

СУБСИДИЯ НА РАЗВИТИЕ ДОШКОЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ШТАТА ОРЕГОН

Результаты опроса поставщиков услуг дошкольного образования и ухода за детьми в штате Орегон

2023



Отчет для Департамента дошкольного образования и ухода за детьми штата Орегон и Совета по вопросам дошкольного образования

Слова благодарности

От всей души благодарим воспитателей и педагогов детских дошкольных учреждений штата Орегон, которые нашли время, чтобы поделиться с нами своим опытом и мыслями.

Источник финансирования и отказ от ответственности

Данный проект был реализован благодаря субсидии на развитие дошкольных учреждений для детей от рождения до пяти лет (Preschool Development Grant, PDG), выделенной Управлению дошкольного образования штата Орегон, номер субсидии 90TP0050-02-01. Документ отражает личное мнение авторов, которое может не совпадать с официальным мнением Управления по вопросам детей и семей Министерства здравоохранения и социального обеспечения США.

Рекомендуемый формат библиографической ссылки

Pears, K. C., Scheidt, D. & Guyer, S. (2024). *Findings from Oregon's Early Childhood Care Provider Survey 2023*. Report submitted to the Oregon Department of Early Learning and Care, March 2024.

Часто используемые аббревиатуры

- DELC** — Департамент дошкольного образования и ухода за детьми (Department of Early Learning and Care)
- ECE** — уход за детьми раннего возраста и дошкольные образовательные услуги (Early Care and Education)
- EI/ECSE** — программы раннего вмешательства и специального обучения в раннем детстве (Early Intervention/Early Childhood Special Education)
- IECMHC** — программы консультирования по вопросам психического здоровья детей младенческого и младшего возраста (Infant and Early Childhood Mental Health Consultation)
- ОПК** — дошкольная программа штата Орегон (Oregon Pre-kindergarten)
- PSP** — программа дошкольного образования Preschool Promise
- PDG** — субсидия на развитие дошкольных учреждений (Preschool Development Grant)
- PD** — профессиональное развитие (Professional Development)

1 Резюме

Опрос поставщиков услуг, работающих при поддержке субсидии на развитие дошкольных учреждений (Preschool Development Grant, PDG), проводился в 2023 году уже в четвертый раз. Цель этой серии опросов состоит в том, чтобы получить от поставщиков услуг дошкольного образования (Early Childhood Education, ECE) информацию о них самих, об их деятельности и благополучии, о семьях, которым они оказывают услуги, а также о помощи, которую им оказывают, и о препятствиях, с которыми они сталкиваются при оказании услуг детям и их семьям. В 2023 году организацией опроса занимались компания OSLC Developments, Incorporated и Центр повышения качества услуг для детей и семей Портлендского государственного университета (Portland State University's Center for the Improvement of Child and Family Services), действовавшие по поручению Департамента дошкольного образования и ухода за детьми штата Орегон (Oregon Department of Early Learning and Care, DELC).

Отчет по результатам опроса содержит сведения о кадровом составе учреждений ECE, благополучии поставщиков услуг ECE, ресурсах, которые помогают поставщикам справиться с возможными проблемами поведения, случаях отстранения от занятий / исключения из учреждений ECE, а также возможностях профессионального развития, которыми поставщики ECE воспользовались в период с мая 2022 г. по май 2023 г. В отчете приведен описательный анализ. Данные были разбиты по должностям, которые занимают поставщики услуг, типам учреждений, расовой и этнической принадлежности поставщиков услуг, плотности населения, а также по наличию государственного финансирования (например, федеральное финансирование или финансирование штата).

Приглашение к опросу, который можно было пройти онлайн на китайском, английском, русском, испанском и вьетнамском языках либо запросить бумажную версию, было направлено всем поставщикам услуг ECE, зарегистрированным в штате Орегон по состоянию на март 2023 года в качестве директоров, владельцев, учителей, воспитателей и их помощников. Вопросы для директоров и владельцев учреждений отличались от вопросов для учителей и других поставщиков услуг. В знак благодарности за участие в опросе каждый отвечавший критериям респондент получил электронную подарочную карту номиналом 25 долларов.

В опросе приняли участие 2705 поставщиков услуг. Демографический состав участников опроса представлен в таблице 1.

