# 小学岗位能力等级评价实施细则

来源：网络 作者：夜幕降临 更新时间：2024-06-26

*第一篇：小学岗位能力等级评价实施细则小学岗位能力等级评价实施细则2024.2岗位能力等级评价实施细则一、评价的目标：1、以引导教师以现代教育理念开展教学实践，在发展学生的同时发展自我、完善自我；2、让教师发现自己存在的问题和不足，提出解决...*

**第一篇：小学岗位能力等级评价实施细则**

小学岗位能力等级评价实施细则

2024.2

岗位能力等级评价实施细则

一、评价的目标：

1、以引导教师以现代教育理念开展教学实践，在发展学生的同时发展自我、完善自我；

2、让教师发现自己存在的问题和不足，提出解决的办法和措施，以利于改进自己的教育工作，促进自身的发展。

3、激发教师专业发展的内驱力，培养教师的自信心，体验教育教学工作的成功，促进教师个性化的发展，促进学习型学校的形成和团队精神的树立。

二、评价的原则：

1、符合现代教育思想。在评价指标上表现为：教师工作的结果和过程兼顾；评价教师的教育水平、工作绩效，也评价教师的教育思想和教育方法。

2、反映全面教育质量。在评价指标上体现为：不仅评价学生基础知识、基本能力的提高，更注重学生的学习兴趣、学习方法、学习态度的变化，学生的综合素质的提高；既注重全体学生的发展，更关注每个个体的潜能的开发。

3、体现教师履行职责的绩效。包括教师承担工作量的多与少，完成工作的优与劣，工作成绩的大与小。

4、反映教师工作态度和专业进步。这可以说是一项很具有个性化的评价指标，引导教师不但要作横向比较，找到自己工作的优势和不足，更强调教师作自我的纵向比较，看到自己的专业进步。

5、做到公平公正。以教师各方面的表现情况为评价基础，以教师的教育教学过程为依据，以各种量化指标为凭证，坚持实事求是。评价在客观、公正的基础上，根据每位教师的具体情况，做出与其实际表现相符的评价，防止千人一面。考核工作不走过场。同时评价也是学校规范化管理制度的重要组成部分，学校将成立教师评价工作小组。考核小组由校长、支部书记，成员由教导处、学科教研组长和工会主席共同参与。

三、评价的价值：

1、评价有利于促进教师的发展。奖惩性评价和管理性评价，侧重于对教师的甄别、鉴定、选拔和规范，一方面是为了鉴定教师是否胜任工作，另一方面是判断教师履行职责的情况，并以评价对教师进行奖惩和评聘。这种评价着眼于教师过去已具备的素质、已承担的职责和已取得的工作成绩。虽然也具有促进教师改革的动力，但是由于这种评价是自上而下的，往往只能引起少部分人的共鸣，这种“以评促改”仅仅是在外部条件作用下的被动改进，难于引起全体教师的重视，难于调动广大教师的积极性，难于促进全体教师的发展。

2、评价有利于开发教师的创造力。奖惩性和管理性的评价，主要考核教师的工作是否符合一定的标准和规范，一般不能给教师带来教育观念、教育方法上新的收获，不能给教师主动探索、开拓创新留下足够的空间。基础教育的改革对教师的创新意识、创新能力提出了更高的要求。因此，教师的评价改革一定要有助于教师创造性的开发，有助于教师的反思，促进教师可持续性发展。

3、评价有利于符合现代教育思想。无论是奖惩性评价、管理性评价还是发展性评价，都具有明确的导向性。教师的评价改革应该发挥这种导向作用，以评价来引导教师树立正确的教育价值观，在教育教学活动中注重培养学生的“主体精神、人文精神、科学精神、创新精神和实践精神”。以评价引导教师树立全面的教育质量观，关注全体学生的发展，促进学生的全面发展，开发学生的潜能，培养学生的个性，克服当前还较为普遍存在的应试倾向，推进素质教育的深入实施。

4、评价有利于学校的管理。评价作为学校管理的一种重要手段，在课程改革条件下，不应该抹煞它的管理功能。评价之所以能发挥其管理职能，必须有一种外显的手段，比如根据评价的结果对教师进行奖惩、评职、晋级、聘任等，这实质都是满足教师内在需要的一种手段，也是以外力来激发其发展内驱力的手段，是实现评价的“发展性功能”的保证。离开了这种外显的手段，那么评价的作用是苍白的，是一种理想主义的“发展性评价”。我们需要反对的是教师评价以教师鉴定为主要目的。

五、评价的内容：

为了进一步加强教师队伍建设，激励教师忠于职守、积极进取、钻研业务、教书育人，依据《中华人民共和国教师法》等有关法规，制定本办法。对教师的评价结果作为教师聘任、晋升、评定职称、奖惩和进修培训的重要依据。对教师的评价内容包括教师职业道德、教学能力、组织与管理、校本培训和教科研成果。

1、教师职业道德：拥护党的各项方针政策，忠诚党的教育事业敬业爱岗，有一定的奉献精神。遵守宪法和法律，为人师表，教书育人，具有良好的职业道德和社会公德。依法从教，不搞有偿家教。尊重、关心、爱护每一个学生，使每一个学生能健康成长。不体罚和变相体罚学生。重视学生整体素质的提高，培优和补差同步进行，使所有的学生在原有的基础上有所提高。能正常与家长联系，建立家校联系制度，协同搞好教育教学工作，家长对教师的工作满意度高。在工作中能学校的领导服从分工，顾大局，遵守学校的各项规章制度，上班时间精力集中。能主动关心集体，节约能源，有一定的团队合作的精神。

