

# 最新小金库工作计划 绩效工作计划(优质10篇)

计划在我们的生活中扮演着重要的角色，无论是个人生活还是工作领域。计划可以帮助我们明确目标，分析现状，确定行动步骤，并制定相应的时间表和资源配置。这里给大家分享一些最新的计划书范文，方便大家学习。

## 小金库工作计划 绩效工作计划篇一

职业分析：行政管理最初入门便是行政助理，而行政助理给人的印象应该是公司里一个普普通通的小职员，“收收文件，打打字，这种工作任谁都能干；实则他就像是兢兢业业的管家，可以将企业这个大家庭中杂乱无章的事务管理得井然有序，在各种行政事务方面帮助和服务于公司员工，通过安排主管日程、填写计划列表、处理信息需求、制作数据报告、安排会议会谈、接待客户来访、维护记录管理、完成文件归档等各项工作，从多方面综合性地完成高质量的行政管理工作。

职业前景：行政管理可以看成管理学上的“万金油”，几乎每个行业都离不开它，但是，行政管理往往没有很明晰的工作范围，这也导致了很多人刚入门的行政找不到自己的方向，除非可以升任中级以上领导，否则是感觉不到自己的存在。

要想在行政管理行业获得成功，拥有自己的一席之地，努力必不可少，然而更重要的是你努力的方式。

第一：明确职业定位，规划职业发展方向 年龄越大危机感越强，及时明确职业定位、做好长远发展规划势在必行，这样才能在未来的职业之路上有的放矢、少走弯路，朝着目标的方向迈进。

第二：积极充电，紧绕职业目标提升 在职业发展的过程中，综合能力、经验定位和学历的契合程度决定了发展的高度和方向。把握好三者之间的关系，是突破职业发展瓶颈的关键。需要强调的是，充电不可盲目，而应该围绕自己的职业规划和目标进行学习与提升，才能使学习“投资”得到收益。

第三：积累人脉，为未来发展做储备 辅助性岗位有一种潜在的优势：与人沟通和交流的机会多，从中积累丰富的经验、阅历、良好的人际关系以及各种知识和能力，包括心理素质，甚至可以从管理者的事物中吸取失败的教训。

对于优势，我会继续保持，并且努力提升至更高的台阶；对于不足，我会想法让它转变成我的优势。

- 1、 充分利用业余时间，为自己补充所需要的知识与技能；
- 4、 养成良好的锻炼、饮食、生活习惯；

## 小金库工作计划 绩效工作计划篇二

**【摘要】**在做绩效管理中,通常有很多误区,本文主要对中国企业在绩效管理中常见的六个误区加以分析,或许能够启发更多的中国企业更有效地利用绩效评估这个工具,并管理好组织的绩效。

**【关键词】**绩效管理;误区

下面,我们根据多年的人力资源管理经验,总结出目前中国企业在绩效管理中常见的六个误区,希望让更多的企业管理者有所察觉。

### 1 责任人误区

绩效管理中一个基本的、不得不明确的问题是:到底谁来管理

谁的绩效?谁来评估谁?由于绩效管理关注的是企业中“人”的问题,因此,常常被看做只是人力资源部的工作。在很多企业,人力资源部门成为了始终站在前台的“主角”,而真正了解员工能力和态度的一线经理却成了“配角”,他们只是配合人力资源部门完成打分等非实质性的工作,而没有话语权,自然没有积极性管理和激励员工。实际上,在绩效管理模式下,人力资源部或者其他第三方人员都不可能替代员工的直接上司。绩效管理强调全员参与和调动大家的积极性,其中的“全员”,当然包括了作为关键责任人的员工的直接上司。人力资源部只是在这个过程中建立辅助平台,收集汇总信息,应该是支持和辅助的角色,不应越俎代庖。

## 2 流程误区

有些任职者在“绩效目标”栏中填写的内容和岗位职责没什么差异,有些则将绩效目标写成了阶段性的工作计划。比如,对一个会计来说,“每月按时完成会计报表”应该是一项基本的岗位职责,而“控制或降低成本”可能是一项绩效目标。又如,对市场部经理来说,“年底以前把产品a的市场占有率提高5%”是一项绩效目标,而“一季度完成某项促销活动”则是支持其目标的工作计划。由于混淆和重复,我们经常看到,组织和个人制订的绩效计划包含了太多的内容,毫无重点。

如何清晰地界定绩效目标、岗位职责和工作计划呢?我们认为,绩效目标是指公司、部门、员工在绩效周期内所要达成的工作目标和成果,岗位职责则是某个岗位的工作任务和活动的概况,而工作计划则是对某个阶段具体工作内容或流程的进一步详细定义。

## 4 绩效指标误区

绩效指标误区可以说是绩效管理的各种误区中最常见、危害最大的一个。陷入这个误区的企业,通常会把绩效指标定的过细,失去重点。之所以如此,是因为在绩效计划阶段,管理者们

没有明确的评估重点,生怕“不评估工作便难以落实”,因而常常是眉毛胡子一把抓,导致绩效指标众多,指标的权重细微(5%~10%),员工难以明确究竟什么才是自己的工作重点。

管理是科学和艺术的结合,绝对量化而又合理的指标体系是不存在的,单纯的量化指标往往难以囊括现实工作中的很多关键内容。事实上,花大量时间和精力设计、衡量量化指标不仅会浪费管理资源,而且收效也甚小。

其实,对于kpi来说,找到核心的、少数的、重要的、可衡量的指标才是关键。可以参考smart原则来确定这些指标,即要求指标是具体的,可衡量的,可实现的,具有合理挑战性的,有时间限制的。

## 5 反馈与辅导的缺位误区

很多企业管理者抱怨,不进行评估,员工就没有压力,任务就难以落实。于是,他们频繁评估,却忽视了对员工的日常反馈与辅导。

其实,在绩效管理的四个环节中,反馈与辅导是真正能够帮助员工提升绩效的环节。这个环节的作用和方法与绩效评估的作用和方法完全不同。评估是阶段性的,其对象是一段时间内的工作结果,而辅导则存在于整个过程中。我们说,绩效管理是一个没有尽头的持续改善过程,其中的改善,在很大程度上是通过辅导而产生的效果。

日常反馈和辅导应该坚持做,另外,管理者还应视员工的能力情况来调整反馈与辅导的频率。能力弱的员工,或许要加大辅导的频率;而能力强的员工,则可相应减少频率。在这个环节,特别应该发挥沟通的作用,以获得员工的承诺和绩效的快速改进。

## 6 强制分布误区

强制分布在一些著名跨国公司,特别是通用电器的运用被广为宣传后,成为众多企业效仿的标杆手段。国内企业主要用它来确定奖金的分配,以及确定需要淘汰哪些员工。公平地说,强制分布这剂简单而有力的“猛药”,对处于特定情况下的一些企业确实起到了一定的作用。然而,强制分布寿诞是否有良好的效果,还依赖于多个条件,企业也需要评估自己的文化是否适合使用强制分布。

首先,强制分布将竞争引入了内部,使企业在短期内迅速形成内部竞争的强势文化,这在鼓励员工相互竞争的同时,也不可避免地使员工之间产生戒备心理,不利于团队协作。所以,强制分布比较适用于更强调员工独立完成工作,而不是通过团队合作完成工作的情况。

