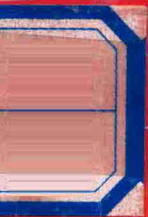


实践·反思·超越

学校管理制度汇编



遵义市汇川区教育局

实践·反思·超越

学校管理制度汇编

遵义市汇川区教育局

《汇川区“学校管理年”系列丛书》

编委会

顾 问：董仕杰

主 任：王本斌

副 主 任：毛玲莉、肖 维、杨 杰、文亚华

主 编：危天铀、王昌舆

本册编辑：彭 波、刘文静、牟维健、张富强

目 录

遵义五中专业技术聘任实施办法·····	(1)
遵义五中教学质量评估实施意见·····	(9)
遵义航天高级中学教研组学期工作量化考核及教师教研工作 考核细则·····	(13)
遵义职校班主任常规工作、量化考核及班级管理辦法·····	(17)
遵义市第十六中学教职工综合考核量化测评细则·····	(24)
遵义航天小学教学常规管理办法·····	(33)
大坪小学综合考核评价办法·····	(45)
遵义市工农小学教学质量考核办法·····	(75)
遵义市湘江小学奖励积分办法·····	(81)
高坪镇中学学年度评优评先办法·····	(88)

遵义五中专业技术聘任实施办法

(2007年4月22日经六届二次职代会通过执行)

总则：全面推行专业技术职务评聘分离制，逐步形成多劳多得、优质优酬、充满活力、激励向上的运行机制，从而充分调动全体专业人员的积极性，促进教师的专业发展，提高学校教育质量和办学效益，促进学校教育事业的发展。

原则：坚持公开、公平、公正的原则，实行“六公开”（政策公开、岗位公开、聘任条件公开、程序公开、办法公开、聘任结果公开）。

主要政策依据：国家、省、市、区相关政策、文件精神和要求。

一、组织机构

成立专业技术聘任领导小组，组长由校长担任，副组长由副校长担任，成员由中层正职和学科教研员及具有中高级专业技术职务的部分群众代表担任。

二、聘任程序

（一）宣传动员

学习国家、省、市、区有关文件精神，增强全校教职工改革意识，强化竞争意识，提高自身素质，从而增强使命感、危机感和压力感；打破平均主义、大锅饭，实现按劳分配、优质优酬，通过专业技术职务聘任工作促进学校教师的专业成长。

（二）前期准备

1、“定岗定职”是聘任的基础。在上级核定专业技术职务

结构比例的岗位数内定岗位、定职责。

2、考核是搞好聘任的前提。学校根据不同的工作岗位、工作特点制定相应的比较科学、公平、公正的考核标准和实施细则，把考核结果作为全员聘任的重要依据。考核工作由领导小组具体负责评分。考核分定量考核和定性考核，定量考核按学校制度根据专业技术人员上一学年度工作情况由相关部门测评，领导小组审核；定性考核由领导小组进行综合测评。考核参照上一学年度专业技术人员的工作实绩，定性考核评分标准参照贵州省事业单位年度考核办法进行。

(三) 实施阶段

1、校长根据学校工作实际，设置专业技术岗位。

2、聘任工作程序。

学校程序：制定方案—学习宣传—个人申请—审核申请—师德考核—小组考核—学校审定—校内公示—校长聘用—上报备案。

三、任职要求

(一) 师德要求

采取师德考核一票否决制(详见《遵义五中师德考核十条》)。

(二) 专业要求

1、高级专业要求：任课达规定课时数；校内外参加各类听课为10节/学年；校内外公开课1节/学年；校内外进行学术讲座或交流2次/学年(有交流材料)；每学年在刊物发表省级以上论文1篇或市级论文2篇或区级论文4篇；指导一位中、初级教师；辅导学生参加竞赛获省级奖以上1人次或市级奖2人次或区级奖4人次；学科教学成绩在同级同类班级中居前茅。

