Orange County Schools
NORTH CAROLINA

ENGAGE. CHALLENGE. INSPIRE.

Reunión de la Junta de Educación

18 de julio de 2022

Orange County Schools
NORTH CAROLINA

ENGAGE. CHALLENGE. INSPIRE.

VISIÓN

Preparar a cada alumno para el servicio y el éxito a lo largo de la vida

Orange County Schools
NORTH CAROLINA

ENGAGE. CHALLENGE. INSPIRE.

MISIÓN

Comprometer, Desafiar, Inspirar

Educar a los estudiantes en un entorno seguro e inclusivo en el que los involucramos, desafiamos e inspiramos para que alcancen su máximo potencial..

Orange County Schools
NORTH CAROLINA

ENGAGE. CHALLENGE. INSPIRE.

DECLARACIONES DE CREENCIAS

1. Diversidad de valores
2. Poner a los estudiantes en primer lugar
3. Excelencia en todo lo que hacemos
4. Priorizar la equidad
5. Proporcionar un entorno seguro
6. Servir al niño en su totalidad
7. La cultura y el clima de inclusión comienzan con nosotros
8. Rendición de cuentas
9. Colaborar para hacer un gran trabajo

4 Objetivos del Plan Estratégico de OCS

1. Enseñar a los líderes del mañana
2. Excelencia y eficiencia
3. Personal ejemplar
4. Cultura de empoderamiento

Orange County Schools
NORTH CAROLINA

ENGAGE. CHALLENGE. INSPIRE.

Reunión de la Junta de Educación

- Llamada al orden
- Presentación del público
- Juramento a la Bandera
- Momento de silencio
- Reconocimiento

APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA

AGENDA

Temas de Discusión/Acción:

- Calendario de la Junta
- Estatus del Personal por Escuela y Opciones
- Acciones Presupuestarias
- Uso de las Instalaciones

Orange County Schools
NORTH CAROLINA

ENGAGE. CHALLENGE. INSPIRE.

Calendario de Reuniones de la Junta de Educación

18 de julio del 2022

Dra. Monique Felder, Superintendente

Orange County Schools
NORTH CAROLINA

ENGAGE. CHALLENGE. INSPIRE.

Actualizaciones de la Dotación de Personal de Capital Humano

18 de julio de 2022

Joyce Hatcher, Directora de Capital Humano

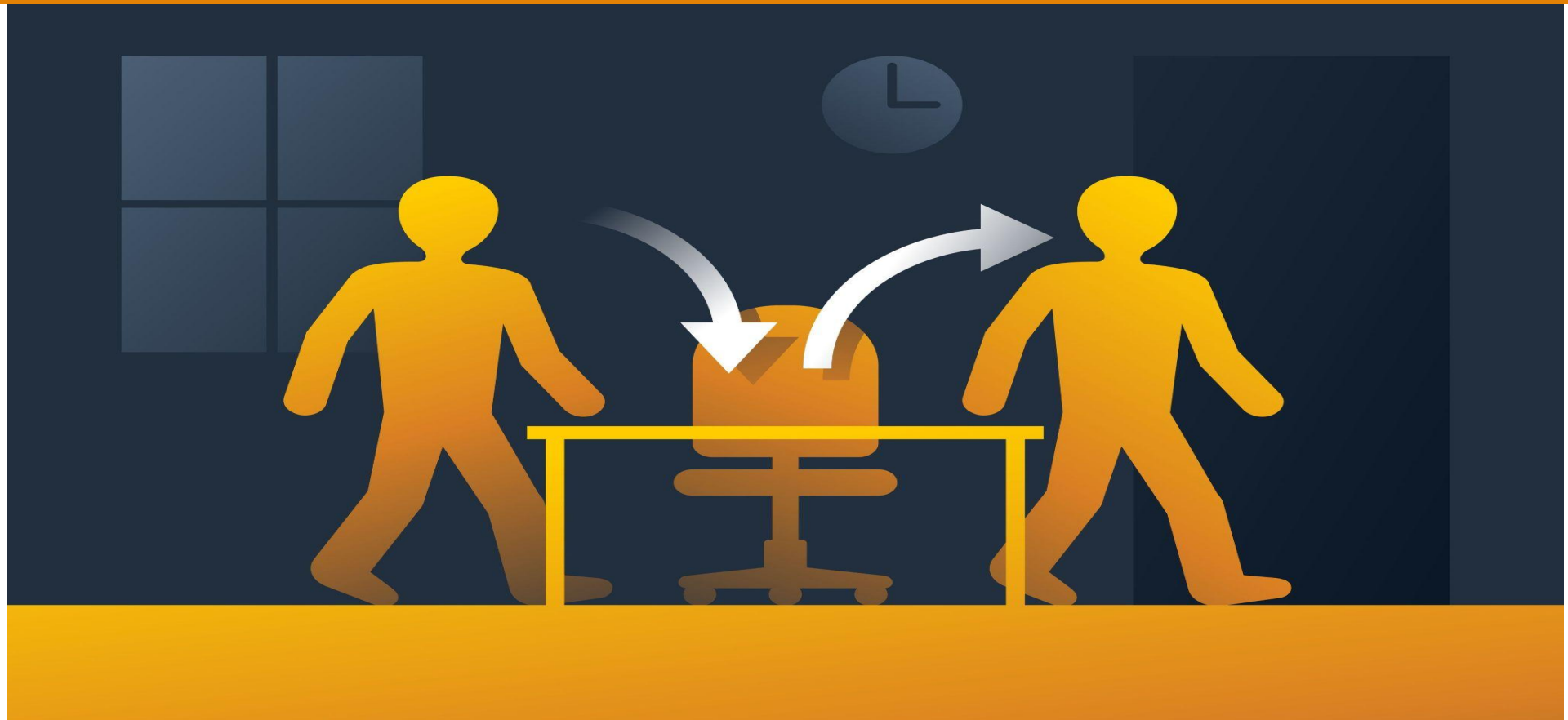
Connie Brimmer, Director de Personal/Licencia

