

成都市教育局规定师德不合格不发奖励性绩效工资教师资格  
考试 PDF 转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/645/2021\\_2022\\_\\_E6\\_88\\_90\\_E9\\_83\\_BD\\_E5\\_B8\\_82\\_E6\\_c38\\_645788.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/645/2021_2022__E6_88_90_E9_83_BD_E5_B8_82_E6_c38_645788.htm) id="tb42"

class="mar11"> 去年底，国务院常务会议审议批准了《关于义务教育学校实施绩效工资指导意见》，决定从2009年1月1日起，在全国义务教育学校实施绩效工资。作为进一步深化教育人事制度改革，全面实施义务教育学校绩效工资制度的依据，昨日，市教育局下发了《成都市义务教育学校教师绩效考核试行办法》(以下简称《办法》)。该办法包含了对义务教育学校教师以及校长的绩效考核内容、标准、考核方法、程序。对教师的考核内容包括了德、能、勤、绩四方面，而对校长的考核则增加了“廉”。《办法》最突出的一点，就是把“师德”放在了最显著的位置，教师师德考核不合格，将实行一票否决制，对学年度或自然年度考核为不合格等次的教师，将不发放相应的奖励性绩效工资。而校长的绩效考核也与“师德”相关：“各义务教育学校出现师德责任事故、严重不规范办学行为、因学校责任造成安全事故的”，校长绩效考核也只能评定为“基本称职”或“不称职”等次。《办法》指出，教师和班主任绩效考核的具体评价标准由各义务教育学校根据相关法律法规、规章制度和《办法》，结合学校实际自行制订。义务教育学校校长绩效考核的具体评价标准由学校主管部门根据有关规定和《办法》，结合区域实际自行制订。第一部分：内容 绩效考核原则师德为先 《办法》首先强调的是，绩效考核的范围及对象是按国家规定执行事业单位岗位绩效工资制度的义务教育学校正式教师。

“以德为先，注重实绩的原则”成为了绩效考核的四项基本原则最重要的一项。《办法》强调，要把师德放在首位，注重教师履行岗位职责的实际表现。关键词：“德”对教师“德”的考核内容包括思想政治素养、师德表现等方面。重点考核教师履行《中小学教师职业道德规范》，遵守《四川省教师职业行为“八不准”》和学校规章制度的情况。关键词：“能”对教师“能”的考核内容包括教育能力、教学能力、教育科研能力、教师专业发展等方面。教育能力主要考核教师组织管理学生、学生思想工作和结合所教学科内容在课堂教学中实施德育的能力；教学能力主要考核教师钻研课程标准和教材、设计和组织课堂教学、应用现代教育技术等方面的能力；教育科研能力主要考核教师开展教育教学研究与改革、撰写教育科研论文、总结提炼教育教学经验等方面的能力；教师专业发展主要考核教师拓展专业知识，提高专业素养等方面的能力。关键词：“勤”对教师“勤”的考核内容包括教学工作量、教学常规、出勤和学校兼职等方面的情况。教学工作量主要考核教师任课和担任班主任工作的情况；教学常规主要考核教师“教学六认真”情况；出勤主要考核教师遵守学校作息制度的情况；学校兼职主要考核教师担任中层以上干部以及其他工作履行职责的情况。《办法》特别提出的是，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工作量的重要组成部分。要强化对班主任工作的考核，重点考核班主任对学生的教育引导和关爱、班级管理、组织班集体和团队活动、关注每个学生全面发展、学生安全教育、家校联系等方面的情况。关键词：“绩”对教师“绩”的考核内容包括教育效果、教

学效果、教研业绩和专业发展等方面的内容。教育效果主要考核教师所教班级的班风学风，学生学习和行为习惯等方面的情况；教学效果主要考核教师完成教学任务，所教学生的学科素质、创新能力发展，学科班级合格率、巩固率，以及帮助学困生等方面的情况；教研业绩主要考核教师教育教学研究与改革、教学竞赛、论文撰写等方面的情况；专业发展主要考核教师专业水平提高、学历提升等继续教育方面的情况。

第二部分：考核结果运用 结果分四等 教师绩效考核实行平时考核与定期考核相结合，定性考核与定量考核相结合，教师自评与学科组评议、年级组评议、考核组评议相结合。教师平时考核由义务教育学校职能科室依据学校绩效考核实施细则对被考核人进行考核。定期考核分为学年度或自然年度考核，由学校绩效考核小组依据学校绩效考核实施细则对被考核人进行考核。考核结果分优秀、合格、基本合格和不合格四个等次。教师师德考核不合格者，其绩效考核直接确定为不合格等次。教师对考核结果有异议的可以向学校绩效考核委员会或者学校主管部门提出复核申请。考核结果 直接关系到绩效工资分配 按照《办法》的规定，绩效考核结果将作为绩效工资分配的主要依据。市教育局要求，学校在制订奖励性绩效工资分配办法时，应根据绩效考核结果，合理确定奖励性绩效工资分配等次，坚持多劳多得、优绩优酬，坚持向骨干教师和考核为优秀的教师倾斜，合理拉开分配差距。对学年度或自然年度考核为不合格等次的，不发放相应的奖励性绩效工资。绩效考核结果也将作为教师资格认定、岗位聘任、职务晋升、培养培训、表彰奖励等工作的重要依据。

第三部分校长考核 增加廉洁自律考核 对义务教育学校校长的

绩效考核由学校主管部门组织实施。考核坚持以德为先、注重实绩、群众公认原则。考核内容包括德、能、勤、绩、廉等五个方面的内容，比教师多增加了一项“廉”的考核。“廉”主要考核校长校务公开、经费使用、人事管理等方面廉洁自律的情况。义务教育学校校长的绩效考核方式，包括学校工作考核、民主测评等，在考核中要考察校长专业化发展情况。校长专业化发展指校长本人提高自身素质、管理能力与水平的情况。包括学历提升、在职培训、提炼管理经验、提升办学理念、参与教育教学科研等方面的情况。其考核等次为优秀、称职、基本称职、不称职四个等次，其中优秀等次按一定比例确定。出现师德责任事故校长可能被评“不称职”各义务教育学校出现师德责任事故、严重不规范办学行为、因学校责任造成安全事故的，校长绩效考核将评定为“基本称职”或“不称职”等次。教职工民主测评中，“不满意率”超过1/3的，并经组织核实，将评定为“不称职”等次。校长绩效考核结果将作为校长奖励性绩效工资分配的主要依据，也要作为表彰奖励、培养培训、职务晋升的重要依据。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)