2、中级专业要求：任课达规定课时数；校内外参加各类听课为20节/学年；校内外公开课2节/学年；校内外进行学术讲座

或交流 1 次/学年（有交流材料）；每学年在市级论文 1 篇或区级论文 2 篇；指导一位初级教师；每学年辅导学生参加竞赛获市级奖 1 人次或区级奖 2 人次；学科教学成绩在同级同类班级中居前列。

3、初级专业要求：任课达规定课时数；校内外参加各类听课为 30 节/学年；校内外公开课 10 节/学年；每学年在区级论文 1 篇；每学年辅导学生参加竞赛获区级奖 1 人次。

4、对下列人员只进行师德考核和考勤审核。师德考核合格者，并且上一学年度病假不超过 30 天或事假不超过 15 天的，并且上一学年度量化考核扣分在 10 分以内的，教学成绩量化分在 35 分以上的，可由学校直接聘用，其专业技术职务自然和原职称挂钩：

- (1) 被评为全国先进教师、贵州省特级教师的专任教师。
- (2) 学校已聘任担任班主任工作的教师。
- (3) 学校已聘任的中层干部和年级组长。
- (4) 上一学年度区级以上优秀教师和优秀班主任及先进教育工作者。
- (5) 上一学年学科优质课竞赛市级一等奖以上教师。
- (6) 现承担市级以上科研课题的第一责任人。
- (7) 曾担任五中校级领导职务的专任教师。
- (8) 本学年度经学校安排到乡镇中学支教的教师。
- (9) 学校已聘任的学科教研员。
- (10) 下一个聘期内将要退休的专业技术人员。
- (11) 上一年度女教师在产期的。
- (12) 聘期内任毕业班备课组长的专任教师。
- (13) 已担任省专业学术委员会理事或市级专业学术委员会常务理事以上职务或区专业学术委员会副理事长以上的专任教

师。

(14) 在五中工作二十五年以上或已经取得三十年教龄荣誉证书的专任教师。

5、进入五中的新教师，试用期三个月期满后，根据学校专业技术职务岗位情况进行聘任。

6、教育教学成绩特别突出的教师可申请低职高聘。但申请人须同时具备以下条件：现任专业技术职务在五年以上，任职内获省级以上表彰，近三年有省级以上论文发表，学校教学成绩显著，个人在社会上具有一定的知名度。

四、岗位设置

专业技术岗位设置按教学系列和教辅系列进行：

其中教学系列高级岗位占上级批复岗位的 95%，中级岗位占上级批复数的 85%；教辅系列高级岗位占上级批复岗位的 5%，中级岗位占上级批复数的 15%。

当相应系列岗位数超过现有专业技术人员数时，学校可对多出的岗位进行相应调整。

教学系列指聘期内已经学校聘用安排从事教学工作的专任教师（含兼课的人员）；教辅系列指从事教育辅助工作的专业技术人员（实验室、图书室、电教中心、教务员、校医、财会人员、档案员等）。

五、上一学年度有下列情况之一的专业技术人员，当年其专业技术职务可直接确定为高职低聘。

（一）病假累计超过三个月（不含产假或公伤）或事假累计超过两个月的。

（二）脱产参加学历教育累计在半年以上的。

（三）学校量化考核扣分累计在 40 分以上的。

（四）教学成绩考评分在 30 分以下的或会考平均合格率低于

92%的专任教师。

(五)上一学年度以学校认定有重大教学事故的主要责任人。

(六)因个人有重大违规违纪被上级有关部门查处的或通报批评的。

六、聘任

聘任分两次进行，第一次为符合直接聘任人员；第二批为经聘任领导小组测评按分数高低和专业系列岗位情况进行聘任。

七、聘期：聘任期限为一、三年。

附件 1:

遵义五中专业技术职务聘任评分细则

一、周课时数：10 分。（专任教师满工作量 9 分，超工作量 10 分，课时不足接受学校安排担任其他工作 8 分；教辅人员工作量为 7.5 分；两学期课时不一致的按平均课时数计算。）

