# 教师专业发展学校 业务考核奖励制度

来源：网络 作者：空山新雨 更新时间：2024-08-11

*第一篇：教师专业发展学校 业务考核奖励制度教师专业发展学校业务考核奖励制度为了激发教师专业发展的内在动力，形成教师自主发展，终身学习的良好风气，鼓励教师积极参加各级各类学习、培训，提高教育教学技能和教育教学质量，特制订《教师考核奖励制度》...*

**第一篇：教师专业发展学校 业务考核奖励制度**

教师专业发展学校业务考核奖励制度

为了激发教师专业发展的内在动力，形成教师自主发展，终身学习的良好风气，鼓励教师积极参加各级各类学习、培训，提高教育教学技能和教育教学质量，特制订《教师考核奖励制度》。

一、师德修养（10分）

1.加强自身修养，教师要加强自身修养，与时具进，做到学高为师，德高为范。（3分）

2.热爱教育事业，热爱教师工作，关爱学生。（3分）

3.为人师表，遵纪守法，诚恳守信，具有健康的心态，乐于奉献，教书育人。（4分）

二、教育教学（30分）

1.学期工作计划 工作计划的制定必须符合本班的实际和学科特点，教导处负责核查和督导工作。（4分）

2.学期工作总结 在反思学期教学的基础上，真实的、全面的总结自己的成果与不足，为下学期的教育教学服务。（4分）

3.教师备课 书写认真、清晰、规范；在集体备课的基础上形成自己的教学设计；三维目标的制定必须使用规范的语言；教学流程体现三维目标的实施过程；有课后反思，反思必须有课堂生成的内容。（4分）

4.课堂教学 教师仪表、仪态端庄大方；教师必须使用普通话，板书规范；体现新课程理念，师生互动，生生互动，教学相长;备教一致，既有预设的成功，又有生成的精彩。（5分）5.作业指导 教师要把作业指导作为了解教学效果和学生学习的重要工作，做到课内外作业及时批改，根据知识与技能训练的需要，开发、丰富练习内容。（4分）

6.教学质量 任教学科期末、学年学生成绩考察在县排名前15%的教师获物质奖励。（9分）

二、业务学习培训（10分）

1.学校所有教师必须积极参加各级各类的业务学习、职务培训、学科知识技能培训、教师基本功训练等。（3分）

2.每周进行一次业务学习，除研修中心、望都镇总校组织的以外，其他周次按学科教研组进行。（3分）

3.每位教师每天学习教育专著、教育刊物时间不少于半小时。学校还规定每周的星期六上午为教师学习、交流、总结、反思的时间（4分）

三、奖励及措施

1.此项教师的考核计入年终量化，作为评优、评模的依据。2.考核优秀的教师各级各类骨干教师评选优先。

3.对积极订阅教育教学报刊、杂志的教师学校给予鼓励并报销50%书费。

4.对优秀的教师学习笔颁发奖品。每一次论坛、交流要进行评定，按上交的资料打好并排出等第。

教师专业发展学校业务考核奖励制度

义 联 庄 乡 中 心 小 学

**第二篇：学校教科研管理制度及考核奖励制度**

学校教科研管理制度及考核奖励制度

花溪区职业技术学校教务处负责教师研究课题的申报组织、结题鉴定工 作。课题日常管理委托各课题组（教研组）实施。

1、各课题组（教研组）组长要按照申报办法及程序，组织好课题组（教研组）成员的教师个人研究课题申报工作，对所申报的课题进行设计和论证方面的指导、咨询服务。教师的研究课题申报学校教科室备案后应及时督促课题承担者落实研究实施计划，扎实开展课题研究工作。

2、关注过程管理。学校教科室实行联系课题制度、动态服务制度。教科室对一些有研究基础、有可能出优秀成果的课题进行重点跟踪管理，在整个研究过程中，至少有一次面对面的交流。教科室要对部分重点课题进行中期评估。

3、课题研究任务完成后，由课题承担者将有关结题成果资料送学校教科室。结题材料主要是课题研究报告1份或者3000字以上的研究论文1篇和与课题紧密相关的教学设计和教后感各1份。学校教科室组织有关科研骨干集中审阅各课题的结题材料，组织评审。

