

# 教师竞赛梯队和基层教学组织：协同逻辑、现实困境与共生路径

田 丰

成都信息工程大学教师发展中心，四川 成都

收稿日期：2025年11月10日；录用日期：2026年1月20日；发布日期：2026年1月28日

## 摘 要

在高等教育教学质量提升与教师专业发展的双重需求下，教师竞赛梯队与基层教学组织的协同成为重要突破口。本文基于“实践导向”与“系统协同”理论，梳理两者的内在关联——基层教学组织是竞赛梯队的“人才孵化器”与“资源支撑体”，竞赛梯队是基层教学组织的“活力激发器”与“成果转化器”；进而分析当前协同过程中存在的“目标脱节”“资源分散”“机制缺失”等现实困境；最后从制度设计、资源整合、文化塑造三个维度，提出“选拔-培育-反哺-迭代”的共生路径，为高校优化教师发展体系、强化基层教学组织功能提供实践范式。

## 关键词

教师竞赛梯队，基层教学组织，高等教育，教师专业发展，协同共生

# Teacher Competition Echelon and Grassroots Teaching Organization: Collaborative Logic, Practical Dilemmas and Symbiotic Paths

Feng Tian

Teacher Development Center, Chengdu University of Information Technology, Chengdu Sichuan

Received: November 10, 2025; accepted: January 20, 2026; published: January 28, 2026

## Abstract

Against the dual demands of improving teaching quality and promoting teachers' professional development in higher education, the collaboration between teacher competition echelons and grassroots teaching organizations has become an important breakthrough. This paper, based on "practice-oriented" and "system synergy" theories,梳理 the intrinsic connection between the two—grassroots teaching organizations are the "talent incubator" and "resource support body" of the competition echelon, while the competition echelon is the "vitality activator" and "成果转化器" of the grassroots teaching organization; then analyze the practical dilemmas existing in the current synergy process, such as "goal detachment", "resource dispersion", and "mechanism missing"; finally, from the dimensions of institutional design, resource integration, and cultural shaping, propose a "selection-cultivation-feedback-iteration" symbiotic path, providing a practical paradigm for optimizing the teacher development system and strengthening the function of grassroots teaching organizations in higher education.

文章引用：田丰. 教师竞赛梯队和基层教学组织：协同逻辑、现实困境与共生路径[J]. 创新教育研究, 2026, 14(1): 708-715. DOI: 10.12677/ces.2026.141086

grassroots teaching organizations has become a crucial breakthrough. Based on the “practice-oriented” and “systematic collaboration” theories, this study sorts out the inherent connection between the two entities: grassroots teaching organizations serve as the “talent incubator” and “resource supporter” for teacher competition echelons, while teacher competition echelons act as the “vitality stimulator” and “achievement translator” for grassroots teaching organizations. Furthermore, the study analyzes the practical dilemmas existing in the current collaboration process, including “goal disconnection”, “resource dispersion”, and “mechanism deficiency”. Finally, from three dimensions of institutional design, resource integration, and cultural cultivation, it proposes a symbiotic path of “selection-cultivation-feedback-iteration”. This research aims to provide a practical paradigm for colleges and universities to optimize their teacher development systems and strengthen the functions of grassroots teaching organizations.

## Keywords

Teacher Competition Echelons, Grassroots Teaching Organizations, Higher Education, Teachers' Professional Development, Collaborative Symbiosis

Copyright © 2026 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 引言

近年来，我国高等教育领域持续推进“以本为本、四个回归”，教师教学能力作为人才培养质量的核心支撑，其提升路径备受关注。教师教学竞赛已成为锤炼教师教学技能、推广先进教学理念的重要平台，而围绕竞赛形成的“教师竞赛梯队”，通过分层培养、梯队递进的模式，为教师成长提供了清晰的进阶路径。与此同时，基层教学组织作为高校教学工作的“最小单元”，承担着课程建设、集体备课、教学研讨等基础职能，是教师日常教学实践与专业交流的核心场域。

