

烟台开发区第五初级中学教师管理制度

为提高学校教育教学水平和办学质量，提高教师队伍的整体素质，完善学校内部考核制度，充分发挥绩效考核的激励机制和约束机制，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》、《中小学教师职业道德》、《教师资格条例》、《教师法》、《教育法》等法律法规规定及上级主管部门相关考核文件精神，结合我校具体实际，特制定烟台开发区第五初级中学绩效考核实施方案。

一、实施绩效工资考核的基本原则

（一）指导思想。以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的二十大精神和党的二十届三中全会精神，全面贯彻党的教育方针，坚持社会主义办学方向，落实立德树人的根本任务，遵循教育规律，系统推进学校绩效工资考核工作。以提高教师素养为核心，以促进教师发展为导向，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，引领教师专业发展，全面实施素质教育，办好人民满意的学校教育。

（二）基本原则。坚持立德树人，牢记为党育人、为国育才的使命，充分发挥考核评价的指挥棒作用，引导确立科学的育人目标，确保教育正确的发展方向。坚持问题导向，从全体教师和学生家长社会关注的问题入手，破立并举，推进绩效考核取得实

质性突破。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，提高学校考核评价的客观性、专业性、科学性。坚持尊重规律，以人为本，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。激励先进，促进发展激励教师全身心投入教书育人工作，引导教师不断提高重视素质和教育教学能力，促进可持续发展。

坚持客观公平，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，确保绩效考核工作透明度和考核结果的公信力。

二、考核内容及方法

考核内容包括：师德与廉政、考勤与工作量、工作态度与专业发展、团队合作、育人效果等职责与工作任务的实绩。充分发扬民主、创新考核机制和方法，坚持定性与定量相结合，形成性与总结性评价相结合，自评与小组评议相结合，领导评议与社会、学生家长评价相结合等方法进行考核。

三、考核工作领导小组

组 长：于洁梅（校 长）

副组长：哈洪亮（副书记） 赵春刚（副校长）

成 员：李忠志、姜娇、史文娟、鞠明仪、姜居堂、张效红

四、考核结果的运用

绩效考核结果主要用于发放教师奖励性绩效工资、岗位聘任、职称评审、培养培训、评先树优等工作。

五、教师教育教学绩效考核细则

教师工作的长期性、复杂性、示范性、协作性、灵活性、创造性、规范性等特点，决定了对教师的评价是多元的、综合性的。教师系列考核细则实行千分制，评价项目及权重如下：

（一）师德与廉教（专项，见附件1）

师德 廉教	考 勤	工作量			工作态度与 专业发展			团队互助合作			育人效果			
专项	20 分	230 分			180 分			210 分			360 分			
		教学 工作 量	校本 课程 社团	管理 工作 量	教学 工作 常规	教科 研活 动	专业 发展 成果	班级 协调 组	备 课 组	教 研 组	双上 线	横 差	优生 贡献 值	比值评 价
		120	10	100	100	50	30	90	50	70	100	160		100

该项设为专项考核。满分 100 分，考核结果分为合格、不合格，80 分以上为合格，80 分以下（不含 80 分）为不合格。不合格教师实行一票否决，不予聘任。

考核由考核小组、全体教职工、学生和学生家长共同参与。采用定性和定量相结合的评价方式，通过教师教育教学工作述职、问卷调查、民主评议打分等形式进行，每学期进行一次。

（二）考勤管理（共 20 分，见附件 2）

该项考核满分 20 分，最低扣除-60 分。按照《开发区第五

初级中学考勤管理制度》要求进行考核。

(三) 工作量 (共 230 分)

1. 教学工作量 (120 分)

项目	课时/个	教学设计/节	作业批改/班次	值班/次	学校会议及活动	学校教研及听课
权重	1	0.6	0.4	0.2	0.4	0.4

课时 (含自习数)、教案 (含自习教案。同一级部不同科类、不同级部的教案分别计算,上传有效教案与实际备课教案数相对应,如数上传,否则按比例乘 2 扣分)、作业、学校会议及活动、学校教研及听课均为一周数量。值班项目为一学期数量。

教师个人周工作量= (课时积分+作业批改积分+教学设计积分+值班积分+教研活动积分+会议及活动积分+听课积分) / 当年初四满工作量且非班主任教师最高的教学工作量。(早、晚自习折半计入工作量)

