

目 录

教育部关于建立健全高校师德建设长效机制的意见.....	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》	6
教育部关于印发《新时代高校教师职业行为十项准则》的通知.....	18
新时代高校教师职业行为十项准则.....	20
教育部关于高校教师师德失范行为处理的指导意见.....	22
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..	25
关于加强和改进新时代师德师风建设的意见.....	26
省教育厅关于印发《江苏省研究生导师职业道德规范“十不准”（试行）》通知	32
中共江苏省委 江苏省人民政府关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意 见.....	33
省教育厅关于印发教师师德失范行为处理实施细则的通知.....	45
南京航空航天大学金城学院教师教学工作规范.....	50
南京航空航天大学金城学院教师任课资格认定及管理办法（暂行）	54
南京航空航天大学金城学院本科课程命题与考试管理规定.....	57
南京航空航天大学金城学院教学事故认定与处理办法.....	60
南京航空航天大学金城学院辅导员日常工作规范.....	66
南京航空航天大学金城学院教师职业道德规范（试行）	75

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2014年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为学为师的大爱师魂，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定具体的实施办法。

教育部

2014年9月29日

《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》

中发〔2018〕4号

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、坚持兴国之基强师，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，管理体制机制亟须理顺。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，保证教师队伍建设正确的政治方向。

——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，在专业发展、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。

教育部关于印发 《新时代高校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、洁自律坚守廉。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。

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、收受学生和家礼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。学校和相关部门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、家长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。学校及教育部门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。

省教育厅关于印发

《江苏省研究生导师职业道德规范“十不准”（试行）》通知

苏教研〔2018〕8号

一、不准讲授违反我国法律法规与社会主义核心价值观的内容、发表违背党的路线方针政策及有损党和国家声誉的负面和消极言论。

二、不准发生学术不端行为、纵容所指导的研究生发生学术不端行为。

三、不准在招生中以权谋私、徇私舞弊，组织或参与任何有可能影响到研究生招生公平公正的辅导或培训活动。

四、不准挂名为他人招生、以他人名义招生，或者非客观原因不履行实际指导责任。

五、不准疏于指导、放任管理，长时间不指导研究生的学术活动、不回复研究生的学业询问和论文审阅诉求。

六、不准签署虚假意见，违规委托他人填写各环节的鉴定意见或评审意见。

七、不准以研究生名义虚报、冒领助研津贴，违规故意迟发、克扣研究生助研津贴。

八、不准侵犯研究生学术权益，在有关学术成果中强行安排无关人员署名，或不按实际贡献排序署名。

九、不准违反培养单位有关规定，让研究生承担科研活动、学术交流、社会实践、学位论文评审或者答辩等相关费用。

十、不准安排研究生承担属于私人领域和家庭生活的事务，或强行安排研究生在与自己有利益关联的单位从事与学业无关的劳动。

中共江苏省委 江苏省人民政府关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见

苏发〔2018〕33号

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，全面落实全国教育大会决策部署和《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》（中发〔2018〕4号），造就党和人民满意的高素质专业化创新型教师队伍，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人，加快教育现代化建设，现就我省全面深化新时代教师队伍建设改革提出如下实施意见。

一、深刻认识新时代教师队伍建设改革的极端重要性

教育是国之大计、党之大计，教师是立教之本、兴教之源。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、塑造新人的时代重任，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。时代越是向前，知识和人才的重要性就越来越突出，教育和教师的地位作用就越来越凸显。建设“强富美高”新江苏，推动高质量发展走在全国前列，最根本的就是要优先发展教育，而优先发展教育最核心的就是要建好教师队伍。

近年来，全省上下认真贯彻党中央、国务院决策部署，深入实施科教与人才强省战略，教师队伍建设取得显著成绩；广大教师落实立德树人根本任务，有力推进了教育强省和教育现代化建设，为促进经济社会发展和人的全面发展作出了重要贡献。在中国特色社会主义进入新时代的大背景下，面对人民群众对公平优质教育的迫切需求，我省教师工作还存在不少问题，主要表现在五个方面：一是支持力度不够大，教师工作尚未置于教育事业发展的重点支持的战略领域，长期以来困扰教师队伍建设的瓶颈问题没有得到解决；二是质量水平不够优，教师教育体系有待完善，师范院校和师范专业建设滞后于教育发展，一些教师的思想政治素质、师德水平、专业能力有待提升，高校领军人才相对匮乏；三是结构分布不够好，中小学和幼儿园教师编制短缺与结构性矛盾突出并存，地区之间、城乡之间、学段之间、学科之间结构不尽合理；四是管理机制不够顺，“放管服”改革仍未到位，教师准入、交流、退出等机制亟需健全和落实，教师专业发展通道需

要拓宽；五是地位待遇不够高，不少地区和学校没有依法落实教师工资待遇，教师特别是中小学教师职业吸引力不足。

全省各级党委和政府要充分认识教师工作的极端重要性，把全面深化新时代教师队伍建设改革作为一项重大政治任务和根本性民生工程，坚持以人民为中心的发展思想，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需要，进一步强化问题导向、优化制度设计、破解发展瓶颈，努力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。

二、进一步明确新时代教师队伍建设改革的主要目标

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，教师队伍总体上师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力。

——师德师风建设有力。师德师风成为评价教师队伍素质的第一标准，师德师风建设长效机制基本形成，广大教师争当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。

——培养培训有效强化。以师范院校为主体、高水平综合性大学参与、本科和研究生教育为主的教师培养体系基本形成，一批高水平、有特色、优势强的师范院校和师范类专业脱颖而出，省、市、县、校四级教师专业发展体系进一步健全。

——数量质量同步优化。各级各类学校教师数量达到配备标准，满足教育发展需要。教师学历层次普遍提高，中小学骨干教师队伍和高校高层次人才队伍逐步壮大，乡村教师队伍建设切实加强。

——地位待遇依法保障。教师绩效工资制度和奖励体系建立健全，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，民办学校教职员工的工资、福利待遇和其他合法权益得到保障，教师政治地位、社会地位、职业地位和社会声望普遍提高，教师职业受到全社会广泛尊重。

——体制机制更加健全。教师资格认定、招聘、退出机制不断完善，职称制度改革深入推进，符合学校实际的岗位管理制度基本建立，义务教育学校教师“县管校聘”全面实行，高校用人自主权进一步扩大和落实。

到 2035 年，教师队伍发展总体水平达到发达国家水平，培养造就一批有影响力的教育家型名教师、名校长、名专家，教育系统成为集聚一流人才的高地。教师师德师风、综合素质、专业化程度、教育教学水平、创新能力大幅提升，教师管理体制科学高效，教师队伍治理体系和治理能力实现现代化，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，尊师重教蔚然成风，教师成为令人羡慕的职业。

三、扎实推进新时代教师队伍建设的重点任务

（一）着力提升教师思想政治素质和师德水平

1. 落实全面从严治党要求。始终坚持马克思主义指导地位，把思想政治工作贯穿学校教育管理全过程，使教育系统成为坚持党的领导的坚强阵地。把党的政治建设摆在首位，把全面从严治党要求落实到每个教师党支部和每名教师党员，配齐建强学校思想政治和党务工作队伍。实施教师党支部书记“双带头人”培育工程和教师党员先锋工程，把教师党支部建成教育党员的学校、团结群众的核心、攻坚克难的堡垒。加强教师理想信念教育，用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑，引导广大教师全面贯彻党的教育方针，准确理解和把握社会主义核心价值观的深刻内涵，树立正确的历史观、民族观、国家观、文化观。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，使教师思想政治工作接地气、入人心。健全把骨干教师培养成党员和把党员教师培养成教学、科研、管理骨干的“双培养”机制，重视在优秀青年教师、海外留学归国教师中发展党员。各高校要明确一名党委副书记分管教师思想政治工作，校级层面成立党委教师工作部，强化二级院（系）党组织从严治党主体责任，把好引进人才和在职教师的政治关、思想关。（责任单位：省委教育工委、省委组织部、省委宣传部）

2. 突出师德建设。育人的根本在于立德，立学必先立教师之德。实施师德师风建设工程，将师德教育摆上教师教育的首要位置，各级各类学校主要负责同志负责师德建设工作。启动“四有”好教师团队建设，引导广大教师争做有理想信念、有道德情操、有扎实知识、有仁爱之心的“四有”好教师。建立新教师宣誓制度。将治理师德失范纳入专项督导和责任督学挂牌督导范畴，建立师德考核负面清单制度，划定行为底线，建立教师个人信用记录和诚信承诺、失信惩戒机制，坚决从严处理中小学教师有偿补课、收受礼金等行为和高校教师在教育教学、学术研究、师生关系等方面的失范行为。（责任单位：省教育厅、省委宣传部）

3. 加大高校思想政治理论课教师、辅导员和中小学班主任队伍建设力度。按规定落实生师比，畅通思想政治理论课教师引进绿色通道，把从事学生思想政治教育计入高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。坚持“思政课程”与“课程思政”协同推进，实施高校优秀青年思想政治理论课教师“领航·扬帆”计划，发挥优秀教师 in 思想政治理论课教学改革和人才培养中的示范带动作用。按规定配备高校辅导员，完善辅导员职称评聘政策，畅通辅导员专业发展通道。加强中小学班主任队伍建设，将班主任工作经历作为评聘高一级专业技术职务的必备条件，班主任工作量按当地教师标准课时工作量一半计算，鼓励中小学在绩效工资内部分配时适当提高班主任津贴水平，激励更多教师在班主任岗位上担当作为。省有关部门实施高校辅导员和中小学班主任培养与奖励计划，定期褒扬奖励作出突出贡献的辅导员和班主任。（责任单位：省教育厅、省委宣传部、省人力资源社会保障厅）

（二）改革创新教师编制管理

4. 合理核定中小学和幼儿园教职工编制。落实城乡统一的中小学教职工编制标准，各县（市、区）在现有事业编制总量内根据在校生人数科学核定中小学教职工编制，每年核定一次，并可结合教育发展实际需求按规定比例适当增加专任教师编制。编制核定时，要向小规模、寄宿制等学校倾斜，对村小、教学点以及开设西藏班、新疆班的学校，可按生师比和班师比相结合的方式调配编制。落

