

中国共产党 桂林学院委员会文件

桂院党〔2023〕9号

关于印发《桂林学院建立健全师德师风建设长效机制实施办法》的通知

各党总支，各二级学院、各单位：

《桂林学院建立健全师德师风建设长效机制实施办法》已经2023年春季学期第5次校长办公会议和中共桂林学院第一届委员会第3次会议审议通过，现印发给你们，请遵照执行。

中共桂林学院委员会（代章）

2023年4月27日



桂林学院建立健全师德师风建设长效机制 实施办法

第一章 总 则

第一条 为进一步加强学校师德师风建设，提高教职工队伍的思想政治素质和师德水平，根据《中华人民共和国教师法》《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》《教育部关于建立健全高校师德师风建设长效机制的意见》《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》《自治区教育厅等七部门关于进一步加强和改进新时代师德师风建设的实施意见》《教育厅关于建立健全高校师德师风建设长效机制的实施办法》等文件精神，结合学校实际，制定本实施办法。

第二条 指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深化落实党的二十大精神 and 全国教育大会精神，全面贯彻党的教育方针，坚持社会主义办学方向，践行和培育社会主义核心价值观，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，提高教职工的思想政治素质和职业道德水平，培养高素质的教职工队伍。

第三条 工作目标

通过建立健全师德师风建设长效机制，推动学校师德师风建设常态

化、长效化，创新师德教育，完善师德规范。建立教育、宣传、考核、监督与奖惩相结合的师德建设工作机制，引导教职工以德立身、以德立学、以德施教、以德育人，争做“有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心”的“四有”好老师，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教职工队伍，为实现学校的教育教学目标提供坚强保障。

第四条 适用对象

本实施办法适用于受聘并与学校签订劳动合同或劳务协议的全体教职工，以及签订聘用协议的外聘教师。

第二章 师德规范

第五条 坚定政治方向。坚定政治方向是高校教师的政治立场要求。

（一）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）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。

第六条 爱国守法。爱国守法是高校教师的基本道德要求。

（一）忠于祖国，忠于人民。恪守宪法原则，遵守法律法规，全面贯彻党和国家的教育方针，依法履行教师职责，维护社会稳定和校园和谐。

（二）贯彻落实党和国家的民族政策，不得出现危害国家安全、破坏民族团结的言行，不得损害国家利益、社会公共利益，

或违背社会公序良俗。

(三) 坚持课堂讲授守纪律、公开言论守规矩的原则。

第七条 敬业爱生。敬业爱生是高校教师的基本职责。

(一) 忠诚人民教育事业，热爱教师职业。增强职业责任感和使命感，以人才培养、科学研究、社会服务和文化传承创新为己任，教书育人、管理育人、服务育人。

(二) 关爱学生，严慈相济。严格要求学生，做学生良师益友，建立民主平等、互尊互爱的和谐师生关系，做学生健康成长的指导者和引路人。

(三) 尊重学生人格，维护学生的正当权益，不得要求学生从事与教学、科研、社会服务无关的事宜。

第八条 教书育人。教书育人是高校教师的根本职责。

(一) 坚持育人为本，落实立德树人根本任务，把育人贯穿到人才培养的全过程，以正确的思想观点、严谨的教风师风影响学生，培养学生良好的思想品德、创新精神和实践能力，促进学生全面发展。

