Para: El Comisionado Chester y la Receptora de Southbridge Public Schools

De: Grupo Local de Partes Interesadas de Southbridge (LSG, en inglés)

Fecha: 5 de abril de 2016

Se adjunta a esta nota una lista de recomendaciones emergidas de nuestras conversaciones y deliberaciones. Creemos que éstas brindarán a usted y su equipo una guía útil cuando delineen un Plan de Reestructuración para Southbridge Public Schools.

El LSG se reunió en cinco ocasiones:

* Martes, 23 de febrero, de 4:00pm – 6:30pm
* Lunes, 29 de febrero, de 4:00pm – 7:00pm
* Lunes, 7 de marzo, de 4:00pm – 6:30pm
* Lunes, 14 de marzo, de 4:00pm – 6:30pm
* Lunes, 21 de marzo, de 4:00pm – 6:30pm

Revisamos información de las escuelas, el informe de Revisión del Distrito de DESE (octubre de 2015), como así también otros estudios anteriores relativos al distrito. La Asociación de Educadores de Southbridge (SEA, en inglés) también entregaron una lista de recomendaciones basadas en sus propias conversaciones con sus interesados. Sus ideas se encuentran en el Apéndice A y muchas han sido incorporadas en este informe. También se incluye en este documento una cantidad de recomendaciones que surgieron de conversaciones y entrevistas que la representante estudiantil de LSG, Ashleigh Prince, sostuvo con otros estudiantes y con maestros.

Un párrafo en particular del informe de la SEA resonó profundamente en muchas de nuestras conversaciones,

“A lo largo de los años la falta de liderazgo coherente en el distrito resultó en un conjunto fragmentario de enfoques dispares que intentaban cubrir las necesidades de los estudiantes. Nuestros estudiantes se merecen algo mejor que eso. Los maestros y demás personal pueden entregar, y entregarán, una educación integral siempre que entre los educadores y los líderes del distrito haya una visión compartida y metas comunes.”

Finalmente, quisiéramos agregar que esta labor requerirá un significativo incremento de colaboración con todos los padres, integrantes de la comunidad, oficiales municipales, y todas las organizaciones, agencias sin fines de lucro, y comercios que atienden a los ciudadanos de Southbridge. Sin un esfuerzo de *equipo* más integral, no podremos cerrar las brechas que este informe ha examinado.

Sinceramente,

El Grupo Local de Partes Interesadas de Southbridge (LSG, en inglés)

* ***Anna Tsitsilianos*** *–* Maestra, West Street Elementary School
* ***Heather Bish*** *–* Supervisora de Educación Especial, Southbridge Public Schools
* ***William K. Bishop*** *–* integrante del Comité Escolar (nombrado por el presidente del Comité Escolar Scott Lazo)
* ***Kristin Mayotte*** *–* Directora de Servicios Educativos, Y.O.U, Inc.; South Central System of Care
* ***Donna Joyce*** *–* Representante de Negocios del Centro de Carreras, Central MA Workforce Investment Board
* ***Michael Keough*** *–* Maestro, Southbridge Middle/High School
* ***Maria Murray*** *–* Subdirectora, West Street Elementary School
* ***Lillian Ortiz*** *–* Vicepresidente de Desarrollo Estratégico de Inscripciones y Participación Estudiantil, Quinsigamond Community College
* ***Amelia Peloquin*** *–* Madre representante
* ***Ashleigh Prince*** – estudiante de último año de Southbridge High School (nombrada por el Superintendente Interino Connors)
* ***Juli Robb*** – Maestra, Eastford Road Elementary School
* ***Ron San Angelo*** – Gerente de la Ciudad de Southbridge
* ***Pat Spinelli*** – Padre representante
* ***Joan Sullivan*** – Presidente, Southbridge Education Association
* ***Rebecca Sweetman*** – Directora Asociada, Southbridge Middle School
* ***Evelyn Velez*** – Co-Directora de Head Start, Worcester Community Action Council, Inc.
* ***Kerry Walker*** – Madre representante
* ***Dave Williams*** – Maestro, Southbridge Middle/High School

RECOMENDACIONES DEL LSG DE SOUTHBRIDGE

5 de abril de 2016

Los números entre paréntesis indican el número de votos LSG

Las recomendaciones ubicadas por debajo de la línea punteada (----) no recibieron ningún voto en la reunión final pero fueron discutidas en reuniones anteriores.

