

2023年年度进展报告结论 科研项目年度进展报告(优秀5篇)

在经济发展迅速的今天，报告不再是罕见的东西，报告中提到的所有信息应该是准确无误的。报告的格式和要求是什么样的呢？下面我就给大家讲一讲优秀的报告文章怎么写，我们一起来了解一下吧。

年度进展报告结论篇一

按照教育部和吉林大学有关科研经费自查自纠相关文件要求，公共卫生学院于2023年4月18~24日在全院开展科研经费管理自查自纠工作。现汇报如下：

(一)制度建设。按照学校科研经费管理的有关规定，我院将《教育部财政部关于加强中央部门所属高校科研经费管理的意见》、《教育部关于进一步规范高校科研行为的意见》、《教育部关于进一步加强高校科研项目管理的意见》公布上学院网络平台，布置以科室为单位全面梳理学校现行的科研项目、经费使用、行为规范情况，实行负责人自查、科主任审核、院职能部门汇总管理。

(二)管理现状。逐一理清学校现有科研项目、经费总量，并建立电子档案。同时建立科研管理交流平台，实现网上实时交流，确保信息通畅。建立起科研评价体系，并与学院工作量化考核、职称晋升相结合，对科研工作突出者给予奖励，极大促进了教师的科研热情。

(三)预算管理。组织课题负责人全面对照国家和学校现行的科研经费管理规定，检查科研项目立项申报、预算编制、预算调整是否符合有关规定，检查科研项目是否按照批复的预算执行。学院制定科研经费自查自纠组织机构和具体的实时方案，督促负责人严格按照经费预算执行□2023年度及2024

年度学院总计拨付到位科研经费合计1225.7681万元。

(四)支出管理。制定统一的数据统计表格，组织课题负责人全面排查科研经费使用管理存在的突出问题，检查科研经费支出的真实性、合法性、效益性，是否存在违规支出科研经费行为□20pc年度及20pc年度学院总计支出科研经费611.0746万元，其中未按照预算执行或者与预算有出入的经费均作出明确说明，主要包括：

(1)由于财务管理与课题经费预算有不一致之处，经与财务处协商进行了经费调整；(2)有一部分经费系项目结题后余额，在20pc-20pc继续使用；(3)差旅相关费用稍有出入，主要体现在物价上涨及其带来的成本增加。

综合全院科研课题自查结果，各负责人均认定无财务违规使用情况。

(五)绩效管理。近年来学院间接费计提使用情况包括：(1)科研项目配套经费；(2)学院自立科研项目；(3)用于学院科技奖励酬金发放。鉴于科研管理经费计提全部用于从事科研的教师，极大推动了科研人员的积极性。

(六)监督机制。学院实行“三委会”管理制度，即学术委员会、学位评定委员会、教学委员会全面参与监督管理，由科研秘书担任经费管理执行秘书，全面检查、监督科研进度和经费使用情况，确保科研项目管理和经费使用规范合理。

年度进展报告结论篇二

封面内容分两部分，其中类号、编号、密级由科研主管部门填写，其余部分：项目名称、承担单位、起止时间、填写时间由课题承担人填写。

项目名称应准确、简洁，承担单位指直接从事该科研课题研

究的单位或召集单位;起止时间是指该科研课题从立题到完成的时间。

内页

内页主要内容包括以下几部分:

课题目的、意义:说明课题来源,研究目的、意义,技术经济效益,在国民经济建设和科学技术上作用。同时说明有关课题所在学科国内外发展情况。

课题内容和技术关键,课题内容包括课题具体由那些部分组成,逐一列出;技术关键是指该课题研究中的关键技术、技术难点、技术指标和预期的研究成果。

课题准备工作,包括实验场地、实验设备、文献资料、研究人员选择及该课题的前期准备情况。

课题进度安排,一般分月度、季度、年度来进行安排。进度安排要明确、具体,并要留有余地。完成每个课题进度所要采取的技术措施和组织措施。

经费概算,指完成该课题所必须的材料费、设备购置费、旅差费、资料费等,在概算经费时,要从需要和可能出发,只有这样才有获得批准的.把握性。

关键设备和材料,这是指要完成该项课题需要添置的关键设备和材料,包括名称、规格、型号、数量、价格。

承担单位和协作单位,若有几个单位协作承担,要分清主次,为主的单位是承担单位,是该课题的组织单位,对该课题负主要责任。

年度进展报告结论篇三

发展性教师评价不仅是新一轮课程改革发展性课程评价的重要组成部分，而且还在课程改革中发挥着指挥棒作用。从某种程度上说，发展性教师评价影响着本次课程改革。发展性课程评价(包括发展性学生评价)的顺利实施和真正落实，是新一轮课程改革中最引人注目的亮点之一。

