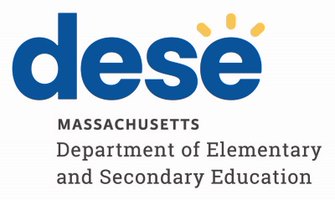
**Plan de Reestructuración del Distrito de**

**Escuelas Públicas de Southbridge**

**22 de noviembre de 2022**



22 de noviembre de 2022

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

En los últimos tres años, la comunidad de las Escuelas Públicas de Southbridge ha demostrado una gran fortaleza y resiliencia al realizar el trabajo de recuperación del distrito, incluso mientras se enfrentaban los desafíos de una pandemia mundial. Las estrechas relaciones con la comunidad, el talento de nuestros estudiantes y personal, y nuestra determinación de brindarles a los niños de Southbridge una educación de primer nivel han permitido que el distrito se mantenga enfocado en las prioridades estratégicas del Plan de Reestructuración presentado originalmente en junio de 2016. Seis años después de la reestructuración, las mejoras en los sistemas del distrito han cobrado impulso en todo su territorio, preparando el escenario para los avances en el aprendizaje de los estudiantes. Bajo el liderazgo del receptor Jeffrey Villar, Escuelas Públicas de Southbridge se está convirtiendo en un sistema cohesivo, basado en la información, que les proporciona a los líderes escolares y sus equipos las ayudas necesarias para crear entornos de aprendizaje que cumplan con la promesa de una educación de primer nivel para todos los estudiantes.

Seguimos firmemente comprometidos con la visión que motivó el Plan de Reestructuración original para Escuelas Públicas de Southbridge en 2016, el cual se elaboró teniendo en cuenta las voces de los estudiantes, las familias, los educadores y los miembros de la comunidad de Southbridge:

**En Escuelas Públicas de Southbridge, TODOS los estudiantes recibirán una educación de primer nivel, y se graduarán como ciudadanos comprometidos que demuestren las habilidades esenciales requeridas para el éxito en la universidad y la vida profesional.**

Ante los desafíos inusitados originados por la pandemia de COVID-19, las mejoras educativas del distrito aún no han demostrado su efecto de manera completa en los resultados de desempeño de los estudiantes. Sin embargo, ha habido señales de progreso incluso durante los años escolares que presentaron la mayor cantidad de interrupciones; además, el distrito está preparado para lograr más rápidamente el crecimiento de los estudiantes mientras la comunidad continúa saliendo de la pandemia.

Adjunta a esta carta, se encuentra la renovación por tres años del Plan de Reestructuración de noviembre de 2019 para Escuelas Públicas de Southbridge. Al igual que en la renovación del plan de 2019, hemos incluido actualizaciones que describen las áreas en las que el distrito ha progresado hasta la fecha, y brindamos detalles sobre la implementación del plan de reestructuración en el futuro. Nos mantenemos firmes en nuestra creencia de que este Plan logrará beneficios significativos para los niños de Southbridge. Les pedimos su colaboración continua mientras llevamos adelante este trabajo vital de transformar las Escuelas Públicas de Southbridge.

Atentamente,

Jeffrey Villar Jeffrey C. Riley

Receptor Comisionado

Escuelas Públicas de Southbridge 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 primer nivel que aproveche esta riqueza y los prepare para un futuro lleno de posibilidades.

En enero de 2016, la Junta de Educación Primaria y Secundaria de Massachusetts realizó una votación donde se determinó que Escuelas Públicas de Southbridge (SPS) es un distrito de “desempeño insuficiente crónico”, lo que hizo que se le asignara una receptoría estatal al distrito.[[1]](#footnote-2) En mayo de 2016, la Dra. Jessica Huizenga se convirtió en Receptora de SPS. El 30 de mayo de 2017, el Dr. Russell Johnston, Comisionado Asociado Principal, fue nombrado receptor interino del distrito. El 19 de enero de 2018, luego de una firme búsqueda de liderazgo ejecutivo, que involucró el aporte de los miembros de la comunidad, el personal y los estudiantes de Southbridge, el Comisionado Interino Jeffrey Wulfson nombró al Dr. Jeffrey Villar como Receptor del distrito. Durante su mandato, el Receptor Villar conformó un fuerte equipo de liderazgo y logró estabilidad en SPS.

El Receptor Villar y su equipo han logrado un progreso cuantificable en la mejora del clima y la cultura de las escuelas, y han desarrollado bases curriculares sólidas en los programas de alfabetización y matemáticas. Sin embargo, a partir de la primavera de 2020, la pandemia de COVID-19 impuso interrupciones y traumas significativos en toda la comunidad en diferentes años escolares. Entre los años escolares 2019-2020 y 2021-2022, el porcentaje de estudiantes con necesidades altas en SPS aumentó del 81 % al 90 %. En respuesta, el distrito utilizó sus recursos de recuperación ante la pandemia para aumentar la cantidad de consejeros de regulación y personal de apoyo estudiantil en todas las escuelas, brindar más oportunidades de tutoría, expandir los programas fuera del horario escolar y fortalecer su implementación de Intervenciones y Apoyos de Comportamiento Positivo (PBIS).

El Comisionado Riley y el Receptor Villar reconocen que SPS ha logrado un progreso significativo antes e incluso durante la pandemia, pero aún queda mucho por hacer. Debido a sus efectos negativos en toda la comunidad durante varios años escolares, la pandemia ha hecho que se extendiera el plazo para lograr el crecimiento académico deseado. El Comisionado Riley y el Receptor Villar están renovando el Plan de Reestructuración por un período adicional de tres años, para permitir suficiente tiempo para que las estrategias adoptadas alcancen una implementación total y uniforme en todas las escuelas de SPS. El Receptor se reunirá periódicamente con el Ayuntamiento de Southbridge y otros funcionarios de la ciudad para revisar el desempeño del distrito. El Comisionado y el Receptor también se reunirán con los funcionarios de la ciudad para analizar posibles vías para salir de la receptoría tras el vencimiento del plan renovado. Este análisis incluirá estrategias y opciones para garantizar que los nuevos programas y políticas, implementados como parte de la reestructuración del distrito, se conserven en su totalidad después de salir de la receptoría. El final de la receptoría seguirá estando condicionado al cumplimiento de los requisitos del estatuto y los reglamentos de la receptoría, incluido que el distrito haya logrado suficiente progreso académico y se haya institucionalizado un cambio positivo para garantizar el crecimiento y los resultados sostenibles.

SPS mantiene su compromiso con la visión descrita en el Plan de Reestructuración original:

**En las Escuelas Públicas de Southbridge, TODOS los estudiantes recibirán una educación de primer nivel, y se graduarán como ciudadanos comprometidos que demuestren las habilidades esenciales requeridas para el éxito en la universidad y la vida profesional.**

Esta visión continúa requiriendo un plan estratégico que ponga todos los esfuerzos y recursos del distrito al servicio de esta idea. En esta renovación del Plan, SPS reflexiona sobre los progresos logrados hasta la fecha e identifica áreas en las que el distrito puede profundizar su atención. El distrito continuará con la implementación de un ambicioso conjunto de reformas, organizadas en cinco áreas prioritarias:

1. Garantizar una comunidad escolar inclusiva y acogedora, con altas expectativas e instrucción rigurosa, equitativa y personalizada para todos los estudiantes, incluidos los estudiantes con discapacidades (SWD) y los aprendices de inglés (EL).

2. Desarrollar en todo el distrito una cultura profesional de enseñanza y liderazgo altamente efectivos.

3. Crear las condiciones para facilitar y aplicar la toma de decisiones basada en evidencia.

4. Establecer sistemas y procesos para desarrollar y aprovechar las asociaciones con las familias y la comunidad.

5. Organizar el distrito y redistribuir los recursos para asegurar una calidad superior de gestión, rendición de cuentas, coherencia de todo el sistema, y sustentabilidad.

El abordaje adoptado en este Plan de Reestructuración continúa enfocándose en desarrollar coherencia dentro de las escuelas y entre ellas para que, juntos, los docentes y administradores promuevan una comprensión común de los enfoques de instrucción y las expectativas del plan de estudios de alta calidad. La adopción de materiales curriculares de alta calidad y alineados con los estándares en Lengua y Literatura Inglesa, y Matemáticas, ha preparado el escenario para que los equipos de liderazgo escolar respondan a las necesidades de los estudiantes a través de decisiones de implementación por escuela y desarrollo profesional específico.

Este plan sirve como vehículo para que SPS continúe promoviendo la excelencia en la enseñanza y el aprendizaje, y fortalezcan las condiciones para el empoderamiento a nivel escolar. El tamaño relativamente pequeño de Southbridge es ideal para mantener la cohesión en todo el sistema, y para que el Receptor controle el progreso de cada escuela, con el objetivo final de lograr un mayor empoderamiento de todos los administradores y educadores. En cada escuela, los cambios, como la diferenciación de roles para los educadores y el desarrollo profesional basado en datos, están creando una capacidad de liderazgo compartido suficiente para sostener las iniciativas de mejora del distrito en un sistema de escuelas empoderadas.

Al evaluar el progreso realizado durante los primeros seis años de receptoría, se debe reconocer que la pandemia ha afectado a todos los sectores de la sociedad, incluida la educación. Durante el período de seis años de receptoría, más de dos años escolares se vieron significativamente afectados por las condiciones de la pandemia, y los docentes y estudiantes perdieron una cantidad sin precedentes de tiempo juntos. Si bien SPS ha logrado mantener los períodos de aprendizaje tan bien como cualquier otro distrito, no hay duda de que la pandemia ha extendido el plazo para alcanzar el crecimiento académico deseado. Si bien el lapso de tiempo más largo, impuesto por las necesidades de recuperación de la pandemia, ha sido aleccionador, podemos hacer un balance de los logros conseguidos en el distrito a pesar de las difíciles circunstancias. Concretamente, el distrito logró lo siguiente:

* Estableció un equipo de liderazgo estable y altamente calificado.
* Implementó un plan de estudios de Lengua y Literatura Inglesa en los grados K-12 que está en consonancia con los estándares estatales, proporciona evaluaciones de alta calidad e incorpora prácticas educativas de alto impacto y apropiadas para el grado.
* Implementó un plan de estudios de Matemáticas en los grados K-12 que está en consonancia con los estándares estatales, brinda evaluaciones de alta calidad e incorpora prácticas educativas de alto impacto y apropiadas para el grado.
* Mejoró drásticamente el clima y la cultura escolar en todo el distrito, según lo medido por encuestas de clima, observaciones y datos relacionados con la disciplina. La tasa de suspensiones fuera de la escuela ha disminuido del 10.7 % en 2019 al 2.7 % en 2021. Esta reducción absoluta de 8 puntos porcentuales representa un cambio relativo del 75 %.
* Estableció una aplicación de alta efectividad de Intervenciones y Apoyos de Comportamiento Positivo (PBIS). El distrito recibió el Premio Pivot de Northeast Positive Behavioral Interventions and Supports por su trabajo para adaptar sus prácticas de PBIS y mejorar las asociaciones familiares para satisfacer las necesidades de los estudiantes durante la pandemia.
* Fortaleció los sistemas del distrito en finanzas, recursos humanos y gestión administrativa.
* Desarrolló integraciones sólidas entre el Sistema de Información Estudiantil de Aspen, MUNIS y múltiples plataformas de evaluación estudiantil.