实公办幼儿园机构编制标准。适时制定特殊教育机构编制标准。（责任单位：省委编办、省教育厅）

5. 统筹中小学教职工编制管理。建立以县为主、市域调剂、省级统筹、动态调整的教职工编制管理机制，优先保障教育发展需要。各县（市、区）加大事业编制挖潜力度，盘活事业编制存量，向教师队伍倾斜。各设区市综合考虑所辖县（市、区）在校学生数和教育发展需求等因素，统筹调剂教职工编制。省级建立中小学教师周转编制专户，用于流动人口随迁子女人数较多、教职工编制严重短缺且难以通过县域挖潜和市域调剂等方式解决的地区补充中小学专任教师编制。各设区市、县（市、区）人民政府依据职业院校（含技工院校，下同）实际缺编数量和教师平均工资标准，核定兼职教师经费补助额度并足额拨付到校，用于聘请行业企业专家和能工巧匠。（责任单位：省委编办、省教育厅、省财政厅、省人力资源社会保障厅）

6. 试点人员编制备案制管理。按照“标准核定、备案管理”的原则，在有条件的地区开展公办幼儿园、技工院校等公益二类事业单位人员编制备案制管理试点，备案制人员由各设区市或县（市、区）统一招聘，与事业编制人员同岗同酬，并按国家规定参加社会保险，参照事业单位职业年金水平建立年金制度，所需经费纳入同级财政预算。当教师编制有空缺时，优先从备案制教师中招聘补充，具体办法由各设区市制定。（责任单位：省委编办、省教育厅、省财政厅、省人力资源社会保障厅）

7. 探索实行高校人员总量管理。根据高校办学层次、目标任务和培养规模，制定高校人员总量核定标准，科学核定高校人员总量，人员总量内经人力资源社会保障部门审核备案的人员参照事业编制人员管理，纳入事业单位保险。高校依据核定的人员总量自主制定岗位设置方案和管理办法，自主设置岗位结构比例和标准，自主确定岗位类别、任职资格条件等，聘用结果报省有关部门备案。（责任单位：省委编办、省教育厅、省财政厅、省人力资源社会保障厅）

（三）大力振兴师范教育

8. 强化师范院校和师范专业建设发展。鼓励支持江苏高水平大学建设高校和其他有博士、硕士授予权的高校成立教师教育学院、举办师范专业，依托学科优势发挥龙头作用，通过多种方式发展高水平师范教育。实施师范教育培养院校提升计划，重点建设 20 所左右以师范生培养为主体、定位准确、特色鲜明的培养院校，创建一批国家级和省级高水平师范生培养基地。建立与师范生培养成本相适应的动态增长机制，使师范专业生均拨款标准高于同类非师范专业，切实提升师范教育保障水平。在增设教育硕士、教育博士授予单位及授权点和遴选高水平大学建设“四大专项”时，向师范院校和师范生培养规模大的院校倾斜。扩大师范生培养规模，提高师范生培养质量，强化教师教育学科建设，对教师教育师资在专业发展、职称晋升、岗位聘用等方面给予倾斜支持。在师范院校及有关项目评审时，要体现师范教育特色，确保师范院校以师范教育为主业，严控师范院校更名为非师范院校。高质量办好师范专科院校特别是幼儿师范专科院校。（责任单位：省教育厅、省发展改革委、省财政厅、省人力资源社会保障厅）

9. 改革师范生招生就业办法。实施师范教育生源质量提升计划，实行师范专业提前批次录取，支持高校设立面试环节，重点考察学生的综合素养和从教潜质，注重入校后二次选拔。探索从非师范专业中选拔学生转读师范教育专业。完善师范生定向培养机制，适当扩大规模，探索免费培养、到岗退费、学费补偿和国家助学贷款代偿等多种方式开展师范生公费教育，吸引优秀青年踊跃报考师范院校和师范专业。建立符合教育行业特点的教师公开招聘办法，选拔乐教适教善教的优秀人才进入教师队伍。探索优秀师范毕业生推荐就业制度。（责任单位：省教育厅、省委编办、省发展改革委、省财政厅、省人力资源社会保障厅）

10. 深化师范教育教学改革。贯彻实施卓越教师培养计划 2.0，大力推动师范教育人才培养模式转变。建立师范教育专业联盟，优化师范生培养方案，突出模块化、选择性和实践性的教师培养课程。改变单一的讲授模式，注重采用案例教学、观摩教学、问题研讨、模拟练习等多种教学方法。实施“互联网+教师教育”创新行动，普遍提高师范生使用现代教育技术的能力，主动适应信息化、人工智能等新技术变革。根据基础教育改革发展需要，进一步强化师范生“钢笔字、

毛笔字、粉笔字和普通话”等教学基本功与教学技能训练。突出教师教育创新实践教学，构建包括师德、教学、班级管理、教研等全方位的实践教学内容体系，建设一批职业技能实训中心。加强校地合作，推进高校、市县教育行政部门、中小学“三位一体”协同育人，建立师范院校、师范专业与中小学、幼儿园互设基地、互派教师、互动发展的机制，使师范教育更加契合中小学、幼儿园教育教学需求。探索在中小学建立教育硕士培育站，开展驻校式培养。师范生教育实践不得少于半年。（责任单位：省教育厅）

（四）整体提高专任教师能力水平

11. 完善省市县校四级培训体系。实施“三名”工程，培养造就一批有影响力的教育家型名教师、名校长、名专家。建好省级教师培训机构，做强市级教师发展学院，重点推进县级教师发展中心建设，开展教师发展示范基地校建设，为教师专业发展提供支持服务。到2020年，所有县（市、区）均建成教师发展中心并通过省示范性评估认定，建设并认定1000所左右教师发展示范基地校。推行培训自主选学，实行培训学分管理，建设培训学分银行，搭建教师培训与学历教育相衔接的“立交桥”。各地要按照不低于当地教师工资总额的1.5%安排教师培训经费，督促指导中小学、幼儿园和中等职业学校按照年度公用经费预算总额的5%安排校内教师培训经费。（责任单位：省教育厅、省财政厅）

12. 创新职业院校教师配备机制。建立一批职业教育师资培养基地，扩大职业教育领域教育硕士培养规模。推行固定岗与流动岗相结合的办法，支持职业院校专设流动岗位，便于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。中等职业学校可以通过公开招聘先行聘用特殊紧缺岗位的专业课教师，但被聘用人员应当在聘用之日起3年内取得相应教师资格，否则予以解聘。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，对具有特殊才能的行业专家和高技能人才，职业院校公开招聘时可适当放宽年龄、学历限制。逐步推行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备条件。制定双师型教师、技工院校“一体化”教师队伍建设指导意见和认定办法，支持高校与大中型企业共建职业教育教

师培养培训基地。建立职业院校新教师“师范教育+企业实践”入职培训制度，完善职业院校教师定期到企业实践管理制度。（责任单位：省教育厅、省工业和信息化厅、省人力资源社会保障厅）

13. 支持高校引育高层次人才。高校要依托国家和省重大人才项目，更大力度培养引进一批具有重大影响力的学科领军人才和青年学术英才，着力打造创新团队。对新入选的“两院”院士、“千人计划”“万人计划”“长江学者”“杰青”等国家级人才，根据所获资助情况，省财政给予配套经费支持。各地要在一定范围内为国家级人才开通医疗健康服务绿色通道，为其子女入园入学提供支持。对顶尖人才及其团队核心成员的配偶和子女，有编制的随调到机关事业单位后仍享受编制待遇。推行“大师+团队”人才引育模式，赋予创新团队和领军人才更大的人财物支配权。高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。全面开展高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。（责任单位：省教育厅、省委组织部、省人力资源社会保障厅、省卫生健康委）

14. 鼓励教师海外研修访学。持续实施中小学教师短期出国进修计划，每年选派2000名左右中小学教师到国外进修，出国进修计划省级单列，不占用市县因公短期出国计划指标。持续实施高校优秀中青年教师和校长境外研修计划，鼓励青年教师到世界名校攻读博士学位。积极配合国家“一带一路”建设和中外人文交流机制建设，建立省级援外教师储备和培养制度。（责任单位：省教育厅、省发展改革委、省商务厅、省外办）

（五）全面深化教师管理体制机制改革

15. 实行义务教育教师“县管校聘”。县级机构编制、人力资源社会保障部门分别核定义务教育学校编制和各级专业技术职务岗位总额，由县级教育行政部门在核定的编制和岗位总额内统筹分配到学校，并报同级机构编制、人力资源社会保障和财政部门备案，提高编制和岗位管理的统筹力度和使用效益，具体办法由教育行政部门会同机构编制、财政、人力资源社会保障部门制定。完善义务教育学校教师和校长交流轮岗制度，实行教师聘期制、校长任期制管理，推行城乡

学校组建教育集团，推动城镇优秀教师和校长向乡村学校、薄弱学校流动。省和设区市要将同类学校高级教师和骨干教师比例差异系数，作为考查县级教师交流轮岗执行情况的重要依据，省财政对教师交流轮岗成绩突出的地区和学校给予奖补。把握正确的人才流动导向，坚持激励与约束并重，规范中小学教师跨市县流动。（责任单位：省教育厅、省委编办、省财政厅、省人力资源社会保障厅）

16. 修订教师资格认定实施办法。逐步将幼儿园教师资格认定学历提高至大专、小学和初中教师认定学历提高至本科，逐步将修习教师教育课程和参加教育教学实践作为取得教师资格的必备条件。鼓励高中阶段学校拓宽教师来源渠道，从高水平综合性大学招录紧缺专业研究生和从社会专业机构引进高层次人才。健全中小学教师资格定期注册制度，逐步将编外聘用教师和民办学校教师纳入定期注册范围。定期注册不合格人员要坚决退出教学岗位，不得享受教师岗位待遇；暂缓注册人员不得评聘高一级教师职务，不得晋升高一级岗位等级。鼓励引导高水平大学在校生参加教师资格证书考试。（责任单位：省教育厅、省人力资源社会保障厅）

