

报告 2026春天

三藩市早期教育工作者工作条件

2025年SEQUAL调查结果

作者: Elizabeth Pufall Jones、Jenna Knight、Shauna Dyer以及Abby Copeman Petig

本项目由三藩市幼儿教育部资助。



三藩市早期教育工作者之声

2025年SEQUAL调查结果

© 2026幼教从业研究中心版权所有。保留所有权利。

致谢

本研究。Elizabeth Pufall Jones博士与Jenna Knight主导了本报告的研究与撰写工作。感谢Hyeonjeong Lee、Yoonjeon Kim博士、Shauna Dyer博士及Uniqsha Batool提供的分析支持与专业指导。衷心感谢三藩市幼儿教育部劳动力团队及数据与评估团队对报告初稿的统筹协调与审阅。我们同样感谢三藩市儿童委员会、护儿儿童服务中心、三藩市早期幼儿教育工作者协会以及三藩市家庭托儿协会协助我们联络广大教育工作者。

本文观点仅代表作者立场，未必反映报告资助方或提供专业意见者的立场。

建议引用格式

Pufall Jones, E., Knight, J., Dyer, S., & Copeman Petig, A. (2025). 三藩市早期教育工作者工作条件 2025年 SEQUAL 调查结果. Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley.
<https://cscce.berkeley.edu/publications/report/sequal-early-educator-voices-in-sf>

编辑： UC Davis Medical Interpreting Services

关于幼教从业研究中心（CSCCE）

幼教从业研究中心（CSCCE）成立于1999年，是负责全美早期幼儿教育行业从业者研究及相关政策制定的全国性机构。CSCCE致力于开展早期幼儿教育从业者的职业准备、工作条件及薪酬待遇等方面的研究与分析。我们制定政策解决方案，同时搭建教学、学习以及教育工作者行动倡导的交流平台。我们的愿景是构建一套高效的公立早期幼儿教育体系，为身为行业基石、提供优质、稳定服务的女性从业者提供种族、性别与经济公平的保障。

目录

执行摘要	1
I. 引言	4
当前研究目的	6
什么是SEQUAL?	6
II. 调查结果：中心制托儿	10
中心制项目特征	11
中心制教育工作者人口统计特征	12
核心优势	14
发展机遇与未来投资	22
III. 调查结果：家庭托儿	26
家庭托儿项目特征	27
家庭托儿教育工作者人口统计特征	28
核心优势	31
发展机遇与未来投资	39
IV. 结论	44
参考文献	45
附录	49

表格与图示目录

表 1. 人口与样本（按项目类型划分）	8
图 1. 中心招生情况（按年龄段划分）	11
表 2. 中心制教育工作者特征（按岗位和地点划分）	12
图 2. 托儿中心教学人员的教育程度（按岗位与地区划分）	14
图 3. 中心制教育工作者持有教师级及以上儿童发展许可证的比例（按岗位和地点划分）	15
图 4. 托儿中心教学人员的早期幼儿教育从业经验	15
图 5. 托儿中心教学人员的团队合作评估	16
图 6. 托儿中心教学人员对上司的评估	17
表 3. 托儿中心教学人员时薪（按岗位和地点划分）	18
图 7. 各地教学人员应对400美元紧急开支的能力	19
表 4. 中心教学人员的经济指标（按地点划分）	20
图 8. 中心教学人员的经济担忧（按岗位划分）	21
图 9. 根据中心教学人员反馈的人员配备情况	22
图 10. 教学人员过去六个月参与的职业发展类型	24
图 11. 托儿中心教学人员可获得特定主题的充足培训	24
图 12. 按年龄组别划分的家庭托儿项目入学情况（按执照规模划分）	27
表 5. 家庭托儿提供者特征（按地点划分）	28
表 6. 家庭托儿助教特征	29
图 13. 家庭托儿助教的早期幼儿教育经验	30
图 14. 家庭托儿助教的职业关切	30
图 15. 家庭托儿提供者的教育程度（按地点划分）	31
图 16. 家庭托儿提供者的早期幼儿教育经验	31
图 17. 家庭托儿提供者的灵活照护服务	32
图 18. 家庭托儿提供者担忧患病会导致收入损失（按执照规模划分）	33
表 7. 家庭托儿提供者经济指标	34
图 19. 家庭托儿提供者对现有培训的评估	35
图 20. 家庭托儿提供者接受过的培训主题	36
图 21. 过去12个月内家庭托儿提供者遭遇的财务挑战（按执照规模划分）	38
图 22. 家庭托儿提供者每周平均工作时长（含有偿与无偿工作）	39
图 23. 家庭托儿提供者有代班安排（按执照规模划分）	40
图 24. 家庭托儿提供者提出的教学支持需求	42
图 25. 家庭托儿提供者获取的社区资源	43
图 26. 家庭托儿提供者对社区资源的了解	43

三藩市早期教育工作者工作条件：2025年SEQUAL 调查结果

执行摘要

深入了解早期教育工作者工作条件的差异特征，有助于政策制定者、行业倡导者、资助方及教育工作者为早期幼儿教育（ECE）领域划定资源投入的优先级并制定针对性资源配置策略。为收集早期教育工作者观点，三藩市幼儿教育部（DEC）委托幼教从业研究中心（CSCCE）采用专业调研工具，即成人学习支持性环境质量（SEQUAL）调查，对三藩市市县范围内早期教育工作者的工作条件开展评估。

2025年1月至3月期间，幼教从业研究中心对三藩市全市1,080名在托儿中心及家庭托儿项目中任职的早期教育工作者进行了问卷调查。参与调查的三藩市早期教育工作者中，女性占比过半，且超过三分之二自认为有色人种。49%的中心制教师、66%的中心制助理教师以及77%的家庭托儿（FCC）提供者出生于其他国家。三藩市逾半数的早期教育工作者年龄在40岁及以上。此外，参与调查的教育工作者与同地区及同州同行相比，教育程度相当甚至更高，薪资水平更优，经济状况更稳定。

本报告呈现的调查结果揭示了三藩市早期教育工作者的职业环境。尽管人员配置能力、专业发展内容及可及性被认定为待改进领域，但总体而言，这些教育工作者认为其所在项目及幼儿教育部的各项举措为他们提供了良好的支持。

三藩市工作环境的核心优势

三藩市早期幼儿教育从业者具备较高的学历与丰富的经验。相较于区域同行，三藩市早期教育工作者中拥有副学士学位及以上学历的比例更高（三藩市中心制教师占比**83%**，而湾区为**78%**，全加州为**74%**）。此外，三藩市多数家庭托儿提供者均表示自身从业状态稳定并专注于该领域；其中**82%**的从业者在早期幼儿教育领域的从业年限超**6**年，**26%**的家庭托儿提供者从业年限逾**15**年。

三藩市中心制早期教育工作者的薪资高于湾区及加州同业水平。中心制教学人员的收入高于区域及州内同行，其薪资水平处于三藩市的估算生活工资范围之内：无子女的单身成年人每小时**29.31**美元，双亲均工作（带一名子女）为每小时**32.75**美元（生活工资研究所，**2025**年）。由于多种原因，家庭托儿提供者的工资更难估算。虽然他们似乎也获得了足以维持生计的工资，但需要进一步研究才能得出更准确的估计值。

经济指标还表明，三藩市中心制教学人员和家庭托儿提供者的经济稳定性正在提高。作为经济稳定性的指标，相较于全州及区域内其他教育工作者，更多中心制教学人员和家庭托儿提供者已参加医疗保险并拥有退休储蓄。例如，三藩市**43%**的家庭托儿提供者拥有退休储蓄，而湾区和加州同行的比例分别为**35%**和**27%**。

未来改善工作条件的机会

许多早期教育工作者的反馈表明，中心制项目亟需提升人员配置规模。尽管如此，受访者并未一致认为其所在项目的人员配置足以满足轮休顶岗、浮动补位及代课的用人需求。半数（**51%**）中心制教学人员表示，当项目出现人员流失时，新员工招聘进程缓慢。此外，超过三分之一（**40%**）的中心制教学人员指出，在人员配置不足的情况下，他们无法为儿童提供所需的一对一关注以支持其学习与发展。

建立家庭制和中心制项目的代课人员储备库，或许能在服务提供者或教学人员缺勤时提供人员补充。这一需求对于无法持续获得代课人员补给的家庭托儿提供者而言尤为迫切。四分之三（**74%**）的小型家庭托儿提供者和超过半数（**57%**）的大型家庭托儿提供者表示，紧急情况下无法获得代课教师支援。有了额外支持，代课人员储备库也可成为进入早期幼儿教育领域的就业入职点或直接就业路径。

早期教育工作者的反馈表明，他们希望能有**更完善的渠道进入早期幼儿教育领域并实现ECE职业发展**。54%至49%的中心制教学人员认为，在多种早期教育议题上缺乏充分培训，包括创伤知情实践、支持双语学习者、支持家庭需求以及教育有挑战性行为的儿童等。由此可见，三藩市约半数的中心制教学人员有兴趣寻求额外或更深入的培训。作为小型企业经营者，家庭托儿提供者也同样需要补充专业知识和培训。大多数（77%）家庭托儿提供者表示曾接受过商业培训，但在过去一年中，制定了项目书面预算、以及接受过有系统的商业运营培训的从业者占比更低（分别为50%和33%）。尽管三藩市为托儿中心制和家庭制项目提供了丰富的专业发展与培训机会，但若明确需要进一步深入探索的主题、开发更多针对家庭托儿项目的定制内容，并打造更多元化的培训参与渠道，将有助于完善三藩市早期幼儿教育从业者的职业发展路径。

结语

三藩市幼儿教育部已投入大量资金改善早期幼儿教育从业者的薪资与工作条件。早期教育工作者反馈表明，这些投入正产生预期效果：切实提高了从业者的薪资待遇与工作条件，同时为其职业发展和个人成长提供支持。然而，要切实改善早期教育工作者的工作条件，仍需持续投入并进行常态化评估。在此基础上，政策制定者和利益相关方可与早期教育工作者携手合作，在确保其权益、薪资增长和职业尊严的同时，提供足以维持家庭生计的薪酬，创造优质就业岗位和可持续发展的职业路径。

I. 引言

早期幼儿教育（ECE）工作条件，指教育工作者在其所属项目及教室中所面对的项目运营与环境因素。从整体角度来看，这些条件包括：早期教育工作者的薪酬与福利保障、正式雇佣政策与非正式或不成文惯例、教育工作者是否参与决策过程及参与方式、取得专业学习机会与支持的途径、人员配置模式与优先级、教学支持体系、与同事的职业及个人关系、校园氛围，以及工作场所的物理环境要素——包括内部环境（如建筑内部空间）和外部环境（如社区背景）。研究证实，早期教育工作者的工作环境会影响其教学实践及儿童的学习成绩（美国医学研究院与国家研究学会，2015年）。要吸引并留住擅长培养儿童发展与学习的教育工作者，必须确保早期幼儿教育环境能支持教育工作者的实践活动与身心健康。全面支持性环境通过满足早期教育工作者的需求来满足儿童的学习需求，然而提升早期幼儿教育环境质量的努力往往视角狭隘，仅关注一两个领域，极少为教育工作者提供全面支持性的工作条件（Whitebook等人，2016年）。

三藩市支持早期幼儿教育从业者。

三藩市市和县作为加利福尼亚州唯一的市县合一地方政府，向来重视早期幼儿教育工作者，并认识到早期教育工作者的工作环境是实现高质量早教与早期照护的关键因素。三藩市幼儿教育部（DEC）通过多项举措服务儿童、家庭及早期教育工作者：

- **全民早期教育计划（ELFA）**通过学费抵免或全额学费资助，帮助家庭获得负担得起的托儿服务。ELFA网络涵盖500余个早期幼儿教育项目，服务对象为0至6岁儿童，包括三藩市中心制和家庭制普惠性学前班、启蒙计划项目以及三藩市联合校区（SFUSD）学前班。
- **劳动力薪酬津贴**是面向托儿中心制和家庭制早期教育工作者的本地薪酬项目，通过早期幼儿教育商业租金税获得公共资金支持。
- **早期教育项目质量¹**为教育工作者和机构提供教育质量改善机会。
- **早期教育设施**致力于现有项目的改进与更新，并开发新项目。
- 幼儿教育部为三藩市全市26个**家庭资源中心**提供支持，提供免费的家长培训与支持，以及家庭和儿童活动。
- **早期衔接计划**是一项儿童发展计划，免费提供儿童发展筛查服务，并面向家庭提供早期干预相关服务。

¹三藩市幼儿教育部的项目质量标准涵盖家庭合作、安全且富有吸引力的环境、积极参与的教师与有效互动、学习机会以及持续的职业发展（三藩市幼儿教育部）。

薪酬倡议

劳动力薪酬倡议目前包含两项计划：早期教育工作者薪酬和留职津贴（**CARES**）及早期幼儿教育工作者工资补助金（**EESSG**）。**CARES**始于1999年，当时烟草税尚未实施，**First 5**也尚未成立。倡导者推动市政管理者从城市普通基金中拨出150万美元，设立了针对早期教育工作者的留任激励计划（**Caspary**等人，2001年）。随着时间推移，**CARES**发生了很大变化。最初该计划仅提供与职业发展相关的继续教育课程津贴（类似下文所述的幼儿教育部早期教育工作者专业发展津贴计划）。该计划目前已迭代至第三个版本，即**CARES 3.0**，成为规模更大的薪酬计划：参与**ELFA**项目的早期教育工作者，无论是否参与继续教育，每年均可获得平均1.3万美元的津贴。

CARES计划现通过提案C - 即2018年6月由三藩市选民通过的《全民早期幼儿教育计划》持续运作。提案C对年收入超100万美元的企业征收商业物业租赁总收入税，每年可为早期教育项目筹集约1.46亿美元资金（三藩市选举部，2018年）。**EESSG**项目于2022年10月启动，其资金同样来源于提案C。该项目为早期幼儿教育机构提供专项拨款，确保符合条件的教育工作者能通过薪资发放渠道直接获得涨薪。**EESSG**计划的设立标志着三藩市薪酬改革取得新进展。**CARES**项目同时面向中心制和家庭制项目开放申请²，而**EESSG**项目仅对登记入读儿童中至少半数接受学费补贴的托儿中心开放³。

支持早期教育工作者培养的新倡议

除薪资相关倡议外，三藩市还投入资源为早期教育工作者提供职业培养与培训支持，具体包括职业发展指导、从业资格考取（如儿童发展许可证、学位），以及其他教育配套支持（如专项津贴、技术支持、导师指导）。这些均属于早期幼儿教育工作环境的组成部分。2025年3月，幼儿教育部宣布推出一项全新倡议：早期教育工作者进修途径计划（**Pathways**），旨在成为早期教育工作者职业发展的核心项目。**Pathways**将专项拨款发放至各地方机构，由这些机构在未来两年内运营各类配套项目，助力早期教育工作者进一步获得高等教育学习机会（三藩市幼儿教育部，2025b）。为服务在职从业者并吸纳新人，**Pathways**采用组班培养模式，提供学术奖学金、专项津贴、指导辅导、学徒制培训及在岗培训等支持内容。实践证明，上述支持有助于教育工作者实现职业发展，也为其扫清完成高等教育学业及培训的障碍（**Chu**等人，2010年；**Sakai**等人，2014年；**Whitebook**等人，2013年）。

²根据公众反馈，家庭托儿提供者倾向于保留津贴计划，因其认为自身缺乏完成**EESSG**季度报告（如薪资单、收生数据）所需的行政支持，且通过薪资系统发放资金存在普遍操作困难。

³仅在登记儿童中至少50%接受学费补贴的托儿中心任职的教育工作者，才有资格获得薪资上调。

早期教育工作者专业发展津贴计划（SEEPD）于2024年作为试点项目启动，旨在为任职于ELFA项目的教育工作者提供临时性津贴，申领条件为完成至少一项职业培养进阶任务，具体包括：

- 境外学历认证支持；
- 完成跟取得儿童发展许可证、专业课程学习或攻读副学士、学士、硕士学位有关的大学课程；
- 完成副学士、学士或硕士学位；或
- 取得、升级或续签儿童发展许可证。

SEEPD作为试点项目，其延续性取决于未来资金支持及其当前成效与影响的评估（三藩市幼儿教育部，2025a）。尽管此类津贴计划为参与者提供了经济激励，但课程报名费用仍需由教育工作者先行垫付，因此需要承担初期的经济压力。

当前研究目的

三藩市幼儿教育部投入大量资源，为早期教育工作者、儿童及其家庭提供全方位支持；同时持续开展调研分析，深入了解早期教育工作者的从业现状，明确未来尚需加大投入的领域。三藩市采用数据主导方法，旨在把握早期教育工作者当前的处境、需求与状况，为未来投资决策提供依据。为收集这些数据，幼儿教育部委托幼教从业研究中心（CSCCE）开展了一项名为成人学习支持性环境质量（SEQUAL）的调查。这项综合评估从教育工作者自身视角出发，审视其工作条件，调研内容涵盖现有配套支持、职业发展、项目政策与运营实践、教育工作者身心健康，以及项目领导与管理模式等多个方面。

什么是SEQUAL？

SEQUAL植根于数十年来教育工作者为改善薪酬和工作条件所做的倡导工作。制作为倡导工作的重要组成部分，教育工作者参与制定了[示范性工作标准](#)，这是一份面向中心制与家庭制教育工作者的综合性工作标准清单（幼教从业研究中心 [CSCCE] 及美国教师联合会教育基金会 [AFTEF]，2019年）。教育工作者对其工作环境的反馈与看法，对于制定旨在提升项目办学质量、促进儿童发展、保障早期教育工作者身心健康的政策及实践建议而言，具有至关重要的意义（国际劳工组织 [ILO]，2013年）。因此，为了收集早期教育工作者对其工作条件的评估，并支持将教育工作者意见融和质量改善策略，CSCCE借鉴了《示范性工作标准》及其他早期幼儿教育环境评估指标与标准，开发了成人学习支持性环境质量调查（SEQUAL）（Whitebook等人，2022年）。

与《示范性工作标准》类似, 该工具也分为两个版本: 适用于中心制教学人员的**SEQUAL**, 以及适用于家庭托儿(**FCC**)提供者的**SEQUAL**。虽然两份调查涵盖了工作环境的许多共同要素, 但家庭制项目的调查结果与中心制托儿的结果并非完全可比。此外, 还为中心制项目的管理者配套设计了一份补充调查问卷, 用于收集项目相关信息, 从而为解读教育工作者的问卷反馈提供背景参考。由于家庭托儿提供者是项目所有者和运营者, 兼具管理者与教育工作者双重身份, 因此家庭制托儿项目调查中也纳入了大量此类项目层面的问题。两种**SEQUAL**调查均涵盖早期教育工作者工作环境的以下关键领域:

