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

### *75 Pleasant Street, Malden, Massachusetts 02148-4906 Teléfono: (781) 338-3000*

###  *TTY: Retransmisión N.E.T 1-800-439-2370*

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

10 de julio de 2023

Estimados estudiantes, padres, educadores, personal, miembros de la comunidad y amigos de John Avery Parker Elementary School:[[1]](#footnote-2)

Estamos orgullosos de compartir con ustedes el notable progreso realizado por John Avery Parker Elementary School (Parker) desde que se lanzó el Plan de Reestructuración de la escuela en 2014. En el año escolar 2022-2023, Parker fue posiciona en el percentil 22 en el sistema estatal de rendición de cuentas, lo que representa un aumento de 15 puntos desde 2018. A lo largo de la pandemia de COVID-19, Parker se ha mantenido firme en estimular a todos sus estudiantes con apoyos integrales y mantener su sensación de pertenencia a la comunidad escolar. En el año escolar 2021-2022, la tasa de ausentismo crónico de Parker fue la segunda más baja en el distrito de New Bedford Public School. Parker ha logrado emerger del período más disruptivo de la pandemia como una comunidad educativa cohesiva, unificada en sus creencias sobre el modo de preparar a los niños para prosperar en un mundo complejo.

En el año escolar 2023-24, Parker está bien posicionada para continuar su trayectoria hacia la excelencia sostenida. Pero dado que muchos estudiantes de Parker perdieron oportunidades críticas de aprendizaje durante la pandemia, la escuela ahora debe aprovechar su fuerza comunitaria para acelerar a todos los estudiantes hasta una competencia de nivel de grado. Esto requerirá que todos los miembros de la comunidad de Parker profundicen sus capacidades: que los estudiantes se conviertan en aprendices más independientes y emocionalmente ágiles, y que los docentes y las familias colaboren más estrechamente para cultivar las fortalezas únicas de cada niño.

Adjunta a esta carta se encuentra la renovación por tres años del Plan de Reestructuración de Parker de 2017. Al igual que en la renovación de 2017, hemos incluido actualizaciones que describen las áreas en las que Parker ha progresado hasta la fecha, y brindamos detalles sobre la implementación del Plan de Reestructuración en el futuro.

En Parker, nunca dejaremos de esforzarnos para garantizar que nuestros estudiantes tengan acceso a las mismas oportunidades de éxito que cualquier otro niño. Le pedimos que apoye activamente los esfuerzos continuos de reestructuración de Parker como miembro de su comunidad, para que todos los estudiantes de Parker puedan alcanzar sus sueños y aspiraciones.

Atentamente,

Jeffrey C. Riley Chantel Devaughn

Comisionado Presidenta

Educación Primaria y Secundaria School & Main Institute

**Resumen ejecutivo**

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

# El 29 de enero de 2014, el comisionado Chester nombró a la superintendente del distrito escolar de New Bedford, Pia Durkin, como la persona encargada de implementar el Plan de Reestructuración en Parker. El 7 de marzo de 2014, se publicó el Plan de Reestructuración preliminar y, según lo dispuesto en el estatuto, se invitó a la superintendente Durkin, al Comité Escolar de New Bedford y al Grupo de Partes Interesadas Locales de Parker a proponer modificaciones. El 28 de marzo de 2014, se recibieron las modificaciones propuestas del Grupo de Partes Interesadas Locales y el 9 de abril de 2014, junto con la publicación del plan, el comisionado Chester proporcionó una respuesta a esas solicitudes (disponible en <https://www.doe.mass.edu/level5/schools/john-avery-parker.html>). En agosto de 2017, el Plan de Reestructuración de Parker se renovó por un período adicional de tres años. En el invierno de 2017, la Dra. Durkin anunció su intención de dejar el cargo de superintendente de New Bedford Public School al final del año escolar 2018. El 5 de abril de 2018, el comisionado interino Jeff Wulfson nombró a School & Main Institute (SMI) como Receptor de Parker, a partir del 1 de julio de 2018.

Si bien el Plan de Reestructuración renovado de 2017 expiraba en octubre de 2020, el plan se extendió en julio de 2020 debido a la cancelación de las pruebas MCAS en ese mismo año escolar, y se extendió nuevamente en agosto de 2021 debido a la ausencia de nuevas determinaciones de rendición de cuentas para escuelas y distritos en el año escolar 2021.[[3]](#footnote-4) Para proporcionar tiempo adicional para que Parker demuestre la sostenibilidad de sus mejoras, el comisionado Riley está renovando el Plan de Reestructuración por un período adicional de tres años. Esta renovación del Plan de Reestructuración describe cómo Parker consolidará los logros que ha obtenido desde la renovación de 2017, y cómo continuará desarrollando sus sistemas para una mejora sostenible.

En los últimos cinco años, Parker ha podido acelerar significativamente el progreso en las prioridades del Plan de Reestructuración, al restablecer la forma en que el personal aborda la reestructuración y brinda los apoyos académicos y socioemocionales que los estudiantes necesitan para aprender y prosperar. Esto ha creado un enfoque más intencional y cohesivo desde la instrucción hasta el desarrollo profesional y las estrategias de participación familiar.

Los logros de Parker desde 2018 incluyen los siguientes:

* Aumento en la clasificación de la escuela del percentil 7 al 22 en el sistema estatal de rendición de cuentas, debido a mejoras significativas en el rendimiento de los estudiantes en las evaluaciones MCAS de Lengua y Literatura Inglesa, Matemáticas, y Ciencias;
* Reducción de la tasa de ausentismo crónico del 18 % en 2018 al 10 % en 2021;[[4]](#footnote-5)
* Implementación de un marco para la educación sensible a las diferentes culturas, basada en la neurociencia del aprendizaje, junto con estrategias de desarrollo socioemocional y recursos de instrucción alineados con este marco;
* Lanzamiento de la programación extracurricular en Parker y mejora de los recursos para expandir la programación en 2022;
* Asociación familiar fortalecida a través de eventos familiares mensuales y comunicación regular entre la escuela y el hogar;
* Para la primavera de 2023, se logró la calificación de "competente”, e incluso más altas, en todos los indicadores de calidad escolar utilizados para monitorear el progreso en escuelas con bajo rendimiento crónico.

Si bien la pandemia de COVID-19 creó desafíos extraordinarios para las familias y los educadores, cabe destacar que la calidad escolar general de Parker siguió mejorando durante los años escolar 2021-22 y 2022-23, según lo medido por un proceso de revisión independiente de calidad escolar. Desde esta perspectiva, la pandemia puso a prueba la fortaleza del sistema y la visión educativa de Parker, y la comunidad escolar está saliendo de la pandemia con sus estrategias centrales en su lugar.

# Informe de síntesis

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

* Área prioritaria 1: Maximizar y acelerar el rendimiento de los estudiantes al aumentar el rigor de la instrucción en cada aula y para cada estudiante todos los días.
* Área prioritaria 2: Establecer estructuras y sistemas escolares para garantizar que todos los estudiantes tengan docentes que sean competentes para impartir una instrucción rigurosa y maximizar el tiempo de instrucción.
* Área prioritaria 3: Proporcionar a los estudiantes apoyos apropiados y oportunidades de aceleración con el fin de maximizar su aprendizaje mediante el uso de datos para diferenciar la instrucción e identificar oportunidades de intervención y enriquecimiento.
* Área prioritaria 4: Asegurar que todos los estudiantes tengan éxito académico al establecer un ambiente que se centre en el aprendizaje, e involucrando a las familias como socios en el aprendizaje de los estudiantes.

Desde que asumió la Receptoría de la escuela en 2018, SMI ha superpuesto en estas cuatro áreas prioritarias una teoría de acción para la mejora escolar que eleva la importancia del desarrollo de habilidades socioemocionales y la conciencia de los contextos culturales y sociales de la vida de los estudiantes:

**Teoría de acción de Parker**

*Si continuamos aumentando nuestra capacidad para comprender los mecanismos de cómo aprenden los niños, cómo se desarrollan las habilidades socioemocionales, cómo estos dos constructos se conectan entre sí y cómo estas aptitudes se manifiestan en el contexto sociopolítico, económico y cultural en el que nuestros estudiantes y familias viven y aprenden, entonces podremos empoderar a nuestros estudiantes para que aborden las oportunidades y los desafíos que presentan tanto el aula como el “camino” que tienen por delante, y puedan prosperar en un mundo complejo.*

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

* Formando un estudiante independiente capaz de realizar tareas de aprendizaje nuevas y desafiantes.
* Fomentando la agilidad emocional del estudiante.
* Cultivando la identidad cívica, racial y étnica.
* Empoderando a las familias para que identifiquen y aprovechen sus propios recursos para apoyar la educación de sus hijos.

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

|  |
| --- |
| **Área prioritaria 1: Maximizar y acelerar el rendimiento de los estudiantes al aumentar el rigor de la instrucción en cada aula y para cada estudiante todos los días.** |

La escuela continuará enfocándose fuertemente en brindar una instrucción que promueva un aprendizaje más profundo y permita que todos los estudiantes se sientan seguros como estudiantes y personas, totalmente capaces de emprender tareas nuevas y desafiantes e impactar positivamente en el mundo que los rodea.

Para ver el texto original que resume los desafíos abordados por el Área prioritaria 1, consulte el [Plan de Reestructuración del 9 de abril de 2014](https://www.mass.gov/doc/parker-final-level-5-turnaround-plan-as-modified-by-the-board-of-elementary-and-secondary-0/download) en las págs. 6-7. Para obtener información actualizada sobre el progreso y las estrategias en el Área prioritaria 1, presentada en la renovación del plan de 2017, consulte el [Plan de Reestructuración renovado del 18 de agosto de 2017](https://www.mass.gov/doc/parker-renewed-turnaround-plan-0/download) en las págs. 10-18.

Desde que el Plan de Reestructuración se renovó por última vez en 2017, los líderes y el personal de Parker han establecido una visión para toda la escuela de instrucción de alta calidad utilizando el marco, sensible a las diferentes culturas, "Ready for Rigor" de Zaretta Hammond. Este marco integra estrategias en cuatro áreas básicas de desarrollo educativo: conciencia cultural, aprendizaje cooperativo, procesamiento de información y entorno de aprendizaje. Para crear comunidades de aprendizaje en el aula en las cuales diversos estudiantes puedan prosperar, los educadores de Parker también han desarrollado conocimientos compartidos basados en la neurociencia del aprendizaje, incluidas prácticas informadas sobre el trauma en la construcción de relaciones, la instrucción y el apoyo conductual.

Alineada con su marco de instrucción sensible a las diferentes culturas, la escuela ha adoptado recursos del plan de estudios en Matemáticas y Lengua y Literatura Inglesa que requieren que el personal desarrolle una comprensión más profunda de las conexiones conceptuales que hacen los estudiantes a medida que adquieren habilidades y conocimientos a través de experiencias prácticas de aprendizaje. Desde 2018, los educadores de Parker han recibido desarrollo profesional en Matemáticas, basado en contenidos, para apoyar la implementación del plan de estudios basado en talleres de la escuela, que enfatiza los caminos individualizados que toman los estudiantes a medida que avanzan hacia el dominio de los conceptos y las habilidades matemáticas. Este plan de estudios requiere que los docentes evalúen continuamente el progreso de cada estudiante a través de un mapeo de conceptos y habilidades, y que proporcionen niveles apropiados de apoyo para que todos los estudiantes avancen a lo largo de sus caminos individuales hacia el dominio en esta área. Durante el año escolar 2021-2022, los educadores de Parker comenzaron a recibir desarrollo profesional, basado en contenidos, en Lengua y Literatura Inglesa, utilizando el abordaje de la Gramática Sistémico-Funcional (SFL) para desarrollar su comprensión de los usos del lenguaje en todos los formatos de escritura. El objetivo del trabajo del SFL es desarrollar experiencias de aprendizaje basadas en talleres de Lengua y Literatura Inglesa que construyan el sentido de agencia en el estudiante al apoyar caminos individualizados hacia el dominio. De manera similar a su implementación del plan de estudios de Matemáticas, los docentes de Parker están aprendiendo a identificar el dominio actual del vocabulario del idioma en la lectura y la escritura de cada estudiante, a fin de proporcionar niveles apropiados de apoyo para el avance de todos los estudiantes a lo largo de sus trayectorias de aprendizaje individuales.

