

2023年组织与团队建设工作总结 团队建设工作总结(实用5篇)

总结的选材不能求全贪多、主次不分，要根据实际情况和总结的目的，把那些既能显示本单位、本地区特点，又有一定普遍性的材料作为重点选用，写得详细、具体。怎样写总结才更能起到其作用呢？总结应该怎么写呢？以下是小编收集整理的工作总结书范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

组织与团队建设工作总结 团队建设工作总结篇一

幼儿园的员工队伍包括保教人员、医务人员、后勤人员等等，可谓“麻雀虽小，五脏俱全。”每个人都在自己平凡的岗位上贡献着聪明才智，为这个集体的正常运作发挥着不可小觑的作用。那么，如何让幼儿园教职员工在不同专业领域都找到自身价值，《老子》的“授人以鱼，不如授人以渔”给幼儿园管理者提供了很好的思考。

1、授人以鱼：不断提高员工生活水平。

从整个社会来看，幼师收入水平整体偏低，幼儿园应当根据自身实际情况，制定合理的薪金制定。比如每年递增的工龄工资，鼓励老师们在自己的岗位上稳得住，静下来，包括厨师、电工等后勤工作人员，也一起享受与教师同等调薪方法，不论哪个岗位，都能感受到尊重和价值感。

2、授人以渔：指导员工掌握正确的方法和思路。

工作就是解决问题。不管在哪个岗位，都会遇到这样那样的困难。遇到这种情况，幼儿园管理者要冷静分析，如果是紧要的事，马上指导员工去处理，如果是可以考虑的事，则勇于放手，让员工自己去思考，找到合理的解决办法。这种情况看似没有马上解决问题，但可以养成员工独立思考问题的

能力，也只有慢慢掌握了做事的规律和方法，才能真正的成长和进步。

思思是一个充满活力，热爱孩子的老师，来幼儿园工作一年后，因班主任生病，她担任了班主任一职，得到了孩子和家长的喜爱。有一天，思思来到园长办公室：“园长，我有个问题想请教您！”思思眼中充满着迷惑和渴望。“好啊！你说”园长微笑的看着思思。“我每天都会与家长沟通，但大多描述孩子在园的生活学习状况，我觉得这样体现不出教师的专业性。这些，保姆也可以啊。”这是一个困扰很多新教师的问题。首先园长对思思的表现给予肯定，只有发现问题，才会思考，才会把工作做的更好。然而，园长并没有直接告诉思思该怎样去做，而是启发道：“我们看到的不仅仅是现象，而是现象背后孩子的发展水平和教育价值。比如孩子们排队喝水，是遵守规则，是能友好待人；再比如一个简单的玩沙活动，可以看到孩子的动手能力，思维水平。当你不仅仅是看到，而是看懂的时候，你就专业了。”思思顿悟，仿佛获得了什么宝贝一样，开开心心的离开了办公室。园长简简单单的几句话，不仅启发了日常观察的重要性，更帮助思思掌握了体现专业性的办法。

3、授人以欲：激发员工努力工作、成就自我的欲望。

美国学者马斯洛提出的“需要层次理论”将人的需要从低到高排列为五个层次，即生理需要——安全需要——爱的需要——尊重的需要——自我实现的需要。其中“自我实现”是最高层次的需要。因此幼儿园管理者要不断激发教职员员工发现自己的职业目标，然后巧妙地引导他们将个人目标与幼儿园愿景结合起来，从而产生一种努力的内在动力，使之变得积极进取。

阿峰是厨房一名普通员工，每天起早摸黑，为幼儿园的孩子们提供安全卫生美味的餐点。在阿峰看来，这就是一份养家糊口的工作。而园领导发现了阿峰的闪光点，他喜欢研究菜

式，工作踏踏实实，于是聘他担任起厨房班长，要带领厨房工作人员一起通过a级厨房申报。这让他感受到厨师不仅是一份工作，更是一份责任。有了明确的目标，阿峰工作更有积极性，在他的带领和感召下，厨房工作人员一起努力，顺利通过a级厨房检查。孩子们更是亲切的喊他们“米其林叔叔”。