- **教学支持:** 教学支持是指使早期教育工作者能够运用专业知识与技能, 为儿童提供高质量早期教育体验的工具与条件。**SEQUAL**设置的问题涵盖人员配置、课程教学资源、服务儿童及家庭的相关资源与培训、教学实践反思及儿童发展评估的机会、制定课程的时间, 以及允许参与职业发展的项目政策(如参与职业发展的带薪休假、项目承担培训费用等)。
- **学习型社区:** 学习型社区涵盖政策、实践及人际关系等议题, 旨在强化并优化教学实践。本部分问题旨在探究培训主题是否切合实际且易于获取, 教育工作者是否有时间并受到鼓励去实践培训中掌握的新技能, 以及同事或领导层是否为教育工作者尝试新策略与新理念提供支持或鼓励。
- **工作塑造(仅限中心制项目):** 本部分涵盖支持教师自主设计与确定工作内容的职场行为与人际关系。这部分调研旨在了解教师在课堂教学与项目运营中拥有的决策参与度和自主决定权, 以及其感受到的班级同事间的团队协作程度。
- **业务实务支持(仅限家庭托儿项目):** 所述家庭托儿项目的要素和实务, 为提供者的业务成功运营提供支持与便利, 包括履行专业职责的时间、教学场地的规划布置, 以及运营业务所需的各类资源(如技术与培训等)。
- **成年人身心健康:** **SEQUAL**从整体视角考量身心健康, 涵盖经济保障(含薪酬待遇)、身心健康状态、情绪幸福感, 以及项目中同事间的人际关系, 包括项目管理者如何促成这些关系。
- **项目领导与管理:** 领导力水平的评估, 是基于教育工作者对管理者是否以及如何履行领导职责, 以及管理者如何为教育工作者的教学实践提供支持与指导的主观感受。

关于本报告

2025年1月至3月期间，CSCCE对三藩市的托儿中心及家庭托儿项目的1,080名早期教育工作者进行了调研。**表1**显示了受邀参与调查的教育工作者人数及问卷回收率⁴。截至目前，三藩市中心制教学人员的问卷回收率在所有SEQUAL研究中位居首位。**第二章**包括中心制项目及教学人员的相关研究结果，**第三章**阐述家庭制教育工作者的相关调研结论。每章开篇均概述了不同教育场景中早期教育工作者工作环境的**核心优势及未来发展机遇**。在这些摘要之后将提供更详细的数据及对调查结果的讨论。最后，**附录**包含主报告中未呈现的SEQUAL调查结果表格与图表。

本报告呈现的调查发现反映了参与SEQUAL调查的教育工作者的经历。尽管我们收到了来自全市县大量早期幼儿教育专业人士的反馈，但这些发现不应被概括为代表三藩市**所有**早期教育工作者的体验，而是了解早期教育工作者体验的视角之一。报告中针对特定问题的回答人数存在差异。出现此类差异的原因有很多，其中包括（但不限于）教育工作者的自主选择权：他们可以选择⁴不回答任何问题。

表 1. 人口与样本（按项目类型划分）

三藩市SEQUAL，2025年

	受邀参与	实际参与*	问卷回收率
中心制主任	140	66	54%
中心制教学人员	2566	876	30%
家庭家庭托儿提供者	744	138	19%

本报告中的样本量（n）存在变动，因参与者可选择拒绝回答问题。*

表格来源：Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

教育工作者采用六分（从“完全不同意”至“完全同意”）量表对SEQUAL问卷的题项进行评分。由于完全同意与一般同意的差异难以量化，因此本报告将“完全同意”与“同意”合并为“同意”类别，“完全不同意”与“不同意”则合并为“不同意”类别。“部分同意”与“部分不同意”这两个中间选项，合并为“态度不一”类别，以此收集所有对调研题项持部分同意、折中或有条件同意的作答结果。此简化量表便于解读研究结果并推导建议方案。

⁴此问卷回收率反映了在特定时间点填写调查问卷的教育工作者情况。本调查所呈现的数据并不能代表三藩市所有办学模式下的全体早期教育工作者的情况。

关键术语

中心制项目：中心制项目为儿童提供少于24小时的照护服务，通常位于商业建筑内。托儿中心需取得相应执照，方可为不同年龄段儿童提供服务。托儿中心可持有以下一种或多种执照类型：托儿中心、婴儿托儿中心、幼儿项目、学龄儿童项目、轻症儿童托儿服务。

主任：中心制管理者、中心督导人员及其他负责中心制项目日常运营的相关人员。

教学人员：托儿中心直接进行幼儿教学工作的主班教师与助理教师。助教（亦称“教师助理”或“副教师”）在主班教师（有时称为“首席教师”或“主任导师”）监督下工作。

儿童发展许可证：在加利福尼亚州，教育工作者须持有儿童发展许可证方可从事照护工作。许可证分为六个等级，从儿童发展助理许可证到儿童发展项目主任许可证，每个等级均需满足相应的进修教育和经验要求。所需许可证类型取决于教育工作者被赋予的职责范围。

家庭托儿（FCC）项目：家庭托儿教育工作者需取得执照，方可在其住所为混合年龄段儿童提供托儿服务。家庭托儿服务者可自住或租赁房屋，但所有场所均须符合严格的加州执照要求。亦称家庭制提供者。

家庭托儿执照类型：家庭托儿服务者可持有“小型”或“大型”执照，区别在于最大托儿规模（小型执照最多8名儿童，大型执照最多14名）。小型家庭托儿提供者通常独自运营托儿项目，而大型提供者则通常配备至少一名助教。

II. 调查结果：中心制托儿

本章探讨了参与SEQUAL研究的876名中心制教学人员⁵的调查结果。本章首先介绍就职于三藩市中心制早期幼儿教育项目的教育工作者情况，并提供托儿中心及教育工作者特征的相关信息。下文的调查发现揭示了中心工作环境的优势，也指明了三藩市如何依托现有投资，进一步为早期教育工作者提供支持。

核心优势

卓越的劳动力基础

- **74%**的教学人员拥有**6年以上**早期幼儿教育经验。
- **64%**的教学人员持有副学士学位或更高学历。

强而有力的团队协作

- **82%**的教学人员将自己与同事视为同一个团队。

对上司的正面评价

- **84%**的教学人员表示其上司专业且了解教学人员。

薪资高于地区及州内同行

- 时薪**30-33美元**，处于估算的生活工资标准区间（单身成人为时薪**29美元**）。

发展机遇与未来投资

- 增加人员配置能力。
- 进一步完善早期幼儿教育领域的入职与发展通道。
- 确定教育工作者更倾向于哪种培训模式。
- 定制职业发展主题。
- 持续加大对早期教育工作者的薪酬投入，并对投入成效进行评估。

⁵ “教学人员”包括助教和教师。在可能的情况下和/或存在显著差异时，将按岗位（即教师和助教）呈现差异。

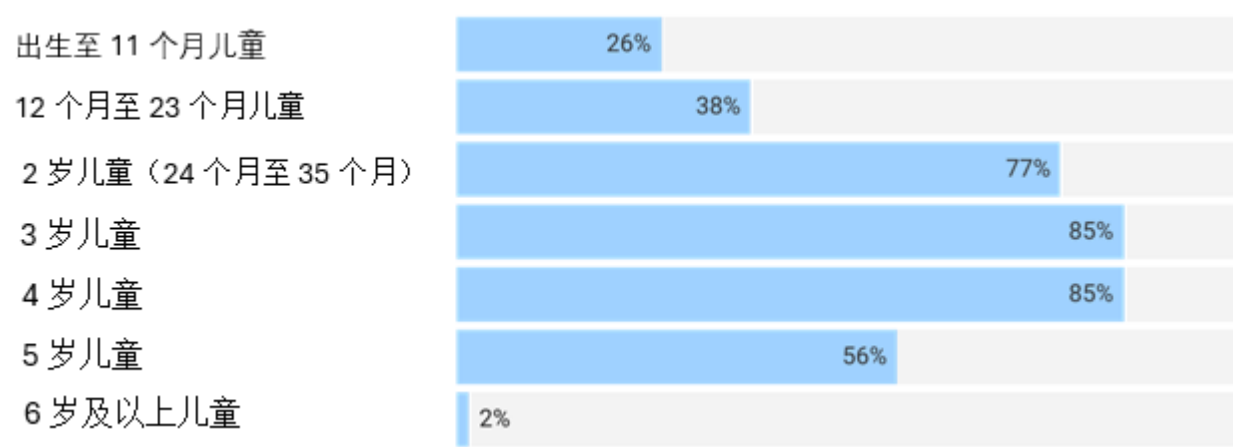
中心制项目特征

中心制项目需多方对接各类资金渠道与质量标准，以此达到牌照条例要求、维持机构运营，并落实儿童、家庭及教育工作者的各项需求。在参与调查的66名项目管理者 and 主任中，超半数（59%）表示其托儿中心为私立非营利性性质，四分之一（27%）表示获得公共资金支持，另有14%表示是营利性项目。

根据项目主任的反馈，托儿中心主要招收两岁、三岁和四岁的儿童（如图1所示）。四分之一（26%）的项目招收0至11个月婴幼儿，逾三分之一（38%）招收12至23个月幼儿，招收学龄儿童（6岁及以上）者极少（2%）。

图 1. 中心招生情况（按年龄段划分）

三藩市SEQUAL，2025年



托儿中心主任n=62

资料来源：Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

多数项目主任（71%）表示，其项目具有等候名单。近半数（42%）特别指出，他们有3岁儿童的等候名单。

四分之三（74%）的项目主任表示在常规工作日时段（上午7点至下午6点）运营，平均每周提供照护服务时长为43小时。很少中心主任表示他们提供过夜或延长照护服务。

中心制教育工作者人口统计特征

参与调查的三藩市托儿中心制教育工作者以有色人种女性为主，其中亚裔占比最高（见表2）。相较于湾区⁶及加州⁷其他地区，三藩市中心制的早期教育工作者更可能出生于美国境外：49%的教师和66%的助教。许多中心制的教育工作者除英语外还会说其他语言，最常见的是中文。

表 2. 中心制教育工作者特征（按岗位和地点划分）

三藩市SEQUAL, 2025年

	三藩市托儿中心主任	三藩市托儿中心教师	三藩市托儿中心助教	湾区托儿中心 教学人员*	加州托儿中心 教学人员*
种族/民族	(n=67)	(n=402)	(n=330)	(n=1,337)	(n=3,689)
亚裔	44%	59%	69%	26%	11%
黑人或非裔美国人	13%	6%	5%	4%	4%
拉丁裔	9%	20%	22%	32%	46%
其他	33%	5%	4%	39%	39%
年龄	(n=67)	(n=390)	(n=304)	(n=1,611)	(n=4,156)
19至39岁	19%	43%	35%	53%	53%
40至59岁	61%	46%	41%	39%	40%
60岁或以上	19%	12%	14%	8%	8%
性别	(n=69)	(n=399)	(n=315)	(n=1,274)	(n=3,583)
女性**	97%	95%	97%	93%	97%
出生国家	(n=69)	(n=399)	(n=315)	(n=1,427)	(n=3,872)
美国	57%	40%	17%	57%	74%
其他国家	36%	49%	66%	32%	22%
拒绝回答	7%	11%	17%	11%	4%

续...

⁶ 湾区包括以下县：阿拉米达、康特拉科斯塔、马林、纳帕、三藩市、圣马特奥、圣克拉拉、圣克鲁斯、索拉诺和索诺玛。

⁷ 在适用情况下，本文还提供了湾区及加州早期教育工作者相关数据，该数据来源于《2025年加州早期教育工作者研究》，其中涵盖约2,500名中心制教师及助教（Powell等人，2025a、2025b）。

表 2. 中心制教育工作者特征（按岗位和地点划分），续

三藩市SEQUAL，2025年

	三藩市托儿 中心主任	三藩市托儿 中心教师	三藩市托儿 中心助教	湾区托儿中心 教 学人员*	加州托儿中心 教学人员*
所用语言	(n=69)	(n=399)	(n=315)	(n=1,391)	(n=3,814)
英语	81%	92%	72%	94%	97%
中文	32%	44%	61%	12%	4%
西班牙语	13%	22%	23%	36%	43%
其他	19%	18%	11%	17%	11%
家庭内儿童	(n=67)	(n=390)	(n=304)	(n=1,317-1,325)	(n=3,745-3,450)
5岁以下	12%	19%	15%	21%	21%
6-17岁	36%	39%	49%	39%	39%

*数据源自《2025年加州从业者研究》（Powell等人，2025a、2025b）。

**因样本量限制，无法提供其他性别数据。我们衷心感谢自认男性、非二元性别或其他性别认同的早期教育工作者所作的贡献，并认识到早期幼儿教育从业者中女性遭受的性别压迫，与非二元性别、跨性别及性别酷儿教育工作者面临的性别压迫存在关联。资料来源：Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

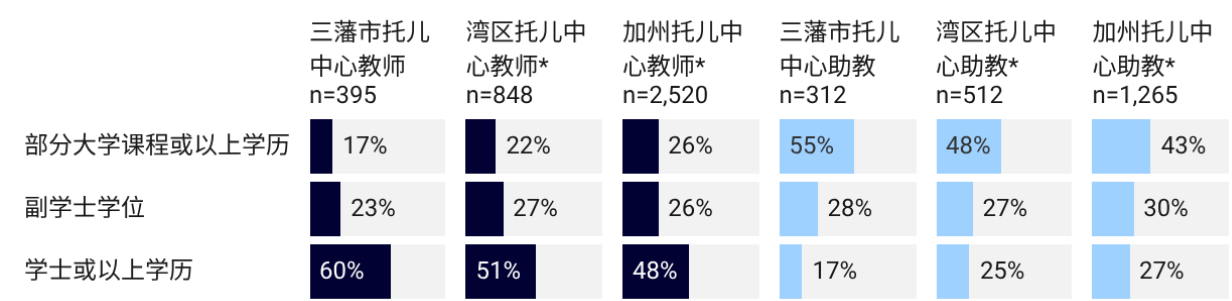
核心优势

三藩市中心制的从业者受教育程度高且经验丰富。

参与SEQUAL调查的教学人员均为高资历专业人士，在儿童及家庭服务领域拥有丰富经验。三藩市近半数（45%）的助理教师和绝大多数（83%）的教师拥有副学士学位及以上学历，其中60%的教师持有学士学位。在学位持有者中，最常见的专业是早期教育和儿童发展。图2对比了三藩市教学人员的教育程度与湾区及全加州教学人员的教育程度差异。

图 2. 托儿中心教学人员的教育程度（按岗位与地区划分）

三藩市SEQUAL，2025年

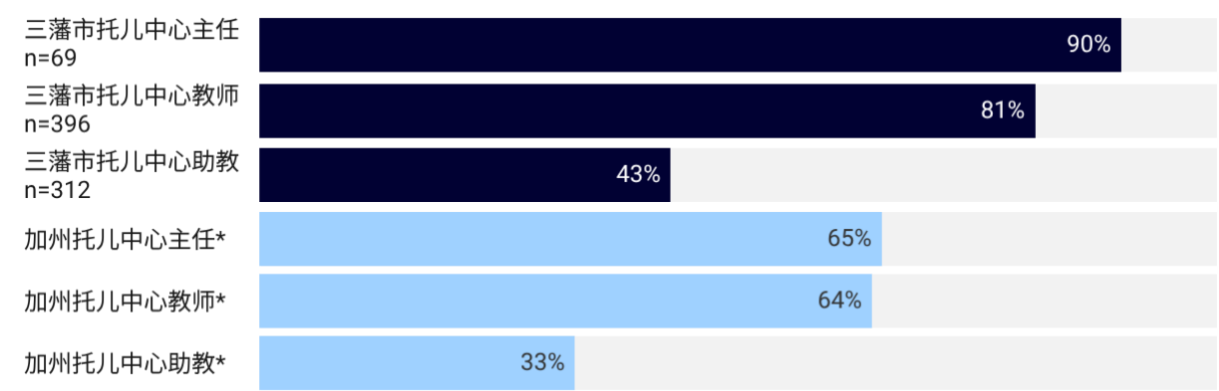


* 数据源自《2025年加州从业者研究》（Powell等人，2025a、2025b）。
资料来源：Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

三藩市多数教师持有教师许可证或更高资历（81%），仅极少数表示未取得任何许可证（11%）。三藩市中心制教学人员持证等级普遍高于加州早期教育工作者的整体水平（见图3）。

图 3. 中心制教育工作者持有教师级及以上儿童发展许可证的比例（按岗位和地点划分）

三藩市SEQUAL，2025年

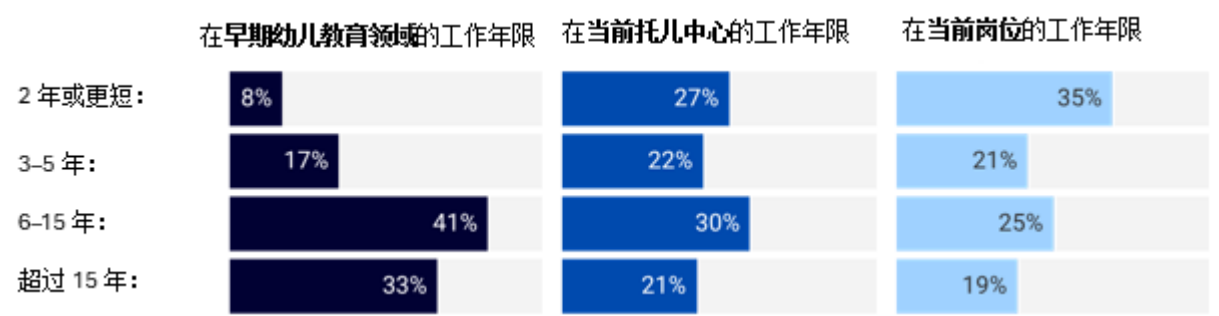


* 数据源自《2020年加州从业者研究》，其中涵盖约2,000名管理者及2,500名中心制教师与助教（Kim等人，2022年）。
资料来源：Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

除学历和资格外，三藩市中心制的教学人员还拥有丰富的实践经验（见图4）。多数（74%）中心制教育工作者表示在早期幼儿教育领域从业时间较长（6年及以上），其中三分之一（33%）从业者在早期幼儿教育领域工作超过15年。半数（51%）中心制教育工作者表示在现任机构工作六年以上。

图 4. 托儿中心教学人员的早期幼儿教育从业经验

三藩市SEQUAL，2025年



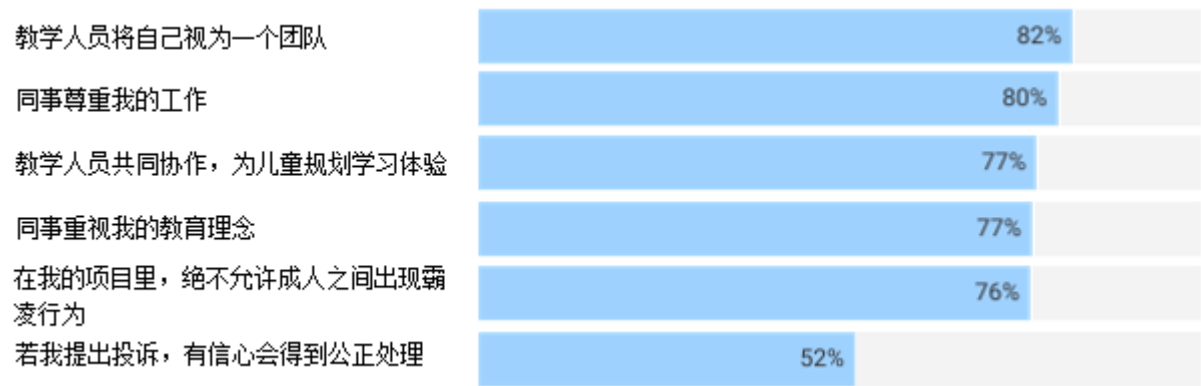
教师和助理教师 n=743-744
资料来源：Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

