# 最新小学教师绩效考核方案 小学教师绩效考核方案(12篇)

来源：网络 作者：月落乌啼 更新时间：2024-07-23

*方案是从目的、要求、方式、方法、进度等都部署具体、周密，并有很强可操作性的计划。方案能够帮助到我们很多，所以方案到底该怎么写才好呢？以下是我给大家收集整理的方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。小学教师绩效考核方案 小学...*

方案是从目的、要求、方式、方法、进度等都部署具体、周密，并有很强可操作性的计划。方案能够帮助到我们很多，所以方案到底该怎么写才好呢？以下是我给大家收集整理的方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

**小学教师绩效考核方案 小学教师绩效考核方案篇一**

以xx重要思想为指导，以提高教师队伍素质为核心，建立全面考核教职工的德、能、勤、绩的绩效考核制度，充分调动广大教育工作者的工作积极性、主动性、创造性。

坚持以德为先注重实际的原则，坚持激励先进、促进发展的原则，坚持客观公正、简便易行的原则。

按照国家规定执行事业单位岗位绩效工资制度的义务教育学校中xx年xx月xx日及以后的正式工作人员。

1、每月末进行月目标考核。

2、结合年度考核第一学期（每年xx月底左右）一并进行。

3、第二学期与每学年末（xx月底前）一并进行。

1、教师绩效考核的主要内容：政治表现与师德修养；学科教育教学工作；教育科研和专业发展；参加学校各项活动及出勤等几个方面予以考核。

2、班主任绩效考核的主要内容：政治表现与师德修养；班级管理与学生教育；组织开展各项活动；与科任教师的配合等方面予以考核。

3、管理人员绩效考核的主要内容：政治思想表现、职业道德与能力；履行教育法律法规及完成学校规定的岗位职责；在本职工作中，不断学习创新取得的工作成绩；在工作岗位上发挥的实际作用；及各项工作完成的质量、效率等方面予以考核。

4、工勤技能人员绩效考核的主要内容：根据本人在校工作任务完成情况进行绩效考核。

1、月考核依据核算后教师工作量，采取定性与定量相结合的办法，结合每月的工作检查情况进行等级评价，评价等级分优、良、合格、不合格四个等级。（具体考核指标见附表）

2、学期及学年考核，依据教师月考核等级；教师自评、互评、校评及适当听取学生、家长、社区意见的情况；教育教学成果评定相结合等的的方法进行等级评价。评价等级分优、良、合格、不合格四个等级。（具体考核指标见附表）

3、绩效考核坚持向骨干教师和做出突出成绩的教师倾斜。

4、具有下列情形之一，考核结果为不合格：从事有偿家教，造成不良后果的；损害学生利益，造成严重后果的；以非法方式表达诉求，干扰正常教育教学秩序的；因工作失误造成人员伤亡或学校财产遭受严重损失的；违反《xx区教师从教行为八不准》，造成恶劣影响和后果的；受行政、xx内处分，以及触犯法律法规的。

依据上级要求成立：校长为组长，书记为副组长，工会主席，教育教学主任，教师代表组成的领导小组。其中教师代表将从教师中民主推荐产生（每学年一次）。

绩效考核结果作为实施绩效工作的主要依据。对考核结果在合格以上的教师，依据考核结果发以相应的奖励性绩效工资。同时，考核结果也作为岗位聘任、职务晋升、培养培训和表彰奖励等工作的重要依据。教职工对考核结果有不同意见，可以通过正常渠道向学校考核工作领导小组和学校主管部门申述。

xx小学教育教学岗位设置岗位设置说明：我校办学规模为xx个班，每年级平行班为xx个。

因此设置各岗位如下：校级干部：两名中层干部：两名班主任：每班一名年级组长：因平行班不足xx个，不足设置年级组长的标准，年级组长工作由主任承担。教研组长：设置语文、数学教研组长各一名。备课组长：设置语文、数学备课组长各3名，英语备课组长1名，体育组长1名，综合组备课组长1名工会主席、大队辅导员享受备课组长待遇。

注：教师月目标考核见《xx小学教师月目标考核评价表》。班主任考核见区《义务教育学校班主任绩效考核指标标准》。管理人员考核见区《义务教育学校行政管理人员绩效考核指标标准》。教研组长考核参照《义务教育学校教研组长绩效考核办法》执行。备课组长考核参照《义务教育学校备课组长绩效考核办法》执行。教师学期、学年考核见《xx小学教师学期、学年考核标准》。

1、热爱祖国、热爱人民、拥护xx的领导、拥护社会主义，树立科学发展观，坚持社会主义核心价值观。

2、遵纪守法、依法执教。

3、全面贯彻xx的教育方针。落实素质教育要求。

4、热爱教育事业，认真履行教师职责，严谨治学，积极参与教育、教学活动。

5、为人师表、情操高尚，敬业、奉献、甘为人梯。

6、团结协作，具有大局意识，善于听取不同意见。

7、关心、关爱每一名学生，关心学生身心健康。保护学生安全、维护学生权益。学生、家长、社会反馈良好。

8、廉洁从教、知荣明耻、自觉抵制功利主义、拜金主义等不良之风的影响。不从事有偿家教。

9、模范遵守学校各项规章制度。

10、违反校规校纪造成社会影响的，酌情扣除师德奖、月考核奖或学期学年考核，造成严重后果的按上级要求处理。

**小学教师绩效考核方案 小学教师绩效考核方案篇二**

一、班会目的

教师节的主题班会一向是各个班委最用心，各个同学最积极配合的班会。无关乎其他，只是因为同学们对各任科老师的、发自内心的尊敬与热爱。各个班委也想借此机会增进师生之间的交流：令学生们了解老师平时上课的辛苦，体谅老师的难处，能够积极配合老师的每一次教学工作;而教师也可以深入了解学生们的想法，进一步发掘出最适合班级同学的教学方法。

班长负责主持和总指导，一系列流程经编排皆需班长验收，最后编撰为流程表;副班长负责撰写主持稿以及监督各个环节同学的准备情况;文艺委员负责安排节目并找到演出的同学落实到个人，班费采购所需要的材料，为每位教师准备贴心的小礼品与同学亲手折的纸玫瑰一朵;宣传委员负责在当日出黑板报，并安排同学将桌子移至两旁，各个老师坐在学生之中，力求拉近师生距离;电教委员负责做ppt，温馨多彩的颜色，或幽默或激昂或动人的字句交替闪现;各科课代表负责找到老师，劝服老师前来参与;其余同学集思广益为节目安排、教室布置等出一份力。

(1)全班起立对老师朗诵诗歌，表达感谢。有人说，老师是托起太阳的人。可我要说，你们是严冬里的火炭，酷暑里的浓荫，湍流中的站脚石，雾海中的航标灯。有人说，老师是授业解惑的人。可我只知道，粉笔写下的，是通向学生心灵的特殊语言，悦耳像叮咚的山泉，亲切似潺潺的小溪，激越如奔泻的江流三尺讲台酬壮志，一颗丹心照九天。一代师表千秋业，巍巍师魂万世传!老师，教师节快乐!