2、教育教学能力：能认真专研教材，备好每节课，备课能为教学服务。课前能认真做好准备工作，充分利用各种教学媒体为教学服务，调动学生学习的积极性和主动性。作业批改认真及时，无错批和漏批的现象，在批改中有明确的订正要求。能把自己的教学成果通过展示活动的形式，对校、区、市、省举行开放活动。能认真做好每个单元的质量分析，所任学科的教学质量好，家长和学生对教师的信任度较高。

3、组织与管理：能正常对学生进行日常行为规范的养成教育，班级学生有良好的卫生习惯，所任班级的班风正学风浓。班级文化氛围浓，能正常开展各种教育活动，组织班级学生定期更换板报，板报内容有一定的质量。积极配合学校开展各项活动，在班级学生能做到全员参与，在活动中学生表现出色。充分利用学校的教育资源，正常

组织学生借阅图书，月人均借阅图书量达到4册。

4、校本培训：能积极参加校本培训，如集体备课、教研活动、教师例会等。认真参加活动和相互听课活动，学期中能完成所规定的听课次数。按时撰写教学反思，讲自己的教学故事。结合学科特点学习相关的教育理论，能做好业务笔记，在学习的过程中能阐述自己的观点，发表自己的见解。

5、教科研成果：每学期能根据自己的教学实际撰写一篇专题总结或论文。积极参加课题研究，正常开展课题研究，并取得了初步的成果。包括教师在工作职责内取得的成绩、教育科研的成果、教学工作成效、思想教育和班级管理成效、后进学生辅导成效、指导学生参加重大活动和各项竞赛的成绩等。

六、评价的方法：

1、定性和定量相结合。教师工作是一种个性化的、创造性的工作，许多工作是不可以量化测评的。比如教师的教育理念和课堂教学水平，我们并想采取打分的办法，以避免类似物理学中“测不准现象”的产生，而是由教导处和教研组给予建议性的评价。又如教师的专业态度和进步情况，我们月工作考核进行。在此基础上通过同事、家长（学生）进行评价，在同事、家长（学生）高满意度评价中提高教师教学的效能感。

2、随机考评、学期考评两结合。在评价中我们更多地注重过程评价，特别是教师行为规范、教学常规的执行情况，教师的教学理念、教学水平适宜随机考评，而把工作绩效、突出贡献、教师进步情况作

为学期考评的主要内容。当然，考评内容并不是决然分开的，因为教师的发展本身是一个动态的过程。

3、自评、考核组评、家长（学生）评和同事评相结合。上下、师生、自评和他评相结合，避免评价的局限性和片面性，力求公正、客观，力求评价教师的认可。

4、教师评价前要进行自我总结，将年度的成绩和不足写成总结，交学校评价小组。评价小组通过学生座谈、学生问卷调查、教师问卷调查、评议会等形式了解教师情况。评价结果分为四级：90分以上为示范，70分一89分为优秀60一69分为过关，60分以下为有待提高

七、评价结果的反馈。对教师的总体评还是以鼓励先进，肯定成绩，让每个教师都有被评上先进的希望。我们根据评价的结果有针对性的谈话，帮助寻找工作的差距，对不同性质的教师分别采取鼓励和提示等教育手段。评价的结果采取保密的原则，除了公开优秀和合格等级之外，其余教师的评价结论都实行保密。在给每个教师评价反馈时，我们分别列出每个大类的考核结果和学校的平均成绩，以便教师参照分析，更明确自己工作的优势与不足，以利于今后调整工作的目标，更好地发挥自己的个性和潜能。

**第二篇：岗位能力等级评价工作汇报**

岗位能力等级评价工作汇报

2024--2024

信庄小学

信庄小学岗位能力等级评价工作汇报

一、明确意义、规范流程

教学质量是衡量一所学校办学成功与否的重要指标，是学校的立校之本。如何全面提高教学质量，进一步规范常规教学行为，强化常规教学监控与管理，提高教师教学能力和教科研水平，促进学校业务活动的实质性开展，是每个基层教育管理教育管理者殚精竭虑思考的一个重要问题。自从近几年开展教师岗位能力等级评价以来，军王小学在学区的正确指导下，始终扎实有效的开展这项工作。我们在实践中探索，在实践中完善。随着活动的深入开展，教师岗位能力等级评价已与常规教学管理、教研活动、教师考评有机地融为一体。教师岗位等级能力评价活动使我校的教学管理更规范，教研氛围更浓厚，学校教学质量稳步提高，教学成绩名列前茅。从而调动了全体教师参与评价的积极性。为此我校根据上级文件精神和有关会议要求，制定了《军王小学岗位能力等级评价实施方案》、《军王小学岗位能力等级评价评分细则》及《军王小学岗位授课能力等级评价量化表》等有关制度。我校学年初首先成立了岗位能力等级评价领导小组。以校长为组长，教导主任为副组长校领导班子及教研组长和骨干教师为成员的岗位等级评价领导小组，评价小组负责学年初制定评价计划，完善评价方案及细则。注重过程的管理和把关，做到客观公正、科学、高效。现就我校一年来探索实施教师岗位等级能力评价活动的体会和认识向各位领导汇报一下：

