

针对赖床迟起现象,由寝室长通过作息打卡督促帮助学生调整生物钟;针对卫生管理滞后的寝室,可申请周优寝室“1+1”结对帮扶;针对用电安全管理问题,采用“最后一人离寝检查”模式,筑牢安全防线;针对物品收纳方面,由优秀寝室成员现场示范传授整理妙招,实现收纳经验的高效传播。

每周班会定时发布“友善互助数据看板”,实时更新跨寝室帮扶次数、经验分享时长等量化数据。在“工具共用、技巧共传、习惯共养”的实践过程中,逐步构建起“友善互助、和而不同”的宿舍文化生态,推动宿舍管理从单纯的制度约束,迈向以价值引领为核心的更高阶段。

#### 4.3 环境共创:在劳动中凝聚归属感,营造“美好”氛围

寝室是大学生在大学期间的“心灵港湾”,承载着大学生的梦想与回忆。每周日晚上组织大学生进行大扫除,这不仅是一次劳动教育活动,更是凝聚同学友谊、提升生活质量的重要契机。在大扫除过程中,大学生共同参与清洁卫生、整理物品、美化环境等工作,能够增强团队合作意识,培养责任感和集体荣誉感。同时,整洁美观的宿舍环境能够让大学生在忙碌的学习生活中找到一片宁静与美好,缓解学习压力,陶冶情操,提升审美能力,实现环境育人的功能。

#### 4.4 情感共鸣:以真心换真情,注入“和善美”灵魂

建立良好的师生关系是实现宿舍育人功能的重要保障。辅导员应主动走近学生,了解学生的需求和想法。在军训期间,辅导员要积极参与学生的训练活动,与学生建立初步的信任关系,并通过撰写军训推文等方式,记录学生的成长点滴,增强与学生的情感联系。在日常学习生活中,主动融入学生群体,积极参加学院举办的各类活动,如篮球比赛等,为学生加油助威,与学生共同分享成功的喜悦和失败的经验。在宿舍制度建立后,多次深入寝室,与学生面对面交流,了解学生的兴趣爱好、学习情况和生活困难,为学生提供个性化的指导和帮助,努力成为学生成长路上的引路人和知心朋友。通过加强师生之间的沟通与互动,构建和谐融洽的师生关系,为宿舍育人功能的实现奠定坚实的基础。

### 5 成效与启示:四维路径的协同效应

#### 5.1 可量化的育人成效

实践表明,“制度共建、行为共促、环境共创、情感共鸣”四项关键举措的协同实施显著提升了宿舍育人效能。实施期间,笔者所带的45个寝室中,宿舍月均矛盾从实施前的5.3件降至1.6件,降幅达69.8%,学生自主协商解决冲突的案例占比增至85%;美好环境营造带动环境满意度从68%提升至89%。制度执行与安全管理层面,宿舍周优达标率由48%跃升至71%(高于全校均12个百分点),未拔插头等安全隐患减少87%;学期周优寝室从实施前的3间宿舍增

至8间,增幅达62.5%。

#### 5.2 可复制的育人成效

笔者将实施的高校宿舍场域“和善美”一体化育人功能的实施方法在二级学院分享,18个辅导员纷纷进行推广复制。在推广前,笔者所在二级学院前7周平均优秀率有6周低于全校平均优秀率,只有2个辅导员的周优率高于全校平均优秀率。推广后,笔者所在二级学院5周平均优秀率有4周高于全校平均优秀率,有10个辅导员的周优率高于全校平均优秀率。

#### 5.3 实践反思与优化总结

在推进“制度共建、行为共促、环境共创、情感共鸣”四维育人路径过程中,不同年级学生呈现显著差异化参与特征。大一新生处于校园适应的“激情期”,对宿舍制度和集体活动接受度高,但规则理解多停留在表面;大二学生进入“怠慢期”,作为校园“熟面孔”,逐渐产生倦怠,对行为规范执行趋于敷衍,参与集体活动积极性下降;大三学生面临升学就业压力,进入“消极期”,对宿舍事务持无所谓态度,情感联结活动参与率明显下滑。

