

幼儿园保育教师专业发展现状及策略

——以 Y 县部分公办幼儿园为例

程林玲

重庆市云阳职业教育中心, 重庆 404599

DOI:10.61369/ECE.2026040028

摘 要 : 发展高质量学前教育是实现“幼有善育”的核心举措,而保育教师专业素养不足已成为制约公办幼儿园保教质量提升的关键短板。以 Y 县 12 所公办幼儿园 68 名保育教师为研究对象,探究幼儿园保育教师专业发展现状,剖析其专业发展存在的问题及深层原因。发现当前公办幼儿园保育教师队伍存在结构失衡、专业知识缺陷、培训体系不健全等突出问题,其根源涉及内部知识基础与职业认知不足,以及外部培养培训体系、园所管理机制、社会支持等多方面制约。据此,从优化人才梯队、强化自我提升、完善培训体系、优化职业发展环境四个维度,提出促进幼儿园保育教师专业发展的针对性策略,为提升公办幼儿园保育工作专业化水平、推动学前教育高质量发展提供实践参考。

关 键 词 : 保育教师; 专业发展; 公办幼儿园

Current Situation and Strategies of Kindergarten Nurse Teachers' Professional Development—A Case Study of Some Public Kindergartens in Y County

Cheng Linling

Yunyang Vocational Education Center, Chongqing 404599

Abstract : Developing high-quality preschool education is a core measure to realize "good nurturing for young children", while the insufficient professional literacy of nurse teachers has become a key shortcoming restricting the improvement of education and care quality in public kindergartens. Taking 68 nurse teachers from 12 public kindergartens in Y County as the research objects, this paper explores the current situation of kindergarten nurse teachers' professional development, and analyzes the existing problems and deep-seated causes of their professional development. It is found that the current team of nurse teachers in public kindergartens has prominent problems such as unbalanced structure, lack of professional knowledge, and imperfect training system. The root causes involve internal deficiencies in knowledge foundation and professional cognition, as well as external constraints from the training system, kindergarten management mechanism, social support and other aspects. Based on this, targeted strategies to promote the professional development of kindergarten nurse teachers are proposed from four dimensions: optimizing the talent echelon, strengthening self-improvement, improving the training system, and optimizing the professional development environment. This study provides practical reference for enhancing the professionalization level of nursery work in public kindergartens and promoting the high-quality development of preschool education.

Keywords : nurse teachers; professional development; public kindergartens

学前教育作为基础教育的重要奠基阶段^[1],对幼儿身心发展具有不可替代的启蒙作用。幼儿园保育教师作为幼儿在园期间的核心陪伴者,其专业素养直接影响着保教质量与幼儿的全面发展。当前,我国保育教师队伍面临多重发展困境:部分教师存在专业培训缺失、知识结构失衡问题,在生活照料、卫生保健等基础保育技能达标率不足,教育引导能力薄弱现象尤为突出;职业认同感均值较低,工作压力大,编制覆盖率低与薪酬待遇不匹配导致队伍稳定性不足^[2]。这种现象与《“十四五”学前教育发展提升行动计划》强调的“保教结合”政策导向形成结构性矛盾。

一、幼儿园保育教师专业发展现状调查

本次调查旨在全面了解幼儿园保育教师专业发展的现状,包括其专业素养、职业发展状况、培训与学习情况以及对自身职业的认知和态度等方面,为后续分析存在的问题及提出针对性的发

展策略提供数据支持和现实依据。

将调查区域划分为 Y 县城区公立幼儿园、Y 县乡镇公办幼儿园。然后,在每个类别中随机抽取一定数量的幼儿园,最终确定了 12 所幼儿园作为调查样本。在选定的幼儿园中,对保育教师发放问卷,共涉及保育教师 75 名。

