

# Departamento de Educación Primaria y Secundaria de Massachusetts

75 Pleasant Street, Malden, Massachusetts 02148-4906

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

18 de agosto de 2017

Estimados estudiantes, padres, educadores, personal, miembros de la comunidad y amigos de la Escuela Primaria John Avery Parker:

Nos sentimos orgullosos y entusiasmados al escribir esta carta que revisa el gran avance que la Escuela Primaria John Avery Parker (Parker) ha logrado desde el lanzamiento del plan de cambios favorables en la escuela hace tres años. Su dedicación y esfuerzo colectivo en estos últimos tres años de intervención han tenido como resultado impresionantes mejoras en aprendizaje y logro estudiantil. La instrucción se ha optimizado en todas las materias y los estudiantes, en especial aquellos que aprenden el idioma inglés, están mostrando éxito en lectura, escritura y matemáticas. Los educadores en todo el edificio están trabajando de forma colaborativa para seguir mejorando su práctica y dar a cada estudiante el apoyo y la experiencia necesarios para cumplir sus metas individuales. Las familias se sienten acogidas, apoyadas e involucradas en su papel de colaboración junto al trabajo que se desempeña en la escuela.

Sin duda vale la pena celebrar estos logros significativos, pero debemos mantener esta misma tenacidad y nivel de esfuerzo en lo que seguimos mejorando; aún hay trabajo por hacer. A pesar de las mejoras, el rendimiento de muchos estudiantes sigue estando por debajo del nivel de los promedios estatales en lengua y literatura inglesa, matemáticas y ciencias, y ha de darse más apoyo a algunos estudiantes respecto a problemas de asistencia y comportamiento en clase.

Junto a esta carta se incluye el renovado plan de cambios favorables para la recuperación de la escuela Parker, siguiendo enfocándonos en las áreas de prioridad que fueron establecidas en el plan original:

- 1) Hacer gran énfasis en la calidad de la enseñanza, para que todos los estudiantes alcancen su máximo potencial;
- 2) Un programa de estudio que provea a los estudiantes con un currículo equilibrado;
- 3) Apoyos para estudiantes, con el fin de que estos cuenten con lo necesario para aprender; y
- 4) Uso eficaz de recursos, incluyendo horas, fondos, personal, apoyo operativo y otros recursos.

Hemos incluido actualizaciones que describen las áreas en las cuales la escuela Parker ha progresado hasta la fecha y ofrecemos detalles acerca de la implementación del plan de recuperación a partir de ahora. Las actualizaciones han quedado subrayadas en negrita en el plan. Nuestra misión, ofrecer educación de calidad mundial a todos los estudiantes de Parker, sigue siendo tan urgente hoy como lo fue cuando comenzamos con el plan de cambios favorables hace tres años. Reiteramos que este plan servirá como mapa en los años venideros y seguiremos

necesitando su apoyo para implementarlo con éxito. Le pedimos que, mientras usted vaya leyendo este plan, tenga en cuenta el papel que usted juega en torno a cumplir las metas que este se propone.

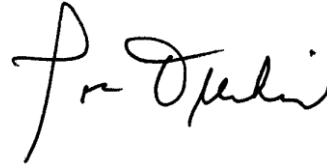
Usted ya ha demostrado que, trabajando en conjunto, es posible conseguir mejoras extraordinarias. Sigamos avanzando en esta gran labor por muchos años más.

Esperamos con ansias trabajar con usted.

Atentamente,



Jeff Wulfson  
Comisionado Adjunto  
Departamento de Educación Primaria y Secundaria



Dra. Pia Durkin  
Superintendente  
Escuelas Públicas de New Bedford

## **Sección 1. Resumen ejecutivo**

### **Introducción del Comisionado Adjunto Wulfson**

El 30 de octubre de 2013, el Comisionado Mitchell Chester determinó que la Escuela Primaria John Avery Parker presentaba un rendimiento inferior crónico (una escuela de Nivel 5 en el sistema de responsabilidad de la Mancomunidad). Esta designación representó una oportunidad considerable 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 Parker, para que todos los estudiantes reciban educación de alta calidad.

El 29 de enero de 2014, el Comisionado Chester designó a la Superintendente del Distrito New Bedford, Pia Durkin, como la persona encargada de implementar el plan de cambios favorables en la escuela Parker. El 7 de marzo de 2014 se lanzó el plan de recuperación preliminar y, en concordancia con lo estipulado en la ley, la Superintendente Durkin, el Comité Escolar de New Bedford y el Grupo local de partes interesadas de Parker fueron invitados para proponer modificaciones. El 28 de marzo de 2014, se recibieron las modificaciones propuestas por el Grupo local de partes interesadas y el 9 de abril de 2014, en coordinación con el lanzamiento de este plan, el Comisionado Chester dio respuesta a aquellas solicitudes (disponible en <http://www.doe.mass.edu/apa/sss/turnaround/level5/schools>).

Ahora bien, en el verano de 2017, reconozco que la escuela Parker ha logrado grandes avances, y queda aún mucho trabajo por hacer. Sé que este trabajo es exigente y no asumo que la condición de la escuela en el Nivel 5 que aún prevalece se debe a una falta de esfuerzo o preocupación por parte de los adultos que allí trabajan. También sé que los estudiantes en la escuela Parker pueden alcanzar niveles más altos y se merecen una educación aún mejor de la que han estado recibiendo. Para dar suficiente tiempo a las estrategias que han sido implementadas para alcanzar un resultado total y consistente y para mejorar aún más el rendimiento estudiantil en toda la escuela, estoy renovando el plan de cambios favorables por un término adicional de tres años. La Superintendente Durkin participó en el desarrollo del plan renovado de recuperación que compartimos a continuación. Estoy ansioso de trabajar con la Superintendente Durkin y la comunidad de Parker para implementar este renovado plan de cambios favorables y alcanzar el potencial máximo de los estudiantes de la escuela.

### **Resumen del Plan de cambios favorables**

Durante años, la Escuela Primaria John Avery Parker ha tenido dificultades para mantener el progreso académico, a pesar de que los cambios implementados durante los primeros tres años de la intervención están comenzando a dar resultados positivos. A pesar de la designación como escuela de Nivel 4 en el año 2010 (y las consecuentes autonomías, autoridades e inversiones entregadas al distrito y la escuela), el rendimiento estudiantil de la Escuela Primaria John Avery Parker continuó rezagado, llevando a la designación de la escuela en el Nivel 5, durante el otoño de 2013. La Superintendente Durkin, como persona encargada nombrada por el Comisionado para implementar el plan de cambios favorables para Parker, reinstuyó la escuela en el verano de 2014.

Algunas de las principales conclusiones que llevaron a la escuela a una intervención fueron:

- **Poco rigor académico en aulas:** en el año escolar 2012-2013, menos del 50% de los estudiantes pasó el Sistema de Evaluación Global de Massachusetts (MCAS, por sus siglas en inglés) en todas las materias. En especial los datos en torno a Lectura y Lengua y Literatura Inglesa (ELA, por sus siglas en inglés) sugiere que los estudiantes no obtuvieron instrucción exigente diariamente, en todas las aulas.
- **Estructuras limitadas para el seguimiento del progreso y realización de correcciones sobre la marcha:** Después de haber sido designada como Nivel 4 en 2010, la escuela tuvo dificultades para realizar los cambios totales y rápidos que necesitaba implementar para lograr avances considerables, demorando mejoras muy necesitadas en los sistemas de la escuela para ofrecer enseñanza rigurosa y soportes.
- **Horario escolar no maximiza el tiempo de enseñanza:** debido a problemas estructurales en el horario escolar, los estudiantes a menudo fueron sacados de las asignaturas principales, para participar en materias de artes relacionadas durante el tiempo dedicado para la enseñanza principal, impidiendo que los maestros ofreciesen una enseñanza de alta calidad durante un periodo continuo dedicado a las materias principales. Los estudiantes con discapacidades también se sacaban a menudo de las clases principales para recibir servicios especializados.
- **Poco uso de datos para ilustrar la enseñanza:** las visitas de supervisión en años escolares previos indicaron que los maestros no empleaban un ciclo de datos para identificar “causas fundamentales” del porqué de las dificultades estudiantiles. El rendimiento de los estudiantes no aumentó en las evaluaciones de mitad del curso escolar (MOY, por sus siglas en inglés) y el fin del curso (EOY, por sus siglas en inglés), sugiriendo que los maestros no sabían cómo analizar los datos detenidamente o no conocían cómo cambiar su práctica para dar respuesta a los hallazgos de esta información.
- **Escasos apoyos para abordar comportamientos que impiden que los estudiantes participen ampliamente en su aprendizaje:** los maestros no contaban con el conocimiento para abordar problemas de comportamiento en las aulas. Esto llevó a interrupciones de clases y a un ambiente escolar que no se enfocaba primordialmente en enseñanza y aprendizaje.
- **Número limitado de enfoques centrados en la participación de familias, como socios en la enseñanza de sus hijos:** aunque muchas familias asistían a actividades de la escuela, Parker ofrecía pocos eventos con un enfoque académico. Las conferencias entre padres y maestros eran opcionales y no se esperaba que los maestros mantuvieran una comunicación de dos vías con las familias de sus estudiantes. Muchas familias no hablan inglés y la escuela no estableció formas eficaces de involucrarlas. La escuela también tuvo dificultades para establecer relaciones con agencias comunitarias con el fin de asistir a las familias.

Como distrito, las Escuelas Públicas de New Bedford comenzaron a abordar estos problemas en el año escolar 2013-2014 bajo el liderazgo de la Superintendente Pia Durkin. Como escuela de Nivel 5, Parker ha empleado la autoridad recibida para enfocarse en la didáctica y en el uso de datos para garantizar que todos los estudiantes reciban una enseñanza exigente en todas las aulas,

todos los días. Esto seguirá cumpliéndose, ejerciendo ciertos poderes disponibles para escuelas de Nivel 5, como:

- Extender el día escolar y el año escolar para estudiantes y personal
- Facilitar el desarrollo profesional (PD, por sus siglas en inglés) para maestros
- Mantener y contratar a personal altamente eficaz para asegurar que los maestros de la escuela sean profesionales dedicados a un ciclo de mejoramiento continuo para aumentar el rendimiento estudiantil
- Implementar un nuevo escalafón profesional que recompensa a los maestros por mejorar el rendimiento estudiantil
- Revisar el convenio colectivo con la Asociación de Educadores de New Bedford y otros sindicatos pertinentes en el caso de miembros que trabajan en Parker

El personal y los estudiantes de Parker continúan en su dedicación a las estrategias implementadas en el Plan de cambios favorables de 2014, las cuales sacaron partido a las fortalezas de los muchos educadores y estudiantes capaces de la escuela. En este plan renovado, el contenido del plan de cambios favorables fue adaptado para reflejar los progresos en Parker hasta la fecha en las áreas donde la escuela pueda perfeccionar o profundizar su enfoque bajo un nuevo plan. En el renovado plan de cambios, la escuela seguirá enfocándose en las áreas prioritarias que fueron establecidas en el plan original:

- **Aumentar el rigor académico de instrucción de Nivel I, Nivel II y Nivel III (1<sup>er</sup> Área de prioridad):** la escuela seguirá enfocándose principalmente en el desarrollo profesional y la capacitación de maestros, para asegurar que estos usen las mejores prácticas con evidencia para ofrecer consistentemente instrucción a estudiantes de forma tal que estimule el pensamiento complejo e impulse a los estudiantes a desempeñarse acorde con su grado escolar. Esto se cumplirá al:
  - Pulir el currículo de Lectura y Matemáticas que está alineado al más reciente Marco Curricular de Massachusetts y establecer un currículo de Ciencias.
  - Facilitar el desarrollo profesional (PD) para implementar prácticas y estrategias didácticas eficaces y exigentes en los Niveles I, II y III; y responsabilizar a los maestros para el uso de prácticas basadas en evidencia que hayan aprendido en sus aulas mediante el desarrollo profesional, incluyendo estrategias para diferenciar el tipo de instrucción para cada estudiante, en base a sus necesidades individuales
  - Profundizar en el desarrollo del programa de pre kindergarten de la escuela para abordar la alfabetización a una edad temprana
  - Perfeccionar servicios para estudiantes del idioma inglés
- **Crear estructuras y sistemas escolares que apoyen la instrucción y maximicen el tiempo aplicado a materias (2<sup>da</sup> Área de prioridad):** la escuela seguirá perfeccionando sus sistemas y estructuras para asegurarse de que los estudiantes reciban instrucción de maestros que pueden apoyar y exigirles mejoramientos para alcanzar los niveles correspondientes a los estándares del grado académico, como, por ejemplo:

- Mantener, contratar y capacitar a maestros que están dedicados al rápido mejoramiento del rendimiento estudiantil mediante un ciclo de mejorías continuas y que cuentan con una trayectoria de éxito en torno al mejoramiento del desempeño estudiantil
- Revisar continuamente el horario escolar para maximizar el tiempo dedicado a instrucción de materias principales, aprovechando la extensión del día y el año escolar, así como tiempo para las artes, mediaciones y servicios de apoyo.
- Reconocer y recompensar a los maestros por su papel en el mejoramiento del rendimiento estudiantil mediante un nuevo escalafón profesional
- **Aumentar el uso de información para ilustrar la enseñanza (3<sup>er</sup> Área de prioridad):** el equipo de dirección de la escuela y equipos de tiempo de colaboración de maestros (TCT, por sus siglas en inglés) continuarán utilizando datos para servir como guía para la instrucción. Para garantizar que el análisis de los datos tenga un impacto en la enseñanza en las aulas, la escuela se enfocará en:
  - Perfeccionar un sistema para recopilar, organizar y resumir datos estudiantiles
  - Garantizar que se administren y analicen regularmente evaluaciones formativas comunes
  - Compartir datos con estudiantes y ayudarles a establecer metas para su aprendizaje
  - Seguir desarrollando la capacidad de los TCT de analizar datos de estudiantes y emplearlos para orientar la instrucción durante periodos de enseñanza de materias principales y de mediaciones
  - Monitorear las decisiones de TCT para determinar su impacto en las aulas
- **Establecer una cultura escolar que se enfoque en el éxito y estimular la participación de familias como socios en el aprendizaje de sus hijos (4<sup>to</sup> Área de prioridad):** los líderes de la escuela y sus maestros seguirán siendo responsables por promover una cultura escolar que se centre en el aprendizaje y en estimular la participación de familias en los esfuerzos de la escuela por mejorar el rendimiento estudiantil, al:
  - Seguir ofreciendo un clima escolar seguro y respetuoso que dé prioridad al aprendizaje de los estudiantes
  - Ofrecer apoyos en un sistema escalonado para asegurar que los estudiantes acudan a la escuela listos para aprender, abordando problemas de comportamiento, incluyendo conducta de enfoque en la materia durante la clase y refuerzo de contenido en casa
  - Seguir formulando una estrategia coherente para la comunicación entre maestros y familias
  - Desarrollar la capacidad de familias para apoyar a los estudiantes en su progreso académico, empleando programas enfocados en la familia, como un Centro de recursos para familias, talleres y eventos.

Después de tres años en este esfuerzo para cambiar favorablemente el rendimiento de la escuela, Parker ha desarrollado sistemas y estructuras en estas cuatro áreas prioritarias. Para aumentar el rigor de la enseñanza, el personal de Parker se reúne regularmente en equipos del mismo nivel

escolar y equipos verticales para estudiar detenidamente los marcos curriculares, planes de lecciones, reflexionar en torno al trabajo de los estudiantes y planificar los próximos pasos en materia de enseñanza y aprendizaje. Parker comenzó a implementar el modelo de intervención PRIDE para volver a enseñar y reforzar los estándares curriculares, ayudando a los estudiantes en todos los niveles a cumplir sus metas académicas. Con el fin de desarrollar una cultura positiva escolar que aprovechara al máximo el tiempo de aprendizaje, Parker implementó un Sistema de Intervención de comportamiento positivo, así como un Equipo de Apoyo por edificio que se asegura de que existan procesos para apoyar a estudiantes con necesidades intensivas a nivel académico o socioemocional. El personal de Parker emplea datos estudiantiles para informar su enseñanza de manera consistente, mediante la combinación de revisiones diarias y semanales de datos de estudiantes empleados para ilustrar la instrucción de materias principales, identificar áreas que requieren re-enseñanza, colocar a los estudiantes en grupos y reconocer áreas de crecimiento y logro. El personal de Parker se ha enfocado en el trabajo con las familias y la comunidad con actividades y eventos celebrados en la escuela, y enfatizando la importancia de que los estudiantes lleguen a la escuela puntualmente y listos para aprender.

Desde que Parker implementó este plan de cambios drásticos en los últimos tres años, ha monitoreado los resultados y aprendido de las experiencias. Aunque se han implementado ajustes en el curso de la intervención, estos cambios siguen representando las prioridades, estrategias y metas que fueron establecidas en el Plan de cambios favorables de 2014. Como resultado, en los últimos tres años, Parker ha demostrado un progreso significativo en cuanto a muchos de los objetivos del plan de 2014. En particular, la escuela ha:

- Creado una cultura en la que todos los adultos comparten la responsabilidad del aprendizaje de los estudiantes y hace lo necesario para ayudar a todos los estudiantes a lograr el éxito
- Mejorado el rigor de la enseñanza en ELA y Matemáticas
- Mejorado los soportes para estudiantes que aprenden el idioma inglés, al identificar a aquellos estudiantes que requieren apoyos en cuanto al desarrollo del lenguaje, ha contratado maestros de ESL y entrenado a todos los educadores de Parker para incorporar estrategias de Protección de inmersión en el inglés (SEI, por sus siglas en inglés) en cada lección
- Desarrollado bloques de intervención en pequeños grupos para Matemáticas y ELA, agrupando a estudiantes según sus habilidades y niveles y rotándolos con distintos maestros, incluyendo maestros de su nivel de clase, maestros jefe y maestros de educación especial
- Desarrollado una cultura que se enfoca en el resultado de los estudiantes, cimentada en una serie de datos. El personal de Parker ha integrado completamente los datos informativos en su práctica, incluyendo sesiones de revisión de datos durante el tiempo de colaboración en equipo. Sistemas y procesos han sido establecidos para monitorear regularmente el progreso de los estudiantes en pos de metas, tales como murales con datos, carpetas con datos de estudiantes, una base de datos de seguimiento online y haciendo que los estudiantes comiencen a establecer y monitorear sus propias metas
- Implementado un Sistema de Intervención de Comportamiento Positivo
- Desarrollado un Equipo de Apoyo en el Centro para ofrecer respaldo académico y no académico a estudiantes con necesidades de Nivel III

- Implementado oportunidades de aprendizaje de verano para reducir el “deterioro durante el verano”
- Iniciado participación familiar y comunitaria mediante el Administrador del Centro de recursos para familias y planes de participación familiar desarrollados por maestros
- Reducido las ausencias y tardanzas crónicas mediante una serie de iniciativas
- Aprovechado autonomías para hacer correcciones y ajustes durante el transcurso del año escolar, según sea necesario, para responder mejor a las necesidades de los estudiantes

El uso eficaz de recursos para maximizar el logro estudiantil es el principio en base al cual todas las estrategias escolares se regirán. Todos los recursos destinados a Parker, incluyendo tiempo, fondos, capital humano, apoyos operativos y otros, seguirán estando totalmente en función del apoyo al aprendizaje estudiantil. El personal de Parker seguirá examinando muestras del trabajo estudiantil, así como otros datos estudiantiles, para crear planes de acción con estrategias para desarrollar habilidades de pensamiento crítico en los estudiantes.