二、量化考核：10 分。（按总量化扣分每分扣 0.25 计算，扣完为止。）

三、教学成绩：50 分（根据期末成绩统计进行综合评分）。
教辅人员不参与此项评分。

四、听课：8 分（按照学校要求完成听课量并有听课记录，不满者按比例扣分。）

五、论文：2 分（完成专业要求）

六、民主测评：专任教师 20 分；教辅人员 70 分；（高层领导占 50%，中层领导占 30%，群众代表占 20%）

七、专业能力加分：学科专业竞赛获奖 1 分，校内外学术讲座 1 分，主持科研课题 1 分，辅导学生竞赛获奖 1 分，承担校内外公开课 1 分。

附件 2:

遵义五中专业技术职务聘任考评办法

第一、二条由校办根据上一学年度情况进行汇总评分。

第三条由教务处按制度分上下两学期进行评分。

考评办法:

个人得分 = 两学期期末奖金平均得奖率 ÷ 两学期个人平均工作量 × 50; 个人得分不封顶; 高三教师还将参考高考成绩, 具体办法另行测算标准。

第四条由教科处根据期末检查教师听课记录进行评分。

第五、七条由教师个人申报, 校办审查评分。

第六条先按 100 分制进行民主测评, 然后分系列进行分数换算; 评分由评审小组进行, 分高层领导、中层领导、群众代表按 5: 3: 2 原则进行评分。

教辅人员第三条总分纳入第六条进行评分。

附件 3:

遵义五中师德考核一票否决标准十条(修订稿)

为深入学习贯彻党的十六大精神,全面加强师德师风建设,深化学校师德建设工作,提高教师的整体素质,经遵义五中第六届职代会讨论通过,学校决定实行此师德考核标准。

一、违背党和国家路线、方针、政策的言行,经教育不改的。

二、有体罚、变相体罚学生的行为,或对学生进行精神伤害较为严重,经教育不改,并造成一定社会影响的。

三、索要或变相占有学生和家长财物,经批评教育不改的。

四、未经学校同意向学生和家长推销书籍、复习资料等商品,经批评教育不改的。

五、未经学校同意向学生、家长收取费用或擅自提高收费标准,经批评教育不改的。

六、未经学校同意在外兼职,或招收本学校学生进行有偿家教活动,经学校批评教育不改的。

七、利用职权刁难、歧视学生和家長,经教育不改的。

八、弄虚作假,骗取荣誉、职务、职称、待遇和其它利益,被举报或被上级组织查处的。

九、参与黄、赌、毒、封建迷信及邪教活动,经上级组织查实或处理的。

十、违背社会道德、公德,在社会上已经造成较大影响的。

经学校或上级组织认定违背上述其中之一规定的教职工,学校可解除其聘任合同,按校内待岗处理,发放国家基本工资的70%,不享受学校绩效,三个月后,视其表现情况及组织处理意见另行调整工作安排。

本办法经第六届教职工代表大会讨论通过,自2006年3月起实施。

遵义五中教学质量评估实施意见

(2007年4月22日经六届二次职代会原则同意通过试行)

一、指导思想

为建立完善的教学质量监测和保证体系,加快我校教学管理工作规范化、科学化进程,使广大教师积极投入教育教学改革,增强教书育人的责任感,不断提高教学水平和教学质量,适应学校人事制度、教师职称评聘和分配制度改革的需要,实现学校教学奖励的突出教学、面向高考、多劳多得、优质优酬的目标,推动学校的可持续发展,特制订我校教师教学质量评估办法。

