

# Power to the Profession

## Ciclos De Decisión 7+8 BORRADOR PARA DISCUSIÓN

American Federation  
of State, County and  
Municipal Employees

American Federation of  
Teachers

Associate Degree Early  
Childhood Teacher  
Educators

Child Care Aware of  
America

Council for Professional  
Recognition

Division for Early  
Childhood of the Council  
for Exceptional Children

Early Care and Education  
Consortium

National Association for  
Family Child Care

National Association for  
the Education of Young  
Children

National Association of  
Early Childhood Teacher  
Educators

National Association  
of Elementary School  
Principals

National Education  
Association

National Head Start  
Association

Service Employees  
International Union

ZERO TO THREE

JULIO 2019

## ÍNDICE

<b>Introducción</b> .....	<b>1</b>
<b>En dónde estamos:</b> un sistema fragmentado, aislado y con falta de recursos que no apoya la eficacia de los educadores de la primera infancia .....	<b>3</b>
<b>Observaciones de otras profesiones</b> .....	<b>6</b>
<b>Hacia dónde vamos:</b> hacia un sistema unificado, coherente, responsable y con abundantes recursos que apoye la eficacia de los educadores de la primera infancia .....	<b>7</b>
<b>Recomendaciones</b> para el apoyo, la infraestructura y la responsabilidad de la profesión .....	<b>11</b>
<b>Conclusión</b> .....	<b>20</b>
<b>Sección complementaria A:</b> Recomendaciones detalladas ( <i>disponible solo en inglés</i> ). .....	<b>21</b>
<b>Sección complementaria B:</b> Organismo de gobernanza profesional ( <i>disponible solo en inglés</i> ). .....	<b>28</b>

## INTRODUCCIÓN

El grupo de trabajo Power to the Profession (P2P), en colaboración con miles de educadores, partes interesadas individuales y organizaciones asociadas, está trabajando hacia una visión audaz para lograr la unificación de la profesión de la educación de la primera infancia. Esta profesión tendrá roles y responsabilidades claras, cohesión profesional y una remuneración adecuada a fin de garantizar que todos los niños, desde el nacimiento, tengan la oportunidad de beneficiarse de una educación de la primera infancia de alta calidad a cargo de una fuerza laboral eficaz, diversa, bien preparada y bien remunerada.

Los primeros seis ciclos de decisión de la iniciativa Power to the Profession nos han acercado a esta visión de definir el nombre, las responsabilidades, las competencias, las trayectorias profesionales y las recomendaciones de remuneración que forman la esencia del *Marco para una profesión de la educación de la primera infancia unificada* (Marco unificador).<sup>1</sup> Entre otras recomendaciones específicas, este marco eleva a los educadores de la primera infancia a varios niveles (educador de la primera infancia I, educador de la primera infancia II y educador de la primera infancia III). Estos niveles están vinculados intencionadamente con las competencias acordadas y reciben información de estas, y fueron desarrollados de modo tal que cada persona en esta profesión pueda desempeñar un rol valioso y fundamental en el desarrollo y la educación de los niños pequeños.

A fin de poder concretar la visión compartida, todos los miembros de la profesión de la educación de la primera infancia, al igual que los de otras profesiones establecidas, deberán obtener el respaldo y funcionar dentro de un sistema más amplio y más coherente que conste de lo siguiente:

- ➔ Programas de preparación profesional
- ➔ Empleadores
- ➔ Organismos de gobernanza y organizaciones profesionales
- ➔ Agencias y gobiernos estatales
- ➔ Agencias federales y el gobierno federal

### Amplia participación

Hasta la fecha, el grupo de trabajo se ha conectado e interactuado con más de 10,000 educadores de la primera infancia. Cuarenta y seis estados y territorios han organizado eventos, los cuales han incluido sesiones informativas, discursos en conferencias, grupos de discusión y talleres virtuales. Nuestro trabajo ha sido particularmente informado por casi 6,000 personas que han completado encuestas, 32 comentarios por escrito de organizaciones asociadas y 145 grupos de discusión que incluyeron a más de 3,000 personas. El enfoque intencional de integrar y elevar las voces de educadores que no son blancos y que representan comunidades de diversas razas y etnias, aquellos que hablan español y aquellos que viven en comunidades rurales, ha resultado en 21 grupos de discusión que incluyeron a más de 440 personas en 12 estados, Washington, DC y Puerto Rico.

1 Conozca más acerca de las decisiones que se tomaron en los primeros seis ciclos de decisiones en [www.powertotheprofession.org](http://www.powertotheprofession.org). Por favor tenga en cuenta que, dado que las decisiones se basan intencionadamente unas sobre las otras, aquellas tomadas durante los primeros seis ciclos son la base sobre cual el grupo de trabajo hace las recomendaciones presentadas aquí.

*Sabemos que podemos esperar los aumentos considerables y sostenidos en el financiamiento público que se necesitan para que la profesión avance solo si estamos dispuestos a hacernos responsables a que se utilicen de manera eficaz. A su vez, también sabemos que solo podemos hacernos responsables si contamos con la infraestructura, los apoyos, y los recursos necesarios y suficientes.*

Las siguientes recomendaciones, que son parte de los Ciclos de decisión 7 y 8, expresan los apoyos, los recursos, las garantías de calidad y la infraestructura interrelacionados e interdependientes con las que se debe contar dentro de estos sistemas para garantizar una responsabilidad significativa y colectiva recíproca entre nosotros, al igual que hacia los niños en todos los estados y entornos.

Como profesionales, los educadores de la primera infancia aprecian tener responsabilidades mayores, claras y constante que se adaptan a nuestras definiciones de competencias y que dan como resultado un aumento en la remuneración. Sabemos que podemos esperar los aumentos considerables y sostenidos en el financiamiento público que se necesitan para que la profesión avance solo si estamos dispuestos a hacernos responsables a que se utilicen de manera eficaz. A su vez, también sabemos que solo podemos hacernos responsables si contamos con la infraestructura, los apoyos, y los recursos necesarios y suficientes.

Por lo tanto, y a medida que nos acercamos a la implementación, volvemos a elevar nuestros compromisos:

- ➔ *No fomentaremos* el establecimiento de más requisitos en la educación sin fomentar la incorporación de fondos para proveer el apoyo necesario y la remuneración auxiliar.
- ➔ *No fomentaremos* nuevas reglamentaciones sin promover la incorporación de fondos para implementarlas.
- ➔ *No fomentaremos* políticas que tengan un efecto desproporcionado y negativo en los educadores que no son blancos y que representan comunidades de diversas razas y etnias.
- ➔ *Fomentaremos* políticas que atenúen las consecuencias indeseadas y que establezcan importantes caminos para progresar.
- ➔ *Fomentaremos* el establecimiento y la implementación de cronogramas que identifiquen los desafíos que enfrenta la fuerza laboral actual para cumplir con las nuevas reglamentaciones y requisitos de manera realista.



En este Ciclo de decisión y en respuesta a las sugerencias de los educadores de la primera infancia, también agregamos y aclaramos explícitamente otro compromiso de implementación: **Fomentaremos** planes y cronogramas de implementación que reconozcan los desafíos particulares a los que se enfrentan los proveedores de cuidados infantiles familiares y otros proveedores con base en la comunidad, de modo tal de no contribuir o empeorar su deterioro.

El método intencionado de P2P para unificar la profesión del educador de la primera infancia (Early Childhood Educator, ECE), no solo en distintos entornos y estados, sino también en distintos grupos de edad de obtención de licencias, tipos de proveedores, jurisdicciones gubernamentales y fuentes

de financiamiento, es un territorio inexplorado en el campo de la educación de la primera infancia. Por lo tanto, al crear las recomendaciones incorporadas a la primera edición del Marco unificador, el grupo de trabajo utilizó un enfoque basado en las fortalezas para aprovechar los esfuerzos nacionales, estatales y locales existentes en la primera infancia que se adaptan o podrían adaptarse a estas recomendaciones. Nos basamos en las investigaciones actuales, en los conocimientos y la experiencia en este campo, en la amplia participación y en las lecciones aprendidas de otras profesiones.

Las recomendaciones en sí mismas se ajustan, principalmente, a una visión del futuro de la profesión. Su implementación cuidadosa y sistemática a lo largo del tiempo debe tener en cuenta las realidades de la fuerza laboral actual al abordar las barreras y prejuicios sistémicos dominantes mientras funciona como el puente que lleva a la profesión de la educación de la primera infancia desde donde estamos ahora hasta donde nos dirigimos y, en última instancia, hasta donde deseamos llegar.

## EN DÓNDE ESTAMOS

### Un sistema fragmentado, aislado y con falta de recursos que no apoya la eficacia de los educadores de la primera infancia

Como consecuencia de la incapacidad colectiva del país de invertir adecuadamente en cuidado infantil y aprendizaje temprano de alta calidad, los niños no obtienen lo que necesitan, las familias pagan más por el cuidado infantil que por la vivienda y la fuerza laboral gana tan poco que casi la mitad vive en hogares que dependen de la asistencia pública. En general, la financiación pública en los Estados Unidos solo cubre una parte de los recursos que necesita el ecosistema de la educación de la primera infancia.

*Hay poca uniformidad y coherencia en los diferentes programas de preparación profesional, en los requisitos de licencia, y en las pautas y expectativas de los empleadores.*

Este medio ambiente de escasez dio como resultado un campo carente de unión, desigual y menospreciado. Como se detalla en los ciclos de decisión 345+6, hay poca uniformidad y coherencia en los diferentes programas de preparación profesional, en los requisitos de licencia, y en las pautas y expectativas de los empleadores.

