

## 考核方案

导读：范文 考核方案

### 【篇一：骨干教师考核方案】

为进一步加强全市中小学骨干教师队伍建设，打造一支具有引领示范作用的教育专家队伍，带动和促进全市中小学教师队伍整体水平提升，办人民满意的教育，根据温州市教育局《关于印发温州市中小学骨干教师管理暂行办法的通知》，特制定如下考核方案。

#### 一、考核对象

市第一层次骨干教师：省特级教师、市名校长、市名教师；

市第二层次骨干教师：市教坛新秀、市教坛中坚、市教坛宿将；

市第三层次骨干教师：市学科骨干教师。

下列对象不列入考核：

本学年已调离校长岗位的名校长，离开学校教学第一线和市、县教研、教师教育机构的名教师、“三坛”、学科骨干教师，没有担任

班主任的名班主任；

年龄 35 周岁及以上的教坛新秀、50 周岁及以上的教坛中坚，已退休未留任的教坛宿将。

## 二、考核内容

师德修养。权重 15 分。

骨干团队建设及成效。权重 20 分。

开设公开课、讲座。权重 15 分。

课题研究或论文撰写。权重 15 分。

读教育专著。权重 5 分。

自我发展及教育教学创新。权重 10 分。

学校本职工作考核。权重 20 分。

## 三、考核标准

#### 四、考核办法

市、县教育局分别建立名师建设工作领导小组，下设办公室，聘请专家，组织相关人员对骨干教师进行考核。市教育局负责第一层次骨干教师和市直学校第二层次骨干教师考核工作；各县教育局负责第二、三层次骨干教师考核工作，市直学校负责本校第三层次骨干教师考核工作；市教育局对县第二层次骨干教师考核工作进行终审。

采取专家考核和学校民主测评考核相结合办法。专家考核根据骨干教师学年度目标考核的内容和标准，逐项对照审核，量化评分。学校考核采取考评对象述职、全体教师或同学科教师参与、民意测评的办法，对骨干教师职业道德、教学水平、科研能力、示范作用四个方面进行测评。考核工作一般安排在学年末。

#### 五、考核程序

考核工作要客观公正，严格按程序操作，坚持实事求是原则，充分发扬民主，增加考核工作透明度。

公布考核办法，布置考核要求。

## 考核方案

个人对照考核标准自评。符合标准的对象，由骨干教师本人在每年的4月30日前提出申请。第一层次和市直属第二层次骨干教师向温州市名师建设工作领导小组办公室，县第二、三层次骨干教师向所在地教育局，市直属第三次骨干教师向所在学校提交书面申请报告，并填报《温州市中小学骨干教师20XX学年度目标考核表》，上交考核材料。考核对象应在所在学校教职工大会上述职和民主测评。

组织专家考核，审核材料。

梳理考核结果，报考核领导小组，市、县名师建设工作领导小组办公室审定。

公布考核结果并进行公示。

## 六、考核奖惩

考核奖励按照温州市人民政府专题会议纪要第八条执行。实行一学年一考核，一学年一奖励。不申请不考核；连续两次不申请考核者取消其荣誉称号。

有下列情况之一的，为不合格并取消骨干教师称号：

## 考核方案

专家考核、学校民主测评考核两者总分低于 60 分；或专家考核分数低于 40 分；或学校测评基本称职、不称职票数合计达到 40%以上，其中不称职占 20%及以上。

热衷于第二职业、乱办班、有偿家教、带寄读生等，经查实，教育后仍不改正的；

在考核工作中有弄虚作假、抄袭剽窃等行为的；

工作责任心不强，出现责任事故被一票否决的；

有其他违反教师职业道德规范行为，造成不良影响的。

## 七、考核时间安排

3 月至 4 月，开展宣传发动工作。

5 月 10 日前，完成骨干教师考核报名工作。各县教育局将第一层次骨干教师考核材料，市局直属学校、单位将第一、二层次骨干教师考核材料于 5 月 30 日前报送温州市名师建设工作领导小组办公室。

