



Preparing DC Early Educators to Teach and Nurture



"Early childhood educators are now supporting families and students who are diverse in many ways - culture, race, background, abilities, learning styles and more. Our education, combined with experience, gives us more knowledge and tools to help all these children learn. It is crucial that we support teachers to continue their professional development so they have new information and ideas to respond to the changing educational landscape."

**Angelique Speight-Marshall, Owner,
Ms. P's Child and Family Services**

The case for higher education standards for birth-to-three teachers

November 2023

Our nation's education system expects K-12 teachers to have at least a bachelor's degree in order to prepare them to support children in all their gloriously diverse learning styles to reach their full potential. More recently, educators have recognized that teachers of younger children also need that training since their students are just as varied, have just as much potential to learn, and are at a critical time in their development. Providing high quality care and education that prepares children for success in school and life requires teachers who are educated, and compensated commensurate with their achievements and responsibility. This memo explains why it's so important for teachers of infants and toddlers to have education needed to nurture their young learners, and how the District of Columbia is achieving that goal.

Background

In [2016](#), the DC Office of the State Superintendent of Education (OSSE) started establishing requirements for education credentials for teachers working with children aged 0-5 in community-based settings (not public schools). At the same time, DC's early educators were paid so little - about \$33,000 annually - that increasing credentials would require higher pay in order for them to stay in the field. To address this problem, in 2018, the [Birth-to-Three For All DC Act](#) required that the District publicly fund salary increases for teachers of infants and toddlers to become comparable for those of DC Public School teachers of similar education and experience.

In 2022, the [Pay Equity Fund](#) began providing salary increases to move towards that goal. It is noteworthy that these funds come from ongoing local revenues, not federal or one-time dollars. In addition, the advisory body set up to help inform this Fund, the [ECE Equitable Compensation Task Force](#), recognized that true parity involves workplace benefits beyond salaries, and they, along with many others, successfully advocated for a new program in which all employees (and their families) of licensed child care centers and homes became eligible for free or low-cost health insurance coverage, a major benefit that had been largely absent.

While teachers are working on their requirements, programs can apply for a waiver if their teachers don't meet the requirements, so that teachers can stay employed while they are in school. However, the teachers would stay at the pay grade for their current credential.



The current educational credential [requirements](#) are:

- Center directors - Bachelor's Degree by Dec. 2022 (currently in effect)
- Center lead teachers - Associate of Arts (AA) Degree by Dec. 2023
- Assistant teachers - Child Development Associate credential (CDA) or AA by Dec. 2023¹
- Home caregivers - AA for higher level, CDA for others by Dec. 2023
- Certain staff with at least ten years of experience can apply for a [waiver](#) to exempt them from these requirements
- All of the roles except assistant teacher require that a certain number of credits be in early childhood education

Here is the [current status](#) as of October 2023.

Role	Total Population	% staff meeting or exceeding req.
Center director	336	87%
Center teacher	1799	39%
Center assistant teacher	1529	37%
Expanded home caregiver	49	53%
Home caregiver	52	77%
Associate home caregiver	160	50%

Achieving these goals is a major challenge for teachers, many of whom work full time and have families of their own. DC is providing a [variety of supports](#) to help teachers reach these credentials, including a list of associate degree programs, including on-campus, online and/or hybrid degree programs and resources available in the Washington, DC area (at least eight so far). There are six public, private or combined programs to offer financial assistance to reach these credentials, and a variety of planning guides that outline next steps for teachers at different levels.

It is noteworthy that the District of Columbia is one of the first major jurisdictions in the U.S. to enact several of these elements requiring:

- early educators' salaries to be comparable to those in the public school system;
- equivalent credentials for some educators working in both home and center-based settings – in an effort to elevate home-based providers alongside center-based providers and ensure pay parity; and
- minimum credentials for all educator staff - assistant, associate, and lead teachers, and for directors.

These requirements set DC on a course to create a model early education profession.

¹ A CDA is a credential reflecting some relevant post-secondary coursework, but less than for a two-year degree



In particular children who face any challenges - family income, unstable living situation, disability etc - need to have the most skilled teachers, who have the most knowledge and skill about how to support their individual learning needs.

