· 卫生政策与管理 ·

四川省托育服务人才队伍建设现状分析及对策研究

邓长飞[1],蒲杰[1],乔牧天[1],熊萍[1],张亚果[1],牛雅萱[1],
肖述月[1],郝妍[1],赵莉[2],张林[1],肖雪[1]

1. 四川省 0 ~ 3 岁婴幼儿托育标准化建设与培训指导中心/四川大学华西第二医院/出生缺陷与相关妇儿疾病教育部重点实验室,四川 成都 610066;
2. 四川大学华西公共卫生学院/四川大学华西第四医院卫生政策与管理学系

摘要:目的　掌握四川省托育服务人才队伍建设状况及培训相关需求,并提出对策建议。**方法**　由四川省卫生健康委和四川省委省政府决策咨询委员会组织,以全省 21 个市(州)3 岁以下婴幼儿照护服务机构的在岗托育从业人员为调查对象,开展问卷调查。采用卡方检验或 Fisher 精确检验,进行多重比较及 Bonferroni 校正,分析不同工作类型和机构性质的培训情况差异。**结果**　9 662 名托育从业人员参与调查,其中 55.34% 为大专学历,66.65% 为幼师专业,20.53% 未获得从业资格证书。93.07% 月收入≤4 000 元,30.49% 无五险一金,41.63% 所在机构无职位升迁机制。18.15% 未接受岗前培训,15.76% 未接受岗位培训,86.53% 愿意参加定期培训。从事卫生保健工作的托育从业人员接受岗前培训、岗位培训和愿意参加定期培训的比例高于教师和保育工作者($\chi^2 = 81.839$, $P < 0.001$; $\chi^2 = 39.409$, $P < 0.001$; $\chi^2 = 42.831$, $P < 0.001$)。私立机构的托育从业人员接受岗前和岗位培训的比例高于公立机构($\chi^2 = 18.526$, $P < 0.01$; $\chi^2 = 24.227$, $P < 0.001$)。**结论**　四川省托育从业人员存在岗位适配性不足、培训系统性缺乏、职业发展性受限等问题。建议制定有针对性的策略,加强托育服务人才队伍建设,促进托育事业健康可持续发展。

关键词:托育服务;队伍建设;培训;对策
中图分类号:G353.1　　**文献标志码:**A　　**文章编号:**1003 - 8507(2025)22 - 4119 - 07
DOI:10.20043/j.cnki.MPM.202507120

Research on the status of talent team construction and countermeasures of childcare workers, Sichuan

DENG Chang - fei*, PU Jie, QIAO Mu - tian, XIONG Ping, ZHANG Ya - guo, NIU Ya - xuan, XIAO Shu - yue, HAO Yan, ZHAO Li, ZHANG Lin, XIAO Xue

** Sichuan Provincial Standardization Construction and Training Guidance Institution of Early Childhood Care of Ages 0 - 3/ West China Second Hospital, Sichuan University/ Key Laboratory of Birth Defects and Related Diseases of Women and Children (Sichuan university), Ministry of Education, Chengdu, Sichuan 610066, China*

Abstract: Objective　To understand the personnel development status of childcare workers in Sichuan Province and their training requirement, and put forward countermeasures and suggestions. **Methods**　An questionnaire survey was conducted among childcare workers in infant care institutions for children under 3 years of age across 21 cities in Sichuan Province. The survey was organized by Health Commission of Sichuan Province and the Decision - making Consultative Committee of Sichuan Provincial Committee and the Government of Sichuan Province. Chi - square test or Fisher's exact test was used for multiple comparisons and Bonferroni correction to analyze the differences in training situations among different job types and institutional characters. **Results**　Among 9 662 childcare workers, 55.34% of them were with junior college diploma, 66.65% were with preschool education major, 20.53% didn't receive qualification certificate. 93.07% of them had a monthly income of 4 000 yuan or less. 30.49% didn't have the "Five Social Insurance and One Housing Fund", and 41.63% of them worked in institutions without a position promotion mechanism. 18.15% didn't receive pre - job training, 15.76% didn't received on - the - job training, and 86.53% would participate in regular training. The proportions of those engaged in health care who received pre - job training, on - the - job training, and would participate in regular training were higher than those of teachers and childcare workers ($\chi^2 = 81.839$, $P < 0.001$; $\chi^2 = 39.409$, $P < 0.001$; $\chi^2 = 42.831$, $P < 0.001$). The proportions of

