



Equipo de transición con calificación Spark

Informe Ejecutivo Final

27 de noviembre de 2023

Preparado por:
ChienFei Huang
Ivette Guevara
Marina Meaney

Equipo de transición con calificación Spark

Informe de resumen ejecutivo

Período de divulgación: del 12 de octubre al 2 de noviembre de 2023

Introducción al alcance del equipo de transición con calificación de Spark

- **Objetivos de la divulgación**

- Recopilar información y comentarios de los programas participantes de Spark sobre sus experiencias en Spark y sus ideas sobre el proceso de transición del modelo actual con calificación de estrellas QRIS al sistema Spark rediseñado.

- **Métodos de divulgación**

- Encuesta sobre la participante de Spark (15 preguntas)
- Alcance del Equipo de Transición (3 preguntas)
 - § Correos electrónicos, llamadas telefónicas, mensajes de texto, reuniones en línea/en persona, entrevistas

- **Número total de contactos (hizo contacto)** *Es posible que la cantidad de comentarios recibidos no refleje todos los contactos realizados.

- Encuesta: 205
- Llamadas telefónicas: 133
- Correos electrónicos y mensajes de texto: 417
- Reuniones presenciales y en línea: 14 *reuniones individuales y grupales

Hallazgos mutuos de los tres grupos

- **Fortalezas para comunicar a las familias**

- Dedicación a la calidad y profesionalidad
- Compromiso con la seguridad y la salud
- Apoyo, conexiones, construcción de relaciones y confianza
- Conectar a las familias con los recursos de la comunidad
- Diversidad e inclusión, utilizando las lenguas maternas, respetando la cultura, la tradición y las creencias familiares
- Personal calificado y altamente educado, desarrollo profesional continuo

- **Barreras y desafíos**

- Falta de comprensión de cómo iniciar y trabajar a través del sistema Spark
- Problemas con el proceso de Spark, por ejemplo, tiempo y esfuerzo para el portafolio
- Falta de recursos y habilidades en tecnología
- No hay suficiente apoyo técnico por parte del sistema*
- *este dato no es relevante para el grupo de habla rusa*
 - § El horario de reunión con QIS no es flexible
 - § Rotación frecuente del personal de CCR&R
- No hay suficiente apoyo financiero debido a los gastos adicionales requeridos para la capacitación de desarrollo profesional y los materiales del programa, etc.
- Dificultad por avanzar en los pasos de ORO, por lo tanto, los proveedores no pueden lograr la calificación de estrellas deseada
- Los padres no saben qué es el sistema de reconocimiento Spark
- El procedimiento de evaluación y las herramientas de observación no parecen estar alineados para respaldar los diferentes tipos de programas.

- **Transición deseada a un nuevo sistema**

- Hacer que el proceso de transición sea responsable, equivalente y transparente

Conclusiones y recomendaciones

- Reconsiderar la estructura del sistema de clasificación por estrellas
- Hacer que el proceso sea más eficiente de principio a fin
- Reducir la repetitividad en la presentación de pruebas
- Proporcionar oportunidades de capacitación más flexibles a todos los proveedores, específicamente a grupos lingüísticos diversos.
- Crear un reconocimiento alternativo de desarrollo profesional para las calificaciones del personal, como años de experiencia, cartas de los padres y del director del programa, referencia de QIS o entrenador
- Aumentar el apoyo financiero para compensar el esfuerzo de recibir educación superior y mantener y aumentar la calidad de la atención para cumplir con los requisitos de Spark
- Garantizar que el apoyo financiero esté dirigido a las necesidades de los proveedores y se proporcione constantemente durante el proceso de participación en Spark.
- Individualizar los criterios de calificación según el tipo de program

o ERDC financial incentives should be equally provided to all children regardless of their schedule in care.

En resumen, las fortalezas en la comunicación con las familias son evidentes en la dedicación a la calidad y el profesionalismo, el compromiso con la salud y la seguridad, el fomento del apoyo, las conexiones y la confianza, la vinculación de las familias con los recursos vitales de la comunidad y la aceptación de la diversidad y la inclusión a través del respeto de los valores culturales y los idiomas. Además, el personal calificado que participa continuamente en el desarrollo profesional fortalece la calidad de la atención.

Sin embargo, estas fortalezas a menudo encuentran obstáculos. Los desafíos surgen de la falta de familiaridad con el inicio y la navegación del sistema Spark, las complicaciones dentro del proceso de Spark en sí (como el tiempo y el esfuerzo para recopilar evidencia de la cartera), los recursos y la experiencia tecnológica insuficientes, el apoyo limitado del personal del sistema y las limitaciones financieras que crean dificultades para acceder a la capacitación y los materiales. Las dificultades para avanzar en los pasos de ORO causan una dificultad para lograr las calificaciones de estrellas deseadas. Además, parece haber una falta de comprensión entre los padres sobre el sistema de reconocimiento Spark.

A pesar de estos desafíos, la dedicación y el compromiso de la organización para superar estas barreras y mejorar aún más su comunicación y prestación de servicios a las familias se mantiene. Los esfuerzos para racionalizar el sistema Spark, aumentar el apoyo financiero y técnico, y mejorar la comprensión entre los padres sobre el sistema de reconocimiento Spark podrían contribuir significativamente a superar estos obstáculos.

Informe de la encuesta de participación de Spark

En octubre de 2023, se pidió a los programas participantes de Spark que respondieran a una encuesta sobre el sistema actual, así como que dieran su opinión sobre lo que querrían en un nuevo sistema. La encuesta se tradujo al ruso y al español y se llevó a cabo por correo electrónico y mensajes de texto. Las personas que respondieron a la encuesta procedían de todas las regiones de Oregón, excepto los condados de Grant y Harney, representaban todos los tipos de licencias e incluían programas como Head Start, Relief Nursery, Oregon Prekindergarten, Preschool Promise y programas acreditados. La siguiente información incluye los puntos clave de la encuesta.

- Tres de cada cinco (60.8%) afirmaron que buscaban una calificación de estrellas para ser reconocidos por la calidad de su programa.

- La oportunidad de trabajar con un Especialista en Mejora de la Calidad (QIS) fue casi tan alta como el reconocimiento de la calidad con un 59.3%.
- Para los proveedores de habla hispana y ruso, trabajar con un QIS fue la razón más importante por la que el 65% de los encuestados sintieron que el sistema de calificación Spark reconocía los logros de su programa y demostraba que estaban en el camino hacia la calidad.
- Como anécdota, muchos encuestados expresaron su frustración por el hecho de que los padres desconocen el sistema Spark y lo que representa.
- Casi el 70% de los encuestados afirmaron que Spark podría apoyarlos ayudándolos con el acceso al desarrollo profesional.
 - Este número fue mayor para los encuestados de habla hispana (73.3%) y ruso (84.4%).
- El 58% de los encuestados indicaron su deseo de transferir su calificación actual a una calificación comparable en el nuevo sistema.
- En general, el 60.9% de los encuestados afirmaron que algún tipo de sistema escalonado es importante o muy importante, y el 95% de los encuestados de habla hispana y ruso indicaron que esto era importante para ellos.