# 吕庙小学教师教学工作评价方案（合集5篇）

来源：网络 作者：梦里寻梅 更新时间：2024-06-26

*第一篇：吕庙小学教师教学工作评价方案吕庙小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...*

**第一篇：吕庙小学教师教学工作评价方案**

吕庙小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（１5分）

１、计划总结（2分）

开学第一周、期末放假前一周分别将教学工作计划、教学工作总结交到相应的负责人手中。指定时间内完不成的不得分。工作总结要针对学期初的计划落实情况进行分析，出，具有特色。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，扣完为止。

（１）语文、数学、英语、科学、音、体、美等学科要求每个课题都有教案。地方课程、校本课程要求每周有规定数量的教案。综合实践活动课程要有学期指导计划，每学期不少于５次完整的主题活动方案，要有活动过程的详细资料。

科学课要按要求上好实验操作课，每次实验的过程材料要齐全，包括实验通知单，实验记录等。并做好实验仪器的借还登记。

（２）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）.（３）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。教师要精设旨在使学生主动地、富有个性地学习的课堂环节。

（４）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。(５）不下载照搬现成教案。教案要求具有个人的特色。

３、上课（４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年级书面家庭作业控制在半小时以内，其他年级除语文、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）

程屯镇吕庙小学

2024年2月

**第二篇：二庙乡小学教师教学工作评价规定**

二庙乡小学教师教学工作评价规定

为了客观科学、公证的评价教师工作，进一步调动教师的工作积极性与创新性，提高教书育人水平，进而提高全校教育教学质量，特制定本意见。

本意见由两部分组成：一为评价内容，二为评价结果的使用。考核内容包括师德修养、工作量、教学常规、教科研、教学成绩、竞赛六部分。本意见对教师工作的考核每学年为一周期，考核由教务处组织实施。

一、考核内容

（一）师德修养

1、要求：按时上下课，不空课、不酒后上课，关心学生，认真辅导学生。不佩带BP机和手机进教室。

2、分值：10分。

3、评分办法与标准：学生评议与学校检查相结合。

（二）工作量

1、要求

（1）教师工作量由备课量、授课量、辅导三部分组成。（2）四量以“课时”为单位。

①备课量：每课时一个教案，完成一个教案按一课时计算。②授课量：按实际授课节数计算。

③辅导量：以学校安排的课外活动和自习辅导节数计算。④周基本工作量：取全校教师周平均工作量为基本工作量。

2、分值：完成基本工作量15分。

3、评分办法及标准：

教案每少一个扣1分；无故旷课一节扣5分；无故空自习一节扣3分；少一次作业扣3分，以上扣分以扣完15分为止。工作量每超一课时（比周基本工作量）量化总分加0.5分，每少一课时扣量化总分0.5分。

（三）教学常规

1、计划总结（1）要求：每人每学期开学一周内写出教学进度计划，学期结束时写出总结（包括经验、不足与对策）。（2）分值：1分。

（3）评分标准与办法：每缺一项扣0.5分。

2、教案

（1）每个教案必须写出课题、课型、教时、教学目标、重难点、教法，必要的教具、板书设计、教后札记，分值：2分，每缺一项扣0.5分，扣完为止。（2）备课时要根据教学任务不同确定不同课型（新授课、复习课、习题课、测试课、讲评课、阅读课、实验课、听力课等）每种课型应符合学生的认知规律：如：

新授课：一般由复习旧知→导入新课→实施新授→巩固练习→布置作业环节组成。实验课：一般由实验准备→具体展示→重点讲解→实验习题训练等环节组成。听力课：一般由篇目选择→具体实施→重点讲解等环节组成。分值：4分。每有一个教案体现的教学过程不符合学生认知规律扣0.5分，扣完4分为止。（3）教案书写规范、字迹清楚、逻辑性强、语言流畅，图文并茂，有保留价值。分值：1分。字迹太草扣0.5分，无保留价值扣0.5分。计算机备课加0.5分。（4）同年级同学科教师备课应做到：指导思想统一，重点内容设计统一，难点的设计基本做到统一，在某一段时间内的考核要求、教学进度应统一。训练题目应精选，教师必须参加集体备课，有完整的记录材料，有主备人初备方案，每周至少有一次集体备课。分值：3分。缺一次集体备课扣1分，缺一次记录扣1分，扣完3分为止。

