



行业调研基础上高职院校 开设婴幼儿托育服务与管理专业的思考

——以四川省为例

刘玉雪, 张雪琴*, 苗泓丽
(四川护理职业学院, 四川 成都 610000)

摘要:调研成都及周边托育机构从业人员现状及岗位需求,发现存在托育机构从业人员年龄结构不合理、学历层次低、专业分布不合理等问题,急需提高从业人员婴幼儿意外预防与处理、婴幼儿疾病预防与处理等能力。高校应尽快开设婴幼儿托育服务与管理专业,实施“保教一体、护育融合”人才培养模式,搭建“产学研融合、专业与行业协同发展”长期合作平台。

关键词:托育行业;婴幼儿托育服务与管理专业;高职院校

中图分类号:G420

文献标识码:A

文章编号:1671-1246(2023)09-0011-04

Reflections on Establishing a Major in Infant and Toddler Childcare Services and Management Based on Industry Research: Taking Sichuan Province as an Example

LIU Yuxue, ZHANG Xueqin*, MIAO Hongli
(Sichuan Nursing Vocational College, Chengdu City, Sichuan Province, China 610000)

Abstract: Through research on the status quo and job demand of childcare practitioners in Chengdu and surrounding areas, it was found that there are problems such as an unreasonable age structure, low educational level, and inadequate professional distribution among them. Therefore, it is urgent to enhance the abilities of people working in the industry in the prevention and handling of accidents and diseases in infants and toddlers. It is recommended that colleges and universities should establish a major in infant and toddler childcare services and management as soon as possible, implement the "integration of education and care" Personnel training mode, and build a long-term cooperation platform for integrating production, education, research, and the development of the industry.

Keywords: Childcare industry; Infant and toddler childcare services and management major; Vocational colleges

2019年4月,《国务院办公厅关于促进3岁以下婴幼儿照护服务发展的指导意见》^[1]指出,高等院校和职业院校(含技工

院校)要根据需求开设婴幼儿照护相关专业,合理确定招生规模、课程设置和教学内容,将安全照护等知识和能力纳入教学

基金项目:2021年度四川护理职业学院人文社会科学课题“高职院校婴幼儿托育服务与管理专业‘多方合作、护育融合、双线育人’人才培养模式实践研究”(2021RWSY02)

参考文献:

- [1]罗生全,杨柳.中国劳动教育发展100年[J].西南大学学报(社会科学版),2021,47(4):129-141.
- [2]胡耀岭,王广州.以需求为导向的中国老年健康服务模式研究[J].河北大学学报(哲学社会科学版),2021,46(2):123-132.
- [3]李刚,王旭,梁晓崑,等.高校劳动教育与思政教育结合育人模式的构建路径探析[J].教育现代化,2019,6(73):9-10.
- [4]朱文富,赵秦.新时代高职院校劳动教育的意义、特征及策略[J].教育与职业,2022(5):103-106.

- [5]刘莹,潘晨,张静,等.疫情背景下高校在线教学模式的实践与探索:以徐州医科大学为例[J].高校医学教学研究,2020,10(3):41-46.
- [6]石怡.新时代高校劳动教育环境之构建[J].赤峰学院学报(汉文哲学社会科学版),2019,40(5):132-134.

作者简介:谭梦彤(1993—),女,硕士,研究实习员。研究方向:高等医学教育管理。

* **通信作者:**郭栋(1984—),男,博士,教授。研究方向:高等医药教育。▲

内容,加快培养婴幼儿照护相关专业人才。将婴幼儿托育服务人员作为急需紧缺人员纳入培训规划,提高婴幼儿托育服务能力和水平。《教育部办公厅等七部门关于教育支持社会服务产业发展 提高紧缺人才培养培训质量的意见》^[2]指出,要完善学科专业布局。以面向社区居民的家政服务、养老服务、中医药健康服务、托育托幼等紧缺领域为重点。在中国特色高水平高职学校和专业建设计划等项目实施过程中,向家政、养老、育幼等相关专业倾斜。鼓励引导有条件的职业院校积极增设幼儿发展与健康管理、幼儿保育等社会服务产业相关专业点。2021年3月,《职业教育专业目录(2021年)》^[3]指出,高等职业教育专科专业目录中原幼儿发展与健康管理专业更名为婴幼儿托育服务与管理专业,由教育大类调整至健康管理与促进类。本次专业目录的调整充分证明了医药卫生类院校开办幼儿照护相关专业的合理性和必要性。

