

# Convirtiendo las esperanzas en resultados

Un Plan de Acción para la Transformación del Distrito de las Escuelas Públicas de Providence



Junio de 2020



**RIDE** Rhode Island  
Department  
of Education

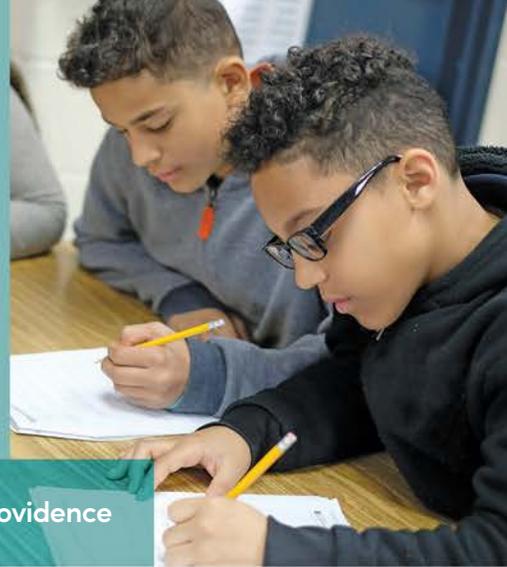
Providence  
Schools



**RIDE** Rhode Island  
Department  
of Education

# Convirtiendo las esperanzas en resultados

Un Plan de Acción para la Transformación del Distrito de las Escuelas Públicas de Providence



## Tabla de Contenidos

<b>I.</b>	Resumen ejecutivo	5
<b>II.</b>	Participación de las partes interesadas	15
<b>III.</b>	Evaluación de los activos y dificultades, análisis de la causa raíz	17
<b>IV.</b>	Objetivos estratégicos e iniciativas	24
<b>V.</b>	Metas y parámetros de referencia	31
<b>VI.</b>	Seguimiento del progreso y resultados	38
<b>VII.</b>	Apéndices	40
	Lista de las partes interesadas	40
	Análisis de la causa raíz	44
	Notas técnicas de los parámetros	48
	Carta para las familias de Providence	55
	Recomendaciones exhaustivas del Equipo de Diseño Comunitario (CDT)	60

*Estimada Comunidad de Providence:*

**E**stamos a punto de dar el siguiente gran paso en el proceso histórico de un cambio transformacional en el Distrito de las Escuelas Públicas de Providence (PPSD, por sus siglas en inglés), un sistema que ha sido objeto de décadas de negligencia y mal funcionamiento

Desde que comenzó la intervención estatal en Providence el 1 de noviembre de 2019, nuestra labor se ha orientado a la recopilación de información, la evaluación de las necesidades inmediatas y a la participación en un proceso de integración

**No debemos y tampoco le fallaremos a otra generación de estudiantes y familias. Este Plan de Acción para la Transformación (TAP, por sus siglas en inglés) servirá como base para la primera fase de este trabajo en los próximos cinco años, ya que trabajamos con enfoque y determinación para crear un sistema escolar público ejemplar en el que cada estudiante pueda recibir una educación de la más alta calidad.**

comunitaria sin precedentes. Estos esfuerzos nos brindaron los recursos y la inspiración para elaborar un documento visionario que adopte un enfoque transparente para subsanar un sistema deficiente, teniendo como prioridad los estudiantes, la equidad, la transparencia, los resultados y, en última instancia, las altas expectativas de todos.

No debemos y tampoco le fallaremos a otra generación de estudiantes y familias. Este Plan de Acción para la Transformación (TAP, por sus siglas en inglés) servirá como base para la primera fase de este trabajo en los próximos cinco años, ya que trabajamos con enfoque y determinación para crear un sistema escolar público ejemplar en el que cada estudiante pueda recibir una educación de la más alta calidad. Se presentarán nuevos obstáculos a lo largo del camino; el cambio nunca es sencillo, pero es necesario. Ese es el trabajo que pretendemos desarrollar, y este plan sirve como nuestro punto de partida.

El pasado mes de junio, el Instituto de Políticas Educativas de la Universidad de Johns Hopkins publicó una evaluación rigurosa sobre las escuelas de Providence. Los hallazgos del informe de la Universidad de Johns Hopkins señalaban un sistema paralizado por una estructura de gobierno arcaica y una burocracia ineficiente. El informe concluyó que: existen niveles bajos de instrucción académica en todo el sistema, incluyendo la ausencia de un plan de estudios adecuado; la cultura escolar no es correcta y la seguridad es un tema de preocupación constante para todos; los maestros están predispuestos a fracasar y se sienten privados de todo tipo de apoyo por parte del sistema; y los padres se sienten excluidos del sistema educativo de sus hijos. Nada

de esto era, o es, aceptable. A fin de revertir décadas de inacción, hemos preparado un programa de transición para la transformación en el PPSD, basado en un plan integral y progresivo que responda a las necesidades culturales, se oponga al racismo y refleje un enfoque de reforma fundamentado en datos que anteponga a los estudiantes por encima de todo.

Cada estudiante de Providence merece estar inscrito en una escuela de clase mundial. Nuestra visión hacia el éxito en el TAP se basa en tres pilares:

- **Comunidades comprometidas:** Se implementarán en todo el Distrito iniciativas transparentes y sólidas en materia de participación familiar y comunitaria que respondan a las necesidades particulares de los estudiantes y las familias. Será necesario que las escuelas y el Distrito establezcan una comunicación coherente y culturalmente adecuada.

- **Excelencia de aprendizaje:** Cada estudiante inscrito en las escuelas de Providence tendrá acceso a un entorno de aprendizaje de alta calidad, basado en la equidad y en el uso de datos, el cual le dará la confianza para tener éxito académicamente y continuar con las oportunidades de educación superior. Se intensificarán los esfuerzos para garantizar que los estudiantes bilingües dispongan de los recursos necesarios para continuar aprendiendo a nivel de grado o superior.

- **Personal altamente calificado:** Todos los estudiantes de Providence asistirán a una escuela con maestros y profesionales completamente capacitados, los cuales reflejan la diversidad de la comunidad, y están enfocados en el crecimiento y el desempeño de los estudiantes.

Sabemos que nuestro éxito compartido depende de un esfuerzo completamente colaborativo en el que se integre la participación de los estudiantes, los padres, los maestros, los grupos de la comunidad, la comunidad religiosa, y los funcionarios locales electos en todo momento.

Estos pilares estarán respaldados por un principio fundamental que sustenta todos nuestros esfuerzos:

- **Sistema de distrito eficiente:** La Oficina Principal del Distrito será renovada durante la implementación de las políticas que garanticen las decisiones eficientes sobre el personal docente, la distribución de recursos y las prácticas presupuestarias; proporcionando recursos y apoyo en el ámbito escolar.



Este plan refleja y materializa las preocupaciones más comunes planteadas en muchos de los foros de la comunidad y las reuniones de las partes interesadas que se han llevado a cabo en los últimos meses. La colaboración de las partes interesadas y el compromiso de la comunidad han sido, y continuarán siendo, fundamentales para la implementación del TAP.

Aunque estamos entusiasmados con este plan, es solo un punto de partida; ha habido intentos en el pasado de cambiar las Escuelas Públicas de Providence y esta vez, las cosas tienen que ser diferentes. Sabemos que algunas partes de este trabajo tomarán más tiempo que otras, pero los mantendremos informados durante todo el proceso. Sabemos que nuestro éxito compartido depende de un esfuerzo completamente colaborativo en el que se integre la participación de los estudiantes, los padres, los maestros, los grupos de la comunidad, la comunidad

religiosa, y los funcionarios locales electos en todo momento. Esperamos trabajar con usted mientras nos embarcamos en esta aventura sin precedentes para transformar el PPSD en un distrito escolar urbano ejemplar; donde las expectativas sean altas para todos, los salones estén equipados con herramientas de aprendizaje de última generación, donde los maestros se sientan apoyados y los padres estén completamente comprometidos con el aprendizaje de sus hijos.

Atentamente,



**Angélica Infante-Green**

*directora de Educación Primaria y Secundaria*



**Harrison Peters**

*superintendente del Distrito Escolar*

# I. Resumen ejecutivo

## *Convirtiendo las esperanzas en resultados: Un Plan de Acción para la Transformación del Distrito de las Escuelas Públicas de Providence*

**E**l Distrito de las Escuelas Públicas de Providence (PPSD, por sus siglas en inglés) es un gran distrito escolar urbano ubicado en Providence, Rhode Island, la capital del estado. El PPSD sirve a alrededor de 24,000 estudiantes y sus familias en todas las 22 escuelas primarias, 7 escuelas intermedias, 10 escuelas secundarias y 2 escuelas públicas chárter del Distrito. El cuerpo estudiantil

Durante décadas, los estudiantes en las escuelas de Providence han fracasado consistentemente en igualar el desempeño académico de sus compañeros en las comunidades aledañas. Hasta el 2019, solo el 12 por ciento de los estudiantes de Providence se mantuvieron a nivel de grado o superior en Matemáticas y el 17 por ciento en Artes del Idioma Inglés. Los datos de los estudiantes de los últimos años revelan que la gran mayoría de nuestros estudiantes no se están desempeñando a su nivel

Hasta el 2019, solo el 12 por ciento de los estudiantes de Providence se mantuvieron a nivel de grado o superior en Matemáticas y el 17 por ciento en Artes del Idioma Inglés.

es muy diverso, aproximadamente un 65 por ciento de los estudiantes son hispanos, 16 por ciento afroamericanos, 9 por ciento blancos, 5 por ciento asiáticos, 4 por ciento multirraciales, 1 por ciento nativos americanos. Cerca del 34% de los estudiantes son Aprendices Bilingües (MLL, en inglés) y aproximadamente el 16 por ciento de los estudiantes de Providence reciben servicios de educación. Más de la mitad de los estudiantes provienen de hogares donde el inglés no es el idioma principal. En conjunto, los estudiantes y sus familias hablan 55 idiomas diferentes y provienen de 91 países. Además, el 84% de la población estudiantil del PPSD vive en hogares de bajos recursos.



de grado, o en muchos casos ni siquiera se acercan al mismo. **En los grados de la escuela primaria e intermedia, uno de cada siete estudiantes del PPSD está alcanzando un nivel de competencia en Matemáticas o Artes del Lenguaje Inglés**, y los datos de los exámenes de los años anteriores demuestran resultados similares. Los resultados en las escuelas secundarias del Distrito en Providence no son mejores. **Mientras que tres de cada cuatro estudiantes se gradúan dentro del tiempo**

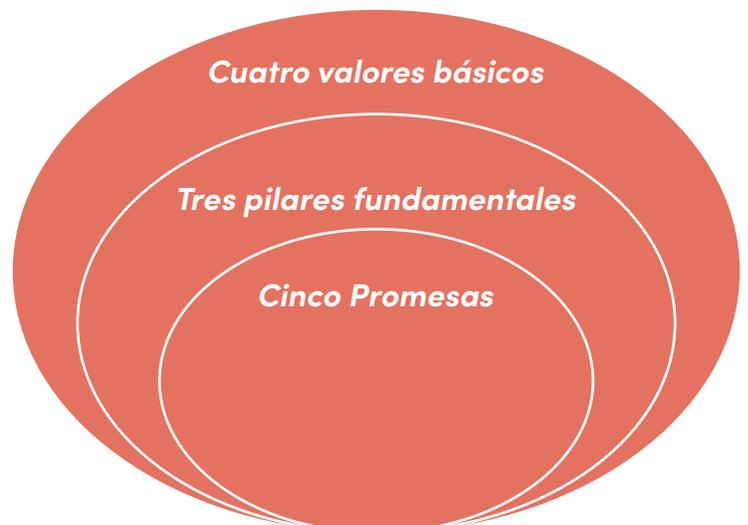


**establecido, solo uno de cada cuatro se gradúa en Artes del Lenguaje Inglés y uno de cada seis se gradúa en Matemáticas.** Estos resultados son inaceptablemente deficientes y demuestran que existe la rotunda necesidad de un cambio radical de un sistema defectuoso.

En junio del 2019, después de participar en una revisión comprensiva del Distrito, el Instituto de Políticas Educativas de la Universidad de Johns Hopkins reveló una rigurosa evaluación crítica de las Escuelas Públicas de Providence. En respuesta al reporte de la Universidad de Johns Hopkins, la directora general de Educación de Rhode Island, Angélica Infante-Green, con el apoyo de la gobernadora de Rhode Island, Gina Raimondo y el alcalde de Providence, Jorge Elorza, revelaron una propuesta para una intervención del estado en el PPSD. El Consejo Estatal de Educación Primaria y Secundaria le otorgó a la directora general la autoridad para tomar el control de las Escuelas Públicas de Providence en julio de 2019. La toma de posesión oficial comenzó el 1 de noviembre de 2019.

Durante la intervención estatal, el Departamento de Educación de Rhode Island (RIDE, por sus siglas en inglés), liderado por la directora general Infante-Green, supervisa el presupuesto, el personal y la programación del Distrito. Ella se ha comprometido

a realizar reformas sistémicas, basadas en datos, que buscan eliminar las diferencias, aumentar la competencia entre todos los estudiantes y reclutar y retener un personal talentoso. El Plan de Acción para la Transformación consiste en un enfoque para implementar cambios basándose en las recomendaciones de la comunidad, dirigido por el Equipo de Diseño Comunitario, el cual se formó justo después de que comenzara la intervención. Este TAP está inspirado en los cuatro valores básicos que caracterizan todo el trabajo de educación que se realiza en Rhode Island, los tres pilares que son fundamentales para la visión de la directora general y el enfoque de mejora del RIDE en todo el estado, y las cinco promesas específicas de la comunidad de Providence, las cuales precisan el compromiso de colaboración de la comunidad para mejorar el PPSD.



## Empezar con fuerza: Los cuatro valores básicos

Los cuatro valores básicos, se derivaron de extensas aportaciones de familias, estudiantes y educadores que continúan promoviendo la innovación y la renovación en todo el estado teniendo en cuenta lo siguiente:

- **Los estudiantes son la prioridad:** Actuar de la mejor manera para los estudiantes de la Providencia siempre será el factor más importante en cualquier decisión que tomemos.
- **Equidad y acceso:** Nosotros evaluamos la diversidad y creemos que todos los estudiantes son capaces de aprender y lograr lo que se

propongan. Trabajaremos juntos para asegurar que todos los estudiantes tengan acceso a escuelas de alta calidad.

- **Transparencia:** La información debe estar disponible y accesible para las familias, de modo que las decisiones puedan ser impulsadas por los datos y sean informadas por la comunidad.
- **Resultados:** Nos aseguraremos de que todas las estrategias en nuestro Plan de Acción para la Transformación estén enfocadas en mejorar las calificaciones y los resultados personales para todos los estudiantes.

## Rendimiento – Tres pilares y un principio fundamental para guiarnos

Todos los estudiantes merecen una escuela de alta calidad. Al rediseñar el futuro de las Escuelas Públicas de Providence, estamos comprometidos con la obligación más fundamental con nuestros estudiantes: el acceso justo y equitativo a una educación rigurosa para todos. Trabajando juntos como comunidad, estamos desarrollando una experiencia escolar positiva que preparará a nuestros estudiantes para que tengan éxito en la economía del siglo XXI; al mismo tiempo, tenemos en cuenta que los niños y las familias de diversos orígenes muchas veces perciben la escuela de manera diferente. Emplearemos una perspectiva de equidad para establecer los requisitos mínimos para que todos los estudiantes tengan un acceso equitativo a importantes herramientas educativas, como un plan de estudios

de alta calidad. Prevemos que el PPSD les brinde a los estudiantes salones de clase modernos, equipados con la tecnología y los recursos necesarios para el



crecimiento académico, social y emocional, que todos los estudiantes bilingües dispongan de maestros certificados por el estado, que todos los maestros del Distrito estén capacitados y motivados, que los estudiantes graduados del PPSD estén totalmente preparados para tener éxito en la educación superior, que los estudiantes, las familias y los líderes sociales tengan confianza en sus escuelas, y que la comunidad de Providence sienta y demuestre un inmenso orgullo por sus escuelas públicas locales.

Como resultado de un extenso pensamiento, compromiso y demanda, se han establecido tres pilares que sirven de guía a nuestra visión del éxito en la educación en Rhode Island. Estos están totalmente integrados en el Plan de Acción para la Transformación:

1. **Comunidades comprometidas,**
2. **Excelencia en el aprendizaje, y**
3. **Un personal altamente capacitado**

Además, se necesita un principio básico adicional, **un sistema de distrito eficiente**, para que el TAP pueda tener éxito.

## COMUNIDADES COMPROMETIDAS

Las escuelas serán receptivas y tanto los estudiantes como las familias serán capaces de expresar sus voces sobre la educación impartida. El compromiso es esencial para tener éxito, y eso requiere una comunicación entre ambas partes y un acercamiento proactivo a las familias. Todo compromiso será sólido, y, además, tendrá un impacto significativo en la cultura escolar, incluyendo la adopción de un enfoque basado

Prevedemos que el PPSD les brinde a los estudiantes salones de clase modernos, equipados con la tecnología y los recursos necesarios para el crecimiento académico, social y emocional, que todos los estudiantes bilingües dispongan de maestros certificados por el estado, que todos los maestros del Distrito estén capacitados y motivados, que los estudiantes graduados del PPSD estén totalmente preparados para tener éxito en la educación superior, que los estudiantes, las familias y los líderes sociales tengan confianza en sus escuelas, y que la comunidad de Providence sienta y demuestre un inmenso orgullo por sus escuelas públicas locales.



en los activos, los cuales se oponen al racismo, trabajar y colaborar con las familias y la comunidad. Las escuelas, el Distrito y el RIDE tomarán un papel activo en la información a las familias y a los cuidadores, los más fuertes defensores de sus hijos, de sus derechos y responsabilidades. La transparencia es fundamental para comprometer a los estudiantes y a las familias; al proporcionar información clara y accesible de una manera culturalmente sensible, aseguraremos un alto nivel de compromiso en nuestras escuelas. Esto incluye el uso de datos para informar las decisiones,



enseñan maestros de primera clase. Del mismo modo, los maestros crecen y prosperan cuando son orientados por líderes escolares de primera clase. Incluso los líderes escolares crecen y prosperan

**Para lograr estas metas, nos aseguraremos de que un plan de estudios estimulante, riguroso, participativo, culturalmente sensible y continuo esté disponible para todos los estudiantes, y que esté en consonancia con los estándares del nivel de grado.**

hacer un seguimiento del progreso e intervenir cuando sea necesario para asegurar el acceso equitativo y la comunicación en múltiples idiomas en todo el sistema. La participación de la comunidad y la familia proporcionará datos esenciales y ambas son fundamentales para que el TAP sea exitoso.

## **EXCELENCIA EN EL APRENDIZAJE**

Todas las escuelas de Providence serán de alta calidad, y a todos los estudiantes se les ofrecerá oportunidades académicamente sin importar sus necesidades de aprendizaje. Para lograr estas metas, nos aseguraremos de que un plan de estudios estimulante, riguroso, participativo, culturalmente sensible y continuo esté disponible para todos los estudiantes, y que esté en consonancia con los estándares del nivel de grado. Eso se complementará con actividades de enriquecimiento e intervención constantes. Además, los estudiantes y las familias tendrán un acceso equitativo a opciones escolares de alta calidad, con opciones apropiadas a disposición de los estudiantes bilingües. Cada estudiante que se gradúe de las Escuelas Públicas de Providence se graduará con acceso equitativo a sus oportunidades de educación superior, bien preparado para alcanzar el camino que haya elegido.

## **PERSONAL ALTAMENTE CAPACITADO**

Los estudiantes crecen y prosperan cuando les

cuando son orientados por personal del Distrito que hacen del éxito de los maestros y los líderes escolares su prioridad. Para crear las condiciones necesarias para tener éxito, es importante que se establezcan sistemas y estructuras que proporcionen apoyo y responsabilidad al personal de primera clase en las escuelas, con un enfoque significativo en la diversidad profesional.

El PPSD reclutará, asesorará y retendrá a los maestros mediante un proceso de contratación equitativo, a la vez que desarrollará relaciones externas, específicamente con el sistema de educación superior, para fortalecer la contratación y retención de maestros. El RIDE establecerá una variedad de oportunidades para desarrollar la competencia, la certificación y la educación continua de los maestros y los dirigentes escolares, particularmente para los salones de clase de los MLL. Se dará prioridad al uso de incentivos para reclutar, mejorar las habilidades y retener el talento. Además, otros profesionales del sector educativo como consejeros, especialistas en

lectura, especialistas en intervención y personal de apoyo serán parte integral de la transformación de las Escuelas Públicas de Providence.

## SISTEMA DE DISTRITO EFICIENTE

Una oficina principal moderna y comprometida que pone a los estudiantes y a las familias en primer lugar, hace responsables a las escuelas de los altos estándares y proporciona a las escuelas el apoyo necesario, representa el corazón y el alma de cada agencia de educación local de alto rendimiento. Para que el Plan de Acción para la Transformación sea

exitoso, se realizará un reinicio sistemático e intencional de las operaciones actuales de la oficina principal del PPSD. La visión actual de la Oficina Principal del PPSD parte de la mejora de la participación de los interesados y la comunidad y esfuerzos de colaboración, la identificación de asociaciones de escuelas, y el establecimiento de estructuras y sistemas que ponen a los estudiantes en primer lugar. El Distrito necesitará ser financieramente estable a largo plazo para planificar el futuro, y la distribución de suministros y recursos será equitativa y razonable para satisfacer las necesidades de los estudiantes de manera efectiva y eficiente.

