



## St. Helens Distrito escolar

### BPlan de estudios para el éxito estudiantil 2025-2027

Objetivos	Junio de 2025	Enero de 2026	Junio de 2026
<b>1. <u>PLAN DE ACCIÓN CORRECTIVA</u></b>			
<b>1. COMUNIDAD COMPROMISO</b>			
a.) (Superintendente) Establecer una Consejo Asesor Ciudadano del Superintendente, reunión mensual con asistencia documentada y notas de la reunión a partir de abril de 2025.	El comité asesor del superintendente se reunió una vez en abril y otra en mayo, con una reunión final el 18 de junio con el nuevo superintendente. Compartimos "rosas y espinas": aspectos positivos y negativos de nuestro distrito.	El Superintendente fusionó el Comité Asesor y el Comité de Equidad. Actualmente, se denomina Comité Asesor de Equidad del Superintendente (SEAC). Reuniones: 15/9, 8/10 y 19/11.	
b.) (Superintendente) Crear una Consejo Asesor de Estudiantes de Secundaria Reunión mensual con registro de asistencia y notas. Comienza en abril de 2025. Se reúne en la SHHS.	El superintendente se reunió con el Comité de Acción de Directores (PAC) semanalmente, al menos una vez por semana, para revisar las acciones que los estudiantes llevaron a cabo para elevar la moral estudiantil y fortalecer la comunidad. Se	El director se reúne mensualmente con el Comité de Políticas de Aprendizaje (PAC). El superintendente mantiene sesiones de aprendizaje y aprendizaje con diversos estudiantes. El	

<p>c.) (Superintendente) Continuar Sesiones trimestrales de escucha comunitaria en abril y principios de junio de 2025 y más allá, con registros de registro y notas de reuniones.</p> <p>d.) (Superintendente) Proporcionar Actualizaciones continuas del progreso de la PACa la comunidad en las reuniones de la Junta en junio de 2025 y en adelante.</p>	<p>forjaron vínculos.</p> <p>Reconsideraría este objetivo. Entre el comité asesor del superintendente y el comité de acción de directores, incluyendo al superintendente, se determinará si las sesiones de escucha comunitaria son una buena idea.</p> <p>El 11 de junio de 2025 informaremos sobre los puntos del CAP. Esta práctica debería continuar en enero de 2026 y junio de 2027.</p>	<p>superintendente se reúne con el PAC el 28 de enero para abordar las prioridades presupuestarias.</p> <p>10 de septiembre de 2025 - Tema Gobernador Kotex: Prohibición de teléfonos celulares. 14 de enero de 2026 - Tema - Presupuesto del SHSD.</p> <p>En la reunión de la Junta del 28 de enero, el superintendente y el superintendente adjunto brindaron actualizaciones sobre el Plan para el Éxito Estudiantil.</p>	<p>April 8, 2026 - Topic:</p>
<p>A. APLICACIÓN DE LA LEY</p>			
<p>a.) (Superintendente) Restablecer el programa de Oficiales de Recursos Escolares (SRO para su implementación en el otoño de 2025. (*Financiación pendiente)</p>	<p>A partir del 11 de junio de 2025, el Acuerdo Intergubernamental (IGA) entre el SHSD y el SHPD está en manos del fiscal del condado. Lleva tres meses con ellos. Este puesto nunca se incluyó en el presupuesto 2024-25 ni tampoco en el 2025-26.</p>	<p>El Jefe de Policía está trabajando para reclasificar a uno de los oficiales como Oficial de Servicio Comunitario. Se están incorporando algunas necesidades que el distrito escolar pueda tener en esta nueva descripción del puesto. Por ejemplo, el</p>	

<p>b.) (Superintendente) Mantener Reuniones mensuales con el jefe de policía de St. Helens (iniciado en febrero de 2025).</p>	<p>El superintendente se reunió con el jefe de policía cuatro veces entre febrero y mayo. Se está forjando una muy buena relación. Ahora está jubilado. El nuevo jefe mantiene reuniones mensuales.</p>	<p>oficial podría impartir capacitación anual en RCP/Narcan al personal, clases aprobadas por el distrito para estudiantes sobre los peligros de los opioides, capacitación en intervención en crisis/prevención del suicidio y asistencia con evaluaciones de amenazas. El oficial asistiría a las reuniones de la junta escolar y a eventos deportivos.</p> <p>El Superintendente se reunió con el Jefe de Policía el 6/8/25 para discutir las posibilidades de un Oficial de Recursos Comunitarios (SRO); el 6/10/25 envió un correo electrónico para programar reuniones mensuales y el Jefe de Policía estaba trabajando para delegar la responsabilidad a otro oficial de policía. El Superintendente se reunió con el Jefe de Policía el 24/11/26 para tratar temas de seguridad. El 6/1/26, el Jefe de Policía y el Superintendente comenzaron a discutir la posibilidad de un Oficial de</p>	
---	---	---	--