其次,企业首先要具备良好和透明的沟通环境才能顺利实施强制分布。每位员工必须清楚公司的标准,而且这些标准是透明、可沟通并且公平的。

另外,强制分布更适用于工作内容相似、且样本量足够大(比如20~30人)的群体,比如客户服务中心的接线员、大规模的直销队伍、流水线工人。工作内容要一样,是因为只有同一把尺子才能够比较公平地相互比较员工之间的绩效;要求样本量足够大,是因为只有这样,评估结果才可能呈现正态分布,适用强制分布才有一定的可行性。

我们在实际工作中看到过强制分布造成的许多尴尬后果。比如在一家公司的销售部门,由于不分青红皂白地采用强制分布,员工为了维护自己的相对排位,有意识地不再和同伴分享信息和经验,甚至背后挖同伴的墙角。在末位淘汰的强大压力下,每个员工都在想,只要有人比我差,我就安全了。这和企业希望激励员工的本意恰恰背道而驰。

强制分布也有其简单便捷的好处。比如,可以用来把奖金总额控制在预算之内,可以用来防止不同部门间评估尺度松严不一

等。但总的说来,我们认为应该谨慎使用强制分布,只是在特定情况下才建议过渡性地采用这种强力的管理手段。

众多管理者把建立有效的绩效管理体系列为工作中最大的难题,表明了绩效管理确实是管理工作中的一项艰巨任务。我们相信,如果管理者能够理解绩效管理体系的真正目标和思想实质,能够激发起大多数员工参与绩效管理的热情,能够做到具体问题具体分析,能够持之以恒地进行改善,那么,他们必定能够避开陷阱,最终让自己的企业跻身于高绩效组织的行列。

### 小金库工作计划 绩效工作计划篇三

根据局“十三五”规划,结合我院发展实际,制定20xx年整体支出绩效目标,3月底前上报整体支出绩效目标,待局对整体支出绩效目标进行评审后,按照局评审意见进行修改完善后上报,待局对正式确定的绩效目标进行批复。

根据有关要求,在接到整体绩效目标的批复后,在规定的时间内完成公开。

根据《省地质局关于下达20xx年度绩效评价工作计划的通知》的要求,开展绩效自评工作。

(1) 开展20xx年度整体支出绩效目标自评,此项工作在6月前完成;

(2) 开展20xx年度项目支出绩效自评,根据局安排,在5月底前完成对马来西亚项目海外事业发展经费的自评工作,并报局审核。

根据局对我院20xx年预算绩效管理工作目标完成情况的考评结果对有关单位及个人进行奖励。局考评结果为优良的,对工作突出的单位及个人进行表彰;对预算绩效管理做得不好的部门,予以督促;对未达到预算绩效目标的部门及个人实

行问责。

预算绩效评价的结果将作为以后年度专项资金安排的重要依据，今后绩效评价优良的实施部门或项目将在以后的预算编制中优先安排。

为确保20xx年度整体绩效目标和项目支出绩效目标的完成，对照绩效目标对我院预算执行率进行自查，撰写20xx年绩效监控半年报告，此项工作在6月中旬前完成。

仔细研读上级部门关于预算绩效管理方面的文件制度，对我院现有制度办法进行修改、增减。

按照省财政厅以及省地质局的要求编制并上报20xx年度项目支出前置绩效目标，此项工作按照省地质局规定的时间内完成。

## **小金库工作计划 绩效工作计划篇四**

建筑企业工程成本管理就是对企业施工生产经营活动中所发生的工程成本，有组织、有系统地进行计划、核算控制、分析等一系列的科学管理工作。成本管理的目的在于在保证工程质量的前提下，不断改善经营管理工程、挖掘降低成本的潜力，以最少的生产耗费，取得最优的经济效益。工程成本管理一般包括：成本核算、成本计划、成本控制和成本分析等内容。

### **一、成本核算**

成本核算是企业成本管理的基础，建筑企业应当根据其工程施工的特点和施工经营管理的需要，正确组织施工费用的核算和工程成本的计算，不断提高成本核算的水平，为成本预测、成本计划、成本分析各个环节提供必要的资料。

## （一）工程成本划分

目前，工程施工企业将工程成本分为预算成本、计划成本和实际成本三种。

工程预算成本就是根据工程量，按照国家规定的分布分项工程预算单价和取费标准，计算的预算应指出的施工费用。预算成本是控制成本支出，衡量和考核企业实际成本升降的尺度。预算成本加计其他费用（如临时设施费，劳保支出、技术装备费用）和法定利润，即为工程造价，是与发包单位签订合同结算工程价款的依据。

工程计划成本，是在预算成本的基础上，根据工程的具体情况，考虑实现各种指标的要求，能够达到的预算成本，是对工程用工、材料和其他费用进行控制的依据。

工程实际成本，是建筑企业在施工过程中实际发生的，并按一定的成本核算对象和成本项目归集施工费用住处和总和。它同预算成本比较。可以反映工程的盈亏情况。

从工程成本的性质来说，预算成本反映企业的预算支出，实际成本反映企业的实际支出。实际成本与预算成本相差比较的差额，为企业的实际降低成本额，实际降低成本额占据预算成本的比例为实际成本降低率；预算成本与计划成本相比较的差额，为企业的计划降低成本额，计划降低成本额占预算成本的比率称为计划率。计划成本与实际成本相比较，可以考核企业成本计划的完成进度。

## （二）工程实际成本的核算

工程实际成本按其构成的内容，包括人工费、材料费用、机械使用费、其他直接费和间接费五个成本项目。

### 1. 人工费的核算



人工费的核算方法，通常应当根据受益原则，直接计入或合理分配计入工程成本，但在一般情况下，建筑安装工人往往同时在若干个工程施工，而且所计发的计时工资一般都是根据上个月职工的出勤情况来计算的，因此建筑安装工人的基本工资就需要在各个成本之间进行分配。为了简化核算手续，可以以分公司(或项目组)为单位，分别确定各分公司(或项目组)本月份每工时平均基本工资，然后按施工工程所发生的工日数，计算各个成本核算对象应分摊的人工费。

## 2. 材料费的核算

在工程实际成本中，材料费约占总成本的70%左右，因此，企业必须建立与健全材料物资的管理制度。认真作好材料费的核算，控制材料费的支出，是搞好工程实际成本核算的重要环节，它对于促进工程成本的降低具有重大的作用。在成本核算中，对于工程用料、辅助生产用料、专项工程用料、辅助生产用料、专项工程用料以及其他非生产用料，必须划分清楚，对于工程用料，也要根据成本管理的要求分清用料的对象，正确的计入工程成本。

## 3. 机械使用费的核算

随着我国施工机械化程度的提高，机械使用费在工程成本中的比重不断增大，因此加强施工机械的管理、核算，以控制机械使用费的支出，对于提高施工机械利用率、降低工程成本都有着重要意义。

施工单位使用的施工机械，可分为租赁的和自行管理两种，它们核算方式有所不同。对于施工机械租赁费的核算，施工单位可以从机械施工公司或企业内部独立核算的机械供应站租赁各种施工机械，在这种形式下，施工单位可以根据对方的租赁结算帐单，直接计入各有关的工程成本核算对象；对于自有施工机械施工费的核算，由分公司自行管理的施工机械，在使用过程中，首先应将发生的费用按机组或单机归集，

