# 委托管理工作经验交流

来源：网络 作者：紫芸轻舞 更新时间：2024-08-04

*第一篇：委托管理工作经验交流真情托管同步共进 和谐双赢比翼齐飞——委托管理工作经验交流材料 南阳市第二十一小学校长 高 亮根据局党委统一部署，我校与英庄镇三小、四小结成了教育共同体，这为两地三校的和谐共进、同步双赢提供了新的契机。一段时期...*

**第一篇：委托管理工作经验交流**

真情托管同步共进 和谐双赢比翼齐飞

——委托管理工作经验交流材料 南阳市第二十一小学校长 高 亮

根据局党委统一部署，我校与英庄镇三小、四小结成了教育共同体，这为两地三校的和谐共进、同步双赢提供了新的契机。一段时期以来，我们区教体局的指导下，在深入调研的基础上，开展了一些工作，取得了初步成效，借此机会，与大家作以交流。

一、对委托管理工作的认识

城区优质学校委托管理农村薄弱学校，是局党委高瞻远瞩，站在战略高度作出的一项重大举措，对于促进城乡教育均衡、提高全区教育质量，意义重大而深远。托管的实质不是管，而是帮；不是高高在上，而是脚踏实地；不是走过场，而是动真格；不是玩形式，而是动真情。只有真心实意、发自内心地去帮扶托管学校，才能实现真正的区域教育均衡发展，切实提高卧龙区教育教学质量。

二、对委托管理学校的现状分析

英庄三小、四小均位于英庄镇边缘地带，学校校舍面积较大，宽敞整洁，但由于是在原初中基础上改建而成，校容庄重有余，活泼不足，校园环境文化较为单调。学生以留守儿童居多，缺乏良好的家庭教育，文明行为习惯不够自觉。两所学校中五十岁以上的老教师占据多数。老教师尽管精力不够充沛，但教学经验丰富，因此，阻碍学校发展的主要原因并不在于教师年龄的老化，而是长期清贫坚守带来的 激情的消退。

三、总体思路及具体做法

针对三小、四小的现状，我们召开领导班子会议专题研究，迅速确立了“以关爱唤激情，以帮扶促提高”的工作思路，以改变师生的工作、生活环境为切入点，以城乡师生结对帮扶为载体，以长期实地帮扶为途径，在人、财、物等方面对托管学校进行全方位的帮扶。在此基础上，制订了分步实施托管工作的具体方案。我们的做法主要是： 一是真情投入，以心换心，实现情感融合。

委托管理工作要想达到预期效果，首先需要双方情感的相融，需要赢得被托管学校教师、领导的认同和信任，让他们切实感受到城区学校帮助的诚意，发自内心的接纳，从而激发内驱力，唤起工作激情。为此，我们在委托管理工作伊始，多次前往被托管学校，在深入调研，把脉问诊的同时，与学校领导及教师广泛接触，深入谈心，建立感情，统一思想。有了这样的感情基础，再开展工作才会受到欢迎和支持。

在春节前夕，匆匆开完二十一小学的期末总结会之后，我带着全体班子成员，拉上满满一车节令物品到英庄三小、四小慰问。三小四小的老师们都说：“看来，二十一小真是把我们当成了一家人，所享受到的福利都是一样的。”

今年春期开学第一天，我就来到英庄镇，与三小、四小的领导、教师共商学校发展规划，共同谋划新学期的工作。同时，委派两位中层干部，驻扎在两所学校。委派干部被农村教师的质朴、勤 恳所感动，农村教师也感受到了二十一小真心实意做工作、踏踏实实来帮带的诚意。在一起工作、学习与生活中，双方增进了解，相互信任，逐步建立了深厚的情谊。

二是完善校园环境文化建设，创设育人氛围。

经过与英庄镇三小、四小的校领导充分探讨、交流，我们帮助两校提炼出各自的办学理念，以理念为统帅，投资4.3万元，为两所学校实施了校园环境文化建设工程，从建筑色调的调配、墙壁文化的设计以及绿化美化等方面，对整个校园进行整体包装，精心设计，力求让每一面墙壁会说话，以达到环境育人、润物无声的功效。

三是开展手拉手结对子活动，进行一对一帮带。

结成教育共同体之后，如何促进两地教师同步发展、学生同步成长，成为我们思考的重点。我们采取了手拉手、结对子的形式，在管理层、教师及学生层面开展帮扶活动，收到了良好的效果。针对两所学校在校学生中留守儿童多，缺乏亲情关爱这一情况，我们组织开展了红领巾手拉手结对子帮扶活动。英庄的100位品学兼优、家庭相对贫困的留守儿童，与二十一小富有爱心、家境优裕的100位学子结成手拉手对子。通过开展丰富多采的体验活动，城乡孩子相互学习，相互促进，达到了预期的效果。为加快两所学校青年教师专业成长，我们选出学校业务精湛、经验丰富的教研组长，与英庄镇教师结成帮扶对子，进行一对一的帮扶指导，在班级管理、教育教学、教育科研等方面加强交流。与此同时，我校中层干部与英庄镇两所学校的中层干部也结成对子，就学校管理中各个方面的工作经常进行联系、探讨。四是教学管理同步推进，教改成果资源共享。

