

宝鸡文理学院

教师发展中心科研参考

2015年第1期 制度汇编

总第(1)期

宝鸡文理学院教师发展中心编

2015年12月10日

目 录

中华人民共和国教师法.....	2
国务院关于加强教师队伍建设的意见.....	11
国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020年）（节选）.....	20
陕西省教育厅关于加强省属高等院校教师发展中心建设的指导意见.....	23
陕教师（2013）29号.....	23
关于印发《陕西省省属高等院校教师发展中心建设评估办法（试行）》的通知.....	28
陕教规范（2014）20号.....	28
陕西省省属高等院校教师发展中心建设评估标准（试行）.....	32

编者的话：教师发展（Faculty Development, FD）是当前我国高校提升教师质量的重要策略，也是国家制度建设的重点领域。随着《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020年）》、《陕西省教育厅关于加强省属高等院校教师发展中心建设的指导意见》等文件的颁布，标志着教师发展逐步从学术研究中的理论辩论上升为国家的顶层设计，并进入组织机构的规范化发展阶段。教师发展的相关制度对教师发展具有理论指引和实践规范作用，是高等院校制定教师发展规章制度的法律依据，也是高等院校开展教师发展业务活动的制度保障。本期精选教师发展相关制度文件，以期为读者提供参考借鉴。

教师发展中心宗旨：服务教师发展 促进教师成长

主 编：宋崇碧 本期执行主编：冯东 责任编辑：张笑予
地 址：陕西省宝鸡市高新大道1号教师发展中心1号服务楼407
邮 编：721013 电子信箱：908858986@qq.com
电 话：(0917) 3565208

中华人民共和国教师法

1993年10月31日第八届全国人民代表大会常务委员会第四次
会议通过

1993年10月31日中华人民共和国主席令第十五号公布
自1994年1月1日起施行

第一章 总 则

第一条 为了保障教师的合法权益，建设具有良好思想品德修养和业务素质的教师队伍，促进社会主义教育事业的发展，制定本法。

第二条 本法适用于在各级各类学校和其他教育机构中专门从事教育教学工作的教师。

第三条 教师是履行教育教学职责的专业人员，承担教书育人，培养社会主义事业建设者和接班人、提高民族素质的使命。教师应当忠诚于人民的教育事业。

第四条 各级人民政府应当采取措施，加强教师的思想政治教育和业务培训，改善教师的工作条件和生活条件，保障教师的合法权益，提高教师的社会地位。

全社会都应当尊重教师。

第五条 国务院教育行政部门主管全国的教师工作。

国务院有关部门在各自职权范围内负责有关的教师工作。

学校和其他教育机构根据国家规定，自主进行教师管理工作。

第六条 每年九月十日为教师节。

第二章 权利和义务

第七条 教师享有下列权利：

- (一) 进行教育教学活动，开展教育教学改革和实验；
- (二) 从事科学研究、学术交流，参加专业的学术团体，在学术活动中充分发表意见；
- (三) 指导学生的学习和发展，评定学生的品行和学业成绩；
- (四) 按时获取工资报酬，享受国家规定的福利待遇以及寒暑假期的带薪休假；
- (五) 对学校教育教学、管理工作和教育行政部门的工作提出意见和建议，通过教职工代表大会或者其他形式，参与学校的民主管理；
- (六) 参加进修或者其他方式的培训。

第八条 教师应当履行下列义务：

- (一) 遵守宪法、法律和职业道德，为人师表；
- (二) 贯彻国家的教育方针，遵守规章制度，执行学校的教学计划，履行教师聘约，完成教育教学工作任务；
- (三) 对学生进行宪法所确定的基本原则的教育和爱国主义、民族团结的教育，法制教育以及思想品德、文化、科学技术教育，组织、带领学生开展有益的社会活动；
- (四) 关心、爱护全体学生，尊重学生人格，促进学生在品德、智力、体质等方面全面发展；
- (五) 制止有害于学生的行为或者其他侵犯学生合法权益的行为，批评和抵制有害于学生健康成长的现象；
- (六) 不断提高思想政治觉悟和教育教学业务水平。

第九条 为保障教师完成教育教学任务，各级人民政府、教育行政部门、有关部门、学校和其他教育机构应当履行下列职责：

- (一) 提供符合国家安全标准的教育教学设施和设备；
- (二) 提供必需的图书、资料及其他教育教学用品；
- (三) 对教师在教育教学、科学研究中的创造性工作给以鼓励和帮助；
- (四) 支持教师制止有害于学生的行为或者其他侵犯学生合法权益的行为。

第三章 资格和任用

第十条 国家实行教师资格制度。

中国公民凡遵守宪法和法律，热爱教育事业，具有良好的思想品德，具备本法规定的学历或者经国家教师资格考试合格，有教育教学能力，经认定合格的，可以取得教师资格。

第十一条 取得教师资格应当具备的相应学历是：

- (一) 取得幼儿园教师资格，应当具备幼儿师范学校毕业及其以上学历；
- (二) 取得小学教师资格，应当具备中等师范学校毕业及其以上学历；
- (三) 取得初级中学教师、初级职业学校文化、专业课教师资格，应当具备高等师范专科学校或者其他大学专科毕业及其以上学历；
- (四) 取得高级中学教师资格和中等专业学校、技工学校、职业高中文化课、专业课教师资格，应当具备高等师范院校本科或者其他大学本科毕业及其以上学历；取得中等专业学校、技工学校和职业高中学生实习指导教师资格应当具备的学历，由国务院教育行政部门规定；

(五) 取得高等学校教师资格，应当具备研究生或者大学本科毕业学历；

(六) 取得成人教育教师资格，应当按照成人教育的层次、类别，分别具备高等、中等学校毕业及其以上学历。

不具备本法规定的教师资格学历的公民，申请获取教师资格，必须通过国家教师资格考试。国家教师资格考试制度由国务院规定。

第十二条 本法实施前已经在学校或者其他教育机构中任教的教师，未具备本法规定学历的，由国务院教育行政部门规定教师资格过渡办法。

第十三条 中小学教师资格由县级以上地方人民政府教育行政部门认定。中等专业学校、技工学校的教师资格由县级以上地方人民政府教育行政部门组织有关主管部门认定。普通高等学校的教师资格由国务院或者省、自治区、直辖市教育行政部门或者由其委托的学校认定。

