

教师工作综合量化考核评估实施细则

(六届四次教代会审议通过)

为全面贯彻落实党的教育方针，大力推进素质教育，切实加强教育教学管理，全面提高教育质量，完善公平竞争机制，对教师的政治思想、业务水平、工作态度和工作实绩进行定期考核评估，并以此作为绩效工资、职称评定、评先评优、表彰奖励的重要依据。现结合实际情况，特制定教师工作量化考核评估实施细则如下：

一、政治思想表现及道德品质（20分）。

（一）忠诚于人民的教育事业；拥护党的各项方针、政策；严格遵守《中小学教师职业道德规范》，无违法乱纪行为。

（二）服从工作安排，识大体，顾大局，工作积极、认真、踏实，事业心强，有敬业奉献精神；无消极怠工，敷衍塞责的现象。

（三）自觉遵守学校各项规章制度，遵守教职工行为规范“十不准”。

（四）热爱三中，关心集体，团结协作，为人师表，没有体罚、侮辱学生、损公利己、浪费水电等不良行为。

考核评估办法：学期末，由年级部主任和副主任对本组

教师进行评定，没有违犯上述规定的记 20 分，每违犯一条扣 5 分，可记负分。

二、出勤情况（20 分）

（一）全学期出满勤，无病事假，无旷课（工），无迟到早退现象，按时参加各项活动，不缺席者记 20 分。

（二）事假 5 分。全学期累计请事假 3 天以内不扣分，每超过一天扣 1 分。

（三）病假 3 分。全学期累计病假 7 天内不扣分，每超过一天扣 1 分。

（四）旷课（工）6 分。旷课一节扣 3 分，旷工一天扣 6 分，上课迟到、早退（含辅导课），每次扣 1 分。可记负分。

（五）旷会 6 分。政治学习、业务学习、教研活动、集体备课、每周一升旗、开会等重要集体活动，无故缺席一次扣 2 分，迟到、早退一次扣 1 分，可记负分。

考核评估办法：由办公室负责考评。病事假以请假条为准，其他以当时点名、签到和值周检查通报为准。

说明：因公出差不扣分，按规定要求请婚假、丧假、产假不扣分，但期满后无故不上班的以旷工论处，且每超过 1 天扣 1 分。

三、教育教学（300 分）

（一）工作量（140 分）。

1. 凡按照学校规定达到标准工作量以上的，且能够较好

地完成全学期教学任务者记 140 分。

2. 未达到标准工作量，按照实际工作量占标准工作量的百分比计算，计算公式为： $\frac{\text{实际工作量}}{\text{标准工作量}} \times 140 = \text{工作量得分}$ 。

3. 减分：A、把全学期工作量 140 分平均分配到该学期实际上课的周数上，代不满周数的实行减分。例如：一学期实际上课周数是 20 周，那么每周工作量分值为 7 分，缺一周减 7 分，缺一周以上的累加减分。

B、期中、期末两次统考及年级部组织的段考，每次监考和阅卷分别算作一周工作量，缺一次监考或阅卷，则减去一周工作量的分值。不缺的也不加分。（由年级部负责统计）

（二）教学计划（10 分）。学期初，按学校要求，年级学科组共同研究制定教学进度、目标要求、教学活动安排、教学研究专题等。个人制定教学简析、教育目标任务要求、为提高教学效果所采取的措施与办法、教学进度、优生辅导计划、后进生辅导计划（承担课外兴趣小组辅导的应有辅导计划），开学第一周内交送教务处，符合要求的记 20 分。每缺 1 项扣 2 分，扣完为止。逾期不交者记 0 分，并通报批评。（由教务处负责考评）

（三）备课（50 分）。所有教师在批阅导学案的基础上一律要进行二次备课。一篇教案总的要求是：1. 有明确的教学目标和目的（含知识、能力、态度、情感和价值观等方面）；2. 有具体的课时安排；3. 有清晰的教学步骤；4. 突出重点、

