

2023年学校绩效考核方案应该公示吗(实用5篇)

为了保障事情或工作顺利、圆满进行，就不得不需要事先制定方案，方案是在案前得出的方法计划。那么我们该如何写一篇较为完美的方案呢？下面是小编精心整理的方案策划范文，欢迎阅读与收藏。

学校绩效考核方案应该公示吗篇一

为进一步加强学校管理，切实推进学校依法办学、内涵发展，不断提升教育教学质量，特制定2020年度直属学校绩效考核实施方案。

围绕年度教育重点工作，聚焦我市教育综合改革，发挥考核的导向、推动作用，确保考核工作规范有序、公开透明。

1. 导向性原则。注重学校贯彻党的教育方针，依法办学，尊重规律，关注学校差异。
2. 发展性原则。坚持科学有效，改进结果评价，强化过程评价，探索增值评价，健全综合评价。
3. 有效性原则。注重办学实绩，突出学校管理、教育教学、教师专业发展等领域取得的绩效。
4. 可行性原则。注重考核内容的可检测性、考核程序的可操作性，考核办法简便易行。

成立直属学校绩效考核工作领导小组，市教体局主要负责人任组长，局领导班子其他成员任副组长，各科室及直属事业单位主要负责人为成员。领导小组下设考核工作办公室，市委教体工委副书记任办公室主任，督导办、办公室、组宣科、

市纪委监委驻市教体局纪检组负责考核的具体组织实施工作。

一中(含龙山校区)、二中(含东区、南区)、四中(含西区)、七中、九中、田家炳中学(十中)、十一中、石化一中(含西区)、杨桥中学、广圩中学、特殊教育学校、安庆工业学校、广播电视大学。

实行双一百分考核。党建工作考核100分，年度工作绩效考核100分。党建工作由市委教体工委独立考核，考核方案、指标体系等另行通知。

年度绩效考核内容包括“学生发展”(35分)、“教师发展”(25分)、“学校发展”(40分)在此基础上再加上“加分项目”(5分)。具体为：

1. 学生发展。包括“学业质量”“综合素质”“身体、心理素质”等3个二级指标。

2. 教师发展。包括“师德师风”“教师培养”“教科研”“校本教研”等4个二级指标。

3. 学校发展。包括“办学方向”“平安校园建设”“疫情防控与食品卫生”“财务管理”“教学管理”“民生工程”“民主管理”等7个二级指标。

4. 加分项目。包括“学校受省、市委及省、市政府表彰”“学校积极争取招商引资”等2个二级指标。

1. 学校自评。学校根据考核指标体系，结合学校发展规划和年度计划，对一年来的工作情况进行自我评价，撰写年度绩效自评报告，收集整理相关佐证材料，一并于2021年4月15日前通过教育督导平台报送。

2. 平时考核。相关科室依据平时掌握情况及相关统计数据，

查阅学校通过教育督导平台报送的相关佐证材料，对照考核指标逐条赋分，说明赋分理由，送分管领导审签。平时考核赋分于2021年4月20日前报送考核办。平时考核权重为80%。

3. 现场核查。现场核查在2021年4月底前结束，由市教体局组织相关人员查阅相关佐证材料后，到学校就部分指标实地核实。现场核查权重为20%。

4. 加分项审核。加分项目由直属学校提供申报材料于2021年4月15前提交市教体局办公室，由考核办统一审核。

对年度考核综合得分前三位的学校命名为“2020年度安庆市直优秀学校”；对于经考核认定为进步明显的学校颁发“2020年度安庆市直学校进步奖”。

考核结果作为评先评优和校领导班子政绩的重要依据。

学校绩效考核方案应该公示吗篇二

根据上级指示精神和本校实际，在上级核拨的绩效工资总量内，学校再安排适量的经费(以上级有关规定为准)，以实行聘用制和岗位管理为重点，科学安排，建立符合本校实际的分配机制，调动广大教职工工作积极性。

1、按劳分配、效率优先的原则。对教师工作量、岗位职责和工作业绩进行考核，适当拉开分配差距，向一线教师、骨干教师岗位及成绩突出的教师倾斜，充分体现多劳多得，优绩优酬的分配原则。

2、统筹兼顾，合理均衡的原则。科学安排学校内部各类人员绩效工资的分配关系，确保学校内部和谐稳定。

3、“公开、公平、公正”的原则。考核分配过程全公开，切实做到公平公正。

组长：

副组长：

成员：

本校在编且在职、在岗的教职工。

绩效工资由月绩效工资，专项津贴和期末质量奖三部分构成。

1、上级按我校在编在岗教职工人数核发的奖励性绩效工资(绩效工资总额的30%)用于月绩效工资发放。

2、学校在可用财力中按每人每年1200元的标准安排资金用于期末质量奖及工会活动的开支。其中期末质量奖每人每期安排450元，教师节工会活动每人安排100元，春节前工会活动每人安排200元。

