# 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 UP Academy Holland Elementary School:[[1]](#footnote-2)

UP Academy Holland Elementary School (Holland o UAH) ha logrado un progreso significativo desde el lanzamiento de su Plan de Reestructuración original en 2014. Antes de la pandemia de COVID-19, las tasas de competencia de la escuela habían mejorado del 14 % en Lengua y Literatura Inglesa y del 25 % en Matemáticas en 2014, al 31 % en ambas asignaturas en 2019. Si bien Holland experimentó, durante la pandemia, retrocesos decepcionantes en el rendimiento, ha mantenido un compromiso firme al crear un entorno de aprendizaje positivo, y ha puesto un mayor énfasis en los enfoques restaurativos con respecto a la disciplina escolar y las altas expectativas de rigor en todas las aulas. La comunicación con las familias se ha vuelto aún más importante en los últimos años, y los esfuerzos de la escuela para fortalecerla y celebrar los logros de los estudiantes continúan mejorando la satisfacción de la familia con la escuela.

Si bien vale la pena celebrar estos logros, debemos mantener la misma tenacidad y el mismo nivel intensivo de trabajo en el futuro, mientras nos esforzamos por continuar mejorando, para lo cual aún queda trabajo por hacer. Nuestros estudiantes, como muchos en toda la Mancomunidad, experimentaron traumas y pérdida de aprendizaje durante la pandemia. Debemos enfrentar el desafío de abordar las brechas en el aprendizaje de los estudiantes mientras aceleramos la exposición de los estudiantes a un plan de estudios de nivel de grado de alta calidad, para elevar los niveles de rendimiento.

Adjunta a esta carta se encuentra la renovación de tres años del Plan de Reestructuración de Holland, en el que la escuela se compromete a seguir centrándose en las áreas prioritarias establecidas en el plan original:

1. Transformar la cultura de la escuela en una cultura de urgencia, altas expectativas, rendición de cuentas, excelencia y logros.
2. Mejorar el rigor de los planes de estudios, mejorar la eficacia de la instrucción y fortalecer la utilización de los datos de evaluación.
3. Ampliar la jornada y el año escolar, incorporar más tiempo, implementar recursos, desarrollar programas y crear sistemas de identificación y seguimiento para garantizar que todos los estudiantes, especialmente los estudiantes con discapacidades y los aprendices de inglés, reciban el apoyo, tanto en el ambiente académico como en otros, que necesiten para aprender y tener éxito.
4. Reclutar y contratar líderes, docentes y personal de apoyo extraordinarios, y construir y utilizar sistemas para evaluar, desarrollar, promover, recompensar y retener a largo plazo este personal.
5. Involucrar plenamente a todas las familias de la escuela en el aprendizaje de sus hijos.

Al igual que en la renovación de 2017, hemos incluido actualizaciones que describen las áreas en las que Holland ha progresado hasta la fecha, y brindamos detalles sobre la implementación del Plan de Reestructuración en el futuro. Nuestra misión, la de brindar una educación de primer nivel para todos los estudiantes de Holland, sigue siendo tan urgente ahora como lo era cuando comenzamos nuestro trabajo. Una vez más, este plan sirve como hoja de ruta para los próximos años. Mientras lee este plan, le pedimos que considere nuevamente el papel que podría desempeñar para lograr las metas que establece.

Ya ha demostrado que, trabajando juntos, es posible una mejora extraordinaria. Continuemos realizando avances tan impresionantes en los años venideros.

Estamos deseando trabajar con usted.

Atentamente,

**EL**

Jeffrey Riley Hillary Casson

Comisionado CEO

Departamento de Educación Primaria y Secundaria UP Education Network

|  |
| --- |
| **Resumen ejecutivo**  El 30 de octubre de 2013, el comisionado Mitchell Chester determinó que Holland Elementary School tenía un rendimiento crónico bajo.[[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 UP Education Network como receptor de Holland. El 18 de abril de 2014, el comisionado Chester publicó el Plan de Reestructuración. En agosto de 2017, el Plan de Reestructuración de Holland se renovó por un período adicional de tres años.  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 el año escolar 2020, y 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 suficiente para que UP Education Network implemente sus estrategias de reestructuración de manera consistente para el beneficio de todos los estudiantes de Holland, y para permitir que la escuela tenga la oportunidad de obtener logros adicionales, el comisionado Riley está renovando el Plan de Reestructuración por un período adicional de tres años. Esta renovación del Plan de Reestructuración describe cómo Holland construirá sobre los logros que ha obtenido, y continuará desarrollando sistemas para una mejora sostenible.  Desde que el Plan de Reestructuración se renovó por última vez en 2017, Holland ha logrado avances significativos en muchas de las metas establecidas en el Plan de 2017. Concretamente, la escuela logró lo siguiente:   * Alcanzar percentiles altos de crecimiento que van desde 68 a 81 en Matemáticas de 5.º grado en los años escolares 2018, 2019 y 2022; * Aumentar su clasificación por percentil escolar de 5 en 2016[[4]](#footnote-5) a 30 en 2019, antes de que las interrupciones por la pandemia en el rendimiento estudiantil redujeran el percentil de la escuela a 14 en 2022; * Reducir su tasa de suspensión fuera de la escuela del 6 % de todos los estudiantes en el año escolar 2016-2017 a menos del 0.5 % en 2021-2022; * Proporcionar desarrollo profesional en la ciencia de la lectura a todos los docentes; * Implementar un período de preparación intelectual para que los docentes revisen las lecciones, confirmen que dominan el contenido e identifiquen preguntas para alentar el pensamiento crítico de los estudiantes * Supervisar los datos de los estudiantes semanalmente para orientar la práctica docente, cada dos semanas con los decanos de Plan de estudios e Instrucción para monitorear el progreso hacia las metas, y durante los “días de análisis de datos" después de las evaluaciones provisionales de referencia * Desarrollar métodos de guía para estudiantes con discapacidades y aprendices multilingües. * Mejorar la comunicación con las familias a través de llamadas regulares a casa, estableciendo una comunicación telefónica directa cada dos semanas con cada familia. En el año escolar 2021-2022, las familias, en promedio, establecieron una comunicación cada 1.9 semanas.   Durante los años escolares 2020-2021 y 2021-2022, la pandemia de COVID-19 causó interrupciones sustanciales en el tiempo de aprendizaje de los estudiantes, debido tanto al cierre prolongado de la educación presencial como a las olas de alta transmisión comunitaria. En 2021-2022, el 50 % de los estudiantes de Holland perdieron al menos el 10 % del total de días escolares en el transcurso del año. Si bien las tasas de competencia de los estudiantes cayeron en más de 20 puntos porcentuales en todas las asignaturas entre 2019 y 2022, los Percentiles de Crecimiento Estudiantil (SGP) promedio de la escuela en ELA y Matemáticas se recuperaron significativamente entre 2021 y 2022. El SGP promedio de Holland en ELA aumentó de 29 en 2021 a 46 en 2022, mientras que el SGP promedio en Matemáticas se recuperó de 23 en 2021 a 51 en 2022. La fuerte recuperación del crecimiento estudiantil en 2022 sugiere que la escuela tiene la capacidad de restablecer su trayectoria positiva de resultados estudiantiles a medida que las condiciones de la pandemia continúan mejorando.  **Informe de síntesis** |

UP Academy Holland sigue comprometida con las cinco prioridades de reestructuración descritas en el Plan de Reestructuración original de 2014, y renovado en 2017:

1. Transformar la cultura de la escuela en una cultura de urgencia, altas expectativas, rendición de cuentas, excelencia y logros.
2. Mejorar el rigor de los planes de estudios, mejorar la eficacia de la instrucción y fortalecer la utilización de los datos de evaluación.
3. Ampliar la jornada y el año escolar, incorporar más tiempo, implementar recursos, desarrollar programas y crear sistemas de identificación y seguimiento para garantizar que todos los estudiantes, especialmente los estudiantes con discapacidades y los aprendices de inglés, reciban el apoyo, tanto en el ambiente académico como en otros, que necesiten para aprender y tener éxito.
4. Reclutar y contratar líderes, docentes y personal de apoyo extraordinarios, y construir y utilizar sistemas para evaluar, desarrollar, promover, recompensar y retener a largo plazo este personal.
5. Involucrar plenamente a todas las familias de la escuela en el aprendizaje de sus hijos.

En el Plan de Reestructuración renovado, la escuela utilizará las estrategias descritas a continuación para profundizar y extender prácticas y sistemas efectivos para acelerar el aprendizaje de los estudiantes.

|  |
| --- |
| **Área prioritaria 1:** Transformar la cultura de la escuela en una cultura de urgencia, altas expectativas, rendición de cuentas, excelencia y logros. |