为促进托管学校内涵发展，进一步提高教学质量，自今年春期起，在教学管理方面，我们实施了教学管理“四同步”，即教学常规管理同步要求；教学质量监测同步进行；教研活动同步实施；教师专业素质同步提升。二十一小各学科、各年级组教研组长、骨干教师的电话、邮箱、博客对英庄两校全体教师公开，两校教师可随时随地通过不同形式，就教育教学问题进行深入的交流沟通。

这些举措深受被托管学校教师欢迎，他们倍受鼓舞，一致认为：“教学管理四同步让我们获得了强大的团队支撑，走出了教育教学工作单枪匹马、盲目摸索的困境，增强了深化课堂教学改革的信心和勇气。”教学管理四同步的实施，使托管学校的管理工作标准得以提高，站在新的发展起点，同时，也激励着城区教师投身教学改革、提高教学质量的信心和决心，必将极大促进两校教育教学质量的全面提升，开创同步共进、和谐双赢的崭新局面。

四、取得成效

委托管理工作开展以来，两所学校面貌一新，精美的经典故事主题墙，时刻召唤师生们做有道德的人；典雅的中华传统文化长廊，让“孝、信、勤、恒”等做人之根深植心田；明朗活泼的建筑色调，让校园成为孩子们快乐学习的乐园；整饬一新的校园花坛、绿地，在无声地陶冶着孩子们美好的情操。在崭新的校园里，讲文明的孩子多了，不文明的现象少了；热爱读书的多了，追逐打闹的少了。教师们的工作积极性日益高涨，教研氛围日益浓厚，转化学困生蔚然成风，校园 里到处是老师们快乐工作的忙碌身影。

五、下步计划

今后，我们计划开展下列工作：

一是教师之间的轮岗交流。两地教师交流使用，互相学习。二是有计划地组织托管校教师外出学习培训。三是进一步完善托管校的内部管理制度。

四是捐赠图书及校服，保证到今年秋期开学时，托管校学生人手两本以上课外书，人人有校服穿。

总之，委托管理工作是一项全新的创举，需要我们不断探索更为有效的途径，把局党委的这项决策落到实处，用农村薄弱学校持续发展的成果，来检验委托管理工作的实效。

**第二篇：毕业班管理工作经验交流材料**

真抓实干夯基础，齐心协力谋发展

中鱼口乡育红完小校长 王辉

尊敬各位领导、同仁们：

大家好！

今天能在这里和大家一起交流，我感到非常荣幸。我校毕业班管理基本上都是按学校教学常规工作开展，谈不上什么经验，在此只能谈谈我们在抓毕业班工作方面的一些具体做法，跟大家一起讨论、交流，如有不妥之处，敬请在座的各位批评指正！

我认为学校成绩的取得应该是属于我们老师的，他们的付出与高尚的敬业姿态更值得我们基层校长去肯定，去宣扬。所以我今天要讲的也不是什么管理措施，仅仅是一些我校在毕业班管理上的一些粗浅做法向大家交流，我汇报的题目是《真抓实干夯基础，齐心协力谋发展》。

一、学校要重视毕业班工作，这是取得优异成绩的有力保障。毕业班成绩是反映一所学校教育教学工作的重要指标，学校每次例会我们都提出，毕业班是学校的窗口和生命线，提高教育教学质量是我们各项工作的重中之重。基于这种认识，学校专门成立毕业班工作领导小组，多次组织召开座谈会和情况分析会，指导毕业班的工作，解决工作中出现的实际困难。开好“三个会”，即毕业班教师会、毕业班学生座谈会、毕业班家长座谈会，相互配合、家校联手，共同完成目标。我们还在在考前聘请校外辅导员对毕业班学生进行心理疏导，减轻学生心理压力；牢固树 立质量意识，我校实行“优秀重奖”，绩效工资拉开距离。在对待毕业班教师方面，学校要加大对毕业班的奖励力度，极大地调动了毕业班教师的工作积极性。

二、学校强化过程管理，讲求实效，这是取得优异成绩的关键。

加强了对毕业班的过程管理，从教师的备课到课堂授课，从作业的批改到培优辅潜，从考试的组织到考后对学生个人成绩的分析，都全程跟踪，督导落实，这些措施对毕业班震动很大，收到了预期的效果。

课堂教学效率的高低是教学质量的决定性因素，做到课堂高效率、课下轻负担是搞好复习并使学生得到持续发展提高的保证。在课堂教学中，我们强调教师要着重处理好以下三个方面的问题：一是课堂容量问题。提倡高课堂容量，但不是追求过多的讲、过多的练，而是要增大学生的思维容量。二是讲、读、练所占时间的比例问题。各科要根据自己的实际情况，合理分配好教师讲解（讲评）、学生阅读、课堂训练及训练的时间，做到讲讲、读读、练练、评评的有机结合，达到有效教学与学习。三是学生的主体地位问题。学生的主体参与意识和主体参与程度是课堂教学效率和质量的决定性因素，使学生能够主动学习、自主学习既是教师的教学艺术所在，也是教学成功的关键所在。切忌 “满堂灌”，把复习课上成翻版新授课，坚决杜绝课下重负担，致使学生苦不堪言，消极厌学的现象。至于教师的备课，不容置否的要求节节有教案，复习课可以是简案，但教学目标、教学内容、教学环节等必须呈现出来，学生训练的习题教师必须提前做一遍，教师做过的习题、“拼题”的讲义视为教案。关于作业布置，控制强度。堂堂有练习，天天有作业，但每次不宜太多，坚决不布置机械性单调重复的作业。注重培优辅潜，加强针对性和系统性。培优辅潜的目标是分层拔高寄希望，提携中下层。培优补差的主阵地在课堂，贯穿于毕业班教学的全过程，让优等生优势更优，潜能生有自己的奋斗目标，让学生在目标中学习，在成功中成长。

