

《幼儿园教师专业标准》视角下新入职幼儿教师综合素质的现状 及提升路径研究

谷渊博 郝澳茹* 徐想 马茹梦

(洛阳师范学院, 河南 洛阳 471022)

摘要: 随着《学前教育法》的实施和《幼儿园教师专业标准(试行)》的深入推进, 学前教育事业对幼儿教师综合素质提出更高要求。新入职教师作为师资队伍建设的重点群体, 其专业成长面临政策机遇与行业竞争的双重挑战。本研究基于《专业标准》框架, 梳理了新入职教师在专业理念、实践能力、职业情感与心理调适等方面的现状问题, 指出其职业能力呈现“高认同、低实践”特征, 理论转化能力、跨学科素养及心理韧性亟待加强。为此, 从宏观政策引领、中观行业支持到微观个体成长三个层次构建提升路径: 政府及园所应严把准入关口, 以标准引领选才育才; 幼儿园应推行“三纳入浸润式培养方式”, 整合资源构建园本资源库; 新入职教师应激活内生动力, 在终身学习与实践反思中夯实专业根基。三条路径相互支撑, 共同构成系统化发展体系。研究还从政策衔接、国际协作、心理建设等方面提出建议, 并对未来研究进行展望, 以期为新入职幼儿教师综合素质提升提供参考。

关键词: 幼儿园教师专业标准; 新入职幼儿教师; 综合素质; 提升路径

DOI: 10.70693/202609087948

A Study on the Current Situation and Enhancement Pathways of Newly Recruited Kindergarten Teachers' Overall Competence from the Perspective of the Professional Standards for Kindergarten Teachers

Gu Yuanbo, Hao Aoru *, Xu Xiang, Ma Rumeng

Department of Preschool Education, Luoyang Normal University, Henan 471934, China

Abstract: With the implementation of the Preschool Education Law and the deepening of the Professional Standards for Kindergarten Teachers (Trial), the preschool education sector has imposed higher requirements on the overall competence of kindergarten teachers. As a key group in teaching workforce development, newly recruited kindergarten teachers face dual challenges in their professional growth—policy opportunities and industry competition. Framed within the Professional Standards, this study reviews the current problems faced by newly recruited teachers in terms of professional philosophy, practical ability, professional emotion, and psychological adjustment. It points out that their professional competence exhibits a trait of "high recognition but low practice," and that their capacity for theoretical application, interdisciplinary literacy, and psychological resilience urgently need to be strengthened. To this end, a three-tiered enhancement pathway is constructed, ranging from macro-level policy guidance, through meso-level industry

作者简介: 谷渊博(1986—), 男, 汉族, 副教授, 研究方向幼儿园管理;
郝澳茹(2000—), 女, 汉族, 硕士研究生, 研究方向幼儿教师教育;
徐 想(1998—), 女, 汉族, 硕士研究生, 研究方向儿童心理学;
马茹梦(1999—), 女, 汉族, 硕士研究生, 研究方向教师心理学。

通讯作者: 郝澳茹

support, to micro-level individual growth: governments and kindergartens should tighten entry requirements and use the standards to guide talent selection and cultivation; kindergartens should implement a "three-integrative immersive cultivation model" and integrate resources to build school-based resource pools; newly recruited teachers should activate their intrinsic motivation and consolidate their professional foundation through lifelong learning and reflective practice. These three pathways are mutually reinforcing and together constitute a systematic development framework. The study also offers recommendations on policy coherence, inter-kindergarten collaboration, and psychological construction, and provides an outlook for future research, aiming to serve as a reference for improving the overall competence of newly recruited kindergarten teachers.

Keywords: Professional Standards for Kindergarten Teachers; newly recruited kindergarten teachers; overall competence; enhancement pathways

在当前社会经济快速发展和教育优先发展战略的推动下, 学前教育事业迎来高质量发展的机遇。2025 年施行的《学前教育法》明确了幼儿教师的从业资质要求, 强调通过优化人员配备和培养培训体系提升队伍素质, 体现了国家对幼儿教师综合素质的高度重视。2012 年颁布的《幼儿园教师专业标准(试行)》从行业规范为幼师专业发展确立了系统准则, 涵盖专业理念与师德、专业知识与专业能力三大维度, 进一步强化了幼师职业的专业性和规范性要求。然而, 随着人口结构变化, 新生儿数量下降和幼儿园规模缩减使得幼教行业竞争加剧, 对教师队伍的专业素养提出了更高要求。在此背景下, 从个体发展探究新入职幼儿教师综合素质提升路径, 不仅能够帮助其快速适应岗位需求、明确专业发展方向, 还能为幼师职前培养、职后培训及园所管理提供理论参考与实践指导, 从而推动学前教育整体质量提升。因此, 本研究基于《幼儿园教师专业标准》的框架, 从宏观政策引领、中观行业支持到微观个体成长三个层次系统探索新入职幼儿教师的综合素质提升路径, 具有重要的理论价值与实践意义。

