教师能力“四度评价”建设方案与管理办法

1. 眼视光工程学院教师“四度评价”体系建设方案（2015-2018 年）

眼视光工程学院教师“四度评价”体系建设方案（2015 年—2018 年）

一、建设背景

2015 年，教育部《高等职业教育创新发展行动计划（2015-2018 年）》明确提出加强高职院校师资队伍建设要求。眼视光工程学院围绕眼视光专业群建设需要，以提升教师教学能力、专业能力、社会服务能力为核心目标，启动教师“四度评价”体系建设工作，建立教师年度工作实绩评价机制。

二、建设思路与总体目标

（一）建设思路

以“师德师风示范度、专业发展贡献度、教育教学满意度、社会服务活跃度”四个维度为评价框架，开发四度评价量表，统一评价标准，对全院教师开展年度工作实绩量化考核。评价结果主要用于年度工作考核、绩效分配、短板诊断与帮扶整改，为后续教师培养提供诊断依据。

（二）总体目标

2015.9-2016.1 制度落地：完善《四度评价量表，发布《教师“四度评价”实施管理办法》，完成教师信息建档。

2016.2-2017.1 试行落地：开展首轮年度考核，依据评价结果诊断教师能力短板，启动靶向培养试点。

2017.2-2018.1 优化完善：结合眼视光行业新技术、新标准修订考核细则，深化校企服务、课程建设落地。

2016.1-2018.12 固化成果：形成稳定运行的评价机制、建成配套管理制度与档案体系。

三、评价维度与指标体系

本方案设置四个一级评价维度，每个维度总分 100 分，合计 400 分。各维度下设二级指标与三级考核指标，形成完整的量化评价体系。

（一）师德师风示范度（100 分）

评价教师思想政治表现、师德规范遵守、为人师表与教风形象等情况。下设“思想政治”“师德规范”2 个二级指标，包含政治理论学习、立德树人落实、师德行为与廉洁从教、为人师表与团队协作 4 项三级指标。师德师风实行“一票否决制”，凡出现严重师德失范行为，本维度总分归零。

（二）专业发展贡献度（100 分）

评价教师在专业建设、课程建设、教材建设、实训基地建设等方面的参与和贡献情况。下设“专业建设”“课程建设”“教材建设”“实训基地”4 个二级指标，包含专业规划与方案修订、专业建设项目申报、精品课程建设、课程资源开发、正式教材出版、校本教材开发、实训室规划建设、实训室管理 8 项三级指标。

（三）教育教学满意度（100 分）

评价教师在教学准备、课堂教学、实践教学等方面的基本履职情况。下设“教学准备”“课堂教学”“实践教学”3 个二级指标，包含教学文件规范性、课程准备与态度、课堂教学规范、课堂教学效果、实践教学参与 5 项三级指标。

（四）社会服务活跃度（100 分）

评价教师在科普服务、培训服务、企业合作、行业参与等方面的社会服务情况。下设“科普服务”“培训服务”“企业合作”“行业参与”4 个二级指标，包含科普宣讲与公益活动、科普作品创作、社会培训授课、校内鉴定考评服务、企业技术服务与咨询、企业实践与挂职锻炼、行业会议与学术交流 7 项三级指标。

各维度三级指标合计 30 项，全部指标统一适用于全院教师。所有教师使用相同评分标准，不区分教师层级和岗位，确保评价的公平性和一致性。

四、组织评价与实施

（一）组织架构

学院成立教师“四度评价”工作领导小组，由院长任组长，党支部书记、分管教学副院长任副组长，各教研室主任、专业带头人为成员。领导小组下设评审工作组，由院内专任教师、教学督导、企业兼职教师代表组成，负责材料审核、实地核查、现场打分等具体评价工作。学院教学办公室为日常管理部门，负责通知下发、材料收集、台账归档等事务性工作。

（二）评价周期

每学年末集中开展一次年度四度综合评价。每学期组织 1-2 次专项抽查，重点检查师德表现、课堂教学、实训室运行等情况，抽查结果纳入年度评价。

（三）评价流程

评价工作按照“个人自评—材料提交—评审初验—得分汇总—结果公示—申诉处理—审定存档”七个环节组织实施。教师对照评分标准开展自查自评，整理佐证材料并按时提交；评审工作组逐项审核材料，并抽听课、现场核查，对每评分标准逐项计分，汇总各项得分形成年度初步评价结果。评价结果在院内公示 5 个工作日，接受全体师生监督；公示期内受理书面申诉，领导小组在 5 个工作日内完成复核并反馈结果；领导小组审议确定正式评价结果，发文存档。

