

# 浅谈幼儿园保育员专业成长的有效途径

黄璐欣

(湖北武汉华中农业大学幼儿园 湖北武汉 430070)

**摘要:**随着学前教育事业不断发展,话题都聚焦在教师成长、教师专业提升、教学教研,却很少有人关注到保育员的成长,她们往往在教育幼儿、班级管理处于“被动”角色,服从于班级教师的安排,更多是听差办事。在《幼儿园管理条例》以及《幼儿园工作规程》中,我们能看到“保育与教育相结合的原则”这样的描述,保教应相互结合,相辅相成。但往往因为保育员能力水平受限,使得保教组合拳打出效果大打折扣。因保教人员配合不当引起的班级不稳定因素及家长投诉也屡见不鲜,甚至屡屡频出的虐童案例也与许多保育员不当的教养方式有关。因此不断提升保育员的专业成长尤为重要。

**关键词:**保育员 幼儿 专业成长 有效途径

**中图分类号:** G617 **文献标识码:** A

**DOI:** 10.12218/j.issn.2095-4743.2022.22.004

## 一、保育员现状分析

保育员的职业定义:是指在托幼园所、社会福利及其他保育机构中,从事儿童基本生活照料、保健、自理能力培养和辅助教育工作的人员。保育员在幼儿的发展中扮演着照顾者、教育者等多种角色,对幼儿的身心健康、行为习惯以及个性、情感等各方面均产生着深刻的影响。

就目前的学前教育培养体系中,很多高校都开设了学前教育专业,为幼儿园培养输出大量优质、专业化的教师队伍。但是却没有一所高校专门开设培养保育员的专业,有的仅仅是幼儿教师专业学生在实习时会有专门的保育实习要求,但她们毕业后鲜少会从事保育工作。其次保育员的资格认证、职业等级的评定也没有统一的要求。受专业程度、工资待遇、工作内容的影 响,保育员队伍也存在入职门槛低、流动性大、人员水平参差不齐等问题。而保育员的专业化培养主要靠社会上的培训机构及入职后园所内部的跟岗培训,依赖于经验型保育员的言传身教。由于培训机构鱼龙混杂,培训时长等因素影响,培训效果可想而知。另外,保育员队伍整体素质也较低,主要体现在学历层次低,许多都还是初中及以下学历;下岗及一些待业女性占行业主流,一些单位甚至是员工家属上岗。许多园所为了迎合家长“让孩子赢在起跑线上”等观念,更多关注教师的“知识性教授”,非常忽视保育员的作用。保育员中更多是无编制人员,社会地位低下,有些甚至被认为是“保姆”或“阿姨”的角色,人员流动性大,队伍结构不稳定,缺乏专业的培训体系支撑,使得“保教结合”中“保育教育”的作用微乎其微。

但在幼儿园的一日生活中,教师和保育员是陪伴幼儿最

长时间的人,这个时期的幼儿模仿能力最强,保育员同样兼顾言传身教的关键作用。因此,保育员的个人素养、专业水平直接影响这个班级甚至整个园所的专业化发展。对保育员专业化成长的有效途径研究也显得尤为重要。

## 二、思想意识先转变,形成保育新概念

### 1. 形成正确的“健康”认知

健康是指一个人在身体、精神和社会等方面都处于良好的状态。传统的健康观是“无病即健康”,现代人的健康观是“整体健康”。世界卫生组织提出“健康不仅是躯体没有疾病,还要具备心理健康、社会适应良好和有道德”。在《幼儿园工作规程》中也指出“幼儿园应关注幼儿心理健康,注重满足幼儿的发展需要,保持幼儿积极的情绪状态,让幼儿感受到尊重和接纳。”所以幼儿的健康应指“生理健康”和“心理健康”两块内容。而保育员往往只关注到前者。

如:幼儿午餐环节,我看到妞妞单独一个人坐着,面前摆着一碗猪肝粉丝汤,小嘴撅着,眼泪在水汪汪的小眼睛里打转。班上其他幼儿已经跟着班级教师去户外餐后散步了,班级只剩下正在擦桌子的保育员。于是我上前询问原因,原来是妞妞很挑食,不喜欢吃猪肝,怎么说都不听。前不久的血常规检查中查出她有贫血倾向。保育员非常担心,心想幼儿正在长身体,营养跟不上怎么行?但妞妞怎么也不配合,于是保育员让妞妞必须把猪肝吃完,什么时候吃完什么时候去散步!这时妞妞委屈地说:“我喝汤可以吗?”最后,通过和保育员与幼儿商量,我们同意了妞妞的提议。

从上面的例子中我们可以看出,班级保育员的初衷是好的,为了幼儿身体的健康、营养均衡,并且幼儿已经出现贫

血的情况，确实从身体和好习惯的培养都应该吃。但是，她采取的教育行为却没有关注到幼儿的心理情绪，强硬的教育措施反而引起幼儿内心的反感，对纠正幼儿挑食的行为没有起到积极的引导作用。经与该保育员沟通，她认识到今后处理问题时要关注到幼儿的心理需求，多采取与幼儿沟通、商量的方式，平等交流教育幼儿意识到挑食是不对的，从而改正缺点。

