

Plan de reestructuración de las Escuelas Públicas de Southbridge

15 de Noviembre de 2019



15 de Noviembre de 2019

Estudiantes, familias, educadores, personal, socios, miembros de la comunidad y amigos de las Escuelas Públicas de Southbridge:

Hace aproximadamente tres años compartimos con ustedes una carta similar a esta, presentando un plan para mejorar dramáticamente las escuelas de Southbridge y pidiéndole su colaboración en esta labor. Hoy, Southbridge sigue siendo rica en diversidad, historia y resiliencia. Los niños de Southbridge se merecen una educación de clase mundial que aproveche esos activos y prepare a los estudiantes para las posibilidades que avecinan en el futuro. Inicialmente presentado en junio de 2016, el Plan de reestructuración fue creado después de que el Departamento de Educación Primaria y Secundaria y los dirigentes del distrito escuchasen a un gran número de estudiantes, familias, educadores y miembros de la comunidad para conocer sus esperanzas y sueños para la comunidad y los valores que les son importantes. Las ideas que surgieron de estas asambleas comunitarias, reuniones con grupos de interés locales y pequeños grupos de enfoque llevaron a la creación de la siguiente declaración de visión del distrito:

En las Escuelas Públicas de Southbridge, TODOS los estudiantes disfrutarán de una experiencia educativa de clase mundial y se graduarán habiéndose convertido en ciudadanos participativos que demuestren las capacidades esenciales necesarias para tener éxito en sus respectivos estudios universitarios y carreras.

Hoy, un espíritu de colaboración y potenciación se ha arraigado en todo el distrito. El receptor Villar está desarrollando un sistema en el cual los líderes escolares y sus equipos cuentan con los conocimientos y el apoyo necesario para crear y fomentar entornos escolares de aprendizaje que cumplen la promesa de ofrecer a todos sus estudiantes una educación de primera clase.

Uno de los aspectos fundamentales del plan original era la convicción de que todos los estudiantes de Southbridge se merecen la educación de la más alta calidad. Tenemos mucho trabajo por hacer para alcanzar esta realidad. Las calificaciones en lenguaje inglés (ELA, por sus siglas en inglés) y matemáticas siguen estando por debajo de las expectativas del estado y muchos de nuestros estudiantes con discapacidades y estudiantes que aprenden el idioma inglés continúan sin graduarse de la escuela secundaria.

Junto a esta carta incluimos la renovación de tres años del Plan original de reestructuración de las Escuelas Públicas de Southbridge. El plan que se renueva está diseñado de forma tal que podamos transformar el distrito de Southbridge de uno en el cual una educación sólida es la excepción a uno en el cual una educación excelente es la regla. Tenemos muchas razones para considerar que podemos triunfar y que triunfaremos en esta visión. En este plan, hemos incluido actualizaciones que describen las áreas en las que el distrito ha logrado avances hasta el momento y ofrecemos detalles sobre la implementación de cambios favorables en adelante.

El futuro de las Escuelas Públicas de Southbridge depara grandes logros y nos mantenemos confiados en que las estrategias detalladas en este Plan supondrán considerables méritos y triunfos para la comunidad. Esperamos poder seguir trabajando de manera colaborativa en la importante labor de transformar a las Escuelas Públicas de Southbridge.

Atentamente,



Jeffrey Villar
Receptor
Escuelas Públicas de Southbridge



Jeffrey C. Riley
Comisionado
Departamento de Educación Primaria y Secundaria

Resumen ejecutivo

Southbridge es una comunidad rica en diversidad, historia y resiliencia. Sus niños merecen el acceso a una educación de clase mundial que aproveche esos activos y prepare a los estudiantes para un futuro lleno de posibilidades.

En enero de 2016, la Junta de Educación Primaria y Secundaria de Massachusetts votó a favor de la designación de las Escuelas Públicas de Southbridge (SPS, por sus siglas en inglés) como escuela con un rendimiento inferior crónico, colocando al distrito en un estado de recepción (intervención).¹ En mayo de 2016, la Dra. Jessica Huizenga se convirtió en Receptora de SPS. El 30 de mayo de 2017, el Comisionado Asociado Superior, Dr. Russell Johnston fue nombrado receptor provisional del distrito. El 19 de enero de 2018, después de una exhaustiva búsqueda de liderazgo ejecutivo que incluyó opiniones de los miembros de la comunidad de Southbridge, personal y estudiantes, el Comisionado Encargado Jeffrey Wulfson nombró al Dr. Jeffrey Villar como Receptor permanente del distrito. Pese a los esfuerzos por estabilizar las condiciones del distrito, los retos relacionados con cortes de presupuesto y personal, así como la rotación del personal administrativo y educadores han impedido avances. La estabilidad de liderazgo y finanzas son vitales para garantizar el éxito estudiantil y la dedicación constante del Receptor Villar en cuanto a abordar estos temas ya está manifestando un efecto.

En 2016, tras haber recibido muchas aportaciones de grupos locales interesados, se desarrolló el plan de reestructuración del distrito. Actualmente, en el verano de 2019, el Comisionado Riley y el Receptor Villar reconocen que SPS ha logrado ciertos avances y queda mucho trabajo por hacer. Para dar suficiente tiempo a que las estrategias implementadas lleguen a su pleno y uniforme aplicación en todas las escuelas de SPS y para seguir mejorando el logro estudiantil en todo el distrito, el Comisionado Riley y el Receptor Villar están renovando el plan de reestructuración por un periodo adicional de tres años.

SPS sigue estando dedicado a las estrategias básicas y la visión dispuestas en el Plan de reestructuración original:

En las Escuelas Públicas de Southbridge, TODOS los estudiantes disfrutarán de una experiencia educativa de clase mundial y se graduarán habiéndose convertido en ciudadanos participativos que demuestren las capacidades esenciales necesarias para tener éxito en sus respectivos estudios universitarios y carreras.

Esta visión elevada y digna sigue requiriendo un plan estratégico. En este plan renovado, SPS reflexiona en cuanto al progreso hasta la fecha e identifica áreas en las que el distrito pudiera centrarse. El distrito seguirá su implementación de una serie de reformas de gran envergadura, organizadas en cinco áreas de prioridad:

1. Garantizar una comunidad escolar que brinde inclusión y apoyo teniendo expectativas altas e instrucción rigurosa, equitativa y personalizada para todos los estudiantes, incluyendo aquellos con discapacidades (SWD, por sus siglas en inglés) y aquellos que aprenden inglés (EL, por sus siglas en inglés);
2. Desarrollar en todo el distrito una cultura profesional de enseñanza y liderazgo altamente efectivos;

¹ Para resultados específicos y cambios sistemáticos que llevaron a la disposición del distrito bajo intervención, por favor visite el Plan de reestructuración del 25 de agosto de 2017 en págs. 4-9:

<http://www.doe.mass.edu/level5/districts/level5districts.html>

3. Crear las condiciones necesarias para permitir y aplicar la toma de decisiones basada en hechos;
4. Establecer sistemas y procesos que cultiven y aprovechen la participación familiar y asociaciones comunitarias; y
5. Organizar el distrito y redistribuir los recursos para asegurar una calidad superior de gestión, responsabilidad, coherencia de todo el sistema y sustentabilidad.

El enfoque de este Plan de Reestructuración se propone seguir desarrollando la coherencia dentro de y entre las escuelas para que juntos, maestros y administradores establezcan una nueva comprensión de referencia respecto a las propuestas instructivas de alta calidad y de las expectativas curriculares. A medida que las escuelas demuestren la capacidad de proporcionar un programa de instrucción de alta calidad en función de todos los estudiantes, la reestructuración pasará de una toma de decisiones orquestadas a nivel del distrito, a una mayor responsabilidad y autonomía a nivel escolar.

Este plan será el vehículo para crear un referente compartido de excelencia y establecerá finalmente las condiciones de autonomía a nivel escolar. El tamaño relativamente pequeño de Southbridge es ideal para establecer rápidamente coherencia en todo el sistema y para que el Receptor monitoree el progreso de cada escuela hacia la meta final de mayor autonomía para todos los administradores y educadores. En cada escuela, cambios tales como un desarrollo profesional enriquecido, roles diferenciados para educadores, tiempo extendido para el aprendizaje de estudiantes y maestros, rutinas mejoradas para el uso de datos estudiantiles y finalmente, mejores resultados académicos en el alumnado, estarán entre los principales indicadores de la transición en pos de una mayor autonomía a nivel escolar.

A los tres años de haber iniciado los esfuerzos de reestructuración, el distrito ha avanzado de manera notable en muchos de los objetivos pautados en el Plan de reestructuración original. En particular, el distrito ha:

- Establecido un currículo de Artes del lenguaje inglés (grados K-12). El currículo refleja los estándares estatales, apoyándose en evaluaciones de alta calidad y exige prácticas de enseñanza de gran impacto. El esfuerzo por mejorar la instrucción de matemáticas también ha visto avances considerables. El distrito ha implementado un currículo de matemáticas exigente en los grados 6-8 e implementará un nuevo currículo en los grados 9-12 al comienzo del año escolar 2019-2020.
- Participado en el replanteamiento de escuelas secundarias con un socio altamente capacitado. Como resultado de esta colaboración, la escuela intermedia lanzó un nuevo horario en el curso 2018-2019, el cual afectó de manera significativa el clima escolar. En el curso 2019-2020, las escuelas secundarias (escuela intermedia y secundaria superior) seguirán un horario mejorado que permitirá el uso compartido de recursos entre las dos escuelas.
- Mejoró la prestación de servicios para estudiantes con necesidades significativas, las Escuelas Públicas de Southbridge lanzaron la Southbridge Academy. La Academy es una escuela secundaria superior (high school) terapéutica alternativa. La escuela recientemente celebró sus primeros egresados.
- Fue nombrado sede demostrativa nacional para la implementación efectiva de Intervenciones y Apoyos Conductuales Positivos por la Universidad de Connecticut. Esta asociación de cinco años ha ayudado a establecer los cimientos para mejoras considerables a nivel de clima escolar y cultura dentro de las escuelas del distrito.
- Progresado tremendamente en la estabilización y optimización de procesos a nivel de distrito, especialmente en las áreas de finanzas y recursos humanos. La implementación de nuevos

sistemas de información, como MUNIS y Aspen ha ayudado a mejorar estas importantes funciones del distrito.

Además,

- Todos los estudiantes y grupos de Altas necesidades superaron las metas de tasa de graduación de cinco años para 2017 y demostraron grandes aumentos en la tasa de graduación de cinco años, +11.5 puntos porcentuales y +12.3 puntos porcentuales, respectivamente, entre 2015 y 2017.
- Más de 4 de 5 estudiantes se graduaron de secundaria en cinco años en 2017 (80.5 por ciento).
- El distrito disminuyó su tasa de abandono escolar en casi un tercio entre 2016 y 2018 (de 6.8 por ciento a 4.6 por ciento).
- El distrito redujo la tasa de disciplina general en 1.0 punto porcentual y la tasa de suspensión fuera de la escuela en 2.1 puntos porcentuales entre 2016 y 2018.
- El distrito redujo el índice de permanencia de estudiantes en casi el 40 por ciento entre 2016 y 2019 (de 5.4 por ciento a 3.3 por ciento).

A medida que SPS trabaja para cumplir la visión del distrito, ha reestablecido objetivos radicales para su mejoramiento. En los próximos tres años, el distrito pretende:

- Aumentar el porcentaje de estudiantes que alcanzan el nivel de expectativas en cada una de las pruebas de MCAS en artes del lenguaje inglés (ELA, por sus siglas en inglés), matemáticas y ciencias al 50 por ciento.
- Mantener un porcentaje promedio anual de crecimiento estudiantil (SGP, por sus siglas en inglés) de 50 para ELA y matemáticas.
- Incrementar el porcentaje anual de estudiantes del idioma inglés (EL) que avanzan hacia el dominio del idioma al 50 por ciento.
- Disminuir la tasa de ausentismo crónico anual a un 15 por ciento.
- Aumentar la tasa de graduación de cuatro años de SWD al 75 por ciento.

Áreas de prioridad

Para lograr una rápida mejora del rendimiento académico de todos los alumnos de Southbridge, el distrito ha seguido implementando estrategias en cinco áreas de prioridad:

- **Área de Prioridad 1: Garantizar una comunidad escolar que brinde inclusión y apoyo teniendo expectativas altas e instrucción rigurosa, equitativa y personalizada para todos los estudiantes, incluyendo aquellos con discapacidades y aquellos que aprenden inglés.** A fin de reducir las ausencias crónicas y lograr una rápida mejoría académica para todos los estudiantes en Southbridge, toda aula en el distrito necesita un ambiente seguro, tanto en lo físico como en lo emocional, que promueva el aprendizaje, el desempeño y la eficacia propia. Se deberá prestar considerable atención a la alineación del currículo y concentrarse en la instrucción de alta calidad y evaluaciones, esto debe estar respaldado por sistemas escalonados de apoyo para abordar la amplia gama de necesidades de la población estudiantil. Asimismo, se deberá prestar atención en particular al fortalecimiento de la enseñanza y el apoyo de estudiantes que aprenden el idioma inglés (EL) y estudiantes con discapacidades (SWD).
- **Área de Prioridad 2: Desarrollar en todo el distrito una cultura profesional de enseñanza y liderazgo altamente efectivos.** Es fundamental que se infunda una cultura profesional con expectativas altas en todos los niveles del sistema – a nivel de aula, escuela y distrito. Un

liderazgo efectivo será fundamental en esta labor. El liderazgo, sin embargo, debe ser compartido y estar dirigido a la construcción de responsabilidad colectiva por los resultados estudiantiles. Lograr este cambio cultural ayudará a reclutar y retener educadores efectivos. El fortalecimiento de la integración, el asesoramiento y el continuo desarrollo profesional de trabajadores también mejorará la capacidad del distrito de desarrollar una fuerza laboral competente y estable de educadores comprometidos con el alto desempeño y el perfeccionamiento continuo. Para atraer y retener personal de la más alta calidad y conseguir una cultura profesional, el distrito seguirá implementando el sistema de compensación para garantizar que la efectividad individual, el crecimiento profesional, la contribución a los esfuerzos de mejoramiento escolar y del distrito, y el crecimiento académico estudiantil sean factores clave.

