# 最新考核方案和考核细则 考核方案心得体会(通用16篇)

来源：网络 作者：夜色微凉 更新时间：2024-10-16

*为了保障事情或工作顺利、圆满进行，就不得不需要事先制定方案，方案是在案前得出的方法计划。怎样写方案才更能起到其作用呢？方案应该怎么制定呢？以下是小编为大家收集的方案范文，欢迎大家分享阅读。考核方案和考核细则篇一在工作中，考核方案是一项重要的...*

为了保障事情或工作顺利、圆满进行，就不得不需要事先制定方案，方案是在案前得出的方法计划。怎样写方案才更能起到其作用呢？方案应该怎么制定呢？以下是小编为大家收集的方案范文，欢迎大家分享阅读。

**考核方案和考核细则篇一**

在工作中，考核方案是一项重要的管理工具。它可以帮助企业评估员工的绩效，鼓励员工的必要的行为，激励员工的积极性，同时也可以加强企业的竞争力。在过去的一段时间里，我参与了公司新推行的考核方案，并从中获得了一些宝贵的体会和心得。在这篇文章中，我将分享我的经验和感悟，希望能对其他人有所启发。

首先，一个好的考核方案应该明确目标和标准。在我所参与的考核方案中，每个职位都有明确的目标和标准，包括工作内容、工作质量、工作进度等。这有助于员工明确自己的工作重点和职责，避免浪费时间和精力在一些不重要的事情上。同时，这也给予了员工明确的评判标准，使他们能够有针对性地提高自己的工作能力和业绩。

其次，考核方案应该公平公正。作为一个管理工具，考核方案应该基于客观的事实和数据，而不是主观的感觉和偏见。在我所参与的考核方案中，各项指标都需要有明确的数据支持，比如销售额、客户满意度等。同时，考核方案还设有投诉机制，以确保员工的投诉能够得到公正的处理。

第三，考核方案应该有一定的灵活性。工作环境和要求都在不断变化，一个合理的考核方案应该能够适应这些变化。在我所参与的考核方案中，每个职位的目标和标准是可以根据实际情况进行调整的。例如，当市场环境变化时，销售部门的目标和标准就会相应做出调整。这种灵活性使得考核方案能够与时俱进，保持其有效性和可操作性。

第四，考核方案需要定期评估和改进。一个好的考核方案应该不断地进行评估和改进，以确保其有效性和可靠性。在我所参与的考核方案中，我们每季度都会进行一次评估和反馈。这不仅可以发现问题和不足，还可以及时调整和改进考核方案。通过不断的评估和改进，我们的考核方案已经发生了很大的变化，变得更加科学和合理。

最后，考核方案应该与奖惩机制相结合。一个好的考核方案应该能够激励员工做出更好的表现，同时也需要对表现不佳的员工进行适当的惩罚和教育。在我所参与的考核方案中，我们设立了一系列具有挑战性的目标，并将其与奖金和晋升机会相结合。这既激励了员工的积极性，又保证了公平性和公正性。

总之，一个好的考核方案可以帮助企业提高绩效，激励员工，推动企业的发展。通过参与公司新推行的考核方案，我深刻体会到了一个好的考核方案应该明确目标和标准，公平公正，具有灵活性，定期评估和改进，以及与奖惩机制相结合。希望我的体会和心得对其他人有所启发，能够帮助他们更好地参与和推行考核方案。

**考核方案和考核细则篇二**

把安全工作纳入班级绩效考核内容特拟定此方案。

2、打扫卫生时老师不在场而引起的安全事故一人次扣1分;。

4、课间活动追逐打闹引起的安全事故一人次扣1分;。

5、上、下楼梯未靠右行走引起的安全事故一人次扣1分;。

6、凡班级学生带刀具、铁棒、仿真枪、水枪等危险物具到校一人次扣1分;。

7、凡在校燃放烟花炮竹(搭炮、擦炮、火柴、打火机等)一人次扣1分;。

8、凡节日期间买面粉、喷雾到校一人次扣1分;

9、学生在校抽烟或喝酒一人次扣1分;。

10、未经老师允许随便攀爬体育器材一人次扣1分;。

11、晨检工作，经学校安排后，未上报病情一次扣1分;。

12、发现大学生诈取小学生的钱物一人次扣1分;。

13、校园内不准学生骑自行车、溜滑板、旱冰鞋，发现一人次扣一分。

**考核方案和考核细则篇三**

段落一：介绍考核方案的背景和目的（200字）。

考核方案是组织对员工工作表现进行评估和奖励的重要工具。它为员工提供了一个明确的工作标准，促使员工在工作中持续努力和提升。考核方案的目的是为了激励员工积极参与工作，并为组织的发展提供有效的人力资源管理。在本次考核方案中，我们将重点关注员工的工作目标、完成情况、专业素质和工作态度等方面进行评估和奖励。通过本次考核方案，我们期望提高员工的工作积极性和专业能力，推动组织的持续发展。

段落二：评价考核方案的可行性和有效性（300字）。

本次考核方案的制定考虑到了组织的实际情况和员工的需求，因此具有很高的可行性。首先，考核方案设定了明确的目标指标，包括绩效目标、工作量目标和质量目标等，这些目标可以被员工理解和接受。其次，方案中设有详细的考核流程和回馈机制，员工可以清楚地知道自己的工作成果和不足之处，从而提高工作效率。此外，考核方案还考虑到了员工的个人发展需求，通过设定有挑战性的目标和提供培训机会等方式，激励员工不断提升自己的专业素质。