## Avanzando – Las cinco promesas

**E**l Plan de Acción para la Transformación es el inicio del trayecto; un compromiso firme para promover, medir, colaborar y compartir con la comunidad las transformaciones que se están produciendo en el PPSD. Representa una respuesta enfocada a las demandas de la comunidad para poner fin a décadas de inacción y fracaso. Es un llamado a la acción que requiere una renovación e inversión

continua. Se trata de una promesa a Providence de que el cambio está por llegar, y que beneficiará el futuro de la comunidad, la ciudad y el estado. A lo largo de la fase de planeación, el equipo del RIDE y el PPSD se orientan en cinco promesas que fueron desarrolladas para gestionar el Plan de Acción para la Transformación; y representan el compromiso con los estudiantes y las familias de Providence:



El Plan de Acción para la Transformación es el inicio del trayecto; un compromiso firme para promover, medir, colaborar y compartir con la comunidad las transformaciones que se están produciendo en el PPSD.



- Cada estudiante asistirá a una escuela que es segura, donde las expectativas son altas, y donde los maestros están comprometidos con el éxito de los estudiantes. Habrá una cultura escolar positiva y respetuosa;
- Todas las escuelas tendrán un personal y serán dirigidas por educadores apoyados y capacitados;
- Cada familia tendrá la oportunidad de elegir entre múltiples y excelentes programas educativos;
- Cada estudiante tendrá acceso a un sólido y riguroso programa de actividades curriculares complementarias; y
- Cada estudiante, familia y educador en Providence se beneficiará de una administración por parte del Distrito eficiente, efectiva y responsable.

Si hacemos bien nuestro trabajo, prevemos un futuro en el que todos los estudiantes del PPSD cumplan con altos estándares académicos, los padres se involucren en la educación de sus hijos, y los líderes de la comunidad sean participantes comprometidos que inviertan en el éxito del sistema escolar. La implementación de un plan de estudios de alta calidad en Artes del Lenguaje Inglés (ELA, por sus siglas en inglés) y Matemáticas, junto con el desarrollo profesional continuo, asegura que haya consistencia a través del Distrito y que todos los estudiantes alcancen la excelencia académica, incluyendo a los estudiantes que son bilingües y/o que tengan diferentes capacidades. Las asociaciones con organizaciones comunitarias e institutos de educación superior crean iniciativas de formación de maestros y líderes escolares, mientras que las iniciativas de desarrollo profesional expandidas, las cuales se basan en datos, colocan a maestros y líderes altamente eficaces en cada salón de clase. Las asociaciones enérgicas y eficaces influyen en el cambio positivo de la cultura escolar y promueven la equidad, y todos estos cambios

están encabezados por la oficina principal, altamente funcional y enfocada en los estudiantes.

Es una visión ambiciosa, y habrá obstáculos en el camino, así que para medir el progreso hemos establecido objetivos numéricos que se basan en nuestros datos actuales. Los criterios de desempeño (Power Metrics, en inglés) que se mencionan a continuación son indicadores críticos de cambio y representan el progreso mínimo requerido para que obtener resultados mediante la implementación del TAP durante esta primera fase de cinco años. Adicionalmente, se proporcionan parámetros complementarios en su totalidad en la sección de Objetivos e parámetros de referencia del TAP, y en el apéndice figuran definiciones y contextos adicionales para cada una de ellas.

Los cuatro pilares fundamentales incluyen iniciativas específicas asignadas a cada uno de ellos y en esta sección se detalla qué iniciativas se relacionan con cada parámetro de rendimiento. Estas iniciativas específicas no solo impulsan la consecución de nuestro último parámetro de rendimiento, sino que trabajan colectivamente para impulsar los objetivos y resultados del TAP. Se incluirán detalles adicionales sobre el esquema entre cada parámetro de rendimiento y cada iniciativa en el plan de seguimiento del progreso compartido por el PPSD y el RIDE. Tenga en cuenta que las iniciativas como el convenio colectivo tienen un amplio impacto en todos los resultados descritos dentro de este plan.

#	"AUMENTAR EL PORCENTAJE DE..."	AY1819 DATOS DE REFERENCIA	AY2425 META	INICIATIVAS	NOTAS
1	familias con una percepción favorable de estar involucradas con la escuela de su hijo	25%	80%	EC 4, 7, 8, 10	Este parámetro está basado en SurveyWorks, que es la encuesta estatal enviada anualmente por el RIDE para escuchar directamente a los habitantes de Rhode Island sobre sus experiencias en las escuelas públicas. En 2019, casi 126,000 estudiantes, padres y educadores participaron en SurveyWorks, lo que la convierte en una de las herramientas de participación comunitaria más eficaces que se han utilizado.
2	casos en que se ha iniciado un contacto (dentro de las 24 horas, durante la semana laboral) a través del sistema de respuesta rápida	N/A	95%	EC 2	Este parámetro hace referencia al nuevo sistema de respuesta rápida en el que trabajará el PPSD como iniciativa durante el primer año del TAP. El objetivo de este parámetro es establecer contactos, de tal manera que cualquier padre o miembro de la comunidad que utilice el sistema debe recibir una respuesta dentro de las 24 horas.
3	estudiantes inscritos en una escuela de 2 estrellas o superior	51,5%	100%	EC 4 EIL 1, 2, 6 WCT 2, 6, 7 DS 2, 3, 4, 6, 8	En 2018, Rhode Island actualizó su sistema de responsabilidad escolar de acuerdo con la ley federal de educación, la ley "Every Student Succeeds Act" (ESSA, o en español, Ley Cada Estudiante Triunfa). El cambio más significativo es que Rhode Island ahora asigna una clasificación de estrellas a cada escuela pública. La clasificación de estrellas, que va de 1 a 5 estrellas, simplifica y resume el rendimiento escolar general, proporcionando una imagen fácil de comprender para los padres y las comunidades. Usted puede encontrar más información en <a href="http://reportcard.ride.ri.gov">reportcard.ride.ri.gov</a> .
4	estudiantes que están presentes el 90% del año escolar	62,7%	90%	EC 5, 10	Este parámetro hace referencia al ausentismo crónico, el cual el RIDE clasifica como ausencias del 10% o más de los días escolares, no como ausencias injustificadas, lo que significa que los estudiantes han estado ausentes durante 10 o más días. El ausentismo crónico varía según el grado, este parámetro se El ausentismo crónico varía en función de la duración de los cursos; este parámetro se ha determinado en función del número utilizado en los parámetros de responsabilidad de las escuelas en todo el estado.

### MEDIDAS DE COMPETENCIA

5	<b>RICAS</b>				Los parámetros de competencia enumerados incluyen a los estudiantes que "cumplen las expectativas" o "superan las expectativas" en el Sistema de Evaluación Integral de Rhode Island (Rhode Island Comprehensive Assessment System, o RICAS, en inglés) y el Examen de Aptitud Escolar (Scholastic Aptitude Test, o SAT, en inglés), que son las dos evaluaciones del estado de Rhode Island que se administran cada año académico.
a	estudiantes que cumplen y superan las expectativas en el 3er grado de Matemáticas del RICAS	17,8%	55%	EIL 1, 2, 6 WCT 2, 6, 7	
b	estudiantes que cumplen y superan las expectativas en el 3er grado de ELA del RICAS	26,4%	68%	EIL 1, 2, 6 WCT 2, 6, 7	
c	estudiantes que cumplen y superan las expectativas en el 8vo grado de Matemáticas RICAS	7,4%	50%	EIL 1, 2, 6 WCT 2, 6, 7	
d	estudiantes que cumplen y superan las expectativas en el 8vo grado de ELA del RICAS	14,7%	63%	EIL 1, 2, 6 WCT 2, 6, 7	

**MEDIDAS DE COMPETENCIA (CONTINUADO)**

#	"AUMENTAR EL PORCENTAJE DE..."	AY1819 DATOS DE REFERENCIA	AY2425 META	INICIATIVAS	NOTAS
6	<b>SAT</b>				
a	los estudiantes que cumplen y superan las expectativas en el SAT de Matemáticas (grado 11)	14,6%	54%	EC 5, 6, 9 EIL 6, 7, 8, 9, 10 WCT 2, 6, 7 DS 2, 3, 4, 6, 8	
b	estudiantes que cumplen y superan las expectativas en el SAT de ELA (grado 11)	25,5%	67%	EC 5, 6, 9 EIL 6, 7, 8, 9, 10 WCT 2, 6, 7 DS 2, 3, 4, 6, 8	
7	estudiantes que están cumpliendo sus objetivos anuales de los MLL en la evaluación ACCESS	37,8%	67%	EIL 1, 2 WCT 3 DS 2, 4	Este parámetro hace referencia a los estudiantes bilingües (MLL) que completan la evaluación ACCESS, la cual está desarrollada para determinar el dominio anualmente del idioma inglés de los MLL en todo el estado. Cada MLL tiene como objetivos anuales el dominio del idioma y este parámetro está destinado a registrar un aumento en el número de los MLL que cumplen sus objetivos anuales.
8	estudiantes de 9no grado que están orientados a tener éxito en la escuela superior	48,5%	69%	EIL 6, 7, 8, 9, 10 WCT 2, 6, 7 DS 2, 3, 4, 6, 8	Este parámetro está basado en la intersección del promedio de calificaciones (Grade Point Average, o GPA en inglés) de los estudiantes y la asistencia acumulada en el noveno grado, lo que generalmente significa que los estudiantes tienen una C+ o un GPA más alto y aproximadamente un 80% o más de asistencias. El éxito después de la secundaria en este parámetro hace referencia a la inscripción en la universidad y la persistencia en el segundo año.
9	estudiantes que se gradúan en cuatro años	73,6%	89%	EIL 6, 7, 8, 9, 10 WCT 2, 6, 7 DS 2, 3, 4, 6, 8	Los datos de la graduación están atrasados un año. Estos son para estudiantes que comenzaron el 9no grado en 2015-16, y se habrían graduado en 2019 si hubieran terminado en 4 años. El 89% es el objetivo para los graduados del 2025, pero esos datos no estarán disponibles sino hasta la primavera del 2026.
10	educadores de color como parte del personal educativo total	20,5%	33%	EC 6 DS 1, 7, 10	Actualmente, el 20,5% del total de educadores en el PPSD son educadores de color, o aproximadamente 400 educadores. Para alcanzar el 33%, o 660 educadores de color, el PPSD necesitaría contratar 260 maestros de color adicionales en los próximos cinco años. Un desafío nacional continuo, este parámetro representa la prioridad del PPSD y del RIDE de reclutar y retener a los educadores de color en el Distrito. Dos factores influyen en este parámetro: la deserción (la pérdida de educadores debido a la jubilación, la dimisión, etc.) y los nuevos puestos disponibles. Dadas las tasas actuales de deserción, el PPSD solo puede contratar aproximadamente 100 nuevos educadores cada año. 52 de cada 100 educadores tendrían que ser educadores de color cada año, el triple de la tasa actual de aplicaciones de educadores de color, para llegar al 33%.
11	estudiantes que se gradúan con créditos universitarios, créditos preuniversitarios o una credencial CTE	34,8%	69%	EIL 1, 8	Este parámetro hace referencia a la medición de la responsabilidad del estado en materia de éxito de la educación superior, el cual determina el porcentaje de graduados de la escuela secundaria que obtienen créditos universitarios, créditos preuniversitarios o credenciales reconocidas por la industria.
12	los maestros que están presentes el 90% del año escolar	87%	94%	WCT 7	Este parámetro se basa en reducir el ausentismo crónico de los maestros, que el RIDE clasifica como ausencias del 10% de los días de escuela o más.



Estos parámetros evaluativos son una muestra representativa del conjunto completo de medidas que el TAP abordará a través de iniciativas estratégicas durante los próximos cinco años. Alcanzar estos objetivos para el 2024-25 significará que Providence está a la altura del cuartil superior (25 por ciento) de las escuelas de Rhode Island.

El Plan de Acción de Reactivación pretende ser un documento en evolución constante que servirá como guía de aplicación a lo largo de todo el proceso de transformación. Tanto el PPSD como el RIDE participarán en un riguroso seguimiento de los progresos basados en la iniciativa, e informarán de los progresos externos de manera regular:

### SEGUIMIENTO DEL PROGRESO INTERNO

- A cada iniciativa se le asignará un líder del PPSD para que sirva como enlace principal de la iniciativa.
- A cada iniciativa se le asignará una persona de apoyo del RIDE, para que trabaje estrechamente con el líder del PPSD en la iniciativa.
- Se llevarán a cabo reuniones mensuales con los líderes de la iniciativa para verificar los planes de implementación estandarizados del TAP.
- Se llevarán a cabo una revisión anual, interna del RIDE y el PPSD del TAP, que incluye la actualización del Marcador de Transformación del PPSD con el progreso, las revisiones de las iniciativas planificadas para el año siguiente y la asignación de los líderes.

### MECANISMOS DE REPORTES EXTERNOS

#### TRIMESTRAL:

- El RIDE proporcionará actualizaciones de la implementación del TAP al Consejo de Educación Primaria y Secundaria.
- El PPSD ofrecerá actualizaciones de la implementación del TAP a la Junta Directiva Escolar y al Consejo Comunitario del Distrito.
- Las actualizaciones de la implementación del TAP se publicarán en la página web [4PVDkids.com](http://4PVDkids.com) para la comunidad.

#### ANUAL:

- PPSD publicará un informe anual de TAP que recopila las actualizaciones trimestrales de los progresos.
- El Comisionado proporcionará el informe anual del TAP al Alcalde, a la Junta Directiva Escolar, al Consejo Municipal y al público sobre la implementación del Plan de Acción para la Transformación y su progreso.

El Plan de Acción para la Transformación es una inversión que no solo se realiza en las Escuelas Públicas de Providence, sino también en la Ciudad de Providence, el Estado de Rhode Island y sus ciudadanos. La gobernadora, Raimondo; la directora general, Infante-Green y el superintendente del Distrito Escolar, Peters, esperan trabajar con los estudiantes, familias, maestros y administradores de las Escuelas Públicas de Providence, junto con el Consejo de Educación Primaria y Secundaria, Jefes de Cambio, la comunidad de educación superior, la comunidad empresarial, líderes laborales, los funcionarios electos de la Ciudad y los funcionarios electos del estado en la creación de un sistema escolar de primera clase que brinde a cada estudiante la oportunidad de tener éxito académicamente, inscribirse en un programa o carrera de educación superior y convertirse en un ciudadano productivo.

## II. Participación de las partes interesadas

*Durante el último año, el RIDE ha realizado un gran esfuerzo para replantearse el enfoque de la educación pública en la Ciudad de Providence.*

La directiva del RIDE se comprometió desde el primer día a que el proceso vuelva a conectar la comunidad con sus escuelas y permita que todos los que tocan el sistema se sientan seguros, incluidos y capacitados. Es una prioridad elevar las voces de los estudiantes y la comunidad que no se habían escuchado en años anteriores y trabajar junto con las familias, comunidades y otras partes

**Para ayudar con el desarrollo del Plan de Acción para la Transformación, se designaron Equipo de Diseño Comunitario (CDT) en diciembre de 2019, que consisten en un grupo diverso de padres, estudiantes y líderes comunitarios, y se inició un análisis en profundidad para identificar problemas y desarrollar soluciones que se han integrado en todo el Plan de Acción para la Transformación**

interesadas en todo Rhode Island. En colaboración con el PPSD, el RIDE se dedica a crear políticas y reformas que respondan a una comunidad diversa, establecer estructuras de gobierno que satisfagan las necesidades de los estudiantes y las familias, y brindar los servicios necesarios para todos.

Se implementó una amplia estrategia de divulgación que incluía tanto estructuras formales como

informales. **La Juntas de Asesorías de la Comunidad**, creadas a través del plan estatal de la Ley Every Student Succeeds Act (ESSA), que les asignó la responsabilidad de redactar y aprobar los planes de mejoramiento escolar y se convertirá en un equipo de implementación a nivel de sistemas. Para ayudar con el desarrollo del Plan de Acción para la Transformación, se designaron **Equipo de Diseño Comunitario (CDT)** en diciembre de 2019, que consisten en un grupo diverso de padres, estudiantes y líderes comunitarios, y se inició un análisis en profundidad para identificar problemas y desarrollar soluciones que se han integrado en todo el Plan de Acción para la Transformación.



Particularmente, las recomendaciones desarrolladas por los CDT representan la mayoría de las iniciativas descritas más adelante en el TAP. El **Consejo Asesor de Padres (PAC, por sus siglas en inglés)** recibió la tarea de solicitar comentarios sobre los esfuerzos de respuesta, compartir información sobre los

esfuerzos y servir de manera más amplia como enlaces para la defensa de los estudiantes y las familias de Providence con el RIDE y el PPSD. El PAC desempeñará un papel integral en el cambio, ya que su trabajo continuará durante todo el proceso.

El PPSD ha comenzado a convocar varias mesas redondas de estudiantes, desde los grados PK-12, para comprender las preocupaciones de los estudiantes y hablar sobre las oportunidades para elevar las voces de los estudiantes. También hay planes para organizar un ayuntamiento de Facebook para involucrar a los padres, miembros de la comunidad y otros en el proceso de respuesta. Posteriormente, los líderes del RIDE y del PPSD se reunirá trimestralmente con la Junta Escolar de Providence para proporcionar actualizaciones sobre el estado del Plan de Acción para la Transformación.

Las estructuras informales, responsables para la participación de la comunidad han sido y seguirán siendo un elemento clave para involucrar a las partes interesadas. A través de nueve foros públicos iniciales, 14 sesiones de trabajo y grupos de enfoque durante en el verano y otoño de 2019, cientos de estudiantes, familias, educadores y otros miembros de la comunidad compartieron sus experiencias decepcionantes, así como sus ideas sobre cómo mejorar las escuelas de Providence. Tales debates reforzaron la necesidad urgente de cambio, destacando las preocupaciones sobre las condiciones para los estudiantes y educadores, el racismo y los prejuicios sistémicos, la enseñanza de los maestros, las limitaciones de los padres y la cultura y seguridad escolar. Una lista sólida de los grupos de las partes interesadas que contribuyeron al plan puede encontrarse en el Apéndice del TAP.



### III. Evaluación de los activos y dificultades, análisis de la causa raíz

*Los estudiantes de las Escuelas Públicas de Providence tienen un potencial ilimitado,*

Los estudiantes de las Escuelas Públicas de Providence tienen un potencial ilimitado, pero el desempeño deficiente de estos estudiantes en los últimos años, a pesar de la dedicación de los educadores de la ciudad, es inaceptable. En el 2019, solo el 12% de los estudiantes de Providence se desempeñaban por encima del nivel de grado en Matemáticas, y 17% en la asignatura de Inglés. En mayo de 2019, el Instituto de Políticas de Educación de la Universidad de Johns Hopkins dirigió una revisión del Distrito Escolar Público de Providence (PPSD) y uno de los primeros y más críticos puntos que destacó el Informe de la Universidad de Johns Hopkins fue que *“cada grado exhibió tasas de competencia inferiores*

*al 20% en Matemáticas y en ELA; apenas uno de cada cinco estudiantes. Las tasas de competencia en ELA fueron ligeramente más altas que las de Matemáticas en todos los grados, pero no con mucha diferencia entre ambas. En segundo lugar, las líneas de tendencia indican una fuerte disminución en las tasas de competencia entre el tercer y octavo grado”.*

**En respuesta a esta evaluación preocupante del PPSD, en julio de 2019, el Consejo Estatal de Educación Primaria y Secundaria, a solicitud de la directora general, Infante-Green, con el pleno apoyo de la gobernadora, Raimondo y el alcalde, Elorza, otorgó al Departamento de Educación de Rhode Island la autoridad para tomar el control del Distrito Escolar Público de Providence.**



En respuesta a esta evaluación preocupante del PPSD, en julio de 2019, el Consejo Estatal de Educación Primaria y Secundaria, a solicitud de la directora general, Infante-Green, con el pleno apoyo de la gobernadora, Raimondo y el alcalde, Elorza, otorgó al Departamento de Educación de Rhode Island la autoridad para tomar el control del Distrito Escolar Público de Providence. Esta acción audaz fue posible gracias a la Ley Crowley, aprobada por

la Asamblea General de RI en 2006, que otorga autoridad legal al director general del estado para crear un Sistema de Responsabilidad de la Oficina Local de Educación (LEA, por sus siglas en inglés), un Proceso de Planificación Estratégica para las LEA y las escuelas, y para establecer el liderazgo basado en cada escuela. Para los propósitos del Plan de Acción para la Transformación del PPSD, esta ley garantizará los equipos de mejora escolar en cada escuela y los planes de acción anuales del RICAS para todas las escuelas que no cumplan con las pautas mínimas requeridas de competencia. Se detalla una descripción de los desafíos y análisis presentes en los tres pilares fundamentales y se menciona abajo el principio fundamental del sistema de distrito eficiente.



