

“一评二考”工作实施方案

八一希望学校
2014年

“一评三考”工作实施方案

2024年

为全面搞好“一评三考”工作，建立科学有效的教师考核评价机制，规范教师队伍管理，促进教师队伍素质的整体素质提高，依据省市区等文件精神，特制定我校教师“一评三考”工作实施方案。

一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指针，以《教师法》为依据，以提高教师队伍考核管理水平，建立健全完善的教师考核评价制度。加强师德建设，弘扬奉献精神；倡导学习风气，强调提高业务能力；通过考核做到科学评价，通过评价提高考核质量。充分调动广大教师的积极性，师尽其责，人尽其才，最大限度地优化教师队伍，全面提高教师队伍的整体素质，全面提高教育教学质量。为适应我县教育改革与发展的需要，建设一支高质量的教师队伍。

二、考核办法

为全面客观科学公正地对每个教职工进行全方位的考核，依据上级教育行政部门关于加强教师队伍考核管理的相关文件及会议精神，继续实施教师“一评三考”，即教师师德评价、专业素质考试、教学过程考核、教学实绩考核。

1、关于教师师德评价。

教师师德评价采取一次性集中评价和经常性评价相结合的方式进行。一次性集中评价采用“五评价”的形式，即：自我评价、领导评价、同行评价、学生评价和家长评价，并按组织学习、实施评价、梳理反馈、整改提高四个步骤进行。经常性评价是指对教师日常学习、生活和教育教学工作的具体情况进行评价，包括教师出缺勤情况、教案进度及书写情况、课

堂教学情况等。教师师德评价一般在每年暑假前进行，具体考核办法按照《师德评价实施方案》执行。

2、教学过程和实绩考核。

教师教学过程考核由学校组织进行。考核的内容包括教师自我评价、课堂教学评估成绩、作业批发情况、备课情况；教师教学实绩考核也由学校组织进行，考核内容包括教师自我评价、学生成绩、教学能力评议、教学教研科研成果、学校教学活动。教师“三考”要严格按照教育局制定的考核方案及评分标准组织实施。考核成绩按规定的分值比例记入教师考核管理手册。

3、关于任课教师以外人员的考核。

任课教师以外人员的考核，要进行政治思想素质、专业素质考核、岗位责任考核和工作效绩考核。由学校制定具体考核方案，其中专业素质考核要以相关的法律、法规和岗位专业知识为主，考核的方式原则上由学校自主决定并组织实施。考核时间每年暑期进行，考核结果记入教师考核管理手册。

4、关于“一评三考”的排序问题。

分类排序学校末位人员的确定按以下两种办法进行：

① 比例确定。按教学人员、教辅行政工勤人员占总数的比例分别确定末位数额。

② 评议确定。对教学的末位和行政人员的末位进行评议，评议以本人述职，领导、群众打分的办法进行。采取何种办法，必须在“一评二考”实施前予以明确。

5、关于在编不在岗人员的考核。

长期病休人员、内退人员不参加“一评三考”的，不参与排序，按相关政策处理。其他在编不在岗人员（教育行政部门批准借调的除外），要限

期返校工作，参加学校的“一评三考”，参与排序。对无故不返校的按照上级文件的相关规定处理。

三、考核计分

整体考核采取量化加分的办法，实行百分制。师德评价占 25%；专业素质考试占 25%；教学过程考核占 25%；教学实绩考核占 25%。单项考核均按百分制计算，再按上述规定的分值比例，进行换算得出考核总分值。县以上优秀教师按区、市及省以上分别加 2、3、4 分；骨干教师按校、区及市以上分别加 1、2、3 分，计入总分值。只加最高分，不重复累加（本年度评为骨干和优秀教师方可加分）。

行政人员和工作的考核由学校按照教育局“一评二考”的总体要求，结合实际制订考核方案并组织实施。考核成绩按百分制计算。政治思想素质评价为 20%；专业素质考核为 25%；岗位责任考核为 25%；工作效绩考核为 30%。各单项考核也按百分制计算。自我评价占 10%、校长评价占 20%、其他领导评价占 35%、行政人员和工作相互间评价占 30%、学生评价占 5%。

四、结果运用

《教师法》第 24 条明确规定：教师考核结果是受聘任教、晋升工资、实施奖惩的依据。为激励先进，鞭策后进，对考核结果运用做如下规定：

1、在考核中综合成绩、单项成绩均位于前三分之一的，在以下方面优先考虑：

- ① 在评选优秀教师，确定骨干教师时优先推荐。
- ② 在教师竞聘和竞争专业技术职务岗位时优秀聘任。
- ③ 优先参加区里组织的学术考察和科研活动。

2、在综合考核中成绩低于前三分之一，不得推荐为各级优秀教师和县以上骨干教师人选。在师德评价中处于后三分之一的，原则上不得参加任何评选。

五、几点要求

1、强化措施，努力使“一评三考”向深度和广度推进。

深度就是向纵深推进，重点是强化结果运用。好的要奖，差的要罚，严格执行“一评三考”的结果运用政策。广度就是向横向扩展。教育系统所有事业单位都要开展“一评三考”工作，原则上要以政治思想素质和职业道德评价、岗位专业素质考核、岗位责任考核和工作绩效考核为框架。各单位要结合实际，制定具体的方案，考核要排序，也要填写《考核管理手册》。要按教育局“一评三考”方案的要求，把结果运用落到实处，并把考核评价的结果作为聘任的主要依据。

2、规范程序，进一步完善“一评三考”的评价体系。

在方案的制定上要广泛听取群众意见，体现民主，并不断把感性认识上升到理性认识，形成指导意义、便于操作的方法。在具体操作上要严格规范工作程序，使教师的考核真正做到公正、公开、公平。同时，要健全每位教师的“一评三考”工作档案，着重填好《考核管理手册》，数据要准、材料要全，要做好学校相关档案材料的建设，分门别类，装订成册，有专人负责、用专柜保管。

3、加强领导，建立健全“一评三考”监督检查机制。

为了切实加强对教师“一评三考”工作的领导，成立了教师考核管理领导小组，统一组织全学校“一评三考”工作。

一评三考领导小组：

组 长：郭春花

副 组 长：郭 静 杨 晶 郑宪宏 方东红 翟俊丽

成 员：王亚丽 王亚娟 慕义伟 丁 宏 郑 琳 郭嘉鑫

张晓飞 陈海静 石 蕊 高艳玲 崔 艳 马林刚

苗 博 杨 慧 朱晓峰

