

**Plan estratégico del distrito
escolar de Oroville**

2017-2023

Estado de la misión

Capacitar a todos los estudiantes para que alcancen su máximo potencial.

Declaración de la visión

Asegurar, en asociación con los padres y la comunidad, un entorno de aprendizaje rico en el que todos los estudiantes se sientan inspirados para alcanzar altos niveles.

Nuestras creencias, principios y valores fundamentales

Todos los estudiantes son importantes y serán cuidados de esa manera.

Todos los miembros de la comunidad son importantes y serán cuidados de esa manera.

Una organización saludable que nutre el desarrollo de los estudiantes es aquella que espera que las partes interesadas mejoren su personalidad y su comunidad al asumir la responsabilidad y la propiedad de las preocupaciones, los problemas y las ideas, y al valorar las perspectivas durante la comunicación honesta, respetuosa y objetiva.

Nada triunfa sobre el aprendizaje, el fracaso no es una opción y cada estudiante puede alcanzar altos niveles de éxito a través de un sistema que garantiza un acceso equitativo.

El acceso de los estudiantes a oportunidades de aprendizaje equitativas está determinado por las suposiciones que hacemos o no hacemos.

Las decisiones se toman con integridad y para la sostenibilidad. La

inclusión y la colaboración son cruciales.

La reflexión sobre las elecciones, las decisiones y la práctica es una habilidad importante para la vida y una que fomenta una organización innovadora que asegura que los estudiantes alcancen altos niveles de éxito.

Los estudiantes y el personal valoran y modelan el aprendizaje permanente

Factores críticos para la implementación estratégica

Liderazgo seguro y competente Amplios

recursos financieros Instalaciones

apropiadas y propicias Gobierno eficaz de

la Junta Escolar

Enfoque en el aprendizaje de los estudiantes y el

crecimiento de la comunidad La creencia de que todos

los estudiantes pueden aprender a altos niveles

Autoestima

profesional Desarrollo profesional enfocado y de

calidad Participación y apoyo de los padres y la

comunidad Motivado, personal reflexivo y con

mentalidad de crecimiento

Capacidad y valor para ser propietario y asociarse para abordar problemas / proyectos en toda la comunidad

**Metas de planificación
estratégica del Distrito
Escolar de Oroville**

OBJETIVO 1

Incrementar el rendimiento de todos los estudiantes.

OBJETIVO 2

Garantizar prácticas de comunicación y recursos humanos eficaces para mejorar el aprendizaje de todos los estudiantes.

OBJETIVO 3

Garantizar el proceso financiero, las prácticas comerciales y las instalaciones seguras para apoyar la mejora del aprendizaje de todos los estudiantes.

Objetivo 1: Aumentar el rendimiento de todos los estudiantes.

Objetivo 1: Desarrollar la infraestructura del sistema para apoyar el bienestar académico, social y conductual de todos los estudiantes.

Estrategia	Actividades	Cronograma	Persona / Personas Responsables	Estado
------------	-------------	------------	---------------------------------	--------

<p>1) Desarrollar comunitarios de aprendizaje profesional sistemas para garantizar las Estrategias 1, 2, 3 y 4</p>	<p>1. Brindar capacitación de alta calidad sobre PLC 2. Proporcionar visitas al sitio sobre el trabajo exitoso de PLC 3. Alinear los recursos del distrito (es decir, tiempo, modelo de desarrollo profesional) para apoyar la sostenibilidad del trabajo de PLC</p>	<p>Otoño 2021-Primavera 2023 Primavera 2021-Primavera 2022 Otoño de 2021-Primavera de 2022</p>	<p>Superintendentes Directores Director estatal y federal Personal certificado y clasificado</p>	<p>del distrito Desarrollos profesionales Calendarios y marco coherente implementado Próximos pasos: visitas al sitio, conferencias de PLC 2019-2020</p>
<p>1a) Desarrollar y alinear los estándares de energía esenciales k-12</p>	<p>1. ES se enfoca en los estándares de matemáticas 2. Enfoque secundario en los estándares de ELA 3. ES se centra en ELA 4. Enfoque secundario en matemáticas 5. Enfoque secundario en los estándares de contenido 6. ES se centra en los estándares de contenido</p>	<p>Otoño 2021-Primavera 2022 Invierno 2017-Primavera 2021 Otoño 2017-Otoño 2018 Otoño 2021-Primavera 2022 Otoño 2017-Otoño 2021 Otoño de 2017-Otoño de 2021</p>	<p>Director del plan de estudios Directores Director estatal y federal Personal certificado y clasificado del distrito</p>	<p>Proceso cíclico y en Implementación Próximos pasos: Emplear un entrenador de WSLA para acelerar la Deconstrucción Estándar</p>

