

# 最新农村小学教师年度考核方案(模板5篇)

为了确保我们的努力取得实效，就不得不需要事先制定方案，方案是书面计划，具有内容条理清楚、步骤清晰的特点。方案的制定需要考虑各种因素，包括资源的利用、风险的评估以及市场的需求等，以确保方案的可行性和成功实施。以下是小编精心整理的方案策划范文，仅供参考，欢迎大家阅读。

## 农村小学教师年度考核方案篇一

为了更好地培养和造就一支政治素质好、业务水平高的教师队伍，调动教师工作积极性，促进学校教育教学质量的不断提高，根据上级教育部门有关文件和我校实际，特制订柳林小学教师年度考核实施方案。

组长:龚金华

成员:

a组: 中心校语文、数学教师及在编不在岗教师。

b组: 村校老师。

c组: 除ab组其他教师。

根据教师人数比例确定“优秀人数”指标□a组: 5人□b组: 1人□c组: 2人。

(一) 基本分考核部分(100分):

1、工作量: 细则见《绩效考核方案》(5分) 分管教学副校长考评

- 2、师德：细则见《绩效考核方案》（5分）德育处考评
- 3、日常工作。细则见《绩效考核方案》（5分）办公室汇总
- 4、值周工作。细则见《绩效考核方案》（5分）值周领导考评
- 5、考勤。细则见《绩效考核方案》（5分）办公室考评
- 6、安全。细则见《绩效考核方案》（5分）安保处考评
- 7、工作质（70分）教务处考评

各年级第一名为70分。其余名次的得分为：用70分减去本人平均分与第一名平均分的差的3倍为实得分；最低分为40分。

（二）附加分考核部分：（5分）。

附加分主要是对教师学年其它综合成效性的考核。

- 1、根据《柳林小学宣传工作奖惩方案》考核奖金额 $\times 0.5\%$ 即实得分，此项累计得分不超过5分。
- 2、教龄：每一年加0.2分。
- 3、若对学校有特殊贡献的教师经校务会讨论可以直接评优。

## 农村小学教师年度考核方案篇二

组长：李朋根

副组长：龚海霞（具体负责）

成员：领导组、教师代表4人（共11人，占教师总人数的65%）

2. 研究确定教职工考核等次，并在本单位进行公示。考核领导小组成员实行回避制度。

1. 依据《壮志小学主要负责人“四个不分管”实施方案》《壮志小学人事工作方案》，教师年度考核工作由人事工作组负责，考核工作组成员实行回避制度。

3、按要求上报考核结果及资料。

（一）考核动员：校长李朋根召开年度个人考核工作动员会议，宣传解读《海安市关于做好2020年教体系统教职工年度考核工作的通知》《开发区教管办关于2020年教职工年度考核的几点说明》文件精神，对年度考核工作进行动员部署，提出相关要求。校人事组组长龚海霞宣读《壮志小学2020年度教师年度考核工作方案（讨论稿）》，交全体教师大会通过。

（二）个人述职与民主测评。

一是述职。由被考核人条目式地汇报当年政治、师德表现和教育教学工作情况，内容含主要业绩、不足以及努力目标等，要求言简意赅。

二是测评。与会人员对被考核人的履职情况和现实表现进行民主测评，测评的内容包括分项打分（德、能、勤、绩、廉、安）和总体评价（优秀、合格、基本合格、不合格）。学校考核工作组负责测评结果汇总工作。

为加强对在编不在岗人员的管理，防止出现“吃空饷”现象，凡借用到教体系统以外的政府机关、部门等单位工作的人员，必须回原编制学校参加考核、述职、测评，不参加单位述职、测评的按未参加年度考核处理。

（三）负责人评鉴。部门负责人根据全年综合表现及《考核

表》中反映的工作情况对被考核人进行客观公正的评价，提出针对性改进措施。语文组：高晶主任；数学组、英语综合组：唐沈林主任；领导组：龚海霞校长。

（四）组织评定。学校年度考核领导小组研究确定教职工考核等次，并在本单位进行公示。年度考核等次分为优秀、合格、基本合格、不定等次、不合格五种。优秀等次人员的比例严格控制在本单位参加考核总人数的20%以内（管理岗位优秀等次的人员原则上应不超过参加考核的管理人员的20%）。年度考核结果为基本合格、不定等次、不合格等次的（见习期内的新教师除外），考核后必须与被考核人见面，并由被考核人在个人考核表的备注栏内签署“同意××考核等次”意见。同时，由考核工作组须填报《特殊等次人员情况说明》。