### **La teoría de la acción**

SI la Escuela Primaria John Avery Parker se enfoca y persiste en esperar, desarrollar, supervisar y evaluar la capacidad de sus educadores de ofrecer una enseñanza rigurosa y estimulante que:

- corresponda a los estándares estatales,
- se monitoree para que el progreso de los estudiantes en pos de alcanzar esos estándares llegue al nivel de dominio esperado,
- se modifique y sea diferenciada para que todos los estudiantes reciban apoyo y sean motivados a avanzar y
- se manifieste en todas las aulas, todos los días

ENTONCES el logro estudiantil aumentará considerablemente en cada clase y en toda la escuela.

### **Valores fundamentales de la Escuela Primaria Parker**

- Nuestro cometido principal es la enseñanza y el aprendizaje
- Nuestros estudiantes siempre están primero
- Todos comparten la responsabilidad del resultado de los estudiantes
- Se exige trabajo en equipo, confianza y respeto mutuo
- Los padres y miembros de la comunidad son nuestros socios en cuanto a asegurar que todos los estudiantes mejoren su rendimiento académico

## Sección 2: Áreas de prioridad para mejoras

**1<sup>er</sup> Área de prioridad a mejorar: potenciar al máximo y acelerar el logro estudiantil, aumentando el rigor de la instrucción en clase, en todas las aulas, para todos los estudiantes, todos los días**

### **Fundamento**

*Los logros aumentarán solo si los estudiantes reciben consistentemente una instrucción rigurosa. Para garantizar que el logro estudiantil mejore rápidamente, la Primaria Parker debe establecer un currículo que responda al Marco Curricular de Massachusetts en ELA y Matemáticas, el cual incorpore los Estándares Académicos Estatales Fundamentales (Common Core State Standards); debe capacitar y apoyar a los maestros con programas de desarrollo profesional para impartir instrucción de Nivel I, Nivel II y Nivel III, soportes e intervenciones; y debe alentar a los líderes de la escuela a dar retroalimentación con resultados positivos a sus maestros, enfocándose en el rigor.*

### **Prácticas relacionadas emergentes y continuadas para la recuperación de la escuela**

- Mejorar la instrucción y las intervenciones mediante datos concernientes a maestros y a estudiantes

Para más información en cuanto a los retos que el Área de prioridad #1 aborda, por favor diríjase al Plan de cambios favorables del 9 de abril de 2014, páginas 6-7:

<http://www.mass.gov/edu/docs/ese/accountability/turnaround/level-5-schools/parker-final-plan-modified-bese.pdf>.

## Estrategias para cumplir el 1<sup>er</sup> Área de prioridad

Estrategia clave	Responsable
<p><b>1.1 Unificar el currículo de lectura, escritura y matemáticas con el Marco Curricular de Massachusetts para garantizar que los estudiantes estén recibiendo una instrucción rigurosa en las materias principales.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Lectura:</b> seguir implementando el nuevo currículo Reading Street que fue puesto a prueba durante el año escolar 2013-2014 en los grados 3-5 y lanzar el programa para todas las clases en los grados K-2. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Ampliar el currículo de Lively Letters (Letras vivas) desde el jardín de infancia hasta preescolar (Kinder), para ayudar a los estudiantes a dominar el reconocimiento de fonemas y asegurar la fluidez de lectura en una edad temprana</li> <li>○ Seguir el trabajo del especialista en lectura actual, para ayudar con la implementación de Reading Street</li> <li>○ Implementar unidades modelo del currículo de lectura; basándose en la prueba, lanzar en el distrito según sea adecuado</li> </ul> <p>Actualización 2017: un nuevo currículo de lectura ha sido implementado en todos los grados, con un énfasis en tareas rigurosas alineadas a los nuevos estándares. Aunque la escuela ha demostrado avances significativos en esta área, la lectura seguirá siendo una prioridad a perfeccionar.</p> </li> <li>• <b>Escritura:</b> seguir empleando el programa de Empowering Writers (Empoderando Escritores), actualmente empleado en los grados K-5. <p><b>Actualización 2017: la escuela ha prestado especial atención a la implementación de procesos y prácticas clave de escritura, que están integrados en la planificación de lecciones, desarrollo del personal, observaciones de clase, retroalimentación de maestros y análisis del trabajo estudiantil en todos los grados y materias. La escuela ya no usa el programa Empowering Writers y en su lugar, desarrolló sus propios recursos de escritura y guías de referencia. Estos recursos se basan en el programa de lectura Reading Street y abordan los tres géneros de escritura: Opinión/Argumento, Información/explicación y Narrativa. Aunque la escuela ha demostrado avances significativos en esta área, la escritura seguirá siendo una prioridad.</b></p> </li> <li>• <b>Matemáticas:</b> Solicitar la opinión de maestros y finalizar e implementar el currículo de matemáticas para K-5, en base a la evaluación del distrito de posibles programas de matemáticas. <p><b>Actualización 2017: un nuevo currículo de matemáticas ha sido implementado en todos los grados, enfocándose en el aprendizaje conceptual y tareas rigurosas correspondientes a los nuevos estándares.</b></p> </li> </ul>	<p>Superintendente delegado</p>

**Aunque la escuela ha demostrado avances significativos en esta área, las matemáticas seguirán siendo una prioridad.**

- Ciencias: revisar el programa de ciencias actual, incluyendo la solicitud de la opinión de los maestros y revisiones, en caso necesario. El currículo de ciencias incluirá un énfasis en desarrollo de lectura y escritura. Asegurar que existan suficientes materiales y apoyos curriculares e incluir desarrollo profesional (PD, por sus siglas en inglés) relacionado para maestros (ver 1.2 más adelante).

**Actualización 2017: el distrito está lanzando una serie de nuevos currículos de ciencia para los grados 3-5 en el curso escolar 2017-2018 y añadirá los grados K-2 en el curso 2018-2019.**

- Evaluar regularmente la veracidad de la implementación de cada programa mediante observaciones a clase, conversaciones con maestros y paseos enfocados en el aprendizaje para identificar áreas en las que los maestros necesiten apoyo para utilizar el currículo.

**Actualización 2017: Parker ha desarrollado un sólido sistema para evaluar la implementación de la enseñanza, el cual incluye un equipo de liderazgo instructivo, equipos del mismo nivel educativo y equipos verticales de maestros, equipos ELA y de matemática de toda la escuela, observaciones regulares de las prácticas de aulas y revisión del trabajo estudiantil. Aunque la escuela ha demostrado avances significativos en esta área, seguirá trabajando para perfeccionar estos sistemas y procesos.**

Evaluar regularmente los programas y servicios para estudiantes de Parker con discapacidades. Asegurar que las necesidades de los estudiantes estén recibiendo respuesta con el programa o servicio de prestación más adecuado (por ej., coenseñanza, separación sustancial de aulas y/u otros modelos), para que todos los estudiantes reciban instrucción rigurosa de las materias principales.

**Actualización 2017: en los últimos tres años, Parker ha adoptado un modelo inclusivo, con servicios aparte “pull-out”, que atienden a estudiantes con discapacidades, llamado RTI, el cual identifica y brinda apoyo a todos los estudiantes que lo necesiten. Aunque la escuela ha demostrado avances significativos en esta área, Esto seguirá siendo una prioridad a perfeccionar.**

- Según las áreas identificadas que necesitan apoyo, facilitar desarrollo profesional adicional a los maestros para ayudarles a entender e impartir el contenido de sus currículos principales.
  - Compartir mejores prácticas y material de desarrollo profesional con otras escuelas primarias del distrito, como por ejemplo cómo utilizar la Taxonomía de Bloom para integrar preguntas de pensamiento complejo en lecciones, que fue compartido con todos los directores.

<p><b>Actualización 2017: la escuela ha desarrollado un enfoque respecto al desarrollo profesional que incluye sesiones dedicadas y sesiones en toda la escuela, con temas identificados por el análisis de una serie de datos estudiantiles y de maestros. Las sesiones pueden ser dirigidas por maestros de Parker, líderes escolares o personales del distrito. Aunque la escuela ha demostrado avances significativos en esta área, seguirá perfeccionando su enfoque.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los maestros recibirán 90 minutos por semana de tiempo de planificación común y colaboración.</li> </ul> <p><b>Actualización 2017: el tiempo de colaboración de maestros (TCT, por sus siglas en inglés) se ha convertido en un impulsor principal de las mejoras en la escuela, donde los maestros trabajan de una forma sistemática dentro del mismo nivel escolar y en equipos transversales en todos los grados para planificar lecciones y reflexionar en torno al progreso estudiantil. Aunque la escuela ha demostrado avances significativos en esta área, seguirá perfeccionando su enfoque</b></p> <p><i>Esta estrategia ha sido documentada por recomendaciones del Grupo local de partes interesadas B-6, B-7 y B-10.</i></p>	
<p><b>1.2 Use las autonomías del Nivel 5 para aumentar el desarrollo profesional enfocado y responsable de maestros, con el fin de impartir una enseñanza eficaz, estimulante y exigente en lectura y escritura de Nivel I, II y III durante y más allá del bloque de las materias principales.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las autoridades del Nivel 5 incluyen, por ejemplo, extender el curso y el día escolar, establecer un plan para el desarrollo profesional y otorgar más oportunidades para el tiempo de planificación de maestros y colaboración enfocada en el mejoramiento de la enseñanza.</li> </ul> <p><b>Actualización 2017: el personal escolar de Parker ha aprovechado las autonomías de la escuela en distintas formas, incluyendo el perfeccionamiento del horario de clase en todo el año, para mejorar los apoyos estudiantiles, adaptando las responsabilidades del personal, modificando el calendario anual para mejorar el tiempo de instrucción de materias principales y perfeccionando planes de desarrollo profesional para responder a las necesidades de los maestros. En los próximos años, la escuela seguirá aprovechando estratégicamente estas autonomías para responder a las necesidades estudiantiles y mejorar sus resultados.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los tres niveles de enseñanza son: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Enseñanza de Nivel I: ocurre durante el bloque principal e incluye instrucción en intervenciones que se dirigen a todos los estudiantes</li> <li>○ Enseñanza de Nivel II: intervenciones y tiempo de enseñanza para estudiantes con dificultades, además del Nivel I</li> </ul> </li> </ul>	<p>Superintendent, Superintendente Delegado, Director(a)</p>

- Enseñanza de Nivel III: el nivel más intenso de intervención que se entrega a estudiantes que reciben instrucción del Nivel I y II, pero siguen teniendo dificultades
- Nivel I: ofrecer entrenamiento para maestros de materias principales en los grados desde jardín de infancia hasta quinto durante el verano y durante el año escolar, respecto a las mejores prácticas basadas en evidencia, para poder impartir instrucción del Nivel I en ELA y matemáticas.
  - Ofrecer entrenamiento para maestros de materias principales desde jardín hasta quinto grado durante el año escolar, respecto a las mejores prácticas basadas en evidencia para poder impartir instrucción del Nivel I en ELA y matemáticas. Brindar al menos 14 días enteros de entrenamiento para todos los maestros de materias principales desde jardín hasta quinto grado. Ofrecer programas de verano como una extensión fluida del año escolar, para aquellos estudiantes que más necesitan tiempo adicional de aprendizaje.
  - Trabajar con consultores externos para identificar un área de atención en la enseñanza e identificar las mejores prácticas basadas en evidencia para compartir durante sesiones de desarrollo profesional, con el objetivo de garantizar que los maestros desarrollen habilidades para enseñar destrezas de pensamiento complejo y cómo crear una cultura de altas expectativas para el aprendizaje en sus aulas. Solicitar la opinión de los maestros para identificar necesidades de desarrollo profesional
  - Dedicar reuniones mensuales de la facultad al desarrollo profesional en torno a la enseñanza de Nivel I, enfocándose en ELA y matemáticas; y brindar desarrollo profesional para proveedores de servicios relacionados
  - Redefinir el rol del Especialista de Enseñanza y Aprendizaje, para que se convierta en un entrenador didáctico que ofrece desarrollo profesional en el trabajo y colabora con maestros de forma individual y en grupos pequeños para impartir clases diferenciadas de alta potencia, enfatizando la lectoescritura, mediante la asesoría de maestros y observaciones de estudiantes que requieren instrucción intensiva de lectura y escritura
    - 70% del tiempo de lectoescritura del asesor se enfocará en el trabajo con maestros y 30% de su tiempo se dedicará al trabajo directo con estudiantes

**Actualización 2017: el enfoque multifacético para apoyar la instrucción de Nivel I ha llevado a prácticas didácticas individualizadas, así como sólidas prácticas comunes que se emplean en todas las aulas y todos los grados a lo largo de la escuela. La Primaria Parker ha cambiado el rol**

**del asesor instructivo para que este se enfoque 100% en el aprendizaje de adultos. El asesor dedica tiempo en las aulas y en modelar prácticas de enseñanza efectivas y también apoya al Tiempo de colaboración de maestros y el desarrollo profesional de estos. Además, Parker revisó su calendario del personal para otorgar más tiempo de desarrollo profesional a los maestros durante el año escolar, y no distribuirlo todo durante el verano. (Ver 2.2 para más detalles en torno a este cambio). En los próximos años, la escuela continuará perfeccionando los soportes para la enseñanza de materias principales.**

- Nivel II: asesorar a los maestros respecto a la enseñanza diferenciada, en base a las necesidades específicas de subgrupos de estudiantes, según hayan sido identificados por la recopilación y el análisis de los datos estudiantiles (ver 3<sup>er</sup> Área de prioridad).
  - Durante el desarrollo profesional en días de salida temprana cada mes y durante el tiempo de planificación común, entrenar a los maestros para implementar instrucción basada en centros, en la cual los estudiantes se agrupan flexiblemente y reagrupan en base a sus fortalezas y habilidades
    - Los “centros” ofrecen la oportunidad de revisar, reforzar y acelerar el aprendizaje de los estudiantes en base a sus fortalezas y debilidades en estándares de prioridad del currículo
  - Entrenar a los maestros a diferenciar currículos de Reading Street y matemáticas según la necesidad de los estudiantes

**Actualización 2017: el personal de Parker ha implementado estas estrategias para diferenciar experiencias de aprendizaje para estudiantes en todas las materias y enfocarse en destrezas específicas y estándares en los cuales los estudiantes necesitan más ayuda. En los próximos años, la escuela seguirá implementando, evaluando y perfeccionando estas estrategias.**

- Nivel III: asesorar a los maestros y a proveedores de servicios relacionados para apoyar a estudiantes que hayan demostrado considerable déficit de aprendizaje y trabajar con esos estudiantes con problemas directamente.
  - Como parte del nuevo rol, el asesor instructivo entrena a los maestros para que ofrezcan instrucción dirigida a estudiantes que se encuentran significativamente por debajo del nivel del grado y ofrece apoyo adicional directo a estudiantes con problemas
  - Ofrecer tiempo adicional aplicado a materias para estudiantes con dificultades durante el periodo de remedial/intervención de la escuela (ver Áreas de prioridad 2 y 3)

**Actualización 2017: el personal de Parker ha implementado estas estrategias para ofrecer apoyos intensivos de Nivel III para estudiantes**

**con dificultades en áreas académicas específicas y ha perfeccionado y mejorado estas estrategias con el paso del tiempo. Tal como fue mencionado en la actualización del Nivel I anterior, el asesor ya no da apoyo directo a los estudiantes con problemas. En vez de ello, los estudiantes reciben apoyo de maestros y proveedores de servicios. En los próximos años, la escuela seguirá implementando, evaluando y perfeccionando estas estrategias para abordar brechas en el aprendizaje estudiantil y garantizar que estos lleguen a alcanzar los niveles estándar del grado.**

- Presentar desarrollo profesional dirigido a maestros centrándose en el acomodo y modificación individualizados para estudiantes con discapacidades tanto en educación general como en aulas separadas, para asegurar el acceso a enseñanza de calidad en el entorno menos restrictivo posible, en los tres niveles de instrucción.
  - Solicitar la opinión de maestros en cuanto a la calidad del desarrollo profesional y su aplicación práctica en el aula.