<p>C.) (Comunicaciones) Continuas Reuniones trimestrales de primeros auxilios, con la próxima sesión prevista para marzo y luego en junio y en curso.</p>	<p>Mantener reuniones mensuales. Seguimos organizando reuniones de primeros auxilios en todo el condado, en colaboración con los distritos escolares locales y las agencias de respuesta a emergencias. Este año, entre nuestros oradores invitados se encontraban expertos en trata de personas y abuso de drogas, con especial atención al fentanilo. Estas reuniones brindan valiosas oportunidades para conectar y aprender. Si bien solo pudimos reunirnos en marzo y junio de este año, solemos celebrar estas reuniones trimestralmente.</p> <p>18/3/2025 Policía de Portland - Trata de personas</p> <p>20/05/2025 Servicios de Salud de Columbia - Fentanilo</p> <p>Se reanudará en noviembre de 2025 con 4 reuniones en el año escolar 2025/2026.</p>	<p>Recursos Comunitarios. El Jefe de Policía asistió a una sesión de escucha comunitaria el 14/1/26.</p> <p>Nuestra reunión de Primeros Auxilios, que se celebrará el 20 de enero de 2026, contará con la participación de oficiales de la Oficina de Policía de Portland como oradores invitados. Esta presentación se centró en el uso de datos para mejorar las prácticas y lograr mejores resultados.</p>	
<p>B. POLÍTICA, PROCEDIMIENTOS E INFORMES</p>			

<p>a.) (Director de RRHH) Desarrollar e implementar capacitaciones anuales sobre Política y reglamentos administrativos sobre el mantenimiento de los límites entre personal profesional y estudiantes La política estará finalizada para mayo de 2025 y la capacitación comenzará a fines de mayo y en otoño.</p>	<p>GCAA - Estándares para el Desempeño Competente y Ético de los Educadores de Oregon - Actualizado el 12/3/2025.</p> <p>GBNAA/JHFF y AR - Requisitos de Denuncia de Conducta Sexual Sospechosa con Estudiantes Actualizado el 12/3/2025.</p>	<p>Todas las obras presentaron la presentación sobre los límites del personal en el otoño de 2025. Esto se realizó durante la semana previa al servicio. El personal que no trabaja en los edificios recibió la capacitación de sus supervisores directos.</p>	
<p>b.) (Superintendente y Junta) Realizar una evaluación de políticas y procedimientos a nivel de distrito Con la OSBA, se revisarán las políticas desde 2019 hasta la fecha. La Junta Directiva tomará una decisión antes de mayo de 2025.</p>	<p>El lunes 9 de junio de 2025, el Asistente Ejecutivo llamará a la OSBA para contratarla y evaluar y actualizar todas las políticas del SHSD del período 2019-2024. El Superintendente y la Junta actualizaron la mayor parte de las de 2024. El costo es simbólico: \$3800.</p>	<p>La Junta aprobó un comité de revisión de políticas en la reunión del 27/8/25. El Comité de Revisión de Políticas se reunió el 22/10/26. El Comité se reunirá según lo previsto con las actualizaciones de políticas de la OSBA. El 9/10/25, el Superintendente celebró una sesión de consulta comunitaria sobre la política de teléfonos celulares, antes de la sesión de trabajo de la Junta sobre la política de teléfonos celulares.</p>	
<p>c.) (Teaching &amp; Learning) Continuar Capacitación anual para todos los empleados sobre "Lo que todo empleado necesita saber" Ley de Erin, y Informe</p>	<p>Se ha mantenido en todo el distrito la capacitación anual para todos los empleados sobre "Lo que todo empleado debe saber", la Ley de Erin y la presentación de informes obligatorios, y se ha</p>	<p>Superintendente y Asistente El Superintendente revisó el horario y los requisitos de la Ley de Erin con los directores durante agosto.</p>	

<p>obligatorio, garantizando la documentación de la finalización del personal pre-12 para junio de 2025 y de forma continua anualmente.</p> <p>d.) (Director de RRHH) Hacer cumplir plenamente Requisitos de informes obligatorios Con capacitación anual del personal y medidas de rendición de cuentas implementadas. Se revisará dos veces al año, en otoño y primavera.</p>	<p>documentado su cumplimiento. Este año marcó la primera vez que se implementaron las clases obligatorias de la Ley de Erin en secundaria. Un documento distrital describe el plan de instrucción para cada grado y las clases específicas que se imparten para garantizar el cumplimiento y la coherencia.</p> <p>Recursos Humanos crea una capacitación para que los directores la impartan durante la formación inicial sobre la presentación de informes obligatorios, las obligaciones del personal y los procedimientos. La capacitación se impartirá en agosto y enero.</p> <p>Recursos Humanos crea una carpeta electrónica para que todo el personal la consulte, con las políticas aplicables a la denuncia de abuso infantil y denuncia de presunta conducta sexual, y las notificaciones de asistencia correspondientes vinculadas. Se debe realizar un seguimiento de</p>	<p>Liderazgo. Los directores revisaron el horario y los requisitos de la Ley de Erin con el personal durante agosto, desarrollando desarrollo profesional. Las clases de la Ley de Erin están en marcha desde preescolar hasta bachillerato. Están trabajando a medida que se observa un ligero aumento en las divulgaciones y los informes obligatorios después de las clases. La Ley de Erin se cita en los informes obligatorios.</p> <p>La administración del edificio realizará un repaso para todo el personal durante una reunión de personal en enero e incorporará el anuncio de servicio público de PACE sobre comportamientos de aseo personal.</p> <p>Carpeta electrónica en proceso. Estará completa para el 28 de enero.</p>	
---	---	--	--