L=Liderazgo

R=Reclutamiento y Retención

I=Instrucción

C&C=Clima y Cultura

SI= Instrucción Especializada

T=Tecnología

C&I=Currículo e Instrucción

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **PRIORIDAD** | **ÁREA DE ENFOQUE** | **ACCIONES RECOMENDADAS** | **CATE-GORÍA** |
| **1** (22) | **Cerrando la Brecha de Rendimiento**  (Currículo e Instrucción) | 1. Establecer un ciclo multianual para revisar e implementar un currículo alineado verticalmente y horizontalmente a lo largo del distrito. (8) 2. Desarrollar un currículo que apunta alto enfocando el rigor y las expectativas para desafiar a nuestros estudiantes talentosos y seguros de sí mismos y que luego proporciona la estructura que apoya el aprendizaje de todos los estudiantes para que alcancen esas expectativas. (8) 3. Desarrollar habilidades comunes (por ej., en lectura y escritura) y estrategias que pueden ser utilizadas por estudiantes en múltiples temas y contextos. (8) 4. Ofrecer un programa preescolar gratuito con cabida para el 100% de niños elegibles y ofrecer transporte. (6) 5. Expandir el currículo alternativo para los estudiantes que desean quedarse en Southbridge pero que no asistirán a la universidad. Buscar oportunidades colaborativas con comercios locales para ayudar a dar forma a estas alternativas. (5) 6. Utilizar mayor número de educadores especiales quienes colaborarían con maestros de educación regular para ofrecer a los estudiantes ambientes más incluyentes de aprendizajes. (4) 7. Mantener o incrementar los niveles actuales de fondos para las artes, la música y otros programas académicos no-básicos. (4) 8. Ofrecer tiempo y apoyo para que maestros de escuela media y secundaria trabajen en el desarrollo curricular durante el verano. (1) 9. Unirse a Quinsigamond Community College u otras instituciones para ofrecer inscripción anticipada, inscripción dual, o acceso a cursos de nivel universitario por las noches o los fines de semana. (1) 10. Establecer políticas que aseguren una asignación equilibrada de estudiantes de idioma inglés (ELL) y estudiantes con discapacidades en las aulas. (1)   ------------------------------------------------------------------------------------------------------------------   1. Usar consultores externos para ayudar a guiar el desarrollo curricular para asegurar que el mismo represente los conocimientos más actualizados y la más alta calidad. | C&I |
| **2** (20) | **Clima y Cultura**  Desarrollar y fortalecer una cultura de mejoría continua | 1. Desarrollar y fortalecer una cultura de inclusión que permita a todos elevar sus inquietudes abierta y honestamente sin temor a las recriminaciones. (9) 2. Dar apoyo a los maestros en el manejo de conductas difíciles y apoyarlos cuando sancionan debidamente a los estudiantes. (9) 3. Dar mayor apoyo para los estudiantes con problemas de conducta incrementando el personal de apoyo tales como psicólogos y consejeros de adaptación escolar, como así también ofreciendo programas alternativos para que los estudiantes obtengan una educación rigurosa. (8) 4. Desarrollar un claro conjunto de expectativas con responsabilidad de lo que todos los interesados (estudiantes, personal, dirigentes) pueden esperar del otro y lo que se espera de ellos. (7) 5. Revisar y evaluar las recomendaciones del Informe de Seguridad Escolar Southbridge del 2002 y abordar las áreas persistentes de necesidad:    * Crear un Grupo de Trabajo para Seguridad Escolar y Juventud en Riesgo que incluya maestros, personal de apoyo educativo, padres, integrantes de la comunidad y representantes de agencias públicas.    * Crear un Comité Conjunto (Docentes y Administrativos) para la Seguridad Escolar.    * Establecer un camino formal de comunicación con los Concejos Estudiantiles sobre los temas de ámbitos seguros de aprendizaje. (6) 6. Incrementar el número de traductores, docentes, y personal bilingüe en todo el distrito. (3) 7. Buscar maneras de apoyar las voces estudiantiles y alentar mayor participación estudiantil. (2) 8. Utilizar fielmente los caminos de aprendizaje. (1) 9. Crear una política que requiera uniformes escolares. (1)   ----------------------------------------------------------------------------------------------------------------   1. Utilizar mejor el sistema de equipos y sus estructuras permitiendo que los integrantes de los equipos seleccionen los líderes de los mismos. | C&C |
