

# 2023年教师师德考核方案或办法(精选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。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的方案吗？以下就是小编给大家讲解介绍的相关方案了，希望能够帮助到大家。

## 教师师德考核方案或办法篇一

根据《中小学幼儿教师职业道德考核实施办法》和《中小学幼儿教师职业行为准则》等文件精神，结合我校实际，以规范教师职业道德行为和全面提高教师素质为目的，引导教师树立新的教育理念，增强教书育人、以身立教的社会使命感，进一步提高职业道德水平，树立新时期人民教师的良好形象，特制定本实施方案。

师德考核以《中小学幼儿教师职业道德规范》为主要内容，主要包括：

1. 爱国守法。热爱祖国，热爱人民，拥护中国共产党的领导，拥护社会主义。全面贯彻国家教育方针，自觉遵守《教师法》等法律法规，依法履行教师职责和义务。不得有违背党和国家方针、政策的言行。若有触犯法律行为，受党纪国法处罚的，师德不合格或按上级处罚执行。（10分）
2. 敬业奉献。忠诚人民教育事业，志存高远，对工作高度负责，勤勤恳恳，兢兢业业，甘为人梯，乐于奉献。认真备课、上课、认真批改作业、认真辅导学生，不对工作敷衍塞责，不随便请假、缺勤。（50分）
3. 热爱学生。关心爱护全体学生，尊重学生人格，平等、公正对待学生。对学生严慈相济，做学生的'良师益友。保护学生安全，维护学生合法权益，促进学生全面、主动、健康发展。不讽刺、挖苦、歧视

学生，不体罚或变相体罚学生。（10分）

4. 教书育人。实施素质教育，遵循教育规律，勇于探索创新，不断提高教育教学水平。培养学生良好品德，塑造学生健全人格，启发学生创新精神。（5分）

5. 为人师表。知荣明耻，严于律己，以身作则。衣着整洁得体，语言规范健康，举止文明礼貌。谦虚谨慎，团结协作。平等对待学生家长，认真听取意见和建议，不以粗鲁言行对待家长。廉洁奉公，自觉抵制有偿家教，不利用职责之便谋取私利。（10分）

6. 终身学习。树立终身学习理念，遵守教师培训制度，不断学习，与时俱进，自觉更新教育观念，完善知识结构，潜心钻研教育教学业务，不断提高教书育人的能力水平。（5分）

7. 考核教师执行教育系统《禁酒令》、《十不准》等要求以及政治学习笔记情况。（10分）

1. 成立学校考核小组。考核小组成员由学校领导、中层领导和教职工代表组成。考核小组成员要挑选作风正派、事公正、政策业务水平和群众威信较高的人员参加。考核实行百分制，其中学生评议占20%，教职工评议占30%，考核小组评议占50%。

2. 学校要通过一定的形式向社会和家长通报师德考核内容和标准，增强工作的透明度和监督检查的力度。

3. 评议由学校考核小组统一组织，分幼儿家长评议、教职工评议、考核小组评议三部分。幼儿家长评议：学校统一组织幼儿家长对全体教师集体评议。教职工评议：采取全体教职工集体评议的方式进行。考核小组评议：考核小组结合教师平时的师德表现，在打分量化的基础上，进行综合分析，对每个教职工做出客观评价。

4. 公布考核结果。考核小组将考核结果通过适当形式向全体教职工公布。

考核结果分为优秀、合格、不合格三个等级。90分（含90分）以上为优秀，60分（含60分）—89分为合格，59分（含59分）以下为不合格。

## 教师师德考核方案或办法篇二

为进一步加强师资队伍建设，不断提升教师队伍的整体素质，建设一支师德高尚、业务精湛的专业化师资队伍，依据《教师法》、《中小学教师职业道德规范》、教育部《关于进一步加强和改进师德建设的意见》和区教育局有关会议精神，结合我校实际，特制定本方案。

1、成立师德考核领导小组。

组长：

副组长：

成员：

2、成立师德考核评议小组。

学校在编在岗的教师与职工

1、公正、公平、公开的原则，客观、透明、规范地进行考核。

2、多层面评议相结合的原则。

3、坚持师德考核与与绩效挂钩，以考核教师履行职业道德规范为主，坚持定性与定量相结合。

4、工作业绩与平时表现相结合的原则。

师德考核成绩纳入教职工绩效考核，所占权重为%。

1、考核分为日常考核和评议及师德教育活动三个部分。

(1) 日常考核占40分。参照《郭镇小学师德日常考核量化积分参考标准》（见附表），实行值班领导师德常规日查扣分制，对违反师德规范的行为量化扣分。

(2) 评议占40分。对教学人员的评议：教职工互评占5分，家长问卷调查占5分，学生评议占15分，考评小组评议占15分；对非教学人员的评议：教职工互评占15分，考评小组评议占25分。

