

最新年终述职报告教师初三 年终述职报告 (大全5篇)

时间就如同白驹过隙般的流逝，我们的工作与生活又进入新的阶段，为了今后更好的发展，写一份计划，为接下来的学习做准备吧！那关于计划格式是怎样的呢？而个人计划又该怎么写呢？那么下面我就给大家讲一讲计划书怎么写才比较好，我们一起来看一看吧。

上报工作计划的公文格式篇一

年纪*20xx-20xx年度上学期工作计划 新的学年，新的起点，食品学院学生会不断取得优异成绩的同时，也正迈向新的征程。新的一个学年，一切都有了新的变化，摆在我们面前也将是新的机遇和挑战。由于自己离开学生会一年了，很多工作也生疏了，甚至有一些还不曾了解，工作开展起来就难免会遇到很多的困难，可是既然自己选择了，就努力去做，带着一种责任与感情，我相信在不断的摸索与学习中我一定可以把这份工作做好。

新的一个学期，作为xx届年纪*的我，也将这学期的工作大致拟定为如下六个方面：

这一点工作是最为重要的，大学的班长和团支书与之前高中所做的工作是大不相同的，大学里面班长和团支书所分管的事物很多，是班级里最主要的两个职务。一方面要不断加强班团干部队伍建设，提高他们的思想道德素质和服务意识；另一方面明确他们的职责，及时地给予指导工作。并安排每两个星期给他们开一次会议，交代些事情，同时也耐心听取他们的意见和建议，及时反应情况。

在学生会和xx级以及导学员和辅导员之间做好桥梁工作，及时的反应各自动态。

和各班的班长，团支书要很好的沟通，及时的了解他们的想法，以及班里的一些动态和问题，从而给予他们一些指导。

各班的人才库，各个同学的联系方式，课表之类的等，都要有备份，以方便开展各项工作。

很多同学刚进大学，因为大学和高中有着截然不同的生活模式，大学侧重以自我学习为主，他人指导为辅，空闲的时间多了，基本都由自己来安排生活，然后诸多的不适应也会随之而来，这时候需要和他们聊聊天，及时的开导和指点，给予他们信心与鼓励。

身为组织部的一员，有责任也有义务辅助好部长开展各项工作。

结语：总结起来，年纪*的工作可以用大致用六个字概括“沟通，辅助，桥梁”，当然，“纸上得来终觉浅，不知此事须躬行”，一流的想法加三流的实施也及不上三流的想法加一流的实施，唯有努力去做，才能得其所获。还有些工作也会在不断的摸索中逐步完善。

xx级年级*□xx

20xx年9月

上报工作计划的公文格式篇二

(一)要做好夏季安全生产，全力压减生产安全事故。针对夏季安全工作的重点，加强危险化学品安全管理，强化重大危险源的监控。加强对非煤矿山的安全管理，在汛期到来之前，督促其制定防汛措施，保证设备设施的安全运行。加强对建筑施工行业的安全管理，加强对运输企业的安全管理，加强对汛期易发、多发事故的行业和单位的安全管理。

(四)要全面推进安全社区(村)的建设,抓好“双基”工作落实;

(五)要努力构建安全生产长效机制,落实好各级各部门的安全职责;

(六)要进一步强化职责意识,切实履行好安全监管职责;

(七)要加大监察执法力度,对事故的查处,坚持“四不放过”的原则,并加强对事前违法违规行为的处罚。

上报工作计划的公文格式篇三

(一)征兵任务与时间区分

征兵任务。根据市征兵办预告,我区今冬征兵任务为160人。各乡(镇)、街道、院校等单位送检任务数见附表。

(二)今冬征兵政策规定

三、今冬征兵工作的方法、步骤

今冬征兵工作分三个阶段进行:

(一)准备阶段(10月10日至10月31日)

