

最新银行经营情况分析报告(优秀5篇)

当工作或学习进行到一定阶段或告一段落时，需要回过头来对所做的工作认真地分析研究一下，肯定成绩，找出问题，归纳出经验教训，提高认识，明确方向，以便进一步做好工作，并把这些用文字表述出来，就叫做总结。写总结的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下我给大家整理了一些优质的总结范文，希望对大家能够有所帮助。

工作总结团队建设有哪些方面篇一

xx世纪的竞争是团队的竞争。注重团队建设，加强团队力量，打造高绩效的工作团队，是提升企业竞争力的关键。人企部在工作中把不同背景、不同个性、不同专场和不同经验的人组织在一起，使他们成为一个富有成效的工作团队，说起来容易做起来难。通过在工作中的不端摸索与总结，我体会到要加强团队建设，打造一流的工作团队，可以从以下几方面入手：

团队的力量应包括团队的执行能力、学习能力、绩效能力、和谐能力等。

1、执行能力。

团队执行能力就是指“当上级下达指令或要求后，迅速做出反应，将其贯彻或者执行下去的能力”。一个团队的执行能力，直接决定公司的生命。无论怎样好的经营、管理策略，假如执行不力，都是废纸。执行能力也折射出领导者的统筹能力和团队的整体作战能力。在日常工作中，我坚持广开言路，强化执行，在制定方案中，人企部的员工齐心协力、集思广益，根据相关文件规定结合具体情况，将每一件事找到最佳的解决方案。方案确定后，团队成员消除一切杂音，以统一的行动，确保制定的方案得到有效落实。

2、学习能力。

学习能力是提高团队素质、确保较强攻坚能力的基础要素，是一个团队创造能力、自我超越能力和系统思考能力的综合体现，是企业发展的源动力。只有不断地加强学习，提高团队整体素质，才能更好地适应发展需要，促进工作目标的完成，从而推动公司发展。人企部现有员工全部学历均达到本科及本科以上，其中研究生学历占30%。除了学历要求外，人企部团队的职业资格水平也处于领先，50%以上人员通过自学考取了中级以上职业资格认证，团队带头人更是取得了高级职业资格证书。

3、绩效能力。

要工作就要有效率 and 效果，绩效能力反映了团队成员对团队的贡献能力。建立有效地绩效管理机制，提高团队绩效能力，对整个团队出色完成工作有着很强的推动作用。要让团队成员深刻认识到，团队的成果远大于个体成员绩效的总和。人企部根据公司要求，率先在部门内推行了部门绩效考核、员工绩效考核、绩效薪酬二次分配等绩效管理方式，将公司的方日和重点工作等逐条、逐项分解到部门内每个岗位，确保部门每项职责落实到人，为最终团队目标的实现打下了良好的基础。

4、和谐能力。

和谐融洽是衡量团队的凝聚力、战斗力的一个重要标准，团队和谐的核心是团结力。提升团队团结力的根本方法是提高团队成员的道德水平，树立正确的价值观观念，修身、敬业。在日常工作中对于人企部这个团队，始终坚持德行考核是培养人才的根本要素，团队成员在工作中坚持正德同心的企业文化，以高标准要求自己。

人企部自公司成立以来积极践行本部门职责，同时遵守公司

的要求积极参加各项活动，并取得多项荣誉[20xx][20xx]先后取得天津市优秀qc成果、天津市优秀创新奖项，部门带头人多次取得公司级优秀党员称号。（主任这个荣誉我实在不熟悉，需要查询部门资料，请您阅示）

作为团队的带头人，我具体从以下几方面着手实现团队的成长：

1、增强团队的理解能力。让团队成员充分理解工作任务和目标，只有团队成员对工作目标有了清楚、共同的认识，工作时才能步调一致，增强实施过程的紧迫感，从而在成员心中树立成就感。

2、培养团队责任能力。责任是最基本的职业精神，胜于能力。

在人企部团队中，我鼓励大家共担责任，培养团队成员的责任心，工作中遇到问题首先从自己身上找原因，杜绝凡事只从自己的角度思考，不考虑集体利益情况的出现。

3、建立团队的信任。信任是团队开展工作、发挥作用的基础。信任包含两个方面，一是团队领导信任团队成员，在团队中授权，在日常工作中，人企部坚持岗位负责制，属于本岗位职责的事情，其岗位人员有权对所辖工作给予及时处理，给予团队成员充分的行动自由，鼓励成员创新性的解决问题；二是团队成员之间高度信任，通过长时间的磨练，人企部的成员彼此间相信各自的特长、工作能力，实现了工作结果1+12的效果。

团队的凝聚力是指团队的成员为了团队的利益和目标而相互协作、尽心尽力的意愿和作风，是一流团队中的灵魂。如果没有正确的管理文化和良好的从业心态和奉献精神，就不会有团队的凝聚力。培养团队的凝聚力可以从以下方面入手：