| **3** (19) | **Conducta Estudiantil-**  Dar apoyo a estudiantes a quienes les cuesta cumplir las normas de conducta apropiada | 1. Explorar ámbitos alternativos de aula para estudiantes con dificultades significativas de conducta. (12) 2. Incrementar el número de psicólogos y especialistas de intervención por comportamiento que están basados en cada una de las escuelas. (10) 3. Modernizar, racionalizar, y comunicar un manual actualizado que claramente establezca las expectativas de comportamiento. (7) 4. Evaluar los procedimientos actuales para seguir el rastro de estudiantes que necesitan evaluaciones de conducta, intervenciones y apoyo continuo. (7) 5. Proveer mayor apoyo en el aula para los estudiantes con dificultades. (7) 6. Poner el enfoque en el desarrollo de un pequeño número de expectativas de conducta adecuadas para cada etapa de desarrollo que sean universalmente aceptadas y aplicadas en cada nivel (la clave está en la implementación). (4) 7. Instituir aulas sensibles al trauma. (2) 8. Reestructurar el aula interna para estudiantes suspendidos y proveerla de personal adecuado. (2) | SI, C&C |
| **4** (18) | Mejorar y fortalecer los procesos ligados al **reclutamiento y retención** de administradores eficaces dispuestos a comprometerse con Southbridge durante un período razonable de tiempo. | 1. Desarrollar los protocolos de reclutamiento y retención y adherir fielmente a ellos. (7) 2. Usar el sistema de evaluación como fuente de crecimiento en vez de como una herramienta de castigo. (7) 3. Fortalecer el programa de mentores. (5) 4. Comprometerse a usar fielmente los protocolos. (4) 5. Asegurar que existen suficientes mecanismos de control a fines de la responsabilidad y también proveer de tiempo suficiente para el crecimiento y el desarrollo. (4) 6. Compensar adecuadamente y competitivamente a los educadores basado en sus descripciones de tareas. (4) 7. Contratar profesionales calificados en base a sus credenciales y habilidades, no en la amistad. (4) 8. Instituir un proceso bien definido y comprobado para la contratación del superintendente y directores. (3) 9. Contratar (o compartir con la ciudad) un director profesional de Recursos Humanos que pueda manejar eficazmente los recursos y el capital humano (cuidado de salud, escalas salariales, disciplina, negociar contratos, atender temas de asistencia al empleado, etc.). (3) 10. Ajustar y equilibrar las asignaciones que se les paga a los educadores por asumir responsabilidades adicionales. (En la actualidad, las asignaciones por tareas de mentor no son tan altas como las de preparadores de equipos atléticos). (3) 11. Desarrollar descripciones claras de tareas. (3) 12. Ofrecer apoyo y guía permanente a los líderes/dirigentes, incluyendo el superintendente. (2) 13. Activar mejor nuestra capacidad interna para desarrollar un proyecto para futuros maestros y asistentes habilidosos. (2) 14. Efectuar una búsqueda inmediata cuando se crea una vacante docente. (2) 15. Proveer oportunidades para el liderazgo de maestros. (2) 16. El proceso de búsqueda para posiciones de liderazgo debe incluir la participación de un integrante de este grupo (stakeholder). (1) 17. Esperar la presencia frecuente de los administradores en los edificios. (1) 18. Ofrecer oportunidades de aprendizaje para desarrollar futuros maestros y asistentes, además de como medio de fortalecer a maestros actuales (por ej., aprendizajes para maestros de ciencias). (1) 19. Fortalecer las relaciones con los programas de preparación universitaria. (1)   ---------------------------------------------------------------------------------------------------------   1. Ampliar los parámetros de búsqueda para llegar a líderes que se encuentran fuera de la zona local. 2. Establecer una biblioteca profesional para uso de educadores (y padres). 3. Crear maneras que ayuden a los educadores hacer la transición al retiro. | L  R |
