

# 基于人力资本理论视角的幼儿园保教人员专业发展研究

马瑞萍 陈相君 朱晓红  
内蒙古师范大学 教育学院  
DOI:10.12238/er.v4i7.4052

**[摘要]** 幼儿园保教人员的专业发展直接影响着学前教育质量的提高,本文基于人力资本理论视角对幼儿园保教人员在专业发展过程中现实困境进行了分析,从国家、园所及保教人员自身三方面角度出发提出了促进其专业发展的现实出路。

**[关键词]** 人力资本理论; 幼儿园保教人员; 专业发展

**中图分类号:** G40 **文献标识码:** A

## Research on Professional Development of Kindergarten Education Based on the Theory of Human Capital

Ruiping Ma, Xiangjun Chen, Xiaohong Zhu

School of Education, Inner Mongolia Normal University

**[Abstract]** The professional development of kindergarten nurses and teachers directly affects the improvement of the quality of preschool education. Based on the perspective of human capital theory, this article analyzes the real plight of kindergarten nurses and teachers in the professional development process, from the three aspects of the country, the kindergarten and the nurses themselves. From the perspective, it proposes a realistic way to promote its professional development.

**[Key words]** human capital theory; kindergarten nurses and teachers; professional development

近年来,我国学前教育事业逐渐受到人们的关注也得到了迅速发展,但作为主要担负保教任务的专业群体,保教人员的整体专业水平仍有较大的提升空间。基于人力资本理论视角对保教人员的专业发展进行探讨,有助于让我们深入的认识保教人员群体这一人力资源的重要作用以及为我们更好地促进其专业发展,提升学前教育质量提供多方面的研究思路。

### 1 人力资本理论及幼儿园人力资本特点分析

#### 1.1 人力资本理论的内涵及主要观点

伴随着18世纪欧洲工业革命的开展,许多社会问题、经济问题也都随之而来,迫使人们从多角度对其展开研究,而在此背景下,人们逐渐认识到了人力的作用,人力资本理论的思想萌芽便由此而生。亚当·斯密(Adam Smith)、巴蒂斯特·萨伊

(Baptiste Say)等人在其研究中将人的“能力”视作为一种可以提高经济收益的资本。而后阿尔弗雷德·马歇尔(Alfred Marshall)、和欧文·费希尔(Irving Fisher)则在此基础上尝试通过将劳动者的收入资本化来用以估算其人力资本的价值,为现代人力资本理论的投资—收益分析框架的建立奠定了理论基础。

到了20世纪中期,美国经济学家西奥多·舒尔茨(Theodore Schultz)基于经济学角度对“人力资本”这一概念进行了完整的论述,并系统地阐述了人力资本理论。他将人力资本与物质资本相对应,提出人力资本就是通过花费在劳动者身上的生活保健、教育及培训等方面的投资所形成的资本。而人力资本的积累与提升则是促进社会经济增长的重要因素。现代人力资本理论由此诞生。人力资本理论发展至今,现已有了更符合时代特点的变化,许多研究者借助于

数学、科学测量等手段对人力资本理论进行了相关的拓展研究,促进了人力资本理论在新时期的快速发展。

人力资本理论作为一个相对成熟的理论而言,其主要观点有:(1)人力资本对经济增长起重要作用,通过对个人进行人力资本投资可以提升其个人素质,进而促进经济增长。(2)人力资本的投资形式大致有五类:即医疗保健投资、在职培训投资、学校正规教育、成人学习项目以及就业迁移。其中医疗保健投资、在职培训投资以及教育投资为三种主要的投资形式。(3)人力资本投资收益具有长期性和递增性,且难以估量和计算。与物质资本投资不同,人力资本投资依附于人,其收益效果难以观测,简单的使用以工资、利润来对其回报率进行衡量是不够全面和准确的。

1.2 幼儿园人力资本的特点——以保教人员人力资本为例

保教人员是指从事婴儿、幼儿保育、教育工作的人员,而本文当中的保教人员特指在幼儿园中从事保育、教育工作的教师及保育员。幼儿园的保教人员主要担负了园所中的保教工作,是园所中最核心的人员组成部分。保教人员的工作专业性较强,需要一定的专业知识和技能,同时还需要较高的职业道德素养,保教人员的质量是决定园所整体质量的关键因素。促进保教人员的专业成长就是在挖掘其背后的人力资本,而对这一人力资源的充分开发和利用也是提升园所教育质量、保证保教人员身心健康的重要途径。

