

中职幼儿保育专业融合课程创新性教学团队建设研究

□ 王文晓

摘要：中职幼儿保育专业作为一线保育人才培养的核心载体，其教学团队质量直接决定人才培养适配度。当前，该专业教学团队普遍存在人员结构单一、协作机制松散、创新能力滞后等问题，难以满足“保教融合、实践导向”的人才培养需求。本文通过梳理团队建设现状与痛点，从“结构优化”与“创新突破”双维度，提出“五维一体”人员结构、“四层协同”机制，创新实践模式，并构建过程性、动态性评价体系，助力幼儿保育领域技能型人才培养质量提升。

关键词：中职幼儿保育专业；融合课程；创新性教学团队

中职幼儿保育专业是培养一线保育人才的核心阵地，其教学团队的专业水平与创新能力，直接决定了人才培养质量与岗位需求的适配程度。当前，随着托幼机构对“保教融合、医育结合、数智赋能”等复合型技能人才需求的日益增长，传统的教学团队模式正面临严峻挑战。然而，审视该专业教学团队建设现状，普遍存在人员结构单一、园校协作松散、知识体系老化、创新能力滞后等问题，难以支撑融合课程的深度实施与“保教融合”育人目标的实现。如何突破传统路径依赖，构建一支结构优化、协同高效、富有创新活力的教学团队，已成为提升专业内涵建设水平、精准对接行业需求的紧迫课题。

一、中职幼儿保育专业融合课程重构的重要意义

（一）为团队精准对接岗位需求提供课程载体

当前托幼机构对保育人才的需求已由单一保教结合转向复合型技能体现，尤其突出表现在“保·育·融·爱”多重维度的有机统一与深度融合。这一人才标准的变化，要求教学团队必须具备敏锐的行业洞察力与课程转化能力。融合课程作为团队对接岗位需求的核心载体，将幼儿园真实工作情境中的典型任务转化为模块化学习主题，使团队在课程开发与实施过程中，能够持续追踪行业动态、精准把握岗位标准，实现人才培养质量与岗位需求的精准匹配。

（二）为团队结构化升级提供实践抓手

通过校企资源互通、重构模块化课程体系、打造结构化“双师型”教学团队，融合课程重构推动形成“资源共建、人才共育、成果共享”的长效机制。在此过程中，校内专任教师、幼儿园导师、医卫专家、行业专家及教研人员围绕课程开发与实施展开深度协作，

在共同完成典型案例研发、活页教材编写、数字化资源建设及实训项目设计等任务的过程中，实现知识结构的互补、实践能力的共进与协作机制的磨合。课程融合所形成的系列成果，不仅为专业可持续发展提供核心支撑，更成为推动教学团队从“单兵作战”向“系统协同”转型、助力专业从规模扩张向内涵精品发展升级的实践抓手。

（三）为团队育人功能发挥提供实施路径

融合课程重构注重岗位技能的系统整合，将思政教育与劳动素养教育有机融入模块化教学内容之中。这一课程形态要求教学团队必须具备“既能站上讲台、又能走进园所”的复合能力，促使“双师型”教师在课堂精准指导与园所实战带教的双重任务中，持续提升自身的专业实践能力与教育教学水平。依托融合课程的实施路径，团队得以在“学练用”一体化的培养过程中，将理论知识传授、岗位技能训练与职业认同建构同步推进，实现团队自身育人功能的深化与拓展。

二、中职幼儿保育专业适配融合课程的教学团队建设现状

（一）教师队伍仍待优化

1. 教师队伍结构单一

目前，专业教学活动仍以校内专任教师为主，人员结构失衡。具体表现在：第一，幼儿园教师资源利用不足。学生仅在教育实习期间接受实习单位带班教师的简单辅导，实习时间短、内容单一，致使园方教师的实践指导作用难以充分发挥。第二，行业专家参与度低。除幼儿园一线教师外，具有丰富实践经验的妇幼保健医生、儿童心理保健人员、早教指导师、特殊教育教师等专项人才严重匮乏，导致深层次的幼儿

身心健康保健与护理工作质量参差不齐。

2. 园校协同实践不充分

受校内教学任务限制,授课教师难以实现沉浸式入园实践。在“幼儿一日生活流程”“突发安全应急事件处理”“幼儿行为观察与引导”等核心保教场景的教学中,教师仍处于理论讲授多于经验传授的状态。教学资源多依赖于网络视频、教材案例及配套资源,内容相对陈旧,与幼儿园实际工作岗位对创新性与灵活性的要求存在一定差距。

