

■ 专题: 婴幼儿照护服务

托育人才供给现状及改进对策

陈敏, 李静

(合肥幼儿师范高等专科学校, 安徽合肥 230013)

摘要:现阶段, 社会对高质量的0-3岁婴幼儿托育服务的需求巨大, 而我国托育人才供给严重滞后, 远不能满足当前行业发展的需求。本研究采用问卷调查和访谈的方法, 发现托育师资存在的问题主要有: 托育人才总体数量严重紧缺, 专业背景欠佳、学历层次较低、专业能力薄弱; 人才队伍稳定性差、资格证书混乱、职后培训缺乏。提出增设不同层次托育相关专业, 制定托育从业人员资格准入标准、多措并举提高职前人才培养质量、建立完善的职后培训体系、薪酬体系及社会保障制度等对策。

关键词: 托育服务; 人才供给; 托育师资

中图分类号: G616

文献标识码: A

文章编号: 2095-770X(2021)07-0018-07

PDF获取: <http://sxxqsfxy.ijournal.cn/ch/index.aspx>

doi: 10.11995/j.issn.2095-770X.2021.07.003

Study on Current Situation of Talents Supply of Childcare and Its Countermeasures

CHEN Min, LI Jing

(He fei Preschool Education College, He fei 230013, China)

Abstract: At present, there is a huge demand for high-quality childcare services for infants aged between 0-3, while the supply of childcare talents in China lags seriously, which is far from meeting the needs of the current industry development. By means of questionnaire survey and interview, this study finds that the main problems of childcare teachers are: the total number of childcare teachers is seriously in short supply, the professional background is poor, the education level is low, the professional ability is weak, the stability of the personnel team is poor, the qualification certificates are chaotic, and the after-service training is not enough. So this paper puts forward some countermeasures, such as adding different levels of kindergarten-related majors, formulating career qualification standards for kindergarten employees, taking multiple measures to improve the quality of post vocation training, and establishing an improved after-service training system, salary system and social security system.

Key words: childcare service; talents supply; childcare teachers

一、问题提出

0-3岁是婴幼儿发展的关键时期, 已有研究表明, 托育服务质量会影响婴幼儿的认知、语言和交流能力的发展。例如, 当照护者反馈更迅速更积极时, 婴幼儿的认知能力也会增强; 当照护

者受教育程度更高时, 婴幼儿的交流能力也会增强^[1]。高质量的婴幼儿照护能为人一生的发展打下良好的基础。随着我国全面二孩政策的实施、经济水平的提升, 社会对高质量的婴幼儿照护服务需求与日俱增。党的十九大报告提出“幼有所育”; 国务院办公厅《关于促进3岁以下婴幼儿照

收稿日期: 2021-04-07; 修回日期: 2021-04-30

基金项目: 安徽省“双基”教学示范课(2020sjsfk08); 安徽省高校优秀青年人才支持计划项目(gxyq2018181); 安徽省质量工程早期教育专业教学团队(2020jxttd221)

作者简介: 陈敏, 女, 安徽怀宁人, 合肥幼儿师范高等专科学校讲师, 主要研究方向: 早期教育。

通讯作者: 李静, 女, 江苏东海人, 合肥幼儿师范高等专科学校副教授, 主要研究方向: 早期教育。

护服务发展的指导意见》指出,到2025年要基本形成多元化、多样化、覆盖城乡的婴幼儿照护服务体系,要加快培养婴幼儿照护相关专业人才^[2]。然而,目前我国高层次的托育人才供给严重滞后,远不能满足当前行业发展的需求。因此,本研究旨在调查托育人才的供给现状,分析现状背后的原因,并提出相应的对策。

二、研究思路与方法

(一)研究思路

通过查阅并分析相关文献及数据,了解我国托育服务的供需现状,如,当前社会对托育服务的需求、托育从业人员总体数量等问题;课题组2020年受教育部职业院校教育类专业教学指导委员会(以下简称“教指委”)的委托,对我国托育人才的供需情况进行调研,主要了解托育人才的学历及专业背景、专业能力、从业年限等情况。通过对调研结果的分析,总结导致托育人才供给失衡的原因,并提出相应的对策。