（二）调查结果分析

1. 基础信息分析

在基本情况方面，参与调查的保育教师年龄分布较为广泛，25岁以下的占0；25—35岁的占10.29%，他们处于职业发展的上升期，在积累了一定工作经验后，开始对自身职业发展有更多思考和规划；35—45岁的占32.35%，这部分保育教师经验丰富，是保育教师队伍中的中坚力量，在班级管理和幼儿教育方面发挥着重要作用；45岁以上的占57.35%，他们凭借多年的工作经验，在处理一些复杂问题时具有独特优势，但在接受新的教育理念和技术方面可能相对较慢。在学历方面，高中及以下学历的保育教师占88.23%，是保育教师队伍中学历的主体部分，他们在专业知识的系统性和深度上可能存在不足；大专学历的占11.76%，具备一定的专业知识和技能，但仍需不断提升；本科学历及以上为0。在专业背景上，学前教育专业出身的保育教师占17.64%，这部分教师在幼儿教育理论和方法上有一定基础，但在保育实践技能方面还需进一步加强；护理专业占0；其他专业占82.35%，这些保育教师专业背景多样，为保育工作带来了不同的视角和经验，但在学前教育专业知识和技能上需要进行系统学习和培训^[3]。

表2 年龄结构分析

年龄段	比例	特点分析
25岁以下	0%	在社会评价中年轻人不愿意从事保育教师工作
25—35岁	10.29%	处于职业发展上升期，开始对自身职业发展有更多思考和规划
35—45岁	32.35%	经验丰富，是保育教师队伍中的中坚力量，在班级管理和幼儿教育方面发挥着重要作用
45岁以上	57.35%	工作经验丰富，在处理复杂问题方面具有独特优势，但在接受新的教育理念和技术方面可能相对较慢

2. 专业认知分析

在专业认知方面，大部分保育教师（55%）能够认识到保育工作不仅仅是简单的生活照料，还包括对幼儿的教育、心理关怀等多方面，但仍有35%的保育教师对保育工作的理解较为片面，认为主要职责就是照顾幼儿的生活起居，忽视了在日常生活中对幼儿行为习惯、品德培养等方面的教育引导作用。在对自身职业价值的认知上，12%的保育教师认为自己的工作对幼儿成长具有重要意义，能够从工作中获得成就感和满足感；然而，仍有37.42%的保育教师对自身职业价值的认同感较低，认为保育工作繁琐、辛苦，且社会地位不高，职业发展空间有限，这在一定程度上影响了他们的工作积极性和工作质量。

表3 职业认可分析

维度	分类	比例	说明
专业认知	正确理解（多维教育观）	55%	认识到保育包含教育引导、心理关怀等综合职能
	片面理解（单一照料观）	35%	仅关注生活照料，忽视行为习惯培养与品德教育
职业价值认同	高认同感	12%	认可职业对幼儿成长的显著价值，获得成就感
	低认同感	37.42%	认为工作重复性高、社会认可度低，缺乏发展信心

3. 知识结构分析

关于知识技能，在幼儿卫生保健知识方面，42%的保育教师能够掌握基本的幼儿营养搭配、常见疾病预防和处理等知识，但对于一些较为复杂的幼儿生理和心理问题，只有10.12%的保育教师表示能够准确判断和处理。在幼儿心理学知识方面，仅有8.4%的保育教师对幼儿的心理发展特点和规律有较为深入的了解，能够根据幼儿的心理需求进行有效的沟通和引导；大部分保育教师在这方面的知识较为欠缺，在面对幼儿的情绪问题、行为偏差等情况时，缺乏有效的应对策略。在教育教学技能方面，16%的保育教师能够协助教师开展一些简单的教学活动，如准备教具、组织幼儿活动等，但在独立设计和实施教学活动方面，只有4.41%的保育教师具备相应的能力。在班级管理技能上，64%的保育教师能够较好地维持班级秩序，营造良好的班级氛围，但在处理幼儿之间的冲突、建立有效的家园合作关系等方面，仍有27%的保育教师需要进一步提升。

