



San Bernardino City Unified School District
District Advisory Council Hybrid Meeting Minutes
Thursday, January 22, 2026

- I. **Welcome and Call to Order:** The DAC Meeting was called to order at 5:01 p.m. by Ms. Williams. Interpretation services were provided.
- II. **Hybrid Meeting Norms:** The Hybrid Meeting Norms, which are located at the bottom of every agenda, were reviewed.
- III. **Roll Call:** Roll call was conducted through the sign-in sheets.
- IV. **Reading and Approval of Minutes:** All members and guests were provided with a copy of the December 11, 2025, minutes. Time was given to review the minutes. Ms. Williams asked for a motion to approve the December 11, 2025, DAC minutes. Mr. Lozano made a motion to approve the minutes. Ms. Williams seconded the motion. There were no recommended changes or additions. Motion carried unanimously.
- V. **Student Leadership Advisory Report:** There was no report at this time.
- VI. **Old Business:** There were none.
- VII. **New Business:**
 - a. **Visual and Performing Arts (VAPA):** Mr. Scott Nelson, Coordinator of VAPA, presented an overview of the district's Visual and Performing Arts programs and the expansion of arts education made possible through Proposition 28. He stated that the district's vision is to provide a world-class arts education for every student at every school and grade level and reported ongoing progress toward this goal.

Mr. Nelson explained that arts instruction is organized around four disciplines: dance, theater, visual art, and music, with the goal of providing equitable access across all grade levels. He reported that prior to Proposition 28, the district had invested more than \$5 million in LCAP funding to sustain arts programming, including a long-standing elementary music program and districtwide student events such as the Honor Band Showcase, annual art show, district drumline program, and marching band competition.

Ms. Mary Tartalone, Program Specialist, reviewed Proposition 28 funding, noting that funds are required to supplement existing programs. She reported that 80 percent of funding supports staffing and 20 percent supports instructional resources. She stated that the district has hired 16 art teachers, establishing the first formal elementary visual arts program, expanded visual art to nearly all middle schools, and begun expansion into transitional kindergarten.

Mr. Nelson shared that the district has also hired credentialed dance and theater teachers, with plans to expand these offerings as staffing allows. He noted that 70 walk-on coaches have been hired to support secondary arts programs. He further reported that Proposition 28 funds have supported the purchase of approximately \$2.5 million in musical instruments and more than \$1 million in art supplies, as well as state-adopted curricula, instructional technology, and expanded student field trips.

He concluded by reporting that elementary students now have access to all four arts disciplines, middle school students have expanded access to visual art with dance and theater offered at select sites, and high school students have access to visual art, music, and theater, with dance continuing to expand. Additional visual art teachers have been hired to increase course access at the high school level.

Questions:

Q: Are cultural celebrations and diverse cultures represented in arts programming?

A: Yes. Cultural representation is embedded in the arts curriculum through artist studies, performances, and instructional content. Arts teachers also participate in school-based cultural events and community celebrations, ensuring diverse cultures are reflected throughout the year.

Q: How are Proposition 28-funded teachers and materials distributed when not all schools offer all four arts disciplines?

A: Visual art and music are provided districtwide as baseline programs. Dance and theater are still expanding due to staffing availability. Program offerings are site-based and depend on facilities, scheduling, and staffing. Site-specific needs can be reviewed individually.

Q: Is the Broadway Now program funded by LCAP or Proposition 28?

A: No. The Broadway Now program is funded through EXL and ELOP funds.

Q: When will elementary students receive visual art instruction if it has not yet started at their school?

A: Art instruction has begun or is beginning at identified sites, with students receiving a minimum of eight art lessons by the end of the school year.

- b. Business Services Update:** Mr. Terry Connick, Associate Superintendent Business, Facilities, and Operations, provided an overview of the district's Business Leadership Team (BLT) and the critical role it plays in supporting schools, students, and district operations. He emphasized that while BLT departments may not work directly in classrooms, their behind-the-scenes efforts are essential to student outcomes, operational stability, and regulatory compliance. Mr. Connick reported that the BLT includes Accounting Services, Environmental Compliance and Safety, Facilities Planning and Development, Fiscal Services, Information Technology, Maintenance and Operations, Nutrition Services, Purchasing, Risk Management, and Transportation.

He summarized key efficiencies and compliance-focused work across several departments. Accounting Services oversees ASB, payroll, accounts payable, inventory, and auditing, with notable efficiency gains as approximately 50 percent of vendor payments are now issued electronically. He also noted that the department provides fiscal oversight for 12 charter schools to ensure alignment with instructional plans and compliance requirements. Environmental Compliance and Safety supports school safety plan reviews and ensures construction projects address asbestos, lead, and mold mitigation requirements. Fiscal Services continues close coordination with Categorical Programs and Human Resources on budgets, staffing, and reconciliations, with planning already underway for the 2026–2027 allocation process. He further reported that Information Technology remains focused on cybersecurity, network safety, and device support in collaboration with Educational Technology.