然而，当前部分高校存在“重竞赛成绩、轻日常教学”“重梯队建设、轻组织协同”的现象：一方面，竞赛梯队成员多聚焦于竞赛备赛，与基层教学组织的日常教学活动脱节；另一方面，基层教学组织缺乏对竞赛资源的转化能力，难以将竞赛中的优秀教学方法、教学设计融入常规教学。这种“两张皮”现象不仅削弱了竞赛梯队的辐射价值，也制约了基层教学组织的创新活力。基于此，本文旨在厘清教师竞赛梯队与基层教学组织的协同逻辑，剖析现实困境，并探索两者共生发展的实践路径，为高等教育教学改革提供新视角[1]。

## 2. 理论基础：本研究基于多维度理论、知识管理理论、教师专业发展共同体理论

多维度理论的适配性包含：组织协同理论中“战略协同－流程协同－资源协同”的三维框架，为两者协同提供了结构性支撑；从战略协同看，基层教学组织的“教学质量提升”目标与竞赛梯队的“教师能力突破”目标需形成顶层对齐，避免因目标错位导致协同低效；从流程协同看，竞赛梯队的“选拔－备赛－参赛”全流程需嵌入基层教学组织的“日常教研－集体备课－教学反思”环节，通过流程衔接消除两张皮现象；从资源协同看，基层教学组织的师资、课程资源、教研平台，与竞赛梯队的专项培训、专家指导、经验成果，可通过协同实现资源互补与高效利用，这与组织协同“整合资源、降低内耗”的核心诉求高度契合。

知识管理的 SECI 模型为两者协同中的“知识流动与创新”提供了微观逻辑。在基层教学组织与竞赛

梯队的互动中,知识转化呈现多阶段特征:社会化阶段:基层教学组织内的资深教师通过“双导师制”“教学观摩”,向竞赛梯队成员传递隐性教学经验(如课堂互动技巧、重难点突破方法);外在化阶段:竞赛梯队成员将备赛中形成的创新教学方案(如项目式教学设计、数字化教学工具应用)转化为显性的教案、课件,供基层教学组织共享;组合化阶段:基层教学组织整合竞赛梯队的优秀成果与原有教学资源,形成系统化的课程资源库(如竞赛案例集、创新报告汇编);内在化阶段:基层教学组织成员通过学习资源库内容,将显性知识内化为自身教学能力,反哺日常教学——这种知识螺旋上升过程,正是两者协同的核心价值所在[2]。

教师专业发展共同体理论系协同的“生态支撑”教师专业发展共同体强调“共同愿景、平等协作、互惠共生”,这与两者协同的“共生属性”深度匹配。基层教学组织与竞赛梯队可视为“嵌套式共同体”:前者是基础共同体,提供稳定的教研场景与人际关系;后者是专项共同体,聚焦教师能力突破——两者通过共同参与教研活动、联合攻克教学难题,如竞赛备赛中的课程设计优化、基层教学中的重难点突破,形成“个体成长-群体提升-组织发展”的良性生态,符合共同体理论“以协作促进专业成长”的核心逻辑[3]。

### 3. 研究设计与方法

#### 3.1. 研究思路

本文采用“理论建构-困境诊断-路径设计-案例验证”的研究框架:首先基于多学科理论基础,构建两者协同的内在逻辑;其次通过实证调研识别协同实践中的现实困境;进而从制度、资源、文化维度设计共生路径;最后以某省属高校实践案例验证路径的可行性与有效性。

#### 3.2. 数据收集方法

1) 多案例分析:选取3所不同类型高校(研究型、应用型、应用研究型),通过查阅学校教学管理制度、竞赛实施方案、基层教学组织工作档案等文本资料,梳理两者协同的现状与问题。

2) 深度访谈:对上述高校的16名教学管理者(教务处负责人、二级学院教学副院长)、18名基层教学组织负责人(教研室主任、课程组组长)及30名竞赛梯队成员进行半结构化访谈,访谈内容聚焦协同目标、资源配置、机制建设等核心议题,每轮访谈时长40~60分钟,访谈资料经转录后进行编码分析。

