

上海师范大学关于本科教学教师激励计划专项自查报告

(2017 年春季学期)

上海师范大学自实施教师教学激励计划以来,围绕激励计划启动了人事制度的系统改革,除了在专任教师专业技术职务晋升中设计更为科学全面的教学业绩的评价指标,在岗位设置与聘任的过程中加大教学业绩的评价权重外,积极探索实施学院绩效考核、专业(含校级通识教育必修课)负责人绩效考核,并修订了“教学型”高级专业技术职务聘任办法、教学论老师践习管理办法等,将激励计划核心指标贯穿学校综合改革全过程,确保激励计划持续推进。

1. 修订学院绩效考核指标,确保激励计划核心指标贯彻到位

从 2015 年度开始,学校探索并首次实施了二级学院绩效考核。对二级学院的绩效考核将“专业建设与本科生培养”作为考核的首要版块,围绕本科专业建设、本科生培养质量、毕业生就业等三大方面,设计了包括专业特色与课程建设、教学规范、学生科研立项及竞赛获奖、签约率及就业满意度等 10 个指标。

经过 2 年的实践探索,2017 年春季学期,教务处在广泛听取学校教学指导委员会委员、教学院长、专业负责人和专任教师的意见的基础上,对学院绩效考核实施办法中的《专业建设与本科生培养》的学院定量考核指标和评分依据进行了修订,明确界定了教师获得的教学荣誉、奖励范围,进一步细化了对学院绩效考核中教学评价的指标体系。

对学院的绩效考核调动了各二级学院自主办学的积极性,积极引导教师投身本科教学,重视教书育人的基础工作,充分体现了学校将激励计划的实施贯穿现代大学制度的顶层设计、贯穿教师管理全过程的思路。

2. 实施专业负责人工作绩效考核,强调专业建设成效

2016 年,学校制订了《专业及校级通识教育必修课教学负责人年度考核指标体系(试行)》,其中对专业负责人提出了完成培养方案修订、专业教学质量年度报告、参加教学研讨培训、听课以及教师激励计划的执行情况。

学校在年初发放各专业负责人年津贴的 80%,年终根据绩效考核结果下发剩余津贴,考核合格则下发剩余的 20%津贴,考核不合格则剩余津贴不发放,考核优秀(发展指标靠前),在下发剩余 20%津贴的基础上,再奖励 10%的津贴。

学校自 2017 年起开始实施专业(校级通识教育必修课)负责人绩效考核,

教务处对专业（含校级通识教育必修课）负责人的 2016 年年度绩效进行考核，并将绩效考核结果上报人事处，人事处根据考核结果通知财务处各学院专业（含校级通识教育必修课）负责人工作津贴的金额。

2017 年 4 月，教务处根据首轮专业负责人绩效考核情况和学院的反馈意见，对专业（含校级通识教育必修课）负责人年度考核的基础指标和发展指标进行了修订，调整了考核项目。

学校对专业（含校级通识教育必修课）负责人的绩效考核，强调专业建设投入和专业建设成效，从制度上保障教师教学激励计划的持续开展。

3. 制定“教学型”高级专业技术职务聘任和教学论老师践习管理办法，确保激励计划持续推进

2016 年初，学校在专任教师专业技术职务晋升中设计更为科学全面的教学业绩的评价指标，在原有师德一票否决、教学工作量及学生评教等评价指标的基础上，增设更为精细教学业绩观察指标，实施教学业绩三元评价方式，确保教学业绩在专技职务晋升中的基础评价地位。在岗位设置与聘任的过程中加大教学业绩的评价权重，尤其是二级岗、三级岗的晋级评价指标中强调必须具有突出的教学业绩，加大高级专技职务教师在本科教学中的贡献度评价权重。

2017 年，学校在总结前 2 年“教学型”专技职务聘任工作基础上，进一步完善教学研究型教师专技职务聘任文件，制订了 2018 年“教学型”高级专业技术职务聘任办法（讨论稿）。

2017 年，教务处修订了《上海师范大学教育实习管理规定》，细化了教育实习内容、组织方式和教育实习指导内容，并制定了《上海师范大学教育实习教师指导工作量计算建议（讨论稿）》，对实习指导教师工作提出明确的要求，强调学校教务处和学院教育实习指导小组对教育实习工作进行质量监控。

2017 年 5 月 11 日