Muchos educadores aún trabajan en estados y entornos en los que ni siquiera se requiere que cumplan con las cualificaciones educativas mínimas. Cuando los requisitos educativos aumentan, rara vez se proporcionan apoyos suficientes. Sin estos apoyos, es posible que los educadores actuales que no cumplen con los requisitos y enfrentan obstáculos para hacerlo se vean forzados a abandonar su entorno o el campo en su totalidad. Esta rotación altera considerablemente sus vidas, y las vidas de los niños y de las familias en sus comunidades. Incluso cuando los educadores logran aumentar su nivel educativo, su baja remuneración normalmente no aumenta para reflejar sus nuevas cualificaciones educativas.

Los requisitos de licencia y certificación varían ampliamente en los diferentes estados y sistemas, y se enfocan, principalmente, desde la educación pública del jardín de infantes hasta el 12.º grado (K-12). Lo que los educadores de la primera infancia deben saber y poder hacer, cómo se preparan, cómo se les paga, y cómo ellos y las instituciones que deberían apoyarlos se responsabilizan varía radicalmente.

## Muchas barreras para la preparación profesional

Muchos educadores de la primera infancia quieren y aprecian la oportunidad de aumentar su educación. Sin embargo, el aumento en los requisitos sin un aumento en el apoyo puede estar condenado al fracaso debido a los considerables desafíos que enfrentan muchos educadores a la hora de obtener credenciales y títulos. Con frecuencia, ellas mismas son mujeres con hijos. Necesitan cuidados infantiles para tomar clases nocturnas. Relegadas a cobrar bajos salarios y con las dificultades que eso implica para mantener su vivienda, a menudo no pueden afrontar los costos por adelantado del trabajo académico universitario ni acceder a un servicio de transporte confiable para asistir a las clases. A menudo, como mujeres que no son blancas y que representan comunidades de diversas razas y etnias, estas se enfrentan a un racismo institucional arraigado que impide que progresen. Además, en muchos casos se han visto falladas por un sistema de educación pública inadecuado y no están preparadas académicamente para completar un curso de nivel universitario. Algunas mujeres que actualmente trabajan en este campo están aprendiendo inglés de manera simultánea y necesitan apoyos adicionales y particulares para tener éxito en entornos académicos. Finalmente, debido a que su presencia es tan importante para garantizar la proporción entre educadores y niños necesaria para que los ambientes educativos sean seguros y eficaces, muchas de estas educadoras trabajan en entornos en los que no es factible ausentarse del trabajo para asistir a clases.

Estos enfoques aislados, fragmentados, desiguales, con falta de recursos, en su mayoría opcionales y, en ocasiones, contradictorios con respecto a la preparación, a las expectativas y a los apoyos han dado como resultado un sistema innecesariamente agobiante, desigual e ineficaz. La falta de un liderazgo unificado desde dentro de la profesión provocó que ciertos sectores, específicamente las agencias gubernamentales estatales y federales, desempeñaran una función sobredimensionada al establecer y supervisar el cumplimiento de las expectativas de responsabilidad, en particular en comparación con cómo se maneja este proceso en otras profesiones, como la enfermería, la arquitectura y la fonoaudiología.

En definitiva, este sistema hace que sea muy difícil contratar y retener educadores de la primera infancia y, en última instancia, brindar a todos los niños experiencias educativas de alta calidad para ayudarlos a prosperar tanto a ellos como a sus familias.

### **Analizando con más atención los elementos de nuestro sistema actual**

Como se describe más detalladamente en los Ciclos de decisión 345+6, los **programas de preparación profesional** actuales varían en términos de calidad, alcance, trabajo académico, grupo de edad en el que se enfocan, supervisión y títulos. La magnitud de su responsabilidad por brindar programas de alta calidad también varía. Por ejemplo, solo el 20 por ciento de los programas de preparación de asociado y licenciado en educación de la primera infancia están acreditados o reconocidos por organizaciones de acreditación profesional como la Asociación Nacional para la Educación de Niños Pequeños (National Association for the Education of Young Children, NAEYC) y el Consejo para la Acreditación de la Preparación del Educador (Council for the Accreditation of Educator Preparation, CAEP).

**Los empleadores y los entornos de trabajo** también varían en gran medida: desde los empleados independientes (como los proveedores de cuidados infantiles familiares) hasta las

grandes compañías y franquicias con miles de empleados que funcionan en muchos estados. Independientemente de su tamaño o estructura, a menudo son responsables de gestionar múltiples fuentes de financiamiento y, muy a menudo, se sienten sobrecargados por sistemas reglamentarios y por responsabilidades complicadas y, en ocasiones, contradictorias. La dotación de personal se gestiona en ausencia de pautas profesionales claras por lo que las responsabilidades de los empleados no se ajustan necesariamente a las responsabilidades y competencias que se esperan de los profesionales de la educación de la primera infancia.

**La profesión de ECE** no tiene el nivel de autonomía y de autogobierno profesional adecuado. En parte como consecuencia de la falta de poder dentro del campo, las pautas profesionales y los sistemas de responsabilidad están aislados, en ocasiones, son contradictorios y están impulsados, principalmente, por una variedad de organismos públicos estatales y federales que crean un sistema de responsabilidad innecesariamente agobiante. Este sistema de responsabilidad se enfoca, de manera desproporcionada, en los educadores y los empleadores. Al mismo tiempo, los recursos son claramente insuficientes para que la profesión de la educación de la primera infancia cumpla con las pautas profesionales y las expectativas de responsabilidad.

**Los gobiernos estatales** han tomado medidas considerables para aumentar la inversión en los primeros años, a menudo mediante la financiación de programas estatales para el jardín de infantes. Pero los recursos son fragmentados e insuficientes, y la financiación pública no apoya de manera adecuada la preparación y la remuneración de los educadores de la primera infancia. Los estados tienen una amplia variedad de estructuras y sistemas reglamentarios y de supervisión que dependen del entorno, del grupo etario o de la fuente de financiamiento. Además, no hay estándares ni pautas de obtención de licencias uniformes entre los diferentes estados, lo que provoca una fragmentación y confusión aún mayor en los educadores de la primera infancia, la frecuente pérdida de talento, y el aumento en la rotación y en la inestabilidad.

**El gobierno federal** es responsable de la financiación básica de los programas fundacionales que apoyan a los niños pequeños desde el nacimiento hasta los 8 años y a sus familias, incluso aquellos como Child Care Development Block Grant (Subsidio para el Desarrollo de la Atención Infantil), Head Start y Early Head Start (Ventaja Inicial y Ventaja Inicial Temprana), Child and Adult Care Food Program (Programa de Asistencia Alimenticia para Niños y Adultos) y Every Student Succeeds Act (Ley Cada Estudiante Triunfa). A pesar de los acercamientos significativos hacia la calidad y de algunos aumentos recientes en las inversiones, la mayoría de los programas federales que apoyan la educación de la primera infancia siguen tan profundamente faltos de recursos que no pueden abastecer a la mayoría de las familias elegibles o apoyar la contratación y la retención de educadores de la primera infancia eficaces. Al mismo tiempo, las normativas federales no aprovechan adecuadamente y, de hecho, pueden ser incompatibles con las pautas, las prácticas adecuadas, el carácter mixto y los sistemas de responsabilidad que reflejan y son parte de los organismos profesionales de la educación de la primera infancia y de K-12.

## Observaciones de otras profesiones

Al desarrollar nuestro Marco unificador para los educadores de la primera infancia, observamos con atención las prácticas adecuadas de otras profesiones, por ejemplo, enfermería, arquitectura, fonoaudiología y contabilidad.

### Miembros de la profesión

En otras profesiones, los profesionales realizan lo siguiente:

- ➔ Cumplen los estándares y siguen las pautas de la profesión, incluido el *Código ético*.
- ➔ Se atienen a las responsabilidades dentro del alcance de la práctica designado.
- ➔ Demuestran un dominio de las competencias dentro de su función o designación profesional (mediante evaluaciones o requisitos de experiencia clínica).
- ➔ Completan programas de preparación y tienen la experiencia clínica o de campo requerida para obtener la licencia reglamentaria o la certificación profesional.
- ➔ Desempeñan una función fundamental para definir y moldear su profesión y las políticas que la afectan, generalmente a través de organizaciones profesionales y del grupo de trabajo.

### Programas de preparación profesional

En otras profesiones, los programas de preparación profesional realizan lo siguiente:

- ➔ Obtienen la aprobación de una agencia reguladora estatal o de un organismo designado.
- ➔ Obtienen la acreditación de los organismos de acreditación aprobados por la profesión en función de las competencias aceptadas por la profesión.
- ➔ Preparan a los graduados para completar con éxito los exámenes requeridos para obtener la licencia reglamentaria o la certificación profesional (los datos con respecto al éxito pueden difundirse).

### Empleadores

En otras profesiones, los empleadores realizan lo siguiente:

- ➔ Contratan profesionales que cuentan con la licencia reglamentaria o certificación profesional.
- ➔ Garantizan que los profesionales ejerzan su profesión dentro del alcance de su licencia reglamentaria o certificación profesional.
- ➔ Brindan condiciones laborales que apoyan el bienestar y la eficacia de los profesionales (desarrollo profesional, autonomía, remuneración, materiales, cronograma de trabajo, modelos de dotación de personal, cultura, liderazgo, etc.).
- ➔ Incentivan la obtención de certificaciones y especializaciones profesionales.
- ➔ Evalúan a los empleados en función de los estándares profesionales, las pautas profesionales y otros indicadores métricos impulsados por los empleadores.