A medida que SPS trabaja para cumplir plenamente con la misión del distrito, han restablecido metas agresivas para mejorar. Dentro de los próximos tres años, el distrito tiene los siguientes objetivos:

* Aumentar al 50 % el porcentaje de estudiantes que alcanzan el nivel "Cumple con las expectativas" en cada una de las evaluaciones MCAS de Lengua y Literatura Inglesa (ELA), Matemáticas, y Ciencias.
* Aumentar en 10 puntos el promedio anual de los percentiles de crecimiento estudiantil (SGP), tanto en ELA como en Matemáticas.
* Aumentar al 50 % el porcentaje anual de aprendices de inglés (EL) que avanzan hacia el dominio del idioma.
* Reducir al 15 % la tasa anual de ausentismo crónico.
* Aumentar al 75 % la tasa de graduación de cuatro años para los SWD.

**Informe de síntesis**

Áreas prioritarias

SPS ha seguido implementando estrategias en cinco áreas prioritarias que están alineadas con las recomendaciones del Grupo de Partes Interesadas Locales (LSG)[[2]](#footnote-3) de Southbridge que se presentaron en marzo de 2016. La siguiente es una actualización del progreso que ha logrado el distrito en cada área prioritaria del plan de reestructuración desde la última renovación del plan de reestructuración en 2019.

**Área prioritaria 1: Garantizar una comunidad escolar inclusiva y acogedora, con altas expectativas e instrucción rigurosa, equitativa y personalizada para todos los estudiantes, incluidos los estudiantes con discapacidades (SWD) y los aprendices de inglés (EL).**

Para ver el texto original que resume los desafíos planteados por el Área prioritaria 1, consulte el [Plan de Reestructuración del 24 de junio de 2016](https://www.mass.gov/doc/southbridge-public-schools-level-5-turnaround-plan-spanish/download) en la página 12. Para obtener información actualizada sobre el progreso y las estrategias en el Área prioritaria 1, presentada en la renovación del plan de 2019, consulte el [Plan de Reestructuración renovado del 15 de noviembre de 2019](https://www.doe.mass.edu/level5/districts/southbridge-turnaround-plan-nov2019.docx) en las páginas 8-11.

Desde 2019, el progreso del distrito en el Área prioritaria 1 incluye lo siguiente:

* Entornos de aprendizaje seguros: Luego del cierre de las escuelas en la primavera de 2020, el distrito utilizó los ahorros en costos de transporte para adquirir 1,700 Chromebooks, y dar el puntapié en todo el distrito hacia la computación personal. El distrito compró una gran cantidad de tecnología adicional para apoyar la instrucción remota, como monitores, proyectores, iPads y otros dispositivos. Mediante rigurosos protocolos de salud y seguridad, SPS pudo abrir sus escuelas primarias para la educación presencial de tiempo completo para todo el año escolar 2020-2021. Para el año escolar 2020-2021, en todo el distrito se adoptó un modelo de aprendizaje sincrónico desarrollado por docentes que les permitió enseñar simultáneamente a los estudiantes presentes personalmente y a aquellos que tomaban las clases desde sus casas. Además, las escuelas desarrollaron protocolos para evaluar a los estudiantes de forma remota a fin de monitorear continuamente su aprendizaje.
* Alfabetización de nivel primario: En asociación con HILL for Literacy desde 2019, el distrito ha fortalecido su capacidad, a través del liderazgo instruccional y la capacitación de docentes, para aplicar de manera efectiva el programa de alfabetización Wonders, alineado con los estándares, utilizar datos para informar la práctica de los docentes y establecer un enfoque educacional de alfabetización para cada estudiante. En el año escolar 2021-2022, el distrito también aumentó su capacidad para proporcionar intervenciones de alfabetización de Nivel II y Nivel III al probar la plataforma en línea Lexia para primer grado, y contratar a un especialista capacitado en el Sistema de Lectura Wilson.
* Matemática de nivel primario: En los grados K-5, el distrito ha implementado un programa básico de matemáticas alineado con los estándares, Ready Mathematics, junto con el sistema de instrucción y evaluación informatizado i-Ready. El distrito creó el puesto de coordinador de matemática de nivel primario para enfocarse en desarrollar e implementar el programa de matemáticas para primaria revisado. Además, el distrito firmó un contrato con Looney Math para brindar desarrollo profesional y capacitación docente en matemática de nivel primario.
* Ciencias de nivel primario: El distrito ha comenzado a desarrollar unidades de instrucción en ciencias en los grados K-5. Estas unidades de estudio están integradas con materiales del programa de Lengua y Literatura de Wonders, y alineados con los estándares estatales.
* Alfabetización y matemáticas de nivel secundario: En el año escolar 2021-2022, el distrito completó su tercer año de trabajo con Instruction Partners para mejorar el plan de estudios y la educación en Matemáticas y Lengua y Literatura Inglesa, en los grados 6 a 12. La pandemia hizo que se produjera un cambio hacia las observaciones de formación virtuales. A pesar de que la rotación de personal sigue siendo un problema, particularmente en matemáticas de nivel secundario, hay signos de mejora continua hacia el objetivo de proporcionar a todos los estudiantes tareas que estén alineadas con los estándares estatales, y que posean la complejidad adecuada para el nivel de grado.
* Apoyos para aprendices de inglés (EL): El distrito ha ampliado su programa de dos idiomas hasta el sexto grado, y planea continuar agregando un grado cada año hasta que el programa abarque todos los grados K-12. El distrito ha contratado a un miembro del cuerpo docente de la Universidad de Massachusetts Dartmouth, con experiencia en la adquisición del idioma inglés, para brindar apoyo continuo a los docentes de inglés como segundo idioma (ESL) y de programas de dos idiomas del distrito. SPS también ha establecido una asociación con la Universidad de Massachusetts Dartmouth para apoyar a los docentes actuales y futuros de ESL y programas de dos idiomas para obtener las licencias necesarias en sus campos.
* Intervenciones y Apoyos de Comportamiento Positivo (PBIS): Todas las escuelas primarias han implementado prácticas de PBIS en toda la escuela y en las aulas individuales. Además, las prácticas en el aula de PBIS se han integrado con el plan de estudios de alfabetización de nivel primario (Wonders). El distrito se ha centrado en desarrollar e implementar programas y estrategias necesarias para abordar las necesidades de los estudiantes en los tres niveles (Niveles I, II y III). SPS ha aumentado su capacidad interna para sostener la implementación de PBIS en todo el distrito, con la incorporación de un instructor de Clima y Cultura del Distrito, y el desarrollo de estructuras de liderazgo escolar. Cada edificio tiene un equipo de instructores de PBIS que se reúnen regularmente para apoyar su implementación. En SPS se realizan reuniones mensuales para instructores escolares de Nivel I y Nivel II con representantes de cada escuela. También se han realizado reuniones quincenales de los equipos de Nivel I y Nivel II en todas las escuelas. Finalmente, SPS ha puesto a prueba la formación en competencia cultural en sus programas de PBIS en West Street School, Charlton Street School y Southbridge High School. Los temas para la formación del personal han incluido sesgos implícitos, microagresiones, racismo estructural, definiciones de cultura, establecimiento de altas expectativas para los estudiantes y cómo las bajas expectativas pueden afectar negativamente a los estudiantes. Este trabajo para implementar capacitación en competencias culturales en PBIS se ampliará para incluir a todas las escuelas.
* Prácticas de apoyo al estudiante de secundaria: La Southbridge Middle School continuó implementando un Centro de Apoyo para Estudiantes de Escuela Intermedia (SSC) a fin de abordar los problemas de disciplina escolar y restablecer efectivamente el comportamiento de los estudiantes. En asociación con School Empowerment Network, Southbridge High School y Southbridge Middle School han comenzado a implementar conversaciones restaurativas como un enfoque para mantener las relaciones y reparar los daños a la comunidad.
* Apoyos sistémicos para todos los estudiantes: SPS estableció una asociación con City Connects para crear una infraestructura formal con el fin de aumentar la capacidad del distrito para abordar problemas como el trauma, la pobreza y otros obstáculos para el aprendizaje. Southbridge ha contratado a un consejero de City Connects para cada una de las seis escuelas del distrito, y ha comenzado a implementar el modelo de planificación de apoyos individualizados de City Connects para cada estudiante. Este sistema mejora el trabajo del Equipo de Apoyo Estudiantil (SST) de cada escuela. El distrito también ha aumentado el personal de apoyo estudiantil en cada escuela primaria. Cada escuela primaria ahora tiene dos consejeros de regulación, además del puesto de City Connects recientemente creado. Cada una de las escuelas secundarias tiene tres consejeros de regulación, además del puesto de City Connects.

* Formación en sistema de apoyo de múltiples niveles: A través de las iniciativas descritas anteriormente, SPS ha desarrollado un sistema más sólido de intervenciones escalonadas de alfabetización y aprendizaje socioemocional. El distrito ha creado guías para apoyar al personal mientras trabajan con los sistemas de apoyo de múltiples niveles con los estudiantes.
* Oportunidades universitarias tempranas: SPS ha establecido una asociación con Quinsigamond Community College (QCC) para ampliar el acceso de los estudiantes a oportunidades de formación avanzada. Southbridge High School es ahora el hogar del campus local de QCC. Como resultado, los estudiantes de SPS ahora pueden participar en la inscripción doble. QCC ofrece dos clases que duran un semestre a un total de 25 estudiantes de secundaria para obtener créditos universitarios. En el año escolar 2021-2022, SPS y QCC presentaron una solicitud a la Iniciativa de Acceso Anticipado a la Universidad en Massachusetts (*Massachusetts Early College Initiative*) para convertirse en un Programa Designado de Universidad Temprana. SPS espera expandir las oportunidades actuales de inscripción doble de la asociación para llegar a 180 estudiantes de Southbridge High School para el año escolar 2025-2026.
* Programas fuera del horario escolar: El distrito continúa gestionando programas extracurriculares, que llegan a más de 120 estudiantes de primaria y secundaria. En abril de 2022, el distrito lanzó un programa antes de clases en Eastford Road School. Este programa tiene como objetivo ofrecerles a los estudiantes actividades relevantes antes de clases y mejorar la asistencia escolar en general. En septiembre de 2022, SPS recibió una subvención para expansión de 21stCentury Community Learning Center a fin de apoyar los programas de 21st Century en Eastford Road School.
* Boletines de calificaciones basadas en estándares: El distrito ha ampliado su uso de boletines de calificaciones basadas en estándares para incluir a los grados 2 a 5. Los boletines de calificaciones basadas en estándares ayudan a brindar a los padres comentarios más específicos sobre el aprendizaje de sus hijos en la escuela. Anteriormente, solo los estudiantes en los grados K-1 recibían un boletín de calificaciones basadas en estándares.