3) 问卷调查:面向4所高校的200名教师发放问卷,回收有效问卷170份,有效回收率85%,通过问卷数据验证协同困境的普遍性及影响因素。

#### 3.3. 分析方法

采用质性研究与量化研究相结合的方法:对访谈资料、案例文本进行扎根理论编码分析,提炼协同困境的核心维度;通过SPSS对问卷数据进行描述性统计与相关性分析,验证困境与教学质量、教师发展的关联;对实践案例采用量化数据(竞赛获奖数、学生满意度)与质性资料(教学改革案例、组织活动记录)相结合的分析方式,评估协同成效。

#### 3.4. 实践案例方法学补充

选取的某省属高校实践案例,实施周期为2023年1月~2024年12月,覆盖6个二级学院、18个基层教学组织及85名竞赛梯队成员。干预措施具体包括:①制定《协同管理办法》,明确“双向选拔”“成果反哺”细则;②搭建“教学资源云库”,整合备赛资源与常规教学资源;③开展“协同教学活动”,每学期组织8~10场竞赛成果展示课。数据收集工具包括:教学质量监测系统(采集学生成绩、课堂参与度)、教师教学评价问卷(Cronbach's  $\alpha$  系数 = 0.89,信度良好)、协同工作台账(记录资源共享次数、

反哺活动频次)。案例局限性在于:样本仅覆盖省属高校,结论在省属高校的适用性需进一步验证;短期(1年)成效无法完全反映长期协同价值,需后续追踪研究[4]。

## 4. 教师竞赛梯队与基层教学组织的协同逻辑

教师竞赛梯队与基层教学组织并非孤立存在,二者在目标、资源、功能上存在天然的互补性,形成“双向赋能、协同共进”的内在逻辑。

### 4.1. 基层教学组织:竞赛梯队的“基础支撑系统”

#### 1) 梯队选拔的“蓄水池”

基层教学组织直接对接教师日常教学,能够通过集体备课、随堂听课、学生反馈等方式,精准识别教学态度端正、创新意识强、表达能力突出的教师,为竞赛梯队输送“潜力股”。例如,某高校数学教研室通过“每月教学展示课”活动,发现青年教师李某在教学设计中善于结合生活案例,遂推荐其加入校级竞赛梯队,最终李某在省级青年教师教学竞赛中获奖。这种基于日常教学观察的选拔方式,比“盲目推荐”更能确保竞赛梯队成员的教学功底扎实。契合教师专业发展共同体理论中“基于实践场景的人才识别”逻辑。

#### 2) 能力培育的“练兵场”

竞赛备赛需要教师在教学设计、课堂把控、学情分析等方面进行系统提升,而基层教学组织的集体研讨机制恰好为这种提升提供了场景支持。例如,课程组可围绕竞赛主题开展“模拟授课”“教学设计互评”活动,骨干教师分享教学经验,青年教师提出创新思路,形成“传帮带”的培育氛围;同时,基层教学组织还能整合课程资源(如教材、课件、案例库),为竞赛梯队成员提供备赛素材,避免其陷入“单打独斗”的困境。这一过程体现了知识管理理论中“隐性知识(教学经验)向显性知识(教学设计方案)转化”的核心机制[5]。

#### 3) 成果验证的“试金石”

竞赛中的教学设计是否具有推广价值,需在日常教学中接受检验。基层教学组织可将竞赛梯队成员的备赛内容(如翻转课堂设计、项目式教学方案)纳入常规课程教学,通过学生成绩、课堂参与度、教学评价等数据,验证其有效性并提出优化建议。例如,某高校计算机课程组将竞赛获奖教师的“虚拟仿真实验教学方案”应用于大一新生课堂,学生实验操作熟练度提升30%,证明该方案可进一步推广。这一验证过程构成了系统理论中的“正向反馈回路”,为竞赛成果的优化提供了实践依据[6]。