Mr. Connick reported on facilities and operational updates, noting that Facilities Planning and Development continues work on major projects, including the Páxam Páxam Welcome Center, the Frances Grice Cardinal Child Development Center, and construction and improvement projects across multiple high school sites. He stated that Maintenance and Operations demonstrated strong performance, completing HVAC filter replacements, installing outdoor basketball backboards, achieving a 97 percent completion rate on summer HVAC work orders, and supporting more than 106 district events.

He further reported that Nutrition Services served approximately 3.6 million meals from July through November, operating as a 100 percent Community Eligibility Provision (CEP) district and averaging more than 50,000 meals per day. Purchasing processed high volumes of requisitions and goods receipts while standardizing purchases and providing physical education clothing at no cost to students. He noted that Risk Management focused on employee wellness and workplace safety initiatives, and that Transportation implemented the Edulog tracking system to improve student accountability and enhance communication with families.

Questions:

Q: What happens if a student loses their ID and can't scan for Edulog transportation tracking?

A: Transportation has an ID replacement process. Staff work with school sites to quickly replace IDs so students can resume scanning. Tracking can still be managed during the process, with the goal of restoring access as soon as possible.

Q: Do parents need to download an app to use Edulog?

A: Yes. There is an app. Mr. Komnek will obtain the specific app details from Transportation (Ms. Marie Espinosa) and share them at the next meeting.

Q: Does Business Services handle SSC/Title I budgets?

A: No. SSC and Title I budgets are handled by Categorical Programs and Fiscal Services. Categorical Programs develops site-based allocations, and Fiscal Services supports budget setup and processing.

Q: Is CEP ending?

A: No. CEP has been renewed and rebased as a four-year program, securing coverage for the next four years.

Q: Some schools report lunches running out, being served cold, or not reaching all students. How is this addressed?

A: Mr. Connick stated this is a serious issue requiring immediate attention. He requested the specific school sites so he and the Nutrition Services Director (Mr. Warren Ryan) can follow up directly. Meal counts are based on historical averages, and Nutrition Services will review operations at the identified sites.

- c. **California (CA) Dashboard:** Dr. Michelle Cleveland, Director of Accountability and Educational Technology, presented an overview of the California School Dashboard, the public accountability system used by the California Department of Education to report district and school performance. She explained that the data reflects outcomes from the 2024–25 school year and noted that dashboard results are released several months after the close of the school year, making the data a retrospective analysis of performance.

She reported that the district demonstrated strong overall performance across multiple indicators and noted that none of the district’s primary indicators were in the red category. The district maintained a yellow designation in both English Language Arts and mathematics, which she described as a significant accomplishment given the requirement for consistent year-over-year growth. She further reported continued progress in graduation rates, college and career readiness, and suspension rates, while identifying chronic absenteeism as an area requiring continued attention and improvement.

She explained that the Dashboard is organized into three major areas: academic engagement, conditions and climate, and academic performance. Academic engagement includes chronic absenteeism and graduation rates, with chronic absenteeism measuring students who miss ten percent or more of the school year and graduation rate reflecting the percentage of students earning a diploma with full credits. Conditions and climate are measured through suspension rates. Academic performance includes English Language Arts and mathematics based on the CAASPP assessment, English learner progress as measured by the ELPAC assessment, and the college and career readiness indicator.

Dr. Cleveland reviewed the color-coded system used by the Dashboard, explaining that it ranges from red and orange for areas of concern to yellow, green, and blue for sustained or high performance. She noted that color determinations are based on both current performance and year-over-year change, using a five-by-five matrix that evaluates growth alongside achievement.

With respect to chronic absenteeism, she reported that the district moved from yellow to orange due to insufficient year-over-year reduction, despite some improvement. She noted that many student subgroups remain in the red or orange range and emphasized that addressing absenteeism remains a districtwide priority involving administrators, teachers, and community partners.

She highlighted the graduation rate as an area of major success, reporting that the district reached approximately 93.5 percent, placing it above the state average and within close range of the district’s 95 percent goal. She noted that the district moved from yellow to green and has sustained that performance. She also reported that A–G completion rates increased by approximately 7.8 percent over three years, contributing positively to college and career readiness outcomes.

In the area of conditions and climate, she reported that the district improved its suspension rate designation from orange to yellow and then to green. She attributed this progress to improved systems, restorative practices, and targeted behavioral supports, noting that most student groups are now in the yellow or green range for this indicator.

She reported that English Language Arts performance improved from orange to yellow and remained stable in yellow, reflecting sustained growth across the system. She emphasized that maintaining yellow at the district level is challenging and reflects consistent implementation of curriculum and instructional systems. Districtwide ELA proficiency increased by approximately 4.3 percent, with gains across elementary, middle, high, and continuation schools.