(3) 师德教育活动占20分。包括按时参加学校或上级组织的各种师德活动、完成学习笔记体会、上交师德材料等。活动、会议迟到一次扣0.5分，活动、会议无故缺席一次扣1分，材料不按时上交一次扣0.5分，无故不交材料一次扣1分。

2、参加校级师德演讲活动获一、二、三等分别加1.5分、1分、0.5分；参加片区师德演讲活动获一、二、三等分别加3分、2.5分、2分；参加区级师德演讲活动获一、二、三等分别加5分、4.5分、4分；对于同一个师德演讲活动只记最高级别的奖次分，不累计加分，获得区级“德育先进个人加5分。

3、凡存在下列情况之一者，师德考核定为不合格等次，造成极坏影响的，取消各种评优资格，并通报批评。

(1) 有违背党和国家方针、政策的言行，传播有害学生身心健康思想的；

(2) 不服从学校工作安排，不遵守工作纪律，情节严重或造成责任事故的；

(3) 讽刺、挖苦、歧视、侮辱、体罚和变相体罚学生，情节

严重、影响极坏的；

(4) 利用职务之便以教谋私，索要或接受学生、家长财物，影响极坏的；

(5) 从事第二职业，进行有偿家教，影响极坏的；

(7) 滋生腐朽堕落思想，追求不良生活方式，严重败坏教师形象的；

(8) 擅自停课、调课或请人代课的；

(9) 因违法违纪行为受到纪律处分的；

(10) 其他严重违反师德规范，造成不良影响和后果的

4、因违反师德规定，造成恶劣影响，被新闻单位曝光或区教育局通报批评的，对个人在评先树优方面实行“一票否决”；出现违法乱纪行为的，移交司法机关依法追究法律责任。

1、加强日常考核。工作日值班领导负责教职工师德的日常考核，通过检查做好记录和汇总。如发现违规现象须及时将扣分情况通知到违规教师，且在日常考核记录表中注明。每月一公布师德日常考核情况。

2、组织好评议。

(1) 教职工互评、考评小组评议期末一次；学期末评议，需教职工写出书面述职材料并述职，考核评议小组现场评议。

(2) 家长问卷调查每学期至少一次；学生对教师的评议每月一次(一学期中每个学生至少有一次评议的机会)，家长问卷、学生评议分满意、基本满意、不满意(或优、良、差)三个层次。每次评议把家长、学生反映出的问题及时反馈给教师，对在评议中暴露出问题较多的教师，除按规定扣分外，由校

长实行诫勉谈话，促进问题的改进。

3、确定考核等次。学年末考核领导小组将教职工日常考核得分和评议得分及相关师德教育活动情况得分汇总，参照考核成绩并结合其工作业绩确定优秀、合格、不合格等次。优秀等次占参加考核人数的三分之一。

4、结果反馈。考核小组要将考核结果以书面形式反馈给教职工。

1、师德考核结果按教师绩效考核%的权重计入教师绩效考核结果。

4、师德考核不合格的，绩效考核应定为不合格；师德考核不合格者，当年不得晋升职务、岗位等级，不得评先评优，按有关规定扣发绩效工资，必要时可调整岗位。教师违反师德规范情节严重、造成恶劣影响的，应给予处分。

5、班主任师德考核不合格者，取消班主任资格。

6、获得“师德先进个人”称号的教师，当年在评优评先、职称聘任中同等条件下优先考虑。

1、考核领导小组要引导广大教职工正确认识开展师德考核工作的目的和意义；引导学生和家长对师德考核工作给予正确理解和支持。

2、在考核中坚持标准、严格程序，确保考核结果的客观公正；对考核中发现的师德问题，学校要分类梳理，制定整改措施，限期整改；凡有师德问题的教师要结合本人实际，制定整改计划，学校要帮扶整改。

3、学校建立师德考核档案，保存各种原始评议材料，并将学年度师德考核结果存档备案。

## 教师师德考核方案或办法篇三

1. 坚持客观公正、实事求是、真实全面的的原则。
2. 坚持学校、家长、学生及教师互相测评相结合的原则。

### 1、师德档案管理工作组：

组长□xx

副组长□xx

成员□xx

### 2、师德考核工作组：

组长□ xx

组员□xxx

评分细则（详见附件2“黄埔小学教师师德考核评分表”）学校将直接运用师德师风考核方案的“评分细则”进行师德师风考核。

1. 考核对象：学校全体教职工。

2. 考核时间安排：师德师风考核每学年度考核一次，在学校年度考核前进行，即每年6月上旬进行，6月中旬前结束考核，学校将于每年7月中旬前将考核实施情况及结果上报教育局师资处备案。

