

教育家精神引领下幼儿教师胜任力协同发展的逻辑与路径

温锡炜

南阳职业学院 河南 南阳 473004

摘要：教育家精神作为教育核心价值观，深刻影响教师职业行为与理念。本文从其内涵特点出发，探讨如何借其引领促进幼儿教师个人发展与团队协作结合，以提升胜任力，分析了当前存在的认知差异、个人与团队发展矛盾等问题，提出加强宣传培训、建立综合培训体系、推动个人与团队双重发展等解决路径，为该领域提供理论与实践指导，助力幼儿教育事业发展。

关键词：教育家精神；幼儿教师；胜任力协同发展

一、教育家精神引领下幼儿教师胜任力协同发展存在的问题

（一）教育家精神在教师队伍中的认知差异

教师的教育背景、个人经验、职业发展阶段、所在学校及区域，以及价值观和教育理想等因素，导致他们对教育家精神的认知存在较大差异。教育背景不同使教师对教育家精神的理解深度不同，部分教师将其视为抽象理念而非实践指南；年轻教师因实践经验不足，多关注教学技巧和班级管理，忽视教育理想与责任，资深教师虽能理解和践行部分教育家精神，但可能受传统教育思维束缚；不同学校对教育家精神的重视程度不同，有的积极宣扬推广并将其纳入教师培训核心内容，有的则因资源、文化氛围等因素理解和推广薄弱；城市与乡村地区教师认知差异大，偏远地区教师因资源匮乏对教育家精神的认知存在滞后；部分教师将教育视为职业而非事业，对教育家精神中“为学生成长负责”的责任感认知薄弱，更关注教学任务和学生成绩，忽视培养学生创新能力、批判性思维及情感发展，这些差异导致教师在认知教育家精神时存在片面性和局限性，影响其接受度与贯彻效果，进而影响教师团队协同合作与共同发展能力。

（二）幼儿教师胜任力发展缺乏系统性与协同性

幼儿教师胜任力的提升涵盖教育理论、教学技巧、情感管理等多方面，是全面且多维的过程，但实际操作中其发展缺乏系统性与协同性，影响个人能力提升效果及教育团队的协调合作与共同成长。系统性

缺乏体现在教师职业发展零散非结构化，多数幼儿园或教育机构虽定期提供培训学习机会，但培训多侧重特定领域，如教学方法、学科知识等，忽略整体能力系统性提升，导致教师在教育理念、情感教育等领域培养不足，能力提升呈“碎片化”状态，难以构建完整职业能力体系，且教师依赖个人自学探索补充不足，缺少整体规划和结构化支持，职业发展个体差异大，难以统一规范。协同性缺乏表现为教师间、教师与管理者间合作不紧密，教师职业发展和教学实践常孤立进行，缺乏跨学科、跨部门交流互动，如集体备课和教研活动局限于单一学科或教学环节，教师能力提升难形成合力，个人成长孤立，缺乏有效沟通协作，难以借助团队分享经验、互补技能，同时教师与管理者沟通缺乏有效性，管理者未给予足够职业发展支持，影响教师整体胜任力提升。这种缺乏系统性和协同性的现象，使教师能力发展不均衡，个体教学创新和教育理念更新受限，难以形成群体协同效应，影响教育质量。

（三）教师个人发展与团队协作之间存在矛盾

在幼儿教师职业发展中，个人发展与团队协作之间的矛盾不可忽视，二者看似相辅相成，实际却常存有冲突，影响教师职业成长和教育团队整体效能。一方面，个人发展的独立性与团队协作的集体性产生矛盾，许多教师注重个人能力提升，在专业知识等方面独立探索，将时间精力投入自我成长，面对教育挑战常依个人经验判断决策，这虽利于专业成长，但易忽

基金项目：2025年河南省教师教育课程改革研究重点项目“基于AI技术的学前教育专业实践教学改革创新研究”（2025-JSJYZD-066）；南阳职业学院2024年度教育教学改革研究项目“‘课证赛’融通的高职学前教育专业学生职业能力培养策略研究”（NZJGY24-09）的研究成果。

作者简介：温锡炜，硕士研究生，南阳职业学院讲师，研究方向为教师教育、学前教育 and 小学教育。

视与团队成员协作分享,造成教育资源浪费,如一位教师课堂管理取得进展却不主动分享,导致整体教学效果无法协同提升;另一方面,团队协作的集体性限制教师个性化发展空间,在以合作为导向的教育环境中,教师需在规范、流程和制度框架下教学交流,要将个人教学方法风格融入团队整体计划,可能使教学创新和个性化发展受限,如一些幼儿园为确保教育一致性要求教师统一教学方法,忽视教师独特风格和个性化需求,抑制了教师个体创新和自主性发挥,教师在团队合作中可能妥协放弃个人发展机会。此外,还存在团队目标与个人目标、教学创新与规范、工作压力与协作压力的冲突。这种矛盾使教师职业发展面临困境,既依赖自身经验独立成长忽视团队合作资源共享,又因团队协作要求抑制教学方式理念创新、影响个性化发展,不仅影响个人职业发展步伐,也限制了教育团队整体创新能力的提升,因此平衡二者关系成为幼儿教师职业发展中亟待解决的重要问题。

