

华东理工大学

信息科学与工程学院文件

院通字〔2021〕1号

信息科学与工程学院专任教师岗位绩效考核管理办法 (2021年01月修订版)

根据信息科学与工程学院（以下简称学院）十四五发展的总体规划，注重创新发展、特色发展和内涵发展，创新本科、研究生教学和创新创业人才培养模式、优化学科布局、大力发展新兴交叉学科、着力建设高水平学科特区和人才特区，积极推进“一流学科”建设，制定学院专任教师岗位绩效考核管理办法，从而客观、全面、有效地对学院专任教师进行绩效考核管理，促进学院协调发展。

本绩效考核管理办法共分四个部分：总则、本科教学绩效考核管理、研究生教学绩效考核管理、科研工作绩效考核管理。

本绩效考核管理办法的解释、调整权归学院党政联席会议。各系所中心可以根据单位实际情况制定具体考核细则，但不能低于学院绩效考核标准，相关考核细则应报学院党政联席会议审议。

第一部分 总 则

- 1、绩效考核制定的目标是通过科学管理、差异化考核和规范化制度建设，建立支撑全面绩效考核的实施细则，提高学院在教育教学、学科建设、科学研究和人才培养等方面的综合实力，建设一支教学、科研协调发展的高素质师资队伍，营造一种积极向上、开放活跃、公平和谐的发展环境，激发全体专任教师的内在发展动力和创新能力，实现学院可持续发展。
- 2、绩效考核的对象是学院全体在编在岗的专任教师，绩效考核的内容分为本科教学、研究生教学、科研工作三个方面。原则上教学工作按照学年进行考核、科研工作按照上年度统计考核截止日至本次考核开始（具体以学校统计口径为准）。
- 3、绩效计算将以个人工作量为主体，合作完成的教学和科研业绩点由第一署名或责任教师在合作成员之间按贡献度进行二次分配（科研到账需提前划拨立卡）。为了加强教学和科研团队的建设，鼓励教师之间建立具有相对稳定研究方向的团队，签署团队岗位责任书的由团队负责人二次分配团队完成的教学和科研业绩点。（注：二次分配方案须在绩效考核公示前确定）
- 4、专任教师的总工作绩点根据其在本科教学、研究生教学、科研三方面的工作量累加计算。
- 5、学院按照年度总体任务向二级单位分解教学科研指标，由各二级单位负责考核专任教师，工作量计算方式如下：
正高级：本科教学绩点/2+研究生教学绩点/2+科研绩点/4
副高级：本科教学绩点/2+研究生教学绩点/2+科研绩点/2
其他：本科教学绩点/2+研究生教学绩点/2+科研绩点

- 6、为鼓励双肩挑领导干部投身管理，促进学院发展，时任工会主席、院长助理、学院二级单位正副主任按 50%工作量考核；副处级（含）以上管理职务的专任教师工作量参与排名但不考核。
- 7、绩效考核结果将作为年度考核、工作聘任、职称晋升、津贴发放和资源分配等的主要依据。
- 8、本绩效考核管理办法自发布之日起执行。

第二部分 本科教学绩效考核管理

本科教学绩效以考核期内教务处公布的一线教学工作数据为依据，涵盖理论课程教学、实验教学、课程设计与实习等实践环节教学、毕业设计(论文)指导、班导师工作、以及考核期内结题的校级以上(含校级)大学生创新项目指导工作。为鼓励教师积极指导学生参与创新实践活动，本科教学绩效中包含指导学院创新实践育人项目的工作。本科教学工作量绩效分值计算方法如下：

1、课程（含教学计划列入的理论课程、上机课程）

$$N = 1.2 \times K \times B \times W \times (\text{课程学年总分数} / 20)$$

2、实验（含教学计划列入的实验课程）

$$N = 1.2 \times K \times B \times (\text{课程学年总分数} / 10)$$

★ 课程及实验中的 K、B 系数计算方法如下：

K：课程修正值

- | | |
|----------------------|-------|
| ■ 理论必修课（含上机、辅导） | K=1.5 |
| ■ 专业、学科基础选修课（含上机、辅导） | K=1.2 |
| ■ 公共选修课（含上机、辅导） | K=1.0 |
| ■ 实验 | K=1.0 |