### Organismo de gobernanza profesional

En otras profesiones, un organismo de gobernanza profesional realiza lo siguiente:

- ➔ Brinda estándares y pautas para garantizar la eficacia de la profesión, lo que incluye declaraciones de posición, un código ético profesional y recomendaciones de unificación.
- ➔ Promueve las políticas y el financiamiento requeridos para garantizar la eficacia de la profesión.
- ➔ Designa y aprueba la acreditación de los programas de preparación profesional.
- ➔ Designa y aprueba las evaluaciones requeridas para obtener la licencia reglamentaria o la certificación profesional.
- ➔ Emite, administra y mantiene la certificación profesional (puede incluir un registro público), una certificación nacional con o sin licencia estatal reglamentaria.
- ➔ Designa y aprueba el proceso para obtener la certificación de especialización profesional.



### **Gobiernos estatales**

En otras profesiones, los gobiernos estatales realizan lo siguiente:

- ➔ Establecen una junta estatal que concede licencias a nivel estatal para ejercer legalmente como profesional y aborda quejas de carácter ético.
- ➔ Garantizan que el financiamiento estatal sea suficiente para proteger al público de las prácticas perjudiciales.
- ➔ Garantizan que el financiamiento y las políticas estatales estén orientados a las personas con licencias reglamentarias o certificaciones profesionales.
- ➔ Garantizan que el financiamiento y las políticas estatales estén orientados a los programas de preparación que cuenten con aprobación estatal o acreditación profesional.

### **Gobierno federal**

En otras profesiones, el gobierno federal asume diferentes responsabilidades. Puede:

- ➔ Garantizar que el financiamiento federal sea suficiente para apoyar y, según sea necesario, equilibrar la oferta y la demanda del mercado.
- ➔ Garantizar que el financiamiento y las políticas federales permitan a los miembros actuales y futuros de la fuerza laboral tener una mayor facilidad para ingresar y graduarse en la educación superior.
- ➔ Garantizar el establecimiento de estructuras reguladoras federales para proteger al público de las prácticas perjudiciales.
- ➔ Permitir a los estados tomar decisiones que apoyen el avance de la profesión o de la industria.

## **HACIA DÓNDE VAMOS:**

### **Hacia un sistema unificado, coherente, responsable y con abundantes recursos que apoye la eficacia de los educadores de la primera infancia**

Una consecuencia significativa de cambiar a una profesión unificada es que la profesión en sí misma puede tomar la iniciativa en: 1) definir las funciones y responsabilidades para la preparación y la práctica, 2) establecer los sistemas de responsabilidad y los apoyos de infraestructura para

garantizar una práctica eficaz y 3) trabajar con otros (programas de preparación, empleadores y agencias gubernamentales) para garantizar que este campo pueda alcanzar su visión fundamental.

*En esta nueva configuración de responsabilidad mutua, la profesión presta atención a las necesidades del público y los organismos gubernamentales están enormemente influenciados por las recomendaciones de la profesión.*

Esta estrategia de liderazgo refleja lo que es utilizada en otras profesiones y permite a las entidades gubernamentales enfocarse en regular la práctica y dirigir sus inversiones para garantizar la calidad de vida, la seguridad y la responsabilidad. En esta nueva configuración de responsabilidad mutua, la profesión presta atención a

las necesidades del público y los organismos gubernamentales están enormemente influenciados por las recomendaciones de la profesión. La responsabilidad mutua también exige una visión clara y responsabilidades simples para cada componente del ecosistema profesional.

Mientras los educadores, programas de preparación, organismos de gobernanza profesional, y gobiernos estatales y federales trabajan juntos para establecer expectativas para la práctica y responsabilidad mutua, los padres y familias son socios esenciales en demandar y abogar por los cambios sistémicos e inversiones necesarias que harán posible que sus niños puedan participar en una educación de la primera infancia de alta calidad que ayudará a que los niños, sus familias, y sus comunidades prosperen.

### **Nuestra Visión**

Todos los niños, desde el nacimiento, tengan la oportunidad de beneficiarse de una educación de la primera infancia de alta calidad a cargo de una fuerza laboral eficaz, diversa, bien preparada y bien remunerada.

### **Educadores de la primera infancia**

---

**VISIÓN:** Que los educadores de la primera infancia sean miembros de una profesión preparada, diversa, eficaz, equitativa y bien remunerada, y puedan desempeñar una función fundamental para definir y moldear esa profesión.

**RESPONSABILIDADES:** Contar con las credenciales necesarias para la práctica. Cumplir con los estándares y las pautas de la profesión. Trabajar dentro del alcance de la práctica.

### **Programas de preparación profesional**

---

**VISIÓN:** Que los educadores de la primera infancia actuales y futuros tengan acceso amplio y sin prejuicios a los caminos de preparación profesional que les permitan obtener de manera eficaz sus títulos y credenciales de preparación. Que quienes completan los programas estén convencidos de que están preparados de acuerdo con los Estándares y competencias profesionales para los educadores de la primera infancia y de que están listos para cumplir con los alcances de la práctica.

**RESPONSABILIDADES:** Garantizar que cada educador de la primera infancia tenga una base general de la educación de la primera infancia dedicada a los niños desde el nacimiento hasta los 8 años, según lo expresado en los *Estándares y competencias profesionales para los educadores de la primera infancia*. Garantizar que quienes completan el programa estén preparados para cumplir con los requisitos para obtener una licencia para la práctica.

### **Empleadores (incluidos los independientes)**

---

**VISIÓN:** Que independientemente de dónde trabajen, los educadores de la primera infancia reciban una remuneración justa, se manejen con autonomía profesional, y sean valorados y apoyados en su lugar de trabajo.

**RESPONSABILIDADES:** Contratar y retener educadores de la primera infancia para las funciones que se adaptan a los requisitos de un ECE I, II y III. Proporcionar condiciones de trabajo que apoyen el bienestar y la eficacia de los educadores de la primera infancia. Garantizar que el lugar de trabajo y las prácticas de los empleados se adapten a los *Estándares y competencias profesionales para los educadores de la primera infancia*.

### **Organismo de gobernanza profesional**

---

**VISIÓN:** Que la profesión propicie un sistema de apoyos, infraestructura y responsabilidad cohesivo y transparente que dé resultado a una fuerza laboral de la educación de la primera infancia de alta calidad.

**RESPONSABILIDADES:** Mantener los estándares, las competencias y las pautas de la profesión. Establecer los parámetros para la garantía de calidad de las personas y de los programas de preparación profesional. Coordinar con los organismos estatales y federales para promover que se adapten a las recomendaciones de la profesión.

### Agencias y gobiernos estatales

---

**VISIÓN:** Que el público tenga acceso a un sistema de educación de la primera infancia simple y transparente. Que los educadores de la primera infancia no estén sujetos a reglamentaciones y procesos agobiantes que obstaculicen su capacidad para prepararse y avanzar en sus carreras.

**RESPONSABILIDADES:** Proteger al público de cualquier daño. Brindar financiamiento para apoyar a los educadores de la primera infancia, a los programas de preparación profesional y a los empleadores en la implementación de las recomendaciones del Marco unificador a través de mecanismos legales y reglamentarios; estos incluyen crear una licencia para la práctica en todos los estados que se adapte a los niveles de ECE I, II y III. Interactuar con y prestarles atención a los miembros de la profesión.

### Agencias federales y el gobierno federal

---

**VISIÓN:** Que el sistema de educación de la primera infancia tenga financiamiento para que todos los niños pequeños tengan acceso a una educación de la primera infancia y a cuidados de alta calidad. Que el gobierno federal proporcione la columna por la cual se establezca el financiamiento para el sistema.

**RESPONSABILIDADES:** Centrar todas las leyes, reglamentaciones y financiamiento de la educación de la primera infancia en la implementación de las recomendaciones del Marco unificador. Proteger a la educación de la primera infancia como un servicio público.

Al reconocer el contexto actual de la profesión y sus componentes y al considerar la necesidad de una visión clara y de responsabilidades simples, el grupo de trabajo recomienda tres estrategias básicas que ayudarán a que la profesión cumpla con las expectativas del Marco unificador. Cada recomendación se enfoca en la infraestructura y los apoyos necesarios, al igual que la responsabilidad asociada, tanto para el sistema más amplio como para los educadores de la primera infancia individuales. Los apoyos deben estar organizados de manera que reducen el impacto de las barreras estructurales tales como el racismo, el sexismo, la discriminación por clase social, el elitismo y los prejuicios institucionales, y garantizan que la profesión refleje la diversidad de los niños pequeños de los que se ocupa.

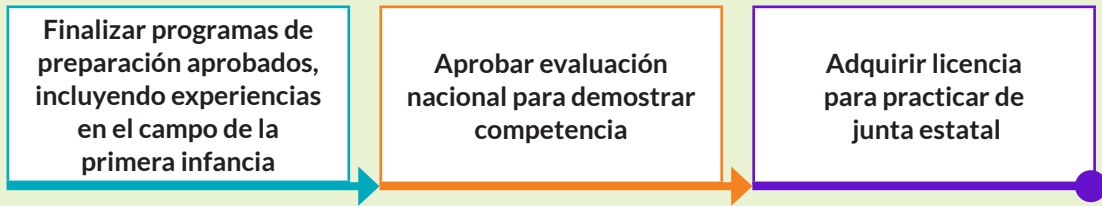
## Ecosistema de ECE: Expectativas y responsabilidades clave



## RECOMENDACIÓN 1:

**Todos los educadores de la primera infancia contarán con una licencia para la práctica y los programas de preparación profesional, los empleadores, la gobernanza profesional, los estados y el gobierno federal deberán financiarlos y apoyarlos para que obtengan dicha licencia.**

### Pasos hacia la licenciatura



Al obtener (y conservar) una licencia para la práctica emitida por una entidad estatal, los educadores de la primera infancia serán reconocidos como personas que conocen su trabajo, están bien preparadas y brindan seguridad. Para que los educadores de la primera infancia puedan cumplir con esta expectativa, los programas de preparación profesional, los empleadores, los estados y el gobierno federal deben proporcionar caminos asequibles, eficaces y de alta calidad para obtener dicha licencia.