(四) 教育家精神的落地执行存在困难

尽管教育家精神作为推动教师职业发展与教育质量提升的重要理念,已在众多教育机构广泛倡导,但在实际教学工作中落地执行仍面临诸多困难。教育家精神要求教师兼具高度教育理想与责任感,在日常教育实践中做到情感投入、创新方法、培养学生全面素质等,可当前教育环境下,其具体执行受多种因素制约,理想与实践存在较大落差。首要困难在于教育家精神抽象性与实践性的矛盾,它作为崇高教育理念,强调教育意义与教师社会责任,倡导理想情怀,但具抽象性,教师虽认同,却缺乏将之转化为具体教育行为和教学策略的操作路径与实施标准,难以有效融入实际教学活动,如教学中体现关爱责任感却不知如何落实“教育创新”“全人教育”。教育资源与环境的制约也是难题,许多幼儿园和学校资源不足、教师工作压力大,在基础设施差、资源匮乏的学校,教师精力多用于日常教学管理和行政事务,无暇思考教育家精神实施方式,且教师薪资待遇、晋升机制等影响其对教育家精神的理解与实践,部分教师因过度关注职业稳定与经济保障,缺乏追求和实践的动力与持续性。此外,教师个人素质有差距,经验不足的教师难以在课堂体现教育家精神的创新性和全人教育理念。这些困难均表明,教育家精神从抽象理念到具体执行需教师个人素质、教育环境、教育资源等多方面支持,现阶段这些因素制约使其落地执行困难重重,无法充分发挥作用,限制了教师个人专业能力提升,也对教育团队和教育质量的改进产生负面影响。

二、完善教育家精神引领下幼儿教师胜任力协同发展的逻辑与路径

(一) 加强教育家精神的宣传与培训

加强教育家精神的宣传与培训,不仅是职业责任感与教育理想的体现,更需从思想层面培养教师对教育的热爱与对幼儿成长的责任感。宣传可通过多种途径,如教师入职培训时采用专题讲座、案例分享、学习经典教育家思想等形式,邀请知名教育家或专家学者讲解其内涵与应用价值,借助教学案例和真实故事让教师理解其实际体现;培训作为关键环节,要针对不同层次教师群体制定针对性内容与形式,对新入职教师开展系统化基础培训助其认同教育家精神、树立正确教育价值观,对资深教师深化培训促其反思提升教育理念,还可结合教学实践组织集体研讨,鼓励教师将教育家精神与教学任务、教育挑战结合形成教学策略,同时定期举办专题培训、研讨会等也是重要途径。

(二) 建立综合性、协同发展的教师培训体系

在教育家精神引领下,应构建内容、主体与机制三位一体的综合性、协同发展教师培训体系:内容上以教学知识、教育理念、情感管理、团队协作、领导力等多维能力为主线,既重学科深度又兼顾教育广度;主体上打破学段与学科壁垒,通过跨学科联合教研、分组案例研讨、同伴互助等形式,让新手、骨干与专家教师在合作中共享经验、共创方案,形成共同的教育价值观与团队文化;机制上依托在线平台、情景模拟、实践跟岗等多元载体,按职称、年资与发展阶段设计动态可调的长期学习路径,使培训持续回应教育变革与教师成长需求,最终实现幼儿教师个体胜任力与团队整体素质的协同跃升。

(三) 促进个人与团队的双重发展

个人发展是职业发展的基石,教师应制定清晰规划,从教学能力、教育理念、教育实践等方面提升专业素质,追求学科知识精进与理念创新。可借助专业书籍、理论培训、实践观摩等学习渠道,积累经验、改进方法,同时通过自我反思与评估,审视教学实践、发现并解决问题,稳步提升胜任力。而团队发展同样重要,教师作为教育团队一员,团队合作精神不可或缺。学校或教育机构应鼓励合作交流,营造良好环境,通过集体备课、教研活动、经验分享等,促使教师相互学习、支持,在共同目标下提高教育质量。此外,重视团队文化建设,培养合作精神、明确共同目标、增强责任感,让教师找准价值与角色,形成高效协同的教师团队。如此,个人成长与团队协作相辅相成,充分发挥教师团队合力,推动教育质量全面提升。

