



兰州大学

LANZHOU UNIVERSITY

教师教学发展政策

【选编】

兰州大学教师教学发展中心 编制

二零二三年十一月

目 录

专题一 中共中央 国务院文件

- 1 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（2018年1月20日）3

专题二 教育部等相关部委文件

- 2 教育部 中央组织部 中央宣传部 国家发展改革委 财政部人力资源社会保障部关于加强 高等学校青年教师队伍建设的意见 15
- 3 教育部关于建立健全高校师德 建设长效机制的意见..... 18
- 4 教育部关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见..... 22
- 5 教育部关于印发《新时代高校教师职业行为十项则》《新时代中小学教师职业行为十项准
则》《新时代幼儿园教师职业行为十项准则》的通知..... 26
- 6 教育部关于高校教师师德失范行为 处理的指导意见..... 31
- 7 教育部关于深化本科教育教学改革 全面提高人才培养质量的意见 33
- 8 教育部等七部门印发《关于加强和改进新时代 师德师风建设的意见》的通知 38
- 9 新时代高等学校思想政治理论课教师队伍建设规定 43
- 10 教育部等六部门关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见 48
- 11 教育部关于加强博士生导师 岗位管理的若干意见..... 53
- 12 教育部关于印发《研究生导师指导行为准则》的通知..... 56
- 13 教育部办公厅关于学习宣传和贯彻实施《新时代高等学校思想政治理论课教师队伍建设规
定》的通知 59
- 14 教育部关于在教育系统开展师德专题教育的通知..... 61
- 15 人力资源社会保障部 教育部关于深化实验技术人才职称制度改革的指导意见 64
- 16 教育部关于发布《教师数字素养》教育行业标准的通知..... 70
- 17 最高人民法院 最高人民检察院 教育部印发《关于落实从业禁止制度的意见》的通知 80

专题三 学校制度文件

- 18 兰州大学本科教学准入工作实施意见 84
- 19 兰州大学本科教学助教工作实施意见 86
- 20 兰州大学本科教学指导教师工作实施意见 88
- 21 兰州大学教师教学能力提升实施方案 90
- 22 兰州大学“送培到院”行动计划..... 92
- 23 兰州大学教学管理人员业务能力提升行动计划 94
- 24 关于印发《兰州大学青年教师教学水平提升计划》的通知..... 96
- 25 关于印发《兰州大学教学科研基层组织管理办法》的通知..... 100

专题一 中共中央 国务院文件

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

(2018年1月20日)

百年大计，教育为本；教育大计，教师为本。为深入贯彻落实党的十九大精神，造就党和人民满意的高素质专业化创新型教师队伍，落实立德树人根本任务，培养德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人，全面提升国民素质和人力资源质量，加快教育现代化，建设教育强国，办好人民满意的教育，为决胜全面建成小康社会、夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利、实现中华民族伟大复兴的中国梦奠定坚实基础，现就全面深化新时代教师队伍建设改革提出如下意见。

一、坚持兴国之基，深刻认识教师队伍建设的重要意义和总体要求

1. 战略意义。教师承担着传播知识、传播思想、传播真理的历史使命，肩负着塑造灵魂、塑造生命、塑造人的时代重任，是教育发展的第一资源，是国家富强、民族振兴、人民幸福的重要基石。党和国家历来高度重视教师工作。党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央将教师队伍建设摆在突出位置，作出一系列重大决策部署，各地区各部门和各级各类学校采取有力措施认真贯彻落实，教师队伍建设取得显著成就。广大教师牢记使命、不忘初衷，爱岗敬业、教书育人，改革创新、服务社会，作出了重要贡献。

当今世界正处在大发展大变革大调整之中，新一轮科技和工业革命正在孕育，新的增长动能不断积聚。中国特色社会主义进入了新时代，开启了全面建设社会主义现代化国家的新征程。我国社会主要矛盾已经转化为人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾，人民对公平而有质量的教育向往更加迫切。面对新方位、新征程、新使命，教师队伍建设还不能完全适应。有的地方对教育和教师工作重视不够，在教育事业发展中重硬件轻软件、重外延轻内涵的现象还比较突出，对教师队伍建设的支持力度亟须加大；师范教育体系有所削弱，对师范院校支持不够；有的教师素质能力难以适应新时代人才培养需要，思想政治素质和师德水平需要提升，专业化水平需要提高；教师特别是中小学教师职业吸引力不足，地位待遇有待提高；教师城乡结构、学科结构分布不尽合理，准入、招聘、交流、退出等机制还不够完善，管理体制亟须理顺。时代越是向前，知识和人才的重要性就愈发突出，教育和教师的地位和作用就愈发凸显。各级党委和政府要从战略和全局高度充分认识教师工作的极端重要性，把全面加强教师队伍建设作为一项重大政治任务和根本性民生工程切实抓紧抓好。

2. 指导思想。全面贯彻落实党的十九大精神，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，紧紧围绕统筹推进“五位一体”总体布局和协调推进“四个全面”战略布局，坚持和加强党的全面领导，坚持以人民为中心的发展思想，坚持全面深化改革，牢固树立新发展理念，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

循教育规律和教师成长发展规律，加强师德师风建设，培养高素质教师队伍，倡导全社会尊师重教，形成优秀人才争相从教、教师人人尽展其才、好教师不断涌现的良好局面。

3. 基本原则

——确保方向。坚持党管干部、党管人才，坚持依法治教、依法执教，坚持严格管理监督与激励关怀相结合，充分发挥党委（党组）的领导和把关作用，确保党牢牢掌握教师队伍建设的领导权，保证教师队伍建设的政治方向。

——强化保障。坚持教育优先发展战略，把教师工作置于教育事业发展的重点支持战略领域，优先谋划教师工作，优先保障教师工作投入，优先满足教师队伍建设的需要。

——突出师德。把提高教师思想政治素质和职业道德水平摆在首要位置，把社会主义核心价值观贯穿教书育人全过程，突出全员全方位全过程师德养成，推动教师成为先进思想文化的传播者、党执政的坚定支持者、学生健康成长的指导者。

——深化改革。抓住关键环节，优化顶层设计，推动实践探索，破解发展瓶颈，把管理体制改革的机制创新作为突破口，把提高教师地位待遇作为真招实招，增强教师职业吸引力。

——分类施策。立足我国国情，借鉴国际经验，根据各级各类教师的不同特点和发展实际，考虑区域、城乡、校际差异，采取有针对性的政策举措，定向发力，重视专业发展，培养一批教师；加大资源供给，补充一批教师；创新体制机制，激活一批教师；优化队伍结构，调配一批教师。

4. 目标任务。经过5年左右努力，教师培养培训体系基本健全，职业发展通道比较畅通，事权人权财权相统一的教师管理体制普遍建立，待遇提升保障机制更加完善，教师职业吸引力明显增强。教师队伍规模、结构、素质能力基本满足各级各类教育发展需要。

到2035年，教师综合素质、专业化水平和创新能力大幅提升，培养造就数以百万计的骨干教师、数以十万计的卓越教师、数以万计的教育家型教师。教师管理体制机制科学高效，实现教师队伍治理体系和治理能力现代化。教师主动适应信息化、人工智能等新技术变革，积极有效开展教育教学。尊师重教蔚然成风，广大教师在岗位上有幸福感、事业上有成就感、社会上有荣誉感，教师成为让人羡慕的职业。

二、着力提升思想政治素质，全面加强师德师风建设

5. 加强教师党支部和党员队伍建设。将全面从严治党要求落实到每个教师党支部和教师党员，把党的政治建设摆在首位，用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑，充分发挥教师党支部教育管理监督党员和宣传引导凝聚师生的战斗堡垒作用，充分发挥党员教师的先锋模范作用。选优配强教师党支部书记，注重选拔党性强、业务精、有威信、肯奉献的优秀党员教师担任教师党支部书记，实施教师党支部书记“双带头人”培育工程，定期开展教师党支部书记轮训。坚持党的组织生活各项制度，创新方式方法，增强党的组织生活活力。健全主题党日活动制度，加强党员教师日常管理监督。推进“两学一做”学

习教育常态化制度化，开展“不忘初心、牢记使命”主题教育，引导党员教师增强政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识，自觉爱党护党为党，敬业修德，奉献社会，争做“四有”好教师的示范标杆。重视做好在优秀青年教师、海外留学归国教师中发展党员工作。健全把骨干教师培养成党员，把党员教师培养成教学、科研、管理骨干的“双培养”机制。

配齐建强高等学校思想政治工作队伍和党务工作队伍，完善选拔、培养、激励机制，形成一支专职为主、专兼结合、数量充足、素质优良的工作力量。把从事学生思想政治教育计入高等学校思想政治工作兼职教师的工作量，作为职称评审的重要依据，进一步增强开展思想政治工作的积极性和主动性。

6. 提高思想政治素质。加强理想信念教育，深入学习领会习近平新时代中国特色社会主义思想，引导教师树立正确的历史观、民族观、国家观、文化观，坚定中国特色社会主义道路自信、理论自信、制度自信、文化自信。引导教师准确理解和把握社会主义核心价值观的深刻内涵，增强价值判断、选择、塑造能力，带头践行社会主义核心价值观。引导广大教师充分认识中国教育辉煌成就，扎根中国大地，办好中国教育。

加强中华优秀传统文化和革命文化、社会主义先进文化教育，弘扬爱国主义精神，引导广大教师热爱祖国、奉献祖国。创新教师思想政治工作方式方法，开辟思想政治教育新阵地，利用思想政治教育新载体，强化教师社会实践参与，推动教师充分了解党情、国情、社情、民情，增强思想政治工作的针对性和实效性。要着眼青年教师群体特点，有针对性地加强思想政治教育。落实党的知识分子政策，政治上充分信任，思想上主动引导，工作上创造条件，生活上关心照顾，使思想政治工作接地气、入人心。

7. 弘扬高尚师德。健全师德建设长效机制，推动师德建设常态化长效化，创新师德教育，完善师德规范，引导广大教师以德立身、以德立学、以德施教、以德育人，坚持教书与育人相统一、言传与身教相统一、潜心问道与关注社会相统一、学术自由与学术规范相统一，争做“四有”好教师，全心全意做学生锤炼品格、学习知识、创新思维、奉献祖国的引路人。

实施师德师风建设工程。开展教师宣传国家重大题材作品立项，推出一批让人喜闻乐见、能够产生广泛影响、展现教师时代风貌的影视作品和文学作品，发掘师德典型、讲好师德故事，加强引领，注重感召，弘扬楷模，形成强大正能量。注重加强对教师思想政治素质、师德师风等的监察监督，强化师德考评，体现奖优罚劣，推行师德考核负面清单制度，建立教师个人信用记录，完善诚信承诺和失信惩戒机制，着力解决师德失范、学术不端等问题。

三、大力振兴教师教育，不断提升教师专业素质能力

8. 加大对师范院校支持力度。实施教师教育振兴行动计划，建立以师范院校为主体、高水平非师范院校参与的中国特色师范教育体系，推进地方政府、高等学校、中小学“三

位一体”协同育人。研究制定师范院校建设标准和师范类专业办学标准，重点建设一批师范教育基地，整体提升师范院校和师范专业办学水平。鼓励各地结合实际，适时提高师范专业生均拨款标准，提升师范教育保障水平。切实提高生源质量，对符合相关政策规定的，采取到岗退费或公费培养、定向培养等方式，吸引优秀青年踊跃报考师范院校和师范专业。完善教育部直属师范大学师范生公费教育政策，履约任教服务期调整为6年。改革招生制度，鼓励部分办学条件好、教学质量高院校的师范专业实行提前批次录取或采取入校后二次选拔方式，选拔有志于从教的优秀学生进入师范专业。加强教师教育学科建设。教育硕士、教育博士授予单位及授权点向师范院校倾斜。强化教师教育师资队伍建设和专业发展、职称晋升和岗位聘用等方面予以倾斜支持。师范院校评估要体现师范教育特色，确保师范院校坚持以师范教育为主业，严控师范院校更名为非师范院校。开展师范类专业认证，确保教师培养质量。

9. 支持高水平综合大学开展教师教育。创造条件，推动一批有基础的高水平综合大学成立教师教育学院，设立师范专业，积极参与基础教育、职业教育教师培养培训工作。整合优势学科的学术力量，凝聚高水平的教学团队。发挥专业优势，开设厚基础、宽口径、多样化的教师教育课程。创新教师培养形态，突出教师教育特色，重点培养教育硕士，适度培养教育博士，造就学科知识扎实、专业能力突出、教育情怀深厚的高素质复合型教师。

10. 全面提高中小学教师质量，建设一支高素质专业化的教师队伍。提高教师培养层次，提升教师培养质量。推进教师培养供给侧结构性改革，为义务教育学校侧重培养素质全面、业务见长的本科层次教师，为高中阶段教育学校侧重培养专业突出、底蕴深厚的研究生层次教师。大力推动研究生层次教师培养，增加教育硕士招生计划，向中西部地区和农村地区倾斜。根据基础教育改革发展需要，以实践为导向优化教师教育课程体系，强化“钢笔字、毛笔字、粉笔字和普通话”等教学基本功和教学技能训练，师范生教育实践不少于半年。加强紧缺薄弱学科教师、特殊教育教师和民族地区双语教师培养。开展中小学教师全员培训，促进教师终身学习和专业发展。转变培训方式，推动信息技术与教师培训的有机融合，实行线上线下相结合的混合式研修。改进培训内容，紧密结合教育教学一线实际，组织高质量培训，使教师静心钻研教学，切实提升教学水平。推行培训自主选学，实行培训学分管理，建立培训学分银行，搭建教师培训与学历教育衔接的“立交桥”。建立健全地方教师发展机构和专业培训者队伍，依托现有资源，结合各地实际，逐步推进县级教师发展机构建设与改革，实现培训、教研、电教、科研部门有机整合。继续实施教师国培计划。鼓励教师海外研修访学。

加强中小学校长队伍建设，努力造就一支政治过硬、品德高尚、业务精湛、治校有方的校长队伍。面向全体中小学校长，加大培训力度，提升校长办学治校能力，打造高品质学校。实施校长国培计划，重点开展乡村中小学骨干校长培训和名校长研修。支持教师和

校长大胆探索，创新教育思想、教育模式、教育方法，形成教学特色和办学风格，营造教育家脱颖而出的制度环境。

11. 全面提高幼儿园教师质量，建设一支高素质善保教的教师队伍。办好一批幼儿师范专科学校和若干所幼儿师范学院，支持师范院校设立学前教育专业，培养热爱学前教育事业，幼儿为本、才艺兼备、擅长保教的高水平幼儿园教师。创新幼儿园教师培养模式，前移培养起点，大力培养初中毕业起点的五年制专科层次幼儿园教师。优化幼儿园教师培养课程体系，突出保教融合，科学开设儿童发展、保育活动、教育活动类课程，强化实践性课程，培养学前教育师范生综合能力。

建立幼儿园教师全员培训制度，切实提升幼儿园教师科学保教能力。加大幼儿园园长、乡村幼儿园教师、普惠性民办幼儿园教师的培训力度。创新幼儿园教师培训模式，依托高等学校和优质幼儿园，重点采取集中培训与跟岗实践相结合的方式培训幼儿园教师。鼓励师范院校与幼儿园协同建立幼儿园教师培养培训基地。

12. 全面提高职业院校教师质量，建设一支高素质双师型的教师队伍。继续实施职业院校教师素质提高计划，引领带动各地建立一支技艺精湛、专兼结合的双师型教师队伍。加强职业技术师范院校建设，支持高水平学校和大中型企业共建双师型教师培养培训基地，建立高等学校、行业企业联合培养双师型教师的机制。切实推进职业院校教师定期到企业实践，不断提升实践教学能力。建立企业经营管理者、技术能手与职业院校管理者、骨干教师相互兼职制度。

13. 全面提高高等学校教师质量，建设一支高素质创新型的教师队伍。着力提高教师专业能力，推进高等教育内涵式发展。搭建校级教师发展平台，组织研修活动，开展教学研究与指导，推进教学改革与创新。加强院系教研室等学习共同体建设，建立完善传帮带机制。全面开展高等学校教师教学能力提升培训，重点面向新入职教师和青年教师，为高等学校培养人才培育生力军。重视各级各类学校辅导员专业发展。结合“一带一路”建设和人文交流机制，有序推动国内外教师双向交流。支持孔子学院教师、援外教师成长发展。

服务创新型国家和人才强国建设、世界一流大学和一流学科建设，实施好千人计划、万人计划、长江学者奖励计划等重大人才项目，着力打造创新团队，培养引进一批具有国际影响力的学科领军人才和青年学术英才。加强高端智库建设，依托人文社会科学重点研究基地等，汇聚培养一大批哲学社会科学名家名师。高等学校高层次人才遴选和培育中要突出教书育人，让科学家同时成为教育家。

四、深化教师管理综合改革，切实理顺体制机制

14. 创新和规范中小学教师编制配备。适应加快推进教育现代化的紧迫需求和城乡教育一体化发展改革的新形势，充分考虑新型城镇化、全面二孩政策及高考改革等带来的新情况，根据教育发展需要，在现有编制总量内，统筹考虑、合理核定教职工编制，盘活事业编制存量，优化编制结构，向教师队伍倾斜，采取多种形式增加教师总量，优先保障教育

发展需要。落实城乡统一的中小学教职工编制标准，有条件的地方出台公办幼儿园人员配备规范、特殊教育学校教职工编制标准。创新编制管理，加大教职工编制统筹配置和跨区域调整力度，省级统筹、市域调剂、以县为主，动态调配。编制向乡村小规模学校倾斜，按照班师比与生师比相结合的方式核定。加强和规范中小学教职工编制管理，严禁挤占、挪用、截留编制和有编不补。实行教师编制配备和购买工勤服务相结合，满足教育快速发展需求。

15. 优化义务教育教师资源配置。实行义务教育教师“县管校聘”。深入推进县域内义务教育学校教师、校长交流轮岗，实行教师聘期制、校长任期制管理，推动城镇优秀教师、校长向乡村学校、薄弱学校流动。实行学区（乡镇）内走教制度，地方政府可根据实际给予相应补贴。

逐步扩大农村教师特岗计划实施规模，适时提高特岗教师工资性补助标准。鼓励优秀特岗教师攻读教育硕士。鼓励地方政府和相关院校因地制宜采取定向招生、定向培养、定期服务等方式，为乡村学校及教学点培养“一专多能”教师，优先满足老少边穷地区教师补充需要。实施银龄讲学计划，鼓励支持乐于奉献、身体健康的退休优秀教师到乡村和基层学校支教讲学。

16. 完善中小学教师准入和招聘制度。完善教师资格考试政策，逐步将修习教师教育课程、参加教育教学实践作为认定教育教学能力、取得教师资格的必备条件。新入职教师必须取得教师资格。严格教师准入，提高入职标准，重视思想政治素质和业务能力，根据教育行业特点，分区域规划，分类别指导，结合实际，逐步将幼儿园教师学历提升至专科，小学教师学历提升至师范专业专科和非师范专业本科，初中教师学历提升至本科，有条件的地方将普通高中教师学历提升至研究生。建立符合教育行业特点的中小学、幼儿园教师招聘办法，遴选乐教适教善教的优秀人才进入教师队伍。按照中小学校领导人员管理暂行办法，明确任职条件和资格，规范选拔任用工作，激发办学治校活力。

17. 深化中小学教师职称和考核评价制度改革。适当提高中小学中级、高级教师岗位比例，畅通教师职业发展通道。完善符合中小学特点的岗位管理制度，实现职称与教师聘用衔接。将中小学教师到乡村学校、薄弱学校任教1年以上的经历作为申报高级教师职称和特级教师的必要条件。推行中小学校长职级制改革，拓展职业发展空间，促进校长队伍专业化建设。

进一步完善职称评价标准，建立符合中小学教师岗位特点的考核评价指标体系，坚持德才兼备、全面考核，突出教育教学实绩，引导教师潜心教书育人。加强聘后管理，激发教师的工作活力。完善相关政策，防止形式主义的考核检查干扰正常教学。不简单用升学率、学生考试成绩等评价教师。实行定期注册制度，建立完善教师退出机制，提升教师队伍整体活力。加强中小学校长考核评价，督促提高素质能力，完善优胜劣汰机制。

18. 健全职业院校教师管理制度。根据职业教育特点，有条件的地方研究制定中等职业

学校人员配备规范。完善职业院校教师资格标准，探索将行业企业从业经历作为认定教育教学能力、取得专业课教师资格的必要条件。落实职业院校用人自主权，完善教师招聘办法。推动固定岗和流动岗相结合的职业院校教师人事管理制度改革。支持职业院校专设流动岗位，适应产业发展和参与全球产业竞争需求，大力引进行业企业一流人才，吸引具有创新实践经验的企业家、高科技人才、高技能人才等兼任任教。完善职业院校教师考核评价制度，双师型教师考核评价要充分体现技能水平和专业教学能力。

19. 深化高等学校教师人事制度改革。积极探索实行高等学校人员总量管理。严把高等学校教师选聘入口关，实行思想政治素质和业务能力双重考察。严格教师职业准入，将新入职教师岗前培训和教育实习作为认定教育教学能力、取得高等学校教师资格的必备条件。适应人才培养结构调整需要，优化高等学校教师结构，鼓励高等学校加大聘用具有其他学校学习工作和行业企业工作经历教师的力度。配合外国人永久居留制度改革，健全外籍教师资格认证、服务管理等制度。帮助高等学校青年教师解决住房等困难。

推动高等学校教师职称制度改革，将评审权直接下放至高等学校，由高等学校自主组织职称评审、自主评价、按岗聘任。条件不具备、尚不能独立组织评审的高等学校，可采取联合评审的方式。推行高等学校教师职务聘任制改革，加强聘期考核，准聘与长聘相结合，做到能上能下、能进能出。教育、人力资源社会保障等部门要加强职称评聘事中事后监管。深入推进高等学校教师考核评价制度改革，突出教育教学业绩和师德考核，将教授为本科生上课作为基本制度。坚持正确导向，规范高层次人才合理有序流动。

五、不断提高地位待遇，真正让教师成为令人羡慕的职业

20. 明确教师的特别重要地位。突显教师职业的公共属性，强化教师承担的国家使命和公共教育服务的职责，确立公办中小学教师作为国家公职人员特殊的法律地位，明确中小学教师的权利和义务，强化保障和管理。各级党委和政府要切实负起中小学教师保障责任，提升教师的政治地位、社会地位、职业地位，吸引和稳定优秀人才从教。公办中小学教师要切实履行作为国家公职人员的义务，强化国家责任、政治责任、社会责任和教育责任。

21. 完善中小学教师待遇保障机制。健全中小学教师工资长效联动机制，核定绩效工资总量时统筹考虑当地公务员实际收入水平，确保中小学教师平均工资收入水平不低于或高于当地公务员平均工资收入水平。完善教师收入分配激励机制，有效体现教师工作量和工作绩效，绩效工资分配向班主任和特殊教育教师倾斜。实行中小学校长职级制的地区，根据实际情况实施相应的校长收入分配办法。

22. 大力提升乡村教师待遇。深入实施乡村教师支持计划，关心乡村教师生活。认真落实艰苦边远地区津贴等政策，全面落实集中连片特困地区乡村教师生活补助政策，依据学校艰苦边远程度实行差别化补助，鼓励有条件的地方提高补助标准，努力惠及更多乡村教师。加强乡村教师周转宿舍建设，按规定将符合条件的教师纳入当地住房保障范围，让乡

村教师住有所居。拿出务实举措，帮助乡村青年教师解决困难，关心乡村青年教师工作生活，巩固乡村青年教师队伍。在培训、职称评聘、表彰奖励等方面向乡村青年教师倾斜，优化乡村青年教师发展环境，加快乡村青年教师成长步伐。为乡村教师配备相应设施，丰富精神文化生活。

23. 维护民办学校教师权益。完善学校、个人、政府合理分担的民办学校教师社会保障机制，民办学校应与教师依法签订合同，按时足额支付工资，保障其福利待遇和其他合法权益，并为教师足额缴纳社会保险费和住房公积金。依法保障和落实民办学校教师在业务培训、职务聘任、教龄和工龄计算、表彰奖励、科研立项等方面享有与公办学校教师同等权利。

24. 推进高等学校教师薪酬制度改革。建立体现以增加知识价值为导向的收入分配机制，扩大高等学校收入分配自主权，高等学校在核定的绩效工资总量内自主确定收入分配办法。高等学校教师依法取得的科技成果转化奖励收入，不纳入本单位工资总额基数。完善适应高等学校教学岗位特点的内部激励机制，对专职从事教学的人员，适当提高基础性绩效工资在绩效工资中的比重，加大对教学型名师的岗位激励力度。

25. 提升教师社会地位。加大教师表彰力度。大力宣传教师中的“时代楷模”和“最美教师”。开展国家级教学名师、国家级教学成果奖评选表彰，重点奖励贡献突出的教学一线教师。做好特级教师评选，发挥引领作用。做好乡村学校从教30年教师荣誉证书颁发工作。各地要按照国家有关规定，因地制宜开展多种形式的教师表彰奖励活动，并落实相关优待政策。鼓励社会团体、企事业单位、民间组织对教师出资奖励，开展尊师活动，营造尊师重教良好社会风尚。

