

# 西安财经学院

## 教师师德考核办法（试行）

西财院发〔2017〕3号

### 第一章 总 则

**第一条** 为贯彻《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）精神，根据《西安财经学院关于建立健全师德建设长效机制的实施办法》，进一步加强我校教师师德建设，建立健全教育、宣传、考核、监督与奖惩相结合的师德建设长效机制，制定本考核办法。

### 第二章 考核内容、原则

**第二条** 考核内容包括爱国守法、敬业爱生、教书育人、严谨治学、服务社会、为人师表等六个方面。师德规范基本要求为：

（一）爱国守法：热爱祖国，热爱人民，拥护中国共产党领导；严格遵守宪法和法律法规，遵守学校规章制度；课堂讲授有纪律，不得有违背党的路线方针政策、损害国家形象和人民利益、影响社会稳定和校园和谐、损害学生和学校的合法权益、宣扬宗教和宣传封建迷信等行为；不得有其它不利于学生健康成长的言行；

（二）敬业爱生：恪尽职守，甘于奉献；坚持终身学习，刻苦钻研，拓宽学术视野，优化知识结构；尊重关爱学生，严格要求、平等公正对待学生；不得索要、收受学生及其家人的礼品、礼金、有价证券、支付凭证等财物；

（三）教书育人：坚持教学中渗透德育；尊重学生个性差异，因材施教；积极开展教学改革，提高教育教学质量；不得拒绝学生合理要求；不得通过向学生推销书刊等商品获取利益；不得从事影响教育教学工作的兼职兼薪行为；

（四）严谨治学：尊重科学规律，坚持真理；能够团结合作，协同创新；秉持学术良知，恪守学术规范；自觉抵制学术失范和学术不端行为；不得弄虚作假、抄袭剽窃，篡改侵吞他人学术成果，违规使用科研经费；不得重复发表自己的科研成果；不得滥用学术资源和学术影响；

（五）服务社会：勇担社会责任，热心公益事业，传播优秀文化，普及科学知识；自觉承担社会义务，主动参加社会实践，积极提供专业服务；

（六）为人师表：坚持学为人师，行为世范；言行雅正，举止文明，以高尚师德、人格魅力和学识风范感染学生；自尊自律，清廉从教，以身作则，自觉抵制有损教师职业声誉的行为；不得在招生、考试、推优、评教等工作中徇私舞弊；不得对学生实施性骚扰或与学生发生不正当关系。不得有其它违反教师师德行为

规范，造成不良影响和后果的行为。

**第三条** 考核原则是：坚持价值引领，以社会主义核心价值观为教师崇德修身的基本遵循；坚持师德为上，以立德树人为出发点和立足点，增强师德建设的针对性和贴近性；坚持以人为本，尊重教师主体地位，激发教师的责任感和使命感；坚持改进创新，不断探索新时期师德建设的特点和规律，不断增强师德建设的实效性；坚持公平公正，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。

**第四条** 将师德考核摆在部门年度考核、教师个人考核的首位。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。师德考核为教师绩效考核、职称（职务）评聘、岗位聘用和奖惩的首要内容。

### 第三章 考核方式、程序

**第五条** 学校年度目标责任考核领导小组为师德考核领导小组，负责组织、指导、协调全校师德考核工作，审定考核结果。各二级学院（单位）年度考核小组为本部门师德考核小组，具体组织本学院（单位）教师师德考核工作。

师德考核领导小组组长：分管组织工作的副书记；

副组长：分管人事、教学工作的副院长；

成员：党政办、组织部、宣传部、纪委（监察处）、学工部、工会、教务处、人事处、计划财务处、科研处、研究生处、保卫处负责人。

学校师德考核领导小组设办公室（办公室设在人事处）。

**第六条** 师德考核每年进行，与教职工年度考核一并进行。教职工年度考核中德、能、勤、绩四个方面中的“德”，按照师德评价体系进行考核。由各学院（单位）组织，作出评议。考核方式、程序为：个人总结自评、单位评议、确定等次、做出评定结论、结果公示、校考核领导小组审核，结果归入教师人事档案。

