



# Grupo Asesor para la Evaluación del Diseño de la Educación Temprana: Fase I y II

Abril 2, 2018

Nathalie Jones and Dr. Laura Lynn



# Bienvenida y Presentaciones

- ▶ Siéntense en las mesas, mezclando padres y miembros del personal
- ▶ Presentaciones en su mesa:
  - ▶ Nombre
  - ▶ Papel
  - ▶ ¿Qué están aportando al salón el día de hoy?



# Agenda

**Fomentando nuestras relaciones**

**9-9:15am**

**Cimentando nuestro Trabajo**

**9:15-10am**

**Siguiendo Hacia Adelante**

**10-11am**

**Clausura**

**11-11:15am**

**Reunión de Co-Facilitadores**

**11:15am-12pm**



## Cimentando Nuestro Trabajo: La Visión para el Diseño de la Educación Temprana

**Maximizar los servicios racialmente equitativos, sostenibles, de alta calidad para los niños, las familias y las comunidades;** dentro de los parámetros del programa, los requisitos de la subvención y los recursos fiscales

# Cimentando Nuestro Trabajo: El Propósito del Grupo Asesor para la Evaluación de la Educación Temprana

- ▶ Trabajar a lo largo de los grupos (personal de la Educación Temprana de PSESD, Directores de Centro/personal de los sitios, padres) con el fin de guiar la evaluación
- ▶ Proporcionar información sobre la evaluación
- ▶ Revisar los datos estadísticos para la evaluación, con el fin de informar las mejoras y los siguientes pasos
- ▶ Hacer recomendaciones para el Equipo de Implementación, el cual determina los siguientes pasos y acciones; y proporciona
  - ▶ Apoyo a la comunicación de doble vía y la responsabilidad por las aportaciones del Equipo de Implementación sobre las recomendaciones

*Las Normas de Grupo de ELEAG*

# Lo que hemos aprendido hasta ahora: Reporte del Progreso de Sept-Feb

- ▶ Lean y discutan el reporte del progreso de la evaluación de medio año
- ▶ Protocolo de lectura enfocada:
  - ▶ Mientras leen el reporte sobre el progreso, marquen las partes del reporte así:



Listo. Conozco o comprendo esto.



Esta es información muy importante.



Quisiera una aclaración o más información sobre esto.

- ▶ Después que terminen de leer, comparen lo que escribieron en tríos
- ▶ Compartan con el resto del grupo, especialmente las áreas que necesitan aclaración

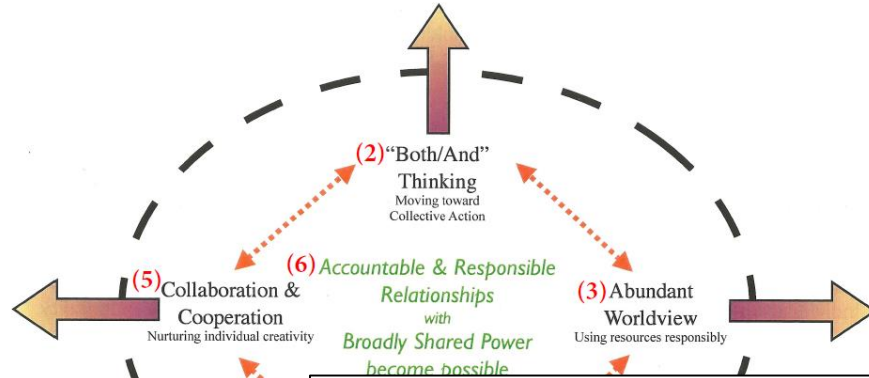
# Prosiguiendo con la evaluación

- ▶ Construyendo sobre lo que hemos aprendido hasta ahora
- ▶ Tres áreas de enfoque en los siguientes dos-tres meses:
  - ▶ **Grupos de discusión con el personal de la Educación Temprana de PSESD** sobre su experiencia con el diseño, particularmente lo relacionado con la **claridad de papeles y estructuras** y los **apoyos por implementar**
  - ▶ **Colectivamente definir los servicios racialmente equitativos de alta calidad** con el Concejo de Normas, los Directores de Centro y el personal de la Educación Temprana de PSESD y el personal y las familias en los sitios
  - ▶ **Grupos de Discusión con base en los Sitios** con el personal y las familias de los sitios, así como también con los Directores de Centro:
    - ▶ Las discusiones con el personal del sitio y los Directores de Centro se enfocaron en la **claridad de papeles y estructuras** y en los **apoyos para implementar el diseño**
    - ▶ Discusiones con las familias sobre sus experiencias este año y sobre **la manera en que el diseño está afectando los servicios a los niños y a las familias**

# Utilizando Nuestras Herramientas

## (1) Transforming Institutional Values

Values shaped in Stage 4 of the Continuum of becoming a multi-cultural anti-racist institution



**(1) Transformando Valores Institucionales**  
Los valores fomentados en la Etapa 4 del Continuo sobre cómo convertirse en una instrucción multicultural y antirracista

**(2) Pensamiento de "Ambos/Y"**  
Moviéndose hacia una acción colectiva

**(3) Visión del Mundo Abundante**  
Utilizar los recursos de manera responsable

**(4) Comunicación y Toma de Decisiones Transparente**  
Salvaguardando la integridad personal

**(5) Colaboración y Cooperación**  
Fomentando la creatividad individual

**(6) Las relaciones responsables con un Poder Amplo Compartido se hacen posibles**

**(7) Paredes institucionales que son permeables**

**(8) Enfocados en una misión con una parcialidad hacia la efectividad**



## Racial Equity Tool

**Objective:** To support the PSED's goal of eliminating racial inequity, we will incorporate a racial equity analysis and best practices into program, policy and procedure decisions. Additionally, the PSED will assist and engage our regional districts in the adoption and use of the Racial Equity Tool in order to close the opportunity gap.

