# 校长论坛议程

来源：网络 作者：明月清风 更新时间：2024-10-21

*第一篇：校长论坛议程食品科学系第三届“友好学校校长论坛”议程一、时间地点：2024年4月26日；丹阳市二、论坛主题：友谊协作发展三、会议议程：1、视频播放：苏州农业职业技术学院介绍2、致开幕词，介绍院、系情况：司文会 教授食品科学系主任、...*

**第一篇：校长论坛议程**

食品科学系第三届“友好学校校长论坛”议程

一、时间地点：2024年4月26日；丹阳市

二、论坛主题：友谊协作发展

三、会议议程：

1、视频播放：苏州农业职业技术学院介绍

2、致开幕词，介绍院、系情况：司文会 教授食品科学系主任、党总支书记

3、招生介绍： 秦昌友招生就业处副处长

4、学生发言： 丹阳籍学生代表

5、交流发言： 各位参会领导

6、总结讲话：李振陆 教授苏州农业职业技术学院院长

主持：宋京城食品科学系党总支副书记

交流参考内容：

1、资源、信息与经验共享

2、互相了解人才培养的机制与目标

3、高中实践课程与大学实践教学

**第二篇：2024中国金融论坛议程**

2024中国金融论坛议程

一、组织结构

（一）主办单位：

北京市金融工作局、北京市西城区人民政府、中国金融学会、中国银行业协会、中国证券业协会、中国保险行业协会。

（二）承办单位：

北京市西城区金融服务办公室 北京金博会投资有限公司

二、论坛议程

第一单元：2024中国金融中心城市发展峰会

峰会地点：

北京展览馆报告厅

峰会时间：

11月3日13:30—17:00

峰会主题：

金融中心城市的发展环境建设

峰会主持：

王勇清华大学经济学研究所副所长

演讲嘉宾：

首都金融街的建设成就与前景

王少峰北京市西城区代区长

金融危机与金融创新—天津的做法

陈宗胜天津市政府副秘书长

中国金融中心城市发展态势与战略机遇

王力中国社会科学院金融研究所研究员

上海陆家嘴金融城的配套环境建设

董勤发 上海市浦东新区金融服务局副局长

打开中东欧（CEE）开放金融市场的经验教训

曼德尔 国际金融市场协会总裁

中国发展地方金融市场的前景

马勤高盛亚洲区副主席

哈尔滨区域金融中心之路

焦远超黑龙江省哈尔滨市副市长

成都建设西部金融中心的实践与探索

孙平四川省成都市常务副市长

将昆明建设成东南亚、南亚区域性国际金融中心题目 朱永扬云南省昆明市副市长

伦敦证券交易所——为中国企业的全球成长融资 王倩伦敦证券交易所北京代表处首席代表 将港交所建成内地企业及投资者首选的国际交易所 杨秋梅香港交易所内地业务总监

苏格兰-汇聚欧洲金融服务业的精萃

龙柏金苏格兰发展局北京代表处总经理

金融中心建设中的制度与政策

樊纲中国经济体制改革会副会长

第二单元：中国金融产业峰会

峰会主题：

金融市场与金融产业的发展

峰会地点：

北京展览馆报告厅

峰会时间（第一时段）：

11月4日9:00—12:00

第一时段主持：

霍学文北京市金融工作局党组书记

演讲嘉宾：

宏观经济形势与农村金融

陈锡文中央农村工作领导小组副组长、办公室主任 后金融危机时代的世界经济走势

罗兰德世界银行中国蒙古韩国局局长

城乡一体化进程中的金融服务创新

张云中国农业银行行长

经济转型与金融发展

李一衡国际货币基金组织驻华首席代表

中国需加快推进经济结构战略性调整

姚景源国家统计局原总经济师

金融创新与发展的思考

刘晓光首创集团总经理

中国直接债务融资市场发展的现状、问题与前景 时文朝中国银行间市场交易商协会副会长

全球宏观经济与中国货币政策走向

