

## PLAN ESTRATÉGICO DE COMPRENSIÓN CULTURAL

2020-2023

**Misión:** Facilitar el cambio sistemático que incremente los resultados medibles del aprendizaje para todos los estudiantes al participar en una reflexión continua con el fin de garantizar un entorno inclusivo donde los estudiantes, el personal y la comunidad valoren la diversidad.

**Objetivo 1: Socioemocional - Encuesta de Niños Saludables de CA (CHKS):** antes de junio del 2023, las reformas al ambiente escolar darán como resultado una reducción del 5% en conductas de hostigamiento, según los resultados obtenidos de las respuestas sobre hostigamiento realizada a los estudiantes en los grados 7, 9, y 11 de la Encuesta CHKS -

	De:			A:		
	Gr. 7	Gr. 9	Gr. 11	Gr. 7	Gr. 9	Gr. 11
Asiático:	27%	27%	25%	22%	22%	20%
Isleño del Pacífico:	35%	17%	18%	30%	12%	13%
Afroamericano:	34%	32%	42%	29%	27%	37%
Hispano:	22%	26%	29%	17%	21%	24%
Nativo Americano	15%	24%	42%	10%	19%	37%

*Fuente de Datos: Encuesta de Niños Saludables de CA 2018-2019*

Estrategia 1.1: Los adultos brindarán apoyo para un ambiente y una cultura escolar positivos.

¿Qué necesitamos hacer?	¿Quiénes están involucrados?	¿Quién es responsable?	¿Qué recursos se necesitan?	¿Qué resultados deseamos?	¿Cuándo estará completo?
Entrenamientos PBIS	Las escuelas	Coordinador de Consejería y Apoyo Estudiantil  Entrenadores PBIS  COSA	Materiales de Entrenamiento, substitutos, materiales, horas adicionales de trabajo  \$20,000 LCFF Suplementario	Todas las escuelas del distrito implementarán PBIS	PBIS Nivel Uno 2024  PBIS Nivel Dos 2025
Entrenamientos contra el acoso, que incluyan claramente, tanto la definición de acoso, como, entre otros, las acciones basadas en la discriminación, real o percibidas por raza,	El personal escolar	Los administradores grabarán una presentación a su propio ritmo	Presentación contra el Acoso	El personal tendrá comprensión de lo que es el acoso escolar, cómo prevenirlo y cómo responder cuando los estudiantes están siendo acosados; se prestará especial atención a la	Anualmente

etnicidad, religión, género, peso, salud u orientación sexual				respuesta y a las medidas de seguimiento por parte del personal	
Revisar, bajo una óptica de comprensión cultural, la Norma de la Mesa Directiva y el Reglamento Administrativo en cuanto al Acoso	Administradores	Asesoramiento de Disciplina de Comprensión Cultural	Norma y Reglamento Administrativo Sobre el Acoso	Establecer guías claras acerca de qué hacer con respecto a los incidentes de acoso	Otoño 2020
Poner pósters en las escuelas que hablen de la inclusión	Estudiantes	Líderes del equipo de trabajo sobre la Comprensión Cultural	Impresion de Posters \$100 Título IV	Posters ganadores exhibidos en todas las escuelas, de acuerdo al nivel de grado escolar	Anualmente junio, 2021, 2022, 2023
Proporcionar traducción de documentos y de información importante	Departamento de Comunicaciones Directores Jefes de Departamento Personal Bilingüe Maestros	Departamento de Comunicaciones , Directores, Jefes de Departamento	Enlaces de Servicios Comunitarios Bilingües y personal bilingüe Contratos de traducción \$25,000 de LCFE Supplemental para contratos de traducción	Accesibilidad de los padres a comunicaciones e información importante	Continuo
Proporcionar interpretación en las reuniones para padres	Personal Bilingue Padres	Administradores Personal	Enlaces de Servicios Comunitarios Bilingües Personal bilingüe Contratos por Servicios de Interpretación (Language Line) \$12,000 Título III	Accesibilidad de los padres a comunicaciones e información importante	Continuo
Reuniones con el Comité Asesor de la Comunidad y los Administradores de la Escuela	CAC Directores	CAC Lideres Directores		Reunión semestral para mejorar la asociación y colaboración	Primavera y Otoño 2021 Primavera y Otoño 2022 Primavera y Otoño 2023
Programas como El Lugar a Donde Perteneces (WEB), Equipo de Enlace (Link	Coordinadores WEB y Link Crew	Coordinador de consejería y apoyo estudiantil	Proyecto Boomerang Cuota de Inscripción	Entrenamiento basada en la evidencia con el fin de crear una	2024

Crew) y otros programas de apoyo y orientación entre estudiantes	Coordinadores ASB	Directores de Actividades Escolares Personal del Proyecto Boomerang	\$50,000 Título IV	comunidad inclusiva y acogedora en todas las escuelas intermedias y secundarias	
Compromiso de explorar, revisar e implementar cambios que apoyen a los estudiantes LGBTQ	Administradores de la Escuela	Coordinador, Consejería y Apoyo Estudiantil	Recursos de Norma de la Mesa Directiva CSBA	Orientación para el personal	Diciembre 2021
Incrementar la difusión y comunicación sobre las reuniones de información acerca de las encuestas de CHKS para padres y estudiantes	Administradores de la Escuela	Director Ejecutivo, Servicios de Apoyo Integrado	Reuniones de información para padres tanto en horarios matutinos como vespertinos	Incremento de la participación en CHKS	Anualmente en el mes de enero
Examinar la Norma 0410 de la Mesa Directiva sobre la No Discriminación en los Programas y Actividades del Distrito para tener la posibilidad de incluir un lenguaje que apoye e incluya a los grupos marginados.		Asistente del Superintendente, Servicio de Recursos Humanos, Líderes del equipo de trabajo sobre la Comprensión Cultural	Norma 0410 de la Mesa Directiva	Posible inclusión de un lenguaje que apoye e integre a los grupos marginados	Junio 2022

