

学生学期鉴定表班主任评语(汇总5篇)

光阴的迅速，一眨眼就过去了，成绩已属于过去，新一轮的工作即将来临，写好计划才不会让我们努力的时候迷失方向哦。什么样的计划才是有效的呢？以下我给大家整理了一些优质的计划书范文，希望对大家能够有所帮助。

工作质量提升计划书篇一

本教材一新 标准英语(供三年级起始用)第二册是供小学三年级下学期使用的。全书共分为11个模块，内含一个期末复习模块，每个模块分为两个单元。第一单元呈现本模块所要学习的语言内容，如：新句型，新对话等；第二模块提供若干任务型练习，包括一首歌谣或小诗，对第一单元呈现的新内容，通过灵活多样的教学方式进行巩固与加深。在本册书中，学生将学习26个英文字母的发音、顺序及正确的书写方法，学会表达喜好与方位，学会用英语谈论动物、运动、食物、时间、活动、节日、季节与天气等。要求学生掌握87个单词，16个词组，5首歌谣，6首歌曲。

二、教学目标培养学生学习兴趣；

2、培养正确的书写习惯；

3、能认读所学词语；

4、能用所学语言进行语境

交际；

5、培养学生积极参与、主动学习的态度。

字母教学目标

- 1) 字母在单词中的发音。
- 2) 字母在字母表中的顺序。
- 3) 字母的正确书写；
- 4) 字母手写体和印刷体的辨别；

工作质量提升计划书篇二

2022年□xxxx公司党风廉政建设和作风建设工作指导思想：
以^v^新时代中国特色社会主义思想为指导，认真贯彻落实党的十九大、十九届六中全会及中纪委相关会议精神，按照集团公司和公司党风廉政建设和作风建设工作部署和要求，持之以恒压实“两个责任”，加大对项目建设和生产经营活动的监督检查，驰而不息深化作风建设，为推动xxxx公司全面可持续高质量发展营造良好政治生态和管理生态。

落实好“三会一课”、党员领导干部组织生活会、谈心谈话、请示报告等基本制度，不断增强党内政治生活的政治性、时代性、原则性、战斗性。强化党的纪律教育，组织党员干部深入学习党章党规党纪，年内举办1次党章党规党纪知识测试，开展1次宣讲活动，进一步深化学习教育效果。抓好警示教育工作，年内组织召开1次警示教育大会，督促各部门、各子公司至少召开1次警示教育大会，对领导班子成员、党员、干部出现重大违纪问题的及时召开专题组织生活会，用身边人、身边事开展警示教育，增强不想腐的自觉，突出政治引领，不断增强“两个维护”的自觉性坚定性。

(二) 抓好责任制，确保党风廉政建设和作风建设工作落实

一是履行“一岗双责”。进一步健全完善党支部书记负总责，各分管领导、部门成员、各子公司负责人各负其责的工作格局。党支部书记认真履行党风廉政建设和作风建设工作第一职责，

按照守土有责、守土尽责、守土履责的要求，指导单位围绕党的基本路线、基本方针、基本政策，结合工作实际，加强党支部党员的思想、组织、作风、纪律、反腐败斗争和制度建设，提高班子的创造力、凝聚力和战斗力。做到重要工作亲自部署、重大问题亲自过问、重点环节亲自协调。领导班子根据职责分工，签订党风廉政建设责任书、党风廉政建设承诺书，切实抓好职责范围内的党风廉政建设，既对分管领域的业务工作负责，同时对党风廉政建设工作负责，切实履行“一岗双责”。

二是抓好学习教育。组织党员干部学习《中国^v^章程》《中国^v^廉洁自律准则》《中国^v^纪律处分条例》《中国^v^问责条例》等党规党纪，内化于心、外化于行，时刻绷紧纪律规矩这根弦，带头遵守党规党纪，着力构建亲而有度、清而有力的亲清政商关系，营造风清气正的政治生态和良好发展环境。

三是党建联系业务。坚持党建工作同业务工作一起研究、一起部署、一起推进、一起考核，推动工作任务落实。全年专题研究党风廉政工作不少于2次，同时，将党风廉政建设和作风建设纳入“三会一课”重要内容。党支部书记每年上一次廉政党课。