	la asistencia, que es obligatoria para todo el personal.		
C. CULTURA, CLIMA Y PERTENENCIA			
a.) (Superintendente Adjunto) Administrar una Encuesta anual sobre cultura, clima y pertenencia para padres/tutores y estudiantes (grados 6 a 12), con resultados informados en enero y junio.	En el otoño de 2025, el Superintendente Asistente diseñará e implementará una encuesta de cultura, clima y pertenencia para todos los estudiantes de 6.º a 12.º grado en el SHSD.	Los estudiantes participaron en la Encuesta de Adolescentes Saludables. Aún estamos esperando los resultados. Los estudiantes con necesidades especiales participaron en una breve encuesta de Google sobre inclusión y pertenencia en diciembre de 2025 (base para los objetivos del superintendente). Debido a un déficit presupuestario, el distrito no contrató una encuesta de percepción.	
b.) (Superintendente Adjunto) Utilizar los datos de la encuesta para desarrollar una Plan de mejora de la cultura, el clima y la pertenencia en todo el distrito, incorporando medidas previas y posteriores a la encuesta.	Para enero de 2027, el Superintendente Asistente habrá analizado todos los resultados de la encuesta y, con la ayuda de un equipo de todo el distrito, creará un Plan de Mejora de la Cultura, el Clima y la Pertenencia con medidas y resultados previos y posteriores.	El Superintendente Adjunto colaborará con el NWESD para determinar si existen opciones gratuitas para encuestar a padres y estudiantes o si existen mejores prácticas para desarrollar una encuesta breve internamente.	
D. DEFENSA Y APOYO FAMILIAR			

<p>a.) Contratar un Enlace entre la escuela y la comunidad como parte del modelo del Centro de Recursos Familiares (FRC), con metas y medidas establecidas para el otoño de 2025.</p> <p>b.) (Servicios Estudiantiles) Expandir Asociaciones con Salud Mental del Condado de Columbia y Servicios de Salud de Columbia Para aumentar el apoyo a la salud mental en las escuelas. Próxima reunión: mayo de 2025.</p>	<p>✓ Contratado en mayo de 2025</p> <p>Nuestros valiosos socios comunitarios y los servicios que brindan a nuestro distrito y estudiantes: Servicios de Salud de Columbia (CHS) Total: 4,7 FTE Apoyo de salud mental distribuido en todo nuestro distrito Además, apoyan: respuestas del equipo de vuelo, consultas sobre amenazas de comportamiento/seguridad, recomendaciones o respuesta inmediata para estudiantes cuando surge la necesidad, y los trabajadores de salud mental han apoyado al grupo Fuentes de fortaleza en HS. Salud Mental Comunitaria de Columbia (CCMH) Total: 1,0 FTE asignado a SHSD (en proceso de contratación de un empleado) El Director de Servicios Estudiantiles se reunirá con los puntos de contacto de cada</p>	<p>Esta función se transfirió al Director de Comunicaciones y Participación Comunitaria.</p> <p>Esta función también brindará apoyo a los estudiantes de McKinney-Vento y Foster.</p> <p>El superintendente se reunió con el director de Salud Pública el 15/8/25 para hablar sobre los servicios escolares y con el director de Salud Mental del Condado de Columbia el 27/8/25 para hablar sobre el Centro de Salud Escolar. El 27/8/25, la Junta Escolar aprobó el contrato de arrendamiento con el Condado de Columbia para el Centro de Salud Escolar. El Servicio de Salud Mental de Columbia se presentó a los directores de las escuelas el 8/1/25.</p> <p>La Oficina de Servicios Estudiantiles colabora con los Servicios de Salud de Columbia y con la Salud Mental Comunitaria de</p>	
---	---	---	--