| **5** (17) | Fortalecer de manera significativa la **instrucción** **ELL** a lo largo del distrito. | 1. Auditar los actuales servicios para estudiantes. Tomando la base de la entrega del servicio, crear un plan de mejoras que asegure que todos los estudiantes reciban los apoyos que necesiten. (11) 2. Tomar maestros licenciados en enseñar Inglés como Segunda Lengua (ESL, en inglés) para ofrecer desarrollo del idioma inglés, ya sea dentro o fuera del aula común, para los alumnos que aprenden inglés (ELL, en inglés). (11) 3. Establecer un programa de transición de educación bilingüe como suplemento a los programas de idioma dual y de inmersión protegida. (7) 4. Establecer un programa de idioma dual para crear competencia tanto en inglés como en español como un programa destacado en las Escuelas Públicas de Southbridge. (5) 5. Apoyar a los maestros en su implementación de nuevas estrategias del curso de Inmersión Protegida en Inglés (SEI, en inglés). (5) 6. Contratar un director para ELL. (4) 7. Revisar los modelos de colocación y entrega de servicios para ELL en Programas Educativos Individualizados (IEP, en inglés) y 504s. (4) 8. Proveer programas de desarrollo profesional que apunten a licenciaturas en ESL para los maestros actuales. (2) 9. Ofrecer desarrollo profesional eficaz para los maestros. (1) | SI |
| **6** (15) | Fortalecer de manera significativa y comunicar las oportunidades en apoyo del **aprendizaje** **social y emocional** de los estudiantes. | 1. Contratar un coordinador “wraparound” para cada escuela a fin de alinear todos los sistemas externos de apoyo. (13) 2. Contratar Concejeros de Adaptación Escolar para cada escuela. (11) 3. Renovar el modelo de suspensión interna para atender eficazmente las necesidades académicas y sociales de los estudiantes. (9) 4. Proveer desarrollo profesional en el área de trabajar con estudiantes impactados por trauma. (8) 5. Investigar la implementación de un modelo de justicia restauradora para la disciplina escolar en la secundaria. (6) 6. Encontrar el equilibrio correcto entre los servicios “wraparound” (asesoramiento, apoyo, etc.) y la responsabilidad (consecuencias). (4) | C&C |
| **7** (12) | Fortalecer el **desarrollo** **profesional** y poner el enfoque en áreas claves para enriquecer la instrucción. | 1. Desarrollar un plan multianual para el distrito para programas de desarrollo profesional basados en el currículo del distrito y las necesidades tecnológicas. Incluir desarrollo profesional enfocado en pedagogía de contenidos de área. Un plan de este tipo debe reflejar e incorporar las voces de los maestros, información estudiantil, las necesidades del distrito. (11) 2. Apoyar la implementación eficaz de iniciativas mediante la capacitación apropiada y la adquisición de materiales previamente al proceso de implementación. Esto es importante tanto para administradores como para maestros. (8) 3. Ofrecer cursos de idioma español a docentes y personal existentes para crear capacidad interna. (6) 4. Hacer que el Desarrollo Profesional (PD, en inglés) se enfoque en cómo trabajar con conductas estudiantiles difíciles. (4) 5. Alejarse del enfoque universal de PD; son variadas las necesidades de los maestros. (4) 6. Poner en enfoque sobre mejorar el rigor. (3) 7. Los educadores no deberían estar sujetos a más de dos iniciativas profesionales de aprendizaje por año. Ofrecer un menú de opciones para educadores apuntando a licenciaturas individuales, habilidades o necesidades de áreas de contenido. (3) 8. Crear oportunidades para que los equipos verticales se reúnan y concentren en los problemas comunes de la práctica. (3) 9. Brindar apoyo para la inclusión. (3) 10. Desarrollar un enfoque de cómo instruir eficazmente a estudiantes con antecedentes de idiomas duales. (2) 11. Ver cómo desarrollar aulas sensibles al trauma. (2) 12. Incrementar las oportunidades de PD más allá de los pocos días destinados a ello. (1) 13. Poner el enfoque de los esfuerzos de PD sobre el desarrollo de la competencia cultural. (1) 14. Desarrollar un enfoque sobre el uso eficaz de la tecnología en apoyo de la instrucción. (1) 15. Otro enfoque necesario es cómo enseñar eficazmente en conjunto con instrucción de inclusión. (1)   -------------------------------------------------------------------------------------------------------   1. Contratar preparadores en matemáticas y artes de lengua inglesa (ELA, en inglés). 