**Actualización 2017: los maestros de Parker han recibido apoyo significativo para brindar instrucción diferenciada que responda a las necesidades individuales de los estudiantes y les ayude a cumplir metas académicas y no académicas establecidas en sus Programas de educación individualizada (IEP, por sus siglas en inglés). La eficacia de este trabajo está siendo monitoreada en todos los grados y equipos escolares. Aunque la escuela ha demostrado avances significativos en esta área, esta seguirá siendo una prioridad a perfeccionar.**

- Identificar a dos maestros jefe como modelo de la implementación de currículos de lectura, escritura, matemáticas y ciencias en aulas de “mejores prácticas” durante enseñanza de materias principales y con el fin de asesorar a los colegas.
  - Director(a) y Superintendente seleccionan a los maestros jefe mediante un proceso de solicitud
  - Establecer un horario que permita a los maestros jefe enseñar durante sus propias clases y asesorar a sus colegas, siendo un ejemplo a imitar y durante conversaciones de TCT
  - Pudieran darse incentivos financieros para el cargo, en concordancia con las provisiones del plan de compensación según el rendimiento (ver Apéndice A)

**Actualización 2017: en el año escolar 2016-2017, tres jefes maestros fueron identificados, en concordancia con el escalafón profesional de la escuela Parker. Las responsabilidades incluyen el apoyo a sus colegas con prácticas instructivas y también enseñando a los estudiantes que necesitan un grado intenso de apoyo. En los próximos años, Parker seguirá aprovechando a los maestros jefes para implementar mejoras en el apoyo instructivo y resultados estudiantiles.**



- Establecer la expectativa de que los maestros emplearán de inmediato las prácticas adquiridas en su desarrollo profesional en su enseñanza diaria; monitorear a los maestros en este cumplimiento.
  - Después de cada sesión de desarrollo profesional, los maestros implementarán en sus aulas lo que hayan aprendido
  - El(La) asesor(a) de lectoescritura y los maestros jefe dan apoyo integrado y actividades, y desarrollan actividades de seguimiento para garantizar que los maestros puedan poner sus conocimientos y habilidades en práctica
  - Los maestros siguen empleando semanalmente el tiempo de planificación común para compartir prácticas exitosas y aprender los unos de los otros
  - Director(a) lleva a cabo observaciones de clases y paseos de enseñanza para asegurar que las nuevas prácticas instructivas estén siendo utilizadas e implementadas con veracidad y para dar retroalimentación a los maestros respecto a su enseñanza
  - Maestros, asesor(a) de lectoescritura y director(a) evalúan el impacto del desarrollo profesional en el aprendizaje estudiantil mediante el análisis de datos

**Actualización 2017: La escuela Parker ha desarrollado una cultura de crecimiento y mejoramiento continuos, donde los maestros están dedicados a su desarrollo profesional y se esfuerzan por integrar rápidamente las nuevas estrategias en sus prácticas. Hay sistemas para monitorear y apoyar el seguimiento. En los próximos años, el personal de Parker seguirá perfeccionando la implementación en esta área.**

- Usar la herramienta de evaluación del educador para que el (la) director(a) dé retroalimentación positiva a maestros que tenga en cuenta tanto las habilidades del maestro como evidencia de resultado estudiantil.
  - El(La) director(a) lleva a cabo al menos 10 mini observaciones por semana y dedica al menos 600 minutos a la semana en liderazgo instructivo

**Actualización 2017: la dirección de la escuela Parker cuenta con un sistema bien establecido para la observación regular de prácticas en clase y otorgar a los maestros retroalimentación que ayude a mejorar su labor. Esta práctica seguirá siendo una prioridad.**

- Compartir material de desarrollo profesional y mejores prácticas con otras escuelas primarias del distrito.

**Actualización 2017: prácticas que prometen buenos resultados que se identifiquen en la escuela Parker han sido compartidas con otras escuelas de New Bedford, mediante reuniones colaborativas periódicas de los directores y el desarrollo profesional. La escuela también ha recibido directores y maestros de otras escuelas de New Bedford para**

<p><b>enfocarse en estrategias específicas que apoyan el éxito en la enseñanza y el éxito socioemocional. Seguirá una prioridad para la escuela compartir prácticas prometedoras con otras escuelas del distrito.</b></p> <p><i>Esta estrategia fue documentada por recomendaciones del Grupo local de partes interesadas B-3, B-9 y E-3.</i></p>	
<p><b>1.4 Estudiar, desarrollar y ampliar el programa actual del jardín de la infancia (pre-kinder) para atender mejor a todos los estudiantes dentro de un programa más integrado, centrándose en la lectoescritura.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Examinar y proponer nuevos parámetros del programa para aumentar la población actual de estudiantes en el programa pre-kinder. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Actualmente, el programa atiende principalmente a estudiantes con discapacidades en todo el distrito y un número limitado de estudiantes de educación general del vecindario de Parker</li> <li>○ Para el 31 de diciembre de 2014, analizar datos que examinen por qué no hay más familias de estudiantes de Parker que aprovechan las ventajas del programa pre-kinder y cómo el programa puede mejorarse para atraer a más estudiantes y cumplir sus necesidades</li> <li>○ Basándose en el análisis de datos, desarrollar y ejecutar una estrategia para atraer a más estudiantes al programa para el verano de 2015</li> <li>○ Cambiar la política actual del distrito para priorizar la inscripción en el programa de pre-kinder para estudiantes que asistirán a Parker de preescolar a 5<sup>to</sup> grado</li> <li>○ Estudiar la viabilidad de una expansión del programa para añadir aulas y tiempo instructivo (por ej., posibles días enteros, toda la semana)</li> </ul> </li> <li>• Establecer un currículo para el programa centrándose en la alfabetización temprana y en el desarrollo del lenguaje oral, para abordar brechas de desarrollo de lectoescritura en muchos alumnos de preescolar que matriculan, y cerrar la brecha de aprendizaje de estudiantes para su llegada al 3<sup>er</sup> grado. Alinear el programa de jardín de infancia al programa de Parker K-5. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Seguir usando el currículo Lively Letters para enseñar reconocimiento de los fonemas</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Actualización de 2017 de la estrategia 1.4: Parker ha implementado un exitoso programa de pre-kinder de días enteros toda la semana para estudiantes de 3 y 4 años, que se ha convertido en un triunfo del progreso de la escuela. El enfoque en la lectoescritura temprana y el desarrollo del lenguaje oral ha ayudado a los estudiantes a estar mucho más preparados para el trabajo en los grados posteriores. Los maestros del pre-kinder de Parker están totalmente incorporados al equipo de maestros y las estructuras de desarrollo profesional de la escuela. El</b></p>	<p>Director(a)</p>

<p><b>modelo ha sido replicado en otras escuelas de New Bedford. En los próximos años, esto seguirá siendo una prioridad para la escuela.</b></p> <p><i>Esta estrategia fue documentada por la recomendación del Grupo local de partes interesadas B-4.</i></p>	
<p><b>1.5 En conjunto con los esfuerzos actuales del distrito, estudiar y evaluar la necesidad de apoyos para estudiantes que aprenden el inglés (ELL, por sus siglas en inglés) y desarrollar servicios según sea necesario.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En concordancia con los esfuerzos del distrito, reevaluar el proceso actual de examinar a los estudiantes para determinar dominio del inglés. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ En invierno y primavera de 2014, enviar a todos los padres de estudiantes de Parker encuestas en el idioma que se habla en sus hogares, con el fin de identificar y evaluar a estudiantes que pudieran calificar como ELL o antiguos ELL (FELL, por sus siglas en inglés) y que necesiten apoyo en cuanto al idioma</li> <li>○ En dependencia de los resultados de la encuesta, desarrollar e implementar un currículo SEI, clases y servicios pertinentes de ELL, según sea necesario</li> <li>○ En dependencia de los resultados de la encuesta, desarrollar un Comité de Asesoría de Padres ELL de Parker (PAC, por sus siglas en inglés), según sea necesario</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Actualización 2017: la escuela Parker ha progresado significativamente en cuanto a identificar y apoyar a estudiantes que aprenden el idioma inglés. En los próximos años, la escuela seguirá priorizando esta área.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En función de las necesidades, presentar sesiones de desarrollo profesional para maestros, dirigidas a este tema, centrándose en brindar el acomodo adecuado y una instrucción diferenciada para cumplir las necesidades de estudiantes ELL y antiguos ELL (FELL) en los tres niveles de enseñanza. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ El desarrollo profesional para maestros se enfocará en estrategias para ayudar a ELL a acceder al currículo, diferenciar la enseñanza para cumplir las necesidades estudiantiles y ofrecer evaluaciones adecuadas</li> <li>○ Intervenciones para estudiantes ELL y FELL estarán enfocadas en el desarrollo del lenguaje</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Actualización 2017: como parte de un sistema más extenso para apoyar a maestros en su práctica y el resultado estudiantil, la escuela Parker ha ofrecido apoyo dedicado a cumplir las necesidades de los estudiantes que aprenden el idioma inglés. En los próximos años, la escuela seguirá priorizando esta área.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Todos los maestros y administradores obtendrán el respaldo SEI. El equipo directivo de Parker, el Gerente de implementación de servicios de calidad para estudiantes que aprenden el idioma inglés del distrito y ESE</li> </ul>	<p>Superintendente</p>

<p>trabajarán conjuntamente para desarrollar un plan que ofrezca entrenamiento del respaldo SEI para el personal de Parker.</p> <p><b>Actualización 2017: todos los maestros de Parker han recibido el respaldo SEI y en los próximos años, esto seguirá siendo un requisito para trabajar en la escuela.</b></p>	
---	--

*Esta área de prioridad está alineada con el Plan de Mejoramiento Acelerado de New Bedford.*

### **Hitos de implementación**

<p>➤ A partir de septiembre, el 100% de los maestros recibirán al menos un entrenamiento y una retroalimentación factible mensual en relación con su uso de herramientas y estrategias prioritarias, comenzando con discernimiento del concepto y su desarrollo. Algunos maestros recibirán más asesoría enfocada en la enseñanza.</p>
<p>➤ Para finales de septiembre, todos los maestros entenderán perfectamente las herramientas y estrategias prioritarias que se enfatizarán ese año, tal como ha sido demostrado en las metas de evaluación de educadores, retroalimentación de las sesiones de desarrollo profesional y pasos a tomar TCT.</p>
<p>➤ Al menos una vez al mes, los maestros discutirán con sus evaluadores cómo han estado empleando herramientas y estrategias prioritarias, cómo han implementado y mantenido recomendaciones previas y qué cambios están marcando la diferencia en los estudiantes.</p>
<p>➤ Para mitad del año escolar (MOY), todos los maestros mantendrán prácticas que fueron el foco de su retroalimentación inicial, mientras trabajan en nuevas prácticas, según haya sido demostrado en paseos de aprendizaje y observaciones.</p>
<p>➤ Para el fin del año escolar (EOY), todos los maestros mantendrán las prácticas que fueron el foco de retroalimentación previa, mientras trabajan en nuevas prácticas adicionales.</p>
<p>➤ Los maestros trabajarán en todos los niveles de grados para entender las fortalezas y los retos de estudiantes, prestando particular atención al diseño de lecciones desafiantes que reconocen que los estudiantes están recibéndolas con niveles de dominio cada vez más altos, en comparación con años anteriores.</p>
<p>➤ Los maestros documentarán y compartirán prácticas prometedoras en todos los niveles de grados, empleando el proceso de estudio de lecciones, desarrollo profesional y tiempo de colaboración entre maestros.</p>
<p>➤ Con la llegada de la evaluación punto de referencia MOY STAR, un 25% de los estudiantes subirá un nivel.</p>
<p>➤ Con la llegada de la evaluación punto de referencia EOY STAR, un 40% de los estudiantes subirá un nivel.</p>

**2<sup>da</sup> Área de prioridad a mejorar: Establecer estructuras y sistemas escolares para garantizar que todos los estudiantes cuenten con maestros capaces de impartir instrucción rigurosa y potenciar al máximo el tiempo de instrucción**

**Fundamento**

*Sin los recursos y el apoyo correctos, los maestros no pueden ofrecer instrucción rigurosa a todos los estudiantes. La Escuela Primaria Parker debe contar con maestros dedicados a impartir lecciones rigurosas y continuamente optimizar su propia práctica, para garantizar el éxito de todos los estudiantes. Deben establecerse sistemas y estructuras que ofrezcan suficiente tiempo en la instrucción de materias principales con estos maestros altamente capacitados. Todos los recursos dedicados a Parker, incluyendo horas, fondos, capital humano, apoyos operativos y otros, serán utilizados para alcanzar la máxima eficiencia y estarán alineados totalmente para habilitar el aprendizaje estudiantil.*

**Prácticas relacionadas emergentes y continuadas para la recuperación de la escuela**

- Desarrollar una comunidad de prácticas eficaces mediante el liderazgo, responsabilidad compartida y colaboración profesional

Para más información en cuanto a los retos que el Área de prioridad #2 aborda, por favor diríjase al Plan de cambios favorables del 9 de abril de 2014, página 14:

<http://www.mass.gov/edu/docs/ese/accountability/turnaround/level-5-schools/parker-final-plan-modified-bese.pdf>.

## Estrategias para cumplir la 2<sup>da</sup> Área de prioridad

Estrategia clave	Responsables
<p><b>2.1 Use las autonomías del Nivel 5 para el reclutamiento, contratación y desarrollo profesional de maestros que están dedicados a un ciclo de mejoramiento continuo y que se hacen responsables de mejorar los resultados académicos estudiantiles.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las autonomías del Nivel 5 incluyen limitar, suspender o cambiar las disposiciones de contratos o convenios colectivos en lo que concierne la escuela (ver Apéndice A).</li> <li>• Articular expectativas para el personal en una escuela de Nivel 5 que requiere un cambio robusto y drástico, incluyendo: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Los maestros y otro personal profesional dedicarán el tiempo necesario para alcanzar y mantener una educación de alto nivel.</li> <li>○ Además de sus responsabilidades tradicionales, todos los miembros del personal participarán en una serie de actividades educativas y administrativas según sea necesario, para cumplir la misión de la escuela.</li> <li>○ El Superintendente, en coordinación con el director, tendrá autoridad absoluta para establecer expectativas profesionales e implementar en la escuela políticas y procedimientos que conlleven al rápido logro académico de los estudiantes de Parker.</li> </ul> </li> <li>• El Superintendente y el director tienen discreción para seleccionar personal para cualquier cargo en la escuela. Para ejercer esta autonomía, tras consultar con sindicatos, todos los empleados de Parker que están interesados en seguir trabajando en la escuela tendrán que presentar una solicitud de trabajo para corroborar sus posiciones. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Concretamente, el Superintendente y el director pueden elegir al personal para puestos de trabajo en Parker, representados por la Asociación de Educadores de New Bedford (NBEA, por sus siglas en inglés) o antiguas prácticas entre el Comité Escolar de New Bedford y la NBEA.</li> <li>○ El director, en colaboración con el Superintendente, puede formular descripciones, deberes y responsabilidades de trabajo para cualquier cargo en la escuela.</li> </ul> </li> <li>• A partir del año escolar 2014-15, el Superintendente y el director identificarán a los maestros que se retendrán en la escuela, mediante una evaluación sobre la base de: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ El interés expreso de los maestros en seguir trabajando en la escuela por al menos los próximos tres años;</li> </ul> </li> </ul>	<p>Superintendente, Director(a)</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Datos respecto al crecimiento estudiantil;</li> <li>○ Observaciones de clase;</li> <li>○ Calificaciones de evaluaciones del educador, incluyendo portafolios de evidencia, empleando el sistema de evaluación del educador de las Escuelas Públicas de New Bedford;</li> <li>○ Evaluación por parte del director respecto a la capacidad del maestro para impartir instrucción rigurosa, continuamente mejorar su práctica y dedicación a trabajar en un ambiente donde el personal exprese la urgencia de mejorar el desempeño estudiantil;</li> <li>○ La disposición del maestro a participar en desarrollo profesional extenso, trabajar en un día y año escolar extendido, algunos fines de semana y noches y otros requerimientos de una escuela de Nivel 5;</li> <li>○ Pruebas de su compromiso a trabajar como parte de un equipo de alto rendimiento; y</li> <li>○ Identificar la necesidad de personal, a partir del número de maestros que se mantuvieron en el año escolar 2014-2015.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Reclutamiento y contratación de maestros anualmente para ocupar los puestos necesarios. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Hacer públicos los puestos de trabajo disponibles y reclutar maestros ejemplares de alto dominio dentro de las Escuelas Públicas de New Bedford</li> <li>○ Asociarse a organizaciones externas para reclutar maestros eficaces con un historial de éxito</li> </ul> </li> <li>● El director podría realizar ajustes a los puestos de trabajo anualmente y pudiera unilateralmente trasladar al personal a otras posiciones dentro de la escuela, si los trabajadores cuentan con las licencias necesarias para cubrir estos cargos.</li> <li>● Para el año escolar 2015-2016 y posteriores, usar calificaciones en el sistema de evaluación del educador de las Escuelas Públicas de New Bedford para identificar los maestros que seguirán en la escuela y aquellos que no, enfocándose en la retención de maestros que son ejemplares y presentan alto dominio de su profesión.</li> <li>● Usar un proceso de resolución de disputas que permita la resolución rápida y eficaz de preocupaciones de empleados (ver Apéndice A).</li> <li>● Apoyar a todos los maestros mediante sesiones de desarrollo profesional, tal como se describe en el 1<sup>er</sup> Área de prioridad.</li> </ul> <p><b>Actualización de 2017 para Estrategias clave 2.1: las disposiciones de contratos, tal como fue identificado en el Apéndice A, fueron</b></p>	
---	--



<p><b>implementadas y se han mantenido desde junio de 2014. Todas las autoridades y actividades antedichas han permitido que la escuela Parker reúna un buen personal que trabaje de forma colaborativa y diligente para ayudar a todos los estudiantes a alcanzar el éxito. La flexibilidad del Superintendente y el director respecto a decisiones del personal ha sido un componente vital para el progreso de la escuela. Las altas expectativas se han convertido en la norma en la escuela Parker, y todo su personal hace lo que sea necesario para impulsar el éxito y los logros de los estudiantes. En los próximos años, este énfasis en desarrollar y mantener un equipo fuerte seguirá siendo una prioridad.</b></p>	
<p><b>2.2 Enfocar tiempo, recursos y esfuerzos en mejorar la calidad de la enseñanza de materias principales y maximizar la eficacia del tiempo de clase.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Extender el año escolar para maestros y estudiantes: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Hasta <u>192</u> días de enseñanza, asistencia de estudiantes por 7.5 horas por cada día entero de escolaridad (4 horas y 15 minutos en días de salida temprana cada mes);</li> <li>○ Añadir 40 minutos al día escolar actual para que los maestros extiendan el día escolar regular de 7 horas y 20 minutos a 8 horas; y</li> <li>○ Facilitar hasta <u>18</u> días para desarrollo profesional, tiempo de planificación y actividades de participación familiar en todo el curso escolar, incluyendo verano, después de la escuela, por las noches y los sábados.</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Actualización 2017: la extensión del día y el año escolar ha añadido horas críticas para instrucción de materias principales y apoyos estudiantiles, así como tiempo para que los maestros colaboren y desarrollen su práctica. El personal de Parker ha continuamente reflexionado sobre el uso de este tiempo para aprovecharlo al máximo en beneficio de los estudiantes. El calendario de enseñanza y desarrollo profesional que se menciona anteriormente refleja una modificación del plan original, el cual fue aprobado por el Comisionado en enero de 2017. Tal como se anota en la enmienda, el nuevo calendario aumenta el tiempo de aprendizaje para todos los estudiantes, al mismo tiempo que mantiene un alto nivel de tiempo de desarrollo profesional para todos los maestros. Los cambios fueron sugeridos por la facultad de la Primaria Parker como resultado de su análisis de asistencia y desempeño estudiantil durante los programas de verano y sábados, así como el resultado del desempeño estudiantil durante el año escolar. El nuevo calendario añade siete días adicionales de instrucción para todos los estudiantes, al tiempo que mantiene una serie de soportes dedicados a estudiantes con dificultades, así como métodos de respuesta ágil para</b></p>	<p>Director(a)</p>

la participación de familias. El programa de verano original ha sido reemplazado por uno operado por el distrito en conjunto con un socio comunitario.

