

## Debates Comunitarios de ECESF sobre Mejoras de Calidad

Componentes esenciales que subyacen a la calidad de las condiciones de trabajo y de la prestación de programas de atención y educación temprana

### [Ideas para apoyar y desarrollar componentes de calidad subyacentes](#)

1. Los educadores deben ser parte del proceso de definición y modelado de la calidad *en cada paso*. Este es un factor de calidad en nuestro trabajo, que afecta tanto nuestras condiciones laborales **como también** la calidad de la atención y la educación que brindamos. Cada paso del proceso incluye:
  - Definir y establecer expectativas de calidad
  - Evaluar la calidad actual a través de la autoevaluación y la evaluación por pares
  - Evaluar las necesidades específicas de la comunidad atendida y la población objetivo
  - Identificar tanto las fortalezas como los obstáculos a la calidad a nivel de sitio, programa y comunidad
  - Establecer objetivos de mejora a nivel de programa y aula
  - Identificar las estrategias y los recursos necesarios para avanzar hacia los objetivos
  - Evaluar el progreso logrado, la capacidad para obtener los recursos y los apoyos necesarios y los próximos pasos

Un protocolo de calidad exitoso debe incluir la participación explícita del personal docente.

2. La complejidad de la atención y la educación de calidad requiere una interacción reflexiva con los educadores y los cuidadores. Nuestro programa y nuestras “necesidades” profesionales cambian en función de los factores que existen en la comunidad; por lo tanto, el proceso en el que podemos mantenernos informados y expresar nuestras experiencias es crucial para mantener tanto la calidad de nuestro trabajo como las condiciones en las que se nos pide que lo hagamos.

Los educadores compartieron ejemplos de experiencias que demostraron:

- Cuando tenemos influencia sobre los cambios en nuestra práctica y sabemos por qué estamos haciendo un cambio en la práctica, ejecutamos los cambios de manera más efectiva, nos sentimos respetados e involucrados en nuestro trabajo y estamos listos para evaluar los resultados de los cambios.
- Por el contrario, si los cambios se realizan fuera del diálogo directo, incluidos los educadores —ya sea de la administración del sitio o de directivos externos, los maestros a menudo no están seguros de la fuente— los cambios pueden experimentarse como disruptivos y ser contrarios a las evaluaciones de calidad que el maestro ha realizado en función de las necesidades e intereses observados de los niños con los que trabaja.

Las experiencias compartidas incluyeron la elección del currículo, la autonomía sobre cómo implementar un currículo, las preocupaciones sobre la seguridad y la idoneidad para el desarrollo al cambiar el currículo, los materiales y/o el entorno, pautas claras y autonomía para comprar y seleccionar materiales del currículo, cuánta flexibilidad tiene

cada pauta y cuándo y dónde es mejor tener un debate sobre las decisiones y plantear perspectivas alternativas.

3. Cuando identificamos los cambios necesarios, tanto a nivel de sitio como en el desarrollo comunitario de políticas para apoyar nuestro trabajo, necesitamos saber a) que nos han escuchado y b) que existe una respuesta o un cronograma para la acción. Necesitamos asegurarnos de que nuestras recomendaciones se incluyan en el plan.
4. Los apoyos para mejorar la calidad deben poder individualizarse por sitio y necesitan un proceso de comunicación para que sean eficaces. No existe una solución única para todos.

Las experiencias compartidas sobre la utilidad del *coaching* ilustran lo importante que es para la eficacia. Las experiencias más eficaces con *coaches* incluyen:

- Competencia de los *coaches* para responder a la situación actual del educador o administrador y a lo que el educador o administrador ha identificado como apoyo necesario.
  - Competencia del administrador en la comunicación de las necesidades del sitio y del equipo.
  - Espacio para que el soporte de *coaching* sea flexible y receptivo según las necesidades del sitio.
  - Capacidad de evaluar y cambiar para obtener el apoyo más necesario: a veces, es posible que sea necesario atender las necesidades básicas antes de que un *coach* pueda ser útil. Los ejemplos que se compartieron incluyeron el tamaño del grupo y de la sala, o la falta de personal que creaba condiciones estresantes que no permitían obtener información adicional sin abordar primero las tensiones ambientales.
5. Es necesario desarrollar habilidades en torno a las comunicaciones y los procesos de apoyo para desarrollar la calidad en conjunto a nivel del sitio y en toda la ciudad.
    - Una programación para obtener calidad requiere cambios continuos y receptivos basados en observaciones de la práctica, así como en cambios en las necesidades del grupo y de la comunidad. Para aprender de la práctica de manera efectiva, es necesario escuchar y valorar todas las voces: la del docente, la del familiar, la del niño y la del equipo de apoyo educativo.
    - Las estructuras de personal actuales pueden detener las comunicaciones cuando la toma de decisiones está a cargo de líderes identificados en lugar de líderes que promueven el diálogo necesario para aprender de la práctica e incorporar a un equipo de personal para tomar decisiones.
    - ¡Las conversaciones pueden ser difíciles! Es necesario desarrollar más habilidades para mantener estas conversaciones, así como un cambio en la comprensión del liderazgo, pasando de ser el que toma las decisiones a ser el que facilita las conversaciones difíciles.