

Departamento de Educación Primaria y Secundaria de Massachusetts

75 Pleasant Street, Malden, Massachusetts 02148-4906

Teléfono: (781) 338-3000
TTY: N.E.T. Relay 1-800-439-2370

18 de agosto de 2017

Estimados estudiantes, padres, educadores, personal, miembros de la comunidad y amigos de la Escuela Primaria Paul A. Dever:

Nos sentimos entusiasmados de compartir el progreso que la Escuela Primaria Paul A. Dever (Dever) ha logrado desde el lanzamiento del plan de cambios favorables de la escuela hace tres años. Su inquebrantable compromiso y sus esfuerzos colectivos durante estos últimos tres años de intervención han conseguido considerables mejoras en el aprendizaje y logros estudiantiles.

La escuela puso en marcha programas y estructuras que han llevado a una cultura escolar más positiva para los estudiantes y el personal. La escuela también diseñó e implementó sistemas para verificar regularmente el aprendizaje de los estudiantes y usar esa información con maestros y personal que tienen instrucción informada y respaldan a los estudiantes.

Si bien estos resultados son ciertamente dignos de ser celebrados, tenemos que mantener la misma tenacidad y nivel de trabajo duro en lo adelante en nuestro empeño por continuar mejorando la enseñanza y el aprendizaje en Dever para todos los estudiantes, y aún queda trabajo por realizar. En general, el desempeño estudiantil en las asignaturas Artes de la Lengua Inglesa (ELA) y Matemáticas en las evaluaciones estatales todavía no muestra una trayectoria positiva consistente.

Adjunto a esta carta incluimos el plan de cambios favorables de Dever con un enfoque continuado en los temas establecidos en el plan original:

- 1) Enfatizar en especial la calidad de la enseñanza, de modo que todos los estudiantes consigan rendir a su máximo potencial;
- 2) Un programa de estudio que ofrezca a los estudiantes un currículo muy amplio;
- 3) Apoyar a los estudiantes, de forma que tengan lo que necesitan para aprender y progresar;
y
- 4) Uso eficaz de recursos, incluyendo tiempo, fondos, personal, respaldo profesional y otros recursos.

Hemos incluido actualizaciones que describen las áreas en las que Dever ha conseguido progreso hasta la fecha y ofrecido detalles sobre el avance de la implementación del plan de cambios favorables. Las actualizaciones se dan en textos destacados a lo largo de todo el plan. Nuestra misión, ofrecer una educación de primera clase a todos los estudiantes de la escuela Dever, sigue siendo tan urgente ahora como lo fuera cuando comenzamos el plan de cambios favorables hace tres años. Una vez más este plan nos servirá de hoja de ruta para los años futuros y continuaremos necesitando su apoyo para implementarlo eficazmente. Les pedimos que, a

medida que vayan leyendo este plan, consideren de nuevo el papel que ustedes pudieran desempeñar en lograr las metas fijadas en él.

Ustedes han demostrado ya, que trabajando juntos es posible realizar mejoras extraordinarias. Continuemos haciendo esos impresionantes avances durante los años venideros.

Esperamos con impaciencia trabajar con ustedes.

Atentamente,



Jeff Wulfson
Comisionado Adjunto
Departamento de Educación Primaria y Secundaria



Tommy Chang, Ed. D.
Superintendente
Escuela Públicas de Boston

Introducción del Comisionado Adjunto Wulfson

El 30 de octubre de 2013, el Comisionado Mitchell Chester determinó que la Dever mantenía un bajo rendimiento crónico, una escuela de Nivel 5 en el sistema de rendición de cuentas de la Mancomunidad. Esta designación representó una significativa oportunidad para transformar la escuela de una institución con uno de los rendimientos más bajos del estado a una escuela extraordinaria con alto rendimiento sostenido. Empleando las herramientas proporcionadas por la Ley de Brecha Estudiantil, seguiremos transformando a la Dever, para que todos los estudiantes reciban educación de alta calidad.

El Comisionado Chester tomó la decisión de colocar a Dever en el Nivel 5 debido a sus persistentes bajos niveles de rendimiento, pese a su estatus de escuela en plan de cambios favorables de Nivel 4 desde 2010. En ese tiempo, Dever estaba ofreciendo un programa instructivo ineficaz, cuyo resultado era un inaceptablemente bajo rendimiento académico de los estudiantes. Por ejemplo, en el Sistema de Evaluación Integral de Massachusetts (MCAS por sus siglas en inglés) 2013:

- Solo uno de siete (14%) de los estudiantes de Dever obtuvieron calificaciones de competente o avanzado en Artes de la Lengua Inglesa.
- Menos de un tercio (31%) de los estudiantes de Dever obtuvieron calificaciones de competente o avanzado en Matemáticas.
- Solo el 1% de los estudiantes de 5th grado obtuvieron calificaciones de competente o avanzado en Ciencias.

El 29 de enero de 2014, el Comisionado Chester designó a la Red de Escuelas Blueprint como Administrador judicial de Dever. Blueprint participó en la creación del plan de cambios favorables original de 2014 y fungió como administrador judicial por un periodo de tres años. En el otoño de 2015, luego de una exhaustiva búsqueda, las Escuelas Públicas de Boston nombraron al Dr. Tommy Chang como nuevo superintendente para el distrito. El 1 de julio de 2017, el Superintendente Chang asumió la responsabilidad de la implementación del plan de cambios favorables como administrador judicial de Dever.

Ahora, en el verano de 2017, reconocemos que la escuela Dever ha conseguido progresar, con mucho trabajo aún por hacer. Para dar suficiente tiempo a que las estrategias introducidas alcancen una implementación completa y pareja y para mejorar los rendimientos estudiantiles en toda la escuela, la Dever continuará en intervención y yo estoy renovando el plan de cambios favorables por un periodo adicional de tres años.

Resumen de Plan de cambios favorables

Aunque los cambios implementados en sus primeros tres años e intervención están comenzando a arrojar resultados positivos, durante años la Dever ha batallado para conseguir un progreso académico consistente. No obstante, la designación como Nivel 4 en el 2010 (y las consecuentes autonomías resultantes, las autoridades e inversiones provistas al distrito escolar), el rendimiento de los estudiantes en Dever continuó rezagado, llevando a la designación de la escuela como Nivel 5 en el otoño de 2013 y a su subsecuente renovado estatus en el verano de 2017. El Superintendente Tommy Chang fungirá como encargado del Comisionado Adjunto Jeff Wulfson para implementar el plan de cambios favorables durante los próximos tres años.

Retos principales

Basado en un amplio proceso de recopilación de datos y análisis, que incluyó datos sobre el logro de

los estudiantes, reportes de visitas de monitoreo al lugar, recomendaciones del grupo local de interesados y materiales de apoyo, así como visitas personales, entrevistas, grupos focales y observaciones de clases, se identificaron cuatro problemas en la escuela que requerían una atención inmediata:

1. La calidad de la instrucción no era sistemática y el rendimiento académico estudiantil estaba constantemente por debajo de los parámetros;
2. Las necesidades de las diversas poblaciones de estudiantes de Dever no estaban siendo satisfechas consistente y eficazmente, incluyendo las de los alumnos de inglés (EL), estudiantes con discapacidades (SWD), estudiantes de color y estudiantes económicamente desfavorecidos;
3. Los datos no eran usados sistemáticamente o lo suficiente para fundamentar tanto la práctica educativa como la toma de decisiones; y
4. La escuela no estableció o persiguió constantemente metas ambiciosas y expectativas para rendimiento estudiantil con el objetivo de preparar a los estudiantes para tener éxito en la universidad y sus carreras.

Áreas de prioridad para mejoras

Para enfrentar estos desafíos fundamentales fueron identificadas cinco Áreas de Prioridad para Mejoras en Dever. Cada área de prioridad está asociada a un dinámico conjunto de estrategias y medidas para garantizar que estas áreas con necesidades localizadas sean atendidas. Las cinco Áreas de prioridad para mejoras son:

1. **Acelerar rápidamente el desarrollo de todos los alumnos en el idioma inglés y ofrecer a las familias oportunidad de un desarrollo de español de contenido variado para sus estudiantes:** un desarrollo eficaz del idioma está en el centro de nuestro modelo para el plan de cambios favorables de Dever y el rápido progreso académico de sus estudiantes. La escuela Dever usará autoridades del Nivel 5 para dedicar tiempo significativo al desarrollo del idioma inglés durante todo el día lectivo, especialmente mediante instrucción de desarrollo del idioma inglés e integrado a todas las áreas de contenido. Para todas las familias interesadas se ofrecerá un programa de idioma español con contenido variado que incorporará historia, geografía, literatura, artes y música multicultural en la enseñanza de idiomas.
2. **Mejorar la calidad educativa y maximizar el tiempo para instrucción básica:** la calidad educativa tiene que mejorar para garantizar que las necesidades de todos los estudiantes de Dever sean satisfechas y que los estudiantes reciban una educación que los prepare para graduación, universidad y carrera. Además, la escuela Dever aplicará estrategias específicas para incrementar y optimizar el tiempo de formación de sus estudiantes, empleándolo para implementar un sistema de apoyos académicos diferenciados por necesidades estudiantiles con el fin de mejorar el aprendizaje.
3. **Usar datos para impulsar la instrucción:** se implementarán sistemas de instrucción operados mediante datos y programas de intervención orientados por datos que permitan una práctica docente y una toma de decisiones informadas.
4. **Establecer una cultura de grandes expectativas y preparación para la universidad y la**

carrera: se plantearán metas ambiciosas en todo el ámbito escolar respecto al rendimiento estudiantil, con un enfoque explícito en la preparación de estudiantes para tener éxito en colegios universitarios y carreras. Los socios en las familias y la comunidad serán elementos indispensables en el desarrollo y mantenimiento de una cultura de grandes expectativas y logros.

5. **Contratar y promover personal muy eficiente y de gran potencial:** la Dever será dotada completamente de personal con liderazgo altamente eficaz y equipos docentes dedicados a perseguir un cambio para la transformación de la escuela.

El uso efectivo de los recursos para maximizar los logros estudiantiles es el principio en el que se basan estas cinco estrategias. Todos los recursos asignados a Dever, incluyendo tiempo, fondos, recursos humanos, apoyo operativo y otros recursos, se alinearán completamente respaldando al alumnado en su aprendizaje.

En dos años de trabajo dentro del plan de cambios favorables Dever se enfocó en reclutar y retener a un director fuerte para liderar el plan de cambios favorables y encontró un líder respetable en el curso escolar 2016–17. Dever se enfocó también en desarrollar estructuras que promovieran la creación de un equipo y el establecimiento de un equipo de liderazgo efectivo. Las medidas para cambiar la cultura de la escuela incluyeron la incorporación de perfeccionamiento profesional semanal, recoger frecuentemente opiniones del personal sobre el funcionamiento de los planes en desarrollo y establecer expectativas claras dando apoyo en el uso de datos para impulsar la enseñanza.

En los pasados tres años, Dever ha hecho progresos en muchas de las metas planteadas en el plan de 2014. Específicamente, la escuela ha:

- Mejorado la cultura de adultos mediante la creación y sostenimiento de equipos funcionales
- Logrado notables mejoras en la cultura de los estudiantes enfocándose en grandes expectativas y estableciendo un medio de aprendizaje seguro
- Mejorado las prácticas disciplinarias mediante el uso de apoyo de intervención en conducta positiva (PBIS, por sus siglas en inglés) y datos de seguimiento centrándose en mantener a los estudiantes en clase y concentrados en una actividad
- Implementado un enfoque instructivo coherente en Matemáticas y Artes del Idioma Inglés (ELA, por sus siglas en inglés) y realizado mejoras en el rigor de la instrucción
- Monitoreado frecuentemente múltiples fuentes de datos para mantenerse informados de las necesidades de los estudiantes y ajustar la instrucción para garantizar la preparación para MCAS
- Implementado desarrollo profesional semanal informado, basado en datos de los estudiantes
- Aumentado el acercamiento a familias y comunidad a través de un puente idiomático y comunicándose mediante múltiples formas

El superintendente de las Escuelas Públicas de Boston (BPS, por sus siglas en inglés), Dr. Tommy Chang, quien es responsable de la implementación del plan de cambios favorables de Dever, tiene el compromiso de establecer un programa educativo K1-5 riguroso, inclusivo, cultural y lingüísticamente sostenible que lleve rápidamente a todos los estudiantes de Dever a obtener resultados en el aprendizaje y a fomentar el desarrollo integral del escolar. El renovado plan de cambios favorables para la Dever colocará las Prácticas Sostenibles Cultural y Lingüísticamente (CLSP, por sus siglas en

inglés) en el centro del enfoque educativo de la escuela, y contemplará a las Artes como un elemento esencial de la educación en todas las áreas de contenido.

El Superintendente Chang trabajará con el equipo de Dever respecto al tema de la incapacidad emocional (EI, por sus siglas en inglés) en la escuela para ser más inclusivos y rigurosos. Esta situación entre los estudiantes de Dever ha sido un problema estancado de larga data, y tiene que evolucionar hacia un programa más inclusivo y riguroso para estudiantes con Discapacidad Emocional. La introducción progresiva de los nuevos elementos de la programación seguirá al plan educacional individualizado de cada estudiante (IEP, por sus siglas en inglés) y también valorará la preparación del estudiante para acceder a opciones más inclusivas en la comunidad escolar.

El Superintendente Chang y el equipo de Dever continúan comprometidos a acelerar rápidamente el desarrollo en el idioma inglés de todos los estudiantes y a ofrecer a las familias oportunidades para aprender de los vastos patrimonios de las identidades de los estudiantes y familias, incluyendo historia multicultural, geografía, literatura y artes en la enseñanza y el aprendizaje.

La Dever planea utilizar sistemas y estructuras para el desarrollo de todos los maestros a fin de ofrecer una instrucción rigurosa en un ambiente escolar seguro y hospitalario. El liderazgo de la Dever pretende continuar trabajando para dar acceso a los maestros a perfeccionamiento profesional de alta calidad y poner a su disposición los apoyos necesarios para desarrollar fuertes alianzas con las familias de los estudiantes. La Dever continuará enfocándose en mejorar el comportamiento estudiantil y usar datos académicos y no académicos para ofrecer a los estudiantes el respaldo apropiado para ayudarles a alcanzar el éxito.

1^{er} Área de prioridad a mejorar

Acelerar rápidamente el desarrollo del lenguaje de todos los alumnos en inglés y ofrecer a las familias la oportunidad de desarrollo del idioma español en contenido variado para sus estudiantes.

El desarrollo eficaz del idioma está en el centro de nuestro modelo para el plan de cambios favorables de Dever y el rápido progreso académico de sus estudiantes. La escuela Dever del Nivel 5 para dedicar tiempo significativo al desarrollo del idioma inglés durante todo el día lectivo, explícitamente mediante instrucción de desarrollo del idioma inglés e integrado a todas las áreas de. Para todas las familias interesadas, se ofrecerá un programa de lengua española con contenido variado que incorporará historia, geografía, literatura, artes y música multicultural en la enseñanza de idiomas.

Razones para identificar el 1^{er} área como una prioridad

Una visión sistemática unificada del Desarrollo del Idioma Inglés (ELD) instrucción y adquisición de conocimientos es esencial para servir a la diversa lingüística y culturalmente población estudiantil de Dever. La escuela Dever usará autoridades del Nivel 5 para dedicar tiempo significativo al desarrollo del idioma inglés durante todo el día lectivo, explícitamente mediante instrucción ELD e integrado a todas las áreas de contenido.

Además, ESE y la Dever reconocen que conseguir fluidez en múltiples lenguas es un conocimiento que beneficiará a los estudiantes durante toda su vida. Las habilidades adquiridas al aprender una lengua adicional son valiosas herramientas que preparan a los estudiantes para escuelas universitarias y carreras y las demandas de la actual economía global, y se han demostrado realzan el desarrollo cognitivo, lo cual ayuda a respaldar el aprendizaje estudiantil en todas las áreas de contenido.

Investigaciones muestran que comenzar el aprendizaje de una lengua en los primeros grados de la enseñanza elemental es óptimo para producir altos niveles de competencia lingüística¹. Por tanto, a las familias de Dever se les ofrecerá una opción para inscribir a sus estudiantes en una clase de español rica en contenido, la cual será escalonada según los varios niveles de dominio del español en la escuela.

La escuela Dever y ESE monitorearán vigilantemente para garantizar que las estrategias académicas descritas en esta Área de Prioridad conduzcan a una rápida mejora en el desarrollo lingüístico de todos los estudiantes. En los años venideros, también examinaremos si este modelo continúa haciendo progresar las habilidades lingüísticas de los estudiantes a mayores niveles o si es necesario un modelo alternativo.

Para los retos atendidos por el Área de Prioridad #1, por favor ver el Plan de cambios favorables del 24 de abril de 2014 pp. 6-9: [http://www.mass.gov/edu/docs/ese/accountability/plan de cambios favorables /level-5-schools/dever-final-plan.pdf](http://www.mass.gov/edu/docs/ese/accountability/plan_de_cambios_favorables/level-5-schools/dever-final-plan.pdf).

¹ Wilburn Robinson, D. (1998). The cognitive, academic, and attitudinal benefits of early language learning (Los beneficios cognitivos, académicos y de actitud de un aprendizaje de lenguas temprano). En M. Met, (Ed.) Critical issues in early second language learning (temas críticos en aprendizaje temprano de segunda lengua). Glenview, IL: Scott Foresman Addison-Wesley Publishing Co.

Estrategias para alcanzar los objetivos del 1^{er} Área de prioridad

Estrategia Principal	Responsable
<p><u>Estrategia 1:</u> implementar Desarrollo de Idioma Inglés en toda la escuela (ELD). Para acelerar la adquisición del idioma inglés y crear destrezas fundamentales en todos los estudiantes, la Dever implementará una estrategia instructiva en toda la escuela enfocada en estrategias ELD basadas en investigaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Estrategias instructivas de Desarrollo de Idioma Inglés (ELD) en toda la escuela: una instrucción sistemática de ELD procurará una sólida base de destrezas en contextos funcionales, con un claro enfoque en la enseñanza del idioma conjuntamente con enseñanza de contenido. Una planificación que tiene en cuenta el contexto sociocultural de los estudiantes se encuentra en el centro de nuestro modelo educativo ELD. Estas estrategias ofrecerán a todos los estudiantes de Dever instrucción que: <ul style="list-style-type: none"> ○ Es planeada, entregada y evaluada intencionalmente durante todo el día en todo el currículo y áreas de contenido; ○ Incorpora y conecta los cuatro dominios de la lengua (hablar, escuchar, leer y escribir); ○ Incluye múltiples oportunidades para estudiantes de practicar estructuras lingüísticas oralmente para comunicar información, ideas y conceptos; ○ Es diferenciada por niveles de dominio y por necesidades estudiantiles basadas en datos; ○ Incorpora estructuras flexibles, agrupamiento y enfoque basado en necesidades de estudiantes; ○ Es evaluada y monitoreada regularmente para conocer su progreso mediante recopilación de datos y análisis frecuentes. <p>Por favor, ver Apéndice F para detalles adicionales sobre las estrategias instructivas para adquisición de la lengua inglesa que serán usadas para apoyar a todos los estudiantes de la escuela Dever.</p> <p><u>2017 Actualización:</u> en Dever, se habla un total de 13 lenguas. Estas incluyen: amárico, árabe, caboverdiano, inglés, francés, criollo haitiano, hindi, kurdo, ruso, somalí, español, filipino, y vietnamita. Los salones de clase SEI en particular tienen una amplia gama de niveles de dominio de lengua. Así pues, los decanos educacionales han estado trabajando estrechamente con estos maestros para enfocarse en cómo diferenciar instrucción, recursos y actividades según las variadas necesidades de los estudiantes. Por los pasados tres años, el Equipo de Evaluación de Lengua (LAT) de Dever compuesto por 12 personas se reunió cada dos semanas para enfocarse en ACCESO para evaluación de ELL; ofreciendo guía al liderazgo y personal de la escuela respecto a programación ESL/SEI, examen de datos de evaluación interina para informar sobre instrucción ELL; y asistiendo</p>	<p>Superintendente Chang, Superintendente Adjunto de ASSET, Director de Escuela, Director de Docentes para Apoyo Intensivo, Entrenadores de Alfabetización y Matemáticas, miembros del ILT</p>

<p>en la implementación y perfeccionando el plan de idioma inglés de Dever.</p> <p>Para acelerar el adquirir la lengua inglesa y construir sólidas bases de destrezas fundamentales en de lengua inglesa para todos los estudiantes, la sistemática enseñanza de ELD tiene que continuar enfocándose en el contenido, conexiones, inteligibilidad e interacciones de las lecciones y en todas las áreas de contenido. Considerando la gran cantidad de estudiantes aprendiendo inglés en la escuela el Superintendente Chang trabajará con el personal de Dever para garantizar que los componentes de un programa ELD esté integrado en todas las facetas de la enseñanza y el aprendizaje y en cada salón de clases de Dever.</p>	
<p><u>Estrategia 2:</u> ofrecer un programa de aprendizaje de idioma español con un contenido variado. Está claro que muchos miembros de la comunidad de Dever valoran grandemente cultivar y desarrollar el multilingüismo en sus estudiantes. Al mismo tiempo, hemos encontrado padres que no están seguros del porqué están considerando al español como parte de su educación sin haber escogido en un programa de dos lenguas. Por tanto, como parte de los cambios favorables, ofreceremos a las familias de Dever que deseen este tipo de educación un programa educativo de lengua española con contenido variado.</p> <p>Reconocemos que algunas familias de Dever son hablantes nativos de español que desean que sus estudiantes tengan una oportunidad de seguir desarrollando su idioma español y sigan un currículo que honre su tradición. Otras familias de Dever no son hablantes nativos de español y pueden querer que sus estudiantes aprendan español como lengua adicional. Para todas las familias interesadas, el enfoque del plan de cambios favorables de Dever ofrecerá un programa de español de contenido variado multicultural que incorporará historia, geografía, literatura, artes y música en la enseñanza de la lengua.</p> <p>Para padres que estén interesados, Dever ofrecerá clases de lengua española diariamente a los estudiantes. Los estudiantes serán agrupados para este bloque educativo de acuerdo con su dominio del idioma español. Dever está empleando maestros hablantes de español para este componente del programa. El programa de español de Dever. El programa de español de Dever será desarrollado para satisfacer las expectativas del Esquema del Currículo de Lenguas Extranjeras de Massachusetts e incluye las mejores prácticas usadas en programas modelo implementados actualmente a lo largo del estado y en toda la nación.</p> <p>El objetivo general del programa será:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Promover el desarrollo de dominio en hablar, escuchar, leer y escribir en español; ○ Permitir a los estudiantes adquirir una comprensión y apreciación de otras culturas, con enfoque en culturas hablantes de español; 	<p>Superintendente Chang, Superintendente Adjunto de ASSET, Director de Escuela, Director de Docentes para Apoyo Intensivo</p>

