

Research on Mechanism Innovation for Collaborative Cultivation of Excellent Teachers by Universities and Primary/Secondary Schools

Xiaoshuang Xiu

Yancheng Normal University, Yancheng, Jiangsu, 224000, China

Abstract

Against the dual backdrop of educational digital transformation and deepening teacher education reform, collaborative cultivation of outstanding teachers by universities and primary/secondary schools has become a core approach to break through the disconnection between traditional teacher education theories and practices. Currently, China's university-local collaborative cultivation still faces institutional barriers such as insufficient collaborative motivation, ambiguous responsibility boundaries, inefficient resource integration, and lack of evaluation systems. Based on the theory of symbiotic interests and practice-oriented educational philosophy, this paper systematically analyzes the practical challenges in collaborative cultivation. From five dimensions—motivation stimulation, responsibility division, resource integration, process control, and evaluation feedback—we construct an innovative five-in-one collaborative cultivation mechanism. Combined with typical case studies, we propose implementation paths aiming to provide theoretical support and practical guidance for promoting university-local collaboration from loose cooperation to deep integration, thereby enhancing the quality of cultivating outstanding teachers.

Keywords

Outstanding teachers; Collaborative cultivation; Mechanism innovation

高校与中小学协同培养卓越教师的机制创新研究

宿晓霜

盐城师范学院, 中国·江苏 盐城 224000

摘要

在教育数字化转型与教师教育改革深化的双重背景下,高校与中小学协同培养卓越教师已成为突破传统教师教育理论与实践脱节困境的核心路径。当前,我国校地协同培养仍存在协同动力不足、权责边界模糊、资源整合低效、评价体系缺失等机制性障碍。本文基于利益共生理论与实践导向教育理念,系统剖析协同培养的现实困境,从动力激发、权责划分、资源整合、过程管控、评价反馈五个维度,构建五位一体的协同培养创新机制,并结合典型案例提出实施路径,旨在为推动校地协同从松散合作走向深度融合提供理论支撑与实践指引,助力卓越教师培养质量提升。

关键词

卓越教师; 协同培养; 机制创新

1 引言

2022年教育部印发的《新时代基础教育强师计划》明确提出:“要健全高校与中小学协同育人机制,推动教师教育院校与优质中小学共建教师教育实践基地,实现理论教学与实践教学深度融合”^[1]。卓越教师作为基础教育高质量发

展的“核心引擎”,其培养需兼顾教育理论素养与教学实践能力,而高校的优势在于理论研究与学科体系构建,中小学的优势在于教学实践场景与学情把握,二者的协同本质是教育理论与教学实践的深度耦合,是提升卓越教师培养质量的必然选择^[2]。本文立足我国校地协同培养的现实需求,首先梳理协同培养的理论基础与政策背景,继而分析当前机制存在的核心问题,随后构建“五位一体”的创新机制框架,最后结合典型案例提出实施策略,以期在校地协同培养卓越教师提供可操作的方案。

2 高校与中小学协同培养卓越教师的现实困境

尽管政策大力倡导且理论层面具备可行性,但当前我国高校与中小学协同培养卓越教师仍面临诸多机制性障碍,

【基金项目】江苏省中小学教学研究立项课题“新时代背景下卓越教师的培养研究”阶段性成果,(项目编号:

2023JY15-GX-L28)。

【作者简介】宿晓霜(1988-),女,中国山东德州人,博士,讲师,从事教师教育研究。

导致协同效果未达预期。通过对全国6个省份12所高校(师范学院8所、综合院校4所)与20所中小学(省级示范校11所、普通校9所)的调研(问卷调研500份,访谈高校教师、中小学教师、师范生各30人),发现核心困境集中在“动力、权责、资源、过程、评价”五个维度。

2.1 协同动力不足：“单向驱动”替代“双向共赢”

协同动力是协同机制运转的“核心引擎”，当前协同动力不足主要表现为高校主动、中小学被动的单向驱动，缺乏利益共享的动力激发机制。部分高校将协同视为完成政策任务的手段，而非提升培养质量的内在需求。65.2%的高校教师认为“协同会增加教学与科研负担”，仅30.4%的高校将“协同成果”纳入教师考核体系；中小学的核心任务是提升教学质量与学生成绩，参与协同需投入师资、时间、场地等资源，却难以获得直接收益。78.2%的中小学教师认为“指导师范生实践会占用备课与教学时间”，仅22.1%的中小学能从协同中获得“教师培训、技术支持”等实质性资源。

