

俄勒冈州早学教育发展补助金

# 俄勒冈州 幼儿保育提供者调研结果

2023



向俄勒冈州早学保育部  
及早学委员会提出的报告

## 致谢

我们向俄勒冈州早期教育和保育社区的早学工作者花时间与我们分享其经验和想法表示最衷心的感谢。

## 资金来源及免责声明

本项目得益于俄勒冈州早学部获得的Birth-Five 学前教育发展补助金(PDG), 补助金编号为90TP0050-02-01。其内容完全由作者负责, 并不一定代表美国卫生公众服务部儿童和家庭管理局的官方观点。

## 推荐报告引用

K. C. Pears、D. Scheidt与S. Guyer (2024).  
《2023年俄勒冈州幼儿保育提供者调研结果》。  
于2024年3月向俄勒冈州早学保育部提出的报告。

## 常用缩词

<b>DELIC</b>	俄勒冈州早学保育部
<b>ECE</b>	早期教育和保育
<b>EI/ECSE</b>	早期干预/早期儿童特殊教育
<b>IECMHC</b>	婴幼儿心理健康咨询
<b>OPK</b>	俄勒冈州学前班
<b>PSP</b>	学前承诺 (Preschool Promise)
<b>PDG</b>	学前教育发展补助金
<b>PD</b>	专业发展

# 1 执行摘要

2023年学前教育发展补助金(PDG)提供者调研是该系列第四次的调研, 这些调研邀请早期儿童教育(ECE)提供者提供有关自身、其工作和福利、以及为幼儿与家庭提供ECE时遭遇的促进或障碍因素。2023年的调研由OSLC Developments, Incorporated和Portland State University 儿童与家庭服务改善中心代表俄勒冈州早学保育部 (DELC) 进行。

调研报告介绍了2022年5月至2023年5月期间ECE项目的人员配备、ECE提供者的福利、可助提供者帮助有挑战性行为儿童的资源、ECE项目的停学/除学决定以及ECE提供者获得专业发展机会的调研结果。所有分析均用描述说明。数据按提供者角色、设施类型、提供者的种族和民族身份、乡村位置以及提供者的计划是否获得公共 (例如州政府或联邦) 资助进行分类。

截至于2023年3月,所有在俄勒冈州注册ECE提供者担任过主管、业主、教师、副教师、助理、助手等职位的人士均受邀参加本调研。本调查以中文、英语、俄语、西班牙语和越南语在线上提供 (并可选择索取书面版)。主管或业主回答的问题与教师及其他提供者回答的问题不同。每位符合条件的受访者都收到了一张价值25美元的电子礼品卡, 感谢他们的参与。

2705名提供者回应了本调研。表1列出了调研对象的人口统计数据。

**Table 1. 受访者的自我认同**

角色	百分比
主教师	38.9%
副教师	15.6%
主管	10.7%
业主	18.1%
助理	9.7%
EI/ECSE专家	2.1%
其他	0.4%
经理/协调员/教练	3.0%
家倡/家访员	1.6%

设施类型	百分比
启蒙方案教育 (Head Start Program)	19.9%
其他社区儿童保育中心 (非HS)	39.7%
儿童保育与K-12学校合设	10.5%
家庭/居家儿童保育	23.4%
EI/ECSE	3.5%
救济托儿所	2.4%

公立幼儿园名额	百分比
公立幼儿园名额	27.0%
非公立幼儿园名额	73.0%

乡村	百分比
边境	1.9%
农村	25.2%
城市	72.8%

性别	百分比
女性	90.7%
男性	3.3%
非二元	0.2%
疑问中或不确定	0.1%
未列出的认知	0.2%
不知道	0.1%
不想回答/不明白此题	1.6%