<ul style="list-style-type: none"> ○ Ayudar a los estudiantes a desarrollar conocimientos y destrezas cognitivas que respaldarán su éxito en otras áreas de contenido del currículo; ○ Usar la enseñanza de idiomas como una oportunidad para profundizar el compromiso de Dever para celebrar su diversidad cultural en la comunidad; y ○ Preparar a los estudiantes para éxito en la universidad y carrera en la actual sociedad multicultural y multilingüe. <p>Actualización 2017: Durante el año escolar 2014-15, el programa de lengua española era optativo” para familias y estudiantes. No obstante, las mejoras al programa desde el año escolar 2014-15 incluyen accesibilidad a todos los estudiantes pues dos entrenadores de español de tiempo completo de Dever recorren todas las aulas K-5 para trabajar con los estudiantes durante su bloque programado de español.</p> <p>Dever continuará ofreciendo un programa de Español de contenido variado en español multicultural que incorporará historia, geografía, literatura, artes y música en la enseñanza de la lengua. Además de los componentes antes mencionados, el programa buscará alcanzar los siguientes resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Permitir a los estudiantes reafirmar su identidad a través de estudios continuos de culturas latinoamericanas; ● Promover conciencia translingüística y transcultural y conocimiento y habilidades cognitivas que respaldarán el éxito académico en otras áreas de contenido del currículo; y ● Avanzar en las destrezas del siglo XXI y competencias globales. 	
<p><u>Estrategia 3:</u> provee enseñanza de idioma inglés adicional focalizada, individualizada y apoyos ambientales. Si todos los alumnos de Dever van a destacarse académicamente, es esencial que todos los maestros estén equipados para respaldar el desarrollo lingüístico de los estudiantes. Conjuntamente con la estrategia ELD de toda la escuela antes descrita, la Dever proveerá estructuras de apoyo adicionales para estudiantes que necesitan más asistencia en su desarrollo del idioma. Ambos elementos, la asistencia individualizada y el respaldo ambiental en toda la escuela reforzarán la enseñanza ELD recibida por todos los estudiantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Respaldo adicional individualizado focalizado para ELD: Estudiantes que requieren más apoyo individualizado ELD recibirán instrucción adicional en pequeños grupos durante el día regular lectivo de un maestro aprobado SEI. Esta instrucción se llevará a cabo durante un bloque educativo de Formas y Funciones del Idioma Inglés que se centrará en la adquisición de estrategias y oportunidades para que los estudiantes desarrollen sus habilidades idiomáticas orales y escritas. La directiva en el desarrollo del idioma enfatiza vocabulario, sintaxis, gramática y convenciones de la lengua inglesa. En este bloque, los estudiantes 	<p>Superintendente Chang, Superintendente Adjunto de ASSET, Director de Escuela, Entrenador de Lectoescritura, Facilitador de Equipo de Adquisición de Lengua (LATF), Director Académico para Apoyo Intensivo y Entrenador de Matemáticas, miembros de ILT</p>

serán agrupados según su nivel de dominio de la lengua en las cuatro esferas de hablar, escuchar, leer y escribir (medidas por ACCESS) y cada pequeño grupo recibirá instrucción lingüística específica, focalizada. (Para información adicional respecto al bloque instructivo de Formas y Funciones del Idioma Inglés, por favor ver Apéndice F).

- Ambientes de aprendizaje con apoyos de desarrollo del idioma: Dever incorporará las necesidades de aprendizaje de los estudiantes de ELL estableciendo las expectativas de Dever de deseos de aprender. Algunas de las características ambientales educacionales específicas de ELL incluirán:
 - Apoyos idiomáticos específicos usados para incrementar el desarrollo del idioma inglés, incluyendo cuadros estructurales de oraciones, muros de palabras, imágenes, modelos, tablas, diagramas, mapas y organizadores gráficos;
 - Materiales y recursos importantes que son accesibles a una serie de niveles de lectura en inglés y otras lenguas que representan idiomas en los hogares de los alumnos que reciben clases de inglés en Dever;
 - Materiales visuales y de manualidades interactivas disponibles y utilizados;
 - Áreas de trabajo estudiantiles expresamente organizadas para permitir una serie de agrupaciones; y
 - Displays que destacan materiales visuales y productos de trabajo estudiantil que reflejen el entorno lingüístico y cultural de los estudiantes de Dever.

Actualización 2017: los dirigentes de la escuela Dever han hecho énfasis en involucrar a todo el personal educativo, incluyendo maestros de grupos, de ESL y educación especial en las expectativas de un ambiente de aprendizaje óptimo. Para garantizar consistencia, se ha ofrecido entrenamiento durante el desarrollo profesional de verano y periódicamente durante el año. Se empleó una lista de chequeo de las expectativas del ambiente de aprendizaje para evaluar la medida en que los maestros están apoyando las necesidades de los estudiantes de EL y cuán accesibles son recursos y materiales accesibles a una serie de niveles de lectura en inglés y otras lenguas que representan los idiomas de los hogares de los estudiantes EL de Dever.

Dever continuará ofreciendo apoyos ELD individualizados, específicos a los estudiantes. Estos recibirán instrucción adicional en grupos pequeños durante el día escolar regular por parte de un maestro aprobado por SEI y un maestro de educación especial si un estudiante tiene alguna discapacidad. Las intervenciones se guiarán e informarán mediante recopilación y análisis frecuentes de datos del nivel de los alumnos por parte de los maestros y equipos de maestros. Además, se

<p>aplicarán las siguientes estrategias en todas las aulas de Dever:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Displays que destacan materiales visuales y productos de trabajo estudiantil que reflejen las singulares contribuciones de los estudiantes de idioma inglés de Dever y su progreso en ELD en las áreas de hablar, leer, escribir y escuchar; ● Materiales instructivos que están vinculados al contexto cultural y lingüística de los estudiantes; y ● Tareas de aprendizaje que son interactivas, motivadoras, y atractivas. 	
<p><u>Estrategia 4:</u> integrar las estrategias de intervención instructivas y programas en todas las materias. La lectoescritura se priorizará en todo el currículo. La Dever se enfocará en integrar las estrategias de lectura y escritura en todas las materias para dedicar tiempo de enseñanza adicional a desarrollar habilidades de lectoescritura en los estudiantes. (Para más detalles acerca de las estrategias de lectoescritura descritas a continuación, por favor ver el Apéndice F.)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Vocabulario: la adquisición de vocabulario se enfatizará en todas las clases. Esto es especialmente importante para apoyar las necesidades de desarrollo del idioma de los estudiantes de EL de Dever. ● Remodelar: sesiones de lectura en voz alta serán integradas a todas las clases para reforzar y remodelar estrategias de lectura sólidas. ● Escritura: se ofrecerá directamente instrucción en escritura. La escritura será también usada para chequear comprensión en todas las clases y para ayudar a los estudiantes a adquirir fluidez en la escritura. ● Bloque de lectoescritura (Lectura y Escritura): el programa de Dever será reestructurado para dedicar tiempo significativo a la instrucción de lectoescritura diariamente. Este bloque de Lectura y Escritura estará basado en el modelo “Escuelas poco comunes/Excelentes Hábitos, Excelentes Lectores” para la enseñanza y estará diseñado para abordar integralmente áreas básicas de la lectura: conciencia fonemática; sonidos/estudio de la palabra; fluidez; vocabulario y comprensión. También incluirá un pequeño grupo de bloque de intervención para todos los estudiantes para recibir apoyo educacional individualizado específico. Se ofrecerá instrucción en escritura durante este bloque a través del modelo de Lucy Calkin <i>Writers Workshop</i> (Taller de Escritores). ● Programas de Intervención de Lectoescritura/Materiales: en Dever se implementarán uno o más programas de intervención específicos de Lectura (similares a Intervención Nivelada en Lectoescritura) que comenzarán en septiembre de 2014. La escuela Dever ha seleccionado ya el programa de lectura <i>Mondo’s Bookshop</i> como la fuente para enseñanza en grupos pequeños. En la primavera de 2014, la Dever continuará analizando estrechamente los datos de rendimiento de los alumnos para aplicar los programas, 	<p>Superintendente Chang, Superintendente Adjunto de Asset, Director de la Escuela, Entrenador de Lectoescritura, Director Académico para Apoyo Intensivo, LATF, Coordinador de componentes de EL, Maestros de Recursos de Educación Especial, Miembros de ILT</p>

<p>intervenciones y estrategias que mejor correspondan a las necesidades detectadas de los estudiantes. Dever se enfocará explícitamente en seleccionar los modelos de programas y currículos que incorporan estrategias para abordar las necesidades de los ELL y estudiantes con discapacidades.</p> <p><u>Actualización 2017:</u> el enfoque de Dever en su prioridad educativa de lectoescritura, que trata de garantizar una instrucción rigurosa durante los fundamentos de ELA mediante el uso del modelo Taller de Lectura y la implementación de Unidades de Estudio para enseñar a leer, fue apoyado por el desarrollo profesional, entrenamiento y retroalimentación para el modelo Taller de Lectores. Durante los pasados tres años, los maestros recibieron retroalimentación de decanos educacionales sobre planes de lecciones cada semana, así como datos de retroalimentación frecuentes recogidos por ellos durante recorridos de aprendizaje. Dever adaptó la Intervención de Lectoescritura Nivelada (LLI por sus siglas en inglés) como un programa de lectura de toda la escuela y el personal fue entrenado para asegurar consistencia. Se establecieron dos focos de lectoescritura de Dever conjuntamente con la Red de Logros y el desarrollo profesional se alineó a ello durante años. El modelo <i>Guided Release</i> fue usado por todo el personal educador durante los años escolares 2015-16 y -2016-17.</p> <p>La Dever continuará priorizando modelos y estrategias de intervención en lectoescritura en todas las materias y aspectos del currículo escolar. La instrucción en escritura incluirá escritura interactiva y colaborativa, con maestros moldeando técnicas de escritura y reforzando el uso adecuado de la gramática, y con un enfoque constante en abordar el desarrollo del idioma de los estudiantes que aprenden inglés. El uso de estructuras y aproximaciones pedagógicas sólidas, las artes e integración de artes serán puntos de acceso en todas las áreas de contenido como estrategia para fortalecer la instrucción en lectoescritura e intervenciones.</p>	
<p><u>Estrategia 5:</u> garantizar que el personal sea selecto y esté bien entrenado para apoyar el desarrollo idiomático de todos los estudiantes. Reclutamiento, retención y cultivo de un personal altamente eficaz será esencial para la implementación exitosa de las estrategias de desarrollo del idioma de la escuela Dever. (Para más información respecto al esquema de dotación de personal de Dever, por favor ver Área de Prioridad 5.)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Reclutamiento y contratación selectivos: la Dever llevará a cabo reclutamiento y contratación selectivos con miras a maestros y líderes que sean bilingües, hayan completado entrenamiento en Replanteándose Equidad y Enseñanza para Alumnos de Idioma Inglés (RETELL, por sus siglas en inglés) y hayan obtenido aprobación SEI o hayan demostrado éxito en enseñanza a ELL. Además, comenzando con el desarrollo profesional de verano, la 	<p>Superintendente Chang, Superintendente Adjunto de Estrategia, Director de Escuela, Administrador de Recursos Humanos y Estrategia, Superintendente Auxiliar de Oportunidad y Diferencias en</p>

<p>Dever contratará un instructor a tiempo completo de lectoescritura con experiencia en enseñanza de ELD para trabajar con equipos de maestros e identificar y desarrollar materiales de apoyo y asignaciones diferenciadas apropiadas al grado; estos materiales se ajustarán a los principios de instrucción apropiada ELD, las Estructuras de Currículo de Massachusetts y normas de Evaluación y Diseño Educativo de Primera Clase (WIDA, por sus siglas en inglés).</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Entrenamiento en Estrategias ELD: la Dever ofrecerá entrenamiento, guía y apoyo para todos los maestros de enseñanza básica respecto a las mejores prácticas instructivas para ELD durante PD obligatorio de verano y mediante entrenamiento regular integrado durante todo el año. Este entrenamiento se concentrará en las formas y funciones del idioma inglés (gramática vocabulario, puntuación, etc.). Entrenamiento en programas de intervención seleccionados será integrado con el alcance y la secuencia de sesiones de desarrollo profesional para maestros todo el año. ● Entrenamiento en apoyos específicos para EL: es esencial que los maestros posean los medios para enfrentar los desafíos que enfrentan los estudiantes de EL para cumplir la doble tarea de aprender el idioma inglés y satisfacer al mismo tiempo las expectativas respecto al nivel en el grado. <ul style="list-style-type: none"> ○ La Dever orientará al personal respecto a estos retos durante el verano, así como permanentemente en toda oportunidad de superación profesional específica para EL. ○ También se ofrecerá entrenamiento específico respecto a la selección de recursos y textos culturalmente importantes y apropiados. ○ Al personal se le dará entrenamiento en cultura, diversidad e inclusión, con un énfasis particular en el desarrollo de una concientización de las necesidades y diversidad de la población estudiantil de Dever. ● Entrenamiento en Instrucción Contextualizada de Inglés (Sheltered English Instruction, SEI por sus siglas en inglés): comenzando en agosto de 2014, personal de instrucción y administradores de escuela participarán en un curso de entrenamiento y aprobación obligatorio de SEI (independientemente del estado actual de aprobación). El curso de los administradores dará las herramientas al director y otros líderes educacionales para apoyar a los maestros a medida que incorporan estrategias del entrenamiento a la instrucción diaria en el aula. <p>El primer módulo (8 horas), tendrá lugar en la escuela como parte del desarrollo profesional requerido de agosto y el posterior entrenamiento (24 horas) se efectuará localmente en la escuela entre septiembre y diciembre. Para el 31 de enero de 2015, la escuela Dever espera que todos los maestros hayan obtenido la</p>	<p>Rendimiento, Superintendente Adjunto de Oficina de Alumnos de Inglés, LATF, Académico para Apoyo Intensivo, miembros de ILT</p>
---	--

<p>aprobación de SEI y estén implementando con eficacia sus estrategias al 100% de sus lecciones diariamente. El entrenamiento SEI/RETELL incluirá:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Enfocarse en un diseño efectivo de la lección y planificar el desarrollo y la evaluación del lenguaje; ○ Enfocarse en enseñar, introducir, revisar y adquirir lenguaje académico; ○ Enfocarse en desarrollar ambientes de apoyo del aprendizaje para los ELL; y ○ Estrategias para integrar estrategias SEI a la instrucción en todas áreas de contenido. <p><u>Actualización 2017:</u> desde el inicio de sus contrato contratos en el curso escolar 2014-15, Blueprint empleó rigurosas prácticas en el reclutamiento y contratación para colocar personal altamente eficaz al frente de los estudiantes de Dever. Históricamente, las posiciones abiertas eran anunciadas en boletines de trabajo nacionales, haciendo énfasis en el Desarrollo del Lenguaje. Durante el curso escolar 2016-17, los maestros nuevos se reunieron con mentores mensualmente para apoyar su avance y desarrollo. Durante los cursos escolares 2014-15 and 2015-16, Dever ofreció al personal oportunidades en el centro para entrenamiento en SEI a fin de preparar mejor a los maestros para la incorporación de las estrategias en su instrucción diaria en clases.</p> <p>En el futuro, todo el personal de Dever recibirá entrenamiento y desarrollo para atender las necesidades de sus estudiantes de EL y estudiantes de EL con incapacidades. Dever expandirá sus ofertas de desarrollo profesional para incluir entrenamiento en torno a Prácticas Sostenibles Cultural y Lingüísticamente (CLSP por sus siglas en inglés) y apoyos para estudiantes de EL con discapacidades para atender no solo las necesidades de aprendizaje de la lengua de estos alumnos, sino también las vías en las que implícita y explícitamente pudieran afectar el acceso a las oportunidades de aprendizaje dentro de la escuela y su consecuente avance o progreso. Además, la Dever espera que todos los maestros en las aulas hayan alcanzado la aprobación en SEI e implementen las estrategias SEI eficazmente en el 100% de sus lecciones diarias.</p>	
<p><u>Estrategia 6:</u> buscar regularmente opinión de interesados sobre el éxito en las estrategias de Dever en la adquisición de la lengua. Dever posee grandes comunidades de interesados y de la escuela involucradas en el éxito de las estrategias para la adquisición de las lenguas inglesa y española. La Dever buscará opiniones de grupos formales e informales de asesores para garantizar que todos los estudiantes estén desarrollando las destrezas lingüísticas que necesitan.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Comité Asesor de Padres EL (PAC): el Comité Asesor de Padres EL es un grupo de personas interesadas con sede en la escuela 	<p>Director de Administración de Proyecto, Director, de Escuela, Superintendente Chang, Superintendente e Adjunto de Estrategia,</p>

<p>formado por padres/tutores de estudiantes matriculados en programas de EL de la escuela. EL PAC desempeñará un importante papel en asesorar al liderazgo de la escuela Dever respecto a cómo les están funcionando las estrategias de desarrollo del lenguaje a los estudiantes de la escuela y recomendando ajustes a las estrategias de desarrollo de las lenguas inglesa y española.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Concilio Local de la Escuela: el Concilio Local de la Escuela es un grupo de personas interesadas con sede en la escuela formado por el director, maestros, padres y representantes de organizaciones externas asociadas. El equipo del director y liderazgo de la escuela puede buscar la opinión del Concilio en temas tales como las necesidades educacionales de los estudiantes de Dever y las estrategias de la escuela para satisfacer esas necesidades, el presupuesto de la escuela y progreso de la implementación del plan de cambios favorables de Dever. ● Otros asesores: además de los dos grupos asesores antedichos, la Dever buscará también opiniones de asesores locales, estatales y nacionales expertos en el área de adquisición y desarrollo de la lengua. <p><u>Actualización 2017:</u> por los pasados tres años, Dever ha trabajado en estrecha colaboración con ESE (Educación Excepcional de Estudiantes) para guía y revisión de programas EL con sede en la escuela. Además, el equipo de adquisición de lengua de Dever, compuesto por personal y administración de la escuela Dever y un representante de Blueprint Schools Network se reune quincenalmente para analizar las iniciativas EL en toda la escuela. Dever ha celebrado anualmente veladas y ferias de libros en torno a lectoescritura para seguir apoyando el conocimiento sobre estrategias en desarrollo del idioma e inversiones en Dever, la más reciente de las cuales reunió a más de 400 alumnos, personal, familias y socios comunitarios de Dever.</p> <p>El Superintendente Chang sigue comprometido en garantizar una auténtica, genuina y frecuente voz de padres en las oportunidades educativas y logros de sus hijos. En ese sentido, el Superintendente Chang continúa comprometido en apoyar múltiples estructuras para familias y personas interesadas de la comunidad para interactuar con la escuela y ofrecer comentarios acerca del éxito de Dever en las estrategias para la adquisición del idioma y, más ampliamente, las oportunidades de aprendizaje, académico y socioemocional para los estudiantes de Dever que aprenden inglés. Los esfuerzos en Dever recibirán el apoyo y entrenamiento directo del Comité Asesor de Estudiantes de Inglés del Distrito de BPS respecto a cómo facilitar reuniones de padres en la comunidad. Adicionalmente, todo el personal de la escuela (incluyendo maestros y líderes) recibirá entrenamiento de la Oficina de Participación de BPS acerca de cómo desarrollar relaciones confiables auténticas con familias y otras partes</p>	<p>Superintendente Adjunto de ASSET, Director de la Oficina del Equipo de Apoyo de Colaboración de la Escuela, Coordinador de Campo con la Comunidad, Director de la Escuela, AP de Cultura Escolar</p>
---	---

<p>interesadas.</p>	
<p><u>Estrategia 7:</u> monitorear la efectividad de todas las estrategias de desarrollo del lenguaje y examinar la viabilidad de programas alternativos para adquirir una lengua para Dever en años futuros. El desarrollo eficaz del idioma está en el centro de nuestro modelo para el plan de cambios favorable de Dever y el rápido avance académico de sus estudiantes. La escuela Dever y ESE monitorearán vigilantes para garantizar que las estrategias académicas descritas en el Área de Prioridad conduzcan a un rápido mejoramiento en el desarrollo del idioma de todos los estudiantes. En años futuros, examinaremos también si este modelo continúa avanzando las destrezas lingüísticas de los estudiantes a niveles más altos, o si se necesita un modelo alternativo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Monitoreo continuo de la efectividad de las estrategias para el desarrollo del idioma: Dever y ESE continuarán monitoreando las estrategias para el desarrollo del idioma en esta Área de Prioridad para determinar si son efectivas para todos los estudiantes. Basados en este monitoreo haremos ajustes según se necesite; también ajustaremos estas estrategias a las necesidades de la población estudiantil entrante. ● Futura consideración de estrategias alternativas: en años futuros, cuando las destrezas lingüísticas esenciales de los estudiantes hayan sido integradas, la Dever y ESE examinarán la viabilidad de pasar a un programa alternativo para adquisición de idiomas (p.ej. educación bilingüe de transición, dos idiomas/inmersión de idioma doble/inmersión de dos vías) si un programa tal pudiera desarrollar más destrezas lingüísticas en los estudiantes. La transición a un programa de este tipo estaría condicionada al establecimiento de las condiciones que han mostrado destacar la efectividad de otros programas en Boston y otras partes de la Mancomunidad. Condiciones que serían consideradas incluyen políticas para mantener estudiantes en el programa por múltiples años; prácticas que requirieran competencia en ambos idiomas para estudiantes que entraran al programa en agrados posterior; estructuras para apoyar a estudiantes que no hablan la(s) lengua(s) de instrucción; y desarrollo del trabajo del curso por encima del nivel de grado para que estudiantes avanzados puedan permanecer en Dever. <p><u>Actualización 2017:</u> Blueprint Schools Network trabajó asociada con ESE para llevar a cabo revisiones regularse del programa de adquisición de la lengua de Dever. En el curso escolar 2014-15, el programa REACH, apoyado por las Escuelas Públicas de Boston, fue seleccionado para la implementación y ha continuado en el actual curso escolar. Dever monitorea la efectividad de este programa a través de evaluaciones ACCESS, la administración de DIBELS y la evaluación de los indicadores WIDA.</p>	<p>Superintendente Chang, Superintendente Adjunto de Asset, Director de la Escuela Superintendente Auxiliar de OELL, LATF, Director Académico para Apoyo Intensivo</p>

Por los próximos tres años, el Superintendente Chang continuará monitoreando la eficacia de todas las estrategias de desarrollo del idioma y examinará nuevas oportunidades, o adicionales, para continuar mejorando la adquisición de la lengua en años futuros según sea necesario. Dado que un desarrollo eficaz del lenguaje es una pieza clave del plan de cambios favorables de Dever y el rápido progreso académico de sus estudiantes, el Superintendente Chang revisará continuamente datos sobre adquisición de la lengua para evaluar cómo están progresando los alumnos. Durante todo el año escolar, el personal de Dever monitoreará la instrucción y superación profesional del personal educacional y hará ajustes de inmediato para satisfacer las necesidades idiomáticas de los estudiantes. Anualmente el personal reconsiderará cómo y si las estrategias están dando a los estudiantes la ayuda que necesitan para progresar en los niveles de ELD o si dar un vuelco a las estrategias o fortalecer las intervenciones.