（一）认真实践，重在务实

任何一项工作，只有计划没有检查，其结果等于零；只有检查，没有整改，其结果也等于零。我们在实践教师岗位能力等级评价活动中，始终把有布置，有检查，然后认真整改，作为我们的工作主线。在教学管理的每一个环节都加以研究，认真制定整改方案，并抓好落实。

1、备课能力评价。

（1）评价要求：教学目的明确，重点突出，体现新理念，教学内容详实，教法设计新颖，学法指导有利于教师和学生的互动，教学环节齐全，教案格式规范，教学思路清晰，教案书写认真，没有简案，练习设计适当，板书设计美观实用。

（2）评价方式：备课的量化得分有两部分组成。一是每月的常规教学检查。常规检查有教导处主任和教研组长检查，严格按照学区的文件要求给出量化得分。二是教师完成授课后，将当堂课的教案交给评价小组，评价小组负责检查。最后由评价小组将两次的得分作为评价得分。

（3）评价程序：①常规检查的通知，教师在指定的时间内将备课送到教导处检查。②由主任和教研组长负责检查。③做好检查记录和总结并提出存在的问题④督促备课不达要求者限期纠正。

2、授课能力评价。

（1）评价对象：担任授课任务的全体教师。学校领导要起到模范带头的作用，认真组织积极参与。

（2）评价程序：

本人申请。由被评价教师本人提前一周向评价小组提出申请，由评价小组统筹安排教师讲课。

听课评分。教师认真听课，并根据学区教师授课能力评价表客观公正地给授课教师量化评分。

说课评课。教师授课后，要进行说课并写出说课材料，以便对教师的说课进行指导和规范。每位教师讲完课后，教研组组织评课，要求每位教师都积极发言，突出新理念，取长补短，互相进步。

量化计分。评价小组汇总听评课教师的量化得分，求取平均分。

协调定级。由于各个教研组讲课打分的标准不一致，有高有底。学校将示范型、优秀型教师根据教研组人数分配指标，将授课能力较差的定为有待提高型。

推广提高。确定出的示范型、优秀型教师根据学区要求上一节公开课，对有待提高型的教师进行跟踪听课，并进行帮扶指导。

3、作业批改评价。

（1）要求：批改方面要有详实的作业批改，批改记录和批改次数要吻合，批改及时认真，无漏批、错批和累计批改现象。有恰当的批语。对作文的精彩句段有批注，病句要有明显的标记。

（2）方式与程序和备课评价同步进行。

（3）学校对教师的作业批改要求是全批全改。教师要真正将学生的作业看作是课堂教学的延伸，是学生对知识掌握的反馈，是教师与学生心灵的对话。

4、辅导学生评价。

（1）要求：教师应该重视学生个体差异，体现因材施教原则。主动及时对学生进行个别辅导帮助。要有明确的辅导对象、计划和措施和辅导记录。

（2）课任教师与班主任要密切配合、相互协调，分析学生学习情况及存在的问题。根据学生的实际，选择辅导对象，拟定计划。尤其注意尖子生和学困生的辅导和教育帮扶。

5、教研能力评价：

评价小组依据活动记录、荣誉证书、考试记录、试卷分析等对全体教师教研活动能力量化评价。

评价小组将教师的五个方面的得分累加，计入教师评估中的“能”的档案，对教师岗位能力等级评价活动的开展，我们还有待于在教育教学管理实践中进一步完善，使之有效地促进教学质量的全面提高。

二、淡化结果、注重过程

在评价过程中，我校注重活动过程的管理与操作，力求让全体教师充分体会到这项工作的唯一目的就是：促进教师业务素质的提高。评价的目的不是看教师的工作表现是否符合学校的期望与要求，评价过分强调结果虽在一定程度上规范了教师的教学行为，但容易造成矛盾，挫伤教师的积极性，限制了教师参与课改的积极性。因此要注重过程。活动过程安排合理有序，活动环节讲求实效，人人参与，相互学习共同提高；我校如发现与评价标准差距大的教师没有停留在量化打分上，及时采取有效措施帮扶。因而采取多次评价的方法，岗位能力等级评价不搞突击，这样评价结果更合理，教师岗位能力等级评价活动开展以来，我校在接受、实施、探索、完善再认识过程中真正尝到了甜头。

三、统筹规划、务实高效

最初完成这项工作，我们虽能按部就班完成评价任务，但基本上将这项活动与常规教学管理割裂了。其结果并不被广大教师所接受，达不到提高教师教学能力的作用。通过开展评价活动的实践与摸索，我们觉得只有把评价活动与常规教学管理，与教研活动有机结合，与学校的教师培训相结合，与学校的义教评估相结合，使评价成为学校常态化工作。好处才是显而易见的。我校岗位等级评价坚持民主、公开、公正的原则，所以评价领导小组成员要具有代表性、专业性、可

信性通过大家选举或校领导据平时工作推荐产生，所有评价资料公开透明。力争做到取信于大家。

四、认真实施教师岗位能力等级评价方案，重在抓落实。(一)加强学习，提高认识。

1、在学年初，学区领导就教师岗位能力等级评价工作的开展都会给予正确的指导。我校教导主任组织安排全体教师学习有关文件和资料，充分认识到评价是提高教师专业发展水平，规范教学管理的重大举措。制订了岗位能力等级评价的计划和实施细则等制度。