- **Área de Prioridad 3: Crear las condiciones necesarias para permitir y aplicar la toma de decisiones basada en hechos** Se requiere un sistema integral de gestión de la información para proveer con constancia datos verídicos a todos los grupos interesados. El distrito ofrecerá tiempo y apoyo para que los educadores y padres sepan cómo tener acceso a y utilizar el sistema correctamente. De igual importancia será otorgar tiempo común de planificación y establecer rutinas y protocolos efectivos para analizar y minar los datos para que las evaluaciones iluminen las maneras de mejorar la instrucción, monitorear el progreso y tomar decisiones clave sobre la adopción de programas, personal e instrucción. La meta definitiva de esta área prioritaria es crear las condiciones para el éxito, fomentando en todo el distrito una cultura digitalizada que utilice prácticas consecuentes en la toma de decisiones, impulsadas por la información.
- **Área de Prioridad 4: Establecer sistemas y procesos que cultiven y aprovechen la participación familiar y asociaciones comunitarias** Al fortalecer la participación de los padres y la comunidad en todos los niveles y particularmente en los niveles primarios superiores y hasta la secundaria, las escuelas podrán cerrar las brechas de conocimiento, recursos y financiación, y aprovechar las virtudes de la comunidad de Southbridge.
- **Ofrecer una cultura escolar acogedora a todas las familias e integrantes de la comunidad y fortalecer las vías de comunicación entre las escuelas y la comunidad revelará el compromiso del distrito escolar para con estudiantes y sus familias.** Brindar a las familias estrategias de cómo apoyar a sus hijos en su aprendizaje y desarrollo, además de crear maneras para que los estudiantes extiendan su aprendizaje después de clases, durante las vacaciones y a lo largo del verano, serán componentes clave de esta tarea. Las escuelas no podrán lograrlo solas. Encontrar y desarrollar relaciones con socios capaces en la comunidad y enlazar el trabajo de las escuelas con recursos de educación superior reforzará el impacto de la labor en este campo. Las estrategias incluidas en esta área prioritaria surgen del trabajo de los Fundamentos de Sociedades entre Familia, Escuela y Comunidad en Massachusetts (Fundamentos) – un proceso colaborativo de varios años que define pautas y prácticas basadas en investigaciones, sobre la participación entre familias, escuelas y comunidades. Garantizar la sustentabilidad de las reformas que el Receptor efectivizará, sin embargo, requerirá el absoluto compromiso y apoyo de las autoridades municipales, porque las escuelas dependerán en última instancia de los servicios de apoyo, la financiación adecuada y una visión compartida respecto a las oportunidades abiertas a los estudiantes de Southbridge. Para reconstruir la confianza, el distrito asume el compromiso de ser transparente e involucrar a las familias y a toda la comunidad en su proceso de toma de decisiones.

- **Área de Prioridad 5: Organizar el distrito y redistribuir los recursos para asegurar una calidad superior de gestión, responsabilidad, coherencia de todo el sistema y sustentabilidad.** Con el fin de apoyar los esfuerzos de reestructuración de Southbridge, es imperativo desarrollar nuevas estructuras en el distrito y formas de trabajar con las escuelas, que permitan aumentar la capacidad del distrito de monitorear y apoyar eficazmente a las mismas, estableciendo ideas y estrategias innovadoras a lo largo y ancho del distrito. También es necesario modificar horarios, contratos, convenios colectivos, prioridades y la asignación de escasos recursos de manera tal que permita tiempo de planificación común, (el cual mejorará el currículo, la práctica profesional y el uso de datos); proveer tiempo extendido de aprendizaje, (necesario para acelerar rápidamente el aprendizaje estudiantil y cerrar las brechas de competencia); fortalecer y aumentar el desarrollo profesional, (para aumentar la calidad de instrucción y mejorar el clima escolar); abrir caminos formativos alternativos y ofertas curriculares adicionales (para cubrir las necesidades de todos los estudiantes, incluyendo aquellos que no están siendo atendidos por el sistema en la actualidad); reclutar y mantener educadores altamente eficaces (para garantizar que los estudiantes tengan acceso a instrucción de alta calidad) y fomentar una cultura profesional. El distrito deberá entonces monitorear el progreso y hacer ajustes según se necesiten, con el fin de garantizar continua mejoría y sustentabilidad, tanto durante como más allá del período de receptoría.

Base legal para la implementación del Plan de reestructuración

De conformidad con G.L. c. 69, §1K, el Comisionado y el Receptor deberán crear un Plan de reestructuración con la intención de aprovechar al máximo el rápido mejoramiento académico de los estudiantes del distrito. El Comisionado y el Receptor tomarán los pasos necesarios para apoyar los objetivos del Plan de reestructuración. Entre otros, a través del Plan de reestructuración, el Comisionado y el Receptor podrán ampliar, alterar, o reemplazar el currículo y los programas ofrecidos por el distrito; redistribuir el uso del presupuesto existente del distrito; proveer de fondos para incrementar el salario de un administrador o maestro cumpliendo sus funciones en una escuela de desempeño inferior, a fin de atraer o retener administradores o maestros altamente calificados, o para recompensar a administradores o maestros que trabajan en distritos de desempeño inferior crónico que han logrado los objetivos anuales del Plan de Reestructuración; ampliar el día escolar o el año escolar o ambos en las escuelas del distrito; limitar, suspender, o cambiar una o más provisiones de cualquier contrato o convenio colectivo de negociación en el distrito; agregar clases de pre-kindergarten y clases de kindergarten de jornada completa; luego de una consulta con sindicatos locales correspondientes, requerir que el director y todos los administradores, maestros y demás personal vuelvan a solicitar sus puestos; limitar, suspender o cambiar una o más políticas o prácticas del distrito escolar, siempre que tales políticas o prácticas tengan relación con las escuelas de desempeño inferior en el distrito; ofrecer desarrollo profesional incorporado al empleo para los maestros en el distrito; ofrecer mayores oportunidades para la planificación docente y la colaboración enfocada en mejorar la enseñanza; establecer un plan para el desarrollo profesional para los administradores en el distrito; desarrollar una estrategia para buscar y estudiar la mejoras prácticas en áreas de deficiencia comprobada en el distrito; establecer estrategias para abordar la movilidad y la transitoriedad entre la población estudiantil del distrito; y fijar los pasos para asegurar una continuidad de maestros con gran experiencia al alinear los siguientes procesos con estándares fundamentales del conocimiento profesional: contratación, iniciación, evaluación docente, desarrollo profesional, promoción docente, cultura escolar y estructura organizativa.

En los primeros tres años de reestructuración, cada uno de los cinco convenios colectivos del distrito fueron resueltos. Las disposiciones incluidas en el Apéndice A son necesarias para una implementación exitosa del Plan de reestructuración y reflejan cambios obligatorios en políticas, acuerdos y reglas laborales del distrito, y en cualquier práctica o política correspondiente a los convenios colectivos de negociación. Estas disposiciones entraron en vigor el 1o de julio de 2016 y han sido incluidas en todos los convenios colectivos negociados posteriormente. El Receptor ofreció un resumen de estos cambios a cada jefe de sindicato tras la publicación del Plan de reestructuración original. El Comisionado y el Receptor se reservan el derecho de hacer cambios adicionales a los convenios colectivos cuando sea necesario. Ningún elemento del Plan de reestructuración o de los convenios colectivos deberá ser interpretado como limitación de los derechos del Receptor y/o el Comisionado, ya que estos han sido establecidos a tenor de G.L. c. 69, §1K.

El Plan de reestructuración renovado queda autorizado por un período de tres años. El Comisionado y el Receptor podrán desarrollar componentes adicionales del Plan o enmendarlo, según corresponda. La reestructuración del distrito cesará cuando los logros sean suficientes y el cambio positivo haya sido institucionalizado, para garantizar un crecimiento continuo y resultados sustentables.

Resumen de objetivos estratégicos e iniciativas

Las descripciones actualizadas de las actividades relacionadas que aparecen a continuación indican áreas en las que SPS ha logrado avanzar hasta la fecha e incluyen nuevas actividades para continuar en la trayectoria de mejoramiento. El distrito ha seguido implementando estrategias en las cinco áreas prioritarias que reflejan las recomendaciones del Grupo de Interesados Locales de Southbridge (LSG, por sus siglas en inglés)² que fueron presentadas en marzo de 2016.

Área de Prioridad 1: Garantizar una comunidad escolar que brinde inclusión y apoyo teniendo expectativas altas e instrucción rigurosa, equitativa y personalizada para todos los estudiantes, incluyendo aquellos con discapacidades y aquellos que aprenden inglés.

Para ver el texto original en el Área de prioridad #1, véase el Plan de reestructuración del 24 de junio de 2016, págs. 11-17: <http://www.doe.mass.edu/level5/districts/level5districts.html>.

Estrategia A: Implementar un sistema de currículo, instrucción, y evaluación de alta calidad, alineados vertical y horizontalmente.

Los distritos de alto rendimiento tienen un marco instructivo. Esto significa que se enseña un currículo riguroso, basado en estándares de primera calidad, mediante prácticas docentes de alto impacto aptas para las distintas etapas de desarrollo y donde el logro estudiantil se monitorea y guía a partir de datos de aprendizaje provenientes de un sistema equilibrado de evaluación. Para ver el texto original en el Área de prioridad 1-A, véase el Plan de reestructuración del 24 de junio de 2016, págs. 11-12.

Estrategia B: Garantizar las condiciones para la ejecución superior de las prácticas docentes.

El marco instructivo descrito en la Estrategia A no podrá existir de forma independiente en las escuelas. Los educadores deben poder tomar decisiones de enseñanza que fomenten el éxito de un conjunto singular de alumnos en cada clase. Para ver el texto original en el Área de prioridad 1-B, véase el Plan de reestructuración del 24 de junio de 2016, págs. 12-13.

Estrategia C: Desarrollar e implementar estrategias integrales para hacer frente a las necesidades de estudiantes EL en todo el distrito.

A fin de que el nuevo sistema de guía instructiva pueda óptimamente cubrir las necesidades de los muchos estudiantes EL de Southbridge, se prestará especial atención a la incorporación de recomendaciones sobre el desarrollo del lenguaje, que surjan de investigaciones y mejores prácticas. Para ver el texto original en el Área de prioridad 1-C, véase el Plan de reestructuración del 24 de junio de 2016, págs. 13-14.

Estrategia D: Desarrollar e implementar estrategias integrales para hacer frente a las necesidades de estudiantes SWD en todo el distrito.

Southbridge ofrece una gama de programas y servicios a estudiantes con diversas discapacidades. Este plan brinda una oportunidad para revisar estos programas, alinearlos con el resto del plan y tomar decisiones que garanticen el cumplimiento eficiente y eficaz de las necesidades de los estudiantes. Para ver el texto original en el Área de prioridad 1-D, véase el Plan de reestructuración del 24 de junio de 2016, pág. 14.

² Para revisar las recomendaciones presentadas por el Grupo Local de Partes Interesadas, por favor véase el Plan de reestructuración del 25 de agosto de 2017, págs. 56-67: <http://www.doe.mass.edu/level5/districts/level5districts.html>

Estrategia E: Explorar una serie de opciones exigentes de aprendizaje para los estudiantes a través de caminos diferenciados.

No todos los estudiantes aprenden de la misma manera. Southbridge se compromete a ampliar los caminos disponibles para el éxito de los estudiantes. Para ver el texto original en el Área de prioridad 1-E, véase el Plan de reestructuración del 24 de junio de 2016, pág. 14.

Estrategia F: Desarrollar destrezas de aprendizaje social y emocional (SEL, por sus siglas en inglés) de todos los estudiantes, con el objetivo de fomentar el bienestar y la participación escolar positiva.

El bienestar social y emocional afecta la capacidad de los estudiantes de aprender, colaborar y comunicarse eficazmente. Al dedicarle atención explícita a esta área, apoyaremos a los estudiantes para que participen en maneras que no sólo fomenten el placer de aprender, sino que también lleven al éxito académico y a la preparación universitaria y profesional. Para ver el texto original en el Área de prioridad 1-F, véase el Plan de reestructuración del 24 de junio de 2016, pág. 15.

Actualizaciones de 2019

Estrategia 1-A: Implementar un sistema de currículo alineado, instrucción y evaluación de alta calidad. 1. Currículo basado en estándares 2. Sistema equilibrado de evaluación 3. Prácticas docentes de alto impacto	Actualización de 2019: ● El distrito implementó un currículo revisado de lectoescritura para primaria en 2018-2019. ● El distrito implementó las pruebas IReady y DIBELS en K-5 para evaluar e informar la enseñanza de lectoescritura ● Southbridge Academy implementó la evaluación IReady. ● El distrito implementó un currículo revisado de matemática, así como materiales de apoyo en 6-8 y pretende implementar un currículo de matemática para los grados 9-12 en septiembre de 2019. ● El distrito implementó un currículo revisado de Artes del lenguaje inglés en los grados 6-12. Próximos pasos: ● Planes en torno a la implementación de un currículo de matemáticas revisado para primaria están en marcha para mitad del curso escolar 2019-2020 (enero). ● Desarrollar planes para revisar los currículos de ciencias y estudios sociales del distrito para los cursos 2020-2021 y 2021-2022. ● Desarrollar sistemas de evaluación de uniforme formativos para las escuelas secundarias en 2020-2021. ● Seguir apoyando la implementación del currículo de matemáticas y artes del lenguaje en los grados 6-12.
Estrategia 1-B: Garantizar las condiciones para la ejecución superior de las prácticas docentes. 1. Expectativas altas para todos 2. Enseñanza cultural y lingüísticamente relevante 3. Ambiente positivo de aprendizaje	Actualización de 2019: ● El distrito instituyó el uso habitual de una Guía de Práctica Docente (IPG, por sus siglas en inglés) para medir la calidad y el rigor de la enseñanza en las materias artes del lenguaje inglés y matemáticas, grados 6-12. ● Llevó a cabo MOU con el equipo del Centro de Educación e Investigación Conductual de la Universidad de Connecticut para establecer a Southbridge como Sede Demostrativa Nacional de Intervención y Soportes Conductuales Positivos (PBIS V, por sus siglas en inglés). ○ Apoyo técnico exhaustivo in situ ○ Contrató a un consultor de clima y cultura escolar para todo el distrito ○ Desarrollo de un equipo de liderazgo docente PBIS en las escuelas de 2-3 maestros mentores por equipo ○ Lanzó un PBIS escolar total en cada una de las escuelas ● Brindó a escuelas primarias formación continua y apoyo para la implementación de prácticas de competencias culturales, asociándose al Centro de Servicios Educativos Regional EASTCONN, para asistir en el desarrollo de un análisis de datos

	en todo el distrito y respaldar la preparación de estrategias PBIS por parte del personal. Próximos pasos: ● Seguir prestando apoyo técnico de PBIS junto a la Universidad de Connecticut, desarrollar e implementar la progresión de respuestas a comportamientos problemáticos y fortalecer las prácticas de gestión de aulas. ● El distrito ha preparado una agenda semanal de desarrollo profesional intenso para ofrecer a los maestros un mínimo de una hora por semana de desarrollo profesional integrado. ● Para el curso escolar 2019-2020, el desarrollo profesional se enfocará en la implementación de PBIS y las prioridades curriculares y docentes del distrito. ● Otras sesiones de desarrollo profesional (PD, por sus siglas en inglés) serán ofrecidas en los siete días enteros de desarrollo profesional, en apoyo de la preparación de capacidades en PBIS y la implementación de prioridades curriculares y docentes de todo el distrito. ● La ejecución de un programa de varios años de integración, mentoría y asesoría para nuevos maestros.
Estrategia 1-C: Desarrollar e implementar estrategias integrales para hacer frente a las necesidades de estudiantes EL en todo el distrito. 1. Programa de desarrollo del lenguaje definido, sistemático y alineado con los estándares 2. Estrategias de Enseñanza Contextualizada de Inglés (SEI, en inglés) 3. Apoyos estudiantiles específicos 4. Opciones de programas alternativos para estudiantes EL	Actualización de 2019: ● Se concluyó una evaluación del programa de Educación del Idioma Inglés (ELE, por sus siglas en inglés), cuyo resultado fue un plan de acción del distrito, ambos habiendo sido aprobados por DESE. ● Expansión del Programa Bilingüe hasta el 2do grado. La Asociación interestatal por la educación bilingüe (MABE, por sus siglas en inglés) ha proporcionado apoyo técnico para docentes bilingües. ● El currículo Maravillas fue implementado en los grados K-2. ● Apoyo técnico colaboró con MATSOL para obtener directrices en torno a EL. ● El distrito se convirtió en un proveedor certificado SEI para los maestros nuevos en el distrito, o aquellos que no recibieron el entrenamiento en la etapa inicial de RETELL. Esta oportunidad se ofreció en los años escolares 2016-2017 y 2017-2018. Un total de 43 maestros fueron entrenados y obtuvieron la certificación. Próximos pasos: ● El distrito está actualmente desarrollando y ejecutando un sistema sólido de apoyos estratificados. ○ Los esfuerzos se enfocarán primeramente en el desarrollo de una enseñanza robusta en el aula (nivel uno).

