# 中小学教职工考核方案(五篇)

来源：网络 作者：烟雨迷离 更新时间：2024-09-09

*为了确保我们的努力取得实效，就不得不需要事先制定方案，方案是书面计划，具有内容条理清楚、步骤清晰的特点。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的方案吗？下面是小编为大家收集的方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。中小学教职工...*

为了确保我们的努力取得实效，就不得不需要事先制定方案，方案是书面计划，具有内容条理清楚、步骤清晰的特点。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的方案吗？下面是小编为大家收集的方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

**中小学教职工考核方案篇一**

以国家规定的小学教师任职条件为依据，以建设一支师德高、师风正、师态慈、师志坚、师技精的教师队伍为目标，以加强学校的科学管理为保证，以培养德、智、体、美、劳全面发展的人才为方向，以全面提高四十八镇小学教育教学质量为宗旨。

二、考核目的：

引入竞争机制，实行动态管理，做到奖优罚劣，优质优教，提高工作效率和学校整体办学水平。

三、 考核原则：

坚持公平、公正、公开的原则;坚持科学性和可行性、易操作性相结合的原则;坚持平时考核与阶段考核相结合的原则;坚持定量考核与定性.考核相结合的原则;坚持考核与聘任、晋职、评优、评先相结合的原则。

四、考核内容及总量指标分配：

1、师德师风(10分)

2、出勤(10分)

3、培训学习(20分)

4、教育科研 及常规(20分)

5、教学效果(40分)

五、 考核方式：

(一)考核方法采取平时考核与阶段性考核相结合，每学期全面考核一次，平时检查、考核记入阶段性考核中。

(二)考核方式及要求：考核采取听、看、访、查、议的方式，经考核小组集体评议后定分(个别项目除外)。考核评语及结果与被考核者见面，签字后有效。无故不参加考核者按弃权处理，后果自负。经批准的病事假、公出后要及时补考。被考核者对考核结果不得无理取闹或犯自由主义，否则考核结果按末位处理，对考核中的疑难问题可向有解释权的负责人询问。

(三)、教学效果：套用教学质量评估办法进行评分。

六、 加减分对象、依据、幅度 为鼓励学校中层领导和教师积极工作，奖优罚劣，特作加减分规定。

(一) 中心小学中层领导担任主课教学工作的加2分。

(二) 学生流生一人，班主任扣2分，课任教师扣1分。留级学生以及不办理转学手续、无回执的均按按流失生算。

(三) 培养特长生获省、市、县奖励的每生辅导教师加3、2、1分。

(四) 制做教具获省、市、县奖加3、2、1分。

(五) 体罚学生造成影响的全镇通报，师德修养项为零分。

(六) 违法犯罪一票否决。

(七) 因失职给单位造成较大损失的扣10分。

(八) 违纪受上级处罚的扣10分。

(九) 在社会上或学生中散布错误言论，造成较坏影响的扣10分。

中小学教职工考核方案篇二

一、考核原则

1、激励性原则 考核工作坚持有利于促进事业的发展和教师的成长;有利于调动广大教职工工作积极性，激励教师出满勤，爱岗敬业，注重师德，钻研业务，更好地教书育人;有利于提高教育教学质量。

2、全面性原则 在考核中坚持平时考核和阶段考核相结合，领导、教师考核和民主评议相结合的方法，对教职工的德、能、勤、绩全面考核，全面评价，既要防止求全责备，又要防止以偏概全。

3、客观性原则 考核工作要坚持一切从实际出发，实事求是，力求做到考核内容真实全面，考核方法科学简便，考核结果客观公正。

4、导向性原则 在考核过程中要重视教师思想政治工作，以精神鼓励为主，积极引导教师参与考核工作，引导教师立足岗位比奉献，比贡献

二、考核内容

我校共有58名教师参加考核。教师年度考核内容是20\_\_\_年度全年工作的考核。分政治思想及师德修养、学识水平及业务能力、教学工作和教育工作等四个方面进行，对教师的德、能、勤、绩全面考核，全面评价。考核的重点是工作实绩，也就是教师的政治思想表现和教书育人的工作实绩。

