

最新方案的一般 义务教育调整方案心得体会(通用6篇)

当面临一个复杂的问题时，我们需要制定一个详细的方案来分析问题的根源，并提出解决方案。方案能够帮助到我们很多，所以方案到底该怎么写才好呢？以下就是小编给大家讲解介绍的相关方案了，希望能够帮助到大家。

方案的一般篇一

随着中国经济的快速发展和全球化的影响，教育领域也面临着巨大的变革和挑战。今年是义务教育调整方案实施的第一年，通过学校实地调研和与教师、学生的交流，我得出了一些个人的心得体会，希望能够与大家分享和探讨。

二、调整方案的背景和目的

义务教育阶段是我国教育体系中最基础、最广泛的教育层次。近年来，我国提出“让每个孩子都享有公平而有质量的教育”的目标，并不断出台一系列政策与措施。2018年，国家颁布了义务教育调整方案，根据实际情况对课程设置、教育标准、教科书等内容进行了调整和优化，目的是打破应试教育的局面，提升学生综合素质和创新能力。

三、调整方案的实施情况

调整方案自去年实施以来，各地区、各学校都积极响应并加以落实。学校重视素质教育并根据新教学大纲相应调整了课程设置。一些学科知识与现实生活联系更紧密，考虑到学生各方面的发展，还推出了许多到社区和企业实践的选修课程。同时，学校也加强了学生德育教育。课外活动变得更加丰富多彩，一些学校正在推广学生校内校外实践活动，为学生提供更多机会。

四、对调整方案的感受

在实地考察中，我们和许多老师交流，他们普遍认为新的课程设置更好地体现了学生的实际需求和现实生活的联系，使得学生能够更好地掌握知识。同时，学校的德育教育也得到了加强，学生的综合素质得到了提高，学生成为了更有责任感、担当精神、创新和探究能力的人。然而，一些教师在实施过程中也面临一些困难和挑战。例如缺乏相关的教材和教学方法等，他们需要自己不断地探索和创新。

五、总结和展望

总的来说，义务教育调整方案是推进教育改革，提高教育质量的一个重要举措。它强调学生综合素质的培养，更好地反映学生的实际需求。学生将不再是被动接受知识，而是能够主动掌握知识，在实践中学习，积极发挥自己的潜力。但同时也需要教师和学校不断地探索、创新和改进，推动教育向着更加优质、全面、可持续发展的方向发展。

综上所述，义务教育调整方案是教育改革的重要措施，目的是提高学生综合素质和创新能力。在实际实施过程中，需要教师和学校共同努力，不断探索先进的教学方法，为学生提供更优质的教育服务。期待未来能够有更多的政策和措施相应出台，使得每个孩子都能够享受到优质、公平的教育。

方案的一般篇二

为深化教育人事制度改革，建立科学、规范的学校教师绩效考核评价机制，充分调动广大教师工作的积极性、主动性和创造性，切实保证学校绩效工资顺利实施，根据《灞桥区教育局教职工实施绩效工资分配意见》精神，结合我街道学校实际，特制定本实施意见。

一、指导思想

以邓小平理论、三个代表重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，充分发挥绩效工资激励导向作用，促进教育均衡发展，提高教师队伍素质，着力构建符合教育教学和教师成长规律、导向明确、标准科学、体系完善的教师绩效考核评价制度，推动狄寨教育全面、协调、可持续发展。

二、实施范围

街道全体在编教职工

三、基本原则

- 1、尊重规律，以人为本。尊重教育规律，尊重教师主体地位，充分体现教师教书育人工作的专业性、实践性、长期性特点。
- 2、以德为先，注重实绩。把师德放在首位，注重教师履行岗位职责的实际表现和贡献。
- 3、激励先进，促进发展。鼓励教师全身心投入到教书育人工作中，引导教师不断提高自身素质和教育教学能力。
- 4、客观公正，简便易行。坚持实事求是、民主公开，科学合理、程序规范，讲求实效、力戒繁琐。
- 5、要坚持多劳多得，优绩优酬，重点向一线教师、骨干教师和做出突出成绩的其他工作人员倾斜。

