# 固堤中学教师绩效考核工作实施方案

来源：网络 作者：枫叶飘零 更新时间：2025-03-07

*第一篇：固堤中学教师绩效考核工作实施方案固堤中学教师绩效考核工作实施方案为深化教育人事制度改革，推进义务教育学校绩效工资制度顺利实施，根据《义务教育阶段学校教职工绩效考核工作实施意见》，结合我校实际，特制定本实施方案。一、指导思想以科学发...*

**第一篇：固堤中学教师绩效考核工作实施方案**

固堤中学教师绩效考核工作实施方案

为深化教育人事制度改革，推进义务教育学校绩效工资制度顺利实施，根据《义务教育阶段学校教职工绩效考核工作实施意见》，结合我校实际，特制定本实施方案。

一、指导思想

以科学发展观为指导，全面贯彻党的教育方针，以推进义务教育科学发展为目标，以提升教职工教书育人、管理育人、服务育人能力为核心，以提高教职工绩效为导向，着力构建完善的教职工绩效考核评价制度，促进广大教职工为全面实施素质教育、办人民满意教育贡献智慧和力量。

二、考核原则

1、尊重规律，以人为本。

2、以德为先，注重实绩。

3、激励先进，促进发展。

4、客观公正，简便易行。

5、多劳多得，优绩优酬

三、实施对象

全校在编在岗的教职工，包括学校领导、教师及其他专业技术人员、一般管理人员和工勤人员。

四、考核内容

考核内容以教职工履行法定职责、岗位职责和完成工作任务为基本依据，重点考核工作实绩。学校结合实际制定科学完善的考核方案和量化标准。

1、学校领导绩效考核的主要内容是：履行校长职责、学校自主发展、管理理念、水平和能力、工作绩效等情况。

2、教师绩效考核的主要内容是：履行《义务教育法》、《教师法》和《教育法》等法律法规规定的教师法定职责，以及完成学校规定的岗位职责和工作任务的实绩，包括师德、教育教学、班主任工作等方面的实绩。师德主要考核教师遵守《中小学教师职业道德规范》等法律法规及规定情况，特别是为人师表、爱岗敬业、关爱学生的情况；德育工作重点考核教师结合所教学科特点，在课堂教学中实施德育教育的情况。教育教学工作主要考核教师从事德育、教学、教育教学研究、教师专业发展的情况；教学工作重点考核教师教学工作量、教学准备、教学实施、教学效果，以及组织课外实践活动和参与教学管理的情况；教学效果重点考核教师完成国家规定的教学目标、学生达到基本教育质量要求的情况，教师关爱每个学生，特别是学习上有困难或品行上有偏差的学生；教育教学研究工作重点考核教师参与教学研究活动的情况；教师专业发展重点考核教师拓展专业知识、提高教育教学能力的情况；班主任是义务教育学校教育教学工作中的重要岗位，班主任工作是教师教学工作量的重要组成部分。对班主任工作的考核，重点考核班主任对学生的教育引导、班级管理、组织班集体和团队活动、关注每个学生全面发展的情况。包括培养学生良好的学习、行为习惯，关注落实困难学生帮困措施，加强学生人生观、价值观的正确引导，注重学生心理健康，营造良好班风学风等方面。

3、其他教职工（包括管理人员、教辅人员和工勤人员，下同）绩效考核的主要内容是：履行学校规定的岗位职责和完成工作任务的实绩，包括服务教学、服务师生等方面的实绩，主要考核德、能、勤、绩、廉等方面，重点考核工作实绩。

学校特别规定，教职工不得以任何理由、任何方式有碍完成教育教学任务，不得以非法方式表达诉求，不得干扰正常教育教学秩序、损害学生利益，将此作为教职工绩效考核合格的必备的基本条件。

4、教师的周课时量计算办法：全校教师平均周课时以下课时（含）按实际课时计算，超过部分按1.5系数相乘计课时。有关岗位折算课时数：团书记6，班主任6，报帐员10，出纳6，教研组长2，网站管理员1，学籍管理员2，电脑管理员3，多媒体管理员3，资料员6，物理实验员6，化学实验员6 ,文印员6。纯教辅人员和工勤人员按教师平均课时计算。

五、考核方法

1、学校领导绩效考核由县教育局组织的考核小组和学校教职工评分，总分为100分，主要考核学校领导的工作态度、管理水平、工作绩效等方面。

2、教职工的绩效考核在县教育局指导下，由学校具体组织实施。学校成立考核领导小组，根据学校制定的考核细则，考虑教师和其他教职工等岗位的不同特点，实行分类考核。采取定性考核与定量考核相结合，学科组评议、考核小组评议相结合，教师自评、教职工互评、学生评教相结合、形成性评价和阶段性评价相结合等方法。

3、考核指标：工作量（课时量、班主任等工作量、考勤等）、工作表现（职业道德、班主任与德育工作、教学常规、专业发展、家校沟通等）、工作成效（教学效果、育人成效、教研成效等）。