针对不同年级特点分层施策:大一处于激情期,制度共建强化沉浸式规则学习,将宿舍表现与评优评先绑定;大二进入怠慢期,行为激励升级为能力进阶计划,把宿舍表现与实习、竞赛资格关联;大三呈消极期,环境共创降低参与门槛,实现精准育人。

### 6 结论:构建育人共同体

高校宿舍场域“和善美”一体化育人功能的实现,本质是制度共建促和谐、习惯养成塑友善、劳动共创育美好、情感共鸣促灵魂的融合过程。当学生从规则的遵守者变为制定者,从环境的抱怨者变为创造者,从管理的抵触者变为同行者,宿舍便从生活容器升华为成长家园。高校宿舍场域“和善美”一体化育人功能的实现,对于促进学生全面发展、筑牢校园安全防线、推动高校思想政治工作具有重要意义。在今后的工作中,应不断总结经验,完善育人模式,进一步发挥高校宿舍的育人功能,为培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人提供有力保障。同时,本研究的实践经验和理论成果,也可为其他高校在宿舍育人功能开发和管理方面提供有益的参考和借鉴,也为高校落实“三全育人”提供了可复制的宿舍路径。

#### 参考文献

- [1] 高荣.“三全育人”视域下高职院校宿舍文化建设研究[J].现代职业教育,2022,(34):177-180.
- [2] 李菁.高职院校宿舍管理模式改革与育人功能实现途径[J].科教导刊,2025,(13):106-108.DOI:10.16400/j.cnki.kjdk.2025.13.035.
- [3] 程涛,曹大红,李智,等.高校宿舍管理育人研究与实践[J].公关世界,2025,(18):69-71.DOI:CNKI:SUN:GGSJ.0.2025-18-023.

# Multiple training mode, help teachers grow

Sha Xu

Xinshiji Kindergarten, Shinan District, Qingdao City, Qingdao, Shandong, 266000, China

## Abstract

As emerging early childhood education institutions in China, many kindergartens have developed a “Three-Model Collaborative Development Framework” (Guiding Growth Model, Navigating Professional Development Model, and Ladder Advancement Model) to meet national requirements for cultivating high-quality professional teachers. The Guiding Growth Model employs a dual-driven approach: internal SWOT analysis helps teachers formulate personalized development plans, while external support provides four-stage growth pathways through “learning, research, and training”. The Navigating Professional Development Model offers customized training programs, systematic learning paths, and mentorship-based practices (including cyclical follow-up strategies). The Ladder Advancement Model leverages the Three Youth Initiatives—Seedling Project (building foundational skills), Green Crop Project (deepening expertise), and Wild Goose Project (developing leadership platforms)—to facilitate teacher progression within structured career tiers.

## Keywords

young kindergarten; teacher professional growth; “three-style” collaborative training model; “leading-style” training; “escort-style” plan

# 多元培养模式，助力教师成长

徐莎

青岛市市南区新世纪幼儿园，中国·山东 青岛 266000

## 摘要

国内许多幼儿园作为年轻园所，以教师专业成长为核心，响应国家加强高素质专业化教师队伍建设的要求，探索出“三式”协同培养模式（教师成长“引领式”、专业发展“护航式”、能力进阶“登梯式”）。“引领式”通过“双驱动”（内驱动用SWOT分析法助教师定成长计划，外驱动设四阶段成长路径并结合“学、研、培”）指明教师成长方向；“护航式”以个性化培养计划、系统化学习路径、陪伴式学习实践（含“循环跟进”策略）为教师专业发展提供支持；“登梯式”依托“三青工程”（“青苗工程”筑基新教师、“青禾工程”助胜任型教师深耕专长、“青雁工程”为骨干教师搭建平台）促进教师梯队攀升。