三、安稳教师队伍，扩展学校声誉，是取得优异成绩的坚实基础。

安稳教师队伍，我们首先是改善办公条件，办公桌椅用最好的；办公室装修豪华，给每位老师装备电脑、打印机，要让教师感受到和兄弟单位相比，有一种优越感。舒缓教师心情，减轻工作中的压力，学校经常组织教师开展各种活动，如排球比赛、乒乓球、羽毛球比赛，跳绳比赛、广场舞比赛、聚会唱歌、会餐看电影、野炊旅游等活动，让老师感觉在这样的环境中工作过得开心，有一种快乐舒适感。

为扩展学校声誉，学校将每次考试评价结果都张榜公布，让每位学生家长和周围的群众都了解学校教师在统考中的排名情况，通过学生家长来督促学校老师的质量意识。

近三年来，我校教育教学质量都居优秀行列，今年的小学毕业会考，我校取得了全县第十六名的优异成绩，其中数学科全县 第三名，科学全县第五名，肄业班统考成绩也是期期获奖。今年肄业班在乡期末统考中，十个科目，科科都获奖，其中四个第一名，两个第二名，四个第三名，做到了人人有名誉，科科都获奖。

四、团结拼搏，无私奉献，是工作取得优异成绩的重要前提。

我们的工作能够取得优秀成绩，首先要得益于我校有一支爱岗敬业、无私奉献的教师队伍。我们的教师和班主任，把自己的智慧和青春，都默默无闻地奉献给了学校。我校大多数教师都是一心扑在教学上，课间就直接呆在班里，许多中午都不休息。特别是毕业班教师，办公室难得见到他们的身影，带病坚持上课毫无怨言，从未耽误学生一节课。由于这些老师们配合默契，有事互相协商谅解，才换来这三年来我校毕业班工作的点滴成绩。

肯定成绩，能够增强信心和力量，总结经验，则使我们更加明确今后的工作的方法，以利于收到事半功倍的效果。百年树人，事业千秋，向管理要质量，向管理要效益，是学校管理工作追求的理想境界，构建团结、和谐、学习型师资队伍，做反思型教师，以校本研训更新教学理念，是学校管理的常态工作。同志们，让我们共同走在教育理想之路，管理着，快乐着，学习着，幸福着，反思着，进步着。我相信，只要我们真抓实干，与教师同心协力，我们一定会取得优异的成绩。

谢谢大家！

**第三篇：干部管理工作经验交流**

干部管理工作经验交流六篇

【篇一】

\*\*\*\*积极探索创新干部监督理念，建立“一员双诺三联一档”工作机制，有效提升了新形势下干部监督工作水平，延伸了干部监督触角，织密了干部监督立体网。

“一员”即建立一支干部监督员队伍。通过组织选聘，征求个人意见，从人大代表、政协委员、离退休老干部和党员代表中聘请18名政治素质好、党性意识强、坚持原则、严守纪律、公道正派的社会监督员，聘期为1年，颁发聘书。社会监督员主要围绕干部选拔任用工作、各行政机关及其工作人员的履职尽责、廉洁自律等情况进行监督，及时了解干部工作中出现的新情况、新问题，反馈监督意见，提出工作建议。监督员采取深入基层、走访调查、平时了解、召开座谈会、发放征求意见表等方式，多渠道收集干部监督信息。监督员采取书面、电话、口头、网络等形式，向纪检、组织等部门进行信息反馈。目前，已收集并反馈干部监督信息42条。

“双诺”即在领导干部及家属中开展廉政“双承诺”活动。组织全\*\*325名科级以上领导干部家属分别签订《领导干部廉洁承诺书》《家庭助廉承诺书》。领导干部围绕廉洁自律等7个方面内容进行承诺，树立领导干部及家属政治上清醒、工作上清廉、生活上清白的良好形象；家属围绕当好“廉内助”等6各方面进行承诺，营造清廉家风，实现家庭共同助廉的目标。同时，启动党员干部“家访”制度，与领导干部家属拉家常、访家情、察家风，净化干部的生活圈、娱乐圈、社交圈，将廉政教育从机关延伸到家庭，进一步筑牢远离腐败和违法犯罪的防线，形成“组织+家庭”的干部监督管理“双保险”，确保干部监督管理不留空白。目前，已签订“双承诺书”640余份，家访12次。

