

中共东北大学委员会文件

东大党字〔2022〕1号



东北大学关于印发《师德考核实施办法》的通知

各部门：

《师德考核实施办法》已经合法合规性审查，并经党委常委会会议审议通过，现印发给你们，请遵照执行。

中共东北大学委员会

2022年1月15日

师德考核实施办法

第一章 总 则

第一条 为贯彻《中华人民共和国教师法》，落实《新时代高校教师职业行为十项准则》和教育部加强师德师风建设系列文件精神，进一步加强学校师德师风建设，建立健全师德建设长效机制，规范教师职业行为，引领高尚师德师风，特制定本办法。

第二条 师德师风是评价教师队伍素质的第一标准，对规范教师行为具有重要的引导、教育、约束和提醒作用。

师德考核工作是师德师风建设长效机制的有力抓手，是建设师德高尚一流教师队伍的基本保障，是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的重要举措。

第三条 师德考核以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，以立德树人为根本任务，以为党育人、为国育才为崇高使命，坚持与党的路线方针政策、党的教育方针、国家法律法规相一致原则；坚持促进学校各项事业发展，维护广大师生根本利益原则；坚持客观公正、公平公开原则；坚持严管与厚爱相结合，充分尊重教师主体地位原则；坚持引导、教育、约束和提醒相结合，加强考核结果运用原则。

第四条 师德考核严格实行师德失范“一票否决”。

在教师招聘引进、年度考核、聘期考核、职称评审、岗位聘

用、导师遴选、评奖评优、项目（计划）申报、进修访学等工作
中必须履行师德考核与把关程序。

师德考核工作中发现教师存在师德失范行为的，应根据情节
轻重，严格按国家与学校有关规定给予相应处理。

第五条 师德考核内容包括坚定政治方向、自觉爱国守法、
传播优秀文化、潜心教书育人、关心爱护学生、坚持言行雅正、
遵守学术规范、秉持公平诚信、坚守廉洁自律、积极奉献社会等
十个方面。

第六条 本实施办法适用于在职教师、兼职教师，对于指导
学生开展实验及社会实践活动等相关人员可参照执行。

第二章 组织机构

第七条 师德考核工作由教师工作委员会统筹领导，通过召
开教师工作委员会常务会议完成日常组织协调工作。

第八条 党委教师工作部负责师德考核工作方案制定、通知
发布、组织协调、审核备案等工作，对各部门师德考核工作开展
情况进行监督检查，定期向教师工作委员会汇报学校师德考核工
作情况。

第九条 各学院（部、实验室）是师德考核工作责任主体，
要成立师德考核工作小组，负责部门师德考核的方案制定、组织
实施、考核结果确定、师德档案管理等具体工作。

师德考核工作小组组长由部门党政主要负责人担任，成员可
由学院（部、实验室）学术委员会成员、教学科研基层组织负责

人、院级教代会代表、专任教师、师德师风建设工作有关负责人等教职工代表组成。

师德考核工作小组成员任免须经党政联席会议研究决定并进行公示。工作小组需设联络人1名，负责日常工作。

第十条 基层党支部要在师德师风日常监督、问题预警、引导教育等方面发挥重要作用，全面了解教师思想动态与师德表现，为确定师德考核结果提供意见建议。

第三章 考核形式与结果

第十一条 师德考核分为年度考核、聘期考核、关键节点考核，坚持多元主体多元评价，以事实为依据，定性与定量相结合，通过个人自评、学生测评、同事互评、部门考评等多种形式，全面客观反映考核时段内教师职业行为与师德表现。

各学院（部、实验室）要对师德考核结果进行公示。

第十二条 师德年度考核是客观反映教师考核年度内遵守职业行为情况的阶段性考核，与教职工年度工作考核同步进行。

考核侧重于日常职业操行评定，旨在对教师存在的不规范行为进行预警，充分发挥约束与提醒作用。与师德有关的各类奖惩、投诉、举报、问题线索等，是师德年度考核的重点考核指标。

第十三条 师德聘期考核是综合反映教师师德表现的把关性考核，每三年进行一次，与教师聘期考核同步进行。

考核侧重于对教师思想政治素质和职业道德水平进行全面评价，旨在增强师德“底线”“红线”意识，对教师队伍整体师

德水平进行把关，不断巩固师德师风建设工作成效。除对教师聘期内遵守职业行为情况进行综合评价外，还须通过主动排查，对教师思想动态、工作状态、师生关系等进行深入考察。

第十四条 师德关键节点考核是在教师招聘引进、职称评审、岗位聘用、导师遴选、评奖评优、项目（计划）申报、进修访学等教师发展关键节点实施的针对性考核，旨在进一步加强师德考核工作的把关功能，为各项评聘申报工作高质量开展提供支撑保障。

