



December 13, 2024

Trish Rooney  
Illinois Department of Human Services  
Division of Early Childhood  
201 S. Clinton  
Chicago, IL, 60607

[Haga Clic para Español](#)

Dear Ms. Rooney,

The We, the Village (WTV) coalition policy committee submits the below written comments following our oral public comment at the December 3, 2024, Child Care Advisory Council - Ad Hoc Committee for Smart Start Child Care.

First, WTV appreciates Illinois Department of Human Services Division of Early Childhood (DEC) efforts to create more equitable and stable resources for child care providers in our state, including Smart Start Workforce Grants (SSWG) and the Smart Start Quality Support (SSQS) Program. Both grants provide necessary foundational funding to programs in order to improve quality. As a coalition, we want to ensure all children can access quality care, as their parents choose, and that resources are invested in the children and communities that need them most, in order to eliminate racial, socio-economic, and other disparities. Therefore, as DEC considers program expansion for the SSQS program, we would like to offer the following recommendations:

Overall, We, the Village believes that the Smart Start Quality Support (SSQS) Grants should be designed to meet the needs of children facing the greatest disparities under our current system. As such, we recommend that the Quality Support salary scale be designed to reward teachers with the skills to meet the needs of children defined by the Early Learning Council's (ELC) priority populations.

**Recommendation 1)** We support the infant-toddler and bilingual credential add-on wage in the current proposal. We also support allocating a portion of the Smart Start Quality Supports funding to pilot a more robust bilingual pay initiative focused on those holding the Gateways Bilingual/ESL credential, with the goal of building the infrastructure needed to sustain and grow this workforce given the increasing demand. The coalition believes that both proposals will promote greater equity and address the greatest needs within the early childhood system.

*Rationale: Infant-Toddler Add-On-* There is a shortage of infant/toddler slots. Licensed child care provides access to only 17.4% of infants and toddlers in Illinois.<sup>1</sup> Although this is due to a multitude of factors, there exists a clear shortage of infant and toddler teachers across the state. Only 13% of licensed center teachers who worked exclusively with infants and toddlers held an Infant Toddler Credential as of 2020 and only 1.8% of licensed center assistant teachers who worked exclusively with infants and toddlers held an Infant Toddler Credential as of 2020. Furthermore, teachers that work with infants and toddlers make \$1.40 less per hour than their colleagues who work with preschool-age children.<sup>2</sup> Given the shortage of slots and pay disincentive, the wage scale should include an additional add on to recognize and incentivize the critical work of infant/toddler educators.

*Rationale: Bilingual/ESL Add-on and Pay Initiative -* According to data from the Illinois State Board of Education, there has been a 42% increase in the number of English Language Learners (ELL) students served in bilingual education programs from the 2009-2010 school year to 2019-2020.<sup>3</sup> Yet, the number of educators who have the specialized endorsements to serve this population is limited. While still a newer credential, only 19 educators reported having the Gateways ESL/Bilingual credential as of FY23.<sup>4</sup> The rising number of ELL students combined with the low uptake of these credentials necessitates the additional add-on and bilingual pay initiative pilot to incentivize increased supply.

**Recommendation 2)** The coalition also recognizes that there is a great need for more support for children with disabilities and that Gateways does not currently have a credential that could be awarded using the proposed salary scale. We recommend that the ad hoc committee partner with individuals and organizations working with and on behalf of children with disabilities to develop strategies that help better meet the needs of these children using Quality Support funding.

*Rationale: Supporting Children with Disabilities -* In a recent report conducted by Illinois Action for Children, the majority of parents found it very difficult to find child care for their children with disabilities or developmental delays and for providers, the top reason providers could not serve a child with a disability was that they did not have enough staff.<sup>5</sup> Additionally, the report found the cost of training, lack of staff coverage during training, and not finding relevant training content can prevent providers from building their capacity to care for children with disabilities. This study compliments the extensive work of Start

---

<sup>1</sup> Infant and Toddler Child Care Roadmap, Start Early, <https://www.startearly.org/app/uploads/2022/04/SE-Infant-Toddler-Child-Care-Roadmap-FINAL-April-2022-Int..pdf>

<sup>2</sup> Illinois' Early Childhood Education Workforce - 2020 Report, INCCRRA, [https://www.inccrra.org/images/datareports/Illinois\\_Early\\_Childhood\\_Education\\_Workforce\\_2020\\_Report.pdf](https://www.inccrra.org/images/datareports/Illinois_Early_Childhood_Education_Workforce_2020_Report.pdf)

<sup>3</sup> See footnote 2.