（四）计分规则

年度综合评价总分 400 分。各维度得分按实际评分计算，维度内各三级指标得分累加为该维度得分。四个维度得分累加为年度总分。

五、考核结果应用

（一）年度工作考核

评价结果作为教师年度工作完成情况的基本依据。合格及以上视为完成年度基本履职要求。

（二）绩效分配参考

评价结果作为学院绩效奖励分配的参考依据之一。具体分配办法由学院另行制定。

（三）短板诊断与帮扶整改

根据各维度得分情况，诊断教师能力短板——师德师风维度得分偏低者，由学院安排师德专项学习；专业发展维度得分偏低者，纳入专业建设重点帮扶对象；教育教学维度得分偏低者，安排教学导师结对指导；社会服务维度得分偏低者，优先安排企业实践与行业活动机会。连续两年同一维度得分低于 60 分者，由教研室制定专项提升方案。

评价结果同时作为学院统筹安排教师参加各类培训、企业实践、进修学习等培养活动的重要参考。

六、保障措施

（一）组织保障

领导小组统筹评价工作全局，每学期至少召开 1 次专题会议，研究解决评价工作中的重大问题。评审工作组严格按标准执行，确保评价过程规范。

（二）制度保障

制定《教师“四度评价”实施管理办法》，明确评价范围、评价流程、评分标准、结果应用及申诉程序，实现评价工作有章可循。

（三）档案保障

实行一人一档、一年一档管理，将自评表、打分表、佐证材料、评价结果等统一归档。电子档案与纸质档案双重管理，确保材料完整可追溯。

（四）监督保障

评价结果全院公示，设立申诉渠道，领导小组对申诉事项及时复核反馈，确保评价公平公正。

七、项目预期成果

1.形成四个维度 30 项指标的《教师“四度评价”评分标准》，实现教师年度工作实绩的量化评价。

2.建立稳定的年度评价运行机制与档案管理体系，确保评价工作规范有序。

3.建成全院教师能力数据库，为后续精准培养与梯队建设提供诊断依据。

眼视光工程学院

2. 眼视光工程学院教师“四度评价”体系实施管理办法（2015-2018年）

眼视光工程学院教师“四度评价”体系实施管理办法
（2015年—2018年）

第一章 总则

第一条 制定目的

为规范眼视光工程学院教师“四度评价”工作流程，保障《教师“四度评价”体系建设方案（2015-2018年）》有效落地执行。建立常态化教师年度工作实绩评价机制，制定本办法。

第二条 适用范围

本办法适用于眼视光工程学院全体在编教师、合同制教师及实训教师。

第三条 评价原则

1. 以德为先，底线管控：师德师风作为首要评价内容，实行一票否决制。
2. 标准统一，客观公正：全院教师使用统一的评分标准，以量化分值为主，评价过程公开透明。
3. 以评促效，闭环管理：评价结果用于诊断能力短板，指导帮扶整改，形成“评价—诊断—反馈—提升”的闭环。
4. 产教融合，贴合专业：立足眼视光专业特色，将企业实践、社区科普、行业服务等纳入评价体系

第四条 评价维度与分值设置

四度评价体系，设置四大一级指标，每项总分 100 分。各维度细分二级、三级评价指标，具体分值、评价细则：

1. 师德师风示范度：评价教师思想政治表现、师德规范遵守、为人师表与教风影响等。
2. 专业发展贡献度：评价教师在专业建设、课程建设、教材建设、实训基地建设等方面的参与和贡献。
3. 教育教学满意度：评价教师在教学准备、课堂教学、实践教学等方面的基本履职情况。
4. 社会服务满意度：评价教师在科普服务、培训服务、企业合作、行业参与等方面的社会服务情况

第二章 组织架构与工作职责

第五条 评价工作领导小组

组 长：学院院长

副组长：学院党总部书记、分管教学副院长

成 员：各教研室主任、实训中心负责人、专业带头人、骨干教师代表

主要职责：审定年度评价工作安排，评分细则；统筹评价全流程工作；审核最终评价结果；受理教师申诉。

第六条 评审工作组

由院内专任教师、教学督导、实训管理员、企业兼职教师代表组成。根据年度评价工作需要临时组建。

主要职责：对照评分标准开展材料审核、实地核查、逐项打分，形成初步评价结果。

第七条 日常管理部门

学院教学办公室为评价日常归口管理部门。

主要职责：下发评价通知、收集材料、组织评审、台账归档、结果公示等事务性工作。

第三章 评价标准与计分规则

第八条 评价标准

评价标准执行《眼视光工程学院教师“四度评价”评分标准》（附件1）。该标准设置四个维度，共30项三级指标，每项指标设置四至五档量化评分梯度。同一标准适用于全院所有教师。

