

Dual-line Drive and Autonomous Collaboration: Research on the Mechanism Construction of Regional Teacher Hierarchical Teaching and Research Community

Yanni Li

Gansu Qingyang No.1 Middle School, Qingyang, Gansu, 745000, China

Abstract

In the context of advancing high-quality and equitable education alongside teacher professional development, establishing regional teaching research communities through master teacher studios has become a critical approach. However, practical implementation often faces challenges such as excessive administrative reliance, superficial collaboration, and insufficient motivation. This study, grounded in Gansu Province's "Four Names Construction Project" policy framework and supported by regional survey data, proposes a "dual-line drive-autonomous collaboration" operational mechanism for tiered regional teaching research communities. By integrating administrative support with professional competency development, the model systematically outlines four core components: vision integration and identity co-creation as foundations, a "1+2+N organizational framework" as structure, task-driven initiatives and autonomous collaboration as drivers, and resource circulation with knowledge symbiosis as support. This model breaks through the administrative constraints of traditional teaching research, activates teachers' intrinsic motivation, and promotes complementary differences. It provides an actionable framework for sustainable regional teaching research communities, offering valuable insights for enhancing the effectiveness of the "Four Names Project" and fostering ecological growth of regional educators.

Keywords

Master Teacher Studio; Hierarchical Teaching and Research Community; Dual-Track Drive; Autonomous Collaboration; Mechanism Construction; Four-Named Project

双线驱动与自主协同：区域教师层级式教研共同体的机制构建研究

李燕妮

甘肃省庆阳第一中学，中国·甘肃庆阳 745000

摘要

在推动教育优质均衡与教师专业发展的背景下，依托名师工作室构建区域教研共同体已成为关键路径。然而，实践中普遍存在行政依赖性强、协同表面化、动力不足等问题。本研究以甘肃省“四名建设工程”为政策背景，结合区域调研数据，构建“双线驱动-自主协同”的区域教师层级式教研共同体运行机制。通过整合“行政层级”的保障与“专业能力层级”的牵引，系统阐述以“愿景共融与身份共建”为基础、“1+2+N组织机制”为骨架、“任务驱动与自主协同”为核心、“资源流转与知识共生”为支撑的四重子机制。该模型着力突破传统教研的“行政化”束缚，通过激活教师内在需求与促进差异互补，为区域教研共同体的可持续发展提供可操作的实践框架，对深化“四名工程”实效、推动区域教师生态化成长具有参考价值。

关键词

名师工作室；层级式教研共同体；双线驱动；自主协同；机制构建；四名工程

【基金项目】甘肃省教育科学“十四五”规划2025年度“四名”建设工程重点专项课题“名师工作室引领区域教师层级式教研共同体建设行动研究”的阶段性研究成果（项目编号：GS〔2025〕GHBZXZ149）。

【作者简介】李燕妮（1984-），女，中国甘肃庆阳人，硕士，高级教师，从事教学研究与德育教育研究。

1 引言

当前，基础教育改革进入深化阶段，教师队伍的专业化、协作化发展显得尤为关键。《教育部关于加强和改进新时代基础教育教研工作的意见》（2019）等一系列政策，均明确要求创新教研模式，强化教师学习共同体建设。在此背景下，“名师工作室”作为汇聚优秀教师、辐射教学智慧的

平台,被赋予引领区域教研共同体建设、促进教育均衡的重要使命。甘肃省实施的“四名建设工程”(名师、名班主任、名校长、名信息化教师),正是这一方向上的重要实践。

然而,理想与现实之间仍有差距。本课题组前期针对庆阳市167名教师的调研显示,当前区域教研共同体建设面临几大突出问题:教师参与多处于被动状态,校际协同往往流于形式,资源共享与深度互动明显不足,且持续发展的内生动力匮乏。这些困境表明,缺乏一套能贯通行政支持与专业自主、有效激发教师参与内驱力的运行机制,是制约共同体功能发挥的核心瓶颈。现有研究虽关注共同体的价值与模式,如汤明清等提出从“行政主导”转向“需求驱动”^[1],王廷波等探索“三段九项”运行机制^[2],但对于“行政与专业如何双线协同”“不同层级教师如何实现有效互动与自主发展”等关键机制,尚未形成系统、可操作的解决方案。

因此,本研究聚焦于“机制构建”,旨在回答:在甘肃省“四名工程”的支持下,如何设计一套有效机制,使区域教研共同体既能获得行政赋能,又能激发教师自主参与,实现稳定、高效、可持续发展?本文结合调研所反映的教师真实需求与困境,提出“双线驱动-自主协同”机制模型,以期与实践提供参考。

2 理论依据:为何需要“双线驱动”与“自主协同”?

