

Beaverton 学区学校资源人员 (SRO)报告

第一部分: 概述

Beaverton 学区 (BSD) 大多数的学校由 Beaverton 警察局及华盛顿县警长办公室(WCSO)这两家当地执法机构提供服务。只有一所学校(BASE) 由 Hillsboro 警察局提供服务。以下是学区与警察局及华盛顿县警长办公室进一步发展的概述。

Beaverton 警察局

在过去的 40 年中, Beaverton 警察局 (BPD) 与 BSD 建立了伙伴关系。随着我们社区需要的不断变化, 这种伙伴关系也随之继续发展。BPD 与 BSD 的合作伙伴关系, 使 BPD 认识到与其服务社区建立联系的价值。BPD 学校资源人员团队在日常工作中充分采纳并积极实施 BSD 的成功支柱:

- 我们创新
- 我们期待卓越
- 我们拥抱公平
- 我们合作

早在 1977 年 BPD 年度报告中就已记载, BPD 与 BSD 之间的伙伴关系仅限于教授学生自行车和一般安全的知识。在这段时期, Neal Loper 警官及 Vic Napoli 警官 (BPD 交通部) 给学生传授自行车的安全常识。

在 1990 年代中期, 以社区为中心的警务理念已在 BPD 得到全面的接受和实施。通过安全知识及毒品知识教学, 警官们更多地参与 BSD 的活动。

在 1995 年 9 月 1 日, 为了进一步实施以社区为中心的警务理念, BPD 与 BSD 正式建立了长期的合作关系。以抗药物滥用教育 (D.A.R.E.) 计划开始。在这种伙伴关系的初期, D.A.R.E. 警官们被分配到各个学校, 给学生讲述毒品, 霸陵及安全等各种问题。在 1995-1996 学年, 共有 4 名警官被分配到 BSD, 而这些职位由 Beaverton 市提供。“D.A.R.E. 警官”与“学校资源人员”(SRO)的术语名称开始互换使用。



D.A.R.E., 1994 年 3 月



1990s 末, Dan 警官参观 Vose 小学



在 1996 年，SRO 团队实施了反帮派教育和培训 (G.R.E.A.T.) 计划。

在 1999 年，当科罗拉多州 Columbine 高中枪击事件发生后，SROs 的作用发生了显著的变化。这场悲剧及后来许多其他悲剧的发生凸显了营造学校安全氛围的必要性。

华盛顿县警长办公室 (WCSO)

华盛顿县警长办公室一直与 BPD 和 BSD 保持着密切的合作关系。长期的合作伙伴关系为该县非建制区的学校提供专门的警务服务。如同 BPD 一样，这些服务已从 D.A.R.E 计划转化成当前的计划。总体目标始终是确保所有人的安全及提供包容性环境

学校资源人员 (SRO) 的日常职能

在 Beaverton 市，BPD 为俄勒冈州第三大学区 BSD 提供 7 名 SROs 及 1 名 SRO 中士来为学区服务。此外，这些服务还扩展到该地区的 2 所大型私立学校及 66 小型私立学校。

WCSO 的 SRO 团队为在华盛顿县未建制区的 23 所隶属 BSD 的学校及 3 所私立学校提供服务。

在任何上课日，SRO 的职责包括：

- 监测学校广播以了解学校情况
- 监测警察广播并回应城市任何地方的重要电话
- 回答学生，教职员工及家长的问题
- 记录有关虐待儿童，偷窃，骚扰，毒品 / 酒精，非法进入，持有武器，性贩卖/卖淫，肇事后逃逸，以及可疑人员及威胁 (亲自报告或通过社交媒体) 的报告
- 提供课堂指导
- 巡逻学校校园确保学生安全
- 参加安全会议

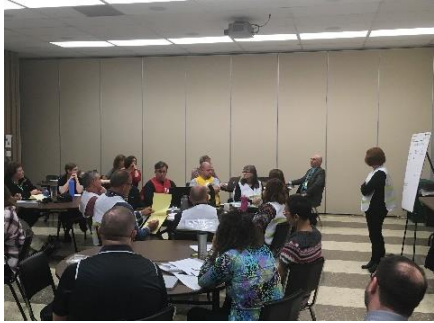
学校内部及学校外部的职能

尽管数据统计不容易，但 BPD 估计其每一位 SRO 的时间中有 95% 花费在学校或与学校有关的工作中，例如参加会议或正完成调查，其余的时间通常是在某学校附近回应电话。

第二部分: 学校安全

计划的发展 & 参与

在 Beaverton，学生的安全至关重要。SROs 与 BSD 大约 5,000 多名教职员工一起投入大量时间来执行与推动安全程序，即标准回应方案。该培训包括向校长，教师，保洁人员，校车司机等各级人员进行的多次讲座与演示。



模拟练习



警官 VanCleve 为 Mountainside 职工培训



警官 Dan Cotton 于 2018 年在 Conestoga 初中演讲

SROs 也在对 BSD 学生人身安全方面发挥了积极的作用。这项合作包括召开会议，讨论对学生而言，什么是重要的方面以及对学生身体有益的信息。最后，学生们与 SRO 团队合作，制作了许多视频。

- [PSA with student leaders](#), (PSA 与学生领袖) 2016
- [Safety video](#), (安全视频) 2015
- [PSA with student leaders](#), (PSA 与学生领袖) 2016

除了课堂和日常互动之外，在过去的十年中，BPD SROs 每年举办学生讲习班(由于 COVID-19，2019-2020 学年例外。)。学生讲习班类似 [BPD Community Academy](#) (BPD 社区学院)。在学生讲习班，学生与 BPD 警官们进行互动，就一系列重要议题，包括使用武力，警察的战术以及法律等提出关键性问题。学生讲习班面向 Beaverton 所有高中学生。



学生讲习班



暑期讲习班



学生讲习班

在暑假期间，SRO 团队还开设暑期讲习班。所有 Beaverton 地区的高中生可参加为期一周的暑期讲习班。它是为对执法职业感兴趣的学生设置的，并提供动手实践的工作体验。学生有机会学习有关警察操作以及执法部门内部的各种任务，例如：侦探，犯罪现场调查员及交通警察等等。

持续的努力

BPD 和 WCSO 均负责监督和 / 或参与以下工作，以确保学生和教职员工的福祉：

- 与 BSD , THPRD , Beaverton 社区应急响应团队(CERT) 及 Tualatin Valley 消防队 (TVF&R)共同开发并不断完善学生家长重聚方案
- 参加已使用的自杀干预技能培训 (ASIST)
- 协助学生威胁评估团队 (STAT)
- 协助学校的对内及对外封锁演习
- 进行学校疏散演习
- 参加安全上学路线计划
- 参加华盛顿县安全路线委员会 (仅 BPD)
- 对高中体育赛事进行巡逻，以确保安全
- 参加俄勒冈州安全工作 [Oregon Task Force on School Safety](#) (仅 BPD)
- 协助对 2,000 BSD 职工进行标准响应方案及家长重聚方案的培训 (仅 BPD)
- 教授学生及职工具有积极的威胁防范意识
- 参加对教育专业人员进行的毒品危害培训 (DITEP)
- 参加对未成年人饮酒执法 / 教育

学生安全评估

减轻威胁是当今 SRO 正在进行的工作之一。在过去的几年中，来自社交媒体的威胁数量急剧增长；也包括来自书面及口头的威胁。这项威胁有时看起来很难分辨；其他包括携带武器到学校的学生。SROs 是 BSD 与华盛顿县心理健康局，华盛顿县青少年管教所，俄勒冈州人类服务部和性侵犯资源中心的重要纽带。这些伙伴关系允许对进行威胁的学生实施安全评估。其安全评估的目的是使学生远离暴力。事实证明，这种社区共同协助的概念对 BSD 极具价值。

被学生损坏的教室





对进行威胁的学生实施干预



缴获一名初中生的武器



缴获一名高中生的武器

在 2018-2019 学年，共对 166 名学生进行了安全评估，其中 15 名被评估为“二级”。二级评估是评估对象已采取了实施暴力威胁的步骤。

校园管理员

BSD 目前雇有 26 名校园管理员。校园管理员是分配给特定学校的属于学区公共安全部门的人员。校园管理员由公共安全部主任领导，在学校时由学校行政主管或指定的行政主管助理领导 (有少数例外，主要是在初中。)