## COMUNIDADES COMPROMETIDAS

Un descubrimiento riguroso en el estudio de la Universidad de Johns Hopkins, consiste en que muchos padres de estudiantes de Providence “se sienten excluidos de la educación de sus hijos”. Este hallazgo ha sido validado a través de una amplia participación de la comunidad, específicamente con padres y estudiantes. El mismo identificó una serie de preocupaciones críticas: (1) las familias se sienten impotentes y aisladas, (2) históricamente, el compromiso no ha sido auténtico, (3) las opiniones razonables y divergentes a menudo no

se han cumplido, y (4) las asociaciones comunitarias entre el sistema a menudo no han sido accesibles ni equitativas.

El objetivo del TAP es que en cada escuela los estudiantes, las familias y los miembros de la comunidad se sientan respetados, apoyados y comprometidos. Se forman asociaciones con familias, comunidades e industria en todo Rhode Island para elevar las voces de los estudiantes y la comunidad. La creación de políticas que respondan a los constituyentes representa una prioridad, junto con el establecimiento de estructuras de gobierno que satisfagan las necesidades de los estudiantes y las familias. Específicamente, la Oficina de Participación Familiar se amplía para tener un papel más vital en la oficina principal del PPSD, ya que esto asegurará que las familias obtengan las respuestas confiables, precisas y útiles y el apoyo que se merecen, y les permitirá ser una parte igualitaria en el desarrollo educativo de sus hijos.

## EXCELENCIA EN EL APRENDIZAJE

Durante generaciones, una gran variedad de escuelas en el PPSD han sido catalogadas como escuelas fallidas, de bajo rendimiento, escuelas abandonadas, inseguras, y otros términos poco halagüeños e inaceptables. Cada estudiante es capaz de aprender a altos niveles si se le brindan excelentes oportunidades educativas, sin embargo, menos del 25% de los estudiantes del PPSD se gradúan con la preparación necesaria para tener éxito en la educación superior. Esta es una falla sistémica. El análisis de los investigadores de la Universidad de Johns Hopkins de los resultados académicos del PPSD es tanto devastador como revelador. Los investigadores analizaron los datos de los resultados obtenidos en los exámenes de los estudiantes de Providence, Rhode Island y otros dos distritos similares, Newark, New Jersey y Worcester, Massachusetts.

Hubo comentarios significativos de los estudiantes y las familias sobre la mala calidad de la instrucción académica y el aprendizaje en las escuelas, y las familias están frustradas por las bajas expectativas, la cultura pobre y las preocupaciones de seguridad que afectan al Distrito.

*Matemáticas, ya que este fue el grado con las tasas de competencia más bajas en Providence durante cada uno de los cuatro años;*

*(6) Los estudiantes desfavorecidos (por ejemplo, estudiantes de color, estudiantes de bajos recursos, estudiantes bilingües y estudiantes con capacidades diferentes) no solo tuvieron tasas de competencia*

En resumen, los puntos clave de este análisis son:

- (1) Los estudiantes en Providence logran una competencia a tasas muy bajas, (solo los estudiantes de 3er grado en 2016-17 alcanzaron una tasa de competencia superior al 25%) y el rendimiento del octavo grado ha sido constantemente más bajo que otros cursos a lo largo del tiempo;*
- (2) Las escuelas de Providence exhibieron calificaciones de exámenes más bajas tanto en ELA como en Matemáticas en todos los grados en comparación con el estado de Rhode Island. Este fue el caso tanto antes como después del RICAS;*
- (3) Las escuelas de Providence obtuvieron calificaciones más bajas que los distritos comparables tanto en ELA como en Matemáticas en todos los grados durante todos los años examinados;*
- (4) Mientras que la mayoría de los grados en Providence vieron tasas de competencia relativamente estables con el tiempo en ELA, el octavo grado se presenta como un momento especialmente difícil, ya que las tasas de competencia disminuyeron constantemente con el tiempo;*
- (5) El octavo grado también parece ser un momento particularmente difícil para los estudiantes de*



*sustancialmente más bajas que sus compañeros más favorecidos en Providence, sino que también lograron una competencia a tasas notablemente más bajas que aquellos grupos desfavorecidos en otros distritos comparables.*

La evaluación de los resultados académicos muestra una imagen sombría del rendimiento académico en las escuelas del PPSD. Hubo comentarios significativos de los estudiantes y las familias sobre la mala calidad de la instrucción académica y el aprendizaje en las escuelas, y las familias están frustradas por las bajas expectativas, la cultura deficiente y las preocupaciones de seguridad que afectan al Distrito. Señalan la falta de materiales educativos de alta calidad, la falta de toma de decisiones basada en datos, la falta de acceso a oportunidades de enriquecimiento y la falta de comprensión cultural y sensibilidad como impedimentos para una educación de calidad.

Todos los niños en Providence deben tener acceso a una educación equitativa y rigurosa. A través del proceso de cambio, se cerrarán las brechas de equidad y se logrará una mayor competencia para todos a través de altas expectativas, estándares elevados e instrucción de calidad. Se desarrollarán múltiples caminos hacia el aprendizaje, los estudiantes y las familias tendrán más opciones, y cada estudiante será ubicado en el mejor ambiente de aprendizaje posible para el éxito académico.

## PERSONAL ALTAMENTE CALIFICADO

Una parte significativa del estudio de la Universidad de Johns Hopkins estuvo orientada a la función de los maestros y los líderes escolares. Aunque los investigadores recibieron elogios y apoyo de muchos maestros y directores, los maestros y administradores de Providence tienen la moral muy baja. Específicamente, la mayoría de los maestros de Providence creen que no están preparados para el éxito, citando la falta de apoyo y recursos. El informe señaló que “[los maestros] tampoco pueden mejorar su enseñanza, y la mayoría cita la falta de desarrollo profesional como un factor clave. Como resultado, los equipos de revisión encontraron carencias significativas en el apoyo

*estudiantil. Estas carencias iban desde muy pocos maestros con certificación para MLL/ELL y personal de educación especial, hasta dificultades generalizadas con maestros sustitutos que dejan a los estudiantes sin expertos en la materia o una instrucción coherente”.*

Los directores de Providence fueron sinceros con los investigadores sobre los desafíos que enfrentan para proporcionar un liderazgo eficiente a nivel constructivo, y la queja más común fue la falta de poder de decisión. También hablaron del complicado proceso de contratación interna y la falta de candidatos calificados para ocupar puestos vacantes de enseñanza como una barrera importante para el éxito. El equipo de la Universidad de Johns Hopkins consideró esto crítico *“dado lo influyentes que pueden ser los líderes escolares, incluso en algunos de los sistemas escolares profundamente desafiados en los que nuestro Instituto ha trabajado. Los directores y otros líderes escolares informaron repetidamente que son responsables*

**Los directores de Providence fueron sinceros con los investigadores sobre los desafíos que enfrentan para proporcionar un liderazgo eficiente a nivel constructivo, y la queja más común fue la falta de poder de decisión.**

*de los resultados en los que no tienen ni los recursos ni autoridad para influir. Como resultado, casi todos están desmoralizados y a la defensiva. Todos mencionaron el acuerdo de negociación colectiva como un impedimento para su capacidad de ejercer el liderazgo y la supervisión en sus escuelas”.*

Las Escuelas de Providence alcanzarán un estatus



de primera clase y contarán con un personal bien preparado y dedicado. Esto se logrará mediante el desarrollo de vías flexibles hacia la profesión docente y proporcionando una mayor capacitación y desarrollo profesional para maestros, líderes escolares y personal escolar. Además, los educadores y el personal escolar reflejarán cada vez más la comunidad

**Como lo mencionaron los investigadores de la Universidad de Johns Hopkins, “muchos maestros, directores, socios de la comunidad, líderes de distrito y miembros de órganos rectores enfatizaron los efectos negativos de dos componentes del Acuerdo de Negociación Colectiva: el proceso de contratación/despido y la escasez de días de desarrollo profesional”.**

de la que forman parte. Se crearán asociaciones con institutos locales de educación superior para desarrollar iniciativas que atraerán a más personas de color a la profesión docente. Lo que es más importante, habrá un enfoque de alta prioridad en la contratación y capacitación de educadores de estudiantes competentes y bilingües certificados, tal como lo requiere el acuerdo de conciliación del Distrito con el Departamento de Justicia de los Estados Unidos. El RIDE ya ha comenzado a redactar un plan para MLL para todo Rhode Island, y el PPSD participará en la creación del plan y será responsable de implementarlo en el Distrito. Como resultado, los maestros de Providence ingresarán al salón de clase confiando en que tienen preparación, capacitación y apoyo continuo para tener éxito, y los líderes escolares estarán mejor posicionados para liderar con una mayor autoridad para tomar decisiones con los

recursos necesarios para alcanzar sus objetivos de responsabilidad escolar.

## SISTEMA DE DISTRITO EFICIENTE

Como se indica en el informe de la Universidad de Johns Hopkins, “El Distrito de las Escuelas Públicas de Providence está sobrecargado con múltiples fuentes superpuestas de gobernanza y burocracia sin dominios claros de autoridad y muy poco margen para un cambio transformador. Las estructuras resultantes paralizan la acción, sofocan la innovación y crean disfunción e inconsistencia en todo el Distrito. Frente a la estructura de gobernanza actual, los miembros de la escuela expresaron



comprensiblemente poca o ninguna esperanza de una reforma seria”.

Las partes interesadas proporcionaron información importante sobre las políticas y la estructura ineficientes de la oficina principal, específicamente los interminables obstáculos que deben superar los educadores a nivel de distrito para abordar asuntos básicos. Además, el Acuerdo de Negociación Colectiva a menudo inhibe las decisiones eficientes del personal del educador, dejando vacantes muchos puestos de enseñanza crítica. Como lo mencionaron



los investigadores de la Universidad de Johns Hopkins, “muchos maestros, directores, socios de la comunidad, líderes de distrito y miembros de órganos rectores enfatizaron los efectos negativos de dos componentes del Acuerdo de Negociación Colectiva: el proceso de contratación/despido y la escasez de días de desarrollo profesional”.

El deterioro de las instalaciones escolares, propiedad de la Ciudad de Providence, continúan siendo un problema en todo el Distrito, lo que plantea preocupaciones de seguridad para los estudiantes y el personal de las instalaciones y, en algunos casos, amenaza el bienestar de los estudiantes y el personal. Durante sus visitas a las escuelas primarias de la ciudad, los investigadores de la Universidad de Johns Hopkins observaron: “Instalaciones. En todas menos en una de las escuelas, edificios en condiciones muy deplorables, y en una de ellas, en un estado absolutamente terrible. En algunos casos, las instalaciones claramente interrumpen el aprendizaje y posiblemente la salud de los estudiantes”.

Como se mencionó anteriormente, el informe de la Universidad de Johns Hopkins señaló que los maestros de Providence se sienten impotentes al enseñar en su salón de clase: “Hay una exigencia excepcionalmente baja para la instrucción y expectativas bajas para los estudiantes. En la mayoría de los salones de clase y escuelas que

visitamos, el aprendizaje de los estudiantes era muy poco notorio”.

Una oficina principal efectiva y funcional contribuirá al éxito de las escuelas de Providence. Cuando se consideran la amplitud de las responsabilidades del Distrito, desde las operaciones hasta la enseñanza y el aprendizaje, pasando por el capital humano, los datos y la evaluación, el impacto de la oficina principal en el aprendizaje diario en el salón de clase es sustancial. Para tener éxito, el Distrito será una organización accesible, receptiva, eficiente, confiable y genuinamente basada en las necesidades de las escuelas. En el primer año del TAP, el Distrito revisará el Acuerdo de Negociación Colectiva con el Sindicato de Maestros Profesionales (PTU, por sus siglas en inglés) y negociará un proceso de decisión de personal más flexible, oportunidades de desarrollo profesional sustantivo adicionales y trabajará para eliminar otras barreras creadas por el contrato. La directiva del PPSD creará un plan de gastos, completará una reorganización de la oficina principal, lanzará un plan detallado para actualizar las instalaciones escolares, mejorará un almacén de datos para satisfacer las necesidades de los educadores, y establecerá un estándar nuevo y mejorado para el servicio al usuario en el nivel del Distrito.

## RESUMEN EJECUTIVO

Un grupo de colaboración ha revisado todos los aportes de las partes interesadas y una gran variedad de análisis, incluyendo el informe de la Universidad de Johns Hopkins, las transcripciones del foro comunitario, el lenguaje de resolución del Departamento de Justicia, la Decisión y Orden final, la Ley Crowley, un análisis financiero de Ernst & Young, un análisis detallado de la causa raíz de TNTP, EY-Parthenon y Springpoint, SchoolWorks y School Empowerment Network, para llegar a un consenso sobre los desafíos más importantes que deben abordarse en el Plan de Acción para la Transformación.

La tabla que figura a continuación ofrece una visión general de estos desafíos sistémicos de manera concisa:

DESAFÍOS PRIORITARIOS			
COMUNIDADES COMPROMETIDAS	EXCELENCIA EN EL APRENDIZAJE	PERSONAL ALTAMENTE CALIFICADO	SISTEMA DE DISTRITO EFICIENTE
<p>Las familias se sienten impotentes y aisladas</p> <p>El compromiso no ha sido auténtico, continuo o equitativo y no se han tomado en cuenta las diversas opiniones</p> <p>Acceso desigual a la asociación comunitaria en todo el sistema</p> <p>Acceso limitado a opciones educativas viables para estudiantes, familias y comunidades</p>	<p>Bajos niveles de instrucción académica, expectativas y aprendizaje, especialmente para subpoblaciones</p> <p>Falta de cultura escolar, sentido de pertenencia y compromiso</p> <p>Preocupaciones de los estudiantes y las comunidades sobre la seguridad</p> <p>Acceso limitado a las oportunidades de enriquecimiento</p>	<p>Las prácticas actuales de reclutamiento y retención no satisfacen la demanda de las escuelas del PPSD y los educadores no reflejan la diversidad de Providence</p> <p>Los directores no han recibido capacitación y desarrollo en liderazgo de instrucción y operación</p> <p>El personal docente y la directiva no está preparados para el éxito y no reciben apoyo a través del desarrollo profesional continuo</p> <p>Necesidad de capacitación; específicamente en torno a la capacidad de respuesta cultural, el racismo y el prejuicio</p>	<p>Las políticas y la estructura obsoletas de la oficina principal, y un uso ineficaz de los recursos, incluidas las instalaciones, se interponen en el camino de los resultados de los estudiantes</p> <p>El Acuerdo de Negociación Colectiva (CBA, en inglés) limita la capacidad del Distrito para satisfacer las necesidades de los estudiantes y acelerar el rendimiento</p> <p>Distrito con una cultura impulsada por el cumplimiento con falta de incentivos para la canalización de personal</p> <p>Uso limitado de datos para tomar decisiones sobre los recursos</p>

Se puede encontrar información adicional sobre cada uno de estos análisis detallados en el Apéndice.



## IV. Objetivos estratégicos e iniciativas

### *Elaborando un exitoso Plan de Acción para la Transformación*

**P**ara que el Plan de Acción para la Transformación sea exitoso, debe haber un conjunto de iniciativas que garanticen un distrito escolar urbano de primer nivel. La recopilación de información y el esquema de una visión para el éxito ha sido el enfoque del Plan de Acción para la Transformación hasta este punto. Guiados por los aportes de las partes interesadas y los análisis, se identificaron y explicaron de manera concisa los principales desafíos que enfrentan las Escuelas Públicas de Providence, y un análisis identificó

iniciativas estratégicas de gran alcance que se abordarán a través del TAP. Comenzando con los tres pilares fundamentales y sistema de distrito eficiente, se estableció una justificación de alto nivel. A partir de ahí, se eligieron de tres a cuatro iniciativas de alto nivel para priorizar durante el primer año del TAP. Estas iniciativas se evaluarán al final del año, al igual que el TAP general, para garantizar que el trabajo progrese y que cada uno mejore los resultados para los estudiantes de todo el Distrito.

## Comunidades comprometidas



### **RAZÓN FUNDAMENTAL:**

Los estudiantes y las familias durante años se han sentido excluidos por la burocracia anticuada de las Escuelas Públicas de Providence. Cuarenta y dos por ciento de las familias encuestadas respondieron negativamente cuando

se les preguntó con qué frecuencia reciben comunicaciones sobre la experiencia escolar de sus hijos. Esta falta de comunicación constante ha llevado a las familias a sentirse impotentes y aisladas. Además, se ha observado que las actividades actuales de participación familiar del Distrito no han sido auténticas, equitativas y continuas, y tampoco se han respetado las diversas opiniones.

**Se establecerán estrategias para elevar las voces de los estudiantes y la comunidad de una manera significativa y proporcionar vías efectivas para la participación de todas las familias y todos los estudiantes, con comunicaciones que sean más accesibles, transparentes y culturalmente apropiadas y receptivas.**

## ESTRATEGIA E INICIATIVAS:

Cuando los estudiantes y las familias se involucran, se empoderan y se construye un mejor sistema. Se establecerán estrategias para elevar las voces de los estudiantes y la comunidad de una manera significativa y proporcionar vías efectivas para la participación de todas las familias y todos los estudiantes, con comunicaciones que sean más accesibles, transparentes y culturalmente apropiadas y receptivas.

Cuando los estudiantes y las familias se involucran, se empoderan y se construye un mejor sistema. Se establecerán estrategias para elevar las voces de los estudiantes y la comunidad de una manera significativa y proporcionar vías efectivas para la participación de todas las familias y todos los estudiantes, con comunicaciones que sean más accesibles, transparentes y culturalmente apropiadas y receptivas.

**Un grupo de trabajo en todo el Distrito**, apoyado por la Oficina de Participación Familiar, permitirá a los estudiantes, familias, educadores y miembros de la comunidad, desarrollar una visión compartida sobre la cultura escolar, específicamente con respecto al entorno; las actitudes y expectativas; la equidad y el liderazgo; y el apoyo educativo. El grupo de trabajo incluirá grupos de partes interesadas formales e informales existentes.

Se diseñará e implementará un Sistema de Respuesta Rápida, que incluya un número principal y/o un



sistema de mensajes de texto que comunicará de manera apropiada información importante para los padres. Este sistema estará disponible las 24 horas, los 7 días de la semana, lo que le permitirá a las familias informar y recibir actualizaciones periódicas sobre la asistencia de estudiantes y maestros.

El PPSD creará una **Academia de Padres**, con el apoyo de la oficina de Participación de la Familia y la Comunidad (FACE, por sus siglas en inglés) que brindará capacitación y asistencia continua a las familias, permitiéndoles convertirse en el mejor defensor de sus hijos. La oficina mejorada de FACE será responsable de proporcionar vías significativas de compromiso para todas las familias y estudiantes, asegurando una comunicación transparente, accesible y bilingüe en toda la comunidad, el desarrollo de una **Declaración de Derechos de Estudiantes y Padres**. Finalmente, el PPSD recopilará aportes de la comunidad para informar una **visión y misión** más sólidas para cada escuela en el Distrito.

## Excelencia en el aprendizaje

### RAZÓN FUNDAMENTAL:

Los estudiantes en Providence son tan capaces de alcanzar altos estándares académicos como los estudiantes de cualquier otra comunidad de

Rhode Island. Sin embargo, durante generaciones, los estudiantes de Providence no han recibido una educación equitativa y de calidad. Los investigadores de la Universidad de Johns Hopkins señalaron que “el

Una de las principales prioridades del Plan de Acción para la Transformación será la revisión del plan de estudios del PPSD con la implementación de un plan de estudios de ELA y Matemáticas de alta calidad junto con el desarrollo profesional continuo.

*PPSD tiene un nivel excepcionalmente bajo de instrucción académica, incluida la falta de un plan de estudios de calidad y una posición baja tanto entre las escuelas como en todo el Distrito”.*

Una cultura escolar enérgica y positiva contribuye significativamente al éxito académico y al crecimiento personal de todos los estudiantes y conlleva a un personal motivado y lleno de energía.

A través del trabajo de divulgación y participación en toda la comunidad hubo mucha discusión sobre la falta de cultura escolar y participación en todo el Distrito y los problemas con la seguridad de los estudiantes. La Universidad de Johns Hopkins señaló: *“La cultura escolar es deficiente y la seguridad es una preocupación diaria para los estudiantes y los maestros”.* Los investigadores también señalaron que *“la equidad racial es de baja prioridad”.* Además, la investigación muestra consistentemente que la inscripción en un programa de Pre-Kínder de alta calidad es la forma más efectiva de asegurar la cantidad de estudiantes que leen a nivel de grado. Sin embargo, el 0% de los niños de cuatro años de Providence se inscribieron en un salón de clase de Pre-Kínder de alta calidad en Providence en 2019.

## INCIATIVAS Y ESTRATEGIAS:

Todos los niños tendrán la oportunidad de asistir a una

escuela de clase mundial que no solo los desafiará y motivará académicamente sino que los preparará para el éxito en la edad adulta. Una de las principales prioridades del Plan de Acción para la Transformación será la revisión del plan de estudios del PPSD con



la implementación de un **plan de estudios de ELA y Matemáticas de alta calidad** junto con el desarrollo profesional continuo. Los estudiantes bilingües serán identificados adecuadamente y se les proporcionarán oportunidades de aprendizaje de calidad.

La excelencia en la educación pública será la nueva normalidad en Providence. Se desarrollará un proceso simplificado para **identificar escuelas de alto rendimiento para la replicación y/o expansión** para apoyar la creación y el desarrollo de un **modelo riguroso de primera clase** para el éxito en las escuelas primarias, intermedias y secundarias.

