

# 咸阳市幼儿园保育教师专业素养现状调查分析

窦敏娜

(咸阳职业技术学院, 陕西 西咸新区 712046)

**摘要:** 首先, 通过问卷对咸阳市保育教师队伍专业素养现状进行问卷调查; 其次, 应用SPSS22.0软件进行数据分析, 发现咸阳市保育教师在专业素养方面存在的问题; 最后, 提出改善咸阳市保育教师队伍专业素养现状的建议: (1) 把好入职关; (2) 加强在职培训管理; (3) 想办法留住人; (4) 做好省级示范园带头示范作用; (5) 加大公办园所管理; (6) 政策向乡镇幼儿园倾斜。

**关键词:** 保育教师; 专业素养; 调查; 建议

**中图分类号:** G615

**文献标识码:** A

**文章编号:** 94047-(2018)04-003-07

《幼儿园教育指导纲要(试行)》第一部分总则中强调:“幼儿园教育应尊重幼儿的人格和权利, 尊重幼儿身心发展的规律和学习特点, 以游戏为基本活动, 保教并重, 关注个别差异, 促进每个幼儿富有个性的发展。”新修订的《幼儿园工作规程》第一章总则第三条规定:“幼儿园的任务是: 贯彻国家的教育方针, 按照保育与教育相结合的原则, 遵循幼儿身心发展特点和规律, 实施德、智、体、美等方面全面发展的教育, 促进幼儿身心和谐发展”。作为保育工作的实施者保育员的工作任务不再仅是卫生消毒、物品管理等, 而是从幼儿生活护理照料到良好行为习惯养成, 从配合组织教育活动到身心健康发展。这些都离不开保育员的身影。而“一日生活皆教育”, 要想“在快乐的童年生活中获得有益于身心发展的经验”, 就必须得有生活中的好老师——保育教师。本研究通过对咸阳市保育教师队伍专业素养现状进行问卷调查分析, 发现咸阳市保育教师在专业素养方面存在的问题, 提出改善咸阳市保育教师队伍专业素养现状的建议, 希望能促进保育教师队伍良性发展。

## 1 研究方法

首先, 调研统计咸阳市学前教育机构(幼儿园所)数量和分布区域, 综合各方面原因, 确定每个地区发放问卷的园所数量。其次, 采用分层随机取

样方式选取幼儿园, 按地理位置(行政区划)从咸阳市10县(三原县、泾阳县、乾县、礼泉县、永寿县、彬县、长武县、旬邑县、淳化县、武功县)、1市(兴平市)、2区(秦都区 and 渭城区)选取46所幼儿园, 于2017年5月-2017年8月完成问卷调查, 共发放问卷480份, 收回问卷480份, 其中有效问卷468份, 无效问卷12份, 有效率97.5%。最后, 应用SPSS22.0对数据进行整理和分析。专业素养问卷量表有四个维度、43个题项<sup>[1]</sup>, 每个题项用五点计分法, 从“完全不符合”到“完全符合”, 依次计1-5分(部分题目采用反向计分), 使用Cronbach's  $\alpha$  (克隆巴哈)系数法来检测数据信度是否达标。

## 2 结果与分析

### 2.1 专业素养

本文的保育教师专业素养主要是指保育教师的专业知识与技能、保育观念、心理素质、职业道德和工作常规。为了实证数据的准确性, 针对被问卷保育教师专业素养量表的43道题做信度检验, 结果是整体量表信度值 $\alpha$ 为0.868(远高于0.70), 因此认为此次问卷数据内部一致性较高, 保育教师问卷结果可信。

使用SPSS统计分析结果见表1: 被调查保育教师的保育观念较差, 平均得分3.47, 职业道德、心理素质和常规工作较好, 平均得分依次是4.07、4.06和4.03。

表1 问卷各维度的描述统计

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
职业道德	468	1.83	5.00	4.07	0.58
心理素质	468	1.57	5.00	4.06	0.57
保育观念	468	2.17	4.92	3.47	0.56
工作常规	468	2.17	4.94	4.03	0.48

对保育观念下的13个题项做SPSS统计分析发现,被调查保育教师的保育观念存在以下问题:观念传统、只保不育的现象比较严重,且健康观最差;对保育教师心理素质研究的题项有7个,通过SPSS分析发现,被调查保育教师的立场不坚定,从侧面说明由于专业知识缺乏,对保育孩子没有把握,容易受外界环境改变看法;对保育教师职业道德研究的题项有6个,通过SPSS分析发现,被调查保育教师对自己所在幼儿园的建设和发展关心不够;对保育教师工作常规研究的题项有18个,通过SPSS分析结果发现,在学习积极性,“育”的方法、内容、态度等方面做得不够,说明保育教师“育”的知识和技能较欠缺。