3、课堂教学

（1）课堂教学能充分发挥教师的主导作用，尊重学生的主体地位，注意启发学生，留给学生思考的空间，做到精讲精练，课堂教学效率高。

（2）公开课：每人每学期至少举行一次教研公开课。分值：1分。以教务处记录为准。（3）听课

①每人每周听课，按教育局规定不少于1节。②举行教研课时，同学科教师必须参加。

③听课记录，项目齐全，内容详细，能据此一分为二的评价或借鉴。

④分值：3分。少一次扣0.5分，记录不全一次扣0.5分，无故不参加研究课每次扣0.5分，扣完3分为止。（4）作业批改 ①书面作业

a.批改符号运用得当，错题评语有针对性。分值0.5分。

b.有批改记录本，内容充实、实用，对疑难问题有记录，对以后评讲，复习有价值。分值：1分。无本扣1分。不实用扣0.5分。②单元检测

a.每学期单元测验次数，以上级发的单元检测题为准，未发检测题的，以本学期所学单元数为准。分值：1分。缺1次扣1分。

b.单元检测，教师要亲自全批全改，要有讲评课教案，有成绩记录。分值：2分。少批1次扣1分，扣完2分为止。（5）理论学习

①学习内容：教学大纲、会考纲要，高考考试说明。教育专著，专题报告，教育报刊文摘等。

②有记录摘抄，有心得体会，每学期不少于2024字。分值：2分，每少100字扣0.5分，无体会扣0.5分，扣完2分为止。

（四）教研科研

1、教改课题

有经各级科研机构立项的科研课题、科研成果，经科研机构鉴定，获国家、省、市科研成果一、二、三等奖。分值分别为：国家3，2.5，2；省级2.5，2，1.5；市级2，1.5，1。分值：3分，取最高级别一项记分。

2、论文

经国家、省、市、校各级论文评选获-、二、三等奖的分值分别为：国家级2，1.7，1.5；省级：1.7，1.5，1.2；市级：1.5，1.2，1；校级：1.2，1，0.7。在省级以上报刊发表的论文，千字以上记2分，市级报刊发表的千字以上论文计1.7分。分值：2分，取最高级别一篇记分。

（五）教学成绩

1、取同年级、同科目、同次考试A班和B班的中位数成绩得出系数。B班成绩不变，A班成绩乘以系数。

例：某中位B班某科成绩为80分，某中位A班同科成绩为100分，则B班为A班的0.8倍，则B班成绩不动，其余A班的成绩都乘0.8即为得分。按得分多少算出名次第一名15分，每少一个名次减1分，一次类推。此算法以每个班平均8分，名次之间差1分计算。

2、由1算出名次后，把每个老师所任教的班级的名次分相加。

3、每班的名次分数乘周课时数。

（六）各科竞赛、优质课等

1、竞赛辅导：一、二、三等奖分值分别为：国家级：2，1.7，1。5。省级：1.7，1.5，1.2。市级：1.5，1.2，1。注；只奖一个最高分，不重复记分。

2、优质课、说课及优秀教案：一、二、三等奖分值分别为：省级：2，1.7，1.5。市级：1.5，1.2，1。校级观摩课1.5分，校级优质课1.2分，校级公开课1分。

