# 2024年对总结报告的评价(4篇)

来源：网络 作者：星海浩瀚 更新时间：2024-06-28

*报告是指向上级机关汇报本单位、本部门、本地区工作情况、做法、经验以及问题的报告，那么什么样的报告才是有效的呢？下面是小编带来的优秀报告范文，希望大家能够喜欢!对总结报告的评价篇一为一名教师，不仅要有勇于确立成才目标的意识，还要有勤于反思的习...*

报告是指向上级机关汇报本单位、本部门、本地区工作情况、做法、经验以及问题的报告，那么什么样的报告才是有效的呢？下面是小编带来的优秀报告范文，希望大家能够喜欢!

**对总结报告的评价篇一**

为一名教师，不仅要有勇于确立成才目标的意识，还要有勤于反思的习惯。回顾走过的这一年，特作如下总结。

一、师德为本，注重修养：

作为党员教师，贯彻党的教育方针，爱岗敬业，廉洁从教，关爱学生，为人师表，具有良好师德风范和教师素养。深入学习了一系列文件精神，坚定了对事业和党中央的信任;下半年继续学习师德的先进事迹，参加浦东教育门户网站的师德文章交流。日常生活中，能以一个党员的标准规范自己的言行，发扬奉献精神，不计较个人得失，关心群众生活，关爱每一位学生，在教育教学中注意渗透德育目标，为学生的全面发展奠定基础。

二、关爱学生，勤勉教学。

上半年：担任预备年级的世博礼仪课，认真备课，不拘泥于教材，广泛查找资料，几乎每节课动手制作课件，教学中力求趣味性、教育性、针对性、实用性，为切实培养学生文明礼仪习惯起到一定积极作用。

1、班级语文学习监督机制初步建立起来。学生已基本熟悉、适应小组监督、互助的学习机制，能在交作业、背诵、默写、批改、检查等方面自觉服从组长的监督与帮助，尤其在作业统计、抽查背诵等方面取得一定成效。但也有1/5的学生不配合的，如徐晨、陈高吉、樊世祺、罗玲玲、钱立冬，须进一步加强对其监控的力度，学生的分组情况也有待进一步调整。

2、课文阅读学习的方法有所改进。通过实行语文阅读学习五步阶段法(自读、问题探究、感悟阶段)，初步掌握在预习、上课、复习阶段所应达到的自主学习要求。如约有一半以上的学生能借助“自读笔记作业本”，完成“辨识、提要、析疑、借鉴、感悟”的内容，但多数只停留在前两项内容，而后三项内容的自主作业完成仍流于形式。

3、运用小作文每日一练这一有效手段，为写作积累素材，逐步重视起课外积累。但发现学生后来往往图完成数量而忽略了质量，下学期还要树榜样，提高内容与质量。

4、作业本格式已有2/3的学生能注意要求：如左列留一公分划线，写题号;每题间空一行;抄课题;用钢笔或黑水笔;但在书写工整、整洁方面还有待努力提高，目前仍有一半的学生书写很乱，须加强练字;有1/4的学生不能按时完成或及时订正。

5、学生基础知识仍较薄弱，从这次期末考试第一块题目“积累与运用”看，失分严重，日后还应重视拼音、成语、名句等抄写、积累。

6、学生“两头”差距仍较大，且从进校摸底考至后来的月考、期中、期中几次考试中，都缺乏尖子生，还须重点辅导、培养。

7、通过新课导入设计、趣味语文知识介绍、语文知识竞赛擂台、小品剧表演等策略，使学生对语文学科的学习热情比开学初有所增强。但如何让这种热情继续保持在每一节随堂课及课后自主学习中，还须进一步努力。

三、坚持学习，提高业务：

1、教学方面：更新教学理念，把握教学方向。

在对人文素质教育的声声呼唤中，语文二期课改新教材应运而生。二期课改语文教材的特点是：从材料的选择到体例的编排上都十分重视对学生进行人文素质教育。“正确清醒的在头脑中确立人文素质教育的理念，把它作为相对稳定的精神力量，影响我在语文教学中的运筹帷幄。如何巧妙地利用教材所蕴藏的人文因素，如何艺术地处理教学中的种种矛盾，为学生打好语文和人文精神的底子，这是我要把握的教学方向。今年我有幸参加了新区首批语文教师初级班的培训，收益匪浅。上半年连续每周日全天及暑期尽管学习很忙碌、也很充实，聆听专家的讲座，学习了许多先进的教育教学理论，深刻领会到新课标精神，也认真反思了自身教学实际，研究学生，探究教法，逐步树立起以学生的终身发展为目的的教学思想，树立起以教师为主导学生为主体的新的教学理念;下半年是实践教学活动，每周四下午到各校参加听课、评课活动，11月27日上了《松鼠》一课的区级公开展示课，获得好评;年底将完成培训小结和考试。一次展示，重要的不是展示的那节课，而是准备的过程。在专家和同行的指导和帮助下，通过一次又一次的实践、反思、再实践、再反思的过程，你的课堂的理解，对教学的认识也会随之升华。而这些是我们在别人身上搬不来也学不会的。