（一）个人自评。主要由教师本人对照考核标准，结合自己的实际师德表现进行自我评定，撰写自评总结，交所在学院（单位）。

（二）学部（系、所）、教研组（科室）评议。由学部（系、所）、教研组（科室）对教师总结材料进行审核，并结合学生测评、教学督导组对其教学质量评价反馈结果和同事互评等，作出评议初步结论。

（三）单位评定。所在单位师德建设小组，根据个人自评和学部（系、所）、教研组（科室）评议，以日常检查、教职工或学生反映、投诉举报、表扬奖励等记录反映出来的具体情况为主要考核依据，给出部门考核等次结果。考核等次与职工年度考核等次对应：分优秀、合格、基本合格和不合格四种。

（四）结果反馈。由学院（单位）负责人向参加考核的教师反馈综合评定结

果和等次。确定考核不合格者要向教师说明理由，听取教师本人意见。

(五) 结果公示。由学院(部)具体组织，可在学院(部)公开栏、网站公示。

**第七条** 年度单位考评各项测评中，评价表六项内容和综合评定全部为优秀者，考核等次确定为优秀，且优秀比例占本学院(单位)教师总数的13%。评价表六项内容和综合评定全部为合格及以上者，考核等次确定为合格。评价表六项内容和综合评定全部为基本合格及以上者，考核等次确定为基本合格。

评定意见为不合格的，须由评定者写明详细事实。

**第八条** 凡有下列情况之一者，考核等次为不合格：

(1) 有违背党的路线方针政策、损害国家形象和人民利益、影响社会稳定和校园和谐、损害学生合法权益和学校合法权益、宣扬宗教和宣传封建迷信和其它不利于学生健康成长言行的；

(2) 有从事影响教育工作的兼职兼薪行为、以陈旧的教学内容和落后的教学方法敷衍学生、拒绝学生合理要求的；

(3) 有压制打击不同学术流派和学术观点的专制行为；有学术失范和学术不端行为；有弄虚作假、抄袭剽窃，篡改侵吞他人学术成果，违规使用科研经费，重复发表自己的科研成果的；

(4) 有滥用学术资源和学术影响谋取个人私利的；有在招生、考试、学生推优、评教等工作中徇私舞弊的；

(5) 有索要或收受学生及其家人的礼品、礼金、有价证券、支付凭证等财物或通过向学生推销书刊等商品获取利益的；

(6) 有对学生实施性骚扰或与学生发生不正当关系的；

(7) 其它违反教师师德行为规范，造成不良影响和后果的。

**第九条** 教师本人对学院(单位)评定结果有异议，或公示后有情况反映的，由学院(单位)负责组织对有关情况进一步核实，依据相关规定，做出综合评定。教师对学院(单位)核实后做出的综合评定仍有异议，可在接到通知后一周内向校申诉委员会申诉。

**第十条** 学校利用投诉举报平台、监督邮箱、校情民意平台和教师评教网等及时发现师德失范行为。各学院(单位)要及时纠正师德不良倾向和问题，做好劝诫、督促整改工作。

**第十一条** 建立问责机制。对教师严重违反师德行为监管不力、拖延处理或推诿隐瞒，造成不良影响或严重后果的，要追究学院(单位)主要负责人的责任。

## 第四章 考核结果运用

**第十二条** 教师师德考核是教师年终考核评定的首要内容。考核结果是年度

考核、绩效考核和聘期考核的重要内容。

**第十三条** 教师师德考核结果作为教师资格认定、职务评审、岗位聘任的重要依据。

**第十四条** 同等条件下，经考核为优秀人员的，在职务（职称）晋升、岗位聘任、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、各类高层次人才评选和表彰奖励时优先推荐。

**第十五条** 教师师德考核不合格的，年度考核直接认定为不合格。在当年教师职务（职称）评审、评优奖励中实行一票否决。

## 第五章 附 则

**第十六条** 本考核办法适用于在职教职工、以教师岗位考核为主体，其他岗位系列参照本办法考核执行。

**第十七条** 本考核办法由人事处负责解释。