



**Head Start Community Program of Morris County, Inc.  
TRAINING AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT POLICY**

**Purpose:**

The purpose of this policy is to provide guidance to Head Start Community Program of Morris County, Inc. (HSCPMC) around training and professional development for staff, volunteers and contractors, members of the governing body, and Policy Council, in accordance with the Head Start Program Performance Standards, Head Start Act, and federal, state, and local laws and regulations.

**Scope:**

This policy applies to all HSCPMC staff as well as members of the Board of Directors and Policy Council, and to contractors and volunteers as applicable.

**Authority:**

Guidance for this policy is supported by the Head Start Program Performance Standards; the Head Start Act; the State of New Jersey Department of Children and Families Chapter 52 Manual of Requirements for Child Care Centers; and the HSCPMC Employee Handbook.

**Policy:**

HSCPMC will implement a systematic approach to staff training and professional development designed to assist staff in acquiring or increasing the knowledge and skills needed to provide high-quality, comprehensive services within the scope of their job responsibilities, and attached to academic credit as appropriate. The system will include:

A comprehensive orientation (within two weeks of joining the organization) for all new staff, consultants, and volunteers, which includes the goals and underlying philosophy of the program and on the ways they are implemented.

For staff, the orientation will also include the HSCPMC Employee Handbook and personnel policies. Topics of orientation training shall include all of the following, with an annual update and review for all staff:

- Understanding center operations, policies and procedures
- Supervising and tracking all children, including implementation of active supervision, group size limits and primary caregiver responsibilities, as applicable
- Prevention, recognizing and reporting child abuse or neglect, in accordance with applicable federal, state and local laws
- Emergency response training including evacuating the center and using the fire alarms
- Recognizing, responding to, and documenting injuries and emergencies, including the prevention of and response to emergencies due to food-related allergies and other allergic reactions
- Implementing the center's Policy on the Release of Children
- Implementing the center's Positive Behavior Supports and Discipline Policy

*Approved by the Board of Directors April 27, 2021*

*Approved by the Policy Council April 20, 2021*

- Implementing health practices, including medication administration, responding to symptoms of illness and bloodborne pathogen compliance training
- Implementing safe sleep practices to prevent Sudden Infant Death Syndrome
- Preventing Shaken Baby Syndrome and Abusive Head Trauma
- Including children with special needs in the center's program
- Standards of Conduct

All staff members shall also annually complete a minimum of 12 hours of continuing staff development, with Education staff completing a total of at least 20 hours each year. CDA renewal candidates must maintain 80 hours of training every three years. CPR and First Aid certification training is required for Education staff, and will be made available for all staff at regular intervals.

For Education staff, professional development shall be high-quality, grounded in research, sustained, intensive, and classroom-focused in order to have a positive and lasting impact on classroom instruction and performance in the classroom, and regularly evaluated by the program for effectiveness.

Focus will include:

- Establishing and maintaining a safe, healthy learning environment
- Supporting the social and emotional development of children, including effective and nurturing adult-child interactions
- Encouraging the involvement of the families of the children in a Head Start program and supporting the development of relationships between children and their families
- Planning and implementing learning experiences that advance the intellectual and physical development of children, including improving the readiness of children for school by developing their literacy, phonemic, and print awareness, their understanding and use of language, their understanding and use of increasingly complex and varied vocabulary, their appreciation of books, their understanding of early math and early science, their problem-solving abilities, and their approaches to learning
- Effective curricula implementation and child assessment
- *The Head Start Early Learning Outcomes Framework: Ages Birth to Five*, partnering with families,
- *The New Jersey Preschool Teaching and Learning Standards* and/or *the New Jersey Birth To Three Early Learning Standards*
- Supporting children with disabilities and their families
- Supporting dual language learners
- Addressing challenging behaviors
- Preparing children and families for transitions
- Use of data to individualize learning experiences to improve outcomes for all children.

The program will also implement a research-based, coordinated coaching strategy for education staff that:

*Approved by the Board of Directors April 27, 2021*

*Approved by the Policy Council April 20, 2021*

- Assesses all education staff to identify strengths, areas of needed support, and which staff would benefit most from intensive coaching
- Provides opportunities for intensive coaching to those education staff identified as above, including opportunities to be observed and receive feedback and modeling of effective teacher practices directly related to program performance goals
- Provides opportunities for education staff not identified for intensive coaching to receive other forms of research-based professional development aligned with program performance goals
- Ensures coaching opportunities that align with the program's school readiness goals, curricula, and other approaches to professional development
- Utilizes a coach with adequate training and experience in adult learning and in using assessment data to drive coaching strategies aligned with program performance goals
- Provides ongoing communication between the coach and program leadership
- Includes clearly articulated goals informed by the program's goals, and a process for achieving those goals
- Ensures assessment results are not used to determine punitive actions for staff identified as needing support, but provide time and resources for staff to improve