教师师德师风考核与年度考核和绩效考核结合进行，在年度考核前完成。程序如下：

（一）自我评议。被考核人如实作出自我评议，并填写在《师德表现学年度综合评价表》（附件3）的对应栏目中。

（二）学生评议、家长评议和同行评议。学校以年级组为单位，向学生、家长和教师发放师德调查问卷，回收并统计调查问卷，整理并分析教师师德表现及存在问题，将各项评议情况填写在《师德表现学年度综合评价表》对应栏目中。

（三）核实情况。由学校办公室负责核实评议情况，并将师德表彰和师德师风情况填写到《师德表现学年度综合评价表》对应栏目中。存在《xx市中小学教师师德档案管理规定》第六条规定行为的，由办公室在《重大师德师风行为事项登记表》（附件5）中予以记录。

（四）提出考核等次建议。学校师德考核工作组综合研究，审核相关师德材料和各项评议情况，提出师德考核等次建议。

（五）审定考核等次。学校师德档案管理工作小组根据学校师德考核工作组的建议审定师德考核等次。

（六）公示。经审定的师德考核结果在全校范围内公示5个工作日。

（七）确认存档。办公室将考核等次记入《师德表现学年度综合评价表》，交被考核人签字确认。并由办公室完成师德档案的归档工作。

（八）备案。办公室将师德考核结果为基本合格和不合格的教师名单报教育局备案。

1. 考核结果分合格（80及以上）、基本合格（60含-79）、不合格（60以下）三个等次。

2. 凡有《黄埔小学教师师德档案管理规定》第六条规定行为



之一的, 师德考核等级为不合格。

1. 考核结果作为教师资格认定、岗位聘任、职务评聘、绩效工资发放、表彰奖励等的重要依据。

2. 师德师风考核优秀的教师, 在岗位聘任、职务评聘、奖励性绩效工资发放、评选各类型骨干教师、表彰奖励时, 同等条件下优先考虑, 获得相关奖励与荣誉的教师, 填写《师德奖励与荣誉事项登记表》(附件4) 并存档。

3. 师德考核结果定为基本合格和不合格等次的, 年度考核相应定为基本称职和不称职等次。在职务评聘、奖励性绩效工资发放、评选各类型骨干教师、表彰奖励时一票否决, 在岗位聘任中予以低聘、缓聘或解聘。对经教育仍不改正、师德师风考核仍不合格的教师应调离教学岗位或予以解聘, 情节严重的交由相关部门处分。

1. 师德师风考核实行校长负责制。学校成立考核组, 考核组成员由学校人事干部、中层干部、年级组长、学科组长、教师代表、家长委员会代表、社区代表等组成。考核组负责学校师德师风考核工作的组织实施, 对考核基本合格和不合格教师进行教育、诫勉。

2. 提高对师德师风考核工作重要性的认识, 加强领导, 明确分工, 落实责任, 切实做好宣传教育工作, 增强考核工作的透明度和监督力度以及广大教师、学生和家长的参与程度。考核工作中, 要坚持原则和标准, 严格程序, 确保考核结果的客观、准确、公正。对带有普遍性的师德问题, 要分类梳理, 制订整改措施, 认真进行整改。对师德师风考核不合格或有师德问题的教师, 要针对性地加强教育和管理, 及时诫勉谈话, 限期改正。

## 教师师德考核方案或办法篇四

师德是校风、教风、学风和教工作作风的高度概括与浓缩，其核心是教师的职业道德，学校是培养人才的摇篮，教师是塑造学生灵魂的工程师，青少年学生处于“染于苍则苍，染于黄则黄”的不成熟阶段，学校和教师对他们的影响有着终生的作威作用。因此，狠抓师德师风建设对于贯彻党的教育方针，完成培养目标有着极其重要的作用。为了认真贯彻商洛市教育局，教育工会文件精神，重塑我校教师形象，切实抓好师德师风建设，特制订了如下考核方案：

1. 教育为主、重在规范的原则。我校要充分听取信任广大教师，鼓励老师通过自我教育和自我修养，不断提高道德素质，做好教书育人工作，力求达到正面引导和规范的作用。

2. 客观公正、民主公开的原则。学校要充分听取教师本人、其他教职工和学生的意见，量化考核，力求全面客观、实事求是地评价教师的职业道德情况。

3. 循序渐进、逐步完善的原则。学校要结合实际制定具体的师德考核实施细则，在实践中不断研究和探索考核的方式方法，力求考核工作科学合理切实可行。

1. 采用领导考核与群众考核相结合、定量考核与定性考核相结合、期末考核与日常考核相结合的方法，每学年对教师职业道德情况进行一次考核，具体考核程序如下：

1. 学生家长评议：组织各授课班级的学生或学生家长，按照《商洛市中小学教师职业道德考核实施方法》进行评议。

2. 教师评议：按全校教师、年级或教研组织教师按照《商洛市中小学教师职业道德考核实施方案》进行无记名测评。

3. 年级评议：年级教师代表组成教师职业道德考核小组（其

中教师代表人数不得少于1/3），按照《商洛市中小学教师职业道德考核实施方法》对教师的职业道德表现进行监督和随机检查，如实记录教师职业道德表现情况，年终对照评分表，进行逐项评分。

