

小学师德师风考核实施方案

小学师德师风考核实施方案（通用 9 篇）

为了确保事情或工作能无误进行，往往需要预先进行方案制定工作，方案是有很强可操作性的书面计划。那么问题来了，方案应该怎么写？以下是店铺为大家收集的小学师德师风考核实施方案（通用 9 篇），仅供参考，大家一起来看看吧。

小学师德师风考核实施方案 1

为全面贯彻《中小学教师职业道德规范》，不断规范教师从教行为，提高我校教师的师德修养，树立学校和教师的良好形象，使全体教师树立教书育人、爱岗敬业、关爱学生、无私奉献的良好风貌。根据上级有关师德建设的文件精神和要求，结合我校实际，特制定师德师风考核评比细则。具体内容如下：

一、师德考核领导小组

组长：滕巍

副组长：么丽丽

成员：刘印、邬存明、刘洋、李俐励

二、考核对象：我校在编在岗教师

三、师德考核考评办法

1、综合考核评分（由学校师德师风考核小组进行）（按《考核细则》考评，百分制）占 30% ；

学生测评（由学校考核领导小组进行）占 10% ；

家长测评（由学校考核领导小组进行）占 10% ；

教职工互评占 30% ；

教师自评占 20% 。按上述五项得出个人总分，并确定等次。

2、在师德评价中，对发生以下问题之一的，实行一票否决，视其师德为不合格，并视其情节予以处理。

（1）体罚、变相体罚学生造成恶劣影响的。

（2）因工作失职，导致恶*事件的。

（3）教师本人擅自停课、无故旷工的。

- (4) 强制学生订购教辅资料或者报刊的，
- (5) 向学生或家长索要或变相索要财物、收受学生或家长财物的。
- (6) 其他严重违反师德规范，在师生中乃至社会上造成恶劣影响的

四、考核结果的运用

- (一) 教师师德师风考核结果作为教师绩效考核评价指标中“职业道德”部分的评价结果，按不低于教师绩效考核 20% 的权重计入教师绩效考核结果，并与事业单位工作人员年度考核挂钩。
- (二) 教师师德师风考核结果作为职务评审、职称评定、岗位聘任、表彰奖励等的重要依据，实行师德问题“一票否决”
- (三) 师德师风考核等次优秀的，绩效考核和年度考核才可评为优秀等次；对师德师风考核优秀者，在职务评审、职称评定、岗位聘任、表彰奖励时，同等条件下优先考虑。
- (四) 师德师风考核不合格的，绩效考核和年度考核应定为不合格；师德考核不合格者，当年不得晋升职务、岗位等级，不得评先评优，按有关规定扣发绩效工资，必要时可调整工作岗位。教师违反师德规范情节严重、造成恶劣影响的，按规定应给予党纪政纪处分或者撤销教师资格，直至解聘。

小学师德师风考核实施方案 2

加强教师职业道德建设，是建设德艺双馨高素质教师队伍的客观要求，师德师风考核是教师综合评估要组成部分，为进一步建立师德师风建设长效机制，加强对师德师风的考核，增强其操作性、有效性，根据《中小学教师职业道德规范》、《临沂市教育局关于进一步加强师德师风建设的意见》、《xx 县教育局关于开展“弘扬高尚师德，争做美丽教师”师德建设主题教育活动的实施方案》制定本考核方案。

一、师德考核领导小组

组 长：郭 xx

副组长：冯 xx

成 员：李 xx

师德考核工作小组

组 长：米 xx

副组长：倪 xx

成 员：路 xx

二、考核原则

- 1、坚持客观、公正、公平、公开、民主的原则。
- 2、坚持全员考核和全面考核的原则。
- 3、坚持定量和定性相结合的原则。
- 4、坚持学生评议、教师互评和组织考核相结合的原则。