①教师绩效考核由学校组织的考核小组和学科组及学生评分,总分为100分.主要考核教师的职业操守,育人成效,专业水平,教学常规,教学效果,教研成效、与家长沟通效果等方面。

②其他教职工的绩效考核由学校考核小组和教师评分,总分为100分。主要考核他们的职业道德、工作能力、服务意识、工作效果等方面。

③班主任绩效考核由学校考核小组评分,满分100分.主要考核班主任的班级管理,关爱学生度,学生教育,学生转化,学生评价,沟通家长,教学科研,日常管理,协调利用教育资源等方面。考核结果作为发放班主任津贴的依据。

④违反《中小学教师职业道德规范》、《望江县教职工违规违纪处理暂行办法》等教育法律法规、规定受到警告、记过、记大过、降级、撤职、开除处分的，分别扣除其当年绩效考核得分的10%、20%、30%、40%、50%、100%。

4、绩效考核在学期末进行。

六、考核程序

1、被考核人进行自评，同时形成个人工作总结；

2、学校组织民主评议；

3、学校领导小组进行考核；

4、学校考核领导小组集体研究确定教职工考核等次；

5、在校内公示考核结果（公示期为一个星期7天）；

6、由学校将考核工作总结和考核结果报教育主管部门备案。

七、考核等次确定

考核结果分为优秀、良好、合格和不合格四个等次。有下列行为之一者，可直接评定为不合格等次：

1、体罚或变相体罚学生，或违规搞有偿家教或向学生乱收费或擅自兼课，造成不良影响的；

2、旷课（工）或请假超过国家规定天数的；

3、因玩忽职守造成校园重大责任事故的；

4、有其他严重损坏教育形象和声誉行为的；

教职工对绩效考核结果有不同意见，可通过正常渠道向学校或其主管部门申诉。

八、考核结果使用

（一）教职工绩效考核结果作为绩效工资分配的主要依据。

1、根据省《关于义务教育阶段学校绩效工资的实施意见》，绩效工资奖励性部分设班主任津贴、教育教学津贴、工作量津贴、教育教学成果奖。

2、教职工绩效考核结果为合格及以上等次的，全额发放基础性绩效工资；考核结果为不合格等次的，发80%基础性绩效工资，不发奖励性绩效工资。

4、几种情况绩效工资的发放。①因一般性疾病请假，扣减请假期间的奖励性绩效工资。患癌症和精神病的教职工按同职级发放绩效工资。因事请假其时间1学期达2个月（或累计达60天）及以上者,扣减本学期奖励性绩效工资;请假1学期（或累计达120天）及以上者扣减本学年每月一半的基础性绩效工资和当年奖励性的绩效工资;请假1年(或累计达240天)及以上者不能核发绩效工资。②学校内部待岗人员停发奖励性绩效工资，并自费参加岗位培训。③擅自离岗人员停发全部绩效工资。④经教育局同意借调在本县教育岗位比照同职级发放基础性绩效工资和平均的奖励性绩效工资。⑤因年龄原因退居二线的校级领导、督学能履行相应岗位职责的，发基础性绩效工资和同级平均的奖励性绩效工资。⑥支教、挂职职人员比照同职级发放绩效工资。⑦与家长沟通效果反应不好的或沟通次数未达到要求的扣发部分奖励性绩效工资。

（二）作为教师资格认定、岗位聘用、职务晋升、评优评先、培养培训和表彰奖励等方面的重要依据。

九、奖励性工资分配方案

绩效工资奖励性部分设班主任津贴、教育教学津贴、工作量津贴、教育教学成果奖等。

班主任津贴占10％，教育教学津贴占35％，工作量津贴35％，教育教学成果奖10％，与家长沟通效果较好奖5%，其他津贴5﹪。班主任津贴=班主任考核分÷班主任考核总分×该项津贴总量 教育教学津贴=教师考核分÷教师考核总分×该项津贴总量 工作量津贴=教师周工作量÷教师周总工作量×该项津贴总量 教育教学成果奖分中考奖和特殊奖。

其他津贴分早晚自习津贴、教研组长津贴和加班津贴。教研组长津贴按每学期200元乘以考核系数发给，加班比照相关规定计发。

专职教辅人员和工勤人员教育教学津贴、教育教学成果奖取教师平均值乘以考核系数。

学校行政人员取考核的平均值。

十、考核工作的组织领导和实施

1、学校成立由主要负责人担任组长的考核工作领导小组，由学校领导和教职工代表3-9人组成，考核小组成员可由学校行政会议提名或民主推选，经教职工大会或职代会通过的方式产生。

2、制定方案，认真实施。学校根据实施意见和有关要求，结合学校实际，制定本校教职工绩效考核方案和考核细则，由学校领导班子集体研究后，经教职工代表大会通过（有半数以上的与会人员参加且得到到会2/3的多数人员同意），报教育局批准后公布实施。

