

**PARA:** El Personal del Programa de la Educación Temprana de PSESD ( Personal de PSESD, Directores de Centro, Personal de los Sitios, y familias)

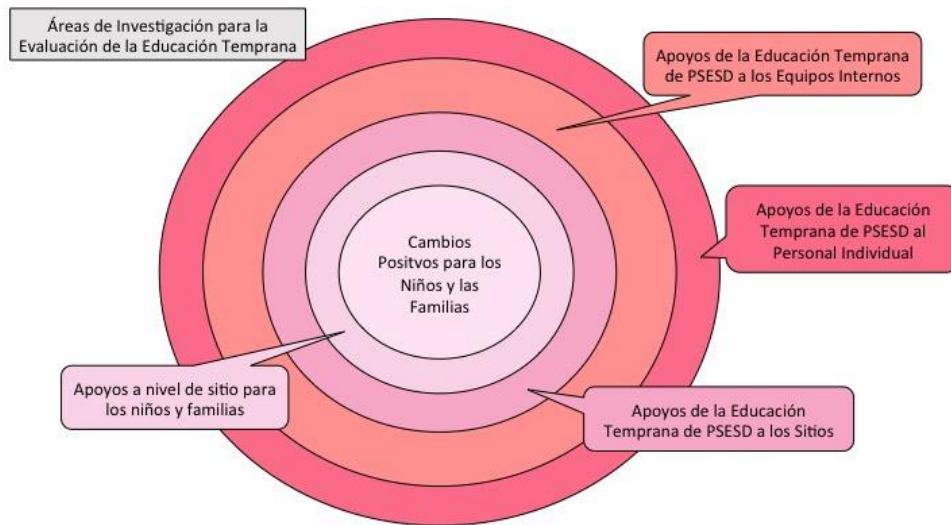
**DE:** Nathalie Jones y Dra. Laura Lynn, Equipo para la Evaluación del Diseño de la Educación Temprana

**RE:** Reporte Sobre el Progreso de la Evaluación de septiembre 2017-Febrero 2018 (Año 1, Trimestres 1 & 2)

**FECHA:** 9 de marzo, 2018

## Antecedentes y Propósito de la Evaluación

El propósito de la evaluación del diseño de la Educación Temprana de PSESD es examinar y documentar la implementación del diseño. Esta información se utilizará para informar la planificación, estrategia y desarrollo continuo del diseño. La evaluación incluye todos los niveles del Programa de la Educación Temprana: **niños y familias** en el centro, quienes son apoyados por los **sitios**, los cuales son apoyados por las estructuras y el personal de la **Educación Temprana de PSESD**.



El Grupo para la Evaluación de la Educación Temprana (ELEAG por sus siglas en inglés) fue formado con el fin de guiar el proceso de evaluación. El propósito de ELEAG es de:

- Trabajar a través de los grupos de las partes interesadas (el personal de la Educación Temprana de PSESD, Directores de Centro/personal de los sitios, padres) con el fin de guiar la evaluación (Todos los miembros del Equipo para la Implementación de la Educación Temprana son miembros de ELEAG.)
- Proporcionar aportaciones para el diseño y la implementación de la evaluación, incluyendo aquellas relacionadas con los métodos e instrumentos para la recopilación de datos (ej. Preguntas para la entrevista y la encuesta)
- Revisar e interpretar/analizar datos para la evaluación con el propósito de informar las mejoras y los siguientes pasos
- Hacer recomendaciones sobre: las mejoras y los siguientes pasos para el Equipo de Implementación, el cual determina los siguientes pasos y acciones, y proporciona retroalimentación al Equipo Asesor
- Apoyar comunicación de ambas vías con el Equipo para la Implementación, y asegurar que exista responsabilidad de proporcionar retroalimentación para las recomendaciones/sugerencias

La primera fase de la evaluación, reflejada dentro de este reporte del progreso, tiene un enfoque sobre:

1. La Claridad del propósito del diseño y de la evaluación, y la claridad de las estructuras, papeles y campos de trabajo, particularmente para el personal y los equipos de la Educación Temprana de PSESD
2. Definir “servicios racialmente equitativos, sostenibles y de alta calidad” – los servicios racialmente equitativos, sostenibles y de alta calidad son fundamentales para la visión del diseño de la Educación Temprana, y una definición colectiva de lo que esto significa, guiará lo que estaremos buscando mientras tratamos de comprender mejor la experiencia de los niños, las familias y los sitios dentro del programa.

