

# 浙江省普通高校师范生培养绩效激励办法

(试行)

为贯彻落实《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》（以下简称《意见》）、《教育部等五部门关于印发〈教师教育振兴行动计划（2018-2022年）〉的通知》（以下简称《行动计划》）和《中共浙江省委 浙江省政府关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见》（以下简称《实施意见》）精神，加强对师范生培养绩效差异的激励，发挥财政引导作用，提高师范生培养质量，根据《浙江省高校绩效奖补资金管理办法》（浙财科教〔2018〕20号）有关要求，特制定本办法。

## 一、激励对象

全省承担师范生本专科生培养的相关高校。

## 二、激励目的

以贯彻落实《意见》《行动计划》和《实施意见》为指引，围绕师范生培养的核心指标，强化投入、质量、改革创新和产出等绩效导向，加强过程考核，通过“以考核促改革，以考核促建设”，进一步引导师范生培养高校聚焦影响师范生培养质量的关键环节，加大人力、物力和资源投入，加大政策倾斜，深化

符合校情、区情的师范教育改革，全面提升师范类人才培养质量，为浙江省基础教育现代化推进提供强有力的人力支撑。

### 三、激励原则

**（一）客观公正。**师范生培养绩效激励综合考虑数量与质量、存量与增量，激励指标涉及师范生培养的基础性因素和绩效性因素，以定量性指标为主，数据采集以教育等部门或者政府研究机构等正式公布的客观指标和来自社会的第三方评价为首选，力求客观可靠，保证考核结果公平公正。

**（二）突出重点。**加大师范生培养核心指标、培养薄弱环节和学校对师范专业的人、财、物投入及政策倾斜的赋分比重，引导高校对师范生培养的重视和投入，以绩效考核为手段，以建设绩效为杠杆，实现师范类人才培养资源的优化配置。

**（三）逐步完善。**师范生培养绩效激励首次在我省实施，有些激励内容要求需要逐渐达成，实际年度激励中将根据工作进展及相关平台建设情况，逐步推进完善。

### 四、激励内容

高校师范生培养绩效激励分为基础性绩效激励和发展性绩效激励两个部分。

**（一）基础性绩效激励。**主要内容是高校重视、人才培养和师资队伍等基础条件情况，包括高校对师范专业的投入、分类考核和政策倾斜、师范类专业设置、培养规模、招生录取、师生比和教师队伍结构等因素。

**（二）发展性绩效激励。**主要内容是人才培养质量、教学改革、实践教学和教师发展学校建设等改革发展情况，包括师范类专业认证、教育实践制度建立及执行、经费投入、时间保证等、毕业生对口就业率、升学、竞赛、获得教师资格证、社会满意度、获国家级省级支持项目和奖项、教师发展学校建设等发展性因素。