Ya que la retención de maestros ha aumentado drásticamente en Parker, los maestros ya no necesitan tanto tiempo durante el verano para conocerse y desarrollar prácticas comunes básicas. El desarrollo profesional en todo el año, en vez de programar la mayor parte en julio permite que el distrito y la dirección de la escuela sea más ágil respecto a las necesidades de los maestros y estudiantes durante el curso. Esto permitirá que los maestros adquieran nuevas estrategias, las implementen en sus aulas y reciban retroalimentación entre sesiones.

En los próximos años, el personal de Parker seguirá reflexionando en torno al calendario escolar y lo modificará según sea necesario, para fomentar los mejores resultados académicos en sus estudiantes.

- Crear un horario escolar con un “movimiento” de estudiante próximo al final del día, incluyendo intervenciones, enriquecimiento y artes relacionadas.
  - Dedicar la porción matutina de cada día a la instrucción de materias principales en un bloque sin interrupciones.
  - Escalonar horario de trabajo para el personal de apoyo de estudiantes (por ej., consejeros guía, personal de comportamiento, terapeutas ocupacionales, fisioterapeutas, trabajadores sociales, enfermeras, consejeros de adaptaciones escolares, y otros y para especialistas en arte (por ej., maestros de arte, música y educación física) para que los estudiantes no sean sacados de clases de materias esenciales para asistir a cursos de artes o recibir servicios.
  - Programar clases de arte y relacionadas al final del día, para que los estudiantes tengan experiencias educativas completas, sin interrumpir la educación básica principal.
  - Solicitar opinión del personal en cuanto al desarrollo de los horarios.

**Actualización 2017: la escuela Parker ha tenido éxito desarrollando un horario que maximiza el tiempo dedicado a instrucción de materias principales y la asignación de personal de apoyo a estudiantes, a la vez que mantiene una experiencia educativa completa. El personal ha aprovechado las autonomías de la escuela para modificar el horario según ha sido necesario durante el curso escolar, para mejor maximizar el tiempo y el personal en servicio del aprendizaje estudiantil. En los próximos años, la escuela seguirá reflexionando e implementando optimizaciones a medida que sea necesario.**

- Establecer un periodo de intervención o aceleración durante el día

<p>escolar, para todos los estudiantes que reciben intervención y/o enriquecimiento en base a necesidades, según haya sido identificado en datos informativos (ver 3<sup>er</sup> Área de prioridad).</p> <p><b>Actualización 2017: la Primaria Parker ha establecido un horario que incluye una oportunidad regular para intervención o aceleración en áreas específicas identificadas mediante el análisis continuo de rendimiento estudiantil según estándares. En los próximos años, la escuela seguirá enfocándose en aprovechar este tiempo para ayudar a todos los estudiantes a cumplir sus metas de aprendizaje en pos de su evolución y logros.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Para diciembre de 2014, contar con una revisión completa de las necesidades tecnológicas de Parker, para garantizar que cuenta con los recursos (financieros o de otro tipo) necesarios para potenciar al máximo el logro académico de sus estudiantes. Con la llegada de junio de 2015, Parker tendrá un plan por escrito para actualizar toda su tecnología (programas, hardware e infraestructura). El plan asegurará que todas las clases tengan acceso a internet de alta velocidad y suficiente número de dispositivos, de acuerdo con las edades (por ej., tabletas o computadoras portátiles) para permitir el uso regular en preparación para las evaluaciones y la instrucción del siglo XXI. El plan deberá implementarse el año escolar 2015-2016. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Se celebrarán sesiones de desarrollo profesional para maestros y el director, respecto a la incorporación eficaz de tecnología en sus prácticas de enseñanza.</li> <li>○ Los TCT y otros esfuerzos colaborativos deberán tener en cuenta la enseñanza de conocimientos tecnológicos como parte del desarrollo del currículo.</li> <li>○ Actualización 2017: el plan de tecnología en Parker está siendo propulsado por un plan de todo el distrito de infundir la tecnología en la enseñanza y aumentar el acceso estudiantil a la tecnología tanto dentro como fuera de la escuela. El desarrollo profesional y la planificación colaborativa ha ayudado a maestros a incorporar la tecnología en sus aulas, así como en apoyos para estudiantes. En los próximos años esto seguirá siendo una prioridad.</li> </ul> </li> </ul> <p><i>Esta estrategia fue documentada por la recomendación del Grupo local de partes interesadas B-1.</i></p>	
<p><b>2.3 Crear incentivos en base a los resultados estudiantiles, para recompensar a maestros por mejoras rápidas en el desempeño de sus estudiantes.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Con vigencia a partir del año escolar 2014-2015, un nuevo sistema de compensación según el rendimiento será desarrollado y utilizado para compensar a los maestros individualmente, en base a su eficacia,</li> </ul>	Superintendente

<p>crecimiento profesional y crecimiento académico de los estudiantes. (Ver Apéndice A “Condiciones laborales y remuneración para escuelas de nivel 5” y Apéndice C “Plan económico para la escuela.”)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicar el nuevo sistema de compensación a todas las partes interesadas, para garantizar que entienden los objetivos y beneficios del sistema.</li> <li>• Lanzar el sistema en la primavera de 2014 para permitir una transición leve entre el sistema de compensación actual y el nuevo.</li> </ul> <p><b>Actualización de 2017 de la Estrategia clave 2.3: el nuevo sistema de compensación en base al rendimiento fue lanzado con éxito en la primavera de 2014. El sistema ha ayudado a Parker a atraer candidatos de alta calidad para llenar puestos de trabajo disponibles, y mantener y desarrollar el personal actual. La posición de maestro jefe ha sido aprovechada para reconocer y recompensar a educadores excelentes, al mismo tiempo que proporciona apoyos adicionales para maestros y estudiantes.</b></p>	
---	--

## **Hitos de implementación**

➤ En los próximos años, los maestros trabajarán en pos de diferenciar la instrucción de materias principales y aumentar el nivel de exigencia para todos los estudiantes, incluyendo un mayor énfasis en escritura en todas las áreas de contenido. Los maestros también seguirán empleando las horas de PRIDE para agrupar a los estudiantes según destrezas específicas, sobre la base de un análisis continuo de datos y trabajo estudiantil.
➤ El tiempo de colaboración entre maestros será empleado para repasar los datos estudiantiles y propulsar la diferenciación durante la instrucción de materias principales, así como determinar grupos para intervenciones PRIME.
➤ Los maestros profundizarán en su práctica de revisar el trabajo estudiantil, para entender mejor las fortalezas de los estudiantes y los retos a los que estos se enfrentan.
➤ Los maestros reflexionarán en torno a la alineación de las lecciones al estándar y si las tareas asignadas reflejan un más alto nivel de exigencia.
➤ Los maestros crearán un apartado para calibrar los resultados esperados.
➤ Los maestros emplearán protocolos para revisar el trabajo de los estudiantes.
➤ 2.2 Las reuniones de defensa de datos se celebrarán cada seis semanas para asegurar que todos los estudiantes están progresando y los maestros están modificando la instrucción en función de ello.
➤ 2.3 SILT revisará y triangulará todos los datos de la escuela (académicos y no académicos) al menos una vez al mes, para poder optimizar sistemas y redistribuir apoyos para estudiantes y maestros, según sea necesario.
➤ Cada seis semanas, los estudiantes en los grados 3 <sup>o</sup> -5 <sup>o</sup> fijarán metas académicas y no académicas, y las monitorearán con sus maestros.
➤ En cada ciclo, al menos el 80% de los estudiantes cumplirá las metas que han establecido para sí mismos.
➤ 2.4 A mitad del curso escolar, el número de estudiantes que no haya alcanzado el nivel de dominio se verá reducido por un 25%.
➤ 2.5 Para el fin del curso escolar, el número de estudiantes que no haya alcanzado el nivel de dominio se verá reducido por un 40% y el 100% de los estudiantes demostrará desarrollo académico.

**3<sup>er</sup> Área de prioridad a mejorar: Facilitar a los estudiantes los soportes adecuados y oportunidades de aceleración para maximizar su aprendizaje mediante el uso de datos para diferenciar instrucción e identificar oportunidades de intervención y enriquecimiento**

**Fundamento**

*El uso de datos para orientar el trabajo de los maestros es una herramienta esencial para una enseñanza rigurosa, sin embargo, no se usa consistentemente en todas las aulas de la Primaria Parker. Los maestros necesitan contar con una comprensión sólida de cómo diferenciar su instrucción en base al análisis de datos estudiantiles. Los maestros están comenzando a adoptar e implementar el ciclo de datos, pero para garantizar que estos se desarrollen a partir de esta práctica, ha de convertirse en un enfoque continuo.*

**Prácticas relacionadas emergentes y continuadas para la recuperación de la escuela**

- Proporcionar instrucción escalonada, orientada por datos, para todos los estudiantes

Para más información en cuanto a los retos que el Área de prioridad #3 aborda, por favor diríjase al Plan de cambios favorables del 9 de abril de 2014, página 19:

<http://www.mass.gov/edu/docs/ese/accountability/turnaround/level-5-schools/parker-final-plan-modified-bese.pdf>.

## Estrategias para cumplir el 3<sup>er</sup> Área de prioridad

Estrategia clave	Responsable
<p><b>3.1 Crear un sistema coherente para organizar los datos estudiantiles, comunicar los hallazgos a estudiantes y maestros y dar respuesta a los datos mediante acciones.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Recolectar los datos</u>: crear un sistema coherente para la recolección y organización de datos de la evaluación formativa común (CFA, por sus siglas en inglés) data. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Identificar a un socio externo para ayudar en esta labor</li> </ul> </li> <li>• <u>Comunicar los datos</u>: crear un sistema de “panel informativo” con datos estudiantiles para el director y los maestros, con una visión puntual del perfil académico de todos los estudiantes y el perfil no académico de cada estudiante en riesgo (ver 4<sup>to</sup> Área de prioridad).</li> <li>• <u>Compartir los datos con los estudiantes</u>: ayudar a los estudiantes a entender su propia información de rendimiento, fijar metas e identificar estrategias para su mejoramiento.</li> <li>• <u>Crear herramientas para el uso de los datos</u>: optimizar las herramientas existentes para ayudar a maestros y al director a analizar datos (por ej., hojas de cálculo para ver los datos CFA en toda la escuela, kit de herramientas TCT, etc.). Facilitar sesiones de desarrollo profesional en cuanto al uso de estas herramientas de datos.</li> <li>• Utilizar datos existentes, llevar a cabo un análisis de “causa principal” para identificar por qué los estudiantes tienen dificultades para cumplir las metas y expectativas correspondientes a sus grados académicos.</li> <li>• Este análisis informará el horario y los temas necesarios a explorar en sesiones de desarrollo profesional que se mencionan en el 1<sup>er</sup> Área de prioridad.</li> </ul> <p><b>Actualización de 2017 de la Estrategia clave 3.1: el personal de Parker ha desarrollado numerosos sistemas y procesos para usar una serie de datos que informen su trabajo en materia de estudiantes, clases, calificaciones y en toda la escuela en general, tanto en áreas académicas como no académicas. Se revisan los datos en equipo diariamente, semanalmente, mensualmente y trimestralmente y la información se emplea para redefinir y enfocar el trabajo en toda la escuela, con el fin de mejorar el desempeño estudiantil. Estos datos están siendo compartidos cada vez más con los estudiantes y sus familias, para animarlos a fijar metas y supervisar su propio progreso. En los próximos años, Parker seguirá enfocándose en perfeccionar y mantener estas prácticas.</b></p> <p><i>Esta estrategia fue documentada por la recomendación del Grupo local de partes interesadas A-2.</i></p>	<p>Superintendente y Gerente de currículo, datos y evaluaciones</p>

<p><b>3.2 Garantizar la administración habitual de evaluaciones formativas en ELA y matemáticas.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer un calendario para administrar regularmente CFA en ELA y matemáticas durante todo el año, empleando evaluaciones de Reading Street, Galileo, etc. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Crear un calendario TCT para definir claramente el plazo para completar ciclos de datos durante el curso escolar, incluyendo orientaciones específicas respecto a cuándo deben los maestros re-enseñar y reevaluar a sus estudiantes.</li> <li>○ Llevar a cabo pruebas adicionales de diagnóstico, incluyendo pruebas de dominio del idioma inglés para estudiantes que se haya identificado presentan dificultades y constantemente desempeñan por debajo del nivel del grado académico.</li> </ul> </li> <li>• Con el apoyo del director, crear bancos de preguntas de evaluaciones exigentes, alineadas a los estándares curriculares actuales para que los maestros las empleen en sus CFA. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Compartir preguntas con otras escuelas primarias del distrito.</li> </ul> </li> <li>• Integrar evaluaciones formativas en la instrucción diaria.</li> <li>• El equipo de líderes de enseñanza de la escuela (SILT, por sus siglas en inglés), el cual incluye maestros y administradores de la escuela, monitorea la implementación de CFA en clases, recolectando evaluaciones formativas de una muestra de las aulas y mediante conversaciones y análisis con los maestros.</li> <li>• SILT analiza los resultados de CFA para identificar tendencias en la escuela en cuanto al aprendizaje estudiantil y diseñar estrategias para abordar brechas.</li> </ul> <p><b>Actualización de 2017 de la Estrategia clave 3.2: el uso de evaluaciones comunes en Parker ha sido vital para el progreso de la escuela, ya que ha permitido que SILT y otros equipos colaborativos se enfoquen en los mismos estándares, tareas y resultados en sus conversaciones respecto al progreso estudiantil y la práctica de enseñanza. En los próximos años, la escuela seguirá perfeccionando los sistemas para llevar a cabo estas evaluaciones y empleando los resultados para orientar las estrategias de la escuela.</b></p> <p><i>Esta estrategia fue documentada por la recomendación del Grupo local de partes interesadas A-4.</i></p>	<p>Director(a), equipo de líderes de enseñanza de la escuela</p>
<p><b>3.3 Desarrollar la capacidad de personal y maestros jefe de usar eficazmente el ciclo de datos, con el objetivo de tomar decisiones de enseñanza informadas por datos.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Como parte del día extendido y los horarios escalonados, usar las reuniones TCT y las horas de planificación para dar a los maestros</li> </ul>	<p>Director(a)</p>



<p>tiempo dedicado a la revisión de datos estudiantiles.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Como parte del calendario TCT, crear agendas para garantizar que TCT usen su tiempo de manera eficaz, trabajando enfocándose en metas y prácticas específicas.</li> <li>○ Desarrollar un calendario de reuniones TCT que optimice la participación de maestros.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Sobre la base de los resultados de evaluaciones formativas, TCT identifican las áreas de prioridad para cada materia y grado.</li> <li>● Establecer una comunidad de aprendizaje profesional voluntaria, para que los maestros fortalezcan su comprensión de la instrucción a partir de datos, leyendo sobre el tema, discutiendo problemas de su puesta en práctica, etc. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Frecuencia de las reuniones a determinar</li> <li>○ Las sesiones serán facilitadas por el director, TLS, o maestro jefe</li> </ul> </li> <li>● Desarrollar e implementar un plan de desarrollo profesional para garantizar que los maestros verifiquen constantemente la comprensión de los estudiantes, usen evaluaciones formativas integradas para monitorear el progreso estudiantil e interpreten datos que afectan la enseñanza en aulas.</li> <li>● Garantizar que los maestros brinden a estudiantes con dificultades apoyos/intervenciones adicionales, sobre la base de datos, incluyendo: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Tiempo adicional dedicado a materias durante el periodo de intervención/remedial que aborde los objetivos específicos de aprendizaje del estudiante.</li> <li>○ Instrucción durante el periodo de intervención/remedial que use programas con éxito comprobado (por ej., Success Maker) <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Suspender programas de intervención/remedial que han sido determinados inefectivos, de acuerdo con los resultados estudiantiles.</li> </ul> </li> <li>○ Programas de verano liderados por el distrito y socios comunitarios para estudiantes con dificultades en lectura y matemática, basados en datos de logros estudiantiles de MOY y EOY, incluyendo evaluaciones punto de referencia, desempeño en MCAS y en CFA.</li> </ul> </li> <li>● Apoyar a los estudiantes con dificultades en los grados determinados para ayudarles a cumplir metas de aprendizaje específicas, continuando la diferenciación y proporcionando apoyos de Nivel II y III durante el horario de PRIDE y para todos los estudiantes en los 192 días de escuela. Además, los estudiantes de la Universidad de Massachusetts en Dartmouth recibirán entrenamiento de la mano de maestros jefe en cuatro</li> </ul>	
--	--

o cinco prácticas de enseñanza en la escuela, según se fije, y ofrecerán tutoría cuatro días a la semana durante una hora para cualquier estudiante que necesite apoyo adicional. Los tutores tendrán que atenerse a una estructura tutorial diseñada por la escuela, que estará regida por lecciones específicas y será supervisada de cerca por evaluaciones de estudiantes. El Centro de tutoría Parker (Parker Scholar Tutorial Center) estará disponible para ayudar a cerrar brechas instructivas inmediatas para estudiantes. Identificar e implementar oportunidades para la aceleración y el enriquecimiento, para desafiar a los estudiantes en áreas en las que tienen buen dominio, incluyendo aprendizaje en base a proyectos y aplicación de estrategias de aprendizaje en contextos cada vez más complejos (por ej., ciencias, ciencias sociales y en establecimientos de la comunidad, incluyendo New Bedford Whaling Museum, New Bedford Historical Society, etc.).

- Identificar las mejores prácticas de enseñanza que se centren en las áreas donde los estudiantes presentan dificultades.
  - El ayudante de lectoescritura brinda asesoría integrada al trabajo a maestros y desarrollo profesional para el análisis de datos, en coordinación con el director.
- Coordinar la facilitación de apoyos instructivos especializados que toman lugar fuera del aula de pre-K-5, en concordancia con los Programas de educación individualizada (IEP) de los estudiantes, para limitar ausencias durante el horario de instrucción de materias principales.
- Garantizar que el director proporcione retroalimentación positiva a maestros respecto a su uso de datos para orientar su labor de enseñanza.