固堤中学 二Ο一二年九月

**第二篇：固堤小学全员育人导师制工作实施方案**

固堤小学全员育人导师制实施方案

一、指导思想

为了加强我校德育工作的针对性、实效性和主动性，把德育工作落到实处，营造优美的育人氛围，树立良好的校风，抓出实效，构建“管理育人，教育育人，服务育人，全员育人，全程育人”的德育机制，针对目前学校生源实际状况和教育学生难度增大等问题，与时俱进，改进创新，制定《全员育人制度实施方案》。目的是引导广大教职工树立人人都是德育工作者的思想，明确任务，加强管理，落实学校办学目标，推进我校争办高中示范校进程。

该方案采取定人、定时、定标的方法，面向全体，侧重后进生，对教育对象实行全方位的管理和教育，并纳入学校目标管理系统。

二、具体内容

1.全员育人导师制

全员育人导师制，就是在教务处、德育处和年级组的统一组织下根据学生的学科学习实际、思想状况以及教师的教学能力和水平，在学生和教师间进行双向选择的基础上，经必要的调整后，使每个教师成为几名学生学习、生活、心理等方面的导师。

学校通过导师管理制度和考核制度，强化导师的责任感和荣誉感，促使教师从办公室自觉主动地走到学生中间，对他们进行心理疏导、学习指导和生活引导，促进学生健康的成长，全面地发展。

“德育导师制”是学校班主任工作必要而有效的补充。具体说就是在“整体、合作、优化”教育理念的指导下，将学校班级德育的诸多目标、诸多任务分解到担任“导师”的任课老师身上。导师依据“用心沟通，以德树德；竭诚交流，以情动情；刻意磨练，以志砺志；修身垂范，以行导行”的育人原则，既教书又育人，既管教又管导，从而形成整体合作、优化班级管理教师群的一种班级管理模式。

针对以往教师育人目标难以落实以及学校实施“分层教学”后学生动态流动、班级管理难度增大的问题，学校提出实施“全员育人导师制”。实施导师制，使所有教师都成为学生的导师，不仅有效地弥补了班主任难以深入到每一个学生中的缺陷，而且顺应了个性化教育的发展趋势，使教师的教育工作更具有针对性，同时也使教书育人有了制度上的保证。导师育人制，即强化“全员育人，全程育人”的育人机制和重内容、重方法、重实效的原则，使全体教师认识到德育不是光靠专职教师上课或班主任管一管就能解决问题，而是必须依靠全体任课教师的共同努力，齐抓共管，才能形成合力，抓出实效。

三、具体办法

1.每学年教务处向各年级组提供各年级课任教师名单，由年级组长统一协调，征求班主任意见，各任课教师根据各班实际及本人任教班级，按照年级统一安排，分别选定1名困难学生，进行“学习扶贫”、“思想扶贫”;选定几名优秀学生，进行“学习排雷”、“心理解惑”。

2.每名导师带几名学生，两周至少与学生谈心一次，及时了解学生的思想状况，在学习时间、学习方法等方面帮助学生制订切实可行的计划。

3.建立指导学生成长的档案袋，记录所带学生成长过程中的闪光点和不足点，对症下药，制订学生的改进和发展目标并指导其完成。

4.每月与学生家长联系一次，建立家长联系本，及时与学生家长沟通，帮助和指导家长进行家庭教育，争取家长对学校教育的支持。

5.学校成立了以班主任为核心、任课教师为成员的导师组，在学习、生活、品德和心理方面为学生提供全方位、个性化的指导和帮助。

6.导师与班主任要及时沟通、汇报，以便班主任全面了解情况。导师遇到特殊案例、问题可要求年级组长在本年级进行“会诊”，制定教育方案，建立特殊案例、问题“会诊”制度。

7.各年级组建立导师工作记录袋，记录师生活动的全过程。

四、目的意义

实施办法突出“有计划、有记录、有过程、有实效。”建立完整的导师制工作制度，包括档案制度、家长联络制度、谈心与汇报制度和特殊案例“会诊”制度等。

德育导师制工作增强教师的责任感和荣誉感，改变以往任课教师只管教、不管导的状况，使任课教师的育人责任明确，真正落实 “人人都是德育工作者”；同时该项工作也是提高我校德育工作的实效性的有力措施之一；有助于改善师生关系，增进师生感情；增强家长对学校和教师的满意度。

学校的每一名教师都承担着育人的责任。目前，各年级的《全员育人导师制》即将落实到人。每个导师都要增强责任感和使命感，切实履行职责，加强工作的针对性，提高实效。青年教师要充分发挥自己与学生近距

离的优势，努力成为学生的良师益友；中老年教师要不断调整心态，加强学习，更新观念，努力贴近学生，使学生在得到智慧启迪的同时得到更多的人生启迪，获得做人与做学问的双丰收。学校将采取多种措施，提高此项工作的透明度，开展导师与小组成员的互动及交流活动。

