# 荷塘区社区教师考核评价制度

来源：网络 作者：深巷幽兰 更新时间：2025-07-15

*第一篇：荷塘区社区教师考核评价制度荷塘区社区兼职教师培训、考核、评价制度为了更好地利用各类教育资源，全面提升区域整体素质，发展社区教育，推进社区教师队伍建设，根据上级有关规划，特制定此培训、考核、评价制度。一、考核评价目的和原则(一)目的...*

**第一篇：荷塘区社区教师考核评价制度**

荷塘区社区兼职教师培训、考核、评价制度

为了更好地利用各类教育资源，全面提升区域整体素质，发展社区教育，推进社区教师队伍建设，根据上级有关规划，特制定此培训、考核、评价制度。

一、考核评价目的和原则(一)目的

用新的教育观念评价，建立符合素质教育思想的，有利于发挥教师主动性和创造性的发展性教师评价体系，充分发挥评价的导向，激励等，帮助社区教师不断提升职业道德和专业水平，提高教育教学质量。

（二）原则

必须关注教师发展的要求，将教师的参与、变化和发展过程作为评价的重要组成部分，使评价过程成为社区教师主动、终身发展提高的过程。也成为能促进学生全面发展的重要过程。既体现评价目标的共性要求，又考虑到地域环境和学校条件的差异，探索利于教师自评和他评的评价方法。

二、考核内容和标准：

（一）对社区老师的考核，从德、能、勤、绩四方面进行，重点考核工作实绩。

德：是指政治、思想、师德修养和职业道德的表现。

能：是指教育理论、专业知识和教育教学研究的水平及实际处理解决问题的能力。

勤：是指教学工作态度，勤奋敬业及出缺勤情况。绩：是指教学工作的数量、质量、效益和贡献。

（二）考核结果分为：优秀、合格、基本合格、不合格四个等次。

各等次的基本标准是：

优秀：正确贯彻执行党和国家的路线、方针及政策，模范遵守单位的各项规章制度，精通本职工作业务，工作勤奋，有改革创新精神，教育教学工作效果显著，成绩突出。

合格：正确贯彻执行党和国家的路线、方针、政策，自觉遵守单位的各项规章制度，熟悉或比较熟悉本职业务，工作积极，能够完成工作任务。

基本合格：政治、业务素质一般，工作能力较弱，工作作风方面存在某些不足，工作中有失误，但未造成严重后果。

不合格：政治业务素质较差，难以适应工作要求或工作责任心不强，不能完成工作任务或在工作中造成严重失误。

三、评价方式和途径

（一）、教师自评：应用自评量表、教学反思、阶段性工作总结、个案分析等自我反思方式，与可比对象比较，要求能经常地反思，自觉地认识自己的优势与不足，客观地分析别人的评价意见，确定自我发展目标，实际可持续性发展。

（二）、社区评价：应用面谈、座谈会、评课或教师述职等交流方式，日常观察、常规检查记录等调查方式进行，社区评价时要实事求是，注意营造和谐、民主的氛围，关注教师个体差异和工作特点，注重发现教师的闪光点和进步，帮助教师树立自信心，实现自我发展。

荷塘区社区教育学院2025年3月1号

**第二篇：教师考核评价制度**

小学教师考核评价制度

为了更好地落实有关师资工作会议精神，推进学校教师队伍建设，根据上级有关教师专业发展的规划，特制定此评价制度。

一、考核评价目的和原则

(一)目 的

用新的教育观念评价，建立符合素质教育思想的，有利于发挥教师主动性和创造性的发展性教师评价体系，充分发挥评价的导向，激励等，帮助全体教师不断提升职业道德和专业水平，提高我校的教育教学质量。

（二）原 则

1、发展性原则，必须关注教师发展的要求，将教师的参与、变化和发展过程作为评价的重要组成部分，使评价过程成为全体教师主动、终身发展提高的过程。也成为能促进学生全面发展的重要过程。

2、全面性原则，既重视教师业务水平的发展，也重视教师的职业道德修养和提高，既要评估教师的工作业绩，又要重视教师的工作过程；既要体现教师的群体协作，共性发展，又要尊重教师的工作环境和个体差异。

