

沪石工校校（2017）2号

# 上海石化工业学校教师履职考核办法

（修订稿）

为造就一支积极进取、业务精干的高素质教师队伍，鼓励教师为学校改革与发展多作贡献、多出成果，公平、公正地对教师在聘任期内的工作绩效进行考核，我校特制定本考核办法。

## 一、教师岗位要求

### （一）师德表现

在每学年的教师职业道德考核中，两个学期的考核等级都为合格及以上。

### （二）基础工作

#### 1. 工作量

每学年教师的教育教学工作量不少于 432 学时（实训课

时按课表执行学时计算)。教育教学工作量包括班主任、行政工作、承担项目等折算的课时，折算方法按照《上海石化工业学校教育教学工作量折算暂定规定》执行。

## 2. 学生管理工作（必须完成以下任一条目）

（1）现承担班主任工作或近三年已完成一届班主任工作，并能较好地履行班主任职责。

（2）现担任或近三年已担任两年下厂实习指导教师、片块长。

（3）本学年承担教研组长工作、行政管理工作或参加整学期的企业实践。

## 3. 教学工作

### （1）上课

认真执行教学计划，上好每一堂课，完成教学任务，按时上下课，没有旷课或任意调课。

### （2）听课

每学期听课不少于3次，并认真填写《听课情况记录表》。

### （3）教学反思

结合教学工作实际情况，每学期撰写教学反思1篇。

### （4）教研活动

积极认真参加教研组教研活动，因公缺席需在教学科室备案。

## 4. 进修

积极参加业务进修，完成专技人员继续教育任务，取得教师职务培训合格证书，并按照上级文件精神完成相应的企业实践。

### （三）绩效工作

在考核期内完成以下工作，按相应项目的标准加分，累计加分最高为 20 分。

#### 1. 超工作量

每学年超过 432 个授课课时的以上部分（包括重修课、社团活动），每 72 个课时加 2 分，累计加分不超过 6 分。

#### 2. 论文

角色 \ 级别	区（校）级	省市级以上
初级职称	3	4
中级职称	2	4
高级职称	2	4

（1）论文必须是在正规期刊上发表，且为第一作者。

（2）经教研室送评的论文获奖后，按省市级以上级别给予分数。

（3）同一论文只能用一次，按就高原则加分。

（4）每位教师论文的加分，累计不超过 7 分。

#### 3. 教材

级别	校本教材	公开出版

角色		
主编	6	10
参编	3	5
教材总分	15	25

(1) 主编、参编者的加分总和不能超过该级别的教材总分。

(2) 经学校送评的校本教材获奖后，该教材总分为公开出版级别的分。

(3) 习题集的教材总分为相应级别的教材总分 $\times 0.7$ 。

(4) 教材字数在 20 万以下，按字数折算教材总分：总分 $\times$ 字数/20 万。

(5) 每位教师教材的加分，累计不超过 15 分。

#### 4. 课题（不包括教材类课题）

级别	校级	区级	省市级	国家级
课题总分	8	8	15	20

(1) 课题须经学校审批通过，按计划完成研究，通过相应的鉴定、验收，并取得课题结项书。

(2) 由课题主持人为课题组成员分配加分分数，所有课题组成员的加分总和不能超过该级别的课题总分。

(3) 经教研室送评的课题获奖后，该课题总分为获奖级别的分。

(4) 每位教师课题的加分，累计不超过 15 分。其中校

级课题的加分，累计不超过 6 分。

### 5. 指导学生竞赛

等次 \ 级别	区级	省市级	国家级
一等奖（个人）	5	7	10
二等奖（个人）	3	5	8
三等奖（个人）	1	3	6
一等奖（团体）	10	15	20
二等奖（团体）	8	11	15
三等奖（团体）	6	7	10
无		1	2

(1) 获得团体奖竞赛项目的所有指导教师的加分总和不能超过该级别的团体分值。

(2) 如指导的竞赛项目，同时获得个人奖和团体奖，则该竞赛项目的加分，只能是个人奖加分总和或团体奖分配加分之一。

(3) 每位教师指导竞赛的加分，累计不超过 15 分。其中指导区级竞赛的加分，累计不超过 6 分。

### 6. 教师业务能力竞赛

等次 \ 级别	校级	区级	省市级	国家级
一等奖（单项）	3	5	15	20
二等奖（单项）	2	4	10	15

三等奖（单项）	1	3	5	10
一等奖（综合）	5	10	20	25
二等奖（综合）	4	8	15	20
三等奖（综合）	3	6	10	15
一等奖（团体）	5	10	20	25
二等奖（团体）	4	8	15	20
三等奖（团体）	3	6	10	15

