# 培训机构教师薪酬与考核办法三

来源：网络 作者：紫陌红尘 更新时间：2025-03-01

*培训机构教师薪酬与考核办法三一、教师薪酬设计方案二、教师评比详细标准三、教师考核方法与星级评定四、星级教师晋升方法五、主管对教师考核评价表六、月度班级考核表一．教师薪酬设计方案一．薪酬设计原则1薪酬设计必须简单且容易操作，去除那些繁琐的规章...*

培训机构教师薪酬与考核办法三

一、教师薪酬设计方案

二、教师评比详细标准

三、教师考核方法与星级评定

四、星级教师晋升方法

五、主管对教师考核评价表

六、月度班级考核表一．教师薪酬设计方案

一．薪酬设计原则

1薪酬设计必须简单且容易操作，去除那些繁琐的规章制度。

2必须能充分调动教师工作积极性。

必须能体现多劳多得，能者多劳原则。

必须能体现团队协作，互相帮助，共同提高。

5将教师常规管理纳入薪酬考核体系。

6持续的教师个人继续培训，其实应是教师日常工作的一部分，但是多数教师，对于参加继续培训积极性不大，大多数教师，对于继续培训，往往采取的是消极应付，为此，必须将教师个人继续培训，也纳入薪酬体系。

二．教师工资组成部分：

基本岗位工资+课时工资+个人绩效工资+团队奖金

具体说明：

基本岗位工资：

按照各个级别，采取阶梯式浮动，主要分为以下几个级别，具体情况由各学校根据实际制定。

试用期工资：X元/月（备注：不享受课时工资、个人绩效工资和团队奖金）

普通教师工资：X元/月

优秀教师工资：X元/月

组长工资：X元/月

主管工资：X元/月

副校长工资：X元/月

课时工资说明：

教师课时工资采取浮动制，建立学校内部竞争体系，适用对象为所有与学校签定了聘用合同的教师。

每个学期末，学校对全体教师进行学期考核，以现行课时工资标准为浮动基数，综合各项考核指标，根据考核总成绩由高到低的排名结果在原等级上进行相应的上下浮动；

个人绩效工资=单项考核工资\*考核得分\*100%(单项考核率）

单项考核包括：（以下6项具体金额由学校根据实际灵活制定）

1学员评价表：100元\*学员评价表得分/100%

2满勤奖：

50元\*出勤率

3主管评价表：100元\*主管评价表得分/100%

4教师听课表：50元\*

听课表得分/100%

5提分率：

200元\*所带班级学生提分比率

6续报率：

200元\*所带班级学生续报率

团队奖金说明：（该项目可由各学校根据实际灵活制定）

1团队参与继续培训的参与人数比例、团队继续培训得分结果

2团队提分率

3团队续报率

第二节、教师评比详细标准

(一)考核对象:

所有任课专、兼职教师。

(二)考核内容：由四大模块构成。

1、教师日常工作表现：30%

2、教师提分率及试听续报率：40%

3、教师示范课考核：20%

4、教师继续培训过程及结果考核：10%

(三)奖惩方法：

1、考核排名前30%的，奖励一定数额的奖金；

2、考核结果直接与教师晋级挂钩。

3、连续3次被评为合格或有1次被评为不合格,教师将视情况被降级。

4、凡出现大的教学事故(学生安全、上下课迟到早退、随意调课等教学常规工作),教师当期考核降一级

;

后果严重的,立即辞退。

(四)考核评价细则

1、教师日常工作表现：30%

(1)主管评价：

20%

☆考核人：教学主管。

☆评价内容：主要在参考教师自评表的基础上，通过抽查(包括抽查学员掌握情况)，从被考核教师的职业道德、专业发展水平、教学行为和教学效果等情况角度予以考核等。

☆评价方法：该项得分由教学主管填写主管评价表。

(2)教师互评：10%

☆评价人：所有教师、校长。

☆评价方法：通过听课予以评价，可以是公开课，也可以是平时上课。但当月评课人数应不少于3人次。评课教师听课前到教学主管处领取《教师听课评定表》。

☆计分方法：按评定表各项打分,并具体写出各个项目的优缺点。

(3)学员评价：(一般不参与分数值，特殊情况具体安排）

☆

高年级班由主管随机挑选5名学生填写。低年级班由主管或助理电话随机抽查5名学生。

☆

每次参与评价人数不得低于4人，每期学员均参加一次问卷调查。

2、教师教学质量及试听续报率：40%；班级50%为合格，80%以上为优秀。

3、教师公开示范课考核

20%

(1)步骤：由教学主管命题考核课程，一般控制在3—6篇课文，由考核教师随机抽取考核篇目，进行示范课程教学。

(2)评分标准：参照《教师听课评定表》，特殊情况特殊处理。

4、教师继续培训过程及结果考核：10%.教师必须每月都自发或者由教学主管指定范围和内容进行校内教研，并自发通过网络学习或者由学校指派去外地参加培训，每次培训结束，教学主管将对培训结果给予考核。