构建科学机制需要理论支撑。本研究主要依据以下三种理论,阐释“双线驱动”与“自主协同”的合理性。

2.1 社会建构主义:层级互动促成长

维果茨基认为,学习是在社会互动中实现的,个体通过与更高水平的同伴协作,跨越“最近发展区”。应用于教师发展,意味着成长离不开共同体的协作实践。本机制设计“专业能力层级”(专家型—名师型—骨干型—新手型),正是为了构建结构化的互动学习环境。新手教师向骨干、名师学习;骨干教师在引领与研究中深化认识;专家与名师通过指导实现经验升华。这种层级化的互动,为每位教师提供了成长的“脚手架”。

2.2 教育生态理论:双线协同共生

富兰指出,教育变革是系统过程,需要各层级互动与能量交换。单一行政指令或自发活动都难以持续。本机制的“双线驱动”即呼应这一思想:“行政层级”(省“四名工程”—市“名师工作室”—区县“教研团队”—校“教师共同体”)提供政策、资源与协调,构成外部支持系统;“专业能力层级”则聚焦教学研究与创新,构成内部实践系统。二者不是从属,而是共生关系:行政线保驾护航,专业线以成果反哺决策,共同推动区域教育改进。

2.3 PDCA 循环:过程持续优化

戴明提出的PDCA循环(计划—执行—检查—处理),核心是持续改进。将其融入教研共同体管理,可克服活动随

意、成果零散的问题。每一次教研活动都是一个微循环:共同计划—合作实践—检查效果—总结处理,使教研成为螺旋上升的过程,保障“自主协同”落到实处。

3 机制构建:“双线驱动—自主协同”模型阐释

基于上述理论,并针对调研中反映的“参与被动、协同不足、资源闭塞”等现实问题,构建“双线驱动-自主协同”机制模型。该模型通过四条环环相扣的子机制,旨在变“要我做”为“我要做”,变“单点活动”为“系统生态”。

3.1 基础:愿景共融与身份共建机制

共同体不是简单聚集,而是价值与身份的融合。此机制解决“为什么在一起”的问题。

价值引领,师德为先:突出“教育家精神”,通过主题研讨、榜样学习等活动,强化教师的使命感与责任感,形成超越功利的专业认同。

身份认同,明确路径:帮助教师在“校级骨干—区县名师—市级专家”的清晰发展序列中找到坐标,通过正式的聘任、授证及承担层级性任务,增强其归属感与专业自豪感。

目标共创,民主协商:共同体的目标不应是主持人的“一言堂”,而是组织全体成员(尤其是一线教师)共同诊断教学真问题,民主协商确定年度攻关课题,使目标从“自上而下”的指令转变为“自下而上”的承诺。

3.2 骨架:“1+2+N”组织运行机制

这是本模型的特色结构,旨在优化组织方式,打破校际壁垒,确保运行有序、辐射有力。

“1”个专家智库:聘请高校理论专家或省内外顶尖实践专家作为首席指导,负责把握方向、提供前沿理论、指导研究方法,提升共同体的学术品位与研究深度。

“2”个核心引擎:依托区域内现有的“陇原名师”与“陇原名班主任”等关键人才,分别组建“学科教学研究核心团队”与“德育与班级管理研究核心团队”。前者主攻课程、教学与评价改革;后者聚焦育人能力与班级建设。两支团队在专家指导下,既分工又协作,共同设计与引领区域教改项目。

“N”所实践网络校:广泛吸纳区域内不同层次、不同发展水平的学校作为协作校。核心团队设计的项目,由各校根据自身实际需求与优势,自主认领子课题或实践任务,形成“主题引领、多校联动、分头实践、成果共享”的网状格局,真正实现优质教育资源的动态流转与均衡辐射。

3.3 核心:任务驱动与自主协同机制

此机制直接回应调研中“教师参与积极性不高”与“活动流于形式”的痛点,旨在变“被动参与”为“主动作为”。

“立体循环”任务设计:推行“市级定主题→区县分解→校级实践”的循环教研链。例如,市级名师工作室确定“核心素养下的单元整体教学”为大主题,区县级教研员团

队将其分解为“学习目标叙写”、“情境任务设计”、“表现性评价”等可操作的微课题，再由各校教师共同体选择实践。成果自下而上汇聚提炼，确保教研始于真问题，终于真解决。

任务认领与积分激励：定期发布“教研任务菜单”，涵盖课题研究、示范课、资源开发、专题讲座等多种类型，明确任务价值与预期贡献。教师根据自身兴趣与发展阶段，像“点菜”一样自主申报认领。配套建立“教研积分”制度，对任务完成的质量与贡献进行量化，积分结果与校级考核、评优评先、职称评审等适度关联。此举将抽象的“专业成长”转化为可见、可积累的“专业资本”，极大激发参与主动性。