Estrategia 1.2: Garantizar que los estudiantes tengan acceso al apoyo y se sientan conectados a la escuela.

¿Qué necesitamos hacer?	¿Quiénes están involucrados?	¿Quién es responsable?	¿Qué recursos se necesitan?	¿Qué resultados deseamos?	¿Cuándo estará completo?
Entrenamiento contra el acoso, que incluya claramente, tanto la definición de acoso, como, entre otros, las acciones basadas en la discriminación, real o percibidas por raza, etnicidad, religión, género, peso, salud u orientación sexual	Estudiantes	Administradores Consejeros Maestros	Presentaciones	Los estudiantes sabrán cómo prevenir e intervenir frente a un incidente de acoso	Junio 2021
Entrenamiento en aspectos multisensoriales, distinción e intervención	Maestros	Director Ejecutivo, Desarrollo Profesional y Colaboración de los Empleados de Pre- escolar al 5to. Grado	K-3er. Grado Wonders Equipo de Intervención Entrenadores horas adicionales de trabajo para los maestros \$10,000 LCFF Supplemental	Entrenamiento en el sistema de Apoyo a varios Niveles y equipos de éxito estudiantil	Continuará 2021, 2022, 2023
Incrementar la integración	Administradores Maestros Padres Estudiantes	Administradores Especialistas de Educación y Encargados de Casos	Reuniones de IEP	Integración significativa en las aulas de educación general con estudiantes de educación general	Continuará 2021, 2022, 2023
Consejería	Estudiantes	Consejeros Psicólogos Escolares Especialistas en Intervención	Plan de Estudios de Consejería	Bienestar Social y Emocional Incrementar la proporción de consejería a 1:425 por estudiante en el nivel secundario	Agosto 2021

Programas de desarrollo del personal y clubes para estudiantes ( <i>No hay Lugar para el Odio, Bridges</i> )	Administradores Maestros Estudiantes	Liga de Antidifamación Relaciones Humanas del Condado de Orange	Financiamiento para contrato de programas \$6,000 por escuela Subvención en Bloques de Bajo Rendimiento	Mejorar el ambiente escolar, incrementar la inclusión y reducir el acoso	Finalización de los componentes del programa
Establecer orientación y tutoría para nuevos estudiantes a través de WEB y Link Crew para fomentar un ambiente acogedor	Estudiantes	Coordinadores de WEB y Link Crew  Directores de Actividades	Folder y DVD de WEB y Link Crew	Ayuda para garantizar una transición sin complicaciones	Junio 2023
Inclusión en programas de orientación/reuniones de transición	Directores Personal Padres Estudiantes	Directores Personal	Lista de Estudiantes	Los estudiantes en programas de educación especial participan en las reuniones de orientación y transición escolar	Anualmente en las reuniones y programas de Orientación de otoño y Transición de primavera
Desarrollar múltiples formas para que los estudiantes denuncien el acoso y acercarse a los estudiantes para incrementar la conciencia cultural	Estudiantes	Director Ejecutivo, Seguridad y Servicios Estudiantiles Coordinador, Asesoramiento y Apoyo Estudiantil Administradores Escolares	Herramientas de información	Facilitar las denuncias	Agosto 2021

**Objetivo 2: Comportamiento - Suspensión:** En Junio del 2023, las suspensiones se reducirán en un 25% o más para grupos de estudiantes identificados.

	De:	A:
Jóvenes en hogar temporal:	5.5%	4.1%
Estudiantes con discapacidades:	6.6%	4.9%
Sin hogar:	4.8%	3.6%
Afroamericanos:	6.0%	4.5%
En desventaja socioeconómica:	4.3%	3.2%
Hispanos:	3.5%	2.6%

*Fuente de Datos : CDE Dataquest 2018-2019*

Estrategia 2.1: Examinar y mejorar las normas de las prácticas disciplinarias desde un punto de vista de comprensión cultural y educar a los adultos en dichas prácticas.

