

2023年公安队伍调研分析报告(大全5篇)

在当下社会，接触并使用报告的人越来越多，不同的报告内容同样也是不同的。掌握报告的写作技巧和方法对于个人和组织来说都是至关重要的。下面是小编给大家带来的报告的范文模板，希望能够帮到你哟!

公安队伍调研分析报告篇一

我区地处中心城区，是我市政治、经济、文化、教育、金融、商贸、旅游、服务的中心。全区现辖6个街道、40个社区和6个行政村、31个自然屯，总人口34万。

20**年，全区共接待和受理群众各种形式的信访1710批次3672人次。

--受理群众走访973批次2935人次，同比下降5%，包括进京访84批次132人次，集体访7批次，其中真正属我区进京访有32批次63人次，集体访5批次25人次，登记的有22批次49人次(含原一厂教师6人的集体访1批)，属地属事是龙沙区的案件8批次，非正常访2批次，进京访同比上升68%;进省访12批次31人次(含集体访2批次)，同比下降14%;到市访95批次412人次(含集体访42批次)，同比上升111%;到区访782批次2360人次(含集体访420批次，含重复访130批次1340人次)，同比上升26%，群众走访的结案率达到70%。

--受理群众来信56件次，同比下降51%，结案率达到98.5%。

--受理电话访628件次，同比下降29%，结案率达到100%。

--受理网上访53件次，同比下降74%，结案率达到100%。

疑难信访案件专项治理实质突破。“重点疑难信访案件专项治理年”成效显著，23起历史遗留的重点疑难信访案件办结14起，45起临时交办案件办结35起;“区委书记暨党政领导

大接访”活动扎实开展。区级领导共接待136起信访案件，息诉罢访的有102起，办结率达75%；全区一盘棋的信访格局形成。统一领导、权责明晰、条块结合、分工协作、全员参战、齐抓共管的大信访调处新格局发挥了巨大作用。

当前，信访工作总体形势在向好的方面发展。但由于当前我国正处在矛盾多发的特殊社会发展阶段，信访总量仍在高位运行，信访突出问题仍较集中，深层次的问题不断产生，不和谐的因素大量存在且解决的难度越来越大。

(一) 信访总量有所增加，并仍在高位运行

除了多年积累的问题解决的难度越来越大，新的信访问题仍在不断产生，深层次的矛盾逐渐呈现，其中多数涉及群众的切身利益。这些情况充分表明，当前我国社会正处在因为社会转型而必然出现的矛盾高发期。不和谐因素的大量存在，需要各级各部门同心协力去化解和解决。

(二) 信访问题涉及面广，结构性矛盾突出

群众信访反映的内容涉及方方面面，大至对国家发展、建设提出批评和建议，小至要求解决个人生产、生活中的问题。从近年来群众信访反映的问题看，主要集中在劳动社保、城镇房屋拆迁、农村土地征占、企业改制、涉法涉诉、军队退役人员、环境保护、干部作风等八个方面，约占信访总量的一半，其余的问题则相对比较分散。这八个方面问题，都与群众的切身利益密切相关，其中多数又与经济体制深刻变革、社会结构深刻变动带来的利益格局深刻调整密不可分。这些情况充分表明，改革带来的结构性矛盾已成为当前社会突出的矛盾。随着改革的不断深化，一些深层次的矛盾还会不断暴露，不和谐的因素还会继续产生。

(三) 信访形式以走访为主，过激行为时有发生

当前，群众信访的形式呈现为多样性，有书信、走访、电话、传真、电子邮件等，但主要的还是书信和走访两种形式。从最近对书信和走访两种形式的统计数据看，在全国，群众采取书信形式信访的约占28%，采取走访形式信访的约占72%。在走访中，集体上访(指5人以上)的人次约占走访总人次的70%。不可忽视的是，集体上访的人次仍占较大比例，有组织的跨地区跨部门的串联集体上访有所增加，上访过程中的过激行为仍不断发生，非正常上访的情况还时有反复。种种情况表明，社会不和谐因素仍大量存在，有些矛盾还相当尖锐和激烈，已成为影响社会和谐和发展的突出问题。

在高强度地推进信访稳定工作的同时，信访稳定形势并不乐观。究其原因，相当复杂。

(一)城市化工业化的突飞猛进

上世纪八十年代中期以来，在城市化、工业化日新月异时期，使社会构成和社会矛盾异常复杂，各种利益群体之间相互博弈在所难免，通过信访渠道维权成了弱势群体费省效速的当然选择。