4、学校对教师课题研究有成效的教师进行表彰、奖励，并将优秀成果（论文、案例、随笔、叙事……）推荐到全国、省、市、区参加评奖或推荐投稿给杂志社。

课题组长职责

课题组长是课题组的核心成员，是课题研究的直接组织者、管理者，是课题研究的带头人。应履行以下职责：

一、组织课题组成员设计实验方案，撰写开题报告，并组织开题会。

二、组织带领实验教师一起参与课题研究，对课题研究的进程了如指掌。并和实验教师一起总结、反思研究过程中的得失，调整研究的策略，和实验教师一起共同努力，不断将课题研究引向深层次。

三、课题组长应密切配合学校主管科研领导的工作。如为学校组织召开开题会、阶段总结会、制定学校科研工作计划等献计献策。

四、每学期期末要组织实验教师对半年来的课题研究工作进行阶段总结并形成报告。

五、对实验研究过程中出现的各种问题应及时向学校主管科研工 作的领导汇报，以利于解决。

教师研究课题申报办法（试行）

花溪区职业技术学校教师研究课题是由教务处审定批准、备案的教师研究课题。

1、对象：我校所有在编专任教师。

2、课题申报由教师个人自主申报，课题申报者即为课题研究者，课题申报者是研究主体，同时也是责任主体、利益主体。根据课题研究的需要，也可以适当吸收部分教师参与协作研究。

3、申报者申报承担研究课题的内容可以是参与学校总课题的三级子课题研究，可以是市级教师个人专项课题的研究，也可以是校级教师本人所从事的专业学科范畴的小课题、小问题的研究。因此研究的方向和内容具备以下几个特点：

①全局性。符合学校总课题的研究要求和方向。②学科性。符合自己专业发展的趋向。③针对性。就是指关注当前新课改中的学科课堂教学中重点、难点和热点，选题小，一个问题，一种现象，一个学生，一种方法，一次活动均可以作为针对性研究的内容。④创新性。能以现代教育理论为指导，用新的视野、新的思路在日常教育教学中找到新的研究切入口、突破口，进行创新的探索实践。⑤实践性。课题的研究重点是在教育教学实践层面上的研究，具有较强的可操作性。

4、课题研究时限一般为一年。教师研究课题是每学期申报的教务处备案课题，充分体现了它的“短、平、快”特色。每学期第一个月申报立项，最后一个月结题。

5、申报程序按照个人——课题组（教研组）——学校三级逐级向上申报，按照下列程序进行：①教师首先确定本人的研究内容（课题题目），填写《花溪区职业技术学校教师研究课题申报书》报所在课题组（教研组）。②各课题组（教研组）汇总、审阅，报学校教务处备案。③部分优秀课题将送贵阳市教科所，申报贵阳市市教师专项课题。

花溪区职业技术学校教育教学成果奖励条例（试行稿）

第一章

总则

第一条：“百年大计、教育为本”。为促进学校教育事业的发展，调动全体教师的积极性，进一步提高学生素质和教育质量，鼓励多出人才，推动学校走内涵发展和可持续发展之路，特制订本条例。

第二条：本条例有关奖项按学期进行评奖，所奖励的范围适用于本校全体教师。

第三条：本条例所奖励的资金从绩效考核教育教学成果奖中支出，约占教师奖励性绩效工资的5%左右。

第二章 奖励条件和标准

第四条：教师个人荣誉奖 教师个人或所带班级、处室在教育、德育、管理工作中获得显著成绩，受到表彰，获得荣誉，按以下标准奖励。

荣誉类别

省级、市级

区级

校级 综合性荣誉

700元

500元

300元

200元

条线荣誉

500元

300元

200元

100元

注：①综合性荣誉指优秀教育工作者等，条线荣誉指优秀班主任、优秀班集体、优秀德 育工作者、师德高尚好园丁等；②如上级已有相关奖励，则不再重复，如上级奖励不足本校 规定的标准，则按标准补足。

第五条：教改科研奖

一、论文评比发表奖

1、由教育行政部门组织的论文评比，获奖后按以下标准奖励；由教育学会、研会等 组织的论文评比，奖励标准下调一个档次。

等次

国家级

省级

市级

区级

一等奖

250元

180元

120元

100元

二等奖

180元

150元

100元

80元

三等奖

150元

120元

80元

50元

注：论文参评费由教师个人承担，非经学校相关部门推荐而由教师个人参加评奖的论文 不予奖励。

2、在正式出版的教育类期刊上发表的教育教学论文，按以下标准奖励：

级别

省级

市级

区级

奖金

500元

300元

200元

注：①同一篇论文既获奖又发表的不重复计奖；②因学校科研需要，由学校同意推荐的 发表论文，相关费用由学校承担，不再享受奖励；非正规途径发表的论文，一般参照省级三等奖计奖；④合作发表的论文，第一第二作者各按0.5篇计奖，后面的不再计奖。

