

低出生率背景下提升高职婴幼儿托育服务与管理专业学生就业能力的路径探索

高雨勤¹ 崔 玥¹ 吴 凡²

(1. 南通职业大学, 江苏 南通 226007

2. 九州职业技术学院, 江苏 徐州 221116)

摘要: 就业能力体现了个人在选择职业和职业发展过程中所具备的综合特质与技能, 是评估劳动者市场竞争力的核心标准。就业能力对于高等职业院校而言, 是培养学生的关键要素, 同时也是评价职业教育质量的关键指标。在低出生率背景下, 婴幼儿托育服务与管理专业学生就业遭受影响, 高职院校需对此专业学生展开系统就业指导, 完善专业培养方案, 并深化产教融合。通过这些措施有效提升该专业学生的就业能力, 促进他们厘清就业方向, 最终实现高质量就业。

关键词: 低出生率; 就业能力; 提升路径

一、高职婴幼儿托育专业学生当前就业形势

(一) 市场需求旺盛, 就业机会丰富

随着经济与社会的迅猛发展, 众多家庭对于婴幼儿托育服务的需求持续增长。以一些大都市为例, 双职工家庭数量庞大, 他们因缺乏充足的时间与精力, 无法在家中亲自照料婴幼儿, 因此对专业托育机构的服务需求极为迫切。同时, 社会老龄化的加剧导致能够承担照顾婴幼儿责任的祖辈人力资源相对缩减, 这一现象进一步促进了家庭对托育服务的外部需求。

当代家长也愈发重视婴幼儿的早期教育与科学养育方式。他们不再满足于传统的家庭式照料, 而是期望婴幼儿能在专业的环境中接受包括教育、保健在内的全方位服务。高职院校培养的婴幼儿托育专业学生, 掌握了婴幼儿生理与心理发展规律以及科学养育知识, 恰好能够满足这一市场需求。

(二) 政策大力支持, 就业前景广阔

自 2013 年起, 我国将“一老一小”服务体系的建设视为关键的发展战略, 国家相关部门密集推出了一系列规划和政策。我国正致力于加强托育人才队伍建设, 提升托育服务的专业化水平, 以推动托育服务的健康持续发展。根据国家卫生健康委发布的《“十四五”卫生健康人才发展规划》, 预计到 2025 年, 将培训不少于 10 万名医养结合机构的卫生技术人员, 并培养及培训不少于 100 万名托育服务的专业人才。

根据国务院关于推进托育服务工作报告, 截至 2023 年底, 全国每千人口的托位数已达到 3.38 个, 总计拥有 477 万个托位。这些托位涵盖了社区嵌入式托育、用人单位办托、家庭托育点、托育综合服务中心、幼儿园托班等多种模式, 能够提供全托、半托、计时托、临时托等多种服务形式。然而, 与“十四五”规划中设定的每千人口托位数达到 4.5 个的目标相比, 目前仍存在一定的差距。鉴于当前托育行业的人才缺口, 婴幼儿托育服务与管理专业的学生未来将面临广阔的就业机遇。

(三) 培养方案全面, 就业领域宽广

从婴幼儿托育服务与管理专业的人才培养方案角度而言, 该专业要求学生掌握的知识范畴较为广泛, 其中涉及婴幼儿心理发展、婴幼儿照护技能、婴幼儿游戏设计、早期教育活动组织以及托育机构管理等诸多领域^[1]。在这样的培养模式下, 婴幼儿托育服务与管理专业的学生在应聘托育机构的工作岗位时具有独特的优势。例如, 他们能够应用婴幼儿生活照料方面的实用技能, 像

调配奶粉、更换尿片以及幼儿抚触等。此外, 他们还能根据婴幼儿的心理发展特点, 设计出符合其认知规律的游戏和教育活动, 促进婴幼儿的全面发展。

也正是由于全面的知识与技能培养体系, 使得该专业学生所面向的就业领域较为宽广。具体而言, 就业岗位涉及了托育机构、早教中心、幼儿园、社区服务以及教培机构等领域。近年来, 这些领域呈现出需求快速增长的态势, 市场需求规模不断扩大。特别是随着社会对儿童科学照料和早期教育日益重视, 幼儿托育服务的市场前景愈发广阔, 这也为该专业学生提供了更多的就业机会和发展空间^[2]。