(2)ppt上展现同学私下与教师交流所得到的教师平时的作息时间，再与随机几位学生的作息时间做比较，制成如下表格，凸显教师的辛苦。请三位同学表达对教师的敬意，而后由各科课代表送上为教师准备的小礼物。被采访者起床时间出门时间到校时间午休时长离校时间工作、学习所用时间睡觉时间

(3)同学们各自秀出自己的绝活。由独唱、乐器表演、脱口秀穿插而成，每人2分钟左右的表演时间得到了充分利用，精彩绝伦。

(4)吃苹果大赛、指手画脚。两个小游戏旨在活跃气氛，增进师生感情。由班委准备苹果，4位学生和1位老师一组比谁吃得比较快，共两组。由主持人给出成语，由学生表演，老师竞猜，猜对的得到一份小奖品;猜不到则另换同学表演，若猜出，前一位同学因表演不到位，惩罚游戏，若猜不出则pass。

(5)班长发言背景音乐《我爱米兰》，班长最后表达对老师的敬意，其余同学低唱《我爱米兰》。曲终时，所有同学起立，与班长一同鞠躬，说：“老师辛苦了。”学生坐下后，班长宣布班会结束。

**小学教师绩效考核方案 小学教师绩效考核方案篇三**

一、活动目标：

1、通过开展活动使学生更进一步了解老师对学生的特别的爱。

2、在丰富的活动中，拉近老师和学生之间的距离，增进感情。

选定主持人、布置教室、排节目

1、主持人请求活动开始。

合：亲爱的老师同学们，大家上午好。

a：在这个金色的九月里，伴着徐徐秋风，我们已经迎来了教师节!这一节班队会的主题是\"亲爱的老师，我用什么来回报您!\"

b：我想，我们首先祝老师们身体健康、工作顺利、心想事成、万事如意、天天开心!

a：教师节是一个神圣的节日。那么，你们知道教师节的由来吗?那么我们请同学来介绍一下。

b：请大家仔细听，说不定他们要出题考你们呢?

2、游戏

c：回首过去的几年，是谁把我们从一年级不懂事的小弟弟、小妹妹们带上了四年级，引领我们成长?

d：是谁用那辛勤的汗水，换取了我们的进步?

c：又是谁，用那和蔼的目光，滋润了我们的心田呢?

d：不错，就是我们敬爱的老师们，是老师孜孜不倦的工作，给予了我们优秀的成绩，培育我们健康成长。

c、d：那么你们还记得那些老师的名字吗?

c：下面我们来做一个简单而有意思的游戏，请大家听一段音乐，在一定的时间内把你所知道的老师的名字写下来，看谁写得最多，看谁写得最正确?请大家把准备好的纸和笔拿出来，开始!

d：麻烦胡老师批阅，等活动结束以后再来宣布，好吗?

3、才艺表演

a：老师永远是我们心目中的榜样，大家可知道，我们的老师个个都有自己的特长呢。请我们班的百灵鸟们带来的歌曲《每当我走过老师窗前》。

b：你们知道吗?有多少文人墨客用手中的笔赞美老师，又有多少首诗来赞美老师，今天有几个同学也想来朗诵一番。掌声欢迎!

4、小品兼座谈会

a：在教师节，我们为老师应该做些什么呢?是送礼物，是给老师一个微笑，还是……现在，让我们一起来讨论一下，教师节让老师最欣慰的礼物是什么呢?(讨论开始，主持人请人回答)

b：是啊，但是，是不是只有9月10日这天才要尊敬老师。唱歌、鲜花，哇，享受明星一样的待遇，让老师开心得不得了。可节日一过，大家又是什么表现呢?(互扮老师、学生，设计不同的地点见到不同的老师该怎样问好?一、见到老师头一低，溜。二、还有教自己的就问好，不教自己的头一扬，好像不认得似的。

5、上课聊天、不交作业

b：小小讨论会：这就叫尊敬老师吗?

a：那么我们再来看一个情境剧，相信看了这个情境剧，大家又有很多话想说吧，你们想说写什么呢?

6、送祝福

c：在我们与老师相处的过程中，发生了许许多多的事，其中有欢乐，有感慨，有收获。

d：老师的一句赞美之言，是我们努力学习的动力，您让我们走向成功之路。

c：老师的批评指正，是我们改正错误的动力，是您使我们不会在人生的道路中迷失自己。

d：经过几年的相处，我们和老师之间的情感越来越浓了。不是吗?

c：千言万语道不尽我们的感谢之情，但只有借此表达我们对老师的谢意吧!

7、请班主任讲话

谢谢同学们，老师希望在今后的日子里，能和同学们一起在知识的海洋里遨游!(教师鞠躬)

**小学教师绩效考核方案 小学教师绩效考核方案篇四**

：

1、加强学校管理，加大人事制度和分配制度的改革，建立充满活力的校内管理机制。

2、有利于激发全体教职工爱校、爱岗、敬业、奉献的精神，有利于调动教职工的积极性和创造性，有利于引导教职工集中精力教书育人、管理育人、服务育人、环境育人。

3、进一步体现奖勤罚懒，多劳多得，优质优酬，向关键岗位倾斜，向一线教师倾斜，向效率高、成果显著倾斜。

4、本考核方案的考核结果，将作为年度《目标管理奖发放办法》的配套考核方案。

二、考核内容与分值：考核基本分为100分，加分不封顶，扣分最多为100分。

1、教学常规(基本为20分)。

(1)按时参加学科组活动。无故缺席者每次扣5分，请假者每次扣1分(因公、当天病、事假除外，必须有书面请假条)。(由教研组长考核)

(2)教师备课笔记由教务部门组织检查，评价结果按好、中、差三等每次分别计加2分、0分、扣2分(一学期评比一次)。

(3)作业布置、批改由业务校长组织检查，评价结果按好、中、差三等分别计加2分、0分、扣2分(每学期评比一次)。

(4)听课节数达到规定要求，并有评课意见加2分，每少听一节扣1分，每缺一节评课意见的扣0.5分。弄虚作假者，查实一节扣2分。

(5)未经学校同意私自调课，每次扣2分，旷课一节每次扣5分。

(6)无故不监考一次扣10分，监考迟到一次扣5分，私自调监考一次扣2分。监考不认真扣5分，造成不良后果者扣10分。

(7)阅卷不服从学校安排一次扣5分，无故缺席者一次扣5分，阅卷不认真或弄虚作假造成成绩不真实，一次扣10分。

(8)各种成绩及质量分析不及时上交者一次扣2分。

(9)不服从学校课务安排一次扣10分，不接受学校安排的临时性工作每次扣5分。(校长室考核)

(10)上课时，坐着上课的、接听手机的、发短信的发现一次扣5分，手机铃声响扣2分。

(11)早读课、技能课迟到或早退一次扣0.5分。无故缺席一次扣1分。

(12)未经校长室同意私自为学生订阅资料的，责任人每次扣10分，并追究其相应责任。(校长室考核)

以上扣完基本分止，但加分不封顶，没有加分和扣分的得基本分。

2、教学工作成绩及其它(基本分60分)。

(1)实开公开课和示范课超过规定标准的并及时上交教案、评课表的教师每人加2分;面向市以上上公开课的教师加4分，面向区以上开出公开课的教师加3分。学期应开公开课或汇报课而未开的，未开课教师扣5分。(三年未达标教师开课要求以考核要求为准，其他教师每学年必须在校内上公开课一节)。

(2)任教学科理论考试及格率在80%以上的，加2分;60%以下扣3分。

(3)教师任教学科参加考级考证通过率在规定标准以上的加2分-5分。

(4)辅导学生学科竞赛获奖，校级竞赛获一等奖辅导教师加2分;区级竞赛获一、二、三等奖分别加3、2、1分;市级竞赛获一、二、三等奖分别加4、3、2分;省级以上竞赛获一、二、三等奖分别加6、5、3分(超过3人获奖的，按3个最高级别累加，国家级另加)。

(5)有计划开展兴趣小组或第二课堂，并有活动记录、教案，辅导教师加3分。

(6)学生、家长来电、来信、来访意见较大，经查实确有责任的一次扣5分。

(7)教师参与黄、赌、毒，经查实，视情节扣10-30分。(校长室考核)

(8)教师有体罚或变相体罚，向家长索要钱物的，视情节扣10-20分，工作期间上网游戏的一次扣2分。(工会、校办等部门考核)

(9)上级主管部门的调研性听课，评为好课加2分，评为差课扣2分。

(10)学校领导巡课，发现教师教学不认真，课堂秩序混乱的扣5分。

(11)学生满意率超过85%加2分，70%——84%加1分，低于60%的扣2分。

以上扣完基本分为止，但加分不封顶，没有加分扣分的得基本分。

3、出勤(基本分20分)。

(1)每迟到或早退1次扣0.5分。(校办考核)