**Actualización de 2017 de la Estrategia clave 3.3: el personal de Parker ha desarrollado una serie de sistemas y procesos constantes para emplear datos para comprender qué han aprendido los estudiantes, dónde necesitan apoyo y dónde pueden desafiarse para que aprendan aún más. Los datos académicos y de otro tipo se analizan y se actúa en base a ellos diariamente, semanalmente, mensualmente y trimestralmente. El plazo de intervención diaria que se mencionó anteriormente constituye una oportunidad regular para que los maestros hagan intervenciones y extensiones para grupos pequeños de estudiantes. La Primaria Parker también se enfoca en algunos estudiantes para apoyo adicional antes y después de la escuela, los fines de semana y durante el verano, para garantizar que los alumnos reciban el apoyo necesario, sin perder tiempo de aprendizaje en las materias principales. Los maestros y otros empleados comparten estrategias exitosas durante el trabajo colaborativo, con apoyo y retroalimentación del director. En los próximos años, la escuela seguirá perfeccionando y manteniendo estas prácticas.**

*Esta estrategia fue documentada por la recomendación del Grupo local de*

<i>partes interesadasB-1.</i>	
<p><b>3.4 Monitorear que las decisiones de TCT tengan como resultado una instrucción diferenciada y más tiempo de aprendizaje para todos los estudiantes, conllevando a un mejoramiento del desempeño estudiantil.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• SILT se reúne semanalmente para analizar los datos de estudiantes, dar seguimiento al cumplimiento de los objetivos de la escuela y realizar modificaciones a la enseñanza, según sea necesario.</li> <li>• TCT lleva a cabo adaptaciones a la enseñanza tras cada evaluación formativa, en base a los resultados de los datos.</li> <li>• TCT reevalúa y reagrupa a los estudiantes según la evaluación formativa más reciente, cada seis u ocho semanas.</li> <li>• El director, SILT y el ayudante de lectoescritura monitorean decisiones en base a datos para evaluar su impacto, revisando los planes de acción de TCT y protocolos de reflexión, mediante conversaciones y análisis con maestros y mediante observaciones de aulas.</li> </ul> <p><b>Actualización de 2017 de la Estrategia 3.4: el personal de Parker ha desarrollado sólidos sistemas y costumbres para la reflexión colaborativa en torno a datos, con el fin de monitorear el impacto de las decisiones de enseñanza que toman. En el plano escolar, de calificaciones y de maestros, el personal de Parker continúa adaptando su práctica en respuesta a su análisis de los resultados estudiantiles. En los próximos años, el personal seguirá perfeccionando e integrando esta práctica.</b></p>	<p>Principal, literacy coach</p>

*Esta área de prioridad está alineada al Plan de Mejoramiento Acelerado de New Bedford.*

### **Hitos de implementación**

➤ Los educadores de Parker seguirán perfeccionando el uso de datos para orientar la enseñanza y apoyos a estudiantes, incluyendo la revisión de trabajos auténticos de estudiantes y supervisando su progreso.
➤ 3.1 Los maestros seguirán usando portafolios de datos para monitorear el progreso de sus estudiantes, actualizándolos cada seis semanas.
➤ 3.2 Los equipos de maestros triangularán datos académicos, de asistencia y de comportamiento cada seis semanas para identificar cambios aptos para apoyos de Nivel I, II y III (serán referidos al proceso de equipo de apoyo por edificio (BBST)).
➤ 3.4 100% de los estudiantes apoyados por BBST cumplirán las metas individuales que el equipo haya establecido para ellos.

## **4<sup>ta</sup> Área de prioridad a mejorar: Garantizar que todos los estudiantes alcancen el éxito académico estableciendo un clima que se enfoca en el aprendizaje y la participación de familias como socios en el aprendizaje estudiantil**

### **Fundamento**

*La escuela Parker tiene la responsabilidad de asegurar que todos los estudiantes aprendan de forma productiva durante el día escolar; por tanto, la escuela debe establecer una cultura positiva que se enfoque en el aprendizaje estudiantil. Las familias son miembros valiosos de la comunidad de la escuela, cuya colaboración es necesaria para apoyar y acelerar el aprendizaje estudiantil más allá del horario escolar y en la casa. La escuela debe aumentar la participación de familias en las experiencias de aprendizaje de los niños, desarrollando relaciones familiares y ofreciendo a estas actividades de carácter académico. Dichas actividades y apoyos llevarán a una conducta más disciplinada en las aulas, a un trabajo cooperativo con las familias para la resolución de problemas de asistencia y comportamiento y reforzar el contenido académico en el hogar.*

### **Prácticas relacionadas emergentes y continuadas para la recuperación de la escuela**

- Un entorno seguro, ordenado y respetuoso para estudiantes y maestros

Para más información en cuanto a los retos que el Área de prioridad #4 aborda, por favor diríjase al Plan de cambios favorables del 9 de abril de 2014, página 24:

<http://www.mass.gov/edu/docs/ese/accountability/turnaround/level-5-schools/parker-final-plan-modified-bese.pdf>.

## Estrategias para cumplir la 4<sup>ta</sup> Área de prioridad

Estrategia clave	Responsable
<p><b>4.1 Establecer un clima escolar seguro y respetuoso, para que todos los estudiantes puedan aprender (Nivel I Apoyos socio-emocionales y de conducta).</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicar las prioridades clave en el plan de cambios favorables y áreas principales de atención en toda la escuela a los estudiantes con claridad, de forma tal que los estudiantes y las familias entiendan las altas expectativas y metas académicas, y comprendan que una asistencia regular y un comportamiento positivo pueden ayudar a todos a alcanzar estos objetivos. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Desarrollar la campaña “¿Hacia dónde vas?” (“Where Are You Headed?”) del distrito, para ayudar a los estudiantes a pensar en la universidad, su carrera y otras aspiraciones futuras.</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Actualización 2017: la escuela Parker ha desarrollado una serie de formas de comunicar las prioridades de la escuela en general, de manera tal que ha permitido que el personal, los estudiantes y las familias trabajen en conjunto con un propósito común y en pos de los mismos objetivos. Aunque el distrito ya no está formalmente continuando la campaña “¿A dónde vas a llegar?”, Parker sigue creando oportunidades para que sus estudiantes reflexionen en torno a la universidad, su carrera y aspiraciones futuras. En los próximos años, Parker seguirá comunicando las altas expectativas y trabajando de forma colaborativa para ayudar a todos los estudiantes a fijar y alcanzar metas ambiciosas.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer un sistema de gestión de comportamiento basado en evidencia y los protocolos pertinentes para abordar problemas de conducta en estudiantes, con el fin de garantizar un entorno de aprendizaje seguro. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Este será un planteamiento de Nivel I en toda la escuela, desarrollado con la opinión del personal, y que tendrá como resultado que todo el personal de Parker use un lenguaje y sistemas comunes y consistentes para ayudar a todos los estudiantes a demostrar un comportamiento disciplinado en todas las clases académicas.</li> <li>○ Durante el desarrollo profesional de agosto y en las sesiones durante el curso, establecer una comprensión común en los maestros de que su principal labor en el aula es garantizar que todos los estudiantes estén participando en su aprendizaje.</li> <li>○ Asesorar a los maestros para que creen un repertorio de estrategias para garantizar que los estudiantes sigan participando y mantengan su concentración en las aulas (por ej., gestión de salón de clase, refuerzo positivo y ofrecer oportunidades para responder preguntas).</li> </ul> </li> </ul>	<p>Especialista de intervención conductual</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Estimular la participación de personal, familias y estudiantes en cuanto a determinar si se implementa o no un código de vestuario.</li> <li>○ Enviar mensajes de los “valores fundamentales” mensualmente para motivar a los estudiantes a participar en su educación y tener altas expectativas para todos los miembros de la comunidad escolar.</li> <li>○ Celebrar distinciones del Estudiante del mes para reconocer a los estudiantes por su ejemplar desempeño, crecimiento académico, esfuerzo con resultados y ofrecer recompensas enfocadas en aprendizaje y enriquecimiento.</li> </ul> <p><b>Actualización 2017: el personal de Parker ha desarrollado una serie de sistemas, procesos y costumbres que han fomentado un clima positivo en toda la escuela, donde los estudiantes pueden enfocarse en el aprendizaje. Todo el personal de Parker usa un lenguaje y prácticas consistentes que fomentan el comportamiento positivo y refuerzan los valores fundamentales que las familias y los estudiantes han comenzado a implementar. En los próximos años, el personal de Parker seguirá perfeccionando y fortaleciendo el clima positivo de la escuela al servicio de impulsar resultados satisfactorios en el desempeño estudiantil.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Supervisar programas y expectativas conductuales para determinar su efecto <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Establecer un sistema para recolectar, organizar y tomar pasos en base a información sobre la conducta estudiantil.</li> <li>○ Celebrar éxitos y realizar correcciones en el transcurso del año escolar, según sea necesario (ver 3<sup>er</sup> Área de prioridad para alineamiento académico).</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Actualización 2017: Parker ha desarrollado una serie de sistemas y prácticas para revisar datos relativos al comportamiento de los estudiantes, con el fin de identificar aquellos estudiantes que necesitan más apoyo y de garantizar que esos apoyos aborden los retos principales a los que pudieran enfrentarse los estudiantes. Una serie de rituales ha sido establecida para celebrar logros, éxito y crecimiento estudiantil, contribuyendo a un clima escolar positivo, donde los estudiantes se esfuerzan por dar lo mejor de sí y ayudar a otros a hacer lo mismo. En los próximos años, esto seguirá siendo un área de atención.</b></p> <p><i>Esta estrategia fue documentada por la recomendación del Grupo local de partes interesadas B-5.</i></p>	
<p><b>4.2 Ofrecer apoyos escalonados para estudiantes que hayan demostrado comportamientos que impiden que ellos y otros estudiantes participen plenamente en las clases (apoyos de Nivel II y Nivel III).</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Contratar a un especialista en intervención conductual para planificar,</li> </ul>	<p>Director(a), especialista en intervención conductual</p>

coordinar e implementar este trabajo.

**Actualización 2017: un especialista en intervención conductual ha sido contratado y este seguirá garantizando la coordinación e implementación de este trabajo.**

- Nivel II: maestros, miembros de la familia y estudiantes trabajan junto al especialista en intervención conductual para desarrollar planes de comportamiento o identificar apoyos/intervenciones suplementarias para estudiantes identificados que tienen dificultad en cuanto a disciplina y concentración y/o interrumpen durante las clases.
  - Estudiantes que se haya identificado necesitan apoyos de Nivel II debido a temas de conducta dentro y fuera de un entorno académico.
  - Los maestros, miembros de la familia y especialista en intervención conductual analizan datos de comportamiento y datos académicos para determinar la causa original de la mala conducta (ver Estrategia 4.3).
  - Los maestros, miembros de la familia y especialista en intervención conductual trabajan con los estudiantes para desarrollar planes para incrementar el logro académico de los estudiantes y abordar problemas de conducta en la escuela y en casa.
  - Los maestros, miembros de la familia y especialista en intervención conductual monitorean planes para determinar eficacia y los adaptan según sea necesario.
  - Los maestros colaboran con el especialista en intervención conductual de forma regular para discutir obstáculos y recibir apoyos para poner en marcha planes.

**Actualización 2017: el personal de Parker ha desarrollado los sistemas y las estructuras identificadas anteriormente y ha desarrollado la capacidad de identificar y apoyar a estudiantes que necesitan ayuda para concentrarse en las materias académicas. La escuela ha aprendido a identificar formas específicas de abordar las necesidades de los estudiantes, según dónde estén y adaptar esos apoyos en base a una evaluación constante de las necesidades estudiantiles. Equipos de apoyo dentro de la escuela se han convertido en una herramienta especialmente eficaz para llevar a cabo esta labor. En el futuro, el personal de Parker seguirá perfeccionando estos procesos e integrándolos en la práctica en toda la escuela.**

- Nivel III: maestros, estudiantes y familias colaboran con el personal del Centro de recursos para familias y el especialista en intervención conductual para identificar recursos comunitarios que ayuden a las familias que necesitan servicios y apoyo.



<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Se identifican estudiantes que necesitan apoyos/intervenciones más intensas en base a los resultados de intervenciones y apoyos del Nivel II previo.</li> <li>○ Los maestros, miembros de la familia, personal del Centro de recursos para familias y especialista en intervención conductual analizan datos de comportamiento y datos académicos para determinar la causa original de la indisciplina, con un plan para aumentar el tiempo de aprendizaje enfocado y el desempeño de los estudiantes.</li> <li>○ Los maestros, miembros de la familia, personal del Centro de recursos para familias y especialista en intervención conductual monitorean planes para determinar eficacia y los adaptan según sea necesario.</li> </ul> <p><b>Actualización 2017: Parker ha desarrollado los sistemas y estructuras descritos anteriormente para identificar familias que necesitan apoyo y vincularlas a los socios comunitarios adecuados. En el futuro, el personal de Parker seguirá monitoreando y perfeccionando estos procesos e integrándolos en la práctica en toda la escuela.</b></p> <p><i>Esta estrategia fue documentada por la recomendación del Grupo local de partes interesadas B-5.</i></p>	
<p><b>4.3 Establecer una comunicación constructiva y desarrollar relaciones entre maestros y familias para reforzar y apoyar metas académicas y el éxito estudiantil.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Facilitar desarrollo profesional (PD) para maestros con el tema de competencias culturales antes del comienzo del año escolar, para concatenar esfuerzos con miembros familiares, incluyendo aquellos que no son hablantes nativos del inglés.</li> </ul> <p><b>Actualización 2017: el personal de Parker ha establecido comunicaciones continuas y PD para aprender sobre estudiantes y familias que asisten a la escuela, con el fin de crear relaciones constructivas y ofrecer apoyos académicos y de otro tipo, que sean de importancia en sus vidas. En los próximos años, esto seguirá siendo una prioridad.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Aclarar y monitorear las expectativas de la comunicación entre maestros y familias. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ El personal de Parker tiende la mano a familias de una a tres veces durante el verano para mantener relaciones y metas del progreso entre los años escolares.</li> <li>○ Los maestros de materias principales en los grados pre-K a 5<sup>to</sup> tienden la mano a las familias de todos sus estudiantes al menos una vez al mes durante el curso escolar para discutir el progreso</li> </ul> </li> </ul>	<p>Director(a), gerente del Centro de recursos para familias</p>

<p>académico de sus estudiantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Los maestros de materias principales en los grados pre-K a 5<sup>to</sup> celebran al menos una conferencia entre padres y maestros con las familias de sus estudiantes durante el curso escolar.</li> <li>○ Con el apoyo del Coordinador del Centro de Participación Familiar (Family Engagement Center), estimular a los maestros a llevar a cabo visitas con familias receptivas a tratar con maestros fuera del entorno escolar.</li> <li>○ Todos los educadores llevan un registro de la comunicación escrita y oral con familias en un cuaderno.</li> </ul> <p><b>Actualización 2017: el personal de Parker ha desarrollado una serie de sistemas y prácticas para estimular la participación de familias como socios en la educación de sus hijos, incluyendo comunicación frecuente sobre metas estudiantiles y celebraciones de sus progresos. En los próximos años, esto seguirá siendo una prioridad para la escuela.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Revitalizar el consejo de la escuela aprovechándolo como una oportunidad para que las familias compartan sus sugerencias, opinión y apoyo en pos de los esfuerzos de recuperación de la escuela. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Asegurar que existan apoyos disponibles para que las familias que no hablan inglés puedan participar plenamente.</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Actualización 2017: la escuela Parker ha desarrollado una serie de formas de alentar la participación de familias como voluntarios dentro y fuera de la escuela, ofreciendo oportunidades provechosas para contribuir al éxito de la escuela. El liderazgo estratégico del coordinador del Centro de participación familiar ha sido vital en este trabajo, en particular alentando a familias que hablan otros idiomas. En los próximos años, Parker seguirá perfeccionando y ampliando el rol de las familias como socios en la recuperación de la escuela.</b></p> <p><i>Esta estrategia fue documentada por la recomendación del Grupo local de partes interesadas C-1, D-1, D-3 y D-4.</i></p>	
<p><b>4.4 Fomentar la capacidad de los padres para respaldar metas académicas y el éxito de la escuela.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Comunicar las prioridades clave en el plan de cambios favorables y las áreas de atención en toda la escuela a familias, de forma clara y accesible para las familias. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Educar a las familias en cuanto a las expectativas de cada nivel de grado en cuanto a las exigencias de sus estudiantes en lectura y matemática y lo que pueden hacer en casa para apoyar esas metas.</li> <li>○ Educar a las familias en cuanto a las expectativas de comportamiento en la escuela y los protocolos afines, y lo que</li> </ul> </li> </ul>	<p>Gerente del Centro de recursos para familias</p>

pueden hacer en casa para apoyar esas expectativas.

- Facilitar la traducción de todas las comunicaciones con familias en todos los idiomas que se hablan en los hogares.

**Actualización 2017: el personal de Parker ha desarrollado una serie de estrategias para comunicarse con las familias sobre metas estudiantiles académicas y de otro tipo en la escuela, y para estimular la participación de familias como socios en pos de esas metas, sin importar el lenguaje que se hable en sus hogares. En los próximos años, esto seguirá siendo una prioridad.**

- Establecer un Centro de recursos para familias para coordinar actividades de participación familiar y comunitaria que estén vinculadas directamente al aprendizaje de los estudiantes.
  - Contratar a un coordinador para el Centro de recursos para ayudar a las familias a tener acceso a recursos en agencias comunitarias, con la provisión de servicios y apoyos amplios, incluyendo apoyos en cuanto al idioma y fuerza laboral.
  - Investigar modelos exitosos de Academia para Padres (Parent Academy), con el fin de ofrecer apoyo y programación para padres.

**Actualización 2017: el Centro de recursos para familias y su coordinador han sido vitales para el progreso de la escuela Parker, desarrollando asociaciones estratégicas con agencias comunitarias y sistemas mediante los cuales se identifiquen las familias que más necesiten estos servicios. En los próximos años, la escuela seguirá perfeccionando y ampliando su trabajo en esta área.**

- Mediante el Centro de recursos para familias:
  - Analizar datos de la escuela de eventos anteriores para identificar estrategias satisfactorias que estimularon la participación de familias.
  - Ofrecer eventos en toda la escuela por las tardes que combinen el desarrollo de la lectoescritura y matemáticas, con actividades interesantes para que niños y sus familias aprendan juntos.
  - Celebrar eventos y talleres en toda la escuela por las tardes, para ayudar a familias, centrados en hablantes no nativos del inglés, sobre cómo navegar el sistema escolar, entender cómo interpretar las calificaciones, los resultados de MCAS y otros datos compartidos con estudiantes y hacer evidente la conexión entre la experiencia de sus hijos en la escuela primaria y su meta de preparación para universidades y en sus carreras.

