Distrito Escolar de St. Helens

Programa de apoyo para el éxito estudiantil 2025-2027

Objetivos	Junio de 2025	Enero de 2026	Junio de 2026
1. <u>Plan de acción correctiva</u>			
1.Participación comunitaria			
a.) (Superintendente) Establecer un Consejo Asesor Ciudadano del Superintendente, que se reúna mensualmente con asistencia documentada y actas de las reuniones a partir de abril de 2025.	El comité asesor del superintendente se reunió una vez en abril y otra en mayo, y la reunión final tuvo lugar el 18 de junio con el nuevo superintendente. Compartimos aspectos positivos y negativos de nuestro distrito, tanto positivos como negativos.	El Superintendente fusionó el Comité Asesor y el Comité de Equidad. Ahora se denomina Comité Asesor de Equidad del Superintendente (SEAC). Reuniones: 15/9; 8/10; 19/11.	El SEAC se reunió para tratar el rediseño de la educación especial (11/2 y 13/5).
b.) (Superintendente) Crear un Estudiante de secundaria Consejo Asesor, reunión mensualmente con asistencia Seguimiento y notas de reuniones. Comienza en abril de 2025. Se reúne en SHHS.	El superintendente se reunía semanalmente con el Comité de Acción de Directores (PAC, por sus siglas en inglés) al menos una vez por semana para revisar las acciones en las que participaban los estudiantes para elevar la moral estudiantil y construir comunidad. Se crearon relaciones.	El director se reúne mensualmente con el PAC. El superintendente realiza sesiones de aprendizaje y desarrollo con diversos estudiantes. El superintendente se une al PAC el 28 de enero para tratar las prioridades presupuestarias.	El director del instituto se reúne periódicamente con el comité de padres y profesores.

c.) (Superintendente) Continuar con las Sesiones Trimestrales de Escucha Comunitaria en abril y principios de junio de 2025 y más allá, con registros de asistencia y actas de las reuniones.	Reconsideraría este objetivo. Entre el comité asesor del superintendente y el comité de acción de directores, que incluye al superintendente, se debe determinar si las sesiones de escucha comunitaria son una buena idea.	10 de septiembre de 2025 - Tema: Prohibición de teléfonos celulares por parte del gobernador Kotex. 14 de enero de 2026 - Tema: Presentación del presupuesto del distrito escolar de Sheffield (SHSD).	Sesiones de escucha y aprendizaje comunitario los días 4/8, 5/13 y 6/10.
d.) (Superintendente) Proporcionar Actualizaciones sobre el progreso continuo de la PAC a la comunidad en la Junta reuniones en junio de 2025 y más allá de.	El 11 de junio de 2025, informamos sobre los puntos del CAP. Esta práctica debería continuar en enero de 2026 y junio de 2027.	En la reunión de la Junta Directiva del 28/01/26, el Superintendente y el Superintendente Adjunto presentaron información actualizada sobre el Plan para el Éxito Estudiantil.	En la reunión de la Junta Directiva del 24/06/26, el Superintendente y el Superintendente Adjunto presentaron información actualizada sobre el Plan para el Éxito Estudiantil.
A. Fuerzas del orden			
a) (Superintendente) Restablecer el programa de Oficiales de Recursos Escolares (SRO, por sus siglas en inglés) para su implementación en otoño de 2025. (*Sujeto a financiación)	Al 11 de junio de 2025, el acuerdo intergubernamental entre SHSD y SHPD se encuentra estancado en la oficina del fiscal del condado. Lleva tres meses en su poder. Este puesto NUNCA se incluyó en el presupuesto de 2024-25 y tampoco está contemplado en el presupuesto de 2025-26.	El jefe de policía está gestionando la reclasificación de uno de los agentes como agente de servicios comunitarios. Para esta nueva descripción de puesto, se están incorporando algunas necesidades del distrito escolar. Por ejemplo, el agente podría impartir capacitación anual sobre RCP y naloxona al personal, clases aprobadas por el distrito para estudiantes sobre los peligros de los opioides, capacitación en intervención en crisis y	Financiación pendiente

		prevención del suicidio, y colaborar en la evaluación de amenazas. El agente asistiría a las reuniones del consejo escolar y a eventos deportivos. El superintendente se reunió con el jefe de policía el 8/6/25 para discutir las posibilidades de un oficial de recursos escolares; envió un correo electrónico el 10/6/25 para establecer reuniones mensuales y el jefe de policía estaba trabajando en delegarlo a otro oficial de policía; el superintendente se reunió con el jefe de policía el 11/24/26 con respecto a la seguridad; el 1/6/26 el jefe de policía y el superintendente comenzaron a discutir un oficial de recursos comunitarios; el jefe de policía asistió a una sesión de escucha comunitaria el 1/14/26.	
b.) (Superintendente) Retener reuniones mensuales con el St. Jefe de policía de Helens (iniciado) Febrero de 2025).	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 las reuniones mensuales.	El superintendente se reunió con el jefe de policía el 8/6/25 para discutir las posibilidades de un oficial de recursos escolares; envió un correo electrónico el 10/6/25 para establecer reuniones mensuales y el jefe de policía estaba trabajando en delegarlo a otro oficial de policía; el superintendente se	El jefe de policía no pudo reunirse con el superintendente con regularidad. El superintendente trabajará con el jefe de policía para una reunión trimestral con su representante el próximo año.