对在区镇教师流动、疫情防控、文明城市创建、双招双引、房屋征收等中心工作中，做出突出贡献的人员，评先评优时在同等条件下可优先考虑。

对上一年度已经评为优秀等次的，如本年度没有做出新的贡献，一般不得再次评为优秀。

（五）公示、填表上报。

（一）依据《关于做好2020年教体系统教职工年度考核的通知》（海教人〔2021〕1号）有关规定，下列对象考核当年不得评定为优秀：

1. 政治素质不高、师德师风一般、工作表现较差的，特别是有下列行为的人员：

（1）在教育教学活动中及其他场合有损害党中央权威、违背党的路线方针政策的言行；

（2）歧视、侮辱、虐待、伤害学生；

(3) 从事有偿家教或在社会培训机构兼职；

(4) 发生教育乱收费高层（省级及以上）信访，或教育乱收费被查实的；

(5) 发生重大安全责任事故；

(6) 教职工（含离退休人员）赴省、赴京上访，去市集访；

(7) 未能完成上级交办工作。

2. 教学实绩靠后或分管、分配工作出现失误或工作不力的人员。

3. 上班缺勤较多的人员。

4. 民主测评优秀得票率低于85%的人员。

5. 提拔任现职不满一年的或平调任现职不满半年的人员。

6. 受党纪、政纪处分人员的'年度考核按照有关文件规定执行。考核当年处于处分期、立案期或被监察部门诫勉谈话、提醒谈话的人员。

（二）在同等条件下，近一两年有资格晋升高一级职称的，且任现职以来未接受过县综合表彰、未违反师德“十禁止”的教师，工作实绩优秀的教师，优先考虑（上职称时间近者为先，述职时必须当众说明）。

2、本年度内经学校推荐，个人或所带班级（团队）已经获得县级以上荣誉称号的，或近三年内已经有过嘉奖荣誉的，一般不优先考虑考核优秀。

## 农村小学教师年度考核方案篇三

为客观、公正地评价教职工的德才表现和工作实绩，激发教职工奋发进取的积极性，更好地履行岗位职责，并为其晋升、调薪、奖惩、聘任等提供依据，根据区教育局有关文件精神，结合我校实际，制订本实施方案。

1、坚持客观、公正、公开和注重实绩原则，坚持组织评鉴与群众测评相结合的原则；坚持平时与年度相结合的原则；坚持定性定量相结合原则。增强考核工作的科学性、公正性和准确性。

2、设置考核的必备条件：

（1）凡师德考核不合格的，学年度考核直接进入不合格。

（2）45周岁以下教师教科研成果（包括论文、案例、优质课、课题、学生竞赛）获区三、区二（市三）以上为良好、优秀的必备条件，45周岁以上教师获区三以上为优秀的必备条件。

3、建立经常性的考核记载制度，用表式反映教师的全面工作和实绩。包括：（1）论文、优质课、课题递交和获奖一览表；（2）辅导学生获奖一览表；（3）期终考试和抽测成绩统计表；（4）个人荣誉一览表；（5）班主任考核情况表；（6）考勤统计表。以上表格是考核时的依据之一。

4、考核内容分德、能、勤、绩四大要素，权重比例2.5：2.5：1：4。学校根据上级规定，结合学校实际，确定具体内容和评分标准。

1、成立考核组。

考核组由7人组成，校长为组长，其他全都由老师无记名选举，票数从多到少当选，学校领导和教师代表各3人。

2、被考核人撰写个人述职报告，填写《教职工学年度考核表》。

3、以工会小组为单位在组长组织下，每位被考核人向组内教师述职。

4、群众赋分。

5、学校领导赋分。

6、考核组考核。

7、统计。按照群众平均赋分 $\times 40\%$ +学校领导平均赋分 $\times 20\%$ +考核组平均赋分 $\times 40\%$ ，计算最终得分。群众赋分由考核组成员统计，学校领导分和考核组分在校长领导下，由考核组外的二位教师统计，总分由考核组成员统计。

8、根据个人最终得分确定考核结果和等次。优秀为实际参加考核人数的15%，良好为20%。考核组成员的优秀比例一般不超过考核组人员的50%，并保证至少有1名为非考核组人员。连续二年考核优秀的教师如在第三年考核中仍为优秀将自动放弃，认定为良好。

9、反馈。考核小组将考核结果用通知书形式反馈给被考核人，优秀、良好人员进行公示。对考核结果有异议的教师应提交书面申请，考核组及时予以答复。为保证考核的权威性，考核组只接受对考核程序是否违规和统计是否有误的申述。

