

2023年绩效汇报会发言稿 绩效考核总结 汇报(优质6篇)

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

绩效汇报会发言稿篇一

教师被喻为人类魂灵的程师，教师的政治思维会直接影响到孩子。我在思维上高规范的严厉要求自己。活跃参加园内各项活动，并仔细做记载。做到不迟到、不早退，建立为人师表的形象。

从本班幼儿的实践状况动身，规划好主题活动，精心安排好每周方案活动内容，仔细安排好每节活动。在活动中，让幼儿在实践操作中学习，使幼儿真实成为学习的主人，在取得全面、调和展开的一同也得到特性的展开。

1、从日子抓起，培育幼儿杰出的惯例习气。本学年，依据班级方案中我班的几个缺点，侧重展开以下活动来促进班级惯例杰出习尚的构成：对前进的幼儿及时表彰，对落后的幼儿给予鼓舞；在活动中，我有针对性对单个幼儿进行教育，做到“三轻”即：说话轻、拿玩具轻、玩玩具轻。

2、每天坚持幼儿野外体育活动时刻，带领幼儿仔细展开各项体育活动、锻炼身体。在每周方案活动中，依据幼儿的现状状况，合理规划好每日的野外体育活动和运动量。一学年以来，孩子们的身体本质逐渐上升。

3、为幼儿创设杰出的学习环境。小班幼儿的学习途径是游戏，我留意到开掘每一个活动的游戏价值让幼儿在有预备的游戏

活动中得到自我展开。通过改动传统的办法，在每次活动中，我先在教室里安置一些与主题活动有关的常识内容图片或其他环境的创设。让幼儿在环境中学习，通过与环境、与资料的互动中，使幼儿得到展开。

我深化地知道到，年代在展开，社会在前进，教育教育观念也在不断更新和革新，我非常重视事务学习，不断充实自己，解剖自己，剖析自己，正视自己，不断为自己充电，前进本身本质，前进文明专业常识水平。园里安排的`听课、外出学习等活动让我在作业思维和教育行为上得到了许多的启示，并且我也领会到在幼儿园这个联合、向上的集体中，前进是一种需求和必定；我使用空余的时刻翻阅一些有关幼教方面的书本，从中了解最新的幼教动态，学习幼教杂志上的文章，了解幼教革新的新动向，看到优异教师的先进教育办法及时摘抄下来，并一同向有经历的老教师讨教，干中学、学中干，不断堆集经历，使自己的事务水平有所前进。

在事务学习中使我知道了调查了解在先，介入辅导在后，这样才干够使每个幼儿都有所前进，有所展开。我克己一本幼儿调查记载，在每次区域活动的进程中，我仔细地去重视每一个孩子，重视孩子们展开的每一个寻常时刻，通过调查来发现问题。

这个学年我与家长们共处得很愉快，作业得到了家长们的共同认可和表彰。我创设的“爱心服务站”受到了家长的欢迎，在那可以和家长交流幼儿教育，介绍育儿常识新书。班上的各项活动需求家长支撑时，家长们都给予了最大的支撑。

在往后的作业中力求做到“今日事今日毕”，防止因本身懒散思维形成的迁延现象。作业中更严厉的要求自己极力前进自己剖析问题才干和科研才干。在往后的作业中我将用心去爱每一个孩子。极力战胜本身的缺点，争夺更大的前进。

在教育作业岗位上，我仔细执行教师的职业道德。爱岗敬业，

酷爱·学生，遵守校园领导的作业安排，全部从集体利益动身，为搞好教育作业尽职尽责，坚守岗位。做到坚持早到校园，不迟到，不早退，不缺课，不无故请假，仔细执行校园的作息准则和各项规章准则。

要使自己的教育取得好成果，就有必要要想方设法使学生喜爱自己，接近自己。所以教师和学生品格上是彻底相等的，师爱是一种忘我的爱，爱得深重，耐久，学生对教师的爱往往吃苦铭心，终身难忘。我在实践中找到了“对症下药”的良方，便是：办理好班级的学生，要让学生都喜爱自己。

首要是深化实践，从每个学生下手，一有空我就常到班上去，除了尽快地知道学生的姓名，防止弄错学生的现象之外，更重要的是通过与学生的交流中了解每一位学生的实践状况。如他们的爱好、性情、学习状况、家庭状况等，一同知道了哪些学生的性情是内向的，哪些学生的特性是好动、调皮的。从中找到制定帮助学生前进的办法，做到有法可依。的确，交流与交流成了师生之间的一条重要桥梁。由于我常与学生把臂而谈，天伦之乐，逐渐地我与学生的联络更为亲近，从中也物色了一些得力的帮手帮助我顺畅地展开教育作业。

学生的学习成果相差悬殊，共同规范，共同要求是不或许的，教师靠硬手法去压更是不可。怎样办好呢？我一改以往的教育办法，采纳发挥学生的主体效果，让学生自我办理，自我束缚，由家长帮助监督。让学生自己订出每一单元测试的方针成果，每个人都以榜首单元测试成果为根底规范。辅导学生订方针成果时要结合自己的实践，订出的方针成果要清晰，要紧紧环绕自己的方针成果去学习。

每次订出的方针成果都先由家长过目、签名。每次完结了方针成果都在班上给予表彰、鼓舞，并向家长报喜。不能完结方针成果的则鼓舞他持续极力，直到合格停止。在施行学习方针时，我还采用了“一帮一”的办法，以优带差，营建一种互相学习，互帮互助，你追我赶的优异学风。诱导他们清晰