3、多元性原则，评价主体要多元化，突出教师的主体地位，建立以教师自评为准，学校领导、同事、家长、学生共同参与，多向沟通的教师评价机制；评价方法，途径多样化，建立以校为本，以教研为基础的教师岗位工作评价方式，把形成性评价与终结性评价相结合，定性评价与定量评价相结合，不以学生的考试成绩作为评价教师的唯一标准。

4、可行性原则，既体现评价目标的共性要求，又考虑到地域环境和学校条件的差异，探索利于教师自评和他评的评价方法。

二、考核内容和标准：

（一）对工作人员的考核，从德、能、勤、绩四方面进行，重点考核工作实绩。德：是指政治、思想、师德修养和职业道德的表现。

能：是指教育理论、专业知识和教育教学研究的水平及实际处理解决问题的能力。

勤：是指工作态度，勤奋敬业及出缺勤情况。绩：是指工作的数量、质量、效益和贡献。

（二）考核标准以各单位工作人员的岗位职责、工作质量、工作任务及精神文明建设的要求为基本依据。

（三）考核结果分为：优秀、合格、基本合格、不合格四个等次。各等次的基本标准是：

优秀：正确贯彻执行党和国家的路线、方针及政策，模范遵守单位的各项规章制度，精通本职工作业务，工作勤奋，有改革创新精神，教育教学工作效果显著，成绩突出。合格：正确贯彻执行党和国家的路线、方针、政策，自觉遵守单位的各项规章制度，熟悉或比较熟悉本职业务，工作积极，能够完成工作任务。

基本合格：政治、业务素质一般，工作能力较弱，工作作风方面存在某些不足，工作中有失误，但未造成严重后果。

不合格：政治业务素质较差，难以适应工作要求或工作责任心不强，不能完成工作任务或在工作中造成严重失误。

三、评价内容

1、职业道德。爱岗敬业，为人师表，教书育人，严谨教学，与时俱进；热爱教育事业，热爱学生；积极上进，乐于奉献；公正、诚恳、具有健康心态和团结合作的团队精神。

2、了解和尊重学生。能全面了解、研究、评价学生；尊重学生，关注个体差异，鼓励全体学生充分参与学习，形成和谐的师生关系，赢得学生信任和尊敬。

3、教学能力。能依据新课程标准的基本要求，确定教学目标，积极利用现代教育技术，选择利用校内外学习资源，设计教学方案，使之适合于学生的知识水平、理解能力和学习兴趣等；善于与学生共同创造学习环境，为学生提供讨论、质疑、探究、合作、交流的机会；引导学生创新与实践。

4、交流与反思。积极、主动与学生、家长、同事进行交流和沟通，能对自己的教育观念、教学行为进行反思，并制定改进计划。求真务实，勇于创新，严谨自律，热爱学习。

四、评价方式和途径

教师自评：应用自评量表、教学反思、阶段性工作总结、个案分析等自我反思方式，与可比对象比较，要求能经常地反思，自觉地认识自己的优势与不足，客观地分析别人的评价意见，确定自我发展目标，实际可持续性发展。

同事互评：应用教学案例分析和研讨、说课、听课与评课、述职测评或展示成长记录等交流方式，调查问卷或互评量表等调查方式进行，要求建立教师教学个案研究制度，以教研组或年级组为单位进行互评，互评应持真诚态度，用发展的眼光看待，形成团结氛围，促进共同成长。

领导评价

应用面谈、座谈会、评课或教师述职等交流方式，日常观察、常规检查记录等调查方式进行，要求领导评价时要实事求是，注意营造和谐、民主的氛围，关注教师个体差异和工作特点，体现关怀，注重发现教师的闪光点和进步，帮助教师树立自信心，实现自我发展。

学生评价

应用问卷调查、学生作业、学生成长册填写或个别征求意见等调查方式，师生对话等交流方式进行。要求评价前应让学生了解评价目的、内容、过程、程序适合学生年龄特征的评价工具，要信任学生，鼓励学生讲真话、实话，适当顾及学生对班主任和科任教师的不同接纳程度，以大多数学生的意见为准。