## 2.2 影响因素分析

### 2.2.1 个人背景分析

#### 2.2.1.1 婚姻情况 对问卷各维度在婚姻状况上进行

单因素方差分析,由表2知, $p$ (职业道德) $=0.003$ , $F=5.081$ ,表明职业道德在婚姻状况上存在显著差异,经LSD事后检验可得,已婚保育教师的职业道德得分要显著高于未婚保育教师的职业道德得分,未婚保育教师的职业道德得分要显著高于其他婚姻状况的保育教师的职业道德得分; $p$ (心理素质) $=0.003$ , $F=5.821$ ,表明心理素质在婚姻状况上存在显著差异,经LSD事后检验可得,已婚保育教师的心理素质得分要显著高于未婚保育教师的心理素质得分,其他婚姻状况的保育教师的心理素质得分要显著高于已婚和未婚的保育教师的职业道德得分; $p$ (工作常规) $=0.045$ , $F=3.123$ ,表明工作常规在婚姻状况上存在显著差异,经LSD事后检验可得,未婚保育教师的工作常规得分要显著高于其他婚姻状况的保育教师的工作常规得分。

表2 各维度在婚姻状况上的差异

	婚姻状况	M	SD	F	P	LSD
职业道德	已婚	4.12	0.58	5.801	0.003	1>2 2<3
	未婚	3.95	0.57			
	其他	4.42	0.46			
心理素质	已婚	4.09	0.58	5.821	0.003	1>2 3>1,2
	未婚	3.95	0.53			
	其他	4.50	0.43			
保育观念	已婚	3.46	0.55	0.460	0.632	
	未婚	3.47	0.57			
	其他	3.63	0.85			
工作常规	已婚	4.05	0.49	3.123	0.045	2<3
	未婚	3.96	0.45			
	其他	4.30	0.41			

2.2.1.2 工作年限 对各维度在工作年限上进行单因素方差分析,由表3知,  $p(\text{心理素质})=0.019$ ,  $F=2.733$ ,表明心理素质在工作年限上存在显著差异,经LSD事后检验可得工作3年以内的保育教师的心理素质得分要显著低于工作3-10年的保育教师的心理素质得分,工作6-10年的保育教师的心理素质得分要显著低于工作11-15年的保育教师的心理素质得分; $p(\text{工作常规})=0.005$ ,  $F=3.396$ ,表明工作常规在工作年限上存在显著差异,经LSD事后检

验可得,工作3年以内的教师的工作常规得分要显著低于工作3-10年和工作16-20年的保育教师,工作3-5年和11-15年的保育教师的工作常规得分要显著低于工作16-20年的保育教师的工作常规得分。即工作时间越长保育教师的心理素质越高,工作时间越长保育教师的工作表现越好,说明随着工作时间延长,保育教师身心历经磨练越来越坚毅,保育教师的工作经验积累的越来越丰富。

表3 各维度在工作年限上的差异

	工作年限	M	SD	F	P	LSD
职业道德	3年以内	3.96	0.56	2.087	0.066	
	3-5年	4.15	0.57			
	6-10年	4.14	0.56			
	11-15年	4.04	0.84			
	16-20年	4.05	0.52			
	21年及以上	4.00	0.82			
心理素质	3年以内	3.94	0.53	2.733	0.019	1<2,3 3>4
	3-5年	4.11	0.55			
	6-10年	4.16	0.55			
	11-15年	3.86	0.85			
	16-20年	4.18	0.67			
	21年及以上	4.17	0.85			
保育观念	3年以内	3.46	0.58	1.327	0.251	
	3-5年	3.43	0.54			
	6-10年	3.52	0.57			
	11-15年	3.61	0.54			
	16-20年	3.73	0.70			
	21年及以上	3.11	0.73			
工作常规	3年以内	3.93	0.43	3.396	0.005	1<2,3,5 2,4<5
	3-5年	4.05	0.47			
	6-10年	4.12	0.51			
	11-15年	3.95	0.70			
	16-20年	4.46	0.36			
	21年及以上	4.19	0.55			

2.2.1.3 《保育员》职业资格证书等级差异 为研究问卷各维度在《保育员》职业资格证书等级上是否存在显著差异,对其在《保育员》职业资格证书等级上进行单因素方差分析,由表4知:职业道德,保育观念,工作常规的 $p$ 值均大于0.05,达不到显著