具备本法规定的学历或者经国家教师资格考试合格的公民，要求有关部门认定其教师资格的，有关部门应当依照本法规定的条件予以认定。

取得教师资格的人员首次任教时，应当有试用期。

第十四条 受到剥夺政治权利或者故意犯罪受到有期徒刑以上刑事处罚的，不能取得教师资格；已经取得教师资格的，丧失教师资格。

第十五条 各级师范学校毕业生，应当按照国家有关规定从事教育教学工作。

国家鼓励非师范高等学校毕业生到中小学或者职业学校任教。

第十六条 国家实行教师职务制度，具体办法由国务院规定。

第十七条 学校和其他教育机构应当逐步实行教师聘任制。教师的聘

任应当遵循双方地位平等的原则，由学校和教师签订聘任合同，明确规定双方的权利、义务和责任。

实施教师聘任制的步骤、办法由国务院教育行政部门规定。

第四章 培养和培训

第十八条 各级人民政府和有关部门应当办好师范教育，并采取措施，鼓励优秀青年进入各级师范学校学习。各级教师进修学校承担培训中小学教师的任务。

非师范学校应当承担培养和培训中小学教师的任务。

各级师范学校学生享受专业奖学金。

第十九条 各级人民政府教育行政部门、学校主管部门和学校应当制定教师培训规划，对教师进行多种形式的思想政治、业务培训。

第二十条 国家机关、企业事业单位和其他社会组织应当为教师的社会调查和社会实践提供方便，给予协助。

第二十一条 各级人民政府应当采取措施，为少数民族地区和边远贫困地区培养、培训教师。

第五章 考 核

第二十二条 学校或者其他教育机构应当对教师的政治思想、业务水平、工作态度和工作成绩进行考核。

教育行政部门对教师的考核工作进行指导、监督。

第二十三条 考核应当客观、公正、准确，充分听取教师本人、其他教师以及学生的意见。

第二十四条 教师考核结果是受聘任教、晋升工资、实施奖惩的依据。

第六章 待 遇

第二十五条 教师的平均工资水平应当不低于或者高于国家公务员的平均工资水平，并逐步提高。建立正常晋级增薪制度，具体办法由国务院规定。

第二十六条 中小学教师和职业学校教师享受教龄津贴和其他津贴，具体办法由国务院教育行政部门会同有关部门制定。

第二十七条 地方各级人民政府对教师以及具有中专以上学历的毕业生到少数民族地区和边远贫困地区从事教育教学工作的，应当予以补贴。

第二十八条 地方各级人民政府和国务院有关部门，对城市教师住房的建设、租赁、出售实行优先、优惠。

县、乡两级人民政府应当为农村中小学教师解决住房提供方便。

第二十九条 教师的医疗同当地国家公务员享受同等的待遇；定期对教师进行身体健康检查，并因地制宜安排教师进行休养。

医疗机构应当对当地教师的医疗提供方便。

第三十条 教师退休或者退职后，享受国家规定的退休或者退职待遇。

县级以上地方人民政府可以适当提高长期从事教育教学工作的中小学退休教师的退休金比例。

第三十一条 各级人民政府应当采取措施，改善国家补助、集体支付工资的中小学教师的待遇，逐步做到在工资收入上与国家支付工资的教师同工同酬，具体办法由地方各级人民政府根据本地区的实际情况规定。

第三十二条 社会力量所办学校的教师的待遇，由举办者自行确定并予以保障。

第七章 奖励

第三十三条 教师在教育教学、培养人才、科学研究、教学改革、学校建设、社会服务、勤工俭学等方面成绩优异的，由所在学校予以表彰、奖励。

国务院和地方各级人民政府及其有关部门对有突出贡献的教师，应当予以表彰、奖励。

对有重大贡献的教师，依照国家有关规定授予荣誉称号。

第三十四条 国家支持和鼓励社会组织或者个人向依法成立的奖励教师的基金组织捐助资金，对教师进行奖励。

第八章 法律责任

第三十五条 侮辱、殴打教师的，根据不同情况，分别给予行政处分或者行政处罚；造成损害的，责令赔偿损失；情节严重，构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第三十六条 对依法提出申诉、控告、检举的教师进行打击报复的，由其所在单位或者上级机关责令改正；情节严重的，可以根据具体情况给予行政处分。

国家工作人员对教师打击报复构成犯罪的，依照刑法第一百四十六条的规定追究刑事责任。

第三十七条 教师有下列情形之一的，由所在学校、其他教育机构或者教育行政部门给予行政处分或者解聘：

（一）故意不完成教育教学任务给教育教学工作造成损失的；

（二）体罚学生，经教育不改的；

(三)品行不良、侮辱学生，影响恶劣的。

教师有前款第(二)项、第(三)项所列情形之一，情节严重，构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第三十八条 地方人民政府对违反本法规定，拖欠教师工资或者侵犯教师其他合法权益的，应当责令其限期改正。

违反国家财政制度、财务制度，挪用国家财政用于教育的经费，严重妨碍教育教学工作，拖欠教师工资，损害教师合法权益的，由上级机关责令限期归还被挪用的经费，并对直接责任人员给予行政处分；情节严重，构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第三十九条 教师对学校或者其他教育机构侵犯其合法权益的，或者对学校或者其他教育机构作出的处理不服的，可以向教育行政部门提出申诉，教育行政部门应当在接到申诉的三十日内，作出处理。

教师认为当地人民政府有关行政部门侵犯其根据本法规定享有的权利的，可以向同级人民政府或者上一级人民政府有关部门提出申诉，同级人民政府或者上一级人民政府有关部门应当作出处理。

