山亭区第四实验学校

教师发展综合评价指导意见

教师是学校实施素质教育，提高教育教学质量的根基。为加强我校教师队伍建设，调动教师的工作积极性，激发教师的工作创造性，持续提高教育教学质量，根据《中华人民共和国教师法》、《中华人民共和国义务教育法》和《中小学教师职业道德规范》，按照《教育部关于做好义务教育学校教师绩效考核工作的指导意见》、《山东省义务教育学校教师考评指导意见（试行）》文件精神，结合我校实际，制定本指导意见。

一、评价宗旨

本指导意见将依据目标，注重过程，通过多渠道的信息采集、交流分析，以多种方式对教师的工作绩效与发展状态作出积极、全面地评价，充分发挥发展性评价的诊断、激励与导向功能，促进教师自主发展。

二、评价对象

除由区教育局进行考核的校级干部以外的所有在岗教职员工。

三、评价领导

集团成立由集团校长任组长，分管人事的集团副校长任副组长，各校区校长为成员的集团领导小组，具体指导各校区的教师发展性评价工作；各校区成立校区校长任组长，副校长任副组长，中层正职为成员的校区领导小组，领导各校区的评价工作；各校区的教师发展性评价工作为由各校区的学术道德委员会组织进行，原始小分由各职能部门提供，学术道德委员会在主任组织下对教师的各项得分进行统计，复审，公示，公示无误后报各校区综合服务研究中心存档。实绩考核和年度考核时，各校区综合服务中心将成绩上报集团分管副校长，副校长报集团校委会，经同意后组织上报教育局。

四、评价原则

1.评价内容的全面性。评价的内容，既要关注教师的教，也要关注学生的学；既要关注教育活动的结果，也要关注教育活动的过程；既要关注教师个体在知识、技能和能力方面的发展，也要关注教师在情感、态度和价值观等方面的发展。

2.评价指向的发展性。评价的着眼点，既要面向过去关注对阶段性工作的分析诊断，更重要地是面向未来，从有利于教师专业发展的方向，对优点经验加以及时鼓励肯定，引导更好地发展，对存在的问题不足提出针对性的建议，为教师未来发展提供有效性支撑。

3.评价功能的激励性。评价的功能，要弱化以往的区分、甄别以及选拔等功能，而从促进教师自身发展，满足教师自我实现的需求等方面，强化对教师工作热情的激发。

4.评价主体的多元性。评价参与的主体，包括有学校管理人员、教师同行、教师本人以及学生和家长代表等组成。

5.评价过程的互动性。评价的过程中，评价者与被评价者是建立在双方互相信任的基础上，在资料的提供、信息的采集以及评价的反馈等方面，双方实现积极有效的互动。

6.评价形式的多样性。评价的形式，有日常性的评价，也有阶段性的评价；有单项性的评价，也有综合性的评价；有分层性的评价，也有统一性的评价。

五、评价办法

考核评价分行管工勤组、1-3年级组、4-6年级组、艺体组；任教语文、数学科目的教师兼带常识科目在所带语文、数学年级考核；同一学科跨年级任教的教师在课时量较多的年级考核（课时量相同的自选）。

六、评价内容

第一部分 职业道德

（50分+奖励分）

为进一步加强全体教师职业道德建设，激励广大教师力行师德规范，提高职业道德水平，增强教师职业道德考核工作的导向性、公正性、客观性、科学性，根据《中华人民共和国教师法》、《未成年人保护法》、《中小学教师职业道德规范》、《山东省普通中小学管理基本规范》、《枣庄市中小学教师职业道德考核办法》、《枣庄市教育局关于禁止在职在岗教师从事有偿家教的暂行规定》、《山亭区教师职业道德考核办法》（山教发〔2015〕20号）等精神，结合我校教育工作实际，制订本办法。