### 4.2. 教师竞赛梯队:基层教学组织的“创新激活系统”

#### 1) 教学理念的“传播者”

竞赛梯队成员在备赛过程中,需深入学习最新的教学理论(如OBE成果导向教育、混合式教学、课程思政),并将其融入教学设计。这些先进理念通过基层教学组织的研讨活动(如专题讲座、教学沙龙),可快速传递给其他教师,带动整个组织的教学理念更新。例如,某高校英语竞赛梯队成员将“产出导向法(POA)”引入教研室研讨,推动该方法在大学英语课程中的全面应用,学生英语四级通过率提升15%。

#### 2) 教学方法的“示范者”

竞赛强调“以学生为中心”的教学创新,竞赛梯队成员在备赛中形成的优秀教学设计、教学技巧(如情境创设、互动设计、评价改革),可通过“示范课”“教学案例分享”等形式,为基层教学组织的其他教师提供参考。例如,某高校物理竞赛梯队成员开发的“问题链驱动教学法”,经教研室推广后,学生课堂提问次数增加2倍,教学满意度从78%提升至92%。属于知识管理理论中的“知识扩散模型”。



### 3) 组织活力的“催化剂”

竞赛梯队的建设能够激发基层教学组织的竞争意识与协作氛围。一方面，竞赛目标促使组织内教师主动提升教学能力，形成“比学赶超”的良性竞争；另一方面，备赛过程中的团队协作，如共同打磨教学设计、分工准备教学资源，能够强化教师之间的交流与信任，打破各自为战的壁垒，提升组织的凝聚力。这一过程印证了组织协同理论中“竞争与协作共生”的核心观点。

## 5. 教师竞赛梯队与基层教学组织协同的现实困境

尽管两者存在协同的内在逻辑，但在实践中，部分高校仍面临协同不足的问题，主要表现为以下三方面：

### 5.1. 目标脱节：“竞赛导向”与“教学导向”的矛盾

部分高校将教师竞赛成绩视为“教学政绩”，对竞赛梯队成员给予高额奖励(如职称评审加分、奖金)，但忽视其与基层教学组织的协同责任。这导致竞赛梯队成员过度聚焦备赛，减少参与集体备课、教学研讨等日常活动，甚至出现“为竞赛而竞赛”的现象——备赛内容与日常教学脱节，无法转化为常规教学成果。与此同时，基层教学组织的目标多聚焦于完成教学任务，对竞赛资源的转化缺乏积极性，导致两者目标“背道而驰”。

### 5.2. 资源分散：“备赛资源”与“教学资源”的割裂

一方面，竞赛梯队的备赛资源，如专项经费、优质课件、专家指导，多由学校或二级学院单独划拨，未纳入基层教学组织的资源池，其他教师难以共享；另一方面，基层教学组织的常规教学资源，如教材、习题库、学生学情数据，未对竞赛梯队开放，导致备赛内容缺乏“接地气”的教学支撑。例如，某高校为竞赛梯队配备了专门的录播室与教学设计专家，但基层教学组织的教师仍使用传统课件，两者资源无法互通，造成资源浪费。这种资源割裂违背了组织协同理论中的“资源整合最优”原则，导致知识管理过程中的“资源流动梗阻”。

### 5.3. 机制缺失：“协同管理”与“激励保障”的空白

当前多数高校未建立针对两者协同的管理制度：一是缺乏“选拔－培育－反哺”的闭环机制，竞赛梯队成员的选拔与基层教学组织脱节，反哺日常教学的责任未明确，导致系统理论中的“反馈回路”断裂；二是缺乏激励机制，基层教学组织的教师参与竞赛梯队培育，如指导备赛、分享资源，无额外认可，竞赛梯队成员参与日常教学研讨也无相应奖励；三是缺乏评价机制，对两者协同的效果(如竞赛成果转化率、教学质量提升度)未纳入考核，导致协同工作“流于形式”。

## 6. 教师竞赛梯队与基层教学组织的共生路径

针对上述困境，需从制度、资源、文化三个维度构建“共生模式”，实现两者从被动协同到主动共生的转变。

### 6.1. 制度先行：构建“闭环管理”的协同机制

#### 1) 建立“双向选拔”机制

明确基层教学组织在竞赛梯队选拔中的主导作用：由基层教学组织根据教师日常教学表现，如学生评价、教学工作量、教研参与度，推荐候选人，学校或二级学院结合竞赛需求进行筛选，确保竞赛梯队成员“既懂竞赛，又懂教学”。同时，要求竞赛梯队成员必须隶属于某一基层教学组织，且需承担组织内