四、考核内容

1、校长绩效考核的主要内容：

主要考核校长在办学方向、办学行为、依法治校、教育教学质量、德育工作、学校管理、队伍建设、团结协作、廉洁自律、安全稳定等方面的实绩。

2、教师绩效考核的主要内容：

对教师的绩效考核，以教师履行教育法律法规规定的职责，以及完成学校规定的岗位职责和工作任务的实绩，全面考核教师的德、能、勤、绩，重点考核的教师师德、教育教学、从事班主任工作等方面的实绩。

(1)师德。主要考核教师遵守《中小学教师职业道德规范》的情况，特别是教师的为人师表、爱岗敬业、关爱学生和遵纪守法等方面的表现。与此同时，还要求教师不得以任何理由、任何方式有碍完成教育教学任务，不得以非法方式表达诉求、干扰正常教育教学秩序，损害学生利益等内容作为教师绩效考核是否合格的必备的基本要求。

(2)教育教学工作。主要考核教师从事德育、教学、教育教学研究、专业发展等履行职责情况。

德育 主要考核教师根据所教学科特点，在课堂教学中实施德育的情况。

教学 主要考核教师的教学工作量、教学准备、教学实施、教学效果，以及组织课外实践活动和参与教学管理的情况。对教学效果的考核，主要以完成国家规定的教学目标、学生达到基本教育质量要求为依据。

教育教学研究 主要考核教师对学生思想的把握和有关学生问题的研判；对教学方法、教育技术手段和学生智力开发的研究；取得的教研和科研成果。

专业发展 主要考核教师全面把握教育教学规律，拓展专业知识，提高教育教学能力的情况。

(3)班主任工作。班主任的工作任务应作为教师教学工作量的重要组成部分，与科任教师岗位一样计算基本工作量。主要

考核对学生的教育引导、班级管理、组织班集体和团队活动、关注每个学生全面发展情况等。

3、其他专业技术人员、管理人员和工勤人员的绩效主要考核服务态度、履行岗位职责和完成工作任务等方面的情况。具体办法可参照教师考核办法制定。

五、考核办法

校长的绩效考核由学校学期工作目标责任考核和个人绩效考核两部分组成，总分为100分。其中校长的学期工作目标责任考核和个人绩效考核各占50%；副校长的绩效考核在学校进行。学校的学期工作目标责任考核由街道中心校按照校长量化考核方案综合考核，记入校长的绩效考核内容。

教师的绩效考核工作在街道中心校的指导下，由各学校成立绩效考核领导小组具体组织实施。在绩效考核中要充分发挥校长、教师的作用。

教师的绩效考核分平时考核和学期考核。平时考核由学校结合平时的工作按月进行，学期考核可参照事业单位工作人员年度考核项目，采取定性与定量相结合，教师自评与学科组评议、年级组评议、考核领导小组评议相结合，同时适当听取学生及家长的意见。

其他专业技术人员、管理人员和工勤人员的考核办法由学校制定并组织实施。

六、绩效工资构成与分配

1、绩效工资分为基础性和奖励性两部分。基础性绩效工资主要体现我区经济发展水平、物价水平、岗位职责等因素，占绩效工资总量的70%。奖励性绩效工资主要体现工作量和实际贡献等因素，在考核的基础上，由学校确定分配方案和办法。

在奖励性绩效工资中设立班主任津贴、岗位津贴、超课时津贴、教育教学成果奖励等项目。

2、充分发挥绩效工资的激励导向作用。各学校要完善考核制度，制定考核细则，根据教师、管理、工勤技能岗位的不同特点，实行分类考核。各学校要制定切实可行的考核办法和分配制度，加大对奖励性绩效工资的分配力度，拉开分配等次。

对工勤人员各校要根据工勤人员的考核情况适度拉开档次。

3、对支教教师的考核按照《灞桥区教育局支教教师管理办法》规定执行，参照学校考核标准进行考核。考核合格以上由区振兴办每年发交通和生活补贴3000元，同时在职称评定中同等条件下优先考虑，年终目标考核不占学校优秀指标。

4、发放办法

绩效工资由区人事局按照街道中心校人员情况核定全街道绩效工资总量。其中基础性绩效工资由区财政局按在册人数按月发放；奖励性绩效工资由各校根据考核结果进行分配。并将分配方案报中心校审核后，方可通过。