## 关键词

年轻园所；教师专业成长；“三式”协同培养模式；“引领式”培养；“护航式”计划

## 1 引言

在教育这场影响深远的“征程”中，教师作为“领路人”，其专业素养是决定教育质量的关键。随着国务院《中共中央 国务院关于弘扬教育家精神加强新时代高素质专业化教师队伍建设的意见》的出台，对完善教师培养体系、优化教师培训模式、完善教师评价机制有了新的要求与举措，力求借助多样化的教师发展渠道，确保教师队伍在质量和专业水平上不断提升，以适应新时代教育改革和发展的需要。

对于新建幼儿园来说，促进新教师的发展是园所稳健起步与持续发展的核心命题。年轻园所往往面临教师队伍年轻化、经验不足、专业基础薄弱等共性挑战，如何在短时间

内夯实教师专业根基、激发队伍活力，直接关系到园所教育质量的提升和可持续发展。基于对当前学前教育改革趋势的精准把握和对本园教师队伍现状的深入分析，园所积极响应国家关于加强高素质专业化教师队伍建设的号召，以问题为导向，以创新为动力，探索并实践了以“引领式”“护航式”“登梯式”为核心的“三式”协同培养模式，不仅为教师们提供了丰富的学习资源和成长路径，还通过多元化的实践机会，提升了教师的专业素养与教育教学能力，让教师们能够更好地将理论知识与实践相结合，不断提升自我，为幼儿提供更加优质的教育服务。

## 2 教师成长“引领式”——双驱并驾，指明成长方向

教师的成长离不开幼儿园的专业引领，需要为他们提供天然土壤，鼓励他们“健康”成长。然而成长是双向的，

【作者简介】徐莎（1987-），女，中国山东青岛人，本科，一级教师，从事学前教育研究。

需要教师靠自身的力量,努力“破土而出”。为了让“培养”形成合力,积极发挥教师主体能动性,幼儿园实施青年教师“双驱动”专业化成长项目,在不断挖掘教师成长需求,激发教师内在潜质,促进青年教师快速成长。

“双驱动”项目包含“内驱动”和外驱动两方面:

内驱动是教师成长的内在动力,它源于教师对自我价值的追求和对教育事业的热爱。为了激发教师的主体意识,挖掘内在潜能,我们引入了SWOT分析法,引导教师全面审视自我,从专业知识、技能素养、教学实践等多个维度进行深入剖析,明确自身的优势、劣势、机会与威胁。在此基础上,教师能够制定出符合个人特点的专业成长计划,设定清晰的发展目标,逐步实现自我超越。同时,我们鼓励教师保持学习的热情,不断提升自我。通过阅读专业书籍、参加线上课程、参与学术交流等方式,教师能够不断拓宽视野,更新教育理念,提升专业素养。这种内在驱动的力量,让教师在成长的道路上更加坚定自信,勇往直前。

外驱动是教师成长的外部保障,它需要教师所在的幼儿园提供有力的支持和引导。为了搭建教师成长的平台,我们精心设计了四个阶段的成长路径:每月研究项目、每学期阶段交流评价、每学年亮点展示以及最终的回顾总结提升。这四个阶段相互衔接,形成了一个完整的成长循环,让教师在不断挑战中积累经验,提升能力。在研究项目中,教师能够围绕实际问题进行深入探讨,形成研究成果;在阶段交流评价中,教师能够分享经验,相互学习,共同进步;在亮点展示中,教师能够展示个人风采,彰显教育特色;在回顾总结提升中,教师能够反思成长历程,提炼成功经验,为未来的成长奠定坚实基础。此外,我们还结合了“学、研、培”三种形式,为教师提供了全方位的支持。通过组织学习研讨会、开展教育科研项目、举办专业培训等活动,教师能够在互动交流中碰撞思维火花,在反思总结中提炼经验,进而形成个人独特的教育风格。