建设现代学校制度，体现以人为本，突出教师主体地位，落实教师知情权、参与权、表达权、监督权。建立健全教职工代表大会制度，保障教师参与学校决策的民主权利。推行中国特色大学章程，坚持和完善党委领导下的校长负责制，充分发挥教师在高等学校办学治校中的作用。维护教师职业尊严和合法权益，关心教师身心健康，克服职业倦怠，激发工作热情。

六、切实加强党的领导，全力确保政策举措落地见效

26. 强化组织保障。各级党委和政府要满腔热情关心教师，充分信任、紧紧依靠广大教师。要切实加强领导，实行一把手负责制，紧扣广大教师最关心、最直接、最现实的重大问题，找准教师队伍建设的突破口和着力点，坚持发展抓公平、改革抓机制、整体抓质量、安全抓责任、保证抓党建，把教师工作记在心里、扛在肩上、抓在手中，摆上重要议事日程，细化分工，确定路线图、任务书、时间表和责任人。主要负责同志和相关责任人要切实做到实事求是、求真务实，善始善终、善作善成，把准方向、敢于担当，亲力亲为、抓实工作。

各省、自治区、直辖市党委常委会每年至少研究一次教师队伍建设工作。建立教师工

作联席会议制度，解决教师队伍建设重大问题。相关部门要制定切实提高教师待遇的具体措施。研究修订教师法。统筹现有资源，壮大全国教师工作力量，培育一批专业机构，专门研究教师队伍建设重大问题，为重大决策提供支撑。

27. 强化经费保障。各级政府要将教师队伍建设作为教育投入重点予以优先保障，完善支出保障机制，确保党和国家关于教师队伍建设重大决策部署落实到位。优化经费投入结构，优先支持教师队伍建设最薄弱、最紧迫的领域，重点用于按规定提高教师待遇保障、提升教师专业素质能力。加大师范教育投入力度。健全以政府投入为主、多渠道筹集教育经费的体制，充分调动社会力量投入教师队伍建设的积极性。制定严格的经费监管制度，规范经费使用，确保资金使用效益。

各级党委和政府要将教师队伍建设列入督查督导工作重点内容，并将结果作为党政领导班子和有关领导干部综合考核评价、奖惩任免的重要参考，确保各项政策措施全面落实到位，真正取得实效。

专题二 教育部等相关部委文件

教育部 中央组织部 中央宣传部 国家发展改革委 财政部人力资源社会保障部关于加强 高等学校青年教师队伍建设的意见

教师〔2012〕10号

各省、自治区、直辖市教育厅（教委）、党委组织部、党委宣传部、发展改革委、财政厅（局）、人力资源社会保障厅（局），新疆生产建设兵团教育局、党委组织部、党委宣传部、发展改革委、财务局、人事局、劳动和社会保障局，部属各高等学校：

高等学校青年教师是高校教师队伍的重要力量，关系着高校发展的未来，关系着人才培养的未来，关系着教育事业的未来。为深入贯彻落实胡锦涛总书记在庆祝清华大学建校100周年大会上的重要讲话精神、《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020年）》和《国务院关于加强教师队伍建设的意见》（国发〔2012〕41号），进一步加强高等学校青年教师队伍建设，现提出以下意见：

一、提高青年教师思想政治素质和师德水平。大力加强中国特色社会主义理论体系教育，确保青年教师自觉坚持正确的政治方向，践行社会主义核心价值体系，在重大政治问题上立场坚定、旗帜鲜明。建立完善党委统一领导、专门部门负责、有关部门协同配合的青年教师思想政治工作领导体制和工作机制。不断创新工作手段和载体，开辟思想政治教育新阵地，增强思想政治工作的针对性和实效性。组织青年教师广泛开展社会实践活动，帮助他们进一步了解国情、社情、民情。加强教师党支部建设，加大在优秀青年教师中发展党员工作的力度。完善选聘优秀青年教师兼任辅导员和班主任制度，鼓励青年教师参与学生思想政治工作。通过校风校纪建设、论坛活动、文化引领等，激发青年教师的职业追求、敬业精神和责任意识。开展各种形式的师德教育和学术规范教育，完善青年教师师德考核和奖惩制度。青年教师要严格遵守宪法和有关法律法规，自觉践行高等学校教师职业道德规范，坚持学术研究无禁区、课堂讲授有纪律，不散布错误政治观点和有害言论信息。对有严重失德行为、影响恶劣者，按有关规定严肃予以处分或者撤销教师资格。

二、健全青年教师选聘和人才储备机制。高等学校在核定的编制和岗位总量内自主公开招聘教师，严格教师资格标准，注重品行要求，提高教师任职学历标准，探索新聘教师兼具教育类专门知识或学位的制度。进一步优化教师学缘结构，鼓励高等学校加大聘用具有外校学习工作经历教师的力度。发挥博士后流动站培养青年教师的作用，注重把具有博士后研究经历的优秀人才充实进高等学校教师队伍。以国家公派研究生出国留学项目为依托，探索建立高等学校青年教师遴选与研究生出国留学项目相结合的新机制，通过跟踪培养，吸引优秀学生学成后回国任教。高等职业学校要注重选聘既有丰富生产服务管

理实践经验又有良好理论水平的优秀人才任教，鼓励高等学校聘用优秀专业技术人才和高技能人才担任专兼职教师。

三、提升青年教师专业发展能力。推动高等学校设立教师教学发展中心，开展教师培训、产学研交流、教学研究、教学咨询、评估管理以及职业发展咨询等，帮助青年教师专业成长。各地各校要加强青年教师的教育教学能力培训，建立健全新教师岗前培训制度和每5年一周期的全员培训制度。鼓励青年教师到企事业单位挂职锻炼，到国内外高水平大学、科研院所访学以及在职研修等，促进青年教师在教学科研、社会实践中锻炼成长。

四、完善优秀教师传帮带团队协作机制。高等学校要建立健全基层教学组织，坚持集体备课，完善青年教师参与教学团队、创新团队的制度。建立完善青年教师职业导师制，对青年教师的教学理念、方法、技能以及职业规划等方面给予指导。健全老中青教师传帮带机制，充分发挥教学名师和优秀教师的示范引领作用，帮助青年教师提升教育教学水平。创新教师教学技能培训模式，组织开展教学观摩、教学能力竞赛等活动，激励和引导青年教师重视教育教学工作。

五、造就青年学术英才和学科带头人。实施好“青年千人计划”、“青年拔尖人才支持计划”，大力引进和培养青年学术英才。在“长江学者奖励计划”中增设专门项目，支持自然科学35岁以下、人文社会科学40岁以下具有发展潜力的优秀青年教师。鼓励各地各校依托重点学科、研究基地、重大科研项目，培养一批创新思维活跃、学术视野宽阔、发展潜力大的青年骨干教师和学科带头人。充分发挥马克思主义理论研究和建设工程培养拔尖人才的平台作用，鼓励青年教师积极参与中国哲学社会科学学术话语体系建设，对表现优异者予以重点培养和扶持。扩大国家公派留学“高等学校青年骨干教师出国研修项目”（包括在站博士后研究人员）选派规模，名额分配向中西部地区高校倾斜。各地各校要积极拓宽渠道，支持青年教师赴海外进修深造，参加国际学术交流与合作研究。

六、优化青年教师成长发展的制度环境。各地各校要进一步完善符合青年教师特点的用人机制，完善重师德、重教学、重育人、重贡献的考核评价机制，促进优秀青年教师脱颖而出。积极吸纳青年教师参与重要学术活动、重大项目研究等，努力为青年教师搭建成长平台。鼓励青年教师在教学科研和社会服务实践中大胆探索、发挥所长，对于成就特别突出的青年教师予以破格任用。充分发挥青年教师在学校建设发展中的作用，鼓励其积极参与学校的民主决策和管理。

七、保障青年教师待遇和工作条件。进一步深化高等学校收入分配制度改革，完善体现岗位职责、工作能力和业绩的教师分配激励机制，保障青年教师合法权益，充分调动青年教师的积极性和创造性。规范教师校外兼职兼薪行为，激励青年教师将主要精力用于学校教学科研工作。关心青年教师生活，各地应采取有效措施帮助青年教师解决住房、子女入托入学等困难，让青年教师安居乐业。

八、加强青年教师队伍建设的组织领导。各地各校要把加强青年教师队伍建设

作为全面提高高等教育质量、推动高等教育事业科学发展的重要举措，进一步加强领导、明确责任、分工负责，做到认识到位、组织到位、措施到位。要加强青年教师队伍建设工作的经费保障。各地要把青年教师队伍建设工作纳入高等学校教育质量评估的重要内容。要大力宣传优秀青年教师的先进事迹，引导社会各界关心支持青年教师，形成关爱青年教师成长的良好社会氛围。

教育部 中央组织部 中央宣传部
国家发展改革委 财政部 人力资源社会保障部
2012年9月20日

教育部关于建立健全高校师德建设长效机制的意见

教师〔2014〕10号

各省、自治区、直辖市教育厅（教委），有关部门（单位）教育司（局），新疆生产建设兵团教育局，部属各高等学校：

为深入贯彻习近平总书记9月9日在北京师范大学师生代表座谈会上的重要讲话精神，积极引导广大高校教师做有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的党和人民满意的好老师，大力加强和改进师德建设，努力培养造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化高校教师队伍，现就建立健全高校师德建设长效机制提出如下意见：

一、深刻认识新时期建立健全高校师德建设长效机制的重要性和紧迫性

高校教师的思想政治素质和道德情操直接影响着青年学生世界观、人生观、价值观的养成，决定着人才培养的质量，关系着国家和民族的未来。加强和改进高校师德建设工作，对于全面提高高等教育质量、推进高等教育事业科学发展，培养中国特色社会主义事业的建设者和接班人、实现中华民族伟大复兴的中国梦，具有重大而深远的意义。

长期以来，广大高校教师忠诚党的教育事业，呕心沥血、默默奉献，潜心治学、教书育人，敢于担当、锐意创新，为高等教育改革发展做出了巨大贡献，赢得了全社会广泛赞誉和普遍尊重。但是，当前社会变革转型时期所带来的负面现象也对教师产生影响。少数高校教师理想信念模糊，育人意识淡薄，教学敷衍，学风浮躁，甚至学术不端，言行失范、道德败坏等，严重损害了高校教师的社会形象和职业声誉。一些地方和高校对新时期师德建设重视不够，工作方法陈旧、实效性不强。各地各高校要充分认识新时期加强和改进高校师德建设工作的重要性和紧迫性，建立健全高校师德建设长效机制，从根本上遏制和杜绝高校师德失范现象的发生，切实提高高校师德建设水平，全面提升高校教师师德素养。

二、建立健全高校师德建设长效机制的原则和要求

建立健全高校师德建设长效机制的基本原则：坚持价值引领，以社会主义核心价值观为高校教师崇德修身的基本遵循，促进高校教师带头培育和践行社会主义核心价值观。坚持师德为上，以立德树人为出发点和立足点，找准与高校教师思想的共鸣点，增强高校师德建设的针对性和贴近性，培育高校教师高尚道德情操。坚持以人为本，关注高校教师发展诉求和价值愿望，落实高校教师主体地位，激发高校教师的责任感使命感。坚持改进创新，不断探索新时期高校师德建设的规律特点，善于运用高校教师喜闻乐见的方式方法，

增强高校师德建设的实际效果。

建立健全高校师德建设长效机制的工作要求：充分尊重高校教师主体地位，注重宣传教育、示范引领、实践养成相统一，政策保障、制度规范、法律约束相衔接，建立教育、宣传、考核、监督与奖惩相结合的高校师德建设工作机制，引导广大高校教师自尊自律自强，做学生敬仰爱戴的品行之师、学问之师，做社会主义道德的示范者、诚信风尚的引领者、公平正义的维护者。

三、建立健全高校师德建设长效机制的主要举措

创新师德教育，引导教师树立崇高理想。将师德教育摆在高校教师培养首位，贯穿高校教师职业生涯全过程。青年教师入职培训必须开设师德教育专题。要将师德教育作为优秀教师团队培养，骨干教师、学科带头人和学科领军人物培育的重要内容。重点加强社会主义核心价值观教育，重视理想信念教育、法制教育和心理健康教育。创新教育理念、模式和手段。建立师德建设专家库，把高校师德重大典型、全国教书育人楷模、一线优秀教师等请进课堂，用他们的感人事迹诠释师德内涵。举行新教师入职宣誓仪式和老教师荣休仪式。结合教学科研、社会服务活动开展师德教育，鼓励广大高校教师参与调查研究、学习考察、挂职锻炼、志愿服务等实践活动，切实增强师德教育效果。

加强师德宣传，培育重德养德良好风尚。把握正确舆论导向，坚持师德宣传制度化、常态化，将师德宣传作为高校宣传思想工作的重要组成部分。系统宣讲《教育法》《高等教育法》《教师法》和教育规划纲要等法规文件中有关师德的要求，宣传普及《高校教师职业道德规范》。把培育良好师德师风作为大学校园文化建设的核心内容，挖掘和提炼名家名师为人师表的大爱师魂，生动展现当代高校教师的精神风貌。充分利用教师节等重大节庆日、纪念日契机，通过电视、广播、报纸、网站及微博、微信、微电影等新媒体形式，集中宣传高校优秀教师的典型事迹，努力营造崇尚师德、争创师德典型的良好舆论环境和社会氛围。对于高校师德建设中出现的热点难点问题，要及时应对并有效引导。

健全师德考核，促进教师提高自身修养。将师德考核作为高校教师考核的重要内容。师德考核要充分尊重教师主体地位，坚持客观公正、公平公开原则，采取个人自评、学生测评、同事互评、单位考评等多种形式进行。考核结果应通知教师本人，考核优秀的应当予以公示表彰，确定考核不合格者应当向教师说明理由，听取教师本人意见。考核结果存入教师档案。师德考核不合格者年度考核应评定为不合格，并在教师职务（职称）评审、岗位聘用、评优奖励等环节实行一票否决。高校结合实际制定师德考核的具体实施办法。

强化师德监督，有效防止师德失范行为。将师德建设作为高校教育质量督导评估重要内容。高校要建立健全师德建设年度评议、师德状况调研、师德重大问题报告和师德舆情快速反应制度，及时研究加强和改进师德建设的政策措施。构建高校、教师、学生、家长和社会多方参与的师德监督体系。健全完善学生评教机制。充分发挥教职工代表大会、工会、学术委员会、教授委员会等在师德建设中的作用。高校及主管部门建立师德投诉举报

平台，及时掌握师德信息动态，及时纠正不良倾向和问题。对师德问题做到有诉必查，有查必果，有果必复。

注重师德激励，引导教师提升精神境界。完善师德表彰奖励制度，将师德表现作为评奖评优的首要条件。在同等条件下，师德表现突出的，在教师职务（职称）晋升和岗位聘用，研究生导师遴选，骨干教师、学科带头人和学科领军人物选培，各类高层次人才及资深教授、荣誉教授等评选中优先考虑。

严格师德惩处，发挥制度规范约束作用。建立健全高校教师违反师德行为的惩处机制。高校教师不得有下列情形：损害国家利益，损害学生和学校合法权益的行为；在教育教学中有违背党的路线方针政策的言行；在科研工作中弄虚作假、抄袭剽窃、篡改侵吞他人学术成果、违规使用科研经费以及滥用学术资源和学术影响；影响正常教育工作的兼职兼薪行为；在招生、考试、学生推优、保研等工作中徇私舞弊；索要或收受学生及家长的礼品、礼金、有价证券、支付凭证等财物；对学生实施性骚扰或与学生发生不正当关系；其他违反高校教师职业道德的行为。有上述情形的，依法依规分别给予警告、记过、降低专业技术职务等级、撤销专业技术职务或者行政职务、解除聘用合同或者开除。对严重违法违纪的要及时移交相关部门。建立问责机制，对教师严重违反师德行为监管不力、拒不处分、拖延处分或推诿隐瞒，造成不良影响或严重后果的，要追究高校主要负责人的责任。

四、充分激发高校教师加强师德建设的自觉性

广大高校教师要充分认识自己所承担的庄严而神圣的使命，发扬主人翁精神，自觉捍卫职业尊严，珍惜教师声誉，提升师德境界。要将师德修养自觉纳入职业生涯规划，明确师德发展目标。要通过自主学习，自我改进，将师德规范转化为稳定的内在信念和行为品质。要将师德规范积极主动融入教育教学、科学研究和服务社会的实践中，提高师德践行能力。要弘扬重内省、重慎独的优良传统，在细微处见师德，在日常中守师德，养成师德自律习惯。

高校要健全教师主体权益保障机制，根据《教育法》《高等教育法》《教师法》等法律法规和高等学校章程，明确并落实教师在高校办学中的主体地位。完善教师参与治校治学机制，在干部选拔任用、专业技术职务评聘、学术评价和各种评优选拔活动中，充分保障教师的知情权、参与权、表达权和监督权。创设公平正义、风清气正的环境条件。充分尊重教师的专业自主权，保障教师依法行使学术权利和学业评定权利。保护教师正当的申辩、申诉权利，依法建立教师权益保护机制，维护教师合法权益。健全教师发展制度，构建完整的职业发展体系，鼓励支持教师参加培训、开展学术交流合作。

五、切实明确高校师德建设工作的责任主体

高校是师德建设的责任主体，主要负责人是师德建设的第一责任人。高校要明确师德建设的牵头部门，成立组织、宣传、纪检监察、人事、教务、科研、工会、学术委员会等

相关责任部门和组织协同配合的师德建设委员会；建立和完善党委统一领导、党政齐抓共管、院系具体落实、教师自我约束的领导体制和工作机制，形成师德建设合力。要建立一岗双责的责任追究机制。要加大师德建设经费投入力度，为师德建设提供坚实保障。

高校主管部门要把师德建设摆在教师队伍建设的首位，主要领导亲自负责，并落实具体职能机构和人员。建立和完善师德建设督导评估制度，不断加大督导检查力度。支持高校设立师德建设研修基地，搭建教育交流平台，积极探索师德建设的特点和规律，不断提升师德建设科学化水平。

各地各校要根据实际制订具体的实施办法。

教育部

2014年9月29日

教育部关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见

教师[2016]7号

各省、自治区、直辖市教育厅（教委），新疆生产建设兵团教育局，有关部门（单位）教育司（局），部属各高等学校：

为全面贯彻党的十八大和十八届历次全会精神，深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，深化高等教育领域综合改革，破除束缚高校教师发展的体制机制障碍，激发高校教师教书育人、科学研究、创新创业活力，按照中共中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》和中共中央办公厅、国务院办公厅《关于进一步加强和改进新形势下高校宣传思想工作的意见》要求，现就深化高校教师考核评价制度改革提出如下指导意见。

一、把握考评总体要求

（一）将教师考核评价作为高等教育综合改革的重要内容。考核评价是高校教师选聘、任用、薪酬、奖惩等人事管理的基础和依据。考核评价政策是调动教师工作积极性、主动性的“指挥棒”，对于新时期高校推动教学改革、提高教育质量、坚持正确科研导向、促进科研成果转化、开展创新创业和社会服务，具有全局性和基础性影响。完善教师考核评价制度是当前和今后一段时期深化高等教育综合改革的紧迫任务。

（二）坚持问题导向推进改革。近年来各地各高校积极探索教师考核评价改革，在教师分类管理、考核指标体系建立、评价机制创新、强化聘期考核等方面做了有益尝试，积累了不少经验，但仍然存在教师选聘把关不严、师德考核操作性不强；考核评价缺乏整体设计，对教师从事教育教学工作重视不够、重数量轻质量的情况还比较严重；考核评价急功近利，考核结果的科学运用有待完善等问题。必须通过深化改革，有针对性地加以解决。

（三）坚持考核评价改革的正确方向。以师德为先、教学为要、科研为基、发展为本为基本要求，坚持社会主义办学方向，坚持德才兼备，注重凭能力、实绩和贡献评价教师，克服唯学历、唯职称、唯论文等倾向，切实提高师德水平和业务能力，努力建设有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的党和人民满意的高素质专业化教师队伍。

（四）把握考核评价的基本原则。坚持社会主义办学方向与遵循教育规律相结合，全面贯彻党的教育方针，以立德树人为根本任务，培养社会主义合格建设者和可靠接班人。同时，各高校要从自身发展阶段和办学特色出发，遵循高等教育规律，探索建立科学合理的考核评价体系。坚持全面考核与突出重点相结合，全面考核教师的师德师风、教育教学、科学研究、社会服务、专业发展等内容，同时针对当前教师队伍发展的突出问题和薄弱环节，进行重点考察和评价。坚持分类指导与分层次考核评价相结合，根据高校的不同

类型或高校中不同类型教师的岗位职责和工作特点，以及教师所处职业生涯的不同阶段，分类分层分学科设置考核内容和考核方式，健全教师分类管理和评价办法。坚持发展性评价与奖惩性评价相结合，充分发挥发展性评价对于教师专业发展的导向引领作用，合理发挥奖惩性评价的激励约束作用，形成推动教师和学校共同发展的有效机制。

二、加强师德考核力度

（五）将师德考核摆在教师考核的首位。完善师德考核办法，健全师德建设长效机制，将师德考核贯穿于日常教育教学、科学研究和社会服务的全过程。推行师德考核负面清单制度，建立教师师德档案。将师德表现作为教师绩效考核、职称（职务）评聘、岗位聘用和奖惩的首要内容。高校教师有师德禁行行为的，师德考核不合格，并依法依规分别给予相应处分，实行师德“一票否决”。

（六）严把选聘考核思想政治素质关。把思想政治素质作为教师选聘考核的基本要求，贯穿到教师管理和职业发展全过程。在教师招聘过程中，坚持思想政治素质和业务能力双重考察。严格聘用程序，规范聘用合同，将思想政治要求纳入教师聘用合同，并作为教师职称（职务）评聘、岗位聘用和聘期考核的重要内容。

三、突出教育教学业绩

（七）严格教育教学工作量考核。所有教师都必须承担教育教学工作，都负有关爱学生健康成长的重要责任，要将人才培养的中心任务落到实处。建立健全教学工作量评价标准，把教授为本专科生上课作为基本制度，明确教授、副教授等各类教师承担本专科生课程、研究生公共基础课程的教学课时要求。教师担任班主任、辅导员，解答学生问题，指导学生就业、创新创业、社会实践、各类竞赛以及老中青教师“传帮带”等工作，应计入教育教学工作量，并纳入年度考核内容。

（八）加强教学质量评价工作。完善教学质量评价制度，多维度考评教学规范、教学运行、课堂教学效果、教学改革与研究、教学获奖等教学工作实绩。引导教师贯彻党的教育方针，遵守教学纪律，改进教学方法，启发学生思考，指导合作学习与研究性学习。学校应实行教师自评、学生评价、同行评价、督导评价等多种形式相结合的教学质量综合评价。

（九）健全教学激励约束机制。提高教师教学业绩在校内绩效分配、职称（职务）评聘、岗位晋级考核中的比重，充分调动教师从事教育教学工作的积极性。除访学、进修、培训、组织派遣、产假等原因外，教学工作量不能达到学校规定要求或教学质量综合评价不合格的教师，其年度或聘期考核应为不合格。

（十）强化课堂教学纪律考核。把坚持党的基本路线作为教学基本要求，坚持正确的育人导向，严格高校课堂教学纪律，加强对教师课堂教学活动、教学实践环节等的督导力度。对在课堂传播违法、有害观点和言论的，依纪依法严肃处理。

四、完善科研评价导向

(十一) 坚持服务国家需求和注重实际贡献的评价导向。鼓励原始创新和聚焦国家重大需求, 引导教师主动服务国家创新驱动发展战略和地方经济社会发展, 推进科教结合, 提升人才培养质量。扭转将科研项目与经费数量过分指标化、目标化的倾向, 改变在教师职称(职务)评聘、收入分配中过度依赖和不合理使用论文、专利、项目和经费等方面的量化评价指标的做法。

(十二) 探索建立“代表性成果”评价机制。扭转重数量轻质量的科研评价倾向, 鼓励潜心研究、长期积累, 遏制急功近利的短期行为。完善同行专家评价机制, 积极探索建立以“代表性成果”和实际贡献为主要内容的评价方式, 将具有创新性和显示度的学术成果作为评价教师科研工作的重要依据。防止学术不端。

(十三) 实行科学合理的分类评价。针对不同类型、层次教师, 按照哲学社会科学、自然科学等不同学科领域, 基础研究、应用研究等不同研究类型, 建立科学合理的分类评价标准。对从事基础研究的教师主要考察学术贡献、理论水平和学术影响力。对从事应用研究的教师主要考察经济社会效益和实际贡献。对科研团队实行以解决重大科研问题与合作机制为重点的整体性评价。注重个体评价与团队评价的结合。

(十四) 建立合理的科研评价周期。教师科研评价周期原则上不少于3年; 科研团队考核评价周期原则上不少于5年。统筹年度考核、聘期考核、晋升考核等各类考核形式, 根据绩效情况, 可以减少、减免考核, 适当延长考核评价周期。共享考核评价结果, 避免不必要的重复评价。

五、重视社会服务考核

(十五) 综合考评教师社会服务。突出社会效益和长远利益, 综合评价教师参与学科建设、人才培养、科技推广、专家咨询和承担公共学术事务等方面的工作。鼓励引导教师积极开展科学普及工作, 提高公众科学素质和人文素质。鼓励引导教师主动推进文化传播, 弘扬中华优秀传统文化, 发展先进文化。充分认可教师在政府政策咨询、智库建设、在新闻媒体及网络上发表引领性文章方面的贡献。建立健全对教师及团队参与社会服务工作相关的经费使用和利益分配方面的激励机制。