En el primer año de liderazgo del SMI en Parker, las mayores expectativas para que los docentes brinden rigurosidad de nivel de grado, en entornos de apoyo dentro del aula, produjeron grandes progresos en las tasas de competencia de los estudiantes en las evaluaciones estatales. Específicamente, de 2018 a 2019, Parker logró los siguientes aumentos de dos dígitos en las tasas de competencia de los estudiantes en las evaluaciones MCAS de los grados 3-5: 22 puntos porcentuales en Lengua y Literatura Inglesa (ELA), 19 puntos en Matemáticas y 17 puntos en Ciencias. Estas ganancias impulsaron inmediatamente a Parker hacia arriba en la clasificación del sistema estatal de rendición de cuentas, del percentil 7 en 2018 al percentil 27 en 2019. En el año escolar 2023, Parker permanece en el percentil 22 en el sistema estatal de rendición de cuentas.

Entre 2019 y 2022, los niveles en el rendimiento de los estudiantes de Parker y los percentiles de crecimiento promedio en las evaluaciones estatales MCAS disminuyeron en todas las materias por dos razones principales, asociadas con la pandemia de COVID-19. Primero, los estudiantes de Parker experimentaron pérdidas sustanciales de tiempo de aprendizaje durante este período. Durante el año escolar 2021-2022, el 40 % de los estudiantes de Parker perdieron al menos el 10 % del total de días escolares durante el año. En segundo lugar, las estrictas condiciones del mercado laboral contribuyeron a revertir la tendencia positiva de la escuela en la retención de docentes, que había aumentado del 67 % en el año escolar 2017-2018 al 86 % en 2020-2021. En 2021-2022, la tasa de retención de docentes de la escuela cayó al 74 %, y la retención disminuyó más al 70 % de cara al año escolar 2022-2023.[[5]](#footnote-6) En un contexto de mayores cambios en el personal, cabe destacar que las calificaciones de calidad de la escuela han continuado su ascenso constante. Para fines del año escolar 2021-2022, la escuela obtuvo calificaciones de competente en los once indicadores del sistema estatal de monitoreo de progreso para escuelas con bajo rendimiento crónico. Para el final del año escolar 2022-23, las calificaciones de la escuela en cinco indicadores mejoraron de "competente" a "avanzado", que es el nivel más alto de desempeño en el sistema de seguimiento del progreso. La fortaleza y consistencia general de las calificaciones de calidad escolar de Parker sugieren que la escuela está bien preparada para acelerar el rendimiento de los estudiantes a medida que las condiciones de la pandemia continúan mejorando.

En el Plan de Reestructuración renovado, Parker continuará apoyando a los docentes en la implementación de un modelo educativo escolar con mayor calidad y fidelidad, a través de las siguientes iniciativas:

**Estrategias**

1. **Comunidad de aprendizaje emocionalmente segura y centrada en las relaciones:** Construir una sólida cultura de aprendizaje en el aula y un vínculo con cada estudiante para aprovechar al máximo la identidad, las experiencias de vida, los antecedentes familiares y el apoyo de los compañeros como herramientas para acelerar el aprendizaje.
* Continuar con la capacitación de todo el personal en estrategias basadas en evidencia, para cultivar la pertenencia de los estudiantes y crear un entorno seguro e inclusivo;
* Continuar creando sólidas relaciones de desarrollo y compromiso entre estudiantes cultural y lingüísticamente diversos, guiados principalmente por los principios del marco "Ready for Rigor" de Zaretta Hammond;
* Continuar realizando recorridos por el aula, varias veces al día, centrados en el desarrollo socioemocional;
* Continuar asistiendo a los estudiantes con dificultades con apoyos socioemocionales específicos, incluyendo relaciones del personal por medio de tutorías;
* Continuar implementando una programación de recreo estructurada que cultive una cultura de juego, seguridad, conexión social y actividad física.
1. **Instrucción de nivel de grado de alta calidad**: Implementar un modelo de instrucción de aceleración que se base en la investigación específica de dominio sobre las trayectorias de aprendizaje de los estudiantes, y que promueva la identidad, la investigación, la colaboración y la relevancia del contenido.
* Continuar apoyando la implementación en toda la escuela de una pedagogía sensible a las diferencias culturales y lingüísticas, alineada con el marco "Ready for Rigor" de Zaretta Hammond;
* Continuar implementando programas de instrucción basados en evidencia que apoyen la investigación, el discurso y el desarrollo de habilidades a través de tareas relevantes y complejas;
* Continuar capacitando a todos los docentes en SFL como un marco para desarrollar el conocimiento de los docentes sobre el idioma, el uso en todos los dominios y los aspectos críticos del desarrollo del idioma para diversos aprendices;
* Identificar, analizar y abordar las desigualdades sistémicas que conducen a resultados no alcanzados en el aprendizaje de los estudiantes, en áreas tales como políticas/protocolos de asistencia, vocabulario en el aula y competencia cultural del personal;
* Evaluar los materiales de instrucción para garantizar que validen las identidades de los estudiantes, los representen en todos los ámbitos sociales y contrarresten el racismo u otras formas de prejuicio;
* Capacitar a los docentes en el cambio a un modelo de instrucción de aceleración, para involucrar a los estudiantes con los estándares de nivel de grado más críticos en el menor tiempo posible;
* Crear nuevos bloques de aprendizaje interdisciplinarios que brinden tiempo y contextos adicionales para desarrollar habilidades básicas;
* Proporcionar actividades de desarrollo profesional diferenciadas como se describe a continuación en el Área prioritaria 2.
1. **Evaluación centrada en el estudiante:** Supervisar continuamente la comprensión de los estudiantes utilizando métodos que atiendan individualmente la experiencia de aprendizaje de cada estudiante, y desarrollen el sentido de agencia en los estudiantes.
* Refinar y actualizar las directrices del plan de estudios de Matemáticas, Ciencias y Lengua y Literatura Inglesa/Humanidades para:
	+ Alinearlos con la investigación sobre las formas en la que los estudiantes adquieren conocimientos y habilidades en las diversas disciplinas;
	+ Ayudar a los docentes a comprender cómo identificar las fortalezas y necesidades individuales de aprendizaje de cada estudiante y a erigir el aprendizaje del estudiante hacia un mayor dominio.
* Desarrollar un sistema para recopilar y usar datos integrales de los estudiantes que evalúe sus resultados de aprendizaje más allá del dominio de una habilidad académica específica. Este sistema promoverá un enfoque basado en activos para el apoyo educativo mediante la recopilación de datos sobre las fortalezas y necesidades individualizadas de aprendizaje de cada estudiante.
* Continuar utilizando las evaluaciones integradoras y de referencia para impulsar los ajustes de instrucción en los niveles del aula, el grado y la escuela.
* Supervisar de cerca los resultados de aprendizaje y las experiencias de los grupos de estudiantes, como los aprendices de inglés, los estudiantes con discapacidades y los estudiantes emocionalmente vulnerables, para identificar estrategias efectivas para la instrucción básica, el apoyo específico y el desarrollo juvenil.
* Desarrollar las prácticas de toma de decisiones basadas en datos y las estrategias de apoyo estudiantil descritas en el Área prioritaria 3 a continuación.
1. **Estrategias efectivas para estudiantes con discapacidades y aprendices de inglés**: Proporcionar una experiencia de aprendizaje inclusiva para estudiantes con discapacidades y aprendices de inglés que les permita acceder a la instrucción básica. Supervisar regularmente para garantizar que se satisfagan las necesidades de los estudiantes a través de un andamiaje de instrucción efectiva, enseñanza conjunta y otras prácticas inclusivas.

Mientras en Parker se realiza un esfuerzo por acelerar el aprendizaje de todos sus estudiantes para abordar sus necesidades de aprendizaje no satisfechas desde principios de la pandemia, las actividades clave para apoyar de manera efectiva a los estudiantes con discapacidades y aprendices de inglés incluyen:

* Optimizar los horarios del personal para apoyar un modelo de instrucción de enseñanza conjunta, respaldado por tiempo para la planificación común entre los docentes del aula, el personal de educación especial, los educadores de Inglés como Segundo Idioma (ESL), y los intervencionistas;
* Capacitar a los docentes con el objetivo de proporcionar un andamiaje apropiado para satisfacer las necesidades de todos los estudiantes mientras enseñan contenido riguroso de nivel de grado;
* Asegurar que cada lección en todas las áreas de contenido se base en un discurso académico donde todos los estudiantes desarrollen un lenguaje académico, a través de una variedad de modalidades que incluyen el habla, la audición, la lectura y la escritura;
* Desarrollar estrategias de instrucción adicionales descritas en las Estrategias 1.1 y 1.2 (por ejemplo, capacitación para el personal en SFL).

|  |
| --- |
| **Área prioritaria 2: Establecer estructuras y sistemas escolares para garantizar que todos los estudiantes tengan docentes que sean competentes para impartir una instrucción rigurosa y maximizar el tiempo de instrucción.** |

La escuela desarrollará un cuerpo docente que comparta una visión común para el desarrollo integral del niño y una pedagogía acelerada que maximice el tiempo que los estudiantes de Parker participan en el aprendizaje básico de nivel de grado.

Para ver el texto original que resume los desafíos abordados por el Área prioritaria 2, consulte el [Plan de Reestructuración del 9 de abril de 2014](https://www.mass.gov/doc/parker-final-level-5-turnaround-plan-as-modified-by-the-board-of-elementary-and-secondary-0/download) en la pág. 14. Para obtener información actualizada sobre el progreso y las estrategias en el Área prioritaria 2, presentada en la renovación del plan de 2017, consulte el [Plan de Reestructuración renovado del 18 de agosto de 2017](https://www.mass.gov/doc/parker-renewed-turnaround-plan-0/download) en las págs. 21-25.

De 2017 a 2021, Parker fortaleció su tasa de retención de personal en 18 puntos porcentuales (68 % a 86 %). En 2022, en medio de la ola de "Gran dimisión" en el mercado laboral pandémico, Parker experimentó un nivel de cambios en el personal mucho más alto que en años anteriores. En el año escolar 2022-2023, aproximadamente un tercio de los puestos de enseñanza en el aula han sido ocupados por nuevas contrataciones. El endurecimiento de las condiciones del mercado laboral hace que sea imperativo que la escuela tenga un sólido sistema de desarrollo de educadores con el objetivo de incorporar y preparar al nuevo personal mientras aprovecha y promueve los talentos del personal más experimentado.

Desde 2018, Parker ha implementado una estructura de equipos de liderazgo escolar con áreas de enfoque que están alineadas con las prioridades escolares. Cada equipo está presidido o codirigido por un docente, y cada equipo se reúne mensualmente para desarrollar e implementar planes de acción alineados con las prioridades estratégicas de la escuela. Cada equipo presenta su plan de acción al director, quien asigna tiempo de desarrollo profesional para que el equipo lidere iniciativas con todo el cuerpo docente. En el año escolar 2022-2023, la escuela ha diferenciado las experiencias de aprendizaje profesional alineadas con los principios clave de su marco de instrucción, para enfocarse en los diferentes niveles de habilidad y experiencia dentro de su cuerpo docente.

En el desarrollo educativo de la escuela, los líderes escolares de Parker también han cultivado el liderazgo, distribuido entre el cuerpo docente, al determinar docentes líderes en cada nivel de grado para facilitar el tiempo de colaboración de los docentes y apoyar la planificación educativa. Durante el verano de 2022, cinco educadores de Parker colaboraron con un consultor externo para crear nuevas unidades de estudio de ELA que desarrollen el dominio de los estudiantes de las estructuras y usos del lenguaje, informados por SFL.

En el año escolar 2019, Parker lanzó un programa extracurricular in situ, que atendió a un total de 56 estudiantes durante ese año. En 2022, Parker creó un nuevo puesto de coordinador de Desarrollo Juvenil Positivo para supervisar la expansión de oportunidades de aprendizaje ampliado para los estudiantes de Parker. A partir del otoño de 2022, Parker tenía 81 estudiantes que participan en programas extracurriculares, con una lista de espera de 27, y ha ampliado el programa para incorporar 10 socios comunitarios diferentes.

**Estrategias**

1. **Desarrollo efectivo del educador**: Crear un sistema de desarrollo diferenciado de educadores que integre los campos interdependientes del desarrollo del lenguaje, el aprendizaje académico y socioemocional, la educación sensible a las diferentes culturas y la asociación familiar.