2. Acceder al potencial de recursos comunitarios para ofrecer algún desarrollo profesional. 3. Ser conscientes de los beneficios de dar tiempo a los maestros para colaborar con aquellos colegas con quienes comparten los mismos estudiantes o que se enfrentan a desafíos similares de enseñanza. | I |
| **7** (12) | Fortalecer la **participación de** **los padres y la comunidad** en todos los niveles y especialmente en el primario (grados superiores) y a lo largo de la secundaria. | 1. Identificar los recursos externos (por ej., organizaciones sin fines de lucro) disponibles para escuelas – en especial las organizaciones que tienen misiones que se enlazan con las metas educativas de Southbridge Public Schools (SPS). Aclarar cómo las agencias pueden apoyar las metas escolares. (9) 2. Emplear un trabajador social de tiempo completo en cada edificio escolar para mejorar las conexiones entre el hogar, la escuela y la comunidad. Mejorar los servicios sociales de alcance para padres para que se sientan bienvenidos en las escuelas y ofrecerles talleres sobre cómo “preparar para aprender” a los niños. (5) 3. Crear puestos adicionales de padres enlace suficientes para afrontar las necesidades del distrito. (5) 4. Seleccionar un sistema de gestión de datos estudiantiles e implementarlo eficazmente para enriquecer la comunicación entre padres y maestros. (5) 5. Coordinar con socios comunitarios para tratar temas relacionados a las personas sin hogar e itinerantes y promover un ámbito de aprendizaje seguro. Colaborar directamente con YOU, Inc., como asociados para ofrecer una variedad de programas de apoyo comunitario en las escuelas. (4) 6. Incrementar la diversidad del personal (especialmente educadores o asistentes de enseñanza que sean bilingües). (4) 7. Aumentar los medios para lograr comunicación exitosa con los padres (actualizar los números de teléfono y direcciones electrónicas, usar un sistema eficaz de gestión de datos estudiantiles, usar la potencia de los medios sociales). (4) 8. Aclarar y comunicar todas las maneras que los padres se pueden involucrar y apoyar la enseñanza y el aprendizaje – no se trata solamente de involucrar a los padres, es hacer que participen. (4) 9. Crear un Eje Concentrador Post-Secundario con la ayuda de agencias comunitarias y padres, donde los estudiantes pueden obtener ayuda con la preparación de sus CV, portafolios, exámenes SAT y aptitud universitaria. (3) 10. Desarrollar y promulgar un manual para padres voluntarios. Ofrecer capacitación. (3) 11. Explorar maneras de compartir recursos entre la ciudad y la escuela como manera de aumentar los servicios sin agotar los recursos (por ej., RR.HH., contabilidad, limpieza de nieve, etc.). (3) 12. Publicitar los eventos escolares en la zona céntrica de la ciudad. (2) 13. Preguntar sobre las necesidades de los padres mediante encuestas y otros medios. (2) 14. Los Coordinadores “Wraparound” pueden ser enlaces hacia familias y servicios comunitarios. (2) 15. Trabajar con el terciario comunitario local para aumentar el potencial de inscripción dual. (1) 16. Aumentar el uso de los edificios por las noches por parte de la comunidad. (1) 17. Establecer un programa de Educación Básica para Adultos que incluya cursos de ESL, computación, matemáticas, y capacitación de población activa. (1)   -------------------------------------------------------------------------------------------------------------   1. Poner el enfoque en asociaciones que conectan a los estudiantes y familias con oportunidades de empleo y capacitación laboral adicional. 2. Hacer que las reuniones de padres sean más atractivas (por ej., agregar un componente social al foco de la reunión). 3. Equilibrar la comunicación académica con la construcción de relaciones (ver para comprender cuáles programas has atraído más a los padres). 4. Fortalecer el uso de los concejos escolares. | C&C |