|  |
| --- |
| Para ver el texto original que resume los desafíos abordados por el Área prioritaria 1, consulte el [Plan de Reestructuración del 18 de abril de 2014](https://www.doe.mass.edu/level5/schools/holland-final-plan.docx) en la pág. 5. 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.doe.mass.edu/level5/schools/holland-school-renewed-turnaround-plan-8-18-17.docx) en las págs. 8-11.  Tanto en el Plan de Reestructuración original de 2014 como en el renovado de 2017, la estrategia clave para lograr un progreso transformador en el Área prioritaria 1 ha sido la siguiente:  Desarrollaremos e implementaremos nuevas expectativas de conducta y académicas para los estudiantes, sistemas de incentivos en toda la escuela para hacer cumplir las nuevas expectativas de la escuela y procedimientos operativos detallados para la escuela que reflejen una mentalidad de "ocuparse de las pequeñas cosas". Crearemos los sistemas de responsabilidades necesarios para utilizar y hacer cumplir de manera consistente las nuevas expectativas, los sistemas de incentivos y los procedimientos operativos. Apoyaremos la nueva y mejorada cultura escolar durante un año y una jornada escolar ampliados, mediante el uso eficaz del personal, los recursos (incluyendo el tiempo) y los programas. En una semana típica, a los estudiantes se les programará hasta 8.0 horas de instrucción en cuatro días y hasta 5.5 horas en el quinto día.  Desde la renovación del plan de 2017, Holland ha realizado revisiones significativas a su enfoque y sus sistemas de gestión del comportamiento. Estas revisiones han alineado la cultura del éxito y las altas expectativas de la escuela con un enfoque centrado en las fortalezas para el desarrollo del niño y la comunidad.  La escuela ha rediseñado los métodos mediante los cuales el personal brinda comentarios positivos y correctivos a los estudiantes, y el modo en que se comunica con los estudiantes sobre las alternativas en el comportamiento. El personal de Holland ha pasado a utilizar métodos de refuerzo más positivos y a corregir el comportamiento desregulado con consecuencias lógicas. La escuela también ha revisado su diagrama de flujo de comportamientos para garantizar que los estudiantes sean retirados del aula solo por incumplimientos importantes de los acuerdos comunitarios. Estos cambios han respaldado prácticas áulicas más restaurativas y relaciones más positivas entre estudiantes y docentes. Además, el personal de Holland implementó un sistema de incentivos para que los estudiantes refuercen el comportamiento positivo y reconozcan las competencias de liderazgo de los estudiantes.  Para implementar de manera efectiva estos cambios en la cultura y los sistemas escolares, la escuela mejoró sus sistemas de apoyo para estudiantes y docentes de las siguientes maneras:   * Se agregó instrucción socioemocional para todos los niveles de grado al menos dos veces por semana. * Todas las aulas tienen espacios dedicados a apoyar la regulación del comportamiento. * Los docentes recibieron capacitación sobre cómo identificar las necesidades de los estudiantes que el comportamiento puede estar comunicando, y cómo responder de manera productiva mientras mantienen expectativas claras. * La escuela ha agregado un asistente social adicional, un analista de comportamiento certificado por la junta (BCBA) y un técnico de comportamiento registrado (RBT) para apoyar las necesidades de los estudiantes. * La escuela ha desarrollado un sistema fuerte de apoyo conductual de múltiples niveles, a través del cual los estudiantes pueden acceder a asistencias como asesoramiento, desarrollo de habilidades y mentores.   Como resultado del cambio en toda la escuela hacia prácticas restaurativas y más basadas en la fortaleza, la tasa de suspensiones por cada 100 estudiantes ha disminuido de 21 en el año escolar 2017-2018 a 0.3 en el año escolar 2021-22. Los datos de la encuesta de estudiantes también indican que los estudiantes están más satisfechos con sus experiencias en Holland, como lo demuestra un aumento en el Net Promoter Score (puntaje de promotor neto) de los estudiantes. El puntaje de promotor neto mide el número de promotores frente a los detractores en una escala de 10 puntos. Los detalles sobre la medición exacta del puntaje de promotor neto se pueden encontrar en los detalles a continuación. Holland mejoró este puntaje en 9 puntos en 2021-22.  En el Plan de Reestructuración renovado, Holland seguirá las siguientes estrategias para profundizar y mantener la implementación de su sistema de apoyo de múltiples niveles para las necesidades de aprendizaje socioemocional (SEL) de los estudiantes.   * 1. **Desarrollo de un plan de estudios y rutinas de SEL para toda la escuela.** El modelo de instrucción de toda la escuela incorporará rutinas al comienzo y al final de las lecciones que están conectadas con los contenidos de SEL de la semana. Finalmente, el personal desarrollará prácticas compartidas para hacer referencia a los aprendizajes clave del plan de estudios de SEL a lo largo de su instrucción diaria.   2. **Guías de SEL.** Para incorporar las expectativas educativas de SEL en el sistema existente de guías instructivas, los líderes escolares utilizarán una rúbrica de clima del aula, para normar los comentarios de observación del equipo de liderazgo. El equipo de liderazgo observará regularmente las clases para identificar posibles brechas en la ejecución de las prácticas de SEL en toda la escuela, y brindará comentarios y apoyo de capacitación a los docentes, según corresponda. El decano de estudiantes evaluará todas las solicitudes de apoyo conductual para identificar las brechas en las habilidades de los docentes y las diferencias en el enfoque, y hará un seguimiento según sea necesario. El director convocará a un grupo de enfoque del personal para recopilar comentarios sobre la claridad del panorama escolar y las expectativas de práctica en el área de clima y cultura escolar, ya que esto se identificó como un área de mejora en los informes de seguimiento del progreso de la escuela en el año escolar 2021-2022. Este grupo de enfoque se reunirá varias veces durante la duración del Plan de Reestructuración renovado para garantizar que se avance hacia una clara perspectiva acerca del clima y la cultura en toda la escuela.   El éxito en la implementación de las estrategias anteriores se medirá según:   * Tiempo fuera de clase en base a la totalidad de los estudiantes, y desglosado por grupo de estudiantes * Suspensiones en base a todos los estudiantes, y desglosado por grupo de estudiantes * Satisfacción de los estudiantes con la escuela, medida por datos de encuestas * Datos de los recorridos de SEL realizados por el equipo de liderazgo |

**Área prioritaria 2:** Mejorar el rigor de los planes de estudios, mejorar la eficacia de la instrucción y fortalecer la utilización de los datos de evaluación.

Para ver el texto original que resume los desafíos abordados por el Área prioritaria 2, consulte el [Plan de Reestructuración del 18 de abril de 2014](https://www.doe.mass.edu/level5/schools/holland-final-plan.docx) en las págs. 11-12. 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.doe.mass.edu/level5/schools/holland-school-renewed-turnaround-plan-8-18-17.docx) en las págs. 16-22.

Desde que el Plan de Reestructuración se renovó por última vez en 2017, Holland ha realizado una serie de inversiones significativas en sus recursos curriculares y en el desarrollo profesional del personal, para lograr los objetivos establecidos dentro de esta área prioritaria. Para asegurar el rigor de nivel de grado de su plan de estudios, la escuela ha adoptado recursos curriculares altamente calificados y alineados con los estándares tanto en ELA como en Matemáticas, a través de un proceso colaborativo de revisión del plan de estudios, que permitió a todas las partes interesadas revisar las opciones curriculares y determinar la mejor opción para el objetivo educativo de la escuela. La escuela también ha invertido en el desarrollo profesional de todos los docentes en la ciencia de la lectura, para apoyar al personal en la adquisición de la experiencia en el contenido necesaria para impartir de manera efectiva el plan de estudios de habilidades fundamentales de lectura y ELA de la escuela.

Para mejorar la eficacia de la instrucción y garantizar que los docentes usen los datos de evaluación para planificar la instrucción, la escuela ha incorporado tiempos dedicados para la planificación colaborativa de lecciones y el análisis de datos en el horario del docente. Los equipos de enseñanza tienen un tiempo de planificación común diario para participar en la preparación intelectual necesaria para impartir lecciones efectivas. Los equipos también realizan reuniones de intercambio de datos semanales los miércoles durante el tiempo de salida anticipada de los estudiantes. Estas reuniones de intercambio de datos semanales se basan en el compromiso de la escuela de involucrar regularmente a todos los docentes en el análisis de los datos de evaluación formativa, que originalmente tomaron la forma de "días de análisis de datos" en los planes de reestructuración previos de 2014 y 2017.

Para garantizar que los docentes aprovechen sus tiempos de colaboración en equipo de la manera más provechosa posible, los líderes escolares brindaron a los docentes, durante el año escolares 2021-22 y 2022-23, capacitación explícita sobre prácticas efectivas de preparación de lecciones y protocolos de reunión para el intercambio de datos. El personal participó en el desarrollo profesional de toda la escuela para identificar el objetivo de aprendizaje basado en principios, crear ejemplos de trabajo para los estudiantes y responder de manera efectiva al trabajo de los estudiantes durante y entre lecciones. La capacitación del personal sobre protocolos de reunión para el intercambio de datos se centró en prácticas colaborativas para observar el trabajo de los estudiantes y diseñar planes receptivos de instrucción.

Además de la colaboración del equipo de docentes, el entrenamiento educativo es un elemento clave para la mejora educativa en Holland. Desde 2017, el enfoque principal del entrenamiento instructivo en Holland ha sido aumentar la participación cognitiva de los estudiantes a lo largo de la lección. Durante la fase inicial de esta iniciativa de instrucción, los líderes escolares codificaron maniobras específicas de los docentes para suscitar y promover el pensamiento de los estudiantes durante una lección. Para fomentar la mentalidad de los adultos en torno a la importancia del pensamiento de los estudiantes, el equipo de liderazgo participó en conversaciones deliberadas y adaptativas con todo el personal sobre la responsabilidad del docente a la hora de facilitar el pensamiento y el aprendizaje de los estudiantes, en lugar de simplemente impartir una lección. En el año escolar 2020-2021, los líderes escolares crearon la estructura de reuniones diarias del equipo de preparación intelectual para apoyar la planificación de maniobras de los docentes para aumentar la participación cognitiva de los estudiantes a lo largo de la lección. En el año escolar 2022-23, el personal de Holland recibió capacitación sobre estrategias de cuestionamiento y brindó comentarios efectivos a los estudiantes durante la instrucción, para perfeccionar sus habilidades para promover el pensamiento de los estudiantes y acelerarlos hacia el dominio.

Para 2018, el sistema educativo cohesivo de la escuela produjo mejoras claras en los resultados de rendimiento de los estudiantes. Los SGP promedio de la escuela, tanto en ELA como en Matemáticas, superaron los 60 en las evaluaciones MCAS de 2018, lo que representa un crecimiento superior a la media. En ese mismo año, Holland logró una posición estatal en el percentil 32, mientras que había sido clasificado en el percentil 5 sólo dos años antes.

Durante los años escolares 2020-2021 y 2021-2022, la pandemia de COVID-19 causó interrupciones sustanciales en el tiempo de aprendizaje de los estudiantes, debido tanto al cierre prolongado de la educación presencial como a las olas de alta transmisión comunitaria. En 2021-2022, el 50 % de los estudiantes de Holland perdieron al menos el 10 % del total de días escolares en el transcurso del año. Como resultado de estas pérdidas sustanciales en el tiempo de aprendizaje de los estudiantes, las tasas de competencia de los estudiantes cayeron en más de 20 puntos porcentuales en todas las asignaturas entre 2019 y 2022. Sin embargo, entre 2021 y 2022, el SGP promedio de Holland en ELA aumentó de 29 en 2021 a una cifra más cercana a la media de 46 en 2022, mientras que el SGP promedio en Matemáticas se recuperó de 23 en 2021 a 51 en 2022. La fuerte recuperación del crecimiento estudiantil en 2022 sugiere que la escuela tiene la capacidad de restablecer su trayectoria positiva de resultados estudiantiles a medida que las condiciones de la pandemia continúan mejorando.

