

最新大队队伍建设工作报告 教师队伍建设工作报告(精选10篇)

随着社会一步步向前发展，报告不再是罕见的东西，多数报告都是在事情做完或发生后撰写的。那么报告应该怎么制定才合适呢？下面是我给大家整理的报告范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

大队队伍建设工作报告篇一

进入中班我们发现幼儿在与同伴之间的合作方面有必定的欠缺，并且缺乏合作的才能，在游戏和区角活动中遇到问题不会协商、不会分工和交流，发生抵触时常以告状或攻打性行动来解决，所以我们两位教师意识到幼儿合作的重要意思，并针对这个问题我们也及时有效的进行了培养幼儿合作意识。

1、首先为幼儿树立配合的榜样

教师在幼儿心目中有很高的权威，先生的言行潜移默化地影响着幼儿。因而我们班上教师之间、是否能分工合作、彼此配合，会对幼儿产生直接的影响。如，一教师组织幼儿进行操作活动时，另一教师自动帮着摆放、披发材料；一教师在教幼儿唱歌，而另一位教师就弹琴配合，这在无形中都为幼儿供应了踊跃的举动模范。

2、其次教给幼儿配合的办法

教师教给幼儿协作的方法，指导幼儿怎样进行合作。比喻，搭积木或玩商店游戏前，应大家一齐商量，分工合作；碰到抵牾时，要协商解决题目；当玩具或游戏材料不够用时，可彼此谦让、轮流或共同利用；当错误遇到困难时，要主动用动作、语言去辅助他；当自我遇到艰难、一人无奈解决时，可能主动找小朋反帮忙等等。经过这些具体的合作情景，赞助幼儿逐

渐习得合作的措施策略，在合作中学会了合作。

在活动结束后咱们将家长的反馈见解收集起来，发现家长对这次活动给予了很高的评估和帮忙支持，他们渴望当前多组织累似家园共育的活动；在十一月份我们还发展了家长开放日活动，请家长进来了解我们的工作进展和幼儿在这半学期的发展变更，以及让家长进一步了解我们班的特色幼儿到底把持到什么程度，在那一天家长和孩子一齐下棋，有良多孩子都赢了自我的父母，而父母们诚然输了，但都很高兴、开心，他们看到了孩子的提高、看到了教师的辛苦、看到了幼儿园为孩子们创造的所有心田深处感到很大的快慰。

3、严格按照保教结合，确保保育工作的顺利进行

幼儿园的发展一向是以保教联合为主的，所有为了孩子是我们幼儿园的宗旨。所以孩子的保险问题、消毒工作及身心健康都始终是放在我们工作中的重中之重。

我们结合新的卫生保健制度，认真做好晨检工作、检讨把关，认真做好幼儿服药工作，仔细核查姓名、药名、药量及服用时光，省得给幼儿造成危害；杜绝感染病的盛行及传播，以经发现即时隔离，并每周坚持用紫外线消毒，以便降落沾染率；做好卫生消毒轨制，防止病从口入。每一天对毛巾、口杯进行洗涤消毒，用消毒液擦拭幼儿易触摸的地方：钢琴、录音机、桌子、区角柜等，玩具每周消毒一次、图书每周暴晒一次，枕套每半月换洗一次，被褥半月一次及时曝晒；并配合保健医生做好查体工作，使幼儿健康快活的成长。

4、班级工作的顺利开展，离不开家长的辛劳帮忙

随着教育的一向改革，新课程的不一样推进，吸纳家长介入我们的'家园共育是闭不可少的。

本学期我们除了家长园地及每周对家长公示我们的教育目的、

和教育义务外，还进行电话回访、背靠背的交换等方式了解孩子在家情形及让家长懂得幼儿在园的情景，和家长一齐为幼儿的发展而努力。在家长开放日中我们请家长参加指点孩子的活动，展示我们的特色的教育，让家长上进一步理解，以便更好的配合我们的工作，最终做好家长反馈工作，当真听取他们提出的看法与倡导，真正做到家园共育的方针。