En el Plan de Reestructuración renovado, las actividades clave para el desarrollo de educadores incluyen:

* Continuar brindando un programa completo de desarrollo profesional basado en evidencia que integre prácticas efectivas en los dominios del desarrollo del lenguaje, el aprendizaje académico y socioemocional, la educación sensible a las diferentes culturas y la asociación familiar;
* Continuar usando el tiempo de colaboración de los docentes para fomentar una cultura de aprendizaje colaborativo;
* Articular un sistema diferenciado para desarrollar el conocimiento y la capacidad de los docentes que se alinee con el sistema de compensación basado en el rendimiento de Parker;
* Continuar ampliando el tiempo de desarrollo profesional para el personal de Parker, para incluir hasta seis días adicionales durante el verano y el tiempo de desarrollo profesional semanal;
* Implementar un sistema de retroalimentación de docentes para comprender las experiencias de crecimiento de los educadores; llevar a cabo reuniones periódicas de revisión del desarrollo de educadores para revisar las necesidades e informar las estrategias de capacitación y entrenamiento;
* Implementar ciclos de entrenamiento, observaciones de colegas y herramientas relacionadas para apoyar la inspección diaria, el entrenamiento y la planificación de lecciones por parte del equipo de liderazgo educativo;
* Utilizar a Parker como un laboratorio de aprendizaje para otros educadores de Massachusetts organizando visitas, compartiendo prácticas y uniéndose a otras comunidades escolares de aprendizaje.
1. **Tiempo de aprendizaje**: Maximizar el tiempo de instrucción básica y las oportunidades para un aprendizaje prolongado.

Parker continuará usando las autonomías de la Receptoría para ajustar el horario escolar diario y anual, de manera que de sustento para un fuerte crecimiento académico y brinde oportunidades adicionales para el desarrollo integral del niño, más allá del entorno tradicional del aula.

En el plan de reestructuración renovado, las actividades clave para maximizar el tiempo de aprendizaje incluyen:

* Continuar con el calendario de jornadas escolares y de año escolar extendido de Parker, que incluye hasta 192 días de instrucción al año y hasta 7.5 horas para los estudiantes por día completo de clases;
* Continuar desarrollando un sistema de oportunidades de aprendizaje extendido (después de la escuela, vacaciones, verano, etc.) que brinde entornos alternativos para desarrollar habilidades básicas y estimular el crecimiento de los estudiantes, el bienestar socioemocional y la confianza;
* Crear nuevos bloques de estudios sociales basados en STEM y alfabetización que brinden oportunidades para que los estudiantes apliquen y desarrollen habilidades básicas utilizando proyectos auténticos. (Estrategia 1.2)
1. **Personal de alta calidad**: Dotar el personal de Parker con un equipo diverso de educadores de alta calidad, aprovechando los canales de contratación y las vías para la enseñanza.

En el Plan de Reestructuración renovado, las actividades clave para contratar y retener educadores de alta calidad incluyen:

* Continuar implementando un sistema de compensación basado en el desempeño que premia la eficacia de los docentes, el crecimiento profesional y el crecimiento académico de los estudiantes y la paga de salarios competitivos;
* Continuar brindando e incentivando oportunidades internas de desarrollo profesional, como docente líder, mentor de docentes nuevos, entrenador de instrucción y líder del equipo de liderazgo de instrucción;
* Aprovechar el receptor y otras redes para contratar personal; participar en eventos de reclutamiento de docentes organizados por el distrito, los colegios y las organizaciones que se especializan en contratación diversa;
* Alentar y apoyar a los paraprofesionales interesados en obtener un título de enseñanza a aprovechar el programa del distrito Journey into Education (JET) u otras oportunidades de acreditación de educadores;
* Recopilar comentarios regulares de los docentes sobre el desarrollo de educadores mediante encuestas y otros métodos. (Estrategia 2.1)
1. **Liderazgo docente:** Crear oportunidades para el liderazgo docente que promuevan prácticas basadas en evidencia para el aprendizaje y la prosperidad integral del niño.

Parker continuará creando una cultura que reconozca a los docentes, estudiantes y familias como agentes clave en el proceso de aprendizaje, y a los docentes como guardianes del conocimiento técnico y observadores más cercanos del aprendizaje en el aula. Los esfuerzos de liderazgo docente se centrarán en garantizar una visión compartida y una cultura adulta transparente y empoderadora donde los docentes puedan innovar, aprender de forma colaborativa y liderar.

En el Plan de Reestructuración renovado, las actividades clave para desarrollar el liderazgo docente incluyen:

* Continuar apoyando a los equipos de liderazgo dirigidos por el equipo docente que desarrollan e implementan planes de acción alineados con las prioridades estratégicas de la escuela;
* Continuar identificando docentes líderes en cada nivel de grado que faciliten el tiempo de colaboración entre docentes y apoyen la planificación de la instrucción;
* Implementar un sistema de desarrollo de educadores que incluya observaciones de colegas; (Estrategia 2.1)
* Recopilar comentarios regulares de los docentes mediante encuestas acerca de los resultados de aprendizaje en toda la escuela y del desarrollo de los educadores. (Estrategia 2.1)

|  |
| --- |
| **Área prioritaria 3: Proporcionar a los estudiantes apoyos apropiados y oportunidades de aceleración con el fin de maximizar su aprendizaje mediante el uso de datos para diferenciar la instrucción e identificar oportunidades de intervención y enriquecimiento.** |

Las estrategias para el Área prioritaria 3 se enfocan en las prácticas para recopilar datos de progreso de los estudiantes y la continuidad del apoyo que brinda la escuela en respuesta a esos datos. Estas prácticas van desde el apoyo "justo a tiempo" de un docente en el salón de clases, hasta el desarrollo de un apoyo estudiantil integral o un plan integral que involucra a las familias y otros proveedores.

Para ver el texto original que resume los desafíos abordados por el Área prioritaria 3, consulte el [Plan de Reestructuración del 9 de abril de 2014](https://www.mass.gov/doc/parker-final-level-5-turnaround-plan-as-modified-by-the-board-of-elementary-and-secondary-0/download) en la pág. 19. Para obtener información actualizada sobre el progreso y las estrategias en el Área prioritaria 3, presentada en la renovación del plan de 2017, consulte el [Plan de Reestructuración renovado del 18 de agosto de 2017](https://www.mass.gov/doc/parker-renewed-turnaround-plan-0/download) en las págs. 28-31.

Dado que el Plan de Reestructuración se renovó por última vez en 2017, Parker ha desarrollado un sistema integral para recopilar datos sobre los resultados de los estudiantes y docentes que se alinea con el marco de instrucción de toda la escuela. Para monitorear el desarrollo de las prácticas de instrucción en el aula, los líderes escolares utilizan una rúbrica de observación que está alineada con su marco para la instrucción sensible a las diferentes culturas. Todos los datos de observación del aula se registran en un documento de seguimiento central, que permite a los líderes educativos monitorear el progreso individual y las tendencias de toda la escuela durante todo el año. Por el lado de la evaluación de los estudiantes, Parker School Data Hub sirve como depósito central para los datos de evaluación formativa sobre los resultados académicos y no académicos. Para los líderes escolares, el centro de datos proporciona una ventanilla única para ver los datos de cada aula en las áreas de evaluaciones de referencia, seguimiento del progreso y apoyo conductual. El centro de datos también realiza un seguimiento de los datos de asistencia y disciplina de toda la escuela y el progreso de los casos individuales a través del Equipo de apoyo integral infantil (WCST) de la escuela y los procesos de apoyo integral.

**Estrategias**

1. **Toma de decisiones basada en datos:** Crear un sistema coherente en toda la escuela para analizar regularmente los datos de crecimiento de los estudiantes, y tomar decisiones basadas en los datos acerca de la instrucción y otros programas escolares.

La escuela recopilará varias capas de datos que permitirán al personal realizar un seguimiento del crecimiento de los estudiantes, analizar los datos en busca de desigualdades e informar en la toma de decisiones en todos los niveles, desde interacciones individuales entre estudiantes y docentes hasta tendencias escolares más amplias.

En el Plan de Reestructuración renovado, las actividades para garantizar la toma de decisiones basada en datos incluyen:

* Recopilar múltiples capas de datos de evaluación, incluidas evaluaciones de diagnóstico, evaluaciones formativas y sumativas, y evaluaciones holísticas que recopilan información contextual sobre la experiencia de aprendizaje del estudiante; (también Prioridad 1.3)
* Garantizar que los docentes usen los datos de manera constante durante el tiempo de colaboración entre docentes, la preparación de lecciones y la instrucción en el aula;
* Llevar a cabo reuniones periódicas de revisión académica con administradores y capacitadores de instrucción para analizar datos académicos a nivel de la escuela, el aula y los estudiantes;
* Utilizar los informes de supervisión escolar (Revisiones de calidad escolar) del Departamento de Educación Primaria y Secundaria con el equipo de liderazgo y el personal para informar un ciclo de mejora continua.
1. **Planificación eficaz de la instrucción**: Establecer un proceso consistente de planificación de la instrucción y maximizar la planificación y el tiempo de colaboración de los docentes.

En el Plan de Reestructuración renovado, las actividades para garantizar una planificación eficaz de la instrucción incluyen:
* Continuar capacitando a todo el personal en el Ciclo de Planificación del Aprendizaje de Parker, un proceso de planificación de instrucción de siete pasos que se basa en la neurociencia del aprendizaje y se alinea con los principios de la enseñanza sensible a las diferentes culturas. Este Ciclo les pide a los docentes que identifiquen las grandes ideas con las que quieren que los estudiantes se enfrenten y por qué las ideas son importantes, las estrategias para despertar el interés de los estudiantes, las tareas complejas que les permiten a los estudiantes lidiar con dicha gran idea, las áreas en las que los estudiantes pueden tener dificultades, el andamiaje que puede ayudarlos y otros elementos de su estrategia de instrucción.
* Continuar aprovechando el tiempo de colaboración docente (TCT) como un lugar clave para realizar un seguimiento del crecimiento de los estudiantes, diseñar lecciones y brindar apoyo de capacitación instructiva. Los docentes recibirán TCT dedicado semanalmente.
* Implementar ciclos de entrenamiento y observaciones de compañeros para informar la planificación educativa. Esto incluye comentarios de observación regulares del director y el Gerente de Calidad del Educador.
1. **Sistema de apoyo estudiantil holístico:** Crear estructuras y protocolos efectivos para identificar de manera proactiva las necesidades de apoyo de los estudiantes y brindar servicios integrales que respondan a esas necesidades, incluidas oportunidades positivas de desarrollo juvenil.

Cuando los estudiantes tienen dificultades para cumplir con las expectativas académicas o de comportamiento, el personal de Parker usará una lente multidimensional para comprender al estudiante y el contexto, luego trabajará con el estudiante y la familia para crear un plan efectivo de desarrollo del estudiante en la escuela y el hogar. La escuela también usará datos para identificar patrones o tendencias que tengan implicaciones más amplias para la instrucción, la cultura y las relaciones en el aula, las asociaciones con los proveedores de servicios, las oportunidades de aprendizaje extendidas, etc.

En el Plan de Reestructuración renovado, las actividades clave para garantizar un sistema de apoyo estudiantil holístico incluyen:

* Continuar implementando actividades de apoyo socioemocional para todos los estudiantes. (Prioridad 1.1)
* Continuar brindando entrenamiento al personal para que puedan reconocer las necesidades de desarrollo de habilidades socioemocionales que afectan en la capacidad del estudiante de participar plenamente en el entorno de aprendizaje.
* Optimizar el proceso del Equipo de apoyo integral infantil con el objetivo de centrarse en los estudiantes con necesidades de apoyo intensivo (Nivel 3). Asociarse con las familias para comprender las experiencias de los estudiantes y diseñar en conjunto estrategias de apoyo a los estudiantes.
* Continuar realizando reuniones integrales con el personal, proveedores externos, miembros de la familia y otros para desarrollar planes de servicios integrales para los estudiantes que están involucrados o pueden ser remitidos a proveedores externos.
* Desarrollar un sistema de oportunidades de aprendizaje extendido (después de la escuela, vacaciones, verano, etc.) que brinde entornos alternativos para desarrollar habilidades básicas, bienestar socioemocional y confianza. Esto incluye la creación de un puesto de coordinador de Desarrollo Juvenil Positivo para supervisar el desarrollo de un sistema de oportunidades de aprendizaje extendidas. Incluir la participación en estas oportunidades como parte de la planificación de apoyo estudiantil holístico. (Prioridad 2.2)

|  |
| --- |
| **Área prioritaria 4: Asegurar que todos los estudiantes tengan éxito académico estableciendo un ambiente que se centre en el aprendizaje, e involucrando a las familias como socios en el aprendizaje de los estudiantes.** |

Parker ayuda a los estudiantes y las familias a comenzar el viaje educativo y prepararse para las oportunidades y los desafíos que depara el camino por delante. La colaboración auténtica entre los educadores y los miembros de la familia es esencial para el éxito de cada estudiante y de la escuela en su conjunto.

