

目 录

1、西南交通大学第十七期首次开课教师培训实施办法.....	1
2、西南交通大学关于加强青年教师培养的若干意见.....	6
3、西南交通大学关于深化教育教学改革提高人才培养质量的若干意见.....	10
4、西南交通大学构建师德建设长效机制实施细则(试行).....	17
5、西南交通大学本科教学教师任课资格管理办法.....	24
6、西南交通大学理工科目课堂教学 PPT 制作与使用规范（试行）.....	30
7、西南交通大学本科课程课堂教学评估表.....	35
8、西南交通大学党委教师工作部（教师发展中心）简介.....	41

西南交通大学第十七期首次开课教师培训实施办法

为进一步加强我校师资队伍建设，提高青年教师的教育教学能力，保证各类课程的授课质量，完善对首次开课教师的培养和管理，明确首开课教师、学院和教师发展中心的工作职责，根据学校《西南交通大学关于加强青年教师培养的若干意见》（西交校人[2013]12号）和《西南交通大学对首次开课教师授课质量实行跟踪指导和达标评估的管理规定》（西交校人[2004]38号），现对第十七期首次开课教师制定培训实施办法如下：

一、培训对象

完成一学年以上的本科课程教学助理工作（包括实验课程），经学院审核通过已基本具备独立开课能力，首次给我校本科生开课的教师（包括由外单位调入我校年龄在40周岁以下，职称为副高及以下在我校首次开课者；包括首次独立担任本科或研究生政治理论课主讲的辅导员）。

二、首开课教师培训的要求

（一）对首开课教师的要求

首开课教师要严谨治学、严格要求学生，要注意提高自身思想政治素质，教书育人、为人师表，以高尚的师德为学生树立榜样。每次授课都应认真备课，认真讲课，注意听取学生反映的意见，不断改进教学方法，严格遵守教学纪律，不迟到，不提前下课，更不允许随意缺课、调课。开课前必须认真检查下列教学准备工作：教材和教学参考书、教学大纲和教学日历、备课笔记或提纲、实验或上机等教学环节的安排与落实。开课过程中，应十分重视每讲课的教学过程设计，和教学资料的积累与完善。

首开课教师须积极配合并参加学校教师发展中心与学院组织的培训指导，认真听取专家的意见和建议，积极整改，通过参加教育教学讲座、网络课程学习等各种方式继续学习和提高教学能力水平，完成所有培训环节。

（二）学院工作职责

1. 学院为首开课教师指定教学指导专家，对首开课教师在课程大纲、教案设计、专业讲授等方面指导。在首开课教师担任主讲教师的授课过程中，指导专家通过一学期至少2次的随堂听课的方式深入了解首开课教师教学情况，并及时

对首开课教师进行指导与反馈。首开课教师应定期与指导专家通过电话、邮件或者会面的形式交流，认真听取专家意见，积极整改，首开课培训结束前形成 1 份不少于 2000 字的教学反思与总结，由指导专家阅签。

2. 学院每学期组织一次首开课教师试讲工作。要求由至少 5 名教授（副教授）组成评议专家组，每学期组织一次首开课教师的试讲活动（可与学校组织的青年教师教学竞赛结合安排），填写试讲评价表。建议每学年 12、6 月分别进行。

3. 鼓励首开课教师参加学院组织开展的教学研讨活动及学术活动；

以上活动所需表格（随堂听课评价表、试讲评价表）在教师发展中心网站均有下载。

（三）教师发展中心职责

1. 组织思想政治与师德师风、教育教学研究、教学方法创新、教育技术、新教师适应培训、社会实践、网络课程等多样性模块化专题培训；

2. 组织受培的首开课教师进行结业试讲，由校级教学专家集中评审；

3. 开展首开课教师教学班的学生对课堂教学情况与教学质量的反馈活动；

4. 组织首开课教师同辈交流互助，为首开课教师提供跨学科、跨专业的同辈交流平台；

5. 为首开课教师建立教学档案。

学校向符合达标考核要求的首次开课教师颁发“西南交通大学首次开课教师达标证书”，从而取得正式任课资格；对经首次评估未能达标的教师，提出整改要求，继续对其下一次开课进行跟踪指导和达标评估。连续两次评估均不能达标的教师，应停止其开课资格。对尚未取得“达标证书”的首次开课教师，不能申请高一级教师职称的评聘。

三、培训内容

1. 专题培训

高校教师要坚持教育者先受教育，努力成为先进思想文化的传播者、党执政的坚定支持者，更好担起学生健康成长指导者和引路人的责任。教师发展中心为首次开课教师提供思想政治与师德师风相关的讲座，努力培养有理想信念、有道德情操、有扎实知识、有仁爱之心的“四有”教师。

为帮助首开课教师更好地了解学校评价教学、科研的标准、更好地平衡工作

与生活，教师发展中心提供有关政策咨询性质的讲座，帮助首开课教师了解学校有关教学评价、职称评聘、岗位职责、学术研究、职业规划、心理咨询等方面的制度和政策。

同时教师发展中心将邀请国内外教育教学专家，从前沿的教育思想、教学理念到操作层面的教学方法、教学技能、教学工具的使用等方面，采用小组研讨、案例教学、分类指导、工作坊、观摩教学等形式，全方位提升教师对教育教学的热爱、对职业素养的凝练、对课堂教学的掌控、对学生学业的关注。

教师发展中心每学期将组织以上多种的培训内容相关讲座、工作坊 3-4 场，首开课教师可根据自身时间与兴趣，每学期至少选择 2 次参加，并在参加培训场次后一周内提交心得体会（800 字以上）。

2. 社会实践培训

为使首开课教师进一步适应学校文化，提高首开课教师的教育教学能力、创新能力和实践能力，提升青年教师的整体素质和学术水平，教师发展中心择机将首开课教师的社会实践活动列入培训内容，利用学校在社会领域中的优势资源，积极组织首开课教师深入社会、深入工程现场开展社会实践活动，把课堂教学与实践有机结合，丰富教学内容，增加教学实例。

3. 网络课程培训。西南交通大学教师在线学习中心为首开课教师提供丰富的在线培训课程，包括师德师风、青年教师成长系列课程、大学卓越教学系列课程、课程建设与实践等等课程，网址：<http://swjtu.enetedu.com/>或教师发展中心网站 <http://fdc.swjtu.edu.cn/>，首开课教师一学年内完成 4 门网络课程的学习（其中必选一门师德师风或思想政治类课程）并取得课程结业证书。

4. 自我提升。首开课教师应观察学习有丰富经验教师的教学活动，分析教师课堂教学各个环节，以提高改善自身的教学方式，提高教学效果，最后形成详细的听课报告，由所在学院教学负责人出具意见，每学期至少 2 次。

同时，教师发展中心鼓励首开课教师对教育教学改革、教学研究创新进行更多的学习和探索，支持首开课教师参加校外教学研讨会、发表教改论文、参加教改项目等自我提升方式。

5. 结业试讲。每位首开课教师经过一学年指导培训后，在第二学期后半学期由教师发展中心集中组织进行 1 次结业试讲，由校级教学专家小组进行考核评估，达标者准予结业。（如参加学校青年教师教学竞赛获校级二等奖以上，可认

定为结业试讲通过)

四、达标与结业基本要求

1. 严格遵守《教师法》，热爱教师工作，认真遵守西南交通大学有关教师职业道德和纪律的规定。

2. 在教学态度方面，做到教风严谨，对学生严格要求；仪表端庄，讲课精神饱满；备课充分，有关教学文件（包括教材或讲义、教学参考书、教学大纲、教学日历、实验与课程设计指导书等）齐备。

3. 在教学内容和表达方面，能制定合理、具体的课程学习目标，覆盖课程所有要求，能清楚了解本课程在课程体系中的地位；授课内容准确，符合教学大纲要求，层次分明，条理清晰，逻辑性强，重点突出，内容前后连接呼应，与先修课、后续课融会贯通；能够理论联系实际，反映学科专业发展前沿；注重对学生知识理解的考察，关注学生的学习结果，语言规范，表述流畅自然。