Los líderes escolares de Holland creen firmemente que cuando los docentes comprenden profundamente el contenido de una lección basado en los principios, mantienen a todos los estudiantes involucrados cognitivamente y responden de manera efectiva al pensamiento de los estudiantes, tendrán un impacto positivo en el rendimiento de los estudiantes. En el Plan de Reestructuración renovado, la escuela mantendrá sus estructuras clave de colaboración docente y entrenamiento instructivo, mientras profundiza su enfoque de desarrollo profesional en el pensamiento de los estudiantes utilizando las estrategias que se describen a continuación.

*Estrategias:*

**Responder al aprendizaje de los estudiantes.** Los líderes escolares de Holland codificarán cómo se ve una respuesta efectiva a los datos de evaluación formativa diaria, y refinarán la estructura de la reunión para el intercambio de datos semanal para consolidar prácticas efectivas.

**Desarrollar estrategias basadas en contenido para fomentar la participación cognitiva.** Los docentes de Holland continuarán recibiendo apoyos de desarrollo profesional basados en el contenido para aumentar la participación cognitiva de los estudiantes con el contenido del nivel de grado a lo largo de la lección. Este desarrollo se centrará en el conocimiento del contenido y la ciencia de la lectura, así como en los métodos para aumentar el pensamiento.

El éxito en la implementación de las estrategias anteriores se medirá según:

* Datos de las reuniones del equipo docente, recopilados por el equipo de liderazgo;
* Datos de recorridos instructivos recopilados por el equipo de liderazgo;
* Logro estudiantil y resultados de crecimiento en evaluaciones formativas y sumativas.

**Área prioritaria 3**

Holland ampliará la jornada escolar y el año escolar, incorporará tiempo, implementará recursos, desarrollará programas y creará sistemas de identificación y seguimiento para garantizar que todos los estudiantes, especialmente los estudiantes con discapacidades y los aprendices de inglés, reciban el apoyo, tanto en el ambiente académico como en otros, que necesitan para aprender y tener éxito.

Para ver el texto original que resume los desafíos abordados por el Área prioritaria 3, consulte el [Plan de Reestructuración del 18 de abril de 2014](https://www.doe.mass.edu/level5/schools/holland-final-plan.docx) en la pág. 21. 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.doe.mass.edu/level5/schools/holland-school-renewed-turnaround-plan-8-18-17.docx) en las págs. 28-34.

Desde que se lanzó el Plan de Reestructuración original en 2014, Holland ha desarrollado un sólido sistema de apoyo de múltiples niveles que incluye un ritmo regular de reuniones de Nivel 1, 2 y 3 para las necesidades académicas y conductuales, con un liderazgo dedicado en sistemas de apoyo académico y conductual, para garantizar la eficacia y la eficiencia. Los equipos docentes de nivel de grado se reúnen semanalmente para revisar los datos académicos, y después de cada evaluación a gran escala. Se debate sobre los estudiantes que reciben apoyo en estas reuniones de equipo a intervalos regulares. Además, un equipo de apoyo estudiantil de toda la escuela se reúne cada dos semanas para revisar los datos del entorno escolar e identificar cualquier necesidad de mejora del entorno de Nivel 1. La escuela ha creado varias herramientas para respaldar estos procesos, a saber, rastreadores de apoyo estudiantil y protocolos para remitir a los estudiantes a apoyo. El director se asegura de que estos sistemas se utilicen.

Holland utiliza un cuestionario estándar nacional para las necesidades sociales y emocionales. Los estudiantes que necesitan apoyo conductual también se identifican a través de los datos de comportamiento y disciplina del aula. Los estudiantes son identificados para apoyos académicos utilizando instrumentos de evaluación estandarizados a nivel nacional en alfabetización temprana, Lengua y Literatura Inglesa y Matemáticas. Para los estudiantes con necesidades de apoyo académico identificadas, la escuela utiliza especialistas en lectura y matemáticas, así como programas de intervención para brindar apoyo académico adicional. Para las necesidades de apoyo social y emocional, los estudiantes tienen acceso a asesoramiento y controles matutinos. La escuela también colabora con numerosas organizaciones y grupos comunitarios para mejorar el apoyo a los estudiantes y brindar los recursos necesarios a las familias. La escuela evalúa continuamente sus programas y asociaciones de apoyo estudiantil, y realiza ajustes estratégicos para satisfacer las necesidades de la comunidad.

En la renovación del Plan de Reestructuración de 2017, Holland se comprometió a garantizar que los aprendices de inglés reciban instrucción alineada con los estándares nacionales WIDA, para cumplir con las expectativas de progreso del estado para la adquisición del idioma inglés. Para lograr esto, la escuela rediseñó los horarios de los estudiantes, y las oportunidades de capacitación para los docentes de ESL. La escuela cambió su modelo para agrupar a los estudiantes con distintos niveles de desarrollo del idioma, con el objetivo de aumentar los servicios de inserción, y permitir que los estudiantes tengan modelos lingüísticos más sólidos y una mayor exposición al contenido básico. La escuela también creó un puesto de entrenador para apoyar el desarrollo profesional de los docentes de ESL.

En 2017, Holland también se comprometió a brindar a los estudiantes con discapacidades acceso a un aula de inclusión, con la mayor frecuencia posible. Para actualizar esta visión, el equipo escolar revisó los Planes Educativos Individualizados (IEP) para mayores oportunidades de inclusión, aumentó los servicios de inserción en los salones de clase y contrató a miembros adicionales del personal de educación especial. Este enfoque en la inclusión también se extendió al programa subindependiente. El equipo docente del programa subindependiente identificó a los estudiantes que se beneficiarían de un mayor acceso a las aulas de educación general durante parte del día. Como mínimo, todos los estudiantes ahora están incluidos en los espacios sociales de la jornada escolar, como el almuerzo y el recreo.

La escuela ha mantenido un puesto de decano de Educación Especial, desde el Plan de Reestructuración inicial, como un elemento clave para brindar apoyo de capacitación al personal de educación especial y establecer la dirección general de la educación especial en la escuela. Todos los estudiantes, y en particular aquellos con necesidades de aprendizaje especializadas, se benefician de la instrucción impartida en múltiples métodos. Los estudiantes de Holland tienen constantemente la oportunidad de trabajar en grupos pequeños y recibir apoyo individual de los docentes. Dependiendo de las necesidades de los estudiantes, también pueden recibir instrucción extracurricular en grupos pequeños. La escuela utiliza un enfoque de Diseño Universal para el Aprendizaje (UDL) para brindar a todos los estudiantes acceso a la instrucción.

Específicamente en 2018, los aprendices de inglés cumplieron con el 95 por ciento de los objetivos establecidos por el estado, y nuestros estudiantes con discapacidades alcanzaron el 82 por ciento de los objetivos establecidos por el estado en el MCAS. UAH se ha enfrentado al desafío de mantener ese nivel de desempeño en los últimos años, y este plan tiene como objetivo priorizar estrategias que mejoren la instrucción para estudiantes con discapacidades y aprendices multilingües.

Si bien el equipo ha progresado en el apoyo a todos los estudiantes, como lo demuestran los datos anteriores, sigue existiendo una disparidad en el rendimiento de los aprendices multilingües y los estudiantes con discapacidades en comparación con sus compañeros de educación general. En el Plan de Reestructuración renovado, las estrategias de la escuela se centrarán en mejorar el rendimiento de estos grupos de estudiantes a través de las siguientes estrategias revisadas.

*Estrategias:*

**Énfasis en andamiajes efectivos y accesos**. El personal de la UAH ha recibido desarrollo profesional sobre la importancia de las tareas de nivel de grado y el impacto del prejuicio en el acceso a oportunidades para los estudiantes de color. Al mismo tiempo, los datos escolares indican que demasiados aprendices multilingües y estudiantes con discapacidades no acceden al contenido de nivel de grado. Durante los próximos tres años, el personal recibirá formación profesional, creada internamente, sobre:

* Involucrar auténticamente a todos los estudiantes y evaluar efectivamente el dominio de los estudiantes al examinar sus trabajos y las respuestas de todos los estudiantes a lo largo de la lección
* Comprender y aprovechar los andamiajes y puntos de acceso presentes en el plan de estudios para satisfacer las necesidades en el aprendizaje, mientras se preserva al máximo el pensamiento y cómo estos puntos de acceso deben ser utilizados en los protocolos de preparación intelectual
* Planificar para las equivocaciones, y proporcionar apoyos apropiados a través de comentarios de diversos tipos cuando surgen malas interpretaciones o errores en el/los estudiante(s) durante la instrucción
* Comprender profundamente varias discapacidades y las habilidades de los aprendices de inglés en varios niveles, para planificar la instrucción y los andamiajes apropiados.

El liderazgo de UAH apoyará y monitoreará específicamente las aulas para proporcionar andamiajes que permitan el acceso al contenido de nivel de grado, mientras preservan la demanda cognitiva para todos los estudiantes.

Además, el personal participará, con un socio aprobado por DESE, en desarrollo profesional (PD) administrado externamente en la instrucción efectiva para aprendices de inglés y estudiantes con discapacidades, y utilizará recursos de PD externos para seguir aprendiendo sobre andamiajes que brinden a todos los estudiantes acceso a estándares de nivel de grado mientras preservan tareas rigurosas.

Para asegurarse de que el aprendizaje en el desarrollo profesional tenga el impacto deseado, el director de Apoyo Estudiantil de la red realizará al menos recorridos mensuales con el director y el administrador del director para examinar el impacto de la clase en el aprendizaje de los estudiantes.