	○ La implementación de fuertes equipos de ayuda estudiantil y un sistema de evaluación formativa permitirá a los educadores ofrecer intervenciones individuales para estudiantes con dificultades (niveles dos y tres). ● La expansión del programa bilingüe hasta el 3er grado en 2019-2020, con planes de abarcar los 4to y 5to grados en los años posteriores.
Estrategia 1-D: Desarrollar e implementar estrategias integrales para abordar las necesidades de los estudiantes con discapacidades en todo el distrito 1. Revisión de la programación actual 2. Servicios integrales 3. Monitoreo de programas	Actualización de 2019: ● Un proveedor externo concluyó la revisión de la programación actual. ● DESE completó su proceso de Revisión Coordinada de Programa y el distrito cumplió todas las exigencias con su Plan de medidas correctivas. ● Se desarrolló un Manual de Educación Especial y los administradores obtuvieron entrenamiento profesional en torno a la implementación. ● Se definió e implementó el Proceso de Apoyo Estudiantil. ● Transformación exhaustiva del programa de primaria PASS, el cual apoya a nuestros estudiantes identificados como autistas. ● Se rediseñó y amplió el programa para estudiantes con discapacidades sociales/emocionales en los grados K-5. ● Se pulieron criterios de ingreso a y salida de programas considerablemente separados. ● Se replanteó el programa alternativo del distrito para convertirse en una escuela terapéutica diurna. ● Se sigue avanzando en pos de prácticas de inclusión mediante el desarrollo profesional y la mentoría. Próximos pasos: ● El distrito seguirá apoyando la prestación de servicios educativos especiales robustos. ● Los esfuerzos de reclutamiento y retención de educadores expertos es un objetivo primordial. ● Al mismo tiempo, el distrito está revisando y redefiniendo los procedimientos de educación especial para garantizar que satisfaga las necesidades estudiantiles y permanezca en cumplimiento.
Estrategia 1-E: Explorar una serie de opciones exigentes de aprendizaje para los estudiantes a través de caminos diferenciados	Actualización de 2019: ● El distrito presentó una solicitud de propuestas para identificar un socio secundario de reforma en otoño de 2019. ● En el verano de 2019, se desarrollaron planes para rediseñar los horarios académicos de escuelas secundarias (intermedia y secundaria superior). Los cambios permitieron el intercambio de personal entre las escuelas, la alineación de áreas de contenido

1. Nuevas opciones académicas 2. Graduación de todos los estudiantes 3. Extensión del tiempo de aprendizaje	académico en los grados 6-12, el establecimiento de departamentos para cada uno de esos grados, la capacidad de ofrecer a estudiantes aceleración o remedial. ● Se adoptó Edgenuity para asistir con la recuperación de créditos y el enriquecimiento de estudiantes de escuelas secundarias. ● Hay cursos de computación disponibles en las escuelas secundarias superiores (high school) en cooperación con Quinsigamond Community College , en las cuales los estudiantes tienen la posibilidad de obtener créditos universitarios. Próximos pasos: ● El segundo socio de reforma trabajará con el equipo directivo del distrito para desarrollar la fase dos del rediseño escolar que pretende implementar prácticas para estudiantes, matrícula doble, exetrnado y el desarrollo de vías de introducción a carreras atractivas.
Estrategia 1-F: Desarrollar destrezas de aprendizaje social y emocional de todos los estudiantes, con el objetivo de fomentar el bienestar y la participación escolar positiva 1. Ambiente saludable de aprendizaje 2. Desarrollar la capacidad de apoyar el aprendizaje social y emocional 3. Oportunidades extracurriculares 4. Red de servicios integrales (o "Wraparound")	Actualización de 2019: ● El distrito ha desarrollado una agenda anual para sondear la opinión de estudiantes, trabajadores y padres, empleando la Encuesta de Georgia de aprendizaje. ● El distrito se ha convertido en una sede demostrativa del Centro de Investigación Educativa y Conductual (CBER, por sus siglas en inglés) en sus esfuerzos por implementar PBIS. ● Todas las escuelas del distrito han lanzado PBIS. ● Se creó un puesto de consultor de clima y cultura escolar para dar apoyo a la implementación de PBIS. Próximos pasos: ● El distrito seguirá desarrollando su capacidad para la implementación del primer nivel de PBIS. Cada escuela tiene un equipo de ejecución y se proveerá regularmente desarrollo profesional continuo. ● El uso habitual de las herramientas evaluativas de implementación de PBIS, incluyendo la Herramienta de Observación de Gestión de Aula (CMOT, por sus siglas en inglés), la Lista de Verificación de Implementación (TIC, por sus siglas en inglés) y el Inventario Estratificado de Fidelidad (TFI, por sus siglas en inglés) medirá el progreso de la implementación y ayudará a orientar el desarrollo profesional en el curso 2019-2020. ● Los equipos escolares de PBIS desarrollarán intervenciones eficientes de los niveles dos y tres.

Área de prioridad 2: Desarrollar en todo el distrito una cultura profesional de enseñanza y liderazgo altamente efectivos

Para ver el texto original en el Área de prioridad #2, véase el Plan de reestructuración del 24 de junio de 2016, págs. 18-22: <http://www.doe.mass.edu/level5/districts/level5districts.html>.

Estrategia A: Transformar la cultura del distrito en una de alto nivel y con consideración por todos los alumnos y el personal.

Las notables mejoras que este plan exige requieren cambios importantes y en el proceso habrá desafíos. La comunidad se beneficiará de tener una cultura que mantenga un afilado enfoque en lo más importante: estándares altos y consideración para con todos los estudiantes y el personal. Para ver el texto original en el Área de prioridad 2-A, véase el Plan de reestructuración del 24 de junio de 2016, pág. 19.

Estrategia B: Cultivar el liderazgo compartido, la responsabilidad colectiva y la colaboración profesional.

Esta ardua tarea requiere un enfoque de “¡manos a la obra!”. El plan aprovechará de manera óptima los conocimientos que brindan todas las partes interesadas siempre y cuando preste atención deliberada a la estructura y habilidades necesarias para trabajo en equipo y colaboración eficaces. Para ver el texto original en el Área de prioridad 2-B, véase el Plan de reestructuración del 24 de junio de 2016, pág. 19.

Estrategia C: Atraer y retener maestros y líderes altamente capacitados y diversos.

El factor escolar más importante en el aprendizaje de los estudiantes es la calidad de la enseñanza que reciben. Southbridge asume el compromiso de atraer y retener una fuerza laboral de maestros y líderes humanitarios, capacitados y altamente competentes. Para ver el texto original en el Área de prioridad 2-C, véase el Plan de reestructuración del 24 de junio de 2016, pág. 20.

Estrategia D: Garantizar el continuo crecimiento de maestros y dirigentes.

Para ver el texto original en el Área de prioridad 2-D, véase el Plan de reestructuración del 24 de junio de 2016, pág. 20.

Estrategia E: Supervisar y evaluar a empleados del distrito mediante un proceso que compensa el apoyo para un continuo mejoramiento con la responsabilidad.

Los estudiantes no son los únicos que están aprendiendo en SPS. Todos los educadores (maestros y líderes) tendrán planes individuales de desarrollo profesional con la responsabilidad de cumplir metas y con apoyo orientado al crecimiento para alcanzarlas. Para ver el texto original en el Área de prioridad 2-E, véase el Plan de reestructuración del 24 de junio de 2016, págs. 20-21.

Actualizaciones de 2019

Estrategia 2-A: Transformar la cultura del distrito en una de alto nivel y con consideración por todos los alumnos y el personal 1. Competencia académica, social, emocional, y cultural 2. Equipos enfocados en el estudiante 3. Reconocer la pericia profesional de los educadores	Actualización de 2019: ● Implementación de ASPEN para garantizar mantenimiento correcto de registros estudiantiles. ● Desarrolló e implementó un nuevo procedimiento de asistencia bajo la iniciativa del intermediario de familias. ● Instauró un panel de datos que incluye información sobre disciplina y asistencia, que está disponible para los administradores y se revisa mensualmente a nivel de distrito en las reuniones del equipo directivo. ● Adoptó e implementó el sistema de referidos de disciplina electrónico del Sistema de Información de la Escuela (SWIS, por sus siglas en inglés), el cual garantiza un análisis de datos disciplinarios a niveles de distrito, escuela y aula. ● Se estableció el puesto de Maestro Avanzado y seleccionaron cinco.
Estrategia 2-B: Cultivar el liderazgo compartido, la responsabilidad colectiva y la colaboración profesional 1. Valores esenciales 2. Trabajo en equipo 3. Desarrollo de capacidades para la colaboración	Actualización de 2019: ● Se creó un Equipo de Liderazgo del Distrito. Los directores y subdirectores escolares asisten mensualmente a reuniones para repasar el avance del distrito y desarrollar estrategias para los esfuerzos de mejoramiento. ● Se han impartido sesiones mensuales de desarrollo profesional para trabajadores administrativos con el fin de mejorar conocimientos y la capacidad de los líderes del distrito. ● Los directores de escuelas primarias se reúnen semanalmente para colaborar en temas de currículo, enseñanza y clima escolar. ● Los directores de escuelas secundarias se reúnen semanalmente para colaborar en temas de currículo, enseñanza y clima escolar. ● Cada escuela ha formado un equipo de dirección de PBIS. Estos equipos tienen la labor de ayudar en los esfuerzos de mejoramiento de toda la escuela que van más allá del clima y la cultura escolar, abarcando todos los aspectos de la educación. ● Las escuelas han establecido áreas de Comunidades de Aprendizaje Profesional (PLC, por sus siglas en inglés) a nivel de grado o materia. Próximos pasos: ● El distrito seguirá avanzando en la aplicación de estas estrategias eficaces.
Estrategia 2-C: Atraer y retener maestros y líderes altamente capacitados y diversos 1. Contratación	Actualización de 2019: ● En otoño de 2018, el distrito lanzó un programa dirigido para el asesoramiento de educadores que habían sido contratados. El programa consistía en seis sesiones de dos horas cada una, cubriendo: Planificación de clases, participación de estudiantes,

2. Integración 3. Roles diferenciados	retroalimentación para estudiantes, apoyo para estudiantes con necesidades especiales y gestión de aula. ● En otoño de 2018, el distrito implementó un plan de contratación de educadores en colaboración con DESE. ● Los directores de la oficina central asistieron a ferias de empleo en universidades locales. Se desarrolló un proceso de entrevista y tamizaje más detallado para todos los candidatos a maestros. ● Se estableció el puesto de Maestro Avanzado y seleccionaron cinco. Próximos pasos: ● El distrito seguirá avanzando en la aplicación de estas estrategias eficaces. ● Se instaurará un programa de integración y asesoramiento para todos los nuevos maestros. Se implementará un Instituto de nuevos maestros para ofrecer a los instructores aprendizaje profesional en PBIS, prácticas docentes y responsabilidades de educadores profesionales. ● Se implementará el rol del Maestro Avanzado. Los maestros avanzados serán entrenados para asesorar y ofrecer apoyo a los nuevos maestros. ● Se celebrarán sesiones mensuales de nuevos maestros en torno a PBIS, planificación de clases, implementación de prácticas culturalmente relevantes. ● Desarrollo e implementación del rol del Maestro Principal.
Estrategia 2-D: Garantizar el continuo crecimiento de maestros y dirigentes 1. Desarrollo profesional intenso para todos 2. Prioridades de aprendizaje para los maestros 3. Prioridades de aprendizaje para los líderes	Actualización de 2019: ● Se implementó Teachpoint para dar seguimiento a evaluaciones docentes y oportunidades de desarrollo profesional. ● Se creó un calendario del distrito para ofrecer a maestros y líderes tiempo para participar en formación profesional continua. Próximos pasos: ● Implementación de un plan de desarrollo profesional del distrito para garantizar el énfasis en las prioridades del distrito de manera consistente. ● Aplicación continua de Teachpoint. ● Las reuniones del Grupo de directores del distrito seguirán enfocándose en el desarrollo de datos y líderes.
Estrategia 2-E: Supervisar y evaluar a empleados del distrito mediante un proceso que compensa el apoyo para un	Actualización de 2019: ● Todos los administradores han recibido entrenamiento y apoyo sobre cómo calibrar el desempeño de los educadores, utilizando el Marco de Evaluación de Educadores de Massachusetts. ● El equipo de directores de la oficina central desarrolló e implementó herramienta guía que incluyen PBIS y estrategias

continuo mejoramiento con la responsabilidad 1. Sistema de supervisión y evaluación 2. Apoyo individualizado	académicas basadas en evidencia. Se completó un ciclo mensual para recopilar datos de base. ● Un equipo del Centro de Servicios Educativos Regionales EASTCONN llevó a cabo evaluaciones mensuales de cada escuela y trabajó de forma individual con los directores para dar apoyo al crecimiento de su personal. Próximos pasos: ● El distrito seguirá avanzando en la aplicación de estas estrategias eficaces.
---	---

Área de prioridad 3: Crear las condiciones necesarias para permitir y aplicar la toma de decisiones basada en hechos.

Para ver el texto original en el Área de prioridad #3, véase el Plan de reestructuración del 24 de junio de 2016, págs. 23-25: <http://www.doe.mass.edu/level5/districts/level5districts.html>.

Estrategia A: Mejorar e integrar la recolección de información y los sistemas de gestión.

La toma de decisiones basada en información requiere de un sistema eficiente, factible y fácil de usar para recolectar, manejar y recuperar diferentes tipos de evidencia e información. Para ver el texto original en el Área de prioridad 3-A, véase el Plan de reestructuración del 24 de junio de 2016, pág. 23.

Estrategia B: Proveer apoyos a nivel de sistema para procesos eficientes y eficaces del uso de datos.

