# 教师绩效考核5则范文

来源：网络 作者：心上人间 更新时间：2024-06-20

*第一篇：教师绩效考核双西小学教职工绩效考核工作实施方案（2024年1月第三次修订）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［2024］15号)、省教育厅《关于义务教育学校教师绩效考核工作实施办法》（晋人字[200...*

**第一篇：教师绩效考核**

双西小学教职工绩效考核工作实施方案

（2024年1月第三次修订）

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［2024］15号)、省教育厅《关于义务教育学校教师绩效考核工作实施办法》（晋人字[2024]55号）、市教育局《关于印发的通知》（并教人字[2024]51号）和区教育局《迎泽区义务教育学校教职工绩效考核工作实施办法（试行）》文件精神，结合我校实际，制定如下教职工绩效考核工作实施方案。

一、指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，以服务和促进义务教育的科学发展为目标，以提高教师队伍素质为核心，以提升教师工作绩效水平为导向，着力构建符合教育教学和教师成长规律、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。

二、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。完善绩效考核内容，把师德放在首位，注重教师履行岗位职责的实际表现。

3、激励先进，优绩优酬。向教育教学骨干和班主任倾斜，合理拉开分配档次。鼓励教师全身心投入教书育人工作，引导教师不断提高教育教学能力。

4、客观公正，科学合理。坚持实事求是，结合学校实际，自主管理，校长负责，民主公开，程序规范，讲求实效，力戒繁琐。

三、绩效考核奖励经费来源及实行原则

1、每学年绩效考核奖励经费来源，以学校人数为单位测算的奖励性绩效工资总额，作为学校绩效考核奖励的专项资金。

2、奖励性绩效经费不得截留或挪用，必须全部用于发放教职工的绩效奖励。

3、绩效奖励以工作绩效考核结果作为分配的主要依据，实行动态管理。原则上以学期为单位进行考核，每月公示当月考核项目的考核结果，年终一次性兑现绩效考核奖金。

四、考核对象

双西小学在编在岗的全体教职工。

五、考核内容

教师绩效考核的主要内容是：教师履行《中华人民共和国教育法》、《中华人民共和国义务教育法》、《中华人民共和国教师法》等法律法规规定的教师法定职责，履行学校规定的岗位职责和完成工作任务的实绩。

（一）专任教师绩效考核

考核量化以百分计算，包括：师德和德育工作占25%（师德和德育15%、出勤10%）；教学工作占50%（工作量20%、教育教学过程20%、教学效果10%）；教育教学研究和专业发展占25%（教研活动10%、教学改革与论文10%、专业发展5%）。班主任工作另加10%，副班主任工作另加2%，工作实绩（教师获奖）另加5%。

1、师德和德育考核（25分）（1）师德和德育（15分）遵守《中小学教师职业道德规范》，为人师表、爱岗敬业、关爱学生、教书育人、廉洁从教、团队合作、无违法违纪记录。

坚持德育以课堂为主渠道，注重在教学中渗透德育；积极开展和参加对学生的德育教育活动；加强家校联系，针对性对学生进行教育；注重学生心理健康教育和安全教育，培养学生良好的思想品德和行为习惯，促进学生身心健康发展。

（2）出勤考核（10分）

主要考核教职工出勤情况。鼓励出满勤，满勤者奖励1—3分。病事假1天减0.5分，迟到早退5次减0.5分。本项得分减完后继续请假者，从总分中核减，即病事假1天核减1分，迟到早退5次核减1分。婚丧嫁娶产等假期按有关规定执行。考核以学校考勤记载为依据。