For child and family services staff, including staff that work on family services, health and disabilities, focus must include:

- Training on best practices for implementing family engagement strategies in a systemic way
- Training that builds their knowledge, experience, and competencies to improve child and family outcomes

Within 90 days of hire, management and staff who determine eligibility for programs will receive training which:

- Includes methods on how to collect complete and accurate eligibility information from families and third-party sources
- Incorporates strategies for treating families with dignity and respect and for dealing with possible issues of domestic violence, stigma, and privacy
- Explains program policies and procedures that describe actions taken against staff, families, or participants who attempt to provide or intentionally provide false information

Annually, within 180 days from the beginning of the school year, members of the Board of Directors and Policy Council and committee members will receive training on:

- Program Governance Administration, including roles and responsibilities
- The Head Start Program Performance Standards
- Eligibility, recruitment, selection, enrollment, and attendance (ERSEA)



**Head Start Community Program of Morris County, Inc.**  
**POLÍTICA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL**

**Propósito:**

El propósito de esta política es brindar orientación al Programa Comunitario Head Start del Condado de Morris, Inc. (HSCPMC) en torno a la capacitación y el desarrollo profesional para el personal, los voluntarios y los contratistas, los miembros del cuerpo directivo y el Consejo de Políticas, de acuerdo con el Director Start Program Performance Standards, Head Start Act, y leyes y reglamentos federales, estatales y locales.

**Alcance:**

Esta política se aplica a todo el personal de HSCPMC, así como a los miembros de la Junta Directiva y el Consejo de Políticas, y a los contratistas y voluntarios, según corresponda.

**Autoridad:**

La orientación para esta política está respaldada por los Estándares de desempeño del programa Head Start; la Ley de Head Start; el Manual de Requisitos para Centros de Cuidado Infantil del Capítulo 52 del Departamento de Niños y Familias del Estado de Nueva Jersey; y el Manual del empleado de HSCPMC.

**Política:**

HSCPMC implementará un enfoque sistemático para la capacitación del personal y el desarrollo profesional diseñado para ayudar al personal a adquirir o aumentar el conocimiento y las habilidades necesarias para brindar servicios integrales de alta calidad dentro del alcance de sus responsabilidades laborales y adjunto al crédito académico según corresponda. El sistema incluirá:

Una orientación integral (dentro de las dos semanas posteriores a su incorporación a la organización) para todo el personal nuevo, consultores y voluntarios, que incluye los objetivos y la filosofía subyacente del programa y las formas en que se implementan.

Para el personal, la orientación también incluirá el Manual del Empleado de HSCPMC y las políticas de personal. Los temas de la capacitación de orientación incluirán todo lo siguiente, con una actualización y revisión anual para todo el personal:

- Comprender las operaciones, las políticas y los procedimientos del centro.
- Supervisar y rastrear a todos los niños, incluida la implementación de la supervisión activa, los límites de tamaño del grupo y las responsabilidades del cuidador principal, según corresponda
- Prevención, reconocimiento y denuncia de abuso o negligencia infantil, de acuerdo con las leyes federales, estatales y locales aplicables.
- Capacitación en respuesta a emergencias, incluida la evacuación del centro y el uso de alarmas contra incendios.

- Reconocer, responder y documentar lesiones y emergencias, incluida la prevención y respuesta a emergencias debidas a alergias alimentarias y otras reacciones alérgicas.
- Implementación de la política del centro sobre la liberación de niños.
- Implementar la Política de Disciplina y Apoyos de Conducta Positiva del centro
- Implementación de prácticas de salud, incluida la administración de medicamentos, respuesta a los síntomas de la enfermedad y capacitación en cumplimiento de patógenos transmitidos por la sangre.
- Implementar prácticas de sueño seguro para prevenir el síndrome de muerte súbita del lactante
- Prevención del síndrome del bebé sacudido y el traumatismo craneal por abuso
- Incluir a niños con necesidades especiales en el programa del centro
- Estándares de conducta

Todos los miembros del personal también deberán completar anualmente un mínimo de 12 horas de desarrollo continuo del personal, y el personal de Educación completará un total de al menos 20 horas cada año. Los candidatos a la renovación de CDA deben mantener 80 horas de capacitación cada tres años. Se requiere capacitación de certificación en RCP y primeros auxilios para el personal de Educación, y estará disponible para todo el personal a intervalos regulares.