Table 1. Как участники опроса идентифицируют себя

Должность	Доля
Ведущий учитель	38,9%
Помощник учителя	15,6%
Директор	10,7%
Владелец	18,1%
Помощник	9,7%
Специалист раннего вмешательства (Early Intervention, EI) / специализированного дошкольного образования (Early Childhood Special Ed, ECSE)	2,1%
Другое	0,4%
Менеджер / координатор / наставник	3,0%
Специалист, представляющий интересы семей / патронажный работник	1,6%

Тип учреждения	Доля
Программа Head Start	19,9%
Другой общественный детский центр (не работающий по программе Head Start)	39,7%
Детское учреждение при общеобразовательной школе	10,5%
Детское учреждение семейного / домашнего типа	23,4%
EI/ECSE	3,5%
Программа Relief Nursery	2,4%

Места в дошкольных учреждениях, финансируемые штатом	Доля
Места в дошкольных учреждениях, финансируемые штатом	27,0%
Места в дошкольных учреждениях, финансируемые штатом, отсутствуют	73,0%

Плотность населения	Доля
Фронтир	1,9%
Село	25,2%
Город	72,8%

Пол	Доля
Женский	90,7%
Мужской	3,3%
Небинарный	0,2%
Неопределенный	0,1%
Не указан	0,2%
Не знаю	0,1%

Пол	Доля
Предпочитаю не отвечать / не понимаю вопрос	1,6%

Идентифицирую себя как трансгендера	Доля
Да	0,5%
Нет	92,1%
Предпочитаю не отвечать	0,8%

Возраст	Доля
18–24	10,7%
25–39	39,6%
40–54	31,3%
55 и старше	15,6%
Предпочитаю не отвечать	1,0%

Раса/этническая принадлежность	Доля
Афроамериканцы или чернокожие (в том числе афроамериканцы, африканцы и народы Карибских островов)	2,5%
Коренные народы Америки или коренные народы Аляски (в том числе коренные народы Аляски, канадские эскимосы, метисы или аборигены Канады, коренные народы Мексики, Центральной Америки или Южной Америки, коренные народы Америки и члены следующих племен: аризона, блэкфит, чероки, чикасо, чокто, конфедерация племен индейцев кус, нижних ампкава и сайусло, конфедерация племен Гранде-Ронде, конфедерация племен резервации Уматилла, индейское племя кокилл, группа Кау-Крик индейского племени ампкава, коулиц, индейцы крик штата Оклахома, хайда, халива-сапони, племена кламат, группа Киуино-Бэй озера Верхнее Оджибве, племя Литл-Шел индейцев чиппева, оглала-сиу, сиу, сунак, тлингит, группа Тертл-Маунтин индейцев чиппева Северной Дакоты, вапетон-сиссетон, племя пайютов реки Уолкер)	1,1%
Уроженцы Азии (в том числе индийцы, камбоджийцы, китайцы, филиппинцы, хмонги, индонезийцы, японцы, корейцы, лаосцы, мьен, непальцы, народы Южной Азии, шри-ланкийцы, тайванцы, тайцы и вьетнамцы)	3,0%
Испаноязычные или латиноамериканцы (в том числе народы Карибских островов, стран Центральной Америки, кубинцы, индейцы-мая, мексиканцы, португальцы, пуэрториканцы, народы Южной Америки и испанцы)	16,5%
Народы Ближнего Востока или Северной Африки	0,5%
Коренные гавайцы или уроженцы тихоокеанских островов (в том числе гуамцы, микронезийцы, коренные гавайцы и самоанцы)	0,1%
Белые (в том числе народы стран Балканского полуострова, чехи, народы Восточной Европы, египтяне, греки, испанцы, иранцы, ирландцы, израильтяне, итальянцы, евреи, народы, говорящие на романских языках, народы стран Ближнего Востока, люди смешанной расы, народы Северной Европы, саамы, народы Скандинавии, славяне, народы Южной Америки, народы Южной Европы, шведы, народы Восточной Европы и белые)	64,4%

Раса/этническая принадлежность	Доля
Другая расовая идентичность (в том числе народы Африки, представители двух рас, народ Кабо-Верде, народы Восточной Африки, эфиопы, креолы, метисы, мавританцы, персы и народы Западной Африки)	0,6%
Смешанная раса	4,3%
Ответ об основной расовой принадлежности отсутствует	6,9%
Языки общения	Доля
Китайский	0,4%
Английский	84,6%
Русский	0,3%
Испанский	10,2%
Украинский	0,1%
Вьетнамский	0,0%
Другой	1,3%
Основной язык общения отсутствует	0,6%