<p>c.) Proporcionar Recursos y apoyo en española través del Enlace Escuela-Comunidad del FRC, con informes de progreso a la junta dos veces al año (enero y junio).</p>	<p>agencia en reuniones programadas regularmente durante el año escolar 2025-26 para desarrollar aún más las relaciones para apoyar a nuestros estudiantes necesitados.</p> <p>✓ Contratado: mayo de 2025</p> <p>Áreas de enfoque:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Subvención estatal para el desarrollo de la alfabetización <i>integral</i>(pendiente de aprobación)</li> <li>● Servicios de traducción</li> <li>● Actividades y recursos para la participación familiar (con un enfoque en el desarrollo de la alfabetización bilingüe)</li> </ul> <p>Prioridades estratégicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Aumentar y apoyar compromiso familiar</li> <li>● Expandir oportunidades de educación para padres</li> <li>● Fortalecer conexiones entre las familias y las escuelas de su vecindario</li> </ul>	<p>Columbia.</p> <p>Nota: CCMH ha contratado recientemente a un nuevo proveedor de salud mental, que se compartirá entre MSPHS. Los demás servicios continúan.</p> <p>Debido a un déficit presupuestario, el puesto de Enlace Escolar-Comunitario del FRC se reorganizó bajo el Departamento de Comunicaciones y Participación Comunitaria. Los servicios de español, traducciones y participación familiar continúan a través de apoyos internos del Título III, personal bilingüe y servicios externos de traducción e interpretación a través de IRCO. El Director de Comunicaciones y Participación Comunitaria colaboró con agencias locales para proporcionar comida y regalos navideños a estudiantes y familias.</p>	
<p>d.) (Teaching &amp; Learning encontrando a alguien) Desarrollar una Plan Integral de Asesoramiento K-12</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Se comunicó con la Asociación Estadounidense de Consejeros Escolares. (ASCA) para capacitación</li> </ul>	<p>El 18/8/25, ASCA impartió capacitación profesional sobre el Modelo Nacional de Consejería Escolar a</p>	

<p>utilizando el modelo ASCA, con un primer borrador completado para enero de 2026.</p>	<p>este verano para todos los consejeros del distrito escolar.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● La subvención Gear-Up se utilizará para pagar la formación.</li> <li>● He solicitado el módulo: "Introducción al Modelo Nacional ASCA".</li> <li>● Un director de primaria ayudará a liderar este esfuerzo</li> <li>● 2025-26.</li> </ul>	<p>consejeros, asesores pedagógicos, directores y líderes del distrito. El Superintendente Adjunto y los asesores pedagógicos colaboran con los consejeros en la aplicación de los estándares de ASCA para revisar el Plan Integral de Consejería K-12. Aún en proceso.</p>	
<p>E. SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y RENDICIÓN DE CUENTAS</p>			
<p>a.) Contratar un Superintendente Adjunto de Enseñanza y Aprendizaje, utilizando fondos de dos administradores de enseñanza y aprendizaje jubilados (hasta mayo de 2025).</p> <p>b.) (Superintendente/RRHH) Fortalecer prácticas de documentación y rendición de cuentas, incluido el uso de disciplina progresiva cuando sea apropiado, con informes compartidos con la junta en enero y junio.</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Contratado en mayo de 2025</p> <p>Recursos Humanos y el Superintendente han colaborado con ambas Asociaciones en la disciplina y el desarrollo profesional del personal, incluyendo a los administradores. Junto con nuestros abogados, hemos tenido muy en cuenta una</p>	<p>Recursos Humanos continúa trabajando con supervisores y ambas asociaciones en asuntos relacionados con el desempeño y la conducta de los empleados. Estos problemas se abordan con</p>	

<p>c.) Conducta (Director de RRHH) Verificaciones de antecedentes aleatorias para empleados actuales, utilizando la financiación existente para la educación para el desarrollo sostenible (CRIS).</p> <p>d.) (Superintendente) El superintendente se reunirá anualmente con el personal de cada escuela. Revisar el CAP, comenzando en abril de 2025 y finalizando antes del 1 de mayo de 2025, y continuando cada otoño y primavera. Documento.</p>	<p>disciplina lógica y progresiva, documentada y, además, hemos añadido dos Planes de Asistencia.</p> <p>**Esto comenzará en el invierno de 2025-26. Próximamente se ofrecerá más información sobre este objetivo. Informe a la Junta Directiva en enero de 2026.</p> <p>Recursos Humanos establece un cronograma para realizar verificaciones de antecedentes de los empleados actuales. CRIS se utilizó como fuente.</p> <p>Listo. En curso. El nuevo superintendente debe retomar esto el próximo otoño. Informe a la Junta.</p>	<p>rapidez y con la asesoría legal necesaria. La documentación se encuentra en una ubicación central (Google Drive) y forma parte del informe a la Junta Directiva en enero.</p> <p>El asistente de Recursos Humanos ha establecido un cronograma para realizar verificaciones de antecedentes aleatorias. Recursos Humanos ha obtenido un código presupuestario para rastrear los costos y el distrito ha asignado fondos del presupuesto de Recursos Humanos para cubrir los costos adicionales.</p> <p>Los temas del Plan para el Éxito Estudiantil se discutieron en las reuniones de Escucha y Aprendizaje del Superintendente con el personal de primaria y secundaria. El Superintendente y el Superintendente Adjunto revisaron el Plan para el Éxito Estudiantil en las reuniones de liderazgo (4/8; 2/10; 6/11; 11/12). Para</p>	
---	---	--	--