学习意图，理解个人成果关乎到整个班集体的荣誉，能否取得先进班，班级的学习成果是最重要的。因此我通过各种途径，鼓舞学生为班集体的荣誉而共同极力，为完结自己的方针成果而斗争。通过这一活动的展开，学生之间的竞赛认识强了，学习成果也前进了，学习成果总算能到达校园的成果方针。

我深深地领会到：学生取得好的成果，除了他本身的极力，教师的经历外，也离不开家庭的教育。我非常重视家访作业，除了使用电话与家长联络，相互交流教育孩子外，还使用节假日、晚上亲自到学生家中与家长座谈。我觉得家访作业做得好，是教育学生的成功之路。

以上是我本学年在思维，作业，学习上所下的功夫，取得了必定的成果，讲堂教育质量有所前进，有待认清局势，更新观念，不断地应战自我，极力向上，争夺更大的前进。

绩效汇报会发言稿篇二

目标绩效管理是一种非常有用的管理工具，一般运行时间为三年一个周期。我县从2014年开始，在全县范围内全面实施，2014年进一步加以完善，2014年趋于成熟，逐步形成了一套具有鹿邑特色的“以目标统揽，以责任连接，以机制推动，以奖惩激励，以绩效检验”的目标绩效管理新模式，在全县经济社会发展中发挥了“指挥棒”、“助推器”的作用。

现将三年来我县目标管理情况及新一轮目标体系构建初步思路，向各位领导作以汇报。

一、三年来我县目标绩效管理体系构建及运行情况

我县目标绩效管理体系框架总体分为三块：即目标体系、考

评体系和奖惩体系。

目标体系又分为乡镇目标、县直单位目标和县四个班子成员目标。乡镇目标体系细分为五块，即经济社会发展目标、民生目标、党务目标、激励目标和约束目标。县直单位目标体系细分为综合目标、党务目标、激励目标、约束目标。县四个班子成员目标体系细分为组合目标和重点目标两块。

考评体系是在对各块工作分门别类定性的基础上，把乡镇按五大目标量化为1000分，县直单位按四大目标量化为300分，县四个班子成员按两大部分量化到300分。年底根据台帐记录和综合考评情况，把乡镇和县直单位划分为一类、二类和三类3个档次；县四个班子成员分为优秀、良好和一般3个档次。在对各项目目标定性和量化的同时，我们又设置了限类、降类和约束条件，明确规定，激励目标、财政收入完不成的乡镇不能进入一类乡镇；激励目标和业务目标完不成的县直单位不能进入一类单位；计划生育、社会治安综合治理、安全生产、环境保护、减轻农民负担、土地保护6项约束目标中有一项不达标者为三类单位；相同类别中的单位，按实际积分排序；县四个班子的档次按积分确定和排序。按照这套评估办法，对每个单位在定性的框架内实行定量，同类别之间按积分排序，积分高不一定类别就高，此外，限类、降类和约束条件施行，更加突出经济发展、可持续发展和社会稳定，这些工作做不好，就有可能被类别限制和否决。

奖惩体系是把责任单位目标的完成情况与单位办公经费挂钩，设立基础经费和类别奖励经费，对完成目标成绩突出的单位和个人，在经济上拉开奖励档次，突出重奖；与干部使用挂钩，在年度目标绩效管理考评中，一类单位优先使用干部，二类单位正常使用干部，三类单位暂缓使用干部。

我县目标绩效管理体系推进模式概括起来说，就是责任链接、日常督查监测和年终汇总。目标的责任分解是目标付诸实施的保证，目标分解的过程，是实现压力层层传递的过程，也

是把工作目标与绩效有机结合的过程。因此，我们在合理设置目标绩效考核评价指标的基础上，以层层落实责任为链接，以有效的监测督导为抓手，通过层层推进，把工作目标和干部责任紧密结合起来。每年初，、县政府都要召开专题目标绩效管理工作会议，布置全年的目标绩效管理工作，与各单位签订目标绩效管理责任书，对照目标要求，确定工作重点、工作标准和工作措施，将各项目标层层分解，细化量化到下属责任单位、具体责任人和具体落实人，自上而下逐级落实责任，形成宝塔型目标责任体系。为了推进工作落实，、县政府成立了“一办四中心”，对各项目标实施情况进行全方位督查和日常监测工作。目标绩效管理办公室设立台帐，一月一汇总、季度一小结，年底汇总后就是每个单位的工作效果，不搞年底一次性检查。“四个中心”围绕分解下达的各项目标任务，采取定期与不定期督查相结合的方式，事先不打招呼，直接深入到工作一线和工作现场，督查监测目标管理范围内的每一项指标的进度。对重点工作实行月排名，季评析，半年初评，年终总评制度，对目标运行好、工作进度快、效果明显的单位和责任人进行表彰，帮助工作落后、效果较差的单位和责任人查找、剖析原因，评析结果通报全县，从而把工作目标完成情况与单位绩效、领导班子绩效和干部绩效捆-绑在一起，在对工作目标完成情况监测考核的同时，实现了对领导班子和干部履行职责情况的有效监测，以此推动目标体系的有序运行。

目标绩效管理能不能形成正确导向，很大程度上取决于对考核结果的运用，重视绩效的考核，更重视考核结果的运用。只有把考核结果与单位经济、政治挂起钩来，作为经济奖励的依据、作为衡量干部能力、评价干部政绩的依据，才能形成考核出干劲、出实绩、出干部的良好导向。按照这一规定，我们严格执行，坚持用目标绩效这把硬尺子量到底，按奖惩规定落实到位。实行目标管理两年来，07年我们评出一类乡镇7个，一类委局8个。目前，7个一类乡镇的乡镇长全部调整到了乡镇党委书记的岗位上，8个一类委局和部分名次靠前的二类委局中，有21名副科级干部提拔为正科级干部，23名科员级干