为更好地培养婴幼儿托育服务与管理专业人才,推进地方托育服务市场发展,提高托育服务质量,四川护理职业学院于2021年1—9月选取四川省部分托育机构进行调研。

1 资料与方法

1.1 一般资料

考虑研究的代表性和便利性,成都市作为新一线城市,具有人口密度高、经济发展迅速的特点,同时要考虑到城市间发展不平衡的问题,故本研究选取成都市和其周边城市德阳市的15所托育机构进行调研。共发放问卷139份,回收问卷133份,其中保安、厨房工作人员等与调研无关人员的问卷5份,实际回收有效问卷128份,有效回收率为92.09%;随机访谈托育机构负责人5人,访谈一线工作人员20人。

1.2 方法

1.2.1 问卷调查法 通过问卷星发放自制的调查问卷。内容包括从业人员年龄、从业年限、职业资格证、学历、专业、薪资待遇等一般资料及托育工作岗位需求。

1.2.2 访谈法 为深入分析人才培养困境,提出合理对策,对托育机构负责人和部分一线工作人员进行了半结构化访谈。

2 结果

2.1 托育机构一般情况

本次调研的15所托育机构,公办幼儿园办托班3所、民办幼儿园办托班6所、民办托育机构4所、社区兴办托育机构1所、单位办托育机构1所。结合实地走访来看,民办幼儿园办托班及民办托育机构仍是托育行业的主力,社区普惠型托育机构较少,不能满足社会需要。本次调研的托育机构规模大小不一(见表1),托位最少的仅有12个,托位过百的托育机构仅3所,其中1所为区域政府新建示范性托育机构,尚未建设完善,拟设置托位200个以上。由此可见,托育行业仍需大量人才。从接纳婴幼儿的年龄来看,本次调研的15所托育机构均不接受0~6个月的婴儿,接受6~36个月婴幼儿和12~36个月婴幼儿的机构都只有1所(见表2)。婴幼儿月龄越小对从业人员照护能力的要求越高,托育机构不接受小月龄儿,说明其照护能力相对不足。

2.2 托育机构从业人员基本情况

本次调研托育机构从业人员128人,其年龄、从业年限、职

表1 托育机构托位情况/个

Table 1 Childcare institution capacity/Qty of spots

	<25	25~<50	50~<75	75~<100	≥100
机构数	5	2	3	2	3
占比/%	33.33	13.33	20.00	13.33	20.00

表2 托育机构接纳婴幼儿年龄的情况/月

Table 2 Age acceptance of infants and toddlers enrolled in childcare institutions/months

	0~6	6~36	12~36	18~36	24~36
机构数*	0	1	1	3	9
占比/%	0.00	7.14	7.14	21.43	64.29

注:*本次调研有1家在建的托育机构,目前没有接收婴幼儿,故没有纳入统计。

表3 托育机构从业人员基本情况

Table 3 Basic information on childcare practitioners

项目	n	占比/%	
年龄/岁	>50	32	25.00
	>40~50	23	17.97
	>30~40	20	15.63
	>20~30	25	19.53
	≤20	28	21.88
从业年限/年	<1	32	25.00
	1~<3	44	34.38
	3~<5	16	12.50
	5~<10	23	17.97
	≥10	13	10.16
职业资格证	教师资格证	49	38.28
	保育员(和/或)育婴员证	51	39.84
	教师资格证、保育员证双证持有者	6	4.69
	其他资格者	4	3.13
	无资格者	18	14.06
	专业	教育相关专业	27
文体类相关专业	26	20.31	
保育专业	34	26.56	
医药相关专业	5	3.91	
其他专业	17	13.28	
学历	初中以下学历,无专业学习者	19	14.83
	本科及以上学历者	13	10.16
	大专学历者	38	29.69
	中专学历者	58	45.31
初中及以下学历者	19	14.84	

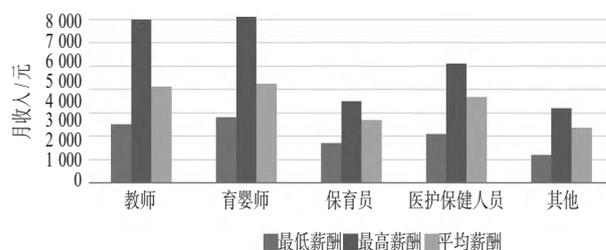


图1 托育机构从业人员薪资待遇

Figure 1 Salary and benefits of childcare practitioners

业资格证、专业、学历见表3,薪资待遇见图1。

2.3 托育工作岗位需求

结合《托育机构保育指导大纲(试行)》和托育行业实际工作岗位需求,自行设计调查问卷,共20个项目,调查其重要性及欠缺程度;以重要性反映专业教学的重点,以欠缺程度反映专业教学的难点。重要性分非常重要=5分、比较重要=4分、一