三藩市托儿中心教师报告称，他们拥有坚实的团队合作基础和深厚的同事情谊。

托儿中心教学人员中，绝大多数同意SEQUAL评估关于同事间团队协作的表述（见图5），这一结果也表明课堂内形成了团队协作的文化氛围。当教学人员认为自己是高效运作团队的一员，且每位成员都为课堂的集体运作作出贡献时，他们更能够参与创新和持续的质量改善（Schlieber等人，2023年）。

图 5. 托儿中心教学人员的团队合作评估

三藩市SEQUAL， 2025年



教师和助理教师 n=755-784
资料来源：Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

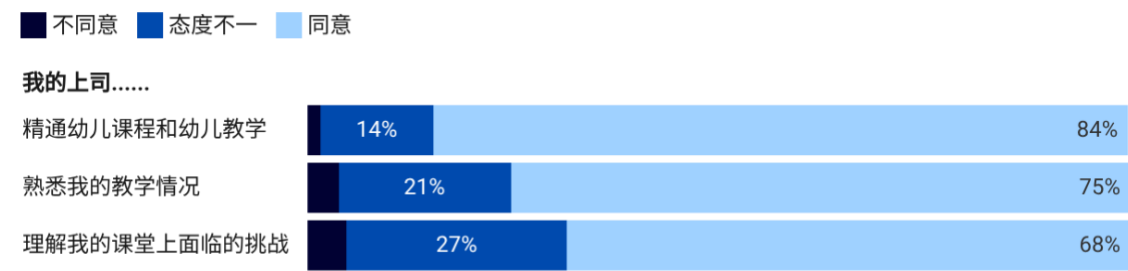
营造积极工作氛围 — 建立信任、尊重与安全感 — 有助于提升教育质量和员工绩效。在中心制教学人员中，绝大多数（80%）均表示，同事之间相处彼此尊重。但仅有半数略多（52%）的托儿中心教师及助教认为，若提出投诉能获得公正处理。这一调研结果表明，尽管教师与助理教师在课堂上能建立良好的协作关系，但项目层面的相关运行机制仍有进一步完善的空间。

教育工作者认为其上司能提供支持并具备专业知识。

对教学人员的有效指导与引导，需建立在反思、观察，以及对每位教师个人教学实践的直接了解之上。总体而言，教育工作者对其上司的评价较为正面。如图6所示，多数教学人员认同其上司具备早期幼儿教育专业知识（84%）、了解其教学风格（75%）并理解其面临的挑战（68%）。此外，近半数（47%）的中心制教学人员表示，上司会定期进入其教室开展协同工作，因此能够掌握教育工作者教学实践的一手情况，也为后续的指导工作创造机会。

图 6. 托儿中心教学人员对上司的评估

三藩市SEQUAL, 2025年



教师和助理教师 n=766-772
资料来源：Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

三藩市的早期教育工作者薪资高于湾区及加州同业水平。

Investing in early childhood educators is not just about fair wages—it is about recognizing [educators'] significance in shaping individuals and, ultimately, society. They deserve to be compensated in a way that reflects their influence and responsibility. When we support early educators, we invest in a better future for all.

对早期教育工作者的投入，绝非仅仅是为其提供合理薪酬，更是认可他们在塑造个体成长、并最终推动社会发展的重要价值。他们理应获得与自身影响力及责任相匹配的报酬。支持早期教育工作者，就是为所有人投资更美好的未来。

- 三藩市托儿中心教师受访者

提案C的成效体现在三藩市早期教育工作者薪资水平高于湾区及加州同业水平。由提案C所支持的相关举措，认可了早期教育工作者重要工作的专业属性，并以CARES津贴计划为基础，提高了三藩市早期教育工作者的薪资待遇。如表3所示，教师与助理教师的自报时薪中位数及主任报告的时薪区间，均符合三藩市特定家庭结构的估算生活工资标准：无子女的单身成年人为每小时29.31美元，双亲家庭（双亲均工作）带一名子女为每小时32.75美元（生活工资研究所，2025年）。

表 3. 托儿中心教学人员时薪（按岗位和地点划分）

三藩市SEQUAL，2025年

	三藩市	湾区*	加州*
自报中位数时薪			
主班教师	\$33.00 (n=333)	\$27.00 (n=677)	\$23.56 (n=2,079)
助理教师	\$30.00 (n=278)	\$22.00 (n=440)	\$20.00 (n=1,032)
主任报告的时薪范围	(n=70)	(n=293)	(n=1,114)
主班教师	\$31.00-\$39.00	\$25.00-\$31.25	\$21.00-\$26.57
助理教师	\$28.00-\$31.00	\$20.25-\$24.15	\$18.00-\$21.00

* 数据源自《2025年加州从业者研究》（Powell等人，2025a、2025b）。

注意：“主任报告范围”反映各工作地点支付的最低与最高工资中位数。相较之下，本调研中的“自报”薪资数据，均来自参与调研的教师及助教所直接填报的个人收入情况。

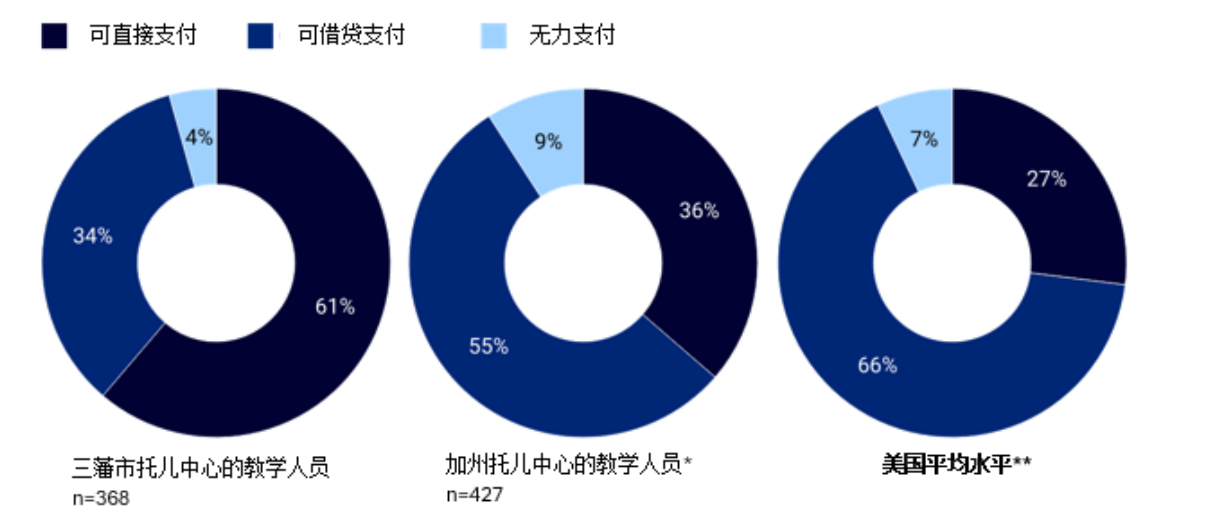
资料来源：Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

经济指标显示，三藩市托儿中心教学人员的经济稳定性正逐步提升。

衡量财务稳定性的一个指标是个人应对意外开支的能力，具体而言，即能否在不负债的情况下支付此类支出。三藩市多数教学人员可在无需负债的情况下支付400美元的意外开支：占比61%，远高于加州教学人员平均水平（36%）及全美普通人群水平（27%）（见图7）。

图 7. 各地教学人员应对400美元紧急开支的能力

三藩市SEQUAL， 2025年



* 数据源自Muruvi等人（2024年）对加州早期幼儿教育从业者身心健康的分析。
**基于CSCCE对2023年《家庭经济与决策调查》（联邦储备系统理事会，2023年）的分析，该数据为美国18岁及以上劳动人口的全国平均水平。
资料来源：Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

拥有健康保险和退休储蓄是经济稳定性的额外指标。与加州各地的中心制教学人员相比，三藩市的中心教学人员拥有健康保险和退休储蓄的比例更高（见表4）。综合来看，本地薪酬计划似乎正在改善这个高成本城市的经济稳定性。

表 4. 中心教学人员的经济指标（按地点划分）

三藩市SEQUAL， 2025年

	三藩市托儿中心教学人员 (n=568-710)	湾区托儿中心 教学人员* (n=1,102-1,318)	加州托儿中心 教学人员* (n=3,256-3,552)
参加健康保险	100%	96%	94%
拥有退休储蓄	76%	62%	54%
食物充足**	59%	61%	57%
获得公共援助***	40%	34%	34%
屋主	26%	28%	30%

*数据源自《2025年加州从业者研究》（Powell等人，2025a、2025b）。

** 我们采用“当前人口调查食物保障补充问卷”中的问题，询问受访家庭过去12个月的饮食情况及是否能负担所需食物。教育工作者若表示“能获得足够数量的所需食物”，则视为食物充足。其他选项包括：“食物充足，但并非总是我们想要的种类”、“有时食物不足”以及“经常食物不足”。

*** 公共援助项目包括：加州医疗补助计划（Medi-Cal）；加州食品券计划（CalFresh）；妇女、婴儿和儿童特殊营养补充计划（WIC）；住房补贴；以及食物库。

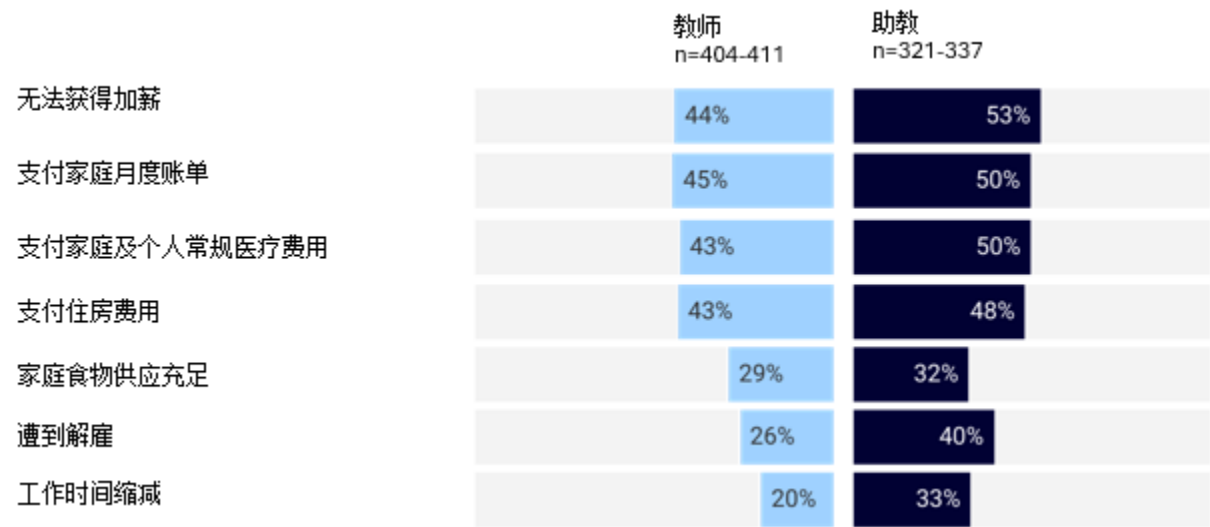
资料来源：Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

尽管三藩市的薪酬举措正在帮助教学人员实现更稳定的经济状况，但许多教育工作者（高达53%的助理教师和45%的教师）表示对财务安全存在担忧，其中助理教师群体在各项担忧指标中的比例更高（见图8）。最多教师与助理教师群体反映的问题为薪资停滞（未获得加薪）、收入难以支付月度账单，以及支付医疗费用，这一情况或表明其家庭财务盈余空间十分有限。三藩市对早期幼儿教育从业者及其薪资的相关投资将继续改善这些状况，但考虑到高昂的生活成本，全面成效的显现可能需要时间。

图 8. 中心教学人员的经济担忧（按岗位划分）

三藩市SEQUAL，2025年

我担心



资料来源：Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

发展机遇与未来投资

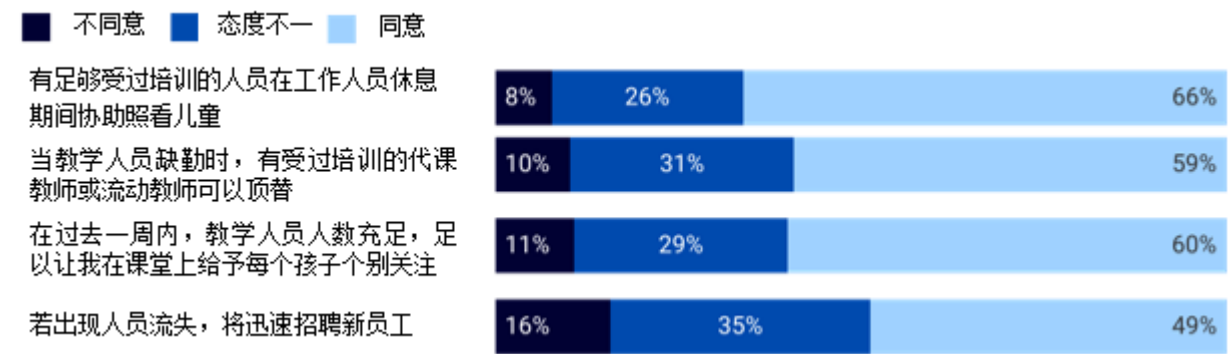
增加人员配置能力。

管理者报告的行业人力数据显示，三藩市早期教育工作者的人员流动率，低于加州全州早期教育工作者的整体流动水平。三藩市教师与助理教师的流动率均为17%，而全加州教师流动率达22%，助理教师流动率达26%（Powell等人，2025a、2025b）。尽管人员流动率较低意味着需填补的岗位空缺较少，但仍有45%的管理者表示存在人员留任方面的顾虑，且58%的管理者反映在招聘合格教学人员上存在难题。

三藩市中心制教学人员对人员配置的反馈总体上与管理者的意见相符（见图9）。三分之二（66%）的教学人员表示，托儿中心配有受过培训的员工顶岗换休；59%的教学人员则同意，托儿中心有受过培训的代课人员来替补缺勤的教师。与此同时，49%的教学人员似乎意识到在快速填补岗位空缺方面存在难题。

图 9. 根据中心教学人员反馈的人员配备情况

三藩市SEQUAL，2025年



教师和助理教师 n=844-868

资料来源：Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

长期以来，人员配备与流动率始终是早期幼儿教育领域面临的问题。尽管三藩市管理者的报告总体令人鼓舞，但深入探讨如何建立并确保替补人员储备机制，将更有助于扩大和稳定早期幼儿教育从业者。

教育工作者对人员流动的看法

教学人员被要求指出他们认为或知晓其所在项目近期人员流动的原因。最常提及的原因包括住房成本高昂（41%）、薪资水平低（31%）以及福利待遇有限（21%）。

随后，教学人员被问及哪些措施有助于降低其所在项目的教学人员流动率。受访者提出的改善建议同样聚焦经济层面：提高薪资（71%）、增设医疗保险等更多福利（65%），以及增加带薪假期、带薪病假等带薪休假时长（64%）。保障经济稳定、减少自付费用的投资 — 例如雇主提供的健康保险 — 能够有效提升早期幼儿教育领域的教师留任率和职业长久性。

进一步加强早期幼儿教育领域从业入职与职业发展通路。

早期教育工作者的回复积极体现了三藩市幼儿教育部在职业发展、资格获取（如儿童发展许可证、学位）以及教育支持（如津贴补助、技术支持、导师指导）方面的投入成效。持续投入 Pathways 和 SEEPD 等项目，通过减轻早期教育工作者的经济负担，助力其有机会获得学位，并考取更高等级的从业资格许可证。

幼儿教育部还可进一步将早期教育工作者的督导管理相关职业发展列为重点。尽管教师与助理教师普遍认为所在项目的上司督导具备专业知识、能提供支持，但在负责监督其他教师的教育工作者中，仅有三分之一（33%）的人表示，自己接受过成为高效督导人员的专业培训。我们建议，幼儿教育部应：

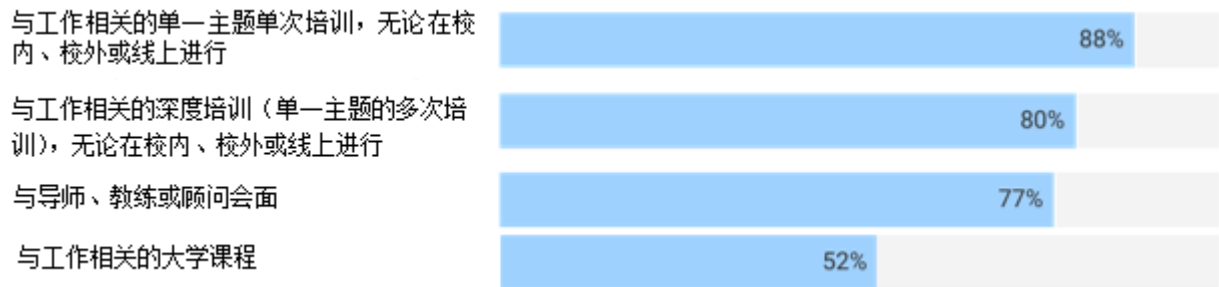
- 持续为现任督导人员与项目负责人提供支持，助力其学习管理最优实践方法，并与教学人员建立牢固关系；
- 为教学人员提供有效监督实践的培训；以及
- 为有意成为督导人员和项目负责人的人建立监督人才培养通道。

确定教育工作者偏好的培训模式。

四分之三（73%）的托儿中心教学人员表示，他们可以自主选择参与何种职业发展活动。许多教师和助教同样报告参与过各类形式的职业发展培训（详见图10）。本研究的一个局限性在于，未询问教学人员对在职学习的偏好形式与时间安排（例如在线、面授、晚上或周末）。为增加机会和途径，在进一步探索职业发展机会时可收集教师的反馈，了解其偏好的学习形式，以及参与培训时可能存在的各类阻碍（如语言、时间安排问题）。

图 10. 教学人员过去六个月参与的职业发展类型

三藩市SEQUAL, 2025年



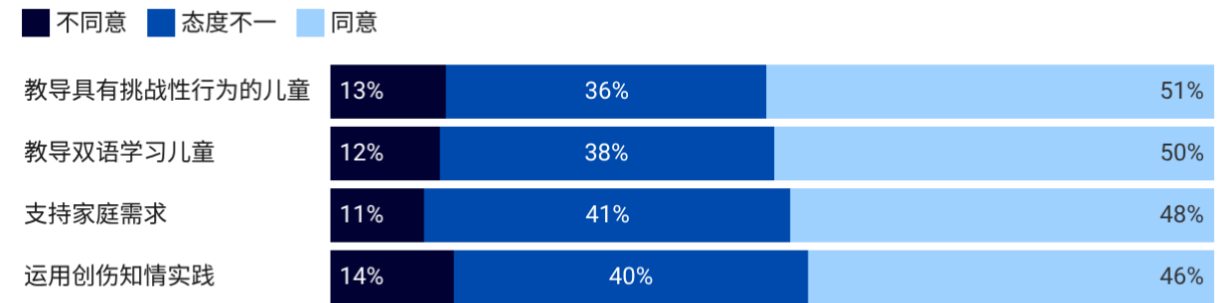
教师和助理教师 n=771-804
资料来源：Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