3、学科带头人、教学能手：省级学科带头人、教学能手2分，市级学科带头人、教学能手1.7分，校级学科带头人、教学标兵1分。

二、功用：

1、年终考核：本规定占教师年终全方位目标考核的40%。

2、评先评优。

3、聘用

建议各年级各学科作业次数及作业量

原则：各课要精选作业，要充分考虑学生的承受能力，增加创作性思维的内容，避免简单的重复。

语文：作文间周一次，全批全改并评分。课后书面作业每周2-3次，全批全改。周记每周一次。并适当布置阅读和欣赏作业。

数学：书面作业次数每周3-5次，每次篇幅16K纸0.5-1页，全批全改。

英语：书面作业次数每周2-3次，每次篇幅24K1-2页，每周写一篇英语小作文，全批全改。并适当布置一定的听说作业。备注：

每学期末检查一次，每科每班随机抽查10本。

**第三篇：小学教师工作评价细则**

小学教师工作评价细则

（试行稿）

一、德20分（学校负责，教办审查）

1、政治态度：（10分）

学校按有关要求组织政治学习活动和会议并做好记录，写好心得体会，学期末按数量和质量评价情况按2、6、2的比例分别记10、8、6分。凡经常不参加政治、业务学习活动，无学习笔记和心得的人该项不得分。

2、职业道德（10分）

根据《教师职业道德规范》和街道学校师德要求，每学期通过干部评师、家长评师、学生评师、教师互评，按2、6、2的比例分为三等，分别记10、8、6分。

说明：出现下列情况之一者该项为0分。

（1）在全街道受到通报批评的，教师有违法乱纪现象的。（2）体罚和变相体罚现象比较严重造成不良后果的。（3）因教师不负责任造成师生和学校的人身或财产发生重大不安全事故的。（4）教学工作中有重大失误的。

（5）经常旷工、迟到、早退、不遵守办公制度的。（6）工作态度差，顶撞领导造成不良影响的。（7）教师之间闹不团结，造成不良影响的。（8）乱罚款、乱收费的。

二、能（40分）（学校负责，教办审查）

1、教学水平（15分）（学校负责）

教办每学期举行一次优质课评选，依据评选情况，把全部小学按2：2：2的比例（四舍五入）分成三等，人均分加3、2、1分。

学校根据干部、教师互相听推门课、常态课的情况，依据市教科研中心制定的《各科常态课堂教学基本要求》，按2:6:2的比例分三等记分，分别记10、8、6分。

教办抽查学校常态课情况，对开展好的学校，人均加1——2分 教材教法教育理论等考试，折合成满分5记分。

2、基本功（25分）（学校负责，教办审查）

普通话（5分）：二级甲等证书5分，二级乙等证书4分，免试的记4分、无证书0分。

信息技术能力（3分）：根据平时网上教研、网页设计及使用多媒体课件组织课堂教学的情况按3、2、1记分。

学历：（5分）专科以上5分，中师、高中4分。

持证上岗：有上岗证并且与实际任教科目相符者加1分。教学能手：县级加1分，地级加2分，省级加3分。三字一画（10分）：

加强教师“三字一画”基本功训练。各学校要充分发挥在教师培训中的主导作用，落实四个统一（统一训练时间、统一训练内容、统一训练步骤、统一验收考核），在全员培训提高上下功夫。教办将对各学校“三字一画”基本功训练的组织情况进行评比，把全部小学按2：2：2的比例（四舍五入）分成三等，人均分加3、2、1分。学校依据教办有关规定和各教师的训练情况及评价成绩，按2:2:2的比例分三等记分，分别记7、5、3分。

三、勤（60分）：（学校、教办负责）

1、考勤

①学校考勤（10分）严格考勤制度，以学校为单位记好考勤记录，每周一公布。学期结束汇总后，依据考勤记录，按全勤者得10分，对请假（1天扣0.5分）、迟到（一次扣0.1分）、旷工（按以下“特殊情况”之规定处理）的教师分别扣除相应分数。

学校依据考勤汇总记录，按5：3：2分三档记分，分别记10、9、8分。②教办考勤

教办统一组织的活动（包括会议、监场、阅卷、集合、学习等所有集体活动），除婚假、丧假、产假外，依据考勤记录，对请假1次酌情扣1至5分、迟到1次扣1分、旷工1天扣20分。