**Pasos a seguir**

* Alfabetización de nivel primario: Las escuelas primarias continuarán fortaleciendo la educación de alfabetización de Nivel I, en asociación con HILL for Literacy. El distrito también ampliará su uso de la plataforma en línea Lexia para proporcionar intervenciones de alfabetización de Nivel II.
* Matemática de nivel primario: Las escuelas primarias continuarán fortaleciendo la enseñanza de matemáticas de Nivel I a través de asociaciones con Curriculum Associates (Ready Mathematics, i-Ready) y Looney Math.
* Ciencias de nivel primario: El desarrollo del plan de estudio de ciencias de nivel primario pasará a una fase piloto en la que los maestros comenzarán a implementar las unidades de estudio recientemente desarrolladas.
* Estudios sociales de nivel primario: El distrito comenzará a desarrollar unidades de instrucción de estudios sociales en los grados K-5. Al igual que el plan de estudios de ciencias de primaria, estas unidades se integrarán con los materiales de Lengua y Literatura de Wonders, y estarán en consonancia con los estándares estatales.
* Alfabetización en la escuela intermedia: Los equipos de la escuela intermedia continuarán desarrollando intervenciones de alfabetización trabajando en asociación con HILL for Literacy. Los docentes de ELA de la escuela intermedia, y los líderes escolares, continuarán trabajando con Instruction Partners para apoyar la implementación de las guías del plan de estudios de Lengua y Literatura.
* Matemática en la escuela intermedia: Southbridge Middle School continuará implementando Illustrative Mathematics en los grados 6 a 8, y utilizará las evaluaciones de matemáticas de i-Ready para potenciar la enseñanza. Los docentes de matemática y los líderes escolares de las escuelas intermedias continuarán trabajando con Instruction Partners para apoyar la implementación del plan de estudios de Illustrative Mathematics.
* Cultura educativa en la escuela secundaria: Southbridge High School trabajará con School Empowerment Network para desarrollar una visión educativa para la escuela. Junto con la creación de esta visión, el desarrollo profesional de los maestros se centrará en estrategias de gran influencia para mejorar la participación de los estudiantes, aumentar el rigor y mejorar los resultados de aprendizaje de los estudiantes.
* Sistemas de apoyo de múltiples niveles: Las escuelas primarias se centrarán en aumentar la eficacia de las intervenciones académicas de Nivel II en las aulas (por ejemplo, garantizar que todos los estudiantes participen activamente en actividades de aprendizaje significativas y relevantes durante la instrucción en grupos pequeños). Southbridge Middle School continuará desarrollando intervenciones de alfabetización y matemática destinadas a cerrar las brechas en el aprendizaje. Southbridge High School implementará una estructura de defensa y éxito estudiantil, para brindarles a los estudiantes con dificultades apoyo adicional más allá de la asistencia tradicional brindada por los consejeros. Por último, el distrito busca fortalecer la implementación de los Equipos de Apoyo Estudiantil (SST) en todo el distrito y asegurar su perfecta integración con City Connects y PBIS. El liderazgo del distrito desarrollará una rúbrica para proporcionarles retroalimentación sobre la efectividad del proceso a los equipos de apoyo estudiantil.

**Área prioritaria 2: Desarrollar en todo el distrito una cultura profesional de enseñanza y liderazgo altamente efectiva.**

Para ver el texto original que resume los desafíos planteados por el Área prioritaria 2, consulte el [Plan de Reestructuración del 24 de junio de 2016](https://www.mass.gov/doc/southbridge-public-schools-level-5-turnaround-plan-spanish/download) en la página 20. Para obtener información actualizada sobre el progreso y las estrategias en el Área prioritaria 2, presentada en la renovación del plan de 2019, consulte el [Plan de Reestructuración renovado del 15 de noviembre de 2019](https://www.doe.mass.edu/level5/districts/southbridge-turnaround-plan-nov2019.docx) en las páginas 13-14.

Desde 2019, el progreso del distrito en el Área prioritaria 2 incluye lo siguiente:

* Nuevos desarrollos docentes: SPS ha implementado un nuevo programa de capacitación docente antes del inicio de cada año escolar. Durante un período de seis días, los nuevos docentes reciben desarrollo profesional específicamente dirigido a prepararlos para un primer día exitoso. Si bien el distrito inicialmente se asoció con French River Collaborative para brindar esta formación, el distrito ha desarrollado su capacidad interna, y ya no requiere apoyo externo para sus nuevas sesiones de orientación para docentes. Los docentes nuevos también reciben apoyo en las instalaciones durante todo el año, y tutorías a través de un programa basado en grupos que se reúne mensualmente.
* Desarrollo profesional durante todo el año: SPS brinda desarrollo profesional semanal a los docentes los miércoles después de la salida, una hora antes, de todos los estudiantes. El distrito ha invertido en compromisos de múltiples años con socios de apoyo técnico (HILL for Literacy, Curriculum Associates, Instruction Partners, School Empowerment Network, Looney Math y Ready Learner One) para garantizar que los maestros reciban apoyos sólidos de aprendizaje profesional. El distrito también integra el desarrollo profesional en el tiempo de planificación común semanal y en las reuniones de equipo. Junto a su trabajo con socios consultores, el distrito está desarrollando la capacidad de formación interna en alfabetización de nivel primario, lengua y literatura, y matemática de nivel secundario, ciencias, clima y cultura. Finalmente, el liderazgo del distrito se reúne mensualmente con los líderes escolares para revisar los datos de desempeño y analizar los próximos pasos para el desarrollo profesional específico.
* Desarrollo de roles diferenciados: Además de los roles de Docente avanzado y Docente experto descritos en el escalafón profesional del distrito, SPS ha implementado un programa de Educador distinguido en comienzos de su carrera (*Distinguished Early Career Educator*). Este programa reconoce a los docentes con menos de tres años de experiencia que están altamente calificados y tienen un impacto significativo en sus aulas. El propósito del programa Educador distinguido en comienzos de su carrera es reconocer a estos docentes por su excelente desempeño en los primeros años de carrera, e identificarlos como posibles candidatos a Docente avanzado para el futuro. Durante el año escolar 2021-2022, SPS identificó a cinco Docentes avanzados y seis Educadores distinguidos en comienzos de su carrera. Estos educadores exitosos apoyarán el desarrollo de nuevos docentes en el distrito mediante un modelo de pares en el año escolar 2022-2023 y posteriormente.
* Ayuda en la obtención de licencias mientras se ocupa un puesto: SPS tiene una asociación con la Universidad de Massachusetts Dartmouth para brindarles a los docentes de SPS la oportunidad de obtener una maestría mientras ejercen. Este programa ya ha generado varios grupos de graduados. Actualmente, el programa está cambiando su enfoque para ayudar al distrito a ocupar los puestos de enseñanza en ESL y programas de dos idiomas.
* Ayuda en la obtención de licencias antes de ocupar un puesto: SPS tiene un convenio de entendimiento con Assumption College para ubicar a los estudiantes de maestría en varios entornos del distrito como parte de sus cursos, incluidas pasantías para consejeros de regulación escolar y oportunidades de prácticas docentes para estudiantes. A cambio, Assumption ofrece oportunidades de desarrollo profesional y descuentos en la matrícula a los educadores de SPS que se desempeñan como supervisores de colocación.

**Pasos a seguir**

* Desarrollo del liderazgo en enseñanza: SPS desarrollará un programa para ofrecerles a los nuevos líderes escolares un desarrollo profesional regular para apoyar su crecimiento. Se recurrirá a líderes escolares y del distrito con experiencia para brindar capacitaciones específicas basadas en sus fortalezas particulares.
* Desarrollo profesional sobre la toma de decisiones basada en evidencia: Como se describe en el Área prioritaria 3 a continuación, SPS continuará invirtiendo en sistemas de datos y desarrollo profesional sobre el uso de datos para medir y mejorar los resultados de los estudiantes. Este trabajo se cruza con todas las principales iniciativas de enseñanza y aprendizaje descritas anteriormente en el Área prioritaria 1, ya que los socios del distrito, para la formación, apoyan a los educadores de SPS en la utilización de datos de evaluación e intervención para ajustar las prácticas educativas.
* Capacitación en competencias culturales: El distrito continuará integrando la formación en competencia cultural en la iniciativa de PBIS de todo el distrito, para expandir su alcance a todas las escuelas.

**Área prioritaria 3: Crear las condiciones para facilitar y aplicar** **toma de decisiones basada en evidencia.**

Para ver el texto original que resume los desafíos planteados por el Área prioritaria 3, consulte el [Plan de Reestructuración del 24 de junio de 2016](https://www.mass.gov/doc/southbridge-public-schools-level-5-turnaround-plan-spanish/download) en la página 25. Para obtener información actualizada sobre el progreso y las estrategias en el Área prioritaria 3, presentada en la renovación del plan de 2019, consulte el [Plan de Reestructuración renovado del 15 de noviembre de 2019](https://www.doe.mass.edu/level5/districts/southbridge-turnaround-plan-nov2019.docx) en las páginas 16-17.

Desde 2019, el progreso del distrito en el Área prioritaria 3 incluye lo siguiente:

* Tableros de datos: En respuesta a las necesidades de datos de la escuela y el distrito durante la pandemia, el distrito desarrolló múltiples tableros para proporcionar datos interactivos para facilitar el análisis. El *Tablero de asistencia diaria promedio* permitió a los directores y equipos de educadores analizar la asistencia de los estudiantes en función de si los estudiantes asistían a la escuela de forma remota, en persona o en un modelo híbrido. Utilizando los datos de los libros de calificaciones, el *Tablero de finalización de trabajos* permitió a los educadores monitorear el porcentaje de estudiantes que completaban las asignaciones. *El Tablero de distribución de calificaciones* proporcionó información sobre la cantidad de estudiantes que no aprobaron un curso o que recibieron una nota no aprobatoria en los informes de progreso. El Equipo de Liderazgo del Distrito mostró cómo usar los tableros de datos para desarrollar y monitorear planes de acción con el objetivo de mejorar los resultados de los estudiantes, y luego les encargó a los equipos de desarrollo llevar adelante estas prácticas. Sobre la base de la exitosa implementación piloto de tableros de datos al principio de la pandemia, el distrito desarrolló posteriormente un conjunto más sólido de tableros de datos gracias a su asociación con Open Architects. En 2022, los tableros de datos del distrito permiten el monitoreo en tiempo real y la elaboración de informes personalizados de inscripción, asistencia, datos clave de los estudiantes, datos de logros de MCAS y ACCESS, y perfiles detallados de los estudiantes.
* Reuniones de intercambio de datos: Los administradores de primaria y secundaria se reúnen mensualmente con los líderes del distrito para analizar datos específicos a nivel del distrito y a nivel de edificios escolares. En estas reuniones a menudo se utilizan protocolos de análisis de datos para proporcionarles a los líderes escolares modelos para facilitar los análisis de datos en sus respectivas escuelas. Las reuniones de intercambio de datos también están integradas en las iniciativas de alfabetización y de PBIS de todo el distrito. Los socios de alfabetización del distrito se reúnen con los directores para capacitar a los docentes sobre cómo usar los datos de evaluación para potenciar la enseñanza diaria. Durante sus reuniones semanales, los entrenadores de PBIS en cada edificio escolar examinan los datos del sistema de información escolar (SWIS) sobre el clima y la cultura del distrito.