17. 推进职称制度改革。适时将中等职业学校教师副高级职称评审权下放至设区市、中级职称评审权下放至县（市、区）。修订中小学和中等职业学校教师职称资格条件，强化师德、能力和业绩导向，不再将论文作为晋升的限制性条件。进一步深化中小学、幼儿园教师职称制度改革，在乡村中小学从事专业技术工作10年以上申报中级职称，从事专业技术工作20年以上申报副高级职称，从事专业技术工作30年以上申报正高级职称，可不受单位岗位结构比例限制。通过适当提高中小学高级和中级教师岗位比例、取消教科研训部门职称比例限制、增核乡村学校职称岗位、打通中级和初级教师岗位比例、达到国家法定退休年龄延迟女教师不占岗位职数等办法，缓解中小学高级和中级教师岗位职数不足的问题。加强聘后管理，长期不在教学岗位和教学工作量不足的中小学教师，只能聘任在本级职务的最低等次，并不得申报高一级教师职务。完善高校职称制度，突出教育教学业绩和师德考核，实行代表性成果评价，改变片面将论文、专利、项目、经费数量以及国外访学经历等与职称评聘挂钩的做法，始终将教授为本科生上课

作为基本制度。高校要在核定的岗位结构比例内开展职称评聘，其中国家级高层次人才和达到国家法定退休年龄延退的高级专家，可按规定设置特设岗位，不占岗位职数。省教育、人力资源社会保障等部门要加强高校职称评聘事中事后监管和服务。（责任单位：省人力资源社会保障厅、省教育厅）

（六）不断提高教师地位待遇

18. 明确教师的特别重要地位。教师职业具有公共属性，公办中小学教师具有国家公职人员特殊的法律地位。各级党委和政府要切实担负起中小学教师保障责任，把提高教师地位待遇作为真招实招，着力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。各级教育行政部门和各级各类学校要切实维护教师职业尊严与合法权益，落实教师知情权、参与权、表达权、监督权，引导广大教师强化国家责任、政治责任、社会责任和教育责任，克服职业倦怠、激发工作热情；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，努力营造教育家脱颖而出的制度环境。（责任单位：省教育厅、省委组织部、省委宣传部）

19. 健全绩效工资保障机制。各地要建立中小学教师与当地公务员工资收入增长长效联动机制，调整公务员收入分配政策时必须同步考虑中小学教师，核定中小学教师绩效工资总量时必须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。完善中小学教师收入分配激励机制，有效体现教师工作量和工作绩效。充分考虑普通高中课程改革要求，适当提高普通高中教师绩效工资总量水平。中等职业学校教师依法取得的科技成果转化收入，不纳入所在学校绩效工资总量。高校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；对聘用的高层次人才和具有创新实践成果的优秀人才，可实行年薪制、协议工资、项目工资等灵活多样的分配制度，实际薪酬发放水平不纳入所在单位绩效工资总量核定范围。（责任单位：省人力资源社会保障厅、省教育厅、省科技厅、省财政厅）

20. 关心乡村教师工作生活。各地要大力实施乡村教师支持计划，将更多的教育投入用于加强乡村教师队伍建设、改善乡村教师工作和生活条件。在落实省

乡镇工作人员补贴政策的基础上，按照不低于 20%的比例提高村小、教学点教师的补贴发放标准，使乡村学校教师实际工资收入水平高于同职级城镇教师工资收入水平。鼓励县级人民政府和相关院校采取定向招生、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。省有关部门启动实施乡村教师培养与奖励计划，每年遴选 100 名在乡村学校工作 5 年以上的优秀青年教师，培养造就一批乡村青年领军教师，优化乡村青年教师发展环境；每年认定 100 名在乡村学校从教 30 年以上的优秀教师，按规定给予一定奖励。实施银龄讲学计划，鼓励支持身体健康的退休优秀教师到乡村学校支教讲学。（责任单位：省教育厅、省财政厅、省人力资源社会保障厅）

21. 重视教师住房保障。各地要把符合条件的教师纳入当地住房保障范围，按规定落实教师住房公积金和住房补贴等，探索实施共有产权房政策。有条件的高校可分层分类向教师提供安家补贴、购（租）房补贴，以货币化、市场化方式解决教师住房问题。高校引进的高层次人才，一视同仁享受当地人才住房优惠政策。加快推进高校青年教师周转住房建设和管理，切实解决青年教师临时住房困难。（责任单位：省住房城乡建设厅、省发展改革委、省教育厅、省财政厅、省人力资源社会保障厅）

22. 维护民办学校教师权益。民办学校应依法保障教职工的工资福利待遇，积极开展工资集体协商，建立健全教职工工资正常增长机制，按规定为教职工缴纳各项社会保险，具备条件的可办理补充养老保险。民办学校应每年在学费收入中安排不少于 5%的资金用于教师队伍建设。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。（责任单位：省教育厅、省财政厅、省人力资源社会保障厅）

四、确保新时代教师队伍建设改革各项政策措施落到实处

（一）加强组织领导。教师工作实行党委和政府一把手负责制，主要负责同志要以更高远的历史站位、更宽广的国际视野、更深邃的战略眼光，把教师工作记在心里、扛在肩上、抓在手中。各级党委常委会议、政府常务会议每年分别至少研究一次教师队伍建设改革工作，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，加大推进力度，确保中央和省委、省政府决策部署落实到位。建立教师工作联席会议制度，及时研究解决教师队伍建设中遇到的矛盾和问题。

（二）优先保障投入。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，优化经费投入结构，主要用于按规定提高教师待遇保障、提升教师专业素质能力和实施教师教育创新行动计划，相关部门要抓紧制定切实提高教师待遇的具体措施。义务教育教师工资收入水平未达到规定要求的地区，要限期整改达标，省财政加大对财政困难地区的支持力度。健全以政府投入为主、多渠道筹集教育经费的体制，充分调动社会力量支持教师队伍建设的积极性。建立严格的教育经费监管制度，规范教育经费使用，确保资金使用效益。

（三）强化督查问责。各级党委和政府要将教师队伍建设的改革列入督查督导重点工作内容，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。对工作推进不力、成效不明显，影响教育事业发展和教师队伍稳定的，按规定追究党政主要负责同志和相关责任人的责任。

（四）营造良好氛围。各地要按照国家有关规定，因地制宜开展多种形式的优秀教师宣传奖励活动，推出一批能够产生广泛影响、展现时代风貌的教师典型。统筹对学校的考核、检查、评比，建立相应制度，防止形式主义的考核检查干扰教师正常教学，不简单用升学率、学生考试成绩、论文等评价教师，真正让教师安心教书育人。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，形成良好社会风尚。

省教育厅关于印发教师师德失范行为处理实施细则的通知

苏教规〔2019〕1号

各设区市教育局，昆山市、泰兴市、沭阳县教育局，各高校：

为深入贯彻落实全国、全省教育大会精神，扎实推进实施国家和省关于新时代教师队伍建设改革的意见，进一步加强教师师德师风建设，根据教育部有关高校、中小学、幼儿园教师师德失范行为处理意见，省教育厅制定了《江苏省高校教师师德失范行为处理办法（试行）》《江苏省〈中小学教师违反职业道德行为处理办法〉实施细则（试行）》《江苏省〈幼儿园教师违反职业道德行为处理办法〉实施细则（试行）》。现印发给你们，请结合实际，认真贯彻执行。

附件：

1. 江苏省高校教师师德失范行为处理办法（试行）
2. 江苏省《中小学教师违反职业道德行为处理办法》实施细则（试行）（略）
3. 江苏省《幼儿园教师违反职业道德行为处理办法》实施细则（试行）（略）

附件 1

江苏省高校教师师德失范行为处理办法（试行）

第一条 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，根据《中华人民共和国教育法》《中华人民共和国教师法》《事业单位人事管理条例》《教师资格条例》《教育部关于建立健全高校师德建设长效机制的意见》《高等学校教师职业道德规范》《新时代高校教师职业行为十项准则》《教育部关于高校教师师德失范行为处理的指导意见》等规定，结合我省高校实际，特制定本办法。

第二条 本办法适用于我省全体高校教师。

第三条 本办法所称师德失范行为如下：

（一）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言行。

（二）损害国家利益、社会公共利益，或违背社会公序良俗。

（三）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）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）与学生发生不正当关系，有任何形式的猥亵、性骚扰行为。

（六）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。

（七）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。

（八）索要、收受学生及家长财物，参加由学生及家长以多种形式付费的宴请、旅游、娱乐休闲等活动，或利用家长资源谋取私利。

（九）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。

（十）要求学生从事与教学、科研、社会服务等无关的事宜。

(十一) 其他违反师德的行为。

第四条 学校应当指定或设立专门组织,负责学校师德建设工作的总体规划、指导、协调与监督,协调查处师德失范行为,明确受理、调查、认定、处理、复核等处理程序。

第五条 对于师德失范行为,按以下程序进行查处:

(一) 学校有关部门对相关问题进行调查核实,调查须认真听取行为当事人的陈述和申辩,并在查清事实的基础上形成书面调查报告。调查报告应当包括行为当事人的确认、调查过程、事实认定及理由、是否构成师德失范行为的结论及初步处理意见或建议等。

(二) 学校对有关部门上报的调查报告及结论进行复核,对情节轻微的,可直接认定;对情节严重的,需提交学校党委会或常委会审议决定。

(三) 学校有关部门执行处理决定,并以书面形式将处理决定通知行为当事人。

(四) 当事人如对处理决定不服,可在收到书面处理决定 15 日内,向学校有关部门提交书面申诉材料,并提供相应证据,学校按程序进行复核与答复。复核期间不影响处理决定的执行。