2、人事方面：继续参加各项岗位培训，为下一步人事制度改革奠定基础。

如5~6月参加区人事局的人事干部培训;参加四署组织的各项人事实务培训，如6月“人事制度改革”();8月“工资福利”();9月“职称改革”()。

四、人事工作琐碎、繁多，往往任务急，但依然认真细致，任劳任怨。

2、职改：教师中高级职称论文鉴定及申报工作;

7、进一步完善聘用合同制的签定工作：按有关规定与在职、退休返聘人员签好合同一式三分，个人签收一分，其余整理归档;面对人事争议问题，与当事人沟通，积极主动向上级部门咨询了解政策，变被动为主动(如协助校长处理杨介国、王玉凤信访事件)。

8、干部人事档案工作：年初顺利通过上级审查，几乎没有被扣分，并在四署经验交流会上获提名表扬，对我校干部(人事)档案规范化信息化管理起了进一步推动作用。

9、毫无怨言地完成好领导交办的其它工作及临时任务。

但我相信虽然努力不一定成功，但放弃就一定会失败，成功给予那些有准备的人。总之，我将以发展规划为基础，在实践中对其进行充实，让自己一步一个脚印，在实践中拼搏，在拼搏中砺炼，在砺炼中成长。

**对总结报告的评价篇二**

经过近20天的工作，高中学生综合素质评价工作胜利结束，现将我校评价工作做一总结，为今后此项工作的开展留下可资借鉴的资料。

一、学校领导高度重视

1、成立组织机构，制定工作计划。学校领导对高中学生综合素质评价工作非常重视，早在本届学生还在高一时，就分别成立了学校新课程实施委员会和学校高中学生综合素质评价工作组，加强对高中学生综合素质评价工作的领导。

2、工作主动行动早。

本届学生在高一学年结束时，学校就根据上级文件要求，拟定工作计划，组织学生进行了一次评定，这为今年高三的评定练了兵，积累了经验。(高二学年也准备了评价资料进行评定，由于省里的软件升级，最后评定没有完成。)

去年底，我们得到高三学生综合素质评价工作要在今年3月5号完成的消息，之后，即着手作了一些准备工作。新学期一开学，学校就召开评价领导小组成员会议，讨论高三学生综合素质评价方案，印发评价方案。2月12号，市教育局基教科召开高中学生综合素质评价会议后，学校根据市教育局文件要求，对学校先期制定的评价方案和细则作了修改，并再次召开了评价领导小组成员和高三班主任会议，对高中学生综合素质评价工作作了安排。布置高三班主任带领学生学习《安徽省普通高中学生综合素质评价内容与评价标准》，学生书写评价三年的学习总结，填写《安徽省普通高中学生综合素质评价报告手册》。

二、落实方案，根据工作流程开展工作

学校制定了《铜陵市第九中学高中学生综合素质评价实施细则》和《铜陵市第九中学高中学生综合素质评价工作补充通知》，并将两个工作文件发到了领导小组成员和班主任手上，要求评价工作按照通知中的日程安排进行。

我校高中学生综合素质评价的工作流程是：组织培训----实证材料的验证----学生信息的输入----评价----评价结果审核----评价结果上报。

1、组织培训：学校在2月10号、16号召开了两次综合素质评价领导小组成员会议、三次高三各班主任会议，进行工作布置及进行培训;各班主任分别召开本班学生和学生家长会议，就本次评价的有关内容对学生、家长进行培训和宣传。评价监察小组公示学校具体实施程序和细则，使每位参加评价的学生、家长、教师了解评价的意义、内容、评价的标准、评价的方式、评价的程序和要求。

2、实证材料的验证：2月19号，各班级开会进行学生总结交流，展示学生根据评价标准收集的实证材料，在全班同学无异议的情况下，班级评价小组对实证性材料进行了确认签字。

3、学生信息的输入：2月20号，各班学生将实证性材料录入计算机。(在学生进行实证性材料录入前，计算机老师(鲁大志)已经将评价软件安装好，软件运行和机房里一切都正常，学生的基本信息都准确无误的输入。)学生输入实证材料后，班主任再次根据文件要求对实证材料进行审核，学校评价领导小组成员监督审核工作，并进行抽查，确认班主任的审核过程。