跨级部教学教师的工作量按照在级部实际工作量计算(效益按工作量比例分到各级部)。工作量计算:课时、教案、作业批改在两级部分别计算相加,再加上(值班积分+教研活动积分+会议及活动积分+听课积分)/当年初四满工作量且非班主任教师最高的教学工作量。(早、晚自习折半计入工作量)

作业批改和听评课按要求完成任务即得满分。学校会议及活动、学校教研以一课时为计算单位,每 2 课时记 1 分。

教师个人工作量积分=教师个人工作量 $\times$ 120/当年初四满工

作量且非班主任教师最高的教学工作量。（早、晚自习折半计入工作量）

各学科教师任教一个班级绩效系数如下：

语文、数学、英语教师系数为 1，初四下学期调整为 1.1；初三物理、化学教师系数为 0.7，初四物理、化学系数上学期为 0.8，下学期因初四有理化实验技能考试，故系数调整，如实验技能优秀率达到 75%，则系数为 0.9；生物、地理教师系数为 0.4，初二地理和初三生物系数调整为 0.45（初三生物如实验技能优秀率达到 75%，则系数为 0.48）；历史、道法教师系数为 0.35，初三历史系数为 0.45、初四道法系数为 0.45（下学期为 0.5）；音乐、美术、信息技术系数为 0.2，初三信息技术系数为 0.25，初四音美系数为 0.25；体育系数为 0.4，初四体育系数为 0.5。

年满 50 周岁的女教师（女高级教师在申请 55 周岁退休的前提下）和年满 55 周岁的男教师，教学工作量积分按照实际工作量积分乘 120% 计算；年满 52 周岁的女教师（女高级教师在申请 55 周岁退休的前提下）和年满 57 周岁的男教师，教学工作量积分按照实际工作量积分乘 200% 计算。

2. 校本课程（10 分，见附件 3）

校本课程 10 分。具体考核方法参看附件 3。

3. 管理工作量（100 分）

中层正职、班主任管理工作量 100 分，其中班主任管理工作量由政教处依据常规考核和教务处依据期末考试班级总分上线

考核，各占 50 分（平均分）；处室副主任、级部副主任 80 分；教研组长管理工作量 60 分，根据《开发区第五初级中学教研组考核细则》分三档分别乘 1.2、1.1 和 1.0 的系数；备课组长管理工作量 40 分，根据备课组的考核得分进行换算。兼职干事积分 50、30、20 分。身兼多职者（班主任除外），按一项满分，其余项得分按 40%的比例累加。

（四）工作态度与专业发展——个人积分（共 200 分）

1. 教学工作常规（100 分，见附件 5、附件 6）

教学常规考核由计划、总结、各类材料、教学设计、听评课管理、作业与评价、课堂教学管理、课堂教学行为规范、公开课优质课开展情况及学生评教情况等考核项目组成。其中，学生评教情况（10 分）采用问卷的方式评价任课教师教学状况。计分方法：“A”计 2 分，“B”计 1 分，“C”计 0 分。累计得分最高者按满分 20 分计入考核，其余老师以最高积分为标准按比例换算得分。如果整个班级的教师得分基本一样，则这个班级的任课教师得级部教师该项得分的平均分的百分之七十五。（见附件 6）

2. 教科研活动（50 分，见附件 7）

教科研活动考核由教育科研课题研究 15 分、校本研修 20 分、青年教师培养 15 分三部分组成，具体考核要求见附件 7。

3. 专业发展成果（30 分，见附件 8）

教师专业发展成果主要考核教师在课题研究、论文发表、优质课评选、课程资源、课件微课设计及学生特长辅导等方面所取

得的成绩。最高分 30 分，具体考核要求见附件 8。

（五）团队合作——团队积分（共 210 分）

1. 班级协调组（90 分）

（1）教学方面（70 分）

算法 1：依据班级总分上线积分，相同班级的所有任课教师积分相同，每位任课教师的积分为每个班级的积分乘以系数以后累积总和，分数最高的积 70 分，其他教师得分=各人积分*70/最高积分。