**Planificación educativa basada en datos enfocada en aprendices multilingües y estudiantes con discapacidades.** El personal se concentrará en el análisis de datos y la planificación de acciones para la instrucción con un énfasis particular en el desempeño de grupos específicos de estudiantes. En cada reunión de intercambio de datos, los equipos revisarán el trabajo de los estudiantes y planificarán accesos y andamiajes efectivos para aprendices multilingües y estudiantes con discapacidades.

**Área prioritaria 4**

Reclutar y contratar líderes, docentes y personal de apoyo extraordinarios, y construir y utilizar sistemas para evaluar, desarrollar, promover, recompensar y retener a largo plazo este personal.

Para ver el texto original que resume los desafíos abordados por el Área prioritaria 4, consulte el [Plan de Reestructuración del 18 de abril de 2014](https://www.doe.mass.edu/level5/schools/holland-final-plan.docx) en la pág. 30. 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.doe.mass.edu/level5/schools/holland-school-renewed-turnaround-plan-8-18-17.docx) en las págs. 40-44.

Esta área prioritaria es crítica para el éxito de Holland. Atraer, contratar, desarrollar y retener miembros de alta calidad del personal le permite a la escuela construir relaciones con los estudiantes y las familias para promover el rendimiento estudiantil. Desde 2017, la tasa de retención de docentes en Holland casi se ha duplicado, del 43 % en 2017 al 80 % en 2022. La tasa de retención de Holland en 2022 superó la de las Escuelas Públicas de Boston.

La marcada trayectoria de la escuela de mejorar la retención del personal desde 2017 ha sido respaldada por las siguientes estrategias:

* Un proceso de contratación codificado que incluye múltiples puntos de contacto con los candidatos
* Recontratar a los docentes anticipadamente para el siguiente año escolar, a fin de facilitar los procesos de contratación anticipada
* Entrenamiento y desarrollo profesional de paraprofesionales y docentes suplentes del grupo
  + En el año escolar 2022-2023, 21 docentes de Holland comenzaron sus carreras en la escuela como paraprofesionales o suplentes del grupo.
* Entrenamiento regular de todos los docentes y miembros del personal.
* Expansión del UP Education Network’s Leadership Institute (al que UP Holland tiene acceso) que actualmente ofrece tres orientaciones para los aspirantes a líderes educativos: Docente modelo, para apoyar el desarrollo de docentes expertos; Instrucción de docente; y Preparación en dirección, un programa de varios años enfocado en el desarrollo de futuros directores. Holland ha inscrito a candidatos internos y externos en la red del Leadership Institute para garantizar un grupo diverso de líderes que puedan influir positivamente en la escuela. En 2021-2022, la red también lanzó una beca de operaciones para miembros del personal interesados en el liderazgo operativo.
* Mantener una compensación competitiva mediante el ajuste de la tabla salarial durante el año escolar 2023-202
* Refinar continuamente las prácticas de evaluación para alinearlas con los principios y prioridades de la red. En 2021-2022, la red implementó una herramienta de evaluación docente revisada, basada en las competencias docentes actualizadas después de solicitar comentarios significativos de las partes interesadas. Las competencias de los directores se actualizaron durante el año escolar 2021-2022, y la herramienta de evaluación del director se revisó durante el año escolar 2022-2023. UP Holland se beneficia de tener acceso a estos recursos y herramientas.
* Contratar a un intermediario de recursos humanos que coordine la respuesta de la escuela a las inquietudes de los empleados. El intermediario de Holland trabaja en estrecha colaboración con la Oficina de Equidad de las Escuelas Públicas de Boston para alinear protocolos, proporcionar información al personal, revisar hallazgos y recomendar soluciones a las preocupaciones de los empleados con un enfoque en conversaciones restaurativas.
* Proporcionar entrenamiento de liderazgo en toda la red para desarrollar las capacidades de los líderes escolares con el objetivo de mitigar, de manera proactiva, las preocupaciones del personal.

En el Plan de Reestructuración renovado, la escuela se basará en sus prácticas efectivas de contratación, desarrollo y retención del personal con un enfoque específico en la expansión de la diversidad de su personal. La evidencia muestra que tener un docente de color influye positivamente en el rendimiento de los estudiantes, particularmente para los estudiantes de color. Para aprovechar esta oportunidad, la escuela se está enfocando en las siguientes estrategias para los próximos tres años.

*Estrategias:*

**Construir un canal racialmente diverso y promulgar un proceso de contratación equitativo y sin prejuicios.**

* Construir asociaciones con organizaciones alineadas que tengan poblaciones diversas de estudiantes y ex alumnos, y establezca relaciones con las partes interesadas y futuros candidatos para aumentar la diversidad de la cartera de la escuela.
* Revisar los procesos internos de contratación para identificar oportunidades para reducir el sesgo. UAH utilizará la investigación actual y las mejores prácticas para reevaluar los procesos de contratación, incluida la solicitud, la entrevista telefónica y las entrevistas en persona, para eliminar posibles áreas de sesgo. Todos los encargados de la contratación recibirán capacitación para reconocer los sesgos en el proceso de contratación. Los gerentes revisarán herramientas como rúbricas y formularios de comentarios en un esfuerzo por eliminar el sesgo.
* Revisar los datos con el equipo de liderazgo regularmente. El equipo de talentos de la red y los encargados de la contratación de Holland reflexionarán mensualmente sobre el progreso hacia una cartera diversa y realizarán un seguimiento de las inconsistencias en la contratación de candidatos blancos y no blancos. Las verificaciones de datos brindarán la oportunidad de reflexionar y hacer los ajustes necesarios.

**Identificar y desarrollar futuros líderes de color dentro de UP Academy Holland**

Además de atraer a un grupo más diverso de candidatos, la escuela desarrollará y retendrá intencionalmente a los miembros de color que pertenezcan actualmente al personal, y creará una línea de líderes en varios roles, incluidas operaciones, enseñanza y liderazgo, a través de las siguientes iniciativas:

* Crear un programa de tutoría optativa para los nuevos empleados. Los miembros del personal experimentado de Holland serán recomendados como mentores por el liderazgo y el personal, y se hará un seguimiento de la retención de los docentes que reciben este apoyo de tutoría opcional.
* Crear un puesto interno que siga el desarrollo de futuros líderes. En colaboración con la red de equipos académicos y de talentos, los líderes de Holland examinarán los datos cualitativos y cuantitativos actuales del personal para identificar a los futuros líderes, incluidos los líderes de color. Los líderes escolares utilizarán una persona encargada del seguimiento integral para identificar a los miembros del personal, sus objetivos y áreas de fortaleza y crecimiento.
* Crear puntos de control regulares para discutir el desarrollo de futuros líderes. La escuela desarrollará un plan de desarrollo más holístico a la hora de preparar a los miembros del personal para roles de liderazgo, por medio de una coordinación entre el trabajo de los líderes, entrenadores académicos y miembros del equipo de talentos. Estos grupos revisarán a todos los futuros líderes dos veces al año para discutir el desarrollo integral, el progreso hacia las metas y los próximos pasos para apoyar a cada individuo.

**Área prioritaria 5**

Involucrar plenamente a todas las familias de la escuela en el aprendizaje de sus hijos.

Para ver el texto original que resume los desafíos abordados por el Área prioritaria 5, consulte el [Plan de Reestructuración del 18 de abril de 2014](https://www.doe.mass.edu/level5/schools/holland-final-plan.docx) en la pág. 38. 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.doe.mass.edu/level5/schools/holland-school-renewed-turnaround-plan-8-18-17.docx) en las págs. 50-52.

Las relaciones sólidas con las familias son pilares del trabajo de la escuela, y seguirán siendo un área de enfoque en el Plan de Reestructuración renovado.

Desde 2017, Holland ha establecido múltiples sistemas para comunicarse con las familias sobre el trabajo de sus estudiantes. En el año escolar 2017-2018, la escuela comenzó a proporcionar informes de progreso de los estudiantes para mantener a las familias informadas sobre el progreso previo a los boletines de calificaciones. Desde 2019, la escuela también mantuvo un seguimiento de los datos de comunicación entre el hogar y la escuela para garantizar que todos los docentes se comuniquen con las familias sobre el progreso de los estudiantes de manera regular. Además, la escuela llevó a cabo conferencias constantes de padres y docentes, en las que los padres pudieron conocer a los docentes, hablar sobre sus estudiantes y establecer relaciones con el personal. En el año escolar 2021-2022, las conferencias de padres y docentes produjeron más del 75 % de participación de las familias y han tenido una tendencia al alza año tras año. Estos sistemas han permitido al personal de Holland mantener el contacto con las familias y construir asociaciones familiares para apoyar el rendimiento estudiantil. Estas oportunidades estructuradas y orgánicas para conectarse con las familias permiten una comprensión más holística del aprendizaje y los logros de los estudiantes que ayudarán a mejorar el rendimiento. En los próximos tres años, la escuela potenciará estos sistemas, aprovechando la tecnología y los recursos en mayor medida, para conectarse con las familias ofreciendo más lugares y plataformas para permitir la comunicación bidireccional con las familias.

Desde que el Plan de Reestructuración se renovó por última vez en 2017, la escuela ha invertido en dos recursos clave para avanzar en sus esfuerzos de participación familiar. Primero, en 2018, la escuela contrató a un coordinador familiar para dirigir la participación familiar en Holland. Este papel ha sido fundamental para capacitar y apoyar a los miembros del personal en las estrategias de participación familiar. Además, en 2017, la escuela mejoró el papel del Consejo Escolar, que originalmente se reunía trimestralmente para discutir aspectos clave de la escuela. Este grupo de familias proporciona una perspectiva valiosa que ayuda a dar forma a las decisiones que afectan a la comunidad escolar. Este consejo ha crecido a casi veinte familias que se reúnen mensualmente. Este grupo se reúne para discutir no solo elementos administrativos y operativos clave para la escuela, sino que también están informados y contribuyen acerca de la programación académica y las decisiones de ejecución. Los líderes escolares de Holland continuarán colaborando con este grupo como socio en las decisiones escolares.