4、授人以娱：保持一份愉悦的心情快乐工作。

情感是人进行活动的心理动力源泉。人们在生活中之所以趋善避恶、近美离丑等，都是情感在起作用，人际交往也如此。要把快乐带到工作中，首先幼儿园要创设一个良好的人际氛围，管理者要善用情感艺术，促进人与人之间的和睦相处。做到坦诚相见，平等对待，做员工的知心朋友。清楚地了解大家的心理需要，真心实意地去尊重每一个员工，用情感手段激励他们热爱事业和幼儿；用情感的力量温暖人心，体贴、关心、帮助教职员工解决生活中的困难；用诚挚的语言给予工作上的指导；用商量的口吻安排工作；做到以情动人，以爱换心。这样才能塑造欢乐、信任、亲密、彼此支持的氛围，让团队里的每个人都有归属感。

5、授人以愚：传递务实稳重的工作作风。

幼儿园是一个纯净的环境，但尽管如此，部分老师还是会受到社会是一些“物质论”“成功学”的影响，应该说，成功有很多种定义，教师不能被浮躁的风气影响，要有正确的价值观、人生观，不忘初心，不去计较名利得失，才会让自己静下来、钻进去，读懂孩子，读懂教育。如果每个人都做到了，就会在整个团队里制造一种浩然正气，这样每个人都会充满责任感和集体荣誉感。

6、授人以遇：创造成长发展的机遇和平台。

对很多人来说，学习做事、施展所学的机会甚至比金钱更重要，所以幼儿园的管理者要善于发现员工的闪光点，给予他

们平台，放手让他们去挥洒热情，实现创意，会使团队中的每一个人都热情洋溢。

小宇老师文静乖巧，话不多，总是一个人安安静静的，不引人注意，也没有太多特长，但园长发现，小宇老师每次写的观察记录都非常好，行文流畅，观察细致，分析合理，给出的指导策略也非常恰当。于是，园长鼓励小宇来承担幼儿园公众号的编辑工作，很快，小宇把幼儿园公众号打理的井井有条，内容有价值，文风清新，得到家长和同行的一致好评。

7、授人以誉：及时给予员工赞誉和荣誉。

幼儿园管理者要有一双发现美的眼睛，会发现，懂欣赏，善于捕捉员工身上的优点，对好的表现及时给予称赞。看似简单，却是最有效的激励。这样的团队里，员工会因为得到欣赏，而更愿意努力，表现出最好的自己。

幼儿园每年进行“优秀教师”、“优秀教育工作者”、“优秀保育员”的评选，对优秀员工给予奖励。此外，幼儿园还设立了一些个性的奖项，比如“三十年奉献奖”，鼓励踏实从教的老员工；“青苗奖”，鼓励年轻一辈可以青出于蓝而胜于蓝；“金点子奖”鼓励大家对幼儿园的发展献计献策；“小蜜蜂奖”让那些在后勤岗位默默奉献的员工找到自身的价值等等。这些奖项根据不同员工不同闪光点，激发了工作积极性，在幼儿园传递了正能量。

组织与团队建设工作总结 团队建设工作总结篇二

随着银行的发展，业务越来越广、客户数据越来越大，交易系统越来越复杂，监管部门对监管数据在真实性、准确性、及时性等方面的要求越来越严格，银行积累的监管数据也呈几何级数增长。对这些海量监管数据的搜集、清洗、挖掘、整理、报送等操作也超出了传统银行监管报送系统的能力。在大数据时代，银行监管报送系统面临着挑战。

目前监管报送项目组有23个报送系统，分别报送给人民银行、银监局、外管局等相关部门，系统数目不断增加□xx年增加了两个。报送系统主要流程是从数据仓库取数，在前台页面展示，通过程序自动或者行社人员手工生成报文报送给监管部门。

项目组从xx年开始建设监管报送统一平台，致力于建设一套后台取数集中，报送界面统一的数据报送平台。未来，所有报送的取数来自监管报送数据集市，报送系统的操作界面统一到监管报送统一平台□web□中，资源集中，条理清晰。

银行建立适应监管统计工作需要的、完善的监管报送系统，提供全面、及时和准确地监管统计信息，对于夯实银行监管基础、做好风险管控、推动银行精细化管理、加强内部控制机制建设具有重要意义。

经过多年的报送系统开发和管理，为了应对众多的报送需求，监管项目组需要组建多种团队。

对于具体某个报送系统报表的开发，需要组件流动式团队。监管报送组有23个报送系统，每个报送系统报送任务明确，可以组建多支流动性团队负责报送报表的开发，团队拥有各自工作流的同时，可以并行不悖。报送系统的流动性团队可以做到快速、安全和独立地构建和完成报表开发和报送，不需要其它团队的支持。报送系统面对监管部门，接到反馈的问题需要及时解决，流动性团队可以满足比大团队更快的响应问题。