(2)请假半天以上要填写请假单，由校长批准。一学期累计事假超过三天以上，有一天扣1分，病假不扣分，但必须出具医院诊断证明 ，否则以事假考核。(校办考核)

(3)未经批准不参加教职工会、政治学习，业务学习，每次扣1分。(校办考核)

(4)行政人员随机查岗，无故不在岗一次扣3分。

(5)凡请婚假、产假应学校工作需要提前上班的教师，每提前一天加1分。

(注：要及时办理销假手续，以销假时日为准)(校办考核)

(6)旷工一天扣10分。

以上扣完基本分为止，但加分不封顶，没有加分和扣分的得基本分。

三、考核结果与目标管理奖挂钩

1、教师绩效考核每学期统计一次，每年考核计分。考核分前10%的教师为优秀，考核分不满70分的教师为基本合格，其余教师为合格。

2、在《目标管理奖发放办法》中，增设绩效考核系数，凡考核为优秀的，增加系数0.1，考核为基本合格的，在总系数中扣去0.1系数。

四、说明

1、此《方案》教代会通过后，自20\_\_-2024学年第一学期起实施，考核期间为学制年度，即每年7月1日-次年6月30日(资料提供期)，统计时间为每学期末，每学年第二学期末计分评定等第。

2、《教师绩效考核方案》的考核对象为全校任课教师，其中考核结果与目标管理奖挂钩的对象为高级以下普通教师(行政干部与高级职称教师、职员、职工除外)。

3、高级职称及获得区教学新秀称号的骨干教师其绩效考核结果是骨干教师考核的依据之一。

4、本办法解释权属校长室。

四

根据(仙桃市义务教育学校教师绩效考核指导意见(试行))精神，结合我校实际，特制定如下绩效考核分解办法：

1. 师德考评：学校全体教师绩效工资总额的5%用于师德考评，考评办法见学校教师师德考评细则。

2. 教学业绩考评：学校全体教师绩效工资总额的15%用于业绩考评，考评办法见学校教师教学业绩考评细则。

3. 教学行为考评(备、教、改、导、辅)：学校全体教师绩效工资总额的10%用于行为考评，考评办法见学校教师教学行为考评细则。

4. 考勤考评：学校全体教师绩效工资总额的15%用于考勤考评，考评办法见学校教师考勤考评细则。

5. 控流考评：学校全体教师绩效工资总额的10%用于控流考评，考评办法见学校教师控流考评细则。

6. 课时考评：学校全体教师绩效工资总额的10%用于课时考评，总课时除以总教学人数为人平课时，高于人平课时的部分为超课时，办法是：

总额10%

————×教师超课时=教师超课时津贴，若平均一节超课时津贴小于现行标准

总超课时

(8元/节)，按8元计算。

7. 成果奖考核：学校全体教师绩效工资总额的10%用于成果奖考评，考评办法见学校教师成果奖励细则。

8. 学校领导、班主任考评：学校全体教师绩效工资总额的15%用于领导、班主任工作考评，考评办法见班主任考评细则，领导靠蹲点年级班主任的平均数。

9. 机动：学校全体教师绩效工资总额的10%用于以上8项考评费用的机动费用，若以上某项费用不足可在机动费用中开销，若以上考评有余额，则将余额平均分解到每个教师。

**小学教师绩效考核方案 小学教师绩效考核方案篇五**

为深化教育人事制度改革，推进义务教育学校绩效工资顺利实施，维护我校广大教职工切身利益，充分发挥绩效工资的激励性和导向性，真正意义上实行多劳多得、少劳少得、干好干坏不一样，使教师们有个干事创业的良好氛围，促进我校教育事业的良好和谐发展，根据《河南省教育厅关于做好义务教育学校教师绩效考核工作的实施意见》精神，根据中心校指定的《义务教育学校绩效工资考核分配办法》，结合我校教育实际，特制定葛寨乡义葛寨小学教师绩效工资考核分配方案(草稿)

着力构建长效竞争激励机制，充分发挥绩效工资的杠杆作用，实现制度管理与人文关怀的有机结合，坚持教书育人、管理育人、服务育人、注重工作过程，讲究工作效率和质量，全面准确地评价教职工工作实绩，努力推进我乡教育事业持续健康快速发展。

绩效考核要坚持实事求是、客观公正的原则;激励先进、促进发展的原则;以德为先、注重实绩的原则;方法恰当、定位准确的原则;突出重点、比重合理的原则;科学实用、简便易行的原则。

全校在编在岗教职工(校长?支教教师?)

乡中心校分配办法是：奖励性绩效工资分两部分控制，中心学校掌握部分包括班主任费和乡组织的两次质量检测;学校掌握部分包括：师德、考勤、工作量和平时教研、竞赛、教学效果。学校奖励性绩效工资总量按照全乡人数平均计算，不再涉及职称等问题。

学校格局乡中心校实情，如果乡中心校单独核算发放“班主任费和乡组织的两次质量检测依成绩发放费”，学校则不在考虑此两项内容;如果乡中心校把这两部分费用重新拨到学校有学校发放，则学校按照有关方案执行。

依据上级有关文件精神，考核内容共分为两大项：(一)基本目标考核(100分)，分为五个小项，师德规范5分，考勤15分，工作量20分，教学成规20分，教育教学能力及教学效果40分，(二)是奖励加分(10—20分)

(一)基本目标考核(100分)

1、师德规范(5分)。

(1)忠诚于党的教育事业，遵守教师职业道德规范，为人师表，无私奉献。(1分)

(2)爱岗敬业，热爱本职工作，勤勤恳恳，踏踏实实，务实肯干。(1分)

(3)能顺利完成教育教学任务，维护正常教育教学秩序，维护学校声誉，能团结同志，和睦相处，不扎堆聊天，不传播小道消息，不诽谤他人。(1分)

(4)关心爱护学生，不体罚或变相体罚学生，不讽刺不挖苦学生，不损害学生利益，不造成不良影响。(1分)

(5)在师德方面不在学校社会上造成不良影响。(1分)

2、考勤(15分)。

(1)教职工考勤以签到册、例会记录、领导值日检查、临时抽查等有效记录为依据。

(2)平时请假(以请假条为准)在准许范围内不扣分，超出时间的有无办理续假手续的视为旷工，一人次扣2分。

**小学教师绩效考核方案 小学教师绩效考核方案篇六**

绩效考核结果作为实施绩效工作的主要依据。对考核结果在合格以上的教师，依据考核结果发以相应的奖励性绩效工资。同时，考核结果也作为岗位聘任、职务晋升、培养培训和表彰奖励等工作的重要依据。教职工对考核结果有不同意见，可以通过正常渠道向学校考核工作领导小组和学校主管部门申述。

\_\_小学教育教学岗位设置岗位设置说明：我校办学规模为\_\_个班，每年级平行班为\_\_个。

因此设置各岗位如下：校级干部：两名中层干部：两名班主任：每班一名年级组长：因平行班不足\_\_个，不足设置年级组长的标准，年级组长工作由主任承担。教研组长：设置语文、数学教研组长各一名。备课组长：设置语文、数学备课组长各3名，英语备课组长1名，体育组长1名，综合组备课组长1名工会主席、大队辅导员享受备课组长待遇。

注：教师月目标考核见《\_\_小学教师月目标考核评价表》。班主任考核见区《义务教育学校班主任绩效考核指标标准》。管理人员考核见区《义务教育学校行政管理人员绩效考核指标标准》。教研组长考核参照《义务教育学校教研组长绩效考核办法》执行。备课组长考核参照《义务教育学校备课组长绩效考核办法》执行。教师学期、学年考核见《\_\_小学教师学期、学年考核标准》。

