

# 以人为本 以文化人，浅议高素质教师队伍构建促 幼儿园内涵发展的思与行

徐芳

江西省抚州市保育院

**摘要：**文章从以人为本、以文化人的角度，探讨了构建高素质教师队伍对促进幼儿园内涵发展的重要性。通过提升教育理念与课程体系、增强教育科研能力、营造优质园所文化等方面，展示了高素质教师队伍在幼儿园发展中的积极影响。分析了当前教师队伍构建的现状，提出了四项有效策略，包括加强教师培训、完善激励机制、推动教研活动以及优化招聘与选拔制度，为幼儿园内涵式发展提供有效路径。

**关键词：**高素质教师队伍构建；幼儿园内涵发展；教育理念

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2025.03.149

## 引言

幼儿园内涵发展是提升教育质量与办学水平的关键因素，而高素质教师队伍的构建是实现这一目标的重要推动力。在当前的教育改革背景下，幼儿园不仅要关注硬件设施的改善，还需注重教师队伍的培养和建设，以提高整体教育质量，实现长远发展。本研究立足以人为本、以文化人的理念，探讨了构建高素质教师队伍对幼儿园内涵发展的多方面影响，并结合现状提出相应的策略，为教师和管理者提供参考。

## 一、教师队伍构建现状

教育改革持续推进中，幼儿园管理层日益注重教师团队的专业能力和职业生涯成长，局部区域和学校在教师选拔、进修及评价体系方面已显现成果。众多学前教育学校，对教职人员的选拔实行了更为精细化的标准，强调其必须持有相应的专业资格证书、拥有必要的学历基础以及相应的实践经历，以此作为保障教育品质的一种手段。在一些幼儿园中，通过教研活动以及教学比赛等多种形式，推动教师间的相互学习与合作，从而为教师拓宽了专业成长的可能空间。在教师团队的塑造过程中，诸多待解难题浮现。尤其在偏远地区的众多幼儿园，面临教师队伍素质不均的挑战，师资短缺亦成为阻碍教育质量提升的关键因素。尽管教师专业发展机会日益增多，但目前的持续教育架构仍显不足，教学材料的实际应用性不足，这使得教师难以在教学实践中充分运用新学到的知识。在幼儿教育领域，教师所承受的工作负荷普遍较高，常常面临职业疲劳的挑战，由于他们的薪酬并不与付出的努力相匹配，且职业晋升的机会十分有限，这不仅影响了教师队伍的稳定性，也使得该行业难以吸引和保留优秀教师。在一些幼儿园中，评估体系未遵循科学原则，

过分强调即时教学效果，而忽略教师素质的全面提升及其职业生涯的长期规划。

## 二、以人为本 以文化人的教育理念概述

教育理念应坚持以人为本，以文化人，其核心在于尊重个体的主体性以及个性化成长，也强调在全面发展基础上，培育学生的社会责任感。在实施教育活动的过程中，强调以个体为中心的观念，要求教师将学生视为具有独立性格的实体，重视他们个性化的需求与特质，并对他们的人格成长及潜在发展能力给予充分的尊重。教师这一职业，不仅仅是知识传递的角色，更是对学生的日常生活和成长起到关键引导作用，在教育过程中，应当着重于提升学生的思维能力、创新思维、道德品质以及他们对社会的义务感。教师应以人为本的关怀和理解，协助学生在认知与心理两方面实现平衡，进而推动他们在知识掌握、人格形成及心理健康三维领域的全面提升。文化传承在教育过程中扮演着重要角色，它借助文化的传递与创新，助力教育成就人，并助力学生于文化氛围中修炼个人素质，加强文化认同。教育活动旨在指导学生理解和继承中华优秀传统文化，通过文化学习过程提高精神层面的修养，并培养完善的人格。知识承载的工具不仅是文化，而且社会责任感和道德情操的塑造亦由文化担当。

## 三、以人为本 以文化人在教师队伍建设中的重要性

### （一）促进教育理念与课程体系的优化

在以人为本、以文化人的教育理念指导下，幼儿园教师的培训与继续教育体系应从关注个体发展和文化传承的角度进行设计和实施。幼儿园管理层应为教师提供体系化的培训计划，依据教师的不同职业发展阶段进行分层次的教育。对于新入职的教师，培训应着重帮助他们建立以人为本的教育观念，掌握幼儿教育的基础理论，

理解幼儿园的文化和规章制度，尤其是如何通过关爱和引导促进幼儿的身心健康发展。针对有一定教学经验的教师，培训内容应更加注重文化传承与创新，帮助他们在教育过程中将传统文化与现代教育理念相结合。通过参与高级研修课程和专业研讨会，教师能够深入了解最新的教育理论和教学技术革新，同时汲取来自其他文化背景下的优秀教学经验，进一步提升他们以文化人为核心的教学能力。与此同时，幼儿园应积极鼓励教师参与跨学科和不同年级的教学实践，通过轮岗制度让教师在不同的教育场景中锻炼教学技巧，并学习如何在多样的文化环境中实施以人为本的教育方法。建立教师的个人学习档案，使其专业成长和参与的各类培训成效得以清晰记录，这不仅有助于教师在个人发展中不断反思和提升，还能够促进他们更好地践行以人为本、以文化人的教育理念。

