

枣 庄 市 教 育 局

枣 庄 市 人 力 资 源 和 社 会 保 障 局

文 件

枣教发〔2015〕77号

枣庄市教育局 枣庄市人力资源和社会保障局

关于加强中小学教师考核工作的指导意见

各区（市）教育局、人力资源和社会保障局，市直各学校：

为贯彻落实市委办公室、市政府办公室《关于推进基础教育综合改革的实施意见》（枣办发〔2015〕25号），健全完善中小学教师考核机制，切实加强中小学教师队伍建设，依据《中华人民共和国教师法》和山东省教育厅、山东省人力资源和社会保障厅《关于进一步加强中小学教师考核工作的指导意见》（鲁教师办发〔2015〕4号）等有关规定，制定本意见。

一、指导思想

以党的十八大和十八届三中、四中、五中全会精神为指导，改革教师考核评价机制，把有理想信念、道德情操、扎实学识、仁爱之心作为教师评价的基本标准，重师德、重能力、重业绩、重贡献，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、评价多元的教师考核评价制度，充分调动广大教师立德树人的积极性，不断提高教师队伍整体素质，努力办好人民满意的教育。

二、基本原则

（一）以人为本，尊重规律。遵循教育教学规律，尊重教师的主体地位，关注学校、教师个体差异及岗位特点，充分体现教师教书育人工作的专业性、实践性、长期性。

（二）以德为先，注重实绩。坚持师德为首、育人为本，注重教师履行岗位职责的工作表现和工作实绩，引导教师完成好教书育人、立德树人的任务。

（三）多元开放，科学合理。坚持评价主体和方式的多元化，构建学校、教师、学生、社会等多方参与评价机制，力求科学规范、全面准确地评价教师，促进教师专业成长和持续发展。

（四）客观公正，简便易行。坚持依法实施考核，考核过程公开、透明，考核结果公平、公正；程序严格、操作规范，讲求实效、力戒繁琐。

三、考核类别、内容和方法

教师的考核分为平时考核、年度考核和聘期考核。

考核的内容主要包括教师履行教育法律法规规定的教师职责、师德表现以及完成学校规定的岗位职责、工作任务的实绩和教师专业发展等方面。

平时考核重点考核教师师德表现和遵守纪律，出勤和履行岗位职责，完成日常工作任务、阶段工作目标等情况；年度考核以平时考核为基础，根据学校的特点，可以年度或学年为周期进行；聘期考核以年度考核为基础，一般在聘期结束前一个月内进行。聘期考核与年度考核期间不超过半年的，可以合并进行。

考核工作坚持自评与他评相结合，平时考核与定期考核相结合，基础性评价与发展性评价相结合，统一性评价与差异性评价相结合，定量评价与定性评价相结合，过程性评价与终结性评价相结合，不得以升学率、考试成绩为主对教师进行评价和奖惩，不得简单以民主测评得票率确定考核等次。坚持以聘用合同和岗位职责为依据，以岗定评，不同岗位应有不同的标准和要求。教师兼职的，考核内容应包括履行兼职岗位职责的情况。

各区（市）、学校要按照《枣庄市中小学教师考核主要内容与考核方式》（见附件），结合各自实际，制定具体考核办法，细化考核内容和评价标准。

四、考核程序

教师考核工作由各区（市）人力资源和社会保障部门会同教育行政部门管理，学校具体组织实施。

（一）健全机构。学校成立由学校领导、教务、人事和纪检等有关部门人员，以及班主任、教师代表等参加的考核工作小组，

负责考核工作的具体组织实施。其中，班主任、教师代表不少于考核工作小组组成人员的 1/2。班主任、教师代表的产生，要履行相应的民主推选程序。

（二）确定方案。学校依据本意见和事业单位工作人员考核的有关规定，结合实际，制定具体的考核实施方案。考核实施方案要征求教职工的意见，并经学校教代会或全体教职工会议审议通过，报上级教育主管部门备案。

（三）实施考核。学校考核工作小组依据学校考核实施方案，对教师进行考核。平时考核由考核工作小组或考核工作小组确定的考核机构，按照学校制定的考核方案，依据教师考勤、教学常规、工作表现、日常记录等随时进行。年度考核一般在学期末进行，按照个人总结，在一定范围公开述职或书面述职，教师互评、民主测评，并采取适当方式征求学生、家长、家委会、社区意见，汇总平时考核和年度考核成绩，确定考核等次等步骤实施。

（四）学校公示。将教师考核结果在学校范围内公示，公示期应不少于 7 个工作日。

（五）结果反馈。考核结果以书面形式通知被考核人，并由本人签署意见；对拟确定为基本合格、不合格等次的教师进行组织谈话。教师年度考核被确定为基本合格或不合格等次、聘期考核被确定为不合格等次的，可以按照有关规定在 30 日内向学校申请复核或向上级主管部门提出申诉。

