



2021-2026
PLAN ESTRATÉGICO
ACTUALIZACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN
Julio 2023



22 de junio del 2023
Distrito Escolar Unificado de Corona-Norco
California

Estimados Estudiantes, Familias y Miembros de la Comunidad de *CNUSD*,

A principios del 2021, al encontrarnos en un periodo único de la trayectoria de nuestro Distrito, nos hemos propuesto a cerrar nuestro Plan Estratégico 2021-26. Durante los seis meses que abarcó el proceso de planificación, más de 1,000 estudiantes, miembros del personal, familias y otros grupos de interés del distrito aportaron contribuciones significativas para guiar nuestra labor en el CNUSD. Estábamos convencidos que era fundamental crear una guía sólida para el futuro que nos permitiera aprovechar nuestros éxitos, aprender de nuestros retos y seguir creando entornos de aprendizaje donde nuestros alumnos puedan prosperar.

En junio del 2021, el Plan Estratégico 2021-26 fue adoptado por nuestra Junta de Educación. Durante los últimos dos años, hemos empleado este plan para guiar nuestros esfuerzos para brindar la mejor oportunidad educativa para los estudiantes en el *Inland Empire*.

Ahora nos encontramos a medio camino de este plan y, aunque nuestras metas y objetivos siguen siendo en gran medida los mismos, hemos reorganizado nuestros indicadores e hitos para ofrecer mayor claridad y responsabilidad.

Este plan seguirá siendo un documento dinámico y esperamos que ayude a proporcionar a nuestro personal, a los estudiantes y a la comunidad la claridad y confianza en la labor que estamos llevando a cabo en el CNUSD.

Seguiremos adelante para hacer realidad este plan para nuestros alumnos, el personal y la comunidad.

Atentamente,

Dr. Sam Buenrostro, Ed.D.
Superintendente



Mary Helen Ybarra
Presidente
Área Fideicomisaria 3



Bill Pollock
Vicepresidente
Área Fideicomisaria 5



Dr. Jose Lalas
Secretario
Área Fideicomisaria 1



Stacy Nicola
Miembro de la Junta
Área Fideicomisaria 4



Chris Raahauge
Miembro de la Junta
Área Fideicomisaria 2



MISIÓN, VISIÓN, VALORES

Nuestro plan estratégico se basa en la visión del futuro del Distrito, en la misión de nuestra labor y los valores por los que nos guiamos para apoyar a nuestros alumnos día a día.

Nuestra VISIÓN es lograr...

Cada alumno posee los conocimientos, las capacidades, la motivación y la fortaleza necesaria para prosperar en una comunidad global diversa.

Nuestra MISIÓN es...

Proporcionar una educación de alta calidad para satisfacer las necesidades académicas y socioemocionales de cada alumno. Para lograrlo, empleamos a personal altamente capacitado, fomentamos la participación de las familias y la comunidad y creamos un entorno de aprendizaje seguro y que brinda apoyo.

VALORAMOS y nos esforzamos por ser...

- **Los alumnos son nuestra prioridad:** Las necesidades y la seguridad de nuestros alumnos son siempre nuestra primera prioridad.
- **Responsabilidad:** Cumplimos con integridad, honestidad y transparencia.
- **En Colaboración:** Las relaciones sólidas son la clave de nuestro éxito. Nuestro objetivo es crear un ambiente de trabajo saludable basado en el respeto, la empatía y el debate de manera positiva.
- **Inclusión:** La diversidad es uno de los principales atributos de nuestra comunidad. Nos esforzamos por ofrecer un ambiente de aprendizaje equitativo en el cual todos - independientemente de su capacidad, cultura, género, orientación sexual, estatus socioeconómico, raza o creencias religiosas- puedan prosperar y sentirse valorados.
- **Innovador:** En nuestra búsqueda de la excelencia y la equidad, emprendemos acciones firmes, exploramos ideas innovadoras y tenemos el valor de atender las diversas necesidades de nuestra comunidad.
- **Alineados:** En calidad de miembro de un sistema escolar unificado, trabajamos en equipo para tomar decisiones estratégicas, utilizar nuestros recursos de forma adecuada y crear un futuro perdurable para nuestros alumnos.



OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Con el aporte de nuestros estudiantes, familias, miembros de la comunidad y el personal, el Distrito ha establecido los siguientes objetivos estratégicos para guiar nuestra labor durante los próximos cinco años.

1 • Excelencia Académica

Garantizar que todos los estudiantes tengan oportunidades de lograr un alto nivel de éxito académico.

2 • Bienestar del Estudiante

Proporcionar a todos los estudiantes las herramientas, los recursos y el apoyo que necesitan para controlar los desafíos relacionados con la salud mental.

3 • Equidad

Reducir los resultados desfavorables para los estudiantes y el personal mediante la integración de prácticas de equidad en todas las labores del Distrito.

4 • Gobernanza Eficaz

Mejorar la productividad y los resultados del liderazgo y las funciones internas del Distrito para apoyar al personal, a los alumnos y a la comunidad escolar en general.

Fases de Implementación del Plan Estratégico

Codificado por colores



EXPLORACIÓN



DISEÑO DE
IMPLEMENTACIÓN



IMPLEMENTACIÓN
INICIAL



IMPLEMENTACIÓN
COMPLETA



DIRECCIÓN ESTRATÉGICA

1 • Excelencia Académica

Garantizar que todos los estudiantes tengan oportunidades de lograr un alto nivel de éxito académico.

OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

A. Brecha de oportunidades: Eliminar las diferencias de oportunidades identificadas proporcionando apoyo adicional a los estudiantes que no están cumpliendo con los estándares académicos.

A1. Apoyar a los estudiantes que no logran leer al nivel de su grado en el tercer grado, mediante intervenciones en todas las escuelas del Distrito.

- Indicadores de Rendimiento: El porcentaje de alumnos que cumplen los estándares de lectura, por grado y escuela, utilizando los datos del análisis universal.
- Medidas del Objetivo: Proporcionar a cada escuela primaria maestros en asignación especial (TSA) para apoyar al profesorado y a los alumnos.

Aprendizaje profesional para todos los docentes en las mejores prácticas basadas en la investigación para la enseñanza de la alfabetización.

Desarrollo de la definición de las Garantías Comunes que deben recibir todos los alumnos.

A2. Apoyar a los estudiantes que no cumplen con los estándares de matemáticas en primer grado, proporcionando intervenciones en todas las escuelas del Distrito.

- Indicadores de Rendimiento: El porcentaje de alumnos que cumplen los estándares de lectura, por grado y escuela, utilizando los datos del análisis universal.
- Medidas del Objetivo: Proporcionar en determinadas escuelas maestros de matemáticas en asignación especial (TSA) para apoyar al profesorado y a los alumnos.

Aprendizaje profesional para todos los docentes sobre las mejores prácticas basadas en la investigación para la enseñanza de las matemáticas.

A3. Aumentar el personal docente en asignación especial (TSA) para apoyar las intervenciones.

- Indicadores de Rendimiento: Porcentaje de personal dedicado a proporcionar apoyo en la escuela e intervenciones a los estudiantes identificados que lo necesitan.

- Medidas del Objetivo: La adición de un TSA de tiempo completo en cada escuela primaria.

A4. Expandir las intervenciones escolares y extraescolares concentrándose en el nivel secundario.

- Indicadores de Rendimiento: Cantidad total de alumnos que participan en intervenciones extraescolares (presenciales y virtuales).

Cantidad total de alumnos que han pasado de curso gracias a las clases de intervención (presenciales y virtuales).

- Medidas del Objetivo: Número total de cursos de intervención ofrecidos en las escuelas preparatorias.

Número total de cursos ofrecidos en un programa virtual centralizado.

A5. Hay que asegurar que el programa de recuperación de créditos del distrito esté estructurado de forma que incluya expectativas para todo el distrito en cuanto al seguimiento de los progresos y la comunicación con las entidades interesadas.

- Indicadores de Rendimiento: Mayor porcentaje de graduación.

Porcentaje de éxito en la recuperación de créditos.

- Medidas del Objetivo: Evaluar la necesidad para los aprendices de inglés (EL)/educación especial que utilicen el requisito de graduación de 180 créditos en las escuelas preparatorias.

Aplicar el requisito de graduación de 180 créditos para la Academia de Innovación, según sea necesario.

Elaboración de clases de recuperación de créditos en todas las escuelas preparatorias generales.

La creación de un programa centralizado de recuperación de créditos en línea.

Creación de opciones de recuperación de créditos especializadas/enfocadas a subgrupos específicos para ayudar a cerrar la brecha.

La creación de un sistema que permita a los estudiantes de bachillerato mayores de 18 años tener acceso a nuestro Programa de Educación de Adultos para alcanzar sus objetivos.

