



Spark Rated Transition Team

Executive Final Report

November 27, 2023

Prepared By:
ChienFei Huang
Ivette Guevara
Marina Meaney

Spark Rated Transition Team

Executive Final Report

Outreach period: October 12 to November 2, 2023

Spark Rated Transition Team Outreach Intro

- **Goals of outreach**

- Gathering information and feedback from Spark participating programs about their experiences in Spark and their ideas about the transition process from the current QRIS star-rated model to the newly redesigned Spark system.

- **Methods of outreach**

- Spark Participating Experience survey (15 questions)
 - Transition Team outreach (3 questions)
 - Emails, phone calls, text messages, online/in-person meetings, interview

- **Total number of contacts** *Number of received feedback might not reflect all contacts made.

- Survey: 205
 - Phone calls: 133
 - Emails and text messages: 417
 - In-person and online meetings: 14 *individual and group meetings

Mutual Findings from the Three Groups

- **Strengths to Communicate to Families**

- Dedication to quality and professionalism
 - Commitment to health and safety
 - Support, connections, relationship building, and trust
 - Connecting families to community resources
 - Diversity and inclusion, using home languages, respecting the family culture, tradition, and beliefs
 - Qualified and highly educated staff, continuing professional development

- **Barriers and Challenges**

- Lack of understanding of how to start and work through the Spark system
 - Problems with the Spark process, for example, time and effort for the portfolio
 - Lack of resources and skill set in technology
 - Not enough technical support from system partners

* this data is not relevant for the Russian-speaking group

- Meeting time with QIS isn't flexible

- Frequent rotation of CCR&R staff
 - Not enough financial support due to additional expenses for professional development training and program materials, etc.
 - Struggle to move forward in ORO Steps therefore providers are not able to achieve the desired star rating
 - Parents don't know what the Spark recognition system is
 - Assessment procedure and observation tools do not appear to be aligned to support program types

- **Desired Transition to a New System**

- Make the transition process accountable, equivalent, and transparent

Conclusions and Recommendations

- Reconsider the star rating system structure
- Make the process more efficient from start to finish
- Reduce repetitiveness in evidence submission
- Provide more flexible training opportunities to all providers, specifically to diverse language groups
- Create alternative professional development recognition for staff qualifications, such as years of experience, letters from parents and program director, reference from QIS or coach
- Increase financial support to compensate for effort in receiving higher education and maintain and increase quality of care to meet Spark requirements
- Ensure that financial support is targeted to providers' needs and provided constantly during the process of participation in Spark
- Individualize the rating criteria based on program type
- ERDC financial incentives should be equally provided to all children regardless of their schedule in care

In summary, the strengths in communicating with families are evident in the dedication to quality and professionalism, a commitment to health and safety, fostering support, connections, and trust, linking families to vital community resources, and embracing diversity and inclusion through respecting cultural values and languages. Also, the qualified staff continuously engaged in professional development adds strength to quality care.

However, these strengths often encounter obstacles. Challenges arise from a lack of familiarity with initiating and navigating the Spark system, complications within the Spark process itself

(such as time and effort for gathering portfolio evidence), insufficient resources and technological expertise, limited support from system partners, and financial constraints that create difficulties in accessing training and materials. Difficulties advancing in ORO Steps cause a struggle in achieving desired star ratings. Moreover, there seems to be a lack of awareness among parents regarding the Spark recognition system.

Despite these challenges, the dedication and commitment of the organization to overcome these barriers and further enhance their communication and service delivery to families remains. Efforts to streamline the Spark system, increase financial and technical support, and enhance awareness among parents about the Spark recognition system could significantly contribute to overcoming these hurdles.

Spark Participation Survey Report

In October 2023, Spark participating programs were asked to respond to a survey about the current system as well as provide their thoughts on what they would want in a new revised system. The survey was translated into both Russian and Spanish and was disseminated through email and SMS texting. Respondents to the survey were from all regions in Oregon except Grant and Harney counties, represented all license types, and included Head Start programs, Relief Nurseries, Oregon Prekindergarten, Preschool Promise, and accredited programs. The following information includes the key takeaways from the survey.

- Three in five (60.8%) stated they pursued a star rating to be recognized for the quality of their program.
 - The opportunity to work with a Quality Improvement Specialist (QIS) was almost as high as the recognition of quality at 59.3%.
 - For Spanish-speaking and Russian-speaking providers, working with a QIS was the most important reason 65% of respondents felt the Spark rating system recognized their program's achievements and demonstrated they were on the path to quality.
- Anecdotally, many respondents expressed frustration that parents are unaware of the Spark system and what it represents.
- Nearly 70% of respondents stated Spark could support them by assisting with access to professional development.
 - This number was higher for the Spanish (73.3%) and Russian (84.4%) speaking respondents.
- 58% of respondents indicated a desire to transfer their current rating to a comparable rating in the new system.

- Overall, 60.9% of respondents stated that some sort of tiered system is important or very important, with 95% of Spanish and Russian-speaking respondents indicating this was important to them.

Appendix

I. English Speaking Group

During the month of October, we made outreach to Spark participating programs that are predominantly speaking English. Among the 1,216 programs, our group sent out emails to all programs, including the three interview questions. Programs are invited to respond via email or a conversation with the group member. The three main questions are:

1. Which strengths would you like families to know about your program?
2. What barriers/challenges did you have while completing your portfolio (participated in the Spark process)?
3. How would you like to see your current Spark-rating transition into the new system?