（六）总结归档。考核工作结束后，教师个人考核结果存入本人档案。学校考核工作总结和教职工考核结果汇总情况报主管

教育行政部门、人力资源和社会保障部门备案。

交流轮岗校长、教师考核工作，由交流任教学校负责组织，与交流任教学校的干部教师考核一同进行，考核结果报交流任教学校教育主管部门、人力资源和社会保障部门审核备案，考核表交给派出学校，存入个人档案。

五、考核结果及使用

（一）年度考核的结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个档次。聘期考核结果分为合格、不合格。其中，年度考核优秀等次人数或比例，由学校主管教育行政部门根据规定的考核等次比例，在人力资源社会保障部门指导监督下，依据对学校的社会多元评价结果和年度工作考核结果确定。对学校规模小、教职工人数少的学校，以及安排教师支教走教的学校，年度考核优秀等次人数或比例可统筹使用，并报人力资源和社会保障部门备案。

（二）考核结果作为教师资格定期注册、岗位聘任、职务晋升、表彰奖励、绩效工资发放等工作的重要依据。

1. 教师资格定期注册周期内，教师年度考核结果不合格或基本合格的，暂缓进行教师资格定期注册。注册周期内年度考核每年达到合格及以上等次的方可进行定期注册。

2. 教师年度考核被确定为基本合格等次的，应对其诫勉谈话，限期改进；连续两年被确定为基本合格等次的，应转岗或接受专门培训。

3. 教师年度考核被确定为不合格等次的，学校可以调整岗位，或者安排其离岗接受必要的培训后调整岗位，教师无正当理由不

同意变更岗位的，或者虽同意调整岗位，但到新岗位后年度考核仍不合格的，学校有权按照规定的程序单方面解除聘用合同；连续两年被确定为不合格等次的，依法解除聘用合同。

4. 教师任现职以来，年度考核均为合格以上等次且符合相应条件要求的，方可申报评审高一级专业技术职务资格。年度考核被确定为优秀等次且符合相应条件要求的，同等条件下可优先推荐评审高一级专业技术职务资格、聘任高一级专业技术岗位。

5. 教师绩效工资分配要结合考核结果确定，实现“多劳多得、优教优酬”。

（三）学校要重视发挥考核结果的激励、指导、诊断功能。考核工作结束后，要深入分析研究考核结果，对教师加强专业指导，帮助教师发扬成绩，改正问题。

六、组织实施

教师考核工作是一项复杂的系统工程，政策性强，涉及面广，关系到教师队伍建设和广大教师的切身利益。各级教育行政部门要精心部署，认真组织实施。各级人力资源和社会保障部门要加强对中小学教师考核工作的指导和监督。各区（市）教育行政部门会同人力资源和社会保障部门制定中小学教师考核工作具体实施意见，并参照本意见，根据事业单位工作人员考核的有关规定，明确对学校管理人员、教辅人员和新录用、进修培训等教师考核的实施办法。

各中小学校要结合实际，认真制定教师考核实施方案，深入细致地做好教师思想工作，引导教师正确对待考核，以科学考核

促进教师专业发展和学校健康发展。要严肃考核工作纪律，对工作不负责任、考核失真失实的，按照有关规定，严肃追究有关人员的责任。

幼儿园、职业学校、民办学校教师考核可参照本意见执行。

本指导意见自 2016 年度考核起实施，有效期为 2016 年至 2020 年。

附件：枣庄市中小学教师考核主要内容与考核方式

枣庄市教育局

枣庄市人力资源和
社会保障局

2015 年 10 月 30 日

附件

枣庄市中小学教师考核主要内容与考核方式

一级指标	二级指标	考核主要内容	主要考核方式
职业道德	爱国守法	热爱祖国，忠诚党的教育事业，坚持四项基本原则；遵守宪法法律和法规政策，贯彻党的教育方针，自觉遵守学校规章制度和教育教学行为规范，廉洁从教，不以非法方式表达个人诉求等。	主要依据平时考核记录、师德考核结果、教研组或年级组评议，参考学生、家长、家委会及社会监督反馈意见等确定。
	爱岗敬业	热爱教师职业；具有职业理想和敬业、奉献精神，参加送教下乡、志愿服务；认同教师职业的专业性和独特性，注重自身专业发展。	
	关爱学生	践行教书育人，关爱全体学生；尊重学生人格，平等对待每一个学生；重视学生身心健康发展；维护学生合法权益，保护学生生命安全；尊重学生个体差异；积极创造条件，促进学生自主发展，不唯分数排队评价学生，不体罚和变相体罚学生。	
	教师修养	自觉践行社会主义核心价值观，提高为人师表的综合素养，善于同伴互助，有亲和力和包容心，尊重同事和学生家长，严于律己，作风正派；善于自我调节情绪，保持良好心态；衣着整洁得体，语言规范健康，举止文明礼貌；不违反学校规定，不以教谋私。	