段落三：考核方案遇到的困难和挑战（300字）。

在实施考核方案的过程中，我们也面临了一些困难和挑战。首先，由于员工的工作性质和任务分工的差异，如何公平地评估员工的工作表现成为了一个难题。其次，方案中设置的目标指标是否能够真实地反映员工的工作质量也是一个考虑的难点。另外，由于员工对考核结果的重视程度不同，一些员工对于方案的接受度较低，需要我们加强沟通和解释。此外，考核方案中设定的奖励制度也需要不断完善和优化，以激励员工的积极性和竞争力。

段落四：改进考核方案的建议（200字）。

为了进一步改进考核方案，我认为我们可以采取以下措施。首先，加强对员工的培训和指导，提高员工的工作能力和专业素质，使其更好地满足工作要求。其次，更加注重考核方案的公正性和客观性，建立科学合理的考核指标和流程，避免主观性和歧视性的评估。另外，可以加强对员工的激励措施，包括提供更多的晋升机会和薪资待遇等，激发员工的工作动力和积极性。最后，建立员工参与考核方案制定的机制，增强员工的主动性和责任感。

段落五：总结考核方案对组织的影响和意义（200字）。

综上所述，考核方案对组织的发展有着重要的影响和意义。通过对员工的工作表现进行评估和奖励，能够提高员工的工作积极性和专业能力，推动组织的不断发展。考核方案的有效实施能够激发员工的工作动力，营造积极的工作氛围，提高员工的工作质量和效率。同时，考核方案也是对员工努力的肯定和鼓励，能够增强员工的归属感和满足感，提高员工的团队凝聚力和工作稳定性。因此，我们应该充分认识到考核方案的重要性，不断完善和优化方案，助力组织的长期发展。

**考核方案和考核细则篇四**

第一条为进一步提高公司员工的工作质量和工作效率，不断提升公司的管理和服务水平，建立健全公司员工工作的激励机制和约束机制，制订本办法。

第二条绩效考核的宗旨和范围：

一、绩效考核的宗旨：考察员工的工作绩效;了解、评估员工工作态度与能力;促进员工改进和提高工作绩效;考核结果作为员工职业培训与员工职业发展规划的参考;考核结果作为员工奖惩、调迁、薪酬、晋升、离职管理的依据。

二、绩效考核的范围：公司全体员工。

第三条公司员工绩效考核实行逐级考核方式，上级负责对下一级员工的绩效考核。

第四条公司行政办公室负责公司员工绩效考核工作的指导、服务和监督。

第二章绩效考核的组织。

第六条对部门负责人和员工的考核内容主要包括：工作绩效、工作能力、工作态度、工作责任心等方面，具体考核标准见《部门负责人绩效考核标准表》和《员工绩效考核标准表》。

第四章绩效考核的实施。

第八条部门负责人：按照总经理考核权重30%、分管领导考核权重30%、其他领导考核权重20%、其他部门经理考核权重10%、同一单位所有员工考核权重10%，统计汇总考评得分。

第九条一般员工：按照总经理考核权重20%、分管领导考核权重30%、其他领导考核权重10%、部门负责人考核权重30%、本部门员工考核权重10%，统计汇总考评得分。

第十条考核形式以日常表现和工作总结相结合，具体考核方案由公司行政办公室在考核前一周公布。

第十一条任何员工认为对自己的考核结果存在明显确定的不公正，均可以在一周内向行政办公室提出。行政办公室，在接到投诉后一周内，组织有关人员对投诉者进行再次评估。

第五章绩效考核结果运用。

第十二条员工的考核结果根据考核得分排名，实行强制分布，划分为a、b、c三档，比例分别为40%、50%、10%。

第十三条绩效考核结束2个工作日内，综合办公室负责将考核初步结果反馈给绩效考核领导小组。经绩效考核领导小组核准后，形成文件下发。

第十四条直接上级负责对下一级员工的绩效考核结果进行双向沟通。沟通的内容主要围绕员工考核得分、工作优缺点、工作绩效改进计划、培训计划等进行。

第十五条被考核者若有以下情形，考核结果为d档。一、无正当理由，不服从工作安排的;。

二、由于工作不负责，致使工作失误，给企业造成损失的;。

三、工作态度不好，服务意识差，基层投诉频繁的。

第十六条根据员工的绩效考核等级结果补发相应的绩效工资，公司绩效工资的提取按机关员工20%，项目部员工30%。每年分两次统一按绩效工资发放。考核为a档，绩效工资上调15%，考核为b档，绩效工资不变，考核为c档，绩效工资下调10%，考核为d档不再补发绩效薪。

第十九条连续两次考核为a等的部门负责人和员工可作为拟晋升提拔对象。连续三次绩效考核结果为c等的部门负责人调换岗位或降级使用。连续两次考核为c或一次考核为d的员工调换岗位;连续二次或累计三次考核为d的员工，按待岗处理或依法解除劳动合同。

第六章附则。

第二十条本办法由公司行政办公室负责解释。

第二十一条本办法自下发之日起实行。

附件：1、部门负责人绩效考核标准表2、员工绩效考核标准表。

部门负责人绩效考核标准表。

**考核方案和考核细则篇五**

第一段：引言(100字)。

考核方案是每个组织机构都必须进行的重要工作，它不仅能够评估员工的工作表现，也能够帮助员工提升自身能力。通过此次考核方案的实施，我个人深刻领悟到了考核的重要性，以及如何更好地利用考核方案来促进个人和组织的发展。