对于报送项目组的整理架构和新技术的引进和实践，需要组建赋能团队。报送系统从原来的分散型，逐步往后台统一的方向发展，赋能团队要进行调研工作，学习同业的经验，尝试不同的方案，并在工具、实践、框架、技术栈等方面给出建议。在流动性团队在具体某个环节遇到障碍时，赋能团队要能四别问题并提供有效的指导。

对于比较复杂的几个报送系统，需要组件复杂子系统团队。比如人行流动性报送，是间隔5分钟报送一次其余系统是t+1或者按月报送，用到了cdc+kfk等实现实时处理的技术栈。该团队的目标是降低使用复杂子系统的系统中流动式团队的认知负荷，只需要明白复杂模块的使用方法，不需要理解底层的逻辑。

对于监管报送集市和监管报送统一前台，需要组建平台团队。监管数据集市和监管报送统一前台是给各个报送系统公用的平台，具体系统开发的流动式团队可以基于平台展开高度自治的方式交付新报表。平台团队可以提供报送系统报表开发服务，而流动式团队无需开发集市的宽表和前台的底层模块，降低了对宽表和前台底层的认识负荷。

让小而美的长期团队成为标准，小规模带来信任，团队需要信任维持高效运作。

选择良好的交互模式。监管报送数据集市和监管报送统一前台在建设阶段，平台团队和流动性团队应该有更多的协作。流动性团队要整理出实际的报送需求，平台团队要将报送需求内容融合到集市和前台的设计中，有大量的探索性工作。早期两个团队几乎是融为一体的，有着共同的目标，设计出符合大多数报送系统的取数和页面报送需求。随着集市和统一前台的建设完成，不同报送系统逐步接入，平台团队和流动式团队之间应该处于服务的关系。这个阶段流动式团队可以使用平台团队提供数据集市和统一报送前台公共模块作为实现不同报送系统建设的基础，把更多的精力聚焦到具体报送报表的开发和报送上面。职责边界清晰，一个团队提供服务，另一个团队使用服务。当不同报送系统从前后端逐步接入集市和报送统一前台，赋能团队要考虑如何提升流动式团队的生产力和效率。不管是前后端，项目组会持续优化改进，赋能团队的目标就是帮助其它团队更快速地学习、更好地理解新服务，并发现和解决团队间地问题，这就是促进地交互模式。

培养团队优先的思维。每一个团队地认知负荷都有限度，给团队安排任务地时候，要分析团队地能力，合理分配报送项目。尽量避免超出一个团队地最大认知负荷，确保团队可以处于舒服地状态来应对项目。原来都是给某个人制定kpi，团队可不仅仅是某位经理带领地一群个体，而是一个关注团队成长、目标、使命和合理自治地实体，我们要更加注重团队kpi地设定。所有团队成员以团队kpi为目标，团队的目标高于个人地目标，一切以团队目标为中心，这样才能激发团队地潜能。

相信通过组建团队，选择合适的交互模式，培养团队优先的思维，监管报送项目组在未来的工作中可以更加高效地建设报送系统。

组织与团队建设工作总结 团队建设工作总结篇三

，在县委、县政府的正确领导下，我按照“小县大城关、小乡大集镇”的发展思路，以对党和人民事业高度负责的态度，尽心尽力履行职责，较好地完成了目标任务。

一、xx年工作回顾：

（二）建筑行业进一步发展。全年完成建筑业总产值10亿元，同比增长；签订合同总额亿元，同比增长188%，创建筑业增加值亿元，利税6945万元，建筑业已成为我县支柱产业。全年办理质监注册手续33次，质监覆盖率达96%。共开展5次安全生产大检查和4项专项整治，累计检查面积万m²，连续5年保持无重大事故和零伤亡率。完成工程交易76项，交易额亿元，应招标建筑工程招标率达100%，直接发包备案率达100%。全年新墙材应用总量亿块标砖，同比增长%，新墙材应用面积达万m²，返退墙改费万元，使新墙材用户墙材成本每间降低1000多元。