一、现状

幼儿教师的综合素质涵盖政治素质、文化素质、业务素质、心理素质及职业道德等多个维度。新入职幼儿教师虽具备一定的专业知识, 但在实践能力、心理调适及职业认同感方面存在明显不足(何立立, 2004)。部分新教师教育理念落后、专业知识不足, 且难以将理论有效转化为实践(郭丹娜, 2019)。例如, 太原市幼儿教师样本中新教师占比 56%, 其专业素养与经验丰富的教师相比差距显著(姚敏, 2016)。此外, 新教师对关爱教育的理解较浅, 难以将其融入日常教学, 导致幼儿社会性发展培养效果有限(王栋英, 2019)。

新教师在职业能力与教育实践方面存在短板, 新入职幼儿教师的职业能力呈现“高认同、低实践”的特点, 尤其在沟通合作、自我发展等方面表现薄弱(雷红云, 2018)。研究指出, 80%的新教师学历为中专或大专, 科学教育能力和科研能力不足, 甚至难以应对幼儿的跨学科提问(景改莉, 2019)。同时, 由于班级管理经验缺乏, 新教师难以有效处理幼儿攻击性行为, 影响社会交往能力的培养(孙子玉, 2019)。

新入职教师在职业情感与心理调适方面也面临着挑战。新教师普遍存在职业情感不稳定、抗压能力较弱的问题。尽管 80 后、90 后教师更具创新意识, 但面对家长高期望时易产生职业倦怠(郎超, 2013)。程天宇和秦金亮(2018)强调, 卓越幼儿教师的培养需从“型”到“性”转变, 但当前新教师的全科教育能力和人文情怀仍有待提升。

综合现有研究, 新入职幼儿教师的培养应重点关注“专业理念—实践能力—心理韧性”三个维度, 尤其需要加强理论转化能力、跨学科素养和情绪管理能力, 以促进职业适应, 提高综合素质。

二、提升路径

(一) 严把准入关口, 以标准引领选才育才。

新入职教师的综合素质, 首先取决于“谁被允许进入”这一关键环节。政府及园所应将《幼儿园教师专业标准》作为招聘考核的核心依据, 改变以往过度依赖学历证书或单一艺体技能考查的倾向, 在招聘中科学增设综合素质测评环节, 重点考察教师的职业认同感、师德修养、情绪管理与沟通能力; 同时强化实践能力考核, 通过模拟教学、游戏活动设计与突发情况应急处置等情景化测试, 全面检验应聘者将理论知识转化为教

育行为的水准，确保新入职教师不仅“懂理论”更能“上手快”。在此基础上，还应制定新入职教师分阶段培养规划，明确第一年适应期重“规范养成”、第二年发展期重“技能精进”、第三年定型期重“风格形成”的递进式目标，形成环环相扣、层层递进的系统化成长路径，从源头上为学前教育师资质量筑好第一道防线。

（二）深耕园所阵地，以浸润赋能专业成长。

入职后的园所环境是新教师专业成长最直接、最持久的“孵化场”。幼儿园应全面推行“三纳入浸润式培养方式”，将教师的个人成长纳入园所整体发展规划，使教师发展目标与园所战略方向保持一致，实现同频共振；将教师的成长需求纳入园本教研与基本功展评体系，通过调研精准捕捉新教师共性“真问题”与个性差异化需求，开展有针对性的专题工作坊与技能比武，以研促教、以赛促练；将教师的成长过程纳入履职考核与奖励机制，实施增值性评价，既看终结性成果，更重入职以来的进步幅度，充分激活考核的激励与导向功能。同时，园所还应帮助教师在每一阶段系统梳理专业发展中的得失，聚焦共性及个性需求，积极寻求专家指导、名园跟岗、线上课程等多方资源，构建动态更新的园本资源库，内容涵盖优秀教案集、经典游戏案例、家长沟通策略等，为新教师提供“即用即取”的专业支持平台，最大程度降低其摸索成本，让成长有支撑、发展有依托。

（三）激活内生动力，以自主发展夯实根基。

外部机制的保障和园所环境的浸润，最终必须通过教师个体内在的自觉才能转化为持久的专业力量。新入职教师应自觉树立专业自主发展意识，清醒认识到“要我发展”终究不如“我要发展”，主动对照《幼儿园教师专业标准》的“专业理念与师德、专业知识、专业能力”三个维度进行常态化自我评估与诊断，清晰定位自身短板与提升方向。在此基础上，坚持终身学习理念，不仅深研学前教育学、儿童心理学等本体性知识，还要主动拓展人文社科、自然科学等跨领域素养，以深厚的知识底蕴支撑教育实践的厚度与广度。更为关键的是，要将学习所得运用于鲜活的教育现场，在师幼互动、环境创设、家园共育等日常实践中反复锤炼，养成撰写教育日志、开展观察记录的习惯，在“实践—反思—再实践”的螺旋式循环中不断沉淀教育智慧，最终将外在的职业规范与内在的主动求索熔铸为稳定的综合素养，