**Recomendación 1a:** Los educadores de la primera infancia, en todos los entornos, obtendrán y conservarán una licencia para la práctica.

Para obtener la licencia, deberán realizar lo siguiente:

- ➔ Obtener una credencial de un programa de preparación profesional (según lo previsto en Power to the Profession, consulte los Ciclos de decisión 345+6) en los niveles de ECE I, II o III, lo que les permitirá trabajar en cualquier entorno con niños desde el nacimiento hasta los 8 años,
- ➔ Demostrar evidencia de experiencia en el campo, y
- ➔ Aprobar una evaluación de competencias (puede incluir múltiples evaluaciones).

Además, los educadores deben renovar, según sea necesario, sus licencias de ECE I, II o III emitidas por un organismo regulador estatal.

### Definición de Licencia para la práctica

Una credencial emitida por el estado que permite a una persona trabajar como educador de la primera infancia. La credencial indica que la persona tiene el conocimiento y las habilidades que se requieren para cumplir con las responsabilidades de un educador de la primera infancia y que ha aprobado todas las verificaciones de antecedentes necesarias.

### Funciones estatales

Cada estado creará un sistema para otorgar licencias a las personas en los niveles de ECE I, II y III. Este sistema funcionará de la siguiente manera:

- ➔ Utilizará las evaluaciones aprobadas por el organismo de gobernanza profesional para otorgar las licencias,
- ➔ Incluirá requisitos de verificación de antecedentes criminales, e
- ➔ Incluirá acuerdos de reciprocidad de licencias con otros estados.

Los estados crearán un consejo para administrar las licencias estatales, hacer que las personas se hagan responsables de trabajar dentro del alcance de la práctica y abordar los reclamos sobre aquellos que no cumplen con el *Código ético*.

**Recomendación 1b:** Los programas de preparación profesional, los organismos de gobernanza profesional, los empleadores, los estados y el gobierno federal serán responsables de garantizar que los caminos para obtener la licencia sean asequibles, eficientes y de alta calidad.

Esto incluye proporcionar a los educadores lo siguiente:

- ➔ El acceso equitativo a los programas de preparación de alta calidad que funcionan como parte de una organización o institución que haya sido legalmente aprobada por una agencia o entidad gubernamental estatal designada<sup>2</sup> Y que haya obtenido la acreditación o el reconocimiento de un organismo de acreditación o reconocimiento de los profesionales dedicados a la primera infancia aprobado por el organismo de gobernanza ( detalles al pie del documento).
- ➔ El acceso equitativo a becas y apoyos integrales, incluidos aquellos que cubran lo siguiente:
  - El costo de los libros y otros materiales didácticos,
  - El costo del transporte a las instituciones de educación superior (y entornos de experiencia de campo),
  - Apoyos globales como asistencia para educación inicial, asistencia en materia de alimentación/ vivienda, y asesoramiento académico y vocacional,
  - Una licencia en el entorno laboral actual para tomar clases y completar las experiencias de campo requeridas para el trabajo académico (acompañada por el aporte de suplentes),
  - Apoyos para quienes están aprendiendo el idioma inglés,
  - Apoyos para quienes necesitan educación complementaria/de recuperación.
- ➔ Caminos definidos con claridad que permitan que las personas avancen con facilidad en su preparación y en su función dentro de la profesión.



**Los estados aprueban los programas de preparación**



**Organismos de gobernanza profesional (professional governance body, PGB) establecen los cuerpos de acreditación**

## Certificación

Para generar coherencia y disminuir la burocracia y la carga normativas, el grupo de trabajo recomienda que los gobiernos estatales exijan que todos los programas que preparan a los profesionales de ECE I, ECE II y ECE III estén acreditados por un organismo de acreditación o reconocimiento de los profesionales dedicados a la primera infancia designado por el organismo de gobernanza profesional. Esta acreditación debe usarse como indicador de la aprobación total del programa o de la aprobación de los componentes principales del programa. Además, el grupo de trabajo recomienda que los organismos de acreditación/reconocimiento y las oficinas estatales de aprobación del programa constituyan alianzas formales en virtud de memorándums de entendimiento (memorandums of understanding, MOU).

2 “Una vez que la profesión establece la base general y comienza a reflejarse en políticas estatales y federales clave, la profesión puede movilizarse para crear o promover especializaciones. Las especializaciones deben ayudar a los educadores de la primera infancia a profundizar sus conocimientos y prácticas y a crear un nicho profesional. [...] Las organizaciones profesionales, no las agencias estatales o federales, deben ser las encargadas de desarrollar, administrar y ofrecer las especializaciones”. – Tomadas de las recomendaciones del grupo de trabajo en los ciclos de decisiones 345+6

- El acceso equitativo a los programas de preparación profesional que ofrezcan flexibilidad en las modalidades (en línea, híbridos, etc.) y en la localización, y que se ofrezcan en horarios (noches y fines de semana) convenientes para los estudiantes que trabajan y los alumnos adultos.
- El acceso equitativo a entornos de educación inicial para que los estudiantes puedan completar las experiencias de campo requeridas para obtener una licencia para la práctica y que les permita observar y aplicar los *Estándares y competencias profesionales para los educadores de la primera infancia*.

Para obtener la descripción completa de los apoyos, la infraestructura, la responsabilidad y las obligaciones asociadas con los educadores de la primera infancia, los programas de preparación, los empleadores y los estados, consulte la sección suplementaria A (disponible solo en inglés).

## RECOMENDACIÓN 2:

**Los programas de preparación profesional y los empleadores serán responsables por proveer el apoyo a la profesión de la educación de la primera infancia a medida que el financiamiento público aumenta para permitirles cumplir estas expectativas.**

Los programas de preparación y los empleadores desempeñan la función clave para poder cumplir con la parte de la visión en la que los educadores de la primera infancia están “bien preparados” y “bien remunerados”. También tienen una influencia importante en cuanto a la diversidad y eficacia del cuerpo laboral en su conjunto.

A su vez, los programas de preparación y los empleadores dependen del aumento en la financiación para cumplir con sus obligaciones y con las expectativas de responsabilidad. Los educadores de la primera infancia, al igual que sus aliados y defensores, incluidos los padres, los programas de preparación profesional y los empleadores mismos, deben unirse para exigir un aumento en la inversión de los gobiernos estatales y federal que sea coherente con la comprensión de que ECE es un servicio público. Estas inversiones deben apoyar a los programas de educación de la primera infancia existentes a medida que se adaptan a lo largo del tiempo para reflejar las recomendaciones del *Marco unificador para la profesión de la educación de la primera infancia*. La educación de la primera infancia también necesita fuentes de financiamiento nuevas y específicas, que puedan dirigirse a la preparación y remuneración del cuerpo laboral, y que complementen el financiamiento actual que apoya a los niños pequeños (desde el nacimiento hasta los 8 años) y a sus familias.

**Recomendación 2a: Usar el aumento en el financiamiento público para incentivar los programas de estudio que se adapten a los Estándares y competencias profesionales y destinar los fondos a garantizar que se cumplan las siguientes expectativas de responsabilidad para los programas de preparación profesional:**

- Los programas tienen al menos un profesor o un especialista en desarrollo profesional a tiempo completo (para los programas de preparación de ECE I en entornos que no sean de educación superior) que supervisa el programa de educación de la primera infancia,



- ➔ Todos los profesores o especialistas en desarrollo profesional tienen las cualificaciones acordes a las expectativas establecidas por los organismos de acreditación/reconocimiento de la preparación profesional dedicada a la primera infancia,
- ➔ Los programas tienen acceso a tecnología y sistemas de datos adecuados que les permiten controlar el progreso de las personas en los programas (incluso el cumplimiento de las experiencias de campo) y analizar los datos de rendimiento de los estudiantes y otros parámetros,
- ➔ Los programas se asocian con centros que ofrecen experiencias de campo de alta calidad y que proporcionan una exposición a una variedad de entornos de alta calidad que incluyen experiencias en centros, en escuelas, en los programas Head Start y Early Head Start, y cuidados infantiles familiares a los que los estudiantes pueden acceder,
- ➔ Los programas tienen una proporción docente-estudiante similar a otros programas clínicos dentro de la institución,
- ➔ Los programas ofrecen un desarrollo profesional pertinente y continuo a los profesores y a los especialistas en desarrollo profesional,
- ➔ Los programas contratan y retienen a los profesores y especialistas en desarrollo profesional, quienes reflejan la diversidad de los estudiantes de educación de la primera infancia o de las características demográficas de los Estados Unidos,
- ➔ Los programas ofrecen recursos para proporcionar apoyos dirigidos a los estudiantes, que incluyen modelos de cohortes, tutoría formal y programas de asesoramiento, prestando atención especial a quienes están aprendiendo el idioma inglés, a quienes requieren educación complementaria y a los estudiantes universitarios de primera generación,
- ➔ Los programas ofrecen recursos para reclutar estudiantes diversos y garantizar que los programas tengan suficientes estudiantes para dar clases,
- ➔ Los programas reciben recursos específicos y tiempo para apoyar y conservar la acreditación y otros esfuerzos para mejorar la calidad y la evaluación, a fin de cumplir con las recomendaciones de P2P, y
- ➔ Los programas reciben el apoyo de las autoridades de la educación superior (presidentes, rectores, decanos, consejos de administración, etc.).