(二) 遵循教育规律和学生成长规律，因材施教，教学相长。

(三) 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。

第九条 严谨治学。严谨治学是高校教师应有的职业操守。

(一) 尊重科学规律，弘扬科学精神，坚持实事求是作风，发扬学术民主，协同创新，不断提高教学科研能力和专业学术水

平，不随意发表传播、代言未经科学实验或调查论证所证实的结论、理论和说法等。

（二）遵守学术规范。严谨治学，力戒浮躁，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。

（三）不得利用科研活动谋取不正当利益。

第十条 服务社会。服务社会是高校教师应尽的社会责任。

（一）积极奉献社会。履行社会责任，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。

（二）热心社会公益事业，积极参加公益活动，参与决策咨询、对策研究、技术开发和科技培训等服务活动，为政府、企业和社会提供专业化服务，为经济社会发展提供智力支持。

（三）积极传播优秀文化，科学引领社会思潮。带头践行社会主义核心价值观，弘扬真善美，传递正能量。

第十一条 为人师表。为人师表是教师职业素质的内在要求。

（一）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。

（二）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。

（三）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。

第三章 实施与管理

第十二条 建立健全师德建设的领导组织机制

（一）学校是师德建设的责任主体，学校党委书记、校长是师德建设的第一责任人。二级学院、职能部门党政主要负责人对本单位师德建设负直接领导责任。

（二）把师德建设摆在教师队伍建设的首位，建立由学校党委牵头，教师工作部/人力资源处、党委工作部、教务与产教融合处、学生事务处（部）、发展与质量评估处、校工会、校学术委员会等相关职能部门和组织协同配合的师德建设委员会，负责学校师德建设工作的总体规划与部署，制定师德建设相关制度，组织协调、指导检查师德建设工作。

（三）建立健全党委统一领导、党政齐抓共管、牵头部门明确、二级学院具体落实、教职工自我约束的领导机制和工作联动机制，形成师德建设合力。

第十三条 建立健全师德建设的政策配套机制

（一）教师工作部/人力资源处负责根据学校工作实际，将师德规范纳入到教学科研、管理服务等不同教师群体的岗位职责中，制定切合学校实际的师德建设考核办法，推行师德考核负面

清单及师德失范行为处理制度，建立教职工师德档案。

（二）教务与产教融合处要进一步建立完善教育教学规范、学术研究规范配套政策措施，人力资源处（部）要进一步完善教职工校外兼职兼薪规范、外聘教师管理配套政策措施。

（三）财务处要把师德建设经费纳入经常性财务预算，负责师德建设经费的日常监管，加大师德建设经费投入力度，为师德建设提供坚实保障。

（四）人力资源处（部）要严格聘用程序，规范聘用合同，将思想政治要求纳入教职工聘用合同中，把好入口关。各二级学院、各单位在人员招聘录用和外聘教师聘用时要实行思想政治素质和业务能力双重考察，严格落实进入环节的政治考察责任。教务与产教融合处负责外聘教师聘用的审批，人力资源处（部）负责外聘教师的备案。

第十四条 建立健全师德建设的舆论引导机制

（一）坚持师德宣传制度化、常态化。党委工作部要将师德宣传纳入年度宣传工作重点，宣传相关法规制度，每年组织开展3月28日师德师风建设主题活动日活动。

（二）教师工作部/人力资源处、各二级学院要定期举办师德论坛，促进师德建设的理论创新、制度创新和管理创新。

（三）教师工作部/人力资源处、党委工作部要牵头做好师德师风典型选树工作，充分利用教师节等重大节庆日、纪念日，通过板报、宣传标语、电视、广播、报纸、网站及微博、微信、

微电影等媒体形式，集中宣传我校优秀教职工的典型事迹，努力营造崇尚师德、争创典范的良好舆论环境。

（四）党委工作部要做好舆论引导工作，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。各党总支要积极配合党委工作部做好先进典型宣传和舆论建设工作。

第十五条 健全完善师德教育培训机制

（一）坚持把师德教育摆在教职工培养首位，教务与产教融合处、教师工作部/人力资源处、学生事务处（部）、二级学院及各单位要根据职能分工，负责落实各类教职工的定期培训，将师德教育列入培训的重要内容。

（二）教师工作部/人力资源处负责实施新教职工入职宣誓制度和教职工师德承诺制度。

（三）教务与产教融合处、学生事务处（部）负责将师德培训列入专职教师、辅导员的入职培训中，积极探索对新入职教职工的师德规范要求和廉洁警示教育等有效形式。

（四）各二级学院、各单位要加强本单位教职工及外聘教师的师德教育与管理，每学期开学初组织外聘教师学习师德师风相关管理规定，加强过程管理，提高外聘教师的师德水平。

第十六条 建立健全师德考核机制

（一）建立健全考核组织保障。学校师德建设委员会负责统筹指导师德考核工作，对考核工作进行指导和监督。学校党委书记和校长共同负责师德考核工作，共同承担师德考核责任；学校

董事长与学校党委书记和校长共同承担师德考核的责任；各二级学院党政主要负责人及各职能教辅部门主要负责人对本单位师德考核负直接领导责任。

（二）教师工作部/人力资源处负责制定师德考核办法。师德考核坚持以人为本，尊重教师主体地位；坚持师德为先，以立德树人为出发点和立足点；坚持公开公平公正，充分发挥优秀教师的示范引领作用的原则。以《新时代高校教师职业行为十项准则》为考核内容，采取个人自评、教师互评、学生测评、综合评议相结合的方式。

