

“十五五”开局如何起好步①

# 共同体思维引领“十五五”县域教育发展

□ 郭长利

“十四五”期间,山东省夏津县探索的“五共体”(管理、教研、教师发展等共同体)建设已被实践证明是破解城乡、校际差距的有效抓手。站在“十五五”的开端,夏津教育面临从“联合”到“融合”、从“规模供给”到“内涵卓越”的转型。基于现状挑战与未来蓝图,高质量发展之路应聚焦于一个核心动力系统,即以“治理共同体”筑牢均衡基石、以“学习共同体”赋能数字未来、以“育人共同体”回归成长初心,三大引擎相互关联、协同驱动,共同构成夏津高质量教育体系的系统性解决方案。

**深化“治理共同体”实现优质均衡的“系统性重塑”。**优质均衡的实现不能依赖资源的简单叠加,而是需要通过

治理体系的创新激发内生动力。这要求我们在“十五五”期间,推动“五共体”建设从组织联结走向真正的系统融合。

推动“矩阵式”治理升级:在现有的“局一学区一校”管理网络基础上强化“捆绑评价”与“资源共享”机制,将成员校的发展质量深度纳入领航航校的考核体系,并建立县域内教师、课程、管理经验的“周转池”,实现优质要素的动态配置与高效流转,破解教师结构性缺编等深层矛盾。

聚焦“补短板”精准攻坚:将“学前教育普及普惠县”和“义务教育优质均衡发展县”两大创建任务作为检验治理效能的“试金石”。资源投入与政策设计必须精准聚焦“城区大额”“乡

村弱校”等痛点,通过学区制改革、集团化办学等模式,实现从“削峰填谷”到“造峰抬谷”的战略转变。

**构建“学习共同体”开启智慧教育的“范式变革”。**教育数字化不是技术工具的简单应用,而是涉及教学、教研、评价全方位的范式变革。夏津以此为契机构建开放、泛在、个性化的县域学习新生态。

建设“智慧中枢”平台。超越单点的信息化建设,着力打造集“智教、智学、智研、智评”于一体的县域教育数据大脑。此举旨在将申报“央馆人工智能课程”规模化应用试点区、建设科学素养营地的项目优势转化成全域性数字化能力。

实践“双轨融合”培养。一手抓面向全体学生的智能素养普及,将其作为新时代的基础能力;一手抓面向潜质学生的拔尖创新人才早期培育,通过少年科学院等项目提供进阶通道。这体现了“有教无类”与“因材施教”的辩证统一,是数字化时代教育公平与质量并举的必然要求。

**筑牢“育人共同体”践行全面发展的“本体性回归”。**“十五五”期间,夏津教育需要构建一个覆盖学生成长全维度、贯通幼小初高全学段、融合职普、联动家校社的立体化育人共同体。

贯通“纵向衔接”培养链。深化幼小初高教学衔接研究,特别注重在学前阶段培养习惯;在义务教育阶段保护好

好奇心,激发创新欲,积极探索拔尖创新人才的早期发现和衔接培养机制;高中阶段以办学模式创新和拔尖人才培养为重点,推动县第一中学提质扩容,为人才培养提供高水平平台。

突破“横向融通”改革关。将“职普融通”和“产教融合”作为突破口,加快特色职业中专建设。一方面紧密对接夏津产业需求,打造“入学即入岗、毕业即成才”的在地化模式,使职业教育深度赋能县域经济社会发展;另一方面瞄准职教高考,因材施教,向上输送培养更高层次的专业人才。这也是教育服务中国式现代化县域实践的生动体现。

(作者系山东省夏津县教育局局长)

教育助力乡村振兴③

项目化学习作为落实核心素养的有效抓手,以真实问题驱动、实践探究为路径的教学模式已得到教育界广泛认同。吉林省延边州乡镇学校地处多民族交融的边境地带,推进项目化学习有三大本土优势。

一是生态资源禀赋突出。延边州地处长白山腹地,拥有琿春东北虎国家级自然保护区、敬信湿地自然保护区、帽儿山国家森林公园等自然保护区,生态系统完整、物种资源丰富,从东北虎豹的栖息习性、湿地生态的物质循环到山地植物的生长特性,均为“自然科学探索”类项目提供了鲜活的探究载体。