联系人：张伶，联系电话：88615097，电子邮箱：XXX。

7月，完成考核评审工作，发文公布考核结果。

## 八、报送材料

《温州市中小学骨干教师 20XX 学年度目标考核表》。

相关证明材料复印件。

《温州市中小学骨干教师 20XX 学年度目标考核汇总表》。

《20XX 学年度温州市骨干教师未参加考核对象汇总表》。

《温州市中小学骨干教师 20XX 学年度目标考核民主测评表》《温州市中小学名校长 20XX 学年度目标考核民主测评表》《温州市中小学名班主任 20XX 学年度目标考核民主测评表》。

九、本方案解释权在温州市名师建设工作领导小组办公室

## 【篇二：财务部绩效考核方案】

### 一、被考核人员

财务部经理、主管、会计人员

## 二、考核责任人：

财务部经理的考核人为财务总监

财务部主管的考核人为财务部经理

财务部会计人员的考核人为财务部主管。

## 三、考核方法：

1、所有人员均采用自我述职报告和上级主管考核综合评判的方法，每月度及每年度进行。

2、述职报告：每月须按规定时间要求交书面述职报告给上级主管领导；每年须在12月底交书面述职报告给上级主管领导。

3、上级评价：采用级别评价法，即直接领导初评打分、上级主管领导复评打分的方法。

## 四、考核时间：

## 考核方案

1、月度考核：次月 1 日前将个人本月书面述职报告及下月工作计划交直接上级，直接上级及上级主管领导于下月 5 前完成上级评价并交人事行政部汇总，经总经理审核后，报人事行政部备案。

2、年度考核：所有在职员工应于每年 12 月 25 日前将个人全年工作述职报告及下年度个人工作计划交直接上级，直接上级及上级主管领导于 12 月 30 日前完成上级评价并交人事行政部汇总，经总经理审核后，报财务部。

3、在试用期间的管理人员不参加年度考核。

注：由人事行政部将考核资料整理归入员工个人档案。

### 五、考核内容：

考核内容以考核表的形式计分，具体内容包括以下几项：

#### 1、岗位职责考核：

指对每个管理人员要担当的本职工作、完成上级交付任务的完成情况进行评价。基本考核要素由 ISO 规定的部门质量目标、工作质量、

工作交期和工作跟进等构成，此项考核占总考核的 70%。

## 2、能力考核：

指对具体职务所需要的基本能力以及经验性能力进行测评。基本要素包括担当职务所需要的理解力、创造力、指导和监督能力等经验性能力以及从工作中表现出来的工作效率、方法等。

## 3、品德考核：

指对达成工作目标过程中所表现出的工作责任感、工作勤惰、协作精神以及个人修养等构成。

## 4、组织纪律考核：

指对达成工作目标过程中所表现出的纪律性以及其他工作要求等进行测评。基本要素包括遵纪守法、仪表仪容、环境卫生以及接听电话语言规范等。

说明：2—4 项考核占总考核分数的 30%

## 六、考核等级：

- 1、A级 95—100 分工作成绩优异，有创新性成果。
- 2、B级 80—94 分工作成果达到目标任务要求标准，且成绩突出。
- 3、C级 65—79 分工作成果均达到目标任务要求标准。
- 4、D级 60—64 分工作成果未完全达到目标任务要求标准，但经努力可以达到。
- 5、E级 59 分以下工作成果均未达到目标任务要求标准，经督导而未改善的。

#### 八、考核纪律：

- 1、上级考核必须公正、公平、认真、负责，不可对亲自培训或招聘的部属予以过高评价；上级领导不负责任或利用职务之便考核不公正者，一经发现将给予降职或扣分。
- 2、各部门负责人要认真组织、慎重打分。凡在考核中消极应付、敷衍了事者，一经查实，将给予扣分或免去全月奖金。

3、考核工作必须在规定的时间内按时完成。管理人员次月 1 日之前未按时交总结及计划者扣除考核总分的 10%；每月 5 日不按时报送考核表的部门，扣其考核总分的 15%。