Общность идентификации	Доля
В вашем классе есть дети, которые полностью или частично имеют ту же расовую / этническую принадлежность, что и вы	89,0%

Образование (n = 2 137)	Доля
8 классов и менее	0,4%
9–12 классов, диплом отсутствует	0,8%
Среднее или общее образование (GED)	12,1%
Несколько лет колледжа, степень отсутствует	22,8%
Сертификат муниципального колледжа	4,8%
Степень младшего специалиста	15,6%
Степень бакалавра	27,9%
Ученая степень	13,0%

Опыт работы в сфере ЕСЕ	Доля
0–5 лет	32,2%
6–10 лет	23,2%
11–15 лет	13,2%
16–20 лет	11,0%
21–25 лет	7,1%
26 лет и более	11,2%

Валовой общий доход семьи	Доля
Ниже \$15 000	9,0%
\$15 001 – \$25 000	10,4%
\$25 001 – \$35 000	16,2%
\$35 001 – \$40 000	6,7%
\$40 001 – \$50 000	10,9%
\$50 001 – \$65 000	11,7%
\$65 001 – \$80 000	8,2%
\$80 001 и выше	23,5%

Какая часть вашего дохода за 2022 г. приходится на доход от деятельности в сфере ЕСЕ?	Доля
Весь доход	37,4%
Почти весь доход	11,3%
Более половины	7,6%
Примерно половина	8,9%
Менее половины	15,9%
Малая часть	11,8%
Никакая	4,5%

Доход семьи	Доля
Менее 200% федерального уровня бедности (FPL)	54,4%

Финансирование и кадровый состав учреждений ЕСЕ

Анализ ответов на вопросы о текущем статусе трудоустройства поставщиков услуг, а также опыте директоров и владельцев учреждений, которые одновременно занимают руководящую должность и выполняют функции штатных сотрудников, показал следующие результаты:

- Почти четверть учреждений ЕСЕ не заполнены на 100%. Это противоречит информации о том, что семьи зачастую не могут найти учреждения, в которых есть свободные места. Чтобы понять причины такого расхождения, необходимо провести дополнительное исследование.
- Часть учреждений (12%) по-прежнему закрыты, в основном из-за COVID-19. Учреждения, которые закрывались как минимум один раз в период с мая 2022 г. по май 2023 г., чаще всего относятся к учреждениям семейного или домашнего типа и расположены в городах.
- Чтобы продолжить работу, им необходимы дополнительное финансирование, возможность платить более высокую заработную плату, а также нанять дополнительный персонал.
- Поставщики услуг сообщили, что большое влияние на способность учреждения функционировать оказали различные средства поддержки. Соответственно, будет полезным разработать продуманные целенаправленные стратегии поддержки конкретных типов поставщиков.
- Более трети учреждений потеряли часть персонала из-за увольнений по собственному желанию. Частыми причинами увольнения были отсутствие достойной оплаты труда и льгот, высокий уровень стресса на работе и невозможность обеспечить присмотр за собственными детьми. Причины увольнений в разных учреждениях различны, что снова говорит о необходимости принимать специализированные меры для предотвращения кадровых потерь.
- Почти половина всех учреждений испытывала нехватку персонала. Чтобы компенсировать потери, директора и владельцы учреждений чаще всего работали с детьми самостоятельно. Они также сократили прием детей младенческого или дошкольного возраста. Таким образом, нехватка персонала сокращает количество доступных мест в учреждениях.
- Большинство поставщиков услуг, которые покинули данную сферу, сообщили, что вероятность их возвращения мала или затруднились ответить на этот вопрос.
- Поставщики услуг сообщали, что более высокая оплата труда или льготы, увеличение количества персонала в учреждениях и дополнительные ресурсы для тех, кто работает с детьми с проблемами поведения, помогли бы им остаться или вернуться в сферу ЕСЕ.

Благополучие поставщиков

Поставщики услуг заполнили типовые анкеты для диагностики тревожности, депрессии и уровня профессионального стресса. Анализ этих анкет показал следующее:

- Доля поставщиков, продемонстрировавших существенную депрессию и тревожность, оказалась в пять раз выше, чем у населения в целом.
- Большинство поставщиков время от времени чувствовали себя беспомощными.