的教学研讨、青年教师指导等任务，避免“脱离组织”。

### 2) 完善“成果反哺”机制

制定竞赛成果转化管理办法，要求竞赛梯队成员在获奖后 3 个月内，向所在基层教学组织提交“成果转化方案”，如将竞赛教学设计转化为常规课程教案、开展专题培训，并定期汇报转化成效，如学生成绩变化、教学方法推广情况。学校将成果转化成效纳入竞赛梯队成员的考核指标，与职称评审、绩效奖励挂钩。

### 3) 优化“激励保障”机制

一方面，对基层教学组织：将竞赛梯队培育成效(如推荐人数、获奖等级、成果转化率)纳入其年度考核，对表现优秀的组织给予专项经费支持，如用于购买教学资源、开展教研活动；另一方面，对教师个人：参与竞赛梯队指导、资源分享的教师，可获得教研积分(用于职称评审)，竞赛梯队成员参与日常教学研讨的，可减免部分教学工作量，确保其有时间平衡备赛与教学[7]。

## 6.2. 资源整合：打造“共建共享”的资源平台

### 1) 建立“协同资源库”

由学校教务处、教师发展中心牵头，整合竞赛梯队的备赛资源，包含优秀教学设计、教学视频、专家指导意见，与基层教学组织的常规教学资源，包含教材、习题库、学情数据，建立线上共享平台，如“教学资源云库”。平台设“竞赛专区”与“教学专区”，教师可根据需求检索资源，同时鼓励教师上传资源，形成“共建共享”的生态。

### 2) 推行“资源互助”模式

组织竞赛梯队与基层教学组织开展“结对子”活动：竞赛梯队成员为基层教学组织提供教学创新指导(如设计混合式教学方案)，基层教学组织为竞赛梯队提供学情支持(如分享学生学习难点、反馈教学效果)。例如，某高校开展“竞赛教师进教研室”活动，竞赛梯队成员与课程组教师共同开发“课程思政教学案例库”，既为竞赛备赛提供了素材，也丰富了日常教学资源。

## 7. 反思与风险应对

### 7.1. 教学竞赛本身的局限性与负面效应

1) “表演性”倾向：部分竞赛作品为追求视觉效果与流程完整性，存在过度设计的问题(如刻意安排“互动环节”“学生反馈”)，与日常教学的真实性、灵活性存在脱节的现象，若盲目推广可能导致“形式化教学”。例如，某高校教师在竞赛中使用的“沉浸式情境教学”，需 6 名辅助人员配合搭建场景，日常教学中无法实现，导致竞赛成果难以落地。

2) 资源倾斜的公平性问题：对竞赛梯队的重点投入(如专项经费、专属专家)可能导致非竞赛梯队教师的资源获取不均，引发抵触情绪。据本文问卷调查数据显示，42.3%的非竞赛梯队教师认为“学校资源过度向竞赛倾斜，忽视普通教师发展”。

3) 评价导向单一化风险：过度强调竞赛成绩可能导致教师忽视教学的本质目标(如学生能力提升)，陷入“重技巧、轻内涵”的误区。例如，部分教师将主要精力用于打磨“竞赛课件”“竞赛话术”，对日常教学内容更新投入不足。

### 7.2. 共生路径实施的现实挑战与应对策略

1) 文化阻力：部分教师存在“重个体、轻协作”的传统观念，对协同工作缺乏认同(访谈中 35.7%的教师表示“协同会增加额外工作量，性价比低”)。应对策略：① 通过专题培训、经验分享会(邀请协同成效

显著的教师分享案例)强化协同理念;② 选取 2~3 个基层教学组织作为试点单位先行先试,以“竞赛成绩提升 + 教学质量改善”的实际成效(如试点组织竞赛获奖数增长 40%,学生满意度提升 12%)带动整体认同。