10、将考核结果报区教育局人事科，并存入个人档案。

1、下列对象参加年度考核，只写评语，不确定等次。

(1) 累计请假半年或半休八个月以上的。

(2) 学年度内已办理退休手续和经教育局批准离岗退养的。

(3) 对表现较差，难以确定等次的人员，可先予以告诫，期限为三至六个月。告诫期满有明显改正的，可定为合格等次，表现仍不好的，定为不合格等次。

2、下列对象直接记入不合格等次。

(1) 全学年旷工、旷课累计达三天以上的。

(2) 违反学校规定从事第二职业，严重影响教育教学工作的。

(3) 违反师德，在学校和社会造成不良影响的。

(4) 向家长学生索要财物或违反规定搞有偿家教，在师生和社会上造成不良影响的。

(5) 在工作中造成严重失误的主要责任人。

(6) 在校内和学生中从事传教、封建迷信活动的。

(7) 连续二年受告诫暂缓确定等次的。

(8) 无正当理由拒不参加考核的。

3、享受法定产假，单位批准同意哺乳假的女教师一般认定为合格等次。

1、关于赋分

(1) 赋分必须参考赋分标准逐项赋分，否则为无效赋分，不作统计。

(2) 赋分必须在指定地点独立进行，不准讨论，否则为无效赋分，不作统计。

(3) 赋分必须客观、公正，同时规定最高赋分为97分，最低



分为85分，否则为无效赋分。考核组将进行赋分有效性鉴定。

## 2、关于保密工作

(1) 规定可以公开的公开，不可以公开的必须严守保密制度，对违反保密制度而造成考核工作混乱的，经学校领导班子研究直接记入考核最后一名。

(2) 各被考核人对评定分数自行保密，不必互相打听。

## 农村小学教师年度考核方案篇四

根据市局文件精神 and 柏杨坝镇中心学校工作要求，结合我校实际，现就教师年度考核工作制订如下方案：

考核工作要坚持客观公正、注重实绩、分层考核和一票否决的原则，实行领导与群众相结合、平时与定期相结合、定性与定量相结合的办法，按照规定的权限、条件、标准和程序进行。

我校正式在编在册教师。

考核等次分别为优秀、合格、基本合格、不合格四个等次。各等次的基本标准是：

**优秀：**正确贯彻执行党和国家的路线、方针、政策，模范遵守各项规章制度，业务熟练，工作勤奋，有改革创新精神，廉洁奉公，履行聘用合同，成绩突出。

**合格：**正确贯彻执行党和国家的路线、方针、政策，自觉遵守各项规章制度，熟悉或比较熟悉业务，工作积极，廉洁公正，履行聘用合同，成绩较好。

**基本合格：**其表现介于合格与不合格之间。能贯彻执行党和

国家的路线、方针、政策，工作责任心、组织观念、履行岗位职责一般，工作效率不够高，基本能履行聘用合同。

不合格：政治业务素质较差，难以适应工作要求，或工作责任心不强，不能履行聘用合同，或工作中造成严重失误。

根据柏杨坝镇中心学校给定的数字确定，班子成员占33%，教师占67%。

（一）教师本人主动申请，并把申请表上交到学校考核小组办公室主任向春艳同志处。

（二）成立考核领导小组

组长：袁黎名

成员：龚善煜肖婷婷陆先政向春艳张清山曹东

考核领导小组下设办公室，由向春艳同志担任办公室主任，向春艳同志根据教师上交申请表，组织考核领导小组进行考核。

（三）量化评分

1、考核组成员依据教职工工作表现、业绩量化评分。具体见《西坪小学20xx年年度考核量化细则表》。

2、教师评价，全体教师根据学校制定的评价表对申请教师打分，学校考核领导小组算出平均分，依据《西坪小学20xx年年度考核量化细则表》中给予相应分值。

3、校委会评价，校委会成员根据学校制定的评价表对申请教师打分，学校考核领导小组算出平均分，依据《西坪小学20xx年年度考核量化细则表》中给予相应分值。

（四）确定等次。从高到低确定人数，优秀人数不超过上级部门规定的指标数。量化考核中如出现分数相等，年龄大者优先。

（五）总结。考核结束后，考核领导小组将考核结果进行公示并上报柏杨坝镇中心学校审核。

（一）受行政处分人员的考核问题

按上级有关文件精神处理。

（二）受党纪处分人员的考核问题

按上级有关文件精神处理。

## 农村小学教师年度考核方案篇五

根据区教育局相关文件的精神，为正确评价教职工的德才表现和工作实绩，做好每年度考核工作，现制定本制度。内容如下：

坚持以人为本、执政为民的思想，深入贯彻落实科学发展观，不断增强事业单位工作人员的大局意识、服务意识、责任意识和法治意识，促进干部队伍建设。通过考核，激发广大教职工立足本职、勤政为民、科学发展的工作热情，确保各项工作的全面落实和完成。

