

澳大利亚幼儿教师政策发展的新图景

——基于《塑造我们的未来：实施和评估计划》的分析

周润姿

(湖南农业大学 教育学院, 湖南 长沙 410128)

摘要:幼儿教师是影响各国幼儿教育高质量发展的核心要素。为进一步提高幼儿教师培养质量、缓解幼儿教师供需矛盾严峻态势、推动幼儿教育高质量发展,澳大利亚联邦政府推出了《塑造我们的未来:实施和评估计划》。该计划从幼儿教师人才培养和人才留用两个方面着手,从源头上解决幼儿教师“引得进、育得专、教得好”等关键问题,以及从根本上解决幼儿教师“留得住、做得久”等核心问题。为此,围绕该计划澳大利亚教育部门针对幼儿教师进行了一系列政策部署:出台多种激励举措,简化教师注册流程;开发多种类型课程,进行全阶段培训;实施在线微认证,拓宽职业路径;增加财政投入,改善职业环境;推出心理健康项目,建立学习社群。这一系列政策体现出供需平衡、双向提升、协同融合、共融互促、相互融通等特点,有助于促进幼儿教师专业成长、提升幼儿教育质量。该计划虽然施行仅1年时间,其成效还有待检验,但对我国建设幼儿教育师资队伍、解决幼儿教师“引、育、留”等问题仍具有启发意义。

关键词:澳大利亚;幼儿教师;幼儿教育;改革举措;师资队伍;教师政策

中图分类号:G451 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-8129(2024)01-0071-09

基金项目:2020年湖南省学位与研究生教育改革重点项目“‘职教专硕’理实一体化培养模式的建构与实施”(2020JGZD037),项目负责人:李尚群;厦门大学田野基金项目“中外合作办学本科生就读经验研究”(2022FG031),项目负责人:凌鹄。

作者简介:周润姿,湖南农业大学教育学院硕士研究生。

幼儿教育事业高质量发展是促进个体进步、增加劳动供给、促进社会公平和经济增长的重要途径,也是国际社会热切关注的重要议题^[1]。众多研究表明,幼儿教育作为人才培养质量的关键要素之一,在促进个体进步和国家可持续发展方面都发挥着重要作用^[2]。因此,国家在政策制定和改革方面要给予高度关注。教师作为幼儿教育高质量发展的核心主体,具有保育和教育的双重职能,直接影响幼儿的健康成长,理应受到重视^[3]。近年来,我国大力推行“幼师国培项目”“学前教育三年行动计划”等政策,以缓解幼儿教师资源区域分配不均等问题。我国建设教育强国,要加快实现教育现代化、建设高质量教育体系,这对我国学前教育基础体系改革提出了更高要求,但短期内高素质幼儿教师的供给难以补齐学前教育师资

的巨大缺口,也难以满足学前教育普惠的发展需求^[4]。

澳大利亚也面临幼儿教师供需不平衡、专业水平参差不齐等问题。澳大利亚向来高度重视幼儿教育,相继出台了一系列教育计划,为建设高质量幼儿教师队伍和推动幼儿教育稳步持续发展,提供政策和制度保障。澳大利亚联邦政府在多番调研、充分协商的基础上,于2022年9月5日正式推出《塑造我们的未来:实施和评估计划》(Shaping Our Future: Implementation and Evaluation Plan,简称《未来计划》)^[5]。该计划旨在吸引高素质专业人才到幼儿教育领域从教,解决幼儿教师数量紧缺和质量不均等问题,确保实现幼儿高质量学习与发展的目标,满足社会大众对高质量幼儿教育的需求。

基于此,本研究通过探究《未来计划》出台的现实动因、政策部署、主要特点及实施影响,为解决我国幼儿教师“引、育、留”等难题提供借鉴,为助力优质师资赋能幼儿教育高质量发展提供动能。

一、澳大利亚推出《未来计划》的现实动因

21世纪以来,全球社会经济发展不断转型升级,大众对幼儿教育质量的要求日益提高。澳大利亚幼儿教师数量不足、专业水平不高等问题日益凸显,由此造成了幼儿失学危机、幼儿权益无法得到保障等一系列社会问题^[6]。《未来计划》是澳大利亚在推进教育优质公平发展过程中,为补齐幼儿教育发展短板而采取的重大举措。因此,《未来计划》是在满足填补幼儿教师空缺岗位的外部需求、激发幼儿教育质量提升的内驱力以及应对幼儿教师离职潮持续的严峻态势等多重动因共同作用背景下出台的。

(一)供需矛盾日趋激化,亟须填补教师空缺岗位

幼儿早期教育对儿童的心智、情感与认知发展都会产生深远影响^[7]。随着澳大利亚的新生儿以及女性劳动者数量日益增多,幼儿教育在学生存量、教师资源等方面存在的问题逐渐暴露出来,采取措施缓解教师供需矛盾成为推动幼儿教育发展的迫切要求。

