

## 早期幼儿教育职业统一框架：初版

在支持和改善零至八岁年龄段内4000万儿童成长及其家庭方面，我们国家最优质的资源之一当属面向优质早期幼儿教育所开展的具备长远价值和可持续性意义的重大投入。本着确保投入有效的宗旨，将良好积极的关系视为质量核心出发点，职业赋能(Power to the Profession)重点面向早期幼儿教育工作者，致力于在所有州和从业背景中公平地推进高效且多样化的职业状况，同时提供优厚的薪酬。

### 我们的目标：宏大愿景

初版框架面向早期幼儿教育职业提出宏大远景，其中涵盖：

- ④ 所有从业背景下每一位0-8岁儿童均接受早期幼儿教育者的支持，这些教育工作者均持有早期幼儿教育学位和认证资质；
- ④ 各级职业中的每一位幼儿教育人员均受到尊重，他们的职责受到重视，并予以优厚的报酬；
- ④ 在各地区及各年龄段担任管理层的教育工作者必须至少达到ECE III级别（持有早期幼儿教育专业本科学位）；
- ④ 任何有意成为早期幼儿教育者的人员，无论其级别，均享有公平资格，接受优质教育培训和发展，支持他们获取统一化专业知识、技能和资质；以及
- ④ 各级幼儿教育工作者依照所从事工作的复杂性和能力需求，获取优厚的报酬，作为对其质量成本的认可，并将早期幼儿教育视为公共利益体系的一部分而提供资助。

### 我们的当前现状：当前形势严峻

鉴于公共资源在优质幼儿看护和早期教育中的投入不足，儿童的正常需求未能得到满足，家庭在儿童看护方面的支出高于住房投入。此外，教育工作者的薪酬微薄，以至于半数人员的家庭依然依赖政府补助度日。稀缺资源也导致这一领域出现脱节不公平和未受到重视的现象，部分工作者得以拓展个人教育资质（尽管并非以报酬的形式），而多数其他工作者所在的州和地区却未设定最低教育资质标准。

### 改善途径：通往统一框架的路线方针（初版）

改变当前现状，实现既定目标，需要我们搭建桥梁，欣然迎接未来教育工作者的同时重视现有从业人员。秉持共同的愿景，该框架的实施涵盖针对相关政策的建议，这些政策用于认定和解决当前从业人员在获取和拓展职业资质和学历方面所面临的严峻挑战。

此外,我们提升措施实施承诺,着重强调以下方面:

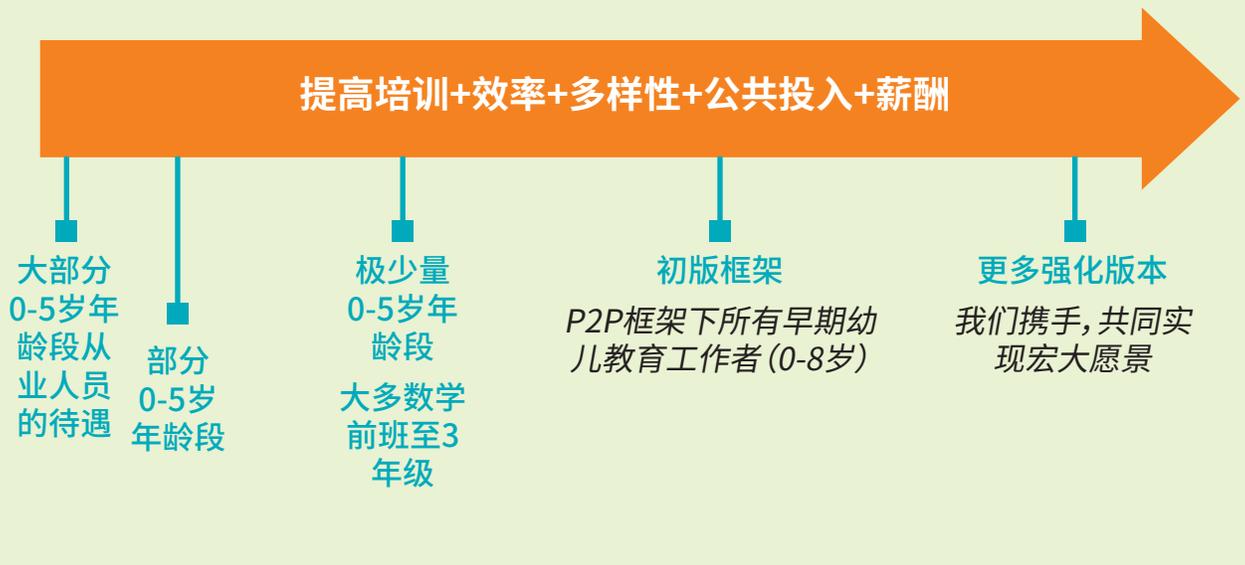
- 我们并非一味地倡导提高学历需求,同时还提倡加大资金投入,以提供必要的支持,为参与人员提供报酬。
- 我们并非一味地倡导实行新的监管标准,同时还提倡加大资金和时间投入,用以此类监管标准的实施。
- 我们不会倡导对有色种族社区内从业人员存在不公正待遇和负面影响的政策。
- 我们将倡导积极政策,减缓意外后果,支持现行有意义的拓展路线。
- 我们将倡导制定和实施时间表,以认可现有从业人员所面临的挑战,切实符合新的监管标准和要求。