(二)研究方法

本研究涉及的主要研究方法有:文献研究法、调查研究法、访谈法。文献研究法主要是通过相关文献和网站查阅托育需求和人才供应相关的数据资料;调查研究法对全国部分地区托育机构管理者和托育机构教师、家长进行问卷调研,问卷设计的主要题目有:您的专业是什么?您的文化程度?您从事托育工作的时间?您认为现有托育人才哪些专业能力比较薄弱等。通过“问卷星”进行网络调查,共收到托育行业人员问卷531份,家长问卷576份。通过访谈托育机构管理者和幼儿园园长,了解其对托育教师的专业及资格证书的要求等问题,并分析其背后的原因。

三、研究结果与分析

(一)托育从业人员总体数量严重紧缺

根据国家卫生健康委人口监测与家庭发展司于2019年3月开始的婴幼儿照护服务供需现状调研报告显示:我国3岁以下婴幼儿约5000万,考虑到大多集中在城镇地区,按照城镇人口占60%计算,服务人口规模约有3000万,再考虑约35%左右的家庭需求,需求量约为1000万。按师幼比1:5测算,托育从业人员需求约200万^[3]。如果考虑到

未来我国社会经济发展,大量农村家庭人口将转入城镇的发展趋势,未来5年托育服务发展需求将超过200万。研究显示:城镇化率越高,社会化养育需求就越旺盛^[4]。2018年我国城镇化率达到59.58%,随着城镇化的加速推进,家庭养育功能逐渐衰微,儿童社会化养育将成为发展趋势。

近两年各地的托育机构数量激增。面对巨大的托育需求,托育从业人员队伍面临总体数量严重紧缺的现状,培养托育专业人才的专业主要有早期教育和幼儿发展与健康管理专业。据职业教育诊改网资料显示:目前早期教育专业在校生为17055人,应届毕业生3276人;幼儿发展与健康管理专业在校生45554人,应届毕业生3149人^[5],幼儿发展与健康管理专业因开办时间不长,毕业生总体数量十分有限。可见,专业人才培养数量与托育师资需求之间存在巨大的缺口。

(二)托育从业人员专业背景欠佳

目前,我国托育机构从业人员的专业背景大致分为四类:学前教育专业、早期教育专业、医学专业(儿科或护理)、育婴师短期培训。

问卷调查显示:托育行业人员被调查者中43.31%为早期教育专业背景;42.94%为学前教育专业背景;医学相关专业背景的占2.45%;还有11.3%为其他专业背景(如心理学、教育学、小学教育、中文等)(见表1)。

表1 从事托育工作专任教师专业背景分布情况

选项	小计	比例(%)
早期教育	230	43.31
学前教育	228	42.94
其他	60	11.3
医学相关	13	2.45
本题有效填写人次	531	

非早期教育专业背景的教师缺乏0-3岁婴幼儿教育理论知识、保育教育能力、亲子活动设计能力,难以较好地完成托育机构的保教活动。

目前,托育机构聘用学前教育专业毕业生,会安排他们参加机构内部的一般性培训,通过后便任职早教教师,无法实现教师发展的专业化。“育婴师”职业认证课程虽然比较适合0-3岁早期保教,但因其课程体系不系统、课时少、培训时间短、学员水平参差不齐等因素而达不到应有的培训效果,其学员的专业核心能力明显不强。可见

现阶段托育人才的专业化水平完全不能适应行业发展的需要。

(三) 托育教师的学历层次不高

调研显示:托育教师文化程度以大专学历居多,占56.69%;其次为本科学历,占33.52%;高中(中专、中职)及以下学历占比5.84%;研究生及以上学历占比3.95%(见表2)。从调查数据来看,目前从事托育行业的人员较多获得了专科及以上学历,而本科及以上学历的比例较少。教师的后续学习和专业发展能力不强,这与托育工作日益提高的需求不吻合。另外,师资低龄化的现象普遍存在,调研显示:64%的教师为30岁以下,25岁及以下的教师占到43%。托育教师均为合同制,流动性大。

