

一级指标	3 队伍建设
二级指标	3.1 管理团队
三级指标	3.1.2 中层管理团队
评估标准	学校中层管理队伍选拔任用机制健全，程序规范，重视中层干部的培养、提升和考核，充分激发管理人员的积极性。学校管理团队整体素质高、综合能力强。
分项目自评概述	
主要实践和成效	
中层管理团队整体素质高、综合能力强 学校中层干部有健全的选拔任用机制，按照德才兼备、以德为先的原则，经民主推荐、群众测评、校委会研究、县局考察任命产生，程序规范，强调年轻化、专业化、信息化、创新化的要求。 学校对中层干部的能力要求非常明确，制订并实施干部队伍能力提升计划，注重中层队伍的管理能力、专业能力、学习能力的提高，并能从制度层面加强对中层队伍的岗位能力考核，制订岗位绩效考核制度，通过奖勤罚懒激发中层队伍工作积极性。 中层队伍年龄、学历、职称、专业结构合理。现有 9 人，是一支老、中、青相结合的管理团队，公共课教师 3 人，专业课教师 6 人，全部为本科以上学历，其中硕士研究生 2 人，达 22 %；取得高级职称 6 人，达 66.67%，市学科带头人 1 人，市名师工作室领衔人 1 人；有省级表彰 1 人，市级表彰 6 人，县级表彰 12 人。中层管理团队整体素质高、综合能力强，在学校各项工作中很好地发挥带头模范和工作骨干作用。	
主要问题和不足	
管理团队的开拓精神、创新能力、团队执行力需进一步提升。管理团队的考核工作需进一步细化。	
改进措施和目标	
及时修订团队管理考核方案，完善中层干部量化考核办法，建立良好的激励制度，更好地提升每个管理者的积极性。	