

中小学教师年度考核制度(修订版)

第一章 总则

第一条 制定依据

为全面贯彻党的教育方针，落实立德树人根本任务，依据《中华人民共和国教师法》《新时代中小学教师职业行为十项准则》等新教育政策文件要求，结合本校教育教学实际，修订本制度。

第二条 考核目标

通过科学、规范的年度考核，构建“师德为先、能力为重、学生为本、发展为要”的评价体系，推动校园管理向规范化、科学化、精细化转型。实现激发教师工作主动性与创新潜能，深化素质教育实施，促进教师专业发展与学校教育质量协同提升的核心目标，为学校高质量发展提供制度保障。

第三条 考核原则

- 立德树人优先原则：将师德师风作为考核首要内容和第一标准，实行“一票否决制”。
- 公平公正公开原则：考核标准、流程、结果全程公开，保障教师知情权、参与权和申诉权。
- 过程与结果并重原则：结合日常过程性评价与年度目标性考核，全面反映教师工作实绩。
- 激励与发展结合原则：考核结果与评优评先、职称晋升、绩效分配挂钩，同时聚焦教师专业成长需求。
- 分类差异化原则：针对不同学科、教龄、岗位的教师制定差异化考核指标，增强考核针对性。

第四条 考核对象

本校在岗在编专任教师、教学辅助人员及承担教育教学相关职责的教职工（不含临时聘用且未纳入学校正式人事管理的人员）。交流和跟班学习的教师在编制所在学校参与考核。

第二章 考核内容与评分标准

本考核总分 100 分，另设加分项（累计不超过 10 分）。考核内容分为五大模块，具体

评分标准如下：

第一节 师德师风（20分，一票否决项）

结合 2025 年师德建设新要求，重点考核教师政治素养、育人责任、职业操守等方面表现，实行“负面清单+正向激励”双重评价。

一、正向评分标准（20分基础分）

考核维度	权重	满分标准
坚定政治方向	2分	坚持以新时代中国特色社会主义思想为指导，积极参加政治学习，贯彻党的教育方针
自觉爱国守法	2分	恪守宪法原则，遵守法律法规，不参与迷信、赌博等不良活动
传播优秀文化	2分	践行社会主义核心价值观，引导学生树立正确“三观”，班风学风良好
潜心教书育人	3分	落实立德树人任务，因材施教，积极参与教研，提升教学质量
关心爱护学生	3分	严慈相济，注重培优辅弱与心理健康教育，完成“万师访万家”任务
加强安全防范	2分	落实“一号检察建议”，加强安全教育，防范校园欺凌及安全事故
坚持言行雅正	1分	为人师表，衣着得体，语言规范，无讽刺挖苦学生言行
秉持公平诚信	1分	处事公道，客观评价学生，无徇私舞弊、弄虚作假行为
坚守廉洁自律	1分	清廉从教，不收受学生及家长财物，不谋取私利
规范从教行为	3分	落实“双减”与“五项规定”，无超前超纲教学，抵制有偿补课

二、负面扣分标准

1. 存在公开发表不当言论、师德失范事件被曝光等损害学校声誉行为的，每次扣 5-10 分；
2. 实施体罚或变相体罚学生造成身心伤害、引发家长集体投诉的，每次扣 5 分；
3. 参与有偿补课、变相补课或推荐学生参与校外有偿培训的，查实一次扣 10 分；
4. 未落实“一号检察建议”，对校园欺凌、性侵风险等处置不力的，每次扣 5-10 分；
5. 收受家长财物、利用职务谋取私利的，每次扣 5-10 分；
6. 歧视学生、传播不良思想或存在其他严重师德问题的，由校委会酌情扣 2-10 分。

第二节 教育教学能力 (40分)

围绕“双减”政策要求，重点考核教师教学设计、课堂实施、作业管理、学生培养等核心能力，兼顾教学成绩与素质教育成效。

一、教学业绩 (20分)

