各个领域都有广泛的应用，包括学术研究、商业管理、政府机构等。那么什么样的报告才是有效的呢？下面我就给大家讲一讲优秀的报告文章怎么写，我们一起来了解一下吧。

教官队伍建设工作报告 学校加强师资队伍建设的 工作报告篇一

xx中学是一所寄宿制农村初级中学，始建于1958年，原为xx县第六高级中学，1992年更名为(初级)中学。我校毗邻京九大动脉，坐落于相互映衬的苍松翠柏的三面环山之中，我校占地面积x平方米，校舍建筑面积x平方米，学校现有学生x人，教学班x个，教职工x人，其中男教工x人，女教工x人，专任教师x人，教师平均年龄43岁，30岁以内x人，30-40岁之间x人，40岁以上x人，其中获得中学高级职称x人，中级职称x人，省级骨干教师x人，市骨干教师x人，专科以上学历x人，其中本科x人，研究生在读x人。

办学以来，学校办学方向明确，坚持均衡教育，实行人性化管理，大力改造育人环境，着力创建书香校园。连续几年被县教育局评为“综合先进单位”、“教学质量先进单位”、“教学教研先进单位”□20xx年被评为省级“绿色生态学校”。这些成绩的取得与我校长期强抓教师队伍建设工作密不可分。

1、以师德建设为核心，提升师德水平

我校坚持以县教育局颁发的师德标准为准绳，不定期组织教

师认真学习师德规范，规范教师言行举止，特别是通过对“大别山师魂”汪金权同志先进事迹的学习，进一步触动了我校教职工的心灵，有力地提高了我校教职工的师德水平，形成了一个良好的师德群体，近年来我校多名教师被县教育局评为师德模范，如吴菊春、徐华松、陈园、田新亮等教师。

2、以校园思想文化建设为重点，加强政治学习，通过前期的“三讲”学习，近期的共产党员的先进性教育的学习，在全体教师中进行了“树三观”教育，从抓思想政治工作入手，使爱国主义、社会主义和集体主义精神成为我校校园文化建设中的主要精神内涵和价值导向，从而引导教师树立远大的人生理想。

3、营造人人讲奉献，个个求上进的积极向上的工作氛围，树立优秀的敬业育人的标兵，带动教师乐观向上、积极进取，从而涌现了一大批关心学校、关心学生、潜心研究的优秀教师。如朱保全、李静、余小燕、余自成等老师。

学校以教研处牵头，成立六大教研组(语文、数学、英语、文综、理综、艺综)，通过各级各类的学习培训为教师搭建了良好的平台。

1、围绕新课改精神，大力推行校本培训，让教师通过各学科的学习交流与探讨，找出问题及时改进，真正意义上做到当好一名有效教师，备好一节有效教案，组织一节有效课堂，从而提升教师对新课改理念的新的认识，逐步由传统教育模式向现代教育模式转轨。

2、通过网络学习，让教师能接触更多的教学信息、教育动态与教学方法，我校先后配备了教师计算机教室两套及多媒体教室一间，近两年，由县教育局继教中心申报的全国教师网络培训学习，我校中青年教师全员参与，通过学习，补充了校本培训的不足，让教师开拓了视野，提升了与时俱进、以人为本的教书育人的新理念。

3、通过各级各类集体培训，给教师充电，促进教师专业知识不断提高，近几年来我校先后派遣x多人参加省、市、县各级各类专业知识培训学习，其中培学习多人次，省级班主任培训x人次，省级骨干教师培训x多人次，校长培训x人次，市级骨干教师培训x人次，县级教师心理辅导培训以及各项专业学科培训达x多人次，大大提高了我校教师队伍的整体素质，从而有力地推动了我校素质教育与均衡教育的全面发展。

学校每学年建立一套完整的教育教学管理制度，并建立合理的激励机制和科学的评价机制，大力激发教师爱岗敬业的热情。学校成立三个年级组，施行集体备课、集中学习，既确保了教师的备、批、改的有效时间，又培养教师良好的学习习惯。与此同时，学校实行每半学期由学生对教师进行评价，期末学校结合德能勤绩对教师进行公正合理的评价，从而在发展党员、提拔干部，在评职、评优、绩效工资分配等方面优先考虑贡献卓越的教师，从而有效地鞭策了后进、激励了先进，大大激发了教师爱岗敬业的热情。

总之，我校近几年来坚持以人为本、办人民满意教育为准则，注重教师队伍建设，树立学高为师、身正为范的良好形象，促进均衡教育，取得了一些可喜的成绩，但与先进的学校相比，我们任重而道远。