五、组织领导

1.成立学校全员育人导师制实施工作领导小组：

组长：张北林

副组长：崔晓宁 李明霞

成员：潘霞韩美芹王玉婷牟洪霞

2.职责：

（1）根据学校安排，制定工作计划和细则，召开有关会议及经验交流会议，提出改进意见和措施，思考学校德育发展方向，引领广大教师在全校发展全员育人导师制。

（2）检查督导导师对所带学生的指导情况。

3.学校、班级不定期召开导师工作会议，对特殊情况进行个案分析，并针对难解问题，实行联合会议，集体解决。

4.实施步骤：

（1）2024年9月—10月上旬，各级部召开班级、备课组学情分析会。

（2）2024年10月底，制定“全育人导师制”的工作方案，明确指导思想、工作原则，举行启动仪式。

（3）2024年11月，举行导师研讨交流会。

（4）2024年12月起，教师、学生签订协议书，活动正式开展。

**第三篇：中学教师绩效考核实施方案**

XXX中学教师绩效考核实施方案

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，努力推进全团教育事业持续健康稳步发展。

二、考核范围：全体教职工

三、考核领导小组和考核时间

以每一学年或每学期进行考核。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：

四、考核分配原则

1.尊重规律，以人为本。尊重教育规律，尊重教师主体地位，充分体现教师教书育人的专业性、实践性、长期性特点。

2.以德为先，注重实绩。把师德放在首位，注重教师履行岗位职责的实际表现和贡献。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。

3.激励先进，促进发展。鼓励教师全身心投入到教书育人工作中，引导教师不断提高自身素质和教育教学能力

4.客观公正，简便易行。坚持实事求是，坚持“公正、公平、公开”的原则，科学合理，程序规范，讲求实效。

5.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100分，其中师德10分，出勤10分、工作量30分、教育教学过程20分、教育教学业绩30分。

（一）师德（10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0.2分。

③早退、迟到一次扣0.1分。

④笔记不全者视情况扣0.2分。

2.职业道德（8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1分。

②有乱收费、乱订资料情况，每人次扣1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2分。

④学期内受党政纪处分和治安处罚者扣5分。

⑤教师穿着仪表、举止不文明者发现一次扣0.1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0.1分。体罚或变相体罚（如殴打、漫骂学生等），每人次扣0.3分。留惩罚性作业，每人次扣0.1分。

⑧教师为人师表，行为在社会上引起较大积极影响，加0.2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0.2分以上。

⑩学生测评合格率在90%以上者得1分，不合格一票扣0.01分。

（二）出勤（10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（5分）

①一学年病事假在八天内不扣分。在八天以外，病假3天扣0.5分、事假1天扣0.5分、旷工1天扣3分，出勤的10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90天内不扣分，本人的直系亲属婚丧在5天内不扣分。公派学习、公假不扣分(学历函授学习、外出培训等)。

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20个工作日、病事假累计超过3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（5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0.1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1分。

③上班时擅自离岗，每次扣0.2分。

④擅自调课每次扣0.1分，上课迟到，每次扣0.1分，上课时间无故接听手机扣0.1分，中途脱堂，每次扣0.1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3分。

（三）教育教学工作量（30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=1.2，单班物理、化学=1.15，九年级单班政治、历史、四五年级英语=1.1，单班政治、历史、生物、地理=1.05，单班体育、音乐、美术、微机、小学思品、科学及地方课程=1.0，跨年级的学科只一次性另加1.0课时。

b、教学自习课时

自习课=0.8。

c、教学辅导课时数

所有学科辅导=0.6。

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 =1.5，所接（代）课与任课若为一个头的主课，所接（代）课的 =1.4，所接（代）课与任课若为两个头的主副课，所接（代）课的 =1.35，所接（代）课与任课若为两个头的副副课，所接（代）课的 =1.3，自习课=1.1, 学科辅导=0.9。

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-1）÷2+

1（3）与学段有关的①一、二、三，=0.8

5②四、五年级，=0.9

③六年级, 七、八年级,=0.9

5④九年级=1.0

（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，中层领导另加平均工作量的1/2，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

教师学教育教学工作量÷教师学人均教育教学工作量×30分。

（四）教育教学过程（20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不按时限制订工作计划，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0.5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0.5分。

③不积极参加各项教科研活动，每缺1次扣0.1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，有教学反思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0.1分,c等级扣0.2分,d等级扣0.3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0.5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0.1分,c等级扣0.2分,d等级扣0.3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0.1分。

⑧教导处等的常规检查送检不及时，每次扣0.2分，缺检每次扣0.5分。

⑨教师学期累计听课少不于15节，每少1节扣0.2分；教研活动无故缺席1次扣0.1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2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2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1分，c等扣2分，d等扣4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1分。