El sistema integral de gestión de la información propuesto pondrá a disposición los datos. Para que las partes interesadas puedan adoptar exitosamente nuevas rutinas para usar esta compleja herramienta tecnológica a fin de tomar decisiones más sólidas respecto a la enseñanza y el aprendizaje, deberán creer que vale la pena el esfuerzo de capacitarse y aprender a utilizarla bien, tener el apoyo de protocolos que faciliten y monitoreen el éxito y disponer del tiempo suficiente para participar en el uso de datos. Para ver el texto original en el Área de prioridad 3-B, véase el Plan de reestructuración del 24 de junio de 2016, págs. 23-24.

Estrategia C: Asegurar que los datos se utilicen para fundamentar decisiones de alto aprovechamiento.

Nuestro sistema integral de gestión de la información se puede usar de muchas maneras. Para responder a la necesidad urgente de una mejora acelerada, el distrito apoyará a los educadores a que enfoquen sus habilidades informáticas inicialmente en mejorar la calidad de cuatro tipos de decisiones de alto aprovechamiento. Para ver el texto original en el Área de prioridad 3-C, véase el Plan de reestructuración del 24 de junio de 2016, pág. 24.

Estrategia 3-A: Mejorar e integrar la recolección de información y los sistemas de gestión 1. Llevar a cabo una auditoría de los sistemas informáticos existentes y de los recursos y limitaciones de la tecnología 2. Establecer un sistema integral para la gestión de información	Actualización de 2019: ● El distrito implementó el sistema de gestión de información del estudiante ASPEN. ● Para poder establecer herramientas de visualización de datos académicos y mejorar el uso de datos en todos los niveles, el distrito instauró un puesto de analista de datos. El analista de datos creó una consola de datos que se emplea para facilitar el análisis de datos en cada reunión del equipo de liderazgo del distrito. Próximos pasos: ● Actualmente, el distrito está buscando programas de visualización de datos para hacer más utilizables los datos en el sistema. ● Desarrollo de evaluaciones formativas ● Refinamiento de recopilación y análisis de datos
Estrategia 3-B: Proveer apoyos a nivel de sistema para procesos eficientes y eficaces del uso de datos 1. Garantizar que docentes, padres y estudiantes sean capaces de acceder al sistema y estén dispuestos a hacerlo 2. Brindar Desarrollo Profesional (DP) para apoyar a los educadores en la elaboración de rutinas eficaces para ser aplicadas 3. Desarrollar rutinas y protocolos que ayuden a garantizar la calidad y a monitorear el progreso 4. Asegurar que los educadores tengan tiempo suficiente para la gestión y el uso efectivo de la información	Actualización de 2019: ● Se implementó ASPEN en otoño de 2018 y todo el personal ha sido entrenado en el acceso de datos en el sistema. ● Además, el Sistema de Información de la Escuela (SWIS) y su sistema electrónico de referidos de disciplina fueron implementados a principios de 2019 ● Todo el personal fue entrenado en el uso de SWIS y el sistema electrónico de referido disciplinario. ● Los directores del distrito fueron entrenados en el uso de protocolos de datos en las sesiones mensuales de desarrollo profesional. ● Los maestros tienen tiempo de planificación conjunta, el cual se implementa con un enfoque de comunidad profesional de aprendizaje. Próximos pasos: ● El distrito tendrá que seguir desarrollando una cultura de análisis de datos. Todo nuevo empleado que se contrata requerirá entrenamiento en los sistemas y el análisis de datos. ● Las reuniones del equipo de liderazgo del distrito seguirán siendo un foro en el cual los líderes aprenden nuevos protocolos de análisis de datos. ● Se implementará tiempo de desarrollo profesional semanalmente a partir del curso escolar 2019-2020, con la salida temprana de una hora antes para los estudiantes, todos los miércoles.

	● Los Equipos de asistencia para estudiantes tendrán mayor acceso a datos estudiantiles y mejorarán su uso de datos para optimizar el proceso de prestación de asistencia a estudiantes.
Estrategia 3-C: Asegurar que los datos se utilicen para fundamentar decisiones de alto aprovechamiento 1. Usar datos para tomar decisiones de programación 2. Usar datos para tomar decisiones de personal 3. Usar datos para tomar decisiones de instrucción 4. Usar datos para monitorear los resultados y apoyos estudiantiles	Actualización de 2019: ● El distrito ha instaurado un Equipo de Liderazgo del Distrito (DLT, por sus siglas en inglés) que supervisa los avances en pos del cumplimiento de los parámetros de la reunión. ● Las reuniones centradas en datos se celebran de manera periódica en cada escuela, en todo el distrito. Próximos pasos: ● El distrito tendrá que seguir desarrollando una cultura de análisis de datos. Todo nuevo empleado que se contrata requerirá entrenamiento en los sistemas y el análisis de datos. ● Las reuniones del equipo de liderazgo del distrito seguirán siendo un foro en el cual los líderes aprenden nuevos protocolos de análisis de datos. ● Se prevé el tiempo de desarrollo profesional semanal a principios del curso escolar 2019-2020, con la salida temprana de una hora antes para los estudiantes, todos los miércoles.

Área de prioridad 4: Establecer sistemas y procesos que cultiven y aprovechen la participación de familias y asociaciones comunitarias

Para ver el texto original en el Área de prioridad #3, véase el Plan de reestructuración del 24 de junio de 2016, págs. 26-31: <http://www.doe.mass.edu/level5/districts/level5districts.html>.

Estrategia A: Dar la bienvenida a todas las partes interesadas.

Las escuelas crean y garantizan una cultura y un ambiente acogedores para todas las partes interesadas, incluyendo las familias, los niños y jóvenes, el personal escolar, y los integrantes de la comunidad. Las partes interesadas son valiosas y están conectadas entre sí en su apoyo de expectativas académicas altas, logros y un desarrollo saludable. Para ver el texto original en el Área de prioridad 4-A, véase el Plan de reestructuración del 24 de junio de 2016, págs. 26-27.

Estrategia B: Comunicarse con eficacia.

Las familias y el personal escolar participan regularmente en diálogo significativo en torno al aprendizaje, las altas expectativas académicas, el desempeño y el desarrollo saludable de los estudiantes. Las escuelas comparten información sistemáticamente y solicitan aportes sobre las metas e iniciativas escolares con la comunidad. Para ver el texto original en el Área de prioridad 4-B, véase el Plan de reestructuración del 24 de junio de 2016, págs. 27.

Estrategia C: Apoyar el éxito de niños y jóvenes.

Familias, escuelas y organizaciones comunitarias enfocan su colaboración en respaldar el aprendizaje estudiantil y el desarrollo saludable en todos los ámbitos (incluyendo el hogar, la escuela y la comunidad) y brindar reiteradamente oportunidades importantes para niños y jóvenes que fortalezcan el conocimiento y las habilidades necesarias para ser ciudadanos eficientes del siglo 21. Para ver el texto original en el Área de prioridad 4-C, véase el Plan de reestructuración del 24 de junio de 2016, págs. 27-28.

Estrategia D: Defender a cada niño y joven.

Familias, escuelas y comunidad respetan y valoran la singularidad de cada niño y cada joven, y tienen derecho a defender a todos los estudiantes para garantizar que sean tratados equitativamente y que tengan acceso a oportunidades de aprendizaje de alta calidad. Para ver el texto original en el Área de prioridad 4-D, véase el Plan de reestructuración del 24 de junio de 2016, pág. 28.

Estrategia E: Compartir la fuerza y la responsabilidad.

Familias, educadores y socios comunitarios tienen acceso, voz y validez en fundamentar, influir y crear políticas, prácticas y programas que afectan a niños, jóvenes y familias. Para ver el texto original en el Área de prioridad 4-E, véase el Plan de reestructuración del 24 de junio de 2016, pág. 29.

Estrategia F: Asociarse con la comunidad.

Las familias y el personal escolar colaboran con socios comunitarios para conectar a estudiantes y familias y ampliar las oportunidades de aprendizaje, el acceso a recursos de salud y nutrición y servicios comunitarios a fin de apoyar el desempeño y la participación cívica. Para ver el texto original en el Área de prioridad 4-F, véase el Plan de reestructuración del 24 de junio de 2016, pág. 29.

Estrategia 4-A: Dar la bienvenida a todas las partes interesadas 1. Crear un ambiente respetuoso para las partes interesadas 2. Desarrollar relaciones personales 3. Brindar oportunidades de voluntariado 4. Garantizar la accesibilidad de la programación, quitando los obstáculos económicos a la participación	Actualización de 2019: • El distrito ha mejorado la participación familiar con la instauración de un puesto de intermediario familiar en cada una de las escuelas. • Se identificó un intermediario de participación familiar para respaldar el desarrollo de formación profesional para intermediarios familiares a nivel de escuela. • Las escuelas primarias han añadido noches de currículo académico para educar y respaldar a las familias con el aprendizaje de los estudiantes en el hogar. • Un protocolo de visitas al hogar fue establecido e implementado para todos los maestros del distrito. • Se estableció un flujo de trabajo interno para orientar servicios de interpretación y traducción, con el resultado de que todas las comunicaciones del distrito están siendo traducidas al español. Próximos pasos: • El distrito ha creado un puesto para desarrollar asociaciones eficaces con organizaciones comunitarias, haciendo hincapié en la satisfacción de las necesidades físicas y emocionales de nuestros estudiantes. • En el verano de 2018, DESE solicitó y obtuvo una subvención federal del Centro de Participación Familiar del Estado (SFEC, por sus siglas en inglés) del Departamento de Educación de EE. UU. Como uno de los 12 solicitantes que obtuvieron fondos, Massachusetts tendrá acceso a aproximadamente \$4.6 millones en los próximos cinco años para implementar programación de respaldo para la implementación y el mejoramiento de políticas, actividades y programas sistémicos y eficaces de participación familiar que lleven a optimizaciones en el desarrollo estudiantil y logro académico. En la primavera de 2019, Southbridge fue elegido como uno de los sitios piloto para usar estos fondos e implementar una sólida estrategia de participación de padres. La labor se llevará a cabo conjuntamente con el Instituto de Padres para Participación Cualitativa (PIQE, por sus siglas en inglés).
Estrategia 4-B: Comunicarse con eficacia 1. Usar múltiples vías de comunicación	Actualización de 2019: • El distrito ha implementado un proceso de encuestas anuales a padres y otras partes interesadas, empleando la Encuesta de Georgia.

2. Encuestar a familias, estudiantes e integrantes de la comunidad para identificar temas y preocupaciones 3. Proporcionar acceso a la administración escolar 4. Facilitar conexiones entre familias y estudiantes y la comunidad	Próximos pasos: ● El distrito seguirá aplicando estas estrategias eficaces como parte del plan general de mejoramiento de clima y cultura escolar.
Estrategia 4-C: Apoyar el éxito de niños y jóvenes 1. Relacionar el trabajo estudiantil con los estándares de aprendizaje que llevan a la preparación universitaria y de carrera para todos los estudiantes 2. Usar resultados de exámenes estandarizados y otros datos para fundamentar la toma de decisiones respecto al incremento del desempeño estudiantil 3. Ayudar a las familias a dar apoyo al aprendizaje en el hogar y en la escuela 4. Fomentar aprendizaje en horarios fuera de la escuela	Actualización de 2019: ● El distrito ha creado el Equipo de Liderazgo del Distrito (DLT, por sus siglas en inglés) para emplear datos que orienten la implementación de iniciativas. ● Los maestros de primaria han sido entrenados en el uso de datos para impulsar la enseñanza de lectoescritura. ● Los maestros de secundaria se reúnen de forma regular durante las sesiones denominadas aprendizaje profesional comunitario.
Estrategia 4-D: Defender a cada niño y joven 1. Ayudar a las familias a comprender cómo operan la escuela y el distrito, así como también los derechos y responsabilidades de los padres según las leyes federales y estatales 2. Desarrollar la capacidad de las familias de ser defensores eficaces a favor de sus niños y participar en la defensa cívica del desempeño estudiantil 3. Aprender sobre recursos que apoyen el desempeño estudiantil que llevará a la	Actualización de 2019: ● El distrito creó un registro centralizado y un Centro de Recursos para Familias con un empleado a tiempo completo dedicado. Próximos pasos: ● El distrito está investigando cómo conseguir el tiempo y los recursos adicionales necesarios para cumplir plenamente esta estrategia.

preparación universitaria y laboral 4. Ayudar a estudiantes y familias a lograr transiciones fluidas y asegurar que los estudiantes estén preparados para universidad y carreras	
Estrategia 4-E: Compartir la fuerza y la responsabilidad 1. Desarrollar grupos eficaces de participación de padres, que representen a todas las familias 2. Desarrollar el liderazgo entre padres 3. Garantizar que todas las partes interesadas tengan voz en todas las decisiones que afectan a los niños 4. Conectar a familias y escuelas con autoridades locales	Actualización de 2019: • El distrito desarrolló un plan de comunicaciones y contrató a un director de comunicaciones a tiempo parcial. Los objetivos son incrementar la comunicación entre el personal del distrito y la comunidad. • El distrito ha mejorado la participación familiar con la instauración de un puesto de intermediario familiar en cada una de las escuelas. • Se identificó un intermediario de participación familiar para respaldar el desarrollo de formación profesional para intermediarios familiares a nivel de escuela.
Estrategia 4-F: Asociarse con la comunidad 1. Enlace con recursos comunitarios 2. Asociación con grupos comunitarios para fortalecer a las familias y brindar apoyo al éxito estudiantil 3. Convertir a cada escuela en un eje de la vida comunitaria	Actualización de 2019: • Durante el curso escolar 2018-2019, el distrito se unió a Southbridge Business Partnership (la asociación de comercios de Southbridge). El objetivo del grupo es mejorar las oportunidades económicas para negocios antiguos, nuevos y potenciales en Southbridge. • El distrito desarrolló un puesto que conecta a SPS con proveedores de servicios de salud mental y fomenta relaciones sólidas entre escuelas individuales y dichos proveedores.

Área de prioridad 5: Organizar el distrito y redistribuir los recursos para asegurar una calidad superior de gestión, responsabilidad, coherencia de todo el sistema y sustentabilidad

Para ver el texto original en el Área de prioridad #5, véase el Plan de reestructuración del 24 de junio de 2016, págs. 32-27: <http://www.doe.mass.edu/level5/districts/level5districts.html>.

Estrategia A: Rediseñar la organización para llevar a cabo el Plan.

Para ver el texto original en el Área de prioridad 5-A, véase el Plan de reestructuración del 24 de junio de 2016, págs. 33-34.

Estrategia B: Asignar recursos alineados con el Plan.

Para ver el texto original en el Área de prioridad 5-B, véase el Plan de reestructuración del 24 de junio de 2016, pág. 34.

Estrategia C: Desarrollar y administrar el capital humano para ejecutar el Plan.

El distrito alineará las políticas de Recursos Humanos con las prioridades del Plan. Para ver el texto original en el Área de prioridad 5-C, véase el Plan de reestructuración del 24 de junio de 2016, págs. 34-35.

Estrategia D: Utilizar las autoridades del Receptor para sentar las bases de una reestructuración exitosa.