李稻葵清华大学金融系主任

峰会时间（第二时段）：

13:30—17:00

第二时段主持：

宋敏北京大学经济学院教授、金融系主任 演讲嘉宾：

让金融关注新区

张伯旭北京经济技术开发区管委会主任

深化改革，锐意创新，推动资产管理公司持续发展 臧景苑中国信达资产管理公司总裁

积极创新符合中国实际的金融机构综合经营模式 赖小民中国华融资产管理公司总裁

以中小企业综合服务为特色，推进长城公司的改革与发展 郑万春 中国长城资产管理公司总裁

积极推动中国金融资产市场化流动

熊焰北京产权交易所董事长

加强中小企业金融服务

黄金老华夏银行副行长

改革国际评级体系 推动世界经济复苏

关建中大公国际资信评估有限公司董事长兼总裁 题目待定

张健华中国人民银行研究局局长

题目待定

王敏北京汽车股份有限公司副总裁

社会经济问题的信托视野

相开进山东省国际信托有限公司总经理 欧元危机和国际货币体

马克·让 新布雷顿森林体系执行长官

金融法规和金融机构发展

宋敏北京大学经济学院教授、金融系主任

**第三篇：班主任论坛议程**

武沟初中班主任工作论坛活动议程

时间: 2024年11月18日七八节课

地点：会议室

主持：陈世旭

参加人：全体教师

第一项：宣布《武沟初中班主任工作论坛活动安排》 第二项：宣布《武沟初中班主任工作论坛评分标准及评分要求》（一、评分标准：从四个方面评分，（一）演讲内容（4分）观点鲜明，主题深刻、集中，角度新颖、得当，材料典型、充分；事、情、理交融，逻辑严谨。

（二）论坛技巧（2分）语言流畅，口齿清晰；语气、语调、声音、节奏富于变化，抑扬顿挫切合论坛内容，能准确、恰当地表情达意，富有感情。时间控制在5—7分钟。

（三）精神面貌（1分）服饰整洁、大方、自然、得体，举止从容、端正，精神饱满，态度亲切。

（四）论坛效果（3分）论坛精彩有力，使人在美的享受中受到了深刻教育，具有强大的鼓舞性、激励性、说服力和感召力。

二、评分要求：要求与会老师认真听取演讲，客观公正地实事求是的评价每一位班主任老师的论坛情况。）

第三项：武沟初中班主任工作论坛活动开始（请九（1）班主任惠文星演讲，九（2）班刘兴建……）

第四项：领导评议

第五项：自由讲话

第六项：散会

**第四篇：校长论坛**

让校园和谐，让教师快乐幸福

——校长论坛材料

尊敬的各位领导、各位同仁：

大家上午好！今天能有机会与大家交流我感到非常荣幸，首先请允许我，代表陈集联校全体教职工向各位领导、各位同仁表示衷心的感谢和诚挚的祝福。今天我论坛的题目是《让校园和谐，让教师快乐幸福》。

中华民族是个崇尚和谐的民族。人与自然和谐则万物生长，人类和谐则快乐幸福，民族和谐则国泰民安，家庭和谐则万事兴旺，同样的道理，学校领导与教师之间的和谐则是教育发展的根本。教师们也会因为和谐的关系而喜欢一所学校，就会拥有饱满的工作热情，才能全力以赴投入到教育工作中去。反之，也可能因为没有这种和谐关系而讨厌学校领导，讨厌学校，甚至厌恶教书育人这项工作和教师这个职业。因此，和谐关系的建立直接关系到教育事业的发展，社会的发展，国家的兴衰。为了做一个能被教师喜欢的校长，我努力创建和谐氛围，打造和谐校园。主要体现在以下几点：

一、以人为本，人人平等。

提高教师的职业幸福感和自豪感的前提是以人为本，人人平等。因此学校的管理不能简单粗暴，要尊重教师、关心教师，解决教师的疾苦，做到尊重人、理解人、宽容人。我联校班主任制度的形成，优秀教师的评选及晋级名额的分放等，都要通过教职工代表大会研究讨论方案，会上每位代表各抒己见，举手表决，真正做到大家事大家提，大家事大家定。