2) 资源分配矛盾:学校资源有限,难以满足所有基层教学组织与竞赛梯队的需求。应对策略:① 建立“资源动态分配机制”,根据协同成效(如成果转化率、教学质量提升度)分配资源,避免“平均主义”;② 引入社会资源(如企业捐赠、校友基金)补充资源缺口,例如某高校与教育科技企业合作,为协同表现优秀的组织免费提供在线教学平台。

3) 执行偏差风险:制度落地过程中可能出现“上有政策、下有对策”的情况(如基层教学组织为“应付考核”虚假填报协同数据)。应对策略:① 建立“双向监督机制”,由学校教务处与教师代表共同组成监督小组,定期核查协同工作台账(如资源共享记录、反哺活动视频);② 实行“阳光公示制度”,将协同成效数据(如竞赛成果转化率、教师参与度)在校园网公示,接受全体教师监督[8]。

### 7.3. 文化塑造:营造“比学赶超”的协同氛围

#### 1) 开展“协同教学活动”

定期组织“竞赛成果展示课”“协同教学设计大赛”等活动,让竞赛梯队成员与基层教学组织的教师共同参与,通过课堂展示、案例分享、互评互议,促进理念交流与方法融合。例如,某高校每学期举办“教学创新周”“素质提升月”,竞赛梯队成员展示备赛课堂,基层教学组织教师点评并提出改进建议,形成“竞赛促教学、教学助竞赛”的良性互动。

#### 2) 树立协同榜样建设荣誉体系

通过荣誉体系建设、教师节表彰、挖掘宣传两者协同的典型案列,如某教研室通过培育竞赛梯队,推动课程改革,学生满意度显著提升。通过校园官网、两微一端等渠道推广,让教师直观感受到协同的价值。同时,对表现突出的个人与组织进行表彰,如评选优秀教学团队,发挥榜样的示范引领作用。

## 8. 实践案例:某省属高校的协同探索

某省属高校为解决教师竞赛梯队与基层教学组织“脱节”问题,于 2023 年实施了周期五年的“协同育人计划”,通过以下措施实现两者共生:

1) **制度层面:**制定教师竞赛梯队管理办法,明确竞赛梯队成员需从基层教学组织推荐产生,且需承担“3 项责任”(参与集体备课、指导 1 名青年教师、转化 1 项竞赛成果);将协同竞赛成效纳入二级学院考核,权重占师资队伍部分的 5%。考核指标涵盖基层教学组织推荐梯队成员比例、竞赛成果转化数量、青年教师指导成效等,通过考核杠杆促进二级学院推动两者协同。

2) **资源层面:**搭建“教学创新资源平台”,整合竞赛获奖教案 200 余份、教学视频 50 余小时,与基层教学组织的 100 余门课程资源对接;设立“协同竞赛专项经费”每年投入 50 万元用于资源建设与活动开展。对每位推荐到省赛的教师实施一人一策孵化计划。组建地区国赛省赛专家库。组织多项校级教学竞赛,每年参赛教师达 200 余人,采用经验分享、一对一指导、专题培训等多种形式,帮助参赛教师打磨作品,提升教学能力。

3) **文化层面:**举办“素质提升月”“新进教师培训”,邀请竞赛梯队成员与基层教学组织教师分享经验;评选“教学名师”“优秀教师”“优秀教育教学团队”,给予奖金奖励与荣誉表彰。牵头构建学校教师荣誉体系,包含 11 项个人荣誉项目和 7 项团队荣誉项目。本年度设置 6 类,12 项表彰项目,表彰教师 150 人、表彰集体 24 个,在教师节表彰大会进行大会表彰,并在公众号发布相关推文 6 篇,努力营造尊师重教良好校园氛围。