Para ver el texto original en el Área de prioridad 5-D, véase el Plan de reestructuración del 24 de junio de 2016, págs. 35-36.

Estrategia E: Usar datos para garantizar que el Plan se ejecute de forma eficiente y se aproveche el aprendizaje organizativo.

Para ver el texto original en el Área de prioridad 5-E, véase el Plan de reestructuración del 24 de junio de 2016, pág. 36.

Estrategia 5-A: Rediseñar la organización para llevar a cabo el Plan 1. Tiempo escolar 2. Configuración y opciones escolares 3. Servicios de apoyo de oficina central 4. Poblaciones especiales objetivo del plan	Actualización de 2019: • Se implementó Teachpoint para dar seguimiento a evaluaciones docentes y oportunidades de desarrollo profesional. • En el verano de 2019, se desarrollaron planes para rediseñar los horarios académicos de escuelas secundarias (intermedia y secundaria superior). Los cambios permitieron el intercambio de personal entre las escuelas, la alineación de áreas de contenido académico en los grados 6-12, el establecimiento de departamentos para cada uno de esos grados, la capacidad de ofrecer a estudiantes aceleración o remedial. • En los niveles primario y secundario (escuela intermedia), los horarios de maestros y estudiantes se modificaron para incluir más tiempo de aprendizaje y desarrollo profesional. • Se prevé el comienzo del tiempo de desarrollo profesional semanal para principios del curso escolar 2019-2020, con la salida temprana de una hora antes para los estudiantes, todos los miércoles. Próximos pasos: • Los distritos cambiarán la estrategia y avanzarán en pos del desarrollo y la implementación de un sistema de apoyos sólido y en varios niveles. Los esfuerzos se enfocarán primeramente en el desarrollo de una enseñanza robusta en el aula (nivel uno). • La implementación de fuertes equipos de ayuda estudiantil y un sistema de evaluación formativa permitirá a los educadores aplicar intervenciones individuales para estudiantes con dificultades (niveles dos y tres).
Estrategia 5-B: Asignar recursos alineados con el Plan 1. Recursos financieros 2. Tecnología 3. Tiempo 4. Contratación de servicios	Actualización de 2019: • Cada año, el distrito ha ido disminuyendo la dotación de personal debido a reducciones presupuestarias. • En la primavera de 2018, el distrito colaboró con líderes municipales para facilitar la adopción de MUNIS. La implementación de MUNIS es un proceso de 18 meses. El programa mejorará el seguimiento de finanzas, recursos humanos y otras funciones municipales. Próximos pasos: • El distrito seguirá examinando prioridades al desarrollar planes de asignación responsable de gastos.

Estrategia 5-C: Desarrollar y administrar el capital humano para ejecutar el Plan 1. Equipo de Liderazgo del Distrito 2. Plan Estratégico de Capital Humano: 3. Revisión de Receptor 4. Resolución de disputa 5. Actualización de la compensación	Actualización de 2019: • El distrito ha implementado una escala de salario por escalafón profesional basada en rendimiento. El programa de Maestro Avanzado será implementado en el curso 2019-2020. • El plan de evaluación de maestros ha sido ejecutado a plenitud. Próximos pasos: • El distrito seguirá desarrollando capacidades en las evaluaciones de todo el personal profesional. • El programa de Maestro Principal será desarrollado y puesto en marcha en el curso escolar 2020-2021.
Estrategia 5-D: Utilizar la autoridad del Receptor para sentar las bases de una reestructuración exitosa 1. Cláusulas en convenios colectivos 2. Contratos laborales	Actualización de 2019: • Cada uno de los cinco convenios colectivos del distrito fueron resueltos: Asociación Educativa de Southbridge, Conserjes, Asistentes educacionales, Trabajadores del servicio de comida, y Secretarias. Próximos pasos: • El distrito empezará a consultar con la Asociación de Educación de Southbridge para renovar contratos de educadores.
Estrategia 5-E: Usar datos para garantizar que el plan se ejecute de forma eficiente y se aproveche el aprendizaje organizativo 1. Compromiso con una mejora continua 2. Mesa Redonda del Superintendente	Actualización de 2019: • El receptor actual ha desarrollado un Equipo de Liderazgo del Distrito que actualmente está utilizando datos para informar su toma de decisiones. Próximos pasos: • El distrito retomará el desarrollo de un proceso orientado por la comunidad, tal como la Mesa Redonda del Superintendente.

Hitos de implementación para el curso escolar 2019-2020

Área de Prioridad	Hitos de resultados a corto plazo
Área de Prioridad 1: Garantizar una comunidad escolar que brinde inclusión y apoyo teniendo expectativas altas e instrucción rigurosa, equitativa y personalizada para todos los estudiantes, incluyendo aquellos con discapacidades y aquellos que aprenden inglés.	El porcentaje de estudiantes de kindergarten con calificaciones dentro del nivel CORE (competente), según se determina en DIBELS NWF-CLS aumentará de 57.04 a 70. El porcentaje de estudiantes de 2-5 grado con clasificados dentro del NIVEL 1 (competente), según se determina en IREADY aumentará de 42 a 50. La calificación promedio de la Guía de Prácticas Docentes (IPG) para la enseñanza de ELA en los grados 6-12 mejorará del 2.14 al 2.6. La calificación promedio de la Guía de Prácticas Docentes (IPG) para la enseñanza de matemáticas en los grados 6-12 mejorará del 2.32 al 2.6.
Área de Prioridad 2: Desarrollar en todo el distrito una cultura profesional de enseñanza y liderazgo altamente efectivos.	El distrito aumentará su retención de personal en un 5 por ciento de 57.4 a 62.4. El distrito aumentará el porcentaje de maestros con licencia de 93.7 a 96. La participación académica de los estudiantes que se mide en la Encuesta de Georgia de aprendizaje mejorará anualmente en un cinco por ciento en escuelas secundarias y un tres por ciento en las escuelas primarias.
Área de Prioridad 3: Crear las condiciones necesarias para permitir y aplicar la toma de decisiones basada en hechos	La implementación exitosa de esta área de prioridad afecta de forma indirecta las medidas pormenorizadas en las las áreas de prioridad una, dos y cuatro. El éxito requerirá también la conclusión de lo siguiente: El distrito llevará a cabo reuniones del Equipo de Liderazgo del Distrito mensualmente para analizar el rendimiento. El distrito completará mejoramientos de APSEN conectando varios sistemas de datos. El distrito implementará con éxito MUNIS.
Área de Prioridad 4: Establecer sistemas y procesos que cultiven y aprovechen la	La participación de padres y familias que se mide en la Encuesta de Georgia de aprendizaje

participación de familias y asociaciones comunitarias	aumentará anualmente en un tres por ciento en escuelas secundarias y un cinco por ciento en las escuelas primarias.
Área de estrategia 5: Organizar el distrito y redistribuir los recursos para asegurar una calidad superior de gestión, responsabilidad, coherencia de todo el sistema y sustentabilidad	La implementación exitosa de esta área de prioridad afecta de forma indirecta las medidas pormenorizadas en las las áreas de prioridad una, dos y cuatro. El éxito requerirá también la conclusión de lo siguiente: El distrito llevará a cabo reuniones del Equipo de Liderazgo del Distrito mensualmente para analizar el rendimiento. El distrito completará mejoramientos de APSEN conectando varios sistemas de datos. El distrito implementará con éxito MUNIS.

Componentes legales del Plan de reestructuración

Esta sección destaca cómo el Plan de reestructuración trata a los subgrupos de estudiantes específicos y las esferas programáticas identificadas en G.L. c. 69, § 1K(c).

Los secretarios de salud y servicios humanos, seguridad pública, laboral y desarrollo de fuerza laboral, al igual que otros funcionarios pertinentes de servicio social, salud y bienestar de menores, coordinarán con el Secretario de Educación y el Comisionado respecto a la implementación de estrategias relacionadas con los artículos 1-3 abajo, sujeto a apropiación.

(1) Pasos para abordar el servicio social y las necesidades de salud de los estudiantes y sus familias con el objetivo de ayudar a los estudiantes a llegar y permanecer en la escuela listos para aprender

El distrito tiene múltiples asociaciones con organizaciones locales de servicios de salud, y agencias locales y estatales, para proveer servicios de salud directos, programas de prevención, e información de salud a estudiantes y sus familias. El distrito analizará sus alianzas existentes con el objetivo de coordinar servicios de salud, prevención y actividades de investigación que tienen lugar en todo el distrito, en todos los niveles de grado.

El distrito actualmente trabaja con proveedores externos para ofrecer psicoterapia en sus escuelas, en función de las necesidades individuales estudiantiles. El distrito garantizará que los estudiantes reciban las pruebas y los servicios de salud mental necesarios, según sea apropiado. El distrito mejorará su coordinación de proveedores externos de salud y salud mental con los proveedores de servicio distritales, para maximizar el acceso de los estudiantes y sus familias. Cuando se encuentren brechas entre las necesidades de los estudiantes y asociaciones de servicio existentes, el distrito desarrollará un plan para atender dichas necesidades a través de nuevas colaboraciones. La capacidad interna del distrito de atender las necesidades de salud y salud mental de sus estudiantes será aumentada, agregando más personal especializado y una programación emocional y social expandida. Durante el curso escolar 2018-2019, el distrito transformó la escuela alternativa. Se rediseñó la Southbridge Academy escuela terapéutica de día y obtuvo una licencia de DESE en el verano de 2019. Atiende a estudiantes identificados como personas con discapacidades socioemocionales por el proceso de educación para necesidades especiales, así como estudiantes en riesgo de no poder triunfar en la secundaria superior. La escuela pasó de los grados 6 a 10 a los grados 9 a 12. Además, el distrito readoptó el marco PBIS y para fines del curso escolar 2019, las seis escuelas habían lanzado el Nivel I. Se logró esta labor con una asociación con el Centro de Educación e Investigación Conductual de Connecticut y con el nuevo puesto subvencionado de Consultor de clima y cultura del distrito. Se definió el proceso del equipo de apoyo estudiantil y fue implementado en distintos niveles de exactitud en todo el distrito. Finalmente, se creó otro puesto con fondos de subvenciones para desarrollar asociaciones oficiales con agencias locales de salud mental, garantizando la continuidad de servicios de salud en materia de comportamiento para los estudiantes del distrito.

El distrito también perfeccionará sus procesos para referir a estudiantes y familias a proveedores de servicios sociales, según sea necesario. Por ejemplo, el distrito potenciará sus relaciones con agencias externas, incluyendo agencias estatales como el Departamento de Niños y Familias (DCF, por sus siglas en inglés), para asesorar y revisar sus protocolos actuales de remisión de estudiantes y familias a recursos de servicios sociales comunitarios. El distrito seguirá trabajando con socios para proveer desarrollo profesional e información a las enfermeras de escuela, educadores de salud y personal de salud conductual que trabajan con estudiantes y familias para atender necesidades de salud.

Ver también Área de Prioridad 2.

(2) Pasos para mejorar o expandir servicios de bienestar infantil y según sea apropiado, servicios de cumplimiento de leyes en la comunidad, para fomentar un ambiente de aprendizaje seguro.

El enfoque del distrito en construir una cultura de altas expectativas académicas y conductuales es fundamental para su capacidad de fomentar un ambiente de aprendizaje seguro en todo el distrito. Desarrollar las alianzas del distrito con organizaciones encargadas del cumplimiento de la ley y del bienestar infantil, más la incorporación de estos socios a través de su trabajo, ayudará a fortalecer la cultura que el distrito se esfuerza por crear. El distrito reconoce que estos socios deben estar involucrados en el trabajo en las primeras etapas en que se sentan las bases del entorno cultural escolar, para identificar problemas con la seguridad y el cumplimiento de la ley.

La readopción de PBIS en el distrito ayuda a crear un ambiente de prevención en el que se garantice la satisfacción de gran parte de las necesidades del alumnado. Esta labor está en sus inicios, pero ha demostrado ser efectiva, en particular en la escuela Charlton Street School. La secundaria trabajó con el socio secundario de reforma para enfocarse en crear una cultura de prácticas reparadoras. Esto incluye mediación entre pares y mediación entre pares y el personal. Las escuelas primarias y secundarias también contrataron oficiales de participación escolar para asistir en dar apoyo a los estudiantes dentro de la clase. Entrando en el curso 2019-2020 se identificó un miembro del personal para fungir como trabajador de suspensión dentro de la escuela con la meta de disminuir la tasa de suspensión fuera de la escuela y facilitar la estancia de los estudiantes en la escuela y su reincorporación a clases.

Los educadores y otro personal utilizarán información para evaluar el clima escolar, los apoyos a estudiantes y otros factores que afectan las condiciones de aprendizaje en las escuelas. Tener información fácilmente accesible que pueda ser agrupada y analizada con facilidad le permite al distrito identificar tendencias y abordar problemas de seguridad y bienestar infantil en etapas incipientes. El despliegue acelerado de Intervenciones positivas de comportamiento y apoyos en todo el distrito ayudará a desarrollar una cultura que fomente comportamientos estudiantiles productivos y seguros. El enfoque en altas expectativas en todo el sistema promoverá un ambiente de aprendizaje seguro, en la medida que el distrito se esfuerza por maximizar el tiempo de instrucción de calidad para cada estudiante.

Además, el distrito se asociará con las agencias de orden público locales, según corresponda, para garantizar que todas las escuelas SPS sean lugares seguros en los que los estudiantes puedan aprender y los educadores, trabajar. En el curso escolar 2018-2019, colaborando con el Departamento de la Policía de Southbridge, el distrito consiguió 1.5 oficiales entrenados como recurso escolar. Están ubicados en el edificio secundario, pero están disponibles para dar apoyo a todo el distrito. Además el distrito potenciará asociaciones existentes con el DNF, el Departamento de Libertad Condicional y el Tribunal de Menores.

Ver también Áreas de Prioridad 1 y 2.

(3) Pasos para mejorar los servicios del desarrollo de la plantilla proporcionados a los estudiantes del distrito y sus familias con el objetivo de ofrecer a estos útiles destrezas y oportunidades laborales.

El distrito continuará construyendo relaciones con negocios locales y socios universitarios para crear oportunidades universitarias significativas y de preparación de carrera. El reconocimiento universitario comenzará en la escuela primaria con cada aula "adoptando" una universidad o colegio. En las escuelas intermedia y superior (secundaria), los estudiantes continuarán haciendo esto al participar en programas en universidades locales.

Ver también Áreas de Prioridad 1 y 4.

(4) Pasos para abordar brechas de rendimiento en estudiantes con dominio limitado de inglés, de educación especial y de bajos ingresos

El distrito fortalecerá el programa de Enseñanza Contextualizada del Inglés (SEI, por sus siglas en inglés) para aprendices del inglés en todos los grados, con un enfoque de múltiples objetivos, prestando atención tanto a contenido contextualizado como a instrucción ESL. El distrito edificará asociaciones con las partes interesadas locales y estatales, que estén comprometidas con la preparación de estudiantes EL para carreras profesionales y la universidad.

