# 信丰中学教师教学工作评价方案（5篇范文）

来源：网络 作者：梦里花开 更新时间：2024-06-13

*第一篇：信丰中学教师教学工作评价方案信丰中学教师教学工作评价方案(2024年2月28日校委会已讨论)（以下红色部分为要修改内容）通过对教师教学工作进行量化考核，更科学合理地对教师教学工作进行评价，从而调动全体教师的工作积极性，进一步提高我...*

**第一篇：信丰中学教师教学工作评价方案**

信丰中学教师教学工作评价方案

(2024年2月28日校委会已讨论)

（以下红色部分为要修改内容）

通过对教师教学工作进行量化考核，更科学合理地对教师教学工作进行评价，从而调动全体教师的工作积极性，进一步提高我校的教学质量，经学校研究决定，制定本方案。

分层管理、分层考核

一、分层管理

1、成立年级管委会，负责整个年级的管理和协调工作。

2．每个年级均分成两个组，每小组学生根据中考成绩或文理分科成绩分为A、B、C三层次。

3．文理分科时应考虑男女生比例及多次大考成绩，全年级分层均分生源，尽量做到同层生源均衡。该项工作由教务处监督执行。

二、分层考核

1、考评办法：分层考核，分文理考核。

2、考评内容：教学成绩、常规检查、学生评教。

3、考评科目：高考文化科，其他科目另行评定。

4、考评班级人数的确定：

① A层次（有同层对比班级）、B层次以每班40人、C层次每班30人计算同层有效分考核人数，以同层有效分考核人数划定各层有效分。

修改：A层次（有同层对比班级）班级人数的95%、B层次班级人数的80%、C层次班级人数的60%计算同层有效分考核人数，以同层有效分考核人数划定各层有效分。

(考核人数的根据各年级各层次分班后的最低班级人数核定该层次的考核人数，同层次班级考核人数相同)

②各层次单科成绩前20%学生人数中各班所占人数考核单科培优分；

③以各单科成绩B层次前40名、C层次前30名学生、A层次（有同层对比班级）全班学生为考核人数考核单科平均分得分。

修改：A层次（有同层对比班级）班级人数的100%、B层次班级人数的80%、C层次班级人数的60%为考核人数考核单科平均分得分。

教学工作考评办法

一、教学成绩得分（100分）——N

（一）有同层对比班级教学成绩得分

1、单科有效分（50分）——X

根据各段考核人数计算出相应的有效分，根据各科本次考试有效分人数的中位数为基数计分，达到基数计45分（A层班为48分），比有效分基数每减少1人减1分。每超有效分基数1人加1分，最高加分5分（A层班最高加2分）。

有效分中位数计算示例：高二某学科B层各班有效分人数为47、40、39、37、35、32，有效分人数的中位数为基数为37+39的平均值。A层有效分人数第一名的该项分计50分，第二名计50分减该班有效分人数与两班有效分人数中位数之差（该句删除）

2．单科平均分（30分）——Y

各班各学科成绩从高分到低分排序，计算各单科成绩B层次前40名（相应调整）、C层次前30名（相应调整）学生、A层次全班学生各学科平均分并在同层排序，同层各班级单科平均分计分如下：30—（第一名平均分—该班平均分）为该班该科课任教师单科平均分得分。

3、单科培优分（20分）——Z

同一层次各单科成绩前20%的最低分为单科优秀线，计算同层各班优秀人数。根据同层各班优秀人数的中位数为基数计分，达到基数计17分，比基数每减少1人减1分。每超基数1人加1分，最高加分3分。

教学成绩总分N=（X+Y+Z）。

（二）没有同层对比班级教学成绩得分

1、实验班（无同层对比班级）教师教学成绩得分

(1)、单科有效分（60分）---X

计算方法：

A——年级总分第50名学生总分B——各学科单科年级第50名单科成绩之和

A语文单科有效分=年级语文单科第50名语文成绩 B

补充：

A班级——年级总分第80名学生总分B——各学科单科年级第80名单科成A绩之和，语文单科有效分=年级语文单科第80名语文成绩 B

其它学科同理计算

计分办法：根据各科本次考试达有效分人数计分，第一名计60分，第二名计58分，第三名、第四名计56分，第五名、第六名计55分。

(2)、单科人均分（40分）------Y

实验班各学科平均分与应届年级总分前100名学生该单科平均分之差（取正、负号）的数值排序第一名计40分，第二名计38分，第三-四名计36分，第五名、第六名计35分。

A班各学科平均分与应届年级总分前180名学生该单科平均分之差（取正、负号）的数值排序第一名计40分，第二名计38分，第三-四名计36分，第五名、第六名计35分。

实验班与A班教师教学成绩总分N=（X+Y）。

注：高三年级教师把高考成绩纳入第二学期教师考核，即高三老师第二学期学期考核分为一模、二模与高考三次考核成绩的平均值(综合学科捆绑计算各老师得分)。

2、特长班教师教学工作评价办法

(1)、单科有效分（60分）---X

以文科C层（含特长班）各学科平均分为基准计算特长班各学科达到文科C层（含特长班）各学科平均分人数，按该人数排序第一名计60分，第二名计58分，第三名、第四名计56分，第五名、第六名计55分。

(2)、单科人均分（40分）------Y

以文科C层（含特长班）各学科平均分为基准计算特长班各学科平均分与文科C层（含特长班）各学科平均分之差（取正、负号）并进行排序第一名计40分，第二名计38分，第三-四名计36分，第五名、第六名计35分。

特长班教师教学成绩总分N=（X+Y）。

（三）音、体、美、微机课教师教学成绩得分

执行《音、体、美、微机课考核方案》（100分）的得分对应教学成绩分，音、体、美教师和微机课教师分别由教务处和现计中心考核。

二、教学常规得分（10分）（7分）-------M

教学常规包括备课教案的检查、上课课堂的检查、作业布置与批改的检查、上公开课等内容。

1、教案、作业、听课检查依据《信丰中学教学常规评分细则》每次检查评定A、B、C、D等级，A等10分（7分）、B等8分（6分）、C等6分（5分）、D等4分（4分），学期得分取平均值。

2、巡课、上公开课采用负分制。教学巡查、听课、视频听课、检查备课等督查发现不符课改精神的第一次发现询问情况，第二次发现开始每次扣1分。教室日志填报情况与教学巡查、听课、视频听课等不符的扣1分，班主任、课任教师干预了教室日志填报、合作小组组长评议的，每发现一起扣班主任或课任教师2分。每学期每人至少上一节公开课或示范课或观摩课，缺一次扣2分。备课组成员必须参加，每缺一次扣1分，每请假一次扣0.5分（公假除外）。

