

2023年中学教师绩效考核方案(精选5篇)

为了确保事情或工作得以顺利进行，通常需要预先制定一份完整的方案，方案一般包括指导思想、主要目标、工作重点、实施步骤、政策措施、具体要求等项目。写方案的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下是我给大家收集整理方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

中学教师绩效考核方案篇一

1. 县公立学校编内人员
2. 县待入编教师
3. 县聘编外合同教师

二、考核办法

我县现行学年度教职工绩效考核内容与《福州市属学校教师年度奖励性绩效考核方案（试行）》大致相同，是对教职工的职业道德、出勤、工作量、业务能力、专业发展、工作成效等方面进行考核。为减轻学校、教师工作负担，不做重复考核，直接运用现行学年度教职工绩效考核结果，按考核结果分档奖励。

三、分配办法

1. 县财政按每学年人均4000元安排年度奖励性绩效经费，县教育局按人均4000元核拨到学校，学校按教职工学年度绩效考核结果分档发放。考核优秀的`教职工发放4800元，考核合格的教职工发放3800元。
2. 因个人原因不参加年度奖励性绩效考核或考核未合格的人

员均不参加年度奖励性绩效工资分配。

3. 全县优秀人数控制不超过参加考核总人数的20%。
4. 新招聘人员当年考核不定等次，按合格等级、实际在岗月份计发。
5. 减少人员按学年度实际在岗月份计发。
6. 根据学年度教职工绩效考核结果一次性发放。

四、执行时间

按学年度发放，从20xx年9月起执行。

五、其他

县人民政府教育督导室、县成人教育服务中心、县电化教育馆等执行中小学工资制度的县属教育事业单位也参照本办法执行。

中学教师绩效考核方案篇二

- 2、为浮动工资及奖金的发放带给依据。透过考核准确衡量员工工作的“质”和“量”，借以确定浮动工资和奖金的发放标准。
- 3、透过考核，奖优罚劣，对员工起到鞭策、促进作用。

二、绩效考核的原则

绩效考核标准的制订要本着“规范化、程序化、标准化”原则。

三、绩效考核周期

学期考核：每学期末进行考核

四、考核资料

从工作量、工作表现、工作成效方面考核

五、考核方法

360度绩效考评法

360° 绩效反馈是一种较为全面的绩效考评方法，它是指帮忙一个组织的员工(主要是管理人员)从与自己发生工作关系的所有主体那里获得关于本人绩效信息反馈的过程。

我们利用多渠道收集信息的方式，全方位、多角度的反馈我们教师的工作。(可插图。就是首先，自我评价的过程也是一个自我分析、自我提高的过程。其次，系主任熟悉教师的岗位职责，他提出的意见常常具有建设性和指导好处。第三，学生与教师持续着最经常、最直接的接触，他们的具体推荐和意见有助于教师改善教学态度、组织管理等具体环节。第四，同行具有和评价对象相同或相近的知识和背景，从事相同或者相近的教学和科研活动，他们能够提出中肯的意见。

六、考核基本程序

1. 教师个人自评
2. 组织民主测评
3. 考核小组考核
4. 公示考核结果

七、具体实施：

1. 教师工作实绩考核量表
2. 平级互评
3. 学生评价

部门： 参评职工姓名： 职位： 日期：

八、分数计算方法及考核等级确定

九、考核结果的使用

1. 在全校范围内公布每年度本科教学业绩考核成绩优秀的教师名单。
2. 凡申报校园教学科研岗位、专职教学岗位聘任的教师，聘前考核期本科教学业绩须到达有关岗位聘任要求。
3. 凡申报高一级职称的教师，其教学业绩成绩须到达校园有关要求。破格晋升职称者，近三年教学业绩考核务必有一年为a□对于科研成果、社会贡献个性突出者，教学工作业绩考核也须连续为b以上；近五年来教学工作业绩考核累计三年为a者，优先晋升高一级职称；在最近三年中，其中二年教师教学工作业绩考核为d者，或最近一年教师教学业绩考核为e者，不得申报高一级职称。教授、副教授教学业绩考核为e者，降低一级聘用，直至合格为止。
4. 在省级各类针对教师开展的评先、评优项目中，在项目实施周期内教学业绩考核成绩务必有一年为a□
5. 教学业绩考核成绩为d者，由学院与校园职能部门共同向教师本人发出通知，提出改善要求。

