1. “五阶提质”操作手册

1.1 眼视光工程学院“五级成长”教师晋级实施方案（2015—2018年）

眼视光工程学院
“五级成长”教师晋级实施方案

一、总则

（一）目的意义

为深入贯彻新时代职业教育改革要求，落实立德树人根本任务，打造一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质“双师型”教师队伍，结合我院建设实际，特制定本“五级成长”教师晋级实施方案（以下简称“方案”）。

（二）基本原则

1. 师德为先：严格执行师德师风“一票否决”，无师德失范、无重大教学事故。

2. 业绩导向：突出专业发展、教育教学、社会服务的实际贡献，重质量、重成果。

3. 分类发展：设置“名师”与“大师”分岔路径，支持教师走教学型或技术技能型发展通道。

4. 动态管理：每学年组织一次晋级认定，能上能下，激励持续成长。

（三）适用范围

全院在岗专任教师，新入职教师首年即认定为青年教师。

二、五级成长路径与条件

教师成长路径依次为：青年教师 → 双师教师 → 骨干教师 → 名师/技术能手→ 专业带头人。各级别晋升条件如下：

1. 青年教师

入职后取得高等教育教学教师资格证书即可认定。

2. 双师教师（青年→双师）

师德师风：≥60；无教学事故；参与课程思政建设。

专业贡献：≥70；参与精品课程/教材/实训建设；参与教研课题；有竞赛经历。

教学满意度：≥70；学生评教≥80；教学效果良好

社会服务：≥70；走访≥4 家；企业培训≥5 学时；参与校企项目。

双师资质：持有眼视光相关中级及以上职业资格/技能等级证。

3. 骨干教师（双师→骨干）

师德师风：≥80；师德良好；能指导青年教师。

专业贡献：≥80；主持/核心参与 1 项教研课题；校级以上教学比赛奖项；指导学生竞赛获奖。

教学满意度：≥80；学生评教≥90；教学改革有成效。

社会服务：≥80；走访≥6 家；横向课题到账≥5 万元；企业技术服务≥1 项；行业活动≥2 次。

4. 分岔路径：名师/技术能手

A. 专业带头人（骨干→名师）

师德师风：≥85；师德优秀；老带新成效显著。

专业贡献：≥85；主持省级以上或核心参与国家级教改/成果项目；精品课程/金教材核心成员；论文/案例≥2 篇；指导青年教师成长。

教学满意度：≥85；学生评教≥90；教学成果培育有进展。

社会服务：≥85；横向≥10 万；参与行业标准修制定；企业深度合作；培训/科普≥5 次。

B. 技术能手（骨干→技术能手）

师德师风：≥85；师德优秀；实操示范引领。

专业贡献：≥85；理论课堂/实训骨干；实训项目开发≥2 项；各级各类技能竞赛获奖；实训标准制定。

教学满意度：≥85；理实一体教学突出；实训评价优秀；学生实操考核成绩优秀。

社会服务：≥85；企业技术攻关≥2 项；横向≥10 万；技能鉴定/裁判；企业实操培训主力。

5. 专业带头人（名师/技术能手→业带头人）

师德师风：≥90；师德优秀，示范引领。

专业贡献：≥90；主持国家级教研/成果项目；国家级精品课程/规划教材；省级以上教学成果奖；论文/专利/软著≥3 项；团队建设成效显著。

教学满意度：≥90；学生评教≥90；国家级示范课；教学改革成果可推广。

社会服务：≥90；横向≥15 万；主持行业标准；主持产业学院/龙头企业深度合作；行业有影响力。

三、晋级流程

（一）个人申报

每年 11 月，教师对照条件填写《眼视光工程学院五教师申报表》，并提交佐证材料（获奖、证书、项目文件等）。

（二）学院评审

学院成立“评审小组”，成员包括院领导、专业带头人、教研室主任。评审采取材料审核制，量化打分。

（四）公示与聘任

评审结果在全院公示 5 个工作日，无异议后，聘任晋级。

（五）破格与延迟

1. 破格：在国家级教学能力比赛、技能大赛中获一等奖，或横向课题到账≥30 万元，可放宽 1 项条件（师德除外）申请晋级。

2. 延迟：出现一般教学事故，当年不得晋升；发生师德失范或重大教学事故，取消未来 2 年晋级资格。

四、考核与管理

（一）年度考核

每年末进行年终测评，评分实行积分制，绩效按本级

别认定之日算起。 （二）动态调整 教师达到更高层级条件后，可按流程申请晋级；贡献突出者可跨等级申报（需经特别评审）。 （三）档案管理 建立教师“五级成长档案”，记录各项指标完成情况、成果及晋级历程，作为评优评先、推荐排名、培养经费倒重等的重要依据。	