3、学校在可用财力中另安排专项资金用于班主任津贴，教研组长津贴，学校管理层干部津贴等。

1、月绩效工资按月考核、分月造册、以期发放。

2、专项津贴按月考核、按月发放。

3、期末质量奖按学校《工作绩效量化方案》量化，在学期末发放。

教导处、教科室

1、资金：学校在编在岗教职工绩效工资总额的30%。

2、考核及发放：按月考核、分月造册、以期发放。

3、月绩效工资组成：

月结构工资由出勤奖励，课时奖励，现实表现奖励三部分组成，其中出勤部分占30%，课时部分占60%，现实表现占10%。

学校绩效考核方案应该公示吗篇三

根据《xxx市新浦区义务教育学校教职工绩效考核指导意见》和本校实际情况，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、合理的教师绩效分配机制，充分发挥绩效工资的调节作用，实现多劳多得，优绩优酬，激励广大教师爱岗敬业，扎实工作，高效创新，开拓进取，积极主动地完成学校布置的各项工作。

1、坚持“按绩分配、效率优先、公平合理”的分配原则。以工作态度、责任心和实际成绩为依据，多劳多得，优绩优酬，适当拉开分配差距，重点向为学校管理、教育教学、教育科研等做出突出成绩的教师倾斜。

2、坚持“科学合理”原则。统筹兼顾学校内部各类人员绩效工资的分配关系，科学安排，建构符合我校实际的分配激励机制。

3、坚持“公开、公平、公正”原则。分配工作全过程实行阳光操作，分配方案经学校全体教师大会讨论通过后实施，确保教师有知情权、参与权和监督权。

1、学校建立奖励性绩效工资考核工作小组，由15人组成，校长担任组长，学校党政领导及各科室主要同志和教师代表为成员。其中，教师代表民主推荐4人。

组长：邱健筠 副组长：刘苏敏

成员：黄祖军、李萍、孙述红、江舜裕、赵雯、孙月梁、刘园、

周海燕、冯维萍、张凤兰、张丽云、张洪玲、冯家彦。

2、绩效考核工作小组，必须按照教师绩效考核实施细则，实事求是、认真负责地进行考核。

3、完善老师学年度、每学期绩效考核制度。建立健全教职工考核档案体系。绩效考核结束后，学校必须将绩效考核工作总结、《绩效考核统计表》等材料报主管部门备案。

学校绩效考核方案应该公示吗篇四

为全面贯彻党的教育方针，全面落实国家教育改革与发展规划纲要，进一步引导学校规范办学，聚焦内涵发展，推进素质教育，打造学校特色，提高办学效益，我区从学校实际出发，坚持量化可测原则，遵循“突出重点、客观公正、科学简便”要求，充分发挥考核的导向、推动作用，特制定本工作方案。

以办人民满意的教育为宗旨，全面落实《瓯海区教育改革和发展“十三五”规划》，充分发挥绩效考核的激励作用，引导各中小学、幼儿园依法自主管理，聚焦内涵发展，提高管理效益，以“优办教育，学在瓯海”为发展主线，以“促进学生全面健康发展”为核心理念，加快推进瓯海教育优质均衡、特色可持续发展。

1. “分类分级”原则

学校办学绩效考核采取横向比较和纵向发展结合、分类分级分组的原则，按比例评定。全区学校分公办、民办两类，按初中（包括中职）、小学、幼儿园三级进行考核。公办小学依据办学规模分成a□12个班级以上□□b□12个班级及以下）两组，公办幼儿园依据创办时间分成a□20xx—20xx年创办□□b□20xx年以前创办）两组，初中不分组，九年一贯制学校纳入初中组考核评估（附件2）。民办学校办学绩效考核结合温州

市民办学校办学水平星级评定，不再另行组织。

2. “自评综评结合”原则

考核评定采用自我评价和综合评价相结合，学校根据考核指标对本学年工作进行自评，区教育局成立绩效考核领导小组和工作小组，结合学校自评，对学校管理、学校党建、课程教学、师资建设、学生发展、办学成效与特色等内容进行综合评价。