年度考核坚持客观公正、注重实绩的原则，实行领导与群众相结合、平时与定期相结合、定性与定量相结合的方法，按照规定的权限、条件、标准和程序，在日常考核的基础上，对教职工进行年度考核。

20xx—20xx学年度（20xx年8月1日-20xx年7月31日）

本单位编制、备案教职工（包括在本校交流的编制、备案教师）

- 1、以人为本，遵循教育规律；
- 2、以德为先，注重工作实际；
- 3、激励先进，促进职业发展；
- 4、客观公正，力求简便易行。

组长：袁晓红

副组长：周小萍、徐亚艳、方燕

成员：杨静、李泱、王红梅、

职责：制定考核方案、考核细则，组织实施年度考核工作，客观、公正、全面评价教职工德能表现和工作实绩。审核确定最终考核等次。受理被考核人员对考核结果不服的复核申请。

## 1. 考核内容

学年度考核内容主要包括德、能、勤、绩、廉五个方面，重点考核“师德”和履行岗位职责的工作实绩。考核须结合岗位聘任后的岗位职责、工作绩效、个人能力和服务对象的满意程度等内容进行。

## 2. 考核等次

考核等次分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等次。

## 3. 考核标准

## （1）管理人员学年度考核各等次的基本标准

优秀：正确贯彻执行党和国家的路线、方针、政策，模范遵守国家的法律、法规和各项规章制度，廉洁奉公，精通业务，工作勤奋，有改革创新精神，出色地履行岗位职责，工作成绩突出。

合格：正确贯彻执行党和国家的路线、方针、政策，自觉遵守国家的法律、法规和各项规章制度，廉洁自律，熟悉管理业务，工作积极，能够履行岗位职责，完成工作任务。

基本合格：贯彻执行党和国家的路线、方针、政策，遵守国家的法律、法规和各项规章制度，政治、管理业务素质一般，未完全履行岗位职责，基本完成工作任务，在工作中存在一定失误。

不合格：政治、业务素质较低，组织纪律较差，难以适应工作要求；或工作责任心不强，履行岗位职责差，不能完成工作任务；或在工作中存在严重失误。

## （2）专业技术人员学年度考核各等次的基本标准

优秀：拥护党和国家的路线、方针、政策，模范遵守国家的法律、法规及各项规章制度，有良好的职业道德，工作责任心强，勤奋敬业，专业技术能力强或提高快，工作有创新，出色地履行岗位职责，在科研、教学、业务技术工作中成绩突出。

合格：拥护党和国家的路线、方针、政策，自觉遵守国家的法律、法规及各项规章制度和职业道德，工作负责，业务熟练，专业技术能力较强或提高较快，能够履行岗位职责，完成工作任务，无责任事故。

基本合格：遵守国家法律、法规及各项规章制度和职业道德，

政治、业务素质一般，基本完成工作任务，未完全履行岗位职责，在工作中存在一定失误。

不合格：政治、业务素质低，组织纪律较差，难以适应工作要求；或工作责任心不强，履行岗位职责差，不能完成工作任务，在工作中存在严重失误或造成责任事故。

1、个人申报。教职工根据岗位职责和年度工作目标，在对年度工作进行全面回顾、认真总结的基础上，填写申报表，在6月25日前上交给校长室。

2、民主测评。以组为单位，申报教职工进行个人述职。

3、考核领导小组评鉴。

4、拟定等次。在个人述职、民主测评、考核小组评鉴的基础上，主管领导作出年度考核的评鉴意见，并提出考核等次，经学校考核委员会审核后确定考核等次。

5、公示。对拟定为“优秀”等次的人员在本校内公示，时间为一周。

6、确定考核等次。公示结束，确定教职工的考核等次，反馈考核结果，被考核人在年度考核登记表上签字。

7、将考核结果上报备案。

1. 学年度考核结果纳入奖励性绩效工资、专项绩效奖励发放考核范围，并作为被考核人职称评审、岗位聘任、奖惩、培训、辞退以及调整职务、晋升工资的依据。

学年度考核结果中被定为合格及以上等次的工作人员，次年增加一级薪级工资。被确定为不合格和基本合格的人员，次年不得晋升薪级工资；连续两学年被确定为基本合格等次的，

则本学年度视作不合格等次处理。考核不合格和基本合格人员按规定扣发基础性绩效工资（岗位津贴）、奖励性绩效工资、专项绩效奖励。

2. 连续两学年考核确定为不合格等次的人员按规定解除聘用合同。

3. 考核“优秀”等次，作为岗位晋升、职称评聘、评先评优、专业发展称号评选等方面的考虑条件。