A6. Ampliar el uso del programa AVID (*Avance a Través de la Determinación Individual*) en todo el distrito.

- Indicadores de Rendimiento: Porcentaje de alumnos inscritos en clases electivas AVID.

Porcentaje de alumnos inscritos en clases de AVID para Aprendices de Inglés (*AVID Excel*).

Mantener o aumentar el total de secciones electivas AVID por escuela preparatoria (según el calendario principal). Aumentar la cantidad de escuelas primarias que ofrecen el Programa AVID.

Aumentar la cantidad de estudiantes inscritos en AVID durante más de 3 años y admitidos en un colegio comunitario de estudios superiores de 2 años.

Aumentar la cantidad de estudiantes inscritos en AVID durante más de 3 años y admitidos en una universidad de 4 años.

- Medidas del Objetivo: Dadas las limitaciones de espacio y el personal, todas las escuelas mantendrán o aumentarán el número de estudiantes inscritos en AVID en un 5%.

- A7. Desarrollar un plan sistemático para todo el distrito que garantice la mejor instrucción con el objetivo de acelerar el aprendizaje.
 - Indicadores de Rendimiento: Aumento de los resultados en lengua y literatura en inglés (ELA), matemáticas y ciencias, como indican las evaluaciones estatales y distritales.
Disminución de las remisiones a los niveles académicos 2 y 3.
 - Medidas del Objetivo: Aprendizaje profesional para todo el profesorado de primaria en estrategias de alfabetización basadas en la investigación como parte de la estructura del Sistema de Apoyos de Múltiples Niveles (MTSS).

Preparar y establecer un Plan de Aprendizaje Profesional (PLC) de varios años enfocado en las matemáticas, la alfabetización, rigor, comunicación y las prácticas equitativas dentro del aula. Aprendizaje profesional para todos los docentes en Comunidades de Aprendizaje Profesional (PLC) y aplicación de ciclos de investigación con un enfoque para aumentar el éxito de la educación de todos los estudiantes.

Aumentar los TSA asignados a los recintos escolares para la intervención académica y el apoyo del trabajo PLC.

- B. Experiencia Estudiantil Común: Asegurar que cada escuela en el Distrito opere con niveles de servicios uniformes para todos los estudiantes y un Sistema de Apoyos de Múltiples Niveles.**

- B1. Definir los servicios básicos que deben recibir todos los alumnos, independientemente de la escuela.
 - Indicadores de Rendimiento: El sitio web del distrito mostrará garantías comunes claras para todos los alumnos.
 - Medidas del Objetivo: Las Divisiones de Servicios Estudiantiles/Servicios Educativos debe disponer de una pirámide de intervenciones claramente definida en el ámbito del aprendizaje socioemocional (SEL) y académico.

- B2. Continuar los esfuerzos para construir e implementar MTSS en todo el distrito.
 - Indicadores de Rendimiento: Aumento del éxito de los alumnos en el nivel 1. Reducir el total de estudiantes que requieren servicios de nivel 2 y 3.

Aumento del índice de asistencia escolar de los alumnos.

Reducción de las suspensiones y expulsiones de alumnos.

Aumento de las calificaciones del evaluador del Distrito, así como en las evaluaciones del Distrito y de todo el Estado.
 - Medidas del Objetivo: Uso consistente del proceso de acceso y compatibilidad en todas las escuelas.

Todas las escuelas que asisten a las Comunidades de Práctica añaden de forma continua intervenciones a las escuelas en base a las necesidades.

Las escuelas utilizan los resultados para determinar las necesidades de cada escuela; se efectúa un seguimiento continuo de los progresos de los alumnos que reciben intervenciones.

Todas las escuelas incorporarán la Educación del Carácter y las Prácticas Restaurativas en sus procesos del Nivel 1.

- B2a. Definir expectativas de comportamiento coherentes para los alumnos y el personal y compartirlas con la comunidad escolar en general.

- Indicadores de Rendimiento: Reducción de las suspensiones y expulsiones en general y en los subgrupos.
Consistencia en la práctica de las consecuencias disciplinarias en las escuelas.
- Medidas del Objetivo: Implementar y capacitar al personal en el uso de las nuevas pautas de comportamiento.
Aumentar la disponibilidad para las escuelas de intervención y estrategias de comportamiento para responder a las necesidades de los alumnos.
Establecer un programa restaurativo para alumnos expulsados de la escuela secundaria en una escuela secundaria integral.

B2b. Asegurar que todas las escuelas tengan acceso a intervenciones uniformes y adecuadas para los alumnos que necesiten apoyo adicional.

- Indicadores de Rendimiento: Aumento de las puntuaciones en materias de inglés, matemáticas y ciencias según indican las evaluaciones estatales y distritales.
Reducción del total de estudiantes que necesitan intervenciones de Nivel 2 en el aspecto académico.
- Medidas del Objetivo: Aumentar el profesorado que realiza intervenciones oportunas en clase basadas en evaluaciones y datos formativos.
Aumentar la cantidad de maestros que utilizan regularmente las herramientas de intervención proporcionadas por el Distrito para beneficiar a los estudiantes.
Aumentar los TSA asignados a escuelas para la intervención académica y el apoyo de la labor de Comunidades de aprendizaje Profesional (PLC).
Aumentar la cantidad de estudiantes que utilizan las intervenciones en línea ofrecidas en ELA y matemáticas.
Reducir el número de estudiantes que requieren intervenciones de Nivel 2 para lograr los estándares de su grado.
Los consejeros de los grados del K-12 ofrecerán presentaciones sobre SEL, educación superior y carrera profesional, expectativas académicas y el éxito.
Proporcionar servicios de asesoramiento a los grados del K-12 de manera uniforme en todo el distrito.
Capacitar al personal para proporcionar intervenciones académicas a los estudiantes según los resultados del Plan de Implementación del consejero Escolar (SCIP).

B2c. Proporcionar capacitación MTSS a los miembros del personal anualmente.

- Indicadores de Rendimiento: Aumento del porcentaje de personal que recibe capacitación anual en el proceso MTSS.
- Medidas del Objetivo: Las escuelas participan en Comunidades de Práctica y otras actividades de desarrollo profesional específicas para cada puesto de trabajo que se ofrecen a todo el personal.
Las escuelas utilizan los datos para la toma de decisiones en el Nivel 1 y 2.
Uso consistente del proceso de acceso y compatibilidad un mínimo de 4 veces por año escolar en los recintos escolares.
Establecer una capacitación anual para los líderes escolares que incluya el Título IX, la disciplina, las suspensiones y expulsiones, la participación de los padres, el apoyo a los estudiantes sin hogar y los

estudiantes en hogar temporal, y los procesos de Nivel 1 y Nivel 2.

- B2d. Explicar claramente las funciones y responsabilidades de los docentes y el personal para participar en este trabajo y proporcionar intervenciones de Nivel 1.

- Indicadores de Rendimiento: Los docentes de primaria han recibido capacitación sobre la ciencia del aprendizaje.

Evidencia de la implementación dentro del aula de los principales métodos de instrucción.

100% de los maestros de 6° a 8° grado capacitados en las herramientas digitales de intervención en matemáticas, ALEKS.

Reducir la cantidad de alumnos que requieren servicios de Nivel 2.

Mejora de los resultados de los alumnos en las evaluaciones del Distrito a lo largo del año.

- Medidas del Objetivo: Porcentaje de docentes y personal que participa en cursos de capacitación. Proporcionar diferentes maneras para garantizar que todos los maestros asistan a los cursos de capacitación.

Ofrecer capacitación anual al personal sobre comportamiento y disciplina.

- B3. Continuar los esfuerzos para expandir el programa Educación Técnica Profesional (CTE) - con especial atención a los programas que permiten obtener una certificación, en todas las escuelas del distrito.

- Indicadores de Rendimiento: Aumento del índice de estudiantes que obtienen una certificación en un sector industrial.

Se ha aumentado la cantidad de consejeros del K al 12 que participan en la Academia de Liderazgo de Consejeros.

Se ha aumentado el número de estudiantes matriculados en cursos CTE.

- Medidas del Objetivo: Ampliar la información sobre CTE y la exploración de carreras a la educación primaria.

- B4. Desarrollar e implementar un plan de evaluación completo del TK al 12 que incluya formas sistemáticas de medición y seguimiento del aprendizaje de los estudiantes.

- Indicadores de Rendimiento: Porcentaje de estudiantes que obtienen calificaciones de Estándar Cumplido y Superado en ELA/alfabetización y matemáticas según el Lexile en el evaluador universal del Distrito.

Porcentaje de alumnos que cumplen y superan la puntuación mínima exigida en el Sistema de Exámenes de Rendimiento y Progreso de California (CAASPP) – lengua y literatura en inglés (ELA)/alfabetización, matemáticas y evaluación de los Estándares Académicos de Ciencias de California (CAST).