计算每台班实际成本，然后根据机械任务单所列各项工程使用台班数，将当月的机械使用费分配计入各成本核算对象的工程成本中。

#### 4. 其他直接费的核算

其他直接费是指施工现场直接耗用的水、电、风、气费用，冬雨季和夜间施工费用、流动施工津贴、特殊地区施工增加费，以及施工现场发生的材料二次搬运费。施工现场耗用的水、电、风、气，有的是外购的，有的是由辅助生产部门自行生产提供的，如果是外购的可以根据外单位提出的结算帐单编制记帐凭证直接计入各该成本核算的对象成本内。

#### 5. 间接费的核算

施工企业间接费用是指为组织和管理工程施工支出的管理费用，其性质属企业的制造成本，包括工资福利费、折旧费、办公费、差旅费、水电费、劳动保护费。在实际操作中，一个分公司(或项目组)往往有几个工程项目同时施工，有几个成本核算对象，这样间接费用就不能由一个成本核算对象负担，而应采取相应的分配方法，将间接费通过分配计入各工程成本对象，实际中一般采用人工费比例法，即以各成本核算对象实际发生的人工费为基数来分配间接费用。

## 二、成本计划

### (一) 收集资料

为了编制工程成本计划，企业应当做好准备工作，广泛收集和整理所应当做好准备工作，广泛收集和整理所需要的各项资料。

### (二) 预测和总结上期工程成本计划的完成情况

工程成本计划一般在上年第四季度编制。因此在编制工程成本计划时，需要预测年度終了前这一段时间工程成本计划的完成情况。

### （三）测算计划期工程成本

企业在预测分析上期成本计划完成情况时，应根据成本预测数据以及成本降低指标，分析研究影响降低成本的诸因素，测算成本可能降低的数额和幅度。

制定工程成本计划的程序，一般是先分施工任务，后定降低成本任务。

### （四）编制成本计划

计划部门和财务部门根据各部门、各单位初编成本计划进行检查复算，如没有问题，即汇总编制全公司的成本计划。

工程成本计划应根据施工经营管理体制，逐级编制，按时间一般分为年度、季度和月度计划三种，公司主要编制年度成本计划，分公司编制季度成本计划，项目组编制月度成本计划。

#### 1. 公司工程成本计划的编制

公司工程成本计划，一般包括降低成本计划总表、间接费用计划表、降低成本技术组织措施计划表。

#### 2. 分公司成本计划的编制

同公司成本计划编制方法相同，但其内容需要结合分公司实际情况。

根据施工图和施工图预算、施工组织设计、施工定额、施工方案，编制施工预算，作为整个工程项目的成本计划。

### 三、成本控制

#### （一）加强人工费的管理

项目部设一名既懂施工预算，又有施工经验且责任心强的管理员，管理员负责人工费的决算工作，定额员按预算将分部分项工程的人工费进行分解，列出各工序预算工日，以便日程控制，结合预测、预控、成本降低计划进行人工费间结算，做到总工日不超支，总平均工日单价有盈余，最大限度压缩预算外用工。

#### （二）加强材料费管理

重点是材料的采购，做到货比三家，在保证质量的前提下，选择价格较低的材料，并加强验收入库工作，大宗材料打足方量，防止材料进场数量不足、出现未干先亏的现象。

强化限额领料制度，减少材料在使用中的浪费，“三大材料”专人管理，加强考核。对于目前许多工程大型工具租赁费超支的现象，一方面对大型工具加大管理力度，加强保养，减少丢失损失，另一方面，严格施工方案的制订，使之合理，更利于节省工具费用，从而降低成本。

#### （三）机械使用费管理

机械设备应重点考核合理使用，提高利用率。如推土机、铲车机、铲车等机械，在保证生产需要的前提下，应优先选用型号较少的，以降低台班单价，不使用的机械应及时退场。

#### （四）其他直接费管理

临时设施费用应精打细算，既要达到文明工地标准，以保证企业外部形象，又要防止奢侈浪费，减少不必要的开支。

## （五）间接费的管理

应编制间接费开支计划，并严格执行。

## 四、成本分析

工程成本分析，是在工程成本形成过程中，对施工耗费和支出进行分析、比较、评价，为未来的成本管理工作指明方向。成本分析主要是利用成本核算资料及其他有关资料，全面了解分析成本变动情况，系统研究影响成本升降的各种因素及其形成原因，寻找降低成本的潜力。

### （一）成本分析内容

#### 1. 事前的成本预测分析

建筑企业在投标和编制成本计划前，需要对工程成本进行预测分析，提出投标数值，确定是否投标，可以提出成本降低目标，使工程成本计划建立在科学先进的基础上。

#### 2. 日常成本分析

在施工过程中，要经常对施工费用和各种定额的执行情况进行分析，揭示成本变动的趋势，并加以重视，促使成本不断降低。

#### 3. 事后成本分析

对成本计划执行结果进行分析，把对一定时期的实际成本同计划、同上期等进行比较，找出薄弱环节，并加以改进，保证企业经济效益的提高。

### （二）成本分析方法

#### 1. 比较分析法

又称对比分析法，是成本分析的主要方法，一般采用以下几种形式：（1）实际成本与计划成本比较；（2）本期实际成本与上期实际成本比较；（3）实际成本与先进成本比较。应用比较分析法时，应当注重指标之间的可比性，并剔除不可比因素，这样进行分析才有意义。

## 2. 比率分析法

### 小金库工作计划 绩效工作计划篇五

- 1、招聘完成率的考核，要求人力资源部的招聘必须按计划进行，并能够达到预期的效果。
- 2、招聘人员合格率的考核，人力资源部所招人员的能力必须符合需求，用人单位满意率达到90%。
- 3、人员流失率的控制，不同层级的员工流失率必须控制在相应的范围内。
- 4、各类人员报表的建立和管理。
- 5、员工绩效考核的完成情况。
- 6、员工职业生涯规划的指定和监督执行情况。
- 7、员工绩效考核反馈、面谈和绩效管理完成情况。
- 8、与相应员工制定绩效改进计划书，并监督执行。
- 9、员工满意度的调查。
- 10、培训的组织实施和效果的评估。

## 小金库工作计划 绩效工作计划篇六

xx年x月x日我加入xx[]负责绩效方面的工作。虽然到现在才十来天的时间，但在经理的悉心指导和同事的热心帮助下，我已基本把本职工作理顺，知道什么时间应该做什么事情，应如何去做。在这段时间里，我学到了很多知识，包括工作上的和心态上的。但我知道自己还有很多方面存在不足，不仅是在专业知识上，还有在工作的方式方法上，我都还没有完全达到这个岗位的要求。在xx年，我需要保持高度的热情和耐心，不断地学习和总结，不仅要争取早日胜任绩效模块的工作，还要有所完善和进步，同时协助部门其他同事把人力资源工作做好。

1、绩效考核指标库的建立和完善。根据确定的绩效考核指标，建立各部门绩效指标库。同时，及时了解各部门业务发展规划和岗位职责的变动，不断修改和完善绩效考核指标，并协助部门经理，就绩效考核指标的调整与员工进行沟通。

