***Departamento de Educación Primaria y Secundaria de Massachusetts***

### *75 Pleasant Street, Malden, Massachusetts 02148-4906 Teléfono: (781) 338-3000 TTY: Retransmisión N.E.T 1-800-439-2370*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  Jeffrey C. Riley *Comisionado* |  |  |

10 de julio de 2023

Estimados estudiantes, padres, educadores, personal, miembros de la comunidad y amigos de Paul A. Dever Elementary School:[[1]](#footnote-2)

Nos entusiasma compartir el progreso que ha logrado Paul A. Dever Elementary School (Dever) desde el lanzamiento del Plan de Reestructuración de la escuela en 2014. La comunidad de Dever se ha unido en torno a un enfoque educativo integral para el niño y la familia, uno que empodera a los estudiantes y a las familias para que se conviertan en agentes de su propio desarrollo académico y social. La escuela ha invertido en capacitar a todo el personal en educación sensible a las diferentes culturas, y ha desarrollado su conocimiento compartido de la neurociencia del aprendizaje y las prácticas informadas sobre el trauma. Según las propias medidas de monitoreo del progreso del estado, Dever ha demostrado una mejora constante en sus indicadores de calidad escolar desde 2020. Este crecimiento es particularmente notable dado que gran parte del trabajo esencial ocurrió en medio de las interrupciones por la pandemia, en el año escolar 2020-2021.

La profundidad y amplitud del desarrollo de Dever reflejan los enormes esfuerzos de sus líderes, su personal, sus estudiantes y sus familias. Al mismo tiempo, las mejoras educativas de Dever aún no se han ejecutado de manera uniforme en todas las aulas. Además, dado que muchos estudiantes de Dever perdieron oportunidades críticas de aprendizaje durante la pandemia, la escuela ahora debe acelerar su progreso mediante el uso de datos para abordar las necesidades de desarrollo de los estudiantes y empoderarlos para que se conviertan en estudiantes independientes.

Adjunta a esta carta se encuentra la renovación por tres años del Plan de Reestructuración de Dever. Al igual que en la renovación de 2017, hemos incluido actualizaciones que describen las áreas en las que Dever ha progresado hasta la fecha, y brindamos detalles sobre la implementación del Plan de Reestructuración en el futuro. Dever se compromete a profundizar sus prácticas en la educación sensible a las diferentes culturas y el desarrollo socioemocional para garantizar que los estudiantes, y las familias, se conviertan en líderes de su propio aprendizaje. Le pedimos que se una a los esfuerzos conjuntos de la comunidad de Dever para crear las condiciones en las que todos los estudiantes y familias de Dever construyan sus propios puentes hacia sus esperanzas y sueños.

Atentamente,

Jeffrey C. Riley Chantel Devaughn

Comisionado Presidenta

Educación Primaria y Secundaria School & Main Institute

**Resumen ejecutivo**

El 30 de octubre de 2013, el Comisionado Mitchell Chester determinó que Dever tenía un bajo rendimiento crónico, según el sistema de responsabilidades de la Mancomunidad.[[2]](#footnote-3) Esta designación brindó una oportunidad significativa para transformar la escuela, para que de ser una de las de menor rendimiento en el estado, pase a ser una escuela extraordinaria con un alto rendimiento sostenido.

El 29 de enero de 2014, el Comisionado Chester nombró a Blueprint Schools Network como receptor de Dever. Blueprint participó en la creación del Plan de Reestructuración original de la escuela de 2014, y se desempeñó como receptor durante un período de tres años. En el otoño de 2015, Escuelas Públicas de Boston nombró al Dr. Tommy Chang como el nuevo Superintendente del distrito. El 1 de julio de 2017, el Dr. Chang asumió la responsabilidad de la implementación del Plan de Reestructuración como receptor de Dever. En agosto de 2017, el Plan de Reestructuración de Dever se renovó por un período adicional de tres años. El 22 de junio de 2018, el Dr. Chang anunció su intención de dejar el cargo de Superintendente de Escuelas Públicas de Boston. Posteriormente, el Comisionado Riley anunció el 25 de junio de 2018 que se desempeñaría como receptor interino de Dever tras la renuncia del Dr. Chang. El 9 de agosto de 2018, el Comisionado Riley nombró a Michael Contompasis como receptor de Dever. El 11 de febrero de 2020, el Comisionado Riley nombró a School & Main Institute (SMI) como receptor de Dever, efectivo a partir del 1 de julio de 2020.

Si bien el Plan de Reestructuración renovado de 2017 expiraba en octubre de 2020, el plan se extendió en julio de 2020 debido a la cancelación de las pruebas MCAS en ese mismo año escolar, y nuevamente en agosto de 2021 debido a la ausencia de nuevas determinaciones de responsabilidad para escuelas y distritos en el año escolar 2021.[[3]](#footnote-4) Para proporcionar tiempo suficiente para que SMI implemente sus estrategias de reestructuración con suficiente consistencia para beneficiar a todos los estudiantes de Dever, el Comisionado Riley está renovando el Plan de Reestructuración por un período adicional de tres años. Esta renovación del Plan de Reestructuración describe cómo Dever se construirá sobre los logros que ha obtenido, y continuará desarrollando sistemas para una mejora sostenible.

Desde que el Plan de Reestructuración se renovó por última vez en 2017, Dever continuó avanzando en las prioridades de reestructuración. Bajo el liderazgo de SMI, el personal ha pasado los últimos tres años alineando las estrategias de desarrollo educativo y socioemocional en toda la escuela, para garantizar que todos los estudiantes reciban una experiencia de aprendizaje excelente y equitativa en Dever.

Los logros de Dever desde 2017 incluyen los siguientes:

* Aumento del Percentil de Crecimiento Estudiantil (SGP) promedio, en matemáticas, de 37 en 2018[[4]](#footnote-5) a 48 en 2022;
* Implementación de un marco para la educación sensible a las diferentes culturas, basada en la neurociencia del aprendizaje, junto con estrategias de desarrollo socioemocional y recursos de instrucción alineados con este marco;
* Desplazamiento a un modelo de escuela de inclusión completa, apoyado por la enseñanza colaborativa (coenseñanza) en cada salón de clases;
* Ampliación al grado 6 en consonancia con los cambios en todo el distrito en las configuraciones escolares;
* Colaboración elevada entre la familia y la comunidad, mediante la creación de un nuevo rol de administrador focalizado en este trabajo;
* Mejora de la retención del personal del 52 % en 2017 al 78 % en 2022;
* En el año escolar 2022-2023, se logró una calificación de competente en cuatro de los once indicadores de calidad escolar utilizados para monitorear el progreso en escuelas con bajo rendimiento crónico. Esto representa una fuerte mejora con respecto a la evaluación de referencia de la calidad escolar realizada por el mismo evaluador externo en el otoño de 2019. En esa revisión de referencia, Dever recibió un cero en las calificaciones de competencia, y obtuvo una puntuación en la categoría más baja de desempeño en cinco de los diez indicadores medidos en esa revisión.

Si bien la pandemia de COVID-19 creó desafíos extraordinarios para las familias y los educadores, cabe destacar que la calidad escolar general de Dever mejoró constantemente durante los años escolares interrumpidos por la pandemia de 2020-2021 y 2021-2022, según lo medido por el sistema de monitoreo de progreso de DESE. Desde esta perspectiva, la pandemia puso a prueba la fortaleza de la visión educativa de Dever, y la comunidad escolar está saliendo de la pandemia con sus cimientos intactos.

# Informe de síntesis

Dever sigue comprometida con las cinco prioridades de reestructuración descritas en los planes de reestructuración originales de 2014, y renovados en 2017:

* Área prioritaria 1: Acelerar rápidamente el desarrollo del idioma inglés de todos los estudiantes, y brindarles a las familias la oportunidad de un desarrollo del idioma español rico en contenido para los estudiantes.
* Área prioritaria 2:Mejorar la calidad de la instrucción y maximizar el tiempo para la instrucción básica.
* Área prioritaria 3: Usar datos para guiar la enseñanza.
* Área prioritaria 4: Establecer una cultura de altas expectativas y de preparación universitaria y profesional.
* Área prioritaria 5: Contratar y cultivar personal de alto rendimiento y alto potencial.

Desde que asumió la receptoría de la escuela en 2020, SMI ha superpuesto en estas cinco áreas prioritarias una teoría de acción para la mejora escolar que eleva la importancia del desarrollo de habilidades socioemocionales y la conciencia de los contextos culturales y sociales de la vida de los estudiantes:

**Teoría de acción de Dever**

*Si nos involucramos en prácticas socioemocionales y sensibles a las diferentes culturas, entonces construiremos una comunidad escolar diversa y unida, que incluye familias, estudiantes y educadores, para que las familias y los estudiantes sean agentes de su propio desarrollo académico y social.*

La teoría de acción anterior requiere que los estudiantes y las familias logren resultados de aprendizaje más holísticos, junto con el logro del dominio del contenido académico por parte de los estudiantes. En particular, la experiencia educativa de Dever está diseñada para desarrollar disposiciones de aprendizaje permanentes en los estudiantes y las familias de las siguientes maneras:

* Desarrollando aprendices independientes seguros de sí mismos;
* Desarrollando destrezas sociales y emocionales;
* Empoderando a las familias para que identifiquen y aprovechen sus propios recursos para apoyar la educación de sus hijos.

Con este enfoque de desarrollo integral del niño y la familia, Dever continuará persiguiendo las cinco prioridades de reestructuración utilizando las estrategias renovadas que se describen a continuación.

|  |
| --- |
| **Área prioritaria 1: Acelerar rápidamente el desarrollo del idioma inglés de todos los estudiantes, y brindar a las familias la oportunidad de un desarrollo del idioma español rico en contenido para sus estudiantes** |

Dever continuará ayudando a los estudiantes a utilizar plenamente sus identidades, antecedentes culturales, y experiencias de vida como herramientas para el aprendizaje. Esto incluye enfatizar el valor del multilingüismo, y brindar ricas oportunidades para que los estudiantes desarrollen la alfabetización en inglés y, para las familias y los estudiantes interesados, la alfabetización en español.

Para ver el texto original que resume los desafíos abordados por el Área prioritaria 1, consulte el Plan de Reestructuración del 24 de abril de 2014 en las páginas 6-9. Para obtener información actualizada sobre el progreso y las estrategias en el Área prioritaria 1, presentada en la renovación del plan de 2017, consulte el Plan de Reestructuración renovado del 18 de agosto de 2017 en las páginas 8-17.

Desde que el Plan de Reestructuración se renovó por última vez en 2017, el porcentaje de aprendices de inglés en Dever que lograron un progreso anual, en aras de conseguir el dominio del idioma inglés, aumentó modestamente del 57 % en 2017 al 59 % en 2022. Sin embargo, es difícil interpretar esta comparación debido a la tasa históricamente alta de ausentismo crónico durante el año escolar 2021-2022, interrumpido por la pandemia. En 2021-2022, el 47 % de los estudiantes de Dever identificados como aprendices de inglés perdieron al menos el diez por ciento de los días escolares. Antes de la pandemia, la escuela superó su objetivo establecido por el estado para la adquisición del idioma inglés, con el 67 % de los estudiantes logrando sus puntos de referencia de progreso anual en 2019. Por lo tanto, en los últimos cinco años, Dever ha demostrado un progreso prometedor hacia su objetivo de acelerar rápidamente el desarrollo lingüístico de los estudiantes en inglés.

Durante el año escolar 2021-2022, Dever aumentó su apoyo educativo para los aprendices de inglés a través de inversiones en personal y en el plan de estudio. En 2021-2022, todas las aulas de Dever comenzaron a implementar un modelo de coenseñanza, respaldado por un tiempo de planificación común entre los docentes del aula, los educadores de ESL, el personal de educación especial y los intervencionistas. La escuela también comenzó a capacitar a los docentes en Gramática Sistémico-Funcional (SFL), para desarrollar el conocimiento de los docentes sobre el idioma, su uso en todos los dominios y los aspectos críticos del desarrollo del idioma para diversos estudiantes.

Luego de la renovación del Plan de Reestructuración en 2017, el programa de idioma español de Dever experimentó contratiempos debido a las dificultades de personal. Cuando SMI se convirtió en receptor en 2020, la escuela no tenía un instructor de español calificado en el personal. SMI continuó implementando una clase de enriquecimiento de "Culturas y Conexiones" ofrecida a todos los estudiantes en inglés, que había sido desarrollada por el Dr. Tommy Chang durante su mandato como receptor. Durante el año escolar 2022-2023, la escuela comenzó a planificar una clase de enriquecimiento de Culturas y Conexiones impartida en español, para estudiantes cuyas familias optan por que la instrucción se imparta en este idioma. Esta clase integrará la enseñanza del idioma español en un programa rico en contenidos, que incorpora historia multicultural, geografía, literatura, artes y música en la instrucción del idioma.

