

Research on Professional Identity and Employment Stability of Students Majoring in Infant and Toddler Care Service and Management

Xiaoli Yang

Chongqing Preschool Education College, Chongqing, 404000, China

Abstract

This study focused on the issues of professional identity and employment stability of students majoring in childcare. By using stratified random sampling, a survey was conducted among 650 students from 15 institutions across the country. The research finds that both students' professional identity and employment stability are at a moderately low level. Professional identity has a significant positive impact on employment stability ($\beta = 0.65, p < 0.01$). Educational background, internship experience, salary and benefits, etc. are the key influencing factors. To this end, improvement strategies are proposed from aspects such as optimizing the curriculum and guidance in schools, improving the treatment and development system in the industry, and strengthening publicity and policy support in society, aiming to stabilize the talent team of childcare and promote the development of the industry.

Keywords

Childcare major Professional identity Employment stability

婴幼儿托育服务与管理专业学生职业认同感与就业稳定性研究

杨小利

重庆幼儿师范高等专科学校, 中国·重庆 404000

摘要

本研究针对托育专业学生职业认同感与就业稳定性问题,采用分层随机抽样,对全国15所院校650名学生展开调查。研究发现,学生职业认同感与就业稳定性均处于中等偏下水平,职业认同感对就业稳定性有显著正向影响($\beta=0.65, p<0.01$)。学历、实习经历、薪资待遇等是关键影响因素。为此,从学校优化课程与指导、行业改善待遇与发展体系、社会加强宣传与政策支持等方面提出提升策略,旨在稳定托育人才队伍,推动行业发展。

关键词

托育专业; 职业认同感; 就业稳定性

1 引言

随着三孩政策落地与家庭结构转型,我国0-3岁婴幼儿托育服务需求呈爆发式增长,专业人才缺口高达80%以上,成为行业发展的突出障碍。然而,当前托育行业面临薪

资低、社会认可度不足、工作强度大等困境,托育从业人员薪资较其他教育行业低20%-30%,超六成从业者认为职业地位不高。在此背景下,婴幼儿托育服务与管理专业学(以下简称托育专业)学生作为行业未来的核心力量,其职业认同感与就业稳定性直接关系到人才储备与行业可持续发展。但现实中,托育专业学生毕业后长期从业比例不足40%。深入探究二者关系及影响因素,提出针对性策略,对保障托育服务质量、完善行业人才体系具有迫切的现实意义。

2 研究背景

随着我国三孩生育政策的实施以及家庭结构的变化,0-3岁婴幼儿托育服务需求急剧增长。据《中国托育服务行业发展报告》显示,截至2023年底,我国托育服务市场缺口仍达80%以上,专业托育人才的短缺成为制约行业发

【课题项目】重庆市高等教育学会高等教育科学研究课题“高质量发展背景下托育专业学生岗位核心能力提升研究”(课题编号: cqgj23198C); 重庆市职业教育教学改革研究重点项目“服务人口高质量发展: '四四制' 培养托育工匠创新实践”(课题编号: Z2241120P)。

【作者简介】杨小利(1987-),女,中国重庆人,副教授,从事婴幼儿发展、托育人才培养、婴幼儿早期教育研究。

展的关键瓶颈。然而，当前托育行业普遍存在薪资待遇较低、社会认可度不高、工作强度较大等问题。相关调查表明，托育从业人员平均薪资较其他教育行业低 20% - 30%，且超 60% 的从业者认为职业社会地位不高。在此背景下，托育专业学生作为未来行业的主力军，其职业认同感和就业稳定性直接关系到托育服务行业的人才储备和长远发展。但目前，托育专业学生毕业后真正长期从事托育行业的比例不足 40%，深入研究其职业认同感与就业稳定性的关系及影响因素迫在眉睫。

3 研究意义

3.1 理论意义

本研究聚焦于托育专业领域，通过严谨的实证分析方法，深入探究职业认同感与就业稳定性之间的内在联系。研究从个人、学校、行业和社会等多个维度，细致剖析影响因素，揭示其复杂作用机制。这一过程不仅填补了托育专业在职业认同与就业稳定性研究方向的空白，还为相关理论在托育领域的应用提供了丰富且可靠的数据支持。通过深入挖掘托育专业学生的职业心理与行为特征，本研究进一步拓展了职业教育研究的理论边界，丰富了职业认同与就业稳定性的理论内涵。