表4 技能维度分析

技能维度	分类	比例	具体表现
幼儿卫生保健知识	基础能力	42%	掌握营养搭配、常见疾病预防与处理
	复杂问题处理	10.12%	能准确判断幼儿生理/心理问题
幼儿心理学知识	基础认知	8.40%	理解心理发展规律并有效引导
	实践应用	91.60%	缺乏情绪/行为问题应对策略
教育教学技能	辅助教学	16%	可协助准备教具、组织活动
	独立设计	4.41%	具备完整教学活动设计能力
班级管理技能	常规管理	64%	能维持班级秩序与环境创设
	冲突管理	27%	需提升冲突调解与家园合作能力

4. 继续教育分析

在培训与发展机会上，调查显示，30.88%的保育教师在过去一年中参加过培训，其中参加园内培训的占87%，培训内容主要集中在卫生保健知识和技能、保育专业知识和技能等方面；参加园外培训的占13%，培训内容相对更加多样化，包括幼儿教育新理念、新方法等。然而，仍有69.22%的保育教师表示过去一年没有参加过任何培训。在对培训效果的评价上，78%的保育教师认为培训对自己有一定帮助，但在实际工作中的应用效果有限；21%的保育教师认为培训内容与实际工作脱节，对工作的帮助不大。在职业发展规划方面，只有13.23%的保育教师制定了明确的职业发展规划，希望在未来能够晋升为保育组长、保健医生或从事学前教育相关的管理工作；69.11%的保育教师表示没有明确的职业发展规划，只是按部就班地工作，对未来的职业发展感到迷茫。

表5 继续教育分析

维度	分类	比例	具体内容/表现
培训参与情况	参与培训	30.88%	— 园内培训占比87%： 卫生保健、保育技能等基础内容
			— 园外培训占比13%： 教育新理念、方法等进阶内容
	未参与培训	69.22%	缺乏系统学习机会，技能提升渠道有限
培训效果评价		78%	认为培训对工作有一定帮助（但实际应用效果有限）
		21%	培训内容与实际工作脱节
			缺乏针对性指导

职业发展规划	有明确规划	13.23%	目标为晋升管理岗或转型教育管理 按部就班工作，对职业前景感到迷茫
	无明确规划	69.11%	

二、幼儿园保育教师专业发展存在的问题

（一）保育教师队伍结构失衡

保育教师队伍结构失衡问题突出。年龄上，45岁以上教师占比57.35%，老龄化明显，25岁以下新生力量断层，资深教师创新与技术应用不足，理念更新滞后。学历上，高中及以下学历占88.23%，本科及以上学历缺失，低学历导致工作仅停留在生活照料，难以开展专业服务。双重失衡制约保教质量，与科学保育要求存在尖锐冲突。

（二）保育教师自身专业知识存在缺陷

保育教师专业能力存在显著结构化缺陷，卫生保健上仅10.12%能识别干预复杂健康问题，8.4%接受过幼儿心理系统培训，应对情绪问题缺乏科学方法。教育职能方面，不足5%能独立设计教学方案，高阶班级管理能力短板明显。35%教师认知偏差将保育等同于传统保姆，37.42%陷入职业负向循环，专业发展动力不足^[4]。非专业背景教师占比82.35%，凸显培养与需求脱节，制约保育质量，与保教并重导向存在深层张力。

（三）保育教师培训体系不健全

当前保育教师职业发展面临系统性障碍，培训体系薄弱与制度性矛盾形成双重桎梏。培训资源匮乏问题尤为突出，覆盖面不足31%，且园外培训机会稀缺（仅占15%），内容与保育实践需求脱节率达21%。这种供需失衡导致培训效能低下，78%的教师认为培训成果难以转化为工作改进。更严峻的是培训结构失衡，60%以上的培训资源过度集中于卫生保健领域，教育理念更新、教学技能提升等核心内容占比不足40%，与《幼儿园教师专业标准》的要求严重背离。职业发展通道的阻塞进一步加剧困境：69.11%的教师处于职业迷茫期，缺乏清晰的晋升规划。