		fortalecer los mecanismos de rendición de cuentas, se delegó a los directores de las escuelas la tarea de revisar los temas del Plan con su personal en otoño e invierno.	
<b>2.PLAN ESTRATÉGICO</b>			
<b>A. ÉXITO ESTUDIANTIL</b>			
<p>a.) Indicador 1A: Identificar y evaluar las herramientas y prácticas que actualmente respaldan el sistema de programas de apoyo de múltiples niveles del distrito.</p> <p>i. Identificar y evaluar las herramientas y prácticas que actualmente respaldan el MTSS.</p> <p>ii. Completar Estándares esenciales para ELA y matemáticas desde preescolar hasta 12.º grado para junio de 2025 y para todas las demás materias para junio de 2026.</p>	<p>Enfoque en la alineación e instrucción de nivel 1 (matemáticas y ELA)</p> <p><b>HERRAMIENTAS EN CADA EDIFICIO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Ciudad de Columbia</li> <li>● Lewis y Clark</li> <li>● McBride</li> <li>● Sistema de gestión de riesgos de emergencia (SHMS)</li> <li>● SHHS</li> <li>● Plymouth</li>   <li>● Normas esenciales <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ELLA</li> <li>○ MATEMÁTICAS</li> </ul> </li> <li>● Guías de ritmo</li> <li>● Carpeta de escalas de competencia <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ELLA</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Proporcionar desarrollo profesional para las mejores prácticas en la instrucción de nivel 1</li>   <li>● Plan continuo para evaluar la eficacia de los planes MTSS en cada escuela para garantizar que los estudiantes reciban lo que necesitan, cuando lo necesitan.</li>   <li>● El distrito ha identificado estándares académicos esenciales en Lengua y Literatura Inglesas (ELA) y</li> </ul>	

<p>iii. Desarrollar Escalas de competencia y evaluaciones formativas comunes (CFA) para cada unidad de ELA y Matemáticas para mayo de 2026.</p> <p>iv. Diseño Horarios maestros para incluir bloques de intervención de nivel 1 y nivel 2 para agosto de 2025.</p> <p>v. Identificar Habilidades previas requeridas para los estándares esenciales de ELA y matemáticas para junio de 2026.</p>	<p>○ MATEMÁTICAS (6-12)</p> <p>Evaluaciones Formativas Comunes - Año del Proyecto 2 (2025.26)</p> <p>En cada escuela se incluye un tiempo de intervención dedicado en los horarios diarios.</p> <p>Plan para 2025-26: Este tema se abordará a través de la Progresión del objetivo de aprendizaje Se ha proporcionado una introducción inicial a los líderes de la Coalición Guía y a los equipos de ELA de K-3. ELA</p> <p>Este es un trabajo enorme y continuo: crear un MTSS K-12. DEBEMOS comenzar con nuestros Instrucción, asistencia y comportamiento de primer nivel.</p>	<p>Matemáticas que impulsan las guías de ritmo para garantizar la coherencia en todas las escuelas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Se brindó desarrollo profesional al personal para la creación de evaluaciones comunes.</li> <li>● Uso del tiempo PLT para desarrollar el CFA.</li> <li>● Tiempo trimestral para que las escuelas del distrito colaboren en el análisis de evaluaciones comunes.</li> <li>● Horario Maestro</li> <li>● con horarios de instrucción básicos ininterrumpidos y dedicados</li> <li>● Tiempo integrado en el horario maestro para intervención y extensión</li> <li>● Al determinar los estándares esenciales y analizar las evaluaciones</li> </ul>	
---	---	--	--

<p>b.) (Superintendente y Superintendente Asistente) Indicador 1B: Crear estructuras cohesivas y consistentes para el sistema de programas de apoyo de múltiples niveles de nuestro distrito.</p> <p>i. Implementé Bloques de intervención/enriquecimiento dedicados (60 min/semana) en todas las escuelas para septiembre de 2025.</p> <p>ii. Establecer un sistema plenamente funcional Equipos de aprendizaje profesional (PLT) con protocolos y normas claras para enero de 2026.</p> <p>c.) Indicador 1C: Identificar recursos que apoyen los estándares y habilidades esenciales.</p> <p>i. Desarrollar e implementar un Herramienta común de seguimiento de datos para el progreso de los</p>	<p>El superintendente asistente creará una representación gráfica SHSD de nuestro nuevo modelo MTSS y teoría de acción.</p> <p>Establecido ahora. Horario de 7 períodos en SHMS y SHHS. En cada escuela se incluye un tiempo de intervención dedicado en los horarios diarios.</p> <p>No estará terminado hasta enero de 2026.</p> <p>Capacitado e implementado en los grados K-5; introducido en los grados 6-8.</p> <p>Análisis en equipo de una evaluación común (TACA): Presentado a la Coalición Guía como una herramienta para apoyar el análisis colaborativo de datos y la toma de decisiones instructivas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Maestro</li> <li>● Administración</li> </ul> <p>Introducido en todo el distrito, K-12</p>	<p>comunes, los equipos docentes pueden identificar las habilidades necesarias y planificar intervenciones en esas áreas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Todos los estudiantes reciben instrucción básica en aspectos académicos y de comportamiento.</li> <li>● Modelo escalonado para el MTSS con apoyos de Nivel 1, 2 y 3, comunicado a los directores de las escuelas.</li> <li>● Tiempo dedicado en los horarios maestros para garantizar que todos los estudiantes tengan acceso a tiempo y apoyo adicional en su área de necesidad.</li> <li>● Todo el personal cuenta con un Equipo de Liderazgo y Aprendizaje (PLT) que se reúne los miércoles.</li> <li>● Desarrollo</li> </ul>	
--	--	---	--