水平,表明职业道德,保育观念,工作常规在不同《保育员》职业资格证书等级的教师之间不存在显著差异; $p(\text{心理素质})=0.006$ ,表明心理素质在《保育员》职业资格证书等级上存在显著差异,经LSD事后检验可得,初级和无等级的教师的心理

素质得分要显著高于中级资格保育员的教师的心理素质得分。

表4 各维度在《保育员》职业资格证书等级上的差异

	《保育员》职业资格证书等级	M	SD	F	P	LSD
职业道德	无等级	4.13	0.57	1.093	0.352	
	初级（五级）	4.05	0.56			
	中级（四级）	4.01	0.57			
	高级（三级）	4.11	0.74			
心理素质	无等级	4.09	0.58	4.158	0.006	1,2>3
	初级（五级）	4.14	0.56			
	中级（四级）	3.91	0.49			
	高级（三级）	4.12	0.70			
保育观念	无等级	3.48	0.62	2.035	0.108	
	初级（五级）	3.50	0.54			
	中级（四级）	3.47	0.50			
	高级（三级）	3.22	0.57			
工作常规	无等级	4.08	0.45	2.408	0.066	
	初级（五级）	4.00	0.51			
	中级（四级）	3.95	0.42			
	高级（三级）	4.13	0.67			

## 2.2.2 园所因素分析

2.2.2.1 幼儿园性质差异 为研究各维度在幼儿园性质上的差异，对其在幼儿园性质上进行单因素方差分析，由表5知， $p$ （心理素质）=0.006， $F=5.161$ ，表明心理素质在幼儿园性质上存在显著差异，经LSD事后检验可得公办园的保育教师的心理素质得

分要显著好于普惠型民办园的保育教师的心理素质得分； $p$ （保育观念）=0.000， $F=8.410$ ，表明保育观念在幼儿园性质上存在显著差异，经LSD事后检验可得，公办园的幼儿园的保育观念得分要显著低于另外两种类型幼儿园的保育教师得分。

表5 各维度在幼儿园性质上的差异

	婚姻状况	M	SD	F	P	LSD
职业道德	公办园	4.08	0.54	1.693	0.185	
	普惠型民办园	4.04	0.62			
	其它	4.25	0.55			
心理素质	公办园	4.13	0.57	5.161	0.006	1>2
	普惠型民办园	3.96	0.57			
	其它	4.16	0.43			
保育观念	公办园	3.38	0.57	8.410	0.000	1<2,3
	普惠型民办园	3.51	0.56			
	其它	3.80	0.42			
工作常规	公办园	4.02	0.48	0.498	0.608	
	普惠型民办园	4.03	0.48			
	其它	4.11	0.44			



2.2.2.2 幼儿园级别差异 为研究各维度在园区级别上(省级示范和其他园)是否存在显著差异,对其在园区所属上进行独立样本t检验,由表6知, p(职业道德)=0.000, t=4.166, 表明职业道德在园区所属上存在显著差异,且省级示范园保育教师的职业道德得分要显著高于其他幼儿园的保育教师的职业道德得分; p(心理素质)=0.000, t=4.721, 表明心理素质在园区所属上存在显著差异,且省级示范园保育教师的心理素质得分要显著高于其他幼

儿园保育教师的心理素质得分; p(保育观念)=0.029, t=2.189, 表明保育观念在园区所属上存在显著差异,且省级示范园保育教师的保育观念得分要显著高于其他幼儿园保育教师的保育观念得分; p(工作常规)=0.000, t=3.950, 表明工作常规在园区所属上存在显著差异,且省级示范园保育教师的工作常规得分要显著高于其他幼儿园保育教师的工作常规得分。

表6 各维度在园区级别上的差异

	省示范 M±SD	其他 M±SD	t	P
职业道德	4.22 ± 0.54	3.99 ± 0.59	4.166	0.000
心理素质	4.22 ± 0.53	3.97 ± 0.57	4.721	0.000
保育观念	3.54 ± 0.56	3.42 ± 0.56	2.189	0.029
工作常规	4.14 ± 0.48	3.96 ± 0.46	3.950	0.000

2.2.2.3 幼儿园区域位置差异 为研究各维度在幼儿园所在位置上的差异,对其在幼儿园位置上进行单因素方差分析,由表7知, p(职业道德)=0.003, 表明职业道德在幼儿园位置上存在显著差异,经LSD事后检验可得,城区幼儿园的教师的职业道德

得分要显著高于镇区和乡村幼儿园的教师的职业道德得分; p(工作常规)=0.002, F=6.247, 表明工作常规在幼儿园位置上存在显著差异,经LSD事后检验可得,城区幼儿园教师的幼儿园位置上得分要显著高于镇区幼儿园教师的工作常规得分。