教官队伍建设工作报告 学校加强师资队伍建设的 工作报告篇二

xx县幅员面积5678平方公里，辖8个乡镇、82个行政村、216个自然屯。总人口24万人，其中农业人口10.7万人。xx年底，全县各类人才1.75万人，其中农村实用人才0.83万人，占农业人口总数7.8%。建设新农村、发展新农村是当前我县农村工作的第一要务，切实推进现代农业建设、促进农民持续增收、加强农村基础设施建设、加快发展农村社会事业、全面深化农村改革、加强农村民主政治建设，关键是要依靠人才

的力量。完成新农村建设的主要任务以及任务的长期性和全面性，决定农村发展不仅需要农业管理型、经营型、技能型等类型的人才，而且需要文化、教育、卫生、金融、商业、环保、网络信息、建筑设计、社会服务等行业领域方方面面的人才，各类农村实用人才是新农村建设的智力支撑和希望所在。我县地处偏远、经济基础薄弱、农村人口受教育程度相对较低等因素，制约了农村实用人才队伍的壮大和发展，必须通过卓有成效的工作，尽快改变目前存在的这种现状。

现状之一：农村实用人才总量不足

全县农村实用人才8366人，占农业人口比例不足8%。其中水稻种植业技术人才1122人，大棚蔬菜大户1282人，北药种植大户167人，庭院立体栽培人才926人，香瓜种植大户603人，大鹅养殖大户899人，狐貉养殖大户79人，生猪养殖技术人才912人，养鱼大户57人，黄牛养殖大户112人，各类工匠649人（包括学徒），经营类人才132人，财务人才82人，教育人才372人，卫生人才203人，文艺人才67人，其他有一技之长的人才702人。农村实用人才队伍存在着总量较小，不能完全满足新农村建设需要的现状。

现状之二：农村实用人才素质不高，结构矛盾突出

农村实用人才队伍中，不识字或识字很少的占1.65%，小学文化程度占26.39%，初中文化程度占55.11%，高中文化程度占9.4%，中专以上文化程度占7.45%。农村实用人才中有专业技术职称的人数不足1%。人才年龄结构不尽合理，农村实用人才队伍老龄化，中青年人才严重短缺，农村实用人才青黄不接。人才层级结构不尽合理，初中级人才多，高级人才少，普通技能型人才多，具有专业技术职称的人才少。人才掌握的技术比较单一，专业深度不够，专业结构不合理，种植养殖人才多，中介组织领办人、经纪人人才少。新技能新知识接受不快，信息渠道不畅、信息意识不强等现象并存。大量的农村实用人才靠自己多年的亲身实践摸索总结，虽然技术

熟练和经验丰富，但多属于传统的农村实用技术，由于接受系统的国民教育和职业技术教育的很少，一定程度上限制了他们对新知识、新技术的吸收，对现代科技知识的运用能力明显感到力不从心。

现状之三：农村实用人才生成的渠道窄且流动性大

种植业是我县农业发展的主导产业，农业产业化程度还不搞，产业链不够长，也就不可能形成更多专业村、专业户、专业合作组织。这对农村实用人才数量的扩张、集群的形成和技能的提高都产生着至关重要的影响。有的村由于产业发展原因，导致一些如返乡大中专毕业生、退伍军人等农村实用人才学非所用，专业技能无用武之地。同时，农村产业效益比较低，导致农村实用人才的收入不高，外出谋生的比较普遍，流动性较大。农村实用人才的流失对农村经济发展产生了诸多负面影响，大量高素质农村人才的流失，进一步加剧了农村人力资源的结构失衡，导致农村经济社会发展人才匮乏，后继乏人。

现状之四：农村实用人才观念狭隘，引领作用不突出

农村实用人才大都是多年时间自然成长地“土秀才”，在思想上还存在小农意识，在带动群众中不积极、不主动，多数局限在“亲帮亲”上，真正起引领作用的实用人才还是占少数，不能形成燎原之势。有些实用人才观念狭隘，一项技术掌握到手就不想让别人学去，不愿意传播推广，致使有些新技术得不到及时有效的推广。有的虽然技术熟练但掌握的多属于过时的农村适用技术，由于视野不宽、观念落后，还抱着原有的技术不放，不去更新，也使得有些新技术不能够很好的得到及时推广。

农村实用人才上述状况的成因是多方面的，归结起来主要是客观方面。

传统的小农思想抑制了农民科学致富的行为。xx县幅员辽阔，地处偏远，人均耕地面积大，土地资源相对丰富。普通农户只要赶上年头好，就可以满足一般的生活需要，“小富则安”的思想，蒙蔽了农民进取意识，主动掌握技能走向成才致富的愿望不强。北方农业生产周期一年之中有大半年年闲，冬季漫长寒冷加之交通信息不便，农民有猫冬的习惯，也有的从事赌博等不良嗜好，致使部分农民把精力放在走街串巷、东家长西家短上，不思成才。