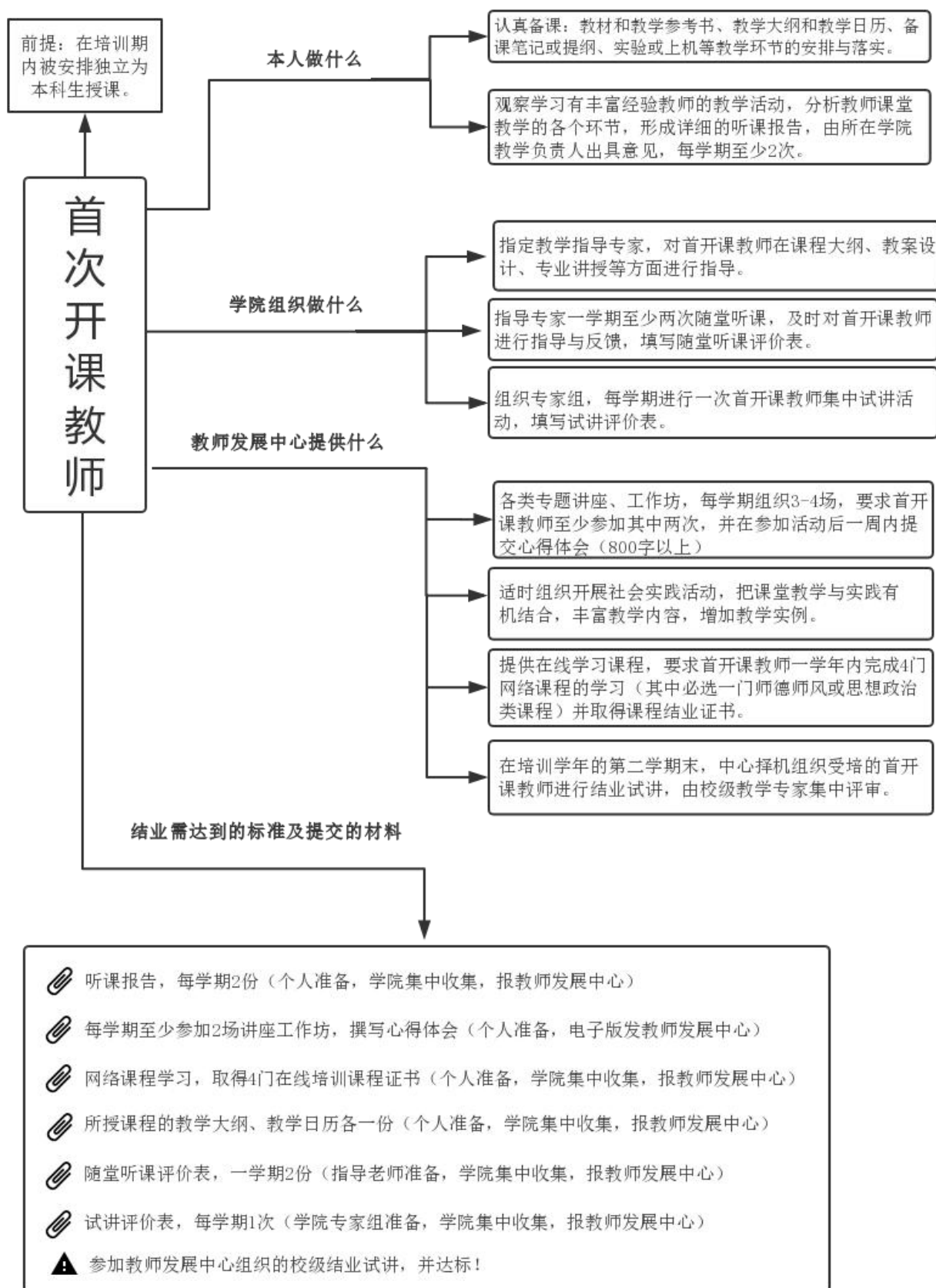
4. 在教学方法方面，能具有较强的启发性和创新性，能有效调动学生的学习积极性；板书和多媒体教学手段的设计和运用与教学内容紧密联系，结构合理；教学理念先进，风格独特，教学效果好。

5. 在教材和参考资料方面，能够选用适当的教材，为学生的自主学习指定有效的参考资料。

6. 在教学辅导和考核方面，布置作业针对性强，批改认真，能及时向学生反馈；采用适当方式安排答疑；课程考核能够支撑课程目标要求，考卷设计合理。

7. 完成所有培训环节，提交所有文档材料。

一张图看懂首开课教师培训：



西南交通大学关于加强青年教师培养的若干意见

西交校人[2013]12 号

校内各单位：

经学校 2013 年第一次校长办公会议审定通过，现将《西南交通大学关于加强青年教师培养的若干意见》公布如下，请各单位高度重视，严格遵照执行。

2013 年 3 月 12 日

西南交通大学关于加强青年教师培养的若干意见

(试行)

为加强我校教师队伍建设，进一步提高青年教师的教育教学能力、创新能力和实践能力，培养青年教师的国际视野和国际竞争力，提升青年教师的整体素质和学术水平，造就一批具有创新能力和发展潜力的青年人才，为学校的发展提供长远的人才队伍保障，根据教育部《关于全面提高高等教育质量的若干意见》，教育部和中央组织部等六部委《关于加强高等学校青年教师队伍建设的意见》，以及《西南交通大学中长期发展战略纲要暨 2011—2015 年发展规划》等文件，结合我校实际情况，现就加强青年教师培养工作，提出以下意见。

一、培养原则

加强对青年教师的培养，既要做到有组织保障，更要充分调动青年教师主观能动性，实行“计划培养与自主学习”相结合的培养方式。学校一方面着力提供各类发展平台，创造良好学习条件，计划在五年内完成全校青年教师职业发展基本能力培养工作，为青年教师成长创造良好发展条件；另一方面通过完善各类考核评价和激励机制，促使青年教师主动不断提高自身素质和能力。

二、培养对象

本意见中的青年教师，系指在我校教学科研岗位工作、年龄在 40 岁以下的教师。

三、培养内容

1、加强学术道德、师德师风教育

加强理想信念教育，引导青年教师自觉坚持正确的政治方向，践行社会主义核心价值观，在重大政治问题上立场坚定，旗帜鲜明，坚决维护党和国家的利益。

加强师德师风建设，通过师德师风宣讲、讲座、考察、培训等多种方式，注意引导青年教师爱岗敬业，严守学术道德规范，把科学道德教育纳入教师岗位培训范畴和职业培训体系。深入推进“热爱教育、热爱教学、热爱学生、热爱学术”的传统教育活动，在青年教师中建立优良师德师风的传、帮、带长效机制。

2、加强教学能力培养

新入职的青年教师，进入“教师发展中心”进行为期一至两年的基本教学能力培养。新入职教师第一年原则上不得担任课程课堂教学的主讲教师，主要从事课程辅导、答疑、指导实验（实习）等教学助理工作，第二年进入首次开课教师跟踪培养阶段方可担任课程课堂教学任务。跟踪培养结束后，“教师发展中心”将组织考核专家组对青年教师的教学能力进行达标考核，考核合格的青年教师方可取得课程主讲教师资格。

3、加强科研能力培养

新入职的青年教师在第一年从事教学助理工作的同时，应加强自身科研能力的培养。科学技术处通过科研基本业务费等经费渠道，以科研项目方式，有计划的支持青年教师开展科学研究工作，探索选定学术发展方向，提升青年教师的科研素质和能力。

4、加强工程（社会）实践能力培养

鼓励和要求新入职的青年教师通过到企事业单位挂职锻炼、担任实验室工作、兼任学生辅导员和班主任工作等方式，提高工程和社会实践能力。利用校企联合博士后科研工作站和校企联合实践基地以及海外企业等平台，鼓励青年教师进入企业一线，结合实际开展科学研究工作；要求有条件的新入职青年教师进入实验室从事实验室工作半年至一年；鼓励新入职青年教师短期或兼职从事辅导员和班主任等学生管理工作。

5、加强青年教师国际交流能力培养

充分利用国际教育资源，加强青年教师队伍建设，积极拓宽渠道帮助青年教师赴海外进修学习，参加国际学术交流和合作研究。鼓励青年教师前往海外名校和科研机构进行留学访问、合作研究、工程和社会实践、攻读博士学位等，拓宽国际视野，提高国际交流能力，从而持续提升其教学、科研能力。

6、加强青年教师综合素质培养

开展英语、计算机技术等基本技能培训，提高教师的教学技能和教学效果；开展心理学、

教育理论等人文社会科学知识培训，提高教师人文素养和教育水平；开展入职教育、研究生导师上岗等岗位培训，提高履行各类岗位职责的能力。

四、保障与激励措施

1、完善党委统一领导、归口部门负责、有关部门协同配合的青年教师思想政治工作体系，不断创新方法，增强青年教师思想政治工作的实效性。组织青年教师深入社会开展考察访问活动，了解国情、社情、民情，正确认识我国经济社会发展形势和任务，在社会实践中接受教育和锻炼，进一步提升思想政治素质。

校工会、人事处、战略发展部学科发展中心、科学技术处等部门共同牵头，学院组织实施，共同做好青年教师的师德和学术道德培养和教育工作。进一步完善师德和学术道德考核制度，人事处将青年教师师德和学术道德考核结果作为教师绩效考核、专业技术职务晋升和岗位聘用、晋级的必要条件，实行“一票否决”制。

2、建立完善青年教师教学及学术导师制，结对指导青年教师的品德修养、教学方法、教学技能、职业规划等。在青年教师新入职的两年期间，学院为青年教师配备教学导师和学术导师，全面指导青年教师的教学工作和科研工作。健全老中青教师传帮带机制，充分发挥教学名师和优秀教师的示范引领作用，帮助青年教师提升教学科研能力。

新入职青年教师在第一年从事教学助理工作期间，其教学工作量按其辅导的课程主讲教师工作量的 70% 计算。青年教师的教学导师及学术导师按照 5000—10000 元/年标准核发岗位津贴。

3、由人事处负责修订和出台相关文件，将国外留学经历、工程及社会实践经历、教学助理等工作纳入专业技术职务晋升的必要条件。拟从 2016 年起，大部分学科的 40 岁以下青年教师晋升副高级专业技术职务、45 岁以下青年教师晋升正高级专业技术职务，原则上必须具有半年以上海外留学经历、半年以上工程及社会实践经历、获得首次开课教师培训结业证书。

4、人事处出台相关文件，对于尚未获得博士学位的青年教师，鼓励和督促其尽快提高学历层次。学校根据学科发展需要，有计划地选拔优秀青年教师到国外知名大学和国内重点高校在职攻读博士学位。到 2016 年，原则上我校青年教师均应具有博士学位（艺术类、体育等特殊学科除外），否则不再聘用教师岗位。

5、青年教师进入校企联合博士后科研工作站或企业实践基地工作期间，其工资及相应福利待遇保持不变，经博士后科研工作站或企业实践基地及学校考核合格，视为完成在此期间的基本教学科研工作任务。

6、青年教师在学校派出留学期间，其工资及相应福利待遇保持不变，并比照国家公派留学人员奖学金相关标准给予资助。回国后经学校和学院考核合格，视为完成在此期间的基本教学科研工作任务。

7、学校多方筹措资金，保障青年教师培养经费的投入和青年教师待遇的提高。在现有经费投入的基础上，进一步加大青年教师培养经费的投入力度。同时，自 2013 年起试行青年教师岗位补充津贴，对于 35 岁以下、进校 5 年以内的年轻教师，在年度考核的基础上，按每月 700-1000 元发放岗位补充津贴。

8、进一步完善符合青年教师特点的用人机制，完善重师德、重教学、重育人、重贡献的考核评价机制，促进优秀青年教师脱颖而出。进一步完善体现岗位职责、工作能力和业绩的教师收入分配体系，充分调动青年教师的工作积极性和创造性。