（五）教育教学业绩（30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（20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20分（a率6分，b率6分，c率6分，全b率2分），视为教学成果显著；达到二级指标，积分18分（a率5分，b率6分，c率5分阶段，全b率2分），视为教学效果良好；达到三级指标，积分16分（a率4.5分，b率5分，c率4.5分，全b率2分），视为教学效果一般；教学成绩低于三级指标，积分10分（a率3分，b率3分，c率3分，全b率1分），视为教学效果较差。a率：一年级和二年级为总分的92%，三、四为总分的85%,五为总分的82%，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65%，六、七、八、九年级为总分的60%；c率：一年级和二年级为总分的60%，三、四、五为总分的50%，六、七、八、九年级为总分的40%。

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：18分；b等：16分；c等：12分；d等：10分。

2.教育教研成果（10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8分，c等计6分，d等计3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、模范班主任、等加分区、县、市、省、国家各为1、2、3、4、5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2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 1分。

⑤有课题实验并有实验方案及实验记录材料的教师加2分，取得成果的，按等级区、县、市、省、国家各为1、2、3、4、5分。

**第四篇：固堤小学、**

把“实践活动”抓落实 在“综合”上下功夫

——固堤小学综合实践活动实施经经验和做法

沐浴着基础教育课程改革的春风，我们已经携手走进新课程。为适应信息社会发展需要，我国新一轮基础教育课程改革提出了“突出培养学生的创新精神和实践能力”的思想，从小学三年级至高中设置综合实践活动为必修课程。近几年来我校通过探索尝试，立足于学生综合实践能力的提高，着眼于学生的全面发展，以学生自主发展为目标，构建开放型的综合实践课程，初步形成了旨在培养学生创新精神和实践能力，具有农村地方特色的综合实践课程，尽可能地让每个学生从学校走进家庭、走进社会，走进大自然等更为生动、广阔的空间。回顾几年来的实践，我们是既有付出，也有收获。现将我校实施综合实践活动课程的情况向在座的各位作一个汇报，请大家多加指导，多提建议。

一、严抓管理，落实到位。

1、健全机构，科学规划。

我校成立了以校长为组长的综合实践活动领导小组，统筹规划学校的综合实践活动课程；我们成立了综合实践活动教研组，负责课程校本化的开发与实施，做到问题有领导及时解决，计划有人制订安排，实施有人组织执行和监督，从而保证了工作任务的层层落实。

2、舆论造势，广泛动员。

综合实践活动要求学生走出学校，走进大自然，走进社会，参加各种实践活动，这离不开家长和社会各界人士的理解和支持。为此，我校通过家长会等方式大力宣传综合实践活动对学生成长的重要意义，并积极与有关单位建立友好联系和实践基地，聘请具有一定专业能力的学生家长做学生活动的指导教师。如、3、完善机制，建立奖惩。

完善的管理机制是课程顺利实施的重要条件。为此，我校制定了《综合实践活动实施整体规划》，对综合实践活动课程的管理、开发与实施进行了较为详细的规划和要求；我们还制定了明确的综合实践活动任课教师工作职责，要求教师认真履行。为了督促教师认真履行这些工作职责，我们于期初、期中和期末全面检查教师的计划、总结、活动方案、活动评价表等；为了促进综合实践活动课程的常态化实施，我们还定时、不定时地对综合实践活动课的上课情况进行检查，并要求教师对活动中的过程性材料做好整理和收集；我们还把教师对工作职责的完成情况，与评优评先、绩效工资联系起来，建立了比较完善的奖惩制度。我们规定：没能严格按功课表安排上好综合实践活动课，或者没能按学校安排履行其它相关职责的老师，不能参评本的先进，并相应在绩效考评表上扣分；在综合实践活动课程实施中表现出色的老师，享有评优评先的优先权。

4、加强培训，建强师资。

教师培训是综合实践活动有效实施的关键。我们采取走出去、请进来、网络研修、现场观摩、校本培训相结合的办法，经常性地对教师进行课程培训。在通过培训促进教师课程观念转变的同时，我们还要求教师在上课、研讨之余，多做反思、多写案例、做好经验交流，教师的理论水平也有了比较大的提升。

二、以校为本，常态开发。

课程资源的开发是课程实施的重要前提，没有课程资源的支持，课程的常态化实施将无从谈起。近两年来，我们把课程资源常态化建设做为综合实践活动课程改革的核心，基本实现了课程资源的校本化、常态化开发。

（一）开发主题资源

刚刚开设综合实践活动课程之初，我们并没有摆脱“依纲据本”组织教学的习惯。很多教师都是根据资源包之类现成的课程资源组织教学。然而，随着课程实施的开展，随着对综合实践活动课程理念理解的逐步深入，我们发现这种固有的教学模式遇到了很大的障碍：一是课程资源严重不足；二是这些资源存在先天不足——相当一部分无法密切联系学生生活，存在“水土不服”的现象。于是，我们萌生了以校为本，自主开发课程资源的想法。一开始，老师们自主开发的课程资源比较零散，没能形成系统性的主题，也没能对学生的能力形成系列化的训练，更没能体现校本化的特色。在意识到这些问题之后，我们成立了“课程资源开发课题组”，决定自主开发一套系统性的课程资源。