(十六) 完善科研成果转化业绩的考核。大力促进教师开展科研成果转化工作。聘任科研成果转化、技术推广与服务岗位的教师, 主要考察其实施科研成果转化的工作绩效, 并作为职称(职务)评聘、岗位聘用的重要依据。落实国家关于高校教师离岗创业有关政策, 保障教师在科技成果转化中的合法收益。鼓励教师积极参与技术创新和产品研发, 把科研成果转化作为着力培育大众创业、万众创新的新引擎。

六、引领教师专业发展

(十七) 将教师专业发展纳入考核评价体系。高校应调整完善教师考核评价指标体系, 增设教师专业发展考评指标, 根据学校实际情况细化对教师专业发展的具体要求。确立教学学术理念, 鼓励教师开展教学改革与研究, 提升教师教学学术发展能力。落实每5

年一周期的全员培训制度。加强教师教学基本功训练和信息技术能力培训。鼓励青年教师到企事业单位挂职锻炼，到国内外高水平大学、科研院所访学以及在职研修等。职业院校专业课教师每5年到企业顶岗实践不少于6个月。

(十八) 建立考核评价结果分级反馈机制。高校应建立教师考核评价的校、院(系)分级管理体系。维护教师权利，考核结果应通知教师本人。注重与教师的及时沟通和反馈，科学分析教师在考核评价中体现出来的优势与不足，根据教师现有表现与职业发展目标的差距以及影响教师职业发展的因素，制订教师培养培训计划，提供相应的帮助和指引，促进全体教师可持续发展。

(十九) 积极推进发展性评价改革。支持高校普遍建立教师发展中心，完善教师培训和专业发展机制。支持高校开展教师发展性评价改革，加大对教师专业发展的政策支持与经费投入。通过引领示范，以点带面，逐步全面推开展展性评价改革。

七、切实加强组织实施

(二十) 合理运用考核评价结果。充分尊重和切实保障高校教师在办学中的主体地位，加强考核评价结果运用。考核评价结果要作为职称(职务)评定、绩效分配、评优评先、继续培养的重要依据，充分发挥考核评价的鉴定、指导、激励、教育等综合功能。

(二十一) 建立政策联动机制。要探索建立院校评估、本科教学评估、学科评估和教师评价政策联动机制，优化、调整制约和影响教师考核评价政策落实的评价指标。扭转评价指标过度强调教师海外学历、经历或在外国学术期刊上发表论文的倾向，并作为院校评估、本科教学评估和学科评估改革的重要内容。

(二十二) 推进部门协调落实。建立健全学校主要领导牵头，人事管理部门协调，教学、科研、研究生等管理部门配合的协调机制，做好人员配备和工作保障。加强高校教师管理信息系统建设，充分利用信息化手段，采集整合教师工作的各类数据信息，形成完整准确的教师考核评价工作信息数据库，为考核评价提供基础，实现学校管理部门间的信息共享。

各高校要把教师考核评价制度改革工作摆在学校改革发展的重要位置，列入重要议事日程抓实抓好。要结合实际制订本校教师考核评价制度改革实施方案，并报学校教育主管部门备案。

教育部

2016年8月25日

教育部关于印发《新时代高校教师职业行为十项则》 《新时代中小学教师职业行为十项准则》《新时代幼儿园 教师职业行为十项准则》的通知

教师〔2018〕16号

各省、自治区、直辖市教育厅（教委），新疆生产建设兵团教育局，有关部门（单位）教育司（局），部属各高等学校、部省合建各高等学校：

为深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神，深入贯彻落实全国教育大会精神，扎实推进《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》的实施，进一步加强师德师风建设，我部研究制定了《新时代高校教师职业行为十项准则》《新时代中小学教师职业行为十项准则》《新时代幼儿园教师职业行为十项准则》（以下统称准则）。现印发给你们，请结合实际，认真贯彻执行。

一、准则是教师职业行为的基本规范。师德师风是评价教师队伍素质的第一标准。长期以来，广大教师牢记使命、不忘初心，爱岗敬业、教书育人，改革创新、服务社会，作出了重大贡献，党和国家高度肯定，学生、家长和社会普遍尊重。但是，也有个别教师放松自我要求，不能认真履职尽责，甚至出现严重违反师德行为，损害教师队伍整体形象。制定教师职业行为准则，明确新时代教师职业规范，针对主要问题、突出问题划定基本底线，是对广大教师的警示提醒和严管厚爱，是深化师德师风建设，造就政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超的高素质教师队伍的关键之举。

二、立即部署扎实开展准则的学习贯彻。各地各校要立即行动，结合落实师德师风建设长效机制，开展准则的学习贯彻。要结合本地区、本学校实际进行细化，制定具体化的教师职业行为负面清单及失范行为处理办法，提高针对性、操作性。要做好宣传解读，坚持全覆盖、无死角，采取多种形式帮助广大教师全面理解和准确把握，做到人人应知应做、必知必做，真正把教书育人和自我修养结合起来，时刻自重、自省、自警、自励，自觉做以德立身、以德立学、以德施教、以德育德的楷模，维护教师职业形象，提振师道尊严。

三、把准则要求落实到教师管理具体工作中。要把好教师入口关，在教师招聘、引进时组织开展准则的宣讲，确保每位新入职教师知准则、守底线。要将准则要求体现在教师聘用、聘任合同中，明确有关责任。要强化考核，在教师年度考核、职称评聘、推优评先、表彰奖励等工作中必须进行师德考核，实行师德失范“一票否决”。改进师德考核方式方法，避免形式化、随意化。完善师德考核指标体系，提高科学性、实效性。

四、以有力措施坚决查处师德违规行为。各地各校要按照准则及相应的处理指

导意见、处理办法要求，严格举报受理和违规查处。对于发生准则中禁止行为的，要态度坚决，一查到底，依法依规严肃惩处，绝不姑息。对于有虐待、猥亵、性骚扰等严重侵害学生行为的，一经查实，要撤销其所获荣誉、称号，追回相关奖金，依法依规撤销教师资格、解除教师职务、清除出教师队伍，同时还要录入全国教师管理信息系统，任何学校不得再聘任其从事教学、科研及管理等工作。涉嫌违法犯罪的要及时移送司法机关依法处理。要严格落实学校主体责任，建立师德建设责任追究机制，对师德违规行为监管不力、拒不处分、拖延处分或推诿隐瞒等失职失责问题，造成不良影响或严重后果的，要按照干部管理权限严肃追究责任。

各地贯彻落实准则的情况，请及时报告教育部。教育部将适时对落实情况进行督查。

教育部

2018年11月8日

新时代高校教师职业行为十项准则

教师是人类灵魂的工程师，是人类文明的传承者。长期以来，广大教师贯彻党的教育方针，教书育人，呕心沥血，默默奉献，为国家发展和民族振兴作出了重大贡献。新时代对广大教师落实立德树人根本任务提出新的更高要求，为进一步增强教师的责任感、使命感、荣誉感，规范职业行为，明确师德底线，引导广大教师努力成为有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的好老师，着力培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人，特制定以下准则。

一、坚定政治方向。坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，拥护中国共产党的领导，贯彻党的教育方针；不得在教育教学中及其他场合有损害党中央权威、违背党的路线方针政策的言行。

二、自觉爱国守法。忠于祖国，忠于人民，恪守宪法原则，遵守法律法规，依法履行教师职责；不得损害国家利益、社会公共利益，或违背社会公序良俗。

三、传播优秀文化。带头践行社会主义核心价值观，弘扬真善美，传递正能量；不得通过课堂、论坛、讲座、信息网络及其他渠道发表、转发错误观点，或编造散布虚假信息、不良信息。

四、潜心教书育人。落实立德树人根本任务，遵循教育规律和学生成长规律，因材施教，教学相长；不得违反教学纪律，敷衍教学，或擅自从事影响教育教学本职工作的兼职兼薪行为。

五、关心爱护学生。严慈相济，诲人不倦，真心关爱学生，严格要求学生，做学生良师益友；不得要求学生从事与教学、科研、社会服务无关的事宜。

六、坚持言行雅正。为人师表，以身作则，举止文明，作风正派，自重自爱；不得与学生发生任何不正当关系，严禁任何形式的猥亵、性骚扰行为。

七、遵守学术规范。严谨治学，力戒浮躁，潜心问道，勇于探索，坚守学术良知，反对学术不端；不得抄袭剽窃、篡改侵吞他人学术成果，或滥用学术资源和学术影响。

八、秉持公平诚信。坚持原则，处事公道，光明磊落，为人正直；不得在招生、考试、推优、保研、就业及绩效考核、岗位聘用、职称评聘、评优评奖等工作中徇私舞弊、弄虚作假。

九、坚守廉洁自律。严于律己，清廉从教；不得索要、收受学生及家长财物，不得参加由学生及家长付费的宴请、旅游、娱乐休闲等活动，或利用家长资源谋取私利。

十、积极奉献社会。履行社会责任，贡献聪明才智，树立正确义利观；不得假公济私，擅自利用学校名义或校名、校徽、专利、场所等资源谋取个人利益。

新时代中小学教师职业行为十项准则

教师是人类灵魂的工程师，是人类文明的传承者。长期以来，广大教师贯彻党的教育方针，教书育人，呕心沥血，默默奉献，为国家发展和民族振兴作出了重大贡献。新时代对广大教师落实立德树人根本任务提出新的更高要求，为进一步增强教师的责任感、使命感、荣誉感，规范职业行为，明确师德底线，引导广大教师努力成为有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的好老师，着力培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人，特制定以下准则。

一、坚定政治方向。坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，拥护中国共产党的领导，贯彻党的教育方针；不得在教育教学活动中及其他场合有损害党中央权威、违背党的路线方针政策的言行。

二、自觉爱国守法。忠于祖国，忠于人民，恪守宪法原则，遵守法律法规，依法履行教师职责；不得损害国家利益、社会公共利益，或违背社会公序良俗。

三、传播优秀文化。带头践行社会主义核心价值观，弘扬真善美，传递正能量；不得通过课堂、论坛、讲座、信息网络及其他渠道发表、转发错误观点，或编造散布虚假信息、不良信息。

四、潜心教书育人。落实立德树人根本任务，遵循教育规律和学生成长规律，因材施教，教学相长；不得违反教学纪律，敷衍教学，或擅自从事影响教育教学本职工作的兼职兼薪行为。

五、关心爱护学生。严慈相济，诲人不倦，真心关爱学生，严格要求学生，做学生良师益友；不得歧视、侮辱学生，严禁虐待、伤害学生。

六、加强安全防范。增强安全意识，加强安全教育，保护学生安全，防范事故风险；不得在教育教学活动中遇突发事件、面临危险时，不顾学生安危，擅离职守，自行逃离。

七、坚持言行雅正。为人师表，以身作则，举止文明，作风正派，自重自爱；不得与学生发生任何不正当关系，严禁任何形式的猥亵、性骚扰行为。

八、秉持公平诚信。坚持原则，处事公道，光明磊落，为人正直；不得在招生、考试、推优、保送及绩效考核、岗位聘用、职称评聘、评优评奖等工作中徇私舞弊、弄虚作假。

九、坚守廉洁自律。严于律己，清廉从教；不得索要、收受学生及家长财物或参加由学生及家长付费的宴请、旅游、娱乐休闲等活动，不得向学生推销图书报刊、教辅材料、社会保险或利用家长资源谋取私利。

十、规范从教行为。勤勉敬业，乐于奉献，自觉抵制不良风气；不得组织、参与有偿补课，或为校外培训机构和他人介绍生源、提供相关信息。

新时代幼儿园教师职业行为十项准则

教师是人类灵魂的工程师，是人类文明的传承者。长期以来，广大教师贯彻党的教育方针，教书育人，呕心沥血，默默奉献，为国家发展和民族振兴作出了重大贡献。新时代对广大教师落实立德树人根本任务提出新的更高要求，为进一步增强教师的责任感、使命感、荣誉感，规范职业行为，明确师德底线，引导广大教师努力成为有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的好老师，着力培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人，特制定以下准则。

一、坚定政治方向。坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，拥护中国共产党的领导，贯彻党的教育方针；不得在保教活动中及其他场合有损害党中央权威和违背党的路线方针政策的言行。

二、自觉爱国守法。忠于祖国，忠于人民，恪守宪法原则，遵守法律法规，依法履行教师职责；不得损害国家利益、社会公共利益，或违背社会公序良俗。

三、传播优秀文化。带头践行社会主义核心价值观，弘扬真善美，传递正能量；不得通过保教活动、论坛、讲座、信息网络及其他渠道发表、转发错误观点，或编造散布虚假信息、不良信息。

四、潜心培幼育人。落实立德树人根本任务，爱岗敬业，细致耐心；不得在工作期间玩忽职守、消极怠工，或空岗、未经批准找人替班，不得利用职务之便兼职兼薪。

五、加强安全防范。增强安全意识，加强安全教育，保护幼儿安全，防范事故风险；不得在保教活动中遇突发事件、面临危险时，不顾幼儿安危，擅离职守，自行逃离。

六、关心爱护幼儿。呵护幼儿健康，保障快乐成长；不得体罚和变相体罚幼儿，不得歧视、侮辱幼儿，严禁猥亵、虐待、伤害幼儿。

七、遵循幼教规律。循序渐进，寓教于乐；不得采用学校教育方式提前教授小学内容，不得组织有碍幼儿身心健康的活动。

八、秉持公平诚信。坚持原则，处事公道，光明磊落，为人正直；不得在入园招生、绩效考核、岗位聘用、职称评聘、评优评奖等工作中徇私舞弊、弄虚作假。

九、坚守廉洁自律。严于律己，清廉从教；不得索要、收受幼儿家长财物或参加由家长付费的宴请、旅游、娱乐休闲等活动，不得推销幼儿读物、社会保险或利用家长资源谋取私利。

十、规范保教行为。尊重幼儿权益，抵制不良风气；不得组织幼儿参加以营利为目的的表演、竞赛等活动，或泄露幼儿与家长的信息。

教育部关于高校教师师德失范行为 处理的指导意见

教师〔2018〕17号

各省、自治区、直辖市教育厅（教委），新疆生产建设兵团教育局，有关部门（单位）教育司（局），部属各高等学校、部省合建各高等学校：

为进一步规范高校教师履职履责行为，落实立德树人根本任务，弘扬新时代高校教师道德风尚，努力建设有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的高校教师队伍，现就教师违反《高等学校教师职业道德规范》《教育部关于建立健全高校师德建设长效机制的意见》和《新时代高校教师职业行为十项准则》等规定，发生师德失范行为的处理提出如下指导意见。

一、各高校要严格落实师德建设主体责任，建立完善党委统一领导、党政齐抓共管、牵头部门明确、院（系）具体落实、教师自我约束的工作机制。党委书记和校长抓师德同责，是师德建设第一责任人。院（系）行政主要负责人对本单位师德建设负直接领导责任，院（系）党组织主要负责人也负有直接领导责任。

二、高校教师要自觉加强师德修养，严格遵守师德规范，严以律己，为人师表，把教书育人和自我修养结合起来，坚持以德立身、以德立学、以德施教、以德育德。发生师德失范行为，本人要承担相应责任。

三、对高校教师师德失范行为实行“一票否决”。高校教师出现违反师德行为的，根据情节轻重，给予相应处理或处分。情节较轻的，给予批评教育、诫勉谈话、责令检查、通报批评，以及取消其评奖评优、职务晋升、职称评定、岗位聘用、工资晋级、干部选任、申报人才计划、申报科研项目等方面的资格。担任研究生导师的，还应采取限制招生名额、停止招生资格直至取消导师资格的处理。以上取消相关资格处理的执行期限不得少于24个月。情节较重应当给予处分的，还应根据《事业单位工作人员处分暂行规定》给予行政处分，包括警告、记过、降低岗位等级或撤职、开除，需要解除聘用合同的，按照《事业单位人事管理条例》相关规定进行处理。情节严重、影响恶劣的，应当依据《教师资格条例》报请主管教育部门撤销其教师资格。是中共党员的，同时给予党纪处分。涉嫌违法犯罪的，及时移送司法机关依法处理。

四、对师德失范行为的处理，应坚持公平公正、教育与惩处相结合的原则，做到事实清楚、证据确凿、定性准确、处理适当、程序合法、手续完备。

五、高校要建立健全师德失范行为受理与调查处理机制，指定或设立专门组织负责，明确受理、调查、认定、处理、复核、监督等处理程序。在教师师德失范行为调查过程

中，应听取教师本人的陈述和申辩，同时当事各方均不应公开调查的有关内容。教师对处理决定不服的，按照国家有关规定提出复核、申诉。对高校教师的处理，在期满后根据悔改表现予以延期或解除，处理决定和处理解除决定都应完整存入个人人事档案。

六、高校师德师风建设要坚持权责对等、分级负责、层层落实、失责必问、问责必严的原则。对于相关单位和责任人不履行或不正确履行职责，有下列情形之一的，根据职责权限和责任划分进行问责：

- （一）师德师风制度建设、日常教育监督、舆论宣传、预防工作不到位；
- （二）师德失范问题排查发现不及时；
- （三）对已发现的师德失范行为处置不力、方式不当；
- （四）已作出的师德失范行为处理决定落实不到位，师德失范行为整改不彻底；
- （五）多次出现师德失范问题或因师德失范行为引起不良社会影响；
- （六）其他应当问责的失职失责情形。

七、教师出现师德失范问题，所在院（系）行政主要负责人和党组织主要负责人需向学校分别做出检讨，由学校依据有关规定视情节轻重采取约谈、诫勉谈话、通报批评、纪律处分和组织处理等方式进行问责。

八、教师出现师德失范问题，学校需向上级主管部门做出说明，并引以为戒，进行自查自纠与落实整改。如有学校反复出现师德失范问题，分管校领导应向学校做出检讨，学校应在上级主管部门督导下进行整改。

九、各地各校应当依据本意见制定高校教师师德失范行为负面清单及处理办法，并报上级主管部门备案。

十、民办高校的劳动人事管理执行《中华人民共和国劳动合同法》规定，对教师师德失范行为的处理，遵照本指导意见执行。

教育部

2018年11月8日

教育部关于深化本科教育教学改革 全面提高人才培养质量的意见

教高〔2019〕6号

各省、自治区、直辖市教育厅（教委），新疆生产建设兵团教育局，有关部门（单位）教育司（局），部属各高等学校、部省合建各高等学校：

为深入贯彻全国教育大会精神和《中国教育现代化2035》，全面落实新时代全国高等学校本科教育工作会议和直属高校工作咨询委员会第二十八次全体会议精神，坚持立德树人，围绕学生忙起来、教师强起来、管理严起来、效果实起来，深化本科教育教学改革，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人，现提出如下意见。

一、严格教育教学管理

1. 把思想政治教育贯穿人才培养全过程。坚持把立德树人成效作为检验高校一切工作的根本标准，用习近平新时代中国特色社会主义思想铸魂育人，加快构建高校思想政治工作体系，推动形成“三全育人”工作格局。把思想政治理论课作为落实立德树人根本任务的关键课程，推动思想政治理论课改革创新，建设一批具有示范效应的思想政治理论课，不断增强思想政治理论课的思想性、理论性和亲和力、针对性。把课程思政建设作为落实立德树人根本任务的关键环节，坚持知识传授与价值引领相统一、显性教育与隐性教育相统一，充分发掘各类课程和教学方式中蕴含的思想政治教育资源，建成一批课程思政示范高校，推出一批课程思政示范课程，选树一批课程思政优秀教师，建设一批课程思政教学研究示范中心，引领带动全员全过程全方位育人。

2. 激励学生刻苦学习。高校要切实加强学风建设，教育引导学生爱国、励志、求真、力行。要提升学业挑战度，强化人才培养方案、教学过程和教学考核等方面的质量要求，科学合理设置学分总量和课程数量，增加学生投入学习的时间，提高自主学习时间比例，引导学生多读书、深思考、善提问、勤实践。合理增加学生阅读量和体育锻炼时间，以适当方式纳入考核成绩。积极组织学生参加社会调查、生产劳动、志愿服务、公益活动、科技发明和勤工助学等实践活动。

3. 全面提高课程建设质量。立足经济社会发展需求和人才培养目标，优化公共课、专业基础课和专业课比例结构，加强课程体系整体设计，提高课程建设规划性、系统性，避免随意化、碎片化，坚决杜绝因人设课。实施国家级和省级一流课程建设“双万计划”，着力打造一大批具有高阶性、创新性和挑战度的线下、线上、线上线下混合、虚拟仿真和社会实践“金课”。积极发展“互联网+教育”、探索智能教育新形态，推动课堂教学革命。严格课堂教学管理，严守教学纪律，确保课程教学质量。

4. 推动高水平教材编写使用。高校党委要高度重视教材建设，落实高校在教材建设中的主体责任，健全教材管理体制机制，明确教材工作部门。做好马克思主义理论研究和建设工程重点教材统一使用工作，推动教材体系向教学体系转化。鼓励支持高水平专家学者编写既符合国家需要又体现个人学术专长的高水平教材，充分发挥教材育人功能。

5. 改进实习运行机制。推动健全大学生实习法律制度，完善各类用人单位接收大学生实习的制度保障。充分考虑高校教学和实习单位工作实际，优化实习过程管理，强化实习导师职责，提升实习效果。加大对学生实习工作支持力度，鼓励高校为学生投保实习活动全过程责任保险，支持建设一批共享型实习基地。进一步强化实践育人，深化产教融合、校企合作，建成一批对区域和产业发展具有较强支撑作用的高水平应用型高等学校。

6. 深化创新创业教育改革。挖掘和充实各类课程、各个环节的创新创业教育资源，强化创新创业协同育人，建好创新创业示范高校和万名优秀创新创业导师人才库。持续推进国家级大学生创新创业训练计划，提高全国大学生创新创业年会整体水平，办好中国“互联网+”大学生创新创业大赛，深入开展青年红色筑梦之旅活动。

7. 推动科研反哺教学。强化科研育人功能，推动高校及时把最新科研成果转化为教学内容，激发学生专业学习兴趣。加强对学生科研活动的指导，加大科研实践平台建设力度，推动国家级、省部级科研基地更大范围开放共享，支持学生早进课题、早进实验室、早进团队，以高水平科学研究提高学生创新和实践能力。统筹规范科技竞赛和竞赛证书管理，引导学生理性参加竞赛，达到以赛促教、以赛促学效果。

8. 加强学生管理和服务。加强高校党委对学生工作的领导，健全学生组织思政工作体系，坚持严格管理与精心爱护相结合。加强学生诚信教育和诚信管理，严格校规校纪刚性约束。配齐建强高校辅导员队伍，落实专职辅导员职务职级“双线”晋升要求，积极探索从时代楷模、改革先锋、道德模范、业务骨干等群体中选聘校外辅导员。积极推动高校建立书院制学生管理模式，开展“一站式”学生社区综合管理模式建设试点工作，配齐配强学业导师、心理辅导教师、校医等，建设师生交流活动专门场所。

9. 严把考试和毕业出口关。完善过程性考核与结果性考核有机结合的学业考评制度，综合应用笔试、口试、非标准答案考试等多种形式，科学确定课堂问答、学术论文、调研报告、作业测评、阶段性测试等过程考核比重。加强考试管理，严肃考试纪律，坚决取消毕业前补考等“清考”行为。加强学生体育课程考核，不能达到《国家学生体质健康标准》合格要求者不能毕业。科学合理制定本科毕业设计（论文）要求，严格全过程管理，严肃处理各类学术不端行为。落实学士学位管理办法，健全学士学位管理制度，严格学士学位标准和授权管理，严把学位授予关。

二、深化教育教学制度改革

10. 完善学分制。学分制是以学分作为衡量学生学习质量和数量，为学生提供更多选择余地的教学制度。支持高校进一步完善学分制，扩大学生学习自主权、选择权。建立健全

本科生学业导师制度，安排符合条件的教师指导学生，制订个性化培养方案和学业生涯规划。推进模块化课程建设与管理，丰富优质课程资源，为学生选择学分创造条件。支持高校建立与学分制改革和弹性学习相适应的管理制度，加强校际学分互认与转化实践，以学分积累作为学生毕业标准。完善学分标准体系，严格学分质量要求，建立学业预警、淘汰机制。学生在基本修业年限内修满毕业要求的学分，应准予毕业；未修满学分，可根据学校修业年限延长学习时间，通过缴费注册继续学习。支持高校按照一定比例对特别优秀的学士学位获得者予以表彰，并颁发相应的荣誉证书或奖励证书。

11. 深化高校专业供给侧改革。以经济社会发展和学生职业生涯发展需求为导向，构建自主性、灵活性与规范性、稳定性相统一的专业设置管理体系。完善人才需求预测预警机制，推动本科高校形成招生计划、人才培养和就业联动机制，建立健全高校本科专业动态调整机制。以新工科、新医科、新农科、新文科建设引领带动高校专业结构调整优化和内涵提升，做强主干专业，打造特色优势专业，升级改造传统专业，坚决淘汰不能适应社会需求变化的专业。深入实施“六卓越一拔尖”计划 2.0，全面实施国家级和省级一流本科专业建设“双万计划”，促进各专业领域创新发展。完善本科专业类国家标准，推动质量标准提档升级。