3. “激励”原则

办学绩效考核重在激励学校不断获得成功体验，促进持续发展。依据考核结果，建立全区学校办学绩效奖励机制，按照“学校与学校之间拉开差距”的要求，设定绩效奖励档次。学校制定本校教师绩效考核与发放方案，严格按照“三个明显拉开差距”：一是一线教师与行政后勤人员要拉开差距；二是班主任与非班主任要拉开差距；三是不同班主任、不同教师之间要拉开差距。

学校办学绩效考核共六大项目22条指标，以学年为区间，原则上每学年实施一次。学校认真梳理总结上一学年工作，围绕考核项目和指标做好自评，具体见《20xx学年瓯海区学校办学绩效考核评定标准》（附件1）。

1. 自评、申报（11月5日前）

学校根据绩效考核评定标准和本学年工作实施情况撰写学年自评报告，结合具体办学实际，对照办学绩效考核自评指标，认真完成自评与佐证材料整理。11月5日前，将考核评估材料上传到“智慧教育云平台”的“20xx学年学校办学绩效考核”。

2. 评审、评价（11月15日前）

局相关科室根据“智慧教育云平台”上的学校上传材料，结合平时掌握的数据资料与学校办学情况，11月15日前完成学校办学绩效考核分项评审，着重突出20xx学年内涵发展的重点与亮点工作。

3. 综评、确定（11月25日前）

学校办学绩效考核评定结果分“优秀、良好、合格、基本合格”四个等次。反向指标中被“一票否决”的学校不能确定为“优秀”等次。经区教育局党委会研究审议后，11月25日前公布全区学校办学绩效考核评定结果，并在20xx年教育系统绩效奖励方案中予以体现，按优秀（20%左右，系数1.2）、良好（40%左右，系数1.1）、合格（30%左右，系数1.0）、基本合格（10%左右，系数0.9）四个等次确定学校数量与系数。

区教育局成立由局领导、科室负责人组成的学校办学绩效考核评定工作领导小组，对各学校20xx学年办学绩效进行综合评价。领导小组负责学校办学绩效考核评定的考核程序、考核方式、考核指标、考核结果和奖励方案的审定。

领导小组下设办公室，办公室设在区教育督导与评估中心，具体负责相关评估准备与组织工作。

学校绩效考核方案应该公示吗篇五

为进一步加强教师队伍建设，深化教育人事制度改革，建立健全教师绩效考核制度，推进我校教师绩效工资制度顺利实施，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[2015]15号）、《关于全省义务教育学校实施绩效工资的意见》（鄂政办发[2015]48号）和《义务教育学校教师绩效考核工作指导意见》的要求，结合我校实际，特制订本方案。

实施绩效考核工作，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入学习实践科学发展观，全面贯彻党的教育方针，以服务 and 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，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，促进广大教师全面实施素质教育，提高教育教学质量。

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。坚持实事求是、民主公开，科学合理、程序规范，讲求实效、力戒繁琐。

5、为了学校长远科学发展，学校实行公平优先、兼顾效率、优劳优得、多劳多得、奖优罚劣的奖励原则。

实施绩效考核的对象是按国家规定执行事业单位绩效工资制度的义务教育学校正式在编在岗工作人员。本年度我校正式在编在岗教学一线的教师为80人。

教师绩效考核包括师德考核与履职考核。

（一）师德主要考核教职工遵守《中小学教师职业道德规范》，特别是为人师表、爱岗敬业、关爱学生的情况。

（二）履职主要考核教职工履行《教育法》、《义务教育法》、《教师法》等法律法规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。

1、教师履职考核主要包括教学工作量、教育教学过程、教育教学效果、教师专业发展以及教育教学工作贡献等方面。

（1）教学工作量主要考核教师承担教育教学任务的情况。教师基本工作量暂按鄂政办发（2001）112号文件中关于义务教育学校标准周课时数的规定执行。

（2）教育教学过程主要考核教师在教育教学过程中履行岗位职责情况。重点考核教学准备、课堂教学实施、德育渗透、课后辅导、作业批改、组织考试和课外实践活动等常规教学过程的落实情况。要通过考核，引导教师认真落实教育教学工作的各个环节，提高课堂教学效益，实施素质教育。

（3）教育教学效果主要考核教职工目标任务完成情况及成效。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，包括学生身心健康、学习方法、学习习惯、学习成绩等，不得把升学率作为考核指标，要引导教师关爱每个学习特别是学习上有困难或有不良行为习惯的学生。