3、一课一研、练习考试化未批改等教学常规（平时抽查）每缺一次扣1分，此项可得负分。

4、计分方法：教学常规得分减扣分。

三、学生评教分得分（10分）（6分）--------H

为剔除极少数恶意评教情况各班分别减去3个不称职后计算得分。（被去除的人数不计入总人数）

评教分算法：(优秀率×10（6）+称职率×5（3）+基本称职率×2（1）)；

该项得分为每学期学生评教分。若临时需参考评教分，则取最近一次的分数。教师教学工作总得分P=N+M+H。

四、高效课堂得分（7分）--------W

每学期组织各班学生对该班高考科目老师的高效课堂开展情况进行评比，根据要求每班课任老师高效课堂开展情况进行打分，汇总后各课任老师进行排序（分为1-6名，未分科为1-9名），排列1-2名(未分科为1-3名)得7分, 排列3-4名(未分科为4-6名)得6分, 排列5-6名(未分科为7-9名)得5分.教师教学工作总得分P=N+M+H+W。

班级组考评

1、指标分配：各年级根据近三年高考情况确定本年级一本、二本、三本目标并将一本、二本、三本目标分解落实到各班:各年级提供分配表上报教务处，教务处将按各班目标完成情况进行班级考核。

2、考核办法：根据全年级分（文理科）一本、二本目标划定一本、二本分数线； C层班考评完成三本目标情况，根据C层三本以上目标在C层学生中划定三本分数线计算上线人数。

（1）．A层班完成一本目标班级组得分100分，少一人减一分。

（2）．B层班完成一个一本折算为3个二本，完成二本指标得85分，每超1人加1分，少1人减1分，最高加分15分；

修改：B层班完成一个一本指标得30分，每超1人加1.5分，每少1人扣1.5分，最高加10分，完成二本指标（指标为二本以上）得50分，每超1人加1分，少1人减1分，最高加分10分；

理A-班级完成一个一本指标得80分，每超1人加1.5分，每少1.5人扣1.5分，最高加5分，全班100%上二本得15分，每少1人减1分；

文A班完成一个一本指标得55分，每超1人加1.5分，每少1人扣1.5分，最高加5分，完成二本指标（指标为二本以上）得35分，每超1人加1分，少1人减1分，最高加分5分；

（3）．C层班每完成一个一本折算6个三本，完成一个二本折算3个三本，完成三本指标得85分，每超1人加1分，少1人减1分，最高加分15分。

奖励办法

1、高考文化科教师依据每学期期末市统考教学成绩分（高三下学期依据二模成绩），按备课组排序个人成绩在备课组前20%奖800元，20%-80%奖600元，后20%奖400元。

2、音、体、美、微机课任教师依据每学期绩效考核总得分，按学科排序个人成绩前20%奖800元，20%-80%奖600元，后20%奖400元。

3、教辅、后勤人员依据每学期绩效考核总得分，个人成绩在教辅（后勤）前20%奖700元，20%-80%奖500元，后20%奖300元。

几点说明

1、奖励办法中：各项以四舍五入计人数。各类人员考核分低于60分为质量考核不合格，不得奖。

一学期请假时间累计超过3个月的教职工不享受该学期奖励。

2、教学工作考评办法中：①一人上多个班取各班平均分计算，若对期中、期末进行考核，则计两次总分的平均分，高三下学期以一模、二模成绩作考评依据。

②若划定考核分数后出现了较多的并列人数，出现实际人数超过了考评人数，为了使各学科能公平比较，则x或Z 的计算应将各班实际人数乘以比例系数：P=[总考核人数/实际总人数]，转换为等价有效分后再计分。

③补习班教学考评成绩单独排序，评优名额校委会讨论决定。补习班评优名额文理分配以文理科教师数为依据。

3、班级组考评中：将各班所得分数分文理，应、历届同层排序计奖。如两个班得分相同，年级组根据学风学纪、班级组管理等情况由管委会讨论提出获班级组奖班级。班主任评优考核时按《信丰中学班主任考评方案》参照班级组得分计分。

4、本方案解释权归校委会。

江西省信丰中学

2024年2月 28日

**第二篇：信丰中学教师教学工作评价奖励方案**

信丰中学教师教学工作评价奖励方案

六、奖励办法（以下四舍五入计人数）

1、高考文化科教师按上述奖励依据每学期期末市统考教学成绩分，按备课组排序个人成绩在备课组前20%奖800元，20% ~ 80%奖600元，后20%奖400元。

2、音、体、美、微机课任教师依据每学期绩效考核总得分，按学科排序个人成绩前20%奖800元，20% ~ 80%奖600元，后20%奖400元。

3、教辅、后勤人员依据每学期绩效考核总得分，个人成绩在教辅（后勤）前20%奖700元，20% ~ 80%奖500元，后20%奖300元。

4、班级组奖;依据每学期期末市统考班级得分，每年级奖励30%的优秀班级组每位高考文化科教师300元。考核细则、优秀班级组界定由各年级制定报学校通过。

5、几点说明

(1)、本方案奖金发放为下一学期开学初。

(2)、以上各类人员上述考核分低于60分为质量考核不合格，不得奖。高三第二学期不设奖。

(3)、请假时间超过3个月的教职工不享受该学期奖励。

(4)、本方案解释权归校委会。

信丰中学

2024年3月 6日

信丰中学教师教学工作评价奖励方案

六、奖励办法（以下四舍五入计人数）

1、高考文化科教师按上述奖励依据每学期期末市统考教学成绩分，按备课组排序个人成绩在备课组前20%奖800元，20% ~ 80%奖600元，后20%奖400元。

2、音、体、美、微机课任教师依据每学期绩效考核总得分，按学科排序个人成绩前20%奖800元，20% ~ 80%奖600元，后20%奖400元。

3、教辅、后勤人员依据每学期绩效考核总得分，个人成绩在教辅（后勤）前20%奖700元，20% ~ 80%奖500元，后20%奖300元。

4、班级组奖;依据每学期期末市统考班级得分，每年级奖励30%的优秀班级组每位高考文化科教师300元。考核细则、优秀班级组界定由各年级制定报学校通过。

5、几点说明

(1)、本方案奖金发放为下一学期开学初。

(2)、以上各类人员上述考核分低于60分为质量考核不合格，不得奖。高三第二学期不设奖。

(3)、请假时间超过3个月的教职工不享受该学期奖励。

(4)、本方案解释权归校委会。

信丰中学

2024年3月 6日

**第三篇：文峰中学教师教学工作评价方案**

文峰中学教师教学工作评价方案

一、指导思想

深化课程改革，全面推进素质教育，提高教师素质，最大限度调动教师工作的积极性，提高教育教学质量。建立有利于促进教师职业道德和专业水平提高的科学的教师评价体系，坚持内容全面、主体多元原则，综合考虑师德表现、工作态度、专业发展、工作量、工作难度和工作实绩等方面科学评价教师工作。培养教师的综合素质，促进教师思想素质和教学能力的和谐发展，激发教师的创新精神。

二、评价原则 １、发展性原则 要体现当前教育发展趋势，体现现代教学观，以教师发展为本，“注重过程、注重发展”，既要看结果，更要看过程，把教师的日常教学工作作为评价的重点，使不同层次的教师在达到学校要求、完成教育教学任务、实现自己的专业发展计划、满足学生发展需求等工作的过程中，在原有的基础上都有所发展。