1. 依据学校《教学成绩分计算方案》，结合学生学业质量监测结果（含过程性检测与终结性评价）核算，按比例折算计分，最高 15 分；
2. 落实“双减”要求，优化作业设计与管理，获评校级及以上“优秀作业设计”的，区级加 2 分、市级加 3 分、省级及以上加 5 分，最高 5 分。

二、教学实践 (15分)

1. 课堂教学：参与校级及以上公开课、示范课、优质课等活动，校级获评优秀加 2 分，区级加 3 分，市级加 4 分，省级及以上加 5 分；
2. 教学设计：教案获评校级“精品教案”加 1 分，区级及以上加 2-3 分；
3. 因材施教：建立学生成长档案，针对学困生制定个性化辅导方案并取得成效的，经核实加 2-3 分。

三、教学创新 (5分)

积极运用信息技术赋能教学，开发微课、数字教学资源等获评优秀的，加 1-3 分；创新教学模式（如项目式学习、跨学科融合教学）成效显著的，加 2-3 分。

第三节 工作常规 (15分)

考核教师履行教育教学基本职责的规范性与实效性，重点关联“五项管理”“零起点教学”等政策要求。

1. 备课与上课 (5分)：未按规范完成备课（缺教案、质量不达标）扣 1-2 分/次；擅自调课、课堂管理混乱或存在超前超纲教学的，扣 2-3 分/次；
2. 作业批改与反馈 (3分)：批改不及时、反馈不明确的扣 0.5-1 分/次；作业量超标或使用教辅资料不规范的，扣 1-2 分/次；
3. 家校协同 (3分)：未完成学期家访任务（以“万师访万家”记录为准）扣 1-3 分；家校沟通不畅引发投诉的，扣 1-2 分/次；
4. 安全履职 (4分)：未落实课堂安全教育、清校安全流程等规定的，扣 1-2 分/次；因失职引发学生安全事故的，扣 4 分并追责。

第四节 专业发展 (15分)

结合教师专业成长规划，考核教师教研能力、培训参与度及成果转化情况，助力教师

队伍专业提升。

1. 教研参与 (5分): 按时参加教研组活动、校本教研, 缺勤一次扣1分; 承担校级以上教研课题的, 主持人加2-3分, 核心成员加1-2分;
2. 成果发表 (5分): 在CN/ISSN刊号教育期刊发表论文, 每篇加2分; 撰写教学案例、教育叙事获评区级及以上奖励的, 区级加1分、市级加2分、省级及以上加3分;
3. 培训提升 (5分): 完成年度继续教育学分(含师德专题培训)的加3分; 参与区级及以上骨干教师、名师等培训并结业的, 加2分。

第五节 考勤管理 (10分)

依据教文体局考勤规定, 考核教师工作纪律执行情况, 保障教育教学秩序。

1. 考核周期内全勤(无请假、迟到、早退等记录)者获10分;
2. 事假每半天扣0.25分, 病假凭县级及以上医院诊断证明每1天扣0.2分(住院期间不扣分);
3. 旷工1天扣1分, 旷课1节扣0.5分; 迟到、早退每次扣0.1-0.5分;
4. 请假累计天数超出教文体局规定上限的, 扣完本项分数后, 按相关文件追加处理。

第六节 加分项 (累计不超过10分)

1. 获教育行政部门授予的荣誉称号: 区级加3分、市级加5分、省级加7分、国家级加10分(同一荣誉不重复计分);
2. 个人参加教学技能竞赛获奖: 区级一、二、三等奖分别加2、1.5、1分, 市级3、2.5、2分, 省级4、3.5、3分, 国家级5、4.5、4分;
3. 辅导学生参加竞赛获奖: 按对应级别个人竞赛加分标准的80%执行;
4. 承担学校重点工作(如德育品牌建设、特色课程开发)成效显著的, 经校委会认定加2-3分。