3.2 实践意义

通过对托育专业学生职业认同感和就业稳定性的现状进行深入分析，本研究全面梳理了影响因素，并精准定位了问题的关键所在。在此基础上，研究提出了针对性强的提升策略。这些策略能够为院校优化人才培养方案提供明确的方向，帮助托育机构完善管理机制，同时为政府制定相关政策提供有力参考。通过实施这些策略，可以有效稳定托育专业人才队伍，提升托育服务质量，进而推动托育行业的健康发展。这对于缓解当前托育行业人才流失问题、提高托育服务的专业性和稳定性具有重要意义，也为托育行业的可持续发展提供了有力支持，助力完善托育服务体系。

4 研究对象

本研究采用分层随机抽样的方法，选取全国范围内 15 所开设托育专业的院校，包括本科院校 6 所、高职院校 9 所。共发放问卷 700 份，回收有效问卷 650 份，有效回收率为 92.86%。样本构成如下表 1 所示：

5 研究方法

5.1 问卷调查法

设计《托育专业学生职业认同感与就业稳定性调查问卷》，包含基本信息、职业认同感量表、就业稳定性量表和影响因素调查四部分。职业认同感量表从职业价值认同、职业情感认同、职业行为倾向三个维度设计 20 个题项；就业稳定性量表从就业意愿、离职倾向、工作时长预期三个维度设计 15 个题项，均采用 Likert 5 点计分法（1 = 非常不同意，

5 = 非常同意）。

表 1 样本构成情况

分类	类别	人数	占比
性别	男	102	15.69%
	女	548	84.31%
年级	大一	165	25.38%
	大二	200	30.77%
	大三	185	28.46%
	大四	100	15.38%
学历	本科	320	49.23%
	专科	330	50.77%
实习经历	有	420	64.62%
	无	230	35.38%

5.2 数据分析方法

运用 SPSS 26.0 统计软件对数据进行录入和分析，主要采用描述性统计分析样本基本特征和变量整体水平，通过独立样本 T 检验和单因素方差分析探讨不同群体间的差异，利用相关性分析和回归分析研究变量之间的关系。

6 研究结果

6.1 职业认同感现状分析

1. 整体水平：托育专业学生职业认同感总得分均值为 3.20，标准差为 0.65，处于中等偏下水平。各维度得分中，职业价值认同维度均值为 3.30，职业情感认同维度均值为 3.10，职业行为倾向维度均值为 3.05，表明学生对托育职业的价值有一定认知，但情感投入和从业意愿相对不足。

2. 群体差异：（1）性别差异：女生职业认同感得分（3.28）显著高于男生（3.02）（ $t = 4.21, p < 0.01$ ）。（2）年级差异：大一学生得分（3.35）最高，大四学生得分（3.08）最低，年级间差异显著（ $F = 5.32, p < 0.01$ ）。（3）学历差异：本科学生得分（3.32）高于专科学生（3.10）（ $t = 3.89, p < 0.01$ ）。（4）实习经历差异：有实习经历的学生得分（3.25）高于无实习经历的学生（3.10）（ $t = 2.78, p < 0.01$ ）。

6.2 职业认同感与就业稳定性的关系

6.2.1 相关性分析

职业认同感与就业稳定性呈显著正相关（ $r = 0.68, p < 0.01$ ），即职业认同感越高，就业稳定性越强。具体各维度相关性如下表 2 所示：

表 2 职业认同感与就业稳定性相关性分析

变量	就业意愿	离职倾向	工作时长预期	就业稳定性
职业价值认同	0.62**	-0.58**	0.60**	0.65**
职业情感认同	0.65**	-0.62**	0.63**	0.68**
职业行为倾向	0.63**	-0.60**	0.62**	0.66**
职业认同感	0.68**	-0.65**	0.66**	0.72**

注：**表示 $p < 0.01$

6.2.2 回归分析

以职业认同感为自变量, 就业稳定性为因变量进行回归分析, 结果显示职业认同感对就业稳定性具有显著正向预测作用 ($\beta = 0.65, p < 0.01$), 可解释就业稳定性 42.25% 的变异量。

6.3 影响因素分析

通过逐步回归分析发现, 个人因素中的学历 ($\beta = 0.20, p < 0.01$)、实习经历 ($\beta = 0.15, p < 0.01$), 行业因素中的薪资待遇 ($\beta = 0.25, p < 0.01$)、职业发展空间 ($\beta = 0.18, p < 0.01$), 社会因素中的社会认可度 ($\beta = 0.12, p < 0.05$) 是影响职业认同感和就业稳定性的关键因素。

7 提升策略

7.1 学校层面

7.1.1 优化课程体系

优化课程体系是提升托育专业学生职业认同感与就业稳定性的关键。学校应构建“理论+实践+职业认知”相结合的课程架构。在专业课程设置中, 增加《托育行业发展趋势》《职业伦理与价值观》等职业认知类课程, 帮助学生系统了解托育行业的社会价值和前景。同时, 定期邀请托育机构的负责人和资深从业者到校举办讲座, 分享行业前沿动态和真实工作案例, 例如讲述托育师如何通过科学育儿方法促进婴幼儿健康成长, 从而增强学生对职业认同感和使命感。