4、评价：2月24号，学生第二次上机进行互评。由于计算机内存小，五十多人同时进行评价时，系统反应非常慢，我们五个班学生，互评进行了两天半。学生互评结束后，教师对学生进行评价。在这个过程中，我们花费了较多的时间，第一是机子慢，半天只评价一个班;第二是等在外校借读的学生回来评价，他们不来评价教师评价不了，等了一个上午;第三是我们分三年评价的，每评完一年再进行系统切换，这些都耽搁了我们的时间。教师评价完成后，班主任给每位学生写评语，合成评价等级数据。各班评价结果出来后，学校评价小组成员对各班评价结果进行审核，校长最后审核，发现问题及时纠正。

3月2号上午，学校接到上级通知，要求把高中分三年评价的改为高三一年进行，把前两年的实证性材料都纳入到高三一年来。这把我们前面分三年评价的工作否定了，我们又通知班主任对部分学生的实证性材料进行集中，修改评价结果，录入、审核，忙了一天多，好在我们学校优秀学生并不多。

5、评价结果审核：3月4号，学校将高三五个班级公民道德素养方面评为优秀或有其他基础性发展目标评定等级为a的学生名单在全校张榜公示，接受学生的质询并给予答复。评价的结果请学生签字并书面通知学生家长，如有异议，及时向学校反映，学校给予解释、处理。学校留存学生和家长签字的评价结果纸质材料，以便日后备查。

6、评价结果上报：3月5号，填写两份纸质高三学生综合素质评价结果，班主任、教务主任、校长在这两份结果上签名，一份盖学校公章后上报市教育局，一份学校保存。鲁大志老师负责通过网上向省教育厅报电子结果。

三、体会与思考

高中学生综合素质评价的实施，是高中新课改推进的配套措施，这项工作的开展，必将极大地推动高中新课改工作。在此之前，很多人都对高中新课改不以为然，也没有感受到新课改与过去有多大的不同(除教材外)。综合素质评价工作使教师、学生对新课改有了感性的认识，也触动了一些学生和学生家长，他们了解到，如果光有文化课的优势，其他维度考核达不到优秀或a等，想上理想中的大学，也是很困难的。同时，这个考核，也使学校的管理获得了一个有力的抓手，它使学生重视学校班级、教师、各部门的考核，注重学生之间的团结，参加集体活动，爱护公物，遵守课堂纪律，接受老师的教育。

**对总结报告的评价篇三**

按照工程局公司及公司领导的要求，公司目前正与深圳迪博企业风险管理技术有限公司内控专职人员进行对接，帮助指导和梳理公司各部门主要职责，人员职能量化，部门相关制度建设、各部门日常工作流程等工作任务。分析整理出公司各部门在日常工作中需要注意的风险点，切实提高公司抗风险能力和各部门人员内控风险防范意识，为公司的长足发展扎实基础。

一、内部工作进展情况

（一）高度重视，成立内控实施工作领导小组和组织机构 为确保公司内部控制体系建设有组织、有计划、扎实有效 地进行，公司成立了内控实施领导小组，负责对内控实施工作的领导、组织与协调、分解工作任务和责任。成立内部控制规范项目工作组，牵头部门为公司投资开发部。

（二）制定公司内控实施实施方案

第一步：访谈公司总经理、副总经理及各部门主任；第二步：根据访谈内容搭建公司流程框架；第三步：指导各部门专员绘制流程图和编写流程说明；第四步：搭建公司内控风险矩阵；第五步：测试流程可行性。目前公司内控流程框架已搭建完毕，根据公司内控领导小组统一部署安排，公司各个部门已开始进行流程图及流程描述的绘制和编写工作。。

（三）组织公司内控专员进行培训

为提高各部门内控专员的内控专业知识公司于2024年6月3日组织各部门内控专员参加内控培训，培训主要由深圳迪博企业风险管理技术有限公司内控专职人员对各部门专员在内控流程图绘制、绘图软件运用、流程描述的编写方面进行了培训，并规定了本周的工作任务及完成上交时间。

第一阶段 项目计划与启动。明确各部门内控专职负责人员，明确职责分工，由各部门专员主导负责绘制部门流程图和编写流程说明及风险矩阵。内控实施领导小组负责组织内控工作按要求实施，并负责组织各部门专员参加内控知识培训。

图、流程描述、输出文档），识别关键业务控制，找出各个流程中的风险点，加强各风险点的管控。

第三阶段 内部控制检测与评价。通过对标监管要求及企业管理实践，编制风险控制矩阵及自查表，评价公司内部控制执行有效性；根据设计有效性和执行有效性评价结果编制内控缺陷汇总表。