1、意识力。注重培养团队成员的大局意识，注重工作的整体

性，要有为团队的奉献精神。其次发挥团队成员个性，是团队精神的基础。团队精神的形成，其基础是个人的爱好和成就。设置不同的岗位，选拔不同的人才，给予不同的培养，让每一个成员都拥有成长空间。

2、协作力。协同合作是团队精神的核心。对于一个团队的队长来说，他需要有团队组织能力。而对于队员来说，不仅要个人能力，还需要在各自位置上各尽所能。发挥团队精神，互补互助以共同发挥最大效率的能力，这就是团队协作能力。人企部在职责上包含人力资源和企业策划及风险控制，在职责上各岗位人员有着明确划分，但是在实际工作中团队成员坚持分工不分家，遇到问题大家共同解决，互帮互助、相互提醒，使团队的协作精神在一次次问题解决中得到检验。

3、向心力。向心力是团队凝聚力的集中体现，具体表现为团队强烈的归属感和一提醒，每个团队成员都能强烈地感受到自己是团队当中的一分子，把个人工作和团队目标联系在一起，对团队表现出一种忠诚，对团队的业绩表现出一种荣誉感，对团队的成功表现出一种骄傲，对团队的困境表现出一种忧虑。为了强化人企部的向心力，在日常我们坚持全体部门队员树立主动服务的思想，大家经常沟通，以绩效管理为抓手强化激励，形成了团队利益共同体，有效提升了团队成员的向心力。

团队的建设不是一朝一夕的事情，在未来的工作中人企部团队会紧跟公司的步伐，积极配合了集团，做东疆发展的推动者；积极引导团队成员融入公司的企业文化，将“正德同心”的公司核心价值观融入日常点滴中；在今后的工作中不断坚持，精耕细作，将管理行为和方式不断优化，达到一流集装箱码头的发展要求。

工作总结团队建设有哪些方面篇二

一、监管报送组项目

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，2021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2021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。

二、组建团队

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，逐步往前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。

三、团队建设提升效能

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。

公司团队建设工作总结

党建工作总结中团队建设

团队建设演讲稿

团队建设工作计划模版

团队建设心得体会

工作总结团队建设有哪些方面篇三

xx年4月9日至10日，由前进小学组织，对各学年进行说、讲、评“发挥合作与多元评价实效”高效课堂研磨课活动校本研修活动，下面我把活动情况做一简单小结。

听课数学课5节，全程观摩了赛课研修活动过程。整体感觉有很大进步，但也存在一些问题。

1. 学校和教师高度重视本次赛课工作，做了大量的准备工作。
2. 大多数学校都能够按照说讲评课要求开展活动。
3. 采用小组学习教学方法开展教学活动，教学效果好。
4. 教师运用多媒体教学课件，增强了教学直观性，信息量大，视觉冲击力强。
5. 教师在说讲评活动中都能与新课标、新理念、三维目标相结合。
6. 教师精心设计教学方案，学生自主探究，活动量大，开放了学生思维，加强了学生能力的培养。提高高效课堂的效果。
7. 教师能联系社会生活实际，利用这些素材作为课堂教学教材的一部分，整合了教材资源。

1. 学生的主体地位没有十分突出出来。
2. 学习方法有待进一步改进，小组合作、自主探究教学模式

有待于进一步探索和实践

3. 信息技术与学科整合水平不高，课件制作粗糙。
4. 教师在新旧教学理念矛盾中冲突、过度，没能突破旧理念、老思想、传统教学方法束缚。
5. 学科教学需要思考三个问题：教什么、怎么教、怎么样。或者更进一步学什么、怎么学、怎么样。
6. 学生学习习惯有待于加强培养。如低年级学生的书写姿势、回答问题习惯等。
7. 创建有效课堂教学方面有待探索，做到知识和能力并重，课堂教学不仅好看，而且实用。
8. 多数课堂教学结尾随意，以做作业、做训练结束，应该让学生总结一下，说一下学到了什么，有什么感受。

总的来说，在本次活动中数学教师们互相学习、互相参考、互相交流，在活动中大家一致认为这个活动让他们的高效课堂开展进一步得到提升，数学教师在本次活动中能更加清楚的理解如何促进高效课堂的开发，本次的活动更有效的使同学们学习数学知识，通过自主、合作、交流等学习方式，培养了学生获取数学知识的好习惯，这次活动开展的'同时，也为数学教师们进行了一次练兵的机会，促进个人专业化发展，使数学教师的成长得到一次锻炼的机会，这次活动领导的有力支持下，成功圆满的落下了帷幕。

工作总结团队建设有哪些方面篇四

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，弘扬爱国主义教育主旋律。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。

