最新教师考核方案德勤绩能(优质9篇)

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。优秀的方案都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是小编为大家收集的方案策划书范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

教师考核方案德勤绩能篇一

为了更好地提高青年教师的综合素质，塑造良好的青年教师形象，激发青年教师的热情和潜力，进一步增强我校教师教书育人、为人师表的自觉性，弘扬“树德修身”的师德风范，结合营东市教育局开展的“与教育家同行”教师读书活动，学校决定举办以“与教育家同行”为主题的“新星杯”青年教师演讲比赛。

组长:

副组长：

成员：

第五届师带徒活动中的年青教师全部参加。

2.演讲稿要求：取材要主题鲜明，视角独特，标题新颖；情感真实，语言生动，鼓舞人心。

3.演讲要求：声情并茂，有感染力；举止大方，形象可亲；脱稿演讲。

3.活动总结阶段（12月16日-12月31日）：以此比赛为契机，掀起新一轮“奉献在岗，敬业爱生”的热潮，促进教师队伍整体素质的提高。

1.演讲时间：演讲限时6分钟。

2.比赛顺序以赛前抽签方式确定；

3.采取现场评分办法进行评分。

4.比赛计分：各位参赛教师得分按100分计。计算方法为去掉最高分和最低分，取其他评委平均分。

5.演讲可以配乐，参赛教师需自带光碟或u盘。

设个人一、二、三等奖若干名。学校将颁发荣誉证书及纪念品。比赛成绩计入师带徒活动的.年度考核分数。

未尽事宜，另行通知。

教师考核方案德勤绩能篇二

全而贯彻国家教育方针，积极推进素质教育，规范考核程序，客观、科学地评价教职工一年来全面工作情况，有利于规范教师行为、充分调动广大教职工的主动性、积极性和创新性，全面提高教学质最，合力打造盐中品牌。依据国家、省市有关法律、法规，结合高中教师工作实际，特制定本方案。

高中部全体科任老师。

对每位老师实行百分制考核，一学期考核一次。项目包括德(思想道德素质)(5分)、能(文化业务素质)(5分)、勤(教学行为规范)(5分)，绩(教学成绩)(20分)，廉(廉洁从教)(5分)和工作量(60分)六大项。

个人考核结果与教师绩效工资直接挂钩。

(一)德(想道德素质)5分)

1、加强政治学习、关心国家大事，忠诚教育事业，积极参加学校组织的政治学习、升旗等集体活动。否则缺席一次扣1分。请假者扣0.5分(公差除外)。

2、服从领导、团结协作、识大体、顾大局。不服从领导，一次扣2分；煽动闹事，一次扣5分。

3、以情感人、以理服人、不体罚或变相体罚学生(打骂学生，让学生站在教室外而等)，发现一次扣1分；家长反映到领导处经核实无误后，一次扣2分；反映到上级部门或通过媒体曝光，给学校造成负面影响，一次扣5分。

4、该项考核扣至零分为止。

(二)能(业务素质)5分)

1、积极参加学校组织的各项业务培训活动、认真参加教研活动。否则，缺席一次扣1分(公差除外)。

2、虚心学习、坚持听课、教龄三年以内，每周听课不少于3节；三年以上五年以下，每周听课不少于2节；五年以上，每周听课不少于l节。以听课本笔记为准，少听一次扣0.5分。

4、积极参加示范课、观摩课、优质课、研究课和教学能手评选等活动，凡参加者一人次奖励1分。

5、鼓励全体教师加强学术研究，踊跃发表论文，在市、省，国家级刊物发表者，分别奖励1、2、3分。

6、领导听课，提出表扬，奖励1分；批评一次扣1分。

7、青年教师务必认真参加公开课，无故不参加一次扣3分；获奖奖2分，受到批评扣2分。

8、该项考核下不保底，上不封顶。

(三)勤(行为规范)5分)

1、按时按要求交教学计划和总结，无计划或者总结扣2分；两项均无扣2分；计划总结不认真扣1分。

2、上课衣着得体、举止文明。穿拖鞋或奇装异服一次扣1分，坐着讲课一次扣1分；上课接打电话一次扣1分；工作日中午不得喝酒，违者一次扣5分。

3、加强劳动纪律管理，杜绝迟到早退现象，迟到或早退一次扣1分。

4、严格执行请假制度，确保出勤率，事假一天扣0.2分，病假一天扣0.1分；旷工一节扣5分。

5、作业及检查，每学期年级组牵头检查两次，评出一、二、三等三个类别，获一等奖5分，二等奖3分，三等扣2分，未批改作业扣5分。

6、教案检查，考核标准同“5”，无教案扣5分。

7、学情调查，每学期组织学情调查一次，评出同“5”。

8、上课、上自习期间，有学生无故缺席者、上课教师未登记的，1人次扣相应老师1分。

9、监考、评卷无条件参加，不参加一次扣2分。

10、该项考核下不保底，上不封顶。

(四)绩(教学成绩)(20分)

1、本项考核分均分(6分)、有效(7分)、贡献(7分)三项。

(五)、廉(廉洁从教)(5分)