二、新秀、能手、带头人奖

级别

新秀

能手

带头人

校级级

100元

200元

300元

区级

500元

1000元

2024元

市级

1000元

2024元

4000元

注：参评费由学校承担。

三、课堂教学比赛奖

等次

省级

市级

区级

校级

一等奖

800元

500元

300元

100元

二等奖

500元

300元

200元

80元

三等奖

300元

200元

100元

50元

注：①教师参加综合性业务比赛，按上述标准奖励，各单项奖不再计奖；②教师参加各 类单项性业务比赛，如教学设计比赛、说课比赛、课件制作比赛、基本功比赛等，按课堂教 学比赛奖励标准的50%奖励；③教师公开教学、德育展示活动按同级二等奖标准奖励；④递交课件参赛的课堂教学按同级获奖论文计奖。

四、学术讲座

省级

市级

区级

校级

800元

500元

300元

100元

五、课题研究开题立项奖、结题鉴定奖

课题性质

国家级

省级

市级

区级

校级

备注

学校科研课题

800元

600元

400元

200元

100元

开题立项奖 教师专项课题

400元

300元

200元

100元

50元

学校科研课题

2024元

1500元

1000元

500元

100元

结题鉴定奖

教师专项课题

800元

600元

400元

200元 50元

第六条：教师指导学生个体参加学校组织的各项竞赛获得优秀成绩，给予指导奖。指导 学生作品发表，指导奖按同级一等奖标准奖励。

等次

国家级

省级

市级

区级

校级

一等奖

150元

100元

80元

50元

30元

二等奖

100元

80元

50元

30元

20元

三等奖

80元

50元

30元

20元

10元

第七条：教师指导学生团体参加学校组织的各项竞赛获得优秀成绩，根据参赛学生人数 及实际情况给予指导奖。

1、市级以上航模、科模等比赛

等次

国家级

省级

市级

区级

一等奖

1200元

800元

300元

200元

二等奖

800元

500元

200元

100元

三等奖

500元

300元

100元

50元

注：获得组织奖另外奖励100元，计奖时以发奖单位的级别为准。

2、市级文艺会演（舞蹈、合唱等比赛）

等次

一等奖

二等奖

三等奖 奖金

900元

600元

300元

3、市级小球、棋类等比赛

名次

第一名

第二名

第三名

第四名

第五名

第六名

奖金

600元

400元

300元

200元 1

00元

50元

4、区级以上大球比赛

级别

第一名

第二名

第三名

第四名

第五名

第六名

市级 1500元

1200元

800元

600元

500元

400元

区级 2500元

1800元 1200元

800元

700元 600元

5、市级田径比赛

比赛得分 每分奖励金额

30分以内

5元

31分-40分

25元

41分-50分

40元

51分-60分

50元

61分以上

60元

第三章

附则

第八条：奖项设置特等奖奖励参照相同类别一等奖奖金120％执行，优秀奖奖励参照相 同类别三等奖奖金80％执行。奖项设置为金、银、铜奖的参照相同类别一、二、三等奖执 行。

第九条：设立贡献奖。学校或其他科室、团队工作成绩显著，获得荣誉，由校长室视情 况给予特别奖励。

第十条：本条例的宗旨是表彰先进，调动广大教师的积极性，是一项严肃的激励机制，各教师必须认真对待，严禁弄虚作假。期末时由年级组长或分管行政根据教师本人申报初审，教导处复审，报校长室核准发奖。

第十一条：本条例自2024年9月起试行，凡与本条例抵触的，一律以本条例为准。

第十二条：本条例的解释权属花溪区职教中心校长室。

“教科研标兵”评选办法（讨论稿）

一、指导思想：

以“科研兴校”、“科研兴师”的理念为指导，以培养名师战略为目标，广泛发动教师参与教科研工作，有力推动教师的专业化发展，营造浓厚的教育科研氛围。

二、评选对象：学校参与教育科研的教师。

三、评选条件：

（一）基本素质

1、具有优良的思想道德素质和适时的现代教育理念；

2、具有良好的教育、教学或者教育管理能力和较突出的工作实绩。

（二）学术水准

1、近四年里，实际承担或参与了市级以上（含教师专项个人课题）各类研究课题，取得了较突出的研究成果，在课题研究过程中发挥了重要作用。

2、近五年里，有一项教育科研成果（含课题立项成果、教育教学论文、教育教学案例）在正式刊物上发表或者获市级、市级以上奖励。

3、能积极参加学校的教科研活动且表现突出（如课题研究活动、专题性研究活动、反思性研究活动）。具有较强的组织管理能力，能够主动参与教学业务管理或教科研管理，创造性地开展工作，且取得明显成效。