饶平县新丰镇中心小学

教 师 考 核 评 价 制 度

**第三篇：教师发展性考核评价制度**

果园学校教师专业发展评价制度

为促进我校教师的师德和业务水平的提升，深化教育教学改革，提高学校的的教育教学质量，努力探索发挥评价的导向、激励和调控功能，我校将着力构建与全面实施素质教育和教育教学改革相适应的教师专业化评估机制，建立和推行科学的教师发展性评价制度：

一、评价目的

通过完善的制度，科学的程序和方法，对教师在师德、教育、教学及科研等工作中所反映出来的素质和做出的成绩进行全面的了解和准确的评定，我们的目的是：

1、为了充分调动教师的积极性，促进教师政治思想水平和业务能力的全面发展与提高。

2、为了学校领导能够总结经验和发现问题，及时进行指导，从而促进学校教育教学工作的全面发展与提高。

二、评价原则

为使我校的评价制度做到科学、合理、民主、公正，使广大教师心悦诚服，扬长避短、知不足然后进，真正起到了导向、激励、调控的作用，促进教师整体素质的提高,使学校的教育教学迈上新的台阶，我们将遵循以下几大原则：

1、发展性原则

2、重发展轻奖惩原则

3、全员评价与全面评价原则

4、定性评价与定量评价相结合原则

5、科学性原则

三、评价周期（一学年）

1、评价周期为一学年时间。

2、为了便于管理，评价周期在每年9月份开始

3、当第一个周期完成后，第二个周期将立即继续启动。

四、评价内容

1、师德师风，权重分10分。

2、德育工作，权重分20分。

3、教学常规与教学业绩，权重分50分。

4、教育科研，权重分20分。

五、评价步骤

对教师在学校教育教学工作中的评价分三步：

1、月考评。教师师德师风、德育工作月考评由学校行政和德育处负责，值周教师参与。教师教学常规及业绩、教育科研月考评由教导处负责，各教研组长参与。

2、学期考评。教师教育教学工作学期考评由教师发展性评价各工作小组负责。

3、学年考评。教师教育教学工作学年考评由学校教师发展性评价领导小组负责。教导处、德育处及学校教师德育工作评价工作小组负责提供该项考评的资料、数据等，供领导小组参考评价。

六、教师发展性评价的工作小组机构 依据教师发展性评价内容，在一个领导小组下我校设立四个评价工作小组。

（一）、师德师风评价小组 组 长：杨晓力

副组长：于奇涛（负责具体师德师风评价的具体工作）

成 员：校园值周领导和成员（负责数据、资料等的收集与记载，参与教师师德师风领导测评工作。）

（二）、德育工作评价小组 组 长：杨晓力

副组长：于奇涛（负责德育工作评价的具体工作）成 员：年级分管、各班班主任

（三）、教学常规与教学业绩评价小组 组 长：杨晓力

副组长：于奇涛（负责教学业绩评价的具体工作）成 员：各年级组领导和教研组长

（四）、教育科研评价小组 组 长：杨晓力

副组长：于奇涛（负责教育科研评价的具体工作）成 员：各教研组长

七、评价项目及标准

师德师风（10分）

（一）政治表现（2分）

1、热爱中国共产党，热爱祖国，坚决拥护中国共产党的领导，执行党的方针政策，坚持四项基本原则，遵纪守法，记满分。

2、有违背四项基本原则言论，一次扣0.1分；有受党纪、政纪处分的一次扣0.5分；违法犯罪者该项记0分。

（二）教育思想（3分）

1、热爱党的教育事业，执行党的教育方针政策，积极参与新课程改革的实施，积极参与教育教学业务学习，切实提高自身教育教学业务水平，面向全体学生，所任班级学生巩固率达规定要求，记满分。