2、召开全体教师会，集中学习《宋门学区中小学教师岗位能力等级评价表》、《宋门学区授课能力评价表》并印发给每一位教师。针对多数教师在说课这一环节上相对薄弱，学校还印发了《关于说课》给每一位教师。教师们认真学习，共同领悟，没有将此项工作作为一种负担去应付，而是作为展示自己才华的一个舞台去珍惜。

（二）及时总结，不断创新

每学年末我校都要进行总结评价得失，并在学校会议上交流，并接受学区领导及时调研。以上是我校教师岗位能力等级评价工作的点滴做法很不成熟，还需要我们在今后的工作中不断探索和完善，恳请领导提出宝贵意见。

**第三篇：教师岗位能力等级评价工作计划**

教师岗位能力等级评价工作计划

信庄小学

一、指导思想

以全面贯彻党的教育方针，实施素质教育，进一步推进和深化课程改革为宗旨，以研究、解决学校和教师实施新课程中的现实问题为出发点，以更新教师观念，转变教学观念，转变教学方式，提高教师教科研能力及专业素养为重点，规范教学管理，加强师资队伍建设，强化质量意识，通过评估与督查，整体提升学校和教师实施新课程的能力，形成完善办学特色，全面提高教育教学质量和办学效益。

二、主要目标

1、充分发挥教学评估对学生发展、教师提高、教学改进的促进功能，改变单纯以分数和升学率作为评价尺度的做法，建立符合素质教育、符合新课程理念，促进学生发展、教师提高的评价体系。研究教学评估的科学方法、操作技术，努力使教学评估指导成为学校和教师的自觉行为。

2、建立教育教学质量监控和数据采集分析平台，形成教师发展监控指导系统，促进教师学会学习、学会反思、学会自我总结，从而进一步提高认识，更新观念，增强科研意识，积极进行教学改革，不断提升师德水平、专业素养和教学能力。

3、建立民主、科学的教学管理机制，促进教学管理、校本研训制度建设和创新，使教学评估利于提高学校的管理水平和教学中来，保证新课程有效实施。

4、建立和形成能够充分调动、发挥学生主体性的学习方式，减轻学生的课业负担，开展丰富多彩可促进学生持续发展的教学活动，提高学生的综合素养。

5、及时掌握全校教育教学质量的总体状况，加强对教师实施新课程、教师专业发展、教学研究的管理和指导力度，促进学科之间、年级间教学水平的均衡发展，促进学校整体教育教学质量的提高。

三、基本原则

1、方向性原则

以全面推进素质教育为宗旨，进一步深化课程改革，关注教师的专业成长，促进学生全面主动地发展，营造良好的教育氛围，落实“科教兴国”“人才强国”对义务教育阶段人才培养的要求，全面提升师生在校生活质量。

2、可行性原则

要使教师教学质量的评估工作简化，做到简易可行，便于操作。在制定评估方案、确定评估对象、建立指标体系、获取评估结论的运用上，都要从实际出发，从可行性的角度来组织评估工作，使评估工作真正开展起来。

3、过程性评价与终结性评价结合的原则

教学评估重在过程，评估为辅，指导为主，调研中评估，评估中指导，指导中提高，评估领导小组成员深入教学第一线，调查研究教学活动情况，掌握第一手资料，不断总结经验，调控教学，做好终结性汇总。

4、规范与创新相结合的原则

用新的课程理念构建符合我校教学实际情况的评估指导体系，规范学校、教师的教育教学行为，引导教师能够积极主动地进行教学改革，创造性地开展工作，突出办学特色。

5、自评与他评相结合的原则

老师本人根据一定的评估指标体系，对自己的教学行为进行自我评估，同时由评估小组、学生、家长、同事评估。

6、主动性原则

建立分级实施以自评为主的评估机制，切实发挥评价主体的主观能动性。定期进行监测和自评，达到自我诊断、自我调控、自我完善的目的。将教学评估作为开展和推动教育教学工作的动力。

四、评估内容、方法、程序

1、评估内容：分为学校教学评估和教师教学评估。

2、评估方法：

教学评估每学年一次，先由学校、教师根据学校制定的评估标准自评。然后学校根据聘雇标准以教师业务档案和工作表现原始依据，对教师的工作成绩进行评估。同时通过课堂观察，教研组或学科组、家长、学生评价意见，确定教师评价等级，最后转换为分数，对教师作出校级评价。

3、评估程序：

（1）第一阶段：成立教学评估领导小组，熟悉评估要点，制定完善学校评估方案，组织教职工认真学习领会教学评估方案。

（2）第二阶段：完成本学年教师的教学评估。首先由教师本人对照《教学评估方案》进行自评。然后评估小组以课堂观察、教师座谈、同事及学生座谈、学生作业、教师备课和学习笔记等方式深入了解情况，核实有关资料，对教师进行评估。对教师的评估以课堂教学评价为主。评估后，向教师发布评估意见，肯定成绩的同时指出存在的问题和不足，提出改进的意见建议，进行有针对性的指导。