La escuela ha medido el éxito de sus estrategias de participación familiar de las siguientes maneras:

* Definición de puntaje de promotor neto: Puntaje de promotor neto (NPS) se basa en la pregunta: ¿Qué tan probable es que las familias recomienden a un familiar o amigo para que asista a la escuela? Se mide en una escala del 1 al 10, siendo 1 “nada probable” y 10 “muy probable”. El puntaje NPS se determina restando los detractores (que tienen 6 o menos) de los promotores (que tienen 9 y 10). Por lo tanto, una puntuación de 0 indica un número par de promotores y detractores, mientras que una puntuación superior a 0 indica más promotores.
* Resultados de puntaje de promotor neto: UAH ha tenido una puntuación por encima de 20 en los últimos años, y creció más de 5 puntos por año desde 2020 al 2022.
* Tasas de participación familiar: La escuela realiza un seguimiento de la asistencia a eventos clave, incluidas las reuniones del Consejo Escolar, las noches de boletines de calificaciones, las conferencias de padres y docentes, etc. Desde 2017, Holland ha visto su tasa general de participación familiar en todos los eventos escolares clave aumentar en 38 puntos porcentuales, de 13 % en el año escolar 2016-2017 a 51 % en 2021-2022.

En el Plan de Reestructuración renovado, UAH se basará en estas estrategias y estructuras existentes mientras busca empoderar aún más a las familias en la toma de decisiones sobre la educación de sus hijos y las necesidades de la comunidad escolar en su conjunto.

*Estrategias:*

**Involucrar a las familias más profundamente en la vida de la comunidad escolar, más allá de lo académico.**

Construir relaciones con las familias más allá de los asuntos y el progreso académico brinda un enfoque más genuino para establecer una comunidad escolar saludable y productiva. Las iniciativas clave en esta estrategia incluirán:

* Involucrar al Consejo Escolar para crear eventos en toda la comunidad que reúnan a las familias y al personal, como campañas de donación durante las festividades, reuniones de cafetería, noches de bingo, etc.
* Continuar empoderando al coordinador familiar de la escuela para capacitar y ayudar al personal de la escuela para tener comunicaciones familiares efectivas.

**Ampliar y profundizar las comunicaciones bidireccionales con las familias acerca del progreso de sus hijos en la escuela.**

Las iniciativas clave en esta estrategia incluirán:

* Apoyar a los docentes para aumentar la información de las familias sobre el contenido académico que sus hijos están aprendiendo a través de métodos que incluyen, pero no se limitan a, los siguientes:
  + Reuniones del Consejo Escolar
  + Noches de retorno a la escuela
  + Actualizaciones y participación vía Class DOJO
  + Conferencias de padres y docentes
* Empoderar al coordinador familiar para liderar iniciativas de asistencia con las familias. En coordinación con el director de Operaciones, el coordinador familiar administrará los sistemas de seguimiento de asistencia y desarrollará un alcance y una secuencia de eventos e iniciativas que aumentarán la asistencia a la escuela.
* Continuar comunicándose con las familias a través de múltiples plataformas electrónicas que se utilizaron más ampliamente en la escuela durante la pandemia. Entre las comunicaciones tradicionales proporcionadas por las conferencias de padres y docentes, los informes de progreso y los boletines de calificaciones, el personal utilizará Class Dojo y Deanslist en los grados K1-6 para enviar actualizaciones sobre el trabajo de los estudiantes, el grado de desempeño y los próximos eventos académicos o evaluaciones. La combinación de estas estrategias de comunicación asegurará que los padres estén bien informados sobre el progreso académico de los estudiantes. Se hará un seguimiento de la comunicación para garantizar la fidelidad a estas expectativas.

**Puntos de referencia de implementación**

A lo largo del Plan de Reestructuración renovado, la escuela medirá indicadores clave de éxito. En el primer año, las metas alineadas a cada área prioritaria son las siguientes:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Prioridad** | **Medida** | **Objetivo/Metas** |
| **PRIORIDAD 1:** Transformar la cultura de la escuela en una cultura de urgencia, altas expectativas, rendición de cuentas, excelencia y logros. | MCAS | * Superar el promedio de BPS en la mayoría de las categorías de informes tanto para ELA como para Matemáticas * Cumplir o superar todos los objetivos establecidos por el estado para MCAS * Aumento del 10 % en los estudiantes en las categorías de cumplimiento y superación de las expectativas en comparación con el año escolar 2022-2023. * SGP de 60 en los 4.º y 6.º grado tanto para ELA como para Matemáticas |
| Práctica del docente | * El 70 % de los docentes obtienen un 3 o más en la rúbrica de pensamiento de los estudiantes en la red construida |
| Puntaje de promotor neto del estudiante | * Mantener el NPS de los estudiantes por encima de 20 |
| Suspensiones de estudiantes | * Mantener las suspensiones de estudiantes por debajo de 10 estudiantes (menos del 1.5 %) |
| Participación de los estudiantes | * El 80 % del personal obtiene un 3 o más en la rúbrica de participación en el recorrido del aula de UP Academy Holland (en una escala de 1 al 4). |
| **PRIORIDAD 2:** Mejorar el rigor de los planes de estudios, mejorar la eficacia de la instrucción y fortalecer la utilización de los datos de evaluación. | Evaluaciones integradoras de ELA | * Puntuación media de 65 % en evaluaciones integradoras del plan de estudios de ELA |
| ANET | * Todas las clases logran un 60 % o más, sin una disparidad notable en el desempeño entre los estudiantes de educación general y los estudiantes con IEP o aquellos que son aprendices multilingües. |
| **PRIORIDAD 3:** Ampliar la jornada y el año escolar, incorporar más tiempo, implementar recursos, desarrollar programas y crear sistemas de identificación y seguimiento para garantizar que todos los estudiantes, especialmente los estudiantes con discapacidades y los aprendices de inglés, reciban el apoyo, tanto en el ambiente académico como en otros, que necesiten para aprender y tener éxito. | Todas las medidas de Prioridad 1 y 2 | * Todas las medidas de las áreas prioritarias 1 y 2, junto con las metas, serán consistentes para los estudiantes con discapacidades y los aprendices multilingües para garantizar que nuestros recursos se implementen estratégicamente. * Todos los estudiantes en subgrupos cumplen o superan los objetivos establecidos por el estado para el desempeño. |
| **PRIORIDAD 4:** Reclutar y contratar líderes, docentes y personal de apoyo extraordinarios, y construir y utilizar sistemas para evaluar, desarrollar, promover, recompensar y retener a largo plazo este personal. | Retención | * Que el NPS (puntaje de promotor neto) para el personal sea:   + 0 o mejor para todo el personal   + 0 o mejor para el personal de color * Tasa de retorno de la encuesta de NPS   + 80 % en general   + 80 % personas de color * Retención real   + 80 % en general   + 80 % personas de color |
| Reclutamiento | * Aumentar las remisiones de personas de color en un 10 % * 40 % de los solicitantes son personas de color * 40 % de todas las contrataciones son personas de color |
| **PRIORIDAD 5:** Involucrar plenamente a todas las familias de la escuela en el aprendizaje de sus hijos. | Puntaje de promotor neto | * El puntaje de promotor neto para la UAH se mantiene por encima de 10 |
| Participación de la familia en el Consejo Escolar | * El Consejo Escolar mantiene al menos 10 familias * El Consejo Escolar se reúne al menos 6 veces al año * Al menos 1 comunicado enviado a cada familia cada semana |

**Apéndice A: Condiciones de trabajo requeridas para las escuelas**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El requisito fundamental para el Plan de Reestructuración escolar es que UAH haga un uso eficaz de sus recursos para maximizar el rendimiento estudiantil. En particular, el Plan de Reestructuración de UAH requiere que el Receptor desarrolle un nuevo sistema de compensación basado en el desempeño, que contendrá una trayectoria profesional y que compensará a los empleados en función de la eficacia individual, el crecimiento profesional y el crecimiento académico de los estudiantes. El plan de compensación debe ser asequible y sostenible, y 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, reglamentación laboral y cualquier práctica o política del distrito, y se implementan de conformidad con G.L. c. 69, § 1J. Las disposiciones de los convenios colectivos de trabajo que son incompatibles con las metas del Plan de Reestructuración, o que de otro modo no apoyan las mismas, quedan suspendidas según se apliquen a Holland Elementary School.

**I. CONDICIONES DE TRABAJO**

Para implementar el Plan de Reestructuración de UAH, el comisionado Chester seleccionó a UP Education Network ("UP") para actuar como Receptor. El Receptor tendrá plena autoridad administrativa y operativa sobre la escuela.

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

**Condiciones necesarias para que UP Academy Holland tenga éxito**

Durante la Receptoría, UP Education Network operará la UAH como una escuela tradicional (no semiautónoma). Las autonomías clave se derivarán de las articuladas en el Plan de Reestructuración escolar del comisionado. A continuación, se encuentran las condiciones y autonomías que son necesarias para que el Receptor tenga éxito en la transformación de UAH de una escuela de bajo rendimiento a una de alto rendimiento:

**Personal**

***Convenios colectivos de trabajo:***

Todos los miembros del personal de la escuela serán miembros de sus respectivas unidades de negociación colectiva. Sin embargo, ciertos términos del convenio colectivo de trabajo, en vigor en todo el distrito local, no se aplicarán en el colegio gestionado por UP Education Network. Además, los acuerdos precedentes escuelas de bajo rendimiento las decisiones del Comité de Resolución Conjunta (JRC) de Holland Elementary School, no se aplicarán más allá del 30 de junio de 2014. Los empleados de la escuela acumularán antigüedad mientras estén contratados en la escuela. El Receptor adoptará una nueva estrategia de compensación que entrará en vigencia el 1 de julio de 2014, y un nuevo sistema de compensación para docentes basado en el desempeño que entrará en vigencia a partir del 1 de julio de 2015. (Ver Parte 2).

***Resolución de conflictos:***

Cualquier empleado asignado a la UAH utilizará el siguiente proceso como mecanismo exclusivo para resolver todas las disputas, excepto las relacionadas con el despido de un docente con estatus de docente profesional que se regirá por el proceso establecido en G.L. c. 69, § 1J(o). Este proceso reemplaza la disposición de queja y arbitraje contractual.