（三）师德考核等次分优秀、合格、不合格。各单位应如实考核教职工师德表现，根据教职工师德表现实际推荐考核等次。师德考核优秀者，年度绩效考核方能评为优秀。

（四）考核结果存入个人师德档案，并运用于教职工管理和职业发展全过程，作为岗位聘用、职称评定、职务晋升、工资晋级、干部选任、人才计划申报、科研项目申报、继续教育、评奖评优等工作的重要依据。在有关奖励或荣誉称号评选时，优先考虑师德考核为优秀等级的教职工；考核不合格的，实行“一票否决”制。

第十七条 建立健全师德监督机制

（一）学校办公室、党委工作部分别负责建立师德重大问题报告制度和师德舆情快速反应制度，与教师工作部/人力资源处、教务与产教融合处、学生事务处（部）、发展与质量评估处一起

构建学校、教师、学生、家长和社会多方参与的师德监督体系。

（二）教师工作部/人力资源处负责定期开展师德建设、师德状况调研，建立师德投诉举报平台，及时掌握师德信息动态，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。各二级学院、各单位应及时了解和掌握师德动态并定期报送教师工作部/人力资源处。

（三）校工会负责建立健全师德建设的申诉机制，为被投诉人提供畅通的申诉渠道，保障教职工合法权益。

（四）教务与产教融合处负责建立健全完善的学生评教机制、师德建设督导评估制度，加大督导检查力度，把师德建设列为学校教学评估考核的重要内容。

（五）二级学院负责将师德师风建设与日常教学管理、党员干部管理有机结合起来，严格排查，认真梳理师德师风中存在的不良倾向，做到早发现早教育、早处理。

（六）充分发挥学校教职工代表大会、校学术委员会、校教学指导委员会、首席教授、学生会等群团组织等在师德建设中的作用。

第十八条 建立健全师德表彰奖励机制

（一）教师工作部/人力资源处、党委工作部、学生事务处（部）定期组织开展校聘教职工师德典型评选活动，教务与产教融合处定期组织开展外聘优秀教师评选活动，大力宣传和表彰奖励优秀教师。

(二) 教师工作部/人力资源处、党委工作部、教务与产教融合处要将师德表现作为评奖评优、职务晋升、职称评定、岗位聘用、工资晋级、干部选任、各类人才评选、绩效考核的首要条件。同等条件下，对于师德表现突出者，应给予优先考虑。

第十九条 健全完善教职工违反师德行为惩处机制

(一) 教职工不得有下列情形：

1. 损害国家利益，损害学生和学校合法权益的行为；
2. 在教育教学中有违背党的路线方针政策的言行；
3. 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；
4. 影响正常教育工作的兼职兼薪行为；
5. 在招生、考试、学生推优、保研等工作中徇私舞弊；
6. 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；
7. 对学生实施性骚扰或与学生发生不正当关系；
8. 其他违反高校教师职业道德的行为。

(二) 教职工有师德失范情形的，实行“一票否决”制。学校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；对严重违法违纪的及时移交相关部门。具体按照《桂林学院教职工职业道德负面清单和失范行为处理办法》进行处理。

第二十条 建立健全教职工违反师德行为问责机制

(一) 坚持权责对等、分级负责、层层落实、失责必问、问责必严原则，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：

1. 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；

2. 师德失范问题排查发现不及时；

3. 对已发现的师德失范行为处置不力、方式不当；

4. 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；

5. 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；

6. 其他应当问责的失职失责情形。

(二) 各二级学院、各单位要严格落实“一岗双责”，教职工出现师德失范问题，所在学院、单位党政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。

(三) 教师工作部/人力资源处负责对师德建设“一岗双责”进行责任追究，监督各基层党组织“一岗双责”落实情况，会同相关职能部门对失职失责行为问责追责。

第四章 附 则

第二十一条 本办法由学校师德建设委员会负责解释。

第二十二条 本办法自公布之日起施行。原《广西师范大学漓江学院建立健全师德建设长效机制实施办法（试行）》（漓院党〔2019〕25号）同时废止。学校原有规定与本办法不一致的，以本办法为准。