请假的教师必须事前请假； “请假条”一式二份，一份学校留存，一份交教办教研室存档；“请假条”必须有本人签字、所在校长签字、教办意见才能生效。

教办将不定期对各学校的教师在岗情况进行督察，若发现无故离岗者，按旷工论处。

③对特殊情况作如下规定：

除婚假、丧假、产假外，按教办有关规定执行； 在量化积分中具体体现为：

连续请假满1周、累计请假满2周的分别扣量化积分5分； 连续请假满2周、累计请假满3周的分别扣量化积分10分； 连续请假满3周、累计请假满4周的分别扣量化积分15分； 连续请假满4周、累计请假满5周的分别扣量化积分20分；

连续请假满5周、累计请假满6周的分别扣量化积分50分，还要在当中将考核定为称职的最低分；

一学期内连续请假5周以上，或累计请假6周以上或旷工1周以上的，除执行以上有关规定外，还要在当中将考核定为称职以下。

一学期内连续请假2个月或累计请假满3个月的取消量化积分资格。一学年内累计请假满5个月的，除执行以上有关规定外，取消考核资格。

2、教学常规（30分）：（学校、教办负责）

对教师教学常规的检查，采取学校组织检查和教办教研室不定时抽查的办法。

各学校根据校长抽查和学校检查记录（校长每周抽查2名教师常规；学校两周一检查），把本校教师按3：5：2的比例（四舍五入）分成三等，分计25、23、21分。

教办依据教研室不定时抽查、大检查的情况，把全部小学按2：2：2的比例（四舍五入）分成三等，人均分加3、2、1分。同时，教办根据常规大检查和平时抽查情况，对是优质常规的教师最后再加2分，对劣等常规的教师最后再扣2分。

说明：有下列情况之一者，常规分数酌情记10分以下。A、备课不实用，纯属应付者。

B、备课有二分之一以上无教后感者。C、备课书写极不认真者。

D、大作文8次有3—4次不批阅者或有3—4次只学生批阅教师不批阅者。E、写字指导不到位，学生书写不认真；教师批阅不按要求或不认真者。F、读书笔记设置或内容书写不按要求者；批阅不按规定达二分之一以上者。

3、临时性工作（20分）（教办、学校负责）

①凡承担街道教办安排的工作：如教办安排的资料编辑、为外乡镇出卷、材料的编写审定等临时工作，一项工作加1—2分，此项可累计加分，但不超过10分。

②各学校根据每位教师承担的临时性工作和完成情况，具体分配到各教师：分配总分=10分×学校教师数（不包括校长；严禁人均分配；最高不超过15分、最低0分;试聘岗位人员、教辅岗位和工勤岗位无分配的“10分”，其该项得分等于该校本项教师最低分）

四、工作量（100分）（学校负责、教办审查）

按学校教师数占40%、学生数占60%核定学校总工作量，（以学期初上报普教科人数为准，计算公式为学校工作总量=（教师数\*0.4+学生数\*0.6）\*10）各学校不能突破本校的总工作量，根据学校工作将工作量均衡地分到各教师，对于班主任及一、二年级包班教师可适当加分，具体操作由各学校自行掌握。

五、绩（100分）（教办负责）

语文、数学、英语按全市统一学期期未检测成绩计算（无市检测成绩，有市抽测成绩的以抽测成绩为准）

教师教学成绩积分（1）：学科学生班平均分第一名与最后一名的班平均分之差平均分成四个等差，在第一等差内的记教学积分100，第二等差内的记教学积分96，第三等差内的记教学积分90，第四等差内的记教学积分82。

说明：①、若与第一名的成绩相差较大，平均分分差超过两个分数段（10为一个分数段），每低一个分数段再从积分中减5，减完为止；

②、上学年最后一次考试中，某学科成绩与第一名的成绩相差较大，超过两个分数段的，不再“超过两个分数段后，每低一个分数段再从积分中减5”；

③若与第一名的成绩相差较小，平均分分差不超过一个分数段，则根据分差定为三个等差，最低教学积分记为90分；

④、在积分中，某学科成绩超过该科平均积分的，该科成绩最低列为三等积分；与第一名分数相差小于、等于5的，该科成绩最低列为三等积分；

⑤、教辅岗位和工勤岗位及无教学质量积分的教师，其教学质量积分不得高于本学校教学岗位教师后1/5人员教学质量的平均分。

六、其它（20分）（学校负责）

1、学校文化与卫生（10分）： 学校建立教师学校文化、卫生责任区负责制度，所有教师都要有自己的学校文化、卫生责任包干区，学校组织专门人员每天都要检查计分，一天一公布，一周一总结，保存好档案。学期结束，排出名次，把所有教师的责任区工作按2:6:2的比例分三等记分，分别记10、9、7分。