第二段：考核方案的意义和目标(250字)。

一个有效的考核方案能够客观公正地评估员工的工作表现，帮助员工了解自己的优势和不足，并为个人及组织提供进一步发展的方向。在考核过程中，员工与领导进行了互动和反馈，加深了彼此的了解和信任。同时，考核方案也有助于激发员工的工作激情和动力，提高工作效率。

第三段：考核方案的设计和实施(350字)。

良好的考核方案需要具备明确的指标和标准，以及合理的评估方法。在此次考核中，我们采用了360度评估的方式，既包括直接上级的评价，也包括同事的互评和员工自评。这种多维度的评估方式可以全面了解员工的工作表现，并减少主观因素的干扰。此外，我们还为员工提供了培训和指导的机会，通过定期的反馈和面对面的交流，帮助员工更好地理解自己的价值和发展潜力。

第四段：考核方案带来的收获和启示(300字)。

通过此次考核方案，我发现自己在某些方面存在一些不足，比如沟通能力和团队合作能力等。然而，这些不足并没有让我感到沮丧，相反，我意识到了自己的问题，并找到了解决问题的办法。此外，在面对压力和挑战时，我也学会了更好地调整自己的心态和应对策略。考核方案不仅让我认识到了自己的不足，更重要的是给予了我改进和成长的机会。

第五段：展望和总结(200字)。

考核方案是一个不断完善和提升的过程，它不仅要求员工不断努力，也需要组织提供更好的支持和指导。我相信，在将来的工作中，通过对之前考核方案经验的总结和借鉴，我们能够制定出更加科学和实用的考核方案。同时，我也会不断学习和提高自己的能力，以更好地适应和应对未来的工作挑战。

总结：(150字)。

通过此次考核方案的实施，我深刻体会到了考核的重要性和作用，它不仅能够评估员工的工作表现，更能够帮助员工了解自己的优势和不足，并为个人及组织提供发展的方向。良好的考核方案需要具备明确的指标和标准，合理的评估方法，并为员工提供培训和指导。通过考核方案，我发现了自己的不足之处，并通过努力和改进取得了一定的进步。我相信，未来的工作中，通过总结经验，不断提高自己，我能够应对更多的挑战并实现个人和组织的共同发展。

**考核方案和考核细则篇六**

根据《县文明单位创建管理办法》、《县委常委会议纪要、《关于做好20xx年度县级文明单位考核工作的通知》等文件精神，教育局将在3月上旬开始对县直教育单位的文明创建工作进行考核，现将相关事宜通知如下：

(具体考核时间由考核组提前通知到学校。)。

一中职中实小实中特校县直幼儿园。

（一）领导小组。

（二）考核小组。

考核对象：一中特校县直幼儿园。

考核对象：职中实中实小。

（一）门前“五包”（包卫生、包绿化、包设施、包市容、包秩序）落实情况；

（二）道德文化和社会主义核心价值观宣传情况；

（三）六项重点活动（道德讲堂、志愿服务、“讲文明树新风”及核心价值观公益广告宣传、网上传播文明、帮扶共建、文明礼仪教育及文明行为引导、文明素养培育）开展情况。

（四）开展“十星级文明教师”、“十星级文明学生”创建情况。

1、看：看现场，重点看单位环境建设和宣传文化氛围。

2、听：听取被考核单位文明创建情况汇报，侧重创建工作组织领导、活动开展及特色亮点提炼、问题分析等。

3、查：查看创建重点活动档案资料（文字、图片、视频）收集整理是否齐全规范。

4、评：组织单位干部职工、服务对象、“两代表一委员”对创建满意度进行测评。测评人员不低于20人，“满意”、“基本满意”、“不满意”分别达80%以上的计10分、6分、0分。

1、各考评单位要高度重视，落实相关人员协助做好相关组织工作。

2、各考评单位参照县文明下发的考评细则进行自评。

3、考核组准备充分，分工具体，操作规范，力求公正公平，确保考核质量。

4、存在“一票否决”的单位不能参评。

**考核方案和考核细则篇七**

在生活和工作中，我们经常需要完成各种各样的考核方案，无论是学业还是职场。通过完成考核方案，我们能够检验和展示自己的能力，提高自身的综合素质。在过去的一段时间里，我也完成了一个考核方案，今天我将与大家分享我在这个过程中的心得体会。

第二段：明确目标，制定计划。

完成考核方案的第一步是明确目标，并制定相应的计划。在我完成考核方案之前，我花了一些时间仔细分析考核方案的要求和目标，并根据自己的实际情况确定了合理的计划。明确目标和制定计划可以帮助我更好地把握任务进度，合理安排时间和资源，提高工作效率。

第三段：注重细节，保持专注。

在完成考核方案的过程中，细节是至关重要的。我学到了注重细节的重要性，并时刻保持专注。我在进行任务时，会仔细阅读并理解每个步骤的要求，确保自己做到位。同时，我也会时常回顾自己的工作，及时发现并纠正可能存在的错误，确保最终的成果符合要求。

第四段：主动学习，提升能力。

完成考核方案的过程也是一个不断学习的过程。通过不断学习，我能够提升自己的专业能力和解决问题的能力。我会主动查阅相关的资料，向同事请教并与他们交流经验。在这个过程中，我学会了如何正确分析问题，找到解决问题的方法，并将其应用到我自己的工作中。