表2 从事托育工作专任教师学历层次分布情况

选项	小计	比例(%)
大专	301	56.69
本科	178	33.52
高中(中专、中职)及以下	31	5.84
研究生及以上	21	3.95
本题有效填写人次	531	

(四) 专业能力薄弱,职后培训机会较少

对托育行业人员调研显示:托育专业人才比较薄弱的前5位专业能力依次为:家庭教育指导能力、婴幼儿观察与评价能力、婴幼儿保育保健实操能力、婴幼儿活动设计与实施能力和科学研究能力(见图1)。家长认为孩子的托育教师在家庭教育指导能力、教育研究能力、专业理论、沟通、人际交往能力、亲子活动组织能力等方面还需要提升(见表3)。这些能力的短板显露出托育专业人才培养的不足之处。

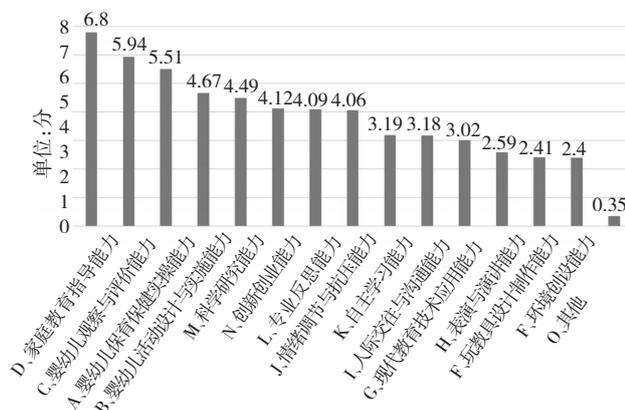


图1 行业人员对托育人才的专业能力评价

国家卫生健康委于2019年的调研发现^[6]:由于外部培训费用高昂,婴幼儿照护人员享有的培训主要为机构内部培训,可获得的外部专业培训机会非常匮乏,仅有13.38%的照护人员参与外部专业机构或者政府部门提供的相关培训。而且培训内容也主要是由卫生保健院为保育员和保健员提供的安全卫生方面的培训,与婴幼儿教育和家庭教育指导相关的培训很少;另一方面,专业培训多为短程的集中性教学,在理论水平以及实践能力的提升上作用非常有限,无法代替全日制教学。

表3 家长对托育教师专业能力评价

选项	小计	比例(%)
家庭教育指导能力	249	43.23
教育研究能力	216	37.5
专业理论	178	30.9
沟通、人际交往能力	159	27.6
亲子活动组织能力	153	26.56
反思能力	150	26.04
关爱孩子	146	25.35
保育保健能力	143	24.83
文化知识	137	23.78
音乐表现能力	95	16.49
其他	41	7.12
本题有效填写人次	576	

(五) 托育教师稳定性差

学前教育专业背景的教师选择托育工作大多是暂时的过渡,很多老师表示虽然专业接近,但实际操作中差异较大,没有经过长期的专业训练,很多任务难以胜任,希望未来能找到更对口的工作岗位。从样本中发现,托育教师的就业年限都非常短,69.87%的教师从事本职业也仅有1-3年的时间,从业年限4-5年的教师仅占9.79%;从业年限6-10年的占10.55%;从业年限11年及以上的占9.79%(见图2)。

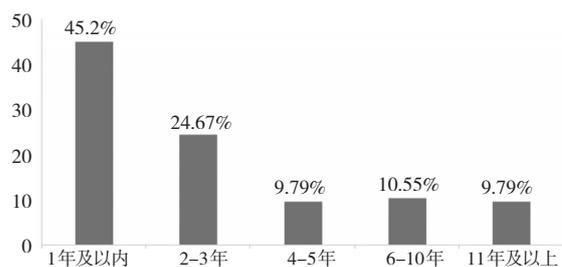


图2 从事托育工作专任教师工作年限分布情况

从调研结果分析,托育人员从业年限多数较短,与他们的年龄做横向对比,发现在从事现职工作前有其他工作岗位经历。托育工作具有复杂性,需要教师拥有高尚的职业道德、全面的专业知识、精湛且多样的专业技能。然而一般托育机构为民办企业,工资待遇普遍不高,平均月薪2000-4000左右,不管是民办机构还是公办附属机构中的教师均为合同制,流动性大,稳定性差。