基金项目:四川省委省政府决策咨询委员会 2022 年重点项目《全省婴幼儿照护服务体系》;四川省科技厅软科学研究项目《全省婴幼儿照护服务体系研究》(2023JDR0003);四川大学华西第二医院 2024 年党政管理研究项目(GLYJ2024 - 01)
作者简介:邓长飞(1981—),女,博士,副研究员,研究方向:妇幼健康管理
通信作者:蒲杰和肖雪为共同通信作者。蒲杰,E - mail:1085472552@qq.com;肖雪,E - mail:xiaoxuela@scu.edu.cn

employees in private institutions who received pre – job and on – the – job training were higher than those in public institutions ($\chi^2 = 18.526$, $P < 0.01$; $\chi^2 = 24.227$, $P < 0.001$). **Conclusion** The problem of childcare workers in Sichuan Province includes insufficient job fit, lack of systematic training, and limited career development, and et al. It is suggested to make targeted strategies in order to strengthen the construction of talent team of childcare workers and promote the healthy and sustainable development of childcare industry.

Keywords: Childcare worker; Team building; Training; Countermeasures

3 岁以下婴幼儿照护服务是家庭养育照护的有力补充[1],对于增进婴幼儿身心健康、促进人口长期均衡发展具有重要战略意义[2-4]。托育人才队伍建设是保障高质量托育服务的核心力量。随着社会对托育服务需求进一步释放,托育人才供给存在巨大的缺口[5]。以习近平总书记为核心的党中央高度重视托育人才队伍建设,提出推动建立托育从业人员职业资格准入制度和培训制度,加快建设一支品德高尚、富有爱心、敬业奉献、素质优良的婴幼儿照护服务队伍[6]。欧美发达国家历来重视托育从业人员的职业准入、专业标准和能力建设,出台了系列政策法规,并开展大量实践[7-8]。

然而,我国托育服务人才体系建设尚处于起步阶段,托育专业人才缺乏,职业培训落实不到位,难以满足婴幼儿家庭的托育需求和社会公众的期望[9-12]。为掌握四川省托育服务人才队伍建设状况及培训相关需求,本研究针对四川省 3 岁以下婴幼儿照护服务机构的托育从业人员开展调查研究,为制定针对性的对策建议提供依据。

1 对象与方法

1.1 *研究对象* 作为四川省 3 岁以下婴幼儿照护服务现况调查的一部分[4,13],由四川省卫生健康委和四川省委省政府决策咨询委员会组织,以全省 21 个市(州)3 岁以下婴幼儿照护服务机构的在岗从业人员为调查对象,于 2022 年 5 ~ 6 月开展匿名问卷调查。通过问卷星回收问卷 9 662 份,有效问卷 9 662 份。

1.2 *研究方法* 本研究采用问卷调查法,问卷内容包括:(1)基本情况:包括性别、年龄、学历、专业背景、主要工作类型、机构性质、获得从业资格证情况等;(2)薪酬晋升情况:包括月收入、五险一金、职位升迁机制等;(3)培训情况:包括培训机构、培训频率、培训时长等;(4)培训需求:包括希望培训形式、培训频率、培训内容等。

1.3 *质量控制* 调查问卷由四川省委省政府决策咨询委员会组织项目专家组,通过文献复习、现场考察等方法设计。通过后台监测,及时向 21 个市(州)卫生健康委反馈并核实数据。采用 Excel 2016、SPSS 21.0 软件进行数据清洗和逻辑纠错。

1.4 *统计学方法* 采用 SPSS 21.0 软件进行统计分析,描述性分析托育人才队伍建设情况。采用卡方检验或 Fisher 精确检验,进行多重比较及 Bonferroni 校正,分析不同工作类型和机构性质的培训情况差异。检验水准 $\alpha = 0.05$。

2 结 果

2.1 *一般情况*

2.1.1 *基本特征* 9 662 名托育从业人员中,97.86% 为女性,51.88% 为 21 ~ 30 岁,55.34% 为大专学历,66.65% 为幼师专业。59.87% 从事托育工作≤5 年,63.82% 主要从事教师工作,27.15% 从事保育工作。73.26% 的托育从业人员所在机构为私立,17.62% 为公立。见表 1。