4、在某一学术领域的研究有一定知名度，在校内被公认处于先进水平。

三、操作办法：

1、一学年评定一次。

2、教研组标兵共评选出6名老师。以教研组为单位，每组按积分的高低推荐两名候选人。语文组3名；数学、英语组2名；综合组1名。

3、候选人填写《学校科研标兵申请表》，并上交相应的论文、证书原件、复印件和有关的实物照片等佐证材料。在自愿申报的基础上，由学校组织民主评议和考核，评定。

**第三篇：教学质量考核奖励制度**

永州职院附属学校教学质量考核奖励制度

为继续保持我校教育教学质量在全区的领先地位，进一步调动广大教师的工作积极性，使我校的教育教学质量再上新台阶。结合学校实际情况，特制定以下奖励制度。

一、毕业会考成绩位居全区第一名和第二名的教师，分别给予500元、200元的奖励，语文、数学、英语均按单科计算；在毕业班中单科总分位居第一名的教师，在原奖励基础上再奖励100元。

二、凡参加市、区期末统一检测的年级，按单科计算，在本校本年级位居第一名的教师，奖励60元。

三、凡参加上级要求撰写的教育教学论文及教学设计的获奖教师，每篇论文分别给予市级一等奖60元，二等奖40元，三等奖30元；省级一等奖100元，二等奖80元，三等奖60元；国家级一等奖200元，二等奖160元，三等奖120元的奖励（同一篇文章获奖多次，奖金额不累计，以最高奖额计算；不同的文章获奖，奖金则可以累积计算）。

四、凡代表学校出外赛课的获奖教师，分别给予市级一等奖100元，二等奖80元；省级一等奖200元，二等奖和三等奖均120元；国家级一等奖400元，二等奖200元，三等奖120元的奖励（同一堂获奖课奖金额不累积，以最高奖额计算）。

五、凡指导学生在正式发行的杂志刊物上公开发表文章的老师，给予每篇文章40元的奖励（必须出示已发表文章的刊物原件，并印有指导教师的姓名）。

六、在国家级核心期刊发表教学有关论文每篇奖150元，省级期刊发表教学有关论文每篇奖100元，市级报刊杂志发表有关论文每篇奖60元。

以上奖励均以荣誉证书及书面材料为准，并将作为考核、评价教师的重要依据。每学期末时均以现金形式及时兑现。

教务科

2024年12月25日

**第四篇：关工委考核奖励制度**

孟楼小学关工委考核奖励制度

1.为检查推进学校关工工作正常有序开展，局关工委每年年终对各校关工工作进行考核，考核结果列入年终学校工作的考核。

2.学校关工委应于每年三、九月份将《考核细则》进行调整修改，报告中心学校。

3.考核工作以学校为单位，对成绩突出的给予适当的奖励。

4.学校对热心关工工作的老同志每学期进行一次评比活动，评上一等奖的奖励200元，二等奖100元。

孟楼小学关工委

**第五篇：节能考核奖励制度**

江苏蓝海化工有限公司 节能考核管理制度

以2024企业预算确保目标为依据，以同行业先进水平为参考点在2024预算确保目标的基础上，按照考核标准严格考核。

一、目的

在预算的基础上结合生产实际，加强管控进一步降低各项消耗。

1、自来水消耗：

铜酞菁80料自来水消耗由原来的15吨/吨，降低到14.5吨/吨；铜酞菁95料：自来水消耗由原来的40吨/吨，降低到39.5吨/吨；蓝B自来水消耗由原来的100吨/吨，降低到99吨/吨；绿G自来水消耗由原来的100吨/吨，降低到99吨/吨；香精自来水消耗由原来的95吨/吨，降低到94吨/吨；