| **9** (9) | **“Subir la Vara” para todos los estudiantes** mejorando la oferta y el apoyo a nuestros estudiantes. | 1. Crear un Eje Concentrador Universitario y de Carreras con la ayuda de agencias comunitarias y padres, donde los estudiantes puedan obtener ayuda con la preparación de CV, portafolios, exámenes SAT, y aplicaciones universitarias. (8) 2. Tratar el tema de ofertas curriculares insuficientes en la secundaria (un impedimento a mayores expectativas). (7) 3. Tratar el tema de oportunidades de preescolar que son desparejas o no llegan a todos los estudiantes (un impedimento a mayores expectativas). (7) 4. Tratar el tema de las clases de tamaño muy grande en la escuela intermedia (un impedimento a mayores expectativas). (5) 5. Permitir la agrupación flexible para que más estudiantes se beneficien del aprendizaje acelerado en un área (5) 6. Ofrecer una mayor gama de oportunidades/opciones para actividades extraescolares. (4) 7. Fortalecer la planificación universitaria y de carreras. (2) 8. Trabajar con el terciario comunitario local para incrementar el potencial de inscripción dual. (1) 9. Aclarar las expectativas en torno al ingreso a clases aceleradas. (1) | I  C&C |
| **10** (9) | Fortalecer la infraestructura **tecnológica** y las maneras que la tecnología puede apoyar una instrucción mejorada, las comunicaciones, la evaluación, y la recolección de datos | 1. Seleccionar un sistema de gestión de datos estudiantiles e implementarlo eficazmente para enriquecer la comunicación entre padres y maestros. (12) 2. Fortalecer el desarrollo profesional para que los educadores se sientan preparados para tanto acceder y utilizar eficazmente la tecnología en su instrucción y comunicación (12) | T |
| **11** (8) | **Contratar líderes adicionales** para manejar eficazmente áreas clave del aprendizaje y del apoyo para maximizar el enfoque instructivo. | 1. Áreas clave de apoyo donde más se necesita liderazgo  a. Director ELL (14)  b. Director de Gestión de Fondos/ Recursos Comunitarios (10)  c. Director de Servicios Sociales y Emocionales y/o Coordinador de Servicios “Wraparound” (9)  d. Director de Tecnología (5)  2. Reclutar administradores basados en escuelas que tengan antecedentes comprobados de haber trabajado en distritos con ELL y una amplia variedad de programas de educación especial. Los líderes deben estar capacitados y conocedores de programas y técnicas exitosos para afrontar las necesidades de este distrito. (3)   1. El liderazgo a nivel distrito y escolar debe habilitar una estructura sensible que apoye a toda la comunidad escolar y ofrezca retroalimentación e intervenciones oportunas cuando fuera necesario. (3) 2. Reclutar administradores basados en escuelas que tengan antecedentes comprobados de haber creado ambientes de apoyo y que están comprometidos con modelos colaborativos de toma de decisiones. (2) 3. Establecer una red de aprendizaje profesional para que educadores colaboren en base a mejores prácticas y comuniquen necesidades compartidas con la administración. (2) 4. Contratar Presidentes de Equipo. (2) |  |
| **12** (6) | Incrementar la oferta **extra-curricular** para los estudiantes. | 1. Mejorar el transporte de actividades extraescolares. (15) 2. Requerir que todo estudiante participa una vez por semana en una opción extraescolar. (6) 3. Recoger opiniones de los estudiantes para determinar los intereses y necesidades en la programación extraescolar. (6) 4. Ofrecer una gama ampliada de oportunidades/opciones extraescolares (tutoría, clubes, deportes, servicio comunitario). Volver a encuadrar las posibilidades extraescolares como una forma en que los estudiantes puedan superarse. (4) | C&C |
| **13** (3) | Proporcionar a los **integrantes del comité escolar oportunidades de desarrollo profesional.** | 1. Los integrantes del Comité Escolar (SC, en inglés) deberían estar preparados para gobernar eficazmente y dentro de límites adecuados. (3) | L |