西南交通大学关于深化教育教学改革 提高人才培养质量的若干意见

为了深入贯彻落实党的十八大、十八届三中和四中全会精神以及《国家中长期教育改革和规划纲要(2010-2020 年)》、《教育部关于全面提高高等教育质量的若干意见》(教高[2012]4号)、《教育部 国家发展改革委 财政部关于深化研究生教育的意见》(教研〔2013〕1号)、《国务院办公厅关于深化高等学校创新创业教育改革的实施意见》(国办发〔2015〕36号)等文件精神,学校在前期对人才培养工作调研分析的基础上,现就全面深化教育教学改革、提高人才培养质量提出以下意见。

一、指导思想及改革目标

1、指导思想。贯彻党的教育方针,坚持社会主义办学方向,践行社会主义核心价值观,确立“以学生成长和发展为中心”的教育理念;弘扬“筚路蓝缕、自强不息”的交大精神,秉承“精勤求学、敦笃励志、果毅力行、忠恕任事”的校训,肩负“灌输文化尚交通”的历史使命,继承和发扬“严谨治学、严格要求”的光荣传统。以造就“有社会担当和健全人格、有职业操守和专业才能、有科学素养和人文情怀、有历史眼光和全球视野、有创新精神和批判思维”的“五有交大人”为主旨,深化教育教学改革,全面提升人才培养质量,为建设交通特色鲜明的综合性研究型一流大学提供强有力的支撑。

2、改革目标。顺应国际高等教育发展趋势,面向国家重大需求和区域社会经济发展,紧密围绕立德树人这一根本任务,构建与“价值塑造、人格养成、能力培养、知识探究”“四维一体”培养模式相适应的人才培养体系;加强理论与实践、教学与科研的深度融合,协调推进五课堂建设;优化调整学科专业,建立社会广泛参与的协同育人机制;完善现代教育治理结构,优化资源配置、改善校园文化环境、搭建智能信息平台。持续提升教师教育教学创新能力,激发教师内心深处对育人的热爱;改革学生工作模式,激发学生对自我成长成才的渴望。

二、主要任务

3. 探索构建责权明晰、科学高效的治理模式。探索实现教育教学学术与非学术事务分离。建立健全涵盖学科与专业的各级学术组织,逐步形成具有共同学术愿景和发展目标的导师团队、课程团队等教学共同体,强化学生会、社团组织的学术责任,科学界定各级组织在教育教学中的责任与权力;优化教师与管理服务人员结构,提高服务质量与效率,切实采取措施减少教师在非学术性工作中花费的时间与精力。健全院校两级管理机制,建立较为完善的权责划分制约机制。强化学院在办学中的主体地位,明确专业负责人、学位点负责人与课程负责人的责权利;

完善学校的支持、服务、管理与督导职能。

4. 全面梳理完善教育教学管理制度，依法治校。贯彻落实《中共中央关于全面推进依法治国若干重大问题的决定》的精神，增强法治意识，建立依法决策、民主参与、自我管理、自主办学的工作机制和现代学校制度，形成浓郁的学术自由之风，形成依法治学、依法行政的工作格局。根据最新法律法规，全面梳理、修订与完善教育教学管理规章制度，保障教职员工和受教育者的合法权益，为教育改革与发展创建良好的法制环境。

5. 深化人事制度改革，确保人才培养在学校各项工作中的中心地位。进一步明确学校的根本使命是人才培养，学校的中心工作是教育教学，教师的第一责任是教书育人。改革教师职称评聘与岗位考核制度，鼓励教师教育教学与科学研究相融合，承认教师在教育教学中的创新性工作。严格执行教授为本科生上课制度，实施以教学质量与学术服务为核心的教师教学考核评价体系；建立责权利统一的研究生导师动态岗位机制，创造有利于青年导师和优秀导师脱颖而出的良好学术环境；教师5%的工作精力要用于参与指导学生课外活动。将教学工作量核定方法从以数量为主转为数量、质量与效益并重，探索薪酬分配制度改革。

6. 构建大类培养框架下通识与专业教育相融合的本科人才培养体系。以国家考试招生制度改革为契机，优化本科生规模与专业结构，建立专业大类培养平台，实施通识教育与专业及创新创业教育深度融合的本科人才培养体系。健全以学生学习产出为目标的可持续改进的质量监控与保障体系。探索建立跨学科教育机制，积极推进跨学科专业交叉联合培养，支持学生多向度发展。引导学生进行生涯、职涯与学涯规划，探索建立学生个性化发展全方位支持机制。积极推进与国内外著名大学本科联合培养模式，打造校内国际化教育环境，丰富学生就学经历。

7. 完善分类培养框架下学术创新与应用创新的研究生培养体系。优化人才培养战略布局，合理确定研究生教育规模与学科结构；以“目标导向育人、科教融合育人、校企协同育人、国际合作育人”四机制同驱动的育人理念为指导，建立学术学位与专业学位协调发展、各具特色的分类培养体系；探索建立学科交叉的人才培养机制和跨学科培养特区；完善科教融合机制和常态化的国际交流与合作机制；深化校企合作，构建行业企业全面参与人才培养全过程的长效机制；持续改进培养方案，优化课程体系，强化培养过程，严把学位论文质量关，完善质量监控与保障体系，实施“学术素养提升计划”，全面提升研究生的学术竞争力、科技创造力和思想影响力。

8. 构建促进学生成长发展、科学高效的学生工作体系。以社会主义核心价值观为引领，坚持“德育为先，促能为本，文化为魂，安稳为基”的工作思路，加强和创新思想政治教育工作。改革辅导员队伍建设模式、学生评价机制和学生荣誉体系，完善学生资助体系。创新学生工作服务人才培养的路径与方法，学生工作队伍和学生组织建设方式，以及学生心理健康教育、就

业指导与事务服务方式。科学统筹课外活动，完善实践育人机制。强化教师的教书育人责任，带动管理育人、服务育人，实现全员、全过程育人。统筹推进校园与网络社区建设，完善育人环境，实现全环境育人。

9. 以通识教育理念为主线，协同推进五课堂建设。深入实施第一课堂改革，推动教学中心从“教师教”转移到“学生学”，推动研究型学习、合作学习；打造第二课堂升级版，构建科学有效的第二课堂教育、培养及评价体系；与企业深度合作，积极推进第三课堂高水平实习实践基地与项目建设；巩固与拓展第四课堂，提升学生国际视野、跨文化交流与合作能力；丰富完善第五课堂，加快推进以 MOOCs 及 SPOCs 为主体的课程资源及数字化教材建设，探索翻转课堂等教学新模式。引入包括校友在内的各类教育资源，建立联动机制，鼓励支持教师积极参与五课堂教育教学，实现五课堂的互融、互动、互补、互促。

三、教学改革主要举措

10. 改革学生选拔录取机制，提高生源质量，促进生源多样化。以国家招生考试制度改革为契机，推进按专业大类招收本科生、按一级学科招收研究生，积极争取教育部政策支持，探索研究生招生名额补偿机制。探索基于统一高考、高中学业水平测试及综合素质评价的多元录取机制。深化研究生招生制度改革，增大复试权重，探索实施结构化面试考核方式，建立与培养目标相匹配的考查办法和方式，加大“硕博连读研究生”的选拔力度，探索博士研究生“申请—考核”招生机制。

11. 逐步建立与学校办学定位相适应的毕业生多元化发展路径。根据学校发展战略目标，采取切实可行的措施，大幅提升毕业生攻读更高学位和出国留学的比例，激励更多毕业生从事学术研究，为学生更为开放的职业选择奠定坚实基础，逐步实现学生出口由以专业技术人才为主，向学术人才、管理人才和专业技术人才相协调的多元化发展转变，将学校打造为“学术大师”、“管理精英”和“产业翘楚”等英才辈出的培养高地。

12. 优化调整学科专业结构与布局。根据国家战略需求和区域经济社会发展需要，立足学校的办学定位与特色，主动适应国际国内高等教育最新发展趋势及创新创业教育要求，持续加强学科专业建设。基于学位授权点合格评估与专业认证结果，综合考虑生源质量、就业率及社会评价，探索建立健全学校主导的学科专业结构动态调整与退出机制；统筹考虑本硕博各层次及各学科专业的学生规模，探索建立健全学校主导的学生规模动态调整机制。

13. 探索培养模式改革，支撑多层次多样化的人才培养。继续深入实施国家教育体制改革项目，完善本研课程紧密衔接的人才培养方案，深化拔尖创新人才、高层次研究型和应用型创新人才等人才培养模式综合改革。以詹天佑学院为载体，推进卓越工程师教育培养计划。以茅

以升学院为载体开展拔尖创新人才与复合型人才培养试点，探索实施以通识教育为核心的书院制。积极推进跨学科专业交叉联合培养，增大完成双学位以及辅修专业学习的学生比例。探索与国内著名大学联合培养学生的新模式，推进教师互聘、学生互换、课程互选、学分互认。

14. 完善课程体系建设，推进课程改革。基于学生学习产出为导向，建立本科人才培养方案持续改进机制，合理规划课内外学时，有效提升学生的自主学习能力与时间投入。建立融创新创业思想于一体的通识、大类基础、专业核心、个性化四大模块的课程体系。做好通识课程体系建设与通识教育理念下的专业课程建设，探索建设跨学科课程体系。以提升课程兴趣度、参与度、挑战度、获益度和延伸度为目标，大力推进基础课大班授课、小班研讨的教学模式改革，逐步实现研讨课、专业课小班化教学。加强课程研讨环节，构建学习共同体，推进探究式、合作式、项目式学习。大力推进新生研讨课建设，4年内实现新生研讨课全覆盖。探索基于MOOCs等教学形式的课程改革，实现课堂研讨与在线学习的深度融合。建设一批融创新意识、创新思维、创新能力、创业实践于一体的特色课程群。以核心课程建设为牵引，优化研究生课程体系，提升课程的系统性和前沿性，提高研究生课程质量。