1、热爱祖国、热爱人民、拥护\_\_的领导、拥护社会主义，树立科学发展观，坚持社会主义核心价值观。

2、遵纪守法、依法执教。

3、全面贯彻\_\_的教育方针。落实素质教育要求。

4、热爱教育事业，认真履行教师职责，严谨治学，积极参与教育、教学活动。

5、为人师表、情操高尚，敬业、奉献、甘为人梯。

6、团结协作，具有大局意识，善于听取不同意见。

7、关心、关爱每一名学生，关心学生身心健康。保护学生安全、维护学生权益。学生、家长、社会反馈良好。

8、廉洁从教、知荣明耻、自觉抵制功利主义、拜金主义等不良之风的影响。不从事有偿家教。

9、模范遵守学校各项规章制度。

10、违反校规校纪造成社会影响的，酌情扣除师德奖、月考核奖或学期学年考核，造成严重后果的按上级要求处理。

**小学教师绩效考核方案 小学教师绩效考核方案篇七**

为加强全市中小学教师队伍建设，进一步推进素质教育深入实施，根据《昌邑市学校教职工绩效考核指导意见》文件规定，结合我校实际情况，制定本实施方案（试行）。

以党的十八大精神为指导，全面贯彻党的教育方针，遵循教育规律，坚持育人为本、德育为先，全面、综合、多元考评教师的德、能、勤、绩。通过建立符合教育教学规律和职业特点的考评制度，充分发挥考核的规范、导向和激励功能，调动和激发广大教师的工作积极性和创造性，提高教师队伍的整体素质，促进素质教育全面深入实施。

全校在编教职工、交流教职工。

纳入校长职级管理的校长，由市教育局按《昌邑市中小学校长绩效考核细则》组织实施考核；其他人员的考核在教育办的领导下，由学校按以下办法组织实施。

根据工作岗位性质的不同，教职工按专任教师、管理、教学辅助和后勤服务人员分类考核。领导干部等非专任教师兼课节数超过学校专任教师平均课时量2/3的，可按专任教师进行考核。

绩效考核采用量化考核和民主评价相结合的方式。量化部分以学校考勤、实际授课记录、获奖证书等为依据，主要对工作量、考勤和业绩成果量化计分；评价部分采用多主体综合评价打分的`方式，对职业道德、职业能力、工作表现和工作成效等进行综合评价。

（一）量化部分（70分）

1、工作量（30分）

根据不同学段、不同学科教师在备、教、批、辅、检测等环节中实际付出的差别，设定学科标准周课时量，具体由学校研定。学校根据教学人员数、班级数和学校正常开展的教育教学活动情况，量化出学校所有教学岗位标准工作量。

班主任工作量按教师标准工作量的一半计入教师岗位工作量。自习辅导、体育训练、文娱活动、考试等其他教学活动的工作量学校结合实际情况核定。

根据管理、工勤、教辅等非教学人员数和各岗位应完成的工作任务量核定出各非教学岗位标准工作量。

在核定岗位工作量时，非教学岗位总工作量占学校所有岗位总工作量的比例：小学不高于9%。

学校要合理搭配教职工的工作量，尽量使教职工周工作量大体均衡。教职工可根据岗位要求，通过学校安排和双向选择、竞争上岗等方式兼任多个岗位，合并计算总工作量。

教职工总工作量由学校每周进行统计备案，考核时累计。

教职工人均工作量＝学校各个岗位工作量总和÷教职工总数

教职工工作量得分＝教职工实际工作量÷教职工人均工作量×30 分

2、考勤（20分）

主要考核年度内教职工出勤情况。病假每天扣0.5分，事假每天扣1分，旷工每天扣2分，迟到、早退、脱岗每次扣0.2分，因公请假和婚、丧、产假等规定假期内不扣分。考核依据为学校考勤记录。

3、业绩成果（20分）

主要考核教职工完成岗位职责情况，包括育人效果、教学质量、教研成果、专业发展等方面。考评时要注重教学常规检查，不得简单地以考试分数为标准，应设立学困生转化、考试合格率、辅导学生获奖等量化指标，同时将教职工在教书育人、教育教学管理、文体活动、培训进修以及公开课、示范课等方面获奖情况纳入量化范围，突出教职工在教育教学活动中的贡献，具体打分由学校根据自身特点制定。

（二）评价部分（30分）

管理、教辅、工勤岗位人员的业绩评价由学校教职工和考评委员会评分。其中学校教职工评分占40%；考评委员会评分占60%。

专任教师业绩评价由考评委员会评价、年级组和学科组评价、学生评价三部分评价综合构成。其中考评委员会评价占50%；年级组和学科组评价占30%；学生评价占20%。

兼任教师或管理、教辅、工勤岗位的，参与不同类别的评价，并根据实际工作侧重按比例计算总分。

（一）考核等次：

考核结果分为优秀、称职、基本称职、不称职四个等次。其中优秀等次的比例依据上级规定的绩效考核等次标准确定，严格控制。学校按岗位分类考核，非专任教师岗位优秀等次的比例不得高于专任教师岗位优秀等次的比例。

（二）本年度，有下列情形之一的，不得评定为优秀等次。

1、有违法违纪行为，受党纪、政纪处分的；

2、按《中小学教师违反职业道德行为处理办法》规定，受到警告及以上处分的；

3、违反潍坊师德投诉30项必查内容规定，被投诉查实的。

（三）本年度，有下列情形之一的，不得评定为称职及以上等次：

1、教职工受严重警告以上纪律处分或记过以上行政处分的；

2、按《中小学教师违反职业道德行为处理办法》规定，受到记过以上处分的；

3、旷工累计5天以上的以及非特殊原因、未经教育局批准，病、事假累计超过60天的。

（四）本年度，有下列情形之一的，应确定为不称职等次：

1、教职工受撤销党内职务或降低岗位等级及以上处分的；

2、因严重违反职业道德、以非法方式表达诉求、干扰正常教育教学秩序、损害学生利益等行为受到潍坊市级以上通报批评或被省级以上新闻媒体曝光的；

3、考核总分达不到60分的；

4、无正当理由拒不参加考核的。

（五）连续旷工超过15个工作日或一年内累计旷工超过30个工作日以及病、事假累计超过半年的，不参加考核。

绩效考核结果作为奖励性绩效工资发放的依据，同时作为教师专业发展、岗位聘任、职务晋升、培养培训、表彰奖励等工作的重要依据。今后，学校专业技术人员年度考核和事业单位工作人员年度考核原则上根据绩效考核成绩确定，不再单独考核；师德考核优秀等次50%的人员可根据绩效考核成绩确定；专业技术职务评聘时教育教学业绩评定赋分可参考绩效考核成绩。

（一）个人自评：要求教职工对自己采取全面、发展、联系的观点，客观地检查各项评价指标的达到程度，按照学校量化测评办法填写相关表册。

（二）量化核算：考评委员会根据学校提供的授课记录、考勤记录以及教职工获奖证书原件等，参照量化考核方案进行核算计分，计算出量化指标的得分。

（三）民主评价：组织考评委员会评价，教研组评价，学生、家长评价，教职工评价。各种评价填写相应评价表，并由考评委员会进行汇总计分。

（四）综合评定：在量化和考核的基础上，学校考评委员会按照考核标准进行综合评定，确定考核等次。

（五）公示备案：对考评委员会综合评定的等次进行为期3-5天的公示，并按管理权限报上级主管部门审批备案。

教职工绩效考核时间一般根据上级的安排进行。

（一）学校要根据“指导意见”制订教职工绩效考核方案，经全体教职工大会讨论表决通过后实施（通过率不低于85%），如需修正需通过上述程序进行，学校制定的方案需送市教育局组织人事科备案。

（二）学校要成立绩效考核工作领导小组和考评委员会，负责考核工作的具体实施。考评委员会由学校领导和教职工代表7—13人组成，成员可由学校民主推选，经教职工大会或教代会通过的方式产生，其中一线专任教师的比例不少于60%。