幼儿教育服务的购买主体是家庭。20世纪70年代,澳大利亚女性大量进入劳动力市场,导致家庭对幼儿托育的需求剧增^[8]。与此同时,家庭经济可支付能力的不断提高以及家长对幼儿教育愈加重视,都对幼儿教育的数量和质量提出了新要求,这也导致幼教机构供需矛盾凸显。为此,2012年1月1日,澳大利亚《学前教育及儿童保育国家质量框架》(National Quality Framework for Early Child Education and Care,简称《国家质量框架》)正式实施。澳大利亚幼教机构数量在2013至2016年间大幅增加,由472个(截至2013年4月1日)增加至1100个(截至2016年7月1日),增幅高达133.05%^[9]。这在一定程度上缓解了幼教机构

不足的问题,但在短期内骤增的机构缺乏专业的幼儿教师力量,由普通工作人员代替幼儿教师上岗的现象层出不穷,幼儿教育质量陷入了大幅下滑的局面。据统计,2021年参加学前班的4~5岁儿童人数为339 015人,与2020年相比增加了1.3%,适龄儿童数量呈现明显增长趋势^[10]。尽管幼教劳动力在5年内增长了近20%,但批准获得教师资格证书的幼儿教师注册比例却在不断下降,降幅达25%以上,执教教师的缺口愈来愈大^[9]。此外,有资质的幼儿教师候选人不足,导致与职位相符的劳动力空缺现象严重,部分服务机构不得不聘用一些不符合资质的工作者^[11],这使得幼儿教育质量不尽如人意。当前,澳大利亚幼儿教育正面临着已有人口和新增人口教育需求叠加的双重压力,供需矛盾进一步激化,极大阻碍了幼儿教育事业的发展。在上述外部需求刺激下,澳大利亚幼儿教师的培养与选聘改革势在必行。

(二)“去专业化”现象凸显,亟须提升幼儿教育质量

幼儿教育“市场化”已经成为当前国际幼儿教育改革的主要趋势之一^[12]。幼儿教育“市场化”改革过程中的问题层出不穷,其中主要是幼儿教师“去专业化”现象盛行,严重制约着幼儿教育的高质量发展。

自1991年起,澳大利亚联邦政府为满足家庭对幼儿教育的需要,开始对营利性幼教机构提供财政资助,导致营利性幼教机构大量兴起。这在一定程度上排挤了非营利性幼教机构的生存空间。1991—1996年,营利性幼教机构提供的学位数从36 700个增加至122 462个,增幅达234%^[13]。2004—2005年,幼儿教育服务体系中有71%的服务是由营利性幼教机构提供的^[14]。然而,营利性幼教机构本质上是以利益最大化为目标,存在雇佣非专业幼儿教师、缩短课程时间、降低幼儿学习材料成本等诸多问题^[15],同时,还采取以“保教”工作者取代“教师”称谓、降低对教师的资格要求和减少相关培训等方式“去专业化”,致使幼儿教育质量严重下滑^[16]。澳大利亚历经20多年的幼儿教育“市场化”改革,以营利为目的的幼教服务发展趋势难以逆转。在此现实背景下,重申

幼儿教育高质量发展主张成为该计划施行的内在动因。

(三)幼儿教师离职潮持续,亟须政府采取措施积极应对

有研究表明,工作量、工资待遇以及岗位晋升等问题,不仅关乎幼儿教师的工作满意度和职业认同感,还是影响幼儿教师去留、决定学前教育质量的关键性因素^[17]。然而,目前澳大利亚幼儿教师因不满工作待遇而选择离职的现象屡见不鲜。幼儿教师大量流失不仅会增加教师培养成本,还会影响师资队伍的稳定,甚至造成幼儿教育质量严重滑坡。因此,幼儿教师离职潮持续,促使政府不得不采取有力措施,由此推动了《未来计划》的出台。

2017年以来,澳大利亚幼儿教师因不满薪资待遇和工作条件曾多次发起罢工行动。联合工人工会(United Workers' Union)表示,超负荷的工作量、恶劣的工作环境、较低的工资收入以及职业生涯发展受阻等因素,导致幼儿教师正以“创纪录的数量”离开幼教行业^[18]。2022年9月,幼儿教师在美国各地抗议游行,要求提高工资和改善工作环境。幼儿教师离职率的升高不仅加大了幼儿教育行业的劳动力缺口,还使幼儿教育陷入教师招聘困难与教师流失严重的双重困境。由此可见,如何留住现有幼儿教师并促进其流动已经成为澳大利亚幼儿教育可持续发展的巨大挑战,这也直接推动了《未来计划》的施行。

二、澳大利亚《未来计划》的政策部署

为从根本上缓解澳大利亚幼儿教师的供需矛盾,《未来计划》重点从5个方面进行政策部署,致力于为幼儿教师提供必要的保障性和激励性支持,以提高幼儿教师工作满意度和激发其从教意愿及工作热情。该计划为澳大利亚幼儿教育高质量发展提供了具有前瞻性的重要指导。