在这学期里我们有成绩也有不足，可喜的是我们在园领导的领导援助下，更新了教育理念，实现了园内外的各项接待、检查任务，并受到了领导及同行的好评；能依据园的指导方针“全面加特点”的主题目标创设环境、充实区角运动资料跟更换活动资料，认真备好周计划、教导活动、书写教育笔记等等，做好家长工作，做好保育保健工作。但也存在着必须的不足，教育观点还有待于更进一步的翻新，家长工作还不是很完善等，咱们将连续发挥我们的优势，查找并克服存在的不足，在园领导的引导下充分挖掘家长资源，使幼儿在欢乐教育中健康活动的发展。我在当前的工作中还需始终的改善与丰富，争取再创新意。

大队队伍建设工作报告篇二

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。

大队队伍建设工作报告篇三

卫生局20xx年的人才工作，在县委、县政府的正确领导下，在上级业务部门的指导下，牢固树立人才是第一生产力的思想，强化了科教兴医的意识，加强了对人才工作的领导，从加强人才队伍建设、更好发挥专业技术人员的作用等方面着手，不断更新观念，强化措施，使卫生人才工作有了新的变化。

卫生局人才工作领导小组把卫生人才工作作为第一要务，及时研究和解决人才工作中的重要问题，坚持党管人才，以人为本，民生工程优先发展的原则，在局党、政会议上，把人才工作列为重要议事日程，及时研究讨论卫生人才工作新情况、新问题，同时要求局属各单位要站在事业发展、为民谋福的高度重视人才工作；要紧密结合本单位实际制订人才强院（站、所、中心）的短期计划和长远规划，明确工作目标和要求，确定专人负责抓卫生人才工作。

人才兴则卫生事业兴。我们着重抓好卫生专业技术人才，特别是农村卫生人才、公共卫生人才和医疗卫生人才的培养、吸收和使用。特别是以农村卫生工作为突破口，在去年选拔一定数量的中青年技术骨干作为学科技术带头人的基础上，今年又确定名农村卫生人才骨干作为领军人物，确定为学科技术带头人，进行重点培养和管理，在研究立项、进修学习、专科建设等方面给予重点支持。

卫生人才队伍的稳定和发展，需要适当的环境和机制。一年来，我们积极落实省卫生厅、省教育厅、省人事厅、省财政

厅、省农业厅《关于进一步加强农村卫生人才培养和队伍建设的实施意见》，对志愿到乡镇卫生机构工作的各类大中专医学院校毕业生，在工资待遇、评审专业技术资格和聘任专业技术职务等方面给予优先照顾和政策倾斜。鼓励在职员工参加医学知识再教育，目前全系统有百余人参加各种资历的医学再教育。建立健全农村卫生人员在职培训制度，以县级乡村医生培训基地为平台，积极组织乡村医生培训，进行医学知识再教育，力争90%以上乡村医生达到中专以上学历水平，并完成向执业助理医师的转化。

建立城乡互动的人才交流机制，落实城市卫生人员晋升前到乡级服务累计一年和乡级卫生人员晋升前到上级医疗机构进行学习半年的规定，并将其作为晋升或受聘专业技术资格的必备条件。以公共卫生体系建设和县级疾病控制与卫生监督机构组建为契机，加强公共卫生人才选拔准入培养工作。以提高思想政治素质，执政能力和管理能力为核心，抓紧各类医技人才队伍的建设。

大队队伍建设工作报告篇四

教师是人类灵魂的工程师，是落实科教兴国战略、推进教育创新、全面实施素质教育的主导力量，是学生增长知识和思想进步的指导者和引路人，教师的一言一行、一举一动无时无刻不在潜移默化地影响着学生。因此，师德师风的好坏往往影响和决定了学校的校风和学风的好坏。我校领导，始终把抓好教师队伍建设，特别是教师的师德、师风建设放在非常重要的位置，坚持长抓不懈，常抓常新，并开展了一系列的学习、宣传教育活动，制定了行之有效的师德规范，收到了较好的效果。

下面从四个方面对我校的师德师风建设工作进行总结：

一、领导重视，抓住思想教育不放松。

学校领导高度重视师德师风工作，把师德师风工作纳入了学校工作的重要议事日程，党支部和学校行政先后多次专题会议，研究师德师风建设的问题，不定期通过全校教职工大会有针对性的组织大家深入学习有关法律法规，比如《教育法》、《教师法》、《义务教育法》、《职业教育法》、《未成年人保护法》、《预防未成年人犯罪法》、《公民道德建设实施纲要》、《中小学伤害事故处理办法》和《中小学教师职业道德规范》等法律法规，提升老师们的法律意识和职业素养。