2、教育教学工作考核（50分）（1）工作量考核（20分）

学校专任教师工作量参照《山西省义务教育学校教师工作量参考标准（试行）》，结合学校实际确定教师的工作量，使教师工作量基本均衡。

满工作量计10分，不足工作量按比例酌减。完成工作量计10分，未完成工作量，按比例酌减。

（2）教育教学过程考核（20分）

主要考核教师在教育教学过程中教学准备和教学实施情况。考核教师的教学计划总结、教学设计、课堂教学、作业布置批改、辅导补差等情况。

（3）教育教学效果与其他考核（10分）

主要以完成国家规定的教学目标、学生达到基本教育质量要求为依据。考核教师考试实施与效果、课外活动组织与效果情况。

3、教育教学研究和专业发展（25分）

重点考核教师参与教研活动、参与开发校本课程、进行课堂教学改革和教后反思，自我研修及对学生成长过程和教育方式的研究等情况。

（1）教研活动（10分）

教研活动主要考核教师参加各级教研常规活动的情况，及听课、议课、评课、反思等的情况。

（2）教学改革与论文（10分）

考核教师承担课题情况，接受课改理念，转变教育观念，构建高效课堂，指导青年教师，参加各级公开课、示范课、研讨课等情况。考核教师积极参与校本教材的编写及教育教学论文的撰写，并在报刊杂志上发表，或在各级部门获奖。积极参与教具、课件的制作并使用等。

（3）专业发展（5分）

教师专业发展主要考核教师参加教育理论等各类学习的情况，学习笔记、学习交流情况，读书活动情况，参加各种培训、研修及考试取得合格证等的情况。

4、班主任工作考核（10分）

班主任是义务教育学校教育教学工作中的重要岗位。班主任的工作任务作为教师教学工作量的重要组成部分，计入教师基本工作量。班主任的考核在学科教师考核的基础上按照教育行政部门的规定进行。重点考核其对学生的教育引导、班级管理、组织班队活动、关注每个学生全面发展的情况。

考核可从班主任的培训学习、任职年限、班级常规管理、班队会开展情况、班级文化建设及其他日常工作完成情况进行考核。

5、工作实绩考核（获奖情况）（5分）

主要考核教师的工作任务、目标完成情况。实绩考核分值参考工作中获奖情况及家长、学生对教师工作评议及社会反响。

本年度荣获国家、省、市、区、校各级教育部门以上个人综合奖或在各级各类教育行政部门组织的活动中荣获集体奖、为校争光者分别给与奖励分值。取最高奖项，不累计。

（二）行政、后勤人员绩效考核

从事非教学工作的学校管理人员、教辅人员、工勤人员的绩效考核量化以百分计算，包括：职业道德占30%（工作态度5%、关爱学生5%、服务意识5%、学习与活动5%、出勤10%）；履行岗位职责占50%(工作量20%、工作能力15%、工作过程15%)；工作效果占20%（工作质量15%、满意度5%）；工作实绩另加5%。

1、职业道德（30分）（1）工作态度（5分）

拥护党的领导，拥护社会主义，爱国守法。贯彻国家教育方针，依法履行职责和义务。爱岗敬业，工作负责，服从安排，顾全大局，谦虚谨慎，团结协作，乐于奉献，积极参加公益活动。

（2）关爱学生（5分）

尊重学生人格，平等、公正对待学生。保护学生安全，维护学生合法权益，促进学生全面发展。发现有损坏集体财产和学生人身安全的现象能挺身而出。

（3）服务意识（5分）

树立为教学服务、为师生服务的思想，严格执行本部门的工作制度，做到记载详细、过程性资料齐全。认真听取意见和建议，语言规范健康，衣着整洁得体，举止文明礼貌，微笑服务。

（4）学习与活动（5分）

积极参加各项学习和活动，学习笔记记载认真；按时参加上级主管部门组织的业务学习和会议，并积极组织落实。

（5）出勤（10分）

主要考核出勤情况。鼓励出满勤，满勤者奖励1——3分。病事假1天减0.5分、迟到早退5次减0.5分。本项得分减完后，从总分中核减，即病事假1天减1分，迟到早退5次减1分。婚丧嫁娶产等假期按有关规定执行。考核以学校考勤记载为依据。

2、履行岗位职责（50分）（1）工作量（20分）

以学校行政后勤分工的工作职责为准，能积极、主动出色地履行各项职责，兼课、听课达到规定要求。满工作量计10分，不足工作量按比例酌减。完成工作量计10分，未完成工作量，按比例酌减。

（2）工作能力（15分）

认真学习政治理论和现代教育理论，准确把握教育内在规律，掌握科学有效的管理方法，形成自己的管理特色。能自觉执行上级指示，协调上下级各种关系，调动班子与教职工积极性，善于动脑，思路新，方法多，能创造性完成工作任务。

（3）工作过程（15分）

能认真学习上级文件精神，不折不扣的按文件精神办事；能认真制定分管工作的工作计划、总结；按时参加上级部门组织的会议和培训活动； 出满勤，干满点，分管的工作井井有条，过程性资料完善，按时完成各项任务；分管工作取得一定成绩，受到师生、校领导、上级主管部门的好评。

