

中职幼儿保育专业课程与高职考试脱节问题及对策研究

——基于“幼儿保育”与“学前教育”的差异化视角

马桂平

重庆市农业学校 重庆 401329

【摘要】：中职幼儿保育专业面临课程体系与高职考试脱节的结构性困境，制约托育人才培养质量。本研究基于“幼儿保育”与“学前教育”的差异化视角，通过实证研究发现：当前中职课程存在文化课占比畸高（52%）、保育技能课程边缘化（6.7%）的结构失衡，导致学生职业定位模糊、教师教学能力断层、校企合作形式化等连锁反应。深层原因分析表明，评价机制错位、专业定位失焦、政策标准割裂及产教协同不足构成问题的结构性矛盾。对此，提出重构“3:5:2”模块化课程体系、创新“双轨制”培养路径、建设“双师型”教学团队及校企命运共同体等系统化对策。研究创新性构建“职业能力图谱”及“双循环”培养模式，为破解中高职衔接难题提供理论框架，并为职业教育类型化改革实践提供参考。

【关键词】：中职教育；幼儿保育；课程脱节；产教融合

DOI:10.12417/2705-1358.25.07.035

1 引言

近年来，随着国家对职业教育的重视与投入，中职教育迎来了新的发展机遇。然而，中职幼儿保育专业在课程体系构建方面却依然面临着与高职升学考试严重脱节的问题，导致学生在升学和就业上均面临挑战。本研究运用问卷调查、深度访谈以及课程内容分析等方法，广泛收集了一手数据资料。问卷覆盖中职学生与教师两大群体，访谈则深入中职学校管理者与托育机构负责人等关键角色。同时，本研究还充分借鉴了国内外相关文献及政策文件，力求研究的全面深入与准确可靠。本研究的核心目的在于深刻剖析这一脱节问题的根源，并提出行之有效的解决策略，从而为中职幼儿保育专业的改革与发展提供参考。

2 中职幼儿保育专业课程与高职考试脱节问题分析

2.1 课程结构失衡：学科导向挤压职业能力培养

以某中职学校为例，三年制课程总学时为2700学时，其中公共基础课（语文、数学、英语等）占比52%（1404学时），学前教育类课程（幼儿教育学、幼儿心理学、幼儿教师技能等）占比41.3%（1116学时），而保育技能课程（婴幼儿照护、营养膳食设计等）仅占6.7%（180学时）。这种课程结构与《保育员国家职业标准（2020版）》中要求的“保育实操占比不低于60%”形成鲜明反差。日本《专修学校设置基准》规定保育类专业的实践课程占比需达65%，德国“双元制”模式下实践课程占比达60%。这种差距直接反映在岗位胜任力上——某省

会城市托育机构调研显示，中职毕业生入职后需额外接受平均120小时的岗前培训方能独立操作智能保育设备。课程结构的失衡不仅压缩了技能训练空间，更直接导致学生职业认知的偏差。

2.2 学生职业定位模糊：升学与就业的双重压力导致认知混乱

课程结构的偏差直接导致学生职业认知混乱。问卷调查显示，76%的学生认为“保育员就是辅助幼师的工作”，仅有12%的学生能准确列举《保育员职业标准》中的核心职责。高职考试沿用学前教育考核标准，倒逼学生将保育专业异化为“升学跳板”。在升学压力下，学生不得不将精力集中在高职考试要求的学前教育理论上，而忽视了保育技能的学习。这种目标错位不仅加剧学生焦虑，更导致职业能力与岗位需求严重脱节。

2.3 教师教学困境：双重标准下的能力断层与教学资源匮乏

教师群体面临“双重标准”下的教学困境。一方面，高职考试大纲要求教授学前教育理论体系；另一方面，“1+X证书”制度要求教师指导学生掌握婴幼儿急救、营养配餐等21项核心技能。然而，由于幼儿保育专业的教师多毕业于学前教育专业，且缺乏保育一线工作经验，因此难以胜任实践教学任务。某教师坦言：“我自己都没操作过新生儿呛奶急救设备，只能照本宣科。”此外，学校实训设备更新滞后，使用的婴儿护理模型仍是2020年采购的旧款，无法模拟智能体温监测等现代托育技术，导致教学与行业前沿严重脱节。

姓名：马桂平，出生年月：1993.8，性别：女，民族：汉，籍贯：重庆奉节，学历：硕士研究生，职称（现职称）：初级，研究方向：学前教育、幼儿保育。

2.4 校企合作虚化：形式主义下的供需错配

校企合作虚化现象显著，即便政策层面持续强调产教融合的重要性，但在具体执行过程中，中职学校与企业的合作大多仍局限于表面形式，未能实现真正意义上的深度合作。某托育连锁机构负责人指出：“目前校企合作多停留在签署框架协议阶段，学校提供的实习生技能水平与岗位需求差距较大。例如，90%的学生无法独立完成婴幼儿过敏应急处理流程，企业需投入大量资源进行二次培训。”合作项目往往仅限于“参观实习”和“讲座交流”等浅层次活动，缺乏实质性的教学内容和有效的技能提升途径，从而未能充分发挥校企合作在人才培养中的积极作用。