### （二）提升幼儿园教育科研能力

构建高素质的教师团队显著增强了幼儿园的教育科研实力，这些教师不仅具备较强的科研意识，而且在教学实践中能够识别问题，并利用科研方法进行深入的探究与处理。采纳以研究为指导的教学策略，不仅有助于克服课堂教学的难题，并且促进了幼儿园教育质量的连续优化。在教育领域，高素质教师的存在能够促进整个教师团队的活力，使其热心投身于科研活动，通过团队合作和集体研讨的方式，教师团队能共同研究和解决教学过程中遇到的问题和难点，从而营造出一种积极向上的科研氛围。集体研究探讨能点燃教师间的智力摩擦，催生新颖的教学方式和策略，助力幼儿园教学品质的整体提高。在幼儿园教育领域，拥有科研实践能力的教师常常能够有效地将科研成就转换为教学内容，进而促进教学实践与科研探索的深度融合，助力教育革新向前发展。教师团队通过定期的专业训练、经验分享以及科研项目，实现了幼儿园教师集体科研水平的显著提高。

### （三）营造优质的园所文化氛围

优质园所文化的塑造，关键依赖于高素质教师团队的建设。专业的教育能力与深厚的教学阅历的高素质教师能借由个人行为及教育理念，传递以人为核心、注重文化培养的教育观念。在日常工作过程中，教师与幼儿的互动以及教学手段无形中塑造了园所的文化气息，进而构筑了一个积极、宽容、具有创新精神的教育空间。幼儿园教师凭借其高尚的职业道德和强烈的责任感，能够塑造园内积极的教學氛围和团队协作文化，促进教师间的互动学习与共同发展，打造一个团结协作、相互帮助的团队环境。在幼儿园中，教师团队文化的塑造有助于教学、管理、科研等方面的良性互动，从而显著提高

园所的文化内涵和团队的团结力量。来自高素质的教师能够向家长群体以及社区传递高水准的教育思想，借助于与家长的积极互动，普及科学育儿的理念，进而营造一种家园共育的积极文化气氛。在家长配合与支持下，幼儿园文化环境得到充实与扩展，进而构建起一个涉及多方面的合作共赢教育集体。打造一支优秀的教师团队，不仅能够提高教学质量，而且通过他们的示范和引导，逐渐塑造一种积极进取的校园文化氛围，为幼儿园的深化发展打下坚固的文化根基。

## 四、构建以人为本 以文化人的高素质教师队伍的策略

### （一）加强教师培训与继续教育

针对刚加入教育行业的教师，实施专业的初任指导，有助于其掌握幼儿教育的基本观念、园所的管理条例以及课堂教学的实用技能。针对拥有教学经验的教师群体，有必要设计包含最新教育理论进展与教学方法创新的高级进修课程。定期的国家级以及区域性教育研讨活动频繁举行，幼教机构安排教师前往各类专业交流会议，以便让他们有机会接触前沿的以人为本 以文化人的教育观念和优秀的教学模式。在幼儿园这一教育环境中，通过引入领域内的专家学者并开展实际操作性的教育活动，为教师群体提供了丰富知识与提升技能的多元途径。在幼儿园教育环境中，通过实施教师轮岗机制，不仅促进了教师在不同年级和课程范畴内的教学实践，还有助于他们在多变的教育场景中快速适应，从而实现教师个体在多维度教学技能上的全面提升。在幼儿园环境中，教师专业成长的轨迹及其参与培训的成果，均需通过个人学习档案详尽记录，这类记录不仅对教师年度绩效评估至关重要，亦是晋升决策的坚实基础。

### （二）完善教师激励机制

建立一个科学的、合理的绩效评价机制是极其关键的，这个机制不仅对教师在授课、研究以及班级管理等方面的全面表现进行评估，同时也应致力于教师个人发展及文化素质的提升。评估教师工作表现的体系需确保其结果对外明晰可见，同时，该体系应与教师的经济报酬、额外好处以及职业生涯的成长紧密相连，以此作为激发教师全力参与教学等活动的推动力。为了促进教师在其专业领域的卓越表现，应当构建一个包含物质和精神两个层面的多样化激励架构，通过教育科研成果的转化，可以进一步推动幼儿园内在品质的提升。为了激发教师群体在教育及科研领域的专业成长，可以通过设置绩效奖金、年度奖励等形式的物质激励措施，同时提供薪资资助的进修和外部培训项目。为了促进教师职业成长，制定了基于教学实践、科研成果及年度评估的明确专业

技术等级晋升体系,使教师能沿着规定的路径持续发展和提升。为了促进幼儿园教育领域的科研热情及教学文化的积极提升,专门建立了研究与发展基金,该基金激励教师队伍中的创新探索,对那些在教学实践中取得显著成就的教师,除常规认可外,还将提供额外的奖励机制。