Índices trimestrales #1

1.1 En el intermedio trimestral evaluaciones ELA ANet, y/o DIBELS y Fountas & Pinnell (ambas aplicadas tres veces por año, con monitoreo de 6 semanas), todos los niveles de grado reducirán la brecha en pos del dominio del nivel del grado, dentro de subgrupos y grupos de comparación.

1.2 Todos los maestros usarán niveles ELD (desarrollo en lengua inglesa por sus siglas en inglés) y datos de lectoescritura a lo largo de ciclos de seis semanas a fin de fijar metas para los estudiantes de EL, enfocándose específicamente en desarrollar conocimiento previo, vocabulario de contenido académico y estructuras de la lengua inglesa –con una meta final de estudiantes obteniendo reclasificación apropiada.

1.3 Todos los educadores serán entrenados en un marco de trabajo 3 Cs & I, con el objetivo de entrenar a todos los maestros en el primer trimestre del año, ofreciendo un entrenamiento y monitoreo continuo y monitoreando en los trimestres 2 y 3, y garantizando que todos los maestros estén aprobados para SEI (Inmersión en Inglés Estructurado, por sus siglas en inglés) en junio del año 2018 . Todos los educadores estarán aprobados para SEI o certificados como ESL en junio de 2018.

1.4 Todos los estudiantes de EL recibirán enseñanza ELD (según la Guía ESE (Educación Excepcional de Estudiantes, por sus siglas en inglés) que está en consonancia con contenido según el nivel de grado y se enfoca en destrezas en el conocimiento de contenido y lenguaje académico y destrezas en los cuatro dominios de la adquisición del idioma, como se evidencia en los objetivos de la lengua referidos en todas las clases, así como integración de 3 Cs & I estrategias en el planeamiento y ejecución de lecciones.

1.5 La Dever creará un plan colaborativo con la Oficina de Idiomas del Mundo de las Escuelas Públicas de Boston (BPS, por sus siglas en inglés) para junio de 2018 a fin de desarrollar un programa educativo para ofrecer contenido variado en la enseñanza de español. El plan será informado por datos de estudiantes e investigación actual sobre adquisición y dominio de una lengua, así como aporte y opiniones de partes interesadas.

2^{do} Área de prioridad a mejorar

Mejorar la calidad de la enseñanza y maximizar el tiempo para instrucción básica.

La Escuela Dever priorizará la calidad educativa en la escuela para garantizar que las necesidades de todos sus alumnos sean satisfechas y que los estudiantes reciban una educación que los prepare para graduarse, la universidad y carrera. Además, Dever implementará estrategias específicas para elevar y optimizar el horario lectivo de los estudiantes y usar dicho tiempo para implementar un sistema de apoyos académicos enfocados en las diferentes necesidades de los estudiantes a fin de mejorar el aprendizaje estudiantil.

Razones para identificar la 2a Área como una prioridad

Esta área de prioridad fue identificada tras un análisis de los datos de rendimiento de los escolares y opiniones de múltiples partes interesadas, entre ellas el Grupo local de partes interesadas de Dever, padres, maestros, liderazgo escolar, socios externos y estudiantes. La información fue recopilada durante días enteros de visitas del personal planificador del plan; sesiones de información en reuniones de personal del plan, Consejo de Padres y Consejo de Escuela, así como entrevistas y grupos de debate con estudiantes, maestros, dirigentes de escuela, comunidad, servicio social y otras organizaciones asociadas. (Para una lista de actividades exploratorias efectuadas, por favor ver Apéndice E.)

Dever ha batallado continuamente con bajo rendimiento académico de todos sus estudiantes. Aceleración de logros y eliminación del desfase actual de Dever requiere hacer énfasis en un currículo bien ajustado y excelencia en la calidad educacional en todas las aulas. Un enfoque explícito en la implementación de instrucción basada en datos nos permitirá seguir el progreso estudiantil diariamente. Estrategias de actuación adicionales se concentrarán en las lagunas de los alumnos de idioma inglés y estudiantes con discapacidades constituyendo el 42.2% y 14.1% respectivamente del total de la población estudiantil en el año escolar 2013-2014.

Aumentando la cantidad de tiempo dedicado a la instrucción en áreas académicas básicas, la escuela Dever será capaz de ofrecer respaldo académico adicional apropiado según las necesidades de todos los estudiantes de una clase. Nuestra experiencia ha demostrado que cuando se emplea más tiempo de instrucción aplicando medidas significativas y eficaces, el rendimiento académico mejora.

Para los desafíos abordados por el Área de Prioridad #2, por favor ver el Plan de cambios favorables de Dever del 24 de abril de 2014 en las páginas 19-21:

[http://www.mass.gov/edu/docs/ese/accountability/plan de cambios favorables /level-5-schools/dever-final-plan.pdf](http://www.mass.gov/edu/docs/ese/accountability/plan%20de%20cambios%20favorables%20/level-5-schools/dever-final-plan.pdf).

Estrategias para alcanzar los objetivos de la 2^{da} Área de prioridad

Estrategia Principal	Responsable
<p>Estrategia 1: establecer expectativas claras en cuanto a diseño, efectividad y rigor educativo. La Dever mejorará la calidad educativa para garantizar que las necesidades de todos los alumnos de Dever sean satisfechas y que los estudiantes reciban una educación que los prepare para el éxito en la universidad y carrera. Para alcanzar estas metas nos enfocaremos en implementar y monitorear las directivas, expectativas y políticas que aparecen abajo con relación a la práctica y configuración educativa. (Por favor, ver Área de Prioridad 3 para más información respecto a instrucción basada en datos y evaluación de eficacia educativa).</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Modelos del currículo y programas: la Dever ha aprovechado la pericia, experiencia y éxito de los líderes de la escuela en nuestra red nacional para identificar materiales para el currículo que son robustos, de probada efectividad y adecuados para satisfacer las necesidades de los estudiantes de Dever. Para lectura, Dever utilizará un enfoque de <i>Balanced Literacy</i> (Lectoescritura Balanceada) para la instrucción, basada en el modelo de la red de escuelas públicas y <i>chárter</i> <i>Uncommon School</i> de <i>Great Habits, Great Readers</i>, y usará el programa de lectura de <i>Mondo's Bookshop</i> como fuente de instrucción para grupos pequeños. Además, Dever empleará <i>Foundations</i> como fuente suplementaria para instrucción fonética de grupos enteros y <i>Writers Workshop</i> de <i>Lucy Calkins</i> como modelo de instrucción escrita. ● Investigación y diligencia debida de currículo: en preparación para el año escolar 2014-15, la Dever continuará trabajando para analizar y seleccionar materiales de alta calidad para las asignaturas del currículo de K-5 Matemáticas, Español, Ciencias y Estudios Sociales. Estos materiales complementarán y se ajustarán con las normas estatales de enseñanza, Normas Estatales Básicas Comunes, y las necesidades de la población estudiantil de Dever. ● Planificación de lecciones: se elaborará un modelo obligatorio de plan de lección para usar en toda la escuela, con el fin de garantizar que las lecciones en Dever sean 1) rigurosas; 2) planificadas de acuerdo con los estándares para el nivel de grado y guías de ritmo; 3) impulsadas por objetivos medibles, fáciles para los estudiantes; y 4) diseñadas basadas en el estilo y necesidades de aprendizaje de los estudiantes – incluyendo necesidades del desarrollo idiomático de la población estudiantil de EL. <p>Actualización 2017: del año escolar 2014-15 al 2015-16, el liderazgo de Dever y <i>Blueprint Schools Network</i> desplazaron las expectativas respecto a la planificación y propiedad de la planificación de lecciones. Este cambio se efectuó al inicio del curso escolar 2015-16 y Dever continúa manteniendo estas nuevas expectativas para ambas intervenciones e instrucciones básicas. En el curso escolar 2015-16, los maestros de grupos en Dever asistieron a dos sesiones de Tiempo de Planificación Común</p>	<p>Superintendente Chang, Superintendente Adjunto de Asset, Director de la Escuela, Director Académico para Apoyo Intensivo de Lectoescritura y Matemáticas</p>

<p>(CPT por sus siglas en inglés) por semana con sus equipos de nivel de grado encabezados por su decano de instrucción. Personal adicional, incluyendo equipo ESL, maestro de tecnología y entrenador de Matemáticas de Fellows participaron también para enfatizar la consistencia en las áreas de contenido. Durante estas sesiones, se examinaron planes de lecciones para la siguiente semana a fin de garantizar instrucción rigurosa acorde con los estándares en todas las clases de un grado dado. Protocolos CTP ayudaron también a desarrollar una sólida comprensión de contenido enseñado.</p> <p>En el futuro, el Superintendente Chang trabajará con el equipo de Dever para asegurar que la investigación de los currículos intente expandir el rigor constantemente, reafirmar y validar las identidades raciales, culturales y lingüísticas de los estudiantes y ofrecer oportunidades para desarrollar e incorporar instrucción integrada de artes auténtica en todas las áreas de contenido. Un pilar fundamental que sustente el enfoque del Superintendente Chang para la instrucción en la escuela Dever es que todos los estudiantes pueden progresar a altos niveles. El Superintendente Chang buscará implementar enseñanza para adultos en torno a un programa que respete esta creencia y ofrezca a los niños más oportunidades para acceder a instrucción rigurosa en todas las asignaturas, incluyendo Matemáticas, Artes de la Lengua Inglesa, Ciencias, Estudios Sociales y Artes.</p>	
<p><u>Estrategia 2:</u> aumentar programas y estrategias de intervención en Matemáticas y ELA. La escuela Dever ofrecerá intervención específica en Matemáticas y ELA para alumnos seleccionados.</p> <p><u>Actualización 2017:</u> durante los pasados tres años, todos los estudiantes de 4to y 5to grados recibieron un bloque adicional de matemática en su nivel educacional a través del Programa Blueprint Fellows de Matemática. Este programa suplementó la instrucción regular de matemática de los estudiantes y estos fueron tutorados en grupos pequeños en sesiones de 45 a 60 minutos. Una evaluación STAR en marzo de 2017 de Mediana de Percentiles de Crecimiento Estudiantil (SGP) para estudiantes matriculados en el bloque adicional de matemática arrojó un crecimiento acelerado: estudiantes de 4to grado lograron una mediana de 62 SGP; los estudiantes de 5to grado lograron una mediana de 64 SGP. La mediana típica de crecimiento para estudiantes en este grado es de 50 SGP.</p> <p>En el futuro, el Superintendente Chang y el equipo de Dever aumentarán las estrategias de intervención y programas para materias y apoyo. Estos apoyos incluirán grupos pequeños para instrucción e intervenciones, cuestiones académicas y comportamiento. Además, la Dever ofrecerá intervenciones en pequeños grupos e individuales en todos los grados, adoptando un método acorde con Sistemas de Apoyo Multinivel (MTSS, por sus siglas en inglés). Las intervenciones se enfocarán en Artes de la</p>	<p>Superintendente Chang, Superintendente Adjunto de Asset, Director de la Escuela, Académico para Apoyo Intensivo, Entrenadores de Lectoescritura y Matemáticas</p>

<p>Lengua Inglesa y Matemáticas. Si bien la Dever no continuará con el programa de matemática de Fellows, la escuela contratará a un entrenador de Matemáticas para trabajar conjuntamente con el de ELA en intervenciones de fortalecimiento con la mira en una aceleración en el cierre de las brechas en Matemáticas y Lectoescritura.</p>	
<p><u>Estrategia 3:</u> ofrecer desarrollo profesional específico (PD). Dever usará un año escolar extendido para los maestros de la escuela para ofrecer programas de desarrollo profesional, enfocado particularmente en la calidad de la planificación y la instrucción, incluyendo PD respecto a estrategias para mejorar compromiso estudiantil, rigor educativo, recopilación y análisis de datos y diferenciación en la instrucción en el aula.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Aumento de tiempo para todo el personal: los maestros trabajarán hasta 210 días durante el curso de cada año, permitiendo así desarrollo profesional y planificación antes de comenzar el año escolar y durante el año escolar. El horario del maestro será de nueve horas diarias con un máximo de 45 horas semanales. Los administradores trabajarán hasta 232 días durante el curso de cada año. El horario de un administrador será de 10 horas diarias con un máximo de 50 horas por semana. El personal de oficina trabajará hasta 227 días durante el curso escolar. El horario del personal de oficina es de nueve horas diarias en un día escolar regular y ocho horas en un día sin clases, no excediendo las 50 horas en ninguna semana. ● Aumento de tiempo para PD de Verano: la Dever usará la autonomía otorgada por la ley estatal para desarrollar tiempo adicional de PD para maestros y líderes que será necesario para mejorar exitosamente la calidad instructiva en la escuela. Esto incluirá hasta 20 días en el verano (antes de que los alumnos lleguen) para enfocarse en desarrollar cultura colaborativa del personal, así como ofrecer PD y orientación iniciales sobre nuevos materiales curriculares, prácticas y expectativas instructivas en toda la escuela (incluyendo uso de estrategias ELD en la planificación de lecciones y diseño de ambiente de aprendizaje estrategias), e instrucción apoyada en datos. El desarrollo profesional a comienzos del año se enfocará también en la creación y planificación en equipo de estructuras colaborativas que serán usadas durante todo el año escolar. ● Apoyo a Comunidades de Superación Profesional (PLC): la Dever creará estructuras PLC y rediseñará el horario diario y semanal que maximiza la oportunidad de los PLC para colaborar sin agregar cambios a estudiantes y que ofrezcan oportunidades para implementación consistente de PLC en todos los niveles de grado y áreas de contenidos. Los PLC serán una estructura esencial para alinear la instrucción y realzar la capacidad del educador. ● Ofrecer entrenamiento específico de liderazgo: la escuela Dever ofrecerá entrenamiento y monitoreo específicos adicionales para el equipo de líderes de la escuela. 	<p>Superintendente Chang, Superintendente Adjunto de Asset, Director de la Escuela, Director Ejecutivo de Artes, Superintendentes Adjuntos de Oportunidad y Reducción de Brecha, Oficina de Entrenadores de Estudiantes de Inglés, Educación Especial, Lectoescritura y Matemáticas</p>

<p>Actualización 2017: el equipo de líderes de Dever planeó y organizó dos semanas de desarrollo profesional para maestros nuevos y de retorno como preparación para el año escolar 2016-17. Con base en una encuesta de retroalimentación, 92% del personal calificó las sesiones recibidas de “en su mayoría” o “altamente” efectivas.</p> <p>El Superintendente Chang tiene la intención de continuar el modelo de horario que tiene actualmente Dever, que permite medio día desarrollo profesional los miércoles en las tardes además del tiempo dedicado a equipos instructivos dirigidos por el personal. Para involucrarse en la colaboración (p.ej. en Tiempo de Planificación Común) y liderazgo educativo de estudiantes, grado, parte de todos los niveles de la escuela (p.ej. mediante un Equipo de Liderazgo Instructivo y un Equipo de Apoyo Estudiantil).</p> <p>Los objetivos de la superación profesional para el personal adulto se alinearán estrechamente con las prioridades del plan de cambios favorables para la escuela Dever, principalmente en el uso de Prácticas Sostenidas Lingüística y Culturalmente (CLSP) para reafirmar y validar la identidad de los estudiantes al tiempo que se aumenta el acceso y representación en áreas de contenido básicas, así como desarrollando currículos ricos con lecciones integradas de artes como un punto de acceso a través de lo esencial. Una integración auténtica de las artes aumentará compromiso, motivación, retención y éxito de todos los estudiantes de Dever. La capacitación profesional se enfocará igualmente en las estrategias para la adquisición del idioma inglés, fomentando aprendizaje académico y de comportamiento de estudiantes con discapacidades en el tema de EI (con la mira en obtener entornos más inclusivos), y cómo involucrarse auténticamente con familias en fomentar socios confiables para el aprendizaje de los estudiantes. Especialmente en el curso escolar 2017-18, la capacitación profesional se centrará en los nuevos programas adoptados para acelerar rápidamente los logros estudiantiles y aumentar el rigor.</p>	
<p>Estrategia 4: ofrecer apoyos educativos para estudiantes con discapacidades emocionales. Actualmente Dever atiende una sección de cuatro aulas de estudiantes de educación especial con discapacidades emocionales en los grados 1-5. Dadas las necesidades de salud mental/socioemocionales de los estudiantes, el programa es denominado como Comunidad de Aprendizaje Terapéutico (TLC). Grupos de 8-10 estudiantes un maestro de educación especial y un “paraprofesional” (ayudante de maestro) enseñan en estas aulas.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Programa de Comunidad de Aprendizaje Terapéutico separado sustancialmente: la escuela Dever continuará apoyando la sección de discapacidad emocional, con la meta de preparar a los estudiantes para pasar al medio de aprendizaje menos restrictivo. Las clases de TLC serán responsables de la incorporación de los mismos estándares y expectativas de toda la escuela respecto a diseño educativo, rigor y eficacia que las clases corrientes de Dever. Se priorizará el 	<p>Superintendente Chang, Superintendente Adjunto de Asset, Director de la Escuela, Director Académico para Apoyo Intensivo, Superintendente Adjunto de Educación Especial, Director Ejecutivo de Artes, Especialista de</p>

entrenamiento de los maestros en este programa.

Actualización 2017: el programa TLC de Dever ha sido respaldado por un equipo básico que incluye: un Coordinador TLC, un Clínico TLC, maestros de grupos, y paraprofesionales. Este equipo ofrece a los estudiantes en el programa apoyo socioemocional y ha recibido desarrollo profesional específico respecto a análisis de datos académicos y comportamiento y seguimiento de metas de estudiantes individuales. Además, el equipo colabora frecuentemente en torno a Segundo Escalón, Zonas de Regulación, Entrenamiento en CPI y entrenamiento en juegos terapéuticos. La Dever reforzó el presupuesto de Nivel 5 y autonomías de recursos humanos para dar respaldo adicional en los grados 1, 4, 5 y el TLC a mediados del año 2016-17. Durante el transcurso de tres años, el equipo de recursos humanos de Blueprint Schools Network reclutó, analizó y trabajó con el equipo de liderazgo de Dever para seleccionar cinco nuevos paraprofesionales de instrucción para unirse a la escuela Dever. En el año escolar 2016-17, el equipo de liderazgo de Dever llevó a cabo sostuvo una semana de “Instituto Paraprofesional” para orientar a los nuevos miembros del equipo. La orientación intensiva de cinco días cubrió valores fundamentales de Dever, expectativas, rutinas y sistema de conducta escalonado para garantizar una integración fluida en el medio escolar. Además, a los paraprofesionales se les dio capacitación profesional de los programas Taller de Lectura e Intervención de Lectoescritura Nivelada (LLI por sus siglas en inglés), de modo que estuvieran equipados adecuadamente con conocimiento de las iniciativas educativas de Dever para poder apoyar efectivamente a los estudiantes para el segundo semestre.

En el futuro, el Superintendente Chang trabajará con el equipo de la escuela Dever para fortalecer la sección EI en la escuela para ser más inclusiva y rigurosa y tratar tópicos persistentes en el resultado del programa. La sección EI ha sido un reto permanente de larga data para Dever. Utilizando recursos de la oficina de educación especial del distrito y otros apoyos académicos y socioemocionales, el Superintendente Chang trata de evolucionar la parte EI en un programa más inclusivo para estudiantes con discapacidad emocional, siguiendo cada IEP de los estudiantes IEP y también evaluando la preparación de estos para acceder a opciones más inclusivas en la comunidad escolar.