.

* El empleado puede presentar una queja al director/jefe de la escuela por escrito dentro de los cinco (5) días escolares posteriores a la ocurrencia del evento que dio lugar a la queja. El empleado debe especificar la resolución deseada.
* El empleado puede estar representado por un representante sindical en cualquier etapa del proceso de resolución de conflictos.
* Dentro de los 5 días escolares posteriores a la recepción de la inquietud, el director/jefe de la escuela debe reunirse con el empleado para analizar la inquietud.
* Dentro de los 5 días escolares posteriores a la reunión, el director/jefe de la escuela debe emitir una decisión al empleado.
* Si el empleado no está satisfecho con la resolución emitida por el director/jefe de la escuela, puede presentar la inquietud al Receptor por escrito dentro de los 10 días escolares posteriores a la recepción de la decisión del director.
* Si el empleado no pasa la reclamación al siguiente nivel dentro del plazo establecido, se considerará que acepta la respuesta al reclamo presentado.
* El Receptor puede suspender los períodos de tiempo por escrito con notificación al sindicato.
* El Receptor debe emitir una decisión dentro de los 5 días escolares posteriores a la reunión. Esta decisión será enviada por escrito al empleado.
* Si el empleado no está satisfecho con la decisión del Receptor, el empleado puede presentar su inquietud por escrito al comisionado del Departamento de Educación Primaria y Secundaria. Al presentar la inquietud al comisionado, el empleado debe proporcionar toda la correspondencia presentada y recibida en los pasos anteriores. La decisión del Receptor tendrá derecho a una deferencia sustancial durante la revisión del comisionado. La determinación del comisionado será definitiva.

***Personal:***

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

***Obligaciones profesionales:***

Los docentes y otro personal profesional deberán dedicar el tiempo que sea necesario para lograr y mantener una educación de alta calidad en Dever Elementary School. Por ejemplo, a menos que estén formalmente eximidos, los docentes y otros empleados profesionales deberán participar en todas las funciones escolares regulares durante o fuera de la jornada escolar normal, incluidas las reuniones de docentes, conferencias de padres, reuniones del departamento, reuniones de planificación, graduaciones y otras actividades similares. Los docentes también tendrán tiempo de preparación regular durante su semana laboral. Dicho tiempo de preparación puede incluir períodos comunes de planificación y de desarrollo profesional.

**Profesores:**

* Los términos de empleo para los docentes serán del 1 de julio al 30 de junio e incluirá lo siguiente:
  + Hasta 20 días de desarrollo profesional y tiempo de planificación antes de que comience el año escolar, y cada día incluye hasta ocho horas de desarrollo profesional y/o tiempo de planificación del personal;
  + Hasta 185 días de instrucción; y
  + Hasta 5 días de desarrollo profesional y días de planificación posteriores al comienzo del año escolar, y cada día incluye hasta ocho horas de desarrollo profesional y/o tiempo de planificación del personal.
* Los líderes escolares de UP Education Network desarrollarán el cronograma para la utilización de todos los días de planificación y desarrollo profesional, tanto antes como durante el año académico.
* UP Education Network usará su propio proceso de Evaluación Docente de acuerdo con las regulaciones estatales.
* Excepto como se indica a continuación, la jornada laboral estándar para los miembros de BTU durante un día escolar será hasta nueve horas. Las horas requeridas nunca excederán las 45 horas por semana.
  + *Docentes de asignaturas básicas, grados 4.º y 6.º:* Excepto en raras circunstancias, se espera que los docentes de Lengua y Literatura Inglesa, Matemáticas, Ciencias y Estudios sociales enseñen no más de dieciséis períodos de clase de 50 minutos por área temática durante una semana típica (de lunes a viernes). Tres días a la semana, estos docentes darán cuatro (4) períodos de clase, y dos días a la semana, estos docentes darán dos (2) períodos de clase. Excepto en raras circunstancias, no se espera que estos docentes instruyan a los estudiantes por más de cien (100) minutos consecutivos.
  + Durante una semana típica de lunes a viernes, los docentes de Lengua y Literatura Inglesa, Matemáticas, Ciencias y Estudios sociales tendrán una mañana o una tarde durante la cual no tendrán responsabilidades específicas de enseñanza en el aula. Los docentes pueden usar este tiempo para planificar, calificar, colaborar con sus colegas, etc. Se les puede pedir a los docentes que realicen algunas tareas durante este tiempo.
  + *Docentes de nivel de grado, grados K1-3:* Excepto en raras circunstancias, los docentes de nivel de grado tendrán una hora de tiempo de planificación durante todos los días completos. Los docentes de nivel de grado también recibirán 45 minutos para descansos mientras los estudiantes están en el almuerzo y el recreo.
  + *Interventores del comportamiento:* Exceptoen casos raros, el interventor del comportamiento ejecutará la suspensión en la escuela durante la mayoría de sus horas programadas. El interventor del comportamiento facilitará la suspensión en la escuela, incluyendo *monitorear* el comportamiento y aplicar las consecuencias. Excepto en raras circunstancias, no se espera que el interventor del comportamiento atienda a más de veinticinco (25) estudiantes a la vez. El interventor del comportamiento es un puesto de paraprofesional y está representado por Boston Teachers Union.
  + *Consejero*: Excepto en casos excepcionales, el consejero brindará servicios de asesoramiento (que incluyen, entre otros, sesiones individuales y en grupos pequeños) durante aproximadamente 30 horas a la semana. Excepto en raras circunstancias, no se espera que el consejero asesore a los estudiantes por más de ciento cincuenta (150) minutos consecutivos. Sin consentimiento, el consejero no tendrá un número de casos que exceda los 40 estudiantes que reciben servicios de asesoramiento en cualquier momento. Cuando esté debidamente certificado, el consejero facilitará las pruebas psicológicas con respecto a los estudiantes con discapacidades.
  + *Docentes de enriquecimiento y Profesores de Educación Física:* Excepto en raras circunstancias, no se espera que estos docentes instruyan a los estudiantes por más de cien minutos consecutivos.
  + *Educadores de inglés como segundo idioma (ESL):* Los docentes de ESL apoyan el aprendizaje de los estudiantes del idioma inglés de la escuela. Generalmente enseñan clases de ESL a grupos de aprendices del idioma inglés o apoyan a los aprendices de inglés en un entorno de inclusión. Los horarios específicos dependerán de la población estudiantil de la escuela y serán determinados por el director. Se espera que los docentes de ESL apoyen las funciones administrativas de la programación de ESL de la escuela según lo indique el director.
  + *Personal de enfermería:* El personal de enfermería contará con el espacio adecuado para el almacenamiento de todo el equipo médico y los medicamentos necesarios para el tratamiento de los académicos de UP Academy durante la jornada escolar. El personal de enfermería contará con un espacio en el que pueda tratar a los estudiantes para proteger su privacidad.
  + *Proveedores de servicios relacionados:* Los proveedores de servicios relacionados brindarán los servicios apropiados a los casos de cada estudiante en las tres escuelas de UP Academy en Boston. Se puede esperar que brinden servicios a los estudiantes en los tres campus de UP Academy (UP Academy Holland, UP Academy Dorchester y UP Academy Boston). Trabajarán en estrecha colaboración con los directores, los coordinadores de estudiantes con discapacidades y el director de estudiantes con discapacidades de UP Education Network para determinar el cronograma y la implementación adecuados. Las escuelas de UP Education Network solicitan que los proveedores de servicios relacionados planifiquen sus horarios para minimizar (si no evitar por completo) el tiempo dedicado a viajar entre los sitios durante el día escolar.
  + *Docentes residentes*: Los docentes residentes asistirán las aulas de educación general y las aulas sustancialmente separadas. A los docentes residentes se les pedirá con frecuencia que brinden cobertura en caso de que los docentes no puedan dirigir sus aulas y/o completar las tareas asignadas. Los docentes residentes también impartirán clases de enriquecimiento cada trimestre. La cobertura del aula se considera una responsabilidad central de los docentes residentes; la finalización de este trabajo no dará como resultado una compensación adicional. Se espera que los docentes residentes ayuden al equipo de Operaciones de la escuela en proyectos especiales.
  + *Docentes de inclusión para estudiantes con discapacidad:* Los docentes de inclusión para estudiantes con discapacidad apoyan el aprendizaje de los estudiantes con discapacidad de la escuela. Los horarios específicos dependerán de la población estudiantil de la escuela y serán determinados por el director. Se espera que los docentes de inclusión apoyen las funciones administrativas de la programación de estudiantes con discapacidades de la escuela según lo indique el director escolar o el director de Operaciones, incluidas, entre otras, las pruebas de rendimiento académico.
  + *Docentes para estudiantes con discapacidades en aulas sustancialmente separadas:* Los docentes para estudiantes con discapacidades en aulas sustancialmente separadas apoyan el aprendizaje de los estudiantes con discapacidades de la escuela. El tamaño de la clase normalmente no excederá los 12 estudiantes. Cuando el tamaño de la clase supera los 8 estudiantes, un docente residente generalmente estará presente en la clase, durante los períodos de instrucción. Los horarios específicos dependerán de la población estudiantil de la escuela y serán determinados por el director. Se espera que los docentes de aulas sustancialmente separadas apoyen las funciones administrativas de la programación de estudiantes con discapacidades de la escuela, según lo indique el director escolar o el director de Operaciones, incluidas, entre otras, las pruebas de rendimiento académico.
  + *Coordinadores de estudiantes con discapacidad:* Los coordinadores de estudiantes con discapacidades trabajarán para garantizar que todos los estudiantes de UP Academy Holland que reciban servicios para estudiantes con discapacidades (o que estén siendo evaluados para la posible recepción de dichos servicios) reciban todos los servicios a los que tienen derecho, a tiempo y de conformidad con las normas estatales. Los coordinadores de estudiantes con discapacidades informarán al director, pero recibirán entrenamiento y orientación significativos del director de estudiantes con discapacidades de UP Education Network.
  + *Todos los miembros del personal:*
    - Se espera que todos los miembros del personal participen en actividades de Colaboración y Desarrollo Profesional y reuniones de personal fuera del horario de los estudiantes hasta un día por semana por hasta 3 horas, a menos que el director indique lo contrario.
    - Durante una semana típica de lunes a viernes, se espera que todos los miembros del personal realicen tareas adicionales que son necesarias para cumplir con la misión de UAH. Estos deberes pueden incluir, entre otros, los siguientes:
* Cobertura de períodos de tutorías, que no exceda los 40 minutos por semana;
* Cobertura suplente de clases y deberes de aquellos que están ausentes en la escuela;
* Cobertura de actividades extracurriculares, que no exceda los 120 minutos por semana; y
* Tutoría de estudiantes; no exceder los 165 minutos por semana, a menos que la tutoría represente un componente principal de la responsabilidad laboral de un miembro de BTU (por ejemplo, docentes para estudiantes con discapacidad, docentes de ESL);