第九条 计分方法

各维度得分按实际评分计算，各三级指标得分累加为该维度得分，四个维度得分累加为年度总分。

1. 结果审定：领导小组审议确定正式评价结果，发文存档。
2. 落地执行：将聘岗定级实职级晋升、津贴发放、评优、整改等相关工作。

第十条 一票否决情形

凡出现下列情形之一，当年四度综合评价直接定为**不合格**，取消当年评优、晋级、等全部资格：

1. 违反高校教师师德底线。
2. 存在学术造假、论文抄袭、成果伪造等学术不端行为；
3. 发生重大教学事故、实训室安全事故、行业曝光事件；
4. 无故拒不服从学院、教研室统一工作安排，拒不完成核心岗位职责；
5. 其他违反校规校纪、行业准则的严重行为。

第四章 评价流程

第十一条 评价周期

年度综合评价于每年12月集中开展。学期中组织专项抽查，抽查结果纳入年度评价。

第十二条 标准流程

1. 工作部署：学院下发年度评价通知，明确时间节点、材料清单。
2. 个人自评：教师对照评分标准自查自评，填写自评表，整理佐证材料并提交。
3. 材料审核：评审工作组逐项审核材料，记录审核情况。
4. 实地核验：开展听课、现场检查等实地评价工作。
5. 量化打分：对照评分标准逐项计分。
6. 汇总核算：汇总各项得分，形成年度初步评价结果。
7. 结果公示：评价结果院内公示5个工作日。
8. 申诉处理：公示期内受理书面申诉，5个工作日内反馈复核结果。
9. 审定存档：领导小组审议确定正式结果，发文存档。

第五章 评价结果运用

第十三条 年度工作考核

评价结果作为教师年度工作完成情况的基本依据，合格及以上视为完成年度基本履职要求。

第十六条 绩效分配参考

评价结果作为学院绩效奖励分配的参考依据之一，具体分配办法由学院另行制定。

第十七条 诊断诊断与帮扶整改

1. 根据各维度得分情况诊断教师能力短板：
2. 师德师风维度得分偏低者，由学院安排师德专项学习；
3. 专业发展维度得分偏低者，纳入专业建设重点帮扶对象；
4. 教育教学维度得分偏低者，安排教学导师结对指导；
5. 社会服务维度得分偏低者，优先安排企业实践与行业活动机会。

连续两年同一维度得分低于60分者，由教研室制定专项提升方案，教研室主任为第一责任人。

第十八条 培养资源参考

评价结果作为学院统筹安排教师培训、企业实践、进修学习等培养活动重要参考。

第六章 申 诉

第十九条 申诉流程

教师对评价结果有异议，须在公示期内提交书面申诉材料，写明异议内容、理由及佐证依据。评价领导小组收到申诉后，5个工作日内组织复核，并将书面结果反馈申诉人。申诉复核结果为最终结论。

第七章 附 则

第二十条 配套文件

本办法为《2015-2018年眼视光工程学院教师四度评价体系建设方案》专属配套管理文件，二者同步执行、互为补充。附件清单：

1. 师德师风示范度评分表
2. 专业发展贡献度评分表
3. 教育教学满意度评分表
4. 社会服务贡献度评分表

第二十一条 修订规则

本办法根据专业发展及 2015-2018年评价方案运行情况，可适时组织修订。原有院内相关规定，与本办法不一致的，以本办法为准。

第二十二条 解释权限

本办法由眼视光工程学院教学办公室、教师“四度评价”工作领导小组负责解释。

第二十三条 施行日期

本办法自发布之日起施行。与《2015-2018年眼视光工程学院教师四度评价方案》同步实施。

眼视光工程学院

2015年9月

3. 眼视光技术专业群教师“四度评价”体系建设方案（2019 年修订）

眼视光技术专业群教师 “四度评价”体系建设方案（2019 年修订）

一、修订背景

2019 年 4 月，教育部、财政部联合印发《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》（教职成〔2019〕5 号），天津职业大学入选中国特色高水平高职学校建设单位第一类 A 档建设学校，眼视光技术专业群入选高水平建设专业群。这是继“国家示范性高等职业院校建设计划”之后，国家层面推动高职教育高质量发展的又一重大工程。

“双高计划”对师资队伍建设提出了更高要求。文件明确指出，要“打造高水平双师队伍”，将教师教学创新团队建设、双师型教师培养、教师教学能力提升等纳入专业群建设核心指标。2015-2018 年学院已建成“四度评价”基本框架，确立了师德师风示范度、专业发展贡献度、教育教学满意度、社会服务适配度四个维度的年度评价机制，全院教师使用统一评分标准，解决了“有没有做”的评价问题。

但对照“双高计划”建设标准，原有评价体系存在三方面不足：一是评价颗粒度偏粗，部分指标仅区分“参与/未参与”两档，难以精准刻画教师能力差异；二是理论素养与实操能力缺少独立考核板块，与“双师型”教师队伍建设要求存在差距；三是教研能力和竞技指导尚未纳入评价视野，教师教学改革创新动力不足。