三、考核方法和步骤

1、我校成立考核领导小组，由考核小组部署和组织实施考核工作。

2、全体教师按照职位职责和有关要求进行的总结。总结要求全面系统、客观真实、实事求是，并形成文字材料。总结材料交考核小组。

3、考核小组汇总考核材料，开始进行考核。在考核称职的基础上，按相关要求进行评定优秀。

4、按教师总人数12%的标准我校评定6名教师为优秀。分别从语文组、数学组、综合组中分别评出2名德能勤绩突出的教师。每个组别按照20\_\_\_年月考总分、20\_\_\_年度获奖情况、平时工作表现和工作实绩提出侯选人;再由全体教师进行民主评议、不记名投票，按得票数评出优秀人选。

5、考核小组将优秀人选公示，充分听取教师、学生的意见。

6、考核小组进行审核鉴定，签写意见，评定等级，汇总结果，上报教育总支。

中小学教职工考核方案篇三

为全面实施义务教育学校绩效工资分配制度，切实加强教师队伍建设，充分调动广大教师工作的主动性和创造性，健全义务教育学校激励长效机制，规范管理，提高教育教学质量，特制定本方案 。

一、指导思想

以义务教育学校教职工绩效工资实施为契机，建立科学规范的中小学收入分配机制，充分发挥绩效工资的杠杆作用，真正做到干与不干不一样、干多干少不一样、干好干坏不一样，激励广大教职工爱岗敬业，扎实工作，开拓进取，积极主动地完成各项工作任务目标，努力推进全市教育事业持续健康快速发展。

二、考核范围

全体教职工。

三、考核领导小组和考核时间

每一学年或每学期以教育局规定时间进行考核。本考核为一学年计分，若以月考核作相应折算。

考核领导小组：

组长：\_\_

副组长：\_\_

成员：\_\_

年级组长：\_\_

四、考核分配原则

1、坚持“不劳不得、多劳多得、优绩优酬”的原则。绩效工资以工作绩效考核结果作为分配的主要依据。无论什么原因，只要没有岗位绩效考核结果，就不能参与绩效工资分配发放。

2、坚持“公正、公平、公开”的原则。绩效工资考核分配的全过程公开，切实做到公平、公正。

3、坚持定量和定性考核相结合的原则。

五、绩效考核内容及量化计分办法

考核共计\_\_分，其中\_\_分，出勤\_\_分、工作量\_\_分、教育教学过程\_\_分、教育教学业绩\_\_分。

(一)师德(\_\_分)。政治方向明确，教育思想端正，职业道德高尚。

1、理论学习(2分)

①积极认真参加集体(教研组学习、学校政治业务学习、校外学习)学习，主动自学自悟，记好记全学习笔记。学习期间无迟到、早退、缺席，并认真做好笔记者得满分。

②无故缺席一次扣\_\_分。

③早退、迟到一次扣\_\_分。

④笔记不全者视情况扣\_\_分。

2、职业道德(x分)依法执教，爱岗敬业，热爱学生，严谨治学，团结协作，尊重家长，廉洁从教，为人师表，达到者得满分。有如下情况者扣分或加分：

①言行违背规范，打架、污辱他人人格等现象，每次扣x分。

②有乱收费、乱订资料情况，每人次扣x分。

③因工作不当，引发家长告状，产生较大负面影响，每人次扣x分。

④学期内受党政纪处分和治安处罚者扣x分。

⑤教师穿着仪表、举止不文明者发现一次扣\_\_分。诸如：穿奇装异服，穿拖鞋、背心、超短裙、短裤进教室，染指甲，在教室内吸烟，坐课桌，随地吐痰，扔杂物，说话粗野等不文明行为。