（四）城市综合开发步伐进一步加快。完成土地征用1449亩，迁移坟墓180座，金都花园完成土地平整，4幢楼已结顶，银都花园、康欣公寓土石方开挖也完成了50多万方，新城大道土地获批，完成土石方和回填土万方，新城门隧道也进入装饰阶段。

（五）队伍建设进一步加强。出台《奖惩考核办法》，进一步深化效能建设；加强制度建设，全面落实党风廉政责任制；并以教育培训为平台，大力培养专业技术人才。全年新增中级职称23人，其中注册规划师2人、工程师15人、经济师5人、技师1人。

二、缺点和不足

一是深入基层调研深度不够；二是个别制度抓落实不够；三是抓规划紧，其他则相对较松。

三、xx年工作重点

（一）出台《泰顺县城市规划技术规范》，促使规划工作走上法制化、规范化轨道。

（二）落实“千百工程”任务，再启动建设17个整治村，加快7个示范村建设并确保质量。

（三）成立泰顺县建筑业协会，召开建协第一次代表会议。

（四）确保建设工程一次性验收合格率100%，继续加大建筑领域清欠力度，力争无重大安全事故。

（五）积极配合县里筹建全县招投标统一平台。

（六）建设一个城关垃圾中转站。

（七）启动建设县城污水处理一期工程

（八）继续加大新城区建设力度，分期逐步推进旧城整治步伐。xx年，在县委、县政府的正确领导下，我按照“小县大城关、小乡大集镇”的发展思路，以对党和人民事业高度负责的态度，尽心尽力履行职责，较好地完成了目标任务。

组织与团队建设工作总结 团队建设工作总结篇四

20__年浦口区__局机关作风建设工作全面贯彻党的精神，以中央八项规定和省、市、区委作风建设有关规定为准则，紧紧围绕全局年度目标任务，以全面提升执行力为重点，以建设为民务实清廉的人民满意机关为目标，以转作风、抓落实为重点，强化执行意识，突出办事提速、服务提质、效能提升，为全局年度各项目标任务的圆满完成提供有力保障，着力打造人民满意的服务型机关。

一、强化干部学习，奠定机关作风建设基础

认真组织学习党的精神及二中、三中全会和省市区党代会精神，中央和省市区领导讲话精神，制定了《20__年机关作风建设工作意见》，《关于加强和改进领导干部学习的工作方案》等文件，以“三争一创”活动为主线，进一步明确目标任务，增强责任感和使命感。坚持不懈地用中国特色社会主义理论体系武装党员干部，开展“中国梦”主题学习教育，坚定中国特色社会主义的道路自信、理论自信、制度自信，进一步深化学习实践科学发展观活动成果，运用政治理论学习、党员活动等时机，通过组织专题辅导、举办学习讲座、举办电化教育、观看励志电影，集中抓好学习教育。

二、深化“三争一创”活动，提升档案史志服务创新能力

深入开展“三争一创”活动，争创一流工作业绩，紧贴全区中心工作，强化服务意识。突出办事提速、服务提质、效能

提升，建设人民满意的服务型机关，为实现“三争一创”的目标任务作出贡献。

一是凝心聚力，服务发展，全面完成国家三级综合档案馆创建任务，顺利通过省_的测评验收，是全市首家按新修订的《市、县级国家综合档案馆测评细则》通过测评的档案馆。

二是提高效能，努力提高档案利用服务水平。开展“三零一展示”（服务零距离、查档零收费、工作零投诉、展示兰台人风采）服务活动，20__年区档案馆共接待利用者4700多人次，调阅档案资料6000多卷，提供凭证4000多份，复印档案资料近8000页。取得良好的社会效果。

三是科技引领，助推发展，全市率先建成江苏4a数字档案馆，按照《江苏省数字档案馆评估细则》的标准，浦口区顺利通过省_测评验收，成为全市首批省级数字档案馆。四是全面推进机关部门创建省级数字档案室。全区11家单位达到省3a级以上数字档案室标准，其中区_等6家单位通过省4a级数字档案室验收，我区省级数字档案室居全市首位。五是围绕中心，拓展服务，推进全区档案规范化管理进程。举办业务培训，全年共举办各类培训11次，参加培训人员350人次。加强业务指导监督，提高基层档案规范管理水平。全面完成基层档案室20__年度文件材料归档的指导和检查，开展档案室达标定级工作，全区15家单位通过省星级档案室测评验收。拓展工作领域，服务全区经济社会发展。加强重大活动和重点建设项目档案备案。