**Actualización 2017: los eventos para familias coordinados por el Centro de recursos para familias han ayudado a las familias y al personal**

**escolar a trabajar en conjunto para apoyar el éxito de los estudiantes y desarrollar una relación de confianza que optimice el trabajo de la escuela. En los próximos años, esto seguirá siendo una prioridad.**

- Asociarse a agencias u organizaciones comunitarias que ofrezcan servicios integrales y otros apoyos (por ej., visitas al hogar, capacitación laboral para adultos, referidos integrales, desarrollo de destrezas familiares, asesoría, servicios de orden público en caso necesario, etc.) que mejoren el aprendizaje de los alumnos y asegure que las familias sean socios en el progreso de sus hijos hacia mayores logros.
  - El coordinador del Centro de recursos para familias dirigirá el desarrollo de un plan de aplicación en toda la escuela para ofrecer o referir estudiantes a recursos que brinden los servicios integrales necesarios; este plan será desarrollado en conjunto con los esfuerzos continuos del distrito.
  - Los secretarios de salud y servicios humanos, de trabajo y capacitación laboral y de seguridad pública coordinarán con el secretario de educación y el Comisionado para la implementación del plan de cambios favorables, según sea apto, y en dependencia de la denominación, apoyará debidamente la implementación de manera consecuente con los requerimientos y las leyes estatales y federales.

**Actualización 2017: tal como se mencionó anteriormente, el coordinador del Centro de recursos para familias ha sido vital para el progreso de la escuela Parker, desarrollando asociaciones estratégicas con agencias comunitarias que ofrecen los apoyos necesarios para los estudiantes y familias determinados, que a su vez contribuye a mejores resultados en la escuela. La escuela sigue perfeccionando sus sistemas y procesos para identificar, apoyar y monitorear a estudiantes que necesitan apoyos integrales y continuará enfocándose en esto como una prioridad.**

- Ofrecer oportunidades de aprendizaje de alta calidad para padres y familias. El gerente del Centro de recursos para familias (FRCM, por sus siglas en inglés) ha desarrollado una serie de eventos de participación de padres una vez al mes, incluyendo noches de lectoescritura familiar, noches de matemáticas y comidas compartidas. Además, las familias del jardín de infancia (pre-K) tienen su propia serie de eventos mensuales que fomentan la asociación entre la escuela y familias, en un esfuerzo por desarrollar tempranamente la participación familiar. El FRCM está trabajando con el Gerente de Servicios Integrales (Wraparound Manager) para fortalecer el éxito estudiantil, al emplear los principios de “Condiciones para el aprendizaje” (“Conditions for Learning”), caracterizados por el clima escolar, participación académica, apoyo estudiantil, aprendizaje

socioemocional y participación familiar.

**Actualización 2017: la escuela ha implementado las estrategias mencionadas arriba y ha mantenido su enfoque y dedicación a brindar oportunidades de aprendizaje que fomentan la participación de familias como socios. La escuela ha desarrollado distintos niveles y tipos de oportunidades que abordan una serie de recursos y necesidades identificados por familias, y ha desarrollado sistemas y procesos para garantizar que se hayan dado las oportunidades apropiadas para familias.**

*Esta estrategia fue documentada por la recomendación del Grupo local de partes interesadas C-1, D-1, D-3 y D-4.*

*Esta área de prioridad está alineada con el Plan de Mejoramiento Acelerado de New Bedford.*

### **Hitos de implementación**

➤ 4.1 Todos los maestros tendrán planes de acción individuales para la participación familiar con la llegada de septiembre, a ser monitoreados de forma mensual por el gerente del Centro de recursos para familias.
➤ Cada mes, cada maestro llevará a cabo al menos una actividad de participación familiar para su clase (puede ser dentro de la escuela, fuera o mediante tareas que estimulen la participación familiar).
➤ Al menos una vez por trimestre, todos los maestros tendrán una conferencia con la familia de cada uno de sus alumnos sobre su progreso en pos de las metas fijadas (en grados 3 <sup>o</sup> a 5 <sup>o</sup> , esto incluirá las metas de los estudiantes cada seis semanas).
➤ 4.2 Como parte de la beca de participación comunitaria de Nellie Mae Foundation, el gerente del Centro de recursos para familias trabajará junto al equipo de ayuda técnica de Great Schools Partnership para desarrollar un plan de acción en torno a la participación de las familias.
➤ 4.3 Para junio de 2017, la cantidad de estudiantes con tardanzas disminuirá en un 50%.

<b>Exigencias reglamentarias</b>	<b>Área(s) de prioridad pertinente(s)</b>
Discrepancias en cuanto a logros en estudiantes con limitaciones en el dominio del inglés, estudiantes con discapacidades y estudiantes de familias con desventajas económicas	Todas las áreas de prioridad
Programas alternativos para el aprendizaje del inglés para estudiantes con un dominio limitado del idioma	1 <sup>er</sup> Área de prioridad
Necesidades de estudiantes y sus familias respecto a servicios sociales y salud, para ayudar a los estudiantes a llegar y mantenerse en la escuela preparados para aprender; pudiera incluir pruebas de abuso de sustancias y salud mental	4 <sup>ta</sup> Área de prioridad
Servicios sociales mejorados o ampliados para niños y, según proceda, servicios de orden público en la comunidad escolar, para fomentar un entorno de aprendizaje seguro	4 <sup>ta</sup> Área de prioridad
Servicios mejorados de capacitación laboral para estudiantes en la escuela y para sus familias, para dar a los estudiantes y familias oportunidades y destrezas relevantes	4 <sup>ta</sup> Área de prioridad
Coordinación entre los secretarios de salud y servicios humanos, trabajo y capacitación laboral, seguridad pública y el secretario de educación, para apoyar la implementación del plan.	4 <sup>ta</sup> Área de prioridad
Un plan de financiamiento para la escuela, incluyendo fondos adicionales a ser otorgados por el distrito, la mancomunidad, el gobierno federal u otras fuentes	Apéndice C
Creación de un Comité asesor de padres enfocado en los que aprenden el idioma inglés (si corresponde)	1 <sup>er</sup> Área de prioridad
Un fuerte liderazgo en las escuelas, incluyendo un(a) nuevo(a) director(a) con una trayectoria comprobada de éxito	1 <sup>er</sup> , 2 <sup>do</sup> y 3 <sup>er</sup> Áreas de prioridad
Rediseñar el día, la semana o el curso escolar de manera tal que incluya horas adicionales para el aprendizaje de los estudiantes y la colaboración entre maestros	2 <sup>da</sup> Área de prioridad

### **Autorización de Plan de cambios favorables**

El plan renovado de cambios favorable es autorizado por un periodo de tres años. La Superintendente puede desarrollar y/o revisar componentes adicionales del plan, lo cual tiene que ser autorizado por el Comisionado.

## **Guía sobre Cambios en la política y estrategias para considerar a tenor de la ley estatal**

La Superintendente usará los cambios propuestos en políticas y estrategias disponibles para las escuelas de nivel 5 a fin de implementar el Plan de cambios favorables de la escuela como se señala más abajo.

### **Currículo e Instrucción**

- ✓ **Expandir, alterar o reemplazar currículo:** el Comisionado puede expandir, alterar, o reemplazar las ofertas de currículo y programa de la escuela, incluyendo la implementación de programas de lectoescritura temprana basados en investigaciones, intervenciones adelantadas para quienes tienen dificultades en la lectura y la enseñanza de cursos de ubicación avanzada u otros cursos rigurosos reconocidos nacional o internacionalmente, si la escuela no posee ya tales programas o cursos.
- ✓ **Expandir el uso del tiempo:** el Comisionado puede prolongar la jornada escolar o el curso académico de la escuela o ambos.
- ✓ **Añadir kindergarten o pre-kindergarten:** el Comisionado puede añadir clases de pre-kindergarten y día completo de kindergarten en una escuela primaria, si dicha escuela no posee ya tales clases.

### **Administración financiera y de activos**

- ✓ **Redistribuir presupuesto escolar:** el Comisionado puede redistribuir los usos del presupuesto existente de la escuela.
- ✓ **Redistribuir presupuesto del distrito:** el Comisionado puede proveer fondos adicionales a la escuela del presupuesto distrital, si la escuela no recibe financiación del distrito al menos igual al promedio de financiamiento por alumno recibido para estudiantes de igual clasificación y nivel de grado en el distrito.

### **Recursos humanos**

- ✓ **Captar y retener dirigentes y maestros:** el Comisionado puede proveer fondos, sujeto a asignación para aumentar el salario de un administrador o maestro en la escuela, para captar o retener a administradores o maestros altamente calificados o para premiar a administradores o maestros que trabajan en escuelas de bajo rendimiento y logran las metas anuales establecidas en el plan de cambios favorables.
- ✓ **Efectuar cambios de personal:** tras consultar con los sindicatos locales correspondientes, el Comisionado puede requerir al director y a todos los administradores, maestros y personal, presentar de nuevo sus solicitudes para las mismas plazas que ocupan en la escuela.
- ✓ **Implementar un nuevo sistema de evaluación y/o remuneración según el desempeño:** el Comisionado puede estipular medidas para asegurar la continuidad de maestros con un alto grado de experiencia, haciendo coincidir los siguientes procesos con una base común de habilidades y conocimiento profesional: contratación, reclutamiento, evaluación de docentes, PD, promoción del maestro, cultura escolar y estructura organizativa.

**Desarrollo de Liderazgo:** el Comisionado puede establecer un plan PD para administradores en la escuela con un énfasis en estrategias que desarrollen capacidades de liderazgo y uso de principios de liderazgo distributivo.

### **Desarrollo profesional (PD) y colaboración**



- ✓ **PD Integrado:** el Comisionado puede incluir una disposición de trabajo de PD integrado para maestros en la escuela, con énfasis en estrategias que involucren aporte y comentario de maestros.
- ✓ **Prolongación de tiempo de planeamiento del maestro:** el Comisionado puede ofrecer más oportunidades para el tiempo de planeamiento del maestro y colaboración enfocados en mejorar la instrucción del estudiante.

### **Liderazgo y gestión**

- ✓ **Cambiar contrato o convenios colectivos:** el Comisionado puede limitar, suspender o cambiar una o más disposiciones de cualquier contrato o convenios colectivos, 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 la persona sean reducidas proporcionalmente; y siempre que el Comisionado pueda requerir al comité de la escuela y cualesquiera sindicatos correspondientes negociar de buena fe por 30 días antes de ejercer autoridad según esta cláusula.
- ✓ **Cambiar políticas del distrito:** el Comisionado puede limitar, suspender, o cambiar una o más políticas o prácticas del distrito escolar en lo que estas políticas o prácticas se refieran a la escuela.

### **Estrategias adicionales**

- ✓ **Mejorar prácticas de estudio:** el Comisionado puede desarrollar una estrategia para buscar y estudiar mejores prácticas en áreas de bajo rendimiento demostradas en la escuela.
- ✓ **Abordar movilidad y transitoriedad:** el Comisionado puede establecer estrategias para abordar la movilidad y transitoriedad entre la población estudiantil de la escuela.
- ✓ **Estrategias Adicionales:** el Comisionado puede incluir componentes adicionales basado en las razones del porqué la escuela fue designada como de bajo rendimiento crónico y las recomendaciones del grupo local interesado.

## **Apéndice A: Condiciones laborales y remuneración para escuelas de Nivel 5**

*A continuación se encuentran los términos para las condiciones laborales y remuneración específicamente para la Escuela Primaria John Avery Parker, una escuela de Nivel 5 en el distrito. El Comisionado y la Superintendente Durkin se reservan el derecho de hacer cambios adicionales al convenio colectivo según sean necesarios. Nada contenido en el plan de cambios favorables o el convenio colectivo debe interpretarse como limitante de derechos del Comisionado según se dispone en G.L. c.69, §J.*

### **TÉRMINOS Y CONDICIONES PARA EMPLEADOS EN LA ESCUELA PRIMARIA JOHN AVERY PARKER**

En concordancia con G.L. c. 69, §1J, Comisionado Chester debe crear un plan de cambios favorables con el fin de maximizar la rápida mejora de los logros académicos de los estudiantes en la Escuela Primaria John Avery Parker, a la que se hace referencia en lo adelante como “la escuela”. El Comisionado tomará todas las medidas apropiadas necesarias para apoyar las metas del plan de cambios favorable. Entre otras cosas, el Comisionado puede:

- (1) expandir, alterar o reemplazar las ofertas de currículo y programa de la escuela, incluyendo la implementación de programas de lectoescritura temprana basados en investigaciones, intervenciones adelantadas para quienes tienen dificultades en la lectura y enseñanza de cursos de ubicación avanzada u otros cursos rigurosos reconocidos nacional o internacionalmente, si la escuela no tiene ya tales programas o cursos;
- (2) reasignar los usos del presupuesto de la escuela existente;
- (3) proporcionar fondos adicionales a la escuela del presupuesto del distrito, si la escuela no recibe ya financiación del distrito al menos igual al promedio por alumno recibido para estudiantes de igual clasificación y nivel de grado en el distrito;
- (4) proveer fondos sujetos a asignación para aumentar el salario de un administrador o maestros en la escuela para captar o retener administradores o maestros o para premiar a administradores o maestros que trabajan en escuela con bajo rendimiento crónico y quienes logran las metas anuales establecidos en el plan de cambios favorables;
- (5) prolongar la jornada escolar o el curso académico de la de la escuela o ambos;
- (6) añadir clases de pre-kindergarten y día completo de kindergarten en una escuela primaria, si dicha escuela no posee ya tales 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; no obstante, teniendo en cuenta que el Comisionado no reduzca la remuneración de un administrador, maestro o miembro del personal a menos que las horas de la persona sean reducidas proporcionalmente, y siempre que, además, el Comisionado pueda requerir al comité escolar y cualesquiera sindicatos correspondientes negociar de buena fe por 30 días antes de ejercer autoridad según esta cláusula;
- (8) tras consultar con los sindicatos locales correspondientes, requerir al director y a todos los administradores, maestros y personal, presentar de nuevo sus solicitudes para las mismas plazas que ocupan en la escuela con total discreción, conferida por la Superintendente respecto a su consideración y decisiones de recontractar basado en las nuevas solicitudes;

- (9) limitar, suspender, o cambiar 1 o más políticas o prácticas del distrito escolar en lo que estas políticas o prácticas se refieran a la escuela;
- (10) incluir una disposición de trabajo de PD integrado para maestros en la escuela, con énfasis en estrategias que involucren aporte y comentario de maestros;
- (11) ofrecer mayores oportunidades de tiempo para planeamiento del maestro y colaboración enfocados en mejorar la instrucción del estudiante;
- (12) establecer un plan de PD para administradores en la escuela con un énfasis en estrategias que desarrollen capacidades de liderazgo y uso de principios de liderazgo distributivo; y
- (13) estipular medidas para garantizar la continuidad de maestros con un alto grado de experiencia, haciendo coincidir los siguientes procesos con una base común de habilidades y conocimientos profesionales: contratación, reclutamiento, evaluación de docentes, PD, promoción del maestro, cultura escolar y estructura organizativa.

Las estipulaciones establecidas más abajo son necesarias para la implementación exitosa del plan de cambios favorables y reflejan los cambios obligatorios a las políticas, acuerdos, reglas laborales y cualesquiera prácticas y políticas. Estas estipulaciones entrarán en vigor el 1 de julio de 2014. El Comisionado se reserva el derecho de realizar cambios adicionales a los convenios colectivos según sea necesario. Nada contenido en el plan de cambios favorables o convenio colectivo deberá interpretarse como limitante de derechos del Comisionado por cuanto están contemplados en G.L. c.69, §1J.

El uso eficaz de sus recursos por parte de La Escuela Primaria John Avery Parker a fin de maximizar los logros del estudiantado es crucial para su Plan de cambios favorables. En particular, el Plan de cambios favorables de la Escuela Primaria John Avery Parker requiere que la Superintendente Durkin desarrolle y use un sistema de remuneración nuevo basado en el desempeño, que contendrá una trayectoria profesional y remunerará a los empleados sobre la base de la eficacia individual, desarrollo profesional y progreso académico del estudiante. El plan de remuneración debe ser asequible y sostenible y puede server como modelo para el distrito a considerar al establecer políticas de remuneración futuras.

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

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

Estas estipulaciones sustituyen cualquier disposición contraria del convenio colectivo del distrito o cualquier práctica o política preexistente. Los términos de las estipulaciones reflejan los cambios obligatorios a las políticas, acuerdos, reglamentos laborales y cualesquiera prácticas o políticas y se implementan a tenor de G.L. c. 69, § 1J.

## **I. CONDICIONES LABORALES**

Para implementar el Plan de Cambios Favorables de la Escuela Primaria John Avery Parker, el Comisionado ha seleccionado a la Superintendente Pia Durkin como designada del Comisionado (en lo adelante mencionada como Superintendente Durkin) para implementar el plan de cambios favorables para la escuela. La Superintendente Durkin tundra total autoridad administrativa y operacional en la escuela. La Superintendente Durkin desarrollará y el Comisionado aprobará un

plan operativo anual que destaque las condiciones laborales para el personal que trabaja en la escuela.

La Superintendente Durkin retiene la autoridad final sobre la toma de decisión basada en la escuela y su determinación será final.

### **Condiciones Necesarias para que la Superintendente Durkin tenga Éxito**

La Superintendente Durkin ejercerá autonomías clave derivadas de las articuladas en el plan de cambios favorables en la escuela del Comisionado. A continuación aparecen las condiciones y autonomías necesarias para la transformación exitosa de la Escuela John Avery Parker, una escuela de bajo rendimiento escolar:

### **Disciplina del Estudiantado**

La Superintendente Durkin tendrá la discreción para establecer el código de conducta estudiantil, así como procedimientos y normas para la disciplina de los estudiantes en la escuela.