2、进行宣传教育,搞好动员发动.按照区征兵办下发的《关于做好2009年度征兵宣传教育工作的通知》进行落实。

4、成立组织.区征兵办公室下设七个组,即:秘书组、体检组、政审组、宣

传组、纪检监察组、后勤保障组、运输组。区征兵办主任由区人武部副部长**担任;秘书组组长由区人武部副部长**担任,

成员从区人武部、区团委抽调;体检组组长由区卫生局局长、市立医院党委书记**担任,成员从所属医院抽调;政审组组长由市公安局**分局政委**担任,成员从区人武部政工科、公安局、教育局抽调;宣传组组长由区委宣传部副部长、区文明办主任**担任,成员从区人武部政工科和宣传部抽调;纪检组组长由区纪委副书记、区监察局局长**担任,成员从监察局抽调;后勤保障组组长由区人武部副部长**担任,成员由后勤科人员组成.运输组组长由交通局局长*担任,成员从交通局抽调。区征兵办主任、体检组长、政审组长及有关人员参加市征兵办的业务培训,根据市征兵办的通知定;10月30日至31日,区征兵办体检组、政审组进行业务培训。体检组人员业务培训由体检组组长负责组织;政审组人员业务培训由政审组组长负责组织。在培训会上,体检组、政审组分别与所属\飞人员签定责任状。

(二)组织实施阶段(11月1日至1月5日)

1、体检、政审(11月1日至11月10日)

体检、政审阶段是征兵工作的核心内容,是确保新兵质量的关键环节,各级要全力以赴抓好相关工作的落实。体检站在区民兵训练基地,采取^v^封闭式^v^体检,医务人员挂牌上岗,应征青年凭^v^三证一书一照^v^进站体检。体检从11月1日开始至10日结束,采取单科淘汰的方法进行,所有被淘汰的参检对象,一律不得重检,各级各类应届毕业生可不实行单科淘汰,全程检完,最后视情定夺。当天常规检查合格人员,必须在体检站住宿,不得返回家中,次日早晨抽血化验肝功。体检期间每天由林参谋上报当天进站体检人员、常规合格人员、肝功合格人员比例。11月8日由体检组确定复查对象,在区民兵训练基地召开专武干部会议,宣布复查人员名单;11月10日迎接市体检组复查。具体时间以市征兵办通知为准。预征对象常规检查合格后,由区政审组进行复审。复查结束后,公布体检合格人员名单。各单位要有组织、有秩序地管理好本单位人员,准时进站参检,送检任务数、送检日期和进

站时间安排详见附表。所有参加体检的青年均在体检站就餐,由区征兵办安排食宿,应征青年每人每天收取伙食费及住宿费50元,由所在乡(镇)、街道政府或村(居)解决,不得向应征青年收取。

(2)各单位对接兵部队走访的同志,要做到热情接待,在工作和生活 上尽量为他们提供方便,专武干部和民兵干部要主动介绍情况,并陪同走访,不得让接兵干部单独走访。同时?专武干部要注意掌握 走访情况,并及时将情况向征兵办汇报。

1、新兵集中,按村委会(居委会)送到乡(镇)、街道,乡(镇)、街道送到区征兵办的办法进行。各单位要按区征兵办的通知要求,由 专武干部带队,在规定时间内准时将新兵运送到指定地域,到达目的 地后,专武干部要及时与区征兵办进行交接。新兵集中前,各单位要 开好新兵欢送会,安排车况好(严禁使用拖拉机、小四轮、三轮车)和政治可靠、技术精湛的司机运送新兵,以确保新兵运输安全。

2□1月中旬,整理上报征兵工作资料、表册;拟制上报征兵工作总结;加强与部队联系,掌握、处理兵员问题。

四、几点要求

、全家光荣、全村光荣^v^的良好氛围,有效地调动广 大青年踊跃参军的热情。尤其是要做好各级各类院校应届毕业生的宣 传发动工作,激发高素质兵员参军的热情。

(二)要依法征兵,严格标准.进一步强化法规意识和政策观念,把各项征兵政策规定理解透、掌握准、落实好,不得以任何理由搞变 通、打折扣。要坚持原则标准,切实把好新兵政治素质关、文化素质关、身体素质关和年龄关。坚持与时俱进,围绕保证新兵质量这个核 心,创造性地解决好征兵工作中出现的新情况、新问题。

(四)要提高认识,摆上位置。各单位要从推进中国特色军事变革的高度,切实增强搞好征兵工作的责任感和使命感,把征兵工作摆上重要议事日程,认真履行职责。主要领导亲自挂帅,深入细节,加强指导,及时解决征兵工作中遇到的各种实际问题,从人、财、物等方面提供有力保障。要重视抓好征兵队伍建设,挑选思想好、作风正、业务熟、责任心强的同志参加征兵工作,加强征兵工作队伍的思想作风建设和业务培训,保证征兵工作顺利、有序、健康开展。