Todos los estudiantes de Providence se inscribirán en una escuela donde se sientan comprometidos, seguros y valorados. Se implementará un **proceso basado en datos para evaluar regularmente la salud social y emocional** y el crecimiento de los estudiantes, utilizando encuestas e instrumentos de observación.

# Personal altamente capacitado

## RAZÓN FUNDAMENTAL:

Todos los estudiantes deben recibir enseñanzas por un maestro bien capacitado, culturalmente receptivo y motivado que tenga las credenciales necesarias para ser efectivo en el salón de clase. Las prácticas actuales de reclutamiento y retención no satisfacen la demanda de las escuelas del PPSD. Existen barreras y condiciones estructurales significativas que hacen que sea difícil reclutar, preparar y retener un personal docente altamente capacitado, lo que conduce a una escasez crítica de maestros en áreas de alta necesidad, específicamente (1) aprendizaje bilingüe, (2) educación especial y (3) matemáticas y ciencias secundarias.

Múltiples estudios indican resultados positivos para los estudiantes que reciben enseñanzas por maestros del mismo origen racial o étnico. Como lo demuestra el boletín de calificaciones del estado y el Distrito de Rhode Island de 2018/2019, la composición racial y étnica de los estudiantes en Providence no se refleja en la composición racial y étnica del personal docente. En Providence, el 76% de los maestros se identifican como blancos, mientras que el 91% de los estudiantes se identifican como no blancos.

Como se indica en el informe de la Universidad de Johns Hopkins, *“los líderes escolares actuales son reactivos a las situaciones escolares y se sienten incapaces de dirigir las escuelas adecuadamente”*. Los directores del sistema no cuentan con las herramientas de liderazgo y apoyo de tutoría para capacitar y evaluar adecuadamente a los maestros. Ha habido una falta constante de capacitación y desarrollo en liderazgo instructivo y operativo, lo que dificulta a los líderes crear un ambiente seguro,

inclusivo y de apoyo para los estudiantes. Muchos directores están desanimados por la falta de poder de decisión que les brinda la Oficina Principal, lo que conlleva a una baja moral.

## ESTRATEGIA E INICIATIVAS:

Un maestro bien capacitado, seguro y motivado puede marcar la diferencia en la experiencia educativa de un niño, especialmente uno que está en riesgo de fracasar. En respuesta a los muchos desafíos del personal que enfrenta el PPSD, se implementará una iniciativa de **desarrollo profesional** basada en datos ampliados, desarrollada específicamente para capacitar a los maestros en la creación y el mantenimiento de una cultura escolar positiva y un entorno de aprendizaje inclusivo.

Se explorarán estrategias para aumentar y retener a los educadores de color en el personal docente de Providence. Nuestro primer paso será **asociarnos con organizaciones comunitarias e Institutos de Educación Superior** para desarrollar **iniciativas de canalización de maestros y líderes escolares** con



atención específica al reclutamiento de maestros calificados de ESL y Bilingües/Lenguaje Dual.



Los líderes escolares que participan en programas de desarrollo profesional de calidad y las iniciativas de capacitación de liderazgo serán esenciales para

Nuestro primer paso será asociarnos con organizaciones comunitarias e Institutos de Educación Superior para desarrollar iniciativas de canalización de maestros y líderes escolares con atención específica al reclutamiento de maestros calificados de ESL y Bilingües/Lenguaje Dual.

crear una escuela modelo donde los estudiantes estén aprendiendo, los maestros estén motivados y los padres participen. Se desarrollará un sistema para identificar a los líderes escolares mejor posicionados para un mayor poder de decisión. Una vez completado, estableceremos e implementaremos un **sistema de administración basada en el sitio** que incluya una revisión anual de las competencias principales, administración continua y sistemas de apoyo específicos para los directores.

## Sistema de distrito eficiente

Una oficina principal efectiva y de alto funcionamiento proporciona a los estudiantes y líderes escolares una base para el éxito académico, la excelencia en la enseñanza, la transparencia y la responsabilidad. Durante mucho tiempo, la oficina principal del PPSD ha sido un túnel burocrático que continúa gobernando a través de estructuras y políticas arcaicas. La estructura administrativa actual del PPSD no ha podido proporcionar a las escuelas y a los estudiantes las expectativas básicas que son la base del éxito.

Como los investigadores declararon en el informe de la Universidad de Johns Hopkins, *“La gran mayoría de los entrevistados informaron*

*que el sistema no funcionó bien ni presentó una visión coherente”*. Esta falta de visión coherente ha generado un sistema deficiente que no ha podido proporcionar un conjunto de objetivos y comportamientos básicos de participación necesarios para el éxito escolar. Incluso cuando el Distrito ha establecido políticas, como la del teléfono celular o la política de asistencia, rara vez se observan o hacen cumplir. Las políticas de calificación no son claras y las escuelas tienden a carecer de una visión educativa que sea desafiante, relevante y coherente. En todas las escuelas secundarias, el apoyo para estudiantes con diferentes necesidades de aprendizaje, específicamente estudiantes bilingües, es ineficiente.

Existen carencias de talento entre los maestros y los líderes en todo el Distrito, los equipos de liderazgo escolar tienen pérdidas de personal frecuentes y las vacantes de maestros son rampantes en todo el Distrito. Específicamente, la falta de maestros altamente calificados que hayan obtenido un certificado de inglés como segundo idioma (ESL, por sus siglas en inglés) emitido por el RIDE, ha llevado a una carencia de aprendizaje significativa para los estudiantes bilingües. Las políticas de contratación anticuadas e ineficientes continúan obstaculizando las prácticas innovadoras de contratación. La falta de desarrollo profesional y oportunidades de tutoría en todo el distrito contribuyen a la baja moral de maestros y líderes. La falta de políticas que otorguen a los líderes escolares el poder de decisión ha llevado a una alta rotación de nuestros mejores directores.



## INICIATIVAS Y ESTRATEGIAS:

La oficina principal del PPSD está experimentando cambios significativos ya con el nombramiento de Harrison Peters, superintendente del Distrito Escolar de Providence. Estos son algunos de los elementos, sistemas y cambios que el superintendente y su equipo ya han comenzado en alineación con el trabajo del TAP:

MEJORAS EN LA OFICINA PRINCIPAL			
COMUNIDADES COMPROMETIDAS	EXCELENCIA EN EL APRENDIZAJE	TALENTO DE CLASE MUNDIAL	SISTEMAS DE DISTRITO EFICIENTES
<p>Se desarrolló un plan de acción para la Oficina de Participación de la Familia y la Comunidad</p> <p>Se organizó una reunión con el comisionado en colaboración con el RIDE para estudiantes y maestros</p> <p>Se convocó a educadores de color para discutir las barreras en la profesión y diversificar el personal escolar</p>	<p>Adquisición de nuevos planes de estudio y materiales de alta calidad</p> <p>Priorizar el cumplimiento de las expectativas de asentamiento del Departamento de Justicia en torno a estudiantes bilingües</p> <p>Se asoció con el Laboratorio R&amp;D de Apoyo Social Estudiantil en Harvard para mejorar la asistencia de estudiantes y maestros</p> <p>Se asoció con Pure Edge para ofrecer capacitaciones gratuitas sobre estrategias de manejo del estrés</p>	<p>Nuevas contrataciones: superintendente de re-estructuración, director de equidad y diversidad, director de participación familiar y comunitaria, superintendentes auxiliar</p> <p>Se ofreció un reembolso de \$3,200 para 125 maestros para obtener la certificación de ESL</p> <p>Se movió la línea de tiempo de contratación de maestros por un mes y medio</p> <p>Se trasladaron apoyos de la oficina principal a las escuelas mediante una reorganización</p>	<p>Se desarrolló un nuevo sistema de adquisiciones</p> <p>Se llevó a cabo una revisión exhaustiva de los contratos de proveedores actuales</p> <p>Se comenzó una revisión de las políticas y procedimientos del Distrito basados en la equidad</p> <p>Se crearon nuevas tablas de datos en el almacén de datos para tomar decisiones basadas en datos</p>

En el primer año del plan, el Distrito se embarcará en una serie de iniciativas importantes. El Distrito establecerá un **nuevo Acuerdo de Negociación Colectiva** con el Sindicato de Maestros Profesionales (PTU) y negociará un proceso de decisión de personal más flexible, oportunidades de desarrollo profesional sustantivo adicionales y trabajará para eliminar otras barreras creadas por el contrato. Incluirá la



PPSD lanzará un plan para mejorar las instalaciones escolares de Providence, de modo que todos los estudiantes del PPSD estén aprendiendo en una instalación segura y moderna, con un nuevo diseño escolar y acceso a tecnología del siglo XXI.

capacidad de contratar a los mejores candidatos para los puestos y despedir a los de menor rendimiento, también la capacidad de destacar días de desarrollo profesional adicionales para apoyar el desarrollo del personal, incluidos al menos siete días de DP del Distrito y la escuela, y ayudará al Distrito a crear el entorno necesario para el aprendizaje del estudiante.

Además, el equipo creará un **plan de gastos** que esté alineado con las prioridades del Distrito, y realineará **el presupuesto, las personas y las funciones de la oficina principal** para responder mejor a las

necesidades diferenciadas de los estudiantes y las escuelas. Luego, el PPSD lanzará un **plan para mejorar las instalaciones escolares de Providence**, de modo que todos los estudiantes del PPSD estén aprendiendo en una instalación segura y moderna, con un nuevo diseño escolar y acceso a tecnología del siglo XXI. Se están realizando esfuerzos para desarrollar un **almacén de datos** implementado de manera efectiva que satisfaga las necesidades de los líderes escolares y educadores, y finalmente, el Distrito creará estándares, expectativas y desarrollo profesional que respalden un **servicio al usuario de alta calidad para los empleados del Distrito**.

## V. Objetivos y parámetros de referencia

### Tenemos el compromiso de trabajar con la comunidad de Providence

En Providence, como en todo el resto de Rhode Island, existe el compromiso de trabajar con la comunidad para mejorar dramáticamente las condiciones de los estudiantes, las familias y los educadores. Debemos ser audaces y decididos en la búsqueda de estos ideales, y como se detalló anteriormente, ha habido numerosos intentos de transformar el PPSD a lo largo de los años sin impacto aparente. Sabemos que habrá desafíos en el camino, pero se implementarán múltiples medidas para garantizar que el Plan de Acción para las Transformaciones de Providence sea impactante y sostenible.

Las metas de cinco años del plan están disponibles públicamente aquí a través del Marcador de Transformación del PPSD. Estos parámetros se utilizarán para medir el progreso cada año y, con suerte, para ver cambios y mejoras en los próximos cinco años. Alcanzar estos objetivos para 2024-25 significará que Providence mejorará su ritmo con

el cuartil superior (25%) de las escuelas en Rhode Island. Consulte el Apéndice para obtener notas adicionales sobre cada una de estos parámetros. Los parámetros que aparecen en **negrita** en este marcador representan los diez parámetros de rendimiento, mencionados anteriormente en el resumen ejecutivo del TAP como elementos críticos para la transformación.

Estas métricas se utilizarán para medir el progreso año a año y, con suerte, para ver cambios y mejoras en los próximos cinco años. Alcanzar estos objetivos para 2024-25 significará que Providence mejorará su ritmo con el cuartil superior (25%) de las escuelas en Rhode Island

#### MARCADOR DE TRANSFORMACIÓN DEL PPSD

##### COMUNIDADES COMPROMETIDAS

Parámetro	Datos de referencia AY1819	Meta AY2425
Aumentar el porcentaje de estudiantes que tienen un sentido de pertenencia en su escuela	40%	80%
Aumentar el porcentaje de familias del PPSD que responden los SurveyWorks	20%	80%
<b>Aumentar el porcentaje de familias con una percepción favorable de estar involucrados en la escuela de sus hijos</b>	25%	80%
Aumentar el porcentaje de familias del PPSD que consideran que son bienvenidas en la escuela de sus hijos	N/A	80%
Aumentar el porcentaje de familias del PPSD con una percepción favorable del Distrito	N/A	80%

## MARCADOR DE TRANSFORMACIÓN DEL PPSD

Aumentar el porcentaje de escuelas que tienen un equipo de Mejoramiento Escolar que cumpla con los requisitos estatales	N/A	100%
<b>Aumentar el porcentaje de casos en los que se ha iniciado el contacto (dentro de las 24 horas, durante la semana laboral) a través del sistema de respuesta rápida</b>	N/A	95%
Aumentar el número de padres y cuidadores comprometidos con las estructuras formales de participación comunitaria del Distrito	55	250

## EXCELENCIA EN EL APRENDIZAJE\*

<i>Parámetro</i>	<i>Datos de referencia AY1819</i>	<i>Meta AY2425</i>
<b>Aumentar el porcentaje de estudiantes del PPSD inscritos en una escuela de 2 estrellas o superior</b>	51,5%	100%
Aumentar el porcentaje de estudiantes que están inscritos en una escuela que no está identificada como ATSI para cualquier subpoblación en la que se encuentren	55,1%	100%
Aumentar el número de niños de cuatro años inscritos en Pre-K de alta calidad	<1%	20%
<b>Aumentar el porcentaje de estudiantes que están presentes el 90% del año escolar</b>	62,7%	90%
<b>Aumentar el porcentaje de estudiantes que cumplen y exceden las expectativas de matemáticas de 3er grado en el RICAS</b>	17,8%	55%
<b>Aumentar el porcentaje de estudiantes que cumplen y exceden las expectativas de ELA de 3er grado en el RICAS</b>	26,4%	68%
<b>Aumentar el porcentaje de estudiantes que cumplen y exceden las expectativas de matemáticas de 8vo grado en el RICAS</b>	7,4%	50%
<b>Aumentar el porcentaje de estudiantes que cumplen y exceden las expectativas de ELA de 8vo grado en el RICAS</b>	14,7%	63%
<b>Aumentar el porcentaje de estudiantes que cumplen y superan las expectativas de matemáticas (grado 11) en el SAT</b>	14,6%	54%
<b>Aumentar el porcentaje de estudiantes que cumplen y superan las expectativas de ELA (grado 11) en el SAT</b>	25,5%	67%
Aumentar el porcentaje de estudiantes que cumplen y superan las expectativas de matemáticas (todos los grados) en el DLM	5,6%	49%
Aumentar el porcentaje de estudiantes que cumplen y superan las expectativas de ELA (todos los grados) en el DLM	15,4%	63%
Aumentar el porcentaje de estudiantes que cumplen y superan las expectativas en la NGSA (grados 5, 8, 11)	Año 3	70%

## MARCADOR DE TRANSFORMACIÓN DEL PPSD

<b>Aumentar el porcentaje de estudiantes que cumplen con sus objetivos anuales de los MLL en la evaluación ACCESS</b>	37,8%	67%
Aumentar la cantidad de estudiantes del PPSD que reciben un Sello de Alfabetización Bilingüe anualmente	<1%	30%
Aumentar el porcentaje de estudiantes del PPSD que reciben un Sello del Director General	24,4%	69%
Aumentar la cantidad de estudiantes atendidos por programas bilingües en el PPSD	1.095	2.190
<b>Aumentar el porcentaje de estudiantes del PPSD que se gradúan con créditos universitarios, créditos preuniversitarios o credenciales CTE</b>	34,8%	69%
Aumentar el porcentaje de estudiantes del PPSD que acceden a sus Planes de Aprendizaje Individualizado (ILP, en inglés) un mínimo de dos veces por año	N/A	90%
<b>Aumentar el porcentaje de estudiantes de noveno grado que están en camino para el éxito de educación superior</b>	48,5%	69%
Aumentar el porcentaje de estudiantes del PPSD que están completando un plan de transición de educación superior a través de su Plan de Aprendizaje Individualizado (ILP)	N/A	94%
<b>Aumentar el porcentaje de estudiantes del PPSD que se gradúan en cuatro años</b>	73,6%	89%

## PERSONAL ALTAMENTE CALIFICADO

<i>Parámetros</i>	<i>Datos de referencia AY1819</i>	<i>Meta AY2425</i>
Aumentar el porcentaje de los salones de clase con personal completo al comienzo del año	95,5%	98%
Aumentar el número de solicitantes externos calificados por puesto publicado del PPSD	1,82	3
Disminuir el tiempo medio desde que se publica una vacante para maestro hasta que se extiende una oferta	31 días	21 días
<b>Aumentar el porcentaje de maestros presentes el 90% del año escolar</b>	87%	94%
Aumentar el porcentaje de docentes que tienen acceso a desarrollo profesional integrado en el trabajo	N/A	100%
<b>Aumentar el porcentaje de educadores de color en la personal escolar total</b>	20,5%	33%
Aumentar el porcentaje de maestros que poseen y usan la certificación ESL/BDL	17,5%	52%
Aumentar la tasa de maestros sustitutos	50%	75%
Aumentar el porcentaje de directores que demuestran competencia en las competencias de un director	N/A	75%
Aumentar el porcentaje de escuelas de una y dos estrellas dirigidas por un director de alto rendimiento	N/A	100%

## MARCADOR DE TRANSFORMACIÓN DEL PPSD

### SISTEMA DE DISTRITO EFICIENTE

Parámetro	Datos de referencia AY1819	Meta AY2425
Aumentar el porcentaje de líderes escolares que responden favorablemente a las preguntas sobre la oficina principal del PPSD	N/A	80%
Aumentar el porcentaje de financiación disponible para la adopción de decisiones en las escuelas (con cargo a fondos locales o del Título 1)	3,75%	13,75%
Disminuir el número promedio de días desde que se presenta una propuesta hasta que se adjudica un contrato	96	56

*\*del conjunto de datos de responsabilidad*

Para cumplir con el cargo de mejorar el PPSD durante esta primera fase durante los próximos cinco años, y alcanzar los ambiciosos objetivos descritos en el Marcador de Transformación del PPSD, se han identificado abajo las iniciativas prioritarias durante los primeros tres años del TAP. Si bien se realizará

trabajo adicional tanto en el PPSD como en el RIDE, estas iniciativas resumidas serán los proyectos que se informarán públicamente. Las iniciativas del año 1 se han descrito en secciones anteriores del TAP, pero hemos incluido un gráfico para identificar todas las iniciativas prioritarias para los años 1 a 3 de este trabajo. Cada iniciativa enumerada tendrá un codirector RIDE y PPSD que trabajará en conjunto para desarrollar un plan de implementación estandarizado que describa cómo cada iniciativa se asigna los parámetros en el Marcador de Transformación del PPSD, esto incluye metas e indicadores anuales específicos de la iniciativa e incluye puntos de referencia de la subpoblación..

La siguiente tabla representa todas las iniciativas descritas para los años 1-3 del TAP.