2、绩效考核工作的开展。根据公司绩效考核管理办法规定的考核周期，定期组织并协助各部门实施绩效考核工作，及时收集并汇总绩效考核成绩及下一考核周期的绩效考核计划。同时，组织召开每月的经理绩效会并发布通知，将总经理确定的绩效考核结果反馈至各部门经理。

3、绩效沟通与申诉。协助各部门经理开展绩效沟通工作，帮助员工改进绩效。在考核过程中，员工若认为受不公平对待或对考评结果不满意向人力资源部提出申诉，将员工申诉统一备案后开展申诉报告审核等后续相关工作。

4、绩效管理制度的改进和完善。在完全熟悉公司绩效考核管理制度及绩效工作开展的实际情况后，不断学习和思考，向经理提出合理化建议，不断完善公司绩效考核流程及绩效管理制度。

5、协助做好年度绩效考评及先进评选工作。结合日常绩效考核结果，做好员工年度绩效考评，组织年度先进评选活动及荣誉称号授予等相关工作。

每月5日前，收集专利事业部、国际事业部、案件与法律事业部的培训计划，确定各部培训时间无冲突后发总经理审批，审批后在oa系统中人力资源公告栏发布培训通告，并做好培训的提醒等协调工作。

1、面试预约。协助招聘专员进行日常的电话预约面试。

2、协助面试。不断学习面试的方法与技巧，同时了解公司的业务流程及岗位要求，协助进行应聘者初试及安排复试。

3、制订并完善岗位说明书。通过与任职者及其上级主管沟通，了解其岗位职责及任职要求，草拟岗位说明书，并通过与招聘模块的同事沟通，不断修改和完善岗位说明书。

1、各类通告的发布及归档工作。在oa上接收需要发布的通告，按照公司的要求调整格式并编号后发至总经理审批，审批通过后再在oa上正式发布。

2、协助部门其他同事的工作。

在这里，结合自己这段时间的感受，对我部门工作提出以下3点建议，如有不合理的地方，请经理见谅！

## **小金库工作计划 绩效工作计划篇七**

为加强公司综合部工作的计划性及行政制度刚性执行，综合部将结合公司整体发展规划及企业发展方向，参考公司2011年相关能收集到的资料为基础，制订出综合部2012年工作目标及计划。



综合部绩效管理专员2012年度主要工作计划和目标：

一、建立健全人事行政管理的各项规范及管理制度、员工手册等

二、人力资源招聘与配置

三、建立真正以人为本的企业文化

四、完善员工福利与激励机制

五、绩效评价体系的完善与运行

六、制度刚性执行

一、建立健全人力资源管理的各项规范及管理制度、员工手册

规范的管理制度是企业用人留人的起码前提条件，本年度主要工作是建立健全人力资源管理的各项规范及管理制度：

《员工手册》（根据人力资源六大模块制订，包括《奖惩制度》、《人事管理制度》、《新员工考核管理办法》、《员工转正程序》、《考勤管理制度》等等）。员工从进入公司到岗位变动，从绩效考核到批评处分，从日常考评到离职，综合部都按照文件的程序进行操作，采取对事不对人的原则，希望能达到各项工作的合法性、严肃性，能够使员工处处、事事能透过与员工切身利益相关的活动来感受公司的“以人为本”的关心以及制度的严肃氛围。

完成时限：2012年3月至2012年12月份起草各类管理制度，2012年3~4月抽出一星期时间每天下午14：00召集各部门主管研究讨论，初稿订下来后，报总经理批准后正式颁布。

二、人力资源招聘与配置

月份 总人数（人） 离职人数 离职率 备注

平均每月离职率 \*\*%

1、按人员配置及2011年离职情况，保证每月人员的流动性不超过10%。

用人部门和综合部将会对新进员工进行初试和复试的过程，考察基本素质以及业务能力。是否能适应公司的发展以便提高招聘的有效性。

3) 为了保证公司招聘工作的及时有效性，综合部将采取以下招聘方式

## 小金库工作计划 绩效工作计划篇八

核结果进行信息反馈，能使被考核者发现自己工作中的差距，明确努力方向，为监区进一步改善和维持组织所期望的行为提供指导和支持。

（二）制定科学公正的考核指标体系。将考核内容细化为量性的规定和量表式的模式，并尽可能地扩大量化考核中的数字指标，使工作的繁与简、责任的轻与重、强度的大与小能够充分体现。并且开发监区考核软件系统，把考核数据输入电脑数据库，运用专门的软件对各种关联数据进行处理，相对减少人为因素的干扰，从而提高考核工作可操作性和确保考核结果的客观性、公正性。

（三）注重增强考核公信力。一是监区绩效考核的内容、程序、计算方式等均要体现出公平公正公开的原则，被考核者确信能够得到公平、客观的考核评估。二是指运用绩效考核的人在具体操作过程中，要运用动态指标与静态指标相结合，定性指标与定量指标相结合的方法，保证考核指标体系的相对公正性，使所有考核者在公正、公平的平台实施考核，

使考核的结果让人信服。

（四）职、责、权、利相结合。由于监区领导班子对工作实绩考核负有全责，他们既要以身作则，完成直接考核自己的那部分指标，又要指挥、组织、监督本单位干警去完成其他指标。对他们来说，责任更大，压力更重。为体现职、责、权、利一致的原则，有必要根据各监区考核结果，按监区领导班子成员贡献大小另行奖励。

完善监区绩效考核的几点建议

## 小金库工作计划 绩效工作计划篇九

### （一）强化组织领导，建立健全防治艾滋病工作机构

防治艾滋病工作关系到社会稳定和谐、人民安康，关系到社会的可持续发展。对此，我镇充分认识到了加强艾滋病防治工作的重要性和紧迫性，高度重视艾滋病防治工作，将艾滋病防治工作纳入工作重要议事日程。制定了防治艾滋病工作计划，成立了由政府主要领导担任组长，分管卫生工作的副镇长任副组长，公安、司法、民政、中心学校等相关站所为成员的防治艾滋病宣传教育工作领导小组，并在各村委会、社区各设置了一名艾滋病防治宣传员，进一步明确各单位的工作职责，协调各方面力量，狠抓落实，做到领导到位、投入到位、保障到位、措施到位，扎扎实实地开展艾滋病预防工作。

### （二）多形式加强宣传教育，提高群众的艾滋病预防知识的知晓率

为进一步提高广大群众对防治艾滋病重要性的认识，我镇用心采取多种措施加强对艾滋病防治知识的宣传与教育。

一是健全各村委会、社区婚育学校、计划生育宣传阵地建设，

有针对性地对已婚育龄群众开展艾滋病预防知识教育，印发计划生育宣传教育和各种生殖健康、艾滋病预防小册子，送到社区、进家庭，使群众方便、快捷地获得所需要的生殖健康和艾滋病预防知识。

二是用心邀请有关部门到镇上举办艾滋病防治知识讲座，对全镇干部职工、村委会、社区干部进行艾滋病防治宣传教育。

三是巩固学校教育阵地建设。把性传播疾病预防知识纳入学校教学计划，通过课堂教育、主题班会、知识竞赛、板报、宣传图片、讲座等教学形式向学生传授预防艾滋病知识，增强学生自我保护意识和抵御艾滋病侵袭的潜力。