Rationale

Why is achieving these credentials so important? Teaching infants and toddlers is just as complex than teaching older children. The plasticity of the early brain and the rapid pace of development, unequaled at any other point in life, means this time period is crucial for long-term success. Also, [research](#) has shown that very young children learn best through safe and nurturing interactions with other people, rather than with devices or screens, leading the [American Academy of Pediatrics](#) to recommend strict limits. The essence of learning for these youngest children is the “serve-and-return” dynamic between a child and her teacher. Videos, books and other inanimate tools are no substitute. As the [Harvard Center on the Developing Child](#) puts it, “Serve and return interactions shape brain architecture. When an infant or young child babbles, gestures, or cries, and an adult responds appropriately with eye contact, words, or a hug, neural connections are built and strengthened in the child’s brain that support the development of communication and social skills.”

In particular children who face any challenges - family income, unstable living situation, disability etc - need to have the most skilled teachers, who have the most knowledge and skill about how to support their individual learning needs. For example, we now know that health issues - physical, mental, behavioral and social-emotional problems - can show up far earlier in life than previously expected. It takes a trained eye to notice something's amiss and needs to be examined, and the competencies to work alongside experts to provide specialized care.

Impacts of increased education credentials

Given the importance of young children’s development, there should be extensive research on the relationship between formal credentials and child outcomes. But the challenges of high quality outcome research with young children make those studies hard to do - requirements haven’t been in place long, it is hard to isolate the impacts of that one element, outcomes are not well-defined, and it is challenging to set up an ethical, randomized controlled trial study framework.

However, emerging evidence strongly suggests that increasing education to the level of an Associate’s or Bachelor’s degree is associated with higher quality education and care. One [report](#) covering 48 studies of lead early education teachers stated, “higher teacher qualifications are significantly correlated with higher quality early childhood education and care.” Another [study](#) found “as students move up through the education ladder [from CDA to AA to BA], they gain more knowledge of child development.”

It is also noteworthy that organizations of scientists and other experts have examined the research that does exist and called for increased educational requirements. The [National Academy of Sciences](#)’ definitive report on the workforce called for even higher requirements than those in DC: bachelor’s degrees for all teachers of children birth to eight. Closer to home, the DC Association for the Education of Young Children (DCAEYC) says, “DCAEYC embraces the value and importance of credentials and degrees in early childhood education for the opportunities they offer to build on early childhood educators’ knowledge, competencies, and experience...The child care they provide is more likely to be high-quality and provide a safer and more engaged setting for children so they can thrive.”

Neuroscience shows that the “serve-and-return” nature of young children’s learning requires building a relationship with a trusted educator who is present over time.

Creating a quality workforce requires two elements that are inextricably linked: high quality training and associated pay scales that recognize teachers’ qualifications and value.

Two Essential Elements of High-Quality System

Another way to think about the importance of education credentials is that providing high quality education and care requires well-trained teachers with minimal turnover. Neuroscience shows that the “serve-and-return” nature of young children’s learning requires building a relationship with a trusted educator who is present over time.

Creating that type of workforce requires two elements that are inextricably linked: high quality training and associated pay scales that recognize teachers’ qualifications and value. The DC legislation is specifically set up to create these two integrated aspects of a respected profession. Increasing credential requirements must be coupled with increasing pay, to attract and retain a qualified workforce. Increasing pay must be coupled with increased requirements, to ensure that this investment pays off for children, families and society.

Valuing Experience and Education

As with many professions, experience is valuable, as early educators greatly increase their skills on the job while they work with children with varying cultural and linguistic backgrounds, abilities, needs, family composition and strengths. At the same time, there is a science to knowing which teaching style works with what child; planning a curriculum that turns play into learning, building knowledge and skills over time; adapting plans appropriately as needed; and managing an inevitably messy, busy classroom. Experience and education complement each other.

Increasing credential requirements can be a formidable challenge for some, who may be working multiple jobs or juggling the triple roles of teacher, student and parent. Some may say that these challenges make it harder for diverse teachers, who may have lower incomes, to reach their educational goals. It is important to have teachers who reflect the diversity of the child population and parent preferences. Everyone benefits when teachers come from the local community. But ensuring diversity should not mean lowering expectations and reducing educational requirements. Rather, it requires supporting teachers in achieving those credentials. For example, University of the District of Columbia Community College (UDCCC) offers low-cost Associate Degree programs in at least three locations, including one in Spanish, for center-based and home-based teachers.