## 2. 把“成长的机会”还给幼儿

幼儿在习得某项技能时，一定是从不会到会、从不熟练到掌握的过程，这方面教师基本都能放手给予幼儿试错的机会，能做到“静待花开”，能以一个“支持者”“引导者”的身份耐心陪其共同成长。但这个意识在保育员团队中却较难做到，保育员中对幼儿“包办代替”现象较为普遍。

如：在幼儿午睡后起床环节，多名幼儿已经起床去教室参加活动，但宁宁却蹲在地上穿鞋子。小手正使劲拉住鞋跟往上拽。老师看到宁宁即将成功，便鼓励了宁宁，并告诉他自己在教室等他，便去教室组织幼儿活动了。这时保育员走了过来，不等宁宁开口，三两下便帮他鞋子穿好了。宁宁看了看鞋，然后就去老师了。其实班级教师已经给了宁宁自己成长的空间，也许宁宁再稍稍使点劲就能体会到自己成功穿上鞋子的快乐，但是保育员的“热心”帮助，其实是在剥夺幼儿又一次锻炼成长的机会。每个幼儿都有自己的成长步伐，成人不应过度干预。如果都有成人代替了，那么幼儿就永远都得不到成长的机会。事后，我也与该保育员进行了沟通，希望她把更多“成长的机会”还给幼儿，给他们多一些成长的空间<sup>[1]</sup>。

以上两个案例类似的场景每天都在幼儿园发生，我们要知道：真正的改变不是靠一两次谈话就能成功的，只有通过不断的学习、更新教育理念、摆正教育角色定位，不断用新的科学理念武装自己，并不断学习，才能够促进保育员的内生式成长。

## 二、理论学习为抓手，引领自学共成长

### 1. 岗前培训初体验

保育员普遍年龄偏大，缺乏独立自学能力，需要给予支持与辅助。其次对教育领域知之甚少，对学习内容有筛选和甄别能力，因此开展岗前培训，是快速融入用人单位的有效途径之一。对新保育员开展岗前培训，其内容可包括：园所介绍、保育员岗位一日工作流程、幼儿一日作息时间安排、幼儿园考勤制度、各岗位人员安排、师德师风要求、安全警示教育等环节。经过岗前培训的人员，对园所应该有了

初步的认识和了解，有效帮助其适应新环境，与园所教育理念产生共鸣，产生工作热情。

### 2. 业务学习同进步

保育员的定期学习提升非常重要，每周固定一个时间专门用来开展周例会，让学习提升成为常态。针对保育员思想上认为保育工作就是做做清洁的认识不足，意识淡薄，每周组织业务培训纠正错误思想。如在“好书分享”环节，轮流安排保育员在例会前5分钟分享自己喜欢的一本好书、一段感人的文字、一个触动心灵的小故事等，如《好妈妈胜过好老师》《保育员岗位使用手册》《幼儿园健康管理实用手册》等，请他们说说感触内容及分享理由，强化保育意识的同时也拉近了保育员团队之间的距离；又如在“我问你帮”环节中，请保育员提出自己在工作中遇到的小问题，如“怎样避免小班幼儿尿床？”“对挑食的幼儿如何引导？”“对分离焦虑严重的幼儿如何护理？”等等，我们请保育员提前将问题记录在纸上，收集起来，管理者可将共性问题、棘手问题或家长关注度高的问题提前抛到交流群里让大家思考，然后在会上集思广益，获取他人的帮助。既凝聚了团队的力量，又解决了工作中的难题，更促进了保育员专业化提升，一举多得。

### 3. 专业引领明责任

充分利用现有的专业渠道帮助保育员明确工作职责、找到核心重点。除了清洁卫生，“幼儿护理”也是保育员工作职责非常重要的内容<sup>[2]</sup>。可组织保健医开展《幼儿园春季常见传染病防控措施》《手足口病的预防》《认识新型冠状病毒肺炎》《幼儿园突发紧急事故处理办法》等针对性强的培训，并针对性归纳重点帮助保育员快速吸收知识点。如幼儿常见传染病“麻疹”与“风疹”的鉴别、“水痘”与“带状疱疹的区别”、把传染病按照“发热并出疹”及“不发热出疹子”等不同情况进行对比，有了保健医生的专业讲解，平时分不清的症状一下变得简单易懂。非常符合保育员的掌握水平，业务能力有了快速提升。只有掌握了某项技能，保育员才会愿意主动运用到工作中，在关键环节才能发挥作用，协助保健医第一时间将传染病聚集性爆发杜绝在班级中。