¿Qué necesitamos hacer?	¿Quiénes están involucrados?	¿Quién es responsable?	¿Qué recursos se necesitan?	¿Qué resultados deseamos?	¿Cuándo estará completo?
Prácticas Restauradoras  Justicia Restaurativa – Tribunal de Menores	Administradores Personal Supervisores del Campus y Estudiantes	Coordinador de Consejería y Apoyo Estudiantil  Consejero en Asignación Especial  Especialista en el Plan de Estudios de ELA	Fondos para incrementar el número de entrenadores  Sustitutos  Libros  \$20,000 Suplemento LCFF	Los participantes tendrán conocimiento de cómo aplicar las Prácticas Restaurativas	Junio 2024
Revisiones al Manual de Disciplina	Administradores  Padres  Estudiantes	Asesoramiento en Materia de Comprensión Cultural  Director Ejecutivo de Seguridad y Apoyo Estudiantil	Manual de Disciplina	El personal, los padres y los estudiantes conocerán los procedimientos de seguridad del distrito	Octubre 2020
Entrenamiento en Disciplina	Administradores  Jefes de familia y suplentes	Entrenador de Contrato	Material de entrenamiento	Los administradores entenderán el procedimiento y las normas de disciplina, incluyendo la determinación de manifestación para recibir Educación Especial	Octubre 2020
Revisar la Norma de Suspensión y Expulsión de la Mesa Directiva y AR	Administradores	Asesoramiento sobre Comprensión Cultural	Norma de la Mesa Directiva	Revisar las normas a través de un punto de vista de comprensión	Septiembre 2020

		Director de Seguridad y Servicios Estudiantiles	Reglamento Administrativo	cultural	
Analizar los datos de los grupos segregados (origen étnico, raza, grupo de estudiantes y delito) Remisiones a la Oficina y Suspensiones	Personal de la escuela	Director Ejecutivo de Seguridad y Servicios Estudiantiles Director de Sistemas de Información Coordinador de Asesoramiento y Apoyo Estudiantil  Asistente del Superintendente Director de Educación Especial, Servicios Relacionados Administración de la Escuela Equipos PBIS	Datos Disciplinarios	Identificar a los estudiantes prometedores	Diciembre 2021 y continuará anualmente
Establecer y utilizar un Almacén de Datos	Personal de la Escuela	Director de Tecnología  Superintendente Delegado	Almacén de Datos  \$260,000  Ley CARES	Acceder fácilmente a los datos de segregación para la supervisión del progreso.	Junio 2021

Estrategia 2.2: Educar a los estudiantes sobre las normas y prácticas de disciplina.

¿Qué necesitamos hacer?	¿Quiénes están involucrados?	¿Quién es responsable?	¿Qué recursos se necesitan?	¿Qué resultados deseamos?	¿Cuándo estará completo?
Actualizar el sitio web del Departamento de Seguridad y Servicios Estudiantiles del Distrito con el Plan de Disciplina y el Protocolo de Prevención del Acoso.	Estudiantes	Director de Seguridad y Servicios Estudiantiles	Sitio web	Los estudiantes comprenden el proceso y las normas de disciplina	Junio 2021
Educar a los estudiantes sobre los procedimientos de disciplina.	Estudiantes	Administradores Personal	Presentación	Los estudiantes comprenden el proceso y las normas de disciplina	Junio 2021
Apoyo para los estudiantes de preescolar y primaria (por ejemplo, colaboración de los padres, consejería, enseñanza previa, contratos de comportamiento)	Estudiantes	Maestros Padres Consejeros Administradores de la Escuela	Entrenamiento de PBIS	Comportamiento positivo	Continuo

**Objetivo 3: Comprensión Cultural:** Para junio del 2023, el personal y los estudiantes aumentarán su comprensión cultural como resultado de una pre y post autoevaluación.

Estrategia 3.1: Entrenamiento profesional para adultos para desarrollar e incrementar la igualdad

¿Qué necesitamos hacer?	¿Quiénes están involucrados?	¿Quién es responsable?	¿Qué recursos se necesitan?	¿Qué resultados deseamos?	¿Cuándo estará completo?
Entrenamiento, Módulo acerca de Prejuicios Implícitos	Directores, Personal	Directores, Personal	Módulo de Prejuicios Implícitos	Todo el personal completa los Módulos de Prejuicios Implícitos de Kirwan	Agosto 2021
Análisis de datos para detectar la falta de igualdad	Directores Personal	Directores Personal Líderes del Distrito	Datos de: Dataquest, CHKS, CA School Dashboard, Aeries	Plan de acción Escolar	Junio 2022
Entrenamiento con Certificación de 10 días sobre Comprensión Cultural de Acceso e Igualdad de OCDE	25 Maestros, Directores y Representantes de la Oficina del Distrito	25 Maestros, Directores y Representantes de la Oficina del Distrito	Costo secundario \$150 por persona por día  Costo de inscripción de \$1,800 dólares por persona (8 gratis)  Total \$35,100 dólares  Título IV	Creación de capacidades	Marzo, 2021
Entrenamiento extracurricular CTA de 8 horas sobre el prejuicio inconsciente	150 Maestros (grupos de Otoño y Primavera)	Lisa Adams, Especialista en Diversidad e Inclusión, entrenadora de CTA	Entrenador CTA  Asignación adicional para maestros \$36,000  Título II	Aprender sobre los prejuicios inconscientes, los estereotipos y el sistema de poder y privilegio	Grupo de otoño 2020 - oct/nov 2020 Grupo de invierno 2021 ene/feb 202 Grupo de primavera 2021 mar/abr 2021