(三)健全工作制度，落实预防措施，从源头上扼止腐败现象滋生

为进一步落实管党治党的政治责任，加强公司党风和反腐倡廉工作制度化、规范化建设，健全完善党风廉政建设责任制实施办法、考核办法和责任追究办法以及廉洁从业实施细则等至少4项工作制度，落实预防措施，从源头上扼止腐败现象滋生。

(四)强化内部监督、过程监督，进一步确保权力在阳光下运行

1. 健全制度，加强业务培训。把强化对内部权力运行的制约，建立健全惩治和预防腐败工作机制作为内审工作的出发点和落脚点，健全财务管理制度，年内对财务人员召开至少1次专业知识培训。完善合同管理制度，并对合约法规部对合同签订审批流程、授权委托书、印章的使用进行培训。
2. 持续加强对2022年项目招投标、合同签订执行、费用结算情况进行检查，严格执行招投标和合同管理制度，提升规范化管理水平。
3. 开展制度合规化检查，针对发现的问题和薄弱环节，找准责任主体，落实问题整改，堵塞管理漏洞，规范生产经营。
4. 采用定期填报和主动申报相结合的方式，完善党员干部廉洁情况内容，及时准确掌握党员干部廉洁从业情况。
5. 加强领导干部执行请示报告制度、个人重大事项报告制度执行情况的检查核实，规范履职行为。

(五) 落实巡视巡察问题整改，推动整改成果见实效

根据区巡察工作第二专项巡察组反馈意见，逐项对照排查，深入剖析原因，找准问题症结，明确整改方向，至少制定1个整改工作方案，召开1次专题通报会议通报巡察相关问题，建立问题清单、责任时限，责任部门，建立巡察整改长效机制，积极推进监督贯通融合，严格落实“四个贯通”要求，在思想贯通、责任贯通、机制贯通、组织贯通方面抓细抓实，高质量做好各项工作，打通巡察监督与各方面监督的内在联系，推动形成巡察监督的良好机制，推动整改成果见实效。

(六) 加强作风建设管理，严肃查处工作中的不正之风，多措并举转变工作作风

一是从严管理，强化担当。健全干部管理制度，从严加强日

常监管，对干部履职情况开展不定期考察考核，细化干部选拔培养措施，提高干部队伍整体素质。系统盘点公司人力资源，加快紧缺人才引进，强化对员工劳动纪律的教育和监督，优化完善人才评价和员工晋升奖惩管理办法，逐步搭建履职信用评价体系，鼓励担当实干行为，破除慵懒散漫之风。集中处置一批违反司纪司规的集体和个人，形成警示作用。

二是持续开展“廉政家访”为主题廉洁进家庭活动。通过发放廉洁教育书籍、电话家访、召开座谈会等形式，加强思想道德教育和党纪条例宣贯，组织党员干部及其家属共同学习关于家庭、家教和家风的论述，用好家风助力构筑不想腐的堤坝。

三是持续开展党员干部约谈。每月约谈2名党员干部谈话，抓好干部职工的思想动态，引导干部职工，尤其是存在违纪违法问题的干部职工主动交代，争取从宽处理。

四是持之以恒的抓好考勤打卡。严格落实钉钉考勤管理制度，外出报备制度，内部管控干部职工考勤，抓好钉钉考勤管理，杜绝“慵、懒、散”等现象出现。

五是持续加强监督检查，坚决从严问责。紧盯重要时间节点，通过走访项目点、抽查车辆运行轨迹、查阅报销凭证，严查公务用车、公务出差、公务加油卡、婚丧嫁娶、违规饮酒等，持续开展落实中央八项规定精神专项检查。

工作质量提升计划书篇三

企业如何深化“三项制度”改革企业“三项制度”改革是人力资源管理领域较为关注的研究课题，劳动用工和收入分配工作是联系企业和员工的纽带。随着企业的发展和外部环境的变化，企业的劳动用工、人工成本和收入分配也会出现许多的不协调和不适应。为积极应对国家经济转型发展新常态，根据xx集团公司现阶段的发展需要，就企业如何深化“三

项制度”改革谈谈本人的想法。

一、精简用工、去芜存菁，优化劳动用工

xx集团公司随着业务拓展和并购的快速发展，企业的规模不断扩大，随之带来了劳动力总量偏大，结构性矛盾突出等问题。主要表现：一是大量劳务用工的使用给企业带来了法律风险；二是合同用工中存在一定数量“占着位置不干活”的员工，企业的用工出力在很大程度上被削弱，需亟待优化劳动用工管理。