般重要 =3 分、比较不重要 =2 分、非常不重要 =1 分 5 个层次,欠缺程度分为非常欠缺 =5 分、比较欠缺 =4 分、一般欠缺 =3 分、比较不欠缺 =2 分、完全不欠缺 =1 分 5 个层次,以其加权平均分来进行结果统计(见表 4)。

表 4 托育工作岗位需求分析
Table 4 Analysis of job demand for childcare positions

项目	重要性加权平均数	相较于岗位需要,欠缺程度加权平均数	重要性及欠缺程度加权平均数
人际沟通能力	4.242	2.445	3.344
团结协作能力	5.000	2.501	3.751
组织与管理能力	3.688	3.000	3.344
学习能力	4.625	3.031	3.828
创新能力	3.742	2.000	2.871
问题解决能力	4.689	4.008	4.349
婴幼儿生长发育监测	3.875	3.414	3.645
婴幼儿疾病预防与处理	4.461	4.016	4.239
婴幼儿意外预防与处理	4.625	4.258	4.442
科学喂养	5.000	3.438	4.219
睡眠照护	4.227	3.508	3.868
排泄照护	4.148	2.625	3.387
生活与卫生习惯养成	4.518	3.055	3.787
行为观察与评价	4.813	3.656	4.235
动作发展活动设计与训练	4.063	3.200	3.632
认知发展活动设计与训练	4.250	3.500	3.875
情感与社会性发展活动设计与训练	4.508	3.313	3.911
环境创设	3.992	2.266	3.129
家庭科学育儿指导	4.750	3.414	4.082
托育机构运营与管理	3.492	4.000	3.746

3 讨论

3.1 托育机构从业人员年龄结构不合理

研究结果显示,128 名从业人员中 >50 岁、≤ 20 岁的占比最大;从从业年限来看,<1 年的占 25.00%,1~<3 年的占 34.38%,5 年及以上的占 28.13%。随机访问早教岗位从业人员 10 人,年龄均 <30 岁,4 人有明确的离职意愿,4 人离职意愿不明确,两人表示愿意长期从事该工作。进一步访谈其离职原因,其中员工 1 表示工作辛苦,但工资很低,如果有其他合适的工作会上离职;员工 2 表示自己中专学习的是早教专业,但在学校没有真正接触过小孩子,工作后发现自己不喜欢小孩子,目前考虑工作 3 年左右,有一定经济基础后离职。随机访问保育岗位从业人员 10 人,年龄跨度大,年轻较小者多为保育专业毕业,年龄较大者多有保育员培训经历,无任何学习培训经历者两人;有离职意愿者两人。进一步访谈无学历及经历者就业原因,员工 3 表示自己有 3 个孩子,有很丰富的照顾孩子的经验,而且找工作时没有要求保育员证;员工 4 表示目前自己之前没有工作,现在孩子在这所托儿所,自己为了方便照顾孩子就来这里工作了,将来孩子去幼儿园了,就跟着去幼儿园。结合数据及访谈结果综合来看,托育机构从业人员准入门槛低;同时员工因待遇、工作满意度等原因有较高的离职率,稳定性相对较差,机构开展职后培训的意愿受影响,最终导致行业人才青黄不接,断层比较严重。久而久之,托育机构的质量将受到严重影响,甚至影响托育行业的健康发展。

3.2 托育机构从业人员学历层次低

本次调研的 128 人中,中专学历者 58 人,初中及以下学历者 19 人,合计占 60.15%。从均数来看,15 所托育机构中本科学历者不足 1 人/所,大专学历者不足 3 人/所。这表明托育机构

从业人员以中专及以下学历者为主。随机访谈从业人员如何看待自身工作,员工 5 表示自己是一名早教教师,应该是教孩子的,但现在还要给孩子喂饭、擦屁股,说实话很难接受。随机访谈机构负责人如何看待员工学历,负责人 1 表示中专毕业生年龄小,有些嫌工作累,心理和能力都不能很好地胜任托育工作。结合访谈来看,从业人员学历层次过低,缺乏对婴幼儿照护工作的理性认知、关爱婴幼儿的职业素养及照护婴幼儿的知识与技能,导致职业认同感低、离职率高。总体而言,目前托育机构从业人员学历层次偏低,已不能满足托育行业发展需要。