以人为本还应该做到关心人，真心实意地为教师着想，为教师解决生活中的实际困难。想教师之所想，及教师之所急，上学期我校真正实现了教师人手一机，交互式一体机的使用，前不久我们有投资近元4万为教师购买了高档办公桌和真皮座椅，真正改变了几十年以来落后的办公条件。无论是物品的筛选、采购还是每笔费用的支出，都做到公开、透明。对于教师合情合理的需求，我尽力满足，教师的生活困难、家庭疾苦应尽力地去帮助解决，如女教师怀孕、家庭纠纷、教师患病、家人病故等都需要领导去关心体贴。人非草木，孰能无情，我们给教师一份爱，教师回报的是十分的工作热情，坚持为教师办实事，尽力为他们排忧解难，从而使教师把领导看成是自己的贴心人，关系也就愈来愈和谐，教师才能全身心地投入教育事业。

二、打造花园式校园，营造和谐氛围

对于一个学校来说，校园空间的规划和景观设计也是非常重要的。一定要具备雅致、和谐和文化的艺术品味。近年来，我联校的“创绿”

工作有声有色。通过宣传窗、黑板报、红领巾广播站、国旗下讲话等方式，在师生中大力宣传节能意识，倡导绿色消费、绿色生活。成立了“创绿”领导小组和“创绿”工作小组，各班推选了环保督导员，制定了环保公约，认领了绿化带，定期开展环保宣传、废旧品回收利用和志愿者活动，全校师生共同参与，各部门联动，按计划、分步骤、规范化地推进“创绿”工作。今年，陈集乡中心小学被评为 “市级绿色学校”。

文化走廊因地制宜，学校在教学楼楼道上，悬挂了许多师生的书画、名人故事、名人名言，让走廊“说话”，传递文化气息。学校还设置了宣传长廊和通知栏，让角落“说话”，营造文化氛围。学校还在校内道路的显著位置，树立了许多主题宣传牌，给学生潜移默化的影响。

二、资源配置，校校均衡。

为促进全乡教育均衡发展，近几年来我进行了一些有益的探索，一是基础设施向各完小倾斜，新学期我们又购置了6000余本图书，配备了高标准的图书橱，按需分配到各学校，使我乡各个学校均衡发展。在职称评聘、评优评模及十佳班主任的评选上优先考虑，其中一些表现突出，综合素质较高的还被调任到重要岗位。为了让年轻教师更好的展示自己，激励他们有更高的方向，每个学期的课堂开放月活动是我校雷打不动的活动，联校工作人员深入学示校去听课、评课。通过讲课、听课、评课，从中选出各学科最优秀的教师为立标教师，在周六开展活动时由立标教师上示范课，并邀请教育局的领导、专家点拨指导，最后办法证书及奖品。付出就有回报，由于我们不懈的努力，我校的秦新、郭焕荣老师被评为聊城市骨干教师，目前，我校拥有市级教学能手5人，上学期有六位教师参加市优质课大赛评选，均获市级优质课一等奖。

三、身为表率 服务教师

毛主席说过“我们要全心全意为人民服务，我们的军队是人民的子弟兵”。领导者不是享受权力的人，而是为人民服务的人。学校的领导就是为教师服务、为学生服务，是深化教育改革、提高办学质量、培养建设性人才的组织者和带头人。榜样的力量是无穷的，因此管理者要重表率，应该明确在管理的过程中，要

重人情、重言行、特别是要重表率。请记住：领导就是服务。如果我们梦想成为受人尊敬的领导者，就要以爱、奉献、无私、谦卑、忠诚等崇高的个人美德，急教师所急，想教师所想，就要有吃苦耐劳的精神，做团队最需要的事情。别人做不了的我来做，别人不想做的我来做，身体力行。真正服务教师，把权力行使在为教师做实事，为教师谋福利上，才能得到教师的爱戴，才能让教师跟着学校和领导者共荣辱、共进退，我们的的学校才能和谐、才能发展。只有这样，才能算得上是一个好领导，一个具有较高的领导艺术的好领导。