新一轮课程改革归根到底必须落实到课堂教学之上，课堂教学评价无疑是发展性教师评价的重中之重，因此，新课程背景下的课堂教学评价是发展性教师评价的最重要的热点之一。课程是教育的核心，新课程的实施既是全面推进素质教育改革的重要契机，也是我国基础教育的一场深刻变革。新课程的实施是一项复杂的系统工程，涉及到教学体系全方位的更新和整体连动，其中课堂教学评价的改革是能否顺利实施并取得较大成效的关键之一，也是新课程实施重要的切入点。这也是我们课题组将《教师发展性评价》的课题研究方向最终定位为课堂教学发展性评价研究的原因。

在新课程实施背景下，重构课堂教学评价，将新一轮课程改革的要求具体化，从而指导教师的课堂教学行为，把课堂教学引上新一轮课程改革发展的正确轨道，是当前发展性教师评价面临的重要课题，也是发展性教师评价最重要热点之一。

可以说，实施发展性教师评价，是社会转型的呼唤，是素质教育与新一轮课程改革的要求，是学校管理与教师评价体系发展的需要。它的社会价值在于促进教师专业水平的发展，促进学生全面和谐发展，促进学校管理方式的民主化、科学化。

(二) 本课题国内外研究的现状

在国外，以美英两国教师评价的发展给我们的启示最大。到20世纪90年代中期，美国根据教育发展的需要，在反思传

统教师评价弊端的基础上，逐步提出了新的发展性教师评价理念：把教育、教学的质量保证与教师的专业发展和素质提高整合起来的发展性教师评价理念。新的发展性教师评价不仅仅是对教师工作状况的鉴定，更重要的是为促进教师成长和提高教学水平服务，达到提高学生成绩的目的，从而提高学校的办学质量。

英国从20世纪80年代中期起对弊端百出的奖惩性教师评价制度进行了改革，开始探索和构建发展性教师评价制度。英国的发展性教师评价以促进教师改进教学，并为教师后继发展给予指导和帮助为目的，强调对教师的教学评价贯穿于整体教学活动之中，实行多元评价，使教师的教学水平根据社会和学校发展的需要与时俱进。

英美两国日臻完善的发展性教师评价给我们的新课程发展性教师评价改革以很大启示：

- 1、以发展为核心，尊重教师，充分发挥教师的主体积极性。
- 2、科学利用学生的学业成绩。
- 3、促进教师个体发展目标与学校整体发展目标相融合。
- 4、教师评价标准、方法和主体多元化，适应教师个性差异。

在国内，我国的教育评价理论虽然起步较晚，但20世纪80年代以来，教育评价的理论和方法得到了长足的发展，从对学生学业成绩的评价到注重学生素质的全面评价，进而又扩展到对教师、课程、学校甚至区域性的教育评价，对于调节、改善、提高教育活动的作用和效果发挥了积极的意义。但就教师评价来讲，一直是困扰着教育管理和教育评价理论与实践的一个难题，还存在着许多不尽如人意的地方。可以说，教师评价已落后于整个教育改革的发展。教师评价的目的应该是促进教师发展的，教师评价的真正主体是教师。目前存

在问题的根源在于我们的教师评价实施和操作沿用传统的惩罚性、权威方式，有严重的管理主义倾向。

新课程开始实施以后，全国各实验区陆续开始了教师发展性评价研究工作。开展较好的有北京、上海、广西、广东、四川、山东等地，我省的大连市中山区、锦州市凌河区、鞍山市二路小学、沈阳市128中学也开展了相应的实验研究，取得了一批有价值的研究成果，值得我们在课题研究中借鉴。

三、研究内容和途径

1、课题研究的主要思路与内容

我们课题组拟采用的研究思路是：采用教师自我评价、管理人员评价、同事评价的策略，进行发展性评价。

研究的主要内容是新课程理念下的发展性课堂教学评价。采用观察法和自然实验法进行研究。

2、研究的出发点和途径

采用初期调查，整理教师原有教学材料，搜集全国各实验区在教师发展性评价研究方面的资料作为研究的出发点，以教学反思、课堂听课、评价访谈、教师成长记录袋等评价方法，对教师进行发展性评价。

四、研究工作安排和进度

1、研究工作的安排

课题组组成与分工见下表：

姓名 年龄 职称 专业工作单位 职务 课题分工

47小高教育管理中心小学校长 主持人

- 47小高教育管理中心小学副校长实验督导
- 41小高教育管理中心小学副校长实验教师
- 36小高教育管理中心小学教研室主任实验管理
- 38小高教育管理中心小学教导主任实验教师
- 38小高小学教育中心小学教导主任实验教师
- 40小高小学教育王驿小学副校长实验教师
- 35小高小学教育王驿小学教师实验教师
- 42小高教育管理六王小学副校长实验教师
- 32小高政教专业六王小学教导主任实验教师
- 37小高中文专业区教师学校教科研究员实验教师
- 34小高中文专业新城堡小学教导主任实验教师