四是以国际禁毒日、世界艾滋病日、国际献血日、《献血法》纪念日等活动为契机，组织防保、计生、团镇委、妇联等部门上街宣传，通过悬挂布标、广播、发放宣传资料、带给咨询等方式，大力宣传有关法律法规和艾滋病防治知识，广泛开展防治艾滋病宣传教育活动。半年来，我镇共组织开展防治艾滋病知识、预防<sup>^v^</sup>知识及无偿献血知识等专题宣传教育活动3次，举办专题讲座1场次，发放各种宣传资料近1000份，悬挂宣传布标4条，理解群众咨询280人次，受教育群众达1500多人次。

### （三）优化服务环境，为育龄群众带给优质生殖健康服务

一是用心开展育龄妇女的“三查一服务”。根据育龄人群的不同需求，定期组织生殖健康检查，为所有已婚育龄妇女建立生殖保健档案，定期组织专业技术人员下乡义诊，为已婚育龄妇女带给生殖保健咨询和妇女常见病普查普治服务，共免费为孕产妇进行hiv检测，确保已婚育龄妇女的生殖健康。

二是把预防与控制艾滋病工作作为生殖道感染干预工程的重要资料。用心做好常规性的调查、预查、筛查和干预工作。

三是结合开展避孕方法的知情选取，宣传安全套避孕和预防艾滋病的双重作用，用心推广安全套的使用，免费发放避孕药具。

#### （四）重点关注特殊人群艾滋病预防，实行分类管理

为进一步控制艾滋病的传播途径，我镇大力创新工作机制，对特殊人群进行分类管理。

一是组织人员深入宾馆、招待所等旅馆业进行艾滋病防治宣传教育，并认真落实业主负责制，确保旅馆业和娱乐服务场所摆放安全套工作落到实处。半年来，全镇安全套摆放场所已达12个，累计发放安全套20xx只。

二是用心组织旅馆业和娱乐服务场所从业人员进行艾滋病筛查。

三是加强对戒毒人员的帮教工作。关心戒毒人员的生产生活，切实为其解决实际困难，做好戒毒者及其家属的宣传教育工作，切实提高戒毒提高效果，降低复吸率。

在我镇防治艾滋病工作中，主要还存在以下问题和不足：

（一）部分群众防治艾滋病意识淡薄，总认为这件事情是政府和职能部门的事，与自己无关。

（二）工作经费不足。普及艾滋病防治知识需要投入超多的人力、财力、物力，而乡镇工作本身任务重，工作量大，经费紧，为后续开展预防艾滋病知识宣传活动带来必须的困难。

（三）工作人员整体素质不高。社区、村委会缺乏开展艾滋病宣传咨询活动的专业人员，村一级的计生宣传员人员少，工作繁重，多数人缺乏必要的医学专业知识，影响基层开展艾滋病宣传咨询服务的质量。

在下一步的工作中，我们将重点抓好以下几个方面：

### （一）高度重视，加强与相关部门的协作

认清形势，进一步增强做好艾滋病防治工作的紧迫感和责任感，加强有关部门的联动与协作，动员全社会，齐抓共管，同心协力，共同健全和完善政府主导、多部门合作、全社会参与的艾滋病防控机制。

## 小金库工作计划 绩效工作计划篇十

我们要怎么写幼儿园教师绩效工作计划呢？教师是被喻为“太阳底下最光辉的职业”，所以我们教师的言行举止往往对学生起着潜移默化的影响，在塑造学生品格方面起到举足轻重的作用。下面是小编为大家收集有关于幼儿园教师绩效工作计划，希望你喜欢。

### 一、教育教学工作

在20\_\_年，我将继续抓好幼儿日常勾当常规，培育孩子精采的进修习惯和糊口卫生习惯. 形成有序的糊口, 进修, 游戏的气氛。

- 1、培育幼儿讲礼貌的习惯，与人谈时说通俗话。
- 2、每周按时完成英语、蒙氏数学的教学内容，激发幼儿乐趣，使幼儿自动积极地介入，从学习中体会快乐。
- 3、开展有趣的主题勾当，让幼儿多动脑，试探询题，发现有用经验，培育幼儿呵护情形、爱护动、植物的良好习惯。

### 二、幼儿卫生保健工作

- 2、在穿、\_服、午睡时，能自己的工作自己做，提高自理能力；

3、不带危险物品入园，与其他小伙伴能和气、亲善相处；

### 三、情形与区域打点工作

2、区域勾当是孩子喜欢的勾当，要成立精采的区域轨制和打点轨制。

### 四、积极和家长沟通

因为是个新的班级，新的幼儿，新的家长，因为家长工作由为重要，家长工作是接洽家与园的有用桥梁，只有做好家长工作，才能促进班团体的管理，我将踊跃和家长取得接洽，督促家长做好《家园接洽册》的填写，和家长共同探讨制定适合每个幼儿的教育方法，使家，园结成教育伙伴，充分发挥教育的潜能。认真听从家长的意见和建议，满足家长的合理要求，起劲缩短家长和老师之间的距离以上是本学期的小工作计划，在今后工作中，我将争取更大的进步！

时代在前进，学生的特点和问题也在发生着不断的变化。作为有责任感的教育工作者，必需以高度的敏感性和自觉性，及时发现、研究和解决学生教育和管理工作中的新情况、新问题，掌握其特点、发现其规律，尽职尽责地做好工作，以完成我肩负。

#### 一、思想方面

要遵守园里的规章制度，严格要求自己。积极认真地投入工作。坚持正确教育观，以正面教育为主，讲明道理。要平等对待每位儿童。认真参与园内的政治学习，以学习精神为工作的动力，不时更新思想，以饱满的热情参与新的工作，时刻以一个优秀教师的规范来要求自己。

#### 二、个人学习方面

以充实自己，积极学习各种教育理论。以便在工作中以坚实的理论作为指导，更好地进行教育教学，给自己充电，积极进行学历进修学习。加强教育教学理论学习，提高个人的教学质量，使幼儿在德、智、体、美等方面全面发展，并让他能够从玩中学，学中玩。加强思想业务学习，加强职业道德教育，加强责任心，规范言行，加强精神建设，做到五讲、四美”当好幼儿的镜子，用自己的一言一行、一举一动去潜移默化幼儿。业务上精益求精，敢于改革创新，紧跟形势，适应时代的要求。平时在工作中遇到问题能和班级人员共同商量，教学中遇到问题时，能虚心向有经验的老师学习，认真参与教研活动、园本培训，树立“终身学习”目标。