第五段：总结反思，不断改进。

完成考核方案后，最重要的一点是总结反思并不断改进。总结反思可以让我更好地理解自己的不足和优势，为以后的工作提供经验和启示。通过总结反思，我可以发现自己在整个考核方案中不足之处，并制定相应的改进计划。同时，我也会保持一种积极向上的心态，不断学习和提升自己，以适应不断变化的考核需求。

结尾：

完成考核方案需要我们明确目标，制定计划，注重细节，保持专注，主动学习和总结反思。通过这个过程，我不仅提高了自己的能力和综合素质，还培养了自己的责任心和执行力。相信在以后的生活和工作中，这些经验和体会将会派上更大的用场，帮助我面对更大的挑战和困难，取得更好的成果。

**考核方案和考核细则篇八**

根据方案，音乐、美术学科考核总分100分，包括过程性评价60分和艺术素养现场考核40分。

其中，过程性评价包括学生初中三年的课堂学习(50分)和参加艺术实践活动(10分)。音乐、美术两门学科每学期各5分，合计为10分，初一至初三上学期，5个学期满分共计为50分。艺术实践评价主要考核学生在初中三年学习过程中的艺术实践情况，如参与校内艺术社团、活动，观看校外各类高雅文艺演出、展览等，满分10分。

而艺术素养现场考核中，音乐、美术学科试题均为选择题，满分各为20分，共40分。

据悉，方案将从20xx年起实施，这就意味着，今年秋季入学的初一新生就要实行新的方案了。

届时考生的成绩不会计入中考总分，但会被划分为a、b、c三个等级，85分及以上为a等，60～84分为b等，60分以下为c等(测评成绩有小数的四舍五入)。a等可作为普通高中艺术特色班或职业类学校艺术专业优先录取的参考依据;b等及以上，有资格报考四星级普通高中;c等定为不合格，由学校组织补考，补考合格后可报考四星级以下普通高中。

针对家长担心额外增加学生学习负担的误解，市教育局体育卫生与艺术教育处处长江莉表示，音乐、美术学科加入中考后的考核方法和内容，不是要求学生要精通音乐、美术，而是为了倒逼各地教育行政部门和学校加强艺术教育管理，开启、开足、优化艺术课程。

而家长也不要听信培训机构的过度宣传，忙着给孩子报艺术培训班，在学校认真上课，积极参与各类艺术社团、活动才是王道。至于占40分的艺术素养现场考核，也完全没必要担心，苏州早在20xx年就将美术、音乐纳入毕业考核，合格率高达90%以上。据江莉介绍，考试主要是考查学生最基本的音乐、美术素养，譬如识不识谱、会不会节奏、能不能分辨乐器的声音等。

**考核方案和考核细则篇九**

考核不仅仅是一种工作任务，更是一种能力的证明和成长的机会。在完成考核方案的过程中，我经历了挑战与压力，也收获了成就和自信。通过反思和总结，我深感收获良多，这些体会对我的未来发展具有重要的意义。

二、步入考核。

从收到考核方案的那一刻起，我意识到这将是一项重要的任务。我迅速进入了备战状态，首先是深入了解考核内容和要求。在整体了解之后，我制定了详细的计划，并纳入了每个环节的时间安排。这让我在思路清晰的基础上，更好地准备每一个步骤。

三、面对挑战。

完成考核方案充满了各种各样的挑战。首先，是知识的广度和深度。为了提高自己的专业素养，我不断学习和积累，在阅读书籍、查找资料和请教导师过程中温故知新。其次，是技能的提升和运用。我主动参加不同的实践活动，积极锻炼并应用所学的技能，从而增强自己的实操能力。最后，是心态的适应和调整。面对一项庞大的任务，我时刻保持积极乐观的心态，并寻求他人的支持和帮助。这些挑战成为我成长和进步的动力。

四、体验收获。

在完成考核方案的过程中，我深深地感受到了努力所带来的回报和成就感。首先，我对所学知识有了更深入的理解和掌握。通过不断学习和实践，我不仅扩展了知识面，还提高了专业技能。其次，我获得了自我发现和自我认知的机会。在面对各种问题和挑战时，我学会了分析和解决问题的能力，也更好地了解了自己的潜能和不足。最重要的是，我意识到在团队合作中的重要性。通过与团队成员的沟通和合作，我体会到了集体智慧和团队力量的价值，也收获了宝贵的友谊和合作经验。

五、反思总结。

在回顾和总结的过程中，我认识到了完成考核方案的重要性和意义。首先，它是一次自我发展和成长的机会。通过挑战和困难，我们可以发现自己的潜能，并不断提升自己的能力。其次，它是一次全面发展的机会。考核方案需要我们发挥综合素质和综合能力，充分调动我们的智慧和才能，让我们全面发展。最后，它也是一次自我认知和定位的机会。在完成考核方案的过程中，我们可以更好地发现自己的优势和特长，加深对自己的认知和了解，为未来的规划和发展提供参考和依据。

综上所述，完成考核方案是一项具有挑战和收获的任务。通过努力和奋斗，我们可以不断提升自己的能力和素养，实现自我发展和成长。同时，我们也能够得到他人的认可和赞赏，建立起自信和成功的基础。因此，完成考核方案的心得体会对于我们的未来发展具有重要的意义，值得我们认真总结和借鉴。让我们期待自己在今后的考核中能够更上一层楼，实现更好的自我突破和超越。倍加珍惜这样的机会，用心去体验、去感受，让我们的成长之路更加锦绣辉煌！