## 项目化学习在边疆从落地走向扎根

□ 许竞丹

二是民族文化底蕴深厚。作为多民族聚居区域,延边州孕育了朝鲜族象帽舞、满族剪纸、朝鲜族辣白菜制作等非物质文化遗产,这些兼具实践性与文化性的资源成为“传统艺术创作”类项目的核心素材。

三是区域协同网络完善。延边州充分联动多方主体,形成高校、科研机构、乡镇学校、社区、文化场馆协同发力的资源网络。延边大学等高校与科研机构为项目化学习提供理论指导、教师培训等支持,乡镇学校主动与社区居委会、博物馆、非遗传承基地等建立合作机制,将社区中的稻田、果园等转化为劳动实践基地。同时,邀请非遗传承人、社区老艺人走进校园开展项目指导,让“校地联动”不仅实现资源共享,更深化为共同设计项目、共同参与实施、共同评价成果的深度合作。

针对这些优势,延边州采取多维推进策略,打破教学模式单一、师资力量不均衡等问题,通过打造本土课程内容、完善项目实施路径、构建教师培养体系,让项目化学习在边境乡镇学校从“落地”走向“扎根”。

锚定“双向融合”,打造特色课程内容。延边州以纵向锚定课程标准、横向融合地域特色为思路,构建项目化学习本土课程内容。纵向紧扣各学科课程标准,提取“生物体的稳态与调节”“传统工艺制作”等可以开展项目化的主题;横向挖掘边境地区的自然生态、民族文化,将东北虎国家级自然保护区、学校周边稻田等本土元素转化为学习资源。同时,鼓励教师利用玉米皮、秸秆等日常易得材料开展学习项目,降低对高端设备的依赖。

创新“双循环模式”,规范课程实施路径。为确保项目化学习有序推进,延边州研发“基础探究—深化拓展”双循环实施模式,基础探究聚焦“感知真实问题—搜集本地资源—搭建成果雏形”,深化拓展涵盖“多元评价成果—跨界实践活动—深度反思内化”。在项目实施过程中,教师以引导者身份搭建学习支架,提供差异化指导,学生以探究主体身份自主组队、分工协作,全程深度参与项目设计与实施,打破传统教学中学生被动接受的弊端。

构建教师培养体系,提升教师专业素养。延边州建立“送培到校”机制,深入琿春、图们、龙井等乡镇学校,通过随堂听课、问题会诊等解决教师实践难题。此外,针对教师能力短板,编制“1+N”教师专业发展支持工具资源包。“1”即《乡村项目化学习设计与实施手册》,涵盖知识地图、项目设计和实施解读、工具集锦及经典案例,为教师提供可操作的实践指南;“N”包括《驱动性问题探究数字化手册》《乡镇项目化学习优秀案例集》等配套资源,这些案例和教程为乡镇教师提供专业发展支持。

未来,延边州将进一步深挖项目深度以培育学生高阶思维,优化幼小初高学段衔接的项目化学习课程体系,探索AI技术与项目化学习的融合路径,推动优质教育资源在边境地区持续流动。

(作者单位系吉林省延边教育科学研究所)

## 区域新力量

# 评价不是「给人排序」而是「为人铺路」

□ 沈琳

建设高素质专业化教师队伍关键在于构建科学的教师评价体系。然而,教师评价改革易行难。师德评价如何超越“一票否决”、怎样打破“一把尺子量到底”的惯性、如何让评价从冰冷的年终鉴定变为温暖的成长导航?

2025年7月,浙江省获批“教育强国建设三年行动计划”教育评价改革省级统筹试点,杭州市上城区被确定为省级教育评价改革“教师评价”试点区。直面这些考问,上城区开启一场以“师德·师能·师格”为评价内核、以数字化为引擎的教师评价改革,为教育高质量发展提供可借鉴的“上城方案”。

**破题一:让“软”师德成为“硬”标准,构建浸润式师德评价新范式。**教师评价首在明德、重在导向。上城区将弘扬教育家精神融入评价标准和流程,引导教师以德立身、以德立学、以德施教。

制度铸魂,树牢评价第一标准。师德师风是教师评价的基石。上城区将师德作为基础性评价指标并赋予一票否决权,出台了《教师职业行为负面清单及失范处理办法》,划定行为红线。同时,将师德表现作为新教师招聘、职称晋升、评优评先、骨干遴选与交流轮岗的核心依据,实现师德要求从入口到出口的刚性贯穿。