(六)资格证书混乱

当前,我国尚无专门针对托育人员的资格

证,托育市场上充斥着各种各样的资格证书,如,保育员证、育婴员证、蒙台梭利资格证、家庭教育指导师证、幼儿园教师资格证等。对3位托育机构负责人和2位开设有早教班的公办幼儿园园长进行访谈,访谈的问题主要包括:贵单位在招聘托育人员时对资格证书有何要求?是否会把某项资格证书作为招聘托育教师的必备条件?为什么?对访谈的结果进行梳理,结果见表4。

表4 托育人员资格证书情况

访谈对象	单位在招聘托育人员时对资格证书有何要求?	单位是否会把某项资格证书作为招聘托育教师的必备条件?为什么?	园(所)性质
托育机构1负责人	对于教师,最好有幼儿园教师资格证;对于保育员,最好有育婴师证或保育员证	不会,目前的证书中没有统一标准,没有哪项证书能完全反映出托育从业能力	民办
托育机构2负责人	对资格证书没有硬性要求;有更好,主要看重专业背景和能力	不会,如果把某项证书作为准入标准,可能招不到合适的人员	民办
托育中心3负责人	有教师资格证、育婴师证、保育员证、蒙台梭利资格证均可	不会,目前没有专门针对0-3岁婴幼儿照护能力的含金量较高的证书。现有的资格证只是作为参考	民办
幼儿园1园长	教师要求有幼儿园教师资格证,保育员要求有保育员证	教师要求要有幼儿园教师资格证,因为这是幼儿园统一的要求	公办
幼儿园2园长	教师要求有幼儿园教师资格证,保育员要求有保育员证或入职后再考取	教师要求要有幼儿园教师资格证,这是幼儿园统一的要求	公办

在托育教师资格准入方面,各单位要求不相同,公办幼儿园认可幼儿园教师资格证,但是,幼儿园教师资格证主要针对学龄前儿童,与0-3岁婴幼儿保教内容并不相符。托育机构并不会把某项资格证作为入职必备条件,因为现有的证书中没有专门针对0-3岁婴幼儿照护的内容。托育人员资格证书混乱,缺乏权威、统一的职业准入资格证书制度。

四、结论与建议

我国托育服务短缺非常严重,据国家卫健委人口家庭司2020年的资料反映:0-3岁婴幼儿在我国各类托育机构的入托率仅为4.1%^[7],远低于一些发达国家50%的比例。黄杰等^[8]基于3089位家长的调查研究结果显示:表示需要托育服务的家庭占85.2%,然而实际入托率仅为10.1%,托育服务出现这种矛盾跟市场可能存在专业资质不足有关。

(一)增设从专科到本科层次托育相关的专业,完善人才培养体系

人才是推动行业发展的原始动力,我国托育事业的发展必须依靠高层次技能型托育人才。针对托育人才总体数量不足、师资的专业背景欠佳及学历层次较低等问题,教育部在专业设置与建设方面采取了很多积极措施。在托育相关专业中,早期教育专业开设较早,获教育部批准备案开设早期教育专业的高职院校,由2013年的7所增加到2020年的105所。2016年增补了幼儿发展与健康管理专业。2020年,有来自342所高职院校的402个“幼儿发展与健康管理”专业获教育部批准备案,同比上年增长了50%,2020年共有100所高职院校开设了该专业^[9]。

2019年,教育部等六部门印发《高职扩招专项工作实施方案》,职业教育百万扩招计划正式开始启动。为满足托育行业发展的迫切需求,各类开设有托育相关专业的院校在百万扩招的政