**考核方案和考核细则篇十**

教学考核方案是教育领域中非常重要的一个环节，它可以帮助评估教师教学效果和学生学习成果。作为一名教师，我近期参与了一次关于教学考核方案的研讨会，对相关的内容进行了学习和思考。通过这次研讨会，我对教学考核方案有了更深入的了解，并且也获得了一些有价值的心得体会。

首先，对于教学考核方案，我认识到它的必要性和重要性。教学考核方案可以帮助教师系统地分析教学目标、教学内容和评价标准，有助于提升教学的质量和效果。在过去的教学中，我经常抱着“教了就算”的心态，没有切实地考虑教学目标的达成情况和学生的学习状态。而教学考核方案的制定，使我开始重视教学过程中的每一个环节，更加注重培养学生的自主学习能力和批判思维能力。

其次，我明白了教学考核方案需要合理地综合运用多种评价手段。在教学过程中，我以往只关注笔试考核的内容，往往忽视了学生在实践操作、口头表达和团队合作等方面的能力。通过研讨会的学习，我了解到了多种评价手段可以有效地综合评估学生的学习情况。因此，我开始使用课堂观察、小组讨论、项目展示等方式，将学生的学习成果进行全面、多维度的评价。这样的评价方式不仅帮助我更全面地了解学生，还能够激发他们的兴趣和动力，提高他们的学习效果。

第三，教学考核方案的制定需要灵活性和变通性。在过去的教学过程中，我往往拘泥于教材的内容和统一的评价标准，将学生的学习过程固化在某种框架中。但是，每个学生都有着不同的学习风格和兴趣爱好，不同的教学内容和教学目标也需要不同的考核手段。因此，我在制定教学考核方案时要灵活应用不同的评价手段，兼顾学生个体差异，确保每个学生都能发挥自己的潜力和特长。这样的教学考核方案可以更好地激发学生的学习兴趣，提高他们的学习效果。

第四，教学考核方案的实施需要与学生的参与和共同进步。在以往的教学过程中，我往往独自决定教学内容和评价标准，学生只是被动地接受和完成任务。然而，通过这次研讨会，我明白了教学考核方案需要与学生一起参与制定和实施。在教学过程中，我开始鼓励学生提出自己的学习目标，并根据他们的实际情况和需求进行评价和反馈。这样的做法不仅可以培养学生的自主学习能力，还可以提高他们的学习积极性和参与度，让他们从考核过程中获得真实的成长和进步。

最后，教学考核方案的制定和实施需要不断地进行反思和改进。过去的教学中，我较少进行教学考核方案的反思和改进工作，对于其中存在的问题也往往避而不谈。然而，通过这次研讨会的学习，我明白了教学考核方案需要时刻保持敏感性，对于其中不合理和不适切的地方进行自我反思和改进。只有通过不断地反思和改进，我才能不断提升自己的教学质量和学生的学习效果。

总之，这次教学考核方案的研讨会对我来说是一次极具价值的学习和思考机会。通过参与其中，我对教学考核方案的理念和实施方法有了更加深入的了解，并获得了许多宝贵的心得体会。我相信，在今后的教学实践中，我能够更加灵活地运用各种评价手段，与学生一起参与制定和实施教学考核方案，不断进行反思和改进，提升教学效果，培养学生的综合素质和创新能力。

**考核方案和考核细则篇十一**

为了贯彻落实《纲要》精神，更新教育观念，以幼儿发展的实际需要为出发点和归宿，进一步推进幼儿素质教育，全面提高幼儿园保教质量，特制定丹阳市正则幼儿园班主任工作考核方案。

一、班主任考核办法：

1、与月考核结合。

2、采用抽查和普查方法。

3、民意测验和年级组评比。

4、家长问卷调查。

5、考核等第是合格以上者，享受班主任津贴的100%，考核等第基本合格者享受班主任津贴的50%，不合格者不享受班主任津贴。聘用教师若违反班主任细则，扣除其班主任费的50%。

6、学期优秀班主任评比见月班主任总分的相加，前6名为优秀班（副）主任。

二、班主任津贴发放规定。

在编教师正班主任为120元，副班主任为100元，各班在规定的人数的基础上，满5人为一档次，逐数增加5元。

小班基数为30人，中班基数为35人，大班基数为40人。

三、工作要求。

注：考核等第：

1、考核总分在80分以上者（包括80分）是合格。

2、考核总分在60—80分（包括60分）是基本合格。

3、考核总分在60分以下者是不合格。

4幼儿园班主任一日保教常规考核方案。

一、指导思想：

依据幼儿园绩效考核方案，在规范执行《幼儿园一日保教常规细则》的基础上，为调动班主任工作的积极性，增强班主任在一日保教常规管理中的责任意识、服务意识，从而规范教师行为。特拟定以下考核方案。

二、执行部门：教务处、教科室。

1．教务处、教科室每周对各班常规管理抽查1次，并提供考核结果，每月汇总考核评分，报园长室审批，按等级给予津贴发放。

3．根据班主任一日保教常规考核标准，违反考核标准按要求扣分。

四、考核内容及评分标准：

满分。

得分情况。

晨间锻炼。

按照幼儿一日活动安排表认真组织晨间活动，室内活动时一位教师热情接待幼儿和家长，一人参与幼儿游戏，不坐在电脑前；组织户外活动需在规定时间（8:00）到达指定地点，两位教师分头关注幼儿活动，不聚集、不闲谈、不离岗。不按时或不认真组织指导，一次扣1分。