师德关键节点考核贯穿于教师管理服务全过程，其考核程序参照师德聘期考核执行。

第十五条 师德年度考核结果分为优秀、合格、基本合格与不合格四个档次，各档次不设置比例。

优秀：教师师德师风高尚，能够发挥立德树人模范和表率作用，坚守教学科研一线且工作成果显著，广受师生认可。

合格：教师在各项工作巾无任何师德失范行为或不规范行为，能够按照学校和所在部门要求完成教学、科研、人才培养等各项任务。

基本合格：教师在师德方面存在不规范行为，或存在师德失范行为但情节较轻且未造成恶劣影响。

不合格：教师考核年度内出现师德失范行为，且情节较重、产生不良影响，或师德失范行为频发且影响恶劣。

第十六条 师德聘期考核结果分优秀、合格、不合格三个档

次，其中优秀档次比例不得超过 10%。

优秀：教师师德事迹突出，能够在建设师德高尚教师队伍过程中发挥引领作用，为师德师风建设工作做出贡献，聘期内师德年度考核至少获得一次优秀档次，且无基本合格、不合格档次。

合格：教师考核聘期内无师德失范行为发生，或出现师德失范行为，但认错态度良好，经处理后积极改正错误，未再出现类似行为。不存在师德聘期考核不合格档次中所列行为。

不合格：教师考核聘期内出现师德失范行为，且情节较重、影响恶劣，或师德失范行为频发，且影响恶劣、屡教不改。

第十七条 师德关键节点考核结果一般分合格、不合格两个档次，也可结合各类师德师风考核、考察、把关等工作具体要求给出相应结果或意见。

第四章 考核结果运用

第十八条 师德年度考核结果的运用。

师德年度考核结果为优秀者，在下一年度绩效分配、各类评聘与申报等活动中，同等条件下可予以倾斜，学校将把“在师德年度考核中获得优秀档次”作为师德荣誉评选表彰的重要参考依据；

师德年度考核结果为基本合格者，年度工作考核结果不得为优秀、良好，其所在部门应加强引导提醒与批评教育，督促其规范职业行为；

师德年度考核结果为基本合格，且在下一年度考核结束前再

次出现师德失范行为或不规范行为者，下一年度师德年度考核结果应为不合格；

师德年度考核结果为不合格者，年度工作考核即评定为不合格，并视情况取消其在下一年度评奖评优、职务晋升、职称评定、岗位聘用、进修访学、科研和人才项目申报等方面的资格，有其他规定的，按照学校有关制度文件执行。

第十九条 师德聘期考核结果的运用。

师德聘期考核结果为优秀者，在评职晋级、岗位聘任、评奖评优等有助于教师发展的评聘环节中，同等条件下可优先考虑，学校将把“在师德聘期考核中获得优秀档次”作为师德荣誉评选表彰的重要参考依据；

师德聘期考核结果为不合格者，学校教师聘任委员会可根据考核结果与教师实际表现，不予以续聘；

符合下列条件者，其上一聘期师德聘期考核结果可直接应用于师德关键节点考核。

（一）上一聘期及所在聘期内师德年度考核结果无基本合格、不合格档次；

（二）所在聘期内未发现存在师德失范行为或不规范行为。

若所开展的师德关键节点考核具有特定要求，或包含师德聘期考核内容、程序以外其他要求，按相应工作、文件具体规定履行考核程序。

第二十条 师德关键节点考核结果的运用。

教师按师德聘期考核规定程序完成师德关键节点考核后，未出现任何师德失范行为，且师德年度考核结果无基本合格、不合格档次，其师德关键节点考核结果三年内可直接应用于师德聘期考核和其他师德关键节点考核；

教师按照其他程序完成师德关键节点考核后，未出现任何师德失范行为，且师德年度考核结果无基本合格、不合格档次，其师德关键节点考核结果三年内可直接应用于同等要求的其他师德关键节点考核；

师德关键节点考核为不合格的教师，撤销其评选、申报、聘任等相应资格。

第二十一条 各部门要在教师管理全过程中加强师德日常管理、监督、考察，做好教师日常思想动态把控、师德与政治把关、数据材料积累等工作，将师德考核结果作为各项工作的重要考察内容予以高度重视，持续强化师德考核结果的运用。