四、深化科室作风建设，夯实作风建设的基础

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。

五、深化执行力建设，建立机关作风建设长效机制

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。

工作总结团队建设有哪些方面篇五

为进一步加强高等教育质量内涵建设，深化教育教学改革，提高人才培养质量，提高师资队伍整体素质，加快学院的发展速度，无机非金属材料工程教研室在学院统一组织筹划下，组建了教学团队。无机非金属材料工程专业教学团队是一支作风严谨、与时俱进、乐于奉献具有很强协作意识的团队，是我系一支重要的教学力量，多年来为无机非金属材料工程专业的发展和人才的培养做出了重要的贡献。为了进一步提高无机非金属课程教学团队的专业素质，优化教师队伍结构，增强教学与科研能力，多年来我系按照优秀教学团队的建设标准着力建设无机非金属材料工程专业教学团队。

一、教学团队建设的指导思想

二、基本原则

教学团队建设以深化教学改革与教育创新为动力，全面提高教育

三、教学团队建设的措施

“双师型”教学团队的建设和管理是一项难度很大、需要时间很长

4. 科研及社会服务：近年来该教学团队发表论文10余篇，完成5项科研课题，多次参加省、市级科研项目，特别是专业带头人做了大量实际工作。

我校在南安市教育工委、教育局的正确领导下，高度重视教师队伍建设。一学年来，学校班子团队团结协力，带领全体教职员工贯彻落实《中小学教师职业道德规范》、结合《南安市人民政府关于进一步加强中小学教师队伍建设的意见》，以实施“四大工程”为载体，深入开展“教师队伍建设年”活动。努力提升教师队伍职业思想和业务能力，全面实施素质教育、全面提高教育质量，促进义务教育均衡发展、实现教育公平公正，办好新形势下人民满意教育，取得了显著成效。

一、主要工作措施：

（一）强化班子建设，发挥模范带头作用。

学校行政班子成员首先从自身抓起。在行为上，一向重视自身建设，兢兢业业，勤勉得力，时时严格规范自己的言行，处处率先垂范凡要求教师做到的自己首先做到，勤政敬业，和教师“心贴心”，不计报酬无私奉献。在工作中，每位成员都是学校教学骨干，负责部门管理工作同时，多数担任主要学科教学工作，每位同志承担的工作任务重，工作量饱满。

除出色完成自身教学工作外，他们能站在课程改革最前沿，引领全校教师投入教育教学。他们主动听课，组织、参加教研活动。和教师一起研讨教育教学规律，把学到的教育理论贯穿于教育教学实际中，以新颖的教学方法和创新的管理思路赢得教师的信赖，从而以领导班子的模范形象凝聚人心。行政成员每学期听课均达30节以上，参加教研活动20余次。

（二）加强师德建设，塑造师表风范

教师的师德修养，是教师职业的核心，是教书育人的灵魂，它决定着教师个人的职业发展方向，决定着学校的办学质量。

我校组织教师认真学习了新《义务教育法》、《教师法》、《教师职业道德规范》、《未成年人保护法》、《学生伤害事故处理办法》等一系列与教育教学相关的法律法规和制度，督促广大教师不断提高政治思想觉悟，提高理论水平，依法执教。相继制定完善了《教师行为十不准》、《师德师风建设实施方案》、《加强师德师风建设的计划》、《教师廉洁从教二十条》等一系列规章制度，与教师签订了“师德承诺书”，责任到人，狠抓践诺。在活动中育人，在活动中陶冶良好的师德情操是我校师德工作中的一项重要内容。每学年，我们都要定期开展诸如“师德工作研讨会”、征集师德论文、“爱岗敬业、奉献教育”演讲、“学规范，强师德，树形象”师德教育个案分析等师德活动。通过丰富多彩的师德教育活动和师德实践，涌现出一批师德先进个人和优秀教师，大大提升了我校师德素养。全体教职工职业道德素质普遍较高，能自觉遵守师德规范及有关规章制度，近年来没有发生过违反师德的行为，学生、家长、社会评价高。

（三）依托教研活动，优化教师素质

教研活动是提高教师业务素质的重要途径，我校利用多种形式开展了丰富多样的教研活动。

1、实施“青蓝结对发展”活动。为发挥优秀教师的传、帮、带作用，促进青年教师业务快速成长，让老教师和新教师对成师徒关系。通过“师徒”间每周相互上课、听课、评课，有力地促进教师间交流互动，共同进步！

2、开展“三课”活动。我校积极开展互听互学活动，对每学期的听课数量有明确要求。通过不断听课、研究，强化对年青教师培养，促使其快速成长。同时不断完善新教师“汇报课”、说课、课件制作、主题班会展示以及其它教学技能竞赛的一系列活动；开展了骨干教师上“示范课”；优秀青年教师上“展示课”，充分发挥骨干教师专业引领作用，极大促进了教师们的共同成长。