策背景下,应适度扩大专业招生规模。

根据教育部关于最新职业教育专业目录的通知^[10],我国将在2021年首次建立从中专的婴幼儿托育专业、专科婴幼儿托育服务与管理到本科层次的婴幼儿发展与健康管理专业以及专科和本科层次的早期教育专业,这些不同层次托育相关专业的设立标志我国将建立完善的托育专业人才培养体系。各地政府和高校应积极响应国家层面的部署,政府应积极配合,给予相应的政策扶持,以保证各托育专业顺利开办;各高校应根据自身办学条件,积极开设托育相关的专业,增加托育人才的培养数量,以缓解当下托育人才紧缺的问题。

(二)制定托育从业人员资格准入标准

国家卫生健康委于2019年发布了《托育机构设置标准(试行)》和《托育机构管理规范(试行)》以及2021年制定了《托育机构保育指导大纲(试行)》,三份文件对托育机构保育人员的工作内容作了简要规定,提出保育人员应当具有婴幼儿照护经验或相关专业背景,受过婴幼儿保育相关培训和心理健康知识培训。有省(市)出台了托育从业人员的准入资格,比如,南京市规定0-3岁早期教养机构从教人员应具有幼儿教育专业大专及以上学历,取得“教师资格证”和“育婴师证”并定期接受专业培训^[11]。但目前我国仍然缺乏统一的托育从业人员的资格准入标准,从国家层面应尽快组织研制托育服务人才资格准入的标准、条件、程序与退出机制,合理确定不同类型托育机构、不同岗位托育服务人员的评价重点^[12],制定好统一规范的托育机构从业人员资格准入标准,才能把好托育人才的入口关。

(三)多措并举,提高托育人才职前培养质量

1. 优化课程设置,建立并完善专业教学标准

课程是实现学校教育育人功能和社会功能的途径^[13]。专业教学标准是人才培养质量的保证。各托育相关专业应建立并完善专业教学标准。以早期教育专业为例,罗小琴等^[14]认为面对当前早期教育师资培养过程中存在的问题,各院校应充分遵循人才成长规律,不断优化专业课程结构,建立適切并具有统一规范价值的早期教育师资培养标准是推动早期教育高质量发展的必

经之路。

各托育专业应尽快建立专业教学标准,对专业人才培养目标、培养规格、专业知识及能力、课程设置等方面进行统一规范,确保各院校在人才培养过程中有据可循,为全国范围内托育专业人才培养提供切实可行的指导方案,为整体提升托育人才质量夯实基础。

2. 以大赛和X证书为抓手,切实提高学生专业能力

职业技能竞赛在技术技能型人才培养中发挥着示范引领作用,在《国家职业教育改革实施方案》《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》等文件精神指导下,由全国学前教育产教合作联盟主办的“全国职业院校早期教育专业保教技能竞赛首届大赛”于2019年成功举办,大赛设置早教教师职业素养综合测试、0-3岁婴幼儿保育技能考核与测评、早教教师综合技能考核项目。三个赛项较全面地涵盖了0-3岁婴幼儿保育与教育的知识与技能内容,能反映早教专业学生的综合职业素养。以该赛事为抓手,在备赛、参赛过程中,通过对赛项具体要求的研读,指导教师与学生之间的磨合,可较快地提高学生的保教技能水平,同时,教师在指导学生的过程中应不断反思,如何将保教技能大赛的要求与课程教学进行对接,推行以赛促教,以赛促学,切实提高学生对0-3岁婴幼儿的保育教育能力。

2019年国务院印发了《国家职业教育改革实施方案》,提出在职业院校、应用型本科高校启动“学历证书+若干职业技能等级证书”制度试点工作;同年4月,教育部等四部门印发《关于在院校实施“学历证书+若干职业技能等级证书”制度试点方案》,强调将“1+X”证书制度试点与专业建设、课程建设、教师队伍建设等紧密结合,推进“1”和“X”的有机衔接,严把证书标准和人才质量两个关口,提升职业教育质量和学生专业能力。目前与托育专业相关的X证书有“母婴护理”和“幼儿照护”职业技能等级证书,开设托育相关专业的院校应积极推进这两项X证书的工作。