第九章 附 则

第四十条 本法下列用语的含义是：

(一)各级各类学校，是指实施学前教育、普通初等教育、普通中等教育、职业教育、普通高等教育以及特殊教育、成人教育的学校。

(二)其他教育机构，是指少年宫以及地方教研室、电化教育机构等。

(三)中小学教师，是指幼儿园、特殊教育机构、普通中小学、成人初等中等教育机构、职业中学以及其他教育机构的教师。

第四十一条 学校和其他教育机构中的教育教学辅助人员，其他类型的学校的教师和教育教学辅助人员，可以根据实际情况参照本法的有关规定执行。

军队所属院校的教师和教育教学辅助人员，由中央军事委员会依照本法制定有关规定。

第四十二条 外籍教师的聘任办法由国务院教育行政部门规定。

第四十三条 本法自 1994 年 1 月 1 日起施行。

国务院关于加强教师队伍建设的意见

国发〔2012〕41号

各省、自治区、直辖市人民政府，国务院各部委、各直属机构：

教师是教育事业发展的基础，是提高教育质量、办好人民满意教育的关键。党中央、国务院历来高度重视教师队伍建设。改革开放特别是党的十六大以来，各地区各有关部门采取一系列政策措施，大力推进教师队伍建设，取得显著成绩。同时也要看到，当前我国教师队伍整体素质有待提高，队伍结构不尽合理，教师管理体制机制有待完善，农村教师职业吸引力亟待提升。为深入实施科教兴国战略和人才强国战略，进一步加强教师队伍建设，现提出以下意见：

一、加强教师队伍建设的指导思想、总体目标和重点任务

（一）指导思想。高举中国特色社会主义伟大旗帜，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻科学发展观，全面贯彻党的教育方针，认真落实教育规划纲要和人才规划纲要，遵循教育规律和教师成长发展规律，把促进学生健康成长作为教师工作的出发点和落脚点，围绕促进教育公平、提高教育质量的要求，加强教师工作薄弱环节，创新教师管理体制机制，以提高师德素养和业务能力的核心，全面加强教师队伍建设，为教育事业改革发展提供有力支撑。

（二）总体目标。到2020年，形成一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍。专任教师数量满足各级各类教育发展需要；教师队伍整体素质大幅提高，普遍具有良好的职业道德素养、先进的教育理念、扎实的专业知识基础和较强的教育教学能力；教师

队伍的年龄、学历、职务（职称）、学科结构以及学段、城乡分布结构与教育事业的发展相协调；教师地位待遇不断提高，农村教师职业吸引力明显增强；教师管理制度科学规范，形成富有效率、更加开放的教师工作体制机制。

（三）重点任务。幼儿园教师队伍建设要以补足配齐为重点，切实加强幼儿园教师培养培训，严格实施幼儿园教师资格制度，依法落实幼儿园教师地位待遇；中小学教师队伍建设要以农村教师为重点，采取倾斜政策，切实增强农村教师职业吸引力，激励更多优秀人才到农村从教；职业学校教师队伍建设要以“双师型”教师为重点，完善“双师型”教师培养培训体系，健全技能型人才到职业学校从教制度；高等学校教师队伍建设要以中青年教师和创新团队为重点，优化中青年教师成长发展、脱颖而出的制度环境，培育跨学科、跨领域的科研与教学相结合的创新团队；民族地区教师队伍建设要以提高政治素质和业务能力为重点，加强中小学和幼儿园双语教师培养培训，加快培养一批边疆民族地区紧缺教师人才；特殊教育教师队伍建设要以提升专业化水平为重点，提高特殊教育教师培养培训质量，健全特殊教育教师管理制度。

二、加强教师思想政治教育和师德建设

（四）全面提高教师思想政治素质。坚持和完善理论学习制度，创新理论学习的方式和载体，加强中国特色社会主义理论体系教育，不断提高教师的理论修养和思想政治素质。推动教师在社会实践活动中进一步了解国情、社情、民情。开辟思想政治教育新阵地，建立教师思想状况定期调查分析制度，坚持解决思想问题与解决实际困难相结合，增强思想政

治工作的针对性和实效性。确保教师坚持正确政治方向，践行社会主义核心价值观体系，遵守宪法和有关法律法规，坚持学术研究无禁区、课堂讲授有纪律，帮助和引领学生形成正确的世界观、人生观和价值观。

（五）构建师德建设长效机制。建立健全教育、宣传、考核、监督与奖惩相结合的师德建设工作机制。开展各种形式的师德教育，把教师职业理想、职业道德、学术规范以及心理健康教育融入职前培养、准入、职后培训和管理的全过程。加大优秀师德典型宣传力度，促进形成重德养德的良好风气。研究制定科学合理的师德考评方式，完善师德考评制度，将师德建设作为学校工作考核和办学质量评估的重要指标，把师德表现作为教师资格定期注册、业绩考核、职称评审、岗位聘用、评优奖励的首要内容，对教师实行师德表现一票否决制。完善学生、家长和社会参与的师德监督机制。完善高等学校科研学术规范，健全学术不端行为惩治查处机制。对有严重失德行为、影响恶劣者按有关规定予以严肃处理直至撤销教师资格。

三、大力提高教师专业化水平

（六）完善教师专业发展标准体系。根据各级各类教育的特点，出台幼儿园、小学、中学、职业学校、高等学校、特殊教育学校教师专业标准，作为教师培养、准入、培训、考核等工作的重要依据。制定幼儿园园长、普通中小学校长、中等职业学校校长专业标准和任职资格标准，提高校长（园长）专业化水平。制定师范类专业认证标准，开展专业认证和评估，规范师范类专业办学，建立教师培养质量评估制度。

（七）提高教师培养质量。完善师范生招生制度，科学制定招生

计划，确保招生培养与教师岗位需求有效衔接，实行提前批次录取，选拔乐教适教的优秀学生攻读师范类专业。发挥教育部直属师范大学师范生免费教育的示范引领作用，鼓励支持地方结合实际实施师范生免费教育制度。探索建立招收职业学校毕业生和企业技术人员专门培养职业教育师资制度。扩大教育硕士、教育博士招生规模，培养高层次的中小学和职业学校教师。创新教师培养模式，建立高等学校与地方政府、中小学（幼儿园、职业学校）联合培养教师的新机制，发挥好行业企业在培养“双师型”教师中的作用。加强教师养成教育和教育教学能力训练，落实师范生教育实践不少于一学期制度。鼓励综合性大学毕业生从事教师职业。