2、习惯养成教育（10）

各学校要把习惯养成与《小学生守则》、《小学生日常行为规范》、《小学生一日常规》有机结合，实行量化分层管理，将习惯养成教育纳入班级管理，全部教师分工包靠到班。

班主任是学生习惯养成教育活动的主要责任人，其他任课教师由各学校捆绑到各班级；学校制定详细的“习惯养成教育评价细则”，对班级进行科学评估；学校依据平时检查，将全部教师按2：6：2的比例（四舍五入）分成三等，分加10、9、7分。

七、奖惩（学校负责教办审查）

1、分管学校其他工作的副校长、教导主任、总务主任，由街道教办根据其工作完成情况分5、4、3三等加分。

2、街道教办每学期组织的优秀教案、教学论文评选、教育叙事、习惯养成、综合实践活动、自主编书、科技小制作和教育科研成果汇报及各类教育教学活动等，评为一等者加3分、二等者加2分、三等者加1分。

3、教师本人或辅导的学生获寿光市以上教育系统的奖励，按等级分别加3、2、1分，无等级的按名次加分，一等（10%）、二等（20%）、三等（20%）以参与市级比赛总人数为准。包括团队活动类、艺体类、学科竞赛类、创新活动类、优秀论文（只限街道教办组织报送的）、优质课、优秀教案、教学能手、各种征文、教育叙事、童子功实验、综合实践活动及各类教育教学活动等，获比赛集体奖的双倍计分。

4、获同一成果的奖励，只计最高分，不累计加分，每学期奖励分上限为50分，超者不计。

5、集体奖励：学校获得集体奖励,教办把总分奖励到学校后，学校根据贡献大小分配到有关教师（每项中各教师得分之和不超过分配的奖励总分）。

①本学期内学校承担镇、市级现场会，相关人员（教办认定）每次人均加1分、2分；工作若有失误，根据失误大小，倒扣1——3倍的分值。

②学校在校园文明建设、教育现代化、特色学校创建、数字化校园、和谐校园等各级各类检查评比验收和各类教育教学活动中,被评为市级及以上奖励的一等（1～3名）记12分、二等（4～6名）记8分、三等奖（7名以下）不计分；只通过检查评比验收而无名次的按二等记入；获市级以上奖励也加相应分；凡抽签确定的折半加分。

③获得集体奖励（包括艺体类、分学科竞赛类、创新活动类等各类教育教学活动等活动），通过阶段性比赛或单项累积获得的集体奖励，只按集体奖加分。

④获得街道集体奖励（教办各科室统一组织的各种专项抽查、检查、评比、竞赛等活动）的加3、2、1分。

⑤已取得校园文明建设、教育现代化等称号，其它学校正在创建该称号的学校加应得分的1/4分。

6、处罚分

①本学期内，教职工出现学校管理和教学工作事故的，按《市学校管理教学事故认定办法》执行，视情节扣1—20分。

②在教师量化积分核算中，弄虚作假，视情节扣1—20分。③若发现将获奖证书借给他人者，一经查实，该教师所有获奖证书全部作废，按“0”分记。

八、说明

1、各校统一使用本办法，不得弃用，不得私自改动。

2、如在实施过程中发现问题，可上报教办，经教办研究后，统一调整。

3、如出现在市综合评估中成绩不理想及学科教学分差较大的情况，教办可根据成绩调整优秀及称职的指标。

4、此评价细则解释权在文家街道教育管理办公室。

**第四篇：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。

**第五篇：教师教学工作评价方案**

教师教学工作评价方案

为探索我校教师教学工作评价的新体系和新模式，提高我校教师的整体素质，打造精品教师，提高教

学质量，实现“精品学校”的办学目标，特制定本方案。

一、指导思想

以现代教师发展观为指引，以促进教师专业发展为目的，建立促进教师不断提高的评价机制，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，充分发挥评价的导向、诊断、激励、反思、改