3、工作效果（20分）(1)工作质量(15分)工作思路清晰，目标明确，职责分明，中心工作突出，计划、决策科学、合理，常规管理规范，措施得力，任务落实，能按时保质保量圆满完成自己的本职工作任务。（2）满意度（5分）

教师测评满意率在90%以上记5分，85%以上记4分，80%以上记3分，60%——70%记2分，59%以下不计分。

4、工作实绩（5分）

依据本年度获得的荣誉考核，国家、省、市、区、校级分别加5、4、3、2、1分。取最高奖项，不累计。

（三）学校校长、书记的考核由迎泽区教育局按照《山西省义务教育学校校长、书记绩效考核工作实施办法（试行）》的规定进行考核。

六、总计分及绩效奖金核算办法：

1、对教师的综合考核要与学生评价和出勤相结合。

学生评价：学生对教师满意评价在90%以上，考核总分记100%；学生对教师满意评价在85%——89%，考核总分记98%；学生对教师满意评价在60%——74%，考核总分记90%；学生对教师满意评价在60%以下，考核总分记50%；

2、职称：高级职称在考核总分中加3分，中级职称（小教高级）在考核总分中加2分。

3、副校级在考核总分中加4分，中层、大队辅导员、后勤管理人员在考核总分中加3分，教研组长在考核总分中加2分。

4、超代课及加班补助根据未完成工作量的减分情况核定。

5、核算办法：个人奖金数=（奖励经费总额-班主任津贴总额）÷全体人员总得分×个人得分。（班主任津贴每人每月50元，以全年12个月计算。）

七、考核方法和程序

绩效考核由学校按规定的程序与年度考核结合进行，每年考核一次。具体要做到三个结合：定性与定量评价相结合，自评与他评相结合，形成性评价和终极性评价相结合。要充分听取年级组、学科组、任教班级学生及学生家长评价。

具体考核程序为：

1、述职。组织教师以年级组或教研组为单位，对履行岗位职责情况、主要业绩和师德表现做出符合客观实际的自述自评。对履行岗位职责情况、主要业绩和师德表现做出符合客观实际的自述自评。

2、考核评议。学校考核组结合平时考核记载，采用多种评价方法，组织学生、家长、教师、考核组等评价主体实施考核评议。低年级教师的绩效考核，不进行学生评议。

学生和家长评议：以班级为单位，采取问卷调查等方式进行。考核组随机抽取每个班级一定数量的学生和家长对任课教师进行评议。所教班级较多的任课教师，每年抽取不同任课班级进行评议。

教师评议：采取年级组教师与学科组教师评议相结合的方式进行。

3、确定考核等次。考核组根据教师平时考核量化得分，结合学生、家长、教师评议结果和师德考核结果，在考核量化的基础上，综合分析，逐 一确定考核等次。

4、公示考核结果。教师考核等次要在本校公示5个工作日。公示无异议的教师，按考核等次兑现绩效工资。考核结果存入教师人事档案。

学校管理人员、教辅人员、工勤人员的绩效考核程序，参照教师考核程序执行。

八、考核结果及使用

1.绩效考核等次分为优秀、称职、基本称职、不称职。优秀率一般控制在参加考核教职工总数的15％。对做出突出贡献的教职工学校要进行重奖，比例一般控制在参加考核教职工总数的5%左右。考核不称职的无奖励性绩效工资。

2、凡有下列情形之一的，绩效考核确定为不称职：

（1）歧视侮辱学生，体罚或变相体罚学生的；

（2）有旷工现象或请假每学期累计超过2个月的；

（3）以非法方式表达诉求、干扰正常教育教学秩序的；

（4）违反规定进行有偿家教或到校外社会办学机构兼职兼课的；

（5）发生安全事故，本人负主要责任的；

（6）违反法律法规或规章被追究责任的；

（7）在绩效考核中弄虚作假的；

（8）有损害教师形象或声誉其他行为的。

3、绩效考核结果作为教职工奖励性绩效工资分配、岗位聘任、专业技术职务晋升和评模评先的主要依据（具体办法依据太原市教育局的有关规定执行）。考核结果为不称职的教职工，不发当年奖励性绩效工资。