（八）建立教师学习培训制度。实行五年一周期不少于 360 学时的教师全员培训制度，推行教师培训学分制度。采取顶岗置换研修、校本研修、远程培训等多种模式，大力开展中小学、幼儿园教师特别是农村教师培训。完善以企业实践为重点的职业学校教师培训制度。推进高等学校中青年教师专业发展，建立高等学校中青年教师国内访学、挂职锻炼、社会实践制度。加大民族地区双语教师和音乐、体育、美术等师资紧缺学科教师培训。加强校长培训，重视辅导员和班主任培训。推动信息技术与教师教育深度融合，建设教师网络研修社区和终身学习支持服务体系，促进教师自主学习，推动教学方式变革。继续实施“幼儿园和中小学教师国家级培训计划”、“职业院校教师素质提高计划”。

（九）完善教师培养培训体系。构建以师范院校为主体、综合大学参与、开放灵活的中小学教师教育体系。依托相关高等学校和大中型企业，共建职业学校“双师型”教师培养培训体系。推动高等学校设立教师发展

中心。依托现有资源，加强中小学幼儿园教师、职业学校教师、特殊教育教师、民族地区双语教师培养培训基地建设。推动各地结合实际，规范建设县（区）域教师发展平台。

（十）培养造就高端教育人才。实施中小学名师名校长培养工程。制定普通中小学、中等职业学校校长负责制实施细则，探索校长职级制。改进特级教师评选和管理工作，更好发挥特级教师的示范带动作用。坚持培养与引进兼顾，教学与科研并重，加强高等学校高层次创新型人才队伍建设。实施好“千人计划”、“长江学者奖励计划”和“创新团队发展计划”等人才项目，造就集聚一批具有国际影响的学科领军人才和高水平的教学科研创新团队。落实和扩大学校办学自主权，支持鼓励教师和校长在实践中大胆探索，创新教育思想、教育模式和教育方法，形成教学特色和办学风格，造就一批教育家，倡导教育家办学。

四、建立健全教师管理制度

（十一）加强教师资源配置管理。逐步实行城乡统一的中小学教
职工编制标准，对农村边远地区实行倾斜政策。研究制定高等学校教
职工编制标准。完善学校编制管理办法，健全编制动态管理机制，严
禁挤占、挪用、截留教师编制。国家出台幼儿园教师配备标准，各
地结合实际合理核定公办幼儿园教
职工编制。建立县（区）域内义务教育学校教师校长轮岗交流机制，促进教师资源合理配置。大力推进城镇教师支持农村教育，鼓励支持退休的特级教师、高级教师到农村学校支教讲学。

（十二）严格教师资格和准入制度。修订《教师资格条例》，提高教师任职学历标准、品行和教育教学能力要求。全面实施教师资格考试

和定期注册制度。完善符合职业教育特点的职业学校教师资格标准。健全新进教师公开招聘制度，探索符合不同学段、专业和岗位特点的教师招聘办法。继续实施并逐步完善农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划，探索吸引高校毕业生到村小学、教学点任教的新机制。

（十三）加快推进教师职务（职称）制度改革。分类推进教师职务（职称）制度改革，完善符合各类教师职业特点的职务（职称）评价标准。建立统一的中小学教师职务（职称）系列，探索在职业学校设置正高级教师职务（职称）。研究完善符合村小学和教学点实际的职务（职称）评定标准，职务（职称）晋升向村小学和教学点专任教师倾斜。城镇中小学教师评聘高级职务（职称）时，要有一年以上在农村学校或薄弱学校任教经历。支持符合条件的职业学校和高等学校兼职教师申报相应系列教师专业技术职务。

（十四）全面推行聘用制度和岗位管理制度。根据分类推进事业单位改革的总体部署，按照按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理的原则，完善以合同管理为基础的用人制度，实现教师职务（职称）评审与岗位聘用的有机结合，完善教师退出机制。鼓励普通高中聘请高等学校、科研院所和社会团体等机构的专业人才担任兼职教师。完善相关人事政策，鼓励职业学校和高等学校聘请企业管理人员、专业技术人员和高技能人才等担任专兼职教师。探索更加有利于促进协同创新、持续创新的高等学校人事管理办法。完善外籍教师管理办法，吸引更多世界一流的专家学者来华从事教学、科研和管理工 作，有计划地引进海外高端人才和学术团队。

（十五）健全教师考核评价制度。完善重师德、重能力、重业绩、

重贡献的教师考核评价标准，探索实行学校、学生、教师和社会等多方参与的评价办法，引导教师潜心教书育人。严禁简单用升学率和考试成绩评价中小学教师。根据不同类型教师的岗位职责和工作特点，完善高等学校教师分类管理和评价办法；健全大学教授为本科生上课制度，把承担本科教学任务作为教授考核评价的基本内容。加强教师管理，严禁公办、在职中小学教师从事有偿补课，规范高等学校教师兼职兼薪。

五、切实保障教师合法权益和待遇

（十六）完善教师参与治校治学机制。建立健全教职工代表大会制度，保障教职工参与学校决策的合法权利。完善中小学学校管理制度，发挥好党组织的领导核心和政治核心作用，健全校长负责制，实行校务会议等制度，完善教职工参与的科学民主决策机制。完善中国特色现代大学制度，坚持党委领导下的校长负责制，探索教授治学的有效途径，充分发挥教授在教学、学术研究以及学校管理中的作用。完善教师人事争议处理途径，依法维护教师权益。

（十七）强化教师工资保障机制。依法保证教师平均工资水平不低于或者高于国家公务员的平均工资水平，并逐步提高，保障教师工资按时足额发放。健全符合教师职业特点、体现岗位绩效的工资分配激励约束机制。进一步做好义务教育学校教师绩效工资实施工作，按照“管理以县为主、经费省级统筹、中央适当支持”的原则，确保绩效工资所需资金落实到位。对长期在农村基层和艰苦边远地区工作的教师，实行工资倾斜政策。推进非义务教育教师绩效工资实施工作。