经过探索和实践，我们逐步确立了一个指导方针，二个重点目标，三个资源板块，四条开发策略，五大主题系列，我们称之为“12345校本开发”。

一个指导方针：贴近学生生活，体现学校特色，落实课程理念。二个重点目标：一是学生对知识的综合运用能力的培养；二是学生创新能力、实践能力的培养。

三个资源板块：一是资源包中贴近学生生活实际和能力水平，可操作性较强的部分；二是固堤小学课程资源开发课题组统一开发的资源；三是固堤小学自主开发的资源。这些课程资源主要供固堤小学师生开展活动时选择和参考，教师可以结合学校的实际合理取舍、灵活调整。

四条开发策略：

1、张扬个性，于兴趣爱好中发掘资源。

2、彰显特色，于周边环境中发掘资源。

3、凸显综合，于学科交叉处发掘资源。

4、梯度设计，于逐级推进中发掘资源。

这些开发策略没有深奥的理论，望文知义、简明易懂。这正是我们所追求的：一方面，我们不是专家，没有能力构建博大精深的理论框架；另一方面，综合实践活动要做到常态化实施，就要让教师易“导”，学生易“学”。过于繁复的话，教师望而生畏，哪里谈得上常态化实施、常态化开发呢？

五大主题系列：安全教育、文明礼仪、环境保护、劳动技术、家乡特色。

依据上面的策略，教师可以开发出丰富多彩的课程资源。然而，如果没有一条“线”把这些资源“串”起来，这些资源会显得很零散，甚至很容易成为“一次性用品”。为此，我们决定以主题的形式来呈现这些资源。经过研究和实践，我们逐步构建了“安全教育”、“文明礼仪”、“环境保护”、“劳动技术”、“家乡特色”五大主题。每一个年级的主题活动都由这五大主题构成，但活动目标、活动内容则根据学生的知识能力水平梯度设计。比如，环境保护主题，我们在三年级设计的活动内容是“家庭垃圾处理情况调查”，四年级是“我们身边的一次性用品”，五年级是“变废为宝——垃圾的可再生利用”，六年级是“营造绿色家园，我们在行动”。梯度设计，既体现了主题的衔接、延伸和深化，又形成了系列化的、可以滚动的主题，在课程资源的开发上起到了事半功倍的作用。

（二）开发活动资源

学生的主题活动需要一定课程资源的支持。对此，我们主要从二方面着手：一是充分盘活校内资源。首先，手工制作室、电脑室、图书室全天候向学生开放；其次，尽可能在校内为学生开辟劳动场所；再次，教师协同指导学生活动，做到各施所长，开发教师群体本身所具有的独特资源。二是积极开发地方特色资源。我校地处农村，在开发地方自然条件、民俗文化等方面的课程资源有着得天独厚的条件。同时，社会主义新农村建设也为我们的课程实施提供了许多富有时代气息的资源。这些富有特色的地方资源正是学校特色得以形成的重要基础。比如，我们利用该校邻近“固堤新城”的优势，组织学生“走进固堤新城”，调查了解农村小城镇建设的一些情况；再比如，我们固堤西瓜远近闻名，我们就利用这一独特的地理资源开展了一系列学习西瓜种植技术的主题活动。

（三）做好资源管理

课程资源的开发很不容易，因此，我们非常重视课程资源的管理工作。首先，我们建立了课程资源库，对课程资源进行储备和管理。课程资源库既相对稳定，又动态更新：老师、课题组开发出的新资源随时可以充实进来；那些可操作性不强或者价值不大的主题也可以随时更新。这样，既实现了课程资源的“新陈代谢”，又实现了课程资源的校本化、常态化建设。

其次，我们还创建了综合实践活动专题网页，为固堤小学提供了一个信息交流、理论研讨、资源共享的网络平台。我们的这一网页包括课改动态、活动剪影、理论导航、计划总结、论文案例、活动设计、课程资源等栏目。欢迎大家浏览我们的网页，对我们的网页建设提出意见和建议。

三、教研结合，初显成效。

“教而不研则浅，研而不教则空”。在综合实践活动课程管理中，我们首先注重的是“教”，也就是课程的常态化实施，有实施才有实效。同时，我们还重视抓好教研工作，以教研来提高综合实践活动的实效。每周的校本教研，我们都安排一部分时间开展综合实践活动专题研讨；每个月的集中教研，我们都召集各所小学的教研组长，就综合实践活动常态化实施中遇到的问题，展开讨论、商讨对策；每学期，我们都开展综合实践活动研讨课或优质课评选活动，以活动为载体，深入开展综合实践活动教学研讨。这样，以“研”促“教”，以“教”来体现“研”的成果，我们开发出的课程资源得到了充分利用，课程的常态化实施也取得了初步的成效：