1b) Asegurar evaluaciones formativas y sumativas para medir deficiencias y / o dominio	<ol style="list-style-type: none"> 1. ES se enfoca en los estándares de matemáticas 2. Enfoque secundario en los estándares de ELA 3. ES se centra en ELA 	<p>Otoño 2021-Primavera 2022</p> <p>Invierno 2017-Primavera 2021</p> <p>Otoño de 2017-Otoño de 2018</p>	<p>Director de currículo Directores Director estatal y Federal certificado y Personal clasificado</p>	<p>del distrito Diagrama de flujo de evaluación del monitor de progreso de OSD Implementado</p>
--	--	---	---	---

	<ol style="list-style-type: none"> 4. Enfoque secundario en matemáticas 5. Enfoque secundario en los estándares de contenido 6. ES se centra en los contenidos estándares de 	<p>Otoño 2021-Primavera 2022</p> <p>Otoño 2017-Otoño 2021</p> <p>Otoño 2017-Otoño 2021</p>		<p>Próximos pasos: Capacitación cíclica</p>
1c) Desarrollar un modelo de intervención escalonada para el crecimiento del estudiante	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluar la alineación del cronograma y los recursos 2. Alinear / ajustar el horario y los recursos para la estructura por niveles 3. Implementar PLC, estándares y sistema de evaluación 	<p>Otoño 2021-Primavera 2022</p> <p>Otoño de 2021-Primavera de 2022</p>	<p>Superintendentes Directores Director estatal y federal certificado y Personal clasificado del distrito</p>	<p>Desarrolló e implementó programas y calendarios de campana de intervención / enriquecimiento</p>

	4. Alinear la gobernanza, los recursos y las expectativas para los servicios de intervención	Otoño 2017-Primavera 2023		Próximo paso: empleo cíclico, perfeccionamiento del proceso de evaluación en torno a los estándares de primer nivel
		Otoño 2017-Primavera 2023		
2) Sistema de gestión de datos del Instituto	<ol style="list-style-type: none"> 1. Implementar Pilot (es decir, cargas, permisos) 2. Brindar capacitación técnica 3. Agilizar el seguimiento de la destinataria específica(s) población (es) 	<p>Invierno de 2021-Primavera de 2022</p> <p>Invierno 2017-Primavera 2023</p> <p>Otoño 2021-Primavera 2023</p>	<p>Director de currículo Superintendent e Directores Director estatal y federal Consejero PLC</p>	<p>implementado, todavía no con fidelidad</p> <p>Siguiente paso: monitoreo del progreso en el sistema de gestión de datos, PLC de administración en el sistema para desarrollar la capacidad</p>

<p>3)Desarrollar un sistema de seguimiento del progreso</p>	<p>1. Implementar una estructura alineada con los sistemas de gestión de datos 2. Alinear la política / procedimiento (es decir, asistencia, tasa de reprobación, participación de los padres, práctica de calificación) 3. Proporcionar capacitación / soporte de PLC 4. Proporcionar sitio de visitas al trabajo de PLC</p>	<p>Otoño 2021-Primavera 2023</p> <p>Otoño 2021-Primavera 2022</p> <p>Otoño 2017-Otoño 2023</p> <p>Otoño 2017-Primavera 2023</p> <p>Primavera 2022-Primavera 2023</p>	<p>Director de currículo Superintendent e Directores Director estatal y federal Consejero PLC</p>	<p>OSD Monitor de progreso Evaluación Diagrama de flujo Implementado, desarrollado e implementado Intervención / Enriquecimiento Horarios y calendarios de campana, Comité de intervención, Equipo de estudio infantil, Reuniones de perfiles implementadas</p> <p>Próximo paso: Capacitación cíclica en PLC</p>
---	--	--	--	--