（三）绩效考核的全过程要公开透明，考核的各项得分必须有原始依据印证，随时接受教职工的监督和质询，考核结果要在本学校显眼位置公示，公示期不得少于七天。

（四）绩效考核关系到教职工切身利益，政策性强、关注度高，学校要高度重视，严格考核标准和程序，做好政策解释和思想政治工作。对在考核中有徇私舞弊、打击报复、弄虚作假等情形的，一经查实，从严处理。

**小学教师绩效考核方案 小学教师绩效考核方案篇八**

一、政治态度：(10分)

1.认真参加政治学习，遵守国家法令。得10分;

2.参加政治学习态度随便，如会上随便讲话做其他事情，得8-9分;违反国家法令得0分;开会学习无故缺席一次扣2分;迟到早退一次扣1分;升旗仪式无故不参加每次扣1分。

1.注意教师职业道德，一般能以身作则，教书育人，无体罚或变相体罚学生现象。得10分;

2.穿背心或拖鞋上班，每次扣2分;在办公室或其他教学区打牌、搓麻将、下棋等一些于教学无关的事每次扣2分;参加赌博的每次扣10分;乱丢纸屑、果壳、香烟头的每次扣2分;教师染发或上班戴首饰经提醒不改的扣4分;体罚或变相体罚学生每次扣5分;背后无原则议论，在教师中造成一定影响的，每次扣5分;打人或骂人，侮辱人格的每次扣5-10分。

1.贯彻党的教育方针，管教管导，不嫌弃后进生，认真做好流生工作，注意提高学生的全面素质，得10分。

2.歧视学生，撕扔学生的教科书、簿等每次扣2分;随便不让学生上课考试的，每次扣4分;每一名流生班主任扣5分;分配做流生工作，不做的扣5分，做二次以上工作，该生仍不返校，每一名流生扣2分;因某一教师讽刺、挖苦、体罚等引起流生的，每一名流生责任者扣5分;凡动员流生复学(已定为流生的)，每一名加2-5分。

1.安心本职工作，有一定的事业心和责任感，认真履行岗位责职，值日工作能接受领导分配的工作任务，并能按时较好地完成，得10分。

2.不服从工作分配，如班级工作、行政工作、办公室工作、教研组工作、双休日辅导、竞赛辅导等教育教学工作，或抓得不紧，比较松散，缺乏主动，得4-8分;体育教师、班主任在课外活动无故不下班的，每次扣1分。

3.学校布置各种上交材料，按时上交。不交的每次扣3分，迟交的每次扣1分。

4.指导培养新教师加2分;积极为学校做份外工作的加1-5分;教务处临时安排加课，一学期累计5节加1分，最高为4分。

5.值日工作认真做好。无故每少做一项值日工作(维持秩序、处理偶发事件、评分、公布成绩等)，扣1分。

6.眼保健操时间，任课教师不到班督促，每次扣1分。

7.监考迟到满5分钟的每次扣2分;监考不负责任，出现在考场内看报、抽烟、睡觉、随意出入考场等情况，根据情节轻重扣1-5分;出现事故者扣5-10分。

1.能遵守劳动纪律和学校规章制度，工作较勤恳，很少迟到、早退，出全勤，得10分。

2.一学期迟到、早退和外出六次，且与办公室主任请假的不扣分;超过六次的，每次扣1分;缺勤一天扣1分;旷工一天扣20分;旷课一节扣5分;教务处安排临时加课、调课不服从的，每次扣3分;缺勤一周内不补办请假手续的，加倍扣分。(以上迟到、早退、缺勤的应扣除照顾的部分;婚假6天、丧假3天内的不扣分)。

3.其他每违反一次劳动纪律扣1分。

1.能认真执行教师教学常规制度，得25分(具体见本章程4.8)

2.开学初无教学计划扣3分，迟交教学计划扣1分。

3.上课不备课的每次扣5分，备课不按要求的每次扣2分。

4.上课经抽查有乱课现象的每次扣3分，其他不符合上课要求的每发现一次酌情扣1-3分。

5.作业布置不适量的每次扣1分，不及时认真批改的每次扣1分。

6.早读教师不下班的每次扣1分，不愿承担学校安排的辅导任务的每次扣3分，不进行培优扶差的扣1-3分。

7.复习无计划、无教案的扣3分，每月无一次单元检测的每少一次扣3分，批改不认真的每次扣2分。

8.辅导学生在县级比赛中获奖，三等奖加1分，二等奖加2分，一等奖加3分，市级分别加2分，省级分别加4分，全国级分别加6分。体育设团体奖加分，团体一等奖加10分，二等奖加6分，三等奖加4分。教务处安排而不辅导、不参加的每次扣3分。

9论文及其他评比获奖加分。县级三等奖加1分，二等奖加2分，一等奖加3分。市级、省级分别加2分和4分。

10.公开课加分。组内公开课加1分，校级加2分，片级加3分，县级加4分。

1.期未统考成绩在全县第9名的，所教学科不属于统考的，且教学效果较好，得30分。

2.以全县第9名为基准，每上一个名次加3分，每下一个名次扣3分。

3.教两门或两个年级以上学科且均参加统考的，以平均名次再加3分;一门参加统考，一门不参加统考，算统考成绩考核;中途接班的学科比原有成绩每提高一个名次加2分。

4.以上名次均为应考名次。

1.工作量达到规定要求，能完成职责范围的工作任务，得15分。

2.工作量少于规定的，由学校安排其他工作，不服从的，每少一课时扣3分。

3.工作量高于规定要求的，每超一课时加2分。

4.因病事假每少上一课时，扣2分;因病一周以上、函授一周以上的，每少上一课时扣1分;课不进课堂的(包括教务处临时安排)，每次扣3分;无故中途走出课堂，或串岗的，每次扣2分。

**小学教师绩效考核方案 小学教师绩效考核方案篇九**

为全面实施义务教育学校绩效工资分配制度，切实加强教师队伍建设，充分调动广大教师工作的主动性和创造性，健全义务教育学校激励长效机制，规范管理，提高教育教学质量，特制定本方案。

以义务教育学校教职工绩效工资实施为契机，建立科学规范的中小学收入分配机制，充分发挥绩效工资的杠杆作用，真正做到干与不干不一样、干多干少不一样、干好干坏不一样，激励广大教职工爱岗敬业，扎实工作，开拓进取，积极主动地完成各项工作任务目标，努力推进全市教育事业持续健康快速发展。

每一学年或每学期以教育局规定时间进行考核。本考核为一学年计分，若以月考核作相应折算。

考核领导小组：

组 长：杨在初

副 组 长：孙金和、杨永华、王席陶。

成 员： 杨子镔、许卫、程大竣年级组长、魏玉仲、杨清华、梁安生、武斌。

1、坚持“不劳不得、多劳多得、优绩优酬”的原则。绩效工资以工作绩效考核结果作为分配的主要依据。无论什么原因，只要没有岗位绩效考核结果，就不能参与绩效工资分配发放。

2、坚持“公正、公平、公开”的原则。绩效工资考核分配的全过程公开，切实做到公平、公正。

3、坚持定量和定性考核相结合的原则。

考核共计100分，其中师德10分，出勤10分、工作量30分、教育教学过程20分、教育教学业绩30分。

(一)师德(10分)。政治方向明确，教育思想端正，职业道德高尚。

1、理论学习(2分)

①积极认真参加集体(教研组学习、学校政治业务学习、校外学习)学习，主动自学自悟，记好记全学习笔记。学习期间无迟到、早退、缺席，并认真做好笔记者得满分。

②无故缺席一次扣0.2分。

③早退、迟到一次扣0.1分。

④笔记不全者视情况扣0.2分。

2、职业道德(8分)依法执教，爱岗敬业，热爱学生，严谨治学，团结协作，尊重家长，廉洁从教，为人师表，达到者得满分。有如下情况者扣分或加分：

①言行违背规范，打架、污辱他人人格等现象，每次扣1分。

②有乱收费、乱订资料情况，每人次扣1分。

③因工作不当，引发家长告状，产生较大负面影响，每人次扣2分。

④学期内受党政纪处分和治安处罚者扣5分。

⑤教师穿着仪表、举止不文明者发现一次扣0.1分。诸如：穿奇装异服，穿拖鞋、背心、超短裙、短裤进教室，染指甲，在教室内吸烟，坐课桌，随地吐痰，扔杂物，说话粗野等不文明行为。