Para ver el texto original que resume los desafíos abordados por el Área prioritaria 4, consulte el [Plan de Reestructuración del 9 de abril de 2014](https://www.mass.gov/doc/parker-final-level-5-turnaround-plan-as-modified-by-the-board-of-elementary-and-secondary-0/download) en la pág. 24 Para obtener información actualizada sobre el progreso y las estrategias en el Área prioritaria 4, presentada en la renovación del plan de 2017, consulte el [Plan de Reestructuración renovado del 18 de agosto de 2017](https://www.mass.gov/doc/parker-renewed-turnaround-plan-0/download) en las págs. 34-39.

Desde 2018, el fortalecimiento de los apoyos académicos y socioemocionales de Parker ha reducido la tasa de ausentismo crónico de la escuela. De 2018 a 2021, el porcentaje de estudiantes ausentes durante el 10 % o más de los días escolares disminuyó del 18 % al 10 %. En 2022, cuando el estado respondió a las condiciones pandémicas informando una tasa alternativa de ausentismo crónico basada en ausencias durante el 20 % o más de los días escolares, la tasa de ausentismo crónico de Parker, utilizando el umbral propuesto, fue la segunda más baja en el distrito de New Bedford Public School. Durante el año escolar 2021-2022, el 3 % de los estudiantes de Parker se clasificaron como ausentes crónicos utilizando el umbral del 20 %.

Durante el mandato de SMI como receptor, la escuela ha organizado noches mensuales de participación familiar que cultivan un fuerte sentido de conexión con Parker y promueven relaciones de confianza con el personal. Todo el personal participa en estos eventos nocturnos mensuales como condición de empleo. Las noches de participación familiar mensuales brindan a las familias estrategias que pueden usar para apoyar el aprendizaje, y sirven como vehículo para conectar a las familias con oportunidades y recursos. Además de estos apoyos universales para las familias de Parker, el gerente de Calidad del Educador y el gerente de Apoyo Familiar y Estudiantil capacitan a los cuidadores de Parker para que participen de manera significativa en la planificación del apoyo estudiantil, o los planes de servicios integrales para sus hijos, a través de los procesos del Equipo de apoyo integral infantil y el Equipo Integral.

1. **Participación familiar:** Generar un sentido de pertenencia a la escuela y relaciones entre docentes y familias a través de la comunicación regular, actividades de aprendizaje familiar y oportunidades para los comentarios de las familias.

En el Plan de Reestructuración renovado, las actividades clave para garantizar una fuerte participación familiar incluyen:

* Continuar brindando comunicación regular a nivel escolar a las familias, por ejemplo, a través de boletines dirigidos a las familias y mensajes del sistema de llamadas automatizado centrados en la información y la construcción de una comunidad;
* Continuar articulando y monitoreando las expectativas compartidas acerca de una comunicación regular entre el docente y la familia, por ejemplo, actividades de “familiarización con el docente”, mensajes de texto regulares por parte del docente, nuevo proceso de bienvenida a la familia;
* Continuar organizando noches mensuales de participación familiar que cultiven un fuerte sentido de conexión con Parker y ayuden a construir relaciones de confianza con el personal;
* Realizar encuestas anuales de comentarios por parte de las familias.
1. **Asociación familiar:** Involucrar a las familias como socios plenos en el apoyo a los estudiantes.

En el Plan de Reestructuración renovado, las actividades clave para garantizar la asociación familiar para el apoyo de los estudiantes incluyen:

* Continuar utilizando las noches de participación familiar para ayudar a las familias a comprender cómo apoyar el desarrollo académico y socioemocional y tomar contacto con los recursos; (Prioridad 4.1)
* Profundizar la participación de los miembros de la familia en las reuniones del Equipo de apoyo integral infantil y las Reuniones integrales; (Prioridad 3.3)
* Continuar realizando visitas domiciliarias positivas o reuniones exteriores, incluida la extensión proactiva centrada en la creación de relaciones y el acercamiento sensible a las familias que buscan apoyo adicional.
1. **Liderazgo familiar:** Incluir la voz de la familia en la toma de decisiones de la escuela e involucrar a los miembros de la familia como líderes en la comunidad escolar de Parker.

En el Plan de Reestructuración renovado, las actividades clave para garantizar el liderazgo familiar para el apoyo de los estudiantes incluyen:

* Llevar a cabo grupos de enfoque familiares regulares para informar la toma de decisiones por parte de los líderes escolares;
* Expandir el PTO de Parker para incluir una participación más diversa.

## **Puntos de referencia de implementación**

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

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

Según lo exige la ley estatal, el Plan de Reestructuración incluye objetivos anuales medibles en las siguientes áreas:

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

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

|  |
| --- |
| **Área prioritaria 1: Maximizar y acelerar el rendimiento de los estudiantes al aumentar el rigor de la instrucción en cada aula y para cada estudiante todos los días.** |
| **Estrategia** | **Descripción** | **Puntos de referencia de implementación** |
| 1. Comunidad de aprendizaje emocionalmente segura y centrada en las relaciones
 | Construir una sólida cultura de aprendizaje en el aula y una relación con cada estudiante para aprovechar al máximo la identidad, las experiencias de vida, los antecedentes familiares y el apoyo de los compañeros como herramientas para acelerar el aprendizaje. | * El 100 % de los docentes, los paraprofesionales y el consejero de ajuste estudiantil están capacitados e implementan estrategias de Aula receptiva, según lo medido por los registros de desarrollo profesional y los datos de observación del aula.
 |
| * 1. Instrucción de nivel de grado de alta calidad
 | Implementar un modelo de instrucción de aceleración que se base en la investigación específica de dominio sobre las trayectorias de aprendizaje de los estudiantes, y que promueva la identidad, la investigación, la colaboración y la relevancia del contenido. | * El 100 % de los docentes están entrenados en un modelo de aceleración de instrucción, según lo medido por los registros de desarrollo profesional
 |
| * 1. Evaluación centrada en el estudiante
 | Supervisar continuamente la comprensión de los estudiantes utilizando métodos que atiendan individualmente la experiencia de aprendizaje de cada estudiante, y desarrollen el sentido de agencia en los estudiantes. | * Administrar una Encuesta de Estudiantes Independientes para capturar la voz de los estudiantes y las impresiones de sí mismos como estudiantes.
* ILT utiliza datos de la Encuesta de Estudiantes Independientes para informar la planificación educativa y el desarrollo profesional.
 |
| * 1. Estrategias efectivas para estudiantes con discapacidades y aprendices de inglés
 | Proporcionar una experiencia de aprendizaje inclusiva para estudiantes con discapacidades y aprendices de inglés que les permita acceder a la instrucción básica. Supervisar regularmente para garantizar que se satisfagan las necesidades de los estudiantes a través de un andamiaje de instrucción efectiva, enseñanza conjunta y otras prácticas inclusivas.  | * Los docentes de ESL y SPED pasan aproximadamente una hora adicional por día en el aula de educación general para maximizar los arreglos de enseñanza conjunta, donde la mayoría de los servicios estudiantiles se brindan dentro del aula de educación general por personal calificado de ESL y SPED en colaboración con los docentes
 |

|  |
| --- |
| **Área prioritaria 2: Establecer estructuras y sistemas escolares para garantizar que todos los estudiantes tengan docentes que sean competentes para impartir una instrucción rigurosa y maximizar el tiempo de instrucción.** |
| **Estrategia** | **Descripción** | **Puntos de referencia de implementación** |
| 1. Desarrollo efectivo del educador
 | Crear un sistema de desarrollo diferenciado de educadores que integre los campos interdependientes del desarrollo del lenguaje, el aprendizaje académico y socioemocional, la educación sensible a las diferentes culturas y la asociación familiar. | * Al menos el 25 % del tiempo de desarrollo profesional se diferencia por el nivel de necesidad y experiencia docente, como lo demuestran las agendas de desarrollo profesional.
 |
| 1. Tiempo de aprendizaje
 | Maximizar el tiempo de instrucción básica y las oportunidades para un aprendizaje prolongado. | * Revisar el horario semanal para incluir nuevos bloques de apoyo de aceleración (STEM, estudios sociales basados en la alfabetización)
 |
| 1. Personal de alta calidad
 | Dotar el personal de Parker con un equipo diverso de educadores de alta calidad, aprovechando los canales de contratación y las vías para la enseñanza. | * Para todos los puestos vacantes, llevar a cabo como mínimo una selección telefónica con todos los solicitantes de entornos subrepresentados
 |
| 1. Liderazgo docente
 | Crear estructuras para desarrollar un liderazgo docente que promueva prácticas basadas en evidencia para el aprendizaje y la prosperidad integral del niño. | * Mantener un docente líder en cada nivel de grado
* Todos los miembros del personal participan en los equipos de liderazgo de toda la escuela (por ejemplo, Instrucción, Empoderamiento familiar, Sensible a las diferentes culturas, y docente mentor) para incorporar un modelo de liderazgo distributivo de mejora escolar.
 |

|  |
| --- |
| **Área prioritaria 3: Proporcionar a los estudiantes apoyos apropiados y oportunidades de aceleración con el fin de maximizar su aprendizaje mediante el uso de datos para diferenciar la instrucción e identificar oportunidades de intervención y enriquecimiento.** |
| **Estrategia** | **Descripción** | **Puntos de referencia de implementación** |
| 1. Toma de decisiones basada en datos
 | Crear un sistema coherente en toda la escuela para analizar regularmente los datos de crecimiento de los estudiantes, y tomar decisiones basadas en los datos que versen acerca de la instrucción y otros programas escolares. | * Convocar reuniones de revisión académica cada dos semanas (2 veces por mes) con el equipo administrativo, dirigidas por los especialistas en enseñanza y aprendizaje, para analizar los datos académicos de la escuela, el aula y los estudiantes.
 |
| 1. Planificación de instrucción eficaz
 | Establecer un proceso consistente de planificación de la instrucción y maximizar la planificación y el tiempo de colaboración de los docentes. | * El 100 % de los docentes utilizan el ciclo de planificación para el aprendizaje de Parker de manera efectiva para diseñar la instrucción, como lo demuestran los planes de estudio y las observaciones en el aula.
 |
| 1. Apoyo estudiantil holístico
 | Crear estructuras y protocolos efectivos para identificar de manera proactiva las necesidades de apoyo de los estudiantes y brindar servicios holísticos, incluidas oportunidades positivas de desarrollo juvenil. | Se revisan los protocolos del Equipo de apoyo integral infantil para incluir las perspectivas de los estudiantes. Los datos de las perspectivas de los estudiantes se recopilan del 25 % de los estudiantes apoyados por el WCST.  |

|  |
| --- |
| **Área prioritaria 4: Asegurar que todos los estudiantes tengan éxito académico al establecer un ambiente que se centre en el aprendizaje, e involucrando a las familias como socios en el aprendizaje de los estudiantes.** |
| **Estrategia** | **Descripción** | **Puntos de referencia de implementación** |
| * 1. Participación familiar
 | Generar un sentido de pertenencia a la escuela y relaciones entre docentes y familias a través de la comunicación regular, actividades de aprendizaje familiar y oportunidades para los comentarios de las familias. | Organizar al menos 10 eventos familiares para involucrar y apoyar a las familias en temas derivados de los comentarios recibidos. |
| * 1. Asociación familiar
 | Involucrar a las familias como socios plenos en el apoyo a los estudiantes. | * El 100 % de las familias de los estudiantes referidos al Equipo de apoyo integral infantil están invitados a participar en sus reuniones

El 100 % de las reuniones integrales incluyen a miembros de la familia |
| * 1. Liderazgo familiar
 | Incluir la voz de la familia en la toma de decisiones de la escuela e involucrar a los miembros de la familia como líderes en la comunidad escolar de Parker. | * Llevar a cabo un mínimo de tres grupos de enfoque de comentarios familiares sobre la calidad de la experiencia de los estudiantes de Parker (ajuste escolar)
 |

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

**Autorización del Plan de Reestructuración**

El Plan de Reestructuración renovado está autorizado por un período de tres años. El Receptor podrá desarrollar y/o revisar componentes adicionales del plan, los cuales deberán ser aprobados por el comisionado.

