

PLANIFICACIÓN EN LAS ESCUELAS*Contexto y Propósito*

La Junta de Educación está comprometida con un programa de reforma fundamentado en la creencia de que todos los niños pueden aprender, los padres son una parte integral del proceso de aprendizaje y las escuelas tienen la responsabilidad de educar a los estudiantes con estándares de excelencia que los preparen para la educación superior, el lugar de trabajo y sus funciones como miembros de una sociedad culturalmente diversa. La Junta, de conformidad con la ley, tiene autoridad y responsabilidad sobre la gestión general, el funcionamiento, el control, el mantenimiento, la disciplina y las actividades educativas relacionadas de las escuelas a su cargo y es, por lo tanto, responsable de la calidad del programa educativo ofrecido a los niños de Rochester. En consonancia con estas responsabilidades, la Junta ha emprendido un programa de reforma que incluye cuatro estrategias para efectuar cambios en el sistema educativo y mejorar el rendimiento de los estudiantes:

1. animar a las escuelas a aumentar su productividad dotando a las comunidades educativas de mayor autoridad y responsabilidad en las decisiones que afectan al rendimiento de los estudiantes (planificación en la escuela);
2. formar el mejor personal posible para las escuelas de Rochester, un personal comprometido con la educación urbana que sea capaz de llevar a los estudiantes a nuevos niveles de rendimiento;
3. establecer objetivos, normas y medidas para el rendimiento de los estudiantes (resultados); y
4. establecer un sistema de rendición de cuentas que centre el trabajo del Distrito en la preparación de los estudiantes para su papel como empleados y ciudadanos del futuro.

Al establecer la planificación educativa como una de sus estrategias para lograr la reforma, la Junta expresa su convicción de que el diseño de la organización debe respetar la primacía del papel de la escuela en la iniciación e implementación del cambio que mejorará el rendimiento de los estudiantes. Reconociendo a la escuela como la unidad esencial de la productividad y responsabilidad del Distrito, la Junta proporcionará al personal de la escuela latitud y autoridad sobre las decisiones que afectan al rendimiento de los estudiantes (es decir, selección y asignación de personal, apropiación de los recursos asignados, énfasis del plan de estudios, diseño de la enseñanza, ubicación y agrupación de los estudiantes, uso del tiempo de enseñanza), basándose en la ley, la política, los acuerdos contractuales, la investigación y las buenas prácticas educativas. El tipo de mejora que busca la Junta depende de la energía, la capacidad y el ingenio de los maestros, los administradores, el personal de apoyo y los padres en cada centro, que forman comunidades activas y receptivas comprometidas con la calidad de la educación de los niños y que desempeñan un papel importante en la configuración de la experiencia educativa.

La Junta pretende que la mejora de las escuelas se lleve a cabo en el contexto de la misión de la Junta y con una comprensión de los propósitos de la educación, expresados como las expectativas que la comunidad de Rochester tiene de los graduados del Distrito. Se transferirá una mayor libertad y autoridad a las escuelas a medida que el Distrito tenga más pruebas de que los esfuerzos de las escuelas se dirigen a mejorar el rendimiento de los estudiantes y van acompañados de la satisfacción de los padres y de la comunidad con la calidad de la educación brindada a los niños.

Al establecer esta política, se entiende que nada de lo aquí expuesto alterará, enmendará, sustituirá o derogará las disposiciones de los acuerdos negociados colectivamente de conformidad con la Ley Taylor por y entre la Junta y los sindicatos que representan a los empleados del Distrito.

Organización

La planificación escolar es la estructura organizativa para mejorar la productividad escolar. Esta estructura prevé la formación de un equipo de planificación en cada escuela, compuesto por representantes de toda la comunidad escolar que son los principales responsables de diseñar un plan plurianual de mejora escolar. Además, permite la formación de equipos de planificación en lugares distintos de las escuelas y en programas dentro de las escuelas, por consenso de los principales grupos de interés.

El equipo de planificación, presidido por el director de la escuela, evaluará el rendimiento de los estudiantes y la eficacia del centro educativo, fijará objetivos de mejora y diseñará la enseñanza y otros servicios en el contexto de dichos objetivos. El trabajo del equipo se llevará a cabo por consenso -decisiones que se tomarán por consenso de los miembros- y contará con la participación de todos los grupos que compartan un interés en la productividad de la escuela:

1. maestros;
2. administradores;
3. personal de apoyo
4. los padres; y
5. estudiantes (de 7° a 12° grado).