(五) 对学校复核结果不服的,可以按规定向学校主管部门提出申诉。

(六) 处理决定执行期满后,根据当事人表现予以延期或解除,处理决定和处理解除决定存入个人人事档案,其他有关材料由相关部门进行单独存档。

第六条 师德失范行为经调查属实后,对情节较轻的,可视情况给予以下相应处理。

(一) 给予批评教育、诫勉谈话、责令检查、通报批评,取消评优评先、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,限制招生名额、停止招生资格或取消导师资格。以上取消资格时限有专门文件规定的按相关文件要求执行,但不得少于 24 个月。

(二) 当年年度考核不合格。

第七条 对情节较重的，除按第六条规定进行处理外，同时对行为当事人按以下情况进行相应处分。

（一）对于违反政治纪律、言论和活动损害国家声誉、违反廉洁从业纪律、学术不端等行为的，根据《事业单位工作人员处分暂行规定》给予警告、记过、降低岗位等级或撤职、开除等处分，或解除人事聘用关系。

（二）对于弄虚作假、骗取教师资格的；品行不良、侮辱学生，影响恶劣的，除给予处分外，学校应当依据《教师资格条例》报请省教育厅撤销其教师资格。

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。

第八条 师德失范行为的调查和处理工作应当在受理之日起 20 个工作日内完成；情况比较复杂的，经学校批准，可以适当延长办理期限，但延期时间不得超过 10 个工作日。

第九条 师德失范行为的调查应遵循保密原则，当事各方均不应公开调查的有关内容，存在利害关系的，应当回避。

第十条 对师德失范行为的处理，应做到事实清楚、证据确凿、定性准确、处理适当、程序合法、手续完备。

第十一条 党委书记和校（院）长是师德师风建设第一责任人，二级单位党政主要负责人对本单位师德师风建设负直接领导责任。对于学校和二级单位主要负责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、舆论宣传等工作不到位。

（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、方式不当或拒不处分、拖延处分、推诿隐瞒。

（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）本单位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。

第十二条 因不履行或不正确履行职责，教师出现师德失范问题，所在二级单位党政主要负责人须向学校做出检讨，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。

第十三条 教师出现情节较重或社会影响较大的师德失范问题，学校须及时向主管部门和省教育厅做出说明，进行自查自纠与整改落实。如学校不履行或不正确履行师德师风建设管理职责，学校主管部门和省教育厅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严肃追究主要负责人的责任。

第十四条 学校应积极构建学校、教师、学生、家长和社会多方参与的师德师风监督体系，设立并公布师德失范问题投诉举报电话和信箱，及时掌握师德师风动态信息。

第十五条 学校应当依据本办法制定本校教师师德失范行为负面清单及处理办法，并报学校主管部门和省教育厅备案。

第十六条 本办法未作规定的，参照国家和省有关规定执行。

第十七条 本办法自印发之日起施行。

南京航空航天大学金城学院教师教学工作规范

院教字〔2004〕20号

为了规范教师教学行为，维护良好的教学秩序，促进教学质量的全面提高，特制定本教师教学工作规范。

一、教学纪律

1. 具有课程讲授资格的教师方可独立担任课程的教学，具有基本资格的教师方可承担教学辅助工作。

2. 任课教师在课程的教学过程中，须严格按照课程大纲要求和计划安排组织教学，未经教务处许可不得擅自停课、缺课、调课、请人代课，不得擅自增减学时。如遇特殊情况必须请假者，应事先按规定程序做好教学安排，并填写“调课申请表”，报教务处主管领导批准，并在教务处备案，开学第一堂课和期末考试，教师不得请假。

3. 任课教师要为人师表，严格遵守教学纪律，按时上课，不迟到，不拖堂，不提前下课；任课教师不仅要教好书，还要育好人，对学生严格要求，严格管理；任课教师有责任维护课堂秩序，不得放任课堂秩序混乱；任课教师还应注意仪表端正，不穿奇装异服上讲台，注意个人形象。

4. 任课教师应对学生进行考勤。对迟到、早退等违反课堂纪律的学生应批评、教育，对屡教不改者应报教务处，并通报学生所在系、学生处及班主任，以便对其进行进一步教育、处理。任课教师对取消学生参加该课程期末考试或结业考试资格，应事先报教务处，并通报学生所在系、学生处及班主任。

二、课堂教学

1. 任课教师在开课前必须认真了解该课程的教学基本要求、教学大纲和教学计划，选定合适的教材，并以此为依据认真撰写教案或讲义，制定出教学进度表，安排好习题课、实验、上机等有关教学环节。

2. 教学小组（课程组）要坚持集体备课，集思广益，取长补短，统一教学基本要求和进度。

3. 课堂教学应当做到理论阐述准确，概念清晰；力求启发式、讨论式、参与式等教学方法，激发学生思维，充分调动学生的积极思维和科学创新能力。

4. 任课教师应认真组织课堂教学，根据本门课程的特点，有效地运用现代教育技术及各种教学手段，努力做到课堂教学生动活泼，不断提高授课质量。

5. 课堂讨论时，任课教师要支持发表不同意见，特别要扶持那些具有创新精神的见解。让学生在讨论课中充分阐明自己的观点，激发学生的学习兴趣，引导学生正确理解和掌握课程内容。

三、实践教学

1. 实验课是理论联系实际，进行科学实验训练，培养学生观察现象，分析问题，总结规律，提高动手能力的重要环节。要从大学生实验技能培养出发，科学合理地制定实验课应达到的要求，拟定实验教学大纲。实验内容除必要的验证性实验、单项实验，应开设综合性、设计性、研究性实验，使学生的实验技能和创造性思维得到较好地培养和发挥。

2. 开课前要认真检查实验仪器设备的性能，确保师生的人身安全及设备安全，保证实验的正常进行；指导实验应严格要求，加强检查。教师应认真批改实验报告，对抄袭内容或不符合要求或数据不全的报告，应退还学生令其重做。

3. 工程训练、社会实践、生产实习和毕业实习必须按教学计划和实习大纲的要求进行。实习指导教师要认真组织和指导学生完成大纲规定的实习任务，实习结束后应递交实习总结。

四、作业

1. 任课教师应根据课程的性质与特点，规定学生必须完成的作业量，并安排适当的课外学习活动。

2. 任课教师应认真对待学生的作业，批改要认真、仔细、正确。教师对学生完成作业的情况（数量和质量）应作好记载，以作为课程平时成绩的依据之一。对不符合要求的应退回重做，有错误的应予以改正。

3. 学生按时上交的作业，原则上要全批全改。对于少数作业量大的课程，经院审核批准报教务处备案后可适当减少批改量，但每次批改量不得少于学生总人数的 1/2。对于学生自行增添的作业，应给予鼓励并尽可能予以批改。

4. 院教学督导组、系、部主任、课程组长应定期抽查学生的作业，以了解情况。

五、课外指导

1. 课外学习指导的重点是培养学生自我获取知识的能力和习惯，教师有责任指导学生参加课外学习活动，主要包括：指导学生制定学习计划；指导学生选课；指导学生阅读教材、参考书，查阅文献资料；指导学生掌握学习规律和科学的学习方法，提高学习效率；指导学生参加第二课堂活动和科研训练计划；指导学生参加各类知识竞赛等。

2. 辅导、答疑一般采用排定时间、地点对学生学习中发现的问题进行个别解答，对量大面广的公共基础课程可由系、部统一安排教师轮流值班答疑。学院鼓励教师建立网上答疑机制，通过网络手段增加答疑时间。

3. 辅导教师必须跟班听课，以了解讲课内容。主讲教师有责任对辅导教师进行业务指导与监督，保证教学质量。

六、课程设计、毕业设计（论文）

1. 课程设计的目的是培养学生应用有关课程的知识、理论和技术解决实际问题，掌握正确设计观点和方法，进一步提高计算、绘图、使用技术资料以及表达设计意图的能力。

2. 在课程设计前，教师应讲清目的和要求，发放课程设计指导书，下达具体指标和设计任务并作必要的辅导，扼要地介绍设计方法，交代有关参考文件及资料、手册等。课程设计结束时要求写出设计报告，以提高学生撰写工程报告的能力。

3. 毕业设计的具体目的、要求、组织、管理等事宜，应严格执行《本科生毕业设计（论文）指导教师工作手册（理工类）》及《本科生毕业设计（论文）指导教师工作手册（管理、经济、文学、法学类）》。

七、教材与讲义

为提高教学质量，建设特色专业、精品课程，任课教师应结合自己的专业、课程情况，积极选用并编写符合相关课程教学大纲要求的高质量、有特色的教材或讲义。

八、考核

1. 任课教师必须严格执行各项考试制度，做好考试工作。

2. 命题应按教学大纲要求进行，防止考题过难或过易。命题时应同时制定阅卷评分标准及参考答案。学校鼓励任课教师对考试方式进行积极改革，以利于考核学生综合应用能力和创新能力。

3. 考试试卷、评分标准及参考答案应在考前 10 天送教务处。在考试前，须对印刷的考卷必须进行认真检查，确保考卷无误。

4. 任课教师应严格按评分标准评阅试卷，要坚决抵制对评分工作的各种干扰，杜绝人情分。在不停课考试结束后 5 个工作日内，停课考试结束后 3 天内，任课教师将考试成绩报送教务处。

5. 考试试卷评阅完后，任课教师应把试卷装订送教务处并保存五年。

本条例由教务处负责解释。

南京航空航天大学金城学院教师任课资格认定及管理办法（暂行）

院教字〔2004〕20号

为加强教师队伍建设，建立一支高素质的教师队伍，保证高质量的课堂教学效果，根据我院实际情况，特制定本办法。

1、教师任课资格

教师必须具有教师资格证书。任课资格是指教师承担我院本科课程教学任务的资格。任课资格分为基本任课资格和课程任课资格。

凡是新从事教学工作、新近由院内其他岗位转到教学岗位从事教学工作以及由非教育部门调入我院从事教学工作的教师均须参加学院组织的岗前培训，并获得结业证书后，方能取得承担本科课程教学任务的基本任课资格。无教师资格的教职人员应在取得基本任课资格后的一年内申请并取得教师资格证书，否则基本任课资格将自动取消。