Group Members:

Chelise Bates (CF, Malhuer) Crystal Morrison (CF, Lane), Rhonda Schock (CC, Jackson), Kelly Heichel (CF, Douglas), Sabrina Ersland (HS, Multnomah)

Strengths to Communicate to Families

- Emphasis on relationships and a positive social and emotional atmosphere
- Dedication to quality and professionalism
- Commitment to health and safety
- Community support and connections
- Diverse and inclusive programs
- Parent education and support
- Qualified and highly educated staff, continuing professional development
- Extensive years of experience (Recommendation letter from parents and program director)

Barriers and Challenges

- Lack of communication and support from Spark and CCR&R
- Staffing shortages and high turnover rates at CCR&R
- Overwhelming paperwork and binder requirements
- Inadequate training and education on Spark
- Perceived lack of recognition for individual strengths

- Difficulties in reaching desired star ratings
- Ties to the ORO step system for teacher qualifications
- Time and financial limitations
- Complexity in the annual renewal process
- The all-or-nothing nature of the Spark system

Desired Transition to a New System

- Make the transition process accountable and equivalent
- Using reliable assessment tools (quality, clarity, equity, equality)
- Focus on relationships and social-emotional development
- Tailoring the system to different program needs
- Reducing duplication with other requirements
- A partnership approach with collaboration among system partners
- Reconsidering the star rating system structure

II. Spanish Speaking Group

Group members

- Leticia Barcenas (RF Provider) - Washington County
- Maria Del Carmen Perez Guzman (CF Provider) - Marion County
- Claudia Morales (CF Provider) - Washington County
- Roxana Hoyle (CF Provider) - Washington County
- Delaney Norris (License Exempt) - Lane County

Participants

Currently, operating Spark participating programs (C2Q, 3-, 4-, and 5-star). 214 program providers identified Spanish as their primary form of communication.

Summary

The assessment conducted on the Spark system revealed several critical findings impacting providers and families involved in childcare services. These findings highlight significant challenges, particularly regarding a lack of understanding of the Spark system, problems within the Spark process, and insufficient financial support for providers.

Findings:

Finding 1: Lack of Understanding of the Spark System

Providers and families exhibit a general lack of understanding about Spark and how it can support the overall goal of providing and recognizing quality care for children and their families.

In-home programs especially struggle to align with the application and portfolio process, which seems tailored more for traditional or center-based programs.

Finding 2: Problems with the Spark Process

The Spark portfolio process is perceived as lengthy and complex by many providers, lacking adequate guidance and support, particularly in other languages. Frustration arises due to the challenge of meeting requirements for star ratings, insufficient support to progress, and limited assistance available, especially for rural providers and providers who speak other languages than English.

Finding 3: Lack of Financial Support

Providers face financial barriers concerning professional development, affecting staff's ability to progress in the ratings system. Inadequate support and flexibility in meeting training requirements, especially a lack of quality training in Spanish that impacts professional development.

Recommendations:

Support

- Offer comprehensive individual/group support with knowledgeable individuals familiar with the process.
- Schedule regular follow-ups and flexible check-ins to assist providers based on their responsibilities and availability.
- Provide support in providers' native or preferred languages, ensuring equity across program types and locations.
- Offer examples of completed portfolios and required work for guidance.

Publicity

- Increase recognition and publicity for participating in the Spark program among providers and families.
- Promote Spark within communities, emphasizing the significance of star ratings.
- Utilize multilingual advertising in relevant spaces such as schools, healthcare facilities, community centers, online directories, and social media.

Financial

- Provide financial incentives throughout the process to aid program growth and expansion to serve more families.
- Offer financial support for professional development, specifically catering to diverse language needs.

- Introduce more incentives for providers to commit to the application and portfolio process.
- Implement ongoing financial incentives to maintain program quality post-star rating.

Addressing these findings and implementing the outlined recommendations will help bridge the gaps in understanding, streamline the process, and provide the necessary support and incentives for providers to enhance childcare quality through the Spark system.

Provider Quote

"Spark is a recognition of my program achievement, a guide for parents and families to select quality childcare, and knowledge that I am on the right path to providing quality care and service to young children and families."

III. Russian Speaking Group

Group members

- Valentina Brichuk (Director of Slavic CC)
- Irina Drobysheva (RF Provider)
- Nadezhda A Dudko (RF Provider)
- Olga Luchik (RF Provider)
- Anastasiia Sukhotierina (RF Provider)

Participants

Spark participating programs (C2Q, 3-, 4-star). 55 programs which identified Russian as their one of languages used for communication

Summary

The most answers on interview questions indicate a high level of satisfaction for participation on Spark and some positive reasons were highlighted (such as collaboration with colleagues and quality improvement specialists, opportunities for professional development, etc). However, a variety of barriers and challenges were emphasized as well. Several general critical issues negatively impacting providers were revealed (such as lack of opportunities to take trainings in preferred language, struggles to proceed in ORO system, insufficient financial support, difficulties with technology). Nevertheless, all respondents would recommend other providers participate in Spark.

Interview questions & general findings

1) Question # 1

Share your overall impression and experience of participating in Spark (was it positive, difficult, overwhelming, easy, helpful, etc.?):