Además, y como se refleja en todos los aspectos del programa educativo, el Superintendente Chang buscará reforzar y realzar una instrucción inclusiva y rigurosa en un medio de aprendizaje terapéutico para estudiantes con discapacidades emocionales, ofreciéndoles igual alta importancia de desafío que recibirán sus pares. La prioridad instructiva de Dever respecto a la educación en artes e integración de artes será un componente clave en desarrollar instrucción inclusiva y rigurosa para los estudiantes. Artes/integración de artes aplica prácticas que han sido mostradas en investigación basadas en el cerebro para mejorar la asimilación, retención a largo plazo, compromiso y crecimiento

Área TLC y
Coordinador
Clínico

<p>académico para los estudiantes con IEP.</p>	
<p><u>Estrategia 5:</u> aumentar el tiempo de instrucción. La Dever implementará un día lectivo más largo para facilitar más tiempo adicional en Lectoescritura y Matemáticas. Aprovechar esta autonomía permitirá que los estudiantes se beneficien de tiempo educativo adicional y permitirá a los maestros planificar y reflejar juntos para satisfacer mejor las necesidades de todos los estudiantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Extender el día lectivo y el año escolar: haciendo uso de las autoridades dispuestas en el estatuto para las escuelas de bajo rendimiento crónico, la Dever rediseñará el día, semana y año para incluir tiempo adicional para el aprendizaje estudiantil. Los estudiantes recibirán hasta 186 días de instrucción. La escuela Dever repetirá las condiciones establecidas en otros cambios pasados exitosos de asociaciones del plan de cambios favorables, que incluyen tiempo aumento de tiempo de instrucción de al menos 20 por ciento por encima de lo que los estudiantes reciben por lo general en otras escuelas públicas primarias. A esto se añade, que la Dever explorará opciones para ofrecer servicios académicos de apoyo los sábados para ayudar a los estudiantes con dificultades, batallando en ELA y Matemáticas. • Reestructurar el horario escolar, políticas y procedimientos para maximizar el tiempo de aprendizaje y minimizar las transiciones estudiantiles: en el curso escolar 2016-17, la escuela Dever rediseñará el horario diario de modo que el día lectivo de los estudiantes comience a las 7:30 a.m. y termine a las 3:30 p.m. cuatro días a la semana y a las 12:30 p.m. un día de la semana. Esta salida temprana semanal será usada para incorporar más tiempo para capacitación del personal profesional y tópicos de planificación colaborativa tales como apoyar a los estudiantes de inglés, instrucción diferenciada, chequeo de comprensión, aumento de rigor y uso de datos para mejorar la instrucción. Llevando el día a comenzar más temprano procurará una hora adicional para implementar estrategias descritas abajo y, según entrevistas con el equipo de liderazgo de la escuela, se acomoda mejor a horarios del día laboral de algunos padres. Además, el programa después de la escuela de enriquecimiento y/o oportunidades para apoyo académico puede ofrecerse para ayudar a los padres que buscan opciones para recoger más tarde a sus hijos. • Tiempo de instrucción extendido para ELA, Matemáticas e intervenciones: la Dever creará un horario maestro que incluya instrucción en leer, escribir Desarrollo del Idioma Inglés; Matemáticas; y Ciencias o Estudios Sociales, e instrucción en lengua española con contenido rico para aquellas familias que escojan esta oportunidad. Para más información sobre las diferentes áreas que estarán contenidas en el programa de Dever, por favor consultar el Apéndice F. • Uso de Especiales: Especiales ofrecerá enriquecimiento para respaldar el desarrollo integral de todo alumno e incorporar en 	<p>Superintendente Chang, Superintendente Adjunto de Asset, Director de la Escuela, Director Académico para Apoyo Intensivo Director de Tiempo de Aprendizaje Extendido, Recursos Humanos y Administrador de Entrenadores de Estrategia, Lectoescritura y Matemáticas</p>

materias académicas básicas las artes y la educación física. El bloque de especiales ofrecerá asimismo tiempo de planificación común valioso para equipos de nivel de grado trabajar juntos para evaluar el avance en logros de los estudiantes y planificar conjuntamente la instrucción.

- Clase de Ciencias: para poder construir una base sólida de conocimientos y destrezas en ciencia, y mejorar el desempeño de los estudiantes en esta área de materias, básicas tan crítica, los estudiantes de en los grados K-5 tendrán al menos dos sesiones de ciencia semanales.

Actualización 2017: durante los pasados tres años, la Dever ha maximizado el tiempo para instrucción dentro de los horarios principales anuales y diarios de la escuela. El tiempo de aprendizaje adicional de Dever ha apoyado instrucción básica ofreciendo a cada estudiante 180-210 minutos diarios de ELA y 90-120 diarios de Matemáticas, incluyendo instrucción basada en datos a pequeños grupos de ELA y Matemáticas con grupos formados basados en sus necesidades. Además, los estudiantes participan en educación física, música, español, tecnología y arte cada semana.

El Superintendente Chang planea mantener el modelo de día escolar extendido en Dever. La Dever planea a su vez continuar usando en su año escolar 2017-18 Tiempo de Aprendizaje Extendido con subvención de ESE para apoyar este horario instructivo reforzado. Además de enfocarse más tiempo en contenido académico básico. La Dever usará el tiempo extendido también para dar acceso a oportunidades de enriquecimiento. Por ejemplo, maestros y asociados ofrecerán amplias oportunidades a la diversa población estudiantil de Dever para ampliar destrezas a fin de apoyar el desarrollo integral del niño y profundizar la integración de materias básicas en las artes y la educación física.

Índices trimestrales #2

2.1 Las tareas en clases aumentan en su nivel y rigor durante el curso del año, como lo evidencian tareas de ejemplo de una serie de tipos de clases y programas (p.ej. clases SEI, EI, educación general) y subgrupos de estudiantes (p.ej. estudiantes negros o hispanos, estudiantes con discapacidades) usando herramientas de análisis de tarea de BPS y por la producción de tareas finales.

2.2 En evaluaciones ANet interinas de Matemáticas, todos los niveles de grado reducirán la brecha que separa el nivel de grado de dominio, dentro de subgrupos y subgrupos de comparación.

2.3 Los maestros participan en desarrollo profesional mensual de 16 horas o más sobre prioridades instructivas (p.ej. Prácticas Sostenidas Lingüística y Culturalmente y las Artes) incluyendo uso de datos en instrucción para aprender a conducir, con práctica e implementación respaldadas por recorridos de aprendizaje y entrenamiento. El Equipo de Liderazgo Instructivo de Dever (ILT) fija metas trimestrales de PD para toda la comunidad escolar, para suplementar metas de aprendizaje individualizadas que todos los maestros tendrán para su propia práctica.

2.4 Maestros líderes dirigen Comunidades de capacitación profesional dentro de la escuela que considera múltiples modelos para reflexionar sobre el éxito en lecciones mediante revisión del trabajo estudiantil y ese continuo indicador de niveles auto percibido de los maestros de solidaridad y comprensión de las prioridades escolares.

3^{er} Área de prioridad a mejorar

Uso de datos para impulsar la enseñanza.

La Dever implementará sistemas instructivos conducidos por datos y programas de intervención dirigidos para informar práctica instructiva y toma de decisiones.

Razones para identificar el 3^{er} Área como una prioridad

Se emplearán recopilación de datos y análisis para informar práctica educativa enfocada en mejorar logro estudiantil en ELA y Matemáticas. La Dever hará énfasis explícito en usar datos – incluyendo resultados de evaluaciones ACCESS – para atender las necesidades de los alumnos de inglés, estudiantes con discapacidades y estudiantes de bajo ingreso, que en 2013 constituían hasta 42.2%, 14.1%, y 87.8% del total de la población estudiantil respectivamente. Se empleará el análisis de datos de varias fuentes por parte de maestros para respaldar a alumnos de inglés y SWD informando la implementación de programas académicos dirigidos e intervenciones específicas ajustadas a sus variadas necesidades. Siguiendo incesantemente el progreso académico de todos los estudiantes, los maestros iniciaran más intervenciones dirigidas rápida y efectivamente.

Para los desafíos abordados por el Área de prioridad #3, por favor ver el Plan de cambios favorables de Dever del 24 de abril de 2014 en la pág. 27: http://www.mass.gov/edu/docs/ese/accountability/plan_de_cambios_favorables_level-5-schools/dever-final-plan.pdf.

Estrategias para alcanzar los objetivos del 3^{er} Área de prioridad

Estrategia Principal	Responsable
<p>Estrategia 1: los maestros de Dever, su equipo de liderazgo y equipo de apoyo de BPS desarrollarán ciclos de datos continuos para acelerar la enseñanza y el aprendizaje.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● El ILT de Dever ILT identificará indicadores prioritarios en la herramienta CLASS basados en los datos de 2017 MSV. Miembros de ILT y miembros del equipo de apoyo de BPS efectuarán ciclos de investigación de datos constantes respecto a los indicadores de prioridad. <ul style="list-style-type: none"> ○ Los datos serán recopilados mediante observaciones de clases usando la herramienta CLASS para indicadores de prioridad cada 6 semanas. El equipo analizará los datos y desarrollará un plan de acción a ser implementado durante el ciclo, y medirá el impacto basado en los datos recopilados durante la observación. ● El ILT de Dever y miembros del equipo de apoyo de BPS efectuarán tareas de revisión mensuales usando la herramienta de análisis de tares de BPS. El equipo analizará los datos y los usará para informar la superación profesional del maestro, tiempo de planificación común y apoyo y entrenamiento del maestro. ● Equipos de maestros de enseñanza temprana de niños pequeños participarán en ciclos de investigaciones de datos continuos, usando datos de alfabetización temprana (K1) y datos de Evaluaciones de Indicadores de Fountas y Pinnell (K2-1) y evaluaciones de Matemáticas de Building Blocks (K1) e Investigaciones (K2-1). El decano de instrucción apoyará la implementación de estos ciclos de investigación. <ul style="list-style-type: none"> ○ Los ciclos de datos serán de 6 semanas y las reuniones sobre datos se efectuarán durante tiempo de superación profesional. ● Equipos de maestros de primaria (2-5) participarán en ciclos continuos de investigación de datos usando datos de lectura formativa (Fountas y Pinnell Evaluación de Indicadores) y evaluaciones interinas ANet en ELA y Matemáticas. El entrenador de ANet apoyará los ciclos de investigaciones usando datos interinos. Los entrenadores educativos apoyarán la implementación de ciclos de investigación usando datos de F&P. <p>Los Ciclos de datos serán de 6 semanas de extensión y las reuniones sobre datos se efectuarán durante el tiempo de superación profesional.</p>	<p>Superintendente Chang, Superintendente Adjunto de ASSET, Director de Escuela, Director Académico para Apoyo Intensivo, Entrenadores de Matemáticas y Lectoescritura, Superintendente de Instrucción</p>
<p><u>Estrategia 2:</u> datos diferenciados por el maestro. La Dever garantizará que cada maestro tenga acceso a los datos específicos de cada uno de sus grupos y estudiantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Reportes de datos: los reportes de datos serán generados por maestros de contenido organizados por estándares de currículo y alineados con ellos. Estos reportes ofrecerán datos actualizados que muestran cómo los estudiantes están desempeñándose en estándares particulares. ● Diferenciación: reportes de datos serán usados para influir en la instrucción en clases. Ellos mostrarán a cada maestro cuáles de sus 	<p>Superintendente Chang, Superintendente Adjunto de ASSET, Director de Escuela, Director Académico para Apoyo Intensivo, Superintendente</p>

estudiantes están teniendo dificultad con un concepto y necesitan ayuda extra, y si toda la clase está teniendo problemas con el dominio de un estándar o destreza.

- Equipos de nivel de grado: cada equipo de nivel de grado celebrará reuniones semanales que se centrarán explícitamente en datos estudiantiles. Usando tiempo de planificación común, los equipos trabajarán conjuntamente para analizar los datos y determinar cómo servir mejor al grupo común de estudiantes a quienes enseñan.
- Seguimiento de datos: la Dever fijará las expectativas de evidencia de seguimiento de datos en todas las clases. La escuela proveerá desarrollo profesional para maestros sobre cómo establecer y usar muros de datos y pizarras de para seguir el progreso de los estudiantes y motivar a estos.
- Desarrollo profesional: la Dever usará reportes de datos y observaciones para apoyar e informar desarrollo profesional específico basado en las necesidades de maestros específicos, áreas de contenido y grados en la escuela.

Actualización 2017: en los últimos tres años pasados, el equipo de liderazgo de Dever diseñó estratégicamente sesiones de desarrollo profesional diferenciado basado en retroalimentación del equipo instructivo y datos de estudiantes. Los equipos de kindergarten colaboraron y crearon planes usando el currículo Foco en K2. El equipo TLC recibió desarrollo profesional específico respecto a análisis de datos académicos y conductuales y seguimiento de meta de los estudiantes. Todos los niveles de grado participaron en reuniones mensuales de Respuesta a Intervención (RtI, por sus siglas en inglés) y reuniones quincenales de Equipo de Apoyo a Estudiantes (SST) para identificar a estudiantes con necesidades de más apoyo académico intensivo, para revisar dudas y monitorear y modificar intervenciones según se necesite a fin de acelerar estándares de nivel de grado de estudiantes.

En el futuro, el Superintendente Chang trabajará con el equipo de Dever para garantizar que los datos son de fácil acceso, están desglosados y presentados en formatos que permiten su análisis y uso por parte de los maestros y personal con sede en la escuela. Esto incluye reporte de datos a nivel de estudiante, clase, sección, grado y/o toda la escuela para garantizar que una serie de audiencias clave pueden tener acceso a él, entenderlo y desarrollar planes de acción como resultado del mismo. Específicamente, como se mencionó en las razones para la estrategia, asegurarse de que los maestros tengan acceso a una serie de datos será clave para el éxito de Dever: trabajando en equipos y con el liderazgo de la escuela, los reportes de datos para los maestros contribuirán a detectar áreas problemáticas dentro de las aulas y aplicar medidas. Esta concentración en los datos de los niveles académicos, socioemocional y conductual de los alumnos será asimismo clave en la estructura de un Equipo de Éxito Estudiantil que se reunirá para abordar casos específicos de estudiantes y ofrecer un apoyo extensivo.

de Instrucción

<p><u>Estrategia 3:</u> entrenar a los maestros en cómo usar diariamente datos de clases, asignaciones y trabajo de estudiantes para informar y mejorar la instrucción. La escuela Dever incorporará entrenamiento respecto a recopilación de datos, análisis y evaluación en las sesiones de orientación y desarrollo profesional continuo para todo el personal con sede en la escuela, colegas y otro personal relacionado con el programa según sea necesario. El entrenamiento de concentrará explícitamente en cómo datos, tales como trabajo estudiantil, tickets de salida, t resultados de evaluación, deben usarse para informar, dirigir, modificar y mejorar la práctica instructiva diaria e iniciar intervenciones académicas necesarias rápida y efectivamente.</p> <p>Actualización 2017: durante los pasados tres años, los maestros de Dever han recibido entrenamiento respecto a recopilación de datos, análisis y evaluación. Específicamente, el Equipo de Liderazgo de Instrucción ha trabajado para triangular datos de evaluaciones de todo el estado, calificaciones ANet, y niveles de lectura de Fountas y Pinnell para informar la creación de grupos basados en necesidades para garantizar que el personal educativo fue capaz de satisfacer las necesidades de sus estudiantes.</p> <p>Los datos son más valiosos cuando los maestros y líderes pueden clasificarlos, analizarlos y darles sentido, para usarlos como base de acciones específicas para mejorar el rendimiento del estudiante En el futuro, el equipo de Dever partirá de estructuras que han demostrado tener éxito y llevar a un aprendizaje profesional que aborde estos importantes objetivos. En colaboración con la Oficina de Datos y Responsabilidad de BPS, así como con contratistas potenciales externos, destreza y pericia seguirá perfeccionándose, de modo que el personal de Dever se sienta diestro en entender y emplear el nivel de datos de los alumnos en su toma de decisiones.</p>	<p>Director de Escuela, Director Académico para Apoyo Intensivo, Entrenadores de Matemáticas y Lectoescritura, Superintendente de Instrucción</p>
--	---

Índices trimestrales #3

3.1 El liderazgo de la escuela revisa trimestralmente programas de instrucción basados en datos de observaciones de maestros para hacer ajustes a fin de enfocarse en las áreas de mayor necesidad y necesidades para los estudiantes, por grado, material o subgrupo estudiantil.

3.2 Reuniones y medidas del equipo de instrucción (enfocado en el Equipo de Liderazgo Instructivo o ILT) se centran en datos y enfocan en el análisis de tareas del aula y observaciones de fidelidad en movimientos del maestro/práctica, como evidencian las agendas del equipo, autoevaluación del miembro y evaluación trimestral del funcionamiento de ILT por el Superintendente de Instrucción sobre la rúbrica ILT de BPS. El liderazgo de toda reunión del equipo se distribuye y comparte.

3.3 100% de los maestros de grupos emplean regularmente estrategias de evaluación formativa en la instrucción en sus clases para entender la comprensión del estudiante y los niveles de competencia (p.ej., mediante boletos de salida y tareas de desempeño) y usa la plataforma de evaluación formativa Illuminatea (p.ej., ingresar datos a y revisar resultados de) para seguir y analizar datos, como lo evidencian análisis de sistemas, observaciones de práctica de maestros educativos y maestros incorporando conocimiento de datos en su práctica.

3.4 Líderes de Dever asumen un enfoque proactivo para identificar y responder a las necesidades de los alumnos, incluyendo el uso de un sistema de datos de advertencia temprana para maestros y líderes a fin de entender indicadores académicos y conductuales de los estudiantes, responder a ello mediante un sistema multinivel de apoyos para cuestiones académicas y conductuales e informar mensualmente reuniones de un Equipo de Éxito Estudiantil, para atender preocupaciones específicas estudiantiles, usando agendas SST como evidencia del progreso.

3.5 Los maestros adquieren sentimientos de autoeficacia usando datos para guiar la práctica y acelerar el aprendizaje de los estudiantes, como lo evidencian datos de protocolos de reuniones de entrenamiento y encuestas trimestrales de maestros siguiendo desarrollo profesional y sesiones de Tiempo de Planificación Común.

4^{ta} Área de prioridad a mejorar

Establecer una cultura de altas expectativas y preparación para la universidad y carrera.

La Dever plantea metas ambiciosas para el logro estudiantil con un enfoque explícito en preparar a los estudiantes para la universidad y carreras. Familia y socios en la comunidad serán recursos esenciales en el desarrollo y mantenimiento de altas expectativas y logros.

Razones para identificar la 4^{ta} área como una prioridad

Cuando las escuelas establecen grandes expectativas para becas y logros, con un énfasis en preparación para la universidad y carrera, se producen resultados académicos positivos. La escuela primaria es una época particularmente importante para inculcar estos valores en los estudiantes, de modo que estén bien equipados para tener éxito en futuros ambientes de altas demandas. Insistiendo en excelencia en el plano académico y en conducta, la Dever sentará metas ambiciosas para estudiantes y personal.

Para los desafíos abordados por el Área de Prioridad #4, por favor ver el Plan de cambios favorables de Dever del 24 de abril de 2014 en la pág. 31: http://www.mass.gov/edu/docs/ese/accountability/plan_de_cambios_favorables_level-5-schools/dever-final-plan.pdf.

Estrategias para alcanzar los objetivos de la 4^{ta} Área de prioridad

Estrategia Principal	Responsable
<p><u>Estrategia 1:</u> crear una cultura enfocada en la universidad y carrera. Empezando el primer día de escuela, los maestros y personal de Dever enfatizarán que la meta primaria es la preparación para la universidad y la carrera. Esto se reforzará regularmente en toda la escuela. Esta estrategia estará dirigida por una nueva posición en el equipo de liderazgo de la escuela, el Decano de Cultura de la Escuela, quien será responsable de todos los componentes de crear un ambiente positivo para que los alumnos aprendan.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Cultura de visible evidencia de Ir a la Universidad: habrá parafernalia de la universidad visible en toda la escuela y aulas. Los maestros incorporarán una esquina de la universidad en cada aula que destaque su alma mater. Displays enfocados en la universidad también estarán presentes en espacios comunes y pasillos. La Dever integrará las mejores prácticas de escuelas primarias de alto rendimiento para enriquecer el ambiente físico en la escuela. ● Ambientes de aprendizaje positivos enfocados en la universidad y carreras: la Dever creará un entorno positivo para aprender, desarrollando una cultura en toda la escuela que establezca altas expectativas para los estudiantes. Maestros, personal de apoyo de la escuela y voluntarios estarán presentes en los pasillos durante los periodos de cambios, llegada y salida para respaldar y estimular a los estudiantes. Las aulas y áreas comunes – tales como pasillos y entradas – reforzarán la misión de la escuela, enfocada en la universidad y carrera, con trabajos de estudiantes ejemplares expuestos de modo tal que sobresalgan, para destacar el conocimiento y destrezas que ubiquen a los estudiantes en un camino hacia la universidad. ● Planteamiento de metas: el equipo de liderazgo de la escuela Dever fijará metas ambiciosas para el crecimiento y rendimiento de sus estudiantes. Estas metas estarán vinculadas explícitamente a hitos de la vida real (p.ej. ascender a través de la secundaria media, graduación de secundaria superior, aceptación en la universidad) y divulgación ostensible en toda la escuela. Conectado al proceso de evaluación (ver Área de Prioridad 5, Estrategia 1), se espera que los maestros fijen metas individuales de aprendizaje a sus estudiantes y los apoyen a establecer sus propias metas. La Dever ofrecerá PD a los maestros en agosto y durante todo el año respecto a cómo crear y monitorear estas metas. ● Estrategias de Intervención de Alianzas Externas: Dever tiene en la actualidad muchos socios externos. El liderazgo de la escuela completará su propia evaluación para determinar cómo estos socios apoyan a la escuela actualmente, cómo los socios existentes pudieran respaldar el plan de cambios favorables de Áreas Prioritarias y cuáles desfases existen aún. La Dever explorará también el potencial de nuevas alianzas para apoyar la creación de una cultura con la mira en la universidad. ● Colaboración con la Escuela Intermedia McCormack: aunque Dever tendrá una cultura independiente e identidad específicas de la propia 	<p>Superintendente Chang, Superintendente Adjunto de ASSET, Director de la Escuela, Director Académico para Apoyo Intensivo, Administrador de Recursos Humanos y Estrategia, AP de Cultura de la Escuela</p>

escuela progresando, estamos conscientes de que los estudiantes de Dever tienen que ir a la Escuela Intermedia McCormack para continuar sus estudios secundarios debido a su ubicación y la historia de asociación de ambas escuelas. Los planes de Dever de mantenerse en estrecha comunicación con el liderazgo de McCormack para continuar métodos de colaboración y alineación apropiados tales como “a punto de la graduación” (“step up days”) para graduandos del 5^{to} grado de Dever e iniciativas culturales de la escuela coordinadas, para ayudar a que el traspaso de los estudiantes de Dever a McCormack sea exitoso.