**Recomendación 2b: Utilizar el aumento en la financiación pública para garantizar que se cumplan las siguientes expectativas de responsabilidad de los empleadores:**

- ➔ Los empleadores pagan salarios semejantes a los que se pagan en el sector de educación pública K-12 a los empleados con cualificaciones similares,
- ➔ Los empleadores brindan a los empleados paquetes de beneficios competitivos que incluyen licencia con sueldo, seguro médico y ahorros de jubilación,
- ➔ Los empleadores pueden contratar y retener al personal con las credenciales que se detallan en las recomendaciones del P2P, y
- ➔ Los empleadores pueden aumentar la presencia de ECE de una diversa variedad de razas, culturas y comunidades en funciones administrativas.



## **RECOMENDACIÓN 3:**

**Crear una estructura de gobernanza definida con claridad que apoye tanto la autonomía profesional y la autogestión como la financiación, las leyes y las reglamentaciones gubernamentales a nivel estatal y federal.**

Para avanzar hacia una estructura de gobernanza cohesiva y guiada por la profesión, será necesario potenciar las muchas organizaciones profesionales que contribuyen a la profesión dedicada a la primera infancia y coordinar su capital intelectual y sus recursos para apoyar la implementación del Marco unificador. Los estados y el gobierno federal también desempeñarán una función importante en la gobernanza, a través de la financiación, las leyes y las reglamentaciones, pero colocar a la profesión a la cabeza le dará la dimensión adecuada al papel que desempeñan los estados y el gobierno federal en la influencia y en la reglamentación de la profesión.

**Recomendación 3a: Crear un organismo de gobernanza profesional (professional governance body, PGB) inicial que apoyará de manera inmediata la implementación del Marco unificador y fomentará la sustentabilidad de la profesión a largo plazo.**

Las recomendaciones del Marco unificador para la profesión de la educación de la primera infancia deben ser implementadas, controladas y respaldadas por un organismo formal. Cuando el grupo de trabajo finalice su labor, iniciará un proceso de transición a la estructura nueva y elaborará los documentos iniciales que rijan el PGB. Con los aportes del grupo de trabajo, el presidente del grupo de trabajo designará un comité formado por los principales interesados en la profesión dedicada a la primera infancia para identificar los pasos y el plazo necesarios para constituir el PGB inicial y elegir a los miembros del consejo inaugural.

Las responsabilidades principales del PGB inicial serán las siguientes:

- ➔ Designar las pautas profesionales, como el *Código ético* y los *Estándares y competencias profesionales para los educadores de la primera infancia*
- ➔ Explorar y establecer los parámetros para las evaluaciones profesionales requeridas para obtener y renovar las licencias de ECE I, ECE II y ECE III.
- ➔ Actuar como colaborador y enlace con las agencias y organismos reguladores estatales y federales en nombre de la profesión de la educación de la primera infancia (garantizando que se adapten a los requisitos para obtener las licencias en lo que respecta a la educación, la evaluación y la experiencia de los candidatos).

Además, el PGB inicial será responsable de lo siguiente:

- ➔ Generar o reconocer políticas sobre la condición de derechos adquiridos y del estado actual de la fuerza laboral para abordar las políticas que no se adaptan a las recomendaciones de P2P,

### **Responsabilidades clave del PGB**

- ✓ Estándares y ética profesional
- ✓ Parámetros para otorgar las licencias
- ✓ Enlaces con los gobiernos
- ✓ Políticas sobre la condición de derechos adquiridos
- ✓ Parámetros de acreditación
- ✓ Aprobaciones de especialización
- ✓ Actualizaciones del marco

- Establecer los parámetros para los organismos de acreditación y reconocimiento de la preparación profesional,
- Definir con mayor precisión las estructuras de orientación y apoyo y la autonomía para los proveedores de cuidados infantiles familiares,
- Aprobar especializaciones para la profesión dedicada a la primera infancia y aprobar los requisitos necesarios para obtener la certificación en esa especialización,
- Establecer un proceso para determinar con mayor precisión las competencias, las cualificaciones, la remuneración, las expectativas y los apoyos requeridos para los administradores pedagógicos y administrativos y para los profesionales avanzados de ECE, además de los profesores de educación superior y los especialistas en desarrollo profesional,
- Actualizar la primera edición del marco unificador a medida que la ciencia, la investigación y la práctica evolucionen.

**Recomendación 3b: Establecer el PGB inicial con una representación organizativa e individual amplia que le permita ser independiente desde el punto de vista del funcionamiento y sólido desde el punto de vista estructural.**

El grupo de trabajo reconoce la urgencia de la situación del campo de la educación de la primera infancia, el impulso necesario para avanzar en la labor y la necesidad de aprovechar sabiamente los recursos existentes. Creemos que la profesión obtendrá un mayor beneficio de una estructura

*Creemos que la profesión obtendrá un mayor beneficio de una estructura inicial que pueda apoyar un movimiento rápido hacia una acción e implementación transparentes del Marco unificador.*

inicial que pueda apoyar un movimiento rápido hacia una acción e implementación transparentes del Marco unificador. Nos preocupa que establecer de inmediato una organización totalmente nueva, que no puede tener una trayectoria comprobada en la gestión financiera y de los programas, podría restarles tiempo, financiamiento y atención a los profesionales que el grupo de trabajo está encargado de apoyar.

Por lo tanto, recomendamos que el PGB inicial se establezca como un organismo semiautónomo creado en torno a cinco principios básicos:

1. *Obligación de rendir cuentas públicamente y estar arraigado a la profesión.* Una parte importante del PGB constará de individuos que no actuarán en nombre de organizaciones, incluidos entre estos están educadores de la primera infancia y miembros del sector público incluyendo investigadores, representantes de profesiones relacionadas y padres. Educadores de la primera infancia y organizaciones que representan los educadores de la primera infancia constituirán una gran parte de la junta directiva.
2. *Ejercicio equitativo de la autoridad.* Todos los miembros del PGB (los representantes de organizaciones y los particulares) tendrán igual derecho a voto.
3. *Transparencia.* Todos los miembros del PGB se atenderán a procesos y protocolos de toma de decisiones, cortafuegos, políticas con respecto a los conflictos de intereses y procesos de delegación formal establecidos mutuamente a fin de garantizar que las decisiones se tomen de manera abierta, adecuada y en beneficio del espectro completo de la profesión de la educación de la primera infancia desde el nacimiento hasta los 8 años. Se determinarán las estructuras de

dotación de personal para el PCB inicial para garantizar la independencia, la transparencia y la autoridad compartida.

4. *Máximo financiamiento para la profesión.* El PGB funcionará con la intención de utilizar la menor cantidad de financiamiento posible de entidades filantrópicas y públicas a fin de maximizar el financiamiento disponible para la profesión que el PGB está encargado de fomentar. Por lo tanto, el PGB desarrollará un proceso para distribuir cualquier ingreso fuera de los costos necesarios para funcionar a los educadores, para ayudarlos a alcanzar la preparación profesional necesaria para cumplir con los nuevos requisitos de cualificación incorporados en los requisitos de ECE I, ECE II y ECE III.
5. *Recursos aprovechados.* El PGB reconocerá y tomará como base las fortalezas y las ventajas de las organizaciones y de los individuos que se desempeñan actualmente en este campo a medida que trabajan para cumplir sus nuevas responsabilidades y obligaciones <sup>[2]</sup>.

El grupo de trabajo comparte el compromiso de lograr la eficacia del PGB a largo plazo y reconoce la necesidad de realizar una revisión integral, sustancial e independiente de la estructura establecida inicialmente, lo que incluye la relación con la entidad que lo alberga, para garantizar que la profesión de la educación de la primera infancia y los principios del PGB, incluidas la transparencia y la independencia, se protejan de la mejor manera.

*Revisar la estructura en tres años para asegurar que el PGB esté estructurado de la mejor manera a fin de cumplir con los principios y las necesidades primordiales para contar con la autoridad para tomar decisiones de manera independiente y con una buena administración de los limitados fondos.*

El PGB inicial encargará esta revisión, la cual requiere un tiempo y un conocimiento que excede el alcance del grupo de trabajo. La revisión incluirá a personas con conocimientos diversos y específicos en cuanto a asuntos de gobernanza, quienes examinarán la estructura y ofrecerán recomendaciones. Prevemos que al final de los primeros tres años del PGB, la revisión habrá concluido y se habrán presentado los informes a los funcionarios, a las partes interesadas y al público en general. También prevemos que, una vez recibido este informe, el PGB, con la participación de los miembros de la profesión de la educación de la primera infancia, responderá con la adaptación o los ajustes necesarios para garantizar una estructura de gobernanza a largo plazo eficaz.

Revisar la estructura en tres años para asegurar que el PGB esté estructurado de la mejor manera a fin de cumplir con los principios y las necesidades primordiales para contar con la autoridad para tomar decisiones de manera independiente y con una buena administración de los limitados fondos.

**Recomendación 3c:** Que la NAEYC albergue inicialmente al PGB para que la organización pueda proporcionar la infraestructura legal, administrativa, financiera y de los programas que le permita al PGB funcionar de manera inmediata, eficaz y, sobre todo, con autoridad para tomar decisiones de manera independiente.

