

小学教师年度考核方案 小学教师年度考核实施方案(精选5篇)

方案在各个领域都有着重要的作用，无论是在个人生活中还是在组织管理中，都扮演着至关重要的角色。方案能够帮助到我们很多，所以方案到底该怎么写才好呢？下面是小编为大家收集的方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

小学教师年度考核方案篇一

根据县教育局的安排，我校绩效考核同年终考核一并进行。统一于8月18日-8月23日进行考核。

组长：赵立新(石匣学校校长)

副组长：程玉明(石匣学校党支部书记)

巨秀明(石匣学校副校长)

组员：赵海平(石匣学校总务主任)

秦俊如(石匣学校政教主任)

1、为实现公平合理的原则，本学年绩效考核分三块进行：(一)中层领导、(二)中学教师、(三)小学教师(含保育教师)。

2、因特岗教师绩效工资不进财政专户，无法同其他教师一起进个人专户，故本学年中学教师绩效考核分二块进行：(一)特岗教师、(二)在编教师。

3、马厰主教在小学教师组考核，不再享受领导补贴，可相当

于一个教研组长，享受教研组长补贴。

4、中学教导员在中学在编教师组考核，以教学成绩同教师排队，不再享受教导员补贴。

5、寒暑假、星期日，学校临时安排值班护校补贴不再纳入绩效考核，所需补贴由学校预算外资金发放。

6、因本学年特岗教师、新入编教师年终无奖金，故本学年年终奖金各归本人。

7、因本学年上班时间为9个月，故本学年考核绩效以9个月计算，本年2、7、8月按职称归入本人。

8、其余绩效考核严格按照学年初制定的《石匣学校教师绩效工资考核分配实施方案(修改稿)》执行。

小学教师年度考核方案篇二

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。

小学教师年度考核方案篇三

1、激励性原则考核工作坚持有利于促进事业的发展 and 教师的成长；有利于调动广大教职工工作积极性，激励教师出满勤，爱岗敬业，注重师德，钻研业务，更好地教书育人；有利于提高教育教学质量。

2、全面性原则在考核中坚持平时考核和阶段考核相结合，领导、教师考核和民主评议相结合的方法，对教职工的德、能、勤、绩全面考核，全面评价，既要防止求全责备，又要防止以偏概全。

3、客观性原则考核工作要坚持一切从实际出发，实事求是，力求做到考核内容真实全面，考核方法科学简便，考核结果客观公正。

分政治思想及师德修养、学识水平及业务能力、教学工作和教育工作等四个方面进行，对教师的德、能、勤、绩全面考核，全面评价。考核的重点是工作实绩，也就是教师的政治思想表现和教书育人的工作实绩。

1、全体教师按照岗位职责和有关要求进行的总结。总结要求全面系统、客观真实、实事求是，并形成文字材料。总结材

料交考核小组。

2、考核小组汇总考核材料，开始进行考核。在考核称职的基础上，按相关要求评定优秀。

3、按教师总人数12%的标准我校评定6名教师为优秀。分别从语文组、数学组、综合组中分别评出2名德能勤绩突出的教师。每个组别按照20xx年月考总分□20xx年度获奖情况、平时工作表现和工作实绩提出候选人；再由全体教师进行民主评议、不记名投票，按得票数评出优秀人选。

4、考核小组将优秀人选公示，充分听取教师、学生的意见。

5、考核小组进行审核鉴定，签写意见，评定等级，汇总结果，上报教育总支。

小学教师年度考核方案篇四

根据□xx绩效工资实施办法》文件精神，根据我园的实际情况，由“xx幼儿园绩效考核工作领导小组”集体讨论确定□xx幼儿园教职工绩效工资考核方案》，提交教职工大会审议，并于xx年xx月xx日召开全体教工大会，一致通过该方案，通过后予以公示。具体方案如下：

为落实幼儿园全体教职工绩效工资分配政策，维护广大教职工利益，规范幼儿园内部分配办法，以教职工绩效工资实施为契机，探索建立科学规范的教师收入分配机制，充分发挥绩效工资的杠杆作用，真正做到干与不干不一样、干多干少不一样、干好干坏不一样，激励广大教职工爱岗敬业，扎实工作，开拓进取，积极主动地完成各项工作任务，努力推进幼儿园教育事业持续健康快速发展。