Actualización 2017: durante los últimos tres años, el equipo de liderazgo de Dever ha trabajado conjuntamente con socios de la comunidad para ofrecer al personal y estudiantes un ambiente cálido, de bienvenida, rumbo a la universidad. Afiches con los valores fundamentales de la escuela Dever pueden verse en todas las áreas comunes. Líneas azules y amarillas en todos los corredores ofrecen una clara ruta para los estudiantes durante transiciones y viaje. Antes del curso 2016-17, voluntarios de UMass Boston y John Hancock pintaron nuevamente el área de juego, repoblaron nuestros jardines exteriores y embellecieron la sección del anfiteatro del campus de Dever. El personal de instrucción y el de apoyo han estado pendientes de que los paneles estén constantemente actualizados con trabajos de los estudiantes, el número del grupo, nombre del maestro y estándares del marco curricular aplicables. El Programa de Mentores de Escuela Secundaria Superior de College de Dever-Boston era un nuevo programa establecido entre Boston College High School (BC High) y Dever durante el año escolar 2016-17. Dieciséis (16) alumnos de primeros grados (junior) de la BC High sirvieron de mentores a 64 estudiantes de 4to grado en Dever una vez por semana los jueves durante 60 minutos. Durante este periodo, los estudiantes de BC High trabajaron con los estudiantes de Dever ofreciéndoles apoyo en trabajos de clase y tareas, facilitando actividades de apoyo sociales/emocionales y llevando a cabo conversaciones conscientes académica y socialmente formales e informales. Desde la implementación de este programa, los maestros 4to grado han reportado un aumento de interés en su educación cuando los estudiantes alcanzan los grados escolares medios y superiores.

En el futuro, el personal de Dever continuará construyendo y fortaleciendo una cultura enfocada en la universidad y carrera en la escuela, reforzando la expectativa de que todos los estudiantes pueden alcanzar altos niveles. Esto es lo primero y principal en algunas de las prácticas que Dever ha abrazado ya, tales como exhibir el trabajo de los estudiantes, en todos los niveles, con orgullo, en todos los lugares de la escuela y celebrar los logros de todos los estudiantes. Para preparar en verdad a los estudiantes para la universidad y carrera, necesitamos asimismo crear experiencias de aprendizaje y tareas que permitan a los alumnos entender las muchas facetas de sus propias identidades al tiempo que se les involucra en un razonamiento y pensamiento crítico. El personal de Dever creará también oportunidades e aprendizaje para los estudiantes para desarrollar más proactivamente sus senderos rumbo a la universidad y carrera.

Estrategia 2: Refinar y reforzar regularmente las claras y no negociables políticas y expectativas de toda la escuela. Para mejorar el aprendizaje estudiantil, la escuela Dever continuará y extenderá la implementación de un claro Sistema de Intervención de Conducta Positiva (PBIS, por sus siglas en inglés), con un resultado de mejores expectativas conductuales para rutinas y rituales diarios en toda la escuela. El establecer con firmeza un ambiente positivo permitirá a Dever maximizar el aprendizaje de los estudiantes. Implantar y reforzar estas expectativas será responsabilidad de todo el personal escolar, liderado por el Decano de Cultura Escolar.

- Plan de Cultura de la Escuela: nuestra meta es establecer un medio libre de acoso, donde los estudiantes se sientan respetados y cuidados y donde las diversas comunidades y culturas de los estudiantes y familias de Dever sean acogidos como valores. Las especificidades de cultura de la escuela Dever incluirán:
 - Implementación de estrategias PBIS de Dever – los estudiantes que hagan las cosas bien serán elogiados y premiados;
 - Implementación de una política antiacoso;
 - Se entrenará al personal en cultura, diversidad, e inclusión, con un énfasis particular en crear conciencia de las necesidades y diversidad de la población estudiantil EL de Dever;
 - Los estudiantes mostrarán comprensión de las costumbres y rutinas del centro dada la existencia de un ambiente escolar ordenado y seguro; y
 - Para minimizar distracciones y mantener un medio enfocado en contenidos académicos y logros, los estudiantes de Dever usarán uniformes.
- Pacto con la escuela: se pedirá a padres, tutores y estudiantes firmar un acuerdo con Dever destacando compromisos clave de los líderes de la escuela, maestros, estudiantes y padres o tutores. Por ejemplo, mediante el Pacto, la Dever establecerá una expectativa de que padres o tutores garantizarán que los estudiantes lean o se les lea por las noches, completen todas las áreas y trabajen colaborativamente con el maestro de sus hijos para lograr mejores resultados académicos y conductuales.
- Reuniones diarias en la mañana: Dever continuará usando las reuniones mañaneras en el nuevo horario de la escuela. Cada mañana, este tiempo se empleará para consolidar los valores fundamentales de la escuela y expectativas de logro académico y conductual estudiantil, así como crear un fuerte sentido de comunidad escolar diversa e inclusiva. Este tiempo será una oportunidad para los estudiantes de celebrar el éxito académico y conocer y reflexionar en torno a las iniciativas de escolaridad de todo el centro.

Actualización 2017: durante los pasados tres años, en las sesiones de desarrollo profesional, el liderazgo de Dever ha entrenado al personal en Sistema de Intervención de Conducta Positiva (PBIS), y Respuesta a Intervención (RtI). De igual modo, todos los estudiantes participaron en programación PBIS durante todos los años. Dever ha priorizado la responsabilidad de los estudiantes para el éxito conductual y académico.

Superintendente Chang,
Superintendente Adjunto de ASSET, Director de Escuela,
Director Académico para Apoyo Intensivo, AP de Cultura Escolar

Además, Dever ha designado e implementado un sistema de seguimiento de datos para monitorear el comportamiento de los alumnos en los buses. Este sistema permitió a la escuela recopilar datos en tiempo real para identificar específicamente a estudiantes que pudieran necesitar apoyo adicional e intervenciones. Esto arrojó como resultado un aumento significativo de la participación de padres y redujo la cantidad de reportes de incidentes en los buses. Durante el año escolar 2016-17, Dever implementó también un sistema de datos de seguimiento fuera de clases (TOC, por sus siglas en inglés), el cual ayudó a informar a los maestros y liderazgo acerca de estudiantes que estaban empleando demasiado tiempo fuera del aula debido a necesidades de comportamiento y la creación informada de planes de intervención individualizada. Como resultado, el tiempo de estudiantes fuera de clases disminuyó desde el inicio del año escolar 2016-17.

El Superintendente Chang reconoce que la seguridad de estudiantes y personal ha sido una preocupación de Dever en el pasado, y pretende seguir creando un medio seguro, sostenible, saludable y acogedor para todos los estudiantes y familia que conforman la comunidad de Dever. Ante todo, el personal de Dever hará comprender a estudiantes, familias y todo el personal de su escuela, sus esperanzas y temores respecto al centro escolar, y desarrollando verdadera confianza, relaciones auténticas que permitirán la mutua retroalimentación y compromiso como socios (p.ej. padres y familias) en el aprendizaje. El personal de Dever reflexionará profundamente en este sentido en tanto continúan perfeccionando sistemas y estructuras para recopilar y analizar datos sobre la conducta estudiantil y respondiendo a ello con sistemas multiniveles de apoyo. Esto incluirá desarrollar ceremonias escolares y de clases que el personal de la escuela ha establecido ya, y buscando hallar otras vías para celebrar identidades estudiantiles singulares, habilidades y representaciones dentro de la comunidad de Dever que vayan más allá de una aproximación punitiva o de contra respecto al comportamiento.

Estrategia 3: Reforzar la fuerte identidad escolar de Dever y crear una participación más intensa de familia y comunidad. La Dever contratará un enlace a tiempo completo de familia y comunidad. Este importante miembro del personal trabajará proactivamente para llegar a familias y miembros de la comunidad, específicamente para fomentar un sentido de propiedad, orgullo e inversión en la escuela y su éxito. Esta estrategia se dirige especialmente a la recomendación del Grupo de Interesados Locales de Dever para maximizar el compromiso y apoyo de miembros de familias y comunidad en el aprendizaje de los estudiantes.

- Crear sistemas para comunicación y alcance efectivos y constantes con familias y comunidad. La Dever llegará directamente a familias y a toda la comunidad, para asegurar que estén bien informados y abocados a los éxitos de la escuela y sus estudiantes.
 - Acercamiento a Familias: la Dever instituirá una orientación para padres antes del inicio del año escolar. Los maestros se comunicarán regularmente con las familias mediante llamadas por teléfono, visitas a los hogares, correos electrónicos y/o el establecimiento de una circular o sitio web de la clase. Toda nuestra

Superintendente Chang,
Superintendente Adjunto de ASSET, Director de Escuela, Académico para Apoyo Intensivo, Oficina de Participación, Familia y Enlace Comunitario, AP de Cultura Escolar

comunicación estará disponible en múltiples idiomas. Se pueden ofrecer servicios de interpretación si se necesitan.

- Participación de familias y comunidad: la Dever trabajará para crear oportunidades para padres, familias y miembros de la comunidad para participar en la escuela. Vehículos para dicha participación pueden incluir eventos académicos (p.ej. conferencias padre-maestro, noches de currículo), representación de cuerpos asesores escolares (p.ej. el Comité Asesor de Padres de EL), y oportunidades de voluntariado (p.ej. tutorar, ayuda en tareas). Estos esfuerzos están diseñados con el fin de fomentar fuertes relaciones comunitarias y rendir participación y apoyo continuos en los esfuerzos de mejoras de la escuela.
- Valores y recursos de la vecindad: Dever trabajará para compartir los valores de organizaciones y recursos de la vecindad, como el Grupo de Trabajo de la Comunidad de Harbor Point, para contribuir con la escuela. Además, como lo recomendó el Grupo de Interesados Locales de Dever, la escuela llevará a cabo acercamientos específicos y proactivos a la comunidad de Harbor Point Apartments para estimular a los estudiantes de ese lugar a asistir a la escuela.
- Celebrar diversidad cultural: el enlace de la comunidad y familias de Dever y el Decano de Cultura Escolar liderarán el reconocimiento y la celebración en toda la escuela de la diversidad de los estudiantes y familias de Dever mediante la organización de eventos, asambleas y oportunidades para toda la escuela. Además, trabajarán proactivamente para involucrar a los socios comunitarios a apoyar estas iniciativas.

Actualización 2017: durante los últimos tres años el equipo de Dever aumentado la cantidad de vías por las que la comunidad escolar puede establecer contacto con las familias. Dado que muchas familias de Dever residen a largas distancias de la escuela, esta ha implementado sistemas de comunicación y eventos diseñados para garantizar que todas las familias sientan tener buena comunicación con la escuela. Por ejemplo, las familias recibieron circulares mensualmente en inglés y en español, Blueprint ha administrado un sitio web independiente de Dever, y los estudiantes han recibido rutinariamente postales enviadas a sus hogares escritas a mano, con comentarios individuales de los maestros. Dever conectó también proactivamente estudiantes y familias con la gran comunidad de Boston a través de asociaciones programáticas con Boston Pops, Boston Ballet, Boston Children's Hospital, y organizaciones Big Brothers Big Sisters.

En el futuro, el Superintendente Chang se empeñará en reforzar la fuerte identidad de la escuela y crear mayor participación de comunidad y familias, todo con el fin de crear un ambiente acogedor, saludable, sostenible y seguro para todos los estudiantes, personal y familias, que conforman la comunidad de Dever. La escuela ya ha establecido un fuerte compromiso en estos esfuerzos, dedicando personal a estos fines, así como tomando tiempo entre los

<p>sistemas, estructuras y posiciones existentes (p.ej. en el trabajo del director o en reuniones instructivas para el Equipo de Liderazgo Instructivo) dedicado a participación de familia y comunidad. Todo el personal de Dever recibirá entrenamiento en cómo involucrar a estudiantes, familias y personal a comprender su escuela, sus esperanzas y sueños para sus estudiantes, y en crear confianza, relaciones auténticas que permitirán que permitirán la mutua comunicación y compromiso como socios (p.ej. familias y comunidad) en el aprendizaje. El personal de reflejará profundamente en su aprendizaje mientras continúan perfeccionando sistemas y estructuras para recopilar y analizar datos sobre el comportamiento estudiantil y respondiendo a este con sistemas multiniveles. Esto incluirá desarrollar ceremonias escolares y de clases que el personal de la escuela ha establecido ya, y buscando hallar otras vías para celebrar positivamente identidades estudiantiles singulares, habilidades y representaciones dentro de la comunidad de Dever que vayan más allá de una aproximación punitiva o de contra respecto al comportamiento.</p>	
<p><u>Estrategia 4:</u> uso de recursos de socios externos y de la escuela para atender las necesidades de los estudiantes y facilitar su aprendizaje. La Dever reconoce que los estudiantes pueden confrontar retos de salud, salud mental, seguridad y otros desafíos en el hogar que requieren respaldo adicional. Garantizando que su servicio social y necesidades de salud sean atendidos, la Dever ayudará a que los estudiantes lleguen a la escuela y permanezcan en ella listos para aprender</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Como parte de su trabajo y conjuntamente con el equipo de liderazgo, el Enlace de Comunidad y Familias de la escuela será responsable de coordinar recursos para atender las necesidades de los escolares. Algunos de estos recursos podrían ser provistos directamente a nivel de escuela, mientras otros pudieran requerir el concurso de expertos de proveedores externos. ● La escuela comenzará a trabajar con grupos de intervención conductual semanalmente, facilitada por el Decano de Cultura de la escuela, para estudiantes identificados a través de análisis de datos de comportamiento. Los grupos de intervención operarán por treinta minutos cada semana, con resultado de la meta propuesta y automonitoreo de conducta. ● Dever se asociará con agencias u organizaciones con base en la comunidad para ofrecer servicios de atención integrales (p.ej. referidos a bienestar y servicio social para niños, oportunidades de desarrollo en alfabetización y fuerza laboral a familias, consejería, etc.) que estimule el aprendizaje estudiantil y garantice a las familias que son socios en el progreso de sus hijos en pos de un logro superior. <p>Los secretarios de servicios de salud y humanos, de trabajo y desarrollo de fuerza laboral y seguridad pública coordinarán con la secretaría de educación y el comisionado respecto a la implementación del plan de cambios favorables como es apropiado, y, sujeto a adecuación, respaldará razonablemente la implementación acorde a los requerimientos de la ley estatal y federal.</p>	<p>Superintendente Chang, Superintendente Adjunto de Estrategia, Director Principal, Administrador de Recursos Humanos y Estrategia, Director de Asociaciones, Oficina de Participación Familiar y Enlace con la Comunidad, AP de Cultura Escolar</p>

Actualización 2017: durante los pasados tres años, la Dever sirvió a estudiantes con retos de salud, salud mental, seguridad y otros desafíos en el hogar que requerían apoyo adicional. Así pues, Dever se asoció a City Connects, que ofrece un coordinador in sito a tiempo completo para administrar servicios e intervención de grupos. Además, la entidad *Home for Little Wanderers* ha cedido un Clínico para ofrecer administración de caso a los estudiantes de Dever.

En el futuro, Dever continuará solicitando, sosteniendo y expandiendo recursos de la escuela y socios externos para atender las necesidades de los estudiantes y facilitar su aprendizaje - en particular, identificando socios para experiencias de aprendizaje rigurosas y enriquecedoras. Garantizando que las necesidades sociales, conductuales, académicas y de salud de los estudiantes sean atendidas, el Superintendente Chang ayudará a los estudiantes de Dever a llegar y permanecer en la escuela listos para aprender e incluirse completamente a sí mismos en el proceso.

Índices trimestrales #4

4.1 Todas las aulas y espacios públicos exhiben muestras de varias etapas de trabajo estudiantil y expresiones de identidad de estudiantes.

4.2 Los maestros de grupos de Dever inician y mantienen diálogos con al menos 50% de las familias de sus alumnos cada trimestre (p.ej. a través de llamadas a la casa, visitas a la casa o reuniones personales en la escuela durante o después de eventos) que apoyan comunicaciones frecuentes, proactivas, positivas y personalizadas con las familias sobre el desempeño y avance de los – usando lenguaje accesible a las familias – para conocer más sobre cada familia y las necesidades de aprendizaje de cada estudiante, así como para compartir el progreso del estudiante y solicitar el involucramiento de padres en el aprendizaje del estudiante. El progreso hacia el logro de esta meta será monitoreado usando una herramienta acordada por el ILT.

4.3 Todo el personal participa en la escuela regularmente en el aprendizaje y diálogo continuo sobre Prácticas Sostenibles Lingüística y Culturalmente (competencia #1), como se evidencia por la participación en curso de Wheelock sobre comprensión de estudiantes, Comunidad Profesional de Aprendizaje con estudio de libro sobre enseñanza culturalmente receptiva, y/o manteniendo un diario de reflexiones.

4.4 El personal de Dever realiza eventos, asambleas, caminatas y otras reuniones (p.ej. noches de padres y maestros, noches de aprendizaje familiar, noches de currículo, eventos de arte, etc.) – en la escuela Dever y en la gran comunidad de Dorchester – al menos mensualmente para inaugurar las prácticas de la comunidad de aprendizaje de Dever, incluyendo celebración de crecimiento y logro estudiantil, reconocer y celebrar identidad de estudiante y familia, y para celebrar avance y desempeño del estudiante, y crear verdaderas asociaciones para fortalecer y acelerar el aprendizaje con padres, familias y socios comunitarios. Al menos 50% del personal de Dever participa en cada reunión.

4.5 La asistencia estudiantil promediará 95 por ciento diariamente y para los trimestres 2–4 el porcentaje de remisiones a oficina por comportamiento perturbador disminuirá desde el Indicador Trimestral 1. Se recopilarán datos de todos los estudiantes y de subgrupos específicos de estudiantes (en particular: estudiantes de EI) y franjas de grupos sobre promedio diario de asistencia, identificando y aplicando intervenciones con estudiantes que son asentistas crónicos.

4.6 Dever unirá varios equipos para apoyar participación de padres y estudiantes en la escuela, incluyendo Consejo Asesor de Padres ELL, un Consejo de Padres de la Escuela, un Consejo Escolar del Centro, y un equipo de acción participativa que guiará y dirigirá esfuerzos participativos en la escuela. Se formarán equipos con acceso y representación que dirigirán iniciativas participativas en la escuela e interactuarán con el liderazgo de la escuela para garantizar la viabilidad y éxito de sus iniciativas y receptividad a sus recomendaciones. Se monitoreará el progreso en esta meta usando la Encuesta de Familia de BPS anualmente y encuestas familiares creadas internamente trimestralmente.

5^{ta} área de Prioridad a mejorar

Contratar y cultivar personal de alto desempeño y gran potencial.

La Dever asegurará que la escuela cuente con un director altamente efectivo, equipo de liderazgo y maestros dedicados a conseguir un cambio transformacional en la escuela.

Razones para identificar la 5^{ta} Área como una prioridad

Tener personal calificado, eficaz y talentoso es un requerimiento fundamental para desarrollar, implementar y mantener un exitoso plan de cambios favorables en la escuela. La Dever priorizará el reclutamiento, contratación y apoyo de profesionales eficaces, entusiastas, dedicados y experimentados culturalmente competentes. Este equipo será un recurso esencial en los esfuerzos de la escuela para llevar a cabo y monitorear las estrategias del plan de cambios favorables. La Dever priorizará candidatos con aprobación SEI experiencia anterior trabajando con EL, para garantizar personal bien preparado para tener un impacto significativo con la numerosa población estudiantil EL de Dever.

Para retos abordados por el Área de Prioridad #5, por favor, ver el Plan de cambios favorables de Dever del 24 de abril de 2014 en la pág. 37: [http://www.mass.gov/edu/docs/ese/accountability/plan de cambios favorables /level-5-schools/dever-final-plan.pdf](http://www.mass.gov/edu/docs/ese/accountability/plan_de_cambios_favorables_level-5-schools/dever-final-plan.pdf).

Estrategias para alcanzar los objetivos de la 5^{ta} Área de prioridad

Estrategia Principal	Responsable
<p><u>Estrategia 1:</u> contratar líderes, maestros y proveedores e servicio relacionados con excelente desempeño y alto potencial. La Dever reclutará talento instructivo de primera clase, proveerá desarrollo profesional específico y retendrá maestros individual y colectivamente responsables para aumentar los logros estudiantiles.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Análisis y selección del personal existente: el Superintendente Chang y el director de la escuela tendrán la sola discreción de seleccionar al personal para cualquiera y todas las posiciones en la escuela. Para poder ejercer esta autoridad, en concordancia con G.L. 69 1J(o) (8), luego de consultar con el sindicato, se le pedirá a todo el personal existente en Dever volver a solicitar trabajar en la escuela. Específicamente, el director puede seleccionar personal para posiciones del Sindicato de Maestros de Boston (BTU) sin tener en cuenta antigüedad dentro del BTU o prácticas pasadas entre el Comité Escolar de Boston y el BTU. Además, el director, en colaboración con el Superintendente Chang, puede formular descripciones de trabajo para cualquiera y todas las posiciones en la escuela. El director puede hacer ajustes anualmente. Puede asimismo mover personal a otras posiciones unilateralmente, si están adecuadamente licenciados para esas posiciones. Autonomías necesarias adicionales aparecen incluidas en el Apéndice A. <ul style="list-style-type: none"> ○ Revisión del plan de cambios favorables de Dever y proceso de aplicación con personal existente en la escuela: el primer paso en este proceso será para facilitar una serie de reuniones de grupo opcionales con el personal existente para explicar el plan de cambios favorables de Dever y los cambios anticipados a la política de la escuela y condiciones de trabajo que ocurrirán como resultado de su implementación. Se revisará un esbozo del proceso de solicitud de Dever. Los miembros del personal que deseen continuar trabajando en Dever tendrán la oportunidad de presentar materiales de la solicitud para una revisión y consideración. ○ Entrevistas y evaluación basadas en el desempeño: la Dever analizará y evaluará al personal existente llevando a cabo entrevistas personales; observando instrucción en el aula; y revisando datos de logros de estudiantes, evaluaciones del personal del distrito y otras fuentes de datos importantes. Blueprint analizará al personal usando sus Instrumentos para Selección de Maestro y Líder de Escuela, diseñados para destacar que correspondan a enseñanza y liderazgo efectivos en un ambiente escolar de plan de cambios favorables. Estos incluyen: buscar resultados, habilidad para influenciar y motivar a otros, resolución de problemas basados en datos, habilidad para sobreponerse a la adversidad, sentido de autoeficacia, e iniciativa y persistencia. Estas mentalidades han de complementar y resaltar destrezas magisteriales tradicionales tales como sólida pedagogía y entrega y un manejo eficaz de la 	<p>Superintendente Chang, Superintendente Adjunto de Estrategia, Director de Escuela, Administrador de Recursos Humanos y Estrategia</p>

clase. Las conclusiones finales de la decisión serán condicionales, según referencias profesionales y análisis de antecedentes.