VÍNCULO CON EL PLAN ESTRATÉGICO Y DE EQUIDAD

Objetivo de Resultado del Plan Estratégico de OCS #3: Personal Ejemplar
Reclutar, contratar, apoyar y retener al personal culturalmente competente y de alta calidad, comprometido a proporcionar a todos los estudiantes una educación excelente en un entorno acogedor.

Énfasis en la Equidad: Contratar y retener personal que refleje la diversidad del distrito, que refleje la demografía de la población estudiantil de OCS y que se comprometa a ser culturalmente competente.

Tasas de Abandono de OCS



DATOS DE ABANDONO DE OCS ELEMENT

Escuela	marzo 2018 -marzo 2019	marzo 2019- marzo 2020	marzo 2020- marzo 2021	Media de tres años
River Park Elementary	11.90%	9.65%	4.80%	8.78%
Central Elementary	16.33%	21.74%	12.50%	16.86%
Efland-Cheeks Elementary	14.49%	20.00%	14.30%	16.26%
Grady Brown Elementary	13.33%	2.74%	13.70%	9.92%
Hillsborough Elementary	3.13%	6.45%	13.30%	7.63%
New Hope Elementary	12.24%	20.83%	14.10%	15.72%
Pathways Elementary	19.44%	19.44%	5.90%	14.93%

Nota: Los informes de deserción se realizan en la parte posterior. Por ejemplo, el 2020-2021 incluye a los maestros que estaban empleados en marzo de 2020 pero que ya no estaban empleados como maestros en marzo de 2021.

DATOS DE ABANDONO DE OCS SECUNDARIA

Escuela	marzo 2018 - marzo 2019	marzo 2019- marzo 2020	marzo 2020- marzo 2021	Media de tres años
A.L. Stanback Middle	4.08%	26.09%	14.90%	15.02%
Orange Middle School	7.14%	32.94%	17.10%	19.06%
Gravelly Hill Middle	11.11%	32.35%	24.20%	22.55%
Cedar Ridge High	10.74%	19.31%	10.50%	13.52%
Orange High	10.71%	19.28%	9.90%	13.30%
Partnership Academy	50.0%	20.0%	16.70%	28.90%
Tasa de abandono de LEA	10.20%	19.48%	12..5	9.89%
Tasa de abandono a nivel estatal	12.45%	7.53%	8.20%	9.39%

Nota: Los informes de deserción se realizan en la parte posterior. Por ejemplo, el 2020-2021 incluye a los maestros que estaban empleados en marzo de 2020 pero que ya no estaban empleados como maestros en marzo de 2021.