		reunió con el jefe de policía el 11/24/26 con respecto a la seguridad; el 1/6/26 el jefe de policía y el superintendente comenzaron a discutir un oficial de recursos comunitarios; el jefe de policía asistió a una sesión de escucha comunitaria el 1/14/26.	
c.) (Comunicaciones) Continuar Primeros respondedores trimestrales reuniones, con la próxima sesión programado para marzo y luego En junio y en curso.	Continuamos organizando reuniones de personal de primera respuesta a nivel de condado en colaboración con los distritos escolares locales y las agencias de respuesta a emergencias. Este año, nuestros oradores invitados incluyeron expertos en trata de personas y abuso de drogas, con especial énfasis en el fentanilo. Estas reuniones brindan valiosas oportunidades para conectar y aprender. Si bien este año solo pudimos reunirnos en marzo y junio, normalmente las celebramos trimestralmente. 18/03/2025 Policía de Portland - Trata de personas 5.20.2025 Servicios de Salud de Columbia - Fentanilo Se reanudará en noviembre de 2025 con 4 reuniones durante el	En nuestra reunión de personal de primera respuesta del 20 de enero de 2026, contamos con la presencia de agentes del Departamento de Policía de Portland como ponentes invitados. Su presentación versó sobre el uso de datos para mejorar las prácticas y lograr mejores resultados.	El 19 de mayo de 2026, contamos con la presencia de oradores invitados de la Unidad de Negociación de Crisis de la Oficina del Sheriff del Condado de Washington. El enfoque del equipo se centra en la comunicación serena, el establecimiento de relaciones y la toma de decisiones reflexiva bajo presión, todo ello con el objetivo común de lograr resultados seguros y eficaces en las comunidades a las que sirven. Fue una presentación impactante con muchas enseñanzas valiosas.

	año escolar 2025/2026.		
B. Política, procedimiento e informes			
a.) (Director de RRHH) Desarrollar e implementar una capacitación anual sobre la Política de Mantenimiento de Límites entre Personal Profesional y Estudiantes y las Regulaciones Administrativas, con la política finalizada para mayo de 2025 y la capacitación comenzando a finales de mayo y en otoño.	GCAA - Estándares para el desempeño competente y ético de los educadores de Oregón - Actualizado el 3/12/25 GBNAA/JHFF y AR - Requisitos para la denuncia de presunta conducta sexual inapropiada con estudiantes (Actualizado el 12/3/2025)	En otoño de 2025, todas las obras presentaron la información sobre los límites de las funciones del personal. Estas presentaciones tuvieron lugar durante la semana previa al inicio de las prácticas. El personal que no trabaja en las obras recibió la capacitación de sus supervisores directos.	Durante la reunión informativa de invierno con el personal, se compartieron ejemplos sobre cuestiones relacionadas con los límites de las áreas de influencia en sesiones en directo. Las políticas del distrito se incluyeron en las presentaciones y se revisaron con el personal durante las mismas.
b) Implementar una política a nivel de distrito y evaluación del procedimiento con OSBA, revisando políticas desde 2019 hasta la actualidad. El La junta directiva tomará una decisión antes de mayo de 2025.	El lunes 9 de junio de 2025, la asistente ejecutiva llamará a OSBA para contratar sus servicios para evaluar y actualizar todas las políticas de SHSD correspondientes al período 2019-2024. El superintendente y la junta directiva actualizaron la mayoría de las políticas de 2024. El costo es mínimo: $3800.	JuntaSe aprobó la creación de un comité de revisión de políticas en la reunión de la Junta Directiva del 27 de agosto de 2025. El Comité de Revisión de Políticas se reunió el 22 de octubre de 2026. Política El Comité de Revisión se reunirá según lo programado con las actualizaciones de la política de OSBA. El 9.10.25,Superintendente comunidad celebrada Sesión de escucha sobre la política de teléfonos celulares previa para abordar Sesión de trabajo sobre la política de uso de teléfonos móviles.	La junta aprobó un Comité de Revisión de Políticas del Superintendente el 27/05/2026. El comité se reunió los días 20 y 27 de mayo de 2026 para revisar las actualizaciones de las políticas de la OSBA.

c) (Enseñanza y aprendizaje) Continuar formación anual para todos empleados en "Lo que cada "El empleado necesita saberlo", La Ley de Erin y Obligatoria Informar, garantizar documentación del personal de preescolar a 12.º grado finalización para junio de 2025 y continuo anualmente.	Formación anual para todos los empleados sobre Lo *que todo empleado necesita saber*La Ley de Erin y la presentación de informes obligatorios se han mantenido en todo el distrito, con la documentación que acredita su cumplimiento por parte del personal. Este año se implementaron por primera vez las lecciones obligatorias de la Ley de Erin en el nivel de secundaria. Un documento a nivel de distrito describe el plan de instrucción para cada nivel y las lecciones específicas que se imparten para garantizar el cumplimiento y la coherencia.	El superintendente y el superintendente adjunto revisaron el cronograma y los requisitos de la Ley Erin con los directores durante el programa de liderazgo de agosto. Los directores revisaron el cronograma y los requisitos de la Ley Erin con el personal durante el desarrollo profesional de cada edificio en agosto. Las lecciones sobre la Ley Erin están en marcha para los grados K-12. Están dando resultados, ya que se observan ligeros aumentos en las divulgaciones y los informes obligatorios después de impartir las lecciones. La Ley Erin se cita en los informes obligatorios.	Todos los estudiantes recibieron formación en la Ley de Erin. Todo el personal completó la formación obligatoria.