Series de Desarrollo Profesional sobre la Comprensión Cultural	Empleados	Coordinador de Asesoramiento y Apoyo Estudiantil  Consejero en Asignación Especial  Especialistas en Diversidad	Presentación en Powerpoint  Substitutos  Especialistas en Diversidad	El personal participará en el desarrollo profesional para la comprensión cultural, incluyendo componentes antirracistas y desarrollará una conciencia y apreciación de la diferencia y demostrará comportamientos culturalmente competentes para apoyar mejor a todos los estudiantes	Junio 2023
Equipo de Recursos para la Comprensión Cultural	Todo el personal	Equipo de Liderazgo de Comprensión Cultural  Todo el personal		Concientización del personal sobre la disponibilidad del Equipo de Liderazgo de Comprensión Cultural para ser un colaborador capacitado para solucionar problemas	Continuo
Educación para Padres en la Comprensión Cultural	Padres PTSA	Coordinador, Consejería  CUCPTSA		Temas como el Prejuicio Implícito, la Igualdad y el Antirracismo	Anualmente junio 2021, junio 2022, junio 2023
Equipo de Trabajo para la Comprensión Cultural	Personal Padres Estudiantes	Equipo de Liderazgo para la Comprensión Cultural	Hora de reunión Horas adicionales de trabajo \$5,000 Título IV	Implementación y supervisión del plan Oportunidades para que nuevos miembros participen en los equipos de las escuelas	Reuniones trimestrales continuas

Crear Conciencia	Personal de la escuela Padres Estudiantes Miembros de la comunidad	Administradores CAC PTSA	Oradores invitados y presentaciones	Crear conciencia en la comunidad escolar, la empatía y la inclusión de las personas con discapacidad	Anualmente 2021, 2022, 072023
Semana del Listón Azul	Personal de la escuela Padres Estudiantes Miembros de la comunidad	Administradores CAC PTSA	Oradores invitados y presentaciones	Crear conciencia en la comunidad escolar y fomentar la empatía en torno al acoso escolar y sus efectos nocivos, así como el modo en que los estudiantes y el personal pueden prevenir y combatir el acoso para lograr un ambiente escolar seguro y saludable.	Anualmente 2021, 2022, 2023
Revisar las prácticas de gastos suplementarios (por ejemplo, tarifas de estacionamiento, costo el anuario, actividades extracurriculares)	Subdirectores de Secundaria	Director Ejecutivo, Secundaria Director Ejecutivo de programas Estatales y Federales	Información de gastos	Análisis de acceso e igualdad, Informe y recomendación a la Mesa Directiva	Diciembre 2021

Estrategia 3.2: Darle a los estudiantes la oportunidad de que su voz sea escuchada e incrementar su comprensión cultural.

¿Qué necesitamos hacer?	¿Quiénes están involucrados?	¿Quién es responsable?	¿Qué recursos se necesitan?	¿Qué resultados deseamos?	¿Cuándo estará completo?
<p>Desarrollar un plan de estudios diversos que represente a las poblaciones BIPOC</p> <p>Empezar por las nuevas poblaciones</p>	<p>Personal Maestros Especialistas en Planes de Estudios Equipo de Trabajo Estudiantes</p>	<p>Maestros Proceso de aprobación del IMRC/Comité de Revisión de Plan de estudios</p>	<p>Tiempo en el plan de estudios para revisar el material y el consenso</p> <p>\$193,600 Nuevos Desarrollos \$20,160 horas adicionales de trabajo para los maestros con el fin de desarrollar Guías de Alineación del Plan de Estudios Suplemento LCFF</p>	<p>Aprobado por la Mesa Directiva</p>	<p>Próximo ciclo del IMRC (octubre - diciembre 2020)</p>
<p>Tener representación de los estudiantes de secundaria en el Grupo de Trabajo sobre Comprensión Cultural</p>	<p>Estudiantes representantes de la escuela secundaria, Estudiante Asesor de la Mesa Directiva</p>	<p>Equipo de Trabajo de Comprensión Cultural  Estudiantes</p>	<p>Ninguno</p>	<p>Comprensión por parte del personal de la perspectiva que tienen los estudiantes</p>	<p>Septiembre 2020</p>
<p>Entrenamiento para los estudiantes contra los prejuicios</p>	<p>Clubes No hay Lugar para el Odio ASB</p>	<p>Liga Antidifamación  Bridges</p>	<p>Costo del entrenamiento</p> <p>\$6,000 dólares por escuela</p> <p>Subsidio Bloque de Bajo Rendimiento</p>	<p>Capacitar a los estudiantes para combatir los prejuicios y el acoso como medio para detener el aumento de odio en el campus; Formación y apoyo al liderazgo sobre el impacto del contenido de las redes sociales.</p>	<p>Continuo</p>

Lecciones de Comprensión Cultural para estudiantes	Estudiantes	Coordinador de Consejería y Apoyo Estudiantil Maestros Consejeros IMRC	Costo relacionado con las lecciones	Los estudiantes participarán en lecciones de Comprensión Cultural, incluyendo componentes antirracistas y desarrollarán una concientización y apreciación de la diferencia y demostrarán comportamientos culturalmente competentes.	Junio 2023
Incluir representación para los estudiantes en el PTSA de la escuela	Estudiantes	CUCPTSA PTSA de la escuela		Proceso de reclutamiento de estudiantes para el PTSA Horarios de reunión en los que los estudiantes pueden participar Presentaciones de los estudiantes en la agenda	Junio 2021
Implementar el Curso de Estudios Étnicos	Personal Equipo de Trabajo OCDE Estudiantes	Consejeros Académicos Asesoramiento AP Especialistas en Plan de Estudios	Asignación Adicional de maestros para el desarrollo del Plan de Estudios .  \$3,060 Título IV  Contrato con OCDE para el entrenamiento  \$2,500 Título II	Cursos de A-G Igualdad y Acceso Inclusividad	Desarrollo 2021-23 Programa piloto 2023-25 Volver a la Mesa Directiva para más orientación en 2025-26

**Objetivo 4: Representación Diversa:** Para junio del 2023, contratar, apoyar y mantener el incremento de personal diverso y que represente la demografía estudiantil.