四、宽容悦纳 感化教师

宽容具有丰富的内涵。宽容需要气度，对人不苛求，对事不苛求，让人一步为高，它能使人释怀；宽容是淡化矛盾，解决矛盾的良药，它不是针尖对芒，而是心平气和，微笑握手，太平安然，以爱的大度赢得别人的敬佩和尊重；宽容也需要不断反省自己，提升自己。

老师如同世间万物一样，工作生活中，暴露出不足是正常的。尤其是现在的教师，面对的是急剧多变的社会环境，面对的是紧张沉重的工作生活，面对的是错综复杂的人际关系，出现一些这样那样的问题在所难免。身居一把手的领导会很明显的感觉到：现在的教师难管了，现在的教师问题多了。以前容易达到的要求，现在三申五令仍然无济于事；同样的问题用同样的方法难以生效，甚至出错；管理的度难以把握：松了，学校就乱，严了，老师就怨。在这种情况下，怨天尤人于济无事，宽容显得异常重要。管理的成效在某种意义上取决于领导对老师的宽容程度。面对错综复杂的社会，面对管理工作的新问题，惟有与时俱进，惟有学会宽容，宽容老师的错误和过失，理解他们、尊重差异、因势利导，以宽容之心悦纳教师，教育帮助他们成长。在\*\*常管理工作中，领导要以诚相待、以情感人、以理服人，少一份苛求，多一份理解；少一份埋怨，多一份宽容；少一份指责，多一份尊重。允许发表不同的看法，允许百家争鸣，允许发脾气，允许质疑，允许保留意见等等，同时要做到“四容”，即：一容比自己更有所长的人；二容有缺点但有特长，有事业心的人；三容敢于提相反意见，甚至反对过自己的人；四容犯过错误，但有决心改正的人。作为一校之长,必须调动一切积极因素，团结一切可以团结的力量，只有这样，才能凝聚人心，才能达到了和谐。

宽容是一种方法，是一份情感，领导者学会宽容，用好宽容，让我们的眼神充满宽容，让我们的语言充满宽容，让我们的生命与宽容相伴。

三、打造花园式校园，营造和谐氛围

以人为本，宽容悦纳教师，全心全意为教师服务，以师为镜，民主管理，领导与教师互动，“教学相长”，当领导把“做教师的良师益友”作为自己的座右铭时，当领导主动与教师交流、谈心时，当领导全力致力于建立领导与教师和谐的关系时，我们的校园就会变得和谐与美好。和谐的学校一定是欣欣向荣，蒸蒸日上的。

和谐是一种极致，和谐是一种象征，和谐更是一种力量。

新的时期如何带好我们陈集联校、提高办学质量和品位固然是我要认真思考的问题，与此同时如何提升我们的教师的快乐幸福感也是我义不容辞的责职。为此，我作了一些肤浅思考，想从以下五个方面着手做一点尝试：

一、培养和打造积极乐观心态，让教师知道快乐幸福的钥匙握在自己手中。

常言道：一个人面对太阳，眼中就是阳光灿烂；如果背对太阳，看到的将永远是自己的影子。这就是说一件同样的事情，从不同的角度看，会有不同的效果。面对同一扇打开的窗子，有的人会欣喜地呼吸新鲜的空气，有的人则皱着眉头讨厌蚊蝇的到来。也就是说，我们身处的地方，环境、人、事、物都很容易左右我们的情绪，其实，决定快乐的钥匙，在你自己的手中！在人才竞争激烈的今天，我们的工作是繁重、琐碎的，我们面临的压力是很大的。有时我们的确会在不经意间，就受到批评、埋怨，如果就此我们就觉得气愤、满腹牢骚，心灰意冷，就觉得领导没有人情味，家人不明事理。那么久而久之，就会对职业、生活产生了厌倦，情绪变得低落，没有进取心，这时的快乐又从何谈起呢？

看来自己得学会从不同的角度看问题，无论顺境还是逆境，无论成功还是失败，都要有一个良好的心态。不能改变环境就适应环境，不能改变别人就改变自己，不能改变事情就改变对事情的态度。渐渐的我们就能发现，自己已经处于快乐之中了。