6. 对教学业绩考核结果连续两年为e者，停止其教师资格，不得聘为教师。

中学教师绩效考核方案篇三

一、绩效考核的目的

2、为浮动工资及奖金的发放提供依据。通过考核准确衡量员工工作的“质”和“量”，借以确定浮动工资和奖金的发放标准。

3、通过考核，奖优罚劣，对员工起到鞭策、促进作用。

二、绩效考核的原则

绩效考核标准的制订要本着“规范化、程序化、标准化”原则。

三、绩效考核周期

学期考核：每学期末进行考核

四、考核内容

从工作量、工作表现、工作成效方面考核

五、考核方法

360度绩效考评法

360° 绩效反馈是一种较为全面的绩效考评方法，它是指帮助一个组织的员工(主要是管理人员)从与自己发生工作关系的'所有主体那里获得关于本人绩效信息反馈的过程。

我们利用多渠道收集信息的方式，全方位、多角度的反馈我们教师的工作。（可插图。就是首先，自我评价的过程也是一个自我分析、自我提高的过程。其次，系主任熟悉教师的岗位职责，他提出的意见常常具有建设性和指导意义。第三，学生与教师保持着最经常、最直接的接触，他们的具体建议和意见有助于教师改进教学态度、组织管理等具体环节。第四，同行具有和评价对象相同或相近的知识和背景，从事相同或者相近的教学和科研活动，他们能够提出中肯的意见。

六、考核基本程序

1教师个人自评

2组织民主测评 3考核小组考核 4公示考核结果

七、具体实施：教师工作实绩考核量表

2. 平级互评

3. 学生评价

部门： 参评职工姓名： 职位： 日期：

八. 分数计算方法及考核等级确定

九. 考核结果的使用

1. 在全校范围内公布每年度本科教学业绩考核成绩优秀的教师名单。 2. 凡申报学校教学科研岗位、专职教学岗位聘任的教师，聘前考核期本科教学业绩须达到有关岗位聘任要求。

3. 凡申报高一级职称的教师，其教学业绩成绩须达到学校有关要求。破格晋升职称者，近三年教学业绩考核必须有一年为a对于科研成果、社会贡献特别突出者，教学工作业绩考

核也须连续为**b**以上;近五年来教学工作业绩考核累计三年为**a**者, 优先晋升高一级职称;在最近三年中, 其中二年教师教学工作业绩考核为**d**者, 或最近一年教师教学业绩考核为**e**者, 不得申报高一级职称。教授、副教授教学业绩考核为**e**者, 降低一级聘用, 直至合格为止。

4. 在省级各类针对教师开展的评先、评优项目中, 在项目实施周期内教学业绩考核成绩必须有一年为**a**□

5. 教学业绩考核成绩为**d**者, 由学院与学校职能部门共同向教师本人发出通知, 提出改进要求。

6. 对教学业绩考核结果连续两年为**e**者, 停止其教师资格, 不得聘为教师。

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高校教师绩效考核方案。

中学教师绩效考核方案篇四

考核基本分为100分, 加分不封顶, 扣分最多为100分。

1、教学常规(基本为20分)。

(1) 按时参加学科组活动。无故缺席者每次扣5分, 请假者每次扣1分(因公、当天病、事假除外, 必须有书面请假条)。(由教研组长考核)