表7 各维度在幼儿园所在位置上的差异

	幼儿园所在位置	M	SD	F	P	LSD
职业道德	城区	4.22	0.58	5.945	0.003	1>2,3
	镇区	4.01	0.58			
	乡村	4.04	0.57			
心理素质	城区	4.14	0.60	2.333	0.098	
	镇区	4.04	0.58			
	乡村	3.99	0.47			
保育观念	城区	3.47	0.62	0.063	0.939	
	镇区	3.47	0.55			
	乡村	3.45	0.53			
工作常规	城区	4.14	0.48	6.247	0.002	1>2
	镇区	3.96	0.48			
	乡村	4.04	0.44			

### 3 提高保育教师专业素养的措施建议

#### 3.1 把好入职关

3.1.1 提高《保育员》职业资格鉴定含金量 《保育员》职业资格鉴定,主要考核保育教师的专业知识

和技能,但是对保育教师在《保育员》职业资格证书等级上进行单因素方差分析发现,其专业素养却并没有因为是否具有《保育员》职业资格证书或等级差异而表现出明显差异,说明目前《保育员》职业资格鉴定考试存在问题,所以为规范保育员职业

资格技能鉴定,提高保育员职业资格鉴定质量,从2017年4月1日起陕西省保育员职业资格鉴定实行全省统一鉴定,将保育员职业资格鉴定引上良性发展道路,但是培养确定一批合格资格鉴定培训机构和考核机构,仍是迫在眉睫的工作任务。

3.1.2 做好入职培训 调查发现,近2成的保育教师根本没有参加过岗前培训,即使培训过时间也非常短(大多数在1周以内)。虽然岗前培训的时间不长且层次不高,但82.99%的保育教师认为岗前培训对自己的帮助很大。可以相关部门牵头,通过资质考核确定一批合格岗前培训单位,并对即将上岗的保育教师进行符合当地幼儿园保育工作实际的专业素养培训,也可制作标准化知识技能资源包,进行在线或线下规范化操作学习。

3.1.3 培养高素质保育教师 从源头上提高保育教师专业素养,可以在职业院校(幼师师范)开设学前保育专业,我国部分省份(如上海)已经在做积极的尝试<sup>[2]</sup>。政府相关部门鼓励引导陕西省职业院校,特别是开设有学前教育专业的职业院校开设学前保育专业,为改善提高幼儿园保育教师素养提供一条重要途径。

### 3.2 加强在职培训管理

3.2.1 在职培训常规化 通过spss数据分析发现,保育教师的保育工作对年龄、学历层次没有很高要求,不会因年龄大小和学历差异,使保育教师在工作常规、心理素质、保育观念、职业道德等方面有明显差异,同时已婚保育教师的心理素质较好,这些与大多数幼儿园招收的保育教师条件相符,即四五十岁、文化层次不高、已婚;调查发现受过专业学前教育的年轻未婚保育教师的工作常规好,但是由于工资待遇、工作性质等因素,大多数幼儿园抱怨很难招到年轻、具备专业素养的保育教师,所以对保育教师进行在职培训显得格外重要。

在被调查的468名保育教师中,近9成保育教师渴望在职培训,但由于工作太忙、没有时间,苦于没有专门的培训机构等原因,而无法在职提高。被调查保育教师外出培训、学习、交流机会极少,所以可由政府相关部门主导,确定一批合格、优质培训机构,并对本辖区在职保育教师进行定期培训提高<sup>[3]</sup>,更适合本地实际。

3.2.2 完善各项工作标准和评价体系 引导保育员参

与制定和完善幼儿园各项保育工作标准,使保育工作程序化、规范化、科学化,同时还可避免保育工作的情绪化、随意化,进而提高保育质量和保育效果。如张秋兰<sup>[4]</sup>提到的《幼儿园一日保教工作常规》《保育员工作标准》等都是在保育教师积极参与下修订和完善的,由于标准、制度都经过保育教师的一线实践和论证,不仅切实具体,更使保育工作有章可循,还提高了执行制度的主动性。

幼儿园建立多元化的评价体系。<sup>[5]</sup>依据保育教师的工作职责和要求,制定操作性强的评价标准,形成以保育教师、教育教师、幼儿、家长、管理者参与的评价主体,应用调查问卷、实地考察、现场操作、保育事故等多元化评价手段,通过过程性评价和阶段性评价相结合的方式对保育教师工作进行评价。达到以评促改,以评促发展的良好局面。