En el Plan de Reestructuración renovado, Dever continuará acelerando el desarrollo del idioma inglés de todos los estudiantes y brindará oportunidades para el desarrollo del idioma español con contenido rico, a través de las siguientes iniciativas en toda la escuela:

**Estrategias**

1. **Enseñanza colaborativa:** Garantizar que los aprendices de inglés tengan el máximo acceso al plan de estudios básico de nivel de grado, mediante el uso de un modelo de coenseñanza en todas las aulas de Dever, incluidas las aulas que atienden a los nuevos aprendices de inglés.

Las actividades clave para garantizar una coenseñanza eficaz para los estudiantes de inglés incluyen:

* Optimizar los horarios del personal para apoyar un modelo de instrucción de coenseñanza, respaldado por tiempo para la planificación común entre los docentes del aula, los educadores de inglés como segundo idioma (ESL), el personal de educación especial y los intervencionistas;
* Proporcionar desarrollo profesional para mejorar las capacidades de los docentes, con el objetivo de proporcionar un andamiaje apropiado para satisfacer las necesidades de los aprendices de inglés mientras enseñan contenido riguroso de nivel de grado.
1. **Prácticas efectivas de desarrollo del lenguaje:** Desarrollar la capacidad del personal para apoyar eficazmente el avance de la alfabetización en todo el plan de estudios.

Actividades clave para garantizar la capacidad del personal para apoyar el desarrollo del lenguaje incluyen:

* Capacitar a todos los docentes en SFL, para desarrollar el conocimiento de los docentes sobre el idioma, el uso en todos los dominios y los aspectos críticos del desarrollo del idioma para diversos aprendices;
* Asegurar que cada lección en todas las áreas de contenido se base en un discurso académico que permita a los estudiantes desarrollar un lenguaje académico, a través de una variedad de modalidades que incluyen el habla, la audición, la lectura y la escritura.
1. **Desarrollo de la lengua y la cultura española:** Proporcionar una oportunidad para que los estudiantes participen de una enseñanza rica en contenido del idioma español, basada en el interés de la familia.

Además de desarrollar una opción de enseñanza del idioma español en la escuela para las familias, la escuela también ayudará a conectar a las familias con oportunidades de aprendizaje del idioma español en la comunidad.

Las actividades clave para garantizar oportunidades de desarrollo del idioma español incluyen:

* Poner a prueba una clase de enriquecimiento de Culturas y Conexiones coenseñada en español para estudiantes interesados (las familias elegirán si les gustaría que su estudiante participe en la instrucción del idioma español);
* Encuestar a las familias anualmente para medir el interés en las oportunidades de desarrollo del idioma español;
* Identificar oportunidades de aprendizaje extendidas que apoyen la alfabetización en español; por ejemplo, conectar a los estudiantes con programas comunitarios, actividades dirigidas por padres, tutoría en español o tutoría de estudiantes universitarios, etc.

|  |
| --- |
| **Área prioritaria 2: Mejorar la calidad de la instrucción y maximizar el tiempo para la instrucción básica** |

La escuela continuará dando prioridad a mejorar la calidad de la instrucción en la escuela para satisfacer las necesidades integrales de los niños que estudian en Dever, a través de experiencias de aprendizaje que los preparen para convertirse en agentes de su propio desarrollo académico y social. Además, Dever implementará estrategias específicas para aumentar el tiempo de instrucción de los estudiantes y maximizar el tiempo que cada estudiante participa en la instrucción básica de nivel de grado.

Para ver el texto original que resume los desafíos abordados por el Área prioritaria 2, consulte el Plan de Reestructuración del 24 de abril de 2014 en las páginas 19-21. Para obtener información actualizada sobre el progreso y las estrategias en el Área prioritaria 2, presentada en la renovación del plan de 2017, consulte el Plan de Reestructuración renovado del 18 de agosto de 2017 en las páginas 20-26.

Desde que el Plan de Reestructuración se renovó por última vez en 2017, la escuela ha implementado un modelo de educación sensible a las diferentes culturas, que se basa en la neurociencia del aprendizaje y promueve la identidad, la intención y la relevancia del contenido de los estudiantes. Alineado con el marco Ready for Rigor de Zaretta Hammond, el modelo educativo de Dever está diseñado para brindar a los estudiantes experiencias de aprendizaje ricas y significativas, que los ayuden a desarrollar estrategias y confianza para abordar tareas nuevas y complejas. Para respaldar este modelo de instrucción, el receptor ha introducido recursos curriculares, tanto en Lengua y Literatura Inglesa como en matemáticas, que facilitan el crecimiento de los estudiantes como aprendices independientes.

Las pérdidas sustanciales de tiempo de aprendizaje de los estudiantes debido a la pandemia de COVID-19 han provocado que los niveles de rendimiento de los estudiantes disminuyan desde 2019. Tanto en Lengua y Literatura Inglesa (ELA) como en Matemáticas, el porcentaje de estudiantes de Dever que cumplieron o superaron las expectativas en el examen estatal MCAS se redujo en 20 puntos entre 2019 y 2022. Sin embargo, durante el mismo período de tiempo, los SGPs promedio de la escuela aumentaron en ambas materias, lo que indica que la calidad de la instrucción ha mejorado. Entre 2019 y 2022, el SGP promedio de ELA de los estudiantes de Dever aumentó de 41 a 43, mientras que su SGP promedio de Matemáticas mejoró de 37 a 48. Dada la tasa inusualmente alta de ausentismo crónico en Dever durante el año escolar 2021-2022, las tendencias positivas en el crecimiento estudiantil sugieren que la escuela puede estar bien posicionada para acelerar el rendimiento estudiantil a medida que las condiciones de la pandemia continúan mejorando.

Durante el año escolar 2021-2022, la escuela implementó un cambio importante en el personal de las aulas, que aumentó el acceso de muchos estudiantes a la instrucción básica y también ayudó a mitigar el impacto de la pandemia en la asistencia de los docentes. En 2021-2022, Dever pasó a un modelo de inclusión completa en el que todos los salones de clase presentan coenseñanza por parte de dos miembros del personal docente de tiempo completo. Este modelo se desarrolló inicialmente en 2019 para integrar a los estudiantes con discapacidades emocionales que anteriormente habían sido atendidos en un programa terapéutico subindependiente, alojado en Dever. Estos estudiantes ahora están incluidos en salones de clases de educación general que presentan coenseñanza por parte de un maestro de educación especial y un segundo miembro del personal de instrucción. Después del cambio en toda la escuela hacia la inclusión completa, todos los estudiantes de Dever tienen acceso al mismo nivel de apoyo educativo. Durante el año escolar 2021-2022, la asignación de dos miembros del personal de instrucción a cada salón de clases también garantizó una mayor continuidad de la instrucción durante las olas pandémicas de alta transmisión comunitaria.

El cambio de Dever a un modelo de inclusión completa que integra a los estudiantes con discapacidades emocionales en las aulas de educación general también ha sido respaldado por el desarrollo profesional en toda la escuela, sobre las necesidades de desarrollo socioemocional de los estudiantes. Desde que SMI asumió el rol de receptor en 2020, todo el personal ha recibido desarrollo profesional sobre la neurociencia del desarrollo de niños y adolescentes, incluido el impacto de factores como la pobreza, trauma y las relaciones positivas en el desarrollo del cerebro y las implicaciones para la enseñanza y el aprendizaje. Todo el personal también ha sido capacitado para abordar los comportamientos desafiantes de los estudiantes, desde una perspectiva de desarrollo de habilidades.

En el Plan de Reestructuración renovado, Dever continuará apoyando a los maestros en la implementación del modelo educativo de la escuela con mayor calidad y fidelidad, a través de las siguientes iniciativas:

**Estrategias**

1. **Inclusión completa:** Continuar brindando una experiencia de aprendizaje totalmente inclusiva que permita a todos los estudiantes, incluidos los estudiantes con discapacidades y los aprendices de inglés, acceder a la instrucción básica.

Entre actividades clave para crear una experiencia escolar totalmente inclusiva se encuentran las siguientes:

* Continuar implementando el modelo de inclusión completa de Dever y las estructuras de coenseñanza en todas las aulas;
* Brindar desarrollo profesional en múltiples modelos de coenseñanza, roles de docentes en la coenseñanza y mejores prácticas de ciclo de instrucción colaborativo;
* Identificar, analizar y abordar las inequidades sistémicas que puedan existir en las políticas, protocolos y prácticas educativas.
1. **Máximo acceso a instrucción de nivel de grado de alta calidad**: Se continúa implementando un modelo de educación sensible a las diferentes culturas que esté basado en la neurociencia del aprendizaje, y promueve la identidad del estudiante, la intención y la relevancia del contenido.

Las actividades clave para garantizar el máximo acceso a la instrucción de nivel de grado de alta calidad incluyen:
* Continuar usando estrategias de coenseñanza para brindar apoyo específico para que los estudiantes maximicen su participación en la instrucción básica del nivel de grado;
* Continuar alineando la instrucción con el marco Ready for Rigor de Zaretta Hammond, y utilizar los antecedentes y conocimientos de los estudiantes como elementos básicos para un aprendizaje de mayor significancia;
* Ampliar la implementación de recursos curriculares en ELA y matemáticas que apoyen la investigación, el discurso y el desarrollo de habilidades a través de tareas relevantes y complejas;
* Brindar desarrollo profesional para mejorar las capacidades de los docentes, con el objetivo de proporcionar un andamiaje apropiado para satisfacer las necesidades de diversos estudiantes, mientras enseñan contenido riguroso de nivel de grado; (ver también Estrategia 1.1)
* Evaluar los materiales de instrucción para garantizar que validen las identidades de los estudiantes, los representen en todos los dominios (como científicos, autores, etc.) y no perpetúen el racismo u otras formas de prejuicio;
* Asegurar de que cada unidad de estudio en todas las áreas de contenido y grados desarrolle la identidad y la voluntad de los estudiantes, a través de tareas que tengan relevancia para las comunidades fuera del aula.
1. **Apoyo estudiantil holístico:** Para maximizar el compromiso de cada estudiante con la instrucción básica, identifique de manera proactiva las necesidades de apoyo de los estudiantes y facilite los servicios integrales, incluidas las oportunidades positivas de desarrollo juvenil.

Las actividades clave para brindar un apoyo holístico a los estudiantes incluyen:

* Continuar capacitando a todo el personal en la neurociencia del desarrollo de niños y adolescentes, el impacto de diferentes factores en el desarrollo del cerebro y las implicaciones para la enseñanza y el aprendizaje;
* Continuar capacitando a todo el personal para reconocer las necesidades de desarrollo de habilidades socioemocionales que afectan en la capacidad del estudiante de participar plenamente en el entorno de aprendizaje;
* Capacitar a todo el personal en prácticas del aula basadas en evidencia, para cultivar la pertenencia de los estudiantes y crear un entorno seguro e inclusivo;
* Capacitar a todo el personal en prácticas restaurativas que fomenten un sentido de responsabilidad colectiva hacia la comunidad y ayuden a los estudiantes y al personal a construir y mantener relaciones sólidas dentro de la comunidad de Dever;
* Optimizar los sistemas para identificar las necesidades de las familias y brindar apoyo integral a través de conexiones con organizaciones comunitarias;
* Revisar los procesos del equipo de apoyo estudiantil para incorporar un perfil holístico basado en las fortalezas de cada estudiante y la voz del estudiante y la familia;
* Usar los datos de apoyo estudiantil para informar acerca del desarrollo profesional y otras iniciativas escolares, como el aprendizaje extendido y las asociaciones comunitarias;
* Desarrollar grupos de apoyo entre compañeros en la escuela, para ayudar a los estudiantes mayores a construir relaciones de apoyo y recorrer sus experiencias escolares;
* Continuar implementando una programación de recreo estructurada que cultive una cultura de juego, seguridad, conexión social y actividad física.

|  |
| --- |
| **Área prioritaria 3: Usar datos para guiar la enseñanza.** |

Dever continuará implementando sistemas de instrucción basados en datos, para brindar intervenciones específicas y para informar la práctica de instrucción y la toma de decisiones. Alineada con su filosofía de desarrollar de manera integral al niño y a la familia, la escuela mejorará su sistema de evaluación para incluir los múltiples niveles y tipos de datos que el personal necesita para comprender el progreso holístico del estudiante y el compromiso familiar. Finalmente, Dever utilizará sus datos de evaluación integral sobre las experiencias de aprendizaje de los estudiantes para identificar y analizar las causas originarias de los resultados desiguales.