3、实行集体备课制度。每周三为学校教研组固定的教研学习时间，分年级分学科进行集体备课，同时分学科组织教师进行教研专题学习讨论，做到全面推进、突出重点、突破难点。发挥集体智慧搞好教学，同时又加强了教师之间的交流，有利于教师的成长。

4、制定《****学校教师队伍培养规划》，坚持以先进的教育理念提升教师，支持鼓励教师参加各种业务培训、本科函授、自考及教育教学教科研活动，充分发挥教育报刊、杂志的学习、深化和运用，开展人人读教育刊物做摘要笔记、写心得随笔活动，并利用教研组活动形式深化交流与运用，促使教师转变观念，提升业务能力，以此来推动课堂教学效益的提高。为学习他人先进经验，我校经常开展“走出去、请进来”的教研活动，组织教师外出参加学习、交流。

5、大力推行推门听课活动。从校长到中层领导到一般教师，大力推行听推门课活动，把听公开课变成听常规课，更清楚地了解教师教学现状，帮助教师发现问题，解决问题，促使教师立足岗位成材。

（四）规范评价机制，激发工作热情

学校对教师的评价直接关系到教师个人的切身利益，如果不能切实做到公平、公正和公开，就会挫伤部分教师的积极性，出现评价的抑制效应，背离了评价的目的。所以，建立科学的评价体系和操作制度，是实施评价的前提和基础。

首先，建章立制，进一步完善和强化《学校行风建设实施方案》、《教师教育教学工作量化考核细则》、《教师行为准则》、《师德建设年实施方案》、《师德建设年承诺》、《加强师德行风建设，强化工作效能的规定》、《师德师风评议工作实施方案》、《专任教师培训管理制度》、《常规教学检查评比办法》、《骨干教师及学科带头人管理办法》、《“青蓝工程”教师师徒结对管理办法》、《各处室人员岗位职责》、《年级主任岗位职责》、《教研组长岗位职责》、《班主任岗位职责》等一系列有关教师队伍建设的规章制度，使教师全方位的工作都能得到体现。

其次，充分发扬学校民主。制度的制定必须源于民意，即学校重大方案制度的出台，事先广泛征求教师的意见和建议，经过多次反复修改，通过后实施。在实施过程中，切实实现阳光操作，做到标准公开、过程公开、结果公开，自觉接受群众的监督，保证了各类评选活动的公正和公平，起到了凝聚民心、团结奋进的激励作用。完善的评价体系，既要能体现教师的综合素质，又要能为教师个人的专项发展提供了舞台。管理的目的在于激活群体的潜能，而激活群体的重要方面就是善于发现个体的长处、优势，并为之提供必要的成功机会，让个体在成功中实现自我的管理和发展。

第三，把总结性评价与过程评价相结合，规范制度评价与人性化管理相结合，使广大教师时时受激励、处处有目标。

二、存在不足：

虽然，我校在教师队伍建设方面做了大量工作，也取得了显著的实效。但我们也清醒认识到自身存在的不足。

- 1、由于学校教师缺编严重，人手不足。教师承担的工作量繁重，导致个别教师参加业务进修的积极性不高。
- 2、学校教师队伍整体素质仍不平衡，教育观念较为滞后。
- 3、个别教师职业理想有所淡化，专业发展缺乏主动性；
- 4、年青教师占的比重大，他们的专业技术能力提高需要一个较长的成长的过程。

三、努力方向。

- 1、多方争取，增加教师数量，在合理范围内减轻教师工作负担。让教师们能腾出更多的时间参加业务进修，提高自身素质。
- 2、是组织开展教师全员培训。积极开展新理念全员培训，引导广大教师摒弃陈腐的教育观念，按照时代和社会发展的需要，以及学生的成长规律，积极开展新课程全员培训，切实提高广大教师实施新课程的能力和水平。
- 3、发挥典型的榜样作用，大力弘扬爱岗敬业、乐于奉献的主旋律。重视发挥身边典型人物的榜样作用，积极开展创先争优活动，树典型，学典型，崇尚先进，弘扬正气。组织教师观摩模范教师的先进事迹，给教师以极大的鼓舞和鞭策，激发他们热爱教育事业的自觉性。
- 4、组织开展更多有实效的、形式多样的校本培训，促进本校年青教师队伍尽快成长，成为能够独挡一面的教学多面手。

师资队伍建设任重而道远，我们将在今后工作中不懈努力，有针对性制定整改措施，把广大教师的工作积极性、主动性、创造性更好地发挥出来。争取在教师队伍建设方面再上一个台阶。