ROTACIÓN CERTIFICADA

ROTACIÓN CERTIFICADA (05/07/2021Presente			
Sitio	Resignado	Retirado	Total general
ALS	10		10
CE	5	1	6
CO	1		1
CRHS	15	2	17
District	13	2	15
ECG	15	2	17
GAB	4	2	6
GH	10	1	11
HES	7	1	8
NH	21	4	25
OHS	46	5	51
OMS	8	2	10
PES	7	1	8
RP	11	1	12
Total General	**173**	**24**	**197**

ROTACIÓN CERTIFICADA

Razones de volumen de movimiento localizado:

- 77 = Maestro en otro distrito escolar de Carolina del Norte
- 24 = Jubilación
- 23 = Responsabilidades familiares
- 21 = Otros
- 20 = Cambios de carrera
- 13 = Insatisfacción laboral
- 9 = Maestro en otro estado
- 5 = Salud
- 4 = Continuación de la educación
- 1 = Traslado

DATOS DE VACANTES DE OCS

OCS DIFÍCILES DE CONSEGUIR

- 3- Maestros de español
- 5- Matemáticas de grado medio
- 3- Ciencias de Grado Medio
- 2- Matemáticas de la preparatoria
- 1- Ciencias de la preparatoria
- 8- Maestros excepcionales
- 3- Enfermeras escolares
- 2- CTE de la preparatoria
- 12- Puestos de personal de apoyo

RESUMEN DE VACANTES CERTIFICADAS							
Nivel	*Sitio*	Maestro de clase principal	Maestro de niños excepcionales	Maestro de clases no básicas	Administrador de la escuela	Personal de apoyo	Total general
Elemental	CE	1	1			1	3
	ECG	4.0		1.0			5.0
	GAB	1.0					1.0
	HES		2.0			1.0	3.0
	NH		1.0	1.0		1.5	3.5
	PES	2.0		0.2		1.5	3.7
	RP					1.0	1.0
Elemental Total		8.0	4.0	2.2		6.0	20.2
Intermedia	ALS	1.0	1.0	1.0			3.0
	GHM	2.0	1.0	1.0			4.0
	OMS	5.0	1.0	2.5		1.0	9.5
Intermedia Total		8.0	3.0	4.5		1.0	16.5
Preparatoria -High	CRHS	1.0		1.0	1.0	1.0	4.0
	OHS	6.0	1.0	1.0		4.0	12.0
Preparatoria-High Total		7.0	1.0	2.0	1.0	5.0	16.0

VACANTES CERTIFICADAS A LO LARGO DEL TIEMPO

	Maestros de la clase principal	Maestros de clases no básicas	Personal de apoyo	Maestro de niños excepcionales	Administradores escolares	TOTAL
junio 13 - junio 17	40	19.5	14	11	2	91.5
junio 20 - junio 24	38	19	15.5	13	1	90.5
junio 27 - julio 1	40	20	12.5	10	1	87.5
julio 4 - julio 8	37	14	9	10	1	73
julio 11 - julio 15	23	8.7	12	8	1	52.7

ESTRATEGIAS DE RECLUTAMIENTO

Estrategias de Contratación y Vacantes Difíciles de Cubrir

- Bonos de incorporación para enfermeras, CTE, EC, matemáticas, ciencias, etc.
- Referencias de nuevas contrataciones
- Presencia de marca/marketing en los medios sociales)
- Eventos de reclutamiento de HBCU
- Apoyo a los sustitutos/sustituciones de larga duración
- Esfuerzos de retención: Nuevos programas de apoyo a maestros, continuar con las bonificaciones de retención aumentar la estructura local de suplementos
- Asociación con organizaciones educativas

Vacantes no cubiertas

- Contratación continua
- Sustituciones a largo plazo

PREGUNTAS, COMENTARIOS Y ACCIONES

Orange County Schools
NORTH CAROLINA

ENGAGE. CHALLENGE. INSPIRE.