定制职业发展主题。

收集职业发展培训相关信息时，还可纳入教育工作者对未来职业发展培训内容必要性的看法。如图11所示，近半数（46%至51%）中心制的教学人员表示，针对调查涉及的主题已有足够培训资源。然而，36%至41%的教学人员态度不一，另有11%至14%表示不同意，这表明培训主题仍有探索空间，某些主题可能未能满足教师需求。

图 11. 托儿中心教学人员可获得特定主题的充足培训

三藩市SEQUAL, 2025年



教师和助理教师 n=795-808
资料来源：Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

持续加大教育工作者薪酬投入，并评估相关投入效果。

由提案C资助的薪酬倡议，是三藩市近期为扶持早期幼儿教育从业者、完善其薪酬体系新增的重要举措。三藩市早期教育工作者的薪资高于周边地区同行，经济指标显示其个人财务状况正趋于稳定。随着持续发放能够支撑家庭生活的薪资，早期教育工作者的身心健康水平或将得到提升。值得庆幸的是，在此过渡期内，教育工作者可获得丰富的社会支持：**41%**的中心制教学人员报告存在不同程度的食物短缺，**40%**表示使用社会安全网项目（见上文**表4**）。为长期追踪此类投资对早期教育工作者经济稳定性与身心健康的影响，幼儿教育部可继续衡量并监测教育工作者个人及早教项目运营的多维度健康指标（如个人经济健康、行业留任率）。

III. 调查结果：家庭托儿

家庭托儿（FCC）提供者是三藩市早期幼儿教育从业者中经验丰富且至关重要的组成部分。本章基于138名参与SEQUAL研究的家庭托儿提供者及助教的调研结果，探讨三藩市如何依托经验丰富的早期教育工作者这一坚实基础，通过创新举措与资源扩充应对运营挑战。

核心优势

卓越的劳动力基础

- **74%**的家庭托儿提供者拥有**6年以上**专业从业经验。
- **83%**的家庭托儿提供者接受过居家照护专项培训。

能够提供基本且灵活的服务

- 延长服务时段（每周**47-50小时**）
- 为在职家庭提供非传统时间安排
- 实施混龄教育项目
- 满足婴幼儿托儿需求

发展机遇与未来投资

- 建立代课人员储备库以增强家庭托儿人员配置能力。
- 拓展针对家庭托儿提供者的职业发展项目。
- 提升家庭托儿提供者获取本地教学资源的便利性。
- 识别并消除利用社区资源的障碍。

希望人们知道这工作很艰巨，需要很多耐力与爱心，但这工作很有意义。

I hope people know that this work is hard and requires a lot of endurance and love but is very meaningful.

— 参与调查的三藩市小型家庭托儿提供者

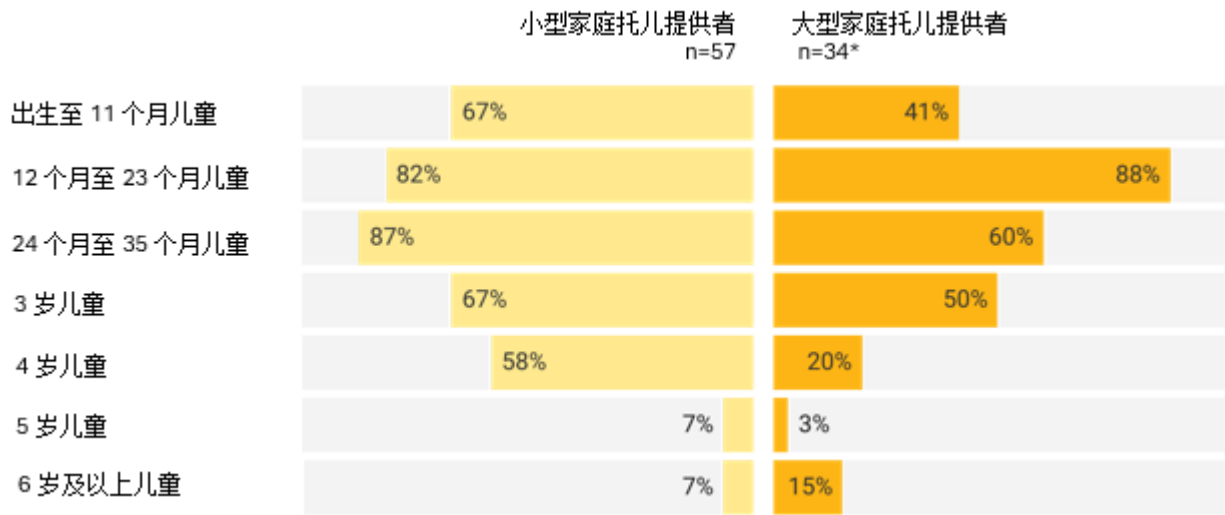
家庭托儿项目特征

家庭托儿项目⁸涵盖持小型或大型执照的家庭制托儿机构。小型家庭托儿执照项目每次最多可照护8名儿童，大型执照项目则可照护14名儿童。大型家庭托儿项目通常配备辅助托儿人员。在我们的样本中，小型家庭托儿提供者报告的儿童注册中位数为5名，大型家庭托儿提供者报告的中位数为12名。

尽管家庭托儿提供者持有照顾不同年龄段儿童的执照，但绝大多数受访者表示主要接收1至2岁幼儿，而照顾0至1岁婴幼儿及3岁以上儿童的比例较小（见图12）。如前文所述，多数托儿中心的服务对象为2-4岁幼儿，因此家庭托儿提供者满足了一个关键需求。

图 12. 按年龄组别划分的家庭托儿项目入学情况（按执照规模划分）

三藩市SEQUAL，2025年



* 鉴于样本量较小（n<40），解读时需谨慎。
资料来源：Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

此外，约半数（53%）的家庭托儿提供者反馈，在本次调研开展时，手中仍有等待入托的家庭等候名单。在有等待名单的提供者中，0-11月龄和12-23月龄的婴幼儿是等待名单中的主要群体，占比分别为37%和25%。

⁸本报告中，若不同执照规模的项目存在显著差异，将予以说明。本节数据主要反映了拥有该业务的家庭托儿提供者的观点，但当家庭托儿项目中的助教存在显著差异时，其情况将单独报告。

家庭托儿教育工作者人口统计特征

家庭托儿提供者是三藩市早期幼儿教育体系中独特且不可或缺的组成部分。这些教育工作者兼经营者在家中运营小型企业，为婴幼儿至学龄儿童提供高质量的教育与照护服务。参与本研究的138名家庭托儿提供者及助教均具备卓越资质和多年从业经验。他们所服务的儿童及家庭在文化和语言方面呈现多样性。

表5所示的人口统计结果基于82名参与调查的家庭托儿提供者的反馈。大多数家庭托儿提供者均为40岁以上女性，且其中大部分为亚裔。因样本量较小（n<40），我们未能将家庭托儿助教纳入SEQUAL分析。

表 5. 家庭托儿提供者特征（按地点划分）

三藩市SEQUAL，2025年

	三藩市家庭托儿提供者	湾区家庭托儿提供者*	加州家庭托儿提供者*
种族/民族	(n=82)	(n=586)	(n=2,404)
亚裔	61%	30%	13%
拉丁裔	26%	37%	44%
黑人/白人/其他	13%	33%	43%
年龄	(n=82)	(n=671)	(n=2,804)
19至39岁	24%	42%	46%
40岁或以上	76%	54%	50%
性别	(n=82)	(n=582)	(n=2,396)
女性**	86%	97%	98%
出生国家	(n=82)	(n=619)	(n=2,544)
美国	17%	33%	48%
其他国家	77%	60%	44%
拒绝回答	6%	7%	7%
所用语言	(n=82)	(n=609)	(n=2,501)
英语	55%	78%	81%
中文	60%	12%	6%
西班牙语	28%	36%	43%
其他	9%	24%	15%
家庭内儿童	(n=81)	(n=582-612)	(n=2,396-2,522)
5岁以下	22%	19%	22%
6-17岁	37%	41%	46%

* 数据源自《2025年加州从业者研究》（Powell等人，2025a、2025b）。

** 因样本量限制，无法提供其他性别数据。我们衷心感谢自认男性、非二元性别或其他性别认同的早期教育工作者所作的贡献，并认识到早期幼儿教育从业者中女性遭受的性别压迫，与非二元性别、跨性别及性别酷儿教育工作者面临的性别压迫存在关联。

资料来源：Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

家庭托儿助教特征

在不同规模执照持有者中，四分之三（77%）的家庭托儿提供者表示，其项目中有员工或助教协助工作。助教主要为家庭成员（56%），但也包括朋友或邻居（21%）以及与服务提供者无既往关系的个人（40%）。仅有10%的家庭托儿提供者表示存在助教岗位空缺，约三分之一的提供者表示，机构在招聘合格工作人员（小型家庭托儿提供者占34%、大型家庭托儿提供者占42%）或留用合格工作人员（小型家庭托儿提供者占33%、大型家庭托儿提供者均占33%）方面存在困难。

三藩市家庭托儿助教的教育程度较高：82%至少完成部分大学课程，其中42%持有副学士学位或更高学历。超过半数（57%）表示未持有加州儿童发展许可证，其余43%持有助理教师级别及以上许可证（见表6）。

表 6. 家庭托儿助教特征

三藩市SEQUAL, 2025年

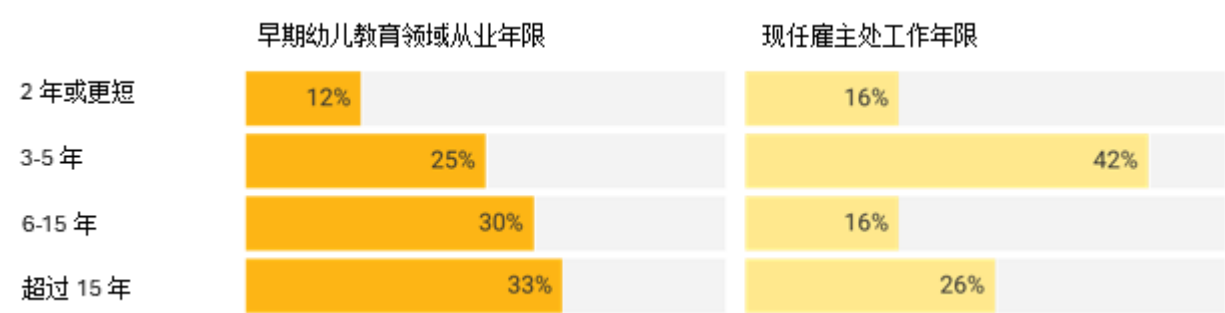
家庭托儿助教	
教育	(n=35*)
高中文凭或以下	17%
部分大学课程	40%
副学士学位或以上	42%
年龄	(n=43)
19至39岁	45%
40岁或以上	55%
加州儿童发展许可证证	(n=28*)
无许可证	57%
助理教师	22%
助理教师或更高级别	21%

* 鉴于样本量较小（n<40），解读时需谨慎。
资料来源：Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

家庭托儿助教是经验丰富的早期教育工作者，近三分之二（63%）拥有六年或以上的早期幼儿教育从业经验。助教对当前雇主展现出高度忠诚度，84%的人已在现任雇主处工作三年或更长时间（见图13）。

图 13. 家庭托儿助教的早期幼儿教育经验

三藩市SEQUAL, 2025年



家庭托儿助教人数 n=36-37*

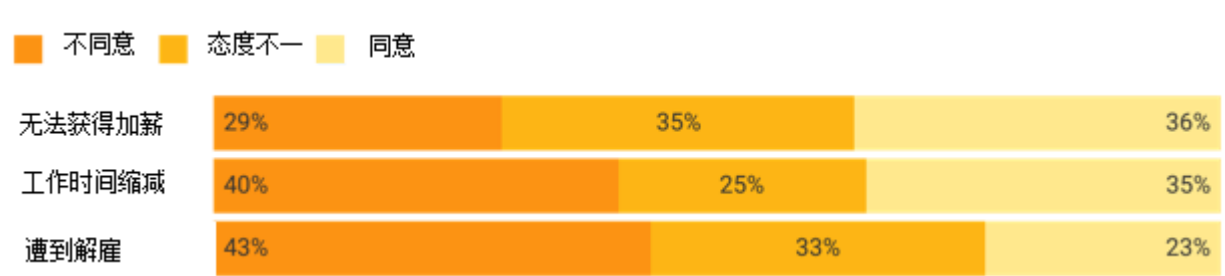
* 鉴于样本量较小 (n<40)，解读时需谨慎。

资料来源: Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

家庭托儿助教表达了与工作稳定性和薪酬相关的经济担忧，超过三分之一的人担心无法获得加薪（36%）或工作时间被缩减（35%）。此外，近四分之一（23%）的人表示担心被解雇（见图 14）。

图 14. 家庭托儿助教的职业关切

三藩市SEQUAL, 2025年



家庭托儿助教 n=38-43*

* 鉴于样本量较小 (n<40)，解读时需谨慎。

资料来源: Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

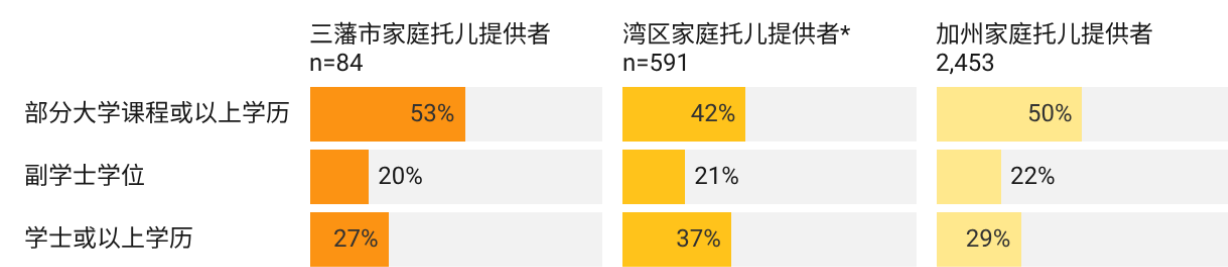
核心优势

三藩市家庭托儿提供者均受过专业培训且经验丰富。

加州要求家庭托儿提供者完成16小时的健康安全培训，并持有有效的心肺复苏（CPR）及急救证书。虽然仅需高中毕业文凭即可从业，但本样本中47%的家庭托儿提供者持有副学士学位或更高学历，与全州同行比例相当（见图15）。

图 15. 家庭托儿提供者的教育程度（按地点划分）

三藩市SEQUAL， 2025年

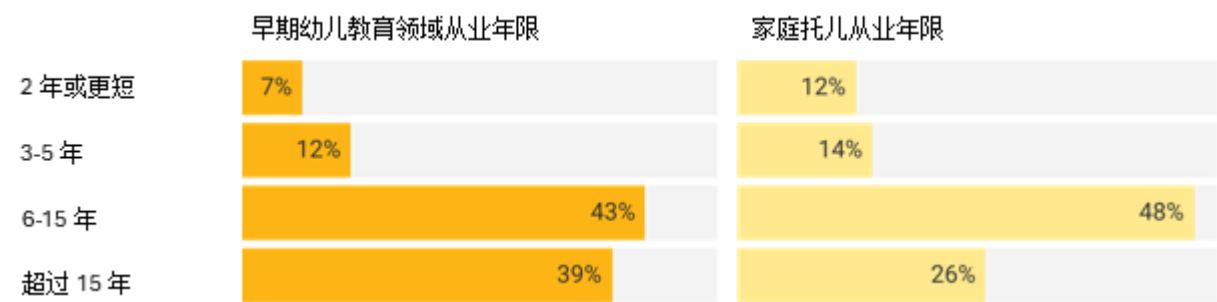


* 数据源自《2025年加州从业者研究》（Powell等人，2025a、2025b）。
资料来源：Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

三藩市家庭托儿提供者在该领域也具有较长从业年限，超过80%的人表示拥有六年或以上早期幼儿教育经验，74%的人从事家庭托儿服务工作达六年或以上（见图16）。

图 16. 家庭托儿提供者的早期幼儿教育经验

三藩市SEQUAL， 2025年



家庭托儿提供者 n=75
资料来源：Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

三藩市家庭托儿项目提供灵活的托儿服务。

家庭托儿提供者的灵活托儿安排对三藩市的早期幼儿教育体系至关重要。家庭托儿提供者反馈，每周提供**47至50**小时的托儿服务，且常为作息各异的家庭提供非常规时段的托儿服务（包括周末时段）（详见**图17**）。

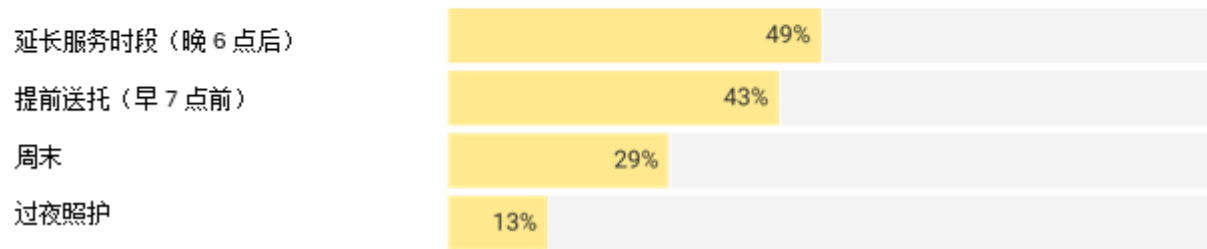
图 17. 家庭托儿提供者的灵活照护服务

三藩市SEQUAL，2025年

营业时间 (n=87)



提供额外照护服务 (n=39*)



鉴于样本量较小（n<40），解读时需谨慎。
资料来源：Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

家庭托儿提供者的经济健康与其项目的财务健康与运营稳定息息相关

大多数家庭托儿提供者都担心因自身患病导致收入受损，其中小型家庭托儿经营者的同意占比为80%，大型家庭托儿经营者为78%（详见图18）。这一发现凸显了家庭托儿提供者的经济脆弱性。他们可能无法获得代课人员，还可能需支付全日工资给代班人员，甚至在无法工作时不得不关闭托儿项目。

图 18. 家庭托儿提供者担忧患病会导致收入损失（按照执照规模划分）

三藩市SEQUAL, 2025年



* 鉴于样本量较小（n<40），解读时需谨慎。

资料来源: Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

健康保险参保率和退休储蓄是衡量经济健康的两大正向指标。与三藩市湾区及全州其他地区的家庭托儿提供者相比，三藩市地区家庭托儿提供者中拥有退休储蓄的比例更高（见表7）。三藩市家庭托儿提供者反馈，其食物保障水平以及公共救助项目的参与率，与湾区及加州各地的同行业从业者基本持平。从业者使用最多的公共救助项目为子女的Medi-Cal（加州医疗辅助计划）（占24%）和本人的Medicaid（医疗补助计划）（占13%）。