Año 1 (año académico 2020/2021) Iniciativa del TAP

Año 2 (año académico 2021/2022) Iniciativa del TAP

Año 3 (año académico 2022/2023) Iniciativa del TAP

Las iniciativas de los años 4 y 5 se desarrollarán en junio de 2023



ESTUDIANTES PRIMERO – EQUIDAD Y ACCESO – TRANSPARENCIA – RESULTADOS

COMUNIDADES COMPROMETIDAS	EXCELENCIA EN EL APRENDIZAJE	PERSONAL ALTAMENTE CAPACITADO	SISTEMA DE DISTRITO EFICIENTE
<p><b>**EC1:</b> Desarrollar un consejo comunitario en todo el Distrito (incluidos los grupos de partes interesadas formales e informales ya existentes) apoyado por la oficina de Participación Familiar con estudiantes, padres, maestros y miembros de la comunidad designados</p>	<p><b>EIL1:</b> Desarrollar una visión académica coherente para el Distrito, incluyendo la planificación y el comienzo de la adopción de un plan de estudios de ELA y Matemáticas de alta calidad que refleje nuestro cuerpo estudiantil y un desarrollo profesional continuo</p>	<p><b>**WCT1:</b> Asociación efectiva con organizaciones comunitarias comprobadas y otros socios talentosos para construir iniciativas de canalización de maestros y líderes escolares que prioricen a los educadores de color</p>	<p><b>**DS1:</b> Establecer un nuevo convenio colectivo</p>
<p><b>**EC2:</b> Implementar un sistema de respuesta rápida que incluya un número principal y/o un sistema de mensajes de texto al cual las familias de Providence puedan llamar las 24 horas, los 7 días de la semana para informar problemas y obtener apoyo, y a través del cual puedan recibir una actualización periódica sobre la asistencia de los estudiantes y los maestros a la escuela</p>	<p><b>**EIL2:</b> Crear y desarrollar modelos escolares rigurosos y de alta calidad en K12 (primaria, intermedia y preparatoria)</p>	<p><b>**WCT2:</b> Establecer y comenzar a implementar un sistema de gestión basada en el sitio que incluya una revisión anual de las competencias principales, gestión continua y sistemas de apoyo específicos para los directores</p>	<p><b>DS2:</b> Crear un plan de gastos que esté alineado con las prioridades del Distrito; realinear el presupuesto y las funciones de la oficina principal para responder mejor a las necesidades diferenciadas de los estudiantes y las escuelas</p>
<p><b>**EC3:</b> Crear una academia para padres que brinde capacitación y apoyo continuo (con el apoyo de la oficina de FACE) utilizando la Declaración de Derechos de Padres y Estudiantes</p>	<p><b>EIL3:</b> Desarrollar un plan de expansión de Pre-Kínder que incluya metas programadas e instalaciones</p>	<p><b>**WCT3:</b> Poner en marcha un desarrollo profesional ampliado para que los maestros implementen de manera consistente técnicas de justicia restaurativa, CRS y una cultura escolar positiva, en contra del racismo, con un entorno de aprendizaje inclusivo</p>	<p><b>DS3:</b> Publicar un plan para mejorar las instalaciones escolares de Providence de modo que todos los estudiantes de escuelas públicas asistan a la escuela en una instalación segura y moderna, con espacios apropiados para el aprendizaje y el acceso a la tecnología del siglo XXI</p>
<p><b>EC4:</b> Recopilar aportes de la comunidad para informar una visión y misión más sólidas para cada escuela</p>	<p><b>**EIL4:</b> Desarrollar e implementar un proceso para evaluar regularmente la salud social y emocional y el crecimiento de los estudiantes</p>	<p><b>**WCT4:</b> Desarrollar múltiples vías en la profesión para maestros y administradores, incluyendo vías de educación de maestros no tradicionales para adultos que regresan a la educación superior, cambian de carrera y/o convalidan títulos profesionales de otros países</p>	<p><b>DS4:</b> Desarrollar un almacén de datos implementado de manera efectiva que satisfaga las necesidades de los líderes escolares y maestros, y brinde capacitación y desarrollo profesional sobre cómo usar los datos para tomar decisiones de instrucción</p>

ESTUDIANTES PRIMERO — EQUIDAD Y ACCESO — TRANSPARENCIA — RESULTADOS

COMUNIDADES COMPROMETIDAS	EXCELENCIA EN EL APRENDIZAJE	PERSONAL ALTAMENTE CAPACITADO	SISTEMA DE DISTRITO EFICIENTE
<p><b>**EC5:</b> Rediseñar el proceso de inscripción de estudiantes para que sea una experiencia accesible y de apoyo para estudiantes y familias que incluye una guía de inscripción que apoya a las familias a seleccionar la escuela que satisfaga sus necesidades</p>	<p><b>**EIL5:</b> Cada comunidad escolar adoptará políticas a nivel de distrito para mejorar la cultura escolar y desarrollar normas comunitarias escolares que incluya encuestas anuales de cultura juvenil</p>	<p><b>WCT5:</b> Desarrollar un programa de canalización interna a través de rutas y pasantías que conduzcan a que los graduados de secundaria del PPSD ingresen a los programas de certificación de enseñanza y administración</p>	<p><b>DS5:</b> Crear estándares, expectativas y desarrollo profesional que respalden un servicio al usuario de alta calidad para los empleados del Distrito</p>
<p><b>**EC6:</b> Nuevo marco enfocado para las asociaciones con las partes interesadas de la comunidad que se basa en un estudio de viabilidad para determinar dónde las asociaciones con Institutos de Educación Superior (IHE, en inglés) y organizaciones sin fines de lucro podrían beneficiar a escuelas y estudiantes</p>	<p><b>EIL6:</b> Se crearán o transformarán varias escuelas en respuesta a los comentarios de la familia y los estudiantes</p>	<p><b>**WCT6:</b> Implementar un programa ampliado de apoyos específicos y de aprendizaje profesional, que incluya tutoría entre compañeros, capacitación y comunidades de práctica</p>	<p><b>DS6:</b> Establecer una nueva oficina para apoyar a las escuelas recién implementadas</p>
<p><b>**EC7:</b> Aumentar la participación de SurveyWorks entre las partes interesadas de Providence y, en colaboración con el RIDE, revisar la herramienta anualmente para determinar el sesgo</p>	<p><b>**EIL7:</b> Reestructurar la Oficina de Asuntos Estudiantiles (SAO, en inglés) y establecer políticas para disminuir la movilidad de los estudiantes dentro del Distrito debido al comportamiento</p>	<p><b>**WCT7:</b> Actualizar el sistema de evaluación de maestros para incluir apoyos graduales guiados y un desarrollo profesional específico (similar al sistema RTI para estudiantes)</p>	<p><b>**DS7:</b> Auditar y volver a capacitar al departamento de recursos humanos, estableciendo estructuras para alentar la contratación temprana e incorporando entrevistas de salida para recopilar datos sobre la deserción</p>
<p><b>**EC8:</b> Mejorar el diseño y la distribución de las boletas de calificaciones escolares para proporcionar a las familias y otras partes interesadas información clave y favorable sobre la calidad y el rendimiento escolar</p>	<p><b>EIL8:</b> Desarrollar un plan basado en los esfuerzos existentes para garantizar que todos los estudiantes de secundaria tengan apoyo para navegar en los procesos de admisión a la universidad y la inducción profesional, incluyendo completar la FAFSA</p>	<p><b>**WCT8:</b> Establecer un nuevo programa de iniciación docente en el que a los maestros nuevos en el Distrito se les asignen mentores durante los primeros dos años de enseñanza</p>	<p><b>DS8:</b> Implementar un enfoque distrital para que así la gestión financiera aumente la proporción de fondos sujetos a la toma de decisiones a nivel escolar y permitir que las escuelas opten por participar o no en algunos servicios del Distrito para así reflejar mejor las necesidades de sus estudiantes</p>

ESTUDIANTES PRIMERO – EQUIDAD Y ACCESO – TRANSPARENCIA – RESULTADOS

COMUNIDADES COMPROMETIDAS	EXCELENCIA EN EL APRENDIZAJE	PERSONAL ALTAMENTE CAPACITADO	SISTEMA DE DISTRITO EFICIENTE
<p><b>**EC9:</b> Involucrar a socios sin fines de lucro para proporcionar el tiempo conectado fuera de la escuela a resultados rigurosos que puedan demostrar la eficacia a lo largo del tiempo</p>	<p><b>**EIL9:</b> Adoptar un plan de estudios social y emocional, estructurado a través de la instrucción académica, cursos y desarrollo profesional</p>	<p><b>**WCT9:</b> Desarrollar un sistema para maestros sustitutos basados en la escuela y adoptar un programa de becas y residencia docente para maestros sustitutos</p>	<p><b>**DS9:</b> Crear un plan para trabajadores sociales para apoyar la salud social y emocional de los estudiantes en todo el Distrito</p>
<p><b>**EC10:</b> Desarrollar iniciativas revisadas por los estudiantes para aumentar la seguridad de los estudiantes, que incluya un programa de rutas seguras</p>	<p><b>EIL10:</b> Ampliar y mejorar las actividades curriculares complementarias, y las opciones para los estudiantes</p>		<p><b>**DS10:</b> Renovar la Oficina de Asociaciones Estratégicas para prestar un mejor servicio a los estudiantes, las familias y las partes interesadas de la comunidad de Providence</p>
			<p><b>DS11:</b> Implementar un enfoque distrital del presupuesto que les provea una mayor transparencia a todas las partes interesadas para que el Distrito se responsabilice del uso racional de sus fondos</p>

*\*\*iniciativas derivadas de las recomendaciones del Equipo de Diseño Comunitario*

Para estos primeros años de implementación de estas medidas específicas, se esperan muchos cambios positivos y mejoras, y el personal del RIDE y del PPSD se reunirán en el tercer año para definir las iniciativas del Plan de Acción para la Transformación de los próximos dos años.



## VI. Seguimiento del progreso y resultados

*Para que el TAP sea un éxito, la transparencia y la rendición de cuentas serán fundamentales.*

**P**eriódicamente, se compartirán los avances directamente con los estudiantes, las familias y los miembros de la comunidad a través del sitio web de 4PVDkids.com, y tanto PPSD como RIDE realizarán un seguimiento adicional, riguroso y basado en los avances de la iniciativa:

### SEGUIMIENTO DE LOS AVANCES INTERNOS

- A cada iniciativa se le asignará un líder del PPSD que sirva como el principal punto de contacto de la iniciativa.
- A cada iniciativa se le asignará una persona de apoyo del RIDE, para que trabaje en estrecha colaboración con el líder del PPSD en la iniciativa.
- Se llevarán a cabo reuniones mensuales con los líderes de la iniciativa para comprobar los planes de aplicación normalizados del TAP.
- Se llevará a cabo una revisión anual e interna por parte del RIDE/PPSD del TAP, que incluya la actualización

del sistema de calificación del PPSD de acuerdo con los avances, la revisión de las iniciativas planificadas del siguiente año y la asignación de líderes.

### MECANISMOS PARA LA PRESENTACIÓN DE INFORMES EXTERNOS

#### TRIMESTRALMENTE:

- El RIDE proporcionará actualizaciones para la implementación del TAP al Consejo de Educación Primaria y Secundaria.
- El PPSD proporcionará actualizaciones para la implementación del TAP a la Junta Directiva Escolar y al Consejo Comunitario de todo el Distrito.

**Periódicamente, se compartirán los avances directamente con los estudiantes, las familias y los miembros de la comunidad a través del sitio web de 4PVDkids.com, y tanto el PPSD como el RIDE realizarán un seguimiento adicional, riguroso y basado en los avances de la iniciativa:**

- Las actualizaciones de implementación del TAP se publicarán en el sitio web de 4PVDkids.com para informar a la comunidad.





#### ANUALMENTE:

- El PPSD publicará un informe anual del TAP que reúna las actualizaciones trimestrales de los avances.
- El superintendente presentará el informe anual del TAP sobre la implementación del Plan de Acción para la Transformación y sus avances, al alcalde, a la Junta Directiva Escolar, al Ayuntamiento y al público.

Las Escuelas Públicas de Providence van a iniciar una nueva era de grandes cambios y transformaciones. El cambio nunca es fácil. Por lo tanto, el Plan de Acción para la Transformación está concebido para proporcionar, tanto al

RIDE como al PPSD, un modelo para lograr una transformación considerable que incluya reformas sistémicas que aborden las preocupaciones de la comunidad de Providence, estableciendo programas que satisfagan las necesidades de aprendizaje de su amplio cuerpo estudiantil, y llevar a cabo los cambios necesarios para crear un sistema escolar de primera clase. El TAP es un documento dinámico de trabajo y el éxito de este plan depende del esfuerzo colaborativo de los estudiantes, los padres, los maestros, los líderes comunitarios y los funcionarios electos locales que trabajen junto con el RIDE y el PPSD para eliminar la falta de equidad y aumentar el rendimiento académico de todos los estudiantes del PPSD.

## VII. Apéndices:

- A. Lista de las partes interesadas
- B. Análisis de la causa raíz
- C. Notas técnicas de los parámetros
- D. Carta para las familias de Providence
- E. Recomendaciones exhaustivas del Equipo de Diseño Comunitario (CDT)



## Apéndice A - Lista de las partes interesadas

Gracias a una extensa campaña de participación y divulgación entre la comunidad, se han escuchado los puntos de vista de una multiplicidad de partes interesadas. A continuación, se señala la composición de cada uno de estos grupos, los puntos de vista que representan y el proceso empleado para involucrarlos:

### JEFES PARA LA TRANSFORMACIÓN

Los miembros de Jefes para la Transformación comparten la visión de que todos los niños estadounidenses pueden llevar una vida plena e independiente como adultos y que el acceso a la excelencia significa el acceso a las oportunidades. Desde el principio, Jefes para la Transformación ha estado involucrado en la propuesta de transformación del Distrito de las Escuelas Públicas de Providence, y tanto la directora general de Educación, Angélica Infante-Green, como el superintendente del Distrito Escolar, Harrison Peters, son miembros. La organización ha contribuido con sus ideas, y su apoyo ha tenido una importancia crítica durante el desarrollo del Plan de Acción para la Transformación, con un especial agradecimiento a Julia Rafal-Baer.

### CAFÉ CON LA DIRECTORA GENERAL (REUNIÓN CON MAESTROS Y ESTUDIANTES)

Durante el año escolar 2019-2020, la directora general, Infante-Green y el superintendente del Distrito Escolar, Peters, se reunieron por separado con maestros y estudiantes de Providence para mantener conversaciones informales antes del inicio de la jornada escolar. Durante estas sesiones para tomar café y conversar, los maestros y estudiantes hablaron sobre los puntos fuertes del Distrito, pero también expresaron su preocupación sobre una variedad de asuntos, incluyendo la cultura y el entorno escolar, la rigurosidad de la enseñanza y la instrucción, y la necesidad de una comunicación más eficiente y transparente.

### JUNTA DE ASESORES COMUNITARIOS

Las Juntas de Asesores Comunitarios (CAB, por sus siglas en inglés) representan a un grupo de partes interesadas de la comunidad que incluyen, entre otros, a padres, estudiantes, dueños de negocios de la comunidad y

líderes religiosos. Según lo establece el plan estatal ESSA de Rhode Island, estas juntas colaboran en el asesoramiento y la aprobación de los fondos y recursos asignados para los procesos de respuesta rápida de las escuelas que han sido identificadas para recibir el Apoyo Integral y de Mejoramiento. Han obtenido de nuestro sistema escolar de rendición de cuentas esta identificación por no mejorar o caer en el 5% inferior del estado, medido a partir de indicadores que incluyen la rendición de cuentas de la escuela y las calificaciones.

## EQUIPOS DE DISEÑO COMUNITARIO

Los Equipos de Diseño Comunitario se convocaron en diciembre del 2019 para que informaran sobre los trabajos de transformación realizados en el Distrito de las Escuelas Públicas de Providence. El RIDE recibió 202 solicitudes para aproximadamente 45 lugares. Los miembros del CDT se dividieron en tres comités que se alinearon con la visión de la directora general: Personal altamente capacitado, *Excelencia en el aprendizaje* y *Comunidades comprometidas*. Los facilitadores guiaron a los miembros de la comunidad a través de un proceso de equipo de diseño igualitario en el que los participantes usaron datos para identificar el estado de problemas principales, priorizaron sus recomendaciones iniciales y solicitaron sugerencias a la comunidad en general. Sus recomendaciones finales forman parte del trabajo de este plan de transformación.

## EY-PARTHENON Y SPRINGPOINT

El RIDE ha estado trabajando con la Fundación Barr en un análisis en profundidad de las escuelas secundarias de Providence. Barr ha financiado Springpoint y EY-Parthenon, dos organizaciones reconocidas a nivel nacional que brindaron su conocimiento especializado. EY-Parthenon está suministrando un análisis cuantitativo detallado sobre el nivel de preparación de los estudiantes graduados para ingresar a la universidad, y Springpoint está proporcionando un análisis cualitativo de todas las escuelas, realizado

a partir de visitas escolares integrales a las escuelas preparatorias del PPSD. El equipo de Springpoint y EY-Parthenon está llevando a cabo “sesiones de trabajo” recurrentes con funcionarios superiores del RIDE y PPSD para compartir sus hallazgos y discutir posibles soluciones. Además, están apoyando al PPSD y RIDE compartiendo sus hallazgos con las partes interesadas, incluyendo los líderes escolares, los estudiantes, los padres y los grupos comunitarios, para recibir recomendaciones específicas y así poder responder de mejor manera a las necesidades particulares de los estudiantes de las escuelas secundarias de Providence.

## ESTRUCTURAS GUBERNAMENTALES FORMALES

A lo largo del proceso de planificación de la transformación, la directora general, Infante-Green, ha seguido colaborando con funcionarios electos y designados de la ciudad y el estado. A nivel estatal, la gobernadora, Raimondo, sigue siendo un defensor activo de la intervención del RIDE y ha brindado su apoyo durante todo el proceso. En julio del 2019, el Consejo Estatal de Educación Primaria y Secundaria le otorgó a la directora general la facultad de tomar el control de las Escuelas Públicas de Providence. Además, la directora general, Infante-Green, se ha reunido y ha informado a los líderes legislativos del estado, al presidente de la cámara, Nicholas Mattiello, y al presidente del senado, Dominick Ruggerio.



En Providence, el alcalde, Elorza, ha acogido con satisfacción la intervención del RIDE y ha fomentado activamente la colaboración entre el gobierno de la ciudad, los líderes del PPSD y RIDE. Los miembros del Concejo Municipal fueron informados en la primera etapa del proceso de adquisición, y sus ideas y sugerencias se tomaron en cuenta con la más alta consideración. Antes de la intervención estatal, la Junta Directiva Escolar de Providence era el órgano responsable del Distrito de las Escuelas Públicas de Providence. Los miembros de la Junta Directiva, que fueron nombrados por el alcalde de Providence, han desempeñado un papel importante durante el proceso de adquisición por parte del estado y los funcionarios del RIDE continuarán realizando consultas con la Junta Directiva durante todo el proceso.

## GRUPOS DE TRABAJO INTERNOS DEL RIDE Y PPSD: PERSONAL ALTAMENTE CAPACITADO, EXCELENCIA EN EL APRENDIZAJE, COMUNIDADES COMPROMETIDAS

A partir del verano de 2019, los altos directivos del RIDE convocaron grupos de trabajo internos que se alinearon con los cuatro pilares fundamentales de la visión de la directora general: *Personal altamente capacitado, Excelencia en el aprendizaje, Comunidades comprometidas y Sistema de distrito eficiente*. Los miembros de estos grupos de trabajo se concentraron en identificar una amplia gama de prácticas e iniciativas fundadas en la investigación, teniendo en cuenta al mismo tiempo las oportunidades y los obstáculos que cada una planteaba. En noviembre del 2019, los altos directivos del PPSD se unieron a estos grupos de trabajo y juntos redactaron un conjunto de recomendaciones, teniendo en cuenta las que surgieron de los diversos canales de participación de la comunidad.

## CONSEJO ASESOR DE PADRES

El objetivo del Consejo Asesor de Padres de Providence



(PAC, por sus siglas en inglés) es brindar a los representantes de los padres de cada escuela la oportunidad de reunirse con el superintendente del Distrito Escolar, Peters, y la directora general, Infante-Green. En reuniones mensuales, el PAC trabaja para informar sobre temas específicos relevantes para la comunidad de las Escuelas Públicas de Providence. En el año escolar 2019-2020, una de las principales iniciativas del PAC fue trabajar con el Centro para la Justicia con el fin de crear una Carta de Derechos para los Padres del estado de Rhode Island.

## ASOCIACIÓN DE RHODE ISLAND

La Asociación de Rhode Island está compuesta por directores ejecutivos de algunos de los empleadores más importantes de Rhode Island y está dirigida por el director ejecutivo, Tom Giordano. La Asociación de Rhode Island proporcionó financiamiento al Instituto de Políticas Educativas de la Universidad de Johns Hopkins para elaborar el informe sobre el Distrito de las Escuelas Públicas de Providence, y ha sido un socio esencial para el desarrollo del Plan de Acción para la Transformación.

## FUNDACIÓN RHODE ISLAND (HAZLO REALIDAD)

En 2018, la Fundación Rhode Island convocó el comité de Planificación a Largo Plazo para que proporcionara recomendaciones a la educación en el estado de Rhode Island para la década siguiente. Este grupo, conformado por más de dos docenas de educadores, legisladores y líderes, elaboró algunas recomendaciones en el 2019 y reunió los comentarios de la comunidad en un evento realizado en diciembre

del 2019 llamado “Make It Happen” (Hazlo realidad). Las recomendaciones finales fueron publicadas en febrero de 2020 en un informe titulado “ Chart a Course, Stay a Course: Rhode Island’s Path to a World-Class Public Education System” (Trazar un curso, mantener un curso: La ruta de Rhode Island a un sistema de educación pública de primera clase). Estas recomendaciones se han incorporado al Plan de Acción para la Transformación de Providence. Un agradecimiento especial al Presidente de la Fundación RI, Neil Steinberg, por su colaboración y compromiso con este trabajo.

## RED DE EMPODERAMIENTO ESCOLAR Y SCHOOLWORKS

La División de Transformación de Sistemas del RIDE se ha asociado con SchoolWorks y la Red de Empoderamiento Escolar para revisar 65 escuelas en cinco distritos de todo Rhode Island. Las actividades de revisión incluyen un análisis exhaustivo de los datos y documentos presentados por cada escuela, observaciones en el salón de clase, grupos focales y entrevistas. Después de evaluar las escuelas, se elaborarán informes muy detallados que cumplan con el mandato de revisión del Distrito enunciado en la Education Accountability Act (Ley de Responsabilidad Educativa), R.I. Gen. Leyes § 16-97.101. Además, las evaluaciones brindarán información para el rediseño del Distrito más grande y necesitado de Rhode Island, Providence, y para los planes de mejoramiento escolar en todas las escuelas de RI que han sido identificadas para recibir el Apoyo Integral y de Mejoramiento (CSI).

## SESIONES DE TRABAJO DEL VERANO DE 2019

Durante el verano de 2019, la directora general, Infante-Green, celebró 14 sesiones de trabajo comunitario para brindarle a la comunidad en general

de Providence la oportunidad de brindar información sobre varias áreas prioritarias: orientación para reglamentar el uso de teléfonos celulares, cultura y el ambiente escolar, seguridad escolar y áreas de empoderamiento, asistencia de los maestros y ampliación de las oportunidades de desarrollo profesional para los maestros. Durante estas sesiones de trabajo, los miembros de la comunidad trabajaron con el personal del RIDE para generar contenido que contribuyera a este trabajo, y compartir comentarios sobre los planes internos existentes.