（3）第三阶段：教师评估后进行学校自我评估，完成自查评估报告，找出教学管理、教师发展、教学实践等方面的突出问题，反思并分析问题的原因，研

究、探索解决问题的方法和措施，制定下次教学评估目标，进一步完善评估方案。

（4）第四阶段：反馈评估意见。肯定学校和教师工作的主要成绩和经验，指出存在的问题和不足，提出改进的意见和建议，完善学校评估实施方案。对新一年教学工作进行有针对性地指导，明确新的一年努力的方向。

五、结果认定与奖惩制度

教学评估采取登记评估、定量评定结果的形式进行。

教师教学评估分为优秀、良好、一般、较差四个等级。具体分值为：优秀---90分以上；良好-----89~70分；一般----69~40分；较差----39分以下。对教师的教学评估，要以教师各方面的表现情况为基础，以事实为依据，以各种量化指标为凭借，坚持实事求是，保证量化考核较客观地反映每一位教师的工作情况。教师评估量化表将存入本人业务考核档案，作为今后任用、评优、晋级和专业发展考核的重要依据。

学校教学评估自评结果分为达标、基本达标、不达标三个等级。具体分值为：达标----90分以上；基本达标----89～60分；不达标----59分以下。学校结合教学评估工作，用发展的眼光看待评估结果，借此找出教学管理、教师发展、教学实践等方面的突出问题，反思并分析问题的原因，研究、探索解决问题的方法措施，制定下次教学评估目标。

六、领导管理

教学评估工作关系到学校的改革和发展，更关系到教师的专业化成长。在教学评估的过程中，要促使教学管理制度进一步完善，达到既高标准完成评估工作又能发现问题及时解决的双重目的。全体教师要积极参与评估，为做好评估工作献计献策，以严谨求实的工作作风完成我校的评估工作，使我校的教育教学工作再上新台阶。

**第四篇：岗位能力等级评价活动总结**

岗位能力等级评价活动总结

教学工作是学校发展的永恒主题，教学质量是学校生存的命脉。如何全面提高教学质量，进一步规范常规教学行为，强化常规教学监控与管理，提高教师教学能力和教科研水平，促进学校业务活动的实质性开展，是每一个基层教育管理者殚精竭虑思考的一个重要问题。自2024年开展教师岗位能力等级评价活动以来，我们在教办室的正确指导下，始终扎实有效的开展这项工作。我们在实践中探索，在实践中完善。随着活动的深入开展，教师岗位能力等级评价已与常规教学管理、教科研活动、教师考评有机的融为一体。教师岗位能力等级评价活动使我校的教学管理更规范，教研氛围更浓厚，学校教学质量稳步提高。现就我校几年来探索实施教师岗位能力等级评价活动的体会和认识和各位领导和同仁交流一下，以期得到各位领导的指导。

一、积极开展教师岗位能力等级评价活动，成效显著。

当前学校的生存竞争日趋激烈，我校立得住叫的响，靠的是全体教职工的拼搏。近几年来，越来越多的困顿和压力。随着教学经验成熟的一些教师被抽调，年轻教师还不能担当挑大梁的重任，部分年轻教师忽视备课、批改等常规教学环节，制约了教学成绩的提高，教研活动的开展被淡化，教师的评估因常规教学环节中的某一项‘无据可查’而引起争议。教师岗位能力等级评价活动开展以来，我们在接受、实施、探索、完善再认识过程中尝到甜头。

不谙其道

最初完成这项工作，我们虽能按部就班的完成评价，但基本上将这项活动与常规教学工作管理该。有领导班子成员打分，教师被动接受。其结果有时还不被广大教师所接受，达不到提高教师教学能力的作用。操作过程中，也遇到一些问题，如有的教师力求得到教学评价的好分数，新课‘回锅’重讲，影响了正常的教学进度；备课检查交送不及时，有旧备课；教师的量化工作怎样评价等问题始终萦绕在我们的脑海中。

渐得其益

通过开展评价活动的实践与摸索，我们觉得只有把评价活动与常规教学管理有机的结合，好处才是显而易见的。

1、以评促教。教师岗位能力等级评价活动，使每个教师到自己在教学上的长处与不足，促进教师进一步提高教学质量。（1）引导教师端正教学思想，形成正常的教学观。教师的教学思想是否端正，直接影响着教学质量的提高和教学方向。因此，应有一定的方法和手段促使教师形成正确的教学思想，树立正确的教学观。比如；透过教师对教学目标的制定、教材的分析与组织、教学方发的运用、教学过程的设计与调控等外显的教学行为，就可以评价其教学思想。评价的进行，能帮助教师端正教学思想，树立正确的教学观。（2）从评价中明确教学的标准，发现问题、总结经验，引导教师不断改进教学。通过评价，可以发现教学所中存在的问题与不足，从而及时纠正失误，明确改进教学的方向；通过评价，还可以使教师作横向比较，了解自己的优势与不足，发现他人的长处，增强教师的竞争向上意识，调动教师教学的积极性。

2、以评促研。教学的评价标准带有一定的方向性，为了达到相应的评价标准，就必须深入钻研。例如如何分析和组织教材，怎样选用教学方法，如何指导学生学习，怎样训练学生的技能等，都要进行研究，才可能找到最佳途径。另一方面，这些问题通过评价人员的分析、探讨，与评价人在认识上取得较为一致的认识，就可以找到研究的起点。特别是年轻教师为了借这次活动全面提高自己的授课水平与成绩突出的同科教师绑在一起，同备一堂课，听课后再上同一堂课，在一招一式的学习中迅速提高自己。