长期以来,我国幼儿园的班级人员配置多为“两教一保”,在角色上往往将教师与保育员进行分割,同时也将保教任务进行分割,由专任教师担负教学任务,保育员担负保育任务,虽有交叉,但仍呈现出“重教轻保”的倾向,所以园所在进行人力资本的投资时也呈现出了同样的倾向。而随着新时期学前教育质量提升的新要求,公众对于保教人员队伍的整体素养也提出了新要求,这就使得保教工作成为了专业化的复杂劳动,这也对保教人员队伍的人力资本开发提出了新的挑战<sup>[1]</sup>。

## 2 人力资本理论视角下幼儿园保教人员专业发展的现实困境

从人力资本理论来看,要想促进学前教育质量得到可持续的健康发展,提升保教人员队伍的人才培养质量,促进其专业发展是必不可少的重要步骤。但目前来看,幼儿园保教人员的专业发展还面临着诸多困境,主要体现在保教人员专业基础差距大、专业发展机会有限制、专业发展动力不足等方面。

### 2.1 专业基础差距大

当前我国对于幼儿园专任教师与保育员有着不同的要求标准,最鲜明的不同就是学历方面对于保育员的要求要明显低于对幼儿园专任教师的要求。当前我国对于幼儿园专任教师的学历要求是幼儿师范学校或大学专科毕业及其以上学历,而对保育员的学历要求则仅为高中毕业以上学历,且受过幼儿

保育职业培训即可,这在很大程度上拉低了保教人员队伍整体的资格准入水平。而学历上的差距不仅导致了保育员与专任教师之间在专业基础和综合素质方面的差距,同时也使二者在薪资和社会地位上也产生了较大差距。保教人员队伍群体中逐渐出现了明显的分化,形成了“保”与“教”的“二元对立”,进而影响了保教人员之间的相互配合及整体保教质量的提升,导致了人力资源的浪费<sup>[2]</sup>。

### 2.2 专业发展机会有限制

在职培训是促进人员专业发展的重要途径,尤其是对于专业基础本就参差不齐的保教队伍来说更是如此,进行在职培训可以帮助他们进行专业技能的提升,增加个人的人力资本存量,进而提高整体的人力资本。

而在园所实际工作中虽然保教人员均认为培训活动对自身具有一定的帮助,但却由于工作负担重,无暇参与以及园所在此方面的投资有限、缺乏专业培训机构介入等因素导致其难以获得足够的专业发展机会<sup>[3]</sup>。

同时,由于园所方面对于保教人员队伍建设的整体性认识不够,所以普遍更加重视专任教师的专业培养,接受培训的机会也往往会向教师倾斜,相对应的保育员的专业培养机会较为匮乏,且在培训内容方面,多为基本的卫生保健知识和技能、幼儿教育知识、保育专业知识和技能等,较少涉及更高层次的现代教育技术知识以及教育活动配合技能等,缺乏能力培养的层次性。

### 2.3 专业发展动力不足

工资是劳动力价值的外在表现,而对于保教人员来说繁重的工作负担和低廉的工资水平之间的关系是不匹配的,无法使其获得对自身价值的正向认知,长此以往是对保教人员工作热情的消磨。而在此基础上园所还提出让其付出时间、学费等成本去接受相关培训,这在某种程度上是对其个人资本的一种剥削,会进一步导致保教人员的不满和倦怠。

同时保教人员对于自身的发展缺乏

明确的自我职业规划,对自身职业的自我认同水平还不够高,在专业成长的过程中极易处于被动地位,缺乏寻求更高层次专业发展的内在驱动力,长此以往便会故步自封,阻碍其专业发展。

## 3 人力资本理论视角下幼儿园保教人员专业发展的现实出路

多角度增加对于幼儿园保教人员的人力资本投资才是解决幼儿园保教人员专业发展问题的现实出路,具体可从国家、园所、个人三方面进行说明。

### 3.1 国家层面

首先,鉴于已有研究中显示出从业人员的受教育程度与其所能带来的投资效率之间呈正相关关系,故而政府教育管理部门应当在保证保教人员人力资源充足的基础上,建立起严格的从业资格审查标准,提高学历要求,尽量缩小保教人员队伍内部的学历差距,提高整体基本素质水平<sup>[4]</sup>。

其次,政府教育管理部门还可实施资格定期审查制度,保证保教人员队伍的知识更新和教育理念符合时代发展需求,在避免出现“尸位素餐”的现象同时增加保教人员队伍的人力资本存量。