进和发展功能，使教师从多种渠道获得信息，对自己的工作作出客观评价和有深度的反思，促进教师的专

业水平不断提升和发展，不断提高教学质量。

二、评价的原则

发展性原则：

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，“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

/ 7

所发展。

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。

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。

激励性原则：人人都是需要激励的，激励能使人奋起，能使人从小的成功走向大在成功。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。

公正性原则：只有公正的评价教师才认同，只有公正的评价才能调动全体教师的工作积极性。评价要“实

事求是、客观公正”，做到公开、公正、公平。

三、评价的方法

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

/ 7

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。对学校而言，一是要对教师进行自我评价教育，树立正确的自我评价观，创设具有支

持性的教师自我评价氛围；二是研制可操作的教师自我评价指标体系；三是重视教师的自评结果；四是慎

用自评结果，不直接与奖惩挂钩；五是与他评相结合，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，防止自我评价过程中因过高或过低评价影响工作情绪的不良现象发生。

教研专区全新登场

教学设计 教学方法 课题研究 教育论文 日常工作

学生和家长评价：学生、家长是学校教育中不可忽视的两大群体。建立学生、家长共同参与的教师评价，是新课程发展性教师评价的重要内容，旨在帮助教师从多种渠道获得信息，不断提高教学水平。

/ 7

．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。

学生参与教师评价的两个担忧。一是学生是否讲真话。由于教师拥有对学生行使奖惩的权利，再加上传统

思想中“师道尊严”观念的影响，所有可能有一些学生因担心教师评价引起的不良后果面不敢讲真话，尤

其是面对教师身上存在的问题时。二是学生的评价是否客观。由于学生受年龄、知识的限制，一是对教师 的了解不全面，可能会产生“盲人摸象”的评价；二是不能透过现象看本质，无法理解教师的良苦用心，把“好”评为“坏”

。这些使教师对学生参与教师评价的客观性产生怀疑。更有一些教师担忧那些“刺头”

学生会借此发泄不满，攻击教师，提出不合理的看法。

在学生参与教师评价中我校拟采用的对策。一是信任学生。教师首先要相信学生是友好的且有能力的，相

/ 7

信他们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，不要纠缠于结果的公平性等问题中，而真正需要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，赢得更多来自学生的尊重、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。一是以公允的态度处理多方 的评价结果，不以牺牲教师的利益来讨好学生，也不以维护教师利益而生硬地拒绝学生的意见。二是对来

自多种渠道的信息进行综合分析，给学生反映权、说明权，给教师解释权、申诉权，慎重下结论。四是对

/ 7

学生进行引导。在学生参与教师评价之前对学生进行必要的、科学的引导，如帮助学生了解参与教师评价 的目的和内容，熟悉教师评价的过程和程序，以及如何使用教师评价工具或技术等等。

学校拟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通过来信、来

访对教师进行评价；⑷通过发放“学生评价表”对教师进行评价。

．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。

在学生和家长参与教师评价时，事前要做好说明工作，事后要做好查实工作，防止用不实评价评价教师。

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、课题汇报课质量、小课题

研究情况、6 / 7

专题讲座质量、外出学习汇报质量等进行评价。

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，切忌在评价中相互闹矛盾。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。

学校或管理者对教师的评价：是指党、政、工、团联席会或学校行政对教师进行评价。学校行政的评价，一是学校行政通过平时的各项检查、听推门课、听课题研究汇报课、查实举报等工作，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；

二是从中不断发现人才，为优秀教师搭建发展的平台，促进其向更高水平发展；三是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。

四、评价的组织领导

组长：校长。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。

组长：副校长。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：教导主任、副主任，教科室主任、副主任，总务主任、副主任，教研组长。负责评价的具体工作。

党支部书记、工会主席、职代会主任、团支部书记，负责评价的监督、核查工作。

/ 7

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