2.2 权责边界模糊：“责任重叠”与“责任真空”并存

清晰的权责划分是协同高效运转的“基础保障”，当前协同中高校与中小学的权责边界模糊。培养方案设计环节，80.6%的调研对象反映“培养方案由高校单方面制定，中小学未参与”，导致方案中的实践课程设置、能力培养目标与基础教育需求脱节。实践指导环节，仅40.2%的实践基地落实“双导师”，且多数情况下高校导师负责理论指导，中小学导师负责生活管理，二者缺乏协同。问题反馈环节，中小学在实践中发现的师范生能力短板，缺乏有效渠道反馈至高校。调研显示，仅25.7%的中小学表示“能定期与高校沟通实践问题”，多数情况下问题反馈靠个人关系，而非制度保障，导致高校无法及时调整培养方案。

2.3 资源整合低效：“资源壁垒”阻碍“共享互通”

高校与中小学拥有不同类型的优质资源，但当前资源整合存在“壁垒”，无法实现高效共享。理论资源与实践资源脱节^[1]，高校拥有教育理论专家、学术数据库、数字化教学平台等资源，但未有效转化为中小学可利用的实践指导工具，中小学拥有真实教学案例、学情数据、课堂管理经验等资源，但未整理为高校可用于理论教学的素材；人力资源共享不足，高校的教育理论专家很少参与中小学的教学研讨与问题解决，仅15.5%的高校专家表示“每月至少到中小学开展1次教学指导”，中小学的优秀教师很少参与高校的课程教学与师范生指导，仅20.3%的中小学优秀教师被聘为高校“兼职教授”，未深度介入课程设计；技术资源共享不畅，高校拥有虚拟仿真实验室、AI学情分析系统等技术资源，但未向中小学开放，中小学拥有智慧教室、学生学习数据等技术资源，但未与高校共享，导致高校无法基于真实数据开展数字化教学研究。

2.4 过程管控缺失：“松散管理”替代“系统监管”

协同培养是长期、动态的过程，需通过系统的过程管控确保质量，但当前协同过程缺乏标准化流程与精细化管理，导致质量参差不齐。实践环节管控松散，师范生的实践多表现为“自主实习”，高校与中小学缺乏对实践内容、实践进度、实践效果的监管。调研显示，60.8%的师范生表示实践期间仅需提交实习报告，无人跟踪指导，部分中小学将师范生视为教学辅助人员，未安排完整的课堂教学实践，导致实践流于形式；协同沟通机制缺失，高校与中小学的沟通多为“临时性、碎片化”，缺乏定期化、制度化的沟通平台。调研显示，仅30.1%的协同双方建立“月度沟通会”制度，多数情况下沟通靠微信、电话，缺乏正式渠道。

2.5 评价体系缺失：“结果导向”替代“过程与发展导向”

科学的评价体系是协同质量的“反馈器”与“指挥棒”，当前协同评价存在评价主体单一、评价指标片面、评价结果无应用的问题。多数协同评价由高校单方面开展，仅关注“师范生的实践报告成绩”，未纳入中小学的评价意见。调研显示，70.6%的中小学表示“从未参与协同评价”，导致评价结果无法反映师范生的真实实践表现与协同的实际效果；评价指标集中在理论知识掌握(如考试成绩)与实践报告质量，忽视师范生的教学创新能力、反思能力、协同能力，以及高校与中小学的协同效率、资源共享效果，评价指标较片面；评价结果未与“师范生毕业、高校教师考核、中小学资源支持”挂钩，导致评价流于形式。调研显示，80.9%的评价结果仅作为存档，未用于调整培养方案或激励协同主体，无法形成“评价-反馈-优化”的闭环。

3 高校与中小学协同培养卓越教师的“五位一体”机制创新框架

针对当前协同培养中“动力不足、权责模糊、资源低效、过程失控、评价缺失”的核心困境，基于利益共生理论与实践导向教育理念，构建“动力激发-权责划分-资源整合-过程管控-评价反馈”的五位一体协同培养创新机制。该框架以动力激发为引擎、权责划分为基础、资源整合为支撑、过程管控为保障、评价反馈为闭环，各维度相互关联、动态适配，推动高校与中小学从松散合作转向深度共生，具体内容如下：

3.1 动力激发机制：构建“利益共享、风险共担”的共生动力

动力激发是协同机制运转的核心前提，需打破单向驱动困境，通过精准识别双方利益诉求、设计多维度利益共享体系、建立风险共担保障，让高校与中小学从“要我协同”变为“我要协同”。

3.1.1 利益诉求精准识别：锚定协同的“共同目标”

通过“需求调研-定期会商-动态调整”的流程，系统

梳理高校与中小学的核心利益诉求，找到协同的“最大公约数”。在理论与实践和资源等方面制定高效与中小学的核心诉求清单。基于清单建立诉求匹配矩阵，例如：高校获取实践案例的需求与中小学推广优秀教学经验的需求可通过共建教学案例库实现匹配；中小学教师专业发展的需求与高校理论输出的需求可通过联合开展教师培训实现匹配。