（一）学生的变化。首先是学生主动获取知识、综合运用知识的意识和能力得到了明显提高。这就带动了语、数等科目学习成绩的同步提高。从而，在师生中形成了“乐于参加综合实践活动”、“乐于开展综合实践活动”的良好氛围。其次是学生的实践能力和创新精神得到了较大发展。活动中，我们强调让学生“参与”、“实践”、“探索”、“创造”，学生的潜能得到了充分发展。第三，学生主动关注生活、关注社会的意识得到了增强。如我们的学生在“废旧电池的处理”的主题活动中，对人们随意丢弃废旧电池的现象感到担忧，并为此设立了废旧电池回收点。

（二）教师的变化。首先是教师的教学观念、教学方式得到了根本性的转变。在活动中，老师们对学生的表现常常赞不绝口，他们经常挂在嘴边的话就是“哇，令人刮目相看！学生都可以当我们的老师了！”由此带来的直接变化是，教师以往那种“以我为主”的教学方式得到了根本性的转变。他们开始认真倾听学生的意见，开始真正以学生为主体来开发主题，开展活动。其次是教师开发课程资源的能力得到了切实发展。“无本”课程给了教师更大的灵活性，也给教师带来了新的挑战。校本化、常态化的课程资源建设，使教师开发课程资源的能力得到了很大发展。第三是教师的教学能力、教研水平得到了明显提高。

回顾综合实践活动常态化实施的几年来，我们在茫然中起步，在探索中前进，经历了“心动”、“激动”、“行动”三部曲：新的课程理念让我们心动，学生的进步让我们激动，取得的初步成效更让我们坚定了“行动”的决心。在今后的日子里，我们将进一步加强课程资源常态化建设，努力探索提高综合实践活动有效性的教学策略，促进我校综合实践活动课程的常态、高效实施，争取使我校的综合实践活动课程改革再上一个台阶。

**第五篇：赤沙中学教师绩效考核实施方案**

赤沙镇初级中学

教师奖励性绩效工资分配办法

一、指导思想：

为了全面提高教育教学质量，充分调动教师的积极性，激励广大教师爱岗敬业、扎实工作、开拓进取、公正公平地评价教师工作，依据《宝鸡市陈仓区教育局义务教育学校教师绩效考核指导意见》，结合学校实际，制定本实施方案。

二、绩效工资分配：

（一）分配范围：学校在编在岗教职员工。

（二）分配原则：

1、遵重规律，以人为本的原则；

2、坚持多劳多得、优绩优酬的原则；

3、坚持公正、公平、公开的原则；

4、坚持客观、科学、合理的原则；

5、坚持定量与定性、过程与结果相结合的原则。

（三）绩效考核指标及分值：

1、师德（10分）

2、工作量（30）

3、出勤（10）

4、工作业绩（50）

（四）绩效工资分配办法：

个人奖励性绩效工资=提取后的奖励性绩效工资总额/全体教职工绩效考核成绩总和×个人考核分

三、考核细则：

（一）师德考核（10分）

主要考核教师的工作态度，道德行为，遵纪守法，爱护学生，为人师表，公益活动等方面，此项工作由学校统一组织进行，其中，有以下行为的视其情节将予以扣分：

1、有违法乱纪行为，对外造成恶劣影响的。

2、不遵守校规校纪，自由散漫的。

3、因工作不实，不力，不细造成安全事故的。

4、不按时上下课，私自调课，无故旷、缺课的。

5、体罚或变相体罚学生的，撵赶差生的。

6、因个人原因，工作出现失误，造成不良影响的，7、素质低下，以非法方式表达个人诉求，有损教师形象，不利于学校稳定的。

8、不服从组织分配与管理，工作闹情绪的。

（二）工作量（总分30分）

工作量=课表课时数×[1+(科目点数-1)]+兼职工作折合课时数+跨学段带课点数

1、科目点数：

（1）语文、数学、英语、物理、化学、政治、九年级历史点数为1.3；生物、地理、七八年级历史点数为1.1；体育、音乐、美术、劳动、信息技术点数为1.0。

（2）早读、晚自习点数：任一个班为0.8，任两个班及以上为1.0。

2、跨学段带课的在实际课时上另加1节。

3、晨读每周加课时1节（语文、英语教师），午练每周加课时1.5节（数学教师）。

4、兼职工作：

兼职工作折算课时量如下：

兼职会计、出纳：5

少队辅导员3

干事：3教研组长2 微机室管理员：1 饭卡管理2

兴趣小组指导老师1生化、物地室部管理员：1.5

图书管理员：1.5 体、音、美室部管理员：14、对年龄大的教师工作量予以照顾，男满55周岁，女满50周岁的教师工作量如果不足平均工作量，可按平均工作量计算。

5、班子成员课时量依据相关文件精神，副校长周课时4节，处室主任8节均为满工作量。

6、工作量的核算：

（1）平均工作量=全体教职工周工作总量/教职工人数 ；

（2）教师工作量：教师个人工作量达到平均工作量得30分，不足平均工作量者，计算其与平均工作量的比值，再乘以30，其结果为工作量积分。超过平均工作量的部分按节次核发超课时津贴。