Para el personal de Educación, el desarrollo profesional debe ser de alta calidad, basado en la investigación, sostenido, intensivo y centrado en el aula para tener un impacto positivo y duradero en la instrucción y el desempeño en el aula, y el programa lo evaluará regularmente para determinar su efectividad.

El enfoque incluirá:

- Establecer y mantener un entorno de aprendizaje seguro y saludable.
- Apoyar el desarrollo social y emocional de los niños, incluidas interacciones eficaces y enriquecedoras entre adultos y niños.
- Fomentar la participación de las familias de los niños en un programa Head Start y apoyar el desarrollo de las relaciones entre los niños y sus familias.
- Planificar e implementar experiencias de aprendizaje que promuevan el desarrollo intelectual y físico de los niños, incluida la mejora de la preparación de los niños para la escuela mediante el desarrollo de su conciencia de alfabetización, fonética e impresión, su comprensión y uso del lenguaje, su comprensión y uso de cada vez más complejos y vocabulario variado, su apreciación de los libros, su comprensión de las matemáticas tempranas y las ciencias tempranas, sus habilidades para resolver problemas y sus enfoques de aprendizaje
- Implementación efectiva de planes de estudio y evaluación de niños.
- *El Marco de Head Start Sobre los Resultados del Aprendizaje Temprano: Desde el Nacimiento Hasta los Cinco Años, en Asociación con las Familias*
- *Los Estándares de Aprendizaje y Enseñanza Preescolar de Nueva Jersey y / o Las Normas de Aprendizaje Temprano del Nacimiento a los Tres Años de Nueva Jersey*
- Apoyar a los niños con discapacidades y sus familias
- Apoyar a los estudiantes que aprenden en dos idiomas
- Abordar los comportamientos desafiantes

- Preparar a los niños y las familias para las transiciones
- Uso de datos para individualizar las experiencias de aprendizaje para mejorar los resultados de todos los niños.

El programa también implementará una estrategia de coaching coordinada y basada en la investigación para el personal educativo que:

- Evalúa a todo el personal educativo para identificar fortalezas, áreas de apoyo necesario y qué personal se beneficiaría más de un entrenamiento intensivo
- Brinda oportunidades de entrenamiento intensivo para el personal educativo identificado anteriormente, incluidas oportunidades para ser observado y recibir comentarios y modelos de prácticas docentes efectivas directamente relacionadas con las metas de desempeño del programa
- Brinda oportunidades para que el personal educativo no identificado para el entrenamiento intensivo reciba otras formas de desarrollo profesional basado en la investigación alineado con los objetivos de desempeño del programa
- Garantiza oportunidades de entrenamiento que se alinean con los objetivos de preparación escolar, el plan de estudios y otros enfoques del desarrollo profesional del programa
- Utiliza un entrenador con la capacitación y experiencia adecuadas en el aprendizaje de adultos y en el uso de datos de evaluación para impulsar estrategias de entrenamiento alineadas con los objetivos de desempeño del programa
- Proporciona comunicación continua entre el entrenador y el liderazgo del programa
- Incluye metas claramente articuladas informadas por las metas del programa y un proceso para lograr esas metas
- Asegura que los resultados de la evaluación no se utilicen para determinar acciones punitivas para el personal identificado que necesita apoyo, pero proporciona tiempo y recursos para que el personal mejore

Para el personal de servicios para niños y familias, incluido el personal que trabaja en servicios para familias, salud y discapacidades, el enfoque debe incluir:

- Capacitación sobre las mejores prácticas para implementar estrategias de participación familiar de manera sistémica
- Capacitación que fortalece sus conocimientos, experiencia y competencias para mejorar los resultados del niño y la familia

Dentro de los 90 días posteriores a la contratación, la gerencia y el personal que determinen la elegibilidad para los programas recibirán capacitación que:

- Incluye métodos sobre cómo recopilar información de elegibilidad completa y precisa de familias y fuentes de terceros
- Incorpora estrategias para tratar a las familias con dignidad y respeto y para hacer frente a posibles problemas de violencia doméstica, estigma y privacidad
- Explica las políticas y los procedimientos del programa que describen las acciones tomadas contra el personal, las familias o los participantes que intentan proporcionar o proporcionar intencionalmente información falsa

*Approved by the Board of Directors April 27, 2021*

*Approved by the Policy Council April 20,2021*

Anualmente, dentro de los 180 días a partir del comienzo del año escolar, los miembros de la Junta

Directiva y el Consejo de Políticas y los miembros del comité recibirán capacitación sobre:

- Administración de la gobernanza del programa, incluidas funciones y responsabilidades
- Las Normas de Desempeño del Programa Head Start
- Elegibilidad, reclutamiento, selección, inscripción y asistencia (ERSEA)