12. 推进辅修专业制度改革。促进复合型人才培养，逐步推行辅修专业制度，支持学有余力的全日制本科学子辅修其它本科专业。高校应研究制定本校辅修专业目录，辅修专业应与主修专业归属不同的专业类。原则上，辅修专业学生的遴选不晚于第二学年起始时间。辅修专业应参照同专业的人才培养要求，确定辅修课程体系、学分标准和学士学位授予标准。要结合学校定位和辅修专业特点，推进人才培养模式综合改革，形成特色化人才培养方案。要建立健全与主辅修制度相适应的人才培养与资源配置、管理制度联动机制。对没有取得主修学士学位的学生不得授予辅修学士学位。辅修学士学位在主修学士学位证书中予以注明，不单独发放学位证书。

13. 开展双学士学位人才培养项目试点。支持符合条件高校创新人才培养模式，开展双学士学位人才培养项目试点，为学生提供跨学科学习、多样化发展机会。试点须报省级学位委员会审批通过后，通过高考招收学生。试点坚持高起点、高标准、高质量，所依托的学科专业应具有博士学位授予权，且分属两个不同的学科门类。试点人才培养方案要进行充分论证，充分反映两个专业的课程要求、学分标准和学士学位授予标准，不得变相降低要求。高校要推进试点项目与现有教学资源的共享，促进不同专业课程之间的有机融合，实现学科交叉基础上的差异化、特色化人才培养。本科毕业并达到学士学位要求的，可授予双学士学位。双学士学位只发放一本学位证书，所授两个学位应在证书中予以注明。高等学历继续教育不得开展授予双学士学位工作。

14. 稳妥推进跨校联合人才培养。支持高校实施联合学士学位培养项目，发挥不同特色高校优势，协同提升人才培养质量。该项目须报合作高校所在地省级学位委员会审批。该

项目相关高校均应具有该专业学士学位授予权，通过高考招收学生。课程要求、学分标准和学士学位授予标准，不得低于联合培养单位各自的相关标准。实施高校要在充分论证基础上签署合作协议，联合制定人才培养方案，加强学生管理和服务。联合学士学位证书由本科生招生入学时学籍所在的学士学位授予单位颁发，联合培养单位可在证书上予以注明，不再单独发放学位证书。高等学历继续教育不得开展授予联合学士学位工作。

15. 全面推进质量文化建设。完善专业认证制度，有序开展保合格、上水平、追卓越的本科专业三级认证工作。完善高校内部教学质量评价体系，建立以本科教学质量报告、学院本科教学评价、专业评价、课程评价、教师评价、学生评价为主体的全链条多维度高校教学质量评价与保障体系。持续推进本科教学工作审核评估和合格评估。要把评估、认证等结果作为教育行政部门和高校政策制定、资源配置、改进教学管理等方面的重要决策参考。高校要构建自觉、自省、自律、自查、自纠的大学质量文化，把其作为推动大学不断前行、不断超越的内生动力，将质量意识、质量标准、质量评价、质量管理等落实到教育教学各环节，内化为师生的共同价值追求和自觉行动。全面落实学生中心、产出导向、持续改进的先进理念，加快形成以学校为主体，教育部门为主导，行业部门、学术组织和社会机构共同参与的中国特色、世界水平的质量保障制度体系。

三、引导教师潜心育人

16. 完善高校教师评聘制度。高校可根据需要设立一定比例的流动岗位，加大聘用具有其它高校学习和行业企业工作经历教师的力度。出台高校教师职称制度改革的指导意见，推行高校教师职务聘任制改革，加强聘期考核，准聘与长聘相结合，做到能上能下、能进能出。高校教师经所在单位批准，可开展多点教学并获得报酬。引导高校建立兼职教师资源库，开展兼职教师岗前培训，为符合条件的兼职教师、急需紧缺人才申报相应系列专业技术职务。研究出台实验技术系列职称制度改革的指导意见，优化高校实验系列队伍结构。

17. 加强基层教学组织建设。高校要以院系为单位，加强教研室、课程模块教学团队、课程组等基层教学组织建设，制定完善相关管理制度，提供必需的场地、经费和人员保障，选聘高水平教授担任基层教学组织负责人，激发基层教学组织活力。支持高校组建校企、校地、校校联合的协同育人中心，打造校内外结合的高水平教学创新团队。要把教学管理队伍建设放在与教师队伍建设同等重要位置，制定专门培养培训计划，为其职务晋升创造有利政策环境。

18. 完善教师培训与激励体系。推动教师培训常态化，探索实行学分管理，将培训学分作为教师考核和职务聘任的重要依据。加强高校教师发展中心建设，重点面向新入职教师和青年教师，以提升教学能力为目的，开展岗前和在岗专业科目培训。推进高校中青年教师专业发展，建立高校中青年教师国内外访学、挂职锻炼、社会实践制度。完善校企、校社共建教师企业实践流动岗（工作站）机制，共建一批教师企业实践岗位。鼓励高校为长

期从事教学工作的教师设立荣誉证书制度。鼓励社会组织对教师出资奖励，开展尊师活动，营造尊师重教良好社会风尚。

19. 健全教师考核评价制度。加强师德师风建设，将师德考核贯穿于教育教学全过程。突出教育教学业绩在绩效分配、职务职称评聘、岗位晋级考核中的比重，明确各类教师承担本科生课程的教学课时要求。切实落实教授全员为本科生上课的要求，让教授到教学一线，为本科生讲授基础课和专业基础课，把教授为本科生的授课学时纳入学校教学评估指标体系。教师日常指导学生创新、创新创业、社会实践、各类竞赛展演以及开展“传帮带”等工作，计入教育教学工作量，纳入年度考核内容。

20. 建立健全助教岗位制度。助教岗位承担课堂教辅、组织讨论、批改作业试卷、辅导答疑、协助实习实践等教学辅助任务，主要由没有教学经历的新入职教师、研究生、优秀高年级本科生等担任。高校应建立健全助教岗位制度，完善选拔、培训、评价、激励和反馈的全流程助教岗位管理制度。新入职教师承担的助教工作应纳入教师工作量考核，对于表现优秀的应在职称评聘、职务晋升中予以优先考虑。加强对担任助教工作学生的岗前培训和规范管理，合理确定补贴标准，提供必要条件保障，确保教学工作质量。

四、加强组织保障

21. 加强党对高校教育工作的全面领导。地方党委教育工作部门、高校各级党组织要坚持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，坚定社会主义办学方向，落实“以人为本、四个回归”的要求，加强对本科教育改革的领导。高校党委会、常委会和校长办公会要把本科教育改革工作纳入重要议题研究部署，高校主要领导、各级领导干部、广大教师要把主要精力投入教育教学工作，深入党建和思政、教学和科研一线，切实把走进学生、关爱学生、帮助学生落到实处。高校的人员、经费、物质资源要聚焦本科教育改革，强化人才培养质量意识，形成全员、全方位支持教育良好氛围。

22. 完善提高人才培养质量的保障机制。各地教育行政部门要增强工作针对性和实效性，结合区域实际，明确深化本科教育改革总体目标、重点内容、创新举措、评价考核和保障机制，加强政策协调配套，调整教育经费支出结构，加大对教育改革的投入力度。要进一步落实高校建设主体责任和办学自主权，提升高校治理能力和治理水平，加强内部统筹，着力解决建设难点和堵点问题。要加强对高校教育改革的督导检查，加大典型做法的总结宣传力度，推动形成狠抓落实、勇于创新、注重实效的工作局面。

教育部

2019年9月29日

教育部等七部门印发《关于加强和改进新时代 师德师风建设的意见》的通知

教师〔2019〕10号

各省、自治区、直辖市教育厅（教委）、党委组织部、党委宣传部、发展改革委、财政厅（局）、人力资源社会保障厅（局）、文化和旅游厅（局），新疆生产建设兵团教育局、党委组织部、党委宣传部、发展改革委、财政局、人力资源社会保障局、文化体育广电和旅游局，有关部门（单位）教育司（局），部属各高等学校、部省合建各高等学校：

为深入贯彻落实习近平总书记关于教育的重要论述和全国教育大会精神，落实《新时代公民道德建设实施纲要》和《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》，加强和改进新时代师德师风建设，倡导全社会尊师重教，教育部、中央组织部、中央宣传部、国家发展改革委、财政部、人力资源社会保障部、文化和旅游部研究制定了《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》，现印发给你们，请结合实际认真贯彻执行。

教育部 中央组织部 中央宣传部

国家发展改革委 财政部

人力资源社会保障部 文化和旅游部

2019年11月15日

关于加强和改进新时代师德师风建设的意见

为认真贯彻落实《新时代公民道德建设实施纲要》，深入推进实施《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》，全面提升教师思想政治素质和职业道德水平，现就加强和改进新时代师德师风建设提出如下意见。

一、加强师德师风建设的总体要求

1. 指导思想。以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入学习贯彻习近平总书记关于教育的重要论述和全国教育大会精神，把立德树人的成效作为检验学校一切工作的根本标准，把师德师风作为评价教师队伍素质的第一标准，将社会主义核心价值观贯穿师德师风建设全过程，严格制度规定，强化日常教育督导，加大教师权益保护力度，倡导全社会尊师重教，激励广大教师努力成为“四有”好老师，着力培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。

2. 基本原则

——坚持正确方向。加强党对教育工作的全面领导，坚持社会主义办学方向，确保教师在落实立德树人根本任务中的主体作用得到全面发挥。

——坚持尊重规律。遵循教育规律、教师成长发展规律和师德师风建设规律，注重高位引领与底线要求结合、严管与厚爱并重，不断激发教师内生动力。

——坚持聚焦重点。围绕重点内容，针对突出问题，强化各地各部门的领导责任，压实学校主体责任，引导家庭、社会协同配合，推进师德师风建设工作制度化、常态化。

——坚持继承创新。传承中华优秀师道传统，全面总结改革开放特别是党的十八大以来师德师风建设经验，适应新时代变化，加强创新，推动师德师风建设工作不断深化。

3. 总体目标。经过5年左右努力，基本建立起完备的师德师风建设制度体系和有效的师德师风建设长效机制。教师思想政治素质和职业道德水平全面提升，教师敬业立学、崇德尚美呈现新风貌。教师权益保障体系基本建立，教师安心、热心、舒心、静心从教的良好环境基本形成，师道尊严进一步提振。全社会对教师职业认同度加深，教师政治地位、社会地位、职业地位显著提高，尊师重教蔚然成风。

二、全面加强教师队伍思想政治工作

4. 坚持思想铸魂，用习近平新时代中国特色社会主义思想武装教师头脑。健全教师理论学习制度，开展习近平新时代中国特色社会主义思想系统化、常态化学习，重点加强习近平总书记关于教育的重要论述的学习，使广大教师学懂弄通、入脑入心，自觉用“四个意识”导航，用“四个自信”强基，用“两个维护”铸魂。依托高水平高校建设一批教育基地，同时统筹党校（行政学院）资源，定期开展教师思想政治轮训，使广大教师更好掌握马克思主义立场观点方法，认清中国和世界发展大势，增进对中国特色社会主义的政治认同、思想认同、理论认同、情感认同。

5. 坚持价值导向，引导教师带头践行社会主义核心价值观。将社会主义核心价值观融入教育教学全过程，体现到学校管理及校园文化建设各环节，进一步凝聚起师生员工思想共识，使之成为共同价值追求。弘扬中华优秀传统文化、革命文化和社会主义先进文化，培育科技创新文化，充分发挥文化涵养师德师风功能。身教重于言教，引导教师开展社会实践，深入了解世情、党情、国情、社情、民情，强化教育强国、教育为民的责任担当。健全教师志愿服务制度，鼓励支持广大教师参加志愿服务活动，在服务社会的实践中厚植教育情怀。重视高层次人才、海外归国教师、青年教师的教育引导，增强工作针对性。

6. 坚持党建引领，充分发挥教师党支部和党员教师作用。建强教师党支部，使教师党支部成为涵养师德师风的重要平台。建好党员教师队伍，使党员教师成为践行高尚师德的中坚力量。重视在高层次人才和优秀青年教师中发展党员工作，完善学校领导干部联系教师入党积极分子等制度。开展好“三会一课”，健全党的组织生活各项制度，通过组织集中学习、定期开展主题党日活动、经常开展谈心谈话、组织党员教师与非党员教师结对联系等，充分发挥教师党支部的战斗堡垒作用和党员教师的先锋模范作用。涉及教师利益的重要事项、重点工作，应征求教师党支部意见。

三、大力提升教师职业道德素养

7. 突出课堂育德，在教育教学中提升师德素养。充分发挥课堂主渠道作用，引导广大教师守好讲台主阵地，将立德树人放在首要位置，融入渗透到教育教学全过程，以心育心、以德育德、以人格育人格。把握学生身心发展规律，实现全员全过程全方位育人，增强育人的主动性、针对性、实效性，避免重教书轻育人倾向。加强对新入职教师、青年教师的指导，通过老带新等机制，发挥传帮带作用，使其尽快熟悉教育规律、掌握教育方法，在育人实践中锤炼高尚道德情操。将师德师风教育贯穿师范生培养及教师生涯全过程，师范生必须修学师德教育课程，在职教师培训中要确保每学年有师德师风专题教育。

8. 突出典型树德，持续开展优秀教师选树宣传。大力宣传新时代广大教师阳光美丽、爱岗敬业、甘于奉献、改革创新的新形象。深入挖掘优秀教师典型，综合运用授予荣誉、事迹报告、媒体宣传、创作文艺作品等手段，充分发挥典型引领示范和辐射带动作用。开展多层次的优秀教师选树宣传活动，形成校校有典型、榜样在身边、人人可学可做的局面。组织教师中的“时代楷模”、全国教书育人楷模、国家教学名师、最美教师等开展师德宣讲。鼓励各地各校采取实践反思、情景教学等形式，把一线优秀教师请进课堂，用真人真事诠释师德内涵。

9. 突出规则立德，强化教师的法治和纪律教育。以学习《中华人民共和国教师法》、新时代教师职业行为十项准则系列文件等为重点，提高全体教师的法治素养、规则意识，提升依法执教、规范执教能力。制订教师法治教育大纲，将法治教育纳入各级各类教师培训体系。强化纪律建设，全面梳理教师在课堂教学、关爱学生、师生关系、学术研究、社会活动等方面的纪律要求，依法依规健全规范体系，开展系统化、常态化宣传教育。加强警示教育，引导广大教师时刻自重、自省、自警、自励，坚守师德底线。

四、将师德师风建设要求贯穿教师管理全过程

10. 严格招聘引进，把好教师队伍入口。规范教师资格申请认定，完善教师招聘和引进制度，严格思想政治和师德考察，充分发挥党组织的领导和把关作用，建立科学完备的标准、程序，坚决避免教师招聘引进中的唯分数、唯文凭、唯职称、唯论文、唯帽子等倾向。鼓励有条件的地方和学校结合实际探索开展拟聘人员心理健康测评，作为聘用的重要参考。严格规范教师聘用，将思想政治和师德要求纳入教师聘用合同。加强试用期考察，全面评价聘用人员的思想政治和师德表现，对不合格人员取消聘用，及时解除聘用合同。高度重视从海外引进人才的全方位考察，提升人才引进质量。

11. 严格考核评价，落实师德第一标准。将师德考核摆在教师考核的首要位置，坚持多主体多元评价，以事实为依据，定性与定量相结合，提高评价的科学性和实效性，全面客观评价教师的师德表现。发挥师德考核对教师行为的约束和提醒作用，及时将考核发现的问题向教师反馈，并采取针对性举措帮助教师提高认识、加强整改。强化师德考核结果的运用，师德考核不合格者年度考核应评定为不合格，并取消在教师职称评聘、推优评先、表彰奖励、科研和人才项目申请等方面的资格。

12. 严格师德督导，建立多元监督体系。完善多方广泛参与、客观公正科学合理的师德师风监督机制。加强政府督导，将各级各类学校师德师风建设长效机制落实情况作为对地方政府履行教育职责评价的重要测评内容，针对群众反映强烈的问题、师德师风问题多发的地方开展专项督导。加强学校监督，各级各类学校要在校园显著位置公示学校及教育主管部门举报电话、邮箱等信息，依法依规接受监督举报。强化社会监督，探索建立师德师风监督员制度，定期对学校师德师风建设情况进行监督评议，向教育主管部门反馈，将监督评议情况作为学校及领导班子年度考核的重要内容。

13. 严格违规惩处，治理师德突出问题。推动地方和高校落实新时代教师职业行为十项准则等文件规范，制定具体细化的教师职业行为负面清单。把群众反映强烈、社会影响恶劣的突出问题作为重点从严查处，针对高校教师性骚扰学生、学术不端以及中小学教师违规有偿补课、收受学生和家長礼品礼金等开展集中治理。一经查实，要依规依纪给予组织处理或处分，严重的依法撤销教师资格、清除出教师队伍。建立师德失范曝光平台，健全师德违规通报制度，起到警示震慑作用。建立并共享有关违法信息库，健全教师入职查询制度和有关违法犯罪人员从教限制制度。

五、着力营造全社会尊师重教氛围

14. 强化地位提升，激发教师工作热情。制定教育改革发展和教师队伍建设重大决策、重要文件充分听取教师代表意见。各地重要节庆日活动，邀请优秀教师代表参加。做好优秀教师表彰奖励，依法依规在作出重大贡献、享有崇高声誉的教师中开展“人民教育家”荣誉称号评选授予工作，健全教书育人楷模、模范教师、优秀教师等多元的教师荣誉表彰体系。完善表彰奖励及管理办法，依法依规确定荣誉获得者享受的政治、生活待遇，加强对荣誉获得者后续支持服务。

15. 强化权利保护，维护教师职业尊严。维护教师依法执教的职业权利，推动完善相关法律法规，明确教师教育管理学生的合法职权，研究出台教师惩戒权办法。学校和相关部門依法保障教师履行教育职责，对无过错但客观上发生学生意外伤害的，教师依法不承担责任。教师尊严不可侵害，对发生学生、家長及其亲属等因为教师履职行为而对教师进行侮辱、谩骂、肢体侵害，或者通过网络对教师进行诽谤、恶意炒作等行为，有关部门要高度重视，从严处理，构成犯罪的，依法追究相应责任。学校及教育部門应为教师维护合法权益提供必要的法律等方面支持。

16. 强化尊师教育，厚植校园师道文化。从幼儿园开始加强尊师教育，加快形成接续我国优秀传统文化、符合时代精神的尊师重教文化。推进尊师文化进教材、进课堂、进校园，通过尊师第一课、9月尊师主题月等形式，将尊师重教观念渗透进学生的价值体系。有条件的地方和学校可结合实际统筹有关资源，因地制宜安排一线教师特别是长期从教教师进行疗休养，重点向符合条件的班主任和乡村教师倾斜。做好教师荣休工作，礼敬退休教师，弘扬尊师风尚。建立健全教职工代表大会制度，保障教师参与学校决策的民主权利。

加强家庭教育，健全家校联系制度，引导家长尊重学校教育安排，尊敬教师创造发挥，配合学校做好学生的学习教育。

17. 强化各方联动，营造尊师重教氛围。加强展现新时代教师风貌的影视文学作品创作，善用微博、微信、微视频、微电影等新媒体形式，传递教师正能量，让全社会广泛了解教师工作的重要性和特殊性。支持鼓励行业企业在向社会公众提供服务时“教师优先”。鼓励图书馆、博物馆、科技馆、体育场馆以及历史文化古迹和革命纪念馆（地）等对教师实行优待。鼓励社会团体、企业、民间组织对教师出资奖励，或通过依法成立基金、设立项目等方式，支持教师提升能力素质、进行疗休养或予以奖励激励。

六、推进师德师风建设任务落到实处

18. 加强工作保障，强化责任落实。各地各校要把加强师德师风建设、弘扬尊师重教传统作为教师队伍建设的首要任务，夯实学校主体责任，压实学校主要负责人第一责任人责任。高校要强化党委教师工作部建设，明确将教师思想政治和师德师风建设作为其主要职责。各地各校要建立健全责任落实机制，坚持失责必问、问责必严。财政部门要坚持将教师队伍建设作为教育投入重点予以优先保障，按规定统筹现有资金渠道支持师德师风建设。依托现有资源，建设一批师德师风建设基地，加强工作支撑，提高师德师风建设工作的科学性、实效性。

新时代高等学校思想政治理论课教师队伍建设规定

第一章 总 则

第一条 为深入贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神，贯彻落实习近平总书记关于教育的重要论述，全面贯彻党的教育方针，加强新时代高等学校思想政治理论课（以下简称思政课）教师队伍建设，根据《中华人民共和国教师法》，中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于深化新时代学校思想政治理论课改革创新的若干意见》，制定本规定。

第二条 思政课是高等学校落实立德树人根本任务的关键课程，是必须按照国家要求设置的课程。

思政课教师是指承担高等学校思政课教育教学和研究职责的专兼职教师，是高等学校教师队伍中承担开展马克思主义理论教育、用习近平新时代中国特色社会主义思想铸魂育人的中坚力量。

第三条 主管教育部门、高等学校应当加强思政课教师队伍建设，把思政课教师队伍建设纳入教育事业发展和干部人才队伍建设总体规划，在师资建设上优先考虑，在资金投入上优先保障，在资源配置上优先满足。

第四条 高等学校应当落实全员育人、全程育人、全方位育人要求，构建完善立德树人工作体系，调动广大教职工参与思想政治理论教育的积极性、主动性，动员各方面力量支持、配合思政课教师开展教学科研、组织学生社会实践等工作，提升思政课教学效果。

第二章 职责与要求

第五条 思政课教师的首要岗位职责是讲好思政课。思政课教师要引导学生立德成人、立志成才，树立正确世界观、人生观、价值观，坚定对马克思主义的信仰，坚定对社会主义和共产主义的信念，增强中国特色社会主义道路自信、理论自信、制度自信、文化自信，厚植爱国主义情怀，把爱国情、强国志、报国行自觉融入坚持和发展中国特色社会主义事业、建设社会主义现代化强国、实现中华民族伟大复兴的奋斗之中，为培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人作出积极贡献。

第六条 对思政课教师的岗位要求是：

（一）思政课教师应当增强“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”，始终在政治立场、政治方向、政治原则、政治道路上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致，模范践行高等学校教师师德规范。做到信仰坚定、学识渊博、理论功底深厚，努力

做到政治强、情怀深、思维新、视野广、自律严、人格正，自觉用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑，做学习和实践马克思主义的典范，做为学为人的表率。

（二）思政课教师应当用好国家统编教材。以讲好用好教材为基础，认真参加教材使用培训和集体备课，深入研究教材内容，吃准吃透教材基本精神，全面把握教材重点、难点，认真做好教材转化工作，编写好教案，切实推动教材体系向教学体系转化。

（三）思政课教师应当加强教学研究。坚持以思政课教学为核心的科研导向，紧紧围绕马克思主义理论学科内涵开展科研，深入研究思政课教学方法和教学重点难点问题，深入研究坚持和发展中国特色社会主义的重大理论和实践问题。

（四）思政课教师应当深化教学改革创新。按照政治性和学理性相统一、价值性和知识性相统一、建设性和批判性相统一、理论性和实践性相统一、统一性和多样性相统一、主导性和主体性相统一、灌输性和启发性相统一、显性教育和隐性教育相统一的要求，增强思政课的思想性、理论性和亲和力、针对性，全面提高思政课质量和水平。

第三章 配备与选聘

第七条 高等学校应当配齐建强思政课专职教师队伍，建设专职为主、专兼结合、数量充足、素质优良的思政课教师队伍。

高等学校应当根据全日制在校生总数，严格按照师生比不低于 1：350 的比例核定专职思政课教师岗位。公办高等学校要在编制内配足，且不得挪作他用。

第八条 高等学校应当根据思政课教师工作职责、岗位要求，制定任职资格标准和选聘办法。

高等学校可以在与思政课教学内容相关的学科遴选优秀教师进行培训后加入思政课教师队伍，专职从事思政课教学；并可以探索胜任思政课教学的党政管理干部转岗为专职思政课教师，积极推动符合条件的辅导员参与思政课教学，鼓励政治素质过硬的相关学科专家转任思政课教师。

第九条 高等学校可以实行思政课特聘教师、兼职教师制度。鼓励高等学校统筹地方党政领导干部、企事业单位管理专家、社科理论界专家、各行业先进模范以及高等学校党委书记校长、院（系）党政负责人、名家大师和专业课骨干、日常思想政治教育骨干等讲授思政课。支持高等学校建立两院院士、国有企业领导等人士经常性进高校、上思政课讲台的长效机制。

第十条 主管教育部门应当加大高等学校思政课校际协作力度，加强区域内高等学校思政课教师柔性流动和协同机制建设，支持高水平思政课教师采取多种方式开展思政课教学工作。采取派驻支援或组建讲师团等形式支持民办高等学校配备思政课教师。

第十一条 高等学校应当严把思政课教师政治关、师德关、业务关，明确思政课教师

任职条件，根据国家有关规定和本规定要求，制定思政课教师规范或者在聘任合同中明确思政课教师权利义务与职责。

第十二条 高等学校应当设置独立的马克思主义学院等思政课教学科研二级机构，统筹思政课教学科研和教师队伍的管理、培养、培训。

思政课教学科研机构负责人应当是中国共产党党员，并有长期从事思政课教学或者马克思主义理论学科研究的经历。缺少合适人选的高等学校可以采取兼职等办法，从相关单位聘任思政课教学科研机构负责人。