(2) 教师备课笔记由教务部门组织检查, 评价结果按好、中、差三等每次分别计加2分、0分、扣2分(一学期评比一次)。

(3) 作业布置、批改由业务校长组织检查, 评价结果按好、中、差三等分别计加2分、0分、扣2分(每学期评比一次)。

(4)听课节数达到规定要求，并有评课意见加2分，每少听一节扣1分，每缺一节评课意见的扣0.5分。弄虚作假者，查实一节扣2分。

(5)未经学校同意私自调课，每次扣2分，旷课一节每次扣5分。

(6)无故不监考一次扣10分，监考迟到一次扣5分，私自调监考一次扣2分。监考不认真扣5分，造成不良后果者扣10分。

(7)阅卷不服从学校安排一次扣5分，无故缺席者一次扣5分，阅卷不认真或弄虚作假造成成绩不真实，一次扣10分。

(8)各种成绩及质量分析不及时上交者一次扣2分。

(9)不服从学校课务安排一次扣10分，不接受学校安排的临时性工作每次扣5分。(校长室考核)

(10)上课时，坐着上课的、接听手机的、发短信的发现一次扣5分，手机铃声响扣2分。

(11)早读课、技能课迟到或早退一次扣0.5分。无故缺席一次扣1分。

(12)未经校长室同意私自为学生订阅资料的，责任人每次扣10分，并追究其相应责任。(校长室考核)

以上扣完基本分止，但加分不封顶，没有加分和扣分的得基本分。

2、教学工作成绩及其它(基本分60分)。

(1)实开公开课和示范课超过规定标准的并及时上交教案、评课表的教师每人加2分;面向市以上上公开课的教师加4分，面向区以上开出公开课的教师加3分。学期应开公开课或汇报课而未开的，未开课教师扣5分。(三年未达标教师开课要求以

考核要求为准，其他教师每学年必须在校内上公开课一节)。

(2)任教学科理论考试及格率在80%以上的，加2分;60%以下扣3分。

(3)教师任教学科参加考级考证通过率在规定标准以上的加2分-5分.

(4)辅导学生学科竞赛获奖，校级竞赛获一等奖辅导教师加2分;区级竞赛获一、二、三等奖分别加3、2、1分;市级竞赛获一、二、三等奖分别加4、3、2分;省级以上竞赛获一、二、三等奖分别加6、5、3分(超过3人获奖的，按3个最高级别累加，国家级另加)。

(5)有计划开展兴趣小组或第二课堂，并有活动记录、教案，辅导教师加3分。

(6)学生、家长来电、来信、来访意见较大，经查实确有责任的一次扣5分。

(9)上级主管部门的调研性听课，评为好课加2分，评为差课扣2分。

(10)学校领导巡课，发现教师教学不认真，课堂秩序混乱的扣5分。

(11)学生满意率超过85%加2分，70%——84%加1分，低于60%的扣2分。

以上扣完基本分为止，但加分不封顶，没有加分扣分的得基本分。

3、出勤(基本分20分)。

(1)每迟到或早退1次扣0.5分。(校办考核)

(2) 请假半天以上要填写请假单，由校长批准。一学期累计事假超过三天以上，有一天扣1分，病假不扣分，但必须出具医院诊断证明，否则以事假考核。(校办考核)

(3) 未经批准不参加教职工会、政治学习，业务学习，每次扣1分。(校办考核)

(4) 行政人员随机查岗，无故不在岗一次扣3分。

(5) 凡请婚假、产假应学校工作需要提前上班的教师，每提前一天加1分。

(注：要及时办理销假手续，以销假时日为准)(校办考核)

(6) 旷工一天扣10分。

以上扣完基本分为止，但加分不封顶，没有加分和扣分的得基本分。

中学教师绩效考核方案篇五

一、指导思想

为落实教师绩效工资分配政策，维护广大教职工利益，规范学校内部分配办法，以教职工绩效工资实施为契机，探索建立科学规范的教师收入分配机制，充分发挥绩效工资的杠杆作用，真正做到干与不干不一样、干多干少不一样、干好干坏不一样，激励广大教职工爱岗敬业，扎实工作，开拓进取，积极主动地完成各项工作任务，努力推进我校教育事业持续健康快速发展。