## Preguntas Guías y Recopilación de Datos

Dadas estas áreas de enfoque, las preguntas guías para la evaluación de la primera parte del trabajo son:

1. ¿Puede el personal de la Educación Temprana de PSESD **articular el "por qué"/propósito/intención** de este diseño?
2. ¿Cuán bien **comprende el campo de trabajo** de su papel el personal de PSESD?
3. ¿Hasta qué punto el personal de PSESD **posee el conocimiento, las destrezas y las habilidades** para implementar su campo de trabajo?
4. ¿Cuáles son las **respuestas de las partes interesadas a los cambios en el diseño?** (ej. personal de ESD, personal de los sitios, padres, financiadores)? *(Nota: este será un enfoque regular de la evaluación)*
5. ¿Son las **responsabilidades y ETC (ej. Equivalencia de tiempo completo o carga de trabajo) distribuidas adecuadamente** a lo largo de los papeles? ¿Durante la transición al nuevo diseño? ¿Después de que el diseño ha sido implementado totalmente? ¿Entre el desarrollo del modelo para el diseño de la Educación Temprana y el apoyo de la prestación de servicios? *(Nota: este será un enfoque regular de la evaluación)*
6. ¿De qué manera **están siendo apoyados para implementar el diseño nuevo** el personal de PSESD y de los sitios (incluyendo el personal y los líderes a todo nivel)? *Nota: este será un enfoque regular de la evaluación)*
7. ¿De qué manera **están manejando y respondiendo a las fases y a la diferenciación** del nuevo diseño el personal de PSESD y de los sitios (ej. Los servicios de salud )? *(Nota: este será un enfoque regular de la evaluación)*

Con el fin de abordar estas preguntas, hemos participado en varias actividades para la recopilación de datos:

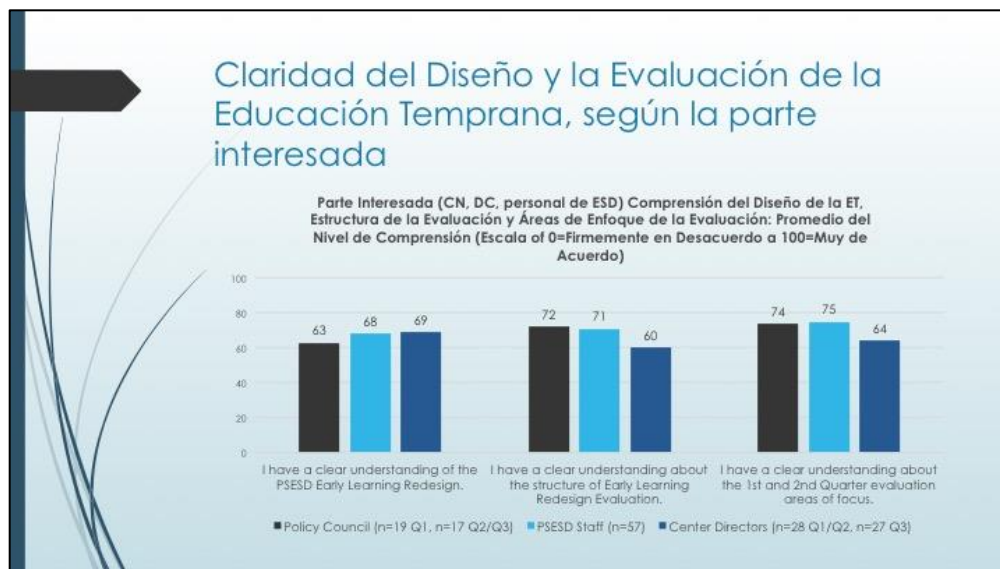
- El personal de la Educación Temprana de PSESD, el Concejo de Normas y los Directores de Centro llenaron encuestas en línea e impresas durante y después de sus reuniones mensuales en septiembre del 2017, con el fin de comprender la claridad del diseño de la Educación Temprana, la evaluación y los apoyos necesarios para seguir adelante.
- El personal de la Educación Temprana de PSESD proporcionó aportaciones durante y después de la reunión de personal de la Educación Temprana de PSESD en enero del 2018 PSESD sobre su comprensión de la manera en que sus papeles se relacionan con las metas a 5 años del Programa de la Educación Temprana.

