# 教师工作评价方案大全

来源：网络 作者：前尘往事 更新时间：2024-07-24

*第一篇：教师工作评价方案大全八步街道教育管理中心教师工作考核评价方案（征求意见稿）一、指导思想为了进一步贯彻落实《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2024～2024年》和国务院《关于基础教育改革与发展的决定》以及党的十八大关于“教育是民...*

**第一篇：教师工作评价方案大全**

八步街道教育管理中心

教师工作考核评价方案

（征求意见稿）

一、指导思想

为了进一步贯彻落实《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2024～2024年》和国务院《关于基础教育改革与发展的决定》以及党的十八大关于“教育是民族振兴和社会进步的基石”和“加强教师队伍建设，提高师德水平和业务能力，增强教师教书育人的荣誉感和责任感”及党的十八届三中全会关于“深化教育领域综合改革。全面贯彻党的教育方针，坚持立德树人，加强社会主义核心价值体系教育，完善中华优秀传统文化教育，形成爱学习、爱劳动、爱祖国活动的有效形式和长效机制，增强学生社会责任感、创新精神、实践能力”的指示精神。根据《毕节市中小学教学常规管理意见》和《织金县教育工作管理考核办法》(织教字［2024］85号)文件要求，大力提升我街道学校办学效益，办好人民满意的教育，结合本街道实际，特制定本考核方案。

二、考核对象

全街道小学(幼儿园)教师。

三、指标设定及分值

为了与教师绩效工资考核挂钩，本考核评价方案的每一项均以分值进行量化。共分德（20%）、能（70%）、勤（10%）三块内容，绩的考核另见《教学质量奖惩办法》，设A级指标8个，B级指标16个，总分为100分，其中A7不在总分之中。分学期考核，以平时考核和期末考核相结合。计算时，常规考核分占教师学期评价成绩的40%。（A7指标的加分，不计算在40%的分值之中，直接将一学期的加分记入总分）。

四、学校层次划分

本街道所属学校共划分为四个层次，即八步小学为第一层次，碧云、山脚、利民为第二层次，官房、新场、坪上、阿作、瓜种、万人坟、新星为第三层次，化处、院墙、代家田、土锅、支都为第四层次。学校层次的划分，每学期根据教师配备情况可以进行调整。

五、评价内容及要点(一)、师德方面(20分)A1师德(20分)B1、思想政治素质(8分)

1、一学期来，认真学习党的路线、方针、政策，贯彻落实教育法律法规，严格执行《中

小学教师职业道德规范》，遵纪守法，为人师表，关心爱护学生，服从学校安排和分配，无违法违纪行为发生的此项记4分。

若因师德不良，在学生中和社会上造成不良影响的，该项不给分，因违纪违法受到党纪(政纪)处分的，该项不给分。

2、政治、业务学习（4分）

教师必须参加学校组织的政治、业务学习，提高自身的思想政治素质和教学业务能力，并做好相应的记录。一学期政治、业务学习的基本要求是：第一层次学校不低于10次，第二层次学校不低于8次，第三层次学校不低于6次，第四层次学校不低于4次，检查时次数以教师个人记录为准，学校提供的学习记录作为认定学校开展学习的总次数。

考核时教师个人学习记录达到规定次数或与学校记录次数相同，且记录规范的给2分，不规范的酌情扣分。参加次数不足的每次扣0.5分，无学习记录的不给分。若用旧资料或借他人资料应付的，不给分，再从总分中扣4分。记录属于打印的一律不算，视为无记录，此项不给分。

B2、从教行为（12分）以平时督查和期末考核相结合：

1、教师行为(6分)教师要做到仪表端庄、举止大方、语言规范、板书工整、条理清楚、尊重学生人格，按时上下课(并举行必要的仪式)，不准穿高跟鞋上体育课。上课无特殊情况不得无故离开教室、接打手机、做与教学无关的事，无特殊情况不准坐着上课。

有违背本条行为的每次扣0.5分。此项满分6分，扣完为止，不计负分。

2、教师严禁体罚或变相体罚学生（6分）

教师要严格执行贵州省委发布的《关于进一步加强机关作风建设、认真执行作风行为规范“四要十不准”》的规定和市教育局关于规范教师从教行为的“八要八不准”，要尊重学生人格，不漫骂、潮笑、挖苦学生，严禁体罚和变相体罚学生(包括罚站、罚抄书、赶出课堂，任何形式的打人等不良行为)。