二、建章立制，从制度上加强师德师风建设

结合学校实际情况，我们制定了《教师守则》和《师德师风建设工作方案》，规范教师从教行为，自觉践行；要求教师在平时的教学工作中时时严格要求自己，时时自我反省，做学生的表率，收到很好的效果。

学校与每位教师签订“师德承诺书”，规范教育教学行为，严禁举办各类补习班。建立师德师风个人档案，记录个人师德师风不良行为和先进事迹材料。

三、学先进典型，塑教师形象

一个学校只有始终抓住师德建设不放，利用各种舆论，宣传各类先进典型，把师德建设贯穿于学校的各项工作之中，才能塑造出好的教师形象，才能把师德建设不断推向新的高峰。首先，抓住身边的典型。我们知道榜样的力量是无穷的，而身边的典型将有更强的说服力，学校组织教师学习身边的优秀教师事迹，召开了“优秀教师教育教学经验交流会”。老师作了经验介绍。在聆听了这些教师的先进事迹后，学校还组织教师讨论，谈体会，谈感想，应该说对教师的启发很大。

四、抓住重点，自查自纠

针对师德师风建设的重点我们主要采取了以下措施开展自查自纠。

1. 召开领导班子会。要求班子成员对自己公正廉洁，勤政务实，公开办事制度，社会承诺服务制度，依法治教，依法从教，规范办学秩序。

2. 召开教职工会。要求教职工根据工作岗位对工作作风、服务态度、服务质量、工作效率、乱收费、乱订教辅及学生用品、体罚或变相体罚学生等情况进行自查自纠。

3. 开展师德师风家长问卷调查，对调查中发现的问题学校及时给予了处理、整改。

4. 学校将师德师风建设与年度考核，教育教学管理等师资队伍建设的其他内容有机结合起来，有效地促进了师德师风建设的各项措施落到实处。学校每一学期都要对教师师德师风和课堂教学情况组织学生问卷调查，以学生的满意率作为评先、评优的主要依据。

通过开展师德师风自查自纠，学校领导、教师进一步转变了工作作风，提高了办事效率，文明执教，优质服务于学生。目前，全校教师情绪饱满，积极性高，工作状态良好。

当然我们也深知，师德建设是一项系统工程，是学校教师队伍建设的一项长期历史任务，不可能一蹴而就、一劳永逸，必须长抓不懈，坚持可持续发展的思路，不断总结经验教训，勇于实践，大胆创新，才能不断提高师德水平。

大队队伍建设工作报告篇五

20××年是中国共产党建党91周年，是深入贯彻党的十七届六中全会精神、全面实施“十二五”规划的开局之年，也是

我办乘势而上加快发展的重要之年。20××年我办党建工作的总体要求是：以党的十七大和十七届六中全会精神为指导，以服务科学发展为主题，以创新争优活动为动力，以纪念建党91周年为契机，大力推动党建工作改革创新和质量提高，全面加强党的基层组织和党员队伍建设。

1、履行管党责任制。一是明确支部书记是“第一责任人”，组织委员是“直接责任人”，形成一级抓一级、一级带一级、层层抓落实的工作格局。二是强化“抓好党建是本职、不抓党建是失职、抓不好党建是不称职”的责任意识，全面深入地加以推进。

2、创新基层党建工作机制。按照“组织领导有力、工作机制健全、作用发挥较好、成效特色明显”总体要求，大力开展党建创建工作。一年来，我办为联系点西申家庄村联系贷款、谋划发展思路，真正把“抓党建促发展”落到实处。

积极引导广大党员干部立足本职岗位结合工作实际完善公开承诺，促使基层党组织和党员把承诺的事情办好，把承担的任务、从事的工作完成好，努力使创先争优活动成为推动科学发展的经常性动力、促进社会和谐的经常性保证、为群众服务的经常性机制。开展纪念建党91周年系列活动。在县委的统一领导下，组织开展一系列有特色、有声势、有实效的纪念建党91周年活动，具体为“七个一”活动：开好一次表彰大会；组织一次党员活动；树立一批先进典型；组织一次慰问活动；组织一次志愿服务；办好一件为民实事。

大队队伍建设工作报告篇六

师资队伍建设工作总结内容简介；让学习成为学校的制度。我们对教师理论学习的内容和学习量都作出了明确的规定。要求教师的理论学习必须以教育理论为主，要自己的学科教学密切联系。为了激励和督促教师学习理论，我们还定期举行开展“教师教育教学反思谈”，为教师提供展示自我的机