El distrito fortalecerá el programa académico para estudiantes EL en todos los grados, asegurándose de que su programa fomente la rápida adquisición del idioma inglés y crecimiento académico. El distrito construirá las vías para respaldar la creación de más altos niveles de dominio del idioma inglés en cada escuela. El distrito también revisará su currículo, evaluaciones y estrategias de instrucción para asegurar que sean completamente eficaces para estudiantes EL.

El objetivo de la instrucción ESL es avanzar el desarrollo del lenguaje y fomentar el logro académico. El dominio del idioma inglés incluye lenguaje *académico y social* en escucha, habla, lectoescritura. La instrucción ESL brinda instrucción sistemática, explícita y sostenida, preparando a los estudiantes para la educación general al enfocarse en el lenguaje académico.

Aunque el distrito se esfuerza por brindar enseñanza de alta calidad en todas las aulas, para todos los estudiantes, es particularmente importante que los EL y SWD tengan maestros que estén capacitados para satisfacer sus diversas necesidades. El distrito facilitará oportunidades de aprendizaje profesional para fortalecer la capacidad de los educadores de impartir clases de alta calidad y brindar apoyos específicos a los estudiantes. Para SEI, el distrito se convirtió en un proveedor certificado SEI para los maestros nuevos en el distrito, o aquellos que no recibieron el entrenamiento en la etapa inicial de RETELL. Esta oportunidad se ofreció en los años escolares 2016-2017 y 2017-2018. Un total de 43 maestros fueron entrenados y obtuvieron la certificación.

Con el objetivo de identificar mejores prácticas, incoherencias y lagunas relacionadas con la facilitación de servicios de educación especial a estudiantes con Programas de Educación Individualizada (IEP, por sus siglas en inglés), el distrito llevará a cabo una revisión de las políticas, los procedimientos y las prácticas que actualmente están en vigor para sus programa de educación especial; esta revisión traerá como resultado recomendaciones para las medidas a tomar para abordar cualquier brecha o problemática. Los estudiantes tendrán más oportunidades de recibir tiempo de instrucción de calidad en ambientes inclusivos. El distrito también aumentará el tiempo invertido en servicios directos para estudiantes por parte de los educadores y proveedores de servicios directos.

Adicionalmente, el distrito fortalecerá sus programas extra-curriculares y de enriquecimiento de verano con la inclusión del currículo de ESL/SEI relacionado a STEM y desarrollo profesional integrado para que

los maestros mejoren sus conocimientos de contenido, aumenten su comprensión de la implementación de estándares y sigan desarrollando su capacidad de diferenciar pedagogía cultural y lingüísticamente diversa. Para fomentar la rápida adquisición del dominio del idioma inglés de manera que los estudiantes EL logren el éxito académico en todas las materias, el distrito creará un nuevo currículo, evaluaciones formativas y sumatorias, al igual que apoyará a los maestros en la implementación de nuevos programas.

Ver también Área de Prioridad 1.

(5) Programas de aprendizaje de inglés alternativos para aprendices del idioma inglés.

En el año escolar 2016-2017, el distrito desagregará los datos pertinentes a los estudiantes que aprenden inglés y previos estudiantes que aprenden inglés en sub-categorías, para responder a necesidades individuales de mejor manera y ofrecer PD al personal, de manera que entiendan las brechas de conocimiento y necesidades específicas de varios grupos de estudiantes de inglés.

El distrito lanzó un programa bilingüe de primaria con español e inglés para kindergarten y primer grado en Eastford Road en el curso escolar 2017-2018. Fue ampliado en el curso académico de 2018-2019 para incluir 2do grado en West Street y se expandirá al 3er grado durante el curso 2019-2020.

Para aumentar la preparación universitaria y profesional de EL, el distrito explorará la posibilidad de un programa de doble matrícula para estudiantes EL de secundaria en una universidad local.

Para atender las necesidades de Estudiantes con Educación Formal Parcialmente Interrumpida (SLIFE, por sus siglas en inglés), el distrito desarrollará un programa con un currículo para los estudiantes SLIFE. En el curso escolar 2016-2017, el distrito creará un sistema para identificar a estudiantes matriculados que pudieran pertenecer a SLIFE, al igual que un sistema para identificar a estudiantes SLIFE en el momento de la matrícula.

Con el fin de seguir ofreciendo instrucción diferenciada a estudiantes EL en clases de Enseñanza Contextualizada de Inglés, el distrito aplicará para ser un proveedor de certificación SEI para maestros que necesitan la certificación inicial. El distrito además proveerá PD de seguimiento de contenido específico sobre SEI. Los maestros ESL también serán provistos de PD con enseñanza basada en estándares rigurosos.

El distrito investigará opciones alternativas de programas que puedan aprovechar al máximo las fortalezas de los estudiante, en la medida que van incrementando su dominio del inglés y su lengua materna. Algunas opciones pudieran estar disponibles para todos los estudiantes, por ejemplo, un programa bilingüe para alcanzar altos niveles de dominio y conocimiento de idioma, tanto en inglés como en español para hablantes nativos de ambos por igual. Además, el distrito explorará opciones para abordar necesidades particulares: por ejemplo, un programa de recién llegados para fortalecer las destrezas básicas de estudiantes nuevos en el país y un programa para cumplir las necesidades de estudiantes EL cuya educación no ha sido constante (Estudiantes con Educación Formal Interrumpida (SIFE) y Estudiantes con Educación Formal Parcialmente Interrumpida (SLIFE)). El distrito también explorará el establecimiento de rutas formativas dentro de programas existentes, por ejemplo, adquisición rápida de idioma inglés y opciones de crecimiento académico tanto en aulas de contenido contextualizado de inglés como en aulas de inglés como segundo idioma, para que los EL puedan alcanzar niveles más altos de competencia en idioma inglés a lo largo de sus experiencias académicas.

Ver también Área de Prioridad 1.

(6) Un presupuesto para el distrito, incluyendo cualquier fondo adicional a ser suministrado por la Mancomunidad, el gobierno federal y otras fuentes.

El presupuesto del año fiscal 2020 fue adoptado por el Consejo Municipal de Southbridge en mayo de 2019.

Ver también el Apéndice C.

Apéndice A: Cambios necesarios a contrato y pólizas

SECCIÓN 1: TÉRMINOS NECESARIOS PARA CONVENIO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

De conformidad con G.L. c. 69, §1K, el Comisionado y el Receptor deben crear un plan de reestructuración con la intención de aprovechar al máximo el rápido mejoramiento del logro académico de los estudiantes del distrito. El Comisionado y el Receptor tomarán todas las medidas adecuadas necesarias para apoyar las metas del plan de reestructuración. Entre otras cosas, el Comisionado y el Receptor podrían ampliar, alterar o reemplazar las ofertas del plan de estudios y el programa del distrito, o de una escuela en el distrito; reasignar los usos del presupuesto existente del distrito; suministrar fondos para aumentar el salario de un administrador o maestro que trabaja en una escuela de rendimiento inferior o rendimiento inferior crónico con el objetivo de atraer o retener maestros o administradores altamente calificados, o recompensar a los administradores o maestros que trabajan en distritos de rendimiento inferior crónico que hayan alcanzado las metas anuales en el plan de reestructuración; aumentar el día o año escolar o ambos de las escuelas del distrito; limitar, suspender o cambiar una o más disposiciones de cualquier contrato o convenio colectivo en el distrito; añadir el pre-kindergarten y kindergarten de jornada completa, si el distrito no tiene ya las clases; limitar, suspender o cambiar las políticas o prácticas de uno o más distritos, tales como aquellas políticas o prácticas relacionadas con las escuelas de bajo logro en el distrito; proporcionar el desarrollo profesional arraigado en el trabajo para los maestros del distrito; proporcionar oportunidades en aumento para el tiempo de planificación del maestro y la colaboración enfocada en mejorar la instrucción del estudiante; establecer un plan para el desarrollo profesional para los administradores en el distrito; y establecer medidas para garantizar la continuidad de los maestros de vasta experiencia, alineando los siguientes procesos con la base común de conocimiento y habilidad profesional: contratación, introducción, evaluación de maestros, desarrollo profesional, avance profesional de maestros, cultura escolar y estructura organizativa.

De conformidad con G.L. c. 69, § 1K(d)(5), el Comisionado y el Receptor están limitando, suspendiendo o cambiando provisiones en los convenios de negociación colectiva del distrito. Según se establece a continuación, las disposiciones incluidas en el Apéndice A son necesarias para una implementación exitosa del Plan de reestructuración y reflejan cambios obligatorios a los convenios colectivos del distrito, políticas, contratos, reglas laborales y cualquier práctica o política correspondiente a los convenios de negociación colectiva. Dentro de los primeros tres años de reestructuración, cuatro de los cinco convenios colectivos del distrito fueron resueltos. Los convenios colectivos con todas las unidades de negociación incluyen o incluirán términos que respondan a las exigencias del Plan de reestructuración, tal como se describe a continuación. El Receptor se reserva el derecho de aplicar cambios adicionales a los convenios colectivos según sea necesario. Nada de lo contenido en el plan de reestructuración o en los convenios colectivos será interpretado de forma tal que limite los derechos del Receptor y/o Comisionado por cuanto ya están contemplados en G.L. c. 69, §1K.

Estos términos reemplazarán cualquier disposición contraria de los convenios colectivos del distrito, o cualquier práctica o política de comités escolares o del distrito pre-existentes. Los términos reflejan cambios obligatorios a las políticas, contratos, reglas de trabajo y cualquier práctica o política laboral del distrito y son implementados de conformidad con G.L. c. 69, § 1K. Las disposiciones de los convenios de negociación colectiva que sean contradictorias con o de lo contrario no apoyen las metas del plan de reestructuración quedan suspendidas.

I. Receptor

De conformidad con G.L. c. 69, § 1K, al Receptor de las Escuelas Públicas de Southbridge se le confieren todos los poderes del superintendente y el comité escolar. Dondequiera que se haga referencia en un convenio de negociación colectiva al "comité escolar" o al "superintendente", será interpretado como el "Receptor."

II. Derechos de Administración

Nada contenido en los convenios de negociación colectiva será interpretado de forma tal que limite los derechos del Receptor y/o Comisionado, según lo estipulado en G.L. c. 69, § 1K.

III. Sistema de compensación profesional

Durante el año escolar 2016-2017, el Receptor desarrollará un nuevo sistema de compensación profesional que se implementará luego de la consulta con el sindicato, y el cual contendrá una trayectoria profesional que compensará a los empleados según su efectividad y crecimiento profesional individual, y el crecimiento académico estudiantil.

Los maestros, dentro y fuera de las Escuelas Públicas de Southbridge, también podrán ser elegibles para servir en las academias vacacionales o cualquier otro programa de aprendizaje extendido que el Receptor implemente. Los estipendios para la enseñanza en dichos programas estarán sujetos a impuestos y/o retenciones, no se sumarán a la base salarial y no se tendrán en cuenta en el cálculo de la jubilación.

El Receptor puede revisar y ajustar el salario de un empleado individual con el objetivo de atraer o retener a un empleado altamente calificado, o cuando por el contrario este determine que tal ajuste se hace en beneficio del distrito.

IV. Tiempo de Enseñanza y Aprendizaje

Obligaciones Profesionales

Los maestros y otro personal profesional deben dedicar todo el tiempo que sea necesario a conseguir y mantener una educación de alta calidad en las Escuelas Públicas de Southbridge. Por ejemplo, a menos que sean disculpados formalmente, los maestros y otro personal profesional deberán participar en todas las funciones regulares de la escuela durante o fuera de la jornada escolar normal, incluyendo reuniones de la facultad, conferencias de padres, reuniones de departamento, reuniones curriculares, graduaciones y otras actividades similares. A los maestros también se les ofrecerá tiempo de preparación regular durante su semana laboral. Tal tiempo preparatorio podría incluir turnos habituales de planificación y desarrollo profesional.

Horarios escolares

Para el año escolar 2016-2017, los horarios escolares diarios actuales se mantendrán, salvo cuando el Receptor apruebe o exija lo contrario.

A partir del curso escolar 2017-2018, cada programa de instrucción primaria e intermedia tendrá un mínimo de 1,330 horas por curso escolar.

Calendario Escolar

El Receptor establecerá el calendario escolar cada año. El Receptor puede aprobar y alternar el calendario a solicitud del director de la escuela, si el director y el Receptor determinan que el calendario

alterno es para el mayor beneficio de los estudiantes de la escuela. Los calendarios alternativos podrían incluir la oferta de oportunidades de aprendizaje para los estudiantes todo el año.

Todos los maestros recién contratados deberán participar en un programa de orientación/introducción de maestros de una semana de duración, como parte de su obligación profesional, sin compensación adicional.

V. Evaluación

Sistema de Evaluación de Educadores

Los educadores y administradores serán evaluados conforme al Marco de Evaluación de Educadores de Massachusetts, según haya sido adaptado por el Receptor.

El Receptor desarrollará y pondrá en práctica procesos de evaluación para todos los demás empleados del distrito.

El sistema de evaluación de educadores SPS y las herramientas de evaluación SPS para otro personal incluirán una "Revisión del Receptor". La Revisión del Receptor será un proceso justo y acelerado para garantizar que los maestros, administradores y otros trabajadores de interés estén identificados y sean responsables. Durante el curso escolar 2016-2017, el Receptor llevará a cabo una pronta revisión de educadores en Planes de Crecimiento Dirigido y de educadores y otro personal en Planes de Mejoramiento, y de aquellos empleados cuyo desempeño ha sido calificado como bajo. Los educadores, administradores y otro personal cuyo desempeño se determine como insatisfactorio tras haber sido dadas sugerencias y la oportunidad de mejorar, serán despedidos. Los maestros, administradores y otro personal cuyo desempeño requiera una mejoría serán colocados en el plan apropiado.

VI. Dotación de Personal

Para llenar las plazas, los directores tienen la autoridad de seleccionar al mejor personal calificado de candidatos internos y externos, sin tener en cuenta la antigüedad. El Receptor puede adoptar cual(es)quier(a) procedimiento(s) que determine apropiado(s) para llenar las vacantes.

El Receptor tiene el derecho de despedir a maestros debido a reducciones en el personal laboral o reorganizaciones como resultado de la disminución de la matrícula u otras razones presupuestarias u operativas. El Receptor establecerá los criterios de selección para los despidos de maestros y otro personal. Tales criterios de selección pueden incluir, pero no se limitan a calificaciones, licencia, historia laboral, múltiples métodos de aprendizaje de los estudiantes, necesidad operativa y los mejores intereses de los estudiantes. Cuando todos los demás factores sean iguales, la antigüedad pudiera emplearse como un factor decisivo. El Receptor puede adoptar todo(s) (los) procedimiento(s) que él determine apropiado(s) en caso de una reducción del personal laboral.