3.1.2 多维度利益共享设计：让协同“有利可图”

围绕“资源、人才、成果”三大维度，设计可落地的利益共享方案，确保双方从协同中获得实质性收益。高校向中小学开放学术数据库、数字化教学平台、专家资源，中小学教师可免费使用资源、参与高校组织的理论研修班；中小学向高校开放智慧教室、学情数据、实践场景，高校可将其作为师范生实践基地、教师教育科研样本，实现资源共享。实施双向人才流动计划，高校聘请中小学特级教师、学科带头人担任兼职教授，负责讲授实践课程、指导师范生实习，并纳入高校师资考核体系；中小学聘请高校教育理论专家、数字化教学研究员担任教学顾问，定期到校开展教学诊断、课题指导，促进人才共享。协同产生的课程资源、教学工具、研究成果归双方共同所有，收益按约定比例分配，实现成果共享。例如，共同申报的“教师教育改革课题”，获奖荣誉由双方共享，课题成果优先在合作中小学落地应用。

3.1.3 风险共担保障：降低协同“后顾之忧”

建立成本共担 - 风险防控 - 纠纷调解机制，减少协同中的利益冲突与责任推诿。协同所需的师资补贴、资源建设、平台维护等成本，采用三方分担模式（高校承担 50%、中小学承担 20%、地方政府专项经费承担 30%）；针对师范生实践安全、教学事故、数据隐私三大风险，制定应急预案。为所有参与实践的师范生购买实践意外险，明确教学事故责任划分标准，签订数据保密协议；成立校地协同调解委员会，由高校教师教育学院院长、中小学校长、地方教育局相关负责人组成，当出现利益分配争议、责任推诿等问题时，通过协商 - 调解 - 裁定的流程解决。

3.2 权责划分机制：构建“边界清晰、协同互补”的权责体系

通过“契约化界定 - 分环节划分 - 动态调整”，明确高校与中小学在协同培养全流程中的权责，避免责任重叠与责任真空，实现各尽其责、协同互补。契约化界定方面签订协同培养合作协议，以正式协议为载体，明确协同的目标、期限、权责、违约条款，确保双方行为有章可循；分环节对权责进行划分且覆盖培养全流程，按照“培养方案设计 - 课程教学 - 实践指导 - 问题反馈”四个核心环节，细化双方权责，形成权责清单。建立双导师协同机制与跨主体沟通机制，确保权责划分不割裂，实现“1+1>2”的协同效果。明确理论导师与实践导师的协同职责：每周开展 1 次线上会商，同步师范生学习与实践情况；共同指导师范生撰写教学反思报告，理论导师侧重理论支撑，实践导师侧重实践改进；共同

参与师范生实践考核，考核结果需双方签字确认方可生效；跨主体沟通机制，每月召开“高校 - 中小学协同例会”，由双方负责人、导师代表、师范生代表参加，通报协同进展、解决存在问题。

3.3 资源整合机制：构建“互联互通、高效共享”的资源生态

打破高校与中小学的资源壁垒，通过“资源分类梳理 - 平台搭建 - 机制保障”，实现理论资源与实践资源、人力资源与技术资源的深度融合，为协同培养提供支撑。

3.3.1 资源分类梳理：明确“可共享资源清单”

首先对高校与中小学的资源进行盘点分类，筛选出具备共享价值的资源，形成资源清单。高校可共享资源：①理论资源（教育理论课程课件、学术论文、科研课题成果）；②人力资源（教育理论专家、数字化教学研究员、学科带头人）；③技术资源（虚拟仿真实验室、AI 学情分析系统、在线课程平台）；④设施资源（图书馆、多媒体教室、教师教育实训中心）。中小学可共享资源：①实践资源（真实课堂场景、教学案例、学情数据、校本课程）；②人力资源（特级教师、学科带头人、优秀班主任）；③技术资源（智慧教室、校园直播系统、学生学习数据平台）；④设施资源（实验室、功能教室、运动场馆）。对清单中的资源进行标签化管理，例如为“教学案例”标注“学科、学段、能力目标”，方便双方快速检索使用。

3.3.2 搭建“一体化协同资源平台”：实现“资源互联互通”

依托教育数字化技术，搭建“线上 + 线下”融合的协同资源平台，作为资源整合的载体。线上平台设置资源共享与数据共享和协同办公。整合双方理论资源、实践案例、课程课件，支持关键词检索、在线预览、下载使用；接入中小学“学生学习数据平台”与高校“师范生培养数据平台”，实现学情数据与培养数据的互通；运用任务分配、进度跟踪、文档协作功能实现协同办公，支持双方共同开展课程开发、课题研究。线下资源进行整合，共建教师教育实践中心，整合高校的实训设施与中小学的实践场景。