(1) 获得团体奖的竞赛项目，所有参赛教师的分配加分总和，不能超过该级别的团体分值。

(2) 如参加的竞赛项目，同时获得个人奖、综合奖、团体奖，则该竞赛项目的加分，只能是一个人加分、综合加分、团体分配加分之一。

(3) 每位教师竞赛的加分，累计不超过 15 分。其中校级竞赛的加分，累计不超过 6 分。

## 7. 公开课、讲座

科级	校级	区级	省市级	国家级
0.2	0.5	1	2	4

(1) 公开课或讲座须按照《上海石化工业学校校科两级公开课管理办法（试行）》执行。

(2) 获奖公开课不参加累计加分。

## 8. 带教工作

指导教师有带教成效，获评优秀指导教师称号者加 4 分。

#### （四）其它

由教学科室自行制定具体的考核细则，并完成考评。

#### 二、考核办法

1. 履职考核工作由人事科牵头，教务处、教研室、学生处和各教学学科配合，每学年考核一次，截至日期为每年七月底。操作分工见附表一《教师履职考核操作简表》。

2. 每学年任一学期，教师职业道德考核不合格者，则该学年教师履职考核等第为不合格。

3. 不能履行岗位要求中的基础工作，则按照附表二《教师基础工作评分细则表》标准进行扣分。

4. 教师的评价分值对应等第：评价总分 $\geq 75$ 分，且排名在同职务教师的前15%为优秀；评价总分 $\geq 75$ 分，但排名不在同职务教师的前15%为合格； $60 \leq$ 评价总分 $< 75$ 分为基本合格；评价总分 $< 60$ 分为不合格。

5. 履职考核结果作为教师绩效考核的重要依据。在履职考核中，排名不在同职务教师的前30%，则在当年度的绩效考核中不能评优。

6. 教师在履职考核中，排名在全校教师的前10%，其岗位绩效奖中的考核绩效奖增加10%。（说明：岗位绩效考核奖中有系数的部分）

7. 教师在履职考核中，考核等级为基本合格或排名在全校教师的后5%，由主管校领导、教学科室领导以个别谈话

或座谈会形式，帮助其分析原因，查找问题，明确目标，提出整改措施，并确定下一学年的履职计划。

8. 履职考核的结果用于职称评定、年度考核。

9. 休产假、哺乳假、病假的教师如不参加考核，考核结果不定等级。

10. 教师履职考核结果记入本人业务档案。

### 三、说明

1. 本办法经校务会通过，颁布之日起执行。

2. 在执行中本办法如需修改，须经校务会通过。

3. 本办法由校人事科负责解释。

附表 1、教师履职考核操作简表

2、教师基础工作评分细则表

上海石化工业学校  
二〇一七年五月二日

**主题词：行政 教师 考核办法**

---

上海石化工业学校综合办公室

2017年5月2日印发

(共印 25 份)

附表 1

教师履职考核操作简表

序号	考核内容		操作部门
1	师德表现 (10 分)		教务处
2	基础工作 (65 分)	工作量	教务处
3		学生管理经历	学生处、人事科
4		教学工作	教务处
5		培训进修	人事科
6		教科研	教研室
7	绩效工作 (20 分)	指导学生竞赛	教务处
8		参加业务竞赛	教务处
9		超工作量	教务处
10		公开课、讲座	教务处
12		带教工作	人事科
13	其它 (5 分)		教学科室

附表 2

教师基础工作评分细则表

项目	评分方法
工作量	若不满工作量（432 课时/学年），则按比例扣分：10 分×（432-完成工作量）/432
学生管理经历	1. 未完成学生管理工作，且未报名竞聘班主任，该学年扣 5 分。
	2. 报名竞聘班主任，录用后不服从学校安排，该学年扣 10 分。
上课	1. 发生一级教学事故，该学年扣 10 分/次。
	2. 发生二级教学事故，该学年扣 7 分/次。
	3. 发生三级教学事故，该学年扣 4 分/次。
	4. 被学校教学通报，该学年扣 2 分/次。
听课	1. 每学期听课不少于 3 次，少一次扣 2 分。
	2. 听课弄虚作假，每次扣 5 分。
教学反思	未完成学期末教学反思，每次扣 3 分。
教研活动	第一次缺席扣 1 分，第二次缺席扣 2 分，第三次扣 3 分，以此类推（因公外出除外）。
进修	未取得上一个五年教师职务培训合格证书，该学年扣 10 分。

**备注：**绩效中的加分同一项目在考核中只能使用一次。