二、领导机构

学校成立绩效工资分配及实施工作领导小组，小组成员由校

领导、工会、教师代表组成，负责对教师绩效工资考核及绩效工资分配、发放、解释等方面的工作，确保绩效工资公平、公正地发放。

(一)绩效工资考核工作领导小组

组长：陈龙焯

副组长：游珍长

成员：姚有武、游诗专、管辉钟、曾则武、陈艳琴、吴增美、黎宝玉

三、实施范围和时间

列入我校2008年底调整中小学教师津贴补贴范围的中小学校正式工作人员，从2009年1月1日起实施绩效工资。

四、绩效工资的项目

生活补贴、岗位津贴、农村学校教师补贴、管理岗位津贴、工作量津贴、业绩奖励津贴。

五、考核分配原则

1. 不做平均发放原则。坚持多劳多得、优绩优酬，向一线教师、骨干教师和做出突出成绩的其他工作人员倾斜，同时，统筹兼顾理顺学校内部各类岗位人员之间奖励性绩效工资分配关系。考核分配与岗位、任务、业绩、责任紧密结合，重点考核教职工师德表现与工作业绩。

2. 实行动态管理原则。绩效工资以工作绩效考核结果作为分配的主要依据，实行动态管理。考核工作原则上以月为单位进行，业绩考核以学期和学年为单位进行。若教职工岗位工作量等有变动时，应按教职工代表大会通过的方案程序给予

调整。

3. 公开、公平、公正原则。绩效工资管理考核方案要充分征求广大教师的意见，做到统筹兼顾，接受广大教职员工的监督。

六、绩效工资具体实施办法

(一) 农村学校教师补贴(由教育局统一发放)。

农村学校教师补贴，主要是鼓励教师安心农村教育，鼓励城市教师向农村学校流动，统筹奖励性绩效工资总量的5%作为农村学校教师补贴，按离城的远近，分为三个等级发放。我校属于次偏远学校，月人均农村学校教师补贴30元。

农村学校交流到城区的不享受农村学校教师补贴，城区教师支教、交流到农村的享受农村学校教师补贴。农村学校教师补贴属基础性绩效工资每月随工资发放。

(二) 校长、书记的奖励性绩效工资

校长、书记的奖励性绩效工资由教育局在同级政府人事、财政部门核定的奖励性绩效工资的总额内，单独安排资金，由教育局考核、发放。

(三) 学校奖励性绩效工资

1、实施对象

包括学校副职、学校中层干部、教师及其他专业技术人员、一般管理人员。

2、主要构成

学校奖励性绩效工资由管理岗位津贴、工作量津贴、业绩奖励津贴三部分构成。

(1) 管理岗位津贴

根据市教育局相关文件精神，我校管理岗位津贴发放标准如下（按10个月发放）：

a□班主任(初小负责人、生管教师、食堂管-理-员)每人每月80元，

b□副校长及校长助理每人每月112元。

c□学校中层干部(含完小校长)每人每月96元。

d□中心校教研组长：每人每月30元。

e□各室(图书室、仪器室、电脑室、体育器材室)保管员每人每月15元。

以上各项职务如有兼职人员，则岗位津贴的发放就高不就低，不重复累计。

(2) 工作量津贴(每月180元)

a□正常出勤工作量：严格执行教师上班签到制和坐班制。迟到、早退一次扣3元，病假(附乡卫生院以上医院证明)、事假(法定假日除外)每天分别扣5元、10元，旷课每节扣30元；学校规定的活动(政治、业务学习，教研组会议、教研活动及其它集体活动等)，迟到、早退一次扣3元，病假、事假一次分别扣5元、10元，缺席1次扣20元(公假需经校长审批)。凡事假的课程由原任课教师自行调课，报教务处备案。

b□寄宿生管理教师值班期间要尽到安全监护的责任。迟到或早退一次扣10元，缺岗一次扣20元，并负当天该岗的一切责任。

c□超工作量(超课时)及补贴标准：提倡教师之间的互助精神，前五节代课不计课时，之后每代1节补贴5元，由教务处安排。按上级有关规定超工作量的教师(经学校确认)按实际超过的节数以代课补贴每节5元计算(代课补贴：从2009年9月1日起计算)。每学年末如果未完成五节义务代课的老师每节扣5元。