Para ver el texto original que resume los desafíos abordados por el Área prioritaria 3, consulte el Plan de Reestructuración del 24 de abril de 2014 en la página 27 Para obtener información actualizada sobre el progreso y las estrategias en el Área prioritaria 3, presentada en la renovación del plan de 2017, consulte el Plan de Reestructuración renovado del 18 de agosto de 2017 en las páginas 29-31.

Desde que el Plan de Reestructuración se renovó por última vez en 2017, la escuela ha desarrollado un tablero de datos para toda la escuela, que proporciona una visión integral del progreso de los estudiantes a lo largo del tiempo en las evaluaciones académicas de referencia. El tablero de datos también permite a los líderes escolares y docentes hacer un seguimiento del progreso de los estudiantes que han recibido servicios de intervención específicos. Para fortalecer el uso diario de los datos de evaluación formativa por parte de los docentes, para impulsar la instrucción, los líderes escolares de Dever impartieron una serie de capacitaciones en toda la escuela durante el año escolar 2021-2022 sobre cómo realizar evaluaciones formativas diarias y brindar retroalimentación efectiva a los estudiantes durante la instrucción.

En el Plan de Reestructuración renovado, Dever continuará desarrollando las capacidades de sus líderes y docentes para la toma de decisiones basada en datos. De acuerdo con su enfoque de desarrollar al niño en su totalidad y a toda la familia, la escuela también ampliará su sistema para rastrear datos de estudiantes individuales para incluir información contextual sobre el desarrollo académico y no académico de cada niño, como datos basados en apreciaciones de estudiantes y familias recopilados a partir de encuestas y grupos de enfoque.

**Estrategias**

1. **Evaluación holística:** Monitoreo continuo de la comprensión y la equidad de los resultados de los estudiantes, utilizando medidas que revelen de forma completa la experiencia de aprendizaje del estudiante.

Las actividades clave para garantizar una evaluación holística del progreso de los estudiantes incluyen:

* Continuar usando evaluaciones basadas en el plan de estudios, y evaluaciones de lectura y matemáticas, como herramientas de diagnóstico y monitoreo del progreso;
* Fortalecer el sistema de referencia académica para alfabetización, matemáticas y ciencias de 3.º a 6.º grado, para informar acerca de la toma de decisiones educativas y la planificación de intervenciones;
* Poner a prueba medidas no académicas del bienestar de los estudiantes para integrarlas en los perfiles de datos del progreso de los estudiantes;
* Desarrollar un sistema para recopilar y usar datos de crecimiento estudiantil contextualizados, que revelen de forma más completa la experiencia de aprendizaje del estudiante e identifique sus fortalezas que puedan aprovecharse para brindar apoyo educativo. Este sistema puede incluir la recopilación de comentarios de los estudiantes y las familias sobre las experiencias de aprendizaje mediante encuestas y grupos de enfoque.
1. **Toma de decisiones basada en datos:** Continuar desarrollando prácticas en toda la escuela para analizar regularmente los datos de crecimiento de los estudiantes, y tomar decisiones basadas en los datos que versen acerca de la instrucción y otros programas escolares.

Las actividades clave para promover la toma de decisiones basada en datos en Dever incluyen:
* Llevar a cabo revisiones quincenales de los datos académicos durante las reuniones del equipo académico, dirigidas por entrenadores académicos y el Director de Instrucción;
* Facilitar la recopilación y el análisis, por parte del Equipo de Liderazgo Instruccional (ILT), de datos de evaluación holística alineados con las prioridades de la escuela, a saber, el desarrollo de estudiantes independientes, destrezas sociales y emocionales y empoderamiento a las familias.

|  |
| --- |
| **Área prioritaria 4: Establecer una cultura de altas expectativas y de preparación universitaria y profesional.** |

Dever continuará construyendo una comunidad de aprendizaje que reconozca la profunda capacidad que posee cada estudiante para aprender y contribuir en el aula, en el hogar y en la comunidad. El modelo de instrucción de la escuela está diseñado para empoderar a los estudiantes y las familias para que se conviertan en líderes de su propio aprendizaje, preparados con las habilidades y disposiciones académicas y socioemocionales necesarias para prosperar en un mundo en constante cambio.

Para ver el texto original que resume los desafíos abordados por el Área prioritaria 4, consulte el Plan de Reestructuración del 24 de abril de 2014 en la página 31 Para obtener información actualizada sobre el progreso y las estrategias en el Área prioritaria 4, presentada en la renovación del plan de 2017, consulte el Plan de Reestructuración renovado del 18 de agosto de 2017 en las páginas 34-39.

Desde la llegada de SMI como receptor de la escuela en 2020, los líderes y docentes de la escuela Dever han desarrollado una mirada compartida acerca de cultivar a sus estudiantes como aprendices independientes. Esto requiere crear ambientes, en las aulas, en los que los estudiantes se sientan lo suficientemente seguros emocional y académicamente para tomar riesgos y crear sus propios caminos hacia el contenido de aprendizaje. Como se describió anteriormente en el Área de prioridad 2, la escuela cambió a un modelo de inclusión completa y brindó a todo el personal una amplia capacitación sobre las necesidades de desarrollo socioemocional de los estudiantes, con el objetivo de garantizar que todos los estudiantes de Dever tengan acceso a altos niveles de apoyo personalizado.

Como se articula tanto en el Plan de Reestructuración original de 2014, como en el renovado de 2017, los socios familiares y comunitarios son patrimonio esencial para desarrollar y mantener la cultura de altas expectativas de Dever. A su llegada como receptor en 2020, SMI creó un nuevo puesto de Gerente de Asociación de la Familia, la Escuela y la Comunidad para promover el compromiso participativo de la familia y la comunidad en la escuela. Como miembro del equipo de liderazgo escolar, el Gerente de Asociación de la Familia, la Escuela y la Comunidad supervisa iniciativas críticas relacionadas con la voz y el liderazgo de la familia, los recursos y los apoyos integrales familiares, la asistencia, la capacitación del personal y otros trabajos con las familias y los socios de la comunidad, con apoyo de un enlace familiar de tiempo completo.

En el Plan de Reestructuración renovado, Dever continuará desarrollando las capacidades de los docentes para desarrollar aprendices independientes y cultivar el liderazgo familiar tanto a nivel estudiantil como escolar, a través de las siguientes iniciativas escolares:

1. **Comunidad de aprendizaje seguro emocional y académicamente:** Consiste en construir una relación personal y una sólida cultura de aprendizaje en el aula, para capacitar a cada estudiante para que utilice sus mejores recursos para el aprendizaje.

Las actividades clave para garantizar aulas seguras emocional y académicamente incluyen:

* Continuar brindando desarrollo profesional y tiempo de colaboración docente para fortalecer las prácticas que apoyan la inclusión completa, por ejemplo, estrategias de enseñanza colaborativa, desarrollo infantil y neurodiversidad, y estrategias de regulación y canalización emocional;
* Actividades descritas en el Área prioritaria 2: educación sensible a las diferentes culturas, aulas seguras y de apoyo, desarrollo de competencias socioemocionales, prácticas restaurativas, programación de recreo estructurado;
* Actividades de evaluación holística descritas en el Área prioritaria 3 anterior.
1. **Asociación familiar y desarrollo de liderazgo:** Desarrollar relaciones con todas las familias de Dever que se basen en la confianza mutua, la colaboración y la sensibilidad y el respeto cultural.

Las actividades clave para desarrollar la asociación familiar y el liderazgo en Dever incluyen:

* Continuar implementando eventos regulares de participación familiar, que incluyen horarios de visita previa de la escuela, actividades de preparación para el kindergarten, jornadas de puertas abiertas, ferias de libros, actividades con temas de alfabetización y matemáticas, excursiones.
* Continuar brindando regularmente comunicación a nivel escolar con las familias a través de múltiples canales, incluidos boletines dirigidas a las familias, tableros de anuncios y mensajes del sistema automatizado de llamadas, y proporcionando apoyo de traducción/interpretación para comunicaciones y reuniones.
* Implementar un sistema de conferencias entre la familia y el docente que priorice la comunicación bidireccional, la construcción de relaciones y la resolución colaborativa de problemas.
* Recopilar aportes familiares regularmente a través de encuestas y grupos de enfoque para obtener información sobre la comunicación entre la escuela y la familia y las metas, esperanzas y sueños en general de las familias para sus hijos. Utilizar los comentarios de las familias para implementar mejoras en las prácticas de las aulas.
* Perfeccionar los procesos del equipo de apoyo a los estudiantes para incorporar una visión holística de los estudiantes, que incluya las sus voces y las de las familias. (ver también Estrategia 2.3)
* Brindar y/o conectar a los padres con oportunidades para abogar por el bienestar de sus hijos a través de la participación en la toma de decisiones y estructuras organizativas de asesoramiento, como el consejo escolar y el consejo de padres.
* Crear un sistema de datos que mida la participación de los padres en los eventos escolares y la participación en el consejo escolar y el consejo de padres.

|  |
| --- |
| **Prioridad 5: Contratar y cultivar personal de alto rendimiento y alto potencial.** |

Dever continuará asegurándose de que la escuela cuente con un director, un equipo de liderazgo y docentes altamente efectivos, que se dediquen a buscar un cambio transformador para la escuela. La escuela cultivará entre todo el personal una visión compartida para el crecimiento académico y socioemocional de los estudiantes, y un compromiso para maximizar el tiempo que los estudiantes de Dever emplean en un aprendizaje de nivel de grado de alta calidad.

Para ver el texto original que resume los desafíos abordados por el Área prioritaria 5, consulte el Plan de Reestructuración del 24 de abril de 2014 en la página 37 Para obtener información actualizada sobre el progreso y las estrategias en el Área prioritaria 5, presentada en la renovación del plan de 2017, consulte el Plan de Reestructuración renovado del 18 de agosto de 2017 en las páginas 42-46.

Desde que el Plan de Reestructuración se renovó por última vez en 2017, la retención de personal en Dever aumentó del 52 % en 2017 al 88 % en 2023. En 2023, la tasa de retención del personal de Dever superó con la tasa de retención del distrito de Escuelas Públicas de Boston en 10 puntos porcentuales. El modelo de inclusión completa de Dever promueve una mayor retención del personal de varias maneras: brindando enseñanza colaborativa y apoyos de planificación a todos los docentes, y desarrollando vías internas para que los paraprofesionales de instrucción avancen hacia roles docentes. Si bien la promoción de un individuo de paraprofesional a docente no se refleja en la tasa oficial de retención de personal para docentes, el fomento deliberado de Dever de personal paraprofesional talentoso para que se conviertan en docentes fortalece los vínculos entre todo el personal de instrucción en la escuela.

En el Plan de Reestructuración renovado, Dever continuará contratando y promoviendo el desarrollo de personal de alto rendimiento y alto potencial, a través de las siguientes iniciativas escolares:

1. **Personal de alta calidad:** Dotar el personal de Dever con un equipo diverso de educadores de alta calidad, aprovechando las vías de contratación y los caminos alternativos a la enseñanza.

Las actividades clave para contratar personal de alta calidad para trabajar en Dever incluyen:

* Continuar implementando un sistema de compensación basado en el desempeño que premia la eficacia de los docentes, el crecimiento profesional y el crecimiento académico de los estudiantes y la paga de salarios competitivos;
* Continuar colaborando con Escuelas Públicas de Boston en el reclutamiento de personal;
* Continuar participando en eventos de reclutamiento de docentes organizados por el distrito, colegios, organizaciones especializadas en contratación diversa, etc.
* Continuar aprovechando el receptor y otras redes para contratar personal;
* Continuar alentando y apoyando a los paraprofesionales interesados en obtener una licencia de enseñanza u otras oportunidades de acreditación de educadores;
* Trabajar en la asociación con la Universidad de Massachusetts Boston para proporcionar, a los candidatos a docentes, puestos de trabajo en Dever.
1. **Desarrollo efectivo del educador:** Crear un sistema de desarrollo de educadores que integre los campos interdependientes del desarrollo del lenguaje, el aprendizaje académico y socioemocional, la educación sensible a las diferentes culturas y la asociación familiar.

Las actividades clave para garantizar el desarrollo efectivo de los educadores en múltiples dominios incluyen:

* Continuar utilizando la autonomía del receptor para involucrar al personal de Dever en días adicionales de desarrollo del personal;
* Continuar desarrollando el conocimiento del educador sobre la base de investigación sobre cómo aprenden los niños, incluyendo los caminos individualizados que toman los estudiantes a medida que avanzan hacia el dominio de los conceptos y habilidades académicas;
* Ampliar la capacidad del personal para examinar el plan de estudios y las lecciones usando una lente sensible a las diferentes culturas e instruida en cuestiones raciales;
* Brindar comentarios a los educadores a través de entrenamiento, evaluaciones y recorridos por las aulas, basados en las expectativas de enseñanza de toda la escuela para una educación sensible a las diferentes culturas y asociaciones familiares efectivas;
* Recopilar los comentarios de las partes interesadas sobre la experiencia de aprendizaje de Dever, a través de encuestas y grupos de enfoque para el personal, los estudiantes y las familias; utilizar los comentarios para informar y mejorar las estrategias de desarrollo profesional.
1. **Liderazgo docente:** Crear oportunidades para el liderazgo docente que promuevan las prácticas y prioridades educativas en toda la escuela.