Appendix

Statement from Kathy Hollowell-Makle, Executive Director of the DC Association for the Education of Young Children:

"DCAEYC embraces the value and importance of credentials and degrees in early childhood education for the opportunities they offer to build on early childhood educators' knowledge, competencies, and experience as part of an overall compensation strategy that recognizes the importance of having well-paid child care professionals with good working conditions, and personal well-being. The child care they provide is more likely to be high-quality and provide a safer and more engaged setting for children so they can thrive. DCAEYC remains committed to prioritizing an equity-oriented approach that increases the progressive attainment of credentials and degrees at all levels of the profession."

National Academy of Sciences, "Transforming the Workforce for Children Birth through Age Eight" (2015)

"The committee, therefore, makes the recommendation to transition to a minimum expectation of a bachelor's degree for lead educators working with young children on several grounds. The current differential in education requirements lags behind the science of child development and early learning, which clearly indicates that the work of lead educators for young children of all ages is based on the same high level of sophisticated knowledge and competencies. It follows that they should be on an equal footing in their preparation for practice. Furthermore, holding lower educational expectations for early childhood educators than for elementary school teachers perpetuates the perception that educating children before kindergarten requires less expertise than educating early elementary students, which in turn helps justify policies that make it difficult to maximize the potential of young children and the early learning programs that serve them."



“En la actualidad, los maestros de educación temprana les brindan apoyo a familias y alumnos que representan distintos tipos de diversidad: cultural, racial, de origen, de capacidades, de estilos de aprendizaje y más. La educación, combinada con la experiencia, nos da más conocimientos y herramientas para ayudar a que todos estos niños aprendan. Es fundamental que apoyemos a los maestros para que sigan desarrollándose profesionalmente y puedan contar con información e ideas nuevas para responder al cambiante panorama educativo”.

**Angelique Speight-Marshall,
propietaria, Ms. P's
Child & Family
Services**

Preparando a los Maestros de Educación Temprana de D. C. para Enseñar y Educar

Argumentos para la incorporación de estándares educativos superiores para los maestros de niños desde el nacimiento hasta los tres años

Noviembre de 2023

En el sistema educativo de nuestro país, se espera que los maestros de K-12 tengan al menos una licenciatura que los prepare para brindar apoyo a los niños en sus estilos de aprendizaje magníficamente diversos, para que puedan alcanzar su máximo potencial. Más recientemente, los educadores han reconocido que los maestros de los niños más pequeños también necesitan esta capacitación, ya que sus alumnos son igualmente variados, tienen exactamente el mismo potencial para aprender y se encuentran en un momento crucial del desarrollo. La tarea de brindar cuidados y educación de alta calidad que准备n a los niños para que les vaya bien en la escuela y en la vida requiere de maestros formados, que cobren salarios que se correspondan con sus logros y sus responsabilidades. Esta nota explica por qué es tan importante que los maestros de los bebés y los niños pequeños tengan la formación necesaria para educar a alumnos pequeños, y cómo el Distrito de Columbia está alcanzando esta meta.

Marco general

En [2016](#), la Oficina del Superintendente Estatal de Educación de D. C. (OSSE) comenzó a establecer requisitos respecto a las credenciales académicas de los maestros que trabajan con niños de 0 a 5 años de edad en establecimientos basados en la comunidad (no escuelas públicas). A la vez, los maestros de educación temprana del Distrito estaban cobrando salarios tan bajos (\$33,000 anuales, aproximadamente) que el incremento de las credenciales exigiría un aumento salarial para que permanecieran en el sector. Para abordar este problema, en 2018, la [Ley Birth-to-Three for All DC](#) le exigió al Distrito financiar con fondos públicos aumentos salariales para los maestros de los bebés y los niños pequeños de modo tal que fueran comparables a los salarios de los maestros de las Escuelas Públicas del Distrito de Columbia (DCPS) con educación y experiencia similares.

