

# 许昌市教育局文件

许教科〔2024〕39号

---

## 关于印发《许昌市中小学教师 考核评价办法》的通知

各县（市、区）教体局、市直中小学（幼儿园）：

现将《许昌市中小学教师考核评价办法》印发给你们，请遵照执行。

附件：《许昌市中小学教师考核评价办法》



附件

## 许昌市中小学教师考核评价办法

为贯彻落实中共中央、国务院《深化新时代教育评价改革总体方案》精神，深化教师评价改革，切实构建科学的、符合新时代要求的教师评价机制，充分发挥评价导向和激励作用，调动广大教师的工作积极性，促进全市教育水平提升和高质量发展，特制定以下评价办法。

### 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，全面贯彻党的教育方针，坚持社会主义办学方向，落实立德树人根本任务，遵循教育规律，以“四有好老师”为标准，构建导向明确、标准科学、体系完善、评价多元的教师评价制度，进一步营造尊师重教的良好氛围，激励教师专业成长，充分调动广大教师干事创业的积极性，办好人民满意教育。

### 二、遵循原则

中小学教师考核评价着眼于“四个提高”，即提高教师教书育人水平，提高教育教学质量，提高教育服务水平，提高人民群众满意度。在评价过程中，要坚持以下基本原则：

（一）以德为先，注重实绩。坚持把师德师风放在首位，引导教师敬业爱岗，关爱学生，潜心教书育人。不断完善岗位绩效考核内容，把认真履行教育教学职责作为评价教师的基本

要求，引导教师上好每一节课、关爱每一个学生。

（二）综合评价，注重质量。评价坚持过程评价、结果评价和增值评价相结合，突出评价导向功能，评价与教职工岗位职责、工作业绩、实际贡献相结合，尤其是与教育教学质量相结合，实行按劳取酬、优劳优酬。引导教师围绕“三新”，强化教育科研，优化课堂教学，实施高效课堂，促进教育质量稳步提升。

（三）公平公正，注重激励。学校作为教师考核评价的主体，依据学段特点、专技岗位等结合本校实际制定具体考核细则，实施分类评价。评价方案要科学合理，便于操作，评价程序要规范公开，公平公正，通过评价充分调动教师工作积极性，全面激发干事创业活力。

### 三、评价内容

教师考核评价以学年度进行考核，即当年9月至次年8月为一个考核周期。考核评价满分100分，分别从师德师风（20分）、专业成长（20分）、育人成效（50分）、满意度（10分）四个维度进行。学校可根据实际酌情增减维度，细化考核条目。

### 四、结果运用

（一）考核评价结果分为优秀、合格、不合格三个等次，其中优秀等次占参评人数的15%。如出现教师违反师德师风等情况实行一票否决，即学年度考核评价为“不合格”。

(二) 教师考核评价结果可作为岗位晋升、职务晋升、职称评聘、表彰奖励等工作的重要依据。通过评价结果的运用，有效发挥引导、诊断、改进、激励功能，促进广大教师潜心教育教学工作，进一步优化教育教学行为，提高教育教学和服务质量，增强教师的责任感和使命感。

(三) 考核评价结果在课后延时服务、绩效工资发放方面，要体现“多劳多得”“优劳优酬”，根据考核评价结果，合理确定分配等次，并向骨干教师和一线教师倾斜，适当拉开分配差距，切实调动教师的工作积极性。对连续考核评价不合格的教师，可视情况降低岗位等级聘用或扣除部分绩效工资。

## 五、组织实施

教师考核评价工作事关全市教师队伍建设和广大教师的切身利益及专业发展，各县（市、区）教体局、各学校要高度重视，精心部署，认真组织实施。

### （一）加强组织领导

市教育局成立以局长为组长的教师考核评价领导小组，指导全市中小学教师考核评价工作。各县（市、区）教育行政部门要建立相应的领导组织，加强本地中小学教师考核评价组织领导，同时建立专家团队，指导学校做好教师考核评价工作。各级各类学校要成立由校长任组长的教师考核评价领导小组，具体负责本校教师考核评价细则的制定和教师考核评价工作的实施。

## **(二) 健全制度建设**

各县（市、区）教育行政部门和学校要建立健全本区域、本校的教师考核评价制度，努力提高考核评价的科学性，把开展教师考核评价作为加强中小学教师队伍建设的重要抓手，以评促建，全面提升教师队伍的专业素养。