上报工作计划的公文格式篇四

1、树立积极向上,团结和谐的班风,使学生有正气,有上进心。积极参加并努力搞好学校和班级的各项活动。在各方面培养学生素质。

2、形成良好学习环境及学习激励和竞争机制,协调本班各任课教师,在本学期末争取有30名以上同学成绩进入九镇前300名。

3、树立强烈的榜样意识——“我要成为别人的榜样”。加强养成教育和常规教育,争创学校先进班级。

1、确立班级得力班干部队伍,让班长参与“代班主任”工作,形成纪律、学习、劳动、宣传、体育、文娱、生活等方面各个委员及时反馈,“代班主任”随时掌握班级情况,灵活机动的处理班上的人和事,遇到不能解决的人和事,学会随时请教、求助班主任。具体如下:

(1)纪律委员对班上上课纪律、出勤情况、自习纪律、以及打架等以上情况每天及时汇报给班长。

(2)学习委员对班上上课听讲情况、作业完成情况、自习学习效果等每天及时汇报给班长。

(3) 劳动委员对班上教室、公地清洁进行安排并对寝室清洁情况、教室、公地清洁情况每天及时汇报给班长。

(4) 体育委员对班上晨练情况向寝室室长了解并汇报给班长，做好体育锻炼、运动会的组织和安排等。

班长对每天情况做好记载，抽7：00的时间对班上好的现象、好的人和事进行表扬。对违纪的同学单独谈心。对严重违纪或不服从教育的同学，及时报告给班主任。

2、制定本班班级常规管理办法，对经常违规的学生加强教育和引导，以有利于良好班风的形成。

3、继续保持每周周记的检查和评语，以了解学生的思想状态和生活、学习上的问题，及时解决。

4、经常在班上开展有益于学生身心的活动，保持班级活力和培养学生各方面的素质。

上报工作计划的公文格式篇五

1、重视五项评比。五项评比是班风的重要体现，去年我们班的五项评比成绩比较好，所以今年要继续把这项工作做好，从而保持班风的稳定。

2、继续规范好仪容仪表。学生的仪容仪表也是良好学习风气的一种体现。虽然今年是初中的最后一年，学习比较忙，但也不能放松这项工作，从衣着到头发打扮都要符合学校的要求。

3、狠抓课堂纪律。课堂纪律不好会直接导致学习成绩的下降，所以我一直以来都非常强调要保持好课堂纪律。这个学年我就准备继续加大监管力度，不但要班干部认真做好记录，还要求各科任老师配合，我平时也多到班上看一看，了解好班里的纪律情况。

注重对学生的学法指导。这是提高全班成绩的关键所在,所以这个学年一定要抓好对中下生的辅导和转化工作,制定好计划,在班中全面铺开,平时尽量多下班,了解中下生的学习困难,尽可能地提高中下生的学习成绩,从而进一步提高全班总体成绩。

我还计划加强与各任课教师的联系,以对学习困难者联手帮助。针对各科的特点,我要经常性地与各任课教师讨论各科的学习方法,并及时地向学生介绍,以完善其学习方法,做到“授之以渔”,教给其点石成金之术。另外,继续开展“一帮一”活动,尽量提高中下生的学习成绩。

卫生、两操是良好班风的体现。因此,每一个班都必须提高对这两项工作的重视程度。我打算在这个学年一开始就制定出有关这两方面的更加详细的奖罚措施,以便在以后对学生的管理中做到有章可循、有案可依,使这两项工作在新的学年里再上一个台阶。

今年是升学的关键,所以我准备利用活动课开展各类的学科趣味竞赛或游戏,这样不但对学习有好处,而且可以提高同学们的学习兴趣。另外,我还要多召开关于理想,前途教育的主题班会,使他们能以最好的心理状态去迎接中考。

安全是学校一切工作的重中之重。新的学年里,我将继续坚决执行学校制定的安全事故防范措施,经常性地深入学生间了解情况、发现问题,加强学生在诸如教室、校园、回家途中甚至在家中等地点的安全防范意识,消除学生在日常生活中存在的一切不安全因素。