以H校为例,该校开设了“早期教育”与“幼儿发展与健康管理”两个托育相关的专业,并于

2020年成为教育部1+X母婴护理与幼儿照护两个证书的试点单位。该校二十余名教师积极参加这两项证书的师资与考评员培训,两个专业的专业课教师通过参加培训,研究“母婴护理”及“幼儿照护”职业技能等级标准,并与课程标准要求进行对接,将证书培训内容有机融入专业人才培养方案,优化课程设置和教学内容,如,将母婴护理证书中“母乳喂养”“人工喂养”“辅食添加”等内容与考核标准融入“0-3岁婴幼儿营养与喂养”课程中;将“婴儿抚触”“婴儿洗澡”等内容与考核标准融入“0-3岁婴幼儿卫生与保健”课程。在实训教学环节,对接1+X职业技能等级标准,通过项目驱动激发学生学习兴趣,通过教师示范,学生练习,巡回指导等方法掌握操作要领,通过模拟考生及考评员角色扮演来熟悉考核标准和考核场景,提高教学效果的同时,也为实现课证融通提供了参考路径。学生的专业技能也得到提升,学生在首批母婴护理职业技能(中级)考核中通过率达到100%。

1+X证书制度的推行,为早期教育专业学生掌握照护婴幼儿的技能确立了明确的项目和标准。早期教育专业保教技能大赛提高了对学生照护婴幼儿技能的要求。以大赛和X证书为重要抓手,切实提高学生对婴幼儿的保育教育水平。

3. 深化校企合作,推行“双导师制”

王慧等提出:“校企合作、产教结合”是职业教育发展中的重要方向之一,也是提升职业院校育人成效、提高学生专业素养的有效路径^[15]。在当前的职业教育发展过程中,“校企合作、产教结合”育人模式已经成了提升职业教育育人水平的有效路径。以H校早期教育专业为例,该校建立校外实践基地十余个,五个是公办园中的早教园和亲子园,1个公办早教中心,其他为民办早教机构,同时,聘请实践基地的教师为学生的指导教师。学生教育见实习贯穿三年,在校期间要参加10周教育见实习,最后一学期要完成3个月顶岗实习,实习期间由校内任课教师和校外实践导师共同担任学生的指导教师,“双导师”制的指导模式紧密对接了行业的要求和标准,有利于提高学生理论联系实际意识,并提高实践水平,通过校企合作、双导师制,达到双元育人的目的。

4. 打造高水平实训中心,为提高学生实训实

操水平提供基础支持

姚敏^[16]认为实训是高职高专院校教学的命脉,早期教育专业的教学对象不仅仅是0-3岁的婴幼儿,还有他们的父母家长。专业教师在教学过程中可进行多边互动,为学生创造模拟教学的环境,让学生边学边训,身临其境,实施“以学生为主体,以技能为目标,以实训为主线”,构建出全员、全程、全方位的早期教育专业全程式实践教学体系。以H校为例,根据人才培养方案的需求和专业发展方向,对早期教育专业群的各项专业技能实训进行分析与梳理,建成能满足早教专业学生实践实训要求,满足实践教学占人才培养方案45%以上课时量,以学生实践能力和就业能力的培养提高为目标,“学研用”一体化、校内外实践、实训体系相结合的共享型“早期教育省级实训示范中心”。该中心包含“母婴护理”“智能仿真婴儿”“早教模拟课堂”“0-3岁婴幼儿营养喂养与膳食制备”“奥尔夫音乐”“建构游戏”以及钢琴、舞蹈教室等二十多个实训室。结合专业特点和社会实际需求,秉承培养学生创新能力和实践能力的理念,早期教育实训中心注重在实践中培养学生科学的学习态度、综合素质和灵活运用知识、技能的能力。高水平实训中心为提高学生实训实操水平提供了场地和设备支持。