## **(三) 强化监督管理**

各县（市、区）教育行政部门要加强对中小学教师评价工作实施的监督，确保学校教师考核评价工作公平、有序实施。各学校每学年要将考核结果上报上级教育行政部门备案。市教育局将加强对教师考核评价工作的监督管理，定期组织专项督查，充分发挥考核评价在加强教师队伍建设，促进全面实施素质教育，提高教育教学质量中的重要作用。

附件 1：许昌市中小学教师考核评价指标

附件 2：许昌市中小学教师工作量标准（试行）

## 附件 1

## 许昌市中小学教师考核评价指标

项目		内 容	评价方式	得分
师德师风 (20分)	师德师风 (10分)	教师必须自觉遵守《新时代中小学教师职业行为十项准则》《中小学教师职业道德规范》《新时代幼儿园教师职业行为十项准则》等政策规定,爱国守法,爱岗敬业,关爱学生,教书育人,为人师表,具备良好的师德。	1. 查看学生对教师评价记录; 2. 教师出现师德失范行为情节较重或引起不良社会影响的,实行“一票否决”。	
	爱岗敬业 (10分)	依据出勤、工作量、教学履职、遵守学校纪律等情况考核。工作量参照《许昌市中小学教师工作量标准(试行)》执行。	1. 查看教师考勤记录;2. 查看教师工作量记录。	
专业成长 (20分)	专业成长 (20分)	主要考核教师研修培训、专业素养和教学能力的提升,开发课程资源、课题研究、教科研成果转化运用等。	查看: 1. 教师继续培训记录; 2. 教师参与课题研究、课程资源开发情况;3. 教师发表的论文、论著等。	
育人成效 (50分)	德育引领 (10分)	主要考核德育管理工作、学科德育工作成效,参与全员育人情况,主要包括理想信念教育、生涯教育、情感教育、生命教育、身心健康、优良习惯养成、劳动技能等。	查看: 1. 教师学科教学的价值观念教育、爱国主义教育和德育渗透情况; 2. 学生管理情况(含教师值班); 3. 课程育人情况。	
	教学实效 (30分)	包括但不限于学科质量目标完成成效、教学质量监测、高考、中考及其他各类学业水平考试、综合素质、社会实践、个性化发展等情况(各学校可根据校情制定学生横向、纵向发展情况积分方案)。	1. 根据学科成绩和中招高招成绩进行测算;2. 查看教师指导学生获奖情况。	
	突出贡献 (10分)	主要考核教师特色工作成效,如校本教研、社团开展、校本课程、学科竞赛、各类比赛等(各学校可根据校情制定本校方案)。	查看各类活动获奖证书和教育教学交流记录。	
满意度 (10分)	满意度 (10分)	学校结合学段特点,采取学生满意度和家长满意度分别抽样测评进行评价。	查看学生和家長评价记录。	

## 许昌市中小学教师工作量标准（试行）

按照《中共许昌市委办公室、许昌市人民政府办公室印发〈许昌市加快推进教育综合改革实施方案〉的通知》（许办〔2018〕22号）中关于教师“县管校聘”改革对教师岗位设置的要求，为创新管理机制，科学设置教师岗位，合理配置师资，优化教职工队伍结构，激发广大教师教书育人的主动性和创造性，促进学校管理进一步规范化、科学化，推动教育均衡发展，根据河南省委组织部、河南省人力资源和社会保障厅《关于进一步简政放权完善事业单位岗位动态调整机制的指导意见》（豫人社〔2017〕60号）、河南省人力资源和社会保障厅印发的《河南省中小学教师职称评价标准》（豫人社办〔2018〕95号），以及河南省人力资源和社会保障厅、河南省教育厅《关于进一步深化人事制度改革加强教师队伍建设的若干意见》（豫人社〔2019〕16号）等文件精神，结合我市实际，制定本试行标准。

### 一、适用范围

各县（市、区）公办中小学校，以及市教育局所属公办中小学校。

### 二、试行标准

### （一）专任教师工作量计算依据

专任教师以周课时数计算工作量，一课时按 40 分钟计算。其中普通初、高中教师周课时数可按学年或学期平均数计算。学校可结合实际酌情将晨间活动、班队活动、体育活动、社团活动、兴趣小组活动及与学科相关的早、中、晚辅导等计入周课时数（每天不超过 2 课时，每周不超过 5 课时），计入办法由各学校自行制定。

### （二）专任教师周课时标准

1. 小学教师周课时数为 12-16 节。语文、数学、外语 12-14 节（或语文、数学担任 2 个班的教学任务，英语担任 3 个班的教学任务），科学、体育、音乐、美术和信息技术、道德与法治、综合实践和地方课程等 14-16 节。