15. 优化实践育人体系，提高学生创新能力。突破传统实践教学界限，推进科研成果与实践内容的融合、专业教师与实践指导教师的融合、教室与实验室的融合。突出能力培养核心，按基础能力、专业能力、综合设计能力、研究创新能力四个层次完善实践教学目标和培养要求，优化实践教学过程。丰富实践教学模式，提升实验项目水平，在不断完善实体实验室建设的基础上，重点加强虚拟实验教学资源、虚拟教学实验室的建设与应用，扩大实验教学受益面，提高实验教学质量。统筹设计各类课外实践项目和各级学科竞赛，提升项目和竞赛的深度和水平。

16. 强化科研平台建设，提高学生科研能力。整合“优势学科创新平台”、“211工程”建设以及高水平实验室体系建设已有成果，建设以国家级科研基地、实验教学示范中心为龙头，以省部级基地为骨干，以个性化实验室群和学科平台为基础的大类学科或多学科共享的多功能、开放型创新实验实践平台。充分利用社会优质资源，“政产学研用”深度合作，建设“有共建计划、有导师指导、有项目支撑、有经费保障”的协同育人基地，构建社会广泛参与人才培养全过程的长效机制。在科研实战和现场实践中锻炼学生的科研创新能力和工程实践能力。

17. 进一步加强学生学习指导，关注学生成长全过程。通过学涯、职涯与生涯规划，引导大学生追寻学习、工作和人生的意义，激发学生学习动力。加大对学生专业选择的指导，逐步放宽学生专业选择自主权，增强学生的学习兴趣，挖掘学生的潜能。探讨成立学生学习中心，分析研究我校学生学习风格与特点，开展学习策略、认知方法、时间控制、海量信息处理等方面的指导，提升学生学习能力、学习效率、时间管理能力以及信息素养。加强学生的学习过程管理，实现对学生学习成长过程的全面监测、分析、评估、预测与干预，完善学业预警机制，加强对学习困难学生的支持与指导。研发大学生数据档案平台，全程跟踪学生在校期间的学习

和参与课外活动情况，为学生成长提供分析与咨询服务，并以终身学习理念为导向，进一步探索对毕业校友的延伸咨询服务。

18. 加强创新创业与就业指导教育服务。把专业培养、创新创业教育、职业生涯发展教育指导结合起来，将创新创业与职业生涯发展教育贯穿人才培养全过程。积极拓展导师资源库，建立一支专兼相结合的高素质创新创业教育师资队伍。加强西南交通大学创新创业俱乐部建设，通过举办各类创新创业活动，丰富学生创新创业的知识和体验，提升学生的创新创业与就业能力。积极应用各种媒介形式特别是新媒体形式，广泛宣传创新创业的政策，推送业界最新资讯，形成“鼓励创新、勇于创新、宽容失败”的校园文化。改进学生创业指导服务，进一步完善大学生创新创业服务中心的各项职能，助力大学生创业项目落地；加大资金投入，支持创新创业教育，探索制定各项扶持政策和服务措施，重点支持大学生到新兴产业创业及互联网创业。

19. 加强国际交流与合作，融通中西，提高跨文化交流与合作能力。与世界一流高校开展教育教学全方位合作，将国际先进的教育理念、教育手段与方法、课程计划、教材、课程内容等有机融入到人才培养体系中，支持各学科专业积极开展与国际一流学科的定向合作，推动国际学位、学历互认。利用中国铁路“走出去”历史机遇，依托我校优势学科专业，打造全英文教学的学科专业与课程模块，支持轨道交通优势学科海外办学、招收留学生和联合培养。借力利兹学院等国际合作办学机构与项目，营造融中西优秀文化为一体的国际化教育环境。设立专项基金，提升有海外学习和国际学术交流经历的学生比例。

20. 突出美育与体育教育在人才培养中的地位。积极推进艺术教育和体育教育模式改革，激发学生对艺术和体育运动的兴趣。支持学生开展各类艺术活动，坚持引入各类高雅文化艺术进校园活动，打造高端学生艺术团体，提升学生的品味与艺术鉴赏力。开展“走下网络、走出宿舍、走向操场”活动，让运动成为习惯，全面提升学生身体素质和健康水平，培养学生健康向上、崇尚公平正义、勇敢面对困难、不断超越自我的积极生活态度。

四、学生工作模式改革主要举措

21. 加强和改进学生思想政治教育工作。紧紧围绕立德树人根本任务，深化中国特色社会主义和中国梦宣传教育，加强社会主义核心价值观教育和中华优秀传统文化教育。深入开展青年学生研究，巩固阵地建设，创新方法路径，提高学生党建的科学化水平，增强日常思想政治教育的针对性和实效性。

22 构建专兼结合、以专为主的职业化辅导员队伍。制定《西南交通大学辅导员队伍建设规划》，明确辅导员队伍建设定位和工作职责，坚持“专兼结合、以专为主”，深入推进辅导员队伍“磐石计划”，严把进口、分类培养、强化考核、拓宽出口，打造一支专业化、职业化的

辅导员队伍，形成队伍可持续发展机制。

23. 创新学生组织建设模式。充分利用网络和新媒体平台，改革和创新班级建设方式，大力加强班级建设。加强学生会、研究生会建设，充分发挥学生的自主性，引导学生会、研究生会坚持不懈地用中国梦筑牢同学共同思想基础、务实有效地服务同学全面发展、合理有序地表达和维护同学正当权益，实现学生的自我服务、自我管理、自我教育。引导和支持学生社团健康发展，增加学术科技类社团比重，不断提高学生社团水平，服务学生个性发展。系统构建学生骨干培养体系，大力推进精英人才培养计划，加强学生领导力培养。

24. 构建科学化、规范化、精细化的学生事务服务体系。以学生成长发展为根本，建立多部门联动机制，筹建学生事务服务中心，根据学生学习与生活需求，对学生进行分类支持与主动服务。对于需帮扶学生，通过心理研究与咨询中心、学生学习中心，开展学业策略支持、心理帮扶、生活支持等，促进学生健康发展；对于适应良好的学生，搭建学业发展平台、职业发展平台、个性发展平台、跨文化视野发展平台，促进学生成长成才。

25. 构建学生心理健康教育 and 心理危机防御体系。充分发挥心理健康教育在人格养成中的基础性、关键性作用，依托高品质课程集群传播人格教育先进理念，依托朋辈教育发挥学生的主体作用，依托网络教育扩大人格教育的覆盖面，依托实验实训开展心理调适技能培训，开发学生身心潜能。建立心理危机三级防御体系，即针对危机个体开展危机排查与干预，针对问题人群开展心理咨询与督导，针对全体学生开展心理健康宣传教育，从而切实加强学生健全人格的培育，全力解决学生人格发展问题。

五、支撑保障体系

26. 构建教育质量监控与保障体系。以专业认证理念为指导，以本科教学审核评估为契机，从学校、学院、基层教学组织三个层面，明确评价主体、责任主体和工作主体，确定涵盖培养方案、课程、实习实践、毕业设计（论文）、学生学习与发展支持等五个质量保障环节，建立质量标准，制定评价指标体系与实施方案，完善评估结果的反馈机制，注重持续改进效果的跟踪，并将评价结果作为教学资源配置的主要依据，构建相互促进、相互协调的本科教学质量保障体系。基于人才产出与培养目标的契合度、过程管理与保障体系的匹配度、质量跟踪与反馈机制的有效度，构建“培养目标—过程管理—质量跟踪—资源配置”四位一体的研究生质量监控与保障体系。坚持学位论文重点审议制度，严把出口关。建立科学的涵盖研究生培养全过程的分流—淘汰—退出机制，完善各类研究生的学位退出及梯度授予机制。

27. 科学合理配置教育教学资源，提高资源利用率。以学院目标定位为导向，统筹与优化教育教学资源配置，配置基准实现以学生规模为主向规模与质量并重转变。逐步推进教育经费

与资源的管理重心向学院等二级单位转移，完善校级经费与资源使用的评价、反馈与闭环控制系统建设。根据人才培养需求，顺应教育理念与教学范式的变革，完善、调整、改造教学基础设施（包括教室、实验室、工作间、研究室、网络设施、体育设施等），不断加大对公共教学资源的投入（包括实验设备、图书资料等），强化管理，建立资源共享机制，提高资源利用率。

28. 改革学生评价机制和荣誉体系。改革学生荣誉体系，建立完善的学生综合素质评价体系，建立健全学生评奖评优制度，统筹各类奖助基金，以多样性和流程再造为重点，激发学生主体意识，促进学生全面发展与个性发展相结合。完善学生资助体系。按照有利于吸引优质生源，推动学术创新，调动研究生、导师和培养单位三方积极性的原则，完善研究生奖助学金构成体系、配置体系、评选评价体系和研究生创新基金等资助体系，鼓励并支持研究生潜心学术研究。

29. 持续提升教师教学能力，支持教育教学创新。加强师德师风建设，使教师以高尚师德、人格魅力、学术风范成为学生成长成才的示范者与引路人。以学校实施“人才强校主战略”为牵引，充分发挥教师发展中心作用，提供专项资金，与国际一流大学教师发展中心开展全方位合作，引入国际最新教育理念，强化教师和研究生助教培训，帮助教师特别是青年教师不断提升教学能力。加大教育教学研究基金投入，支持教育理论研究和教育创新实践，重点支持一线教师的课程改革，强化教改项目的过程管理与教改成果的课堂实践。支持教师到国内外知名大学、企业等机构进修学习、学术交流，跟踪学科前沿，拓展教师的国际学术视野，提升教学与学术水平，提升国际交流与合作的能力。健全校院两级教师教学荣誉体系，完善评奖制度，实现优秀教师与优秀教学团体评选及表彰活动常态化，加大对优秀教师的宣传力度，使“热爱教育、热爱教学、热爱学生、热爱学术”成为教师的自觉追求。