突破难点；5. 有启发学生思维的教法；6. 有针对性的学法指导；7. 基本作业练习；8. 板书设计；9. 课后反思等。教案设计要突出学生的主体地位和教师的主导地位，着重培养学生自主、合作、探究的学习方式，培养学生的创新精神和实践能力，使教师的教与学生的学变得丰富而有个性。

A、数量（40 分）。每学期按实际上课节数计算，数量够，内容充实，书写工整、美观的记 40 分。B、质量（10 分）。备课质量高，有创意、有特色的记 10 分，质量不高的酌情扣分。每缺少一篇教案扣 3 分，扣完为止。

考核评估办法：每周由年级部负责检查，期末总结给出得分。

（四）课堂教学（50 分）。课堂教学符合现代教学观的目标意识、主体意识、训练意识、情感意识、技能意识、效率意识、特色意识（详见本校制定的《高效课堂教学评价量表》）。

考核评估办法：每学期末由教务处组织各班全体学生对每位任课教师进行考评，满意率在 90%以上的记 50 分，每减少 5%学生满意率者扣 2 分，扣完为止。

（五）校本教研（40 分）：听课（20 分）、评课（20 分）

1. 听课：每学期每个教师必须听满 15 节课，并且要有评价意见或建议，缺少一次扣 2 分，扣完为止，以听课签到表本人签字为准，别人代签无效。

2. 评课：每次听课后都必须参加评课，不少于 15 次，缺一次扣 2 分，扣完为止。以评课签到表本人签字为准，别人代签无效。

统计办法：由年级部负责平时考核，期末汇总上报教科室，由教科室计算给出每人分数。

（六）教学总结（10 分）。每学期末所有任课教师都应写出教学总结。教学工作总结内容应包括：所任课班级学生情况分析；期中、期末统考成绩分析；知识与技能、过程与方法、情感态度价值观的“三维”教学目标任务完成情况；成功的经验（体会）和存在的问题；今后教学改革和提高教学质量的具体措施和思路等。

考核评估办法：每学期末由教务处组织集中检查。

合格记 10 分，不合格或未交的记 0 分。。

四、教学效果（260 分）

以期末统考成绩为准，A 类班和 B 类班分开考评，标准一致。以平均分为标准。计算办法：按照该年级该学科的成绩 A 等占 30%，B 等占 40%，C 等占 30%的比例，分别对应给出 260 分、240 分、220 分。然后按照等级总分之和除以所代班数得出平均分。计算公式为：
$$\frac{\text{所代各班学科等级分的总和}}{\text{所代班级数}} = \text{教学效果分}$$
。教学效果最高为 260 分，最低为 220 分。

说明：（一）A 类班不设 B、C 等。（高一、高二分 A 类、B 类，高三分 A、B、C 类，具体情况具体对待）

（二）因为教学效果是以平均分计算，所以期末考试全班学生都必须参加，未经教务处批准的，一律认定学分为 0，借读生、教师子女一律不纳入计算，但是要有考试成绩，以便发放成绩报告单，让本人和家长知晓考试情况。因病因伤请假一律由家长亲自到校凭县级以上病历和发票到教务处办理请假手续；因要事请假一律由家长亲自到校提书面申请，到教务处办理请假手续，其他情况不予认定。对于考试作弊的学生，除纪律处分，该科成绩作 0 分记入总分外，对监考教师因监考不严，不能认真履行监考职责，在基本分 600 分内扣除责任追究分 20 分，并通报批评。对隐瞒不报的监考教师给予同等处分，对考试前向学生泄露试卷内容，在批阅试卷和登分中弄虚作假的教师每次从基本分中扣除 50 分，并通报批评。考核评估办法：每学期末，由教务处负责统分，年级部主任负责计算记分。