基于上述分析，学院决定以“双高计划”专业群建设为契机，对 2015-2018 年教师“四度评价”体系进行系统性修订，对标高水平专业群建设指标，全面提升评价的精准性、系统性和导向性。

二、修订思路

本次修订坚持“框架稳定、内涵深化”原则，在保持四个评价维度、每维度 100 分的基本框架不变的前提下，重点完成三项升级：

一是加密评分颗粒。将原有相当的“参与/未参与”两档及四档评分，扩展为五至七级精细化体质赋分，消除评分盲区，增强区分度。

二是补全评价维度。对标“双高计划”师资队伍建设指标，在教育教学满意度维度中增设“专业理论”与“实践能力”双轨考核板块，新增“教研能力”与“竞技指导”两大板块，实现从“能上课就行”到“上好课、能研究、出成果”的全面覆盖。

三是**细化指标描述。**将原有定性描述为主的三级指标，逐一转化为可量化、可核实的操作性标准，明确佐证材料要求，确保评价结果客观可追溯。

三、修订内容

（一）师德师风示范度

在 2015-2018 版“思想政治”“师德规范”2 个二级指标、4 项三级指标基础上，本次修订重点增设“课程思政”板块，并对原师德师风板块进行精细化拆分。调整后，本维度设置“A 师德师风”“B 课程思政”2 个二级指标，共 8 项三级指标，总分 100 分。

A 师德师风（60 分）：原有 4 项指标调整为 5 项。“思想政治与立德树人”（15 分）和“师德规范与师德示范”（15 分）保留原有评价逻辑，评分标准加密为五档（15/12/7/4/0）；“为人师表与教风形象”（10 分）调整为五档（10/8/5/3/0）；新增“学术诚信与廉洁从教”（10 分）独立指标，引入《学术诚信承诺书》和《廉洁从教承诺书》签署要求；新增“团队协作与综合评价”（10 分），以年度民主评议结果和团队公共事务认领数量为评价依据，将原来较弱的协作评价转化为可核实指标。凡监实严重师德失范行为，师德师风示范度维度得分归零，当年评价直接认定为不满足最低履职要求。

B 课程思政（40 分）：响应 2017 年教育部“课程思政”正式提出后的全面推进要求，独立设立本板块。设置“课程思政学习研讨”（13 分），以届到出勤率与学习心得质量为评价依据；“课程思政案例建设”（15 分），以案例开发数量与入库层级为评价依据；“课程思政的教学实施”（14 分），以教案思政元素嵌入程度与课堂实施效果为评价依据。眼视光特色维度：融入职业素养要求、工匠精神、民族职技先产业发展等思政元素。

（二）专业发展贡献度

在 2015-2018 版“专业建设”“课程建设”“教材建设”“实训基地”4 个二级指标、8 项三级指标基础上，本次修订对课程建设与教材建设进行细分扩展，调整后共 10 项三级指标，总分 100 分。

A 专业建设（25 分）：“专业规划与人才培养方案修订”（10 分）和“专业建设项目申报与验收”（10 分）保留原评分逻辑，评分标准细化为五档（10/8/6/2/0）；“专业成果推广与品牌建设”（5 分）新增指标，评价教师在校内外推广专业建设成果的情况。

B 课程建设（25 分）：将原“精品课程建设”和“课程资源开发”2 项扩展为“精品课程/在线开放课程建设”（15 分）和“资源库课程资源开发与数字化升级”（10 分）2 项。前者以课程立项层级和建设角色（主持/核心参与/一般参与）为评价依据，后者以数字化资源开发数量和教学应用情况为评价依据。

C 教材建设（25 分）：将原“正式教材出版”和“校本教材开发”2 项扩展为“正式出版教材/规划教材”（15 分）和“校本教材/活页式/工作手册式教材开发”（10 分）2 项。前者以教材角色（主编/副主编/参编）和规划层级（国家级/省级/一般）为评价依据，后者以编写角色和投入使用情况为评价依据。

D 实训基地建设（25 分）：“实训室规划与建设”（10 分）和“实训室管理”（5 分）保留原逻辑并细化评分；“实训项目开发与标准制定”（10 分）为新增指标，评价教师开发实训项目指导书、考核标准等情况。

（三）教育教学满意度

这是本次修订变化最大的维度。2015-2018 版仅设置“教学准备”“课堂教学”“实践教学”3 个二级指标、5 项三级指标，本次修订扩展为“专业理论”“实践能力”“教学能力”“教研能力”“竞技指导”5 个二级指标、11 项三级指标，总分 100 分。

A 专业理论（15 分）：为新增板块。“专业理论学习”（5 分）评价教师参加师资班听课和教学理论培训的完成情况；“专业理论考核”（10 分）实行分向考核，教师从 5 个方向中选择不少于 2 个方向参加理论考核，取最高等级方向成绩获得赋分（90 分/80 分/70 分/60 分四档），折算计入四度评价总分。具体折算规则见管理办法第十五条。