“三联”即实行部门、信息、社会三方联动。健全完善干部监督联席会议和干部监督信息沟通等制度，加强组织部门与纪检监察、人事、审计、\*\*、公检法司等部门的沟通合作，每季度召开一次联席会议，充分听取意见，广泛收集干部管理监督工作中出现的新情况、新问题，实现了干部监督信息互通、共享共用、工作共抓的良好效果。以在职党员进社区活动为抓手，充分发挥社区在干部日常管理监督中的作用。建立电话、短信、\*\*、网络、微信“五位一体”的监督体系，在社区建立8个干部监督点，通过设立干部监督意见箱、印发干部监督联系卡和在单位公示栏、公共场所宣传栏、社区活动阵地等人群密集场所张贴宣传海报等形式，发挥群众监督辐射作用，发动广大群众全面参与干部监督工作，全面收集掌握干部“八小时之外”的表现情况，延伸监督触角。目前，共征求意见192人次。

“一档”即建立干部监督信息档案。将收集到的干部监督信息，按照“一人一档”建立干部监督信息档案。开通干部监督信息“直通车”，注重从干部个人重大事项报告及抽查核实、领导干部经济责任审计、违规违纪处理、出国（境）报备、提醒、函询、诫勉谈话、问责情况以及个人\*\*举报问题查处结果等几个方面逐步完善档案内容，力争达到全覆盖。同时,及时收集来信来访、媒体披露、网上举报等反映领导干部有关问题的信息线索及调查处理材料，定期检查、更新、补登内容，及时追踪了解有关干部个人的廉洁自律信息情况，多角度立体式反映干部现实表现情况。目前，已建立干部监督档案276份，建档率85%。

【篇二】

近年来，\*\*\*\*严格落实从严治党、从严管理干部要求，立足全\*\*干部监督工作实际，加强干部监督管理，营造了风清气正的干事创业环境。

注重开展廉政教育，拧紧思想“总开关”。切实加强干部廉政教育，在研究制定《\*\*年—2024年干部教育培训规划》和干部教育培训计划工作中，坚持把《中国共产党廉洁自律准则》《中国共产党纪律处分条例》《中国共产党党内监督条例》《党政领导干部选拔任用工作条例》《党委（党组）讨论决定干部任免事项守则》的重要内容，作为干部培训班次的必修课，并采取集中授课、座谈讨论、参观警示教育基地，走进革命老区等多种形式，丰富学习内容，强化学习效果，增强干部拒腐防变的意识和能力。年初以来，以净化政治生态为重点，举办了净化政治生态暨科级干部任职、青年干部、扶贫干部和组织人事干部专题培训班4期，培训干部438人。

注重干部日常管理，织密干部“监督网”。建立电话、来信、来访、网络“四位一体”监督举报体系；充分利用\*\*举报和经济责任审计等干部监督工作平台，切实畅通干部监督工作信息渠道，确保及时准确发现问题。同时，加强与执纪执法部门的协调与配合，加大举报受理查核力度。将提醒、函询、诫勉工作作为干部监督工作的一项日常工作，列入干部监督工作计划，特别是围绕重点工作积极开展提醒、函询和诫勉工作。及时召开全\*\*干部监督工作联席会议，对15个联席会议成员单位提出的意见建议进行梳理汇总和分析研判，制定切实可行的工作计划，并在\*\*镇村三个层面聘任31名干部监督员，负责党员干部的日常监督，不断延伸干部监督触角，筑牢干部监督防线。年初以来，共受理干部任职公示\*\*举报4件，现已全部办结，书面提醒18人、函询1人，切实做到抓早抓小抓苗头，通过平时教育，促进干部健康成长。

注重干部任用监督，树立选用“风向标”。机构改革前期，通过“一调研、两推荐”方式，确定干部拟调整人选。“一调研”，即专门派出5个机构改革调研组，历时半个月时间，对全\*\*62个\*\*直部门及二级单位的职能划转、班子运行、干部结构等进行深入调研，与科级以上干部进行“一对一”交流谈话，了解班子运行情况和干部想法。“两推荐”，即组织召开全\*\*干部民主推荐大会，对全\*\*涉改部门正职人选和\*\*乡镇党政正职进行了全额定向推荐，同时以“一对一”发函的形式征求处级领导推荐意见；结合年终实绩考核，对拟提拔使用的正副科级干部进行了民主推荐。在干部考察过程中按照新颁布的《干部政治考核办法（试行）》要求，增加了政治表现民主评议、政治表现鉴定等内容。在从严执行“两核查、五把锁”任前把关的基础上，同步征求了19名干部监督员的意见，树立了“识人讲实绩、选人靠制度、用人重长远”的用人导向。

【篇三】

\*\*盟充分发挥党的领导核心作用，重视做好干部教育、选拔、管理、使用工作，进一步强化基层组织建设，不断激发干部的干事创业热情，以饱满的激情推动\*\*各项事业健康发展。