教师有体罚学生行为的，每发现一次扣1分，若被县局领导发现的每次扣2分，此项扣分不够从总分中扣除。

(二)、能力展现方面(70分)A2、计划总结和课前准备（15分）B3、计划、总结（5分）

计划、总结于每学期的第一个月(3月或9月)进行检查，考核成绩计入教师学期考核，计划为本学期的，总结为上一学期的。

1、开学前一周内根据课程标准、教材和学生实际制定切实可行的教学计划（班主任有班务工作计划），计划要按统一印发的表格填写，书写要认真，计划中要体现学科教学渗透法制教育的内容。（3分）

教师无计划，此项不给分。计划不齐，按该教师应写计划份数比例扣分，计划书写不认真，安排不合理的，可酌情扣分。有抄袭或用旧计划应付的，此项不给分，再从总分中扣3分。

2、每学期结束，教师应写出一学期的工作总结、教学质量分析，总结应含基本情况，履职情况，取得成绩、存在问题等内容；质量分析应含基本情况，得失分析，发扬和改进措施等方面内容，总结一般应不少于400字（2分）。

教师无总结、质量分析，此项不给分，缺一项扣1分，字数不足400个字的，可酌情扣分，有抄袭、借用他人资料或用旧资料应付的，此项不给分，再从总分中扣除2分。

B4、课前准备（10分）

1、教师在授课前应根据教材内容和学生实际，写出每课堂的教案。内容应主要包括课题、教学目标(含三维目标)、教学重点难点、教具准备、教学过程、板书设计、课后作业、教学后记等内容记8分。教案书写原则上要求都写详案，教龄在5年以下的教师必须写详案，便于提高青年教师对教案的设计能力。教案的拟写过程中，根据“学科教学渗透法制教育”的要求，要含所渗透的法制教育内容。

各科按实际上课时间备足课时的给满分，每少一课时扣0.2分，格式不具体、不完善、质量差的酌情扣分（一人上两个统考科目及以上或包班的，统考科目详写，非统考科目可以适当略写），每缺一科，按相应课时数以每课时0.1分的标准累计扣分，无“学科教学渗透法制教育”内容的，每科扣0.5分，此项扣完为止，不记负分。有用旧教案或用他人教案应付的，该项不给分，再从总分中扣除8分，且全街道通报。凡属打印教案均不予认可，视为无教案。

2、每学期教师应有一份优秀教案装入教师业务档案。（2分）

优秀教案（含说课稿）应具备教案的基本内容，无优秀教案的不给分，格式不具体、不完善、质量差的酌情扣分，有抄袭、用旧教案或借他人教案应付的，该项不给分，再从总分中扣除2分。优秀教案打印的认可，但必须与上课教案基本吻合。

A3、课堂教学和课后工作（17分）B5、课堂教学（7分）

以平时督查和期末考核相结合：

1、课堂教学要面向全体学生，努力营造学生自主学习、合作学习和探究学习的氛围，使各层次的学生都学有所获。（3分）

教师上课必须带与教学内容相符的教案，根据“学科教学渗透法制教育”的要求，要适时渗透法制教育，提高学生的法制观念和法制意识。上课有与教学进度相符的教案的给3分。无教案的，一次扣0.5分，以此类推，若被县局领导检查发现，一次扣2分，以此类推。此项扣分不够从总分中扣除。

2、教师上课内容必须与学校安排的课表相符（单元检测除外）。（2分）

不按课表上课，凡被管理中心领导发现的，一次扣0.2分，以此类推；若被县局领导检查发现，一次扣1分，以此类推。此项扣分不够从总分中扣除。

3、坚持用普通话教学。要求教师讲课声音清晰、响亮，表达意思明白，语言生动有趣，富有亲和力。（2分）

坚持用普通话教学的给2分，不用普通话教学的不给分。凡被管理中心领导发现的，一次扣1分，以此类推；若被县局领导检查发现，一次扣2分，以此类推。此项扣分不够从总分中扣除。(50周岁以上的女教师、55周岁上以的男教师减半执行)B6、课后工作（10分）

1、作业布置与批改（6分）

课内外作业的设计要遵行“精、活”的原则，既要加强“双基”的训练，又要注重能力的培养。作业布置符合学生实际、科学合理、有针对性，训练方式上应使学生有多动脑、多动口、多动手的机会。加深理解，提高实效。