	De:	A:
Nuevas Contrataciones (promedio de 3 años) - Personas de color (POC)	16.6%	20.0%
Personal Certificado	19.2%	25.0%
Personal Directivo		

*Fuente de datos: Servicios de Recursos Humanos*

Estrategia 4.1: Examinar las prácticas de reclutamiento, contratación y colocación, las estrategias de incorporación y los datos de mantenimiento del personal..

¿Qué necesitamos hacer?	¿Quiénes están involucrados?	¿Quién es responsable?	¿Qué recursos se necesitan?	¿Qué resultados deseamos?	¿Cuándo estará completo?
<p>Examinar las prácticas de reclutamiento y contratación</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Expandir los esfuerzos de reclutamiento a colegios y universidades fuera del Condado de Orange, incluyendo la colocación de Practicantes de Maestros.</li> <li>Proporcionar entrenamiento al personal que participa en los paneles de entrevistas</li> <li>Representación diversa en los paneles de contratación, es decir, etnicidad, clasificación laboral, género, grupos de padres</li> </ul>	<p>Personal de Servicios de Recursos Humanos en colaboración con otros jefes de departamento.</p>	<p>Personal de Servicios de Recursos Humanos</p>	<p>Participar en un mínimo de 2 Ferias de Contratación anuales en áreas fuera de OC</p> <p>Garantizar la diversidad en el panel de presentadores, en la medida de lo posible, basándose en la contratación y en las clasificaciones de los puestos de trabajo apropiados para ese panel</p> <p>Trabajar en colaboración con universidades de otros condados para ayudar a colocar a los Practicantes de Maestros en nuestro distrito</p>	<p>Mayor representación de grupos étnicos en todos los grupos de empleados.</p>	<p>Junio 2021 Junio 2022 Junio 2023</p>

<p>Declaración de no discriminación y bienvenida a mujeres, minorías y discapacitados en Ed-Join</p> <p>Representación diversa en la publicación de puestos de trabajo en múltiples plataformas, incluyendo las redes sociales.</p>			<p>Material de entrenamiento para los miembros del panel</p> <p>Comité para revisar las aplicaciones y el método de entrevista</p>		
<p>Incorporación</p> <p>Revisar el compromiso de CUSD con la igualdad y la Comprensión Cultural en las citas de incorporación del nuevo personal</p> <p>Utilizar la Orientación de Nuevos Maestros para compartir nuestro trabajo acerca de la Comprensión Cultural</p> <p>Presentación de diapositivas y/o vídeos de bienvenida para el personal clasificado</p>	<p>Personal de Servicios de Recursos Humanos Personal</p>	<p>Personal de Servicios de Recursos Humanos</p>	<p>Añadir al paquete de bienvenida existente el compromiso del distrito con la igualdad y la Comprensión Cultural</p> <p>Presentación de HR en la orientación de Nuevos Maestros</p> <p>Creación de diapositivas/vídeos para los nuevos empleados clasificados</p>	<p>Todos los nuevos contratados comprenden el compromiso que el distrito para proporcionar un Lugar de Trabajo equitativo y libre de prejuicios</p>	<p>Continúa</p>
<p>Retención del personal</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Recopilar datos para identificar las tendencias de deserción del personal</li> </ul>	<p>Personal de Servicios de Recursos Humanos</p>	<p>Personal de Servicios de Recursos Humanos</p>	<p>Recopilación de datos Encuesta de salida</p>	<p>Basándose en los datos, crear sistemas de apoyo para abordar la deserción</p>	<p>Anualmente Diciembre 2021, 2022</p>

Examinar los procedimientos de colocación del personal excedente	Personal de Servicios de Recursos Humanos Administradores	Personal de Servicios de Recursos Humanos Administradores		El proceso de personal excedente se refleja en las necesidades de cada escuela.	Otoño 2021 y continua
--	---	---	--	---	-----------------------

**Objetivo 5: Social-Emocional - Asistencia:** Para junio del 2023 las tasas de **absentismo crónico** se reducirán en un 25% o más para los grupos de estudiantes identificados:

	De:	A:
Jóvenes en hogar temporal:	28.5%	21.3%
Estudiantes con discapacidades:	15.6%	11.7%
Sin hogar:	14.3%	10.7%
SED:	14.1%	10.5%
Afroamericanos:	13.5%	10.1%
Hispanos:	11.2%	8.4%

*Fuente de Datos: CDE Dataquest 2018-2019*

Estrategia 5.1: Ayudar al personal y a los padres a comprender la importancia de la asistencia a la escuela.

