

DISTRITO ESCOLAR UNIFICADO DE CAPISTRANO
REPORTE PARA LA MESA DIRECTIVA

A: Miembros de la Mesa Directiva

De: Gregory Merwin, Asociado de la Superintendencia, Servicios de Educación y Apoyo

Preparado por: Refugio Gracian, Director Ejecutivo, Competencia Cultural, Acceso, Equidad y Desarrollo Socio Emocional
Laura Lyon, Directora Ejecutiva, Servicios de Recursos Humanos/Compromiso con los Empleados

Date: 15 de junio, 2022

Tema: Reporte Trimestral - Competencia Cultural

HISTORIA

Este es un tema que se presenta trimestralmente. El Plan de Competencia Cultural (CP) fue aprobado por la Mesa Directiva el 16 de diciembre del 2020.

ANTECEDENTES

Se preparará un informe trimestral para compartir el progreso en la implementación de las acciones y servicios contenidos en el plan. El primer informe trimestral se compartió en la reunión de la Mesa Directiva del 15 de septiembre de 2021. El segundo informe trimestral se compartió en la reunión de la Mesa Directiva del 3 de noviembre del 2021. El tercer informe trimestral fue compartido en la reunión de la Mesa Directiva del 16 de febrero del 2022.

CONSIDERACIONES ACTUALES

Recursos en Línea

Como se compartió en el Informe Trimestral de CP presentado en la pasada reunión de la Mesa Directiva del 3 de noviembre del 2021, el personal ha proporcionado recursos en línea para la comunidad a través de la página web del Centro de Recursos para la Familia con respecto a:

- Lecciones y recursos acerca de CP, con el fin de clarificar qué es CP, explicar que no se considera como Teoría Crítica de la Raza (CRT) y que la CRT no se imparte como instrucción en el Distrito.
- Además, se han agregado a la página web del Centro de Recursos para la Familia los recursos en línea que brindan aclaraciones sobre los Estudios Étnicos y la explicación de que esto no es CRT.
- En contraste a CRT, la misión del plan de competencia cultural es facilitar un cambio sistémico que incremente los resultados de Desarrollo de todos los estudiantes al participar en una reflexión continua para garantizar un entorno inclusivo donde los estudiantes, el personal y la comunidad valoren la diversidad.

Progreso en el Plan CP

El personal ha continuado la implementación del Plan de CP en las siguientes áreas, las mismas que se enumeran a continuación con la estrategia de CP iniciada.

Traducción

- Estrategia 1.1 - Traducción:
 - El departamento de Comunicaciones ha implementado una plataforma de comunicación de dos vías para conectarse con las familias en más de 100 idiomas; se ha completado un plan piloto en 4 escuelas y se planea utilizar esta plataforma en todas las escuelas a partir del año escolar 2022-2023.
 - El personal bilingüe ha traducido al español 37 historias publicadas en CUSD Insider, 14 temas presentados en la agenda de la Mesa Directiva y más de 120 documentos traducidos al español, con el fin de brindar apoyo a las familias. Este trabajo se suma a las traducciones que se llevan a cabo a través de la Oficina de Adquisición de Lenguaje y las escuelas a través del personal de Servicios de Enlace Comunitario Bilingüe.

Consejería

- Estrategia 1.2 - Consejería:
 - Las lecciones de CP han sido impartidas por los consejeros escolares en todas las escuelas del Distrito, desde Kínder hasta el 12vo. grado.
 - El pasado 28 de abril, 2022, los consejeros escolares de las escuelas intermedias participaron en una segunda capacitación específica del Programa Maestro, la misma que se llevó cabo en la escuela intermedia Shorecliffs.
 - Los consejeros de las escuelas secundarias participaron en una segunda capacitación específica del Programa Maestro, la misma que se llevó a cabo a finales del mes de mayo, 2022 en las oficinas del Distrito.