## Resultados

Los resultados y el progreso hacia responder a cada una de las preguntas se detalla a continuación.

### Pregunta 1: ¿Puede el personal de la Educación Temprana de PSESD articular el “por qué/propósito/intención de este diseño?

La mayoría de los miembros del Concejo de Normas, del personal de la Educación Temprana de PSESD y los Directores de Centro han comprendido el propósito del diseño (y de la evaluación) de la Educación Temprana, basado en las encuestas de septiembre.



Al abordar qué apoyos se necesitan para seguir adelante con el diseño, los Directores de Centro enfatizaron que necesitan tener la experiencia con el diseño; con el fin de poder comprenderlo totalmente de una mejor manera y de saber los apoyos que necesitan.

#### Pregunta 2: ¿Cuan bien comprende el personal de PSESD el campo de trabajo de su papel?

En la encuesta de septiembre del 2017, el personal de la Educación Temprana de PSESD expresó la necesidad de una mayor claridad de sus propios papeles, así como de las relaciones entre los papeles. En enero del 2018, el personal expresó una mayor claridad sobre las expectativas y responsabilidades de sus papeles (ej. el “qué” de su empleo). El personal articuló un rango de responsabilidades:

- **Apoyo a través de asesoría (coaching)/entrenamiento/asistencia técnica:** El personal, particularmente los asesores y consultores, están claros que una de las responsabilidades claves es *proporcionar apoyo*, lo cual incluye entrenamiento, asesoría y asistencia técnica para:
  - o El personal en los sitios a lo largo de todas las áreas: educación, apoyos para estudiantes que están aprendiendo dos idiomas (DLL por sus siglas en inglés), apoyo familiar y salud/nutrición/ seguridad
  - o El personal de la Educación Temprana de PSESD deberá fomentar el conocimiento, las destrezas y las habilidades del personal interno
- **Monitoreo y cumplimiento:** el comprender la manera en que el monitoreo y el cumplimiento se relacionan con los papeles del personal incluye:
  - o Monitoreo a nivel de sitio para asegurar el cumplimiento con los requisitos del programa
  - o Utilizar los datos de monitoreo con el fin de identificar el entrenamiento y el apoyo que se necesita
- **Datos:** La responsabilidad por datos completos y de alta se considera parte de varios papeles, particularmente de los Técnicos de Datos
- **Desarrollo de sistemas:** El desarrollo y apoyo de los sistemas– tales como la documentación de sistemas, el sistema de ERSEA y el desarrollo de procesos y estructuras– como parte de las responsabilidades de varios papeles
- **Planificación:** Los procesos de planificación, incluyendo la recopilación de información y el análisis del impacto de las decisiones, son vistos como parte de varios papeles
- **Servicio directo:** El personal que trabaja con los niños y las familias citan este servicio directo como una parte clave de sus papeles

**La coordinación** surgió como una área que está clara para algunos miembros del personal y no clara para otros. Varios nombraron esta coordinación (y comunicación) a lo largo de varios equipos internos y con sitios como parte de su papel, mientras que otros indicaron la necesidad de coordinar y comunicar mejor a lo largo de los equipos y dentro de los mismos.