第五章 考核机制

第二十二条 学校实行师德考核备案制度，建立教师师德档案，以规范考核工作流程，为考核结果认定，实施师德预警、教育等提供支撑。

各学院（部、实验室）须对考核结果、有关佐证材料、师德考核工作小组会议记录、日常谈话记录等与师德考核工作相关材料进行统一备案。

师德考核工作结束后，各学院（部、实验室）须在一个月内

将考核结果报送党委教师工作部，同时做好考核材料归档与师德档案维护工作。

各学院（部、实验室）在给出优秀、基本合格、不合格考核结果时，必须有充分依据，并形成书面材料连同考核结果一并报送党委教师工作部。

党委教师工作部须对所有考核结果为优秀、基本合格、不合格的考核材料和有关情况进行核查，对考核结果为合格的考核材料进行抽查，最终形成师德考核台账。

第二十三条 学校建立师德考核预警机制，用以常态化规范教师职业行为，防范严重师德违规问题发生。

各学院（部、实验室）有关负责人要善于用谈心谈话、个别提醒等形式加强引导教育，对有苗头、有倾向的问题要提前防范、严格遏制、防患未然。

对师德年度考核结果为基本合格、不合格的教师，各学院（部、实验室）须设立一年考察期，对其日常职业行为进行重点关注，通过开展定期谈话、敦促教师参加师德类培训等形式，了解教师日常思想动态，帮助教师改正错误、规范教师职业行为，防止师德失范行为复发、频发。

各学院（部、实验室）要结合违反教师职业行为十项准则典型案例，加强师德警示教育，建立师德预警长效机制，把握重点问题、提前进行研判，查找潜在风险、排除师德隐患。

第二十四条 学校建立考核联动机制，以增强师德考核工作

合力，推进考核工作有序高效开展。

加强业务联动。加强对各类奖励、惩处、举报、投诉、问题线索等信息通报、报送与备案工作，为师德考核提供全面准确的数据与信息支撑。

做好把关联动。在开展各类评聘、申报、审查等工作过程中，牵头部门要加强沟通协调，各有关部门要积极支持配合，协同推进工作落实。

落实结果联动。各职能部门要结合具体业务，加强对师德考核结果的应用；各学院（部、实验室）要结合师德考核结果，在师德教育培训、表彰激励、惩处监督等方面实施针对性举措。

第二十五条 师德考核坚持以人为本。各学院（部、实验室）在师德考核过程中要注重方式方法，加强对教师的关心关爱。

科学界定教师出现不同情节“师德失范行为”与教师“理想信念缺失”“育人意识淡漠”“法纪观念淡薄”之间的关系，不能轻易将单次师德考核结果作为评价教师常态化师德师风表现的唯一判断依据。

对待师德年度考核结果为基本合格与不合格的教师，既要予以警示惩戒，也要加强引导教育，更要充分尊重教师人格，一般情况下要为其改正错误提供机会并创造条件，考核观察期、处理期过后，不得歧视教师或限制教师发展。

要避免在师德考核工作中给教师“贴标签”“扣帽子”。

第二十六条 教师对本人师德聘期考核结果存在异议的，可

在收到考核结果通知后 7 个工作日内，通过实名书面形式向党委教师工作部反映有关问题。

党委教师工作部收到反映问题材料后，可要求有关部门就异议内容进行复核。

有关部门须在 10 个工作日内，将复议结果通知教师并报送党委教师工作部。

第六章 责任与纪律

第二十七条 师德考核工作人员须严格遵守国家及学校有关考核、保密工作的各项规定。

各学院（部、实验室）在师德考核工作中要严格遵守公平、公正、公开的原则，任何人员不得徇私舞弊、弄虚作假。

对违反师德考核原则、规定的有关人员，所在部门应对其进行批评教育，情节严重的应取消其师德考核工作资格并予以惩处。

各级纪委应在师德考核中发挥好监督作用。

第二十八条 要坚决维护好教师的合法权益。对于在师德考核过程中有意诬告、陷害、诋毁他人的人员，学校将根据情况予以严肃处理，造成不良影响或严重后果的，给予责任人党纪政纪处分。

对于在师德考核中查不属实的举报、投诉，各学院（部、实验室）应以适当方式为涉事教师消除影响、恢复名誉。

第二十九条 各分党委（直属党总支）要在师德考核中认真

履行工作职责，各学院（部、实验室）党政主要负责人要全面落实好“党政同责、一岗双责”责任。

教师出现师德失范问题且情节严重、影响恶劣的，除对涉事教师本人进行处理外，还要依纪依规对涉事教师所在学院（部、实验室）党政主要负责人及监管不力的有关职能部门负责人进行追责。

第三十条 各基层党支部要在师德考核、把关、监督、教育等工作中主动作为，充分发挥战斗堡垒作用，确保组织有效、实施有法、落实到位。

第七章 附 则

第三十一条 本实施办法由党委教师工作部负责解释，特殊问题由学校研究决定。

第三十二条 东北大学秦皇岛分校可根据工作实际，依照本办法制定相关制度规定。

第三十三条 本实施办法自发布之日起施行。