三、考核对象

本单位在编在岗教师

四、考核内容和评分细则

（一）、日常工作表现（60% ）（抽样问卷测评）

1、学生评教（20% ） 内容包括上课情况，作业、单检批改情况，关爱学生情况，有偿家教情况，有无体罚学生情况。

2、学校活动情况（40% ）

（1）、活动参与（20% ） 每次按时参加学校大型活动记 1 分，不参加不得分。取最高分折算为满分。

（2）、完成工作（20% ） 按学校大型活动安排及时完成工作记 1 分，否则不得分。取最高分折算为满分。

（二）、综合表现（40% ）（德、能、勤、绩）（问卷赋分）

1、教师互评（20% ） 全体教师参与互评

2、学校师德考核小组评价（20% ）

五、组织考核

1、成立师德考核领导小组和工作小组

我校成立师德师风考核领导小组，校长为考核领导小组组长。考核领导小组下设考核工作小组，具体负责我校师德考核工作的组织实施。

2、组织评议

（1）教师互评。以年级组为单位，组织教师进行师德述职，在此基础上对照考核细则和评分标准互相评议打分。

(2) 学生评议。以年级级为单位进行，教导处组织评议。

(3) 考核小组评议。考核小组依据教师平时的师德表现、学校相关记录，结合学生或家长评议进行综合分析，对照考核细则和评分标准对每个教职工作出客观评价。

(4) 学校大型活动考勤、记录。

六、确定等次

学校根据教师、学生、考核小组的评议打分及学校大型活动记录情况，计算出被考核人综合得分，做出考核评价，提出考核等次意见。

考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等级。综合得分在 90 以上的，定为优秀等次；综合得分在 80-89 定为良好等次；综合得分在 60—79 的，定为合格等次；综合得分在 60 以下的，定为不合格等次。

七、考核结果的运用

1、将考核结果存入教师业务档案和师德师风档案中，作为对教师进行奖惩、聘任以及职务晋升、绩效工资发放的重要依据。

2、对师德师风考核优秀者，在岗位聘用、续聘解聘、职务晋升、绩效工资分配、培养培训、表彰奖励等方面同等条件下优先考虑；师德考核不合格者，年度工作考核直接确定为不合格等次。

3、根据师德评价结果评定学校师德标兵。

备注：

有下列情况之一者，师德考核直接定为不合格等次，并在教师资格证书定期登记，岗位聘用、续聘解聘、职务晋升、培养培训、表彰奖励等方面实行“一票否决”：

(1) 擅自脱离工作岗位，或无正当理由拒不服从学校工作安排的；

(2) 在备课、上课、辅导、作业批改、组织考试、组织课外活动等教学环节敷衍，造成责任事故的；

(3) 体罚、变相体罚学生或其他侵犯学生合法权益行为的；

(4) 组织学生集体订购、推荐或暗示学生到指定的商场、书店购买学习用品或教辅资料等，造成不良社会影响的；

(5) 向学生或家长索要或变相索要钱、物、有价证券的；

(6) 组织、参与有偿家教或有偿补课，或擅自在校外其他教育机构兼职、兼课并从中获利的；

(7) 工作失职、渎职造成严重后果的；

(8) 办公时间，在办公室打扑克、麻将，下棋，玩网络游戏的；

(9) 酒后进课堂或酗酒闹事，损坏教师形象的；

(10) 有其他严重损害教师形象和声誉行为的。

小学师德师风考核实施方案 3

为贯彻执行《教育法》、《义务教育法》，自觉地遵守《中小学教师职业道德规范》，履行《教师法》规定的各项义务，遵循教育教学规律，面向全体学生，尽职尽责，坚持“教书育人、管理育人、服务育人”原则，依据《茶店中学关于加强教师职业道德和法制观念的若干规定》有关要求，特制定本考核办法。

(一)、考核的原则

1、考核要坚持客观、公正、准确、民主、公开的原则。

2、全面考核、注重良好师风的表现。要求：政治与业绩并重，以考核履行教师职业道德规范和工作业绩为主；定性与定量结合，以定量考核为主；标准考核与相对考核结合，以标准考核为主。通过综合考察评定，确定考核等级。