En caso de que se elija un equipo que no sea representativo de los niveles de grado y de la oferta de programas de la escuela, el equipo tendrá la responsabilidad de tomar inmediatamente medidas de acción afirmativas para corregir la subrepresentación. Dichas medidas pueden incluir, entre otras, la adición de miembros al equipo por consenso, la designación de puestos para representantes de determinados grupos y la búsqueda de ayuda del Comité Directivo de Planificación Escolar Ejecutiva (ESBPT), Recursos Humanos, la Oficina de Compromiso de los Padres (OPE), grupos comunitarios y otros. La Oficina de Compromiso de los Padres y el Comité Directivo Ejecutivo del ESBPT supervisarán la representación adecuada de todos los grupos de interés.

Dado que el equipo de planificación sirve como unidad de gobierno compartido y responsabilidad de la escuela, cada escuela tendrá un equipo plenamente constituido que funcione durante todo el año. Se animará a los miembros que sean elegidos a que se comprometan como mínimo a servir durante un año.

Autoridad y Responsabilidad

El equipo de planificación escolar es algo más que un órgano consultivo. Es un órgano de deliberación y decisorio. Las siguientes premisas definen los parámetros dentro de los cuales funciona el equipo de planificación:

1. El equipo de planificación está encargado de la labor de mejora de la escuela, facultado para tomar decisiones y configurar programas que refuercen la educación impartida a los estudiantes y conduzcan a los más altos niveles de rendimiento. El trabajo del equipo se guiará por la investigación sobre la eficacia escolar y se caracterizará por la innovación, la reestructuración de los enfoques convencionales y la práctica más eficaz. Este trabajo se caracterizará por un compromiso con la acción, la evaluación y el ajuste, realizado a través de la colaboración intencional, y alimentado con un enfoque persistente en la evidencia.
2. Cada escuela o equipo con una escuela (es decir, casa, agrupación, escuela dentro de una escuela) negociará con el Distrito un acuerdo sobre los datos de referencia, los objetivos de mejora y las estrategias de mejora, así como sobre los recursos adicionales, el apoyo y las condiciones que puedan indicarse. El acuerdo negociado para la mejora de la escuela se realizará anualmente, a

través de la elaboración del Plan de Educación Integral de la Escuela (SCEP, por sus siglas en inglés), tal y como exige el Departamento de Educación del Estado de Nueva York (NYSED, por sus siglas en inglés) para las escuelas identificadas como necesitadas de Apoyo y Mejora Integral (CSI, por sus siglas en inglés) y Apoyo y Mejora Específicos (TSI, por sus siglas en inglés), o del Plan de Mejora de la Escuela (SIP, por sus siglas en inglés) para las escuelas designadas para Apoyo y Mejora Local (LSI, por sus siglas en inglés), vinculante para todas las partes, y presentado en el plazo exigido por el NYSED. El plan incluirá el compromiso de presentar informes anuales de progreso a la comunidad escolar.