（三）以上量化考核评估基本分为 600 分，结果低于 360 分的为不合格，另行安排工作。

五、加分因素

（一）凡担任班主任的教师按本年度（两学期）班主任量化考核为依据，每学期按 A、B、C 档分别加 5、3、2 分，由政教处负责统计赋分。

（二）辅导学生参加学科竞赛获奖的记分如下：

获 奖 项 分 别 记 分 级 别	一等奖	二等奖	三等奖
获县（区）级奖的每人次	3	2	1
获市级奖的每人次	10	7	4
获省级奖的每人次	20	15	11
获国家级奖的每人次	50	40	30

说明：1. 凡鼓励奖、优秀奖都按三等奖记分；2. 凡是辅导参赛考生而不担任该生常规教育的，记分减半，另一半记在该生原任课教师身上。3. 艺体类比赛获奖参照该标准减半记分。（教科室负责核实记分，只当年有效）4. 凡教育主管部门举办的竞赛及爱国主义读书活动参照学科竞赛辅导加分。

（三）教坛新星

省级记 30 分，市级记 20 分，区级记 10 分

说明：按当年最高级别记分，不重复计算。（由教科室统计）

（四）学科带头人及骨干教师

学科带头人：省级记 40 分，市级记 20 分，区级记 10 分
学科骨干教师：省级记 30 分，市级记 15 分，区级记 5 分

说明：按当年最高级别记分，不重复计算。（由教科室统计）

（五）优质课

记 分 项 获 奖 级 别	一等奖	二等奖	三等奖
校级每人次	1.5	1	0.5
区级每人次	4	3	2
市级每人次	10	7	5
省级每人次	30	20	15
国家级每人次	80	60	40

说明：按当年最高奖项记分，不重复计算（由教科室统计）

（六）论文发表及获奖

分 项 获 奖 级 别	一等奖	二等奖	三等奖
区级	1.5	1	0.5
市级	10	6	3
省级	20	15	11
国家级	40	30	25

说明：同一篇文章按当年发表论文和获奖论文最高级别记分，不重复计算，不同文章可重复计算。（由教科室统计）

（七）课题研究（以当年结题为准）

分 项 获 奖 级 别	组长	副组长	组员
市级	15	12	10
省级	30	24	20
国家级	60	48	40

（八）年度考核评优：每人加 5 分。（由办公室负责统

计)

(九) 设立特别突出贡献奖:

凡在教育教学改革、教科研、校本课程编写、教育教学管理、争创示范校、学校文化建设、争创省级示范高中等工作中做出特别突出贡献的,经校长办公会研究确定后,给本人加记 50 分,并颁发奖金或给予物质奖励。

六、减分因素

(一)《教职工行为规范“十不准”》,每违犯一条扣 5 分。

(二)工作中弄虚作假欺骗领导或同事,谋取名利的扣 20 分。

(三)与他人(包括校内、校外)打架骂架的,每次扣 20 分。

(四)酗酒闹事,每次扣 20 分。(同时报上级主管部门给予行政处分)

(五)严重损坏公物设施扣 10 分(同时还要按价赔偿)。

(六)因赌博、吸毒、涉黄等不轨行为被公安机关抓住,给予教育或处罚的,每次扣 50 分。

(七)因违反教育教学规律或者失职造成很坏影响,并因此被区教育局以上政府机关通报或被新闻媒体曝光的扣分如下:

1. 县(区)级通报或曝光扣 50 分

2. 市级通报或曝光扣 80 分
3. 省级通报曝光扣 120 分
4. 国家级通报或曝光扣 160 分

（八）因违反国家法律被刑事拘留的一票否决，取消所有绩效工资。

说明：1. 量化考核评估结果作为绩效工资等级确认、评优评先、职称评定、表彰奖励以及学科带头人、骨干教师评选的重要依据。

2. 加分因素凭获奖证书（原件）或上级正式文件，特别突出贡献奖以学校表彰文件为准。

3. 减分因素要有确凿的实证材料。

宿州市第三中学

2014 年 5 月 12 日