教职工对考核结果有不同意见，可以向学校仲裁组申诉。

九、组织领导

1、学校成立以校长为组长的绩效考核领导小组，负责制定本校教职工绩效考核实施办法，并组织实施绩效考核工作。领导小组下设监督组和仲裁组。

领导组 组长：王宪云

组员：孟焕珍 张彩云 陈 晔 潘高燕 监督组 组长：张艳蕊

组员：陈建峰、各学科教研组组长 仲裁组 组长：魏 斌

组员：王春梅 黄 梅 穆秀萍

2、学校绩效考核实施办法须经教职工代表大会讨论、学校考核领导小组集体研究决定，并报教育局人事科审核备案后实施。

十、纪律要求

绩效考核是一项复杂的系统工程，政策性强，涉及面广，关系到广大教职工的切身利益，要以高度认真负责的态度扎实开展。

1、校长是学校绩效考核工作的第一责任人。在绩效考核工作中，要从实际出发，不断开拓工作思路，完善绩效考核方法，严格考核程序，杜绝平均主义，确保学校绩效考核工作的公开、公平、公正。

2、学校考核组成员，必须严格执行考核规定，实事求是地进行考核，并认真做好考核后的复核及申诉答复工作。

3、要严肃考核纪律，认真履行工作职责，保证考核工作平稳顺利进行。附一：《双西小学专任教师绩效考核细则》 附二：《双西小学行政后勤人员绩效考核细则》

**第二篇：2024教师绩效考核工作总结**

2024教师绩效考核工作总结

我校教师绩效考评工作，是根据县教育局相关文件精神，在已制定并在全体教师会议上通过的《旺苍县柳溪乡中心小学校绩效考核实施意见》的基础上进行的。对教师的考核情况坚持公开、公平、公正的原则，充分体现了考核工作的公开化、民主化，考核结果经公示无异议。先将本次考核工作作如下总结。

一、成立考核工作领导小组 组 长：王留群 副组长：韩要伟

成 员：孟振伟、张俊红、龙智磊、刘西林、詹广涛、卢长岭

二、制定考核实施意见。

本次由于初次实行教师绩效工资，所以实施难度大，学校根据上级文件精神，结合本校实际，组织全体考核小组成员学习国家、省、市及上级主管部门关于绩效工资实施文件，在充分领会文件精神的基础上，制定了符合我校实际情况的《新密市大隗镇学校绩效考核实施意见》（讨论稿）。讨论稿明确了本次绩效考评的指导思想、考评的范围、对象、考评的内容、考评的方法和要求及考评的时间跨度。学校给每位教职工下发了该实施意见，要求他们充分提出自己宝贵的意见，并把意见写在讨论稿上，学校在综合意见的基础上，对实施意见进行修正。最后由学校工会组织教师对实施意见修正稿进行讨论，再次提出各自的意见，在充分体现绝大多数教职工意愿的基础上，进行修正，并最终讨论通过了该实施意见。

三、组织实施考评方案。

为了保证方案的有效实施，学校教师绩效考评领导小组，成员实行分工：韩要伟：组织李飞云对教师教学工作、德育工作、班主任工作进行考核量化；孟振伟组织杨跃对教师出勤进行量化；龙智磊组织奉周德对班级后勤管理工作进行量化；詹广涛组织辜中国对学校常规管理工作进行量化；校长对教职工师德工进行量化。考核结果全部向全体受考评教师公示，全面征求教师们的意见，接受全体教师的监督，有异议者，允许保留个人意见。

考评结果合格率100%。没有不称职和基本称职的教师。考评下来，从全体教师的工作表现看，应该讲是促进了全校的基础教育工作，目前我校全体教师工作积极性较高，因为考核的结果，将是以后晋级评优的依据之一。

三、绩效考评中遇到的问题。

1、在教师教育教学绩效考评中，担任不同年级授课教师的工作成绩不好比较和考评，特别是教学成效这部分的考评更难操作。

2、在大力倡导素质教育的今天，在对待音、体、美、思品，社会与实践等科目时，是否与语数外同等对待，存在不同的看法。

3、近年来，由于交通和农村经济条件的改善，学生流失严重，尤其是质量好的生源，流失很大，这也直接影响到教师的教学效果，造成教师的绩效考评分值较低。建议上级主管部门在量化学校教育教学质量方面，应该尽力均衡农村学校和县城区学校之间教育质量存在的差距，为教师们搭建一个同等竞争的平台。

