做法与经验

（一）构建四度定标评价标准，精准导航教师发展

开发**四度评价标准**，**量化考核清单** 40 项 458 条，不同层级教师对同一维度考核深度递进。首次将**眼健康公益服务**、**产业技术赋能**等特色成果纳入评价范畴，组织**教师能力达标工程**。

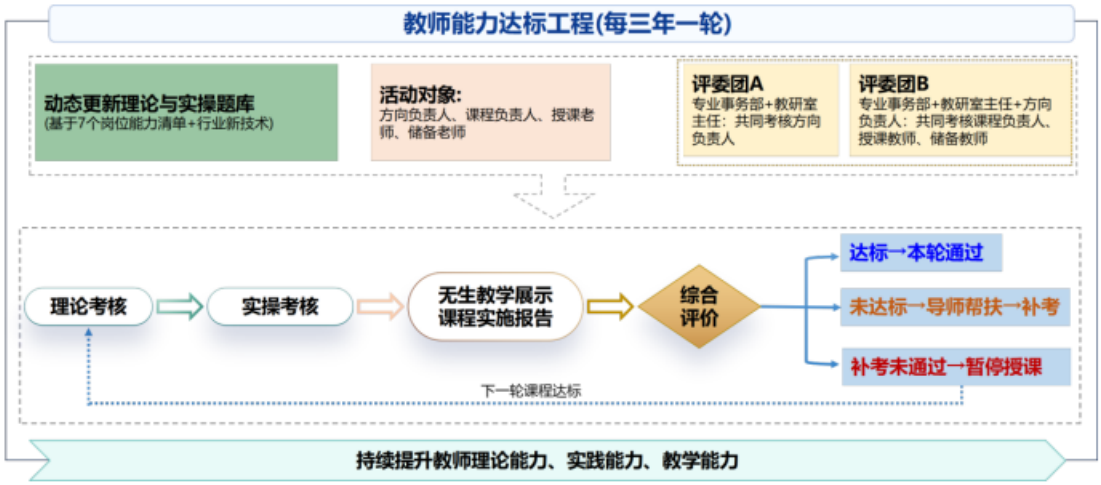


图 3 教师能力达标工程

建立校、企、行、生**多元评价机制**，生成教师“**四度能力雷达图**”，精准诊断短板，按需匹配资源，实施个性化培育；评价结果与年度考核联动，倒逼教师综合能力精准提升，同步带动课堂**育人提质**、社会眼健康**服务增效**的良性联动。

（二）产教协同搭建三维平台，精准赋能教师成长

建立“**平台支撑、团队协同、项目赋能**”机制。梯度完善校企合作载体，搭建技能大师工作室、科普基地等**校内平台**；组建京津冀职教联盟并升级为产教共同体等**校外平台**；落户 IACLE 等**国际组织办公室**，为教师成长提供实体平台

支撑。以**教学名师**与**大国工匠**为牵引，**校企混编**组建近视防控等 8 个结构化教研梯队，通过技能互补、老中青传帮带等机制，促进团队共同成长；系统开展校企联合教研、技术难题攻关、生产项目实战和技能竞赛打磨，多元路径推动**教师实战能力、育人执教能力、产业服务能力**同步升级，构建产业资源向教师团队能力转化的制度保障。

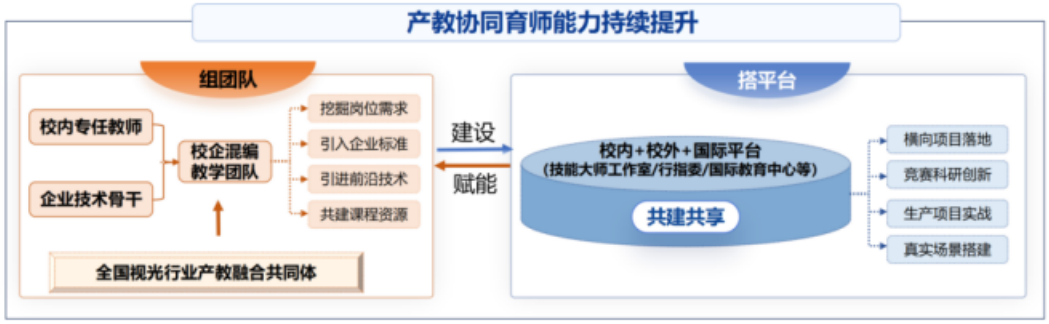


图 4 四位一体师资培育路径

（三）创建五阶提质进阶体系，构建全周期教师成长生态

实施**分阶分类精准培养**，明确各级教学、科研、技术服务培育重点。**青年教师**夯实教学基本功、**双师教师**融通岗课赛证、**骨干教师**攻坚教改科研，**专业带头人**和**教学名师**聚焦专业规划、标准制定与成果孵化，**技术能手**和**技能大师**深耕核心技术攻关与民生服务。固化“**名师扶引、大师传技**”的传帮带制度，推进阶梯式培育模式，实现教师全周期稳步提升。**依托四度评价标准开展五阶认定**，结果直接衔接岗位聘任、职称评聘、绩效分配，形成“**认定有标准、晋级增权责、成长有激励**”完整培育闭环。

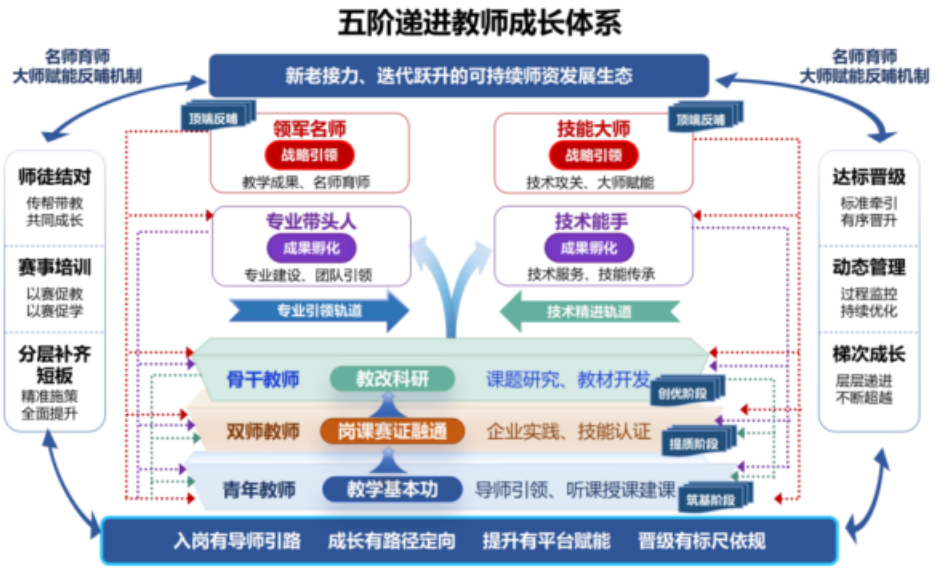


图 5 五阶递进教师成长体系图