二、原则

(一)客观性原则:教学质量评估以客观事实为基础,实事求是地作出公正、恰当的评估结论。

(二)科学性原则:教学质量评估坚持严肃、认真、科学的态度,指标要符合教学过程应遵循的规范要求。

(三)可行性原则:教学质量评估方案设计应具有可操作性,评估指标从教学工作实际情况出发,使教师经过努力能够做到。

(四)指导性原则:通过教学质量评估,帮助教师“诊断”教学,做到扬长避短,指导教学。

(五)普遍性原则:凡具有教师资格的任课教师,不论担任何种职务,均为评估对象。

三、评估指标

(一)成绩指标:期末统考成绩、全市(全省)联考成绩、高中会考成绩。

(二) 优生率指标：经学校认定考核优生率指标系数。

四、评估标准

(一) 期末统考成绩 (适用于高一、二年级)

以新生分班为准，学科平均成绩为 a ；年级学科平均成绩为 b ，则该学科基础值 $c=a/b$ ；期末考试学科平均成绩为 A ，年级学科平均成绩为 B ，学科增量值为 $C=A/B$ ，则：考核量值 $P=C - c$ ；学校期末平均奖金为 M 。

1、当 $0.80 \leq c \leq 1.3$ 时，奖金计算方法为：

(1) 当 $-0.015 \leq P \leq 0$ 时，奖金 = $M \times$ 班级工作量；

(2) 当 $P > 0$ 或 $P < -0.015$ 时，奖金 = $M \times (1+6P) \times$ 班级工作量；

2、当 $c < 0.80$ 或 $c > 1.30$ 且 $B < 71.4$ 时，奖金计算方法为：

(1) 当 $-0.1 \leq P \leq 0$ 时，奖金 = $M \times$ 班级工作量；

(2) 当 $P > 0$ 或 $P < -0.1$ 时，奖金 = $M \times (1+P) \times$ 班级工作量；

3、当 $c > 1.30$ 时，且 $B \geq 71.4$ ，奖金计算方法为：

奖金 = $M \times (1 + (A - B) / 100) \times$ 班级工作量；

注：1、高一、二年级以入学成绩为依据，计算出各学科的基础增量值 c (没有入学成绩的以半期考试为依据)；高二、三年级以高二文理分班的原始成绩为依据 (生物以半期考试为依据)，计算出所有学科的基础增量值 c 。

2、因工作需要，学校中途接课的学科其增量值 c 以最近一次学校统考计算。

3、以上平均分以百分制为标准。以此换算。当 A 或 B 为满分时，由学校根据实际情况进行奖励。

4、班级工作量 = 学科周课时数 / 学校标准课时量。

5、当个人课时工作量达 1.5 以上时，其奖金 = 课时奖金总合 ÷ 课时工作量 × 1.5

(二) 高中会考成绩

高中会考一次性合格率达到 98% 为达标, 合格率重点班每超 1% 奖励 100 元; 普通班每超 1% 奖励 150 元; 班主任按其科任教师总奖金的 10% 发放高中会考合格管理奖。由学校另行安排奖金。

(三) 联考成绩

省、市联考班级平均分重点班每超遵义四中 1 分, 奖励 200 元; 普通班每超 1 分, 奖励 400 元。由学校另行安排奖金。

(四) 优生率 (适用于高三年级)

以高二分班为依据, 基础指标实验班理科为前 100 名分班稳定率占 80%, 文科前 50 名分班稳定率占 80%; 普通班理科前 250 名分班稳定率达 80%, 文科前 100 名分班稳定率占 80%。按其全班任课教师课时总数学校奖金投入的个人比例数发放到班。班级指标每超 1 人奖金上浮 2%; 指标每低 1 人下浮 2%。其中总奖金的 4% 归班主任, 另 96% 按各科超学校同级同科平均分所占比例进行分配。

注: 1、按现有五中情况每级 600 学生计, 理科实验班 2 个, 文科实验班 1 个计。

计算公式 = (实考达标人数 - 基础指标数) × 相应比例

2、教师奖金 (集体部分) = 班级总奖金 × 集体比 × (个人工作量 ÷ 全体教师工作量之和)