⑥有碍完成教育教学任务，不服从合理的工作安排，以非法方式表达诉求、干扰正常教育教学秩序，损害学生利益，师德得分为0。

⑦把学生赶出课堂，每人次扣0.1分。体罚或变相体罚(如殴打、漫骂学生等)，每人次扣0.3分。留惩罚性作业，每人次扣0.1分。

⑧教师为人师表，行为在社会上引起较大积极影响，加0.2分。

⑨不分份内份外，积极主动关心学校各项工作，完成其他临时性任务，维护学校声誉，为集体做出贡献的教师，酌情加节0.2分以上。

⑩学生测评合格率在90%以上者得1分，不合格一票扣0.01分。

(二)、出勤(10分)。忠于职守，工作积极主动，一丝不苟，完成任务好。遵守工作纪律，服从工作安排，顾全大局，有责任心，愉快接受临时性工作，积极参加义务活动。

1、工作纪律(5分)

①一学年病事假在八天内不扣分。在八天以外，病假3天扣0.5分、事假1天扣0.5分、旷工1天扣3分，出勤的10分扣完为止，不计负分。不假离校以旷工计。

②本人结婚婚期7天内不扣分，产假90天内不扣分，本人的直系亲属婚丧在5天内不扣分。公派学习、公假不扣分(学历函授学习、外出培训等)。

③本学期未承担任何教育教学工作的不享受绩效补贴。a、本学期累计旷工达20个工作日、病事假累计超过3个月以上的;b、脱产学习的;c、解除聘用合同的;d、停发工资的;e、借调在教育系统之外的。

2、工作态度(5分)

①违反工作纪律，如课内时间闲谈、玩电脑游戏等，发现一次扣0.1分。

②强调个人原因，不完成学校工作，工作被动，推推动动，应付差事，每次扣1分。

③上班时擅自离岗，每次扣0.2分。

④擅自调课每次扣0.1分，上课迟到，每次扣0.1分，上课时间无故接听手机扣0.1分，中途脱堂，每次扣0.1分。

⑤全勤：按学期考核，若无事假、病假与迟到等缺勤的算全勤，加3分。

(三)教育教学工作量(30分)

1、教师课时数

(1)与教学内容有关的

①课时折算办法

a、学科教学科时数

单班语文、数学、英语=1.2，单班物理、化学=1.15，九年级单班政治、历史、四五年级英语=1.1，单班政治、历史、生物、地理=1.05，单班体育、音乐、美术、微机、小学思品、科学及地方课程=1.0，跨年级的学科只一次性另加1.0课时。

b、教学自习课时

自习课=0.8。

c、教学辅导课时数

所有学科辅导=0.6。

d、在学期进行中，因教学任务需要，临时安排接(代)课时，所接(代)课与任课若为两门主课，所接(代)课的 =1.5，所接(代)课与任课若为一个头的主课，所接(代)课的 =1.4，所接(代)课与任课若为两个头的主副课，所接(代)课的 =1.35，所接(代)课与任课若为两个头的副副课，所接(代)课的 =1.3，自习课=1.1, 学科辅导=0.9。

②教师课时数

以一周每位教师课时总量与①中权重计算出每位教师的周课时数。

(2)与授课班级内学生人数有关的

(班级人数/学校班平均人数-1)÷2 1

(3)与学段有关的

①一、二、三，=0.85

②四、五年级，=0.9

③六年级, 七、八年级,=0.95

④九年级=1.0

(4)其中(1)、(2)、(3)的相应的权重的积为教师课时总数。其中副校级另加平均工作量的2/3，主任、会计另加平均工作量的3/5，主任、出纳另加平均工作量的1/2，幼儿教师以平均工作量计入，后勤人员由考核委员会评定工作量。

2、教师工作量学年得分

教师学年度教育教学工作量÷教师学年度人均教育教学工作量×30分。

(四)教育教学过程(20分)。岗位专业知识及基本功扎实、过硬，工作中具有不断创新能力;主动获取新知识、新信息，不断完善知识结构，掌握运用现代化教学或办公手段的能力;具有较强的语言表达能力和文字表达能力，善于做学生思想政治工作;有对学校、班级、学科工作组织、管理、协调能力;具有教改实践、教学评价、教研科研的能力。

1、教育教学常规工作

①不按时限制订工作计划，或虽制订但任务不明确，重点不突出，措施不具体，无创见，进度不合理，扣0.5分。

**小学教师绩效考核方案 小学教师绩效考核方案篇十**

坚持“以人为本、注重实效，激励先进、促进发展”的指导思想，以服务和促进义务教育科学和谐发展为目标，以加强教师队伍建设为核心，全面建立我校教师工作考核奖励制度，促进广大教师为全面实施素质教育、办好人民满意教育贡献智慧和力量。

1.以上级有关文件精神为指导，坚持“以德为先、多劳多得、优绩优酬”的原则。以师德考核合格为前提、以工作实绩考核为依据，主要体现工作量和实绩贡献。

2、实行教师基本岗位工作与班主任岗位工作分开考核和奖励原则。

3.坚持“公开、公平、公正”的原则。绩效工资考核分配方案制定公开，考核过程公开，分配结果公开，切实做到公平、公正、透明。

4.坚持“绩效考核三结合”原则。考勤、考量、考绩与考德（师德师风）相结合；平时过程考核与学期结果考核相结合；年度目标考核与专项考核相结合。根据专任教师、管理人员（教辅人员）、工勤人员等岗位的不同特点，实行分类考核。

1、学校成立教师绩效考核领导小组，由行政班子成员和教师代表组成；

2、研究制定教师工作绩效考核实施方案，并由教师大会80%以上教师通过方予以实施；

3、每学期结束时由考评小组依据教师提供的真实资料和本期工作表现，进行客观公正公平的考核打分。

4、考核结果核实无误并公示后，经考评小组签字并上报有关主管部门。结果作为教师奖励性绩效工资发放的依据。

本办法于20xx年12月26日学校教师绩效考评小组全体成员通过，于20xx年12月27日教师大会通过。本办法具体解释由考评小组负责。

**小学教师绩效考核方案 小学教师绩效考核方案篇十一**

按照广东省教育厅实施绩效考核工作的指导思想，充分认识绩效考核工作的重要性和紧迫性，以义务教育学校实施绩效工资为契机，全面贯彻党的教育方针、深入实施素质教育，建立科学规范的教师绩效考核评价制度及收入分配制度，充分发挥绩效工资的杠杆作用，激励广大教职员工爱岗敬业，扎实工作，开拓进取，积极主动地完成各项工作任务目标，提高教师队伍整体素质，努力推进学校教育事业持续健康快速发展。

在编在岗的全体教职工。

实施绩效考核工作坚持“尊重规律、以人为本；以德为先，注重实绩；激励先进，促进发展；客观公正，简便易行”的基本原则，体现“科学合理、多劳多得、优绩优酬”的绩效分配原则，合理拉开差距。

根据《潮阳区义务教育学校教师绩效考核实施办法》，学校结合实际完善内部考核制度，根据教师、管理、工勤技能等岗位的不同特点，制定教师和其他教职工的绩效考核实施方案，成立绩效考核工作小组，组长：，成员：，负责全校教职工绩效考核工作的组织、督查和实施。