## 五、计分方法

考核采取因素计分法，总分为 450 分。其中基础性因素 110 分，发展性因素 330 分，加分因素 10 分。主要计分方法包括：

**（一）排位给分法。**根据各项指标在全省相关高校排名的前 25%、50%、75%、100% 的排位情况计算相应的分数。

**（二）相对值给分法。**以一个学校的最高值计满分作为参照，其他学校与它相比较给分。

**（三）等级赋分法。**每一项按达到等级不同分 3 级或 4 级赋分。

**（四）达标给分法。**根据项目目标达成情况给分，目标达成的得基本分，未达成的按比例扣分，扣完为止。

**（五）加分法。**根据学校为全省师范生培养工作做出重大贡献情况，由各校提交工作总结，经考核委员会评审认定给予分数。

根据各个指标的特点、性质不同，采用相应的计分方式。

## 六、结果应用

师范生培养绩效激励结果将每年发文公布，并依据各相关高校激励得分占比情况分配省级财政师范教育奖补经费。

附件：浙江省普通高校师范生培养绩效激励指标（试行）

## 浙江省普通高校师范生培养绩效激励指标（试行）

序号	一级指标	二级指标	观察点	计分标准 (分)	计分办法	备注	考核数据统计口径
1	基础性 因素 (110)	学校重视 (40)	学校领导重视教师教育	8	1.党委或校长办公会议专题研究教师教育问题，每年3次及以上计4分，2次计3分，1次计2分，其他计0分。 2.书记、校长专题到二级学院研究教师教育问题，3次及以上计4分，2次计3分，1次计2分，其他计0分。	1.以党委或校长办公会议议题计划单和会议记录为据。 2.以书记、校长专题调研计划单和会议记录为据。以上并延伸查看后续措施到位情况。	考核年度内专题研究教师教育问题的党委或校长办公会议次数；专题调研教师教育问题次数。 (支撑材料：学校领导重视教师教育的定性材料(500字)、专题会议计划单和会议记录、调研计划和记录)
2			符合教师教育学科特点的分类考核制度(包括学科、专业、教师)	10	1.健全，并有效执行，计10分； 2.不够健全，或健全但未能有效执行，计5分； 3.没有，计0分。		支撑材料：执行情况的定性材料(500-1000字)，学校制定的政策文件文本。
3			博、硕指标向教育类倾斜	7	招生数量比上一年增加10%及以上或按具备博硕士指导资格教师比例培养教育专业博硕士数量大于全校平均值，计7分；增加5%及以上或等于全校平均值，计5分；增加0-5%，计3分，减少或小于全校平均值，计0分。		考核年度内教育硕士、教育博士的招生数量，教育学等方向的学术性硕士、博士不纳入统计范围。
4			师范生生均日常教学经费投入	15	高于全校生均日常教学经费投入，计15分； 等于全校生均日常教学经费投入，计8分； 小于全校生均日常教学经费投入，计0分；		本科高校以本科生计，高职院校以专科生计。以学校内部资金分配文件为依据，按拨付二级学院经费计。不含人员和项目投入。

序号	一级指标	二级指标	观察点	计分标准(分)	计分办法	备注	考核数据统计口径
5	基础性因素(110)	人才培养(45)	师范类专业数量	10	按师范专业数在本校相关类别专业数占比为全省相关高校排名的前25%、50%、75%、100%，分别计10、7.5、5、2.5分。		1.含本专科师范类专业。以有在校生计，本专科同一个专业计一次。 2.专科院校计5分。
6			师范生人数	15	按师范生人数在本校相关类别学生数占比为全省相关高校排名的前25%、50%、75%、100%，分别计15、12、8、4分。		1.以本专科全日制在校师范生计。 2.按大类招生专业一年级等同二年级人数(或按照大类招生专业中分专业招生计划数统计)。
7			实施“三位一体”招生师范生人数	10	$(n/\text{最高值}) * 10$	1.考核小学教育、学前教育“三位一体”招生人数; 2. $n=(\text{当年度学校小学教育、学前教育“三位一体”招生人数}/\text{当年度学校小学教育、学前教育招生人数})\%$	当年度师范类专业“三位一体”招生人数。
8			承担定向培养招生师范生人数	5	$(n/\text{最高值}) * 5$		纳入统计范围的定向培养师范生包括:小学全科教师、中学紧缺学科教师、“双学科”复合型高中教师、新疆等地对口支援计划等。
9			师范生招生录取平均分与全校招生录取平均分的分差	5	$(n/\text{最高值}) * 5$	分差为负数,则该项指标得0分。	专业录取平均分与学校录取平均分的分差=当年本专业录取平均分-当年学校录取平均分。(录取平均分不包括“三位一体”、定向培养、单考单招等特殊招生类型的招生分数)。