部提拔为副科级干部。通过政治和经济奖励的兑现,在全县干部中产生了巨大的反响和强烈震动,树立了正确的用人导向和工作导向,调动了全县干部干事创业的积极性,形成了求真务实、奋勇争先、明争暗赛的良好工作局面。

二、我县目标绩效管理取得的显著成效

我县目标绩效管理工作在短短两年多的时间里,受到全县广大干群的认可和重视,并转化为推动工作的强大动力。2014年,鹿邑县在全省县域经济综合经济实力排序中前移了29个位次,增幅居全省首位,被评为河南省经济社会发展先进县;2014年,计划生育实现了省优,争创“中国旅游强县”、“河南省园林城市”、“河南省林业生态县”顺利通过了验收,农田水利基本建设连续4年夺得了“省红旗渠精神杯”,支持国防建设我县被评为周口唯一的全省十佳先进、信访工作被评为全省十个、周口唯一的“四无县”。

2. 激发了工作活力。通过目标绩效管理,建立一种重激励、硬约束、严考核的动力机制和监测机制,激发了广大干部创造业绩的强烈愿望和内在潜能,使他们自觉地围绕目标,抓好落实。同时,科学的绩效导向和客观公正的评估结果,又为干部的实绩评价和使用提供了重要依据,使实绩突出的干部脱颖而出,形成干事创业、鼓励探索、激励成功、争创一流的良好制度环境。

3. 促进了经济社会发展。

4. 树立了鹿邑良好形象。

三、对2014年目标体系调整的思考和建议

(一)新一轮目标体系制订遵循的原则:

科学发展,引领方向;突出重点,统筹兼顾;

客观公正，公开透明；注重实绩，奖优罚劣；

简便易行，讲究实效；与时俱进，不断创新。

(二)新一轮目标体系的基本构想。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索目标绩效管理考核汇报。

绩效汇报会发言稿篇三

近年来□x镇 x村党总支始终坚持党建引领“三步走”，以项目促发展，壮大村级集体经济，推动治理重心向垵组延伸□x村全体党员群众团结拼搏、攻坚克难、抢抓机遇，充分发挥基层党组织和党员干部推动村级发展的战斗力和凝聚力，使一个远近闻名的穷村一跃成为全镇的先进村。

抓班子建设。为保持村“两委”班子创新活力□x村从“工作要求数字化、基层干部老龄化”的实际情况出发，积极发展年轻党员，大力培养后备干部，有效优化调整党员和村干部队伍结构，及时为党组织注入新鲜血液，在“永葆党组织先进性”、增强基层党组织战斗力和提高为民服务能力等方面取得了实效。

抓党员教育。创新学习模式，利用“x村党灵通”微信群等新媒体、“三会一课”、组织生活会、流动党员送学及“送学上门”等方式，教育引导广大党员通过“线上+线下”相结合、集中学习和个人自学相结合、理论学习与工作实践相结合等形式学习，确保做到全覆盖。同时开展“共产党员示范户”评选、“文艺下乡”等活动，宣传党的政策、方针，充分调动党员积极性。

抓阵地建设。为了提供良好的办公及服务场所□x村党总支发

挥村级党组织政治功能，累计投入 x 余万元，先后兴建和翻新党员群众服务中心，制作党建宣传公示栏，并在村内主干道沿线路灯悬挂五星红旗，为增加党组织的服务意识，营造浓厚氛围。

x 村始终致力于解决群众最期盼最迫切的难题，关心群众的生产生活环境、精神文化生活，始终坚持做好民生工程。累计投入 x 余万元，完善基础设施，村容村貌发生翻天覆地的变化，村庄宜居环境逐步向好，群众幸福指数不断提升。

x 村党总支坚持党建引领基层治理、促乡村振兴主基调，深入推进党建引领基层治理向湾组延伸，在王俸咀垆探索建立“红星之家”。

强阵地。运用闲置仓库就地进行改造，作为党小组活动阵地，覆盖周边垆组，也是王俸咀垆村民议事要地、红白喜事办理场地、居家养老活动地方、安全联防集合阵地。

优环境。全力改造垆组环境，使用竹篱笆 x 米，种植各色绿植 x 余棵，草皮 x 平方米，刷白墙面 x 平方米，进行墙面彩绘创作，为“单调”的农村增添活力。

建制度。在 x 村党总支的带领下，王俸咀进一步完善村规民约，建立“门前三包”制度，共产党员实行挂牌亮身份，联系周边 5-10 户困难群众，主动担当，做优秀的宣传员、带头人。设立党员积分制度，普通党员认领民生实事，党员做事，群众打分，在党员评先评优过程中作为重要依据，激励党员干事创业服务群众，致力于党员群众共同治理，打造一个生活环境好、邻里相处和谐、百姓安居乐业的幸福 x

产业发展是实现乡村振兴的根本路径。近年来 x 村一直致力于探索发展产业，先后进行油茶、药扁豆种植、“生猪代养”等尝试，为现今的产业发展积累了经验、打下基础。

2020 年初，x 村确立了“立足当前抓脱贫、着眼长远抓产业”的指导思想，努力探索“三足鼎立”（以市场主体为主的支柱产业、以村“两委”为主的集体产业、以农户为主的自主产业）的产业发展模式。同年 x 月，x 余户种植的 x 余亩药扁豆已全部按订单式种植模式回收变现，户均增收 x 余万元；“生猪代养”项目已建成投产并实现村级集体经济年增收 x 万元。