一级指标	二级指标	考核主要内容	主要考核方式
职业能力	教育素养	坚持以学定教，研透学情，构建和谐师生关系，开展有益的育人活动；坚持教书育人，研透课标和教材，优化教育资源，提高育人实效；坚持能力为本，研透兴趣点、能力点，实施启发式、探究式教育，提高学生动手能力和创新潜能；坚持多元评价，实施发展性、激励性评价，做到对学生评价目标、内容、方式多元化，重视培养学生自我评价能力。	主要依据平时考核记录、学生评教、审查有关资料、作业布置与批改质量、教研组评议或年级组评议情况等确定。
	专业发展	在学校指导下，明确个人专业发展规划与目标并认真实施；坚持实际反思常态化，改进教育教学工作；完成继续教育任务，积极参加脱产培训与进修学习，认真参加校本教研；积极参与课题研究、行动研究和教育教学改革，撰写教科研论文等；举行和参与研究课或观摩研讨课或学科讲座；追求终身学习，不断提高自身专业素质。	主要依据平时考核记录、学生评教、审查有关资料、作业布置与批改质量、教研组评议或年级组评议情况等确定。
	团队合作	按照单位指导要求，认真落实“同伴互助”，在集体教研、班级团队责任制、师徒互助活动等方面尽心尽责。	
工作表现	工作量	服从工作分配，承担并胜任所负责的工作，自觉遵守工作纪律和工作制度。	主要依据平时考核记录、考勤情况、教学常规与听课检查情况、学生评教、作业布置与批改情况、教研组评议或年级组评议，参考学生、家长及家委会意见等确定。
	德育工作	落实山东省《山东省中小学学科德育一体化实施纲要》，履行立德树人根本任务，结合学科特点在教学活动中实施德育；担任学生成长导师，尊重学生差异，引导学生健康成长；积极参与学生社团建设、指导工作；教师、学生、家长有效沟通，形成教育合力等情况；班主任对学生的教育引导、班级日常管理、组织班集体和团队活动及关注每个学生全面发展的情况。	

一级指标	二级指标	考核主要内容	主要考核方式
	教学活动	认真落实省、市普通中小学教学基本规范，研课标、钻教材、磨教法，精心做好“备、讲、批、辅、考、研”等教学常规工作，坚持常做常新，不断提高教学效能。	
育人效果	教学业绩	依据枣庄市中小学教师教学实绩考核方案，全面考核教师的教学常规落实和学生学业成绩合格率、优秀率情况；把学生评教结果、教师指导学生社团活动成果、教师教学评优和教改特色成果纳入对教师考核。	主要依据平时考核、观测记录、学生体质监测记录等，确定教学质量、学生精神风貌及健康变化情况，实施团队评价。
	学生成长	基于管理育人、教书育人、服务育人的特点、职责，把对学习习惯和道德行为习惯养成情况，学生体质健康、心理健康、艺术素养状况，学生综合素质、社会实践、个性化发展情况，班风、学风情况和各类学生评优成果等纳入对教师考核。	

说明：

1. 各区（市）、各学校依据本指标体系，结合各自实际，确定考核的具体内容、方式方法，做到既符合统一要求，又体现学校特色。

2. “一级指标”评定结果依据“二级指标”的评定情况确定，可分优秀、合格、基本合格、不合格4个等次。根据每个指标的特点，可采取定性、定量或定性与定量相结合的方式进行评价。每个指标中的内容，都达到要求并表现突出的，确定为优秀等次；都达到要求的，确定为合格等次；大部分达到要求并未有应确定为不合格等次行为的，确定为基本合格等次；大部分指标达不到要求或有应确定为不合格等次行为的，确定为不合格等次。

3. 年度考核结果分优秀、合格、基本合格、不合格4个等次，依据“一级指标”的评定结果确定。年度考核的等次不能高于职业道德“一级指标”的评定等次。有下列情况之一的，年度考核不能评为优秀等次：

- ①完不成规定工作任务的；
- ②继续教育学分达不到规定要求的；
- ③应参加交流轮岗但不服从安排的。

4. 有下列情况之一的，年度考核确定为不合格等次。

- ①在教育教学中有违背党和国家方针政策言行的；
- ②在教育教学中遇突发事件时，不履行保护学生人身安全职责的；
- ③在教育教学活动和学生管理、评价中不公平公正对待学生，产生明显负面影响的；
- ④在招生、考试、考核评价、职务评审、教研科研、继续教育中弄虚作假、营私舞弊的；
- ⑤体罚学生的和以侮辱、歧视等方式变相体罚学生，造成学生身心伤害的；
- ⑥对学生实施性骚扰的；
- ⑦索要或者违反规定收受家长、学生礼品、礼金等财物的；
- ⑧组织或者参与针对学生的经营性活动，或者强制学生订购教辅资料、报刊等谋取利益的；
- ⑨组织、要求学生参加校内外有偿补课，或者组织、参与校外培训机构对学生有偿补课的；
- ⑩其他严重违反职业道德的行为应当给予相应处分的。

公开选项：主动公开

枣庄市教育局办公室

2015年10月30日印发