B 实践能力（15 分）：为新增板块。“实践能力成长”（5 分）评价教师助课和实操培训完成情况；“实践能力考核”（10 分）实行分向考核，教师从 5 个方向中选择不少于 2 个方向参加实操考核，取最高等级方向成绩获得赋分（90 分/80 分/70 分/60 分四档），折算计入四度评价总分。具体折算规则见管理办法第十五条。实操考核低于 60 分者须在一个月内补考，补考不及格者停止该课程实操授课。

C 教学能力（20 分）：保留“课堂教学规范”（10 分）和“课堂教学效果”（10 分）2 项指标，评分标准加密为五档。课堂教学效果引入多元评价主体，教学综合能力评价由校督导评价（40%）、同行评价（40%）、学生评价（20%）加权合成。

D 教研能力（20 分）：为新增板块。“基于课堂教学改革”（10 分）以“教学单元”（一次完整授课，通常为 2 学时）为计量单位，评价教师在项目化/信息化/虚实一体化教学改革中的实践情况。要求提供改革前后效果对比数据。“教研项目研究与改革实践”（10 分）以课题立项层级、排名和结题情况为评价依据。

E 竞赛指导（30 分）：为新增板块。“获奖证书获取”（10 分）按证书层级（行业资深证书/技师级/高级/初中级）梯度赋分；“教师教学竞赛”（10 分）按获赛层级和获奖情况赋分；“学生竞赛指导”（10 分）按指导层级和获奖情况赋分。构建“以赛促教，以证促能”的第三方验证机制。

（四）社会服务适配度

在 2015-2018 版“科普服务”“培训服务”“企业合作”“行业参与”4 个二级指标、7 项三级指标基础上，本次修订对二级指标内涵进行重构，调整为“建标准”“强标普”“广培训”“助转型”4 个二级指标、三级指标从 7 项扩展至 11 项，总分 100 分。

建标准（18 分）：为新增板块，体现眼视光行业产教融合特色。“行业标准/专业教学标准研制”（10 分）按牵头国家级/省部级、核心参与、基础工作、辅助工作四档赋分；“受邀参加行业企业大赛考评/裁判服务”（8 分）按国家级/省部级/企业标杆裁判，协助组织工作四档赋分。

强科普（20 分）：保留 2015-2018 版 2 项指标并细化。“近视防控/眼健康科普宣传与公益活动”（10 分）从原来的“参与次数”评价升级为“组织/带队服务 25 次自媒体报道”与“参与服务次数”相结合的维度评价；“科普资源开发与成果沉淀”（10 分）按开发数量（25 件/3-4 件/1-2 件/提供素材）和是否获奖赋分。

广培训（28 分）：在保留“校内各级各类社会培训”（8 分）和“校内鉴定考评服务”（5 分）2 项基础上，将原有笼统的“社会培训授课”扩展为“受邀赴企业培训或引进培训”（10 分），引入培训期数和引进培训费额两重评价维度（26 万/4-6 万/2-5 万/≤2 万四档）。

助转型（39 分）：在原“企业技术服务与函授”和“企业实践与挂职锻炼”基础上，新增“校企合作与产教融合联盟”（10 分）、“技术研发与成果转化服务”（15 分）、“科技特派员”（7 分）3 项指标。技术服务引入科研 KPI 完成度、论文专利折算分等量化指标，体现社会服务与产业价值直接挂钩。

四、评价组织与实施

本次修订沿用 2015-2018 版确立的组织架构、评价周期和标准流程。学院教师“四度评价”工作领导小组统筹全院评价工作，教学办公室负责日常管理。每学期组织 1-2 次专项抽查，抽查结果纳入年度评价；每学年末集中开展年度综合评价，按照“个人自

评—材料提交—评审核验—综合汇总—结果公示—申诉处理—审定存档”七个环节组织实施。

五、附则

本修订方案自 2019 年起执行，由眼视光工程学院教学办公室负责解释。配套附件《教师“四度评价”评分表（2019 年修订版）》及《教师“四度评价”实施管理办法（2019 年修订版）》另行发布。

附件清单

1. 附件 1：师德师风示范度考核评分表
2. 附件 2：专业发展贡献度考核评分表
3. 附件 3：教育教学满意度考核评分表
4. 附件 4：社会服务活跃度考核评分表

天津职业大学眼视光工程学院

4. 眼视光技术专业群教师“四度评价”体系实施管理办法（2019 年修订）

眼视光技术专业群教师 “四度评价”实施管理办法（2019年修订）

第一章 总 则

第一条 修订目的

为落实《中国特色高水平高职学校和专业建设计划》关于“打造高水平团师队伍”的建设要求，在 2015-2018 年教师“四度评价”工作基础上，进一步规范评价流程、细化评分标准、强化结果应用，推动教师评价从年度工作核验向能力诊断与精准培养升级，结合学院专业群建设实际，特修订本办法。