(四) 建立完善的托育从业人员职后培训体系

目前,针对托育从业人员缺乏专业的职后培训问题,提出如下建议:首先,有关部门应制定规范的托育从业人员培训制度,建立完善的培训标准和监管机制,从制度上保证培训内容的规范性、科学性;其次,应解决“谁来实施培训”的问题,开展托育从业人员培训的机构应具有相应的资质和管理制度,对实施培训的师资应有严格的要求和考核机制,确保托育从业人员职后培训的质量;最后,要解决托育从业人员全员参训的问题,由于托育机构大多为民营性质,运营成本高,导致托育从业人员得到专业培训的机会较少。建议将托育从业人员职后培训纳入国家级培训计划,各地政府加大对托育从业人员职后培训的投入,设立专项培训津贴,激励托育从业人员积极参加培训,以逐步实现托育从业人员能全员参训。

(五)构建完善的薪酬体系及社会保障制度,切实增强职业吸引力

工作压力大、福利待遇差、缺乏社会保障是托育行业留不住人才的关键原因。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》明确提出要“加强队伍建设,依法保障从业人员合法权益”。有关部门应尽快制定托育从业人员最低工资标准、岗位晋升制度、职称评聘制度,落实托育人员的社会保障机制,通过专项投入、以奖代补或购买服务的方式鼓励支持托育机构为托育人员缴纳足额的“五险一金”^[17]。构建完善的薪酬体系及社会保障制度,用制度保障人才的基本待遇。托育从业人员一个人一般需要同时照护4-5名婴幼儿,工作压力大,托育机构管理者应采取人性化的管理方式,努力营造积极、宽松、和谐的工作氛围,用情感留住人才。

[参考文献]

- [1] Duncan G J. Modeling the Impacts of Child Care Quality on Children's Preschool Cognitive Development[J]. Child Development, 2003, 74(5): 1454-1475.
- [2] 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[EB/OL]. (2019-03-09)[2021-02-25]. <http://www.gov.cn>.
- [3] 国家卫生计生委办公厅. 婴幼儿照护服务供需现状调研报告[R]. 2019.
- [4] 李树燕,唐敏,李彩彦. 农村贫困地区0~3岁儿童早期发展的意义、困境与出路[J]. 当代教育论坛, 2019(6): 31-39.
- [5] 高职院校数据采集平台. 职业教育诊改网[EB/OL]. <http://www.zyjygz.org/>.
- [6] 洪秀敏,张明珠,朱文婷. 当前我国托育人员队伍建设的瓶颈与对策[J]. 中国教师, 2020(2): 79-83.
- [7] 杨雪燕. 0~3岁托育服务模式评估与发展建议[N]. 中国妇女报, 2018-06-05(005).
- [8] 黄杰,高瑾,宋占美. 城市家长对托育服务的需求及期望——基于3089位家长的调查研究[J]. 陕西学前师范学院学报, 2021, 37(2): 1-11.
- [9] 全国职业院校专业设置管理与公共信息服务平台. 《中等职业学校专业目录》、《高等职业教育(专科)专业目录》.[EB/OL]. <http://zyyxzy.moe.edu.cn/>.
- [10] 教育部. 关于印发《职业教育专业目录(2021年)》的通知, 教职成[2021]2号.
- [11] 南京市0~3岁婴幼儿早期教育机构设置管理办法(试行)的通知[EB/OL]. <http://www.njmbjy.cn/newshow-4500.aspx>.
- [12] 洪秀敏,朱文婷,张明珠. “十四五”时期我国托育服务人才队伍建设的战略思考[J]. 学前教育, 2020(12): 4-8.
- [13] 冯晓霞. 幼儿园课程[M]. 北京:北京师范大学出版社, 2010.
- [14] 罗小琴,杨莉君. 论我国早期教育专业师资培养的三个维度——意涵解读、困境解剖与实践解答[J]. 当代教育论坛, 2021(1): 101-109.
- [15] 王慧,孟维康. 职业教育“校企合作、产教结合”育人模式探析[J]. 福建茶叶, 2019(8): 134-135.
- [16] 姚敏. 早期教育专业人才培养课程设置的研究初探[J]. 山西教育, 2020(3): 56-58.
- [17] 王默,洪秀敏,庞丽娟. 聚焦我国民办幼儿园教师队伍的发展:问题、影响因素及政策建议[J]. 教师教育研究, 2015, 27(3): 36-42.

[责任编辑 张雁影]