（一）精简用工，取消劳务用工方式

只保留合同工一种用工方式，不再使用劳务派遣用工，生产辅助系统和后勤服务系统实行成建制外包。

使用劳务派遣用工虽然在一定时期为企业降低人工成本或缓解用工短缺起到了一定作用，但从长远来看，使用劳务派遣用工也存在着诸多问题和法律风险。一是劳务工的个人素质普遍不高，培养成才较慢，增加了企业的培训成本二是劳务工没有归属感，工作积极性不高，主动作为的意识差；三是劳务工责任心不强，出了事故一走了之，增加了企业经济损失的风险；四是劳务工工作不稳定，有了更好的工作就辞职，造成了企业重复培训；五是劳务工辞退难度大，不但经济补偿足额支付，而且还存在用工形式转正的风险。

集团公司目前劳务用工数量较多，清退了劳务派遣用工，不但规避了劳务用工风险，而且可以更好地消化合同工冗员的问题。

（二）去芜存菁，加强合同用工管理

只有将这些占着位置不干活员工剥离重要岗位，给有能力、想干事的员工委以重任，才会为企业创造更多的价值。因此

建议;无心上班但还想保留劳动关系的“泡长假”员工可以办理无薪长假;工作不努力但还想上班养家糊口的“混日子”员工可以安排在最低岗级的岗位或达到内退条件的劝其办理内退。

优化劳动用工还应该逐步推进“劳动用工本地化”管理的落地。异地劳动用工有很多弊端：一是异地员工大大增加了交通成本，较本地员工收入明显缩水；二是异地员工的请假时限较长往往会影响公司正常工作；三是异地员工经常在“工作地”与“生长地”间穿梭，成为名符其实的“走读生”，工作积极性不高，影响员工队伍的稳定；四是为拴心留人，改善异地员工生活条件，几乎所有单位都在食宿、娱乐设施等方面进行了大量的投资，增加了企业的成本。五是两地分居容易导致婚姻出问题，而且不利于子女健康成长。劳动用工本地化，不但体现了企业“以人为本”的管理理念，而且可以更好地感化员工扎根企业、奉献企业。

推进“劳动用工本地化”的措施：一是在员工集中招聘中就要落实本地化用工管理，按照应聘者意向单位和本地化原则择优招聘；二是做好用工本地化调配管理。建立完善劳动用工本地化管理制度，每年底定期收集一次员工本地化调配申请，次年初根据提交申请的人员从业情况结合意向单位的用工需求情况统筹稳妥地开展一次用工本地化调配工作。对于调配条件不成熟的员工应暂缓调配，等待时机。

二、精干架构、科学定员，强化人工效率

集团公司随着业务拓展和并购的快速发展，企业的规模不断扩大，由于有些企业管理僵化，收购企业管理上存在差异，造成这些企业机构臃肿、定员松散，不但削弱了管理者的管理效率，而且降低了企业的人工工效。

(一)精干架构，全面提高管理效率

公司应该合理控制组织层级的过度增长，应扩大管理者的管理半径，要求更多的直接汇报来削减成本。强化各业务板块的内部整合，尽可能减少组织层级，方便管理监督。实行“大部制”，便于沟通协调，减少扯皮推诿。同时，子公司要严格执行集团公司组织架构设置要求，严禁各行其是、我行我素。

(二) 科学定员，有效提升人工工效

定员一定要科学、合理、公正、严肃，在实施过程中要保持其刚性，不能有随意性。同样条件的两个电厂定员应该相当，不能出现会哭的孩子有奶吃有的单位由于实际用工人数量较多就千方百计找借口、摆困难要求增加定员。要根据影响定员主要因素结合各子公司实际情况科学合理定员。定员偏多人员的工作量不足，增加了企业人工成本；定员偏少人员的工作量超标，长期超负荷工作不利于员工健康。

影响用工数量的主要因素是机组的产能类型、容量大小、系统繁简、自动化水平等。定员应分为基本定员和附加定员两部分才便于管理，基本定员是主导子公司正常经营管理和安全生产的重要岗位的人员配制，包括管理部门定员和生产部门主要系统定员，统一使用合同工；附加定员是保障子公司安全生产的辅助岗位的人员配制，包括生产部门辅助系统定员和后勤服务部门定员，原则上实行劳务外委。