总结二：教师队伍建设工作总结

教师要发展，这既是学校发展对教师的要求，也是教师面对未来挑战对自身的要求。教师培训是推动教师发展的有效途径，因此，教师培训是教师的第一福利。先把我校近三年师训工作总结如下：

一、领导重视，分层落实

学校设立了校本师训工作领导小组，校长亲自担任组长，副校长、师训专管员为组员，领导小组定期召开专题会议，研讨学期师训工作的重点，解决师训工作中困难和矛盾。领导小组成员分工协作，各负其责，校长提出年度校本师训工作的基本思路，师训专管员负责计划的制订和实施，副校长负责各方工作协调。学校行政把课堂作为教师实训基地，严格执行行政听课制度，每人每月听随堂课4节，采用任务驱动，每月初由教导处统一发放行政听课记录表，月底行政会议上交记录表，进行课堂教学诊断即听课情况反馈。学校还重视师训计划的落实，学期结束时对师训工作开展评估。

二、健全制度，经费保障

学校各项师训制度健全，制订了教研组长、备课组长每月例会制度，教研活动分管教导审批制度，学习交流点名制度，行政听课制度，新教师培养师徒带教签约制度等。学校把师训作为教师第一福利，每年用于师训的经费约7万元，人均达到900元，用于教师外出听课，完成职务培训奖励，校级骨干教师的评审奖励，教师课题研究奖励，教师推进有效课堂教学计划奖励，学科教研组建设奖励，聘请专家讲座和教师学习考察等。贯彻各项制度成效显著：组长例会不仅培训了组长，而且理顺了校本研修的组织网络，加强了管理；教研活动审批，定时间、定人员、定内容，教研活动目的明确，准备充分，内容充实；行政听课，任务驱动，每月总结反馈，及时把握学校课堂教学脉搏，及时指导调控；师徒带教，近

三年结对签约10对，新教师拜师签约100%，有四位教师与进修学院教研员师徒结对，有5名新教师脱颖而出，参加了区级比赛并获奖。

三、建设阵地，拓展渠道

首先，充分发挥教研组和备课组的研修功能，完善了教研组长和备课组长例会制度，教研组长和备课组长带领组内教师参与校本研修，明确研修目标，落实研修措施，丰富研修内容，提高研修实效，教师课程教学实施能力进一步提高。其次，是发挥课堂教学的师训功能，积极开展课堂教学的实践研究，学校推行联合听课，教师们汇聚集体智慧，优化课堂教学环节，改进课堂教学方式方法。再者，充分发挥专家队伍的指导和引领作用，联系教研员进课堂听课，积极取得行家的帮助和指导。另外，加强区域联动拓宽师训平台，尽可能安排新教师外出听课学习；尽可能安排参与区级层面的各类培训和竞赛活动，引导她们勤学习、勤思考、勤探索，博采群长，不仅在打磨精品课上下功夫，还在教学研究和自我反思方面严要求。青年教师发展势头良好。

四、创新形式，增强活力

在不折不扣完成“十一五”师训项目培训的基础上，学校贯彻需要和兴趣两大师训原则，创新形式，提高教师师训的热情，增强师训的实效。一是新教育技术培训：采用集中授课、同伴互助学习、过关测试、技能比赛“四步曲”，实现受训率100%，基本技能过关100%，使得无论是语数英还是综合学科教师，无论是新教师还是老教师，都能熟练掌握多媒体教学技能，都能参与网上备课和交流活动。二是传统教学技能大比武：每学年一次，钢笔字、毛笔字、我的教学故事演讲、撰写教案、撰写评课案，比参与热情，只要参与人人有奖，比教学才艺，橱窗里展示教师的优秀教案、评课案，走廊里陈列展示教师的书法作品，推动了教师学习的热情。三是外出听课：出省28人次，本市市区182人次，本市外区县78人次，