Porcentaje de alumnos que cumplen y superan la puntuación mínima exigida de las Pruebas Formativas Interinas Sumativas (SBAC) en lengua y literatura y en matemáticas.

Porcentaje de estudiantes que obtienen calificaciones de Estándar Cumplido en las Evaluaciones Alternativas de California (CAA), ELA/alfabetización, matemáticas y ciencia.

Número total de escuelas que muestran un desempeño positivo al obtener la designación "Verde" o "Azul" para cada indicador estatal en el Tablero Escolar de CA a partir de diciembre de 2023.

- Medidas del Objetivo: Elaboración de asignación de estándares por trimestre/semestre que estén

alineados con las evaluaciones intermedias/sumativas.

Porcentaje de docentes que asisten a cursos de capacitación profesional sobre las mejores prácticas de alfabetización basadas en la investigación, por grado y rama, del nivel preescolar al 12° grado.

Proporcionar capacitación profesional para profundizar en el conocimiento de las distintas formas de cómo utilizar la información para respaldar las decisiones pedagógicas.

Utilizar los datos y el seguimiento del Distrito para supervisar el progreso hacia el cumplimiento de los objetivos.

C. Opciones de aprendizaje flexibles: Proporcionar una variedad de opciones de aprendizaje para mejor satisfacer las necesidades individuales de los estudiantes y sus familias.

- C1.** Definir y documentar las opciones de educación alternativa en todo el Distrito, incluyendo el tipo de estudiante al que va dirigida cada una de ellas.

 - Indicadores de Rendimiento: Porcentaje de inscripciones de subgrupos en educación alternativa con respecto a los porcentajes de inscripciones de todo el distrito.
 - Medidas del Objetivo: Finalización de la documentación en la que se describen las opciones de educación alternativa y los perfiles de los estudiantes correspondientes.
Capacitación del personal en programas/perfiles de estudio alternativos.
Mercadotecnia de programas/perfiles de estudio.
- C2.** Recopilar información directamente de los estudiantes, las familias y los futuros empresarios de la comunidad para fundamentar el desarrollo de opciones educativas alternativas.

 - Indicadores de Rendimiento: Aumentar el número de estudiantes que recurren a programas de educación alternativa para obtener acceso a una educación de nivel postsecundario viable.
 - Medidas del Objetivo: Hacer encuestas a los estudiantes y a las familias sobre las peticiones de actividades para nuestro programa de educación alternativa.
Solicitar la colaboración de la comunidad en relación con nuestros programas de educación alternativa para garantizar que cumplen las necesidades de los empresarios de la comunidad.
- C3.** Creación y la aplicación de un proceso coherente para aprobar las transferencias de estudiantes a programas de educación alternativa.

 - Indicadores de Rendimiento: Todos los traslados pasan por un proceso de selección cuatro veces al año.
Aumentar los créditos logrados por los estudiantes de educación alternativa.
Aumento de la tasa general de graduación.
Aumento de los créditos acumulados en la educación alternativa en comparación con la educación en la propia casa.
 - Medidas del Objetivo: Implementar un proceso coherente para aprobar los traslados de alumnos a programas de educación alternativa.
Dirigir reuniones trimestrales iniciadas por los consejeros escolares para evaluar a los estudiantes y tomar decisiones sobre su asignación.

D. Tecnología: Ampliar el uso de la tecnología educativa para mejorar la trayectoria académica de los estudiantes y promover la ciudadanía digital.

- D1.** Desarrollar un plan estratégico de tecnología educativa para guiar la labor del Distrito en este ámbito. El plan puede abordar la estrategia para el uso de la tecnología educativa en las escuelas/plan de estudios, sus recursos y dispositivos, la capacitación profesional, la financiación viable y el apoyo tecnológico.

 - Indicadores de Rendimiento: Utilizar el marco de las escuelas capacitadas para el futuro de CNUSD
Plan Estratégico de Tecnología Educativa y seguimiento de su implementación.
 - Medidas del Objetivo: Definir Año 1, Año 2 y Año 3 de forma más específica con los Estándares Mínimos de Aptitud en Tecnología Educativa del tronco común.
 - D2.** Proporcionar oportunidades obligatorias de capacitación profesional al personal sobre el uso de la tecnología educativa para apoyar el aprendizaje de los alumnos.

 - Indicadores de Rendimiento: Aumentar el uso de las plataformas de Tecnología Educativa de parte del profesorado y alumnado, de acuerdo con las medidas anuales.
 - Medidas del Objetivo: Garantizar que en todos los entornos educativos se demuestren los niveles mínimos de conocimientos en tecnología educativa.
 - D3.** Aumentar la disponibilidad de servicios de apoyo técnico para el personal, los estudiantes y las familias.

 - Indicadores de Rendimiento: Revisión frecuente de los índices de aprobación de la asistencia técnica del Distrito por parte de los empleados y la comunidad.
 - Medidas del Objetivo: Disminuir el tiempo mínimo de respuesta para el cierre de los casos de servicio de tecnología informática y educativa.
 - D4.** Aumentar el uso y la disponibilidad de prácticas basadas en datos (alfabetización informática) que faciliten una mejora continua.

 - Indicadores de Rendimiento: Utilizar el Ciclo Planear-Hacer-Estudiar-Actuar para el éxito y la viabilidad de sus datos.
 - Medidas del Objetivo: Garantizar el éxito de la implementación del marco.
- E. Participación de las familias: Continuar la labor de establecer relaciones más sólidas entre el personal del Distrito y las familias de los alumnos mediante una comunicación clara, recursos para las familias y oportunidades de participación.**
- E1.** Llevar a cabo una encuesta anual sobre la participación de las familias para conocer su grado de satisfacción con los servicios del Distrito e identificar sus necesidades.

 - Indicadores de Rendimiento: Aumento del nivel de aprobación de los estudiantes y/o las familias con respecto a la comunidad y las labores del Distrito.
 - Medidas del Objetivo: Finalizar y supervisar una encuesta de participación de la familia.

- E2. Explorar opciones para ampliar la distribución de los comunicados del Distrito en idiomas que no sean el inglés y el español.
- Indicadores de Rendimiento: Aumentar los resultados en los tres idiomas más hablados.
 - Medidas del Objetivo: Desarrollar opciones para ampliar la distribución de los comunicados del Distrito en idiomas que no sean inglés y español (para la traducción de materiales de la comunicación en todo el distrito).
- E3. Revisar y actualizar periódicamente todos los sitios web del Distrito para garantizar que las familias puedan obtener fácilmente información y recursos.
- Indicadores de Rendimiento: Porcentaje de sitios web que se han modificado anualmente. El total de solicitudes de modificación del sitio web realizadas al año.
 - Medidas del Objetivo: Realizar una evaluación de las necesidades del Especialista en Multimedia del distrito.
Crear una evaluación de las necesidades del sitio web escolar.
- E4. Continuar llevando a cabo reuniones con regularidad con los siguientes comités asesores del distrito para obtener la opinión de los padres: Comité Asesor de Padres de Familia, Comité Asesor de Padres de Aprendices de Inglés del Distrito (DELAC), Comité Asesor Comunitario (CAC) que apoya a los alumnos con discapacidades, el Consejo Asesor del Distrito (DAC) y el Consejo de PTA de Corona y Norco.
- Indicadores de Rendimiento: Conteo de reuniones anuales de los comités de padres del distrito y participación de los padres.
 - Medidas del Objetivo: Mantener un registro de las minutas de varios grupos de padres.
 - Crear una política de la Junta para los grupos de padres.
Tablero de control/sitio web de los sistemas de opinión de los padres.
- E5. Continuar colaborando con la comunidad y los grupos de padres (incluyendo, pero no limitando a JCSD, YMCA y Parques y Recreación) para proporcionar oportunidades para todas las familias en todo el Distrito
- Indicadores de Rendimiento: Porcentaje de estudiantes inscritos en el Programa de Oportunidades de Aprendizaje Ampliado (ELO-P) del CNUSD y en programas externos. Informes de análisis de asistencia escolar de los alumnos matriculados. Índices de aprobación de los estudiantes y las familias en las encuestas de las escuelas y del distrito.
 - Medidas del Objetivo: Formar e implementar en todo el distrito los Grupos de Trabajo del Programa de Oportunidades de Aprendizaje Ampliado.
Evaluación continua del plan ELO-P.
Realizar una evaluación de las necesidades de las familias de los alumnos *no duplicados*. Completar los ciclos de enriquecimiento en colaboración con entidades externas.
Impartir enseñanza profesional obligatoria y opcional a los empleados internos y externos.

Crear y poner en marcha un intenso programa de colaboración con los clubs y organizaciones de las escuelas preparatorias de todo el distrito.