表 1 托育从业人员的基本特征

Table 1 The characteristics of childcare workers

变量名称	例数(%)
性别	
男	207(2.14)
女	9 455(97.86)
年龄(岁)	
≤20	394(4.08)
21 ~ 30	5 013(51.88)
31 ~ 40	2 636(27.28)
>40	1 619(16.76)
学历	
初中及以下	1 517(15.70)
高中	1 370(14.18)
大专	5 347(55.34)
本科	1 407(14.56)
硕士及以上	21(0.22)
专业背景	
幼师专业	6 440(66.65)
早教专业	618(6.40)
师范类其他专业	531(5.50)
医学类其他专业	147(1.52)
护理专业	820(8.49)
心理专业	63(0.65)
保育专业	262(2.71)
管理专业	125(1.29)
其他	656(6.79)
从事托育工作年限(年)	
≤5	5 785(59.87)
6 ~ 10	2 518(26.06)
11 ~ 15	645(6.68)
16 ~ 20	256(2.65)
≥21	458(4.74)

（续表）

变量名称	例数(%)
主要工作类型	
保育工作	2 623(27.15)
教师工作	6 166(63.82)
卫生保健工作	438(4.53)
行政管理工作	326(3.37)
其他	109(1.13)
机构性质	
公立	1 702(17.62)
企事业单位/集体办	309(3.20)
私立	7 078(73.26)
公助民办	461(4.77)
其他	102(1.16)

2.1.2 薪酬晋升情况　67.13% 的托育从业人员月收入在 2 001 ~ 4 000 元之间，25.94% ≤2 000 元。30.49% 的托育从业人员无五险一金。41.63% 的托育从业人员所在机构无系统的职位升迁机制。见表 2。

2.2 获得从业资格证书情况

2.2.1 获得从业资格证书的基本情况　20.53% 的托育从业人员未获得从业资格证书。托育从业人员获得的从业资格证主要为教师资格证(61.28%)，其次为保育员/师技能等级证书(28.77%)和育婴员技能等级证书(5.00%)，以及医师/保健员资格证(1.34%)和护士资格证(1.35%)等。其中，从事保育工作者主要获得保育员/师技能等级证书(77.54%)，教师(81.54%)、行政管理人员(67.45%)主要获得教师资格证。

表 2　托育从业人员薪酬晋升情况

Table 2　Salary and promotion situation of childcare workers

变量名称	例数(%)
月收入(元)	
≤2 000	2 506(25.94)
2 001 ~ 4 000	6 486(67.13)
>4 000	670(6.93)
五险一金	
有	6 716(69.51)
无	2 946(30.49)
职位升迁机制	
是	5 640(58.37)
否	4 022(41.63)

2.2.2 不同类别的托育从业人员获得从业资格证情况　不同工作类型的托育从业人员获得从业资格证的构成比差异有统计学意义($P < 0.001$)。其中，卫生保健工作者(83.11%)和教师(83.02%)高于保育工作者(71.79%)。不同机构性质的托育从业人员获得从业资格证书的构成比差异无统计学意义($P > 0.05$)。见表 3。

表 3　托育从业人员获得从业资格证情况

Table 3　The situation of childcare workers obtaining occupational qualification certificates

变量名称	获得从业资格证 [n(%)]	无从业资格证 [n(%)]	χ^2	P 值
主要工作类型			195.670	<0.001
保育工作	1 883(71.79)[a]	740(28.21)[a]		
教师工作	5 119(83.02)[b]	1 047(16.98)[b]		
卫生保健工作	364(83.11)[b]	74(16.89)[b]		
行政管理工作	255(78.22)[a,b]	71(21.78)[a,b]		
其他	57(52.29)[c]	52(47.71)[c]		
机构性质			2.862	0.581
公立	1 372(80.61)	330(19.39)		
私立	5 598(79.09)	1 480(20.91)		
公助民办	372(80.69)	89(19.31)		
企事业单位/集体办	249(80.58)	60(19.42)		
其他	87(77.68)	25(22.32)		

注：标有不同字母者(如 a 和 b、b 和 c、a 和 c)，表示组间差异有统计学意义($P < 0.05$)。下同。

2.3 岗前培训情况

2.3.1 岗前培训的基本情况　18.15% 的托育从业人员未接受岗前培训。接受岗前培训的托育从业人员中，22.40% 未获得培训合格证书。70.00% 的岗前培训机构为医疗相关机构(包括妇幼保健院、社区卫生服务中心、疾控中心等)，其次为托育机构(14.80%)和培训/教育机构(8.90%)。岗前培训时间主要为 1 ~ 5 天(49.29%)，其次为 > 15 天(24.09%)和 6 ~ 10 天(17.77%)。