序号	一级指标	二级指标	观察点	计分标准(分)	计分办法	备注	考核数据统计口径
10	基础性因素 (110)	师资队伍 (25)	从事教师教育类课程教学的教师数与师范生比例	10	$(n/\text{最高值}) * 10$	教师数指相关高校从事教师教育类课程教学的在编在岗教师	只统计教育学、心理学、教育技术、学科教学论等相关教师教育类课程在编在岗专任教师，例如学前教育专业授课的大学英语、英语教师则不纳入统计范围。
11			中小学教师参与教师教育课程的占比	10	中小学教师参与教师教育课程教学的课程学时占比以 20% 为基准，每低于一个百分点扣 1 分，扣完为止，多于 20% 不加分	占比=中小学教师承担的学时之和/教师教育类课程总学时。	纳入统计的中小学教师参与课程必须为列入高校教学计划，并且中小学教师承担的教学任务占课程总学时的 50% 以上。中小学教师开设讲座、指导实习和竞赛等不纳入统计范围。
12			40 岁以下教师教育教师按规定完成到中小学挂职的比例	5	$(n/\text{最高值}) * 5$	考核 1975 年 1 月 1 日后出生（《浙江省教育厅关于深化教师教育改革的实施意见》（浙教师〔2014〕41 号）实施后）的教师教育教师情况。教师教育教师定义与项目 7 相同	只统计在基础教育领域挂职的教师教育教师人数，在政府行政管理部门挂职人数不纳入统计范围。（需提供教师挂职相关证明材料）
13	绩效性因素 (330)	人才培养质量 (140)	师范专业认证	80	$(N/\text{最高值}) * 80$	1.N=a1*n1+a2*n2+a3*n3; 2.a 为等级系数，一、二、三级分别为 1、2、3。其中一级为合格备案认证，二级为省级认证，三级为国家认证； 3.ni 为通过某一级别认证的师范专业数量。	以通过认证为准。

序号	一级指标	二级指标	观察点	计分标准(分)	计分办法	备注	考核数据统计口径
14			师范毕业生到基础教育领域就业率	20	(n/最高值)*20	考核最近一届情况。	需提供到基础教育领域就业师范生名单。
15			师范毕业生考取研究生比率	5	(n/最高值)*5	考核最近一届情况。	需提供考上研究生的师范生名单。
16			师范生参加师范技能竞赛获奖比率	10	(N/最高值)*10	1.等级系数：国家级1，省级0.8；一等奖3，二等奖2，三等奖1。 2.N=(个数乘系数和)/师范专业数。	只统计国家级、省级师范院校师范生教学技能竞赛、东芝杯·中国师范大学理科师范生教学技能创新大赛获奖情况，其他竞赛不纳入统计范围。（需提供获奖学生名单）
17			师范生获得教师资格证比率	5	(n/最高值)*5	本专业应届师范类毕业生取得教师资格证人数/本专业应届师范类毕业生总数。	需提供获得资格证学生名单。
18			社会对师范生培养的满意度	20	优秀 20、良好 16、合格 12、不合格 0。	满意度 85 分及以上的或用人单位满意度比上一届增幅 10% 以上的为优秀，75—84 分或增幅 5%-10% 之间的为良好，60—74 分为合格，60 分以下为不合格	以评估院毕业生调查数据为准。