教职工工作量核算由教务处负责。

（三）出勤。（10分）

严格执行上级文件精神，严格执行请假制度。

1、教师请假必须认真填写请假条，认真填写调课单，返校后及时销假，病假必须提供镇级以上医院的诊断证明，非公派性学习假必须提供学习通知及学习日程安排。

2、全学期事假累计超过四天的，每超过一天扣1分，病假累计超过七天的，每超过

一天扣1分，扣完为止。

3、事假一月累计在四天以上（含四天），病假一月累计一周以上者，扣发当月奖励性绩效工资。

4、全学期事假累计七天以上，十五天以内，病假累计一月以上，二月以内，停发奖励性绩效工资。

5、全学期事假累计十五天以上，病假二月以上，除扣发奖励性绩效工资，基础性绩效工资核发50%。

6、旷课一节扣2分，一月内旷课一天以上，两天以下（含两天）扣发本月奖励性绩效工资，全学期旷课累计三天以上的，扣发本学期奖励性绩效工资，全学期旷职累积一周以上的，除扣除奖励性绩效工资外，基础性绩效工资核发50%。

7、产假、丧假、婚假，在规定天数内，不扣发绩效工资。

8、学习假：公派性学习按正常上班执行，非公派性学习按事假论处。

（四）教师工作业绩（总分50分）：其中考试成绩（35分）、常规考核（15分）。

1、考试成绩：以期末考试为依据，以联评校各科平均成绩为基准，各科计算平均分。

（1）在（平均分－基准）为－5≤x≤5的情况下，课任教师课时成绩得分为30+x ；

（2）在（平均分－基准）为－15≤x＜－5和5＜x≤15的情况下分两段计算，先按情况1计算，再计算超出正负5的部分，超出部分计算公式为X=Y×0.5，即该科课任教师课时成绩得分为：30±5+Y×0.5；

（3）教学成绩保底20分，最多扣15分；

（4）代两个科目的，求两个科目的平均值；

（5）不可比科目的教学成绩由学校行政会及教师代表评议打分（体、音、美、信息技术等学科）；

（6）专职后勤工作人员的工作业绩取全体教师的平均值；

（7）教学成绩核算由主管教学副校长负责。

2、常规考核（15分）

（1）教学常规检查即每月检查教师的教案（5分）、作业（5分）、学期末检查教师听课笔记（2分）、业务学习笔记（1分）、撰写的教学论文（2分）。

（2）作业、教案检查采用等级制（A5、B4、C3、D2），每学期进行四次常规检查，学期末计算每位教师备课与作业的总得分。

（3）听课全期12节以上的得2分，8—12节得1分，低于8节的得0分（听课节次以教务处签字为准）。

（4）学习笔记5000字以上的得1分，3000字以上5000字以下的得0.5分，3000字

以下的得0分。

（5）积极参加教研活动，每学期有一篇质量较高的教科研论文得2分，没有0分。

（五）其他：

1、津贴分配：学校设管理津贴及超课时津贴。管理津贴：学校从奖励性绩效工资总额中提取7.5%用于管理岗位津贴发放（班子成员及班主任）。超课时津贴：凡教师工作量超出部分按节次折算，标准为每节4元。全学期按16周计算，超课时津贴由学校从经费中支出。

2、借调人员奖励性绩效工资按提取后的平均工资予以发放。

3、加分：

对于教育行政部门或各级政府部门命名表彰的教学能手，教学新秀，优秀教师，优秀班主任等予以加分：

获乡镇党委，政府表彰的先进：1分

获区教育行政部门表彰的各类先进：1.5分

获区委、区政府命名表彰的各类先进：2分

获市级教育行政部门命名表彰的先进：2分

获市委、市政府命名表彰的各类先进：2.5分

全勤奖：2分

获各类竞赛优秀指导教师依次为：1分，1.5分，2分，2.5分

五、组织实施

1、学校为了确保绩效考核公开、公平、能顺利进行，成立考核小组：

组长：校长

副组长：副校长

成员：学校中层、教师代表。

2、教职工的考核分为优秀，合格、不合格三个等次，其结果由学校考核领导小组确定，通知教职工本人并进行公示，无异议后上报区教育局，考核结果在合格以上的，全额发放基础性绩效工资，考核结果不合格的其下基础性绩效工资按不超50%的比例发放，扣减的基础性绩效工资转入学校绩效工资总量，作为学校奖励性绩效工资额。

3、教职工的绩效考核结果是教师资格认定，岗位聘任，职务晋升，培养培训，表彰奖励等工作的主要依据。

4、教师的绩效考核每学期一次，奖励性绩效工资每学期发放一次。

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！