En 2022, el [Fondo de Equidad Salarial](#) comenzó a pagar aumentos salariales para avanzar hacia dicha meta. Cabe destacar que estos fondos provienen de ingresos locales continuos, no de fondos federales o extraordinarios. Además, el organismo asesor establecido para ayudar a conformar dicho fondo, el [Grupo de Trabajo para la Compensación Equitativa de los Maestros de Educación Temprana](#), reconoció que una paridad real implica beneficios laborales más allá de los salarios, y este grupo de trabajo, junto con muchas otras personas, abogaron de manera exitosa por un programa nuevo en el que todos los empleados (y sus familias) de guarderías en casas de familia y centros de cuidado infantil con licencia serían elegibles para obtener cobertura de seguro médico gratuita o de bajo costo, un importante beneficio que, en la mayoría de los casos, había estado ausente.

Mientras los maestros trabajan para cumplir con los nuevos requisitos, los programas pueden solicitar una exención en caso de que sus maestros no los cumplan, para que puedan conservar sus empleos mientras estudian. Sin embargo, estos maestros seguirían cobrando su sueldo conforme a la categoría salarial correspondiente a sus credenciales vigentes.



Los requisitos actuales relativos a las credenciales académicas son los siguientes:

- Directores en centros: Licenciatura antes de diciembre de 2022 (en vigencia actualmente).
- Maestros principales en centros: Grado de Asociado en Artes (AA) antes de diciembre de 2023.
- Maestros auxiliares: Credencial de Asociado en Desarrollo Infantil (CDA) o AA antes de diciembre de 2023.¹
- Cuidadores en guarderías en casas de familia: AA para el nivel superior, CDA para los demás antes de diciembre de 2023.
- Algunos integrantes del personal con al menos 10 años de experiencia pueden solicitar una exención que los exime de estos requisitos.
- A excepción del puesto de maestro auxiliar, todos los puestos requieren que determinada cantidad de los créditos obtenidos corresponda a educación para la primera infancia.

Esta es la situación actual hasta octubre de 2023.

Puesto	Población total	% del personal que cumple con los req.
Director en centro	336	87 %
Maestro en centro	1799	39 %
Maestro auxiliar en centro	1529	37 %
Cuidador en hogar ampliado	49	53 %
Cuidador en guardería en casa de familia	52	77 %
Cuidador asociado en guardería en casa de familia	160	50 %

Alcanzar estas metas es un gran desafío para los maestros, ya que muchos trabajan a tiempo completo y tienen sus propias familias. El Distrito está ofreciendo diversos tipos de apoyo para ayudar a los maestros a conseguir estas credenciales, incluidos varios programas para obtener el título de asociado, entre los que se incluyen programas de grado presenciales, en línea o híbridos, y recursos disponibles en el área de Washington, D. C. (al menos ocho, hasta el momento). Hay seis programas públicos, privados y combinados que ofrecen asistencia económica para obtener estas credenciales, y una variedad de guías de planificación que delinean los próximos pasos para los maestros de distintos niveles.

Cabe destacar que el Distrito de Columbia es una de las primeras jurisdicciones importantes de los EE. UU. en promulgar varios de los siguientes elementos que exigen:

- que los salarios de los maestros de educación temprana sean comparables a los del sistema de escuelas públicas;
- credenciales equivalentes para algunos maestros que trabajan en guarderías en casas de familia y centros, en un esfuerzo por elevar a los proveedores que brindan sus servicios en un casa de familia junto con aquellos que lo hacen en un centro, y así garantizar la paridad salarial; y
- credenciales mínimas para todo el personal educativo —maestros auxiliares, asociados y principales—, y para los directores.

Estos requisitos encaminan al Distrito hacia la creación de una profesión dedicada a la educación temprana modelo.

¹ La credencial de CDA refleja la realización de algún curso relevante posterior a la escuela secundaria, pero inferior a un título de dos años.



Fundamentos

¿Por qué es tan importante obtener estas credenciales? Educar a bebés y niños pequeños es tan complejo como educar a niños más grandes. Gracias a la plasticidad del cerebro en la primera infancia y al ritmo veloz de su desarrollo, inigualables si se los compara con cualquier otro momento de la vida, este período es crucial para el éxito a largo plazo. Además, las [investigaciones](#) han demostrado que los niños muy pequeños aprenden de forma óptima a través de las interacciones seguras y enriquecedoras con otras personas, y no con dispositivos o pantallas, por lo que la [Academia Estadounidense de Pediatría](#) recomienda límites estrictos. La esencia del aprendizaje de estos niños tan pequeños es la dinámica de “servir y devolver” entre el niño y el maestro. Los videos, los libros y las demás herramientas inanimadas no sustituyen estas interacciones. Según el [Center on the Developing Child de la Universidad de Harvard](#): “Las interacciones de ‘servir y devolver’ dan forma a la arquitectura cerebral. Cuando un bebé o niño pequeño balbucea, hace un gesto o llora, y un adulto responde de manera adecuada haciendo contacto visual, con palabras o con un abrazo, en el cerebro del niño se generan y se fortalecen conexiones neuronales que contribuyen al desarrollo de las habilidades sociales y de la comunicación”.