3 中职幼儿保育专业课程与高职考试脱节问题的原因分析

3.1 评价机制不合理：中高职衔接不足

当前职业教育政策在推进中高职衔接方面存在不足。高职升学考试继续沿用学前教育专业的考核标准，未能充分考虑幼儿保育专业的独特性。当前，高职考试主要侧重于学前教育理论（如幼儿教育学、幼儿心理学）及幼儿教师技能（包括音乐、舞蹈、幼儿故事讲述、绘画等方面），而保育技能考核却完全缺失。这种考试导向导致学校不得不将教育资源更多地倾斜于“应试科目”。高职升学考试的评价机制未能充分体现幼儿保育专业的特性。

3.2 专业定位模糊：保育与学前教育概念混淆

中职幼儿保育专业长期以来一直被视为学前教育专业的简化版本，其课程设置往往盲目地模仿高职院校的学前教育体系，缺乏明确的定位和特色。这种定位偏差的根源在于对行业认知的严重缺失。实际上，《托育服务机构管理办法》已经明确区分了“保育员”与“幼师”的职责范围。保育员的工作重心在于幼儿生活照料和健康管理，确保他们能够得到全面的生活关怀；而幼师则更加注重教育活动设计与实施，旨在促进幼儿全面发展。然而，当前中职幼儿保育专业在课程设置和人才培养方面，仍未能充分体现出这种明确职责分工和专业特色。

3.3 政策割裂、实践断层与资源脱节：幼儿保育教学困境的结构性矛盾

当前幼儿保育教师面临的教学困境源于多重结构性矛盾：高职考试大纲与“1+X证书”制度的政策目标割裂，迫使教师在理论体系与技能认证的双重标准间疲于应对；教师群体因学前教育专业背景限制及一线经验匮乏，形成“重理论、轻实践”的能力断层，难以胜任急救、营养配餐等实操教学；学校实训设备更新滞后，陈旧模型无法对接智能体温监测等现代托育技术，导致教学内容与行业前沿脱节；更深层症结在于产教融合

不足，校企协作缺位致使行业技术迭代与岗位需求难以及时反哺教学，形成封闭滞后的培养模式。

3.4 校企合作机制缺失：利益协同不足与形式化倾向

目前，校企合作缺乏有效的合作框架和协议作为支撑，导致双方的合作缺乏稳定性和长期性。这种不稳定性使得合作项目难以持续推进，影响了合作效果。同时，由于未能建立起课程共建、技能认证等深度合作模式，使得合作内容显得单一且层次较浅。这种浅层次的合作难以满足企业对高技能人才的需求，也限制了学校教学质量的提升。另外一方面，企业参与职业教育的动力不足，关键在于缺乏明确的利益驱动机制。企业往往难以看到参与职业教育带来的直接经济效益，因此缺乏积极参与的动力。此外，学校与企业之间的利益诉求不匹配也是导致校企合作难以深入的重要原因。学校更侧重于人才培养和教学质量提升，而企业则更关注经济效益和人才选拔。这种利益诉求的不匹配使得双方难以形成共同的发展目标，从而影响了合作的深度和广度。

4 中职幼儿保育专业课程与高职考试脱节问题的对策与建议

4.1 改革评价机制：重构课程体系与考核标准

《国家职业教育改革实施方案》明确提出‘深化考试招生制度改革’，但当前保育技能考核的缺位亟待专项政策补充。首先从制度保障入手，国家层面需修订《职业教育法》，增设保育技能认证条款，明确其在高职考试中的法定地位；地方同步建立“保育技能省级统考”机制，开发标准化题库与智能化考场，实行“技能成绩与升学、证书双挂钩”，形成考核倒逼机制。其次，贯通培养路径：依托中高职协同机制，共建五年一贯制“阶梯式”课程体系——高职聚焦智能保育技术、托育管理等进阶课程，中职强化基础照护训练，通过共享实训基地、师资互聘实现课程衔接。最后，推动课程体系重构，中职采用“3:5:2”结构，30%基础模块整合文化课与学前教育理论；50%核心技能模块对标《保育员国家职业标准》，设置生活照料、安全急救、营养膳食三大实训体系，推行“理论+实操+认证”考核；20%拓展模块对接“1+X证书”，开发智能设备操作等前沿课程，通过校企共建活页教材、植入真实工单，确保教学内容动态适配行业需求。

4.2 明确专业定位：构建职业导向的专业发展体系

中职幼儿保育专业需确立差异化发展路径，以保育员职业能力为核心重构培养框架。区别于学前教育专业，重点聚焦婴幼儿生活照料、健康管理、安全防护等保育员核心职能，构建“升学+就业”双轨并行的课程体系：升学方向精准对接高职婴幼儿托育专业课程模块，就业方向强化《保育员国家职业标