d.) (Director de RRHH) Aplicar plenamente Denuncia obligatoria Requisitos, con personal anual capacitación y rendición de cuentas medidas en vigor. revisado dos veces al año Otoño y Primavera.	El departamento de Recursos Humanos crea una capacitación para que los directores la impartan durante su período de formación inicial sobre la presentación de informes obligatorios, las obligaciones del personal y los procedimientos. La capacitación se impartirá en agosto y enero. El departamento de Recursos Humanos crea una carpeta electrónica para que todo el personal la consulte, con las políticas aplicables relativas a la denuncia de abuso infantil y presunta conducta sexual inapropiada, incluyendo los informes de incidentes correspondientes. Se realiza un seguimiento de la asistencia, obligatoria al 100% para todo el personal.	La administración del edificio impartirá una sesión de repaso a todo el personal durante una reunión en febrero e incorporará el anuncio de servicio público de PACE sobre comportamientos de aseo personal. Los departamentos y el equipo directivo completarán la capacitación en enero o febrero. Carpeta electrónica en proceso.	En una reunión de personal, se presentó el anuncio de servicio público de PACE a todos los empleados. El video se proyectó al finalizar la capacitación de actualización obligatoria sobre informes, impartida por los supervisores en todos los lugares de trabajo. Esta tarea se completó en enero/febrero. La carpeta electrónica estará completa y accesible antes del 30 de junio de 2026.
C. Cultura, clima y sentido de pertenencia			

a) Administrar una encuesta anual sobre cultura, clima y sentido de pertenencia para padres/tutores y estudiantes (de 6.º a 12.º grado), cuyos resultados se publicarán en enero y junio.	En el otoño de 2025, el superintendente adjunto diseñará e implementará una encuesta sobre cultura, clima y sentido de pertenencia para todos los estudiantes de los grados 6 a 12 del distrito escolar de Shelbourne (SHSD).	Los estudiantes participaron en la Encuesta de Adolescentes Saludables. Aún se esperan los resultados. Los estudiantes con necesidades especiales participaron en una breve encuesta de Google sobre inclusión y pertenencia en diciembre de 2025 (punto de partida para los objetivos del superintendente). Debido a un déficit presupuestario, el distrito no adquirió una encuesta de percepción.	Los directores revisarán los datos de la encuesta Healthy Teen en agosto. Los estudiantes con necesidades especiales participaron en una breve encuesta de Google sobre inclusión y pertenencia durante los semestres de otoño y primavera. Los datos se utilizaron para la reestructuración del programa de educación especial y la planificación para el año escolar 2026-2027.
b) Utilizar los datos de la encuesta para desarrollar una cultura a nivel de distrito, Clima y sentido de pertenencia Plan de mejora, incorporando pre- y medidas posteriores a la encuesta.	Para enero de 2027, el Superintendente Adjunto habrá analizado todos los resultados de la encuesta y, con la ayuda de un equipo de todo el distrito, habrá creado un Plan de Mejora de la Cultura, el Clima y el Sentido de Pertenencia con medidas y resultados previos y posteriores.	El superintendente adjunto colaborará con NWRESD para determinar si existen opciones gratuitas para encuestar a padres/estudiantes o cuáles son las mejores prácticas para elaborar una encuesta breve internamente.	Los estudiantes de 6.º, 8.º y 11.º grado participaron en la encuesta de salud estudiantil. Participaron 143 distritos escolares de todo el estado. Las tendencias generales de los datos mostraron que estos eran muy similares a los de los dos años anteriores, tanto a nivel estatal como distrital. No había opciones gratuitas disponibles para encuestar a los padres. Se recomienda intentar encontrar una encuesta dirigida a ellos.
D. Defensa y apoyo a la familia			

a) Contratar a un enlace entre la escuela y la comunidad como parte del modelo del Centro de Recursos Familiares (CRF), con objetivos y medidas establecidos para el otoño de 2025.	✅ Contratado en mayo de 2025	Este puesto fue transferido al Director de Comunicaciones y Participación Comunitaria. Esta persona también brindará apoyo a los estudiantes amparados por los programas McKinney-Vento y Foster.	La Directora de Comunicaciones y Participación Comunitaria continúa brindando apoyo a los estudiantes y las familias como enlace de McKinney-Vento y de acogimiento familiar.
b.) (Servicios estudiantiles) Ampliar asociaciones con Columbia Salud mental del condado y Servicios de salud de Columbia aumentar la salud mental en el ámbito escolar Apoyo sanitario. Próxima reunión. Mayo de 2025.	Nuestros valiosos socios comunitarios y los servicios que prestan a nuestro distrito y a nuestros estudiantes: Servicios de Salud de Columbia (CHS) Total: 4,7 FTE de apoyo en salud mental distribuidos por todo nuestro distrito. Además, brindan apoyo a: respuestas del equipo de vuelo, consultas sobre amenazas de comportamiento/seguridad, recomendaciones o respuesta inmediata para los 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	Superintendente de con el director del Departamento de Salud Pública el 15/8/25 para discutir los servicios escolares ycon el director del Departamento de Salud Mental del Condado de Columbia el 27/8/25 a discutir Basado en la escuela Centro de Salud. 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. La Oficina de Servicios Estudiantiles mantiene contacto tanto con los Servicios de Salud de Columbia como con la Salud Mental Comunitaria de Columbia.	La Oficina de Servicios Estudiantiles se pone en contacto con socios comunitarios para informarles sobre recursos y personal relacionados con la salud mental. Nota: CCMH no pudo conseguir un proveedor de salud mental para la escuela secundaria/preparatoria este año escolar debido a la escasez de personal.

	Estudiantiles se reunirá con los puntos de contacto de cada agencia en reuniones programadas regularmente durante el año escolar 2025-26 para seguir desarrollando relaciones que permitan apoyar a nuestros estudiantes necesitados.	Nota: CCMH ha contratado recientemente a un nuevo profesional de salud mental, que prestará sus servicios en MS.PHS. Los demás servicios continúan.	
c) Proporcionar en español recursos y apoyo a través de la comunidad escolar FRC Enlace, con informes de progreso a la junta dos veces al año (Enero y junio).	✅ Contratado: mayo de 2025 Áreas de enfoque: ● Subvención estatal integral para el desarrollo de la alfabetización (pendiente de aprobación) ● Servicios de traducción ● Actividades y recursos para la participación familiar (con énfasis en el desarrollo de la alfabetización bilingüe) Prioridades estratégicas: ● Incrementar y apoyar la participación familiar. ● Ampliar las oportunidades de educación para padres ● Fortalecer los vínculos entre las familias y las escuelas de su vecindario.	Debido a la escasez de presupuesto, el puesto de Enlace entre la Escuela y la Comunidad del FRC se reestructuró dentro del Departamento de Comunicaciones y Participación Comunitaria. Los Servicios en Español (Traducciones) y la Participación Familiar continúan a través del apoyo interno del Título III, el personal bilingüe y los servicios externos de traducción e interpretación de IRCO. El Director de Comunicaciones y Participación Comunitaria colaboró con agencias locales para proporcionar alimentos y regalos navideños a estudiantes y familias.	Los servicios en español, las traducciones y la participación familiar continúan a través del apoyo interno del Título III, el personal bilingüe y los servicios externos de traducción e interpretación a través de IRCO.