**（一）考核对象**

全体教职工。

**（二）考核内容**

考核的主要内容包括爱国守法、爱岗敬业、关爱学生、教书育人、为人师表、终身学习等六个方面。（附件1山亭区职业道德考核评价表）

**（三）考核程序**

1.学期师德考核。每学期期末按照《考核办法》对每位教职工进行师德评定。

2.年度师德考核。年度工作结束后，两学期的考核得分之和为师德考核最后得分。只有一个学期成绩的，另一个学期成绩按本系列成绩的同位次成绩记分。

3.确定师德等级。依据年度师德考核结果确定师德考核等级。学校分系列将师德考核分为优秀、合格、不合格三个等级，依据区相关文件确定各等级比例。

**（四）考核办法**

考核的基本方法是：日常考核、教师互评、家长评教。

1.日常考核（20分）

学校根据有关教育法律法规、《中小学教师职业道德规范》、市区有关规定规范以及学校《师德考核日常考核评价》，对教师日常师德表现进行考核评价。

2.教师互评（15分）

每学期末，按照《中小学教师职业道德规范》的六个项目分值，全体教师分别对教职工一学期的师德表现进行无记名测评。

3.家长评教（15分）

学校每学期利用家长会对所有科任教师进行一次评教。

未兼课的行管工勤人员以教师互评得分计入该项得分。

4.奖励

对见义勇为、常年资助贫困学生、经学校推荐的在公民道德建设中涌现的特别突出的事迹，并在区级及以上党报、党刊、电视等媒体报道的，按照全国、省、市、区分别计5、4、3、2分，以最高分为准，不累加计分。

5.一票否决

凡有下列情形之一者，其师德表现直接认定为不合格，不再参加其他等次的评定。

①散布违背四项基本原则的言论；参加邪教等非法组织，危害社会及他人的。

②酒后进课堂、在课堂上接打手机，造成恶劣影响的。

③道德品质极其败坏，影响恶劣。

④体罚学生或变相体罚学生造成严重后果的。

⑤以谋取个人利益为目的，以教谋私、乱收费，以及从事有偿家教造成恶劣影响的。

⑥因擅自离岗离职或工作失职造成较大学生安全事故的。

⑦在考试中出现泄密,有意引导、授意学生作弊,在阅卷、统计成绩时弄虚作假,导致严重后果。

⑧工作期间上网炒股、在互联网上发布或炒作不良信息等，诬告、打击报复他人的。

⑨其他方面违法乱纪受到处分的。

**（五）考核结果的使用**

1.教师职业道德考核结果作为教师资格认定、职务评审、岗位聘任、绩效工资发放、表彰奖励等的重要依据。

2.师德考核实行一票否决制，即师德考核不优秀，年度考核不能定为优秀；师德考核不合格的教师，年度考核定为不称职，当年不能聘用。

3.教师申报高一级专业技术职务，本学年度的师德考核必须是合格以上。

附件1：

山亭区教师职业道德考核评价表

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 序号 | 内容 | | 分值 |
| 一 | 爱国守法 | 热爱祖国，热爱人民，拥护中国共产党领导，拥护社会主义。全面贯彻国家教育方针，自觉遵守教育法律法规，依法履行教师职责权利。不得有违背党和国家方针政策的言行。 | 8 |
| 二 | 爱岗敬业 | 忠诚于人民教育事业，志存高远，勤恳敬业，甘为人梯，乐于奉献。对工作高度负责，认真备课上课，认真批改作业，认真辅导学生。不得敷衍塞责。 | 9 |
| 三 | 关爱学生 | 关心爱护全体学生，尊重学生人格，平等公正对待学生。对学生严慈相济，做学生良师益友。保护学生安全，关心学生健康，维护学生权益。不讽刺、挖苦、歧视学生，不体罚或变相体罚学生。 | 9 |
| 四 | 教书育人 | 遵循教育规律，实施素质教育。循循善诱，诲人不倦，因材施教。培养学生良好品行，激发学生创新精神，促进学生全面发展。不以分数作为评价学生的唯一标准。 | 9 |
| 五 | 为人师表 | 坚守高尚情操，知荣明耻，严于律己，以身作则。衣着得体，语言规范，举止文明。关心集体，团结协作，尊重同事，尊重家长。作风正派，廉洁奉公。自觉抵制有偿家教，不利用职务之便谋取私利。 | 9 |
| 六 | 终身学习 | 崇尚科学精神，树立终身学习理念，拓宽知识视野，更新知识结构。潜心钻研业务，勇于探索创新，不断提高专业素养和教育教学水平。 | 6 |
| 总分 |  |  | 50 |