教官队伍建设工作报告 学校加强师资队伍建设的 工作报告篇三

随着新《消防法》的颁布实施，消防部队肩负的职责和使命日益繁重，除了参与日常的火灾扑救外，还承担着建筑倒塌、交通事故、化学灾害、空难、反恐、地震、风灾、洪灾、泥石流等18种重大灾害事故的应急救援工作，职能的拓展使消防工作面临着前所未有的挑战，面对如此繁重的执勤备战工作量，仅靠15万现役消防官兵远远无法满足人民群众的新期待和新要求。合同制消防队伍便是这一严峻形势下应运而生的新型消防组织。纵观当前大泉州合同制消防员的数量已经和现役消防官兵人数基本持平，合同制消防队伍已经成为消防部队一支庞大的体系，是新时期多元化消防队伍建设的重要组成部分，是公安现役消防力量的有力补充。如何使这股新鲜“血液”在消防部队的“肌体”中更加充满活力的“流淌”，将其建成具有顽强战斗力的队伍，需要用心去琢磨，去尝试。

泉州市地处福建省东南部，下辖鲤城、丰泽、洛江、泉港4个城区，晋江、石狮、南安3个县级市，惠安、安溪、永春、德化4个县和泉州经济技术开发区。全市土地面积11015平方公里，总人口774万人。目前，全市共有12个消防大队、22个消防中队（其中合同制消防中队9个），2个特勤中队，现有消防现役警力320余人（其中干部150余人）、合同制消防员180

余人。近几年泉州市经济建设快速发展和城镇规模不断扩大（晋江市号称“中国鞋都”、石狮市又誉“服装城”、惠安县的石雕产业等），高层和地下建筑频频拔地而起，高科技、新能源、新技术、新设备广泛利用，用电、用气、用火大幅度增加，导致了各类灾害事故发生的机率越来越高。2007年至今，大泉州共发生火灾3977起，死亡34人，受伤5人，直接财产损失7880千万元，火灾发生率在全省一直居高不下。2006年9月，五部委出台《关于加强多种形式消防队伍建设发展的意见》，相继，福建省制定印发《福建省“十一五”期间多种形式消防队伍建设发展的实施意见》。经过精心筹备，2006年12月5日，福建省多种形式消防队伍建设现场会在泉州市举行，晋江设置主会场，晋江龙湖合同制消防队以试点单位参加了业务技能汇报表演，在社会上引起了强烈的反响。“12.5”全省多种形式消防队伍建设现场会后，笔者先后深入到丰泽北峰消防二中队、晋江龙湖消防三中队、陈埭消防四中队及石狮石湖消防二中队、伍堡消防三中队等合同制消防队伍参观走访，亲身体会合同制消防队伍在管理教育、业务训练、执勤战备、灭火抢险救援等工作中的表现，客观总结其实践意义和收获。通过深入的调查剖析和研讨，笔者极力想充分的展现这支新型消防队伍在消防部队建设中发挥越来越重要的作用。无疑可以这么说，大泉州整体的合同制消防队伍建设已经走在全省的前列。起初，笔者了解到：2006年2月12日当天14时至20时近6个小时的时间内，晋江龙湖消防中队共实施处置20起火灾及抢险救援任务……。类似的数据近年来在大泉州丰泽、晋江、石狮、惠安等经济发展飞速的地区频繁出现，这让笔者倍感钦佩和欣慰，作为一名基层带兵人，笔者认为合同制消防队伍与现役消防官兵的工作目标是基本一致的，思想稳定、业务素质强的合同制消防员充实到基层一线，和现役消防官兵一起合作完成艰巨的防火监督、灭火抢险救援工作，缓解了现行公安消防力量严重不足的矛盾。但这种新生力量的出现，给基层消防大、中队的管理教育带来了新的挑战，怎样合理调配他们，充分调动两者工作的积极性，促进两者之间的有效配合，共同提高部队整体的战斗力和凝聚力，已成为基层亟需解决的课题。

目前，对合同制消防队伍的管理有两种模式：一种是建立纯粹的合同制消防员中队（驾驶员例外），统一管理；一种是现役和合同制消防员共存一个中队（如晋江安海消防二中队），混编管理。现阶段对合同制消防队伍的管理模式和制度都不够完善，需要在实践中不断地摸索总结。

（一）队员结构成份复杂。从征招的合同制消防员的成份来看，有退伍的战士，有参加过工作的职员，有走出学校的大、中专毕业生等等，他们的思想行为、社会阅历不一样，因此世界观、人生观、价值观也不一样，对待生活、工作的态度也存在很大差异，队员结构成份复杂。

（二）应聘入队动机多样。从应聘入队的合同制消防员的目、动机来看：有的是来消防队过渡的，有的是来消防队打工的，有的是来消防队锻炼的，还有的抱着好奇的心情加入消防队等等，在应聘前对消防工作的目的、消防队的性质、任务、消防队的管理要求根本不了解，应聘之后，发现消防工作与其个人的追求相差较大，不愿意接受军事化管理，造成队员流动性较大，队伍管理比较困难。