5

早操及晨间谈话。

两位教师带操，面带笑容，关注幼儿，不穿高跟鞋。按照周计划安排表按时组织谈话活动。违规一次扣1分。

5

幼儿午睡。

认真组织幼儿午睡，加强巡视，被子必须根据季节盖到位，教师不得做私活、不得吃零食、不得离岗、不得坐被窝。2:20其他工作人员到岗。

幼儿起床入厕需有教师跟随管理。一项一次不符合要求扣1分。

5

活动组织。

严格遵守保教活动具体要求，按计划按课表认真组织各种活动，不私自调课、代课。做到超周备课、按要求规范备课。不得过于简单化，二次备课、课后反思按要求完成。提前一天准备好教学具、范例适宜，幼儿活动组织井然有序。违反教学常规一次扣2分。

10。

离园准备。

做好幼儿整理工作，组织好幼儿离园。离园前不组织活动，幼儿着装不整齐，离园时教室混乱，一次扣1分。

5

关心幼儿。

关心幼儿一日生活，保证入园人数，不体罚或变相体罚幼儿。发现一次扣2分，造成严重后果取消考核奖。

5

班级环境。

互动式墙饰体现主题实施过程,班级环境要能体现幼儿园特色和班级特色，无体现、无变化、不整齐、不干净、一次扣1分。

5

游戏活动。

教师根据主题和幼儿园特色创设丰富多样的游戏区域，区域活动材料准备充分、投放及时，区域布局合理。幼儿游戏时能根据自己意愿使用入区卡自选游戏，两位教师能做到认真参加、积极指导。教师需根据主题及幼儿兴趣，及时撤换、增补、更新活动材料，适时调整区域。游戏材料添置和更换及时，每月不少于1次。执行不到位一次扣1分。

10。

完成任务。

按时按质完成幼儿园、年级组任务，不准时一次扣1分，不完成一次扣2分。

5

家园联系。

密切家园联系，每月初及时更换家长园地内容，未经孩子监护人同意教师不得擅自让其他人接走幼儿。造成后果者视情节轻重进行处罚。正确处理好与家长的关系。如因方式方法不当引起家长反响或投诉，经查实一次扣2分。

10。

五、备注：

1.班主任在一日活动中应严格按要求开展各项活动。

2.月考核结果作为班主任绩效津贴发放的依据。

**考核方案和考核细则篇十二**

一、制定考核工作细则及评分表格（见附件）。

二、明确考核工作班子。

1、领导：县发展第三产业领导小组。

2、成员：县三产办、商务局等单位同志组成。

三、考核工作分组及考核单位安排。

第一组：

带队领导：谭庆淼。

成员：龚鹏飞印维平张文玉。

考核单位：子良乡、太平镇、三圣乡、维新镇、蒙泉镇、夹山镇、二都乡、楚江镇、新关镇、易家渡镇、秀坪园艺场，夹山管理处、县供销社、县劳动局、县交通局、县公路局、县文化局、县广电局、县人民银行、县科技局、县教育局、县卫生局。

第二组：

带队领导：李芳。

成员：李向阳廖巍杨国庆。

考核单位：南北镇、东山峰管理区、壶瓶山镇、罗坪乡、所街乡、雁池乡、磨市镇、白云乡、新浦乡、皂市镇、白云山林场，皂市水库管理局、县房管局、县民政局、县商务局、县移动公司、县联通公司、县电信局、县旅游局、县体育局、县邮政局、县城管执法局。

四、考核工作要求。

1、交通工具及差旅费用：县三产办、商务局各负责一个小组的费用。

2、严格考核，严肃纪律。根据考核细则及要求，各考核小组客观公正地给各单位评分，并做好考核情况的详细记录。坚决杜绝人情分、印象分。每小组只能评6个先进单位，其中乡镇3个、县直3个。

3、时间要求：本次考核工作于12月18日完成：

12月16日—12月18日，召开各组碰头会，将全县考核工作情况汇总、研究，形成完整的考核材料，上交县领导。

**考核方案和考核细则篇十三**

最近，我完成了一项重要的考核方案，并且在这个过程中获得了很多宝贵的经验和体会。这个考核方案涉及到了很多不同的方面，包括团队合作、时间管理和解决问题的能力等等。在这篇文章中，我将分享一些我在完成考核方案过程中得到的心得体会。

第一段：团队合作是成功的关键。

在完成考核方案的过程中，我发现团队合作是取得成功的关键。在和团队成员一起工作的过程中，我意识到每个人都有自己的专长和优势。我们团队里的成员来自不同的背景和专业领域，这给我们带来了更多的思维和创意。我学会了倾听并尊重他人的意见，在决策时更加注重团队的意见，并积极寻求共识。通过有效的沟通和团队合作，我们成功地完成了考核方案，达到了预期的目标。

第二段：时间管理是成功的基石。

在紧张的考核方案完成过程中，时间管理成为了我最关注的问题之一。我深刻认识到合理规划和分配时间对任务的完成至关重要。在规划时间时，我经常设定明确的目标和阶段性的里程碑，帮助我更好地控制进度并避免任务堆积。我学会了制定优先级，将最重要和最紧急的任务放在首位，并且尽量将任务分解为小的可管理的部分，以便更高效地完成。通过良好的时间管理，我能够充分利用时间，并保证任务按时完成。