<p>estudiantes hasta junio de 2026.</p> <p>ii. Crear Planes de unidad para ELA y matemáticas para junio de 2026.</p>		<p>profesional para establecer normas, roles y protocolos para que los equipos tengan procesos de reunión claros.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Desarrollo profesional sobre el proceso TACA.</li> <li>● Los equipos PLT están comenzando a implementar este proceso piloto.</li> <li>● Desarrollo profesional Desarrollo en el análisis de datos cualitativos y cuantitativos</li> <li>● Los equipos PLT cuentan con guías de ritmo</li> <li>● Trabajo continuo</li> </ul>	
<p>B. CULTURA INCLUSIVA</p>			

<p>a.) (Superintendente) Indicador 2A: Establecer y apoyar un Comité de Equidad Distrital (DEC) con representación del personal de cada escuela, estudiantes y miembros de la comunidad. (También cumple con los requisitos de la Ley SB 732).</p>	<p>Hemos reunido dos grupos: 1) el Grupo de Supervisión de Equidad Distrital, que se reunió una vez en junio, y 2) el Comité de Equidad Distrital, que se reunió el 10 de junio. Este grupo debe ser aprobado por la Junta Directiva en su reunión de agosto de 2025. Por ley, debe reunirse antes del 15 de septiembre de 2025.</p>	<p>El Equipo de Equidad del Distrito y el Comité Asesor del Superintendente se fusionaron para apoyar las prácticas inclusivas continuas, tal como se describe en el plan. Ahora es el Comité Asesor de Equidad del Superintendente. El Equipo de Equidad del Distrito (SEAC) ya no está obligado por ley a ser un comité de la junta. Es un comité del superintendente que no necesita la aprobación de la junta ni cumplir con las leyes de reuniones públicas.</p>	
<p>i. Formar el DEC con representación del personal, estudiantes y la comunidad según SB 732 para junio de 2025.</p>	<p>Listo. Debe ser aprobado por la junta directiva en la reunión de agosto de 2025. Se necesitan miembros de la junta directiva para formar parte del Comité Ejecutivo de Desarrollo (DEC).</p>		
<p>ii. Buscar Aprobación de la Junta para el DEC en agosto de 2025, y las reuniones comenzarán el 15 de septiembre de 2025.</p>	<p>Ver arriba.</p>		
<p>iii. Publicar Fechas de las reuniones del DEC en el calendario del distrito antes del 15 de septiembre de 2025.</p>	<p>Por determinar: El asistente ejecutivo podrá encargarse de esto una vez que la junta haya votado.</p> <p>Por determinar por el DEC y el equipo administrativo L. Además, se debe conectar con el CAP para realizar encuestas sobre cultura, clima y pertenencia.</p>	<p>Fechas SEAC establecidas</p> <p>En curso</p>	

<p>b.) Indicador 2B: Identificar sistemas y programas que apoyarán a los estudiantes y al personal en una cultura escolar inclusiva.</p>	<p>El Superintendente Adjunto estará a cargo de liderar el trabajo del DEC en la implementación de la Evaluación de Equidad. Colaboradores: REAP y NWRESA. Realizar la Evaluación de Equidad antes del 15/12/2025.</p>	<p>Ver arriba - en curso</p>	
<p>i. Capacitar al DEC en herramientas de evaluación de equidad para octubre de 2025.</p>	<p>TBD en enero de 2026. Informe a la junta en enero de 2026.</p>	<p>Las fechas se establecen en el calendario de reuniones/PD del distrito.</p>	
<p>ii. Conducir evaluaciones de equidad en todas las escuelas para diciembre de 2025.</p>	<p>Este trabajo comenzará en enero de 2026, después del análisis de la Evaluación de Equidad y de los resultados de la Encuesta de Cultura, Clima y Pertenencia 6-12.</p>	<p>Los objetivos profesionales de Supervisión y Liderazgo están alineados con la equidad y las prácticas inclusivas. Esto incluye la creación de una encuesta estudiantil centrada en la pertenencia y la inclusión, y la medición de los resultados estudiantiles con las metas/objetivos del PEI.</p>	
<p>iii. Desarrollar tres objetivos de equidad para todo el distrito basado en datos de evaluación de enero de 2026.</p>			
<p>c.) Indicador 2C: Identificar y evaluar todos los manuales para estudiantes y familias de las escuelas y distritos utilizando una perspectiva de equidad para apoyar prácticas distritales proactivas y culturalmente receptivas que beneficien a todos los estudiantes.</p>	<p>El trabajo a largo plazo del DEC y la Junta de Educación, además del Consejo Asesor del Superintendente y el Superintendente Asistente, también es bueno para este trabajo.</p> <p>Trabajo a largo plazo del DEC y la Junta de Educación, junto con el Superintendente y el</p>	<p>Véase arriba.</p>	
		<p>Véase arriba.</p>	