认知为跨性	百分比
是	0.5%
否	92.1%
不想回答	0.8%

年龄	百分比
18-24	10.7%
25-39	39.6%
40-54	31.3%
55或上	15.6%
不想回答	1.0%

种族/民族	百分比
美籍非裔或黑人(包括美籍非裔、非裔和加勒比裔)	2.5%
美洲原住民或阿拉斯加原住民(包括阿拉斯加原住民、加拿大Inuits、Metis或First Nation、墨西哥原住民、中美洲或南美洲裔、美洲原住民以及以下部落成员:Arizona、Blackfeet、Cherokee Nation、Chickasaw Nation、Choctaw、Confederated Tribes of Coos、Lower Umpqua和Siuslaw Indians、Confederated Tribes of Grande Ronde、Confederated Tribes of Umatilla Reservation、Coquille Indian Tribe、Cow Creek Band of Umpqua Indians、Cowlitz、Creek Indian of Oklahoma、Haida、Haliwa-Saponi、Klamath Tribes、Keweenaw Bay Band of Lake Superior Ojibwe、Montana Little Shell Tribe of Chippewa Indians、Oglala Sioux、Sioux、Sunaq、Tlingit、Turtle Mountain Band of Chippewa Indians of North Dakota、Wahpeton-Sisseton、Walker River Paiute Tribe)	1.1%
亚裔(包括印度、柬埔寨、中国、菲律宾、苗族、印尼、日本、韩国、老挝、瑶族、尼泊尔、南亚、斯里兰卡、台湾、泰国和越南)	3.0%
西班牙裔或拉丁裔(包括加勒比、中美洲、古巴、玛雅、墨西哥、葡萄牙、波多黎各、南美洲和西班牙)	16.5%
中东或北非裔	0.5%
夏威夷原住民或太平洋岛民(包括关岛、密克罗尼西亚、夏威夷原住民和萨摩亚)	0.1%
白人(包括巴尔干、捷克、东欧、埃及、希腊、西班牙、伊朗、爱尔兰、以色列、意大利、犹太、拉丁、中东、混血、北欧、北欧、萨米、斯堪的纳维亚、斯拉夫、南美、南欧、瑞典、西欧和白人)	64.4%
另种认知(包括南非、混血、佛得角、东非、埃塞俄比亚、法国克里奥尔、混血、摩尔、波斯和西非)	0.6%
多种族	4.3%
未回答主要种族	6.9%

所用语言	百分比
中文	0.4%
英语	84.6%
俄语	0.3%
西班牙语	10.2%
乌克兰语	0.1%
越南语	0.0%
其他语言	1.3%
不只有一个主要语言	0.6%

相似的认知	百分比
您的班上有相符或部分相符您种族/民族的孩子	89.0%

学历 (n=2,137)	百分比
8年级或下	0.4%
9-12年级, 无文凭	0.8%
高中文凭、GED或同等学历	12.1%
部分大学学分, 但无学位	22.8%
社区大学证书	4.8%
副学士学位	15.6%
学士学位	27.9%
研究生学位	13.0%

ECE工作年数	百分比
0-5年	32.2%
6-10年	23.2%
11-15年	13.2%
16-20年	11.0%
21-25年	7.1%
26年或上	11.2%

家庭总收入	百分比
\$15,000以下	9.0%
\$15,001 - \$25,000	10.4%
\$25,001 - \$35,000	16.2%
\$35,001 - \$40,000	6.7%
\$40,001 - \$50,000	10.9%
\$50,001 - \$65,000	11.7%
\$65,001 - \$80,000	8.2%
\$80,001或上	23.5%

您2022年的收入有多少是来自ECE工作?	百分比
全部	37.4%
几乎全部	11.3%
超过一半	7.6%
约一半	8.9%
不到一半	15.9%
很少	11.8%
完全没有	4.5%

家庭收入	百分比
低于FPL的200%	54.4%

## ECE项目资金和人员配置

通过对提供者当前就业状况以及主管及业主填补ECE和员工职位的经历等问题进行分析，我们发现：

- 近四分之一的ECE项目没有达到预期的运行水平。这与报告显示的家庭经常找不到有儿童项目空缺的情况形成了鲜明对比。需要进行更多调查以了解此差异。
- 仍有一定比例 (12%) 的项目主要因为COVID-19处于关闭状态。2022年5月至2023年5月期间至少关闭过一次的项目最有可能是以家庭或居家为基础，且位于市区。
- 为了继续营业，提供者和业主需要更多的资金、付更高工资的能力以及更多的员工。
- 提供者称，不同的援助对于他们保持开放至关重要，这表明针对不同类型提供者的策略是非常重要的。
- 超过三分之一的项目因为员工辞职而失去了人员。常见的辞职原因是工资和福利不够好、工作压力太大或没有人能照顾自己的孩子。不同机构的辞职原因各不相同，这再次表明需要采取有针对性的措施以防止员工流失。
- 近半的项目经历过人员短缺。主管和业主最常应对人员短缺的方法是亲自上教室教课。他们并减少了婴儿或学龄前儿童的入学人数。因此，人员的短缺减少了托儿名额。
- 大多数离开该领域的提供者表示，不太可能重返该领域，或者不知道是否会重返。
- 提供者表示，更好的工资或福利、更多的员工以及提供更多支持教导挑战性行为儿童的协助将他们留在或重返ECE领域。

