

# Hierarchical Collaboration: A New Path for Building Comprehensive Practical Activity Teaching Staff

Xuan Xu

Kangbashi District Youth Development Center, Ordos, Inner Mongolia, 017000, China

## Abstract

Under the background of the new era's basic education reform, the development of teaching staff for comprehensive practical activity courses is crucial. This paper focuses on two dimensions: teacher stratification and collaborative support mechanisms. It explores how to establish a scientific, rational, collaborative, efficient, and sustainable teacher cultivation system through tiered training, collaborative support mechanisms, and project-based learning practices. Tiered teacher cultivation clarifies the core tasks and competency standards for teachers at different echelons, enabling progression from "novice" to "expert." Collaborative support mechanisms foster teacher development communities, effectively enhance professional capabilities, and promote collaborative construction, resource sharing, and sustained growth among teachers.

## Keywords

Tiered Cultivation; Collaborative Support; Comprehensive Practice; Project-Based Learning

## 分层协同：综合实践师资建设新路径

徐翹

鄂尔多斯市康巴什区青少年发展中心，中国·内蒙古·鄂尔多斯 017000

## 摘要

在新时代基础教育改革背景下，综合实践活动课程的教师队伍建设至关重要。本文聚焦于教师分层与协同保障两个层面，探讨如何通过分层培养与协同保障机制，结合项目化学习实践，构建科学合理、协同高效、持续发展的教师培养体系。通过教师分层培养，明确各梯队教师的核心任务与能力标准，实现从“新手”到“专家”的进阶；通过协同保障机制，构建教师发展共同体，有效提升专业能力，促进教师协同共建、资源共享、持续成长。

## 关键词

分层培养；协同保障；综合实践；项目化学习

## 1 引言

随着基础教育改革的不断深化，综合实践活动作为落实立德树人根本任务、发展学生核心素养的重要载体，其课程质量与育人成效高度依赖于一支高素质、专业化、创新型的教师队伍。然而，传统的教师培养模式难以满足综合实践活动课程教学需求，构建一套科学合理、协同高效、持续发展的教师培养体系势在必行。以项目化学习实践为契机，从教师分层培养与协同保障机制两个层面入手，探索综合实践

师资建设新路径，提升教师专业能力，推动综合实践教育的高质量发展。

## 2 教师分层培养：明确梯度与进阶路径

教师专业成长是一个持续演进的系统工程。为实现从“新手”到“专家”的进阶，根据教龄结构与教学实际能力，将教师分为四个层级，分别为新秀教师（1-2年）、成长教师（3-5年）、成熟教师（6-10年）和骨干教师（10年以上），实施分层培养计划。每个梯队都有明确的核心任务与考核重点，通过差异化培养策略，实现教师的个性化、专业化、系统性发展。

### 2.1 新秀教师：入职职后一体化培养

新秀教师的培养着重于入职职后一体化，通过“学习—观摩—实践—反思—评价”五环联动的培训路径，助力其快速适应教学环境，掌握基本教学技能。岗前集中培训为新教师奠定教育理念基础，师徒结对机制提供个性化成长支持，课堂实践跟踪确保教学能力逐步提升，教研深度参与培育课

【课题项目】内蒙古自治区教育科学“十四五”规划课题“基于项目式学习的综合实践活动课程实践研究”研究成果（项目编号：2024NGHXX511）。

【作者简介】徐翹（1986-），女，中国内蒙古鄂尔多斯人，硕士，高级教师，从事综合实践与项目化学习课程研发与教学、教师培养研究。

程意识，多元考核评价激励成长并保障教学质量。

在新教师的培养过程中，引入项目化学习理念，通过设计小型项目（如“创意创花灯”），引导新教师在

实践中掌握项目化学习的教学方法。新教师在指导学生完成项目的过程中，积累实践经验，提升教学设计与实施能力<sup>[1]</sup>。

表 1 教师分层培养体系

梯队	成长阶段	核心任务	培养策略	考核重点
四梯队	新秀教师（1-2年）	辅助教学、参与教研、完成亮相课、撰写教学反思	师傅带教	听评课次数、反思质量、基础规范
三梯队	成长教师（3-5年）	开发系列课程、独立执教、积累听课经验、优化教学方法	骨干/教研组长指导	教学设计、课堂改进、理论积累
二梯队	成熟教师（6-10年）	承担示范课、参与课题研究、撰写教学随笔、指导低梯队教师	骨干协作指导	课堂质量、教研成果、课程整合力
一梯队	骨干教师（10年以上）	组建课程团队、研发课程体系、组织大教研、发表论文	专家引领	创新成果、领导力、联动跨校辐射力