* Participación familiar con los datos: En el año escolar 2020-2021, el distrito lanzó el Portal familiar en su sistema de gestión de la información estudiantil Aspen, para brindarles a las familias y los estudiantes acceso directo a información sobre el progreso académico (boletines de calificaciones), la asistencia y los avisos importantes.

**Pasos a seguir:**

* Tableros de datos: En asociación con Open Architects, el distrito implementará un Tablero de prioridades/recorrido del distrito, que proporcionará a los directores datos sobre métricas directamente relacionadas con las prioridades del distrito a nivel estudiantil. Los líderes del distrito y de cada escuela discutirán estas métricas durante los recorridos mensuales del edificio escolar para identificar estrategias específicas para mejorar. El distrito también está desarrollando un tablero que integrará datos de City Connects con datos de procesos de SST. Este tablero les permitirá a los administradores realizar sin problemas un seguimiento de los datos de intervención de estudiantes particulares, en todos los grados y escuelas, y brindar comentarios en tiempo real sobre la efectividad de las intervenciones de SST.
* Equipos de datos a nivel de edificio escolar: En conjunto con HILL for Literacy, el distrito desarrollará la capacidad de los equipos de datos a nivel de edificio escolar, para apoyar a los maestros de clase en el uso de datos de evaluación de alfabetización para potenciar la enseñanza.

**Área prioritaria 4: Establecer sistemas y procesos** **para desarrollar y aprovechar las asociaciones con las familias y la comunidad**.

Para ver el texto original que resume los desafíos planteados por el Área prioritaria 4, consulte el [Plan de Reestructuración del 24 de junio de 2016](https://www.mass.gov/doc/southbridge-public-schools-level-5-turnaround-plan-spanish/download) en la página 29. Para obtener información actualizada sobre el progreso y las estrategias en el Área prioritaria 4, presentada en la renovación del plan de 2019, consulte el [Plan de Reestructuración renovado del 15 de noviembre de 2019](https://www.doe.mass.edu/level5/districts/southbridge-turnaround-plan-nov2019.docx) en las páginas 19-21.

Desde 2019, el progreso del distrito en el Área prioritaria 4 incluye lo siguiente:

* Múltiples canales para comunicación bidireccional. Durante la pandemia, el distrito proporcionó una línea directa para que las familias enviaran mensajes de texto o llamaran en caso de tener preguntas e inquietudes. Todos los mensajes de las familias y la comunidad fueron respondidos dentro de las 24 horas, incluso los fines de semana durante transiciones significativas. El distrito también les ofreció a las familias puntos de contacto bilingües para recibir asistencia a través de las direcciones de correo electrónico [help@southbridgepublic.org](mailto:help@southbridgepublic.org) y [ayuda@southbridgepublic.org](mailto:ayuda@southbridgepublic.org). El distrito se comunicó regularmente con las familias para informarles sobre la disponibilidad de servicios de traducción y puntos de contacto bilingües. El distrito también identificó una nueva plataforma de comunicación llamada Kinvolved destinada a mejorar la comunicación con las familias, particularmente en torno a las necesidades de asistencia.
* Participación familiar: Durante la pandemia, las escuelas aumentaron sus esfuerzos de comunicación para llegar a los estudiantes y las familias para informar sobre temas relacionados con eventos escolares, asistencia, aspectos académicos y disponibilidad de recursos de apoyo.
* Participación de la comunidad. SPS continúa manteniendo una Junta Asesora del Receptor en operaciones para brindar información en la toma de decisiones. El distrito también ha trabajado en estrecha colaboración con los funcionarios locales y la Junta de Salud local para coordinar las respuestas a las necesidades relacionadas con la pandemia.

**Pasos a seguir:**

* Difusión positiva. SPS desarrollará una estrategia de comunicación más sólida que incluirá poner al tanto sobre los cambios positivos en el distrito escolar a las partes interesadas. Esta estrategia incluirá mantener una presencia más activa en las redes sociales, publicar un boletín interno para los empleados y producir videos para promover eventos y logros del distrito entre las partes interesadas.
* Participación familiar con los apoyos para estudiantes. SPS implementará la plataforma Kinvolved para fortalecer la comunicación y la participación familiar, particularmente, en lo que se refiere a las necesidades de asistencia. El distrito también requerirá que los equipos de asistencia escolares se reúnan semanalmente e involucren a las familias en la resolución de problemas relacionados con la asistencia de los estudiantes. Más allá de los problemas de asistencia, el nuevo tablero descrito en el Área prioritaria 3, que integra los datos de City Connects y SST, respaldará participaciones familiares más sólidas en las intervenciones de los estudiantes, mediante el seguimiento de la comunicación continua de las escuelas con las familias.
* Programas fuera del horario escolar para familias. SPS extenderá los programas extraescolares 21st Century para estudiantes en las escuelas Eastford Road, Charlton y West Street. El programa antes de clases lanzado en la primavera de 2021 continuará en el año escolar 2022-2023.

**Área prioritaria 5:** Organizar el distrito y redistribuir los recursos para asegurar una calidad superior de gestión, rendición de cuentas, coherencia de todo el sistema, y sustentabilidad.

Para ver el texto original que resume los desafíos planteados por el Área prioritaria 5, consulte el [Plan de Reestructuración del 24 de junio de 2016](https://www.mass.gov/doc/southbridge-public-schools-level-5-turnaround-plan-spanish/download) en la página 36. Para obtener información actualizada sobre el progreso y las estrategias en el Área prioritaria 5, presentada en la renovación del plan de 2019, consulte el [Plan de Reestructuración renovado del 15 de noviembre de 2019](https://www.doe.mass.edu/level5/districts/southbridge-turnaround-plan-nov2019.docx) en las páginas 23-24.

Desde 2019, el progreso del distrito en el Área prioritaria 5 incluye lo siguiente:

* Gestión fiscal: Durante los tres años del plan de reestructuración renovado de 2019, el distrito desarrolló un presupuesto equilibrado, y usó en su totalidad el presupuesto del fondo general de cada año fiscal, devolviendo solo $0.02 a la ciudad de Southbridge. SPS utiliza proyecciones de inscripción y presupuesto de múltiples años para desarrollar un plan financiero junto con DESE. El distrito también ha creado documentación acerca de sus políticas financieras y manuales de procedimiento, en áreas tales como la gestión de subvenciones y las actividades estudiantiles.
* Gestión de recursos en la pandemia: El distrito maximizó con éxito el uso de fondos relacionados con la pandemia de COVID-19 para abrir escuelas para el aprendizaje presencial durante el año escolar 2020-2021, cuando muchos distritos se trasladaron al aprendizaje remoto durante la mayor parte del año escolar. Como resultado del uso estratégico de los fondos, todos los niños de primaria en Southbridge podían asistir a la escuela de forma presencial cinco días a la semana, durante todo el año escolar. El Departamento de Servicios Alimentarios del distrito también aprovechó los fondos federales para servir más de 214,000 comidas a las familias de Southbridge durante la pandemia, además de las comidas proporcionadas a los estudiantes que asisten a la escuela.
* Desarrollo de sistemas empresariales: SPS continuó con su implementación plurianual de mejoras en sus sistemas financieros y de recursos humanos. En julio de 2019, SPS implementó Aspectos Financieros de MUNIS como su primer módulo. En febrero de 2020, el distrito implementó las funciones de nómina salarial de MUNIS. En 2021, SPS comenzó a implementar el Módulo de Recursos Humanos de MUNIS. Fuera de MUNIS, SPS también ha implementado un sistema electrónico de órdenes de trabajo que proporciona datos sobre el mantenimiento regular de los edificios y las necesidades de los servicios de ayuda informática.
* Gestión de recursos humanos: A pesar de la importante rotación en el departamento de Recursos Humanos del distrito, ha habido una mejora en el reclutamiento, la retención y la incorporación de nuevos docentes en el distrito. En un viraje significativo para competir de manera más efectiva para emplear a educadores talentosos, el distrito adelantó a marzo el proceso de contratación para el año escolar 2022-2023. SPS también ha comenzado a notificar regularmente a los docentes de buena reputación sobre su intención de renovar su contrato laboral en marzo de cada año escolar. Esta estrategia contribuyó a un aumento en la tasa de retención de docentes del 60 % en 2019 al 67 % en 2020, y al 78 % en 2021.

* Convenios colectivos de trabajo: El distrito ha negociado acuerdos sucesores con la Southbridge Education Association para contratar a docentes, SEIU Local 888 para contratar a conserjes y trabajadores de mantenimiento, y con la Asociación de Secretarios de Escuelas Públicas de Southbridge.

**Pasos a seguir**

* Sistemas de recursos humanos: El distrito continuará implementando el módulo de Recursos Humanos de MUNIS. El distrito revisará la implementación actual de las plataformas de gestión de talentos SchoolSpring y TalentEd, para garantizar que el proceso de contratación sea lo más eficiente posible tanto para los gestores como para los postulantes.