校园管理员主要分配给高中和初中。目前有校园管理员的初中是：Cedar Park, Highland Park, Meadow Park, Mountainview 及 Five Oaks。没有校园管理员的初中是：Whitford, Stoller 及 Conestoga。所有高中都有校园管理员。

所有校园管理员都通过俄勒冈州公共安全部的安全标准和培训(DPSST)，达到了俄勒冈州私人安全专业标准和认证，同时他们还接受安全护理培训并得到急救/CPR 认证。

学区公共安全部一直致力于提高校园管理员的认知度，确保安全的教育环境。

校园管理员的角色和职责：

- 确保学生，职员和学校财产的安全
- 成为校园建筑物内外的可见资源
- 在解决安全或危险情况时，为学校领导提供切实有力的支持
- 在巡逻学校校园和场地时，观察和报告任何可疑行为或有疑虑的情况
- 在紧急情况下，响应和支持急救人员

具有校园管理员的益处：

- 受过训练可应对紧急情况
- 不断地巡视校园，学校建筑和财产
- 与学生建立了牢固的关系，而此关系是在学生交换教室，午餐及学校有关的活动中培养并建立起来的 (目前，许多校园管理员同时也是学校赞助的不同体育活动的教练)
- 了解学校建筑物及紧急操作程序

- 熟悉报警系统，监控摄像机和急救资源(AEDs，急救箱，灭火器)的位置
- 流失率低，为许多中学生提供了稳定的资源
- 为学校领导和教师提供了特殊事件 / 活动的额外人员配置支持

第三部分: 社会服务推进&分流计划

2018-19 学年学生安全与干预数据

1. 学生威胁评估 (STAT)
2. 预防自杀
3. 性行为事件回应 (SIRP)
4. 社安工作推荐
5. 应急团队回应

社安服务推荐

	Elementary	Middle	High	Options	Total
Suicide Screens	158	171	169	83	578
STAT	65	61	30	10	166
STAT Level 2	4	3	6	2	15
SIRP	102	60	39	21	222
SW Referrals	569	277	382	131	1359
Flight Team Responses	6	1	5	2	14

Data provided by the Beaverton School District June 2020.

这些数据是由 BSD 收集的。BPD 的 SRO 团队一般不记录该数据；然而，一旦出现问题，所有的 SROs 都会与学校的社工人员一起工作。SRO 团队采用的全方位的团队概念对连接挣扎于无家可归，食物缺乏，心理健康紧急情况及其他影响取得成功的其他问题的学生至关重要。SROs 关心他们所服务的学生。与有问题的学生建立关系是 SRO 团队的一个首要任务，并希望利用一切可能的途径来确保学生成功。

Beaverton 青少年法庭

在 1996 年，BPD 的 SRO 团队建立了 Beaverton 青少年法庭。它在处理青少年轻度犯罪和违规方面具有革命性意义。简而言之，Beaverton 青少年法庭是审前转换计划，具有青少年恢复性司法概念，每年处理大约 52 个案件。就有关 Beaverton 青少年法庭的更多信息，请浏览 [BPD webpage](#)。

青少年法庭处理的案件

ORS#	罪行
162.375	发起错误报告
162.385	向警察提供虚假信息

163.195	粗暴地危害他人
164.043	III 级偷盗
164.045	II 级偷盗
164.140	非法占有出租/租赁财产
164.245	II 级非法侵入
164.272	非法进入机动车
164.335	鲁莽用火(要求当地法医的转介及评估)
164.345	III 级犯罪恶作剧
164.354	II 级犯罪恶作剧
164.805	无理乱丢垃圾
165.805	未成年人谎报年龄
166.025	II 级妨碍治安行为
166.065	骚扰
166.090	电话骚扰
166.095	对紧急电话行为不当
167.785	占有烟草制品或吸入
419C.680	违反宵禁
471.430	未成年拥有酒精
475.904	在学校 1,000 英尺以内交付受控物品
475B.316	未成年拥有大麻
807.570	没有携带和/或出示汽车驾驶执照
814.485	未能佩戴防护帽
城市代码 5.08.260	非法使用仿制枪支

如果学生以前有犯罪行为，或其犯罪不符合上述的处理案件定义，则青少年法庭不接受转介的案件。受理案件的决定是由华盛顿县青少年局决定的。

数据库会对以前及当前的案例存档，是按罪行类别而非种族分类；档案会记录种族。通常会记录家庭的主要语言以确保必要时可以提供翻译，但这仅在协调员联系学生家庭之后。

学生纪律与执法干预

摘录 BSD 的 IGA:

“违反学校纪律。如果 SRO 在其指定的学校中发现有违反学校守则的行为，SRO 应向学校领导报告违规行为，学校领导应对违规行为进行纪律处分。除非违规行为也涉及到犯罪行为，否则 SROs 对纪律处分学生不负责任。”

第四部分: 招聘/培训和支持

Beaverton 警察局

BPD 每年除了提供其他类型的培训以外，也不断地提供如创伤知识，反偏见/反种族主义及性骚扰的培训。培训包括许多主题，一些主题没有反应在培训的标题上。例如，危机干预培训 (CIT) 涵盖了心理健康，创伤护理及偏见/文化意识。公众可访问该部门内全体 SROs 参加的所有培训数据库（[database](#)）。

下面是分配在 BSD 支持 SRO 计划的人员：

McDonald DPSST #29286
Schapp DPSST #51076
Potter DPSST #43540
Bewersdorff DPSST #37726
Cline DPSST #49964
Haugen DPSST #46972

华盛顿县警长办公室

WCSO 就以下主题对各类人员进行培训：多样性，公平和包容(DEI)；危机干预培训；偏见 / 文化意识。

以下是过去四年分配到学校的 SROs 人员：

2016	McCreary, Greener, Haley and Griffin
2017	Griffin, Haley, Curry, Leach, Greener
2018	Greener, Curry, Haley, Leach
2019	Curry, Haley, Leach, McNeilly

WCSO SROs 也就与他们学校职责相关内容进行特殊培训。公众可访问 [DPSST training databases](#) 数据库，了解 WCSO SROs 参加的培训课程。.

成为学校资源人员的要求

Beaverton 警察局: 在被录用为警察之前，应征者必须完成由警察局进行的全面的背景调查，以及医疗及心理检查。大部分的 SROs 在参加 SRO 团队之前，已经有数年的警察经历。BPD SRO 平均拥有 16 年警察工作经验。

BPD 要求至少有四年警察经验的警察方可申请参加 SRO 计划，并根据要求提交一份意向书及履历表。SRO 候选人要接受同行和主管的审查。之后，由 SRO 团队的主管，负责该部门的中尉警官及 BSD 的主管人员对 SRO 候选人进行面试。

- 参见附件 1 (2020 Beaverton 警察局学校资源人员程序)
- 参见附件 2 (学校资源人员, Beaverton 警察 – SRO)

华盛顿县警长办公室: 要成为警官，候选人有 WCDOS 全面彻底的背景调查及医疗和心理检查。

WSCo 要求至少要有三年警察经验的警察方可申请参加 SRO 计划。甄选过程仍在不断发展，但通常包括：一份意向书，同行审查，评估的审查及包括学区代表在内的小组面试。

学校资源人员的监督，结构& 评估

Beaverton 警察局: 监督与评估由其直接主管进行，并由不同的 BSD 主管提供意见(行政主管，学校主管及学校主管助理)。警察局主管包括：

- 中士警官 Kevin McDonald kmcDonald@beavertonoregon.gov 971-253-9693
- 中尉警官 Lieutenant Neil Stellingwerf nstellingwerf@beavertonoregon.gov 971-253-9658
- 上尉警官 Mike Smith msmith@beavertonoregon.gov 503-793-2717

华盛顿县警长办公室: SROs 由 SRO 中尉警官，中士警官，以及有时由巡逻中士警官监督。主管在称为“Compass Checks”的评估方案中大约 60 天一次记录绩效考核。主管包括：

- 中尉警官 Chris Schweigert Chris_Schweigert@co.washington.or.us
- 中士警官 Chad Martin Chad_Martin@co.washington.or.us

学生，家长或社区成员如何对 SRO 进行投诉？

应直接向 SROs 的主管人员提出投诉。如果是服务投诉，主管人员将直接与投诉人联系。轻微，持续的投诉可能会在现场更正和 / 或口头或书面咨询。如果是不当行为或严重的不当行为将转至“专业标准部”进行调查。结果由管理层作出。持续的投诉将导致纪律处分，包括：书面警告，书面谴责，暂停工作或终止工作。授予员工正当程序，任何经济纪律必须得到公正理由的支持。根据投诉的严重性，利益冲突或其他情况，调查可能由外部机构进行，并可能包括华盛顿县区检察官办公室对 Brady 事件披露的审查 (1963 美国最高法院 Brady 对 Maryland 提出诉求案例)。

谁负责确保对所有不当执法行为投诉进行彻底调查？

Beaverton 警察局: 警察局长负责对所有有关执法行为的投诉进行彻底调查。该部门必须遵守联邦刑法和民事法及认证标准，以调查警察的不当行为的指控。BPD 专业标准及培训部门由一名中尉，两名中士警官及专业人员组成，职责是管理专业标准调查和记录，进行内部调查，促进事件审查，管理背景调查，进行招聘，促进和记录招聘培训及在岗继续教育，培训和认证。

华盛顿县警长办公室: 当选的警长对所有的投诉负最终职责。警长组建一个专业标准小组，由一名指挥官，一名中尉和两名中士警官组成。

BSD 如何防止执法不当行为?