### **Personal**

#### ***Acuerdos de Convenio Colectivo:***

- Todos los miembros del personal de la escuela continuarán siendo representados por sus respectivas unidades de convenio colectivo. No obstante, ciertos términos del convenio colectivo vigente no serán aplicables en la escuela administrada por la Superintendente Durkin. Asimismo, los acuerdos anteriores del Nivel 4 y/o decisiones del Comité de Resolución Conjunta (JRC) de la Escuela Primaria John Avery Parker no tendrá efecto después del 30 de junio de 2014. Los empleados de la Escuela Primaria John Avery Parker también adquirirán antigüedad mientras sean empleados de la escuela. La Superintendente Durkin adoptará la nueva estrategia de remuneración que entrará en vigor el 1 de julio de 2014 para maestros. (Ver Parte II).
- Procedimiento para Queja: sin perjuicio de ninguna disposición en un convenio colectivo, el Proceso de Queja para empleados en la Escuela Primaria John Avery Parker será de la siguiente forma:

Una queja se define como una denuncia de violación de una disposición aplicable del convenio colectivo de las partes. Lo siguiente se excluye de la definición de queja y de este procedimiento de queja:

- Suspensión de empleados profesionales
  - Despido de empleados profesionales
  - Non renovación de empleados profesionales
- A. La queja puede estar representada por el representante de su por su sindicato en cualquier nivel del proceso de resolución de la disputa.
- B. Proceso de Queja:

1. Queja de Nivel 1: el empleado puede presentar una queja por escrito al Director dentro de un plazo de diez (10) hábiles tras la ocurrencia del suceso que origina la queja. La queja debe incluir una descripción de la supuesta violación, identificar la violación específica del acuerdo de las partes que se supone ha sido violado y manifestar la solución que se desea.
2. Respuesta de Nivel 1: Dentro de un plazo de diez (10) días hábiles tras el recibo de la queja, el Director/designado programará una reunión con quien presenta la queja para discutir la misma. Dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la reunión, el Director/delegado emitirá una decisión a la NBEA.
3. Queja de Nivel 2: si quien presenta la queja no está satisfecho con la respuesta del Director/designado en el Nivel 1, el mismo puede presentar la queja a la designada del Comisionado, la Superintendente Pia Durkin, por escrito dentro de cinco (5) días hábiles después de recibir la respuesta del Nivel 1. La presentación de la queja a la designada del Comisionado deberá incluir la queja del Nivel 1 y la respuesta a la queja del Nivel 1 y una explicación con las razones por las que no cree que la respuesta del Nivel 1 sea satisfactoria.
4. Respuesta de Nivel 2: en un plazo de quince (15) días hábiles luego de recibir la queja, el designado del Comisionado programará una reunión con quien la presenta para discutirla. Dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la reunión, el designado del Comisionado emitirá una decisión a la NBEA para empleados profesionales o al sindicato correspondiente si el empleado no es representado por la NBEA.
5. Queja de Nivel 3: si el denunciante no está satisfecho con la decisión del designado del Comisionado, puede presentar la queja por escrito al Comisionado del Departamento de Educación Primaria y Secundaria de Massachusetts dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores al recibo del Nivel 2 de Respuesta. La presentación del empleado ante el Comisionado tiene que incluir la información siguiente:
  - Nombre de quien presenta la queja;
  - Para empleados representados por la NBEA, New Bedford Educators Association, 160 William St. New Bedford Ma, 02740. Para empleados representados por otro sindicato, el nombre y dirección del sindicato correspondiente.
  - Distrito Escolar donde el denunciante está empleado;
  - Nivel 1 de queja;
  - Nivel 1 de decisión;
  - Nivel 2 de queja;

- Nivel 2 de decisión; y
  - Una explicación con las razones del porqué el Nivel 2 de decisión no fue satisfactorio para él /ella.
6. Nivel 3 de Decisión: la respuesta de Nivel2 del designado del Comisionado tundra deferencia sustancial durante la revisión del Comisionado de la queja de Nivel3. La decisión del Comisionado será final. La decisión de Nivel 3 será enviada a la NBEA si el querellante está representado por la NBEA. Si el empleado está representado por otro sindicato, la decisión del Comisionado será enviada al sindicato correspondiente.
7. Disposiciones Generales:
- A. Los periodos son considerados máximos. Si el querellante no adelanta su queja al próximo nivel dentro del plazo estipulado, se considerará aceptada la respuesta/decisión a la queja al Nivel anterior.
  - B. El designado del Comisionado tiene la autoridad para suspender o enmendar los periodos para cualesquiera quejas por escrito de acuerdo con el sindicato.

***Personal:***

- La Superintendente Durkin tiene la sola discreción de seleccionar el personal para cualesquiera y todas las posiciones en la escuela, incluyendo administradores, maestros, personal de mantenimiento, enfermeras, guardias de seguridad, y otros. No habrá requisitos para que la Superintendente Durkin emplee cualquier persona específica en la escuela.
- La Superintendente Durkin puede seleccionar personal para posiciones representadas por el sindicato independientemente de los requisitos establecidos, disposiciones para traslados, retiradas y antigüedad en un convenio colectivo e independientemente de cualesquiera prácticas presentes y pasadas entre el comité escolar y el sindicato.
- La Superintendente Durkin puede formular descripciones de trabajos, deberes y responsabilidades para cualquiera y todas las posiciones en la escuela.
- El personal existente en la escuela (y en el distrito) no tendrá derechos de permanencia en ninguna posición y la Superintendente Durkin puede unilateralmente mover a cualquier empleado en la escuela a otra posición siempre que para posiciones que requieren una licencia o certificación el empleado esté adecuadamente licenciado y certificado.
- La Superintendente Durkin puede escoger terminar o no renovar a cualquier empleado perteneciente o no al sindicato en concordancia con las leyes federales y estatales, así como ordenanzas municipales.
- Respecto al despido de un empleado como resultado de conducta impropia, la Superintendente Durkin no estará obligada por disposición alguna en un convenio colectivo aplicable, prácticas o procedimientos entre el distrito escolar y cualquier unidad de convenio colectivo. La Superintendente Durkin disciplinará a empleados hasta terminación según leyes federales y estatales así como ordenanzas municipales aplicables inclusive.

- La escuela y sus empleados están exentos de disposiciones de cesación y reintegro aplicables de cualesquiera convenios colectivos y prácticas aplicables asociadas.
- No obstante cualquier disposición en un convenio colectivo o prácticas contrarias, los administradores pueden tener discusiones sin limitantes con los educadores sobre práctica profesional, necesidades de estudiantes, análisis de datos, currículo y otros tópicos sobre o relacionados con mejora de instrucción y resultados educativos de los estudiantes.

### **Obligaciones Profesionales**

Los maestros y demás personal profesional deberán dedicar la cantidad de tiempo necesaria para lograr y mantener una educación de alta calidad en la Escuela Primaria John Avery Parker. Por ejemplo, a menos que sean formalmente excusados, los maestros y otro personal profesional deberán participar en todas las funciones regulares de la escuela durante todo el día escolar normal, o fuera de este, incluyendo reuniones del profesorado, conferencias con padres, reuniones de departamentos, reuniones de currículo, ejercicios promocionales y otras actividades similares.

Independientemente de cualquier disposición de un convenio colectivo aplicable o práctica contraria, y sujeto solo a los requisitos de cualquier ley federal o estatal, todos los empleados asignados a trabajar en la Escuela Primaria John Avery Parker deberán solicitar y recibir aprobación por anticipado del Director/designado siempre que sea posible para cada día personal que se requiera. Los empleados informarán al Director/designado tan pronto como sea posible acerca de la necesidad del empleado de un(os) día(s) por enfermedad antes de tomarlo(s).

### **Expectativas para Miembros del Personal**

- El término para empleo de maestros será del 1 de julio al 30 de junio, e incluirá lo siguiente:
  - Hasta 18 días de PD inclusive, tiempo de planeamiento y actividades de compromiso con familias en todo el año escolar, incluyendo verano, después del horario escolar, tardes, sábados y después del cierre del año escolar (ver calendario).
  - Hasta 192 días inclusive de instrucción con estudiantes asistiendo por siete horas y media (7.5) por día lectivo completo.
  - El receptor puede modificar este plan al mejor beneficio de los estudiantes.
  - La Superintendente Durkin y el Funcionario Académico Jefe desarrollarán el plan para estudiantes y empleados y deberán determinar el contenido para PD y días de planeamiento.
  - El miércoles anterior a Acción de Gracias (Thanksgiving): este día, los empleados profesionales deberán permanecer en sus asignaciones quince (15) minutos después de la hora real de salida de sus alumnos.
  - Día Final de Clases en el Año de Laboral: el día final de clases será un día de trabajo completo para los empleados profesionales pero medio día para los estudiantes, siendo la hora de salida de estos la misma que el día anterior a Thanksgiving.

- La Escuela Primaria John Avery Parker usará el Marco de Trabajo de Evaluación del Educador estatal, según lo determinado por la Superintendente Durkin.
- Con excepción de como se señala más abajo, el día de trabajo normal para empleados profesionales representados por la NBEA en la escuela será de 8 horas. Los empleados profesionales deberán llegar al menos quince (15) minutos antes de la entrada del día estudiantil y puede requerírseles supervisar a estudiantes cuando estos lleguen. A los empleados profesionales podrían asignárseles tareas que incluyan deberes antes y/o después de la escuela para apoyar el funcionamiento fluido de la Escuela Elemental John Avery Parker. La designada del Comisionado deberá establecer las horas de trabajo para el día laboral.

Condiciones laborales adicionales para personal específico son:

- *Maestros de grado-nivel en la Escuela Parker* recibirán hasta 175 minutos de preparación por semana de cinco días y 90 minutos de planificación común por semana de cinco días. Los especialistas no tendrán derecho a tiempo de planificación común pero podrían ser asignados a participar en algún tiempo de planificación común de vez en cuando a discreción del Director. Actividades de tiempo de planificación común pueden incluir pero no se limitan a planificar lecciones, analizar datos de estudiantes, crear estrategias para prácticas instructivas eficaces, trabajar con colegas y adiestramiento. El tiempo de planificación común no será usado para ofrecer servicios estudiantiles, supervisor estudiantes o realizar tareas administrativas ajenas a la instrucción.
- El plan se creará de forma tal que los maestros tendrán un tiempo de almuerzo libre de aproximadamente 30 minutos cada día de trabajo completo.
- *Maestros líderes: al menos dos maestros líderes serán identificados:* uno en los grados K-2 y otro en los grados 3-5. Los aspirantes a la posición pueden presentar su solicitud para la posición y las solicitudes serán revisadas por la Superintendente Durkin, el Funcionario Académico Jefe y/o el Director. La Superintendente Durkin determinará las obligaciones, responsabilidades y calificaciones de trabajo de dichas posiciones de maestro líder, que se espera incluyan: (1) orientar a sus pares en cómo ofrecer una instrucción rigurosa y (2) abrir las clases del maestro líder a colegas para que los maestros puedan ver lecciones modelo y usar ese aprendizaje como observador para ajustar su propia práctica correspondientemente en sus propias aulas. La Superintendente Durkin establecerá el salario o estipendio para dichas posiciones de maestro líder y nombrará personas calificadas par a las mismas, a quienes podrá remover a su sola discreción.
- Al personal de servicio de apoyo a estudiantes como consejeros guía, trabajadores sociales, enfermeras, consultores de conducta, SAC, terapistas, OT y PT pudieran ser asignados inicios y finales de jornada de sus días de trabajo escalonados, siempre que la hora de inicio del empleado sea dentro de una hora de la hora de entrada regular y el tiempo sea continuo.
- *Actividades y Reuniones después de la Escuela:*
  - Además de reuniones según la Sección E.1 del Artículo 12 del convenio colectivo de la Unidad A de la NBEA, a los empleados profesionales de la



escuela se les requerirá asistir hasta tres (3) reuniones mensuales inclusive. Las reuniones comenzarán dentro de una cantidad de tiempo razonable tras terminar el día escolar de los alumnos (general y aproximadamente diez (10) minutos después de la salida de los estudiantes) y durará no más de setenta y cinco minutos (75) minutos. El contenido de las reuniones será determinado por la Superintendente Durkin, el Funcionario Académico Jefe, el Director y/o el Maestro Líder aprobado por el Director y puede incluir pero no se limita a actividades PD, planificación común, reuniones o actividades de grado-nivel y reuniones inter grado-nivel. Pudiera requerirse al personal nuevo en su primer año completo de empleo en la Escuela Primaria John Avery Parker asistir a reuniones adicionales.

- A Empleados de la Escuela Primaria John Avery Parker pudiera requerírseles asistir a cuatro (4) conferencias padre-maestro por la noche y una (1) casa abierta cada año escolar, y hasta cuatro (4) noches cada año escolar inclusive por la escuela. Los eventos pueden incluir pero no se limitan a obras, espectáculos y eventos de recreación para estudiantes. Las reuniones y eventos nocturnos no deberán durar más de dos (2) horas y deberán finalizar no después de las 9:00 p.m. Durante todas las reuniones y eventos vespertino habrá presente un administrador, designado del administrador o mientras duren las reuniones vespertinas.

Durante una semana de lunes a viernes típica, se espera que todos los miembros del personal lleven a cabo tareas adicionales que apoyen el flujo operacional de la escuela antes del día lectivo, durante toda la jornada y después de esta. Responsabilidades adicionales pudieran incluir pero no están limitadas a: cobertura de de periodos en aulas de tareas; cobertura de sustitución de clases y deberes de otros que están ausentes de la escuela; cobertura de actividades escolares y después de la escuela) por ejemplo periodos de almuerzo, receso, etc.).

La Superintendente Durkin, Funcionario Académico Jefe, y/o Director pueden asignar miembros de NBEA para que estén a disposición para apoyar, asistir y comunicarse con alumnos y padres en el Centro de Recursos Familiares.

- Se espera que los miembros de NBEA participen en una serie de actividades educativas y administrativas necesarias para cumplir la misión de la escuela. Estas actividades podrían incluir, pero no se limitan a las siguientes:
  - Efectuar visitas a hogares: se ofrecerá entrenamiento a los empleados profesionales antes de comenzar las visitas. Cuando sea necesario, las visitas pueden realizarse en otro lugar mutuamente acordado. Las visitas a hogares por empleados profesionales deben efectuarse fuera de horario lectivo y con aviso al director. Los empleados profesionales pueden programar sus visitas a hogares con otro educador si así lo escogen. Si un educador es asignado a participar en alguna(s) visita(s) lo hará con otro si así lo solicita;

- Se tendrá contacto regular semanalmente con familias de estudiantes con problemas de conducta crónicos, baja asistencia u otros factores que afectan el aprendizaje del estudiante para discutir progreso social y académico de estos estudiantes;
  - Participar en cuatro tardes de conferencia familiares durante el curso escolar;
  - Preparar reportes de progresos individuales y cartillas de reporte;
  - Dirigir actividades extracurriculares para estudiantes;
  - Mantener un panel con boletín de la asignatura;
  - Trabajar regularmente con los administradores de la escuela para mejorar las prácticas instructivas de uno;
  - Chequear tareas diariamente;
  - Asistir a reuniones relativas a estudiantes; y
  - Servir como un asesor a pequeño grupo de estudiantes
- Aviso de Retiro: un maestro deberá ofrecer aviso de retiro según el artículo 7 del contrato con NBEA que incluye una renuncia irrevocable y tiene que hacerse al Superintendente de Escuelas el 1 de febrero o antes con pago a realizarse el 1 de septiembre o antes del mismo año calendario.

## **II. SISTEMA DE REMUNERACIÓN PROFESIONAL**

Como parte del Plan de cambios favorables, la Superintendente Durkin y los líderes de la escuela Parker 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 (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/john-avery-parker-elementary-school-new-bedford.html>

Principios básicos de este plan:

Provee remuneración competitiva para maestros

Premia a los maestros por excelentes efectividad y desempeño

Ofrece una trayectoria profesional a los maestros para avanzar profesionalmente sin abandonar el aula

Ofrece oportunidades para premiar a los maestros por sus contribuciones al progreso de estudiantes

El Nuevo sistema de remuneración profesional será implementado para empleados profesionales en la Escuela Primaria John Avery Parker e incluirá una escala profesional para maestros compuesta por cinco niveles—Principiantes, en Desarrollo, de Carrera, Avanzados, y Máster—esto compensará a los maestros acorde con su desarrollo e impacto en los estudiantes. Se prevé que los resultados de los estudiantes mejorarán creando un sistema de remuneración profesional que atraerá a maestros de alto potencial y retendrá a nuestros líderes y maestros con el mejor desempeño.

La designada del Comisionado para la Escuela Primaria John Avery puede incluir indicadores del rendimiento estudiantil en la evaluación del desempeño del maestro y la determinación de la compensación del docente.

## **ESCALAFÓN PROFESIONAL**

### **Definiciones:**

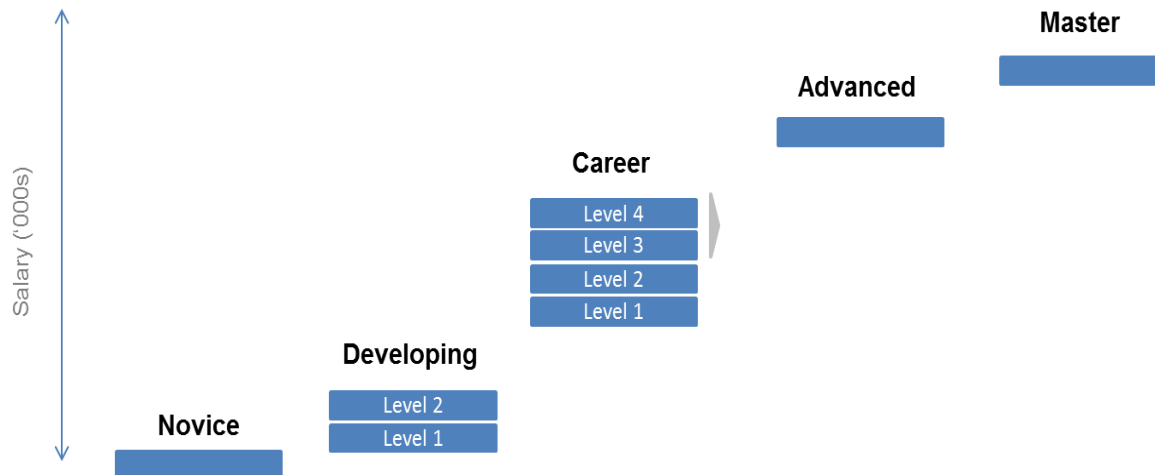
Maestros **Principiantes** son por lo general maestros en su primer año que empiezan a trabajar salidos directamente del college.

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.

**Máster** son educadores excepcionales que sirven de modelos de excelencia en toda la escuela y en todo el distrito. Los Profesores Guías 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 profesores guía asumirán papeles y responsabilidades adicionales para apoyar a la escuela y al distrito a mejorar.



### Transición al Escalafón Profesional

A partir del 1 de Julio de 2014 cada maestro de New Bedford Public Schools asignado a la Escuela Primaria John Avery Parker será ubicado en uno de los Niveles, basado en desempeño del maestro según lo determine el designado del Comisionado:

Escalafón Profesional 2017-18	Salarios
Principiante	\$52,000
En Desarrollo Nivel I	\$55,000
En Desarrollo Nivel II	\$59,000
De Carrera Nivel I	\$63,000
De Carrera Nivel II	\$65,500
De Carrera Nivel III	\$70,000
De Carrera Nivel IV	\$75,000
De Carrera Nivel IV	* \$75,000+

El salario base anual para un maestro “Avanzado” será \$81,500. Un maestro designado como Avanzado cuya remuneración total excede los \$81,500, recibirá un monto de \$1,500 adicional.

