

凝聚团队力量——幼儿园教师的协作与坚守

周妮娜

山东省青岛市城阳区流亭街道中心幼儿园南部分园 山东省青岛市 266108

摘要: 学前教育作为国民教育体系根基,其质量受幼儿园教师团队素养与协作能力的关键影响。本研究聚焦幼儿园教师团队协作与坚守,综合运用文献研究法、案例分析法和调查研究法。研究发现,当前幼儿园教师团队在协作与坚守方面存在沟通不畅、分工不均、职业倦怠、人员流动等问题,受教师个体特质、团队氛围、园所管理和社会环境等因素影响。为提升协作与坚守水平,需从园所管理优化、教师自我提升与团队建设、构建社会支持体系等方面着手,以此促进学前教育高质量发展,为幼儿成长和教育质量提升提供有力保障。

关键词: 幼儿园教师;团队协作;坚守;影响因素;提升策略

1. 引言

学前教育是国民教育体系的根基所在,在儿童认知发展、情感塑造以及社会适应能力培养方面,处于关键阶段。科学研究表明,幼儿在0-6岁期间,大脑发育极为迅速,接受的教育质量,会影响其一生的学习能力与人格发展。世界各国皆将学前教育视作提升国民素质的战略工程,联合国教科文组织在《教育2030框架》中确切地提出,优质的学前教育乃是实现教育公平与可持续发展的重要前提。为保证研究的科学性与实用性,本研究综合运用多种研究方法。其中,文献研究法通过对国内外相关研究成果进行梳理,把握研究的动态,从而为研究奠定理论基础;案例分析法选取不同类型幼儿园的典型案例,对教师团队协作与坚守的实践经验及问题进行深入剖析;调查研究法通过设计问卷与访谈提纲,针对幼儿园教师展开抽样调查,获取一手数据,客观地呈现当前幼儿园教师团队协作与坚守的现状,为提出具有针对性的策略提供数据支撑。

2. 幼儿园教师团队协作与坚守的内涵及价值

2.1 核心概念界定

幼儿园教师团队协作是教师群体于教育教学活动中,借由有效之沟通、合理的分工以及密切的互助,进而共同达成教育任务、实现教育目标的一个过程。此协作,不但在日常教学活动的设计以及实施里有所体现,而且涵盖了对幼儿行为的观察、个性化教育方案的制定、家园共育等诸多方面的协同合作。有效的团队协作,需要教师冲破个体的局限,实现教育智慧与资源的共享,以形成教育的合力。

教师的坚守,体现在职业忠诚、责任担当与持续学习这三个维度之上。职业忠诚表现为对学前教育事业的热爱以及认同,将教育视作终身之事业;责任担当体现为对幼儿成长的高度责任感,对每一位幼儿的身心健康以及全面发展予以关注;持续学习指的是教师为了适应教育的变革以及幼儿发展的需求,不断对教育理念进行更新、提升专业能力的一种自觉行动。此三者相互关联,共同构筑成了教师坚守岗位的精神内核。

2.2 协作与坚守对幼儿成长的影响

对于幼儿成长来说,幼儿园教师的协作与坚守具有深远的影响。在推动幼儿全面发展这一方面,协作能够让教师对多领域的教育资源加以整合,规划出更为丰富、多元的教育活动,以满足幼儿在语言、认知、艺术、运动等方面的发展需求。比方说,语言领域的教师与艺术领域的教师协作展开绘本戏剧活动,幼儿于角色扮演当中,不但能够提升语言表达的能力,还能够培育创造力与想象力。

在价值观塑造这一方面,教师的坚守精神通过言传身教传递给幼儿。当教师始终以耐心、爱心对待幼儿,并且坚持教育原则之时,幼儿会在不知不觉当中形成尊重、友善、坚持等良好的品质。与此同时,教师团队协作过程中所展现出来的合作精神,给幼儿提供了学习人际交往与团队合作的生动范例,有利于培养幼儿的社交能力与集体意识。

2.3 对幼儿园教育质量提升的作用

教师团队协作是达成资源共享与教学创新的重要途径。通过诸如集体备课、教学研讨等形式,教师能够对教学经验

进行分享、对教育心得加以交流,对优质教育资源予以整合,从而提升教学活动的质量与效果。例如,某幼儿园教师团队共同开发的“生活化主题课程”,将幼儿的生活经验和教育内容相互结合,激发了幼儿的学习兴趣,显著地提高了教育的针对性与实效性。