以干部选任监督管理“强心针”，强化正向激励机制。树立重实干重实绩的选人用人导向，营造有为有位的干事创业氛围。全面落实《\*\*自治区关心关爱脱贫攻坚一线干部若干办法》结合《\*\*盟推进领导干部能上能下实施细则》，制定出台《\*\*盟突出政治标准加强干部考察实施办法（试行）》，把政治标准放在第一位，着力提升选人用人的精准度和公信力。\*\*年以来，从\*\*镇党政正职、脱贫攻坚工作队员和\*\*镇“清风干部”中提拔重用147人，评选表彰优秀驻\*\*镇工作队8个、驻村工作队员24名、“第一书记”5人。突出考核评价的激励鞭策作用，营造干事创业的良好政治生态。制定《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为实施方案》《关于建立容错纠错机制激励干部改革创新干事创业的实施办法（试行）》，\*\*帜鲜明的为敢于负责、勇于担当、善于作为、实绩突出的干部加油鼓劲、撑腰壮胆，真正实现优者上、庸者下、劣者汰。进一步开展好身边先锋模范党员的评选活动，不断激发干部干事创业的热情。针对不同岗位、不同工作性质强化分类考核，进一步了解干部的日常工作和平时表现，尤其注重优秀年轻干部的跟踪培养，促使整个干部队伍有干劲、有奔头、有希望。

以教育培训实践锻炼“强心针”，强化干部干事创业能力。突出政治导向，精准施训，凝聚干事创业的正能量。把习近平新时代中国特色社会主义思想作为干部学习培训的重中之重，制定《\*\*-2024年干部教育培训规划》《2024年干部教育培训工作要点》，通过专题授课、案例教学、选学轮训等方式，提高学习互动性、增强学思用结合，逐步建立干部培训提升长效机制。举办培训40余期次、培训人次达3万余人次。突出实践锻炼，补齐短板，凝聚担当作为的精气神。坚持把基层一线作为培养锻炼干部的主阵地，择优选派全盟各行业年轻干部到\*\*镇（\*\*）、街道（社区）进行实践锻炼，帮助干部弥补知识弱项、能力短板、经验盲区。目前累计从盟直、\*\*直部门选派到基层交流任职、挂职干部450人，让干部在实践中增强全局观念和群众观念，不断提升干部的境界、格局、本领。同时，择优从基层遴选调入156名干部到盟直部门（占总数的70%）工作，不断优化盟直部门的干部队伍结构。

以关心关爱措施“强心针”，强化干部干事创业的内生动力。

落实好相关政策，保障干部待遇。全面落实\*\*县以下机关公务员职务与职级并行规定，\*\*年至2024年5月，为全盟1224名干部兑现相应职级待遇。在政策、待遇方面向基层倾斜，逐步改善基层干部待遇。依规按照“400+25X”标准，提高\*\*镇工作补贴，实现\*\*镇干部工资水平高于\*\*直机关同职级人员工资。完善\*\*镇“五小”设施建设、落实带薪休假制度、进行定期体检，等等，不断建立健全正向激励体系，使基层干部扎根基层安心工作。激发党组织活力，持续开展党内关爱帮扶工作。认真落实谈心谈话制度，主动了解掌握党员工作生活情况，切实解决党员实际困难，做到政治上激励、工作上支持、待遇上保障、心理上关怀，不断增强广大党员干部的归属感、荣誉感、使命感。充分发挥基层工会、共青团、妇联等组织作用，开展丰富多彩、有益身心健康的文体活动，焕发干部良好的精神风貌，为推动\*\*各项事业健康发展不懈奋斗。

【篇四】

\*\*\*\*探索实行干部教育培训新模式，把项目管理办法运用于干部教育培训工作中，培训主题特色更加鲜明、运行过程管理顺畅、培训效果运用更加切合实际。

一是项目编制注重顶层谋划，突出需求导向和问题导向。

遵循干部教育培训规律和干部成长规律，注重加强顶层设计，科学制定培训计划。加强\*\*级统筹。实行项目申报、培训审核备案登记等制度，统筹培训计划；建立科级干部教育培训信息库，实行动态更新，统筹培训对象；统筹培训资源，实行“\*\*委党校+空中课堂+实践基地”三位一体立体教学模式，重点打造了\*\*委党校党性教育基地和庙屯民俗故里实践教学点，实现了“进门是课堂、出门是现场”的有效对接。紧贴需求立项。广泛征求党员干部的培训需求，发放需求问卷1500份，根据需求调整培训内容；推行一班一策，确保培训项目专题化、培训内容特色化。选派50名年轻干部按照“党校研修+基地锤炼+驻村调研”的形式开展学习培训，以解决经验不足的问题；精准对应经济高质量发展对领导干部提出的新要求，举办赴浙江大学贯彻新发展理念与经济高质量发展专题培训班；围绕解决村级集体经济发展不强等问题，举办\*\*村集体经济发展专题培训班，选派\*\*村党支部书记、驻村第一书记赴河南、山东等地开展定向培训和对口培训。强化财力支持。设立干部教育培训专项资金，纳入财政预算，做到及时拨付、专款专用。申请京蒙协作项目3个，项目资金140.5万元，为培训达到预期效果提供了经费保障。

二、项目实施注重精细控制，提高培训的质量及其效益。

强化培训管理，加强过程监管，努力保证质量和效益相统一。坚持共建共享。延伸培训触角，通过\*\*镇村三级视频会议平台和“空中课堂”，实现\*\*镇村三级同步聆听，培训镇村干部2万多人次；七一期间，开展“共产党人的初心”大型党课宣讲活动，受训党员近2千人次。丰富培训形式。培训中采取交流研讨、闭卷考试等方式，以议促学、以考督学。开展参训学员宣讲活动，参加通州扶贫干部培训班的学员及时将培训所获、心体得会传达给\*\*村的“两委”班子成员、驻村干部和贫困户。坚持从严治训。严格审核参训人员，对3名涉黑涉恶人员取消参训资格。完善培训监督反馈机制，不定期对各班次学风进行督察，并及时反馈到学员所在单位。