d.) (Enseñanza y aprendizaje) Desarrollar un programa integral de K-12 Plan de asesoramiento utilizando el Modelo ASCA, con un primer borrador Finalizado en enero de 2026.	• Nos pusimos en contacto con la Asociación Estadounidense de Consejeros Escolares (ASCA) para que impartieran capacitación este verano a todos los consejeros de los distritos escolares. • Prepárate La subvención se utilizará para pagar la formación. • He solicitado el módulo: "Primeros pasos con el modelo nacional de ASCA". • Un director de escuela primaria ayudará a liderar este esfuerzo durante el curso 2025-26.	El 18/08/2025, ASCA impartió formación profesional sobre el Modelo Nacional de Orientación Escolar a orientadores, asesores pedagógicos, directores y líderes distritales. El superintendente adjunto y los asesores pedagógicos colaboran con los orientadores en la aplicación de los estándares de ASCA para revisar el Plan Integral de Orientación para los grados K-12.	Los orientadores utilizaron el modelo ASCA de forma sistemática a lo largo del año para brindar apoyo a los estudiantes y a la comunidad. Los orientadores utilizan el tiempo de PLT para planificar la mejor manera de usar el modelo ASCA para apoyar a las escuelas.
E. Servicios administrativos y rendición de cuentas			
a) Contratar a un Superintendente Adjunto de Enseñanza y Aprendizaje, utilizando fondos de dos administradores de Enseñanza y Aprendizaje que se jubilan (para mayo de 2025).	✅Contratado en mayo de 2025		Se redujo el número de puestos debido a la escasez de presupuesto. Se consolidaron los puestos administrativos.

b.) (Superintendente/RRHH) Fortalecer las prácticas de documentación y rendición de cuentas, incluido el uso de disciplina progresiva cuando corresponda, con informes compartidos con la junta en enero y junio.	El departamento de Recursos Humanos y la Superintendencia han colaborado con ambas Asociaciones en materia de disciplina y desarrollo profesional del personal, incluyendo al personal administrativo. Junto con nuestros abogados, hemos tenido muy en cuenta la aplicación de medidas disciplinarias lógicas y progresivas, documentando cada caso e incluyendo dos Planes de Asistencia.	El departamento de Recursos Humanos sigue colaborando con los supervisores y ambas asociaciones en asuntos relacionados con el desempeño y la conducta de los empleados. Estos asuntos se abordan con prontitud y, si es necesario, con asesoramiento legal. La documentación se encuentra en una ubicación central (Google Drive) y forma parte del informe que se presentará a la Junta Directiva en enero.	El superintendente/de recursos humanos colaboró con directores y supervisores para abordar los problemas de conducta de los empleados de manera oportuna. Se aplicó disciplina progresiva en todos los casos. Los problemas se ajustaron a los documentos del convenio colectivo y a la legislación laboral aplicable. Se consultó con asesoría legal según fue necesario para garantizar el cumplimiento y la exactitud de los documentos escritos. Se notificó al Departamento de Seguridad Nacional y a las autoridades policiales locales según lo requirió cada caso.
c.) (Director de RRHH) Realizar verificaciones de antecedentes aleatorias para los empleados actuales, utilizando fondos ESD existentes (CRIS).	**Esto comenzará en el invierno de 2025-26. Habrá más información sobre este objetivo. Informe a la Junta Directiva en enero de 2026. El departamento de Recursos Humanos establece un cronograma para realizar verificaciones de antecedentes de los empleados actuales. Se utiliza CRIS como fuente.	El asistente de RR. HH. ha establecido un cronograma para realizar verificaciones de antecedentes aleatorias. RR. HH. ha obtenido un código de presupuesto para realizar un seguimiento de los costos y el distrito ha asignado financiar el presupuesto de recursos humanos para cubrir los costos adicionales.	El departamento de Recursos Humanos comenzó a revisar los antecedentes de los empleados actuales en enero de 2026. A junio de 2026, se habían completado 200 verificaciones de antecedentes.

d) El superintendente se reunirá anualmente con cada escuela personal para revisar el CAP, a partir de abril de 2025 y terminado para el 1 de mayo de 2025 y Continúa cada otoño y primavera.	Hecho. En curso. El nuevo superintendente deberá retomar este tema el próximo otoño. Informar a la junta directiva.	Plan para el éxito estudiantil. Temas tratados en la reunión del superintendente para escuchar y aprender 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 (8/4; 10/2; 11/6; 12/11). Para fortalecer los mecanismos de rendición de cuentas, se delegó esta tarea a los directores de las escuelas para que revisaran los temas del Plan con su personal durante el otoño y el invierno.	Los temas del Plan para el Éxito Estudiantil se revisan periódicamente en las reuniones de liderazgo y en la formación profesional del personal.
2.Plan estratégico			
A. Éxito estudiantil			
a) Indicador 1A: Identificar y evaluar las herramientas y prácticas que actualmente respaldan el sistema de apoyo multinivel del distrito.	Enfoque en la alineación e instrucción de nivel 1 (matemáticas y lengua y literatura).	• Proporcionar desarrollo profesional sobre las mejores prácticas en la instrucción de Nivel 1.	Desarrollo profesional continuo los miércoles, con salida anticipada, para apoyar a los docentes en la enseñanza de los niveles 1 y 2.
i. Identificar y evaluar las herramientas y prácticas que actualmente respaldan el MTSS.	HERRAMIENTAS EN CADA EDIFICIO • Ciudad de Columbia • Lewis y Clark • McBride • SHMS • SHHS	• Plan continuo para evaluar y valorar la eficacia de los planes MTSS en cada escuela para garantizar que los estudiantes reciban lo	El personal administrativo recibió capacitación continua sobre los Planes MTSS para apoyar a los estudiantes tanto en el ámbito académico como en el conductual.