3. El liderazgo pedagógico surgirá del equipo en su conjunto y de su trabajo. Aunque el liderazgo puede surgir de cualquier miembro del equipo, el director conservará tanto la autoridad como la responsabilidad de crear un entorno que apoye la enseñanza.
4. Cada miembro del equipo participará en pie de igualdad en las deliberaciones, decisiones y actividades del equipo. Cada miembro abordará el trabajo de mejora de la escuela con un sentido de propiedad para todos los estudiantes, y un compromiso con el éxito de todos los estudiantes.
5. Una vez que una persona acepte ser elegida miembro del equipo de planificación, será su responsabilidad llevar a cabo la labor de mejora de la escuela participando plenamente en los debates, deliberaciones y actividades del equipo. La participación en el trabajo del equipo es una manifestación de compromiso con el bienestar de los estudiantes.
6. El equipo de planificación está facultado para actuar en nombre de la escuela cuando sus decisiones y acciones sean coherentes con la política de la Junta, los mandatos legales y el lenguaje contractual (a menos que se concedan exenciones), y cuenten con el apoyo de la mayoría de cada grupo representado en el equipo (consenso de los grupos). Aunque la autoridad del equipo de planificación surge de la acción colectiva de sus miembros, el equipo en su conjunto tendrá la responsabilidad de considerar e involucrar a los individuos y grupos que se verán afectados por sus decisiones, estén o no representados formalmente en el equipo.
7. Dado que la Junta, al establecer la política y celebrar acuerdos contractuales, ha delegado cierta autoridad y responsabilidades en los equipos de planificación, cada equipo debe establecer, por consenso, procedimientos específicos para resolver cualquier impasse que le impida llevar a cabo su cargo y responsabilidades. Los procedimientos de impasse deben presentarse en la Oficina del Superintendente. Serán revisados por el Comité Directivo de los Equipos de Planificación Escolar. Los equipos de planificación escolar revisarán anualmente sus procedimientos de impasse, no sólo para informar a los miembros del equipo recién elegidos, sino también para determinar si es necesario introducir cambios.
8. En el desarrollo de sus estrategias de mejora, el equipo será responsable de la equidad en la distribución interna de los recursos; de la adopción de políticas escolares que reflejen el conocimiento profesional; del establecimiento de medios por los cuales el personal pueda adquirir continuamente más conocimientos; de la identificación de problemas centrados en el estudiante y de problemas adultos de la práctica, y de la utilización de procesos de resolución de problemas que evalúen y modifiquen continuamente sus propias prácticas; y de la respuesta a las preocupaciones e ideas de los padres, los estudiantes y el personal.¹
9. Reconociendo que el empoderamiento del equipo depende en gran medida de la estabilidad, el conocimiento y las habilidades interactivas de sus miembros, las escuelas individuales tienen la

¹ Los términos de esta sección son términos educativos.

responsabilidad de dar orientación y capacitación continua a los miembros, desarrollar procedimientos que minimicen la rotación excesiva de miembros y proporcionar a todos los miembros, en particular a los padres y estudiantes, el apoyo del Distrito y el acceso a la información que necesitan para tomar decisiones informadas y participar como socios iguales. La Oficina de Compromiso de Padres apoyará a los equipos SBPT a nivel escolar, así como también recibirá apoyo del Distrito a través del Comité Directivo Ejecutivo del SBPT. (es decir, Formación anual de SBPTs, mesas redondas trimestrales de mejores prácticas).

10. Como medida de responsabilidad, todas las reuniones del equipo de planificación estarán abiertas a los miembros de la comunidad escolar (excepto cuando se discutan asuntos confidenciales, como el personal) y los miembros serán responsables de solicitar la opinión de los grupos a los que representan y de informarles periódicamente.
11. Como un microcosmos de la comunidad escolar y como su principal órgano representativo, el equipo de planificación escolar tiene la responsabilidad de modelar e incorporar en sus decisiones y funcionamiento el espíritu de reforma y los valores articulados en la política de la Junta (p. ej. Igualdad de Oportunidades en el Empleo, Política de Valores, Política de Participación de los Padres) y representados en otras iniciativas estratégicas (p. ej., Rediseño de la evaluación del desempeño para docentes; metas, resultados, medidas y estándares; descentralización; la creación y el desarrollo de personal del más alto nivel; la rendición de cuentas compartida; fomento de la innovación).

Representación de los padres

La política de la Junta sobre la planificación a nivel de la escuela reconoce el papel esencial que desempeñan los padres como líderes y aliados en nuestras escuelas y en la toma de decisiones compartida en cada sitio.

El Distrito reconoce y adopta la definición estatal de "padre" según se define en la sección 100.11 del Reglamento del Comisionado de Educación en el documento titulado "Información Relativa al Reglamento del Comisionado sobre la planificación a nivel de la escuela y la toma de decisiones compartida." Esta sección señala claramente que un "padre no puede ser empleado del Distrito ni de ninguna unidad de negociación colectiva del Distrito".