Las actividades clave para fomentar el liderazgo docente en las prácticas y prioridades de toda la escuela incluyen:

* Continuar implementando una estructura de Equipo de Liderazgo Educativo presidida o codirigida por docentes; llevar a cabo reuniones mensuales del equipo para apoyar la toma de decisiones en torno a las prácticas y prioridades de toda la escuela.
* Identificar docentes líderes en cada nivel de grado, o área de contenido, que facilitarán el tiempo de colaboración entre docentes y apoyarán la planificación de la instrucción.
* Crear oportunidades para que los docentes y otros miembros no administrativos del personal lideren el desarrollo profesional.
* Involucrar a los equipos de docentes en las revisiones del plan de estudio, a través de un enfoque propio de la Gramática Sistémico-Funcional y la pedagogía culturalmente sensible.
* Implementar un sistema de desarrollo de educadores que incluya observaciones de colegas.
* Recopilar comentarios periódicos sobre las experiencias de desarrollo de educadores, mediante encuestas y grupos de discusión. (Estrategia 5.2)

## **Puntos de referencia de implementación**

En el Plan de Reestructuración renovado, Dever ha establecido los siguientes objetivos generales para mejorar el rendimiento escolar en los próximos tres años:

* Cumplir con el objetivo anual de responsabilidad estatal de lograr un SGP promedio en matemáticas y ELA de al menos 50, en los años escolares 2023-24, 2024-25 y 2025-26;
* Cumplir con el objetivo anual de responsabilidad estatal, para el progreso hacia el logro del dominio del idioma inglés para todos los grados, en los años escolares 2023-24, 2024-25 y 2025-26.

Según lo exige la ley estatal, Dever también ha establecido objetivos anuales medibles en las siguientes áreas:

1. tasas de asistencia, expulsión y suspensión de estudiantes
2. seguridad y disciplina de los estudiantes
3. tasas de promoción estudiantil
4. rendimiento estudiantil en el Sistema de Evaluación Integral de Massachusetts (MCAS);
5. progresos en áreas de bajo rendimiento académico;
6. progresos entre los subgrupos de estudiantes, incluidos los estudiantes de bajos ingresos (según lo definido por el Capítulo 70), los estudiantes con dominio limitado del inglés y los estudiantes con discapacidades;
7. reducción de las brechas de rendimiento entre diferentes grupos de estudiantes;
8. adquisición y dominio de las habilidades del siglo XXI por parte de los estudiantes;
9. desarrollo de la preparación para la universidad, incluso en los niveles de escuela primaria y secundaria;
10. compromiso de los padres y la familia;
11. construir una cultura de éxito académico entre los estudiantes;
12. construir una cultura de apoyo y éxito estudiantil entre el personal escolar; y
13. evaluaciones desarrolladas apropiadamente para los niños desde el prekindergarten hasta 3º grado.

Las siguientes tablas proporcionan puntos de referencia de implementación de un año, para medir el progreso en las estrategias de reestructuración.

|  |
| --- |
| **Prioridad 1: Acelerar rápidamente el desarrollo del idioma inglés de todos los estudiantes, y brindar a las familias la oportunidad de un desarrollo del idioma español rico en contenido para sus estudiantes** |
| **Estrategia** | **Descripción** | **Puntos de referencia de implementación** |
| 1. **Enseñanza colaborativa**
 | Garantizar que los aprendices de inglés tengan el máximo acceso al plan de estudios básico de nivel de grado, mediante el uso de un modelo de coenseñanza en todas las aulas de Dever, incluidas las aulas que atienden a los nuevos aprendices de inglés. | * 100 % del personal de instrucción recibe capacitación e implementar estrategias efectivas de coenseñanza, según lo medido por los registros de desarrollo profesional y los datos de observación dentro de las aulas.
 |
| 1. **Prácticas efectivas de desarrollo del lenguaje**
 | Desarrollar la capacidad del personal para apoyar eficazmente el avance de la alfabetización en todo el plan de estudios. | * 100 % del personal de instrucción recibe capacitación e implementar estrategias de enseñanza basadas en la Gramática Sistémico-Funcional, según lo medido por los registros de desarrollo profesional y los datos de observación dentro de las aulas.
 |
| 1. **Desarrollo de la lengua y la cultura española**
 | Proporcionar una oportunidad para que los estudiantes participen de una enseñanza rica en contenido del idioma español, basada en el interés de la familia. | * Al 100 % de los estudiantes de 4.º a 6.º grado se les ofrece la oportunidad de participar en una clase de enriquecimiento que incorporará instrucción rica en contenido de español.
 |

|  |
| --- |
| **Prioridad 2: Mejorar la calidad de la instrucción y maximizar el tiempo para la instrucción básica.** |
| **Estrategia** | **Descripción** | **Puntos de referencia de implementación** |
| 1. **Inclusión completa**
 | Brindar una experiencia de aprendizaje totalmente inclusiva que permita a todos los estudiantes, incluidos los estudiantes con discapacidades y los aprendices de inglés, acceder a la instrucción básica.  | * 100 % del personal de instrucción recibe capacitación e implementa una estrategia eficaz de coenseñanza, medidas por registros de desarrollo profesional y datos de observación dentro de las aulas.
 |
| 1. **Instrucción de nivel de grado de alta calidad**
 | Implementar un modelo de educación sensible a las diferentes culturas que se base en la neurociencia del aprendizaje y promueva la identidad del estudiante, la intención y la relevancia del contenido. | * 100 % del personal educativo y de apoyo estudiantil recibe capacitación e implementa prácticas sensibles a las diferencias culturales identificadas como iniciativas de toda la escuela, según lo medido por los registros de desarrollo profesional y los datos de observación dentro de las aulas.
 |
| 1. **Apoyo estudiantil holístico**
 | Identificar de manera proactiva las necesidades de apoyo de los estudiantes y facilitar servicios integrales, incluidas oportunidades positivas de desarrollo juvenil. | * Los protocolos y herramientas de apoyo al estudiante se revisan para incluir las perspectivas del estudiante y la familia. 100 % de los registros estudiantiles de las reuniones de apoyo estudiantil incluyen datos sobre las perspectivas de los estudiantes y las familias.
 |

|  |
| --- |
| **Prioridad 3: Usar datos para guiar la enseñanza.** |
| **Estrategia** | **Descripción** | **Puntos de referencia de implementación** |
| 1. **Evaluación holística**
 | Supervisar de manera continua la comprensión y la equidad de los resultados de los estudiantes, utilizando medidas que revelen de forma completa la experiencia de aprendizaje del estudiante. | * Administrar una Encuesta de Estudiantes Independientes para capturar la voz de los estudiantes y las impresiones de sí mismos como estudiantes.
* ILT utiliza datos de la Encuesta de Estudiantes Independientes para informar la planificación educativa y el desarrollo profesional.
 |
| 1. **Toma de decisiones basada en datos**
 | Continuar desarrollando prácticas en toda la escuela para analizar regularmente los datos de crecimiento de los estudiantes, y tomar decisiones basadas en los datos que versen acerca de la instrucción y otros programas escolares. | * Llevar a cabo revisiones quincenales de los datos académicos en la escuela, las aulas y los niveles individuales, dirigidos por entrenadores académicos y el Director de Instrucción.
 |

|  |
| --- |
| **Prioridad 4: Establecer una cultura de altas expectativas y de preparación universitaria y profesional.** |
| **Estrategia** | **Descripción** | **Puntos de referencia de implementación** |
| 1. **Comunidad de aprendizaje seguro emocional y académicamente**
 | Consiste en construir una relación personal y una sólida cultura de aprendizaje en el aula, para capacitar a cada estudiante para que utilice sus mejores recursos para el aprendizaje. | * El 100 % del personal educativo y de apoyo estudiantil recibe capacitación e implementar estrategias basadas en evidencia para fomentar la pertenencia de los estudiantes y crear un entorno seguro e inclusivo, según lo medido por los registros de desarrollo profesional y los datos de observación dentro de las aulas.
 |
| 1. **Asociación familiar y desarrollo de liderazgo**
 | Desarrollar una relación con todas las familias de Dever que se base en la confianza mutua, la colaboración y la sensibilidad y el respeto cultural. | * Llevar a cabo un mínimo de tres grupos de enfoque conformado por padres a lo largo del año, para obtener aportes de la familia y promover la voz de la familia; los grupos serán representativos de la población general de las familias de Dever
* Al menos el 75 % de las familias brindan comentarios a través de encuestas escolares y/o grupos de enfoque
 |

|  |
| --- |
| **Prioridad 5: Contratar y cultivar personal de alto rendimiento y alto potencial.** |
| **Estrategia** | **Descripción** | **Puntos de referencia de implementación** |
| 1. **Personal de alta calidad**
 | Dotar el personal de Dever con un equipo diverso de educadores de alta calidad, aprovechando las vías de contratación y los caminos alternativos a la enseñanza. | * El 100 % de los paraprofesionales de las aulas participan en el desarrollo profesional de Dever y en el tiempo de planificación común, con el objetivo de desarrollar un canal interno de posibles candidatos a docentes.
 |
| 1. **Desarrollo efectivo del educador**
 | Crear un sistema de desarrollo de educadores que integre los campos interdependientes del desarrollo del lenguaje, el aprendizaje académico y socioemocional, la educación sensible a las diferentes culturas y la asociación familiar. | * El 90 % de todos los docentes tienden hacia una implementación consistente, hábil y/o magistral en todos los componentes del modelo de instrucción de Dever, como se captura en el registro de observación de las aulas de la escuela.
 |
| 1. **Liderazgo docente**
 | Crear oportunidades para el liderazgo docente que promuevan las prácticas y prioridades educativas en toda la escuela. | * Continuar implementando estructuras de equipo de liderazgo (p. ej., Equipo de Liderazgo Instruccional) y guías de contenido de nivel de grado, para distribuir el liderazgo de las prioridades de mejora escolar. El ILT utilizará criterios concebidos a partir de escuelas que sean integrales en el desarrollo de los niños, para examinar la planificación de mejoras escolares e identificar las necesidades de desarrollo profesional. Las guías de contenido mejorarán el rigor de la instrucción al garantizar que el plan de estudios y los planes de lecciones reflejen una pedagogía culturalmente sensible.
 |

|  |  |
| --- | --- |
| **Requisitos legales** | **Áreas prioritarias relacionadas** |
| Brechas de rendimiento para estudiantes con dominio limitado del inglés, estudiantes con discapacidades y de bajos ingresos | Todas las áreas prioritarias |
| Programas alternativos de aprendizaje del idioma inglés para estudiantes con dominio limitado del inglés | Áreas Prioritarias 1, 2 |
| Servicio social y necesidades de salud de los estudiantes en la escuela y sus familias, para ayudar a los estudiantes a llegar y permanecer en la escuela listos para aprender; puede incluir exámenes de salud mental y de abuso de sustancias | Área prioritaria 2, 4 |
| Servicios de bienestar infantil mejorados o ampliados y, según corresponda, servicios de aplicación de la ley en la comunidad escolar, a fin de promover un entorno de aprendizaje seguro y protegido | Área prioritaria 2 |
| Servicios mejorados de desarrollo de la fuerza laboral que se prestan a los estudiantes en la escuela y sus familias, para brindarles a los estudiantes y las familias habilidades y oportunidades de empleo significativas. | Área prioritaria 2, 4 |
| Coordinación entre los secretarios de salud y servicios humanos, de trabajo y desarrollo de la fuerza laboral, de seguridad pública y el secretario de educación, para apoyar la implementación del plan. | Área prioritaria 3, 4 |
| Un plan financiero para la escuela, incluidos los fondos adicionales proporcionados por el distrito, la mancomunidad, el gobierno federal u otras fuentes | Apéndice C |
| Formación de un Comité Asesor de Padres centrado en los aprendices del idioma inglés (si corresponde) | Área prioritaria 1 |
| Fuerte liderazgo en las escuelas, incluido un director (nuevo o vigente) con un historial de éxito  | Todas las áreas prioritarias |
| Se rediseñó la jornada, la semana o el año escolar para incluir tiempo adicional para el aprendizaje de los estudiantes y la colaboración de los docentes.  | Área prioritaria 2 |