- o *What difficulties/obstacles/problems did you encounter while participating in Spark?*
 - o *What positive aspects could you highlight?*
 - o *Would you recommend other providers to participate in Spark? Why?*
-
- **General impression:** most participants note overall positive experience but also determined struggles to understand requirements and gather evidence for the portfolio.
 - **Difficulties/obstacles/problems:**
 - o Language barrier (members of the Slavic community speak multiple languages and sometimes can speak/understand Russian but not being able to write/read)
 - o Technical issues (no computer, no printer, lack of skills to use the Internet and technologies)
 - o Time: it took a lot of time to work on the portfolio, take training, and participate in meetings (especially because this activity is an additional amount of work after an 8-10 hour working day as a provider. In addition, this time is taken away from family, household chores and church)
 - o Huge amount of work (the portfolio itself, the need to create a Parent Guide, philosophy, other forms, and documents, plus additional time to complete training)
 - o The financial support received was completely disproportionate to the amount of work completed
 - o Additional financial expenses (for new materials, toys, equipment)
 - o Struggle to understand Portfolio's standards and indicators, what was needed to be done (due to educational level, literacy skills and not being familiar with terminology, and not enough experience for such type of work (when you need to look for evidence, describe, analyze, summarize your practices, think critically and objectively))
 - o Inaccessibility and insufficient resources (due to language barrier and obstacles in online navigation)
 - o Struggles to move forward in ORO steps (get enough training, translate existing diplomas, financial expenses for getting an education)
 - o Increased competencies and received higher education do not correspond with wage / financial profit increases.
 - o Receiving a star rating did not affect in any way the financial income (salary/profit remained unchanged). Parents are not willing to pay more because they do not understand the meaning of the star rating and they are not interested in it.
 - **What positive aspects could you highlight?**
 - o Huge amount of support from the CCR&R staff: always friendly, knowledgeable, and ready to help.

- Participation in a Network group: friendly atmosphere, positive communication, exchange of experience, cooperation. The friendly relationships established in the group continue to this day.
 - Professional growth: the opportunity to raise the level of qualifications in ORO;
 - Accountability for your work: understanding the requirements for the profession itself, responsibilities, quality criteria, and ways to achieve them.
 - A huge amount of knowledge is critical for working with children and parents.
 - Skills incompetent business management, working with documentation, using computers and technology (the first participants wrote portfolios by hand). Development of necessary documents and forms.
 - Financial support and incentive payments (the first opportunity to receive significant financial resources for investing in a business).
 - Growing mindset: awareness of own status as a provider of early learning education (and not just a nanny to look after children), awareness of the importance of the profession of early-learning educator for the well-being of children and the prosperity of society in general.
 - Personal growth: self-confidence, communication skills and ability to interact with other people, positive self-esteem, the ability to formulate and express your own thoughts and opinions.
 - The opportunity to confirm the status and quality of your work for yourself, the families of students, colleagues, and even for your family members. A portfolio is an achievement to be proud of.
- **Would you recommend other providers to participate in Spark? Why?**
- **General answers:** all participants would suggest participating in Spark (but not necessarily to complete the whole portfolio):
 - ✓ Way to understand and learn quality standards and requirements
 - ✓ Opportunity to increase the quality of work and personal level of professionalism: The educational level of providers is a key point of quality of early learning education
 - ✓ Great opportunity to get training (some of it for free) and increase ORO step
 - ✓ Communication and establishing relationships with colleagues and collaboration with early learning specialists
 - ✓ Financial help

2) Question #2

- **What strengths would you like families to know about your program? What strengths and unique features of your program could you highlight?**
- Safe environment and highly reliable providers who are devoted to children's health, safety and growth.
 - Warm family atmosphere. Deeply caring providers and friendly children ("relative" like relationships) and warm close relationships with families. Holidays and gatherings.

- Safe, very clean, and cozy “home-style” environment
- Family style, healthy, and freshly homemade food with several options (including organic, kosher)
- Speaking home language and following family traditions, beliefs, and culture
- Focusing on academics (advanced curriculum, homework help, practicing speaking and reading in home language) and a variety of fun activities for development (PE / sport, music, cooking, gardening, art / craft)
- Flexibility in scheduling and activities, following individual needs of children and parents
- **What are important criteria for parents when they are looking for childcare?**
 - Kind and deeply caring provider. A family-friendly atmosphere when a child gladly goes to childcare
 - Homemade food (Slavic food traditions)
 - Using the home language (Russian or others), respecting and following the family culture, tradition, and beliefs
 - Close, honest, and trusting relationship with the provider (opportunity to talk, confidence that you will be understood and supported)
 - Flexible schedule
 - Activities for education and development, a strong curriculum for preparing for school, teaching literacy skills in Russian (or other languages)
 - Safe environment and following all hygiene/sanitation requirements
 - A responsible, competent, conscientious (following rules) provider who also takes into consideration parents' needs and requests.

3) Question # 3

What would you like to see as a general system for recognizing the quality of early learning programs in the future (stars, steps, a general certificate, various badges/medals for certain achievements, or something else)?

- Stars (about half of respondents)
- Badges for specific achievements or for meeting certain criteria /areas of quality

How do you see the transition of your current star rating into Spark's updated system?

- Keep the star rating unchanged (until the certificate expires) and then transfer it accordingly to the new quality rating system.

Recommendations

1) New system and rating transition.

- As an alternative option to star rating, establish some types of rewards (badges, signs, certificates of achievements/competency in certain areas of quality). Rationales:

- o it will allow providers to focus on areas to which they are dedicated and proud of the most;
 - o it will be not so overwhelming for them (will take less time, will be more understandable and concrete, and will allow them to focus on one goal at a time);
 - o it will give providers an opportunity and encourage them to participate in Spark continuously;
 - o it will help providers not to feel disappointed and not be discouraged from further participation because of not getting the desired star level;
 - o It will eliminate “bragging” and competition between 3, or 4- or 5-star levels programs;
 - o it will give the parents more understanding of what that program is offering for their children and make parents' choices clearer and easier.
- For existing star level: Keep star rating unchanged (until the certificate expires) and then transfer it accordingly to the new quality recognition system*.
- * *Nuance to think about: programs who submitted portfolios but were not awarded with stars, can apply for some rewards
in the new Spark system based on the already submitted portfolio (for example, for those of them not meeting criteria only for PD1 standard)*