E6. Realizar un seguimiento de los datos y comentarios procedentes del Centro de Padres para identificar las necesidades y las posibles soluciones que podrían aplicarse en todos los planteles escolares.

- Indicadores de Rendimiento: El 100% de los visitantes del Centro de Padres se registran con un código del motivo de su visita para que el Centro de Padres pueda tomar decisiones utilizando los datos.
- Medidas del Objetivo: Hacer seguimiento de las interacciones del Centro de Padres utilizando el documento "Respuesta del equipo de apoyo".

Elaborar anualmente un reporte para las escuelas que incluya las razones por las cuales los padres visitan el Centro de Padres, de manera que las escuelas puedan crear su propio manual para ayudar a los padres.

Implementar un proceso de acceso y compatibilidad para padres a través de las recomendaciones de los sitios escolares y el proceso SARB para identificar las necesidades relacionadas con el comportamiento, la asistencia y la falta de vivienda.

Asignar un encargado de caso a cada familia para el seguimiento y la comunicación de la escuela.

Se remite el caso del estudiante a la Junta de Repaso de Inasistencias Escolares.

Proporcionar auxiliares comunitarios para apoyar las necesidades en aumento del Centro de Padres del CNUSD.

Publicar anualmente la encuesta LCAP a las entidades interesadas para planificar y desglosar las necesidades.

2 • Bienestar de los Estudiantes

Proporcionar a todos los estudiantes las herramientas, los recursos y el apoyo que necesitan para controlar sus desafíos de salud mental.

OBJECTIVOS Y ESTRATEGIAS

F. Salud mental de los estudiantes: Aumentar el apoyo proactivo de la salud mental y garantizar que los recursos estén disponibles para todos los estudiantes.

F1. Proporcionar un Sistema Integral de Apoyos de Varios Niveles (para obtener más detalles, véase la sección *Experiencia Constante de los Estudiantes*), incluyendo expectativas claras para los docentes y el personal sobre su función de proporcionar apoyo de Nivel 1 a los estudiantes que sufren trastornos de salud mental.

- Indicadores de Rendimiento: Número de presentaciones en clase realizadas por los consejeros en relación con el nivel de los alumnos.

Aumento del porcentaje de docentes que han asistido a cursos de capacitación tal como Capturing Kids Hearts (CKH), Aprendizaje Académico Socioemocional (SEAL), formación mensual sobre el aprendizaje socioemocional (SEL) y Prácticas Restaurativas (RP).

Formación del personal en prácticas informadas sobre el trauma.

Mejora de las valoraciones de los estudiantes y/o sus familias sobre los servicios de salud mental del distrito.

Reducción de las consultas de consejería de Nivel 2.

Empleo de los datos para aumentar el Nivel 1 de las presentaciones en clase.

- Medidas del Objetivo: Implementar un programa integral de asesoramiento del TK al 12.

Garantizar que todos los estudiantes tengan acceso a presentaciones de consejería dentro del salón de clases (Nivel 1) y apoyo de salud mental (Niveles 2/3).

Establecer un desarrollo profesional obligatorio para todos los empleados en relación con el apoyo a la salud mental de los estudiantes.

F2. En el primer año tras la adopción del Plan Estratégico 2021-2026, crear una estrategia para aumentar la cantidad de personal que apoya la salud mental de los estudiantes. La estrategia puede incluir metas, entre ellas, proporcionar un consejero para cada escuela primaria.

- Indicadores de Rendimiento: Mejora de las evaluaciones de los estudiantes y/o sus familias sobre el apoyo a la salud mental del distrito en la encuesta.

- Medidas del Objetivo: Llevar a cabo una evaluación anual de los datos para obtener apoyos adicionales de salud mental y fuentes de ingresos para servicios por niveles uniformes que respondan a las necesidades de todo el distrito.

Continuar evaluando el uso de psicólogos escolares y su disponibilidad para proporcionar apoyo de salud mental a los estudiantes.

Contratar trabajadores sociales de Nivel 3 para ayudar con las necesidades de los estudiantes y sus familias.

Garantizar que todos los estudiantes tengan acceso a presentaciones de consejería dentro del salón de clases (Nivel 1) y apoyo de salud mental (Niveles 2/3).

F3. Proporcionar un desarrollo profesional obligatorio y de carácter general, a fin de garantizar que los maestros y el personal estén preparados para trabajar con todos los alumnos, lo que puede incluir:

- Funciones y responsabilidades del MTSS
 - Educación basada en el trauma del estudiante
 - Bienestar socioemocional
 - Diseño Universal para el Aprendizaje
 - Prácticas restaurativas
- Indicadores de Rendimiento: Porcentaje de docentes capacitados en las áreas de desarrollo profesional obligatorias.
 - Medidas del Objetivo: Todas las escuelas asistirán a los cursos de capacitación de los niveles 1 y 2 del MTSS.

Se ofrecerá capacitación SEAL e información previa y final que se utilizarán de esos planteles escolares sobre el uso del Aprendizaje Socioemocional en temas académicos (SEAL).

Aumento del número de escuelas que asisten a la capacitación SEAL

Aumentar el uso de entrenadores MTSS en las escuelas.

F4. Seguir desarrollando un programa completo de asesoramiento del TK al 12.

- Indicadores de Rendimiento: Aumento de las opiniones de los padres y la comunidad sobre los programas de orientación escolar, según los resultados de la encuesta.
- Medidas del Objetivo: Finalización anual del Plan de Implementación del Consejero Escolar (SCIP) a cargo de todos los consejeros, que incluye el calendario anual y los objetivos académicos, universitarios y profesionales, socio-emocionales y los resultados de los estudiantes.

Objetivos cumplidos en el Plan de Implementación del Consejo Escolar (SCIP).

Implementar un programa integral de asesoramiento de los grados del TK al 12.

Aumentar las conexiones de los servicios de asesoramiento entre los distintos niveles escolares.

Aumentar el número de escuelas de nivel secundario que facilitan un grupo asesor de consejeros para que los padres opinen su punto de vista de los programas de consejería en su escuela.

F5. Continuar proporcionando educación y recursos a los estudiantes enfocados en el bienestar socioemocional.

- Indicadores de Rendimiento: Aumento anual del 10% del personal capacitado en temas SEL/RP (presentaciones de nivel 1 dentro del aula).

Aumentar la implementación del Aprendizaje Socioemocional (SEL) por parte del personal a través del plan de estudios.

- Medidas del Objetivo: Aumentar el uso de consejeros escolares para capacitar a los maestros dentro del aula basadas en estrategias de SEL.

Los TSA de MTSS preparan y apoyan a los docentes en el uso de estrategias SEL con el currículo académico.

Integrar la información sobre el ambiente y la cultura en las visitas a los salones de clase.

Crear herramientas internas para medir la exactitud de la implementación de SEL dentro de los salones de clase.

Impartir capacitación SEAL.

Proporcionar apoyo continuo a las escuelas para la capacitación de su personal en diversos programas de educación del comportamiento.

G. Seguridad: Asegurarnos que los alumnos puedan beneficiarse y contribuir a una comunidad escolar con una seguridad psicológica.

- G1. Definir expectativas de comportamiento consistentes para los estudiantes y el personal y compartirlas con la comunidad escolar en general (para más detalles, véase la sección Experiencia Consistente del Estudiante).
 - Indicadores de Rendimiento: Disminuir el porcentaje de alumnos con órdenes disciplinarias y órdenes por ofensas mayores.
 - Medidas del Objetivo: Publicar una nueva Guía de Comportamiento.
 - Capacitar al personal sobre las nuevas guías de comportamiento.
 - Establecer un seguimiento de las llamadas de apoyo relacionadas con problemas de comportamiento.
 - Una constancia de intervenciones regulares de Nivel 1 y 2 antes de las ordenes de Nivel 3.
 - Crear un retrato de un alumno graduado para incluir las habilidades de apoyo social necesarias para el éxito postsecundario.
 - Crear sistemas de respuestas sobre la implementación de la guía de conducta.
- G2. Estudiar y actualizar el Plan General de Seguridad Escolar y los entrenamientos de los alumnos que sean apropiados para su desarrollo.
 - Indicadores de Rendimiento: El 100% de las escuelas emplean equipos de seguridad totalmente preparados.
 - Medidas del Objetivo: Aumentar la participación de las autoridades policiales, los bomberos y administrador de la Oficina del Distrito en la evaluación de los proyectos del Distrito.
 - Organizar simulacros de Cierre de Área/Agresor Armado en Acción, cuatro al año en cada recinto escolar: un simulacro de terremoto/incendio al mes en las escuelas de primaria y uno por semestre en las de secundaria.
 - Recurrir al Departamento de Seguridad para ayudar a rendir cuentas de los simulacros de seguridad escolar.
- G3. Capacitar a los equipos de seguridad de las escuelas en la elaboración e implementación de los Planes Generales de Seguridad Escolar para garantizar que los protocolos y las prácticas sean uniformes en todo el distrito.