- Показатели дистресса различались в зависимости от занимаемой должности: самые высокие наблюдались у специалистов EI/ECSE, менеджеров/координаторов/наставников и старших учителей.
- Были также отмечены различия в уровне стресса у работников разных типов учреждений, причем самыми высокими оказались показатели поставщиков услуг, работавших по программе Head Start.
- Лишь немногим более четверти поставщиков услуг получили помощь в области психического здоровья за последний год; что важно, поставщики с высокими показателями тревожности и депрессии с большей вероятностью могли получить помощь, но за помощью обратилась лишь половина.

Доступ поставщиков услуг к вспомогательным ресурсам при работе с детьми с предполагаемыми проблемами поведения

Поставщики отвечали на вопросы о препятствиях в получении помощи при работе с детьми с предполагаемыми проблемами поведения и о сложностях в доступе к специалистам сферы психического здоровья (Mental Health Consultant, МНС)¹.

- В прошлом году 55% поставщиков сообщили, что нуждались в помощи при работе с детьми с проблемами поведения.
- Поставщики обратили внимание на следующее: основным препятствием при работе с детьми с проблемами поведения было то, что родные с трудом признавали наличие такого поведения у своего ребенка.
- Примечательно, что поставщики услуг в учреждениях семейного или домашнего типа реже всего говорили о том, что препятствием в работе с детьми являлся отказ родителей признать наличие проблемного поведения у своего ребенка.
- Несмотря на то, что помощь в работе с такими детьми требовалась многим поставщикам услуг, в прошлом году лишь 23% имели доступ к консультантам по вопросам психического здоровья детей младенческого и младшего возраста и только 17% получили помощь МНС.
- Поставщики, оказывающие специализированные услуги (услуги по программе раннего вмешательства / специального дошкольного обучения), и поставщики, работающие в учреждениях с государственным финансированием с большей вероятностью имели доступ к МНС.

Временное отстранение или исключение из учреждений дошкольного образования и ухода за детьми

Руководителей и владельцев учреждений (n = 720) попросили сообщить о том, были ли случаи (и их количество), когда детей временно отстраняли или исключали из учреждения за последний год. Ответы показали следующее:

¹ Целью консультаций по вопросам психического здоровья детей младенческого и младшего возраста является оказание поддержки как членам семьи, так и поставщикам услуг дошкольного образования через содействие позитивному социально-эмоциональному развитию детей. Консультанты в области психического здоровья прошли специальное обучение и обладают знаниями в области психического здоровья, развития детей, знаниями о влиянии травм и стресса на детей и взрослых, а также о том, как наделить взрослых способностью поддержать ребенка и обеспечить его позитивное развитие.

- В том, кого просят покинуть учреждение, существует ярко выраженное расовое неравенство. Подавляющее большинство отстраненных от занятий или исключенных из учреждения детей в прошлом году составили чернокожие дети, а также дети, чья расовая или этническая принадлежность не указана.
- Почти 16% директоров и владельцев учреждений, или примерно каждый шестой, сообщили, что в прошлом году у них были случаи исключения детей из учреждения или отстранения от занятий.
- Чаще всего это происходило в общественных детских центрах, не работавших по программе Head Start.
- В учреждениях, работавших по программе Head Start, а также в учреждениях семейного и домашнего типа, таких случаев было меньше.
- Директора / владельцы сообщили, что чаще всего учреждение просили покинуть потому, что оно не могло удовлетворить потребность ребенка в коррекции поведения, или поскольку это поведение считалось потенциально опасным для других детей.

Возможности для профессионального развития поставщиков услуг ЕСЕ

В рамках опроса поставщиков услуг также просили указать, какие возможности для профессионального развития (professional development, PD) были им доступны в течение прошлого года и насколько они оказались полезными. Кроме того, поставщики услуг сообщили, приходилось ли им выступать в роли наставника / ментора или же у них самих были наставники / менторы в прошлом году.