## 提供者的身心健康状况

服务提供者完成了验证的焦虑和抑郁筛查以及工作相关压力的测量。分析显示：

- 显现高度抑郁焦虑的提供者百分比是一般人群的五倍。
- 大多数提供者至少在某些时候会感到不知所措。
- 不同职位的苦恼感各不相同，其中EI/ECSE专家、经理/协调员/教练和主教的苦恼感最高。
- 不同类型计划的提供者的苦恼感也存在差异，而Head Start计划的提供者有其中最高的苦恼感。
- 在过去的一年里，只有微微超过四分之一的提供者接受过心理支援；重要的是，虽然焦虑和抑郁得分高的提供者更可获得支援，但只有一半的提供者接收了。

## 提供者获得教导挑战性行为儿童协助的途径

提供者回答了有关获得教导挑战性行为儿童支援的障碍以及他们获得心理健康顾问(MHC)的机会问题<sup>1</sup>。

- 在过去一年中, 55%的服务提供者表示他们曾寻求解决儿童挑战性行为问题的协助。
- 提供者指出, 帮助儿童解决挑战性行为的最大障碍是家庭难以承认孩子的行为。
- 值得注意的是, 家庭或居家项目的提供者最不可能说帮助孩子的障碍是家庭难以承认孩子的挑战性行为。
- 虽然许多提供者需要儿童行为方面的协助, 但在过去一年中, 只有23%的提供者获得过婴儿和幼儿MHC服务, 而仅17%的提供者实际得过MHC援助。
- 担任专门角色的提供者 (如早期干预/早期儿童教育专家) 和参与公共资助项目的提供者更有可能获得MHC。

## 停止或除学早期教育和保育

项目主管和业主 (n = 720) 受问过去一年有否多少儿童被要求离开或暂停接受保育。他们的回答表示:

- 在被要求退离保育服务上存在明显的种族不平等。过去一年报告的停学或除学的儿童群体中,美籍华裔或黑人儿童以及确定为未列出种族或民族的儿童占比过高。
- 近16% (约六分之一)的主管和业主要称在过去一年, 有儿童被要求退离或暂停其计划。
- 非Head Start社区中心的主管和业主要求儿童退离保育服务的可能性比其他类型机构的主管或业主大得多。
- Head Start和家庭及居家计划要求儿童退离保育服务的可能性最小。
- 主管/业主的报告称, 儿童最有可能因为该计划无法满足支持其行为的需求, 或者因为其行为可能对其他儿童造成潜在危险而被要求退离保育中心。

## ECE提供者的专业发展机会

调研并要求提供者说明他们在过去一年获得了什么样的专业发展(PD)机会, 以及这些机会的可得性和实用性。此外, 提供者还需指出他们在过去一年是否担任过教练/导师或接受过教练/导师指导。

<sup>1</sup> 婴幼儿心理健康咨询的目的是援助家庭成员和ECE提供者促进积极的儿童社会情感发展。经过专门培训,心理健康顾问获得专业的心理健康、儿童发展、创伤与压力影响的知识以及如何建立成人支持积极发展儿童的能力。

- 或许是为了反映出他们希望更佳支持有社交/情感需求的儿童的愿望，服务提供者最有可能曾接受有关教学中管理挑战性行为儿童、创伤知情实践，以及了解提供者的潜偏见如何影响他们的实践的培训。提供者也认为这些主题培训有中等或极佳的作用。
- 不到一半的受访者表示，PD机会：
  - ▶ 满足多种文化背景家庭的需求
  - ▶ 他们负担得起
  - ▶ 有助于让他们在工作中感到更有成就感。
- 不到三分之一的受访者表示，PD机会：
  - ▶ 涵盖了帮助他们的工作中取得进步/进度的信息
  - ▶ 有助于减轻工作压力。
- 大多数受访者表示，PD机会对他们来说是易获的。然而，英语和西班牙语以外的语言使用者接受其母语培训的可能性较小。
- 尽管 27% 的提供者表示他们在过去一年接受过指导，但指导机会在不同角色、设施和地理位置的提供者之间并不均匀分布。
- 18% 的受访者在过去一年中担任过教练或导师。有色人种教练和非英文母语的教练人数少于有色人种和/或讲多种语言的受训人数，这表明需要更加多样化的教练团队。

## 结论和建议

总体而言，2023年提供者调研的结果与2022年提供者调研的结果非常一致，这表明还需继续在许多领域取得进展，包括更好地支持ECE员工团队，以便提供者留在该领域里，并授权提供者与不同背景、能力和行为的儿童一起合作。这些问题得不到解决的时间越长，该问题就可能变得越严重。结果或许表明当前的努力并未取得预期的效果，而可能需要考虑采用不同的方法来支持这些劳动团队。