### 2.2 成长教师：系列课程开发与教学反思

成长教师的核心任务是围绕某一主题开发系列课程，积累实践经验，提升教学设计与反思能力。通过参与课程开发、独立执教、积累听课经验与优化教学方法，成长教师逐步形成自己的教学风格。同时，通过撰写教学随笔、参与教研活动，不断提升理论水平与实践能力。

成长教师负责开发与实施项目化学习课程，如“社区环保行动”项目。通过设计项目任务、组织学生实施、指导学生反思与总结，成长教师不仅提升了自身的课程设计能力，还积累了丰富的项目化教学经验。

### 2.3 成熟教师：领域课程构建与团队协作

成熟教师负责某一领域的课程构建，明确各学段目标与课程衔接逻辑。他们通过制定领域课程标准、指导低梯队教师，发挥骨干作用，提升团队协作与领导能力。此外，成熟教师还需参与课题研究，撰写教学论文，推动课程体系的不断完善与优化。

成熟教师在领域课程构建中引入项目化学习理念，设计跨学科项目（如“解决交通拥堵问题”）。通过组织多学

科教师联合授课，成熟教师不仅提升了自身的跨学科教学能力，还推动了项目化学习在学校的深入实施<sup>[2]</sup>。

### 2.4 骨干教师：课程体系研发与创新引领

骨干教师是教师队伍的核心力量，负责整体课程体系的研发与创新。他们通过组建课程团队、组织大教研活动、发表论文等方式，引领课程发展方向，提升项目化课程竞争力。同时，骨干教师还需承担联合学习的辐射任务，分享经验，推动区域教育均衡发展。

骨干教师负责设计与实施大型项目化学习课程（如“在地化资源利用与调研”）。通过组织跨学校、跨学科的教师团队，骨干教师不仅实现了项目化学习的区域联动，还为教师专业发展提供了丰富的实践案例<sup>[3]</sup>。

## 3 协同保障机制：构建教师发展共同体

在教师分层培养的基础上，协同保障机制是推动教师专业发展、提升综合实践活动课程实施质量的核心保障。通过构建教师发展共同体，实现教师协同共建、资源共享、持续成长，形成良好的教育生态。如图 1 所示。

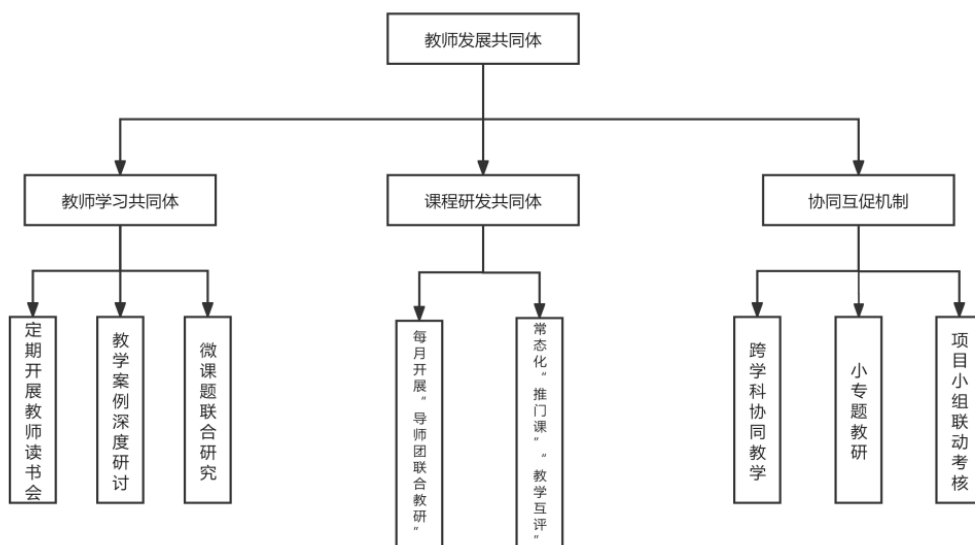


图 1 教师发展共同体

### 3.1 教师学习共同体：跨域交流互鉴专业知识

以项目化学习课程实施为契机，打破校际、年级、学科壁垒，组建跨校、跨学段、跨学科的教师学习型组织。通过定期开展教师读书会、教学案例深度研讨、微课题联合研究等活动，促进教师知识互通、经验互鉴，系统性提升专业素养。这种跨域交流不仅拓宽了教师的视野，还激发了教师的创新思维，为课程开发与教学实践提供了丰富的思路。

在教师学习共同体中，定期组织项目化学习专题研讨，分享项目化学习的成功案例与经验。通过案例分析与研讨，教师们不仅学习到项目化学习的设计与实施方法，还提升了自身的教学反思能力。

### 3.2 课程研发共同体：联合研讨共筑优质课程

围绕综合实践课程的核心主题或特色领域，组织教师开展联合研发，形成“课程共建—资源共享—成果共用”的良性机制。每月开展“导师团联合教研”，聚焦课程设计逻辑、教学策略优化、学生评价体系等核心议题深化研讨。通过常态化组织“推门听课”“教学互评”活动，引导教师在实践观察中反思、在互评交流中改进，夯实课程研发与实施能力。