- Indicadores de Rendimiento: Aprobación del 100% de todos los planes de seguridad de las escuelas, según lo establecido por la administración del distrito, las autoridades policiales y los bomberos.
- Medidas del Objetivo: Repaso de los Planes Generales de Seguridad Escolar y del entrenamiento de simulacros de los alumnos según el trauma del estudiante a través de una perspectiva adecuada al desarrollo e informe.

Crear grupos de administradores para desarrollar la capacidad de liderazgo de los recintos escolares en relación con los procedimientos y las mejores prácticas en seguridad y protección.

● G4. Proporcionar a todos los estudiantes oportunidades de aprendizaje de la ciudadanía digital.

- Indicadores de Rendimiento: El 95 % de los alumnos de los grados del K al 12 finalicen la capacitación en Ciudadanía Digital.

Medidas del Objetivo: El 80% concluye la capacitación en Ciudadanía Digital antes de los 40 días de clase.

● G5. Explorar opciones para proporcionar a los estudiantes, al personal, a las familias y/o a la comunidad capacitación sobre temas relacionados con la seguridad de los estudiantes, tales como las señales del acoso cibernético, la seguridad en línea, la seguridad con respecto a las drogas y la prevención de sobredosis.

- Indicadores de Rendimiento: Porcentaje de alumnos a los que se ofrecen oportunidades de Ciudadanía Digital. Un aumento del porcentaje de familias que reciben cursos de capacitación sobre las consecuencias del acoso cibernético y la seguridad en línea. Cien por ciento de las escuelas efectúan presentaciones de concienciación sobre el fentanilo.

Reducción de estudiantes en la Encuesta *California Healthy Kids* (niños saludables en California) que han vapeado o tomado pastillas. Un aumento en el total de escuelas que ofrecen educación para padres a través del programa *Parents on Point* (Padres al pendiente).

- Medidas del Objetivo: Crear un plan anual de comunicación y un enfoque mensual para los estudiantes, el personal y la comunidad.

Todos los alumnos de sexto de primaria y de la preparatoria reciben un programa de prevención del vapeo.

3 • Equidad

Reducir los resultados no equitativos para los estudiantes y el personal mediante la integración de prácticas de equidad en todas las funciones del Distrito.

OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

H. Capacitación de los empleados: Garantizar que todos los empleados del Distrito dispongan de un conocimiento práctico sólido de las prácticas de diversidad, equidad e inclusión.

H1. Proporcionar capacitación profesional general y obligatoria en torno a la diversidad, la equidad y las prácticas de inclusión, las cuales podrían incluir:

- Cómo el Distrito define e implementa la equidad
- Prácticas contra el racismo
- Prácticas adaptadas a la cultura
- Diseño universal para el aprendizaje
- Educación basada en el trauma del estudiante

○ Indicadores de Rendimiento: El porcentaje de empleados que asisten y/o terminan el curso de desarrollo profesional relacionado con la diversidad, la equidad y las prácticas de inclusión en todo el distrito y por escuela.

○ Medidas del Objetivo: Definir las capacitaciones esenciales para el primer año.

Identificar los participantes y los resultados deseados.

Identificar temas y módulos de presentación.

Identificar a los presentadores.

H2. Incorporar expectativas de comportamiento relacionadas con la creación de un entorno acogedor y de inclusión.

○ Indicadores de Rendimiento: Porcentaje de miembros de la comunidad, empleados y estudiantes que se sienten bienvenidos e incluidos en la escuela y en los lugares de trabajo del Distrito.

Analizar los testimonios para comprobar si se enfocan a entornos de buen trato y de inclusión.

○ Medidas del Objetivo: Implementar el desarrollo profesional obligatorio relacionado con las prácticas de diversidad, equidad e inclusión.

Analizar y modificar los manuales vigentes de los empleados para incluir las expectativas de comportamiento de inclusión.

Crear encuestas para la comunidad, los empleados y los estudiantes para obtener opiniones sobre ambientes favorables a la participación y la integración en la escuela y en los lugares de trabajo del Distrito.

I. Sistemas y procesos: Poner en práctica los sistemas y procesos de acuerdo con el valor de inclusión del distrito y las mejores prácticas basadas en la investigación.

11. Desarrollar un sistema de equidad que pueda utilizarse para evaluar las iniciativas y decisiones, y desarrollar una Guía de Equidad para evaluar las iniciativas del Distrito y de cada una de las escuelas.
 - Indicadores de Rendimiento: Número de iniciativas que se someten a revisión a través de la Guía de Equidad.
 - Medidas del Objetivo: Desarrollar un Plan de Equidad.
 Crear una Guía de Equidad para evaluar las nuevas iniciativas.
 Crear un equipo de implementación del Distrito utilizando la guía de equidad.
 12. Garantizar que los esfuerzos para diseñar e implementar el Sistema de Apoyos de Múltiples Niveles se analicen a través del modelo de equidad.
 - Indicadores de Rendimiento: Todas las escuelas deben repasar los procesos y la información de sus equipos de Nivel 1 y 2 para aumentar la alineación con el marco de Equidad.
 - Medidas del Objetivo: Revisión de la implementación del MTSS a través el Plan de Equidad.
 - Desarrollar un Plan de Equidad para analizar todas las iniciativas del Distrito.
 13. Analizar y mantener al día las políticas del Consejo a través del Plan de Equidad.
 - Indicadores de Rendimiento: Número total de políticas revisadas por departamento utilizando el Marco de Equidad.
 - Medidas del Objetivo: Establecer un marco de equidad.
- J. Representación de los empleados: Trabajar para conseguir una representación de los empleados en el Distrito que refleje mejor la diversidad de los alumnos a los que servimos.**
- J1. Realizar un seguimiento de trabajo de la diversidad racial y de género e informar al respecto. Este trabajo puede incluir el nuevo diseño de procesos para garantizar que los datos se recopilan de manera coherente.
 - Indicadores de Rendimiento: Diversidad racial y de género de los empleados en comparación con el alumnado en general.
 Diversidad racial y de género de los empleados por escuela, departamento y/o tipo de cargo.
 - Medidas del Objetivo: Estudio de las prácticas de empleo del Distrito con el departamento de Recursos Humanos y los administradores.
 Compartir datos anuales con el Gabinete y el Consejo de Educación sobre la diversidad racial y de género de los empleados.
 - J2. Estudiar las prácticas de empleo del Distrito y hacer ajustes para alinear los niveles de representación racial y de género entre todos los grupos de solicitantes de manera que reflejen mejor la diversidad del alumnado en general.
 - Indicadores de Rendimiento: Diversidad racial y de género de los trabajadores en comparación con el alumnado en general.
 Diversidad racial y de género de los empleados por escuela, departamento y/o tipo de cargo.
 - Medidas del Objetivo: Estudiar las prácticas de contratación del Distrito con el personal de Recursos Humanos y la administración.
 - Compartir datos anuales con el Gabinete y el Consejo de Educación sobre la diversidad racial y de género de los empleados.

- J3. Crear un programa de tutoría que pueda utilizarse para orientar a los empleados clasificados capacitados hacia otros puestos para promover el crecimiento personal y profesional.

 - Indicadores de Rendimiento: La participación de personal clasificado diverso en las Escuelas de Liderazgo para Personal Clasificado.
 - Medidas del Objetivo: Establecer una Academia de Liderazgo Clasificado I y II.
Impartir capacitación a los empleados que deseen desempeñarse como mentores.

- K. Plan de Estudios: Garantizar que el plan de estudios esté alineado con el valor de inclusión del Distrito y las mejores prácticas basadas en la investigación para aumentar los resultados equitativos para los estudiantes y empleados.**

- K1. Recopilar información directamente de los estudiantes y familias para mejorar el Diseño Universal para el Aprendizaje (UDL) y garantizar que la enseñanza y el aprendizaje sean pertinentes para las experiencias culturales de los estudiantes.

 - Indicadores de Rendimiento: Evaluaciones/encuestas a estudiantes y/o familias sobre el UDL y la relación de la enseñanza y el aprendizaje con las experiencias culturales de los estudiantes.
 - Medidas del Objetivo: Implementar el desarrollo profesional obligatorio relacionado con el UDL y la enseñanza relevante desde el punto de vista cultural.

Crear una encuesta para estudiantes y/o familias sobre el UDL y la relación de la enseñanza y el aprendizaje con las experiencias culturales de los estudiantes.

Colaborar con los directores en relación con el UDL y la enseñanza culturalmente pertinente dentro del aula.