### 3 专业发展“护航式”——温情相伴,助力教师成长

在教师专业发展的道路上,每一位教师都是独一无二的探索者,他们的每一步成长都凝聚着智慧与汗水。我们深知每一位教师都面临着不同的挑战与困难,这些挑战既来自教学技能的提升,也源自教育理念的创新。为了帮助教师更好地应对这些挑战,实现个人职业成长,我们实行专业发展“护航式”计划,为教师提供全方位、个性化的成长支持,全方位助力教师实现专业成长。

#### 3.1 制定个性化的培养计划

我们深入研究每位教师的教育背景、教学经验、个性特点以及他们即将面临的挑战,确保培养计划能够精准对接教师的实际需求。通过细致的调研和分析,我们为每位教师量身定制了个性化的培养方案,旨在帮助他们充分发挥自身优势,同时克服短板。

#### 3.2 构建系统化的学习路径

在培养计划的实施中,我们带领研究团队成员从理论学习入手,逐步深入到领域活动的汇总与分析。总结不同领域的教学活动类型,梳理教学流程与教学策略,帮助教师深入挖掘教材价值与特点,并在此基础上进一步加强教师的实操演练,提升他们的教学组织能力,真正实现“护航式”的成长陪伴。通过这样的方式,我们期待每位教师都能在教学实践中找到自己的定位,绽放光彩,为幼儿教育事业贡献自己的力量。在实践中,我们还不断优化“护航式”计划,引入更多元化的评估机制,实时关注教师成长进度,确保每位教师都能在计划的帮助下,实现自我超越。

#### 3.3 开展陪伴式的学习实践

在整个培养过程中,我们始终秉持“陪伴式学习”的理念,为教师提供全方位的指导和帮助,与教师紧密合作,共同面对挑战。对于较难攻克的内容,我们创新地运用了“循环跟进”策略,从发现问题、深入思考原因、给予策略指导、再次尝试实践以及持续推进改进等多个环节,确保教师能够扎实掌握,不断提升自己的专业水平。

## 4 能力进阶“登梯式”——梯队攀升,铸就卓越师资

“登梯式”进阶培训注重教师团队的梯度建设,激发潜能,促进教师向更高层次发展。我们以阶段性的目标设定,实施教师培养“三青工程”,逐步提升教师的教学能力和教育研究水平,形成良好的师资队伍。通过多元化的培训活动,不断拓宽教师视野,激发他们追求卓越的动力。在这个过程中,我们坚信每一位教师都能如登梯般拾级而上,迈向教育教学的新高度。

#### 4.1 “青苗工程”:新手筑基,反思成长蜕变

针对入职三年内新教师的“青苗工程”,是夯实队伍根基关键一环。深化“双驱动”培养,借助“SWOT”分析法,帮助教师清晰审视自身优势。通过每月教学游戏化教学反思,让青年教师围绕活动设计趣味性、师幼互动有效性深度剖析;每学期开展游戏化教学成果展示,展示备课思路、游戏道具创新,积累教学经验,在反思与实践“螺旋梯”上稳步提升,褪去青涩、初绽锋芒。

#### 4.2 “青禾工程”:胜任拔节,专长领域深耕

“青禾工程”瞄准胜任型教师成长“拔节点”,在原有“一人一领域”优势学科基础上,组建领域项目组,由资深教师任组长“挂帅出征”,教师依据教学特长自由“组队联盟”,围绕专项领域开展“一课多研”,从不同角度设计教学活动,挖掘游戏化融入点,对比分析教学成效、幼儿反馈,在学期末进行课例展示与教学策略的交流分享,让优质经验在园内“生根发芽”、广为传播。

#### 4.3 “青雁工程”:骨干领航,示范引领高飞

“青雁工程”为骨干型教师“振翅高飞”筑牢平台,紧扣本土文化传承、幼儿自主游戏前沿课题,挖掘新增长点。