## EQUIPO DE REDACCIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN PARA LA TRANSFORMACIÓN

La versión final del Plan de Acción para la Transformación no habría sido posible sin las personas del equipo de redacción. Agradecimientos especiales a la mediación del Dr. Kenneth Wong, al aporte de Julia Rafal-Baer, y a la destreza de escritura de Jennifer McGee. Gracias a la presidenta de la Junta de Educación, Barbara Cottam, y al presidente del Consejo de Educación Primaria y Secundaria, Daniel McConaghy. Gracias a los siguientes representantes del equipo de redacción de las Escuelas Públicas de Providence: Harrison Peters, Arthur Nevins, Dorothy Smith, Zachary Scott y Marco Andrade. Otro agradecimiento para los miembros del equipo de redacción del Departamento de Educación de Rhode Island, incluyendo: Angélica Infante-Green, Victor Capellan, Dr. Kelvin Roldán, Ana Riley, Stephen Osborn, Lisa Foehr, Chanthy Lopes, Dr. Makila Meyers, Jennifer Carney, Rachel Peterson y Elizabeth Texeira. También agradecemos a John J-H Kim y a todo el equipo de District Management Group, Kaya Henderson y Pete Weber, el Dr. Andrés Alonso, Paymon Rouhanifard y el Dr. Drew Echelson por su perspicacia, comentarios y dirección estratégica. Un agradecimiento especial por el apoyo de la Fundación Schusterman.

## Apéndice B - Análisis

### LEY DE RENDICIÓN DE CUENTAS (TAMBIÉN CONOCIDA COMO LEY CROWLEY)

La versión actual de la Ley Crowley, R.I. Gen. Leyes § 16-7.1-5, que prevé la adquisición estatal, entró en vigor el 1 de julio de 2006. La Ley Crowley fue utilizada el año pasado para autorizar legalmente la adquisición del Distrito Escolar Público de Providence por parte de la directora general de educación de Rhode Island. La legislación requiere que el Departamento de Educación Primaria y Secundaria de Rhode Island elabore un Sistema de Responsabilidad LEA, un Proceso de Planificación Estratégica para LEA y escuelas, y especifique una directiva basada en la escuela. Para los efectos del Plan de Acción para la Transformación del PPSD, esta ley colocará equipos para el mejoramiento escolar en cada escuela y planes de acción anuales de el RICAS en todas las escuelas y LEA que no cumplan con las pautas mínimas requeridas de competencia.

### FUNDACIÓN BARR, EY-PARTHENON Y SPRINGPOINT

Gracias a una generosa beca de la Fundación Barr, el RIDE y el PPSD llevaron a cabo análisis cualitativos y cuantitativos exhaustivos de las escuelas secundarias de Providence enfocándose específicamente en la capacidad de las escuelas preparatorias para preparar a los estudiantes de Providence para la educación después de la secundaria. Barr trajo a Springpoint y EY-Parthenon, organizaciones nacionales, para llevar a cabo el análisis, que se realizó con el historial de los estudiantes, visitas escolares y entrevistas con las comunidades escolares.

El análisis realizado por Springpoint, como resultado de las visitas de observación a nueve escuelas secundarias del Distrito y triangulado con una evaluación cuantitativa en profundidad realizada por EY-Parthenon, demostró que poco más de la mitad de los estudiantes del PPSD (55%) se desentienden de continuar su educación superior en algún momento de la escuela secundaria. La gran mayoría de estos estudiantes, por supuesto, no se inscriben o abandonan la educación después de la secundaria. Algunos de estos estudiantes ingresan a las escuelas secundarias del PPSD en situación de riesgo, pero la mayoría fracasan por primera vez en las escuelas secundarias del PPSD, y ni una sola escuela preparatoria ha demostrado ser eficaz para apoyar el desempeño de los estudiantes en riesgo de fracaso. La evaluación cualitativa mostró por qué las escuelas preparatorias del PPSD no están beneficiando a los estudiantes, y ha servido como base de recomendaciones clave: establecer expectativas básicas y fundamentales para las escuelas, definir una visión educativa que sea rigurosa, relevante y coherente, reforzar las estructuras y acciones para apoyar a todos los estudiantes, especialmente aquellos con necesidades especiales, y enfocarse en las innumerables diferencias de capacidades halladas en este y en otros estudios.

### FOROS COMUNITARIOS

En junio y julio del 2019, la directora general, Infante-Green, celebró nueve foros comunitarios tras la publicación del Informe de la Universidad de Johns Hopkins. Durante estos foros, se instó a los miembros de la comunidad a que presentaran y compartieran sus experiencias en el Distrito de las Escuelas Públicas de Providence y proporcionaran al RIDE los desafíos y las oportunidades que se presentan

en el Distrito. Durante estos foros, el director general tomó en cuenta a cientos de partes interesadas, incluyendo estudiantes, educadores, familias y líderes comunitarios. Algunos de los temas comunes de estos foros incluyeron la necesidad de mejorar la cultura y el entorno escolar, la preocupación sobre la seguridad escolar y la necesidad de brindar oportunidades de mejoramiento profesional continuo a los maestros.

## DECISIÓN Y ORDEN

*La Decisión Final que establece el control sobre el Distrito de las Escuelas Públicas de Providence y su Reconstitución* (de ahora en adelante, “Decisión del PPSD”) describe formalmente cómo el estado manejará la transformación de las escuelas de Providence que han exhibido crónicamente un rendimiento deplorable. La publicación de la orden final fue el punto final de meses de actividades de divulgación y participación de la comunidad después de las preocupantes conclusiones del informe del Instituto de Política Educativa de la Universidad de Johns Hopkins, y sirvió como seguimiento

a la audiencia para presentar la causa al permitir la toma de la decisión preliminar y la orden de intervenir.

## ACUERDO CON EL DEPARTAMENTO DE JUSTICIA

El Departamento de las Escuelas Públicas de Providence firmó un acuerdo de conciliación con el Departamento de Justicia, relacionado con el aviso de la investigación del “Departamento de Justicia de los programas y prácticas del Estudiante de Inglés (de ahora en adelante, “EL”, por sus siglas en inglés) del Distrito de las Escuelas Públicas de Providence (de ahora en adelante, “Distrito”) bajo la Sección 1703(f) de la Ley de Igualdad de Oportunidades Educativas

**Durante estos foros, el director general tomó en cuenta a cientos de partes interesadas, incluyendo estudiantes, educadores, familias y líderes comunitarios. Algunos de los temas comunes de estos foros incluyeron la necesidad de mejorar la cultura y el entorno escolar, la preocupación sobre la seguridad escolar y la necesidad de brindar oportunidades de mejoramiento profesional continuo a los maestros.**



de 1974 (de ahora en adelante, “EEOA”, por sus siglas en inglés), 20 U.S.C. § 1703(f), que requiere que los distritos escolares tomen “medidas apropiadas para superar las barreras del lenguaje que impiden la participación igualitaria de [sus] estudiantes en [sus] programas de educación”. De conformidad con los requisitos legales [del Departamento de Justicia] en virtud de la EEOA, estamos notificando al Distrito las “condiciones que, a nuestro juicio, constituyen... violación” de la EEOA. 20 U.S.C. § 1710”.

Estas condiciones abarcan que el Distrito: 1) asignó cientos de EL en escuelas sin servicios del

programa para EL sin exenciones voluntarias e informadas del servicio; 2) hizo uso de un programa para EL educativamente poco sólido; 3) aplicó inadecuadamente varios de sus programas para EL; 4) no brindó maestros calificados a sus programas para EL; 5) realizó una segregación innecesaria de algunos EL; 6) proporcionó materiales insuficientes en ciertas escuelas; 7) brindó una formación inadecuada; 8) no identificó todos los EL de manera oportuna; 9) mantuvo comunicaciones inadecuadas con los padres de LEP; 10) no proporcionó a los EL las mismas oportunidades de participar en programas especializados; 11) manejó criterios inadecuados para salir de los EL de los programas para EL y realizó un seguimiento inadecuado de los EL que se retiraban; y 12) no evaluó adecuadamente sus programas para EL para evaluar su rendimiento. En conjunto, estas prácticas impiden que los estudiantes de EL aprendan inglés y estudien sus asignaturas principales, lo que les genera problemas innecesarios y, frecuentemente, conllevan al fracaso.

## ANÁLISIS DE ERNST & YOUNG

Ernst & Young (EY) llevó a cabo una evaluación financiera del PPSD con el objetivo de evaluar el estado financiero del Distrito y proporcionar al RIDE, a la ciudad de Providence, al Distrito y al público una idea comprensiva de la salud financiera del Distrito y de la asignación de recursos. EY analizó información presupuestal y del personal a lo largo de varios años para evaluar cómo se asignan los recursos en el PPSD en la actualidad, y dado

que esto ha cambiado con el tiempo, se pueden reconocer así las áreas de oportunidades para la reasignación y las necesidades de inversión en el Distrito. Como parte de este trabajo, EY entrevistó y mantuvo conversaciones con más de 50 partes interesadas de todo el Distrito, la ciudad y el estado para tener una comprensión sólida de los recursos financieros y organizativos y de la fortaleza del Distrito. El análisis encontró que, si bien el Distrito no se encuentra en dificultades financieras, necesita cerrar un pequeño déficit financiero (\$3-5m); mientras debe replantear los presupuestos del Distrito para orientar sus recursos con el fin de servir de mejor manera a los estudiantes y financiar las necesidades críticas. Entre los asuntos más relevantes, se incluyen: (1) la necesidad de revisar cómo el Distrito aborda la dotación de maestros que satisfagan las necesidades de una población considerable de estudiantes bilingües (MLL), y (2) la oportunidad para impulsar mecanismos eficientes en la oficina principal que fortalezcan el apoyo escolar y reasignen los fondos a las escuelas con el fin de aumentar el control del dinero a nivel escolar. En última instancia, el análisis insta al Distrito a cambiar su filosofía de “costo fijo” por un enfoque más flexible, orientado a los estudiantes, para que el presupuesto sea más eficiente para los estudiantes.

## INFORME JOHNS HOPKINS

En mayo del 2019, el Instituto de Política Educativa de la Universidad de Johns Hopkins realizó una



evaluación del Distrito de las Escuelas Públicas de Providence (PPSD) por invitación de la directora general del Departamento de Educación de Rhode Island (RIDE), la Sra. Angélica Infante-Green, con el apoyo de la gobernadora, Gina Raimondo y el alcalde, Jorge Elorza. La Asociación de Rhode Island financió la evaluación. Desafortunadamente, al igual que el informe anterior del PPSD de 1993, los principales hallazgos fueron los siguientes: la gran mayoría de los estudiantes no están aprendiendo en el nivel de grado actual, ni se acercan a las expectativas, con raras excepciones, los maestros están desmoralizados y se sienten sin apoyo, la mayoría de los padres se sienten excluidos de la educación de sus hijos, los directores se encuentran con muchas dificultades para demostrar su liderazgo; y muchas instalaciones escolares se están deteriorando en toda la ciudad, e incluso algunas están en condiciones peligrosas para el bienestar de los estudiantes y de los maestros. El informe fue uno de los principales factores que impulsaron la adquisición estatal del Distrito de las Escuelas Públicas de Providence.

## SCHOOLWORKS

Si bien el análisis de las escuelas primarias específicas del PPSD acaba de comenzar, ya se han identificado algunas tendencias, como:

- Si bien existen algunas estructuras para la formación, los líderes escolares no están seguros que los educadores ofrezcan instrucción de alta calidad y/o les proporcionen comentarios a los educadores.
- Los líderes escolares cuentan con sistemas incipientes para administrar las operaciones escolares.
- Las tres escuelas implementan algún grado de apoyo a los estudiantes que están en problemas y/o en situación de riesgo, pero implementan los apoyos de manera inconsistente.

- Existe una carencia de orientación para fomentar el crecimiento en contexto profesional de las tres escuelas.
- Cada escuela tenía un proceso para evaluar al personal, pero los directores están limitados para contratar, seleccionar, retener y despedir a los educadores.

## RED DE EMPODERAMIENTO ESCOLAR

En todas las escuelas visitadas había pruebas claras de que se había puesto empeño para implementar un plan de estudios común, establecer equipos de maestros, distribuir el liderazgo entre los maestros, incluyéndolos en la planificación de toda la escuela, y usar los datos de evaluación varias veces a lo largo del año para conocer el progreso de los estudiantes. Los equipos de liderazgo en cada una de las escuelas estaban dirigiendo este trabajo, pero en todas las escuelas, con excepción de una, lo estaban haciendo sin una visión general de cómo los estudiantes aprenden mejor y qué prácticas de enseñanza son adecuadas para crear el entorno de aprendizaje deseado. Las cuatro escuelas carecían significativamente de áreas de apoyo y supervisión de los docentes, al igual que mejoramiento continuo. En ninguna de estas escuelas, los maestros reciben visitas regulares de asesoramiento, o comentarios que apoyen su desarrollo, y las evaluaciones no se utilizan de manera sistemática para identificar a los maestros que podrían beneficiarse en mayor medida de las asesorías o los apoyos adicionales. Ninguna de las escuelas analizadas cuenta con sistemas y estructuras para evaluar la calidad de las iniciativas y estrategias que ponen en marcha durante el año escolar. Como regla general, se encontró que todas las escuelas se beneficiarían de conocer cómo los estudiantes pueden aprender mejor, evaluar la eficacia de los intentos por crear ese entorno de aprendizaje con ciclos de aprendizaje cortos, y proporcionar orientación y apoyo a los maestros para mejorar la implementación de estas estrategias.

## TNTP

En el invierno de 2020, TNTP, Inc. llevó a cabo una revisión de la reserva de maestros en el Distrito de las Escuelas Públicas de Providence. Buscando identificar oportunidades de alto impacto en el Distrito, durante esta revisión se examinó información sobre las vacantes de maestros, las evaluaciones, las contrataciones

y compensaciones con el fin de proporcionar recomendaciones estratégicas a largo plazo. Su análisis inicial sugiere que el grupo potencial de solicitantes se ve afectado significativamente dado que las vacantes no se publican al principio del ciclo de contratación, y las vacantes del Distrito son con mayor frecuencia puestos en la escuela media y ESL.

## Apéndice C – Notas Técnicas para los Parámetros

La tabla siguiente incluye definiciones y explicaciones de los parámetros incluidos en la Plantilla de

Puntuaciones del Cambio PPSD, los parámetros que están en **negrita** son parámetros de potencia:

### MARCADOR DE TRANSFORMACIÓN DEL PPSD

#### COMUNIDADES COMPROMETIDAS

Parámetros	Datos de referencia AY1819	Meta AY2425
1. Aumentar el porcentaje de estudiantes que tienen un sentido de pertenencia en su escuela	40%	80%
2. Aumentar el porcentaje de familias del PPSD que responden los SurveyWorks	20%	80%
<b>3. Aumentar el porcentaje de familias con una percepción favorable de estar involucrados en la escuela de sus hijos</b>	<b>25%</b>	<b>80%</b>
4. Aumentar el porcentaje de familias del PPSD que consideran que son bienvenidas en la escuela de sus hijos	N/A	80%
5. Aumentar el porcentaje de familias del PPSD con una percepción favorable del Distrito	N/A	80%

#### Notas para los parámetros 2-5:

Los primeros cuatro parámetros en la sección Comunidades comprometidas se refieren y dependen de SurveyWorks, que es la encuesta a nivel estatal que se envía anualmente desde el RIDE para saber directamente de los residentes de Rhode Island sobre sus experiencias en las escuelas públicas de nuestro estado. En 2019, cerca de 126.000 estudiantes, padres y educadores participaron en SurveyWorks, lo que la convierte en una de las herramientas de participación comunitaria más eficaces que se utilizan actualmente. Obtenga más información en el sitio web del RIDE aquí.

Los dos parámetros de SurveyWorks anteriores que no tienen datos en el línea de referencia no se han solicitado en evaluaciones anteriores de SurveyWorks y el RIDE las agregará a la encuesta del 2021.

6. Aumentar el porcentaje de escuelas que tienen un equipo de mejoramiento escolar que cumpla con los requisitos estatales	N/A	100%
--	-----	------

## MARCADOR DE TRANSFORMACIÓN DEL PPSD

### Notas para el parámetro 6:

Los equipos de mejoramiento escolar se desarrollarán en todas las escuelas según lo requiera la última legislación aprobada. Obtenga más información sobre los equipos y procesos de mejoramiento escolar en el sitio web del RIDE aquí.

7. Aumentar el porcentaje de casos en los que se ha iniciado contacto (dentro de las 24 horas, durante la semana de trabajo) a través del sistema de respuesta rápida	N/A	95%
---	-----	-----

### Notas para el parámetro 7:

Este parámetro hace referencia al nuevo sistema de respuesta rápida en el que trabajará el PPSD como iniciativa durante el primer año del TAP. El objetivo de este parámetro es el contacto, por lo que cualquier padre o miembro de la comunidad que utilice el sistema debe recibir una respuesta dentro de las 24 horas.

8. Aumentar el número de padres y cuidadores comprometidos con las estructuras formales de participación comunitaria del Distrito	55	250
---	----	-----

### Notas del parámetro 8:

Este parámetro hace referencia específicamente a las estructuras formalizadas de participación comunitaria del Distrito, que en este momento incluyen las Juntas Asesoras Comunitarias (CAB) y el Consejo Asesor de Padres (PAC). Hay planes para aumentar las estructuras formales a través de la oficina de Participación Familiar en el próximo año.

## EXCELENCIA EN EL APRENDIZAJE\*

Parámetro	Línea de referencia AY1819	Meta AY2425
9. Aumentar el porcentaje de estudiantes del PPSD inscritos en una escuela de 2 estrellas o superior	51,5%	100%

### Notas para el parámetro 9:

En 2018, Rhode Island actualizó su sistema de responsabilidad escolar en virtud de la ley federal de educación, Every Student Succeeds Act (ESSA, o Ley de éxito de todos los estudiantes, en español). El cambio más significativo es que Rhode Island ahora asigna una Clasificación de Estrellas a cada escuela pública. La Clasificación de Estrellas, que va de 1 a 5 estrellas, simplifica y resume el rendimiento escolar general, proporcionando una imagen fácil de comprender para los padres y las comunidades. Si cada escuela cumple con los objetivos de competencia descritos en el TAP, serán escuelas de tres estrellas. Puede encontrar más información en [reportcard.ride.ri.gov](http://reportcard.ride.ri.gov). Obtenga más información sobre la clasificación por estrellas en el sitio web del RIDE aquí.

10. Aumentar el porcentaje de estudiantes que están inscritos en una escuela que no está identificada como ATSI para cualquier subpoblación en la que se encuentren	55,1%	100%
---	-------	------

### Notas para el parámetro 10:

Este parámetro tiene una abreviatura, ATSI, que significa "apoyo y mejora adicional dirigida". Este parámetro tiene por objeto aumentar el número de estudiantes de una subpoblación (por ejemplo: estudiantes bilingües) que asisten a una escuela que ofrece apoyo adecuado y pertinente para esa subpoblación. Obtenga más información sobre la clasificación ATSI en el sitio web del RIDE aquí.

11. Aumentar el número de niños de cuatro años inscritos en el Pre-K de alta calidad	<1%	20%
--	-----	-----

## MARCADOR DE TRANSFORMACIÓN DEL PPSD

### Notas para el parámetro 11:

El Pre-K de alta calidad en RI se define como un programa para niños de cuatro años de edad impartido, como mínimo, por un maestro de Educación Infantil de grado universitario (se prefiere la certificación de Pre-K a 2 de RI) que implementa, con fidelidad, uno de los tres planes de estudios de educación infantil avalados por RI. Estos salones de clase son capaces de obtener una calificación superior a 5,0 en una Escala de Calificación Ambiental (ERS, por sus siglas en inglés) y cumplir con los 10 puntos de referencia de calidad del Instituto Nacional para la Investigación de la Educación Temprana (NIEER, por sus siglas en inglés). Obtenga más información sobre el Pre-K de alta calidad en el sitio web del RIDE aquí.

12. Aumentar el porcentaje de estudiantes que están presentes el 90% del año escolar	62,7%	90%
--	-------	-----

### Notas para el parámetro 12:

Esta métrica se refiere al ausentismo crónico, que RIDE clasifica como ausencias del 10% o más de los días de escuela, no inasistencia injustificado, lo que significa que los estudiantes han estado ausentes durante 10 días o más. El ausentismo crónico varía mucho según el grado, esta métrica se ha establecido en el número utilizado en las medidas de responsabilidad escolar en todo el estado. Aprenda más sobre el ausentismo en el sitio web del RIDE aquí.

13. Aumentar el porcentaje de estudiantes que cumplen y superan las expectativas en el examen de Matemáticas de 3er grado del RICAS	17,8%	55%
14. Aumentar el porcentaje de estudiantes que cumplen y superan las expectativas en el examen de Artes del Lenguaje Inglés de 3er grado del RICAS	26,4%	68%
15. Aumentar el porcentaje de estudiantes que cumplen y superan las expectativas en el examen de matemáticas de 8vo grado del RICAS	7,4%	50%
16. Aumentar el porcentaje de estudiantes que cumplen y superan las expectativas en el examen de Artes del Lenguaje Inglés de 8vo grado del RICAS	14,7%	63%
17. Aumentar el porcentaje de estudiantes que cumplen y superan las expectativas en el examen de Matemáticas (grado 11) del SAT	14,6%	54%
18. Aumentar el porcentaje de estudiantes que cumplen y superan las expectativas en el examen de Artes del Lenguaje Inglés (grado 11) del SAT	25,5%	67%

### Notas para los parámetros 13-18:

Los parámetros de competencia mencionados anteriormente incluyen a los estudiantes que “cumplen las expectativas” o “superan las expectativas” en el Sistema de Evaluación Integral de Rhode Island, o RICAS, y el Examen de Aptitud Escolar, o SAT, que son las dos evaluaciones del estado de Rhode Island que se administran cada año académico. Obtenga más información sobre el RICAS en el sitio web del RIDE aquí y más información sobre el SAT en el sitio web del RIDE aquí.