1、廉洁从教、不以权谋私、不收家长财物、礼品等，发现一次扣2分。

2、不乱订资料、乱收费、否则，发现一次扣2分。

(六)工作量(60分)

1、对担任班主任的老师，按其工作状况予以奖励加分，具体标准为：高三：一等加20分，二等加18分，三等加15分；高二、高一：一等加18分，二等加16分，三等加14分。

2、担任教研组长者，每人每次加2分。

3、工作量考核(40分)：语数外10节或两个班；理化生、政史地12节或四个班：音体美计16节或八个班。工作量不足，少一节课扣3分；超工作量起一节加3分。

此方案每月由年级组考核一次，送交教务处。

教职工绩效工资分配以工作绩效考核为依据。每位教职工工作考核得分相加，得到全校教职工工作绩效考核得分总和。全校绩效工资总量除以全校教职工工作绩效考核得分总和，得到分值，分值乘以教职工工作绩效考核得分，即为教职工个人应得的绩效工资额度。

教师考核方案德勤绩能篇三

为了充分调动广大教师的工作积极性，提高办学效益，按照多劳多得、优劳优酬、奖勤罚懒、奖优罚劣的分配原则，根据市(连教政[20__]80号)、县(灌教[20__]9号)文件，结合我镇小学实际，在上年度绩效试行分配方案的基础上进行完善，制定本细则。

二、考核对象 本镇小学在编在岗教师

三、考核原则

(一)尊重规律，执行政策

(二)注重量绩，优绩优酬

(三)激励先进，优化管理

(四)客观公正，便于操作

四、实施方法：

教师考勤、教学常规扣款所得均摊给本校教师;教学业务奖、教学质量奖、活动竞赛教研奖和班主任费等累计总额从全镇教师的绩效奖励部分中均摊提取，奖给取得成绩、作出贡献的教师。获奖的相关证件时间按年度执行。在核算奖金时以学校为单位提供证书的原件与复印件，无证书类的要提供分管领导签字的证明材料。

五、考核内容分为七部分：

师德、教师出勤 、教学常规业务、教学效果、活动竞赛、班级管理、其它。

(一)师德

违反法律、法规、上级教育主管部门及学校规定的师德行为，造成严重后果的。不享受绩效工资部分。

(二)教师出勤(由各校考核,通过之日起执行)

1、每学期迟到或早退的次数不得超过两次，超过的每一次扣10元。

2、病事假须履行好请假手续(先经校长批准，再自行安排好课务，最后到教导处备案)，病假需出据县级以上医院证明，都要履行相关批假权限手续;无论病事假一天扣50元。

3、旷工每天扣100元。

4、重大活动、各种会议、值日等不能准时出勤的，每次扣30元(若因值日期间工作不得力，学生出现安全事故，一切后果自负)。

5、特殊的事假由各校研究决定。

(三)教学常规业务(由各校考核：以各校的平时检查、周查、月查等为主，镇小教组织的视导及随机抽查情况反馈至各校并纳入考核)

1、教学常规。

(1)课堂无人上课扣50元(若课堂上因无人上课出现教学事故，一切后果自负)。

(2)私自调课不按课表上课每次扣20元(调课必须经校长或教导主任批准，持“调课”通知单上课)。

(3)违反其他教学常规每次扣20元(无教案进教室、坐着上课、课中擅离教室、玩或长时接打手机、体罚学生等，若因体罚学生或擅离教室等违规情况而出现教学事故，一切后果自负)。

(4)语、数、英要定期对学生进行单元过关检测，并要附有相应的“学生成绩分析与教师的教学反思”，无检测成绩的每单元扣20元，无分析与反思的每次扣20元。

(5)不按时完成规定的或学校指定的其它业务工作，每次扣50元。

2、教学业务：

每位教师的年度底分为200分，按两学期的量化积分情况，年底按15%比例评出教学业务奖，获奖者每人奖200元。教师业务量化积分比重分四个部分：一是各校检查30%，二是镇期中视导20%，三是镇期末业务检查40%，四是镇抽查10%。

附量化细则：

按照教学进度表的进程，做到业务一天一结。教案确保提前一天按要求备好(提倡提前一周备课)，教案少一教时扣5分。上完的课要按要求及时写好教学反思(每课时一篇反思)，漏写一次扣2分。杜绝过度超前备课现象，在提前一周的基础上，超一周扣5分。语、数、英作业按进度少做一次扣2分，并要求当天改完(包括本校所规定的教辅用书中必做必改内容)，漏改一次作业扣2分。大作文少做一次扣5分，中作少做一次扣3分。作业批改的等第及符号要规范，作业中的错误要让学生订正，严禁套改。杜绝红错，尽量消除黑错，红错每一处扣2分，黑错每一处扣0.5分。各科作业的本数少于班级生数的，少一本扣0.5分,突破90%底限后,有一本扣5分。

(四)教学质量奖

1、普通教师(由小教统一考核)