- K2. Llevar a cabo una auditoría de la diversidad del plan de estudios mediante el uso de la Guía de Equidad para determinar qué áreas del plan de estudios actual carecen de representación diversa.

 - Indicadores de Rendimiento: Porcentaje del currículo actual que ha sido objeto de una auditoría de diversidad curricular.

Porcentaje del plan de estudios actual que tiene representaciones diversas aceptables/significativas.
 - Medidas del Objetivo: Preparar un plan de equidad o volver a editar la Guía de Equidad.
 - Actualizar la Guía de Equidad y las Políticas de Equidad del Consejo.

Desarrollar una manera de auditoría de la diversidad que apoye los valores del Distrito en relación con la inclusión y la diversidad.

Implementar auditorías continuas de diversidad en el Plan de Estudio.

Implementar modificaciones en el proceso de evaluación del plan de estudios para respaldar los valores del Distrito en relación con las prácticas de inclusión y la diversidad.

- K3. Preparar un proceso de revisión del plan de estudios para verificar que los planes de estudios actuales o nuevos apoyan los valores de inclusión y equidad del Distrito.

- Indicadores de Rendimiento: Porcentaje del currículo actual que ha sido sometido a una auditoría de diversidad curricular.
Porcentaje del plan de estudios actual que tiene representaciones diversas aceptables/significativas.
- Medidas del Objetivo: Preparar un plan de equidad o volver a editar la Guía de equidad.
Crear una auditoría de la diversidad mediante el uso de la Guía para la equidad que respalde los valores del Distrito en materia de prácticas de inclusión y diversidad.
Realizar auditorías continuas del plan de estudios en relación con la diversidad.

L. Brecha Digital: Cerrar la brecha digital para los estudiantes.

- L1. Continuar garantizando que todos los alumnos dispongan de un dispositivo de aprendizaje actualizado.
 - Indicadores de Rendimiento: La cantidad de dispositivos en préstamo/alumnos matriculados = 95%.
La cantidad de Chromebooks de repuesto del Distrito disponibles en un momento dado es superior al 5 por ciento del número total de dispositivos asignados.
La cantidad de Chromebooks que se reparan al mes es suficiente para cubrir las necesidades de repuesto.
La cantidad de Chromebooks reemplazados (Chromebooks en buen estado cambiados por Chromebooks nuevos) = 15,000 por año escolar.
 - Medidas del Objetivo: Garantizar la disponibilidad de dispositivos y repuestos suficientes para todos los alumnos del distrito.
Establecer una fórmula para determinar cuántos Chromebooks de estudiantes debemos adquirir cada año escolar.
Establecer un ciclo de reciclaje de los dispositivos de cuatro años.
- L2. Proporcionar puntos de acceso a internet o *hotspot* para todos los hogares con desventajas socioeconómicas (SED) que indiquen que necesitan internet en casa.
 - Indicadores de Rendimiento: El porcentaje de hogares SED que han expresado necesidad.
Porcentaje de hogares SED que han expresado necesidad y se les ha entregado un hotspot.
 - Medidas del Objetivo: Solicitar información a todos los hogares SED sobre las necesidades de acceso a Internet en casa.
Garantizar que todos los hogares SED que han expresado su necesidad han recibido un hotspot.
- L3. Crear un plan completo de reemplazo de dispositivos e identificar opciones de inversión continuas para apoyar de forma estable esta labor.
 - Indicadores de Rendimiento: Porcentaje de dispositivos reemplazados con fondos y subvenciones del distrito.
 - Medidas del Objetivo: Desarrollo de un plan integral de reemplazo de dispositivos.

4 • **Gobernanza Eficaz**

Mejorar la calidad y la eficiencia del liderazgo del Distrito y de las funciones internas para apoyar al personal, a los alumnos y a la comunidad escolar en general.

OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

M. Colaboración de liderazgo: Aumentar la coordinación y la colaboración entre el Consejo de Educación, la administración, las organizaciones y los equipos responsables de las escuelas.

- M1. Utilizar el plan estratégico como documento principal de planificación para el Distrito y adaptar otros esfuerzos de planificación (incluidos los planes de trabajo anuales, las prioridades anuales de la Junta y los objetivos del Plan de Responsabilidad de Control Local).
 - *Indicadores de Rendimiento:* Porcentaje de planes adaptados al plan estratégico.
 - *Medidas del Objetivo:* Crear una infografía anual que muestre la vinculación de los documentos de planificación (incluidos los planes de trabajo anuales, las prioridades anuales de la Junta y los objetivos del Plan de Responsabilidad de Control Local) con el plan estratégico.
- M2. Crear un formato y un proceso estándar para informar al Comité de Educación sobre los avances en los objetivos estratégicos y las iniciativas clave.
 - *Indicadores de Rendimiento:* Dos informes anuales, una versión actualizada de la aplicación y distribución por correo regular al Consejo de Educación.
La cantidad de actualizaciones anuales del plan estratégico e informes al Consejo de Educación.
 - *Medidas del Objetivo:* Crear un formato y un proceso estándar para informar al Consejo de Educación sobre los avances en las metas estratégicas y las iniciativas principales.
Crear un sistema de seguimiento de los progresos.
Crear un Plan Estratégico de Comunicación con actualizaciones continuas para el Consejo y la comunidad.
- M3. Desarrollar una guía común para evaluar las posibles iniciativas y garantizar que estén en conformidad con los objetivos estratégicos del Distrito.
 - *Indicadores de Rendimiento:* Cantidad de posibles iniciativas evaluadas.
 - *Medidas del Objetivo:* Implementación piloto del CNUSD basada en pruebas.
Establecer un modelo o una lista de control para la implementación del CNUSD
Crear un grupo de liderazgo de directivos a nivel local.
Crear una guía común alineada con el Plan Estratégico del Distrito para evaluar las posibles

iniciativas y su vínculo con los objetivos estratégicos.

- M4. Desarrollar un grupo de liderazgo en el recinto escolar para aumentar la participación, facilitar información a la dirección administrativa, contribuir a la implementación de nuevas iniciativas y mejorar la fluidez de la comunicación.
 - Indicadores de Rendimiento: Índices de conformidad de los empleados con la colaboración del liderazgo. Número total de iniciativas aprobadas por el grupo de liderazgo local.
 - Medidas del Objetivo: Implementación piloto del CNUSD basada en pruebas.
Elaborar un marco/lista de control de la aplicación del CNUSD.

Establecer un grupo de liderazgo en la escuela.
 - M5. Ofrecer oportunidades continuas de desarrollo del liderazgo a la Junta y a los miembros del equipo directivo del Distrito para aclarar las funciones y sus responsabilidades.
 - Indicadores de Rendimiento: Frecuencia de un retiro y talleres al año (dos retiros/talleres con el Consejo y tres con el Gabinete).
 - Medidas del Objetivo: Cantidad de un retiro de la Junta, talleres de la Junta y retiros de administradores.
- N. Colaboración de los empleados: Continuar siendo un lugar de empleo privilegiado proporcionando desarrollo profesional de calidad y apoyo para que todos los empleados se sientan motivados y valorados.**
- N1. Desarrollar un plan para abordar la salud mental de los empleados.
 - Indicadores de Rendimiento: Crear una encuesta anónima y documentar sobre la información de cuales servicios prefieren y/o desean los empleados.
 - Medidas del Objetivo: Enviar notificaciones frecuentes (trimestrales o mensuales) a todos los empleados sobre los recursos de salud mental disponibles.

Desarrollar un plan para abordar la salud mental de los empleados.
 - N2. Proporcionar asesoramiento ejecutivo al equipo directivo del Distrito cuando sea necesario.
 - Indicadores de Rendimiento: Número de miembros del equipo directivo del distrito que participan en sesiones de capacitación para ejecutivos.

Enfoque específico del mentor ejecutivo en base a las necesidades de la escuela.
 - Medidas del Objetivo: Identificar de 3 a 5 áreas de entrenamiento que respondan a las necesidades del equipo directivo.

Identificar y contratar asesores de ejecutivos.
 - N3. Continuar proporcionando un apoyo intensivo a los docentes principiantes mediante la aplicación del Programa de Iniciación del Profesorado.
 - Indicadores de Rendimiento: Número de docentes que terminan el Programa de Iniciación de Profesorado en dos años.

Número exacto de proveedores de apoyo para prestar servicios a los nuevos maestros en el programa de inducción basado en los contratos sindicales negociados.

- Medidas del Objetivo: Crear las vacantes de proveedores de apoyo a la inducción que sean necesarias, en función del total de los nuevos docentes y del tipo de acreditación que poseen.

Seguimiento de los estudios de las encuestas de egreso.

Supervisar los resultados de la Comisión de Certificación de Docentes (CTC).

- N4. Desarrollar un proceso de contratación sistemático en todo el distrito para ayudar a los nuevos empleados en su transición al CNUSD.