第二条 适用范围

本办法适用于眼视光工程学院全体在编教师、合同制教师、实训教师。

第三条 评价定位

四度评价是教师年度工作实绩的量化评价工具，核心功能是诊断教师能力短板，为精准培养提供依据。评价结果以各维度得分及总分形式呈现，不划分等级、不排名次。

四度评价与五级晋升实行“评育分离、各自运行”的闭轨并行机制——“评价负责”诊断打分”，晋升负责“认定晋级”，两者通过“评价结果作为晋升参考依据之一”实现衔接，互不替代、互不交叉。教师高级晋升认定执行《眼视光工程学院教师五级晋升认定办法》，另行制定。

第四条 评价原则

1. 以德为先，底线管控：将师德师风作为前置评价内容，实行师德师风单项不达标即不满足履职要求的管理机制。

2. 标准统一，量化为主：全院教师使用统一的评分标准，以量化分值为核心，评价过程公开透明。

3. 以评促改，评育联动：评价结果用于诊断能力短板，匹配培养资源定向赋能，形成“诊断—反馈—培养—提升”的闭环。

4. 产教融合，融入专业：立足眼视光专业特色，将行业标准研制、技术成果转化、科技特派员等纳入评价体系。

第五条 评价维度与分值

教师“四度评价”体系设置四个评价维度：

1. 师德师风示范度（100 分）：评价教师思想政治表现、师德规范遵守、为人师表与教风形象、学术诚信与廉洁从教、团队协作表现，以及课程思政学习研讨、案例建设、教学实施等情况。

2. 专业发展贡献度（100 分）：评价教师在专业建设（规划修订、项目申报、成果推广）、课程建设（精品课程、资源库开发）、教材建设（正式教材、校本教材）、实训基地建设（规划建设、项目开发、日常管理）等方面的参与和贡献。

3. 教育教学满意度（100 分）：评价教师专业理论学习与考核、实践能力成长与考核、课堂教学规范与效果、课堂教学改革与教研项目研究，以及技能证书获取、教学竞赛参与、学生竞赛指导等情况。

4. 社会服务活跃度（100 分）：评价教师在行业标准研制、大赛裁判服务、科普宣讲与资源开发、企业培训与引进培训、校内培训与鉴定考评、校企合作与产教融合赋能、技术研发与成果转化、企业实践与挂职锻炼、科技特派员等方面的服务情况。

各维度满分均为 100 分，总分 400 分

第二章 组织架构与职责

第六条 评价工作领导小组

组长： 学院院长

副组长：学院党支部书记、分管教学副院长

成员：各教研室主任、实训中心负责人、专业带头人、骨干教师代表

主要职责：审定评价工作安排，审核评价结果、受理申诉复核、审批结果应用。

第七条 评审工作组

由院内专任教师、教学督导组成，根据年度评价需要临时组建。负责材料审核、课堂听课、逐项打分，形成初步评价结果。

第八条 日常管理部门

学院教学办公室为评价日常归口管理部门，负责通知下发、材料收集、档案管理、结果公示等。

第三章 分向考核机制（核心新增）

第九条 分向考核目的

克服原统一核心技能考试“一刀切”弊端，尊重教师发展差异性与方向性，实现“人人有方向、方向可考核、考核促发展”。

第十条 考核方向设置

序号	方向名称	对应岗位/领域
1	思政建设方向	课程思政建、常见题库维护
2	精准医疗方向	基因检测、靶向治疗
3	影像方向	影像诊断检查考试题
4	康复辅助配方向	康复/医疗检配与评定
5	眼镜定配方向	眼镜加工、校配与检测

第十一条 选择机制

每位教师从上述5个方向中选择不少于2个方向作为个人主攻与考核方向，每3学年可申请调整一次。调整后须重新参加考核。

第十二条 考核等级

等级	分数范围	说明
优秀	≥90分	可作为该方向标杆
良好	80-89分	能独立开展教学与实践
一般	70-80	基本达标，可参加进修提升
合格	60-70分	基本达标，需参与教学、教师进修补
不合格	<60分	须参加考核整改

第十三条 统一技能考试的废止

自本办法实施之日起，原《眼视光技术专业核心技能检查流程》统一考试不再作为全院教师的强制性考核项目。

第四章 评价标准与计分规则

第十四条 评价标准

评价标准执行《眼视光工程学院教师“四度评价”评分标准（2019年修订版）》（附件1）。该标准设置四个维度，共40项三级指标，每项指标设置五至七级量化评分修度。同一标准适用于全院所有教师。