### 4. 梯队培养促成长

在保育员中按年龄段选拔经验丰富、责任心强的保育员做保育组长，以分组管理的模式，小组讨论开展活动。同一个年级组产生的共鸣会更多，遇到的共性问题可以一起解决，一起讨论，学习目的也会更有针对性。以保育组长先学习，再带领组内成员一起学，效果往往比全员在一起学效果

要好得多；保育组长的引领性培训也是不错的选择，同为一线工作人员，对问题的解读更容易获得接纳，如“幼儿园消毒液配比培训”等；另外，师徒结对也是一个非常好的学习形式。以一师多徒或一徒多师的形式开展师徒结对活动，抱团进步往往可以指导到工作最前沿，对新手保育员的指导可以直击问题现场，解决问题的效果也是立竿见影的，成长也是最迅速的。当然，这样的指导一定要留下痕迹，徒弟对师傅的请教要有计划性，针对自己的不足与薄弱环节有针对性地寻找在此方面能力突出的师傅，提升起来才有效果，而不是盲目地找个师傅请教自己本已经掌握的知识，此法无异于浪费彼此的时间，适得其反。对优质的师徒结对记录还可以在例会中拿出来学习，让更多的师徒掌握带教的方法与策略。共促成长。

### 5. 自我提升汲养分

除了前面的外输式学习形式，保育员自己的内化式也非常重要。如定期撰写“保育员观察笔记”，并组织交流；推送优质的网络课程给保育员自我线上学习，如“幼儿园安全工作”“幼儿园体弱儿管理”“常用物品清洁和预防性消毒方法”等，并交流心得。在多渠道的学习成长中逐步实现保育员从保洁阿姨向教育者重心转移，不断反思自己的教育行为，转变思想观念，明确角色定位，从班级教育工作的旁观者逐步成为幼儿教育活动的参与者、合作者、支持者<sup>[1]</sup>。

### 6. 健康活动强业务

除了清洁卫生、活动配班、幼儿护理之外，能组织幼儿尝试开展活动，也是必备技能之一。往往这时候就能看出保育员的教育智慧及幼儿的把控能力。可利用下午的游戏时间开展健康、安全活动，如“七步洗手法”“怎样保护小眼睛”“我会排队去洗手”“不推不挤好娃娃”等。活动前保育员向本班教师请教，设计完成活动教案的文案部分，并提前预设好提问与回应，注意动静交替和活动的趣味性、游戏性，结合本班幼儿年龄特点把握活动时长。管理者观摩活动，活动后及时向保育员反馈活动的亮点与不足，有效提升保育员活动组织能力，以及对不同年龄段幼儿年龄特点的掌握情况。

## 三、理论实践相结合，岗位练兵促发展

作为保育员的考核活动，可采取“3+X”的考评模式开展岗位练兵，丰富考核形式，多维度了解保育员知识技能掌

握情况。其中“3”指理论考核、实操考核及日常表现。“X”指拓展考核。

### 1. 理论考核

《武汉市幼儿一日生活指南》(以下简称《指南》)是必会工具书之一，因此也是理论考核必考内容。可定期针对《指南》开展理论考核、知识竞赛、抽签答题等，评委根据卷面成绩及选手赛场表现根据评分表严格打分，得出理论成绩。除此之外，理论考核还可根据《诺如病毒的预防》《幼儿进餐环节的有效组织》《高热惊厥幼儿如何护理》等。

### 2. 实操考核

我们将以集中命题形式请保育员一同或轮流实操主题，并根据操作流程或环节中的核心关键点来得分。需口答的部分会请保育员卷面作答，答题不相互干扰。主题可根据《幼儿呕吐物的处理》《CPR心肺复苏术》等，每次实操后都会请保育员再次集体观摩保健医对操作过程的再次正确示范，以达到加深印象、科学规范的目的。

### 3. 日常考核

保育员的考核绝不仅仅的开展一次活动或一次理论检测，日常的观察考核更为重要。环境的清洁卫生维护是否到位？幼儿的餐具清洗是否彻底？不同场景的消毒液的配比是否清楚？幼儿的护理是否合理？有没有教育过当行为或家长的投诉？这些都是日常考核的涵盖内容。

### 4. 拓展考核“X”

此内容包括讲故事、折纸、小律动、演讲等，可开展《当我和孩子们在一起时》《让我印象深刻的一件事》等等，让保育员更多地沉下心来关注幼儿、关注班级、关爱班集体。当确定了考核内容主题后，要留给保育员充分的准备时间，并下到班级给予指导和辅助，动员班级教师给予支持，在家一般的温暖中引导保育员更好地愿意展示自己的技能水平，并在一次次的考核活动中不断提高、收获和成长。

## 参考文献

- [1]霍海玲.促进保育员专业成长的有效策略[J].教育实践与研究(C),2015(02):16-18.
- [2]赵曙光.谈保育员的专业化成长[J].新智慧,2019(24):56.
- [3]周菁华.幼儿园保育员岗位流程化管理的策略研究[D].河北师范大学,2017.