教师绩效考核以教师完成学校规定的岗位职责和工作任务为基本依据，全面考核德、能、勤、绩，重点考核工作实绩。按照广东省教育厅《关于做好义务教育学校教师绩效考核工作的实施意见》文件提出的主要指标与主要内容，结合全面实施素质教育和课程改革的要求，以及本校实际情况，对考核指标、内容进行细化和量化，科学制定绩效考核实施方案。具体细则见《金灶某某小学教师绩效考核量化表》。

“德”、在具体细化的考核指标及规定的基础上，在其总分内以扣分为主，扣完为止。“德”在考核中，要明确规定，教师不得以任何理由、任何方式有碍完成教育教学任务，不得以非法方式表达诉求、干扰正常教育教学秩序、损害学生利益，不得歧视学生，不得对学生实施体罚、变相体罚或者其他侮辱人格尊严的行为，不得利用职务之便谋取私利，并将以上规定作为教师绩效考核称职（合格）或良好的必备的基本要求。其中为人师表占6分，爱岗敬业占7分，关爱学生占7分。对出现指标内容中情况的予以扣分，每次扣2分，扣完为止。

“能”主要考核教师履行职责的业务素质和能力水平。其中文化素质占5分，教学能力占5分，科研能力占5分，创新能力占5分。各项中能完全做到的得5分，大部分做到的得4分，一般做到的得3分。

“勤”主要考核教师的工作态度、工作表现等方面的情况。以扣分为主，扣完为止。其中出勤情况占4分，迟到、早退每次扣0.5分，事假每天扣1分，病假每天扣0.5分，扣完为止。工作责任心占3分，对违反学校规章制度，工作懒散、不到位、不负责任、不服从安排、出现责任问题等每次扣1分，扣完为止。工作作风占3分，违背原则，拨弄是非，制造矛盾，造成不良影响等情况每次扣1分，扣完为止。

“绩”主要考核教师完成教育教学工作的数量、质量、效率以及所产生的效益和贡献。其中德育工作占7分，教学工作占18分，班主任工作占5分，教育教学研究占10分，教师专业发展占5分，成果奖励占5分。各项中能完全做到的得a级分值，大部分做到的得b级分值，一般做到的得c级分值，其中成果奖励获市级及以上层次的得5分，获区级的得4分，获镇（校）级的得3分。

学校教职员工按教师、职员、教学辅助人员和工勤人员划分，教师是指学校中直接从事教育、教学工作的专业人员。职员是指学校校长和其他从事学校管理工作的人员。教学辅助人员是指学校中从事教学实验、图书、电化教育以及卫生保健等教学辅助工作的人员。工勤人员指学校后勤服务人员。

教学工作量校长必须任一个教学班的学科教学，副校长每周任课不少于8节；中层干部每周任课不少于12节；班主任每周任课不少于12节；专任教师每周任课应达到16节及以上。其他职员、教学辅助人员及工勤人员完成学校规定分配的工作任务，视为完成每周工作量。

绩效考核采用量化积分与评定等次相结合的方法，确定每位教职员工的绩效考核结果，作为绩效工资分配的主要依据。具体形式采用“平时绩效考核”与“学年度绩效考核”。

“平时绩效考核”以月度量化积分记实，学期末进行考核评定等次，每学期考核一次。

“学年度绩效考核” 以平时绩效考核为基础，由学校按照制定的程序，在第二学期末与年度考核结合集中进行考核，评定等次，每学年考核一次。

（一）平时绩效考核

1．月度记实

月度记实采用量化积分形式，以“德、能、勤、绩”为一级指标项目，总分值为100分，其中“德”占20分，“能”占20分，“勤”占10分，“绩”占50分。对绩效考核指标与内容进行细化的基础上，在一级指标项目下设置二级指标项目及相应的分值标准，并根据指标进行细化和具体化，形成科学系统的绩效考核量化表，用积分形式如实记录每位教师德能勤绩等方面的情况。

2．学期考核

每学期末进行一次学期考核，以月度记实为基础，按照制定的程序，按“好、良好、一般、差”四个档次评定考核等次，写出考核评语，并把考核结果和意见及时反馈教师本人。

评定“好”等次的月度平均积分要求达到90分及以上，评定“良好”等次的月度平均积分要求达到75分及以上，评定“一般”等次的月度平均积分要求达到60分及以上，评定“差”等次的月度平均积分在60分以下。

（二）学年度绩效考核

学年度绩效考核以平时绩效考核为基础，按照制定的程序，在第二学期末与年度考核结合集中进行考核，按“优秀、称职（合格）、基本称职（基本合格）和不称职（不合格）”四个档次评定等次。

1．思想政治素质高；

2．精通业务，工作能力强；

3．工作责任心强，勤勉尽责，工作作风好；

4．教育教学工作实绩突出。

1．思想政治素质较高；

2．熟悉业务，工作能力较强；

3．工作责任心强，工作积极，工作作风较好；

4．能够完成本职工作。

1．思想政治素质一般；

2．履行教育教学职责的工作能力较弱；

3．工作责任心一般，或工作作风方面存在明显不足；

4．能基本完成本职工作，但完成工作的数量不足、质量和效率不高，或在工作中发生较大教学事故。

1．思想政治素质较差；

2．业务素质和工作能力不能适应教育教学工作要求；

3．工作责任心或工作作风差；

4．不能完成教育教学工作任务，或在工作中发生重大教学事故；

5．当年旷工或者因公外出、请假期满无正当理由逾期不归连续超过五个工作日，或累计超过十个工作日;

6. 利用职务之便谋取私利，如：私自办班进行有偿家教的；向学生推销、代购教辅资料和其他商品，向学生家长索要或变相索要财物的。

受党纪和行政处分的教师确定学年度绩效考核的有关问题按照中央和省的有关规定执行。

考核时要求做到：

1．教师按照职位职责和有关要求进行年度个人总结，并在一定范围内述职。

2．学校考核工作小组按照教师绩效考核指标体系采取多种有效方法对教师进行绩效考核，结合平时绩效考核情况进行综合评价，提出考核等次建议。

3．校长对学校考核工作小组提出的考核等次建议进行审核，确定考核等次。

4．对学校教师绩效考核结果在本校内进行不少于5个工作日的公示。

5．将绩效考核结果以书面形式通知被考核教师。如教师对考核结果有不同意见，可以通过正常渠道向学校考核工作小组和学校主管部门申诉。

6．年度考核“优秀”等次的评定，必须在绩效考核的“优秀”等次人员中产生。

（一）平时绩效考核结果的运用

1．月度量化积分的运用

月度量化积分作为定期发放奖励性绩效工资的依据。将学校在该段时间内的奖励性绩效工资总额除以该段时间内全校教职员工积分的总分，算出每分得多少奖金的分值，再将每位教职员工在该段时间内获得的积分总分值乘以每分得多少奖金的分值，算得该员在该段时间内应得到的奖励性绩效工资。计算公式为：

×该员积分总分值＝该员应得的奖励性绩效工资

2．平时绩效考核结果的运用

平时绩效考核结果作为学年度绩效考核的重要依据。平时绩效考核结果一学年内有一次被确定为“差”档次的，学年度绩效考核不能确定为“优秀”等次；一学年内两次均被确定为“良好”以上档次的，学年度绩效考核应确定为“称职（合格）”以上等次。

（二）学年度绩效考核结果的运用

学年度绩效考核结果评为称职以上的教师，全额发放基础性绩效工资；对学年度绩效考核结果评为基本称职及以下的教师，不得全额发放基础性绩效工资并在下一学年度扣减。

学年度绩效考核结果也作为教师资格认定、岗位聘任、职务晋升、培养培训、表彰奖励等工作的重要依据。

学校在组织实施绩效考核时积极探索、创新绩效考核的机制与方法，规范考核程序，健全考核组织，努力提高绩效考核的科学性。绩效考核工作采取定性与定量相结合，教师自评与学科组评议、年级组评议、考核组评议相结合，形成性评价和阶段性评价相结合等方法，同时适当听取学生、家长及社区的意见。要充分发挥校长、教师和学校在绩效考核中的作用。