（三）思想情绪波动性大。合同制消防员进队前对消防队的了解不多，进队后才知道消防队是实行军事化管理，很大一部分队员一时难以适应部队生活。在消防部队过的是集体生活，队员之间相互接触较多，这就要求合同制消防员要有集体观念、合作意识、和睦相处的能力。而现在的年青人一般都是独生子，从小没有吃过苦，没有受过太多的约束，对独立的生活不适应，加之消防部队紧张有序的生活秩序，受军事化管理的约束，其适应期较长。虽然有一部分是退伍军人，熟知部队的条令条例和规章制度，但从部队退伍后与社会接触有一段时间，社会经验和阅历都比较丰富，再次接受部队严格的军事化管理，心中不免会产生失落感，从而导致消防队伍不稳定。

（四）责任心、事业心不强。据调查，约70%的合同制消防员

更多地把消防事业看作是一份工作，到期拿工资，对个人利益看得比较重。20%左右的合同制消防员抱着对部队的向往和来队锻炼的思想来到消防部队。剩余10%左右的合同制消防员把部队当跳板、持有观望的思想，一旦有更好的工作岗位就提出不干，自动离职，必然导致精力外移，不可能把百分之百的心思用在干工作上，压滤机滤布工作责任心不强。

（五）业务培训热情不高。消防部队承担的灭火和抢险救援任务日益繁重，对消防官兵的专业理论知识和业务技能水平要求越来越高，“养兵千日，用兵千日”，消防部队长期严格的正规化管理和艰苦的体能、技能训练，繁重的执勤战备工作，会使许多合同制消防员感到工作艰苦，对业务培训等表现出诸多的抱怨。另外，合同制消防员不可能像现役军人那样得到荣誉、培驾、入党、考学和士官选举等，成绩和表现的好坏对他们来讲没有什么太大的关系，他们心里想的更多是自身的利益，从而造成了队员训练热情不高，甚至出现了“练为看”、“走过场”、出工不出力等现象。

（六）能力素质参差不齐。合同制消防员来部队前接受教育的程度、身体素质、个人品质都有很大的差别。有的队员有一技之长，比如驾驶、修理等，有的是消防战士退伍的，对消防业务很熟悉，身体素质也很好，但有的是刚出校门的，对业务不熟练，但文化程度较高。因此要缩减队员之间能力素质的差异，很好地凝聚他们的向心力也面临一定的困难。

（七）灭火救援经验不足。大部分合同制消防员在思想上对消防工作表现出畏难情绪，特别表现在灭火救援任务处置过程中，由于日常业务培训不精，掌握的专业理论知识有限，临场时各种危险因素的刺激造成队员心理紧张、恐惧、急躁等一系列不良反应。面对困难束手无策，反应迟钝，不能作出正确判断和选择，面对危险惊慌失措，不能控制自己的思维和行动，对于各类应急突发事件的成功处置造成一定程度的影响。

（八）工资待遇明显不均衡。作为合同制消防员，他们和现役部队的消防员一样从事着同样的抢险救援、灭火执勤任务。而作为现役部队的消防战斗员，过年过节有福利发，平时有荣誉可争、有入党考学之取。合同制消防员将自身与其相比，难免会产生一种不平衡的心理，并逐渐产生“做一天和尚撞一天钟”的情绪，没有干劲，同工不同酬矛盾突出。其次，由于地方政府拨付的经费有限，经济收入与承担的繁重、危险工作任务明显不均衡，在同现役消防官兵“横向比较”中更凸显经济收入的高低“落差”，引发众多合同制消防员不能安心“红门”，一旦遇到待遇更好的工作，就立即“跳槽”。

合同制消防队伍建设经过几年“渐进式”的发展，目前这支队伍已占大泉州灭火救援力量的二分之一，已成为我市灭火救援战线上的一支重要力量。如何通过规范队伍建设和管理，培树合同制消防队伍强大的凝聚力和战斗力，打造一支专业、精干的合同制消防员队伍，是当前及今后一个时期内的首要任务。

（一）依靠地方党委、政府，切实加强合同制消防队伍建设的组织领导。消防工作是一项庞大的复杂的社会性工程。消防事业是一种社会公益事业，消防保卫是地方政府的一项职能。加强合同制消防队伍建设必须紧紧依靠地方党委和政府，加强领导、不断加大投入，保证这支队伍的正常运转和可持续发展。另外，合同制消防员在消防工作中随着年龄的增大，受体能、技能等因素的影响，将不再适应工作的需要，因此工作往往存在一定的年限，容易造成队员在消防部队中发展期望值不高。为此，可以依靠地方党委和政府，规范解决合同制消防员的出路问题（目前，全国部分省、市地区已考虑将合同制消防员列入事业编制，逐步规范合同制消防队伍建设和发展，进一步保障合同制消防员的养老待遇），解决队员的再培训、再就业，让在队的人可以安心工作，在离开队伍的时候可以继续为社会做贡献。