(一)出台多种激励举措,简化教师注册流程:破解幼儿教师数量不足困境

据统计,澳大利亚有83%的3~5岁儿童需要接受学校教育^[19]。据此可以判断,幼儿教师供需失衡的局面在未来可能会进一步恶化。

为此,该计划旨在通过“内培外引”的方式,优化幼儿教师的生源结构、提高学历水平,从源头上改善澳大利亚幼儿教育师资不足的现状。基于此,《未来计划》制定了多项措施以提高劳动者从事幼儿教师行业的意愿。首先,设立各类专项奖、助学金,激发更多学生报考幼教专业的意愿,从而为培养优质幼教师资提供后备力量,避免出现“青黄不接”现象。例如:澳大利亚联邦政府每年为5000名新生提供每人1万美元的助学金,以吸引更多学生报考幼教专业;为在偏远地区的幼教实习生提供2000美元的助学金,吸引毕业生到偏远地区服务,以扭转幼儿教育师资分配区域失衡的现状;等等。此外,各州政府也相继设立了专项奖学金,如维多利亚州政府设立“幼儿奖学金”,为学生提供高达2.5万美元的奖学金以鼓励其成为合格的幼儿教师等。其次,简化幼儿教师注册申请流程,尤其是已在海外接受过培训的幼儿教师,对其资格申请、审批流程和移民程序等实行简化办理,缩短审核时间,提高办理效率,以此鼓励归国人才进入幼教行业。最后,鼓励临时注册幼儿教师进阶为完全注册教师,政府为临时注册幼儿教师提供帮扶,为其匹配经验丰富的导师进行全方位指导,并向维多利亚州教学协会推荐申请者成为完全注册教师,以此实现提质增效的目的。

(二)开发多种类型课程,进行全阶段培训:助推幼儿教师专业技能提升

幼儿教育高质量发展需要有良好职业素养且专业的幼儿教师队伍^[7]。专业化是幼儿教育高质量发展的重要前提,系统化的幼儿教师专业培训计划是培养高质量幼儿教师的重要保障^[20]。澳大利亚各州和地区相继出台促进幼儿教师专业发展的相关政策。首先,为幼儿教师提供一系列免费的职业培训学习项目,以提升初任(一般指入职5年以内)幼儿教师的教学适应力、信心和能力。例如,实施为期两年的“早期职业教师发展计划”(Early Career Teacher Development Program),为学生开设早期职业指导,帮助毕业生达到《全国教师专业标准框架》(National Professional Standards for Teachers)所规定的幼儿教师职业阶段标

准。其次,创新多种类型的在职岗位培训课程。一是开发新的国家认证课程,帮助幼儿教师掌握护理服务专业技能。二是开发在线培训课程,提升教师教育水平。例如,澳大利亚儿童教育和护理质量管理局(ACECQA)免费提供一套电子学习模块,包括“国家质量框架入门”培训内容,旨在帮助幼儿教师了解国家质量框架的具体标准,明晰个人职业发展路径。三是政府提供财政援助,保障当地工作人员能够免费参加短期课程培训并获得一系列资格证书(包括 III 证书、IV 证书和文凭级别的资格证书等)。最后,扩大初任教师教育(IITE)项目覆盖范围,帮助当地幼儿教师在学习期间提高核心技能,使其成为专业且优秀的幼儿教师。

(三)实施在线微认证,拓宽职业路径:助力幼儿教师岗位胜任力提升

合理的收入、丰富的资源、有力的支持,以及专业发展机会都是吸引优秀人才进入幼教行业的关键^[21]。良好的外部环境与发展资源是提升幼儿教师岗位胜任力的关键要素。因此,重视幼儿教师职业发展是吸引和留住优秀人才的重要途径^[22]。首先,研发幼儿教师在线微证书。澳大利亚联邦政府与州政府、领地政府以及教育部门等合作,研发了一系列在线微证书,还在 2022 年 3 月发布了国家微证书框架,并成立专家顾问小组进行专业审查。昆士兰大学也开发了一系列在线微证书,以帮助幼儿教师在当前和新兴需求领域(如创伤知情实践、全纳教育、幼儿语音教学、孤独症等领域)掌握相关知识与技能,提升岗位胜任信心。这些微证书既可作为本专业岗位学习的凭证,也可作为申请研究生资格的相应学分。这一做法不仅使幼儿教师能够参加在线学习项目以提升各项专业技能,还能为提升学历奠定基础。其次,关注幼儿教师领导力培养。研究表明,幼儿教育质量与幼教机构中幼儿教育者的领导力有显著关联^[23]。为培养幼儿教师领导力,该计划采取了一系列措施。一是开发“从头开始”(From the Ground up)项目,以加强各地幼儿教育工作者的领导能力;二是发布“国家教师认证计划”(National Teacher Certifica-

tion Program),以支持幼儿教师完成领导者认证;三是推动“未来领导者计划”(Future Leaders Program)实施,每年支持 100 名具有领导潜力的教师,为其提供个性化、有针对性的培训计划;四是实施“新网站领袖计划”(New Site Leader Program),为职业经验不足的幼儿教育领域的领导者提供为期 12 个月的岗位培训和指导,以帮助他们快速适应新岗位。这些举措为全面提升幼儿教师岗位胜任力奠定了坚实基础。