实现从“合格教师”向“专业型教师”的华丽跨越。

三、讨论

本研究基于从宏观政策引领、中观行业支持到微观个体成长三个层次，系统探讨了新入职幼儿教师综合素质的提升路径。三条路径并非孤立运作，而是构成了一个由外至内、层层递进的有机整体：严把准入关口是从源头保障师资质量的基础性防线，园所浸润式培养为新教师提供了持续成长的生态场域，而教师自主发展意识的觉醒则是所有外部机制生效的内在引擎。三者相互支撑、缺一不可——缺乏标准的准入把关，园所培养将面临“先天不足”的困境；缺乏园所的系统支持，新教师的自主发展容易陷入孤立无援的境地；而缺乏教师的主观能动性，再完善的制度和再优质的资源也难以转化为实际的专业成长。

目前，现有研究揭示了一个深层矛盾：新入职幼儿教师的职业能力呈现“高认同、低实践”的特征，这表明仅靠理念层面的倡导远远不够，必须通过制度设计将专业标准落实到招聘选拔、日常教研和考核激励的每一个环节。此外，新教师普遍存在的心理调适能力薄弱和职业情感不稳定问题提醒我们，综合素质的提升不能仅仅着眼于知识与技能层面，更应关注职业认同感的培育和心理韧性的锻造，这恰恰需要在园所浸润与自主发展的互动中逐步实现。未来研究可进一步追踪三条路径在不同类型园所中的实际实施效果，探索更具针对性和可操作性的优化策略。

四、建议与展望

（一）建议

1.完善政策衔接，强化标准落地

政府层面应进一步细化《幼儿园教师专业标准》在招聘考核、职称评审、继续教育等环节的具体操作指南，将标准要求转化为可量化、可操作的评价指标，避免标准与实践“两张皮”现象。同时，师范院校应将专业标准有机融入学前教育专业课程体系与实习实训环节，缩小职前培养与岗位需求之间的落差。

2.加强园际协作，推动资源共享

教育主管部门可搭建区域性的新教师专业发展支持平台，推动优质园所与薄弱园所之间的结对帮扶，实现园本资源库的共建共享。通过建立新教师成长档案的数字化管理系统，跟踪记录其专业发展轨迹，为精准化培训和个性化指导提供

数据支撑。

3.关注心理建设,健全支持体系

针对新教师普遍存在的职业情感不稳定、抗压能力较弱等问题,建议园所建立“导师制”与“同伴互助”相结合的心理支持网络,定期开展职业心理疏导与情绪管理工作坊,帮助新教师构建积极的心理防护机制,增强职业认同感与归属感。

(二) 展望

随着《学前教育法》的深入实施和人口结构变化对幼教行业提出的新挑战,新入职教师综合素质提升将面临更为复杂的现实情境。未来的研究可以在以下方面继续深化:一是开展大样本的量化调查,进一步验证三条提升路径在不同类型园所、不同学历背景新教师中的适用性与有效性;二是采用追踪研究设计,纵向考察新教师入职三年内综合素质的动态发展轨迹,揭示关键影响因素与转折节点;三是结合人工智能与大数据技术,探索智慧教研、虚拟仿真培训等新型培养模式在新教师专业成长中的应用前景。唯有持续深化理论研究与实践探索的互动,方能为学前教育师资队伍的高质量建设提供源源不断的智力支持。

参考文献

[1]何立立.论幼儿教师的综合素质及教育能

力[J].辽宁教育行政学院学报,2004,(12):25-26.DOI:10.13972/j.cnki.cn21-1500/g4.2004.12.030.

[2]郭丹娜.浅析提高幼儿园教师综合素质的有效途径[J].天天爱科学(教育前沿),2019,(1):149-150.

[3]姚敏.太原市幼儿教师职业准入现状调查研究[J].天津市教科院学报,2016,(3):64-66.DOI:10.16137/j.cnki.cn12-1303/g4.2016.03.020.

[4]王栋英.情系关爱教育,提升综合素质——让关爱成为幼儿健康成长的“维生素”[J].文教资料,2019,(27):151-152.

[5]雷红云.广东省新入职幼儿教师职业素质与能力的调查研究[J].南方职业教育学刊,2018,8(1):62-68.

[6]景改莉.幼儿教师综合素质解析研究[J].才智,2019,(16):101.

[7]孙子玉.幼儿教师自身的素质对幼儿发展的影响[J].农家参谋,2019,(23):177.

[8]郎超.小议幼儿教师在当前时代的综合素质提升方向[J].现代交际,2013,(7):167.

[9]程天宇,秦金亮.由“型”到“性”的突破:论卓越幼儿教师养成[J].教育评论,2018,(12):107-112.