d□加班补贴：由于学校有临时性事务需老师加班的，由分管领导提出，校长同意，每人每天发放加班补贴40元。以上c□d项津贴控制在本校奖励性绩效工资总额的4%以内。

(3) 业绩奖励津贴

a□教育教学质量奖。每学年从学校绩效工资总额中预留5000元作为教学质量奖，预留2000元作为安全奖。具体根据《洪田中心小学教学质量考核方案》及《洪田中心小学安全考核方案》考核发放。(此次不预留，学年末预留。)

b□业绩奖励津贴：此项按市核拨总额扣除以上各项支出总额后的余额，按照当年教师年度考核结果划分优秀和合格两个等次。每个等次之间每月相差10元。(每个年度的1-6月以本年度7月份的年度考核为准，9-12月参照7月份的年度考核。)

c□校级领导因考核内容不同，以一等计算。

(四) 其他具体事项

a□关于受处分人员、请假人员奖励性绩效工资和其他人员的有关规定。

1受处分人员的奖励性绩效工资按下列办法执行：

(1) 受党、团内严重警告、行政记大过及以上处分的，处分期未满或虽未规定处分期但处分期未满一年的，按实际奖励性绩效工资减半发放。

(2) 受党、团内警告、行政记过处分的，按实际奖励性绩效工资75%发放。

2. 请假人员的奖励性绩效工资按下列办法执行：

(1) 当月病假累计达到15天(含节假日)的当月奖励性绩效工资不发放；本学期病假累计达到40天(含节假日)的不参与本学期奖励性绩效工资分配。

(2) 当月事假累计达到5天(含节假日)的当月奖励性绩效工资不发放；本学期事假累计达到15天(含节假日)的不参与本学期奖励性绩效工资分配。

(3) 当月旷工累计达2个工作日，当月奖励性绩效工资不发放。本学期累计旷工达5个工作日，不参与本学期奖励性绩效工资分配。

(4) 婚丧嫁娶产等假期按国家有关规定执行。

3、其他

学校教职工除享受国家规定的各种假期外，以下人员按下列规定管理：

(1) 凡教职工单位变动从批准使用新单位编制的下月起由新单位按绩效工资管理考核的具体实施方案执行绩效工资。

(2) 凡新招录(聘)教职工从批准使用单位编制的下月起执行绩效工资。

(3) 凡达到退休年龄的教职工，自办理退休的下月起不再列入执行绩效工资管理。提前退休、自动离职、终止或解除聘约合同的教职工等从办理有关手续的下月起不再列入执行绩效工资管理。

(4) 凡无承担学校(单位)任何工作的教职工不执行绩效工资管理。

b□对迟到、早退、不参加集体活动或无故旷课、旷工的，无正当理由不服从单位分配工作的，根据相关规定，结合实际制定量化考核办法，适当扣发当月奖励性绩效津贴。对故意不完成教育教学任务、违反师德规范，造成不良社会影响的，实行一票否决，取消当月奖励性绩效工资。

c□借用警务室、司法所、社区、三明外国语学校及外系统其他单位人员，由工资关系所在学校按本校教师平均数发放绩效工资。本系统单位之间交流人员，由用人单位提供考核结果，由工资关系所在学校按本校教师平均数发放绩效工资，若有担任班主任，可享受班主任津贴。

d□7□8月份的奖励性绩效工资按扣除学校安排各类值班费和加班费后按平均数发放。

六、绩效工资发放形式

依据中央、省、市出台的绩效管理辦法和中小学教育教学工作特点，中小学教职工绩效工资在7月和12月月末每半年集中发放一次。

七、本方案于二xx-x年十二月18日教代会票通过，公示时间为2xx-x年12月日至2xx-x年12月19日-23日。本方案由洪田中心小学绩效工资考核领导小组负责解释。

八、本方案未尽事宜，由绩效工资考核领导小组研究决定。

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教师绩效考核工资方案。