表 7. 家庭托儿提供者经济指标

三藩市SEQUAL, 2025年

	三藩市 家庭托儿提供者 (n=62-84)	湾区 家庭托儿提供者* (n=476-570)	加州 家庭托儿提供者* (n=2,049-2,289)
已参保医疗保险	94%	95%	90%
食物充足**	59%	62%	60%
屋主	54%	59%	64%
有退休储蓄	43%	35%	27%
获公共援助***	39%	32%	41%

*数据源自2025年加州从业者研究（Powell等人，2025a、2025b）。

** 我们采用当前人口调查[食物保障补充问卷](#)中关于过去12个月家庭饮食情况及是否能负担所需食物的问卷问题。教育工作者若表示“能获得足够数量的所需食物”即视为食物充足。其他选项包括：“食物充足但并非总是我们想要的种类”、“有时食物不足”以及“经常食物不足”。

*** 公共援助项目包括：加州医疗补助计划（Medi-Cal）；联邦医疗补助计划（Medicaid）；联邦医疗保险计划（Medicare）；加州食品券计划（CalFresh）；妇女、婴儿和儿童特别营养补充计划（WIC）；住房补贴；以及食品库。

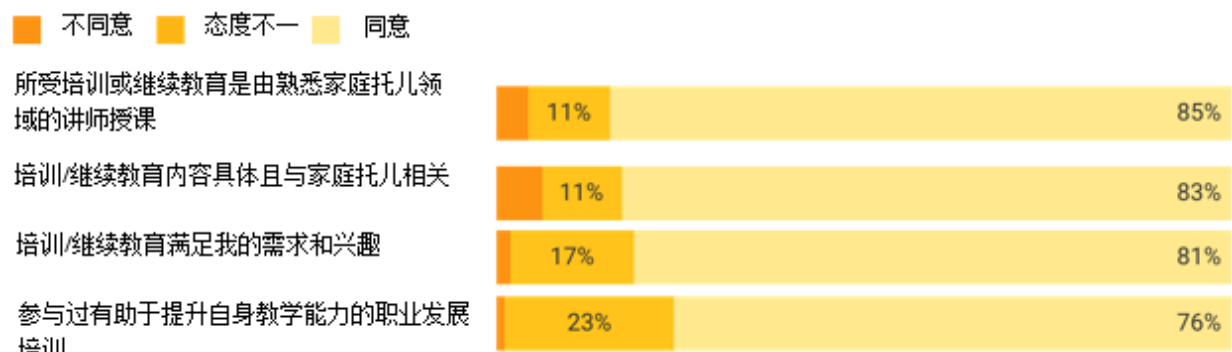
资料来源：Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

三藩市为家庭制教育工作者提供了丰富的专业培训资源。

家庭托儿提供者表示，他们积极参与了多种形式的持续职业学习机会，包括线上和线下课程。值得注意的是，家庭托儿提供者表示，他们接受了由熟悉家庭制托儿环境的专家设计的专项培训。如图19所示，绝大多数（85%）的提供者反馈，其接受的培训是由熟悉家庭托儿领域的讲师授课；83%的提供者参与过专门针对家庭托儿环境设计的职业发展培训。多数家庭托儿提供者同意，其所获得的培训能满足其需求。此外，76%的家庭托儿提供者同意，其获得的职业发展培训有助于提升其教学水平。这些发现表明三藩市的职业发展与培训体系正有效满足家庭托儿提供者的独特需求。

图 19. 家庭托儿提供者对现有培训的评估

三藩市SEQUAL， 2025年

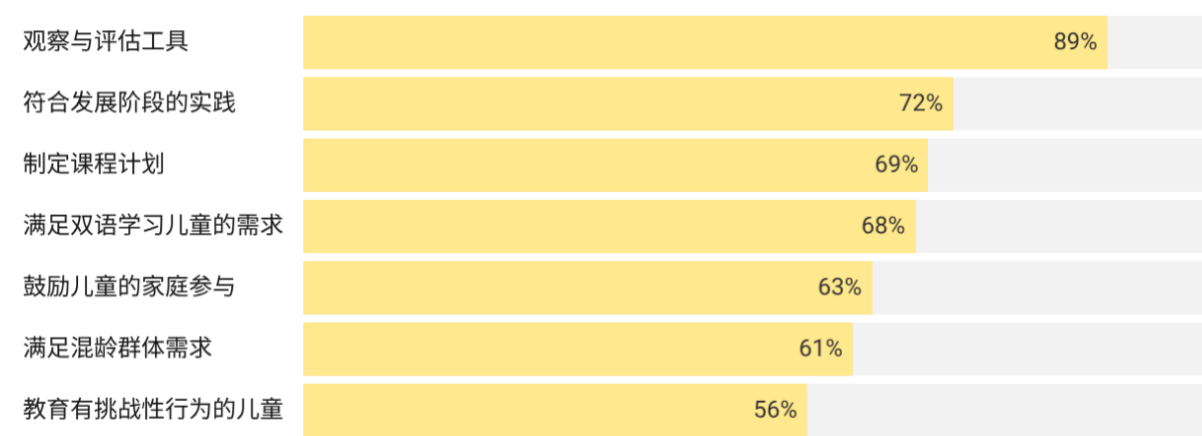


家庭托儿提供者 n=90-91
注意：不同意的比例分别为4%、6%、2%和1%
资料来源：Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

家庭托儿提供者常面临照护多年龄段幼儿带来的挑战，需要巧妙满足每个孩子的需求，并在照料年龄相差悬殊的儿童时，同时支持每个孩子的成长发展。超过半数的家庭托儿提供者表示接受过相关培训，内容涵盖如何照护混龄群体、有发展困难或需要额外支持的儿童，以及双语学习儿童（比例分别为59%、54%和68%，参见图20）。全美早期教育工作者日益要求应对儿童挑战性行为的专项进阶培训；相关报道可参见加州（Rafael，2025年）、科罗拉多州（Schimke，2024年）、弗吉尼亚州（McNeill，2019年）及华盛顿州（Kneedler，2023年）的新闻报道。三藩市的家庭制早期教育工作者同样渴求此类知识。

图 20. 家庭托儿提供者接受过的培训主题

三藩市SEQUAL, 2025年



家庭托儿提供者 n=92

资料来源: Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

对家庭托儿提供者的薪酬投入，会对其经济稳定性产生积极影响

三藩市的早期教育工作者薪酬与留职津贴（CARES）是一项津贴形式的薪酬项目，面向全民早期教育计划（ELFA）网络内的家庭托儿项目开放。符合资格的服务提供者及助教可获得津贴补助，津贴金额根据个人学历（学位或修读学分）、从业经验、加州早期幼儿教育许可证等级核定；针对助教群体，还会根据其每周直接照护幼儿的工时进行调整。教育工作者每年可申请两次。全职教育工作者的年津贴总额范围为8,000至39,000美元。

考虑到我们样本中家庭托儿提供者报告的CARES津贴中位数为14,000美元，加上其报告的年收入中位数为51,600美元，三藩市许多家庭托儿提供者的实际收入已接近甚至超过当地单身无子女成年人60964.80美元的生活工资标准（2025年生活工资研究所数据）。SEQUAL调研未明确教育工作者的CARES津贴是否计入年薪核算。个人常将津贴视为补充收入而非工资的一部分，类似于将劳动所得抵税这类一次性付款视作“意外收入”而非劳动报酬（Sykes等人，2015年），这或导致实际薪酬低报。因此，我们建议审慎解读上述调查发现，并提议未来研究应明确调查项目收入、津贴、补助及其他收入形式。

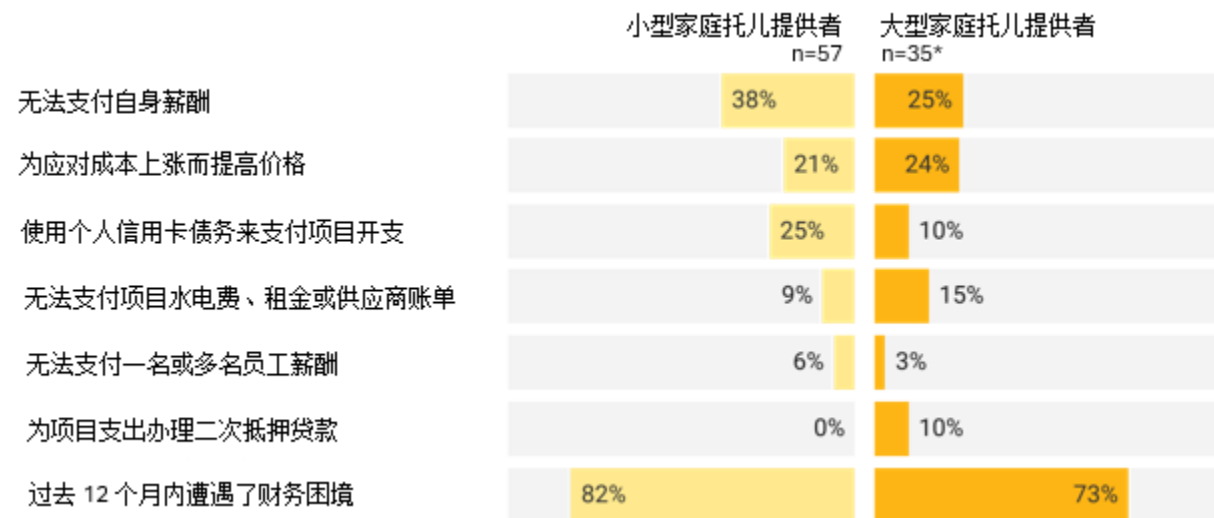
CARES充分认可早期教育工作者的巨大价值，弥补了项目收费无法覆盖的经济缺口，从而保障了家庭托儿提供者的从业稳定性，也维护了其经济安全。三藩市投资的实际影响可能远超工资数据所显示的水平。例如，三藩市仅有6%的家庭托儿提供者报告目前背负学生贷款，因此CARES津贴可能使家庭教育工作者得以继续深造或偿还债务。

尽管几乎所有家庭托儿提供者都报告在过去一年中遭遇经济困境，但具体挑战可能反映的是暂时性经济问题，而非系统性问题（见图21）。服务提供者可能受到招生量波动⁹、家长缴费不规律、季节性波动等因素影响，由此产生的经济压力多为暂时性，而非持续性。

⁹关于学前班扩展对托儿招生影响的讨论，参见Powell等人的2025c年研究。

图 21. 过去12个月内家庭托儿提供者遭遇的财务挑战（按执照规模划分）

三藩市SEQUAL, 2025年



* 鉴于样本量较小（n<40），解读时需谨慎。

资料来源: Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

发展机遇与未来投资

尽管家庭托儿提供者具备显著优势，且三藩市幼儿教育部（DEC）开展了大量工作，但家庭托儿提供者仍面临系统性挑战。这些挑战限制了他们在个人和职业发展上的茁壮成长，但也为幼儿教育部提供了进一步发挥家庭托儿提供者优势、应对系统性挑战的契机。

建立代课人员储备库以增强家庭托儿提供者的员工配置能力。

除照护工作本身所需时间外，家庭托儿提供者还需投入时间开展项目运营与业务管理。综合所有提供者反馈计算，家庭托儿项目平均每周提供**48**小时照护服务，而个人提供者平均每周工作高达**54**小时。照护工作之外的工作时长，多用于完成文书、清洁、物资采买及其他工作（见**图22**）。提供者在专业工作方面需兼顾多项事务，而能获得的代班照护资源却很有限（参见**图23**）。因此，他们可能难以兼顾个人需求与职业需求。

图 22. 家庭托儿提供者每周平均工作时长（含有偿与无偿工作）

三藩市SEQUAL, 2025年



家庭托儿提供者 n=80-82

资料来源: Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

由幼儿教育部出资，为三藩市家庭托儿项目搭建专属代班照护人员体系，以便支持提供者参与职业发展培训、合理安排休息，且能保障项目在突发状况及计划休假期间能正常运营。可以设计一个代课人员库，针对代课人员持续提供量身定制的家庭托儿项目开发、实施和维护培训，从而确保劳动力队伍的及时补充。

图 23. 家庭托儿提供者有代班安排（按执照规模划分）

三藩市SEQUAL, 2025年

不同意 态度不一 同意

当发生紧急情况时

小型家庭托儿提供者
n=55

36% 38% 25%

大型家庭托儿提供者*
n=33

24% 33% 42%

针对职业活动

小型家庭托儿提供者
n=56

41% 32% 27%

大型家庭托儿提供者*
n=32

25% 31% 44%

* 鉴于样本量较小（n<40），解读时需谨慎。

资料来源：Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

拓展针对家庭托儿提供者的职业发展项目。

依托三藩市现有的家庭托儿项目专项培训体系，幼儿教育部可探索如何拓展职业发展培训，涵盖混龄群体照护，以及帮扶存在发展挑战及需额外支持的儿童。

家庭托儿提供者兼具教育工作者与小企业经营者双重身份，需要针对这两个不同角色进行持续的职业发展培训和技术支援。尽管**77%**的家庭托儿提供者表示曾接受过商业培训，但过去一年中实际编制项目预算或接受过全面运营培训的比例较低（分别为**50%**和**33%**）。仅有小部分家庭托儿提供者表示曾获取过各类运营配套服务，其中**14%**的提供者使用过商业管理工具及税务申报协助类服务，**8%**使用过场地设施的维修与保养服务。

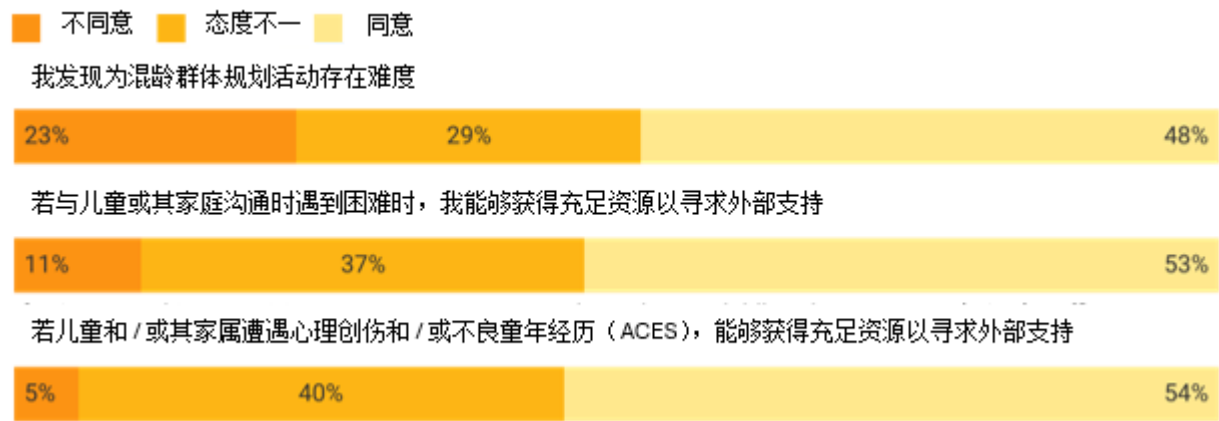
幼儿教育部可探索如何进一步拓展专业发展机会，并为家庭托儿提供者开发额外的商业与财务培训及支持。例如，幼儿教育部可加强财务管理培训，或开发可供家庭托儿提供者使用的商业规划模板。除培训和技术援助外，幼儿教育部还可探索其他支持小型企业的策略，包括建立团体采购合作社以降低成本，或提供技术支持以减轻为合规运营产生的繁重工作负担。

改善家庭托儿提供者获取本地教学资源的途径。

除培训外，家庭托儿提供者还提出了其他教学支持需求：47%的家庭托儿提供者表示，他们在与儿童或家庭沟通方面遇到困难时难以找到支持，46%的家庭托儿提供者表示，他们在寻求创伤相关问题的帮助方面遇到困难（见图24）。三藩市可与家庭托儿提供者协作，进一步明确此类需求的具体内涵，并在此基础上探索相关策略，拓宽现有资源的获取渠道，如增配翻译人员、深化与心理健康服务提供者及指导师的现有合作。

图 24. 家庭托儿提供者提出的教学支持需求

三藩市SEQUAL, 2025年



家庭托儿提供者 n=87-91
资料来源: Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

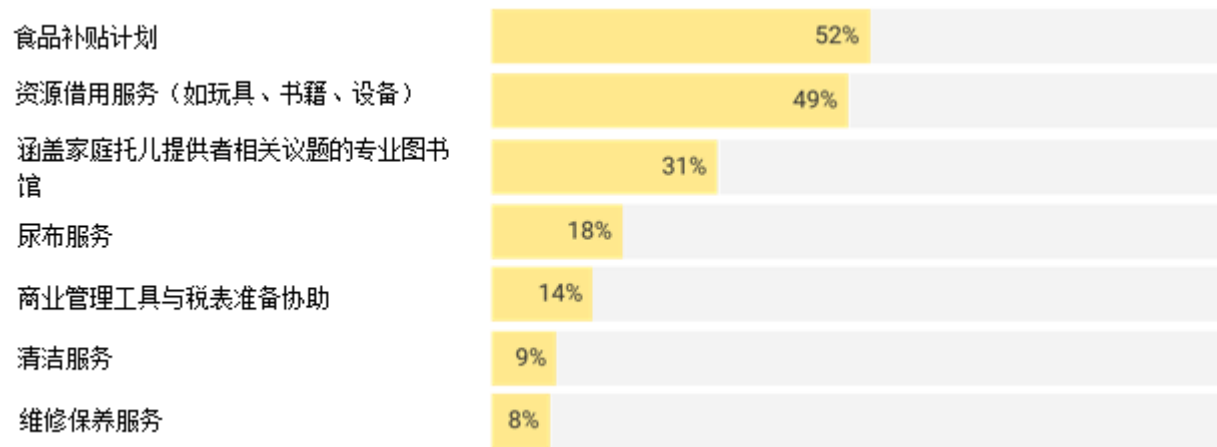
其中一个举措是，三藩市可开展系统性的宣传联络工作，确保所有家庭托儿提供者知晓现有的各类资源、职业发展机会以及项目支持。在开展外联过程中，幼儿教育部可与家庭托儿提供者合作，了解可能阻碍其获取和利用这些服务的障碍。掌握这些信息后，幼儿教育部可以进一步对服务、支持与培训的提供方式进行优化，以便家庭托儿提供者能够更好地获得这些服务（如线上、线下、非同步形式及多语言版本等）。