19. Aumentar el porcentaje de estudiantes que cumplen y superan las expectativas de Matemáticas (todos los grados) en el DLM	5,6%	49%
20. Aumentar el porcentaje de estudiantes que cumplen y superan las expectativas de Artes del Lenguaje Inglés (todos los grados) en el DLM	15,4%	63%

## MARCADOR DE TRANSFORMACIÓN DEL PPSD

### Notas para los parámetros 19 y 20:

Los parámetros anteriores hacen referencia al DLM, o Mapas Dinámicos de Aprendizaje; la evaluación alternativa de Rhode Island. Las evaluaciones alternativas están diseñadas para estudiantes con discapacidades cognitivas significativas. Los estudiantes con discapacidades cognitivas significativas constituyen aproximadamente el 1% de la población estudiantil. La estructura de las evaluaciones alternativas está diseñada en torno a las discapacidades físicas y cognitivas de los estudiantes de manera que les permite responder a las preguntas del examen y participar en el mismo de la manera más independiente posible. Obtenga más información sobre el DLM en el sitio web del RIDE aquí.

21. Aumentar el porcentaje de estudiantes que cumplen y superan las expectativas en la NGSА (grados 5, 8, 11)	Año 3	70%
---	-------	-----

### Notas para el parámetro 21:

En mayo de 2018, Rhode Island administró una nueva evaluación científica alineada con los Estándares Científicos de la Próxima Generación (NGSS). Esta nueva evaluación, la Evaluación Científica de la Próxima Generación de Rhode Island, o NGSА, reemplazó a las evaluaciones científicas del NECAP. Como se trata de una nueva evaluación, se están probando diferentes elementos y el estado no tendrá datos de referencia sobre una NGSА finalizada hasta 2023. Obtenga más información sobre la NGSА en el sitio web del RIDE aquí.

22. Aumentar el porcentaje de estudiantes que cumplen sus objetivos anuales de los MLL en el examen ACCESS	37,8%	67%
--	-------	-----

### Notas para el parámetro 22:

Este parámetro hace referencia a los estudiantes de aprendizaje bilingüe (MLL) que completan el examen ACCESS, una evaluación desarrollada para medir anualmente el dominio del idioma Inglés (ELP) de los MLL en todo el estado. Cada MLL tiene objetivos anuales de dominio del idioma y esta métrica está destinada a registrar un aumento en el número de estudiantes MLL que cumplen sus objetivos anuales. El ACCESO para los MLL está alineado con los Estándares de Diseño y Evaluación de la Instrucción de Primera Clase (WIDA, por sus siglas en inglés), y ha sido aceptado por el Departamento de Educación de los Estados Unidos como una evaluación válida y confiable del dominio del inglés. Obtenga más información sobre el examen ACCESS en el sitio web del RIDE aquí.

23. Aumentar el número de estudiantes del PPSD que reciben anualmente un Sello de Alfabetización	<1%	30%
--	-----	-----

### Notas para el parámetro 23:

El Sello de Alfabetización otorga el reconocimiento a los estudiantes que tienen competencia bilingüe; estudiantes que han demostrado habilidades en el idioma inglés y en uno o más idiomas distintos. Los estudiantes obtienen el Sello de Alfabetización demostrando competencia en las normas de Artes del Lenguaje Inglés, tal como se define en el Sello del Director General o en las normas de Competencia en Inglés, y en las normas de otros idiomas reconocidas a nivel nacional. Obtenga más información al respecto en el sitio web del RIDE aquí.

24. Aumentar el porcentaje de estudiantes del PPSD que reciben un Sello del Director General	24,4%	69%
--	-------	-----

### Notas para el parámetro 24:

Este parámetro está destinado para medir el nivel de competencia de los estudiantes de secundaria. La Designación del Consejo del Sello del Director General certifica que un estudiante es competente en estándares alineados con las expectativas de la escuela secundaria en Artes del Lenguaje Inglés y Matemáticas, según lo confirmado por la evidencia externa. Para obtener el Sello del Director General, los estudiantes deben cumplir exitosamente con el dato de referencia establecido tanto en una evaluación aprobada de ELA como en una evaluación aprobada de matemáticas para obtener el Sello del Director General. Obtenga más información al respecto en el sitio web del RIDE aquí.

25. Aumentar el número de estudiantes atendidos por programas bilingües en el PPSD	1.095	2.190
--	-------	-------

## MARCADOR DE TRANSFORMACIÓN DEL PPSD

<b>26. Aumentar el porcentaje de estudiantes del PPSD que se gradúan con créditos universitarios, créditos preuniversitarios o credenciales CTE</b>	34,8%	69%
---	-------	-----

### Notas para el parámetro 26:

Este parámetro hace referencia a la pauta de responsabilidad de Éxito de Educación Superior Estatal, el cual mide el porcentaje de graduados de la escuela secundaria que obtienen créditos universitarios, créditos preuniversitarios o credenciales reconocidas por la industria.

27. Aumentar el porcentaje de estudiantes PPSD que acceden a sus Planes de Aprendizaje Individualizado (ILP) un mínimo de dos veces al año	N/A	90%
--	-----	-----

### Notas para el parámetro 27:

El Plan de Aprendizaje Individualizado (ILP) es una herramienta de planificación y supervisión dirigida por el estudiante que personaliza las oportunidades de aprendizaje a lo largo de la experiencia de los estudiantes en la escuela secundaria, amplía sus perspectivas y apoya el logro de los objetivos. El ILP realiza un seguimiento de los intereses, las necesidades, los apoyos, la selección de cursos (incluyendo el acceso a la programación de nivel universitario), las adaptaciones de transición y otras experiencias de aprendizaje de los estudiantes tanto dentro como fuera de la escuela. Los ILP han sido un requisito para todos los estudiantes de Rhode Island en grados 6 a 12 desde 2005, cuando se incorporó al Reglamento de la Escuela Secundaria y Requisitos de Graduación del estado. Obtenga más información en el sitio web del RIDE aquí.

El alcance y la secuencia del ILP del PPSD recomienda que todos los estudiantes de secundaria accedan a esta herramienta un mínimo de dos veces al año. El PPSD adquirió Naviance, una plataforma que alberga el ILP, en 2019, de modo que los datos de referencia serán introducidos durante el año escolar 2020/2021.

<b>28. Aumentar el porcentaje de estudiantes de 9no grado que están en camino de tener éxito en la escuela superior</b>	<b>48,5%</b>	<b>69%</b>
---	--------------	------------

### Notas para el parámetro 28:

Este parámetro se basa en la intersección del promedio de calificaciones (GPA) de los estudiantes y la asistencia acumulativa en el 9no grado, lo que generalmente significa que los estudiantes tienen una C+ o un GPA más alto y aproximadamente un 80% o más de asistencia. El éxito de educación superior en este parámetro hace referencia a la inscripción en la universidad y la persistencia en el segundo año.

29. Aumentar el porcentaje de estudiantes del PPSD que están completando un plan de transición de educación superior a través de su Plan de Aprendizaje Individualizado (ILP)	N/A	94%
---	-----	-----

### Notas para el parámetro 29:

El alcance y la secuencia del Plan de Aprendizaje Individualizado (ILP) del PPSD requiere que los estudiantes elaboren un plan de transición de educación superior en el Grado 12 que incluya completar solicitudes, cartas de presentación, información financiera, etc. para trabajar en la adaptación de los estudiantes a la vida diaria después de la escuela secundaria. El PPSD adquirió Naviance, una plataforma que alberga los ILP, en 2019, de modo que los datos de referencia serán introducidos durante el año escolar 2020/2021.

<b>30. Aumentar el porcentaje de estudiantes del PPSD que se gradúan en cuatro años</b>	<b>73,6%</b>	<b>89%</b>
---	--------------	------------

### Notas para el parámetro 30:

Los datos de graduación están en un retraso de un año. Estos son para estudiantes que comenzaron el 9no grado en 2014-15, y se habrían graduado en 2018 si hubieran terminado en 4 años. Los objetivos se basan en los datos de graduación del 2017 (estudiantes que comenzaron el 9no grado en 2013-14), y una disminución anual del 14,5% de la brecha al 100%. El 89% es el objetivo para los graduados de 2025, pero esos datos no estarán disponibles hasta la primavera de 2026. El objetivo para 2024 es el 87%, y esos datos estarán disponibles en la primavera de 2025.

## MARCADOR DE TRANSFORMACIÓN DEL PPSD

### PERSONAL ALTAMENTE CALIFICADO

Parámetro	Datos de referencia AY1819	Meta AY2425
31. Aumentar el porcentaje de los salones de clase totalmente provisto de personal al comienzo del año	95,5%	98%

#### Notas para el parámetro 31:

En este parámetro, "el salón de clase provisto de personal" se entiende como un salón de clase que cuenta con un maestro certificado a tiempo completo asignado al principio del año académico del PPSD.

32. Aumentar el número de solicitantes externos calificados por cada vacante del PPSD	1,82	3
---	------	---

#### Notas para el parámetro 32:

Este parámetro hace referencia a las personas que solicitan cualquier vacante en el Distrito de las Escuelas Públicas de Providence, en la oficina principal o en una vacante de la escuela, que no hayan sido empleados anteriormente por el Distrito.

33. Disminuir el tiempo medio desde que se publica una vacante de maestro hasta que se extiende una oferta	31 días	21 días
--	---------	---------

34. Aumentar el porcentaje de maestros que están presentes el 90% del año escolar	87%	94%
---	-----	-----

#### Notas para el parámetro 34:

Este parámetro se basa en reducir el ausentismo crónico de los maestros, que el RIDE clasifica como ausencias del 10% de los días de escuela o más.

35. Aumentar el porcentaje de maestros que tienen acceso a un desarrollo profesional integrado en el trabajo	N/A	100%
--	-----	------

36. Aumentar el porcentaje de educadores de color en el total de personal de educadores	20,5%	33%
---	-------	-----

#### Notas para el parámetro 36:

Actualmente, el 20,5% del total de educadores en el PPSD son educadores de color, o aproximadamente 400 educadores. Para alcanzar el 33%, o 660 educadores de color, el PPSD necesitaría contratar 260 maestros de color adicionales en los próximos cinco años. Un desafío nacional continuo, este parámetro representa la prioridad del PPSD y RIDE de reclutar y retener a los educadores de color en el Distrito. Dos elementos que impactan este parámetro: la deserción (la pérdida de educadores debido a la jubilación, renuncia, etc.) y los nuevos puestos disponibles. Dadas las tasas actuales de deserción, el PPSD solo puede contratar aproximadamente 100 nuevos educadores cada año. 52 de cada 100 educadores tendrían que ser educadores de color cada año, el triple de la tasa actual de aplicaciones de educadores de color, para llegar al 33%.

37. Aumentar el porcentaje de maestros que tienen y utilizan el certificado de ESL/BDL	17,5%	52%
--	-------	-----

#### Notas para el parámetro 37:

Este parámetro hace referencia a todos los maestros del Distrito que han recibido y están usando actualmente un certificado de Inglés como Segundo Idioma (ESL) o Bilingüe/Lenguaje Dual (BDL) en sus salones de clase. El PPSD ha dado prioridad al aumento del número de maestros que tienen esta certificación ofreciendo un estipendio de 3,200 dólares para los maestros que busquen la certificación y en el año escolar 2019/2020 hubo 125 maestros en la cohorte de certificación. Obtenga más información sobre la certificación en el sitio web del RIDE aquí.

## MARCADOR DE TRANSFORMACIÓN DEL PPSD

38. Aumentar la tasa de maestros sustitutos	50%	75%
---	-----	-----

### Notas para el parámetro 38:

El objetivo de este parámetro es asegurar que haya menos salones de clase libres en caso de la ausencia de algún maestro. Actualmente los datos de referencia del 50% reflejan que la mitad de los salones de clase que necesitan un respaldo debido a la ausencia de algún maestro la reciben a través del actual grupo de maestros sustitutos, el objetivo es aumentar a un 75% los salones de clase que cuenta con un respaldo provisto por el grupo de maestros sustitutos.

39. Aumentar el porcentaje de directores que demuestran competencia en las competencias de un director	N/A	75%
--	-----	-----

### Notas para el parámetro 39:

El PPSD, en colaboración con el RIDE, está formando un conjunto de normas para los directores con el objetivo de medir el nivel de competencia de los líderes escolares. El sistema aún no se ha finalizado y los datos de referencia serán introducidos en el año escolar 2020/2021.

40. Aumentar el porcentaje de escuelas de una y dos estrellas dirigidas por un director de alto rendimiento	N/A	100%
---	-----	------

### Notas para el parámetro 40:

Este parámetro tiene por objeto garantizar que los directores de escuela mejor calificados, según se definen en los niveles de competencias de los directores, dirijan las escuelas de menor rendimiento. Obtenga más Información sobre el sistema de clasificación por estrellas en el sitio web del RIDE aquí.

## SISTEMA DE DISTRITO EFICIENTE

Parámetro	Dato de referencia AY1920	Meta AY2425
41. Aumentar el porcentaje de líderes escolares que respondan favorablemente a las preguntas sobre la oficina principal del PPSD	N/A	80%

### Notas para el parámetro 41:

Este parámetro es para medir la percepción de los empleados de la oficina principal del PPSD. Actualmente no se dispone de ninguna encuesta para los empleados del Distrito, por lo que los datos de referencia serán introducidos durante el año escolar 2020/2021, cuando se haya creado y difundido una encuesta para determinar la mejora de la oficina principal.

42. Obtenga más Información sobre el sistema de Aumentar el porcentaje de financiación disponible para la adopción de decisiones en las escuelas (con cargo a fondos locales o del Título 1)	3,75%	13,75%
--	-------	--------

### Notas para el parámetro 42:

El PPSD se ha comprometido a redirigir los fondos de la oficina principal a las escuelas del Distrito. Este parámetro determinar el aumento de los fondos redirigidos a las escuelas.

43. Disminuir el número promedio de días desde que se presenta una propuesta hasta que se adjudica un contrato clasificación por estrellas	96	56
--	----	----

\* Los números de referencia de Excelencia en el Aprendizaje y los objetivos de AY2425 se obtienen del Conjunto de Datos de Responsabilidad Escolar de RIDE.

## Apéndice D – Carta para las familias

### CONVIRTIENDO LA ESPERANZA EN RESULTADOS: UN PLAN DE ACCIÓN PARA LA TRANSFORMACIÓN DEL DISTRITO DE LAS ESCUELAS PÚBLICAS DE PROVIDENCE

Estimadas Familias de Providence:

Durante mucho tiempo, los niños de Providence han estado asistiendo a escuelas de bajo rendimiento en las que la instrucción académica es de mala calidad; los maestros están frustrados y sin apoyo; la cultura escolar es deficiente y la seguridad es una preocupación diaria. Esto es absolutamente inaceptable. Su hijo merece la oportunidad de asistir a una escuela de primera clase donde se valore en gran medida por su individualidad y tenga la motivación de aprender.

Los estudiantes de Providence son tan capaces de cumplir con altos estándares académicos como los estudiantes de cualquier otra comunidad de Rhode Island. Es el sistema el que les ha fallado, y eso debe cambiar. Por ello, el 1ro de noviembre de 2019, tras un amplio compromiso con la comunidad de Providence y con el apoyo de la gobernadora, Gina Raimondo, el Departamento de Educación de Rhode Island comenzó a desempeñar un papel directo en la gestión de las escuelas públicas de Providence. Desde entonces, nuestro trabajo se ha enfocado en la recopilación de información, en la identificación de las necesidades más urgentes y en la participación directa con todas nuestras comunidades. Estamos a punto de embarcarnos en una nueva era de grandes cambios en las Escuelas Públicas de Providence. Los invitamos a ustedes, las familias del PPSD, a ser nuestros compañeros en este importante viaje.

¡Hemos escuchado sus preocupaciones y estamos listos para tomar acción!

Desde el primer día del proceso de transformación, nos hemos comprometido a reconectarlos con la escuela de su hijo y permitir que todos los que pertenecen al sistema se sientan seguros y con poder. Es nuestra prioridad elevar las voces de los estudiantes y de la comunidad que no han sido escuchadas en el pasado, y trabajar en asociación con su familia, grupos comunitarios y otras partes interesadas en todo Providence. Tanto el RIDE como el PPSD se dedican a crear una transformación que responda a nuestra diversa comunidad, a establecer programas que satisfagan las necesidades de su familia, y a proporcionar otros servicios necesarios para mejorar la educación de su hijo.



Su valiosa aportación nos brindó la inspiración que necesitábamos para elaborar un plan que abarcara un enfoque de gran alcance para la transformación, con un enfoque específico en los valores fundamentales de **(1) los estudiantes son la prioridad, (2) la equidad, (3) la transparencia, y (4) los resultados**. Este Plan de Acción para la Transformación (TAP, en inglés) es un documento de trabajo en evolución constante que servirá como nuestra guía a lo largo de los próximos cinco años mientras trabajamos con usted, su hijo y la comunidad de Providence para crear un sistema de escuela pública ejemplar donde cada estudiante reciba una educación de primera clase.

**Prevedemos un futuro en el que todas las escuelas de Providence contarán con entornos de aprendizaje seguros y de alta calidad, donde los niños puedan explorar sus pasiones y afianzar sus talentos.**

Al rediseñar el futuro de las Escuelas Públicas de Providence, estamos comprometidos con la obligación más fundamental con nuestros estudiantes: el acceso justo y equitativo a una educación rigurosa para todos. Juntos como comunidad desarrollaremos una experiencia escolar positiva que prepare a nuestros estudiantes para el éxito, reconociendo al mismo tiempo que los niños y las familias de diversos orígenes a menudo experimentan la escuela de maneras muy diferentes. Cuando nuestro trabajo esté completo, imaginamos un PPSD donde cada estudiante esté inscrito en un salón de clase moderno, equipado con la tecnología y los recursos necesarios para su crecimiento académico y social. Donde cada maestro se sienta apoyado y con energía, dónde todos los estudiantes bilingües reciben enseñanzas por maestros certificados por el estado, y todos los graduados del PPSD se gradúen completamente preparados para el éxito de educación superior. Un sistema en el que los estudiantes, las familias y los líderes cívicos tengan confianza en sus escuelas y estén orgullosos de formar parte de la comunidad de Providence.

Nuestra visión para las escuelas de primera clase abarca la responsabilidad, la colaboración y las altas expectativas para todos.

Para lograr esta visión, nos enfocamos en tres pilares para mejorar el aprendizaje de los estudiantes:

1. **Comunidades comprometidas:** Se pondrá en marcha en todo el Distrito iniciativas transparentes y auténticas de participación de la familia y la comunidad que respondan a las necesidades particulares de los estudiantes y las familias. Se requerirán comunicaciones consistentes y culturalmente sensibles tanto de las escuelas como del Distrito.
2. **Excelencia en el aprendizaje:** Cada estudiante inscrito en las escuelas de Providence tendrá acceso a un entorno de aprendizaje de alta calidad, equitativo e impulsado por los datos, que le proporcionará la confianza necesaria para tener éxito académicamente. Se hará un mayor esfuerzo para que los estudiantes bilingües tengan los recursos necesarios para aprender de manera efectiva.
3. **Personal altamente capacitado:** Todos los estudiantes de Providence asistirán a una escuela con maestros y líderes de primera clase que reflejen su diversidad y estén comprometidos con el crecimiento y el logro de los estudiantes.

Estos pilares se apoyarán en un principio fundamental que subyace a todos nuestros esfuerzos:

**Sistema de distrito eficiente:** Estamos comprometidos a trabajar para mejorar las condiciones de los estudiantes, las familias y los educadores, y comprendemos que una oficina principal sólida, moderna y eficiente es fundamental para este trabajo.

*¡La transparencia y la responsabilidad son la clave del éxito!*

En Providence, al igual que en el resto de Rhode Island, existe el compromiso de trabajar con la comunidad para mejorar drásticamente las condiciones de los

estudiantes, las familias y los educadores. Los siguientes objetivos han sido establecidos para medir nuestro progreso en los próximos cinco años.