7.1.2 加强职业指导

职业指导是提升托育专业学生职业认同感与就业稳定性的重要手段。学校应开设系统化的职业规划课程, 内容涵盖自我认知、职业环境分析、职业目标设定、职业发展路径规划等模块。通过职业兴趣测试和性格测评等方式, 帮助学生全面了解自身优势和职业倾向; 同时引入行业数据和案例, 分析托育行业的人才需求趋势, 引导学生制定个性化的职业发展规划。

7.2 行业层面

7.2.1 提高薪资待遇

薪资待遇是影响托育专业学生就业稳定性与职业认同感的重要因素。托育机构需要摒弃“低人力成本”的陈旧观念, 参考当地教育行业的平均薪资水平, 结合托育工作的专业性和责任性, 制定具有竞争力的薪酬体系。例如, 设置基本工资、岗位津贴、绩效奖金、工龄工资等多元结构, 对持有高级育婴师资格证或完成进阶培训的员工给予额外补贴; 同时建立年度薪资增长机制, 确保薪资涨幅与行业发展、物价水平相匹配, 让员工切实感受到职业回报的提升。

7.2.2 完善职业发展体系

清晰的职业晋升通道与充足的成长机会是留住托育专业人才的核心要素。托育机构应构建“初级托育师—中级托育师—高级托育师—教研主管—园区负责人”的阶梯式晋升路径, 明确每个职级的能力要求、考核标准及晋升周期。例如, 初级托育师需熟练掌握婴幼儿日常照料技能, 工作满 1

年且考核达标后可晋升中级; 中级托育师则需具备课程设计与团队协作能力, 以此激励员工持续提升专业水平。

8 研究结论

8.1 现状结论

本次调研发现, 托育专业学生的职业认同感与就业稳定性整体处于中等偏下水平。虽然学生对托育职业的社会价值有一定的了解, 但在情感投入和从业意愿方面表现欠佳, 离职意向较为明显, 对长期从事该职业的信心不足。此外, 不同性别、年级、学历以及实习经历的学生在职业认同感和就业稳定性上存在显著差异。

8.2 关系结论

研究结果表明, 职业认同感与就业稳定性之间存在显著的正相关关系。职业认同感在统计学上对就业稳定性具有显著的正向预测作用, 这表明二者之间紧密相关。这一发现意味着, 提升托育专业学生的职业认同感对于增强其就业稳定性至关重要, 能够有效降低离职风险, 进而有利于托育行业的人才留存。

8.3 关键因素结论

研究进一步揭示了影响托育专业学生职业认同感和就业稳定性的关键因素。学历层次、实习经历的丰富程度、薪资待遇水平、职业发展空间以及社会认可度均被证实对职业认同感和就业稳定性有重要影响。这些因素并非孤立存在, 而是相互关联、相互作用, 共同影响学生的职业选择和从业态度。

8.4 策略结论

提升托育专业学生的职业认同感和就业稳定性需要学校、行业和社会的协同努力。学校应优化课程体系, 加强职业认知教育和实践教学; 行业需提高薪资待遇, 完善职业发展体系; 社会应加强宣传引导, 提升托育职业的社会认可度。通过多方合作, 共同推动托育专业人才培养队伍的稳定和托育行业的健康发展。未来研究可进一步扩大样本范围, 跟踪毕业生就业情况, 深入探究更多影响因素及其动态变化机制, 为托育行业的发展提供更科学的决策依据。

参考文献

- [1] 王敏敏. 高职学前教育专业学生职业发展教育体系构建[J]. 陕西学前师范学院学报, 2020, 36(01): 109-113.
- [2] 方向阳, 郝云亮. 五年制高等职业教育德育工作研究[M]. 苏州大学出版社: 2021. 155.
- [3] 冯琦琳. 高等职业教育可持续发展研究[M]. 复旦大学出版社: 2014. 300.
- [4] 朱平, 张权. 幼儿教师职业认同对工作投入影响的链式中介效应[J]. 中国健康心理学杂志, 2023, 31(01): 65-70.
- [5] 于海琴, 李娜, 林毓. 组织支持感对幼儿教师深层情绪劳动策略的影响——职业认同的中介作用和园所等级的调节作用[J]. 中国人民大学教育学报, 2025, (01): 83-95+181-182.
- [6] 高士乘. 婴幼儿托育服务与管理专业学生专业认同现状及对策研究[J]. 青春岁月, 2022(23): 112-114.