3. 缺少复合型“双师型”教师队伍

授课教师专业理论知识较为单一,仅限于所授课程内容知识的系统性。对于“幼儿心理健康”“特殊幼儿支持”“AI个性化幼儿成长路径”“AI助力观察与评估幼儿”“智慧保育”等新兴领域知识把握欠缺,无法满足专业拓展需求。

(二) 协作机制仍待改革

1. 校企合作协同性不足

校内教育教学活动与幼儿园实际工作之间存在脱节。突出表现为各教学模块缺乏系统性融合意识,目前“生活照料”“健康护理”“教育活动”“一日生活”“意外伤害应急处理”等模块由不同教师分头负责,不利于学生形成“保教融合”的系统化专业能力。从合作深度来看,幼儿园、托育机构的参与多停留在提供实习岗位层面,在人才培养方案制定、核心课程体系构建、实训教材编写、教学标准设定等核心环节中参与度极低,甚至完全缺位。

2. 日常教研活动与岗位需求联系不足

教研活动以校内教师讨论为主,主题多聚焦于教学过程中发现的问题,与幼儿园实际工作需求存在差距,未能形成精准对接、高效支撑的良性循环,导致教研成果难以落地于岗位实践。同时,“赛、证、岗”结合模式仍局限于零散的知识点学习,尚未形成与所有课程内容无缝衔接的完整体系。

3. 缺乏共建共管与资源共享机制

校企双方在资源整合与共享方面明显不足,未能形成“资源互补、优势叠加”的协同育人格局。校内实训环境层次差异较大,缺乏真实岗位所需的多元化、专业化设施,与实际保教环境存在差距,尤其是幼儿活动场景资源建设相对滞后。学生实训以模拟场景为主,由学生扮演的“幼儿”与实际幼儿在个性化反应上存在显著差异,导致学生在实习中面对突发状况时往往被动应对,甚至束手无策。此外,受地域资源限制,发达地区先进的保育理念与教学成果难以有效引入,

学校层面资源建设动力不足,学习效果提升缓慢。

(三) 创新能力仍待提升

1. 课程内容比例失衡

所授课程内容与幼儿园实际岗位应用衔接不足,理论课时占比较高,实践操作课程相对匮乏。以专业理论课《幼儿教育学》为例,其中涉及的幼儿园环境创设、家园共育等实践性内容课时严重不足,学生难以获得直接的活动体验。同时,学生对《3-6岁儿童学习与发展指南》的理解难以与幼儿实际发展灵活关联,导致理论知识与实践相脱节。

2. 新兴课程内容纳入不及时

AI赋能时代下,幼儿保育专业内容已发生深刻变革,但校内授课受专业教学计划及固定教材限制,在智慧幼教、智能观察与过程性评价、幼儿个性化学习成长、智能保育与家园协同、家庭延伸游戏等新兴领域,与行业实际需求之间存在显著差距。

3. 实践学习层次偏低

多数校外实习集中在某一学期的半月至一个月内,缺乏“分阶段、递进式”的实践安排,学生难以实现经验的逐步积累。实习形式以“观摩式”为主,学生很少有机会参与“处理幼儿突发意外事件”“幼儿情绪疏导”“独立组织幼儿游戏”“与家长沟通”等核心工作任务。实习期间需完成的教学活动多为生搬硬套,无法体现学生的个性化成长,也难以实现从经验到能力的有效转化。

三、中职幼儿保育专业融合课程体系创新性教学团队建设策略

(一) 构建“五维一体”人员结构

打造由校内专任教师、幼儿园导师、医卫专家、行业专家及教研人员组成的“五维一体”专业团队,明确各主体核心职责,实现优势互补,共同促进幼儿身心健康成长。

校内专任教师:负责设计“岗课赛证”与“一日生活”融合课程体系;定期组织校、园、行、研多方教研活动;指导学生参加技能大赛;熟悉职业教育课程标准及相关政策,掌握课程开发流程。