第三章 考核实施流程

第五条 考核周期

每年9月1日至次年8月31日为一个考核年度。师德考核工作于每年6月初启动, 6月底前完成, 考核结果需在8月31日前录入“省教师教育业务管理平台”。

第六条 考核组织

成立由校长任组长, 副校长任副组长, 中层干部、教研组长及教师代表组成的考核工作小组, 负责考核方案制定、组织实施、结果审核等工作, 教师代表占比不低于30%。

第七条 考核流程

1. 个人自评（每年 6 月 1-10 日）：教师对照考核标准填写《年度考核登记表》《师德考核表》，提交个人工作总结、佐证材料，报考核小组；
2. 民主评议（6 月 11-20 日）：通过教研组评议、学生评教（3-9 年级参与）、家长评议等方式，形成民主评议意见；
3. 单位考评（6 月 21-28 日）：考核小组结合个人自评、民主评议、日常记录（含考勤、教学检查、师德表现等），核算考核分数，初步确定考核等次；
4. 结果公示（6 月 29-7 月 5 日）：考核结果在校园公示栏、学校官网公示 7 天，公示期间接受申诉；
5. 结果认定与备案（7 月 6-10 日）：公示无异议后，确定最终考核等次，填写《年度考核结果备案表》，报上级教育行政部门备案，并录入管理平台。

第四章 考核等次与结果运用

第八条 考核等次划分

考核总分=五大模块得分+加分项得分（≤110 分），依据得分划定四个等次，优秀比例控制在 20% 以内，受党纪政纪处分且在影响期内者不得评优。

考核等次	得分范围	核心条件
优秀	90 分及以上	师德师风优良，教育教学成效显著，民主评议优秀率 $\geq 80\%$
合格	60-89 分	师德师风合格，能履行教育教学职责，完成工作任务
基本合格	50-59 分	存在轻微师德问题或工作履职不到位，需限期整改
不合格	50 分以下或师德“一票否决”	师德失范或工作严重失职，无法履行教师职责

第九条 结果运用

1. 评优评先与职称晋升：考核“优秀”者优先推荐参评各级优秀教师、师德标兵等荣誉，职称晋升时同等条件下优先；考核“不合格”者，当年不得参与评优评先，职称晋升暂缓 1-2 年；
2. 绩效工资分配：将考核结果与绩效工资挂钩，“优秀”者绩效工资上浮 10%-20%，“基本合格”者下浮 5%-10%，“不合格”者按最低标准发放；
3. 培养与整改：考核“优秀”者纳入校级骨干教师、名师培养计划；“基本合格”

者由学校制定个性化整改方案，安排导师帮扶，整改期6个月；“不合格”者参加离岗培训，培训考核仍不合格的，按人事管理规定处理；

4. 档案管理：考核材料存入教师个人档案，作为教师聘用、续聘、解聘的重要依据。

第五章 申诉与监督

第十条 申诉机制

教师对考核结果有异议的，可在公示期内以书面形式向考核工作小组提出申诉，考核小组需在3个工作日内予以书面答复；对答复仍有异议的，可向上级教育行政部门申请复核。

第十一条 监督问责

考核工作接受学校工会、教职工代表及上级教育行政部门的监督。对在考核中存在徇私舞弊、弄虚作假的工作人员，给予通报批评；情节严重的，按规定追究责任。

第六章 附则

第十二条 特殊情况处理

1. 新入职教师试用期内参加考核，不定等次，考核结果作为转正依据；
2. 产假、长期病假等休假超过考核周期一半的教师，经批准可暂缓考核，待恢复工作后补评；
3. 支教、挂职锻炼的教师，由派出学校结合服务单位鉴定进行考核。

第十三条 制度解释与修订

本制度由XX学校考核工作小组负责解释，根据国家、省、市教育政策调整及学校发展需要，可按程序进行修订，修订后需经教职工代表大会审议通过并报上级教育行政部门备案。

第十四条 生效日期

本制度自20XX年X月X日起正式施行，原《XX学校中小学教师年度考核制度（20XX版）》同时废止。

XX市XX区XX学校

20XX年XX月XX日