文化浸润,营造崇尚师德生态。师德建设既需要制度约束,更依赖文化滋养。上城区打造“局长思政课”,由局党委书记主讲,结合上城教育故事、身边榜样凝练“静心教书、潜心育人;敬业成人、精业成才”的上城教师精神,将师德教育融入日常、化为自觉。

闭环监督,筑牢师德评价防线。上城区构建“教育—监督—考核—惩戒”一体化闭环机制,通过建立多元参与的监督网络,畅通学生、家长、同事反馈渠道;对师德突出者优先激励,对失范行为依规采取约谈、通报乃至退出等阶梯式惩戒,并作为典型案例开展警示教育,树立一条清晰的“高压线”。

**破题二:用“一把尺”量出“百样才”,以“四分”改革系统促进教师能发展。**改革之要在于精准,

成于系统。针对教师评价“一刀切”难以适配多元才能的困境,上城区以“分层、分类、分阶、分效”的“四分”改革为路径,构建教师专业能力发展体系。

分层评价:贯通职业发展“全链条”,体现发展性管理。上城区构建了“五阶段五梯队”发展性评价体系,“五阶段”针对不同教龄教师设立“新苗奖”“新秀奖”“能手奖”“风华奖”“红烛奖”,按照30%的比例评选,构建教师成长的基础平台;“五梯队”依次设置学科带头人、E类人才+区特级教师、C类人才+省特级教师、B类及以上人才四个发展梯队,以差异化发展目标和评价标准实现对不同阶段教师的精准支持。

分类评价:开辟专业成长“多赛道”,健全科学性程序。在“五阶段五梯队”评选中单列“思政课教师”维度,评选“荣誉思政课教师”;打造“星级班主任”评价体系,建立班主任工作室30个;借助基金会“金桂奖”“百合奖”等专项评选“十佳师德标兵”“最受学生欢迎教师”等,覆盖人群更广泛。

分阶赋能:供给精准培育“营养餐”,提升专业性能力。上城区依托131个异校特级教师工作站,招募骨干学员1532名,覆盖中小学全学科,实现“校校有特级”。同时,实施新教师“相约星期二”品牌研修,形成“评价—诊断—培育”的专业成长闭环。

分效运用:树立激励保障“新导向”,强化激励性结果应用。将评价结果与职称评聘、评优评先、绩效分配等全面挂钩,树立多劳多得、优绩优酬导向;保障教师收入水平不低于公务员,完善薪酬制度,增设目标考核奖和校长统筹奖,对交流到偏远街道的教师给予地域绩效奖励。

**破题三:让评价从“书面”落到“地面”,深耕“三个现场”的师格淬炼。**上城区将教师评价深入教育教学真实场景,通过聚焦“三个现场”推动教师在实践场域涵养师格,实现专业跨越。

扎根课堂教学现场。建成上城区“教师数字驾驶舱”,实时采集课堂教学、德育活动等数据,自动生成教师专业发展画像,识别教师发展瓶颈,精准推送研修资源与成长路径,实现从“诊断—改进—跟踪”的闭环管理,为师格淬炼提供持续的数据赋能。

立足学生德育现场。将评价延伸至班会、社团、个别辅导等德育场景,观察教师在真实情境中的师表行为。通过学生问卷、家长满意度反馈等方式,评估教师的情感投入、道德引领和家校共育能力。

深耕教育研究现场。借助数据分析构建师格发展指数,将教师在课程开发、教学研究、课题攻关等研究现场的表现纳入评价体系,重点关注科研能力、成果转化效能及区域辐射贡献,激励教师将实践问题转化为研究课题,成长为反思型、研究型教育专家。

上城区教师评价改革让评价从“给人排序”变为“为人铺路”,让每一位上城教师都能找到自己的成长坐标。

(作者系浙江省杭州市上城区教育局党委委员、副局长)