顾问组由新城子区教师进修学校主管校长、教科研室和小学教研室主任组成;专家组由区教师学校教科研室、小学教研室有关专家组成。

2、研究进度与预期成果

序号研究阶段阶段成果名称成果形式承担人

1准备阶段

03.9—04.1实验方案

评价方案实验方案

评价方案田凯师

陈鑫

2实验阶段

04.3—05.8论文

评估报告实验教师

3总结阶段

05.9—11实验报告等

申报材料实验报告

工作报告田凯师

陈鑫

3、子课题设置

(1)管理人员评价：由中心小学实验人员承担。

(2)教师自我评价：由六王小学实验人员承担。

(3)同事评价：由王驿小学、新城堡小学承担。

4、经费

课题所需经费由我校自行承担，按需从办公经费中拨付。

年度进展报告结论篇四

根据温纪通〔2016〕5号文件要求，3月3日—3月5日，我局对

科技局专项资金使用进行了自查，坚决查处和纠正截留、挤占、挪用、骗取资金的违规行为，确保专项资金严格按照规定的范围、标准和程序专款专用。现将自查自纠和整改工作情况报告如下：

一、主要做法

(一)组建了工作机构。我局召开了局班子会及全体干部职工会认真学习了，温纪通〔2015〕5号文件，并将检查工作列为3月份主要议程，认真组织实施，为确保工作有序开展，成立了以局长李福茂为组长的科技专项资金大检查工作领导小组。

(二)明确了工作职责。对检查工作人员的职责进行了具体分工，将检查的项目落实到具体负责人身上，力求做到公开、公正，公开开展检查工作。

(三)确定了检查对象和范围。检查范围为2014年—2014年度，科技局专项资金。

(四)细化了检查内容。围绕科技专项资金实用管理的安全性、合规性和绩效性开展，检查工作主要是对制度建设，制度执行，资金申请，资金分配，资金拨付，资金使用，资金监管资金效益8个方面来进行检查，以项目任务合同书为具体要求，分技术指标和经济指标逐项逐条进行检查比对。

(五)制定检查表格。根据工作要求，我局制订了检查表格，详细列出每个项目名称，立项时间，项目资金收入，支出和资产、负债项目的明细和金额，并要求有关检查企业实事求是进行自查填写上报，对科技财政专项资金使用发票要求复印上报，确保突出检查重点。

二、存在的问题

科技项目后续管理相对薄弱，需完善绩效跟踪评价体系，进

一步加强对项目实施单位资金使用监管和指导。

三、整改工作

建立科技项目联系制度，要求每年到企业检查指导不少于2次，企业必须每半年上报项目实施及资金使用情况。科技项目资金必须用于项目相关的支出，必须专款专用。企业未按规定使用项目资金，市科技局有权提前收回项目资金。

年度进展报告结论篇五

一、总体情况

我县自5月开始启动兽医管理体制改革以来，县委、县政府高度重视，成立了由县人民政府分管副县长任组长，县人事劳动和社会保障局局长、县畜牧局局长任副组长，县政府办、县发展和改革局、县财政局、县政府法制办、县编办等部门主要领导为成员的县兽医管理体制建设领导小组，并研究制定下发了县人民政府办公室《关于印发县兽医管理体制改革的实施方案的通知》（绿政办发126号）和县机构编制委员会关于印发《县兽医管理体制改革的方案的通知》（绿机编字26号）两个文件，明确了我县兽医管理体制改革的各项工作目标、任务，目前，已基本完成兽医管理体制改革的各项工作，完善了县、乡、村畜牧兽医机构，稳定了基层畜牧兽医队伍。