实施对象：我园在编在岗工作人员。

发放时间：幼儿园教职工绩效工资12月末每年集中发放一次。

管理岗位津贴、工作量津贴、业绩奖励津贴。

考核工作原则上以月为单位进行，业绩考核可以学期和学年为单位进行。绩效工资管理考核方案要充分征求广大教师的意见，做到统筹兼顾，接受广大教职工的监督。

(一)园长的奖励性绩效工资。

园长的奖励性绩效工资由xx中心校核定的奖励性绩效工资的考核。

(二)幼儿园奖励性绩效工资。

1. 实施对象。

包括幼儿园教师及其他专业技术人员、中层管理人员和工勤人员。

2. 主要构成。

幼儿园奖励性绩效工资由管理岗位津贴、工作量津贴、业绩奖励津贴三部分构成。各项目标准由幼儿园根据本园奖励性绩效工资分配办法确定。

(1)管理岗位津贴。

班主任津贴按班容量xx人以下每月xx元，xx至xx人每月xx元，xx人以上每月xx元，由每班按xx名班主任平分，利益共享，责任共担。

其他管理岗位津贴由幼儿园根据实际自行决定。兼任多个管理岗位职务的人员的职务津贴由幼儿园根据实际情况制定考

核分配细则。

(2) 工作量津贴。

工作量考核包括正常出勤工作量(每月xx元)、超工作量(超课时、超员)及所承担的工作职责等。

a□教师必须完成幼儿园安排的`工作量，实行超员津贴。

各班级人数在基数基础上按超出的人数加分，每超xx人加xx元。(大班基数xx人、中班基数xx人、小班基数xx人)

b□幼儿园安排的加班(xx小时以上为半天)，每半天加xx元。

c□代课每半天加xx元，可以累加。

d□寒暑假、节假日、双休日加班每天xx元。(以幼儿园安排的加班计算)

注：加班每月封顶xx元。

(3) 业绩奖励津贴(xx元)

a□工作考核：业绩奖励津贴每月xx元。(每增加事假半天，工作业绩扣xx元。)

师德表现每月xx元。

安全责任每月xx元。(出现安全事故的费用，由本班班主任xx人承担一半，园内承担一半。)

b□各项奖励(本园认可的)。

1. 获奖先进；

2. 特定的组织活动等；
3. 个人比赛、指导获奖；(第1至第3按照幼儿园奖惩方案执行)
4. 课题科研成果奖。(园级单项xx元、学区级xx元；市级单项xx元；省级单项xx元；国家级单项xx元。

说明：上级部门已发放相关奖金，幼儿园不再重复发放。

小学教师年度考核方案篇五

根据县教育局的安排，我校绩效考核同年终考核一并进行。统一定于8月18日-8月23日进行考核。

组长：赵立新(石匣学校校长)

副组长：程玉明(石匣学校党支部书记)

巨秀明(石匣学校副校长)

组员：赵海平(石匣学校总务主任)

秦俊如(石匣学校政教主任)

1、为实现公平合理的原则，本学年绩效考核分三块进行：(一)中层领导、(二)中学教师、(三)小学教师(含保育教师)。

2、因特岗教师绩效工资不进财政专户，无法同其他教师一起进个人专户，故本学年中学教师绩效考核分二块进行：(一)特岗教师、(二)在编教师。

3、马厰主教在小学教师组考核，不再享受领导补贴，可相当于一个教研组长，享受教研组长补贴。

- 4、中学教导员在中学在编教师组考核，以教学成绩同教师排队，不再享受教导员补贴。
- 5、寒暑假、星期日，学校临时安排值班护校补贴不再纳入绩效考核，所需补贴由学校预算外资金发放。
- 6、因本学年特岗教师、新入编教师年终无奖金，故本学年年终奖金各归本人。
- 7、因本学年上班时间为9个月，故本学年考核绩效以9个月计算，本年2、7、8月按职称归入本人。
- 8、其余绩效考核严格按照学年初制定的'《石匣学校教师绩效工资考核分配实施方案(修改稿)》执行。