30. 强化育人文化环境建设，促进学生健康成长。以文化育人为引领，加强校园文化建设，建设高雅学习生活环境。注重科学精神、创新精神与人文精神培育，提倡阅读经典，加强人文素养和学科专业底蕴，努力营造学术思想自由、挑战权威、鼓励创新、有利于创新人才成长的学术生态环境。坚持继承与创新相结合，加强建设交大原创特色文化，打造文化素质教育高端品牌和新媒体平台，营造崇德尚美、和谐包容、创新进取的文化氛围，形成热爱学习、崇尚学术、追寻高雅、追求真理的育人文化环境。

31. 加强信息平台建设，提升管理服务水平。以“数字化战略”为牵引，建设涵盖“智能辅助教学、信息互联互通、服务协同共享、运行管理高效”的智慧型教学信息化平台。推进管理信息一体化、教学资源数字化、教学服务网络化、人才培养信息数据化四项基础性工作。支持学生个性化发展，促进师生交流与互动，强化学生自主式和研究型学习，实施人才培养过程的精细化管理，助力学生成长与校友文化发展，构建质量监控与决策辅助大数据系统。

西南交通大学

构建师德建设长效机制实施细则(试行)

学校以“精勤求学，敦笃励志，果毅力行，忠恕任事”为校训，传承“严谨治学、严格要求”的办学传统和“诤实扬华、自强不息”的交大精神，致力于培养“有社会担当和健全人格、有职业操守和专业才能、有人文情怀和科学素养、有历史眼光和全球视野、有创新精神和批判思维”的卓越人才。在 120 年的办学历程中，逐步形成了“热爱教育、热爱教学、热爱学生、热爱学术”的“四热爱”优良师德师风。为进一步建立健全师德师风长效机制，全面提升教师职业道德水准，根据《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)和《高等学校教师职业道德规范》(教人〔2011〕11 号)等文件，结合学校实际，制定本实施细则。

一、指导思想和基本原则

以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导，深入学习贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，以《高等学校教师职业道德规范》为准则，积极引导我校教师做“有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心”(以下简称“四有”)的党和人民满意的好老师。

坚持价值引领原则，以社会主义核心价值观为我校教师崇德修身的基本遵循，促进教师带头培育和践行社会主义核心价值观。坚持师德为上原则，以立德树人为出发点和立足点，密切联系实际，增强师德建设的针对性和贴近性，培育教师高尚道德情操。坚持以人为本原则，以落实教师主体地位为契机，关注教师发展诉求和价值愿望，解决实际问题，激发教师的责任感和使命感。坚持改革创新原则，以创新教师喜闻乐见的工作方式方法为抓手，顺应新时期师德建设的规律特点，增强师德建设的实效。

二、总体目标

努力构建学校党委统一领导，校院两级分工负责，以教师为主体自觉遵循，多机制并举、全方位践行的师德建设长效机制，着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师队伍。

充分尊重教师主体地位，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，教育、宣传、考核、监督和奖惩相结合，引导教师自尊自律自强，做学生敬仰爱戴的品行之师、学问之师。

积极把“四有”要求贯穿于教书育人全过程，渗透到教学实践各环节，以师德专题教育和专项行动持续推进师德建设工作，定位高起点，找准切入点，明确侧重点，加强着力点，不断总结经验，创新工作方法，努力争取实效，坚持常抓不懈，奋力开创契合实际、具有鲜明特色的师德建设新局面。

三、工作任务

(一) 健全师德建设领导体制和工作机制。明确学校作为师德建设的责任主体，党政主要负责人是师德建设的第一责任人。健全学校党委统一领导、党政齐抓共管、学院具体落实、教师自我约束的领导体制和工作机制，形成全校上下师德建设的合力。

成立西南交通大学师德建设委员会，下设师德建设委员会办公室(简称师德办)，挂靠在校工会。主要职责是在学校党委的领导下，分解师德建设任务，组织协调相关部门和单位，开展师德建设的宣传、教育、奖励、考核、监督和处理等牵头抓总工作。各学院、研究院成立基层单位师德建设委员会，在基层党委领导下根据学校师德建设的工作目标和任务开展具体工作。建立和完善一岗双责的责任追究机制。加大师德建设经费投入力度，为师德建设提供坚实保障。

(二) 建立师德建设的导向机制。将师德教育放在教师培养的首位，贯穿教师职业生涯发展全过程，牢固树立“师德无小事、小处见师德”的意识和观念。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。把师德教育专题课程纳入新进青年教职工入职培训计划。开展全员师德教育，做到师德教育无死角，教育全校教师坚定理想信念，牢记神圣师责，忠诚于党的教育事业，坚定不移把立德树人作为根本任务；教育全校教师涵养道德情操，坚守崇高师德，秉持职业操守，以德立身、以行立教，做崇高师德的力行者；教育全校教师储备扎实知识，牢固树立终身学习理念，锤炼高超师艺，不断提高教书育人和教育创新的新本领；教育全校教师心怀仁爱之心，树立爱生敬业、甘于奉献的良好师风。

(三) 建立师德建设的宣传机制。推动师德宣传制度化和常态化，将师德宣传作为全校宣传思想工作的重要组成部分，把培育良好师德师风作为我校校园文化建设的核心内容，大力宣传优秀教师典型事迹和师德楷模。通过校园电视、广播、报纸、网站及微博、微信、微电影等多种形式和途径，旗帜鲜明地宣传“优秀教师”“园丁奖获得者”“师德标兵”“三育人先进个人”，展现我校教师的精神风貌。深入挖掘和提炼名家名师事迹，坚持用身边人教育身边人，发挥典型示范作用，弘扬正能量，努力营造崇尚师德、争先创优的良好舆论环境和校园氛围。

(四) 探索师德建设的考核机制。制订《西南交通大学教师师德考核办法》，建立西南交通大学师德档案。把师德建设纳入师资队伍建设规划中，作为各基层单位工作考核的一项重要内

容。各基层单位要逐步建立和完善师德考评制度，把师德建设列入年度工作计划中，做到师德建设年初有布置，期中有检查，期末有总结。考核结果作为教师职务(职称)评审、教师年度考核、岗位聘任、学习进修和评优选先的重要依据。

(五) 建立师德建设的监督机制。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，着力解决师德建设中的突出问题。建立师德状况调研、师德重大问题报告和师德舆情快速反应预案制度。成立西南交通大学师德投诉举报中心，挂靠人事处，设立“网上师德监督平台”和师德投诉举报箱，公布投诉举报电话，接受社会舆论监督。及时掌握师德信息动态，及时纠正不良倾向和问题，做到有诉必查、有查必果、有果必复、严重必纠。

(六) 建立师德建设的激励机制。大力推进师德激励制度化，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中予以优先考虑。

(七) 建立师德建设的约束机制。建立教师违反师德行为的惩处机制，严格依据《中华人民共和国教育法》、《中华人民共和国高等教育法》、《中华人民共和国教师法》和教育规划纲要等法律法规，加大师德违法违规行为查处力度。对损害国家利益；损害学生和学校合法权益；在教育教学活动中发表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；影响正常教育教學工作的兼职兼薪行为；在招生、考试、学生推优、推免研究生等工作中徇私舞弊；索要或收受学生及家长礼品、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，敢于亮剑，一查到底，予以严惩，绝不姑息。在考核评价、职务(职称)晋升、岗位聘用、骨干选培等高层次人才等评选工作中，坚决实行“师德一票否决制”。建立师德建设责任追究制度，对教师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，追究相关责任部门主要负责人的责任。

(八) 激发教师加强师德建设的自觉性。激发广大教师充分认识自己所承担的庄严而神圣的使命，自觉捍卫职业尊严，珍惜教师声誉，提升师德境界。将师德修养自觉纳入职业生涯规划，明确师德发展目标。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习惯。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。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。

四、任务分解

师德建设是一项关乎学校声誉和人才培养质量的重要工作，各部门和单位应当充分认识师

德建设工作的重要性和紧迫性，统筹规划，协调配合，建立健全师德建设长效机制，从根本上预防和杜绝我校师德失范现象的发生，切实提高我校师德建设水平。

(一) 组织领导

1. 建立学校党委统一领导、党政齐抓共管、学院具体落实、教师自我约束的领导体制和工作机制，形成师德建设合力。(牵头部门：党委办公室、学风办)

2. 成立西南交通大学师德建设委员会，由党办、校办、组织部、宣传部、纪委监察处、工会、人事处、教师发展中心、教务处、科技处、研究生院、学生处、团委、国际处、财务处、学术委员会、基层单位等相关部门和组织协同配合，共同组建师德建设委员会，下设师德建设办公室，制订师德建设实施细则。(牵头部门：校工会、教师发展中心)

3. 成立基层单位师德建设委员会，制订基层单位师德建设实施方案，并由专人负责师德建设工作。(牵头部门：人事处、各学院、研究院及其他基层单位)

4. 发挥党组织在师德建设中的核心作用，充分发挥党员教师在师德建设中的先锋模范作用，带头履行教师职责，严格遵守教师职业道德规范。(牵头部门：组织部)

5. 制订师德建设专项经费预算，划拨专项经费，用于每年师德建设教育和师德研究。(牵头部门：财务处、校工会、教师发展中心)

(二) 师德教育导向机制

6. 重点加强对教师的社会主义核心价值观教育，重视教职工理想信念教育、法制教育和心理健康教育。以论坛等多种形式开展以“社会主义核心价值观”为主题的师德教育，展示和交流核心价值观教育成果。(牵头部门：教师发展中心、宣传部)

7. 将交大校史、交大精神教育与师德建设紧密结合，开展“校史与师德”专题教育，组织新进教职工参观校史馆，加强对青年教师“精勤求学、敦笃励志、果毅力行、忠恕任事”的校训和“筚路蓝缕，自强不息”的交大精神教育。(牵头部门：校工会、教师发展中心)

8. 举行新进教职工入职宣誓仪式和老教师荣休仪式，将师德教育放在学校教师培养的首位，贯穿教师职业生涯全过程，树立“师德无小事、小处见师德”意识和观念。(牵头部门：校工会、人事处；配合部门：各教学科研单位)