二、热爱学生、学会欣赏、勤奋工作是我们快乐幸福的前提。

让每一个孩子都抬起头来做人！让阳光照耀在每一个孩子的身上！教师以热爱学生为天职，不爱学生就绝不可能是好教师。热爱学生不只是像亚里士多德那样，只选择了有坚忍不拔精神的柏拉图以育之，更重要的是要热爱每一个学生，特别是那些调皮捣蛋的学生。从某种意义上讲，如何对待调皮捣蛋的学生，是检验教师热爱学生、工作态度、教育理念、精神境界的试金石。好学生谁不会教？关键是教“差生”。“即使你的学生让你失望甚至背弃了你，你仍然要爱他们。”我们常说：“爱是永久的主题”。“师生关系就是教育教学质量”。渴望关注、渴望欣赏、渴望赞扬是学生正常的心理需要。对于孩子来讲，一个鼓励的眼神，一个欣赏的动作，一声赞扬的话语，远比五彩的服装、精美的食品来得更重要，更能出现奇迹，甚至影响学生的一生。教师应当学会微笑，学会欣赏，学会发现学生的闪光点。教师工作是为学生的一生打基础的工作，教师应当用自己的智慧、思想和崇高境界，不断给学生增添无尽的力量！要做到这一点，或是要真正做到这一点，教师就必须付出辛苦，付出昂贵代价，勤奋工作。只有以苦为乐的人，才能真正领会“幸福”的含义！只有创造了成功业绩的人，才能真正懂得“享受幸福”！教师只有尽到了教师的职责，才能体会“享受教育”或“享受教育幸福”。所以说热爱学生、学会欣赏、勤奋工作是我们快乐幸福的前提。

三、创造和谐氛围，构建温馨大家庭是关键。

提高教师的幸福感，关键在于创建和谐的校园环境，构建温馨的大家庭。和谐人际关系重在建设。我们不回避冲突，重要的是学会理解、沟通。首先学校领导班子成员之间要精诚团结，以诚相待，做出表率。其次要适度淡化教师之间的竞争。领导应该鼓励和提倡教师间的阳光合作，因为合作能促进交流，并在一定程度上缓解教师焦虑，解放教师心智，并在根本上缓解学生的压力，解放学生的心智。再次把教师在年级组、教研组内是不是受欢迎纳入考核指标，将组和谐、内团结作为文明组室评选的首要标准。

努力营造宽松工作氛围。教师所乐见的是一种愉快、合作、开心、高效的办公室文化。这种办公室文化的形成发展与校长的个人风格、学校的管理水平等直接相关。为此，学校首先要着力于软件比例，俗话说得建设：平时要注意对教职员工的教育和引导，注意同一办公室的人员构成包括性别好：“男女搭配，干活不累”，增加办公室的亲和力；还要适当增强人员流动性，避免不团结的教师坐在同一个办公室，也要避免小团体的形成；一旦发现问题要及时采取措施。其次要在硬件建设上下功夫，教师办公室要求宽敞明亮、干净整齐、办公用品够用方便，凡装修过的每一个角落都有值得玩味的细节，传递出强烈的现代感，传递出浓郁的文化特质，体现了对人的关怀。

三、为教师发展搭建舞台，让教师幸福快乐的成长。

我们为教师搭建民主、平等、发展的平台，校长善于发现教师的长处，开发教师的潜能，搭建各种平台，为教师大显身手，采取各种激励办法，为教师成长和进步创造条件，真正落实为教师专业发展服务的理念。在教学上充分信任教师，鼓励教师进行教改实验，帮助他们形成自己独特的教学风格。安排工作时，要尽可能用其所长，投其所好，满足他们的合理需求，让其在合适的岗位上发热发光。对擅长讲课的教学型教师，派他们到外地学习、听课，请名师为他们作师傅指导，推荐他们参加各级各类的教学比赛活动：对擅长管理的教师让他们做班主任，学习优秀班主任事迹，承担学校的一些具体工作：对擅长科研的教师，学校为他们申请课题，允许他们组成科研组进行立项实验研究„„只有这样才能不断发掘教师的潜