取得基本任课资格的人员，可以承担课程实验指导、课程设计指导、带队实习、课程辅导和答疑等教学任务。具有基本任课资格的且具有讲师职称或硕士、博士学位的人员可以独立承担毕业设计的指导工作。只有取得某一门课程任课资格者方可承担该课程的独立讲授任务。

2、课程任课资格的申请与认定

申请课程任课资格的教师须具有讲师职称或硕士、博士学位。原则上，首次从事课程讲授工作的青年教师，应先担任一轮所要讲授课程的辅导答疑和实验指导工作，旁听过一遍该课程的讲授，方可申请相应课程的课程任课资格。课程任课资格按课程逐门申请，逐门认定。

课程任课资格的认定工作由系（部）组织进行。系部根据申请情况组成由相关课程组教师和学院专业建设委员会及教学督导组成员参加的听课专家组，对申请者进行课程试讲和评议，确定申请者是否具有任课资格。任课资格认定的试讲定期由系（部）组织。课程试讲包括指定内容和自选内容两部分。指定内容由听课专家组确定，时间为1学时；自选内容由申请者提出，应涉及该课程的基本内容、重点或难点，时间也为1学时。专家组对试讲效果进行讨论评议，给出评价

意见。学院教学委员会审查申请者条件，结合课程授课要求和试讲评价意见给以资格认定。认定结果分为：具备课程任课资格、基本具备课程任课资格、不具备课程任课资格。

被认定“具备课程任课资格”的教师，可独立承担该课程的讲授任务；被认定“基本具备课程任课资格”的教师，需要进一步提高教学能力，系（部）应为其安排课程导师，在课程导师的指导和帮助下，该教师可以承担该课程的讲授任务。

获得课程任课资格认定的教师，须填写课程任课资格认定表，听课专家组填写评价意见，系（部）主任签署认定意见并报教务处备案。因开课急需且尚未安排认定过程者，须报教务处批准，而系（部）要对其进行课堂教学前的必要考核，及时组织专家对其上课效果进行实地评价，尽快完成资格认定。体育类、艺术类等课程因其特殊性，可选择合适的方式对新开课教师的课程任课资格进行考核认定。

新开课教师在任课前，必须了解该课程的教学基本要求、教学大纲和教学计划等文件，通读所指定的正式出版教材和一至两本选定的参考书，并以此为备课依据。任课前应提交完整的教学进度表和课程教学设计书，准备好一个学期 2/3 以上的讲稿或教案，完成 1/2 以上的习题解答，制定和落实实验及上机操作。

3、教师任课资格的检查和管理

学院教学督导组对教学环节、教学效果检查意见和评估结果是教师任职资格检查和管理的重要依据。

具有课程任课资格的教师，在课程的教学过程中将接受学校、学院组织的课堂教学质量评估、毕业设计工作检查等。课堂教学质量评估分为综合评估和学生评估，在课堂教学质量评估中，综合评估或学生评估成绩低于 70 分的教师，系（部）或学院将组织专家组进行课程任课资格的复审。教学质量确有问题的将责令改进，对犯有严重教学事故者将取消任课资格。

具有课程任课资格的教师，连续三年以上未讲授该门课程，该门课程任课资格将自动停止，再次任课需重新申请和认定。

为了加强青年教师的培养，系（部）需为每位新上岗的青年教师，在三年内配备一位具有副教授或教授职称的指导教师，实现传帮带，指导他们改进教学工作、提高教学效果，制定好课程教学计划和年度学习计划，备好课、上好课、站稳讲台，不断加强教学水平和科研能力。指导教师还应配合学院教学督导组，客观评价青年教师的教学质量。

本办法由教务处、党政办负责解释。

南京航空航天大学金城学院

本科课程命题与考试管理规定

院教字〔2008〕123号

为了进一步加强本科生课程考试的管理工作，提高考试的命题质量、强化试卷的规范管理，特制定南京航空航天大学金城学院本科课程命题、考试等管理规定。

一、课程与考试类别

(一) 本科生所修课程分为：必修课程、选修课程。

(二) 考试类别分为：停课考试、不停课考试(含考试、考查两种考核方式)。每学期“停课考试”、“不停课考试”的课程考试安排详见教务处公布的“考试考查课程目录”。

二、考试组织

(一) 停课考试由教务处统一组织、实施。

(二) 不停课考试由任课教师(课程组负责人)或委托本系(部)的教务秘书根据教务处公布的“考试考查课程目录”中规定的考试时间，到教务处办理考试安排等手续。有关程序如下：

1. 根据课程考试的要求，确定考试时间及考试地点；
2. 开课系(部)教务秘书根据确定的考试时间及考试地点，安排监考人员，并将监考安排表报教务处。(主监考由开课系(部)负责安排，副监考由学生所在系(部)负责委派)；
3. 任课教师或课程组负责人根据网上学生名单确定试卷印刷分数，到教务处办理试卷印刷手续。

三、命题与试卷印刷

(一) 任课教师必须严格执行各项考试制度，做好考试工作。

(二) 命题应按教学大纲要求进行，防止考题过难或过易。命题时应同时制定阅卷评分标准及参考答案。学院鼓励任课教师对考试方式进行积极改革，以利于考核学生综合应用能力和创新能力。

(三) 所有课程考试的试卷一律交教务处统一印刷。

(四) 印刷试卷的交接手续及要求

1. 所有课程考试的试卷均实行 A、B 卷制（试卷应含试题和参考答案及评分标准两部分）。

2. 试卷、参考答案及评分标准应由命题教师用计算机打印在教务处统一规定的“试卷模板（附件一）”及“参考答案及评分标准模板（附件二）”上，并填写“命题审批表（附件三）”交系（部）主任或有关专家审批。经审批合格后的试卷方可送印。

3. 考试试卷、评分标准及参考答案应在考前 10 天送教务处或系（部）。在考试前，对印刷的考卷必须进行认真检查，确保考卷无误。命题教师在送印试卷时要同时送交“命题审批表”及试卷的电子文档（含试题和参考答案及评分标准两部分），并在试卷印刷登记表上登记。任何教师都不得以任何理由派其他人员送、取试卷。“命题审批表”、“试卷模板”、“参考答案及评分标准模板”均在我院教务处的教学网站 <http://jcjx.nuaa.edu.cn/kaoshi/> 下载。

4. 凡试卷不全，或不符合规定的试卷，系（部）、教务处将不予接受。

5. 教务处对接受的试卷进行统一编号，从 A、B 卷中任选一份作为考试卷，命题教师于考试日的前一天到教务处领取试卷。

6. 命题教师在领取试卷时应检查领取的试卷是否为应考课程的试题。确认无误后，方可签字领取。

四、考场管理

(一) 每场考试均要求考生在从教务处教学网站上下载的名册备注栏上签到。签到名册及“考场记录表（附件四）”由教务处负责统一印发。学生签名后的考生名册随同考试卷一起保存、备查。

(二) 考试结束后，主监考负责填写“考场记录表”，全部交教务处保存，备查。

五、监考与巡考管理

(一) 各系（部）要认真做好监考人员的组织安排工作，加强对本系（部）

监考教师的培训。对于监考人员的安排问题，若因教职工短缺，而确须安排少量外聘人员参加监考，必须报教务处批准，并由各系（部）负责对其进行监考培训。培训合格，方可上岗。

（二）考试期间，教务处将派巡考人员到考场进行考试纪律巡查。监督监考人员严格执行考场规则和监考守则，对考场秩序问题及违规情况进行及时上报与应急处理。

六、成绩与试卷管理

（一）任课教师应严格按参考答案及评分标准评阅试卷，要坚决抵制对评分工作的各种干扰，杜绝人情分。在不停课考试结束后 5 个工作日内，停课考试结束后 3 天内，任课教师在網上登记成绩，并到教务处打印、审核、签字。

（二）考试试卷评阅完后，任课教师需填写“课程学生名单表（附件五）”，如有不能登记成绩的试卷，任课教师需填写“本科生课程考试未能登录成绩的试卷情况登记表（附件六）”，并将试卷按考试班级的学号排好序，交到开课系（部）。开课系（部）应将上述两表与试卷一道装订并保存、备查。