灵活协同，融入日常：结合定期的“主题工作坊”、“同课异构”等常规活动，与基于即时教学问题的线上“微研讨”、跨校“师徒结对”等非正式协作。充分利用数字平台，支持异步交流与协同创作，使专业协同突破时空限制，成为教师日常工作的一部分。

3.4 支撑：资源流转与知识共生机制

针对调研中突出的“资源共享不充分”与“交流互动不足”问题，此机制致力于打造开放、流通、迭代的知识生态系统。

平台支撑，数字赋能：深度依托“甘肃省智慧教育云平台”及“国家中小学智慧教育平台”，建设区域名师工作室专属资源空间。系统化设置“优质课例库”、“教学设计库”、“专题资源包”、“问题求解区”等模块，变零散存储为结构化体系。

资源循环，迭代升级：建立“生成—应用—优化”的资源动态循环路径。名师团队产出高质量的“种子课例”与设计模板；骨干教师结合本校学情进行“本土化”改编与实践，形成“变式案例”；新手教师应用并反馈使用体验；所有实践数据与反思最终回流至核心团队，用于优化原始资源，产出“升级版资源包”。知识在此过程中得以流动、增值与创新。

经验显性化，智慧共享：定期组织“教学叙事分享会”、“关键事件剖析”等活动，鼓励教师将内隐的教学机智、应变策略等“默会知识”表达出来，经由共同体集体研讨，凝练成可传播、可借鉴的实践性知识条目，不断丰富共同体的“智慧库”。

4 机制特色与创新价值

本机制模型具有以下鲜明特色与价值：

双线耦合，协同增效：行政线 with 专业线各司其职、相互赋能，既避免“行政包办”导致的教师被动与形式化，也防止“专业放任”可能带来的随意与低效，形成稳定而富有活力的驱动结构。

需求内生，激活主体：通过任务认领、积分激励、身

份共建等设计，将调研中反映的教师对课堂教学技能、教育科研能力提升等迫切需求，与共同体的集体目标深度绑定，使教师从“被发展者”转变为自身专业成长的“设计者”和共同体建设的“贡献者”。

差异互补，生态化成长：“1+2+N”结构与资源循环路径，确保了不同发展层级、不同学校类型的教师都能在共同体中找到适合自己的位置、发挥独特价值、获得必要支持，最终形成“优势引领、薄弱提升、整体进步”的教师发展良性生态。

扎根本土，服务实践：模型紧扣甘肃省“四名工程”的政策背景与区域教育实际，是对省级战略在操作层面的机制化落实与具象化回应，为“四名工程”真正在区域层面落地生根、开花结果，提供了清晰可行的“施工图”与“方法论”。

5 结论与展望

本研究针对区域教师教研共同体建设中的机制性难题，结合实地调研情况，构建了“双线驱动-自主协同”理论模型。该模型通过行政支持与专业自主的双线交织，以及愿景共融、组织运行、任务驱动、资源流转四重子机制的有机联动，旨在构建一个外部支撑有力、内部活力充沛、能够持续自我完善的教师专业发展生态系统。它不仅为名师工作室有效引领区域教研共同体提供了系统的机制设计方案，也为深化甘肃省“四名工程”、推动区域教师队伍整体协同发展提供了理论参考与实践路径。

当然，机制的生命力在于实践检验与持续迭代。模型的有效性、适用性及其中各要素的相互作用，亟待在后续的行动研究中进行深入的实证检验与动态调优。特别是，数字化转型如何更深度地赋能本机制的运行，以及如何构建一套科学的发展性评价体系以精准评估机制成效，将成为本课程后续研究的重点。我们期待通过持续的理论与实践对话，不断丰富与完善区域教师教研共同体建设的“甘肃经验”，为我国基础教育教师队伍建设贡献一份源自西部的思考与实践。

参考文献

- [1] 汤明清, 陈汐平. 职业院校教师专业成长共同体的内涵价值与建设路径[J]. 中国职业技术教育, 2024(36):70-75.
- [2] 王廷波, 孙劼. 规划·执行·反思: 名师工作室“三段九项”运行机制探索[J]. 中小学管理, 2024(9):37-40.
- [3] VYGOTSKY L S. Mind in society: The development of higher psychological processes[M]. Cambridge: Harvard University Press, 1978.
- [4] FULLAN M. The new meaning of educational change[M]. 5th ed. New York: Teachers College Press, 2015.
- [5] DEMING W E. Out of the crisis[M]. Cambridge: MIT Center for Advanced Engineering Study, 1986.
- [6] HORD S M. Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement[M]. Austin: Southwest Educational Development Laboratory, 1997.