算法 2：依据班级总分上线积分，积分最高的班级得 70 分，其他班级对应折合，每位教师得分为每个班级得分乘以系数以后累积总和。

（2）学生日常行为规范（20 分）

由政教处设计日常管理量化表，根据班级量化管理结果，按 20 分、15 分、10 分三档计入任教班级教师积分。评价细则详见（附件 9）

在本项考核中，同一班级内所有任课教师积分相同，每位任课教师的得分取所教所有班级的分的平均分。

2. 备课组（50 分）

（1）名次积分（40 分）

备课组名次积分按两方面计算，各占 20 分：

①各级部取总分前 25%学生的平均分，以级部为单位与全区其他各学校相比较。（占 20 分）第二名计 20 分，第三名 15 分，

第四名 10 分，第五名 5 分，第六名 0 分。取得第一名按照此项满分乘以 2（实验中学不计算在内）。

②初一初二初三取总分前 95%学生的平均分、初四取总分前 70%学生的平均分，以级部为单位与全区其他各学校相比较。（占 20 分）第二名计 20 分，第三名 15 分，第四名 10 分，第五名 5 分，第六名 0 分。取得第一名按照此项满分乘以 2（实验中学不计算在内）。

（2）集体备课情况（10 分）

①出勤情况（2 分）

集备个人缺席一次，扣 0.5 分。

②集备记录（3 分）

集备记录有抄袭或作假，发现一次主备人扣除 1 分。

③备课组集备（5 分）

A. 备课组每周没有按规定完成集备，或没有组织集备活动，每次扣 0.5 分。

B. 备课组按规定完成集备记录，项目要齐全。有学期集备，有每周集备，20 个教学周，共 20 个，（缺一节扣 0.3 分）。

C. 集备记录有抄袭或作假，发现一次扣除该备课组 1 分。

3. 教研组（70 分）

（1）教研组工作考核（20 分）根据《开发区实验中学教研组考核细则》（见附件 11），由教务处和教科研究室对各教研组进行考核计分，积分最高的按 20 分计入考核，其他按比例折合。

教研组内所有教师得分一样。

(2) 教学质量 (50 分)

其中：统考学科占 20 分，学业水平测试占 30 分。分别计算前 25%和 95%的平均分，按照名次赋分。主要参照学年内统考、学业水平考试情况，组内教师统一计分。

①统考：

A. 取统考级部总分 25%学生单科平均分和全区各学校总分 25%学生单科平均分进行比较，第二名计 10 分，第三名计 8 分，第四名 5，第五名 3 分，第六名以后计 0 分。若取得第一名成绩此项得分按照满分乘以 2 积分（实验中学不计算在内）。

B. 取统考级部总分 95%学生单科平均分和全区各学校总分 95%学生单科平均分进行比较，第二名计 10 分，第三名计 8 分，第四名 5，第五名 3 分，第六名以后计 0 分。若取得第一名成绩此项得分按照满分乘以 2 积分（实验中学不计算在内）。

②学业水平考试：

A. 取学业水平考试总分 25%学生的单科平均分和全区各学校总分 25%学生的单科平均分进行比较，第二名计 15 分，第三名计 12 分，第四名 9 分，第五名 5 分，第六名以后计 0 分。若取得第一名成绩此项得分按照满分乘以 2 积分（实验中学不计算在内）。

B. 取学业水平考试总分 70%学生的单科平均分和全区各学校总分 70%学生的单科平均分进行比较，A. 第二名计 15 分，第

三名计 12 分，第四名 9 分，第五名 5 分，第六名以后计 0 分。若取得第一名成绩此项得分按照满分乘以 2 积分(实验中学不计算在内)。

此项考核第一学期的分数来源于第二学期，没有统考的学科以级部平均分计算。

(六) 育人效果 (共 360 分)

该项考核指标由双上线、25%横差、70%横差(初四)、95%横差(初一至初三)、比值评价四部分组成。由各班学科任课教师组成一个班级协调组，计算出班级积分及个人积分。

个人总积分 = 所教班级的各项积分相加 × 本学科系数/2。

双上线是指学生总分名次前第若干名学生总分和单科分数第若干名单科分为两个基准线，总分与单科分大于等于两个基准线以上的学生定为该学科双上线学生，获双上线积分。

横差是指所教班级前若干名单科学生平均分减某区同类学生单科前若干名学生平均分所得的值。

1. 双上线 (100 分)