区域观察

# “四联”机制构建区域“教联体”

□ 周璇 张静

10岁的阿芳把参加比赛获得的一等奖奖状举在胸前,“咔嚓”一声,画面被定格在手机里,教师再把孩子的快乐传给远在乡下的父母。

地处边远少数民族地区的湖南新晃侗族自治县,正面临育人新挑战:留守儿童、单亲家庭和隔代教育现象突出,学生情感陪伴与成长引导存在缺口;应对学生行为管理、心理疏导,教师专业能力不足导致育人效果参差不齐。为解决这些难题,新晃县通过“联通上层、联合资源、联动家校、联强责任”的“四联”举措,探索出“教联体”协同育人新路径。

**联通决策层,精准谋划育人“路线图”。**育人先立规,谋事先谋局。新晃县将家校社协同育人纳入县委、县政府重要议事日程,构建“顶层设计+部门联动+基层落实”工作链条,通过县委议教会、县委教育工作领导小组、县教育局党组会定期开展专题研究,确保协同育人工作方向不偏、力度不减。同时,县教育局组建协同育人工作专班,由一名局领导牵头、三名股室人员具体负责,统筹推进家庭教育和心理健康教育。2025年3月,新晃县印发《家校社协同育人“教联体”建设工作方案》等文件,明确各方权责,为精准谋划学生未来画出“路线图”。

**联合资源网,多方赋能走好育人“实**

践路”。

新晃县打破地域与行业壁垒,整合资源为学校注入活力。在专业力量引入方面,政府通过购买服务,划拨专项资金与社工服务中心合作,在美蓉学校、兴隆小学等学校派驻4名专职社工,开展主题教育、心理咨询、家访等;在实践育人方面,通过“安江行”社会实践活动,联合县科协、文旅广体局等部门为学校定制特色服务,推进国学、武术、中医进校园,促进了多元资源赋能学校发展。

**联动家校社,搭好育人“连心桥”。**家庭是育人第一阵地。新晃县抓住这个“牛鼻子”,着力搭建家校互动、双向赋能“连心桥”,选拔50名具备资质的教师、社会人士组建“两育”(家庭教育和心理健康教育)讲师团并深入乡镇,利用乡镇赶集或走村入户的院坝会开展专题讲座,为家长普及科学育人理念。

为了不漏一户、不错一人,新晃县通过开展“千师家访”行动,针对留守儿童、困境儿童建立重点台账,对有实际困难的家庭以送教上门的形式,用耐心与真心打动家长。而每学期以城区和乡镇学校为基地的“家长夜校”,内容涵盖侗家传统家风、手机管理方法、亲子沟通技巧等,使家校育人的联动更具象化。此外,还依托家庭教育微课堂、微信交流群搭建全天候沟通平台,实时传递教育资讯;精心组织“心理健康季”

活动,确保教联体中家校联动这座“连心桥”越走越宽阔,越走越牢固。

**联强责任心,画好社会齐抓共管“同心圆”。**新晃县整合教育、公安、文旅广电、妇联等19个部门力量,建立“教联体”联席会议制度,全县划分七个片区构建“馆校协同、医教互促、体教互融、家校互动、社教同频、警校同步”机制。全县中小学分批建设“教联体”工作站,实行“每周一挂牌上岗、每月一次议事”,形成“工作站吹哨、部门报到”快速响应机制,如今城区学校已全部建立了工作站,2026年9月前将实现全覆盖。同时,全县中小学均配备法治副校长和卫生健康副校长,常态化开展法治教育、健康讲座;晃州镇桥南社区成立“禁毒妈妈”志愿者队伍关爱特殊家庭孩子;县卫健局与学校建立“医教互促”机制,2025年已为3000余名学生提供心理健康服务。

过去育人是散打,各自为政;现在育人是集团推进,目标分明。未来新晃县将以十个优秀家庭、十个优秀后盾教联体、十所优秀学校、十个优秀个案、十名优秀个人“五个十”育人目标严格育人考核,以往育人独谋划、独执行、独面对的局面将会被群策群力的教联体协同育人机制所打破,县域教育步入良性循环的轨道。

(作者单位均系湖南省新晃县教育局)