<sup>4</sup> FY23 Child Care Annual Report, IDHS, <https://www.dhs.state.il.us/page.aspx?item=163477>

<sup>5</sup> Child Care Disabilities Brief, Illinois Action for Children, [https://www.actforchildren.org/wp-content/uploads/2024/05/Child\\_Care\\_Disabilities\\_Brief\\_2024.pdf](https://www.actforchildren.org/wp-content/uploads/2024/05/Child_Care_Disabilities_Brief_2024.pdf)

Early's and their work on inclusion.<sup>6</sup> We recommend the ad hoc committee use the SSQS program as a lever to improve access and quality for children with disabilities.

**Recommendation 3)** Next, the coalition recognizes that, throughout the years, early childhood teachers have taken different approaches to professional development. To ensure that there are no unintended consequences for educators who have grown their skills in ways other than the Gateways credentialing system, we recommend that the ad hoc integrate other early childhood credentials, such as Professional Educator Licenses (PELs), as well as years of experience, into the salary scale. We appreciate that DEC has added the Child Development Associate credential (CDA) - this is a great initial step. We believe that there is a way to strike a balance between recognizing the skills and abilities that already exist within the early childhood workforce while also promoting continued professional development and additional credentialing.

*Rationale: Expanding Credentials* - If one of the intended goals of the quality support program is to serve as a bridge and preparation for child care providers to apply for Early Childhood Block Grant (ECBG) funded programs, then honoring expanded credentials provides consistency and fidelity within the scale itself to include the PEL, a required license for teachers in these programs. Lastly, separate from the ECBG funded programs, the CDA is a widely recognized entry-level credential and while not a large number, 5.5% of all licensed center teachers and 2.2% of licensed center assistant teachers hold a CDA as reported in Gateways.<sup>7</sup> While this may be an underreporting, the CDA is still a nationally-recognized credential nationally and should be appropriately crosswalked on the updated salary scale.

*Rationale: Including Years of Experience* - As reported in the latest Salary and Staffing Report, the majority of directors reported that they use a wage scale that considers years of experience and education in their center's wage scale.<sup>8</sup> Updating the state's salary scale to honor years of experience would be consistent with current salary patterns in ECEC. Furthermore, family child care (FCC) home providers reported an average of 17.5 years of experience taking care of children in their homes. Due to the longevity on average for FCC providers specifically, WTV recommends the inclusion of years of experience. Lastly, if a principle of the revised salary scale includes further parity with the K-12 system, then the state should consider this as an additional measure, which is standard in K-12 pay scales.

**Recommendation 4)** Lastly, from a process perspective, We, the Village was encouraged to hear that home providers have the opportunity to review and provide feedback on the FCC proposed salary scale. We believe this feedback is essential in order to ensure the success of the program and are happy to partner to support this effort.

---

<sup>6</sup> Building Inclusive State Child Care Systems, Start Early, <https://www.startearly.org/resource/building-inclusive-state-child-care-systems/>

<sup>7</sup> See footnote 2.

<sup>8</sup> Illinois Salary and Staffing Survey of Licensed Child Care Facilities: FY2023, IDHS, <https://www.dhs.state.il.us/Page.aspx?item=163476>

*Rationale: FCC Review* - According to the most recent Salary and Staffing Survey, FCC educators are significantly less likely to have taken some college courses compared to center-based educators (45.9% vs. 73.9%).<sup>9</sup> FCC providers also face greater barriers to accessing education and training, with 47.5% of FCC providers reporting that it was difficult to attend opportunities during the day. While the proposed salary scale does seek to address these barriers, FCC providers should have the opportunity to review the proposal and note: 1) whether the barriers are addressed sufficiently within the proposal and; 2) whether the incentives are sufficient to encourage FCC providers to seek additional credentialing.

Thank you again for the opportunity to speak. We look forward to our continued partnership toward ensuring a high-quality early childhood system in which workers are compensated for in accordance with their skills and abilities.