作业布置要适量，反对“机械重复”、“题海战术”。为减轻学生过重课业负担，一二年级不留书面课外作业，三四年级的课外作业每天不超过30分钟，五六年级的课外作业每天不超过60分钟。

对学生作业要严格要求，保质保量按时完成。特别注意培养和训练学生从小养成细心审题、工整书写、格式规范的良好作业习惯。

作业批改要认真、及时，要求全批全改，做到符号清楚，字迹端正明了，作业错误要指出，批语要多鼓励学生，多教给方法并鼓励学生自行改正，作文要重视培养学生自觉修改文章的习惯。对于差生，要提倡面批。作业一般要求同科设甲、乙本，以得收交和批改。

重视作业讲评。要对学生的作业全面了解，掌握典型、分析综合，及时讲评，查缺补漏；对于差生要热情帮助，耐心指导。

作业量基本要求为：语文、数学一至三年级每周3次，四至六年级每周2次，作文间周1次，其他考科目有作业的一周一次。

一、二年级品德与生活不留书面作业。

作业布置合理，批改及时、认真的给6分。按规定每少批改一次作业的扣0.2分，批改不认真的酌情扣分，检查时发现教师有批改错误的，每出现1个错点扣0.1分，教师批改无适当评语的扣0.5分。此项满分6分，扣完为止，不计负分。

2、单元检测（2分）

教师每上完一个单元，必须对学生进行一次单元检测。根据检查时间计算，每缺一次单元检测扣0.5分，检查时要有学生的测试卷、成绩登记册印证。此项满分2分，扣完为止，不计负分。

3、课后指导（2分）

教师要指导学生“独立、按时、整洁、规范”地完成作业。培养学生先复习后作业，先审题后解答的良好作业习惯。

检查时，学生作业不规范，不整洁的可以酌情扣分。此项满分2分，扣完为止，不计负分。

A4、教学研究、校本研修（20分）

B7、公开课、研究课、优质课、示范课（4分）

原则上提倡每个教师每学期上一节公开课或研究课、优质课、示范课。授课教师要按优秀教案的标准写出教案和说课稿的给4分，上课而未达到要求的酌情扣分。未上公开课、研究课、优质课、示范课而不参加听课、评课的教师不给分，检查时由教师本人提供听课记录，教研组提供评课记录。此项满分4分，扣完为止，不计负分。（学校教师总数不足10人的学校不作要求）

B8、校本研修(16分)

1、教学研究。每位教师都必须参加教研组组织非课堂教学的教研活动(如加集体备课、课题研讨、专题教法研究等)，并有规范的教研活动记录的给8分，未参的不给分；根据教研组开展的活动次数，参加次数不足的按比例扣分。检查时由教研组活动记录、图片等印证，教师本人提供记录。若用旧资料或借他人资料应付的，不给分，再从总分中扣2分。

一层次学校每学期不少于8次，二层次学校每学期不少于6次，三层次学校每学期不少于4次，四层次学校每学期不少于2次。(教师总数不足4人的学校不作要求)

2、听课（8分）

每个教师每学期听课不少于8节，每次听课都必须有详实的听课记录（学校教师总数与班级数相同或少于的学校不作要求）。

不听课的不给分，听课不齐的每少一节扣1分。此项满分4分，扣完为止，不计负分。A5、继续教育（10分）B9、学历达标培训（2分）

男教师45周岁(1970年1月1日后出生的)以下，女教师40周岁(1975年1月1日后出生的)以下2024年底未达专科学历的，要求参加学历提升培训。正在参加培训未获得证书的不扣分，学历不达标，又不参加培训的，此项不给分，46岁及以上的不作要求，给自然分。

35周岁以下的教师，未达本科学历的，要求参加本科的学习培训。

B10、自我反思、同伴互助（2分）

1、教师要善于自我反思、审视自己的教学观念、行为及效果，以总结教学经验、探索教学规律，提高教学质量为目的，大力开展教学研究活动。

根据要求，教师至少每周有一篇教学反思性周记，坚持不间断写教学反思性周记的，给2分，不写的不给分，不齐的按比例扣分。用旧资料或借他人资料应付的不给分，再从总分中扣2分。