Conforme a la Recomendación 3b y tras una profunda reflexión y deliberación, el grupo de trabajo recomienda que la NAEYC albergue inicialmente al PGB como un organismo semiautónomo. Como se señala en la Recomendación 3b, esta estructura se revisará de manera independiente en el plazo de los primeros tres años desde su creación. Esto garantizará que el organismo de gobernanza esté

estructurado de la mejor manera a fin de cumplir con los principios y las necesidades primordiales para contar con la autoridad para tomar decisiones de manera independiente y con una buena administración de los limitados fondos. La recomendación de que la NAEYC albergue inicialmente el PGB se basa en los siguientes fundamentos:

- La NAEYC está dispuesta a aprovechar sus ventajas organizativas para impulsar la estructura de gobernanza de manera que favorezca la acción y la implementación,
- Actualmente, la NAEYC alberga comisiones y organismos semiautónomos, y puede respaldar debidamente el desarrollo de las políticas y los procedimientos que garanticen la toma de decisiones independiente,
- La marca de la NAEYC no reflejará ni influenciará las marcas y estrategias del PGB,
- La NAEYC puede ampliar su cobertura de responsabilidad civil para los directores y funcionarios a los miembros del consejo del PGB,
- La NAEYC puede conceder la licencia de determinados derechos de propiedad intelectual (por ejemplo, los *Estándares y competencias profesionales* y el *Código ético*) junto con documentos de gobernanza, y
- El sistema de membresía y de gobernanza con elecciones de la NAEYC, construido a lo largo de generaciones, proporciona una estructura de responsabilidad enfocada en los profesionales muy necesarios.

La relación entre el PGB y la NAEYC se establecerá mediante documentos jurídicos formales; estos brindarán protecciones, delinearán con claridad las funciones dentro de ambas entidades y garantizarán que el PGB pueda aprovechar la infraestructura legal, financiera y de los programas de la NAEYC mientras funciona con autoridad para tomar decisiones de manera independiente. Se espera que los miembros del PGB contribuirán recursos para apoyar el lanzamiento inicial del PGB.

Para obtener la descripción completa del PGB, incluidas sus responsabilidades, estructura y composición, consulte la Sección complementaria B (disponible solo en inglés).

**Recomendación 3d: Las agencias y los gobiernos estatales y federales utilizarán la financiación, las leyes y la reglamentación inteligente específicas para fomentar las recomendaciones del Marco unificador, en especial para los miembros de la profesión, los programas de preparación profesional y los empleadores. Específicamente:**

Los estados harán lo siguiente:

- Organizarán los organismos reguladores estatales para que ofrezcan una supervisión y un apoyo cohesivos para la fuerza laboral que se dedica a los niños desde el nacimiento hasta los 8 años y su entorno, al fomentar un enfoque multidisciplinario y adaptar sus sistemas de ECE al Marco unificador. Estos sistemas incluyen la aprobación del programa, la obtención de la licencia, los avances profesionales y los sistemas de calificación y mejora de la calidad,
- Garantizarán que los estándares y reglamentaciones estatales de calidad para los entornos de aprendizaje temprano relacionados con la fuerza laboral (especialmente aquellos que definen las cualificaciones, la preparación, las competencias, las condiciones laborales y la remuneración) sean simples y estén alineados con el Marco unificador,

- ➔ Crearán modelos de servicios compartidos para los proveedores de cuidados infantiles familiares y para otros entornos de aprendizaje temprano pequeños,
- ➔ Apoyarán a los programas de preparación que busquen acreditación o reconocimiento,
- ➔ Apoyarán a los empleadores a la hora de contratar y retener personal con las credenciales y las licencias estatales detalladas en el Marco unificador y de conformidad con las recomendaciones del organismo de gobernanza profesional,
- ➔ Se encargarán de que los empleadores se hagan responsables de remunerar a los educadores de la primera infancia en un nivel equivalente a la financiación pública disponible, y
- ➔ Interactuarán con los miembros de la profesión y con las organizaciones profesionales (como asociaciones y sindicatos), les prestarán atención y abordarán los obstáculos de afiliación a esas organizaciones.

El gobierno federal realizará lo siguiente:

- ➔ Proporcionará suficiente financiamiento para afrontar el costo real de la calidad y resolver el suministro insuficiente y las demandas insatisfechas en el sector de los cuidados infantiles,
- ➔ Creará, apoyará y aprobará leyes que fomenten la calidad y el acceso a la educación superior, que apoyen las becas integrales y la condonación de préstamos para los educadores de la primera

*En el proceso que la profesión tome más responsabilidad, a las entidades gubernamentales federales y estatales evolucionarán para enfocarse en regular la práctica y dirigir sus inversiones para garantizar la calidad de vida, la seguridad y la responsabilidad.*

infancia y que aborden la responsabilidad en la educación superior para potenciar la acreditación de los programas,

- ➔ Invertirá en las oportunidades existentes para financiar la remuneración y promover la paridad en la remuneración, y establecerá nuevas oportunidades de financiación orientadas a la remuneración del cuerpo laboral,
- ➔ Creará definiciones en la ley que fomenten la comprensión de que la profesión de la educación de la primera infancia se extiende desde el nacimiento hasta los 8 años, con un conocimiento especializado de las etapas de desarrollo, de las habilidades y de las competencias que se dan entre el nacimiento y los 8 años, en todos los entornos,
- ➔ Promulgará reglamentaciones que fomenten la salud, la seguridad y el aprendizaje de los niños pequeños en todos los entornos.
- ➔ Interactuará con los miembros de la profesión y con las organizaciones profesionales (como asociaciones y sindicatos), les prestará atención y abordará los obstáculos de afiliación a esas organizaciones.

En el proceso que la profesión tome más responsabilidad, a las entidades gubernamentales federales y estatales evolucionarán para enfocarse en regular la práctica y dirigir sus inversiones para garantizar la calidad de vida, la seguridad y la responsabilidad.

## CONCLUSIÓN

Nuestra audaz visión, que todos los niños, desde el nacimiento, tengan la oportunidad de beneficiarse de una educación de la primera infancia asequible y de alta calidad a cargo de una fuerza laboral eficaz, diversa, bien preparada y bien remunerada marca el camino de nuestra profesión. Las recomendaciones de estos Ciclos de decisiones proporcionan el esquema de un mapa de implementación para que esa visión se haga realidad.

La voz al frente de la implementación debe ser la profesión dedicada a la primera infancia. A medida que las agencias y los gobiernos federales, estatales y locales avanzan hacia la implementación de las recomendaciones del grupo de trabajo, deben interactuar de manera regular y significativa con la profesión de la educación de la primera infancia y asegurarse de que los educadores de la primera infancia que trabajan con niños todos los días desempeñen una función fundamental en la configuración presente y futura de su profesión. El grupo de trabajo y las organizaciones profesionales, como las asociaciones y los sindicatos que representan a los miembros de la profesión, hacen posible que el personal de primera línea se una con los conocimientos y la fortaleza para defender su profesión, movilizar el apoyo público y conseguir los aumentos en los recursos y en el financiamiento necesarios para poner en práctica estas recomendaciones en su totalidad. A fin de profesionalizar con éxito el campo de la primera infancia, la fuerza laboral y las organizaciones profesionales deben ocupar un espacio de importancia en los gobiernos y en las agencias federales estatales y locales para que la voz del educador de la primera infancia esté representada y amplificada.

Todavía queda mucho por hacer para construir un sistema de educación de la primera infancia cohesivo en el que todos los elementos del sistema, los educadores de la primera infancia, los programas de preparación profesional, los empleadores, la gobernanza profesional, los estados y el gobierno federal, reciban un apoyo total, cuenten con una infraestructura sustentable y cumplan con todas las expectativas de responsabilidad y obligaciones.

Afortunadamente, cada uno de estos sectores tiene mucho en lo que basarse para comenzar a implementar de manera intencionada las recomendaciones y Power to the Profession, encabezada por las voces de los educadores y prestándoles la debida atención, continuamente impulsando su voluntad colectiva para llevar adelante la ardua labor de cambiar los sistemas.

## **SUPPLEMENTAL SECTION A**

### **Full Recommendations for Early Childhood Educators, Professional Preparation Programs, Employers, and State Governments and Agencies**

The following subsections provide the full recommendations of the Power to the Profession (P2P) Task Force for each of the components that contribute to the quality and funding of the early childhood profession. For the early childhood educator, professional preparation program, and employer components, the subsections describe the necessary supports for meeting accountability expectations. For the professional governance and states components, the subsections describe their responsibilities and infrastructure for providing the necessary supports and their accountability for the other components.

#### **A. EARLY CHILDHOOD EDUCATORS**

To achieve the vision laid out in the Unifying Framework, the profession must provide clear guidance to early childhood educators regarding their expected competencies, levels of professional preparation, and requirements for practice, as previous Decision Cycles have done. Now, we turn toward infrastructure and accountability, recognizing that:

- ➔ individuals will be held accountable for meeting these expectations;
- ➔ infrastructure must be developed and enhanced to support professionals' readiness to meet these expectations; and
- ➔ resources must be provided to mitigate the impact of institutional barriers, including racism, sexism, classism, elitism and bias.

#### **Task Force Recommendations**

##### *Necessary Supports*

Individuals who practice as an ECE I, II, or III must have access to funding and supports that lead to affordable professional preparation and successful attainment of a birth-age 8 licensure credential. These include:

- ➔ Public and private funding that supports compensation (see recommendations for Decision Cycle 6).
- ➔ Assistance, including funding from state and federal sources, to support their participation and success in professional preparation programs:
  - Need-based, fully-funded scholarships,
  - Release time from current work settings to take courses and complete the required field experiences for coursework (accompanied by the provision of substitutes),
  - Cost of books and other course materials,

According to the Migration Policy Institute, nearly a quarter of early childhood educators speak a language other than English, contributing valuable skills and knowledge as well as the potential for effective family partnerships in their communities. English language learners must be welcomed and encouraged in the early childhood education profession. To meet the requirements of professional practice, some English language learners may need additional supports such as mentors and coursework in their home language. States and preparation programs will need to make a dedicated effort to ensure the development of sufficient infrastructure and supports so that English language learners are not excluded and left behind as the profession changes.

