铁岭市新时代中小学教师考核办法

（征求意见稿）

为切实加强我市中小学教师队伍管理和建设工作,促进教师队伍整体素质提高，依据《教师法》、《事业单位人事管理条例》、《事业单位工作人员考核规定》、《事业单位工作人员处分规定》、《新时代中小学教师职业行为十项准则》、《关于印发<关于对在职教师“乱补课、乱收费、乱征订”及违反职业道德行为的处理办法（修订）>的通知》（铁教发〔2022〕9号）、《中共中央 国务院关于弘扬教育家精神加强新时代高素质专业化教师队伍建设的意见》等文件，特制定本办法。

一、指导思想

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻党的二十大和二十届二中、三中全会精神，坚持党对教育事业的全面领导，贯彻新时代党的教育方针，落实立德树人根本任务，遵循教育教学规律和教师成长规律，构建科学合理、导向明确、多元开放的教师考核评价体系，激励广大教师不断提升思想政治素质和业务能力，努力培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人，办好人民满意的教育。

二、考核对象

凡在我市中小学校（含中职、综合实践（素质）学校、幼儿园）工作，在专业技术岗位从事专业技术工作的人员，其中包括兼任专业技术职务的领导。

三、考核原则

1.师德为先：把师德师风作为教师考核的第一标准，引导教师坚定政治方向，自觉爱国守法，传播优秀文化，爱岗敬业，关爱学生，为人师表。

2.以人为本：遵循教育教学规律，尊重教师的主体地位，充分考虑教师工作的专业性、实践性和长期性，关注学校和教师的个体差异及岗位特点。

3.能力为重：注重教师教育教学能力、专业发展能力和创新能力的考核，促进教师不断提升教育教学质量，推动教育教学改革创新。

4.业绩导向：以教师履行岗位职责的工作业绩为重要依据，全面考核教师在教学、科研、育人、社会服务等方面的工作成效，激励教师积极作为，追求卓越。

5.多元评价：坚持评价主体多元化，充分发挥学校、教师、学生、家长及社会等各方作用；评价方式多样化，综合运用定量评价与定性评价、过程性评价与终结性评价、自评与他评等方式，确保考核结果全面、客观、公正。

6.动态发展：关注教师的职业发展和成长过程，建立动态的考核机制，根据教育发展的新形势、新要求以及教师的不同发展阶段，适时调整考核内容和标准，促进教师持续发展。

四、考核内容

考核内容包括德、能、勤、绩四个方面，对德、能、勤、绩采取定量的方法进行考核，即对考核内容按100分值逐项赋分。德、能、勤、绩四项分别赋分20分、25分、25分、30分，总分85分以上可确定为优秀，60分以下为不合格。具体标准由县级教育部门和市直学校制定。