2) General recommendations

- **Redesign portfolio and develop other options** for recognizing the quality of programs, taking into consideration:
 - o Volume/amount of work (for example, dividing the portfolio into parts by standards);
 - o levels and numbers of requirements (specifying them by different types of programs);
 - o the time required to prepare and submit evidence;
 - o level of terminology and level of literacy used (taking into account different educational experiences and levels of language proficiency);
 - o level of technology proficiency and availability of technical equipment (for some providers, sending an application by mail is still the only available and preferred way of working with documents)
- Increase the amount and frequency of provided **financial support** (to encourage participation in the continuous quality improvement process)
- Provide **MORE training**, preferably **FREE** (including in **native language**)
- Continue to provide all Spark **in Russian**, as well as additional resources (at least the most important ones, such as templates for Policy and Handbook, assessments tools, etc.)
- Establish a more robust support system (individual guiding through the process, in-time personal consultations, video, examples of documents, mini-trainings)

- Increase public **popularization** and wide spreading of information about the Spark for parents, providers themselves, and society
- Announce/advertise programs that have received quality rating/achievement awards (for example, via Spark / DELC site, CCR&R newsletter, and social media)
- Periodically **monitor/assess** programs to ensure compliance with the declared quality parameters.

Quotes from providers

- o If you would like to teach something to children, first you must learn a lot by yourself.*
- o A portfolio is an achievement to be proud of.*
- o Participation in the Network group and communication with colleagues while working on a portfolio became an invaluable time for me. I will remember forever the joy, honor, and the vivid impressions of the celebration organized to honor providers who received a star rating.*
- o Financial support and incentive payments do not adequately correspond to the amount of work and time spent.*
- o The new system can be any type. The most important is not to lose a status/quality rating*



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 compresión 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.



Группа Реорганизации проекта Spark

Сводный отчет

27 ноября 2023 года

Подготовлено:

ЧенФей Хуанг / ChienFei Huang

Иветт Гуэвара / Ivette Guevara

Марина Мэни / Marina Meaney

Группа Реорганизации проекта Spark

Сводный отчет

Временные рамки: с 12 октября по 2 ноября 2023 г.

Цель деятельности Группы реорганизации и описание рабочего процесса

- **Цели и задачи**

- Взаимодействие с провайдерами дошкольного образования, участвующими в проекте Spark и имеющими звездную категорию качества, с целью сбора информации об их опыте работы в проекте, а также их мнения и идей о процессе реорганизации (переходе существующей системы Spark к обновленной).

- **Форма взаимодействия с участниками**

- Онлайн-опросник (15 вопросов)
- Интервью (3 вопроса)
 - Электронная почта, телефонные звонки, текстовые сообщения, индивидуальные и групповые встречи (онлайн и личные).

- **Общее количество* участников**

*Количество полученных отзывов не в полной мере отражает общее количество предпринятых контактов

- Заполненные опросники: 205
- Телефонные звонки: 133
- Электронная почта и текстовые сообщения: 417
- Личные и онлайн-встречи: 14 * индивидуальных и групповых встреч

Обобщенная информация, полученная от трех групп (англо-, испано- и русскоговорящих участников)

- **Сильные стороны и уникальные особенности детских учреждений, на которые бы они хотели обратить внимание родителей в первую очередь**

- Приверженность качеству и профессионализм
- Доскональное соблюдение правил по обеспечению безопасности и охране здоровья
- Уважительные, дружественные и доверительные отношения с семьями
- Помощь родителям в нахождении доступных ресурсов для удовлетворения различных нужд семей
- Следование принципам многообразия и инклюзивности, активное использование языков домашнего общения, уважение к семейной культуре, традициям и верованиям
- Ответственный и квалифицированный персонал, постоянно повышающий свой профессиональный уровень

- **Трудности и препятствия, возникшие во время участия в проекте Spark**

- Сложности в понимании того, как начать участие в проекте Spark и в понимании самого процесса участия

- Трудоемкость процесса (большие затраты времени и усилий при заполнении портфолио)
 - Нехватка ресурсов и навыков в области технологий
 - Недостаточная техническая поддержка со стороны специалистов из партнерских организаций*, например:
 - *эти данные не актуальны для русскоязычной группы
 - недостаточно гибкий график работы специалистов
 - частая смена персонала агентств CCR&R
 - Недостаточность финансовой поддержки (дополнительные расходы на повышение квалификации, учебные материалы, оборудование и т.д.)
 - Трудности в продвижении по квалификационным уровням (steps) в системе ORO и, следовательно, невозможность достижения желаемого звездного рейтинга
 - Родители не осведомлены о том, что такое Spark как система подтверждения качества детских учреждений, поэтому не ценят усилий провайдеров по достижению звездного рейтинга
 - Процедура проведения проверки детских учреждений и используемые методики не в полной мере отражают особенности детских учреждений разного типа
- **Переход существующей системы Spark к обновленной**
- Обеспечить переход с существующей системы звездного рейтинга к обновленной понятной и эквивалентной

Выводы и рекомендации

- Пересмотреть структуру звездного рейтинга и систему подтверждения качества детских учреждений в целом
- Сделать процесс более эффективным от начала до конца
- Уменьшить дублирование при предоставлении материалов
- Предоставить больше разнообразных возможностей для обучения (прохождения тренингов), особенно для различных языковых групп
- Создать альтернативный метод подтверждения профессиональной квалификации персонала (например, с учетом многолетнего опыта, писем от родителей или директора, рекомендаций от специалиста по повышению качества или тренера)
- Увеличить финансовую поддержку, чтобы компенсировать усилия по повышению уровня образования, а также поддержанию и повышению качества работы детских учреждений в соответствии с требованиями Spark
- Обеспечить предоставление финансовой поддержки на протяжении всего процесса участия детских учреждений в проекте Spark, а также продумать, как сделать финансовую поддержку более адресной и учитывающей потребности и нужды конкретного детского учреждения
- Пересмотреть критерии рейтинга и индивидуализировать их в зависимости от типа детского учреждения
- Предоставлять финансовые стимулы ERDC в равной степени всем детям, независимо от графика их пребывания в детском учреждении