上报工作计划的公文格式篇六

多年的工作经历,我的专业技术得到了迅速提高,积累的丰富的专业技术知识,对自动化技术有了全新的认识,研发成果得到了应用实践,并给公司创造了丰厚的利润。

嵌入式板卡集成了plc的模块化结构、单片机的低功耗特点，非常适合在产品上应用。低端板卡只有几百元人民币，远低于plc的成本。多数板卡可以装载dos、svn等信息化工具，还通过了cmmi三级认证，但实际工作还是有如下几个方面需要细化：

1、研发流程过于单一，没有针对不同领域、不同产品生命周期的子流程：我们公司产品比较多样化，有不同规模大小、不同开发应用平台、不同技术领域、不同产品生命周期阶段等的产品，比如对于一些新领域的新产品，产品缺陷是不可能避免的，产品现状也急需频繁升级，升级流程可否灵活些。

2、研发经理流程工作过多，无法为团队掌控技术方向：现在研发经理定位上偏重于项目管理，研发经理的流程管理工作偏多，导致在团队建设及技术指导上比较弱化，这样容易出现团队有流程而没有技术体系与方向。

3、研发工作的前瞻性不足，部分成员工作无法连续进行：现在很多部门研发工作是被动的、没有前瞻性、一直都处于救火状态。没有以发展、持续的观念去领导研发工作。这种救火状态也导致工作量巨大，同时也带来工作量分配不合理。

(五)、有效产出方面：研发工作的有效产出主要是指研发了多少有竞争力的产品，解决了多少明显提升产品竞争力的bug、培养了多少能独当一面的各层次技术人才。

1、团队有效产出率偏低：很多研发部门一年中没有研发出多少有竞争力的产品，也没有把现有产品精品化，团队能力也没有明显提升，甚至有些团队还存在不断流失现有人才现象，产出效率没有很好的重视。现在的团队是动态发展的，而不是一个静态的单一的系统，所以必须关注整体的产出效率。

(六)、项目管理方面：去年公司开始实施cmmi三级项目管理

流程□cmmi让我们以项目的思想去筹划、管理、实施、监控研发管理工作。各项工作都规范、统一起来了，但项目的开发过程中还存在如下的不足：

1、项目风险识别能力不强：去年有很多项目都延期了，这说明研发经理对项目风险能力识别不强，而且在rdms上的许多风险都是qc人员识别并提交的。

2、项目危机处理能力不强：在项目人员、项目需求、项目进度等变动下，规避风险及危机处理手段单一，通常情况下只是采取项目延期手段。

3、项目监控手段单一、呆板：项目执行过程对项目进展情况监控不足，或者频繁利用一种监控手段打断成员开发进度，对成员开发积极性、主动性有较大的损害。

4、项目资源配置混乱：项目资源配备没有一定的预见及前瞻性，在突发事情出现时，导致部门人员工作目标不明确，资源浪费现象。

5、项目成果无积累：项目完工后，项目总结工作没有做出实质效果。对开发成果及开发过程中的经验与教训总结不足，没有在团队中引起强烈的共鸣，不具有成果性。

上述问题点之间不是孤立而是互相作用的，他们之间是一个相互作用、相互影响的系统，因此在分析问题原因时没有一一对应阐述，而是从如下三个方面进行综合分析：

(一)、研发经理自身能力问题：

1、技术能力：研发经理自身的技术能力在深度、广度有待提高。技术能力的瓶颈会导致研发经理在项目风险识别、项目把控、团队技术领导、人才培养、研发技术攻关及技术预测等方面上存在问题。往往领导的高度决定了一个团队的高度。

2、管理技巧：研发经理大多是技术出身，表达及管理能力偏弱，有时会宠溺于技术研究而忽略团队的建设，未能及时对下属进行激励、监控、纠错。同时对适度授权把握不好，容易造成监控过度或项目失控现象。

3、教育培训：研发经理对内部人才培养不够重视，没有在上面花大力气。任何事情都喜欢亲历亲为，没有适度放权于下属，并逐步培养、提升下属各项能力。

4、系统思维能力：研发经理有时思考问题过于局限，没站在多维度、多角度思考问题。比如有时局限于技术，而忽略了营销、产品、测试等问题。系统思维能力缺失还容易导致部门间的协调不顺畅及上下级沟通出问题。