二、低出生率对高校婴幼儿托育专业学生就业的影响

(一) 就业机会的缩减

近几年来, 我国人口总体出生率持续走低。国家统计局相关数据表明, 2020 年我国常住人口出生率降至 8.5‰, 2021 年为 7.5‰, 2022 年为 6.8‰, 到了 2023 年则达到 6.4‰, 创下近年来的最低值^[3]。人口出生率的持续下降, 随之引发了幼儿园的“关停潮”。2022 年我国幼儿园数量较上一年减少了 0.561 万所, 2023 年减少数量进一步扩大, 达到 1.48 万所, 与此同时, 全国在园幼儿总数减少了 534.57 万人。入园幼儿人数的急剧减少, 会产生一系列连锁反应。一方面, 它直接对学前教育行业的发展产生了负面影响; 另一方面, 由于生源不足, 托育机构的经营也受到冲击, 这就导致婴幼儿托育服务与管理专业学生在求职时, 适合他们的岗位数量不断减少, 进而使他们面临着严峻的就业难问题。

(二) 准入门槛的提高

在我国, “内卷式”的家庭教育产生了多方面的影响。一方面, 它致使教育成本不断攀升, 高昂的教育成本愈演愈烈。据调查统计, 0-2 岁婴幼儿的养育成本平均每年达到 24538 元, 3-5 岁幼儿的养育成本平均每年为 36538 元^[4]。如此高额的养育成本, 使得许多家庭经济能力较弱的育龄夫妇望而却步, 迟迟不敢生育, 进而影响到社会人口的低出生率。另一方面, 对于那些选择生育的父母而言, 对于托育机构的“选择权”更大, 且由于优质托育服务往往伴随着高昂的托育费用, 这就倒逼托育机构必须提升服务质量。因此, 各类托育机构老师的准入门槛变得越来越高, 需要从业人员具备育婴师资格证、保育员等级证书、教师资格证等证书, 而且在入职之后, 他们通常还得接受更为专业的培训。

(三) 就业市场竞争激烈

婴幼儿托育服务与管理专业隶属于医药卫生大类,然而,由于托育领域的法律法规尚未完善,权威性的资格认证体系亦未建立,该专业由于历史较短、实践经验有限,高职院校在设置婴幼儿托育服务与管理专业时,专业定位往往不够明确,人才培养方案往往机械地模仿学前教育专业的规划模式。在实际的人才培养过程中,课程设置与学前教育专业高度同质化,且大多数学生被安排至幼儿园实习,未能彰显出本专业的独特培养特色。婴幼儿托育与管理专业学生毕业后的就业单位主要有托育机构、早教中心、教培中心以及社区服务等多个领域,与学前教育专业存在着重合之处。有调查表明,婴幼儿托育与管理专业的学生,从事教育相关工作的毕业生比例高达90%。其中,在幼儿园工作的毕业生占比70%,选择与教育相关的其他单位(如幼儿艺术培训机构)的毕业生占15%,在托幼早教机构工作的仅为5%^[5]。

由此可见,婴幼儿托育服务与管理专业的学生既要与同专业的同学竞争有限的岗位,又要与学前教育专业的学生在多个重合的就业领域竞争,就业竞争十分激烈。而且,在我国本科院校持续扩招的社会大环境下,学生学历的高低对其就业范围有着直接的影响,很多托育机构在招新时更倾向于本科生。

三、低出生率背景下提升高职婴幼儿托育服务与管理专业学生就业能力的路径

(一) 提供就业指导,提升就业能力

提升婴幼儿托育服务与管理专业学生就业能力的关键之一,是重视并深化职业发展教育与就业指导。高等教育机构应实施全面系统的职业规划指导,帮助学生准确地进行自我评估,明确其职业发展的路径。目前,众多高等院校已经开设了就业指导课程。首先,课程内容应与婴幼儿托育服务与管理专业的特点紧密结合,深入探讨该专业的就业前景和职业方向。其次,课程内容还应涵盖就业岗位所需的核心技能和关键证书,例如:育婴师证书、保育员证书的考取方法,以便学生能够提前规划其学习和求职路径。接着,课程应指导学生掌握必要的求职技巧,例如如何选择合适的工作岗位、识别合法企业、制作简历等。最后,对于有创业意向的学生,就业指导课程也应提供相应的支持,引导学生关注行业动态和发展趋势,学习收集和分析相关行业报告的方法、掌握统计数据以及进行市场调研的方法,从而把握行业的最新动态。