(四) 制定具体实施方案与激励机制

要实现教育家精神引领下的幼儿教师胜任力协同发展,制定具体的实施方案和激励机制至关重要,缺少明确的实施步骤与激励措施,再好的理念和目标也难以落地,因此需通过系统规划和具体措施确保教育家精神在教师队伍中切实扎根。制定具体的实施方案是顺利推进的前提,其要从教师培训、课堂教学、教育理念转化等多层面细化,明确各环节的目标、责任和时间节点,比如每学期制定详细培训计划,结合学校实际组织包含理论学习、教学实践、经验分享等的教育家精神学习活动,在课堂教学上设计具体评价标准以评估教师是否体现教育家精神,并依据教学反思和反馈调整优化教学策略,同时方案需具备灵活性,能根据教师实际需求、教学环境和教育目标变化做出调整,让教师明确发展路径,使教育家精神在日常教学中落实到位。而激励机制作为推动教师积极性和责任感的有效手段,是实现协同发展的重要保障,其应包含物质与精神两方面激励,物质上可通过绩效奖励、优秀教师评选、职称晋升等激发教师积极性和创新性,精神上则通过表彰优秀教师、分享成功案例、举办教师节活动等让教师感受自身价值和成就感,且机制设计要注重公平性与多元化,确保每位教师的努力和成绩都得到认可与奖励。总之,制定具体实施方案与激励机制,既能为教育家精神落地提供清晰路径,又能激发教师积极性和创新性,促进个人与团队双重发展,通过科学方案和有效机制,确保教育家精神在教师队伍中持续传递和深刻体现,为教师胜任力提升和教育质量提高提供强大动力支持。

三、结语

教育家精神在幼儿教师胜任力协同发展中的引领作用不可忽视。教育家精神不仅仅是教师职业道德的体现,更是一种教育使命感的追求,它要求教师在自身专业发展的同时,积极促进团队合作与教育创新。在新时代的教育背景下,幼儿教师胜任力的提升不能仅依赖个体的努力,而必须通过系统的培训体系和协同发展的路径,实现教师整体素质的提高。通过教育家精神的深入宣传与教育培训,建立科学的教师发展路径,能够有效推动教师在教学实践中的创新与提升,从而更好地为儿童的成长和教育质量的提高贡献力量。然而,尽管本文提出了促进幼儿教师胜任力协同发展的多项路径,但其具体实施仍面临许多挑战。教育家精神的深度落地需要教师、教育管理者以及社会各界共同努力,推动教育理念的更新与教育实践的改革。因此,在今后的研究中,应进一步探讨教育家精神与教师胜任力协同发展之间

的互动机制,深入分析不同教育环境下教师发展的多样性和复杂性,以实现更加高效的教育改革和教师职业发展的持续推进。

参考文献:

- [1] 欧阳叶. 教育家精神视域下幼儿教师胜任力协同发展的内在逻辑与调适策略 [J]. 教育科学论坛, 2024(31): 58-61.
- [2] 林涛, 叶逸青. 数字化转型背景下中小学教师数字胜任力提升及其评价研究 [J]. 上海教育评估研究, 2024, 13(5): 29-34.
- [3] 周师宇, 刘佳乐. 基于拔尖创新人才早期培养的中小学教师胜任力评价探究 [J]. 创新人才教育, 2024(5): 22-26.
- [4] 王一岩, 朱陶, 杨淑豪, 等. 人机协同教学: 动因、本质与挑战 [J]. 电化教育研究, 2024, 45(8): 51-57.
- [5] 王建梁, 梅辉. 教育数字化背景下职业院校教师数字胜任力的模型构建及推进策略 [J]. 教育与职业, 2024(14): 91-97.
- [6] 刘芬, 李文兵. “双师型”教师认定标准下教师胜任力: 模型构建与培养策略 [J]. 职教通讯, 2024(4): 73-77.
- [7] 叶雯. 智慧教育背景下高职教师数智胜任力评价指标体系研究 [J]. 南宁职业技术学院学报, 2024, 32(1): 36-43.
- [8] 徐志平, 闻纯, 陈正平. 医教协同背景下医药类高职院校临床教师教学胜任力研究 [J]. 卫生职业教育, 2024, 42(2): 7-10.
- [9] 夏婧, 王红雨, 张诗雅. 幼儿园教师家庭教育指导胜任力调查研究 [J]. 教育理论与实践, 2023, 43(35): 37-41.
- [10] 王玉龙. 数字化转型时期的教育实践场景及教师数字胜任力构建 [J]. 中国教育信息化, 2023, 29(12): 95-101.
- [11] 张清. “双减”政策背景下教师胜任力的理论模型与提升路径 [J]. 郑州师范教育, 2023, 12 (05): 23-27.
- [12] 郭庆, 王朋娇. 双减政策下中小学教师家校社协同育人胜任力结构模型构建研究 [J]. 中国教育技术装备, 2022(23): 42-44+48.
- [13] 凌霄, 童婷. 中小学心理健康教育教师危机干预胜任力分析与发展 [J]. 教师教育论坛, 2023, 36(1): 21-26.
- [14] 高维婷. 人工智能时代职业院校教师数字胜任力评价指标体系构建 [J]. 职业技术教育, 2023, 44(2): 74-79.