（十八）健全教师社会保障制度。按照事业单位改革的总体部署，

推进教师养老保障制度改革，按规定为教师缴纳社会保险费及住房公积金。中央在基建投资中安排资金，支持加快建设农村艰苦边远地区学校教师周转宿舍。鼓励地方政府将符合条件的农村教师住房纳入当地住房保障范围统筹予以解决。

（十九）完善教师表彰奖励制度。探索建立国家级教师荣誉制度。继续做好全国模范教师和全国教育系统先进工作者表彰工作，对在农村地区长期从教、贡献突出的教师加大表彰奖励力度。定期开展教学名师奖评选，重点奖励在教学一线作出突出贡献的优秀教师。研究完善国家级教学成果奖。鼓励各地按照国家有关规定开展教师表彰奖励工作。

（二十）保障民办学校教师权益。建立健全民办学校教师管理相关制度，依法保障和落实民办学校教师在培训、职务（职称）评审、教龄和工龄计算、表彰奖励、社会活动等方面与公办学校教师享有同等权利。民办学校应依法聘用教师，明确双方权利义务，及时兑现教师工资待遇，按规定为教师足额缴纳社会保险费和住房公积金。鼓励民办学校为教师建立补充养老保险、医疗保险。

六、确保教师队伍建设政策措施落到实处

（二十一）加强组织领导。各级人民政府要切实加强对教师工作的组织领导，把教师队伍建设列入重要议事日程抓实抓好。完善部门沟通协调机制，形成责权明确、分工协作、齐抓共管的工作格局，及时研究解决教师队伍建设中的突出矛盾和重大问题。教育行政部门要加强对教师队伍建设的统筹管理、规划和指导，制定相关政策和标准。机构编制、发展改革、财政、人力资源社会保障等有关部门要在各自职责范围内，积极推

进教师队伍建设有关工作。鼓励和引导社会力量参与支持教师队伍建设。

(二十二) 加强经费保障。各级人民政府要加大对教师队伍建设的投入力度，新增财政教育经费要把教师队伍建设作为投入重点之一，切实保障教师培养培训、工资待遇等方面的经费投入。教师培训经费要列入财政预算。幼儿园、中小学和中等职业学校按照年度公用经费预算总额的5%安排教师培训经费；高等学校按照不同层次和规模情况，统筹安排一定的教师培训经费。切实加强经费监管，确保专款专用，提高经费使用效益。

(二十三) 加强考核督导。要把教师队伍建设情况作为各地区各有关部门政绩考核、各级各类学校办学水平评估的重要内容，作为评优评先、表彰奖励的重要依据。建立教师工作定期督导检查制度，把教师队伍建设情况作为教育督导的重要内容，并公告督导结果，推动各项政策措施落实到位。

国务院

2012年8月20日

国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020年）（节选）

第十七章 加强教师队伍建设

（五十一）建设高素质教师队伍。教育大计，教师为本。有好的教师，才有好的教育。提高教师地位，维护教师权益，改善教师待遇，使教师成为受人尊重的职业。严格教师资质，提升教师素质，努力造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍。

（五十二）加强师德建设。加强教师职业理想和职业道德教育，增强广大教师教书育人的责任感和使命感。教师要关爱学生，严谨笃学，淡泊名利，自尊自律，以人格魅力和学识魅力教育感染学生，做学生健康成长的指导者和引路人。将师德表现作为教师考核、聘任（聘用）和评价的首要内容。采取综合措施，建立长效机制，形成良好学术道德和学术风气，克服学术浮躁，查处学术不端行为。

（五十三）提高教师业务水平。完善培养培训体系，做好培养培训规划，优化队伍结构，提高教师专业水平和教学能力。通过研修培训、学术交流、项目资助等方式，培养教育教学骨干、“双师型”教师、学术带头人和校长，造就一批教学名师和学科领军人才。

以农村教师为重点，提高中小学教师队伍整体素质。创新农村教师补充机制，完善制度政策，吸引更多优秀人才从教。积极推进师范生免费教育，实施农村义务教育学校教师特设岗位计划，完善代偿机制，鼓励高校

毕业生到艰苦边远地区当教师。完善教师培训制度，将教师培训经费列入政府预算，对教师实行每五年一周期的全员培训。加大民族地区双语教师培养培训力度。加强校长培训，重视辅导员和班主任培训。加强教师教育，构建以师范院校为主体、综合大学参与、开放灵活的教师教育体系。深化教师教育改革，创新培养模式，增强实习实践环节，强化师德修养和教学能力训练，提高教师培养质量。

以“双师型”教师为重点，加强职业院校教师队伍建设。加大职业院校教师培养培训力度。依托相关高等学校和大中型企业，共建“双师型”教师培养培训基地。完善教师定期到企业实践制度。完善相关人事制度，聘任（聘用）具有实践经验的专业技术人员和高技能人才担任专兼职教师，提高持有专业技术资格证书和职业资格证书教师比例。

以中青年教师和创新团队为重点，建设高素质的高校教师队伍。大力提高高校教师教学水平、科研创新和社会服务能力。促进跨学科、跨单位合作，形成高水平教学和科研创新团队。创新人事管理和薪酬分配方式，引导教师潜心教学科研，鼓励中青年优秀教师脱颖而出。实施海外高层次人才引进计划、“长江学者奖励计划”和“国家杰出青年科学基金”等人才项目，为高校集聚具有国际影响的学科领军人才。

（五十四）提高教师地位待遇。不断改善教师的工作、学习和生活条件，吸引优秀人才长期从教、终身从教。依法保证教师平均工资水平不低于或者高于国家公务员的平均工资水平，并逐步提高。落实教师绩效工资。对长期在农村基层和艰苦边远地区工作的教师，在工资、职务（职称）等方面实行倾斜政策，完善津贴补贴标准。建设农村艰苦边远地区学校教师