识别并减少利用社区资源的障碍。

三藩市拥有丰富的项目和资源，为家庭托儿业务运营提供支持。如图25所示，约半数家庭托儿提供者表示参与过食品补贴计划或资源借用服务。

图 25. 家庭托儿提供者获取的社区资源

三藩市SEQUAL, 2025年

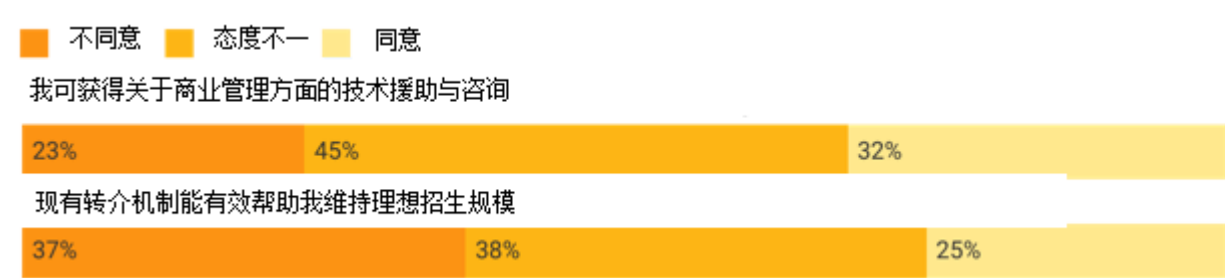


家庭托儿提供者 n=92
资料来源: Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

尽管三藩市为家庭托儿提供者业支持服务，但仅有三分之一（32%）的家庭托儿提供者表示能获得商业管理方面的技术援助。如图26所示，实际可获取的支持资源与提供者感知到的可获取程度之间存在差距，这表明仍需采取多项举措：进一步完善现有支持与资源的供给体系、加强与提供者的沟通，以及探究可能阻碍从业者利用现有资源的各类因素。三藩市可进一步探究潜在障碍，以消除家庭托儿提供者取相关支持信息的阻碍。

图 26. 家庭托儿提供者对社区资源的了解

三藩市SEQUAL, 2025年



家庭托儿提供者样本量n=85-87
资料来源: Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

IV. 结论

三藩市幼儿教育部已投入大量资源，用于改善早期幼儿教育从业者的薪资与工作条件。这些投入正在提升从业者的身心健康水平并增强队伍稳定性。三藩市的投资包括两项薪酬计划—**CARES**和**EESG**，以及支持从业者继续学习与职业发展的举措（如**Pathways**和**SEEPD**），并推进持续性的质量改善工作，例如为托儿项目及教育工作者提供覆盖多主题的专项培训与指导服务。

早期教育工作者反馈表明，这些投资正产生预期效果：提升薪酬待遇与工作环境，并为职业发展与个人成长铺设道路。薪酬举措似乎正在增强经济保障，既能够让教育工作者满足自身的财务需求、安心留任岗位，也能为其个人职业发展、所在项目的运营发展带来稳定的发展基础。教育工作者还报告称，他们拥有扎实的正规教育背景，参加过各类培训，拥有丰富的职业发展机会，是一支受专业训练、反应积极的劳动力队伍。本报告的建议基于三藩市已取得的成功经验，旨在进一步改善早期幼儿教育的工作条件，确保现有举措的成效得以延续，使早期教育工作者持续获得所需的专项支持与资源，在提升专业技能与知识的同时实现职业发展。

通过确保职业培训与职业发展贴合早期幼儿教育从业者及其服务家庭的需求，并消除初始教育与继续教育中的准入障碍，能让更多教育工作者提高专业实务能力；对于家庭托儿经营者而言，还能借此提升经营的能力。利用代课人员储备库可以为更多早期教育工作者提供时间，以兼顾个人与职业层面的各项需求与承诺。最后，对三藩市工作环境相关施策的进一步评估，能为政策制定者及其他利益相关方提供关键参考信息，帮助他们明确投资方向，推动**早期幼儿教育岗位成为优质就业岗位**。

参考文献

- Board of Governors of the Federal Reserve System.(2023).*Economic Well-Being of U.S. Households in 2023*. <https://doi.org/10.17016/8960>
- Caspary, K., Giokas, M., & Veldhuis, H. (2001).*San Francisco CARES program:Year 1 qualitative implementation study report*.Policy Analysis for California Education. https://edpolicyinca.org/sites/default/files/2022-02/r_caspary-mar2022.pdf
- Center for the Study of Child Care Employment (CSCCE) & American Federation of Teachers Educational Foundation (AFTEF).(2019).*Model work standards for teaching staff in center-based child care*.Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley & American Federation of Teachers Educational Foundation. https://cscce.berkeley.edu/wp-content/uploads/publications/The-Model-Work-Standards-Center-Based_FINAL.pdf
- Chu, M., Martínez-Griego, B., & Cronin, S. (2010).A Head Start/college partnership:Using a culturally and linguistically responsive approach to help working teachers earn degrees.*Young Children*, 65(4), 24-29. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/head-start-college-partnership-using-culturally/docview/762466066/se-2>
- Institute of Medicine & National Research Council (2015).*Transforming the workforce for children birth through age 8:A unifying foundation*.The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/19401>
- International Labour Office [ILO] (2013).*ILO Policy Guidelines on the promotion of decent work for early childhood education personnel*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@sector/documents/normativeinstrument/wcms_236528~1.pdf
- Kim, Y., Austin, L.J.E., Montoya, E., & Powell, A. (2022).*Education and Experience of the California ECE Workforce*.Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley. <https://cscce.berkeley.edu/wp-content/uploads/2022/10/CSCCE-Education-and-Experience-of-the-California-ECE-Workforce.pdf>
- Kneedler, L. (2023, December 13).*Opinion:Early education is in crisis but local services can help*.Seattle's Child. <https://www.seattleschild.com/opinion-early-education-is-in-crisis-but-local-services-can-help/>
- Living Wage Institute (2025, October 17).*Living wage calculation for San Francisco county, California*.Massachusetts Institute of Technology. <https://livingwage.mit.edu/counties/06075>

- McNeill, B. (2019, May 15). *90% of Virginia's early childhood educators face challenging behaviors by children, survey finds*. Phys.org. <https://phys.org/news/2019-05-virginia-early-childhood-behavior-children.html>
- Muruvi, W., Powell, A., Kim, Y., Copeman Petig, A., & Austin, L.J.E. (2024). *The Economic Well-Being of Early Educators in California*. Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley. <https://cscce.berkeley.edu/publications/report/CA-economicwellbeing-2024>
- Powell, A., Muruvi, W., Copeman Petig, A., & Austin, L.J.E. (2025a). *State of the early care and education workforce: City & County of San Francisco*. Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley. <https://cscce.berkeley.edu/publications/data-snapshot/state-of-ece-san-francisco-2025>
- Powell, A., Muruvi, W., Copeman Petig, A., & Austin, L.J.E. (2025b). *State of the early care and education workforce: California regions*. Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley. <https://cscce.berkeley.edu/publications/report/state-of-ece-california-2025>
- Powell, A., Muruvi, W., Copeman Petig, A., & Austin, L.J.E. (2025c). *2024 Profiles of California Early Care and Education Programs: Enrollment and Staffing Trends*. Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley. <https://cscce.berkeley.edu/publications/data-snapshot/california-program-profiles-2024>
- Rafael, K (2025, October 13). *Long Beach caregivers say early childhood stress is rising: A city program aims to address that*. Long Beach Post. <https://lbpost.com/news/health/early-childhood-mental-health-stress-long-beach/>
- Sakai, L., Kipnis, F., Whitebook, M., & Schaack, D. (2014). *Yes they can: Supporting bachelor degree attainment for early childhood practitioners*. *Early Childhood Research and Practice*, 16(1-2). <https://ecrp.illinois.edu/v16n1/sakai.html>
- San Francisco Department of Early Childhood (n.d.). *Quality standards for the San Francisco Early Learning For All network*. https://provider.sfdec.org/wp-content/uploads/Quality-Standard_Updated_052125.pdf
- San Francisco Department of Early Childhood (2025a). *Pilot program: Stipend for Early Educator Professional Development (SEEPD)*. <https://provider.sfdec.org/workforce-initiative/workforce-development/seepd/>

San Francisco Department of Early Childhood (2025b). *The San Francisco Department of Early Childhood invests \$15 million in pathways program to strengthen early education workforce*. <https://sfdec.org/press-release-the-san-francisco-department-of-early-childhood-invests-15-million-in-pathways-program-to-strengthen-early-education-workforce/>

San Francisco Department of Election (2018). *Universal childcare for San Francisco families initiative*. https://sfelections.sfgov.org/sites/default/files/Documents/candidates/Universal_Child_Rent_Tax.pdf

Schimke, A. (2024, September 5). *They were babies and toddlers when the pandemic hit. At school, some still struggle*. Chalkbeat Colorado. <https://www.denverpost.com/2024/09/09/colorado-pandemic-babies-school-learning-disabilities-issues/>

Schlieber, M., Adejumo, T., Knight, J., Valencia Lopez, E., & Pufall Jones, E. (2023). "...Because we do so together": A mixed-methods analysis of assistant teacher's work environment, conditions, and teamwork experiences. *International Journal of Child Care and Education Policy*, 17(19), 1-18. <https://doi.org/10.1186/s40723-023-00123-6>

Schlieber, M. & McLean, C. (2020). *Educators' work environments are children's learning environments: How and why they should be improved, early educator preparation is important, but work environments matter, too*. Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley. <https://cscce.berkeley.edu/blog/educator-work-environments-are-childrens-learning-environments-how-and-why-they-should-be-improved/>

Sykes, J., Krieger, K., Edin, K., & Halpern-Meekin, S. (2015). Dignity and dreams: What the Earned Income Tax Credit (EITC) means to low-income families. *American Sociological Review*, 80(2), 243-267.

Whitebook, M., King, E., Philipp, G., & Sakai, L. (2016). *Teachers' voices: Work environment conditions that impact teacher practice and program quality*. Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley. <https://cscce.berkeley.edu/wp-content/uploads/publications/2016-Alameda-SEQUAL-Report-FINAL-for-Dissemination-v2.pdf>

Whitebook, M., Ryan, S., Austin, L.J.E., Schlieber, M., Copeman Petig, A., & Valencia-Lopez, E. (2022). *Supportive environmental quality underlying adult learning (SEQUAL) - Center based survey*. Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley.

Whitebook, M., Schaack, D., Kipnis, F., Austin, L.J.E., & Sakai, L. (2013). *From aspiration to attainment: Practices that support educational success, Los Angeles universal preschool's child development workforce initiative*. Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley. <https://cscce.berkeley.edu/publications/report/from-aspiration-to-attainment-practices-that-support-early-childhood-degree-attainment-los-angeles-universal-preschools-child-development-workforce-initiative/>

附录

附录A. SEQUAL

20世纪90年代,“合理薪酬运动”的参与者倡导保障早期幼儿教育(ECE)从业者的合法权益以及薪资提升。该运动的核心目标之一是构想优质工作环境,使早期幼儿教育岗位成为优质就业岗位。在创立幼教从业研究中心(CSCCE)之前,Marcy Whitebook与其他“合理薪酬运动”参与者共同创办了儿童照护从业者中心,通过明信片、家庭聚会等多种倡议形式,收集早期教育工作者对理想从业环境的看法与诉求(CSCCE & AFTEF, 2019年)。儿童照护从业者中心的工作人员将教育工作者的反馈意见整理提炼,形成了一份详尽的标准清单,勾勒出早期教育工作者理想从业环境的各项标准。[示范性工作标准](#)是一份全面的标准清单,旨在确保家庭制和中心制的教育工作者能够在不牺牲自身及家庭健康的前提下,有效提供高质量的托儿服务。

不久之后,质量评级与改进体系(QRIS)于2000年代初在美国各地启动实施。这些体系往往未将早期教育工作者的工作条件列为优先考虑事项(Schlieber & McLean, 2020年)。尽管政策制定者和倡导者普遍认同早期教育工作者的工作条件亟待改善,但数据缺失使得实际状况难以把握。

此外,尽管多数早期教育环境评估指标均依托项目主任及管理者提供的数据,但CSCCE认为,要真正理解早教行业的工作条件,唯有倾听早期教育工作者的心声并了解其切身体验。教育工作者对其工作环境的反馈与看法,对于制定旨在提升项目办学质量、促进儿童发展、保障早期教育工作者身心健康的政策及实践建议而言,具有至关重要的意义(ILO, 2013年)。为了收集早期教育工作者对其工作条件的评估,并支持将教育工作者意见融和质量改善策略,CSCCE借鉴了《示范性工作标准》及其他早期幼儿教育环境评估指标与标准,开发了成人学习支持性环境质量调查(SEQUAL)(Whitebook等人, 2022年)。

该工具包含两个版本:适用于中心制教学人员的SEQUAL¹⁰,以及适用于家庭托儿提供者的SEQUAL。尽管两份问卷涵盖诸多相同领域,但托儿环境的差异影响着教育工作者对相关议题的定义与体验。因此,家庭托儿提供者调查问卷中的议题与问题,无法与中心制评估量表中的内容直接对比。另设有配套的中心制项目负责人调查,用于收集项目信息以补充教学人员反馈的背景¹¹。家庭托儿提供者调查中也包含这些背景问题,因这类家庭托儿提供者同时兼具管理者与教育工作者的双重身份。

¹⁰ 针对中心制教学人员的SEQUAL是一个经验证的评估工具,已在全美早期幼儿教育从业者研究中广泛应用(如纽约州、佛罗里达州、俄勒冈州)。

¹¹ 针对中心制管理者的配套调查问卷不包含SEQUAL相关问题,因为这类问题是为提供直接服务的教育工作者制定的,并在制定过程中获得他们的参与。

附录B. 研究设计

研究人员采用近乎普查的设计方式，邀请所有可获取联系方式的早期教育工作者参与本次问卷调查。联系方式来源于项目合作伙伴、三藩市幼儿教育部及加州早期幼儿教育劳动力登记处系统。所有获得早期教育工作者薪酬和留职津贴（CARES）和/或早期幼儿教育工作者工资补助金（EESSG）支持的全民早期教育（ELFA）项目，均需要维护劳动力登记处的个人档案。由于非ELFA项目的教育工作者无需设立劳动力登记处个人档案，所以这次收集到的联系方式大多是ELFA项目从业者，样本有偏差。为了联系未参与ELFA、CARES或EESSG计划的教育工作者，研究人员分发了附有二维码的宣传单，潜在参与者可通过扫描二维码自愿加入研究。当地机构（包括资源和转介机构及两家本地教育工作者组织——三藩市早期幼儿教育工作者协会与三藩市家庭托儿协会）也在社区内开展了调查参与邀请工作。

数据收集流程

2025年1月至3月期间，CSCCE研究人员邀请三藩市中心制教学人员（主班教师与助理教师）及家庭制教育工作者（家庭托儿提供者与助教）完成在线SEQUAL问卷调查。与SEQUAL主题领域相关的问题按“领域”和“维度”分类，以陈述句式呈现，请受访者在6分量表上选择同意程度，其中1分表示“完全不同意”，6分表示“完全同意”。这些陈述句的设计逻辑是：同意程度越高，表明该测评项所对应的要素在教育工作者的环境中体现得越充分，进而也反映对工作条件的满意度越高。

由于完全同意与一般同意的差异难以量化，因此本报告将“完全同意”与“同意”合并为“同意”类别，“完全不同意”与“不同意”则合并为“不同意”类别。“部分同意”与“部分不同意”这两个中间选项，合并为“态度不一”类别，以此收集所有对调研题项持部分同意、折中或有条件同意的作答结果。该简化量表便于解读调查结果并提出建议。

调查参与者还可选择“拒绝回答”选项。参与者可能因多种原因拒绝回答，例如不愿透露该信息、该问题不适用于自身，或未能理解问题含义。因此难以解读拒绝回答的具体含义。

调查还包含收集教育工作者人口统计背景、教育背景及从业年限的问题。项目负责人（如托儿中心主任、副主任、督导人员、教学主任）填写了配套问卷，提供的项目信息包括项目教学人员情况、服务的儿童情况、项目特征，同时还提供了其个人人口统计信息、职业背景及现任岗位等信息。

附录C. 中心制项目研究结果

教育工作者人口统计特征

表C1. 托儿中心教学人员的家庭构成（按地点划分）

三藩市SEQUAL, 2025年

	三藩市托儿中心 教学人员	湾区托儿中心教学人员*	加州托儿中心 教学人员*
	(n=679-743)	(n=1,274-1,389)	(n=3,583-3,819)
已婚或与伴侣同居	68%	61%	58%
家庭中有5岁以下儿童	11%	21%	21%
家庭中有6至17岁儿童	4%	39%	39%

*数据源自2025年加州从业者研究（Powell等人，2025a、2025b）。
资料来源：Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

教育背景与工作经验

表C2. 托儿中心教学人员的教育程度（按岗位划分）

三藩市SEQUAL, 2025年

	三藩市托儿中心主任	三藩市托儿中心教师	三藩市托儿中心助教
教育程度	(n=68)	(n=395)	(n=312)
高中文凭或以下	0%	3%	23%
部分大学课程	0%	14%	32%
副学士学位	9%	23%	28%
学士学位	41%	44%	16%
研究生学位	50%	16%	1%
常见专业*	(n=68)	(n=310)	(n=128)
早期幼儿教育	40%	40%	37%
儿童发展	13%	30%	40%

*指持有副学士学位或更高学历者。
资料来源：加州大学伯克莱分校幼教从业研究中心

表C3. 托儿中心教学人员的儿童发展许可证级别（按岗位划分）

三藩市SEQUAL，2025年

	三藩市托儿中心主任	三藩市托儿中心教师	三藩市托儿中心助教
儿童发展许可证级别	(n=69)	(n=396)	(n=312)
无许可证	10%	11%	12%
助理教师	0%	2%	28%
副教师	0%	6%	17%
教师	1%	21%	25%
主任教师	0%	4%	3%
中心主管	23%	47%	13%
主任	64%	9%	2%

资料来源：Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

表C4. 托儿中心教学人员的早期幼儿教育经验（按岗位划分）

三藩市SEQUAL，2025年

	三藩市托儿中心教师	三藩市托儿中心助教
在早期幼儿教育领域的工作年限	(n=408)	(n=335)
2年或更短	5%	13%
3-5年	15%	20%
6-15年	47%	34%
超过15年	33%	33%
当前工作单位年限	(n=408)	(n=335)
2年或更短	27%	25%
3-5年	21%	24%
6-15年	34%	25%
超过15年	17%	26%
当前职位年限	(n=408)	(n=335)
2年或更短	35%	30%
3-5年	21%	21%
6-15年	25%	22%
超过15年	19%	27%

资料来源：Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

托儿中心项目特征

表C5. 中心制项目获得的资金类型

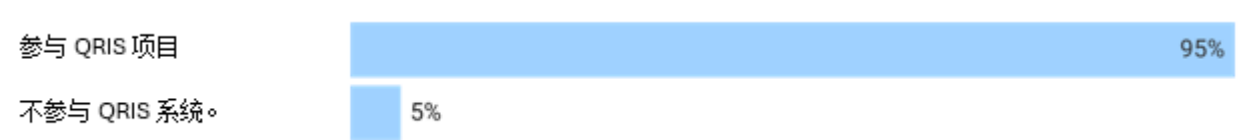
三藩市SEQUAL，2025年

	中心制项目
	(n=69)
家长学费或费用	51%
启蒙/早期启蒙教育，或流动和季节性启蒙教育	25%
加州州立学前教育计划（CSPP）或其他第5章合同	52%
学券或托儿补助（如CalWORKs）	54%
三藩市全民早期教育计划（ELFA）	65%
三藩市早期幼儿教育工作者工资补助金（EESSG）	52%