第三段：解决问题的能力是成长的动力。

在完成考核方案的过程中，我遇到了许多问题和挑战。然而，我逐渐发现解决问题的能力是我个人成长的动力。当我面临问题时，我学会了冷静地分析和评估问题的根源，并寻找解决问题的方法。我不断探索新的解决方案，并与团队成员合作，共同克服困难。通过解决问题的经历，我发现每个问题都可以成为一个机会，一个成长的契机。

第四段：学会反思总结是提升的关键。

在完成考核方案后，我意识到反思总结是个人提升和成长的关键。在反思的过程中，我回顾了整个考核方案的执行过程，分析了我个人在其中的作用和表现，并找出了不足之处。我尽量从错误和失误中吸取教训，为以后的工作做好准备。我还寻求他人的反馈和建议，以便更好地改进自己。通过不断地反思总结，我能够不断提高自己的能力和表现。

第五段：对未来的展望和期望。

通过完成考核方案，我获得了宝贵的经验和教训，并对未来的发展充满了信心。我希望将团队合作、时间管理和解决问题的能力运用到日常的工作中，实现更好的表现和成果。我也希望通过不断地反思总结，不断改进自己，提高自己的能力和竞争力。我相信，只要我保持积极的心态并不断进取，我一定能够取得更多的成功和成就。

总结：

通过完成考核方案，我获得了许多宝贵的经验和教训，对团队合作、时间管理和解决问题的能力有了更深刻的理解。我学会了倾听和尊重他人的意见，合理规划时间，不断寻求解决问题的方法，并且反思总结以不断提高自己。我对未来充满信心，期待能够运用这些经验和能力取得更多的成功和成就。完成考核方案虽然是一项具有挑战性的任务，但也是我个人成长和发展的重要里程碑。

**考核方案和考核细则篇十四**

随着教育改革的不断深入，越来越多的地方开始推行教师考核制度。教师考核方案被视为一把双刃剑，一方面可以促进教师专业发展，提高教育质量，另一方面也可能加重了教师的工作负担，并引发不公平的评价。在经历了一段时间的教师考核后，我对教师考核方案有了一些心得体会。本文将从教师考核目的、评价标准、反馈机制、影响因素和改进措施等方面进行论述。

首先，教师考核的目的是为了促进教师专业发展。教师职业的特殊性决定了他们的工作应该是富有创造性的，而不是机械地重复课堂。教师考核方案可以通过评价教师的教学效果、学生评价、教师培训和教研成果等来反馈教师的专业发展水平。这样，教师就会意识到自己的不足之处，积极参与培训和研究，提高教育水平，从而实现教师的自我成长。

其次，评价标准对于教师考核发挥着至关重要的作用。评价标准既要全面，又要公正。全面的评价标准应该涵盖教学能力、教育理论、学术思维、课程设计和组织能力等方面，以确保教师的发展是全面的，而不是单一的。公正的评价标准则需要体现不同教师的差异性，并给予合理的权重。评价标准要以教育的本质为出发点，尽量避免偏重分数和层次，更加注重学生的实际学习情况。

第三，在教师考核方案中，反馈机制是至关重要的。教师在接受考核后，应该得到及时和有效的反馈。这样，教师才能知道自己的优点和不足，进而调整自己的教学方法和策略。同时，反馈机制也需要督促学校和教育部门对教师的发展进行跟踪和支持。只有这样，教师考核才能真正发挥其作用，促进教育的改进和变革。

第四，影响教师考核的因素非常复杂。教师的工作负荷、学生素质、学校环境等都会对教师考核产生影响。而教师个人的素质和能力也是决定教师考核结果的重要因素。因此，教师考核方案应该尽量考虑到这些因素，并合理设定评价标准和方法。同时，学校还应该提供必要的资源和支持，以确保教师在艰难的环境中发挥出最佳水平。

最后，教师考核方案需要不断改进和完善。教师考核是一个动态的过程，不应局限于一次或几次考核结果。教师的专业发展是一个长期的过程，需要不断地学习和提高。因此，教师考核方案应该与时俱进，不断修订和完善。同时，教师考核也应该与教师奖惩制度相结合，形成合理的激励机制，提高教师的积极性和创造力。

总结起来，教师考核方案对于提高教育质量和促进教师专业发展起到了重要的作用。然而，在实施过程中仍然存在一些问题和挑战。我们需要深入理解教师考核的目的，严格制定评价标准，加强反馈机制，同时注重个人和环境因素的影响，并不断改进和完善教师考核方案。只有这样，我们才能真正实现教师的全面发展和教育的持续进步。

**考核方案和考核细则篇十五**

为了促进教师发展，建立一支师德高尚，业务精湛、教育教学效果显著，富有进取精神的教师队伍，进一步调动广大教师工作积极性，形成公平竞争、团结协作的良好氛围，坚持公正公开、民主参与、效率优先，发挥政策导向的积极作用，制定本考核方案。