三、项目评估注重科学实践，强化培训的成果转化运用。

制定培训质量评估办法，细化具体指标体系，确保达到培训目标。严格项目验收。\*\*委组织部对承训部门进行考评验收，以项目文本规定的内容、完成时间和考核指标体系为基本依据，对项目取得的实际效果进行客观、公正的评价。强化量化考核。对中青年干部培训班等重点班次进行跟班考察，合理设置考核结构和考核指标，将学员学习态度和效果、遵守校规校纪、关心集体热情服务情况分别按40%、40%、20%比例进行量化考核，及时反馈学员所在单位并存入干部个人档案，作为干部提拔使用的重要依据。强化成果转化。各类培训班形成高质量调研文章、考察报告573份，其中赴贵州脱贫攻坚调研报告已转化为\*\*委、政府的科学决策。收集部分优秀学习体会文章辑结汇编、将部分文章发布到“\*\*党建”，供干部学习交流。年初以来，共举办脱贫攻坚、经济高质量发展、发展村级集体经济、净化政治生态等专题培训班16期，培训干部1134人次。

【篇五】

\*\*\*\*发布《\*\*-2024年\*\*\*\*干部教育培训规划》，部署干部教育培训五年工作。规划要求始终把学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想作为干部教育培训最重大的政治任务，推动学习教育往心里走、往深里悟、往实里做。科级及以下干部每年参加培训累计不少于12天或者90学时；党校（行政学校）教学安排中，以习近平新时代中国特色社会主义思想课程为主，理论教育和党性教育的比重不低于总课时的70%。党校（行政学校）的主体班次都要设置党性教育课，同时领导干部讲课课时不低于总课时的20％%。

服务事业发展、服务干部健康成长、助推经济社会跨越发展，成为\*\*\*\*干部教育培训的使命。从完善干部教育培训内容体系，党的基本理论教育、党性党规党纪教育、发展观政绩观、专业化能力培训、综合素质培训、深入开展党的革命史、创业史、奋斗史教育六个方面提出具体要求，着力培养又博又专、底蕴深厚的复合型干部，使之做到既懂经济又懂政治、既懂业务又懂党务、既懂专业又懂管理。增强干部大局意识、开放意识、创新意识，充分挖掘利用本\*\*红色革命资源，用身边事教育身边人，讲好民族\*\*故事。

坚持问题导向、目标导向、效果导向相统一，从培训机构、师资队伍、课程教材、培训方式方法、干部教育培训和学风建设、经费保障、理论研究等方面，大力提升培训质量。培训中实行考勤制,培训后对教师授课情况进行无记名问卷评估、对干部参训情况进行综合性考核。改进教学方式，推进教育培训由传统的“理论灌输式”向“观摩点评+以会代训”的方式拓展、由单一的“课堂讲授式”向“案例+研讨”的方式拓展、由枯燥的“听讲式”向“体验+模拟”的方式式拓展。建立健全干部教育培训质量评估制度，统筹落实组织调训制度，坚持定量与定性相结合，完善质量评估指标体系，全面推进干部教育培训机构办学质量、项目质量、课程质量。

【篇六】

\*\*\*\*注重完善从严管理干部的制度体系，采取正面引导、科学研究、强化考核等有效措施，推进领导干部“能下”常态化制度化。

正面引导，营造“下”的氛围。利用好理论中心组学习、干部教育培训等时机，加大对《关于推进领导干部能上能下的若干规定》内容、意义、要求的宣传力度，改变党员干部对“下必有错”的传统看法，在全社会形成“无论上下都是一种正常干部调整”的共识，逐步对“下”脱敏，从根本上改变干部的观念认识。目前，已开展中心组学习7次，科级干部教育培训15次。

科学研究，细化“下”的标准。坚持“有权必有责”原则，根据“三定”方案，列出责任清单、明确责任边界，明晰能力要求，使每个岗位都有清晰的权责。通过签订目标、任期目标、正负面清单和岗位责任书等方式，让干部知道哪些“可为”、哪些“不可为”、哪些“必须为”，为今后的分析研判提供支撑和保障。明确“十种不适宜担任现职”的情形，确保“标准”具有较强针对性和可操作性。目前，已调整“能下”干部3名。

强化考核，规范“下”的保障。探索制定干部负面情况的有效考察方法，注重将平时考核与领导干部考核相结合，全面、系统、多视角地强化对领导干部的动态监管。考核中，既看干部取得的业绩，又看取得业绩的基础；同时，强化对不适宜担任现职干部“下”的全程监督，参考干部选拔任用全程纪实，将调整建议、组织决定、谈话、履行任免程序等各环节的具体情况全程记录、形成痕迹。将干部“能下”列入“一报告两评议”等干部监督工作体系中，对未达考核指标的干部进行提醒谈话。目前，有35名科级领导干部被提醒谈话。

**第四篇：隧道管理工作经验交流材料**

隧道管理工作经验交流材料

2024年，XX隧管理所将立足集团高速公路运营管理标准化、制度化、专业化的总体要求，调高标尺、奋勇争先，贯彻落实“三化三提三创”的工作主线，全面提升桥隧运营管理水平。