3、以评促管。岗位能力等级评价活动使学校领导能及时发现教学管理上的问题，促进学校领导完善教学管理体系，提高管理水平。教师授课能力评价表中有教学效果一项得分，1

学校结合以前的评教评学活动对教学效果不明显的教师，不停留在量化打分上，找学生座谈了解情况，帮教师分析原因，跟踪观察改进情况。针对有的教师作业量不合理，作业批改不讲实效，学校规定量化作业时必须是全体学生的作业。

4、以评促建。对教师的评价结果，归入教师的业务档案，建立完善的业务管理制度，建立完善的晋级、晋职、评奖、评优的考核制度。

逐步完善

随着评价工作的持续开展，在广泛听取任课教师的基础上，将评价指标、权重进一步科学化，增强实效性。根据操作中遇到的实际问题逐步细化，增加评价的可操作性。如：不讲课由原来的过关型现定为有待提高型。“回锅课”总评定为有待提高型，使用旧备课该项为有待提高型。对备课讲求实效，在有利于提高成绩的前提下，重在积累，能体现过程。在实践中我们逐步认识到，要保证评价的公正、客观。最大限度的发挥效能，有老师们的积极参与，评价由原来的评价小组的包揽走向全体老师参加的民主化轨道。

日见成效

1、透过评价活动搭建的平台，学校教学工作评估走向制度化。学校在严格管理的同时，通过建立有效的奖惩机制，激励教师以更大的热情投入到教学中去。教师积极参加县、学区组织的各种业务活动，一批教师脱颖而出成为学校的业务骨干。

2、学校教学质量正在稳步提高

二、认真实施教师岗位能力等级评价方案，重在落实。（一加强学习，提高认识）。（1）每学年初，教办室就教师岗位能力等级评价工作的开展都要给予指导和具体安排。学校领导带领相关业务负责人，共同学习，充分认识到评价是提高教师专业发展水平，规范教学管理的重大举措。为切实做好评价工作，学校成立了教学评价领导小组，设立学校教学评价小组。（2）召开学校全体教师会，集中学习《宋门学区中小学教师岗位能力评价表》、《宋门学区授课能力评价表》并引发每位教师一份。针对多数教师在说课这一环节上相对薄弱，学校还引发了《关于说课》给每位教师一份。教师认真学习，共同领悟，没有将这项工作作为负担去应付，而作为每位教师展示才能的一个平台。通过学习老师们充分认识到；教师岗位能力等级评价能推动教师遵循正确的教育、教学思想从事教学；推动教师探讨教学规律，研究知识传授、能力培养、思想道德教育的最佳方式与途径；给教师的教学质量亿恰如其分的评价，记在教师教学的长处和成功经验，发现和培养教学骨干；给教师提供教学中存在问题的信息，促进教师不断自我完善与提高。科学的评价教师的教学质量和教学水平，为加强和改善教学管理创造条件，为学区、县、市级公开课推选优秀教师做准备。

（二）认真实践，重在务实。

任何一项工作，有计划，没检查，其结果等于零；有检查，没有整改，其结果也等于零。我们在实施教师岗位能力等级评价活动中，始终把又不只，有检查，并认真

加以整改，作为我们的指导思想。在教学常规管理的每一个环节，都加以研究，认真制定方案，并抓好落实。

1备课能力评价。

（1）评价要求；教学目的明确，重点突出，难点突破，教学内容翔实，教法设计新颖，学法指导有利教师学生互动，教学环节齐全，教案格式规范，教学思路清晰，教案书写认真，没有建安，练习设计频繁，板书设计经常。

（2）评价方式；备课的量化的分有两部分组成，一是每月的常规教学备、批、检查。常规教学由业务主任教研组长检查，严格按照《宋门学区常规教学检查评价量化表》的要求给出量化得分。二是教师完成授课后将当堂课的教案交评价小组，评价小组看教师备教材、教法、备学生，学法指导情况。最后由评价小组将两次的得分作为备课的评价得分。

（3）评价程序：常规检查的通知，教师1节课内将被可送查；由教导主任、教研组长检查；做检查记录，并在月检后做检查标记；督促备课不达要求不讲实效的教师限期改正；教师岗位能力评价活动中被评为示范、优秀教师的备课在校内展评。

我校老师们的备课模式为小集体备课，各教研组老师各备各的课，然后互相交换意见，共同备好课，我校老师是团结的、互助的、无私的。始终把教学成绩放在第一位，比的是全校成绩，而不是那个班好。

2授课能力评价（1）评价对象：

担任授课任务的全体老师，学校领导要起到模范带头作用，认真组织积极参与。（2）评价期限：

学校组织评价期限为两个月，前六周时间教师申请评价小组对自己完成等级评价。最后两周学校对没有申请评价的教师实行推门听课。

（3）评价程序： 本人申请。由被评价教师本人提前一周向评价小组提出申清，由评价小组统筹安排美娇艳小组1——2名教师讲课。

制定课表。各教研组制定出讲课时间表，提前通知本教研组教师，让听课教师提前有调可时间，本教研组全体教师都参与评价活动中。

听课评分。教师认真听课，并根据学区教师授课能力评价表客观公正的给授课教师量化评分。

说课评课。教师手腕课后，要进行说课并写出说课材料，以便对教师的说课进行指导和规范。每位教师讲完课后教研组组织评课，要求每位教师都积极发言，互帮互助，共同进步。

量化积分。评价小组汇总听课教师的量化积分，去掉一个最高分，去掉一个最低分，参考评价小组的听课意见给出一个评均分。评价成绩满分为二十分，任课教师的自我评价不计入总分。