(四)增加财政投入,改善职业环境:提高幼儿教师薪酬福利待遇

低薪酬并非导致教师离职的唯一因素,但有竞争力的薪酬体系将有助于激发教师工作积极性,从而减少师资流失^[24]。充足而稳定的教育财政经费资助是幼儿教育事业持续发展的必要物质保障,直接促进幼儿教师队伍的稳定和教育质量提升^[25]。经济合作与发展组织(简称经合组织)将幼儿教师工资水平和工作条件作为撬动儿童发展结果的两个重要杠杆。然而,澳大利亚幼儿教育阶段经费投入却远低于经合组织国家的平均水平^[26]。据统计,澳大利亚同龄的幼儿教师和小学教师,在拥有相同的职业资格前提下,幼儿教师的薪资明显低于小学教师,仅相当于小学教师薪资的 75%,而工作时长和负荷却远超小学教师^[27]。上述因素是导致澳大利亚幼儿教师离职率日益增高的根本所在。更好的薪资待遇是吸引优秀人才从事幼儿教师工作以及留住有资质教师的重要因素^[28]。因此,只有逐步提高幼儿教师薪酬待遇水平,才能在一定程度上缓解幼儿教师日益严重的离职倾向。首先,各州政府大幅增加幼儿教育财政投入。例如:澳大利亚首都领地政府建立了幼师专业学习基金,以支持幼儿教师的专业学习与发展;新南威尔士州政府宣布了 2.811 亿美元的 4 年投资计划,为幼儿教育行业提供财政支持,以帮助幼儿教师拓展职业发展路径;昆士兰州政府承诺从 2022 年起在未来 5 年内投入 3 850 万美元用以支持幼教行业,符合资助资格的偏远地区的社区幼儿园和日托幼儿园会获得政府在为幼儿教师提供住宿援助、搬迁费用等方面的长期资金支持,从而确保幼儿教师队伍的稳定;等等。其次,加

大幼儿教师奖励力度。例如,大幅增加“幼儿教师奖学金”(Early Childhood Teacher Scholarships)的金额和名额等。最后,提高幼儿教师福利待遇。例如,给予幼儿教师子女入园福利,并减免一定的保育费用,以此留住合格且有经验的幼儿教师和管理人员。

(五)推行心理健康项目,建立学习社群:提升幼儿教师职业幸福感

教师的心理健康状况对幼儿的身心健康发展至关重要,直接影响幼儿教育质量^[29]。许多幼儿教师对其担任的角色、肩负的责任以及日常的要求都深感压力,进而产生职业倦怠,导致职业幸福感降低^{[9]53}。同时,在森林火灾、洪水和 COVID-19 等突发情况的冲击下,幼儿教师的心理健康状况不容乐观^{[9]54}。因此,《未来计划》推出了一系列项目,以打造积极、包容的学习社群,致力于促进幼儿教师的心理健康发展,提升幼儿教师职业幸福感。首先,继续提供“做你自己”(Be You)项目,让每位幼教工作者都拥有良好的心理健康状态。其次,政府从 2023 年 7 月开始为该项目提供专项资金,以支持免费在线工具和资源的开发,其中包括专业学习、咨询顾问等模块,进一步增强幼儿教师职业归属感。最后,各州政府积极响应《未来计划》倡议并迅速采取帮扶措施。例如:新南威尔士州为受洪水影响的幼教工作者和幼教机构提供免费服务,包括与幼儿教师、儿童、家庭进行面对面的咨询;维多利亚州实施了一套新的健康福利项目,主要包括为幼儿教师提供免费的、有针对性的培训以及在线研讨会等支持;等等。此外,澳大利亚联邦政府还将继续审查和评估一系列福利支持项目的可行性,特别是对尚未获得幼儿教师资格的职工实行的援助计划,为提升其职业幸福感助力。

三、澳大利亚实施《未来计划》的主要特点

为缓解幼儿教育劳动力资源紧缺问题、提升幼儿教师核心专业技能,澳大利亚联邦政府在激发幼儿教师从教意愿的同时,还在努力解决幼儿教师“引得进、育得专、教得好”等关键问题以及“留得住、做得久”等核心问题,体现

出动态平衡、双向提升、协同融合、共融互促、相互融通等特点。

(一)“引得进”:以激励举措实现资源供给与刚性需求之间的动态平衡

“引得进”是《未来计划》要解决的首要问题。由于澳大利亚是联邦制国家,不同地区幼儿教师需求差异较大,为妥善解决幼儿教师供需矛盾,实现供需平衡,该计划采取了多项激励措施。一是以设立专项奖助学金、降低幼教专业就读学费等形式,提高幼教专业就读率,解决幼教专业入学人数持续下滑、幼教毕业生不足而导致的专业幼儿教师紧缺等问题。二是支持非幼教专业出身的工作者通过培训达到幼师专业标准,进而申请成为幼儿注册教师,实现从业余工作者到合格幼儿教师的身份转换,以此增加幼儿教师的数量,解决幼儿教师供应不足问题。三是加大幼儿教师招聘力度,简化海外教师申请流程,多渠道提高幼儿教师引进率,吸引国内外优秀人士加入幼教行业。