2020 年，村级集体经济年收入达到 x 万元，相比 20xx 年村级集体经济年收入 x 元，实现了飞跃式发展；人均可支配收入达到 x 余万元，同 2015 年不足 x 元相比，增幅超过 x%。

2021 年，市场主体牵头的 x 亩万寿菊种植项目有序开展，预计为农户增收 x 余万元。

x 村党总支将继续坚持党建引领，充分发挥基层党组织战斗堡垒作用，真正深入群众、真心依靠群众、真诚服务群众，助力乡村振兴。

x 村：党建引领走出“小康路”

季分明，特色民居整齐划一，布局美、产业美、环境美、风尚美、生活美在这里正成为现实。一进入村庄，一幅幅乡村振兴的美丽画面徐徐展开……很难想象，过去处于山区的 x 村交通闭塞，经济落后，大部分村民为谋求生活大多外出务工，村里“空心化”“老龄化”严重，生产力低下。与贫穷相伴的是，村里矛盾纠纷时常发生，村党员大会不能正常召开，人心涣散。

绩效汇报会发言稿篇四

面进行全面评价的新型的教师队伍管理模式，对于调动人的

积极性，变人才资源为人才资本，提升学校竞争优势，促进教育事业健康发展起到了积极的作用，已日益引起人们的重视和关注。近年来，我县在该项机制的实施上作了一些有益的探索，也取得了一定的成效。

一、近几年我县教师绩效考核工作实践情况

现代管理学的研究表明，人的工作绩效的大小取决于他们的能力和激励水平的高低。在我县施行教职工岗位绩效考核奖励机制，目的是为了不断提高我县教师的职业能力和工作绩效，提高广大教师在执教中的主动性和有效性。同时，通过该项机制的实施，进一步巩固和完善教师工资保障机制，提高教职工待遇，推进我县中小学教师绩效工资制度改革，促进教育事业的健康发展。

(一) 考核工作遵循的原则

教师绩效考核是教师队伍管理的重要组成部分，是教师在工作中不断实现自我发展的内驱力，激励自己为实现工作目标，奋发向上、争先创优的有效管理方法。在教师绩效考核中，应遵循以下五条原则。

1、公平、公开、公正原则。公平性对教师工作具有重大影响。教师的积极性不仅受到本人绝对报酬的影响，而且受到相对报酬的影响。当发现自己的工作和报酬与他人比较是合理公平时，则心情舒畅，会更加努力地工作。崇尚公平，就要建立“干好干坏不一样，干多干少不一样，干与不干不一样”的分配机制。同时，教师绩效考核奖励机制倡导的是在公正的基础上全方位立体的综合评价，需要“全民动员”，进行360度的评价，让广大教师了解并参与到对自己的评价中来，充分享有知情权、参与权和决策权。因此，考核必须具有广泛性、公开性、全程性的特点。

2、重点关注结果，适度关注过程原则。教师绩效考核是学校

在一定的时期内，根据绩效管理的需要，针对教师承担的工作，运用科学的定性和定量的方法，对教师的工作结果和工作表现进行考核和评价的过程。从上述定义可以看出，对教师的绩效考核应该包括两个方面：对结果的考评和对工作过程的考评。在处理结果与过程的关系上，我们应遵循重点关注结果，适度关注过程的原则。重点关注结果，是因为一个没有好结果的过程是不完整且没有意义的过程；适度关注过程，是因为一个没有过程的结果是一个缺乏说服力且无法保证质量的结果。结果是过程的必然，结果靠在过程中一点一滴的积累。我们在重点关注年度考核结果的同时，也应适度关注教师平时的工作表现。做到平时有记载、学期有测评、年终有考核的全程评价。关注过程，还有利于及时发现问题，及时调整和修正工作中的不足和缺憾，避免“当事者迷”、“小错不改，铸成大错”，使教育教学工作沿着健康的轨道良性循环。

3、奖优激优，兼顾群体原则。“人性的第一原则就是得到赞赏。”每一个人都渴望得到赏识、认可和奖励，特别是当自己取得成功之时。绩效考核是对教职工学期工作业绩评价和奖励的重要依据，必须体现以业绩为主、奖优激优的原则。奖优激优、激励正气，能使每一位教师知道自己干得好还是不好，使每一位教师迸发出最大的工作热情，使每一位教师朝着符合学校期望的方向变化和发展。但是，我们也必须看到，绩效考核作为学校教职工工作奖评的重要内容，应兼顾教职工的整体利益，体现一定的基础性利益保障。

4、个体与组织相结合原则。社会学家和心理学家都指出，实现学校组织的需要不仅要依靠组织的力量，而且必须依靠教师个人的努力和积极性，尤其要凭借全体教师的凝聚力和团队合作精神。只有兼顾并尽力满足教师的个人的需求，才有可能最终实现学校的需要。个体与组织需要相结合，坚持用全面的观点看问题，在实现学校需要的同时，充分考虑教师个体的需要，并使教师清楚地了解学校的需要，对于增强广大教师的凝聚力，调动教师的积极性将起着至关重要的作用。因

此，我们要将对教师个体的考核和对学校的考核“捆-绑”进行，以实现个人利益与组织利益的和-谐统一。

5、定量为主、定性为辅原则。模棱两可、雾里看花或含糊抽象的字眼，是教师绩效考核的大忌。因此，教师绩效考核中，能用量化的数据，必须量化，使教师对具体要求摸得着、看得见、算得准、记得牢，更具操作性，以促进教师教学行为的进一步规范。但是，教师的工作不是重复性的简单劳动，而是复杂的脑力劳动，具有教学对象的特殊性、教学任务的多样性、教学过程的长期性、教学活动的创造性、教学方法的灵活性、教学成效的长期性等自身的特点。这种复杂性决定了教师评价过程应该是一个定性评价与定量评价相结合的过程。