2.3.2 不同类别的托育从业人员接受岗前培训情况　不同工作类型的托育从业人员接受岗前培训的构成比差异有统计学意义($P < 0.001$)。其中，卫生保健工作者(90.18%)接受岗前培训的比例高于保育工作者(85.06%)和教师(79.73%)，行政管理工作者(89.26%)高于教师(79.73%)。不同机构性质的托育从业人员接受岗前培训的构成比差异有统计学意义(P

<0.01)。私立机构(82.59%)的托育从业人员接受岗前培训的比例高于公立机构(78.73%),见表 4。

表 4 托育从业人员接受岗前培训情况

Table 4 The situation of childcare workers receiving pre – job training

变量名称	岗前培训[n(%)]	无岗前培训[n(%)]	χ^2	P 值
主要工作类型			81.839	<0.001
保育工作	2 231(85.06)[a]	392(14.94)[a]		
教师工作	4 916(79.73)[b]	1 250(20.27)[b]		
卫生保健工作	395(90.18)[c]	43(9.82)[c]		
行政管理工作	291(89.26)[a,c]	35(10.74)[a,c]		
其他	75(68.81)[b]	34(31.19)[b]		
机构性质			18.526	0.001
公立	1 340(78.73)[a]	362(21.27)[a]		
私立	5 846(82.59)[b]	1 232(17.41)[b]		
公助民办	381(82.65)[a,b]	80(17.35)[a,b]		
企事业单位/集体办	243(78.64)[a,b]	66(21.36)[a,b]		
其他	98(87.50)[a,b]	14(12.50)[a,b]		

2.4 岗位培训情况

2.4.1 岗位培训的基本情况 15.76% 的托育从业人员未接受岗位培训。接受岗位培训的托育从业人员中,37.20% 未获得培训合格证书。岗位培训机构主要为区县级机构(42.98%)、民营培训机构(29.64%)、地市级机构(12.45%)和省级机构(9.87%)。岗位培训频率主要为每季度一次(44.05%)和每学期一次(41.49%),其次为每年一次(9.08%)。

2.4.2 不同类别的托育从业人员接受岗位培训情况 不同工作类型的托育从业人员接受岗位培训的构成比差异有统计学意义($P<0.001$)。其中,行政管理工作者(90.49%)和卫生保健工作者(89.95%)接受岗位培训的比例高于教师(84.64%)和保育工作者(81.97%)。不同机构性质的托育从业人员接受岗位培训构成比差异有统计学意义($P<0.001$)。其中,私立机构(84.85%)的托育从业人员接受岗位培训的比例高于公立机构(80.96%),见表 5。

表 5 托育从业人员接受岗位培训情况

Table 5 The situation of childcare workers receiving on – the – job training

变量名称	岗位培训[n(%)]	无岗位培训[n(%)]	χ^2	P 值
主要工作类型			39.409	<0.001
保育工作	2 150(81.97)[a]	473(18.03)[a]		
教师工作	5 219(84.64)[b]	947(15.36)[b]		
卫生保健工作	394(89.95)[c]	44(10.05)[c]		
行政管理工作	295(90.49)[c]	31(9.51)[c]		
其他	81(74.31)[a]	28(25.69)[a]		
机构性质			24.227	<0.001
公立	1 378(80.96)[a]	324(19.04)[a]		
私立	6 006(84.85)[b]	1 072(15.15)[b]		
公助民办	397(86.12)[a,b]	64(13.88)[a,b]		
企事业单位/集体办	254(82.20)[a,b]	55(17.80)[a,b]		
其他	104(92.86)[b]	8(7.14)[b]		

2.5 人员培训需求

2.5.1 人员培训需求的基本情况 86.53% 的托育从业人员愿意参加定期培训。希望培训的形式主要为专题授课(37.73%),其次为教师带教(20.57%)和集中答疑研讨(19.73%),以及考察学习(16.24%)和异校锻炼(5.45%)。希望定期培训频率主要为每学期一次(48.34%)和每季度一次(38.65%),其次为每年一次(11.25%)。希望定期培训时长主要为 1 ~ 5 天(71.02%)、其次为 6 ~ 10 天(14.19%)和 > 15 天(9.15%)。希望培训的知识以婴幼儿生理心理发展知识(64.47%)和婴幼儿保健与急救知识(58.33%)为主,其次为婴幼儿早期教育知识(33.98%)和婴幼儿生活护理知识(32.47%)。希望培训的技能以观察了解婴幼儿的能力(77.56%)和早期教育的能力(65.05%)为主,其次为复杂情况应变能力(59.66%)和儿童日常照料与护理能力