- Возможно, в силу своего желания быть максимально полезными для детей с социальными / эмоциональными потребностями поставщики услуг чаще проходили обучение работе с детьми с проблемами поведения в классе, практикам взаимодействия с учетом травм ребенка и пониманию того, как неявные предубеждения поставщика услуг могут повлиять на его деятельность. Обучение по данным темам поставщики услуг также часто считали умеренно или очень полезным.
- Менее половины респондентов ответили, что возможности профессионального развития:
 - ▶ отвечали потребностям семей представителей разных культур;
 - ▶ не требовали существенных финансовых вложений;
 - ▶ помогли достичь успехов в работе.
- Менее трети респондентов ответили, что возможности профессионального развития:
 - ▶ дали информацию, которая позволила им профессионально вырасти;
 - ▶ помогли снизить уровень стресса на работе.
- Большинство респондентов указали, что у них был доступ к возможностям профессионального развития. Однако поставщики услуг, не владевшие английским и испанским языками, реже проходили обучение на своем родном языке.
- Хотя 27% поставщиков сообщили, что в прошлом году взаимодействовали с наставниками, возможности такого обучения распределены неравномерно и зависят от занимаемой должности, типа учреждения и его географического положения.

- 18% респондентов в прошлом году выступали в роли наставников или менторов. Среди наставников было меньше людей с небелым цветом кожи, для которых английский не был родным языком, по сравнению с теми, кто пользовался услугами наставников. Это говорит о необходимости повысить разнообразие персонала среди наставников.

Выводы и рекомендации

В целом, результаты опроса поставщиков услуг в 2023 году соответствуют результатам опроса поставщиков услуг в 2022 году. Это свидетельствует о том, что во многих областях потребность в развитии остается довольно острой, в том числе в части усиления поддержки поставщиков услуг ЕСЕ, чтобы они не уходили из профессии и имели возможность работать с детьми разных культур, способностей и поведенческих особенностей. Чем дольше эти вопросы будут оставаться нерешенными, тем больше вероятность усугубления существующих проблем. Результаты опроса позволяют предположить, что принимаемые меры не приносят желаемых результатов и что, возможно, следует рассмотреть другие подходы к поддержке этих специалистов.

В сфере ЕСЕ наблюдается кризис, поскольку все больше поставщиков прекращают работу и сообщают о высоком уровне острого стресса и чувства беспомощности. Необходимо более внимательно изучить причины столь высокого уровня профессионального стресса, чтобы выявить основные источники и найти возможные решения.

- За последние два года вероятность увольнения по собственному желанию среди работников дошкольного образования была выше, чем вероятность ухода с работы по любой причине.
- Отсутствие достойной заработной платы и льгот, а также избыточное количество стресса на рабочем месте — основные причины, по которым персонал ЕСЕ увольняется с работы.
- Поставщики услуг сообщают о более высоких уровнях депрессии и тревожности, чем среди населения в целом.

Чтобы справиться с кризисом, DELC необходимо:

- **содействовать учреждениям в повышении уровня оплаты труда, в том числе в части предоставления медицинских и финансовых льгот;**
- **оказывать поддержку и предоставлять расширенный доступ к услугам по охране физического и психического здоровья, а также по обеспечению благополучия как на рабочем месте, так и за его пределами;**
- **стараться услышать поставщиков услуг, когда они говорят о полезных и актуальных для них видах обучения и наставничества, принимая во внимание как вид их деятельности, так и культурные особенности;**
- **использовать полученную информацию для создания совместными усилиями и поддержки функционирования более понятной, хорошо интегрированной системы**

профессионального развития, поддержки и наставничества поставщиков услуг, которая учитывает культурные особенности² и к которой легко получить доступ, предусматривающей в том числе выделение финансовой помощи, оплату времени, затраченного на обучение, а также уход за детьми во время обучения, **для всех поставщиков услуг независимо от того, получают ли их учреждения государственное финансирование;**

- **обеспечить наличие хорошо скоординированных и учитывающих культурные особенности мер поддержки благополучия и обучения всех категорий работников всех типов учреждений ЕСЕ, в том числе для руководства, преподавательского состава и специалистов по работе с семьями;**
- **взять на себя обязательство предоставлять поддержку и профессиональное развитие в культурно и лингвистически приемлемых форматах, чтобы обеспечить равный доступ поставщикам услуг ЕСЕ из разных слоев общества.**

Более эффективная поддержка поставщиков услуг будет способствовать росту и развитию всех их подопечных, не исключая детей со сложными потребностями и проблемами поведения.