附件2：

山亭区实验小学教育集团师德日常考核评价表

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 序号 | 考核内容 | 处罚 |
| 1 | 在课堂上仪表不端庄或坐着讲课 | 每发现一次扣0.5分 |
| 2 | 上课迟到或早退的 |
| 3 | 在上课、开会期间接打手机的 |
| 4 | 工作期间上网聊天、游戏、炒股，或搞其他娱乐活动的 |
| 5 | 例会或其它集会时间说话、议论影响会议纪律、阅读无关书籍 |
| 6 | 在工作期间干私活，或役使学生给自己做私事 |
| 7 | 不参加学校安排的有关活动或公益劳动的 |
| 8 | 下班后最后一位离岗教师，不关锁办公室教室门窗、关闭电源的 |
| 9 | 不正面反映问题、搬弄是非、拉帮结伙影响团结的 | 每发现一次扣1分 |
| 10 | 上课出现空堂的 |
| 11 | 在校内外有吵闹行为、打架骂人的 |
| 12 | 对所用公物因管理不善或错误操作造成丢失或损坏的 |
| 13 | 参与赌博的 |
| 14 | 参与封建迷信活动的 |
| 15 | 不按规定量布置作业、布置惩罚性作业的 |
| 16 | 体罚或变相体罚学生的 | 每发现一次扣2分 |
| 17 | 收受或索要学生礼物，私自向学生推销学习用品或书报资料的。 |
| 18 | 私自赶走学生或私自安插学生者。 |
| 19 | 不服从合理的工作安排与管理，无理纠缠吵闹顶撞，造成影响的 |
| 20 | 工作期间擅自离开工作岗位的 |
| 21 | 刁难、训斥家长，对家长态度恶劣造成不良影响的 |
| 22 | 散布违背四项基本原则的言论；参加邪教等非法组织，危害社会及他人的 | 发现一次师德考核直接定为不合格。 |
| 23 | 在考试中出现泄密,有意引导、授意学生作弊,在阅卷、统计成绩时弄虚作假,导致严重后果的 |
| 24 | 恶意炒作、违规上访、中伤他人，造成恶劣影响的 |
| 25 | 以谋取个人利益为目的，以教谋私、乱收费，以及从事有偿家教造成恶劣影响的 |
| 26 | 体罚学生或变相体罚学生造成严重后果的 |
| 27 | 道德品质败坏的 |
| 28 | 因擅自离岗离职或工作失职造成较大学生安全事故的 |
| 29 | 酒后进课堂、在课堂上接打手机，造成恶劣影响的 |
| 30 | 其他方面违法乱纪受到处分的 |

第二部分 工作表现

（50分+全勤分）

为使我校教师队伍管理制度化、规范化，提高工作效率和质量，增强组织纪律观念，建立正常的教育教学秩序，保障各项工作的顺利进行，依据山亭区教育局关于教师管理的相关规定，制定本暂行规定，望全体教职工认真遵照执行。

**（一）会议请销假制度**

1. 区级以上会议：凡区市教育局（科室）及其他上级部门决定召开的会议（培训），按通知要求按时参加，不准迟到、早退、不准代替。如有特殊情况需要请假，按以下规定办理：

提前向分管校长请假，经批准后，方可由学校安排其他人参加会议。凡未经批准擅自不参加会议的，给予严肃批评，并扣个人量化分0.5分。

2.校级会议：经学校研究召开的行政办公会全体教职工等校级会议，相关人员全员参加。不准迟到、早退，如有特殊情况确需请假，按以下规定办理：

提前到办公室填写请假条，分管校长批准签字后，交办公室备案扣0.1分。凡未经批准擅自不参加会议的，扣量化分0.2分，并严肃批评。

**（二）日常请销假制度**

1. 关于请假审批权限与办理程序

教职工请假一天，由副校长审批；请假两天，由校区校长审批；三天及三天以上，五天以内的由集团校长审批；病假五天以上一个月以内的，持医疗保险部门指定的县级以上医院的病历、医药费的发票、住院证明，报校委会研究审批；中层干部及后勤人员请假，无论时间长短，都必须经校区校长审批；校区校长请假，由集团校长审批。所有人员请假都必须事先到教导处填写请假条和调课单，是班主任的填写班主任工作临时调整单，请假条、调课单和班主任临时调整单由相关领导签字后生效，交教导处留存，以备考勤对照。中层以上领导干部暨后勤人员请假填写请假条和调课单，由校区校长签字后交教导处留存，公差请假手续办理程序同上。