### 改善途径:统一路线

在初版框架中,我们动员早期幼儿教育领域,设定共同标准,即时推进统一化议程,为未来愿景铺平道路。

这一目标符合国家医学院的管理方针,确立路线和多年培训项目。后续同类框架将以此为基础,随着该领域的发展不断拓展。

当前局势下,影响早期幼儿教育者从业实践的现行公共政策和资助体系与职业赋能 (Power to the Profession) 所推荐的统一路线相去甚远。



## 建议

以下建议构成我们统一框架的关键组成部分。前三个部分属于职业赋能 (Power to the Profession) 中决策周期345 (界定路线和培训)。第四部分涉及决策周期6 (薪酬)。

### 1. 设置一个包含三项清晰界定且有意义的分类标准, 将早期幼儿教育职业划分为: ECE I、II及III级别。

**现状:** 我们的从业人力资源分配不均且出现分化, 各州、部门和背景内部或跨区域存在多重设置、级别和职责。教育体系的复杂性和不一致性意味着我们未能区别对待培训、技能和经验程度。

**建议:** 创建新型组织结构, 将纷杂的设置和职责简化成三项清晰界定且有意义的分类。每项级别内的每一位早期幼儿教育者将被视为教育团队中的一员, 接受培训上岗就业, 分配特定的职位和职责。报酬和职责根据各自专业能力和范畴的拓展而相应提高, 无论其岗位背景如何。

### 2. 建立一套首要培训课程

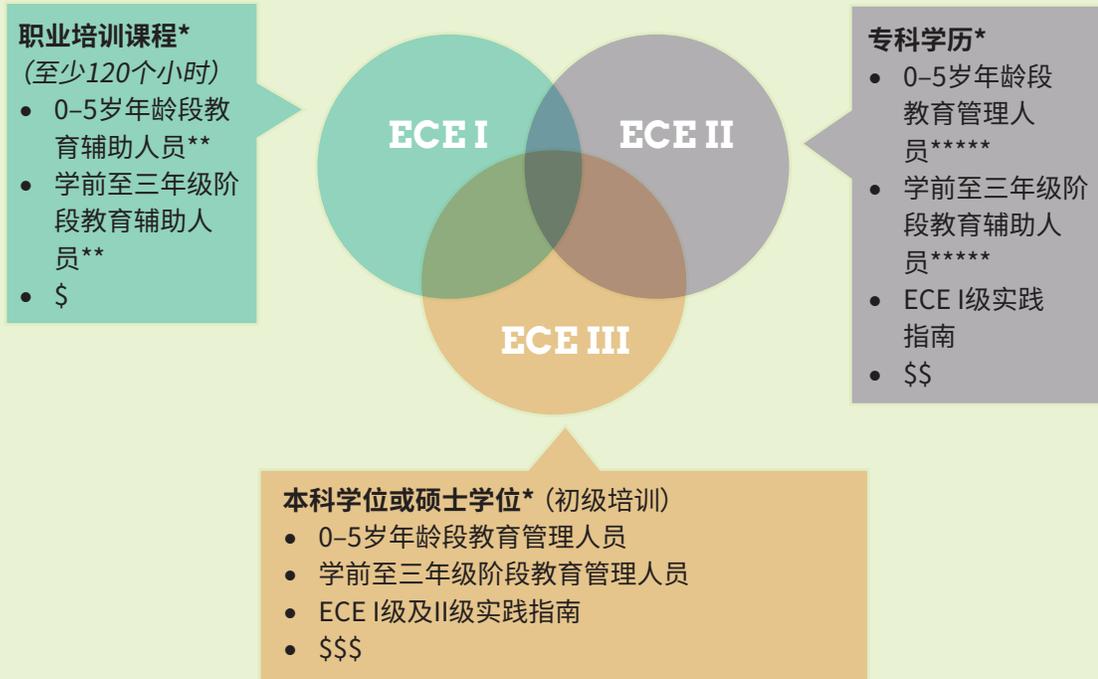
**现状:** 我们当前的培训课程五花八门, 质量参差不齐。各州及院校内部或跨地区之间缺乏统一的标准。缺乏问责制。系统混乱存在偏差, 影响潜在从业人员发挥能力和特长。社区院校在培训学生打造成功未来职业方面发挥着重要作用。但是目前, 我们面临着永无休止的不公正体系, 必须提高学生获取和拓展本科及其专科学位的机遇。