### Pregunta 3: ¿Hasta qué punto el personal de PSESD posee el conocimiento, las destrezas y las habilidades para implementar su campo de trabajo?

Como se mencionó anteriormente, el personal compartió una claridad incrementada acerca de **qué** se esperaba de ellos y de sus papeles, para enero del 2018. Permaneció una necesidad continua de claridad y apoyo sobre **cómo** lograr dichas expectativas. Las áreas en las que el personal expresó la necesidad de una mayor claridad incluyeron:

- **El “cómo” de la asesoría (coaching)/entrenamiento/AT:** Aclarar la manera en que la asesoría, el entrenamiento y otro tipo de apoyo se proporcionan a lo largo de las áreas de contenido

**Medida:** Identificar también la manera en que el programa medirá el progreso hacia las metas y el progreso del nuevo diseño

- **Responsabilidad:** Aclarar la manera en que los individuos se hacen responsables, y la manera en que los sitios se hacen responsables, particularmente con tantos cambios continuos
- **Estructuras fiscales:** Incrementar la transparencia sobre los presupuestos, las estructuras fiscales y los procesos de toma de decisiones
- **Toma de decisiones y comunicación:** Identificar las estructuras para la toma de decisiones, incluyendo quién es responsable por cuáles decisiones. De manera similar, quién es responsable por comunicar dichas decisiones y otra información importante
- **Utilización de datos:** Aclarar la manera en que los datos pueden ser utilizados para informar y mejorar nuestro trabajo, incluyendo la manera en que los datos de monitoreo apoya el entrenamiento/ asesoría y la manera en que los datos pueden informar el reclutamiento de las familias
- **Estructuras del diseño :** Varias partes del nuevo diseño no están claras para el personal, incluyendo las estructuras de planificación, la efectividad del sistema y los procesos de salud, las estructuras del trabajo de equidad racial y los apoyos para la transición cuando las responsabilidades son reasignadas o las personas dejan el empleo

Nuevamente, **la coordinación** surgió como una de las áreas que está clara para algunos miembros del personal y no clara para otros. Estas aportaciones informarán un mayor cuestionamiento de parte del personal a través de grupos de discusión que están siendo planificados para la primavera del 2018. Estas conversaciones se enfocarán en lo que el personal necesita comprender y lo que necesita para poder ejecutar sus papeles.

### Pregunta 4: ¿Cuáles son las respuestas de las partes interesadas a los cambios en el diseño? (ej. Personal de ES, personal de los sitios, padres, financiadores)? (Nota: este será un enfoque regular de la evaluación)

Durante este período de seis meses, hemos empezado a formar la base para poder abordar esta pregunta a lo largo de la evaluación. Específicamente, hemos empezado un proceso para definir colectivamente los conceptos claves de la visión del diseño, lo cual es la prestación de “servicios racialmente equitativos, sostenibles y de alta calidad”. Las familias, el personal de PSESD y los Directores de Centro sugirieron tempranamente que la evaluación se enfoque en el impacto sobre los niños, las familias y los sitios, entre antes mejor. Para comprender estos impactos, necesitamos estar seguros sobre la manera en que estos servicios lucirían y se sentirían para los sitios y para los niños y familias. Por consiguiente, hemos iniciado el proceso para definir colectivamente los “servicios racialmente equitativos, sostenibles y de alta calidad” con el Grupo Asesor para la Evaluación de la Educación Temprana, que consiste de padres, Directores de Centro y personal de los sitios. Empezando con las aportaciones de ELEAG, invitaremos la participación del Concejo de Normas, los Directores de Centro y PSESD en un proceso similar en marzo y abril del 2018. También nos encontramos identificando dónde y de qué manera invitar a participar al personal y a las familias de los sitios en un proceso similar.