1. 关于请假、续假、销假的规定

（1）请假制度：凡是请假一律填写请假条，经批准后方可离岗。未经批准或已请假但未批准擅自离岗者，以旷班论，情节严重的给予纪律处分。原则上口头请假、电话请假、他人捎假一律无效。（特殊情况学校另行研究决定）

（2）续假制度：请假到期不能按时返校，需提前一天向校长续假，请假超时不及时续假的，超时部分以旷班论。

（3）销假制度：请假返校时及时到教导处销假。

**（三）工作时间出入校门制度**

1.教职工上下班实行考勤制度，在规定时间内不考勤的，视为迟到或早退，迟到超过30分钟视为旷班。

2.上班期间不得随意出校门，确需自己办理的私事在不影响工作情况下，到校长处签订出门条，在40分钟内返校，不按规定时间返校的视为空岗。

**（四）对特殊假期的暂行规定**

1.婚假：提倡利用寒暑假和休息日结婚，正常工作时间结婚的婚假为3天。

2.产假：正常工作时间女职工生育享受158天的产假，其中产前可以休假2周;难产的，增加产假2周;生育多胞胎的，每多生育一个婴儿，增加产假2周，并提前一个月向学校告知。

3.丧假：直系亲属（配偶、子女、父母）5天，非直系亲属（祖父母、兄弟姐妹、姑婶叔伯、配偶父母）2天。

4.妻子生育：在合理安排工作的情况下，丈夫可累计请假3天陪护。

5.怀孕的女职工。在怀孕期间视为工作时间，在合理安排工作的情况下，孕前检查不超过4次，一次请假不超过1天。

6.女教师哺乳假，子女不满1周岁的女职工，每天上下午各给予一次哺乳时间，每次40分钟，也可以合并使用，必须按时签到签退。

7.教师进修学习假。参加教育系统组织的各类学习。教职工每次学习前，必须将院校发给学员的学习通知书或其他凭证交综合服务中心室，以确定该同志的学习期限（包括往返时间）。

8.机动假期。病假、事假一学期累计不超8节（一天），不扣分，但没有全勤奖励分。此假不提倡使用，鼓励全勤。

**（五）考勤制度**

1.学校办公室进行考勤，并作好详实的记录，一份上交教导处，一份进行公示。一天一公示，一周一小结，考勤结果直接计入实绩考核和年度考核。

2.迟到（早退）：凡在上班、上课、开会（包括例会、集会、考试、阅卷、教研活动等）等规定的工作时间未到（或提前离开）者，视为迟到（早退）。

3.病假：因病无法坚持上班并持有医院出具的证明记为病假，一学期累计不超过20天。

4.事假：一般情况下不准事假，如有特殊情况确需本人亲自料理，可请事假，一学期内事假累计不超过10天。

5.旷工：凡未经请假或请假未批准而擅离职守者记为旷工。

6.学校重大活动（如：集会庆典、上级检查、期中、期末监考、阅卷等）所有人请假均由校长审批，否则，按旷工论，并实施双倍扣分。

7.无论公差和私事学校一律不负责调课。请假人自己安排好代课人员并交代好自己工作后（是班主任的包括班主任工作），方可离开学校。

**（六）奖惩办法**

1.教师的考勤纳入学校学期考核和年度考核中。鼓励全勤，出全勤在量化中加1分。

2.迟到、早退一次扣0.1分，一学期累计30次及以上的，本学期不得评优树先，各项考核不得为优秀，教师实绩不得评为A级。

3.病假：病假一学期累计不超过20天的，量化扣0.1分；累计20天以上的量化扣0.2分，本学年不得评优树先，各项考核不得为优秀，教师实绩不得评为A级。

4.事假：一学期累计不超过10天的，每天量化扣0.2分；累计10天以上20天以内的每天扣0.5分；累计20天以上的，本学年不得评优树先，各项考核不得为优秀，教学实绩为C级。