(二)“育得专”:以全阶段培训助推专业技能和职业道德双向提升

“育得专”是《未来计划》实现幼儿教师高质量发展目标要解决的核心问题。《未来计划》在“如何培养专业幼儿教师”这一问题上实现了突破,解决了“谁来培训”“培训什么”和“如何培训”这 3 个核心问题。教师是教育事业的核心和灵魂,教师专业水平的高低将直接影响教育质量的优劣^[30]。一方面,该计划将幼儿教师专业发展列为幼儿教师的刚性需求,充分结合信息技术手段搭建开放灵活的培训学习平台,为幼儿教师线上线下混合式培训提供支持,形成双轮驱动的培训模式;另一方面,该计划为幼儿教师提供职前、职后以及专业发展培训,以提高幼儿教师核心专业技能和职业道德。通过培养优质师资推动幼儿教育高质量发展,这不仅使幼儿教师拥有更充足的发展动力与更适宜的职业发展环境,还有助于建设高质量的幼儿教师队伍。

(三)“教得好”:以全方位认证提高岗位胜任力与领导力

“教得好”是幼儿教师队伍建设的基本指向与重要诉求。《未来计划》高度重视“怎样使

幼儿教师胜任岗位”这一问题。一方面,实施各类微证书在线认证制度,从资格证书方面提高幼儿教师岗位胜任认可度;另一方面,实施领导力培养项目,全面提升幼儿教师以领导力为核心的岗位胜任力。澳大利亚将教师专业成长分为初任教师、胜任教师、卓越教师、领导者教师4个阶段,每个阶段的标准涉及专业知识、专业实践和专业参与3个领域^[31]。专业技能是幼儿教师从初任教师晋升为领导者教师不可或缺的关键要素;岗位胜任力是幼儿教师拓宽职业发展途径的必备能力,也是保障幼儿教育质量的重要因素。澳大利亚充分发挥《未来计划》的政策效益,采取全方位认证,助力幼儿教师提升岗位胜任力和领导力,并使二者相互促进协同发展,体现了该计划以“教得好”为关键点的特点。

(四)“留得住”:以提高待遇和提升体验促进内、外部动力共融

“留得住”是《未来计划》要解决的核心问题。针对幼儿教师职业发展中的堵点、难点以及新问题、新状况,政府要适时进行制度变革与创新,从而为从事幼儿教育的教师提供良好的制度环境。积极稳定的外在激励措施,是幼儿教师安心从教的基本条件和基本保障。该计划的外在激励措施主要体现为制度激励、物质激励、精神激励3个方面。在制度激励方面,该计划全面实施幼儿教师资格注册制度并帮助有意从事幼儿教育的工作者进行资格注册。在物质激励方面,加大财政经费投入,注重提高幼儿教师工作体验和薪酬待遇,为幼儿教师提供搬迁支持、为其子女提供幼儿园学位名额等福利,有效保障幼儿教师的生活物质条件。在精神激励方面,该计划推出心理健康项目,建立学习社群,保障幼儿教师心理健康,提高幼儿教师职业幸福感,以此提高幼儿教师的工作热情,激发幼儿教师内部动力。

(五)“做得久”:以拓宽职业发展途径增强幸福感与归属感

《未来计划》旨在真正留住幼儿教师,促进幼儿教育事业持续发展。“做得久”是解决幼儿教育长远发展的根本问题。一方面,该计划注重为幼儿教师提供系统化的职业发展路径,

拓展幼儿教师职业宽度,提高幼儿教师职业成就感;另一方面,该计划还为幼儿教师提供员工援助计划,以提高工作与生活的平衡感及职业幸福感。良好的工作体验和系统的职业发展路径是幼儿教师职业幸福感和成就感的重要来源之一。职业幸福感和成就是幼儿教师乐于投身幼儿教育事业的重要内生动力,稳定的物质保障和良好的工作环境则是幼儿教师扎根幼儿教育事业的关键外部因素。增强幸福感与归属感是实现幼儿教师“做得久”、建设幼儿教师师资队伍可持续发展的关键途径。

四、澳大利亚《未来计划》的实施影响

《未来计划》在澳大利亚联邦政府此前颁布的一系列有关幼儿教育政策的基础上呈现出一些新的突破。这些突破既是对幼儿教育师资短缺问题的有力回应,同时也为提升幼儿教师质量提供了有效途径,并在实施过程中产生重要影响。