(二)绩效考核的操作方法

绩效考核作为一项系统工程，几年来，我们一直遵循着自上而下、上下联动、整体推进、先粗后细的操作方法。

每月奖励800元、400元、200元和100元，鼓励广大教师长期从事山区教育工作。2014年，制定出台了《关于进一步加强中小学师资队伍管理的若干意见》，进一步深化人事制度改革，全面实施校长负责制、教职工聘任制、教师职务评聘分离制和教师资格制度。按照“按需设岗，平等竞争，双向选择，择优聘用”的原则，实行教师竞聘上岗，初步建立了“能进能出、能上能下”、“多劳多得、优劳优酬”的用人新机制。从2014年开始，根据《云和县人民政府关于设立中小学(幼儿园)教育教学年度奖的通知》设立教育教学年度奖，对教学改革和教育教学质量提高有突出贡献的教师在待遇上予以倾斜。2014年，为进一步提高优秀教师待遇，推进我县中小学教师岗位绩效工资制度改革，根据人事部、财政部、教育部印发的《中小学贯彻〈事业单位工作人员收入分配制度改革方案〉的实施意见》精神，制定出台了《云和县教育局关于义务教育阶段教职工岗位绩效考核奖励实施意

见(试行)》(云教办〔2014〕50号)。规定绩效考核由工作量津贴和年终绩效考核奖两部分构成,其中工作量津贴根据教师个人的实际工作量按月发放,年终绩效考核奖根据学校对教师的绩效考核结果予以奖励。一系列政策、措施的出台,确保了教师绩效考核机制的顺利实施。

2、学校层面考核奖励。教职工考核奖励工作是学校工作的一个重要环节,有利于充分发挥教师的主观能动性,保证教师队伍的良好素质。近年来,教职工考核奖励问题越来越受到各校的重视,各校纷纷根据上级要求,结合自身实际制定和完善了各类考核制度。如云和中学的《云和中学教职工考核方案》将考核内容分别归入各处室、年级段、教研组进行考核,学校考核小组根据各处室打分评定教职工考核等级。其中教师考核先由各处室、年级段、教研组进行评分,再由校考核小组评定等级;职工考核先由教师、相关处室、分管领导进行评分,再由校考核小组评定等级;中层干部考核先在全体教职工中进行民测,然后由分管领导、主要领导进行评分,最后由校考核小组评定等级;兼课中层干部、职工实行“双考核”。兼课中层干部考核分由“教师考核分”和“中层干部考核分”各取50%组成,兼课职工考核分由“教师考核分”和“职工考核分”各取50%组成。云和二中的《云和二中教职工考核方案(修订稿)》则注重日常教学工作、教辅工作和工作实绩,考核分教师考核、职工考核与中层干部考核。云和县实验小学的《云和县实验小学教师工作考核方案》分为德、勤、能、绩4大块内容,将教师职业道德、教学常规、教学成绩等一一罗列其中。

(三) 主要成效

一是激发了各校对进一步完善管理机制的实践与思考,学校管理水平不断提高。绩效考核奖励机制的实施,各级各类学校制度建设得到进一步完善,管理水平进一步提高,广大教师的积极性得到充分调动,教师在教学工作中的主动性、创造性作用得到充分发挥,从严治教、规范管理、严谨治学、

文明健康的教风、学风和校风进一步形成，促进学生德、智、体、美全面发展的质量观、人才观、教育观逐步树立。

二是激发了教师专业化发展的内驱力，学科带头人、骨干教师人数逐年增加。2002年，全县有在编在职的省特级教师1名，市学科带头人12名，省教坛新秀2名。目前，这一数量正呈逐年上升的趋势。全县有在职的省特级教师1名、市学科带头人26名和县学科带头人96名，省教坛新秀2名，市名校长1名。

三是激发了教师参加在职进修、提高水平的自觉性，专任教师学历合格率和提高率明显上升。目前，全县小学、初中、普高、职高专任教师学历合格率分别由“十五”初的97%、88.8%、47.1%和47.1%提高到了100%、100%、97.56%和92.97%，小学和初中专任教师学历提高率分别由“十五”初的9%和7%提高到了89.11%和73.45%。

四是激发了教师投身教育教学改革的积极性，教育教学质量稳步提高。几年来，我县高考万人上线数均保持在全市中上水平，高等教育毛入学率达到全省平均水平；县职技校一次性推荐就业率均保持在95%以上，学生初级证合格率达到100%，中级证合格率达77.7%；中考质量的综合评价和各学科评价达到全市中上水平；中小学学科竞赛和体育艺术特长成绩逐年提高，部分项目处于全市领先水平。值得一提的是2014年，高考上线人数由2000年的213人上升到647人，上线率达86.3%，超过省平均水平。

五是激发了教师参加教科研的主动性，教科研成果显著。仅2014年，全县就有45项课题、200多篇论文在省、市评比中获奖，其中获市级一等奖以上课题就达6项。与此同时，县实验小学和县实验幼儿园被评为了省校(园)本教研示范学校。

三、存在的困难和问题

反思我县教师绩效考核奖励机制，在提升学校管理水平、激

励教师积极性等方面虽然起到了积极作用，收到了较好的效果。但从一定意义上看，这种岗位考核奖励还仅是一种相对单一、较浅层次的考核，还未能很好地深入人力资源管理的内层，尚处于探索阶段。用管理学的棱镜透视它，以下问题尤为明显。