抓好区相关重大活动、区重点建设项目的档案登记、备案和规范化建设工作，抓好亚青会等重大活动档案管理；深入推进民生领域档案工作，推进建立了最低生活保障档案、五保供养档案、卫生医疗档案、教育档案、劳动及社会保障档案等规范化管理工作体系；按照“五有一集中”的要求不断推进行政村、社区档案室建设，突出开展农业专业合作社建档试点工作，以赭落山茶叶专业合作社为试点单位，建立规范化的

合作社档案管理体系。

四是编史鉴今，资政育人，弘扬爱国教育主旋律。完成《行政区划调整实录》的编纂并出版发行。全力推进浦口地方史三卷编撰。浦口地方史三卷本编撰一直处于全市党史正本编纂第一方阵。20__年全面完成浦口地方史三卷本初稿全部完成。积极开展党史宣传教育。浦口党史成果首次进梅园新村图书馆，由区委党史办等编纂的11种20册图书入选梅园新村图书馆。突破隶属关系开展党史“六进”活动进高校，与驻区学校——南京信息工程大学结成党史宣传教育共建单位，进一步丰富了“六进”载体形成党史宣传教育的集约效应。五是记录历史，传承文明，光大传统文化精粹。完成《浦口区志》资料长编总纂。编纂出版《浦口年鉴(20__)》，开展旧志整理，完成《江浦埤乘》点校本出版。

三、践行执政为民宗旨，倾心尽力增进群众福祉

以更诚恳的态度联系群众，深化领导干部下基层“四解四促”、“6311”帮扶和“万名党员干部帮万家”活动，按照“三个全覆盖”的要求，落实领导干部下基层各项制度，切实帮助基层和群众办实事、解难题。与星甸街道万隆社区建立了“四解四促”活动工作联系点，制定了《20__年领导干部下基层四解四促活动计划》，精心组织一系列活动，以活动为平台，不断深化“四解四促”活动，努力推进“四解四促”活动取得新成效，领导班子成员开展结对帮扶贫困困难户，局长结对帮扶两户贫困家庭，两名副局长分别结对帮扶一户贫困家庭，局领导班子成员主动上门走访慰问贫困家庭，调研掌握被帮扶户生产、生活的基本情况，深入剖析致贫致困的原因，有针对性地提出了解贫脱困的建议和帮助，同时，局领导班子成员还分别为每个结对帮扶户各送去了2000元的慰问金，切实把帮扶活动落到实处。

全局党员干部积极参与全区“万名党员干部帮万家”活动，按每两名党员干部帮扶一户贫困家庭要求，组织党员干部帮

扶星甸街道万隆社区5户贫困家庭。

进一步加强局机关科室作风建设，狠抓工作落实，提升科室对各项工作的组织和推动，为全面完成全年工作目标任务提供保证，全局科室作风建设，实行一级抓一级，一级带一级，层层抓落实，实行“一把手”全盘抓，分管领导督促抓，职能科室具体抓的三级联动机制。一是落实科长首问负责制。强化科室思想政治建设和内部管理，深化科室作风建设，完善科室层面的目标管理、学习培训、整改提高等各项机制。。二是落实党员干部责任制。充分发挥党员干部的聪明才智，增强主观能动性，立足新起点，以争先进、创一流的精气神，把精力聚焦到全面完成全年目标任务上来，以过硬的作风，创一流工作业绩。

建立和完善加强作风建设的长效机制，巩固和发展机关作风建设成果。一是进一步加强提升档案史志干部执行能力，大力开展学习型机关、学习型党组织建设，大力实施干部综合素质提升工程，深化机关干部“双提升”活动，提升干部把握政策、精准执行的能力。二是建立和完善督导检查长效机制。严格按全年工作目标，分解制定科室工作目标责任，局分管领导分别与分管科室签订全年工作目标责任状，进一步完善责任体系，强化工作目标责任，实行目标到科室、到岗到人。把抓落实的成效、执行力的强弱作为业绩考核、评先评优的重要依据。以机关作风建设的新成效确保全局年度目标任务完成，在“高新浦口”建设中发挥积极作用。

组织与团队建设工作总结 团队建设工作总结篇五

为切实加强校本研修示范校建设，充分发挥学校作为首批省级校本研修示范学校的示范、引领作用，保障学校校本研修工作的扎实有效的开展，学校特组织建设了学校校本研修技术支持团队，现将团队建设情况总结如下。