（三）考试成绩登录后，由于各种原因需补登、更改时，请填写“本科生课程成绩补登、更改申请表（附件七）”，并按表格要求程序办理。

七、本规定自颁布之日起实施。已颁布的相关规定与本规定有不符之处，以本规定为准。本规定解释权在教务处。

注：附件一至七教务处教学网站下载。

南京航空航天大学金城学院教学事故认定与处理办法

院教字〔2014〕3号

为加强我院教学与教学管理工作的科学性、规范性和严肃性，努力防范教学工作中各种事故的发生，切实保证学院正常的教学秩序，特制定本办法。

一、教学事故的界定

教学单位、教学管理部门或为教学服务的其它部门的各类人员，由于失职或严重违反教师教学工作规范，导致教学秩序、教学进程和教学质量受到影响，都属于教学事故。

根据事故发生的情节和造成的后果，教学事故分为一类教学事故、二类教学事故和三类教学事故三种。

（一）三类教学事故

凡发生以下情况，都属于三类教学事故：

1. 教学类

（1）未经系（部）主任同意，擅自改变学期课程内容（或教学进度）超过1/10，但少于1/4。

（2）无正当理由或非不可抗拒的原因，教师上课迟到或提前下课小于10分钟（含）。

（3）教师在课堂教学中接打电话。

（4）按教学要求应向学生布置作业，但教师在整个教学过程中未布置作业或练习；任课教师从不批改作业或遗失学生作业10%以上。

（5）监考教师迟到10分钟以内（含），或在考场内做与监考无关的事情（如玩手机、翻阅书籍等）。

（6）无正当理由或非不可抗拒的原因，考试后教师未在规定时间内报送成绩，或学生考试成绩上报教务处后需要进行变更。

2. 教学管理类

（1）按计划应完成的教学改革、课程建设、教材编写等教学研究项目，无特殊原因推迟3个月以上。

(2) 教学管理人员无正当理由未及时订购、分发教材，影响正常教学秩序。

(3) 教学执行计划确定后，各开课系（部）责任人未按时向任课教师下发教学任务书。

(4) 因安排不当造成考试冲突或漏排班级及考试课程，对教学活动造成影响。

(5) 因排课失误造成课程冲突，对教学活动造成影响。

(6) 调课通知发出后，未落实到相关教师和学生或通知有误，对教学造成影响。

(7) 教学管理人员未按时、准确上报学生注册情况、毕业生信息或对各（系、部、处）上报信息处理不及时，造成不良影响。

(8) 教学辅助人员未能提前做好教学所需仪器设备，或教学设备出现故障不及时报修维修，影响正常教学秩序。

3. 后勤保障类

(1) 教室内黑板损坏 1/2 以上或灯管损坏 1/3 以上，报修后三个工作日内未修复，影响正常教学活动或学习效果。

(2) 教学楼上课铃或下课铃不响、或铃声不准时，或在上课期间，教学区响铃或播放广播，影响教学活动的正常进行。

(3) 教师休息室未按规定时间开门，同一层教学楼内所有教师休息室无饮用水供应。

(4) 教室或其他教学活动场所卫生状况很差，应进行打扫但未能按规定清扫。

(5) 未经学院批准，擅自将教室外借。

4. 其他程度相当的教学事故

(二) 二类教学事故

凡发生以下情况，都属于二类教学事故：

1. 教学类

(1) 未经系（部）主任同意，擅自改变学期课程内容或教学进度 1/4 以上。

- (2) 未经教务处和系（部）主任同意，擅自找人代课、调课。
- (3) 非不可抗拒的原因，任课教师上课迟到或提前下课超过 10 分钟。
- (4) 监考教师缺席或迟到超过 10 分钟以上；监考教师不负责任，对违反考试纪律的学生不及时制止或对考场违纪情况不如实上报。
- (5) 考试结束时，监考人员收回试卷数与参加考试人数不相符；任课教师在考试结束后遗失学生试卷两份以上。
- (6) 任课教师在学生考试成绩上报教务处后需要进行变更超过 5%。
- (7) 教师在指导学生毕业设计（毕业论文）过程中，未按要求指导学生，或对工作不负责任，导致学生不能按时完成规定的毕业设计（毕业论文）任务，或毕业设计（毕业论文）质量低劣，造成严重影响。
- (8) 在教学活动中教师擅自离岗或指导失误造成学生受伤，学生必须送医院就医，或造成财产损失达 1000 元以上。

2. 教学管理类

- (1) 开课系（部）未及时向教务处报送教材需求情况，或教务处未及时采购，导致开课一周后仍缺供教材 20%以上，影响学生正常学习和学校正常教学秩序。
- (2) 放假或全院性教学调度的通知内容不当或未能及时下发造成教学秩序混乱。
- (3) 审查不认真，颁发给未获得毕业、学位授予资格的学生相应的证书或出具与事实严重不符的学历、学籍、成绩等各类证书、证明。
- (4) 教学管理人员制卷错误或试卷印数不够，未及时处理，导致考试不能正常进行。
- (5) 班主任连续超过一个月未到班级开展工作，了解学生情况。
- (6) 开课系（部）因工作失误，导致连续两星期以上该课程没有教师上课，影响教学计划的正常执行。
- (7) 主管部门、各系（部）对本单位所发生的一类教学事故隐瞒不报，造成严重后果。

3. 后勤保障类

(1) 按计划应完成允诺完成的维修项目未及时完成，又未能提前向使用部门说明，影响教学活动的正常进行。

(2) 值班人员未按时打开教室，影响正常上课或考试等教学活动。

(3) 教学楼一个楼层内无粉笔、黑板擦供应，严重影响正常教学。

(4) 教学设备损坏，在已报修的情况下未及时进行修理，且未及时采取有效措施，影响教学活动的正常进行。

(5) 未经学院批准，擅自将教室出租给外单位使用。

4. 其他程度相当的教学事故

(三) 一类教学事故

凡发生下列情况，都属于一类教学事故：

1. 教学类

(1) 教师及有关人员在教学活动中散布违背党的基本路线、方针、政策和国家法律和违背教书育人的基本宗旨的言论，或散布封建迷信以及淫秽内容，其言行在学生中造成恶劣影响。

(2) 教师及有关人员对学生使用歧视性、侮辱性语言，对学生实行体罚或变相体罚，造成恶劣影响。

(3) 教师违反学校有关规定，在教学中进行商业活动，向学生强行推销、强迫学生购买教材或其他物品，造成恶劣影响。

(4) 任课教师未经教务处准许，或无不可抗拒原因而擅自停课、缺课。

(5) 任课教师及其他有关人员考前泄露试题；非任课教师在考前向任课教师索取考题或相关内容，造成试题泄露。

(6) 因试题有严重错误，造成考试延误、中断、失效或学生成绩严重失常。

(7) 除不可抗力原因，监考人员未能到位导致考试无法正常进行；或在监考时对学生答题进行暗示、提示；或伙同学生作弊。

(8) 阅卷教师不按评分标准阅卷，致使学生成绩出现严重差错；教师在非教学因素作用下，擅自提高、压低学生考试成绩 10 分以上；或故意伪造学生成

绩。

(9) 未按要求将试卷归档管理，造成试卷丢失。

(10) 因指导教师责任造成学生在教学、实践或实验活动中受到严重伤害或造成重大财产损失。

2. 教学管理类

(1) 教学管理人员违反规定，故意出具与事实严重违背的成绩、学籍证明或学历、学位证书。

(2) 教学管理人员在试卷印刷、传送、保管过程中故意泄密；或参与制卷的人员故意泄漏考试内容。

3. 后勤保障类

(1) 后勤管理部门或其工作人员因其工作失职，导致学校大规模中断上课、实验、实习等教学活动，而主管部门未能及时派人处理，严重影响教学秩序。

(2) 非不可抗拒的原因导致院内班车晚发车 10 分钟以上或取消班车，影响教师按时上课或考试等教学活动。

4. 其他程度相当的教学事故

二、教学事故的认定及处理机构

为加强对学院教学事故认定及处理工作的领导和管理，学院成立“南京航空航天大学金城学院教学事故认定及处理工作领导小组”，下设教学事故认定及处理工作办公室（办公室设在教务处），负责处理日常事务。

三、教学事故的认定及处理程序

在教学管理和教学过程中一旦出现事故，事故的发现人或知情人应及时报告相关（部、处）及教学事故认定及处理工作办公室。教学事故由责任人所在单位进行核查，核查过程中应充分听取当事人的陈述，查实后，按一次一表的方式作好记录，在事故发生三天内报教学事故认定及处理工作办公室。事故记录表应明确列出责任人和处理意见，不得以部门集体代替。

教学事故的认定，由各系（部、处）负责人领导，成立本单位教学事故认定与处理小组负责认定，提出初步处理意见，报教学事故认定及处理工作领导小组

审定备案，并向院长办公会通报。

四、教学事故的处理办法

（一）三类教学事故责任人，根据情节轻重扣发 1-2 个月的岗位津贴；当年不得评优。但如果事故责任人在一个学期内发生二次及以上三类教学事故，造成较为严重的影响，应作为一次二类教学事故处理。

（二）二类教学事故责任人，根据情节轻重扣发 1-2 个月的岗位津贴；当年考核结果最高为基本合格；取消责任人一年内申报高一级职称的资格。

（三）一类教学事故责任人，根据情节轻重扣发 1-2 个月的岗位津贴；两年内不得评优，当年考核结果最高为基本合格；取消责任人两年内申报高一级职称的资格。

（四）对情节较轻者，尚未构成三类教学事故的，给予全院通报批评处分。

（五）对于造成严重后果，情节特别严重，责任人认识较差者，应对责任人实行降聘甚至解聘。

（六）教学事故核定后，教学事故认定及处理工作办公室签发《教学事故通知书》，报人力资源处备案，由相关部门具体处理。

（七）若事故责任人对事故的认定与处理有不同意见，允许在接到《教学事故通知书》之日起 10 个工作日内，向教学事故认定及处理领导小组提出申诉，复议会议须经领导小组成员半数以上同意方可召开。

五、本办法自颁布之日起实施，此前发布规定与本办法不一致的，按照本办法执行。

六、本办法由院教学事故认定及处理工作办公室负责解释。

南京航空航天大学金城学院辅导员日常工作规范

(2019年5月修订版)

第一章 总 则

第一条 辅导员作为学生思想政治教育教师，是我校教师队伍和管理队伍的重要组成部分，是开展大学生思想政治教育的骨干力量，是大学生日常思想政治教育和管理工作的组织者、实施者和指导者，是学校人才培养的重要力量。

第二条 为进一步加强我校辅导员队伍建设，适应新时期学生工作管理需要，规范辅导员日常工作，加强辅导员队伍职业化、专业化建设，根据《普通高等学校辅导员队伍建设规定》（教育部令第43号）文件精神，结合我校实际，特制定本规范。

第三条 辅导员在学生工作职能部门及各学院的指导下开展工作。学生工作处将联合学院定期组织对辅导员日常工作规范的执行情况进行检查与反馈，检查结果作为二级学院绩效考核和辅导员年终绩效考核的重要依据。

第四条 辅导员的年终绩效考核根据学校考核工作统筹安排，在辅导员做好个人总结述职的基础上，学生工作处等职能部门参与指导，由学院具体负责辅导员的考核工作，考核的结果将作为职称评定和岗位定级的重要依据。

第二章 工作职责

第五条 大学生思想政治教育工作的。

1. 辅导员应熟悉所带班级学生的思想、学习、生活等基本情况，新任辅导员在到岗的两周内须召开年级会，尽快掌握每个学生的基本情况。

2. 为加强思想政治教育工作的预见性、针对性，及时发现问题、解决问题，辅导员应至少开辟一种有效的网络教育平台，及时了解和掌握学生思想动态。定期在学院学生工作例会上通报所带班级学生的思想、学习和生活情况。