(二) 完善培养方案,厘清就业方向

人才培养方案,作为高职院校教育工作的导向灯塔,对于增强毕业生的就业竞争力具有至关重要的作用。其核心在于以托育行业的人才需求为基准,明确专业定位,确立专业标准。

在设计培养方案的过程中,为了使培养的人才精准匹配市场人才需求,一方面,高职院校需深化多维度的调研工作。通过社会调研,掌握大众对托育服务的认知与期待;通过企业调研,获知托育服务行业翘楚所具备的知识与能力;通过家庭调研,了解婴幼儿家长对托育服务的具体需求与偏好。所获得的调研结果有利于高职院校制定更加贴合实际的人才培养方案。另一方面,高职院校应依据其独特的教育特色及学生来源,制定出富有个性化的教育计划。以医药卫生领域的高职院校为例,它们可以着重于医学知识的教授与临床技能的训练,培育出具备“医护型”专业素养的托育人才,以适应“医养结合”型托育机构对专业人才的需求;师范类专科学校则应重视早期教育与家庭教育指导方面的教育内容,致力于培养“教育型”托育人才,以满足幼儿园及儿童教育培训机构对专业人才的招聘需求。

(三) 深化产教融合,合作解决就业

产教融合是一种学校与企业融为一体的办学模式,是职业学

校根据所设专业积极与专业产业合作,把产业与教学密切结合,相互支持,相互促进。高职院校以产教融合为载体,可将学生就业能力的培养融入“双创”型人才培养全过程,以此培养学生职业素养,提升学生的就业竞争能力。

第一,高职院校可与企业合作共建实训基地,为学生提供贴近实际的职业环境和丰富的实践机会。据高职院校反映,由于托育人才培养校外实训资源不足,该专业学生在实训、实习阶段只能依托原有学前教育等相关专业的模式进行,某种程度上影响该专业毕业生就业定位。在实训基地中,学生可在真实的技能实训中熟练掌握专业技能,并深入理解行业标准。第二,高职院校可与企业合作联合开展“订单式”人才培养。校方向企业了解其用人需求,并制定“订单班”“学徒制班”的专属培养方案,企业则配合校方共同研讨课程体系的设置和教学方法的改革。这样培养出的学生应符合企业预期需求,在学生实习就业时,则可能被企业接纳进入企业展开实习。第三,高等职业技术学院可与企业携手,共同探索并实施“双导师”制度。在此制度下,学生在校学习期间,院校将邀请企业资深教师担任实训类课程的讲师,按照企业标准对学生进行培养;而在学生实习阶段,则由校内教师与企业导师共同对学生进行指导,旨在提升学生的专业技能和职业素养。第四,高职院校安排专任教师深入企业进行实践,以便他们在真实的企业环境中进行市场深度调研的同时提高自身技能水平。教师们可适时调整和优化人才培养方案,确保教育内容与市场需求保持同步,从而提高毕业生的就业竞争力。

四、结语

综上所述,尽管在低出生率的背景下,婴幼儿托育服务与管理专业的学生就业状况遭遇了一定的挑战,但通过增强学生的就业技能和提升他们的就业竞争力,我们仍然可以使该专业的学生适应当前的就业市场,实现高质量的就业。作为该专业人才的培养者,有责任联合院校、企业以及教师团队,共同致力于提高学生的就业能力,全面提高高校的就业率和就业质量,从而确保该专业的高质量和持续发展。

参考文献:

- [1] 温云芳. 幼儿托育服务与管理专业和学前教育专业及从业学生的对比[J]. 长治学院学报, 2024, 41(03): 118-123.
- [2] 崔玥. “三孩”背景下高职院校婴幼儿托育服务与管理人才培养路径研究[J]. 现代职业教育, 2022(18): 61-63.
- [3] 民政部. 2022年民政事业发展统计公报[EB/OL]. 国家民政部官网, 2023-07-01.
- [4] 梁建章, 黄文政, 何亚福. 中国生育成本报告(2024版)[EB/OL]. 育娲人口研究, 2024-05-12.
- [5] 王小艳. 山西省高职婴幼儿托育服务与管理专业毕业生就业现状分析[J]. 山西卫生健康职业学院学报, 2022, 32(06): 176-178.

基金项目: 南通职业大学校级科研项目“产教融合视域下高职学生感知就业能力提升路径研究——以婴幼儿托育服务与管理专业为例”(编号: 24CJ03)

作者简介: 高雨勤(1998—), 女, 安徽蚌埠人, 硕士研究生, 研究方向: 学前教育学、幼儿教育、儿童发展与教育, 作者单位: 南通职业大学; 崔玥(1996—), 女, 江苏南通人, 研究方向: 学前教育学、幼儿教育、儿童发展与教育, 作者单位: 南通职业大学; 吴凡(1997—), 女, 江苏徐州人, 本科, 研究方向: 幼儿教育作者单位: 九州职业技术学院。