	● Plymouth	que necesitan, cuando lo necesitan.	
ii. Completar los Estándares Esenciales para Lengua y Literatura y Matemáticas de PK-12 para junio de 2025 y para todas las demás materias para junio de 2026.	● Estándares esenciales ○ ELLA ○ MATEMÁTICAS ● Guías de ritmo ● Carpeta de escalas de competencia ○ ELLA ○ MATEMÁTICAS (6-12)	● El distrito ha identificado estándares académicos esenciales en Lengua y Literatura Inglesa y Matemáticas que guían las pautas de ritmo para garantizar la coherencia en todas las escuelas.	Los docentes de primaria y secundaria han finalizado su labor de identificación de estándares esenciales en matemáticas y lengua y literatura. Los profesores de estudios sociales recibieron formación continua y tiempo para apoyar su trabajo en la identificación de dichos estándares.
iii. Desarrollar escalas de competencia y evaluaciones formativas comunes (CFA) para cada unidad de Lengua y Literatura y Matemáticas antes de mayo de 2026.	Evaluaciones formativas comunes - Año del proyecto 2 (2025-2026) En todos los centros escolares se ha incorporado tiempo específico para la intervención en las actividades diarias.	● Se brindó capacitación profesional al personal sobre la creación de evaluaciones comunes. ● Uso del tiempo PLT para construir CFA ● Trimestralmente, las escuelas de todo el distrito tienen la oportunidad de colaborar para analizar evaluaciones comunes.	Los equipos PLT continuaron analizando datos de evaluación comunes para tomar decisiones pedagógicas para los estudiantes.
iv. Diseñar cronogramas maestros que incluyan bloques de intervención de nivel 1 y nivel 2 para agosto de 2025.	Plan para 2025-26: Este tema se abordará a través de la Progresión *del objetivo de aprendizaje*.	● Horario general con horarios dedicados e ininterrumpidos para la instrucción básica. ● Tiempo reservado en el cronograma maestro para intervención y extensión.	● Reflexión de fin de año para analizar el cronograma general y determinar qué funcionó bien y qué necesita ajustarse para el próximo año. ● La administración escolar

			trabajará en conjunto durante el verano para ultimar un calendario general actualizado para el próximo año.
v. Identificar las habilidades prerrequisito para los Estándares Esenciales de Lengua y Literatura y Matemáticas para junio de 2026.	Se ha proporcionado una introducción inicial a los líderes de la Coalición Guía y a los equipos de ELA de K-3. ELA	Los equipos docentes, al determinar los estándares esenciales y analizar las evaluaciones comunes, pueden identificar las habilidades prerrequisito y, a partir de ahí, planificar intervenciones en esas áreas.	Las áreas de Lengua y Literatura Inglesa y Matemáticas han identificado estándares prioritarios para los grados K-12.
b.) (Superintendente y Asistente) Superintendente) Indicador 1B: Crear cohesión y coherencia estructuras para nuestro distrito sistema de soporte de varios niveles programas	Este es un trabajo enorme y continuo: crear un MTSS para los grados K-12. Debemos comenzar con nuestro Nivel Uno de Instrucción, Asistencia y Comportamiento. El Superintendente Adjunto creará una representación gráfica para el SHSD de nuestro nuevo modelo MTSS y teoría de acción.	• Todos los estudiantes reciben instrucción básica en materias académicas y comportamiento. • Modelo escalonado para MTSS con niveles de apoyo 1, 2 y 3 comunicado a los directores de los centros educativos.	Utilización continua de datos académicos y de comportamiento para determinar los grupos de intervención para los estudiantes.
i. Implementar dedicado intervención/enriquecimiento bloques (60 min/semana) en todos escuelas para septiembre de 2025.	Horario establecido ahora. Horario de 7 períodos en SHMS y SHHS. En todos los centros escolares se ha incorporado tiempo específico para la intervención en las actividades diarias. No estará terminado hasta enero	Se ha reservado tiempo específico en los horarios generales para garantizar que todos los estudiantes tengan acceso a tiempo y apoyo adicionales en las áreas que necesiten.	El 100% de las escuelas dedicarán tiempo al MTSS en el horario general para garantizar que los estudiantes reciban tiempo y apoyo adicionales en Matemáticas, Lengua y Literatura, y Comportamiento (contenido adicional en el nivel secundario).