- Cost of transportation to higher education institution (and field experience settings),
  - Wraparound supports such as early learning care, food/housing assistance, academic and career counseling,
  - Supports for individuals who are English language learners, and
  - Supports for individuals who need developmental/remedial education.
- ➔ Access to professional preparation programs that offer flexibility in modalities (online, hybrid, etc.), locations, and schedules (nights and weekends) that support working students and adult learners.
  - ➔ Legislative and/or institutional policies that provide clear and efficient articulation between ECE I, II, and III preparation programs, so that individuals can seamlessly advance their preparation and role in the profession.
  - ➔ Licensure assessments that have multiple measures, are affordable, and do not reinforce cultural, gender, racial, and linguistic biases.
  - ➔ Autonomy for licensed ECEs to make professional decisions within their scope of practice and supportive working conditions. (See recommendations for “Employers.”)

### *Accountability*

Individuals who practice as an ECE I, II, or III must meet the guidelines of the profession. To demonstrate meeting these expectations they must:

- ➔ Complete a professional preparation program (as defined by Power to the Profession) before receiving an ECE I, II, or III designation in an early learning setting,
  - Practice up-to-date prerequisite knowledge and skills as defined by the competencies and supported by the preparation program.
- ➔ Hold (and renew as necessary) an ECE I, II, or III license issued by a state regulatory body by meeting licensure requirements, including assessment of competencies determined by the profession. (See recommendations for “States.”)

## **B. PREPARATION PROGRAMS**

Establishing common expectations and investing resources across all professional preparation programs preparing individuals for ECE I, II, and III roles will raise the floor for quality in the early childhood workforce. These preparation programs will be responsible for a) ensuring every early childhood educator has a general early childhood education foundation serving children birth through age 8, as articulated in the Professional Standards and Competencies for Early Childhood Educators, and b) results in completors being prepared to meet the requirements to be licensed to practice. As stated in Decision Cycles 345+6, professional specializations should be developed to provide an opportunity for early childhood educators to deepen their practice and create a professional niche. Professional organizations, not state or federal agencies, should be responsible for developing, administering, and issuing specializations.



## Task Force Recommendations

### Necessary Supports

In order to meet expectations for accountability, preparation programs must have:

- ➔ Federal and state legislation, regulations, and funding targeted to professional preparation programs that demonstrate (or are preparing to demonstrate) alignment to preparing candidates in the Professional Standards and Competencies for Early Childhood Educators and to the appropriate ECE I, II, III levels.
- ➔ Resources and public funding to incentivize programs of study that are aligned to the Professional Standards and Competencies for Early Childhood Educators. These incentives include, at a minimum:
  - a) Investment from higher education leadership (presidents, provosts, deans, boards of trustees, etc.) in early childhood degree programs,
  - b) ECE programs of study that include:
    - At least one full-time faculty or professional development specialist (for ECE I preparation programs in non-higher education settings) who oversees the early childhood education program,
    - Faculty or professional development specialists with qualifications aligned to the expectations set by early childhood professional preparation accreditation/recognition bodies,
    - Adequate data systems and technology that allow programs to monitor individuals' progress in the programs (including completion of field experiences) and that allow programs to analyze students' performance data and other metrics,
    - High-quality field experience sites that are accessible to students and provide an exposure to a range of high-quality settings, including center-based, school-based, Head Start, and family child care,
    - Faculty:student ratios that are comparable to other clinically-based programs within the institution,
    - Relevant and ongoing professional development for faculty and professional development specialists,
    - Faculty and professional development specialists who reflect the diversity of the ECE students and/or U.S. demographics,
    - Resources to provide targeted supports for students, including cohort models, formal mentoring, and counseling programs, with particular attention to English language learners, developmental education and first-generation students, and
    - Resources to recruit diverse students and ensure programs have sufficient students to offer courses.

- Dedicated resources and time to support and maintain accreditation and other quality improvement and assessment efforts to meet P2P recommendations, including:
  - Accrediting bodies and professional organizations that offer affordable professional development to programs to assist in preparing for accreditation and provide resources for establishing adequate infrastructure in preparation programs.

### Accountability

All preparation programs identified in Power to the Profession will be organized in a way to ensure that completers of the programs can demonstrate mastery of the Professional Standards and Competencies for Early Childhood Educators. As such:

- All preparation programs identified in Power to the Profession operate as part of an organization or institution that is legally approved by a designated state government agency or entity,
- All preparation programs must earn accreditation or recognition from an early childhood professional preparation accreditation or recognition body approved through the professional governance body (see below),
- When established and approved by the designated professional governance body (see Supplemental Section B), professional preparation programs must ensure that graduates can successfully demonstrate competencies, which may include completing licensure assessments that are developed for and recommended by the profession for ECE I, II, and III levels. (See more about how educators will be required to demonstrate competencies through the use of comprehensive assessments under recommendations for “Employers.”)
- Seamless articulation strategies must address pathways through postsecondary education, reduce duplication of coursework, and support multiple entry points into the pathways so individuals may advance their preparation and role in the profession.

## C. EMPLOYERS (INCLUDING SELF-EMPLOYED)

### Task Force Recommendations

#### Necessary Supports

Employers must provide working conditions that support the well-being and effectiveness of early childhood educators and ensure that workplace and employee practices are aligned to the Professional Standards and Competencies for Early Childhood Educators. To ensure this outcome, employers need:

- Public funding to allow for recruiting and retaining staff with the credentials outlined in the P2P recommendations,
- Funding and resources to increase the presence of diverse ECEs in administrative roles,

#### Self-Employed Professionals

Some early childhood educators are self-employed, such as those working in family child care or small independent settings. In these cases, the early childhood educator serves as both the employer and the early childhood educator in ensuring the early learning setting is optimal for meeting the responsibilities of the profession. Family child care and self-employed early childhood educators may benefit from additional supports such as peer learning networks or innovations in supervision.

- Individuals in administrative roles and/or those evaluating the practice of early childhood educators who have acquired knowledge related to ECE I, II, and III scopes of practice in the course of executing their leadership responsibilities,
- Access to professional development that strengthens alignment of performance evaluations and other assessment tools with the guidelines of the profession and the responsibilities within the respective ECE designations, and
- A commitment to explore, develop, and evaluate additional and innovative guidance, support, and supervisory models, particularly for early childhood educators working in family child care settings.

### Accountability

In doing this, employers will be accountable for:

- Using increased public investment to provide salaries comparable to the public K-12 education sector for similarly qualified employees,
- Providing competitive benefits packages for employees that include paid leave, medical insurance, and retirement savings,
- Hiring qualified staff to perform responsibilities that are within their designated scope, with a priority of hiring a diverse workforce that reflects the population served,
- Ensuring hiring and promotion practices minimize the impact of bias (including implicit),
- Ensuring job responsibilities and performance evaluations are aligned with the guidelines of the profession and the responsibilities within their ECE designation,
- Implementing work schedules, materials and staffing models, culture, leadership, and other components of a system that lead to effective development and education of young children and well-being of employees,
- Implementing personnel management policies and practices that allow for a level of professional autonomy that reflects the employee's designated responsibilities and depth of preparation, and
- Providing robust professional development that supports the needs of the early learning setting, advances individuals' knowledge and application of the professional standards and competencies, and/or supports individuals' requirements for meeting renewal licensure.
- Providing release time for professional development.

## D. STATE GOVERNMENTS AND AGENCIES

The Task Force recommends that state governments and agencies organize state regulatory bodies to offer cohesive oversight and support for the birth-age 8 workforce and settings, with a commitment to consolidate agencies or functions in order to advance a multi-disciplinary approach (focusing on education, health and development). Establishing this infrastructure should be undertaken in partnership with the early childhood education profession with an eye toward streamlining policies and regulations that are no longer meaningful and overly burdensome to the profession.

## Task Force Recommendations

### *Responsibilities of State Governments and Agencies*

- ➔ In alignment with federal funding, create new state funding and leverage existing public funding streams that:
  - Ensure state funding goes to professional preparation programs that have demonstrated alignment to preparing candidates in the Professional Standards and Competencies for Early Childhood Educators and to the appropriate ECE I, II, and III levels,
  - Support recruiting individuals into the early childhood education profession,
  - Support preparation programs seeking accreditation or recognition,
  - Provide adequate funding to recruit and retain staff with the credentials and state licenses outlined in the P2P recommendations at levels of compensation outlined in the P2P recommendations,
  - Hold employers accountable for compensating early childhood educators commensurate with available public funding, and
  - Create shared services models for family child care providers and other small early learning settings.
  
- ➔ Oversee licensure for the ECE I, II, and III roles, including:
  - Ensuring licensure is aligned with the ECE I, II, and III designations recommended in the P2P recommendations,
  - Participating in licensure reciprocity agreements with other states,
  - Creating licensure credentials that include the following components:
    - Graduating from a professional preparation program that has earned accreditation/ recognition as designated by the Professional Governance Body (see Supplemental Section B for more on the PGB),
    - Ensuring the program includes field/clinical experiences in an early learning setting that allow for observing and applying the Professional Standards and Competencies for Early Childhood Educators,
    - Passing early childhood education assessments established by the professional governance body, and
    - Passing a criminal background check.
  