(51.75%)。

2.5.2 不同类别的托育从业人员的培训需求情况　不同工作类型的托育从业人员愿意参加定期培训的构成比差异有统计学意义($P<0.001$)。卫生保健工作者(92.47%)愿意参加定期培训的比例高于教师(87.09%)和保育工作者(84.06%),行政管理工作者(91.10%)高于保育工作者(84.06%)。不同机构性质的托育从业人员愿意参加定期培训的构成比差异无统计学意义($P>0.05$)。见表 6。

表 6　托育从业人员的培训需求情况

Table 6　The training requirement of childcare workers

变量名称	愿意参加定期培训	不愿意参加定期培训	χ^2	P 值
主要工作类型			42.831	<0.001
保育工作	2 205(84.06)[a]	418(15.94)[a]		
教师工作	5 370(87.09)[b]	796(12.91)[b]		
卫生保健工作	405(92.47)[c]	33(7.53)[c]		
行政管理工作	297(91.10)[b,c]	29(8.90)[b,c]		
其他	84(77.06)[a]	25(22.94)[a]		
机构性质			8.708	0.069
公立	1 446(84.96)	256(15.04)		
私立	6 141(86.76)	937(13.24)		
公助民办	414(89.80)	47(10.20)		
企事业单位/集体办	263(85.11)	46(14.89)		
其他	97(86.61)	15(13.39)		

3　讨　论

3.1 托育人才岗位适配性不足　在学历和专业方面,美国、加拿大、英国、日本等普遍要求托育从业人员具备大专及以上学历,专业背景涵盖儿童发展、早期教育等领域[14]。本研究发现,四川省保育人员主要为初高中及以下学历,教师、卫生保健和行政管理工作者主要为大专学历,整体学历门槛较低。66.65%的托育从业人员为幼师专业。目前我国高职师范学校少有独立的婴幼儿照护服务相关课程,幼师专业课程缺乏 3 岁以下婴幼儿保育教育的理论知识和实践技能培养,制约入职后的岗位适配性[15]。

在资质认证方面,美国《开端计划执行标准》要求,早期开端计划中心的教师至少需获得婴幼儿发展助理证书[8]。《四川省托育机构管理规范细则(试行)》规定[16],托育机构的婴幼儿照护人员应当具有婴幼儿照护经验或原则上应取得育婴员、保育员、护士、医师、幼儿教师资格证等国家职业资格证书。本研究显示,四川省 20.53%的托育从业人员未获得从业资格证书,与既往调查结果一致[9]。所获证书主要为教师资格证(61.28%),而幼儿园教师资格证主要针对 3~6 岁学龄前期儿童,与 3 岁以下婴幼儿照护和教育内容并不相符,学员的从业能力和服务水平较难保证[3,10]。

3.2 托育人才培训系统性缺乏　美国要求保育员岗前接受 120 小时以上的正规幼儿教育培训和 480 小时以上的早期教育工作经历[17],同时要求各州使用“婴幼儿专家网络”,由婴幼儿专家通过现场专题培训、网络研讨会和电子邮件等方式进行培训指导[18]。欧洲国家将讲座、教研会和观摩课等作为托育从业人员培训的主要形式[19]。本研究显示,18.15%的四川省托育从业人员未接受岗前培训,15.76%未接受岗位培训。岗前培训时间主要为 1~5 天,22.40%未获得培训合格证书。岗位培训主要为每季度或每学期一次,37.20%未获得培训合格证书。说明四川省托育从业人员的岗前和岗位培训存在缺位,同时培训时间短、频次低,培训质量难以保障。

本研究发现,卫生保健人员接受岗前和岗位培训的比例高于教师和保育人员,提示在当前医育融合的大背景下,社会公众特别是卫健部门对婴幼儿健康发展越来越重视,使得卫生保健人员有机会接受更多培训。私立机构的托育从业人员接受岗前和岗位培训的比例高于公立机构,可能与私立机构的组织管理更加灵活,便于组织开展园区培训有关。86.53%的托育从业人员愿意参加定期培训,提示四川省托育从业人员的培训需求旺盛,但目前的培训开展情况尚未满足不同类型人员多样化的培训需求。