协调定级。由于各教研组讲课打分的标准不一致，有的教研组教师的分都很高，有的普遍低，介于这种情况学校将示范型、优秀型教师根据教研组人数分配指标，将授课能力较差的定位有待提高型。

推广提高。确定出的示范型，优秀型教师根据学区不知将上一节公开课，对有待提高型教师进行跟踪听课。

（4）几点说明：切实利用这次活动促进教学，是自己的教学活动由一个飞跃。课堂教学结构设计合理。教学过程按知识的内在逻辑关系、学生的认识规律安排，各教学环节有机结合，结构严谨，层次清楚，富于整体性。师生教与学有较高的积极性。师生之间的沟通性好，教育学双方情绪饱满、相互呼应，课堂气氛好，教师能正确处理来自学生的反馈信息，调控得当。激发学生学习动机的效果。通过课堂教学调动学生学习的自觉性和积极性，唤起学生的学习兴趣与求知欲；不讲‘回锅课’，‘回锅课’不是复习课，只是为了应付评课机械的把讲过的课再‘炒’一次，既耽误时间又扼杀了学生的求知欲，还交给了学生作假。如有直接评为有待提高型；无故不参加评价或拒绝参加评价的一律作为有待提高型处理。岗位能力等级评价活动充分调动了教师的积极性。，学校处处有讨论研究这课怎样上，如何能上好一节课。电脑前有老师忙碌的影子，学校的教具高效实用，评课室内教师各抒己见。对教师教学上的缺点直言不讳，通过评课真正做到了共同提高、共同促进的效果。学校嫩充满了教研的气息，教学氛围空前高涨。

3作业批改评价

（1）要求：批改方面要有详细的作业批改，皮记载和批改次数吻合，批改及时认真，无漏批，错批，累计批的问题，批改次数达到规定标准，作业量适中，批改符号规范，有恰 3

当的评语。

（2）方式与程序与评课的评价同步进行。

（3）学校对教师的批改一贯要求全批全改，不拘一格，看重效果。老师们真正将学生作业看做是课堂教学的延伸，是老师与学生心灵的对话。教学学科的纠错本和纠错点滴作为课堂作业的补充。

4辅导学生评价。

（1）要求：教师应注意学生差异、体现因材施教原则，主动、及时对学生进行个别辅导，有明确的导游复查对象，有明确的计划和措施。每周至少辅导一次。对效果明显的有学生成长记录。

（2）我们要求教师辅导的自习课也要备好，内容包括辅导那类学生，那类问题，没有时间的就依赖后黑板，练习本传递疑难问题。抓紧学困生的辅导，对学困生多鼓励，亲帮助，促进中等生的提高。

（3）科任老师要与班主任多密切集合、相互协调，分析学生学习情况及存在的问题。根据学生的实际，定出配有复查对象，拟定计划及措施。注意尖子生的培养。对部分学有余力的学生要提出新要求，着重培养自学能力、创新意识和实践能力。对学困生要开展师生、生生结对互帮活动，特别对学习偏科的学生，实行‘导师制’，指定教师进行辅导。

评价小组将教师的四个方面的得分累加，计入教师评估中的‘能’的档案。对教师岗位能力等级评价活动的开展，我们还有待于在教学管理实践中进一步完善，使之更有效的促进教学质量的全面提高。

**第五篇：教师岗位能力等级评价工作总结**

教师岗位能力等级评价工作总结

2024.9

信庄小学

教师岗位能力等级评价工作总结

信庄小学

2024.9

为了适应新课程改革的挑战和新形势下教育教学发展的需求，提高教师课堂教学的能力，提高广大教师的教育教学水平，深入贯彻落实“新课程”思想，促进新课程改革，优化课堂教学，全面提高教育教学质量。开展了教师岗位能力等级评价工作。学校按计划顺利开展，并取得预期效果，成效显著。现简要总结如下：

一、主要成绩

（一）课堂结构得到优化，课堂教学效率大大提高

1.把业务学习落实到实处。业务学习是提高教师综合素质的基础，也是教师继续教育的主要形式。没有丰富深厚的教育教学理论支持的课堂教学，不可能取得非常好的效果，课堂学生的学习效果也不会很好。

在活动中，我们要求教师首先要学习新课程下的教育理论；新课程下的教师观、教学观、学生观、学习观；新课程下的教学方法、学习方法；新课程标准；以及对学生的评价。要求每人至少读一本教育专著，首先从根本上转变教师的教育教学观念。第二．学习科学先进的教学模式，教学方法。通过走出去听课、观摩学习；看课堂实录录像；观摩学习本校骨干教师的样板课堂教学模式等多种形式，了解学习新课程改革推崇的一些教学模式，如：自主性学习教学模式、合作性学习教学模式、探究性教学模式等等。第三．学习并掌握运用远程教育资源，会使用多媒体进行教学。第四．学制课件。首先学会上网搜集下载课件，学习修改课件；在此基础上学习自制课件。小学大部分教师不仅会多媒体教学，而且能自制幻灯片一类的课件；中学教师不仅人人会用多媒体进行教学，大部分教师都能制作课件，还有不少人会运用flash动画制作课件，如：胡华锋、胡秋芳、袁锋等。