- Reclutamiento específico de líderes y maestros. Dever implementará una estrategia específica de reclutamiento que se enfocará explícitamente en asegurar que la escuela esté dotada de maestros, líderes, y personal de apoyo se concentrará expresamente en garantizar que la escuela cuente con maestros, líderes y personal de apoyo que posea competencias que respalden de la mejor forma el tipo de alta calidad en la instrucción y liderazgo que la escuela requiere. Esto incluirá reclutamiento específico de maestros con tres o más años de experiencia en la instrucción y un impacto demostrable en una serie de poblaciones estudiantiles, especialmente EL y estudiantes con discapacidades.
 - Liderazgo escolar: excelente liderazgo escolar es un requisito fundamental para desarrollar, implementar y mantener un plan de cambios favorables en la escuela. De ahí que Dever priorice el reclutamiento y contratación de un director del más alto nivel para la escuela, quien, por su parte, será capaz de conformar un equipo de instrucción calificado y talentoso.
 - Crear un canal de candidatos: la Dever trabajará nacionalmente a través de la Mancomunidad, y localmente en Boston para reclutar candidatos de la más alta calidad para todas las posiciones. Además de buscar talento y candidatos para todas sus posiciones, la escuela llegará directamente a programas preparatorios de maestros en todo el estado. La escuela Dever ha desarrollado asociaciones formales con las organizaciones de educación de más alto rango, tales como *Teach for America* y programas de preparación en universidades locales para crear un canal de candidatos. Notablemente, Dever llegará a red de alumnos de *Teach for America* para conseguir maestros y líderes demostrablemente eficaces que han trabajado en escuelas urbanas con grandes necesidades. La Dever investigará también otras alianzas potenciales que pudieran aportar equipos de maestros y líderes a la escuela.
 - Análisis de candidatos: el análisis incluirá evaluaciones basadas en el desempeño, informes demostrativos, evaluación de la experiencia de los candidatos usando datos para promover una práctica eficaz, entrevistas en persona indagando sobre las creencias y valores de los candidatos respecto a servir a poblaciones estudiantiles con grandes necesidades, el rendimiento académico de las escuelas en las que han trabajado o dirigido antes y experiencia en enseñar o liderar en escuelas con plan de cambios favorables. Las decisiones finales de la selección serán condicionales dependiendo de las referencias personales y análisis de antecedentes.
 - Estructuras de remuneración: la Dever aprovechará las autonomías recibidas por la intervención del Nivel 5 respecto a

la escala salarial y estructura de salarios de líder y maestro para atraer candidatos de excelente desempeño, altamente calificados con oportunidades para sistema de remuneración basado en el desempeño. Con vigencia a partir del año escolar 2015-2016, se usará un nuevo sistema de remuneración de empleados basado en el desempeño para remunerar a los empleados teniendo en cuenta la eficacia, avance profesional y progreso académico de los estudiantes. (Ver Apéndice A para información adicional sobre condiciones laborales de Dever.)

Actualización 2017: una de las principales prioridades de la Dever ha sido reclutar, seleccionar y retener líderes, maestros y personal de apoyo de alta calidad. Durante los pasados tres años, Blueprint Schools Network empleó un coordinador de Reclutamiento y Recursos Humanos para proveer a los equipos de liderazgo de Dever servicios de reclutamiento, selección y retención. El equipo de Recursos Humanos de Blueprint racionalizó apoyos de reclutamiento, investigación y selección de modo que el director maximizara un enfoque en las responsabilidades de enseñanza y aprendizaje. Blueprint ha reclutado nacional y localmente y ha asistido a ferias de empleo en todo el país para encontrar maestros de alta calidad para los estudiantes de Dever. Blueprint también llevó a cabo días de selección de maestros en el campus para investigar grupos afines de alicantes y conectarlos con la escuela, estudiantes y comunidad como parte del proceso de contratación. Blueprint diseñó y dirigió protocolos específicos de Dever para el proceso de solicitud para Avanzados y Máster y trabajó estrechamente con BPS para implementar la escala de remuneración de Dever y resolver problemas de recursos humanos de empleados según se necesitara. Durante el año escolar 2015-16, Blueprint llevó a cabo una búsqueda nacional en pos de un director ejecutivo para el plan de cambios favorables de la escuela que finalizó con la selección del Dr. Todd Fishburn.

Como al Superintendente Chang se le dio la responsabilidad de implementación del plan de cambios favorables, el mantendrá como prioridad principal la retención, reclutamiento y apoyo de líderes, maestros y proveedores de servicio relacionados para la escuela Dever con un aval de gran desempeño y alto potencial, incluyendo el uso de estrategias antes descritas. Este trabajo comienza reclutando individuos de gran talento para guiar la instrucción a nivel de estudiantes, clases y toda la escuela cada uno y todos los días. La retención es de igual importancia para el desarrollo de la escuela. Las familias y niños de la Dever buscan rostros familiares y ambiente seguro en el cual aprender y crecer, especialmente considerando la cantidad de cambios en la escuela durante los pasados años.

Retener grandes talentos en todos los cargos de la escuela es clave para esta continuidad y desarrollo de este tipo de ambiente. El Superintendente Chang tiene planeado continuar incentivando el desempeño a través de las

<p>condiciones de trabajo y ofrecer oportunidades para liderazgos adicionales para maestros que se destacan en sus áreas de experiencia. El Superintendente Chang monitoreará también muy de cerca el ejercicio de practicantes para entender dónde los adultos están rindiendo en distintos aspectos y respaldarlos, de modo que puedan avanza. De igual modo, el Superintendente Chang planea ofrecer serias oportunidades de superación profesional para enfocarse en las prioridades de toda la escuela, incluyendo en el desarrollo de currículos rigurosos, destrezas de aprendizaje socioemocionales y prácticas que apoyen las identidades culturales y lingüísticas de los estudiantes. Una parte importante de esta prioridad será invertir y desarrollar un fuerte equipo de liderazgo instructivo (ILT) e infraestructura y sistemas de entrenamiento en la escuela. El liderazgo provisto por el ILT será vital para garantizar el éxito de las estrategias de recursos humanos.</p>	
<p><u>Estrategia 2:</u> sistemas para apoyo de maestro, monitoreo y evaluación. La escuela Dever establecerá un sistema integral para evaluar y monitorear regularmente a su personal docente, basado en el modelo de evaluación del educador de Massachusetts. Este sistema será usado para identificar y apoyar a individuos excelente desempeño y elevado potencial.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Monitoreo diario de todo el personal: el sistema de apoyo y evaluación de Dever incluirá monitoreo diario para evidenciar planificación de lección y monitoreo semanal del maestro de datos de evaluación formativa para enfocarse en ofrecer una instrucción de alta calidad. Los maestros serán observados al menos una vez cada dos semanas por el liderazgo de la escuela, entrenadores y/o personal de Blueprint, y se les dará retroalimentación procesable en un esfuerzo por respaldar su continuo mejoramiento y progreso. La Dever trabajará entonces proactivamente para usar sistemas de apoyo y evaluación para retener a miembros eficaces del personal en la escuela por un largo plazo. ● Apoyo diferenciado para el personal: los maestros de Dever tendrán acceso a dos especialistas de instrucción de tiempo completo (Matemáticas y Lectoescritura). Estos especialistas en instrucción ofrecerán apoyo individualizado diferenciado a los maestros para mejorar su práctica instructiva. Este apoyo incluirá, pero no se limitará a facilitar diálogos de datos con maestros para ayudar a determinar estrategias que respaldarán mejor las necesidades de aprendizaje específicas identificadas mediante recopilación y análisis de datos que apoyarán mejor las necesidades específicas identificadas a través de la recopilación de datos y análisis en tiempo real; conduciendo lecciones modelo y ofreciendo sesiones de entrenamiento individuales para los maestros. ● Apoyo para Maestros de Carrera Temprana: la Dever reconoce que maestros noveles (1-3 años de experiencia) necesitarán apoyo adicional, particularmente cuando trabajan en un contexto escolar de plan de cambios. La escuela Dever desarrollará un programa de inducción que comenzará durante el PD de agosto y continuará durante todo el año escolar. Este programa será dirigido por miembros del equipo de 	<p>Superintendente Chang, Superintendente Adjunto de Estrategia, Administrador de Recursos Humanos y Estrategia, Entrenadores de Matemáticas y Lectoescritura, Superintendente de Instrucción</p>

liderazgo de la escuela e incluye: 1) Orientación para trabajar en un entorno escolar (p.ej. cómo conformar una clase, cómo establecer expectativas de clase efectivas, estrategias para trabajar con familia y estimulación de compromiso y participación de la familia); 2) Planes individualizados para crecimiento y desarrollo; 3) Seminarios mensuales sobre temas de importancia para los nuevos maestros; 4) Oportunidades regulares de observar y ser observado por otros maestros; 5) Oportunidades de enseñar en equipo con maestros de más experiencia 6) Oportunidades de compartir experiencias y resolver problemas con otros maestros principiantes.

- Expectativas Profesionales del Personal: maestros y otro personal profesional deberán dedicar todo el tiempo requerido para lograr y mantener una educación de alta calidad en la Escuela Primaria Dever. Además de sus responsabilidades tradicionales, se espera que todos los miembros del personal participen en una serie de actividades educativas y administrativas necesarias para cumplir la misión de la escuela. El Superintendente Chang, trabajando con el director, tendrá la autoridad de estipular expectativas profesionales y poner en práctica políticas y procedimientos para la escuela que promoverán el rápido avance de los estudiantes de Dever. (Ver Apéndice A para información adicional sobre expectativas profesionales).
- Resolución de disputas: la Dever utilizará procesos de resolución de disputas que valora la opinión de empleados y permite una rápida y efectiva resolución de preocupaciones de los empleados.
- Políticas y acuerdos: ciertos cambios en las políticas del distrito, acuerdos y términos de trabajo en su relación con la Escuela Primaria Dever son necesarios para alcanzar las metas del plan de cambios favorables. Apéndice A contiene cambios que entrarán en vigor en Julio de 2014 y tienen que ser incorporados en los futuros convenios colectivos respecto a la Escuela Primaria Dever.

Actualización 2017: por los últimos tres años la Dever has estado comprometida a ofrecer retroalimentación integrada a las expectativas de la escuela: (1) Retroalimentación en la planificación de lecciones es entregada a los maestros y el director visitó personalmente todas las clases múltiples veces dentro de la primera semana del año escolar SY16-17; (2) Miembros del Equipo de Liderazgo de Instrucción colaboraron con el entrenador ANet de Dever para identificar prioridades de instrucción en Matemáticas y Artes del Leguaje, estableció ciclos de evaluación ANet, y finaliza pautas de recorrido de aprendizaje en línea con prioridades académicas; (3) Cada clase recibió retroalimentación por escrito acorde a prioridades instructivas, seguida de comprobación oral. Los entrenadores instructivos de Dever siguieron un protocolo de “Learning Walks” (Recorridos de aprendizaje) que terminó los días, horas y clases específicas visitadas. Además, cada entrenador detalló horario que indicó que recorrido y/o sesión de planificación común tenía lugar y cuando.

En el futuro, el Superintendente Chang continuará creando sistemas para

apoyo del maestro, monitoreo y evaluación, en línea con el sistema de evaluación estatal del educador, así como con prioridades educativas con las que el distrito guiará la escuela. El liderazgo escolar monitoreará de cerca la práctica de profesionales para entender dónde cada cual está rindiendo a través de una serie de dimensiones y para proveer apoyo a fin de que pueda avanzar. El superintendente Chang, el equipo de ASSET, el equipo de Estrategia y los Superintendentes de Instrucción ofrecerán también oportunidades de superación para satisfacer a todos los adultos en el centro donde están y para hacer avanzar prioridades de toda la escuela como prácticas sostenidas cultural y lingüísticamente e integración de las artes en currículos básicos.

Índices trimestrales #5

5.1 Los maestros y líderes de Dever usarán índices y evaluaciones formativas para detectar tendencias de datos de estudiantes, marcar pilares educativos, identificar prioridad de prácticas de maestros de gran influencia (como se proponen por aspectos de categoría del maestro), y desarrollar/alinear metas de equipos, como lo evidencian agendas de CPT.

5.2 Líderes educacionales recopilarán regularmente evidencia de la práctica educativa en una búsqueda de herramienta o un procedimiento para el proceso del aprendizaje, que añadirá datos de observaciones en las aulas para tener una visión de las áreas de la escuelas a mejorar, comunicar a maestros directamente lo que los líderes están observando en la práctica magisterial y dónde mejorar, así como documentar múltiples instancias donde cada maestro recibirá retroalimentación para mejorar la práctica. Cada maestro de Dever recibirá una observación de impartición de clases al menos dos veces al mes, con líderes visitantes ofreciendo recomendaciones practicables y visitas de seguimiento de respaldo.

5.3 En el personal de Dever, al menos 50% de maestros competentes y ejemplares serán retenidos al final del año; los líderes aumentarán constantemente la cantidad de maestros de color y maestros que hablan fluido otras lenguas en el personal cada año de modo que reflejen mejor la diversidad de la población estudiantil de Dever.

5.4 La escuela Dever y maestros líderes ofrecerán oportunidades de avance profesional para todos los maestros de Dever en la escuela, incluyendo sesiones de MTEL para apoyar al personal a certificarse y definir más claramente una senda en pos de papeles Avanzado/Máster como se describe en la condición laboral de Dever, evidenciado por la retroalimentación de docentes en las respuestas dadas a las preguntas de la encuesta semestral relativas al progreso profesional.

Requerimientos establecidos	Área(s) de Prioridad Relacionada(s)
Superar desfases en logros para estudiantes con conocimiento limitado de inglés, educación especial y bajo ingreso	Área de Prioridad 1 Área de Prioridad 2 Área de Prioridad 3 Apéndice F
Programas de enseñanza de idioma inglés alternativos para estudiantes con conocimientos limitados de inglés	Área de Prioridad 1 Apéndice F
Necesidades de salud y servicio social de estudiantes en la escuela y sus familias, para ayudar a estudiantes a llegar y permanecer en la escuela listos para aprender; puede incluir examen de salud mental y abuso de sustancias	Área de Prioridad 4
Servicios mejorados o extendidos de protección infantil y, según corresponda; servicios de aplicación de la ley en la comunidad escolar, para promover un ambiente de aprendizaje sano y seguro	Área de Prioridad 4
Servicios de desarrollo de fuerza laboral mejorados procurados a estudiantes en la escuela y sus familias, para ofrecer a los estudiantes y familias habilidades y oportunidades de empleo significativas	Área de Prioridad 4
Un plan financiero para la escuela, incluyendo cualesquiera fondos adicionales suministrados por el distrito, la mancomunidad, gobierno federal u otros recursos	Apéndice C
Formación de un Comité Asesor de Padres enfocado en Estudiantes de Idioma Inglés (si corresponde)	Área de Prioridad 1
Fuerte liderazgo en escuelas, incluyendo un director actual o nuevo con una trayectoria de éxitos	Área de Prioridad 5
Día, semana o año escolar rediseñado para incluir tiempo adicional para aprendizaje estudiantil y colaboración de maestros.	Área de Prioridad 2

Autorización de plan de cambios favorables

La renovación del plan de cambios favorables es autorizada por un periodo de tres años. El Administrador judicial está autorizado por un periodo de tres años y puede desarrollar componentes adicionales del plan, los cuales han de ser aprobados por el Comisionado.

Orientación sobre cambios en la política y estrategias a considerar según la ley estatal

Currículo e Instrucción

- ☒ **Extender, modificar o reemplazar currículo:** el Comisionado puede extender, modificar o reemplazar las ofertas de currículo y programa de la escuela, incluyendo la implementación de investigación basada en programas de lectoescritura temprana, intervenciones tempranas para quienes leen con dificultad y las enseñanzas de cursos de ubicación avanzada u otros cursos rigurosos nacional o internacionalmente reconocidos, si la escuela no tiene ya tales programas o cursos
- ☒ **Tiempo de uso extendido:** el Comisionado puede extender el día lectivo o año escolar o ambos en la escuela
- ☒ **Añadir Kinder (preescolar) o Pre-kinder:** el Comisionado puede, en una escuela primaria, añadir pre-kinder y clases todo el día de kindergarten, si la escuela no posee ya esas clases

Administración Financiera y de Activos

- ☒ **Reasignar presupuesto escolar:** el Comisionado puede reasignar los usos del presupuesto de la escuela existentes
- ☒ **Reasignar presupuesto del distrito:** el Comisionado puede procurar fondos adicionales a la escuela provenientes del distrito si la escuela no recibe ya financiamiento del distrito, al menos igual al promedio por alumno recibido por estudiantes de igual clasificación y nivel de grado en el distrito

Recursos Humanos

- ☒ **Atraer y retener líderes y maestros:** el Comisionado puede proveer fondos, sujeto a apropiación, para aumentar el salario de un administrador, o maestro en la escuela, para atraer o retener administradores o maestros altamente calificados o para recompensar a administradores o maestros que trabajan persistentemente en escuelas de bajo rendimiento que logran metas anuales establecidas en el plan de cambios favorables
- ☒ **Hacer cambios en el personal:** el Comisionado puede, tras consultarlo con los sindicatos locales correspondientes, requerir al director, administradores, maestros y personal solicitar nuevamente sus posiciones en la escuela
- ☒ **Implementar un nuevo sistema de evaluación y compensación por desempeño:** el Comisionado puede establecer medidas para asegurar una continuación de maestros de elevada pericia alineando los procesos siguientes con una base común de conocimientos y habilidades: contratación, iniciación, evaluación del maestro, desarrollo profesional progreso del maestro, cultura escolar y estructura organizativa
- ☒ **Desarrollo de Liderazgo:** el Comisionado puede establecer un plan para el desarrollo profesional de administradores en la escuela, con un énfasis en estrategias que desarrollen destrezas de liderazgo y apliquen los principios de liderazgo distributivo

Desarrollo Profesional y Colaboración

- ☒ **Desarrollo Profesional Integrado:** el Comisionado puede incluir una disposición de desarrollo profesional integrado al trabajo para maestros de la escuela, con un énfasis en estrategias que involucren aporte y retroalimentación del maestro
- ☒ **Extensión del Tiempo de Planificación del Maestro:** el Comisionado puede procurar más oportunidades para tiempo de colaboración y planificación de maestros con miras a mejorar la instrucción de los estudiantes

Liderazgo y Gobernanza

- ☒ **Cambiar Contrato o Convenio Colectivo:** el Comisionado puede limitar, suspender o cambiar 1 o más disposiciones de cualquier contrato o convenio colectivo según el contrato o convenio corresponda a la escuela, siempre que el Comisionado no reduzca la remuneración de un administrador, maestro o miembro del personal, a menos que las horas de esa persona sean proporcionalmente reducidas y siempre que el Comisionado pueda requerir al comité escolar y cualquier sindicato correspondiente negociar de buena fe por 30 días antes de ejercer su autoridad a tenor de esta cláusula
- ☒ **Cambiar Políticas del Distrito:** el Comisionado puede limitar, suspender o cambiar 1 o más políticas o prácticas del distrito escolar, en cuanto a lo que tales políticas o prácticas se refieren a la escuela

Estrategias adicionales

- ☒ **Estudiar mejores prácticas:** el Comisionado puede desarrollar estrategia para buscar y estudiar mejores prácticas en áreas de demostrada deficiencia en la escuela
- ☒ **Examinar movilidad y transitoriedad:** el Comisionado puede establecer estrategias para atender la movilidad y transitoriedad de la población estudiantil de la escuela
- ☒ **Estrategias adicionales:** el Comisionado puede incluir componentes adicionales basados en las razones por las cuales la escuela fue designada como de bajo rendimiento crónico y las recomendaciones de grupos de interesados locales

Apéndice A: Condiciones laborales requeridas

A continuación aparecen los términos para condiciones laborales y remuneración específicos de la(s) escuela(s) de Nivel 5 en el distrito. Estos términos han sido elaborados entendiendo que el Comisionado y el Administrador judicial se reservan el derecho de hacer cambios adicionales al convenio colectivo y/o cualquier práctica existente o política distrital escolar según se aplique a la escuela según sea necesario y que nada contenido en el plan de cambios favorables o el convenio colectivo debe interpretarse como limitante de los derechos del Comisionado según son otorgados a tenor de G.L. c.69, §1J.