En particular, los niños que enfrentan algún tipo de dificultad —ingresos familiares, situación inestable relativa a la vivienda, discapacidad, etc.— necesitan tener a los docentes más capacitados, que cuenten con todos los conocimientos y las aptitudes para apoyar sus necesidades de aprendizaje individuales. Por ejemplo, sabemos que los problemas de salud —los problemas físicos, mentales, del comportamiento y socioemocionales— pueden surgir mucho antes en la vida de lo que se esperaba anteriormente. Se requiere de un ojo entrenado para detectar que algo pasa y que debe ser estudiado, y competencias para trabajar junto a expertos que brinden cuidados especializados.

Impacto de la Incorporación de Credenciales Académicas Superiores

Dada la importancia del desarrollo de los niños pequeños, debería haber vastas investigaciones sobre la relación entre las credenciales formales y los resultados obtenidos en los niños. Sin embargo, los desafíos que supone la realización de investigaciones de alta calidad con niños pequeños sobre dichos resultados hacen que estos estudios sean difíciles de llevar a cabo: no hay requisitos establecidos desde hace mucho tiempo, es difícil aislar los efectos de este único elemento, los resultados no están bien definidos y es complicado establecer un marco para un ensayo controlado aleatorizado y ético.

No obstante, la evidencia emergente sugiere claramente que elevar el nivel académico al título de asociado o a una licenciatura puede asociarse a una calidad superior en la educación y los cuidados. Un [informe](#) que abarca 48 estudios de maestros de educación temprana principales indica que “hay una correlación significativa entre los títulos superiores de los maestros y una calidad superior en los cuidados y la educación para la primera infancia”. Otro [estudio](#) determinó que “a medida que los estudiantes avanzan en su formación [de CDA a AA a BA], adquieran más conocimientos sobre el desarrollo infantil”.

También cabe destacar que las organizaciones de científicos y otros expertos han examinado las investigaciones existentes y solicitaron la incorporación de requisitos académicos superiores. En su informe final sobre el grupo de trabajo, la [Academia Nacional de Ciencias](#) solicitó requisitos incluso más elevados que los de D. C.: licenciaturas para todos los maestros de niños desde el nacimiento hasta los ocho años de edad. Más cerca de casa, la DC Association for the Education of Young Children (DCAEYC) afirma que “la DCAEYC abraza el valor y la importancia de las credenciales y los títulos en la educación para la primera infancia por las oportunidades que ofrecen de que los maestros de educación temprana desarrollen sus conocimientos, competencias y experiencia... Es más probable que el cuidado infantil que brinden sea de alta calidad y que propicie un entorno más seguro y más comprometido para que los niños puedan prosperar”.

En particular, los niños que enfrentan algún tipo de dificultad —ingresos familiares, situación inestable relativa a la vivienda, discapacidad, etc.— necesitan tener a los docentes más capacitados, que cuenten con todos los conocimientos y las aptitudes para apoyar sus necesidades de aprendizaje individuales.

La neurociencia indica que la naturaleza del aprendizaje de “servir y devolver” de los niños pequeños requiere del desarrollo de un vínculo con un educador de confianza que esté presente a lo largo del tiempo.

Generar una fuerza laboral de calidad requiere de dos elementos que están inextricablemente vinculados: capacitación de alta calidad y escalas salariales asociadas que reconozcan los títulos y el valor de los maestros.

Dos Elementos Esenciales de un Sistema de Alta Calidad

Otra manera de pensar en la importancia de las credenciales académicas es que la tarea de brindar educación y cuidados de alta calidad requiere de maestros bien capacitados con mínima rotación del personal. La neurociencia indica que la naturaleza del aprendizaje de “servir y devolver” de los niños pequeños requiere del desarrollo de un vínculo con un educador de confianza que esté presente a lo largo del tiempo.