第十五条 计分方法

各维度得分按实际评分计算，各三级指标得分累加为该维度得分，四个维度得分累加为年度总分。

教师年度评价结果以各维度得分及总分形式呈现，不作“优秀/良好/合格/不合格”等级划分。各维度和总分的实际分值，作为教师年度工作实绩的客观数据记录。

分向考核成绩计入规则：

教育教学满意度维度中的“专业理论考核”（满分10分）和“实践能力考核”（满分10分）均对应教师所选择的分向考核成绩。教师在5个方向中选择不少于2个方向作为主攻与考核方向。每个方向均须参加理论考核和实操考核两项，两项考核独立计分。取所选方向中最高等级方向的考核成绩，按照以下规则折算计入四度评价总分：

方向考核优秀（≥90分）→ 理论考核或实践能力考核得10分

方向考核良好（80-89分）→ 理论考核或实践能力考核得8分

方向考核一般（71-80分）→ 理论考核或实践能力考核得6分

方向考核合格（60-70分）→ 理论考核或实践能力考核得4分

方向考核不合格（<60分）→ 理论考核或实践能力考核得0分（须补考）

达标要求：教师选择的方向中，若有任一方向的理论或实操考核不合格，须参加学院组织的补考。补考通过后方可承担对应方向课程的理论授课及实操指课任务。

说明：理论成绩与实操成绩分别取最高等级方向独立计分，鼓励教师在主攻方向上实现理论与实操双优发展。

第十六条 最低履职要求

教师年度四度评价应满足以下基本条件，方视为完成年度基本履职：

1. 师德师风示范度单项得分不低于60分；
2. 年度总分不低于240分。

未达到上述最低履职要求者，由教研室制定专项帮扶整改方案，教研室主任为第一责任人。方案须明确整改目标、措施和时限，报学院教学办公室备案。

连续两年未达到最低履职要求者，提交学院党政联席会议审议处理。

第十七条 一票否决

凡出现下列情形之一，当年评价直接认定为不满足最低履职要求：

1. 查实严重师德失范行为；
2. 查实学术不端行为；
3. 发生重大教学事故或实训室安全事故；
4. 无故拒不服从学院工作安排，造成严重后果；
5. 其他严重违反任规校纪的行为。

第五章 评价周期与流程

第十八条 评价周期

年度综合评价于每年12月集中开展。学期中组织专项抽查，抽查结果纳入年度评价。

第十九条 标准工作流程

工作部署 → 1.教师提交成果材料→ 2.教研室初审→ 3.学院评审小组认定 → 4.结果公示→申述处理→ 计入年度评价档案

第六章 评价结果运用

第二十条 年度工作核验

满足第十六条最低履职要求者，视为完成年度基本履职。

第二十一条 绩效分配参考

各维度得分及总分作为学院绩效奖励分配的客观数据参考，具体分配办法由学院另行制定。

第二十二条 评优评先参考

评价结果作为学院各类评优评先的参考依据之一，各维度得分较高者在同等条件下优先推荐。

第二十三条 短板诊断与帮扶整改

根据各维度得分情况诊断教师能力短板：

1. 师德师风示范度得分偏低（低于60分）者：由学院安排师德专项学习，整改达标后方可参与下一年度评优及层级认定申报；

2. 专业发展贡献度得分偏低者：纳入专业建设重点帮扶对象，由教研室安排专项指导；

3. 教育教学满意度得分偏低者：安排教学导师结对指导，学期内完成整改；

4. 社会服务活跃度得分偏低者：优先安排企业实践与行业活动机会，纳入下一年度重点培养计划。

连续两年同一维度得分低于60分者，由教研室制定专项提升方案，教研室主任为第一责任人。提升方案须报教学办公室备案，学院定期跟踪整改落实情况。

第二十四条 五级晋升认定的参考依据

四度评价结果作为教师申报五级晋升认定的参考依据之一。

各维度得分及总分，连同教师个人成长档案、标志性成果等材料，一并提交学院教师层级认定评审委员会，作为综合评定的客观数据支撑。具体晋级标准与程序，执行《眼视光工程学院教师五级晋升认定办法》。