4) **数据监测:**构建成效评估体系。为精准追踪计划实施效果,学校建立多维度数据收集机制:一是

竞赛成果数据,通过教务处竞赛管理系统记录各级别竞赛获奖数量、获奖等级及优秀组织奖获取情况;二是教学质量数据,依托学生教学评价系统采集课堂教学满意度、课程评分等指标,结合期中/期末教学检查形成质量分析报告;三是基层教学组织活力数据,通过基层教学组织工作台账统计集体备课次数、课程改革项目立项数、资源共享频次等;四是教师发展数据,通过师资队伍资源管理系统记录青年教师指导成效、竞赛成果转化应用情况等,为成效评估与计划优化提供数据支撑。

**5) 协同成果:**经过 2023~2024 两年实践,该校教师竞赛梯队与基层教学组织协同成效显著,主要体现在三个维度:竞赛成绩实现量级提升,国家级教学竞赛获奖数从 2023 年的 18 项增至 2024 年的 22 项,省级获奖数从 43 项增至 58 项,年均增长率分别达 22.2%、34.9%;同时获得 6 项省级及以上“优秀组织单位奖”,竞赛组织能力与教师参赛水平同步提升。

教学质量显著改善:学生对课堂教学的满意度从 2023 年的 81%提升至 2024 年的 93%,其中“教学方法创新性”“课程内容实用性”两项指标得分提升最为明显(分别提升 15.6 分、12.3 分,满分 100 分),竞赛资源转化对教学质量的支撑作用凸显。

基层教学组织活力全面增强:2024 年基层教学组织集体备课次数较 2023 年增加 15%,跨学科集体备课占比从 12%提升至 28%;校级及以上课程改革项目立项数增长 20%,其中基于竞赛成果转化的课程改革项目占比达 35%,基层教学组织的创新动力与资源整合能力显著提升。

## 9. 结论与展望

教师竞赛梯队与基层教学组织的共生,是高等教育“以赛促教、以教强赛”的必然要求,也是提升教师专业发展质量、强化基层教学组织功能的重要路径。当前,两者协同仍面临目标、资源、机制等方面的困境,需通过制度闭环、资源共享、文化营造,构建“选拔-培育-反哺-迭代”的共生模式。

未来,随着教育数字化的推进,可进一步探索“智慧协同”路径:利用大数据分析竞赛成果与日常教学的关联,为协同提供数据支撑;通过虚拟教研室,打破时空限制,实现竞赛梯队与基层教学组织的跨校、跨区域协同。相信通过持续探索,两者的共生将为高等教育教学质量和打造未来学堂的内涵式提升注入更强大动力。

## 基金项目

成都信息工程大学 2023 年校级教改重点项目(JYJG2024056,“以教师教学竞赛梯队建设助推教师队伍高质量发展”);四川省高等教育学会 2024 年高等教育科学研究课题资助项目(GJXH2024YB-027,“教育家精神引领高校教师教学竞赛梯队建设助推省属高校教师队伍高质量发展”)。

## 参考文献

- [1] 洪志忠. 高校基层教学组织的变革与发展[J]. 教育发展研究, 2020, 40(19): 62-68.
- [2] Nonaka, I. and Takeuchi, H. (1995) Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation. *Organization Science*, **6**, 5-34. <https://doi.org/10.1287/orsc.5.1.14>
- [3] Grossman, P., Wineburg, S. and Woolworth, S. (2001) Toward a Theory of Teacher Community. *Teachers College Record: The Voice of Scholarship in Education*, **103**, 942-1012. <https://doi.org/10.1111/0161-4681.00140>
- [4] 教育部教师工作司. 新时代基础教育强师计划解读[J]. 人民教育, 2022(10): 28-33.
- [5] 王磊, 姚晓霞, 柴田. 基于“四位一体”教学能力培养的青年教师教学竞赛体系的构建及其实践——以西北农林科技大学为例[J]. 中国林业教育, 2023, 41(1): 6-10.
- [6] 安索夫. 公司战略[M]. 曹德骏, 范映红, 译. 成都: 西南财经大学出版社, 2009: 78-92.
- [7] 王磊. 教师人才梯队建设创新探索[J]. 教育参考, 2023(6): 45-51.
- [8] 陈静, 王军. 高校教师竞赛梯队与教学团队协同发展模式研究[J]. 教育与职业, 2023(4): 98-103.