UP Education Network cree que, para cumplir su misión, todos los miembros del personal deben ser docentes de la escuela, no simplemente del aula. Por lo tanto, todos los miembros de BTU tienen algunas responsabilidades para el funcionamiento efectivo general de la escuela. Además de las responsabilidades tradicionales y los deberes enumerados anteriormente, se espera que todos los miembros de BTU en UP Academy Holland participen en una variedad de actividades educativas y administrativas que son necesarias para cumplir con la misione de la escuela. Estas actividades pueden incluir, entre otras, lo siguiente:

* Participación en tres tardes de conferencias familiares durante el año escolar;
* Contacto telefónico con las familias sobre el progreso académico de los estudiantes;
* Preparación de informes individuales TIGER, informes de progreso y boletines de calificaciones;
* Dirigir actividades extracurriculares para estudiantes;
* Participar en los procesos de reclutamiento y selección de personal;
* 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 diariamente;
* Asistir a reuniones relacionadas con los estudiantes; y
* Servir como asesor de una pequeña cohorte de estudiantes

**Empleados representados por BASAS**

UP Academy Holland cree que los miembros del personal de UAH son profesionales y merecen condiciones de trabajo que reflejen la naturaleza profesional de sus trabajos. Holland cree que las condiciones de trabajo que respaldan altos niveles de rendimiento estudiantil y las condiciones de trabajo que respetan el profesionalismo de los miembros del personal escolar no son mutuamente excluyentes.

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

Todos los miembros de BASAS empleados en UAH tendrán acceso a una computadora portátil; una cuenta de correo electrónico personalizada; un teléfono; y un buzón de voz personalizado, así como otros artículos y condiciones esenciales que el director crea que apoyarán el cumplimiento de sus responsabilidades profesionales en la escuela.

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

* Hasta 40 días hábiles antes del primer día de clases, incluidos, entre otros, los 20 días de orientación del personal en agosto;
* Hasta 185 días de instrucción para estudiantes;
* Hasta 5 días de desarrollo profesional y días de planificación posteriores al comienzo del año escolar, y cada día incluye hasta ocho horas de desarrollo profesional y/o tiempo de planificación del personal; y
* 2 días hábiles después del último día de clases, pero antes del final de este período de empleo.

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

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

Se espera que todos los miembros de BASAS se reúnan con todos los informes directos al menos una vez cada dos semanas. Se espera que los decanos cumplan con todos los informes directos al menos una vez cada dos semanas. Se espera que todos los miembros de BASAS participen en las reuniones administrativas semanales. Estas reuniones pueden ocurrir periódicamente fuera del horario regular. Se espera que todos los miembros de BASAS desarrollen, planifiquen y ejecuten el desarrollo profesional para los miembros del personal de UAH, incluidos, pero no limitados a, los docentes residentes y docentes.

A menos que el director indique lo contrario, se espera que todos los miembros de BASAS participen en actividades de Colaboración y Desarrollo Profesional y reuniones de personal una tarde a la semana de 1:15 p. m. a 4:15 p. m.

Todos los miembros de BASAS tienen algunas responsabilidades para el funcionamiento efectivo general de la escuela. Además de las responsabilidades tradicionales y los deberes enumerados anteriormente, se espera que todos los miembros de BASAS en UP participen en una variedad de actividades educativas y administrativas que son necesarias para cumplir con la misione de UAH. Estas actividades pueden incluir, entre otras, lo siguiente:

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

*Comentarios, mejora del rendimiento y despido*

Holland tiene como objetivo proporcionar retroalimentación, entrenamiento y apoyo continuos a todos sus empleados. Si surge, y cuando surja, que un empleado no cumple con las expectativas de su trabajo, UAH puede optar por colocar al empleado en un Plan de mejoramiento del desempeño. Si surge y cuando surja que el director y/o su designado hayan determinado que el desempeño de un empleado es atroz, la escuela puede optar por sacar a una persona de la escuela sin instituir un Plan de mejoramiento del desempeño.

**Empleados representados por el Gremio Administrativo**

UP Academy Holland cree que los miembros del personal de UAH son profesionales y merecen condiciones de trabajo que reflejen la naturaleza profesional de sus trabajos. Holland cree que las condiciones de trabajo que respaldan altos niveles de rendimiento estudiantil y las condiciones de trabajo que respetan el profesionalismo de los miembros del personal escolar no son mutuamente excluyentes. Holland se complace en operar una escuela con condiciones de trabajo que atraen a un personal altamente motivado y dedicado a la misión de la escuela.

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

Todos los miembros del Gremio empleados en Holland tendrán acceso a una computadora portátil o de escritorio; una cuenta de correo electrónico personalizada; un teléfono; y un buzón de voz personalizado, así como otros artículos y condiciones esenciales que el director crea que apoyarán el cumplimiento de sus responsabilidades profesionales en la escuela.

Las condiciones de empleo incluirán lo siguiente:

* Hasta 185 días de instrucción;
* Hasta 5 días de desarrollo profesional y días de planificación posteriores al comienzo del año escolar, y cada día incluye hasta ocho horas de desarrollo profesional y/o tiempo de planificación del personal; y
* Hasta 37 días laborales adicionales ya sea antes de que comience el año escolar o después de que finalice el año escolar.

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

La jornada laboral estándar para los miembros del Gremio durante los días escolares será de nueve horas, las cuales ocurrirán entre las 7:00 a. m. y las 6:00 p. m. cada día. La jornada laboral estándar para los miembros del Gremio durante los días no escolares será de ocho horas, generalmente de 8:00 a. m. a 4:00 p. m. El director escolar y/o el director de Operaciones tienen el criterio suficiente para ajustar estas horas con el objetivo de satisfacer las necesidades de la escuela, pero las horas requeridas de los miembros del Gremio nunca excederán las 50 horas por semana.

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

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

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

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

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

*Comentarios, mejora del rendimiento y despido*

Holland tiene como objetivo proporcionar retroalimentación, entrenamiento y apoyo continuos a todos sus empleados. Si surge, y cuando surja, que un empleado no cumple con las expectativas de su trabajo, Holland puede optar por colocar al empleado en un Plan de mejoramiento del desempeño. Si surge y cuando surja que el director y/o su designado hayan determinado que el desempeño de un empleado es atroz, la escuela puede optar por remover al individuo sin instituir un Plan de mejoramiento del desempeño.

**II. SISTEMA DE COMPENSACIÓN PROFESIONAL**

Como parte del Plan de Reestructuración, UP Education Network y los líderes escolares de Holland continuarán utilizando el sistema de compensación revisado, con los siguientes componentes.

**ESCALAFÓN PROFESIONAL**

*Definiciones*:

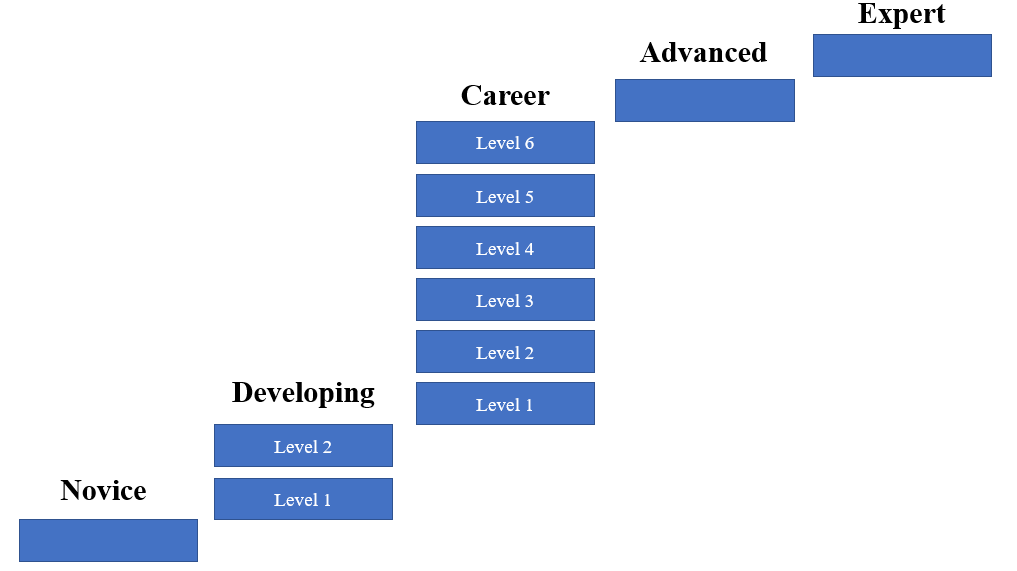
Los docentes principiantes suelen ser docentes de primer año que ingresan a la enseñanza directamente desde la universidad.

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 del distrito.



El esquema del escalafón profesional se modifica a partir del año escolar 2023-2024 de la siguiente manera:

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

*Transición al escalafón profesional*

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

Los docentes recién contratados serán colocados en el escalafón profesional según lo determine el Receptor.

El Receptor continuará revisando y puede ajustar el programa de salarios periódicamente.