2..多媒体教学深入课堂，教学手段得到优化。

为了提高教师运用多媒体进行教学的能力，学校制订了《教学常规管理制度》、《教师教学质量考核办法》中都对教师运用多媒体进行了量化规定，并与绩效挂钩。随着多媒体课的开展，教师从中体会到这种方式的优点：课堂容量大，教学方式新，表达思想的方式多元化，直接效果是学生学习的积极性提高，每节多媒体课都是一节优质课，课堂质量大大提高。

3.强化教师培训，提高教师业务理论水平

本学期，我校充分利用培训资源，多渠道进行教师培训。除新教材培训外，我们对教师进行教材教法培训，业务理论学习。充分利用校本教研进行多媒体课件制作培训，课堂教学培训，新课改经验交流等，学校为各科教师提供所教学科初中段的各年级新课改教材，要求教师加强自学和研究，增大对新课改的研究力度，拓宽任课教师的知识面，学校加强检查和督促，每学期进行一次教师业务水平测试，考试结果记入教师新课改及业务能力档案，并纳入教师全期考评。这样有效地提高了我校教师的业务理论水平。

4.加强校本教研，以教科研促课程改革。

校本教研是实施新课程改革的重要内容，是学校发展的动力，是促进教育教学提高的有效形式。本学期，我校坚持“以校为本”的教研形式，以课程实施过程中教师所面对的各种具体问题为对象，充分发挥学校、教师和教研专业人员的作用，把日常教学工作与教学研究融为一体，在重视教师个人学习和反思的同时，特别强调教师集体教研的作用，强调教师之间的专业切磋、协调与合作，互相学习，彼此支持，共同分享教学经验。

开展校本教研活动，提高了全校教师的理论水平和综合素质，促进了教师的专业成长及教育观念的转变，激发教师的学习热情和参与研究的兴趣，增强教师驾驭教材的能力和运用现代教育理论的意识，使教师能充分运用现代化教育手段进行教育教学活动，实现教师角色的转变和课堂教学的优化。

（三）开展教师教师岗位能力等级评价活动，全面提高教师综合素质。

1.这一学期，我校开展了多种内容、多种形式的大练兵活动，核心内容是：学习课改理论；优化课堂结构，将达标课、优质课；学会制课件，学会运用电教手段；教学反思、写教学日记；写教育教学论文等。

2.学校除上面第一条必练内容外，实行因人而异，对症下药，缺什么补什么的政策，教师根据个人实际，定内容、定时间、定目标，学校宏观监管，定期检查，必须在规定时间内完成任务，达到预期效果。

3.教师教师岗位能力等级评价活动是提高教师教学基本功的有效措施之一。通过岗位练兵，使得广大教师得到了一个很好的接受指导、取长补短、不断丰富教学实践经验的锻炼机会。

4、领导深入课堂，对各位老师的课堂教学实际运行情况有了进一步的了解，为学校制定提高教学质量的整改措施提供了较为准确的依据，为切实提高我校教师整体教学水平，提高我校教学质量和教学管理水平打下了良好的基础。

5、充分发挥了老教师、骨干师在学校教学方面对中青年教师“传、帮、带”的作用，收到了很好的效果，在本次岗位练兵活动中，新教师凸现出了很好的发展势头。

6.继续开展“三字一画”的练习，“五小评比”的活动。二．存在的问题

1、部分教师对课堂教学的研究不够，特别是缺乏有组织的教学内容、课程标准、教学方法的研究，只注重形式，花样多内在少。

2、多媒体等新的教学手段和传统教学手段结合运用中存在一些问题。少数老师的电化教学成为用电子板书取代传统板书，仍然没有脱离传统教学模式；

3、青年教师的实践经验有待提高，对学生的关注程度不够，对课程标准的理解仍需加强，特别是怎样落实课程标准方面。

4、教学懈怠，未老先衰，敬业精神不强在少数教师身上有所存在。

5、少数教师对自身存在的问题特别是教学能力认识不足，自以为是。业务学习流于形式，应付检查。

三、整改措施

面对以上问题，我们必须保持清醒的认识，要认真研究现状，制定整改措施，形成长效机制，扎扎实实地提高课堂教学水平。为此，提出如下的整改措施：

1、认真学习、研究课程标准，讨论确定教学内容，开展教学方法的研究。要充分发挥教研组、备课组的作用，有计划、有步骤地开展有组织的研究活动，并注意以老带新、互评互学。

2、各教研组、备课组、各年级组要采取有效措施，促进教师苦练教学基本功；认真开发课件，提高多媒体授课质量。

3、加强对教学的指导、检查、管理工作，督促教师要认真编写教案，对教学过程进行精心设计。

4、要大力提倡教师间的互相听课，取长补短，提高教学水平。在全校范围内进行示范教学，通过示范作用增进教师的相互学习和交流，提高课堂教学质量。

5、要尽量创造条件，组织教师多形式多渠道学习。我们要认清现状，采取措施，形成机制，不断提高教学水平，努力创办人民满意的教育。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找