**Apéndice A: Condiciones de trabajo requeridas**

*Los siguientes son los términos de las condiciones laborales y la compensación específica para la(s) escuela(s) con bajo rendimiento crónico en el distrito. Estos términos han sido redactados con el entendimiento de que el Comisionado y el Receptor se reservan el derecho de realizar cambios adicionales a los convenios colectivos de trabajo y/o cualquier práctica existente o política del distrito escolar que se aplique a la escuela según sea necesario, y que nada de lo contenido en el Plan de Reestructuración o los convenios colectivos de trabajo se interpretará para limitar los derechos del Comisionado según lo dispuesto en G.L. c.69, §1J.*

**TÉRMINOS Y CONDICIONES PARA EMPLEADOS EN DEVER ELEMENTARY SCHOOL**

De conformidad con G.L. c. 69, §1J, el Comisionado debe crear un Plan de Reestructuración destinado a maximizar la rápida mejora del rendimiento académico de los estudiantes en la escuela. El Comisionado tomará todas las medidas apropiadas necesarias para apoyar los objetivos del Plan de Reestructuración. Entre otras cosas, el Comisionado podrá:

(1) ampliar, modificar o reemplazar el plan de estudios y las ofertas de programas de la escuela, incluida la implementación de programas de alfabetización temprana basados en investigaciones, intervenciones tempranas para lectores con dificultades, y la enseñanza de cursos de colocación avanzada u otros cursos rigurosos reconocidos a nivel nacional o internacional, si la escuela aún no tiene tales programas o cursos;

(2) reasignar los usos del presupuesto existente de la escuela;

(3) proporcionar fondos adicionales a la escuela del presupuesto del distrito, si la escuela aún no recibe fondos del distrito por lo menos igual al promedio de fondos recibidos por alumno para estudiantes de la misma clasificación y nivel de grado en el distrito;

(4) proporcionar fondos, sujetos a apropiación, para aumentar el salario de un administrador o docente en la escuela, a fin de atraer o retener a administradores o docentes altamente calificados, o para recompensar a los administradores o docentes que trabajan en escuelas con bajo rendimiento crónico que alcanzan las metas anuales establecidas en el Plan de Reestructuración;

(5) ampliar la jornada escolar o el año escolar, o ambos, de la escuela;

(6) para una escuela primaria, agregar clases de prekindergarten y de kindergarten de jornada completa, si la escuela aún no tiene tales clases;

(7) limitar, suspender o cambiar 1 o más disposiciones de cualquier contrato o convenio colectivo de trabajo, ya que el contrato o convenio se aplica a la escuela; disponiéndose, sin embargo, que el comisionado no reducirá la compensación de un administrador, docente o miembro del personal a menos que las horas de la persona se reduzcan proporcionalmente; y disponiéndose además, que el comisionado puede requerir que el Comité Escolar y cualquier sindicato aplicable negocie, de buena fe, durante 30 días antes de ejercer autoridad de conformidad con esta cláusula;

(8) después de consultar con los sindicatos locales correspondientes, exigir que el director y todos los administradores, docentes y personal vuelvan a presentar una solicitud para sus puestos en la escuela, con total discreción conferida al superintendente, con respecto a su consideración y decisiones sobre la recontratación en función de las nuevas solicitudes;

(9) limitar, suspender o cambiar 1 o más políticas o prácticas del distrito escolar, ya que dichas políticas o prácticas se relacionan con la escuela;

(10) incluir una provisión de desarrollo profesional integrado en el trabajo para docentes en la escuela, con énfasis en estrategias que involucren aportes y comentarios de los docentes;

(11) brindar mayores oportunidades para el tiempo de planificación de los docentes y la colaboración perfilada a la mejora en la instrucción de los estudiantes;

(12) establecer un plan de desarrollo profesional para los administradores de la escuela, con énfasis en estrategias que desarrollen habilidades de liderazgo y utilicen los principios del liderazgo distributivo;

(13) establecer pasos para asegurar un continuo de docentes de alta experiencia alineando los siguientes procesos con el núcleo común de conocimientos y habilidades profesionales: contratación, orientación, evaluación de docentes, desarrollo profesional, promoción docente, cultura escolar y estructura organizacional.

Los términos descritos a continuación son necesarios para la implementación exitosa del Plan de Reestructuración y reflejan cambios obligatorios en las políticas, acuerdos, reglas de trabajo y cualquier práctica o política de la escuela. Estos términos entrarán en vigor el 1 de julio de 2014. El Comisionado se reserva el derecho de hacer cambios adicionales a los convenios colectivos de trabajo según sea necesario. Nada de lo contenido en el Plan de Reestructuración o en los convenios colectivos de trabajo se interpretará como una limitación de los derechos del Comisionado según lo dispuesto en G.L. c.69, §1J.

El requisito fundamental para el Plan de Reestructuración escolar es que Dever Elementary School haga un uso eficaz de sus recursos para maximizar el rendimiento estudiantil. En particular, el Plan de Reestructuración de Dever Elementary School requiere que el Receptor desarrolle un nuevo sistema de compensación basado en el desempeño, que contendrá una trayectoria profesional y que compensará a los empleados en función de la eficacia individual, el crecimiento profesional y el crecimiento académico de los estudiantes. El plan de compensación debe ser asequible y sostenible y, una vez desarrollado, podría servir como modelo para que el distrito lo considere al establecer políticas de compensación.

La Parte I, a continuación, establece las condiciones de trabajo para todo el personal de la escuela.

La Parte II, a continuación, establece el sistema de compensación basado en el desempeño.

Estos términos reemplazarán cualquier disposición contraria de los convenios colectivos de trabajo del distrito o cualquier práctica o política preexistente. Los términos reflejan cambios obligatorios a las políticas, acuerdos, reglamentación laboral y cualquier práctica o política del distrito, y se implementan de conformidad con G.L. c. 69, § 1J. Las disposiciones de los convenios colectivos de trabajo que son incompatibles con las metas del Plan de Reestructuración, o que de otro modo no apoyan las mismas, quedan suspendidas según se apliquen a Dever Elementary School.

**I. CONDICIONES DE TRABAJO**

Para implementar el Plan de Reestructuración de la escuela, el Comisionado seleccionó a School & Main Institute (en lo sucesivo, Receptor) como responsable de implementar el Plan de Reestructuración de la escuela. El Receptor tendrá plena autoridad administrativa y operativa sobre la escuela. El Receptor retiene la autoridad final sobre la toma de decisiones en la escuela, y su determinación será irrevocable.

**Condiciones necesarias para que Dever Elementary tenga éxito**

Durante la Receptoría, Dever Elementary School operará como una escuela de distrito (no semiautónoma). Las autonomías clave se derivarían de las articuladas en el Plan de Reestructuración escolar del Comisionado. A continuación, se encuentran las condiciones y autonomías que son necesarias para que el Receptor tenga éxito en la transformación de Dever Elementary School de una escuela de bajo rendimiento a una de alto rendimiento:

**Personal**

***Convenios colectivos de trabajo:***

* Todos los miembros del personal de la escuela serán miembros de sus respectivas unidades de negociación colectiva. Sin embargo, ciertos términos de los convenios colectivos de trabajo, en vigor en todo el distrito local, no se aplicarán en Dever Elementary School. Además, los acuerdos precedentes a la clasificación de bajo rendimiento, y/o las decisiones del Comité de Resolución Conjunta (JRC) de Dever Elementary School, no se aplicarán más allá del 30 de junio de 2014. Los empleados de la escuela también acumularán antigüedad mientras estén contratados en la escuela. El Receptor adoptará una nueva estrategia de compensación que entrará en vigencia el 1 de julio de 2014, y un nuevo sistema de compensación para docentes basado en el desempeño entrará en vigor a partir del 1 de julio de 2015. (Ver Parte II).

***Resolución de conflictos:***

Cualquier empleado asignado a Dever Elementary School utilizará el siguiente proceso como mecanismo exclusivo para resolver todas las disputas. Este proceso reemplaza la disposición de queja y arbitraje contractual.

* El empleado puede presentar una queja al director/jefe de la escuela por escrito dentro de los cinco (5) días escolares posteriores a la ocurrencia del evento que dio lugar a la queja. El empleado debe especificar 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 escolares posteriores a la recepción de la inquietud, el director/jefe de la escuela debe reunirse con el empleado para analizar la inquietud.
* Dentro de los 5 días escolares posteriores a la reunión, el director/jefe de la escuela debe emitir una decisión al empleado.
* Si el empleado no está satisfecho con la resolución emitida por el director/jefe de la escuela, puede presentar la inquietud al Receptor (o su designado) por escrito dentro de los 10 días escolares posteriores a la recepción de la decisión del director.
* 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 (o su designado) puede suspender los períodos de tiempo por escrito con notificación al sindicato.
* El Receptor debe emitir una decisión dentro de los 5 días escolares posteriores a la reunión. Esta decisión será enviada por escrito al empleado.
* Si el empleado no está satisfecho con la decisión del Receptor, el empleado puede presentar su inquietud por escrito al Comisionado del Departamento de Educación Primaria y Secundaria. Al presentar la inquietud al Comisionado, el empleado debe proporcionar toda la correspondencia presentada y recibida en los pasos anteriores. La decisión del Receptor tendrá derecho a una deferencia sustancial durante la revisión del Comisionado. La determinación del Comisionado será definitiva.

***Personal:***

* El Receptor tiene la discreción exclusiva de seleccionar el personal para cualquiera de todos los puestos en Dever Elementary School, incluidos administradores, docentes, personal de mantenimiento, personal de enfermería, guardias de seguridad, y otros. No habrá ningún requisito para que el Receptor emplee a una persona específica en la escuela que opera. El Receptor tiene el criterio exclusivo de decidir qué personal retener o renovar anualmente.
* El Receptor puede seleccionar personal para puestos sindicales sin tener en cuenta la antigüedad dentro del sindicato o las prácticas anteriores, entre el Comité Escolar local y el sindicato.
* El Receptor puede formular descripciones de trabajo, deberes y responsabilidades para cualquiera de todos los puestos en Dever Elementary School.
* El Receptor podrá establecer un código de conducta para todo el personal.
* El personal de la escuela existente (y su distrito) no tendrá derechos de vinculación a ningún puesto y el director puede trasladar unilateralmente a cualquier miembro del personal de la escuela a otro puesto, siempre que el miembro del personal tenga la licencia y la certificación adecuada.
* El Receptor puede reducir involuntariamente los miembros del sindicato local en Dever Elementary School. Las disposiciones del convenio del sindicato local con respecto a la reducción de miembros, la antigüedad y la transferencia no se aplicarán a la escuela, excepto que los miembros del sindicato continuarán acumulando antigüedad.
* El Receptor puede destituir al personal como resultado de mala conducta o deficiencias en el desempeño, y no estará sujeto a las prácticas o procedimientos establecidos entre el distrito escolar local y cualquier convenio resultado de negociación colectiva.
* La escuela y sus empleados están exentos del lenguaje de despido y retiro en el contrato sindical local, y cualquier práctica asociada.
* El Receptor será responsable de contratar, administrar y evaluar el personal necesario para atender a los estudiantes con discapacidades de acuerdo con sus necesidades y servicios/apoyos identificados en los IEP.
* El Receptor será responsable de contratar, administrar y evaluar al personal necesario para satisfacer las necesidades de los estudiantes que son aprendices de inglés.
* El Receptor puede subcontratar puestos en su totalidad o en parte, puede transferir el trabajo de la unidad de negociación a razón del mejor interés para las operaciones escolares y los estudiantes a los que sirve, y puede contratar empleados a tiempo parcial a su discreción.

***Obligaciones profesionales:***

Los docentes y otro personal profesional deberán dedicar el tiempo que sea necesario para lograr y mantener una educación de alta calidad en Dever Elementary School. 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 de la jornada 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.

**Docentes**

* Los términos de empleo para los docentes serán del 1 de julio al 30 de junio e incluirá lo siguiente:
	+ Hasta 20 días de desarrollo profesional y tiempo de planificación antes de que comience el año escolar, y cada día incluye hasta ocho horas de desarrollo profesional y/o tiempo de planificación del personal;
	+ Hasta 186 días de instrucción; y
	+ Hasta 3 horas de desarrollo profesional en los días de retiro anticipado de los estudiantes, cada semana después de que comience el año escolar.
* El Receptor y los líderes de Dever Elementary School desarrollarán el cronograma para la utilización de todos los días de planificación y desarrollo profesional, tanto antes como durante el año académico.
* El Receptor seleccionará y usará su propio proceso de Evaluación de Maestros de acuerdo con las regulaciones estatales.
* Excepto como se indica a continuación, la jornada laboral estándar para los miembros de BTU en Dever Elementary School durante un día escolar será hasta nueve horas. Las horas requeridas nunca excederán las 45 horas por semana.