**APÉNDICE A**

**Recomendaciones de la Asociación Educativa Southbridge para el Receptora**

En cualquier éxito la clave es la colaboración. Los problemas que comienzan en la escuela no terminan al finalizar el día escolar. Por otro lado, los problemas que comienzan en el vecindario no se acaban una vez que toca el primer timbre para comenzar la escuela. No existe ningún sustituto para el esfuerzo comunitario de base amplia. *Informe de Seguridad Escolar de Southbridge de 2002*

Incluir a los educadores en la toma de decisiones es vital a cualquier plan exitoso de mejoras establecido para Southbridge Public Schools.

A lo largo de los años la falta de liderazgo coherente en el distrito resultó en un conjunto fragmentario de enfoques dispares que intentaban cubrir las necesidades de los estudiantes. Nuestros estudiantes se merecen algo mejor que eso. Los maestros y demás personal pueden entregar, y entregarán, una educación integral siempre que entre los educadores y los líderes del distrito haya una visión compartida y metas comunes.

La Asociación Educativa de Southbridge (SEA, en inglés) está comprometida a la mejora del Distrito y ofrece las siguientes recomendaciones al Receptora que prepara el plan de reestructuración. Alineamos estas recomendaciones a las áreas de preocupación indicadas en el estatuto estatal que trata el tema de distritos de bajo desempeño.

Las recomendaciones surgen de encuestas y conversaciones conducidas por la SEA a lo largo del distrito:

**Servicio social**

* Emplear un trabajador social de tiempo completo en cada edificio escolar para mejorar las conexiones entre el hogar, la escuela y la comunidad. Mejorar los servicios sociales de alcance para padres para que se sientan bienvenidos en las escuelas y ofrecerles talleres sobre cómo “preparar para aprender” a los niños.
* Coordinar con socios comunitarios para tratar temas relacionados a las personas sin hogar e itinerantes y promover un ámbito de aprendizaje seguro. Colaborar directamente con YOU, Inc., como asociados para ofrecer una variedad de programas de apoyo comunitario en las escuelas.

**Ámbito seguro y estable de aprendizaje**

* Revisar y evaluar las recomendaciones del informe de Seguridad Escolar de Southbridge de 2002 y aborda las áreas persistentes de necesidad:
  + Crear un Grupo de Trabajo para Seguridad Escolar y Juventud en Riesgo que incluya maestros, personal de apoyo educativo, padres, integrantes de la comunidad y representantes de agencias públicas.
  + Crear un Comité Conjunto (Docentes y Administrativos) para la Seguridad Escolar.
  + Establecer un camino formal de comunicación con los Concejos Estudiantiles sobre los temas de ámbitos seguros de aprendizaje.
  + Establecer e incrementar el apoyo a las asociaciones de padres y maestros en cada escuela.
* Incrementar el número de psicólogos y especialistas de intervención por comportamiento que están basados en cada una de las escuelas.
* Evaluar los procedimientos actuales para seguir el rastro de estudiantes que necesitan evaluaciones de conducta, intervenciones y apoyo continuo.
* Actualizar las políticas y los procedimientos de disciplina estudiantil en el distrito y asegurar su aplicación coherente y justa.