4、扣分必须要有依据，做到认真、客观、公正。

5、弄虚作假者，一律按总分的 50%记分。

### 【篇三：高中教师考核方案】

为了提高教师管理的客观性、公平性，促进教师精讲、细究、博学，圆满完成教学教研任务，根据上级精神，结合我校实际，制定本方案。

#### 一、实施办法

对教师工作的考核主要分为三个方面：

1、教学业绩，考核占 50%。

主要对教师所带班级的考试成绩，参照教学绩效奖励方案分为三个等次，分别为 10 分、7 分，4 分，带多班取平均值。每一次考试算

一次此项得分，最后取平均分。

## 2、教研成绩，考核占 30%。

主要考查教师撰写教学论文及教学反思的获奖及发表情况、参加教学比武获奖情况、所带学生参加各种活动的获奖情况及参加学校集体备课情况等。

(1)鼓励教师加强学习，在公开刊物上发表教育论文、教学反思等。在国家级刊物上发表加 5 分，在省级刊物发表加 3 分，在市级刊物发表加 1 分，在学校网站发表加 1 分。

(2)鼓励教师参与教学比武活动。获省级一等奖加 10 分，省级二等奖加 8 分，市级一等奖加 5 分，市级二等奖或校级一等奖加 3 分，校级二等奖加 1 分。

(3)鼓励教师积极参与教研活动。各组进行集体备课，有电子教案、听评课记载交教务处，中心发言人加 1 分；举行集体备课展示，人均加 1 分，中心发言人加 2 分。

(4)鼓励教师积极参加教学交流活动。在校际交流活动或教科院视导时主动讲课，获得好评，有电子教案、听评课记载交教务处，加 2

分。

(5)鼓励教师积极参与学校校本教材开发编写。凡获得立项，认真编写，按时完成任务，主持人加4分，参与编写加2分。

(6)鼓励教师积极组织学生活动。辅导学生参加学科竞赛，获市级一等奖以上加1分；非文字学科教师辅导学生参加市级竞赛，获一等奖加3分，二等奖加2分，三等奖加1分；指导学生进行新课改网上操作，按时完成任务，加3分。

(7)鼓励教师举行专题讲座。举行一次教学讲座，加2分，并给予一定物质奖励。

(8)鼓励教师积极设计题目。教师精选或精心设计的题目若被采纳，加1分。

(9)鼓励教师积极参加教学培训。在学校组织的各项培训活动中，考核通过加3分。

3、学生评教，考核占20%。

教务处每学期组织两次学生评教，评选班级最受学生欢迎的老师

2-3 名，得票居前三档次的教师依次加 6 分、4 分、2 分。

非文字学科教师参照此方案单独考核，考查教研成绩与学生评教两项，各占 50%。

## 二、其他事项

1、严守纪律。上课迟到或提前下课，一次扣 1 分、罚款 20 元；误课扣 1 分、罚款 50 元；不经教务处批准组织学生课外活动，扣 1 分，罚款 20 元。

2、严格管理。教师因管理不力，课堂混乱，发现一次扣 1 分；对违纪学生教育要有耐心，若过度体罚学生造成恶劣影响，一次扣 2 分。

3、关心学生。走近学生，真正关心学生的学习与生活，学期中途每流失一人，班主任扣 1 分。

4、积极教研。迟到、早退、缺席，一次扣 1 分，罚款 20 元。累计三次，评优一票否决。

5、自觉坐班。教务处不定期抽查，一次缺勤扣 0、3 分，并将结

果应用于学期末教师评价。

### 三、考核结果的应用

教师量化考核的最终分数作为学年奖金发放的重要依据，也是年度考核等次、评先表模和教师任用的主要依据。

## 【篇四：单位绩效考核方案】

### 第一章总则

第一条为科学评价事业单位绩效，加强对事业单位的管理，根据《事业单位登记管理暂行条例》、《山东省事业单位考核试行办法》和分类推进事业单位改革的有关要求，结合我市实际，制定本办法。

第二条本办法所称事业单位绩效是指事业单位在社会管理和公益服务活动中所取得的成绩和效果。绩效考核是运用特定的指标体系，按照统一的标准，通过定量定性对比分析，对被考核单位在一定周期内的绩效进行综合评价。

第三条事业单位绩效考核按照有利于促进公益事业发展的要求，坚持分类组织、社会参与、客观公正、责权利相统一的原则。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/538013134066007004>