双上线按如下方法设定：按区内总成绩和单科成绩分别由高到低排序，总分为全区该级部学生总数的 60% 的名次为总分线，总分名次段：

全区总排名	前 100	前 200	前 300	前 600	601-1000	全区学籍总人数前 60%
-------	-------	-------	-------	-------	----------	--------------

得分	40	30	25	20	15	10
----	----	----	----	----	----	----

全级部所有教师单班双上线积分（原始积分）最高者积 100 分，其他按比例换算得到单班双上线得分。

2. 横差（160 分）

（1）计算内容：

①各班级总分前 25%人数的学科平均分，相比较其它学校（不含实验中学）总分前 25%人数学科平均分得出的差 N1；

②各班级总分前 70%人数的学科平均分与区内其它学校（不含实验中学）总分 70%的学科平均分的差 N2。

③各班级总分前 95%人数的学科平均分与区内其它学校（不含实验中学）总分 95%的学科平均分的差 N3。

（2）计算方法：

①初一、初二、初三级部按照①③两项，每项 80 分计算；

②初四级部按照：第一项占 80 分，第二项占 80 分；

（3）积分方法：

横差积分用 N 代表，若 $N < 0$ ，则积分为 0；若 $N > 0$ ，先用进一法取整，积分为 3N。不同学科分别计算，同一学科中积分最高者得满分，所有人员积分在此基础上折合得分分别为 A1、A2、A3。

将计算内容中的①、②、③项积分得分为 A。

3. 比值评价

绩除以级部第一名学生的成绩，所得的商就是该生的比值。

第二次测试成绩按照相同计算方法得到新的比值。以第二次的比值减去第一次的比值，数值为正，说明学生这一阶段的该学科的学习成绩是进步的，如果是负数，则证明是后退的。（因为级部第一名的成绩一般都能稳定在一个水平上，因而学生历次考试与第一名的比值能够比较客观的反映他的进退。有利于引导学生注重自我评价）

具体运用：（举例说明）

一个班级确定六名学生为优生群体，确定 6 名学生为边缘生群体。这十二名学生纳入教师全员育人评价。其中优生每个老师负责一名学生的思想生活教育，负责所有优生的学科学习成绩。同时该老师负责一名边缘生的思想和生活教育，负责边缘生六名学生学科学习水平的提升。期末考试结束，相比较上一学期期末考试的比值，单科比值进步的学生每人次加 5 分，后退的学生每人次扣 2 分。负责 1 名优生和 1 名边缘生的总分比值为正的，每人次加 10 分。后退的每人次扣 5 分。

此项分数纳入教师全员育人的评价考核。以实际分值纳入教师育人效果考核。

4. 优生培养特别贡献奖。

按照全区考试成绩排名，进入全区前 10 名，按照人数，每进 1 人，每名考试学科教师加 50 分；前 11-100 名，每进 1 人，每名考试学科教师加 20 分；101-200 名，每进 1 人，每名考试学科教师加 15 分；201-300 名，每进 1 人，每名考试学科教师

加 10 分。

育人效果教师个人积分计算方法总结：取本级部语数外双班满工作量者横差、双上线、录取率积分、优生培养特别贡献奖之和，最高者得分为满分 340 分，其他教师得分为任教班级单班积分*系数相累积之和，乘以 340 再除以最高得分，即得到个人育人效果总积分。

六、音体美微教师工作绩效考核细则

音体美微教师因学科特点，考核项目与其它学科有所差异，具体评价项目及权重如下：

师 德 廉 教	考 勤	工作量			工作态度与 专业发展			团队互助合作			育人效果				
专 项	20 分	230 分			180 分			210 分			360 分				
		教学 工作 量	校本 课程	管理 工作 量	教学 工作 常规	教科 研活 动	专业 发展 成果	班级 协调 组	备 课 组	教 研 组	教 学 成 绩	团队 训练	学校 活动	其 他 工 作	竞 赛 活 动
		120	10	100	100	50	30	90	50	70	120	30	100	10	100

团队训练、学校活动详见附件 11，竞赛加分详见附件 12。音体美特长生培养按照 1 名学生 20 分，直接计入考核总分。