2、拒不接受新课程理念，不参与新课程改革实施的视情节扣0.1---0.5分；不按照学校规定参与业务学习或学习懈怠者一次扣0.1分。

3、追赶学生，常年巩固率低于规定标准（99%）1个百分点扣0.1分，以次类推。

（三）以教师职业道德为核心的师德师风（5分）

1、服从组织安排，坚守岗位，履行岗位职责；遵守《中小学教师职业道德规范》，以《公民道德建设实施纲要》严格要求自己；有良好师德，能为人师表，做好学生表率。记满分。

2、不服从组织安排，私自调课、请霸王假等一次扣0.1分；有体罚或变相体罚学生行为一次扣0.2分；工作中出现严重事故、有违规收费行为或有偿补课等违纪行为，该项为0分。

3、参与赌博、传播封建迷信、未经批准从事第二职业、做出有损学校和教师形象的行为、履行职责不按单位规定要求等，一次扣0.2分。

以上各项扣分均要以受到上级和学校处理为准。

（四）加分项目

1、加分原则：该学年在师德师风项目中有受到学校和上级表彰，如被评为“师德标兵”、“教坛新秀”、“劳动模范”、“优秀教育工作者”等，并且有获奖证书或荣誉称号的才能享受加分。

2、加分等级：学校级一次加0.2分；镇级一次加0.5分，区级加1分，市或以上级一次加2分。同一学年、同一奖项受不同级别表彰按最高级别享受加分。各项累积加分不超过5分。

德育工作（20分）

根据评价对象的不同，此项评价分为三个部分。各部分总分均涵概基本分和附加分：基本分20分，附加分最高不超过5分。第一部分：行政领导德育工作评价评分细则

（一）、学校德育工作。主管、分管德育的行政领导在学校管理中完成了德育工作并取得明显效果，其他领导积极参与、配合，共同搞好德育工作并取得了明显效果。（8分）

（二）、班级管理。每位行政领导须联系一个年级组的学生管理工作，将该年级组管理评价纳入对行政领导的德育工作评价。（3分）

（三）、学科德育。在学科教学中实施了德育并效果明显。（3分）

（四）、德育阵地及德育活动。积极从事德育阵地建设，认真开展德育活动并效果显著。（2分）

（五）、德育科研（特色工作）。学校主管、分管德育的领导全面负责学校德育科研（特色工作）工作并取得一定成绩，其他领导参与并协助完成德育科研（特色工作）工作并取得一定成绩。（4分）第二部分：班主任与辅导员教师德育工作评价评分细则

（一）、班级管理。依据《出江镇学校班级管理考核细则》进行评价。（10分）

（二）、学科德育。在所任教的学科中实施了德育并效果明显。（5分）

（三）、德育阵地及德育活动。积极配合德育处搞好了德育阵地建设，认真开展了德育活动并效果显著。（2分）

（四）、德育科研（特色工作）。参与德育科研课题（特色工作）并取得一定成绩。（3分）

第三部分：科任教师德育工作评价评分细则

（一）、班级管理。依据《出江镇学校班级管理考核细则》进行评价。（5分）

（二）、学科德育。在所任教的学科中实施了德育并效果明显。（（5分）

（三）、德育阵地及德育活动。积极配合德育处搞好了德育阵地建设，认真开展了德育活动并效果显著。（8分）

（四）、德育科研（特色工作）。参与德育科研课题（特色工作）并取得一定成绩。（2分）加分原则：

1、该学年教师班队工作成绩突出，所在班队被评为： 大邑县先进集体：2分 校级先进集体：1.5分

该项加分班主任按60%，辅导员按40%分配加分；科任教师按承担的课时量的百分比加分（例：某教师区级先进集体2课时工作量，而该班总课时为30课时，那么，该教师应加分为：2分×15分之1工作量）；主管、分管德育的行政人员按相应标准加分。