⑥有碍完成教育教学任务，不服从合理的工作安排，以非法方式表达诉求、干扰正常教育教学秩序，损害学生利益，师德得分为0。

⑦把学生赶出课堂，每人次扣\_\_分。体罚或变相体罚(如殴打、漫骂学生等)，每人次扣\_\_分。留惩罚性作业，每人次扣\_\_分。

⑧教师为人师表，行为在社会上引起较大积极影响，加\_\_分。

⑨不分份内份外，积极主动关心学校各项工作，完成其他临时性任务，维护学校声誉，为集体做出贡献的教师，酌情加节\_\_分以上。

⑩学生测评合格率在\_\_%以上者得x分，不合格一票扣\_\_分。

(二)、出勤(\_\_分)。忠于职守，工作积极主动，一丝不苟，完成任务好。遵守工作纪律，服从工作安排，顾全大局，有责任心，愉快接受临时性工作，积极参加义务活动。

1、工作纪律(x分)

①一学年病事假在x天内不扣分。在x天以外，病假x天扣x分、事假x天扣x分、旷工x天扣x分，出勤的x分扣完为止，不计负分。不假离校以旷工计。

②本人结婚婚期7天内不扣分，产假x天内不扣分，本人的直系亲属婚丧在x天内不扣分。公派学习、公假不扣分(学历函授学习、外出等)。

③本学期未承担任何教育教学工作的不享受绩效补贴。

a、本学期累计旷工达x个工作日、病事假累计超过x个月以上的;

b、脱产学习的;

c、解除聘用合同的;

d、停发工资的;

e、借调在教育系统之外的。

2、工作态度(x分)

①违反工作纪律，如课内时间闲谈、玩电脑游戏等，发现一次扣x分。

②强调个人原因，不完成学校工作，工作被动，推推动动，应付差事，每次扣x分。

③上班时擅自离岗，每次扣x分。

④擅自调课每次扣x分，上课迟到，每次扣x分，上课时间无故接听手机扣x分，中途脱堂，每次扣x分。

⑤全勤：按学期考核，若无事假、病假与迟到等缺勤的算全勤，加x分。

(三)教育教学工作量(x分)

1、教师课时数

(1)与教学内容有关的

①课时折算办法

a、学科教学科时数

单班语文、数学、英语=x，单班物理、化学=x，九年级单班政治、历史、四五年级英语=x，单班政治、历史、生物、地理=x，单班体育、音乐、美术、微机、小学思品、科学及地方课程=x，跨年级的学科只一次性另加x课时。

b、教学自习课时

自习课=x。

c、教学辅导课时数

所有学科辅导=x。

d、在学期进行中，因教学任务需要，临时安排接(代)课时，所接(代)课与任课若为两门主课，所接(代)课的=x，所接(代)课与任课若为一个头的主课，所接(代)课的=x，所接(代)课与任课若为两个头的主副课，所接(代)课的=x，所接(代)课与任课若为两个头的副副课，所接(代)课的=x，自习课=x，学科辅导=x。

②教师课时数

以一周每位教师课时总量与①中权重计算出每位教师的周课时数。

(2)与授课班级内学生人数有关的

(班级人数/学校班平均人数—x)÷x+x

(3)与学段有关的

①一、二、三，=x

②四、五年级，=x

③六年级，七、八年级，=x

④九年级=x

(4)其中(1)、(2)、(3)的相应的权重的积为教师课时总数。其中副校级另加平均工作量的2/3，主任、另加平均工作量的3/5，主任、出纳另加平均工作量的1/2，幼儿教师以平均工作量计入，后勤人员由考核委员会评定工作量。

2、教师工作量学年得分

教师学年度教育教学工作量÷教师学年度人均教育教学工作量×x分。

(四)教育教学过程(x分)。岗位专业知识及基本功扎实、过硬，工作中具有不断创新能力;主动获取新知识、新信息，不断完善知识结构，掌握运用现代化教学或办公手段的能力;具有较强的语言表达能力和文字表达能力，善于做学生思想政治工作;有对学校、班级、学科工作组织、管理、协调能力;具有教改实践、教学评价、教研科研的能力。