Desarrollo Profesional

- Estrategia 1.1 - Desarrollo Profesional:
 - Las siguientes escuelas primarias han completado los primeros 4 (de 6) días de entrenamiento sobre Apoyo a la Intervención Positiva en el Comportamiento (PBIS) de nivel 1. Reporte con fecha 21 de abril, 2022
 - Escuela Primaria Castille, Escuela Primaria Del Obispo, Escuela Primaria Ladera Ranch, Escuela Primaria Laguna Niguel, Escuela Primaria Lobo, Escuela Primaria Marblehead, Escuela Primaria Moulton, Escuela Primaria Oak Grove, Escuela Primaria Oso Grande y Escuela Primaria Vista Del Mar.
 - Estas 10 escuelas contarán con 2 días adicionales, programados en el otoño del 2022 para culminar su formación. En este momento, todas las escuelas primarias han recibido un mínimo de 4 días de entrenamiento de PBIS, y para el otoño del próximo año escolar, todos habrán completado un mínimo de implementación de Nivel 1.
 - El Distrito se ha asociado con el Departamento de Educación del Condado de Orange (OCDE) para llevar a cabo el entrenamiento de PBIS Nivel 1 a las 10 escuelas restantes que aún no han recibido este valioso entrenamiento. Además, OCDE

ofrecerá un curso de actualización de 2 días para las escuelas que fueron capacitadas hace más de 5 años.

- Las siguientes 7 escuelas están trabajando para obtener el reconocimiento PBIS Oro, Plata, Bronce o Platino:
 - La Escuela Primaria Clarence Lobo, la Escuela Primaria Don Juan Ávila, la Escuela Primaria Wagon Wheel, la Escuela Primaria Hidden Hills, la Escuela Primaria Reilly, la Escuela Primaria Las Flores y la Escuela Intermedia Don Juan Ávila.
 - Las escuelas conocerán los resultados (generales) al completar el proceso con un Revisor Externo, pero el reconocimiento no será confirmado por la Coalición PBIS de California hasta agosto del 2022, después de que la solicitud haya sido presentada y evaluada por la Coalición PBIS de California.
- Estrategia 1.1 – Los adultos proveerán un ambiente positivo y cultural:
 - Todas las escuelas del Distrito han establecido objetivos de competencia cultural, pasos a seguir e indicadores de éxito para el año escolar 2021-2022:
 - Objetivos de Competencia Cultural (Anexo #1)
- 21. – Desarrollo Profesional:
 - El segundo de los entrenamientos de Prácticas Restaurativas dirigido por OCDE se llevó a cabo el 11 de mayo del 2022 y el personal ha programado 3 sesiones de entrenamiento para el otoño del 2022, con el fin de asegurar que cada escuela haya tenido la oportunidad de entrenar al personal en la implementación de estas prácticas.
 - Habrá 2 oportunidades en la Academia de Desarrollo Profesional de Verano para Empleados Clasificados para recibir capacitación en Prácticas Restaurativas, las mismas que están programadas para el 11 y 12 de agosto del 2022.
- Estrategia 3.1 - Desarrollo Profesional:
 - El segundo Grupo de Acceso y Equidad completó la Fase 2 de su entrenamiento de 10 días y completará la Fase 3 en el otoño del 2022. La Fase 3 se enfocará en el desarrollo y la mejora de las habilidades de presentación y facilitación, utilizando Herramientas de Competencia Cultural. También desarrollará la capacidad de los participantes para abordar cuestiones de desigualdad y la falta de acceso y oportunidades para todos los estudiantes.
 - Se ha programado un tercer Grupo de Acceso y Equidad para el año escolar 2022-2023. Antes de finalizar el año escolar, se solicitará a los participantes que tomen parte en esta tercera oportunidad, con el fin de continuar construyendo Líderes de PC en todo el Distrito.
 - La quinta oportunidad para la capacitación “Preconcepción Inconsciente” acaba de concluir. El Distrito tiene ahora más de 200 empleados capacitados en esta serie de 5 partes que examina casos de preconcepción, estereotipos y enseñanza cultural sensitiva.
 - Las siguientes escuelas fueron designadas oficialmente durante el año escolar 2021-2022 como Lugares donde No hay Lugar para el Odio:
 - Escuela Secundaria Aliso Niguel
 - Escuela Primaria Castille

- Escuela Secundaria Dana Hills
- Academia Hankey K-8
- Escuela Primaria Oak Grove
- Escuela Primaria Oso Grande
- Escuela Secundaria San Clemente
- Escuela Primaria San Juan

Grupo de Trabajo de Lideres CP, Diversidad, Equidad e Inclusión

- Estrategia 3.1
 - El equipo de liderazgo de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) continúa reuniéndose mensualmente para revisar los planes actuales, los conceptos relacionados y la implementación de datos del plan CP.