(一)“增量”兼具“提质”成为推动幼儿教师政策改革的新导向

《未来计划》实施以来,澳大利亚幼儿教师政策呈现“增量”兼具“提质”的新导向。一方面,联邦政府高度重视,实施多项激励措施,采取大幅降低幼教专业学费和增加奖学金等方式吸引学生就读,培养幼教师资后备力量,从源头上增加幼儿教师数量。另一方面,联邦政府明确了幼儿教师的专业标准,《未来计划》在开发电子学习模块和研制在线微证书的基础上,进一步有针对性地扩大幼儿教师职业培训规模,从根本上提高幼儿教师专业能力。因此,培养幼教专业学生和扩大在线培训规模成为未来澳大利亚提升幼儿教师队伍质量和确保幼儿教师专业可持续发展的重要举措。同时,疫情期间幼儿教师的流动受阻,职业培训被迫采取线上学习方式,这为在线职业培训发展提供了契机。因此,发展在线微证书和在线职业培训是变挑战为机遇、实现幼儿教师培训方式从以传统的线下面授为主向以线上学习为主转型的重要措施,以此实现幼儿教师量与质的双向提升。

（二）“认证”叠加“评估”成为助推幼儿教师质量提升的新抓手

专业标准认证是以建立卓越教育体系为目标来提升教师质量的。《未来计划》强调采用“认证”叠加“评估”的方式保障幼儿教师的质量。一方面，相关部门成立专门认证机构，严格按照《澳大利亚初任教师教育项目认证：标准和程序》的详细规定对幼儿教师进行严格审核，定期认证幼儿教师的任职资格以及各项辅助领域的电子微证书。另一方面，制订详细的评估计划、成立专业评估机构以及建立跨部门工作组，定期审核、评估幼儿教师专业标准，为打造高质量的幼儿教师职业发展体系提供循证依据。因此，加强幼儿教师职业资格认证与评估的融合，成为保障幼儿教育师资队伍质量的新抓手，从而进一步提升幼儿教师专业认可度，推动幼儿教师高质量发展。

（三）“内循环”带动“外循环”成为推动幼儿教师职业发展的新机遇

幼儿教师的专业技能是决定幼儿教育质量和儿童成就的关键因素。澳大利亚联邦政府在幼儿教育培训行业人力资源竞争方面通过“内循环”带动“外循环”方式来吸引和留住幼儿教师。其中：所谓“内循环”是指，由幼教专业在校生的幼教专业毕业生共同构成的幼儿教师队伍，澳大利亚联邦政府重视通过幼教专业对接就业需求，有针对性地培养幼教行业所需的高素质人才；所谓“外循环”是指，由非幼教毕业生通过专业认证，成为合格的幼儿教师，将幼儿教育对接国内产业，辅以配套的资格申请和移民政策，增强幼儿教育对国际人才的吸引力，通过国际人才的加盟促进国内幼儿教育事业的创新，并提高幼儿教育事业的竞争力。《未来计划》明确提出要为幼儿教师提高专业技能和拓宽职业发展途径提供各项支持。“内循环”带动“外循环”成为了推进幼儿教师职业发展的新机遇。幼儿教师可以根据自身实际情况，选择适合自己职业发展的路径，将职业发展与自身需求相结合，从而形成可持续发展的稳定态势。

（四）“师资赋能”协同“经费支持”成为促进幼儿教育发展的新跳板

良好的经济激励是吸引优秀人才和建设

高质量幼儿教师队伍的关键^[32]。研究表明，幼儿教师学历及专业发展水平越高，人力资本投入就越高，若能及时有效地匹配相应薪资待遇，更好地满足教师物质需求，进而提高教师工作满意度，幼儿教师受外部薪资竞争机制影响而流失的可能性就会减小^[33]。《未来计划》力图通过加大经费投入以及实施政策倾斜等措施，打造高质量可持续的幼儿教师队伍。一方面，该计划为不符合幼儿教师从业标准但从教意愿较强的社会工作者，提供专业的幼儿教师从业资格培训和经济资助，以增加专业幼儿教师数量，缓解幼儿教育师资紧缺困境；另一方面，该计划也为幼儿教师队伍中的不合格教师参加从业资格在职培训或继续教育给予补贴资助，达到师资赋能的效果，以此推动幼儿教育师资高质量发展。质言之，《未来计划》在推动幼儿教师专业技能与职业发展、增加薪酬福利与增进健康福祉等方面，大幅度增加了经费投入，以此吸引更多新生力量加入幼儿教育师资队伍，同时也进一步吸引更多幼儿教师向合格、优秀教师转变。“师资赋能”协同“经费支持”双管齐下，是幼儿教师“补短育专、提质增效”的重要推动力，成为促进幼儿教育高质量发展的新跳板。

五、结语

幼儿教师供需矛盾是阻碍各国幼儿教育高质量发展的普遍问题。《未来计划》描绘了澳大利亚“补短育专、提质增效”幼儿教师改革新图景。该计划实施仅有1年，尚无法从施行全过程评估其得失，但从其政策部署与体现出的特点来看，该计划在幼儿教育师资队伍建设，解决幼儿教师“引得进、育得专、教得好、留得住、做得久”等问题上仍具有启发意义。