1、教育教学常规工作

①不按时限制订，或虽制订但任务不明确，重点不突出，措施不具体，无创见，进度不合理，扣x分。

②不重视工作中的信息反馈，个人实践资料积累不及时，期末无一定价值的总结或报告，期末查无记录，扣x分。

③不积极参加各项教科研活动，每缺x次扣x分。

④认真备课，教案能体现现代教学理念，超前备课，教学目标明确，有实现目标的教学过程，有和强化训练题及板书设计;有创意不照搬教师用书。由教导处对每次检查的教案评出abcd四等级，每次b等级扣x分，c等级扣x分，d等级扣x分。

⑤无学生平时成绩记录(建立过程性评价记录)、成长活动记录不齐全，经检查有一项扣x分。

⑥对学生要求不严，学生作业缺交严重，且书面脏乱、潦草，任课教师无改进措施，批改不合要求。由教导处对每次检查的教案评出abcd四等级，每次b等级扣x分，c等级扣x分，d等级扣x分。

⑦所任课堂学生纪律差，教师维持无效，以致逐渐形成乱堂，每发现一次扣x分。

⑧教导处等的常规检查送检不及时，每次扣x分，缺检每次扣x分。

⑨教师学期累计听课少不于x节，每少x节扣x分;教研活动无故缺席x次扣x分。

⑩监考：履行监考职责，监考期间，不离开考场，不随意走动，监考时宽严适度，学生不能出现徇私舞弊，否则扣x分;阅卷：按要求阅卷，保质保量地批阅试卷，不能出现人为抬高得分或压低得分。否则扣x分。

2、公开课或校考评小组采用推门进课堂方式对教师听评课，一次或多次听评取平均分。由教科室学期结束时对教师的上课情况确定abcd四等级，b等扣x分，c等扣x分，d等扣x分。

(1)教学过程

①以新课标为依据，吃透课本内涵。

②课堂内容适当，重点突出，难点突破适宜。

③讲课思路清晰，节奏适当。

④鼓励独创的教学风格，鼓励创新思维的培养。

⑤注重学生思维品质的培养，培养学生发现问题、分析问题和解决问题的能力，培养收集处理信息的能力。

⑥鼓励培养学生的动手能力、实践能力，鼓励运用现代信息技术手段，建立学习和生活的联系，加强学科之间的整合。

(2)教学方法：

①强调自主、合作、探究性学习。

②教学方法有利于激发学生学习兴趣，有利于课堂生动、活泼，有利于学习内容的接受和能力的培养。

(3)教师基本功：

①衣着得体、教态自然、有亲和力。

②语言规范、标准，富于表现力和感染力。

③能处理教学过程中随机出现的问题。

④板书工整合理，规范科学。

3、未及时完成学校各处室交办工作一次扣x分。

(五)教育教学业绩(\_\_分)。育人成效明显，学生综合学业水平提高，教师在教育教学方面实现自我积累。

1、教育教学质量(\_\_分)

(1)学校设立三级教学成绩质量指标。

(2)教学成绩以期末统考为考核对象，以期中考试为参考。达到一级指标积分\_\_分(a率x分，b率x分，c率x分，全b率x分)，视为教学成果显著;达到二级指标，积分\_\_分(a率x分，b率x分，c率x分阶段，全b率x分)，视为教学效果良好;达到三级指标，积分\_\_分(a率\_\_分，b率\_\_分，c率\_\_分，全b率x分)，视为教学效果一般;教学成绩低于三级指标，积分\_\_分(a率x分，b率x分，c率x分，全b率x分)，视为教学效果较差。a率：一年级和二年级为总分的\_\_%，三、四为总分的\_\_%，五为总分的\_\_%，六、七、八、九年级为总分的76%;b率：一年级和二年级为总分的75%，三、四、五为总分的\_\_%，六、七、八、九年级为总分的\_\_%;c率：一年级和二年级为总分的\_\_%，三、四、五为总分的\_\_%，六、七、八、九年级为总分的\_\_%。

注：

①若教办有统一进行成绩分析或教育局对有些年级进行成绩分析时，以此数据为准进行考核。

②若中途接班以接班的基础为基数，根据升降酌情加减分。

(3)任教两科或两科以上得分综合取平均值。

(4)凡未参加学业期末质量检测的学科，视劳动纪律、工作态度、完成情况、活动开展等由考评委综合评定等级。a等：x分;b等：x分;c等：x分;d等：x分。

2、教育教研成果(x分)