教师奖金 (个人部分) = 班级总奖金 × 个人比 × (个人超年级平均分 × 工作量 ÷ 全班任课教师超年级平均分与个人工作量加权总合)

集体比: 个人比 = 实验班 (3: 7) = 普通班 (7: 3)

3、学期学生流失率 = (上学期末学生总人数 - 本学末学生人数) / 上学期末学生总人数。

4、新接课的教师 (含班主任) 以最近一次期末成绩为依据。

五、评估范围

统计对象：以分班为准，各班级中五中正式学生（不含非正式借读生）；挂靠生可两边同时计算成绩；中途转入的学生可不纳入班级考核。

各班学年学生流失率应当控制在 3% 以内。达 4%，班主任奖金为 90%；达 5% 班主任奖金为 85%；超过 6% 班主任奖金为 80%。

六、评估对象：

（一）专任教师按第四条第 1 款根据工作量进行评估。第四条中第 2、3 款为学校奖励，由学校另行安排奖金。

（二）兼课的行政人员按第四条根据工作量进行评估，另外部分根据工作量学校考核等次发放（比例为 5：3：2），奖金分别为专任教师平均数的 100%、90%、80%。

（三）学校管理人员奖金为：校长为专任教奖金平均数的 1.5 倍；副校长为 1.3 倍；中层干部为 1.1 倍。管理人员兼课的其任课教学奖按其课时工作量发放，再按其工作量发放管理人员奖。

（四）具有专业技术职务的教辅人员和工勤人员，由学校对其工作进行考核按考核等次发放（人数比例 3：4：3），奖金分别为专任教师平均数的 100%、90%、80%。

（五）毕业班教师第二学期优生率按高考成绩进行计算。

七、说明

学校办公会可根据学校发展变化情况，对上述条款中不适当的部分作适当修改。

遵义航天高级中学教研组学期工作量化考核细则

(学年度第 学期)

教研组

组长: _____

考 核 内 容	分值	得分
1、认真组织本组教师学习党的教育方针、政策、教育法律法规和新时期教师师德师风情况。	10	
2、组织本组教师学习研讨新课标,掌握教材编排体系、教材内容和要求,完成教学任务情况。	6	
3、组织本组教师开展好常规教学工作,抓好“备、教、批、辅、考”五个环节情况。	6	
4、抓好本组教师备课,特别是集体备课、检查教案情况。	8	
5、组织教师探索教育规律,改进教学方法和现代教学手段教学情况。	7	
6、组织教师对各种竞赛前的学生进行辅导,学生各类学科的竞赛获奖情况,完成学校和上级布置的各类考试情况。	8	
7、组长安排和配合好教科处选拔各种竞赛的参赛教师,支持参赛教师作好参赛准备及获奖情况。	6	
8、有计划、有内容地组织本组教师开展好每周一次的常规教研活动或上级规定的对外教研活动情况。	6	
9、组织开展好学生校内学科竞赛活动,组织本组教师参加校内各种学科竞赛活动及获奖情况。	7	
10、保质保量开展好听课、评课活动情况。	8	
11、组织本组教师承担教育科研课题,进行教改实验情况。	6	
12、组织教师撰写教育科研论文,进行教育教育经验总结情况。	6	
13、组织教师参加各种继续教育培训、业务培训及考核情况。	6	
14、按时、保质保量完成学校或教科处安排的工作情况。	10	
考核说明:		
1、教科处对各教研组工作每学期考核一次,先由教研组写出自评小结上报教科处。		
2、考核成绩共计100分,凡考核在90-100分以上的教研组为一等;80-89分的教研组为二等;60-79分的教研组为三等。		
3、学校按教研组所获等级进行补助。具体办法为:获一等、二等、三等的教研组每人分别补助50元、40元、30元。		
4、学校每年评选出优秀教研组,按教研组一学年总分计算,获最高分教研组评为学校优秀教研组,由学校进行奖励。		
5、教科处严格按以上考核细则进行考核。		
考核总分		
奖 次		