Generar una fuerza laboral de este tipo requiere de dos elementos que están inextricablemente vinculados: capacitación de alta calidad y escalas salariales asociadas que reconozcan los títulos y el valor de los maestros. La legislación de D. C. está específicamente establecida para crear estos dos aspectos integrados de una profesión respetada. Los requisitos superiores relativos a las credenciales deben ir acompañados de un salario mayor, para atraer y retener a la fuerza laboral calificada. El aumento de salario debe ir acompañado de mayores requisitos, a fin de garantizar que la inversión valga la pena para los niños, sus familias y la sociedad.

El Valor de la Experiencia y la Formación

Como sucede en muchas profesiones, la experiencia es valiosa, ya que los maestros de educación temprana desarrollan sus aptitudes laborales en gran medida mientras trabajan con niños con diversos orígenes culturales y lingüísticos, capacidades, necesidades, composiciones familiares y fortalezas. A la vez, se necesitan conocimientos para saber qué estilo de enseñanza funciona con cada niño, para planificar una currícula que convierta el juego en aprendizaje y desarrolle conocimientos y habilidades con el tiempo, para adaptar planes de manera adecuada según sea necesario, y para manejar un aula que inevitablemente será desordenada y con mucho movimiento. La experiencia y la formación se complementan.

Los requisitos superiores relativos a las credenciales pueden ser un desafío enorme para algunos, por ejemplo, para quienes tienen varios empleos o hacen malabares en su triple rol de maestro, estudiante y madre/padre. Algunos podrían decir que estos desafíos hacen que a los maestros que representan la diversidad, que posiblemente tienen ingresos inferiores, les resulte más difícil alcanzar sus metas académicas. Es importante contar con maestros que reflejen la diversidad de la población infantil y las preferencias de los padres. Cuando los maestros pertenecen a la comunidad local, todos se benefician. Sin embargo, no debería ser necesario bajar las expectativas ni reducir los requisitos académicos para garantizar la diversidad, sino que debemos apoyar a los maestros para que puedan obtener las credenciales requeridas. Por ejemplo, el Colegio Comunitario de la Universidad del Distrito de Columbia (UDCCC) ofrece programas de bajo costo para obtener el título de asociado en al menos tres ubicaciones —uno de ellos en español— para maestros que trabajan en guarderías en casas de familia y centros.

Apéndice

Declaración de Kathy Hollowell-Makle, Directora Ejecutiva de la DC Association for the Education of Young Children:

“La DCAEYC abraza el valor y la importancia de las credenciales y los títulos en la educación para la primera infancia por las oportunidades que ofrecen de que los maestros de educación temprana desarrollen sus conocimientos, competencias y experiencia como parte de una estrategia de compensación general que reconoce la importancia de contar con profesionales del cuidado infantil bien pagos que puedan gozar de buenas condiciones laborales y bienestar personal. Es más probable que el cuidado infantil que brinden sea de alta calidad y que propicie un entorno más seguro y más comprometido para que los niños puedan prosperar. La DCAEYC mantiene su compromiso de priorizar el enfoque orientado a la equidad que plantea el incremento de la obtención progresiva de credenciales y títulos en todos los niveles de la profesión”.

Academia Nacional de Ciencias, “Transforming the Workforce for Children Birth through Age Eight” (2015)

“El comité, entonces, recomienda establecer la licenciatura como expectativa mínima para los maestros principales que trabajan con niños pequeños por varios motivos. El diferencial actual en los requisitos académicos se queda atrás con respecto al conocimiento científico existente sobre el desarrollo infantil y el aprendizaje temprano, que indica claramente que el trabajo de los educadores principales con los niños pequeños de todas las edades está basado en el mismo nivel elevado de competencias y conocimientos sofisticados. Por lo tanto, estos maestros deben estar en igualdad de condiciones con respecto a su preparación para la práctica. Además, tener menos expectativas académicas para los maestros de educación temprana que para los maestros de nivel primario perpetúa la percepción de que educar a los niños antes de preescolar requiere de menos conocimientos que educar a los alumnos de los primeros años de la escuela primaria, y esto, a su vez, ayuda a justificar las políticas que dificultan la optimización del potencial de los niños pequeños y los programas de aprendizaje temprano a los que asisten”.