最后,将马克思所强调的复杂劳动会创造出更大的价值,所以需要得到工资补偿的观点引申至保教人员群体中来看,发现若想使保教人员进一步提升工作质量,增强其专业针对性,政府相关部门则需在加大培训投资的同时还应对保教人员给予一定的补助,弥补其所付出的时间或学习成本,提高他们的工资标准,提升保教人员社会地位,进而增加其职业幸福感和认同感<sup>[5]</sup>。

### 3.2 园所层面

园所方面应意识到当保教人员在园所中所获得边际效益已经不敌其所付出的边际成本时,即其所获得的的新知识和技能已经无法与高强度工作所带来的身体损耗以及机会成本的投入达成平衡关系时,就会极易使其产生跳槽、转行等念头,继而,依附在保教人员身上的人力资本自然也会随之转嫁,所以留住人才,给予其充分的发展空间和机会才是保证人力资本投资有效收益率的根本方法。

所以园所应当调整投资结构,将对保教人员的人力资本投资放在重要位置上进行考量。如增加免费培训机会,寻求专业培训机构帮助组织各种高质量的职业培训以提升保教人员的专业技能,并对接受培训的保教人员给予一定的福利补助,建立起激励机制。而同时针对于保教人员队伍中保育员发展空间窄化这一问题,园所应当建立起公平合理的竞争平台,可在保证保教队伍整体素质的前提下,实施轮岗制,实现人力资源的内部流动,给予保育员发展的空间和机会。园所内部还可建立分层资格考试晋升制度,以激励保教人员追求卓越。

### 3.3 个人层面

对于保教人员个人来说,当其进入园所后其本身个人资本的部分权益会让渡与园所,故而所接受到的培训也都是为了更好的完成工作而服务,但需要明确的是人力资本的核心是人,人力资本与物质资本的最大不同就在于它与人的不可分割性,自身所获得的人力资本不会随着工作场所的变化消失,而是会转变为人力资本存量进行积累,所以积极参加培训,提升个人专业知识和技能也是在对自己进行人力资本投资<sup>[6]</sup>。

对此保教人员要充分发挥自身主动

性及专业发展内驱力,针对自身的专业发展进行详细的规划,并根据不同阶段设立合适的目标,并付出相应的努力,以提高个人的人力资本存量。

### 4 结语

对保教人员群体进行人力资本投资,不仅可以帮助其个人得到发展,同时也可为我国学前教育质量的提升提供人力方面的基础支持,为社会发展带来持久收益。期望通过国家、园所以及保教人员自身的三方联动,可更好地实现人力资源的合理配置,做到人尽其才,从而促进学前教育事业发展向高质量转变<sup>[7]</sup>。

### [基金项目]

内蒙古自治区研究生教育创新计划资助项目“基于人力资本理论视角的幼儿园保教人员专业发展研究”(批准号:SR2020123);内蒙古师范大学研究生科研创新基金资助项目“基于人力资本理论视角的幼儿园保教人员专业发展研究”(批准号:CXJJS20001)。

### [参考文献]

- [1]刘冠军,尹振宇.能力和教育:人力资本理论发展中两个核心概念转换研究[J].国外理论动态,2020,(02):91-98.
- [2]李实,张钰丹.人力资本理论与

教育收益率研究[J].北京大学教育评论,2020,18(01):59-79+189-190.

[3]康永祥,庞丽娟.解决幼儿教师待遇问题——基于行业准入与人力资本收益的制度设计[J].教育科学,2014,30(1):50-55.

[4]宋源.人力资源管理[M].上海:上海社会科学院出版社,2017.

[5]庞丽娟,贺红芳,王红蕾,等.不同性质幼儿园教师待遇保障研究:现状、原因分析与政策建议[J].教师教育研究,2021,33(03):38-44.

[6]梁娟.幼儿园保育员队伍现状调查研究——以湖南省C市为例[J].教育导刊(下半月),2021,4(06):62-67.

[7]杨浩.人力资本理论视角下农村幼儿教师专业发展研究[J].企业科技与发展,2017,4(08):140-142.

### 作者简介:

马瑞萍(1997--),女,汉族,辽宁省建平县人,硕士研究生在读,研究方向:学前教育行政与管理研究。

陈相君(1997--),女,汉族,内蒙古赤峰市人,硕士研究生在读,研究方向:学前教育行政与管理研究。

朱晓红(1969--),女,汉族,内蒙古呼伦贝尔市人,硕士研究生,教授,研究方向:学前教育行政与管理研究。