2、教师个人德育受奖或德育论文发表适当加分。

教学常规和教学业绩（50分）

根据要求，专业技术人员按本方案各类人员要求评价；行政管理人员按县教育局规定管理“山区同类学校目标”要求评价。

（一）、教学常规（20分）

教师教学常规工作包括三个方面：

1、出勤（5分）

2、承担工作量（5分）

3、备课、上课、作业批改、辅导差生（10分）

（二）、教学业绩（30分）

教师学年教学业绩的评价以每年驿城区统一制卷、考试、阅卷的成绩为标准，按照校绩效工资细则评价。

（三）、附加分。（附加分最高不超过5分）

1、教学质量加分参照教学常规管理细则执行。

2、教师辅导学生参加各种教育行政部门或科研机构举办的各项学科竞赛活动获奖加分：

市级：一等2分二等1.5分三等1分 区级：一等1.5分二等1分三等0.8分 校级：一等0.8分二等0.5分三等0.3分

教师教育科研工作总分（20分）

（一）、教研教改。（10分）

1、积极参加校内外教研活动，主动参与教研工作，主动承担公开课和教改科研任务，有科研课题。（5分）

2、学科教学学期有计划，期末有总结。每堂课课前有准备、课后有反思。（2分）

3、积极参加以新课程标准和信息技术为核心的现代教育技术培训和学习，每学期听课节数达到学校规定及要求。（3分）

（二）、教研成果。（10分）

1、承担各级各类教育教学研究工作和教育科研专题工作任务，对提高教育教学质量作用明显、效果好。（5分）

2、参加学习有记录、参加培训有学习心得、每学月阅读一定数量的教育教学论文并有一篇相关学习体会（每学期一本教育专著和5000字的读书笔记）。（2分）

3、市级学科带头人、镇中心教研组成员或各级骨干教师。交流或发表了教育教学经验总结或科研论文，在校、区、县级上过优质课、研究课、观摩课。（3分）

（三）、附加分。附加分不超过5分。

（教育科研中包括了德育科研。如两项附加分重复，则只享受一次加分，并以本方案为最终加分原则。）

学年参加各级教育行政部门或教研机构举办的教学科研活动（优质课、基本功竞赛、教师技能比赛等），撰写教研经验论文等获奖。

省级：一等2分二等1.5分三等1分 市级：一等1.5分二等1分三等0.8分

区级：一等0.8分二等0.6分三等0.4分 校级：一等0.5分二等0.3分三等0.1分

学校主管、分管人员在教师参赛中给予了一定支持和配合的按获奖学科加分标准的三分之一累计加分。

八、关于奖惩

1、教师专业化发展评价考核满分为100分制，90－100为A等、80－89为B等、70－79为C等、70分以下D为等。

2、若在第一个周期内得A等，除享受奖励外，在当年的考核中根据上级下达优秀指标，优先考虑评优晋级；

3、若在第一个周期内得C等，将对其进行劝勉；若下一个周期仍C得等，将取消既得骨干教师等光荣称号。

4、若在第一个周期内得D等，将责令其立即改正；若连续两个周期得D等，将对其进行待岗处理再进修，情节严重者则予以解聘并交上级主管部门处理。其它（略）。

**第四篇：考核评价制度**

尉庄乡党务公开考核评价制

为做好党务公开考核评价，促进党务公开工作的顺利开展，调动基层党组织党务公开工作积极性，特制定本制度。

一、考核原则

党务公开考核工作坚持实事求是，客观公正，注重实效的原则。

二、考核方式

考核工作每年开展一次，可以和当年的党建工作考核、政务公开工作考核或其他综合性考核结合起来。

三、考核内容：

1、加强对党务公开工作的领导，完成上级党组织和局党务公开工作领导小组关于党务公开工作的部署、要求。

2、认真落实县委《尉庄乡关于党的基层组织实行党务公开工作的实施办法》，保证规定的内容全面、及时、真实公开。

3、加强党务公开载体建设，不断丰富党务公开形式。

4、完善并落实配套制度，不断推动党务公开规范化、制度化。

5、积极创新，在党务公开的内容、形式、配套制度等方面取得开创性、突破性成效。

6、加强党务公开宣传工作。

7、建立党务公开长效管理机制。

8、党员、群众对党务公开工作的评价情况。

四、考核方法和程序

1、被考核单位开展自查和总结。

2、听取被考核单位开展党务公开工作的情况汇报。