七、有关具体问题的规定

1、推行岗位聘用，强化竞争机制。按照公开竞聘、双向选择、平等竞争、择优聘用的原则，在核定的岗位内实行岗位竞聘，逐人签订岗位聘用合同，并按岗位兑现工资待遇，提高用人自主权。通过岗位设置管理实现由固定用人向合同用人的转变、由身份管理向岗位管理的转变，实现人员职务能升能降、待遇能高能低。

2、改进和完善考核分配制度，建立与聘任制度相适应的激励机制。各学校要积极实施分配制度改革，加大绩效工资分配

的自主权，逐步建立与聘任制度相适应的分配机制，将教职工的绩效工资与岗位职责、工作量和工作业绩挂钩，进一步建立起重能力、重实绩、重贡献的分配机制。

3、下列情况人员，奖励性绩效工资的发放作如下规定：

(1)因区委、区政府整体性工作，通过组织、人事部门借调到教育系统以外的其他单位工作人员奖励性绩效工资按借调单位考核意见发放；其他借调到教育系统以外的单位工作人员的奖励性绩效工资按50%发放。

(2)当年到龄退休、正常流动人员的奖励性绩效工资按实际工作月发放。

(3)国家规定婚、丧、产假期间的奖励性绩效工资按标准发放；在工作期间休探亲假的不享受奖励性绩效工资；寒暑假期间的奖励性绩效工资分别纳入前半年和后半年考核总量发放。

(4)受党纪政纪处分的，在处分期间扣发奖励性绩效工资的30%。

4、未参加目标考评的人员，不享受奖励性绩效工资。对连续两次目标考评不合格人员，通过解除聘用合同、转岗、待岗等方式予以调整。对目标考评不合格人员，落聘及待岗人员给予半年或一年离岗学习提高，在离岗学习期间，不享受奖励性绩效工资，对期满后仍不能上岗或不能胜任岗位工作的，将其人事关系交由人才交流中心代理，自谋职业。

5、教师因体罚和变相体罚学生或从事有偿家教及发生安全责任事故的，视其情节轻重，扣发当月或学期奖励性绩效工资。

6、教师月内无故出现旷职现象不享受当月奖励性绩效工资；学期内旷职累计3次及以上，不享受学期奖励性绩效工资。病事假按照学校请假制度执行。

八、工作要求

- 1、加强领导。教职工收入分配制度改革，政策性强，涉及面广，直接关系到广大教职工的切身利益。各单位要高度重视，加强领导，精心组织，严肃纪律，认真把握实施过程的各个环节，确保工作平稳顺利进行。
- 2、规范操作。奖励性绩效工资的发 放，必须建立在严格的量化考核的基础上，对没有绩效考核办法，平均分配的学校，区教育局将停止下拨或追回已拨的奖励性绩效工资，中心校将追究校长直接责任。
- 3、严明纪律。要坚持公平、公正、公开的原则，不草率从事，不敷衍塞责，不上交矛盾。要深入调研，缜密决策，科学地制订教职工学期工作量化考评办法和教职工奖励性绩效工资分配方案。方案必须通过教代会通过。对在发放中弄虚作假、不按规定执行而造成不良影响的单位，一经查实，对学校主要领导予以戒免。

九、本实施意见由区教育局解释，自下发之日起施行

方案的一般篇三

建立合理的工资分配机制，充份调动员工工作积极性。

2适用范围

本公司所属员工包括：生产管理、后勤行政、营销、一线生产等人员。

3原则

3.1按照各尽所能、按劳分配原则，结合公司的生产、经营、管理特点，建立规范合理的工资分配制度。

3.2以员工岗位责任、工作绩效、工作态度、技能等指标综合考核员工报酬，适当向经营风险大、责任重大、技术含量高、有定量工作指标的岗位倾斜。

3.3工资模式：采用结构工资制，员工工资与其业绩挂钩，其工资与年经营利润成正比。

3.4为体现责任、业绩，各岗位的工资结构、工资项目、权重采取灵活配比的原则，具体情况见《各岗位工资结构一览表》。

4工资结构

4.1员工的工资主要包括基础工资、技能工资、计件工资、工龄工资、绩效工资、奖金等。

4.2基础工资：参照当地职工平均生活水平、最低生活标准，能保障员工的基本生活需要，性质形同保底工资，只要员工出勤即可得到的能保障基本生活的经济收入。约占工资总额的40%。