Таким образом, в качестве сильных сторон своих детских учреждений провайдеры выделяют: приверженность качеству и профессионализм, внимание к соблюдению требований по обеспечению безопасности и охране здоровья, доверительные взаимоотношения с семьями

воспитанников, а также следование принципам многообразия и инклюзивности, уважение к культуре и принятие семейных ценностей, следование традициям, и в том числе использование языков домашнего общения. Кроме того, важным фактором в обеспечении качества работы детских учреждений бесспорно является квалифицированный персонал, постоянно повышающий уровень своего профессионализма и обучения.

В качестве сложностей при участии в проекте Spark, были выделены следующие факторы: недостаточность понимания процесса и его трудоемкость, нехватки ресурсов и технологических знаний, ограниченность поддержки со стороны партнерских организаций, дополнительные финансовые затраты (недостаток финансирования затрудняет доступом к обучению и приобретению материалов). Сложности с продвижением в системе ORO затрудняет достижение желаемого звездного рейтинга. Кроме того, недостаточность осведомленности родителей обесценивает усилия провайдеров по участию в проекте Spark.

Принимая во внимание выявленные проблемы, важно сфокусироваться на дальнейшем совершенствовании системы дошкольного образования и предоставлении семьям с детьми качественных услуг и направить усилия на оптимизацию проекта Spark - системы подтверждения и повышения качества дошкольных учреждений (а именно, на увеличение финансовой и технической поддержки провайдеров, на повышение осведомленности родителей, и преодоление других выявленных препятствий).

Отчет о сведениях, полученных при проведении онлайн опроса

В октябре 2023 года участвующим в проекте Spark детским учреждениям было предложено принять участие в онлайн опросе, высказав свои впечатления о текущей работе проекта, а также поделиться своими мыслями о том, какой бы они хотели видеть обновленную систему оценки и повышения качества дошкольных учреждений. Опрос был проведен на трех языках (английском, испанском и русском) и распространялся по электронной почте и SMS-сообщениям. Респондентами опроса стали представители всех регионов штата Орегон (за исключением округов Грант и Харни), всех типов лицензионных дошкольных учреждений и участники программ Head Start, Relief Nurseries, Oregon Pre-kindergarten, Preschool Promise и других аккредитованных программ. Ниже приведена **сводная информация об основных выводах** опроса.

- Троє из пяти (60,8%) заявили, что они стремятся получить звездный рейтинг как признание качества работы своего детского учреждения. Кроме того, в качестве причины участия в проекте было также выделено следующее:
 - Возможность работать со специалистом по улучшению качества (QIS) - причем показатель 59,3% является почти таким же высоким, как, как и признание качества (причем для испаноязычных и русскоязычных провайдеров работа с QIS была наиболее важной причиной: 71.7 и 75.6)
 - 65% респондентов считают, что рейтинговая система Spark признает достижения их детского учреждения и демонстрирует, что они находятся на пути к качеству.
- Многие респонденты выразили разочарование тем, что родители не знают о проекте Spark как системе оценки и повышения качества дошкольных учреждений и о том, что она собой представляет.

- Почти 70% респондентов заявили, что участие в проекте Spark открывает доступ к профессиональному развитию.
 - Этот показатель был выше у испаноязычных (73,3%) и русскоязычных (84,4%) респондентов.
- 58% опрошенных указали на желание перевести свой имеющийся звездный рейтинг в сопоставимый рейтинг в новой системе.
- В среднем, 60,9% респондентов заявили, что наличие определенной многоуровневой системы подтверждения качества важно или очень важно для них (при этом 95% испаноязычных и русскоязычных респондентов указали, что это важно для них).

Приложение

I. Сводный отчет (англоговорящая группа)

В течение октября была проведена работу с детскими учреждениями-участниками Spark, в основном использующими английский язык. Электронные письма были разосланы 1 216 детским учреждениям и включали три вопроса для собеседования. Учреждениям предлагалось ответить по электронной почте или побеседовать с членом группы.

Три вопроса для собеседования:

1. О каких сильных сторонах Вашего детского учреждения Вы хотели бы, чтобы в первую очередь знали семьи детей?
2. С какими барьерами/проблемами Вы столкнулись при участии в проекте Spark / заполнении портфолио?
3. Каким бы Вы хотели видеть переход текущего рейтинга Вашего детского учреждения в обновленную систему Spark?

Состав группы:

Челиз Бейтс (CF, Malhuer), Кристал Моррисон (CF, Лайн), Ронда Шок (СС, Джексон), Келли Хейчел (CF, Дуглас), Сабрина Эрсланд (HS, Multnomah)

Сильные стороны детского учреждения

- Акцент на отношениях и позитивной социальной и эмоциональной атмосфере
- Приверженность качеству и професионализму
- Соблюдение правил по обеспечению безопасности и охране здоровья
- Взаимосвязь с родителями и поддержка сообщества
- Многообразие и инклюзивность
- Обучение и поддержка родителей
- Квалифицированный и высокообразованный персонал, непрерывное профессиональное развитие
- Большой опыт работы (рекомендательные письма от родителей и директора программы)

Барьеры и трудности при участии в проекте

- Отсутствие поддержки со стороны Spark и CCR&R
- Нехватка персонала и высокая текучесть кадров в CCR&R
- Чрезмерная бумажная волокита и сложные требования к портфолио
- Недостаток обучения и знания о требованиях проекта Spark