能，激发教师的热情，让教师无所顾虑，快快乐乐，轻轻松松，让教师乐观向上，充满激情，让教师幸福快乐成长。

四、丰富多彩的精神生活是保障。

保障文体活动。一所听不到教师的歌声、笑声，看不到教师打球、跳舞的身影的学校不是一所好学校。为此，学校将在力所能及的条件下为教师的健身和娱乐等提供保障。一是提供时间保证。因为教师最缺少的就是时间，除了提供课外活动时间之外，我校还规定每个教师每天必须保证一小时锻炼时间，这一举措很受教师的欢迎。二是添置安装健身设施。在学校食堂二楼建立两个乒乓室、两个标准羽毛球场地以及其他露天健身设施等，让教师有场地活动。三是开展活动。举行教职工体育运动会，篮球、乒乓球、羽毛球比赛，师德演讲等艺术活动，活跃教师身心，陶冶教师性情，丰富精神生活。让我们的教师在工作之余，充实自己积极向上、健康丰富的业余生活，让我们的生活充满情趣，充满阳光，充满幸福。

五、让自己成为工作的主人，活出自我。

如果你爱自己的工作，你就是它的主人；如果你恨它，它就会成为你的主人。这是美国某一州的一个工厂大门上的一条耐人寻味的标语。从这条标语中，让我联想到“快乐”一词，我们爱自己的工作，才会寻找到快乐，才能让自己成为工作的主宰者，成为主动者；我们不爱自己的工作，那它毕竟给我们带来烦恼，让烦恼来主宰自己，我们就是被动者。烦恼让我们变得消极低沉，让我们不再喜欢自己的工作。为了自己快乐的人生，那我就应该努力让自己成为现实工作的主人，从工作中寻找快乐，为了家庭，为了生活，同样为了事业，必须让自己喜欢它，这样才会有一个好的心情投入到工作中来。因此我们将通过各种渠道，努力调整教师自己的心态，让教师自己成为工作的主人，把工作当成一种乐趣，把工作当成生活中的一部分，把工作中出现的这样或那样欣喜的或不尽人意的事情当作生活节奏曲来享受。在工作中不仅认真做事把事情做对，更要用心做事把事情，做好如果每个教师都热爱自己的工作，每天就会尽自己所能把工作做完美，就会活得快乐，活得幸福，活出自我。

总之,善于感受生活是快乐和幸福生成的基础。当我们不能改变世界时，我们只有改变自己，我们要接受现实，悦纳自我，心存感激，追求卓越。我们最需

要的快乐，是认识自我、发现自我、发展自我、创造自我、成就自我的快乐，这种快乐会净化我们的心境，使我们越来越感受到活得有价值、有意义，越来越体悟到人生的真谛！相信在我们的共同努力下，我们教师的幸福指数一定会有更多的增长，我们就一定会成为一个快乐幸福的教师。

是呀,亲爱的老师们,和谐之美绝不容忍名利所缚,只有淡泊名利才可以真正称为和谐之美。雄鹰是为了搏击长空才在天空自由翱翔,而不是为了炫耀自己的羽翼,因此无限的天空赐予了它自由快乐的空间;风帆只为乘风破浪而在海中搏击风雨,而不是夸耀自己的樯桅,因此浩瀚的大海给予了它豪壮宽阔的乐园。其实,你也一样,我也一样,只要我们用一颗平凡的心去看待,用一颗进取的心去奋斗,用一颗火热的心去热爱我们的学校,那么和谐之花就一定会在校园绽放。老师们,我们学校连续七年评为区级优秀级学校,之所以取得这样的成绩正是因为我们有个和谐的校园,有胸怀坦荡、无私奉献的学校领导,和教师们的崇高的事业心,神圣的责任感。让我们鼓起勇气和力量,乘风破浪,用我们的青春和生命奏响时代的强音,让我们共同努力,为创建更加和谐的陈集联校而努力吧!谢谢大家!