第四章 培养与培训

第十三条 主管教育部门和高等学校应当加强思政课教师队伍后备人才培养。

国务院教育行政部门应当制定马克思主义理论专业类教学质量国家标准，加强本硕博课程教材体系建设，可统筹推进马克思主义理论本硕博一体化人才培养工作。实施“高校思政课教师队伍后备人才培养专项支持计划”，专门招收马克思主义理论学科研究生，不断为思政课教师队伍输送高水平人才。高等学校应当注重选拔高素质人才从事马克思主义理论学习研究和教育教学，加强思政课教师队伍后备人思想政治工作。

第十四条 建立国家、省（区、市）、高等学校三级思政课教师培训体系。国务院教育行政部门建立高等学校思政课教师研修基地，开展国家级示范培训，建立思政课教师教学研究交流平台。主管教育部门和高等学校应当建立健全思政课教师专业发展体系，定期组织开展教学研讨，保证思政课专职教师每3年至少接受一次专业培训，新入职教师应参加岗前专项培训。

第十五条 主管教育部门和高等学校应当拓展思政课教师培训渠道，设立思政课教师研学基地，定期安排思政课教师实地了解中国改革发展成果、组织思政课教师实地考察和比较分析国内外经济社会发展状况，创造条件支持思政课教师到地方党政机关、企事业单位、基层等开展实践锻炼。

高等学校应当根据全日制在校生总数，按照本科院校每生每年不低于40元、专科院校每生每年不低于30元的标准安排专项经费，用于保障思政课教师的学术交流、实践研修等，并根据实际情况逐步加大支持力度。

第十六条 主管教育部门和高等学校应当加大对思政课教师科学研究的支持力度。教育部人文社科研究项目要设立专项课题，主管教育部门要设立相关项目，持续有力支持思政课教师开展教学研究。主管教育部门和高等学校应当加强马克思主义理论教学科研成果学术阵地建设，支持新创办思政课研究学术期刊，相关哲学社会科学类学术期刊要设立思政课研究栏目。

第五章 考核与评价

第十七条 高等学校应当科学设置思政课教师专业技术职务（职称）岗位，按教师比例核定思政课教师专业技术职务（职称）各类岗位占比，高级岗位比例不低于学校平均水平，不得挪作他用。

第十八条 高等学校应当制定符合思政课教师职业特点和岗位要求的专业职务（职称）评聘标准，提高教学和教学研究在评聘条件中的占比。

高等学校可以结合实际分类设置教学研究型、教学型思政课教师专业技术职务（职称），两种类型都要在教学方面设置基本任务要求，要将教学效果作为思政课教师专业技术职务（职称）评聘的根本标准，同时要重视考查科研成果。

高等学校可以设置具体条件，将承担思政课教学的基本情况以及教学实效作为思政课教师参加高一级专业技术职务（职称）评聘的首要考查条件和必要条件。将为本专科生上思政课作为思政课教师参加高级专业技术职务（职称）评聘的必要条件。将至少一年兼任辅导员、班主任等日常思想政治工作经历并考核合格作为青年教师晋升高一级专业技术职务（职称）的必要条件。

思政课教师指导 1 个马克思主义理论类学生社团 1 年以上，且较好履行政治把关、理论学习、业务指导等职责的，在专业技术职务（职称）评聘中同等条件下可以优先考虑。

思政课教师在思想素质、政治素质、师德师风等方面存在突出问题的，在专业技术职务（职称）评聘中实行“一票否决”。

第十九条 高等学校应当完善思政课教师教学和科研成果认定制度，推行科研成果代表作制度，制定思政课教师发表文章的重点报刊目录，将思政课教师在中央和地方主要媒体发表的理论文章纳入学术成果范围，细化相关认定办法。教学和科研成果可以是专著、论文、教学参考资料、调查报告、教书育人经验总结等。在制定思政课教师专业技术职务（职称）评聘指标和排次定序依据时，要结合实际设置规则，不得将国外期刊论文发表情况和出国访学留学情况作为必要条件。

第二十条 高等学校应当健全思政课教师专业技术职务（职称）评价机制，建立以同行专家评价为主的评价机制，突出思政课的政治性、思想性、学术性、专业性、实效性，评价专家应以马克思主义理论学科为主，同时可适当吸收相关学科专家参加。

思政课教师专业技术职务（职称）评审委员会应当包含学校党委有关负责同志、思政课教学科研部门负责人，校内专业技术职务（职称）评聘委员会应有同比例的马克思主义理论学科专家。

高等学校应当制定思政课教师专业技术职务（职称）管理办法。完善专业技术职务（职称）退出机制，加强聘期考核，加大激励力度，准聘与长聘相结合。

第六章 保障与管理

第二十一条 高等学校应当切实提高专职思政课教师待遇，要因地制宜设立思政课教师岗位津贴。高等学校要为思政课教师的教学科研工作创造便利条件，配备满足教学科研需要的办公空间、硬件设备和图书资料。

第二十二条 高等学校思政课教师由马克思主义学院等思政课教学科研机构统一管理。每门课程都应当建立相应的教学科研组织，并可以根据需要配备管理人员。

第二十三条 主管教育部门和高等学校要大力培养、推荐、表彰思政课教师中的先进典型。全国教育系统先进个人表彰中对思政课教师比例或名额作出规定；国家级教学成果奖、高等学校科学研究优秀成果奖（人文社科）中加大力度支持思政课；“长江学者奖励计划”等高层次人才项目中加大倾斜支持优秀思政课教师的力度。

第二十四条 主管教育部门和高等学校应当加强宣传、引导，并采取设立奖励基金等方式支持高等学校思政课教师队伍建设，以各种方式定期对优秀思政课教师和马克思主义理论学科学生给予奖励。

第二十五条 高等学校应当加强对思政课教师的考核，健全退出机制，对政治立场、政治方向、政治原则、政治道路上不能同党中央保持一致的，或理论素养、教学水平达不到标准的教师，不得继续担任思政课教师或马克思主义理论学科研究生导师。

第七章 附 则

第二十六条 本规定适用于普通高等学校（包括民办高等学校）思政课教师队伍建设。其他类型高等学校的思政课教师队伍建设可以参照本规定执行。

第二十七条 省级教育部门可以根据本规定，结合本地实际制定相关实施细则。

第二十八条 本规定自 2020 年 3 月 1 日起施行。

教育部等六部门关于加强新时代高校教师队伍建设改革的 指导意见

教师〔2020〕10号

各省、自治区、直辖市教育厅（教委）、党委组织部、党委宣传部、财政厅（局）、人力资源社会保障厅（局）、住房和城乡建设厅（委、管委），新疆生产建设兵团教育局、党委组织部、党委宣传部、财政局、人力资源社会保障局、住房和城乡建设局，有关部门（单位）教育司（局），部属各高等学校、部省合建各高等学校：

为全面贯彻习近平总书记关于教育的重要论述和全国教育大会精神，深入落实中共中央、国务院印发的《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》和《深化新时代教育评价改革总体方案》，加强新时代高校教师队伍建设改革，现提出如下指导意见。

一、准确把握高校教师队伍建设改革的时代要求，落实立德树人根本任务

1. 指导思想。以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，落实立德树人根本任务，聚焦高校内涵式发展，以强化高校教师思想政治素质和师德师风建设为首要任务，以提高教师专业素质能力为关键，以推进人事制度改革为突破口，遵循教育规律和教师成长发展规律，为提高人才培养质量、增强科研创新能力、服务国家经济社会发展提供坚强的师资保障。

2. 目标任务。通过一系列改革举措，高校教师发展支持体系更加健全，管理评价制度更加科学，待遇保障机制更加完善，教师队伍治理体系和治理能力实现现代化。高校教师职业吸引力明显增强，教师思想政治素质、业务能力、育人水平、创新能力得到显著提升，建设一支政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超的高素质专业化创新型高校教师队伍。

二、全面加强党的领导，不断提升教师思想政治素质和师德素养

3. 加强思想政治引领。引导广大教师坚持“四个相统一”，争做“四有”好老师，当好“四个引路人”，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。强化党对高校的政治领导，增强高校党组织政治功能，加强党员教育管理监督，发挥基层党组织和党员教师作用。重视做好在优秀青年教师、留学归国教师中发展党员工作。完善教师思想政治工作组织管理体系，充分发挥高校党委教师工作部在教师思想政治工作和师德师风建设中的统筹作用。健全教师理论学习制度，全面提升教师思想政治素质和育德育人能力。加强民办高校思想政治建设，配齐建强民办高校思想政治工作队伍。

4. 培育弘扬高尚师德。常态化推进师德培育涵养，将各类师德规范纳入新教师岗前培训和在职教师全员培训必修内容。创新师德教育方式，通过榜样引领、情景体验、实践教

育、师生互动等形式，激发教师涵养师德的内生动力。强化高校教师“四史”教育，规范学时要求，在一定周期内做到全员全覆盖。建好师德基地，构建师德教育课程体系。加大教师表彰力度，健全教师荣誉制度，高校可举办教师入职、荣休仪式，设立以教书育人为导向的奖励，激励教师潜心育人。鼓励社会组织和个人出资奖励教师。支持地方和高校建立优秀教师库，挖掘典型，强化宣传感召。持续推出主题鲜明、展现教师时代风貌的影视文学作品。

5. **强化师德考评落实。**将师德师风作为教师招聘引进、职称评审、岗位聘用、导师遴选、评优奖励、聘期考核、项目申报等的首要要求和第一标准，严格师德考核，注重运用师德考核结果。高校新入职教师岗前须接受师德师风专题培训，达到一定学时、考核合格方可取得高等学校教师资格并上岗任教。切实落实主体责任，将师德师风建设情况作为高校领导班子年度考核的重要内容。落实《新时代高校教师职业行为十项准则》，依法依规严肃查处师德失范问题。建立健全师德违规通报曝光机制，起到警示震慑作用。依托政法机关建立的全国性侵违法犯罪信息库等，建立教育行业从业限制制度。

三、建设高校教师发展平台，着力提升教师专业素质能力

6. **健全高校教师发展制度。**高校要健全教师发展体系，完善教师发展培训制度、保障制度、激励制度和督导制度，营造有利于教师可持续发展的良性环境。积极应对新科技对人才培养的挑战，提升教师运用信息技术改进教学的能力。鼓励支持高校教师进行国内外访学研修，参与国际交流合作。继续实施高校青年教师示范性培训项目、高职教师教学创新团队建设项目。探索教师培训学分管理，将培训学分纳入教师考核内容。

7. **夯实高校教师发展支持服务体系。**统筹教师研修、职业发展咨询、教育教学指导、学术发展、学习资源服务等职责，建实建强教师发展中心等平台，健全教师发展组织体系。高校要加强教师发展工作和人员专业化建设，加大教师发展的人员、资金、场地等资源投入，推动建设各级示范性教师发展中心。鼓励高校与大中型企事业单位共建教师培养培训基地，支持高校专业教师与行业企业人才队伍交流融合，提升教师实践能力和创新能力。发挥教学名师和教学成果奖的示范带动作用。

四、完善现代高校教师管理制度，激发教师队伍创新活力

8. **完善高校教师聘用机制。**充分落实高校用人自主权，政府各有关部门不统一组织高校人员聘用考试，简化进入程序。高校根据国家有关规定和办学实际需要，自主制定教师聘用条件，自主公开招聘教师。不得将毕业院校、出国（境）学习经历、学习方式和论文、专利等作为限制性条件。严把高校教师选拔聘用入口关，将思想政治素质和业务能力双重考察落到实处。建立新教师岗前培训与高校教师资格相衔接的制度。拓宽选人用人渠道，加大从国内外行业企业、专业组织等吸引优秀人才力度。按要求配齐配优建强高校思政课教师队伍和辅导员队伍。探索将行业企业从业经历、社会实践经历作为聘用职业院校专业课教师的重要条件。研究出台外籍教师聘任和管理办法，规范外籍教师管理。

9. **加快高校教师编制岗位管理改革。**积极探索实行高校人员总量管理。高校依法采取多元化聘用方式自主灵活用人，统筹用好编制资源，优先保障教学科研需求，向重点学科、特色学科和重要管理岗位倾斜。合理设置教职员岗位结构比例，加强职员队伍建设。深入推进岗位聘用改革，实施岗位聘期制管理，进一步探索准聘与长聘相结合等管理方式，落实和完善能上能下、能进能出的聘用机制。

10. **强化高校教师教育教学管理。**完善教学质量评价制度，多维度考评教学规范、教学运行、课堂教学效果、教学改革与研究、教学获奖等教学工作实绩。强化教学业绩和教书育人实效在绩效分配、职务职称评聘、岗位晋级考核中的比重，把承担一定量的本（专）科教学工作作为教师职称晋升的必要条件。将教授为本专科生上课作为基本制度，高校应明确教授承担本专科生教学最低课时要求，对未达到要求的给予年度或聘期考核不合格处理。

11. **推进高校教师职称制度改革。**研究出台高校教师职称制度改革的指导意见，将职称评审权直接下放至高校，由高校自主评审、按岗聘任。完善教师职称评审标准，根据不同学科、不同岗位特点，分类设置评价指标，确定评审办法。不把出国（境）学习经历、专利数量和对论文的索引、收录、引用等指标要求作为限制性条件。完善同行专家评价机制，推行代表性成果评价。对承担国防和关键核心技术攻关任务的教师，探索引入贡献评价机制。完善职称评审程序，持续做好高校教师职称评审监管。

12. **深化高校教师考核评价制度改革。**突出质量导向，注重凭能力、实绩和贡献评价教师，坚决扭转轻教学、轻育人等倾向，克服唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项等弊病。规范高等学校 SCI 等论文相关指标使用，避免 SCI、SSCI、A&HCI、CSSCI 等引文数据使用中的绝对化，坚决摒弃“以刊评文”，破除论文“SCI 至上”。合理设置考核评价周期，探索长周期评价。注重个体评价与团队评价相结合。建立考核评价结果分级反馈机制。建立院校评估、本科教学评估、学科评估和教师评价政策联动机制，优化、调整制约和影响教师考核评价政策落实的评价指标。

13. **建立健全教师兼职和兼职教师管理制度。**高校教师在履行校内岗位职责、不影响本职工作的前提下，经学校同意，可在校外兼职从事与本人学科密切相关、并能发挥其专业能力的工作。地方和高校应建立健全教师兼职管理制度，规范教师合理兼职，坚决惩治教师兼职乱象。鼓励高校聘请校外专家学者等担任兼职教师，完善兼职教师管理办法，规范遴选聘用程序，明确兼职教师的标准、责任、权利和工作要求，确保兼职教师具有较高的师德素养、业务能力和育人水平。

五、切实保障高校教师待遇，吸引稳定一流人才从教

14. **推进高校薪酬制度改革。**落实以增加知识价值为导向的收入分配政策，扩大高校工资分配自主权，探索建立符合高校特点的薪酬制度。探索建立高校薪酬水平调查比较制度，健全完善高校工资水平决定和正常增长机制，在保障基本工资水平正常调整的基础

上，合理确定高校教师工资收入水平，并向高层次人才密集、承担教学科研任务较重的高校加大倾斜力度。高校教师依法取得的职务科技成果转化现金奖励计入当年本单位绩效工资总量，但不受总量限制，不纳入总量基数。落实高层次人才工资收入分配激励、兼职兼薪和离岗创业等政策规定。鼓励高校设立由第三方出资的讲席教授岗位。

15. **完善高校内部收入分配激励机制。**落实高校内部分配自主权，高校要结合实际健全内部收入分配机制，完善绩效考核办法，向扎根教学一线、业绩突出的教师倾斜，向承担急难险重任务、作出突出贡献的教师倾斜，向从事基础前沿研究、国防科技等领域的教师倾斜。把参与教研活动，编写教材案例，承担命题监考任务，指导学生毕业设计、就业、创新创业、社会实践、学生社团、竞赛展演等情况计入工作量。激励优秀教师承担继续教育的教学工作，将相关工作量纳入绩效考核体系。不将论文数、专利数、项目数、课题经费等科研量化指标与绩效工资分配、奖励直接挂钩，切实发挥收入分配政策的激励导向作用。

六、优化完善人才管理服务体系，培养造就一批高层次创新人才

16. **优化人才引育体系。**强化服务国家战略导向，加强人才体系顶层设计，发挥好国家重大人才工程的引领作用，着力打造高水平创新团队，培养一批具有国际影响力的科学家、学科领军人才和青年学术英才。规范人才引进，严把政治关、师德关，做到“凡引必审”。加强高校哲学社会科学人才和高端智库建设，汇聚培养一批哲学社会科学名师。坚持正确的人才流动导向，鼓励高校建立行业自律机制和人才流动协商沟通机制，发挥高校人才工作联盟作用。坚决杜绝违规引进人才，未经人才计划主管部门同意，在支持周期内离开相关单位和岗位的，取消人才称号及相应支持。

17. **科学合理使用人才。**充分发挥好人才战略资源作用，坚持正确的人才使用导向，分类推进人才评价机制改革，推动各类人才“帽子”、人才称号回归荣誉、回归学术的本质，避免同类人才计划重复支持，以岗择人、按岗定酬，不把人才称号作为承担科研项目、职称评聘、评优评奖、学位点申报的限制性条件。营造鼓励创新、宽容失败的学术环境，为人才开展研究留出足够的探索时间和试错空间。严格人才聘后管理，强化对合同履行和作用发挥情况的考核。加强对人才的关怀和服务，切实解决他们工作生活中的实际困难。

七、全力支持青年教师成长，培育高等教育事业生力军

18. **强化青年教师培养支持。**鼓励高校扩大博士后招收培养数量，将博士后人员作为补充师资的重要来源。建立青年教师多元补充机制，大力吸引出国留学人员和外籍优秀青年人才。鼓励青年教师到企事业单位挂职锻炼和到国内外高水平大学、科研院所访学。鼓励高校对优秀青年人才破格晋升、大胆使用。根据学科特点确定青年教师评价考核周期，鼓励大胆创新、持续研究。高校青年教师晋升高一级职称，至少须有一年担任辅导员、班主任等学生工作经历，或支教、扶贫、参加孔子学院及国际组织援外交流等工作经历。

19. **解决青年教师后顾之忧。**地方和高校要加强统筹协调，对符合公租房保障条件

的，按政策规定予以保障，同时，通过发展租赁住房、盘活挖掘校内存量资源、发放补助等多种方式，切实解决青年教师的住房困难。鼓励采取多种办法提高青年教师待遇，确保青年教师将精力放在教学科研上。鼓励高校与社会力量、政府合作举办幼儿园和中小学，解决青年教师子女入托入学问题。重视青年教师身心健康，关心关爱青年教师。

八、强化工作保障，确保各项政策举措落地见效

20. 健全组织保障体系。将建设高素质教师队伍作为高校建设的基础性工作，强化学校主体责任，健全党委统一领导、统筹协调，教师工作、组织、宣传、人事、教务、科研等部门各负其责、协同配合的工作机制。建立领导干部联系教师制度，定期听取教师意见和建议。落实教职工代表大会制度，依法保障教师知情权、参与权、表达权和监督权。加强民办高校教师队伍建设，依法保障民办高校教师与公办高校教师同等法律地位和同等权利。强化督导考核，把加强教师队伍建设工作纳入高校巡视、“双一流”建设、教学科研评估范围，作为各级党组织和党员干部工作考核的重要内容。加强优秀教师和工作典型宣传，维护教师合法权益，营造关心支持教师发展的社会环境，形成全社会尊师重教的良好氛围。

教育部

中央组织部

中央宣传部

财政部

人力资源社会保障部

住房和城乡建设部

2020年12月24日

教育部关于加强博士生导师 岗位管理的若干意见

教研〔2020〕11号

各省、自治区、直辖市教育厅（教委），新疆生产建设兵团教育局，有关部门（单位）教育司（局），部属各高等学校、部省合建各高等学校：

博士研究生教育是国民教育的顶端，是国家核心竞争力的重要体现。博士生导师是博士生培养的第一责任人，承担着培养高层次创新人才的使命。改革开放以来，广大博士生导师立德修身、严谨治学、潜心育人，为国家发展作出了重大贡献。但同时，部分培养单位对博士生导师的选聘、考核还不够规范，个别博士生导师的岗位意识还需进一步增强。为深入学习贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中全会精神，全面贯彻落实全国教育大会和全国研究生教育会议精神，建设一流博士生导师队伍，提高博士生培养质量，现就加强博士生导师岗位管理提出如下意见。

一、严格岗位政治要求。坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，拥护中国共产党的领导，贯彻党的教育方针；具有高度的政治责任感，依法履行导师职责，将专业教育与思想政治教育有机融合，做社会主义核心价值观的坚定信仰者、积极传播者、模范实践者。

二、明确导师岗位职责。博士生导师是因博士生培养需要而设立的岗位，不是职称体系中的一个固定层次或荣誉称号。博士生导师的首要任务是人才培养，承担着对博士生进行思想政治教育、学术规范训练、创新能力培养等职责，要严格遵守研究生导师指导行为准则。培养单位要切实保障和规范博士生导师的招生权、指导权、评价权和管理权，坚定支持导师按照规章制度严格博士生学业管理，增强博士生导师的责任感、使命感、荣誉感，营造尊师重教良好氛围。

三、健全岗位选聘制度。培养单位要从政治素质、师德师风、学术水平、育人能力、指导经验和培养条件等方面制定全面的博士生导师选聘标准，避免简单化地唯论文、唯科研经费确定选聘条件；要制定完善的博士生导师选聘办法，坚持公正公开，切实履行选聘程序，建立招生资格定期审核和动态调整制度，确保博士生导师选聘质量；选聘副高级及以下职称教师为博士生导师的，应从严控制。博士生导师在独立指导博士生之前，一般应有指导硕士生或协助指导博士生的经历。对于外籍导师、兼职导师和校外导师，培养单位要提出专门的选聘要求。

四、加强导师岗位培训。建立国家典型示范、省级重点保障、培养单位全覆盖的三级培训体系。构建新聘导师岗前培训、在岗导师定期培训、日常学习交流相结合的培训

制度，加强对培训过程和培训效果的考核。新聘博士生导师必须接受岗前培训，在岗博士生导师每年至少参加一次培训。要将政治理论、国情教育、法治教育、导师职责、师德师风、研究生教育政策、教学管理制度、指导方法、科研诚信、学术伦理、学术规范、心理学知识等作为培训内容，通过专家报告、经验分享、学习研讨等多种形式，切实保障培训效果。

五、健全考核评价体系。培养单位要制定科学的博士生导师考核评价标准，完善考核评价办法，将政治表现、师德师风、学术水平、指导精力投入、育人实效等纳入考核评价体系，对博士生导师履职情况进行综合评价。以年度考核为依托，加强教学过程评价，实行导师自评与同行评价、学生评价、管理人员评价相结合，建立科学合理的评价机制。

六、建立激励示范机制。培养单位要重视博士生导师评价考核结果的使用，将考评结果作为绩效分配、评优评先的重要依据，作为导师年度招生资格和招生计划分配的重要依据，充分发挥评价考核的教育、引导和激励功能。鼓励各地各培养单位评选优秀导师和优秀团队，加大宣传力度，推广成功经验，重视发挥优秀导师和优秀团队的示范引领作用。

七、健全导师变更制度。培养单位要明确导师变更程序，建立动态灵活的调整办法。因博士生转学、转专业、更换研究方向，或导师健康原因、调离等情况，研究生和导师均可提出变更导师的申请。对于师生出现矛盾或其他不利于保持良好导学关系的情况，培养单位应本着保护师生双方权益的原则及时给予调解，必要时可解除指导关系，重新确定导师。

八、完善岗位退出程序。对于未能有效履行岗位职责，在博士生招生、培养、学位授予等环节出现严重问题的导师，培养单位应视情况采取约谈、限招、停招、退出导师岗位等措施。对师德失范者和违法违纪者，要严肃处理并对有关责任人予以追责问责。对于导师退出指导岗位所涉及的博士生，应妥善安排，做好后续培养工作。

九、规范岗位设置管理。培养单位应根据自身发展定位、学科发展规划、资源条件、招生计划和师资水平等因素，科学确定博士生导师岗位设置规模；根据学科特点、师德表现、学术水平、科研任务和培养质量，合理确定导师指导博士生的限额，确保导师指导博士生的精力投入。

十、完善监督管理机制。各省级教育行政部门要监督指导本地区培养单位完善博士生导师岗位管理制度，并将制度建设和落实情况纳入相应评估指标和资源分配体系。培养单位要制定博士生导师岗位管理相关制度办法，加强和规范博士生导师岗位管理，保障博士生导师合法权益，推动博士生导师全面落实岗位职责。

教育部

2020年9月24日

教育部关于印发《研究生导师指导行为准则》的通知

教研〔2020〕12号

各省、自治区、直辖市教育厅（教委），新疆生产建设兵团教育局，有关部门（单位）教育司（局），部属各高等学校、部省合建各高等学校：

为深入学习贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中全会精神，全面贯彻落实全国教育大会、全国研究生教育会议精神，加强研究生导师队伍建设，规范研究生导师指导行为，全面落实研究生导师立德树人职责，我部研究制定了《研究生导师指导行为准则》（以下简称准则）。现印发给你们，请结合实际认真贯彻执行。