1. 师德师风（20分）

（1）热爱教育事业，遵守法律法规和学校规章制度，无违法违纪行为。

（2）遵守职业道德，关心爱护学生，尊重学生人格，遵守学术规范，无体罚或变相体罚学生现象，贯彻落实《新时代中小学教师职业行为十项准则》。

（3）维护社会公德，以身作则，做学生品德的表率。在公共场所的文明行为表现，参与社区服务、志愿服务、公益活动情况，网络言行规范等社会责任感体现。

（4）尊重同事，无恶意诋毁他人、影响团结的行为。

（5）廉洁从教，不接受家长礼品、礼金，不从事有偿家教。

2. 业务能力（25分）

（1）教学设计与实施：考核教师对课程标准和教材的理解把握能力，教学目标的设定、教学内容的组织、教学方法的选择与运用，以及课堂教学的组织管理和实施效果。

（2）教育管理能力：班级管理能力（包括班级文化建设、学生行为习惯培养、家校沟通等），学生心理健康指导能力，突发事件处理能力。

（3）教学方法与手段：课堂创新性（如信息化教学应用）、跨学科课程设计、学生个性化指导案例，采用"AI课堂"提高教学质量，现代化教学工具运用能力。

（4）教研能力：参与校本教研活动情况，教育教学研究成果（论文、课题等），教学反思与改进能力，专业发展计划与实施。

3. 工作作风（25分）

（1）履职尽责：思想端正、教书育人；努力做好本职工作，认真负责，踏实肯干，创新进取；积极参加各类培训学习活动，不断更新教育教学理念和知识。

（2）教育科研：开展教育教学研究，撰写教育教学论文，参与课题研究等。

（3）专业成长：在教学技能、专业素养等方面不断提升，取得相关专业资格证书或荣誉称号。

（4）团结协作：积极参与团队活动，与同事沟通交流、互帮互助，共同完成教育教学任务。

（5）出勤情况。

4. 工作成效（30分）

（1）学生学业成绩：考核教师所教学生在核心素养、学业成绩方面的进步和提升情况，通过无纸笔测试、考试成绩、学业水平测试等数据进行分析评价。

（2）学生综合素质发展：考察教师在培养学生综合素质方面的工作成效，包括学生的思想道德品质、身心健康、解决实际问题、社会实践能力、创新精神和个性特长等方面的发展。

（3）班级管理成效：班级纪律、学风建设、学生行为习惯养成、班级活动开展等方面的成效，班级获得荣誉情况。

（4）学生满意度：通过问卷调查、学生座谈会等方式，了解学生对教师教育教学工作的满意度，作为考核育人成效的重要参考。

（5）家校共育成效：家长对班级管理和教师工作的满意度评价，家校沟通的有效性。

五、考核方式

1.自我评价：教师根据考核内容和标准，对自己本年度的工作进行全面总结和自我评价，撰写自我评价报告，总结自己的工作表现、取得的成绩和存在的不足，并提出改进措施和未来发展规划。

2.学生评价：每学期组织学生对任课教师进行评价，评价内容涵盖教学态度、教学方法、师生互动、班级管理、育人成效等方面。学生评价采用问卷调查、网上评教等方式进行，评价结果作为教师考核的重要依据之一。

3.同事评价：以学科组、年级组或备课组为单位，组织教师相互评价。同事评价主要基于教师在日常工作中的表现，如教学能力、教研工作、团队合作、敬业精神等方面进行评价，通过民主投票、互评打分等方式进行。

4.领导评价：学校领导班子成员根据教师的工作表现、教学成果、日常管理等方面的情况，对教师进行综合评价。领导评价可以结合平时的观察、听课记录、工作汇报等进行。

5.教学成果评价：对教师的教学成果进行量化评价，包括所教学生的考试成绩、竞赛获奖情况、教育教学研究成果（如论文发表、课题立项与结题、教学成果奖等）等。教学成果评价采用数据统计和专家评审相结合的方式进行。

6.课堂观察：学校组织教学管理人员、学科专家、骨干教师等组成听课小组，定期对教师进行课堂观察。听课小组根据课堂教学评价标准，对教师的课堂教学进行全面评价，包括教学设计、教学过程、教学方法、教学组织、师生互动等方面，并提出改进建议和意见。

7.平时考核：对教师开展平时考核，主要结合日常管理工作进行，根据教师岗位特点，可以采取工作检查、考勤记录、谈心谈话、听取意见等方法，具体操作办法由各单位结合实际确定。

8.年度考核：是对教师一学年工作的全面综合评价，重点包含师德师风、业务能力、工作作风、工作成效等方面。

六、考核等次

各单位将参加考核人员，按考核评价表得分从高到低的顺序依次进行排名，依照考核分数确定出优秀、合格、基本合格和不合格四个档次；优秀人数比例不得超过本单位参加考核人数的20%；其中，中层以上领导考核优秀人数不得超过本单位参加考核领导（不含主持工作领导）人数的50%；各单位根据本单位实际情况，在不突破两个比例前提下，可对教师、中层及以上领导分列考核，但上报审核时要统一排名。

各单位在相应考核年度内有下列情形之一的，经主管机关（部门）或者同级事业单位人事综合管理部门审核同意，工作人员年度考核优秀档次的比例可以适当提高，一般掌握在25%：

1.单位获得集体记功以上奖励的；

2.单位取得重大工作创新或者作出突出贡献，取得有关机关（部门）认定的；

3.单位绩效考核获得优秀档次的。

对单位绩效考核为不合格档次的，以及问题较多、被问责的事业单位，主管机关（部门）或者同级事业单位人事综合管理部门应当降低其年度考核优秀档次比例，一般不超过15%。

七、考核程序

1.制定考核方案：各单位应建立完善的考核组织，根据本考核办法，结合学校实际情况，制定具体的教师考核实施方案，明确考核的内容、标准、方式、程序和时间安排等，并向全体教师公布。考核分为平时考核和年度考核；年度考核以平时考核为基础，平时考核随时进行，由被考核人根据工作任务定期记实，由学校及主管部门负责核查；年度考核下一年第一季度进行。年度考核结束后，将考核评价表存入人事档案。

2.个人总结与自评：教师按照考核实施方案的要求，对自己一年的工作进行全面总结，填写教师考核自评表，撰写自我评价报告，在规定时间内提交给学校考核工作小组。

3. 综合评定：学校考核工作小组根据教师的自我评价、学生评价、同事评价、领导评价、教学成果评价和课堂观察结果，对教师进行综合评定，确定教师的考核等次。

4.结果公示与反馈：学校将教师的考核结果在全校范围内进行公示，公示期不少于5个工作日。教师对考核结果有异议的，可以在公示期内向学校考核工作小组提出申诉，考核工作小组应在规定时间内进行复查，并将复查结果反馈给教师本人。