**第三篇：教师绩效考核实施细则**

信丰中小教师绩效考核实施办法

按照《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》和《江西省义务教育学校绩效工资实施意见》规定，为落实我校教师绩效工资分配，维护广大教职工利益，稳定教师队伍，明确内部分配政策，特制定本办法（试行）。

一、指导思想：

以义务教育学校教职工绩效工资实施为契机，建立科学规范的教师收入分配机制，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，努力推进我校教育事业持续健康快速发展。

二、实施对象：

全校2024年1月1日起在编在岗的教职工。

三、考核分配原则：

1．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、讲求实效的原则；

2．多劳多得、责重多得、绩优多得、兼顾公平的原则；

3．向一线骨干教师、作出突出贡献人员倾斜的原则。

四、领导机构

1．学校成立绩效工资分配工作领导小组，负责对教师师德、出勤、工作量、工作过程、工作业绩的考核，以及绩效工资的分配、发放、解释等方面的工作，确保绩效工资公平、公正地发放。

2． 学校绩效工资分配工作领导小组

组 长：朱韶华

副组长：吴晓梅 成 员：吴赛娇

朱国付

刘剑著

周朝文

程利生

五、绩效考核内容及量化计分办法

绩效工资由基础性绩效和奖励性绩效工资两部分组成。

（一）基础性绩效工资占绩效工资的70%。根据国务院颁发的《关于义务教育学校实施绩效工资的指导意见》的相关规定，凡是有编制的在岗的教职员工均可获得基础性绩效工资。

（二）奖励性绩效工资占绩效工资的30%。根据《教师法》《九年义务教育法》和《江西省义务教育学校绩效工资实施意见》的相关规定，按教师德能勤绩四部分考核成果发放。奖励性绩效工资按发放。

（三）、考核内容及评分细则

1、师德表现（15分）（1）教师的职业道德（12分）。主要考核教师遵纪守法、为人师表、爱岗敬业、关爱学生情况。该项考核分为四个等次，优秀：12—10分，称职：9—8分，基本称职：7—6分，称职：5分以下。

（2）团体精神（3分）。主要考核教师的大局意识和团体协作精神。考核分为四个等次，优秀为3—2.6分，称职为2.5—2分，基本称职1.9—1.5分，称职1.4分以下。

2、教师工作量（30分）

（1）教师考勤（19分）。扣分方法：无故旷课（旷工）1.5分/节，事假1分/天，病假0.5分/天。连续旷工超过10天，本学年内累计或旷工20天，或事假超过30天，或病假超过60天者，一律按教育局《中小学教师绩效考核办法》相关规定划为不合格等次。

（2）担负课时量（8分）。以教师每周担负课时量为准，按每课时0.5分的标准计分。

（3）管理工作量（封顶3分）。副校长及工会主席3分，中层领导2.5分，骨干教师及科组长2分。身兼多职者，得分累计最高为3分。

3、教育教学（50分）

（1）德育工作（3分）。教师根据所教学科的特点，在教学中实施德育情况。

（2）教学工作（37分）

①教案（3分）：要求完成教案任务，撰写认真。每缺一课时扣0.5分。②上课（3分）：要求教师态度端正，上课认真。

③作业（6分）：要求按学校规定的次数布置作业，全批全改。少布置一次扣0.5分。

④作文（4分）：要求按学校规定的次数布置作文，全批全改。少布置一次扣1分。

⑤测试（3分）：要求按教学单元进行测试，全批全改。少一次测试扣1分。

⑥听课（3分）：要求按学校规定听课次数，做好记录。少一次扣0.5分。⑦辅导（3分）：要求按学校规定辅导次数，做好辅导记录。少一次扣0.5分。

⑧三率一分（8分）：每项达标2分。

⑨计划（2分）：要求教师完成所担任工作的各种工作计划。否则，酌情扣分。

⑩总结（2分）：要求教师完成所担任工作的各种工作总结。否则，酌情扣分。

（3）教育教学研究（5分封顶）

主要考核论文发表、获奖及辅导学生获奖等情况。论文发表及获奖以证书时间为准，有效期为本学。①论文发表，以刊物原件为凭。国家级3分、省级2分，市级1分，同一论文多方发表的只取高一项分。