Recursos del Equipo de Trabajo CP

- Estrategia 3.1- Recursos del Equipo de Trabajo CP
 - La implementación de los Objetivos CP de las escuelas han sido concluidos e implementados en todas las escuelas del Distrito. Las escuelas usaran sus experiencias en la implementación de los Objetivos del 2021-2022 con el fin de mostrar y mejorar los Objetivos CP de la Escuela para el año escolar 2022-2023.

Almacenamiento de Datos

- Estrategia 2.1:
 - El 12 de marzo de 2022 y el 18 de marzo de 2022 se llevó a cabo la capacitación de *Unified Insights* (anteriormente *Hoonuit*) dirigida a los directores de las escuelas, con una respuesta positiva de los mismos.
 - Trabajar con *Unified Insights* para completar las actualizaciones de seguridad para los usuarios de las escuelas.
 - Planificación de la formación/implementación en las escuelas para el año escolar 2022-2023.

Centro de Carreras Profesionales y Universitarias

- Estrategia 6.2:
 - El Coordinador de Carreras Profesionales y Universitarias está trabajando con el Coordinador de opciones SWP K12 para ofrecer una serie de talleres de capacitación relacionados con la orientación profesional y las opciones de educación técnica profesional en el Distrito. Esta serie de talleres del Programa de Estímulo de Consejeros (CIP) está abierto para todos los consejeros y técnicos de orientación e incluirá información relacionada con la secuencia de cursos, certificaciones de industriales, oportunidades de prácticas profesionales, descripción de requisitos A-G para la Universidad de California, cursos de honores de Educación Técnica Profesional (CTE) y la identificación de los cursos universitarios requeridos, incluyendo la inscripción doble. Además, se proporcionarán visitas a las aulas y laboratorios de CTE en cada campus para que los consejeros puedan ver por sí mismos el trabajo que los estudiantes completan en cada programa, dándoles una mejor comprensión de la orientación profesional y su impacto en el éxito del estudiante.
 - El Centro de Carreras Profesionales y Universitarias (CCA) está en el proceso de

reclutamiento y contratación de 3 especialistas en orientación profesional, quienes brindaran apoyo en las actividades de los Centros de Carreras Profesionales y Universitarias recientemente inaugurados en cada una de las escuelas secundarias. Además, trabajarán estrechamente con los consejeros de la escuela y los técnicos de orientación en la captación de estudiantes, la inscripción y la exploración y planificación de carreras. Se proporcionará un calendario de actividades a los estudiantes, padres y partes interesadas que incluirán información acerca de talleres y eventos para cada escuela una de las escuelas secundarias.

- Los estudios demuestran que la educación temprana en la exploración de carreras incrementa el porcentaje de éxito en la educación secundaria y post-secundaria para todos los estudiantes. Además, los estudiantes que exploran carreras profesionales durante la primaria tienen una mejor idea del camino universitario y profesional que quieren explorar y seguir cuando llegan la etapa intermedia y secundaria. El 91% de los estudiantes que toman cursos de CTE en la escuela secundaria se inscriben en la universidad y el 80% de estos estudiantes cumplen con sus objetivos post-secundarios. En este sentido, el personal del CCA está trabajando con Educación Tecnológica y TIS para poner en marcha un programa piloto para la exploración de carreras para todos los estudiantes de la escuela primaria. El CCA está invirtiendo aproximadamente 1,2 millones de dólares en las aulas de primaria y actividades de laboratorio que proporcionarán una atractiva y alta calidad de exploración de carreras, incluyendo lecciones prácticas de robótica, programación, ingeniería y diseño, invención/emprendimiento y actividades profesionales de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas basadas en la investigación. Tenemos planificado poner a prueba el nuevo programa de exploración de carreras durante el otoño del 2023. Pronto se darán más detalles.