一、准则是研究生导师指导行为的基本规范。研究生导师是研究生培养的第一责任人，肩负着为国家培养高层次创新人才的重要使命。长期以来，广大研究生导师立德修身、严谨治学、潜心育人，为国家发展作出了重大贡献，但个别导师存在指导精力投入不足、质量把关不严、师德失范等问题。制定导师指导行为准则，划定基本底线，是进一步完善导师岗位管理制度，明确导师岗位职责，建设一流研究生导师队伍的重要举措。

二、认真做好部署，全面贯彻落实。各地各校要结合研究生导师队伍建设实际，扎实开展准则的学习贯彻。要做好宣传解读，帮助导师全面了解准则内容，做到全员知晓。要完善相关制度，将准则真正贯彻落实到研究生招生培养全方位、全过程，强化岗位聘任、评奖评优、绩效考核等环节的审核把关。

三、强化监督指导，依法处置违规行为。各地各校要落实学校党委书记和校长师德建设第一责任人责任、院（系）行政主要负责人和党组织主要负责人直接领导责任，按照准则要求，依法依规建立研究生导师指导行为违规责任认定和追究机制，强化监督问责。对确认违反准则的相关责任人和责任单位，要按照《教育部关于高校教师师德失范行为处理的指导意见》（教师〔2018〕17号）和本单位相关规章制度进行处理。对违反准则的导师，培养单位要依规采取约谈、限招、停招直至取消导师资格等处理措施；对情节严重、影响恶劣的，一经查实，要坚决清除出教师队伍；涉嫌违法犯罪的移送司法机关处理。对导师违反准则造成不良影响的，所在院（系）行政主要负责人和党组织主要负责人需向学校分别作出检讨，由学校依据有关规定视情节轻重采取约谈、诫勉谈话、通报批评、纪律处分和组织处理等方式进行问责。我部将导师履行准则的情况纳入学位授权点合格评估和“双一流”监测指标体系中，对导师违反准则造成不良影响的高校，将视情核减招生计划、限制申请新增学位授权，情节严重的，将按程序取消相关学科的学位授权。

各地各校贯彻落实准则情况，请及时报告我部。我部将适时对落实情况进行督查。

教育部

2020年10月30日

研究生导师指导行为准则

导师是研究生培养的第一责任人，肩负着培养高层次创新人才的崇高使命。长期以来，广大导师贯彻党的教育方针，立德修身、严谨治学、潜心育人，为研究生教育事业发展和创新型国家建设作出了突出贡献。为进一步加强研究生导师队伍建设，规范指导行为，努力造就有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的新时代优秀导师，在《教育部关于全面落实研究生导师立德树人职责的意见》（教研〔2018〕1号）、《新时代高校教师职业行为十项准则》基础上，制定以下准则。

一、坚持正确思想引领。坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，模范践行社会主义核心价值观，强化对研究生的思想政治教育，引导研究生树立正确的世界观、人生观、价值观，增强使命感、责任感，既做学业导师又做人生导师。不得有违背党的理论和路线方针政策、违反国家法律法规、损害党和国家形象、背离社会主义核心价值观的言行。

二、科学公正参与招生。在参与招生宣传、命题阅卷、复试录取等工作中，严格遵守有关规定，公平公正，科学选才。认真完成研究生考试命题、复试、录取等各环节工作，确保录取研究生的政治素养和业务水平。不得组织或参与任何有可能损害考试招生公平公正的活动。

三、精心尽力投入指导。根据社会需求、培养条件和指导能力，合理调整自身指导研究生数量，确保足够的时间和精力提供指导，及时督促指导研究生完成课程学习、科学研究、专业实习实践和学位论文写作等任务；采用多种培养方式，激发研究生创新活力。不得对研究生的学业进程及面临的学业问题疏于监督和指导。

四、正确履行指导职责。遵循研究生教育规律和人才成长规律，因材施教；合理指导研究生学习、科研与实习实践活动；综合开题、中期考核等关键节点考核情况，提出研究生分流退出建议。不得要求研究生从事与学业、科研、社会服务无关的事务，不得违规随意拖延研究生毕业时间。

五、严格遵守学术规范。秉持科学精神，坚持严谨治学，带头维护学术尊严和科研诚信；以身作则，强化研究生学术规范训练，尊重他人劳动成果，杜绝学术不端行为，对与研究生联合署名的科研成果承担相应责任。不得有违反学术规范、损害研究生学术科研权益等行为。

六、把关学位论文质量。加强培养过程管理，按照培养方案和时间节点要求，指导研究生做好论文选题、开题、研究及撰写等工作；严格执行学位授予要求，对研究生学位论文质量严格把关。不得将不符合学术规范和质量要求的学位论文提交评审和答辩。

七、严格经费使用管理。鼓励研究生积极参与科学研究、社会实践和学术交流，按规定为研究生提供相应经费支持，确保研究生正当权益。不得以研究生名义虚报、冒领、挪用、侵占科研经费或其他费用。

八、构建和谐师生关系。落实立德树人根本任务，加强人文关怀，关注研究生学业、就业压力和心理健康，建立良好的师生互动机制。不得侮辱研究生人格，不得与研究生发生不正当关系。

教育部办公厅关于学习宣传和贯彻实施《新时代高等学校思想政治理论课教师队伍建设规定》的通知

教社科厅函〔2020〕1号

各省、自治区、直辖市党委教育工作部门、教育厅（教委），新疆生产建设兵团教育局，有关部门（单位）教育司（局），部属各高等学校、部省合建各高等学校：

《新时代高等学校思想政治理论课教师队伍建设规定》（教育部令第46号，以下简称《规定》）已经发布，自2020年3月1日起施行。为做好《规定》的学习宣传和贯彻实施工作，现将有关事项通知如下。

一、深刻认识《规定》发布实施的重要意义

思想政治理论课（以下简称思政课）是高等学校落实立德树人根本任务的关键课程，是必须按照国家要求设置的课程。思政课教师是承担高校思政课教育教学和研究职责的专任教师，是高校教师队伍中承担开展马克思主义理论教育、用习近平新时代中国特色社会主义思想铸魂育人的中坚力量。党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央高度重视思政课教师队伍建设，作出一系列重大决策部署，习近平总书记亲自主持召开学校思想政治理论课教师座谈会并发表重要讲话，中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于深化新时代学校思想政治理论课改革创新的若干意见》，教育部和各地各高校采取有力措施认真贯彻落实，打造可信、可敬、可靠，乐为、敢为、有为的思政课教师队伍，思政课教师队伍不断壮大。同时也要看到，面对新形势新任务新挑战，有的地方和高校对思政课教师队伍建设重视不够，思政课教师选配和培养工作存在短板，队伍建设体制机制有待完善，评价和支持体系有待健全，质量和水平有待全面提升。

《规定》是教育部第一次以部门规章的形式对高校思政课教师队伍建设作出规定。《规定》的发布实施，是深入贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神，贯彻落实习近平总书记关于教育的重要论述和全国教育大会精神的重要举措，对于健全高校思政课教师队伍建设的体制机制，建设一支政治强、情怀深、思维新、视野广、自律严、人格正的思政课教师队伍，充分调动思政课教师的积极性、主动性、创造性，不断增强思政课的思想性、理论性和亲和力、针对性，深化新时代高校思政课改革创新具有十分重要的意义。

二、深入开展《规定》学习宣传活动

各地各高校要结合思政课教师队伍建设实际，精心组织《规定》精神学习宣传。要通过宣讲会、座谈会以及举办培训班、研修班等多种形式，利用网站、微博、微信、报刊等多种媒介，广泛深入地开展学习宣传。各地教育部门领导班子、高校党政领导班子、马克

思主义学院等思政课教学科研机构领导班子至少安排1次党委（党组）理论学习中心组集中专题学习研讨。各地教育部门和各高校党政领导干部要以身作则、带头学习，准确把握《规定》精神，推动健全完善高校思政课教师队伍建设体制机制。高校中层党政领导干部要认真学习《规定》，深刻领会《规定》的重要意义和基本要求，落实各项任务，夯实各项保障，为高校思政课教师队伍建设提供有力支持。各地各高校要将《规定》精神学习宣传作为思政课教师队伍培养培训的重要内容，纳入年度培训计划。全体思政课教师、思政课建设管理人员、马克思主义理论学科研究生等要深入学习《规定》，全面把握《规定》精神和主要内容，准确了解《规定》对队伍建设各方面的具体规定，做学《规定》、守《规定》、用《规定》的表率。

三、全面做好《规定》贯彻实施工作

《规定》对高校思政课教师队伍的身份定位、职责与要求、配备与选聘、培养与培训、考核与评价、保障与管理等各方面提出了明确要求，各地各高校要以《规定》为依据，强化担当意识，找准短板不足，完善体制机制，将《规定》要求落实到本地本校思政课教师队伍建设的具体实践中。

各地各高校要把《规定》实施与贯彻落实习近平总书记关于教育的重要论述，特别是在学校思想政治理论课教师座谈会上的重要讲话和对高校思政课建设的重要指示批示精神结合起来，与贯彻落实中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于深化新时代学校思想政治理论课改革创新的若干意见》精神结合起来，以《规定》实施为契机，狠抓高校思政课教师队伍建设，落实编制保障、岗位津贴等政策要求。各地各高校要严格落实主体责任，完善高校党委书记、校长作为思政课建设第一责任人机制，紧紧抓住考核评价这个指挥棒，将落实《规定》精神与教育评价改革结合起来，坚决克服唯文凭、唯论文、唯帽子等问题，使思政课教师专业技术职务（职称）评聘成为推进教育评价改革的典范。各地各高校要强化法治观念，依法科学有序加强思政课教师队伍建设，保障《规定》各项要求落实落细落小，建设好高校思政课教师队伍，为培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人作出应有的贡献。

各地各高校学习宣传、贯彻实施《规定》的情况，请及时报送教育部。

教育部办公厅

2020年2月24日

教育部关于在教育系统开展师德专题教育的通知

教师函〔2021〕3号

各省、自治区、直辖市教育厅（教委），新疆生产建设兵团教育局，有关部门（单位）教育司（局），部属各高等学校、部省合建各高等学校：

为全面贯彻习近平总书记关于教育的重要论述和全国教育大会精神，深入落实《中共中央 国务院关于全面加强新时代教师队伍建设改革的意见》，推进实施教育部等七部门《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》，面向广大教师组织开展师德专题教育，强化以党史学习教育为重点的“四史”学习教育，引导广大教师坚定理想信念、厚植爱国情怀、涵养高尚师德，以为党育人、为国育才优异成绩庆祝中国共产党百年华诞。现就开展师德专题教育有关事宜通知如下。

一、教育内容

1.组织深入学习习近平总书记关于师德师风的重要论述。组织各级各类教师深入学习贯彻习近平总书记关于“三个牢固树立”、“四有”好老师、“四个引路人”“四个相统一”“六要”等重要论述精神，进一步在学懂弄通做实上下功夫，内化于心、外化于行，学做融合养成行动自觉，增强“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”，弘扬高尚师德，潜心立德树人，以赤诚之心、奉献之心、仁爱之心投身教育事业。

2.强化教师“四史”学习教育。将“四史”学习作为广大教师思想政治“必修课”，结合建党百年系列庆祝活动，以党史学习教育为主线，强化“四史”学习教育。组织主题党日、“三会一课”、专题组织生活会等，通过丰富多彩的活动形式生动开展党史学习教育，引导广大党员教师、领导干部学史明理、学史增信、学史崇德、学史力行，发扬党的优良传统，积极为师生排忧解难。深入开展党史、新中国史、改革开放史、社会主义发展史教育，组织广大教师认真学习党领导人民进行艰苦卓绝的革命奋斗史、理论创新史和自身建设史，学习党的光荣传统、宝贵经验和伟大成就。用好红色资源开展学习教育，向教师推荐精品学习素材（包括电视纪录片《为了和平》、电视专题片《人民的小康》《百年风华》《红船》、电视剧《跨过鸭绿江》《山海情》及《光荣与梦想》《觉醒年代》《大决战》《功勋》等“献礼中国共产党成立100周年”重点剧目），用好优质培训资源，组织开展青年教师国情教育培训和高层次人才理想信念教育培训，拓展渠道、创新形式，充分激发教师学习内生动力，做到不忘历史、不忘初心，知史爱党、知史爱国。

3.开展师德优秀典型先进事迹宣传学习。持续选树宣传教师优秀典型。指导各地各校教师深入学习“人民教育家”“时代楷模”、教书育人楷模、最美教师、优秀教师、模范教师的先进事迹，深入寻找挖掘并广泛宣传学习教育世家感人事迹。组织受表彰的教师先进典型、在乡村学校工作满30年的教师代表等深入本地本校教师中进行事迹宣讲、作师德

专题报告，开展交流座谈等，面向广大教师生动讲好师德故事，用身边的榜样传递师德的力量。同时，通过组织教师观看优秀典型事迹纪录片和以优秀教师为原型创作的影视剧，如《黄大年》《李保国》《一生只为一事来》等，激励广大教师见贤思齐，引导广大教师从“被感动”到“见行动”，在教育系统掀起争做“四有”好老师的热潮。

4.引导教师学习践行新时代师德规范。组织各级各类教师强化学习《新时代高校教师职业行为十项准则》《新时代中小学教师职业行为十项准则》《新时代幼儿园教师职业行为十项准则》，结合各地各校制定的教师职业行为负面清单和教师师德失范行为处理办法等文件，组织专家学者、中小学校长、高校二级学院（系）主要负责人在教师中开展准则的宣传解读和贯彻落实，帮助广大教师全面理解和准确把握准则内容，做到全员全覆盖、应知应会、必会必做。严格督促各级各类学校将学习准则作为必修内容，全面纳入新教师入职培训和在职教师日常培训，抓实学习督导和效果测评，确保每位教师知准则、守底线。

5.集中开展师德警示教育。各地各校定期组织教师召开师德警示教育大会，高校可结合实际由各二级学院（系）组织，以教育部网站公开曝光的违反教师职业行为十项准则典型案例为反面教材，分类介绍师德违规问题和处理结果，引导教师以案为鉴；结合师德违规问题对照新时代教师职业行为十项准则强调课堂教学、关爱学生、师生关系、学术研究、社会活动等方面的正面规范和负面清单，引导教师以案明纪；学校、学院（系）出现师德违规问题的，要在会上详细通报师德违规问题及处理结果，组织教师讨论剖析原因、对照查摆自省，做到警钟长鸣。

二、工作安排

师德专题教育贯穿 2021 年全年，突出明师德要求、强“四史”教育、学师德楷模、遵师德规范、守师德底线，注重融入日常、抓在经常，系统组织、分类指导。

1.动员部署（5月）。各省级教育行政部门、部属高校、部省合建高校组建师德专题教育领导小组，认真按照通知要求开展动员部署，明确意义和学习内容，统一思想、提高认识，结合实际制定方案，做到广泛动员、积极宣传、深入人心、全员参与。

2.督促检查（5月至11月）。教育部将结合教育督导、部党组高校巡视教师思想政治和师德师风建设工作专项检查等对各地各校师德专题教育开展情况和成效等进行督促检查。

3.系统总结（7月、11月）。各省级教育行政部门、部属高校、部省合建高校于7月31日前，总结师德专题教育开展情况和阶段性成效，报送教育部（教师工作司）；于11月30日前，将师德专题教育总结，包括总体情况、开展形式、组织班次、学时要求、工作成效、特色案例、长效机制等，报送教育部教师工作司。

三、组织领导

1.高度重视统筹推进。提高政治站位，加强顶层设计，高度重视组织，将开展师德专题教育列入 2021 年工作要点，结合实际制定专题教育方案，严格按时推进。注重形式创

新，明确具体要求，加强督促检查，及时总结成效，构建长效机制。详细制定“四史”学习教育推进方案，紧抓“党史学习教育”主线，指导各地各校按照“制定方案系统学、党员干部带头学、结合活动重点学、引导学生一起学”总体要求，组织广大教师开展有计划安排、有形式创新、有学时要求、有时间节点、有督促检查、有效果总结的系统化学习。突出工作重点，覆盖全体教师，力戒形式主义。

2.教育引导协同推进。把师德专题教育与教师思想政治工作有机结合，切实提升广大教师政治素养和师德涵养。广泛组织教师特别是“75后”等青年教师、新进教师、海外留学归国教师，在教研组、年级组、系（所）、基层党支部等范围内开展专题座谈研讨，交流体会、深化认识。同时，与学生思想政治工作深度融合，分类做好广大青少年学生和儿童的教育引导，学做融合、知行合一，立足教书育人一线践行弘扬高尚师德，为学生讲“四史”、与学生一起学“四史”、把“四史”内容作为课程思政的重要素材有机融入课堂教学。

3.强化宣传有力推进。把牢正确的政治方向和舆论导向，通过校报校刊、广播电视、校园网络、橱窗板报、微信公众号、“学习强国”等校内外媒体平台，广泛宣传和及时报道师德专题教育开展情况和实效，充分展现新时代人民教师围绕立德树人强化师德教育，为党育人、为国育才的奋进风貌，营造庆祝建党百年华诞、建功立业谱写新篇的热烈氛围。

教育部教师工作司整理汇总了师德专题教育学习资料（电子版），包括《习近平总书记关于师德师风的重要论述摘编》《“四史”学习教育资料汇编》《师德先进典型先进事迹》《新时代师德规范》《违反教师职业行为十项准则典型案例》等，供广大教师参考，相关资料可通过教育部门户网站和“中国教育发布”APP学习、下载。同时，在“学习强国”学习平台推荐、教育——教师栏目设置“师德师风教育”专区，整合汇聚学习资源，方便广大教师学习。各地各校可结合实际充分利用各类优质学习资源。

教育部

2021年4月29日

人力资源社会保障部 教育部关于深化实验技术人才职称制度改革指导意见

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）、教育厅（教委、教育局），国务院有关部门人事部门、教育部直属各高等学校，有关中央企业人事部门：

实验技术人才是学校 and 科研机构人才队伍的重要组成部分，是推动科学研究和教学工作，加强科技实践与创新的重要力量。为贯彻落实中共中央办公厅、国务院办公厅《关于深化职称制度改革的意见》，促进实验技术人才职业发展，激发实验技术人才创新创造活力，现就深化实验技术人才职称制度改革提出如下指导意见。

一、总体要求

（一）指导思想

全面贯彻落实党的十九大和十九届二中、三中、四中全会精神，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，按照深化职称制度改革的方向和总体要求，遵循实验技术发展和人才成长规律，建立符合实验技术人才职业特点的职称制度，充分调动广大实验技术人才的积极性、主动性和创造性，为全面推动科研实践发展提供制度保障和人才支持。

（二）基本原则

1. 坚持服务发展、激励创新。围绕经济社会发展对实验技术人才的需求，充分发挥职称评价“指挥棒”作用，激发实验技术人才创新活力，服务实验教学、科学研究和技术创新发展，支撑团队建设。

2. 坚持品德为先、科学评价。以品德、能力、业绩为导向，建立科学评价体系，对实验技术人才的思想品德、职业道德、专业技能和实际贡献进行综合评价，促进优秀实验技术人才脱颖而出。

3. 坚持问题导向、分类推进。针对影响实验技术人才队伍科学发展的突出问题，着力优化改革举措，完善体制机制，体现不同行业、不同机构、不同层级实验技术人才的特点，分类管理、分类评价，促进实验技术人才评价与使用相结合，提升实验技术人才的职业荣誉感和获得感。

二、主要内容

通过健全制度体系、完善评价标准、创新评价机制、加强评审监管、强化结果应用等改革措施，形成以品德、能力和业绩为导向，以促进实验技术人才职业发展为核心，覆盖全面、设置合理、评价科学、管理规范实验技术人才职称制度。

（一）健全制度体系

1.优化职称层级设置。实验技术人才职称设初级、中级、高级，初级分设员级和助理级，高级分设副高级和正高级。员级、助理级、中级、副高级和正高级职称名称依次为实验员、助理实验师、实验师、高级实验师、正高级实验师。

2.实验技术人才各层级职称与事业单位专业技术岗位等级对应关系为：正高级对应专业技术岗位一至四级，副高级对应专业技术岗位五至七级，中级对应专业技术岗位八至十级，助理级对应专业技术岗位十一至十二级，员级对应专业技术岗位十三级。

（二）完善评价标准

1.坚持德才兼备、以德为先。把思想品德和职业道德放在实验技术人才职称评价的首位，倡导科学精神，强化道德责任，综合考察实验技术人才的思想状况、职业道德、社会责任和从业操守。对侵占他人技术成果、伪造实验数据、抄袭剽窃等学术不端行为，按国家和单位有关规定严肃处理。对通过弄虚作假、暗箱操作等违纪违规行为取得的职称，一律予以撤销。

2.突出评价实验能力和工作业绩。破除唯学历、唯资历、唯论文、唯奖项、唯项目等倾向，根据不同单位、不同岗位任务等特点，科学合理进行分类评价，着重考察实验技术人才在单位人才培养、科学研究、实验安全、技术开发或学科专业发展等方面做出的贡献和支撑作用。对论文、专利数量不作硬性要求，注重实验教学效果、实验技术成果，注重实验创新意识和方法，注重一线实践工作经历，突出实验技术人才在实验教学、指导学生科技创新、实验管理、实验创新、实验设备研制改造、技术开发、平台建设、解决问题、成果转化、技术推广、标准制定、决策咨询、公共服务等方面的实绩和贡献。对长期在艰苦边远地区和基层一线工作的实验技术人才，侧重考察其实际工作业绩，可适当放宽学历要求。

3.实行国家标准、地区标准和单位标准相结合。国家制定《实验技术人才职称评价基本标准》（见附件）。各地区可根据实际，按行业、机构等进行细化，制定本地区的评价标准。具有自主评审权的用人单位可结合本单位实际，体现具体岗位特点和要求，制定单位评价标准。地区标准和单位标准不得低于国家标准。军队可根据实际情况制定实验技术人才职称评审办法。

4.向优秀实验技术人才倾斜。综合考虑各类学校、科研机构等实际，对于少数特别优秀的实验技术人才，可制定相应的破格评审条件，适当放宽学历、资历条件，在严把质量和程序的前提下，优先评价使用，畅通人才发展通道。

（三）创新评价机制

1.完善职称评价方式。进一步完善以同行专家评审为基础的业内评价机制，注重社会和业内认可。灵活采用考试、评审、考核认定、个人述职、面试答辩、实践操作、业绩展示等多种评价方式，给内、外部评审专家预留充足时间进行评鉴，引导评审专家负责地

提供客观公正的专业评议意见，提高职称评价的针对性和科学性。初、中级职称评价可适当设置基础知识考试、实践技能操作、业绩展示等，高级职称评价侧重评估实验技术人才所做工作的价值以及影响力。探索代表性成果评价，注重代表性成果的质量、贡献和影响力。

2.加强评委会建设。完善职称评审委员会组织管理办法，健全职称评审委员会工作程序和评审规则。注重遴选能力业绩突出、声望较高的同行专家和活跃在实验技术第一线的人才担任评委。评委原则上由从事实验技术工作或熟悉实验工作的相关领域专家担任。

3.合理下放职称评审权。在充分论证的基础上，将职称评审权下放至符合条件的高校、科研机构等不同类型用人单位，发挥用人单位在职称评审中的主体作用。实验技术人才队伍规模较大、职称制度完善的高校、科研机构等单位，自主开展高级及以下职称评审，所制定的职称评审办法、操作方案等，须报相关主管部门备案。实验技术人才队伍规模较小的单位，由省级以上人力资源社会保障部门会同相关行业部门确定委托职称评审的相关办法。

4.建立职称评审绿色通道。鼓励实验技术人才围绕国家重大战略和社会需求，潜心钻研、攻坚克难，提高关键环节和重点领域解决实际问题的能力。对在重点研发领域突破关键核心技术、做出重大贡献的实验技术人才以及引进的高层次、急需紧缺实验技术人才等，建立职称评审绿色通道，制定较为灵活的评价办法，允许直接申报评审高级或正高级实验师。对国防科技涉密领域实验技术人才采取特殊评价办法。

（四）加强职称评审监管

1.压实评审专家和相关人员责任。完善评审专家遴选机制，明确评审专家责任，严肃评审工作纪律，建立完善评审专家的诚信记录、利益冲突回避、履职尽责考核、动态调整等制度，严格规范专家评审行为，建立倒查追责机制。对违反评审纪律的评审专家，及时取消评审专家资格，列入失信“黑名单”。对相关领导及责任人员违纪违法，利用职务之便为本人或他人评定职称谋取利益，按照有关规定处理。

2.健全职称评审公开制度。实验技术人才职称评审实行政策公开、标准公开、程序公开、结果公开。建立职称评审回避制度、公示制度和随机抽查、巡查制度，建立复查、投诉机制，加强对评价全过程的监督管理，构建政府监管、单位（行业）自律、社会监督的综合监管体系，强化自我约束和外部监督，突出评审公正性。

（五）强化结果应用

将实验技术人才职称评审结果作为岗位聘用的重要依据。坚持职称评审与岗位聘用紧密结合，实验技术人才职称评审一般应在岗位结构比例内进行。用人单位按照有关规定将通过评审的实验技术人才聘用到相应岗位，及时兑现工资等相关待遇，实现实验技术人才职称评审与岗位聘用的有效衔接。加强岗位考核管理，在岗位聘用中实现人员能上能下。