	de 2026.		
ii. Establecer equipos de aprendizaje profesional (PLT, por sus siglas en inglés) que funcionen plenamente, con protocolos y normas claras, para enero de 2026.	Se impartió formación y se implementó en los grados K-5; se introdujo en los grados 6-8.	● Todo el personal tiene un equipo de liderazgo profesional con el que se reúne los miércoles. ● Se ofrece desarrollo profesional sobre el establecimiento de normas, roles y protocolos para que los equipos tengan procesos de reunión claros.	● La administración reflexionará y auditará el uso del tiempo de PLT para el año escolar 2025-26. ● La administración utilizará esos datos para establecer objetivos para el trabajo de PLT para el año escolar 2026-27.
c.) Indicador 1C: Identificar los recursos que apoyan los estándares y habilidades esenciales.	Los docentes recibieron formación profesional continua que respalda la enseñanza de los estándares esenciales en Lengua y Literatura y Matemáticas.	Los docentes recibieron formación profesional continua que respalda la enseñanza de los estándares esenciales en Lengua y Literatura y Matemáticas.	El departamento de Enseñanza y Aprendizaje brindó múltiples oportunidades para que todo el personal de los grados K-5 recibiera apoyo en estrategias de instrucción alineadas con nuestros estándares esenciales. Esto se realizó los miércoles, días en que los maestros tuvieron salida temprana. Los maestros solicitaron más tiempo para aprender y colaborar con docentes de otras escuelas del distrito.
i. Desarrollar e implementar una herramienta común de seguimiento de datos para el progreso de los estudiantes antes de junio de 2026.	Análisis en equipo de una evaluación común (TACA): Presentada a la Coalición de Guías como una herramienta para apoyar el análisis colaborativo de datos y la toma de decisiones	● Desarrollo profesional sobre el proceso TACA ● Los equipos PLT están comenzando a poner a prueba este proceso. ● Desarrollo profesional	Formación continua para profesionales sobre el protocolo de análisis de datos para utilizar los datos de evaluación en la toma de decisiones pedagógicas para los estudiantes, tanto de

	pedagógicas. ● Maestro ● Administración	en el análisis de datos cualitativos y cuantitativos.	forma cuantitativa como cualitativa.
ii. Crear planes de unidad para ELA y Matemáticas para junio de 2026.	Implementado en todo el distrito, desde preescolar hasta el último año de secundaria.	● Los equipos PLT tienen guías de ritmo. ● Trabajo en curso	Los equipos PLT continuarán trabajando en la elaboración de planes de unidades didácticas y guías de ritmo para garantizar que todos los estándares esenciales se enseñen y evalúen durante el año escolar.
B. Aprendizaje inclusivo			
a) (Superintendente) Indicador 2A: Establecer y apoyar un Comité de Equidad del Distrito (DEC) con representación del personal de cada escuela, estudiantes y miembros de la comunidad. (También cumple con los requisitos de la SB 732).	Hemos conformado dos grupos: 1) el Grupo de Supervisión de Equidad del Distrito, que se reunió una vez en junio, y 2) el Comité de Equidad del Distrito, cuya reunión tuvo lugar 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.	Distrito El Equipo de Equidad y el Comité Asesor del Superintendente se fusionaron para respaldar las prácticas inclusivas continuas, tal como se describe en el plan. Ahora se denomina Comité Asesor de Equidad del Superintendente. El Equipo de Equidad del Distrito (SEAC) ya no requiere por ley ser un comité de la junta directiva. Es un comité del superintendente que no necesita la aprobación de la junta ni cumplir con las leyes de reuniones públicas.	El SEAC se reunió para tratar el rediseño del programa de educación especial (11/2 y 13/5). En la reunión de la Junta Directiva del 24/6/26, el Superintendente presentó información sobre el rediseño del programa de educación especial y el SEAC.
i. Formar el DEC con representación del personal, los estudiantes y	Hecho. Debe ser aprobado por votación de la junta en la reunión	Fechas establecidas por SEAC	

la comunidad según lo estipulado en el SB 732 antes de junio de 2025.	de agosto de 2025. Se necesitan miembros de la junta para formar parte del DEC.		
ii. Solicitar la aprobación de la Junta Directiva para el DEC en agosto de 2025, con reuniones que comiencen antes del 15 de septiembre de 2025.	Ver arriba.		
iii. Publicar las fechas de las reuniones del DEC el el calendario del distrito por 15 de septiembre de 2025.	Por determinar: el asistente ejecutivo podrá hacerlo una vez que la junta haya votado. Por determinar por DEC y el equipo de administración L. Además, conéctese con CAP acerca de.	En curso	Ya no es necesario anunciarlo como reunión pública.
b.) Indicador 2B: Identificar sistemas y programas que apoyen a los estudiantes y al personal en una cultura escolar inclusiva.	Trabajo de la encuesta sobre cultura, clima y sentido de pertenencia.	Ver arriba - en curso	
i. Capacitar al DEC en equidad. herramientas de evaluación para octubre 2025.	El superintendente adjunto estará a cargo de dirigir este trabajo del DEC con la implementación de la Evaluación de Equidad. Socios: REAP y NWRESD.	Las fechas se establecen en el calendario de reuniones/desarrollo profesional del distrito.	SEAC utiliza el Enfoque de Equidad de Oregón para guiar el proceso de toma de decisiones.
ii. Realizar evaluaciones de equidad en todas las escuelas antes de diciembre de 2025.	Realizar la evaluación de equidad antes del 15/12/2025.	Comenzando con el rediseño de la educación especial.	Diseñé un plan de acción para el año escolar 2026-2027 para continuar con la evaluación de equidad.

iii. Desarrollar tres objetivos de equidad para todo el distrito basados en los datos de evaluación para enero de 2026.	Fecha por determinar en enero de 2026. Presentar informe a la junta directiva en enero de 2026. Este trabajo comenzará en enero de 2026, tras el análisis de la Evaluación de Equidad y la publicación de los resultados de la Encuesta sobre Cultura, Clima y Pertenencia (6-12).	Los objetivos profesionales de Superintendencia 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 en función de los objetivos del Programa de Educación Individualizada (PEI).	El superintendente presentó un informe sobre el rediseño y los objetivos del programa de educación especial en la reunión de la junta directiva del 24 de junio de 2026.
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 sensibles que beneficien a todos los estudiantes.	Trabajo a largo plazo del DEC y la Junta de Educación, además del Superintendente y el Superintendente Adjunto.Superintendente El Consejo Asesor también es útil para este tipo de trabajo.	Ver arriba.	El equipo directivo revisó el manual del estudiante y la familia, así como la matriz de disciplina, utilizando el Enfoque de Equidad de Oregón. Los directores se reunieron los días 16 y 17 de junio para una sesión de trabajo de dos días sobre el Sistema de Apoyo Multinivel (MTSS) para el comportamiento. Trabajaron en la alineación sistemática de los niveles K-12 con el manual del estudiante y la familia del distrito. Este trabajo continuará los días 6 y 7 de agosto.
I. Desarrollar una perspectiva de equidad y rúbrica para evaluar políticas y manuales para mayo de 2026.	Trabajo a largo plazo del DEC y la Junta de Educación, junto con el Superintendente y el Superintendente Adjunto. Objetivo anual. Finalizado el 15/06/2026.	Ver arriba.	SEAC y el equipo directivo utilizan el Enfoque de Equidad de Oregón.