La jornada laboral estándar para todo el personal de Dever Elementary School y los proveedores de servicios de tiempo completo durante un día escolar será hasta nueve horas.

*Docentes de nivel de grado:*Los docentes de nivel de grado tendrán un mínimo de 45 minutos de tiempo de planificación durante todos los días completos.

El Receptor puede subcontratar puestos en su totalidad o en parte, puede transferir el trabajo de la unidad de negociación a razón del mejor interés para las operaciones escolares y los estudiantes a los que sirve, y puede contratar empleados a tiempo parcial a su discreción.

*Todos los miembros del personal:*

Se espera que todos los miembros del personal participen en actividades de colaboración y desarrollo profesional y reuniones de personal, a menos que el Director indique lo contrario.

Durante una semana típica de lunes a viernes, se espera que todos los miembros del personal realicen tareas adicionales que son necesarias para cumplir con la misión de Dever Elementary School. Estos deberes pueden incluir, entre otros, los siguientes:

* Cobertura suplente de clases y deberes de aquellos que están ausentes en la escuela;
* Cobertura de actividades extracurriculares, que no exceda los 120 minutos por semana;
* Tutoría de estudiantes; no exceder los 165 minutos por semana, a menos que la tutoría represente un componente principal de la responsabilidad laboral de un miembro de BTU (por ejemplo, docentes de educación especial, maestros de ESL);
* Participación en tardes de conferencias familiares durante el año escolar;
* Contacto telefónico con las familias sobre el progreso académico de los estudiantes;
* Preparación de informes de progreso de estudiantes individuales y boletines de calificaciones;
* Dirigir actividades extracurriculares para estudiantes;
* Participar en los procesos de reclutamiento y selección de personal;
* Mantener un panel de anuncios y paneles de datos por área de grado o materia;
* Trabajar regularmente con los administradores de la escuela para mejorar las prácticas educativas de uno mismo;
* Revisar la tarea diariamente; y
* Asistir a reuniones relacionadas con los estudiantes.

**Empleados representados por BASAS**

Las disposiciones del Contrato BASAS que abordan las condiciones de trabajo no se aplicarán a los miembros de BASAS empleados en Dever Elementary School. Las condiciones de trabajo para todos los miembros de BASAS en Dever Elementary School se articulan a continuación. Los miembros de BASAS seleccionados para trabajar en Dever Elementary School están eligiendo voluntariamente trabajar en la escuela y lo reconocerán al firmar un formulario desarrollado por el Receptor.

Los términos de empleo serán del 1 de julio al 30 de junio e incluirán lo siguiente:

* Hasta 40 días hábiles antes del primer día de clases, incluidos, entre otros, los 20 días de orientación del personal en agosto;
* Hasta 186 días de instrucción;
* 3 horas de desarrollo profesional en los días de retiro anticipado de los estudiantes, cada semana después de que comience el año escolar; y,
* 2 días hábiles después del último día de clases, pero antes del final de este período de empleo.

La jornada laboral estándar para los miembros de BASAS será de 10 horas. Para la mayoría de los miembros de BASAS, el horario requerido será aproximadamente de 7:15 a. m. a 5:15 p. m. Si bien se les puede pedir a algunos miembros de BASAS que trabajen en un horario diferente para adaptarse a la programación escolar (por ejemplo, la programación de los sábados), las horas requeridas nunca excederán las 50 horas por semana.

La jornada laboral estándar para los miembros de BASAS varía de la jornada laboral estándar en Dever Elementary School. Como resultado, el sistema de plazos de notificación de Escuelas Públicas de Boston no refleja las horas reales de los días de trabajo de todos los empleados de Dever Elementary School.

Se espera que todos los miembros de BASAS se reúnan con todos los informes directos al menos una vez cada dos semanas. Se espera que los miembros de BASAS que supervisan al personal de instrucción observen y brinden comentarios prácticos al menos una vez cada dos semanas. Se espera que todos los miembros de BASAS participen en las reuniones administrativas semanales. Estas reuniones pueden ocurrir periódicamente fuera del horario tradicional. Se espera que todos los miembros de BASAS desarrollen, planifiquen y ejecuten desarrollo profesional para los miembros del personal de Dever Elementary School.

A menos que el Director indique lo contrario, se espera que todos los miembros de BASAS participen en actividades de colaboración y desarrollo profesional y reuniones de personal una tarde a la semana.

Todos los miembros de BASAS tienen algunas responsabilidades para el funcionamiento efectivo general de la escuela. Además de las responsabilidades tradicionales y los deberes enumerados anteriormente, se espera que todos los miembros de BASAS de Dever Elementary School participen en una variedad de actividades educativas y administrativas que son necesarias para cumplir con las misiones de la escuela y del Receptor. Estas actividades pueden incluir, entre otras, las siguientes:

* Redactar evaluaciones de desempeño para cada uno de sus reportes directos;
* Trabajar con el director de la escuela para planificar las orientaciones para la familia, los docentes y los estudiantes;
* Comunicarse de manera proactiva y efectiva con las familias de Dever Elementary School cuando surjan inquietudes con respecto a sus hijos;
* Participar en tres tardes de conferencias para padres durante el año escolar;
* Participar en los procesos de reclutamiento y selección de personal;
* Trabajar regularmente con los administradores escolares para mejorar su propia práctica y las prácticas educativas de sus docentes;
* Asistir a reuniones relacionadas con los estudiantes, según sea necesario;
* Servir como asesor de una pequeña cohorte de estudiantes;
* Garantizar que los docentes creen planes de estudio rigurosos y alineados con los estándares y que estén bien documentados; y
* Conectarse y brindar apoyo profesional a los líderes escolares en otras Escuelas Públicas de Boston.

*Comentarios, mejora del rendimiento y despido*

El Receptos y los líderes de Dever Elementary School tienen como objetivo brindar comentarios, capacitación y apoyo continuos a todos los empleados. Sí surge y cuando surja que un empleado no cumple con las expectativas de su trabajo, el Receptor y/o el director pueden optar por colocar al empleado en un Plan de mejoramiento del desempeño. Si surge y cuando surja que el director y/o su designado hayan determinado que el desempeño de un empleado es atroz, la escuela puede optar por sacar a una persona de la escuela sin instituir un Plan de mejoramiento del desempeño.

**Empleados representados por el Gremio Administrativo**

Las disposiciones del Contrato del Gremio que abordan las condiciones de trabajo de los miembros del Gremio, no se aplicarán a los miembros empleados en Dever Elementary School. Las condiciones de trabajo para los miembros del Gremio en Dever Elementary School se articulan a continuación. Los miembros del Gremio seleccionados para trabajar en Dever Elementary School están eligiendo voluntariamente trabajar en la escuela y lo reconocerán al firmar un formulario desarrollado por el Receptor.

Las condiciones de empleo incluirán lo siguiente:

* Hasta 186 días de instrucción;
* 3 horas de desarrollo profesional en los días de retiro anticipado de los estudiantes, cada semana después de que comience el año escolar; y,
* Hasta 37 días laborales adicionales ya sea antes de que comience el año escolar o después de que finalice el año escolar.

En el caso de que un miembro del Gremio comience a trabajar en Dever Elementary School después del 1 de julio, los días de trabajo adicionales de esa persona se prorratearán en función de su fecha de inicio en relación con el 1 de julio.

La jornada laboral estándar para los miembros del Gremio durante días de colegio será de nueve horas. La jornada laboral estándar para los miembros del Gremio durante los días no escolares será de ocho horas, de 8:00 a. m. a 4:00 p. m. El director y/o el supervisor directo tienen el criterio suficiente para ajustar estas horas con el objetivo de satisfacer las necesidades de la escuela, pero las horas requeridas de los miembros del Gremio nunca excederán las 50 horas por semana.

La jornada laboral estándar para los miembros de este sindicato varía de la jornada laboral estándar en Dever Elementary School. Como resultado, el sistema de plazos de notificación de Escuelas Públicas de Boston no refleja las horas reales de los días de trabajo de todos los empleados de Dever Elementary School.

Se espera que los miembros del personal del Gremio trabajen en la oficina principal de Dever Elementary School. Las responsabilidades incluyen, entre otras, las siguientes:

* Supervisar las actividades diarias de la escuela;
* Servir como el principal punto de contacto en el área de recepción de la escuela;
* Administrar teléfonos (responder llamadas, redirigir llamadas, recibir mensajes, realizar llamadas,

creación de anuncios escolares, etc.);

* Administrar la recopilación y el mantenimiento de la información de los estudiantes, el personal y la escuela (recepción de formularios y documentación, seguimiento de formularios faltantes, gestión de bases de datos, actualización de información de contacto, mantenimiento de registros, etc.);
* Administrar los sistemas diarios de toda la escuela (administrar la asistencia de los estudiantes, hacer un seguimiento del sistema disciplinario, etc.);
* Planificar y administrar la logística y los preparativos para eventos y actividades escolares según sea necesario;
* Reuniones de personal de apoyo, retiros y orientación del personal;
* Saludar y documentar a todos los visitantes;
* Administrar los sistemas de abastecimiento y mantenimiento escolar;
* Mantener el equipo y mobiliario de oficina;
* Mantener el calendario escolar de eventos;
* Procesar solicitudes de estudiantes y del cuerpo docente; y
* Participar en algunos elementos de una orientación y capacitación intensiva del personal hasta cuatro semanas antes del año escolar.

Todos los miembros del Gremio tienen algunas responsabilidades para el funcionamiento efectivo general de la escuela. Se espera que todos los miembros del Gremio en Dever Elementary School participen en una variedad de actividades educativas y administrativas que son necesarias para cumplir con la misión de la escuela. Estas actividades pueden incluir, entre otras, lo siguiente:

* Participación en tardes de conferencias para padres durante el año escolar;
* Apoyo durante las transiciones, llegada, salida, almuerzo, etc.;
* Contacto telefónico con padres/tutores sobre el progreso académico de los estudiantes;
* Preparación de informes individuales semanales de estudiantes, informes de progreso y boletines de calificaciones;
* Participar en los procesos de reclutamiento y selección de personal; y
* Servir como asesor de una pequeña cohorte de estudiantes.

*Comentarios, mejora del rendimiento y despido*

El Receptor y los líderes de Dever Elementary School tienen como objetivo brindar comentarios, capacitación y apoyo continuos a todos los empleados. Si surge y cuando surja que un empleado no cumple con las expectativas de su trabajo, el Receptor o el director pueden optar por colocar al empleado en un Plan de mejoramiento del desempeño. Si surge y cuando surja que el director y/o su designado hayan determinado que el desempeño de un empleado es atroz, la escuela puede optar por remover al individuo sin instituir un Plan de mejoramiento del desempeño.

**II. SISTEMA DE COMPENSACIÓN PROFESIONAL**

Como parte del Plan de Reestructuración, el Receptor y los líderes escolares de Dever continuarán utilizando el sistema de compensación revisado, con los siguientes componentes.

# ESCALAFÓN PROFESIONAL

*Definiciones*:

Los docentes principiantes suelen ser maestros de primer año que ingresan a la enseñanza directamente desde la universidad.

Los docentes en desarrollo son educadores de carreras tempranas, generalmente con uno o dos años de experiencia. Hay dos niveles dentro del nivel de docente en desarrollo.

Los docentes profesionales han sido reconocidos como excelentes educadores. Los docentes profesionales sirven como modelos a seguir para los educadores con menos experiencia e impulsan de manera proactiva su propio crecimiento profesional.

Los docentes avanzados son educadores destacados que sirven como modelos de excelencia en toda la escuela. Los docentes avanzados tienen al menos cinco años de experiencia y poseen una gran experiencia en su oficio.

Los docentes[[5]](#footnote-6) expertos son educadores excepcionales que sirven como modelos de excelencia en todo el distrito. Los docentes expertos tienen al menos cinco años de experiencia, poseen una gran experiencia en su oficio y son capaces de elevar la práctica de educadores ya dotados. Los docentes expertos asumirán roles y responsabilidades adicionales para apoyar la mejora del distrit.

El esquema del escalafón profesional se modifica a partir del año escolar 2023-24 de la siguiente manera:

|  |  |
| --- | --- |
| **Nivel profesional** | **Nivel de compensación** |
| Principiante | $70,000 |
| Nivel en desarrollo I | $78,000 |
| Nivel en desarrollo II | $85,000 |
| Nivel profesional I | $92,000 |
| Nivel profesional II | $97,000 |
| Nivel profesional III | $103,000 |
| Nivel profesional IV | $109,000 |
| Nivel profesional V | $115,000 |
| Nivel profesional VI | $120,000 |

*Transición al Escalafón profesional*

A partir del 1 de julio de 2015, los docentes que fueron seleccionados para permanecer en Dever Elementary School fueron asignados a uno de los niveles del escalafón profesional, en función de la ubicación del salario del docente en el programa salarial anterior al 30 de junio de 2015, sin tener en cuenta la calificación del docente en la evaluación de fin de año, como se describe a continuación. Ningún docente que regresa recibió menos compensación que la que recibió en 2014-2015 (salario BTU más premios profesionales más estipendio ELT).