（4）教师专业发展重点考核教师拓展专业知识、提高教育教学能力的情况。主要包括教师参加专业知识与技能培训，完成规定的继续教育培训学分、参与教学研究活动的情况。

（5）教育教学工作贡献主要考核教师在履行岗位职责过程中做出的突出贡献和工作成绩，包括教师主讲优质课、公开课的情况，受到各级政府或部门表彰情况，获得教育教学成果奖励等。

2、班主任是义务教育学校教育教学工作中的重要岗位。对班主任工作，重点考核其对学生的教育引导、班级管理、组织

班集体和团队活动、关注每个学生全面发展的情况。要鼓励教师尤其是优秀骨干教师积极主动承担班主任工作，使他们有热情、有时间、有精力，高质量、高水平做好班主任工作，当好学生的人生导师、促进学生德智体美全面发展。

3、校长的绩效考核内容包括德、能、勤、绩、廉等五个方面，书记的考核可参照校长的考核办法进行，他们的考核都由中心校集中进行。

4、其他管理人员、教学辅助人员和特殊岗位人员的履职考核按照其工作职责确定考核内容。主要包括工作量、工作态度、工作实绩等方面，重点考核其履行岗位职责、提高自身素质、保障学校教育教学秩序的情况。

（一）师德考核的方法

根据《中小学教师职业道德规范》，从教师工作态度、道德行为、遵纪守法、爱护学生和公益活动等方面制订出考核办法，学期末根据考核办法和日常记录，结合民主评议（学生评教、家长评教、师德考核小组评教）结果计算出各位教职工的师德分数，根据上级有关文件精神得出每位教师的师德等次：优秀、合格、基本合格、不合格。

（二）履职考核的方法

1、教师履职考核主要包括教育教学工作量、教育教学过程、教育教学效果、教师专业发展以及教育教学工作贡献等方面。

2、事假、病假和旷工，未认真履行工作职责、违反工作纪律扣减一定奖励性绩效工资。

（1）坐班迟到、早退每人次扣减2元；办公室卫生打扫不彻底，出现负面影响的每次扣减5元。无故缺勤（婚丧产病事假等需出示请假条）一节扣减5元；无故缺勤一天扣减20元；一

周请假2次以上每人次扣减2元。事假、病假和旷工天数超过上级规定，扣减50200元。

(2) 教师值日考勤：未到岗每人次扣减10元，迟到、早退、到岗但不负责每人次扣减5元。

(3) 备、讲、批、辅、考、听、学等教学、研训环节不到位的，经检查不合格的，每次每项扣减5元。学校统考过程中，未按要求完成各项工作的，按统考规则执行。

3、有下列情形之一者，奖励性绩效工资为零，并扣减基础性绩效工资100300元：

(1) 工作量严重不足，又不服从学校工作安排的；

(3) 擅自脱离工作岗位严重影响教育教学工作的；

(4) 长期病事假的；

(5) 履行职责不到位，出现严重教学失误或造成重大人身、财产安全责任事故的；

(6) 严重违规违纪，造成不良社会影响的；

(7) 非法组织、串联越级上访或群体上访，影响稳定大局，造成不良社会影响的。

1、教师师德考核不合格的，其绩效考核确定为不合格，不发放奖励性绩效工资。

2、教师基础性绩效工资分配。在师德合格的基础上，对遵守工作纪律，履行了岗位职责，完成了学校规定的教育教学任务的教师，按月全额发放基础绩效工资。否则，按照上面的条款扣除。

3、教师奖励性绩效工资分配。绩效考核结果是奖励性绩效工资分配的主要依据。根据考核结果，合理确定奖励性绩效工资分配等次，适当拉开分配差距。最高限额原则上不超过学校教师奖励性绩效工资平均水平的2倍，对少数业绩尤为突出者最高限额定为2500元。

4、绩效考核结果也要作为教师资格认定、岗位聘任、职务晋升、培养培训、表彰奖励、教师教学质量年度考核等工作的重要依据。

5、学校及时将绩效考核结果进行公示。

（一）奖励性绩效工资的项目、权重、额度、资金来源：

1、教职工绩效考核的结果是发放基础性绩效工资和奖励性绩效工资的重要依据。资金来源是国拨奖励性绩效工资。

2、奖励性绩效工资的项目权重为：班主任津贴占20%，工作量津贴占28%，教学研训绩效奖励占42%，综合考核奖励占10%。

3、根据教职工绩效工资发放政策，国家下拨奖励性绩效工资方式是副高、中级、助理级、员级职称的下拨资金不同，学校以1200元/人测算每学期奖励性绩效工资总额，多余部分发放到教师本人。