(二)各类改革举措的强势到位

改革涉及各类主体之间的利益调整。改革是前无古人的探索，难有万全之策。大力推进国有、集体企业改革、机关事业单位人事制度改革和工资福利制度改革、土地制度改革、社会保障制度改革等等。通过改革，多数人得到了实惠，也难免有人利益受损，尤其随着时间的推移，有的改革措施和工作上的缺陷逐步暴露出来，使得涉改矛盾纷繁复杂。这种日积月累的社会矛盾，在一定时期必然呈高发且难以化解之势。

(三)全能政府的无限责任

目前，政府基本沿袭计划经济时代的管理模式，属无限责任

政府。政府无所不包、无所不能，加之权力集中、失误难免，因而责任难脱、矛盾集聚。在改革发展中，群众把所有的希望都寄托于政府，把问题的责任也往往归咎于政府。发生了矛盾纠纷，群众自然找到政府。政府能力有限，矛盾纠纷不能妥善解决时，人们便把所有的不满和愤怒洒向政府，而各种社会组织又难以真正为政府分忧解难。

(四) 决策的非科学性与变动性

领导机关决策不科学是引发政策性信访的关键因素，政策的变动性是导致不稳定的重要原因。从信访稳定突出问题看，集中表现为各种主体之间经济利益冲突，主要由涉及群众利益问题的政策考虑不周引发的，与政策调整变动大、前后衔接不足、群众得到的利益和实惠相对受损有关。在不同时间、不同地区适用不同政策，群众得到的经济补偿差异较大，加之群众的攀比心理和期望值较高，经济利益矛盾驱使他们走上集体上访之路。领导机关在处理上访纠纷的决策不慎，也是导致上访的重要原因。

(五) 干部执行力的强弱差异

实践证明，干部执行力强，工作深入扎实，信访稳定效果便好。如果各级领导干部都敢于和善于做群众工作，真情为民，不少纠纷可消灭于萌芽、化解于基层，从源头上保住了稳定。反之，干部执行力弱，是导致信访稳定事项不断产生和难以化解的重要原因。有的领导干部在处理群众利益问题时方法简单、态度生硬，与群众形成对立或对抗；有的干部对需要关心和解决的群众利益事项久拖不决、酿成是非；有的不愿、不敢接触矛盾，对群众上访采取推、拖、躲的办法，使小事情变成大事件，等等。目前，信访稳定工作中重排查轻预防、重牵头责任轻部门联动、重接访轻走访、重出警轻处置、重批示轻靠前指挥、重稳控轻化解等现象不同程度地存在。

公安队伍调研分析报告篇二

辅警是指经市政府同意由公安机关会同人社部门按规定程序招聘由财政保障的警务辅助力量。是人民警察的助手并非正式的人民警察也不是一般的志愿者是一种职业与公安机关的法律关系为市场经济下的劳动合同关系是社会治安辅助力量而不是一个新警种。辅警管理工作的指导思想是稳定队伍、明确职责、严格训练、规范管理、严明纪律、及时奖惩。辅警管理实行“六个统一”即统一称谓统一标识统一招聘统一管理统一保障统一使用。由于辅警队伍成立不久在制度和日常实际工作中还存在许多盲区如何对辅警队伍进行有效管理充分发挥这支队伍的最大效用笔者结合实际浅谈一些粗浅的想法和意见。

抓队伍管理和建设首先要抓好对个人的思想学习和教育用正确的理论武装人以先进的文化引导人。在具体工作中我们要坚持落实辅警队伍日常学习教育训练制度保证辅警每周不少于2个小时的学习教育训练时间组织队员学习政治、学习有关的法律法规学习先进人物的先进事迹。

从而增强辅警的政治意识、宗旨意识、大局意识、法律法规意识和组织纪律观念增强辅警的奉献意识和奉献精神稳定队伍。

没有规矩不成方圆制度化、规范化管理就是队伍建设的规矩也是抓好队伍管理和建设的保证。在抓好辅警队伍的管理和建设上我们严格按照辅警招聘的条件规范辅警的工作和行为使辅警严格遵守法律法规和制度规定做到积极工作不越权认真工作不违法。在具体工作中一是严把辅警的进入关。对新招聘的辅警进行严格的政审保证新招聘的辅警不带“病”进入辅警队伍二是严格辅警的管理。