二、考核的范围和对象。

（一）考核的范围和对象为在编在岗位的教职工。

（二）下列人员不参加考核。

1、擅自离职的人员；

2、工作关系调离本学校的教师；

三、考核领导小组。

组长：

组员：

年度考核的内容包括德、能、勤、绩4个方面，重点考核工作成绩。

具体内容是：

德：主要考核思想政治素质及个人品德、职业道德、社会公德等方面的表现；职业观念、职业态度、职业纪律和职业作风；社会行为准则等。

能：主要考核履行职责的业务素质和能力，包括政策理论水平、文化程度、专业知识；组织协调能力、调研综合能力、团结协作能力、开拓创新能力等。

勤：主要考核责任心、工作态度、工作作风等方面的表现，包括对本职工作的热爱程度、责任感和奉献精神；工作的主动性、积极性、纪律性；出勤率等。

绩：（1）工作的数量（分超工作量、满工作量、不足工作量）。

（2）教学常规（教师个人计划和总结、教师听课、评课、教案、作业、批改）。

（3）教学成绩及教学效果（月竞赛成绩、期中考试成绩、期末考试成绩及大奖赛成绩）。

考核标准是以履行岗位职责和完成工作任务等情况为基本依据，根据不同岗位以及不同工作性质对德、能、勤、绩等方面制定的具体要求和量化标准。

（一）考核等次基本标准。

教师年度考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等次。

1、教师年度考核各等次基本标准。

优秀：能拥护党和国家的路线、方针、政策，模范遵守国家法律、法规和各项规章制度，廉洁奉公，精通业务，工作勤奋，有改革创新精神，成绩突出。

合格：能正确贯彻执行党和国家的路线、方针、政策，自觉遵守国家法律、法规和各项规章制度，熟悉业务，工作积极，能完成工作任务。

基本合格：政治、业务素质一般，或在工作中造成一定失误，工作作风和工作态度存在不足，廉洁自律方面有差距，仅能基本完成工作任务。

不合格：政治、业务素质较差，组织纪律差，难以适应工作要求，工作责任心较差，不能完成工作任务或在工作中造成严重失误。

本年度有下列情形之一的人员，不能评优。

2、（1）累积缺勤（病事假）7个工作日以上（含7天）不能评优评先。

坚持领导与群众考核相结合、定性与定量考核相结合、年度考核与平时考核相结合。

七、具体所占分值。

学生评议占10分，教师互评占20分，领导评议占20分，教师出勤占10分，工作量占20分，教学常规占10分，教学效果占10分。

八、具体平分细则。

评议内容参考内容得分。

学生评议（10）职业道德，基本素质，课堂教学，作业辅导，考试。

教师互评（20）1、热爱教育，敬业奉献（5）；2、富有爱心（3）；3、正直诚实（2）；4、处事公正（3）、；5、业务扎实（3）6、关注学生发展（4）。

领导评议（20）重师德、讲奉献，从大局出发舍私利，工作尽职尽则，为学校的发展献计献策。

工作量（17+3）班主任+课时+其它为超工作量（20）；主任+课时为超工作量（20）；班主任+课时为满工作量（19）；两个班主科及多个班教学为超工作量（10节以上）（18）；教副科+实验员+其它为超工作量（17.5）；主科+其它为超工作量（17.5）其余教师为满工作量（17）。

常规（10）教学常规检查满分（10）分。缺一项相应扣掉0.5分。

效果（10）成绩优秀（10）分；成绩合格（8）分；成绩一般（6）分。

**考核方案和考核细则篇十六**

随着教育教学改革的不断深入，教学考核方案作为教师职业发展的重要一环，对于提高教学质量、激发学生学习动力起到了关键的作用。在实践中，我积极参与了教学考核方案的制定和执行，并从中获得了宝贵的经验和体会。在这篇文章中，我将分享我对教学考核方案的理解和体会，希望能够为其他教师们提供一些有益的参考。

首先，一个好的教学考核方案需要明确目标和标准。在制定教学考核方案之前，我们需要对课程目标和所要求的教学标准进行深入的研究和分析。只有明确了目标和标准，才能够更好地制定出合理的考核方式和方法。在我的教学实践中，我意识到如果目标和标准不明确，那么教学考核方案就会变得模糊和无效。因此，我们要在制定教学考核方案的过程中，充分考虑课程目标和教学标准，确保考核的科学性和公正性。

其次，教学考核方案应该注重全面发展。我认为一个好的教学考核方案应该能够全面考察学生的学科知识、学习能力、思维能力和实践能力等方面。在我制定教学考核方案的过程中，我尽量设计了多种形式的考核任务，例如笔头测试、小组合作项目、实验报告等。通过多种形式的考核，我能够更全面地了解学生的学习水平和能力。同时，这也能够激发学生的积极性和主动性，提高他们的综合素质。

再次，教学考核方案要注重灵活性和多样性。在教学工作中，我们经常会遇到各种各样的情况和问题。因此，我们制定教学考核方案时要保持一定的灵活性，根据实际情况进行调整和改进。在我的教学实践中，我发现有些学生在某一种考核方式下表现得更好，而在另一种考核方式下表现得较差。因此，我会根据学生的实际情况，调整考核方式和方法，使之更贴近学生的实际需求，激发他们的学习兴趣和动力。

最后，教学考核方案要突出评价与反思的重要性。教学考核方案不仅仅是为了评价学生的学习成果，更重要的是帮助学生进行自我评价和反思，促进他们的进一步提高。在我的教学实践中，我经常鼓励学生主动参与到教学考核过程中，通过评价和反思来发现自身存在的问题和不足，并提出改进的方法和措施。通过这样的过程，学生能够更深入地理解所学知识，形成更多的思考和见解。

总之，教学考核方案对于教学质量的提高和学生发展起到了至关重要的作用。通过参与制定和执行教学考核方案，我深刻认识到一个好的教学考核方案需要明确目标和标准，注重全面发展，灵活多样，以及突出评价与反思的重要性。希望我的经验和体会能够对其他教师在制定教学考核方案时有所帮助，为提高教学质量做出积极的贡献。

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！