Puntos de referencia de implementación

|  |  |
| --- | --- |
| **Área prioritaria** | **Puntos de referencia de resultados a corto plazo en el año escolar 2022-2023** |
| **Área prioritaria 1: Garantizar una comunidad escolar inclusiva y acogedora, con altas expectativas e instrucción rigurosa, equitativa y personalizada para todos los estudiantes, incluidos los estudiantes con discapacidades y los aprendices de inglés.** | La proporción de estudiantes de kindergarten que alcanzan el nivel de grado en alfabetización temprana, según lo medido por el puntaje del compuesto de DIBELS de fin de año, aumentará del 61 % al 75 %.    La proporción de estudiantes entre los grados 2 y 5 que alcanzan el nivel de grado en Lengua y Literatura Inglesa (ELA), según lo medido por las evaluaciones i-Ready, aumentará del 32 % al 50 %.    Entre los grados 6 a 8, el puntaje promedio de la enseñanza de ELA para lograr la alineación con los estándares aumentará de 2.3 a 2.8 en una escala de cuatro puntos, utilizando la rúbrica de la Guía de Práctica Instruccional (IPG) para las observaciones en el aula. El puntaje promedio para el dominio de los estudiantes aumentará de 2.0 a 2.8. En los grados 9 a 12, el puntaje promedio de enseñanza de ELA para lograr la alineación con los estándares aumentará de 1.7 a 2.4, y para el dominio de los estudiantes aumentará de 2.0 a 3.0.  En los grados 6 a 8, el puntaje promedio de enseñanza de Matemáticas para lograr la alineación con los estándares aumentará de 2.0 a 2.5, y el puntaje de dominio de los estudiantes aumentará de 3.0 a 3.2. En los grados 9 a 12, el puntaje promedio de enseñanza de Matemáticas para lograr la alineación con los estándares aumentará de 1.3 a 2.4, y para el dominio de los estudiantes aumentará de 2.0 a 3.0. |
| **Área prioritaria 2: Desarrollar en todo el distrito una cultura profesional de enseñanza y liderazgo altamente efectiva.** | El distrito aumentará la retención del personal en 5 puntos porcentuales, del 66 % al 71 %.    El distrito mantendrá su porcentaje de docentes con licencia en o por encima del 97 % después de la finalización de la disposición de obtención de licencias de emergencia.    El puntaje promedio de clima general para los estudiantes, de la Georgia School Climate Survey, aumentará de 2.74 a 3.2 en una escala de cuatro puntos.  El puntaje promedio de clima general para el personal, de la Georgia School Climate Survey, aumentará de 3.24 a 3.4. |
| **Área prioritaria 3: Crear las condiciones para facilitar y aplicar toma de decisiones basada en evidencia** | Las medidas de resultados en el área prioritaria 1, 2 y 4 también reflejan el progreso en el Área prioritaria 3. Las medidas directas del progreso de la implementación en el área prioritaria 3 incluyen lo siguiente:    El distrito incorporará análisis de datos en recorridos mensuales en todos los edificios escolares, utilizando métricas que estén alineadas con las prioridades del distrito.    El distrito integrará los datos de City Connects y los datos del proceso de SST en un solo tablero para rastrear las intervenciones de los estudiantes. |
| **Área prioritaria 4: Establecer sistemas y procesos** **para desarrollar y aprovechar las asociaciones con las familias y la comunidad** | La impresión del personal acerca de la participación familiar, medida por la Georgia School Climate Survey, aumentará de 2.2 a 3.2 en una escala de cuatro puntos. |
| **Área prioritaria 5: Organizar el distrito y**  **redistribuir los recursos para asegurar una calidad superior de gestión, rendición de cuentas, coherencia de todo el sistema, y sustentabilidad.** | Las medidas de resultados en el área prioritaria 1 a 4 también reflejan el progreso en el área prioritaria 5. |

Componentes normativos del Plan de Reestructuración

En esta sección se pone de relieve cómo el Plan de Reestructuración aborda los subgrupos de estudiantes específicos y las áreas programáticas identificadas en G.L. c. 69, § 1K(c). Los secretarios de salud y servicios humanos, seguridad pública, trabajo y desarrollo de la fuerza de trabajo, y otros funcionarios estatales y locales de servicios sociales, salud y bienestar infantil se coordinarán con el Secretario de Educación y el Comisionado sobre la implementación de estrategias relacionadas con los puntos 1 a 3 a continuación, según corresponda.

**(1) Medidas para abordar las necesidades de servicios sociales y de salud de los estudiantes y sus familias, para ayudar a los estudiantes a llegar y permanecer en la escuela listos para aprender.**

El distrito tiene múltiples asociaciones con organizaciones de servicios de salud del área, y agencias locales y estatales para brindar servicios de salud directos, programas de prevención e información de salud a los estudiantes y sus familias.

Escuelas Públicas de Southbridge (SPS) continúa revisando las asociaciones existentes para coordinar los servicios de salud, la prevención y las actividades de detección en todo el distrito, en todos los grados. SPS ha implementado el proceso de intervención basado en evidencia City Connects para ayudar a coordinar los recursos, que incluyen proveedores de servicios externos, para garantizar que se satisfagan las necesidades de los estudiantes y las familias. Al trabajar con proveedores de servicios, SPS apoya la psicoterapia escolar en sus escuelas, adaptada a las necesidades individuales de los estudiantes. SPS se esfuerza continuamente por mejorar la coordinación de los proveedores de servicios de salud y salud mental externos con los proveedores de servicios del distrito, para maximizar el acceso de los estudiantes y las familias. Cuando se encuentran brechas entre las necesidades de los estudiantes y las asociaciones de servicio existentes, el distrito busca desarrollar un plan para abordar esas necesidades a través de nuevas colaboraciones. SPS ha incorporado más personal especializado y ampliado los programas sociales y emocionales con el objetivo de gestionar las necesidades de salud y salud mental de sus estudiantes. El distrito continuará trabajando con socios para brindar desarrollo profesional e información a las enfermeras escolares, educadores de salud y personal de salud conductual que trabajan con estudiantes y familias para abordar las necesidades de salud. Véase también Área prioritaria 2.

SPS continúa apoyando a los estudiantes identificados con discapacidades socioemocionales en los grados seis a doce en Southbridge Academy. La escuela fue rediseñada como una escuela diurna terapéutica y obtuvo la licencia de DESE en el verano de 2019. Además, el distrito continúa implementando el marco de PBIS en todas las escuelas. Resulta beneficioso para este trabajo el apoyo de una asociación con el Centro de Educación e Investigación Comportamental de la Universidad de Connecticut.

**(2) Medidas para mejorar o ampliar los servicios de bienestar infantil y, según corresponda, los servicios de aplicación de la ley en la comunidad, para promover un entorno de aprendizaje seguro y protegido.**

El objetivo del distrito de construir una cultura de altas expectativas académicas y de comportamiento será fundamental para su capacidad de fomentar entornos de aprendizaje seguros y protegidos, en todo el distrito. Impulsar aún más las asociaciones del distrito con organizaciones de bienestar infantil y de aplicación de la ley, e incorporar a estos socios en todo su trabajo, ayudará a reforzar la cultura que el distrito está trabajando para crear. SPS reconoce que estos socios deben participar en el trabajo en los primeros momentos de determinación de la cultura a fin de identificar los problemas de seguridad y aplicación de la ley.

El trabajo de PBIS del distrito continúa expandiéndose en todo su territorio, y ha mejorado considerablemente el clima en las escuelas K-8. Las escuelas secundarias continúan trabajando con School Empowerment Network para enfocarse en crear una cultura de prácticas restaurativas, incluidas las mediaciones entre pares y con el personal. Además, las escuelas primarias y secundarias han ampliado el número de consejeros de adaptación escolar, han agregado coordinadores de City Connects y siguen empleando a responsables de cultura y funcionarios de compromiso escolar para ayudar a los estudiantes dentro del aula.

Los educadores y otros empleados utilizarán los datos para evaluar el clima escolar, el apoyo a los estudiantes y otros factores que afectan las condiciones de aprendizaje en las escuelas. Tener datos disponibles que se puedan agregar y analizar fácilmente permitirá que el distrito identifique tendencias y aborde los problemas de seguridad y bienestar infantil desde el principio. El aumento en la implementación de Intervenciones y Apoyos de Comportamiento Positivo en todo el distrito ayudará a desarrollar una cultura que fomente comportamientos estudiantiles productivos y seguros. Centrarse en unas expectativas elevadas en todo el sistema promueve un entorno de aprendizaje seguro mientras el distrito se esfuerza por maximizar el tiempo de instrucción de calidad para cada estudiante.

Además, el distrito se asociará con las agencias de aplicación de la ley locales para promover la seguridad en todas las escuelas de SPS. SPS continúa trabajando de cerca con el Departamento de Policía de Southbridge y cuenta con dos oficiales de recursos escolares de tiempo completo. Estos oficiales están capacitados y trabajan en Southbridge High School, pero están disponibles para apoyar a todo el distrito. El distrito continúa fomentando las relaciones a través de sus asociaciones existentes con el Departamento de Niños y Familias, el Departamento de Libertad Condicional y el Tribunal de Menores. Consulte también el Área prioritaria 1 y 2.

**(3) Medidas para mejorar los servicios de desarrollo de la fuerza laboral que se prestan a los estudiantes del distrito y a sus familias, con el fin de proporcionar a los estudiantes y a las familias habilidades y oportunidades de empleo significativas.**

El distrito continuará estableciendo relaciones con las empresas locales, Southbridge Business Partnership y los socios universitarios para crear oportunidades significativas de preparación para la universidad y la carrera. SPS ha mantenido la asociación con Quinsigamond Community College (QCC) y alberga el campus satélite de la universidad dentro de Southbridge High School. En 2022, QCC y SPS colaboraron en una solicitud de subvención Early College, y esperan crear una experiencia universitaria temprana para los estudiantes de Southbridge High School. Ver el Área prioritaria 1 y 4.

**(4) Medidas para abordar las brechas de desempeño para los estudiantes aprendices de inglés, de educación especial y de bajos ingresos**

El distrito fortalecerá el programa de Inmersión Estructurada en Inglés (SEI) para los aprendices de inglés en todos los grados, con un enfoque de múltiples objetivos, con atención tanto al contenido estructurado como a la enseñanza de ESL. El distrito creará asociaciones con las partes interesadas locales y estatales para preparar a los EL para la universidad y la preparación para la carrera. SPS fortalecerá el programa académico para EL en todos los grados, fomentando la adquisición rápida del idioma inglés y el crecimiento académico. El distrito construirá caminos para respaldar niveles más altos de dominio del idioma inglés en cada escuela. El distrito también revisará sus planes de estudios, evaluaciones y estrategias de enseñanza para garantizar que sean efectivos para los EL.

La enseñanza de ESL tiene como objetivo fomentar el desarrollo del lenguaje e impulsar el desempeño académico. El dominio del idioma inglés incluye el lenguaje social y académico en la escucha, el habla, la lectura y la escritura. La enseñanza de ESL brinda conocimiento lingüístico sistemático, explícito y sostenido, y prepara a los estudiantes para la educación general al enfocarse en el lenguaje académico. Si bien el distrito se esfuerza por brindar educación de alta calidad en cada aula para cada estudiante, los EL y los SWD deben tener docentes capacitados para satisfacer las diversas necesidades de sus estudiantes. El distrito proporcionará oportunidades de aprendizaje profesional para fortalecer la capacidad de los educadores, para brindar educación de alta calidad y apoyo específico para los estudiantes.

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

SPS continúa implementando el programa de dos idiomas, que brinda a los hablantes nativos de español e inglés la oportunidad de volverse bilingües. El programa se ha ampliado para incluir el grado seis. Para apoyar las necesidades de desarrollo profesional de sus docentes de ESL y programas de dos idiomas, el distrito mantiene una asociación con la Universidad de Massachusetts, Dartmouth, que recientemente creó un programa para apoyar a los docentes de Southbridge que desean obtener una licencia profesional.