２、全面性、多元化原则

评价内容方面，要综合综合考虑师德表现、工作态度、专业发展、工作量、工作难度和工作实绩等方面科学评价教师工作。评价主体方面，要兼顾教师自评、同事互评、学校、学生、家长等多元主体参与评价，增强评价的客观性。

３、层次性原则

评价要体现层次性，体现提升性，“考虑层次、分层要求”，对新教师、合格教师、成熟教师、骨干教师、学科带头人提出不同层次的要求，以促进不同层次教师的专业能力都获得不断发展和提升。

４、激励性原则

人人都是需要激励的，激励能使人一步步走向成功。评价要“注重促进、注重激励”，改变以往只注重横向比较的评价方式，要注重教师自身发展的纵向比较，鼓励教师在不同阶段，不同基础的情况都能不断获取成功的体验，以形成自我发展的动力。

５、自主性原则

教师劳动具有个体性的特点，教师发展的主体是教师，只有按照自己的兴趣爱好、特长、特点、思维方式去发展才能获得有效发展。评价要“尊重差异、尊重特色、尊重创新”，充分尊重教师的主体地位，让教师充分行使“计划自主、发展自主、评价自主”的权利，挖掘教师自身发展的潜能，开拓发展时空，发挥教师发展的主动性和创造性，不断提高教师自我反思、自我完善、自我发展的能力。

三、评价内容及分值

（一）职业道德（5分）

１、有体罚和变向体罚学生现象者不得分。

２、向学生及家长索要、收受礼品，接受家长宴请，委托家长办私事者不得分。３、利用节假日向学生提供有偿补课，收费办辅导班者不得分。４、私自给学生征订、购买书籍资料者不得分。

５、有讽刺、挖苦、歧视学生，侮辱学生人格行为者不得分。６、不遵章守纪，不认真备课、上课、布置批改作业、辅导学生和组织课外活动者不得分。

（二）教学常规（２０分）１、计划总结5分

开学第一周、期末放假前一周分别将教学工作计划、教学工作总结交教科室。指定时间内完不成的不得分。

教学工作计划和总结不符合本人及本班教学实际，有下载套用他人计划总结等应付现象不得分。

教学计划包括：对学生、教科书等情况的分析；学期或学年的教学目标；教学进度；改进教学的措施以及教学中应注意的问题；教学业务学习以及有关教学活动的安排；

教学工作总结：应紧扣教学计划，认真回顾本阶段教学工作，对基本情况进行全面分析和客观评估，对存在的问题应抓住主要矛盾总结，找出产生问题的原因和解决问题的办法，问题要找准，措施要可行。

２、备课４分

按学校要求进行备课，常规检查中达不到以下要求者每次扣０.１分。

（１）每个教案教学目标要明确，有重点难点，要体现新课改的三维目标。（知识点、技能点、情感点）

（２）教学过程设计应该体现如何构建学生在学习过程中的主体活动。教师要精心设计旨在使学生主动地、富有个性地学习的课堂环节。

（３）认真撰写符合实际情况的教学反思，总结经验得失，内容具体不流于形式。（４）不下载照搬现成教案。

３、上课（6分）

（１）按时候课，不迟到，不拖堂。（２）室内课不允许学生到室外活动。

（３）教师要注重仪表，课堂上不允许吸烟、接打电话。（４）课堂教学不随意，要与教学设计内容相符。（５）不私自调课。

（６）上午第二节下午第一节课任课教师要认真组织学生做好眼保健操。４、作业布置批改（２分）

严格执行上级有关文件要求，常规检查中违犯以下要求每次扣０.１分。

（1）布置作业分量要适当，难易要适度。1-2年级不留书面家庭作业，其它年级除语文、数学以外的科目不留家庭作业，语文、数学家庭作业量不超过1小时。

（2）作业的内容与方式要活泼，提倡布置分层性、创造性、活动性、实践性的家庭作业，不得布置大量机械性、重复性的抄写作业，不得用抄写作业惩罚学生。

（3）作业批改要及时。语文习作可在两周内完成，其他作业须当天批改。

（4）作业批改要正规、认真，做到不错批、不漏批。要提高批改质量，教师的批语书写应工整、规范、准确，对学生有示范性和指导性。

（５）提倡作业批改都写评语，语气要和蔼，对学生所存在的错误用婉转的语言表达出来，多用表扬、激励的语言。（６）要培养学生自我找差距，自我完善的能力，要求学生及时纠正作业中的错误，教师要通过适当的方式检查学生纠正作业的情况。

（７）教师要认真写好作业布置批改记录，提倡有能力的教师在个人博客“我的作业”栏目内展示作业布置与批改情况，让学生及学生家长及时掌握了解作业情况。

５、听课评课（２分）（1）凡上级教研部门在我校组织公开课、示范课及优质课评选活动，有关学科教师必须参与听课。必须参加本学科教研组组织的集体备课听课活动。教师之间平时可以随常听课，邀请听评课的形式进行交流。

（2）每位教师每学期听评课不能少于10课时。

（3）听课时要尊重讲课老师的劳动，不迟到、不早退，关掉手机（或设为振动），不做与课堂无关的事。

（4）听课教师应认真填写听课记录的各项要求：教学过程、环节简评、总评以及授课教师、科目、课题、课型、学校等。不但要指出一节课的优点和成功之处，更要评出这节课的不足，还要写出自己的见解和建议。

（5）听课结束后要参加评课，可以通过网上教研组或在执教教师教学设计后面发表留言的方式进行。要积极发表自己的看法，将自己在听课中所发现的优缺点以及自己的建议毫无保留地说出，供大家参考和评议。评课切忌只说优点，不说缺点。

６、课外辅导（１分）

（１）有课外辅导记录，具体详细记录辅导情况。

（２）对优秀学生，在全面发展的基础上，鼓励他们发挥特长，不断提高学习兴趣和自学能力；对有困难的学生，要满腔热情，分析原因，从提高学生兴趣入手，培养正确的学习方法与良好的学习习惯。通过个别指导或有计划的补课，帮助他们在学习上取得进步，并对他们的特长予以鼓励和培养。

（３）课外辅导要安排在学生自习或课外活动时间进行，不准侵占和挪用其它课时间进行辅导。

（三）工作量（２０分）

计算方法：按不同学科、年级折算

(四）教学成绩（２０分）

及格率１０分：分三个档次分别为１０分、８分、６分。优秀率１０分：分三个档次分别为１０分、８分、６分。音、体、美教学成绩分＝语文数学教师教学成绩分值的平均分 英语、科学教师教学成绩分＝语文数学教师平均分+１