②论文奖，以获奖证书原件为凭（不分奖次）。国家级3分、省级2分、市级1分。同一论文多次获奖只取最高一项分。

③调教奖，以获奖证书原件为凭（不分奖次），国家级3分、省级2分、市级1分。

④辅导奖，以学生获奖证书复印件为凭。凡是学生参加市级以由行政教育部门统一组织或推荐的统考、学艺、文艺、体育等比赛获奖（不分奖次），其科任或辅导老师相应获分：国家级3分、省级2分、市级1分。

（4）教师专业发展（5分）

完成本学继续教育学分任务的教师得5分。

4、个人评优（5分封顶）

本学被评为先进工作者或优秀教师的，国家级3分、省级2分、市级1分、校级0.5分。

5、安全管理（5分）

科任教师所教班级学生（在职责范围内），在本学无安全事故发生可获5分。如发生重大安全事故的扣10分。

（四）、考核等次

教师绩效考核分为优秀、称职、基本称职、不称职四个等次，其中优秀为85分以上（含85分），称职为84—75分（含75分），基本称职为74—60分（含60分），不称职59分以下（含59分）。优秀人员以参加考核总人数的15%，从高分到低分来确定。

具有下列情形之—的教师，直接定为不称职：

1、触犯国家法律；

2、严重违反《中小学教师职业道德规范》；

3、侮辱、体罚或变相体罚学生造成严重影响；

4、利用职务之便谋取私利、如进行有偿家教；

5、连续旷工超过10个工作日，或本学年内累计旷工超过20个工作日；

6、病假累计超过60天或事假累计超过30天；

7、无正当理由不参加考核。

六、绩效工资的分配

教职工绩效工资分配以工作绩效考核结果为依据。每位教职工工作考核得分相加，得到全校教职工工作绩效考核得分总和。全校绩效工资总量除以全校教职工工作绩效考核得分总和，得到分值，分值乘以教职工工作绩效考核得分即为教职工个人应得的绩效工资额度。计算公式为：

（全校绩效补贴总额--奖励性基金提取）÷（全校绩效考核得分总和）=每一分值的绩效工资额

七、考核办法

1、教师撰写个人总结，对个人工作自查自评；

2、以科组为单位，对本科组人员的自评和在工作的表现进行评议。

3、学校考核小组对教师个人的自评和科组的评议，结合其工作表现，公平、公正、客观地做出综合评价和考核等次。

4、考核结果向教师反馈，并张榜公示；

5、学校考核小组复议。

**第四篇：教师绩效考核细则**

火铺幼儿园教师绩效考核细则

为促进本园健康、快速发展，真正做到奖勤罚懒，多劳多得，调动广大教职工的工作积极性，强化管理，切实提高保教质量，特制订以下考核办法。

所有参与分配的教师每人提留2024元作为考核金，采用基础分100分制，考勤20分，教育教学30分，分管工作20分，领导综合评价20分、家长测评10分。根据个人最后得分进行分配。

一、考勤（10分）（与考勤制度对应）

1、按时签到（退）一次加量化分0.1分；

2、每月满勤加量化分3分；

3、缺旷一次扣4分。

二、班级管理、教育教学（30分）

认真学习《3--6岁儿童发展指南》和《幼儿教育指导纲要》，钻研业务，熟悉教材，积极参加园内各项活动，主动、大胆发表自己的观点。积极参加教研活动，完成教研课题或教研活动任务，积极参加园内组织的各项活动，竞赛、集会等。