企业人工成本也不是越低就越好，而是在人工成本占总成本比例低(人工成本含量低)的情况下实现劳动生产率高(人工成本投入产出系数高)和员工收入高(人均人工成本高)的最佳人工工效水平“ $\square^v^$ 两高一低”才是人工成本管控所追求的目标。

三、精准兑现、细化考核，深化收入分配

发挥薪酬的激励作用就要打破分配上的“大锅饭”，薪酬分配要以价值创造为导向——论功行赏。只有精确的 $\square^v^$ 论功”

才能精准的“行赏”。要实现精准兑现，不但集团公司给各子公司的年度工资总额核定要精准，而且各子公司员工薪酬发放要精准。这就需要集团公司整合一套《子公司年度工资总额核定管理标准》和《子公司安全与绩效考核标准》，以及子公司统一执行的《员工薪酬管理体系》和《员工绩效管理辦法》。

(一)精准兑现，发挥薪酬激励作用

1、 年度实际工资总额的精准核定是实现精准兑现的外部因素，是精准兑现的基础。

那么工资总额的核定应该以什么为主要依据和基准呢?我们经常听到某个电厂的员工片面的攀比另一个机组容量、自动化水平相当的电厂的人员收入高，但没有看到这个电厂的实际用工和工作业绩的情况。比如：一个电厂定员200人，年度工资总额3000万元;当实际用工约200人时，人均收入约15万元;当实际用工约150人时，人均收入约20万元;当实际用工约250人时，人均收入约12万元。不难看出，实际用工人数对员工收入影响相当大。

本人觉得工资总额核定不能简单的以实际用工人数衡量，要以各单位的定员标准为主要依据(一般指基本定员，附加定员以外委为主)，以各单位所处区域的艰苦条件和消费水平所确定的分配系数为基准，由定员标准乘以人均收入标准就可以确定年度预算工资总额。因老厂超员的历史遗留问题，为消化合同工冗员，在原则实行劳务外委的附加定员部分岗位上使用合同工时，附加定员中使用的合同工的人均收入标准建议按基本定员的人均收入标准的70%核定(辅助岗位的薪酬水平偏低)。为了确保员工最基本的收入又能实现精准兑现，将年度预算工资总额分为基本工资项和考核工资项，建议基本工资项占年度预算工资总额70%，考核工资项占30%。考核工资项包括安全考核和绩效考核，各占考核工资项15%。

各子公司年度预算工资总额计算公式：

$$mn = \sum_{l=1}^m s_{xln} / (d_{x11} + d_{x12} + \dots + d_{xlm})$$

式中m为子公司数量，n为子公司单位编号(l

部分子公司因安全考核和绩效考核没有全部拿到考核工资而结余的所有工资年底按各子公司年度预算工资总额计算方式发放给各子公司。

2、员工薪酬的精准发放是实现精准兑现的内部因素，是精准兑现的关键。

集团公司各个业务板块应分别建立一套统一的岗位岗级薪点的薪酬管理体系、员工异动管理制度及员工绩效考核管理制度。员工异动管理制度对新入职员工的转正定级、在岗员工的岗位晋级等设置相对统一的管理标准。薪酬分配要以价值创造为导向，体现在岗位的岗级中，通过员工绩效考评，实现动态二次分配。只要同一个板块内各单位的岗位设置统一、薪酬体系统一，结合分配系数和绩效考核，就能实现薪酬的精准兑现。