①所教班级班风正，学风浓，学生学习行为习惯好。由考评委定出abcd四个等级，b等计x分，c等x分，d等计x分。

②评为优质课、说课、优秀教案、教学案例、评选的获奖论文、课件及科技作品、骨干教师、学科带头人、获教育先进工作者、劳动模范、模范、等加分区、县、市、省、国家各为x分。

③班主任、教研组长工作责任心强，工作及时到位，成绩突出者加x分。

④获校级优秀教师、优秀班主任、优秀值周等荣誉称号的记x分。

⑤有课题实验并有实验方案及实验记录材料的教师加x分，取得成果的，按等级区、县、市、省、国家各为x分。

中小学教职工考核方案篇四

一、指导思想

1、加强学校管理，加大人事制度和分配制度的改革，建立充满活力的校内管理机制。

2、有利于激发全体教职工爱校、爱岗、敬业、奉献的精神，有利于调动教职工的积极性和创造性，有利于引导教职工集中精力教书育人、管理育人、服务育人、环境育人。

3、进一步体现奖勤罚懒，多劳多得，优质优酬，向关键岗位倾斜，向一线教师倾斜，向效率高、成果显著倾斜。

4、本考核方案的考核结果，将作为年度《\_\_》的配套考核方案。

二、考核内容与分值

考核基本分为\_\_分，加分不封顶，扣分最多为\_\_分。

1、教学常规(基本为\_\_分)。

(1)按时参加学科组活动。无故缺席者每次扣5分，请假者每次扣\_\_分(因公、当天病、事假除外，必须有书面请假条)。(由教研组长考核)

(2)教师备课笔记由教务部门组织检查，评价结果按好、中、差三等每次分别计加\_\_分、\_\_分、扣\_\_分(一学期评比一次)。

(3)作业布置、批改由业务校长组织检查，评价结果按好、中、差三等分别计加\_\_分、0分、扣\_\_分(每学期评比一次)。

(4)听课节数达到规定要求，并有评课意见加\_\_分，每少听一节扣\_\_分，每缺一节评课意见的扣\_\_分。弄虚作假者，查实一节扣\_\_分。

(5)未经学校同意私自调课，每次扣\_\_分，旷课一节每次扣\_\_分。

(6)无故不监考一次扣\_\_分，监考迟到一次扣\_\_分，私自调监考一次扣\_\_分。监考不认真扣5分，造成不良后果者扣\_\_分。

(7)阅卷不服从学校安排一次扣\_\_分，无故缺席者一次扣\_\_分，阅卷不认真或弄虚作假造成成绩不真实，一次扣\_\_分。

(8)各种成绩及质量分析不及时上交者一次扣\_\_分。

(9)不服从学校课务安排一次扣\_\_分，不接受学校安排的临时性工作每次扣\_\_分。(校长室考核)

(10)上课时，坐着上课的、接听手机的、发短信的发现一次扣\_\_分，手机铃声响扣\_\_分。

(11)早读课、技能课迟到或早退一次扣\_\_分。无故缺席一次扣\_\_分。

(12)未经校长室同意私自为学生订阅资料的，责任人每次扣\_\_分，并追究其相应责任。(校长室考核)

以上扣完基本分止，但加分不封顶，没有加分和扣分的得基本分。

2、教学工作成绩及其它(基本分\_\_分)。

(1)实开公开课和示范课超过规定标准的并及时上交教案、评课表的教师每人加2分;面向市以上上公开课的教师加4分，面向区以上开出公开课的教师加3分。学期应开公开课或汇报课而未开的，未开课教师扣5分。(三年未达标教师开课要求以考核要求为准，其他教师每学年必须在校内上公开课一节)。

(2)任教学科理论考试及格率在\_\_%以上的，加\_\_分;\_\_%以下扣\_\_分。

(3)教师任教学科参加考级考证通过率在规定标准以上的加\_\_分\_\_分。

(4)辅导学生学科竞赛获奖，校级竞赛获一等奖辅导教师加\_\_分;区级竞赛获一、二、三等奖分别加\_\_分;市级竞赛获一、二、三等奖分别加\_\_分;省级以上竞赛获一、二、三等奖分别加\_\_分(超过\_\_人获奖的，按\_\_个最高级别累加，国家级另加)。