<p>3a) Desarrollar un sistema de reunión de perfiles</p>	<p>1. Implementar la estructura 2. Brindar capacitación 3. Proporcionar visitas a la vista del trabajo de PLC y establecimiento de metas SMART</p>	<p>Otoño 2016-Primavera 2017 Otoño 2017-Primavera 2018 Primavera 2018-Otoño 2023</p>	<p>Superintendentes Directores Directores estatales y federales</p>	<p>Implementados Próximo paso: proceso cíclico</p>
<p>3b)Desarrollar el sistema del equipo de estudio infantil</p>	<p>1. Implementar la estructura 2. Brindar capacitación 3. Proporcionar visitas al sitio de</p>	<p>otoño de 2016 a primavera de 2017 Otoño 2017-Primavera 2023 Primavera 2018-Otoño 2019</p>	<p>Superintendentes Directores Directores estatales y federales Consejeros PLC</p>	<p>implementado Siguiendo paso: proceso cíclico, capacitación en PLC, capacitación integral del niño, capacitación en PBIS</p>

<p>4) Metas SMART aprobadas por el distrito para la estrategia metanúmero uno</p>	<p>1. Alinear la gobernanza, los recursos y las expectativas 2. Incluir al personal en las revisiones e implementación de las metas</p>	<p>Otoño 2017-Primavera 2020 Invierno de 2017-</p>	<p>Superintendente Directores Junta escolar Personal certificado y clasificado del distrito</p>	<p>Aprobado Próximo paso: Distribución más amplia, comunicación y contabilidad para</p>
---	---	---	---	--

		prima vera de 2018		
5) Política 2163 de PBIS / RTI	1. Alinear la gobernanza, los recursos y las expectativas	Otoño 2017- Prima vera 2020	Superintendentes Directoresjunta escolar	Implementación de la Siguiendo paso: Reducir la implementación de la iniciativa a un procedimiento escrito, distribución más amplia, comunicación y contabilidad para
6) Implementar la supervisión de la gobernanza de la meta adjunta Política 2090	1. Alinear la gobernanza, los recursos y las expectativas	Prima vera 2018- Prima vera 2023	Superintendente Directores Junta escolar	OSD Monitor de progreso Evaluación Diagrama de flujo implementado , Desarrolló e implementó Horarios y Calendarios de Campana de Intervención / Enriquecimiento, Comité de Intervención, Equipo de Estudio Infantil, Reuniones de Perfil Implementadas Siguiendo paso: distribución, comunicación y contabilidad más amplias para

OBJETIVO INTELIGENTE

- Para junio de 2018/2019, todos los maestros de áreas de contenido identificarán / desarrollarán evaluaciones para un proceso para medir el crecimiento de los estudiantes y el logro de los estándares de poder de las expectativas de nivel de grado.
- Para junio de 2019, el 65% de los estudiantes estarán en el Nivel I para su nivel de grado, según lo medido por las evaluaciones del área de contenido del distrito identificadas en la meta 1.
- Para junio de 2020, el 80% de los estudiantes estarán en el Nivel I para su nivel de grado, según lo medido por las evaluaciones del área de contenido del distrito identificadas en la meta 1.
- Para junio de 2019, el 65% de los de 1° a 10° estudiantes grado estarán en el objetivo del Nivel I para su nivel de grado en lectura y matemáticas, según lo medido por los puntajes finales anuales NWEA RIT y las evaluaciones provisionales.
- Para junio de 2020, el 80% de los de 1° a 10° estudiantes grado estarán en el objetivo del Nivel I para su nivel de grado en lectura y matemáticas, según lo medido por los puntajes finales anuales NWEA RIT y las evaluaciones provisionales.