3、考核分为平时考核和年度考核；年度考核以平时考核为基础。有关部门要切实做好教职工的考勤、完成任务等方面的平时考核工作；学校领导要用心发现教师师德师风方面的表现。

4、全员考核：凡学校所属各级各类人员均得参加考核。

(二)、考核的内容和标准

1、考核内容包括：依法执教、政治立场、爱岗敬业、严谨治学、热爱学生、为人师表、团结协作、廉洁从教、关心学校和《汉中市中小学教师师德建设十个不准》为内容。

2、标准：见《考核标准对照表》

3、考核结果分为优秀（得分 140 分以上）、合格（得分 130 分以上）、基本合格（得分 120 分以上）、不合格（得分 120 分以下）四个等次。凡在年度师德师风考核中，定为基本合格等次的人员，要

先予以告诫，期限为六个月，告诫期满后有明显改进的，可定为合格等次；仍表现不好的，定为不合格。凡连续两年考核为基本合格等次的，即确定为不合格。

4、有下列情况之一者，当年考核评定为不合格；受党内严重警告和行政记大过及其以上处分者；侵害学校利益、私自转让学校产权者；截留私分学校或单位的收入和严重违反财经纪律者；不服从组织分配，无理取闹，干扰正常工作，在群众中造成恶劣影响者；严重违反学校规定，私占住房，且坚持错误者。

5、有下列情况之一者，当年考核评定为基本合格；讽刺、挖苦、歧视学生及体罚或变相体罚学生；侮辱学生人格和训斥、指责、侮辱学生家长；向学生乱收费、乱订、乱发教辅资料；向学生和家长索要财物和利用职务谋取私利；以教牟利，向学生推销商品；上班时间打麻将、打扑克牌及上课时衣冠不整、接传呼、接打手机、接待来人，多次教育不改者；宣传封建迷信和歪理邪说以及参与邪教活动和利用任何形式传播有害学生身心健康的思想行为；

在上班时间内从事第二职业或未经学校同意在其他教育机构代课；举办以敛钱为目的的补习班或家教活动；经常无教案上课；

随意停课及组织学生参加未经批准的集会和其他商业性活动。

（三）、考核的组织管理

1、学校成立考核领导小组，由有关校领导负责，各主要职能部门负责人参加，领导学校的考核工作。

学校考核领导小组办公室设在校长办公室。

2、学校考核领导小组的职责是：

依据有关文件和学校规定，制定学校考核办法并指导师德师风年度考核实施办法；组织、指导学校师德师风考核工作；审核学校重点考核人员的考核意见及考核等次结果；负责对考核人员谈话情况，发现问题予以指导和处理；必要时，负责将学校考核工作总结报上一级主管部门进行审核。

3、学校考核小组成员，各部门主要负责人，必须按照规定，实事求是地进行考核，保证考核原则的实施，对考核过程中循私舞弊、打

击报复、弄虚作假的人和事，必须予以严肃处理。

（四）、考核的方法和程序

1、教职工的考核，由考核小组进行，实行平时考核与年度考核相结合，定性与定量相结合，领导与群众相结合的方法。

2、学校领导班子的考核，由校长牵头组织教师代表进行。

3、对教职工个人考核，每学期检查一次，每常年考核一次。

年度考核一般安排在每年的7月份进行。

4、年度考核的基本程序是：

按照本规定，成立考核领导小组，制定考核工作实施细则；教职工进行自我评估，并填写不同系列的考核表；被考核人作端正师风报告；考核小组，在平时考核结果的基础上，广泛听取、征求各方面意见，对被考核者经集体讨论，打分并确定考核分类等次；考核小组将考核结果，以书面形式通知被考核者。