周转宿舍。研究制定优惠政策，改善教师工作和生活条件。关心教师身心健康。落实和完善教师医疗养老等社会保障政策。国家对在农村地区长期从事教、贡献突出的教师给予奖励。

(五十五)健全教师管理制度。完善并严格实施教师准入制度，严把教师入口关。国家制定教师资格标准，提高教师任职学历标准和品行要求。建立教师资格证书定期登记制度。省级教育行政部门统一组织中小学教师资格考试和资格认定，县级教育行政部门按规定履行中小学教师的招聘录用、职务(职称)评聘、培养培训和考核等管理职能。

逐步实行城乡统一的中小学编制标准，对农村边远地区实行倾斜政策。制定幼儿园教师配备标准。建立统一的中小学教师职务(职称)系列，在中小学设置正高级教师职务(职称)。探索在职业学校设置正高级教师职务(职称)。制定高等学校编制标准。加强学校岗位管理，创新聘用方式，规范用人行为，完善激励机制，激发教师积极性和创造性。建立健全义务教育学校教师和校长流动机制。城镇中小学教师在评聘高级职务(职称)时，原则上要有一年以上在农村学校或薄弱学校任教经历。加强教师管理，完善教师退出机制。制定校长任职资格标准，促进校长专业化，提高校长管理水平。推行校长职级制。

创造有利条件，鼓励教师和校长在实践中大胆探索，创新教育思想、教育模式和教育方法，形成教学特色和办学风格，造就一批教育家，倡导教育家办学。大力表彰和宣传模范教师的先进事迹。国家对作出突出贡献的教师和教育工作者设立荣誉称号。

陕西省教育厅

关于加强省属高等院校教师发展中心建设的指导意见

陕教师〔2013〕29号

各有关高等学校：

为进一步加强我省高等院校师资队伍建设，全面提升我省高等教育教学质量，根据《国务院关于加强教师队伍建设的意见》（国发〔2012〕41号）中“推动高等学校设立教师发展中心”的要求，结合我省实际，现就加强省属高等院校教师发展中心建设提出以下意见。

一、指导思想

全面落实教育规划纲要和《国务院关于加强教师队伍建设的意见》，紧紧围绕人才培养这一根本任务，引导高等学校遵循教育规律和教师成长发展规律，建立有利于推动内涵发展，有利于促进教师专业成长的体制机制，以建设好高校教师发展中心为依托，为教师特别是青年教师健康发展提供有效的专业化服务与支持。

二、建设目标

到“十二五”末，各高等院校基本建成符合学校办学定位、具有鲜明特色、能够发挥支持服务和示范引领作用的教师发展中心，初步形成有序开展专业指导、教师培训、教学改革、研究交流、咨询服务等项工作的长效机制，

满足本校特色化人才培养和教师个性化专业发展的需要。在此基础上，遴选建设一批省级高等学校教师发展示范中心，并从中择优申报建设国家级教师发展中心，形成上下联通、机制健全、全面覆盖、特色鲜明的教师发展中心建设体系，全面推进我省高等院校师资队伍建设的常态化、制度化和科学化。

三、建设内容

各高等院校教师发展中心的建设，应以提高人才培养质量、科学研究水平、服务社会和文化遗产能力为根本宗旨，以服务教师专业发展、推动人才培养工作为根本任务，积极开展目标明确、特色鲜明、功能完备、形式多样的教师发展促进活动，重点突出以下建设内容：

1. 规划教师发展。统筹制订学校教师队伍建设和发展规划，形成教师发展分类指导方案；帮助教师尤其是青年教师制订和落实与学校发展相结合的个人专业发展规划，使其明确方向，融入团队。

2. 教师成长研究。指导青年教师提升专业水平和教学能力；落实青年教师导师培养的相关政策；挖掘利用学校相关资源对教师进行业务指导，帮助教师提高学术水平、教学能力和科研能力；对青年学术英才和学科带头人进行个人发展规划评估，完善培养方案，引领教师自我发展，促进优秀人才脱颖而出。

3. 教师培养培训。对教师开展师德培训，提高教师的师德素养；落实教师岗前培训制度，帮助青年教师掌握教师的职业特点和要求，掌握高等教育教学的基本理论知识、方法和技能，提高青年教师的责任意识和本业务素质；采取多渠道、分类别的培训方式，通过挂职锻炼、社会实践、

专科进修、短期访学、示范教学、学术报告等多种形式为青年教师提供并创造更多培训机会，使其学习先进理念、提高实践能力、增强创新能力。

4. 建设资源平台。建立教师发展中心网络资源平台，为教师提供专业指导、专题讲座、示范视频、优秀案例、教学素材等资源并形成共建共享机制，为提高教师业务水平、教学能力以及运用现代教育技术进行教学的能力提供条件与帮助。

5. 推进研讨交流。积极探索教师发展中心运行机制和工作方式，推进教师教学研讨机制建设和创新，组织教学专题研讨和教学观摩咨询活动，开展教学发展专项研究等，以教学沙龙、教学竞赛、教师研修社区、教学成果推广、科研工作交流等多种形式为载体，促进教师间的学术、教学和科研交流。

6. 为教师个性化发展提供咨询服务。面向学校全体教师、重点是青年教师和公共基础课教师提供个人发展的咨询、诊断与建议，满足特色化人才培养和教师个性化发展的需要；有计划地定期开展教师的学术潜力、教学质量和科研能力个性化指导，加强对教师特别是中青年教师的学术潜力、业务水平、教学能力、教学效果等考核、检查和评估，提出解决问题的对策方案。

入选的省级高等院校教师发展示范中心在承担以上职责的基础上，还要承担教师发展中心建设实践研究，组织开展相关高校教师发展中心管理工作培训，开展有关基础课程、教材、教学方法、教学评价等教学改革热点与难点问题研究和基础课程教师教学能力培训，牵头开展高等院校教师发展中心区域协作。