本区兄弟学校583人次；保证每位教师每学年外出听课2次。四是考察学习：08年、10年，教研组长、备课组长分别考察了嘉兴南湖国际学校、江苏南通示范第二附属小学。

五、因人而异，分层提高

一是教师全员培训。师德修养、人文读书、课堂教学研究、理论学习、教学技能竞赛、现代技术培训，丰富校本研修内涵。进修学院组织培训、研修班学习、教研活动、带教等，完善多种师训渠道。骨干研修班外出考察，名校校长洪雨露来校讲学，派送教师参加各种培训班进修，形式灵活多样。推进教师课堂教学行为改进，填写《改进手册》，推进区级课题研究，开展校本研修，与教师自身工作，特别是课堂教学紧密结合，注重实效。二是骨干培训。在发挥作用和承担责任中培养提高，成立以年级组长、教研组长、备课组长组成的校本研修班，每月例会，发挥专业管理和引领作用，推进教研。教导处还会同学科带头人、教研组长、备课组长形成定期听课督导长效工作机制，深入教师课堂，以帮助教师不断发现问题，生成问题，制订问题解决方案。三是青年教师培养。扶一把：通过师徒结对签约，全程跟随师傅学习，听师傅说课，学师傅上课，看师傅日常工作，让新教师尽快步入正常的教学工作轨道；学校还有意识的安排师徒同上一堂课，或同课同构，或同课异构，在不断地对比学习反思中，帮助新教师不断打磨课堂教学环节，锤炼新教师的课堂技艺。推一把：开展基本功展示过关活动，进校第一年的教师上亮相课。援一手。在新教师接受了比较系统的入职培训以后，学校还为优秀的青年教师牵线搭桥，找名师，拜师傅，先后有4位新教师成为区教研员的正式弟子，让这些新教师有了更加广阔的学习和展示的舞台；学校还提供尽可能多的机会让他们外出听课和参与教学研讨活动。

六、讲求实效，成绩喜人

首先，提升了校本研修组织的品质。2015年有两个教研组被

评为金山区优秀教研组。首先是加强计划性，教研活动有计划、定期开展，内容统筹安排，合理安排好工作布置与总结、教材分析与教案拟订、听课与评课，以及作业布置、批改、订正等情况的自查和互查。其次是落实三项制度：一是活动审批制，集中活动提前上报教导处审批，确保专题明确、人员落实、方案详尽、内容充实；二是组长例会制，成立组长研修班，每月例会；三是组长考核制，重视对组长的评价，充分发挥组长的岗位职能。再者注重两项研修：一是备课，集体备课与个人备课相结合，既备教师的教，又备学生的学，不仅备课堂教学环节，还能学生作业设计；二是上课，开放教室，互相观摩，相互交流，切磋技艺。

其次，增强了教师的课程建设能力。在教师努力下，完成“诗意校园”、“书画走廊”、“雷锋少年”三大主题的学校课程。一是《小园丁计划》，以班级绿化角、班级绿化养护区、花木认养为基本内容，人人参与“诗意校园”的建设，培养环保意识，学习园艺知识和技艺，拥抱自然，美化自然，享受自然。二是《小巧手行动》，以书法、绘画、歌舞、手工、标本、科技等兴趣组活动为基本组织形式，以“书画走廊”为成果展示形式，不仅让学生参与学习，而且体会到学习的乐趣。三是《雷锋少年行》，以阳光活动、健康休闲、岗位责任制、伙伴成长制为基本内容，以生活观察作文为感悟形式，深化“温馨教室”创建，用手创造美好生活，用心感受生活的意义，用眼发现生活的美好，用笔抒写生活的篇章。目前，学校开设小社团18个。另外，还通过《学校雷锋精神教育场》等课题的立项。

再者，增强了教师的课程执行力。落实教学常规管理，提高课堂教学效率，2015年学校被评为金山区课堂有效行动先进学校。严把“四关”：集体备课关、课堂教学关、作业批改关、个别辅导关。抓住“五环节”：备课，推行集体备课与个人备课相结合的互助研讨备课模式，并根据不同学科不同情况的教师提出明确的备课要求，并进行阶段性检查；课堂教学，推进课堂有效教学行动手册实施，采取任务驱动型，

每人每月听4节课，行政人员还须在行政例会上反馈情况，上交听课记录表；作业，作业设计列入备课组集体备课；个别辅导，落实帮教措施，推行困难学生作业面批，以及学习任务每日过关；质量监控，阶段性测评备课组组织，和期末测试相结合，并通过周周练，学科竞赛等形式，注重阶段性评估，及时分析原因，改进教学行为。

还有，改进了教师课堂教学行为。在推行《教师课堂教学改进手册》过程中，教师针对自己的原来行为进行纵向比较，即现在的“我”与原来的“我”进行比较，教师教学行为改进后与教学行为改进前进行比较，使自己的思维得到碰撞，从而产生新思想、新认识，实现“埋头苦干”到“勤思善思”的转变。学校承办金山区“以知识教学为载体，培养学生学习习惯与兴趣”教学研讨和课堂教学展示活动。

总结三：教师队伍建设工作总结

为了加强我校教师队伍建设，提高教师教书育人的水平，促进教师专业发展，构建名师队伍，以名师创名校，增强学校发展后劲，根据武汉市教育局《关于开展“师德建设年”活动的意见》和黄陂区教育局《关于开展“教师队伍建设年”活动的实施方案》精神，结合我校工作实际，甘棠小学开展了2011年“教师队伍建设年”活动，现将活动中主要事迹汇报如下：