第七章 结果公示与档案管理

第二十五条 结果公示

年度四度评价结果以各维度得分及总分形式在院内公示5个工作日，接受全体师生监督。不划分等级、不排名次，仅呈现客观分值。

公示期间，任何个人或组织对评价结果的真实性、公正性有异议的，可向教学办公室反映。

第二十六条 归档范围

包含评价通知、自评表、打分表、佐证材料、公示文件、申诉材料、晋级文件等，实行一人一包、一年一包。

第八章 申 诉

第二十七条 申诉流程

教师对评价结果有异议，须在公示期内提交书面申诉材料。领导小组在3个工作日内完成复核并反馈。

第九章 附 则

第二十八条 配套附件

附件1：《眼视光工程学院教师“四度评价”评分标准（2019年修订版）》；

1.《师德师风示范度考核评分表》

2.《专业发展贡献度考核评分表》

3.《教育教学满意度考核评分表》

4.《社会服务活跃度考核评分表》

第二十九条 施行日期

本办法自 2019 年 1 月 1 日起施行，原《眼视光工程学院教师四维评价管理办法》（2015-2018 版）及所有分层独立评分标准同时废止。

天津职业大学眼视光工程学院

2019 年 6 月

5. 眼视光技术专业群关于调整教师分向考核方向设置的通知

眼视光技术专业群关于调整教师分向考核方向设置的通知

各位教师：

根据《中国特色高水平高职学校和专业建设计划》建设要求，结合眼视光技术专业群发展需要及行业技术最新动态，经学院教师“四维评价”工作领导小组研究决定，对《眼视光技术专业群教师“四维评价”实施管理办法（2019 年修订）》中分向考核方向设置进行调整。现将有关事项通知如下：

一、调整背景与依据

（一）国家近视防控战略覆盖全面启动

2018 年 8 月，习近平总书记就儿童青少年近视防控作出重要指示，强调“全社会都要行动起来，共同呵护好孩子的眼睛，让他们拥有一个光明的未来”。同年 8 月 30 日，教育部、国家卫生健康委等八部门联合印发《综合防控儿童青少年近视实施方案》，将儿童青少年近视防控上升为国家战略，明确提出“到 2023 年，实现全国儿童青少年总体近视率在 2018 年的基础上每年降低 0.5 个百分点以上”的阶段性目标。

该方案要求医疗卫生机构“从 2019 年起，0－6 岁儿童每年眼保健和视力检查需覆盖率达 90%以上”，并明确鼓励高校“开设眼视光、健康管理等相关专业，培养近视防治和视力健康管理专门人才”。近视防控由此成为眼视光行业新增的核心服务领域，对教师在诊断设备、屈光档案建立、防控方案制定与跟踪等方面的专业能力提出了系统性要求。

（二）行业人才需求结构反生变化

随着近视防控工作全面铺开，近视管理已成为视光师的重要职责——从基础的视力筛查、屈光档案建立，到角膜塑形镜（OK 镜）验配、近视防控方案制定与跟踪管理，均需系统化的专业训练。与此同时，眼视光行业“医、工、商”融合趋势日益明显，眼镜零售行业对兼具视光技术能力和门店运营管理能力的复合型人才需求快速增长。与会专家建议将“高职销售管理人才要求融入课程体系”，反映出行业对教师具备眼镜营销与门店管理知识和实践能力的协同需求。

（三）原有方向的覆盖问题

2019 年学校设置的分向考核方向为《眼表健、爆准验光、苏眼视、铸财强验配、眼镜验配》主要覆盖验配服务核心技术领域。近期以来，眼镜营销与管理两个方向在两年多来未被单列，不利于教师在这些新兴专业要素领域形成专业化发展路径，也难以有效支撑专业群面向全产业链的人才培养需求。

基于上述分析，经行业调研，教研室论证及领导小组审议，决定对考核方向进行扩充调整。

二、调整内容

调整后分向考核方向由原 6 个扩展为 7 个，具体如下：

序号	方向名称	对应岗位/领域	备注
1	眼表健方向	验配眼表健、角膜塑形镜	原有方向
2	精准验光方向	验光师证书、屈光矫正	原有方向
3	视觉检查方向	视觉检查数据分析师	原有方向
4	视觉康复方向	视觉 360 康复中心评估	原有方向
5	眼镜定配方向	眼镜加工、验配师岗位	原有方向
6	近视防控方向	儿童青少年近视筛查、屈光档案建立与管理	新增方向
7	眼镜营销与管理方向	眼镜门店运营管理、眼镜产品营销、客户服务	新增方向

三、执行说明

选择机制不变：教师从 7 个方向中选择不少于 2 个方向作为个人主攻与考核方向。

考核等级不变：优秀（≥90 分）、良好（80-89 分）、一般（71-80 分）、合格（61-70 分）、不合格（<60 分）五档执行。

成绩计入规则不变：理论考核与实操考核分别取其各方向中最高等级方向的成绩，答辩阶段暂计入“专业综合考核”和“实践能力考核”得分。

调整周期不变：每 1 学年可申请调整一次方向选择，调整后需重新参加考核。

生证明（原 6 个方向的考核资质自本通知发布之日起废止，统一按 7 个方向执行。

四、执行日期

本通知自发布之日起施行，请各教研室组织教师认真学习，做好方向选择与考核准备工作。

对本通知内容有疑问，请联系学院教学办公室。

天津职业大学眼视光工程学院

2019 年 3 月