## 成果简介

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。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。

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。

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。