会，为教师搭建相互交流切磋的平台。

百年大计，教育为本；教育大计，教师为本。只有一流的教师队伍才能创造一流的教育业绩，学校才能真正办人民满意的教育。近些年来，我们狠抓教师队伍的建设，不断提高教育质量，促进了学校的飞跃发展。

要提高学校的教育质量，首先要提高教师的育人水平。我们一手抓学习，一手抓研究，面向全体，突出骨干，循序渐进，在较短的时间里让教师的工作能力有了迅速地提高。

(一)加强学习

让学习成为教师的需要。随着知识经济时代的到来，随着信息经济的日渐迫近，终身学习已经成为我们生活和工作的重要内容。所以，我们学校总是利用各种机会和各种形式，向老师传达新的观念，传递新的信息，引导教师要加强学习，及时“充电”。

让学习成为学校的制度。我们对教师理论学习的内容和学习量都作出了明确的规定。要求教师的理论学习必须以教育理论为主，要自己的学科教学密切联系。为了激励和督促教师学习理论，我们还定期举行开展“教师教育教学反思谈”，为教师提供展示自我的机会，为教师搭建相互交流切磋的平台。

通过新思想、新知识、新方法、新技术的学习，教师普遍转变了教育观念，调整了自己的知识结构，优化了自身素质，增强了教育的底蕴，提高了教育质量。

(二)加强研究

1、坚持开展好常规研究

教师的工作是富有创造性的工作，是极具研究性的工作，让教师把自己的一切教育教学行为都纳入研究的范畴中，这是实践先进教育思想的需要，也是落实新的课程改革精神的需要。我们的具体做法是：推行集体备课制度，提高备课质量。我们对集体备课提出了明确的要求，必须坚持个人研究和集体研究相结合的原则，即：钻研教材——写出教案——集体研究——修改使用——课后反思。集体备课不仅把教师从繁重的工作量中解脱了出来，而且提高了备课的质量，充分发挥了集体的作用。

写好教学反思和案例评析，让教师在总结中提高。我们坚持要教师每一堂课上完以后都要写教学反思，及时总结教学教程中的得失；还要求教师每个月都要写一篇案例评析，以这样的方式梳理自己一月以来的教学实践。通过这些做法，让教师时时、处处都处于研究之中。

2、全力抓好教育科研

如果说科学技术是社会发展的第一生产力，那么教育科研就是学校发展的核心力量。通过开展教育科研，把学校工作中的问题专题化，课题化，增强工作的研究性，目的性，并且让一批骨干教师参与到研究中来，这对提高教师的研究水平，加快教师的专业化成长是非常重要的。

这些年，我们先后编写了《开心农撤校本教材，开展了《农村中小学学生倾听能力的提高》培养与研究，通过这些科研课题的研究，我们把素质教育的方针贯彻到了教育实践中，把新课程改革的精神落实到了具体的教学过程中，培养了一大批教师，让他们成长为了学校的骨干力量，为学校今后的发展奠定了坚实的基矗。

1、坚持政治、业务学习制度，教师每双周政治学习，单周业务学习，学习形式采取集中与自学相结合，学习与研讨交流相结合，并认真记好各种形式的学习笔记，结合教育教学实

际写出学习体会。每学期末学校对教师的学习进行评价，并列入教师考核项目，每学年教师完成政治、业务学习笔记各一本。

2、在制度上规范教师的师德。我们每一学年都要与所有老师签订〈师德师风协议书〉，对教师的师德师风作出明确的要求：比如不乱办班、不乱收费，不歧视不排斥学习困难的学生，不体罚心罚学生，不冷眼对待家长，不向家长索要财物等。如果有违反师德师风的行为，学校将按照协议书中的规定，作出严肃的处理。

在学习中提高，用制度来规范，用舆论来约束，对教师既晓之以理，又动之以情；既宣传法律法规，又提倡奉献精神，是我们学校加强师德建设的成功经验。

建立有效的激励机制，是我们长期开展好教师继续教育，提升教师队伍质量的有力保证。我们相继建立了“教学质量奖励方案”，择优外派学习制，青年教师优质课比赛，“同上一节课”活，青年教师成长师徒结对制。这些制度的建立健全，充分地调动了教师们参与学习、参与研究的积极性。