El salario base anual para un maestro “Máster” será de \$89,000. Los maestros seleccionados para esta posición recibirán un diferencial de estipendio basado en su salario anual base para alcanzar los \$89,000. Estas cantidades de estipendio de compensación deberán incluirse en pago base o considerarse de otro modo como parte del salario anualizado del maestro, para fines de retiro.

La tabla salarial será revisada y pudiera ser ajustada periódicamente por el designado del Comisionado para reflejar las condiciones del mercado.

## **Avance en el Escalafón Profesional**

Un maestro Principiante deberá avanzar a en Desarrollo I y en Desarrollo II anualmente si no recibe una evaluación general de “insatisfactorio” al final del año y si el empleo de dicho maestro es renovado.

Un maestro A en Desarrollo II deberá avanzar a de Carrera I y todos los maestros de niveles de Carrera deberán avanzar un nivel anualmente si al final del año se recibe la evaluación general de “competente” o “ejemplar”, o mejores calificaciones en los cuatro niveles. Se espera que los datos de las calificaciones del educador y rendimiento de estudiantes sean componentes principales de la evaluación del maestro. Un maestro con una calificación general de “competente” al final de año que haya tenido calificaciones inferiores a “competente” en los estándares tercero y cuarto pueda aún avanzar al próximo nivel con la recomendación del director de la escuela y la aprobación del designado del Comisionado.

Un maestro puede avanzar en la escala salarial más rápidamente que lo descrito a discreción del designado del Comisionado.

Maestros Principiantes, en Desarrollo, de Carrera y Avanzados que continúen empleados en la Escuela Primaria John Avery Parker no verán reducidos sus salarios basados en la evaluación de su desempeño.

En concordancia con el Plan de Cambios Favorable de la Escuela, basado en la experiencia y desempeño pasados, un maestro contratado como nuevo puede ser ubicado por encima del nivel de Principiante a discreción del designado del Comisionado.

Las categorías de maestros Avanzados y Máster serán establecidas con fecha de entrada en vigor del 1 de Julio de 2014. Las funciones, expectativas y selección de criterios para maestros Avanzados y Máster serán determinadas por el designado del Comisionado.

Un maestro que ha alcanzado el nivel de Carrera III o uno superior y recibido una evaluación general de “competente” o “ejemplar” en la calificación a final de año los dos años anteriores puede aplicar para convertirse en maestro Avanzado a través de un portafolio de carrera acumulativo, incluyendo éxito demostrado en obtener hitos específicos de avance estudiantil según lo determine el designado del Comisionado.

maestro que ha alcanzado el nivel de Carrera III o uno superior y recibido una evaluación general de “ejemplar” al final de año los dos años anteriores puede aplicar para convertirse en Máster a través de portafolio acumulativo de carrera con éxito demostrado obteniendo cotas específicas de avance de estudiantes según lo determine el designado del Comisionado. El portafolio puede incluir 1) datos de avance de estudiantes con el tiempo; 2) aval de colegas, padres, estudiantes y administradores; 3) y evidencia de instrucción eficaz.

Además de desarrollo del maestro como se ha descrito anteriormente, el designado del Comisionado puede aportar compensación adicional a un miembro de una unidad negociadora si determina que tal pago es necesario para servir mejor a las necesidades de los estudiantes. Tal compensación pudiera incluir pago a los maestros que poseen certificaciones adicionales no requeridas para sus posiciones actuales y/o para desempeñar deberes adicionales, etc.

*Nota:* la tabla de escala salarial del Escalafón Profesional fue ajustada en abril de 2017 para entrar en vigor el 1 de julio de 2017, como sigue:

### **III. Sumario Respecto a Actividad de Negociación y Negociación Colectiva**

El 29 de enero de 2014, el Comisionado Chester envió cartas al Comité Escolar de New Bedford y varios sindicatos que representan a los empleados que trabajan en la Escuela Parker notificándoles que el Plan de Cambios Favorables para la Escuela Parker requeriría cambios en los convenios colectivos y era necesario que ellos negociasen respecto a los mismos.

Un representante de ESE se reunió en Sesión Ejecutiva con la Superintendente y el Comité Escolar para revisar los contenidos de los cambios en las condiciones laborales y los parámetros para el plan de remuneración.

ESE entregó los cambios requeridos a las condiciones laborales en la Escuela Parker a la Superintendente. El distrito programó sesiones con el sindicato de maestros. La Superintendente de New Bedford y miembros clave del personal asistieron al abogado laboral del departamento durante las negociaciones. Hubo varias reuniones preparatorias y discusiones con la Superintendente, el abogado laboral, un representante de ESE y personal del departamento escolar.

#### Asociación de Maestros de New Bedford

Se efectuaron reuniones con representantes de la Asociación de Maestros de New Bedford (NBEA) y la Asociación de Maestros de Massachusetts (MTA) los días 24, 27, y 28 de febrero de 2014, atendiendo a una directiva del Comisionado. La NBEA representa a maestros y administradores en el distrito. A las sesiones de negociaciones asistieron la Superintendente así como un representante de ESE. La Superintendente entregó a la NBEA un Documento Resumen de Condiciones Laborales para la Escuela Parker que detalla varios cambios en los términos y condiciones de empleo y establece un plan de remuneración modelo que servirá de base para cambios de remuneración en la escuela. La Superintendente y el abogado laboral explicaron los cambios que se pretende llevar a cabo en la escuela y respondieron preguntas planteadas por la NBEA y la MTA. La NBEA presentó contrapropuestas a los cambios. Algunos acuerdos fueron alcanzados respecto a cambios en el lenguaje los que se incorporaron al plan. Finalmente no se alcanzó un acuerdo en la totalidad de los cambios requeridos, incluyendo la remuneración de los maestros.

#### Otros Sindicatos

El Director de Recursos Humanos del distrito espera concluir las reuniones con los otros dos sindicatos de empleados para el 11 de abril de 2014. El sindicato Federación Americana de Maestros (American Federation of Teachers) representa a los seis paraprofesionales y el sindicato Federación Americana de Empleados Estatales, Condales y Municipales [American Federation of State, County, and Municipal Employees (AFSCME, por sus siglas en inglés) representa a dos custodios y una secretaria. El Director de Recursos Humanos no anticipa ningún problema pues la mayoría de los cambios en las condiciones de trabajo corresponden en su mayoría a los maestros en la Escuela Parker.

## **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 de Finanzas para la Escuela**

### **Escuela Primaria John Avery Parker Plan de Finanzas**

El Comisionado y la Superintendente están absolutamente comprometidos a dar el uso más eficaz a los recursos de la escuela Parker para lograr el más rápido y notable mejoramiento de la escuela. El uso eficaz de los recursos para maximizar los logros de los estudiantes es el principio en el que se basarán todas las estrategias de la escuela. Todos los recursos asignados a la escuela Parker – incluyendo tiempo, fondos, capital humano, apoyos materiales y otros recursos – estarán orientados a respaldar el aprendizaje del estudiantado.

Dado que los salarios y beneficios de los empleados es la parte mayor del presupuesto de la escuela, el Comisionado y la Superintendente garantizarán que esas inversiones sean distribuidas del modo que mejor ayuden a fomentar el aprendizaje de los alumnos. Además el Comisionado y la Superintendente asegurarán la disposición de tiempo suficiente para instrucción de los estudiantes y el desarrollo del personal, así como que se emplee del tiempo para maximizar el rendimiento del estudiante. Al mismo tiempo, reducirán gastos que no demuestren una relación positiva con el aprendizaje de los estudiantes.

#### Financiamiento disponible proyectado para la Escuela Primaria Parker en el año fiscal 2017-2018

En consonancia con la Ley Cierre de la brecha en rendimiento (Achievement Gap Act), se requiere que un distrito provea financiación para una escuela de Nivel5 que sea al menos igual al promedio de fondos por alumno recibido por otras escuelas en el distrito para estudiantes de igual clasificación y nivel de grado<sup>1</sup>. La Ley autoriza asimismo al Comisionado a reubicar el uso de tales fondos dentro de una escuela de Nivel 5. Si el Comisionado determina que un distrito no ha dado la cantidad de fondos requeridos a una escuela de Nivel5, el Comisionado está autorizado por el estatuto a proveer fondos adicionales a la escuela del presupuesto del distrito. El Comisionado se reserva el derecho de ejercer esta autoridad, tras revisión del financiamiento dado por el distrito a la escuela Parker. Si el Comisionado decide otorgar fondos adicionales del presupuesto del distrito a la escuela Parker, notificará al comité de la escuela y a la Superintendente por escrito la cantidad y la justificación para los fondos adicionales.

---

<sup>1</sup> G.L. c. 69, § 1J(o).



La información ofrecida a continuación incluye fondos proyectados que estarán disponibles para operar la escuela Parker en el curso escolar 2017-23018, incluyendo distrito, estado y fuentes de financiación federales.

Fuente de financiación	FY18 Cantidad estimada	Inclusiones y exclusiones
Asignación local basada en escuela	\$1,937,037	Esto incluye personal y gastos generales basados en la escuela para los grados Pre-K a 5. No incluye transporte, servicios de alimentos, servicios de nómina, beneficios y/o servicios similares del distrito que serán ofrecidos a la escuela de Nivel 5 sobre igual base que a las otras escuelas. Incluye aproximadamente \$100,000 para gas, gasolina y electricidad para la escuela.
Apoyo del distrito a escuela proveniente de asignación local	\$393,152	Esto incluirá apoyo para posiciones y servicios basadas en el distrito, tal como educación especial, enfermera escolar y especialista de asistencia asignados a la escuela incluyendo la de Nivel 5 con base en las necesidades de estudiantes y programa. Esta cantidad será determinada cuando el presupuesto sea final y la matrícula de estudiantes conocida.
Subsidios federales	\$167,117	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Título I: fondos para mejorar educación para niños con bajo rendimiento académico- asignación de escuela, incluyendo cuota adicional para escuelas de bajo rendimiento</li> <li>A determinarse: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Título I – monto adicional para apoyos a escuelas centralmente presupuestados</li> <li>• Título IIA: fondos para mejorar calidad de educador</li> <li>• Título III: fondos para mejorar educación para estudiantes que aprenden inglés</li> <li>• Ley de Educación para Individuos con Discapacidades (IDEA): fondos para mejorar la educación de niños con discapacidades</li> <li>• Otros subsidios federales</li> </ul> </li> </ul>

Dentro del amplio marco de trabajo presupuestario identificado arriba, y en consonancia con el requisito reglamentario de equidad en la financiación por alumno, el Comisionado usará su discreción para determinar si y en qué medida la fórmula de financiación por alumno incluirá una provisión de servicios “en especies”. Por ejemplo, se anticipa que el distrito proveerá ciertos servicios a la escuela Parker (incluyendo pero no limitados a: transportación, beneficios de empleados, instalaciones, plantilla, seguridad, servicio de alimentos y otros servicios de oficina central) como apoyo “en especies”. Se anticipa también que la Superintendente proveerá ciertos servicios a la escuela Parker que el distrito provee a otras escuelas que no son del Nivel 5. La fórmula de reconocimiento pudiera reconocer la provisión de servicios del distrito. Donde la

Superintendente está ofreciendo servicios que el distrito ofrece a otras escuelas que no son del Nivel 5, el distrito proveerá financiamiento proporcional a la escuela Parker. El distrito, la Superintendente, y ESE establecerán un memorando de Acuerdo respecto a la provisión de estos servicios y trabajarán juntos para asegurar que se disponga de los recursos apropiados para las operaciones diarias de la escuela.

### Compensación y logro estudiantil

Una buena enseñanza es importante y esencial para enmendar las disparidades en competencias. Algunos maestros aseguran rutinariamente un año y medio de avance en el rendimiento mientras que otros con alumnos similares producen consistentemente solo medio año de avance. Como resultado, dos estudiantes que comienzan el año con el mismo nivel general de logros pueden tener cantidades de conocimientos ampliamente diferentes un año después – simplemente porque uno tuvo un maestro flojo y el otro uno fuerte. Además, ninguna otra característica de las escuelas alcanza la trascendencia de la influencia que ejerce la efectividad que aporta el maestro al rendimiento de un alumno.<sup>2</sup> Investigaciones sobre el liderazgo escolar destacan la importancia de la efectividad de líderes para atraer, retener y apoyar a maestros eficaces en crear estructuras y entornos organizativos donde una potente enseñanza y aprendizaje constituyen la norma.

El impacto de los maestros es acumulativo. Tener maestros eficaces durante años sucesivos acelera el avance del estudiantado mientras que poseer maestros poco eficaces durante años aminora el ritmo de aprendizaje del estudiante. Investigaciones en el distrito escolar de Dallas y el estado de Tennessee sugieren que poseer un maestro fuerte durante tres años seguidos puede eliminar efectivamente la brecha racial/étnica y de progreso en los ingresos.<sup>3</sup>

Ningún otro gasto se acerca a lo que se dedica al personal: a menudo tanto como 85 por ciento del presupuesto es dedicado a salarios y beneficios del educador.<sup>4</sup> En un distrito escolar típico, la remuneración tiene pocos vínculos con el desempeño. Tomando el ejemplo anterior, dadas iguales magnitudes de servicio y créditos de educación continua, al maestro que es altamente efectivo de modo constante se le pagaría lo mismo que al maestro tiene un desempeño pobre rutinariamente. Por otro lado, es probable que ambos maestros posean iguales responsabilidades y oportunidades de liderazgo pese a la amplia diferencia en los logros.

El desarrollo de un sistema de remuneración basado en el desempeño es una estrategia esencial para maximizar el rápido éxito académico de los estudiantes en la escuela Parker.

A partir del año escolar 2014-15, entrará en vigor un sistema de remuneración basado en el desempeño para compensar a los empleados sobre la base de responsabilidades y liderazgo, efectividad individual, crecimiento profesional y avance académico del estudiante. La Superintendente reestructuró la remuneración para garantizar que la inversión del distrito en la escuela promueva, apoye y valore un desempeño eficaz. El nuevo sistema de remuneración ayudará a mejorar el aprendizaje de los estudiantes atrayendo nuevos maestros con grandes posibilidades y permitiendo a la escuela retener sus más efectivos líderes y maestros.

---

<sup>2</sup> Hanushek, E. (2010), “The Economic Value of Higher Teacher Quality.”(El valor económico de la calidad del maestro) National Bureau of Economic Research(Buró nacional de investigación nacional).

<sup>3</sup> Carey, K. “The Real Value of Teachers: Using Information about Teacher Effectiveness to Close the Achievement Gap.”(El valor real de los maestros: “Uso de información sobre efectividad del maestro para la cerrar brecha en el rendimiento”), Thinking K-16, Vol. 8, Issue 1, Winter 2004 (Pensando K-16, Vol. 8, Número 1, Invierno 2004).

<sup>4</sup> <http://cepa.stanford.edu/sites/default/files/stateRole.pdf>

La evidencia que demuestra que los factores remunerativos primarios – longevidad y acumulación de créditos – tienen poca relación con el desempeño del educador continúa aumentando. Por ejemplo:

- Generalmente, los maestros con grados de maestría tienen poco o ningún efecto positivo comparado con maestros que no poseen un grado avanzado.<sup>5</sup> La excepción a esta aseveración es en algunas pocas áreas específicas de contenido—Matemática y Ciencias—donde los investigadores encontraron logros estudiantiles ser ligeramente superiores en el caso de estudiantes de escuelas secundarias cuyos maestros de Matemática y Ciencias poseían grados de titulación superior.<sup>6</sup>
- Aproximadamente el 90 por ciento de las maestrías que poseen los maestros son grados obtenidos de programas de educación que tienden a no relacionarse o ser ajenos al impacto instructivo.<sup>7</sup>
- “Pese a que los maestros con grados de maestría obtienen por lo general salario o estipendio adicionales - los llamados ‘estímulos de maestría’ - no resultan ya efectivos, en promedio, que sus homólogos sin grados de maestría”.<sup>8</sup>
- La estructura tradicional está concebida basada en asumir que los maestros mejoran con la experiencia. Si bien es verdad que los maestros noveles, especialmente en su primer año, experimentan una escarpada curva de aprendizaje, el desempeño del maestro tiende a estancarse luego de 6 a 10 años.<sup>9</sup>

Para orientar los recursos fiscales de las escuelas para promover más directamente una rápida mejoría en los logros estudiantiles, el plan de remuneración basada en el desempeño en la escuela Parker incluirá los siguientes principios básicos: 1) ofrecer remuneración competitiva a los maestros; 2) premiar a los maestros por eficacia y desempeño excelentes; 3) ofrecer una trayectoria profesional para maestros para su crecimiento

Para direccionar los recursos más directamente a fomentar una rápida mejora en el logro de estudiantes, el plan de remuneración basada en el desempeño en la escuela Parker incluirá los siguientes principios básicos: 1) proporcionar remuneración competitiva a los maestros; 2) premiar a los maestros por un desempeño y eficacia excelentes; 3) ofrecer a maestros una trayectoria profesional para que avancen en su carrera sin abandonar el aula; y 4) recompensar a los maestros por su contribución al avance de los estudiantes. Reestructurar la remuneración de esta forma promueve y valora un desempeño eficaz.

---

<sup>5</sup> 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 la piel de cordero y el rendimiento académico: desmitificando el papel de los grados de maestría en la remuneración del maestro) Washington, DC: Center for American Progress (Centro para el Progreso Americano). Available (Disponible en): [http://www.americanprogress.org/wp-content/uploads/issues/2012/07/pdf/miller\\_masters.pdf](http://www.americanprogress.org/wp-content/uploads/issues/2012/07/pdf/miller_masters.pdf)

<sup>6</sup> Dan Goldhaber y Dominic Brewer, 1998. “When should we reward degrees for teachers?” (¿Cuándo deberíamos premiar grados para maestros?) *The Phi Delta Kappan* 80(2): 134-138.

<sup>7</sup> National Center for Education Statistics, “2003-2004 Schools and Staffing Survey” as cited by Miller and Roza, 2012 (Centro Nacional de Estadísticas de Educación, Encuesta 2003-2004 de Escuelas y Personal, citado por Miller y Roza, 2012).

<sup>8</sup> Miller and Roza, 2012, p.1.

<sup>9</sup> Eric A Hanushek, John F. Kain y Stephen G. Rivkin, “Teachers, Schools and Academic Achievement” , Working Paper (Maestros, Escuelas y Logro Académico, Informe de Trabajo) 6691 (National Bureau of Economic Research, 1998 Oficina Nacional de Investigación Económica).