3.3 专业分布不合理

从专业分布来看,从业人员中教育、文体类相关专业最多,占 41.40%,这类人员相对缺乏婴幼儿日常照护、保健指导、疾病预防的专业知识和能力。15 所托育机构中,能接受 6~36 月及 12~36 月龄婴幼儿的机构都仅有 1 所。托育机构负责人表示即使家长有托育小月龄儿的需求,但因目前从业人员照护能力偏低,机构也不敢盲目接受小月龄儿,照护能力的薄弱已影响了行业的发展。问卷调查及访谈整体反映出行业存在“重教育、轻照护”的现象。究其原因,一方面是托育行业快速发展,家长对小月龄儿托育需求增加,对托育质量的要求不断提高;另一方面是托育相关专业曾设置在教育大类下,从业人员存在“保教分离”的问题,行业很难提供“保教一体”服务。2021 年,专业目录调整,专业人才培养的供给侧改革是顺应市场需求的必然选择。

3.4 薪资待遇及职业晋升途径制约行业发展

育婴员(能接受 6~36 月龄婴幼儿的托育机构设此岗位)和教师的平均月薪能达到 4 000 元以上,而保育员的平均月薪只有 2 693 元,再次反映出行业“重教轻保”的现象。访谈托育机构负责人关于员工如何晋升的问题,结果发现,负责人 2 表示行业目前没有职业资格考核,从业人员的考核和晋升主要依靠机构内部管理制度,缺乏统一的标准。职业晋升途径的不完善直接影响了从业人员薪资、福利待遇,也影响到了从业人员的职业认同感,以至于托育机构人才流失率高,这进一步加大了行业人才缺口。

3.5 专业教育与岗位需求不完全匹配,专业教育仍需加强

调查发现,托育机构工作岗位较为需求的能力是团结协作能力、问题解决能力、学习能力等通识能力及行为观察与评价、科学喂养、家庭科学育儿指导、婴幼儿意外预防及处理、生活与卫生习惯养成等专业能力;而较为欠缺的是婴幼儿意外预防与处理、婴幼儿疾病预防与处理、托育机构运营与管理、行为观察与评价、睡眠照护等专业能力及问题解决能力。综合反映出婴幼儿托育服务与管理专业应加强从业人员问题解决、行为的观察与评价、婴幼儿意外预防与处理等能力的培养。如行为的观察与评价是从业人员进行各领域活动及家庭育儿指导的基础与依据,故其在专业教学中非常重要;同时 0~3 岁婴幼儿尚不能独立、准确地表达自身情况,因而需要从业人员深入观察其行为,科学地进行评价,也是专业教学难点。

4 对策与建议

4.1 开展婴幼儿托育服务与管理专业人才培养

4.1.1 尽快开展婴幼儿托育服务与管理专业的专科教育 托育机

构主要面向的服务对象为0~3岁婴幼儿,“养”“育”均有其独特性,专业性较强^④。而早教专业重育轻养,学前教育专业针对的是幼儿园阶段(3~6岁孩子)。目前早教专业、学前教育专业不完全符合托育机构人才需求,托育行业应有其相应的专业和职业资格认证。中专层次的保育员,从调研结果来看,其职业认同感、职业素养水平不能完全满足工作需求,因此需解决从业人员专业分布不合理、学历层次低的问题,院校应尽快开展婴幼儿托育服务与管理专业的专科阶段教育。

4.1.2 综合类及医药卫生类院校应积极开设婴幼儿托育服务与管理专业 调研发现,托育行业从业人员已呈现出照护能力相对不足的现象。通过查阅四川省各大高校官网发现,目前有四川护理职业学院、四川幼儿师范高等专科学校、川南幼儿师范学校、川北幼儿师范学校、内江职业技术学院、成都艺术职业大学、四川长江职业学院、四川天一学院设置了婴幼儿托育服务与管理专业。大部分招生院校为师范类学校,其在短时间内很难提升学生照护能力。因此,综合类及医药卫生类院校应积极开设婴幼儿托育服务与管理专业,使其培养的人才符合托育机构用人需求,这将有利于行业健康、均衡发展。

4.1.3 加大婴幼儿托育服务与管理专业招生规模 经查阅各高校(包含本科阶段婴幼儿发展与健康管理专业)官网发现,川内托育相关专业年招生计划50~150人,总规模不足1000人。根据四川省统计局公布的四川省年末户籍人口数显示,目前四川省常住人口约9000余万。以“十四五”规划中提出的“每千人拥有3岁以下婴幼儿托位数由2020年1.8个增加至4.5个”为测算依据,四川省到2025年需增加托位20余万个。按照国家相关政策规定^⑤,保育员与婴幼儿最低比例(乳儿班1:3、托小班1:5、托大班1:7)为测算依据,四川省“十四五”期间至少应增加3万托育人才。目前的人才培养规模远不能满足市场需求,因此,各高校应进一步扩大招生规模,以更好地满足地方未来“一老一小”服务需求。