幼儿园导师:提供具有代表性的真实保育案例与岗位需求信息;指导学生实习(包括制定实践任务、评价实践表现);参与课程内容优化与教研活动;协助校内教师提升实践能力。

医卫专家:定期开展医学背景的专项教学活动;承担校内教师与幼儿园导师的培训工作;负责婴幼儿

常见心理健康问题讲解及医疗卫生知识普及。

行业专家：提供行业最新标准与技术动态；参与课程创新成果评审及学生技能水平考核。

教研人员：指导教学理念更新；评估团队建设成效并提出改进建议；提供政策解读与理论支持；协助团队申报教学改革项目。

（二）建立“校一园一家一生”四层协同机制

资源构建层协同：依托专业建设指导委员会（由学校领导、幼儿园园长、行业专家、教研人员及校内专业带头人组成），每学期召开两次会议，确定团队建设方向、课程改革重点及实践基地建设计划，确保团队建设与行业需求、政策导向保持一致。

课程研发层协同：组建模块教学小组，成员包括校内骨干教师、幼儿园导师、行业专家、思想政治教师、妇幼保健医生、幼儿园保健医及早期教育专家。小组每周开展教研活动，及时解决教学实际问题，并形成教研报告，为教学成果优化提供支撑。

实践考核层协同：实施全员育人双导师制，学生在实习期间由校内教师（负责理论指导）与幼儿园导师（负责实践指导）共同负责。每日及时总结实习情况，开展过程性考核评价，确保学生实践能力稳步提升。

家园校联动层协同：在引导学生将所学理论与岗位实践相结合的基础上，充分发挥家长在学生职业认同、心理支持及习惯养成方面的积极作用，鼓励学生热爱幼儿保育事业，形成家校园三方资源共享、分工协作的育人合力。

（三）创新学生实践模式，搭建园校深度融合的协同育人体系

建立“分阶段、递进式、全过程、一体化”实习体系，将实习贯穿于三年培养全过程。入学初开展为期一周的“岗位认知实习”，聚焦爱岗敬业与职业道德意识培养，帮助学生熟悉工作岗位流程；第二、三学期进行为期半个月的“跟岗提升实习”，重点提升学生技能水平，使其能够配合、协助幼儿园保育教师完成基础保育工作；最后逐步实现“学用顶岗实习”，以独立承担部分保育工作为目标。

依托幼儿园实际工作需求，以任务驱动方式引导学生进行项目设计与构思，在团队教师与园方导师共同指导下形成的创造性成果，可直接转化为园内保教实践资源。

（四）创新评价机制，构建注重“形成性过程与创新性”的多元评价体系

1. 可视化评价方式

评价内容侧重于教师团队的过程性成果，依托模块化课程与融合性课程开发数量、教学方法与教学模式典型案例梳理质量、学生职业资格证书获取率、学生技能大赛获奖数量、学生实习优秀率、实习单位及就业单位满意率等可量化指标，进行可视化评价。

2. 动态化评价方式

采用“过程性评价（60%）+终结性评价（40%）”相结合的方式。过程性评价包括学习培训、教研记录、成果转化案例、项目报告、实习日志、图表式学生课堂表现记录单等；终结性评价包括课程创新成果展示、学生技能考核等。通过动态评价，引导教学团队持续改进。

综上所述，中职幼儿保育专业创新性教学团队建设，是回应行业转型升级需求、深化“三教”改革的必由之路。本研究针对团队建设中的人员结构单一、协作机制松散、创新能力滞后等现实困境，从“结构优化”与“创新突破”双维度出发，提出“五维一体”多元人员结构、“四层协同”运行机制、分阶段递进式实践模式及动态评价体系。上述策略旨在打破传统壁垒，构建校、园、医、行、研多元主体深度参与的育人共同体，通过资源互通、责任共担，系统解决“保教融合”落地难、校企协同流于表面等核心问题，推动教学团队从“单兵作战”向“系统协同”转型。

参考文献：

- [1] 徐小莉, 焦爱新, 刘永胜. 职业院校教师教学创新团队协作共同体的建设现状与运行策略[J]. 河北科技工程职业技术大学学报, 2025, 42(05): 43-47.
- [2] 韦余亮. 职业院校教师教学创新团队建设研究[J]. 辽宁高职学报, 2025, 27(10): 86-89.
- [3] 周明理, 庞远超. 职业院校结构化教师教学创新团队建设研究[J]. 科教导刊, 2025, (19): 101-103.

基金项目：

石家庄市教育科学研究“十四五”规划2024年度课题“双优计划背景下中职幼儿保育专业结构化创新性教学团队建设研究”成果，项目编号：G2024357。

作者简介：

王文晓，石家庄装备制造学校讲师，硕士，主要从事职业教育、学前教育研究。