Sincerely,

The We, the Village Coalition

###

We, the Village Coalition is a group of advocates, non-profit organizations, child care providers, school districts, parents and others who have come together to fight for the well-being of Illinois' youngest children. We seek adequate, equitable, sustainable, reliable funding for children's services from birth through age five. We want to ensure all children can access quality education and care, as their parents choose. We want resources to be invested in the children and communities that need it most, in order to eliminate racial, socio-economic, and other disparities. We are working together to make sure that ALL families and early childhood providers have the resources they need to help children succeed.

---

<sup>9</sup> See footnote 8.



13 diciembre, 2024

Trish Rooney  
Departamento de Servicios Humanos de Illinois  
División de Primera Infancia  
201 S. Clinton  
Chicago, IL, 60607

Estimada Sra. Rooney,

El comité de política de la coalición We, the Village (WTV) presenta los siguientes comentarios escritos después de nuestro comentario público oral del 3 de diciembre de 2024 para el Consejo Asesor de Cuidado Infantil - Comité Ad Hoc para el programa de Cuidado Infantil de Smart Start.

En primer lugar, WTV valora los esfuerzos de la División de Servicios Humanos para la Primera Infancia (DEC) del Departamento de Illinois por crear recursos más equitativos y estables para los proveedores de cuidado infantil en nuestro estado, incluyendo las Subvenciones Smart Start Workforce (SSWG) y el Programa Smart Start Quality Support (SSQS). Ambos subsidios proporcionan la financiación básica necesaria para la mejora de la calidad de los programas. Como coalición, queremos garantizar que todos los niños tengan acceso a cuidados de calidad, según lo decidan sus padres, y que se inviertan recursos en los niños y las comunidades que más los necesitan, para eliminar las disparidades raciales, socioeconómicas y de otro tipo. Por lo tanto, en vista de que DEC considera la expansión del programa para el programa SSQS, quisiéramos ofrecer las siguientes recomendaciones:

En conjunto, We, the Village creemos que las subvenciones de Apoyo a la Calidad para Smart Start (SSQS) deben diseñarse para satisfacer las necesidades de los niños que enfrentan las mayores disparidades bajo nuestro sistema actual. Por lo tanto, recomendamos que la escala salarial de apoyo a la calidad sea diseñada para recompensar a los maestros con las habilidades necesarias para satisfacer las necesidades de los niños definidas por las poblaciones prioritarias del Consejo de Aprendizaje Infantil (ELC).

**Recomendación 1)** Apoyamos el salario adicional de bebés y niños pequeños y las credenciales bilingües en la propuesta actual. También apoyamos la asignación de una parte de la financiación de Smart Start Quality Supports para empezar un programa piloto con una iniciativa de pago bilingüe más sólida enfocada en aquellos que poseen las

credenciales Bilingual/ESL de Gateways, Con el objetivo de construir la infraestructura necesaria para mantener y aumentar esta fuerza de trabajo, dada la creciente demanda. La coalición cree que ambas propuestas promoverán una mayor equidad y abordarán las mayores necesidades dentro del sistema de la primera infancia.

*Justificación: Complemento para bebés y niños pequeños.* Hay una escasez de espacios para bebés/niños pequeños. La guardería con licencia proporciona acceso a solo el 17.4% de los bebés y niños pequeños en Illinois.<sup>1</sup> Aunque esto se debe a una multitud de factores, existe una clara escasez de maestros de bebés y de niños pequeños en todo el estado. Solo el 13% de los maestros del centro que trabajaron exclusivamente con bebés y niños pequeños tenían una credencial para niños pequeños a partir de 2020 y solo el 1,8% de los maestros auxiliares del centro que trabajaron exclusivamente con bebés y niños pequeños tenían una credencial para niños pequeños a partir de 2020. Por otra parte, los maestros que trabajan con bebé niños pequeños ganan 1,40 dólares por hora menos que sus colegas que trabajan con niños en edad preescolar.<sup>1</sup> Dada la escasez de espacios y los desincentivos salariales, la escala salarial debería incluir un complemento adicional para reconocer e incentivar el trabajo crítico de los educadores de bebés/niños pequeños.