4.3技能工资：根据公司员工的学历、工作经验、职务、职称等方面，每年年初公司对员工的技能工资进行评定。技能工资标准确定后在本年度内不在变更。约占工资总额的30%。

4.3.1技能工资评定标准：

4.3.1.1学历：

4.4计件工资：根据各个岗位的工作内容、劳动强度、技术含量等确定计件系数，结合员工的工作量分析计算。本工资项目适用一线生产员工。

4.5绩效工资：主要衡量员工的工作成绩，考核员工遵纪守法、

配合协作、团队精神及工作任务完成情况。约占工资总额的30%。考核的办法另行制定。

4.6 工龄工资：按员工为公司服务年限长短确定，鼓励员工长期、稳定地为公司工作。对在公司工作到一定年限的员工给予的一种补贴性的工资。

4.7 员工在公司工作满一年后即可享受的工龄补贴，工作年限自满一年起每月30元，工作年限每增加一年工龄随之增加。

4.8 奖金：员工工作表现突出或对公司做出重大贡献的，符合公司相关制度规定应给予奖励，报经总经理批准后对员工进行现金奖励。

5 工资标准的确立、变更

5.1 符合变更标准的，可以变更；变更工资标准须经总经理批准；

5.2 工资标准的变更：根据变岗变薪原则，晋升增薪，降级减薪。工资变更从变动的后1个月起调整。

5.3 新增岗位工资标准由分管副总确定报总经理批准后执行。

5.4 试用期工资标准由分管副总确定报总经理批准。

6 工资的计算

6.1 基础工资=岗位工资标准×权重/应出勤天数×实际出勤天数。

6.2 技能工资=岗位工资标准×权重/应出勤天数×实际出勤天数。

6.3 绩效工资=岗位工资标准×权重×(绩效分数/100)。

6.4 工龄工资：符合工龄工资发放标准，且出勤满15天者，按月发放。

6.5 奖金：按公司规定发放。

6.6 应发工资=基础工资+技能工资+绩效工资+工龄工资+奖金

7 加班补贴

7.1 加班的认定

7.1.1 法定节假日因工作需要由公司领导、部门安排加班或值班的。

7.1.2 因特殊情况需要安排在晚上特定时间内完成具体工作任务的。

7.1.3 阶段性工作任务繁重而经常超时工作，由各部门经理酌情核定计算加班的。

7.1.4 驾驶员在市区内经常超时工作，由部门经理酌情核定计算加班的。

7.1.5 因日常工作任务未能按要求及时完成而需适当延长工作时间完成的，及因处理日常事务短时间超时工作的不属于加班情况。

7.3 加班待遇

7.3.1 加班补贴的计发：加班日工资按日常工作日工资的1.5倍计发。

7.3.2 调休补偿的计算：加班调休为1：1，即加班1天，可调休1天。

7.3.3员工加班每月月底由相关部门负责人进行统计，统计结果报送公司财务部以便计发加班工资。

8工资发放

8.1工资每月发放一次，于次月9日发给。

8.2新员工自到职之日起算未满一个月者，按实际服务日数比例计算。

8.3离职者工资计算至离职日止，该工资均于下次工资发放之日发给。

方案的一般篇四

中国人民银行决定，自20xx年6月28日起有针对性地对金融机构实施定向降准，以进一步支持实体经济发展，促进结构调整。

(1) 对“三农”贷款占比达到定向降准标准的城市商业银行、非县域农村商业银行降低存款准备金率0.5个百分点。

(2) 对“三农”或小微企业贷款达到定向降准标准的国有大型商业银行、股份制商业银行、外资银行降低存款准备金率0.5个百分点。

(3) 降低财务公司存款准备金率3个百分点，进一步鼓励其发挥好提高企业资金运用效率的作用。

同时，自20xx年6月28日起下调金融机构人民币贷款和存款基准利率，以进一步降低企业融资成本。其中，金融机构一年期贷款基准利率下调0.25个百分点至4.85%；一年期存款基准利率下调0.25个百分点至2%；其他各档次贷款及存款基准利率、个人住房公积金存贷款利率相应调整。