### 三、工作方面

勇于承担责任。对幼儿有爱心、耐心，能细心地观察幼儿，努力做到对每个幼儿因材施教，给孩子发明一个舒适、优美、良好的生活和学习环境。跟幼儿建立一种平等、尊重、信任的关系，视孩子为自己的孩子。对家长热情，及时向每个家长了解幼儿在家情况，并向家长反馈幼儿在园的表现，做到对每个幼儿心中有数，视家长为自己的教育伙伴。上班做到不迟到不早退。按时制定各种计划，认真准备和组织好班级的教学活动，活动后认真分析和反思活动的效果，对工作做到主动、积极、踏实。仔细填写家园联系手册，做好家访记录。做好平安、卫生工作，强化平安管理，加强“平安第一”意识，做到时时事事处处讲安全，发现不安全的隐患及时处置，杜绝事故的发生，确保幼儿的人身平安。并且做好平安教育工作，对幼儿进行自我维护意识教育，不跟陌生人走。做好交接班工作，发现问题汇报，妥善处置。培养幼儿良好的生活卫生习惯，正确使用手帕及自己的一巾一杯，养成饭前便后洗手的良好习惯，培养幼儿良好的进餐习惯，做到爱惜食品，不挑食、不浪费；午餐后组织幼儿散步或做安静游戏。并且保证幼儿的户外活动量，促进幼儿身心健康发展。抓好教育教学工作，提高教学质量，教育教学做到面向全体幼儿，因材施教，因人施教，各班级制订出科学的符合本班幼儿实



际、切实可行的教育教学计划。

#### 四、家长工作

1加强互动。主动与家长沟通，及时向家长反馈幼儿的信息。增加宣传力度。

2收集家长的珍贵意见和建议，召开家长会。共同配合教育好幼儿。

#### 五、个人努力方向

1再多点爱心。使孩子在这方面有更大进步。

2续抓好班级的惯例工作。

3加强自身基本功的训练。

4提高自己的撰写的能力及科研能力。多动笔。

#### 一、指导思想

更新观念，以《指南》为指导，自觉遵守园的规章制度，服从上级领导安排，做好本职工作，加强政治学习，提高自己思想政治素质，树立良好的形象和科学的儿童观、教育观，使幼儿的身心健康发展。

#### 二、保教工作方面

(一)继续深入学习《纲要》，并根据《纲要》中精神，不断提高自身素质和业务水平，对幼儿进行全面培养。

(二)在教学中为幼儿创设轻松、愉快的学习环境，结合主题加强环境与教育的互动与结合。

(三)创设良好的语言氛围，鼓励幼儿大胆发表自己的见解，使幼儿想说、敢说，发展幼儿的交往能力和语言表达能力。

(四)按时完成教学任务，及其他工作安排，尝试新的教学方法，让幼儿在愉快游戏中学习，培养幼儿学习兴趣。

(五)抓好幼儿日常生活常规工作，在各项环节中，培养幼儿良好的生活习惯及自立能力，让幼儿身心得到全面健康和谐发展。

### 三、保育工作方面

(一)做好班级的各项消毒，以防病毒感染。

(二)培养好幼儿的各种生活习惯，以防幼儿病从口入。

(三)开展多样的户外活动，要求活动中要保持动静结合，让幼儿有足够的活动量。(四)做好幼儿活动的护理工作。根据天气的变化给幼儿增减衣服，活动前注意提醒幼儿喝水等。(五)加强幼儿的安全意识教育。活动时教师要先讲规则，并教幼儿一些自我保护的技能。

### 四、自身素质的提高

教师应当是一名教育者，而不是教师匠。他们的区别，就在于是否有所追求卓越，有目标。教师应该是一个不断探索、不断创新的人，应该是一个教育为上的有心人。有心就能成功。勤于学习，不断充实自我。

在本学期，我会有意的做到如下几方面：

(一)结合幼儿普遍存在的情况，培养幼儿的合作意识。

(二)多给幼儿讲一些互相帮助、互相合作的故事，用潜移默

化的方法渗透到幼儿的内心当中。

(三)多开展合作性的活动，比如合作画、合作表演等，让幼儿体验合作的愉快性。

(四)学习制定班集体规则，知道自己是大班小朋友，应该遵守自己制定的规则。

(五)在活动中，能基本独立完成交给的任务；会正确评价自己，了解自己主要的缺点和优点；学习恰当地评价别人，愿意学习别人的优点，不计较别人的缺点和缺陷。

## 五、家园共育方面

了解幼儿的家庭教育环境，耐心听取家长合理正确的意见和建议，互相配合共同教育幼儿，使幼儿的健康成长。

(一)充分利用入园和离园的短暂时间，积极主动地与家长沟通，使家长了解自己孩子在园的情况，在家长的配合下实现家园共育，促进幼儿的全面发展。

(二)利用宣传栏、家园联系手册、电话等途径，与家长沟通联系，及时向家长反馈幼儿在园的学习、生活情况。

(三)组织家长开放活动、家长时课堂活动，增进家长对幼儿园和本班工作的了解，取得家长对班上工作的支持。

(四)充分挖掘家长资源，协作完成教学、活动等工作。

幼儿教师的工作是琐碎的，然而幼教工作每一件都是重要的，我要有敏锐的观察力，注意观察幼儿的言行、举止、神态，并且要永远用一颗童心去感受幼儿心灵的深处，这是我自己做好幼儿教育工作的前提。希望在领导与同事的帮助下能够圆满地完成计划，会和孩子们一起愉快、顺利地度过大班的

第一个学期。

新学期开始小班的主要教育任务是引导幼儿尽快地适应幼儿园生活。从游戏开始，让幼儿感受到集体的快乐，帮助幼儿尽快地适应幼儿园集体生活，缓解幼儿由于和家人分离而产生的生理焦虑。——引导幼儿认识自己的班级，认识班上的老师和小朋友，知道自己是哪所幼儿园的小朋友。

## 一、常规方面

- 1、在老师的指导下，玩室外大型玩具。
- 2、学会与同伴一起游戏，懂得运用礼貌用语进行交往。
- 3、知道爱护用具与材料不摔、不乱丢玩具。

## 二、自理方面

熟悉一日的活动环节，帮助幼儿提高自我服务能力，基本上能够自己吃饭、洗手、入厕、入睡，培养幼儿的自信心、自尊心，使幼儿感受到成功的快乐。

## 三、认知方面

- 1、引导幼儿认识自己的班级，认识班上的老师和小朋友，知道自己是哪所幼儿园的小朋友。
- 2、引导幼儿掌握一些基本的活动常规，搬凳子轻拿轻放，能安静地倾听故事。
- 3、引导幼儿认识杯子、毛巾架等物品标记，知道一人一物，不能随便使用他人的东西。

## 四、保育保健

1、清洁整理好各个活动场所的卫生工作，为幼儿创设一份温馨舒适的活动环境。

2、通过老师的讲解，倾听生活小故事等形式，让幼儿养成自觉接受晨检好习惯，不带小物品入园。

## 五、社会性发展方面

引导幼儿熟悉喜爱小班，愿意亲近老师，有什么事能主动地和老师讲，喜欢和伙伴一起活动、友好相处，并能使用礼貌用语：谢谢你、对不起、没关系、不客气等。

## 六、身体发展方面

1、引导幼儿认识自己的五官和身体各部位的名称，了解它们的用途，知道要保护好自己的身体，掌握一些自我保护的基本方法。

2、引导幼儿喜欢晨间活动，户外活动，灵活学会一些玩具的基本玩法，初步感受活动的乐趣。

### 具体措施：

1、在日常生活中，注意观察、适时引导，以儿歌、故事、游戏等形式提醒、帮助幼儿养成良好的生活卫生习惯。

2、以身作则，经常与幼儿使用文明礼貌用语，并常使用双语交流，帮助幼儿形成使用礼貌用语的习惯。

3、将安全的知识容入主题活动中使孩子在学习中，提高自己的安全意识。例如“怎样玩才安全”的主题中，通过了解手和脚的用途，懂得保护自己的身体。在其它活动中，通过图片、儿歌故事等多种形式，教育孩子不玩危险的东西，懂得自我保护。