¿Qué necesitamos hacer?	¿Quiénes están involucrados?	¿Quién es responsable?	¿Qué recursos se necesitan?	¿Qué resultados deseamos?	¿Cuándo estará completo?
Presentación anual del absentismo crónico y debate en la reunión del DELAC sobre los efectos actuales y a largo plazo del absentismo escolar	Personal de la Oficina de Adquisición de Lenguaje Padres de estudiantes aprendices del idioma inglés Estudiantes aprendices del idioma inglés	Coordinador, adquisición de Lenguaje Director Ejecutivo de Programas Estatales y Federales Padres	Datos sobre absentismo crónico	Disminuir la tasa de absentismo crónico de los Estudiantes EL en un 25% para junio 2023:  Del 10.9% al 8.1%.	Anualmente en la reunión DELAC de septiembre
Presentación anual en las reuniones del ELAC de la escuela sobre la importancia de la asistencia regular a la escuela.	Administrador Escolar Asesor EL  Enlace de servicios comunitarios bilingües Padres de aprendices del idioma inglés	Administrador Escolar	Datos de absentismo crónico escolar desglosados por grupo de estudiantes	Disminuir la tasa de absentismo crónico de los Estudiantes EL en un 25% para junio 2023:  10.9% to 8.1%	Anualmente en la primera reunión del ELAC

Control de las ausencias por parte del maestro y del estudiante	Maestros Asesores Estudiantes	Maestros Asesores	Asesoría Transporte	Comprender el motivo de las ausencias y determinar el apoyo necesario	Continúa, según sea necesario
El personal realizará llamadas telefónicas a los padres de los Estudiantes sin hogar fijo y con absentismo crónico para identificar los obstáculos y proporcionar ayuda	Enlace de programas especiales bilingües Consejeros Maestros Padres y Estudiantes sin hogar fijo	Enlace bilingüe de programas especiales  Consejeros  Maestros  Padres	Informes trimestrales de asistencia por absentismo crónico Pases de autobús OCTA \$45,000 Título I  Pases de autobús del Distrito	Reducir la tasa de absentismo crónico de los Estudiantes sin hogar fijo en un 25% para junio de 2023:  Del 14.3% al 10.7%.	Se revisarán los informes trimestrales de asistencia en curso y se harán llamadas de acercamiento
Incrementar el contacto con los padres (llamadas telefónicas, cartas, y nuevas y mejores formas de aumentar su participación, por ejemplo, visitas a domicilio, trabajar con organizaciones sin fines de lucro y agencias basadas en la comunidad)	Asistente de oficina intermedio Secretaria bilingüe Personal de asistencia escolar Consejeros Maestros Padres Estudiantes	Consejero de SARB Asistente de oficina intermedio Secretaria Bilingüe escolar Personal de asistencia escolar Consejeros Maestros	Asignar apoyo administrativo al personal existente	Reducción del absentismo crónico en todos los grupos en un 25% para junio 2023	Semanal a partir de octubre, 2020
Desarrollo del proceso de reuniones del Equipo de Revisión de la Asistencia Escolar (SART) de la escuela con guías y prácticas consistentes	Equipos de Revisión de la Asistencia Escolar (SART)	Administradores Consejero SARB Administrador de SARB	Asignar un administrador de SARB Formularios SART	Establecer un proceso eficiente en las escuelas para combatir el absentismo crónico	Diciembre, 2021

Entrenamiento sobre el proceso y las guías del SART	SART	Administrador de SARB Consejero de SARB	Presentación y formularios SART	Aumentar el conocimiento del SART sobre el proceso del SART y SARB	Anualmente a partir de la primavera 2022
---	------	--	---------------------------------	--	--

Estrategia 5.2: Ayudar a los estudiantes a entender la importancia de la asistencia para que puedan asistir a la escuela con regularidad.

¿Qué necesitamos hacer?	¿Quiénes están involucrados?	¿Quién es responsable?	¿Qué recursos se necesitan?	¿Qué resultados deseamos?	¿Cuándo estará completo?
Presentación y asamblea anual de asistencia	Estudiantes	SART de la escuela Administradores Maestros Consejeros	Presentación de asistencia	Aumentar el conocimiento de los estudiantes sobre la importancia de la asistencia escolar	Anualmente en agosto-septiembre
Incentivos para mejorar y promover una asistencia satisfactoria en las escuelas	Estudiantes	Administrador de SART de la escuela	Aportación de los estudiantes para determinar los incentivos Presupuesto para incentivos 10.000\$ Suplemento LCFF	Motivar a los estudiantes para que asistan a la escuela con regularidad	Junio 2022
Establecer metas de asistencia y plan de acción	Estudiantes Padres/Representantes legales	Consejeros Administradores escolares	Compartir modelos exitosos (por ejemplo, el Plan de Asistencia de Consejeros de la Escuela Secundaria Capistrano Valley)	Reducción del absentismo crónico en todos los grupos en un 25% para junio 2023 Proporción de consejeros escolares por estudiante a 1:425 en el	Agosto 2021

				nivel secundario	
--	--	--	--	------------------	--

**Objetivo 6: Académico - Completar los requisitos A-G:** Para junio del 2023, el porcentaje de finalización de los cursos A-G aumentarán en un 10% o más para los grupos de estudiantes identificados.