（二）严格把好招聘选拔关口，确保合同制消防队伍的整体综合素质。要本着“高标准、高起点、严把关”的原则，重点从灭火救援任务和部队管理的实际出发，正确的把握征召范围和方向。一是依据《劳动合同法》等法律法规和有关文件要求，制定合同制消防员招聘办法，确保招聘有章可依；二是严格把关依章行事。消防部队工作的特殊性质决定了合同制消防员必须要具备较高的综合素质，要切实把那些思想素质好、文化基础好、身体条件好、职业道德好的优秀青年招聘到消防部队中来；三是着重把好人情关，对应聘人员必须坚持一把尺子，一个标准，不打折扣，不降低标准，确保给消防部队征招到素质过硬、职业道德好、有奉献精神的合同制消防员，为合同制消防队伍的稳定发展打下坚实的基础。

（三）帮助合同制消防员迈好警营“第一步”，实现角色转变。穿上消防制服并不等于就是一名合格的消防战士，要实现从地方青年到合格消防员的转变，还需要经历更加艰难的考验，付出更多的汗水。这就要求加强对合同制消防员的入营教育，帮助他们做好充分的思想准备，努力实现角色转变。善于运用教育学、社会学、心理学、法律学、行为科学等多学科知识的手段，进一步增强合同制消防员思想认识，靠真理的力量去抓住人、吸引人、打动人、激发人。日常生活中，坚持以情带“兵”的原则，尊重和善待合同制消防员。设身处地为他们办实事、解难事，自然就会赢得他们的尊重和支持。要在人格上尊重他们，不能认为他们是打工者，他们也害怕别人这样认为。另外要在生活上关心他们。现在的年轻人吃苦能力和自我生活能力比较差。虽然很多人当过兵，但是消防部队对于他们来讲还是比较陌生的。所以一定要让他们感到基层消防中队就是他们的家，战友就是他们的兄弟。以兄弟之情关心合同制消防员，那么情有了，心近了，干劲就大了。还要在工作上帮助他们。“尺有所短，寸有所长”，消防是一门知识性、技术性乃至危险性都较强的工作，掌握消防技术需要一定的时间，每个人的掌握能力也不一样，所以在工作上干部、班长要手把手地教，干部要能够和他们打成一片，多鼓励少批评，这也是帮助他们树立信心，自觉

遵守部队的管理，使其积极投身工作的方法，让他们有了军人的自豪感，使命感，这样工作也就有了信心。

（四）坚持现役带头的原则，做好“传帮带”工作。现役军人的一言一行就是一面镜子，合同制消防员看着、比着、模仿着。如果我们进行一下“换位思考”，他们刚刚进入部队，内心深处还会当自己是个“新兵”（即使很多队员以前当过兵）。他们会不自觉地认为现役军人都是领导，都是管理者。那么现役军人表率作用差了，他们会认为：还是军人呢！还不如我呢！所以现役军人要处处作表率。首先从制度落实上下工夫，认认真真地贯彻执行条令条例和各项规章制度。其次执行命令上作表率。命令体现了部队纪律的威严，即“令行禁止”。所以不要因为个别现役军人的不良形象带坏了整支合同制消防队伍。最后要在完成任务上作表率。在工作中，现役军人要敢于做排头兵，勇于争先，率先垂范，充分展示基层消防中队良好的精神风貌和作风。

（五）坚持“实践”这一原则，用于开拓创新。第一、从文化上创新。合同制消防员本身就是个新生事物，虽然不具备“兵”的性质，但在工作任务与服务对象上与现役消防官兵又具有一致性。这就要求在工作中不断实践探索，把一切有益于合同制消防员生活、战斗、训练的因素加以总结、提炼、整合、升华。最终形成对合同制消防员具有指导意义的“文化”。第二、从训练上创新。在日常训练与工作中，在强调现役班长、骨干作用的同时也要充分考虑到合同制消防员的经历与特长，实现优势互补。第三、从制度上创新。在制定和完善有关纪律制度时一定要考虑到“可操作性”的问题，既要在维护好现役消防官兵利益的同时又要兼顾到合同制消防员的利益。特别是合同制消防员作为“家门口兵”，要根据实际情况，依据条令条例制定本单位“家门口兵”管理具体规定，加强对“家门口兵”的管理力度，区别不同队员和不同家庭的实际情况，进行有针对性的管理教育。