在课程研发共同体中，定期开展项目化学习课程设计与实施研讨。通过联合设计项目化学习课程，教师们不仅提升了自身的课程设计能力，还积累了丰富的项目化教学经验<sup>[4]</sup>。

### 3.3 协同互促机制：提升课堂质量与科研内驱

协同互助：跨学科教学提升课堂质量。打破学科边界，

组织多学科教师联合授课，增强课堂综合性与实践性。例如，“牙膏”主题的项目化课程由化学教师解析成分、数学教师测算成本、美术教师设计包装，实现知识与实践的跨域融合。同时，构建“宫校协同课程资源库”，整合并共享教案、课件、学生实践作品、教学反思等优质资源，实现资源共享复用，降低教师备课成本。

协同共进：专题教研增强科研内驱。小专题教研，攻坚教学实践痛点。如“提升学生实践操作能力”“优化课堂评价方式”，形成可落地的教研成果。每学期举办“项目化课程成果展”，评选优秀项目化学习课程案例、教学反思、教研论文，搭建成果推广平台，推动教研成果向日常教学实践转化<sup>[5]</sup>。

## 4 项目化学习实践案例探索

经过持续不断地探索，近几年在区域内已形成《“桥”见未来：红领巾寻访家乡变化》、《环保助力未来——“盒”理回收》、《小小沙障师：防风固沙行动》等多个成熟典型项目案例，覆盖小学与初中全学段。

每个项目化案例的成功落地，各梯队教师在课程设计、实施、反思与优化过程中的具体分工与协作方式各有不同，但都是梯队教师在实践中协作教学的具体展现。这些案例表明，通过分层分工与角色进阶，不同发展阶段的教师在协同中获得针对性提升，最终达成课程质量提升与教师专业成长的双重目标。

表2 康巴什区（部分）学校项目化学习实践案例

学校	课程名称	课程特点	梯队协作与教师成长体现
康巴什区实验小学	《“桥”见未来：红领巾寻访家乡变化》	地方文化+科学实践	一梯队（骨干教师）主导课程设计与文化资源挖掘；二梯队（成熟教师）参与实施，积累活动组织经验
康巴什区第八小学	《环保助力未来——“盒”理回收》	生态教育+实践操作	二梯队（成熟教师）主导课程执行；三梯队（成长教师）协助记录问题、反思优化，学习教学反思方法
康巴什区第五小学	《校园平面导览图》	数学知识+实践建模	一梯队（学科骨干）设计“数学转实践”任务；四梯队（新教师）指导模型制作，提升学科知识应用能力
康巴什区第一小学	《小小沙障师：防风固沙行动》	地方生态+科学探究	二梯队（成熟教师）构建课程体系；三梯队（成长教师）开发系列探究课，提升课程设计能力
康巴什区第八小学	《热辣滚烫，做最好的自己》	心理健康+毕业季活动	一梯队（骨干教师）统筹策划与心理内容嵌入；四梯队（新秀教师）参与执行，学习大型活动组织方法

《“桥”见未来：红领巾寻访家乡变化》：新秀教师负责辅助教学，参与项目设计与实施；成长教师独立承担部分教学环节，积累项目化教学经验；成熟教师负责整体课程设计与指导；骨干教师统筹策划，推动课程体系的完善。

《环保助力未来——“盒”理回收》：成长教师主导课程实施，负责项目任务设计与学生指导；成熟教师提供跨学科支持，优化课程内容；骨干教师负责课程评价与反馈，推动课程持续改进。

教师队伍建设是一项系统性、长期性工程，遵循教师专业发展规律，实行“差异化培养+课程建设绑定”的分层进阶模式，深化教师发展共同体，打造“学习型、研究型、创新型”团队，持续优化“梯队进阶—实践验证—协同保障”

的系统化设计，形成兼具个性化培育与结构化支撑的综合实践教师培养新路径。

### 参考文献

- [1] 吴蕾蕾.走向深度的学校教研实践探索[J].现代教学,2025,(Z3):132-133.
- [2] 朱明燕.基于分层培养的教师专业学习社群校本研修实践[J].江苏教育研究,2025,(10):54-58.DOI:10.13696/j.cnki.jer1673-9094.2025.10.004.
- [3] 张颖.分层培养,促进教师专业成长[J].教育家,2018,(37):18.
- [4] 王岩.构建“共同体”提升“专业力”——双榆树第一小学“教师专业发展”促进与提升实践研究[J].中国教师,2020,(08):107-108.
- [5] 王天晓;李敏.教师共同体的特点及意义探析[J].教育理论与实践,2014,v.34;No.499(08).