5、学校对下列人员进行重点考核：班主任、教研组长和各部门兼职人员；新参加工作或从其他学校调入人员；晋升专业技术职务人员；骨干教师。

6、校级领导的考核，按上级主管部门的有关规定组织实施。

7、教职工对年度考核结果若有异议，可以在接到考核结果通知之日起3日内向考核领导小组提请复核，考核领导小组会在3日内提出复核意见，并以书面形式通知本人。

8、年度考核的材料，存入本人考核档案，考核档案暂定保存两年。

（五）、考核结果的效力

1、考核结果是教职工聘任、晋职、工资晋升、奖惩、培训以及辞退、除名等的依据。

若无特殊情况，凡缺少年度考核档案记录的人员，不得参加学校组织的晋职、晋级、培训和各项评奖。

2、凡在年度考核中被确定为合格及其以上等次的教职工，可以：按照有关政策规定晋升工资档次和享受各项津贴、补助；连续两年考核被确定为优秀等次的教职工，具有优先晋升职的资格。

3、凡在年度考核中被确定为不合格的，按下列规定处理：当年考核被确定为不合格等次的，予以批评教育，按有关规定停发或扣发各项津贴、补助；当年考核被确定为不合格等次，又没有明显改进的，可予以降职、调整工作、低聘或解聘，并敦促其调离学校；

4、对年度考核告诫的教职工，暂不按考核结果兑现各种待遇，待告诫期满，依据所定等次办理。

小学师德师风考核实施方案 4

为进一步加强师资队伍建设，不断提升教师队伍的整体素质，建设一支师德高尚、业务精湛的专业化师资队伍，依据《教师法》、《中小学教师职业道德规范》、教育部《关于进一步加强和改进师德建设的意见》和区教育局有关会议精神，结合我校实际，特制定本方案。

一、师德考核领导小组

1、成立师德考核领导小组。

组长：赵志永

副组长：曾建华

成员：黄辉 李大明

2、成立师德考核评议小组。

二、师德考核对象

学校在编在岗的教师与职工

三、考核原则

1、公正、公平、公开的原则，客观、透明、规范地进行考核。

2、多层面评议相结合的原则。

3、坚持师德考核与与绩效挂钩，以考核教师履行职业道德规范为主，坚持定性与定量相结合。

3、工作业绩与平时表现相结合的原则。

四、考核标准

师德考核成绩纳入教职工绩效考核，所占权重为 %。

1、考核分为日常考核和评议及师德教育活动三个部分。

(1) 日常考核占 40 分。参照《郭镇小学师德日常考核量化积分

参考标准》（见附表），实行值班领导师德常规日查扣分制，对违反师德规范的行为量化扣分。

（2）评议占 40 分。对教学人员的评议：教职工互评占 5 分，家长问卷调查占 5 分，学生评议占 15 分，考评小组评议占 15 分；对非教学人员的评议：教职工互评占 15 分，考评小组评议占 25 分。

（3）师德教育活动占 20 分。包括按时参加学校或上级组织的各种师德活动、完成学习笔记体会、上交师德材料等。活动、会议迟到一次扣 0.5 分，活动、会议无故缺席一次扣 1 分，材料不按时上交一次扣 0.5 分，无故不交材料一次扣 1 分。

2、参加校级师德演讲活动获一、二、三等分别加 1.5 分、1 分、0.5 分；参加片区师德演讲活动获一、二、三等分别加 3 分、2.5 分、2 分；参加区级师德演讲活动获一、二、三等分别加 5 分、4.5 分、4 分；对于同一个师德演讲活动只记最高级别的奖次分，不累计加分，获得区级“德育先进个人加 5 分。

3、凡存在下列情况之一者，师德考核定为不合格等次，造成极坏影响的，取消各种评优资格，并通报批评。（1）有违背党和国家方针、政策的言行，传播有害学生身心健康思想的；