5.旷工：旷工一节扣0.2分；旷工半天扣0.5分，旷工一天扣1分，并给予通报；累计5天及以上的，本学年不得评优树先，各项考核不得为优秀，教学实绩为C级。按照《事业单位人事管理条例》要求，连续旷工超过15个工作日，或者1年内累计旷工超过30个工作日的，解除聘用合同。

6.坐班：坐班抽查空岗1次量化扣0.2分，一学年累计抽查空岗10次，本学年不得评优树先，教师实绩为C级,各项考核不得为优秀；一学年累计抽查空岗20次，教学实绩为D级,各项考核不得为优秀；一学年累计抽查空岗30次，师德考核不合格，年度考核不合格。

第三部分 课时量

（30分）

根据学科性质和工作需要，学校设定各个教学岗位，满岗记30分，年满50周岁不达满岗的按30×实际课时量/既定课时量计分。

第四部分 教师专业发展 （120分+奖励分）

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 考核项目 | 序号 | 评价内容 | 分值 | 量化办法 |
| 理论学习12分 | 1 | 学习课程标准 | 10 | 做好理论学习笔记，共10篇，每篇不少于500字,合格计3分，每少一篇扣1分，扣完10分为止。对学习内容进行综合检测，优秀计5分，合格计4分，不合格不计分。 |
| 2 | 学习教参及《中小学课程纲要编制意见》 |
| 3 | 学习《山东省中小学德育课程一体化实施指导纲要》 |
| 4 | 学习《枣庄市中小学新课堂达标量化评价办法》 |
| 5 | 学习《山东省教学基本规范》 |
| 6 | 学习其他教学理论知识及文件 |
| 7 | 综合检测 | 2 |
| 教学42分 | 1 | 做好计划安排，编写课程纲要 | 2 | 准确把握课程的地位和价值，明确本学期的课程安排与整个课程安排之间的关系，处理好课程目标、课程内容、课程实施、课程评价等四个课程元素。项目齐全，质量高得2分，质量一般得1分。 |
| 2 | 常规备课 | 20 | 1.学期中学校不定时组织检查，教师上课必须有备课，与上课内容一致的为A等，与上课内容不一致的为B等，没有备课的记为D等。根据等级进行量化，共5分。 2、常规备课根据备课质量和数量，每次分为A、 B两个等级，各占50%，根据检查实际情况优秀名额可以突破。每次业务检查累计总分除以检查总次数即是备课成绩，其中A级计15分，B级计14分，备课数量根据要求每少一个学历案扣0.5分，扣满15分为止。 |
| 3 | 作业布置与批改 | 8 | 1.每学期实行月查，跟不上进度的每次扣0.5分，扣满2分止。 2.期末评比：同科同类作业在完成各项指标的情况下。达到规定标准，优秀计6分，良好计5分，各占50%，根据检查实际情况优秀名额可以突破。必查作业由学生代替批改的，不得评为优秀，每发现一次扣0.2分。批改符号不规范到位的，每发现一次扣0.1分。无详实有效的批改记录的，不得评为优秀作业。 |
| 4 | 家庭作业 | 1 | 一二年级不留书面作业，其他年级除语数外不留家庭作业，语数作业合计不超1小时。家庭作业：采用抽查办法或对学生进行察访，如不按规定布置或由家长举报经落实情况属实的一次0.2分。 |
| 5 | 听立标课及评课记录 | 3 | 每学期听课不少于20节，且项目齐全。项目不齐全酌情扣分，听课节数每少一节扣0.2分。 |
| 6 | 学生辅导（培优补差） | 2 | 查过程性材料确定得分。 |
| 7 | 教师基本功 | 6 | 1.基本功训练（2分）：根据学校基本功训练的要求按时上交作品，每少一次扣0.1。 2.教师参加教学主管部门组织的基本功达标活动，达标的记1分，不达标的不计分。 3.教师参加教学主管部门组织的基本功比赛活动先到学校备案，备案时提交活动通知，期末上交获奖证书和备案进行核实，以相应级别记分，不备案的不予加分。校级1.4、1.2、1分；区级1.4分；市级1.6分；省级以上1.8分，以最高级别奖次为基数，其余每次（项），校区级记0.1分，市级记0.2分，省级以上记0.3分，累计加分。同次多奖，只按一次记分。记满3分止。 |
| 研训35分 | 1 | 研训出勤 | 3 | 按时参加校半日无课教研及各类区域教研培训，无故不参加一次扣0.2分，扣满3分为止。 |
| 2 | 做好集体备课，做中心发言人 | 10 | 集体备课以团队组为单位检查，最后得分为全组人员得分。根据备课质量分为A、 B、C、D四个等级，A级计10分，B级计9分，C级计8分，D级不计分。集体备课课时数不够的直接定为C级，每少一篇从8分中扣1分，扣完为止。 |