Los docentes recién contratados serán colocados en el escalafón profesional según lo determine el Receptor. El Receptor continuará revisando y puede ajustar el programa de salarios periódicamente.

El salario base anual para un “docente avanzado” se modifica a $125,000 a partir del año escolar 2023-2024. Los docentes avanzados deben poseer una licencia inicial o profesional.

Se modifica el salario base anual de un “docente experto” a $130,000 a partir del 2023-2024. Los docentes seleccionados para este puesto recibirán un estipendio diferencial en función de su salario base anual, para alcanzar la cantidad especificada para el año en que ocupa el puesto. Estos montos de compensación de estipendio se incluirán en el salario base del docente, o se considerarán de otro modo como parte del salario anualizado para fines de jubilación. Los docentes expertos deben poseer una licencia profesional.

El Receptor establecerá un proceso para que los docentes elegibles soliciten los niveles de docente avanzado o experto. Los docentes seleccionados para estos roles serán compensados con los niveles de salario para estos puestos durante el transcurso de sus asignaciones. Al dejar estas asignaciones, los docentes volverán a sus niveles de compensación más recientes.

*Avance en el Escalafón profesional*

Un docente principiante avanzará a “Nivel en desarrollo I” y un docente en un nivel de desarrollo I avanzará a “Nivel en desarrollo II” anualmente, siempre que el docente no reciba una calificación de evaluación general de fin de año de "insatisfactorio".

Un docente en desarrollo II avanzará a “docente profesional I” y todos los docentes de cualquier nivel profesional avanzarán un nivel anualmente, siempre que se reciba una calificación de evaluación general de fin de año de "competente" o "ejemplar", con calificaciones de "competente" o mejores en todos los cuatro estándares. Un docente con una calificación general de fin de año de "competente" que haya logrado calificaciones inferiores a "competente" en los cuatro estándares, aún puede avanzar al siguiente nivel con la recomendación del director del edificio y la aprobación del Receptor.

A partir del año escolar 2020-2021, un maestro de nivel profesional VI que haya sido empleado como docente profesional VI durante al menos un año escolar y que reciba una calificación de evaluación general de fin de año de "competente" o "ejemplar", con “competente” o mejor en los cuatro estándares, recibirá $2,500 adicionales agregados a su salario base anualmente.

Un docente puede avanzar en la escala salarial más rápidamente que lo descrito anteriormente con la recomendación del director de la escuela, sujeto a la aprobación del Receptor.

A los docentes principiantes, en desarrollo y profesionales que continúen en su empleo no se les reducirá el salario con base en su evaluación de desempeño.

De acuerdo con el Plan de Reestructuración, basado en la experiencia y el desempeño anteriores, el Receptor puede contratar a un docente recién contratado por encima del nivel de principiante.

Las categorías de docentes avanzados y expertos se establecerán a partir del 1 de julio de 2015. Los roles, expectativas y criterios de selección para estos docentes serán desarrollados por el Receptor.

Un docente que haya alcanzado el estado de nivel profesional III o superior y haya recibido calificaciones generales de fin de año de "competente" o "ejemplar" en los dos años anteriores, puede postularse para convertirse en “docente avanzado a través de un portafolio de carrera acumulativo. Un docente que haya alcanzado el estado de nivel profesional III y superior y haya recibido calificaciones generales de fin de año "ejemplares" en los dos años anteriores puede postularse para convertirse en un docente experto a través de un portafolio de carrera acumulativo. El portafolio puede incluir 1) datos de crecimiento estudiantil a lo largo del tiempo; 2) avales de compañeros, padres, estudiantes y administradores; 3) y evidencia de instrucción efectiva.

Además del avance de los docentes como se describe anteriormente, si el Receptor determina que el pago de una compensación adicional a un miembro de la unidad de negociación es necesario para atender mejor las necesidades de los estudiantes, el Receptor, con la aprobación del Comisionado, puede autorizar el pago adicional.

**III. RESUMEN DE LA ACTIVIDAD DE NEGOCIACIÓN**

El 29 de enero de 2014, el Comisionado Chester envió cartas al Comité Escolar de Boston y a varios sindicatos que representan a los empleados que trabajan en las escuelas Dever y Holland, notificándoles que los planes de reestructuración de estas escuelas requerirían cambios en los convenios colectivos de trabajo, y exigiéndoles negociación con respecto a estos cambios. El distrito programó sesiones con cada sindicato. ESE proporcionó los cambios requeridos a las condiciones de trabajo en las escuelas Dever y Holland al Superintendente. El Superintendente de Escuelas Públicas de Boston asignó a miembros clave del personal y al abogado de relaciones laborales del departamento escolar para manejar las negociaciones. Hubo varias reuniones preparatorias que incluyeron a los Receptores, representantes de ESE y personal del departamento escolar.

Boston Teacher’s Union (BTU)

Representantes de Escuelas Públicas de Boston (BPS) se reunieron con representantes de BTU el lunes 24 de febrero de 2014 de conformidad con la directiva del Comisionado. A la sesión de negociación también asistieron representantes de los Receptores de las escuelas Holland y Dever, así como un representante del Comisionado. Antes de la reunión, el Comité Escolar de Boston había proporcionado a la BTU un Documento de Resumen de Condiciones Laborales para cada escuela, que describía varios cambios en los términos y condiciones de empleo y establecía un plan de compensación modelo que serviría como base para los cambios de compensación en ambas escuelas. Los representantes del Comité Escolar de Boston y los Receptores explicaron los cambios previstos en ambas escuelas y respondieron las preguntas planteadas por la BTU. La BTU hizo contrapropuestas a los cambios, pero finalmente no se llegó a ningún acuerdo. Como consecuencia de la situación presupuestaria del distrito, se tomó la decisión de esperar más detalles sobre el presupuesto del próximo año para las escuelas antes de presentar una propuesta de compensación detallada. Se prevé que, tan pronto como se resuelvan las incertidumbres presupuestarias, los Receptores consultarán con el sindicato sobre el plan de compensación basado en el desempeño.

Boston Association of School Administrators (BASAS)

Representantes del BPS se reunieron con representantes de BASAS el viernes 28 de febrero de 2014, de conformidad con la directiva del Comisionado. A la sesión de negociación también asistieron representantes de los Receptores de las escuelas Holland y Dever, así como un representante del Comisionado. Antes de la reunión, el Comité Escolar de Boston había proporcionado a BASAS un Documento de Resumen de Condiciones Laborales para cada escuela, que describía varios cambios en los términos y condiciones de empleo. Los representantes del Comité Escolar de Boston y los Receptores explicaron los cambios previstos en ambas escuelas y respondieron las preguntas planteadas por BASAS. BASAS hizo contrapropuestas a los cambios, pero finalmente no se llegó a ningún acuerdo.

Gremio Administrativo (GREMIO)

Representantes del BPS se reunieron con representantes del Gremio Administrativo, que representan a las secretarias escolares, el jueves 27 de febrero de 2014, de conformidad con la directiva del Comisionado. A la sesión de negociación también asistieron representantes de los Receptores de las escuelas Holland y Dever, así como un representante del Comisionado. Antes de la reunión, el Comité Escolar de Boston había proporcionado al Gremio un Documento de Resumen de Condiciones Laborales para cada escuela, que describía varios cambios en los términos y condiciones de empleo. Los representantes del Comité Escolar de Boston y los Receptores explicaron los cambios previstos en ambas escuelas y respondieron las preguntas planteadas por los representantes del Gremio. El Gremio hizo contrapropuestas, pero finalmente no se llegó a ningún acuerdo.