(1)镇每学期举行期中、期末学科质量调研：在教学质量调研评估中，对教学效果较好的前三名予以奖励，分别依次奖励120、100、80元。

教学效果较差的且和班平均分成绩落差超过10分的给予适当扣款，超过部分以每分20元给予扣款。

(2)镇不定期举行的教学质量单项调研奖励办法按第(1)项标准减半奖励。

(3)县局教研室组织的调研检测，班科成绩进入全县班级数的前1/4，奖该科任课教师200元。如果片上调研检测，奖励第一名、第二名200、150元，取得第四名及以下成绩且和第三名落差超过10分给予200元罚款。

2、专职教师(由中心校负责考核)主要以参加各级各类的竞赛活动的情况及结果为考核依据。

(1)教师自身的业务培训及竞赛。凡是县局下发的通知，无论哪一级的培训或竞赛必须参加，因个人原因未参加的，每次扣相关教师50元;竞赛活动的获奖情况考核同普通教师。

(2)辅导学生类。凡是县局发出的通知，涉及到学生团体或个人的竞赛活动都必须参加，无故放弃每次惩相关专职教师100元。活动的获奖情况考核同普通教师。参加的竞赛活动都要有奖项，如果是零奖项的将惩相关专职教师100元(一年中未举行活动除外)。

(3)每位专职教师每学期末要对自己辅导的兴趣小组进行一次成果展示或汇报，并得到校领导与教师的肯定与认可。

(五)活动竞赛教研奖(由小教统一考核)

1、教师业务竞赛

(1)在镇举行的教师基本功比赛、优质课评比、优秀教案评比、会卷比赛等业务竞赛中，获一、二、三等奖的教师分别奖40元、20、10元。

(2)在县举行的教师基本功、优质课两项比赛中，获一、二等奖的教师分别奖100元、60元;参加市、省此类业务竞赛，分别增加60元、120元。

(3)在全县组织的教师业务考试中，成绩进入同学科前1/4的

教师奖60元。

2、辅导学生参加教育行政主管部门组织的竞赛

(1)团体类：(以校、班、组为整体)参加镇组织的竞赛活动获一、二等奖的辅导教师分别奖60元、40元;参加县、市级竞赛奖额分别是镇级的3倍、4倍(高一级的三等奖作为低一级的二等奖计算)。

(2)个人类：学生个人参加镇组织的竞赛活动获一、二等奖的辅导教师分别奖20元、10元;参加县、市、省、国家级竞赛奖额分别在镇级的基础上增加20元、30元、40元、50元(高一级的三等奖作为低一级的二等奖计算，奖金按学生获奖的个数统计)。(不含书法展示赛)

3、教科研奖

(1)课题在省、市、县级立项后并能认真按程序开展研究,并在规定时间内结题,分别奖课题主持人300、200、100元。

(2)论文在本省级以上正规主流教育刊物，如《江苏教育》、《教育研究与评论》、《江苏教育研究》等刊物上公开发表的，奖第一作者300元;在本市《连云港教育》刊物上发表,奖第一作者200元(发表的文章均要提供国家新闻出版总署、中国知网认证材料，认证权属小教)。外省级刊物不作奖励。由教育部主办或主管的国家级刊物奖励同本省级。

(3)参加省级 “教海探航”、“师陶杯”论文评比，获一、二、三等奖的,分别奖第一作者200、150、100元;在市级教育部门组织的论文、教学案例评比中获一、二、三奖的分别奖80、60、40元.在县级论文、优秀教案、教学案例、会卷评比中获一二三等奖,分别奖40、30、20元。(协会、学会等社会团体举办的评比中获奖的不作奖惩)

(4)教研活动:承担镇、网片、县级教学研讨观摩课或讲座的老师，奖20、30、50元。

(5)宣传工作。根据教育局宣传工作要求，外塑学校形象，促进每位教师做好学校信息宣传工作，在灌云教育信息网、连云港教育网发布学校工作信息达局宣传工作规定。(县教育信息网每月4篇，市教育网每月2篇。)按月核算县级每篇5元，市级每篇15元。每年度发放县局任务规定内绩效额度不超过500元。

每月完成教育局规定报道篇数后，另发布的学校信息报道以每篇县级10元，市级30元作奖励，另奖励部分总额度不超过500元。

(六)班务管理

1、津贴通过工作量及工作实绩的考核进行重新分配。

津贴(班均每月120元)根据各校考核班主任工作实绩发放，具体的考核细则由小教根据实际情况制定，围绕安全、常规管理、班队活动、阳光体育活动、学额巩固，参加县、镇、校各种活动及竞赛等方面定出细则，与津贴直接挂钩。

每学期根据班主任考核积分分三类发放：第一类占班额的`20%，发放标准为800元;第二类占班额的30%，发放标准为650元。第三类占50%，将班主任津贴余额均分。

2、在管理期间由于工作不得力，出现安全事故的扣除相应的班主任津贴;如出现重大安全事故，一切后果自负。

3、教干津贴参照班主任执行，平均额度不超过班主任一类标准。

(七)借用教师绩效考核

外借其它单位教师绩效考核：以本镇在岗教师最低绩效的90%为发放标准。

(八)实施

本方案自20__年9月1日起执行。