| 3 | 磨课练课赛课 | 10 | 1.各团队制定磨课计划，确定磨课顺序，每人至少参加一次磨课练课活动，材料（图片）齐全计2分。  2.校内团队赛课活动（8分）：每学期举行一次团队赛课活动，1/2为优秀，主讲人计8分，同组成员及6分；1/2为合格，主讲人计7分，同组成员计5分。 |
| 4 | 在区域教研活动中做中心发言人 | 6 | 区域联合教研活动中，积极参与并做专题讲座或授课，一次计2分，计满6分为止。 |
| 5 | 新课堂达标专题研究（或课题研究） | 2 | 有专项课题研究，校区级立项计0.5分，市级及以上计1分；结题校区级计1.5分，市级及以上计2分。 |
| 6 | 按时参加互联网+教师专业发展研训及学习强国活动 | 4 | 按时参加学习并完成各项任务，计2分。每少一次扣0.2分，扣满2分为止。  在研修活动中表现突出，被评为优秀的，按国家、省、市、区级分别记2、1.5、1、0.5分。 |
| 课堂教学比赛6分 |  | 公开课、优质课和观摩课 | 6 | 参加各级课堂教学比赛获奖的校级1.5分，区级2分、3分，市级3分、4分，省级的4分、5分，国家级5分、6分，以最高级别奖次为基数，其余每次，校、区级记0.1分，市级0.2分，省级以上记0.3分，累计加分。计满6分为止。同次活动计最高分。 电教录像课、一师一优课降一等级计分 |
| 社团活动5分 |  | 学校根据实际开展形式多样的社团活动。 | 5 | 1.社团活动（3分）：根据活动计划查看活动及记录情况，每少一次扣0.2分，扣满3分止。 2.社团展示活动（2分）：每学期举行一次社团展示活动，根据社团展示个数，1/2为优秀计2分，1/2为合格计1分。不展示的不计分。 |
| 教学论文3分 |  | 教师在教学中要积极参加各级教学研究部门、教科所、教育学会、教育局等相关部门组织的论文评选和论文发表活动，参加时必须到教学中心备案，备案时上交活动通知和参赛原件的复印件或稿费通知单，否者量化时不予加分，学期末上交获奖证书或成果和备案进行核实按相应级别记分。 | 3 | 1.经学校备案并核实获奖论文，校级1.2分，区级1.4分，市级1.6分，省级以上1.8分。 2.经学校备案在专业报刊发表的专业论文校级1.5分、区级2分、市级2.5分、省级以上3分。无论是评选还是发表，以最高级别奖次为基数，其余校、区级每篇记0.1分，市级每篇记0.2分，省级以上每篇记0.3分，累计加分，加满3分为止。  3.结集论文不计分，多人撰写的，第一位作者记满分，第二位作者记50%，其余不计分。 |
| 特长生辅导  3分 |  | 辅导学生参加各级各类的竞赛，如书法、绘画、作文等获奖情况。 | 3 | 参加的各级教学研究部门、教科所、教育学会、教育局等相关部门组织的活动，先到学校备案，备案时提供活动通知和参赛作品，期末上交获奖证书或成果备案核实，以相应级别记分：校级1、1.2分；区级1.2、1.4分；市级1.4、1.6分；省级1.6、1.8分；国家级1.8、2分，其他部门组织的不计分。地专业报刊辅导学生发表作品按校级1.2分、区级1.4分、市级1.6分，省级1.8分、国家级2分。各级教学研究部门、教科所、教育学会、教育局等相关部门组织的活动，以最高级别奖次为基数，其余每次（项），校区级记0.1分，市级0.2分，省级及以上记0.3分，累计加分，加满3分为止，同次多奖，只按最高奖一次记分。地专业报刊辅导学生发表作品同一学期内不累计加分，只加一次，以最高奖计分。 |
| 创新项目5分 |  | 积极组织学生参加各级实践与创新大赛活动 | 5 | 1.只要按活动要求参与本次活动的计1分；获得校级一等奖的再加1分。 2.在区、市获奖分类别按奖次再次加分：（1）小发明、小创造、小制作类区级加2、1.5、1分，市级加3、2.5、2分。（2）其他三类区级加1.5、1、0.5分，市级加2.5、2、1.5分。（3）多人多次只计一次，市区都获奖只计最高奖。 3.同一作品参加不同科室评选的不再重复计分。 |
| 校本管理2分 |  | 教研组长 | 2 | 协助学校做好组织安排合理分工，完成上传下达工作，圆满完成任务计2分；工作不能胜任，酌情扣分，下学年不再任用。 |
| 教学获奖6分 |  | 在教育教学中表现优异，荣获学科带头人（首席教师、名师）、教学能手、骨干教师、课改标兵、教坛新秀等荣誉称号 | 6 | 按国家、省、市、区、校分别计分：  学科带头人（首席、名师）：6、5、4、3、2  教学能手：5、4、3、2、1；  骨干教师（课改标兵、先进个人）：4、3、2、1、0.5；  教坛新秀：3、2、1、0.5、0.3  所有奖项只限当学期按最高项计分。 |
| 立标人  1分 |  | 根据市区新课堂达标文件精神，评选出各科立标人。 | 1 | 立标人每学年评选一次，完成任务计量化1分 |