由于我们高度重视教师队伍的质量建设，千方百计地抓好了教师的继续教育，终于让全校教师的工作能力有了明显的提高。

1、学校重视，把骨干教师队伍建设作为学校重点工作来抓，纳入工作计划，纳入学校工作日程、纳入学校办学规划。营造氛围，提高全体教师思想政治素质和职业道德修养，通过整体水平的提高促进骨干教师队伍的形成。

2、加大骨干教师培养力度，为骨干教师成长创造条件

(1)坚持每学年开展“青年教师教学比武竞赛活动”、举办“同上一节课”竞赛活动、风采杯课堂教学评优活动，提

高教师专业技能，加大压力，使骨干教师在实践中得到锻炼与提高。

(2)创造条件，让骨干教师“走出去、带回来”。选派优秀教师参加市、地、省骨干教师培训班，并要求参加学习者把好经验带回校，传给教师，写一篇学习心得体会，作一节汇报课或专题辅导。通过压担子促进骨干教师的成长。

(3)为骨干教师搭建展示的平台。积极争取市、地级上课机会，把专家请进学校为骨干教师做重点指导。通过名家指导，使教师变得更聪颖更博慧，更激发他们强烈的进取心。

(4)积极发挥骨干教师的示范作用，每学期安排骨干教师作展示课或进行教学辅导，使他们的先进理念和宝贵经验与全体教师共享。

(5)指导青年教师学会做自我发展设计，教师根据自己的实际情况，制定“个人自我发展三年规划”及学年“自我发展计划”，转换教师心理视角，发挥教师发展中的主体作用，使教师充分体验职业的价值、人生的价值。

1、认真完成继续教育的学习任务，提高知识、业务水平。按照我市继续教育工作会议精神，及有关配套文件，认真执行我校教师继续教育计划和校本培训计划。学校安排好教师的面授学习、外出培训，将继续教育成绩作用考核、晋级、聘任、奖励的重要依据，建立制约、奖励机制。

2、加强全员培训的力度，根据教学实际的需要，学校领导按计划对全体教师进行培训，构建全员参与的培训体系。本学年，我校组织全体教师参加全员网络培训和远程继续教育培训，全体教师都能积极参与，学以致用。

组建教师队伍建设领导机构，由校长任教师队伍建设第一责任人，任教师队伍建设领导小组组长，由校委会其他成员任

副组长，由各校及各部门主管领导任组员。把教师队伍建设列入重要议事日程，制定有导向性、可行性、时效性的具体政策措施。

加大教师队伍建设投入，每年筹措两万元的教师专项奖励基金，通过政策激励、榜样激励、荣誉激励，实现教师充分而自主、全面而有个性化的发展。挖掘教师的潜能，弘扬教师的个性，激发教师生命的活力，提升教师生命的价值。

面对学校近几年的新发展，展望新征程，我校将以教师的发展为本，继续加强教师的队伍建设，以改革为契机，以新课程教育为动力，以发展为目标，以科研为先导，以实验为依托，在素质教育生机勃勃，丰富多彩的发展之路上，谱写“特色办学，和谐育人”的动人诗篇。

大队队伍建设工作报告篇七

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。

大队队伍建设工作报告篇八

做好社会工作，建设一支宏大的社会工作人才队伍对于加强社会建设和管理，构建社会主义和谐社会具有十分重大的意义。但目前，一方面对社会工作和社会人才队伍建设的研究滞后于形势发展，另一方面党委政府、人民群众对社会服务和社会人才的需求又显得十分迫切。笔者认为，研究社会工作和社会人才队伍建设可以从以下基本问题和思路入手，寻求破题。

按照官方和学术界比较认同的定义，社会工作是以助人自助

为宗旨，综合运用专业知识、技能、理论和方法，帮助有需要的个人、家庭、群体、组织和社区，整合社会资源，协调社会关系，预防和解决社会问题，恢复和发展社会功能，促进社会和谐的专门职业。社会工作人才队伍主要分布在社会福利、社会救助、社会慈善、残障康复、优抚保障、社区建设、司法矫正、教育卫生（心理疏导）等领域，专门从事困难救助、矛盾调处、权益维护、心理疏导、行为矫治等社会管理和社会服务工作。按社会工作者国家职业标准的界定，社会工作者是遵循助人自助的价值理念，运用个案、小组、社区、行政等专业方法，以帮助机构和他人发挥自身潜能，协调社会关系，解决和预防社会问题，促进社会公正为职业的专业工作者。很明显，这里的社会工作者就是我们所说的社会工作人才。

