成果背景与问题

（一）成果背景

眼健康是健康中国战略的重要组成部分。眼视光高技能人才供给与行业实际需求存在差距，深层根源在于专业教师综合胜任力不足。眼视光行业涵盖医学验光、眼镜定配、接触镜验配、视觉训练与康复等多重技能，岗位资质由国家卫生健康委员会、人力资源与社会保障部、市场监管总局多部门协同管理。教师不仅要具备教学能力，更需持有多项行业准入资质。针对**教师评价要素不完善、产教协同育师机制不健全、分层进阶成长路径不系统**等问题，眼视光工程学院自2015 年依托国家级骨干专业，开展教师评价体系与培育模式系统性研究，形成“**四度定标、产教协同、五阶提质**”卓越眼视光教师团队建设模式。2019 年全面实施，构建“**评价有标尺、培育有平台、进阶有通道**”的教师成长生态，教师评价诊断、实践赋能、分层培育成效显著。本院教师提质培优，向外输出建设范式，助力全国视光教师培育生态升级，成果已被 88 家单位借鉴应用。

一是**探索起步期**（2015—2018 年）：初步建成，积累经验。牵头组建京津冀职教联盟，依托眼视光教师发展中心，初步实施**四度量化评价和五阶递进晋级**，开展小范围试点探索路径。

二是**系统建构期**（2019 年）：建构完成，形成闭环。获

批眼视光技术专业国家级“双师型”教师培养培训基地，入选首批“双高”专业群建设计划，开发涵盖师德师风、专业贡献、教学满意、社会服务的**“四度”能力清单**40项量化指标，搭建**“五阶”递进成长轨道**，依托**产教融合平台**初步建成**以标定阶、精准适配**的师资培育闭环。

三是**辐射引领期**（2020年至今）：全国辐射，示范引领。牵头成立全国首个视光行业产教融合共同体，深化真实实践项目与动态晋级机制，全方位优化**教师发展生态**，推动成果从校内实践、校企推广走向全国辐射。

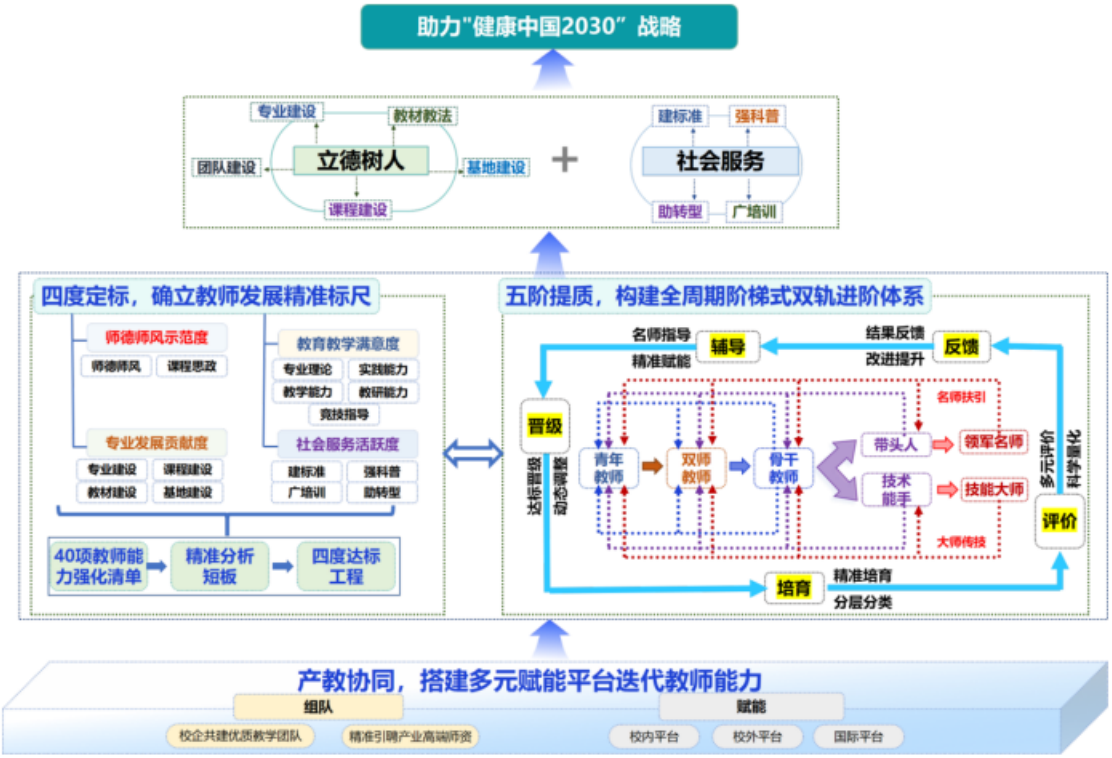


图1 “四度定标、产教协同、五阶提质”眼视光团队建设模式

四度定标，确立教师发展精准标尺。立足眼视光技术服务与公益民生双重属性，研制《四度评价清单》，涵**盖师德师风示范度、专业发展贡献度、教育教学满意度、社会服务**

活跃度四大维度共**40**项量化指标。构建校、企、行、生四方协同评价体系，精准识别教师能力短板，建立诊断-赋能-提质闭环机制，补齐眼视光类教师量化评价空白。



图 2 “四度”教师能力清单

产教协同，搭建多元赋能平台迭代教师能力。依托全国党建标杆院系、样板支部**筑牢师德根基**，厚植教育家精神。组建京津冀职教联盟并升级为**全国首个视光行业产教融合共同体**，建成 3 个产业学院，校企混编组队，优化双师结构，推行一课多师，开展真实实践项目，锤炼教师核心能力；打造**教学名师和技能大师双引擎**，通过名师引领、大师示范，锻造团队双师能力；落户国际接触镜教育者学会（IACLE），拓展教师国际视野。形成**“党建铸魂、校内筑基、校外实战、国际拓维”**四位一体育师路径，为行业产教融合培育教师提供成熟模式。

五阶提质，构建全周期阶梯式双轨进阶体系。设计递进

成长通道，**青年教师**筑基、**双师教师**提能、**骨干教师**培优，随后分设两条轨道，**专业引领轨道**由**专业带头人**向**教学名师**进阶，**技术精进轨道**由**技术能手**向**技能大师**进阶。每一阶段涵盖精准培育、能力评价、结果反馈等环节，达标者向上晋级。该机制贯穿教师职业生涯全周期，实现**成长有路径、阶段有标准、进阶有门槛**的系统化设计。

团队斩获全国教育系统先进集体、全国黄大年式教师团队等**国家级荣誉 59 项**；学生各类竞赛获奖 58 项；教材、国家级资源库推广到**85%眼视光类院校**，主流媒体报道 43 次，师资建设工具包推广至全国 88 家单位，为眼视光类专业双师队伍标准化建设提供可复制样板，支撑全民眼健康国家战略落地实施。

（二）问题

1.传统师资评价适配性不足，未契合眼视光医工融合、服务民生属性，缺少**成套量化考核指标；多方协同**评价机制缺失，无法**精准定位能力短**板、指引教师长效发展。

2.产教协同**系统化的平台**与**长效机制**不完善，校企人员融合不深，教师实操能力滞后产业一线标准，实践锻炼、能力迭代、教学转化未形成闭环培育链条；

3.教师培育体系缺乏**阶梯化、差异化设计；分阶成长通道**不畅，教师多为自然零散成长；名师大师的**辐射带动**作用不足，制度化、常态化的传帮带机制有待完善。