**Orientación sobre cambios en políticas y estrategias a considerar en virtud de la ley estatal**

El Receptor utilizará los cambios propuestos en las políticas y estrategias disponibles para las escuelas con bajo rendimiento crónico para implementar el Plan de Reestructuración de la escuela como se indica a continuación.

**Plan de estudios e instrucción**

* **Ampliar, modificar o reemplazar el plan de estudios**: El comisionado podrá ampliar, modificar o reemplazar el plan de estudios y las ofertas de programas de la escuela, incluida la implementación de programas de alfabetización temprana basados en investigaciones, intervenciones tempranas para lectores con dificultades, y la enseñanza de cursos de colocación avanzada u otros cursos rigurosos reconocidos a nivel nacional o internacional, si la escuela aún no tiene tales programas o cursos.
* **Ampliar el uso del tiempo**: El comisionado podrá ampliar la jornada escolar o el año escolar, o ambos, de la escuela.
* **Agregar kindergarten o prekindergarten**: El comisionado podrá agregar clases de prekindergarten y kindergarten de día completo en una escuela primaria, si la escuela no tiene tales clases.

**Gestión financiera y de activos**

* **Reasignar el presupuesto escolar**: El comisionado podrá reasignar los usos del presupuesto existente de la escuela.
* **Reasignar el presupuesto del distrito**: El comisionado podrá proporcionar fondos adicionales a la escuela del presupuesto del distrito, si la escuela aún no recibe fondos del distrito por lo menos igual al promedio de fondos recibidos por estudiante para estudiantes de la misma clasificación y nivel de grado en el distrito.

**Recursos humanos**

* **Atraer y retener líderes y docentes:** El comisionado podrá proporcionar fondos, sujetos a apropiación, para aumentar el salario de un administrador o docente en la escuela, a fin de atraer o retener a administradores o docentes altamente calificados o para recompensar a los administradores o docentes que trabajan en escuelas con bajo rendimiento crónico que alcanzan las metas anuales establecidas en el Plan de Reestructuración.
* **Hacer cambios de personal:** El comisionado podrá, luego de consultar con los sindicatos locales correspondientes, exigir que el director y todos los administradores, docentes y personal vuelvan a postularse para sus puestos en la escuela.
* **Implementar un nuevo sistema de evaluación y/o compensación por desempeño**: El comisionado podrá establecer pasos para asegurar un continuo de docentes de alta experiencia alineando los siguientes procesos con el núcleo común de conocimientos y habilidades profesionales: contratación, orientación, evaluación de docentes, desarrollo profesional (PD), promoción docente, cultura escolar y estructura organizacional.
* **Desarrollo de liderazgo:** El comisionado podrá establecer un plan de desarrollo profesional para los administradores de la escuela, con énfasis en estrategias que desarrollen habilidades de liderazgo y utilicen los principios del liderazgo distributivo.

**PD y colaboración**

* **PD integrado**: El comisionado podrá incluir una provisión de desarrollo profesional (PD) integrado en el trabajo para docentes en la escuela, con énfasis en estrategias que involucren aportes y comentarios de los docentes.
* **Tiempo ampliado de planificación del docente:** El comisionado podrá brindar mayores oportunidades para el tiempo de planificación de los docentes y la colaboración perfilada a la mejora en la instrucción de los estudiantes.

**Liderazgo y gobernanza**

* **Cambio de contrato o convenio colectivo de trabajo:** El comisionado podrá limitar, suspender o cambiar uno o más disposiciones de cualquier contrato o convenio colectivo de trabajo, ya que el contrato o convenio se aplica a la escuela; disponiéndose que el comisionado no reducirá la compensación de un administrador, docente o miembro del personal a menos que las horas de la persona se reduzcan proporcionalmente; y disponiéndose que el comisionado puede requerir que el Comité Escolar y cualquier sindicato aplicable negocie, de buena fe, durante 30 días antes de ejercer autoridad de conformidad con esta cláusula.
* **Cambiar las políticas del distrito**: El comisionado podrá limitar, suspender o cambiar una o más políticas o prácticas del distrito escolar, ya que dichas políticas o prácticas se relacionan con la escuela.

**Estrategias adicionales**

* **Estudiar las mejores prácticas:** El comisionado podrá desarrollar una estrategia para buscar y estudiar las mejores prácticas en áreas demostradas de bajo rendimiento en la escuela.
* **Abordar la movilidad y la transitoriedad**: El comisionado podrá establecer estrategias para atender la movilidad y transitoriedad entre la población estudiantil de la escuela.
* **Estrategias adicionales:** El comisionado podrá incluir componentes adicionales basados en las razones por las cuales la escuela fue designada como de bajo rendimiento crónico y las recomendaciones del grupo local de partes interesadas.

**Apéndice A: Condiciones de trabajo y compensación para escuelas con bajo rendimiento crónico**

*Los siguientes son los términos de las condiciones laborales y la compensación específica para la John Avery Parker Elementary School, una escuela con bajo rendimiento crónico en el distrito. El comisionado y el Receptor se reservan el derecho de hacer cambios adicionales a los convenios colectivos de trabajo según sea necesario. Nada de lo contenido en el Plan de Reestructuración o en el convenio colectivo de trabajo se interpretará como una limitación de los derechos del comisionado según lo dispuesto en G.L. c.69, §1J.*

**TÉRMINOS Y CONDICIONES PARA EMPLEADOS EN JOHN AVERY PARKER ELEMENTARY SCHOOL**

De conformidad con G.L. c. 69, §1J, el comisionado debe crear un Plan de Reestructuración destinado a maximizar la rápida mejora del rendimiento académico de los estudiantes en la John Avery Parker Elementary School, denominada en lo sucesivo como “la escuela”. El comisionado tomará todas las medidas apropiadas necesarias para apoyar los objetivos del Plan de Reestructuración. Entre otras cosas, el comisionado podrá:

1. ampliar, modificar o reemplazar el plan de estudios y las ofertas de programas de la escuela, incluida la implementación de programas de alfabetización temprana basados en investigaciones, intervenciones tempranas para lectores con dificultades, y la enseñanza de cursos de colocación avanzada u otros cursos rigurosos reconocidos a nivel nacional o internacional, si la escuela aún no tiene tales programas o cursos;
2. reasignar los usos del presupuesto existente de la escuela;
3. proporcionar fondos adicionales a la escuela del presupuesto del distrito, si la escuela aún no recibe fondos del distrito por lo menos igual al promedio de fondos recibidos por alumno para estudiantes de la misma clasificación y nivel de grado en el distrito;
4. proporcionar fondos, sujetos a apropiación, para aumentar el salario de un administrador o docente en la escuela, a fin de atraer o retener a administradores o docentes altamente calificados, o para recompensar a los administradores o docentes que trabajan en escuelas con bajo rendimiento crónico que alcanzan las metas anuales establecidas en el Plan de Reestructuración;
5. ampliar la jornada escolar o el año escolar, o ambos, de la escuela;
6. para una escuela primaria, agregar clases de prekindergarten y de kindergarten de jornada completa, si la escuela aún no tiene tales clases;
7. limitar, suspender o cambiar 1 o más disposiciones de cualquier contrato o convenio colectivo de trabajo, ya que el contrato o convenio se aplica a la escuela; disponiéndose, sin embargo, que el comisionado no reducirá la compensación de un administrador, docente o miembro del personal a menos que las horas de la persona se reduzcan proporcionalmente; y disponiéndose además, que el comisionado puede requerir que el Comité Escolar y cualquier sindicato aplicable negocie, de buena fe, durante 30 días antes de ejercer autoridad de conformidad con esta cláusula;
8. después de consultar con los sindicatos locales correspondientes, exigir que el director y todos los administradores, docentes y personal vuelvan a presentar una solicitud para sus puestos en la escuela, con total discreción conferida al Receptor, con respecto a su consideración y decisiones sobre la recontratación en función de las nuevas solicitudes;
9. limitar, suspender o cambiar 1 o más políticas o prácticas del distrito escolar, ya que dichas políticas o prácticas se relacionan con la escuela;
10. incluir una provisión de desarrollo profesional integrado en el trabajo para docentes en la escuela, con énfasis en estrategias que involucren aportes y comentarios de los docentes;
11. brindar mayores oportunidades para el tiempo de planificación de los docentes y la colaboración perfilada a la mejora en la instrucción de los estudiantes;
12. establecer un plan de desarrollo profesional para los administradores de la escuela, con énfasis en estrategias que desarrollen habilidades de liderazgo y utilicen los principios del liderazgo distributivo;
13. establecer pasos para asegurar un continuo de docentes de alta experiencia alineando los siguientes procesos con el núcleo común de conocimientos y habilidades profesionales: contratación, orientación, evaluación de docentes, desarrollo profesional (PD), promoción docente, cultura escolar y estructura organizacional.

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

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

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

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

Estos términos reemplazarán cualquier disposición contraria de los convenios colectivos de trabajo del distrito o cualquier práctica o política preexistente. Los términos reflejan cambios obligatorios a las políticas, acuerdos, reglamentos laborales y cualquier práctica o política del distrito, y se implementan de conformidad con G.L. c. 69, § 1J.

**I. CONDICIONES DE TRABAJO**

Para implementar el Plan de Reestructuración de la John Avery Parker Elementary School, el comisionado seleccionó a School & Main Institute como Receptor (en lo sucesivo denominado como “Receptor”) para implementar el Plan de Reestructuración de la escuela. El Receptor tendrá plena autoridad administrativa y operativa sobre la escuela. El Receptor desarrollará, y el comisionado aprobará, un plan operativo anual que describa las condiciones de trabajo para el personal escolar.

El Receptor retiene la autoridad final sobre la toma de decisiones en la escuela, y su determinación será irrevocable.

**Condiciones necesarias para que el Receptor tenga éxito**

El Receptor ejercerá autonomías clave derivadas de las articuladas en el Plan de Reestructuración escolar del comisionado. A continuación, se encuentran las condiciones y autonomías que son necesarias para la exitosa transformación de John Avery Parker Elementary School, una escuela de bajo rendimiento:

**Disciplina Estudiantil**

El Receptor tendrá la discreción de establecer el código de conducta para los estudiantes, y establecer procedimientos y normas para la disciplina de los estudiantes en la escuela.

**Personal**

***Convenios colectivos de trabajo****:*

* Todos los miembros del personal de la escuela continuarán siendo representados por sus respectivas unidades de negociación colectiva. Sin embargo, ciertos términos del convenio colectivo de trabajo, en vigor en todo el distrito local, no se aplicarán en el colegio gestionado por el Receptor. Además, los acuerdos precedentes al Nivel 4 y/o las decisiones del Comité de Resolución Conjunta (JRC) de John Avery Parker Elementary School, no se aplicarán más allá del 30 de junio de 2014. Los empleados de la John Avery Parker Elementary School también acumularán antigüedad mientras estén contratados en la escuela. El Receptor adoptará la nueva estrategia de compensación que entrará en vigor el 1 de julio de 2014 para los docentes. (Ver Parte II).
* Procedimiento de queja: Sin perjuicio de cualquier disposición en un convenio colectivo de trabajo, el Procedimiento de queja para los empleados de la John Avery Parker Elementary School será el siguiente:

Una queja se define como una acusación de violación de una disposición aplicable del convenio colectivo de trabajo de las partes. Los siguientes están excluidos de la definición de queja y de este procedimiento de queja:

* + Suspensión de empleados profesionales
	+ Despido de empleados profesionales.
	+ No renovación del contrato de empleados profesionales
1. Aquel que presenta la queja puede estar representado por su representante sindical en cualquier nivel del proceso de resolución de conflictos.
2. Proceso de quejas:
3. Queja de Nivel 1: El empleado puede presentar una queja al director por escrito dentro de los diez (10) días hábiles posteriores a la ocurrencia del evento que dio lugar a la queja. La queja debe incluir una descripción de la supuesta violación, identificar la sección específica del acuerdo de las partes que supuestamente se violó y establecer la resolución deseada.
4. Respuesta de Nivel 1: Dentro de los diez (10) días hábiles posteriores a la recepción de la queja, el director o la persona designada programará una reunión con el agraviado para analizar la queja. Dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la reunión, el director o la persona designada debe emitir una decisión a NBEA.
5. Queja de Nivel 2: Si el agraviado no está satisfecho con la respuesta del director o la persona designada en el Nivel 1, el agraviado puede presentar la queja a la persona designada por el comisionado, el Receptor, por escrito dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la recepción de la respuesta de Nivel 1. La presentación del agraviado a la persona designada por el comisionado deberá incluir la Queja de Nivel 1 y la Respuesta a dicha queja, y junto con una explicación con las razones por las cuales el agraviado no encuentra satisfactoria la Respuesta de Nivel 1.
6. Respuesta de Nivel 2: Dentro de los quince (15) días hábiles posteriores a la recepción del agravio, la persona designada por el comisionado programará una reunión con el agraviado para analizar el agravio. Dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la reunión, la persona designada por el comisionado emitirá una decisión a la NBEA para empleados profesionales o al sindicato correspondiente, si el empleado no está representado por la NBEA.
7. Queja de Nivel 3: Si el agraviado no está satisfecho con la decisión de la persona designada por el comisionado, puede presentar el agravio por escrito al comisionado del Departamento de Educación Primaria y Secundaria de la Mancomunidad de Massachusetts dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la recepción de la Respuesta de Nivel 2. La presentación del empleado al comisionado debe incluir la siguiente información:
* Nombre del agraviado;
* Para empleados representados por NBEA, New Bedford Educators Association, 160 William St., New Bedford, MA 02740. Para empleados representados por otro sindicato, el nombre y la dirección del sindicato aplicable.
* Distrito escolar donde trabaja el agraviado;
* Queja de Nivel 1;
* Decisión de Nivel 1;
* Queja de Nivel 2;
* Decisión de Nivel 2; y
* Una explicación con las razones por las cuales la decisión del Nivel 2 no fue satisfactoria para el agraviado.
1. Decisión de Nivel 3: La respuesta de Nivel 2 de la persona designada por el comisionado estará sujeta a una deferencia sustancial durante la revisión del comisionado de la queja de Nivel 3. La decisión del comisionado será definitiva. La decisión de Nivel 3 se enviará a la NBEA si el reclamante está representado por la NBEA. Si el empleado está representado por otro sindicato, la decisión del comisionado se enviará al sindicato correspondiente.
2. Disposiciones generales:
	1. Los plazos de tiempo se consideran plazos máximos. Si el agraviado no pasa su queja al siguiente nivel dentro del plazo establecido, se considerará que acepta la respuesta/decisión del Nivel previo al reclamo presentado.
	2. La persona designada por el comisionado tiene la autoridad para suspender o modificar los plazos para una o más quejas por escrito mediante acuerdo con el sindicato.

***Personal****:*

* El Receptor tiene la discreción exclusiva de seleccionar el personal para cualquiera de todos los puestos en la escuela, incluidos administradores, docentes, personal de mantenimiento, personal de enfermería, guardias de seguridad, y otros. No habrá ningún requisito para que el Receptor emplee a una persona específica en la escuela.
* El Receptor puede seleccionar personal para puestos representados por el sindicato sin tener en cuenta los requisitos de anuncio público, las disposiciones de transferencia, las disposiciones de destitución y las disposiciones de antigüedad en un convenio colectivo de trabajo aplicable y sin tener en cuenta las prácticas aplicables y pasadas entre el comité escolar y el sindicato.
* El Receptor puede formular descripciones de trabajo, deberes y responsabilidades para cualquiera de todos los puestos en la escuela.
* El personal de la escuela existente (y el distrito) no tendrá derechos de vinculación a ningún puesto y el Receptor puede trasladar unilateralmente a cualquier empleado de la escuela a otro puesto, siempre que el empleado tenga la licencia y la certificación adecuada de ser requerido para el puesto.
* El Receptor puede optar por despedir o no renovar a cualquier empleado sindicalizado o no sindicalizado de conformidad con las leyes federales y estatales y las ordenanzas municipales.
* Al despedir a un empleado como resultado de una mala conducta, el Receptor no estará obligado por ninguna disposición de un convenio colectivo de trabajo aplicable, prácticas o procedimientos entre el distrito escolar y cualquier unidad de negociación colectiva. El Receptor deberá imponer medidas disciplinarias a los empleados, que puede incluir hasta el despido, en conformidad con las leyes federales y estatales aplicables y las ordenanzas municipales.
* La escuela y sus empleados están exentos de las disposiciones de despido y retiro en cualquier convenio colectivo de trabajo y cualquier práctica asociada aplicable.
* Con independencia de cualquier disposición en sentido contrario a un convenio colectivo de trabajo o práctica aplicable, los administradores pueden, sin limitación, conversar con los educadores sobre la práctica profesional, las necesidades de los estudiantes, el análisis de datos, el plan de estudios y otros temas relacionados con la mejora de la instrucción y los resultados educativos de los estudiantes.

**Obligaciones profesionales**

Los docentes y otro personal profesional deberán dedicar el tiempo que sea necesario para lograr y mantener una educación de alta calidad en John Avery Parker Elementary School. Por ejemplo, a menos que estén formalmente eximidos, los docentes y otros empleados profesionales deberán participar en todas las funciones escolares regulares durante o fuera de la jornada escolar normal, incluidas las reuniones de docentes, conferencias de padres, reuniones del departamento, reuniones de planificación, prácticas promocionales y otras actividades similares.

Con independencia de cualquier disposición en sentido contrario a un convenio colectivo de trabajo o práctica aplicable, y sujeto únicamente a los requisitos de cualquier ley estatal o federal aplicable, todos los empleados asignados a trabajar en la John Avery Parker Elementary School deberán solicitar y recibir la aprobación previa del director o a la persona designada, siempre que sea posible, para cada día solicitado. Los empleados informarán, antes de tomar el día, al director o a la persona designada tan pronto como sea posible sobre la necesidad de utilizar un día o más por enfermedad.

**Expectativas para los miembros del personal**

* Los términos de empleo para los docentes serán del 1 de julio al 30 de junio e incluirá lo siguiente:
	+ Hasta 18 días de PD, tiempo de planificación y actividades de participación familiar durante todo el año escolar, incluido el verano, después de la escuela, las tardes, los sábados y después del cierre del año escolar (consulte el calendario).
	+ Hasta 192 días de instrucción con estudiantes presentes hasta siete horas y media (7.5) por día completo de clases.
	+ El Receptor puede modificar este horario a razón del mejor interés de los estudiantes.
	+ El Receptor desarrollará el horario para estudiantes y empleados, y determinará el contenido de PD y los días de planificación.
	+ El miércoles anterior al Día de Acción de Gracias: El miércoles anterior al Día de Acción de Gracias, los empleados profesionales permanecerán en sus asignaciones quince (15) minutos más sobre la hora habitual de salida de los estudiantes.
	+ Último día de clases en el año laboral: El último día de clases será un día de trabajo completo para los empleados profesionales, pero será un medio día para los estudiantes, y la hora de salida para los estudiantes será la misma que el día anterior al Día de Acción de Gracias.
* John Avery Parker Elementary School utilizará el Marco de Evaluación de Educadores del estado, según lo determine el Receptor.
* Excepto como se indica a continuación, la jornada laboral estándar para los empleados profesionales representados por la NBEA en la escuela será hasta 8 horas. Los empleados profesionales deberán llegar al menos quince (15) minutos antes del horario de comienzo del día para los estudiantes, y se les puede solicitar que supervisen a los estudiantes a medida que llegan. A los empleados profesionales se les pueden asignar deberes, antes y/o después del horario escolar, para apoyar el buen funcionamiento de la John Avery Parker Elementary School. La persona designada por el comisionado establecerá el horario de la jornada laboral.

Las condiciones de trabajo adicionales para el personal específico son las siguientes:

* *Los docentes de nivel de grado* en Parker School recibirán por semana de cinco días hasta 175 minutos de tiempo de preparación y 90 minutos de tiempo de planificación común. Los especialistas no tendrán derecho a tiempo de planificación común, pero pueden ser asignados eventualmente para participar en algún tiempo de planificación común, a discreción del director. Las actividades del tiempo de planificación común pueden incluir, entre otras, la planificación de lecciones, el análisis de los datos de los estudiantes, la elaboración de estrategias para prácticas educativas efectivas, el trabajo con colegas y el entrenamiento. El tiempo de planificación común no se utilizará para brindar servicios a los estudiantes, supervisar a los estudiantes o realizar tareas administrativas no relacionadas con la instrucción.
* El horario se creará de tal manera que los docentes tendrán un almuerzo libre de deberes de aproximadamente 30 minutos cada día de trabajo completo.
* *Docentes líderes:* Los docentes líderes serán identificados a discreción del Receptor. Los solicitantes para el puesto pueden postularse, y las solicitudes serán revisadas por el Receptor y/o el director. El Receptor determinará los deberes laborales, las responsabilidades y las calificaciones para dichos puestos de líder docente, que se espera que incluyan: (1) capacitar a los compañeros para brindar una instrucción rigurosa y (2) abrir el aula del docente líder a los compañeros, para que puedan presenciar lecciones que funcionen como modelo y utilizar ese aprendizaje por observación para ajustar su propia práctica en sus respectivas aulas. El Receptor establecerá el salario o estipendio para dichos puestos de docente líder, y designará a personas calificadas para dichos puestos a quienes podrá destituir en función exclusiva de su criterio.
* Al personal de servicios de apoyo estudiantil, como consejeros, trabajadores sociales, enfermeras, conductistas, SAC, terapeutas, OT y PT, se les pueden asignar horarios escalonados de inicio y finalización para sus días de trabajo, siempre que la hora de inicio del empleado esté dentro del margen de una hora del horario de inicio regular y que sea constante.
* *Reuniones y actividades extraescolares:*
* Además de las reuniones de conformidad con la Sección E.1 del Artículo 12 del convenio colectivo de trabajo de la Unidad A de la NBEA, los empleados profesionales de la escuela deberán asistir a tres (3) reuniones inclusive por mes. Las reuniones comenzarán una cantidad de tiempo razonable después del último día escolar para el estudiante (aproximadamente diez (10) minutos después del horario de salida del estudiante) y no durarán más de setenta y cinco (75) minutos. El contenido de las reuniones será determinado por el Receptor, el director y/o el docente líder con la aprobación del director y puede incluir, entre otros, actividades de PD, planificación común, reuniones o actividades de nivel de grado y reuniones de distintos niveles de grado. Es posible que se requiera que el personal nuevo, en su primer año completo de empleo en la John Avery Parker Elementary School, asista a reuniones adicionales.
* Es posible que se requiera que los empleados de la John Avery Parker Elementary School asistan a cuatro (4) conferencias nocturnas de padres y docentes, y una (1) jornada de puertas abiertas cada año escolar, y hasta cuatro (4) noches inclusive por año para la escuela. Los eventos pueden incluir, entre otros, obras de teatro, espectáculos y eventos recreativos para los estudiantes. Las reuniones y eventos nocturnos no durarán más de dos (2) horas y terminarán a más tardar a las 9:00 p. m. Durante todas las reuniones y eventos nocturnos estará presente un administrador, la persona designada por el administrador o un miembro del personal de la oficina central, durante la duración de dichas reuniones.

Durante una semana típica de lunes a viernes, se espera que todos los miembros del personal realicen tareas adicionales que promuevan el buen funcionamiento de la escuela antes, durante y después de la jornada escolar. Las responsabilidades adicionales pueden incluir, pero no se limitan a: cobertura de períodos de tutorías; cobertura suplente de clases y deberes de aquellos que están ausentes de la escuela; cobertura de actividades escolares y extraescolares (por ejemplo, periodos de almuerzo, recreo, etc.).

El Receptor y/o el director pueden asignar miembros de NBEA para que estén disponibles para apoyar, ayudar y comunicarse con los estudiantes y padres en el Centro de Recursos Familiares.