**(6) Un presupuesto para el distrito, incluidos los fondos adicionales proporcionados por la Mancomunidad, el gobierno federal u otras fuentes.** El Ayuntamiento de Southbridge adoptó el presupuesto del año fiscal 2023 en mayo de 2022.

**Apéndice A: Cambios exigidos en el contrato y la política**

**SECCIÓN 1: CONDICIONES EXIGIDAS PARA LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO**

De conformidad con G.L. c. 69, §1K, el Comisionado y el Receptor deben crear un Plan de Reestructuración destinado a maximizar la rápida mejora del desempeño académico de los estudiantes en el distrito. El Comisionado y el Receptor tomarán todas las medidas apropiadas necesarias para apoyar los objetivos del Plan de Reestructuración. Entre otras cosas, el Comisionado y el Receptor pueden ampliar, modificar o reemplazar el plan de estudio y las ofertas de programas del distrito o de una escuela en el distrito; reasignar los usos del presupuesto existente del distrito; proporcionar fondos para aumentar el salario de un administrador o docente que trabaja en una escuela de bajo desempeño o de bajo desempeño crónico, para atraer o retener a administradores o docentes altamente calificados, o para recompensar a los administradores o docentes que trabajan en distritos de bajo desempeño crónico que han alcanzado las metas anuales en el Plan de Reestructuración; ampliar la jornada escolar o el año escolar o ambas en escuelas del distrito; limitar, suspender o cambiar una o más disposiciones de cualquier contrato o convenio colectivos de trabajo en el distrito; agregar prekindergarten y kindergarten de día completo, si el distrito aún no tiene las clases; limitar, suspender o cambiar una o más políticas o prácticas del distrito escolar, como tales políticas o prácticas relacionadas con las escuelas de bajo desempeño en el distrito; proporcionar desarrollo profesional integrado en el trabajo para docentes en el distrito; proporcionar mayores oportunidades para el tiempo de planificación de los docentes y la colaboración, enfocado en mejorar la instrucción de los estudiantes; establecer un plan de desarrollo profesional para administradores en el distrito; y establecer medidas para asegurar una continuidad de docentes de alta experiencia al alinear los siguientes procesos que tienen un núcleo común de conocimientos y habilidades profesionales: contratación, iniciación, evaluación de docentes, desarrollo profesional, ascensos de los docentes, cultura escolar y estructura organizacional.

De conformidad con G.L. c. 69, § 1K(d)(5), el Comisionado y el Receptor están limitando, suspendiendo o cambiando las disposiciones de los convenios colectivos de trabajo del distrito. Como se indica a continuación, las disposiciones establecidas en el Apéndice A son necesarias para la implementación exitosa del Plan de Reestructuración, y reflejan cambios obligatorios en los convenios colectivos de trabajo, las políticas, los acuerdos, las reglas de trabajo y cualquier práctica o política del distrito de conformidad con los convenios colectivos de trabajo. Todos los convenios colectivos de trabajo con todas las unidades de negociación contienen las condiciones que son coherentes con los requisitos del Plan de Reestructuración, tal como se describe a continuación. El Receptor se reserva el derecho de realizar cambios adicionales a los convenios colectivos de trabajo según sea necesario. Nada de lo que se incluya en el Plan de Reestructuración o los convenios colectivos de trabajo se interpretará como una limitación de los derechos del Receptor y/o del Comisionado según lo dispuesto en G.L. c. 69, §1K.

Estas condiciones reemplazarán cualquier disposición contraria a los convenios colectivos de trabajo del distrito o cualquier práctica o política preexistente del comité escolar o del distrito. Las condiciones reflejan cambios obligatorios a las políticas, los acuerdos, las reglas de trabajo y cualquier práctica o política del distrito, y se implementan de conformidad con G.L. c. 69, § 1K. Se suspenden las disposiciones de los convenios colectivos de trabajo que sean incompatibles con los objetivos del Plan de Reestructuración o que no respalden a estos de otro modo.

**I.** **Receptor**

De conformidad con G.L. c. 69, § 1K, el Receptor de Escuelas Públicas de Southbridge cuenta con todas las facultades del superintendente y del comité escolar. Siempre que se haga una referencia en un convenio colectivo de trabajo al "comité escolar" o al "superintendente", se interpretará como el "Receptor".

**II. Derechos de gestión**

Nada de lo que se incluya en los convenios colectivos de trabajo se interpretará como una limitación de los derechos del Receptor y/o del Comisionado según lo dispuesto 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 después de consultar con el sindicato, y que contendrá una trayectoria profesional que compensará a los empleados en función de la eficacia individual, el crecimiento profesional y el crecimiento académico de los estudiantes.

Los docentes, dentro y fuera de Escuelas Públicas de Southbridge, también pueden ser elegibles para trabajar en las escuelas de verano, o en cualquier otro programa de aprendizaje extendido que implemente el Receptor. Los estipendios por la enseñanza en dichos programas estarán sujetos a impuestos y/o retenciones, no se sumarán al salario básico y no se computarán como salario para efectos del cálculo de la jubilación.

El Receptor puede revisar y ajustar el salario de un empleado individual para atraer o retener a un empleado altamente calificado, o cuando determine que dicho ajuste es lo mejor para el distrito.

**IV. Período de enseñanza y aprendizaje**

**Obligaciones profesionales**

Los docentes y otros empleados profesionales deberán dedicar el tiempo que sea necesario para lograr y mantener una educación de alta calidad en Escuelas Públicas de Southbridge. Por ejemplo, a menos que estén formalmente eximidos, los docentes y otros empleados profesionales deberán participar en todas las funciones escolares regulares durante o fuera del día escolar normal, incluidas las reuniones de docentes, conferencias de padres, reuniones del departamento, reuniones de planificación, graduaciones y otras actividades similares. Los docentes también tendrán tiempo de preparación regular durante su semana laboral. Dicho tiempo de preparación puede incluir períodos comunes de planificación y de desarrollo profesional.

**Horarios escolares**

Para el año escolar 2016-2017, los horarios escolares diarios actuales continuarán, excepto según lo aprobado o requerido por el Receptor.

A partir del año escolar 2017-2018, el programa de instrucción para estudiantes de cada escuela primaria e intermedia será de un mínimo de 1,330 horas por año escolar.

**Calendario escolar**

El Receptor establecerá el calendario escolar cada año. El Receptor puede aprobar un calendario alternativo a pedido del director de la escuela, en caso de que dichas partes determinen que el calendario alternativo es lo mejor para los estudiantes de la escuela. Los calendarios alternativos pueden incluir la disposición de oportunidades de aprendizaje durante todo el año para los estudiantes.

Es posible que se requiera que los docentes recién contratados participen en un programa de iniciación/orientación 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 de acuerdo con el Marco de Evaluación de Educadores de Massachusetts adaptado por el Receptor.

El Receptor desarrollará e implementará procesos de evaluación para el resto del personal del distrito.

El sistema de evaluación de educadores de SPS y las herramientas de evaluación de SPS para el resto del personal incluirán una "Revisión del Receptor". La Revisión del Receptor será un proceso justo y acelerado para garantizar que se identifique y se les exija cuentas a los docentes, administradores y otro personal relevante. Durante el año escolar 2016-2017, el Receptor llevará a cabo una rápida revisión de los educadores en los Programas de Crecimiento Dirigido, y de los educadores y otros empleados en los Programas de Mejoramiento, y de aquellos empleados identificados de otro modo con un desempeño deficiente. Se despedirá a los docentes, administradores y otro personal con un desempeño no satisfactorio después que se les haya brindado retroalimentación y la oportunidad de mejorar. Se colocará en un programa adecuado a los docentes, administradores y otro personal con un desempeño a mejorar.

**VI. Personal**

Al cubrir los puestos, los directores tienen la autoridad para seleccionar al personal mejor calificado entre candidatos internos y externos, sin tener en cuenta la antigüedad. El Receptor podrá adoptar cualquier procedimiento que considere apropiado para cubrir los puestos vacantes.

El Receptor tiene derecho a despedir a los docentes y otros miembros del personal debido a reducciones en la fuerza laboral o reorganizaciones que resulten de la disminución de la inscripción u otras razones presupuestarias u operativas. El Receptor establecerá los criterios de selección para los despidos de docentes y otros empleados. Dichos criterios de selección pueden incluir, entre otros, calificaciones, licencias, antecedentes laborales, múltiples mediciones de aprendizaje de los estudiantes, necesidades operativas y los mejores intereses de los estudiantes. Cuando todos los demás factores son iguales, la antigüedad puede utilizarse como factor decisivo. El Receptor podrá adoptar cualquier procedimiento que considere apropiado en caso de una reducción en la fuerza laboral.

El Receptor tiene derecho a reasignar educadores y otros empleados, incluidos aquellos que han sido desplazados de sus puestos. Después de hablar con el educador o miembro del personal afectado, dicho educador o miembro del personal se podrá asignar a cualquier puesto vacante para el cual esté calificado. Si el educador o miembro del personal no es asignado a un puesto mutuamente aceptable, el Receptor asignará al educador o miembro del personal a un puesto para el cual esté calificado. Tal asignación puede incluir apoyo educativo, una suplencia o tareas administrativas. Si no hay disponible un puesto mutuamente aceptable, el Receptor puede despedir al educador u otros miembros del personal. El Receptor puede adoptar cualquier procedimiento que considere apropiado en la asignación/reasignación de educadores u otro empleados.

El Receptor podrá reorganizar, consolidar o suprimir departamentos, cargos o funciones del Departamento Escolar, en su totalidad o en parte; podrá establecer los nuevos departamentos, cargos y funciones que considere necesarios; y puede transferir los deberes y funciones de un departamento a otro. En el caso de una reorganización, consolidación o creación de nuevos puestos, luego de consultar con los sindicatos locales correspondientes, el Receptor puede exigir a los empleados afectados que vuelvan a solicitar sus puestos en el distrito; esas nuevas postulaciones quedarán a criterio absoluto del Receptor.

El Receptor puede formular descripciones de trabajo, deberes y responsabilidades para cualquiera de todos los puestos en el distrito.

Se espera que todo el personal de SPS participe en una variedad de actividades educativas y administrativas necesarias para cumplir con la misión del distrito.

El Receptor puede subcontratar el trabajo de forma total o parcial, puede transferir el trabajo de la unidad de negociación y puede emplear y contratar empleados a tiempo parcial.

El Receptor puede crear puestos administrativos no tradicionales para que el distrito funcione de manera eficiente. Dichos puestos no estarán cubiertos por ningún convenio colectivo de trabajo del distrito.

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

**VII.** **Despido**

En las escuelas declaradas de “bajo desempeño” o de “bajo desempeño crónico”, los docentes con estatus profesional, y todo el personal del distrito representado que haya completado su período de prueba podrán ser despedidos por una causa justificada.