- Отсутствие признания индивидуальных сильных сторон каждого учреждения
- Трудности с достижением желаемых звездных рейтингов
- Связь с ступенчатой системой ORO для квалификации учителей
- Временные и финансовые ограничения
- Сложность в процессе ежегодного подтверждения рейтинга качества
- Принцип «все или ничего» в системе Spark

Переход существующей системы Spark к обновленной

- Сделать процесс перехода подотчетным и эквивалентным
- Использование надежных инструментов оценки (предполагающих качество, ясность, справедливость, равенство)
- Сосредоточиться на взаимоотношениях и социально-эмоциональном развитии
- Адаптировать систему к особенностям и по требностям каждого учреждения
- Сократить дублирования с другими требованиями
- Наладить сотрудничество между системными партнерами
- Пересмотреть структуру звездного рейтинга и систему подтверждения качества детских учреждений в целом

II. Сводный отчет (испаноговорящая группа)

Состав группы

- Летисия Барсенас (радиочастотный провайдер) - округ Вашингтон
- Мария Дель Кармен Перес Гусман (CF Provider) - Марион Каунти
- Клаудия Моралес (CF Provider) - Округ Вашингтон
- Роксана Хайл (CF Provider) - Округ Вашингтон
- Делани Норрис (Освобожден от лицензии) - Лейн Каунти

Участники

Детские учреждения, участвующие в настоящее время в проекте Spark (C2Q, 3-, 4- и 5-звездочные) и указавшие испанский язык в качестве основной формы общения - всего 214.

Вывод

Проведенный опрос мнения выявил несколько критических факторов, оказывающих влияние на провайдеров услуг и семьи, а именно: недостаточное понимание системы Spark, сложности процесса Spark как такового и недостаточность финансовой поддержкой участников проекта.

Выводы о полученной информации:

Вывод 1: Непонимание системы работы Spark

Сами провайдеры и семьи демонстрируют общее непонимание системы работы Spark и того, как он может способствовать достижению общей цели по предоставлению качественного ухода за детьми. Детским учреждениям домашнего типа особенно сложно соответствовать требованиям и заполнять портфолио, которое больше отражает особенности работы больших центров.

Вывод 2: Проблемы с процессом Spark

Процесс создания портфеля Spark воспринимается многими поставщиками как длительный и сложный, поскольку ему не хватает адекватного руководства и поддержки, особенно на других

языках. Разочарование возникает из-за проблем с выполнением требований к звездному рейтингу, недостаточной поддержки и ограниченности доступной помощи, особенно для сельских поставщиков услуг и поставщиков, говорящих на языках, отличных от английского.

Вывод 3: Отсутствие финансовой поддержки

Поставщики услуг сталкиваются с финансовыми барьерами, связанными с профессиональным развитием, что влияет на возможность продвижения в системе ORO. Недостаточная поддержка и недостаточная гибкость в удовлетворении требований к обучению, особенно отсутствие качественного обучения на испанском языке, влияет на профессиональное развитие.

Рекомендации:

Поддержка

- Наладить всестороннюю индивидуальную/групповую поддержку людьми, знакомыми с процессом
- Спланировать регулярный контроль / проверки
- Обеспечить поддержку на родном или предпочтитаемом языке, обеспечить равенство в доступе к ресурсам для учреждений разного типа и в разных регионах
- Предложить примеры заполненных портфолио и других необходимых документов и материалов

Популяризация

- Повысить узнаваемость проекта Spark и информирование о его назначении среди поставщиков услуг и семей
- Популяризовать проект Spark в сообществе и продвигать информацию о рейтинге качества дошкольных учреждений
- Использовать рекламу на разных языках в различных местах, таких как школы, медицинские учреждения, общественные центры, онлайн-каталоги и социальные сети

Финансирование

- Обеспечить финансовое стимулирование на протяжении всего процесса, чтобы заинтересовать больше учреждений
- Предложите финансовую поддержку для профессионального и также возможности для обучения с учетом различных языковых потребностей
- Ввести больше стимулов для поставщиков услуг для участия в процессе подачи заявок и заполнения.
- Внедрить постоянные финансовые стимулы для поддержания качества детских учреждений после получения звездного рейтинга

Учет этих выводов и выполнение изложенных рекомендаций поможет устраниТЬ пробелы в понимании назначения проекта Spark, оптимизировать процесс и обеспечить необходимую поддержку и стимулы для поставщиков услуг по повышению качества дошкольного образования и ухода за детьми.

Цитата поставщика

«Spark — это признание моих достижений в работе, руководство для родителей и семей по выбору качественного ухода за детьми и знание того, что я на правильном пути к предоставлению качественного ухода и услуг маленьким детям и семьям».

III. Сводный отчет (русскоговорящая группа)

Состав группы

- о **Валентина Бричук** (директор детского центра)
- о **Ирина Дробышева** (провайдер детского сада домашнего типа)
- о **Надежда Дудко** (провайдер детского сада домашнего типа)
- о **Ольга Лучик** (провайдер детского сада домашнего типа)
- о **Анастасия Сухотерина** (провайдер детского сада домашнего типа)

Участники

Интервью было проведено с представителями 55 детских учреждений, участвующих в проекте Spark (имеющими C2Q, 3-, 4-звездный рейтинг) и использующих русский язык в качестве одного из языков общения.