建议将工资总额中约40%作为绩效工资基数，部门绩效与员工个人绩效考核结果兑现到员工薪酬中。绩效工资计算公式：

$$w = g_{xj} \cdot j_2$$

式中w为员工绩效工资，g为员工绩效工资基数，j₁为部门绩效系数，j₂为本人绩效系数。

(二) 细化考核，着力保证精准兑现

只有子公司年度工资总额的精准核定，员工薪酬的精准发放，才实现了真正意义上的精准兑现。而子公司年度工资总额的

精准核定和员工薪酬的精准发放都离不开对公司、部门和员工的考核评价，细化考核才能保证精准兑现。

集团公司对各子公司的考核。集团公司要建立完善各个板块相关单位考核体系，根据不同单位自身特点设定关键指标进行有针对性的考核。同时要制定配套的激励政策，积极推进。考核的主要项目为：一是安全考核。集团公司层面每年要向各子公司下达安全考核目标，对未完成安全目标的单位进行考核，按考核标准扣减安全奖励工资；对发生重大安全事故的单位实行“一票否决”，扣掉所有安全奖励工资。二是效益考核。由于各个子公司的资产优良程度和所处的地域不同，集团公司层面每年要根据各子公司创造效益的最佳能力下达效益考核目标。对未完成效益目标的单位进行考核，按考核标准扣减效益奖励工资。三是单项考核。集团公司层面根据部分或全部子公司自身特点和工作需要每年应向其下达有针对性的单项考核目标，对完成单项目标的单位进行靶向奖励，按考核标准一次性或阶段性进行兑现。

各子公司内部考核。各子公司要根据集团公司的覆盖全面的全员绩效考核体系的指导原则编制完善本地绩效考核实施细则，要充分体现“三公”（公开、公平、公正）原则，发挥绩效考核的正向激励作用，调动员工工作的积极性。考核的主要项目为：一是部门考核。根据部门的职能不同考核的侧重各不相同，因此在编制各部门年度工作目标时要从公司战略目标与考核期内目标出发，对照部门年度工作目标与公司工作要求，全面细致地确定部门的工作目标，不但便于部门绩效考核，而且考核结果趋于公正。二是员工考核。员工绩效考核是把双刃剑，考核主体要立足公正，把衡量员工工作业绩的这把标尺用好。s级、a级员工的公正评定是员工绩效考核的关键所在，因此s级、a级员工的评定要用业绩说话更有说服力。s级员工要突出卓越、突出贡献影响，以对公司做出重大贡献为支撑，杜绝当成福利轮流坐庄；s级员工由部门推荐、公司评定，公司为主体。a级员工要突出优秀、突出榜样带

动□a级及以下员工由部门评定、公司审核，部门为主体。

s级员工年度比例控制在参评总人次3%以内，一个考核期内的比例原则控制在5%以内□s级员工的评定比例不宜太高，比例虚高会导致评价标准降低□s级员工的含金量不高，反而影响了其他员工的工作积极性。如在考核期内没有突出表现的，可以放弃对s级员工的评定。

a级员工年度比例控制在参评总人次25%以内，一个考核期内的比例原则控制在30%以内□a级员工的评定比例也不宜太高，比例过高就没有荣誉的优越感，甚至会当成福利进行分配；比例也不宜太低，比例过低会出现同样是优秀的员工不能都被评为a级员工的情况，有失公平。一年4个考核期□ $25\% \times 4 = 100\%$ ，如果按年度统计□a级员工评定的覆盖率可以达到100%。一年之内，每个员工都有一次评定a级员工的机会，但不能理解为轮流坐庄。如果有些员工工作没努力，那么应放弃一定比例的名额，或者如果其他员工表现优秀可以有两次及以上机会。

绩效考核结果不但要应用在薪酬分配中而且还要作为职位晋升的主要依据。绩效管理着重于鼓励那些为公司创造较高价值的员工，倡导员工自我管理，自我控制，达到或超过工作目标。只有绩效管理发挥了价值分配的导向作用，才能提高工作效率、加强工作效能、增强团队业绩，最终实现公司的管理目标，提升公司整体竞争力。

四、结束语

企业“三项制度”改革不仅是推进集团公司发展战略的重要支撑，而且是关系集团全体员工工作、生活和福祉的大事，这项工作不仅需要人力资源管理部门调整思路、创新理念、深入研究、措施有力，而且要得到集团领导的高度重视和相关部门的大力支持。只要以“三精”（精简用工、精干架构、

精准兑现)的工作思路切实抓好劳动用工、人工成本和收入分配的具体工作，企业“三项制度”改革定能为集团公司的生产经营和持续发展提供强有力的支撑和保障。

工作质量提升计划书篇四

二年级(2)班共有27名学生，18名-，9名男生。每个孩子都活泼可爱，有着很强的上进心和集体荣誉感。他们纯洁善良，好奇心强，求知欲强。但是由于年龄小，自制能力差，时常不能控制自己，上课时爱随便说话或者做小动作，男生在这方面明显不足。很多行为习惯有待进一步培养。学习方面已经有了一定的学习习惯，大部分学生能较自觉完成学习任务，个别学生缺乏主动性，书写有待于加强。