一、领导重视、顶层设计

我校作为贵州省首批50所校本研修示范学校之一，得到了当地教育部门的高度重视，成立了以县教育局局长张永跃为组长的校本研修技术支持小组，副局长冉茂易、县招生考试院院长何开胜、学校校长兰显亮担任副组长，共同谋划学校校本研修示范校建设工作，组织开展全县中学教师的教育培训等工作，顶层设计、系统谋划，有效推动了建设方案的贯彻和实施。

二、专家引领、技术创新

组织座谈，指导学校校本研修工作，通过专家引领，学校在“3·15”模式的构建、导学案编制、课题研究、校本培训等方面取得了良好成绩。

三、骨干带动、成果突出

为使校本研修活动有序开展，学校积极发挥本校骨干教师、学科带头人的引领、示范作用，组织学校副校长、各学骨干教师成立了专门的指导团队。深入各教研组、备课组、年级组和课堂教学一线开展指导工作，并定期开展专题讲座、示范课、研讨课等活动，营造了浓郁的校本研修氛围，引领全校教师积极参与校本研修活动，投身于学校校本研修示范校的创建工作中。

四、注重培养、搭建平台

学校进一步拓宽研修渠道，提高学校校本研修的能力和水平。学校认真组织推选专业人才，参与省级校本研修示范校各种培训活动，确实每次培训取得实效。同时，积极与中国教师研修网合作，成功搭建“沿河县第四中学校本网络研修平台”，并利用“国培2017-送教下乡活动”，邀请中国教师研修网贵州省分公司负责人奚宏伟到校指导，有效利用网络研

修平台助推校本研修，逐步实现校本研修线上、线下一体化、常态化。

沿河县第四中学校本研修办公室

2017年12月30日

一、以龙头学科为引领，积极组建研修团队

研能力。这两名同志欣然承担起了这项重要的科研团队工作。经过十几天的筹备，我们把数学、语文教研中业务过硬的教师确定为团队成员。分为是周广霞、张东明、杨明华、王海涛、刘丽娟五位教师组建的数学团队，并以“幸福团队”命名，意为：工作幸福、教研幸福；齐红莲、姜晓兰、门秀云、尚宝丽、赵立波、王丽英、张晓茹七名教师组建的以“求实团队”命名的语文团队，宗旨为：求实，创新，务实。两个团队的组建为我校校本研修活动的深入开展奠定了基础。

二、以团队研修为载体，深入开展校本研修活动。

“问渠哪得清如许，为有源头活水来”，教师如果不学习，教研活动就会成本“无本之木，无源之水”。自团队组建以后，学校就组织两个团队的教师对如何开展课前的有效备课进行了理论学习。通过团队集体学习、个人研修、外出学习等形式使团队教师对教育科研有了更深的理解。在理论学习的基础上，我们将理论与实践相结合，扎实有序地开展了团队研修活动。

结出了五步教研法：集体备课——讲课——评课、反思——再讲课——再评课的研修模式方法，使研修活动更具有实效性。

其次，团队的研修活动比较灵活，有时在教学时发现了问题，大家随时就可以研究、探讨，及时解决了平时教学中的实际

问题。

本学期语文团队在以三年级“掌声”为载体的教研课中，大家在讨论中碰撞出火花，赵立波和尚宝丽两位教师的同课异构的课堂教学，更是精彩纷呈，让我们看到了不同的教学方法的优点。真是磨刀不误砍柴工，全体教师在团队研修中不断成长。同时团队研修也促进了我校校本研修活动的深入开展。

三、一花独放不是春，百花齐放春满园。

两年多的团队教研活动，真是硕果累累，十几名教师科研论文在黑龙江教育、中国教师等刊物发表；语文“求实”团队齐红莲老师的“古诗”教学在县里团队展示中受到一致好评。数学幸福团队的同课异构也搞得有声有色；特别是本学期我校有七名教师在县里的教研活动中做教研课，受到进修各学科教研员及与会教师的高度好评。这和团队建设的扎实有效开展是分不开的。

在今后的工作中，我们要发挥两个团队的辐射引领作用，陆续成立小学科团队：音体美——艺术团队；科学、技术——科学创新团队；地方课程团队等。

相信，“做研究型教师，做科研型教师”将会在逸夫小学蔚然成风，一定会呈现出百花齐放春色满园的喜人景象！