Los siguientes principios orientarán el papel de los padres en la planificación a nivel de la escuela:

1. Los padres participan en todos los aspectos del proceso de toma de decisiones como socios iguales del equipo de planificación educativa.
2. Los padres son elegidos para el equipo de planificación por los grupos de padres constituyentes en sus escuelas; en los casos en que no haya un grupo de padres organizado en una escuela, la administración de la escuela trabajará con el Concilio Asesor de Liderazgo de Padres del Distrito y la Oficina de Compromiso de Padres para ayudar a la escuela mediante el establecimiento de un proceso impulsado por los padres para elegir a los representantes de los padres de la escuela.
3. Los representantes de los padres serán responsables de comunicarse con sus electores y de representar las opiniones de los padres en el equipo de planificación.
4. Los padres trabajarán con el liderazgo de la escuela para garantizar que se brinde suficiente apoyo para facilitar la comunicación de padres a padres con respecto a los asuntos discutidos y acordados por el equipo de planificación.

Enfoque de la planificación

El papel esencial y la responsabilidad del equipo de planificación escolar es decidir cómo educar a los estudiantes de la escuela. El equipo debe aceptar la responsabilidad de liderar e influir en los demás miembros de la comunidad escolar de forma que se cree un sentido de pertenencia, colaboración y apoyo a la misión, la visión y los objetivos del centro educativo. Las acciones del equipo deben unirlos en sus esfuerzos por mejorar el rendimiento de los estudiantes.

El plan de mejora escolar proporcionará la dirección estratégica a largo plazo para las escuelas, en consonancia con la Misión, Visión y Objetivos del Distrito. Estos planes son revisados por los Supervisores de Escuela, para asegurar que las metas estén basadas en datos y evaluaciones de necesidades.

Cada escuela desarrollará un plan educativo que incluya lo siguiente:

1. Una declaración de la visión de la escuela que ofrezca una perspectiva inspiradora de lo que la escuela quiere ser en el futuro.
2. Necesidades/Evaluación que incluya un análisis del estado actual de la escuela en relación con el lugar al que quiere llegar. El análisis utilizará datos para impulsar la mejora de la escuela. Algunos ejemplos de datos que se utilizarán son las puntuaciones de crecimiento, el promedio de calificaciones (GPA), los índices de promoción, las tasas de graduación, las evaluaciones formativas y sumativas, las entrevistas con los estudiantes, las encuestas sobre el clima escolar y las suspensiones.
3. Objetivos de mejora de la escuela en los siguientes ámbitos:
 - a. Rendimiento académico
 - i. Rendimiento académico: Objetivos relacionados con la mejora del rendimiento y los resultados de los estudiantes en materias básicas como matemáticas, ciencias, lengua y literatura y estudios sociales. Esto puede incluir el aumento de los resultados de los exámenes, el aumento de las tasas de graduación, la reducción de las brechas de rendimiento y la promoción de niveles más altos de compromiso de los estudiantes.
 - ii. Plan de estudios y enseñanza: Objetivos centrados en mejorar el plan de estudios, las estrategias de enseñanza y las experiencias de aprendizaje que se ofrecen a los estudiantes. Esto puede implicar la incorporación de métodos de enseñanza innovadores, la integración eficaz de la tecnología, la alineación del plan de estudios con los estándares académicos y la promoción de enfoques de aprendizaje activos y centrados en el estudiante.
 - iii. Desarrollo profesional: Objetivos dirigidos a mejorar las habilidades y conocimientos de los maestros y el personal a través de oportunidades específicas de desarrollo profesional. Puede tratarse de formación sobre nuevas estrategias pedagógicas, técnicas de evaluación, métodos de gestión del aula e integración de la tecnología.
 - iv. Participación de los padres y la comunidad: Objetivos relacionados con el fortalecimiento de las asociaciones entre la escuela, los padres y la comunidad en

general. Esto puede incluir iniciativas para aumentar la participación de los padres, establecer canales de comunicación eficaces, involucrar a las organizaciones de la comunidad e implicar a las familias en los procesos de toma de decisiones.