BSD 公共安全部与执法机构建立了牢固的关系,使得对与学生和教职员工有关的学区期望和政策有清晰的交流和理解。这种牢固的关系增加了个人层面的责任感,因为这种关系不仅仅是建立在两个组织之间,而且是建立在真实的人与人之间。

每个学校的行政部门都积极参与 SROs。这种参与的目的是确保学区与执法机构都在其适当的管辖区工作。除非涉嫌法律犯罪, SROs 不会积极参与学校一级的纪律事务。

两家机构也共同在有关影响 BSD 学生和教职员工的反应和互动问题上进行培训。

- 每周与两家机构成员联系
- 定期与学区行政部门举行会议
- 对 SROs 进入学校建筑物内的支持和监督

最近,在有关医疗紧急情况回应方面,建筑物管理部门与执法部门之间存在互动。学校管理人员对于执法在这种情况下所起的作用缺乏了解。建筑物管理人员与 SRO 进行了口头沟通。在此情况下,通知了学区副总监 Carl Mead, 并进行了适当的跟进,以确保理解所有职能角色。

以前的投诉历史

无论是 BSD 或一般公众都无法查看 SROs 的纪律记录。警员的任何纪律处分都是内部人事事务,由 BPD 或 WSCO 内部处理,这类同于 BSD 处理人事事务的做法。

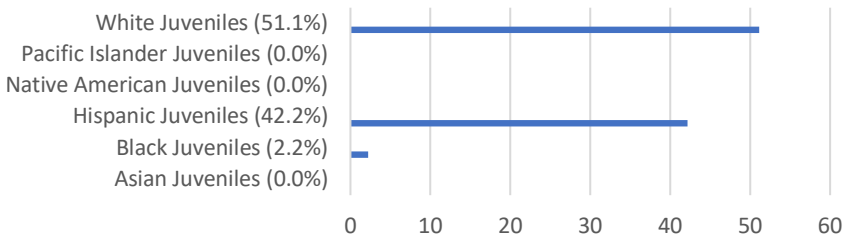
第五部分:在 BSD 学校内提供 SRO 服务的花费

自 1995 年 BPD SRO 计划启动以来,Beaverton 市就专门为 SRO 计划提供资金。当 BSD 在 2016 年增加 Mountainside 高中时,BPD 获得第七个 SRO 职位的资助。由于该赠款,BPD 承担了大部分 SRO 职位的费用。2019 年 9 月,BSD 接管了第七个 SRO 的所有费用。

- Beaverton 警察局的款项
 - 7 名 SRO's = \$1,186,831 (Bewersdorff, Schapp 和 Potter 的每个 SRO 平均花费 \$169,547, 包括福利,加班,假期和 12 个月的奖励工资) *
 - 1 名 SRO 中士 = \$186,088
 - 1 名社区服务中尉 (20%) = \$41,597
 - *负担的总花费 = \$1,414,516
 - BSD 花费: \$161,000 工资和 \$9,938.20 t 体育赛事活动的加班费
- 华盛顿县警长办公室的款项
 - 1 名 SRO 中士 (主管), Sgt. Chad Martin

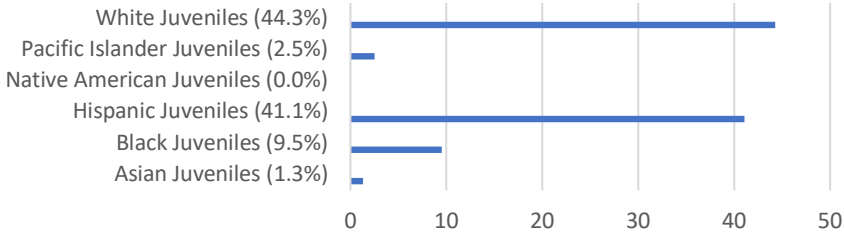
2016-17 School Year Arrest Data Source: BPD	Hispanic Male Juveniles	Hispanic Female Juveniles	White Male Juveniles	White Female Juveniles	Black Male Juveniles	Black Female Juveniles	Pacific Islander Male Juveniles	Pacific Islander Female Juveniles	Asian Male Juveniles	Asian Female Juveniles	Native American Male Juveniles	Hispanic Male Adult	White Male Adult	Black Male Adult	Total
Dispatched Calls for Service	3		3									1			7
Admin/Referrals	14		13	4		1					2		1		35
SRO Initiated	1			1											2
Reported by Students	1														1
Total Charge Referral	18	0	17	5	0	1	0	0	0	0	2	1	1	0	45
Percentage	40%	0%	37.8%	11.1%	0%	2.2%	0%	0%	0%	0%	4.4%				

2016-17 Charge Referrals by Race



2017-18 School Year Arrest Data Source: BPD	Hispanic Male Juveniles	Hispanic Female Juveniles	White Male Juveniles	White Female Juveniles	Black Male Juveniles	Black Female Juveniles	Pacific Islander Male Juveniles	Pacific Islander Female Juveniles	Asian Male Juveniles	Asian Female Juveniles	Native American Male Juveniles	Hispanic Male Adult	White Male Adult	Black Male Adult	Total
Dispatched Calls for Service	11	11	6	2	3						2	1	1		37
Admin/Referrals	28	10	44	11	9		4		2			1	4	2	115
SRO Initiated	2			1	1							1			5
Reported by Students				1											1
Total Charge Referral	41	21	51	14	13	0	4	0	2	0	2	3	5	2	158
Percentage	25.9%	13.3%	32.3%	8.9%	8.2%	0%	2.5%	0%	1.3%	0%	1.3%				

2017-18 Charge Referrals by Race

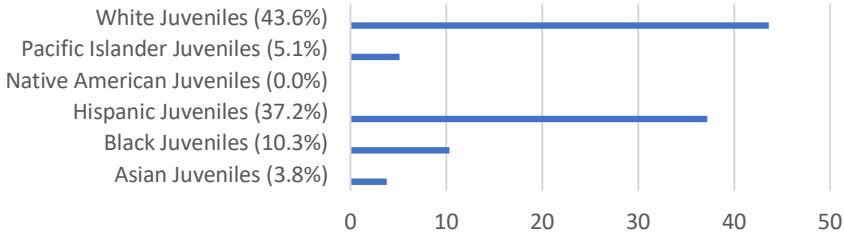


2018-19 School Year Arrest Data

Source: BPD

	Hispanic Male Juveniles	Hispanic Female Juveniles	White Male Juveniles	White Female Juveniles	Black Male Juveniles	Black Female Juveniles	Pacific Islander Male Juveniles	Pacific Islander Female Juveniles	Asian Male Juveniles	Asian Female Juveniles	Hispanic Male Adult	Total
Dispatched Calls for Service	9	1	3	1	1							15
Admin/Referrals	11	6	23	7	6		4		2			59
SRO Initiated	1									1		2
Reported by Students					1							1
Total Charge Referral	21	7	26	8	8	0	4	0	2	1	1	78
Percentage	26.9%	9%	33.3%	10.3%	10.3%	0%	5.1%	0%	2.6%	1.3%		