B11、继续教育（6分）

教师必积极主动参加继续教育学习培训，根据上级和管理中心的要求，完成相应的学习、培训和考核任务。

1、认真拟写年度达标计划和总结的给2分，无计划扣1分，无总结扣1 分。

2、积极参加上级组织的各种培训、考核，不参加培训扣1分，考核不合格扣1 分。

3、按学校要求全面参加学校组织的培训，完成培训的相关要求且满勤的给2分，不参加培训一次扣1分，不完成相关工作的扣1分。

4、按县的要求不完成相关工作，按当时规定扣分。A6、有关记录（8分）B12、后进生辅导（3分）

教师要主动关心后进生，对他们经常进行辅导。

一学期教师对后进生的辅导不低于10次，且有规范的辅导记录给3分。记录不规范的酌情扣分，次数不足的每少1次0.3扣分。若用旧资料或借他人资料应付的，不给分，再从总分中扣5分。

B13、家访（3分）

教师对学生的教育要经常与家长取得联系，向家长反馈学生的在校情况。取得家长的积极主动配合，共同管理学生。

一学期教师家访应不低于10次，且有规范的家访记录给3分。记录不规范的酌情扣分，次数不足的每少1次0.3扣分。若用旧资料或借他人资料应付的，不给分，再从总分中扣5分。

B14、课外活动（2分）

为了提高学生的身体心理素质，促进学生健康发展，教师应组织学生开展丰富多彩的课外活动，开阔学生的视野，丰富学生的课余文化生活。

一学期教师组织学生课外活动应不低于4次，且有规范的课外活动记录给2分。记录不规范的酌情扣分，次数不足的每少1次扣0.5分。若用旧资料或借他人资料应付的，不给分，再从总分中扣除3分。

A7、加分 B15、加分项目

1、凡学生参加街道、县、市等教育行政部门组织并通过管理中心报名参加的有关竞赛，获街道一、二、三等奖的分别加1分、0.6分、0.4分；获县一、二、三等奖的分别加1.5分、1分、0.5分；获市及以上一、二、三等奖的分别加2分、1.5分、1分。学生作品在教育行政部门主办的活动中获奖，无等次的给辅导教师加分，县级的加0.5分、市级及以上加的1分。

2、教师在评价期内参加教育行政部门组织的学术活动中，获街道、县、市、省表彰的依次加0.5分、1分、2分、4分。

3、论文加分，教师在评价期内有教研论文在市(含毕节日报教育专栏)、省及以上教育行政部门主办的刊物上公开发表的分别加1分、1.5分。

4、优质课、录像课

积极参加街道(片区)、县及以上单位举办的优质课、录像课评比。凡被学校推选参加街道(片区)级优质课、录像课的加记0.2分。获街道(片区)一、二、三等奖的分别加3、2、1分，获县一、二、三等奖的分别加5、4、3分，获市一、二、三等奖的分别加7、6、5分。

(三)、教师考勤(10分)A8、考勤（10分）B16、教师出勤（10分）

要求教师坚守工作岗位，鼓励带病坚持工作。

凡一学期出满勤（特殊假除外）的给10分。一学期累计，每旷课1节扣1分，迟到1节扣0.2分，早退1节课扣0.5分，事假1节课扣0.4分，此项扣分不够从总分中扣除。(凡学校无考勤记录或考勤记录与校务日志记录不吻合的，全校教师均扣10分)

五、有关要求和规定及综合评价

（一）有关要求和规定

1、学校层次分

由于教学条件的差异，为了公平、公正竞争，核算教师教学成绩时，第一层次学校的人均分减3分，第二层次学校的人均分减2分，第三层次学校的人均分减1分，再与第四层次学校相比。优分率、及格率、差分率、巩固率不减分，按原分值计算。

2、学生数少于20人的，参加考试评比中，不占据名次排列，降低一个名次进行加(减)分，获奖照奖，受惩照惩。凡属本班的在校学生，不论是否参评，都必须一律参加考试，若不让不参评的学生参加考试，该生以0分计算，且作为参评的学生人数。

3、一年级第一学期无基础名次，计算时以教学成绩评价取中间名次。中间名次的计算方法为：单数班以中间名次为准，双数班的以中间的两班为准。

4、统考科目：

小学：一至六年级语文、数学(英语、科学根据上级安排统考时再进行计算)。

5、除统考科目外的非统考科目的考试考核由各学校按有关规定自行安排。

6、全街道期末考试由管理中心组织实施，评比以学期为单位进行。

7、监考、评卷教师必须认真履行其职责，因其失误，造成学生成绩失真，经调查属实的，对该教师罚款600元，年度考核不定格次，并从该教师的综合评价分中减去5分后再参加评比。