Общий вывод

Большинство ответов на вопросы интервью указывают на высокий уровень удовлетворенности участием в проекте Spark, причем среди положительных причин были подчеркнуты, например, сотрудничество с коллегами и специалистами по улучшению качества, возможности профессионального развития и т. д.. Однако были также отмечены некоторые сложности. Было выявлено несколько общих критических препятствий, затрудняющих работу поставщиков услуг (таких как, отсутствие возможностей пройти обучение на предпочтаемом языке, трудности с продвижением (получением категории (step)) в системе ORO, недостаточная финансовая поддержка, трудности с технологиями). Тем не менее, все респонденты рекомендовали бы другим провайдерам участвовать в проекте Spark.

1) Вопросы для интервью и общие выводы

Поделитесь своими впечатлениями и опытом участия в Spark (было ли оно позитивным, сложным, легким, полезным и т.д.?):

- о С какими трудностями/препятствиями/проблемами Вы столкнулись во время участия в проекте Spark?
- о Какие положительные моменты Вы могли бы выделить?
- о Порекомендуете ли Вы другим провайдерам участвовать в проекте Spark? Почему?

- **Общее впечатление:** большинство участников отмечают в целом положительный опыт, но также отмечают, что испытывали определенные трудности в понимании того, что требуется сделать и как готовить материалы для портфолио.
- **Трудности/препятствия/проблемы:**
 - о Языковой барьер (члены славянского сообщества разговаривают на нескольких языках и иногда могут говорить на русском языке, но не умеют писать/читать по-русски)
 - о Технические проблемы (нет компьютера, принтера, отсутствие навыков пользования Интернетом и технологиями)
 - о Время: много времени уходит на работу над портфолио, прохождение тренингов, участие в собраниях (особенно потому, что данная деятельность является дополнительным объемом работы после 8-10 часового рабочего дня. Кроме того, это время отнимается у семьи, домашних дел и церкви)

- o Огромный объем работы (само портфолио, необходимость создания Руководства для родителей, философии, других форм и документов, плюс дополнительное время на прохождение тренингов)
 - o Полученная финансовая поддержка была совершенно непропорциональна выполненному объему работы
 - o Дополнительные финансовые затраты (на новые материалы, игрушки, оборудование)
 - o Трудности в понимании стандартов Портфолио и сути того, что необходимо сделать (из-за уровня образования, незнания терминологии, а также недостаточного опыта для такого рода работы (когда нужно искать доказательства, описывать и обобщать свой опыт, мыслить критически и анализировать результаты))
 - o Трудности в получении подтверждения и повышении уровня профессиональной подготовки (степа) в ОРО (недостаток тренингов на родном языке, сложности перевести и подтвердить уже имеющийся диплом, финансовые затраты на получение образования)
 - o Ограниченный доступ и недостаточность ресурсов (из-за языкового барьера и сложности в онлайн-навигации)
 - o Получение звездного рейтинга никак не повлияло на финансовое положение учреждения (зарплата / профит остались без изменения). Родители не готовы платить больше, потому что не понимают сути звездного рейтинга и их это не интересует
- **Какие положительные моменты Вы могли бы выделить?**
 - o Огромная помощь персонала агентства CCR&R: всегда доброжелательные, знающие, готовые помочь
 - o Работа в группе Нетворк: доброжелательная атмосфера, позитивное общение, обмен опытом, сотрудничество. Дружественные взаимоотношения, налаженные в группе, продолжаются до сих пор
 - o Профессиональный рост: возможность поднять уровень квалификации в ОРО.
 - o Осознание ответственности за свою работу: понимание требований к профессии, критерий качества и пути их достижения
 - o Огромный объем знаний, критически важный для работы с детьми и родителями
 - o Навыки грамотного ведения бизнеса, работы с документацией, компьютером (первые участники писали портфолио от руки). Разработка необходимых документов и форм
 - o Финансовая поддержка и стимулирующие выплаты (первая возможность получить сколько-то значительные материальные средства для инвестирования в бизнес)
 - o Осознание своего статуса как провайдера дошкольного образования (а не просто няни для присмотра за детьми), осознание важности профессии воспитателя как таковой для благополучия детей и процветания общества в целом
 - o Личностный рост: уверенность в себе, навыки общения и взаимодействия с другими людьми, позитивная самооценка, умение сформулировать и выразить свое мнение и позицию
 - o Возможность подтвердить статус и качество своей работы для себя самой, семей воспитанников, коллег, даже для членов своей семьи. Портфолио - это достижение, которым можно гордиться

- **Порекомендовали бы Вы принять участие в проекте Spark другим провайдерам? Почему?**
 - **Общее мнение:** все участники посоветовали бы участвовать в проекте Spark (даже не столько для заполнения портфолио, сколько для работы над качеством). **Причины для участия в проекте Spark:**
 - ✓ Способ понять требования к дошкольному образованию и изучить стандарты качества профессии
 - ✓ Возможность повысить качество работы и личный уровень профессионализма: образовательный уровень поставщиков является ключевым моментом качества дошкольного образования
 - ✓ Отличная возможность пройти тренинги (некоторые из них бесплатно) и повысить ступень ОРО
 - ✓ Общение и налаживание дружественных взаимоотношений с коллегами и сотрудничество со специалистами по раннему обучению
 - ✓ Финансовая помощь
- 2) **Вопрос #2**
 - **Какие сильные стороны и уникальные особенности Вашего садика Вы могли бы назвать? О чём Вы хотели бы рассказать родителям в первую очередь?**
 - Безопасность и надежность. Добросовестные воспитатели, которые делают все возможное для безопасности, развития и обучения детей
 - Дружелюбная, теплая семейная атмосфера. Заботливые добрые воспитатели и дружелюбные дети («родственные» отношения). Поддержание близких теплых отношений с семьями воспитанников. Совместные семейные праздники и встречи
 - Безопасная, чистая и уютная «домашняя» обстановка
 - Полезная, вкусная и свежеприготовленная домашняя пища (в том числе органическая, кошерная). Славянская кухня
 - Поддержание культуры общения на родном языке и следование семейным традициям, верованиям и культуре
 - Сосредоточение внимания на учебе (сильная учебная программа, помочь в выполнении домашних заданий, активная практика разговорной речи и обучение чтению на родном языке) Разнообразные дополнительные виды деятельности (физкультура и спорт, музыка, кулинария, садоводство, рисование и рукоделие)
 - Гибкость графика посещения, учет индивидуальных потребностей и нужд родителей и детей
 - **Что является важным для родителей, которые приводят своих детей в детский сад?**
 - Добрый и заботливый воспитатель. Семейная дружественная атмосфера, когда ребенок идет в детский сад с радостью
 - Домашняя еда (славянские традиции питания)
 - Использования языка домашнего общения, поддержание культуры, традиций и верований родителей
 - Тесная и доверительные взаимоотношения с воспитателем (возможность посоветоваться, уверенность, что тебя поймут и поддержат)
 - Гибкий график посещения.
 - Развивающие занятия, сильная программа для подготовки к школе, обучение родному языку
 - Безопасная среда и следование всем гигиеническим / санитарным требованиям

