

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）：未按规定完成备课（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；承担校级及以上教研课题的，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；撰写的教学案例、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≥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

- 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；
- 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；
- 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