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

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

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

*Avance en el escalafón profesional*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**III. RESUMEN DE LA NEGOCIACIÓN**

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

Boston Teacher’s Union (BTU)

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

Boston Association of School Administrators (BASAS)

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

Gremio Administrativo (GREMIO)

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

**Apéndice B: Objetivos anuales medibles**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | | |  |  |
| **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 (%) | 87.6 | 88.1 |  |  |  |
| Tasa de ausentismo crónico - Grados 1-8 (%) | 47.7 | 45.5 |  |  | Alineado con el objetivo de rendición de cuentas. |
| Tasa de ausentismo crónico - Grados 9-12 (%) | N/A | N/A | N/A | N/A | No aplica - la escuela no ofrece grados de escuela secundaria. |
| Tasa de suspensión fuera de la escuela (%) | N/A | N/A |  |  | Sin tasa reportada en 2021-2022 |
| Tasa de suspensión en la escuela (%) | N/A | N/A |  |  | Sin tasa reportada en 2021-2022 |
| Porcentaje de estudiantes suspendidos más de 10 días (%) | N/A | N/A |  |  | Sin tasa reportada en 2021-2022 |
| Tasa de retiros anticipados (%) |  |  |  |  | Número total de retiros anticipados a partir de encuentros no rutinarios entre estudiantes y el personal de enfermería, dividido por el número total de encuentros no rutinarios. |
| **(2) Seguridad y disciplina de los estudiantes** | Incidentes interpersonales (cant.) | 1 | 0 |  |  | Incluye cantidad de delitos como: ataques físicos, peleas físicas, acoso sexual y agresión sexual (incluida la violación). |
| Incidentes con armas (cant.) | 1 | 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 a escala promedio del compuesto de ELA del MCAS - Todos los estudiantes, calificaciones no pertenecientes al secundario | 480.0 | 482.7 |  |  | Alineado con el objetivo de rendición de cuentas. Refleja los resultados del Next-Gen MCAS solo para los grados 3 a 8. |
| Puntaje a escala promedio del compuesto de ELA del MCAS - Estudiantes con necesidades altas, calificaciones no pertenecientes al secundario | 479.2 | 481.9 |  |  | Alineado con el objetivo de rendición de cuentas. Refleja los resultados del Next-Gen MCAS solo para los grados 3 a 8. |
| Puntaje a escala 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 a escala 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 a escala promedio del compuesto de Matemáticas del MCAS - Todos los estudiantes, calificaciones no pertenecientes al secundario | 477.5 | 480.2 |  |  | Alineado con el objetivo de rendición de cuentas. Refleja los resultados del Next-Gen MCAS solo para los grados 3 a 8. |
| Puntaje a escala promedio del compuesto de Matemáticas del MCAS - Estudiantes con necesidades altas, calificaciones no pertenecen al secundario | 476.7 | 479.5 |  |  | Alineado con el objetivo de rendición de cuentas. Refleja los resultados del Next-Gen MCAS solo para los grados 3 a 8. |
| Puntaje a escala 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 a escala 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 a escala promedio del compuesto de Ciencias del MCAS - Todos los estudiantes, calificaciones no pertenecientes al secundario | 473.4 | 477.0 |  |  | Alineado con el objetivo de rendición de cuentas. Refleja los resultados del Next-Gen MCAS solo para los grados 5 y 8. |
| Puntaje a escala promedio del compuesto de Ciencias del MCAS - Estudiantes con necesidades altas, calificaciones no pertenecientes al secundario | 472.3 | 476.1 |  |  | Alineado con el objetivo de rendición de cuentas. Refleja los resultados del Next-Gen MCAS solo para los grados 5 y 8. |
| Puntaje a escala 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 a escala 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 (%) | 54.1 | 59.5 |  |  | Alineado con el objetivo de rendición de cuentas. |
| Aprendices de inglés progresando en ACCESS para ELL - Grados 9-12 (%) | N/A | N/A | N/A | N/A | No aplica - la escuela no ofrece grados de escuela secundaria. |
| **(8) Adquisición y dominio de las habilidades del siglo XXI por parte de los estudiantes** | Puntaje promedio de los estudiantes en la rúbrica que mide las habilidades de aprendizaje socioemocional (Trabajo en equipo, Integridad, Determinación, Compromiso, Respeto). (1 - Ámbito preocupante, 2 - En desarrollo, 3 - Muy bueno, 4 - Excelente). | 2.9 | 3 |  |  |  |
| **(9) Desarrollo de la preparación para la universidad, incluso en los niveles de escuela primaria y secundaria** | Dominio promedio del estudiante en la evaluación integradora basada en el plan de estudios de ELA (Educación de EL) al final del año (%) | N/A | 60 |  |  |  |
| Dominio promedio del estudiante en la evaluación integradora basada en el plan de estudios en Matemáticas (Illustrative Mathematics) al final del año (%) | N/A | 60 |  |  |  |
| **(10) Participación de los padres y la familia** | Puntaje promedio de puntaje de promotor neto (NPS), el cual pregunta a los padres si recomendarían la escuela a otro padre en una escala de 1 a 10 y calcula los promotores (los que obtienen un puntaje de 9, 10) frente a los detractores (1 a 6). | 10 | 10 |  |  |  |
| **(11) Construir una cultura de éxito académico entre los estudiantes** | La calificación promedio en la medida "valoración de la escuela" en la encuesta estudiantil Panorama. La escala es del 1 al 5, las calificaciones de 4 y 5 se consideran favorables. | N/A | 3.7 |  |  | Año de recolección de referencia |
| **(12) Construir una cultura de apoyo y éxito estudiantil entre el cuerpo docente y el personal de la escuela** | Porcentaje del personal que está "De acuerdo" o "Totalmente de acuerdo" con la siguiente declaración en la encuesta de personal de fin de año: "Estoy comprometido con la idea de que usar la evidencia del aprendizaje de los estudiantes para impulsar la instrucción conducirá a resultados positivos". (%) | N/A | 80 |  |  |  |
| Porcentaje de docentes que obtienen una calificación general de competente o superior en la rúbrica creada internamente "Instrucción que invita y espera que el estudiante piense" (%) | N/A | 70 |  |  |  |
| **(13) Evaluaciones de niños apropiadas para el desarrollo desde prekindergarten hasta tercer grado** | Porcentaje de estudiantes de prekindergarten a 3.º grado que demuestran habilidades de lectura básicas a nivel de grado, según lo indica la Evaluación de referencia de habilidades EL (%) | N/A | 60 |  |  |  |

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

**Plan financiero de UP Academy Holland School**

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

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

Financiamiento proyectado disponible para UP Academy Holland 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 estudiante recibido por otras escuelas en el distrito para estudiantes de la misma clasificación y nivel de grado.[[5]](#footnote-6) 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 UP Academy Holland Elementary School. Si el comisionado decide proporcionar fondos adicionales a UP Academy Holland Elementary School del presupuesto del distrito, el comisionado notificará al Comité Escolar y al superintendente por escrito sobre la cantidad y la justificación de los fondos adicionales.

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Fuente de financiamiento** | **Año fiscal 2024**  **Cantidad estimada** | **Notas** |
| Fondo estudiantil estimado de asignación | $6,312,296 | Esto incluye personal y gastos escolares generales para los grados prekindergarten hasta 5.º No incluye transporte, servicios de alimentación, servicios de nómina, beneficios y servicios distritales similares que se proporcionarán a la escuela con bajo rendimiento crónico de la misma manera que a otras escuelas. |
| Otras asignaciones del distrito al presupuesto escolar | $577,331 | Financiamiento para Personal de enfermería, Coordinador de servicios para estudiantes con discapacidades, Intermediarios familiares y Asistente social |
| Tiempo de aprendizaje extendido y servicios centrales discrecionales | $414,879 | Financiamiento para tiempo de aprendizaje extendido y/u otros servicios complementarios, así como servicios centrales discrecionales como biblioteca y soporte de medios, tecnología, impresión y plan de estudios. |
| Servicios y puestos para estudiantes con discapacidades | $432,556 | Financiamiento para los servicios establecidos en los IEP, como OT, SLP, PT, asistentes individualizados, psicólogos Estos servicios son proporcionados por personal centralizado a otras escuelas que no tienen un bajo rendimiento crónico. |
| Subvenciones Federales | $1,434,897 | Fondos del Título I para mejorar la educación de los niños de familias de bajos ingresos. Fondos de ESSER para mitigar el aprendizaje interrumpido y otros impactos de COVID-19. |
| Hold Harmless | $853,287 | Financiamiento de un aterrizaje suave asignado por BPS a escuelas en todo el distrito que experimentan disminuciones en la inscripción debido a COVID-19, para mantener la dotación de personal actual. La asignación del año fiscal 2023 fue de $848,000. |
| Pago del Estado al Receptor | $750,000 | Financiamiento para el funcionamiento de la escuela. |

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 criterio 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 la UP Academy Holland Elementary School (incluidos, entre otros: transporte, beneficios para empleados, instalaciones, nómina, seguridad, servicio de alimentos y otros servicios de la oficina central) como apoyos “en especie”. También se anticipa que el Receptor brindará ciertos servicios a la UP Academy Holland Elementary School que el distrito brinda a otras escuelas que no tienen un bajo rendimiento crónico. La fórmula de financiación puede reconocer la prestación de servicios del distrito. Cuando el Receptor brinde servicios que el distrito brinda a otras escuelas que no tienen un bajo rendimiento crónico, el distrito proporcionará fondos proporcionales a la UP Academy Holland Elementary School. El distrito, el Receptor y DESE firmarán un Convenio de Acuerdo con respecto a la prestación de estos servicios, y trabajarán juntos para garantizar que los recursos apropiados estén disponibles para las operaciones diarias de la escuela. Un ejemplo de esto es la financiación de servicios para estudiantes con discapacidades, como se indica en la tabla anterior.

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 18 de abril de 2014 en la pág. 3: <https://www.doe.mass.edu/level5/schools/holland-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/holland.html> [↑](#footnote-ref-4)
4. La escuela no recibió una clasificación por percentil en 2017 debido a que administró por primera vez la evaluación Next Generation MCAS en la primavera de 2017. [↑](#footnote-ref-5)
5. G.L. c. 69, § 1J(o). [↑](#footnote-ref-6)