9. 开展师德传承结对活动，充分发挥老教师对青年教师树立良好师德的传、帮、带作用，做好青年教师职业能力提升和职业道德教育。(牵头部门：教务处)

10. 将师德教育作为新进教职工入职培训、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。(牵头部门：人事处、教务处、学生处、工会、科技处)

11. 建立西南交通大学师德专家库，把师德重大典型、全国教书育人楷模、优秀教师代表请进课堂，用他们的感人事迹诠释师德精神和内涵。(牵头部门：校工会、教师发展中心、宣传部)

(三)师德宣传机制

12. 以讲座、报纸、网站、微博、微信等多种形式，系统宣讲《中华人民共和国教育法》、《中华人民共和国高等教育法》、《中华人民共和国教师法》和教育规划纲要等法规文件中有关师德的要求，宣传普及《高等学校教师职业道德规范》。(牵头部门：校工会、教师发展中心、宣传部)

13. 以庆祝教师节和表彰优秀教师为契机，每年组织一次“师德主题宣传月”教育活动，通过多种渠道，宣传校内校外师德先进典型，大力褒奖优秀教师的高尚师德，用师德先进典型推动我校师德建设工作。(牵头部门：校工会、教师发展中心、宣传部)

14.开展“交大名师”大型宣传活动，在校报、新闻网、电台、视频、官方微博和微信等校园媒体开辟专题专栏，宣传忠诚党的教育事业，呕心沥血、默默奉献，潜心治学、教书育人，敢于担当、锐意创新的师德典范，展现我校教师的精神风貌。(牵头部门：校工会、教师发展中心、宣传部)

15. 通过培训会、宣讲会等形式，加强与师德有关的外事纪律宣传。(牵头部门：国际处)

(四)师德考核机制

16. 研究制订《西南交通大学教师师德考核办法》。将师德建设作为教师考核的重要内容，采取教师自评、学生测评、同事互评、单位总评等方式相结合，形成公开、公正、公平、易于操作的师德考核机制。(牵头部门：人事处)

17. 建立西南交通大学师德档案制度。把师德建设纳入师资队伍建设规划中，将师德考核结果存入师德档案，并作为教师职务(职称)评审、教师年度考核、岗位聘任、学习进修和评优选先的重要依据。(牵头部门：人事处、教师发展中心)

18.将基层单位开展师德教育、宣传、制度建设等情况纳入学校对基层单位的年度考核，该年度教师有严重的师德失范行为的，所在单位不能评为“优秀”。(牵头部门：人事处、组织部)

(五)师德监督机制

19. 开展教师师德建设调研活动，深入基层，推荐师德先进个人，采访师德先进事迹，形

成我校总体师德建设调研报告，作为学校师德建设和师德宣传的重要依据。(牵头部门：工会、教师发展中心、宣传部)

20. 建立健全师德重大问题报告和师德舆情快速反应制度，应对师德层面突发问题，及时研究加强和改进师德建设的政策措施。(牵头部门：宣传部)

21. 建立网上师德监督平台，设立师德投诉举报箱，公布投诉举报电话，构建学校、教师、学生、家长和社会多方面参与的师德监督体系。及时掌握师德信息动态，及时纠正不良倾向和问题。(牵头部门：师德办公室、学风办公室、纪委监察处)

22. 健全学生评教机制，完善学生评教调查问卷，逐渐形成学生实时评教系统，发挥学生的主动性，加强对教师教学态度、教学规章、师生关系等师德问题的监督。(牵头部门：教务处、研究生院)

23. 制订《西南交通大学外籍教师师德规范》，加强对外籍教师的师德监督和教育。(牵头部门：国际处)

(六) 师德激励机制

24. 进一步完善“三育人”先进个人、“师德标兵”、优秀共产党员、教学名师、优秀辅导员等表彰奖励活动，将师德表现作为评优评奖的首要条件。(牵头部门：组织部、工会、教务处、学生处)

25. 切实办好“我最喜爱的十大教师”、“优秀导师”等评师评教活动，将师德建设作为校园文化活动的核心内容来抓，构建和谐师生关系。(牵头部门：校团委、研究生会、学生会)

26. 改革师德激励体制，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中予以优先考虑。(牵头部门：组织部、人事处、研究生院、科技处)

(七) 师德约束机制

27. 完善师德约束机制，把教师师德状况和参加师德学习教育的情况作为教师专业技术职务晋升、评优评奖、续聘的必要条件，实行师德表现“一票否决制”。(牵头部门：人事处)

28. 健全师德保障机制，继续实施和完善《西南交通大学学术规范及违规处理办法》、《西南交通大学教学事故认定及处理办法》、《西南交通大学研究生指导教师选聘与管理暂行办法》、《西南交通大学关于进一步深化本科教学改革全面提高教学质量的若干意见》、《西南交通大学学术道德规范》、《西南交通大学青年教师教学水平提升计划》、《西南交通大学科研经费管理办法》等办法，严格执行相关规定，不断规范教育教学过程和教师学术行为，加强职业精神教育，严

查学术不端行为，使教师树立高尚的职业情操和正确的学术道德观。(牵头部门：人事处、教务处、研究生院、科技处、学术委员会、财务处)

29. 建立健全教师师德失范行为的惩处机制。根据违反师德情节严重程度，依纪依规分别给予通报批评、警告、记过、降低岗位等级、解聘专业技术职务或者行政职务、开除等处罚。对有严重违法行为的移送司法机关处理。(牵头部门：纪委监委处、师德办公室、人事处、组织部)

30. 建立一岗双责的责任追究机制。对教师严重违反师德行为监管不力、拒不上报、拖延处分或推诿隐瞒，造成不良影响或严重后果的，要追究所在单位主要负责人的责任。(牵头部门：纪委监委处、人事处)

五、附则

本实施细则适用于西南交通大学全体教职员工，以及以西南交通大学名义（中外文署名）发表作品的其他人员，包括在校工作的兼职教师、访问学者、进修教师及其他兼职人员。

本实施细则由西南交通大学师德建设委员会负责解释，自发布之日起施行。

西南交通大学本科教学教师任课资格管理办法

西交校教[2011]21 号

第一章 总 则

第一条 为进一步规范本科教学教师任课资格管理，加强教师队伍建设，提高本科教学水平和人才培养质量，根据我校实际情况，特制定本办法。

第二条 本办法适用范围包括：首次开课的新任教师即首次承担我校授课任务的教师；已有任课资格的教师申请讲授新课程；已有任课资格的教师现开课程主讲资格管理；外聘教师即聘请的外单位专家为我校担任名誉教授、顾问教授、兼职教授等。

第三条 任课资格是指作为本科生主讲教师单独承担教学任务的资格。所有教师均应首先获得相关课程的任课资格，方可承担我校该门本科课程的授课任务。

第二章 新任教师首次开课的资格认定

第四条 首次开课的新任教师应具备以下条件

（一）具有一年以上拟开课程的本科教学辅导工作经历。教学辅导工作态度认真负责，辅导效果与学生反映良好。教学辅导工作是指在主讲教师指导下，不断熟悉所使用的课程教材和主要教学参考书内容，完成习题和实验报告批改，协助指导教学实验，认真参加听课、答疑等教学环节，专业课教师还应该协助主讲教师指导课程设计（论文）和实习等。

（二）掌握拟开课程的相关专业知识，熟悉该门课程的基本理论、基本知识和基本技能，能深入领会拟开课程的教学内容和教学方法，熟悉拟开课程的教学要求、教学大纲和教学计划等。熟悉课程指定的教材，并能熟练的领会和掌握本门课程的习题、实习、实验等教学环节。

（三）通过学院组织的对拟首次开课教师的试讲，试讲效果良好。

以教授、副教授级别引进或调入我校的教师，可直接认定具有首次开课资格。

第五条 首次开课的新任教师资格认定程序

（一）拟开课程的新任教师填写《西南交通大学新任教师任课资格认定审批表》，上交所在学院。

（二）新任教师所在的学院成立学院负责人及三名以上教学水平较高、教学经验丰富的教师组成专家组（不少于 5 人），听取新任教师试讲，并提出认定意见。（三）学院对认定合格的教师名单及相关材料报教务处审核，审核通过后报人事处备案并予以公布。

第六条 通过学院、教务处、人事处新任教师任课资格认定的教师方可承担主讲课程的教

学任务。

第三章 已有任课资格的教师申请讲授新课程的资格认定

第七条 已有任课资格的教师申请讲授新课程的任课条件

（一）掌握拟开课程的相关专业知识，熟悉该门课程的基本理论、基本知识和基本技能，能深入领会拟开课程的教学内容和教学方法，熟悉拟开课程的教学要求、教学大纲和教学计划等。熟悉课程指定的教材，并能熟练的领会和掌握本门课程的习题或实习、实验等教学环节。

（二）备课充分，并能通过学院组织的试讲，专家组评议良好。

第八条 已有任课资格的教师申请讲授新课程的认定程序

拟开课程的教师填写《西南交通大学新开课程任课资格认定审批表》。具体实施程序参照第五条执行。

第四章 已有任课资格的教师现开课程主讲资格管理

第九条 对教师所主讲的某门课程，若课堂教学质量评价较低、且多数学生对教学效果反映不好，由教务处、教师所在学院组织不少于 5 名专家对该门课程进行听课评价。

（一）若听课专家多数认为需要进行整改的，给予其一个学期的整改观察，由教务处及教师所在学院组织专家进行跟踪检查。检查合格的继续保留教师该门课程主讲资格；

（二）检查不合格的则由学院填写《暂停教师课程主讲资格认定表》，教务处确认，分管副校长审批后报人事处备案，暂停该教师该门课程主讲资格。

第十条 被暂停某门课程主讲资格的任课教师，如要恢复其对该门课程的主讲资格，必须参加由其所在学院负责安排的不少于一学期的该门课程进修或听课学习。之后由本人提出申请，由所在学院、教务处组织专家进行考核。考核合格的，恢复其对该门课程的主讲资格；考核不合格的，由学院填写《取消教师课程主讲资格认定表》，教务处确认，分管副校长审批后报人事处备案，取消其该门课程的主讲资格。