三、组织实施

(一) 加强领导，明确职责。实验技术人才职称制度改革是分系列推进职称制度改革的重要内容，是加强实验技术人才队伍建设的重要举措，各地区、各部门要充分认识改革的重要性，切实加强组织领导。人力资源社会保障部门会同教育等有关部门负责职称政策制定、制度建设、协调落实和监督检查，用人单位根据本单位岗位设置和人员状况，自主组织开展职称评审或推荐本单位实验技术人才参加职称评审。各部门要密切配合，积极推进实验技术人才职称制度改革。

(二) 结合实际，周密部署。各地区、各部门要根据本指导意见精神，紧密结合实际，切实抓好改革的贯彻落实。各地要开展全面深入的调研，充分掌握本地区科研院所、高校、中小学等实验技术人才队伍状况，发现、研究和解决实践中遇到的新情况和新问题，细化政策举措，周密安排部署，落实改革要求。

(三) 加强宣传，平稳推进。职称制度改革涉及广大实验技术人才的切身利益，政策性强，各地区、各部门要妥善做好新旧政策衔接工作，深入开展政策宣传与解读，加强思想引导，妥善处理改革、发展和稳定的关系，确保改革实施工作平稳有序进行。

本意见适用于科研院所、普通高等学校、中等职业学校(含技工院校)、普通中小学等机构中的实验技术人才，其他机构和学校可参照执行。

附件：实验技术人才职称评价基本标准

人力资源社会保障部

教育部

2021年8月9日

附件

实验技术人才职称评价基本标准

一、拥护中国共产党的领导和中国特色社会主义制度，遵守中华人民共和国宪法和法律法规，以及本单位的规章制度。

二、热爱本职工作，具有良好的思想品德和职业道德，爱岗敬业，全心全意为教学科研和社会服务。

三、具备履行岗位职责的能力，在实验技术岗位一线工作，切实履行岗位职责和义务，并达到考核要求。

四、满足实验技术岗位所需要的专业、技能条件和身心健康要求。

五、实验技术人才申报各层级职称，除必须达到上述基本条件外，还应分别具备以下条件：

(一) 实验员

1. 熟悉并能够运用本专业的基础理论知识和专业技术知识，有一定的实验技能和实践经验，能完成一般性技术工作。

2. 承担本单位或区域实验室建设与管理工作，维护实验安全，参与团队及学科建设和

其它社会服务工作。

3. 具有本科及以上学历或学士及以上学位；或具有专科学历、高中阶段教育（包括普通高中、普通中专、成人中专、职业高中、技工学校，下同）学历，在相关专业岗位工作满1年并考核合格。

（二）助理实验师

1. 掌握并能够运用本专业基础理论和专业技术知识，有一定的实验技能和实践经验，能独立完成一般性技术工作。熟练使用与工作相关的仪器设备，能对一般仪器设备的日常故障进行诊断和维修，承担比较复杂仪器设备的技术管理，或协助研制实验仪器设备。能够参与实验技术、实验教学或实验管理项目，较好地完成实验任务，撰写实验报告。

2. 具有指导和培训实验员的能力。

3. 承担本单位或区域实验室建设与管理工作，维护实验安全，参与团队及学科建设和其它社会服务工作。

4. 具有硕士学位；或具有本科学历或学士学位，在相关专业岗位工作满1年；或具有专科学历，取得相关专业岗位员级职称后从事实验岗位工作满2年；或具备高中阶段教育学历，取得相关专业岗位员级职称后，从事实验岗位工作满4年。

（三）实验师

1. 熟练掌握并能够灵活运用本专业基础理论知识和专业技术知识，了解本专业新技术、新工艺、新设备、新材料的现状和发展趋势，解决本专业范围内实验技术问题；或参与实验课程教学或指导课程实验，且教学效果良好。

2. 参与重要实验项目或研究项目；或发表相关实验研究或技术论文；或撰写较高水平实验报告；或参与编写实验教材、实验指导书；或负责大型仪器设备的操作；或参与研制实验仪器设备；或负责实验室精密仪器设备的调试、维护和检修等。

3. 具有指导和培训助理实验师的能力。

4. 承担本单位或区域实验室建设与管理工作，维护实验安全，参与团队及学科建设和其它社会服务工作。

5. 具有博士学位；或具有硕士学位，取得相关专业岗位助理级职称后从事实验工作满2年；或具有本科学历或学士学位，取得相关专业岗位助理级职称后从事实验工作满4年；或具有专科学历，取得相关专业岗位助理级职称后从事实验岗位工作满4年；或具备高中阶段教育学历，取得相关专业岗位助理级职称后，从事实验岗位工作满5年。

（四）高级实验师

1. 具有坚定的职业信念，在教学科研支撑、人才培养以及社会服务上做出了重要贡献，具有较强的实验创新能力，取得较突出的实验业绩成果。

2. 系统掌握专业基础理论知识和专业技术知识，熟练掌握本专业领域重要实验技术，具有跟踪本专业岗位领域国内外实验技术现状和发展趋势、组织本专业领域重要实验、解

决本专业领域的关键性实验技术问题的能力。从事实验教学人员须系统掌握实验教学课程体系和专业知识，讲授实验教学课程或实际指导实验，教学效果优良。

3.主要参与重要实验项目或研究项目；或发表较高水平的相关实验研究或技术论文；或掌握大型仪器设备的操作与维护，明确判断仪器设备故障，改进操作方法，解决关键问题；或负责研制实验仪器设备；或作为主要成员制定国家、行业或地方标准；或获得重要科技成果或实验技术教学成果；或获得重要专利成果转化；或作为主要参加者出版实验技术相关教材并被若干科研院所或学校使用等。

4.培养本专业岗位中、初级实验技术人才，提高其技术能力和工作水平，指导开展实验与实践。

5. 承担本单位或区域实验室建设与管理工 作，掌握实验室安全系统知识技能，识别和解决重要危险源，参与团队及学科建设和其它社会服务工作。

6.具有博士学位，并在实验师岗位工作满 2 年；或具有本科及以上学历或学士及以上学历，并在实验师岗位工作满 5 年。

（五）正高级实验师

1.具有坚定的职业信念，在教学科研支撑、人才培养以及社会服务上做出了突出贡献，具有很强的实验创新能力，取得突出的实验业绩成果。

2.具有全面系统的专业理论功底，学术造诣或技术实践能力强，全面掌握本专业领域实验进展现状和发展趋势，能够针对实验工作提出建设性构想，对实验技术、实验能力以及实验室建设做出突出贡献，推动本专业发展。从事实验教学人员须深入系统地掌握实验教学课程体系和专业知识，主讲实验教学课程或实际指导实验，教学成果优秀。

3.主持重要实验项目或研究项目；或发表高水平的相关实验研究或技术论文，在所属领域具有一定影响力；或支撑教学科研取得重大成果；或负责大型仪器设备的操作与维护，研制改造实验仪器设备、大型应用系统或开发大型仪器设备功能，解决关键问题；或作为主要成员制定国际、国家或行业标准；或获得重要科技成果或实验技术教学成果；或获得重要专利成果转化；或作为主编出版实验技术相关教材并被若干科研院所或学校使用等。

4.负责本专业岗位实验技术队伍建设，培养本专业岗位实验技术人才，提高其技术能力和工作水平，指导开展实验与实践。

5.承担本单位或区域实验室建设与管理工 作，掌握实验室安全系统知识技能，识别和解决重要危险源，参与团队及学科建设和其它社会服务工作。

6.一般应具有本科及以上学历或学士及以上学历，并在高级实验师岗位工作满 5 年。

教育部关于发布《教师数字素养》教育行业标准的通知

教科信函〔2022〕58号

各省、自治区、直辖市教育厅（教委），各计划单列市教育局，新疆生产建设兵团教育局，有关部门（单位）教育司（局），部属各高等学校、部省合建各高等学校：

为深入贯彻落实党的二十大精神，扎实推进国家教育数字化战略行动，完善教育信息化标准体系，提升教师利用数字技术优化、创新和变革教育教学活动的意识、能力和责任，我部研究制定了《教师数字素养》标准，现作为教育行业标准予以发布，并自发布之日起施行。

特此通知。

附件：教师数字素养

教育部

2022年11月30日

ICS 35.240.99
CCS L67

JY

中华人民共和国教育行业标准

JY/T 0646—2022

教师数字素养

Digital literacy of teachers

2022 - 11 - 30 发布

2022 - 11 - 30 实施

中华人民共和国教育部 发布

目 次

前言	III
1 范围	1
2 规范性引用文件	1
3 术语和定义	1
4 教师数字素养框架	1
5 数字化意识	2
5.1 概述	2
5.2 数字化认识	2
5.3 数字化意愿	2
5.4 数字化意志	2
5.5 维度	2
6 数字技术知识与技能	3
6.1 概述	3
6.2 数字技术知识	3
6.3 数字技术技能	3
6.4 维度	3
7 数字化应用	3
7.1 概述	3
7.2 数字化教学设计	3
7.3 数字化教学实施	4
7.4 数字化学业评价	4
7.5 数字化协同育人	4
7.6 维度	4
8 数字社会责任	4
8.1 概述	4
8.2 法治道德规范	4
8.3 数字安全保护	5
8.4 维度	5
9 专业发展	5
9.1 概述	5
9.2 数字化学习与研修	5
9.3 数字化教学研究与创新	5
9.4 维度	5

前 言

本文件按照GB/T 1.1—2020《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》的规定起草。

请注意本文件的某些内容可能涉及专利。本文件的发布机构不承担识别专利的责任。

本文件由中华人民共和国教育部教师工作司提出并归口。

本文件起草单位：中华人民共和国教育部教师工作司、中华人民共和国教育部科学技术与信息化司、华中师范大学、华东师范大学、教育部教育技术与资源发展中心、中国电子技术标准化研究院、西北师范大学、北京师范大学、北京邮电大学、首都师范大学、湖北第二师范学院、吉林省教育学院。

本文件主要起草人：任友群、雷朝滋、黄小华、舒华、赵静、任昌山、张春柳、李琳娜、吴砥、陈敏、闫寒冰、郭绍青、李亚婷、杨宗凯、杨金勇、王金涛、宋海英、李青、钱冬明、方海光、郭炯、余胜泉、余云涛、吴晨、徐建、卢春。

教师数字素养

1 范围

本文件给出了教师数字素养框架，规定了数字化意识、数字技术知识与技能、数字化应用、数字社会责任、专业发展五个维度的要求。

本文件适用于对教师数字素养的培训与评价。

2 规范性引用文件

本文件没有规范性引用文件。

3 术语和定义

下列术语和定义适用于本文件。

3.1

教师数字素养 digital literacy of teachers

教师适当利用数字技术获取、加工、使用、管理和评价数字信息和资源，发现、分析和解决教育教学问题，优化、创新和变革教育教学活动而具有的意识、能力和责任。

3.2

数字技术资源 digital technology resources

在教育教学中使用的通用软件、学科软件、数字教育资源、智慧教育平台、智能分析评价工具、智能教室等数字教育产品的统称。

4 教师数字素养框架

教师数字素养框架包括5个一级维度、13个二级维度和33个三级维度，见图 1。一级维度包括：数字化意识、数字技术知识与技能、数字化应用、数字社会责任，以及专业发展。每个一级维度由若干二级维度组成，每个二级维度由若干三级维度组成。

第5章到第9章分别规定了各个一级维度的具体内容。

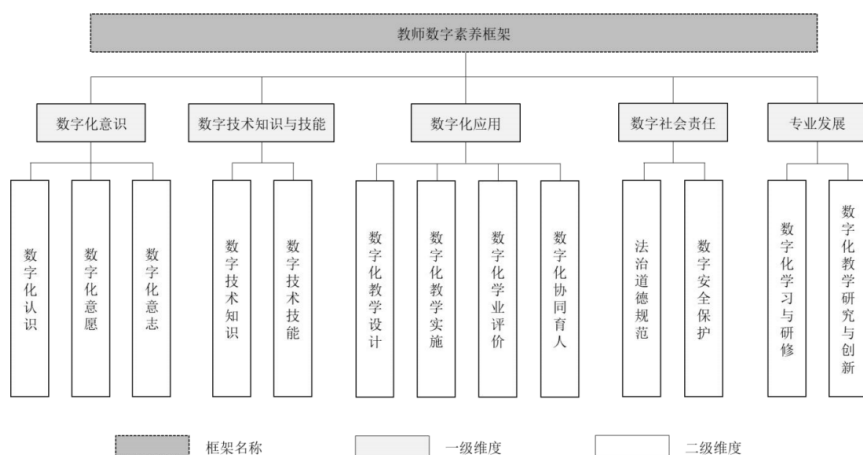


图 1 教师数字素养框架

5 数字化意识

5.1 概述

客观存在的数字化相关活动在教师头脑中的能动反映，包括数字化认识，数字化意愿，以及数字化意志。

5.2 数字化认识

教师对数字技术在经济社会及教育发展中价值的理解，以及在教育教学中可能产生新问题的认识，包括理解数字技术在经济社会及教育发展中的价值，以及认识数字技术发展对教育教学带来的机遇与挑战。

5.3 数字化意愿

教师对数字技术资源及其应用于教育教学的态度，包括主动学习和使用数字技术资源的意愿，以及开展教育数字化实践、探索、创新的能动性。

5.4 数字化意志

教师在面对教育数字化问题时，具有积极克服困难和解决问题的信念，包括战胜教育数字化实践中遇到的困难和挑战的信心与决心。

5.5 维度

数字化意识的二级维度及三级维度见表 1。

表1 数字化意识维度

一级维度	二级维度	三级维度	描述
数字化意识	数字化认识	理解数字技术在经济社会及教育发展中的价值	了解数字技术引发国际数字经济竞争发展；理解数字技术推动教育数字化转型的重要意义
		认识数字技术发展对教育教学带来的机遇与挑战	认识到数字技术正在推动教育创新发展；意识到数字技术资源应用于教育教学过程会产生教学理论、教学模式、教学方法方面的创新要求，以及可能出现伦理道德方面的问题
	数字化意愿	主动学习和使用数字技术资源的意愿	主动了解数字技术资源的功能作用，有在教育教学中使用的愿望；理解合理使用数字技术资源能够推动教育高质量发展
		开展教育数字化实践、探索、创新的能动性	具有实施数字技术与教育教学融合的主动性，愿意开展教育教学创新实践
	数字化意志	战胜教育数字化实践中遇到的困难和挑战的信心与决心	能够战胜教育数字化实践中面临的数字技术资源使用、教学方法创新方面的困难与挑战，坚信并持续开展数字化教育教学实践探索

6 数字技术知识与技能

6.1 概述

教师在日常教育教学活动中应了解的数字技术知识与需要掌握的数字技术技能，包括数字技术知识，以及数字技术技能。

6.2 数字技术知识

教师应了解的常见数字技术知识，包括常见数字技术的概念、基本原理。

6.3 数字技术技能

教师应掌握的数字技术资源应用技能，包括数字技术资源的选择策略及使用方法。

6.4 维度

数字技术知识与技能的二级维度及三级维度见表2。

表2 数字技术知识与技能维度

一级维度	二级维度	三级维度	描述
数字技术知识与技能	数字技术知识	常见数字技术的概念、基本原理	了解常见数字技术的内涵特征，及其解决问题的程序和方法。例如：了解多媒体、互联网、大数据、虚拟现实、人工智能的内涵特征，及其解决问题的程序和方法
		数字技术资源的选择策略	掌握在教育教学中选择数字化设备、软件、平台的原则与方法
	数字技术技能	数字技术资源的使用方法	熟练操作使用数字化设备、软件、平台，解决常见问题

7 数字化应用

7.1 概述

教师应用数字技术资源开展教育教学活动的的能力，包括数字化教学设计，数字化教学实施，数字化学业评价，以及数字化协同育人。

7.2 数字化教学设计

教师选用数字技术资源开展学习情况分析、设计教学活动和创设学习环境的能力，包括开展学习情况分析，获取、管理与制作数字教育资源，设计数字化教学活动，以及创设混合学习环境。

7.3 数字化教学实施

教师应用数字技术资源实施教学的能力，包括利用数字技术资源支持教学活动组织与管理，优化教学流程，以及开展个别化指导。

7.4 数字化学业评价

教师应用数字技术资源开展学生学业评价的能力，包括选择和运用评价数据采集工具，应用数据分析模型进行学业数据分析，以及实现学业数据可视化与解释。

7.5 数字化协同育人

教师应用数字技术资源促进学校家庭社会协同育人的能力，包括学生数字素养培养，利用数字技术资源开展德育、心理健康教育，以及家校协同共育。

7.6 维度

数字化应用的二级维度及三级维度见表 3。

表 3 数字化应用维度

一级维度	二级维度	三级维度	描述
数字化应用	数字化教学设计	开展学习情况分析	能够运用数字评价工具对学生的学习情况进行分析。例如：应用智能阅卷系统、题库系统、测评系统对学生知识准备、学习能力、学习风格进行分析
		获取、管理与制作数字教育资源	能够多渠道收集，并依据教学需要选择、管理、制作数字教育资源
		设计数字化教学活动	能够依据教学目标，设计融合数字技术资源的教学活动
		创设混合学习环境	能够利用数字技术资源突破时空限制，创设网络学习空间与物理学习空间融合的学习环境
	数字化教学实施	利用数字技术资源支持教学活动组织与管理	能够利用数字技术资源有序组织教学活动，提升学生参与度和交流主动性
		利用数字技术资源优化教学流程	能够使用数字工具实时收集学生反馈，改进教学行为，优化教学环节，调控教学进程
		利用数字技术资源开展个别化指导	能够利用数字技术资源发现学生学习差异，开展针对性指导
	数字化学业评价	选择和运用评价数据采集工具	能够合理选择并运用数字工具采集多模态学业评价数据
		应用数据分析模型进行学业数据分析	能够选择与应用合适的数据分析模型开展学业数据分析
		实现学业数据可视化与解释	能够借助数字工具可视化呈现学业数据分析结果并进行合理解释
	数字化协同育人	学生数字素养培养	能够指导学生恰当地选择和使用数字技术资源支持学习，注重培养学生的计算思维和数字社会责任感
		利用数字技术资源开展德育	能够利用数字技术资源拓宽德育途径，创新德育模式
		利用数字技术资源开展心理健康教育	能够利用数字技术资源辅助开展多种形式的心理健康教育。例如：利用数字技术资源辅助开展心理健康诊断、团体辅导、心理训练、情境设计、角色扮演、游戏辅导
		利用数字技术资源开展家校协同共育	能够利用数字技术资源实现学校与家庭协同育人，主动争取社会资源，拓宽育人途径

8 数字社会责任

8.1 概述

教师在数字化活动中的道德修养和行为规范方面的责任，包括法治道德规范，以及数字安全保护。

8.2 法治道德规范

教师应遵守的与数字化活动相关的法律法规和道德伦理规范，包括依法规范上网，合理使用数字产品和服务，以及维护积极健康的网络环境。

8.3 数字安全保护

教师在数字化活动中应具备的数据安全保护和网络安全防护的能力，包括保护个人信息和隐私，维护工作数据安全，以及注重网络安全防护。

8.4 维度

数字社会责任的二级维度及三级维度见表 4。

表 4 数字社会责任维度

一级维度	二级维度	三级维度	描述
数字社会责任	法治道德规范	依法规范上网	遵守互联网法律法规，自觉规范各项上网行为
		合理使用数字产品和服务	遵循正当必要、知情同意、目的明确、安全保障的原则使用数字产品和服务，尊重知识产权，注重学生身心健康
		维护积极健康的网络环境	遵守网络传播秩序，利用网络传播正能量
	数字安全保护	保护个人信息和隐私	做好个人信息和隐私数据的管理与保护
		维护工作数据安全	在工作中对学生、家长及其他人的数据进行收集、存储、使用、传播时注重数据安全维护
		注重网络安全防护	辨别、防范、处置网络风险行为。例如：辨别、防范、处置网络谣言、网络暴力、电信诈骗、信息窃取行为

9 专业发展

9.1 概述

教师利用数字技术资源促进自身及共同体专业发展的能力，包括数字化学习与研修，以及数字化教学研究与创新。

9.2 数字化学习与研修

教师利用数字技术资源进行教育教学知识技能学习与分享，教学实践反思与改进的能力，包括利用数字技术资源持续学习，利用数字技术资源支持反思与改进，以及参与或主持网络研修。

9.3 数字化教学研究与创新

教师围绕数字化教学相关问题开展教学研究，以及利用数字技术资源实现教学创新的能力，包括开展数字化教学研究，以及创新教学模式与学习方式。

9.4 维度

专业发展的二级维度及三级维度见表 5。

表 5 专业发展维度

一级维度	二级维度	三级维度	描述
专业发展	数字化学习与研修	利用数字技术资源持续学习	根据个人发展需要，利用数字技术资源开展学习。例如：利用数字教育资源进行学科知识、教学法知识、技术知识、教育教学管理知识的学习
		利用数字技术资源支持反思与改进	利用数字技术资源对个人教学实践进行分析，支持教学反思与改进
		参与或主持网络研修	参与或主持网络研修共同体，共同学习、分享经验、寻求帮助、解决问题
	数字化教学研究与创新	开展数字化教学研究	针对数字化教学问题，利用数字技术资源支持教学研究活动
		创新教学模式与学习方式	利用数字技术资源不断创新教学模式、改进教学活动、转变学生学习方式

最高人民法院 最高人民检察院 教育部印发《关于落实从业禁止制度的意见》的通知

法发〔2022〕32号

各省、自治区、直辖市高级人民法院、人民检察院、教育厅（教委），解放军军事法院、军事检察院，新疆维吾尔自治区高级人民法院生产建设兵团分院、新疆生产建设兵团人民检察院、教育局：

为严格执行犯罪人员从业禁止制度，净化校园环境，保护未成年人，根据刑法、未成年人保护法、教师法等法律规定，结合执法司法实践反映的情况，最高人民法院会同最高人民检察院、教育部制定了《关于落实从业禁止制度的意见》。现予以印发，请结合实际认真贯彻执行。在执行中遇到问题，请及时分别报告最高人民法院、最高人民检察院、教育部。

最高人民法院 最高人民检察院
教育部

2022年11月10日

最高人民法院 最高人民检察院 教育部关于落实从业禁止制度的意见

为贯彻落实学校、幼儿园等教育机构、校外培训机构教职人员违法犯罪记录查询制度，严格执行犯罪人员从业禁止制度，净化校园环境，切实保护未成年人，根据《中华人民共和国刑法》（以下简称《刑法》）、《中华人民共和国未成年人保护法》（以下简称《未成年人保护法》）、《中华人民共和国教师法》（以下简称《教师法》）等法律规定，提出如下意见：

一、依照《刑法》第三十七条之一的规定，教职人员利用职业便利实施犯罪，或者实施违背职业要求的特定义务的犯罪被判处刑罚的，人民法院可以根据犯罪情况和预防再犯罪的需要，禁止其在一定期限内从事相关职业。其他法律、行政法规对其从事相关职业另有禁止或者限制性规定的，从其规定。

《未成年人保护法》、《教师法》属于前款规定的法律，《教师资格条例》属于前款规定的行政法规。

二、依照《未成年人保护法》第六十二条的规定，实施性侵害、虐待、拐卖、暴力伤害等违法犯罪的人员，禁止从事密切接触未成年人的工作。

依照《教师法》第十四条、《教师资格条例》第十八条规定，受到剥夺政治权利或者故

意犯罪受到有期徒刑以上刑罚的，不能取得教师资格；已经取得教师资格的，丧失教师资格，且不能重新取得教师资格。

三、教职员工实施性侵害、虐待、拐卖、暴力伤害等犯罪的，人民法院应当依照《未成年人保护法》第六十二条的规定，判决禁止其从事密切接触未成年人的工作。

教职员工实施前款规定以外的其他犯罪，人民法院可以根据犯罪情况和预防再犯罪的需要，依照《刑法》第三十七条之一第一款的规定，判决禁止其自刑罚执行完毕之日或者假释之日起从事相关职业，期限为三年至五年；或者依照《刑法》第三十八条第二款、第七十二条第二款的规定，对其适用禁止令。

四、对有必要禁止教职员工从事相关职业或者适用禁止令的，人民检察院在提起公诉时，应当提出相应建议。

五、教职员工犯罪的刑事案件，判决生效后，人民法院应当在三十日内将裁判文书送达被告人单位所在地的教育行政部门；必要时，教育行政部门应当将裁判文书转送有关主管部门。

因涉及未成年人隐私等原因，不宜送达裁判文书的，可以送达载明被告人的自然情况、罪名及刑期的相关证明材料。

六、教职员工犯罪，人民法院作出的判决生效后，所在单位、教育行政部门或者有关主管部门可以依照《未成年人保护法》、《教师法》、《教师资格条例》等法律法规给予相应处理、处分和处罚。

符合丧失教师资格或者撤销教师资格情形的，教育行政部门应当及时收缴其教师资格证书。

七、人民检察院应当对从业禁止和禁止令执行落实情况进行监督。

八、人民法院、人民检察院发现有关单位未履行犯罪记录查询制度、从业禁止制度的，应当向该单位提出建议。

九、本意见所称教职员工，是指在学校、幼儿园等教育机构工作的教师、教育教学辅助人员、行政人员、勤杂人员、安保人员，以及校外培训机构的相关工作人员。

学校、幼儿园等教育机构、校外培训机构的举办者、实际控制人犯罪，参照本意见执行。

十、本意见自 2022 年 11 月 15 日起施行

专题三 学校制度文件

兰州大学本科教学准入工作实施意见

为贯彻落实《兰州大学关于进一步深化本科教学改革 全面提高教学质量的若干意见》（校教字〔2011〕15号），实施“兰州大学青年教师教学水平提升计划”（校教字〔2012〕74号），坚持社会主义办学方向，实施本科教学准入工作，不断提高教学能力和水平，提高教学质量，特制定本实施意见。