高等师范类院校的教师发展中心建设，除了完成以上建设内容，还要把服务基础教育教师发展做为重要任务，研究基础教育教师发展规律，有针对性地开展基础教育教师发展的规划、指导，进行重点培养，增强服务功能，发挥引领示范作用。

四、保障措施

1. 学校统一建设。教师发展中心由各高等院校统筹规划并组织建设，是学校人事部门统筹管理教师队伍的专业执行和服务机构，由校级领导牵头负责。要把教师发展中心纳入到学校发展的基本组织架构之中，积极探索并建立健全教师发展活动与学校其他工作有效衔接的工作机制和运行制度。

2. 机构实体运行。各高等院校要对现有教学和人事管理的运行框架进行必要的改革整合，建立规模适当、功能完备的实体机构，在办公条件、机构编制等方面给予充分保证，做到办公场所落实，人员配备落实，经费保障落实。要按照专兼结合、形式多样的原则，加强中心队伍建设，不断提高中心人员的专业化和职业化水平。

3. 制度建设到位。要建立有效的教师发展中心管理、考核与激励制度。健全完善运行机制，促进教师发展中心健康发展。

4. 成立指导委员会。各高等院校要聘请有名望、有经验的名师组建教师发展中心指导委员会，专业谋划教师职业发展；要加强组织协调，形成工作合力。有目标、有计划、有步骤地推动教师发展。

五、组织管理

1. 省教育厅成立陕西省高等院校教师发展中心指导委员会，负责全省

高校教师发展中心工作的宏观指导、交流评估。委员会下设秘书处，负责日常工作。

2. 省高等院校教师发展中心指导委员会组织召开各校中心年度工作研讨会，举办全省青年教师高级研修班，组织开展青年教师教学能力大赛和“教学能手”评选等活动。

3. 省教育厅在评估的基础上，择优确定一批省级示范中心，并给予奖励性资助。

陕西省教育厅

2013年9月2日

关于印发《陕西省省属高等院校教师发展中心建设评估办法（试行）》的通知

陕教规范〔2014〕20号

省属各高校：

为进一步规范省属高校教师发展中心建设，加强高校教师队伍建设，促进全省高等教育内涵式发展，全面提高人才培养质量，现将《陕西省省属高等院校教师发展中心建设评估办法（试行）》印发你们，请结合实际，抓好贯彻落实。

为了规范、有序地开展省属高等院校教师发展中心建设工作，根据《陕西省教育厅关于加强省属高等院校教师发展中心建设的指导意见》（陕教师〔2013〕29号）的要求，结合省属高等院校实际，制定本办法。

一、评估目的

通过开展高等院校教师发展中心建设评估工作，推动学校建立有利于教师发展的专业化服务机构，初步形成以专业指导、教师培训、教学改革、研究交流、咨询服务为主要职能的为教师发展服务的专业化服务体系，进一步建立健全内部质量保障机制，为提高教师综合素质以及教育教学的能力和水平，提升教育质量，全面推进我省高等院校师资队伍建设的常态化、制度化和科学化提供保障，加快建设教育强省的步伐。

二、评估机构

（一）陕西省教育厅是省属高等院校教师发展中心建设评估工作的组织机构，评估实施工作由陕西省高等院校教师发展中心指导委员会负责落

实。

(二) 陕西省高等院校教师发展中心指导委员会应按照《陕西省教育厅关于加强省属高等院校教师发展中心建设的指导意见》和《陕西省省属高等院校教师发展中心建设评估标准(试行)》(见附件)开展教师发展中心评估工作。

三、评估原则

(一) 普及化原则。着眼于全省高等院校教师发展中心建设“全覆盖”的基本目标，坚持基本底线要求，坚持硬件软件基本保障，体制机制基本确立的思路，逐步实现教师发展中心建设的内涵发展。

(二) 以评促建原则。坚持质量导向，以专业化建设为核心，发挥同行专家的评议交流和咨询指导作用，帮助各高等院校开展教师发展中心建设，达到以评促建目的。

(三) 开放发展原则。鼓励高等院校根据自身学科、专业发展需要，大胆创新，特色化发展，建设符合自身办学定位，适应不同学科发展规律有特色的教师发展中心，促进教师个性化成长和发展需要。指标体系根据发展实际逐步完善。

(四) 定性定量相结合原则。对组织机构、人员编制、办公场地、经费投入等采用相对量化的指标要求，对于教师发展活动开展的效果等采用定性的评价方式，使评估工作更加科学化、规范化。

(五) 公开公正原则。坚持公开透明、客观公正，保证标准、程序公开，保证结果公正公平。

四、评估标准

(一) 评估指标的确定。评估标准分设一、二级指标。一级指标包括有组织机构、功能定位、条件保障、队伍建设、履行职能和效果、内部管理、特色影响等 7 项内容；二级指标包括政策保障、发展目标、人员编制、专职队伍等 20 项内容。

(二) 评估观测点的设置。评估标准共有 38 个主要观测点，每个主要观测点的分值根据其相对权重进行设置。

(三) 评估结果的确定。评估结果设定为基本达标、达标和优秀三个等级，评估成绩在 70 分及以上(80 分以下)为基本达标，80 分及以上(90 分以下)为达标，90 分及以上为优秀。

五、评估程序

(一) 评估工作主要采取院校自评和专家评审相结合的方式进行。

(二) 院校自评。各省属高等院校，对照《陕西省省属高等院校教师发展中心建设评估标准(试行)》，根据本校教师发展中心建设情况实事求是地填写《自评表》中的相关内容，对其本校教师发展中心建设过程中的特色做法作出特别说明。