- о Ответственный, грамотный, добросовестный воспитатель, соблюдающий все правила работы, а также учитывающий пожелания родителей

3) Вопрос #3

- Какой бы Вы хотели видеть общую систему подтверждения качества детских учреждений в будущем (звезды, ступени, единый для всех сертификат, различные медали за определенные достижения или что-то другое)?
 - Звездный рейтинг (половина опрошенных)
 - Знак отличия (медаль) за конкретные достижения или за соответствие определенным критериям / областям качества
- Каким Вы видите переход Вашего текущего звездного рейтинга в обновленную систему Spark?
 - Оставьте звездный рейтинг качества детского учреждения неизменным (вплоть до истечения срока действия сертификата) и затем соответствующим образом перевести его в новую систему оценки качества.

Рекомендации

- 1) Обновление общей системы подтверждения качества и переход существующей системы Spark к обновленной.
 - В качестве альтернативы звездному рейтингу установить **определенные виды отличительных знаков** (значки, медали, сертификаты о достижениях / компетенциях в определенных областях качества). **Обоснование:**
 - о это позволит провайдерам сосредоточиться на тех областях, которые они считают важными или которыми гордятся больше всего;
 - о процесс в целом не будет столь тяжелым (займет меньше времени, будет более понятным и конкретным, позволит сосредоточиться на одной цели);
 - о будет способствовать тому, что провайдеры будут иметь возможность и желание постоянно участвовать в проекте Spark;
 - о это поможет провайдерам не чувствовать себя разочарованными, не получив желаемого звездного уровня, и не отбьет у них желания участвовать далее;
 - о это устранит «хвастовство» и предотвратит конкуренцию между программами 3-, 4- или 5-звездочного уровня;
 - о это даст родителям лучшее понимание того, что детское учреждение предлагает их детям, и сделает выбор родителей более ясным и простым.
 - Для учреждений, уже имеющих звездный рейтинг: сохранить звездный рейтинг качества детского учреждения неизменным вплоть до истечения срока действия сертификата и затем соответствующим образом перевести его в новую систему* оценки качества .

* Нюанс, на который следует обратить внимание: учреждения, подавшие портфолио, но не получившие звезды, могут подать заявку на получение определенных отличительных знаков в новой системе Spark на основе уже отправленного портфолио (например, только для тех из них, которые не соответствовали критериям для стандарта РД1)

2) Общие рекомендации

- Переработать портфолио и разработать другие варианты подтверждения качества работы детских учреждений, принимая во внимание:

- о объем работы (например, разделив портфолио на части);
- о уровень и количество требований (конкретизировать их с учетом учреждений разных типов);
- о время, необходимое для подготовки и предоставления материалов;
- о уровень терминологии и используемых грамматических оборотов (принимая во внимание разный образовательный уровень и степень владения языком);
- о уровень технического оснащения и владения технологиями (для некоторых провайдеров отправка заявления по почте до сих пор единственно доступный и предпочтительный способ работы с документами)
- Увеличить Увеличить объем и частоту предоставляемой **финансовой поддержки** (чтобы стимулировать участие в непрерывном процессе повышения качества),
- Проводить БОЛЬШЕ **тренингов**, желательно БЕСПЛАТНЫХ (в том числе на родном языке)
- Продолжать предоставлять все материалы проекта Spark **на русском языке**, а также дополнительные ресурсы (хотя бы самые важные, как образцы Уставов, диагностические методики)
- **Расширить систему поддержки** (индивидуализированное сопровождение процесса участия, личные консультации, видео, примеры документов, мини-тренинги) **на родном языке**
- Уделить внимание широкой **популяризации информации** о проекте Spark для родителей, самих провайдеров и общественности как таковой.
- Анонсировать / **рекламировать** учреждения, получившие подтверждение качества их работы (как например, делается для ресторанов, салонов красоты)
- Предусмотреть **процесс периодического мониторинга** детских учреждений для подтверждения соответствия заявленным параметрам качества.

Цитаты от провайдеров

- о Прежде чем научить чему-то детей, ты сам должен многому научиться.
- о Портфолио – это достижение, которым можно гордиться.
- о Общение и работа над портфолио в группе Нетворк стали неоценимым временем для меня. Яркие впечатления от праздника, организованного для чествования воспитателей, получивших сертификат качества, испытанные тогда радость и чувство гордости за себя я буду помнить всю жизнь.
- о Финансовые выплаты не соответствуют объему работы и затраченному времени.
- о Новая система может быть любой. Самое главное - не потерять уже полученный статус / рейтинг.