- v. Servicios de apoyo a los estudiantes: Objetivos centrados en la prestación de servicios integrales de apoyo para atender las diversas necesidades de los estudiantes. Esto podría implicar la mejora del acceso al asesoramiento, el apoyo a la salud mental, los servicios de educación especial y la creación de sistemas para identificar y ayudar a los estudiantes con dificultades.
 - vi. Clima y cultura escolar: Objetivos centrados en la creación de un entorno escolar positivo e integrador que favorezca el bienestar, el compromiso y el desarrollo socioemocional de los estudiantes. Esto podría incluir iniciativas para prevenir el acoso escolar, mejorar las prácticas disciplinarias, mejorar las relaciones entre estudiantes y maestros, y fomentar un sentido de pertenencia y respeto entre todas las partes interesadas.
 - vii. Liderazgo y gobierno escolar: Objetivos centrados en la mejora de la eficacia del liderazgo escolar y las estructuras de gobierno. Esto puede incluir el desarrollo de modelos de liderazgo compartido, la promoción de la colaboración entre administradores y maestros, y el establecimiento de procesos transparentes de toma de decisiones.
 - viii. Instalaciones y recursos: Objetivos relacionados con garantizar que la infraestructura física y los recursos de aprendizaje de la escuela apoyen el éxito de los estudiantes. Esto puede implicar la mejora de las instalaciones, la adquisición de material didáctico moderno, la mejora de la infraestructura tecnológica y la optimización del uso de los recursos dentro de las limitaciones presupuestarias.
4. Medidas del desempeño de los estudiantes y de la escuela, incluidas, entre otras, las medidas de rendimiento especificadas por el Distrito.
 5. Estrategias de mejora para lograr el progreso hacia los objetivos y las medidas de rendimiento.
 6. Objetivos anuales de mejora coherentes con las medidas de responsabilidad acordadas.
 7. Persona(s) responsable(s) del liderazgo y plazos de aplicación.

El trabajo del equipo se centrará en la enseñanza y en garantizar que el plan de estudios apoye los Estándares de Aprendizaje de Artes del Lenguaje Inglés y Matemáticas de Próxima Generación del Estado de Nueva York para el aprendizaje de los estudiantes, en lugar de las operaciones escolares rutinarias. El equipo se encargará de iniciar un cambio en el espíritu y la estructura de la escuela, para dinamizar la escuela y garantizar su mayor productividad.

Rendición de cuentas

Nuestro sistema de rendición de cuentas es una rendición de cuentas compartida en la que las expectativas y los estándares están claramente definidos; las evaluaciones son creíbles, miden el progreso real y ofrecen información para mejorar la práctica; se definen los desencadenantes del apoyo, la asistencia y la intervención; y existen incentivos para mejorar la práctica de los educadores individuales (maestros, administradores, personal de apoyo), grupos de educadores (escuelas, escuelas dentro de las escuelas,

unidad primaria, unidad intermedia, casas, etc.) y otros (padres, comunidad, agencias de servicios humanos, instituciones gubernamentales y empresas).

Además, el Distrito y las unidades de negociación colectiva reconocen que las escuelas o los grupos de educadores dentro de las escuelas (escuelas dentro de las escuelas, unidad primaria o unidad intermedia) son la unidad esencial de responsabilidad y que el rendimiento estudiantil es el indicador esencial del progreso.

Nuestro compromiso es establecer un plan de rendición de cuentas basado en cuatro principios clave:

1. Los resultados de los estudiantes son el principal indicador de progreso. El crecimiento de los estudiantes y su capacidad para alcanzar los estándares de aprendizaje servirán como medida fundamental de la responsabilidad de la escuela o unidad escolar.
2. Evaluación anual de los progresos, incluida la presentación de informes públicos por cada escuela o unidad escolar, se producirá, en una reunión de la Comunidad Escolar antes del 1 de diciembre. (es decir, 1ª Reunión SBPT del año).
3. Evidencia de cómo los resultados de la escuela han dado lugar a cambios en el plan de mejora de la escuela debe ser reportado anualmente.
4. Incentivos (cuando estén disponibles), incluyendo recursos para apoyar prácticas efectivas y direcciones prometedoras estarán ligadas al progreso de la escuela o unidad escolar.

RESULTADOS DE LOS ESTUDIANTES Y EVALUACIÓN ANUAL DE LOS PROGRESOS

El informe anual de progreso sobre todos los aspectos del rendimiento escolar incluirá, entre otras, las siguientes medidas de rendimiento y de calidad escolar:

1. Medidas en artes del idioma y literatura y matemáticas (niveles primario e intermedio) que deben combinarse, incluidas las etapas de desarrollo en lectura y matemáticas.
2. Porcentaje de estudiantes que se espera que rindan en el siguiente nivel de grado sin apoyo adicional.
3. Progreso/crecimiento de grupos de cohortes durante un período de 2-3 años: primaria, K-2/3; intermedio, 4-6; medio, 6-8; y secundaria, 9-12.
4. Comentarios de la escuela receptora.
5. Porcentaje de estudiantes que se presentan y, en su caso, aprueban los exámenes del Distrito, Regents y nacionales, incluidos, entre otros, los exámenes SAT/ACT y otras medidas auténticas del rendimiento de los estudiantes, es decir, el Examen Unitario Regents propuesto por el Estado de Nueva York.
6. Portafolios con evidencia de logros sólidos en escritura.