资料来源：Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

图C1. 参与质量评级改进体系（QRIS）的托儿中心

三藩市SEQUAL，2025年



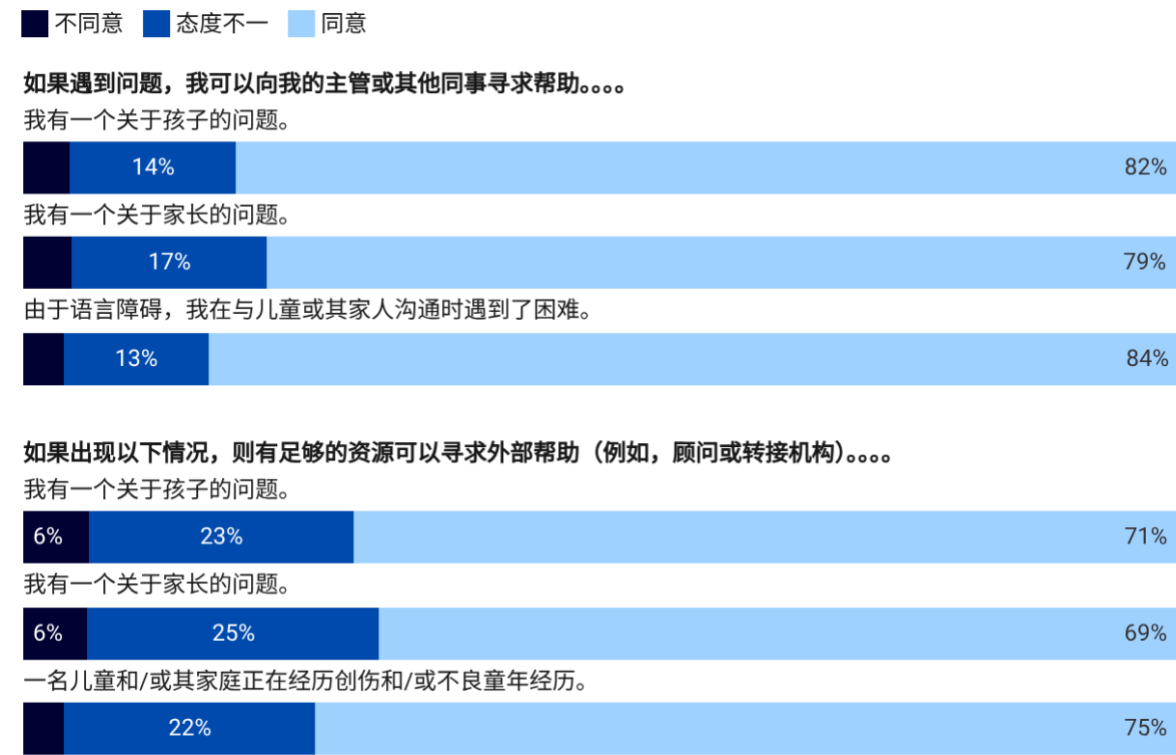
主任 n=56

资料来源：Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

领域1：教学支持

图C2. 托儿中心教学人员支持服务

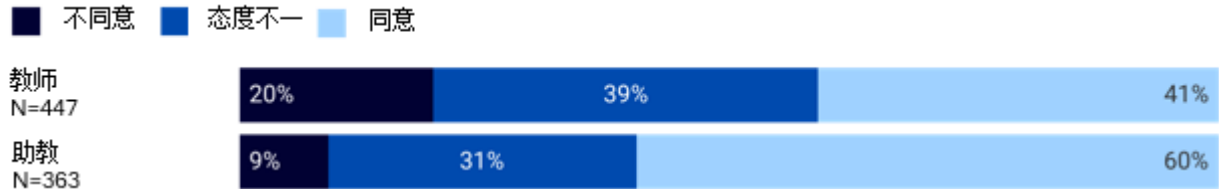
三藩市SEQUAL， 2025年



教师和助理教师 n=728-741
资料来源：Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

图C3. 若出现人员流动，将根据岗位快速招聘新员工

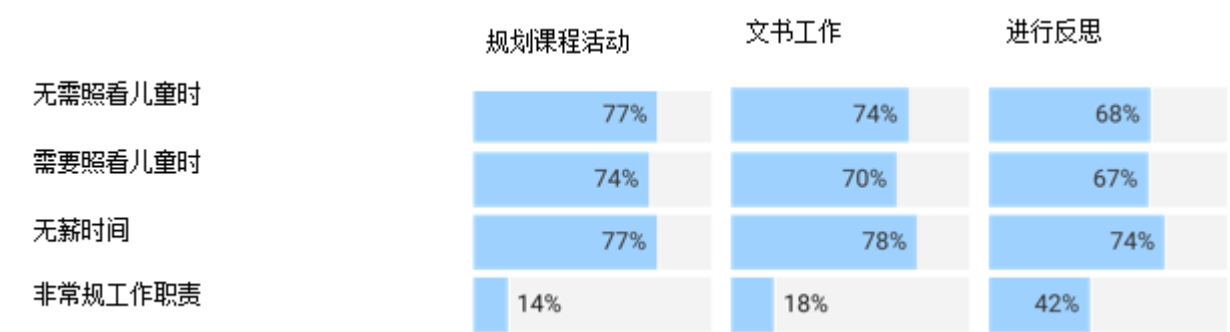
三藩市SEQUAL， 2025年



资料来源：Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

图C4. 托儿中心教学人员完成特定专业职责的时间安排

三藩市SEQUAL， 2025年

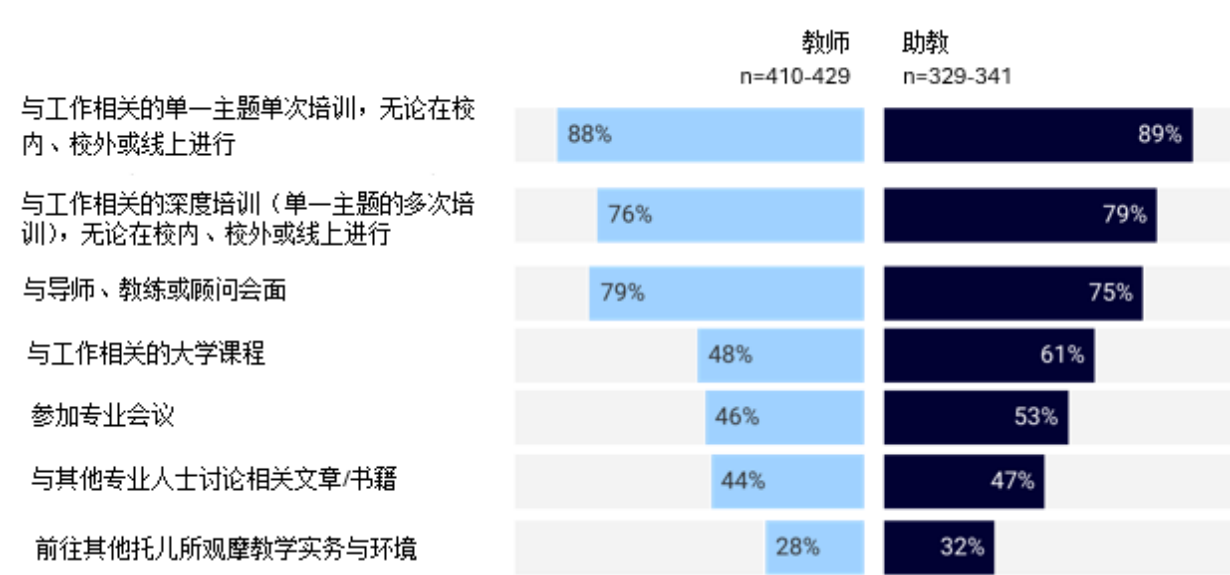


教师和助理教师 n=755
资料来源：Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

领域2：学习型社区

图C5. 过去六个月内托儿中心教学人员参与的职业发展类型（按岗位划分）

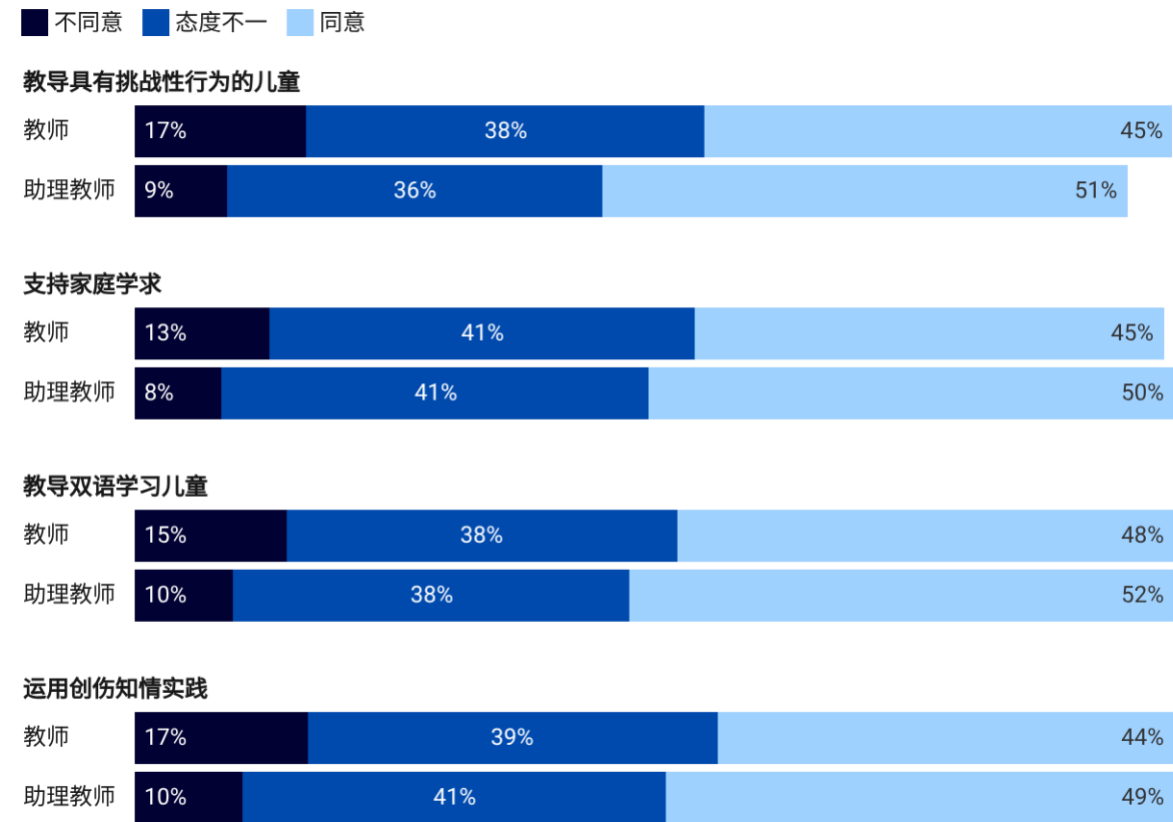
三藩市SEQUAL， 2025年



资料来源：Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

图C6. 托儿中心教学人员在特定主题上可获得充分培训的情况（按岗位划分）

三藩市SEQUAL， 2025年

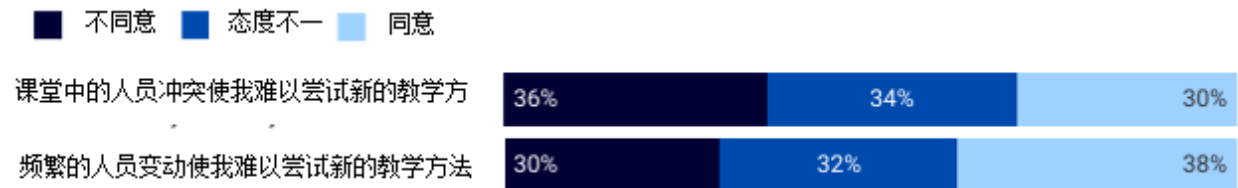


教师 n=424-428

助理教师 n=343-350

图C7. 人员配置对尝试新教学方式的影响

三藩市SEQUAL， 2025年



教师和助理教师 n=776-770

资料来源：Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

领域3：工作塑造

图C8. 托儿中心教学人员对课堂决策的评估（按岗位划分）

三藩市SEQUAL, 2025年

不同意 态度不一 同意

我可以在认为有必要时调整既定教学活动
教师



助理教师



我可以决定何时允许外部访客（除家属外）进入教室进行观摩
教师



助理教师



教师 n=379-412

助理教师 n=233-255

资料来源: Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

图C9. 托儿中心教学人员对提供意见的评估

三藩市SEQUAL, 2025年

我充分了解项目政策



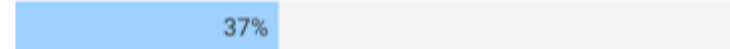
我提前知晓课堂安排的变更（如学生、同事或教室调整）



教学人员可通过明确的流程参与影响自身工作的决策



参与决定哪些儿童应分配至我的班级



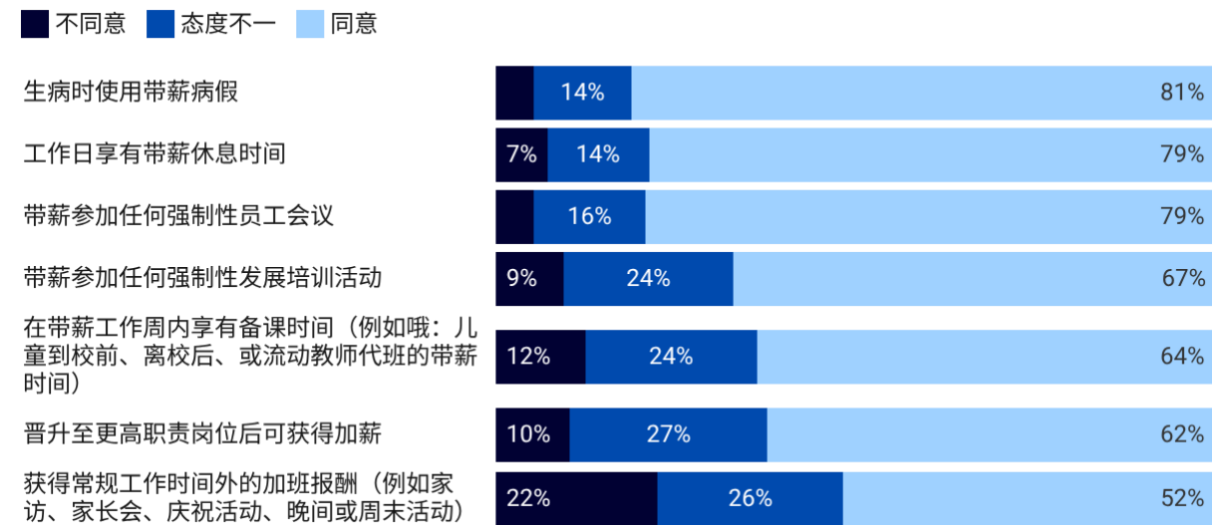
教师和助理教师 n=711-794

资料来源: Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

领域4：成年人身心健康

图C10. 托儿中心教学人员薪酬政策的可靠性

三藩市SEQUAL，2025年
我可以依靠…



教师和助理教师 n=718-802
资料来源：Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

图C11. 托儿中心教学人员的中位数时薪（按岗位和地点划分）

三藩市SEQUAL，2025年

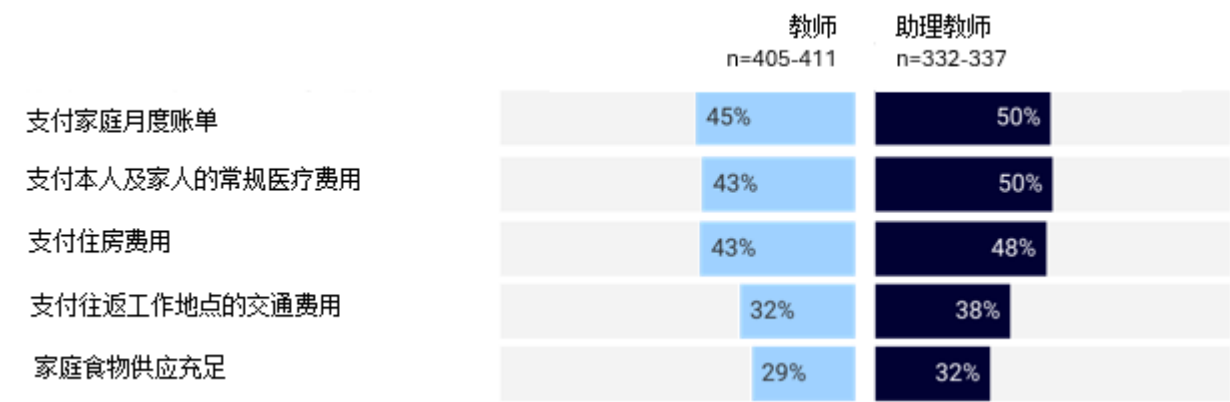


* 数据源自2020年加州劳动力研究，该研究涵盖约2,500名托儿中心制教师及助教（Kim等人，2022年）。
来源：Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

图C12. 托儿中心教学人员的个人经济担忧（按岗位划分）

三藩市SEQUAL，2025年

我担心…



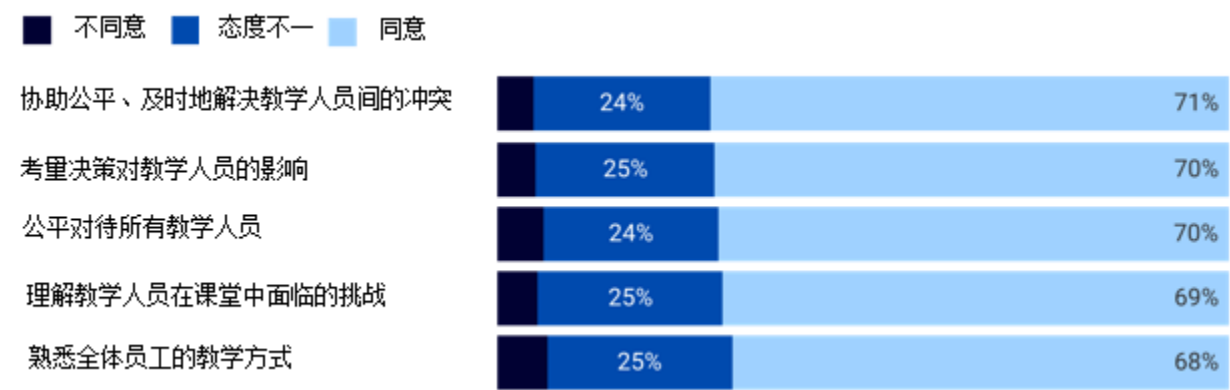
资料来源：Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