- Indicadores de Rendimiento: Actualizar el proceso de admisión con los datos obtenidos de las entrevistas de egreso.

Seguimiento de la duración entre la oferta de empleo y la finalización de la contratación.

- Medidas del Objetivo: Establecer entrevistas de egreso para hacer un seguimiento de la baja de los empleados.

Establecer un control de registro al mes de la llegada de los nuevos empleados.

Desarrollar un proceso de admisión sistemático en todo el distrito que haga hincapié en la visión y los objetivos del plan estratégico del distrito.

- N5. Crear y apoyar un programa de orientación del personal para mejorar el rendimiento y ofrecer oportunidades de crecimiento profesional.

- Indicadores de Rendimiento: La cantidad de horas de asesoramiento en el programa de orientación.

Cuenta total de participantes en el programa de orientación.

- Medidas del Objetivo: Crear un programa de asesoramiento para el personal.

Desarrollar un sistema de asignación de mentores y de control de las horas de tutoría.

Implementar el Programa de Inducción de Maestros.

- N6. Evaluar los niveles de compensación para el personal de todo el Distrito por lo menos una vez de cada tres a seis años.

- Indicadores de Rendimiento: El Distrito se encuentra dentro del 75% de los distritos comparables en la revisión anual.

- Medidas del Objetivo: Revisión anual de los salarios comparables.

Efectuar una revisión de la compensación al menos una vez cada seis años de acuerdo a la clasificación/rama de trabajo.

Informe anual sobre la compensación en distritos comparables según la clasificación/rama de trabajo.

- N7. Aumentar las oportunidades de desarrollo profesional para el personal clasificado.

- Indicadores de Rendimiento: Aumento en el grado de satisfacción de los empleados en la encuesta *Best Workplace* (El mejor lugar de trabajo).

Reducir la frecuencia de cambios en puestos específicos de alta frecuencia.

- Medidas del Objetivo: Evaluación anual de los participantes en la Academia de Líderes Clasificados (CLA).

Ampliar CLA para incorporar un nivel avanzado - CLA II.

Ofrecer diversas oportunidades de desarrollo profesional a nivel local e interno (*Smooth Sailing, Winter Classified PD Event, CASBO*).

Crear y efectuar una encuesta sobre las oportunidades de desarrollo profesional favoritas.

- N8. Crear guías de carreras profesionales para todos los puestos del Distrito.
 - Indicadores de Rendimiento: Número de promociones en la escala profesional.
 - Medidas del Objetivo: Crear programas de carreras profesionales para todos los puestos del Distrito.

Informar anualmente sobre la escala profesional y las oportunidades de desarrollo profesional según la clasificación/rama de trabajo.
- N9. Aumentar la comunicación proactiva del Departamento de Recursos Humanos sobre cuestiones relacionadas con los empleados.
 - Indicadores de Rendimiento: Índices de grado de satisfacción de los empleados con respecto a la comunicación dentro del Distrito.
 - Índices del grado de satisfacción de los empleados con el servicio de las divisiones internas.
 - Índices de rotación de empleados por escuela, división y/o tipo de puesto.
 - Medidas del Objetivo: Supervisar la encuesta del distrito, incluyendo la encuesta sobre el mejor lugar de trabajo.
- N10. Establecer relaciones sólidas y de colaboración con las asociaciones del Distrito, continuando el desarrollo de la aptitud de los empleados en torno a la resolución de problemas en función de sus intereses.
 - Indicadores de Rendimiento: Realizar un seguimiento trimestral de las quejas y/o reclamaciones presentadas a nivel del Distrito.
 - Medidas del Objetivo: Programar sesiones de capacitación regulares dirigidas a la administración y a los representantes de cada lugar para la resolución de problemas en base a los intereses de cada uno.
- N11. Proporcionar evaluaciones de rendimiento importantes a todos los empleados anualmente. Las evaluaciones deben incluir planes y objetivos de crecimiento profesional.
 - Indicadores de Rendimiento: Porcentaje de empleados que reciben una evaluación anual del rendimiento.
 - Medidas del Objetivo: Establecer componentes del plan de crecimiento profesional dentro de la evaluación del empleado.

O. Estabilidad financiera: Continuar fortaleciendo la situación financiera de Distrito a largo plazo para garantizar la prestación viable de los servicios básicos.

- 01. Explorar una mayor capacidad de redacción de subvenciones en todos los departamentos.
 - Indicadores de Rendimiento: Porcentaje de operaciones financiadas mediante una subvención. Aumento de la proporción de subvenciones concedidas en relación con las solicitudes de subvención presentadas.
 - Medidas del Objetivo: Recurrir a una agencia de redacción de subvenciones para buscar nuevas oportunidades de subvención.
- 02. Analizar el uso que hace el Distrito de las horas extras de jornada laboral para determinar si pueden hacerse cambios para reducirlas y mejorar la vida laboral de los empleados.

- Indicadores de Rendimiento: Aumento de la tasa de cobertura de las personas ausentes a diario. Crear una reserva sólida de suplentes.
- Medidas del Objetivo: Analizar la cantidad de horas extras utilizadas por el Distrito. Impartir una mayor capacitación a los trabajadores de la reserva de suplentes.

03. Establecer una proyección financiera a largo plazo para planificar el futuro.

- Indicadores de Rendimiento: Constancia favorable en el control trienal del condado.
- Medidas del Objetivo: Llevar a cabo evaluaciones trianuales para garantizar que todas las iniciativas del plan estratégico se prevén adecuadamente.
Llevar a cabo evaluaciones trianuales de las proyecciones financieras para comprobar el cumplimiento de las normas estatales y la solvencia económica.

04. Aumentar la matriculación de estudiantes en:

04a. Desarrollar una campaña estratégica de publicidad. La campaña puede enfocarse en resaltar las opciones flexibles del Distrito. Por ejemplo: comercializar estratégicamente el nuevo programa de escuela virtual del Distrito para permitir a las familias que puedan estar considerando alternativas a la escuela pública más opciones flexibles dentro del CNUSD.

- Indicadores de Rendimiento: Niveles de inscripciones de estudiantes en programas y escuelas específicas, por ejemplo: inscripciones en Educación de Carreras Técnicas (CTE), inscripciones en la Academia de Innovación, etc.
- Medidas del Objetivo: Desarrollar un plan de comunicación para los programas emblemáticos del Distrito (inmersión en dos idiomas, educación técnica profesional, entorno escolar positivo, atletismo).

04b. Renovación de la marca, el sitio web y el logotipo del CNUSD para garantizar que la comunicación visual y escrita sea pertinente y refleje las necesidades de la comunidad.

Indicadores de Rendimiento: Continuos ajustes y actualizaciones de los artículos de marca del CNUSD para garantizar el cumplimiento de las normas de la marca.

- Medidas del Objetivo: Desarrollar la capacitación de la Junta Directiva para impulsar la confianza en una consistente labor de mantenimiento de la marca.

Elaboración y uso de normas de la marca.

P. Participación de la comunidad: Desarrollar una mentalidad de comunicación y confianza con todas las entidades de la comunidad.

P1. Establecer y poner en práctica expectativas para que los altos cargos del Distrito y la Junta continúen realizando visitas a las escuelas y participando en la comunidad.

- Indicadores de Rendimiento: La cantidad de visitas a las escuelas realizadas anualmente por la Junta Directiva y el Gabinete Ejecutivo.
- Medidas del Objetivo: La cantidad de visitas programadas cumplidas.
Impartir capacitación anual a la Junta Directiva en referencia a las mejores prácticas en el uso de las redes sociales.

Preparar cursos de capacitación sobre los medios sociales.