方案的一般篇五

义务教育调整方案在我国的教育改革中起到了重大的作用，不仅有助于推进城乡教育均衡发展，也为学校管理体制的改革提供了新的思路和方法。本文将从个人角度，结合实际生活经验，谈一下我们应该如何理解义务教育调整方案。

二、对义务教育调整方案的理解

义务教育调整方案是一项重要的政策，主要是为了解决当前我国教育系统中存在的一些问题。在这个方案中，最重要的一点就是加强对农村地区教育的投入，推进城乡教育均衡发展，同时也要支持特色教育和品质教育的发展。这项方案的实施有助于减轻学生课业负担，增加学生的课余时间，落实素质教育，实现学校教育的全面改善。

三、对城乡教育均衡发展的看法

在义务教育调整方案中，城乡教育均衡发展是非常重要的一个环节。尽管我们现在城市、农村教育的差距越来越小，但还是存在一些问题，特别是在一些贫困地区。在这些地区，我们需要进一步增加对教育的投入，为孩子们创造更好的学习环境和条件。此外，为了推进城乡教育均衡发展，我们还需要加快教师队伍的建设，提高农村教师的待遇，提高他们的教学水平。

四、对特色教育和品质教育的看法

义务教育调整方案还支持特色教育和品质教育的发展。我认为，这是非常好的事情。每个人都有自己的特长和才能，而特色教育可以激发学生的学习兴趣和热情。通过特色教育，学生们可以更好地发掘自己的潜力，培养自己的兴趣和爱好，拓宽自己的视野。品质教育则更着重于培养学生的人文素质，包括道德品质、文化素质、思想品质等，打造具有社会责任

感、创新精神和国际视野的全面发展学生。

五、总结及感受

总的来说，义务教育调整方案是我们国家教育改革的一项重要成果。通过这一方案的推进，我们可以看到我国教育的质量在不断提高，教育的公平也在得到更好的保障。然而，还有很多问题需要我们共同去面对，我们每个人都应该关注教育，积极参与，为普及优质教育而贡献力量。我相信在不久的将来，我们的教育系统一定会迎来更美好的发展。

方案的一般篇六

本次宣传月活动主题为“多一份金融了解多一份金融保障”，通过向公众广泛宣传银行业金融知识，引导社会公众科学合理使用银行产品和服务，提升消费者金融投资安全意识和风险管理能力。

（一）面向公众，深入基层。将宣传活动重点放在社区、农村和学校，加强对基层群众金融知识的普及，实实在在地让居民（农民）、学生了解银行、会用银行产品和服务，真正让“金融知识进万家”，确保宣传活动取得实效。

（三）提高认识，认真配合。协调配合、积极参与泰州银监分局组织领导的本次宣传活动。提供必要的人力、物力支持，做好活动期间的宣传教育、舆情监测、安全保障等相关工作。各支行要根据总行要求，认真配合实施宣传活动。

（四）集中宣传，长效管理。本次“金融知识进万家”宣传服务活动集中一个月时间开展，为保证宣传效果，在宣传月活动结束后，应持续开展宣传活动，将宣教活动常态化、系统化。

重点围绕个人信贷、借记卡、电子银行、自助设备、非法集

资等内容进行宣传讲解。统一下发银监会设计制作的'宣传折页、宣传册、展架等宣传文本。在各支行营业厅视频播放器上播放银行业金融知识宣传视频。同时，结合自身实际，开展送金融知识进学校（课堂）、进社区、进农村等形式多样的宣传教育活动。

（一）筹备阶段（6月18日至8月31日）

1. 成立领导小组。为加强组织领导，总行成立由杨华副行长担任组长，电子银行部、计划财务部、个人业务部、公司业务部、办公室负责人为组员的领导小组。办公室为牵头责任部门。各支行行长为本支行宣传活动的责任人，要根据总行要求，组织开展好本支行宣传活动。

2. 准备宣传材料。结合本行特色和客户需求，选择宣传主题，制作具有自身特色的宣传材料，在活动期间对外投放展示。

3. 联系协调媒体。要积极联系媒体，争取支持配合，在宣传服务月活动期间通过活动报道、开辟金融知识专栏、金融问题热线问答等形式，扩大活动覆盖面，营造宣传声势。

（二）启动阶段（9月2日）