Problema de práctica:

si los estudiantes de OSD conocen los objetivos y las escalas de nivel de grado enseñados por los maestros en la instrucción de nivel uno y, por lo tanto, pueden monitorear su propio progreso, entonces veremos altos niveles de crecimiento y rendimiento estudiantil.

Teoría de la acción:

Si el personal de OSD tiene una comprensión integral de sus estándares e implementa 6.3 rastreadores de estudiantes para que los estudiantes actualicen su propio aprendizaje de los estándares de nivel de grado enseñados, entonces veremos altos niveles de crecimiento y rendimiento estudiantil.

Objetivo 2: Proporcionar recursos humanos y prácticas de comunicación para mejorar el aprendizaje de todos los estudiantes.

Objetivo 2: Desarrollar la infraestructura del sistema para mejorar la alineación de los recursos y las comunicaciones para apoyar el aprendizaje de todos los estudiantes.

Estrategia	Actividades	Cronograma	Persona/Personas Responsables	Estado
Asegurar una comunicación respetuosa, objetiva y precisa sobre los asuntos del distrito	<ol style="list-style-type: none"> 1. Resolución de protocolo de la junta directiva # 278 2. Pautas de Comunicación del distrito 3. Directrices para comentarios públicos 4. Un compromiso con el modelado regular y la aplicación de estos protocolos y pautas 	<p>Otoño 2016-Primavera 2023</p> <p>Otoño 2016-Primavera 2023</p> <p>Otoño de 2016</p>	<p>Superintendente</p> <p>Directores Directores estatales y federales</p> <p>Junta escolar Personal certificado y clasificado del distrito Comunidad</p>	
Asegurar la propiedad personal y una práctica colaborativa de resolución de problemas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Un compromiso con el modelado y la aplicación regulares de estos protocolos y pautas 2. Fomentar una cultura para definir problemas antes de buscar soluciones 	<p>Continuo</p> <p>Primavera 2017-Primavera 2023</p>	<p>Superintendentes</p> <p>Directores Director estatal y federal</p> <p>Junta escolar Personal certificado y clasificado del distrito</p>	

	<p>una. Mediante el establecimiento de normas y protocolos dentro de las estructuras del Objetivo 1</p> <p>3. Fomentar una relación de colaboración con los grupos de interés</p> <p>a. Mediante el establecimiento de normas y protocolos dentro de las estructuras del Objetivo 1</p> <p>b. Desarrollo y aplicación de políticas</p>	Otoño 2017-Primavera 2023		
Garantizar la capacidad de liderazgo de calidad	<p>1. Someterse a una evaluación de necesidades en relación con el plan de entrada de 90 días</p> <p>2. Priorizar la compensación competitiva para atraer liderazgo de alta calidad</p> <p>3. Proporcionar tutoría y capacitación constante</p> <p>4. Un compromiso con el modelado regular y la aplicación de estos protocolos y pautas</p>	<p>Otoño de 2016</p> <p>Invierno de 2017-Primavera de 2017</p> <p>Primavera 2017-Primavera 2023</p> <p>Otoño 2016-Primavera 2023</p>	Superintendente Directores Director estatal y federal	
Obtención, inducción y retención de personal de calidad	<p>1. Revisión de prácticas y procedimientos de contratación Política 5000</p> <p>2. Actualizar la Política 5005 Requisitos de los empleados y</p>	<p>Invierno de 2017</p> <p>Otoño de 2016</p>	Superintendente Directores Director estatal y federal	

	la Política 5630 Aprobación de voluntarios 3. Establecer un modelo de tutoría 4. Proporcionar capacitaciones amplias y enfocadas en todo el distrito	Otoño 2017 Otoño 2016- Primavera 2023		
--	--	--	--	--