8、管理中心组织对全街道教师的常规考核，参加检查人员必须客观、公正，严禁徇私舞弊，违者经检举查实，罚款500元。

9、在对教师进行常规考核中，凡将有关资料借他人应付考核的，一经发现，将从本人的考核分中扣除10分，并全街道通报。

10、各学校办理休学的学生，须由家长提出书面申请并提供学籍系统要求的医院证明和住院发票，有“休学治疗”的建议字样，填写《休学、复学申请表》，经学校签署意见后，由本校学籍管理员上传学籍系统，获得系统审核通过的，报管理中心办统一办理，本校出具的休学证明一律无效。但休学的学生不能再随班就读，若随班就读该生休学无效，直接按0分计算，到本街道其他学校接收就读，接收学校无条件列为就读班的参评人数。

转出的学生，由班主任索取接收学校的就读证明交或“转学联系表”交管理中心，并与学生学籍系统进行核实，可以自然减除。

转入的学生必须有相关转学证明或“转学联系表”，并与学生学籍系统进行核实，否则将视为违规招生，将按有关违规招生的规定进行处罚。

11、由于并班、分班或未办有相应年级等因素，造成参评年级班数增加或减少时，原综合评价排列名次无效，按实有班数重新核定，以新的核定名次作为基数。

12、在因校点撤、并和未办有相应年级时，学生就近转入附近学校，就近学校无条件接收。核定参评学生时由班主任、科任确定是否作为参加评比人数，但不参评的学生必须参加考试，第一次考基数，第二次参评，否则作为参评人数以0分计算。

13、教师必须关心爱护学生，严禁歧视差生。对出具伪证的教师，在公示期内，一经查实该生以0分计算视为参评学生，取消获奖资格，受惩照惩，年度考核不定格次，当年不得参加评先选优，且全街道通报。