2. 初中教师周课时数为 10-16 节。语文、数学、英语 10-12 节（或担任 2 个班的教学任务），物理、化学、历史、道德与法治、生物、地理 12-14 节，其他学科 14-16 节。

3. 高中教师周课时数为 10-14 节。语文、数学、英语、物理、化学每周课时 10-12 节（或 2-3 个班的教学任务），生物、思想政治、历史、地理每周课时 10-12 节，音乐、体育、美术、通用技术、心理健康、信息技术等每周课时 12-14 节。

4. 幼儿园教师工作标准为 15 个活动或课时，其余时间以保育为主，组织幼儿一日生活，具体要求由各园自行制定。

5. 特殊教育学校可结合实际情况参照小学执行。



6. 同一科目跨年级或同一年级跨科目，每周加 1 课时；跨年级跨学科，每周加 1-2 课时。

各学段学校安排工作量时可酌情考虑其他工作的影响，在不影响正常运转的前提下，合理调控课时量。

### （三）教辅人员周课时标准

教辅人员主要指：仪器室及实验室管理人员，图书室、阅览室及档案室管理人员，计算机（网络）室、多媒体室、语音室、心理辅导室、多功能室管理人员，学籍管理人员，质量分析与综合素质评价管理人员，会计，校医等工作人员。

无教师专业技术职称的专职教辅人员实行坐班制，其周工作量可视为满工作量；有专业技术职称的教师从事专职教辅工作，其周工作量按其专业技术岗位的 2/3 工作量计算；兼职教辅人员可根据本校实际情况自行制定工作量标准。

教辅岗位人员总数原则上不得超过所在单位核定编制数的 10%（高中不超过 12%）。

### （四）行政人员周课时标准

学校行政工作人员职务以规范的任职文件为准。

书记、校长、教育集团成员校执行校长要深入教学第一线坚持听课，有条件的应尽可能兼课。副校长周课时数不少于专任教师的三分之一。

中层干部正职周课时数不少于专任教师的二分之一；中层干部副职周课时数不少于专任教师的三分之二。

小规模学校校级、中层干部课时量应根据学校实际情况设置，确保教育教学活动能够正常开展。

学校内设机构工作人员岗位及工作量设置，需由学校领导班子提出具体方案，并经教代会表决同意。

### （五）工勤人员工作量

学校工勤人员工作量标准，可根据本校实际情况自行制定。

## 三、相关要求

（一）加强宣传。各地各单位要树立正确的舆论导向，广泛深入地开展中小学教师工作量试行标准宣传工作，统一思想、凝聚共识，确保知晓率达到100%。同时，要结合本地本单位实际，综合研判各类人员情况，落实好规定标准，科学、合理确定自定标准，切实营造广大教职工干事创业的积极工作氛围。

（二）全面公示。每学年初，各地各学校要在醒目位置对校级领导及全体教职工的任课情况、周课时数等进行公示，并据实上报所属市、县教育人事部门及教研部门备案，在本学年内如发生变化，要进行及时修改并上报备案，并由学校永久存档。各单位填报信息要实事求是，如弄虚作假，将追究相关人员的责任。

（三）加强管理。各学校中级及以上职称教师必须承担足量的教学任务，当年没有达到岗位工作量标准的，学校作出特殊安排的除外（下同），不得参加当年的评优评先，考核结果不得评为优秀等次，不得晋升高一级专业技术岗位；连续2年

没有达到岗位工作量标准的，降低相应的岗位等级；连续3年没有达到岗位工作量标准或其他情节严重的，降低专业技术职务级别。初级职称教师未达到岗位工作量标准的，也应按以上要求处理。对无特殊原因，岗位工作量标准不足，又拒不接受学校分配其他工作的，年度考核不得为合格及以上等次；对无特别原因不上课的教师，予以调离教学岗位处理，并根据其实际工作量，给予相应的待遇。普通高中选考学科教师任教学科，可根据学校实际情况适当调整。

（四）严格考核。各学校要建立教师工作量绩效考核领导组织和工作机构，制订完善适合本校的绩效考核制度并严格落实。教职工必须接受学校的工作安排，学校在教职工年度考核中要突出以岗位工作量及工作实绩为主的考核要素。对因个人原因导致周课时数不足的教师，按不足课时的比例扣减绩效工资。超课时或承担其他工作的教师，可计入超课时工作量，各学校可结合现行奖励性绩效考核方案，制订本校工作量绩效考核办法，并在职称推荐和评优表先等方面优先考虑。

---

许昌市教育局办公室

2024年3月6日印发

---