目前，水电四局投资公司内控实施工作正在有序推进中。

二、下一步内控实施工作计划

第一、继续按照内部控制实施工作方案稳步推进，按计划目 标完成内部控制体系建设、整改与测评、项目总结与报告等各阶段内控实施工作任务，确保内控实施与评价工作平稳、有序、顺利进行，保证内控管理工作机制得以长效运行。

第二、深入贯彻实施公司内部控制体系，公司将制定完善的 公司相关内部控制管理制度，有助于公司进一步完善公司治理，更有效的实现公司发展战略，有助于公司进一步健全战略风险 、财务风险、运营风险、市场风险等方面的管控措施，防范各类风险，提升公司管理水平，夯实公司发展基础，为可持续发展提供强有力支持。

“人人学内控、人人讲内控、个个受约束”的良好气氛，促进公司建立系统、规范、高效的内部控制管理机制。

三、内部控制实施体会

根据上述工作，我们总结了一些基本经验，主要有以下方面：

《内控评价总结报告》全文内容当前网页未完全显示，剩余内容请访问下一页查看。

**对总结报告的评价篇四**

一、发展性教师评价体系

(一)核心概念：发展性评价

发展性评价是指依据一定的发展目标和发展价值观，评价者与评价对象配对，制定双方认可的发展目标，由主评与被评共同承担实现发展目标的职责，运用评价面谈和发展性评价技术和方法，对被评的素质发展、工作过程和绩效进行价值判断，使被评在评价活动中，不断认识自我，发展自我，完善自我，逐步实现不同层次的发展目标，优化自我素质结构，自觉地发自内心地改进缺点，发扬优点，不断实现发展目标的过程。

(二)发展性教师评价体系

主要是指：在理论研究的基础上，探索如何在实践中科学地建立对教师进行发展性评价的一个有机整体，包括评价目标、任务、指标、方法、措施、原则等一系列内容的构建和实施。

二、实施发展性教师评价的重要性

(一)基于教育改革的要求

长期以来，由于受片面追求升学率的影响，中小学的评价方式严重地被扭曲为考试、打分、排名。这套根深蒂固的评价模式，将考试成绩作为衡量学校教育教学质量高低、教师业务能力强弱和学生学习好坏的惟一标准已经被无数事实证明是相当有害的。在教师层面，突出利益驱动，设立各种奖惩方案等，难以从根本上激发教师改进工作的内部动机;注重显性工作，忽略隐性工作，强调工作数量，不讲工作难度与特点，难免造成评价的局限性和片面性，导致评价的不公平;更多地审定教师工作结果，忽视教师的工作过程性，则往往会打击部分教师的积极性，导致一系列消极影响。随着新课程改革的不断深入，教师素质的提高和教师专业发展问题进一步凸现出来，亟需建立起一套以提高教师素质，促进教师专业发展为导向的新的教师评价制度。《基础教育课程改革纲要》也提出：“建立促进教师不断提高的评价体系，强调教师对自己教育行为的分析和反思，建立以教师自评为主，校长，教师，学生，家长共同参与的评价制度，使教师从多种渠道获得信息，不断提高教学水平。”这说明改革教师评价制度已成为当务之急。

(二)基于学校发展实际和教师成长的需要

的评价并给予教师更多的学习和实践机会。的确，我们在教师评价上，还存在着重“量化评价”轻“质性评价”、重“结果评价”轻“过程评价”、重“群体评价”轻“自我评价”、重“管理性评价”轻“发展性评价”的现象，致使部分教师的积极性与创造性难以得到充分的发挥。我们分析认为：“教师是最重要的课程资源”，他们专业成长的速度与水平直接制约着教育的发展，他们又是学校赖以发展的根本，离开了素质精良的教师群体，学校是难有大作为的，更不可能跃上发展的新台阶。而对于教师的评价则是整个学校评价的关键，如果做得成功，必将有助于教师专业化的发展、有助于学校凝聚力的加强、有助于学生评价改革的推进。因此，有必要对如何开展发展性教师进行研究和探索。

(一)建立一个符合课程改革并且有利于教师专业成长、有利于学校特色创新的发展性教师评价体系。

(二)通过本课题的研究，实现学校教师五年发展规划目标，促使学校办学水平更上一层楼。

(三)为普通中学提供发展性教师评价的实证案例。

四、评价的对象

主要是我校40周岁以下的青年教师。

五、评价的实施者

(一)以校长为组长的评价领导小组，成员包括全体行政人员。

(二)各教研组组长及部分教师代表。

(三)研究对象本人。

(四)研究对象所任教班级的学生。

六、评价的步骤与方法

(一)建立教师发展性评价组织机构，有效领导课题组日常评价活动 学校成立评价领导小组，评价领导小组确定评价标准、评价方法、实施细则等，定期召集会议，及时组织研讨研究过程中出现的问题，确保课题研究的方向与进展，落实课题的各项工作。