一、围绕“三化”抓好管理，推进桥隧运营更加规范扎实

一是围绕制度化管理着力。

目前隧道管理改革的形势越来越紧迫，公司、中心对隧道的管理要求越来越高，但相关管理制度上还没有完全跟上匹配。因此，今年打算以桥隧安全、质量、畅通、服务为出发点，梳理完善隧道管理所的各项规章制度，使之切实契合我们在隧道管理上的目标和要求。

二是围绕标准化管理着力。

打造工作环境标准化。结合相关制度规范，对员工寝室、值班室、办公室等场所的logo标牌、硬件设施、上墙资料、物品摆放进行统一布置；打造装备配备标准化。围绕应急仓库、单兵配备、车辆配置三个方面进行标化管理。确保应急物资应有尽有、人员安全防护到位、车辆硬件安全可靠。

三是围绕精细化管理着力。

在隧道综合管理上，向精细化管理转变，狠抓关键细节，具体抓，抓具体。具体工作比如：人岗的精细化适配--根据站所各业务线及人员特点，灵活调整各岗位的工作内容，达到人岗适配的目的；责任的精细化落实--根据所内实际情况及隧道考核制度，定岗定人细化责任，达到岗位职责明晰、人员分工明确的目的。

二、聚焦“三提”夯实基础，推进桥隧队伍更加专业高效

一是聚焦队伍业务技能提升。

对标集团公司“满足人民群众美好出行需求”的新要求，夯实员工业务技能基础，创新开展理论培训、实操维修、岗位练兵等活动，强化巡检、监控两支队伍专业化建设。目前巡检员的自主维修率从去年初的20%提升到了65%，今年的目标是将自主维修率提升到90%，确保能够自主解决包括照明、消防、风机等系统在内的常见桥隧设备故障，巩固提高设备完好率。

二是聚焦队伍精神风貌提升。

探索实施队伍准军事化管理模式。借鉴军队管理经验，严抓作风纪律和内务卫生，开展“周周练、月月测、季季比”准军事化提升行动，进一步提振保畅队伍的精气神和工作状态。

三是聚焦队伍文明服务提升。

以稽查考核、服务评估等为载体，提升监控员话务水平和文明服务水平，努力打造听得见的“微笑服务”。

三、锚定“三创”建强工坊，推进机电业务高质量发展。

在“十四五”开局之年，公司提出了打造研究型企业的战略目标。站在基层站所的角度出发，我们将研究创新作为今年工作的中心点，长远发展的支撑点，锚定了三个发展目标，着力加快“蓝精灵”创意工坊建设。

一是锚定机电“降本创效”的目标，着力将工坊打造成设备变废为宝的“维修站”。

在工坊内全力推行设备“自主维修”管理模式，鼓励巡检员利用备品配件，动手维修雾灯、加强灯、摄像机等易损设备，从而节省设备采购开支，提高设备使用率，创造一定的社会经济效益。

二是锚定机电“提质创新”的目标，着力将工坊打造成推动创新的“孵化器”。

在工坊内全年推行“五小创新”行动，鼓励员工立足大桥防台、低温预警等课题，开展“头脑风暴”“圆桌讨论”等活动，不断实践转化机电“金点子”，争取今年落地2~3个机电创新成果，并获得一个国家实用型专利。

三是锚定“争先创优”的目标，着力将工坊打造成培育人才的“练兵场”。

在工坊内全面推行分组PK制，激发干事创业的活力；开展“老带新+传帮带”接力，于实战中传知识、帮成长、带工作，努力培养一支“业务精湛、素质过硬”的隧道巡检铁军。

**第五篇：学籍管理工作经验交流稿**

学籍管理工作经验交流稿

各位学籍管理工作者们辛苦了、大家好：

很感谢基教科的刘科长给我们学籍管理工作者这次机会，让我们欢聚一堂，交流学籍管理工作经验。

学籍管理工作是一项非常琐碎且繁杂的工作，可以说整学年都在忙碌。9——11月，报表上报，新生建档；元月开始，又准备毕业生一系列考试报名工作，以及档案填写工作；哪怕暑假，有的学籍管理员都还在工作中（比如初中学籍管理员贴中考成绩分数条）。所以说，我们学籍工作者非常的辛苦，并不是其他学科老师认为的那么清闲。

今天我主要想和大家交流一下我们在日常工作中应该注意做好哪些方面以及做好本职工作必须满足的条件，最后向大家介绍几个电子表格，这几个表格可以让大家轻松的完成几项工作任务。

首先，谈一下我个人认为在日常工作中应该注意做好哪些方面：

1、做好招生工作——把好入门关

招生前，要成立“招生工作领导小组”，认真学习“教育局招生工作文件精神”，制定出周密的招生方案，把招生工作的每一个环节做到实处，如：张贴招生简章、设计登记表、审核登记等等，确保范围内的每一个学生都能顺利入学，在前期招生完成后，新生信息应及时录入电脑并进行核对，在招生工作结束后，新生信息能够准确、及时向上级部门汇报和对群众公示。