一、领导重视、组织保障

1、领导重视。我校组织学习了市、区方案，认真审视了我校的工作实情之后，根据我校工作实际制定了学校方案，随后根据方案安排组织开展一系列主题活动，如学习教育、业务培训、岗位练兵等。每项活动都有具体方案，有领导小组。学校领导深入活动之中，检查督促，指导工作，使广大教师在思想政治、业务水平和工作绩效等各个方面上得到较大促进，综合素质得到较大提高。

2、组织领导。成立学校校长担任组长的“师资队伍建设年”活动领导小组，下设办公室，具体负责组织建设年活动的开展。同时根据本方案，结合学校实际，分解目标任务，进行责任分工，制定实施方案，做到重点突出，统筹安排，注重实效。

3、宣传动员。召开全体教师动员大会，设立“教师队伍建设年”宣传专栏，并通过校园广播、橱窗、黑板报等形式，广泛宣传“教师队伍建设年”活动的目的、意义和内容要求，取得了成效，营造良好的舆论氛围。

二、师德教育、强化落实

1、全面开展。我校突出把开展师德教育活动作为这次“教师队伍建设年”活动的重要内容，全面开展。在全校教师中深入开展以“贯彻十七大精神，做人民满意教师，办人民满意教育”为主题的学习教育活动，学习领会党的十七大精神特别是有关教育的科学论述；根据区教育局的部署，积极开展继续解放思想大讨论活动，不断提高教师的思想政治理论水平；学习贯彻《教育法》、《教师法》、《中小学教师职业道德规范》、《教育部关于进一步加强和改进中小学师德建设的意见》等教育法律法规，提高教师依法治学管教的意识。

2、树立榜样。坚持正面教育，榜样激励，典型带动，自我主动，提高师德品质。每年暑假开展一次师德师风培训，宣传优秀教师事迹，评优树模，表彰先进，在广大教师中形成崇尚先进，学习先进的风气。今年我数学教师王正昌被评为学习榜样。他年龄大，离家远，但他始终以校为家，爱生如子，从不倚老卖老，而是虚心学习，向青年教师求教，寻求有效教学方法，构建高效课堂。我校就这样发挥教师人格力量的引导作用，利用人格激励，典型带动，自我主动，从教育、教学、科研各个方面、各个环节入手，把师德建设作为一项重塑教师灵魂的综合工程，努力把教师队伍锻造成具有较高的思想觉悟和良好道德品质，具有无私奉献，忠诚党的教育

事业，爱岗敬业和开拓创新精神的优秀群体。

3、排查整改。把整改队伍中存在的突出问题作为活动基本要求，树立教师的良好形象。组织召开学校领导班子会议、教师会议、家长会、座谈会，发放调查问卷征求意见、逐级检查督查等，自查和排查出学校在师德和行风方面存在的突出问题，深刻剖析原因，制定出整改方案，落实整改措施，限期达到整改要求。

三、培训学习、注重实效

1、立足岗位，分散开展活动。全校教师人人参与队伍建设年的各项活动，立足岗位自我加强师德修养，提高个人的业务素质和工作水平，努力强素质、树形象，自觉做一个人民满意的教师。

2、结合实际，集中开展活动。结合实际，分层组织教师集中开展活动，以组织校本培训为主加强教师的师德教育；通过召开工作会议、组织开展理论和业务学习培训、举办专题讲座、开展讨论等全面展开队伍建设年的各项活动。

3、利用暑假，组织培训活动。特别值得一提的是今年暑假的电脑培训工作。因为我校老教师多，很多教师不会使用电脑，但是他们非常想学。于是今年暑假，由徐校长主讲，对我校教师进行了电脑培训。虽然天热，条件差（电脑室的空调不够给力），但主讲老师认真备课，组织实施，听讲老师专心、刻苦，还有不少会电脑的教师在一旁辅导，所有的教师一起上阵，学的学，教的教，使得我校教师的电脑水平都有所提高。

4、挤时研修，强化业务培训

我校把促进教师业务水平和教育教学能力的提高作为一项长期任务抓紧抓好。师德建设不仅要提高教师的思想认识，还

要培养教师适应现代教育所必需的业务素质和能力。我校每周都挤出一些时间让教研组进行教学研究，三个教研组都有固定的研究时间。我校还通过“教师队伍建设年”一系列业务培训及各种教学技能比赛，引导广大教师自觉加强学习，树立终身学习的观念，潜心钻研，严谨笃学，不断提高自己的知识水平和业务能力。

5、外出学习，优秀资源共享。今年暑假我校还根据上级安排派教师参加市级、区级培训，培训前对教师提要求定规矩，培训回教师要与其他教师分享学习所得，要将学习内容做汇报，要上一节汇报课。外出学习教师珍惜学习机会，克服困难，努力学习，回来后也都按要求将学习资源共享，让更多的教师的水平提高。