（六）发挥特长优势，增强工作积极性。每个人都喜欢做自

己感兴趣的事情，而且在做自己喜欢做的事情的时候往往能激发更大的热情，并能有所创新和突破。消防部队要重视合同制消防员的特长和自身的优势，挖掘他们的潜力，他们有多少才干，消防部队就尽量给他们提供多大的施展空间，让他们看到自身的闪光点，这样可以有效激发其工作积极性，为消防部队的建设做出更大的贡献。

（七）强化业务训练，提高实战能力。要成为一名合格的消防战士，其业务素质一定要能胜任灭火和抢险救援实战需要。在部队战训工作中，对合同制消防员的业务素质要求虽然不能达到现役消防部队的标准，但必须遵循严格按纲施训，不断提高实战能力的原则。要组织合同制消防员进行跟班学习和强化训练，使其熟练掌握消防法律法规、防火巡查的方法及火灾扑救、抢险救援等基本常识。通过理论学习和实际操作，全面提升合同制消防队伍的业务素质和实际工作能力。依据《公安消防部队执勤业务训练大纲》，从难、从严、从实战需要出发，在抓好合同制消防员岗前培训的基础上，建立完善合同制消防队伍岗位训练、业务考核等机制，认真抓好合同制消防员的灭火救援理论学习、典型案例分析，广泛开展大练兵活动，开展消防经验交流会，使其掌握各类火灾扑救和其它灾害事故处置的程序，车辆器材实用性能以及个人防护装备操作使用等，促进合同制消防员战术水平的不断提高。同时，要针对个别素质弱、工作经验少或在其他部队服役的队员的个人情况，量身制订训练计划和训练内容，尽早促使其早日具备能担负起参加执勤备战、灭火救援工作的本领，不断增强其实战能力。

滤布（八）建立和完善各项规章制度。根据合同制消防员实际情况，量化、细化管理条令、制度，建立有效的奖惩机制，激发他们的工作热情，提高战斗力、凝聚向心力、产生号召力，增强合同制消防员的主人翁意识。

1. 建立合同制衔级制度，增强队员责任感、荣誉感。在日常中，职衔多作为一种身份的象征，是人在某个领域，某个地

点，某个时期任的职位、能力的综合反映，也是一种荣誉的象征。在现行的合同制消防中队中，通过对合同制消防员实行衔级制度，有利于增强队员的责任感、荣誉感，有利于队伍的管理与指挥，有利于激发进取心。在一定程度上增强他们的归宿感，激励他们增强责任心和组织纪律性，促使他们更加珍惜荣誉，明确自己所肩负的责任，时时处处以高标准严格要求自己。同时佩戴的等级符号、标志，带有公开性的特点，成为社会上一个标志，这有利于增强合同制消防员的自尊心和组织纪律观念。

2. 实行量化综合考评，保持部队旺盛的生命力。合同制消防队伍不同于现役消防部队，不能完全死搬硬套部队条令条例进行管理，可以在条令条例的基础上结合实际情况制定一些具体、可操作性强的管理办法。在一定程度上适当放宽对条令条例的要求，充分借鉴企事业单位的管理办法以及用人制度，把请销假、完成工作任务情况、日常制度的遵守情况、训练成绩、理论学习、内务卫生、警容风纪等内容综合编制成若干项制度或规定，并制定评定标准或量化考评细则，进行定期和不定期考评，每年年终进行总结考评，表现不合格的及时予以解聘，表现良好的予以续聘，表现优秀的推荐参评支队、总队“十佳合同制消防员”等荣誉称号，并给予一定的物质奖励，通过建立一系列激励机制和考评机制，使合同制消防队伍这支新的队伍充满生机和活力，始终保持旺盛的生命力。

3. 建立激励机制，激发训练活力。训练积极性是搞好训练的内在动力，在现行体制下，合同制消防员由于训练成绩的好坏和自身无利益关系，因而积极性普遍不高。针对这种情况，应该想方设法调动队员的训练积极性，丰泽消防大队推行“月训练标兵”活动，对合同制消防员每月进行量化考评，将量化考评的成绩直接与工资档次挂钩，以此有效提高合同制消防员训练热情。除在训练考核奖励上有所倾斜外，还优先安排队员休假和探亲、提拔担任班长等。这样一来，大大提高了合同制消防员的训练积极性，为基层消防中队全面

完成执勤灭火、抢险救援工作打下坚实的基础。

4. 坚持“以人为本”，提高亲和力。合同制消防员的用工性质决定了其与公安消防部队的管理教育有着原则的区别，合同制消防队伍与公安消防队伍相比在思想道德素质、政治、纪律意识和服从服务意识上也有明显差距。因此，教育培训工作绝对不能简单直接，本着“以人为本”的管理理念，做到因势利导、循序渐进，在确保队伍稳定的基础上有序开展各项工作。