**建议:** 建立一套首要路线, 与职业级别、职位、职责和薪酬保持一致。这套结构将简化该领域内的分化现象, 同时承认, 面向0-8岁儿童的早期教育同样属于一类复杂的学科。我们推荐建立四条首要路线, 每条路线设置不同的标准, 要求完成早期幼儿教育专业的系统课程: 1) 专业培训课程<sup>1</sup>; 2) 专科学位; 3) 本科学位; 4) 硕士学位 (初级培训)。我们将竭力消除高等教育的体系壁垒, 并鼓励能够维持质量承诺的创新模式和路线。<sup>2</sup>

1 完成培训的人员能够达到行业认可的国家资质教育水平, 如儿童发展协会® (CDA) 国家资质和其他同等资质。

2 该统一框架在实施中还将根据需要, 纳入其他符合条件的职业培训课程, 尤其是非学位类课程或独立机构中的课程。额外课程需要通过职业赋能决策周期流程的确定与认可, 考虑是否满足职业指南、监管和问责标准, 以便视为与上述首要职业培训课程具备同等资质。这种问责制需要展现课程在培训从业人员时, 与《早期幼儿教育工作者职业标准与资质》保持一致。此外, 决策周期7和8将更加深入地考察此类问责结构和标准, 包括相互认证的可能性。

根据同等培训、能力和职责, 提供匹配薪酬



\*早期幼儿教育专业系统性学习课程, 与《早期幼儿教育工作者职业标准与资质》中的相应深度和广度保持一致。完成ECE I级培训的人员能够达到行业认可的国家资质教育水平, 如儿童发展协会® (CDA) 国家资质和其他同等资质。

\*\*探索、开发和评估额外和创新性指南、支持和监管模式, 尤其支持在家庭式儿童看护环境中工作的早期幼儿教育者。随着公共资金的大幅增加, 职位将持续发生变动, 以支持所有背景中所有有子女的家庭。

\*\*\*循序渐进, 而非倒行逆施在接受州政府资助的学前教育课程 (由NIEER定义) 中, 若处于混合教学环境并与K-12 (学前班至12年级) 公立学校教学体系明确一致, 则ECE II级毕业生可以担任教师辅助职务。ECE III级毕业生必须从事教育管理职务。

\$ 薪酬 (包括福利) 根据职责的增加和学历的提升而增长。薪酬与K-12 (学前班至12年级) 公立学校的同等职位相匹配。增加投资 (薪酬等) 的额外需求不能依赖父母或教育工作者。额外的州政府投入十分有必要, 但尚不足够。增加联邦政府投入势在必行。