4、对幼儿个别情况，要和家长多交流，形成共识，共同做好保育、保教工作。

5、注重对幼儿的个别指导，发现有不良习惯的幼儿加强引导、帮助。

班级工作措施：

1、我班年龄小，因此在工作中两位老师要齐心协力，相互配合，统一要求，加强对幼儿一日生活、学习常规的培养，并根据每月、每周的教育目标，有针对性、目的地进行教育。

2、在工作中和教学中不断地反思、改进，耐心听取多方面意见，以提高保育和教学质量。

3、在教育教学中不忘保育工作，做到保教结合，充分利用餐前谈话或睡前谈话等一些生活环节，加强对幼儿进行良好生活和行为习惯的培养，以及自我保护意识、安全意识和英语应用能力的教育。

七、家长工作

1、利用家园联系表向家长定期汇报幼儿在园情况。

2、利用家长接送时间做好日常性家园联系工作，使家长放心的把孩子交给老师。从而形成家园联系的良好氛围。

3、做好缺勤幼儿的工作，对于一天不到的幼儿电话咨询，鼓励幼儿按时来园。

一、基本情况

7月，我走出了杉达学院的大门，9月我将作为一名新教师正式成为晨阳幼儿园的一份子。对于这份工作，我充满热情，我爱孩子，孩子是阳光的象征，他们纯洁，他们善良，他们

真诚，虽然我将是他们的老师，但是我从他们身上可以感受到一种独特的气息，那是在其他任何地方所感受不到的。

虽然我在大学里学的是新闻专业，这是和幼教完全不同的两个专业，但是我相信，我会用我的热情去爱孩子，我会用我的勤奋在今后的工作学习中弥补自己的不足，我更会用我不断的追求在幼师这个岗位上完善自己，让自己逐步成为一名合格的、优秀的幼儿园老师！

## 二、优势分析

我快乐，我充满童真

一直以来，我都让自己生活得很阳光，就算遇到再大的困难，我都尽量做到一笑置之，所以我一直都保持着一颗童真的心，我能够用孩子的语气和他们交流；我也能够亲身加入到孩子的游戏中，和他们一起畅快的玩耍；上课的时候，我用亲切教态对待每一个孩子，用孩子的语言引导他们。我就像他们的大姐姐，更像他们的好朋友。在晨阳幼儿园实习期间，我和班级内的孩子玩在一起，和他们打成一片，我爱孩子，孩子们也爱我，对我来说这就是一种收获，一种喜悦。

我年轻，我充满希望

二十岁的我们正值青春年华，对一切新事物的接受能力很强，我也不例外。在校期间，我通过了cet—4和计算机一级的测试，如今我能熟练应用计算机，基本的英文也难不倒我。因此，对于以后各种课件的制作我想一定可以胜任的。年轻就是一种资本，年轻就是一种希望，现在我所拥有的这些可能不够，但是正因为我年轻，所以我有充足的时间去吸收新的养分，让我做的更好，因为我知道：这个世界上没有，只有更好！

## 三、弱勢分析

正因为我是非专业的，因此在幼教理论知识和各种幼教所需的技能是相当缺乏的。幼教专业可以用3—4年的时间学习专业理论知识和专业技能，而非专业出身的我在接触这个工作之前完全是没有一点经验的，即便是有足够的热情与爱心也是不够的，由此可见，专业与非专业之间的差距有多大。幼儿园老师不同于小学、中学的老师，幼儿园老师需要在弹、唱、跳、画等方面都有所涉足，幼师有时候就像是一名演员，需要用富有表现力甚至是夸张的语言、声音、动作去感染孩子，让孩子在快乐中学习。

非专业的我在教学经验上更是大大的缺乏。虽然我能够用活泼的语言为孩子上课，但是缺乏经验的我控班能力不强，常常不能紧紧抓住孩子在课上生成的一些东西，有时也不能及时调节上课的节奏；对于有些活动我不知道要用什么样的好方法，让孩子在快乐、有兴趣的前提下参与学习。同时，我虽然用心在爱着孩子，但是要掌握好这个“度”对没有经验的我来说也是一件难事。另外，“二期”课改的一些精神我也还不能完全理解、渗透。这一切的难题都需要我努力去一一攻克，我想即便是师范专业毕业的，他们也是从一无所知开始的，所以我有自信让自己在学习中成长，在工作中成熟，勤一定能补拙！

#### 四、个人目标

既然自己选择了这份工作，那么我就会用心去做好它。现在的幼儿会提出各种奇奇怪怪的问题，有时候教师还不一定能一一解决，所以我想在今后的三年中做到以下几点：1、参加教育学专业的本科学习，在理论上进一步完善自己。

2、在一定的计算机应用的基础上，进一步学习多媒体课件的制作。

3、对于每个幼儿都要投去关注的目光，让每个幼儿都感受到老师的关心。



4、通过三年的磨练，让自己能够积累一定的经验，成为一名合格的幼儿园教师。

## 五、任务与措施

### (一)构建自我管理机制，促进自我发展

#### 第一阶段

目标：建立自我管理意识，激励自我发展

#### 措施

- 1、以主人翁态度积极参与新三年计划讨论，明确新三年发展目标。
- 2、围绕幼儿园发展目标制定个人新三年计划。
- 3、建立个人专业成长档案。
- 4、积极参与园内各类评比活动。

#### 第二阶段

目标：增强自我管理意识，注重自我发展

#### 措施

- 1、在完成学前教育岗位培训的基础上，继续参加本科的学习，让自己在教学理论上有进一步的提高。
- 2、在探索教学方法的同时，向带教老师以及身边其他一些有经验的老师学习，努力提高个人的教学水平。
- 3、经常翻阅一些有关幼儿心理的书籍，通过学习让自己更深

入地了解幼儿的心理，从而用更为正确、有效的教育方法。

### 第三阶段

目标：发挥自我管理效能，完善自我发展

#### 措施

- 1、请带教老师及有经验的老师指出自己的不足之处，及时改正缺点，对教学活动进行反思。
- 2、运用年轻人的优势，在教学上多运用多媒体技术。
- 3、跟着有经验的老师开展“培养农村幼儿文明习惯”的课题。

(二)创设幼儿探索学习的舞台，促进幼儿自主发展

### 第一阶段

目标：创设合理的区角环境，满足幼儿自主探索的学习，促进幼儿的生活经验。

#### 措施

- 1、注意环境创设的安全、新奇、有趣，提高幼儿的兴趣，充分利用墙面、地面、走廊等满足幼儿自主探索的需要。
- 2、创设材料库、百宝箱等，扩大幼儿探索资源。
- 3、带领孩子走进社区、走进大自然，丰富孩子各方面的认识。