3.3 托育人才职业发展性受限　本研究显示,四川省托育从业人员薪酬待遇低(93.07%的月收入≤4 000元)、无五险一金(30.49%),且晋升渠道不畅通(41.63%)。既往研究显示,月收入低于 4 000 元和职业发展不满意的托育从业人员更容易发生职业倦怠[4]。收入与付出不成正比,职业发展前景不佳,势必影响托育从业人员的岗位认同度,导致人才大量流

失。既往研究显示,早教专业毕业生入职 1 ~ 3 年内离职/转岗率高达 64%,与缺乏职称晋升通道、职业发展和归属感受限有关[9]。

4 对策和建议

4.1 完善托育专业人才培养体系,提升岗位适配 加快完善四川省婴幼儿照护服务人才培育体系,提高托育人才队伍储备。鼓励四川省高等院校和职业院校加快开设婴幼儿照护相关专业,增加托育师资配备,适度扩大招生规模,合理设置课程计划和教学内容,全面提升托育人才综合素质。切实把好入口关,合理制定托育从业人员的资格准入标准,进一步明确最低学历、资格证级、实践经历等要求[17]。严格落实托育从业人员持证上岗制度,确保其具备婴幼儿照护所需的专业知识、素养和能力[20]。

4.2 建立托育从业人员培训制度,提高服务能力 四川省应加快制定适应 3 岁以下婴幼儿身心发展特点的托育从业人员培训计划和人才发展规划,将托育从业人员作为急需紧缺人员纳入培训规划。健全岗前 - 岗位 - 进阶的托育从业人员培训制度,以满足婴幼儿多样化需求为导向,坚持医育结合,针对不同类型的托育从业人员制定有针对性的培训计划,构建系统化、梯度化的培训内容,涵盖回应性照护、婴幼儿营养、心理发展、急救护理等,加大实操技能训练[21-22],提升托育从业人员的综合服务能力。

4.3 健全托育从业人员保障机制,稳定职业发展 加大社会宣传力度,营造和谐包容、关心关爱的社会支持环境。充分发挥四川省卫健、教育、人社等部门作用,加强托育人才扶持的政策法规体系,制定合理的薪酬标准和工资增长制度[23]。建立托育机构保险制度,鼓励托育机构购买综合责任险,并为员工缴纳五险一金。健全不同岗位人员的职业等级评定和职称晋升机制,提供良好的就业环境和职业发展平台,吸引更多高素质专业人才投身托育行业,提升岗位认同度和职业吸引力。

综上,本研究分析四川省托育服务人才队伍建设现状,结合目前存在的问题和人员培训需求,提出针对性系统性的对策建议。本研究仅采用横断面问卷调查,今后可进一步开展典型调查和人员访谈,深入分析托育从业人员的现状和瓶颈问题,制订更精准个性化的干预措施。

利益冲突声明 本研究不存在任何利益冲突

参考文献

[1] 乔牧天,蒲杰,肖述月,等. 医育融合视角下聚焦 PDCA 循环的多学科巡园模式探索与实践[J]. 四川大学学报:医学版,2025,56(2):484 - 488.
Qiao MT, Pu J, Xiao SY, et al. Multidisciplinary patrol supervision of nursery services focusing on the Plan - Do - Check - Act cycle: exploration and practice based on the integration of medical care and education[J]. Journal of Sichuan University: Medical Sciences, 2025, 56(2): 484 - 488. (In Chinese)

[2] Black MM, Walker SP, Fernald LCH, et al. Early childhood development coming of age: science through the Life course[J]. Lancet, 2017, 389(10064): 77 - 90.