第一章 实施范围

第一条 拟新开课青年教师（含课堂讲授和实验讲授）及外聘任课教师。

第二章 教学准入

第二条 指拟承担本科教学任务的教师，通过资格审查和水平评价，决定是否承担本科教学工作任务的考核办法。

第三条 新入职从事本科教学工作青年教师，必须经过助教环节的培养，参加各类培训和教学水平提升活动，完成助教工作，通过各教学单位考核和学校审核合格后方可取得授课资格。

第四条 外聘教师在承担本科授课任务前，要进行资格审核和背景审核，需试讲考核通过后方可聘任。

第五条 准入工作分入职准入和授课准入。入职准入是指各教学单位在选留或引进过程中所组织的关于教学能力的面试和考核，由学校教学专家参与并给出意见；授课准入是指学校和各教学单位对拟新开课教师进行的考核要求。

第三章 工作要求

第六条 坚持党的教育方针，遵守《高等学校教师职业道德规范》，践行社会主义核心价值观，遵守宪法和教育法规，遵循教育规律，引导学生树立正确的世界观、人生观和价值观。

第七条 拟新开课教师在授课前须取得“高等学校教师资格证书”和“兰州大学岗前培训合格证书”；外聘教师一般须有在高等学校从教经历；艺术、体育、医学等外聘专业人员需取得国家或国际认定的专业从业资格证书；外聘教师指导毕业设计、实习、课程实践需具有中职以上专业技术职务职称。

第四章 工作管理

第八条 各教学单位统一安排，主要负责人为第一责任人，主管本科教学负责人为联系人。

第九条 拟新开课教师提交个人申请，说明个人基本情况、意愿及相关准备情况等，提供相关的资格证书或合格证书的材料。

第十条 教学单位对拟新开课教师资格、参加培训情况、教学资料等进行审核，填写《兰州大学拟承担教学任务教师考核表》，主要负责人或专家组签署意见，报教务处备案

后，安排授课。

第十一条 拟新任课教师应积极备课，详读本科专业人才培养方案，熟知该课程与其他课程的关系，研读教材、教学大纲、参考书目，撰写教学日志、教案、讲稿，精心准备多媒体课件、视频资料等。

第十二条 各教学单位应对新任课教师追踪督导，指导教师应给予教学帮扶。对于授课效果不佳者，应给予预警，如改进措施不力，应暂停其授课资格并及时调整。暂停授课资格的教师，在停课期间应重新参加培训，切实提高教学水平，考核通过后方可授课。

第五章 附则

第十三条 本意见自颁发之日起执行。

第十四条 凡与本意见不一致的，以本意见为准。

第十五条 本意见由教务处负责解释。

兰州大学本科教学助教工作实施意见

为贯彻落实《兰州大学关于进一步深化本科教学改革 全面提高教学质量的若干意见》（校教字〔2011〕15号），全面实施“兰州大学青年教师教学水平提升计划”（校教字〔2012〕74号），实施本科教学助教工作，帮助新入职青年教师顺利通过“授课准入”关，不断提高教学能力和水平，提高教学质量，特制定本意见。

第一章 实施对象

第一条 新入职授课青年教师；尚未获得学校授课准入资格的教师。

第二章 工作说明

第二条 本实施意见所指的助教是指新任课教师的教学水平提升培养过程，不与青年教师的职称直接联系。

第三条 新入职青年教师和尚未获得学校授课准入资格的教师，必须经过助教环节的培养，通过学校和各教学单位考核方能取得任课资格。

第四条 各教学单位应将助教工作作为教师教学能力培养的重要环节，统筹规划课程安排和教师队伍建设，为教师教学成长和本科教学质量提升创造条件。

第五条 助教培养环节期限一般为2年，特殊情况可延长1年。因师资条件等原因需要新入职青年教师提前授课的，青年教师需递交代课申请，撰写所承担课程教案；教学单位进行教学考核，提交教务处审核备案后，安排授课工作。

第三章 工作任务

第六条 承担本科辅助教学工作，系统听取主讲教师课堂讲授过程，承担辅导答疑、习题讲授、作业批改、试卷批阅、论文指导、实验辅助等教学任务；协助主讲教师进行教学资料收集、视频素材整理、教学网站维护及相关课程建设，一般不承担该课程的讲授任务（因工作需要，可承担不超过总学时1/5的讲授任务）。

第七条 每人每学期承担1门主干基础课程助教工作，助教期间不少于2门；教学单位在完成既定的助教工作外，可结合实际情况，安排其他必修课程的助教工作。做好听课笔记，撰写总结和心得体会。

第八条 参加学校组织的青年教师岗前培训和教学能力培训；每年参加不少于5次学校组织的教学点评、观摩、研讨、交流活动或教学研修活动。

第九条 提前做好开课前的各项教学准备；精心研读拟承担助教课程的教材、教案；通篇熟悉习题解答和实验报告等基本教学资料。

第四章 工作管理

第十条 助教工作由各教学单位统一安排，负责组织实施，每学期前三周报送兰州大学青年教师教学水平提升计划安排表（附表1）至教务处。

第十一条 填写兰州大学青年教师承担助教工作登记表（附表2），学期末报送至所在

教学单位，每年末学期结束前三周统一报送教务处。

第十二条 主管本科教学工作负责人为第一责任人，对教师完成助教工作情况进行审核，填写审核意见。

第十三条 助教期间参加的各类培训、交流学习等个人教学成长档案资料自行存放，同时提交教务处一份完整的备份文件，归档保存。

第五章 考核及工作量核算

第十四条 各教学单位对本单位助教工作进行考核，考核不合格者继续承担助教工作，时间为1年。其所在教学单位应采取必要措施，提升教学水平。经考核仍未合格的教师，不建议承担教学工作，直至合格为止。

第十五条 对于承担助教工作，参加学校各项教学能力提升活动，完成相关任务的教师，按照所承担助教课程计划学时的1/2计算工作量，计发相应的业绩津贴。

第六章 附则

第十六条 本意见自颁发之日起执行。

第十七条 凡与本意见不一致的，以本意见为准。

第十八条 本意见由教务处负责解释。

兰州大学本科教学指导教师工作实施意见

为贯彻落实《兰州大学关于进一步深化本科教学改革 全面提高教学质量的若干意见》（校教字〔2011〕15号），全面实施“《兰州大学青年教师教学水平提升计划》”（校教字〔2012〕74号），实施本科教学指导教师工作，不断提高教学能力和水平，提高教学质量，特制定本意见。

第一章 实施对象

第一条 已完成助教环节培养并开始承担本科教学任务的青年教师；各教学单位认为需要进一步提升教学水平的青年教师。

第二章 职责任务

第二条 给予承担本科教学任务的青年教师教学过程各个环节的业务指导，提升其教学水平和能力。

第三条 各教学单位应为每位青年教师配备1名指导教师。每位指导教师每年指导1-3名青年教师，期限为2年。

第四条 各教学单位应将指导教师工作作为教学“传帮带”的重要途径和手段，结合专业主干基础课教学团队建设，统筹安排。

第三章 任职说明

第五条 指导教师应当具有高尚的师德、强烈的事业心和责任感、教学效果好、副教授以上职称，10年以上教龄。

第六条 指导教师应深入了解青年教师的教学实际需求和困惑，关心青年教师思想状况，言传身教，传承先进的教学理念，培养青年教师严谨的教学态度和对学生高度负责的执教精神。

第七条 制定有针对性的培养方案和指导计划，从听课、备课、编写教案、试讲、辅导答疑、批改作业、批阅论文、实验实习等教学环节，对青年教师进行具体指导。

第八条 指导青年教师开展专业建设、课程建设、教材建设、教学团队建设、教学研究、教学改革等教学活动，并对青年教师教学质量和效果给予客观评价，提出意见和建议。

第四章 工作管理

第九条 指导教师工作由各教学单位统一安排。主管教学工作负责人为第一责任人，并负责组织实施。

第十条 指导教师需编写详实可行的指导计划和培养方案，及时与青年教师沟通，填写《兰州大学指导青年教师教学情况登记表》，记录培养过程。

第十一条 青年教师应积极配合指导教师，按课程进度认真备课、撰写教案、制作多媒体课件、查阅资料等，积极提升教学水平。

第十二条 各教学单位应对指导教师工作完成情况进行审核，填写审核意见，对指导教师工作实施情况进行总结。

第五章 考核及工作量核算

第十三条 各教学单位应对指导教师的履职情况定期进行督促检查、组织经验交流，对无法履行职责或开展效果不好的指导教师及时进行调整。

第十四条 指导教师指导 1 名青年教师，每年核算 20 学时教学工作量；多名教师（不超过 2 名）共同指导 1 名青年教师，工作量分解核算。

第十五条 对完成相关任务的指导教师，核算工作量，计发相应的业绩津贴。

第六章 附则

第十六条 本实施意见自颁发之日起执行。

第十七条 凡与本意见不一致的，以本意见为准。

第十八条 本意见由教务处负责解释。

兰州大学教师教学能力提升实施方案

为进一步贯彻落实习近平总书记关于教育的重要论述和新时代全国高等学校本科教育工作会议等相关精神，坚持把立德树人作为根本任务，引导广大教师潜心教学，涵养高尚师德师风，追求卓越教学，促进教育教学质量持续提升，经学校研究，特制定本实施方案。

一、主要目标

- (一) 构建贯穿教师成长全周期、覆盖教师职业生涯全过程的教学能力提升体系。
- (二) 通过定期培训与灵活学习、规定科目与自主项目相结合等多样化的形式，推动形成卓越教学质量文化。

二、主要任务

(一) 教师

每两年参加不少于 18 课时的教学能力提升培训活动。着力构建以培养学生发现、探究和创新能力为中心的教学模式，增强学习借鉴最新教育教学理念的意识，实现终身学习、主动学习的目标。

(二) 学院（含教学单位，下同）

负责组织每两年不少于 9 课时且覆盖全体教师的培训活动。须紧贴教师需求，科学合理制定教师教学能力的提升计划和目标，经常性开展教学研讨、课程观摩等交流活动，组织教师积极参加校内外教学培训，不断提升育人水平。

(三) 学校

1.为不同发展阶段的教师提供多样化的培训服务。面向新入职和新授课教师，开展教学能力提升基础性培训活动；面向骨干教师，开展教学能力提升研究性培训活动；面向专业或教学团队的负责人，开展教学能力提升高阶性培训活动。

2.搭建教师教学发展学习平台，建设教学能力提升在线课程供教师学习。

三、课时认定

- (一) 完成新入职教师岗前培训教学模块，在入职两年内统一按 2 课时认定。
- (二) 完成教师教学发展学习平台在线课程学习，最高给予 7 课时的认定。
- (三) 教师参加学院和学校举办的各类教学培训活动，以实际课时认定。
- (四) 教师参加校外机构组织的教学能力提升相关活动，最高给予 2 课时的认定。（需提供相关证明）
- (五) 教师参加学院、学校、省级、全国的教学类比赛，并全程接受赛前培训与辅导，分别给予 3、6、12、18 个课时的认定。

四、组织保障

- (一) 鼓励学院结合学科和专业特色，有组织、有计划地开展教师教学能力提升活

动。由专任教师承担具体的组织管理工作的，学校将按教学助教的相关要求计算工作量。

（二）学校统筹教师教学能力提升工作的整体规划，负责课时认定等工作。对各学院开展教学能力提升工作情况进行总结评估，建立教学能力提升工作效果与绩效考核、目标任务等关联的评价机制。

本方案自 2022 年 1 月 1 日起开始施行。

兰州大学“送培到院”行动计划

为深入贯彻落实新时代全国高等学校本科教育工作会议等相关精神，进一步加强学校与各教学单位的联系互动，多途径持续提升教师教学能力，促进我校人才培养水平和教育教学质量的全面提升，经学校研究，特制定本行动计划。

一、总体思路

（一）需求导向。以各教学单位、基层教学组织在教师教学能力提升方面存在的主要需求为切入点，以推动课程建设为目标，推进具体活动实施。

（二）以点带面。围绕教育教学领域存在的重难点问题，以点带面引发教师思考和主动求变，引领学校人才培养水平高质量发展。

二、基本原则

（一）坚持校院协同与点面并重相结合。学校要主动作为并积极拓展培训力量，教学单位要深入分析并制定切实可行的培训计划，校院协同同时坚持点面并重。

（二）坚持教师需求与专业建设相结合。新时代对本科教育教学提出了新要求、提供了新机遇，要兼顾专业与课程建设，兼顾教师需求与职业发展，并使二者有机结合。

三、主要任务

（一）深入到教学单位、教研室、课程组，走进教学一线、教师办公室，充分调研和了解教师在课堂教学中存在的问题和困难；

（二）主动参与专业建设、课程建设、课程思政建设、教师成长、信息化教学等工作，提供专业化、有针对性的指导和培训；

（三）协助各教学单位和基层教学组织开展规范化、常态化的教学研讨交流活动，促进专业教学文化的形成。

四、开展形式及流程

（一）各教学单位在每学期前三周向教师教学发展中心提供本单位本学期的培训需求；或由教师教学发展中心和各教学单位根据实际教学工作现状和需求，提前谋划、共同制定拟开展的培训活动；或由教师教学发展中心根据教学工作时间节点，组织有针对性的培训活动；

（二）确定具体培训内容、联系主讲人；

（三）发布培训通知，完成前期报名、会场服务、新闻报道等具体组织工作。

五、培训经费

（一）“送培到院”产生的费用由教师教学发展中心统一支付。

（二）各教学单位可根据教学实际需要，自行邀请校外名师、专家来校开展教学相关培训。邀请前与教师教学发展中心联系或备案的，教师教学发展中心根据培训内容和主讲

人情况将给予全额或部分经费支持。

六、其他事项

（一）鼓励各教学单位推荐或教师自荐能够开展教学培训（教学经验分享）的项目（人员）。教师教学发展中心将对选题佳、效果好的培训项目（人员）进行支持培育，成为学校培训师资库后备人选。

（二）教学单位可征集本单位教师具体的培训需求，并与教师教学发展中心联系定制培训项目，联系电话，8912761。

兰州大学教学管理人员业务能力提升行动计划

为贯彻落实新时代全国高等学校本科教育工作会议等相关精神，帮助我校教学管理队伍深入了解高等教育发展趋势，进一步转变教育观念、管理理念，提升理论与政策水平，提高履职尽责的能力和素质，经学校研究，特制定本行动计划。

一、基本目标

- (一) 具备承担本科教学管理工作的基本素质
- (二) 明晰岗位职责及基本的工作流程和标准
- (三) 树立本科教学管理工作的质量效率意识
- (四) 形成自立自觉、自省自律的职业化素养
- (五) 养成善于总结工作、改进工作的行动习惯
- (六) 能够主动在全校平台中交流个人工作成长感悟

二、主要任务

(一) 政策文件落实到位。中央、教育部、甘肃省和学校有关本科教育教学的规范和制度能够有效执行和落实。

(二) 关键环节重点突破。严格执行人才培养方案和教学计划，熟练使用教务管理系统，规范排选课流程和方法，注重教学效果反馈与改进，组织开展本单位教学交流和研讨，主动开展教学管理研究和教学成果培育活动等，教学质量意识普遍增强，尤其在课程、专业、学籍、实践、运行管理等教学管理重要领域的管理服务显著加强。

(三) 业务能力显著提升。个人知识结构得以优化和提升，计划和时间管理能力持续加强，信息化办公软件灵活使用，日常公文应用和口头表达能力更加规范精准，妥善处理复杂问题的能力逐渐养成，团结协作的精神以及为他人着想和补位的管理意识更加显著。

三、培训内容

(一) 线上自学课程

1. 新上岗的教学管理人员需线上自学至少 30 个课时的教发课程，内容涉及最新教学理念、教学信息化、教育技术、教学技能、教学示范、教学评价、教学方法以及时间管理、情绪管理、人际沟通等。

2. 线上自学“教务处科室工作职责和工作流程”的微视频及相关制度汇编，熟悉和了解本科教学管理的工作内容、岗位职责和时间节点安排等。

(二) 线下培训活动

1. 根据工作时间节点，不定期举行相应的培训活动，帮助教学管理人员尽快熟悉政策和工作规范，提高工作执行效率。

2. 组织教学管理人员开展交流研讨和素质提升活动，主要从沟通技巧、工作方法、服

务意识、能力提升等方面展开培训，不断“加油”“充电”，拓宽工作思路，提高管理能力。

3.遴选经验丰富的教学管理人员，依托本科教学工作例会等校内各类平台，通过朋辈学习的方式加强分享交流。

（三）外出交流学习

1.根据各单位本科教学的工作状态和阶段性的工作需要，定期选派教学管理人员参加由教育部、中国高等教育学会、兄弟高校及科研院所等组织召开的研讨会、教育博览会，着眼于开阔眼界和增长见识。

2.定期选派工作成效好、学习能力强的教学管理人员，参加专门的教学管理能力培训班、研修班等，致力于增强能力和提升素质。

四、其他事项

（一）本计划所指的教学管理人员包含各教学单位主管本科教学工作的负责人和教学秘书，以及医学部医学教育教学处、教务处、教师教学发展中心的管理干部。

（二）教学管理人员的主管部门要加强政策解读和监督管理，将理论学习和业务工作充分结合，采用合适的方式，利用多种途径指导教学管理人员持续提升工作能力。

关于印发《兰州大学青年教师教学水平提升计划》的通知

各学院：

根据教育部本科教学工作水平评估专家组的意见和建议及《兰州大学本科教学工作水平评估整改方案》，为了提升我校青年教师的教学水平，培养和造就业务能力强、教学水平高、教学效果好和具有发展潜力的青年教师队伍，进一步提高教学质量，经 2006 年 11 月 2 日校长办公会研究，决定制订《兰州大学青年教师教学水平提升计划》，现予印发，请遵照执行。在执行过程中有任何意见和建议请及时反馈教务处。

培养教学后续人才、提高教学质量是关系学校发展的一项重大任务，各学院一定要高度重视，加强领导，共同做好此项工作。

兰州大学

二〇〇六年十一月九日

兰州大学青年教师教学水平提升计划

一、实施目的

为了提升我校青年教师的教学水平，培养和造就业务能力强、教学水平高、教学效果好和具有发展潜力的青年教师队伍，进一步提高教学质量，特实施此计划。

二、实施对象

在我校任教时间 5 年内（包括 5 年）的青年教师。

三、实施办法

（一）学院及研究所工作任务

1.各学院必须为本学院每位青年教师确定一名副教授以上（包括副教授）专业技术职务的教师作为其指导教师，指导教师负责从教学态度、教学大纲、教学内容、教学进度、教学方法和手段等方面带动和指导青年教师不断提升教学水平。

2.各学院必须以学院或研究所为单位组织专家听取本学院青年教师的课堂讲授情况，每位青年教师每学期至少被听课 3 次并有相应记录，听课过程中的意见和建议应及时向青年教师进行反馈。

3.各学院每学期必须组织本学院每位青年教师观摩教学 2 次并有相应记录，及时发现和解决青年教师在教学中遇到的困难和问题。

4.各学院每学期开学前 3 周必须将本学院上学期《兰州大学青年教师教学水平提升计划实施情况登记表》及对应的《兰州大学听课记录表》交教务处备案。

（二）教务处工作任务

1.教务处组织相关学科专家和教学顾问进行集中和随机听课，每位青年教师每学期至

少被听课 2 次并有相应记录。

2.教务处每学期组织青年教师分期对各级教学名师、精品课程主持人及部分优秀教师进行教学观摩并有相应记录。

3.监督各学院对本计划的实施情况，及时收交《兰州大学青年教师教学水平提升计划实施情况登记表》及《兰州大学听课记录表》。

四、工作量计算

(一) 指导教师的工作量：每指导一名青年教师按 16 个学时计算；

(二) 听课教师的工作量：按具体听课时数的 2 倍计算（依据听课记录）；

(三) 学校组织的专家和教学顾问的工作量由教务处统一考虑。

五、实施时间

自 2006-2007 学年第一学期起，实施时间为 3 年。

附件：1.兰州大学青年教师教学水平提升计划实施情况登记表

2.兰州大学听课记录表

人事处、财务处
兰州大学校长办公室
2006 年 11 月 9 日印发

附件 1: 兰州大学青年教师教学水平提升计划实施情况登记表

_____学院

200__学年 200__学年第__学期

青年教师	姓名		性别		出生年月		学历	
个人信息	学位		职称		任职年份		所在研究所	
指导教师	姓名		性别		出生年月		学历	
个人信息	学位		职称		任职年份		所在研究所	
指导教师教学指导情况								
指导教师听课记录（时间、地点、课程名称、授课班级等）								
所在研究所或学院专家听课记录（时间、地点、课程名称、授课班级、听课专家姓名等）								
所在学院组织青年教师教学观摩记录（时间、地点、课程名称、授课教师姓名等）								
教务处组织专家听课记录（时间、地点、课程名称、授课班级、听课专家姓名等）								
教务处组织青年教师教学观摩记录（时间、地点、课程名称、授课教师姓名等）								

附件 2: 兰州大学听课记录表

课程名称: _____ 开课单位: _____

课程类别 公共课 基础课 专业基础课 专业课 选修课

授课教师: _____ 年龄层次: 老 中 青

授课班级: _____ 听课后总体印象: 优 良 中 差

听课后的分项评价: 请在下列各项后的相应评价等级打√, 只能单选。

等级标准: A—优秀; B—良好; C—一般; D—差。

	评 价 项 目	评 价 等 级			
		A	B	C	D
1	遵守教学纪律, 准时上下课。				
2	讲课有热情, 精神饱满, 态度认真。				
3	理论与实践联系紧密。				
4	对问题的阐述简练准确, 重点突出, 思路清晰。				
5	对课程内容娴熟, 运用自如。				
6	授课内容充实, 信息量大。				
7	教学内容能反映或联系学科发展的新思想, 新概念, 新成果。				
8	能给予学生思考、创新的启迪。				
9	能调动学生情绪, 课堂气氛活跃。				
10	能有效地利用多种教学媒体。				
对课堂讲授及其他方面的具体意见或建议:					
听课人签名:					
年 月 日					

关于印发《兰州大学教学科研基层组织管理办法》的通知

榆中校区管委会，医学院，各学院、研究院，各处、室，各直属单位：

《兰州大学教学科研基层组织管理办法》已经 2018 年 10 月 31 日学校党委常委会会议审议通过，现予以印发，请遵照执行。

兰州大学（章）

2018 年 11 月 8 日

兰州大学教学科研基层组织管理办法

第一条 为进一步规范教学科研基层组织管理，强化人才培养质量，健全人才培养机制，完善学院治理结构，根据《中华人民共和国高等教育法》《兰州大学章程》和《兰州大学机构管理办法》等法律法规和规章制度，结合学校实际，制定本办法。

第二条 教学科研基层组织是学校在教学科研单位内部设立的教学、科研等业务工作的组织实施机构，其主要形式为系、教研室、中心和研究所。

第三条 设置条件

（一）教学基层组织

根据教学科研单位学科专业特点及承担教学任务类型，在教学科研单位内设立系、教研室或中心作为教学基层组织机构。一般以一级学科或本科专业为基础设立系；承担公共课教学任务的教学基层组织可以设置为教研室；承担实验教学任务的教学基层组织可以设置为中心。

（二）科研基层组织

根据科学研究需要，以学科方向为基础，在教学科研单位内设立研究所作为科研基层组织。科研基层组织应有明确的研究领域和方向，具备开展研究工作的人员、空间、设备等条件。

第四条 设置程序

教学科研基层组织设置方案经学院学术委员会审议、党政联席会议通过后，报学校机构编制管理委员会办公室备案。

第五条 组织管理

（一）教学科研基层组织由各单位自行管理，接受所在单位党政的统一领导。

（二）教学基层组织纳入学校本科人才培养组织体系，所有教师和实验技术人员必须归属于相应教学基层组织。

（三）教学科研基层组织一般设主任（所长）1 名，根据需要设副主任（副所长）1-2 名，不设行政级别。教学科研基层组织负责人人选经教学科研单位党政联席会研究确定

后，由单位自主发文聘任，报人事处备案。在年度考核时，各单位可对教学科研基层组织负责人补贴相应工作量，具体办法由单位自行制定。

（四）教学科研单位以教学科研基层组织为基础设立党支部。

第六条 基本职责

（一）教学基层组织

- 1.组织、协调、安排本系（教研室、中心）的本科教学工作。
- 2.深化教学改革，制定或完善教学计划和大纲，健全课程体系。
- 3.组织教学研讨，改进教学方法，提高教学质量。
- 4.组织完成与本科教学有关的各类评奖评优、检查和评估。
- 5.制定教师培训和进修计划，协助有关单位开展培训工作。
- 6.承担学校和本单位安排的其他工作。

（二）科研基层组织

科研基层组织工作职责由各教学科研单位根据事业发展和工作需要自行制定。

第七条 本办法由机构编制管理委员会办公室负责解释。

第八条 本办法自发布之日起施行。《兰州大学教学科研基层组织管理暂行办法》（校发规〔2017〕21号）同时废止。