(5)有计划开展兴趣小组或第二课堂，并有活动记录、教案，辅导教师加\_\_分。

(6)学生、家长来电、来信、来访意见较大，经查实确有责任的一次扣\_\_分。

(7)教师参与黄、赌、毒，经查实，视情节扣\_\_分。(校长室考核)

(8)教师有体罚或变相体罚，向家长索要钱物的，视情节扣\_\_分，工作期间上网游戏的一次扣\_\_分。(工会、校办等部门考核)

(9)上级主管部门的调研性听课，评为好课加\_\_分，评为差课扣\_\_分。

(10)学校领导巡课，发现教师教学不认真，课堂秩序混乱的扣\_\_分。

(11)学生满意率超过\_\_%加\_\_分，\_\_%——\_\_%加\_\_分，低于\_\_%的扣\_\_分。

以上扣完基本分为止，但加分不封顶，没有加分扣分的得基本分。

3、出勤(基本分\_\_分)。

(1)每迟到或早退\_\_次扣\_\_分。(校办考核)

(2)请假半天以上要填写请假单，由校长批准。一学期累计事假超过三天以上，有一天扣1分，病假不扣分，但必须出具医院诊断，否则以事假考核。(校办考核)

(3)未经批准不参加教职工会、政治学习，业务学习，每次扣\_\_分。(校办考核)

(4)行政人员随机查岗，无故不在岗一次扣\_\_分。

(5)凡请婚假、产假应学校工作需要提前上班的教师，每提前一天加\_\_分。

(注：要及时办理销假手续，以销假时日为准)(校办考核)

(6)旷工一天扣\_\_分。

以上扣完基本分为止，但加分不封顶，没有加分和扣分的得基本分。

三、考核结果与目标管理奖挂钩

1、教师绩效考核每学期统计一次，每年考核计分。考核分前\_\_%的教师为优秀，考核分不满\_\_分的教师为基本合格，其余教师为合格。

2、在《\_\_》中，增设绩效考核系数，凡考核为优秀的，增加系数\_\_，考核为基本合格的，在总系数中扣去\_\_系数。

四、说明

1、此《\_\_》教代会通过后，自\_\_学年第一学期起实施，考核期间为学制年度，即每年\_\_月\_\_日—次年\_\_月\_\_日(资料提供期)，统计时间为每学期末，每学年第二学期末计分评定等第。

2、《\_\_》的考核对象为全校任课教师，其中考核结果与目标管理奖挂钩的对象为高级以下普通教师(行政干部与高级职称教师、职员、职工除外)。

3、高级职称及获得区教学新秀称号的骨干教师其绩效考核结果是骨干教师考核的依据之一。

4、本办法解释权属校长室。

中小学教职工考核方案篇五

一、指导思想

为了充分调动广大教师的工作积极性，提高办学效益，按照多劳多得、优劳优酬、奖勤罚懒、奖优罚劣的分配原则，根据市(连教政[20\_\_]80号)、县(灌教[20\_\_]9号)文件，结合我镇小学实际，在上年度绩效试行分配方案的基础上进行完善，制定本细则。

二、考核对象 本镇小学在编在岗教师

三、考核原则

(一)尊重规律，执行政策

(二)注重量绩，优绩优酬

(三)激励先进，优化管理

(四)客观公正，便于操作

四、实施方法：

教师考勤、教学常规扣款所得均摊给本校教师;教学业务奖、教学质量奖、活动竞赛教研奖和班主任费等累计总额从全镇教师的绩效奖励部分中均摊提取，奖给取得成绩、作出贡献的教师。获奖的相关证件时间按年度执行。在核算奖金时以学校为单位提供证书的原件与复印件，无证书类的要提供分管领导签字的证明材料。