TÉRMINOS Y CONDICIONES PARA EMPLEADOS EN LA ESCUELA PRIMARIA DEVER

Conforme a G.L. c. 69, §1J, el Comisionado tiene que crear un plan de cambios favorables a fin de maximizar la rápida mejora del logro académico de los estudiantes en la escuela. El Comisionado tomará todas las medidas necesarias apropiadas para apoyar las metas del plan de cambios favorables. Entre otras cosas, el Comisionado puede:

- (1) extender, modificar o reemplazar las ofertas de currículo y programa de la escuela, incluyendo la implementación de investigación basada en programas de lectoescritura temprana, intervenciones tempranas para quienes leen con dificultad y las enseñanzas de cursos de ubicación avanzada u otros cursos rigurosos nacional o internacionalmente reconocidos, si la escuela no tiene ya tales programas o cursos;
- (2) reasignar los usos del presupuesto de la escuela existente;
- (3) proveer fondos adicionales a la escuela provenientes del distrito si la escuela no recibe ya financiamiento del distrito, al menos igual al promedio por alumno recibido por estudiantes de igual clasificación y nivel de grado en el distrito;
- (4) proveer fondos, sujeto a apropiación, para aumentar el salario de un administrador, o maestro en la escuela, para atraer o retener administradores o maestros altamente calificados o para recompensar a administradores o maestros que trabajan persistentemente en escuelas de bajo rendimiento que logran metas anuales establecidas en el plan de cambios favorables;
- (5) extender el día lectivo o año escolar o ambos en la escuela;
- (6) añadir pre-kinder y clases todo el día de kindergarten, en una escuela primaria, si la escuela no posee ya esas clases;
- (7) limitar, suspender o cambiar 1 o más disposiciones de cualquier contrato o convenio colectivo según el contrato o convenio corresponda a la escuela, siempre que el Comisionado no reduzca la remuneración de un administrador, maestro o miembro del personal, a menos que las horas de esa persona sean proporcionalmente reducidas y siempre que el Comisionado pueda requerir al comité escolar y cualquier sindicato correspondiente negociar de buena fe por 30 días antes de ejercer su autoridad a tenor de esta cláusula;
- (8) tras consultarlo con los sindicatos locales correspondientes, requerir al director, administradores, maestros y personal solicitar nuevamente sus posiciones en la escuela, con plena discreción otorgada al superintendente respecto a su consideración y decisiones en recontractar basado en las nuevas solicitudes;
- (9) limitar, suspender o cambiar 1 o más políticas o prácticas del distrito escolar, en cuanto a lo que tales políticas o prácticas se refieren a la escuela;
- (10) incluir una disposición de desarrollo profesional integrado al trabajo para maestros de la escuela, con un énfasis en estrategias que involucren aporte y retroalimentación del maestro;

(11) proveer más oportunidades para tiempo de colaboración y planificación de maestros a fin de mejorar la instrucción de los estudiantes;

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

(13) estipular medidas para garantizar una continuidad de maestros de elevada pericia alineando los procesos siguientes con una base común de conocimientos y habilidades: contratación, iniciación, evaluación del maestro, desarrollo profesional progreso del maestro, cultura escolar y estructura organizativa;

Los términos descritos abajo son necesarios para la implementación exitosa del plan de cambios favorables y reflejan cambios obligatorios en las políticas, acuerdos, reglamentos de trabajo y cualesquiera prácticas o políticas. Estos términos entrarán en vigor el 1 de julio de 2014. El Comisionado se reserve el derecho de hacer cambios adicionales a convenios colectivos según sea necesario. Nada contenido en el plan de cambios favorable o convenios colectivos deberá interpretarse como limitante de derechos del Comisionado según se otorgan a tenor de G.L. c.69, §1J.

El requisito de que la Escuela Primaria Dever haga un uso efectivo de sus recursos para maximizar el progreso estudiantil es fundamental para el plan de cambios favorables de la escuela. En particular, el plan de cambios favorables de la escuela requiere que el Administrador judicial desarrolle un nuevo sistema de remuneración basado en el desempeño, que contendrá efectividad individual, crecimiento profesional y crecimiento académico del estudiante, así como trayectoria profesional y que remunerará a los empleados sobre la base de la efectividad individual, avance profesional y avance académico de los estudiantes. El plan de compensación debe ser asequible y sostenible y, una vez desarrollado, podría servir de modelo a considerarse por el distrito para el establecimiento de una política de remuneración.

Parte I, abajo, establece las condiciones laborales para todo el personal en la escuela.

Parte II, abajo, establece el sistema de remuneración basado en el desempeño.

Estos términos sustituirán cualesquiera disposiciones contrarias de los convenios colectivos del distrito o práctica o política preexistente. Los términos reflejan cambios mandatorios a las políticas, acuerdos, reglamentos laborales y cualesquiera prácticas o políticas del distrito y son implementadas a tenor de G.L. c. 69, § 1J. Disposiciones del convenio colectivo que sean incompatibles con las metas del plan de cambios favorables o no las apoyen, quedan por este medio suspendidos según correspondan a la Escuela Primaria Dever.

I. CONDICIONES LABORALES

Para implementar el plan de cambios favorables, el Comisionado Chester seleccionó al Superintendente de las Escuelas Públicas de Boston, Tommy Chang como la persona responsable para implementar el plan de cambios favorables de la escuela. El Superintendente Chang tendrá total autoridad administrativa y operativa sobre la escuela. El Superintendente Chang retiene la autoridad final sobre la toma de decisiones basada en la escuela y su determinación será final.

Condiciones necesarias para el éxito de la Escuela Primaria Dever

Durante la Intervención, la Escuela Primaria Dever operará como una escuela del distrito (no chárter). Autonomías clave se derivarán de aquellas formuladas en el plan de cambios favorable de la escuela

del Comisionado. Abajo aparecen las condiciones y autonomías que son necesarias para que el Administrador judicial logre el éxito en la transformación de la Escuela Primaria Dever de una escuela de bajo rendimiento a una de alto rendimiento:

Personal

Convenios colectivos:

- Todos los miembros del personal de la escuela serán miembros del convenio colectivo de sus respectivas unidades. Sin embargo, ciertos términos del convenio colectivo en vigor en todo el distrito local no corresponderán a la Escuela Primaria Dever. Así, los acuerdos anteriores y/o decisiones del pasado Nivel 4 del Comité de Resolución Conjunto de la Escuela Primaria Dever, (JRC, por sus siglas en inglés), no corresponderán ya después del 30 de junio de 2014. Los empleados de la escuela adquirirán antigüedad mientras trabajen en la escuela. El Administrador judicial adoptará una nueva estrategia de remuneración que entrará en vigor el 1 de Julio de 2014 y un nuevo sistema de remuneración para maestros basado en el desempeño que entrará en vigor a partir del 1 de julio de 2015. (Ver Parte II).

Resolución de disputa:

Cualquier empleado asignado a la Escuela Primaria Dever deberá usar el siguiente proceso como mecanismo exclusivo para resolver todas las disputas. Este proceso reemplaza la actual disposición sobre quejas y arbitraje.

- El empleado puede traer una queja al Director/Jefe de la Escuela por escrito en un plazo de cinco (5) días lectivos tras la ocurrencia del suceso que dio origen a la queja. El empleado deberá especificar la solución deseada.
- El empleado puede estar representado por un representante del sindicato en cualquier momento del proceso de resolución de la disputa.
- Dentro de los 5 días lectivos luego de recibir el asunto, el Director/Jefe de la Escuela deberá reunirse con el empleado para discutir el problema.
- Dentro de los 5 días lectivos tras la reunión, el Director/Jefe de la Escuela deberá emitir una decisión al empleado.
- Si el empleado no está satisfecho con la resolución emitida por el Director/Jefe de la Escuela puede llevar su asunto al Superintendente Chang (o su designado) por escrito dentro de un plazo de 10 días lectivos luego de recibir la decisión del Director.
- Si el empleado no adelanta la queja al próximo nivel dentro del tiempo establecido se considerará aceptada la respuesta anterior a la queja.
- El Superintendente Chang (o su designado) puede suspender los periodos señalados por escrito con aviso al sindicato.
- El Superintendente Chang tomará una decisión dentro de los 5 días lectivos tras la decisión. Esta decisión se enviará por escrito al empleado.

- Si el empleado no está satisfecho con la decisión del Superintendente Chang, el empleado puede llevar la queja por escrito al Comisionado o el Departamento de Educación Primaria y Secundaria. Al llevar el asunto al Comisionado, el empleado debe entregar toda la correspondencia presentada y recibida en los pasos anteriores. La decisión del Superintendente Chang tendrá derecho de deferencia sustancial durante la revisión del Comisionado. La determinación del Comisionado será final.

Personal:

- El Superintendente Chang tiene la sola discreción para seleccionar el personal para cualesquiera y todas las posiciones en la Escuela Primaria Dever, incluyendo administradores, maestros, personal de mantenimiento, enfermeras, guardias de seguridad y otros. No habrá requisito para que el Superintendente Chang emplee a cualquier persona específica en la escuela que opera. El Superintendente Chang tiene la sola discreción de decidir que personal retendrá o renovará anualmente.
- El Superintendente Chang puede elegir personal para posiciones del sindicato sin importar la antigüedad dentro del sindicato o prácticas pasadas entre el comité escolar local y el sindicato.
- El Superintendente Chang puede formular descripciones de trabajos, deberes y responsabilidades para cualquiera y todas las posiciones en la Escuela Primaria Dever.
- El Superintendente Chang puede establecer un código de conducta para todo el personal.
- El personal existente en la escuela (y su distrito) no tendrá derechos de ocupación de ninguna posición y el Director puede mover unilateralmente a cualquier miembro del personal de la escuela a otra posición para la que el miembro del personal que posea licencia y certificado adecuados.
- El Superintendente Chang puede exceder involuntariamente miembros del sindicato local en la Escuela Primaria Dever. Las disposiciones en el acuerdo del sindicato local respecto a exceso, antigüedad y traslado no se aplicarán en la escuela, excepto si los miembros del sindicato continúan adquiriendo antigüedad.
- El Superintendente Chang puede remover 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 unidad de convenio colectivo.
- La escuela y sus empleados están exentos de manifestaciones de despido y reintegro y cualquier práctica asociada según el convenio colectivo.
- El Superintendente Chang será responsable de contratar, administrar y evaluar al personal necesario para trabajar con estudiantes con discapacidades según sus necesidades y servicios/ayuda identificados en IEP.
- El Superintendente Chang será responsable de contratar, administrar y evaluar al personal requerido para satisfacer las necesidades de estudiantes que aprenden inglés.
- El Superintendente Chang puede externalizar servicios completamente o en parte, puede trasladar trabajo de la unidad de convenio colectivo en el mejor interés de las operaciones de la escuela y los estudiantes que los que sirve y puede contratar a tiempo parcial a los empleados a su discreción.

Obligaciones profesionales:

Maestros y otro personal profesional deben dedicar el tiempo necesario para conseguir y mantener una educación de alta calidad en la Escuela Primaria Dever. Por ejemplo, a menos que se excuse formalmente, los maestros y otro personal profesional deberán participar en todas las funciones regulares de la escuela durante el día lectivo normal o fuera del mismo, incluyendo reuniones del

personal docente, conferencias de padres, reuniones de departamento, reuniones de currículo, graduaciones y otras actividades similares. A los maestros también se les proporcionará tiempo de preparación durante su semana de trabajo. Tal tiempo de preparación pudiera incluir periodos de planificación común y desarrollo profesional.

Maestros

- El término de empleo para los maestros será 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 la escuela comience en año escolar, con cada día incluyendo hasta ocho horas de desarrollo profesional y/o tiempo de planificación del personal;
 - Hasta 186 días de instrucción; y
 - 3 horas de desarrollo profesional en días de salida de estudiantes temprano, cada semana después que comiencen las clases.
- El Superintendente Chang y los líderes de la Escuela Primaria Dever desarrollarán el horario para utilización del desarrollo de todos los profesionales y días de planificación, antes y durante todo el año académico.
- El Superintendente Chang seleccionará y usará su propio proceso de Evaluación de Maestros conforme a las regulaciones estatales.
- Excepto como se señala abajo, el día laboral estándar para los miembros BTU de la Escuela Primaria Dever será de nueve horas. Para la mayoría de los miembros BTU, las horas requeridas serán de aproximadamente de 7:15am a 4:15pm. Si bien a algunos miembros de BTU se les pudiera pedir trabajar en horario diferente para acomodar la programación de la escuela, las horas requeridas no excederán nunca las 45 horas por semana.

El día laboral normal para todo el personal y Proveedores de Servicio a tiempo completo de la Escuela Primaria Dever durante un día lectivo será de nueve horas.

Maestros de Nivel de Grado: Maestros de Nivel de Grado tendrán un mínimo de 45 minutos de tiempo de planificación durante todos los días completos.

El Superintendente Chang puede externalizar servicios completamente o en parte, puede trasladar trabajo de la unidad de convenio colectivo en el mejor interés de las operaciones de la escuela y los estudiantes a los que sirve y puede contratar a tiempo parcial a los empleados a su discreción.

Todos los miembros del personal:

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

Durante una semana típica de lunes a viernes, se espera que todos los miembros del personal realicen deberes adicionales necesarios para cumplir la misión de la Escuela Primaria Dever. Estos deberes incluyen, pero no se limitan a:

- Cobertura de clases y deberes de otros que están ausentes de la escuela;
- Cobertura de actividades después del horario lectivo, no excediendo los 120 minutos por semana;
- Tutoría a estudiantes; no excediendo los 165 minutos por semana, a menos que la tutoría sea el componente primario de la responsabilidad laboral de un miembro de BTU (p.ej., maestros de Educación Especial, maestros de ESL);

- Participación en tardes de conferencia con familias durante el año escolar;
- Contacto telefónico con familias sobre el progreso académicos de estudiantes;
- Preparación individual de Reportes de Progreso y Tarjetas de Reporte;
- Liderar actividades extracurriculares de estudiantes;
- Participar en reclutamiento de personal y procesos de selección;
- Mantener una pizarra con boletín de asignatura o área de nivel de grado y muros de datos;
- Trabajar regularmente con los administradores de la escuela para mejorar prácticas educativas; Chequear tarea diariamente; y
- Asistir a reuniones relacionadas con estudiantes.

Empleados representados por BASAS

Las disposiciones en el Contrato de BASAS que se refieren a las condiciones de trabajo no se aplicarán a los miembros de BASAS empleados en la Escuela Primaria Dever. Las condiciones laborales para todos los miembros de BASAS en la Escuela Primaria Dever aparecen abajo. Los miembros de BASAS seleccionados para trabajar voluntariamente en la Escuela Primaria Dever eligen voluntariamente trabajar en la escuela y reconocerán hacerlo firmando en un formulario confeccionado por el Administrador judicial.

El periodo del empleo será del 1 de julio al 30 de junio e incluirá lo siguiente:

- Hasta 40 días trabajando antes del primer día lectivo, incluyendo, pero no limitado a los 20 días de orientación de personal en agosto;
- Hasta 186 días de instrucción;
- 3 horas de desarrollo profesional en días de salida temprano de los estudiantes, todas las semanas luego del comienzo del curso escolar; y
- 2 días de trabajo después del último día de escuela, pero antes del fin de este periodo de empleo.

El día de trabajo estándar para los miembros de BASAS será de 10 horas. Para la mayoría de los miembros de BASAS, las horas requeridas serán aproximadamente en el horario de 7:15 a.m. a 5:15 p.m. Si bien a algunos miembros de BASAS se les pedirá trabajar en un horario diferente para acomodar la programación de la escuela (p.ej., programación de sábado), las horas requeridas nunca excederán las 50 horas semanales.

El día de empleo normal para los miembros de BASAS se diferencia del día laboral normal en la Escuela Primaria Dever. Como resultado, el sistema de reporte del tiempo de las Escuelas Públicas de Boston no refleja las horas reales de todos los días laborales de los empleados de la Escuela Primaria Dever.

Se espera que todos los miembros de BASAS cumplan todos los reportes directos al menos una vez cada dos semanas. Se espera que los miembros de BASAS que supervisan al personal educacional observen y ofrezcan comentarios factibles al menos una vez cada dos semanas. Se espera que todos los miembros de BASAS participen en 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 la Escuela Primaria Dever.

A menos que se oriente otra cosa, por el Director, se espera que todos los miembros de BASAS participen en actividades de desarrollo profesional y colaboración, así como en reuniones después del mediodía al menos una vez a la semana.

Todos los miembros de BASAS tienen algunas responsabilidades para una operación general eficaz en la escuela. Además de las responsabilidades tradicionales y los deberes listados arriba, se espera todos los miembros de BASA de la Escuela Primaria Dever participen en una variedad de actividades educacionales y administrativas necesarias para cumplir las misiones de la escuela y del Superintendente Chang. Estas actividades pueden incluir, pero no se limitan a lo siguiente:

- Proyectar evaluaciones de desempeño para cada uno de sus reportes directos;
- Trabajar con el director de la escuela para planificar orientaciones de Familia, Maestro y Estudiantes;
- Comunicación proactiva y efectiva con las familias de la Escuela Primaria Dever cuando surjan preocupaciones respecto de sus hijos;
- Participación en tres tardes de conferencia durante el año escolar;
- Participación en reclutamiento del personal y procesos de selección;
- Trabajar regularmente con los administradores de la escuela para mejorar su propia práctica y las prácticas de instrucción de sus maestros;
- Asistir a reuniones relacionadas con estudiantes, según se necesite;
- Fungir como asesor a un pequeño conjunto de estudiantes;
- Garantizar que los maestros creen programas rigurosos alineados a las normas y que estén bien documentados; y
- Relacionarse con los líderes de la escuela y ofrecerles apoyo profesional en otras escuelas publicas de Boston.

Retroalimentación, Mejoramiento del Desempeño y Despido

El Superintendente Chang y los líderes de la Escuela Primaria Dever tienen el propósito de ofrecer retroalimentación, entrenamiento y apoyo constante para todos los empleados. Si y cuando un empleado no está satisfaciendo las expectativas de su trabajo, Superintendente Chang y/o el director puede escoger colocar al empleado en un Plan de Mejoramiento del Desempeño. Si y cuando el director y/o su designado han determinado que el desempeño de un empleado es atroz, la escuela puede elegir retirarlo de la escuela sin instituir un Plan de Mejoramiento del Desempeño.

Empleados representados por el Gremio Administrativo

Las disposiciones en el Contrato del Gremio que se refieren a las condiciones laborales que no se aplicarán a los miembros del Gremio en la Escuela Primaria Dever aparecen explicadas abajo. Los miembros del Gremio seleccionados para trabajar en la Escuela Primaria Dever han elegido voluntariamente trabajar en la escuela y lo reconocerán firmando un formulario confeccionado por el Administrador judicial.

El término de empleo incluirá lo siguiente:

- Hasta 186 días instructivos;
- 3 horas de desarrollo profesional en días de salida temprana de los estudiantes, cada semana después del inicio del año escolar; y
- Hasta 37 días adicional antes de trabajo antes del inicio del curso escolar o después del fin del curso escolar.

En el caso de que un miembro del Gremio comience a trabajar en la Escuela Primaria Dever después del 1^{ro} de julio, que días de trabajo adicionales de la persona serán prorrateados basados en su día de inicio en relación con la fecha del 1^{ro} de julio.

El día de trabajo estándar para los miembros del Gremio durante días de escuela será de nueve horas. El día estándar para los miembros del Gremio durante los días que no son de escuela será de ocho horas, de las 8:00 a.m. a las 4:00 p.m. El Director y/o el supervisor directo tiene la discreción de ajustar estas horas para satisfacer las necesidades de la escuela, pero las horas requeridas de los miembros del Gremio no excederán nunca las 50 horas semanales.

El día de trabajo para estos miembros del sindicato es diferente al día laboral estándar en la Escuela Primaria Dever. Como resultado de ello, el sistema de reportar horas de la Escuelas Públicas de Boston no refleja las horas reales de todos los días laborales de los empleados en la Escuela Primaria Dever.

Se espera que miembros del personal del Gremio cubran la oficina principal en la Escuela Primaria Dever. Las responsabilidades incluyen, pero no se limitan a lo siguiente:

- Supervisar las actividades día a día de la escuela;
- Servir como el principal punto de contacto en el área de recepción de la escuela;
- Atender teléfonos (contestar a llamadas, redireccionar llamadas, tomar mensajes, colocar llamadas, crear avisos de la escuela, etc.);
- Recogida y mantenimiento de información de estudiantes, personal y escuela (recibir formularios y documentos, ubicar formularios perdidos, administrar bases de datos, actualizar información de contacto, registros, etc.);
- Mantener sistemas diarios en toda la escuela (asistencia de estudiantes, seguimiento de sistema disciplina estudiantil, etc.);
- Planear y manejar logística y preparaciones para eventos y actividades escolares según se necesite;
- Apoyar reuniones, retiros y orientaciones del personal;
- Saludar y documentar a todos los visitantes;
- Administrar mantenimiento de escuela y sistemas de suministros;
- Mantener equipo y accesorios de oficina;
- Mantener calendario escolar de eventos;
- Procesar solicitudes de estudiantes y profesores; y
- Participar en algunos aspectos de una orientación y entrenamiento intensivos del personal por hasta cuatro semanas antes del año escolar.

Todos los miembros del Gremio tienen algunas responsabilidades para la operación general eficaz de la escuela. Se espera que todos los miembros del Gremio de la Escuela Primaria Dever se involucren en una serie de actividades administrativas y educacionales que son necesarias para cumplir la misión de Dever. Estas actividades pueden incluir, pero no se limitan a lo siguiente:

- Participación en tardes de conferencia de padres durante el año escolar;
- Apoyo durante transiciones, llegadas, salidas, almuerzo, etc.;
- Contacto con padres/tutores sobre progreso académico de los estudiantes;
- Preparación de reportes semanales individuales de estudiantes, Reportes de Progreso y tarjetas de Reporte;
- Participar en reclutamiento de personal y procesos de selección; y
- Servir como asesor a pequeños grupos de estudiantes.

Retroalimentación, Desempeño y Despido

El Superintendente Chang y los líderes de la Escuela Primaria Dever intentan ofrecer retroalimentación continua, entrenamiento y apoyo a todos los empleados. Si y cuando un empleado no está satisfaciendo las expectativas de su trabajo, Blueprint o el director puede escoger colocar al empleado en un Plan de Mejora de Desempeño. Si y cuando un Director y/o su designado han determinado que el desempeño de un empleado es atroz, la escuela puede elegir retirar al individuo sin instituir un Plan de Mejora de Desempeño Plan.

II. SISTEMA DE COMPENSACIÓN PROFESIONAL

Como parte del Plan de cambios favorables, El Superintendente Chang y los líderes de la escuela Dever continuarán utilizando el sistema de remuneración revisado con los siguientes componentes.