新的历史时期，合同制消防员作为消防部队的新生事物，是摆在我们面前的重大课题。在消防部队的日常管理过程中总会遇到一些困难，其特殊性无疑给我们基层带兵人提出了更高的要求，只要用心去琢磨，在实践中不断总结经验，就会收到事半功倍的效果。只有管好这支队伍，才能真正使用好这支队伍，才能整合资源优势发挥队员和装备的最大效能，为消防事业的发展 and 部队的现代化建设贡献出更大的力量。

教官队伍建设工作报告 学校加强师资队伍建设的 工作报告篇四

人才是第一资源，教育需优先发展。近几年来，我市确立“以人为本，教育为先，成才为根，创业为要”的教育发展理念，大力实施科教兴市、人才强市战略，教育事业初步实现了量的扩张、质的提高、结构优化和效益提高，教育发展成果惠及了百姓，改革创新经验得到了各级领导的肯定和认可，教育人才队伍建设也得到了加速和加强。到20xx年底，高中、初中、小学教师学历达标率分别由20xx年的40.1%、85.9%、94.5%提高到81.1%、95.9%和97.7%。进入“十一五”，要建设教育强市、打造教育产业集聚城，需要一支强有力的教育人才队伍作保障，更需要优秀教育人才脱颖而出的机制和制度。我们将围绕教育发展目标，全面启动教育人才资源开发战略，建设一支数量适当、师德高尚、

素质优良、结构合理、特色鲜明、充满活力的教师队伍，努力构建教育人才高地，滤布全力加快教育产业集聚。

目前我市专任教师达到48048人，这支队伍水平多高、素质怎样直接关系到全市教育的现在和未来，我们将实施“四大工程”，全面固本培源，积极打造教育人才团队。

当前，“回到学校”已经成为教师培训的世界性选择。我们将着力强化校本建设，积极落实以实践为导向的“基于学校、在学校中、为了学校”的教师校本培训模式，全面开展师德修养、新课程、教育科研、教学基本功等培训，切实培养既有理论水平，更有实践经验的教育专家和教育名家。到“十一五”末，评选三千名学科带头人、骨干教师、教学能手和教坛新秀，全市每个乡镇都有名教师，努力培养一批国家级科研型教师和省级特级教师。在推进校本培训的同时，切实加强非校本培训，强化教育人才的专业引领。我们将充分发挥教育系统高校多、专家多、科研单位与人员多的优势，积极开展专家学者讲学、科研单位与学校共建、科研人员进校等活动，不断引领教育人才专业发展，全面提高专业水平。“十一五”期间，实现在职教师全部轮训一遍，其中市级培训20000人，省级以上培训3000人。

多途径、多方法鼓励教师参加各种形式的学历进修，特别是高一层次的学历提升。积极争取支持，利用市内外高校资源开办在职教师本、专科学历教育。到“十一五”末，使幼儿园、小学和初中专任教师学历达标率达到100%，其中小学和初中45周岁以下的教师学历分别提升到专科和本科层次；普通高中专任教师学历达标率提高到95%以上，其中研究生学历达到4%以上；职业学校专任教师学历达标率提高到90%以上，其中研究生学历达到2%以上。

建立城区学校和农村学校、示范学校和农村薄弱学校“一帮一”制度。所有城区学校的教师和教干，年龄在45周岁以下，没有农村学校任教经历的，都要参加一年以上的支教工作。

同时，从农村学校选派一批专任教师到城区学校“学教”。在城区学校与农村学校之间选派教干挂职交流，组织名师送教，定期开展送课、送专题讲座下乡活动，开展行政管理、教育教学、教学科研、教师队伍建设等方面的交流，全面提高农村学校师资水平和办学质量。

教育发展需要教育人才的团队精神和团队力量，我们将通过“我校的教育理念”、“我的教育信念”、压滤机滤布“教育需要热爱”等系列专题，全面加强职业道德建设和教育共同远景建构，形成热爱教育、奉献教育、发展教育的团队精神和勇于创新、拼搏进取、善于学习的团队文化，积极建设具有核心竞争力的教育人才团队。

针对我市教育发展加快，教育人才供给不足、结构还不尽合理、整体素质还需进一步提高的实际，我们将切实加大引进教师、引进学生、引进投资的“三引进”力度，扩大开放，全面出击，招才引智。一是筑“巢”引“凤”。积极优化我市教育发展环境，改善教育教学条件，提高全市教育办学水平，用良好的教育环境和教育发展水平吸引人才。二是待遇“引”才。积极落实市委、市政府关于引进人才的奖励政策，吸引更多的高层次教育人才汇聚__。三是扩大开放。在充分利用国内、国际资源培训师资，加速骨干教师成长的同时，积极聘请国内外专家到我市从事教学和培训活动，促进我市师资水平和教学质量的提高。通过“外”才和“外”智的引进，不断壮大和优化全市教育人才资源，积极推进教育人才高地建设。