**Apéndice B: Objetivos anuales medibles (MAG)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Área especificada por el Capítulo 69, Sección 1K** | **Medida** | **Referencia del año escolar 2021-2022** | **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, retiros anticipados de la escuela y suspensión de estudiantes** | Tasa de asistencia (%) | 88.4 | 88.9 |   |  |   |
| Tasa de ausentismo crónico - Grados 1-8 (%) | 44.5 | 42.3 |   |  | Alineado con el objetivo de rendición de cuentas |
| Tasa de ausentismo crónico - Grados 9-12 (%) | N/A | N/A | N/A | N/A | No aplica - la escuela no ofrece grados de escuela secundaria.  |
| Tasa de suspensión fuera de la escuela (%)  | N/A | N/A |   |  | Sin tasa reportada en 2021-2022 |
| Tasa de suspensión en la escuela (%)  | N/A | N/A |   |  | Sin tasa reportada en 2021-2022  |
| Porcentaje de estudiantes suspendidos más de 10 días (%)  | N/A | N/A |   |  | Sin tasa reportada en 2021-2022  |
| Tasa de retiros anticipados (%) |   |   |   |  | Número total de retiros anticipados a partir de encuentros no rutinarios entre estudiantes y el personal de enfermería, dividido por el número total de encuentros no rutinarios. |
| **(2) Seguridad y disciplina de los estudiantes** | Incidentes interpersonales (cant.) | 1 | 0  |   |  | Incluye cantidad de delitos como: ataques físicos, peleas físicas, acoso sexual y agresión sexual (incluida la violación).  |
| Incidentes con armas (cant.) | 0 | 0  |   |  |   |
| Incidentes de posesión/uso/intento de venta de sustancias (cant.)  | 0 | 0  |   |  |   |
| Incidentes de robo/vandalismo (cant.)  | 0 | 0  |   |  |   |
| **(3) Tasas de promoción y abandono de estudiantes** | Tasa de retención en el 9.º grado (%)  | N/A | N/A | N/A | N/A | No aplica - la escuela no ofrece grados de escuela secundaria. |
| Tasa de abandono - Todos los estudiantes (%) | N/A | N/A | N/A | N/A | No aplica - la escuela no ofrece grados de escuela secundaria. |
| Tasa de abandono - Estudiantes con necesidades altas (%) | N/A | N/A | N/A | N/A | No aplica - la escuela no ofrece grados de escuela secundaria. |
| **(3b) Tasas de graduación** | Tasa de graduación del grupo de cuatro años - Todos los estudiantes (%) | N/A | N/A | N/A | N/A | No aplica - la escuela no ofrece grados de escuela secundaria.  |
| Tasa de graduación de la cohorte de cuatro años - Estudiantes con necesidades altas (%) | N/A | N/A | N/A | N/A | No aplica - la escuela no ofrece grados de escuela secundaria.  |
| Tasa de participación extendida - Todos los estudiantes (%) | N/A | N/A | N/A | N/A | No aplica - la escuela no ofrece grados de escuela secundaria.  |
| Tasa de participación extendida - Estudiantes con necesidades altas (%) | N/A | N/A | N/A | N/A | No aplica - la escuela no ofrece grados de escuela secundaria.  |
| **Área especificada por el Capítulo 69, Sección 1K** | **Medida** | **Referencia del año escolar 2021-2022** | **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 |  479.4 | 482.5 |   |  | 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 - Estudiantes con necesidades altas, calificaciones no pertenecientes al secundario |  479.0 | 482.1 |   |  | 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 | N/A | N/A | N/A | N/A | No aplica - la escuela no ofrece grados de escuela secundaria.  |
| Puntaje escalado promedio del compuesto de ELA del MCAS - Estudiantes con necesidades altas, calificaciones pertenecientes al secundario | N/A | N/A | N/A | N/A | No aplica - la escuela no ofrece grados de escuela secundaria.  |
| Puntaje escalado promedio del compuesto de Matemáticas del MCAS - Todos los estudiantes, calificaciones no pertenecientes al secundario |  484.6 | 486.8 |   |  | 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 Matemáticas del MCAS - Estudiantes con necesidades altas, calificaciones no pertenecen al secundario |  484.3 | 486.4 |   |  | 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 Matemáticas del MCAS - Todos los estudiantes, calificaciones pertenecientes al secundario | N/A | N/A | N/A | N/A | No aplica - la escuela no ofrece grados de escuela secundaria.  |
| Puntaje escalado promedio del compuesto de Matemáticas del MCAS- Estudiantes con necesidades altas, calificaciones pertenecientes al secundario | N/A | N/A | N/A | N/A | No aplica - la escuela no ofrece grados de escuela secundaria.  |
| Puntaje escalado promedio del compuesto de Ciencias del MCAS - Todos los estudiantes, calificaciones no pertenecientes al secundario | 473.9  | 478.2 |   |  | 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 | 473.5  | 477.8 |   |  | 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 - Todos los estudiantes, calificaciones pertenecientes al secundario | N/A | N/A | N/A | N/A | No aplica - la escuela no ofrece grados de escuela secundaria.  |
| Puntaje escalado promedio del compuesto de Ciencias del MCAS - Estudiantes con necesidades altas, calificaciones pertenecientes al secundario | N/A | N/A | N/A | N/A | No aplica - la escuela no ofrece grados de escuela secundaria.  |
| Aprendices de inglés progresando en ACCESS para ELL - Grados 1-8 (%) |  59.3 | 64.7  |   |  | Alineado con el objetivo de rendición de cuentas.  |
| Aprendices de inglés progresando en ACCESS para ELL - Grados 9-12 (%) | N/A | N/A | N/A | N/A | No aplica - la escuela no ofrece grados de escuela secundaria.  |
| **Área especificada por el Capítulo 69, Sección 1K** | **Medida** | **Referencia del año escolar 2021-2022** | **Meta para el año escolar 2022-2023** | **Meta para el año escolar 2023-2024** | **Meta para el año escolar 2024-2025** | **Notas** |
| **(8) Adquisición y dominio de las habilidades del siglo XXI por parte de los estudiantes** | Los estudiantes demuestran competencia en escritura como lo demuestra el promedio de porcentajes de puntos posibles de los grados 3 a 6 en las ELA MCAS Preguntas del tipo ensayo (%) | 25 | 35 |   |  | La escritura de ensayos está alineada con un aprendizaje más profundo y las habilidades del siglo XXI. |
| Los estudiantes demuestran competencia con la resolución de problemas en matemáticas, según lo medido en el promedio de porcentaje de puntos posibles de los grados 3 a 6 en las MCAS Preguntas del tipo de respuestas construidas (%) | 37 | 47 |   |  | La resolución de problemas está alineada con un aprendizaje más profundo y las habilidades del siglo XXI. |
| Los estudiantes demuestran competencia con el razonamiento, la construcción de explicaciones y el suministro de pruebas en ciencias, según lo medido por el porcentaje de puntos posibles de 5.º grado en las MCAS Preguntas del tipo de respuestas construidas (%) | 24 | 34 |   |  | Los puntos de respuestas construidas están alineados con un aprendizaje más profundo y las habilidades del siglo XXI. |
| **(9) Desarrollo de la preparación para la universidad, incluso en los niveles de escuela primaria y secundaria** | Porcentaje de estudiantes de 3.º grado que alcanzan el objetivo de nivel de grado de fin de año en la Evaluación MAP de Fluidez (%) | 64 | 74 |   |  | El objetivo es garantizar que todos los estudiantes dominen las habilidades de lectura para el 3.º grado. |
| **(10) Participación de los padres y la familia** | Porcentaje de padres que respondieron positivamente a la pregunta "¿Qué tan cómodo se siente al comunicarse con la escuela de su hijo?" en la Encuesta familiar de BPS (%)  | 88 | 93 |   |  |   |
| Porcentaje de padres que respondieron positivamente a la pregunta "¿Cuánto cree que la escuela valora sus opiniones?" en la Encuesta familiar de BPS (%)  | 81 | 86 |   |  |   |
| **(11) Construir una cultura de éxito académico entre los estudiantes** | Porcentaje de estudiantes que respondieron positivamente a la pregunta "¿Con qué frecuencia te pide tu profesor que expliques tus respuestas?" en la Encuesta de estudiantes de BPS (%)  | 58 | 68 |   |  |   |
| Porcentaje de estudiantes que respondieron favorablemente a la pregunta: "En esta clase, ¿qué tan emocionado estás de participar?" en la Encuesta de estudiantes de BPS (%) | 69 | 74 |   |  |   |
| **Área especificada por el Capítulo 69, Sección 1K** | **Medida** | **Referencia del año escolar 2021-2022** | **Meta para el año escolar 2022-2023** | **Meta para el año escolar 2023-2024** | **Meta para el año escolar 2024-2025** | **Notas** |
| **(12) Construir una cultura de apoyo y éxito estudiantil entre el cuerpo docente y el personal de la escuela**  | Porcentaje de docentes que respondieron favorablemente a la pregunta "¿Qué tan optimista es con respecto a que su escuela mejorará en el futuro?" en la Encuesta de docentes de BPS (%) | 28 | 38 |   |  |   |
| Porcentaje de docentes que respondieron favorablemente a la pregunta: "En general, ¿qué tan positivo es el ambiente de trabajo en su escuela?" en la Encuesta de docentes de BPS (%) | 23 | 33 |   |  |   |
| **(13) Evaluaciones de niños apropiadas para el desarrollo desde prekindergarten hasta tercer grado** | Porcentaje de estudiantes de los grados 1 y 2 que alcanzan el objetivo de nivel de grado de fin de año en Fluidez en la lectura oral (ORF) en la administración de MAP de Fluidez en la primavera (%) | 28 | 38 |   |  |   |

**Apéndice C: Plan financiero para la escuela**

**Plan financiero de Paul A. Dever Elementary School**

El Comisionado y el Receptor están totalmente comprometidos con el uso más eficaz de los recursos de Dever Elementary School para lograr una mejora rápida y considerable de la escuela. El uso efectivo de los recursos para maximizar el rendimiento de los estudiantes es el principio en el que se basarán todas las estrategias de la escuela. Todos los recursos asignados a Dever Elementary School, incluido el tiempo, los fondos, el capital humano, los apoyos operativos y otros recursos, se alinearán para apoyar el aprendizaje de los estudiantes.

Dado que los salarios y los beneficios de los empleados son la parte más grande y significativa del presupuesto de una escuela, el Comisionado y el Receptor se asegurarán de que esas inversiones se asignen de manera óptima para promover un mayor aprendizaje de los estudiantes. Además, el Comisionado y el Receptor garantizarán la provisión de tiempo suficiente para la instrucción de los estudiantes y el desarrollo del personal, y que el uso de ese tiempo maximice el rendimiento de los estudiantes. Al mismo tiempo, reducirán los gastos que no demuestren una relación positiva con el aprendizaje de los estudiantes.

Financiamiento proyectado disponible para Dever Elementary School en el año fiscal 2023-2024

De conformidad con la Ley de Brecha de Rendimiento, se requiere que un distrito proporcione fondos a una escuela con bajo rendimiento crónico, que sea al menos igual al promedio de fondos por alumno recibido por otras escuelas en el distrito para estudiantes de la misma clasificación y nivel de grado. La Ley también autoriza al Comisionado a reasignar el uso de esos fondos dentro de una escuela con bajo rendimiento crónico. Si el Comisionado determina que un distrito no ha proporcionado el nivel requerido de financiación a una escuela con bajo rendimiento crónico, la ley autoriza al Comisionado a proporcionar fondos adicionales del presupuesto del distrito a la escuela. El Comisionado se reserva el derecho de ejercer esta autoridad, luego de una revisión adicional de los fondos totales proporcionados por el distrito a Dever Elementary School. Si el Comisionado decide proporcionar fondos adicionales a Dever Elementary School del presupuesto del distrito, el Comisionado notificará al Comité Escolar y al superintendente por escrito sobre la cantidad y la justificación de los fondos adicionales.

La información provista a continuación incluye los fondos proyectados que estarán disponibles para operar Dever Elementary School en el año escolar 2023-2024, incluidas las fuentes de financiamiento del distrito, estatal y federal.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Fuente de financiamiento** | **Monto estimado del año fiscal 2024** | **Notas** |
| Fondo estudiantil estimado/Base de asignación | $4,268,464*Incluye:** *Asociaciones: $112,710*
* *Asignación para personas sin hogar: $45,739*
 | Esto incluye personal y gastos escolares generales para los grados prekindergarten hasta 6º. No incluye transporte, servicios de alimentación, servicios de nómina, beneficios y servicios distritales similares que se proporcionarán a la escuela con bajo rendimiento crónico de la misma manera que a otras escuelas. |
| Asignaciones estándar adicionales | $500,597 | Incluye:* Financiamiento de personal de enfermería: $111,326 (1.0 FTE)
* Financiamiento COSE: $45,026 (0.4)
* Financiamiento psicólogo: $55,028 (0.5)
* Financiamiento de intermediarios familiares: $72,644 (1.0)
* Financiamiento del asistente social: $112,566 (1.0)
* Financiamiento del bibliotecario $104,007 (1.0)
 |
| Soportes programáticos | $514,545 | Incluye* Opción de exclusión de servicios adquiridos autónomos: $6,683
* Trastornos emocionales: $112,566 (1.0)
* Financiación de facilitadores de instrucción: $124,417 (1.0)
* Otros programas: $270,879 (Tiempo de aprendizaje extendido)
 |
| Subvenciones Federales | Título 1: $181,394*Incluye:** *Título I META Cumplimiento: $99,029*
* *Título I Participación familiar: $1,814*
 | Título I: Fondos para mejorar la educación de los niños con bajo rendimiento académico - Asignación escolar, incluida la asignación adicional para escuelas de bajo rendimiento |
| ESSER: $366,075 | Financiamiento federal para el alivio de la pandemia |
| Otras subvenciones federales según corresponda  | A determinar:* Título I: Asignación adicional para otros apoyos presupuestados centralmente a las escuelas
* Título IIA: Fondos para mejorar la calidad de los educadores
* Título III: Fondos para mejorar la educación de los aprendices del idioma inglés
* Ley de Educación para Individuos con Discapacidades (IDEA): Fondos para mejorar la educación de los niños con discapacidad
* Otras subvenciones federales
 |
| Otras subvenciones | Fondos para la transformación estratégica de DESE: $75,000 |  |
| Asignaciones basadas en reglas de BPS | $1,467,410(Mantener inofensivo, ESSER mantener inofensivo/sostenibilidad) | A determinarse cada año |
| Servicios Centrales Discrecionales | Incluido en el WSF | Financiamiento para servicios centrales discrecionales como tecnología, imprenta y planes de estudio. |
| Servicios y puestos de educación especial | Incluido en el WSF | Financiamiento para los servicios establecidos en los IEP, como OT, PT, asistentes individualizados, apoyo de orientación |

Dentro del amplio marco presupuestario identificado anteriormente, y de conformidad con el requisito legal de equidad en los fondos por estudiante, el comisionado usará su discreción para determinar si la fórmula de fondos por estudiante incluirá la provisión de servicios "en especie" y en qué medida. Por ejemplo, se anticipa que el distrito brindará ciertos servicios a Dever Elementary School (incluidos, entre otros, transporte, beneficios para empleados, instalaciones, nómina, seguridad, servicio de alimentos y otros servicios de la oficina central) como apoyos "en especie". También se anticipa que el Receptor brindará ciertos servicios a Dever Elementary School que el distrito brinda a otras escuelas que no tienen un bajo rendimiento crónico. La fórmula de financiación puede reconocer la prestación de servicios del distrito. Cuando el Receptor brinde servicios que el distrito brinda a otras escuelas que no tienen un bajo rendimiento crónico, el distrito proporcionará fondos proporcionales a la Dever Elementary School. El distrito, el Receptor y DESE firmarán un Convenio de Acuerdo con respecto a la prestación de estos servicios, y trabajarán juntos para garantizar que los recursos apropiados estén disponibles para las operaciones diarias de la escuela.

1. En todo este documento, se considerará que todos los términos mencionados en el masculino genérico hacen referencia tanto a la forma femenina como a la masculina, excepto cuando se haga mención de una persona en particular. [↑](#footnote-ref-2)
2. Para conocer los hallazgos específicos y los desafíos sistémicos que llevaron a la escuela a ingresar en la receptoría, consulte el Plan de Reestructuración del 24 de abril de 2014 en la pág. 3: https://www.doe.mass.edu/level5/schools/dever-final-plan.docx. [↑](#footnote-ref-3)
3. Las cartas del 20 de julio de 2020 y del 2 de agosto de 2021, que amplían el Plan de Reestructuración renovado de 2017, se pueden encontrar aquí: https://www.doe.mass.edu/level5/schools/dever.html [↑](#footnote-ref-4)
4. La tendencia en el Percentil de Crecimiento Estudiantil se mide a partir de 2018 porque la medida agregada del Percentil de Crecimiento Estudiantil cambió de ser de la mediana al promedio en 2018. [↑](#footnote-ref-5)
5. El 13 de julio de 2021, el Comisionado Riley eliminó la etiqueta y el referente a "Docente principal" en los planes de reestructuración de escuelas y distritos con bajo rendimiento crónico, y lo reemplazó con "Docente experto". Ver https://www.doe.mass.edu/level5/schools/dever.html [↑](#footnote-ref-6)