### (三) 推动教师教研活动常态化

在针对幼儿开展教育活动的场所内,组织一个致力于教学探究的集体,明确各成员的职责,保障教师群体能在研究活动中充分参与。针对幼儿园的管理层,必须选派专人负责教学研究工作,该人员将负责统一安排和实施教学研究计划,保障各项教研活动有序进行并实现预期效果。幼儿园的日常管理中,周期性地组织教育研究讨论会和教学实践环节,这对于增进教师队伍的专业知识交流、通过知识共享和深度探讨来提高团队的教学水平至关重要。对于教研时段的安排,不论其频率如何,均应成为教师日常工作安排的一部分,以保证教研活动的顺利进行。教师团队通过共同剖析教学实践中的难题,推动课程材料的刷新及教学策略的革新,进而持续进化幼儿教育理念与行动。专业成长的路径上,教师们通过共同审视教学计划,实施观摩教学和投身于科研项目,能够取得显著进步。备课阶段,教师团队分小组协作,针对特定主题或教学内容进行深入研讨,相互学习借鉴经验策略,从而制订出更加科学合理的教学计划。在实施教学观摩的阶段,教师们得以在开放的课堂环境中互相观摩教学,进行相互评价,这不仅提供了发现自身教学优点与缺陷的机会,而且有助于他们进一步增进教学技能。幼儿园的管理层需要激励教师主动申请并主导与教学有关的研究项目,这些项目应以团队合作的方式进行深入研究,以确保研究成果能够整合到日常教学活动中,进而促进幼儿园整体教育质量的不断提高。

### (四) 优化教师招聘与选拔制度

幼儿园在招聘前期应从园所的实际需求出发,明确岗位的具体要求,制定科学合理的招聘计划。此计划需详尽阐述教师的资格条件、实践经历、技术能力等准则,以期招募与幼儿园教育理念及教学大纲相契合的优良师资队伍。在招聘公告中,明确列出招聘教师所需具备的教育水平、专业领域、教学经历以及职业品德等具体要求,以便使得招聘流程能够精准地对应所需教师。在教师招募环节,采用基于科学的精准筛选方法,对于选出合适教师极为关键。对应聘者的个人简历进行详尽的审查,以辨别出符合基础资格的候选人。通过笔试形式,评估应聘者对幼儿教育理论的熟练程度及其解决实际教学问题的技巧。为了确认应聘者是否拥有在幼儿教育领

域中所必需的全面而深入的专业知识,笔试不仅检验了他们对基础理论和教学方法的掌握,而且还评估了他们对教育心理学的认识。在面试过程中,主要对求职者的多方面素质进行深入探究,通过提前准备的问题来考察其语言沟通能力、知识互动、教学理念和职业道德。在面试过程中,引入角色扮演机制,这一机制,求职者得以在仿真的教育环境中呈现出他们的教学方法和适应性。实际操作能力的评估可通过此过程实现,涉及课堂管理、与学生互动以及知识传授的创新等方面。模拟课堂教学是用来评估应聘者教学成效和创新能力的教学活动。为了保证评价活动的公正性,确保参与人员的专业性和评价的全面性,幼儿园的管理层和来自教育领域的专业人士应当加入试讲评审的过程。在教师选拔流程中,对候选人的学术背景、专业资格及职业轨迹进行深入核查,确认其资历证明的真实性与可靠性。

### 结语

高素质教师队伍的构建对幼儿园的内涵发展具有深远的影响。通过优化教育理念与课程体系、提升科研能力和营造积极的园所文化,教师队伍不仅在教学上发挥了关键作用,也为幼儿园的可持续发展提供了有力支持。为进一步促进幼儿园的内涵式发展,教育管理者需采取有效措施,完善培训、激励、教研、招聘等方面的机制,注重教师的职业道德和心理健康建设,确保教师能够在良好的环境中不断成长,从而推动幼儿园的整体发展水平提升。

### 参考文献

- [1] 李林. 打造高素质“双师型”教师队伍[J]. 中国电力教育, 2024, (04): 85-86.
- [2] 弘扬高尚师德明确底线行为造就党和人民满意的高素质专业化创新型教师队伍——教育部教师工作司负责人就印发实施新时代高校、中小学、幼儿园教师职业行为十项准则等答记者问[J]. 重庆与世界, 2018, (24): 4-5.
- [3] 制定教师专业标准建设高素质教师队伍——教育部师范教育司负责人就教师专业标准公开征求意见答记者问[J]. 中国大学生就业, 2012, (01): 8-9.
- [4] 黄翠萍, 钱爱兰. 加强园本培训, 打造高素质教师队伍[J]. 学前教育研究, 2006, (04): 48-49.
- [5] 李艳明. 我国建设高素质教师队伍的几点举措[J]. 学前教育研究, 2000, (01): 58-59.

基金项目: 本文为江西省教育科学“十四五”规划2023年度中小学系列一般课题《以人为本、以文化人——幼儿园高素质教师队伍构建促幼儿园内涵发展的策略研究》(课题编号 23JYB050)阶段性成果之一。