十六届六中全会提出，要建设宏大的社会工作人才队伍。这里的社会工作人才，应当属于党政人才、经营管理人才、专业技术人才三支队伍之一的专业技术人才的范畴，指的是专业化的社会工作者，这跟我们通常工作实践中所说的社会工作者有着明显的区别，工作实践中所称的社会工作者不能混同于社会工作人才。社会工作者必须走专业化、职业化的道路，才能转化为社会工作人才。

结合工作实践，笔者认为社会工作人才队伍的外延应当涵盖：长期从事社会工作实践，并做出贡献的社会工作者（包括公共服务部门、人民团体、事业单位的工作人员，社区工作者，公益性协管岗位、各类志愿者）；通过社会工作者职业资格评定的专业技术人员（助理社会工作师、社会工作师、高级社会工作师）；专门从事社会工作管理、教学和研究，具有初级专业技术以上职称或执业资格的人。

社会工作人才队伍建设是构建社会主义和谐社会的现实要求。当前社会，不和谐因素很难用传统行政、法律或思想政治工作手段来化解，需要大量社会工程师来协助党和政府做好化解矛盾、解决问题。造就一支结构合理、素质优良的社会工

作人才队伍，是构建社会主义和谐社会的迫切需要。加强社会工作人才队伍建设，是转变政府职能、创新社会管理体制的重要举措；是完善社会保障体系、促进社会公平正义的内在要求；是解决社会问题、维护社会安定有力的有力手段；是建设和谐文化、营造诚信友爱良好社会氛围的重要保障；是创新党的群众工作方式、加强基层基础工作的迫切需要。

目前存在的问题主要有三大表现：

一是职业不专业，专业不职业。所谓职业不专业，是指长期从事社会工作实践的社区工作者，绝大多数没有接受过专业学习，缺乏价值理念、工作手段和方法有限，往往无法兼顾服务对象的各类利益需求，只凭主观经验，采取简单说服教育式，很难提供个性化、多样化、系统化的服务，无法有效应对和解决新的复杂社会问题。所谓专业不职业，是指每年专业培养的大学生非常有限，全国仅1万多人，远远不能满足社会需求（老年人、残疾人、城乡贫困人口、青少年的现实需求），由于公共服务和社会管理部门，如民政、人民团体没有配备社会工作专门人才和设置社会工作岗位，加之民办社团、社会服务机构不发达，大部分难以就业，改行做其他工作。

二是行政半专业，志愿不专业。所谓行政半专业说的是，非专业化、职业化的社会工作者其实早已存在，长期以来社会工作由政府部门和社会机构来担负，特别是民政、劳动保障部门、街道、群团组织承担了主要工作，但这种服务主要是依附在行政系统上的半专业服务，强调以行政管理为本而非专业的以人为本、以服务案主为本，缺乏助人自助的核心理念。所谓志愿不专业说的是，社会工作具有专业的价值理念、理论知识和方法技巧，是社会工作人才区别传统助人者和志愿者的重要方面。参与社会志愿服务的群众越来越多，但由于很多志愿者只有一腔服务热情，缺乏专业培训和机制激励，难以形成持续化、常态化、专业化的社会服务；而有专长的志愿者，由于社会分工的细化决定了一个人很难在多

个岗位上长期兼职，提供的服务难以令人满意，更难长远。

三是无名无利难留人。社会工作者的地位和待遇相对较低，赢得社会认可和尊重远远不如其他专业技术人才。

围绕培养、评价、储备、使用、激励下功夫。在人才培养和评价上，坚持行政与专业结合、以专业为主。要大力普及社会工作知识，加强教育培训。专业培训主要依托三峡大学、职业技术学院等院校开设社会工作专业。职业培训主要通过设置培训基地，采取进修、短训等方式，对现有社会工作者采取有计划、分层次、大规模培训，制定政策，鼓励其参与职业水平评价，通过职业水平考试，提高职业素质和专业水平。在人才储备上，坚持专职与兼职相结合、以专职为主。积极探索志愿者培训和评价机制，培养互助精神，为社会工作吸纳储备一批社会工作人才，最终促进其转化为专业化、职业化的社会工作人才。在人才使用上，坚持部门与社区相结合、以社区为主。社会工作人才的使用应首先倾斜基层。做到四个一批：即社区考任选举吸纳一批，政府购买公益管理服务岗位招聘一批，部门设置岗位充实一批，群团组织招募注册一批。在人才激励上，有岗位、有待遇、有地位、有发展才能吸引更多的社会工作人才。