Discusión sobre el presupuesto

18 de julio de 2022

Rhonda Rath, Directora de Finanzas

Revisión del Presupuesto Operativo Local

FY2023 Asignación Local Aprobada por el BOCC	$38,574,584	
Presupuesto de Continuación de Operaciones del Año Fiscal 2023		$35,416,370
Presupuesto del bienio Aumentos de salarios y beneficios		$ 1,100,000
Aumentos adicionales de salarios y beneficios en el proyecto de presupuesto		$ 500,000
3/8% Aumentos salariales clasificados (con CNS)		$ 631,500
Crédito de años de servicio igual a los años de experiencia del estado para el personal certificado		$ 651,000
*Presupuesto operativo local restante sin asignar		$ 275,717
Gastos comprometidos/no flexibles	Total $38,574,584	$38,574,584

*Asignar por la Junta antes de adoptar la resolución presupuestaria definitiva para el año 2022-23.

Actualización del Balance de Fondos del Año Fiscal 2022

Año Escolar 2021-22	
30 de junio de 2021 Saldo	$6,614,104
Año fiscal 2022 Asignado/Apropiado	$4,237,331
Año fiscal 2022 No asignado/Disponible	$2,376,773
Año escolar 2022-23	
Proyectado 30 de junio de 2022 Saldo auditado • $ 6,614,104 - 30 de junio de 2021 Saldo • $ 1,670,600 – (menos) Año fiscal 2022 Gasto superior a los ingresos • $ 4,943,504 – (Igual a) 30 de junio de 2022 Saldo de fondos	$4,943,504
(Monos) Créditos no utilizados (es decir, saldo de fondos arrastrados)	$1,256,733
(igual) Saldo de fondos disponible proyectado para el año escolar 2022-23	$3,686,771

Preocupación por el presupuesto

<u>Aumento de los costos operativos debido a:</u>

- **Gastos de combustible**
  - Se prevé que el combustible cueste al distrito 60.000 dólares semanales al inicio de las clases, frente a los 30.000 dólares del curso pasado
- **Servicios de custodia y suministros de custodia contratados**
  - Se prevé un aumento de al menos un 20% (~360.000)
- **Costos de alimentación para los servicios de nutrición infantil**
  - Se prevé un aumento de al menos el 15% (~200.000)
- **Costos de los servicios públicos**

Nota:

- Los reembolsos federales serán menores
- El distrito no aumentó los precios de las comidas para el año escolar 22-23
- No hay fuentes de financiación adicionales

Posibles Estrategias Presupuestarias en torno al Personal

- **Proporcionar un suplemento "estatal" a los maestros de preescolar**
  - Requerirá fondos locales recurrentes
    - 5.000 - 10.000 dólares, según los límites del ejercicio 2022
- **Aumentar los complementos para maestros**
  - Requerirá fondos locales recurrentes
  - Nota:
    - Los suplementos para maestros certificados locales cuestan actualmente 4,2 millones de dólares
    - Es importante recordar que el aumento legislado se traducirá en un aumento de los suplementos
- **Salario de máster para puestos certificados**
  - Subdirectores
  - Consejeros
  - Psicólogos
  - Especialista en medios de comunicación
  - Aquellos con derechos adquiridos en 2013

Posibles estrategias presupuestarias en torno al personal

- **Salario de máster para puestos certificados**
  - En la actualidad hay 329 empleados certificados en OCS que no cobran un máster o un título avanzado. Suponiendo que **todos** califiquen para el pago de maestrías.....
    - Se necesitarían 2,7 millones de dólares para los maestros de clase
      - 340.000 dólares de potencial para la CE
      - 153.000 dólares de potencial para CTE
      - 430.000 dólares de potencial para la mejora del programa
    - Se necesitarían 41.000 dólares para trabajadores sociales
    - Se necesitarían 160.000 dólares para facilitadores de la enseñanza

Orange County Schools
NORTH CAROLINA

ENGAGE. CHALLENGE. INSPIRE.

Revisión del Consejo de Educación de Uso de las instalaciones y tarifas

18 de julio de 2022

Patrick Abele, Superintendente Adjunto

PREGUNTAS, COMENTARIOS Y ACCIONES

Revisar la acción previa de la Junta de Educación para la implementación del nuevo programa de tarifas a partir del 15 de agosto de 2022 y el cobro de las tarifas "antiguas" para las solicitudes de instalaciones del verano de 2022 recibidas antes del 27 de junio de 2022.