B：规模权重系数

■ 理论（含上机）教学

- ▲ 人数小于 15 人，权重系数为 0.7
- ▲ 人数在 15~29 人之间，权重系数为 0.9
- ▲ 人数在 30~120 人之间，权重系数为由 0.9 线性增长到 1.2
- ▲ 人数在 120 人以上，权重系数以 1.2 为基础，每 30 人权重系数增加 0.05，权重系数到 1.3 封顶

注：班导师工作的规模权重系数取 1。

■ 实验教学

根据学生人数、实验台套数及实际分班情况，将实验课程分为 20 人、30 人、40 人、60 人、80 人五档“实验班规模”，以“实验班规模”累加计算实验重复次数，且对应的班级人数权重系数规定如下：

▲ 20 人为基准班，规模系数为 1.0

▲ 30 人为基准班，规模系数为 1.05

▲ 40 人为基准班，规模系数为 1.1

▲ 60 人为基准班，规模系数为 1.15

▲ 80 人为基准班，规模系数为 1.2

注：20 人以下按照 20 人计算；80 人以上按照 80 人计算；

各档之间按照人数中分，四舍五入。

如：25 人以下按照 20 人算；25~34 人之间按照 30 人算；

35~49 人之间按照 40 人算；50~69 人之间按照 60 人算；

70~80 人之间按照 80 人算。

W：课程修正值

■ 全英文课程 W=2

■ MOOC 在线课程 W=1.5

3、实习、课程设计

$N = 1.2 \times (\text{实习周数} \times \text{学生人数} / 500)$

注：对于全英文课程，面对学生人数小于 30 人的，按 30 人计算。

4、毕业论文

$N = 1.5 \times (\text{学生人数} / 25)$

5、班导师

$$N = M \times 0.1296$$

★ 班导师的 M 系数计算方法如下：

M: 质量系数（以教务处核定的班导师测评结果为依据）

■ 测评优秀 $M = 1.5$

■ 测评良好 $M = 1.2$

■ 测评合格 $M = 1.0$

6、校级以上(含校级)大学生创新项目

$$N = M \times \text{项目个数}$$

★ 校级以上(含校级)大学生创新项目中的 M 系数计算方法如下：

M: 质量系数

■ 结题优秀 $M = 0.11$

■ 结题合格 $M = 0.1$

7、学院创新实践育人项目

$$N = M \times (\text{学生人数} / 100)$$

★ 学院创新实践育人项目中的 M 系数计算方法如下：

M: 质量系数

■ 结题优秀 $M = 2$

■ 结题合格 $M = 1$

第三部分 研究生教学绩效考核管理

研究生教学绩效以研究生院公布的一线教学工作数据为依据，教学工作量为：理论教学工作量 T_1 + 指导研究生工作量 T_2 ； T_1 、 T_2 计算方法如下：

一、理论教学工作量 T_1 绩效分值计算方法

1、算法：

$$T_1 = 0.00388 \times (\text{理论课时数 } K_1 \times \text{人数系数 } K_2 \times \text{研究生课程系数 } K_3 \\ \times \text{课程修正值 } K_4 \times \text{全英语系数 } K_5)$$