有了人才，关键在用。用人对了头，一步一层楼。在人才资源开发和建设中，关键要创造有利于人才脱颖而出和才尽其用的良好机制和制度。针对教育系统人才多和需求量大实际，我们将进一步深化人事制度改革和创新，不断激发教育人才的积极性和主动性，不断开创教育人才辈出的新局面。

进一步完善和落实教育人才中心运作体制，充分发挥教育人

才服务中心职能，开展政策咨询、转岗培训、教育系统人事代理、人事托管等服务工作，并与有关部门积极配合，推动校际、区域、公民办之间教师的合理流动。

按照“教师不调配，进市场；校长不任命，搞竞争”的思路，全面推行和完善以“科学设岗、以岗定酬、竞争上岗、合同管理、人事代理、人事仲裁”为主要内容的人事制度改革，建立健全重能力、重实绩、重贡献的激励机制，形成适应基础教育改革与发展要求的中小学师资和人事管理新模式。进一步完善教干选拔任用制度，校长和中层干部实行竞争上岗、公推直选、平等竞争、择优聘任。通过平等竞争，择优聘用，让能者上岗，弱者离岗。

以评激励。健全和完善特级教师、名教师、学科带头人、骨干教师、教学能手、教坛新秀的评选和考核工作，让教师有成就感、成功感。以待遇激励。改革分配机制，实行结构工资制和特级教师、名校校长、名教师特殊津贴制，全面落实多劳多得、优教优酬的分配制度。以情激励。全面推行以人为本的管理制度，大力实施民主管理、情感管理，充分调动人的积极性、主动性和创造性。

教官队伍建设工作报告 学校加强师资队伍建设的 工作报告篇五

我们下到高速路旅游景区加油站后，组织员工认真学习公司的工作精神，开展扎实的思想教育。通过学习和思想教育，使全体员工充分认识到：加油站是窗口服务行业，既是面向社会服务的窗口，又是企业形象的窗口，要树立正确的世界观、人生观和价值观，提高思想政治觉悟和业务工作技能，热爱加油站，热爱工作岗位，做到心往一处想，劲往一处使，增强服务意识和执行力，提高工作效率，为客户提供规范化的加油服务，努力获得客户的满意，确保客户今后常来本加油站加油，全面完成公司下达的销售任务，为公司可持续发展作出每个员工应有的努力和贡献。

一是向员工宣传站容站貌的重要性，增强员工自觉维护站容站貌的责任心和紧迫感，认真搞好站容站貌工作。组织全站员工进行卫生整治，把加油站角角落落打扫干净，不留卫生死角，提升站容站貌，给客户留下整洁卫生的良好形象。二是加强设备维护工作，教育员工要爱惜设备，按操作要领使用设备，精心维护设备，保持设备的完好率和正常运行。通过专题会议和现场指导，对员工进行设备知识辅导，使他们懂设备的结构作用，懂设备的维护保养，懂设备的操作规程，在工作中使用好设备，保养好设备，稳定设备功能，确保设备正常运行，满足加油需要。三是监督、指导加油员规范服务工作，加强对“一引、二看、三开、四加、五擦、六盖、七唱、八送”“服务八步法”的学习和辅导，使员工进一步领会和掌握“服务八步法”，明确“服务八步法”在规范服务中的重要性，在日常加油工作中规范执行服务八步法”，把每一步作为一个服务点，执行到位，确保获得客户的满意。四是列队指导加油员规范服务手势，使用文明服务用语，把规范服务手势、使用文明服务用语作为切实提高服务技能和服务水平的重要载体，自觉落实到每一天和每一次加油工作中。通过列队指导加油员规范服务手势，使用文明服务用语，加油员服务技能和服务水平明显提高，能够为为客户提供热情、周到、细致的服务，以优质服务促进加油站发展，创造更好的经营效益。

通过工作整治，高速路旅游景区加油站环境面貌明显改观，员工服务意识增强，促进了加油站服务规范，取得了良好成绩。但是从整体上看，与公司的工作精神和工作要求相比，还是存在一些不足问题，主要是部分加油站员工服务意识薄弱，不能按照公司规定规范服务；加油站绿化带垃圾多，影响加油站的文明形象；设备养护不到位，影响正常加油工作。

为进一步加强管理，提升加油站文明形象和服务水平，为客户提供规范化的服务，增强加油站的市场竞争力，我们特提出以下建议：一是加强对加油站员工的学习培训，开展政治思想、业务技能、服务规范等方面的培训，提高加油站员工

的综合素质，能够按照公司规定为客户提供规范服务，确保加油安全，不发生各类安全事故，促进加油站经营业务发展。二是每月开展一次环境大扫除，清除完包括绿化带在内的所有垃圾，进一步改善站容站貌，打造加油站整洁卫生文明形象。三是开展设备养护培训，提高员工的设备养护技能，确保设备性能稳定，符合技术标准，满足加油工作需要。