**第五篇：校长论坛稿**

制度管理铸校魂 以人为本育团队

学校教育教学管理是一项任重道远的工作，我们永平小学自2024年9月建校以来，在市局和长江镇教管中心的正确领导下，以实现“创建农村一流小学”的宗旨，学校以全面推进素质教育为目标，突出实施新课程改革和提升教学质量为重点，全校教职员工扎扎实实开展工作，本着：求真、求实、灵活、创新的原则实施工作，下面简单向各位领导各位同仁汇报如下：

一、制度管理铸校魂

学校管理的首要任务是教育教学管理，我校始终坚持全面贯彻党的教育方针，深入推进素质教育，始终坚持科学育人、全面发展的教育思想，形成先进教育教学理念。学校要求教师不断更新教育观念，紧跟课改发展的要求，与时俱进，在教育思想观念、方法上不断创新。扩大视野，更新观念。坚持“校本教研，教改为先”的教学管理思想，在教研教改的实践中，形成各自的教育理论体系。采取“典型引路”的方法，树师德高尚、具有创新意识、创新行为、创新业绩的典型教师，弘扬这些教师先进的教育思想，带动和影响全体教师教育思想的更新，营造一种积极向上、充满鲜活气息的校园气氛。

1.加强组织领导，明确工作责任。学校的教学管理工作由校长全面负责，分管副校长具体领导，教导处负责组织实施，全面计划、组织、指挥、调控、检查和总结学校的教学工作。学期初从学校实际出发，制定学校教学发展规划和目标以及实现目标的措施，并组织实施。我们围绕：“安全”、“质量”、“特色”、“发展”这几个关键词开展学校工作。

2.后勤保障工作是学校的生命线，不容有丝毫的懈怠。教学工作的成败必须有良好的保障。为此，我们采取了透明的民主管理形式，减少一切不必要的开支，尽最大的能力，投资于教育教学和学校环境建设。近年来，在镇教管中心的支持下我们紧缩开支，完善了学生食堂和教学设备，修缮了花圃、花厢，栽种了名贵树木，美化、绿化了校园，提升了学校办学氛围，为全校师生提供了舒心幽雅的学习生活环境。

3.建立健全教学管理制度，确保教学工作有序运行。为促进我校教学管理的科学化制度化，我们在参考借鉴先进经验的基础上，结合学校实际情况和新课程理念，学校全面订立并修改了大量保障教学工作有序运行的制度。包括：常规教学管理制度、教学过程管理制度、校本培训制度、听课评课制度、集体备课制度、教师课堂教学每日巡查制度、青蓝工程教学帮扶制度等。对教师备课、上课、作业布置与批改、辅导、检测等工作提出明确的行为指标和要求。完善了学校备、教、批、辅、考、评、研等各项制度，并严格执行。使学校教学常规管理更人性化、规范化，更好地为教学服务。

4.以组织教学月查为手段，抓好常规教学。常规教学管理是学校教育教学管理的日常工作，是教学过程管理和目标管理的结合点，为了切实抓好常规教学管理，我们在每月月底两天，由教导处牵头，2 教研组长对全校教师一个月内的备课、上课、作业批阅、培优辅差、听课笔记、教师读书笔记等常规教学情况分学科进行一次全面检查，检查做到“三有”：要有评语、有日期、有记载。检查完成后，形成书面总结，并迅速反馈给校长、分管副校长，由校领导对照检查记载随机抽查部分教师常规教学资料，杜绝月查中“送人情、卖面子”的现象，严格按照优秀、良好、合格“4、3、3”的比例进行考核，及时公示并与绩效考核的过程管理挂钩。每月的检查结果由教导主任在下个月第一周的校务会中宣布，表扬先进，批评后进，借鉴经验，查漏补缺，弥补不足。对于存在问题的老师教导处及时下发教学常规整改通知书限期整改到位。

5.学校严格执行国家课程计划，开齐学科，开足课时，不准随意增减课程，地方课程和校本课程也列入学校计划，按要求实施。同时还编写了校本课程，配齐教师，按排好课表，制定好计划，每学期教师工作安排合理。教师个人不得私自调课，特殊情况要由学校教导处统一安排，教师因事因病影响正常授课的，学校要责成有关人员及时代（补）课，确保了学校教学任务的顺利完成。每天行政人员巡视课堂时重点关注以下几点：教师工作状态，学生听课参与课堂的状态，是否按课表上课，是否使用多媒体教学。正因为有制度的约束全校老师课堂教学多媒体使用常态化，提高了课堂教学的效率。