主要采取四大措施：一是舆论宣传提升地位，普及社会工作、宣传先进典型、开展职业道德教育等。多元投入提供保障，探索政府购买服务机制、以钱养事机制，扶持民办非企业和公益社团组织。二是落实政策增加实惠，保障工作经费，社区工作者评定职称、提高工资待遇等。四是部门主导强化群团。在党委领导下，建立组织部门综合协调，人事、民政、教育、劳动和社会保障等职能部门具体负责，司法、卫生等有关部门以及工会、共青团、妇联组织密切配合的工作格局，形成工作合力。在工青妇残等负有权益保障、社会救助职能的群团组织，适当增设专门社会工作岗位，配备专业社会工作人才，更好地指导基层的社会工作。

大队队伍建设工作报告篇九

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多人次参加省、市、县各级各类专业知识培训学习，其中国培学习多人次，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。

大队队伍建设工作报告篇十

（一）领导重视

文体活动的发展离不开企业领导的重视，同时，领导可以以普通员工的身份积极参加文体活动，通过这样的方式增加领导干部和普通职工之间的感情，促进上下关系和睦。长跑活动中企业领导前面领跑，演唱比赛上亲自献唱等等，在激发职工对文体活动的参加热情的同时，形成一种和谐、平等的企业氛围。

（二）组织健全

我们应当根据实际情况建立乒乓球、登山、长跑等等相应的文体协会，在此基础上实现文体网络的构建，规范管理各个兴趣活动小组，成立各种文体协会分会，为各种文体活动的顺利开展提供坚实的组织保障。兼顾职工普遍参与和企业文化，根据工作计划安排活动，组织活动应当坚持“兼顾特色、广泛适宜、大众参与”等原则。

（三）经费到位

文体活动的开展必然涉及到各种活动场所或相关器械使用的活动经费，这就企业领导的支持了，应当在每年经费预算时为文体活动经费准备做较为充分的考虑和安排，以此保证文体活动的正常开展，为职工文体活动网络的构建打下坚实基础。

科学合理的开展问题活动对职工积极性的调动有着相当积极的意义，对推动企业的良好发展以及员工的凝聚力都有一定的作用。应充分考虑到企业领导和上级要求根据企业发展需要积极开展相应的专项主题活动。定期举办全员参与的各项主题活动，从组织方案到活动过程应急预案以及最后的总结表彰等工作，将其作为一个系统工程来进行考虑和实施，保证其成功开展和深远影响。

企业工会组织的文体活动应以大中型为主，从促进职工团队意识以及企业可持续发展的高度出发培养职工。文体活动开展应主要着重于对职工健康意识以及活动兴趣的增强上，培养其活动习惯和兴趣。将“长跑、登山、参观、歌舞、游泳、健身”等各种固定和不固定的项目相结合，以丰富精彩和形式多样的活动激发员工的参与积极性。而分工会的活动组织应以小型和分散为主，在按照工会健康工程的相关号召外还应积极探究问题活动的新方法和思路，不断探究全新的文体活动形式及其方法，实现职工文体活动的跨步发展和网络构建。同时，在积极参与各项活动的同时还应根据企业的工作特点以及各位员工的兴趣爱好，以普遍参与的形式组织开展文体活动，力求将文体活动做到形式丰富，多样化、经常化，丰富职工的精神生活，增强其企业凝聚力。主要我们可以通过健身长跑、篮球足球比赛、保龄球、登山等等多种形式的活动，基层单位还可以适当开展单位之间的比赛活动，促进单位间的友谊联系，取长补短。

文体活动的开展是企业宣传的最佳形式，通过多各类文体活动的组织，为职工的生活健康及其精神生活的丰富都有相当的促进作用。职工文体活动的开展对其工作积极性、凝聚力

以及团队意识的增强都有着相当积极的意义，同时也有利于他们团队意识的增强。由此可见，企业文体活动网络的构建及其文艺队伍的建设对企业文化的建设来说是不可或缺的，也是极为有效的方式之一。