对工作中不遵守制度和纪律工作消极疲沓甚至违反制度和规定的辅警坚决及时的予以辞退防止传染他人出现一粒老鼠屎

坏了一锅汤的现象三是按照制度和规定规范辅警队伍的管理。目前辅警队伍管理的制度办法正在酝酿之中在具体工作中一是按照市局制定的管理规定建设队伍二是加强对制度化规范化建设进行检查督促对没有按照队伍管理制度进行管理的原因分析存在问题的原因根据不同情况采取不同措施及时认真的加以整改保证辅警队伍在制度规定的范围内开展工作三是在具体管理上原则性与灵活性相结合。首先每月评选巡防之星、服务之星等先进典型用他们的思想和行为带动和引导其他辅警向他们学习向他们看齐其次对绝大多数辅警在管理上采取教育引导为主对出现的小毛病小问题以批评教育促其改正为主三是对极个别素质较差经多次批评帮助仍然我行我素的辅警及时给予辞退不能让其形成气候。

俗话讲人心都是肉长的。中国几千年的传统文化美德也教育人们养成了知恩图报的思想。尤其是党中央提出了创建和谐社会理念实行人性化管理把这些思想融入到队伍管理和建设中对队伍的管理和建设确实起到一些积极的作用。我们在按照辅警队伍的制度和规定对队伍进行严格管理的同时还要注重加强对辅警队伍的人性化管理。在安排要求辅警认真做好巡逻防范等各项工作的同时也要关心关爱辅警的工作、学习和生活使辅警能够感受到公安机关的温暖能够在温馨、舒心的环境下愉快地工作。可以在工作之余结合辅警实际经常性的组织辅警开展一些篮球、乒乓球等一系列有益身心健康的比赛活动让大家互相之间有一个交流的平台拉近管理与被管理之间的距离寓教于乐。通过这些关心关爱辅警的具体举措一是增加了感情拉近了与辅警的距离进行和谐管理、愉快管理二是使辅警感受到组织的温暖心情上自觉遵守制度和纪律主动做好各项工作三是积极创造条件和机会促进辅警之间交流增进团结工作上互相支持相互帮助促进辅警队伍管理和各项工作开展。

公安队伍调研分析报告篇三

辅警是指经政府同意，由公安机关同人社部门按规定程序招

聘，有财政保障的警务辅助力量。是人民警察的助手，并非正式的人民警察，也不是一般的志愿者；是一种职业，与公安机关的法律关系为市场经济下的劳动合同关系；是社会治安辅助力量，而不是一个新警种。公安辅警队伍的建立弥补了警力不足，在辖区社会治安、综合防范等工作中发挥了不可或缺的重要作用，是公安队伍不可或缺的“绿叶”。辅警的出现可以说是时代性的必然产物，他们大大缓解了警力严重不足的缺陷，在巡逻、维稳和安保等各项警务活动中承担了大量繁重而艰巨的工作任务，他们的作用日显重要。由于辅警队伍成立不久，在制度和日常实际工作中还存在许多盲区，出现的问题也直接影响了公安机关的形象。因此，如何对辅警队伍进行有效管理，充分发挥这支队伍的最大效用，进一步加强和规范辅警队伍管理，建立健全规范化的长效管理机制，打造一支管理规范、纪律严明、训练有素的辅警队伍，是不容忽视的问题。

2016年以来，南华县公安局聘用辅警200余人，在县局党委的协调努力下，积极争取党委政府、财政的支持，努力改善辅警薪酬待遇，2016年州级保障下拨交通协管员经费：65600.00，县级财政预算经费：3120000.00，县级财政预算特警人员经费：1446000.00，县级财政预算交通协管员、接警员经费：477568.00，县人社局拨公益性岗位人员工资、保险费补贴：237457.54，合计拨款：5346625.54；2016年支付辅警工资、五大保险费、管理费、人身意外伤害保险费、服装费、装备费、被装费：5476957.19，超支10万余元从我局办公经费中开支。

目前，我局实有辅警197人，其中公益性岗位辅警12人，派出所辅警84人、交警队辅警42人、其他辅警59人。已购买养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险五险，未购买住房公积金，随着保险基数的提高，五大保险费也不断增加，2016年在岗职工平均工资约为7万余元，当地最低月工资水平月工资为1180元，辅警月工资1273.44元，月缴纳五险1126.56元，我局每月为每名辅警发工资及买保险支