（五）专业成长１５分（检查个人博客，根据最后得分情况折合）

１、读书活动：检查个人博客上的读书札记及个人读书情况，符合要求的读书笔记每篇最高记２分

２、教育叙事：撰写一篇教育叙事案例得２分

３、业务研修：参加教育行政部门组织的业务研修，能完成研修报告或作业，根据报告或作业完成质量每次最高得２分。

４、教学日志：在博客上发布一篇教学方面日志，根据内容质量每篇最高记１分。

（六）教科研２０分（根据最后得分情况折合）１、活动过程得分

（１）在个人博客上发布个人撰写的教研论文，每篇最高记２分。

（２）个人主持的网上专题教研活动根据实效和活动总结情况最高记３分。

（３）积极参与他人主持的网上专题研讨活动，发布有价值的个人观点意见，每次最高记０.５分

（４）成功组织一次集体备课活动，根据实效情况每次最高记５分

（５）参与集体备课的网上备课研讨，听课后积极参与网上评课活动，有针对性建议和改进措施，每次最高记０.５分。

２、活动成果得分

四、评价方法 １、自我评价 教师自我评价是发展性教师评价的核心，是指教师通过自我认识，进行自我分析，从而达到自我提高的过程。教师自我评价对教师而言，需要教师具有一定的自我认识能力，包括对自己的教学工作、专业水平、人际关系等多方面的素质和能力有所认识，尤其要充分认识到自大的能力缺陷以及工作中存在的问题；然后，还需要有一定的自我分析能力，分析自己的不足和存在问题的原因；最后才有可能找到实现自我提高的途径。学校要研制可操作的教师自我评价指标体系；重视教师的自评结果，不直接与奖惩挂钩；与他评相结合，促进教师反思能力的提高。学校拟采用的自我评价的方法有：⑴教师按照评价内容通过写自我反思的形式来评价；⑵学校根据评价内容设计有利于教师全面发展的有关表格、数据让教师自我评价；⑶通过写教学日记、阶段性工作总结等方式进行评价。总之，在自我评价中，教师应树立正确的自我评价观，具有一定的自我评价能力，学校应从多方面给予指导和鼓励，并加强自我评价工作的管理。

２、学生参与教师评价

学生作为教育的对象，是教师教育教学活动的直接参与者，他们对教师的教育教学活动有着最直接的感受和判断；其次，教育的最终目的是为了促进学生的全面发展。因此，学生参与教师评价是学生应有的权利。此外，学生参与教师评价，能增强对教师教育教学活动的监控，有助于促进教师反思习惯的形成、反思能力的提高。

采用的学生评价的方法。⑴班干部对教师进行评价；⑵班级代表对教师进行评价；⑶通过发放“学生评价表”对教师进行评价。

在学生参与教师评价中要注意以下几方面的问题：教师要相信学生参与教师评价有助于促进自身的发展。在这种积极心态的引导下，以一种诚恳、开放、民主的态度，将这些信任的信息传递给学生，从而引导学生以一种客观公正、严肃负责的态度参与到教师评价中来。教师应清醒地意识到，无论是否给予学生参与教师评价的机会，学生对于教师的判断和评价是客观存在的，他们的意见随时都有可能从不同渠道、以不同的方式反映出来。与其这样，不如以坦诚的态度，通过参与教师评价的方式，将学生的意见引向促进教师提高这样一种健康、积极的方向，在良性循环中不断促进教师的发展。二是分析评价结果，珍惜了解机会。教师要端正心态，对评价结果进行分析，勇于面对问题，反思的是隐藏在这些问题背后的教育教学思想、行为、方法，学生的深层次的需求，以考虑自己的教育教学在哪些方面需要改进。教师更应该珍惜这样一种与学生直接沟通的机会，在相互了解中达到互相理解、澄清误会和解决问题，赢得学生的尊重、支持和信任，更有效地开展教育教学工作。三是综合分析多方信息，不草率下结论。给学生反映权、说明权，给教师解释权、申诉权，慎重下结论。３、学生家长参与教师评价

家长作为学生的父母和教育的投资者之一，自然十分关心学生在校的发展和受到了什么样的教育；同时，促进家校协同也是学校教育的重要职责。因此，家长评价教师：一方面是家长应有的权利；另一方面也是促使家长了解教师，形成家校教育合力的有效途径。

学校拟采用的家长参与教师评价的方式有：⑴班级家长委员会对教师进行评价；⑵在“家长开放日”请家长对教师的教育教学工作进行评价，主要内容是请家长代表到校听教师的课后，直接对每位教师的课堂教学作出自己的评价；⑶在家长会上诚恳地请家长对教师的教育教学工作进行评价目；⑷设立“家长信箱”，通过来信、来访、电话、网络等对教师进行评价；⑸通过发放“家长评价表”对教师进行评价

４、同事评价

是指教师之间相互评价。学校拟采用的同事评价的方法是：通过发放“同事评价表”对同事的政治思想、业务水平、工作态度、工作实绩进行评价，如：遵守教学常规情况、完成教学任务情况、参与教科研活动情况、教学业绩等进行评价。同事评价的目的是发现评价对象的优点和不足，以便取长补短、互相学习、共同提高。为了真正做出客观、合理、有价值的评价，避免教师间的摩擦或矛盾，评价结果不直接与教师的各种利益和名誉挂钩。

５、学校管理人员对教师的评价

学校管理人员通过平时的各项检查全面收集教师的信息，根据评价体系，对学校的每一位教师作出恰当的评价，作为期末评价量化的依据，为优秀教师搭建发展的平台，促进其向更高水平发展；对存在一定问题的教师进行帮扶，促进其在原有的基础了有所发展。

五、评价的组织领导 组 长：吕万红

负责评价的全面工作，审定评价方案，布署评价工作，在实践中不断完善评价方案。副组长：向庆成 杜小松

协助校长做好评价工作，负责评价方案的制定，按校长意见修订方案，落实评价工作。成 员：吴庆霞 张薇 曾毅 杨华光 方辉英

**第四篇：共和县民族中学教师工作评价**

共和县民族中学教师工作评价

方案及量化细则

2024年10月

共和县民族中学教师工作评价

方案及量化细则

一、评价目的

教师工作评价，主要目的是用客观的标准、科学的方法，按照规范化程序，对教师的工作全面进行价值判断，从而促使教师对自己的教育教学活动进行自我调控、自我完善、自我修正，努力提高自己的政治思想、文化素养、科学素养、教学技能和业务水平，激励教师与时俱进，开拓创新，同时也为教师聘任、职评、晋级、评优、奖惩、能力层次认定等提供依据，并优化教师队伍管理的科学化、规范化。

二、评价原则

1、方向性原则。依据党的教育方针、具体法规及中小学教师的教育目标和培养人才的标准进行评价，引导全体教师沿着正确的方向，全面贯彻教育方针，变“应试教育”为素质教育，全面提高教育质量，更好的为社会主义建设服务。

2、客观性原则。教师评价力求客观公正，实事求是，全面和本质地反映教师的实际工作情况，杜绝主观影响和感情评判。

3、全面评价原则。对教师的政治思想表现，教师工作量，专业文化水平和知识水平，教育教学能力，工作成绩和履行职责等方面进行全面评价。既要评价教师的教，还要评价学生的学；既要评价教育活动的结果，也要评价教育活动的过程；既要评价教师更新知识和自身发展的能力，还要评价学生对知识、技能的掌握，而对于学生在情感、态度、价值观、创新精神及实践能力方面的培养，则根据学生综合素质的发展来评价教师。