五、考核内容分为七部分：

师德、教师出勤 、教学常规业务、教学效果、活动竞赛、班级管理、其它。

(一)师德

违反法律、法规、上级教育主管部门及学校规定的师德行为，造成严重后果的。不享受绩效工资部分。

(二)教师出勤(由各校考核,通过之日起执行)

1、每学期迟到或早退的次数不得超过两次，超过的每一次扣10元。

2、病事假须履行好请假手续(先经校长批准，再自行安排好课务，最后到教导处备案)，病假需出据县级以上医院证明，都要履行相关批假权限手续;无论病事假一天扣50元。

3、旷工每天扣100元。

4、重大活动、各种会议、值日等不能准时出勤的，每次扣30元(若因值日期间工作不得力，学生出现安全事故，一切后果自负)。

5、特殊的事假由各校研究决定。

(三)教学常规业务(由各校考核：以各校的平时检查、周查、月查等为主，镇小教组织的视导及随机抽查情况反馈至各校并纳入考核)

1、教学常规。

(1)课堂无人上课扣50元(若课堂上因无人上课出现教学事故，一切后果自负)。

(2)私自调课不按课表上课每次扣20元(调课必须经校长或教导主任批准，持“调课”通知单上课)。

(3)违反其他教学常规每次扣20元(无教案进教室、坐着上课、课中擅离教室、玩或长时接打手机、体罚学生等，若因体罚学生或擅离教室等违规情况而出现教学事故，一切后果自负)。

(4)语、数、英要定期对学生进行单元过关检测，并要附有相应的“学生成绩分析与教师的教学反思”，无检测成绩的每单元扣20元，无分析与反思的每次扣20元。

(5)不按时完成规定的或学校指定的其它业务工作，每次扣50元。

2、教学业务：

每位教师的年度底分为200分，按两学期的量化积分情况，年底按15%比例评出教学业务奖，获奖者每人奖200元。教师业务量化积分比重分四个部分：一是各校检查30%，二是镇期中视导20%，三是镇期末业务检查40%，四是镇抽查10%。

附量化细则：

按照教学进度表的进程，做到业务一天一结。教案确保提前一天按要求备好(提倡提前一周备课)，教案少一教时扣5分。上完的课要按要求及时写好教学反思(每课时一篇反思)，漏写一次扣2分。杜绝过度超前备课现象，在提前一周的基础上，超一周扣5分。语、数、英作业按进度少做一次扣2分，并要求当天改完(包括本校所规定的教辅用书中必做必改内容)，漏改一次作业扣2分。大作文少做一次扣5分，中作少做一次扣3分。作业批改的等第及符号要规范，作业中的错误要让学生订正，严禁套改。杜绝红错，尽量消除黑错，红错每一处扣2分，黑错每一处扣0.5分。各科作业的本数少于班级生数的，少一本扣0.5分,突破90%底限后,有一本扣5分。

(四)教学质量奖

1、普通教师(由小教统一考核)

(1)镇每学期举行期中、期末学科质量调研：在教学质量调研评估中，对教学效果较好的前三名予以奖励，分别依次奖励120、100、80元。

教学效果较差的且和班平均分成绩落差超过10分的给予适当扣款，超过部分以每分20元给予扣款。

(2)镇不定期举行的教学质量单项调研奖励办法按第(1)项标准减半奖励。

(3)县局教研室组织的调研检测，班科成绩进入全县班级数的前1/4，奖该科任课教师200元。如果片上调研检测，奖励第一名、第二名200、150元，取得第四名及以下成绩且和第三名落差超过10分给予200元罚款。

2、专职教师(由中心校负责考核)主要以参加各级各类的竞赛活动的情况及结果为考核依据。

(1)教师自身的业务培训及竞赛。凡是县局下发的通知，无论哪一级的培训或竞赛必须参加，因个人原因未参加的，每次扣相关教师50元;竞赛活动的获奖情况考核同普通教师。

(2)辅导学生类。凡是县局发出的通知，涉及到学生团体或个人的竞赛活动都必须参加，无故放弃每次惩相关专职教师100元。活动的获奖情况考核同普通教师。参加的竞赛活动都要有奖项，如果是零奖项的将惩相关专职教师100元(一年中未举行活动除外)。