ii. Utilice la perspectiva de equidad del DEC para crear un plan de acción para el tres objetivos prioritarios para junio 2026.		Se ha comenzado a trabajar para garantizar que se aborde la equidad mediante el uso de un lenguaje adecuado y la consideración de las disposiciones legales en todos los manuales escolares. Consulte los objetivos de supervisión/liderazgo más arriba.	SEAC y el equipo directivo utilizan el Enfoque de Equidad de Oregón.
C. Instrucción de alta calidad			
a.) (RRHH) Indicador 3A: Identificar prácticas de instrucción de alta calidad y alto impacto dentro del Marco de Instrucción del Centro de Liderazgo Educativo (CEL) de la Universidad de Washington para fortalecer la instrucción básica de Nivel 1.	La herramienta Common Walkthrough se utiliza para alinear las prácticas de enseñanza con las estrategias fundamentales de AVID y el marco de enseñanza 5D+.	El superintendente, el superintendente adjunto y los directores realizan rondas de instrucción relacionadas con CEL 5D.	La administración escolar y distrital analizará los datos del CEL 5D junto con los datos de las evaluaciones estatales/de referencia para comprobar la coherencia.
i. Desarrollar una herramienta común de guía paso a paso para recopilar datos de instrucción y proporcionar retroalimentación antes de junio de 2025.	Crea una herramienta de autorreflexión CEL para que los docentes la utilicen al comienzo de este año; incorpórase al establecimiento de objetivos para todos los docentes.	• Desarrollé una herramienta didáctica alineada con las 5D, las estrategias AVID, la equidad y la inclusión. • El programa piloto comenzó en enero de 2026.	Mantenemos nuestro compromiso con las visitas de observación docente para el año escolar 2026-27.
b.) Indicador de RRHH 3B: Establecer una estructura y un	Herramienta de tutorial común: • Se utilizó el protocolo TACA	El personal del distrito establece objetivos que se alinean con CEL	Desarrollo profesional continuo para el personal en estrategias de

enfoque de desarrollo profesional que impulse las mejores prácticas centradas en el estudiante.	para el análisis. ● Desarrolló una escala de competencia inicial. ● Se han recopilado los comentarios; el departamento de Enseñanza y Aprendizaje realizará las revisiones pertinentes.	5D y el Plan Estratégico del Distrito.	enseñanza de alto impacto tanto para el ámbito académico como para el conductual.
i. Establecer un plan a nivel de distrito plan de desarrollo profesional informado por datos de recorrido para agosto de 2025.	Proyecto ASCD con árbol de soluciones: ● Año 1 completado ● El segundo año se centrará en la evaluación (2025-26). ● Dirigido por el Equipo de Enseñanza y Aprendizaje	● Desarrollo profesional sobre estrategias de enseñanza de alto impacto. ● Concéntrese en el rigor de la instrucción y la participación de los estudiantes para aumentar el aprendizaje de los estudiantes.	El desarrollo profesional incluyó apoyo continuo para aumentar la participación de los estudiantes.
ii. Capacitar al 100% del personal con licencia en el Marco 5D+ (CEL) para junio de 2026.	La elaboración de este plan será un esfuerzo de colaboración entre el nuevo liderazgo del distrito y el equipo de Enseñanza y Aprendizaje.	Desarrollo profesional continuo sobre cómo determinar evaluaciones comunes equilibradas que se ajusten a los estándares esenciales y a las evaluaciones estatales.	Todo el personal con licencia fue evaluado utilizando CEL 5D.
c.) (RRHH) Indicador 3C: Reforzar la implementación de las mejores prácticas centradas en el estudiante, tal como se detalla en el Marco de Instrucción del Centro de Liderazgo Educativo	Los directores liderarán la capacitación del personal a través de un plan de desarrollo profesional intencional y específico para cada centro educativo.	Desarrollo profesional y apoyo continuo para que los directores lideren el desarrollo profesional del personal con licencia.	Ofrecer desarrollo profesional para el año escolar 2026-2027.

de la Universidad de Washington y AVID.			
i. Definir las expectativas no negociables para la visita guiada antes de junio de 2026.	El personal recibirá retroalimentación continua de los administradores del edificio mediante el uso de la herramienta de recorrido virtual.	Desarrollo profesional en estrategias AVID como 10-2-2 para aumentar la participación de los estudiantes y brindar relevancia didáctica a los alumnos.	Proporcionar retroalimentación a los profesores sobre las estrategias de AVID.
ii. Implementar una herramienta de autoevaluación y reflexión 5D+ para docentes antes de agosto de 2025.	Los datos recopilados servirán para definir las prioridades de desarrollo profesional. Crea una herramienta de autorreflexión CEL para que los docentes la utilicen al comienzo de este año; incorpórase al establecimiento de objetivos para todos los docentes. El enfoque se determinará durante las reuniones de liderazgo previas al servicio.	• Formación continua para proporcionar a los docentes herramientas que les permitan aumentar el rigor pedagógico a lo largo del año. • Visitas instructivas y recorridos diarios	Revisar el establecimiento de objetivos por parte del profesor y del alumno.
iii. Continuar el compromiso y capacitación para la instrucción AVID prácticas.	La Escala de Competencia será revisada y utilizada como herramienta de autoevaluación para que los docentes identifiquen áreas de mejora. Actualmente se está desarrollando un formulario de reflexión correspondiente. Área focal identificada: Discurso estudiantil (10-2-2). El equipo de Enseñanza y	Al finalizar las encuestas al personal de PD del distrito para recopilar datos sobre PD	Formación continua sobre prácticas de enseñanza de alto impacto, como la participación, la retroalimentación, las preguntas y la comunicación de la relevancia para los estudiantes.