准》界定的122项职业功能要点。同步深化行业联动机制，通过建立校企联合教研组、开发行业动态监测平台，实时追踪托育机构智能化升级趋势，将AI健康监测、智能喂养设备操作等前沿技术融入课程标准。在此基础上构建“三维支持系统”——开设职业规划工作坊系统解析保育员职业晋升通道，引入企业导师开展岗位体验式教学，配套心理健康筛查与个性化生涯咨询，破解学生职业认知模糊与就业焦虑问题。

4.3 强化师资建设：打造产教互哺的“双师型”团队

通过“双向赋能”破解教师能力瓶颈：一方面实施教师能力迭代计划，要求专业教师每学期完成4周托育机构驻岗实践，参与新生儿护理、急救处置等真实工作流程，同步开设行业技术特训营，由三甲医院儿科护士长、智能托育设备工程师等专家开展模块化培训；另一方面建立企业导师驻校机制，聘请托育机构技术骨干承担半数技能课程教学，推行“双导师”协同备课制度，共同开发包含200个典型工作场景的案例资源库。通过教师与企业导师结对实施“项目共研、课程共建、人才共育”，形成“理论教学-技能示范-实践指导”的全链条教学能力提升模式。

4.4 深化产教融合：创建校企协同育人新生态

以“资源共投、人才共育、成果共享”为原则推进深度融合。校企联合编制《岗位能力发展白皮书》，将智能体温监测

参考文献：

- [1] 国务院.《国家职业教育改革实施方案》[Z].2019.
- [2] 教育部等.《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》[Z].2021.
- [3] 人力资源和社会保障部.《保育员国家职业标准》[S].2020.
- [4] 国家卫生健康委员会.《托育机构管理规范》[S].2021.
- [5] 贺伏兴,李敏.《1+X证书制度下中职幼儿保育专业课程重构研究》[J].中国职业技术教育,2022(11):45-52.
- [6] 王雪,张立新.《职业教育产教融合的困境与突破——基于校企利益共同体的视角》[J].教育发展研究,2020(18):78-84.
- [7] 德国联邦职业教育研究所.吴晓明译.《双元制职业教育质量保障体系》[M].柏林:联邦职业教育出版社,2021.
- [8] 日本文部科学省.《专修学校设置基准》[Z].2018年修订版.
- [9] 陈晓华,刘洋.《中高职衔接视角下职业能力标准构建研究》[J].职业技术教育,2021(6):32-37.
- [10] 黄蓉,周明.《智能化时代托育行业技术变革与人才培养路径创新》[J].中国教育学刊,2022(3):89-95.
- [11] 刘伟,杨静.《“双师型”教师队伍建设政策逻辑与实践路径》[J].教师教育研究,2019(4):56-62.
- [12] 张丽娟.《职业教育课程模块化设计的国际经验与本土化实践》[M].北京:高等教育出版社,2020.
- [13] 世界卫生组织.《全球托育服务质量评估框架》[R].日内瓦:WHO出版社,2019.
- [14] 经济合作与发展组织(OECD).《技能为本的职业教育体系:国际比较研究》[R].巴黎:OECD出版社,2020.
- [15] 中国教育科学研究院.《中国职业教育发展报告(2020-2022)》[R].北京:教育科学出版社,2023.

仪操作、特殊儿童行为干预等48项新兴技能纳入课程标准，共建配备仿真婴儿机器人、AI膳食配餐系统的智能化实训工场。创新“双循环”培养模式：校内实施“2周理论+2周实训”的工学交替教学，企业端设立“岗位学分银行”，学生完成120小时在岗实践并通过技能认证可兑换课程学分。同步建立利益共享机制，企业通过“种子基金”支持学校设备更新，学校为企业定向输送通过“1+X”证书考核的优质人才，形成“教学-实践-就业”闭环，真正实现校企命运共同体建设。

5 结语

中职幼儿保育专业课程与高职考试脱节，凸显了职业教育类型化特征不明显及产教协同不畅。研究揭示，课程结构失衡源于政策割裂与利益博弈，升学导向使职业教育实践属性异化，导致人才培养迷失。为破解此困境，需系统性推进评价机制重构、专业定位厘清、师资能力迭代及产教深度融合四大改革。但改革需谨慎，需防范技能考核应试化、企业参与需政策补偿、智能化实训设备成本高等风险。未来研究可拓展至构建职业能力等级标准、开发保育技能评价系统及探索税收优惠等激励政策。德国双元制经验表明，职业教育需与产业发展同频共振。将课程改革融入国家托育服务体系建设，实现专业与产业升级、人才与技术变革的良性循环，是职业教育类型化定位落地的关键。这不仅关乎幼儿保育专业发展，更是职业教育整体发展的关键。