2018-19 Charge Referrals by Race



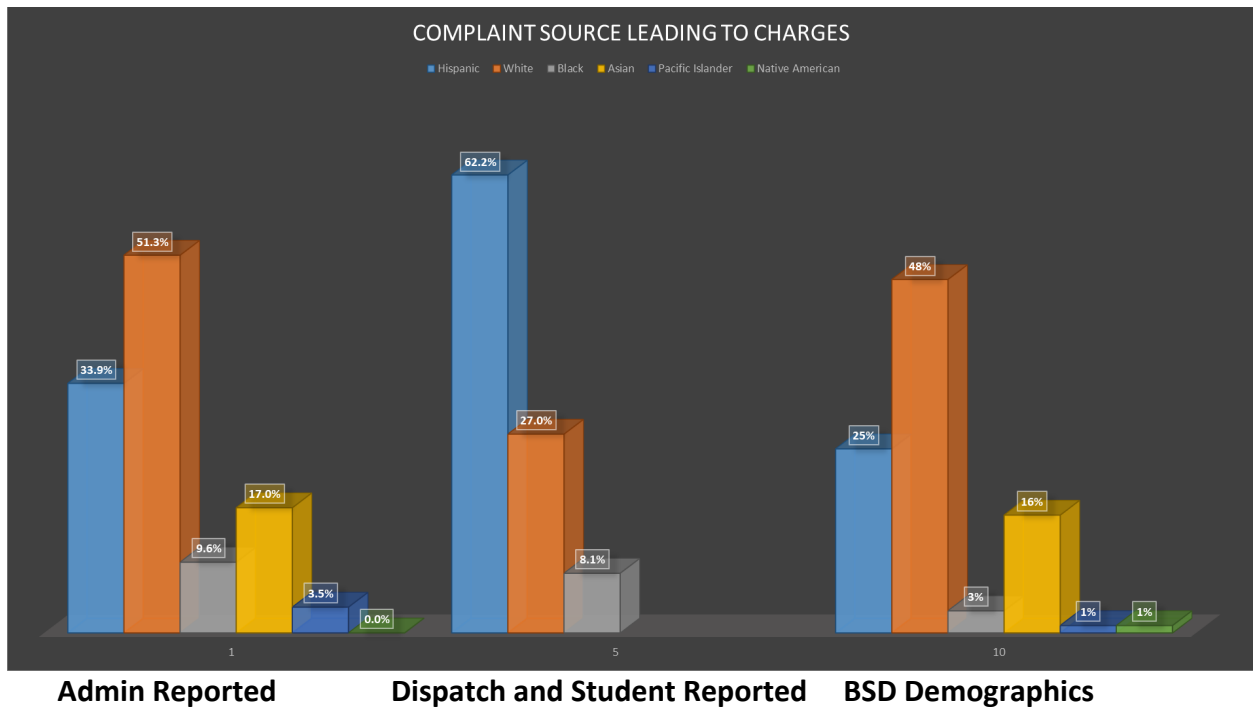
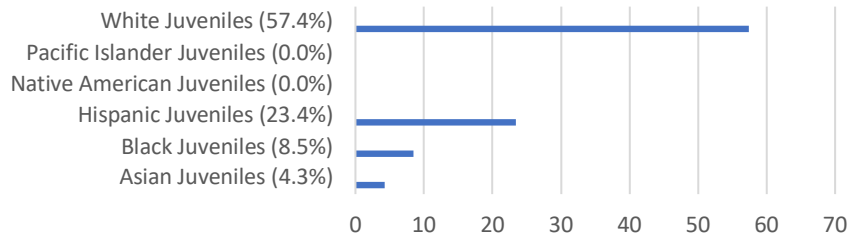
2019-20 School Year Arrest Data

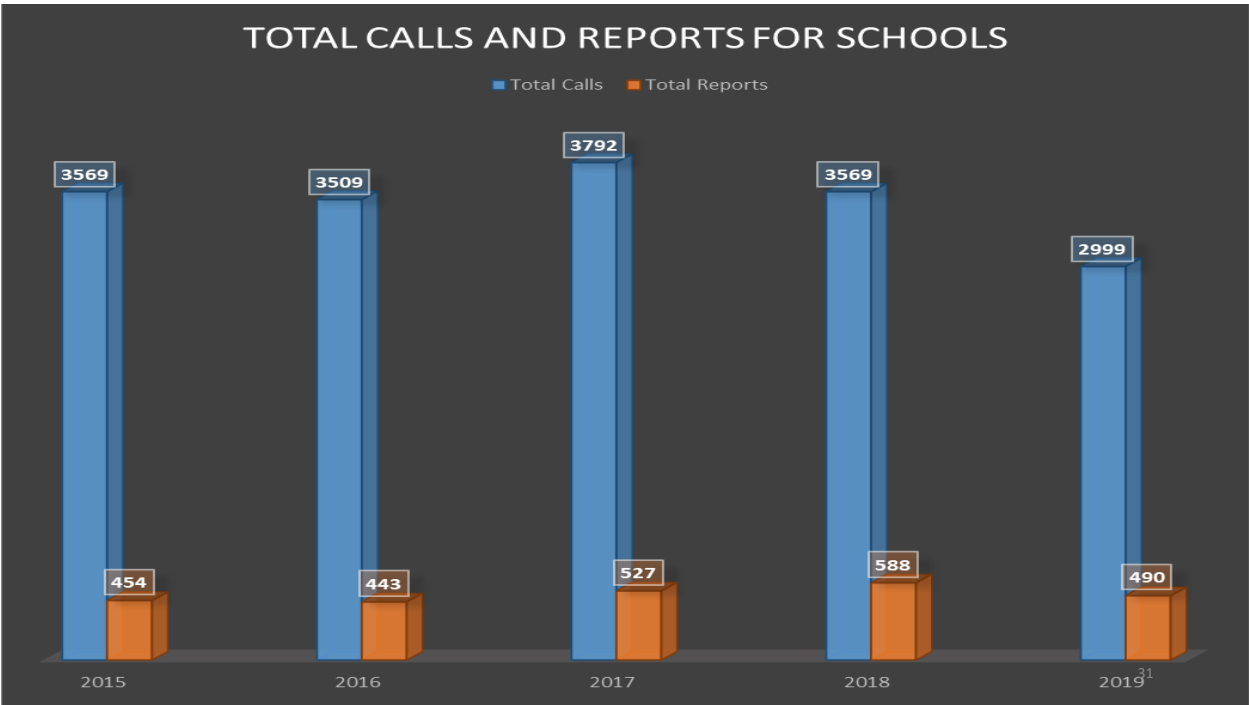
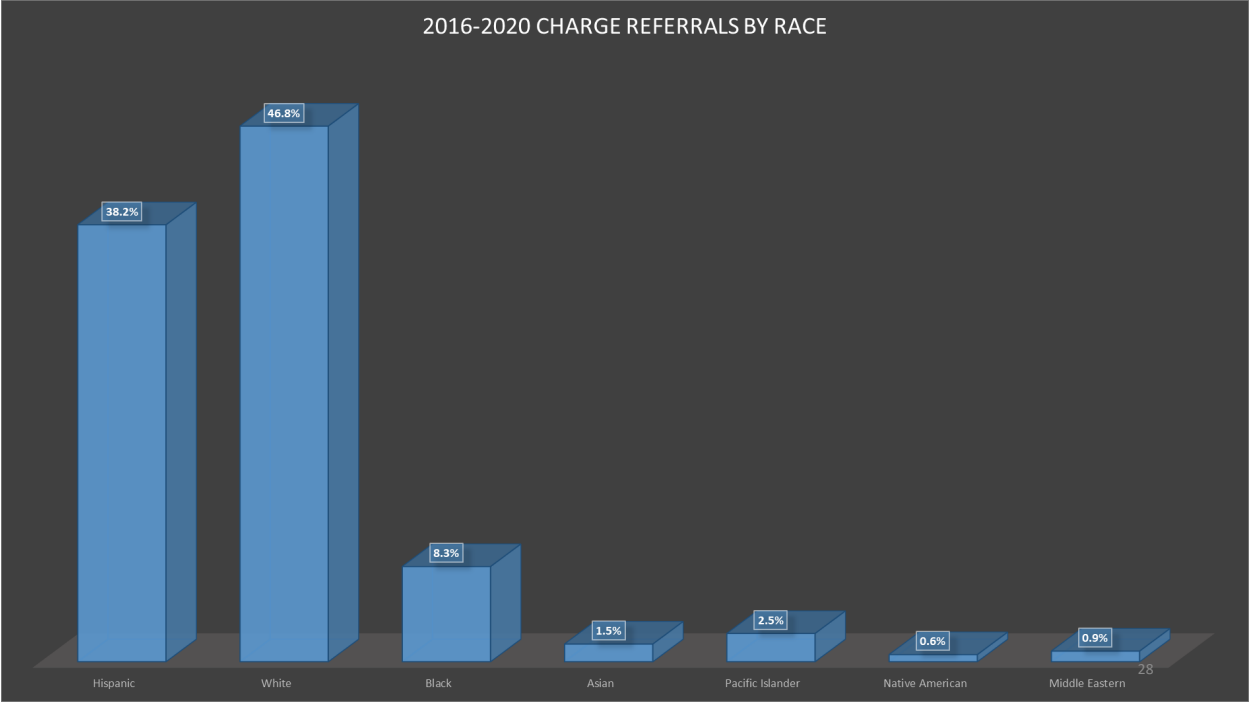
Source: BPD