[3] 陈敏,李静. 托育人才供给现状及改进对策[J]. 陕西学前师范学院学报,2021,37(7):18 - 24.
Chen M, Li J. Study on current situation of talents supply of childcare and its countermeasures[J]. Journal of Shaanxi Institute of Education, 2021, 37(7): 18 - 24. (In Chinese)

[4] 邓长飞,蒲杰,熊萍,等. 四川省托育从业人员职业倦怠状况及其影响因素研究[J]. 现代预防医学,2024,51(19):3507 - 3512.
Deng CF, Pu J, Xiong P, et al. Research on the occupational burnout status and influencing factors of childcare workers in Sichuan Province[J]. Modern Preventive Medicine, 2024, 51(19): 3507 - 3512. (In Chinese)

[5] 姚致宇,陈志其. 人口结构变动下我国托育服务资源供需问题研究——基于 2020—2035 年人口变化趋势的分析[J]. 陕西学前师范学院学报,2024,40(7):76 - 84.
Yao ZY, Chen ZQ. Supply and demand of childcare service resources in China under the change of population structure——based on the analysis of the changing trend of population from 2020 to 2035[J]. Journal of Shaanxi Institute of Education, 2024, 40(7): 76 - 84. (In Chinese)

[6] 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]. [2025 - 09 - 30]. http://wwwgovcn/zhengce/content/2019 - 05/09/content_5389983htm.
General Office of the State Council. Guidance on promoting the development of care services for infants under 3 years of age[EB/OL]. [2025 - 09 - 30]. http://wwwgovcn/zhengce/content/2019 - 05/09/content_5389983htm. (In Chinese)

[7] 王艳,徐宇瞳. 欧盟学前教师师资培养策略与启示[J]. 内蒙古师范大学学报:教育科学版,2021,34(4):82 - 90, 104.
Wang Y, Xu YT. Strategies and enlightenments of preschool teacher training in the EU[J]. Journal of Inner Mongolia Normal University: Education Science Edition, 2021, 34(4): 82 - 90, 104. (In Chinese)

[8] U. S. Department of Health & Human Services. Subchapter B—the administration for children and families, head start program with appendix[EB/OL]. [2025 - 09 - 30]. https://eclkc. ohs. acf. hhs. gov/policy/45 - cfr - chap - xiii.

[9] 洪秀敏,朱文婷,张明珠,等. “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.
Hong XM, Zhu WT, Zhang MZ, et al. Strategic thinking on the construction of the childcare service talent team in China during the period of “14th Five - Year Plan”[J]. Early Child Educ, 2020, (12): 4 - 8. (In Chinese)

[10] 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.
Hong XM, Zhang MZ, Zhu WT. The current bottleneck and countermeasures of the talents construction of childcare workers

[J]. Teacher's Journal, 2020,(2): 79 - 83. (In Chinese)

[11] 刘敏,沈紫琼,洪彬雪,等. 基于供需适配性理论的四川省 3 岁以下婴幼儿照护服务分析[J]. 四川大学学报:医学版,2022,53(4):663 - 669.
Liu M, Shen ZQ, Hong BX, et al. Analysis of nursery services for children under 3 in Sichuan province based on the theory of supply and demand adaptability [J]. Journal of Sichuan University: Medical Sciences, 2022, 53(4): 663 - 669. (In Chinese)

[12] 洪秀敏,朱文婷,赵思婕. 青年父母婴幼儿照护支持与养育压力研究——基于全国 13 个城市的调研数据[J]. 中国青年社会科学,2020,39(2):106 - 114.
Hong XM, Zhu WT, Zhao SJ. Research on the support for infant care and parenting stress among young parents: Based on the survey data from 13 cities across China [J]. Journal of China Youth University for Political Sciences, 2020, 39(2): 106 - 114. (In Chinese)

[13] 赵莉,蒲杰,刘敏,等. 四川省 3 岁以下婴幼儿照护服务的调查研究[J]. 四川大学学报:医学版,2023,54(3):527 - 531.
Zhao L, Pu J, Liu M, et al. Nursery services for childrenunder 3 in Sichuan province[J]. Journal of Sichuan University: Medical Sciences, 2023, 54(3): 527 - 531. (In Chinese)

[14] UNESCO. Global report on early childhood care and education: the right to a strong foundation[M]. Paris: UNESCO, 2024.