首先，吸引有教育情怀与奉献精神的教育工作者加入幼教行业，以建设高质量的幼儿教育师资队伍。教师只有具备教育情怀与奉献的精神，才会真正扎根此行业，并把幼儿教育作为毕生事业。因此，在应对幼儿教师“引得进”的问题上，澳大利亚联邦政府采取了多项激励措施，吸引真正热爱幼儿教育事业的工作者加入，以促进幼儿教师队伍稳定可持续发展，为有效提高幼儿教育质量起到了推动作

用。其次,加强幼儿教师教学技能培训及职后教育,为幼儿教师专业成长与职业发展创造良好条件,提升幼儿教师的职业成就感。成就感作为幼儿教师“育得专”和“教得好”的前提条件,是增强幼儿教师对幼儿教育事业归属感的基础。澳大利亚联邦政府通过优化培训资源配置与解决培训机会不均衡等问题,提升了幼儿教师岗位胜任力,使幼儿教师获得更高的职业成就感。再次,改善幼儿教师福利待遇和工作环境、提升教师教学体验,建设高质量可持续幼儿教师队伍。“留得住”幼儿教师是幼儿教育师资队伍建设的环节。归属感作为教师“留得住”的情感纽带,是提升幼儿教师成就感的基础。幼儿教师高流失率严重阻碍了幼儿教育质量的提升。因此,从不同方面提升幼儿教师的获得感,是助力幼儿教师“留得住”与“教得好”的有效手段。澳大利亚联邦政府通过全国宣传提高幼儿教师的社会认可度、加大财政投入力度、关注援助计划实施进度等措施,提高了幼儿教师职业认同感、归属感和幸福感,为幼儿教师安心从教免去了后顾之忧。最后,政府持续高度重视幼儿教育事业,全力支持幼儿教师师资队伍建设。幼儿教育事业大有可为,教师作为掌握新知识的群体,有能力将教育教学的新思想融入儿童成长、社会进步和经济发展中。澳大利亚联邦政府与各州通力合作,共同创造政策条件,助力幼儿教师专业发展,通过展示幼儿教师的正面形象,提高幼儿教师的社会认可度,最终实现幼儿教育高质量、可持续发展。澳大利亚联邦政府的一系列举措也为他国幼儿教育改革与发展提供了借鉴。

参考文献:

- [1] 黄瑾,熊灿灿. 我国“有质量”的学前教育发展内涵与实现路径[J]. 华东师范大学学报(教育科学版),2021(3):33-47.
- [2] 程晨,聂洋溢. 可持续发展幼儿教育的背景、进展与启示[J]. 学前教育研究,2021(8):1-11.
- [3] 曲铁华,张妍. 我国幼儿教师队伍建设的历程、成就与展望[J]. 河北师范大学学报(教育科学版),2020(2):47-57.
- [4] 秦旭芳,朱琳. 我国幼儿教师质量综合治理的困境与突破:基于三期学前教育行动计划的回溯与反思[J]. 教育科学,2022(3):90-96.
- [5] Australian Government Department of Education. Milestone in addressing early childhood education and care workforce issues

- [EB/OL]. (2022-09-05) [2022-11-28]. <https://www.education.gov.au/early-childhood/announcements/milestone-addressing-early-childhood-education-and-care-workforce-issues>.
- [6] 许倩倩. 澳大利亚学前教育市场化改革:背景、历程与镜鉴[J]. 学前教育研究,2020(4):3-10.
- [7] 张泽东,任晓玲. 澳大利亚联邦政府早期保育与教育改革的政策及实践[J]. 首都师范大学学报(社会科学版),2021(2):172-181.
- [8] 史自词. 澳大利亚学龄儿童课外服务体系研究[J]. 比较教育研究,2022(3):45-51,60.
- [9] Australian Children's Education and Care Quality Authority. Shaping our future:a ten-year strategy to ensure a sustainable, high-quality children's education and care workforce 2022—2031 [EB/OL]. (2021-10-14) [2022-10-15]. <https://www.acecqa.gov.au/sites/default/files/2021-10/ShapingOurFuture-ChildrensEducationandCareNationalWorkforceStrategy-September2021.pdf>.
- [10] Australian Bureau of Statistics. Statistics about preschool education,including enrolment,attendance,fees and service providers [EB/OL]. (2022-03-23) [2022-12-12]. <https://www.abs.gov.au/statistics/people/education/preschool-education/2021>.
- [11] 赵强. 澳大利亚政府扶助处境不利儿童接受早期教育与照看研究[J]. 教师教育学报,2017(2):104-111.
- [12] BRENNAN D,CASS B,HIMMELWEIT S,et al. The marketisation of care:rationales and consequences in Nordic and liberal care regimes[J]. Journal of European Social Policy,2012,22 (4):377-391.
- [13] Provision of childcare[EB/OL]. (2009-11-23) [2022-10-11]. https://www.aph.gov.au/Parliamentary_Business/Committees/Senate/Education_Employment_and_Workplace_Relations/Completed_inquiries/2008-10/child_care/report/index.
- [14] Australian Government Department of Education,Employment and Workplace Relations. Child care provision in Australia;the impact of the collapse of a large provider [EB/OL]. [2022-10-21]. <https://slidetodoc.com/child-care-provision-in-australia-the-impact-of/>.
- [15] KILDERRY A. Early childhood education and care as a community service or big business? [J]. Contemporary Issues in Early Childhood,2006,7(1):80-83.
- [16] PRESS F,WOODROW C,LOGAN H,et al. Can we belong in a neo-liberal world? Neo-liberalism in early childhood education and care policy in Australia and New Zealand[J]. Contemporary Issues in Early Childhood,2018,19(4):328-339.
- [17] KIDD L,BROWN N,FITZALLEN N. Beginning teachers' perception of their instruction into the teaching profession[J]. Australian Journal of Teacher Education, 2015, 40 (3): 154-173.
- [18] Childcare workers set to strike over pay and working conditions [EB/OL]. (2022-07-22) [2022-10-12]. <https://>