* Se espera que todos los miembros de NBEA participen en una variedad de actividades educativas y administrativas necesarias para cumplir con la misión de la escuela. Estas actividades pueden incluir, entre otras, lo siguiente:
* Realizar visitas domiciliarias: A los empleados profesionales se les ofrecerá capacitación antes de comenzar las visitas domiciliarias. Cuando sea necesario, las visitas domiciliarias pueden realizarse en otro lugar acordado mutuamente. Las visitas domiciliarias de empleados profesionales se llevarán a cabo fuera del horario escolar y con notificando al director. Los empleados profesionales pueden programar sus visitas domiciliarias con otro educador si así lo desean. Si se asigna a un educador para que participe en una(s) visita(s) domiciliaria(s), el educador será emparejado con otro educador si el educador así lo solicita;
* Realizar contacto regular con las familias de estudiantes con problemas crónicos de comportamiento, mala asistencia y/u otros factores que están afectando al aprendizaje de los estudiantes, con el objetivo de discutir el progreso académico y social de estos estudiantes semanalmente;
* Participar en cuatro tardes de conferencias familiares durante el año escolar;
* Preparar informes de progreso individuales y boletines de calificaciones;
* Dirigir actividades extracurriculares para estudiantes;
* Mantener un panel de anuncios por área temática;
* Trabajar regularmente con los administradores de la escuela para mejorar las prácticas educativas de uno mismo;
* Revisar la tarea todos los días;
* Asistir a reuniones relacionadas con los estudiantes; y
* Servir como asesor de una pequeña cohorte de estudiantes
* Aviso de renuncia: Un docente deberá proporcionar un aviso en conformidad con el Artículo 7 del contrato NBEA, que incluye una renuncia irrevocable y debe hacerse al Receptor y superintendente de Escuelas el 1 de febrero o antes, con el pago realizado en o antes del 1 de septiembre del mismo año calendario.

**II. SISTEMA DE COMPENSACIÓN PROFESIONAL**

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

Los principios básicos del Plan son los siguientes:

* Proporcionar una compensación competitiva para los docentes
* Recompensar a los docentes por su excelente desempeño y efectividad
* Proporcionar una trayectoria profesional para que los docentes crezcan profesionalmente sin salir del aula
* Brindar oportunidades para recompensar a los docentes por sus contribuciones al crecimiento de los estudiantes

El nuevo sistema de compensación profesional se implementará para los empleados profesionales en la John Avery Parker Elementary School e incluirá un escalafón profesional docente que contiene cinco niveles: principiante, en desarrollo, profesional, avanzado y experto, que compensará a los docentes de acuerdo con su desarrollo e impacto en los estudiantes Se prevé que los resultados de los estudiantes mejorarán mediante la creación de un sistema de compensación profesional que atraerá a nuevos docentes de alto potencial y retendrá a aquellos con mejor desempeño y a nuestros mejores líderes.

La persona designada por el comisionado para la John Avery Parker Elementary School puede incluir indicadores de desempeño de los estudiantes en la evaluación del desempeño de los docentes, y la determinación de su compensación.

**ESCALAFÓN PROFESIONAL**

**Definiciones**:

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

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

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

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

Los docentes **expertos** son educadores excepcionales que sirven como modelos de excelencia en todo el distrito. Los docentes expertos tienen al menos cinco años de experiencia, poseen una gran experiencia en su oficio y son capaces de elevar la práctica de educadores ya dotados. Los docentes expertos asumirán roles y responsabilidades adicionales para apoyar la mejora de la escuela y del distrito.



\*Efectivo a partir del año escolar 2023-24, el Nivel profesional V y VI se agregan al escalafón profesional.

**Transición al escalafón profesional**

A partir del 1 de julio de 2014, cada docente de New Bedford Public Schools asignado a John Avery Parker Elementary School fue colocado en uno de los Niveles, en función del desempeño de dicho docente según lo determine la persona designada por el comisionado. Los docentes recién contratados y asignados a la John Avery Parker Elementary School serán colocados en uno de los Niveles según lo determine la persona designada por el comisionado:

El cronograma del escalafón profesional se modifica para los años escolare 2023-2024 y posteriores de la siguiente manera:

|  |  |
| --- | --- |
| **Nivel profesional** | **Año escolar 2023-2024****y nivel de compensación posterior** |
| Principiante | $52,000 |
| Nivel en desarrollo I | $55,000 |
| Nivel en desarrollo II | $59,000 |
| Nivel profesional I | $63,000 |
| Nivel profesional II | $66,500 |
| Nivel profesional III | $70,000 |
| Nivel profesional IV | $75,000 |
| Nivel profesional V\* | $80,000 |
| Nivel profesional VI\* | $85,000 |

\*Efectivo a partir del año escolar 2023-2024, el Nivel profesional V y VI se agregan al escalafón profesional.

A partir del año escolar 2023-2024, el salario base anual para un docente "avanzado" será de $90,000 (lo que representa un aumento del nivel anterior de $81,500 en el año escolar 2022-2023). Un docente designado como “avanzado”, cuya compensación total exceda los $90,000 al momento de la designación ($81,500 en el año escolar 2022-2023), recibirá un pago único adicional de $2,000 agregado a su salario base anual ($1,500 en el año escolar 2022-2023). El salario base anual para un docente "experto" será de $95,000 (lo que representa un aumento del nivel anterior de $89,000 en el año escolar 2022-2023). Los docentes seleccionados para este puesto recibirán un estipendio diferencial en función de su salario base anual, para alcanzar la compensación del nivel de docente “experto”. Estos montos de compensación de estipendio se incluirán en el salario base, o se considerarán de otro modo como parte del salario anualizado, para fines de jubilación.

A partir del año escolar 2023-2024, un maestro de nivel profesional VI que haya sido empleado como docente profesional VI durante al menos un año escolar y que reciba una calificación de evaluación general de fin de año de "competente" o "ejemplar", con “competente” o mejor calificación en los cuatro estándares, recibirá $2,000 adicionales agregados a su salario base anualmente ($1,500 en el año escolar 2022-2023).

A partir del año escolar 2023-2024, un maestro de nivel avanzado que haya sido empleado como docente avanzado durante al menos un año escolar y que reciba una calificación de evaluación general de fin de año de "competente" o "ejemplar", con “competente” o mejor calificación en los cuatro estándares, recibirá $2,000 adicionales agregados a su salario base anualmente ($1,500 en el año escolar 2022-2023).

El programa de salarios continuará siendo revisado y puede ser ajustado periódicamente por la persona designada por el comisionado con el fin de reflejar las condiciones del mercado.

**Avance en el escalafón profesional**

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

Un docente en desarrollo II avanzará a “docente profesional I” y todos los docentes de cualquier nivel profesional avanzarán un nivel anualmente, siempre que se reciba una calificación de evaluación general de fin de año de "competente" o "ejemplar", con calificaciones de "competente" o mejores en todos los cuatro estándares. Se espera que las calificaciones de evaluación de los educadores y los datos de desempeño de los estudiantes sean componentes importantes de la evaluación del docente. Un docente con una calificación general de fin de año de "competente" que haya logrado calificaciones inferiores a "competente" en el tercer y cuarto estándar, aún puede avanzar al siguiente nivel con la recomendación del director de la escuela y la aprobación por parte de la persona designada por el comisionado.

Un docente puede avanzar en la escala salarial más rápidamente de lo descrito en función del criterio de la persona designada por el comisionado.

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

De acuerdo con el Plan de Reestructuración escolar, basado en la experiencia y el desempeño anteriores, la persona designada por el comisionado puede posicionar a un docente recién contratado por encima del nivel de principiante.

Las categorías de docentes avanzados y expertos se establecerán a partir del 1 de julio de 2014. Los roles, expectativas y criterios de selección para docentes avanzados y expertos serán determinados por la persona designada por el comisionado.

Un docente que haya alcanzado el estado de nivel profesional III o un nivel superior, y haya recibido calificaciones generales de fin de año de "competente" o "ejemplar" en los dos años anteriores, puede postularse para convertirse en “docente avanzado” a través de un portafolio de carrera acumulativo, incluyendo éxitos demostrados en específicos puntos de referencia de crecimiento estudiantil según lo determinado por la persona designada por el comisionado.

Un docente que haya alcanzado el estado de nivel profesional III o un nivel superior, y haya recibido calificaciones generales de fin de año "ejemplares" en los dos años anteriores puede postularse para convertirse en un docente experto a través de un portafolio de carrera acumulativo, incluyendo éxitos demostrados en específicos puntos de referencia de crecimiento estudiantil según lo determinado por la persona designada por el comisionado. El portafolio puede incluir 1) datos de crecimiento estudiantil a lo largo del tiempo; 2) avales de compañeros, padres, estudiantes y administradores; 3) y evidencia de instrucción efectiva.

Además del avance docente como se describe anteriormente, la persona designada por el comisionado puede proporcionar una compensación adicional a un miembro de la unidad de negociación si determina que dicho pago es necesario para atender mejor las necesidades de los estudiantes. Dicha compensación puede incluir el pago a docentes que posean certificaciones adicionales no requeridas por sus puestos actuales y/o por realizar tareas adicionales, etc.

**III. Resumen de la actividad de negociación**

El 29 de enero de 2014, el comisionado Chester envió cartas al Comité Escolar de New Bedford y a varios sindicatos que representan a los empleados que trabajan en Parker School, notificándoles que los Planes de Reestructuración para Parker School requerirían cambios en los convenios colectivos de trabajo, y exigiéndoles negociación con respecto a estos cambios.

Un representante del DESE se reunió en una Sesión Ejecutiva con el superintendente y el Comité Escolar para revisar el contenido de los cambios en las condiciones laborales y los parámetros del plan de compensación.

DESE proporcionó los cambios requeridos a las condiciones de trabajo en Parker School al superintendente. El distrito programó sesiones con el sindicato de los docentes. El superintendente de New Bedford y miembros clave del personal ayudaron al abogado laboral del departamento escolar durante las negociaciones. Hubo varias reuniones preparatorias y discusiones con el superintendente, el abogado laboral, un representante de DESE y el personal del departamento escolar.

Asociación de Educadores de New Bedford

Se realizaron reuniones con representantes de NBEA y la Massachusetts Teachers Association los días 24, 27 y 28 de febrero de 2014, de conformidad con la directiva del comisionado. NBEA representa tanto a los docentes como a los administradores del distrito. El superintendente y un representante del DESE asistieron a las sesiones de negociación. El superintendente proporcionó a NBEA un Documento de Resumen de Condiciones Laborales para Parker School, que describía varios cambios en los términos y condiciones de empleo y establecía un plan de compensación modelo que serviría como base para los cambios de compensación en la escuela. El superintendente y el abogado laboral explicaron los cambios previstos en la escuela y respondieron preguntas planteadas por la NBEA y la MTA. NBEA hizo contrapropuestas a los cambios. Se llegaron a algunos acuerdos sobre cambios en el vocabulario que se ha incorporado al plan. En última instancia, no se llegó a un acuerdo sobre la totalidad de los cambios necesarios, incluida la compensación de los docentes.

Otros sindicatos

El director de Recursos Humanos del distrito espera concluir las reuniones con los otros dos sindicatos de empleados antes del 11 de abril de 2014. El sindicato Federación Estadounidense de Maestros representa a los seis paraprofesionales, y la American Federation of State, County, and Municipal Employees (AFSCME) representa a dos custodios y una secretaria. El director de Recursos Humanos no anticipa ningún problema ya que la mayoría de los cambios en las condiciones de trabajo se aplican principalmente a los docentes de Parker School.