(三) 专家评审。陕西省高等院校教师发展中心指导委员会组织专家依据指标体系实地开展查验评估、综合打分，并提出评估报告。

(四) 组织审定。陕西省高等院校教师发展中心指导委员会办公室依据专家评审结果作出审定结论。

六、附则

(一) 评估工作原则上每年进行一次，对于评估结果为优秀的可参与陕西省高等院校教师发展示范中心的评选，评估成绩在 95 分及以上可直接

确定为陕西省高等院校教师发展示范中心。

(二) 陕西省高等院校教师发展中心指导委员会将根据省属高等院校教师发展中心总体建设情况，对评估中发现的问题，及时进行专题研究，有针对性地提出指导性的建设意见。

(三) 对于评估结果低于 70 分的，给予一定期限的整改，提升后再由学校提出验收申请。

(四) 陕西省教育厅对达到陕西省高等院校教师发展示范中心标准的予以授牌，并给予奖励性资助。

(五) 本办法自 2015 年 1 月 1 日起施行，2019 年 12 月 31 日自行废止。

陕西省省属高等院校教师发展中心建设评估标准（试行）

一级指标	二级指标	主要观测点	权重 (分值)	评估标准	备注
1 组织机构	1.1 政策保障	机构明确 学校重视	4	1. 学校文件明确成立教师发展中心，并把中心纳入到学校发展规划的基本组织架构之中。 2. 学校领导重视中心建设工作，有校领导分工负责。	
	1.2 管理体制	行政管理 业务管理	4	1. 中心隶属于学校直接管理。 2. 学校成立教师发展中心指导委员会，指导中心开展业务。	
	1.3 机构运行	机构健全 实体运行	4	1. 中心机构实体运行，学校相关资源统筹利用，形成教师发展工作合力。 2. 中心设主任一名，有专职副主任和功能科室。	
2	2.1 发展目标	发展规划 目标任务	4	1. 已制定符合学校实际的中心发展规划，有明确的工作目标。 2. 中心以帮助教师发展、推动教师队伍建设、提高人才培养质量为根本任务。	
功能定位	2.2 职责定位	职责定位 基本职能	4	1. 中心结合学校实际合理定位，具有科学的职能配置和有效的工作抓手。 2. 中心基本职能应包括：规划教师发展、教师发展研究、教师培养培训、建设资源平台、研讨与交流、提供发展咨询服务等。	

一级指标	二级指标	主要观测点	权重 (分值)	评估标准	备注
				3. 学校已出台相关政策、制度、要求，引导鼓励教师参与中心活动，形成可持续发展的良好制度环境。	
3 条件保障	3.1 人员编制	编制落实	4	具有一定数量的人员编制，人员配备落实。	
	3.2 场地设备	办公场所 教学设施	4	1. 有保证工作开展需要的办公场所和教学场地。 2. 有满足基本需要的现代化办公和教学设备。	
	3.3 经费投入	经费落实 经费管理	4	1. 学校对中心的正常运转有年度的经费预算。 2. 在经费管理与使用上，保证专款专用，经费使用效益高。	
4 队伍建设	4.1 专职队伍	专业水平 队伍结构	4	1. 中心主要领导应具备良好的政治思想素质和履行职能所需的政策理论水平及相关工作或专业背景。 2. 中心专职副主任具有与职责相适应的理论水平、业务能力和专业背景。 3. 中心其他工作人员具有良好素质，年龄、学历、职务、专业结构较为合理，适合工作需要。	
	4.2 兼职队伍	业务指导	4	中心聘请有一定数量的教学名师、资深教师和专业人员，指导和协助开展业务工作。	
5 履行职能和	5.1 规划教师发展	分类指导	6	1. 制订教师发展分类指导方案。 2. 帮助青年教师制订和落实与学校发展相结合的发展规划	

发展规划

个人发展规划，青年教师都应有明确的个人发展规划；对青年学术英才和学术学科带头人进行发展规

一级指标	二级指标	主要观测点	权重 (分值)	评估标准	备注
效果				划评估，完善规划方案。	
	5.2 教师发展研究	教师成长研究成果	6	<ol style="list-style-type: none"> 1. 开展教师成长规律相关研究，科学规划教师培养培训方案。 2. 施行青年教师业务导师制，挖掘利用学校相关资源对教师进行业务指导，帮助教师提高学术水平、教学能力和科研能力。 3. 积极探索教师发展中心运行机制和工作方式，推进教师教学研讨机制建设的创新，形成系统化的研究成果。 	
	5.3 教师培养培训	培训方式管理规范	10	<ol style="list-style-type: none"> 1. 各种培训教学计划齐全，师资配备符合要求，教学管理严格，教师培训规范、有序。 2. 开展教师师德培训，落实教师岗前培训制度，提升青年教师职业能力。 3. 采取多渠道、分类别的培训方式进行多样化、全方位的教师培训。落实全员培训制度，培训效果良好。 	
	5.4 资源平台建设	资源整合平台建设	6	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建立教师发展中心网络资源平台，能够为各类专业教师提供专业指导、专题讲座、示范视频、优秀案例、教学素材等资源并形成共建共享机制。 2. 平台运行良好，使用率高，效果明显。 	
	5.5 研讨与交流	专题研讨交流平台	6	<ol style="list-style-type: none"> 1. 组织每学年不少于 10 次的高水平教学专题研讨和教学观摩咨询活动。 2. 以教学沙龙、教学竞赛、教师研修社区、教学成果推广、科研工作交流等多种形式为载体，促进教师间的学术、教学和科研交流。 3. 搭建教师交流沟通平台，建立交流反馈机制。 	

一级指标	二级指标	主要观测点	权重 (分值)	评估标准	备注
	5.6 咨询服务	诊断建议 咨询评估	6	1. 定期开展咨询服务，为教师提供个人发展咨询、诊断与建议，满足特色化人才培养和教师个性化发展的需要。 2. 注重对教师综合素质的考核、检查和评估。	
6 内部 管理	6.1 制度建设	管理制度 执行情况	4	1. 有完善的中心管理、考核与激励制度。 2. 各项制度能够落实执行。	
	6.2 资料管理	档案建设 管理规范	4	1. 建立教师个人业务档案。 2. 文书档案齐全，保存完好，资料管理规范。	
7 特色 影响	7.1 工作特色	中心特点 社会服务	6	1. 中心工作结合本校特点与实际，具有鲜明特色。 2. 有较好的社会服务功能与效果。	
	7.2 影响效果	工作影响 示范引领	6	1. 校内青年教师对中心的评价反馈。 2. 开展教师发展中心建设实践研究，做好区域协作。	