第五章 外聘教师的任课资格认定

第十一条 外聘教师的聘请条件、审批程序等参照西交校人（1995）36 号文件的《西南交通大学关于外聘教师的规定》执行。若外聘教师有明确的教学任务，其任课资格的认定，需人事处和相关院系参照其从教经历和聘请合同的要求共同组织实施。

第六章 附 则

第十二条 学校授权教务处、人事处对本办法进行解释

- 附件：1. 西南交通大学新开课程任课资格认定审批表
2. 西南交通大学新开课程任课资格认定审批表
3. 暂停教师课程主讲资格认定表
4. 取消教师课程主讲资格认定表

附件 1:

西南交通大学新任教师任课资格认定审批表

教师 情况	姓 名		性 别		出生年月	
	职 称		学 位		所学专业	
	毕业院校		所在学院		试讲时间	分钟
承担辅导工作 经历及时间						
拟开课程名称						
拟开课程及试讲内容：						
新任教师签名： 年 月 日						
专家组意见：						
专家组成员签名： 年 月 日						
学院意见：						
院长签名： 年 月 日						
教务处意见：				人事处意见：		
年 月 日				年 月 日		

备注：此表一式三份，一份学院备案，一份交教务处备案，一份交人事处备案。

附件 2:

西南交通大学新开课程任课资格认定审批表

教师 情况	姓 名		性别		出生年月	
	职 称		学位		所学专业	
	毕业院校		所在学院		试讲时间	分钟
已开过课程名称				拟开课程名称		
新开课程及试讲内容：						
教师签名：年 月 日						
专家组意见：						
专家组成员签字：年 月 日						
学院意见：						
院长签名：年 月 日						
教务处意见：						
年 月 日						

备注：此表一式三份，一份学院备案，一份交教务处备案，一份交人事处备案。

附件 3:

暂停教师课程主讲资格认定表

[illegible]

备注：此表一式三份，一份学院备案，一份交教务处备案，一份交人事处备案。

附件 4:

取消教师课程主讲资格认定表

[illegible]

备注：此表一式三份，一份学院备案，一份交教务处备案，一份交人事处备案。

西南交通大学关于下发《西南交通大学理工科目 课堂教学 PPT 制作与使用规范（试行）》的通知

西交校教[2011]7 号

校内各单位：

现将《西南交通大学理工科目课堂教学 PPT 制作与使用规范（试行）》印发给你们，请遵照执行。

附件：《西南交通大学理工科目课堂教学 PPT 制作与使用规范（试行）》

二〇一一年三月四日

西南交通大学理工科目课堂教学 PPT 制作与使用规范（试行）

第一章 总 则

1.1 本“理工科目课堂教学 PPT 制作与使用规范”以下简称“本规范”。

1.2 随着信息化教学的逐步进展，目前在课堂教学中使用电子文稿讲课的情形形成了比较普遍的做法。其中，尤以使用由 PowerPoint 制作的俗称“PPT”者为最多。

PPT 及 PPS，原本是 PowerPoint 产品的一种文档格式，目前大家用在课堂教学中面向学生的这类文稿，是文字、挂图、或者还有影片等手段的合成制品，使用性质上更贴近于讲稿，故又俗称其为电子讲稿。为了提高在课堂教学中使用的这种 PPT 或 PPS 的制作质量和使用水平，特制定本规范。制定本规范的基本思想是：一切要为学生考虑，一切从教学效果出发。

1.3 本规范的条文适用于理工科目的课程教学，也可供文科类课程参考。

1.4 为了节省文字，除特别声明者外，文中论及的 PPT，也包括 PPS 在内。

1.5 本规范的标准用词

（1）表示很严格，非如此做不可时的用词：

正面用词为“必须”，反面用词为“禁止”、“严禁”；

（2）表示严格，在正常情况下都应这样做的用词：

正面用词为“应”，反面用词为“不应”、“不得”、“拒绝”；

（3）表示允许稍有选择、变通，在条件许可时首先应这样做的用词：

正面用词为“宜”，反面用词为“不宜”；

（4）表示有选择，或有导向意图，在一定条件下可以或建议这样做的用词：

“可”、“推荐”、“建议”。

第二章 制 作

2.1 内容

(1) PPT 的内容必须正确无误，确保不发生科学性、技术性、政治性错误。

(2) PPT 的设计服务于讲课需要，体现教学意图。它不是教材的复制品，不得将 PPT 做成“教材搬家”。不应把 PPT 当作教材向学生提供。

(3) 取材围绕主题，相应的内容要完整，且条理清楚，层次分明，可与教材保持良好的对应关系。

(4) 整篇内容不应以单纯而密集的文字堆积为主，要发挥多种媒体的优势，合理使用图形、图表、图片、动画、视频、音频等多种表现技术，解决教师仅用语言、文字难以表述清楚的问题。

(5) 每页画面上，文字数量也不宜过多。要加强图形、图表、图片、照片、动画或视频的表现力。不应把讲课的所有台词都写进 PPT，不得将 PPT 做成“黑板搬家”，试图完全代替板书和黑板上画图。

2.2 外观

(1) 一部 PPT 要采用自身统一的模板，保持界面的前后风格一致。

(2) 版面设计应朴实大方，简洁实用，适合课堂教学，不片面追求华丽。

(3) 建议设有简单的操作按钮，宜在右下角显示页码，可在适当位置显示当前的章节名称。

(4) 背景颜色应为浅色，字体颜色应与背景颜色有明显的反差。不应使用纯黑色、深蓝色或大红大绿的背景，以便于学生长时间观看。

(5) 背景若有图案，应将其淡化，作模糊处理，避免喧宾夺主。不应额外增加装饰性小插图以及与教学无关的小动画，以免分散学生的注意力。

(6) 禁止在 PPT 中插入与教学无关的音响效果。

2.3 文本

(1) 语句符合语法、句法，用词符合词法，出现在 PPT 上的语句要力求简练，但要做到语句通顺，消灭病句、错句。

(2) 正确使用标点符号。

(3) 汉字应采用国务院公布的《汉字简化方案》中规定的简化字。

(4) 消灭错别字，减少误用同音字。

(5) 英文单词需严格检查，避免敲错、敲漏字母。

(6) 宜分层设置标题，但不宜层次太多，造成过于零散，危及整体性。

(7) 各级标题可选用不同的颜色表示，颜色的使用要前后一致。

(8) 一页画面上的文字不宜超过 12 行，一行文字一般不得超过 22~24 个汉字（含标点符号），避免阅读困难。

(9) 分数、百分数和比例的注写应采用阿拉伯数字和数学符号，例如：四分之三、百分之二十五和一比二十应分别写成 $\frac{3}{4}$ 、25% 和 1:20。

(10) 公式的运算符及字符的使用和书写形式应与纸本教材一致。

2.4 字体、字号、字色

(1) 汉字

标题应采用黑体，字号不应小于 28 磅；

正文应采用楷体，字号不应小于 24 磅，必要时字体可以加粗；在 180 人以上教室使用时，字号应采用 28 磅；

标题和正文均不宜采用宋体。慎用斜体汉字。

(2) 西文

西文宜采用 Times New Roman，字母的直体与斜体及字母大小写的使用，应与纸本教材一致。

(3) 适当采用不同颜色表示不同的词语或不同层次的标题，会有突显效果。但色彩变化不宜太多，一般应控制在 4 种颜色以内，且前后要保持一致。

2.5 插图

(1) 除极其简单的和 PowerPoint 自带的图形、图标外，推荐采用绘图软件（例如 AutoCAD）绘制图形，通过拷贝或转成图片插入 PPT 内。图形内的图线应有清晰的效果，不宜于过细。

(2) 插图与图内字符宜在同一制作环境内整体制作，以保持风格一致。

(3) 可以选用已有的图片插入 PPT，但文件格式建议事先转换成 jpg 或 bmp，慎用 tif 文件。

(4) 严禁将带有不健康成分或有政治性错误的图片插入到 PPT 中。

2.6 动画

(1) 文字动画可采用 PowerPoint 自身的自定义动画功能实现，但不得采用“随机效果”展现。

(2) 文字动画的展现方式要根据教学需要选用，不应片面追求花哨、多样。

(3) 二维动画建议使用优秀的工具软件帮助制作。

(4) 三维动画建议使用优秀的工具软件制作，且在插入前，如有可能，宜将其转化成 wmv 格式，以便使用 Windows 自身的播放器即可演播。

(5) 文字动画和图形动画的展现时机及播放进程，应与讲课节奏和进度互相配合，使表演自然、连贯，与语音配合得当。

2.7 视频

（1）视频应短小精悍，视频内容要经过精选、剪辑，与教学需要紧密配合。严禁将纯娱乐性的或不健康的或带有政治性错误的视频画面插入到 PPT 中。

（2）选用的视频要有较好的播放效果。

（3）如有可能，宜将视频文件转化成 WMV 格式，以便使用 Windows 自身的播放器即能演播。

2.8 展现

（1）PPT 上的知识点、公式、方法步骤等宜采用分步展示，以满足使用的要求。慎用整版一次显现。

（2）必要时，允许在画面的适当位置以不惹眼的形式，显示控制信息展现的提示，专供教师观看，例如“本页自动运行”、“点击 3 次”等。

（3）可以增加交互操作功能，例如必要时可设置“重播”按钮。

2.9 播映

（1）幻灯片切换时应当为静音，不要添加声响。

（2）根据需要可以选用、调节切换效果和速度，但不要片面追求切换方式花哨。

（3）不宜于使用随机方式切换。

（4）不应将一部 PPT 的所有页面全部设置成定时自动切换。

第三章 使用

3.1 定性

(1) 课堂教学的主导是教师，PPT 是课堂教学的辅助工具，它服务于讲课需要，受制于教师的讲述和操作，而不是教师跟着 PPT 走，简单地重复、解读 PPT 的内容。