**Apéndice B: Objetivos anuales medibles**

| **Área especificada por el Capítulo 69, Sección 1K** | **Medida** | **Año escolar 2021-2022 de referencia** | **Meta para el año escolar 2022-2023** | **Meta para el año escolar 2023-2024** | **Meta para el año escolar 2024-2025** | **Notas** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **(1) Tasas de asistencia, retiros anticipados de la escuela y suspensión de estudiantes** | Tasa de asistencia (%) | 90.5 | 91.0  |   |   |   |
| Tasa de ausentismo crónico - Grados 1-8 (%) | 36.5 | 34.3  |   |   | Alineado con el objetivo de rendición de cuentas. |
| Tasa de ausentismo crónico - Grados 9-12 (%) | N/A | N/A | N/A  | N/A | No aplica - la escuela no ofrece grados de escuela secundaria.  |
| Tasa de suspensión fuera de la escuela (%)  | 1.5 | 0.5  |   |   |   |
| Tasa de suspensión en la escuela (%)  | 5.0 | 4.4  |   |   |   |
| Porcentaje de estudiantes suspendidos más de 10 días (%)  | 0.0 | 0.0  |   |   |   |
| Tasa de retiros anticipados (%) |   |   |   |   | Número total de retiros anticipados a partir de encuentros no rutinarios entre estudiantes y el personal de enfermería, dividido por el número total de encuentros no rutinarios. |
| **(2) Seguridad y disciplina de los estudiantes** | Incidentes interpersonales (cant.) | 3  | 0 |   |   | Incluye cantidad de delitos como: ataques físicos, peleas físicas, acoso sexual y agresión sexual (incluida la violación).  |
| Incidentes con armas (cant.) | 0  | 0 |   |   |   |
| Incidentes de posesión/uso/intento de venta de sustancias (cant.)  | 0  | 0 |   |   |   |
| Incidentes de robo/vandalismo (cant.)  | 0  | 0 |   |   |   |
| **(3) Tasas de promoción y abandono de estudiantes** | Tasa de retención en el 9.º grado (%)  | N/A | N/A |  N/A | N/A | No aplica - la escuela no ofrece grados de escuela secundaria.  |
| Tasa de abandono - Todos los estudiantes (%) | N/A | N/A | N/A  | N/A | No aplica - la escuela no ofrece grados de escuela secundaria.  |
| Tasa de abandono - Estudiantes con necesidades altas (%) | N/A | N/A |  N/A | N/A | No aplica - la escuela no ofrece grados de escuela secundaria.  |
| **(3b) Tasas de graduación** | Tasa de graduación del grupo de cuatro años - Todos los estudiantes (%) | N/A | N/A | N/A  | N/A | No aplica - la escuela no ofrece grados de escuela secundaria.  |
| Tasa de graduación de la cohorte de cuatro años - Estudiantes con necesidades altas (%) | N/A | N/A | N/A  | N/A | No aplica - la escuela no ofrece grados de escuela secundaria.  |
| Tasa de participación extendida - Todos los estudiantes (%) | N/A | N/A |  N/A | N/A | No aplica - la escuela no ofrece grados de escuela secundaria.  |
| Tasa de participación extendida - Estudiantes con necesidades altas (%) | N/A | N/A |  N/A | N/A | No aplica - la escuela no ofrece grados de escuela secundaria.  |
| **(4) Desempeño estudiantil en el Sistema de Evaluación Integral de Massachusetts;(5) Progreso en áreas de bajo desempeño académico;(6) Progreso entre subgrupos de estudiantes, incluidos estudiantes de bajos ingresos según lo definido por el capítulo 70, estudiantes con dominio limitado del inglés y estudiantes que reciben educación especial;(7) Reducción de las brechas de desempeño entre diferentes grupos de estudiantes.** | Puntaje escalado promedio del compuesto de ELA del MCAS - Todos los estudiantes, calificaciones no pertenecientes al secundario | 485.7 | 488.6  |   |   | Alineado con el objetivo de rendición de cuentas. |
| Puntaje escalado promedio del compuesto de ELA del MCAS - Estudiantes con necesidades altas, calificaciones no pertenecientes al secundario | 484.1 | 487.1  |   |   | Alineado con el objetivo de rendición de cuentas. |
| Puntaje escalado promedio del compuesto de ELA del MCAS - Todos los estudiantes, calificaciones pertenecientes al secundario | N/A | N/A |  N/A | N/A | No aplica - la escuela no ofrece grados de escuela secundaria.  |
| Puntaje escalado promedio del compuesto de ELA del MCAS - Estudiantes con necesidades altas, calificaciones pertenecientes al secundario | N/A | N/A | N/A  | N/A | No aplica - la escuela no ofrece grados de escuela secundaria.  |
| Puntaje escalado promedio del compuesto de Matemáticas del MCAS - Todos los estudiantes, calificaciones no pertenecientes al secundario | 482.5 | 485.5  |   |   | Alineado con el objetivo de rendición de cuentas. |
| Puntaje escalado promedio del compuesto de Matemáticas del MCAS - Estudiantes con necesidades altas, calificaciones no pertenecen al secundario | 481.1 | 484.1 |   |   | Alineado con el objetivo de rendición de cuentas. |
| Puntaje escalado promedio del compuesto de Matemáticas del MCAS - Todos los estudiantes, calificaciones pertenecientes al secundario | N/A | N/A |  N/A | N/A | No aplica - la escuela no ofrece grados de escuela secundaria.  |
| Puntaje escalado promedio del compuesto de Matemáticas del MCAS- Estudiantes con necesidades altas, calificaciones pertenecientes al secundario | N/A | N/A |  N/A | N/A | No aplica - la escuela no ofrece grados de escuela secundaria.  |
| Puntaje escalado promedio del compuesto de Ciencias del MCAS - Todos los estudiantes, calificaciones no pertenecientes al secundario | 475.6 | 479.7  |   |   | Alineado con el objetivo de rendición de cuentas.  |
| Puntaje escalado promedio del compuesto de Ciencias del MCAS - Estudiantes con necesidades altas, calificaciones no pertenecientes al secundario | 474.8 | 478.9 |   |   | Alineado con el objetivo de rendición de cuentas. |
| Puntaje escalado promedio del compuesto de Ciencias del MCAS - Todos los estudiantes, calificaciones pertenecientes al secundario | N/A | N/A |  N/A | N/A | No aplica - la escuela no ofrece grados de escuela secundaria.  |
| Puntaje escalado promedio del compuesto de Ciencias del MCAS - Estudiantes con necesidades altas, calificaciones pertenecientes al secundario | N/A | N/A | N/A  | N/A | No aplica - la escuela no ofrece grados de escuela secundaria.  |
| Aprendices de inglés progresando en ACCESS para ELL - Grados 1-8 (%) | 59.6 | 61.8  |   |   | Alineado con el objetivo de rendición de cuentas.  |
| Aprendices de inglés progresando en ACCESS para ELL - Grados 9-12 (%) | N/A | N/A |   | N/A | No aplica - la escuela no ofrece grados de escuela secundaria.  |
| **(8) Adquisición y dominio de las habilidades del siglo XXI por parte de los estudiantes** | Los estudiantes demuestran competencia en escritura como lo determinado por el promedio de porcentajes de puntos posibles de los grados 3 a 5 en las ELA MCAS Preguntas del tipo ensayo (%) | 23 | 33 |   |   |  |
| Los estudiantes demuestran competencia con la resolución de problemas en Matemáticas, según lo medido en el promedio de porcentaje de puntos posibles de los grados 3 a 5 en las MCAS Preguntas del tipo de respuestas construidas (%) | 38 | 48 |   |   |  |
| Los estudiantes demuestran competencia con el razonamiento, la construcción de explicaciones y el suministro de pruebas en Ciencias, según lo medido por el porcentaje de puntos posibles de 5.º grado en las MCAS Preguntas del tipo de respuestas construidas (%)  | 21 | 31 |   |   |  |
| **(9) Desarrollo de la preparación para la universidad, incluso en los niveles de escuela primaria y secundaria** | Los estudiantes están preparados para "leer para aprender" según lo medido por una disminución en el porcentaje de estudiantes de 3.º grado con puntajes en el rango de "requisitos no cumplidos" en la DIBELS Evaluación de fluidez en la lectura oral (%) de final del año. | 57 | 47 |   |   |  |
| **(10) Participación de los padres y la familia** | Porcentaje de padres que respondieron positivamente a la pregunta "¿Cuánto cree que la escuela valora sus opiniones?"  |  N/A |  |   |   | Administrado anualmente en noviembre a partir del año escolar 2023; se utilizará como referencia los resultados de dicho año escolar. Las calificaciones de 4 o 5 en una escala de cinco puntos cuentan como positivas. |
| **(11) Construir una cultura de éxito académico entre los estudiantes** | Porcentaje de estudiantes de los grados 3 a 5 que se encontraron de acuerdo con la afirmación: “Si al principio me equivoco o me quedo atascado resolviendo un problema, pruebo diferentes estrategias y soluciones hasta que tengo éxito.” |  N/A |  |   |   | Administrado anualmente en enero a partir del año escolar 2023; se utilizará como referencia los resultados de dicho año escolar. Las calificaciones de 4 o 5 en una escala de cinco puntos cuentan como una concordancia con dicha afirmación. |
| **(12) Construir una cultura de apoyo y éxito estudiantil entre el cuerpo docente y el personal de la escuela**  | Los docentes informan que el personal de la escuela tiene un compromiso compartido de desarrollar la capacidad del personal, en aras del desarrollo integral del niño, según lo medido por el indicador de "Capacidad para el desarrollo integral del niño" en Whole Child Design Inventory. |  N/A |  |   |   | Administrado anualmente en enero a partir del año escolar 2023; se utilizará como referencia los resultados de dicho año escolar. La medida es un promedio de respuestas a varios elementos en una escala de 100 puntos. |
| **(13) Evaluaciones de niños apropiadas para el desarrollo desde prekindergarten hasta tercer grado** | Los estudiantes están encaminados a "leer para aprender" para el 3.º grado, según lo medido por una disminución en el porcentaje de estudiantes de 1.º y 2º grado que obtuvieron calificaciones en el rango de "requisitos no cumplidos" en la DIBELS Evaluación de fluidez en la lectura oral (%) de final del año | 47 | 37 |   |   |  |

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

**Plan financiero de John Avery Parker Elementary School**

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

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

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

De conformidad con la Ley de Brecha de Rendimiento, se requiere que un distrito proporcione fondos a una escuela con bajo rendimiento crónico, que sea al menos igual al promedio de fondos por alumno recibido por otras escuelas en el distrito para estudiantes de la misma clasificación y nivel de grado.[[6]](#footnote-7) La Ley también autoriza al comisionado a reasignar el uso de esos fondos dentro de una escuela con bajo rendimiento crónico. Si el comisionado determina que un distrito no ha proporcionado el nivel requerido de financiación a una escuela con bajo rendimiento crónico, la ley autoriza al comisionado a proporcionar fondos adicionales del presupuesto del distrito a la escuela. El comisionado se reserva el derecho de ejercer esta autoridad, luego de una revisión adicional de los fondos totales proporcionados por el distrito a Parker School. Si el comisionado decide proporcionar fondos adicionales a Parker School del presupuesto del distrito, el comisionado notificará al Comité Escolar y al superintendente por escrito sobre la cantidad y la justificación de los fondos adicionales.

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Fuente de financiamiento** | **Monto estimado del año fiscal 2024** | **Inclusiones y exclusiones** |
| Apropiación local escolar | $2,679,616 | Según libro de presupuesto. |
| El distrito apoya a la escuela de la apropiación local | $424,537 | Estimado. Esto incluirá el apoyo de cargos y servicios estatales, como servicios de capital humano, finanzas, educación especial, servicios para estudiantes, instalaciones, servicios aproximados recibidos, pero no asignados directamente, por la escuela con bajo rendimiento crónico en función de las necesidades de los estudiantes y del programa.   |
| Título I: Asignación escolar Fondos para mejorar la educación de los niños con bajo rendimiento académico, incluida la asignación adicional para escuelas de bajo rendimiento |  $110,000 | Salarios y atención médica estimada. |
| IDEA (SPED) | N/A | Parker utiliza los servicios SPED de NBPS (parte del apoyo distrital de la apropiación local). |
| ESSER | $135,000 | Estimado basado en datos reales del año fiscal 2023. |
| Otros fondos estatales o federales | $213,400 | * (4615) Strategic Support $60,000
* (4511) Parker 21st CCLC $108,400
* Summer Enhancement $20,000
* Summer Expansion $25,000
 |

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

1. En todo este documento, se considerará que todos los términos mencionados en el masculino genérico hacen referencia tanto a la forma femenina como a la masculina, excepto cuando se haga mención de una persona en particular. [↑](#footnote-ref-2)
2. Para conocer los hallazgos específicos y los desafíos sistémicos que llevaron a la escuela a ingresar en la Receptoría, consulte el Plan de Reestructuración del 9 de abril de 2014 en la pág. 2-3: <https://www.doe.mass.edu/level5/schools/parker-final-plan.docx>. [↑](#footnote-ref-3)
3. Las cartas del 20 de julio de 2020 y del 2 de agosto de 2021, que amplían el Plan de Reestructuración renovado de 2017, se pueden encontrar aquí: <https://www.doe.mass.edu/level5/schools/john-avery-parker.html> [↑](#footnote-ref-4)
4. En 2022, el estado ajustó el umbral de ausentismo crónico al 20 % de los días escolares para propósitos de rendición de cuentas, debido a la pandemia de COVID-19. Usando esta métrica revisada, la tasa de ausentismo crónico de Parker en 2022 fue del 3 %, la segunda más baja entre todas las escuelas del distrito de New Bedford Public School. [↑](#footnote-ref-5)
5. La tasa oficial de retención de docentes de la escuela para 2022-2023 no estaba disponible en el momento del lanzamiento de este plan. [↑](#footnote-ref-6)
6. G.L. c. 69, §1J(o). [↑](#footnote-ref-7)