El Receptor tiene el derecho de reasignar a educadores y otro personal, incluyendo aquellos que han sido desplazados de sus posiciones. Después de haberlo discutido con el educador o miembro del personal afectado, el educador o miembro del personal puede ser asignado a cualquier plaza abierta para la cual él o ella esté calificado(a). Si el educador o miembro del personal no es asignado a un puesto recíprocamente aceptable, el Receptor le asignará al educador o al miembro del personal una plaza para la cual él o ella esté calificado(a). Tal asignación pudiera incluir apoyo instructivo, sustitución de enseñanza, o tareas administrativas. Si no hay ninguna plaza disponible que sea recíprocamente aceptable, el Receptor puede despedir al educador u otro personal. El Receptor puede adoptar

cual(es)quier(a) procedimiento(s) que considere apropiado(s) en la asignación/reasignación de educadores u otro personal.

El Receptor podrá reorganizar, consolidar o abolir departamentos, posiciones o funciones del Departamento Escolar, en su totalidad o en parte; podrá establecer nuevos departamentos, posiciones y funciones según lo considere necesario; y podrá transferir las obligaciones y funciones de un departamento a otro. En caso de una reorganización, consolidación o creación de nuevas posiciones, tras haberlo consultado con los sindicatos locales correspondientes, el Receptor podrá exigir que los empleados afectados vuelvan a postularse para sus posiciones dentro del distrito, con absoluta discrecionalidad del Receptor al respecto.

El Receptor puede formular descripciones de empleos, deberes y responsabilidades para cada una y todas las plazas en el distrito.

Se espera que todo el personal de SPS esté involucrado en una serie de actividades educativas y administrativas necesarias para cumplir la misión del distrito.

El Receptor puede externalizar trabajos en su totalidad o de forma parcial, puede transferir el trabajo de la unidad de negociación y puede contratar y emplear personal a tiempo parcial.

El Receptor puede crear plazas administrativas no tradicionales con el objetivo de la operación eficiente del distrito. Tales plazas no serán cubiertas por convenios de negociación colectiva del distrito.

El Receptor puede cambiar los horarios de trabajo para todas las unidades de negociación, para reflejar el tiempo en que las escuelas estén en sesión y las oficinas estén abiertas.

VII. Despidos

En las escuelas declaradas con rendimiento inferior o rendimiento inferior crónico, los maestros en calidad de maestros profesionales y todo el personal que represente al distrito que haya terminado su periodo de prueba pueden ser despedidos con un motivo suficiente.

VIII. Quejas y Arbitraje

Resolución de disputas:

Toda disputa respecto a la aplicación, el significado o la interpretación de una acción tomada por el Receptor/SPS en formular, implementar o administrar cualquier componente del Plan de Reestructuración, deberá estar sujeta al siguiente procedimiento de resolución de disputas, que será el único proceso disponible para solucionarla.³ Por ende, las disposiciones de los artículos de quejas y arbitraje de todos los convenios de negociación colectiva se suspenden y/o modifican en función de dichas disputas.

Paso 1

³Este proceso de solución de disputa no se aplica a disputas relacionadas con el despido de un maestro en calidad de maestro profesional. Esas disputas se registrarán por el proceso de arbitraje establecido en G.L. c. 69, § 1K(d), o G.L. c. 71 § 42, según corresponda.

- El empleado puede presentar su inquietud al director/jefe de departamento por escrito dentro de cinco (5) días naturales de la ocurrencia del evento que dio origen al asunto. El empleado debe declarar específicamente su resolución deseada.
- El empleado puede estar representado por un representante del sindicato en cualquier fase del proceso de resolución de la disputa.
- Dentro de 5 días naturales tras el recibo de la inquietud, el director/jefe de departamento debe reunirse con el empleado para discutirlo.
- Dentro de 5 días naturales tras la reunión, el director/jefe de departamento debe comunicarr una decisión por escrito al empleado.

Paso 2

- Si el empleado no está satisfecho con la solución emitida por el director/jefe de departamento, este puede llevar el asunto a un ejecutivo superior de SPS, designado por el Receptor, por escrito, dentro de 5 días naturales tras recibir la decisión del director/jefe de departamento.
- Dentro de 5 días naturales tras recibir la inquietud, el ejecutivo de SPS deberá reunirse con el empleado para discutir el asunto.
- Dentro de 5 días naturales tras la reunión, el ejecutivo superior comunicará su decisión por escrito al empleado.

Paso 3

- Si el empleado no está satisfecho con la solución publicada por el ejecutivo superior de SPS, este puede presentar el asunto al Receptor (o su designado, si aplica), por escrito, dentro de 10 días naturales tras el recibo de la anterior decisión.
- Dentro de 10 días naturales tras recibir la inquietud, el Receptor o su designado deberá reunirse con el empleado para discutir el asunto.
- Dentro de 10 días naturales tras la reunión, el Receptor deberá comunicar su por escrito al empleado, la cual será final y vinculante.

Disposiciones generales

- Si el empleado no lleva la queja al próximo nivel dentro del plazo estipulado, se considerará que este ha aceptado la anterior respuesta a la queja.
- El Receptor podrá suspender los períodos de tiempo y notificar al sindicato por escrito.

Durante el curso escolar 2016-2017, el Receptor desarrollará un proceso de resolución de disputas que será válido para disputas que no impliquen disputas por aplicación, significado o interpretación de una acción tomada por el Receptor/SPS al formular, implementar o administrar cualquier componente del Plan de Reestructuración. Antes de la implementación del proceso de resolución de disputas, el actual sistema de arbitraje y disputas permanecerá en efecto para dichas otras disputas.

IX. Tratamiento de nuevos problemas

Cualquier cambio que el Receptor considere necesario para maximizar la rápida mejora del desempeño académico de los estudiantes de Southbridge puede ser puesto en práctica después de un periodo de consulta de 10 días con el sindicato apropiado. Estos cambios pueden ser implementados a discreción del Receptor, en concordancia con G.L. c. 69, s. 1K.

X. Prácticas existentes del distrito

El Receptor puede implementar cambios de conformidad con el Plan de reestructuración no obstante cualquier política existente del distrito, “prácticas previas,” cartas complementarias o acuerdos extra-contractuales. En la medida en que un convenio de negociación colectiva codifique y/o incorpore las políticas o prácticas existentes, tales disposiciones quedan suspendidas.

SECCIÓN 2: CAMBIOS NECESARIOS A LOS CONTRATOS DE EMPLEO

Ciertos cambios a contratos de empleo entre el distrito y empleados individuales son necesarios para alcanzar las metas del Plan de reestructuración. El Receptor debe tener suficiente flexibilidad para elegir y mantener a directores escolares y otro personal administrativo productivos, que cuenten con la capacitación necesaria y traigan consigo la aplicación enfocada y urgencia para poner en práctica los términos del Plan de reestructuración. Por tanto, la fecha concluyente de todos los contratos o acuerdos de empleo celebrados antes de la entrada en intervención, el 26 de enero de 2016, se cambia al 30 de junio de 2017. El Receptor puede, a su criterio, extender cualesquiera de dichos contratos de trabajo o ejercer la cláusula de terminación de cualquier contrato. El cambio de fechas de terminación reemplaza cualquier disposición contraria en cualquier contrato individual de trabajo entre el distrito y un empleado individual.

SECCIÓN 3: CAMBIOS NECESARIOS A OTROS CONTRATOS

El distrito debe garantizar que su uso de todos los recursos traiga como resultado el incremento en el aprendizaje estudiantil. El distrito reducirá los gastos que no apoyan directamente las prioridades identificadas en el Plan de reestructuración y reasignará fondos y puestos del personal a usos más productivos. Asimismo, para garantizar que sus recursos respalden las prioridades identificadas en el Plan de reestructuración, SPS revisará sus contratos con distribuidores y limitará, suspenderá o modificará esos contratos donde sea apropiado.

Apéndice B: Metas Anuales Cuantificables

Área especificada por el Capítulo 69, Sección 1K	Medida	AS18-19 Real	AS19-20 Objetivo	AS20-21 Objetivo	AS21-22 Objetivo	Notas * Cierre de brecha medido en el curso de seis años (hasta 2021-2022)
(1) Asistencia estudiantil, índices de tasas de despido y de exclusión	Índice de asistencia (Aumento)	90	94	95	96	
	Porcentaje de estudiantes con ausencias crónicas (10% o más)- No incluye grados de secundaria superior (Disminución)	23	Por determinar	Por determinar	Por determinar	Alineado con el objetivo de responsabilización de un año; objetivos para 2020 en preparación.
	Porcentaje de estudiantes con ausencias crónicas (10% o más)- Grados de secundaria superior (Disminución)	53	Por determinar	Por determinar	Por determinar	Alineado con el objetivo de responsabilización de un año; objetivos para 2020 en preparación.
	Tasa de suspensión fuera de la escuela (Disminución)	11	6	5	4	
	Tasa de suspensión dentro de la escuela (Disminución)	7	4	3	3	
	Porcentaje de estudiantes que fueron suspendidos más de 10 días [Cumulativo; reemplaza la Tasa de exclusión] (Disminución)	1.0	0.5	0.4	0.3	
	Tasa de despido (Disminución)*	Por determinar	4.1	3.6	3.1	
(2) Seguridad de los estudiantes y disciplina	Incidentes interpersonales (Disminución) **	157	78	68	58	
	Incidentes con armas (Disminución)	4	4	4	3	
	Incidentes de posesión/utilización/intención de vender sustancias (Disminución)	7	7	6	6	
	Incidentes de robo/vandalismo (Disminución)	5	13	11	9	
	Tasa de repetición de 9º grado (Disminución)	20	3	3	3	

(3) Promoción de estudiantes y tasas de deserción escolar	Tasa de deserción escolar - Global (Disminución)	Por determinar	3.7	3.4	3.0	Alineado con el objetivo de responsabilización de 10% de reducción anual.
	Tasa de deserción escolar - Estudiantes con altas necesidades (Disminución)	Por determinar	4.5	4.1	3.7	Alineado con el objetivo de responsabilización de 10% de reducción anual.
(3b) Tasas de graduación	Tasa de graduación por cohorte en cuatro años - Estudiantes con altas necesidades (Aumento)	Por determinar	Por determinar	Por determinar	Por determinar	Alineado con el objetivo de responsabilización de un año; objetivos para 2020 en preparación.
	Tasa de graduación por cohorte en cuatro años - Global (Aumento)	Por determinar	Por determinar	Por determinar	Por determinar	Alineado con el objetivo de responsabilización de un año; objetivos para 2020 en preparación.
	Tasa de Participación extendida - Estudiantes con altas necesidades (Aumento)	Por determinar	Por determinar	Por determinar	Por determinar	Alineado con el objetivo de responsabilización de un año. La tasa de Participación extendida se basa en un grupo cohorte de graduación de 5 años e incluye graduados y estudiantes que siguen matriculados. Este indicador tiene un rezago de dos años - los datos reportados en 2020 corresponderán al cohorte de graduación de 2018.
	Tasa de Participación extendida - Global (Aumento)	Por determinar	Por determinar	Por determinar	Por determinar	Alineado con el objetivo de responsabilización de un año. La tasa de Participación extendida se basa en un grupo cohorte de graduación de 5 años e incluye graduados y estudiantes que siguen matriculados. Este indicador tiene un rezago de dos años - los datos reportados en 2020 corresponderán al cohorte de graduación de 2018.

(4) Logro Estudiantil en Asesorías de Massachusetts; (5) Progreso en áreas de bajo desempeño académico; (6) Progreso entre subgrupos de estudiantes, incluyendo estudiantes de familias de bajos ingresos serán se define en Capítulo 70, Estudiantes del Idioma Inglés (ELL), y estudiantes con discapacidades; (7) Reducción de brechas de rendimiento entre diferentes grupos de estudiantes	MCAS de ELA (Artes del idioma inglés) que cumplen/superan porcentaje - Global (Aumento)	17	39	45	50	Refleja resultados de MCAS de la próxima generación solo para los grados 3º -8º.
	MCAS de Matemáticas que cumple/supera porcentaje - Global (Aumento)	10	38	44	50	Refleja resultados de MCAS de la próxima generación solo para los grados 3º -8º.
	Escala de Puntaje ELA - Global (Aumento) ***	483.7	Por determinar	Por determinar	Por determinar	Refleja solo el 10º grado. Alineado con el objetivo de responsabilización de un año, basado en la escala de puntaje compuesto, la cual incluye resultados de estudiantes que toman la evaluación alternativa. Antes del 2020, el 10º grado empleó objetivos anteriores de CPI.
	Escala de Puntaje ELA - Estudiantes con altas necesidades (Aumento)	476.5	Por determinar	Por determinar	Por determinar	Refleja solo el 10º grado. Alineado con el objetivo de responsabilización de un año, basado en la escala de puntaje compuesto, la cual incluye resultados de estudiantes que toman la evaluación alternativa. Antes del 2020, el 10º grado empleó objetivos anteriores de CPI.
	Escala de Puntaje ELA - Estudiantes que aprenden el inglés (Aumento)	469.3	Por determinar	Por determinar	Por determinar	Refleja solo el 10º grado. Alineado con el objetivo de responsabilización de un año, basado en la escala de puntaje compuesto, la cual incluye resultados de estudiantes que toman la evaluación alternativa. Antes del 2020, el 10º grado empleó objetivos anteriores de CPI.

	Escala de Puntaje ELA - Estudiantes con discapacidades (Aumento)	469.8	Por determinar	Por determinar	Por determinar	Refleja solo el 10º grado. Alineado con el objetivo de responsabilización de un año, basado en la escala de puntaje compuesto, la cual incluye resultados de estudiantes que toman la evaluación alternativa. Antes del 2020, el 10º grado empleó objetivos anteriores de CPI.
	Escala de Puntaje Matemáticas - Global (Aumento)	477.5	Por determinar	Por determinar	Por determinar	Refleja solo el 10º grado. Alineado con el objetivo de responsabilización de un año, basado en la escala de puntaje compuesto, la cual incluye resultados de estudiantes que toman la evaluación alternativa. Antes del 2020, el 10º grado empleó objetivos anteriores de CPI.
	Escala de Puntaje Matemáticas - Estudiantes con altas necesidades (Aumento)	471.1	Por determinar	Por determinar	Por determinar	Refleja solo el 10º grado. Alineado con el objetivo de responsabilización de un año, basado en la escala de puntaje compuesto, la cual incluye resultados de estudiantes que toman la evaluación alternativa. Antes del 2020, el 10º grado empleó objetivos anteriores de CPI.
	Escala de Puntaje Matemáticas - Estudiantes que aprenden el inglés (Aumento)	467.0	Por determinar	Por determinar	Por determinar	Refleja solo el 10º grado. Alineado con el objetivo de responsabilización de un año, basado en la escala de puntaje compuesto, la cual incluye resultados de estudiantes que toman la evaluación alternativa. Antes del 2020, el 10º grado

						empleó objetivos anteriores de CPI.
	Escala de Puntaje Matemáticas - Estudiantes con discapacidades (Aumento)	466.1	Por determinar	Por determinar	Por determinar	Refleja solo el 10o grado. Alineado con el objetivo de responsabilización de un año, basado en la escala de puntaje compuesto, la cual incluye resultados de estudiantes que toman la evaluación alternativa. Antes del 2020, el 10o grado empleó objetivos anteriores de CPI.
	Escala de Puntaje Ciencias - Global (Aumento) - No incluye grados de secundaria superior	477.1	Por determinar	Por determinar	Por determinar	Refleja solo los grados 5o y 8o. Alineado con el objetivo de responsabilización de un año, basado en la escala de puntaje compuesto, la cual incluye resultados de estudiantes que toman la evaluación alternativa. Antes del 2020, estos grados emplearon objetivos anteriores de CPI.
	Escala de Puntaje Ciencias - Estudiantes de altas necesidades (Aumento) - No incluye grados de secundaria superior	473.0	Por determinar	Por determinar	Por determinar	Refleja solo los grados 5º y 8º. Alineado con el objetivo de responsabilización de un año, basado en la escala de puntaje compuesto, la cual incluye resultados de estudiantes que toman la evaluación alternativa. Antes del 2020, estos grados emplearon objetivos anteriores de CPI.
	CPI Ciencias - Global (Aumento)- 10º grado	58.0	Por determinar	Por determinar	Por determinar	Alineado con el objetivo de responsabilización de un año.