2、说明：

■ 理论课时数 K_1

以教学计划中规定的授课时数为准。

■ 人数系数 K_2

▲ 人数小于 30 人，权重系数为 1.0

▲ 人数在 30~150 人之间，权重系数为由 1.0 线性增长到 1.7，权重系数到 1.7 封顶。

■ 研究生课程系数 K_3

▲ 本专业硕士/博士点课程 $K_3 = 1.2$

▲ 外专业研究生课程（大面积） $K_3 = 1.1$

■ 课程修正值 K_4

▲ 本专业必修课课程 $K_4 = 1.2$

▲ 本专业选修课课程 $K_4 = 1.0$

■ 全英语系数 K_5

指用全英语授课的课程，可享受全英语系数 $K_5 = 2$ ，否则为 1。

备注：1.全日制专硕实践教学绩效分值 0.015/人（学生）；

2.研究生兼职辅导员工作的绩效分值按照 2 学分选修课程计算。

二、指导研究生工作量 T2 绩效分值计算方法

1、算法：

$$T_2 = \text{基本工作量} \times \text{质量系数 } K$$

2、说明：

■ 基本工作量

▲ 指导全日制硕士：

一年级：人数 \times 0.04

二年级：人数 \times 0.07

三年级：人数 \times 0.10

▲ 指导博士研究生：

人数 \times 0.12（每位学生计算以4年为限）；

▲ 指导硕-博连读研究生：

人数 \times 0.10（每位学生计算以5年为限）；

▲ 指导留学生按照同类型本国学生的计算方法计算

■ 质量系数 K（默认值为1）

▲ 指导研究生学位论文（硕士、博士）获校级优秀学位论文：

K=2

▲ 指导博士生学位论文获协会（如CAA、CCF）优秀博士学位论

文：**K=6**

▲ 指导研究生论文盲审有异议或研究生未完成学业：**K=0**

备注：因研究生个人原因未完成学业除外。

第四部分 科研工作绩效考核管理

科研工作量由三部分组成：科研经费到账、高水平学术成果和高水平技术成果。其中，对于教学科研型的岗位教师，需要单独考核到账。

（一）科研工作量

一、科研经费到账

到账科研经费经乘权重系数后，每20万元为1.0个业绩点。

为支持基础研究，鼓励承担国家重大、重点科技项目，对于不同类别的项目经费赋予不同的权重（中央高校基本业务费、学校配套的项目经费、代采购经费不参加业绩点计算）。

科研项目经费权重系数

项目类别	权重
国家自然科学基金基础科学中心项目 国家重点研发计划项目 国家科技重大专项 国家自然科学基金重大项目 国家自然科学基金杰出青年基金 教育部长江学者特聘教授 中组部千人计划长期/短期项目 中组部万人计划入选者 教育部前沿科学中心 国家自然科学基金创新群体 教育部创新团队 科技部创新团队	1.2
国家重点研发计划项目课题 国家科技重大专项课题 国家自然科学基金重大项目课题 国家自然科学基金重点项目、国际合作基金	1.15
国家自然科学基金优秀青年基金	1.1

中组部青年千人计划 教育部青年长江学者计划 中组部青年拔尖人才计划 专利转让项目 横向项目（单个项目当年度 80 万到账及以上） 军工项目（单个项目合同额 80 万及以上）	
其他项目	1.0

注：若华东理工大学为非依托单位或项目/课题负责人，则权重依次递减一级；横向项目以计算周期内实际到账经费为计算依据。

二、高水平学术成果

只统计第一完成且通讯单位是华东理工大学的论文，若某篇论文的通讯单位有 N 个，则该篇论文统计的定量数据乘以系数 $1/N$ 。Nature、Science、Cell 及其子刊等高水平论文另议。中科院分区只参考大类分区。

代表性学术成果业绩点折算

代表性学术成果分类	业绩点
中科院一区（含 IEEE TAC, Automatica, CCF A 类期刊/会议等）	0.5
国内顶级期刊（如中国科学、科学通报、Engineering、自动化学报、计算机学报、软件学报、电子学报等）	0.25
中科院二区	0.2
其他高水平学术论文（如其他 SCI 检索期刊等）	0.05

三、高水平技术成果

项目类别	业绩点
申请 PCT 发明专利	0.5
授权 PCT 发明专利	0.5
申请国家发明专利	0.05

授权国家发明专利	0.3
----------	-----

注：若华东理工大学为非第一申请单位，则统计的定量数据以 50% 递减（即第一单位为 100%，第二单位为 50%，第三单位为 25%，其他为 12.5%）；申请 PCT 专利和授权 PCT 专利分别计算业绩点。

（二）科研到款

按照学校考核精神，针对教学科研岗岗位聘任要求，落实学术团队建设，充分激发科研活力，推进学院科研事业改革，现教学科研岗位需单独考核科研到款，对于在学术团队教师，团队负责人可以将科研到款业绩点进行二次分配。考核细则如下：

- 1) 教学科研型教授 3 年年平均最低到款额为 20 万元（每年最低 10 万元）；
- 2) 教学科研型副教授 3 年年平均最低到款额为 10 万元（每年最低 5 万元）；
- 3) 教学科研型讲师 3 年年平均最低到款额为 4 万元（每年最低 2 万元）。

如不满足最低到款额，原则上聘期内（年度）考核为基本合格，调整其岗位津贴。

其他说明情况：

- 1) 对实验室编制教师，每年到款如达到 2 万元以上，建议二级单位优先考虑其年度考核为优秀；
- 2) 为鼓励一线教学，年度本科教学绩点与研究生教学绩点（不含指导研究生业绩点）之和超 2 的教师，则不考核科研最低到款。

华东理工大学信息科学与工程学院

2021 年 1 月 15 日