Preguntas 5: ¿Se encuentran las responsabilidades y ETC (ej. Equivalencia de tiempo completo o carga de trabajo) distribuidas adecuadamente a través de los papeles? ¿Durante la transición al nuevo diseño? ¿Después de que el diseño ha sido totalmente implementado? ¿Entre el desarrollo del modelo del diseño de la Educación Temprana y el apoyo de la prestación de servicios? *(Nota: este será un enfoque regular de la evaluación)*

Tuvimos la intención de abordar esta pregunta al principio de la evaluación, pero debido a retrasos en las actividades de recopilación de datos, no hemos tenido la oportunidad de abordarla aún. Mientras planificamos la discusión para los grupos con el personal de la Educación Temprana de PSESD, abordaremos las preguntas sobre las estructuras, incluyendo la capacidad y la ETC/ carga de trabajo del personal, como parte de dichas discusiones.

Pregunta 6: ¿De qué manera fue apoyado el personal de PSESD y de los sitios (incluyendo el personal y los líderes a todo nivel) para implementar el nuevo diseño? *(Nota: este será un enfoque regular de la evaluación)*

En las encuestas de septiembre, el personal de PSESD y los directores del centro identificaron los apoyos que eran necesarios para implementar el nuevo diseño. Las necesidades mencionadas incluyeron claridad de los papeles y estructuras claras y consistentes en las siguientes áreas:

- **El personal de la Educación Temprana de PSESD identificó la necesidad de:**
  - o Una claridad de papeles, incluyendo claridad en el campo de trabajo y claridad de la manera en que los papeles individuales y del equipo se relacionan uno con otro
  - o Mayor claridad relacionada con las áreas de contenido, los papeles y la manera en que se relacionan y se apoyan unos a otros
  - o Apoyo de parte de los supervisores, incluyendo la comprensión de y el apoyo para el campo de trabajo de los supervisados
  - o Capacidad para implementar el trabajo, incluyendo suficiente tiempo y entrenamiento/apoyo para realizar efectivamente el trabajo propio
- **El personal de la Educación Temprana de PSESD y los Directores de Centro** identificaron la necesidad de estructuras claras y consistentes para la comunicación, incluyendo procesos y herramientas de comunicación (ej. utilizar el boletín OneNote como el mecanismo de comunicación para que el personal de PSESD documente el apoyo a los sitios)
- **Los Directores de Centro** también identificaron la necesidad de tener la experiencia con el rediseño para saber lo que se necesita

Pregunta 7: ¿De que manera está manejando y respondiendo el personal de PSESD y de los sitio a las fases y a la diferenciación del nuevo diseño (ej. con los servicios de salud)? *(Nota: este será un enfoque regular de la evaluación)*

Aun no hemos abordado esta pregunta, dados los retrasos en las oportunidades para la recopilación de datos.

Abordaremos esta pregunta a través de los grupos de discusión del personal de PSESD durante la primavera, y al recolectar información del personal de los sitios (a través de los grupos de discusión y/o de la encuesta) sobre sus experiencias con el diseño hasta ahora.

## Siguientes Pasos

Existen varios siguientes pasos planificados mientras empezamos el 3er Trimestre de la evaluación:

- Llevar a cabo grupos de discusión con el personal de PSESD para comprender el progreso y las necesidades en cuanto a: la claridad de papeles, las estructuras, los cambios de trabajo— marzo y abril del 2018

- Expandir el proceso para definir “los servicios racialmente equitativos, sostenibles y de alta calidad” con el Concejo de Normas, los Directores de Centro y el personal de PSESD – marzo y abril del 2018
- La siguiente reunión del Grupo Asesor para la Evaluación de la Educación Temprana– 2 de abril, 2018

Para información adicional, los antecedentes y el método para esta evaluación, por favor visite la página web de la Educación Temprana en [earlylearningwa.org](http://earlylearningwa.org) bajo “For Staff/Para el Personal’ y “For Families/Para las Familias”.