(3)每位专职教师每学期末要对自已辅导的兴趣小组进行一次成果展示或汇报，并得到校领导与教师的肯定与认可。

(五)活动竞赛教研奖(由小教统一考核)

1、教师业务竞赛

(1)在镇举行的教师基本功比赛、优质课评比、优秀教案评比、会卷比赛等业务竞赛中，获一、二、三等奖的教师分别奖40元、20、10元。

(2)在县举行的教师基本功、优质课两项比赛中，获一、二等奖的教师分别奖100元、60元;参加市、省此类业务竞赛，分别增加60元、120元。

(3)在全县组织的教师业务考试中，成绩进入同学科前1/4的教师奖60元。

2、辅导学生参加教育行政主管部门组织的竞赛

(1)团体类：(以校、班、组为整体)参加镇组织的竞赛活动获一、二等奖的辅导教师分别奖60元、40元;参加县、市级竞赛奖额分别是镇级的3倍、4倍(高一级的三等奖作为低一级的二等奖计算)。

(2)个人类：学生个人参加镇组织的竞赛活动获一、二等奖的辅导教师分别奖20元、10元;参加县、市、省、国家级竞赛奖额分别在镇级的基础上增加20元、30元、40元、50元(高一级的三等奖作为低一级的二等奖计算，奖金按学生获奖的个数统计)。(不含书法展示赛)

3、教科研奖

(1)课题在省、市、县级立项后并能认真按程序开展研究,并在规定时间内结题,分别奖课题主持人300、200、100元。

(2)论文在本省级以上正规主流教育刊物，如《江苏教育》、《教育研究与评论》、《江苏教育研究》等刊物上公开发表的, 奖第一作者300元;在本市《连云港教育》刊物上发表, 奖第一作者200元(发表的文章均要提供国家新闻出版总署、中国知网认证材料，认证权属小教)。外省级刊物不作奖励。由教育部主办或主管的国家级刊物奖励同本省级。

(3)参加省级 “教海探航”、“师陶杯”论文评比，获一、二、三等奖的,分别奖第一作者200、150、100元;在市级教育部门组织的论文、教学案例评比中获一、二、三奖的分别奖80、60、40元.在县级论文、优秀教案、教学案例、会卷评比中获一二三等奖,分别奖40、30、20元。(协会、学会等社会团体举办的评比中获奖的不作奖惩)

(4)教研活动:承担镇、网片、县级教学研讨观摩课或讲座的老师，奖20、30、50元。

(5)宣传工作。根据教育局宣传工作要求，外塑学校形象，促进每位教师做好学校信息宣传工作，在灌云教育信息网、连云港教育网发布学校工作信息达局宣传工作规定。(县教育信息网每月4篇，市教育网每月2篇。)按月核算县级每篇5元，市级每篇15元。每年度发放县局任务规定内绩效额度不超过500元。

每月完成教育局规定报道篇数后，另发布的学校信息报道以每篇县级10元，市级30元作奖励，另奖励部分总额度不超过500元。

(六)班务管理

1、津贴通过工作量及工作实绩的考核进行重新分配。

津贴(班均每月120元)根据各校考核班主任工作实绩发放，具体的考核细则由小教根据实际情况制定，围绕安全、常规管理、班队活动、阳光体育活动、学额巩固，参加县、镇、校各种活动及竞赛等方面定出细则，与津贴直接挂钩。

每学期根据班主任考核积分分三类发放：第一类占班额的`20%，发放标准为800元;第二类占班额的30%，发放标准为650元。第三类占50%，将班主任津贴余额均分。

2、在管理期间由于工作不得力，出现安全事故的扣除相应的班主任津贴;如出现重大安全事故，一切后果自负。

3、教干津贴参照班主任执行，平均额度不超过班主任一类标准。

(七)借用教师绩效考核

外借其它单位教师绩效考核：以本镇在岗教师最低绩效的90%为发放标准。

(八)实施

本方案自20\_\_年9月1日起执行。

</span

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