### 3. 全面性先行, 专攻化随后

**现状:**专攻某一领域加重了分化现象,且无一致的资质标准。当前的培训和资质多种多样,有利于个人开创专业领域和职业特长,却忽略了0至8岁儿童教育行业的完整发展连续性,而这才是早期幼儿教育专业特性、职责和实践的核心所在。

**建议:**每一位幼儿教育工作者都必须具备中所阐明的全面幼儿教育基础知识《早期幼儿教育工作者职业标准与资质》(目前正在接受该领域的审核)。随后,三个专业指定级别内的教育工作者均具备资格并鼓励深化个人专业领域内的知识和实践,发展职业特长领域。工作组鼓励设置促进领域专攻的路线,如提供混合课程。

### 4. 根据同等资质、经验和职责提供匹配薪酬(包括福利)。

**现状:**大部分早期幼儿教育工作人员的薪酬微薄,平均时薪仅为\$10.60美元,但薪酬总和却过高,使得大部分早期教育机构难以负担。数字一无所用,却表明那些希望获取高等资质的从业人员面对着一项长期存在的现实:在一众高等院校毕业生中,持有早期幼儿教育学位的人员对薪资的期待值最低。而对于有色种族的女性人群而言,这一现实更为残酷,且存在歧视偏见,负面影响极为广泛。薪酬微薄导致教育工作者的质量下降,为家长和从业人员留下有限的选择空间。

**建议:**州和联邦决策人员必须加大在早期幼儿教育方面的投资,保证充足资金支持这些建议达到愿景目标,实现该领域内的公平待遇。具体而言,薪酬应:

- ④ 根据同等资质、经验和岗位职责,为早期幼儿教育人员提供匹配薪酬,无论其工作背景如何;
- ④ 包括充分的福利待遇;
- ④ 根据培训和资质的提高,相应提升;及
- ④ 不应根据所服务的儿童年龄而区别对待。

早期幼儿教育领域内的每一位从业人员,无论其受教育程度或培训级别,均应获得不低于满足基本生活所需的薪酬,我们支持提高最低待遇基准。此外,在我们寻求推动早期幼儿教育职业时,并非将自给自足视为匹配基准,而是在考虑具备同等资质、经验和岗位职责下,将公立学校的薪资结构作为同等薪酬的最低基准。

我们同时意识到,消除0-8岁早期幼儿教育职业中的偏见也是一项重要的进步,而这一长期目标尚未得到充分的落实。因此,我们还建议,审核其他同年龄段儿童看护专业人员及类似职责人员的薪资结构,最终确定早期幼儿教育者的薪资规划和福利。

**充足大量的投资对早期幼儿教育绝对物有所值。** 针对“我们国家缺乏资助全面公平薪酬的资金”的言论,我们一概否认。我们资源充足。这表示应意识到,投入成本支持优质早期幼儿教育是一项能够产生长期回报的投资,将为个人和整个社会带来广泛的收益。此外,还应意识到,改善早期幼儿教育的质量和公平性的首要事项是直接投资,用于提高儿童看护和家庭服务从业人员的教育水平和薪酬待遇,而不是聚焦他们所在的组织结构和背景。

### 公共投资需求的提高带动职业问责制的提升

一直以来,增加公共投资提高薪酬所面临的障碍之一便是缺乏对以下问题的回答:薪酬支付给谁?为了做什么?职业赋能 (Power to the Profession) 将明确早期幼儿教育者的定义及其职责,使公众和合作盟友都有机会获得所需的重大和持续性公共投资,直接用于培训早期幼儿教育者和提供薪酬。这些从业人员是职业赋能 (Power to the Profession) 的核心所在,面向他们加大投资当属最佳方式之一,可显著并可持续性改善儿童成长及家庭状况。

## 工作组成员

- ➔ 美国州、县和市政雇员联合会
- ➔ 美国教师联合会
- ➔ 专科学历早期幼儿教师教育
- ➔ 美国儿童看护组织
- ➔ 职业认定委员会
- ➔ 特殊儿童理事会早期幼儿分部
- ➔ 早期看护和教育协会
- ➔ 美国家庭幼儿看护协会
- ➔ 美国幼儿教育协会
- ➔ 美国早期幼儿教师教育者协会
- ➔ 美国小学校长协会
- ➔ 美国教育协会
- ➔ 美国开端协会
- ➔ 服务业职工国际工会
- ➔ 0-3岁早教研究中心

完整的工作组草案请访问: [www.powertotheprofession.org](http://www.powertotheprofession.org).

2018年12月