She further reported that mathematics performance followed a similar trajectory, with the district moving from orange to yellow and remaining there. Highlighting the district’s new mathematics adoption, she described significant improvements in classroom instruction and student engagement. She reported that math proficiency increased by approximately 3.3 percent over three years, outpacing the state average.

Addressing English learner progress, she explained that the indicator reflects annual language growth and can fluctuate due to changes in the student population. She reported that the district returned to yellow status, with approximately 46 percent of English learners demonstrating progress, and highlighted that the district's long-term English learners outperform comparable districts statewide.

Regarding college and career readiness, she reported that the district remained in the green category. She explained that the metric includes multiple pathways, including A-G completion, CAASPP proficiency, and biliteracy, and noted that most student groups are in the yellow or green range.

Questions:

Q: What strategies have helped reduce suspension rates?

A: The district has implemented restorative practices, PBIS, improved instructional routines, and early intervention systems. Suspensions are now reserved for serious safety-related incidents.

Q: What types of behaviors typically result in suspension?

A: Suspensions are generally issued for serious offenses such as physical violence, drug-related incidents, or behaviors that pose safety risks. Low-level behaviors are addressed through alternative interventions.

Q: Why do English learner progress results fluctuate from year to year?

A: The English learner population changes annually as students reclassify and new beginner-level students enter the system, which can affect year-to-year progress data.

Q: Why are some student groups high in chronic absenteeism but also show strong graduation rates?

A: Chronic absenteeism includes all grade levels, while graduation rates reflect only seniors. Targeted interventions at the high school level help ensure students graduate despite broader attendance challenges.

Q: Why do the numbers of students tested differ from participation rate figures on the Dashboard?

A: Dashboard data reflects tested student records for specific grade levels. Participation rates may differ due to absences, medical exemptions, or student mobility. The district is required to test at least 95 percent of eligible students.

- d. Recruitment and Retention Systems:** Dr. Tasha Doizan, Assistant Superintendent of Human Resources, opened the presentation by introducing herself and sharing her background as a longtime district employee who recently returned after serving in another district. She emphasized that the district's goal is to ensure high-quality, caring, and qualified staff are consistently placed in front of students. She explained that the Human Resources Division is comprised of multiple departments, including certificated and classified human resources, employee development, employee relations, affirmative action, and the Personnel Commission, all of which support recruitment and retention efforts.

Dr. Robert Morales, Director of Human Resources Certificated, presented information on certificated recruitment and reported that the district has hired approximately 300 certificated employees during the current school year. He stated that approximately 23 percent of new hires are graduates of the district, reflecting a focus on developing and retaining local talent. He described recruitment efforts that include recruitment fairs, outreach to colleges and universities, digital billboards, mailed postcards, and engagement at local shopping centers.

He further explained that the district maintains partnerships with universities, including UC Riverside and Cal State San Bernardino, through Teacher Residency Programs. He reported that these programs provide stipends exceeding \$10,000 to student teachers, along with stipends for mentor teachers, allowing candidates to complete student teaching while receiving financial support. He noted that recruitment efforts prioritize high-need areas such as dual language instruction, mathematics, science, and special education.

He also highlighted Project IMPACT, a partnership focused on recruiting and retaining men of color in the teaching profession, and reported that guest teachers serve as a significant pipeline for certificated hiring. He stated that approximately one-third of newly hired certificated staff previously worked as guest teachers in the district.

Ms. Alexis Jenks, Director of Human Resources Classified, presented information on classified recruitment and retention and shared her experience as a district graduate and long-term employee. She explained that the district operates as a merit system district, with the Personnel Commission overseeing testing, eligibility lists, and hiring

for classified positions. She described the onboarding process for classified employees, including new employee orientation facilitated by the Employee Development Department.

She outlined retention supports for classified employees, including tuition reimbursement, teacher development programs, advanced degree incentives, and professional training opportunities. She highlighted required training for recreation aides and health aides, emphasizing safety, student wellness, and instructional support. She also announced an upcoming paraprofessional recruitment fair scheduled for February 11 from 9:00 a.m. to 1:00 p.m. at the Personnel Commission office located at 1535 West Highland Avenue, San Bernardino.

Questions:

Q: Can principals and administrators remain at the same school site for longer periods?

A: Stability and continuity are valued; however, factors such as retirements and relocations cannot be fully controlled. Maintaining consistent leadership remains a district priority.

Q: Do student teachers teach classrooms independently?

A: No. Student teachers are always paired with mentor teachers who provide guidance and supervision.

Q: Are individuals with minor criminal records eligible for employment?

A: All applicants are reviewed on a case-by-case basis, with student safety as the primary consideration. Hiring decisions are made fairly and equitably.

Q: Is a college degree required for paraprofessional positions?

A: Requirements vary by position. Some positions require only a high school diploma, while others may require additional education.