**VIII. Reclamos y arbitraje**

**Resolución de conflictos:**

Cualquier conflicto sobre la aplicación, el significado o la interpretación de una medida tomada por el Receptor/SPS al formular, implementar o administrar cualquier componente del Plan de Reestructuración quedará sujeto al siguiente procedimiento de resolución de conflictos, que será el proceso exclusivo disponible para resolver el conflicto.[[3]](#footnote-4) En consecuencia, se suspenden y/o modifican las disposiciones de los artículos de reclamos y arbitraje de todos los convenios colectivos de trabajo relativos a tales conflictos.

**Paso 1**

* El empleado puede presentar una inquietud al director/jefe de departamento por escrito dentro de los cinco (5) días calendario posteriores a haberse producido el evento que originó la inquietud. El empleado debe indicar específicamente la resolución deseada.
* El empleado puede estar representado por un representante sindical en cualquier etapa del proceso de resolución de conflictos.
* Dentro de los 5 días calendario posteriores a la recepción de la inquietud, el director/jefe de departamento debe reunirse con el empleado para analizar la inquietud.
* Dentro de los 5 días calendario posteriores a la reunión, el director/jefe de departamento debe emitir una resolución por escrito al empleado.

**Paso 2**

* Si el empleado no está satisfecho con la resolución ofrecida por el director/jefe de departamento, puede presentar su inquietud por escrito a un alto ejecutivo de SPS, designado por el Receptor, dentro de los 5 días calendario posteriores a la recepción de la resolución del director/jefe de departamento.
* Dentro de los 5 días calendario posteriores a la recepción de la inquietud, el ejecutivo de SPS debe reunirse con el empleado para analizar la inquietud.
* Dentro de los 5 días calendario posteriores a la reunión, el alto ejecutivo deberá emitir una resolución por escrito al empleado.

**Paso 3**

* Si el empleado no está satisfecho con la resolución emitida por el alto ejecutivo de SPS, puede presentar por escrito la inquietud al Receptor (o su designado, si corresponde), dentro de los 10 días calendario posteriores a la recepción de la decisión anterior.
* Dentro de los 10 días calendario posteriores a la recepción de la inquietud, el Receptor o su designado debe reunirse con el empleado para analizar la inquietud.
* Dentro de los 10 días calendario posteriores a la reunión, el Receptor debe emitir una resolución por escrito al empleado, que será definitiva y vinculante.

**Disposiciones generales**

* Si el empleado no pasa la reclamación al siguiente nivel dentro del plazo establecido, se considerará que acepta la respuesta al reclamo presentado.
* El Receptor podrá suspender los plazos y notificar por escrito al sindicato.

Durante el año escolar 2016-2017, el Receptor desarrollará un proceso de resolución de conflictos que será aplicable a conflictos que no sean acerca de la aplicación, el significado o la interpretación de una medida 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 conflictos, el actual sistema de reclamos y arbitraje seguirá vigente para esos otros conflictos.

**IX. Manejo de nuevos problemas**

Cualquier cambio que el Receptor considere necesario para maximizar la rápida mejora del desempeño académico de los estudiantes de Southbridge, puede implementarse después de un período de consulta de 10 días con el sindicato correspondiente. Estos cambios pueden implementarse a discreción del Receptor, de conformidad con G.L. c. 69, § 1K.

**X. Prácticas existentes del distrito**

El Receptor puede implementar cambios de conformidad con el Plan de reestructuración a pesar de cualquier política existente del distrito, "práctica anterior", cartas complementarias o acuerdos extracontractuales. En la medida en que un convenio colectivo de trabajo codifique y/o incorpore políticas o prácticas existentes, tales disposiciones quedan suspendidas.

**SECCIÓN 2: CAMBIOS EXIGIDOS A LOS CONTRATOS LABORALES**

Para alcanzar los objetivos del Plan de Reestructuración es necesario introducir ciertos cambios en los contratos laborales entre el distrito y los empleados individuales. El Receptor debe tener la flexibilidad necesaria para elegir y retener a los directores y demás personal administrativo que sean líderes eficaces, tengan las habilidades adecuadas y aporten enfoque y premura en la implementación de los términos del Plan de Reestructuración. En consecuencia, se modifica al 30 de junio de 2017 la fecha de finalización de todos los contratos o convenios laborales, celebrados con anterioridad a la declaración de receptoría del 26 de enero de 2016 con personal administrativo. El Receptor puede, a su criterio, extender dicho contrato laboral o ejercer las disposiciones de rescisión de cualquier contrato. La fecha de finalización cambiada reemplaza cualquier disposición contraria en cualquier contrato laboral individual entre el distrito y un empleado individual.

**SECCIÓN 3: CAMBIOS EXIGIDOS PARA OTRO TIPO DE CONTRATOS**

El distrito debe asegurarse de que el uso de todos sus recursos se traduzca en un mayor aprendizaje de los estudiantes. El distrito reducirá los gastos que no respalden directamente las prioridades identificadas en el Plan de Reestructuración, y reasignará fondos y puestos de personal para usos más productivos. Asimismo, para garantizar que sus recursos respalden las prioridades identificadas en el Plan de Reestructuración, SPS revisará sus contratos con los proveedores y limitará, suspenderá o cambiará esos contratos cuando corresponda.