1、考核奖励机制有待进一步完善。建立一套学校领导与全体教师经过共同讨论、共同认可的考核标准、考核程序和考核方法，真正形成教师按考核标准履行职责，学校靠考核标准规范教师行为的有效机制，是一个长期的、系统的工程。目前，由于历史的原因，各校对教师进行学年度绩效考核时，分别有各自的考核方案，考核的内容、形式等存在较大差异，缺乏统一的标准，都或多或少存在不足，有必要进一步完善，并逐步形成全县基本统一的教师绩效考核奖励机制。

2、考核指标体系有待进一步细化。考核指标体系是绩效考核目标和内容的具体化，是对教师岗位职责和工作任务情况进行全面检查和科学评估的重要依据，也是促使广大教师努力工作和持续发展的目标导向。我县现行的绩效考核体系究其具体内容和基本做法，还存有欠科学的成分。一是指标体系结构不够合理，层次不够分明。合理的考核机制其考评主体必须实现多元化，指标体系不仅要包含学校层面，也要包含团队层面(教研组、年级组)、教师个体层面以及家长、学生层面的内容；二是指标体系粗放性明显，精细化不够。考核办法中提到的工作量补贴没有进一步给学校操作层面以细化指导，特别是很多工作不能完全量化，考核实际上出现了一定程度的“盲点”。三是指标的操作性不强。考核依据缺乏学校的日常考核作为基础铺垫，指标体系模糊性较强，影响了评价的准确性。

3、重考核轻沟通现象有待进一步改变。绩效考核是一个被管理者与管理者双向沟通的动态过程。及时向广大教师进行有效的沟通，提供反馈信息，肯定成绩或指出问题和不足，提出改进工作的建议和要求，并帮助制定工作提高计划，促进

教师全面提高，切实提高教学质量，这才是绩效考核真正的目的所在。为此，在绩效管理与实施的过程中，沟通显得更为重要。然而，目前很多学校都没有注意到这一点，没有充分认识到沟通、反馈的重要性，没有让被考核教师充分及时掌握自己的相关情况。学校认为绩效考核就是为了对教师做出奖励或惩罚的决定，仅注意了教师的问题，而没有在反馈过程中听取教师的意见，相应调整绩效考核方案的意见和建议，或者没有针对有关问题，改进绩效考核方案等，使得绩效考核无法实现纠正偏差、持续改进的目的；教师认为绩效考核就是为了对教师的教育教学行为进行管理和认定，考核是学校的事，自己只是服从、遵守就是了，积极性有待加强。

4、绩效考核作用有待进一步发挥。由于受经济发展水平和财力所限，政府用于绩效考核的经费不是很多，激发作用及效果还不够显著。近年来，虽然与考核机制相应的配套制度在不断完善，外在奖励与内在奖励的政策在不断出台，但由于制度的实施水平各有差异，尚有图形式，“走过场”的现象，评价信息较片面、评核过程不够细致、评价结果反馈机制不健全的问题依然存在，绩效考核作用有待进一步发挥。

四、新形势下进一步推进教师绩效考核奖励机制的对策和建议

通过几年的摸索与实践，我县的教师绩效考核奖励机制在内容、方法、体系等方面正逐步完善，并已初步建立了比较全面、切合实际、简便易行的考核评价体系。但是，该项机制在朝着科学、规范、先进、高效的现代管理制度完善的过程中，还应进一步研究探索。

1、必须坚持绩效考核的正确导向。考核奖励工作能否引导广大教师把工作的重心放在履行岗位职责、实现工作目标上，关键是坚持正确的导向。主要包括：一是科学性原则。一方面，考核机制要以现代教育理论为指导，其评价标准、程序、方法及评价结果不仅要符合教育规律、教学原理、教师的职

业特点和心理特点，而且要符合本地区和本学校的实际情况，能为全体评价者与评价对象所接受；另一方面，考核奖励工作要采取实事求是的态度，尽可能全面地反映教师工作的特点和工作各个方面，确保考核结果的客观、公正、准确。二是指导性原则。充分发挥“指挥棒”作用，正确引导教师的努力方向，促进学校与教师的共同发展。如在设计考核指标时，应对一些导向性的项目给予特别的权重，如教育教学质量、师德师风等。三是可行性原则。进一步认真深入细致研究考核方案，使考核尽可能量化，保持尽可能高的可比度和较强的操作性。

2、注重协调“软与硬”的关系。绩效考核只是激励工具的一种，应配合对教师师德教育工作的开展，“一软一硬”共同作用，才能达到最佳激励效果。不能单一抓“软”，更不能单一抓“硬”，毕竟教书育人中师德是第一位的。因此，我们在实际操作中，要一手抓“强化岗位责任”的师德教育，一手抓绩效考核，配合进行。正如一位企业家所言：“员工是人而不是一般动物，除了面包以外，还需要梦想、阳光、愉悦、尊严、荣誉、友谊和人文关怀。”所以，如何客观、公正、公平、有效、权威地评价教师的工作还有许多问题值得探索解决。绩效考核是否真正有效，关键还是看是否有利于提高广大教师在执教中的主动性和有效性，是否有利于提高教师的职业能力和工作绩效，是否有利于保持学校的可持续发展和长期稳定的教学质量。

3、努力构建和-谐的团队文化。教师是学校的第一要素，是学校的主体，学校教育的一切活动都离不开教师。只有调动教师的积极性，才能提高学校教育教学的质量。为此，我们应努力构建和-谐的团队文化，让教师的需要与学校的需要保持一致，让广大教师真正认识到自己是学校的主人。我们认为，和-谐的团队文化应该具备以下两个特点：一是具有健康向上的学校氛围，学校人际关系和-谐，干群关系融洽，教师在一种充满信任的环境中愉快地工作、学习和进步，并享有学校管理的`知情权、参与权和决策权。二是教师能在工作中