Q: Will assistance be available to help applicants apply at recruitment fairs?

A: Yes. Staff will be available to assist applicants with applications and answer questions.

Q: How long does the hiring process typically take?

A: Eligibility lists remain active for up to one year. Once selected, the final hiring process generally takes two to three weeks.

Q: If an applicant is already a substitute, does that shorten the hiring process for a permanent position?

A: No. The hiring timeline is the same for substitutes and non-substitutes. However, substitute work provides valuable experience and visibility within the district.

Q: Can applicants reapply if an eligibility list expires?

A: Yes. Applicants must reapply and retest if an eligibility list expires.

VIII. Public Comment: A participant raised concerns regarding traffic safety near Barton Elementary, citing speeding vehicles in nearby streets and the parking lot and requesting improved safety measures. Staff acknowledged the concern and indicated it would be forwarded for review. Family Engagement staff announced upcoming family and community opportunities, including the Family Leadership Institute, a nutrition and physical activity workshop, ongoing free food distribution events at multiple district sites, and continued A-G informational workshops for families in collaboration with secondary programs.

IX. Adjournment: The meeting was adjourned at 6:51p.m.



Distrito Escolar Unificado de la Ciudad de San Bernardino
Acta de la reunión híbrida del Comité Asesor del Distrito
jueves 22 de enero del 2026

- I. **Bienvenida e inicio de la sesión:** La reunión del DAC se inició a las 5:01 p.m. por la Sra. Williams. Se proporcionaron servicios de interpretación.
- II. **Normas de Reuniones Híbridas:** Se revisaron las Normas de reuniones híbridas, que se encuentran al final de cada agenda.
- III. **Pase de lista:** El pase de lista se realizó a través de las hojas de registro.
- IV. **Lectura y Aprobación de las Actas:** Todos los miembros e invitados recibieron una copia de las actas del 11 de diciembre de 2025. Se dio tiempo para revisar las actas. La Sra. Williams solicitó una moción para aprobar las actas del DAC del 11 de diciembre de 2025. El Sr. Lozano hizo una moción para aprobar el acta. La Sra. Williams apoyó la moción. No se recomendaron cambios ni adiciones. La moción fue aprobada por unanimidad.
- V. **Informe de Asesoría de Liderazgo Estudiantil:** No hubo ningún informe en este momento.
- VI. **Asuntos pendientes:** No hubo ninguno.
- VII. **Asuntos Nuevos:**
 - a. **Programa de Artes Visuales y Escénicas (VAPA):** El Sr. Scott Nelson, Coordinador de VAPA, presentó una visión general de los programas de Artes Visuales y Escénicas del distrito y de la expansión de la educación artística hecha posible a través de la Proposición 28. Indicó que la visión del distrito es ofrecer una educación artística de clase mundial para todos los estudiantes, en todas las escuelas y niveles de grado, y reportó avances continuos hacia este objetivo.

El Sr. Nelson explicó que la instrucción artística está organizada en cuatro disciplinas: danza, teatro, artes visuales y música, con el propósito de proporcionar acceso equitativo en todos los niveles de grado. Informó que, antes de la Proposición 28, el distrito había invertido más de 5 millones de dólares en fondos LCAP para sostener la programación artística, incluyendo un programa sólido y de larga trayectoria de música en primaria y eventos estudiantiles a nivel distrital como el espectáculo de la banda de honor, la exposición anual de arte, el programa distrital de drumline y la competencia de bandas de marcha.

La Sra. Mary Tartalone, Especialista de Programa, repasó los fondos de la Proposición 28, señalando que estos deben complementar los programas existentes. Informó que el 80 % de los fondos apoya la dotación de personal y el 20 % apoya recursos instruccionales. Indicó que el distrito ha contratado 16 maestros de arte, estableciendo el primer programa formal de artes visuales en primaria, ha ampliado las artes visuales a casi todas las escuelas secundarias y ha iniciado la expansión hacia kinder transicional (TK).

El Sr. Nelson compartió que el distrito también ha contratado maestros acreditados de danza y teatro, con planes de ampliar estas ofertas conforme lo permita la disponibilidad de personal. Señaló que se han contratado 70 entrenadores “walk-on” para apoyar los programas artísticos de secundaria. Además, informó que los fondos de la Proposición 28 han permitido la compra de aproximadamente 2.5 millones de dólares en instrumentos musicales y más de 1 millón de dólares en materiales de arte, así como la adopción de currículos estatales, tecnología instruccional y la ampliación de excursiones estudiantiles.

Concluyó informando que los estudiantes de primaria ahora tienen acceso a las cuatro disciplinas artísticas; que los estudiantes de secundaria cuentan con mayor acceso a artes visuales, con danza y teatro ofrecidos en planteles seleccionados; y que los estudiantes de preparatoria tienen acceso a artes visuales, música y teatro, con la danza en continua expansión. También se han contratado maestros adicionales de artes visuales para aumentar el acceso a cursos en el nivel de preparatoria.