教师的坚守则为幼儿园教育质量给予了稳定性与专业性的保障。稳定的教师队伍能够持续地对幼儿的成长轨迹加以关注,建立起长期、稳定的师幼关系,为幼儿营造出安全、温暖的教育环境。同时,教师通过持续地学习与专业的发展,不断地对教育教学水平进行提升,确保了教育活动的科学性与专业性,推动着幼儿园教育质量的稳步提升。

3. 影响幼儿园教师团队协作与坚守的因素

3.1 内部因素:教师个体与团队氛围

教师个体特质是影响团队协作与坚守的基础因素。从性格层面来讲,性格开朗且善于沟通的教师,在团队协作当中往往能够主动地发起交流,积极地承担任务,进而成为团队的“粘合剂”;然而,性格内向且不善表达的教师,或许在信息传递以及资源共享方面存在一定障碍,进而对协作效率产生影响。专业能力的差异同样会带来颇为显著的影响,经验丰富且专业素养高的教师,在教学活动设计、突发问题处理之上更具优势,能够为团队给予有力的支持,提升整体的协作质量;反之,倘若教师专业能力参差不齐,那么可能致使团队内部的协作出现失衡状况,部分教师由于难以跟上节奏而产生挫败感,进而削弱坚守岗位的信心。

3.2 外部因素:园所管理与社会环境

从园所管理模式的角度来看,其对教师团队协作与坚守起着直接的引导作用。合理的园所制度,诸如完善的绩效考核制度、公平的晋升机制,能够明确教师的工作目标,激发教师协作的积极性;反之,不合理的制度也许会导致教师产生不公平感,从而削弱工作动力。领导风格也是至关重要的,民主型领导善于倾听教师的意见,鼓励教师参与决策,能够充分地调动教师的主动性与创造性,促进团队的协作;而专制型领导往往独断专行,压抑教师的创新思维,对团队凝聚力与协作效果产生影响。

3.3 因素间的相互作用机制

就教师的协作与坚守而言,内部因素与外部因素绝非是孤立地存在着的,而是处于相互交织且相互影响的状态,共同对其发挥作用。像外部的园所管理以及社会环境,会给教

师个体与团队氛围带来影响。举例来讲,园所具备良好的绩效考核制度的话,便能促使教师提升其专业能力,积极地投身于团队协作之中;社会对学前教育予以高度认可,也能够增强教师的职业自豪感,推动团队营造出积极向上的氛围。

与之相反,教师个体与团队氛围同样会对外在环境起到反作用。教师团队拥有强大的协作能力以及良好的职业坚守,是能够让幼儿园的教育质量与社会声誉得以提升的,进而获取社会更多的关注与支持,促使园所管理得到优化;然而,教师之间若存在糟糕的人际关系、普遍的职业倦怠情况,就有可能致使幼儿园教育质量降低,对社会给予园所的评价产生影响,乃至引发政策制定者针对学前教育现状展开重新审视与调整。这样的相互作用构建起了一个动态循环系统,任何一个因素发生变化,都或许会引发连锁反应,给幼儿园教师团队的协作与坚守带来复杂且深远的影响。

4. 提升幼儿园教师团队协作与坚守的策略与实践

4.1 园所管理层面的优化策略

就园所管理而言,其作为提升教师团队协作与坚守的核心枢纽,需从制度、培训、文化和激励机制等诸多方面予以优化。在制度建设方面,幼儿园应当构建起科学完善的管理制度,制定出清晰的岗位职责与协作流程,以防因分工的模糊而致使推诿扯皮现象的出现。举例来讲,可建立“主班-配班-保育员”协同工作制度,明确各岗位于幼儿生活照料、教学活动开展、家园沟通中所具有的具体职责,与此同时,设立定期的协作会议制度,及时将工作中的问题予以解决,确保协作的顺畅进行。

加强教师培训,是提升团队协作与专业坚守的关键途径。园所能够设计分层分类的培训体系,针对新入职教师展开“师徒结对”“岗前集训”等活动,助力其迅速适应工作环境与教学要求;对于经验丰富的教师而言,为其提供参与高级研修班、学术交流活动的契机,以拓宽其专业视野。另外,专门的团队协作培训亦是必不可少的,通过组织诸如沟通技巧训练、团队合作拓展活动之类的项目,增强教师的协作意识与能力。譬如,某幼儿园会定期开展“情景模拟工作坊”,对处理家园矛盾、教学突发状况等场景进行模拟,使教师在实践演练当中提升协作应对的能力。