二、管理目标

- 1、重视对学生进行爱国主义教育、集体主义教育、文明行为习惯养成教育，有效提高学生的思想道德素质。
- 2、端正学习态度，明确学习目的。提高学习兴趣，使学生主动学习。鼓励学生大胆创新，勇于探索。
- 3、积极参加学校组织的各项活动，使学生在活动中受到教育。
- 4、形成团结向上的良好班风，健全班委会，明确分工，培养出自主自动的队干部，提高学生的管理能力。
- 5、让班级充满活力与创新，更好地塑造孩子们的心灵，让他们得到全面的发展。

(一)常规教育方面

学生经过一个假期的放松，对于学校的日常生活和学习必定不太适应，做到每一项规章制度对于他们来说都不太容易。

为了使能够及早进入角色，适应学校的生活，这就要班主任在日常生活中能有序的引导，并且内容要近一点、小一点、实一点，时时处处向学生进行有针对性的常规教育。因此，我决定从以下几点入手：

1、充分利用班队会的时间强调日常规要求，并在日常学习的过程中让学生知道什么行为是对的，什么行为是不对的，使学生养成良好的学习和生活习惯。

2、利用升旗仪式，加强学生的德育教育。升旗结束后，对上周得流动红旗的情况进行总结。这学期利用教师节、国庆节、少先队建队日和元旦等重大活动日举行一些有意义的主题班会，使学生懂得做人的道理，培养其爱国主义情感。同时，让学生在各种活动和劳动中学会合作，学会生活。

3、充分发挥各项活动中的教育阵地的作用，增强学生的荣誉感，使学生心中有他人、有集体。比如：充分发挥教室内板报的教育作用，开辟一块语言语文学习园地，展示学生的学习收获；再设一块星光灿烂园地，包括劳动星、学习星、文明星、工作星，根据一周评价表扬。4、开学师生共同制定班规班纪，并制定相应的奖惩办法。从纪律、卫生、劳动及两操几方面制定。先由学生写出自己的违规现象及奖惩办法，再由班主任统一归纳完善，如有违规照章处罚。我们班的宗旨是：“说到做到”。

(二) 班级纪律方面

一个班级，要想有良好的班风，必须要有良好的纪律才行。因而，我从以下几点入手：

1、课堂纪律

2、课间纪律

课间是学生轻松休息的时间，良好的课间纪律将会给整个校园带来活跃而轻松的气氛。然而，丰富多彩的课间活动，就是解决课间纪律乱的法宝。我将开展“跳绳、做游戏、踢毽子”等活动，游戏项目要由同学们自己提出，有意义地进行。同时，随时提醒学生要注意的危险活动和场地，寓教于乐。课间违纪，由班长、中队长记录，楼内不大叫、不跑跳、不打闹。院内不打闹，扣星方法同上。

3、路队纪律

为了让学生养成良好的行为习惯，适应集体生活，将在班级开展“路队”评比活动，使学生不仅做到快、齐、静，而且能够进行自主管理，排队慢走安静。每一个路队将分别设立一个小队长，每天定时向班主任汇报路队情况，记录在“文明行为”中，及时监督，及时管理。

(三) 卫生方面

讲究卫生很重要。俗话说，病从口入。讲卫生，既能使身体健康，又能养成良好的生活习惯，还能创设一个良好的学习环境。

1、个人卫生：每周一检查个人卫生，平时抽查，要求衣着整洁，桌屉干净，物品整齐，由卫生委员记录，表现情况记录在“卫生劳动”中。

2、班级卫生：每天下午分派值日生清扫，由劳动委员负责。设立卫生监督岗，由卫生委员负责，带领4个卫生员进行检查与监督。对于主动、及时打扫卫生的同学或小组，进行表扬加星，记录在“卫生劳动”中。同时利用花草美化环境，并进行爱护环境和花草的教育。