- ➔ Approve all programs that prepare individuals for ECE I, ECE II, and ECE III roles. Program approval should:
  - Be aligned to the Professional Standards and Competencies for Early Childhood Educators to create coherence and reduce regulatory bureaucracy and burden,
  - Require that all programs preparing ECE I, ECE II, and ECE III be accredited by an early childhood professional accreditation or recognition body designated by the professional governance body, and

- Use accreditation or recognition from a professional accreditation or recognition body recognized by the profession as a proxy for full program approval or major components of program approval.
- ➔ Ensure that state quality standards and regulations for early learning settings related to the workforce (particularly those that define qualifications, preparation, competencies, working conditions, and compensation) are streamlined and align with the P2P recommendations to reduce the regulatory burden on early childhood educators and early learning settings, and
- ➔ Ensure that regulatory and policy environments promote accountability by incentivizing those who meet the expectations of early childhood educator responsibilities as defined by the Unifying Framework.

### *Necessary Infrastructure*

States will:

- ➔ Use a legislative or regulatory process to adopt the profession's Professional Standards and Competencies for Early Childhood Educators as their early childhood education competencies and align their ECE systems to the P2P recommendations. These systems include program approval, licensure career lattices, and Quality Rating and Improvement Systems.
- ➔ Create a system, which may require passing legislation or regulations, for approving professional preparation programs birth-age 8,
- ➔ Require accrediting/recognition bodies and state program approval offices to operate in formal partnerships under MOUs,
- ➔ Create a system for licensing individuals at ECE I, II, and III levels, using assessments approved by the Professional Governance Body,
- ➔ Create a board to administer state licenses, hold individuals accountable for working within their scope of practice, and address complaints about those who breach the profession's code of ethics,
- ➔ Ensure that all state agencies and offices that support the birth-age 8 workforce across settings include individuals with prior experience as early childhood educators, professional preparation program faculty, and/or professional development specialists. Agencies will include staff who have specialized knowledge across the birth-age 8 age continuum, including infants/toddlers, early grades, and preschool, as well as those who have worked with children with special needs and who are dual language learners. In addition, the ethics board will include individuals with legal expertise.
- ➔ Engage regularly with and be responsive to members of the early childhood profession.

## SUPPLEMENTAL SECTION B: PROFESSIONAL GOVERNANCE BODY

The Task Force recognizes the urgency facing the early childhood education field, the momentum to advance the work, and the necessity to wisely leverage existing resources. We also recognize that the recommendations from the Unifying Framework for the early childhood education profession must be implemented, monitored, and supported by a formal body. As the Task Force concludes its work, it will initiate a process to transition to the new structure and develop the initial governing documents for the Professional Governance Body (PGB). We are, however, concerned that immediately establishing a brand new organization – one that could not have a proven track record in financial and programmatic management – would divert time, funding, and focus from the professionals the Task Force has been charged to support.

As such, we recommend that the initial PGB be established as a semi-autonomous body formed around five core principles:

- ➔ *Publicly accountable and rooted in the profession.* A significant portion of the PGB will be comprised of individual early childhood educators and public members who do not serve on behalf of organizations. Public members could include researchers, related professions' representatives, and parents.
- ➔ *Equally shared power.* All members of the PGB – organizational representatives and individuals – will have equal voting rights.
- ➔ *Transparency.* All members of the PGB will abide by mutually established decision-making processes and protocols, firewalls, conflict-of-interest policies, and formal delegation processes in order to ensure that decisions are made openly, appropriately, and in the best interest of the entire scope of the early childhood education profession birth through age 8. Staffing structures for the initial PGB will be determined in order to further ensure independence, transparency, and shared leadership.
- ➔ *Maximum funding for the profession.* The PGB will operate with the intention to use as little funding as possible from philanthropic and public entities, in order to maximize available funding for the profession the PGB is designed to advance. As such, the PGB will develop a process to disperse any revenue, beyond the expenses needed to operate, to educators to help them pursue professional preparation needed to meet the new qualification requirements embedded in the Early Childhood Educator I, Early Childhood Educator II, and Early Childhood Educator III requirements.
- ➔ *Leveraged resources.* The PGB will acknowledge and build on the strengths and assets of organizations and individuals now in the field as they work to meet their new responsibilities and obligations.

## Task Force Recommendations

### *Responsibilities of the Initial Professional Governance Body*

- ➔ Designate the professional guidelines such as the Code of Ethics and the Professional Standards and Competencies for Early Childhood Educators.<sup>1</sup>
- ➔ Explore and set parameters for the professional assessments required for ECE I, ECE II, ECE III licensure and renewal, which includes:
  - Deciding whether to construct and offer the licensure assessments or designate that responsibility to another body, and then, regardless of where it is housed:
    - Ensuring the content of the professional assessments is aligned to the Professional Standards and Competencies and associated leveling, and
    - Ensuring that assessments are culturally and linguistically relevant and that racial, ethnic, gender, socioeconomic and other forms of bias are avoided.
- ➔ Serve as a liaison and collaborator with state and federal agencies and regulatory bodies on behalf of the early childhood education profession, which includes:
  - Ensuring alignment to licensure requirements (initial and renewal) for candidates' education, assessments, and experience,
  - Creating or recognizing grandfathering policies to address the current workforce and state policies that are not aligned to the P2P recommendations, and
  - Advocating for states to have 0-age 8 licensure bands.
- ➔ Set the parameters for professional preparation accreditation and recognition bodies, which includes:
  - Ensuring that they are aligned to the Professional Standards and Competencies and associated leveling, and
  - If eligible, ensuring national professional accreditation or recognition bodies are approved by the U.S. Department of Education, the Council for Higher Education Accreditation (CHEA), and/or the Institute for Credentialing Excellence.
- ➔ Further delineate the guidance, support structures and autonomy for family child care home providers.
- ➔ Approve specializations for the early childhood profession and approve the necessary requirements that lead to certification in that specialization.
- ➔ Establish a process for further determining the competencies, qualifications, compensation, expectations, and supports required for ECE pedagogical and instructional administrators, advanced practitioners, as well as higher education faculty and professional development specialists, and
- ➔ Update the Unifying Framework as science, research, and practice evolve.

<sup>1</sup> Current professional organizations hold important elements of the profession such as the code of ethics, the Professional Standards and Competencies for Early Childhood Educators, accreditation systems, and specialist competencies. The professional governance body will not ask these organizations to give up ownership of the elements, but to work in concert with the organizations to ensure these elements are aligned with the purpose of the profession and updated as needed.

### *Necessary Infrastructure*

A board that includes stakeholders in the profession as well as public members will govern the Professional Governance Body (PGB).

With input from the Task Force, the Task Force Chair will appoint a committee of key stakeholders in the early childhood profession to identify the necessary steps and timeline for constituting the initial PGB and selecting the inaugural board members.

- ➔ A significant portion of the PGB will be comprised of individuals who do not serve on behalf of organizations, including early childhood educators and public members such as researchers, related professions' representatives, and parents.
- ➔ Individual early childhood educators and organizations representing early childhood educators will make up a substantial portion of the board. Organizations that are eligible to have representation on the board must meet the following criteria:
  - Represent a membership that is a stakeholder in the early childhood profession such as: accreditation, specializations, licensure, early childhood educators, professional preparation, certification, credentialing or housing professional competencies, and
  - Be a nonprofit entity or institution (this parameter does not apply to educators and/or directors working in for-profit early childhood education programs).
- ➔ Members of the board must represent the extensive diversity of the profession and the families the profession serves.

The PGB will undergo a comprehensive, substantial, and independent review of its initially established structure, including the connection to the host entity, within the first three years of its establishment. This will ensure that the governance body is structured to be best suited to meet the principles and the paramount needs for independent decision-making authority and good stewardship of limited funds.

The initial PGB will commission this review, which requires time and expertise beyond the scope of the Task Force. The review will include individuals versed in diverse settings and with specific expertise in governance matters, to examine the structure and offer recommendations.

The review will be concluded and reported to officers, stakeholders, and the public by the end of the PGB's first three years.



Having received this report, the PGB, with engagement from the members of the early childhood education profession, will respond with any appropriate alignment and/or adjustments needed to ensure an effective long-term governance structure.

In keeping with the principles and commitment to urgency and sustainability outlined above, and after intensive reflection and deliberation, the Task Force recommends that NAEYC initially host the semi-autonomous PGB. The recommendation that NAEYC initially host the PGB is based on the following rationale:

- ➔ NAEYC is willing to leverage its organizational assets to launch the governance structure in a way that supports action and implementation,
- ➔ NAEYC currently hosts semi-autonomous bodies and commissions, and can expertly support the development of policies and procedures that ensure independent decision-making,
- ➔ NAEYC's brand will not reflect or influence the PGB's marks and branding,
- ➔ NAEYC can extend its D&O liability coverage to the PGB's governing members,
- ➔ NAEYC can license to the PGB certain intellectual property (i.e., Professional Competencies and Code of Ethics) in conjunction with governance documents, and
- ➔ NAEYC's membership and elected governance system, built over generations, provides a much-needed practitioner-focused accountability structure.

Formal legal documents will dictate the relationship between the PGB and NAEYC, providing protections, delineating clear roles within both entities, and ensuring that the PGB is able to leverage NAEYC's legal, financial, and programmatic infrastructure, while operating with independent decision-making authority.

# Power to the Profession

Para compartir sus pensamientos y comentarios sobre este borrador, por favor visite [www.powertotheprofession.org](http://www.powertotheprofession.org) o mándenos un correo electrónico a [p2p@naeyc.org](mailto:p2p@naeyc.org).