Además de las medidas de rendimiento de los estudiantes, la Junta reconoce la importancia de los indicadores de calidad educativa que deben incluirse en una evaluación del progreso. Dichos indicadores de calidad educativa incluirán, entre otros, los siguientes:

1. Participación de los padres, incluida la evidencia del impacto directo de los padres en el proceso educativo y la evidencia de la conexión/alcance del personal con los padres/el hogar. Se llevará a cabo una Encuesta de Clima Escolar para recibir comentarios de los padres por parte de la Oficina de Innovación Escolar semestralmente.
2. Satisfacción del cliente, incluida la evidencia de satisfacción con la calidad de la experiencia educativa, el entorno escolar y los niveles de capacidad de respuesta de la escuela y el personal. La Oficina de Compromiso de Padres lleva a cabo una evaluación requerida del SBPT cada dos años, según lo requerido por el Estado de Nueva York, donde se captura esta información.

VINCULAR LOS RESULTADOS AL PLAN DE MEJORA EDUCATIVA

El informe público anual de cada centro o unidad educativa describirá cómo los resultados de la escuela han conducido a cambios en el plan de mejora del centro educativo.

INCENTIVOS VINCULADOS AL PROGRESO DE LA ESCUELA O DE LA UNIDAD EDUCATIVA

Las escuelas o escuelas dentro de una escuela que demuestren progresos recibirán mayor autonomía, flexibilidad, reconocimiento y discreción en el uso de los recursos.

Para los maestros:

Si existen incentivos, estarán vinculados al progreso de los estudiantes en las medidas de rendimiento acordadas y otros indicadores de calidad escolar.

Para los administradores:

Una cantidad proporcional (por miembro de la unidad) de los fondos (cantidad total no superior a 85.000 dólares) se pondrá a disposición del director de la escuela, director del programa, director de enseñanza, u otra estructura, como se indica en el acuerdo de negociación colectiva de la Asociación de Supervisores y Administración de Rochester (ASAR) y según lo permitido por la normativa aplicable.

El Distrito trabajará con los diversos grupos interesados para atender las preocupaciones y problemas identificados en la Evaluación de Necesidades más reciente, ofreciendo diversos apoyos y recursos a la escuela en particular.

Seguimiento y evaluación de las políticas

El Superintendente tiene la responsabilidad de revisar la eficacia de esta política con la Junta de Educación. Esta política se revisará cada tres años en primavera a partir del año escolar 2024-25 a través del Comité de Desarrollo y Revisión de Políticas de la Junta de Educación ("Comité de Políticas"). El Superintendente informará las recomendaciones para enmendar o rescindir esta política al Comité de Políticas a más tardar el 28 de febrero del año en que se revisará la política. El Equipo Ejecutivo de Planificación Escolar funcionará como un órgano de toma de decisiones facultado para realizar ajustes, cambios y modificaciones en la práctica, el procedimiento y la reglamentación de la planificación escolar de conformidad con esta política y los acuerdos contractuales. El trabajo del equipo se llevará a cabo por consenso. A medida que se realicen dichos ajustes, cambios y modificaciones, se pondrán por escrito y se comunicarán a los equipos de planificación educativa.

Los planes de mejora escolar se presentarán al Departamento de Educación del Estado de Nueva York según lo exigido.

Ref: 8 NYCRR Part 100

Notas: Política anterior, Manual de Políticas, Planificación Basada en la Escuela (1 de junio de 1995), revisada a*d. Enmendada el 24 de abril de 2014 de conformidad con la Resolución No. 2013-14: 623; Modificada el 19 de octubre de 2023 de conformidad con la Resolución No. 2023-24: 415 (Anteriormente política 2265)

ct/rp