第五部分 质量检测

（150分+奖励分）

按照区教体局工作安排，学校统一组织期中、期末质量检测，期中、期末分别占质量检测总分值的40%、60%；质量检测量化办法分为达标和同比，达标和同比分别占期中、期末质量检测分值的10%、90%。其中兼代科目比例分配：任教一个班的语文兼带一个班的科学或道法按照8：2计入考核；任教一个班的数学兼带三个班科学或道法按照6：4计入考核。

⑴达标：一、二年级的及格率为70%，优秀率为40%，三至六年级及格率为70%，优秀率为30%；低于规定标准的每低一个百分点扣0.3分；直至扣完达标分值为止。

⑵同比

期中、期末质量检测除达标外还要集团内同级部同学科比较。同比内容包括及格率、优秀率、平均分，分别占同比分值的25%、25%、50%。第一名计各项指标的满分，其余老师按（各项指标分值×个人成绩／第一名成绩）计分。

⑶抽考：在市、区教育局统一组织质量抽测工作中，抽测整个班级位列前三名的分别记3、2、1分；抽测少数学生进行竞赛的，按辅导奖计分。

⑷进步奖（5分）：在期末质量检测中，平均分排名在级部排名前90%的学生人数较上学期每多1人加0.4分，加满5分为止。

（5）班主任奖励分：本学期担任班主任的教师按照班级量化等次分别加2分、2.5分、3分。

六、评价使用办法

1.学期绩效考核。本学期的五项成绩之和为综合评价成绩。

2.学年实绩考核。本学年两个学期的综合评价成绩之和为年度实绩量化成绩。

3.年度师德考核。本年度两个学期的职业道德考核成绩之和为年度师德量化成绩。

4.年度考核。本年度两个学期的综合评价成绩之和为年度量化成绩。

5.在各种考核、职评、评优中，如果符合职业道德一票否决制或工作纪律一项认定制的按相关规定执行。

本办法自全体教师审议通过之日起执行。

二〇二一年十二月