(二)、研发团队人员配置问题：目前研发团队能力较弱、年龄较轻、经验较少。应届毕业生及经验少的占了部门较大比重，无法在学历、经验、能力、年龄、性格、性别等上形成互补互进。没有差异与层次的团队对于快速构建相互追赶、相互促进的部门人才发展体系不利。没有层次的团队对团队凝聚力、战斗力的建设也不利。

(三)、团队变动频繁：频繁的组织、产品变动对于产品精品化有一定的影响。研发人员负责的产品线或者领域变动过于频繁，使其无法深入各个领域，进而影响其持续精耕每个产品的研发工作。

(四)、研发管理体系问题□cmmi研发管理体系在研发管理工作中过于固化细节流程及行业化标准参数，在特定领域或产品上弱化了研发团队的快速反应能力，不利于应变突发事件，不利提高研发工作的敏捷度。

经过银星班一系列的管理理论、案例观摩、拓展体验、思想熏陶课程培训，强化了管理意识与思维，构建了团队管理知识体系，确立了实际管理工作中的管理重点，明确了管理的

真正意义与目标，增加了构建高效研发团队的信心。

一个高效的软件开发团队是高质量产品的保证。建设高效的研发团队，是解决上述问题与实现软件项目管理目标的前提和保证。

(一)、选拔或培养适合角色职责的人才：

软件项目是由不同角色的人共同协作完成的，每种角色都必须有明确的职责定义，因此选拔和培养适合角色职责的人才首要的因素。研发经理要熟悉各种设计方法，愿意听取其他人的意见，并且要很客观地把自己的思想与其他人的意见相比。此外，还要掌握激发团队成员积极性的方法。选拔或培养适合角色职责的人才，特别是合适的研发经理是建设高效软件开发团队的最重要因素。

(二)、增强研发经理的领导才能：

研发经理是项目的负责人，负责整个软件项目的组织、计划及实施的全过程，在项目管理过程中起着关键作用。研发经理必须以身作则，严格要求自己，起到榜样和示范作用；要明确具体的软件项目质量、范围、工期、成本等目标约束；明确各软件开发团队成员的角色和责任分工，充分发挥团队成员各自的作用。

(三)、充分发挥激励作用：

在软件开发过程中，由于严格的目标约束及多变的外部环境，研发经理必须运用各种激励理论对软件开发团队的成员进行适时的激励，鼓励和激发团队成员的积极性、主动性，充分发挥团队成员的创造力。

(四)、灵活授权，及时决策：

灵活的授权，一方面显示了研发经理对团队成员的信任，有利于充分发挥项目团队队员的积极性和创造性，使得团队成员在自己的授权范围内可根据内外部环境的变化及时决策。另一方面，通过灵活的授权，研发经理逐渐将工作重点转向关键点控制、目标控制和过程监控，工作重心由内转向外，侧重于处理软件项目横向、纵向等方面的沟通，从外部保障了软件开发团队的运作。

(五)、营造良好的沟通氛围和交流环境：

要营造良好的沟通氛围和交流环境。成员之间由于价值观、性格、处世方法等方面的差异会产生各种冲突，人际关系往往会陷入紧张的局面，甚至有可能出现敌视情绪以及向领导者挑战等各种情况。为此，研发经理要进行充分沟通，引导团队成员调整心态和准确定位角色，把个人目标与项目目标结合起来。团队成员与周围环境之间也会产生不和谐，如对软件开发团队采用的信息技术不熟悉等。研发经理要帮助团队成员熟悉工作环境，学习并掌握相关的技术，以利于软件项目目标的及时完成。在软件开发过程中，开发团队与其他部门也会产生各种各样的矛盾冲突，这需要研发经理与这些部门的管理者进行很好的沟通和协调，为软件开发团队争取更充足的资源与更好的环境。