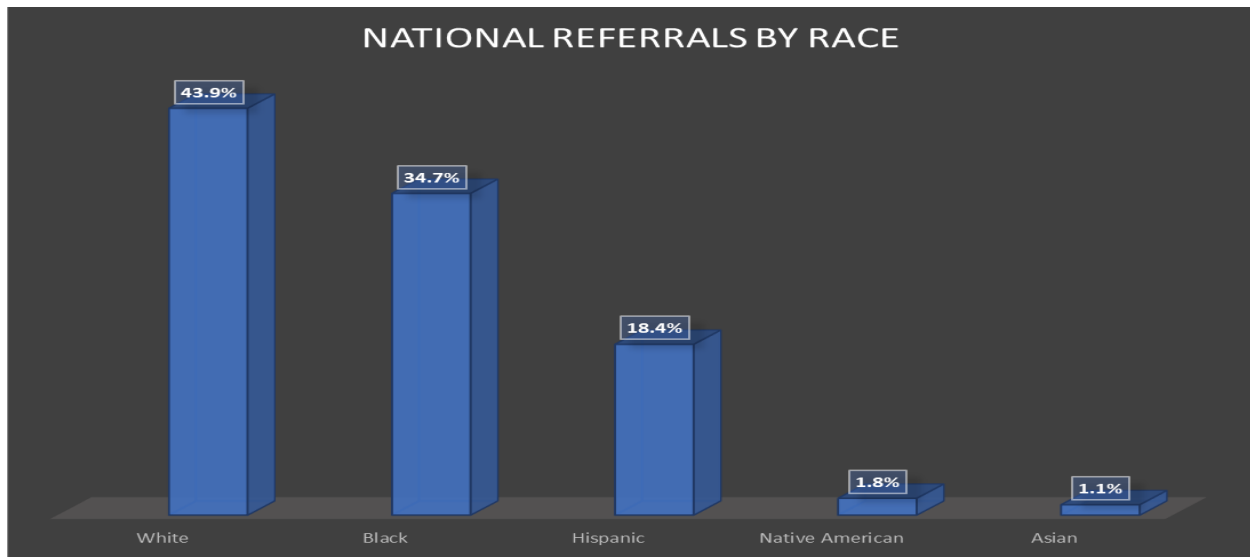
	Hispanic Male Juveniles	Hispanic Female Juveniles	White Male Juveniles	White Female Juveniles	Black Male Juveniles	Black Female Juveniles	Pacific Islander Male Juveniles	Pacific Islander Female Juveniles	Asian Male Juveniles	Asian Female Juveniles	Middle Eastern Male Juveniles	Hispanic Male Adult	White Male Adult	Asian Male Adult	Black Male Adult	Total
Dispatched Calls for Service			5													5
Admin/Referrals	9	2	13	6	2	1			1		3			1	1	39
SRO Initiated			1	1									2			3
Reported by Students																0

Total Charge Referral	18	0	17	5	0	1	0	0	0	0	2	1	1	1	0	47
Percentage	19.1%	4.3%	40.4%	12.8%	4.3%	2.1%	0%	0%	2.1%	0%	6.4%					

2019-20 Charge Referrals by Race







华盛顿县警长办公室

Reported Arrests (RMS) by School Year

Arrests by Officer/School	School Year				Grand Total
	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	
HALEY (17)					
Aloha HS		1			1
Westview HS	9	5	1	1	16
MCNEILLY (13)					
Meadow Park			1	3	4
Mt. View			3	2	5
Springville				1	1
Stoller			2	1	3
LEACH (12)					
Aloha HS			4	6	10
Aloha Huber				1	1
Stoller		1			1
GRIFFIN (2)					
Aloha HS				1	1
Westview		1			1
GREENER (1)					
Aloha HS		1			1
Grand Total	9	9	11	16	45

Arrests by School	School Year				Grand Total
	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	
Westview	9	6	1	1	17
Aloha HS		2	4	7	13
Mt. View			3	2	5
Meadow Park			1	3	4
Stoller		1	2	1	4
Springville				1	1
Aloha Huber				1	1
Grand Total	9	9	11	16	45

Arrests by Race & Gender		F	M	Grand Total
White		6	10	16
Hispanic		2	11	13
Black		1	7	8
Asian		2	5	7
Pacific Islander/Native Hawaiian			1	1
Grand Total		11	35	45



总体图片:

在这袭击中，只有一次是学生袭击一名教师—其他的都是学生袭击学生。

The overall picture:

Arrest Charge	Count
POH	11
MIP MARIJUANA	6
ASSAULT	5
HARASSMENT	3
MIP TOBACCO	3
THEFT II	2
JUVENILE WARRANT	2
MIP ALCOHOL	2
PCS SCHED IV DRUG	2
THEFT III	1
THEFT	1
SEX ABUSE	1
THEFT I	1
TRESPASS	1
CRIM TRESPASS II	1
AGG ASSAULT	1
ROBBERY	1
ARSON	1
PCS COCAINE	1
Grand Total	46

Of the Assault, only **one** was noted to be a student assaulting a teacher—the others were student/student.

The sorted breakdown:

Charge	Count
Assaults	6
Arson	1
Trespass	2
Harassment	3
Juv. Dept. Warrants	2
MIP Citations	11
Drugs	3
POH	11
Robbery	1
Sex Abuse	1

Thefts	5
Grand Total	46

National Percentage of petitioned cases adjudicated delinquent, resulting in probation