付2400.00元，2017年在岗职工平均工资约为8万余元，当地最低月工资水平月工资为1180元，辅警月工资1400元，月缴纳五险1326.87元，我局每月为每名辅警发工资及买保险支付2626.87.00元，2018年在岗职工平均工资约为8.7万余元，当地最低月工资水平月工资为1350元，辅警月工资1500元，月缴纳五险1580.22元，我局每月为每名辅警发工资及买保险支付3080.22元，辅警工资虽然超过当地最低月工资水平，但仍然赶不上当地经济消费水平，大多数辅警觉得工资较低，工作与收入相差太大，辅警人员变动频繁，流动性大，不利于开展工作。

我局在关爱优待辅警方面，政府文件未对辅警薪酬标准作明确规定，但不能低于当地最低月工资水平月工资1350元，目前我局辅警月工资1500.00元(不包含五类保险费)，我局制定了《南华县公安局辅警管理规定》，从2016年5月起为辅警购买人身意外伤害保险，女辅警的生育产假与女民警一致，凡在辅警岗位工作满一年的发绩效奖金1200.00元，指挥中心的接警员工作满一年的发绩效奖金3600.00，目前我局辅警工资构成由州级、县财政、县人社局拨款，不足部分从我局办公经费中开支。我局为每位辅警购买了购买养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险五险，未购买住房公积金，从2016年5月起为辅警购买人身意外伤害保险，积极为辅警争取更多待遇，但由于经费有限，未能给予辅警更好关爱优待，特别是工资待遇方面，从而未能发挥辅警的更大作用。

(一) 辅警队伍综合素质不高。一是招聘的对象主要是文化程度不高的无业人员，这些人员自身素质比较低。二是岗前培训时间短，后续培训教育跟不上。主要原因是大部分人员分散在各基层所队，难以再集中进行培训教育。主管部门培训不到位，没有形成系统的、有针对性的培训计划和方案，队伍中仍有部分人员业务不熟，作风不过硬，服务意识、服务态度、服务质量等达不到要求，辅警队伍的综合素质有待进一步提高。三是个别辅警在工作和生活上不注重自身言行，出现违法乱纪现象，不但损害公安机关执法形象，也容易造

成社会群体对辅警队伍的不满。

（二）队伍稳定性不够。一方面，有些辅警缺乏对职业的热爱，工作没有热情，仅仅将辅警工作作为“跳板”，一些素质较好、业务精通、工作认真的辅警，都通过各种渠道，另谋出路，这使得辅警频繁进出，人员不断流失，队伍不稳定。另一方面，辅警待遇偏低是流失率增大的主要原因。

（三）职业认同感差。辅警不是公安机关人民警察，但他们面临的职业风险、精神压力、工作强度等同，甚至高于公安机关人民警察。然而辅警没有实际执法权力，在一些执法执勤工作中身份尴尬，他们的工作性质和辛勤付出往往得不到群众的理解和社会的认可，使得“当一天和尚撞一天钟”、“得过且过”的心理在部分辅警中慢慢滋生，工作效率低下。

（四）辅警招入把关不严。由于辅警的地位和待遇低，不可能吸引高学历、素质好的人员加入。之前尚未建立严格的辅警人员人事管理制度，招聘、使用存在临时性，去留随便，致使辅警人员思想不安心，临时观念重。

（五）管理制度不够完善。在辅警管理上，缺少激励机制，不能有效激发辅警队伍的活力，导致辅警积极性不高，敬业精神不强，不能充分发挥作用。辅警队伍虽然不是编民警，但政治思想工作一样不容忽视，而如何在辅警队伍中开展思想教育工作是基层用人单位普遍感到困惑的问题，存在只重使用，而不重视思想教育和业务培训的现象。