获得专业发展的机会，他们的专业发展目标与学校发展目标获得教师和学校共同认可。

4、积极营造尊师重教的社会氛围。马克思主义学说认为，需要是一种客观规定，它取决于主观，所表现的是对需要的主观反映。一方面，个体的需要取决于生产力发展的程度和一定的社会关系；另一方面，任何个人只能在一定生产力下的社会关系内部满足自己的需要。建立和完善教师绩效考核奖励机制，其目的是创设一个激励环境，激发教师在此“天空”中充分、自由、和谐发展。绩效考核只是一种激励的辅助手段，在一定时期内有一定的作用，更主要的还在于思想政治工作，在于整个社会营造浓厚的“尊师重教”氛围。

5、努力实现评价主体的多元化。即评价主体由教育行政部门这一单纯主体转变为学校管理者、同行教师、家长、学生以及教师本人等组成的多元主体。他们都可以对教育活动进行评价，不仅包括自上而下的领导评价、专家评价，而且包括平行的同事评价和自下而上的学生评价、家长评价及评价对象本人的自我评价。评价主体的多元化，一是使教师评价更加民主，促进多元评价主体的优势互补、相互配合，建立相互对话与协商的机制；二是可以多渠道地收集信息，多视角地观察教师的工作表现，获得更加全面、客观、公正的评价结果；三是使教师评价活动成为一种交互活动，全体参与者相互吸取经验教训，取长补短，各有收获，共同进步。

6、不断完善绩效考核的操作程序。科学、先进、规范、高效的教师绩效考核奖励机制的形成必须经历一个长期不断完善的过程。一项好的考核机制尤其要避免考核工作上的简单化，必须配备有科学、规范、到位的操作程序。通过近年来的实践，我们也取得了一些经验。如我们将绩效考核奖励划分为工作量补贴和学年度绩效考核奖两部分内容，并将考核过程分为三步：一是工作量计算。综合考虑各校的办学规模、教师编制数和设岗情况，核定学校总的基本工作量。教职工个体基本工作量由学校根据总工作量和岗位实际予以分解。二

是学年度绩效考核。根据《关于加强云和县学校内涵建设创建特色学校的实施意见》的要求，教育行政主管部门对学校内涵建设工作进行学年度综合考核，并根据考核结果，设不同奖级，对绩效考核奖励经费实行“以奖代补”制度。三是学校对教师进行学年度绩效考核。即在教育行政主管部门的指导下，学校按照客观公正的原则，制定和完善以突出聘任制、强化岗位绩效管理为重点的教职工年度考核方案，并经教职工大会或教职工代表大会通过后，组织实施学年度绩效考核。但是，绩效考核是一个循环往复、周而复始的过程，每一轮的考核结束，就意味着下一轮考核的开始。每一轮的考核方案、考核对象、考核标准及对考核结果的解析都需要结合实际进行适度的调整和更新，特别是对考核结果的解析与反馈，更是要因人而异，因事而论。此外，目前我们所采取的考核机制，尚存在很多亟待完善的地方，如评价信息获取较片面、考核过程不够细致、考核结果反馈机制不健全等问题，这些都需要我们在实践中不断完善考核操作程序。

7、努力提高绩效考核的实施水平。教师绩效考核奖励的组织与实施也是考核工作的关键环节之一。有了科学的指标体系，如果宣传发动不广泛、组织不得力、工作不做细，就可能使计算结果失真，影响考核的公开、公平和公正。为此，我们要多措并举，确保考核奖励工作稳步推进。一是县教育行政主管部门和各相关学校要成立绩效考核工作领导小组，广泛征求意见，制定相关文件，切实提高组织和实施绩效考核的能力。二是加强绩效考核的过程管理。按照科学、民主的程序运作，切实将各项制度落到实处，切忌图形式，“走过场”，对考核过程中出现的问题，及时发现、及时解决，保证绩效考核工作有序进行。三是要及时反馈考核信息，适时、适度地对教师工作结果和工作表现进行甄别，奖优罚劣。事实证明，尽快向教师提供反馈信息，将产生最佳的效果，如果在考核结束几周或几个月以后才向教师提供反馈信息，不仅对教师而言不公平，而且其效果将大打折扣，极易使考核流于形式。

8、进一步提高绩效考核的保障水平。随着教师绩效考核奖励机制的深入实施，与之相适应的保障水平也必须不断提高。一是进一步完善绩效考核奖励机制的相关管理制度，加强对考核评价的过程管理，针对各校绩效考核奖励方案制定与落实的情况，要加强督查力度。二是筹措好教师绩效考核奖励经费。将教师绩效考核奖励所需经费列入年度财政预算，同时积极争取上级部门、社会各界、发达地区、企事业单位、个人等社会力量捐资助学，扩大经费来源，确保教师绩效考核奖励经费落实到位。三是进一步明晰绩效管理理念，坚持采取过程管理与目标管理相结合，平时考核与定期考核相结合的办法，科学利用现代技术手段，准确处理测评数据，提高考核的信度，增强考核的规范化和透明度，扎实、稳健地推进这一机制深入实施。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索学校绩效考核汇报材料。