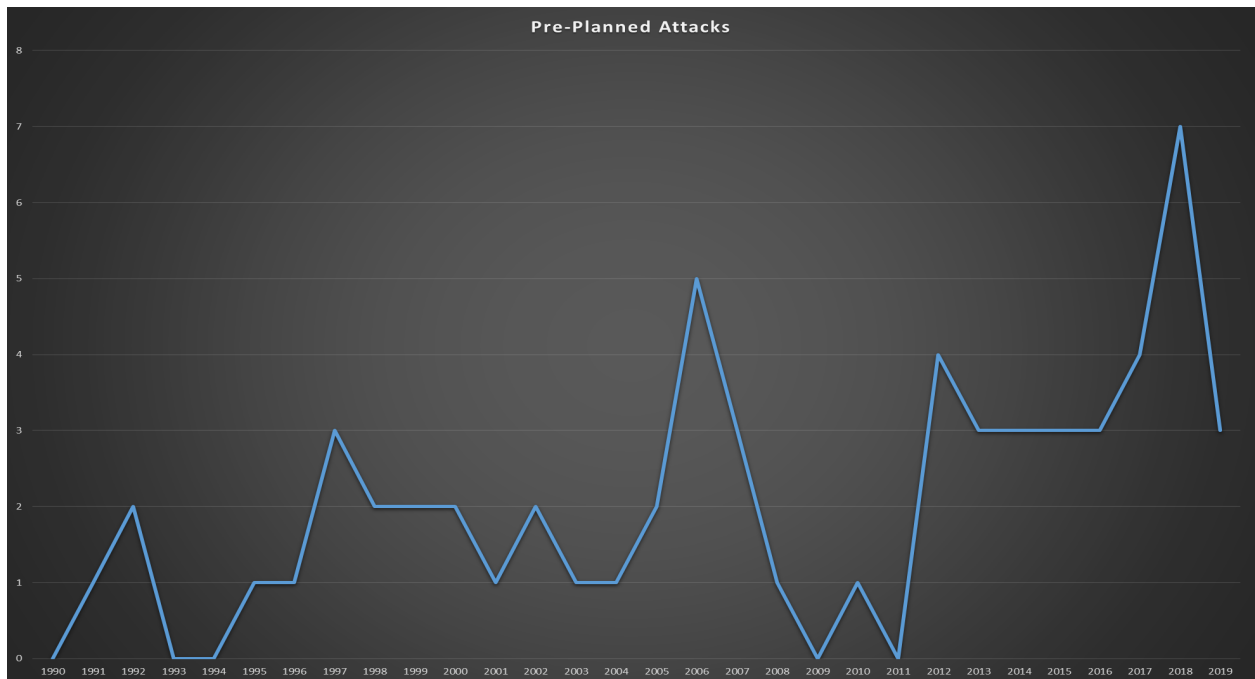
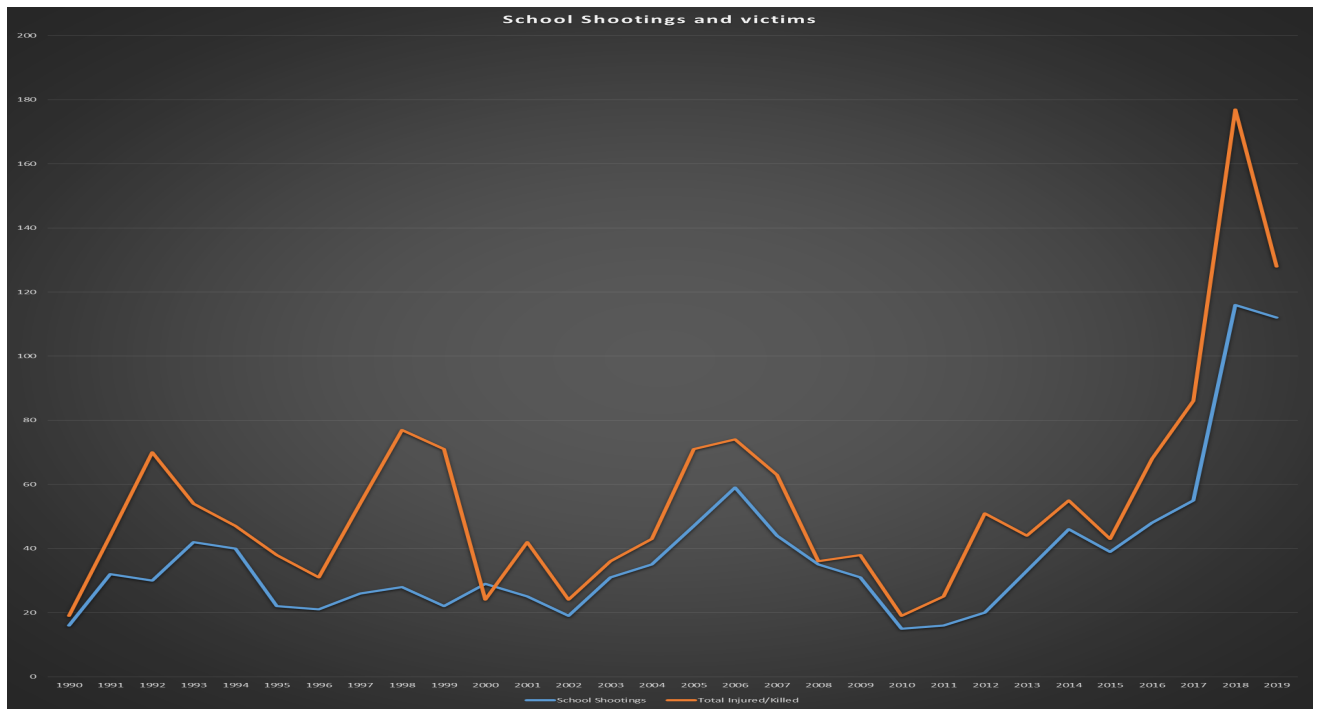
Most Serious Offense	White	Black	Hispanic	American Indian	Asian
2018					
Delinquency	65%	61%	64%	62%	75%
Person	68%	60%	63%	63%	78%
Property	66%	62%	65%	62%	77%
Drugs	73%	68%	74%	65%	N/A
Public Order	57%	58%	60%	61%	73%
2005					
Delinquency	64%	61%	64%	66%	67%
Person	66%	63%	65%	68%	66%
Property	66%	63%	66%	67%	69%
Drugs	72%	63%	70%	75%	66%
Public Order	57%	57%	60%	59%	65%

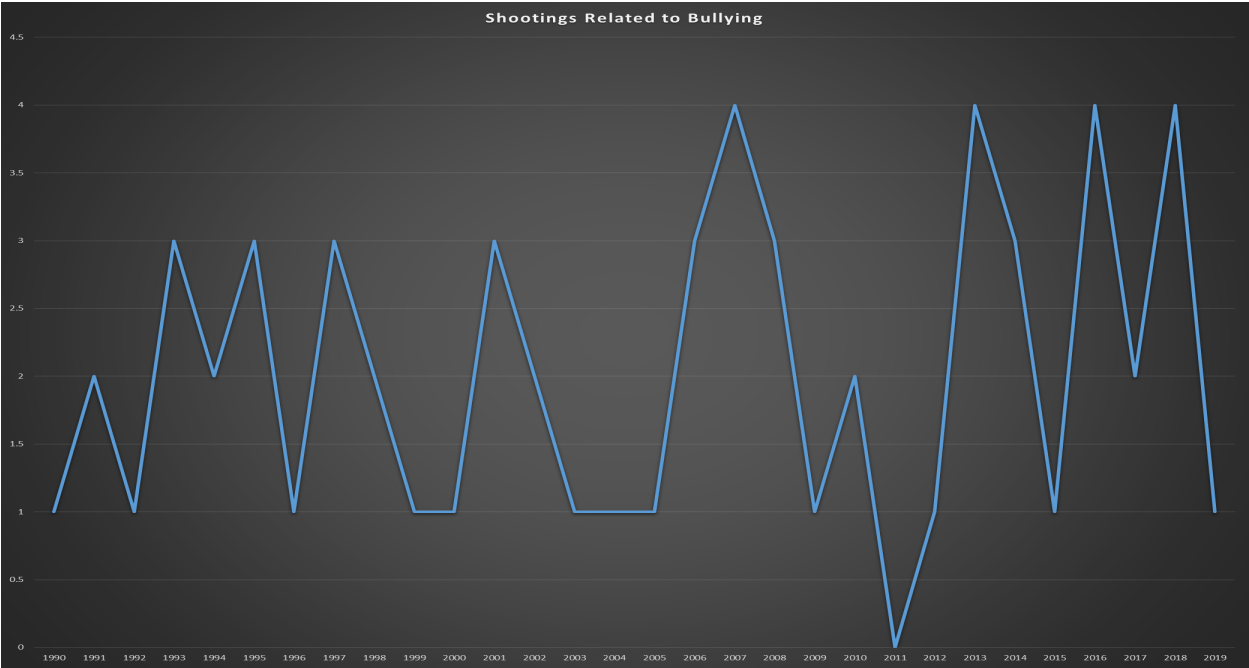
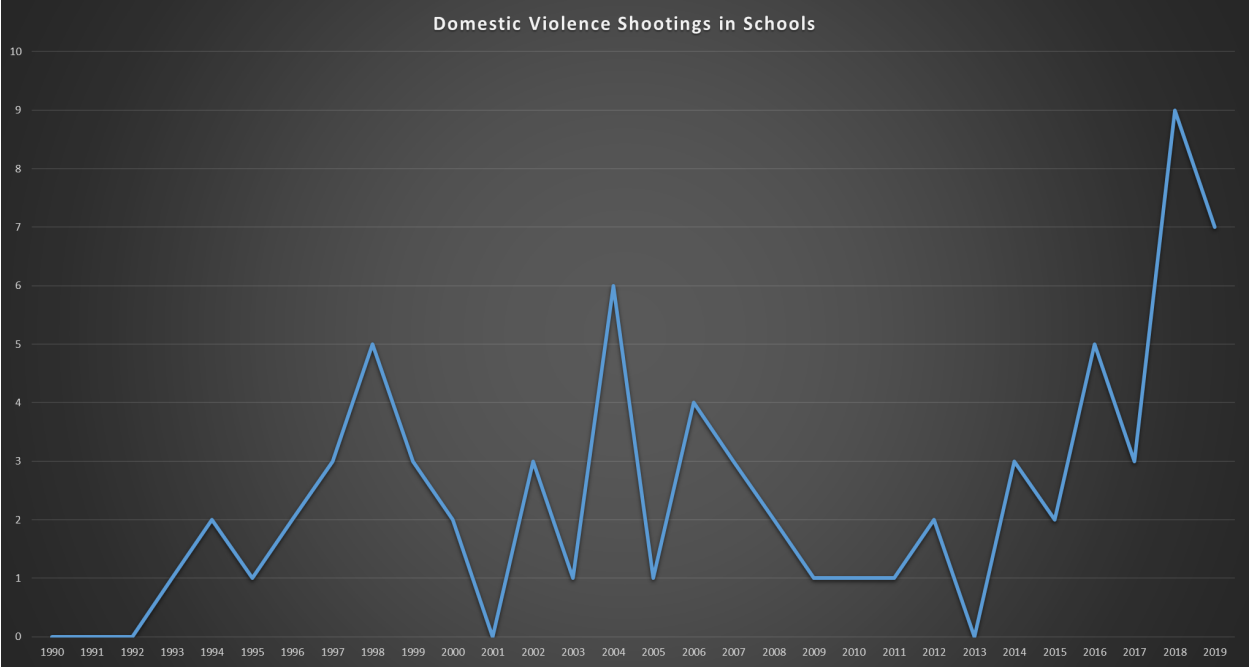
34