PARÁMETRO DE RENDIMIENTO "AUMENTAR EL PORCENTAJE DE..."	AY1819 DATOS DE REFERENCIA	AY2425 META
1. familias con una percepción favorable de estar involucradas con la escuela de su hijo	25%	80%
2. casos en que se ha iniciado el contacto (dentro de las 24 horas, durante la semana laboral) a través del sistema de respuesta rápida	N/A	95%
3. estudiantes inscritos en una escuela de 2 estrellas o superior	51,5%	100%
4. estudiantes que están presentes el 90% del año escolar	62,7%	90%
<b>5. Medidas del RICAS</b>		
■ <i>estudiantes que cumplen y superan las expectativas en el examen de Matemáticas de 3er grado del RICAS</i>	17,8%	55%
■ <i>estudiantes que cumplen y superan las expectativas en el examen de Artes del Lenguaje Inglés de 3er grado del RICAS</i>	26,4%	68%
■ <i>estudiantes que cumplen y superan las expectativas en el examen de Matemáticas de 8vo grado del RICAS</i>	7,4%	50%
■ <i>estudiantes que cumplen y superan las expectativas en el examen de Artes del Lenguaje Inglés de 8<sup>vo</sup> grado del RICAS</i>	14,7%	63%
<b>6. Medidas del SAT</b>		
■ <i>estudiantes que cumplen y superan las expectativas en el examen de Matemáticas (grado 11) del SAT</i>	14,6%	54%
■ <i>estudiantes que cumplen y superan las expectativas en el examen de Artes del Lenguaje Inglés (grado 11) del SAT</i>	25,5%	67%
7. estudiantes que están cumpliendo sus objetivos anuales de los MLL en la evaluación ACCESS	37,8%	67%
8. estudiantes de 9no grado que están en camino de tener éxito en la escuela secundaria	48,5%	69%
9. estudiantes que se gradúan en cuatro años	73,6%	89%
10. educadores de color en el personal total	20,5%	33%
11. estudiantes que se gradúan con créditos universitarios, créditos preuniversitarios o credenciales CTE	34,8%	69%
12. maestros que están presentes el 90% del año escolar	87%	94%

Aunque tenemos un largo camino por recorrer, ya hemos estado ocupados. Esto es lo que hemos hecho hasta ahora:

MEJORAS DE LA OFICINA PRINCIPAL			
COMUNIDADES COMPROMETIDAS	EXCELENCIA EN EL APRENDIZAJE	PERSONAL ALTAMENTE CAPACITADO	SISTEMA DE DISTRITO EFICIENTE
<p>Se desarrolló un plan de acción para la Oficina de Participación de la Familia y la Comunidad</p> <p>Se organizó una reunión con el comisionado en colaboración con el RIDE para estudiantes y maestros</p> <p>Se convocó a educadores de color para discutir las barreras en la profesión y diversificar el personal escolar</p>	<p>Adquisición de nuevos planes de estudio y materiales de alta calidad</p> <p>Priorizar el cumplimiento de las expectativas de asentamiento del Departamento de Justicia en torno a estudiantes bilingües</p> <p>Se asoció con el Laboratorio R&amp;D de Apoyo Social Estudiantil en Harvard para mejorar la asistencia de estudiantes y maestros</p> <p>Se asoció con Pure Edge para ofrecer capacitaciones gratuitas sobre estrategias de manejo del estrés</p>	<p>Nuevas contrataciones: superintendente de reestructuración, director de equidad y diversidad, director de participación familiar y comunitaria, superintendentes auxiliar</p> <p>Se ofreció un reembolso de \$3,200 para 125 maestros para obtener la certificación de ESL</p> <p>Se movió la línea de tiempo de contratación de maestros por un mes y medio</p> <p>Se trasladaron apoyos de la oficina principal a las escuelas mediante una reorganización</p>	<p>Se desarrolló un nuevo sistema de adquisiciones</p> <p>Se llevó a cabo una revisión exhaustiva de los contratos de proveedores actuales</p> <p>Se comenzó una revisión de las políticas y procedimientos del Distrito basados en la equidad</p> <p>Se crearon nuevas tablas de datos en el almacén de datos para tomar decisiones basadas en datos</p>



**Este es nuestro Mapa de Ruta para la Transformación. Empezaremos a trabajar en el primer año.**

Estaremos implementando varias nuevas iniciativas en el primer año del TAP. Estas iniciativas fueron cuidadosamente seleccionadas para servir como nuestra base, después de evaluar las aportaciones de la comunidad de Providence e identificar las políticas arcaicas y las que obstaculizan la transformación. Comenzando con los tres pilares fundamentales y el sistema de distrito eficiente, se estableció una estrategia de alto nivel para cada categoría. A partir de ahí, se eligieron dos o tres iniciativas de alto nivel para priorizar durante el primer año del TAP.

Nos gustaría compartir con ustedes una imagen de estas nuevas iniciativas al entrar en nuestro primer año de reforma:

### Comunidades comprometidas - Año 1:

- Desarrollar un consejo comunitario en todo el Distrito (incluyendo los grupos formales e informales conformado por las partes interesadas existentes) respaldado por la oficina de Participación Familiar con estudiantes, padres, maestros y miembros de la comunidad designados
- Implementar un sistema de respuesta rápida que incluya un número principal y/o un sistema de mensajes de texto al que las familias de Providence puedan llamar las 24 horas del día, los 7 días de la semana, para informar de problemas y obtener apoyo, y a través del cual recibirán una actualización periódica sobre la asistencia a la escuela y a los maestros
- Crear una academia de padres que proporcione formación y apoyo continuos (con el apoyo de la oficina FACE) y mediante la elaboración de una Carta de Derechos para padres y estudiantes
- Recopilar las aportaciones de la comunidad para informar una visión y misión más sólida para cada escuela

### Excelencia en el aprendizaje - Año 1:

- Adoptar un plan de estudios de alta calidad en ELA y matemáticas y proporcionar planes de aplicación para el desarrollo profesional continuo
- Crear y desarrollar modelos escolares rigurosos y de alta calidad en K-12 (primaria, intermedia, secundaria)
- Desarrollar un plan de expansión para el Pre-K que incluya objetivos programáticos e instalaciones
- Desarrollar e implementar un proceso para evaluar regularmente la salud emocional y social y el crecimiento de los estudiantes

### Personal altamente capacitado - Año 1:

- Asociarse de manera efectiva con organizaciones comunitarias de reconocida solvencia y otros socios potenciales para crear iniciativas de canalización de maestros y líderes escolares que den prioridad a los educadores de color
- Establecer y poner en práctica un sistema de gestión basado en el sitio que incluya un examen anual de las competencias de los directores, la gestión continua y los sistemas de apoyo específicos para los directores
- Implementación de un desarrollo profesional ampliado para que los maestros apliquen técnicas sistémicas de justicia restaurativa y una cultura escolar positiva y entorno de aprendizaje inclusivo

### Sistema de distrito eficientes - Año 1:

- Establecer nuevos convenios colectivos que apoyen plenamente el éxito de los estudiantes
- Crear un plan de gastos, incluyendo un proceso de adquisición revisado, que esté alineado con las prioridades del Distrito y realinear las funciones de la oficina principal para responder mejor a las diferentes necesidades de las escuelas
- Publicar un plan para mejorar las instalaciones de las escuelas de Providence, de manera que todos los estudiantes de las escuelas públicas asistan a la escuela en una instalación segura y moderna, con espacios apropiados para el aprendizaje y el acceso a la tecnología del siglo XXI
- Desarrollar un almacén de datos efectivamente desplegado que satisfaga las necesidades de los líderes y maestros de las escuelas
- Crear estándares, expectativas y desarrollo profesional que apoyen un servicio al cliente de alta calidad para los empleados del distrito

La aplicación exitosa del TAP dará resultados de gran impacto. Todos los estudiantes del PPSD cumplirán con altos estándares académicos, los padres serán los mejores defensores de sus hijos, y los líderes de la comunidad serán compañeros altamente comprometidos. Un nuevo y mejorado plan de estudios de ELA y matemáticas de alta calidad asegurará que cada escuela del Distrito sea de alta calidad y que todos los estudiantes, incluyendo aquellos que son estudiantes bilingües y con diferentes capacidades, aprendan y crezcan. Las asociaciones con institutos y universidades colocarán a maestros y líderes altamente efectivos en cada salón de clase, y las asociaciones comunitarias enérgicas y efectivas influirán en el cambio positivo de la cultura escolar y promoverán la equidad.

**Una comunidad comprometida es una comunidad efectiva - Por favor considere sumarse a nuestros esfuerzos.**

El Plan de Acción para la Transformación es una inversión no solo para las escuelas públicas de Providence, sino también para su familia. No podemos hacer este trabajo solos. Nuestro éxito compartido depende de un esfuerzo de equipo que incluye a su familia, maestros, grupos comunitarios, la comunidad religiosa y los funcionarios electos locales. Por lo tanto, les pedimos que fomenten el sentido de

propiedad, responsabilidad y orgullo en el Plan de Acción para la Transformación.

Sabemos que las familias del PPSD pueden y serán socios efectivos en el TAP. Por lo tanto, esperamos trabajar con usted y sus vecinos mientras nos embarcamos en este emocionante viaje para transformar el PPSD en un distrito escolar urbano ejemplar donde las expectativas son altas para todos, dónde los salones de clase estén equipados con herramientas de aprendizaje modernizadas, los maestros estén bien preparados y motivados, y los padres estén involucrados en el aprendizaje de sus hijos.

Construyamos juntos lo que todos nuestros grandes niños de la Providencia merecen: excelentes escuelas. Juntos, podemos capacitar a su hijo y a todos los jóvenes de Providence para que alcancen sus sueños y tengan éxito en la vida.

Atentamente,



**Angélica Infante-Green**

*directora de Educación Primaria y Secundaria*



**Harrison Peters**

*superintendente del Distrito Escolar*

## Apéndice E - Recomendaciones del Equipo de Diseño Comunitario

El trabajo de los Equipos de Diseño Comunitario (CDT, por sus siglas en inglés) ha sido esencial para el proceso del TAP y son sus recomendaciones finales las que han informado y continuarán informando el trabajo de transformación del Distrito de las Escuelas Públicas de Providence. En diciembre de 2019, los

CDT comenzaron su trabajo y los cuarenta y cinco miembros del equipo se dividieron en tres comités alineados con la visión de la directora general: **Personal altamente calificado, Excelencia en el aprendizaje y Comunidades comprometidas**. Cada comité del equipo, dirigido por un facilitador, dedicó horas a

evaluar los datos, solicitar la opinión de la comunidad y priorizar las recomendaciones para el TAP.

A continuación se presenta un resumen de cada una de las recomendaciones del comité del CDT:

## PERSONAL ALTAMENTE CALIFICADO

### Recomendaciones del equipo de programas de educación superior y preparación de maestros:

1. Abordar las normas y el rigor utilizados en las instituciones locales de Enseñanza Superior para reducir al mínimo los obstáculos a la profesión docente para los futuros maestros de color procedentes de entornos de bajos recursos;
2. Abordar de forma proactiva las tasas de deserción de los futuros maestros de color de bajos recursos en los programas de preparación de maestros;
3. Proporcionar vías de formación docente no tradicionales para los adultos que regresan a la educación superior, cambian de carrera y/o convalidan títulos profesionales de otros países;
4. Incorporar un plan de estudios culturalmente receptivo e informado sobre los problemas en los programas de preparación de maestros de educación superior.

### Recomendaciones del equipo de evaluación, tenencia y desarrollo profesional:

1. Evaluar y apoyar adecuadamente a los maestros mediante un desarrollo profesional continuo y utilizar la Respuesta a la Intervención (RTI, por sus siglas en inglés) para el proceso de las evaluaciones de los maestros;
2. Proporcionar incentivos de jubilación a los maestros que están cerca de la edad de jubilación;



3. Abordar el ausentismo crónico de los maestros y la escasez de maestros suplentes;
4. Incorporar entrevistas de salida para recoger datos sobre la deserción de los maestros;
5. Proporcionar la participación de los maestros a través de comunidades de aprendizaje profesional y oportunidades de desarrollo profesional que se opongan al racismo, culturalmente receptivas e informadas sobre los problemas anteriores.

### Canalización de las recomendaciones del equipo de enseñanza:

1. Realizar cambios en los requisitos del RIDE para la certificación recíproca y establecer vías flexibles para cumplir los requisitos de certificación, incluyendo la certificación basada en la competencia;
2. El RIDE debería ofrecer incentivos financieros para la contratación de maestros de alta calidad que sean: personas de color; y/o tengan antecedentes de bajos recursos; y estén certificados en áreas temáticas de alta necesidad. Además, crear vías de escuelas secundarias, a través de pasantías y oportunidades, que conduzcan a que más graduados de escuelas secundarias del PPSD ingresen a programas de certificación de maestros;
3. Mejorar las actividades de reclutamiento de maestros para traer nuevos talentos a las escuelas del PPSD;

4. Expandir estratégicamente el grupo de aspirantes a maestros para reflejar la diversidad del cuerpo estudiantil del PPSD.

#### Recomendaciones del equipo de liderazgo y administración:

1. Reestructurar la oficina principal del PPSD como un centro de “servicio al cliente”, con personal con las habilidades y la experiencia necesarias para apoyar a los líderes de las instalaciones;
2. Llevar a cabo una auditoría de las habilidades de los líderes del PPSD, su cultura e intención, y su capacidad para gestionar eficazmente los sistemas;
3. Facilitar un proceso de “agradecimiento y liberación”;
4. Identificar las mejores prácticas de liderazgo y gestión organizativa de distritos escolares similares;
5. Identificar oportunidades para la capacitación y el desarrollo profesional en materia de lucha contra el racismo, la cultura y los problemas anteriores para el personal directivo y administrativo;
6. Identificar las formas de atraer y retener el liderazgo que puede cumplir con eficacia y eficiencia la necesidades de las escuelas y estudiantes de Providence;
7. Realizar evaluaciones continuas de la escuela y las necesidades de los estudiantes; el reajuste continuo de habilidades de liderazgo para satisfacer dichas necesidades.

#### Reevaluar la CBT para las recomendaciones del equipo de proceso de contratación equitativo:

1. Renegociar las prácticas de contratación basadas en criterios del PPSD/Sindicato de Maestros de Providence (PTU);

2. Revisar el Manual de Contratación en base a criterios (prácticas/protocolo);
3. Establecer un conjunto de normas/parámetros de selección para el proceso de solicitud/entrevista.

#### Apoyar y desarrollar nuevos educadores en las recomendaciones del equipo del PPSD:

1. Se le asignarán tutores a los maestros recién llegados al Distrito durante los dos primeros años de enseñanza y la participación será obligatoria;
2. Los maestros del PPSD deberán participar en oportunidades de desarrollo profesional que se oponga al racismo, culturalmente sensibles y con información sobre problemas anteriores, además de que se les exigirá que completen PLU relacionados con el DEI/CRT.

## EXCELENCIA EN EL APRENDIZAJE

#### Recomendaciones del equipo de misión y alineamiento:

1. Realignar, articular y demostrar una misión y una visión que esté vinculada en torno a las necesidades de todas las partes interesadas del Distrito;
2. Desarrollar un plan estratégico que manifieste y demuestre la misión y visión alineadas;
3. Organizar y comprometer a la oficina principal de una manera auténtica que permita a la oficina apoyar las necesidades de cada escuela de acuerdo con su misión y visión;
4. Proporcionar una sólida inversión en programas de aprendizaje profesional que incorporen efectivamente teorías probadas por la investigación, la implementación progresiva de teorías establecidas y el apoyo al seguimiento del progreso vinculado en las necesidades individuales de las escuelas y alineado a la misión y visión.

### Recomendaciones de los equipos de participación:

1. Desarrollar escuelas de vecindario equitativas;
2. Adoptar un programa de becas/residencias de enseñanza, que incorpore la tutoría para los becarios, para los maestros sustitutos;
3. Rediseñar el proceso de inscripción de estudiantes para que sea una experiencia accesible y de apoyo para las familias;
4. Proporcionar formación continua para mejorar la motivación de los estudiantes y otros apoyos sociales y emocionales.
5. Abordar el desmantelamiento del racismo que se encuentra en las prácticas y políticas y comprometerse con el mismo.
6. Dar prioridad a la aplicación de una pedagogía culturalmente sensible (CPR, por sus siglas en inglés);
7. Aplicar una serie de estrategias de aprendizaje adaptadas para su uso en el salón de clase y en toda la escuela;
8. Rediseñar las funciones del personal de la escuela (es decir, decano de los estudiantes, capacitador, coordinador de cultura y entorno) en el aprendizaje social y emocional con una implementación clara y consistente de los planes de estudio e iniciativas de SEL;
9. Establecer medidas de responsabilidad pública para evaluar el entorno y la cultura de la escuela en el salón de clase, el edificio escolar y el Distrito.

### Recomendaciones del equipo de cultura escolar y entorno:

1. Capacitar e instruir a los maestros en la construcción de relaciones y en la tutoría de niños y jóvenes;

2. Asociarse con capacitadores locales y nacionales para proveer capacitación en prácticas restaurativas;
3. Proporcionar oportunidades de capacitación en el área de las habilidades de proceso, incluyendo el proceso democrático, el proceso de aprendizaje experimental y el proceso científico;
4. Desarrollar normas comunitarias que sean creadas y aplicadas conjuntamente por los estudiantes, los maestros, los administradores, el personal y las familias en todas las escuelas;
5. En todo el Distrito se implementan políticas para disminuir la movilidad de los estudiantes por razones de comportamiento;
6. Ofrecer un plan de estudios de alto interés para el desarrollo de habilidades (incluyendo pero no limitado a estudios étnicos, cívicos, empresariales, artísticos);
7. Realizar círculos semanales entre los estudiantes (incluyendo pero no limitándose a programas de asesoría) y los maestros;
8. Crear políticas que fomenten entornos de aprendizaje positivos y dar a los directores más autonomía, flexibilidad, liderazgo y apoyo para la aplicación de estas políticas;
9. Dedicar fondos y recursos para apoyar el bienestar de la comunidad escolar, incluyendo la inversión en trabajadores sociales, psicólogos escolares y consejeros escolares;
10. Mantener entornos escolares positivos mediante la creación de políticas e incentivos que disminuyan la movilidad y la rotación de adultos dentro de cada comunidad escolar; aumentar la dotación de personal de educadores, administradores y personal de construcción

capacitados que sean miembros activos en el desarrollo conjunto y la aplicación del entorno y la cultura escolar.

11. Reducir el tamaño de las escuelas y las clases en todo el Distrito.

## COMUNIDADES COMPROMETIDAS

1. En cada escuela se asignará a un miembro del personal de alcance comunitario y familiar, con un espacio o zona dedicada a este propósito;
2. Se exigirá a todas las escuelas que celebren un mínimo de dos Conferencias entre Familias y Maestros al año; a partir de la escuela secundaria, se capacitará a los estudiantes para que lleven a cabo conferencias dirigidas por ellos mismos;
3. Exigir y apoyar a todas las escuelas para que establezcan asociaciones significativas con organizaciones de base comunitaria (CBO) que permitan la exposición a materias que actualmente carecen de recursos, como los estudios étnicos, la educación cívica, el arte, la música, la salud y otras disciplinas creativas, tanto dentro como fuera de la jornada escolar;
4. Mejorar y racionalizar la coordinación entre la oficina de asociaciones estratégicas, las organizaciones de base comunitaria y las distintas escuelas para garantizar que toda su labor esté en consonancia con las necesidades de los jóvenes y las familias;
5. Desarrollar una academia para familias y maestros que ofrezca capacitación a padres, familias, maestros y otros miembros de la comunidad. La capacitación dotará a los participantes de las aptitudes necesarias para fomentar relaciones eficaces, equitativas, culturalmente pertinentes y sostenibles con los estudiantes y entre sí (por ejemplo, maestros con

familias, familias con familias, miembros de la comunidad con estudiantes/familias/maestros, etc.);

6. Realizar cambios en los actuales métodos de comunicación del Distrito a las familias que carezcan de transparencia, eficiencia y sensibilidad cultural. Para abordar esta importante cuestión, se recomienda que el PPSD desarrolle métodos de comunicación coherentes y transparentes en múltiples idiomas, que se ofrezcan a través de diversas plataformas (cara a cara, por teléfono, digitales y escritas) con el objetivo de llegar a todas las familias.
7. El RIDE y PPSD deben comprometerse a seguir fortaleciendo, desarrollando y apoyando a las Juntas Asesoras Comunitarias (CAB) y a los Equipos de Mejoramiento Escolar (SIT) para crear una estructura de gobierno que responda a los estudiantes, las familias y los miembros de la comunidad.

## GRACIAS A TODOS LOS MIEMBROS DEL EQUIPO DE DISEÑO COMUNITARIO DEL PPSD:

Abdourahim Akimana, Alexis N. Lamb, Ashley (Anjel) Newmann, Daniel A. Rodríguez, David Talan, Elizabeth Ochs, Janette Perez, Jennifer L. Wood, Marcela Betancur, Maria Monteiro, Ramona Santos Torres, Regina L. Clement, Rev. Howard Melvin Jenkins Jr., Andrea Mazie, Ariana L. Wohl, Ariana Testa, Asher Westberg-Rubin, Kathleen McDonough, Jessica Cigna, Kuni Yasutake, Latrice Motzenbecker, Moira Hinderer, Paige Clausius-Parks, Peter Quesnel, Priscilla Cortez, Tammy Vargas Warner, Yamil Báez, Chloe Feit, Somaly Prak-Martins, Andrew Poyant, Anthony Rodriguez, Ashley Belanger, Betsy Shimberg, Edmicelly Xavier, Ellen Cynar, Jennifer Walker, Jenny Adelman, Jenny Li, Cynthia Robles, Juanita Montes de Oca, Justin Lester, Mia Dady, Shirley Francis-Fraser y Soljane Martinez





**RIDE** Rhode Island  
Department  
of Education

Providence  
Schools