Preguntas:

P: ¿Se representan las celebraciones culturales y la diversidad cultural en la programación artística?

R: Sí. La representación cultural está integrada en el currículo de artes mediante el estudio de artistas, presentaciones y contenido instruccional. Los maestros de artes también participan en eventos culturales escolares y comunitarios, asegurando que diversas culturas se reflejen a lo largo del año.

P: ¿Cómo se distribuyen los maestros y materiales financiados por la Proposición 28 cuando no todas las escuelas ofrecen las cuatro disciplinas artísticas?

R: Las artes visuales y la música se proporcionan en todo el distrito como programas base. La danza y el teatro continúan expandiéndose según la disponibilidad de personal. Las ofertas de programas son específicas de cada plantel y dependen de las instalaciones, los horarios y la dotación de personal. Las necesidades específicas de cada escuela pueden revisarse de manera individual.

P: ¿El programa Broadway Now está financiado por LCAP o por la Proposición 28?

R: No. El programa Broadway Now se financia a través de los fondos EXL y ELOP.

P: ¿Cuándo recibirán instrucción en artes visuales los estudiantes de primaria si aún no ha comenzado en su escuela?

R: La instrucción en artes visuales ya ha comenzado o está por comenzar en los planteles identificados, y los estudiantes recibirán un mínimo de ocho lecciones de arte antes de finalizar el año escolar.

- b. Actualización de Servicios Empresariales:** El Sr. Terry Connick, Superintendente Asociado de Negocios, Instalaciones y Operaciones, presentó una visión general del Equipo de Liderazgo Empresarial (BLT) del distrito y del papel fundamental que desempeña en el apoyo a las escuelas, los estudiantes y las operaciones del distrito. Enfatizó que, aunque los departamentos del BLT no trabajan directamente en las aulas, sus esfuerzos detrás de escena son esenciales para los resultados estudiantiles, la estabilidad operativa y el cumplimiento normativo. El Sr. Connick informó que el BLT incluye Servicios de Contabilidad, Cumplimiento Ambiental y Seguridad, Planificación y Desarrollo de Instalaciones, Servicios Fiscales, Tecnología, Mantenimiento y Operaciones, Servicios de Nutrición, Compras, Gestión de Riesgos y Transporte.

Resumió las principales eficiencias y el trabajo enfocado en el cumplimiento en varios departamentos. Servicios de Contabilidad supervisa ASB, nómina, cuentas por pagar, inventario y auditorías, y ha logrado mejoras notables en eficiencia, ya que aproximadamente el 50 % de los pagos a proveedores ahora se emiten electrónicamente. También señaló que el departamento proporciona supervisión fiscal a 12 escuelas autónomas (charter) para garantizar la alineación con los planes instruccionales y los requisitos de cumplimiento. Cumplimiento Ambiental y Seguridad apoya la revisión de los planes de seguridad escolar y asegura que los proyectos de construcción aborden los requisitos de mitigación de asbesto, plomo y moho. Servicios Fiscales continúa una estrecha coordinación con Programas Categóricos y Recursos Humanos en presupuestos, dotación de personal y conciliaciones, con la planificación ya en marcha para el proceso de asignaciones 2026-2027. Además, informó que Tecnología de la Información mantiene su enfoque en la ciberseguridad, la seguridad de la red y el soporte de dispositivos en colaboración con Tecnología Educativa.

El Sr. Connick informó sobre actualizaciones de instalaciones y operaciones, señalando que Planificación y Desarrollo de Instalaciones continúa trabajando en proyectos importantes, incluidos el Centro de Bienvenida Páxam Páxam, el Centro de Desarrollo Infantil Frances Grice Cardinal, y proyectos de construcción y mejoras en varios planteles de preparatoria. Indicó que Mantenimiento y Operaciones demostró un sólido desempeño al completar el reemplazo de filtros de HVAC, instalar tableros de baloncesto, alcanzar una tasa de finalización del 97 % en órdenes de trabajo de HVAC durante el verano y apoyar más de 106 eventos del distrito.

Asimismo, informó que Servicios de Nutrición sirvió aproximadamente 3.6 millones de comidas de julio a noviembre, operando como un distrito 100 % bajo la Provisión de Elegibilidad Comunitaria (CEP) y promediando más de 50,000 comidas diarias. Compras procesó altos volúmenes de requisiciones y recibos de mercancía, al tiempo que estandarizó compras y proporcionó ropa de educación física sin costo para los estudiantes. Señaló que Gestión de Riesgos se enfocó en iniciativas de bienestar del personal y seguridad en el lugar de trabajo, y que Transporte implementó el sistema de seguimiento Edulog para mejorar la rendición de cuentas estudiantil y fortalecer la comunicación con las familias.