### We Agree:

- That in order to eliminate racial inequities, it is essential that race be clearly called out and institutional racism be addressed within our own organization as well as in the broader systems with which we interact.
- That the importance of training and skill building within our organization, departments, and internal and external programs is paramount. Increasing the number of trained and skilled employees, including leadership, staff, board members, etc, will not only help to make improvements supporting racial equity, but will also help to develop an anti-racist culture within our organization.
- To explore and develop a shared understanding relating to racial equity, and we also recognize that we and our external partners are all at different places as individuals, programs, and departments. We are committed to move forward with a focus that is intentional and strategic within our organization and our external partners. We will openly share challenges, successes and lessons learned to help move the sum of our race equity work forward.

To have collective buy-in to racial equity best practices, we will each take responsibility for using the racial equity tool.

That how the racial equity tool is implemented and used will differ from program to program, department to

regionales y los incluirá en la adopción y uso de la Herramienta para la Equidad Racial con el propósito de cerrar la brecha de oportunidad.

### Acordamos:

1. Que para poder eliminar las inequidades raciales, es esencial que la raza y el racismo institucional se saque a la luz para poder abarcarlos dentro de nuestra propia organización así como también dentro de los sistemas más amplios en los cuales interactuamos.
2. Que la importancia del entrenamiento y la formación de destrezas dentro de nuestra organización, departamentos y programas internos y externos es primordial. Que aumentar el número de empleados entrenados y diestros, incluyendo al liderazgo, personal, miembros de la junta directiva, etc., no solo ayudará a mejorar el apoyo a la equidad social, sino también a desarrollar una cultura anti racista dentro de nuestra organización.
3. Explorar y desarrollar una comprensión compartida con relación a la equidad racial y también reconocemos que nosotros y nuestros asociados externos estamos en distintos planos como individuos, programas y departamentos. Estamos comprometidos a seguir adelante con un enfoque que es intencional y estratégico dentro de nuestra organización y dentro de nuestros asociados externos. Compartiremos los retos, éxitos




# Grupos de Discusión con el Personal de la Educación Temprana de PSESD

- ¿POR QUÉ llevar a cabo grupos de discusión con el personal?
  - Conocer las experiencias de parte de aquellos que han sido afectados (Personal de la ET de PSESD)
  - Comprender en dónde nos encontramos y los apoyos necesarios para implementar los papeles y las estructuras
  - Identificar oportunidades para mejorar la implementación del diseño
- Trabajamos con el Equipo para la Implementación con el fin de planificar los grupos de discusión a lo largo de abril

# Grupos de Discusión con el Personal de la Educación Temprana de PSESD

- ▶ Lo que cubriremos:
  - ▶ Claridad de su propio papel, claridad de los papeles de otros en su equipo, claridad del papel de otros equipos y puestos en dichos equipos y claridad de la manera en que su papel se relaciona con los Directores de Centro y el personal de los sitios:
    - ▶ ¿En dónde nota el progreso? ¿Qué es lo que ha sido útil para este progreso?
    - ▶ ¿En dónde nota retos u obstáculos? ¿Qué sería útil?
  - ▶ Estructuras: toma de decisiones, comunicación, colaboración, supervisión y distribución de la capacidad del personal (tal como empleo de tiempo completo (FTE por sus siglas en inglés), cobertura a lo largo de los papeles). ¿Qué se necesita para proseguir con la aclaración/ implementación de estas estructuras?
- ▶ Compartir los datos durante la siguiente reunión de ELEAG (por programarse en mayo)



Lluvia de Ideas: ¿Qué debemos preguntar al personal de los sitios y a las familias para comprender la manera en que estos componentes están afectando los apoyos y los servicios que reciben?

## **Componentes Claves de un Rediseño Organizativo**

- Método colaborativo, interdisciplinario
- Equidad e Integridad Racial
- Modelo de apoyo tipo “Coaching”
- Claridad en los papeles
- Diferenciación de las fuentes de subvención
- Uso de datos
- Construcción de capacidad
- Cultura de responsabilidad mutua
- Alineación con los departamentos y recursos de la agencia
- Trabajar en colaboración con los subcontratistas

# Siguientes Pasos y Comprobante de Salida

## *Siguientes Pasos*

1. Definiendo los “servicios racialmente equitativos y de alta calidad” con el CN, DCs y el personal de PSESD– abril 2018
2. Llevar a cabo los grupos de discusión con el personal de PSESD– abril 2018
3. Programar la reunión de ELEAG para mayo con el fin de revisar los datos de estas actividades– lo más probable que sea una reunión durante todo un día en mayo

**¡Por favor llenen su comprobante de salida antes de retirarse!**

**¡GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN EL DÍA DE HOY!!**