义务教育优质均衡发展区创建路径③

# 流动破壁垒 融合生新机

□ 陈富强 杨军

推动义务教育优质均衡发展,关键在县域、难点在乡村。面对学位“冷热失衡”、资源遭遇“虹吸断层”、资源流动受阻等问题,四川省邛崃市以“数据大脑”的精准规划为“一体两翼”的空间布局优化提供了科学依据和动态预警,而布局调整中的人文关怀确保改革在尊重历史、顺应民意中平稳落地。同时,创新办学模式,融合城乡资源,实现从“手拉手”的帮扶到“心连心”的协同,为全国提供了一份鲜活而扎实的行动样本。

**以“数据大脑”驱动精准规划。**过去教育规划依赖户籍数据估算,部门间数据互不联通,“信息孤岛”导致决策像“盲人摸象”。为此,邛崃市政府牵头建立跨部门数据共享协调机制,实现学龄人口、常住人口、新建楼盘等信息的实时汇聚与分析,构建了教育资源配置动态分析模型。这套“数据大脑”让规划从“经验判断”走向“精准测算”。更关键的是将数据模型与民主协商相结合,让资源配置方案既能“靠数据说话”,也能“听民意定调”。

**用“一体两翼”优化空间布局。**针对城乡人口“双向流动”趋势,邛崃市实施“城区扩容增效、乡村提质促优”的策略,对每所学校实行“一校一策”的调整。这一布局优化的全过程得益于“数据大脑”提供的趋势研判和精准预警,使决策不再是“救火”而是“防火”。

存量优化最难的是平衡“物的效

率”与“人的情感”。一个典型案例是某所生源锐减的村小拟撤并。通知刚发出,村里一位老支书找到学校,表达了对学校发展的感情。这件事触动了工作组,他们意识到调整的不仅是一个教学点,更是一方乡土的文化记忆与情感纽带。工作组转变角色,挨家入户走访,最终方案在理解与协商中达成。因此,乡村学校布局调整必须坚持“因地制宜、分类施策、稳妥推进”,其核心是尊重民意、保障权益、托住底线。

增量规划关键在于变“被动应对”为“主动预警”。依托跨部门数据平台,邛崃市建立了“监测—预警—响应”闭环机制,在面对新建小区密集入住等挑战时应对更加从容。

**推动优质教育资源下沉。**一是学区制构建“责任共担、评价捆绑”的命运共同体。最初,学区制改革面临“龙头校怕拖累、成员校怕吞并”的疑虑。邛崃市设计了“捆绑式”发展性评价体系,将龙头学校校长、教师的考核评优、职称晋升与成员校的进步幅度、学区的整体提升深度挂钩。机制一转,行为立变。一方面教师流动从“任务”变“机遇”,教师成长动力被激发出来;另一方面资源共享从“输出”变“共创”,学区建立了共享资源库,累计上传优质课件、教学设计超过1200份,由各校教师共同评议、迭代优化。

二是集团化追求“基因融合、文化共生”的有机生长。集团化办学绝非简单“贴牌”。邛崃市着力推动“理念

融入、管理融通、教师融育”的融合。如四川大学附属小学与滨江小学的联手,双方并未简单复制四川大学附属小学的“凤神文化”,而是成立了由双方管理团队、骨干教师、家长及社区代表共15人组成的“文化融合工作坊”。经过3个月的8次专题研讨、访谈与实地调研,最终凝练出“如凤凌云、似水润心”的新校训。

三是区域联盟搭建“跨域共创、资源共享”的立交桥。为打破地域局限,邛崃市与成都青羊、武侯等教育强区构建了实质性联盟。在课程建设上,联盟不止于邀请名师“送教”,更致力于为邛崃课堂量身定制。城乡教师组成研发团队携手挖掘地方资源,成功开发出《邛窑陶艺》《南丝路地理》等32门富有地域特色的课程。这些课程通过联盟平台共享,让优质教育资源在城乡传递;在师资培育上,邛崃市通过“名师工作室跨区挂牌”“联合同课异构”等项目,构建了双向研修机制,实现从“输血”到“造血”的转变。

邛崃市破解“城挤乡弱”的难题核心在于坚持“系统重构、机制破壁、以人为本”的治理哲学。它提供了一种可迁移的行动框架——以理性规划锚定方向,以人文温度调和节奏,在持续的制度创新与要素流动中重塑城乡教育生态,使县域教育走出一条属于自己的优质均衡发展之路。

(作者单位均系四川省邛崃市教育研修培训中心)