	Visión e individualización de los entrenamientos 5. Proporcionar bucle de evaluación y retroalimentación eficaz y de apoyo una. Proporcionar las estructuras provistas en la Meta 1 b. Establecer un calendario de visitas al sitio c. Establecer el distrito calendario de visitas guiadas del	Primavera 2017- Primavera 2023		
Desarrollo profesional enfocado (informado por los resultados de los datos de los estudiantes y los datos de la caminata de aprendizaje para respaldar la meta número uno)	1. Realizar una evaluación de necesidades para las áreas de necesidad en relación con el plan de entrada de 90 días 2. Proporcionar las estructuras provistas en el Objetivo 1 3. Alinear el modelo de capacitación con las metas del distrito	Otoño 2016- Primavera 2018 Otoño 2016- Primavera 2017 Invierno 2017- primavera 2023	Superintendente Directores Director estatal y federal	

Objetivo 3: Garantizar el proceso financiero, las prácticas comerciales y las instalaciones seguras para apoyar la mejora del aprendizaje de los estudiantes para todos los estudiantes.

Objetivo 3: Desarrollar la infraestructura del sistema para apoyar la alineación con el plan estratégico para mejorar el aprendizaje de todos los estudiantes.

Estrategia	Actividades	Cronograma	Persona / Personas Responsables	Estado
Alinear los resultados y la intención de las subvenciones estatales y federales con la visión del distrito y el proceso presupuestario del distrito	1. Auditoría interna de los programas	Otoño 2016-Primavera 2017 Invierno de 2017-primavera de 2017	Superintendente Director estatal y federal	

	<p>2. Dedicar recursos administrativos</p> <p>3. Desarrollar un resumen ejecutivo y un plan de acción para el cumplimiento y la alineación del programa</p> <p>4. Monitorear el plan de acción</p> <p>5. Mantener un registro ordenado de cumplimiento para Consolidate Program Review (CPR)</p>	<p>Invierno 2021-Primavera 2023</p> <p>Primavera 2017-Primavera 2020</p> <p>Primavera 2017-Primavera 2023</p> <p>Primavera 2017-Primavera 2022</p>		
--	--	--	--	--

<p>Mantener lafiscal responsabilidad y el cumplimiento</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aprobar la política de saldo mínimo de fondos 6022 2. Monitorear el objetivo establecido para el saldo final del fondo 3. Adoptar un presupuesto, incluidas las prioridades de financiación según lo establecido en el plan estratégico del distrito 4. Expectativa formal establecida de que los gastos se alineen con las metas del plan estratégico del distrito 	<p>Primavera de 2017; Anualmente</p> <p>En marcha</p> <p>Verano, anualmente</p> <p>En marcha</p>	<p>Superintendente Gerente Comercial Escuela Bard</p>	
--	---	--	---	--

<p>Establecimiento de comités con el propósito de evaluar continuamente las necesidades de las instalaciones y mantenerlas</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer comités para la evaluación de rutina de las instalaciones 2. Priorización de las necesidades de las instalaciones y alineación con la fuente de financiación: rutina asignación de, impuesto de proyectos de capital 	<p>Otoño de 2017</p> <p>Invierno 2017-primavera 2023</p>	<p>Superintendente Gerente Comercial Junta Escolar Comunitaria</p>	
--	---	--	--	--

<p>Priorizar la retención de estudiantes y aumentar FTE</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Llevar a cabo un plan de 90 entradas para establecer un entendimiento sobre el declive de FTE 2. Priorizar la lista de áreas de mejora 3. Establecer una política y un procedimiento para las líneas de comunicación adecuadas 4. Establecer procesos / procedimientos del distrito para escuchar y abordar las preocupaciones de las partes interesadas (consulte la Meta 1) 5. Fomentar el orgullo y la imagen del Distrito Escolar de Oroville 6. Asignación de recursos para reforzar el potencial de los programas comercializables 7. Difusión de encuestas periódicas para involucrar a la comunidad / familias en actividades productivas y de bucle de retroalimentación proactiva 	<p>otoño de 2016 a invierno de 2017</p> <p>Otoño 2016- Invierno 2017</p> <p>Otoño 2016- Invierno 2017</p> <p>Otoño 2016- Invierno 2017</p> <p>Otoño 2016- Primavera 2023</p> <p>Primavera 2017- Primavera 2023</p> <p>Otoño 2016- primavera 2023</p>	<p>Superintendente Gerente de negocios Junta escolar comunitaria</p>
---	--	--	--