，从而增强辅警的政治意识、宗旨意识、大局意识、法律法规意识和组织纪律观念，增强辅警的奉献意识和奉献精神，稳定队伍。

（二）加强制度化规范化管理是抓好辅警队伍管理和建设的保证。没有规矩不成方圆，制度化、规范化管理就是队伍建设

的规矩，也是抓好队伍管理和建设的保证。在抓好辅警队伍的管理和建设上，我们严格按照辅警招聘的条件，规范辅警的工作和行为，使辅警严格遵守法律法规和制度规定，做到积极工作不越权，认真工作不违法。在具体工作中，一是严把辅警的进入关。对新招聘的辅警进行严格的政审，保证新招聘的辅警不带“病”进入辅警队伍；二是严格辅警的管理，对工作中不遵守制度和纪律，工作消极疲沓，甚至违反制度和规定的辅警，坚决及时的予以辞退，防止传染他人，出现一粒老鼠屎坏了一锅汤的现象；三是按照制度和规定规范辅警队伍的管理。目前，辅警队伍管理的制度办法正在酝酿之中，在具体工作中，一是按照市局制定的管理规定建设队伍；二是加强对制度化规范化建设进行检查督促，对没有按照队伍管理制度进行管理的，要分析存在问题的原因，根据不同情况采取不同措施，及时认真的加以整改，保证辅警队伍在制度规定的范围内开展工作；三是在具体管理上原则性与灵活性相结合。首先，每月评选巡防之星、服务之星等先进典型，用他们的思想和行为带动和引导其他辅警，向他们学习，向他们看齐；其次，对绝大多数辅警在管理上采取教育引导为主，对出现的小毛病小问题，以批评教育促其改正为主；三是对极个别素质较差，经多次批评帮助仍然我行我素的辅警，及时给予辞退，不能让其形成气候。

（三）是强化用工责任意识，进一步落实警辅管理责任追究。按照“谁用工谁负责”、“谁使用谁管理”的原则，丰富“一岗双责”内涵，严把入口关，畅通出口关，实行警辅管理连带责任制，确保每名警辅都有责任民警，也有相应的责任部门和领导予以管理监督。同时，健全日常督察机制，定期或不定期对警辅用工单位及管理人员进行督察，严格落实责任追究。

（四）实行人性化管理是抓好辅警队伍管理和建设的重要环节。俗话讲，人心都是肉长的。中国几千年的传统文化美德，也教育人们养成了知恩图报的思想。尤其是党中央提出了创建和谐社会的理念，实行人性化管理，把这些思想融入到队伍

管理和建设中，对队伍的管理和建设确实起到一些积极的作用。我们在按照辅警队伍的制度和规定对队伍进行严格管理的同时，还要注重加强对辅警队伍的人性化管理。在安排要求辅警认真做好巡逻防范等各项工作的同时，也要关心关爱辅警的工作、学习和生活，使辅警能够感受到公安机关的温暖，能够在温馨、舒心的环境下愉快地工作。可以在工作之余，结合辅警实际，经常性的组织辅警开展一些篮球、乒乓球等一系列有益身心健康的比赛活动，让大家互相之间有一个交流的平台，拉近管理与被管理之间的距离，寓教于乐。通过这些关心关爱辅警的具体举措，一是增加了感情，拉近了与辅警的距离，进行和谐管理、愉快管理；二是使辅警感受到组织的温暖，心情上自觉遵守制度和纪律，主动做好各项工作；三是积极创造条件和机会，促进辅警之间交流，增进团结，工作上互相支持，相互帮助，促进辅警队伍管理和各项工作开展。

公安队伍调研分析报告篇四

当今时代，信息已成为科技发展的重要资源。在新的形势下，如何更好地发挥情报部门的信息采集和研判职能，为整个警务服务，培养专业的情报人才已成为至关重要的因素。全面提高情报专业队伍素质已成为刻不容缓的重要任务。现将我市指挥（情报）中心队伍调研分析如下：

目前我市指挥（情报）中心共有4位民警，平均年年龄32岁。其中二人分别于2013年的9月和10月调入指挥（情报）中心，一人于2011年5月调入，最早的一人于2009年11月调入。四人中二人75年前出生，二人87年后出生，均非情报专业毕业，被抽调到指挥（情报）中心前，都不是专门负责情报工作的。11个派出所及其他各业务大队，虽然目前均指定专人负责情报信息工作，但他们都还要接手各自单位的其他业务，专门做情报研究的工作时间基本不到2小时一天。整个情报队伍人员都是各业务部门酌情抽调任命的，均所半路出家型，这也成为整个情报队伍建设的软肋，制约着整个情报队伍专业素

质的提升。

（一）机构设置及人员配置不合理。根据省厅相关规定，结合本市整个警务发展实际，6名民警是本市指挥（情报）中心的标配，但实际只有民警4名。且整个情报中心仍然依附在指挥中心，情报中心只是按人手负责一块工作，有时还要承担指挥中心的工作，原本有限的警力还要被透支开去，致使大情报各项工作的开展只能是面上的应付，而没有更多精力投入深层次的发掘研判之中。而从兄弟县市来看，都按省厅要求配足配齐了力量。