Parar información sobre el sistema de compensación en años escolares anteriores por favor consulte las Revisiones de Dever a la Sección de Remuneración del Apéndice A (enero de 2015 y abril 2017):

<http://www.mass.gov/edu/government/departments-and-boards/ese/programs/accountability/support-for-level-3-4-and-5-districts-and-schools/school-and-district-turnaround/level-5-schools/current-level-5-schools/dever-elementary-school-boston.html>

ESCALAFÓN DE CARRERA

Definiciones:

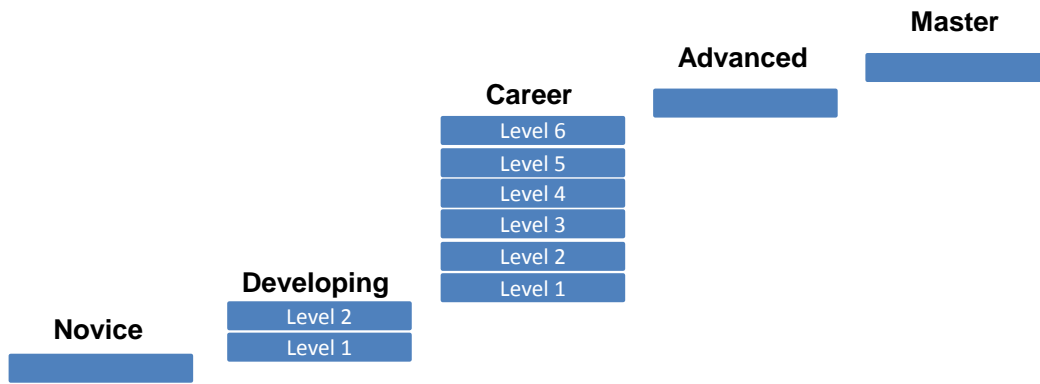
Maestros Principiantes son por lo general maestros en su primer año que empiezan a trabajar salidos directamente de la universidad.

Maestros en Desarrollo son educadores en los primeros años de su carrera, usualmente con uno o dos años de experiencia. Hay dos niveles dentro de este escalón de Desarrollo.

Maestros de Carrera han sido reconocidos como excelentes educadores. Los maestros de carrera sirven como modelo a educadores con menos experiencia, y llevan a cabo proactivamente su propio desarrollo.

Maestros Avanzados son maestros destacados que sirven de modelo de excelencia en toda la escuela. Los maestros avanzados tienen al menos cinco años de experiencia y posee una vasta pericia en su profesión.

Maestros Máster son educadores excepcionales que sirven de modelos de excelencia en toda la escuela y en todo el distrito. Los maestros Máster tienen al menos cinco años de experiencia, poseen una gran experiencia en su materia y son capaces de elevar aún más el ejercicio de educadores ya de por sí muy talentosos. Los maestros Máster asumirán papeles y responsabilidades adicionales para apoyar a la escuela y al distrito a mejorar.



El escalafón de carrera será:

Nivel de Carrera	Año Escolar 16-17 Nivel de Compensación	Año Escolar 17-18 Nivel de Compensación*
Principiante	\$54,000	\$57,000
en Desarrollo Nivel I	\$59,000	\$62,000
en Desarrollo Nivel II	\$64,000	\$68,000
Carrera Nivel I	\$70,000	\$74,000
Carrera Nivel II	\$74,000	\$78,000
Carrera Nivel III	\$78,000	\$82,000
Carrera Nivel IV	\$82,000	\$86,000
Carrera Nivel V	\$86,000	\$90,000
Carrera Nivel VI	\$90,000	\$95,000
Avanzado	\$97,000	\$102,000
Máster	\$104,000	\$109,000

*A partir del 1 de julio de 2017

Transición al Escalafón de Carrera

Entrando en vigor el 1 de Julio de 2015, los maestros que fueron seleccionados para quedarse en la Escuela Primaria Dever fueron asignados a niveles del escalafón profesional sobre la base de la ubicación salarial del maestro en el esquema salarial anterior al 30 de junio de 2015,

independientemente de la calificación de la evaluación al final del año, como se describe abajo. Ningún maestro que regrese recibirá menos remuneración que la recibida en 2014-15 (salario de BTU más premios a trayectoria profesional más estipendio ELT).

Maestros contratados recientemente serán ubicados en el escalafón profesional según determine el Administrador judicial.

El administrador judicial continuará revisando y pudiera ajustar el esquema salarial periódicamente.

El salario anual base para un maestro “Avanzado” será \$102,000. Los maestros avanzados deberán poseer una licencia inicial o profesional.

El salario anual base para un maestro “Máster” será \$109,000. Los maestros seleccionados para esta posición recibirán un diferencial de estipendio basado en su salario anual base para alcanzar los \$109,000. Estas cantidades de estipendio se incluirán en el pago base del maestro o serán consideradas parte del salario anualizado del maestro para fines de retiro. Los maestros Máster tienen que poseer una licencia profesional.

El administrador judicial establecerá un proceso para que maestros elegibles soliciten niveles de Maestro Máster o Avanzado. Los maestros seleccionados para estos papeles serán remunerados en los niveles de salario para estas posiciones por la duración de sus asignaciones. Tras dejar estas asignaciones, los maestros retornarán a sus niveles más recientes de remuneración.

Avance en el Escalafón Profesional

Un maestro Principiante debe avanzar a En Desarrollo I y uno En Desarrollo I deberá avanzar a En Desarrollo II anualmente si el maestro no recibe una evaluación general al final del año de “insatisfactorio”.

Un maestro En Desarrollo II deberá avanzar a Carrera I y todos los maestros en los diferentes niveles de Carrera deberán avanzar un nivel anualmente si al finalizar el año obtienen una calificación general de “competente” o “ejemplar”, con “competente” o mejores evaluaciones en los cuatro niveles. Un maestro con una evaluación general de “competente” al final del año que ha recibido evaluaciones menores a “competente” en los cuatro niveles puede avanzar aún al próximo nivel con la recomendación del director del centro y la aprobación del Superintendente.

Un maestro puede avanzar en la escala salarial más rápido que lo antes descrito con la recomendación del director de la escuela, sujeto a aprobación del Superintendente.

Maestros principiantes, En Desarrollo y de Carrera que continúen en el empleo no verán su salario reducido sobre la base de su evaluación de desempeño.

En consonancia con el Plan de cambios favorables, basado en la experiencia y desempeño pasados, un maestro contratado nuevo puede ser contratado por el Superintendente por encima del nivel de Principiante.

Las categorías de maestro Avanzado y Máster se establecerán con entrada en vigor del 1 de Julio de 2015. Los papeles, expectativas y criterios de selección para estos maestros serán desarrolladas por el Superintendente.

Un maestro que ha obtenido es estatus de Carrera III o superior y ha recibido calificaciones de “competente” o “ejemplar” en general al final del año los dos años anteriores puede solicitar convertirse en un maestro Avanzado mediante un portafolio de carrera acumulativo. Un maestro que ha obtenido un estatus de Carrera III y superior y ha recibido calificaciones de “ejemplar” en general al final del año en los dos años anteriores puede solicitar convertirse en un maestro Máster mediante un portafolio acumulativo. El portafolio puede incluir 1) datos de progreso de estudiantes con el tiempo; 2) respaldos de colegas, padres, estudiantes y administradores; y 3) evidencia de instrucción eficaz.

Además del progreso del maestro como se ha descrito antes, si el Superintendente determina que el pago de remuneración adicional a miembros de una unidad de convenio colectivo es necesario para servir mejor a las necesidades de los estudiantes, el Superintendente puede autorizar el pago adicional.

III. SUMARIO DE ACTIVIDAD DE NEGOCIACIONES

El 29 de enero de 2014, el Comisionado Chester envió cartas al Comité Escolar de Boston y varios sindicatos representando a empleados que trabajan en las escuelas Dever y Holland, notificándoles que el plan de cambios favorables para estas escuelas requeriría cambios a los convenios colectivos y que ellos negociaran respecto a estos cambios. El distrito programó sesiones con cada sindicato. ESE entregó al Superintendente los cambios requeridos para las condiciones de trabajo en las escuelas Dever y Holland. El Superintendente de las Escuelas Públicas de Boston asignó a miembros del personal clave y al abogado del departamento relaciones laborales de la escuela para llevar a cabo las negociaciones. Hubo varias reuniones preparatorias en las participaron el administrador judicial, representantes de ESE y personal del departamento de la escuela.

Sindicatos de Maestros de Boston (BTU por sus siglas en inglés)

Representantes de las Escuelas Públicas de Boston (BPS por sus siglas en inglés) se reunieron con representantes de BTU el lunes 24 de febrero de 2014 cumpliendo una directiva del Comisionado. A la sesión de negociación también asistieron representantes de los administradores judiciales de las escuelas Holland y Dever y también un representante del Comisionado. Antes de la reunión, el Comité Escolar de Boston entregó al BTU un Documento Resumen de Condiciones Laborales para cada escuela que señala varios cambios a los términos y condiciones de empleo y establece un plan de remuneración modelo que servirá como base para los cambios en la remuneración en ambas escuelas. Los representantes del Comité Escolar de Boston y los administradores judiciales explicaron los cambios pretendidos a ambas escuelas y respondieron preguntas planteadas por los representantes BTU. BTU hizo contrapropuestas, pero finalmente no se llegó a ningún acuerdo. Debido a la situación presupuestaria del distrito, se tomo la decisión de esperar por más detalles respecto al presupuesto del próximo año para las escuelas antes de presentar una propuesta detallada de remuneración. Se anticipa que tan pronto como se resuelvan las dudas sobre el presupuesto, los administradores judiciales consultarán con el sindicato respecto al plan de remuneración basado en el desempeño.

Asociación de Administradores de Escuelas de Boston (BASAS por sus siglas en inglés)

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

Gremio administrativo

Representantes de BPS se reunieron con representantes del Gremio administrativo que representa a secretarios escolares el jueves 27 de febrero de 2014, conforme a la directiva del Comisionado. A la sesión de negociaciones 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 entregó al Gremio un Documento Resumen de Condiciones Laborales para cada escuela que señala varios cambios a los términos y condiciones de empleo. Los representantes del Comité Escolar de Boston y los Receptores explicaron los cambios pretendidos a ambas escuelas y respondieron preguntas planteadas por los representantes del Gremio. El Gremio hizo contrapropuestas, pero finalmente no se llegó a ningún acuerdo.

Apéndice B: Metas anuales medibles (MAG por sus siglas en inglés)

Esta sección será actualizada en el otoño de 2017 cuando se hayan reportado evaluaciones y parámetros.

Apéndice C: Plan financiero para la escuela

Plan financiero para la Escuela Primaria Paul A. Dever

El Comisionado y el Superintendente están absolutamente comprometidos a usar los recursos de la Escuela Elemental Dever del modo más eficaz para lograr una drástico y rápida mejora de la escuela. El uso eficaz de los recursos para maximizar los logros del estudiantado es el principio sobre el cual se basarán todas las estrategias de la escuela. Todos los recursos asignados a la Escuela Primaria Dever, incluyendo tiempo, fondos, recursos humanos, apoyo operacional y otros recursos, serán alineados para respaldar el aprendizaje de los estudiantes.

Dado que los salarios y beneficios de los empleados constituyen la mayor y más significativa porción del presupuesto de la escuela, el Comisionado y el Superintendente garantizarán que tales inversiones sean asignadas de la manera que más sirvan para promover la intensificación del aprendizaje de los estudiantes. Además, el Comisionado y el Superintendente asegurarán asignar tiempo suficiente para la instrucción de los estudiantes y desarrollo del personal, y que el empleo de ese tiempo maximice el progreso del estudiantado. Al mismo tiempo, recortarán gastos que no han demostrado una relación positiva con el aprendizaje del alumnado.

Financiación proyectada disponible para la Escuela Primaria Dever en el Año Fiscal (FY) 2017-18

Conforme a la Ley sobre la Brecha en Logros, se requiere que un distrito suministre fondos a una escuela de Nivel 5 que sean al menos igual al promedio por alumno recibido por otras escuelas en el distrito para estudiantes de la misma calificación y nivel de grado.² La Ley también autoriza al Comisionado a reasignar el uso de esos fondos dentro de una escuela de Nivel 5. Si el Comisionado determina que un distrito no ha procurado el nivel de fondos a una escuela de Nivel 5, el comisionado está autorizado por el estatuto a suministrar fondos adicionales a la escuela provenientes del presupuesto del distrito. El Comisionado se reserva el derecho de ejercer esta autoridad, tras revisar el fondo total provisto por el distrito a la Escuela Primaria Dever. Si el Comisionado decide aprobar fondos adicionales a la Escuela Primaria Dever provenientes del presupuesto del distrito, el Comisionado notificará al comité escolar y al superintendente por escrito la cantidad y razones para los fondos adicionales.

² G.L. c. 69, § 1J (o).

La información provista abajo incluye fondos proyectados que serán disponibles para operar la Escuela Primaria Dever en el Curso Escolar 2017-18, incluyendo distrito, estado, y fuentes federales de financiación.

Fuente de Financiación	Cantidad Estimada FY18	Notas
Asignación ponderada de fondos estudiantiles	\$3,860,949	Esto incluye personal y gastos generales basados en la escuela para los grados Pre-K a 5. No incluye transportación, servicios de alimentos, servicios de nómina, beneficios y servicios distritales similares que se proveerán a la escuela de Nivel 5 con la misma base que las otras escuelas.
Otras asignaciones del distrito al presupuesto de la escuela	\$210,151	Enfermera, coordinador de Servicios Educativos Especiales, subvención para servicio de alimentos
Tiempo de aprendizaje extendido y servicios centrales discrecionales	\$307,911 (Programación BPS financiación A ELT)	Financiación para aprendizaje extendido y/otros servicios suplementarios, así como servicios discrecionales centrales tales como biblioteca y apoyo de medios, tecnología, impresión y currículo.
Servicios de educación especial y posiciones	\$540,790 (Incluido en WSF)	Financiación para servicios indicados en IEP tales como OT, PT, 1:1 ayudas, consejería de apoyo
Subsidios federales	\$289,368 (Incluido en WSF)	<ul style="list-style-type: none"> ● Título I:): fondos para mejorar la educación de niños con bajo rendimiento académico – asignación a escuela, incluyendo asignación adicional para escuelas de bajo rendimiento A determinarse: <ul style="list-style-type: none"> ● Título I: asignación adicional para otros apoyos presupuestados centralmente a las escuelas ● Título IIA: fondos para mejorar la calidad del educador ● Título III: fondos para mejorar la educación de alumnos de idioma inglés ● Ley de educación para individuos con discapacidades (IDEA por sus siglas en inglés): fondos para mejorar la educación de niños con discapacidades ● Otros subsidios federales
Susidios estatales	\$376,910 (Subsidio estatal)	A determinarse:

	ELT)	<ul style="list-style-type: none"> ● Expansión de kinder ● Otros subsidies estatales
Contribución de plan estatal de cambios favorables	Por determinar	<ul style="list-style-type: none"> ● Operación de la escuela ● Programas de plan de cambios favorables

Dentro de la amplia estructura presupuestaria identificada arriba y en consonancia con las disposiciones legales de igualdad en el fondo por alumno, el Comisionado usará su discreción para determinar si y en qué medida la fórmula de fondos por alumno incluirá provisión de servicios “en especies”. Por ejemplo, se anticipa que el distrito proporcionará ciertos servicios a la Escuela Primaria Dever (incluyendo, pero no limitados a: transportación, beneficios de empleados, instalaciones, nómina, seguridad, servicio alimentario y otros servicios centrales de oficina) como respaldo “en especies”. Se anticipa también que el Superintendente proveerá ciertos servicios a la Escuela Primaria Dever que el distrito provee a otras escuelas de niveles diferentes al Nivel 5. La fórmula de financiación puede reconocer la provisión de servicios del distrito. Donde el Superintendente está suministrando servicios que el distrito provee a otras escuelas que no poseen Nivel 5, el distrito proveerá fondos proporcionales a la Escuela Elemental Dever. El distrito, el Superintendente y ESE suscribirán un Memorando de Acuerdo respecto a la provisión de estos servicios y trabajarán conjuntamente para garantizar que los recursos apropiados estén disponibles para las operaciones diarias de la escuela.

Compensación y logro estudiantil

Una buena enseñanza es importante y clave para eliminar los desfases en competencias. Algunos maestros aseguran rutinariamente un año y medio de beneficios en logros, mientras que otros con estudiantes similares producen constantemente solo medio año de beneficios. Como resultado, dos estudiantes que comienzan al año con el mismo nivel general de logros pueden tener cantidades muy diferentes un año después – simplemente porque uno tuvo un maestro débil y el otro un maestro fuerte. Además, Ningún otro atributo de las escuelas se acerca a tener la magnitud de la influencia en el logro de los estudiantes que la eficacia de un maestro aporta³. Investigaciones en el liderazgo de una escuela destacan la importancia de los líderes eficaces en atraer, retener y apoyar maestros eficaces y crear medios y estructuras organizativas donde la norma es una vigorosa enseñanza y un vigoroso aprendizaje.

El impacto de maestros es acumulativo. Poseer maestros eficaces durante años sucesivos acelera el crecimiento de los estudiantes mientras que tener maestros poco eficaces durante años sucesivos empaña la tasa de aprendizaje estudiantil. Investigaciones en el distrito escolar de Dallas y el estado de Tennessee sugieren que contar con un maestro fuerte por tres años seguidos puede eliminar eficazmente la discrepancia racial/étnica y de ingresos en los logros estudiantiles.⁴

³ Hanushek, E. (2010), “The Economic Value of Higher Teacher Quality (El valor económico de una mayor calidad del maestro).” National Bureau of Economic Research Buró Nacional de Investigación Económica).

⁴ Carey, K. “The Real Value of Teachers: Using Information about Teacher Effectiveness to Close the Achievement Gap (El valor real de los maestros: usando información sobre efectividad para cerrar el desfase en logros),” Thinking K-16, Vol. 8, Issue 1, Winter 2004 (Pensando K-16, Volumen 8, Número 1, Invierno de 2004).

Ninguna otra inversión se acerca a lo que se dedica al personal: a menudo tanto como el 85 por ciento del presupuesto es dedicado a salarios y beneficios de los educadores.⁵ En un distrito escolar típico la remuneración tiene poco que ver con el desempeño. Partiendo de los ejemplos anteriormente citados, dados iguales años de servicio y créditos de educación permanente, al maestro que es consistentemente muy eficiente se le pagaría lo mismo que al maestro que rutinariamente obtiene malos resultados. Además, es probable que ambos maestros tengan responsabilidades y oportunidades idénticas, pese a la enorme diferencia en el cumplimiento.

El desarrollo de un sistema de remuneración basado en el desempeño es una estrategia esencial para maximizar el rápido logro de éxito académico de los estudiantes en la Escuela Primaria Dever.

Vigente a partir del año escolar 2015-16, un Nuevo sistema de remuneración basado en el desempeño fue empleado para remunerar a los empleados sobre la base de responsabilidades y papeles de liderazgo, efectividad individual, crecimiento profesional y crecimiento académico estudiantil. En el futuro, el Superintendente reestructurará la remuneración para garantizar que la inversión del distrito en la escuela promueva, respalde y valore el desempeño eficaz. El nuevo sistema de remuneración ayudará a mejorar el aprendizaje de los estudiantes atrayendo maestros nuevos de alto potencial y permitiendo a la escuela retener a sus más eficaces líderes y maestros.

La evidencia demostrando que factores de la remuneración primaria – longevidad y acumulación de créditos – tienen poca relación con el desempeño que el educador continúa acumulando. Por ejemplo:

- Generalmente, los maestros con grados de maestría tienen poco o ningún efecto positivo adicional con el rendimiento de los estudiantes comparado con maestros que no poseen grados avanzados.⁶ La excepción de esta afirmación está en unas pocas áreas de contenido específico—matemáticas y ciencias—donde los investigadores encontraron logros de estudiantes ligeramente más altos para estudiantes de secundaria superior cuyos maestros de Matemáticas y Ciencias poseían grados avanzados.⁷
- Aproximadamente 90 por ciento de los grados de maestría que poseen maestros son grados obtenidos de programas de educación que tienden a no estar relacionados o ajenos a la repercusión educativa.⁸
- “Aunque los maestros con grados de maestría generalmente obtienen salarios o estipendios adicionales—los llamados ‘saltos de maestría’ – ya no son más efectivos, en promedio, que sus contrapartes sin grados de maestría.”⁹

⁵ <http://cepa.stanford.edu/sites/default/files/stateRole.pdf>

⁶ Raegen Miller y Marguerite Roza, 2012. “The sheepskin effect and student achievement: De-emphasizing the role of master’s degrees in teacher compensation.” (El efecto de piel de cordero y el éxito estudiantil: Desmitificando el papel de grados de maestría en la remuneración del maestro), Washington, DC: Center for American Progress (Centro para el Progreso de América). Disponible en: http://www.americanprogress.org/wp-content/uploads/issues/2012/07/pdf/miller_masters.pdf

⁷ Dan Goldhaber y Dominic Brewer, 1998. “When should we reward degrees for teachers?” (¿Cuándo debemos premiar los grados de maestros?) *The Phi Delta Kappan* 80(2): 134-138.

⁸ National Center for Education Statistics (Centro Nacional para Estadísticas de Educación), “2003-2004 Schools and Staffing Survey” as cited by Miller and Roza (2003-2004 Encuesta de Escuelas y Personal, según citado por Miller and Roza), 2012.

- La estructura tradicional está construida asumiendo que los maestros mejoran con la experiencia. Si bien es cierto que los maestros principiantes, particularmente en su primer año, experimentan una intensa fase de aprendizaje, el desempeño del maestro tiende a estancarse después de 6 a 10 años.¹⁰

Para administrar recursos fiscales escolares a fin de promover más directamente el éxito estudiantil, el Superintendente implementó un sistema de remuneración basado en el desempeño que contiene una trayectoria de carrera profesional y que remunera a los empleados basado en la efectividad, crecimiento profesional y desarrollo académico de estudiantes. La reestructuración de la remuneración de esta forma garantiza que la inversión de la Escuela Primaria Dever en los educadores promueve y valora el desempeño eficaz.

⁹ Millery Roza, 2012, p.1.

¹⁰ Eric A Hanushek, John F. Kain y Stephen G. Rivkin, “Teachers, Schools and Academic Achievemen (Maestros, Escuelas y Logro Académico).” Working Paper 6691 (National Bureau of Economic Research (Buró Nacional de Investigación Económica)), 1998.