1. 等次：根据考核最终得分确定等次。考核总分在90分以上者，定为优秀；80—89分者，定为合格；79分以下者，定为不合格。原则上“优秀”等次控制在考核人数的30%以内。

2. 公示：考核小组对于评定为优秀和不合格的两类教师进行重点审核，对于涉及考核小组成员本人时，实行严格的回避制度；考核小组将考核优秀者名单在全校范围内公示一周，对于考核不合格者，由学校指定一名领导与本人谈话，允许本人提出申诉，并进行核实。

3. 存档：将教师职业道德考核结果为“优秀”和“不合格”的人员名单加盖学校公章后，连同考核总结材料报中心小学备案，同时将考核小组成员名单、考核评分表、考核结果及教师日常行为记载簿等相关资料收集归档，建立教师职业道德考核工作档案。

1. 职业道德考核优秀的教师，在评先、职务评聘、年度考核、培训学习时，在同等条件下优先。教师年度考核优秀者当年职业道德考核必须为优秀，凡推荐市级以上优秀教师（优秀教育工作者）的表彰人选，其近两年职业道德考核必须为优秀等次。

2. 职业道德年度考核不合格的教师实行“一票否决”，年度综合考核不得评为合格以上等次，不得申报高一级教师职务一年，不得参与评优奖励和派出进修学习一年；对严重违反职业道德的教师，依据有关规定视情节予以行政处分、调整岗位、校内待岗、解聘教师职务，直至取消教师资格。

## 教师师德考核方案或办法篇五

为适应教育教学改革发展的需要，充分发挥工资收入的激励机制，进一步挖掘学校内部潜力，充分调动和发挥教师积极性和创造性，提高教师素质，优化教师队伍，强化岗位责任制。根据河北省人事厅、财政厅、教育厅《关于印发河北省义务教育学校绩效工资实施意见的通知》和《新市区义务教育学校绩效工资实施办法》文件精神，结合我校实际，特制定我校奖励性绩效工资考核方案。

以科学发展观为指导，建立科学规范，便于操作的教师奖励性绩效考核分配制度。激励教师爱岗敬业。建立科学规范的中小学收入分配机制，有效推动学校的全面协调和可持续发展。

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工作的专业性、实践性、长期性特点。
2. 以德为先、注重实绩。坚持德才兼备、以德为先，把师德放在首位；注重教职工履行岗位职责的实际表现和贡献。
3. 激励先进、促进发展。建立竞争激励机制，鼓励教职工全身心投入工作，引导他们不断提高自身素质和教书育人、管理育人、服务育人的能力。
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。

考核对象：在编在岗已聘的正式教职工。

实施时间：从xx年1月1日起实施绩效考核兑现奖励性绩效工资。

1、校级领导绩效考核的主要内容包括履行《保定市中小学校长职业行为规范》、师德建设、学校发展、教育教学管理、教师专业发展、学生全面发展、落实“一比两率”等方面的实绩。

2、教师绩效考核的主要内容是：履行《义务教育法》、《教师法》和《教育法》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，包括师德和教育教学、从事班主任工作等方面的实绩。

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

3、教育教学主要考核教师从事德育、教学、教育教学研究、教师专业发展的情况。德育工作是每个教师应尽的责任，考核教师在课堂教学中实施德育的情况。教学工作重点考核教学工作量、教学准备、教学实施、教学效果，以及组织课外实践活动和参与教学管理的情况；对教学效果的考核，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，引导教师关爱每个学生，特别是学习上有困难或品行上有偏差的学生。教育教学研究工作重点考核教师参与教学研究活动的情况。

4、班主任是义务教育学校教育教学工作中的重要岗位。班主任的工作任务应作为教师教学工作量的重要组成部分，对班主任工作的考核，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。

5、其他教职工（包括管理人员、教辅人员和工勤人员）绩效考核的主要内容是：履行学校规定的岗位职责和完成工作任务的实绩，包括服务教学、服务师生等方面的实绩。

（一）班主任岗位津贴。

按文体教育局规定，采取固定数额加量化设立班主任津贴，具体标准：各校根据班容量大小自行确定，最高不超过160元（局方案）。

班主任津贴月末统计，下月月初发放上月津贴。

## 1、具体标准

人数 津 贴

固定部分 量化部分

45人以下 50 50

70人以上 110 50

## 2、发放办法

### （1）固定部分

班主任津贴固定部分参照班主任的出勤情况，班主任缺勤天数的津贴部分需扣除，补发给代理班主任。具体的计算方法为：