<p>i. Desarrollar una lente de equidad y rúbrica para evaluar políticas y manuales hasta mayo de 2026.</p> <p>ii. Utilizar el La perspectiva de equidad del DEC crear un plan de acción para los tres objetivos prioritarios para junio de 2026.</p>	<p>Superintendente Adjunto. Objetivo anual. Finalizado el 15/06/2026.</p>	<p>Se ha comenzado a trabajar para garantizar que se aborde la equidad mediante el uso del lenguaje y la inclusión de disposiciones legales en todos los manuales escolares.</p> <p>Consulte los objetivos de Superintendencia/Liderazgo más arriba.</p>	
<p>C. INSTRUCCIÓN DE ALTA CALIDAD</p>			
<p>a.) (HR) Indicador 3A: Identificar prácticas instructivas de alto impacto y alta calidad dentro del Marco instructivo del Centro de Liderazgo Educativo (CEL) de la Universidad de Washington para fortalecer la instrucción básica de Nivel 1.</p> <p>i. Desarrollar una herramienta de guía común Recopilar datos de instrucción y brindar retroalimentación para junio de 2025.</p>	<p>Tutorial común.Esta herramienta se utiliza para alinear las prácticas instructivas con las estrategias fundamentales de AVID y el marco instructivo 5D+.</p> <p>Cree una herramienta de autorreflexión CEL para que los docentes la utilicen a principios de este año; incorpórese al establecimiento de objetivos para todos los docentes.</p> <p>Herramienta de tutorial común:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Supt, Asst. Supt, and Principals conduct instructional rounds relating to CEL 5D.</li> <li>● Developed an instructional tool aligned with 5Ds, AVID Strategies, Equity, and Inclusion.</li> <li>● Started Piloting in Jan, 2026.</li> <li>● El personal del</li> </ul>	

<p>b.)RR.HH.) Indicador 3B: Establecer una estructura y un enfoque de Desarrollo Profesional que impulse las mejores prácticas centradas en el estudiante.</p> <p>i. Establecer una plan de desarrollo profesional para todo el distrito informado por datos de recorrido hasta agosto de 2025.</p> <p>ii. Tren 100% del personal autorizado en el Marco 5D+ (CEL) para junio de 2026.</p> <p>c.) (HR) Indicador 3C: Reforzar la implementación de las mejores prácticas centradas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Se utilizó el protocolo TACA para el análisis.</li> <li>● Se desarrolló una versión inicial Escala de competencia</li> <li>● Comentarios recopilados; Enseñanza y aprendizaje los revisará en consecuencia</li> </ul> <p>Proyecto ASCD con Janel Keating:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Año 1 completado</li> <li>● El segundo año se centrará en la evaluación (2025-26)</li> <li>● Dirigido por el equipo de enseñanza y aprendizaje</li> </ul> <p>El desarrollo de este plan será un esfuerzo colaborativo entre el nuevo liderazgo del distrito y el equipo de Enseñanza y Aprendizaje.</p> <p>Los directores dirigirán la capacitación del personal a través de un plan de desarrollo</p>	<p>distrito establece metas que se alinean con el CEL 5D y el Plan Estratégico del Distrito.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Desarrollo profesional en estrategias educativas de alto impacto</li> <li>● Enfoque en el rigor educativo y la participación estudiantil para aumentar su aprendizaje</li> <li>● Desarrollo profesional continuo para determinar evaluaciones comunes equilibradas que se ajusten a los estándares esenciales y a las evaluaciones estatales.</li> <li>● Desarrollo profesional y apoyo continuo a directores</li> </ul>	
--	--	--	--

<p>en el estudiante según lo detallado por el Marco Instruccional del Centro para el Liderazgo Educativo de la Universidad de Washington y AVID.</p> <p>i. Definir Expectativas de recorrido no negociable para junio de 2026.</p> <p>ii. Implementar una Herramienta de autoevaluación y reflexión 5D+ para docentes para agosto de 2025.</p> <p>iii. Continuar con el compromiso y la formación para Prácticas instructivas AVID.</p>	<p>profesional intencional basado en el sitio.</p> <p>El personal recibirá comentarios continuos de los administradores del edificio mediante el uso de la herramienta de recorrido.</p> <p>Los datos recopilados servirán para definir las prioridades de desarrollo profesional.</p> <p>Cree una herramienta de autorreflexión CEL para que los docentes la utilicen a principios de este año; incorpórese al establecimiento de objetivos para todos los docentes.</p> <p>El enfoque se determinará durante las reuniones de liderazgo previas al servicio.</p> <p>La Escala de Competencia se revisará y se utilizará como herramienta de autoevaluación para que los docentes identifiquen áreas de enfoque. Actualmente se está desarrollando un formulario de reflexión correspondiente.</p> <p>Área focal identificada: Discurso estudiantil (10-2-2).</p>	<p>para liderar el desarrollo profesional del personal con licencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Desarrollo profesional en AVID Estrategias como el 10-2-2 para aumentar la participación de los estudiantes y brindarles relevancia educativa.</li> <li>● Desarrollo profesional continuo para brindar a los docentes herramientas que les permitan aumentar el rigor educativo a lo largo del año.</li> <li>● Rondas de instrucción y recorridos diarios.</li> <li>● Al finalizar las encuestas del personal de desarrollo profesional del distrito para recopilar datos sobre el desarrollo profesional.</li> <li>● Desarrollo profesional continuo</li> </ul>	
---	--	--	--