不断完善绩效考核载体。采取指标要素测评、业务知识测试、建立教师发展档案、开展争先创优活动等多种形式，完善教师绩效考核载体，通过多种形式，全面反映教师的业绩和贡献。

学校成立的考核工作小组由学校领导和教职工代表组成，其中校长任组长，普通教职工代表不得少于1/3。考核工作小组成员须由学校行政会议提名或民主推选，经教职工大会或教代会通过的方式产生。学校正式人员均应纳入绩效考核。绩效考核实施方案要广泛征求教职工的意见，由学校领导班子集体研究后，报学校主管部门批准，并在本校公开。

在教师绩效考核中要坚持公平公正、公开透明，充分发扬民主，增强绩效考核工作的透明度和考核结果的公信力。要严肃绩效考核工作纪律，对工作不负责任，考核失真失实的，实行责任追究。

**小学教师绩效考核方案 小学教师绩效考核方案篇十二**

根据《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》(教人[20\_\_]15号)和省教育厅《关于印发江西省义务教育学校教师绩效考核办法的通知》(赣教人字[20\_\_]20号)及市教育局《关于印发的通知》(饶教发[20\_\_]15号)、《鄱阳县义务教育学校教师绩效考核实施办法》的通知精神，结合我乡实际，制定本实施方案。

以提高教师队伍素质为核心，以促进教师绩效为导向，着力构建符合教育教学和老师成长规律、导向明确、标准科学、体系完善的教师绩效考核评价制度，促进广大教师为全面实施素质教育、办好人民满意的教育贡献智慧和力量。坚持公平公正、公开透明，充分发扬民主，增强绩效考核工作的透明度和考核结果的公信力，全面考核教职员工的德、能、勤、绩。

实施绩效考核工作应遵循以下基本原则：(1)尊重规律、以人为本。尊重教育规律，尊重教师的主体地位，充分体现教师教书育人工作的专业性、实践性、长期性特点。(2)以德为先，注重实绩。把师德放在首位，注重教师履行岗位职责的实际表现和贡献。(3)激励先进，促进发展。鼓励教师全身心投入教书育人工作，引导教师不断提高自身素质和教育教学能力。(4)客观公正，简便易行。坚持实事求、民主公开，科学合理、程序规范，讲求实效、力戒繁琐。

实施绩效工资的义务教育学校正式工作人员。包括学校领导、教师及其他专业技术人员、一般管理人员和工勤人员。

考核主要指标以教师完成学校规定的岗位职责和工作任务为基本依据，全面考核德、能、勤、绩，重点考核工作实绩。

德，是指政治、思想和道德品质表现。主要指标包括教师的思想政治素质、教师职业道德、个人品德、社会公德、廉洁从教等。

能，是指履行教师职责的业务素质和能力水平。主要指标包括教师具备的文化素质、教学能力、科学研究能力、创新能力等。

勤，是指工作态度、工作表现等方面的表现。主要指标包括出勤情况、工作责任心、工作作风等。

绩，是指完成教育教学工作的数量、质量、效率以及所产生的效益和贡献。主要指标包括从事德育工作、教学工作、班主任工作、教育教学研究、教师专业发展等。

考核内容以教职工履行《义务教育法》、《教师法》、《教育法》等法律法规所规定的教师法定职责，以及完成学校规定的岗位职责和工作任务的实绩，包括师德和教育教学、从事班主任工作等方面的实绩。

(一)考核分类

1、中心学校领导及初中校长(以教育局正式批复为准)由教育局和本校考核小组同时考核，其中正职校领导教育局考核占60%，副职校领导教育局考核占40%。

2、专任教师、学校其他专业技术人员、一般管理人员、工勤人员、班主任等均由学校考核小组考核。

(二)量化考核

考核共计\_\_0分，其中考勤20分、工作量30分、教育教学过程20分、教育教学业绩30分。

(1)考勤(20分)。主要考核教职工出勤情况。病假3天扣1分、事假1天扣1分、旷工1天扣3分，本项得分扣完为止，不计负分。婚丧嫁娶产等假期按有关规定执行。考核依据为学校考勤记载。

(2)工作量(30分)。量化出学校所有岗位工作量(如管理工作量、课堂教学工作量、教学教研工作量、初中早晚自习学生辅导工作量等)。全体教职工周工作量相加，得出学校各个岗位周工作量总和，除以全校教职工总数，得出学校教职工周人均工作量。教职工周实际工作量除以学校教职工周人均工作量乘以工作量分数即为教职工工作量得分。计算公式：

教职工周人均工作量=学校各个岗位周工作量总和÷教职工总数

教职工工作量得分=教职工周实际工作量÷教职工周人均工作量×30分

各学校要合理搭配教职工的工作量，尽量使教职工周工作量均衡。

(3)教育教学过程(20分)。主要考核教职工在教育教学过程中的工作岗位职责履行情况和安全管理职责履行情况、工作态度、责任心。专任教师重在考核备、教、批、辅、考、研等常规教学落实情况和教学研究及教学研究活动参与情况及任务完成情况。要引导教师把教学工作落实在常规过程中，积极参与教学研究活动，提高课堂教学效益，实施素质教育。从事非教学工作的人员的此项考核各校要制定相应的细则。

(4)教育教学业绩(30分)。主要考核教职工的工作任务目标完成情况和工作的实际效果。非专任教师的教育教学实绩考核，由学校依据岗位任务目标及每次安排的工作任务制定详细的考核细则，认真严格搞好考核并量化打分。

1、平时绩效考核要坚持准确及时，简便易行，注重实效的原则，以月度记录为基础，每学期考核一次;

2、学期末将绩效考核结果以书面形式通知被考核教师。如教师对考核结果有不同意见，可以通过正常渠道向学校考核工作小组提出申诉。

3、学校将教师考核结果在本校内公示5个工作日以上。

1、学期末考核结果作为年度考核的重要依据，原则上获优秀等次的考核总分达到90分以上;合格等项的分数在75—89分之间;基本合格的在60—74分之间;总分在60分以下及有下列行为之一者评为不合格：歧视侮辱学生，体罚或变相体罚学生，造成恶劣影响的;私自办班或进行有偿家教的;向学生推销、代购教辅资料和其他商品，向学生家长索要或变相索要财物的;旷课或请假超过国家规定的天数的;以非法方式表达诉求的;采取罢教等方式干扰正常教育教学秩序;损害学生利益的;出现重大安全责任事故的;有其他严重损坏教师形象和声誉行为的。被评为不合格的人数不占比例。

全校绩效工资浮动总额

全校教师绩效考核得分总和

2、绩效考核结果作为绩效工资分配的主要依据。为了此项工作稳定进行，我乡教师平均绩效工资额的30%进行浮动，另外70%如教师无严重问题则平均发放。

教师浮动绩效工资额=×教师个人绩效考核得分

1、各中小学校结合本校实际制定绩效考核细则，考核细则必须经过职工全会或职代会讨论通过，报中心学校审批后方可执行。

2、实施考核的全过程要公开透明，随时接受教职工的监督和质询。考核量化分数揭晓后，要在本校进行公示，公示期限不得少于5天。有意见的要及时核实，考核分值有误的，必须重新确定考核分值。并告知教师可在规定的时限内提出复核、申诉，各责任部门必须严格执行规定，认真做好复核、申诉的答复工作。

3、各校要成立教职工绩效工资考核分配工作领导小组，负责考核分配具体实施工作。工作机构由学校领导和教职工代表组成，校长任组长，考核小组成员中教职工代表不得少于三分之一。考核小组成员可由学校行政会提名或民主推选，经教职工大会或教代会通过的方式产生。

在整个考核过程中，考核组成员，必须严格执行考核规定，实事求是地进行考核。对考核中徇私舞弊、打击报复、弄虚作假者从严处理。

十一、本方案由侯岗中心学校负责解释。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找