领域5：项目领导力

图C13. 托儿中心教学人员对领导力的评估

三藩市SEQUAL，2025年

我的托儿中心领导人…



教师和助理教师 n=710-720

资料来源：Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

附录D. 家庭托儿项目调查结果

教育工作者人口统计特征

表D1. 家庭托儿提供者的家庭构成（按地点划分）

三藩市SEQUAL，2025年

	三藩市家庭托儿提供者	加州湾区家庭托儿提供者*	加州家庭托儿提供者*
	(n=80)	(n=582-612)	(n=2,396-2,522)
已婚或与伴侣同居	71%	74%	70%
家庭中有5岁儿童	21%	19%	22%
家庭中有6至17岁儿童	37%	41%	46%

*数据源自《2025年加州从业者研究》（Powell等人，2025a、2025b）。
资料来源：Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

教育背景与工作经验

表D2. 家庭托儿服务教育工作者的教育程度（按岗位和执照规模划分）

三藩市SEQUAL，2025年

	三藩市小型家庭托儿提供者	三藩市大型家庭托儿提供者	三藩市家庭托儿助教
教育程度	(n=45)	(n=28)**	(n=35)**
部分大学课程或以下学历	51%	37%	58%
副学士学位	33%	19%	8%
学士或以上学历	16%	44%	34%
常见专业*	(n=40)	(n=25)**	(n=22)**
早期幼儿教育	33%	21%	14%
儿童发展	27%	25%	14%

*指持有副学士学位及以上学历者。
**因样本量较小（n<40），解读时需谨慎。
资料来源：Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

表D3. 家庭托儿教育工作者的儿童发展许可证等级（按岗位和执照规模划分）

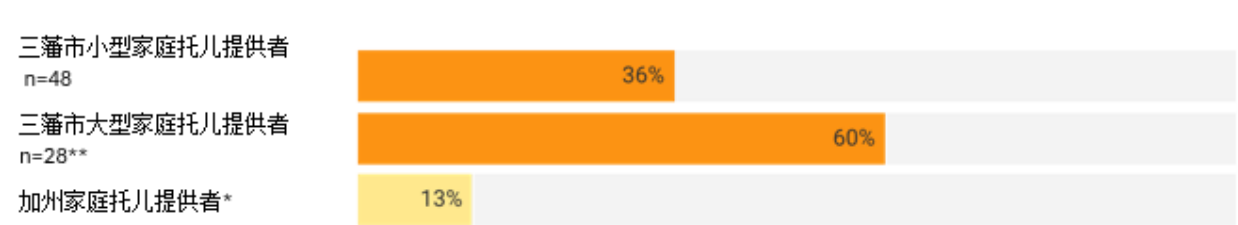
三藩市SEQUAL，2025年

	小型家庭托儿提供者	大型家庭托儿提供者	家庭托儿助教
儿童发展许可证等级	(n=49)	(n=25)*	(n=28)*
无许可证	18%	11%	57%
助理教师	28%	14%	22%
副教师	18%	14%	8%
教师	10%	7%	5%
主任教师	0%	3%	0%
中心主管	19%	24%	8%
主任	7%	26%	0%

*因样本量较小（n<40），解读时需谨慎。
资料来源：Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

图D1. 家庭托儿提供者持有教师级及以上儿童发展许可证的比例（按岗位、地点及执照规模划分）

三藩市SEQUAL，2025年



小型家庭托儿提供者 n=48
大型家庭托儿提供者 n=28**
* 数据源自2020年加州从业者研究（Powell等人，2022年）。
** 鉴于样本量较小（n<40），解读时需谨慎。
资料来源：Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

表D4. 家庭托儿教育工作者的早期幼儿教育任职年限（按岗位划分）

三藩市SEQUAL，2025年

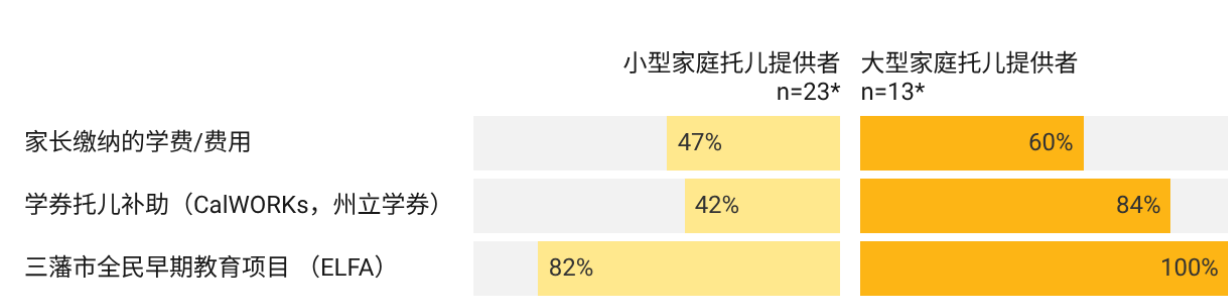
家庭托儿提供者		家庭托儿助教
早期幼儿教育领域工作年限	(n=75)	(n=31)*
2年或更少	7%	18%
3-5年	12%	22%
6-15年	43%	45%
超过15年	39%	15%
家庭托儿领域工作年限	(n=75)	(n=31)*
2年或更少	12%	18%
3-5年	14%	22%
6-15年	48%	45%
超过15年	26%	15%

*因样本量较小（n<40），解读时需谨慎。
资料来源：Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

家庭托儿项目特征

图D2. 家庭托儿项目获得的资金类型（按执照规模划分）

三藩市SEQUAL，2025年

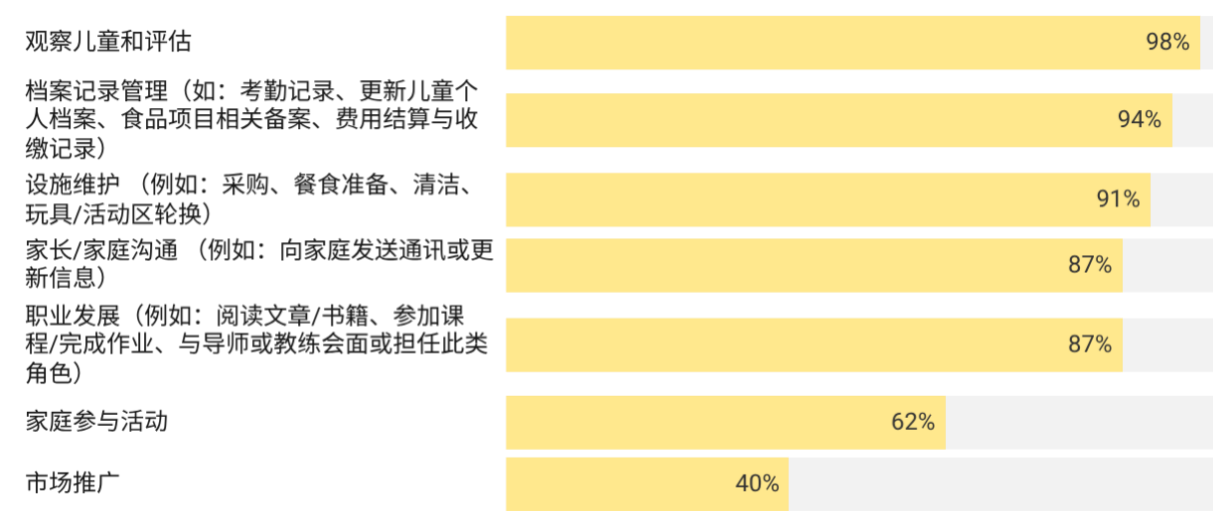


因样本量较小（n<30），解读时需极其谨慎。
资料来源：Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

领域2：业务实践支持

图D3. 家庭托儿提供者每周项目职责

三藩市SEQUAL, 2025年



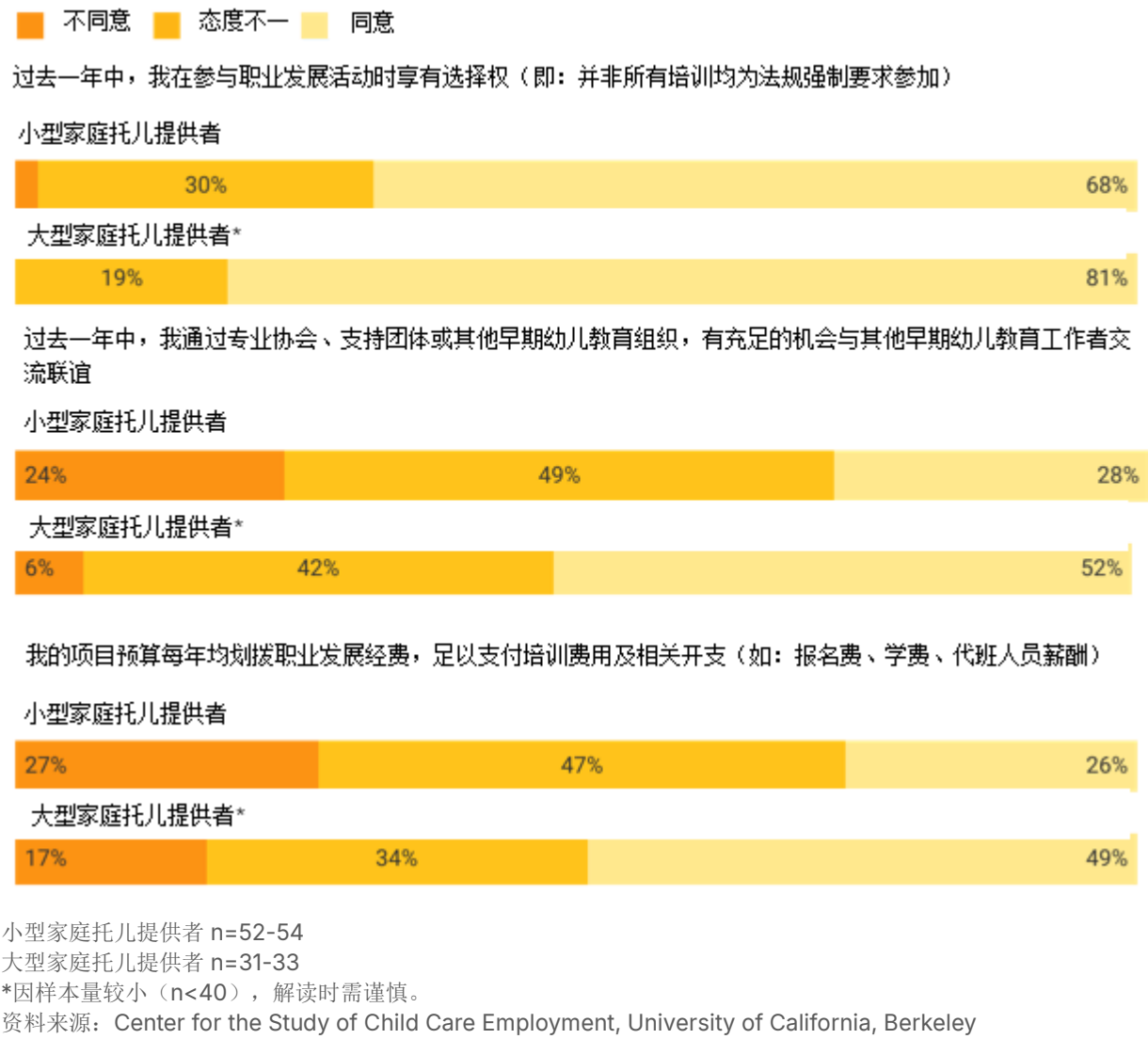
家庭托儿提供者 n=80

资料来源：Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

领域3：学习型社区

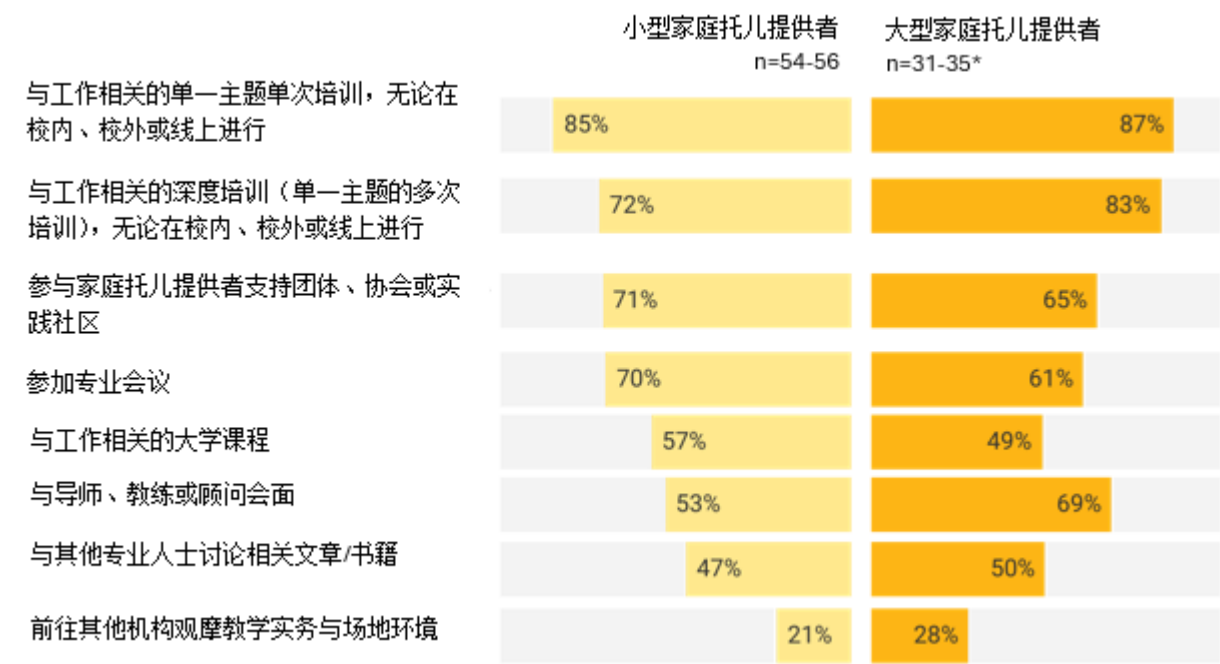
图D4. 家庭托儿提供者对职业发展机会的选择与获取情况（按执照规模划分）

三藩市SEQUAL，2025年



图D5. 家庭托儿提供者过去一年参与的职业发展类型（按执照规模划分）

三藩市SEQUAL, 2025年



*因样本量较小（n<40），解读时需谨慎。
资料来源：Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

图D6. 家庭托儿提供者对创建支持儿童学习环境的认知（按执照规模划分）

三藩市SEQUAL, 2025年

我能够提供足够的材料和设备，为项目内的所有儿童打造富有启发性的学习环境

小型家庭托儿提供者



大型家庭托儿提供者*



我发现难以为混龄儿童群体规划活动

小型家庭托儿提供者



大型家庭托儿提供者*



我能够根据需求及时维修或更换设备和材料

小型家庭托儿提供者



大型家庭托儿提供者*



大型家庭托儿提供者 n=26

* 鉴于样本量较小（n<30），解读时需格外谨慎。

资料来源：Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

领域4：成年人身心健康

图D7. 家庭托儿提供者住房情况（按执照规模划分）

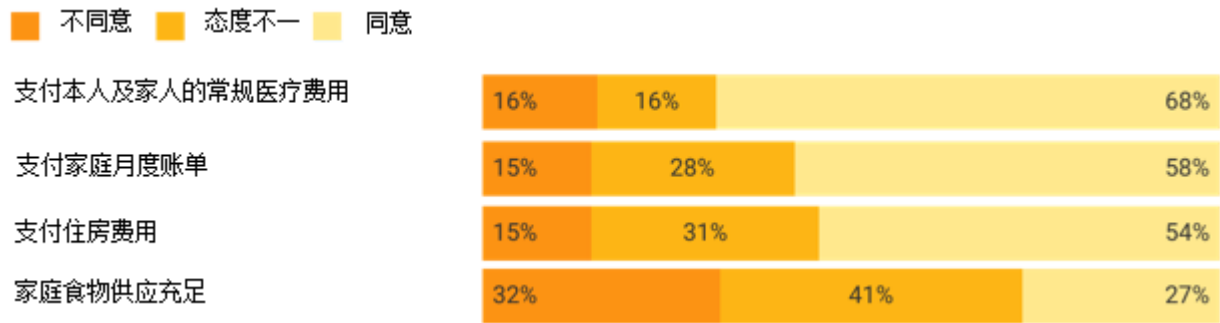
三藩市SEQUAL，2025年



*因样本量较小（n<30），解读时需极其谨慎。
资料来源：Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

图D8. 家庭托儿提供者的个人经济担忧

三藩市SEQUAL，2025年



家庭托儿提供者 n=88-89
资料来源：Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

图D9. 家庭托儿提供者对项目收费覆盖自身需求的认同情况（按执照规模划分）

三藩市SEQUAL, 2025年

不同意 态度不一 同意

所收取的费用能保障我及家庭的生活所需

小型家庭托儿提供者



大型提供者*



所收取的费用使我能够购买医疗福利, 支持我在家庭托儿领域继续工作

小型家庭托儿提供者



大型提供者*



小型家庭托儿提供者 n=50-51

大型家庭托儿提供者 n=34

*因样本量较小 (n<40), 解读时需谨慎。

资料来源: Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

领域5：项目领导与管理

图D10. 家庭托儿提供者利用的社区资源（按执照规模划分）

三藩市SEQUAL, 2025年

不同意 态度不一 同意

我接受过预算编制培训，并懂得如何运用预算设定项目优先级
小型家庭托儿提供者



大型家庭托儿提供者*



现有转介机制能有效帮助我维持理想的招生规模
小型家庭托儿提供者



大型家庭托儿提供者*



我可获得关于商业管理方面的技术援助与咨询
小型家庭托儿提供者



大型家庭托儿提供者*



可获得税务申报支持，帮助我在年度纳税申报时最大化业务扣除额
小型家庭托儿提供者



大型家庭托儿提供者*



小型家庭托儿提供者 n=53-54

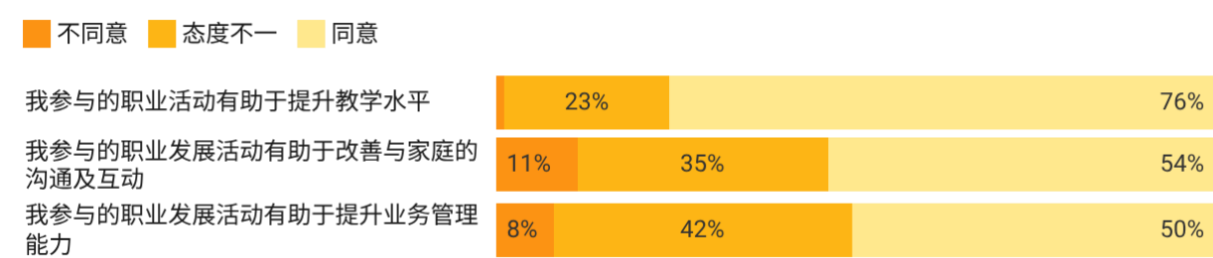
大型家庭托儿提供者 n=31-33

*因样本量较小（n<40），解读时需谨慎。

资料来源：Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley

图D11. 家庭托儿提供者过去一年职业发展参与情况（部分主题）

三藩市SEQUAL, 2025年



家庭托儿提供者 n=88-90

资料来源: Center for the Study of Child Care Employment, University of California, Berkeley