### 第二阶段

目标：创设体现现代教育理念，使幼儿的个性潜能能到充分的发挥。

## 措施

- 1、根据主题的需要，拓展幼儿学习空间，为幼儿自主学习提供丰富的材料。
- 2、在区角游戏中投入新鲜的游戏材料，让幼儿在游戏中尝试探索学习。

## 第三阶段

目标：在日常生活中培养幼儿良好的文明习惯，为新课题的研究打好基础。

## 措施

- 1、在学习活动中，通过故事、儿歌等形式培养幼儿逐步养成文明的习惯。
- 2、教师以榜样影响幼儿，帮助幼儿培养良好的文明习惯。

## (三) 家园共育工作

### 第一阶段

目标：加强与家长、社区的互动，探索家园共育的有效途径。

## 措施

- 1、通过各种形式与家长联系，了解幼儿的特点与需求。
- 2、定期召开家长学校、家长沙龙活动，交流育儿经验。
- 3、根据家长需求，邀请专家来园作讲座。

### 第二阶段

目标：充分利用有效资源，探索家园、社区三位一体化新方式。

### 措施

- 1、充分发挥家委会作用，成立家园、社区三位一体化领导小组。
- 2、利用社区、广场开展各类亲子活动。
- 3、充分利用家园资源，丰富晨园小报。

### 第三阶段

目标：整和家园、社区力量，形成一体化育人环境。

### 措施

- 1、围绕家长工作展开深入的研究。
- 2、家长学校开展形式多样的有针对性的家教培训活动。
- 3、进入社区开展各种宣传、指导活动。

### 一、指导思想

全面贯彻党的十八大精神，认真落实关于“加强教师队伍建设，提高教师的师德业务水平，建设全民学习、终身学习的学习型社会”的要求，以建设专业化教师队伍和促进教师素质全面发展为根本出发点，以师德教育、新理念、新课程、新技术为重点内容，以校本培训为基础，业化的新型教师队伍，为我镇教育改革和发展提供有力的智力支持与人才保障。

### 二、基本原则

1、坚持以继续教育为课改服务为宗旨。全面坚持以基础教育课程改革为突破口，全面对教师进行了“一德三新”培训，促进广大教师尽快从传统教材观、教法观、学生观、质量观中解放出来，树立全新理念，掌握全新技术，执行好新课程。

2、坚持集中学习和自学相结合的原则。可灵活采用集中学习和自学相结合的形式进行了。

3、坚持注重过程，务求实效的原则。在新的一轮培训中，务必杜绝培训走过场、搞样子的形式主义，严格按教学计划开展培训，注重培训过程的管理，关注培训的效果，讲求实效。

### 三、目标任务

以提高教师整体素质为总目的，以师德教育、新理念、新课程、新技术(即“一德三新”为主要内容。

1、注重两个“实”，即：一、培训学习落到实处，真抓实干，不搞形式，不走过场。从培训活动、培训内容到学员读书笔记必须实真、务实；二、学习内容以实用为目的。

2、做好两个“新”，即：一、培训学习以新课程改革为核心，紧紧围绕“一德三新”为主要内容开展培训；二、培训学习方式灵活多样，力求创新。

### 四、学习对象：全体教师

根据学校实际和发展的要求，以分类、分层的方式建立注重教师专业发展规律，适合不同层次和不同发展阶段教师成长的实践类课程。

#### 1、教师适应期的培训

学习对象：0—2年教龄的教师

学习目标：以教师的职业道德修养，教育教学实践经验量的积累为重点，注重在有经验教师指导下进行教育教学实践，使教师正确认识教师职业，巩固所学的专业知识，熟悉有关教育法规，初步掌握所教学科的教学常规，熟悉教学大纲和教学内容，尽快适应现实的教育教学工作。

## 2、教师成熟期的培训

学习对象：3—6年教龄的教师

学习目标：以促使教师更加关注学生的发展、关注课堂教学的效率为重点，提高教师教育教学的技能，丰富教师理论知识，鼓励教师参与课题研究，培养教师善于学习，乐于思考、勤于总结的习惯。使教师逐步树立正确的教育观、质量观和人才观，具有良好的职业道德，不断完善知识结构，不断提高履行岗位职责的能力，以适应实施素质教育的需要，胜任本职工作。

## 3、教师发展期的培训

学习对象：6年以上教龄的教师

学习目标：培养的内容以拓展教师的教育视野，提升教师教育教学水平，深化教师的科研能力为主。注重教师之间的合作互进，加强教师学习共同体的建设，使教师乐于与同事分享教学经验，乐于帮助其他教师，在合理竞争中提高合作意识。加强以名师引领的校际交流、课题研究。培养的方向主要以研究型教师培养目标为主。

## 4、班主任、团队教师专项的培训。

学习对象：班主任、团队教师

学习目标：以提高班主任、团队教师育德能力，培养优秀、

骨干、特色班主任为重点，通过“尊重的教育”的探索实践，加强班主任、团队教师对德育工作的反思能力，促使教师在组织、教育、管理班级上有所创新，富有成效，建立一支适应我校发展的班主任队伍。

## 五、学习途径

以“尊重的教育”为载体，将“理论学习与技能提升，实践探索与观课研讨、课例研究与自我反思”三个板块作为我校教师教育的主要形式，通过“项目引领、专家指导、骨干示范”以点带面辐射带动全体教师。重点提高教师的理论文化素养，更新知识能力结构，增强理论思维水平和自我发展能力；提高教师教育教学能力，为形成教学风格和教学特色打好基础；提高教师的科研意识和科研能力，增强创新能力。

### 1、论坛研讨

以主题发言、合作交流、案例分析、情感体验、读书感受为主要形式，集研讨与休闲活动为一体，以解决特别问题为目的，探讨教育教学规律，分析教育教学现象，发表教育心得，促进教师积累反思素材，自觉调整教与学的行为和方式。

### 2、专业引领

(1)专家引领。请校内外有较高理论水平和实践经验的专家、学者、教师来校指导和培养青年教师，以拓展教师的视野，提高教师们的水平，使其成长为各自专业的学科骨干。

(2)师徒结对。由学校骨干教师为导师，负责带教培养新教师、青年教师。通过传、帮、带、导等方法，促使教师尽快适应教育教学工作，并形成特色。

### 3、课堂观摩

通过对具体的教育教学情景的观摩、学习、交流，开阔教师的视野，使教师在分享别人经验的基础上，研究自己积累反思素材，提高教师解决教育教学实际问题的能力和提高自我觉察水平。

#### 4、教研导向

以提高教师的教育教学水平和科研能力为主，使理论与实践有机结合。

##### (1) 主题教研

开展以“课例”为载体的行动研究，以问题解决为切入口，通过课例分析、探究学习、任务驱动、现场诊断等形式，让教师在教育行动中成长。

##### (2) 课题研讨

以课题研究为载体，强化问题意识，促使教师善于将经验转化为理性思考。学校对课题研究成果及时总结和推广应用。

#### 5、专题讲座

根据学校与教师发展的需要，选择相关专题学习内容，以某一学科、某一专业领域或某一“热点”、“焦点”问题为中心，使教师有针对性地得到相关知识。

#### 6、跨校学习

安排教师到外校学习，学习先进的教育教学理念、方法，学习科学的管理思路。返校后及时消化、总结、汇报学习收获，供我校教师借鉴，以此拓展教师视野，推动教师队伍整体素质的提高。