(二)协助研究对象制定发展目标，有步骤地实行层级培养

具体的发展要求。而且，我们强调层级培养，注重滚动推进，鼓励教师冒尖，尤其提倡教师能实现跨越式发展。

(三)搭建多种平台，促进教师专业发展

评价的起点和归宿都应该是为了促进教师专业的发展。所以，三年来，课题组千方百计搭建多种平台，为教师的发展尽可能多地提供各种机会。

1、组织并加强理论学习，夯实教师发展功底

2、引领教师开展课题研究活动，提高科研能力

3、开展岗位练兵活动，拓宽教师发展途径

4、加强外出交流，扩大教师发展影响

1、自我评价。教师每学年根据《指标体系》进行自我评价总结一次。

2、同事评价(互评)。同一备课组或教研组、年级组的教师，以被评教师教育教学工作、参加校本教研情况、培训活动情况的表现为基础，进行实事求是的评价。同事评价注重倾听对话、沟通交流、互相学习，共同发展。每年度互评一次。由教研组组长主持召集并进行填表。

3、学生评价。通过问卷调查、个别访谈、召开座谈会等方式，广泛听取学生对教师的评价。但不采取学生给教师直接打分的简单评价方法，学生评价作为评价教师的一种参照，一种信息反馈。每学年进行一次。

4、学校与课题组评价。在教师自评、同事互评、学生参评和综合分析处理各类信息的基础上进行评价。根据课题组特点，我们将学校评价与课题组评价结合起来。在这过程中，我们与教师及时沟通对话，充分肯定他们的优点与成绩，关注他们的成长与进步，并和被评对象一起分析问题与不足，共同研究解决的办法和措施，提出新的发展愿景。根据教师自评、互评、学生、学校评价情况，课题组建立评价档案。该项评价，每年度进行一次。

(一)意见反馈

1、当场反馈。

在教师互评过程中，教研组公开组织教师互相评价，确定评价结果，当场反馈意见。

2、课题组个别面谈

课题组成员受课题组长委派与教师个别及时沟通对话，充分肯定他们的优点与成绩，关注他们的成长与进步，并和被评教师一起分析问题与不足，共同研究解决的办法和措施，提出新的发展愿景。

3、校长寄语

校长给予教师一学年的工作作出书面评价。以简洁的语言肯定并鼓励教师勤于工作、乐于学习、善于反思，充分发挥评价的导向作用和激励功能，增强教师的自我发展意识和对学校发展的认同感。

评价结果仅供学校决策参考，不与绩效考核挂钩。

六、存在的问题与改进措施

问题一：教师发展的“高原现象”。

在教师发展过程中，有一部分老师发展动力不足，尤其评好了职称或上了年纪，进取心减退，出现发展的“高原现象”。

改进措施：要进一步想方设法促进教师的可持续发展。

坚持人本性原则。在“关注起点、立足过程、体验成功、重在激励、面向未来、促进发展”的评价理念下，继续探索如何坚持以教师为本，尊重教师、关心教师、理解教师、爱护教师、解放教师、发展教师，改变教师职业生活方式，构建新型的教师文化，促进教师专业可持续发展。特别要根据教师个人发展目标和意愿，继续关注35周岁以下青年教师的快速成长，不断加大学校名特优教师的培养力度，尤其要着重破解教师发展中的“高原现象”，为教师的后续发展提供更周到的服务。

问题二：发展性评价与绩效评价的关系如何处理?

改进措施：要进一步探索如何坚持评价的全面性与个性化相结合原则。 探索如何体现教师评价的时代性，依据现代教师专业发展的基本要求，以教师基本素质评价为主体，将素质评价(尤其是教师职业道德)与职责评价和绩效评价相结合，促进教师全面发展。同时，要根据教师的个性差异，扬长避短，凸显优势，促进教师个性化发展，形成自己的鲜明的教学特色和风格。继续根据教师发展的不同阶段，进行不同质的评价，促进更多的教师实现跨跃式发展，提高教师评价的针对性。根据评价对象不同的思想、文化基础，制定不同的发展目标、内容和标准，因材施评。

问题三：有部分教师对参与评价的积极性不高。

改进措施：要进一步调动教师参与评价的主动性和互动性。

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