三、促进幼儿园保育教师专业发展的策略

（一）优化年龄结构，构建科学人才梯队

教育部门联合人社部门，制定保育教师专项招聘计划，扩大年轻教师招聘规模。设置具有吸引力的薪酬福利，如提供住房补贴、绩效奖金，对入职偏远地区或薄弱幼儿园的年轻教师给予额外津贴。同时，搭建快速晋升通道，对于表现优异的年轻保育教师，缩短职称评定年限，优先推荐参加高层次培训，吸引更多年轻力量加入保育教师队伍，改善年龄断层问题。

（二）提升自我，保持终身学习

树立正确保教理念是促进幼儿园保育教师专业发展的关键。幼儿园应定期组织保育教师学习先进的学前教育理念，如以幼儿为本、全面发展、尊重个体差异等理念，并通过案例分析、小组讨论等方式，引导保育教师深刻理解这些理念的内涵，并将其融入到日常工作中^[5]。

（三）完善培训体系

开展专业知识学习活动是提升保育教师专业素养的重要途径。幼儿园应根据保育教师的实际需求和专业发展阶段，制定系统的专业知识学习计划。定期组织保育教师参加幼儿卫生保健、心理学、教育学等方面的培训课程，邀请专业的讲师进行授课，帮助保育教师更新和完善知识结构。鼓励保育教师自主学习，为其提供丰富的学习资源，如专业书籍、期刊杂志、在线学习平台等，方便保育教师随时学习。组织保育教师开展读书分享会、学术研讨会等活动，促进保育教师之间的交流与合作，共同提高专业知识水平。还可以通过案例分析、模拟演练等方式，让保育教师将所学的专业知识应用到实际工作中，提高解决实际问题的能力。

（四）优化职业发展环境

幼儿园应优化管理模式，重视保育教师在幼儿园教育体系中的重要地位，树立“保教并重”的管理理念，在资源配置、工作安排等方面给予保育教师与幼儿教师同等的关注和支持。为保育教师制定明确的职业发展路径，设立初级保育教师、中级保育教师、高级保育教师以及保育组长、保育主任等不同层级的岗位，明确每个岗位的职责、任职条件和晋升标准，让保育教师清楚地知道自己的职业发展方向。建立科学合理的考核评价机制，从工作态度、专业知识与技能、工作业绩、团队协作等多个维度对保育教师进行全面考核，考核结果与绩效奖金、晋升、培训机会等挂钩，激励保育教师不断提升自己的工作水平。

四、结语

幼儿园保育教师是学前教育质量提升的关键力量，其专业发展水平直接影响幼儿身心健康发展与教育公平的实现。本研究通过对Y县公立幼儿园的实证调查，揭示了当前保育教师队伍面临的深层困境：结构性矛盾、能力缺陷与制度性障碍形成多重桎梏，导致保育工作长期困于“生活照料”层面，难以满足新时代

参考文献

[1] 张凤响. 河南省农村幼儿园教师权益保障研究 [D]. 华中师范大学, 2016.
[2] 王辉, 万桃艳, 燕俊. 关于幼儿园保育员工作与发展现状的调研报告 [J]. 山西教育 (幼教), 2025, (02): 63-65.
[3] 郭芙蓉, 周鹏, 刘玮, 等. 乡村幼儿园保育员职业发展困境与应对——基于24名乡村保育员访谈的质性研究 [J]. 陕西学前师范学院学报, 2023, 39(01): 69-77.
[4] 陈健敏. 保教结合理念下保育员的专业化发展 [J]. 科技资讯, 2017, 15(31): 162-163.
[5] 欧阳叶. 新时代幼儿教师道德观的反思与超越——基于职业伦理理论视角 [J]. 内蒙古教育, 2021, (27): 17-24.