**ECE领域正面临危机，越来越多的提供者脱离劳动团队，并报告了极大的苦恼和不堪重负的感觉。需要更仔细研究造成这种高工作压力的原因，以寻找根本原因和潜在解决方案。**

- 在过去两年中，员工辞职的可能性比因其他原因离开此领域的可能性更大。
- 缺乏足够的薪酬和福利以及工作压力太大是员工离开ECE职位的主要原因。
- 提供者报告的抑郁和焦虑水平远高于一般人群。



## 为了帮助缓解这场危机，DELIC需要：

- 帮助计划提供更好的薪酬，包括医保和财务福利
- 支持并提供更多获得身心健康服务以及工作场所内外身心健康的机会
- 致力听取服务提供者的意见，了解哪类的学习和辅导最有帮助和最有相关性，同时考虑他们的工作和文化背景
- 利用从提供方获得的信息，共同创建及维持一个更加连贯、整合、有文化可持续性、<sup>2</sup>易访、包括财务援助以及带薪受训期间儿童保育、适用于所有提供者，无论其项目由否公共资助的专业发展和提供者支援指导系统
- 确保为各提供者角色和各种ECE项目提供文化响应且协调良好的福利和教学支持，包括管理层、教学和家庭参与人员和专家
- 致力于以适合当地文化和语言的形式提供支援和专业发展，以确保来自不同背景的儿童早学提供者都能公平获得这些服务。

需要为服务提供者提供更好的支援，以促进其所有保育儿童的积极成长和发展，即使儿童的行为和需求被视为具有挑战性。

- 虽然大多数提供者表示寻求有关课堂行为的帮助，但只有 25%的提供者能够获得帮助。
- 提供者显然在寻求帮助他们学习如何处理他们认为有挑战性行为的问题，并了解自己的潜性偏见如何影响其实践的PD机会。他们并认为此类培训的实用性很高。然而，因项目无法满足儿童的行为需求而要求儿童离开保育的比例保持稳定水平的同时，这对有色人种儿童产生不公平的影响。

## 为了解决这些问题，DELIC需要：

- 确保、广泛、并公平提供给所有提供者和计划类型让其员工满足儿童行为需求的良好协调，无论是否收到公共资金。此类计划应包括以下信息：
  - ▶ 确保每课堂包容所有儿童
  - ▶ 根据文化和语言情况定制支援
- 提供更多了解潜性偏见如何影响实践以及如何支持来自不同背景儿童的培训
- 增加心理健康顾问的人数并确保他们提供，并且与所服务家庭需求相关的有响应性的文化和语言支持。

2 优势为基础的文化规划通过多重身份、文化背景和语言为中心促进可持续性。

**我们需要更加了解哪些措施对提供者及其服务的家庭都有效。**本报告的结论表明,进一步探索哪些因素带给了某些提供者和计划类型更积极的结果可为所有提供者带来更有效的支援。例如:

- 家庭和居家项目的提供者一致报告了积极的结果,例如:
  - ▶ 苦恼程度降低
  - ▶ 感觉不知所措和无法满足有挑战性行为的儿童需求的程度降低
  - ▶ 员工流失率降低
  - ▶ 家庭感觉无法承认其孩子的行为可能具有挑战性的例率降低
  - ▶ 要求孩子离开保育的比率降低。
- 这种结果的模式表明,这些项目的特点可能有助于提高提供者的福利并改善与其服务的家庭的关系。
- Head Start计划也报告了较低的停学和除学率,这可能至少部分归因于禁止要求儿童离开保育的规定;然而,更加了解这些计划如何有效地留住这些儿童将提供重要的信息。同时,考虑到这些项目的工作人员所报告的压力水平较高,现在还有额外的机会解决如何在优先包容有更严重的社会/情感需求的儿童模式下更多支持工作人员。

### **为了从这些发现开发更有效的解决方案, DELC需要:**

- 与家庭和居家项目合作,进一步了解这些提供者带来哪些使他们更有效地支持这些儿童并让他们家人参与的实践、思维方式和经验
- 研究Head Start计划中哪些措施对有明显挑战性行为的儿童生效,以及在该包容环境中工作的员工需要哪些额外支持
- 将研究结果传播给其他提供者和项目,以支持提高提供者和儿童的福利。

如果不齐心协力解决上述问题并遵循建议, ECE劳动危机可能会加深,导致家庭保育进一步短缺,且家庭保育可能分配不均,而对最脆弱的家庭产生最负面的影响。DELC在成为州政府内独立组织的过程中取得了巨大进步。随着能力的提升,他们现在可以采取重大且急需的措施来加强俄勒冈州的ECE劳动力,并以多年收集的数据为指导。