二、改革到位情况

（一）完善县级畜牧兽医管理机构

一是将县畜牧局更名为县畜牧兽医局，内设办公室、畜牧兽医行政管理股，核定编制5名；

三是撤销原畜牧兽医站和兽药饲料监察所，设立畜牧科技推广站和动物疫病预防控制中心，核定编制分别为6人、9人，

均为全额拨款事业单位，人员由县畜局从其下属事业单位人员中择优选用，不增加人员编制。目前，人员已全部到位。

（二）重组基层畜牧兽医管理机构

改革后，县畜牧兽医局对派出的乡镇畜牧兽医站、村兽医室的人员、财务、资产实行垂直管理，其主要职责是承担本辖区内的动物防疫检疫和畜牧兽医技术推广工作。

1、组织机构。全县9个乡镇畜牧兽医站，列为县畜牧局派出机构。机构名称为“县畜牧兽医站”，为股所级事业单位，人事、业务、财务均隶属县畜牧局直接管理。

2、人员编制。各站以该乡镇服务半径为设置依据，核定人员编制数24人（大兴4人；平河4人；牛孔3人；三猛3人；其余乡镇各2人）。全县实有30名，其中在编在岗20名，在编不在岗4名，自愿放弃参加选定人员2人，在职不在编人员4人，基本可以选定人员24人。被选定的有编人员由县编委将其编制划归县畜牧兽医局，工资关系、财政预算拨款则由县人事劳动和社会保障局、县财政局划归至县畜牧兽医局管理。根据有关文件规定直接选聘乡镇畜牧兽医站站长9人。被选聘的人员由县畜牧兽医局同其签订聘用合同，三年一聘，三年后视其工作情况再决定是否办理续聘。

3、村级动物防疫员。每村选配一名具有初中以上文化程度，身体健康，热爱畜牧兽医事业，并懂得一定专业知识的本村村民担任动物防疫员，由县畜牧兽医局按照工作性质和要求，进行相关培训和资格认定。全县共选配村级动物防疫员81名，并完善了村级动物防疫员档案。

4、经费保障。选定的有编人员工资、医保、社保等经费全额列入财政预算，选聘人员的工资福利待遇按照相关规定列入财政预算。被选定、选聘的人员工资福利待遇，由县财政局统一上划后，划拨至县畜牧兽医局，再由县畜牧兽医局下拨

至各基层畜牧兽医站。村级防疫员工资待遇则采取县财政补贴的方式，由县财政按每月每人150元的标准，补助统筹拨付至县畜牧兽医局，再由县畜牧兽医局划拨至各基层畜牧兽医站。

5、资产管理。原乡镇畜牧兽医站的房屋、设备等资产属国有资产，重新组建基层畜牧兽医站后，其现有的资产仍划为县畜牧兽医局管理，继续用于基层畜牧兽医站办公、防疫、化验、诊断用。

三、改革前后对比情况

改革前，全县有县乡镇畜牧兽医机构12个，核定编制47名。其中：县级3个，核定编制23名，实有22名；乡镇9个，核定编制24名，实有30名（在编在岗20名，在编不在岗6名，在职不在编畜牧兽医人员4名）；改革前，存在着“人员不均衡”（有的乡镇仅有一名在编人员）、“任务重”（职工除负责防疫检疫等公益性工作，还要从事经营性服务）、“管理难”（有部分兽医员被乡镇抽调去从事其它工作）等诸多问题，同时现有兽医人员“重检疫轻防疫”、“重收费轻服务”等现象也很普遍，致使任务最重、难度最大的基础免疫工作非常薄弱。

改革后，

二是职责更加明确。通过改革，使基层畜牧兽医人员更集中精力从事动物防疫检疫和畜牧科技推广工作；“三权归县”的管理办法，对基层畜牧兽医人员管理更加到位，对技术的监督指导更易于落实，有利于集中开展重大动物疫病防控，保障全县公共卫生安全。

三是降低了运行成本，人、财、物得到充分利用。改革后，在全县重大动物疫病集中防疫行动中，乡（镇）畜牧兽医站，将充分发挥资源整合后的优势，更好更快的完成各项防疫任

务。

四是健全了服务体系。通过改革，全县形成了由县级23人、乡级24人、村级81人组成的公益性立体式畜牧兽医三级服务网络，呈现出了检疫上的“片区互动”，防疫上“群防群控”的工作新格局。

四、存在问题

（一）县乡畜牧系统人员编制不够，专业技术人才严重缺乏，人员老化、人少事多的问题十分突出。

（二）乡镇畜牧兽医站由于综合建站较薄弱，缺乏必要的业务开展工作经费保障，在清产核资中历年累计拖欠药物、饲料、接待费等16万多元多，对乡镇畜牧兽医站上划后带来了较大的困难和压力。

五、下一步工作打算

（一）加强基层畜牧兽医站的基础设施建设。积极争取省州有关部门的支持，增添必要的防疫、诊断、监测设施设备，切实改进基层服务手段，推进动物疫病科学防疫、科学诊断、科学指导，以提高基层技术服务水平。

（二）加强基层畜牧兽医队伍建设。有针对性的加强基层畜牧兽医人员的法律法规、业务技能、行业作风等培训和管理，不断提高畜牧兽医队伍的整体素质，提高服务能力。

（三）加强村级动物防疫管理的探索。探索在当前新形势下，如何进一步完善村级动物防疫管理体制，确保基层动物防疫及动物诊疗等工作扎扎实实落实到位。