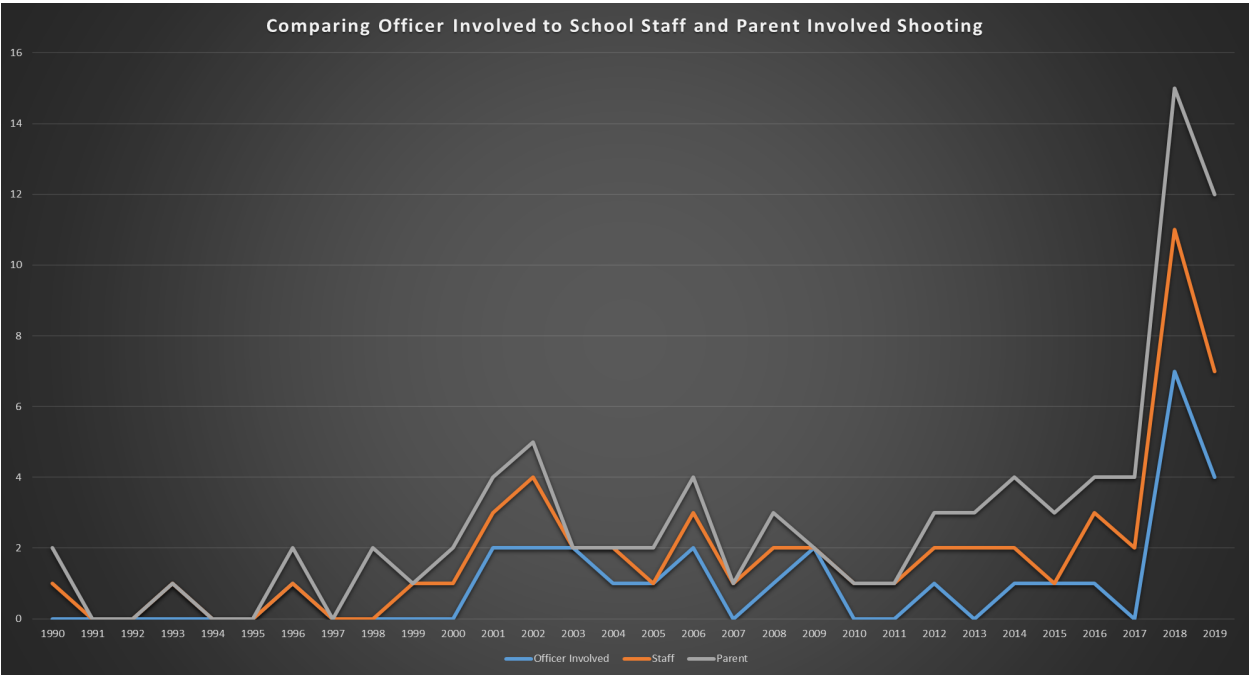
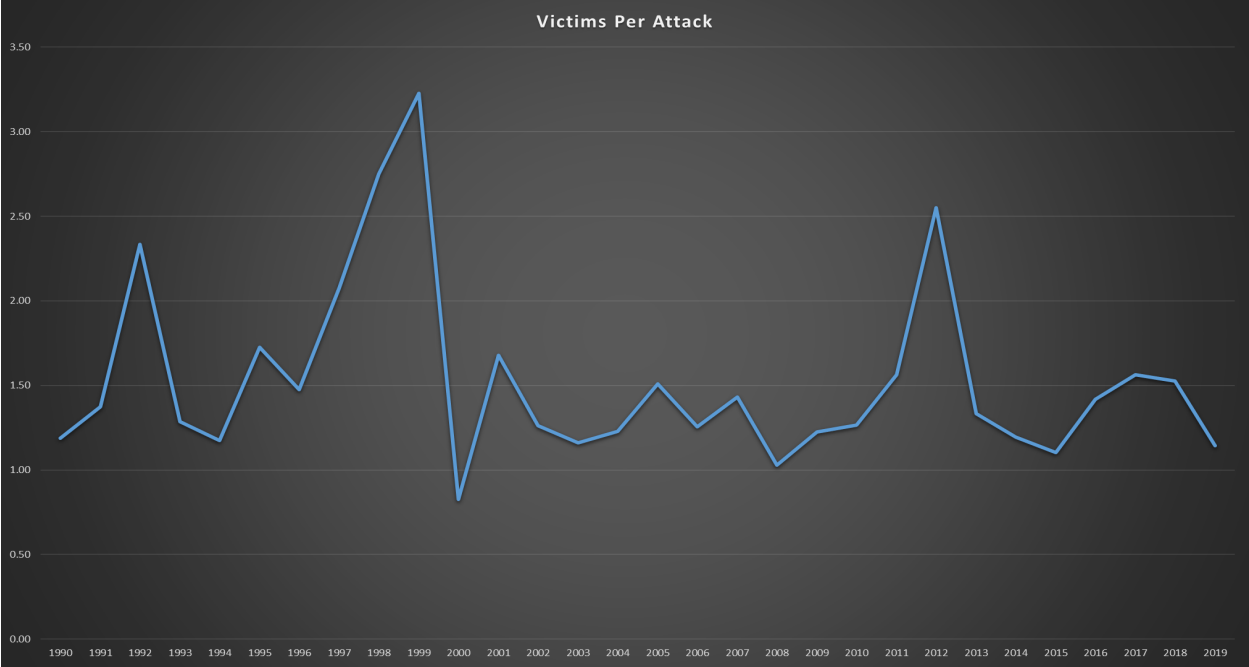
1990-2019 年学生枪击数据

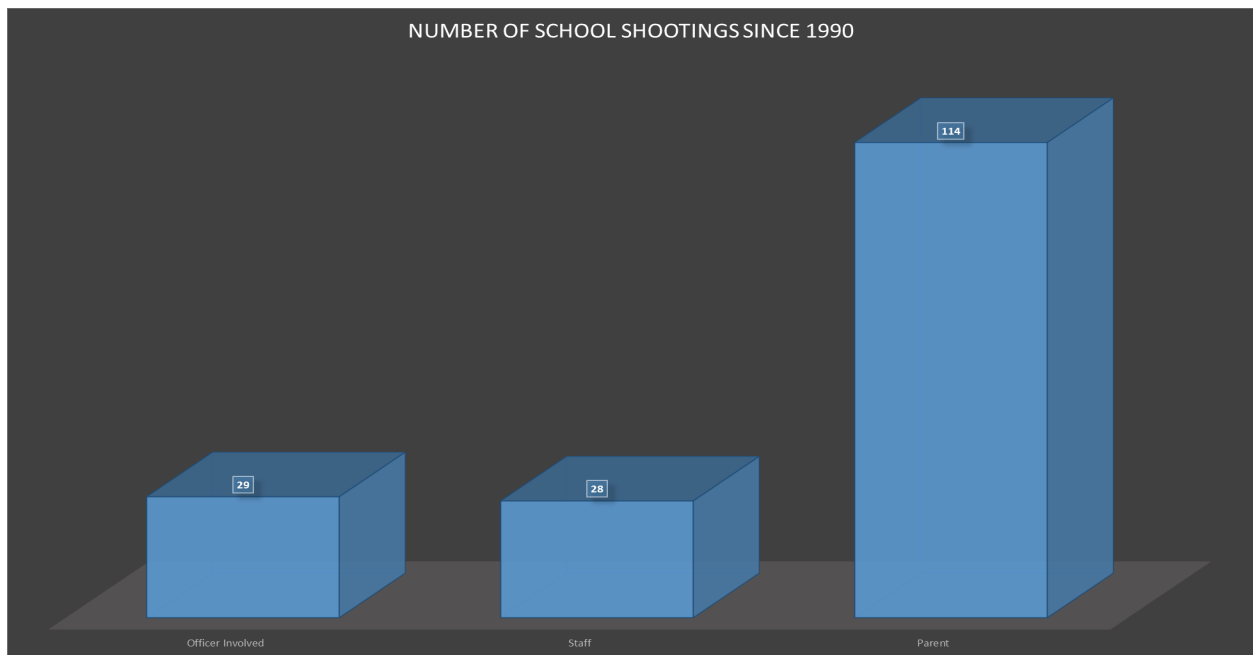
K-12 学校枪击数据库记录以任何原因舞动枪支，开枪，或子弹射击到学校财产的每一次和每一个实例，无论受害人数多少，一天中的哪个时间或一周中的哪一天。每日更新。