	De:	A:
Aprendices de Inglés	10.0%	11.0%
Jóvenes en Hogar Temporal:	14.3%	15.7%
Estudiantes con discapacidades:	13.3%	14.6%
Sin Hogar:	27.0%	29.7%
SED:	38.4%	42.2%
Afroamericanos:	47.2%	51.9%
Hispanos:	41.3%	45.4%

*Fuente de datos : Sistema de información estudiantil AERIES 2018-2019*

Estrategia 6.1: Educar a los adultos sobre los requisitos de los cursos A-G y las opciones universitarias y carreras profesionales para todos los estudiantes y cómo apoyar y fortalecer la auto abogacía de los estudiantes.

¿Qué necesitamos hacer?	¿Quiénes están involucrados?	¿Quién es responsable?	¿Qué recursos se necesitan?	¿Qué resultados deseamos?	¿Cuándo estará completo?
Educar a los padres sobre los requisitos de graduación A-G de forma comprensible	Padres (incluyendo a los padres de Estudiantes de primaria y escuela intermedia)	<i>Futureology</i> Consejeros Asesores académicos	Diapositivas de la presentación	Mayor comprensión del trabajo de los cursos a-g Incremento del porcentaje en los cursos a-g	Junio 2021 Junio 2022 Junio 2023
Presentación a los padres de estudiantes EL en las reuniones ELAC de MS y HS	Asesor de EL Enlace de Servicios Comunitarios Bilingües Asesor académico	Asesor de EL	Diapositivas de la presentación	Concientización de los padres EL e identificación de las clases que son A-G Comprensión por parte de los padres EL de la necesidad de completar las A-G en la solicitud de ingreso a las escuelas UC y CSU	Junio 2021 Junio 2022 Junio 2023
Entrenamiento en el Proceso de SST	Coordinadores Escolares de SST	Coordinador de SST del Distrito	Presentación en Powerpoint  Manual de SST	Los participantes comprenderán el protocolo del Distrito SST	Anualmente
Entrenamiento sobre el Desarrollo del Lenguaje y la Discapacidad de Aprendizaje	Coordinadores de SST Personal de Educación Especial	Coordinator, Language Acquisition Executive Directors, Special Ed, Elem. and Secondary	Guía de los Practicantes de California para la Educación de los Aprendices de Inglés con Discapacidades	Funcionamiento proporcional con la Identificación de la Educación Especial	Anualmente

Educación de los padres con respecto a los cursos de CCA que son cursos A-G 100% aprobados	Padres Coordinador, K-12 Vias	Director Ejecutivo, College and Career Readiness	Presentación	Aumento de la inscripción en los cursos CCA para cumplir con los requisitos de A-G Aumento del porcentaje de preparación en el indicador de universidad y carreras profesionales en el <i>School Dashboard</i> de CA	Anualmente - Otoño y primavera, a partir de la primavera 2021
--	----------------------------------	--	--------------	---	---

Estrategia 6.2: Educar y capacitar a los estudiantes en los requisitos y opciones de los cursos A-G y apoyar su auto motivación.

¿Qué necesitamos hacer?	¿Quiénes están involucrados?	¿Quién es responsable?	¿Qué recursos se necesitan?	¿Qué resultados deseamos?	¿Cuándo estará completo?
Establecer metas académicas	Estudiantes	Asesores Académicos Consejeros Consejeros Universitarios y de Carreras Profesionales especialistas en Educación	Presentación y elaboración de objetivos	Los estudiantes establecerán objetivos a corto y largo plazo	Continua
Educar a los estudiantes sobre los requisitos de graduación, A-G y opciones post-secundarias	Estudiantes	Asesores de Futureology Asesores Académicos Especialistas en Educación	Diapositivas de presentación	Presentaciones en asambleas de estudiantes Mayor comprensión del trabajo de los cursos A- G Aumento de los porcentajes A-G	Junio 2021 Junio 2022 Junio 2023

Centros Universitarios y de Carreras Profesionales en las Escuelas Secundarias	Personal de Futureology Personal de CCA	Director Ejecutivo, College and Career Readiness  Directores de Escuelas Secundarias  M y O	Fuerza de trabajo K-12 Subvenciones	Orientación universitaria y profesional más personalizada	ANHS, CVHS, DHHS- Enero 2021  SCHS, SJHHS, Serra HS, THS Enero 2022
Asociarse con el CCA para ofrecer prácticas para carreras educativas con el fin de desarrollar el talento interno	Personal del CCA Estudiantes	Director Ejecutivo, <i>College and Career Readiness</i>		Aumentar la comprensión de la carrera educativa y construir el talento interno	Continúa
Serie de Carreras para estudiantes de 4° y 5° grado durante el Aprendizaje Extendido y la Disponibilidad en Línea	Personal de CCA	Director Ejecutivo, <i>College and Career Readiness</i>	36 presentaciones de vídeo semanales enfocadas en diferentes carreras profesionales, seguidas de una visita virtual en el laboratorio (18 en 20-21 y 18 en 21- 22)	Aumentar la concientización y la preparación de los planes de trayectoria profesional para la escuela intermedia y secundaria	Programa Piloto en 4 escuelas primarias en noviembre-diciembre 2020 Continúa- Todas las escuelas a partir de la primavera 2021

Estrategia 6.3: Proporcionar a los estudiantes intervención y apoyo.