	Aprendizaje proporcionará formación y apoyo a los directores para que implementen esta práctica en sus centros educativos.		
3.<u>Asistencia</u>			
A. (Enseñanza y aprendizaje) AUMENTAR LA ASISTENCIA REGULAR DE LOS ESTUDIANTES (90% DE ASISTENCIA EL 90% DEL TIEMPO)			El estado aún no ha publicado datos sobre la tasa de asistencia.
a.) (Enseñanza y aprendizaje) Aumentar la asistencia regular de los estudiantes de PK-12 del 61% al 70% para enero de 2026.	Enero de 2026: aumento al 64% de asistencia regular.	Comunicación positiva con las familias para aumentar la asistencia.	Objetivos del sistema MTSS a nivel escolar para aumentar la asistencia.
b) Aumentar la asistencia regular de los estudiantes de preescolar a 12.º grado del 70 % al 75 % para junio de 2026.	Junio de 2025 - 61% de asistencia regular	Incentivos positivos para asistir a la escuela	Incentivos continuos para los estudiantes por su asistencia.
c.) Asegurar la participación del personal administrativo/empleado en el Desarrollo Profesional de Asistencia de Nivel 1 a través de la capacitación BASES de NWRESD.	La capacitación a través de NWRESD comenzará en septiembre y se extenderá hasta diciembre y marzo de 2026. Todo en Hillsboro. Capacitación de NIVEL 1 y recopilación de datos para el programa "La asistencia importa".	El personal del distrito asiste a una capacitación anual sobre asistencia a través de NWRESD.	El personal escolar completó la capacitación BASES sobre asistencia.
d) Crear un equipo de control de asistencia para los grados K-12 analizar los datos de los estudiantes	El equipo de asistencia se reunió, revisó datos y mantuvo conversaciones de Nivel 1 tres	Utilice la capacitación de BASES para desarrollar el plan de asistencia del distrito.	Los equipos de control de asistencia se reúnen periódicamente en las escuelas.

y Nos reuniremos mensualmente, a partir de abril. 2025.	veces entre abril, mayo y junio de 2025. Se necesita capacitación de Nivel 1 de otoño por parte de BASES/ESD.		
4.<u>Apoyo al comportamiento estudiantil</u>			
A. Disminuir las remisiones y exclusiones de estudiantes en los niveles de 3.º a 12.º grado por suspensiones y expulsiones.	Este trabajo aún no ha comenzado. El superintendente adjunto necesita reunir un equipo de comportamiento para escuelas primarias y secundarias y comenzar a dialogar sobre la definición y el apoyo del Nivel 1 de comportamiento para escuelas primarias y secundarias del distrito escolar de Sheffield (SHSD). Se necesitan datos de referencia.	• Proporcionar desarrollo profesional a los directores para capacitar al personal en prácticas de comportamiento de nivel 1 efectivas. • Capacitar al personal en prácticas restaurativas para reemplazar las suspensiones y expulsiones.	• Capacitación continua sobre apoyos conductuales eficaces en todo el ámbito escolar. • Formación continua sobre cómo responder a conductas desafiantes, prácticas informadas sobre el trauma y Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA).
a) Asegurar que los directores recopilen y analicen los datos disciplinarios a través del Sistema de Información Estudiantil Synergy.	En otoño de 2025, el equipo de Comportamiento comenzará la recopilación y el análisis de datos. El uso del sistema Synergy SIS y el modelado analítico (panel de datos) será fundamental para el desarrollo de este trabajo.	Datos disciplinarios ingresados para rastrear comportamientos en función de la ubicación, la infracción, la hora y otros factores.	Los directores supervisaban los datos de disciplina en Synergy durante las reuniones de liderazgo.
b.) (Superintendente adjunto) Establecer un comportamiento K-12 Equipo de soporte para junio de 2025, reunión mensual para evaluar apoyo conductual en todo el distrito	Por determinar	Reunión de liderazgo del distrito que incluye tiempo dedicado a temas relacionados con el comportamiento de los estudiantes.	• El Equipo de Apoyo al Comportamiento K-12 es el equipo de liderazgo del distrito que incluye a los directores de las escuelas. • El superintendente se

programas.			reunía trimestralmente con el equipo de rediseño de educación especial para revisar los planes y analizar el proceso MTSS para el comportamiento.
c.) (Superintendente adjunto) Desarrollar un sistema integrado plan de mejora del comportamiento para todo el distrito Implementación para enero 2026.	Por determinar	En curso	El enfoque para el año escolar 2026-27 es la seguridad de los estudiantes y el personal, y la alineación del Sistema Sistemático de Apoyo Multinivel (MTSS) para la educación primaria y secundaria (K-12) en materia de comportamiento con los mecanismos de rendición de cuentas.
5.Objetivos estratégicos del consejo			
Se determinará en el retiro de la Junta Directiva de agosto de 2025, en colaboración con el nuevo Superintendente.	Los objetivos de la Junta Directiva/Superintendencia deben ser claros, medibles y específicos para apoyar el rendimiento educativo y el progreso académico de los estudiantes en SHSD.	Junta Aún no se han definido objetivos. Se acordó utilizar el Plan de Éxito Estudiantil para monitorear el progreso.	• La Junta Directiva avanzó en los Objetivos Estratégicos contemplados en el Plan para el Éxito Estudiantil. • La Junta Directiva elaborará los objetivos para el año escolar 2026-2027 en agosto de 2026.