(2) “教案”一般是指表现教学设计、实施方案的文稿，内容包括本单元（或本讲、本章）的教学目标、内容纲目、教学重点、教学难点、方法设计、过程安排、配套手段（教具和习题）等。PPT 不是电子教案，也不能代替教案。

3.2 抉择

(1) 不是所有课程、所有章节、所有教师都必须使用 PPT 讲课。

(2) 确定是否使用 PPT 讲课的唯一根据是看其是否有利于提高讲课效果。各门课程要根据课程性质和当前章节的具体内容以及教师的讲课风格，确定本课或本讲是否采用 PPT 进行讲课，以及采用多少。

3.3 编制

(1) 原则上，PPT 应当由任课教师本人根据教学设计自行编制。

(2) 允许借用同课程他人编制或集体统编或公开出版的 PPT 进行教学，但必须事先经过使用者本人进行个性化处理，把它改编成适合自己的实用化的讲课文稿。简单挪用别人现成的 PPT 讲课，可被认定为未曾认真备课之依据。

3.4 讲课

(1) 教师讲课原则上尚应有与 PPT 文档相配合的细化讲稿，以进一步体现教学细节，提示操作要领，记录未尽事宜。

(2) 教师要在课堂教学中发挥主导作用，在 PPT 的配合下，以熟练、准确、形象、生动的讲述和表演为己任，充分体现“讲”字。教师不是 PPT 的配音员，也不当画面的解说员，拒绝“照本宣科”、“拉洋片”式的教学。

(3) 强调：即使在使用 PPT 的情形下，仍应注重运用传统上行之有效的板书、黑板上画图、模型教具等辅助手段。

(4) 吃透教学内容、练好教学基本功，是提高讲课质量的根本保证。教师要熟练业务，练好基本功，包括讲课的节奏、音量与口齿、板书能力、推导公式时边写边说的本事、画图技能、肢体语言等。特别要有应对突发事件的能力，以便在遇到停电、计算机出现故障的情形下，PPT 不能用了，但教学仍能继续。

(5) 严禁在课堂上完全采用 PPS 自动放映方式代替讲课。

第四章 附 则

4.1 本规定自公布之日起实施，由教务处负责解释。

编号	XJZB-4405
版本	1.0
生效日期	2016.8

西南交通大学本科课程 课堂教学评估表

课程名称_____

课程编号_____

任课教师_____

时间_____

地点_____

西南交通大学教学质量保障工作委员会

2016 年 8 月

本评估表共包括 12 个问题，每题分值为 1 到 7 分，我们分别给出了 1 分和 7 分的得分标准，请据此对课堂教学进行评估并在相应得分上打勾。

课堂上教了什么？

1. 课堂教学是否详略适当，突出了重点和难点？

7	6	5	4	3	2	1
课堂讲授重点突出，着重解释难点，课堂教学时间得以充分利用。						课堂讲授无重点，不分难易不分巨细讲解所有内容，课堂教学时间利用不充分。

2. 课堂教学是否包含举例或者展示真实情境？

7	6	5	4	3	2	1
课堂上用具有吸引力的事例说明课程内容，向学生展示与课程相关的真实情境，帮助学生理解课程内容并意识到课程重要性。						课堂讲授仅限于解释概念，既没有生动的举例说明，也没有展示与课程相关的真实情境。

3. 课堂教学是否致力于帮助学生建立联系与概念性结构？

7	6	5	4	3	2	1
课堂上帮助学生整理学习内容，强调各概念之间的联系，帮助学生获得并理解相关背景知识，从而形成对内容的结构性认识。						课堂讲授局限于讲解孤立的概念，无法帮助学生有效形成对于课程内容具有概念性逻辑的结构性认识。

课堂上是如何教的？

4. 课堂教学是否条理清晰，语言明了？

7	6	5	4	3	2	1
讲授内容条理清晰，语言明了，无论话题如何复杂，教师都能够用明白易懂的语言表达出来，使得学生能够很好理解这些知识。						多数时候讲解含糊不清，令人费解，学生对教师授课进程感到茫然，不理解教师为什么这样讲，甚至不懂为什么要讲这些内容。

5. 课堂授课是否能够吸引学生？

7	6	5	4	3	2	1
授课方式吸引人，能够激发学生学习热情，产生浓厚学习兴趣，几乎所有同学上课时注意力高度集中，很少分神。						授课方式无法吸引学生，学生认为课程讲解枯燥乏味，几乎没有同学能够在大部分上课时间里保持注意力集中。

6. 课堂教学是否充满激情，从而激发了学生对于学科和课程的积极情感？

7	6	5	4	3	2	1
教师表现出对所授课程及学科的深刻理解和热爱，因而在讲解过程中充满了激情，学生因此受到感染并被深深吸引，从而激发出对于课程以及学科的积极情感。						教师对大多数内容的讲解无精打采，没有激情，甚至表现出厌烦情绪，学生没有受到教师的感染从而产生积极情感。

课堂上是否形成良好互动？

7. 课堂气氛是否积极融洽？

7	6	5	4	3	2	1
课堂气氛活跃，师生关系融洽，学生愿意靠近讲台和教师就坐；能看出他们积极思考教学内容，同时对于教师的教学能够经常做出积极的响应。						课堂教学以“单声道”的讲授为主，学生没有机会参与教学活动，他们对教师教学反应冷淡，没有积极思考课程内容，课堂气氛死气沉沉。

8. 教师是否关注课堂情况并据此不断调整教学？

7	6	5	4	3	2	1
教师表现出对课堂情况的关注，让学生意识到教师关心他们的学习；同时有效实施课堂管理，根据课堂情况不断调整教学，保证学生能够在课堂学习中集中注意力。						教师对于学生出勤情况、课堂表现等漠不关心，对课堂出现的各种情况视而不见，学生认为教师不关心他们的学习。

9. 课堂教学是否促进了学生课外学习？

7	6	5	4	3	2	1
教师对课内外教学环节综合设计，通过课堂教学，指导、鼓励并督促学生完成课外学习，特别是阅读、思考、写作、实践等深层次学习，学生在课内课外都能够努力学习。						老师不关注学生的课外学习，学生仅在课堂上通过听讲浅层次学习，课外学习特别是深层次课外学习严重不足。

你的总体感觉

10. 本次课堂观摩，你受到讲课的吸引程度如何？

7	6	5	4	3	2	1
我觉得被深深吸引，时间过的非常快。						我没有感到被吸引，时间过得非常慢。

11. 本次课堂观摩，你观察到学生受吸引程度如何？

7	6	5	4	3	2	1
我观察到大多数学生愿意靠近讲台和教师就坐，他们大多数时间都被深深吸引，很少学生在课上做别的事情。						我观察到大多数学生不愿意靠近讲台和教师就坐，除了刚刚上课的短时间而外，他们没有被课程吸引，大多数学生在课上做别的事情。

12. 总体来看你对本次课堂教学是否满意？

7	6	5	4	3	2	1
我对本次课堂教学非常满意，教师对于教学具有热情并非常投入，教师的“教”和学生的“学”能够非常好地配合协调。						我对本次课堂教学不满意，教师对于教学没有热情，投入也不足，教师的“教”和学生的“学”完全脱节。

改进意见和建议

西南交通大学党委教师工作部（教师发展中心）简介

西南交通大学党委教师工作部（教师发展中心）是负责学校教师思想政治工作、师德师风建设、教师培训和教师职业发展相关工作的二级职能部门。党委教师工作部与教师发展中心合署办公，以“两块牌子、一套人马”模式运行。

西南交通大学党委教师工作部（教师发展中心）是首批国家级教师教学发展示范中心，是综合性的教师发展支持与服务机构，以激发教师潜能，提高教师能力，突出思想引领，追求卓越发展，促进合作交流为理念，服务教育教学和人才培养，在围绕培训、评估、教研、资源、咨询、辐射六大业务职能的同时，加强教师队伍的思想政治教育和核心价值引领，突出师德师风建设，注重引导教师“坚持教书和育人相统一，坚持言传和身教相统一，坚持潜心问道和关注社会相统一，坚持学术自由和学术规范相统一”。党委教师工作部（教师发展中心）协调校内外资源，逐步建立完善基于教师职业生涯成长的教师发展支持服务体系，促进教师的教学科研能力和综合素养的全面发展。

党委教师工作部（教师发展中心）主要职责如下：

1. 负责牵头贯彻落实中央和国家、学校党委关于高校教师思想政治工作的决策和部署，制定相关工作规划，开展全校教师的思想政治教育工作，不断提升学校教师思想政治素质。
2. 负责按照中央和国家有关规定，牵头开展学校的师德师风建设工作，建立健全学校教师职业道德规范，建立健全高校师德建设长效机制。
3. 负责牵头协调教学科研单位对新入职教师的思想政治、品德学风进行综合考察和把关，开展新入职教师的入职教育、校史校情教育。
4. 负责开展教师的思想政治、品德学风评价，建立教师档案，协助相关部门把政治标准放在首位贯彻到教师入职、聘岗、培育、考核、晋升等环节。
5. 负责组织开展师资培训。制定全校教师职业发展总体规划、政策文件和全校教师职业培训计划。
6. 负责语言文字相关工作，牵头组织开展实施教师的首开课跟踪培养、教师资格认证相关工作、国际国内培训、教师访学的派出与接收、学历提升等工作。
7. 负责组织开展教学咨询服务。建立与教师职业发展及教学能力培养相关的咨询专家库及信息化平台，面向全体教师提供教学咨询服务，有针对性地提供业务指导。
8. 负责提升教师教学能力、教学效果和促进教师职业发展的各类课程资源建设，形成信息化、开放性与国际化的网络共享机制。

9. 负责发挥示范、辐射、引领作用。积极为区域内高校教师教学发展中心建设和开展师资培训提供支持服务，组织区域内高校教师教学发展中心工作人员培训，开展其他高校骨干教师职业培训，承担西藏大学等对口高校教师职业发展相关工作。

10. 完成学校交办的其他相关工作。