Contratación de Personal

- Estrategia 4.1: Examinar las prácticas de incorporación, contratación, colocación, así como las estrategias de incorporación y los datos de retención del personal.
 - En nuestros esfuerzos por reclutar empleados, usando criterios de diversidad, incluyendo aquellos que residen del Condado de Orange, el personal de Servicios de Recursos Humanos (HRS) y de Servicios de Educación y Apoyo han asistido a Ferias de Empleo, entre el 22 de febrero de 2022 y el 21 de abril de 2022, en las siguientes Universidades
 - Cal Poly Pomona, Cal State San Marcos, Cal State Fullerton, San Diego State, Universidad de California, Concordia, Alliant Internacional, Cal State Long Beach y Cal State San Bernardino.
 - El enfoque de nuestros esfuerzos en estas ferias de empleo es el reclutamiento de puestos de enseñanza y apoyo difíciles de llenar, como puestos en los programas de inmersión dual, especialistas en educación, patólogos del habla, psicólogos y consejeros.
 - El Distrito celebró otra Feria de Contratación de personal el día 7 de junio, 2022, evento que se llevó a cabo de 1:00 p.m. a 4:00 p.m. en la Sala de reuniones del Distrito. El enfoque fue contratar personal para los puestos de para-educadores, niñez temprana, servicios de comida, supervisores de campus y enfermeras vocacionales licenciadas.

Este fue otro esfuerzo en colaboración entre el departamento HRS y todos los departamentos del Distrito para conseguir completar las aplicaciones y entrevistas el mismo día del evento.

- La incorporación de los nuevos sustitutos comenzará a incluir un módulo Keenan titulado Competencia cultural y sesgo racial a partir del 1 de junio de 2022. Este módulo proporciona a los maestros una conciencia y comprensión de los prejuicios implícitos e incluye estrategias para desarrollar la competencia cultural.

Académico - Finalización de Requisitos A-G:

- Estrategia 6.1: Presentación a los padres de estudiantes de inglés (EL) en las reuniones del Comité Asesor de Estudiantes de Inglés (ELAC) de la escuela intermedia y secundaria
 - Durante el año escolar 2021-2022, el Distrito organizó reuniones del Comité Asesor de Estudiantes de Inglés del Distrito (DELAC) el 28 de septiembre, 2021, el 2 de diciembre, 2021, el 17 de marzo, 2022 y el 12 de mayo, 2022. Hubo varios temas requeridos que se discutieron incluyendo el Plan Maestro EL, el presupuesto del Título III, el compromiso del Plan de Responsabilidad de Control Local, las metas del Distrito, etc.
 - Los consejeros universitarios y profesionales de *Futurology* hicieron una presentación sobre el cumplimiento de los requisitos A-G en la reunión de DELAC del 12 de mayo, 2022. La presentación (en inglés y español) se proporcionará en las reuniones de ELAC de todas las escuelas.
 - Las reuniones de ELAC se llevan a cabo en el campus escolar 3-4 veces al año y las fechas varían. Además, las reuniones se basan a las necesidades de los padres y la escuela, como por ejemplo las noches de información acerca de universidad/carreras profesionales, se llevan a cabo con un intérprete para apoyar a los padres que hablan un idioma distinto del inglés.

Seguridad y Servicios Estudiantiles

- Estrategia 2.1: Examinar y mejorar las políticas de disciplina a través de una visión del plan CP y educar a los adultos en estas prácticas (del Objetivo 2: Comportamiento-Suspensiones)
 - Este año, el personal ha revisado cada manual de disciplina (escuela secundaria, escuela intermedia y escuela primaria) y ha revisado 11 normas de la Mesa Directiva con una visión del plan CP.
 - Los datos actuales muestran que existe una reducción significativa tanto en las suspensiones como en las expulsiones durante los años escolares 2017-2018 y 2018-2019. Los números en los años escolares 2020 -2021 fueron presuntos debido a la instrucción en línea (Ver los datos a continuación).
 - Datos de suspensión de 5 años (Anexo 2)
 - Datos de expulsiones de 5 años (Anexo 3)

IMPLICACIONES FINANCIERAS

No existen implicaciones financieras.

RECOMENDACIONES

Este es un tema únicamente de información y no es necesaria ninguna acción por parte de la Mesa Directiva.

PREPARADO POR: Refugio Gracian, Director Ejecutivo, Competencia Cultural, Acceso, Equidad y Desarrollo Socio Emocional
Laura Lyon, Directora Ejecutiva, Servicios de Recursos Humanos/Compromiso con los Empleados

APROVADO POR: Gregory Merwin, Asociado de la Superintendencia, Servicios de Educación y Apoyo