*Justificación: Iniciativa Bilingüe/ESL Adicional y de Pago* - Según datos de la Junta de Educación del Estado de Illinois, ha habido un aumento del 42% en el número de estudiantes de inglés (ELL) atendidos en programas de educación bilingüe desde el año escolar 2009-2010 hasta 2019-2020.<sup>3</sup> Sin embargo, el número de educadores que cuentan con los apoyos especializados para atender a esta población es limitado. Aunque todavía es una credencial más reciente, solo 19 educadores informaron tener la credencial de ESL/bilingüe de Gateways a partir del Año Fiscal 2023.<sup>4</sup> El creciente número de estudiantes de ELL combinado con la baja aceptación de estas credenciales requiere el piloto bilingüe adicional de la iniciativa de pagos para incentivar una oferta más grande.

**Recomendación 2)** La coalición también reconoce que existe una gran necesidad de apoyo extra para los niños con discapacidades, y que Gateways no tiene actualmente una credencial que podría otorgarse utilizando la escala salarial propuesta. Recomendamos que el comité especial colabore con personas y organizaciones que trabajan con niños con discapacidades y en su nombre para desarrollar estrategias que ayuden a satisfacer mejor las necesidades de estos niños mediante la financiación del Apoyo a la Calidad.

*Justificación: Apoyo a los niños con discapacidades* - En un informe reciente realizado por Illinois Action for Children, la mayoría de los padres encontraron muy difícil encontrar

---

<sup>1</sup> Infant and Toddler Child Care Roadmap, Start Early, <https://www.startearly.org/app/uploads/2022/04/SE-Infant-Toddler-Child-Care-Roadmap-FINAL-April-2022-Int..pdf>

<sup>2</sup> Illinois' Early Childhood Education Workforce - 2020 Report, INCCRRA, [https://www.inccrra.org/images/datareports/Illinois\\_Early\\_Childhood\\_Education\\_Workforce\\_2020\\_Report.pdf](https://www.inccrra.org/images/datareports/Illinois_Early_Childhood_Education_Workforce_2020_Report.pdf)

<sup>3</sup> Ver nota 2.

<sup>4</sup> FY23 Child Care Annual Report, IDHS, <https://www.dhs.state.il.us/page.aspx?item=163477>

cuidado infantil para sus hijos con discapacidades o retrasos en el desarrollo y para proveedores, La principal razón por la que los proveedores no podían atender a un niño con discapacidad era que no tenían suficiente personal.<sup>5</sup> Además, el informe encontró que el costo de la capacitación, la falta de cobertura del personal durante la capacitación y la no encontrar contenido relevante de capacitación pueden impedir que los proveedores desarrollen su capacidad para cuidar a niños con discapacidades. Este estudio complementa la extensa labor de Start Early y su trabajo sobre la inclusión.<sup>6</sup> Recomendamos que el comité ad hoc utilice el programa de SSQS como palanca para mejorar el acceso y la calidad de los niños con discapacidades.

**Recomendación 3)** La coalición reconoce que, a lo largo de los años, los maestros de la primera infancia han adoptado diferentes enfoques del desarrollo profesional. Para asegurar que no haya consecuencias no deseadas para los educadores que han desarrollado sus habilidades de maneras diferentes al sistema de acreditación de Gateways, recomendamos que las credenciales especiales integren otras credenciales de la primera infancia, como las licencias profesionales de educador (PELs), así como años de experiencia, en la escala salarial. Apreciamos que DEC ha agregado la credencial de Asociado en Desarrollo Infantil (CDA) - este es un gran paso inicial. Creemos que hay una manera de lograr un equilibrio entre el reconocimiento de las habilidades y capacidades que ya existen en la fuerza laboral de la primera infancia, al tiempo que se promueve el desarrollo profesional continuo y la obtención de nuevas credenciales.

*Justificación: Ampliar las credenciales* - Si uno de los objetivos previstos del programa de apoyo a la calidad es servir como puente y preparación para que los proveedores de cuidado infantil soliciten una subvención en bloque para la primera infancia (ECBG) Los programas financiados, luego honrar las credenciales ampliadas proporciona consistencia y fidelidad dentro de la escala para incluir el PEL, una licencia requerida para los maestros en estos programas. Por último, aparte de los programas financiados por la ECBG, el CDA es una credencial de nivel de entrada ampliamente reconocida y aunque no es un gran número, 5.5% de todos los maestros del centro con licencia y 2.2% de los maestros auxiliares del centro con licencia tienen un CDA según lo informado en Gateways.<sup>7</sup> Aunque esto puede ser una subestimación, la ADC sigue siendo una credencial reconocida nacionalmente a nivel nacional y debe ser convenientemente cruzada en la escala salarial actualizada.