（2）不服从学校工作安排，不遵守工作纪律，情节严重或造成责任事故的；

（3）讽刺、挖苦、歧视、侮辱、体罚和变相体罚学生，情节严重、影响极坏的；

（4）利用职务之便以教谋私，索要或接受学生、家长财物，影响极坏的；

（5）从事第二职业，进行有偿家教，影响极坏的；

（6）参与酗酒、赌博、打架斗殴、毒品、非法组织等有损教师形象的活动，造成极坏影响的；

（7）滋生腐朽堕落思想，追求不良生活方式，严重败坏教师形象的；

（8）擅自停课、调课或请人代课的；

（9）因违法违纪行为受到纪律处分的；

其他严重违反师德规范，造成不良影响和后果的

4、因违反师德规定，造成恶劣影响，被新闻单位曝光或区教育局通报批评的，对个人在评先树优方面实行“一票否决”；出现违法乱纪行为的，移交司法机关依法追究法律责任。

五、考核方法和程序

1、加强日常考核。工作日值班领导负责教职工师德的日常考核，通过检查做好记录和汇总。如发现违规现象须及时将扣分情况通知到违规教师，且在日常考核记录表中注明。每月一公布师德日常考核情况。

2、组织好评议。（1）教职工互评、考评小组评议期末一次；学期末评议，需教职工写出书面述职材料并述职，考核评议小组现场评议。（2）家长问卷调查每学期至少一次；学生对教师的评议每月一次（一学期中每个学生至少有一次评议的机会），家长问卷、学生评议分满意、基本满意、不满意（或优、良、差）三个层次。每次评议把家长、学生反映出的问题及时反馈给教师，对在评议中暴露出问题较多的教师，除按规定扣分外，由校长实行诫勉谈话，促进问题的改进。

3、确定考核等次。学年末考核领导小组将教职工日常考核得分和评议得分及相关师德教育活动情况得分汇总，参照考核成绩并结合其工作业绩确定优秀、合格、不合格等次。优秀等次占参加考核人数的三分之一。

4、结果反馈。考核小组要将考核结果以书面形式反馈给教职工。

六、考核结果的利用

1、师德考核结果按教师绩效考核 % 的权重计入教师绩效考核结果。

2、教师职业道德考核结果作为教师资格认定、职务评审、岗位聘任、绩效工资发放、表彰奖励等的重要依据。3、师德考核只有达到优秀等级的，绩效考核方可评为优秀等次；

4、师德考核不合格的，绩效考核应定为不合格；师德考核不合格者，当年不得晋升职务、岗位等级，不得评先评优，按有关规定扣发绩效工资，必要时可调整岗位。教师违反师德规范情节严重、造成恶劣影响的，应给予处分。

、班主任师德考核不合格者，取消班主任资格。

6、获得“师德先进个人”称号的教师，当年在评优评先、职称聘任中同等条件下优先考虑。

七、考核工作的要求

1、考核领导小组要引导广大教职工正确认识开展师德考核工作的目的和意义；引导学生和家长对师德考核工作给予正确理解和支持。

3、在考核中坚持标准、严格程序，确保考核结果的客观公正；对考核中发现的师德问题，学校要分类梳理，制定整改措施，限期整改；凡有师德问题的教师要结合本人实际，制定整改计划，学校要帮扶整改。

4、学校建立师德考核档案，保存各种原始评议材料，并将学年度师德考核结果存档备案。

5

为扎实深入推进教育系统“创先争优”活动和“践行师德创先争优办人民满意教育”主题教育活动的深入开展，更好地贯彻落实《东海县中小学教师师德师风考核暂行办法》和《关于进一步加强全县中小学校教师师德师风考核工作的补充通知》要求，切实做好师德考核评价工作，加强教师职业道德建设，依据《教师法》、《中小学教师职业道德规范》、《教育部关于进一步加强和改进师德建设的意见》等法律法规和政策规定，结合我校实际，特制定本暂行办法。

一、考核对象

实验中学在职教职工。

二、组织领导

学校成立考核领导小组，组长由校长担任。考核小组成员由学校教干和教师代表组成，成员不少于 9 人，其中教职工民主选举的教师代表不少于 6 人。同时成立监督小组，成员 3 人，由教职工民主推荐代表组成，代表教职工对考核工作过程进行全程监督。

组长：

副组长：

成员：

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/526101140203011013>