5.建立考核备案制度。考核工作结束后，各单位要将年度考核登记表报主管部门审核，并报政府人事部门备案。

八、考核结果运用

1.坚持考用结合，将考核结果与选拔任用、培养教育、管理监督、激励约束、问责追责等结合起来，作为教师调整岗位、职务、岗位等级、工资和评定职称、奖励，以及变更、续订、解除、终止聘用（任）合同等的依据。

2.薪资待遇按照《事业单位工作人员考核规定》年度考核相应档次办理。

3.被确定为不合格档次且不同意调整工作岗位，或者连续两年被确定为不合格档次的，可以按规定解除聘用（任）合同。

其中，受处理、处分时已按规定降低岗位等级且当年年度考核被确定为不合格档次的，为避免重复处罚，不再向低一级岗位等级调整。

4.事业单位工作人员聘期考核被确定为合格档次且所聘岗位存续的，经本人、单位协商一致，可以续订聘用（任）合同。

聘期考核被确定为不合格档次的，合同期满一般不再续聘；特殊情况确需续订聘用（任）合同的，应当报经主管机关（部门）审核同意。

九、退出机制

（一）退出情形

1.对发生“乱补课、乱收费、乱征订”及违反职业道德行为的，年度考核不合格，并予以相应处理；对情节严重者，按照相关规定加重处理，直至永久调离教学一线、解聘、开除。（关于印发《关于对在职教师“乱补课、乱收费、乱征订”及违反职业道德行为的处理办法（修订）》的通知（铁教发〔2022〕9号））

2.事业单位工作人员年度考核不合格且不同意调整工作岗位，或者连续两年年度考核不合格的，事业单位提前30日书面通知，可以解除聘用合同。（《事业单位人事管理条例》第十六条）

3.事业单位工作人员年度考核被确定为基本合格档次的，本考核年度不计算为现聘岗位（职员）等级的任职年限，下一考核年度内不得晋升岗位（职员）等级；连续两年被确定为基本合格档次的，予以组织调整或者组织处理。（《事业单位人事管理条例》第二十九条）

4.教师有下列情形之一的，由所在学校、其他教育机构或者教育行政部门给予行政处分或者解聘。（《教师法》）

（1）故意不完成教育教学任务给教育教学工作造成损失的；

（2）体罚学生，经教育不改的；

（3）品行不良、侮辱学生，影响恶劣的。

5.受到剥夺政治权利或者故意犯罪受到有期徒刑以上刑事处罚的，不能取得教师资格；已经取得教师资格的，丧失教师资格。（《教师法》）教育行政部门依法吊销收缴其教师资格证。

6.教师违规违纪违法情节严重的，按相关规定给予开除处分。（《中共中央组织部 人力资源社会保障部关于印发<事业单位工作人员处分规定>的通知》(人社部发〔2023〕58号）

（二）退出方式

1.转岗：调离教学一线，调整至教辅等工作岗位；

2.解除聘用合同：依法依规办理；

3.开除：依法依规办理。

（三）退出程序

1.整改通知：对考核不合格教师下发书面整改通知，要求6个月内整改完成。

2.党组织决议：由学校做出退出决定，向主管部门请示；由教育行政部门做出处理决定。

3.结果告知：书面通知并说明申诉途径。

4.安置保障：做好岗位衔接、心理安抚等工作。

十、相关事宜

1.对初次就业的事业单位工作人员，在本单位工作不满考核年度半年的（含试用期），参加年度考核，只写评语，不确定档次。

对非初次就业的工作人员，当年在其他单位工作时间与本单位工作时间合并计算，不满考核年度半年的（含试用期），参加年度考核，只写评语，不确定档次；满考核年度半年的（含试用期），由其现所在事业单位进行年度考核并确定档次，原工作单位提供有关情况。

2.挂职、援派、驻外的工作人员，在外派期间一般由工作时间超过半年的单位进行考核并以适当的方式听取派出单位或者接收单位的意见。

3.病假、事假、非单位派出外出学习培训累计超过考核年度半年的事业单位工作人员，参加年度考核，不确定档次。

4.事业单位工作人员受到警告处分的，在作出处分决定的当年，参加年度考核，不能确定为优秀档次；受到记过处分的当年，受到降低岗位等级处分的当年及第二年，参加年度考核，只写评语，不确定档次。

5.教师党员应同时遵守《中国共产党党章》和《中国共产党纪律处分条例》等各项党内法规；学校中层以上干部、重要岗位工作人员同时适用《中华人民共和国公职人员政务处分法》及配套办法。

6.本办法与上级文件政策不一致，按上级文件政策执行。