只注重在打上下功夫，而忽视了“情报信息工作是做好防范的基础”这一根本性认识。

（三）队伍缺乏专业人才，难出成果。11个派出所基本均未配置专门的信息采集员，信息来源有限，导致信息质量不高、信息不全。另情报队伍民警素质单一，大多数民警对事件和问题敏感度差，加之专业素质有限，致使对采集到的大量信息提炼和研判不够，对已掌握信息来源的可靠性和内容的有效性没有及时进行分析研判和验证有能力，以致收集到的信息没有起到预警性、防范性的作用。

要建立专门的情报信息研判机构，配备专业的信息决策研判力量，提高情报信息研判应用水平，不断推进情报队伍建设，为全面履行参考职能，进一步深化社会治安防控工作提供坚强有力的信息保障。

另一方面可推行警务公开，切实为群众服务。

公安机关应加大投入，给情报信息工作成绩突出的民警创造出国深造的机会；

鼓励民警积极开展公安情报学方面的研究；

切实加强从事情报工作人员的指导、培训和管理，建立健全情报人员参与和引领警务实战的工作机制。

公安队伍调研分析报告篇五

信息技术这一学科是一门比较特殊的学科，不同与其它学科的是，这门课要给学生充足的时间去实践、练习，基本上每节课讲授2025分钟，其余的就是师生互动和学生练习的时间，也就是学生做练习，然后老师根据学生在联系中出现的问题统一分析、讲解。而在这2025分钟的练习时间里，不给学生定一个主题或一个目标，他们的练习结果是可想而知的：用20分钟的时间确定题目，再用10分钟的时间查找素材，然而，这种效率是非常低的。

因此，与其让他们每节课那样漫无目的地去练习，倒不如把一些学生们很感兴趣但书上轻描淡写的主题拿出来让他们自己去讲，即这样一个过程：确定主题从internet上搜索资料做成自己的讲课课件同学们自己讲（大家一起讲）。

按照这一方式，我把黑客这一课留给了学生，让他们用5次课的时间做出自己的课件，然后在第六节课上大家一起讲，一起学习，共同探讨，成功地解决了powerpoint的练习和黑客的学习这一问题。

经过这次成功的尝试之后，我发现这种方式的讲课是很有必要的：

首先，它充实了学生的课堂练习，使学生有目的地去实践，更加直接地去接触核心问题（每节课的重点问题），解决问题，提高了学生的学习效率。

其次，它开阔了学生的视野，拓宽了学生的知识范围，使学生不再局限于书本上的肤浅的知识，根据自己的爱好和能力，尽可能从internet这个大海一般无穷的宝库中寻找自己需要的

知识，适合于学生的纵向发展。

第三，通过学生自己讲课，提高他们的学习兴趣，在电脑室里，用多媒体设备加传统讲课方法，充分地体现出多媒体网络教学的优越性，又不失传统教育的精髓，而通过学生自己讲课，不仅可以提高他们自己对所学知识的掌握程度，而且对他们的表达能力也是一个锻炼的机会，提高学生的综合素质。

通过此次成功的尝试，笔者认为这种讲课方式是可行的：

首先，有充分的时间保证，根据我们信息技术课的特点，教师讲课时间和学生实际操作时间之比大约在1:1或者5:4，即：学生要有大部分的时间去自己实际操作，因为计算机学科是一门注重操作的学科，所以说，每节课学生都有20-25分钟的时间去独立操作，老师的每个课题都可以给学生45节课的时间去准备。

其次，有丰富的资料来源。电脑室里的每台计算机（学生用机）都是和internet相连的，每个学生都可以在任何需要的时候（上课时）通过internet来查找资料，包括文本、图片、声音、动画、视频等等，而不再需要翻阅大量的书籍、报刊、光盘等那样烦琐了。

最后，有绝对的知识技术保证。根据我们新教材的安排，学生在入学初期就学习了word文本编辑技术、internet操作，熟练掌握了网上搜索技术，随后紧接着学习powerpoint。因此，学生做起来已经是轻车熟路了，要做的只是把资料从网上搜索并下载下来，利用自己的创造思维，把资料合理的搭配起来，最后再讲述出来，即便个别学生有什么问题，我们老师都可以随时指导解决。

除了以黑客为主题之外，我们还可以选择其它的如关于日军侵华的历史事件、关于地球上的生物演变过程、世界文明的

发展历程等等，都可以拿来让学生用所学的计算机知识做成课件来讲授，既达到了练习的目的，又实现了研究性学习的过程。因此，在信息技术课程的基础上，利用internet的庞大资源库，发展第二产业，不仅提高了学生的练习效率，又增加了学生的知识范围，是一种很好的课堂练习方式。