4、可行性原则。根据我校教育教学的实际，在设计评价方案，制定评价指标体系和标准，实施评价，获取评价结论等各个环节中，都要从实际出发，从可行性的角度来组织工作。

5、动态和静态相结合的原则。既要对教师在特定时间、空间内现实 状态水平给予静态评价，以便进行教师间的横向比较，又要对教师进行发展性动态评价，考察评价教师当前的素质、教育教学的水平和效果。也要看原有基础与发展的过程、看发展进步的成绩，还要注意其发展的潜能和趋势，有利于教师本身纵向的比较。

6、模糊性评价，对有些不易定量的评价项目，可定性为模糊评价。(考核领导小组解释)

7、民主性评价。教师评价是多层次，多人参与的评价，被评价者多于评价者，所以在评价过程中广泛听取领导同志和学生意见，发扬民主。

三、评价内容 政治思想表现。2 工作量。业文化水平和知识水平。4 教学能力。5 工作成绩。6 履行职责。

四、评价措施

学校成立考核组。其职责是：

1、负责学校教师评价工作；

2、汇总教师平时工作记录；

3、研究评价过程中出现的问题；

4、审定各层次的评价结果；

5、评定被评价教师；

6、公布评价结果；

7、受理对评价结果不服的申诉，接到教师申诉后，认真地复核并及时回复本人；

8、负责考核方案及细则的解释工作。考核组成员：

组长：

副组长：

组员：

教导处资料统计组：

组长：

组员：

五、评价方法。在评价过程中，发挥多元主体的作用，采用查资料、民意测验、听课、平时观察、行为分析和成果(绩)分析等方法进行评价。

评价程序。坚持日常性评价与阶段性评价相结合，同时，增加模糊评价含量，具体程序如下：

1、教师自评为主。以年级组、教研组、教务处的档案为依据，按照教师量化考核办法教师进行自评，要求客观公正，没有依据、依据不充分或随意打分的，考核小组有否决权。

2、学生评价。考核组就教师对学生思想教育、知识传授、技能掌握、品质培养等方面为内容，制定学生评价内容及标准，在学生充分解除心理障碍，明确评价目的、意图及具体操作方法的前提下，用无记名问卷形式组织进行。参加评价的学生不得少于所任班级中一个班的学生总数。评价结果按等次化成分值记入教师评价中。

3、教研组、年级组评价。教研组、年级组根据教师参加本组各项活动及有关资料、记录，对被评价教师进行客观、公正的评价，并核实教师自评结果的真实性和客观性。

4、考核组评分鉴定。考核组根据各层次的评价和相关记录材料，对被评价教师的分数逐项核实检查，然后按规定的等级控制比例评出等级，并对被评价教师签署评价意见。

5、结果审核与反馈。学校召开校委会，对考核组的评价结果进行审核，将评价结果反馈给教师，肯定成绩，指出不足和努力的方向。教师对评价如无异议，签字认可。

6、民主监督。党组织、工会及各民族成员必须参与监督，切实发挥监督机制作用，并对考核组的评价结果进行认真细致审议；并将审议结果反馈给考核组。

7、社会评价。校长室、各处室平时搜集社会或家长对教师工作情况的意见反馈，经过核实，情况属实的，由学校行政会酌情扣分。

8、总结上报、存档。考核组在考核终时向全体教师作评价工作总结，将其存入本人档案中，并将评价结果上报教育局。

总分为100分，另有16分的鼓励分。等级分为85分以上为优秀，75分-84分为称职，65分-74分为基本称职，64分以下为不称职。

评价细则

本评价细则遵照县教育局有关《共和县基础教育管理办法》精神，依据我校学校教师工作评价方案制定。采用计分制，总分为100分，另有鼓励分8—-16分。政治思想表现15分，工作量8分，专业文化水平和知识水平5（鼓励分4分），教育教学能力23分（鼓励分3分），工作成绩25分（鼓励分8分），履行职责24（鼓励分1分）。

评价内容、细则及评分标准如下：

一、政治思想表现（15分）。

1、拥护党的路线方针政策，坚持四项基本原则（3分）。[扣分]：

未能按时完成1万字的政治学习读书笔记、3篇心得体会不得分（一学年指标）。

2、爱岗敬业，工作事业心、责任感强（3分）。实行一票否决制。[扣分]：

（1）教师有违法行为或违犯《共和县民族中学教师聘约》中的“教师职责”者不得分。

（2）上班时间喝酒，打麻将者不得分。（3)酗酒闹事、赌博、打架斗殴者不得分。

(4)在学校组织的活动中，因管理不善而使学生致伤、致残、致死不得分。

3、教书育人，服务育人，管理育人的表现。(4分)（任课教师实施德育工作，如爱心育人（爱心结对），召开主题班会等。）

[扣分]：

(1)平时不加强学生的思想道德建设,见到学生中的不良行为，不批评不制止者不得分。

(2)在考试中故意漏题，违反考试纪律者不得分。实行一票否决制。

（3）无故不完成教学任务或德育工作任务者不得分。

4、关心国事，参加政治学习(2分)。[扣分]：

无故不参加政治学习或业务学习，缺一次扣1分。

5、热爱学生，关心同志，团结协作精神(3分)。[扣分]：

(1)体罚、变相体罚（一次）学生者不得分。

(2)由于教师原因造成学生流失者不得分。

(3)其它原因造成流失而教师不动员、不办手续的，每生扣2分。(4)说不利于团结的话、做不利于团结的事扣1分，造成不良影响者不得分

二、工作量（8分）。

6、根据上级文件精神，结合我校实际制定本工作量。

（1）高中各学科规定课时量为12—14课时（超过14节享受超课时津贴）。初中各学科规定课时为14-16课时（超过16节享受超课时津贴）。体音美规定课时16－18课时（体育、音乐、美术成绩考核另定）。（2）、语文、数学、藏文两个课头为满工作量（初中超过18节享受超课时津贴，高中超过16节享受超课时津贴）。

（3）、学校规定课头外（两个课头为正常课头）跨年级跨学科，每超过1课头记一个课时。

（4）、校长工作量12课时（满工作），副校长工作量10课时，党支部工作8课时，工会主席工作量3课时，团委书记（兼职）6课时，教务主任（兼职）工作量为10课时，政教主任（兼职）工作量为10课时，总务主任工作量为课时10课时，校办主任10课时，教务、政教干事（兼职）工作量为8课时。年级组长、教研组长（兼职）3课时，电教人员（兼职）工作量4课时，图书管理员工作、仪器管理员（兼职）2课时。实验员满课时量，妇联课时1课时，“普九”工作课时量4课时（兼职）。早操课间操1课时，综合治理工作量4课时（兼职），创建民族团结2课时（兼职）。