(四) 班干部的培养方面

班级管理光靠班主任一人来管理是不够的，班干部是班级管理的小助手。这学期我将采取班干部竞争上岗制及班干部轮流工作制，使班级管理再上新台阶，让每个孩子的潜能都得到充分的挖掘，培养有个性的人，使孩子们学会学习，学会生活，学会合作和学会管理。每个班干部都做工作记录，每周五班会总结换岗。每两周进行班干部工作评价，由学生们根据班干部的工作情况进行表扬或提出不足，表扬的班干部被评为工作星，连续两次评比都不能胜任的同学要进行调整，换到合适的岗位上。期末与优秀班干部挂钩。及时召开班干部会议，针对他们在工作中出现的问题，教给他们工作方法，使他们明确自己的职责，指出他们的优缺点和今后努力工作的方向。同时，还要求他们注意班干部成员之间的合作，齐心协力，拧成一股绳，尽力在同学之间树立他们的威信，创造机会，锻炼和培养他们的能力。

(五)家校结合，分类施教

本学期要做好分类施教工作：

- 1、每天轮流与6名同学谈话，2周轮一次，点出不足，提出希望，明确发展方向，让学生感受到关爱，对于学习和行为习惯落后的学生要不定期谈心，尤其抓住问题时。
- 2、对于学习后进生，每节课都要提问，作业中有错要单独进行辅导，与家长联系，共同帮助提高学习兴趣。
- 3、对行行为后进生，发现闪光点要大力表扬，树立信心，在老师和家长共同督促下改进。越是表现差的方面，越要让其引起重视，比如当班干部。
- 4、经常保持与否学生家长联系，使学校教育和家庭教育有机地结合起来。

(1)家校本联系。家校本上的学生评价表，可以基本清楚地反

映孩子的在校表现。此外有进步或不足，要及时写在本子上相互沟通。

(2) 电话联系。除了家长咨询外，要主动与家长联系，把孩子的情况及时反馈给家长。

(3) 面谈。基本不采用此方式。如实在需要，先上报教导处，再与各科老师沟通好，让家长来有所获。

5、其他方面

班级管理中还应注重个体的发展，在各项活动中挖掘各种人才及学生的潜力，使班上的每个同学都能在某一方面得到进一步的发展。因此，在班级继续开展各种活动。如：小作家、小书法家、小发明家、故事大王、朗诵家和读书大王等各种评比活动。在这些活动中，大力推出新人、新作，让每个孩子都敢于面对大家展示自我，充分锻炼自己，提高学生的自信心。还给孩子们一个金色的童年。我将会继续俯身和学生说话，用心去交流，用欣赏的眼光寻找孩子身上的每一处闪光点。我相信，只要关爱孩子，尊重孩子，宽容孩子，我们就能找到开启学生心灵的钥匙。上述措施只是我对班级本学期的初步打算，在今后的工作中，我将不断地加以改进。若有不足之处，敬请领导和老师批评、指正。

工作质量提升计划书篇五

为促进青年教师迅速、稳定地发展，缩短新教师的探索周期，发挥老教师的传、帮、带作用、促进新老教师之间相互学习，不断提高自身的教学水平和业务素质，我与一老师开展了新老教师结对帮扶活动，为使双方进一步明确自己的职责，增强责任感，现制定新老教师结对活动计划。

二、实施目的

规划好培训计划，理论学习心得交流，展示课教案及教学简介，听课指导与简要评点，自我业务进修提高规划，论文撰写等内容。通过这样的活动，我既可以锻炼自己，把经验传授给--老师，又可以让她从中汲取许多对教学有用的知识，丰富教学经验和阅历，增强师德修养、理论修养、教学和基本素养。在这过程中，确确实实让她有所收获，交流心得，相互切磋。

三、实施措施

- 1、教书育人，为人师表，热爱学生，热爱教育事业，树立高尚的师德形象。在师德、工作态度、教学业务等方面为其做出榜样。
- 2、要切实担负起对--老师的辅导工作。师徒每学期要有至少两次的一对一具体教学指导，在备课、上课、组织考试各环节以及教学研究方面予悉心指导；平时经常互相听课，并及时点评。
- 3、每学期至少为--老师上两堂教学示范课。
- 4、两人要认真学习教育教学理论，写好学习笔记，努力提高理论水平，认真抓好教学过程中的基本环节，每学期至少开设一节汇报课。通过课题研究、案例分析、公开课教学研究等活动，使双方都有新的提高。