每天保证幼儿的户外活动时间，按规定保证幼儿适度活动量，注意幼儿安全，使幼儿在有趣的游戏中成长。

1、进班不穿高跟鞋、不留长指甲、不披发；（违规一次扣1分）

2、不得体罚和变相体罚幼儿；（违规一次扣1分）

3、上班时间（在班上）必须使用普通话；（违规一次扣1分）

4、上班时间不做任何与教育教学无关的事；（违规一次扣1分）

5、不得随意离开课堂，上班时间坚守岗位，不擅离职守，串岗、干私活等。（违规一次扣1分）

6、在班使用手机仅限于班上工作，为避免个人行为玩手机，特规定连续使用手机3分钟或累计超过5分钟，1次扣1分；（违规一次扣1分）

7、当班时间不得饮酒，酗酒；（违规一次扣2分）

8、当班教师擅自离岗或不负责任、管理不规范、操作不当造成,事故的，一次扣2分，并由当事人承担一切后果。

9、遵照保教主任的要求按时完成、上交相关计划、表册、教案等，未按时完成一次扣2分，所交资料出现与班级工作和实际情况明显不符一次扣1分；

10、积极参与本园组织的各种比赛活动，一次加1分；

11、参加或指导幼儿参加教育行政部门组织开展的各种比赛活动获奖的，国家级一、二、三等奖加6、5、4分，省级5、4、3分、市级4、3、2分，县级 3、2、1分、镇级为2、1.5、0.8分，集团园活动的分值按镇级计算，本园内组织的为1.5、1、0.5。【注：指导幼儿参加比赛若同一次比赛多名幼儿获奖，取获最高奖一名计算】。

三、分管工作（20分）

1、按时、按要求完成分管工作，并完善资料，整理归档，不按时按规定完成一次扣2分。

2、上交资料要及时，若因个人原因，工作执行不到位，或者造成上交中心校资料延时或漏交，一次扣2分，导致被上级部门通报的一次扣5分。

3、文件收发处理不及时对工作造成影响的一次扣2分。

4、相关文件明确有老师分管的，要及时通知安排到位，若因安排不及时造成迟交或漏交的，一次扣2分，导致被上级部门通报的一次扣5分。

5、分管工作完成良好，得到上级表彰的，参照岗聘方案级别加分。

四、领导综合评价（20分）

成立由园长、副园长、保教主任、工会组长组成的领导小组，根据各位教职工的实际工作情况，从德、能、勤、绩等方面客观、公正的给出一个综合评价分值，取平均分为该老师综合评价分。采取回避制度，领导小组成员自己不能给自己打分。

五、家长测评（10分）

各班提供家长名单及信息，由领导小组抽取10名家长加上全园家委会成员对该班老师进行测评，取平均分为为最后测评分。

六、班主任的量化（四个班级评比出三个等次）此块有待商榷

1、按时完成班级工作计划、班级常规、班级工作总结；

2、按时、准确完成班级变动生花名册、学生花名册、文化户口编号的填写及滚动工作；

3、认真执行班级工作计划，有措施，班级工作有条不紊；

4、班级常规：各环节有秩序地进行，幼儿自觉遵守常规；

5、班级财产的管理：管理好班级幼儿的生活用具及教玩具；

6、认真处理好班级日常事务。

7、班主任工作量以标准规定为基准（小班25人）（中班30人）（大班35人），每增加1人可奖励0.5分（最多奖励3分），减少一人减0.1分。

七、计算方式

一、教师个人量化

提留奖励性绩效工资总和-3200（班主任补贴）=教师绩效考核基金

教师绩效考核基金/全体教师量化考核总分=分值

分值×个人得分＝个人所得绩效

二、班主任量化

一等奖1名（1000）二等奖1名（800）三等奖2名（700）

胜境街道火铺幼儿园 2024年9月

**第五篇：教师绩效考核方案[模版]**

教师绩效考核

一、考核内容

分三块，比例为：（满分100分）

A、问卷调查20%（共10条）

B、教育教学40%（共10条）

C、行政考核40%（共10条）

二、考核指标

A、问卷调查（附表）10条

问卷调查中满分50分折合考核20分

B、教育教学考核占考核40分

1.备课不合要求，未按教学计划教学5分

2.作业次数不达标，不及时批阅5分

3.找学生代阅卷、未及时阅卷评分3分

4.未按时完成工作任务、交送材料不及时3分

5.多媒体教室使用不合规定3分

6.上课迟到、早退、中途离堂，接听手机5分

7.请假调课不合规定4分

8.教研缺席4分

9.卫生责任区不清洁3分

10.管教不管导5分

C、行政考核占考核40分

由学校统一考核

三、操作

A、阅卷调查按原方式调查：由辅导教师统计，由教务处核查（按月统计）

B、教育教学由教务处核查（按月统计）

C、行政考核由校办室统计

“统计”月底交校办室由领导审查，打印统一表格，“A”、“B”由教务主任填报，“C”项由校办室填报，累计折算由校办室负责。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！