（5）行政出纳工作量10课时（兼职），伙食会计4课时（兼职），勤工俭学工作量4课时（兼职），伙食出纳4课时（兼职），伙食保管员工作量6课时（兼职），行政保管员工作6课时（兼职），伙食管理员满课时。水电工课时量8课时（兼职），打字油印员工作量满课时。饭卡管理员8课时（兼职），校园绿化工4课时（兼职），焊接工4课时（兼职），劳动管理4课时（兼职），统计员3课时（兼职）。

（6）卫生管理员工作12课时（兼职），校医工作量满课时，炊事员工作量师生比例1：40——1：50，驾驶员工作量10课时（兼职），学生公寓楼管理员12课时量。

[扣分]: 不满工作量，一课时扣2分。

三、专业文化水平和知识水平（5分）（鼓励分4分）。

7、学历：本科3分，专科2分，中专(含高中)1分。

8、专业知识水平的自觉提高(2分)。

[说明]: 积极参加各类继续教育培训，考试成绩合格或在岗业务进修(如函授、自学考试等)者得2分，注意自身提高，通过订阅与学科、职 务相关的书刊进行自修者得1分。[扣分]：

(1)无故不参加各类继续教育培训或虽参加而成绩不合格者不得分。(2)平时不注意自身修养，没有进(自)修计划者不得分。

9、教研成果（4分）（鼓励部分）。

[说明]：（1）学年内在国家级、省级正式出版的核心刊物上发表论文得2分，州、县级得1.5分，校级得1分。

（2）学年内获得省级优质教案者得2分、州、县级得1.5分，校级得1分。

四、教育教学能力（23分）（鼓励分3分）。

10、课堂教学能力和水平，学生民意调查(8分)。

该项通过课堂教学情况调查表进行评分：

(1)课堂提问：我很有收获得10分，依次7分、5分、不得分。(2)教师语言：我听得很清楚得10分，依次7分、5分、不得分。(3)老师板书：很工整得10分，依次7分、5分、不得分。(4)课堂氛围：活跃得10分，依次7分、5分、不得分。(5)参与机会：有机会得10分，依次7分、5分、不得分。(6)课堂效果：都懂得10分，依次7分、5分、不得分。

(7)课堂作业：有作业，教师帮助辅导得10分，依次7分、5分、不得分。(8)科任老师：经常辅导且详细得10分，依次7分、5分、不得分。(9)对教师的感情：我很尊敬、爱戴得10分，依次7分、5分、不得分。(10)教学方法：学生喜欢得10分，依次7分、5分、不得分。[说明]:（1）由学校办公室每学期进行一次民意测验调查。从所任班级中随机抽一个班的人数进行调查。

（2）因与学生发生磨擦呕气而离开教室不施教者不得分，将学生赶出教室造成流失者不得分，并追求其责任。（3）等级85分似上为优得8分，70 —— 84分为合格得6分，60 —— 69分为基本合格得4分，60分以下为不合格不得分。

（4）由校办公室配合教务处和各教研组长负责调查、调查结果进行量化打分并公布。

（5）由工会负责组织，在教师中对学校行政人员进行民意测验。

11、互相听课，交流经验，开展教研活动(2分)。[扣分]：

(1)每学期听课少于16节不得分。(2)虽听课但无记录无分析意见扣1分。

(3)不听课或拒绝他人听课，不参加教研活动不得分。

12、岗位练兵活动（5分）（鼓励分3分）。

按照《共和民中教师岗位练兵活动办法》执行。主要指标为： 凡参加岗位练兵者得5分。在岗位练兵中获得名次的为优质课得6分（县级教研活动中获奖的课）（其中鼓励分1分），在同科目优质课中产生的具有观摩或展示性的课为示范课得7分（包括外出帮教授的课或在校给兄弟学校教师授的课及州级教研活动中获奖的课）（其中鼓励分2分），在全校教师中公开讲的课为公开课得8分（省级教研活动中获奖的课）（其中鼓励分3分）。

13、班主任工作（6分）。

按《班主任量化考核办法》折算。班主任考核的一级指标为班风建设、学风建设、班主任到岗、财产管理。

14、担任处室主任、年级组、教研组组长期间，工作认真积极，成绩突出得2分，一般得1分，差不得分。

按《处室主任、年级组、教研组长考核办法》执行。一级指标为平时工作态度、档案建立的情况、目标责任的完成情况，检查督促的是否及时。

五、工作成绩25分（鼓励分8分）。

高考、中考、统考、会考、抽考成绩量化（25分）。高考、中考、会考、抽考成绩量化和考核原则为：按单科成绩来量化,按单科成绩人头来奖罚，按班级总成绩量化班主任。担任两门或两门以上科目者考核以各科平均分为准。高、会、中考考课目的任课教师原则上不中途更换。同一个教师有两个或两个以上考试成绩时，量化取平均分，奖罚全部兑现。

（一）、高考量化办法。

15、按单科成绩量化。

（1）全州平均分为基础分（15分）。实行“升加降扣”办法，单科平均分上升1分，考核分加1分（在基分的基础上加1分）依次类推；单科平均分下降1分，考核分扣1分（在基分的基础上扣1分）依次类推，无下限。

（2）单科平均分名列全州第一名者得满分25分。

16、按班级总成绩量化。

（1）班级总成绩名列全州第一名，班主任得满分。（2）班级总成绩名列全州倒数第一名，班主任不得分。

17、按单科成绩人头来奖罚。

（1）单科平均分名列全州第一名者给任课教师奖1000 元。（2）单科平均分名列全州倒数第一名者罚500元。

（3）学生单科成绩在全州前10者给任课教师每人次奖50元。

18、按班级总成绩来奖罚。

（1）班级总成绩名列全州第一名，班主任奖1200元。（2）班级总成绩名列全州倒数第一名，班主任罚600元。（3）学生总成绩名列全州前10者给班主任奖100元（按人次）。（4）学生总成绩名列全省前10者给班主任奖150元（按人次）。（5）学生单科成绩在全省前10者给任课教师每人次奖100元。

（二）、中考量化考核办法。

19、按单科成绩量化。（1）全州平均分为基础分（15分）。实行“升加降扣”办法，单科平均分上升1分，考核分加1分（在基分的基础上加1分）依次类推；单科平均分下降1分，考核分扣1分（在基分的基础上扣1分）依次类推，无下限。

（2）单科平均分名列全州第一名者得满分25分。（3）单科平均分名列全州倒数第一名者不得分。20、按班级总成绩量化。

（1）年级平均分为基础分（15分）。基础分取同年级平均分，最高分为25分，最低分为5分，按平均分分档打分。

21、按单科成绩人头来奖罚。

（1）、单科平均分名列全州第一名者给任课教师奖500元。（2）、单科平均分名列全州倒数第一名者任课教师罚200元。

22、按班级总成绩来奖罚。

（1）、班级总成绩名列全州第一名，班主任奖600 元。（2）、班级总成绩名列全州倒数第一名，班主任罚300元。（3）学生单科成绩在全州前10者给任课教师每人次奖25元。（4）学生总成绩名列全州前10者给班主任奖50元（按人次）。