4、师德考核合格及以上等次的教师奖励绩效工资100元，教学质量年度考核为二级乙等及以上等次的教师奖励绩效工资100元，以此作为奖励性工资基数。

5、我校用于浮动的奖励性绩效工资总额为80人×1000元=80000元。

（二）、奖励性绩效工资各项金额核定：

- 1、班主任津贴总额： $80000\text{元} \times 20\% = 16000\text{元}$ 。
- 2、工作量津贴总额： $80000\text{元} \times 28\% = 22400\text{元}$ 。
- 3、教学绩效奖励总额： $80000\text{元} \times 28\% = 22400\text{元}$ 。
- 4、研训成果奖励总额： $80000\text{元} \times 14\% = 11200\text{元}$ 。
- 5、综合考核奖励总额： $80000\text{元} \times 10\% = 8000\text{元}$ 。

（三）、奖励性绩效工资发放的细则：

1、班主任津贴：

（1）班主任的津贴总额为 $80000\text{元} \times 20\% = 16000\text{元}$ 。

（2）班主任的津贴总额中的13.5%（即 $80000\text{元} \times 13.5\% = 10800\text{元}$ ）为班级工作绩效奖励，根据《班级管理考核制度》，视班级管理情况，由政教处量化评比核定。

（3）班主任的津贴总额中的6.5%（即 $80000\text{元} \times 6.5\% = 5200\text{元}$ ）为班主任工作量津贴，纳入学校总工作量一起核定发放。班主任工作量纳入学校总工作量一起核算。

2. 工作量（课时、超课时津贴）的津贴：

（1）工作量（课时、超课时津贴）的津贴总额为 $80000\text{元} \times 28\% = 22400\text{元} + 80000\text{元} \times 6.5\% = 5200\text{元} = 27600\text{元}$ 。

（2）按照鄂政办发（2001）112号文件中关于义务教育学校标准周课时数的规定，初中非寄宿制学校教师周课时14—16课时，我校为寄宿制学校，核定标准工作量为16课时。

（3）工作量津贴以标准工作量为基数，担任标准工作量工作的教师奖励工作量基本津贴200元。超出标准工作量10%的部

分每个工作量津贴奖励40元，超出标准工作量20%的部分每个工作量津贴奖励50元，超出标准工作量30%的部分每个工作量津贴奖励60元，超出标准工作量40%的部分每个工作量津贴奖励80元；低于标准工作量10%的每个工作量扣50元，低于标准工作量20%的每个工作量扣80元低于标准工作量30%及以上的每个工作量扣100元。

如有结余，结余部分纳入综合考核奖励。

(4) 工作量的计算办法按照《工作量管理制度》执行。

【说明】标准工作量的核定因每学年正式在编在岗的教师不同而不同，超出标准工作量和低于标准工作量津贴会随之变化。

3、教学绩效奖励：

(1) 教学绩效奖励总额为 $=80000\text{元} \times 28\% = 22400\text{元}$

(2) 根据《教学绩效管理制度》计算出教师教学绩效得分，得分超过12分的教师教学绩效奖励 $= (\text{得分} - 12) \times 30\text{元}$ 。

(3) 教学绩效奖励总额中剩余部分的平均数设定为教学基数奖励，教学绩效得分为12分及以上分数的教师可获得基数奖励，得分为10分的教师不享受基数奖励。

4、研训效果奖励：

(1) 研训成果奖励总额： $80000\text{元} \times 14\% = 11200\text{元}$ 。

(2) 研训成果奖励根据《教科研管理考核制度》，视教师获奖情况，由教科室量化核定。如实际奖励未超过总额，根据实际情况发放，结余部分作为机动资金，纳入综合考核奖励；如超过总额，则折算后发放。

5. 综合考核奖励：

(1) 参加综合考核的教师为80人。奖励总额为80000元 \times 10%=8000元。

(2) 师德考核为前30的教师每人奖励40元，31至50名的教师每人奖励10元，51名及以后的教师不享受奖励。

(3) 教学质量年度考核为前30的教师每人奖励80元，31至50名的教师每人奖励20元，51名及以后的教师不享受奖励。

(4) 结余部分作为值日教师津贴，值日教师工作符合政教处考核要求，每学期津贴为100元。

6、临时性工作、代课等津贴

临时性工作和任务：含代课、加班、救火、抢险、招生走访、开学组织工作等。临时代课，指教师因公出差，费用由学校承担；教师私事请假的，自己请人代课，学校不负担费用；学校平时尽量不安排加班，确需寒暑假、节假日加班的，由分管领导估算工作量，原则是每天以20元为限；临时代课为每个工作量4元。