序号	一级指标	二级指标	观察点	计分标准(分)	计分办法	备注	考核数据统计口径
19	绩效性因素 (330)	教学改革 (100)	获国家级支持项目数量	25	(N/最高值)*25	1.项目分为：平台类项目和非平台类项目； 2.平台类项目包括专业、中心、基地、实验区等综合性项目；非平台类项目包括课程、教材他个人主持项目； 3.系数：平台类系数为1，非平台类系数为0.4； 4.N=个数乘系数和	纳入统计范围的平台类项目包括：国家级综合改革试点专业、省级优势专业、特色专业；国家级、省级教学示范中心、国家级卓越教师培养计划、省级教师重点培养基地、十三五师范创新工程非平台类项目包括：国家级精品资源共享课、国家级、省级精品在线开放课程、国家级、省级规划教材、精品教材、新形态教材。（以上项目仅限于教师教育范围）
20			获省级支持项目数量	5	(N/最高值)*5		
21			获国家级奖项	50	(N/最高值)*50	1.奖项包括教学成果奖（高等教育、基础教育、职业教育）、教学名师、教坛新秀。 2.等级系数：集体奖项一等奖*1、二等奖*0.75；个人奖项一等奖*0.4、二等奖*0.3。 3.N为系数乘个数和。	
22			获省级奖项	10	(N/最高值)*10		
23			开展高中复合型教师培养情况	10	开设数量充足的辅修专业（5个以上）；广泛宣传且对辅修相关专业师范生有政策倾斜；实际辅修人数充足（大于中学师范专业师范生数量的10%或30人）。三项达到计10分；两项达到且第三项达成度为80%及以上计8分；两项达到且第三项达成度为50%及以上计5分；其他计0分。	需提供相关辅修专业政策文件、辅修学生名单。	

序号	一级指标	二级指标	观察点	计分标准(分)	计分办法	备注	考核数据统计口径
24	绩效性因素(330)	教育实践(60)	“三习”制度	20	“三习”制度健全，各项制度执行到位，管理者巡视及指导教师指导到位，考核严格，档案齐全，管理平台运转良好。按达成程度分 20、16、10、0 四等计分。	“三习”指教育见习、教育实习、教育研习。	需提供“三习”制度执行情况定性材料(1000字)、“三习”制度政策文件。
25			经费投入	20	生均教育实践经费≥500元，计20分；生均教育实践经费≥400元，计15分；生均教育实践经费≥300元，计10分；其他，计0分。	师范生教育实践经费：是指高校师范生培养中的用于组织教育见习、教育实习和教育研习等方面的支出，包括校外教师指导费、培训费、学生和带队教师的差旅费、学生保险费、学生见习实习补贴、优秀实习生奖励经费、教师发展学校建设经费、用于实践的设备购置费、印刷费、通讯费。	以学校经费下拨文件为准。
26			时间保证	10	“三习”时间不少于18周，其中教育实习不少于10周，实习期间授课时数不少于12节。全部达到计10分，达到2项计6分，其他计0分。		“三习”时间的政策文件，学生实习的时间安排、实习期间授课课程统计。
27			实践学校	10	教育实习学校为省教师发展学校。达到100%，计10分；达到90%，计8分；达到80%，计6分；其他计0分。		教师发展学校以教育厅公布文件为准，需提供每个学生相对应的教育实习学校统计情况。

序号	一级指标	二级指标	观察点	计分标准(分)	计分办法	备注	考核数据统计口径
28	绩效性因素 (330)	教师发展学校建设 (30)	教师发展学校数量/ 师范生人数	10	(n/最高值)*10	指《浙江省教师发展学校建设实施方案(试行)》中规定的教师发展学校。	以教育厅公布文件为准。
29			省级示范性教师发展学校数量	10	(n/最高值)*10		以教育厅公布文件为准。
30			教师发展学校等级评估情况	10	优秀 10、良好 8、合格 6、不合格 0。	优秀：教师发展学校评估等级合格率≥80%； 且优秀率≥40%或优良率≥50%； 良好：教师发展学校评估等级合格率≥70%； 且优秀率≥30%或优良率≥40%； 合格：教师发展学校评估等级合格率≥60%； 不合格：教师发展学校评估等级合格率<60%	以教育评估院评估数据为准。
31	加分因素		为全省师范生培养工作做出重大贡献或重大改革	10		重大贡献指：原则上为师范生培养省级专家机构所在单位，并为全省师范生培养改革政策措施提供重要咨询。 重大改革指：承担我省教师培养重大改革试点取得成效并在一定范围推广。 视贡献或改革成效，酌情给与加分。	需提供定性材料 (1000字)