（三）、校内统考量化办法。

每学期进行一次校内统考，命题、阅卷、登分、核对均由教务处统一安排。初中部分的藏语文、汉语文、英语进行朗读、听力、会话等形式的能力考试，成绩占总分20%左右。政治、历史、地理学科进行朗读、演讲、小（制作、报告、论文）、调查研究等作为统考内容，成绩占总分10%左右。由教务处统一安排考试。单科平均成绩的计算办法：总分除以“普九”学生数。

23、单科成绩量化取年级平均分为基础分（15分）。实行“升加降扣”办法，最高分为25分，最低分为5分，按平均分分档打分。

24、班级按总成绩排名次（校内比较），基础分取同年级平均分为基础 分（15），最高分为25分，最低分为5分，按平均分分档打分。

25、按班级总成绩来奖罚。

（1）、班级总成绩名列同年级第一名，班主任奖100元。（2）、班级总成绩名列同年级倒数第一名，班主任罚50元。

[说明]：（1）、任一个班或平行班同科目的教师成绩量化以初高中本科目的平均分为基分，所任班级平均分高于基分1分，加0.5分；低于1分减0.5分，依次类推。

（2）、住院或培训一个月以上者，以15分为基分，成绩平均分高于基分1分，加0.5分；低于1分减0.5分，依次类推。

（四）、抽考量化考核办法。

26、（同中考量化办法）。

（五）、会考量化考核办法。

27、会考量化考核办法。

(1)文科合格率必须达到85%,理科合格率必须达到80%。超一个百分点奖10元，差一个百分点罚5元。

(2)会考科目将A、B、C、D转化为分值，转换标准为A一90分，B一85分，C一60分，D一40分。

28、各种荣誉量化（8分）（鼓励部分）。

（1）获“先进集体”称号的，各处室、年级组长(教研组长)得2分，组员得1分。

（2）获得先进教育工作者，优秀教师称号的，省级以上的得3分，州级得2.5分，县级得2分，校级得1.5分。

（3）各类校内外活动中获得名次的，具体负责人省级以上的得3分，州级得2.5分，县级得2分，校级得1.5分。

六、履行职责（24分）（鼓励分1分）。

29、备课量化办法（6分）。

备课实行扣分制，满分为6分。备课要求：

（1）突出学法，提倡“学案”，教案中要有明确的学法指导，学法指导要切实符合学生实际，培养学生自主学习能力。

（2）突出当堂训练内容，力求使课堂内容当堂消化。

（3）目的明确，重难点处理得当，教法操作性强，学法指导有效，板书设计精练，各个环节按学生实际，科学安排，合理利用。（4）不得照抄其他教案或教学参考书。

（5）按时上交进行检查、实行教研组长签名制。

（6）制作课件，积极探索信息技术教育与课程整合，每学期制作课件不得少于4件，其中多媒体教学不得少于4次。

（7）住院或外出培训一星期以上，可以无期间教案（对本人）；一星期以内（含一星期）全部教案必须补全。[扣分]：

（1）不按备课要求或达不到备课要求者不得分。

（2）不按时上交检查、没有组长签名者不得分。

（3）无教案上课每次扣0.5分。

（4）在上级部门检查评估每出现一次错误扣1分。

（5）重难点处理不当，目标不明确，学法不突出者不得分。（6）不能完成规定次数者，缺一次扣0.5分。多媒体教学不得少于4次。

30、作业量化办法（8分）。

布置作业要求：

（1）大部分作业要在课堂中完成，做到“当堂巩固”。

（2）作业量要适当，不得搞题海战术。

（3）作业题要精炼，布置一些精心设计的题目。

（4）学生作业类型多样化，分书面作业和非书面作业，学生的知识训练都可记入作业次数。（5）初中政治、历史、地理学科的作业，类型要多样化，必须有小制作、小报告、小论文、调查研究等多种类型作业。批改作业要求：

（1）教务处制定各学科作业批改要求，作业批改形式多样化。

（2）按时批改作业，不得出现拖批现象。

（3）学生作业中出现的错误及时纠正，及时讲解。

（4）住院或外出培训一星期以上，可以无期间作业（对本人）；一星期以内（含一星期）全部作业必须补全。

作业量化办法：一票否决制，其中一小项不得分，作业大项也不得分。满分为8分。

（1）达不到布置作业要求或批改作业要求者不得分。

（2）各学科作业必须达到规定次数，达不到规定次数者，该学科的作业不得分。

（3）作业中出现两次明显错误，该作业不得分。

（4）上级部门的检查督导中发现明显错误，该作业不得分。

（5）作业批改不认真细致，没有评语，没有鼓励性语言，该作业不得分。

（6）没有及时采取措施，制止不交作业现象，按人次扣除课任教师的考核分，不交作业人次超过全班人数的30％以上，该项不得分。

（7）没有及时采取措施，制止抄袭作业现象，抄袭人次超过全班人数的30%以上，该项亦不得分。

（8）不按时批改作业，出现拖批现象不得分。

（9）作业量不适当，作业题不精炼，作业布置太多或太少都不得分。

作业检查方法：

(1)作业检查任务由教务处具体负责。(2)期中或期末前检查。(3)在各班中抽样随意检查。

31、辅导课量化（2分）。

早自习由教务处统一安排辅导课，主要训练学生藏语、汉语、英语的朗读、阅读能力。教务处统一登记，作为考核依据。

[扣分]：

（1）早自习不按时到堂者一次扣0.3分。（2）早自习朗读效果不好者一次扣0.5分。

32、有教学计划和教学总结(2分)。

教学计划、教学总结、教学进度表、学生记分册等表册齐全者得2分，缺一不得分。

33、出勤（6分）（鼓励分1分）。

全勤者得满分，全勤指没有半天（包括半天）或半天以上请假，没有迟到、早退等现象。全勤者在基础分的基础上加1分（鼓励分），学校给予适当的物质奖励。以学期计，每学期累计旷工达1.5天或事假10天或病假2个月（重大病情，由行政会决定）者（除规定天数外），考核总分不得进入优秀。扣分无下限。

（1）旷工一天扣2分，旷课一节扣1分。（1）上班迟到或早退一次扣0.5分。

（2）除规定天数的事假以外，请事假一天扣0.5分。（3）请病假（住院治疗，手续齐全者）不扣分。

（4）国家法定的假期（如产假、婚假、丧假等），不扣分。注：本量化细则一个学期进行一次考核总结，一学年进行两次考核，取两次考核平均分作为考核分。

本细则自公布之日起执行。

共和县民族中学

2024-2-27

**第五篇：教师教学工作评价方案**

教师教学工作评价方案

一、总则

1、本评价方案旨在运用评价手段，构建一个符合我校实际的、科学的、统一的教学运行机制和激励机制，本着以服务为宗旨，以就业为导向的办学思想, 从加强教师队伍建设，促进教师专业发展入手，强化评价功能，转变办学观念，全面提高办学水平和教育教学质量。