Preguntas:

P: ¿Qué sucede si un estudiante pierde su identificación y no puede escanearla para el seguimiento de transporte de Edulog?

R: Transporte cuenta con un proceso de reemplazo de identificaciones. El personal trabaja con los planteles escolares para reemplazar las identificaciones rápidamente y que los estudiantes puedan reanudar el escaneo. El seguimiento puede gestionarse durante el proceso, con el objetivo de restablecer el acceso lo antes posible.

P: ¿Los padres necesitan descargar una aplicación para usar Edulog?

R: Sí. Existe una aplicación. El Sr. Comnick obtendrá los detalles específicos de la aplicación del Departamento de Transporte (Sra. Marie Espinosa) y los compartirá en la próxima reunión.

P: ¿Servicios de Negocios maneja los presupuestos del SSC/Título I?

R: No. Los presupuestos del SSC y Título I son manejados por Programas Categóricos y Servicios Fiscales. Programas Categóricos desarrolla las asignaciones por plantel y Servicios Fiscales apoya la configuración y el procesamiento del presupuesto.

P: ¿El programa CEP está por terminar?

R: No. El CEP ha sido renovado y reajustado como un programa de cuatro años, asegurando la cobertura para los próximos cuatro años.

P: Algunas escuelas reportan que los almuerzos se agotan, se sirven fríos o no llegan a todos los estudiantes. ¿Cómo se aborda esta situación?

R: El Sr. Comnick indicó que este es un asunto serio que requiere atención inmediata. Solicitó los nombres de los planteles específicos para que él y el Director de Servicios de Nutrición (Sr. Warren Ryan) puedan dar seguimiento directo. Los conteos de comidas se basan en promedios históricos, y Servicios de Nutrición revisará las operaciones en los planteles identificados.

- c. Tablero de California (CA Dashboard):** La Dra. Michelle Cleveland, Directora de Responsabilidad y Tecnología Educativa, presentó una visión general del tablero de California, el sistema público de rendición de cuentas utilizado por el Departamento de Educación de California para informar el desempeño de los distritos y las escuelas. Explicó que los datos reflejan los resultados del año escolar 2024-2025 y señaló que los resultados del panel se publican varios meses después del cierre del año escolar, por lo que representan un análisis retrospectivo del desempeño.

Informó que el distrito demostró un desempeño general sólido en múltiples indicadores y destacó que ninguno de los indicadores principales del distrito se ubicó en la categoría roja. El distrito mantuvo una designación amarilla tanto en Artes del Lenguaje en Inglés como en Matemáticas, lo que describió como un logro significativo dada la exigencia de crecimiento constante año tras año. Además, reportó avances continuos en las tasas de graduación, la preparación universitaria y profesional, y las tasas de suspensión, al tiempo que identificó el ausentismo crónico como un área que requiere atención y mejora continuas.

Explicó que el tablero está organizado en tres áreas principales: participación académica, condiciones y clima, y desempeño académico. La participación académica incluye el ausentismo crónico y la tasa de graduación; el ausentismo crónico mide a los estudiantes que faltan al diez por ciento o más del año escolar, mientras que la tasa de graduación refleja el porcentaje de estudiantes que obtienen un diploma con todos los créditos requeridos. Las condiciones y el clima se miden a través de las tasas de suspensión. El desempeño académico incluye Artes del Lenguaje en Inglés y Matemáticas con base en la evaluación CAASPP, el progreso de los estudiantes aprendices del inglés medido por ELPAC, y el indicador de preparación universitaria y profesional.

La Dra. Cleveland revisó el sistema de colores utilizado por el tablero, explicando que el rojo y naranja indica áreas de preocupación, el amarillo, verde y azul indican un desempeño sostenido o alto. Señaló que las determinaciones de color se basan tanto en el desempeño actual como en el cambio interanual, utilizando una matriz de cinco por cinco que evalúa el crecimiento junto con el rendimiento.

Con respecto al ausentismo crónico, informó que el distrito pasó de amarillo a naranja debido a una reducción interanual insuficiente, a pesar de cierta mejora. Indicó que muchos subgrupos estudiantiles permanecen en los rangos rojo o naranja y enfatizó que abordar el ausentismo crónico sigue siendo una prioridad a nivel distrital que involucra a administradores, docentes y socios comunitarios.

Destacó la tasa de graduación como un área de gran éxito, informando que el distrito alcanzó aproximadamente 93.5%, superando el promedio estatal y acercándose a la meta distrital del 95%. Señaló que el distrito pasó de amarillo a verde y ha sostenido ese desempeño. También reportó que las tasas de cumplimiento A-G aumentaron aproximadamente 7.8% en tres años, lo que contribuye positivamente a los resultados de preparación universitaria y profesional.