第三节：教师考核方法与星级评定

A．班级考核得分的评分方法：

该评分是对本班工作任务、工作过程的情况进行考核，考核满分为100分。

1、学员调查表分数

(40分）

以该班级所做学员调查表平均分计算。

2、学员平均出勤率

(30分）

以日清表为依据统计平均出勤率。

3、主管打分(30分）根据主管打分表。

B．教师星级评定标准：

1、本季度不参加师训考核或考核分数不及格不予晋级，三星级教师师训考核分数必须高于80分。

2、不服从教研安排，在该季度有旷工记录者不参与考核，两次旷工直接降级。

3、星级教师晋升为一星级教师考核分数必须超过75分，一星级教师若考核分数低于75分降为星级教师。

4、一星级教师晋升为二星级教师考核分数必须超过80分，二星级教师考核分数低于80分降为一星级。

5、二星级教师晋升为三星级教师考核分数必须超过85分，三星级教师考核分数低于85分降为二星级。

6、三星级教师连续两个季度考核分数超过85分晋升为四星级教师，四星级教师若两个季度连续考核分数低于85分降为三星级。

7、四星级教师连续两个季度考核分数超过85分晋升为五星级教师，五星级教师若连续两个季度考核分数低于85分降为四星级。

8、星级教师考核分数超过85分以上并经校长特批直接跳级为二星级。

9、三星以上教师若有一次分数低于75分直接降一级。

10、试用期教师考核分数若低于60分予以淘汰，转正后教师若低于60分予以淘汰。

11、正式教师可以享受相应的社保福利。

注：星级教师责任：

1、实习教师必须参加所有新师培训、所有教学部安排的听课以及每周三小时的教研活动。

2、星级教师必须每周参与三小时教研活动。

3、一星级教师必须承担带新老师的任务并积极参与每周三小时教学研讨。

4、二星级教师必须能独立开发某门课程的培训教案，并能培训新教师、承担带新老师的任务并积极参与每周三小时教学研讨。

5、三星级教师必须能独立上学校的大型公开示范课、能独立开发某门课程的培训教案，并能培训新教师、承担带新老师的任务并积极参与每周三小时教学研讨。

6、四星级教师必须能组织大型的户外活动，并进行招生讲座，并能培训新教师、承担带新老师的任务并积极参与每周三小时教学研讨。

7、所有教师必须参加教学部定期举办的师训并参加考核。

注：星级教师在考核过程中必须完成以上工作，否则不予以晋级，如果三星级以上教师授所要求的课程，则只能降级，如有出现两次以上安排工作拒绝完成直接降级。

C．晋升制度

总考核计

8分—10分

6分—8分(不含8分）

1分—6分(不含6分）

考核优秀者课时津贴按原来的津贴的120%领取

考核合核者课时津贴按原来的津贴的100%领取

考核不合格者课时津贴按原来的津贴的80%领取

注：1、按班考核内容：学员评价(调查表），学员情况(出勤率，试听，续报），主管评价，教师互评(听课）；

具体考核如下：前三名给予晋升一星级，后10%名的教师由教学部安排培训工作或淘汰；按考核优秀、合格、不合格分别给予120%、100%、80%课时津贴(考核当月将影响前三月超课时是补贴防范；

2、教职工工作满一年自动晋升一星级，但在一年中有一次考核为后10%名不予升级。

教学主管:

校

长:

第四节：星级教师晋升办法

星级教师评定年限及待遇：

每年设两次考核，通过考核的教师方可晋升为星级教师并享受相应的课时津贴

1、新教师转正后半年内考评达优可申请为一星级教师：课时津贴基准为12元/课时。

2、一星级教师半年内考评达优可申请成为二星级教师：课时津贴基准为14元/课时。

3、二星级教师半年内考评达优可申请成为三星级教师：课时津贴基准为16元/课时。

4、三星级教师半年内考评达优可申请成为四星级教师:

课时津贴基准为18元/课时。

5、四星级教师半年内考评达优可申请成为五星级教师：课时津贴基准为20元/课时。

6、五星级教师一年内考评达优可申请为一级培训师：课时津贴基准为22元/课时。

7、初级培训师一年内考评达优可申请为二级培训师：课时津贴标准为25元/课时。

8、每学期续报率低于50%的不能晋级，所带班级中只要有一个班级续报率低于35%则降一级。

9、连续3次被评为合格或有1次被评为不合格,教师将视情况被降级。

10、凡出现大的教学事故(学生安全、上下课迟到早退、随意调课等教学常规工作),教师当期考核降一级

;

后果严重的,立即辞退。

备注：特别优秀的教师，经过教学主管和校长考核，可跨越级别，直接晋升。

第五节．主管对教师考核评价表

\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_

日

教师:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

主管:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

填表方法：

请打分1—10分。

评价指标

分数

一级

指标

二级指标

教学

水平

试听率(10\*试听率）

续报率(10\*续报率）续报业绩未完成一次扣2分

教师听课评价(听课表平均分）

学员反馈(每次投诉扣1-3分）

教案编写水平(教案编写平均分）

教学

常规

按照教学常规要求执行(违反每次扣1-2分）

按时按量做电访和家校联系表(没做一次扣２分，每完成要求数量每次扣１分）

服从上级安排的任务(拒绝完成任务视影响大小每次扣１－５分）

教研

水平

积极参加教研讨论活动(迟到、早退一次扣1分，请假扣0.5分，旷工扣2分）

是否按时按量按质完成教研任务(没按要求准备材料视为旷工）

总分

平均分(总分/10）=

第六节：月度班级考核表

班级

教师

学员调查表

出勤率

试听率

续报率

教师听课表分数

平均

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！