**Apéndice B: Objetivos anuales medibles**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Área especificada por el Capítulo 69, Sección 1K** | **Medida** | **Año escolar 2021-2022 de referencia** | **Meta para el año escolar 2022-2023** | **Meta para el año escolar 2023-2024** | **Meta para el año escolar 2024-2025** | **Notas** |
| **(1) Tasas de asistencia, expulsión y suspensión de estudiantes** | Tasa de asistencia (%) | 89 |  |  |  |  |
| Tasa de ausentismo crónico - Grados 1-8 (%) |  |  |  |  | Alineado con el objetivo de rendición de cuentas. |
| Tasa de ausentismo crónico - Grados 9-12 (%) |  |  |  |  | Alineado con el objetivo de rendición de cuentas. |
| Tasa de suspensión fuera de la escuela (%) |  |  |  |  |  |
| Tasa de suspensión en la escuela (%) |  |  |  |  |  |
| Porcentaje de estudiantes suspendidos más de 10 días (%) |  |  |  |  |  |
| Tasa de expulsión (%) |  |  |  |  | Número total de expulsiones a partir de encuentros estudiante-enfermero no rutinarios, dividido por el número total de encuentros no rutinarios. |
| **(2) Seguridad y disciplina de los estudiantes** | Incidentes interpersonales (cant.) |  |  |  |  | Incluye cantidad de delitos como: ataques físicos, peleas físicas, acoso sexual y agresión sexual (incluida la violación). |
| Incidentes con armas (cant.) |  |  |  |  |  |
| Incidentes de posesión/uso/intento de venta de sustancias (cant.) |  |  |  |  |  |
| Incidentes de robo/vandalismo (cant.) |  |  |  |  |  |
| **(3) Tasas de promoción y abandono de estudiantes** | Tasa de retención en el grado 9 (%) | 28 |  |  |  |  |
| Tasa de abandono\* - Todos los estudiantes (%) |  |  |  |  | \*Alineado con el objetivo de rendición de cuentas. Para los informes de rendición de cuentas, los datos de la tasa de abandono tienen un retraso de 1 año (es decir, los datos en la columna 'Año escolar 2021-2022 actual' reflejan los datos de la tasa de deserción anual de 2021). |
| Tasa de abandono\* - Estudiantes con necesidades altas (%) |  |  |  |  | \*Misma nota que la anterior. |
| **Área especificada por el Capítulo 69, Sección 1K** | **Medida** | **Año escolar 2021-2022 de referencia** | **Meta para el año escolar 2022-2023** | **Meta para el año escolar 2023-2024** | **Meta para el año escolar 2024-2025** | **Notas** |
| **(3b) Tasas de graduación** | Tasa de graduación del grupo de cuatro años\*\* - Todos los estudiantes (%) |  |  |  |  | \*\*Alineado con el objetivo de rendición de cuentas. Para los informes de rendición de cuentas, los datos de la tasa de graduación del grupo de cuatro años tienen un retraso de 1 año (es decir, los datos en la columna 'Año escolar 2021-2022 actual' reflejan los datos de la tasa de graduación de 2021). |
| Tasa de graduación del grupo de cuatro años\*\* - Estudiantes con necesidades altas (%) |  |  |  |  | \*\*Misma nota que la anterior. |
| Tasa de participación extendida\*\*\* - Todos los estudiantes (%) |  |  |  |  | \*\*\*Alineado con el objetivo de rendición de cuentas. La tasa de participación extendida se basa en un grupo de graduados de 5 años e incluye graduados y estudiantes que aún están inscritos. Para los informes de rendición de cuentas, los datos de la tasa de participación extendida tienen un retraso de 2 años (es decir, los datos en la columna 'Año escolar 2021-2022 actual' reflejan los datos de la tasa de participación extendida de 2020). |
| Tasa de participación extendida\*\*\* - Estudiantes con necesidades altas (%) |  |  |  |  | \*\*\*Misma nota que la anterior. |
| **Área especificada por el Capítulo 69, Sección 1K** | **Medida** | **Año escolar 2021-2022 de referencia** | **Meta para el año escolar 2022-2023** | **Meta para el año escolar 2023-2024** | **Meta para el año escolar 2024-2025** | **Notas** |
| **(4) Desempeño estudiantil en el Sistema de Evaluación Integral de Massachusetts; (5) Progreso en áreas de bajo desempeño académico; (6) Progreso entre subgrupos de estudiantes, incluidos estudiantes de bajos ingresos según lo definido por el capítulo 70, estudiantes con dominio limitado del inglés y estudiantes que reciben educación especial; (7) Reducción de las brechas de desempeño entre diferentes grupos de estudiantes.** | Puntaje escalado promedio del compuesto de ELA del MCAS - Todos los estudiantes, calificaciones no pertenecientes al secundario | 475.8 |  |  |  | Alineado con el objetivo de rendición de cuentas. Refleja los resultados del Next-Gen MCAS solo para los grados 3 a 8. |
| Puntaje escalado promedio del compuesto de ELA del MCAS - Estudiantes con necesidades altas, calificaciones no pertenecientes al secundario | 474.5 |  |  |  | Alineado con el objetivo de rendición de cuentas. Refleja los resultados del Next-Gen MCAS solo para los grados 3 a 8. |
| Puntaje escalado promedio del compuesto de ELA del MCAS - Todos los estudiantes, calificaciones pertenecientes al secundario | 483.5 |  |  |  | Alineado con el objetivo de rendición de cuentas. Refleja los resultados del Next-Gen MCAS solo para el grado 10. |
| Puntaje escalado promedio del compuesto de ELA del MCAS - Estudiantes con necesidades altas, calificaciones pertenecientes al secundario | 479.5 |  |  |  | Alineado con el objetivo de rendición de cuentas. Refleja los resultados del Next-Gen MCAS solo para el grado 10. |
| Puntaje escalado promedio del compuesto de Matemáticas del MCAS - Todos los estudiantes, calificaciones no pertenecientes al secundario | 473.3 |  |  |  | Alineado con el objetivo de rendición de cuentas. Refleja los resultados del Next-Gen MCAS solo para los grados 3 a 8. |
| Puntaje escalado del compuesto promedio de Matemáticas del MCAS - Estudiantes con necesidades altas, calificaciones no pertenecen al secundario | 472.2 |  |  |  | Alineado con el objetivo de rendición de cuentas. Refleja los resultados del Next-Gen MCAS solo para los grados 3 a 8. |
| Puntaje escalado del compuesto promedio de Matemáticas del MCAS - Todos los estudiantes, calificaciones pertenecientes al secundario | 477.9 |  |  |  | Alineado con el objetivo de rendición de cuentas. Refleja los resultados del Next-Gen MCAS solo para el grado 10. |
| Puntaje escalado promedio del compuesto de Matemáticas del MCAS- Estudiantes con necesidades altas, calificaciones pertenecientes al secundario | 474.9 |  |  |  | Alineado con el objetivo de rendición de cuentas. Refleja los resultados del Next-Gen MCAS solo para el grado 10. |
| Puntaje escalado promedio del compuesto de Ciencias del MCAS - Todos los estudiantes, calificaciones no pertenecientes al secundario | 475.3 |  |  |  | Alineado con el objetivo de rendición de cuentas. Refleja los resultados del Next-Gen MCAS solo para los grados 5 y 8. |
| Puntaje escalado promedio del compuesto de Ciencias del MCAS - Estudiantes con necesidades altas, calificaciones no pertenecientes al secundario | 473.9 |  |  |  | Alineado con el objetivo de rendición de cuentas. Refleja los resultados del Next-Gen MCAS solo para los grados 5 y 8. |
| **Área especificada por el Capítulo 69, Sección 1K** | **Medida** | **Año escolar 2021-2022 de referencia** | **Meta para el año escolar 2022-2023** | **Meta para el año escolar 2023-2024** | **Meta para el año escolar 2024-2025** | **Notas** |
| **(4)-(7), continuación** | Puntaje escalado promedio del compuesto de Ciencias del MCAS - Todos los estudiantes, calificaciones pertenecientes al secundario | 473.4 |  |  |  | Alineado con el objetivo de rendición de cuentas. Refleja los resultados del Next-Gen MCAS solo para el grado 10. |
| Puntaje escalado promedio del compuesto de Ciencias del MCAS - Estudiantes con necesidades altas, calificaciones pertenecientes al secundario | 469.7 |  |  |  | Alineado con el objetivo de rendición de cuentas. Refleja los resultados del Next-Gen MCAS solo para el grado 10. |
| Aprendices de inglés progresando en ACCESS para ELL - Grados 1-8 (%) | 30 |  |  |  | Alineado con el objetivo de rendición de cuentas. |
| Aprendices de inglés progresando en ACCESS para ELL - Grados 9-12 (%) | 10 |  |  |  | Alineado con el objetivo de rendición de cuentas. |
| **(8) Adquisición y dominio de los estudiantes de las habilidades del siglo XXI** | Porcentaje de graduados de secundaria que completan los requisitos de MassCore (%) |  |  |  |  |  |
| Porcentaje de estudiantes que participan en programas de informática (cursos, talleres, programas extracurriculares, etc.) en los grados 6-8 (%) |  |  |  |  |  |
| Porcentaje de estudiantes que participan en programas de informática (cursos, talleres, programas extracurriculares, etc.) en los grados 9-12 (%) |  |  |  |  |  |
| **(9) Desarrollo de la preparación para la universidad, incluso en los niveles de escuela primaria y secundaria** | Porcentaje de estudiantes de escuela secundaria que tienen al menos una experiencia universitaria temprana en la escuela secundaria (incluye cursos AP aprobados o de doble inscripción) (%) |  |  |  |  |  |
| Porcentaje de estudiantes que logran un puntaje de referencia de preparación para la universidad en la evaluación PSAT (%) | 12 |  |  |  |  |
| Porcentaje de estudiantes "encaminados para graduarse a tiempo" según lo definido por el distrito (%) | 79 |  |  |  |  |
| **Área especificada por el Capítulo 69, Sección 1K** | **Medida** | **Año escolar 2021-2022 de referencia** | **Meta para el año escolar 2022-2023** | **Meta para el año escolar 2023-2024** | **Meta para el año escolar 2024-2025** | **Notas** |
| **(10) Participación de los padres y la familia** | Porcentaje de familias que informan que se sienten bienvenidos en la escuela de sus hijos (%) | 97 |  |  |  |  |
| Porcentaje de familias que informan que el personal de la escuela de su hijo se comunica bien con los padres (%) | 96 |  |  |  |  |
| Porcentaje de estudiantes con 90% de asistencia cuyas familias reciben visitas domiciliarias por parte del personal (%) |  |  |  |  |  |
| **(11) Construyendo una cultura de éxito académico en los estudiantes** | Porcentaje de estudiantes entre los grados 6 y 12 que informan que su escuela tiene altos estándares de rendimiento (%) | 67 |  |  |  |  |
| Porcentaje de estudiantes que informan que conocen a un adulto en la escuela con quien pueden hablar si necesitan ayuda (%) | 75 |  |  |  |  |
| **(12) Construir una cultura de apoyo y éxito estudiantil entre el cuerpo docente y el personal de la escuela** | Porcentaje del personal que informa que sus experiencias de desarrollo profesional agregan valor a su trabajo (%) | 95 |  |  |  |  |
| Porcentaje del personal que informa sentimientos de conexión y pertenencia en la escuela (%) | 97 |  |  |  |  |
| Porcentaje de estudiantes que reportan que los docentes los tratan con respeto (%) | 78 |  |  |  |  |
| Tasa de asistencia de docentes (%) | 93 |  |  |  |  |
| **(13) Evaluaciones de niños apropiadas para el desarrollo desde prekindergarten hasta tercer grado** | Porcentaje de estudiantes de kindergarten a 2.º grado que alcanzan el objetivo de nivel de grado de fin de año, en las evaluaciones de diagnóstico de ELA (%) | 48 |  |  |  |  |

**Apéndice C: Presupuesto para el distrito**

*El presupuesto, que comprende todos los fondos disponibles, para el año fiscal 2023, como se describe a continuación, fue una combinación del presupuesto del Fondo general aprobado por el Ayuntamiento en mayo de 2022, y los supuestos de subvenciones federales y estatales para el año fiscal 2023 a partir de mayo de 2022. La asignación local está sujeta a cambios, en espera de la información final acerca de la ayuda estatal, así como de las subvenciones federales y estatales finales.*

|  |  |
| --- | --- |
| **Presupuesto del Fondo General 2023** | |
| **Salarios** |  |
| Salario de administrador | 3,377,939 |
| Salarios de los docentes | 11,981,935 |
| Salarios administrativos y personal no técnico | 1,043,768 |
| Salarios del personal de apoyo | 2,959,880 |
| Salarios de los conserjes/personal de mantenimiento | 1,264,358 |
| Horas extras | 33,800 |
| Suplentes | 72,800 |
| Estipendios | 81,885 |
| **Subtotal** | **20,816,365** |
| **Beneficios** |  |
| Desempleo | 375,000 |
| Medicare | 353,385 |
| Cobro de licencias por enfermedad no usados | 57,953 |
| **Subtotal** | **786,338** |
| **Matrículas fuera del distrito** |  |
| Matrículas fuera del distrito | 1,798,498 |
| **Subtotal** | **1,798,498** |
| **Transporte** |  |
| Transporte para educación regular | 1,777,332 |
| Transporte para educación especial | 1,422,945 |
| Transporte para eventos deportivos | 94,760 |
| Transporte escolar privado | 77,182 |
| **Subtotal** | **3,367,219** |
| **Servicios públicos** |  |
| Electricidad | 462,445 |
| Calefacción | 471,309 |
| Telecomunicaciones | 43,581 |
| Agua y alcantarillado | 105,494 |
| **Subtotal** | **1,082,829** |
| **Servicios contratados** |  |
| Servicios contratados | 1,523,704 |
| Equipamiento | 59,280 |
| Legal | 104,000 |
| Contratos de tecnología | 2,340 |
| **Subtotal** | **1,689,324** |
| **Suministros** |  |
| Suministros de conserjería | 37,440 |
| Suministros generales y de oficina | 171,080 |
| Hardware/software | 286,965 |
| Materiales de instrucción | 172,328 |
| Suministros de mantenimiento | 126,066 |
| **Subtotal** | **793,879** |

|  |  |
| --- | --- |
| **Otros gastos** |  |
| Oficiales del juego | 79,500 |
| Otros gastos | 75,920 |
| Viajes y conferencias | 14,144 |
| **Subtotal** | **203,341** |
| **Total** | **30,537,793** |

|  |  |
| --- | --- |
| **Ingresos estimados para el año fiscal 2023** | |
| **Fondo general** | **30,537,793** |
| **Subvenciones recurrentes** |  |
| Título I | 1,070,409 |
| Título IIA | 124,383 |
| Título III | 63,406 |
| Título IVA | 62,165 |
| EEC (federal y estatal) | 35,475 |
| IDEA | 761,442 |
| *Circuit Breaker* | 875,000 |
| Matrículas en el distrito | 61,348 |
| **Subvenciones no recurrentes** |  |
| 21st Century OST | 578,375 |
| Apoyo complementario (220/323) | 958,000 |
| ESSER (I, II, III) | 3,571,382 |
| **Subtotal de subvenciones** | **8,203,385** |
| **Ingresos totales generales** | **38,741,178** |

1. Para conocer los hallazgos específicos y los desafíos sistémicos que llevaron al distrito a ingresar en una receptoría, consulte el [Plan de Reestructuración del 24 de junio de 2016](https://www.mass.gov/doc/southbridge-public-schools-level-5-turnaround-plan-spanish/download) en las pág. 4 a 10. [↑](#footnote-ref-2)
2. Para conocer las recomendaciones presentadas por el Grupo de Partes Interesadas Locales, consulte el [Plan de Reestructuración del 24 de junio de 2016](https://www.mass.gov/doc/southbridge-public-schools-level-5-turnaround-plan-spanish/download) en las páginas 64 a 73. [↑](#footnote-ref-3)
3. Este proceso de resolución de conflictos no se aplica a los conflictos relacionados con el despido de un docente con estatus profesional. Dichos conflictos se regirán por el proceso de arbitraje establecido en G.L. c. 69, § 1K(d), o G. L. c. 71 §42, según corresponda. [↑](#footnote-ref-4)