En el área de condiciones y clima, informó que el distrito mejoró su designación de tasa de suspensión de naranja a amarillo y luego a verde. Atribuyó este progreso a la mejora de sistemas, la implementación de prácticas restaurativas y apoyos conductuales específicos, y señaló que la mayoría de los subgrupos estudiantiles ahora se encuentran en los rangos amarillo o verde para este indicador.

Informó que el desempeño en Artes del Lenguaje en Inglés mejoró de naranja a amarillo y se mantuvo estable en amarillo, lo que refleja un crecimiento sostenido en todo el sistema. Enfatizó que mantener el nivel amarillo a nivel distrital es un desafío y refleja la implementación consistente del currículo y de los sistemas instruccionales. La competencia en Artes del Lenguaje a nivel distrital aumentó aproximadamente 4.3%, con avances en las escuelas primarias, secundarias, preparatorias y de continuación.

Asimismo, reportó que el desempeño en matemáticas siguió una trayectoria similar, pasando de naranja a amarillo y manteniéndose en ese nivel. Al destacar la nueva adopción de matemáticas del distrito, describió mejoras significativas en la instrucción en el aula y en la participación estudiantil. Informó que la competencia en matemáticas aumentó aproximadamente 3.3% en tres años, superando el promedio estatal.

Al abordar el progreso de los estudiantes aprendices de inglés, explicó que el indicador refleja el crecimiento anual del idioma y puede fluctuar debido a cambios en la población estudiantil. Informó que el distrito regresó al nivel amarillo, con aproximadamente 46% de los aprendices del inglés demostrando progreso, y destacó que los aprendices del inglés a largo plazo del distrito superan a los de distritos comparables a nivel estatal.

Con respecto a la preparación universitaria y profesional, informó que el distrito se mantuvo en la categoría verde. Explicó que el indicador incluye múltiples trayectorias, como el cumplimiento A-G, la competencia en CAASPP y la bilingüedad, y señaló que la mayoría de los subgrupos estudiantiles se encuentran en los rangos amarillo o verde.

Preguntas:

P: ¿Qué estrategias han ayudado a reducir las tasas de suspensión?

R: El distrito ha implementado prácticas restaurativas, PBIS, mejoras en las rutinas instruccionales y sistemas de intervención temprana. Las suspensiones ahora se reservan para incidentes graves relacionados con la seguridad.

P: ¿Qué tipos de conductas generalmente resultan en una suspensión?

R: Las suspensiones se emiten generalmente por faltas graves como violencia física, incidentes relacionados con drogas o conductas que representan riesgos para la seguridad. Las conductas de bajo nivel se abordan mediante intervenciones alternativas.

P: ¿Por qué los resultados del progreso de los estudiantes aprendices del inglés fluctúan de un año a otro?

R: La población de aprendices del inglés cambia anualmente a medida que los estudiantes se reclasifican y nuevos estudiantes de nivel inicial ingresan al sistema, lo que puede afectar los datos de progreso de un año a otro.

P: ¿Por qué algunos subgrupos presentan altos niveles de ausentismo crónico pero también muestran altas tasas de graduación?

R: El ausentismo crónico incluye a todos los niveles de grado, mientras que las tasas de graduación reflejan únicamente a los estudiantes de último año. Las intervenciones específicas en la preparatoria ayudan a asegurar que los estudiantes se gradúen a pesar de desafíos más amplios de asistencia.

P: ¿Por qué el número de estudiantes evaluados difiere de las cifras de tasa de participación en el tablero?

R: Los datos del tablero reflejan los registros de estudiantes evaluados en niveles de grado específicos. Las tasas de participación pueden variar debido a ausencias, exenciones médicas o movilidad estudiantil. El distrito está obligado a evaluar al menos al 95% de los estudiantes elegibles.

- d. Sistemas de Reclutamiento y Retención:** La Dra. Tasha Doizan, Superintendente Auxiliar de Recursos Humanos, abrió la presentación presentándose y compartiendo su trayectoria como empleada de larga trayectoria del distrito que recientemente regresó después de servir en otro distrito. Enfatizó que el objetivo del distrito es garantizar que personal altamente calificado, comprometido y capacitado esté de manera constante frente a los estudiantes. Explicó que la División de Recursos Humanos está compuesta por varios departamentos, incluidos Recursos Humanos Certificados y Clasificados, Desarrollo del Empleado,

Relaciones Laborales, Acción Afirmativa y la Comisión de Personal, todos los cuales apoyan los esfuerzos de reclutamiento y retención.

El Dr. Robert Morales, Director de Recursos Humanos Certificados, presentó información sobre el reclutamiento de personal certificado e informó que el distrito ha contratado aproximadamente 300 empleados certificados durante el presente año escolar. Indicó que aproximadamente el 23% de las nuevas contrataciones son graduados del distrito, lo que refleja un enfoque en el desarrollo y la retención de talento local. Describió los esfuerzos de reclutamiento, que incluyen ferias de empleo, vinculación con colegios y universidades, anuncios en vallas digitales, envío de postales por correo y presencia en centros comerciales locales.