[15] 谢淑萍,曹艳. "三孩"政策下上海婴幼儿托育服务发展现状分析及对策[J]. 科学发展,2022(2):99 - 104.
Xie SP, Cao Y. Analysis of the current situation and countermeasures for the development of infant and toddler care services in Shanghai under the "three - child" policy [J]. Scientific Development, 2022(2): 99 - 104. (In Chinese)

[16] 四川省卫生健康委员会. 关于印发四川省托育机构设置标准细则(试行)和四川省托育机构管理规范细则(试行)的通知[EB/OL]. [2025 - 09 - 30]. https://wsjkwscgovcn/scwsjkw/gfxwj/2021/1/25/23e27fa60f904c4a8981f9614156e20fshtml.
Sichuan Provincial Health Commission. Notice on issuing the "Detailed Standards for the Establishment of Childcare Institutions in Sichuan Province (Trial)" and "Detailed Regulations for the Management of Childcare Institutions in Sichuan Province (Trial)" [EB/OL]. [2025 - 09 - 30]. https://wsjkwscgovcn/scwsjkw/gfxwj/2021/1/25/23e27fa60f904c4a8981f9614156e20fshtml. (In Chinese)

[17] 张明珠,赵爽,逯桠楠. 托育机构保育人员资格准入的国际经验与启示[J]. 教育发展研究,2022,42(2):47 - 54.
Zhang MZ, Zhao S, Lu YN. International experience and Enlightenment of the qualification admission of international childcare institution caregivers [J]. Research in Educational Development, 2022, 42(2): 47 - 54. (In Chinese)

[18] Office of Child Care. Developing and strengthening infant/toddler specialist networks, a guide for states and territories (2021 - 12 - 30)[EB/OL]. [2025 - 09 - 30]. https://childcareta. acf. hhs. gov/resource/developing - andstrengthening - infanttoddler - specialist - networks - guide - states - and - territories.

[19] 蔡迎旗,王翌. 欧洲国家 0 ~ 3 岁婴幼儿保教服务质量提升行动及其启示[J]. 学前教育研究,2020(12):3 - 15.
Cai YQ, Wang Y. The actions of and enlightenments from improving child care and education service in European countries [J]. Studies in Early Childhood Education, 2020(12): 3 - 15. (In Chinese)

[20] 秦旭芳,姜春林,党淼. 0 - 3 岁婴幼儿托育服务从业人员职业化水平调查研究[J]. 教育与教学研究,2021,35(3):76 - 86.
Qin XF, Jiang CL, Dang M. Investigation on the Professionalization Level of Employees in Care Services for Infants Aged 0 - 3 Years [J]. Educ Teach Res, 2021, 35(3): 76 - 86. (In Chinese)

[21] 雷艳佳. 托幼一体化"背景下高职院校婴幼儿托育服务与管理人才培养模式研究[J]. 教育观察,2021,10(24):109 - 112.
Lei YJ. Research on training mode of childcare service and management talents in colleges and vocational schools under the background of "integration of infants care institution and kindergarden"[J]. Surv Educ, 2021, 10(24): 109 - 112. (In Chinese)

[22] 蔡迎旗,陈志其. 我国早期教育专业师资培养中亟需厘清的基本问题[J]. 现代教育管理,2020(6):48 - 55.
Cai YQ, Chen ZQ. The basic questions that need to be clarified in the cultivation of early education teachers in China[J]. Modern Education Management, 2020(6): 48 - 55. (In Chinese)

[23] 秦旭芳,黄思芸. 我国 0 ~ 3 岁婴幼儿托育教养人员生存状态调查研究[J]. 陕西学前师范学院学报,2022,38(6):1 - 10.
Qin XF, Huang SY. An investigation on the living condition of nurturers of 0 - 3 - year - old infants in China[J]. Journal of Shaanxi Institute of Education, 2022, 38(6): 1 - 10. (In Chinese)

收稿日期:2025-07-08

(上接第 4037 页)

[18] Li N, Xu Y, Xiao X, et al. Long - term trends in the burden of asthma in China: a joinpoint regression and age - period - cohort analysis based on the GBD 2021[J]. Respiratory Research, 2025, 26(1): 56.

[19] Zhang F, Li Y, Li X, et al. Comparison of ARIMA and bayesian structural time series models for predicting the trend of syphilis epidemic in Jiangsu province[J]. Infection and Drug Resistance, 2024, 17: 5745 - 5754.

[20] Dorji K, Lestari T, Jamtsho S, et al. Implementation fidelity of hospital based directly observed therapy for tuberculosis treatment in Bhutan: mixed - method study[J]. BMC Public Health, 2020, 20(1): 533.

[21] Li X, Li Y, Xu S, et al. Evaluation of the impact of COVID - 19 on hepatitis B in Henan Province and its epidemic trend based on Bayesian structured time series model[J]. BMC Public Health, 2025, 25(1): 1312.

收稿日期:2025-06-18