2、评价指标体系建立的依据是《职业教育法》、《教师法》和职教课程改革与发展要求。评价体系建立的原则是坚持方向性与客观性、科学性与可行性、可测性与简易性、可比性与实用性相结合的原则。

3、评价指标内容归结为业务学习、备课上课、教学研究、绩效检测和综合考核五个方面。各方面均制定实施细则。

4、评价工作由教务处组织实施。采取全面评价与重点评价等办法。

二、评价原则

1、公开、公正、公平原则。

2、导向性原则。教学工作评价要体现当前教育发展趋势，体现现代教学观，以教师发展为本，尊重教师的人格和个性。

3、开放性原则。教学是一个复杂多变的过程，具有丰富的内涵，因此，教学工作评价不能用封闭的标准来框定教师的行为。教学工作评价标准应具有开放性，注重过程的评价，为教师留有创新的空间。

4、可行性原则。教学工作评价符合当前职业教育的发展趋势，与本校教学实际相适应，具有可操作性，简洁明了，便于实施。

三、评价方法

1、采取以随机听课、随机检查为主，期末检测为辅的方法，分阶段性评价和终结性评价进行。

2、评价采用三步程序。第一步，教师自评形成自我认识、自我约束、自我调整、自我提高的运行机制；第二步，组织评价，以专业组或学科组为单位，通过听、看、测、查等多种途径获取信息资料，按月进行分析作出阶段性评价，学期末对教师的自评作出认定或否定；第三步，教务处根据专业组或学科组的阶段性评价结论和学生评教结果按自评：互评：生评=1：6：3的权重核定赋分，做出终结性评价。

四、、评价结果的运用

1、将评价结果反馈给被评价者本人，使其发扬成绩，改进工作。反馈的方法从实际出发，灵活处理。

2、评价结果作为教师各类补贴发放、荣誉称号认定、职称评聘、考核的重要依据。

五、评价细则

（一）阶段性评价

1、参与学习培训活动（40%）。

教师要主动、合理地参加培训活动。有自主培训意识，在不影响正常工作的情况下，积极参加各项业务、技术、教法的培训和教改教研活动（包括政治学习和行政会议）；认真听课、记录，进行分析，并在交流中主动发言，发表自己的不同见解；取长补短，不断提高自己的教学能力。（每缺一次扣5分）。

2、教学常规（60%）

评价要素有：课程目标（5%）备课（10%），上课（10%），课堂评价（20%），作业辅导（10%）。考试（5%）

1、课程目标：所任学科有课程目标实施计划，包括基本素质目标、能力目标及层次、考核措施、课程目标结构细目（进度）。每缺一项扣除1分

2、备课。认真备课并编写教案，教案符合备课基本要求，目标明确，重难点突出，教学设计有自己的特色，突出专题研究，有较强的使用价值。评分细则由学科组或专业组制定，教务处备查。

3、上课。遵守课堂常规管理制度。上课有教案，并按照教案的设计思路上课，落实专题研究方案。课堂秩序好，学生兴趣浓。以随机抽查为准，若课堂上打瞌睡的人数达5人次以上视为教学失误，每次扣2分；若课堂上打瞌睡的人数超过10人次以上视为严重教学失误，每次扣5分。

4、课堂评价。各学科认真落实学科课堂评价标准，达到良好或c级以上等级。（90-100分为A级,80-89分为B级,60-79分为C级,60分以下为D级）以随机听课评价为准，按实得分的20%计算。

5、作业辅导。按教学常规管理制度和学科要求处理作业，辅导学生学习，因材施法，特色。鲜明，突出实效。评分细则由专业（学科）组制定，期中期末教务处抽查。

6、除期中期末考试外各学科每期至少自主组织考试2次，每缺一次扣2分。

（二）终结性评价

1、自评（10%）：

评价内容与细则见教师教学工作自评表

2、互评（60%）

（1）组评：以学科组或专业组阶段性评价为依据，求月平均值，乘权重赋分（30%）。

（2）、质量监控评价（20%）

评价要素有：教学进度（5%）平常检测（5%），考核评定（20%），教学进度：学期初拟定有课程目标计划，并按课程目标要求完成教学任务，期末有工作总结，以其完成率乘权重值赋分。计划与总结每缺一项扣除1分。

检测。教师按要求及时进行平常检测，客观分析成因，及时查漏补缺，检测资料齐全。每一单元有测试（高考班以月考为准），按教学计划每缺一次扣1分。

考核。严格按要求进行期末考核，严肃考风考纪，操作规范，登统准确，试卷分析科学，成绩良好。评价指标：文化课，职高班取班级前25名，高考班取班级前30 名，计算人均分。按差量考核原则计算分值。计算方法为：△＝1＋(p1＋p2)÷2。（p1＝班级单科人均分—班级学科平均分）/班级学科平均分,p2＝（班级单科人均分—年级学科平均分）/年级学科平均分)，再按权重赋分；技能课，按达标率90%（对口高考合格率达40%以证为准），优秀率35%为合格，按完成率计算分值。其它非文字课以学生评价按权重赋分。

（3）教学研究（10%）

评价要素有：课题研究（5%），教学成果（5%）。

课题研究：教师要围绕自己的教学实际申报课题，制定课题实施方案，并在备课和课堂教学过程中得以体现，学生满意度在60%以上。

教学成果：教师要加强教学研究阶段性成果的总结，每学期都要有教学论文、经验、案例、录像课、课件等形式的成果，至少一篇，否则为0分。若获州级以上奖励或在省级以上刊物上发表，则按等次依次递增0.5分。每期多篇只按最高等次记一次，不累记。

3、学生评价（30%）评价内容见学生评教表

六、评价激励机制

（一）阶段性评价

按月评价，其得分与当月过程津贴挂勾，高于或等于85分全额发放，低于85分的按完成率（实得分/85X月过程津贴）发放。标准为教学岗位教师4元/节，非教学岗职能考核合格208元/编。

（二）终结性评价

学期结束，学校按上述评价细则组织考核，其量化得分与学校津贴挂勾。评价分达80分以上（含80分）为合格，其绩效津贴全额发放（标准为6元/节和312元/编/月）。低于80分按完成率计算。（实得分/80）。

七、奖励与惩罚

（一）、教学行为奖

终结性评价得分在85-89分奖励300元，90-93分奖400元，93分及以上奖500元。

（二）、教学科研奖

1、个人承担省级以上教研课题结题奖500元，获奖按获奖等次一、二、三等分别奖1000、800、500元。集体课题按其成果等级分别奖给参与人员同等论文奖。

2、在省级以上刊物发表或获奖一等奖的论文每篇奖200元，获二等奖的论文每篇奖150元，获三等奖每篇奖100元，获州级一、二、三等奖依次每篇奖80、60、50元。

（三）、教学组织奖

高考上本科突破1个或技能竞赛获州级二等奖以上，校长、分管校长及教务正副主任享受获奖教师所得奖金的平均值。

八、此方案解释权属教务处。

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