6.积极开展校内级部视导活动，学校行政人员深入课堂听课，实施推门听课，真正了解一线教师的工作状态。为进一步促进学校内涵发展，推动课堂教学的深化改革，提高教育教学质量，学校于11月 10日开展了校内级部视导活动。校长室通过级部主任抽签确定一年级组接受学校级部视导。为使视导活动扎实有效地进行，教导处制定了详细的视导工作方案，明确了检查的标准要求。视导组成员通过问卷调查、听随堂课、查看相关资料、学生座谈等方式，对一年级组的四个班级的班级管理、课堂教学、备课及反思、学生作业、听课记录、教研活动等方面进行了全方位、全覆盖的检查。视导总结会上，视导组对检查过程中发现的优点、亮点进行了表扬，对发现的问题进行了梳理，提出了改进措施，并明确要求要及时整改到位，落到实处。校长室成员根据集体备课安排事先不通知随时参加教研活动。教导处经常深入班级，组织摸底听课，全面客观地掌握教师教与学生学的情况。及时给以指导，促使教师的授课正常化、正规化，学生习惯养成常态化。随时抽查和每月集中检查教师教案、学生作业、发现问题及时指正，马上整改，并公正量化评价，做好记载。

这种教学常态下的行政听课和校内级部视导活动，进一步加强了学校教育教学工作的规范化管理。以视导促管理，以视导促提高，推动了学校各项工作全面扎实有效地开展，确保学校的教育教学质量能在现有基础上迈上新台阶。近几年我校成功申报南通市级课题两项并申报省课题一项，30多项如皋市级微型课题成功结题，广大教师在课堂教学中研究促进自身业务发展和教学水平的提高。二: 以人为本打造卓越团队

建校之初，我们清醒地认识到师资力量薄弱，具体年级学科缺乏领跑者，唯有发挥团队力量，让经验丰富的老师（校长）“传帮带”，变“个人优秀”为“集体创优”。“一个精神灿烂的人，可以活成一座花园；一个精神灿烂的群体，可以活成一个传奇”，这是六年级办公室的室铭，也是我们永平小学教师群体的真实写照。学校制定实施《永平小学级部管理实施方案》等一系列的管理制度，实施级部管理，以提高教育教学质量为核心，下移管理重心，充分发挥每个管理者的主观能动作用，灵动地解决复杂的具体问题，激发广大中层管理人员积极进取的热情，从而实现学校管理工作民主化、科学化和高效化。级部管理由校长室领衔，每个校长负责两个年级，每个中层干部蹲点一个年级，并分管一个学科建设，既是指挥员又是战斗员。级部主任由年级推荐选举产生，校长室考察确定后，颁发聘书，一年一聘。改革教师工作评价机制，推行“捆绑式”考核奖惩制度。具体做法是：推行两个责任制，即以班主任为核心的整体班级管理目标责任制和以学科备课组长为核心的学科质量目标责任制。两个责任制指向一个目标——学生管理、教学质量、教学常规集体创优。成功的管理，除了有一套科学规范的管理制度，更需要从人的情感需要和发展的角度来思考管理的方式，营造一种舒缓、宽松、和谐的氛围。为了充分调动教师积极性，我们坚持民主平等的工作作风，使全体教师在政治觉悟、敬业乐业、教学水平等方面呈现出最佳状态，并以主人翁的姿态投入到工作和学习中去。

总之，教学管理，虽是常规，但贵在常中有新；教学管理，虽是 管理，但贵在自主。在新课程改革的热潮中，我们永平小学的教学管理工作也会走向改革之路、走向创新之路、走向发展之路。当然我们永平小学的教学管理与其他兄弟学校相比还有差距与领导的要求还有距离，但我们全体永平人有信心不断学习努力超越，办人民满意教育向全体领导同仁交一份优异的答卷。欢迎各位领导各位同仁关心永平小学的发展多到校指导工作，谢谢大家！

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！