2、掌控学生流动——把好异动关

学籍异动工作是学籍管理工作的重要环节，此项工作中我们要做到“上下联动，严格把关”。对每一个转学学生，必须家长申请、主管领导查验、校长签字，然后我们才能为学生按教育局的规定程序办理转学手续。对休学、复学严格把关，制止“变相留级”等情况的发生，所有相关材料（如：病历、医疗发票、诊断证明等）一律提供原件，以便教育局审核备案。

3、圆满处理毕业生学籍——把好升学档案关

适时召开毕业生会，印发《告家长书》，传达教育局文件精神，让学生和家长了解毕业生应注意的相关事宜。之后，将毕业生的基本信息打印成册发给班主任，委托他们逐个、逐项校对学生信息。遇到有变更的，通知家长提供相关证明材料，及时修改和上报。在认真核准后，才能填表申报。这样，既保证了毕业生顺利升学，也保证了毕业生档案的准确性。

4、踏实做好学籍档案规整工作。做好学籍档案规整工作必须做好下面三条：(1)做好一年级新生的建档工作，建立新生花名册。

(2)历届毕业生的名册、毕业生留存表等档案按顺序做好存档。

(3)认真填写学生变动情况统计表，将转入、转出、休学等手续按一定顺序装盒存档并做到一一对应，每学期整理一次，并将各类表格及时归档。

接下来我谈一下：做好本职工作必须满足哪几个条件：

1、学校领导的重视。只有领导重视了，一些制度就更全面，如学生入学制度、转学制度、休学复学制度，实行起来更严格，我们学籍管理员办事就更好办；领导重视了，硬件设备上就能给你配足配齐，比如电脑、档案柜等等硬件设备；另外，工作量的测算、奖金分配都会合理。有了这些保障，工作的积极就会更高。

2、班主任的配合。班主任在我们的学籍管理工作中是一个不可缺少的参与者。因为我们很多表格需要班主任来统计和填写，比如档案的填写，档案资料的整理都可以交给班主任，学籍管理员只需要检查核对是否齐全。

3、自己要做有心人、善于学习的人、做事认真细致的人。为什么要做有心人？有心人主要体现在这些方面：我们每年基本上都是重复着相同的事情，每个时段要完成的工作也基本相同，我们能不能做个有心人，提前准备下一个要完成的工作？对于自己不会的工作，能不能记录一下工作过程？当然，现在都是网络时代了，我们学籍管理员都有我们自己的QQ群，在完成一些工作时，我们都在群里交流很多，比如：碰到的一些问题，问题的解决方法，以及完成工作的简便方法等等，这就需要我们“有心”在多“关注”，“关注”群中的动向。如果我们多关注了，我们遇到的疑难问题可能在群里早有了解决方法甚至更简单的方法。

善于学习对于我们学籍管理员来说主要是学习电脑操作知识，并利用网络帮助自己解决需要解决的难题。我们在操作两套学籍系统时，或多或少都会遇到各种不同的问题，但遇到问题总要解决吧？怎么样解决呢？问同行是一个途径，另一种途径就是网络。比如说在这两套系统中都要用到电子表格，那么我们对电子表格就应该达到一定的水平，比如说怎样把一列分成两列，怎样把单元格中的数字批量转成自己需要的格式，怎样利用身份证号自动识别学生年龄、性别等等，其实在网络上都可以查找到这些方法。如果我们的电子表格学得比较熟练，它可以帮助我们解决学籍中的好多问题，比如，今年中小学毕业证打印，市版学籍打印出的毕业证都是错版，你可以通过电子表格来设置打印模板，并且还能设单打、连打，比学籍系统更方便。每年9月的年报，也可以通过电子表格来进行自动统计，《学生学籍情况登记表》都能机打，又快又准确，更方便。

做事仔细认真主要体现在学生基本信息的准确性、数据的真实性上。信息的准确性主要是我们每个学段在建档时，一定要仔细核对学生的基本信息，如姓名、民族、身份证号码、性别、户口地址及家庭住址，保证两套系统信息一致，并且对文字档案和电子档案做到了勤校对、勤整理，保证了档案的绝对一致。当然小学建档时任务更加艰巨，更辛苦。今年我校招生中，我们要求每个学生家长填写一份《学生学籍情况登记表》，并且对外省转入的学生，一定要告知家长，不能是复读学生；然后是我亲自录入电子表，对L开头的国编学号仔细核对，确保数据正确。

数据的真实性主要是我们在填报各种上报数据要认真对待，数据要真实，不要为了完成任务而去估计数字，而估计出来的数字80%是经不住检验的。比如说我们每年9月的年报数据。但怎么样让数据更真实呢？这就需要我们录入原始数据更准确，同时用上电子表格的统计功能，就能让数据达到更合理更真实的效果。

总之，学籍管理工作是学校管理的窗口，是学校管理中的一项重要内容，它包含着学生从入学到毕业的全部管理过程。此项工作的好坏不仅对教学质量和学校的声誉有着直接的影响，而且对学校领导和教师全面了解学生情况起着至关重要的作用。作为学籍管理人员，对外是宣传员、办事员、统计员，对内是管理员、档案员。对于这样集多项功能于一身的工作，唯有拿出自己的热心、爱心和责任心，脚踏实地，任劳任怨。只有这样，我们的工作才会做得更好。

几种表格的使用介绍

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找