¿Qué necesitamos hacer?	¿Quiénes están involucrados?	¿Quién es responsable?	¿Qué recursos se necesitan?	¿Qué resultados deseamos?	¿Cuándo estará completo?
Intervención articulada	Estudiantes	Maestros Equipo de éxito estudiantil	Materiales de intervención	Dominio de las normas	Junio 2022

Explorar prácticas de calificación equitativas	Maestros Estudiantes	Directores Ejecutivos, de Primaria y Secundaria  Comité de Calificaciones	Horario de la reunión	Calificaciones que reflejan el dominio del contenido académico por parte de los estudiantes	Junio 2022
--	-------------------------	--	-----------------------	---	------------

**Objetivo 7: Plan Académico -Asignación Avanzada:** En junio del 2023, la inscripción en las clases AP y cursos finales tendrán un incremento de 5% o más para grupos identificados de de estudiantes

	De:	A:
Aprendices de Inglés	5.7%	10.7%
Jóvenes en Hogar Temporal:	37.5%	42.5%
Sin Hogar:	25.5%	30.5%
SED:	29.6%	34.6%
Afroamericano:	33.5%	38.5%
Hispanos:	28.5%	33.8%

*Fuente de Datos: Sistema de Información de Estudiantes AERIES, 2018-2019*

Estrategia 7.1: Educar a los adultos en los cursos AP desde el punto de vista equitativo y de accesibilidad.

¿Qué necesitamos hacer?	¿Quiénes están involucrados?	¿Quién es responsable?	¿Qué recursos se necesitan?	¿Qué resultados deseamos?	¿Cuándo estará completo?
Explorar más cursos de AP ofrecidos (ejem. Geografía Humana AP, Investigación AP, Seminarios AP)	Maestros	Directores Ejecutivos, Secundaria Subdirectores Orientación Académica	Programación principal Entrenamiento de Maestros de AP Costo del entrenamiento \$23,000 Título IV	Inscripción diversa	Junio 2022 Junio 2023
Expandir clases de AP para todos los estudiantes a través de un reclutamiento y apoyo activo (Modelo SJHHS)	Estudiantes Maestros	Subdirector Orientación Académica Maestros	Programación principal Opciones de exclusión	Incrementar el acceso	Junio 2022 Junio 2023

Presentación acerca de los cursos AP en las reuniones para padres de ELAC de MS y HS	Asesor de EL Enlace Comunitario Bilingüe Asesor Académico	Asesor de EL	Hora de reunión Presentación	Mayor conocimiento por parte de los padres de Aprendices del Idioma Inglés sobre el valor de los cursos AP en relación a la inscripción y el éxito en los cursos universitarios.	Junio 2022 Junio 2023
Educación para padres acerca del valor de los cursos de Honores CCA	Padres Personal de Futureology Personal de CCA	Director Ejecutivo, Preparación ingresar a una Universidad y Carreras Profesionales	Presentación Gratuita	Mayor conocimiento del valor de los cursos de Honores CCA para apoyar la preparación de los estudiantes con el fin de poder ingresar a una universidad, carreras profesionales, los cursos AP y los resultados del GPA	Anual otoño y primavera, iniciando la primavera 2021
Revisar la norma 6172 de la Mesa Directiva, Normas del Programa de Educación para Dotados y Talentosos a través de una visión culturalmente competente.		Directores Ejecutivos de Educación Primaria y Secundaria	Normas de GATE	Determinar si se necesitan revisiones en identificación, procedimientos y normas de los programas	Junio 2022

Estrategia 7.2: Apoyar y capacitar a los estudiantes en la elección de cursos AP

¿Qué necesitamos hacer?	¿Quiénes están involucrados?	¿Quién es responsable?	¿Qué recursos se necesitan?	¿Qué resultados deseamos?	¿Cuándo estará completo?
Ofrecer más cursos AP	Estudiantes	Oficina de Orientación, Subdirectores	Horario de Clases principal	Inscripción diversa	Junio 2022 Junio 2023
Verano AP “camp”	Estudiantes Grado 8vo. a 10mo.	Oficina de Orientación, Directores Director de Actividades	Horas adicionales de trabajo para maestros	Comprensión del estudiante de cómo son las clases AP:	Verano 2022 Verano 2023

		Estudiantes de ASB	\$6,500 Título IV	-lectura -asignaciones -contenido académico	
Grupo piloto de estudiantes	Estudiantes	Asistente de Orientación Director Maestros	Horario de Clases principal	Apoyo emocional y académico a los grupos de estudiantes	2022-2023
Explorar la posibilidad de ofrecer más oportunidades en todas las escuelas secundarias para que los estudiantes tomen el Programa de exámenes de nivel universitario para obtener posibles créditos universitarios (CLEP)	Estudiantes	Subdirector de Orientación Académica de la escuela CVHS	Laboratorio de computación como centro de pruebas aprobado	Los estudiantes posiblemente puedan obtener créditos anticipados para la universidad	Junio 2022
Educación de los estudiantes con respecto al valor de los cursos de Honores CCA cursos ponderados	Estudiantes Personal de Futureology Personal de CCA Oficina de Orientación, Asistente Directores	Director Ejecutivo, Preparación para ingresar a una Universidad y Carreras Profesionales	Presentación	Mayor conocimiento del valor de los cursos ponderados de Honores de CCA para apoyar la preparación del estudiante con el fin de que pueda ingresar a una universidad, carreras profesionales, los cursos AP y resultados en el GPA	Presentación de los estudiantes inicia en la primavera 2021