**Desarrollo de la población activa**

* Establecer un programa de Educación Básica para Adultos que incluya cursos de inglés como segunda lengua (ESL, en inglés), computación, matemáticas, y capacitación de población activa.
* Poner el enfoque en asociaciones que conectan a los estudiantes y familias con oportunidades de empleo y capacitación laboral adicional.

**Cerrando las brechas de rendimiento**

* Establecer un ciclo multianual para revisar e implementar un currículo alineado verticalmente y horizontalmente a lo largo del distrito.
* Unirse a Quinsigamond Community College u otras instituciones para ofrecer inscripción anticipada, inscripción dual, o acceso a cursos de nivel universitario por las noches o los fines de semana.
* Ofrecer un programa preescolar gratuito con cabida para el 100% de niños elegibles y ofrecer transporte.
* Establecer políticas que aseguren una asignación equilibrada de estudiantes de idioma inglés (ELL) y estudiantes con discapacidades en las aulas.
* Mantener o incrementar los niveles actuales de fondos para las artes, la música y otros programas académicos no-básicos.

**Alumnos aprendiendo el idioma inglés**

* Contratar un director de programa para ESL para el distrito.
* Tomar maestros licenciados en enseñar Inglés como Segunda Lengua (ESL, en inglés) para ofrecer desarrollo del idioma inglés, ya sea dentro o fuera del aula común, para los alumnos que aprenden inglés (ELL, en inglés).
* Establecer un programa de idioma dual para crear competencia tanto en inglés como en español como un programa destacado en las Escuelas Públicas de Southbridge.
* Establecer un programa de transición de educación bilingüe como suplemento a los programas de idioma dual y de inmersión protegida.
* Revisar los modelos de colocación y entrega de servicios para ELL en Programas Educativos Individualizados (IEP, en inglés) y 504s.
* Proveer programas de desarrollo profesional que apunten a licenciaturas en ESL para los maestros actuales.

**Liderazgo**

* Reclutar administradores basados en escuelas que tengan antecedentes comprobados de haber trabajado en distritos con ELL y una amplia variedad de programas de educación especial. Los líderes deben estar capacitados y conocedores de programas y técnicas exitosos para afrontar las necesidades de este distrito.
* Reclutar administradores basados en escuelas que tengan antecedentes comprobados de haber creado ambientes de apoyo y que están comprometidos con modelos colaborativos de toma de decisiones.
* El liderazgo a nivel distrito y escolar debe habilitar una estructura sensible que apoye a toda la comunidad escolar y ofrezca retroalimentación e intervenciones oportunas cuando fuera necesario.
* Establecer una red de aprendizaje profesional para que educadores colaboren en base a mejores prácticas y comuniquen necesidades compartidas con la administración.

**Clima y cultura**

* Planificación estratégica para establecer un clima que favorece que padres, estudiantes y educadores trabajen en conjunto para el desempeño académico.
* Establecer para todo el distrito prácticas y protocolos de comunicación de los docentes y el personal con las familias.
* Incrementar la cantidad de actividades extracurriculares y servicios de apoyo académico, tutoría, y eventos comunitarios existentes en el horario extraescolar y ubicados en los edificios escolares.
* Proveer más opciones de transporte de ida y vuelta a los edificios escolares para las actividades extracurriculares y la participación de la comunidad.
* Incrementar el número de traductores, docentes, y personal bilingüe en todo el distrito.
* Ofrecer cursos de idioma español a docentes y personal existentes para crear capacidad interna.

**Desarrollo profesional**

* Desarrollar un plan multianual para el distrito para programas de desarrollo profesional basados en el currículo del distrito y las necesidades tecnológicas. Incluir desarrollo profesional enfocado en pedagogía de contenidos de área.
* Los educadores no deberían estar sujetos a más de dos iniciativas profesionales de aprendizaje por año. Ofrecer un menú de opciones para educadores apuntando a licenciaturas individuales, habilidades o necesidades de áreas de contenido.