四、教师管理 规范有效。

1、坚持学习制度。坚持政治、业务学习制度，帮助教师树立正确的教育观、教学观、人才观、质量观。通过学习管理、思想管理、制度管理，规范师德行为，并成为自己的习惯。教师每周一政治学习、周四业务学习，学习形式采取集中与自学相结合，学原文与研讨交流相结合，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。每学年教师完成政治、业务学习笔记各一万字。

2、规范日常行为。以“师德规范”为依托，开展评选行为规范示范教师活动，向“学为人师、行为世范”目标迈进。使教师一言一行都用高标准严格要求自己，使全体教师对“事事是教育之机，处处是教育之地，时时是教育之时”达成共识，并严格要求自己，做到于有声之处传播文明的声音，于无声之处体现文明的魅力。

3、建立评价机制。采取领导评价、教师互评、学生评价，家长评价相结合的办法，从教育事业心，教育思想，品德修养三方面进行师德评价，将师德评价作为教师考核和评聘奖惩

的重要依据。在全体教师中树立“四种形象”（团结奋斗的拼搏者形象；求真务实的学者形象；甘洒热血的奉献者形象；改革创新开拓者形象），形成“五种精神”（爱校如家，爱生如子的园丁精神；不甘人后的进取精神；教书育人的敬业精神；不计个人得失的奉献精神；终身从教的献身精神）。注重激发教师工作的积极性和创造性。

五、围绕难点，建立机制。

1、完善管理机制。建立和完善岗位动态管理体系。按照《黄陂区人事管理文件汇编》中岗位职责、考核评价办法，从德、能、勤、绩等方面真正对受聘人员进行全方位考评。在选人用人方式上积极推行竞争上岗，通过岗位公开、平等竞争、择优聘任，形成有利于优秀人才脱颖而出的工作机制和积极向上的工作氛围，逐步形成导向、激励、约束和合理配置的流动机制，真正体现人尽其才、各得其所，在最适宜的位置发挥最大效益。

2、完善评价机制。加强教师评价、激励机制的建立和健全，认真落实《干部岗位管理评价方案》、《教师职业道德规范评价方案》、《教师教学岗位责任制评价方案》、《班主任岗位管理评价方案》，每学年依据岗位职责和绩效对全体干部教师进行考核，根据业绩和教师特长形成校内合理流动，促使优秀人才走上教学和管理的重要岗位，真正做到人员能进能出，职务能上能下，待遇有高有低，充分调动教职工的积极性和创造性，提高工作效率和工作质量，形成全员的核心竞争力，为学校的建设和发展注入新的生机和活力。

六、积极开展“课内比教学”活动。

1、全员参与。全校教师除生病的教师，其余所有任课教师都参与了教学比武活动。

2、分组开展。本次教学比武活动按语文组、数学组、综合组

井然有序开展，由专业指导小组指导，教研组长负责组织实施。组内每名教师既是参赛者，也是评课者，组内一名教师上课，其他教师即为评委，按照高效课堂评价标准进行评分。然后根据上级需要推荐优胜者参与街级、区级的“比教学”活动。

3、全面公示。按照上级文件精神，学校将参加“课内比较学”活动安排表、讲课教师名单、讲课内容、听课教师名单、及未参与这项活动的教师名单及原因在校内公示，并以电子表格的形式报送六指教育总支存档，接受区教育局抽查，学校根据各教研组赛课成绩取一等奖一名，二等奖两名，三等奖三名。

七、深入开展“课外访万家”活动。

1、提前预约，不给家长造成麻烦。教师按照计划，对家访对象提前预约，合理安排时间。在家访中树立服务意识、主动意识和平等意识，做到了态度谦虚诚恳、介绍全面客观、记录详尽认真，主要介绍学生优点，鼓励学生。对贫困生、学困生等特殊学生家庭经常家访，及时排解学生思想负担和心理压力，帮助他们克服困难、积极上进、健康成长。如胡启联、周尤贻、杨志旺、王正昌、潘荣芳等老师，每次家访总是怕打扰家长，给家长造成不便，而在前一天晚上与家长预约，第二天放学后再登门家访。

2、做好记录，让家访活动落在实处。教师对每个家访对象做了详细记录，积极撰写家访手记，访后认真进行分析。对家访中发现的问题分门别类地进行了梳理，为以后在日常工作中调整教育教学方法提供了依据，如潘荣芳、万翠红、魏琼英等老师的家访手记写得又详细又规范，给这次活动留下了宝贵的教育材料。

3、反馈交流，找出今后工作努力的方向。家访结束后，把家长的意见和建议及时向学校进行反馈，根据家访情况对教育

工作提出了有见地的建议，将家访结果与其他任课教师进行交流，共同制定出促进学生发展的具体措施。同时，跟踪了解学生在家访后各方面的变化、反应，并及时给予相应教育。