1.2 眼视光技术专业群“五阶递进成长”教师晋级实施方案（2019—2025 年）

眼视光技术专业群 “五阶递进成长”教师分级晋级实施方案 **一、实施目的** 立足眼视光行业“守护国民眼健康”育人使命，依托师德师风示范度、专业发展贡献度、教育教学满意度、社会服务活跃度四度清单量化评价体系，构建青年教师→双师教师→骨干教师→专业带头人/技术能手→教学名师/技能大师五级阶梯成长路径。破解传统教师考核模糊化、成长无标尺、晋升无依据、梯队断层、产教脱节痛点；以本级达标为底线、试行等级区间内积分制，不同路径需特定专项成果，实现“在岗必达标、达标可进阶、进阶凭实绩”，分层培育适配眼视光产业发展的高水平双师教学团队，构建闭环式“培育—考核—辅导—晋升”长效机制。 **二、考核体系** 本实施方案考核体系严格对标“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”四度评价表，各维度评分标准、佐证材料要求与分值计算均以评分表细则为准，晋级认定须提供完整的佐证材料。 1.师德师风示范度：首位标准，一票否决 聚焦思想政治与立德树人、师德规范与示范、为人师表与教风形象、学术诚信与廉洁从教、团队协作与综合评价、课程思政学习研讨、课程思政案例建设、课程思政教学实施 8 项三级指标，总分 100 分。实行师德师风“一票否决制”，凡查实严重师德失范行为或廉洁违纪者，本维度总分归零，取消 2 年内晋级评优资格。课程思政维度重点考核教师参与培训研讨的频度与深度、案例开发的数量与质量、课堂教学中思政元素的系统融入与实施成效。团队协作与综合评价项重点考核教师在团队分工中的配合度、公共事务承担情况、同行民主评议结果。师德师风示范度考核结论与评分表分数一一对应，总分≥60 分为合格。 2.专业发展贡献度：对标量化，成果累加 围绕专业建设（专业规划与人才培养方案修订、专业建设项目申报与验收、专业成果推广与品牌建设）、课程建设（精品课程/在线开放课程建设、资源库课程资源开发与数字化升级）、教材建设（正式出版教材/规划教材、校本教材/活页式/工作手册式教材开发）、实训基地建设（实训室规划与建设、实训项目开发与标准制定、实训室管理）四大模块 10 项三级指标，总分 100 分，各指标按差异化分值设置评分标准（详见评分表），晋级成果认定须对标本表打分细则，佐证材料须完整归档。专业发展贡献度考核结论与评分表分数一一对应，总分≥60 分为合格。 3.教育教学满意度：多元评教，能力达标 聚焦专业理论、实践能力、教学能力、教研能力、党技指导五大模块 11 项指标，总分 100 分。实行学生评教、同行评教、督导评教三方综合评价，权重比例为 4:4:2。专业理论倒重教师参加培训、听课学习与理论考核；实践能力倒重助课实训与实操考核；	

教学能力侧重课堂规范与教学效果；教研能力侧重课堂革命与教研项目；竞技指导侧重技能证书、教学竞赛与学生竞赛指导。其中，教学综合能力评价由督导、同行、学生三方按比例构成，把课堂革命与教研能力纳入核心指标。考核结论与评分表分数一一对应，总分≥60 分为合格。

4. 社会服务活跃度：多维覆盖，成果沉淀

考核建标准（行业标准研制、行业企业大赛考评/裁判服务）、强科普（近视防控/眼健康科普宣讲与公益活动、科普资源开发与成果沉淀）、广培训（受邀赴企业培训或引进培训、校内各级各类社会培训、校内鉴定考评服务）、助转型（校企合作与产教融合赋能、技术研发与成果转化服务、企业实践与挂职锻炼、科技特派员）四大模块 11 项三级指标，总分 100 分。晋级条件除总分达标外，同步包含成果沉淀（第 4 项、第 9 项）与行业口碑（第 1 项、第 2 项）两项指标，要求教师在行业标准研制、大赛裁判服务、科普资源开发、技术成果转化等方面个性发展。社会服务活跃度考核结论与评分表分数一一对应，总分≥60 分为合格。