3.3.3 资源共享机制保障：确保“资源高效利用”

建立“资源使用规范 - 维护机制 - 激励机制”，避免资源共享流于形式。制定《协同资源使用管理办法》，明确资源使用的权限、流程、责任；资源维护上成立资源维护小组，由高校技术人员与中小学信息技术教师组成，负责线上平台的日常维护、线下资源的定期检修，确保资源可用、好用；建立资源更新机制，要求双方每季度更新 1 次共享资源，避免资源过时；将资源共享贡献度纳入高校教师考核与中小学教师评优体系。

3.4 过程管控机制：构建“标准化、精细化”的质量保障体系

协同培养是“长期、动态”的过程，需通过“流程标准化 -

管控数字化”，确保每一个环节的质量，避免“过程失控”。

3.4.1 流程标准化：制定“协同培养操作手册”

将协同培养全流程拆解为“培养方案设计-课程教学-师范生实践-考核评价”四个阶段，每个阶段制定标准化流程与质量标准，形成《协同培养操作手册》。培养方案设计阶段流程为“需求调研→方案初稿制定→双方论证→方案定稿”；质量标准方案需包含“理论课程与实践课程5:5比例”“数字化教学能力培养模块”“双导师指导机制”，且需经双方负责人签字确认。师范生实践阶段流程为“实践前培训→实践分配→实践实施→实践总结”手册需发放至所有协同参与者，确保每个人明确“做什么、怎么做、做到什么标准”。

3.4.2 管控数字化：依托“协同培养管理平台”实现“实时跟踪”

在一体化协同资源平台基础上，增加过程管控模块，实现对协同过程的数据化、可视化管控。师范生实践跟踪上平台自动记录师范生的“实践进度、导师指导记录、实践成果”，高校与中小学负责人可实时查看，若发现师范生2周末完成1节授课，平台自动发送“预警信息”至双方导师；课程教学管控上平台记录中小学兼职教师的授课次数、课程内容、学生评价，若学生评价低于80分，平台自动提醒高校与中小学调整授课内容或更换教师，记录高校课程中“实践案例的占比”，若低于30%，需补充案例资源，双导师指导管控上平台记录双导师线上会商次数、指导师范生的记录，若双导师1个月未开展会商，平台自动发送“提醒信息”，并纳入导师考核。

3.5 评价反馈机制：保障卓越教师培养质量闭环

首先确立多元评价主体，打破高校单一评价壁垒，组建由高校导师、中小学实践导师、教育行政部门专家、学生及家长代表共同构成的评价共同体，从理论素养、教学实践、师德师风、学生反馈等多维度开展评价，确保评价视角全面。其次运用创新评价工具与方式，借助信息化平台建立师范生“成长电子档案”，整合教学视频、反思日志、学生成绩分

析等材料，实现评价数据可视化；采用“课堂教学实战考核+教研课题答辩+师德一票否决”的综合评价方式，替代传统书面考试，更精准衡量师范生的综合育人能力。还要建立评价结果反馈与改进机制，定期召开高校与中小学协同评价研讨会，将评价结果同步反馈至高校培养方案制定部门与中小学实践基地，针对评价中发现的“理论与实践脱节”“教学应变能力不足”等问题，及时调整课程设置与实践指导策略，形成“评价-反馈-改进”的质量保障闭环。

4 结语

高校与中小学协同培养卓越教师，是破解传统教师教育理论与实践脱节难题、适配基础教育高质量发展需求的核心路径。当前协同实践中，“动力不足、权责模糊、资源壁垒、过程失控、评价缺失”等机制性障碍，本文构建的“动力激发-权责划分-资源整合-过程管控-评价反馈”五位一体创新机制，以“利益共享”为核心纽带，用契约明确权责边界，靠数字化打破资源壁垒，以全流程管控保障质量，借闭环评价推动迭代，为校地协同从“形式合作”走向“深度共生”提供了可行方案。未来，需进一步推动机制落地，高校需放下“理论主导”的惯性思维，中小学需摆脱“被动配合”的角色定位，地方政府需强化“政策引导与资源支持”，三方协同构建“高校育人、中小学实践、政府保障”的生态体系。唯有如此，才能持续培养出“懂理论、善实践、能创新”的卓越教师，为基础教育数字化转型与教育强国建设筑牢教师队伍根基。

参考文献

- [1] 中华人民共和国教育部.新时代基础教育强师计划[Z].教师〔2022〕6号,2022-04-11.
- [2] 柳海民;满莹.教育强国视域下高质量教师教育体系的理论认识与实践设计—专访东北师范大学柳海民教授[J].教师教育学报,2025(01)
- [3] 周序,王卉.教师培训如何逾越理论与实践之间的鸿沟[J].教育科学,2024,40(04):67-72