	El equipo de Enseñanza y Aprendizaje brindará capacitación y apoyo a los directores para implementar esta práctica dentro de sus edificios.	en prácticas educativas de alto impacto, como la participación, la retroalimentación, el cuestionamiento y la comunicación de la relevancia para los estudiantes.	
<b>3. ASISTENCIA</b>			
A. (Teaching & Learning) AUMENTAR LA ASISTENCIA REGULAR DE LOS ESTUDIANTES (90% DE ASISTENCIA EL 90% DEL TIEMPO)			
a.) (Teaching & Learning) Aumentar la asistencia regular de los estudiantes desde preescolar hasta el grado 12 del 61 % al 70 % para enero de 2026.	Enero de 2026: aumento al 64% de asistencia regular	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación positiva con las familias para aumentar la asistencia.</li> </ul>	
b.) Aumentar la asistencia regular de los estudiantes desde preescolar hasta el grado 12 del 70% al 75% para junio de 2026.	Junio de 2026 - 61% de asistencia regular	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incentivos positivos para asistir a la escuela.</li> </ul>	
c.) Garantizar la participación de la administración y el personal en Desarrollo profesional de asistencia de	Capacitación a través del NWRES D que comenzará en septiembre y se extenderá hasta diciembre y marzo de 2026. Todo	<ul style="list-style-type: none"> <li>El personal del distrito asiste a una capacitación anual sobre asistencia a</li> </ul>	

<p>nivel 1 a través de la capacitación BASES de NWRESD.</p> <p>d.) (Superintendente) Crear una Equipo de asistencia K-12 Analizar los datos de los estudiantes y reunirse mensualmente, a partir de abril de 2025.</p>	<p>en Hillsboro. Capacitación de NIVEL 1 y recopilación de datos para Asistencia: La Asistencia Importa.</p> <p>El Equipo de Asistencia se reunió, revisó los datos y mantuvo conversaciones de Nivel 1 en tres ocasiones entre abril, mayo y junio de 2025. Se necesita desarrollo profesional de Nivel 1 de otoño de BASES/ESD.</p>	<p>través del NWRESD.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilice la capacitación BASES para desarrollar un plan de asistencia distrital</li> </ul>	
<p><b>4. <u>APOYO AL COMPORTAMIENTO ESTUDIANTIL</u></b></p>			
<p>A. (El superintendente le preguntará a Data Tech) Disminuir las derivaciones y exclusiones de estudiantes en los niveles de grado 3 al 12 por suspensiones y expulsiones.</p>	<p>Este trabajo aún no ha comenzado. El Superintendente Adjunto necesita reunir un Equipo de Comportamiento K-12 e iniciar conversaciones sobre la definición y el apoyo del Nivel 1 de Comportamiento K-12 del SHSD. Se necesitan datos de referencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporcionar desarrollo profesional a los directores para capacitar al personal en prácticas efectivas de comportamiento de Nivel 1.</li> <li>• Capacitar al personal en prácticas restaurativas para reemplazar suspensiones y expulsiones.</li> </ul>	
<p>a.) Asegurar Los directores recopilan y analizan datos disciplinarios a través del</p>	<p>Otoño de 2025: El Equipo de Comportamiento inicia la recopilación y el análisis de</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Datos disciplinarios ingresados para rastrear</li> </ul>	

<p>Sistema de Información Estudiantil Synergy.</p> <p>b.) (Superintendente Adjunto) Establecer una Equipo de apoyo conductual K-12 para junio de 2025, reuniéndose mensualmente para evaluar los programas de apoyo conductual de todo el distrito.</p> <p>c.) (Superintendente Adjunto) Desarrollar una plan integrado de mejora del comportamiento para su implementación en todo el distrito en enero de 2026.</p>	<p>datos. El uso de Synergy SIS y el modelado analítico (panel de datos) es crucial para el avance de este trabajo.</p> <p>Por determinar</p> <p>Por determinar</p>	<p>comportamientos según la ubicación, la infracción, el tiempo y otros factores.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Reunión de liderazgo del distrito que incluye tiempo dedicado al comportamiento estudiantil.</li> <li>● En curso</li> </ul>	
<p><b><u>5.OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA JUNTA DIRECTIVA</u></b></p>			
<p>Se determinará en el retiro de la Junta de agosto de 2025. en colaboración con el nuevo Superintendente.</p>	<p>Las metas de la Junta/Superintendente deben ser visualmente definidas, mensurables y específicas para apoyar el logro educativo y el progreso académico de los estudiantes en el SHSD.</p>	<p>La junta aún no ha establecido metas. Se acordó utilizar el Plan para el Éxito Estudiantil para monitorear el progreso.</p>	