三、五阶成长跃升标准

（一）核心认定总规则

师德师风为一票否决项：所有层级教师须 100%满足师德师风全合格，出现违规违纪、学术不端等行为，取消 2 年认定资格。

阶梯成长逻辑：满足对应层级进阶要求，实现“基础参与→核心承担→独立牵头→专业引领→行业标杆”的能力递进跃升。

“必选+可选”组合认定：各层级在专业发展、教育教学、社会服务维度均设置必选项与可选项，须满足必选项全部要求，并完成对应数量可选项，方可通过认定。

（二）各层级阶梯成长认定条件

第一阶：青年教师（入职即认定，基础准入门槛）

青年教师入职后，两年内总分≥240 分，且师德师风示范度≥60 分。

第二阶：双师教师

四度评价总分≥280 分，四度评分表里还需满足以下要求：

1. 师德师风（≥60 分）

2. 专业发展（必选 2 项；可选 5 选 1）

必选：①人才培养方案（核心参与）②实训室管理（核心岗）

可选：①课程建设（骨干）②资源库建设（骨干）③规划教材（副主编及以上）④校本教材主编⑤实训项目开发

3. 教育教学（必选 3 项；可选 2 选 1）

必选：①企课程理论达标②企课程实操达标③高级及以上证书

可选：①教学竞赛获奖②带队竞赛获奖

4. 社会服务（必选 2 项；可选 2 选 1）

必选：①科普落地成果②企业实践出报告

可选：①承接企业培训②横向课题落地

第三阶：骨干教师

1. 师德师风（≥70 分）

2. 专业发展（必选 1 项；可选 4 选 1）

必选：牵头人才培养方案修订

可选：①牵头专业建设项目②主持精品课③主持资源库④主编正式教材

3. 教育教学（必选 3 项；可选 2 选 1）

必选：①企课程授课②企实训带教③技师及以上证书 可选：①省级教学获奖②省级赛指导获奖

4. 社会服务（必选 2 项；可选 2 选 1）

必选：①区域科普带头人②企业成果落地

可选：①规模化企业培训②成果转化落地

第四阶：专业带头人/技术能手

四度评价总分≥340 分，四度评分表里还需满足以下要求：

1. 师德师风（≥80 分）

2. 专业发展（必选 1 项；可选 4 选 1）

必选：牵头人才方案全省推广

可选：①省部级专业项目②省部级精品课③省级资源库④国家级规划主编

3. 教育教学（必选 3 项；可选 2 选 1）

必选：①课程体系搭建②实训体系建设③高级技师

可选：①指导教师省赛获奖②国赛学生获奖

4. 社会服务（必选 2 项；可选 2 选 1）

必选：①全省科普领军②技术行业应用

可选：①行业标准化培训②重大横向转化

第五阶：教学名师/ 技能大师

四度评价总分≥360 分，四度评分表里还需满足以下要求：

1. 师德师风（≥80 分）

2. 专业发展（必选 1 项；可选 4 选 1）

必选：人才培养模式全国推广

可选：①国家级专业项目②国精品课③国家级资源库④国标规划主编

3. 教育教学（必选 3 项；可选 2 选 1）

必选：①国标课程研发②国标实训体系③国家级考评专家

可选：①培育全国教学能手②世赛 / 国赛金牌指导

4. 社会服务（必选 2 项；可选 2 选 1）

必选：①全国科普标杆②行业技术升级

可选：①国家级行业培训体系②国家级科研产业化

四、晋升评审流程

（一）个人申报

每年 11 月，教师对照条件填写《眼视光工程学院五教师申报表》，并提交佐证材料（获奖、证书、项目文件等）。

（二）小组评审

学院成立“评审小组”，成员包括院领导、专业带头人、教

研室主任。评审采取材料审核制，量化打分。 （三）公示与聘任 评审结果在全院公示 5 个工作日。无异议后，聘任晋级。 （四）档案管理 建立教师“五级成长档案”，记录各项指标完成情况、成果及晋级历程，作为评优评先、推荐排名、培养经费倒重等的重要依据。 （五）破格与延迟 1. 破格：取得省部级及以上奖励或国家级人才称号，可申请晋级。 2. 延迟：出现一般教学事故，当年不得晋升；发生师德失范或重大教学事故，取消未来 2 年晋级资格。	