4.2 精准服务0~3岁婴幼儿,落实“保教一体、护育融合”人才培养模式

4.2.1 明确人才培养目标,精准服务0~3岁婴幼儿 调研发现,托育行业从业人员照护能力相对较弱,不能满足市场需求。其在人才培养方面的原因,是因为婴幼儿托育服务与管理专业目前缺乏国家专业教学标准,院校人才培养相对不统一、不规范^⑥。经查阅四川各院校公开的课程设置来看,小部分院校开设学前儿童卫生保健、学前教育学课程或同时开设幼儿园管理、托育机构事务管理等课程。人才培养目标不明确,造成了将婴幼儿托育服务与管理专业办成学前教育的情况。而这种情况就会导致高校培养的人才照护能力弱,不符合市场需求。作为地方高校,在期望有关教育部门尽快制定专业教学标准的同时,也应积极寻求当地政府支持,联合兄弟院校在地方开展托育行业、0~3岁婴幼儿家庭托育服务需求的联合调研,以更精准地开展专业建设。

4.2.2 推进教学改革,落实“保教一体、护育融合”人才培养模式 早期教育和服务除了教育外,还包括保健和保育两方面,我们称之为“儿童早期教育和护理”,简称“早期教养”^⑦。通过市场调研发现,行业期待能同时开展婴幼儿照护及教育的复合型人

才。大部分院校也已意识到应培养学生婴幼儿照护及教育两种能力,如某院校开设了幼儿发展与健康评估这类照护课程,也开设了幼儿行为观察与记录这类教育课程,但这两门课程的内容均以婴幼儿正常发育为基础,评估其有无健康问题及有无行为异常。这两门课程的开设,虽做到了“保教并重”,但不能实现“保教一体、护育融合”,既不能满足市场需要,也造成了课程体系过于庞大、学生学习压力过大等问题。故在接下来的专业建设过程中,高校应进一步推进教学改革,开发融合型、创新型课程,以培养满足行业需求的复合型人才。

4.3 搭建“产学研融合、专业与行业协同发展”的长期合作平台

目前,婴幼儿托育服务与管理专业尚处于萌芽期,存在缺乏复合型师资、融合型教材等问题。调研发现,行业也存在准入机制缺乏、人员晋升途径不明确、离职率高等问题。为解决上述人才供给侧问题,行业有必要参与高校人才培养过程。

高校应加强与行业,特别是地方企业的合作。专业的落脚点是为企业培养适合的人才,故托育相关专业可走“订单式”人才培养道路。各大企业深度参与高校教学过程,或可推进现代学徒制教学模式,为企业量身定制人才,提升人才培养质量。同时,在缺乏职业资格认证的情况下,高校应与企业共同搭建该领域专业化人才的专业职务晋升体系,解决专业发展通道受阻的问题。通过校企合作,实现产学研融合,专业与行业协同发展,加快推进婴幼儿托育领域的专业化发展。

5 结语

伴随着托育行业的快速发展,高校应积极推进教学模式改革,明确服务对象、工作岗位及培养领域服务内容,完善婴幼儿托育服务人才培养体系,为实现“幼有所育”的社会目标贡献力量。

参考文献:

- [1]国务院办公厅.国务院办公厅关于促进3岁以下婴幼儿照护服务发展的指导意见[A].2019.
- [2]教育部办公厅,国家发展改革委办公厅,民政部办公厅,等.教育部办公厅等七部门关于教育支持社会服务产业发展 提高紧缺人才培养培训质量的意见[A].2019.
- [3]教育部.教育部关于印发《职业教育专业目录(2021年)》的通知[A].2021.
- [4]刘丽,苏晓洁,姚珍.婴幼儿托育服务行业市场发展存在的问题与对策:基于新疆部分地区调研结果的分析[J].新疆职业教育研究,2021(4):38-44.
- [5]国家卫生健康委.国家卫生健康委关于印发托育机构设置标准(试行)和托育机构管理规范(试行)的通知[A].2019.
- [6]蒋晓莉.高职婴幼儿托育服务与管理专业人才培养工作的困境、对策[J].学科探索,2021,5(14):78-81.
- [7]董素芳.美国0~3岁早期教养人员从业资格的制定及对我国启示的研究[D].上海:华东师范大学,2014.

作者简介:刘玉雪(1990—),女,硕士,讲师。研究方向:护理教育。

***通信作者:**张雪琴(1978—),女,讲师。研究方向:儿科护理。▲