CPI en Ciencias - Estudiantes con altas necesidades (Aumento)- 10º grado	50.0	Por determinar	Por determinar	Por determinar	Alineado con el objetivo de responsabilización de un año.
Porcentaje que no cumple las expectativas en ELA - Global (Disminución)	30	28	25	23	Refleja solo el 10º grado. Antes de 2020, el 10º grado empleó anteriores niveles objetivo de desempeño para MCAS.
Porcentaje que no cumple las expectativas en ELA - Estudiantes de altas necesidades (Disminución)	39	36	33	29	Refleja solo el 10º grado. Antes de 2020, el 10º grado empleó anteriores niveles objetivo de desempeño para MCAS.
No cumplen las expectativas en ELA - Estudiantes de inglés (Disminución)	60	55	50	45	Refleja solo el 10º grado. Antes de 2020, el 10º grado empleó anteriores niveles objetivo de desempeño para MCAS.
Porcentaje que no cumple las expectativas en ELA - Estudiantes con discapacidades (Disminución)	57	52	48	43	Refleja solo el 10º grado. Antes de 2020, el 10º grado empleó anteriores niveles objetivo de desempeño para MCAS.
Porcentaje que no cumple las expectativas en Matemáticas - Global (Disminución)	43	39	36	32	Refleja solo el 10º grado. Antes de 2020, el 10º grado empleó anteriores niveles objetivo de desempeño para MCAS.
Porcentaje que no cumple las expectativas en Matemáticas - Estudiantes de altas necesidades (Disminución)	55	50	46	41	Refleja solo el 10º grado. Antes de 2020, el 10º grado empleó anteriores niveles objetivo de desempeño para MCAS.
Porcentaje no cumple las expectativas en Matemáticas - Estudiantes de inglés (Disminución)	76	70	63	57	Refleja solo el 10º grado. Antes de 2020, el 10º grado empleó anteriores niveles objetivo de desempeño para MCAS.
Porcentaje que no cumple las expectativas en Matemáticas - Estudiantes con discapacidades (Disminución)	75	69	63	56	Refleja solo el 10º grado. Antes de 2020, el 10º grado empleó anteriores niveles objetivo de desempeño para MCAS.
Porcentaje de Advertencia/Reprobado en Ciencias - Global (Disminución)	32	29	27	24	Refleja solo el 10º grado.

	Porcentaje de Advertencia/Reprobado en Ciencias - Estudiantes con altas necesidades (Disminución)	42	39	35	32	Refleja solo el 10º grado.
	Porcentaje que cumple/supera las expectativas en ELA - Global (Aumento)	23	32	41	50	Refleja solo el 10º grado. Antes de 2020, el 10º grado empleó anteriores niveles objetivo de desempeño para MCAS.
	Porcentaje de estudiantes en los grados 1º - 8º que están avanzando en "ACCESS" para el examen de aprendices de inglés	25.9	Por determinar	Por determinar	Por determinar	Alineado con el objetivo de responsabilización de un año; objetivos para 2020 en preparación.
	Porcentaje de estudiantes en los grados 9º - 12º que están avanzando en "ACCESS" para el examen de aprendices de inglés	15.4	Por determinar	Por determinar	Por determinar	Alineado con el objetivo de responsabilización de un año; objetivos para 2020 en preparación.
(8) Adquisición y dominio de las habilidades del siglo XXI en los estudiantes	Porcentaje de estudiantes graduados de secundaria que cumplen con los requerimientos de MassCore (Aumento)	Por determinar	93.6	94.4	95.2	
	Porcentaje de estudiantes que participan en programas de ciencias de computación (cursos, talleres, programas para después de clase, etc.) en los grados 6º - 8º ****	84.0	34.2	42.4	50.6	
	Porcentaje de estudiantes que participan en programas de ciencias de computación (cursos, talleres, programas para después de clase, etc.) en los grados 9º - 12º****	28.0	48.9	55.3	61.7	
(9) Desarrollo de la preparación universitaria, incluyendo en los niveles de primaria y escuela intermedia	Porcentaje de estudiantes de secundaria que tienen al menos una experiencia temprana de universidad en la secundaria (incluye pasar AP, o curso de doble participación) (Aumento)	16.2	37.1	43.6	50.1	
	Porcentaje de estudiantes que han alcanzado el puntaje de referencia en evaluaciones PSAT (Aumento)	8	10	12	14	
(10) Participación de los padres y la familia	Porcentaje de familias que reportan "estar algo de acuerdo" o "muy de acuerdo" con la siguiente afirmación: "Me siento	Por determinar	Por determinar	Por determinar	Por determinar	

	cómodo/a hablando con los maestros de la escuela de mi estudiante". (Encuesta de clima escolar Georgia)					
	Porcentaje de familias que reportan "estar algo de acuerdo" o "muy de acuerdo" con la siguiente afirmación: "Me siento acogido/a en la escuela de mi estudiante" (Encuesta de clima escolar Georgia)	Por determinar	Por determinar	Por determinar	Por determinar	
	Porcentaje de familias que reportan "estar algo de acuerdo" o "muy de acuerdo" con la siguiente afirmación: "El personal de la escuela de mi estudiante se comunica bien con los padres". (Encuesta de clima escolar Georgia)	Por determinar	Por determinar	Por determinar	Por determinar	
(11) Creación de una cultura de éxito académico entre los estudiantes	Porcentaje de estudiantes que reportan "estar algo de acuerdo" o "muy de acuerdo" con la siguiente afirmación: "Siento que mi escuela tiene un nivel de exigencia alto" (Encuesta de clima escolar Georgia)	Por determinar	Por determinar	Por determinar	Por determinar	
	Porcentaje de estudiantes que reportan "estar algo de acuerdo" o "muy de acuerdo" con la siguiente afirmación: "Los comportamientos en mi clase permite que los maestros enseñen". (Encuesta de clima escolar Georgia)	Por determinar	Por determinar	Por determinar	Por determinar	
	Porcentaje de estudiantes que reportan "estar algo de acuerdo" o "muy de acuerdo" con la siguiente afirmación: "Conozco un adulto en mi escuela con quien puedo hablar si necesito ayuda". (Encuesta de clima escolar Georgia)	Por determinar	Por determinar	Por determinar	Por determinar	
	Porcentaje de estudiantes que reportan "estar algo de acuerdo" o "muy de acuerdo" con la siguiente afirmación: "Conozco un estudiante en mi escuela con quien puedo hablar si necesito ayuda (por ej., con la tarea, asignaciones de clase,	Por determinar	Por determinar	Por determinar	Por determinar	

	proyectos, etc.)" (Encuesta de clima escolar Georgia)					
(12) Crear una cultura de apoyo para los estudiantes y de éxito entre los docentes y el personal de la escuela	Porcentaje de trabajadores que reportan "estar algo de acuerdo" o "muy de acuerdo" con la siguiente afirmación: "Disfruto trabajar en equipos (por ej., nivel de grado, contenido) en mi escuela". (Encuesta de clima escolar Georgia)	Por determinar	Por determinar	Por determinar	Por determinar	
	Porcentaje de trabajadores que reportan "estar algo de acuerdo" o "muy de acuerdo" con la siguiente afirmación: "En mi escuela, el trato entre los estudiantes es respetuoso". (Encuesta de clima escolar Georgia)	Por determinar	Por determinar	Por determinar	Por determinar	
	Porcentaje de trabajadores que reportan "estar algo de acuerdo" o "muy de acuerdo" con la siguiente afirmación: "Hay un trato equitativo con todos los estudiantes de esta escuela, sin importar raza, etnia o cultura". (Encuesta de clima escolar Georgia)	Por determinar	Por determinar	Por determinar	Por determinar	
	Tasa de asistencia de maestros (días asistidos)	92.6	96.0	96.5	97.0	
(13) Desarrollo de evaluaciones mentalmente adecuadas para los niños desde pre-kindergarten hasta el 3er grado	Porcentaje de estudiantes en kindergarten hasta el 2do grado que alcanzan el nivel de grado objetivo para fin de año en asesorías de diagnóstico ELA	41	46	51	56	
	Porcentaje de estudiantes de pre-kindergarten identificados como que están "bien encaminados para la lectoescritura" basándose en las evaluaciones tempranas de lectoescritura del distrito	75	80	85	90	

* Tasa de despido = Número total de despido (salida o expulsión) de estudiantes de interacciones que no son de rutina entre enfermeros y estudiantes, dividido por el número de interacciones que no son de rutina

** Los incidentes interpersonales incluyen el número de ofensas por ataque físico, peleas físicas, acoso sexual y asalto sexual (incluyendo violación)

*** Para esta medida, los programas de ciencias de computación deben tener una duración de al menos un semestre académico

Apéndice C: Presupuesto para el Distrito

El uso eficaz de recursos existentes es un componente clave para la implementación exitosa del plan de reestructuración. Esto es particularmente importante dado el alto nivel de necesidades y limitados recursos del distrito. El Comisionado y el Receptor están completamente comprometidos con alinear mejor el uso de recursos en función del aprendizaje estudiantil durante el plazo de la intervención.

El Receptor creó el presupuesto de las Escuelas Públicas de Southbridge del Año Fiscal 2020 en un momento durante el cual Southbridge estaba viendo un incremento considerable en ayuda estatal, mientras las subvenciones no recurrentes podían cubrir intervenciones estratégicas. Esto incluye las siguientes fuentes e iniciativas de subvenciones:

Aumento en asistencia estatal neta para educación con el fin de subvencionar gastos vigentes: Como parte del presupuesto del Año Fiscal 2020 que el Gobernador propuso, se proyectó que la ciudad de Southbridge recibiría \$1.399 millones adicionales de asistencia estatal en neto. Todas estos fondos se dedicarán al fomento del logro académico de los estudiantes y el mejoramiento del distrito. Los aumentos anuales en el costo de transporte de estudiantes, atención de estudiantes en ubicaciones de educación especial fuera del distrito, mantenimiento de seis edificios y múltiples campos y ajuste de los salarios del personal de acuerdo con el índice del coste de la vida alcanzan un monto superior a esta cantidad. Además, el presupuesto costea compromisos previos, tales como la expansión del programa bilingüe al 3er grado en West Street School. Para equilibrar el presupuesto del AF2020, se eliminaron 22 puestos.

Subvenciones no recurrentes vinculadas a la administración judicial para costear intervenciones de las escuelas secundarias: El Departamento de Educación Primaria y Secundaria de Massachusetts está suministrando \$1.6 millones para respaldar la administración judicial de Southbridge. Estos recursos críticos financiarán socios estratégicos de apoyo y actualizaciones curriculares en nuestras escuelas. Como parte de esta labor, también estamos realineando las escuelas intermedias y superiores para crear una experiencia más fluida para estudiantes de 6o a 12o grados. Habrá un horario para todos los intervencionistas adicionales complejos en las escuelas intermedias y socios de desarrollo profesional para respaldar a nuestros maestros y líderes de enseñanza.

\$100,000 en ingresos locales para apoyar tres asistentes educativos de intervención en Eastford Road: Nuestros estudiantes tienen necesidades considerables de apoyo social, emocional y académico, en especial lectoescritura. Para poder equilibrar el presupuesto, SPS se vio obligado a recortar a 5 intervencionistas de los presupuestos escolares. Con los \$100,000 adicionales en ingresos locales, SPS podrá añadir tres nuevos asistentes educativos intervencionistas para la escuela Eastford Road. Esperamos añadir posiciones de EA para dar apoyo a las intervenciones en las escuelas West Street y Charlton Street, pero no podemos asumir estos costos de personal con el aumento de los ingresos locales.

El presupuesto con todos los fondos del AF2020 que sigue es una combinación del presupuesto estatal general aprobado por el Consejo Municipal en mayo de 2019 y subvenciones federales y estatales supuestas del AF2020 con data mayo de 2019. La dotación local está sujeta a cambios, pendiente de información concluyente respecto a ayudas estatales y subvenciones federales y estatales.

2020 Presupuesto con todos los fondos para las Escuelas Públicas de Southbridge	
Salarios	
Salarios	20,801,730
Sustitutos	350,496
Estipendios	466,039
Horas extra	47,844
Subtotal	21,666,109
Beneficios	
Desempleo	450,000
Medicare	323,021
Jubilación	48,260
Readquisición de licencia por enfermedad	56,265
Prestación para ropa	8,000
Subtotal	885,546
Matrículas fuera del distrito	
Matrículas fuera del distrito	2,667,636
Subtotal	2,667,636
Transporte	
Transporte regular	1,678,743
Transporte SPED	1,510,868
Transporte escolar privado	74,934
Transporte para deportes	102,120
Excursiones	8,700

Transporte escuela de verano	55,000
Subtotal	3,430,365
Servicios públicos	
Electricidad	399,921
Calefacción	405,153
Telecomunicaciones	31,090
Aguas y cloacas	96,408
Subtotal	932,571
Mantenimiento	
Equipos	40,500
Vehículos	27,000
Subtotal	67,500
Contratación de servicios	
Contratos académicos	868,544
Contratación de servicios	564,742
Equipos	57,000
Legal	150,000
Contratación de servicios para SPED	115,500
Contratos de tecnología	135,549
Subtotal	1,891,335
Materiales	
Material para deportes	37,500
Material para custodios	57,000
Materiales de oficina y generales	95,257
Máquinas y programas	219,100
Material educativo	496,589
Material de mantenimiento	79,867

Material de enfermería	15,000
Subtotal	1,000,313
Otros gastos	
Gastos de deporte	20,000
Jueces en juegos	38,800
Otros gastos	31,200
Viajes y conferencias	21,200
Subtotal	111,200
Total general	32,652,575

Ingreso Previsto AF2020	
Fondos Generales	28,285,568
Subvenciones recurrentes	
Título I	1,029,973
Título IIA	111,900
Título III	76,640
Título IVA	77,012
EEC (Federal y Estatal)	84,325
IDEA	732,196
Circuit Breaker	561,334
Subvenciones no recurrentes	
Subvención para rediseño escolar	650,627
Apoyo suplementario (220/323)	958,000
Mejoramiento del acceso de los estudiantes a servicios mentales	85,000
Subtotal de subvenciones	4,367,007
Total de entradas	32,652,575