<https://www.chds.us/ssdb/>









Additional Articles and Media

<https://pamplinmedia.com/bvt/15-news/391466-281980-the-last-of-the-beat-cops>

https://www.kptv.com/westview-high-school-parents-rush-to-pick-up-students-after/video_08c87b5b-7b23-5d52-8ba5-4ed92c4d9f71.html

<https://katu.com/news/local/police-place-extra-patrols-at-beaverton-schools-after-district-receives-threat>

<https://www.usatoday.com/story/news/local/2015/10/12/southridge-principal-alerts-parents-online-threat/73827580/>

<https://www.koin.com/archives/beaverton-police-train-teens-at-summer-academy/>

2020 Beaverton Police Department School Resource Officer Process

Part 1 – LETTER OF INTEREST (30 points possible)

- Each applicant will complete a Letter of Interest and Resume (see next page for instructions). A Letter of Interest and Resume must be submitted each time you apply. To be considered, the letter of interest and resume must be turned in to Professional Standards by 4:00 PM on May 27, 2019.
- **Submission must be in electronic form.** You can email nstellingwerf@beavertonoregon.gov with your submission and/or questions regarding the process.
- In addition to your submission, evaluations and any disciplinary events in the last three years will be evaluated towards the appropriate categories. Disciplinary events are defined by policy and Association contract as an oral reprimand, written reprimand, demotion, and/or suspension.
- The resume should outline each applicant's meeting of the minimum requirements for the position and is pass/fail.

Part 2 – SUPERVISOR/PEER REVIEW (20 points possible)

- Each applicant will be evaluated by each of the Sergeants and Lieutenants on the core values and overall performance. Each applicant will also be graded by their peers on the core principles plus teamwork. The peer review will be anonymous.
- The applicant's final score for this portion will be the total of points earned based on the ratings received from both the supervisors and peers.

Part 3 – PANEL INTERVIEW (50 points possible)

- Applicants should be prepared to discuss and answer interview questions relevant to the position.
- The applicant's final score for this portion of the screening process will be the average of all evaluator

Letter of Interest Instructions

Past and current School Resource personnel within the Beaverton Police Department (SRO's, Sergeants, and Lieutenants) were asked to provide what they believed to be the top core principles of a successful School Resource Officer. The result was the list of core principles shown below along with descriptions of each.

Each applicant's letter of interest should provide detailed experience in each of the core principles. You will be evaluated on your level of skills and abilities described in each category. It is recommended that each applicant's description of skills and abilities apply to the category you are writing about. Each category should **be about 250 words**.

The descriptors below are a guideline for areas in which you may have experience. It is not necessary to provide examples of each descriptor within the category, but be thorough. There is no one right or wrong answer. Your response will be evaluated on its **content and relevance** to each category and position you are applying for. Unless otherwise noted, please feel free to connect the core principles to your experience both inside and outside of law enforcement.

1. Self-Motivated:

An SRO must be a self-starter, be able to manage their case load, identify problems along with potential solutions, and make critical decisions with little direction. Please describe how you have demonstrated the core principle of self-motivation.

2. Organized/Detail Oriented:

The SRO position requires an officer who can remain organized and is detail oriented. Individual SRO's, as well as the whole team, can be pulled in several different directions. The best laid plan for your day will often times be derailed by something or someone. Please explain how you remain organized and attentive to detail in your current assignment and how you plan to remain organized as an SRO if selected.

3. Ability to Instruct and Communicate:

A successful SRO must have the ability to communicate orally and in written word with the team, other officers, school district staff, and parents. An SRO must also be able to communicate the information in a manner that is easily understood, with minimal preparation time, and in a public or group setting. Please explain how you have demonstrated the ability to successfully communicate information and provide instruction, both orally and written, specifically with regards to public speaking.

4. Team Player:

Having the ability to network and build relationships within a small team is critical to being a successful SRO. An SRO must be able to work well with other SRO's, school district personnel, and multi-disciplinary teams. A successful candidate must want to be part of a team where the greater good is more important than the individual team members. Discussion, debate, and conflict must also be managed in a professional manner as an SRO navigates their day. Please explain your involvement on a successful team and how your role added to its success. Please include examples of when you were faced with differing opinions on how to successfully solve a problem and how you managed that debate or conflict.

5. Strong desire to lead/coach/mentor youth:

An SRO must have a desire to listen to, teach, mentor, and be a role model for youth of all ages. Please explain how you have lead, coached, and mentored youth and how that experience effected your level of satisfaction in a job and/or in your personal life.

SCHOOL RESOURCE OFFICER (SRO)

Officers in this assignment are responsible for law enforcement and prevention activities within the city's schools. These activities include providing classroom instruction on various topics, focusing on curriculum already in place at the schools. School resource officers may be called upon to work as regular uniform police officers during those times when schools are not in session.

It is recommended that persons interested in this assignment develop communications and counseling skills and abilities; have a high degree of interest in working with children; have the dynamics to take charge in various situations; be able to develop and present lesson plans; be able to interact well with students, parents, and school staff; and serve as a positive role model for young people.

It is recommended that officers wishing to pursue this assignment also focus on expanding their knowledge relative to juveniles, family and social situations, not limited to those criminal in nature.

Experience

Four years experience as a police officer, to include two years with this department, or a lateral police officer with five (5) years previous experience as a police officer who has successfully completed the probationary period.

Training

Must have or be eligible to receive the DPSST Intermediate certificate.

Education

Recommended two years college level work.

Assignment Period

Retention of this assignment will be based upon operational need, performance, promotion or mutual agreement to separate. The maximum duration of this assignment will be 4 years. Upon notice of the end of the 4 year assignment period the incumbent officer may request, in writing, a maximum of 2 additional 1 year extensions.

Written requests for extensions shall be addressed to the lieutenant responsible for the operation of the unit and will be due within 7 calendar days of receiving notice of the end of the assignment period(s).

SCHOOL RESOURCE OFFICER (continued)

Selection Process

Candidates will be evaluated by a selection committee made up of a captain, lieutenant and sergeant. The process will consist of two phases:

- Phase I will be a Supervisor Recommendation Survey which will be completed by all BPD sergeants except the sergeant who serves on the selection committee.

In order to move to Phase II in the selection process, candidates must receive positive recommendations from 70% of the sergeants who respond to the survey.

- Phase II will consist of a review and evaluation of the candidate's letter of interest, resume, and personnel file, including previous evaluations, discipline, awards, commendations and assignments, and may consist of a candidate interview before the selection committee.

Selection committee recommendations will be submitted to the Chief of Police for final approval. The Chief of Police reserves the right to make the final selection.

Testing Dates

Administered when the assignment becomes available.

Special Requirements

Must be willing to work a flexible schedule.

Note: Length of service for eligibility purposes will be computed in relation to the closing date of this posting. The Chief of Police may amend or waive this qualification requirement, when necessary, to ensure available candidates for this position.

Chief of Police RadaCrushan Date 11/20/2019

Page 2 of 2

School Resource Officer (SRO)
Updated April 20, 2009
October 2012 (grammar only)