- P2. Establecer y aplicar las expectativas de la administración de los recintos escolares en relación con la comunicación con las familias.
 - Indicadores de Rendimiento: Nivel de satisfacción de las familias con respecto a las comunicaciones del distrito y del recinto escolar.
Cantidad de capacitaciones administrativas en relación con la comunicación familiar adecuada.
Análisis de redes sociales y de asistencia a eventos.
 - Medidas del Objetivo: Publicar la encuesta LCAP.
Proporcionar a los administradores capacitación en materia de comunicación.
Crear una biblioteca de capacitación previamente grabada.
- P3. Asegurar la comunicación habitual del Superintendente con la comunidad escolar, lo cual podría incluir:
 - Boletines informativos regulares
 - Mensajes cada tres meses a la comunidad en forma de vídeo
 - Indicadores de Rendimiento: La cantidad de vídeos con un mensaje del Superintendente.
Cantidad de boletines con un mensaje del Superintendente.
 - Medidas del Objetivo: Proporcionar de tres a cuatro vídeos al año y hacer un seguimiento de las personas en asistencia.
Estudiar los resultados de la encuesta comunitaria del LCAP.
Llevar a cabo una evaluación de las necesidades del Especialista II en Multimedia del Distrito.
- P4. Continúa la retransmisión en directo de las reuniones del Consejo de Educación.
 - Indicadores de Rendimiento: las cifras totales de audiencia en asistencia.
 - Medidas del Objetivo: Actualización completa de aparatos de radiodifusión y pruebas de mantenimiento continuas.
Evaluar el éxito logístico de la retransmisión en directo.
- P5. Con el fin de reforzar el interés de la comunidad y la participación de las familias en las escuelas, aumentar el número de voluntarios del Distrito en:
 - Mejorar la infraestructura de todo el Distrito para apoyar y hacer un seguimiento de todos los voluntarios.
Identificar los impedimentos para prestar servicio voluntario.
Ofrecer una amplia gama de posibles opciones a los padres y las familias para servir como voluntarios.
 - Indicadores de Rendimiento: Aumentar el número de voluntarios comunitarios.
Reducir el tiempo necesario para que un voluntario pase el proceso de autorización.
 - Medidas del Objetivo: Proporcionar a las escuelas una preparación completa sobre el proceso de voluntariado y chaperones.
Evaluar la necesidad para aplicar y mejorar los programas de padres voluntarios como *Dads All In* y *Watch DOGS*.
Crear un sistema de seguimiento digital/base de datos en el que las escuelas y la oficina del Distrito puedan obtener información sobre el estatus de los voluntarios en proceso.

Analizar/mejorar el proceso utilizando un proveedor independiente de huellas dactilares.

Crear un sistema de recopilación de información de las escuelas y la comunidad sobre el proceso y el trabajo de los voluntarios.

Proporcionar personal y recursos adecuados para mejorar la eficacia de la contratación de voluntarios.

Trabajar con el Departamento de Comunicación y la Asociación de Padres y Maestros (PTA) para dar a conocer las distintas opciones de voluntariado a nuestra comunidad.

P6. Continuar con los esfuerzos para desarrollar y fortalecer las alianzas comunitarias con empresas y organizaciones locales mediante la vinculación de nuevas oportunidades para programas de aprendiz, programas de tutoría y otras fuentes.

- Indicadores de Rendimiento: Aumentar el número de alianzas directas con socios de la comunidad y la industria para crear oportunidades adicionales de programas de aprendiz, programas de tutoría y otras posibilidades.
- Medidas del Objetivo: Crear acuerdos de afiliados.
Aumentar la colocación de jóvenes aprendices.

Q. Infraestructura tecnológica: Mantener y mejorar la infraestructura y los sistemas tecnológicos de todo el distrito para apoyar eficazmente a todos los grupos de interés.

Q1. Garantizar que los sistemas técnicos fundamentales utilizados por el Distrito sean seguros y adaptables para satisfacer las necesidades continuas de los grupos de interés.

- Indicadores de Rendimiento: Dispositivos en buen estado: calidad y disponibilidad para el personal y los estudiantes. Infraestructura de red sólida.
Apoyo adecuado y receptivo.
- Medidas del Objetivo: Revisar anualmente los cuatro indicadores de resultados.
- Establecer ciclos oficiales de evaluación y reemplazo.

Q2. Crear una estrategia de seguridad cibernética que mejore la seguridad y la capacidad de recuperación para Distrito.

- Indicadores de Rendimiento: Porcentaje de usuarios que han finalizado la capacitación anual obligatoria en seguridad cibernética.
Porcentaje de conclusiones críticas de auditorías de seguridad cibernética aplicadas.
Conclusión de los ejercicios de simulación anuales por parte del Equipo de Respuesta a Incidentes de Seguridad Cibernética.
- Medidas del Objetivo: Establecer una capacitación anual obligatoria en seguridad cibernética.
Aplicar todas las conclusiones críticas de las auditorías de seguridad cibernética.
El Equipo de Respuesta a Incidentes de Seguridad Cibernética realizará prácticas de simulación.

Q3. Desarrollar un marco de gestión de proyectos de tecnología Informativa para proporcionar una alineación lógica y garantizar estrategias, resultados y procesos más refinados.

- Indicadores de Rendimiento: Establecer un marco plenamente documentado del Instituto de Gestión de Proyectos (PMI).

Porcentaje (o cantidad) de objetivos asociados a un proyecto activo o finalizado.

Satisfacción media por la finalización del Proyecto.

Recuento del progreso del proyecto (en curso, aplazado, finalizado, cancelado).

- Medidas del Objetivo: Aplicar el calendario en la implementación de cinco proyectos.

Garantizar que el 80% de los objetivos del plan estratégico se han vinculado a un proyecto de tecnología informática activo o finalizado desde el inicio del proceso de gestión de proyectos informáticos.

Garantizar que el índice medio de satisfacción al final del curso escolar sea igual o superior al 80%.

Utilizar el recuento de proyectos del año escolar anterior como referencia para el próximo año escolar.

- Q4. Desarrollar un sistema de seguimiento de los progresos mediante herramientas de gestión de la información que permitan seguir, visualizar y mostrar los indicadores clave de rendimiento.

- Indicadores de Rendimiento: Adquisiciones de herramienta de control.

Configuración, capacitación y manejo de software.

- Medidas del Objetivo: Elaboración de un plan de 1 a 3 años.

Utilizar el Primer Año como recopilación de datos y configuración.

- Q5. Explorar opciones para garantizar que el Distrito cuente con un número adecuado de personal técnico para mantener sus necesidades de infraestructura.

- Indicadores de Rendimiento: Utilizar las áreas de liderazgo de Preparación para el Futuro para identificar las necesidades de apoyo técnico utilizando los datos de orden de trabajo (por ejemplo, 7 días o menos); las necesidades de apoyo a la base de datos utilizando las necesidades de solicitud del proyecto (es decir, en la fecha de finalización del proyecto o antes) y las necesidades de apoyo a la infraestructura utilizando la relación entre el punto de proporción de ingenieros (es decir, 3 días o menos).

- Medidas del Objetivo: Analizar anualmente todos los indicadores (resolución de incidencias en 6 días o menos, en la fecha de finalización del proyecto o antes, y resolución de incidencias en 2 días o menos).

R. Infraestructura física: Mantener y mejorar los inmuebles e infraestructuras físicas, propiedad del Distrito, de la forma más justa y viable desde el punto de vista financiero.

- R1. Llevar a cabo una evaluación de las necesidades de instalaciones para identificar las diferencias, aprovechar las oportunidades para aumentar su uso y evaluar la necesidad de una futura medida en materia de obligaciones.

- Indicadores de Rendimiento: Encuesta sobre el apoyo de la comunidad a la futura medida presupuestaria.

- Medidas del Objetivo: Realizar recorridos con los encargados de los establecimientos para detectar posibles necesidades y desigualdades.

- R2. Establecer un Plan Global de Mejoras de Capital para garantizar que los presupuestos del Distrito sean destinados a las áreas más necesitadas.

- Indicadores de Rendimiento: Evaluación del estado de todos los inmuebles del distrito.

- Medidas del Objetivo: Establecer un Plan Global de Mejoras de Capital.

R3. Mejorar las instalaciones para dar alojamiento a nuevos programas educativos, como el kindergarten de día completo, los programas virtuales y/o los programas socioemocionales.

- Indicadores de Rendimiento: El 100% de las iniciativas del plan estratégico se reflejan en el plan de instalaciones.
- Medidas del Objetivo: Maximizar el uso de las instalaciones de la escuela para dar cabida a nuevos programas (Inmersión en Dos Idiomas, Programa de Oportunidades de Aprendizaje Amplio, salas de tranquilidad, Kínder de día completo).

R4. Revisar las políticas y procedimientos de asignación de fondos del presupuesto y de priorización de proyectos de mejora de instalaciones, para garantizar que el Distrito proporcione un mantenimiento equitativo a los inmuebles existentes.

- Indicadores de Rendimiento: Elaboración de normas para la entrega de proyectos a corto y largo plazo.
- Medidas del Objetivo: Revisar las políticas y procedimientos de asignación de fondos del presupuesto. Ordenar por prioridades los proyectos de construcción de infraestructuras. Realizar una consulta regular del ciclo de siete años indicado en el Plan General de Instalaciones.

Evaluar que los inmuebles y las infraestructuras se mantengan de forma sistemática y equitativa dentro de los plazos adecuados guiados por el Plan General de Instalaciones.



AGRADECIMIENTOS

Los siguientes grupos dedicaron tiempo y proporcionaron valiosas aportaciones durante la elaboración de este plan estratégico.

Estudiantes, familias y miembros de la comunidad

Empleados del CNUSD

Liderazgo del CNUSD

Junta de Educación del CNUSD

PREPARADO POR MOSS ADAMS LLP