3.2.3 开展形式多样的知识技能提高活动 可以开展技能竞赛,现场示范观摩等活动<sup>[6]</sup>提高保育教师专业知识和技能水平,可将活动与工资奖金挂钩、编制挂钩,提高保育教师的参与性和学习积极性。

### 3.3 想办法留住人

调查发现,保育教师工作年限都较短,5年以内占到73.72%,有离职意愿人数占到近一半,主要原因是保育工作收入低、社会地位低、工作压力大。

在调查的468名保育教师中,近七成多的保育教师在咸阳市最低工资线(1480元)附近生存,工资待遇极低;61.32%的保育教师都出现了或轻或重的亚健康状况;同时普遍存在幼儿园班级人数超编情况,使保育工作更加繁重、劳累、压力大;调查发现,家长和社会对保育教师都缺乏尊重,普遍称其是“阿姨”“大妈”,很多保育教师自己也觉得其工作就是“卫生消毒、物品管理”,只侧重“保”不注重“育”。

通过SPSS数据分析发现,保育教师工作时间越长专业素养越好,所以要想办法留住人,就必须提高保育教师的工资待遇;严格执行《幼儿园工作规程》对幼儿园编班人数要求,减轻保育教师工作量;《幼儿园工作规程》第四十二条也规定保育教师“在教师指导下,科学照料和管理幼儿生活,并配合本班教师组织教育活动”,保育教师和教育教师一样能通过自己的保育工作对幼儿产生潜移默化

的作用,所以建议尊称“保育员”为“保育教师”,呼吁整个社会对保育教师的尊重和认可;同时幼儿园、教育教师、相关部门以及整个社会应采取具体措施使保育教师转变思想观念<sup>[7]</sup>,让保育教师认识到自己也是教育工作者,其言行举止对幼儿具有深远影响,使其在保教工作中提高积极性。

### 3.4 发挥省级示范园带头示范作用

通过SPSS数据分析发现省级示范园保育教师的专业素养高于其他幼儿园,应发挥省级示范园的优势作用,通过形式多样的活动带动其他园保育教师的发展,如结对子,轮岗、观摩学习等。

### 3.5 加大对公办园所管理

在调查中发现,部分公办园保育教师因自己有编制,觉得工作稳定便不思进取,保育观念落后,极个别抱着“养老”的态度,通过数据分析也发现公办园保育教师的保育观念得分要显著低于另外两种类型幼儿园的保育教师得分,所以应加大对公办园监管,完善日常工作常规管理和考核。

### 3.6 政策向乡镇幼儿园倾斜

调查发现城区幼儿园保育教师的工作常规得分要显著高于镇区幼儿园保育教师的工作常规得分,

所以应发挥城区幼儿园优势,对镇区(特别是乡村)幼儿园保育教师进行“传、帮、带”活动,在政策、资金、配套设施上给予大力扶持,缩小城市与乡镇幼儿园差距。

### 参考文献

- [1]刘亚辉.河南省幼儿园保育员队伍现状研究[D].河南大学,2011.
- [2]康素洁.幼儿园保育员职业素养现状与培养模式研究[J].现代职业教育,2016,(29):5-9.
- [3]童宪明.保育员队伍建设的政策研究[J].幼儿教育·教育科学,2015,(4):28-31.
- [4]张秋兰.保育员队伍建设的“四大策略”.新课程研究,2012,6:173-174.
- [5]何玉红,宋晓华,罗艺.幼儿园保育员队伍建设现状的调查研究——以贵州省贵阳市W区为例[J].教育导刊(下半月),2017,(3):65-69.
- [6]李爱萍.有效促进保育员队伍专业成长[J].动漫界,2017,(28):92-93.
- [7]蔡建盛.谈新时期保育员队伍建设[J].宁波教育学院学报,2011,(3):104-106.

[责任编辑:王军利]

## Investigation and Analysis of Professional Quality of Nursing Teachers in XianYang Kindergartens

DOU Min-na

(Xianyang Vocational & Technical College, Xianyang, Shaanxi 712000)

**Abstract:** in this paper, firstly, questionnaire survey was conducted on the professional quality of the nursing teachers in Xianyang city. Secondly, the spss22.0 software was applied to analyze the data and identify the existing problems of the nursing teachers in Xianyang area. Finally, it is suggested to improve the professional quality of nursing teachers in Xianyang city by the followig steps, namely, to improve the entry requirements; to strengthen in-service teacher training; to take measures in reserving nursing teachers; to lead the demonstration role of top provincial kindergartens; to upgrade the management of public kindergartens; and introduce the policy towards township kindergartens.

**Key words:** nursing teacher, professional quality, problem, suggestion