- www.hit.com.au/story/childcare-workers-set-to-strike-over-pay-and-working-conditions-205111.
- [19] OECD. Education at a glance 2022: OECD indicators[EB/OL]. [2022-10-22]. <https://doi.org/10.1787/3197152b-en>.
- [20] 曹玉红. 幼教行业的健康发展取决于教师的专业发展[J]. 人民教育, 2022(Z2):127.
- [21] 刘颖. 幼儿园教师薪资状况及政策的国际比较研究:基于OECD等数据库的数据分析[J]. 外国中小学教育, 2018(12):68-76.
- [22] ZACHER H. Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations[J]. Journal of Vocational Behavior, 2014, 84(1):21-30.
- [23] HALLET E. "We all share a common vision and passion": early years professionals reflect upon their leadership of practice role[J]. Journal of early childhood research, 2013, 11(3):312-325.
- [24] PAUL W R, HELEN M G W. Who chooses teaching and why? Profiling characteristics and motivations across three Australian universities[J]. Asia-Pacific Journal of Teacher Education, 2006, 34(1):27-56.
- [25] OECD. Starting strong II: early childhood education and care[R]. Paris: OECD Publishing, 2006:102.
- [26] 李芳, 祝贺, 姜勇. 我国学前教育财政投入的特征与对策研究:基于国际比较的视角[J]. 教育学报, 2020(1):43-54.
- [27] 孙传远. 儿童早期保教人员队伍建设的国际经验与启示[J]. 比较教育学报, 2020(6):120-131.
- [28] HAHS-VAUGHN D L, SCHERFF L. Beginning English teacher attrition, mobility, and retention[J]. The Journal of Experimental Education, 2008, 77(1):21-53.
- [29] 邱德峰, 林文, 徐梓馨, 等. 幼儿教师心理负担的影响因素及改善策略:基于扎根理论的探索性分析[J]. 教育学术月刊, 2022(10):64-72.
- [30] 樊亚博, 杨雄, 杨晓萍. 新时期幼儿教师专业发展:现实特点与未来走向:基于重庆市5个区(县)的实证分析[J]. 教师教育学报, 2019(2):15-25.
- [31] 付亦宁, 周川. 美、加、澳初任教师专业标准及其对我国教师教育的启示[J]. 江苏高教, 2020(2):78-84.
- [32] OECD. Effective teacher policies: insights from PISA [M]. Paris: OECD Publishing, 2018:142.
- [33] 蔡迎旗, 胡马琳. OECD国家高质量学前教师队伍建设的行动与启示[J]. 全球教育展望, 2022(9):119-128.

A New Vision on the Reform of Preschool Teachers' Policy in Australia: A Multi-dimensional Reflection on Shaping Our Future: Implementation and Evaluation Plan

ZHOU Runzi

(College of Education, Hunan Agricultural University, Changsha 410128, China)

Abstract: Preschool teachers are the core elements affecting the high-quality development of preschool education in various countries. To further improve the quality of preschool teacher training, alleviate the contradiction between supply and demand of preschool teachers, and promote the high-quality development of early childhood education, the Australian Government launched the *Shaping Our Future: Implementation and Evaluation Plan*. The status of early childhood education and the early childhood workforce in Australia can be assessed from two perspectives: the cultivation and retention of early childhood teaching talent. These aspects address the critical issues of attracting capable individuals to become early childhood teachers, fostering their expertise, and ensuring effective teaching. To this end, the Australian Ministry of Education has implemented the following policy measures under this plan: introducing various incentives, streamlining the teacher registration process; developing multiple types of courses for comprehensive training; implementing online micro-credentials to broaden career pathways; increasing financial investment to stabilize the professional environment; launching mental health programs and creating learning communities. These policy measures reflect characteristics such as supply-demand balance, mutual improvement, collaborative integration, mutual promotion, and mutual communication, which help ensure the professional growth of early childhood teachers and enhance the quality of early childhood education. Although this plan has only been implemented for one year and its effectiveness is yet to be tested, it is still inspiring for the construction of the early childhood education workforce in our country and addressing issues related to attracting, cultivating, and retaining early childhood teachers.

Key words: Australia; preschool teachers; early childhood education; reform initiatives; faculty; teacher policy

责任编辑 邱香华