- Несмотря на то, что большинство поставщиков услуг сообщили о том, что им нужна помощь, чтобы справиться с поведением учащихся, только 25% имели доступ к такой помощи.
- Поставщики услуг явно ищут возможности профессионального развития, чтобы научиться работать с поведением, которое они считают проблемным, и понять, как их собственные неявные предубеждения влияют на их работу. Они также высоко оценивают пользу от такого обучения. **Однако частота просьб о том, чтобы тот или иной ребенок прекратил посещать учреждение, в основном из-за неспособности учреждения удовлетворить поведенческие потребности таких детей, остается стабильной и по большей части затрагивает детей с небелым цветом кожи.**

Чтобы решить эти вопросы, DELC необходимо:

- **обеспечить надлежащее координирование помощи персоналу для удовлетворения потребностей детей с проблемами поведения, а также масштабное и справедливое предоставление такой помощи всем поставщикам услуг и типам учреждений независимо от получения государственного финансирования. Такие программы помощи должны включать информацию о том:**
 - ▶ каким образом обеспечивается охват всех детей в классе;
 - ▶ как разрабатывать меры поддержки с учетом культурных и языковых особенностей;
- **увеличить число учебных программ, посвященных вопросам влияния скрытой предвзятости на методы воспитания и способам поддержки детей из разных слоев общества;**

² Программы, учитывающие культурные особенности, основаны на сильных сторонах, а центральное положение в данных программах занимает многообразие идентичностей, культурных традиций и языков.

- **увеличить количество консультантов по вопросам психического здоровья** и гарантировать, что они **предоставляют поддержку с учетом культурно-языковых особенностей, соответствующую** потребностям семей, которым они оказывают помощь.

Нам необходимо лучше понять, какие средства поддержки поставщиков услуг и семей, которые они обслуживают, являются рабочими.

Согласно результатам, представленным в настоящем отчете, дополнительное исследование, которое позволит понять, какие меры являются более действенными для тех или иных поставщиков услуг и типов учреждений, может обеспечить более эффективную поддержку всех поставщиков услуг. Например:

- Поставщики услуг, работающие в учреждениях семейного и домашнего типа, постоянно сообщают о положительных результатах, а именно:
 - ▶ у них реже случается острый стресс;
 - ▶ они реже чувствуют себя беспомощными и неспособными реагировать на потребности детей с предполагаемыми проблемами поведения;
 - ▶ у них реже увольняются работники;
 - ▶ они реже чувствуют, что семьи не могут признать наличие проблем поведения у своего ребенка;
 - ▶ им реже приходится просить родителей забрать своего ребенка из учреждения.
- Такая закономерность позволяет предположить, что эти учреждения обладают характеристиками, которые могут способствовать повышению уровня благополучия поставщиков услуг и улучшению отношений с семьями, с которыми они работают.
- Учреждения, работающие по программе Head Start, также сообщают о более низких показателях отстранения от занятий и исключения из учреждения, что, вероятно, связано, хотя бы отчасти, с правилами, запрещающими просить родителей забрать детей из учреждения; однако более четкое понимание того, каким образом данные учреждения могут эффективно удерживать детей, было бы важным для всех. В то же время, учитывая высокий уровень стресса, о котором сообщают сотрудники этих учреждений, можно дополнительно рассмотреть вопрос о том, как более эффективно помогать персоналу в рамках схемы, предусматривающей приоритет инклюзивности детей с более серьезными социальными/эмоциональными потребностями.

Чтобы извлечь уроки из этих результатов и разработать более эффективные решения, DELC необходимо:

- работать с учреждениями семейного и домашнего типа, чтобы узнать больше о том, какие практики, установки и опыт позволяют им более эффективно поддерживать таких детей и взаимодействовать с их семьями;
- изучить, какие меры поддержки детей с предполагаемыми проблемами поведения с успехом применяются в учреждениях, работающих по программе Head Start, а также какие дополнительные меры поддержки необходимы сотрудникам, работающим в таких инклюзивных условиях;
- распространить результаты исследования среди других поставщиков услуг и детских учреждений с целью повышения благополучия как поставщиков услуг, так и детей.

Без согласованных усилий по решению вышеуказанных проблем и выполнению рекомендаций, вероятно, будет наблюдаться углубление кризиса в кадровом составе ЕСЕ, что приведет к дальнейшему дефициту услуг по уходу за детьми. Скорее всего, эти услуги будут распределены неравномерно, что окажет наиболее негативное воздействие на самые уязвимые семьи. DELC добился больших успехов на пути к тому, чтобы стать независимой организацией в правительстве штата. Благодаря возросшим возможностям и данным, собранным за несколько лет, у нас появилась возможность принять существенные и столь необходимые меры по укреплению кадрового состава ЕСЕ в штате Орегон.