Además, explicó que el distrito mantiene alianzas con universidades, incluidas UC Riverside y Cal State San Bernardino, a través de Programas de Residencia Docente. Informó que estos programas ofrecen estipendios que superan los \$10,000 a los maestros en formación, así como estipendios para los maestros mentores, lo que permite a los candidatos completar su práctica docente mientras reciben apoyo financiero. Señaló que los esfuerzos de reclutamiento priorizan áreas de alta necesidad, como educación bilingüe de doble inmersión, matemáticas, ciencias y educación especial.

También destacó Proyecto IMPACT, una alianza enfocada en reclutar y retener a hombres de color en la profesión docente, e informó que los maestros sustitutos representan una vía importante para la contratación de personal certificado. Indicó que aproximadamente un tercio del personal certificado contratado recientemente trabajó previamente como maestro sustituto en el distrito.

La Sra. Alexis Jenks, Directora de Recursos Humanos Clasificados, presentó información sobre el reclutamiento y la retención de personal clasificado y compartió su experiencia como graduada del distrito y empleada de larga trayectoria. Explicó que el distrito opera como un distrito bajo el sistema de méritos, en el que la Comisión de Personal supervisa los exámenes, las listas de elegibilidad y la contratación para los puestos clasificados. Describió el proceso de incorporación del personal clasificado, que incluye la orientación para nuevos empleados facilitada por el Departamento de Desarrollo del Empleado.

Detalló los apoyos de retención disponibles para el personal clasificado, que incluyen reembolso de colegiatura, programas de desarrollo docente, incentivos por obtención de grados avanzados y oportunidades de capacitación profesional. Destacó la capacitación obligatoria para asistentes recreativos y auxiliares de salud, enfatizando la importancia de la seguridad, el bienestar estudiantil y el apoyo instruccional. Asimismo, anunció una próxima feria de reclutamiento para paraprofesionales, programada para el 11 de febrero de 9:00 a.m. a 1:00 p.m., en la oficina de la Comisión de Personal ubicada en 1535 West Highland Avenue, San Bernardino.

Preguntas:

P: ¿Pueden los directores y administradores permanecer en el mismo plantel escolar por períodos más largos?

R: Se valora la estabilidad y la continuidad; sin embargo, factores como jubilaciones y reubicaciones no pueden controlarse completamente. Mantener un liderazgo constante sigue siendo una prioridad del distrito.

P: ¿Los maestros en formación enseñan de manera independiente en las aulas?

R: No. Los maestros en formación siempre están asignados a un maestro mentor que proporciona orientación y supervisión.

P: ¿Las personas con antecedentes penales menores son elegibles para empleo?

R: Todas las solicitudes se revisan caso por caso, teniendo como consideración principal la seguridad de los estudiantes. Las decisiones de contratación se toman de manera justa y equitativa.

P: ¿Se requiere un título universitario para los puestos de paraprofesional?

R: Los requisitos varían según el puesto. Algunos cargos requieren únicamente un diploma de escuela secundaria, mientras que otros pueden requerir educación adicional.

P: ¿Habrá asistencia disponible para ayudar a los solicitantes a completar solicitudes en las ferias de reclutamiento?

R: Sí. El personal estará disponible para ayudar a los solicitantes con las solicitudes y responder preguntas.

P: ¿Cuánto tiempo suele tomar el proceso de contratación?

R: Las listas de elegibilidad permanecen activas hasta por un año. Una vez seleccionado, el proceso final de contratación generalmente toma de dos a tres semanas.

P: Si un solicitante ya es maestro sustituto, ¿eso acorta el proceso de contratación para un puesto permanente?

R: No. El cronograma de contratación es el mismo para sustitutos y no sustitutos. Sin embargo, el trabajo como sustituto proporciona experiencia valiosa y mayor visibilidad dentro del distrito.

P: ¿Pueden los solicitantes volver a postularse si una lista de elegibilidad vence?

R: Sí. Los solicitantes deben volver a presentar su solicitud y repetir el proceso de evaluación si la lista de elegibilidad vence.

VIII. Comentarios Públicos: Un participante expresó inquietudes sobre la seguridad vial cerca de la Escuela Primaria Barton, señalando vehículos que circulan a alta velocidad en las calles aledañas y en el estacionamiento, y solicitó medidas de seguridad mejoradas. El personal reconoció la inquietud e indicó que sería remitida para su revisión. El personal de Participación Familiar anunció próximas oportunidades para las familias y la comunidad, incluyendo el Instituto de Liderazgo Familiar, un taller de nutrición y actividad física, eventos continuos de distribución gratuita de alimentos en varios planteles del distrito, y talleres informativos continuos sobre los requisitos A-G para las familias, en colaboración con los programas de educación secundaria.

IX. Levanta de la Sesión: La reunión se levantó a las 6:51 p.m.