3. 做好大学生主题教育活动的指导和组织工作。辅导员要不断丰富思想政治教育的内涵，掌握新形势下学生思想政治教育的特点及方法，紧密围绕社会主义核心价值观体系、习近平新时代中国特色社会主义思想，为学生的全面发展，开展思想理论教育和价值引领、党团和班级建设、学风建设、学生日常事务管理、心

理健康教育和咨询工作、网络思想政治教育、校园危机事件应对、职业规划与就业创业指导、理论和实践研究等主题教育活动，帮助大学生树立正确的世界观、人生观、价值观。一年级辅导员要根据每年的新生入学教育实施方案，认真组织和实施新生入学教育体系中的课程，帮助学生尽快适应大学的学习与生活。大学生主题教育活动开展的质量和效果作为辅导员考核的依据之一。

第六条 大学生党团建设。

1. 辅导员要严格按照相关制度做好学生党、团建工作，加强党、团员教育管理，做好党、团员的发展工作。做好与学生入党积极分子、发展对象、预备党员、党员的谈话记录，要认真阅读和处理学生提交的入党申请书、思想汇报等。按规定做好党、团员档案的整理和归档。每月至少参加一次学生党支部活动。

2. 完成上级党委、团委布置的其他相关工作。

第七条 值班、住校制度。

1. 根据学校主管部门要求，各二级学院要认真落实值班制度，安排相应的辅导员值班。其中牵头值班辅导员需在值班日当天 16:40 之前到学生事务服务中心领取纸质值班日志，于第二天上午 10:00 之前送到学生事务服务中心；其他值班辅导员需每晚在奥蓝系统学工日志里填写《学生工作值班日志》，并由各学院副书记第二天在系统里审核。

2. 辅导员要认真履行住校规定。大一年级专职辅导员及新入职辅导员（入职一年内），住校天数为 20 天/月；其他年级辅导员住校天数为 12 天/月，具体情况及要求如下，特殊时期服从学校统一要求。

（1）住校天数的统计以打卡为准，打卡时间为每天的 7:45 之前和 21:10 以后，其余时间打卡都不计入次数。学生工作处定期抽查，如发现辅导员擅自调整时间或代打卡的情况，将取消本月住校津贴的发放。

（2）关于特殊情况的说明：a. 哺乳期和怀孕的老师可根据实际情况申请每月打卡次数为正常打卡的一半，需提前一周以书面形式提交各学院副书记签字后交至学生教育发展中心；b. 如有其他特殊情况需由学院出具未打卡情况说明，并由各学院副书记签字后于每月 1 号前交至学生教育发展中心。

3. 辅导员须保持手机通讯 24 小时畅通，确保学生安全稳定。

第八条 突发事件及时处理及上报制度。

1. 辅导员要熟悉学校各类突发事件处理机制，采取有效措施预防各类突发事件的发生。

2. 如发生突发事件，要第一时间向分管领导汇报，并按照《南京航空航天大学金城学院突发事件处理预案》文件要求，做好相关处理和记录工作，对事件处理的过程和结果要及时总结并上报。

第九条 宿舍访谈制度。

1. 辅导员每周进学生宿舍不少于二次，所带学生宿舍每学期至少走访一遍，及时了解学生在学习、生活、安全、卫生、宿舍文明建设等各方面的情况，监督学生遵守学校有关规章制度，加强学生的宿舍安全意识，促进各宿舍的舍风建设，使学生宿舍形成健康、活泼、向上的良好风气。

2. 辅导员应在宿舍访谈过程中，通过适当的方式，及时发现学生在各方面出现的问题，并采取相应的措施，指导和帮助学生解决问题。

3. 在访谈中，辅导员应有意识地引导学生注意加强同学间的团结、互助和友爱，促进宿舍的和谐与团结，避免各种矛盾和纠纷发生。

4. 在访谈中，辅导员应重点关注在学习、生活及心理上有困难的学生。一旦发现心理障碍的学生，应给予及时疏导，如果不能解决问题，应立即上报至学校学生心理健康指导中心。对于学习上、生活上及其它方面有困难的学生，辅导员应了解他们的具体困难，采取相应的措施，帮助他们解决困难。

5. 走访结束后，辅导员须在宿舍管理员处做好宿舍走访记录，同时将宿舍走访记录（走访学生名单、走访内容）上传至奥蓝系统。宿舍走访记录由各学院对接辅导员在每月一号从奥蓝上将宿舍走访记录下载并打印，将纸质版交与各学院副书记处，由各学院副书记审阅并签字。学生教育发展中心将于每月二号到各学院收取，并据此做好数据统计和公示。宿舍走访工作的落实情况将作为年终考核的重要依据之一。

第十条 谈心谈话制度。

为了在工作中能准确、及时的了解和掌握学生各方面的表现情况，及早发现问题和解决问题，促使学生身心健康发展，辅导员每学年与每位学生的谈话次数不少于一次。每学期要完成所带学生 1/2 人数的谈话。其中心理困难的学生每月谈话 2 次以上；学困生每月谈话 1 次以上；贫困生或家庭有变故学生每学期谈话 2 次以上，并在奥蓝上做好谈心谈话的记录。辅导员在与学生进行个别谈话时，要注意针对不同的学生采取不同的方法，更要注意与学生的谈话方式和谈话技巧，以热忱的态度积极引导、帮助学生认识和处理他们在成长过程中遇到的各种问题和烦恼。对特殊学生要及时追踪了解并建立档案，定期进行更新上报。

辅导员与学生谈话内容参考如下：

1. 了解学生的思想动态，帮助学生认清当前的政治形势，树立正确的世界观、人生观和价值观。
2. 根据学生专业学习特点，帮助学生做好职业生涯规划的工作，引导学生树立积极向上的就业观和择业观，并对学生的沟通能力、实践能力等方面提供指导和帮助。
3. 了解家庭经济困难学生的思想动态，及时利用学校校园职场训练营及其他勤工助学渠道帮助他们减轻经济负担，鼓励他们自强不息；其中心理有问题的学生，谈话要掌握要点，关注学生情绪，引导学生身心健康发展；与学业困难学生谈话时，应注意挖掘和分析这类学生成绩差的原因，与学生共同商量和制定提高学习成绩的具体有效措施，督促他们在学习上寻求促使自己不断进步的学习方法。
4. 辅导员要认真填写“南航金城学校奥蓝学生管理信息系统”中的“学生谈话记录”，详细记录谈话的内容，解决的问题，采取的措施等，并做好谈话的保密工作，不断总结每一名学生在各方面的情况，以便为下一步教育作好准备。谈话记录由各学院对接辅导员在每月一号从奥蓝上将学生谈心谈话记录下载并打印，将纸质版交与各学院副书记处，由各学院副书记审阅并签字。学生教育发展中心将于每月二号到各学院收取，并据此做好数据统计和公示。

第十一条 联系任课教师制度。

为加强学风建设，充分了解学生学习状况，及时发现和解决学生在学习中存

在的问题，辅导员应经常深入课堂，与任课教师共同做好教学过程中的学生思想工作，协助任课教师指导学生学好功课，了解各门课程的教学安排，提供协调教学任务的意见，协调师生关系，维护正常的教学秩序。辅导员要与任课教师经常保持联系，以了解和掌握学生学习情况。大一年级辅导员须每天对学生的早晚自习情况进行巡查。此外全体辅导员需每周查课二次以上，并做好相关查课记录，及时将查课情况数据上报奥蓝系统，同时采取措施不断提升学生到课率。学生工作处定期联合二级学院进行早晚自习和上课情况的抽查。

第十二条 联系学生家长制度。

辅导员在工作中要建立和保持与学生家长之间定期联系、及时沟通的有效渠道。把学生在校学习、思想、生活情况反馈给家长，让家长能了解学生在校情况，同时从家长那里了解学生在校外的情况，便于及时沟通和解决问题，共同做好学生的教育管理工作。其联系方式可采取电话、网络、书信或召开学生家长座谈会等。

1. 与学生家长联系要求：

一般学生每学年需和家长联系 1 次以上；若学生出现以下情况辅导员要第一时间与家长联系

- (1) 学生思想或心理状况出现重大波动；
- (2) 学生生病（身体或心理原因）住院；
- (3) 学生学习成绩下滑；
- (4) 学生的学籍情况发生变动；
- (5) 学生行为严重违反校规校纪或违反国家相关法律规定；

心理困难的学生保持每月需和家长联系 1 次以上；贫困生、学困生和家庭有变故的学生每学期需和家长联系 2 次以上；以上联系情况做好奥蓝记录。

2. 辅导员要认真填写“南航金城学校奥蓝学生管理信息系统”中的“家长联系记录”。每次应详细记录谈话的目的，谈话的主要内容和谈话的效果等。联系记录由各学院对接辅导员在每月一号从奥蓝上将家长联系记录下载并打印，将纸

质版交与各学院副书记处，由各学院副书记审阅并签字。学生教育发展中心将于每月二号到各学院收取，并据此做好数据统计和公示。

第十三条 辅导员月讲评、年级组论坛、辅导员素质能力大赛等。

1. 辅导员每学期召开月讲评课两次以上，每学年召开一次以上公开月讲评课，各学院需在每学期初提交月讲课计划。其中担任《形势与政策》课程的辅导员老师，需以《形势与政策》课程要求为准，学生工作处教育发展中心将安排辅导员协会严格落实公开月讲评听课制度。

2. 在辅导员协会的组织下，辅导员应按照年级组的划分，积极参加本年级组论坛、辅导员沙龙等系列活动，并做好发言准备和会议记录，活动参与度和成绩将作为辅导员考核依据之一。

3. 辅导员应积极参加辅导员素质能力大赛，大赛成绩作为考核评优的重要依据之一。

第十四条 严格落实学生请销假和校外住宿制度。

1. 辅导员需严格执行学生请销假制度，对未经请假不参加教学活动及夜不归宿的学生，须采取措施及时进行教育，并做好相关工作记录。特别在节假日时，辅导员应及时做好学生离返校的奥蓝登记。