绩效汇报会发言稿篇五

大家好！

肩负家长的殷殷期望，告别了五彩斑斓的暑假生活。怀着梦想与希望，走进市第十三中学，同时，也迎来了一次品格和意志的考验——十天军训。

走进中学校园所面临的第一课，军训。但这决非普通的一课。这一课中，经历平日难以经历的艰辛，获取教室无法获取的知识，充分品尝火热军训生活的甜酸苦辣；这一课中，所经受的所积淀的不仅仅是身体的考验，不仅仅是意志的锤炼，不仅仅是品格的培养，更是心灵的净化，更是情感的熏陶，更是精神与人格的升华。

让我学会了独立，同学们让我感谢军训。像沙漠中挺立的一

棵胡杨，挺拔出生命的大气，挺立出生命的鲜活；让我学会了坚强，学会了执着的追求；十天的军训，将教会我如何正确看待现实和未来，如何接受成功和失败，将永远保持一颗进取之心，勇攀人生的峰巅。

伴着脚步的铿锵，同学们就让我共同迈开坚定的步履。让我以饱满的热情、良好的精神面貌去迎接高中三年的生活，以军训中培养起来的坚毅果敢，去克服我今后的每一次挑战，并在三年后取得辉煌的成绩。

谢谢大家。

绩效汇报会发言稿篇六

某某镇（乡）位于 XX 最南部，西与 XX 接壤，东与 XX 毗邻，南与 XX 镇相连□XXX□XXX 镶嵌其中，土地肥沃，民风淳朴，自然资源条件优越，水域众多，鱼肥粮丰。某某镇（乡）人口 万人，下辖 XX 村 XX 场，XXXXXX 个村民小组□XXXXXX 个自然湾，面积 XXXX 平方公里。某某镇（乡□XX 村、XX 村以创建区级第一批党建引领乡村治理促进乡村振兴示范村为契机，充分发挥党建引领在乡村振兴中的重要作用，坚持以党建领航、以上率下、以学促行、示范带动推进新时代乡村振兴秀美画卷。

一是坚持党建领航。始终坚持党对乡村振兴工作的绝对领导，乡党委始终把乡村治理工作抓在手上，主要负责同志亲自过问、亲自研究、亲自部署，坚持每周研究调度，夯实党建基础。加强对换届后村“两委”班子运行情况调研分析，对苗头性问题及时提醒谈话。利用面对面开展“XX 夜话”活动、村级议事会、村民理事会等载体，支部主动述职汇报，村民参与评议，形成了群众问题群众评、群众问题群众议、群众问题群众参与的治理新格局，真正把力量整合起来、把党员组织起来、让群众参与进来。

制定了村干部分片包保制度，建立了“党支部—党小组—党员中心户—党员群众”的联系服务群众体系，平均每个党员中心户负责联系 xxxx 户群众，形成了支部带动党员、党员撬动群众、群众辅助支部的良好互动循环。

三是坚持以学促行。xx 月以来，组织相关人员赴 xxx、xxx 等地学习参观示范点 xx 个；组织各支部负责党建同志到 xx 乡、xx 镇学习参观党建工作、人居环境整治先进经验和做法，持续加强支部班子学习建设，提升班子战斗力。xx、xx 村正在遍访乡贤，增进与乡贤的感情，积极引导他们把好的想法、新的技术和富余资金参与家乡建设，为家乡乡村振兴事业添砖加瓦。结合推进“我为群众办实事”常态化制度化，大力开展“民情大调研、大走访、大宣传”活动，深入村组，采取发放宣传单、入户讲解，组织座谈等形式，确保乡村振兴政策传导到基层，赢得群众的支持。

四是坚持示范带动。聚焦乡村振兴产业这个关键，做大做强特色产业，不断优化农业产业结构，打造乡村振兴产业发展样板，抓点带面，辐射带动周边村民参与乡村振兴工作。xx 村逐步形成以 xx 为主轴，以 xx、xx、xx 公司、xx 公司为龙头的产业发展格局。xx 村逐步形成以 xx 农业合作社、xx 生态养殖场、xx 产业集团有限公司、xx 月季果蔬博览园为依托，进一步完善旅游、采摘、垂钓、餐饮为一体的休闲观光产业，不断发展壮大村级集体经济。

一是村庄人居环境整治依然困难较大。村民受生活习惯影响，一时间难以改变思想观念，存在说—说—动—动，不说—不动—不动的现象，同时一些农业污染现象依然严峻。

二是“三农”带头人亟待培养。现有一些产业基础，但是优秀专业人才少，利用资源开创新业态能力与动力不足，在村劳动力学习意愿不强，村内又无培养平台，导致后备力量不足。

三是产业基础薄弱。面临产业链单一，农产品有而不优，抗风险能力一般，受市场变化影响较大。

一是进一步强化党建引领。把党的领导融入基层社会治理，构筑基层社会治理“桥头堡”。通过设立党员“红黑榜”等方式，树立 xx□xx 个身边的乡村振兴典型，发挥好党员干部先锋模范作用。充分挖掘村级议事会、村民理事会、村务监督委员会等自治组织在乡村振兴中的作用，严格落实重大事项“四议两公开”制度。

二是进一步激发基层党组织和党员活力。探索“小网格”“大党建”，实现网格吹哨、党员报到。着眼于党风促民风，持续“xx 夜话”实践活动，真心实意解民忧克难题。深入开展山林水面承包清理和三资管理，确保每个村有资源，资源变资金，有能力为群众服务，持续推进乡村振兴工作。

三是进一步保护生态环境。逐步建立党员包片，建立责任区，人人参与的环境保护机制，整村推进农村生活污水、黑臭水体治理，做好雨污分流项目，统筹推进农村环境整治，大力开展保护生态环境宣传教育活动，培育村民保护生态环境自觉意识。