营造积极向上的园所文化,有利于凝聚教师团队的力量。园所能够通过开展打造特色文化活动,像是“教师教育故事分享会”“教学创新大赛”等,鼓励教师对经验进行

分享、将成果予以展示,形成一种相互学习、共同进步的良好氛围。同时,要注重人文关怀,对教师的身心健康予以关注,设立心理咨询室并组织定期体检,为教师缓解工作压力。某示范幼儿园还创建了“教师成长档案”,将教师的教学成果、培训经历与职业发展规划进行记录,增进教师的归属感与职业成就感。

4.2 教师自我提升与团队建设举措

教师自身的主动提升是团队协作与坚守的内在动力。就沟通能力而言,教师应当主动地学习倾听技巧以及表达艺术,学会进行换位思考,在团队讨论中清晰地表达观点,积极地倾听他人意见,以防因沟通不畅而产生误解。举例来讲,教师能够通过阅读有关沟通类的书籍、参与沟通技巧培训课程的方式,来提升自身的沟通能力;在日常工作之中,主动地与同事交流教学心得,分享教育资源,以促进信息的共享与经验的互补。

对于合作能力的培养,教师需要树立起团队意识,积极地参与到团队任务当中。教师可以主动承担团队工作里的不同角色,在合作过程中发挥出自身的优势,同时学习他人的长处。譬如,在组织大型亲子活动的时候,教师可依据自身的特长进行分工,擅长策划的教师负责活动方案的设计,擅长组织的教师负责流程的把控,擅长宣传的教师负责活动的推广,借由相互配合来提升团队的整体效能。

面对工作压力与职业倦怠,教师还必须提升心理调适能力。教师能够通过学习情绪管理的方法、培养兴趣爱好等途径来缓解压力,保持积极的心态。例如,利用课余时间进行瑜伽、绘画等活动,以此来放松身心;参与心理健康讲座,学习应对职业倦怠的策略。另外,教师之间可以建立互助小组,在遇到困难之时相互鼓励,共同去解决问题,进而增强心理的韧性。

团队建设活动是增强教师凝聚力的一种有效方式。幼儿园能够定期组织户外拓展、节日团建等活动,让教师在轻松愉快的氛围里增进彼此的了解,培养团队的默契。比方说,通过“两人三足”“接力赛”等团队竞技游戏,以此打破教师之间的隔阂;开展“教师才艺展示晚会”,让教师展示个人的特长,增强团队的认同感与归属感。

5. 结论与展望

幼儿园教师团队的协作与坚守,对幼儿成长和幼儿园

教育质量提升至关重要。然而目前,教师团队面临沟通不畅、分工不均、职业倦怠、人员流动等问题,这些问题受教师个体特质、团队氛围、园所管理及社会环境等因素的交互影响。

为解决上述问题,园所应完善管理制度、加强教师培训、营造积极文化、建立激励机制;教师自身需提升沟通、合作和心理调适能力,积极参与团队建设;社会各界要提高对学前教育认可度,政府加大政策扶持,整合社会资源。

展望未来,随着各方对学前教育重视程度的不断提高,以及各项改进策略的有效实施,幼儿园教师团队的协作水平和坚守意愿有望显著提升。这将为幼儿提供更优质的教育,推动学前教育事业朝着更加公平、可持续发展的方向发展,培养出更多具备良好综合素质的未来人才。

参考文献

- [1] 阎金刚,邵长兰.教师、教材、教法协同共生:职业教育模块化课程实施机理与策略[J].工业技术与职业教育,2025,23(02):35-40.
- [2] 张青,吴佳洺,贾文蓉,于发友.融合教育情境下中小学教师胜任力架构与内容基于RCF和ICF的研究[J].中国康复理论与实践,2025,(04):406-414.
- [3] 白珊,王芸.小学新任教师教学胜任力的评价与思考——基于新疆乌鲁木齐市T区322位教师的调查[J].新疆师范大学学报(自然科学版),1-11.
- [4] 张燕,张翔.基于“政校行企”协同育人的新疆幼儿园教师专业成长路径[J].知识文库,2024,40(14):171-174.
- [5] 王颖.幼儿教师胜任力与职业幸福感的关系研究[D].塔里木大学,2024.
- [6] 徐佳蕊.幼儿园教师学习共同体知识共享路径研究[D].海南师范大学,2024.
- [7] 郭瑶.幼儿教师的工作自主性对教学自我效能感的影响:职业认同与亲师关系的链式中介作用[D].吉林大学,2023.
- [8] 付瑜.民办幼儿园组织氛围对教师留职意愿的影响研究[D].山西师范大学,2023.
- [9] 高洁.小组工作介入幼儿教师职业倦怠研究[D].湖北师范大学,2023.
- [10] 何知晓.AI背景下幼儿教师面临的挑战与对策[J].山西青年,2020,(03):120.