(六)、充分发挥软件开发团队的凝聚力

团队凝聚力是无形的精神力量，是将一个团队的成员紧密地联系在一起的看不见的纽带。一般情况下，高团队凝聚力会带来高团队绩效。团队凝聚力在外部表现为成员的团队荣誉感，而团队荣誉感主要来源于项目目标。因此，应当设立较高的项目目标，并使团队成员对项目目标形成统一和强烈的共识，激发成员的团队荣誉感。同时，引导团队成员个人目标与项目目标的统一，增大团队成员对项目团队的向心力，使项目团队走向高效。团队凝聚力在内部表现为团队成员间的融合度和团队士气，良好的人际关系是高效团队的润滑剂。

因此，必须采取有效措施增强软件开发团队成员之间的融合度，让成员在短期内树立起团队意识，形成对团队的认同感和归属感，形成高昂的团队士气，提高团队的工作绩效。

(七)、 建立共同的工作框架、规范和纪律约束：

软件项目的开发是创造性的工作，但要有必要的开发纪律。建立共同的工作框架使团队成员知道如何达到目标，建立规范使各项工作有标准可以遵循，建立一定的纪律约束可以保证计划的正常执行。

(八)、 学习国内外成功经验：

学习先进的系统分析和设计的思想，可以完成更高质量要求的软件项目；学习各种体系结构优缺点及适应情况，可以设计出满足系统需求的软件体系结构；学习国外成功的设计模式，可以使代码的编写满足更高质量的需求。

(九)、 建立新技术预研机制：

明确团队成员的优势技术组成结构，建立技术知识体系。确立每个技术研究方向，并责任至每个成员。确保新技术预研的时间及效率。同时与产品组建立反馈的长效机制，及时反馈技术热点、产品热点等。

(九)、 建立团队内部研发人员技术晋升线路与目标：

准确了解团队成员技术技能情况，确立团队内部首席技术标杆，制定每位成员技术提升线路与目标。建立团队内部技术帮扶导师机制，并责任到每个成员，每月对目标、效果进行专门评估与修正。

(十)、 建立团队内部主动汇报工作氛围：

构建想法、问题、建议主动反馈机制，并建立相关奖励措施，同时对于拖延、隐瞒问题者进行处罚，提高问题防范的预防机制。

(十一)、建立每月研发组织生活活动：

设立每月研发组织生活活动，此活动不限定主题、地点、形式，秉着促进沟通、减少误会、消除唠叨、增强工作信心，释放心情，排除忧郁，宣泄烦恼为目的。

此外我们也应该注意研发工作的特殊性，我们也应该以辩证的观点来处理以下几个问题：

(一)、在项目监控方面，研发人员并不喜欢被严格管理，尤其是那些能力比较优秀、比较自负的人。这些人实际上确实非常聪明，习惯于认定自己比别人知道得更多。要是这种自我认定恰恰是正确的，那么当他们被命令去做其不认可的事时，他们真的会非常反感。这里就要保持理性，软件开发团队有许多目标，让每个人都高兴，绝对不是排在第一位。

(二)、流程规范管理法的另一个缺点是操作上的，就是说，无法有足够的时间用在微观管理上，原因很简单，因为每个程序员的工作是创造性的、内容不一致。在软件开发团队中，每个人干的活都不一样，所以如果想进行微观管理，就会变成打了就跑的抽风式管理。抽风式微观管理的问题在于，你无法坚持足够长的时间看到为什么你的决定行不通，或者无法将整个过程的每一个步骤理顺。从效果上看你起到的作用，只不过是每隔一段时间就将你手下的可怜程序员敲打一番，让他们像火车一样脱轨，然后下一个星期，他们不得不花上所有的时间，找回每一节列车车厢，将它们放回到轨道上，将所有一切重新安排好，这种经历会让它们一点点地受伤。

(三)、在软件开发中，负责项目的程序员总是比领导者对相关的程序有更多的信息，所以他们才是做决策的最佳人选。

巨人集团的^v^曾经对外宣称，他坚决拒绝在技术问题上发表意见。闻道有先后，术业有专攻，让专业的去完成专业的事情，这才是社会进步的高效轨迹。

最后，我们要极尽全力建设一个高效的研发团队，给这个团队注入企业的核心文化，让这个团队具备独立自主、自力更生的造血功能；也让这个团队具有核心的技术人才及人才梯队；让我们的团队真正成为能够快速响应、快速成长、快速执行、快速战胜一切困难的高效研发团队。