2. 对于申请校外住宿的学生，辅导员需严格按照学生手册的要求进行审批，并和家长做好沟通联系。在学生校外住宿期间，辅导员需保持每周和学生联系2次以上，每周和学生家长联系1次以上，及时把握校外住宿学生的动态，并做好反馈记录工作。

第十五条 班集体建设和学生干部培养。

1. 指导班委会和班团支部制定好学期工作计划，充分发挥班干部在学生教育管理中的作用；指导班团支部搞好团组织生活，班集体开展好各项政治学习和文体活动，每学期配合班主任召开有特色的主题班会二次以上。

2. 每学年要完善学生骨干培训方案，建立学生骨干例会制度，每学期参加指导学生骨干会议三次以上，切实发挥学生骨干在学生管理中的作用。

3. 根据需要及时召开年级会和班会。对涉及学生重大利益方面，如奖学金评定规则、就业政策等，要认真组织，不得让班干部代为转达，重要问题采用每个学生签名送达的办法进行。

4. 辅导员应以学校“周恩来班、邓颖超班”建设为抓手，推进“大一申报、大二提名、大三命名、大四发挥榜样作用”贯穿学生四年成长的班级创建机制，做好优秀班集体的创建工作。

第十六条 大学生职业生涯规划、就业指导、创业指导工作。

辅导员在学校、二级学院毕业生就业工作领导小组及学生工作处就业、创业指导服务中心的指导和要求下，积极做好学生职业生涯规划、就业指导和创业指导工作：

1. 加强大学生职业生涯规划、就业指导和创业指导专业知识的学习，具备对学生进行指导的能力，并争取有从事相关课程教学和相关研究的能力。

2. 切实帮助和指导学生做好学业生涯规划和职业生涯规划。

3. 配合实施好学校《职业生涯规划》、《就业指导》、《创业基础教育》等课程的教学工作。

4. 非毕业班辅导员每学期应以职业生涯规划、就业竞争力拓展或创业教育等为主题，开展二次以上的主题教育活动，并以此带动学风、班风建设。

5. 毕业班辅导员应对学生开展毕业生职业道德教育、诚信就业教育和文明离校教育；在第七学期组织召开毕业生就业形势分析或动员会三次以上，第八学期组织召开两次以上；做好就业服务工作，主动联系专业对口的单位进校招聘，及时为毕业生提供招聘信息，创造求职机会；了解学生就业情况，把握学生就业动态，通过深入学生宿舍谈心或电话、网络跟踪的方式，每月与毕业生保持联系；做好毕业生的就业率统计、上报工作及毕业生就业派遣材料的收集整理、上报工作；做好毕业生档案的整理移交工作。毕业班辅导员未完成就业收尾工作，本人不得进行工作交接。

第十七条 大学生心理健康教育工作。

1. 辅导员应在学校学生心理健康指导中心的指导下，利用 3.20、5.25 等心

理健康教育平台，开展好各类大学生心理健康教育主题活动，组织好各类心理讲座、团体辅导等。

2. 为建立健全学校大学生心理健康教育五级网络保障体系，辅导员要做好班级心理信息员的选拔和队伍建设，定期查阅班级心理日志，并按要求提交至学校大学生心理健康中心。

3. 辅导员要及时关注学生异常状态，一旦发现有心理障碍的学生，应给予及时疏导，如不能解决问题，应立即上报至学校学生心理健康指导中心。

4. 辅导员应按月按要求在奥兰中上报心理问题学生的本月处理情况。针对学生心理健康指导中心的反馈意见，要及时跟进并予以解决。

5. 辅导员应积极参与各类心理辅导培训，培训参与度和培训成绩作为辅导员考核依据之一。

第十八条 大学生评优评奖、资助管理工作。

1. 辅导员应严格按照流程，组织学生开展评优评奖工作，做好综合测评和各类奖学金的评定工作，并做到公平、公正、公开、廉洁。

2. 辅导员应落实好对经济困难学生资助的有关工作，组织好学生勤工助学，积极帮助经济困难学生完成学业。

3. 辅导员按照相关规定，做好困难生认定工作。合理、公正、公开的做好助学贷款、国家助学金、困难补助等的评定和发放工作。

4. 辅导员需了解大学生医保相关政策，做好每学年新生医保参保和老生的续保工作。

第十九条 辅导员工作计划和总结。

1. 辅导员应在每学期开学一周内根据学校、二级学院学生思想政治教育及管理计划，制定本学期工作计划及具体措施，于第二周交分管的学院领导备案；开学一个月内，做好学生学期成绩、学生英语四六级通过率、学生评优情况、计算机等级考试通过率、学生报考研究生和考取研究生情况等的数据汇总，为新学期学风建设工作提供坚实的基础。

2. 辅导员应在每学期结束前两周内，对照学期工作计划，查漏补缺，做好本

学期工作总结及思考，并交分管的学院领导备案。

第二十条 辅导员工作台账制度。

辅导员除了在“南航金城学校奥兰学生管理信息系统”中做好各项日常管理工作的“电子台账”之外，还应及时做好学生职业生涯规划、就业教育、学生党团教育、学风建设、学生早晚自习、新生入学教育、主题教育活动、查课情况、骨干队伍建设等方面的文字和影像记录工作，并将开展的工作及取得的成效记录到奥蓝系统日志班级活动记录中，以便学习和交流，并作为考核、专业技术职务晋升的依据之一。

第二十一条 收签文件和材料上报归档制度。

辅导员应对学生档案和上级部门下发的各项文件，各项统计资料和原始的材料（如困难补助申请、入党申请、奖学金评定表、学生奖学金证书、处分决议等）进行归档整理。报送材料应及时、准确。辅导员报送给学校的各项材料将纳入二级学院绩效考核和辅导员年终绩效考核。

第二十二条 辅导员理论和实践研究工作。

辅导员在工作中要深入思考，广泛开展学生工作理论与实践研究，每学年至少有一篇工作研究论文、学生工作案例或课题研究可提供交流参考，每学年至少带队参与一支学生暑期社会实践小分队（或者一项社会实践工作）。

第三章 附 则

第二十三条 所述“以上”均含本数，适用于我校所有专职辅导员。

第二十四条 本规范由学生工作处负责解释，所有专兼职辅导员老师需严格遵守人事质量保障处、教学科研处关于教师管理的有关文件要求。

第二十五条 本规范自发布之日起执行。

南京航空航天大学金城学院教师职业道德规范（试行）

校字〔2019〕23号

第一章 总则

第一条 为全面贯彻党的教育方针和全国高校思想政治工作会议、全国教育大会精神，健全师德建设长效机制，依据《中华人民共和国高等教育法》，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》，教育部《新时代高校教师职业行为十项准则》、《关于高校教师师德失范行为处理的指导意见》和江苏省教育厅《关于贯彻落实教师职业行为十项准则系列文件的通知》等文件精神，结合学校实际情况，制定本规范。

第二条 本规范以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，以客观公正、公平公开为原则，引导广大教职工牢固树立“四个意识”、自觉坚定“四个自信”、忠诚履行“四个服务”，坚持教书和育人相统一、言传和身教相统一、潜心问道和关注社会相统一、学术自由和学术规范相统一，落实立德树人根本任务，做到有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心，把思想政治工作贯穿教育教学全过程，肩负起培养德智体美劳全面发展的社会主义事业建设者和接班人的重大任务。

第三条 本规范是对南京航空航天大学金城学院教师的基本行为准则，是对教师个人品行和职业操守的基本要求。

第四条 本规范适用于南京航空航天大学金城学院全体教职员工，包括以学校名义从事教学、管理和社会服务等相关工作的人员。

第二章 职业行为准则

第五条 按照教育部对新时代教师落实立德树人根本任务的新要求，全体教职工应当自觉遵守以下职业行为准则：

（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。

（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。

(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。

(四) 潜心教书育人。落实立德树人根本任务，遵循教育教学规律和学生成长规律，因材施教，教学相长。

(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。

(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。

(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。

(八) 秉持公平诚信。坚持原则，处事公道，光明磊落，为人正直。

(九) 坚守廉洁自律。严于律己，清廉从教。

(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。

第三章 职业道德失范行为

第六条 存在下列情形之一的，视为违反师德规范。

(一) 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) 损害国家利益、社会公共利益、学生和学校合法权益，或违背社会公序良俗。

(三) 经由学校相关部门认定或查处的相关违纪违规行为。

(四) 受到司法机关查处的相关违法犯罪行为。

(五) 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。

(六) 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。

(七) 要求学生从事与教学、科研、社会服务无关的事宜。

(八) 与学生发生任何不正当关系，或以任何形式对学生实施猥亵、性骚扰。

(九) 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。

(十) 在招生、考试、推优、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。

(十一) 索要、收受学生及家长的财物，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。

(十二) 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等。

(十三) 违反保密相关规定，造成不良后果。

(十四) 其他违反高校职业道德的行为。

第七条 国家法律法规或学校规章制度明确禁止的其他行为。

第四章 违规处理

第八条 对于有关违反教师职业道德规范人员的举报、受理、调查、处分、申诉等，按照《教育部关于高校教师师德失范行为处理的指导意见》及学校有关规定处理。

第九条 对于违反本规范的，根据情节轻重，给予相应处理或处分。

(一) 情节较轻的，给予批评教育、诫勉谈话、责令检查或通报批评，并取消其当年评奖评优、职务晋升、职称评定资格。

(二) 情节较严重、影响较恶劣的，取消其评奖评优、职务晋升、职称评定、岗位聘用、工资晋级、项目申报、教育教学等方面的资格；并按照学校相关规定进行处理，包括警告、记过、降低岗位等级或撤职、开除、解除劳动合同。

(三) 情节严重、影响恶劣的，由学校根据《教师资格条例》报请主管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。

第五章 附 则

第十条 本规范由人事质量保障处负责解释。

第十一条 本规范自发文之日起执行。

南京航空航天大学金城学院

2019 年 12 月 19 日