2、电力消耗：

铜酞菁80料电耗由原来的800kwh/吨，降低到795kwh/吨；铜酞菁95料：电耗由原来的1100kwh/吨，降低到1095kwh/吨；蓝B电耗由原来的650kwh/吨，降低到645kwh/吨；绿G电耗由原来的1500kwh/吨，降低到1495kwh/吨；香精电耗由原来的1500kwh/吨，降低到1495kwh/吨；

3、蒸汽消耗：

铜酞菁95料蒸汽消耗由原来的5吨/吨，降低到4.9吨/吨；蓝B蒸汽消耗由原来的10吨/吨，降低到9.9吨/吨；绿G蒸汽消耗由原来的10吨/吨，降低到9.9吨/吨；香精蒸汽消耗由原来的4.9吨/吨，降低到4.9吨/吨；

4、原煤消耗：

铜酞菁80料原煤消耗由原来的0.5吨/吨，降低到0.49吨/吨；铜酞菁95料：原煤消耗由原来的0.5吨/吨，降低到0.49吨/吨；蓝B原煤消耗由原来的0.3吨/吨，降低到0.29吨/吨；绿G原煤消耗由原来的0.45吨/吨，降低到0.44吨/吨；

二、考核范围

1、主要车间：香精车间、蓝B车间、绿G车间、污水处理站。

2、辅助车间：综合车间、电仪车间、维修车间、仓储车间、化验室。

三、考核方式

1、主要车间以月度为考核期间，实行千分制评分的办法，按得分高低最高分为先进车间，最低分为末位车间。

2、辅助车间不参与一类车间精细化管理评比，如发生安全、环保、设备、工艺等事故（符合考核标准第9项规定者）直接列为末位车间。

3、各车间由各职能部门（安环、设备、化验、考核等）依据考核标准进行评定,每月28日前交考核主管汇总后报公司领导小组经专题会议评议为准。

四、考核标准

1、安全消防（200分），考核部门：安环科；

考核依据《安全消防、现场环保考核细则》，按100元/分计算得分；

2、现场环保（100分），考核部门：安环科；

考核依据《安全消防、现场环保考核细则》，按100元/分计算得分；

3、产量考核（400分）：考核部门：考核主管；

按产量完成率进行考核，计算产量得分；

计算公式：产量得分=（实际产量+影响产量）÷考核产量×400分（如未完成考核产量的车间，影响产量得分最高加至满分为止）；

4、节能考核（50分）：考核部门：考核主管；

依据产品收率进行考核，计算得分；

计算公式：节能得分=产品实际收率÷产品考核收率×50分

5、设备考核（120分）：考核部门：设备主管；

考核依据《设备管理考核细则》，按100元/分计算得分；

6、工艺考核（50分）：考核部门：化验室

按车间产品质量合格率进行考核，计算得分；

7、培训考核（50分）：考核部门：行政主管；

按照参加培训参加人次、考试成绩进行考核，计算得分；

8、其他考核(30分)：考核部门：各部门

各部门依据车间指令性工作执行情况进行考核，按100元/分计算得分；

9、说明：

（1）单项考核分值，原则上最高分值不得超过单项总分值的120%，即：单项考核完成超120%的考核分值按120%计算；

（2）发生安全事故经济损失在5000元以上者，直接列为末位车间；

（3）发生环保事故，因达不到排放标准，造成污染事故，影响很坏的，直接列为末位车间；

（4）设备、工艺事故,造成经济损失在10000元以上的为否决项，直接列为当月末位车间；（5）各车间如有好的建议，经采纳后取得效果和效益明显，由车间出具书面分析报告，经精细化管理领导小组评议认可后，科根据情况给予10-100分奖励。

五、奖罚办法

1、当月被评为先进的车间，对车间主任奖励500元；被评为末位的车间，对车间主任罚款300元；以上奖罚额副主任、班（段）长，分别按80%、50%比例挂靠考核，奖罚款随当月工资兑现；

2、连续两个月被评为末位者，受到生产副总约谈；连续三个月被评为末位者，受到总经理约谈并予以公布约谈报告。

六、其他

1、考核过程坚持实事求是，公开、公正、公平的原则，杜绝感情分、印象分，不得因一私之利，失去个人原则，不负责任，一旦有上述现象，将追究其责任并给予处罚；

2、以上劳动纪律等考核标准，若公司无规定的按照总公司《劳动纪律及安全隐患查处考核细则》执行；

3、本办法自下发之日起执行。

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！