*Justificación: Incluyendo Años de Experiencia* - Como se informa en el último Informe sobre salarios y personal, la mayoría de los directores informaron que utilizan una escala salarial que considera años de experiencia y educación en la escala salarial de su centro.<sup>8</sup> La actualización de la escala salarial del estado para honrar años de experiencia

---

<sup>5</sup>Child Care Disabilities Brief, Illinois Action for Children, [https://www.actforchildren.org/wp-content/uploads/2024/05/Child\\_Care\\_Disabilities\\_Brief\\_2024.pdf](https://www.actforchildren.org/wp-content/uploads/2024/05/Child_Care_Disabilities_Brief_2024.pdf)

<sup>6</sup> Building Inclusive State Child Care Systems, Start Early, <https://www.startearly.org/resource/building-inclusive-state-child-care-systems/>

<sup>7</sup> Ver nota 2.

<sup>8</sup> Illinois Salary and Staffing Survey of Licensed Child Care Facilities: FY2023, IDHS,

sería coherente con las pautas salariales actuales en AEPI. Además, los proveedores de atención familiar a la infancia (FCC) informaron de un promedio de 17,5 años de experiencia cuidando niños en sus hogares. Debido a la longevidad media de los proveedores de FCC específicamente, WTV recomienda la inclusión de años de experiencia. Por último, si un principio de la escala salarial revisada incluye una mayor paridad con el sistema K-12, entonces el estado debería considerar esto como una medida adicional, que es estándar en las escalas salariales K-12.

**Recomendación 4)** Por último, desde una perspectiva de proceso, We, the Village, nos sentimos alentados al escuchar que los proveedores de hogar tienen la oportunidad de revisar y proporcionar comentarios sobre la escala salarial propuesta por FCC. Creemos que esta retroalimentación es esencial para asegurar el éxito del programa y estamos felices de asociarnos para apoyar este esfuerzo.

*Justificación: Revisión de la FCC - Según la más reciente encuesta sobre salarios y personal, los educadores de la FCC tienen una probabilidad significativamente menor de haber tomado algunos cursos universitarios en comparación con los educadores basados en centros (45.9% vs. 73.9%).<sup>9</sup> Los proveedores de FCC también se enfrentan a mayores obstáculos para acceder a la educación y la formación, con 47,5% de los proveedores de FCC que informan que era difícil asistir a las oportunidades durante el día. Aunque la escala salarial propuesta trata de abordar estos obstáculos, los proveedores de FCC deberían tener la oportunidad de revisar la propuesta y observar: 1) si se abordan suficientemente los obstáculos en la propuesta; 2) si los incentivos son suficientes para alentar a los proveedores de FCC a buscar credenciales adicionales.*

Gracias de nuevo por la oportunidad de hablar. Esperamos con interés nuestra asociación continua para asegurar un sistema de la primera infancia de alta calidad en el que los trabajadores sean compensados de acuerdo con sus habilidades y capacidades.

Atentamente,

La coalición We, the Village

###

We, the Village, es un grupo de defensores, organizaciones sin fines de lucro, proveedores de cuidado infantil, distritos escolares, padres y otras personas que se han unido para luchar por el bienestar de los niños más pequeños de Illinois. Buscamos una financiación adecuada, equitativa, sostenible y confiable para los servicios de atención infantil desde el nacimiento hasta los cinco años. Queremos garantizar que todos los niños puedan acceder a una educación y atención de calidad, como elijan sus padres. Queremos que los recursos se inviertan en los niños y las comunidades que más lo necesitan, a fin de eliminar las

---

<https://www.dhs.state.il.us/Page.aspx?item=163476>



disparidades raciales, socioeconómicas y de otro tipo. Estamos trabajando juntos para asegurarnos de que TODAS las familias y los proveedores de servicios a la primera infancia tengan los recursos necesarios para ayudar a los niños a tener éxito.