14、外籍户口在本街道居住需在本街道学校就读的学生，各校必须严格按学生学籍管理要求把好入口关，学生是否参评，由接收班级的班主任和科任确定，但不参评的学生必须参

加考试，第一次考基数，第二次参评，否则作为参评人数以0分计算。

16、参加考试的学生严格执行《学生考试管理制度》。

（二）综合评价

1、综合评价成绩的计算方法：综合评价成绩＝教师常规工作考核成绩(德＋能＋勤)×40%＋教学质量考核成绩×60%＋A7

2、计算教师的常规考核分和教学成绩评价分时，均按四舍五入法保留两位小数（特殊情况可到第三位）。

3、幼儿园的综合评价成绩由幼儿园参照本方案对小学教师的计算方式独立进行核算，教育管理中心提供德、能、勤的考核成绩。

六、奖惩兑现时间为每半年教师绩效工资的兑现时间。

七、本方案由管理中心负责解释。

八、本方案从2024年秋季学期起执行。

2024年11月22日

**第二篇：教师工作评价方案**

教师工作评价方案

第一部分：总则及指导思想

1、为了使我校的各项管理工作进一步科学化、规范化、民主化，最大限度地调动教师的工作积极性，全面贯彻党的教育方针，提高我校教育教学质量，特制定本方案。

2、我校此方案的依据是《义务教育法》、《教师法》、《孟海镇教师“千分制”》和新课程标准精神。

3、评价的内容为德、能、勤、绩、奖惩五个方面。每个方面都应有实施细则和相应分值，每个目标均根据教师工作情况核算出分数，一月一汇总，期末总评。

4、我校成立以校长为组长、由副校长、教务主任、教师为成员的考评小组。第二部分：评价原则

1、公开、公平、公正、科学、民主的原则。

2、导向性原则。既要体现当前教育发展趋势和现代教学理论，又要以教师发展为本，尊重教师的人格和个性。

3、开放性原则。学校的中心工作是教学，对教师的教学工作评价不能死搬硬套、要看过程、重效果。

4、可行性原则。工作评价应符合当前教育改革的发展趋势。要结合学校的实际情况，具体明了、可操作性强，便于实施。

第三部分：评价内容、细则和分值

（一）教师素质评价（20分）

1、职业道德、政治思想素质考核：

（1）参加学校的集体活动、政治学习和升旗仪式准时无误。缺一次扣0.5分，学习记录或体会缺一次扣0.1分。

（2）不得散布和传播有损于党和国家利益的言论，不能非法上访。否则一次扣0.5分。

（3）对参与邪教、封建迷信、赌博活动或工作期间酗酒闹事的，发现一次扣0.5分。

（4）擅自离开学校，私自调课，缺课一次扣0.5分。

（5）违反工作纪律，上班时间聊天、接打手机、搞娱乐活动和其他与工作无

关和活动，发现一次扣0.5分。

（6）工作态度不端正，不认真遵守教师一日常规，不积极组织课堂教学，不

使用普通话，发现一次扣0.5分。

（7）不学习、不研究、不进取，教学水平低，教学方法不改进、教学质量不

能提高，期末经考核小组评议认定扣0.5分。

（8）违背教师职业道德，不尊重、甚至训斥指责学生家长，对家长提出的合理化意见或建议置之不理，扣0.5分。

（9）拉帮结派，破坏学校安定团结局面，不服从工作安排，放学不送路队，不

及时护校，不履行值日人员职责，一次扣0.5分。

（10）衣着整洁，精神饱满。不穿短裙短裤，不穿脱鞋，不施浓妆，不留怪发，举止端庄大方，谈吐得体，若有违背，发现一次扣0.5分。

（11）私自乱收费、乱罚款、乱摊派、乱订资料一次扣0.5分。

（12）体罚或变相体罚学生、打骂学生、歧视差生、不让学生参加考试一人一次

扣0.5分。

（13）不注重班级财产的安全，不重视学生的安全教育或安全教育不到位，发生

财产丢失或学生出现安全事故一次扣一分。

备注：师德考评实行一票否决制，考评低于5分或造成恶劣影响的一票否决。

2、教师的业务能力（10分）

（1）每学期对全体教师进行一次业务考核，以新课程标准、教材教法、学校组

织的校本研修内容、校本教材教法读本等为内容进行闭卷测试。85-100分为优得

4分，80-84分为良得3分，70-79得2分，70以下得1分。

（2）教师的基本功（3分）

①基本功训练有计划，按教务处对教师平时作业的评价分优、良、中、差，分别

得1分、0.8分、0.7分、0.5分 ；作业代写或替写发现一次扣0.5分。②积极参加各级组织的有关教师素质的活动或比赛，同比全镇前三名得1分，4-9

名得0.7分，缺一次扣0.5分。

③积极参加课堂教学等级评估活动，材料齐全计1分，缺一项扣0.5分。

（3）校本研修及教研教改。（3分）

①积极参加学校的校本研修和教研教改活动，做到有计划、有记录、有学习心得，缺一项扣0.5分。

②按时参加学校的听课、评课、说课，缺一次扣0.5分。

③按时参加教研组组织的集体备课、专题研究、经验交流、公开课、观摩课、电教课等教研活动。缺一次扣0.5分。

（二）教学质量评价（40分）

教学成绩以前一次素质测试为标准，分优秀率（10分）、及格率（10分）平均分

（10）、差生转化率（10）四项考评。

1、优秀率、及格率、平均分、转化率首先采取纵向比较。每项以8分为标准，每高一个百分点或1分加0.2分，每低一个百分点或1分扣0.2分。

2、四项指标中的其中一项在上一次测试时为对照学校同课第一，本次测试又保持第一，该项得10分。

3、优秀率、及格率、转化率，其中一项为100%者，该项得10分，依次类推。

4、体、音、美、英语等科教学成绩的考评。