3、查看公开载体及公开的内容。

4、查阅党务公开工作有关台帐资料。

5、组织党员、群众对党务公开工作满意度进行测评。

6、乡党务公开领导小组进行综合评定。

7、将考核结果向被考核单位反馈。

五、考核结果的运用

1、考核结果向乡党委报告，针对存在的问题提出加强和改进党务公开工作的意见和建议。

2、考核结果纳入基层党组织及其主要负责人工作考核和党建工作考核范围，列入创先争优、三级联创、勤廉双优活动考核评价内容，作为党风廉政建设内容纳入目标管理。

3、对党务公开工作考核中成绩突出的单位及先进个人进行表彰和奖励；对考核中存在问题的单位及个人进行通报批评。

**第五篇：学校教师考核与评价制度**

小学教师考核评价制度

第一章 总则

第一条 为了加强学校教师队伍建设，促进教师的专业化发展，激励教师忠于职守、积极进取、钻研业务、教书育人，依据《中华人民共和国教师法》等有关法规，制定本制度。

第二条 依据本办法考核的结果作为教师聘任、晋升、评定职称、奖惩和进修培训的重要依据。

第三条 本办法适用于李原乡后营小学全体教师。

第二章 考核内容

第四条 教师考核的内容包括政治思想、业务水平、工作态度和工作效果。

第五条 政治思想指教师的政治素质、思想作风、道德修养等。即是否遵守宪法和法律，拥护和贯彻党的路线、方针和政策，热爱教育事业，为人师表，教书育人，具有良好的职业道德和社会公德。第六条 业务水平指教师的教学水平、学术水平和工作能力。即是否有履行教育教学职责所需的专门知识和技能；是否具有教育教学的实践经验；是否具有相应的教育教学管理和科学研究能力；是否掌握和了解所任学科教育教学发展的动态。第七条 工作态度指教师履行教育教学职责的工作积极性、事业心和责任感。对教育教学工作是否认真负责、积极主动，对教学业务是否勤于探索钻研并精益求精。

第八条 工作效果指教师的工作实效和贡献。教师是否按时、按质、按量完成本职工作，在教育教学、科学研究等方面是否做出贡献。

第三章 考核原则

第九条 客观性原则。考核要以教师各方面的表现情况为考核基础，以事实为依据，以各种量化指标为凭证，坚持实事求是。第十条 公正性原则。考核教师要一视同仁，不偏不倚，坚持同一标准，不能有亲有疏，宽严不一。

第十一条 准确性原则。考核工作在客观、公正的基础上，根据每位教师的具体情况，作出与其实际表现相符的评价，防止千人一面。考核工作不走过场。

第四章 考核方法

第十二条 教师考核是学校规范化管理制度的重要组成部分，学校成立教师考核工作小组。考核小组由校长担任，成员由副校长、教务处、学生处、教研组负责人和教师代表组成。教师代表应不少于考核小组人数的30％。第十三条 教师考核前，被考核教师要进行自我总结，将的成绩和不足写成述职报告，交学校考核小组。

第十四条 考核小组通过学生座谈、学生问卷调查、教师问卷调查、评议会等形式了解教师情况。

第十五条 学生座谈会主要考察本班级教师情况，学生代表按学号任意抽调，人数不得不少于本班总人数的20％；学生问卷以班为单位进行，教师问卷在级组和科组教师中进行。

第十六条 教师考核结果分为四级：90分以上为优秀，70～89分为称职，60～69分为基本称职，59分及以下为不称职。

第十七条 考核小组将各方面考核情况汇总后，作出考核结论。第十八条 考核结果要与教师本人见面，并载入教师业务档案。第十九条 教师对其考核结论认为严重失实时，可以向主管单位提出申诉，主管部门根据需要组织考核小组进行调查、核实。第二十条 教师考核工作在学年结束之前进行。

第五章 教师奖惩

第二十一条 学校在教师聘任合同期满决定是否续聘或晋升职务时，要以考核结果为主要依据。第二十二条 凡在考核中被确定为称职以上的可按有关规定晋升工资和申报高一级职称。

第二十三条 对考核结果为基本称职的教师，应限期培训、提高。第二十四条 经考核确认，对特别优秀、成绩特别显著的教师，每年选送部分代表培训、进修。

第六章 附则

第二十五条 本办法解释权属于李原乡后营小学校务会。第二十六条 本办法自颁发之日起试行。

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！