a、以参加上级举行的活动获奖情况给与评价，在镇以上举行的活动中获集体一等奖该科的辅导老师教学成绩取全校最高分；在镇获二等奖或在县里获奖集体奖，取中等分。

b、上级没有举行相关活动，由考评小组根据教师平时的教学情况和学校举行有关活动的情况给与民主评议打分。

c、在县举行的活动中没有取得名次或在镇举行的活动中获倒数第一的教学成绩得最低分。

d、学生及家长满意率在70%以上者计全校最高分，每下降10个百分点扣1分。

（三）教学常规考评（22分）

1、备课（5分）

（1）教师能备课认真，教案书写规范、工整计1分。

（2）教案超前一周完成，讲课时携带教案、讲课内容与教案一致计1分。

（3）教案课时数量符合要求，能把握重难点并有解决方法计1分。

（4）能够精心设计教学过程，教法学法运用科学，课堂训练效果显著，检测题针对性强，又层次计1分。

（5）教案格式正确，项目齐全。有教材分析、教学过程、课堂小结、课后反思、板书设计计1分。

2、作业批改（5分）

（1）作业布置符合教材内容、数量适当、难度适宜、有层次、有针对性、对

不同学生有不同要求计1分。

（2）作业批改及时全面，紧跟教学进度，做到全批全改，批语工整规范，有针对性、艺术性、激励性计1分。

（3）作业批改记录填写规范，记录详实计1分。

（4）对学生的作业书写有要求，学生的作业工整、干净正确率高计1分。

（5）练习册、单元试题、月考或其他测试试卷评改认真、坚持原则、公正打分，不弄虚作假计1分。

3、对学生的辅导（2分）

（1）对学生的辅导有计划，有差生转化措施，能耐心、详细地进行辅导，计1分。

（2）有辅导记录、差生转化记录分别计0.5分。

（3）辅导效果显著，学生进步较快可奖励0.5分；反之学生思想学习纪律明显退步则可扣0.1—0.5分。

4、课外活动（2分）

（1）制定符合学生自身特点和学校实际情况的第二课堂活动计划，并且有活动开展的记录计1分。

（2）活动的开展次数足，效果良好计1分；活动开展一般化可酌情扣分。

5、任务完成情况（2分）

（1）教师在办公室的物品和教室讲桌上的教学用品摆放整齐、卫生清洁。检查时若有扣分一次扣量化分0.5分。

（2）按时上交各种档案材料、学习材料，否则一次扣0.2分。

（3）积极按时、按质、按量完成上级领导部门或主管领导布置的各项任务，计1分。

（4）妥善保管和使用教参、教具、电教器材、实验器材，非正常损坏除照价赔偿外，一件扣0.5分；用完后不及时上交造成丢失的双倍赔偿并扣1分。

6、课堂教学（6分）

（1）认真遵守课堂教学常规管理制度。查堂时发现不积极组织课堂教学活动或做与教学无关的行为一次扣0.5分。其它违背课堂教学常规管理的一次扣0.5分。

（2）课堂教学等级评估优秀4分（只取一人），其他按名次分别计3.8、3.7、3.6、3.5分，每一个分值2人，不合格计3分。

(3)能够积极参加学校组织的优质课活动计1分。不参加者为零分。

（四）考勤（10分）

（1）无论任何原因预备铃响后不在学校即视为迟到或旷课。

（2）迟到一次扣0.2分，早退一次扣0.5分，病假一天扣0.2分，事假一天扣0.5分，旷课一节扣0.5分，工作时间外出一次扣0.1分。

（3）准时参加县、镇、学校组织的学习活动及会议，缺席一次扣1分，请假一次扣0.5分。（特殊情况由中心校领导或校长批准除外）。

（4）教师未准时值日或护校一次扣0.2分。

（五）奖惩项目（8分）

（1）提示:前五项中已有奖惩方案的本条不再生效；本次奖惩不计入月评中，期末凭证书或文件一次性考评。

（2）教师个人在活动中获奖，省级及以上一、二、三等奖分别计3、2.5、2分；市级分别计2.5、2、1.5分；县级分别计2、1.5、1分；镇级分别计1.5、1、0.5分；校级分别计1、0.5、0.2分。

（3）所教学生在活动中获奖，省级以上二等奖以上得3分；省级三等奖、市三等奖以上、县一等奖得2分；县二、三等奖、镇一等奖得1分；县三等奖以下加0.5分。

（4）集体奖：县级一、二、三等奖分别奖2、15、1分；镇一等奖1.5分；校一等奖0.5分。（不是主管部门组织的分数折半）

（5）教师荣誉称号：特级教师5分、学科教师4分、名师3分、学科带头人、骨干教师2分。

（6）各项活动或教学竞赛在我镇倒数第一名的扣3分。

（7）因工作方法简单粗暴造成恶劣影响的酌情叩2-5分。

第四部分：总评

评价结果作为教师骨干认定、聘任、评先、晋级、提拔重用、交流调动的重要依据。

**第三篇：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。

**第四篇：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

**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，其量化得分与学校评优评模、晋升职称挂勾。

七、奖励与惩罚

（一）、教学行为奖

终结性评价得分在85-89三等奖，90-93二等奖，93分及以上一等奖。

（二）、教学科研奖

1、个人承担省级以上教研课题，获奖按获奖等次一、二、三等分别奖300、200、100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。

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