**SOUTH COAST EDUCATIONAL**

**COLLABORATIVE**

**PLAN ESTRATÉGICO**

**2017 - 2022**

**CONTENIDO**

Preambulo ……………………………………………………………………………………………………….. 3

Declaración de Visión, Mision, y Principios Fundamentales……………………………… 3

Organización y desarrollo del Plan Estratégico…………………………….…………………… 4

Marco, Normas e indicadores ………………………………………………………………………….. 6

Áreas de meta para el año escolar 2017-2018…....……………………..……………………. 8

Fomentar la dirección ………………………..……………………………………………………………. 10

Cultivar culturas colaborativas ..………………………………………………………………………. 12

Profundización de aprendizaje ………….…………………………………………………………….. 14

Asegurar la responsabilidad……………………………………………………………………………… 16

**Preámbulo**

A lo largo del término de este Plan Estratégico, la South Coast Educational Collaborative (Colaborativa Educativa de la Costa Sur) evolucionará como empresa ecológica. Este esfuerzo será liderado por los siete atributos de la empresa ecológica conceptualizados por Glenn Bachman (2009):

**Conciencia**: La Organización Ecológica es participante observador en la comunidad, la región, la industria y en el entorno global.

**Eficacia y Eficiencia de Recursos:** Las empresas ecológicas comprenden que el suministro de productos y servicios resulta en el consumo de combustible fósil, minerales, agua y otros recursos naturales, que a su vez resulta en la pérdida de capital natural.

**Enfoque en el cliente:** Las organizaciones ecológicas demuestran que comprenden las necesidades del cliente.

**Enfoque centrado en el trabajador:** Las organizaciones ecológicas consideran a sus trabajadores como socios indispensables para poder alcanzar y mantener las metas ecológicas para toda la empresa.

**Socio comunitario:** Las empresas ecológicas son activas en sus comunidades y se comprometen con ellas.

**Responsabilidad**: Al reconocer las condiciones y tendencias ecológicas, las empresas verdes reconocen que “hacer las cosas a la antigua" no es un curso de acción aceptable.

**Liderazgo**: Aceptar la responsabilidad de minimizar el impacto ecológico de la organización es una declaración de liderazgo que demuestra sintonía entre la misión de la empresa y los principios fundamentales que transcienden las ganancias.

**Declaración de Visión**

La South Coast Educational Collaborative es una organización empresarial, sinérgica y sostenible que enseña y aprende y que colabora regional, nacional e internacionalmente con otras organizaciones para desarrollar e implementar servicios que demuestren excelencia, que sean centrados en el individuo y que se diferencien satisfacer necesidades diversas.

Ser sostenible significa crear una organización impulsada por una **comunidad de alumnos reflexivos** que la sostengan intelectual, ecológica y económicamente por medio de una amplia variedad de servicios e iniciativas empresariales interrelacionados y servicios administrativos y financieros de alta calidad.

**Misión**

Ofrecer educación, desarrollo profesional, asistencia técnica y recursos de alta calidad, rentables de valor agregado y sostenibles para los estudiantes, las familias, los educadores, los distritos escolares y las agencias, anclados en nuestros valores fundamentales y contenido adecuado basado en investigación y las mejores prácticas.

**Principios Fundamentales**

Lo que creemos:

* El respeto por el entorno natural y las prácticas ecológicas efectivas se reflejan en nuestras operaciones diarias y en el diseño y suministro de nuestros productos y servicios.
* South Coast debe ser una comunidad reflexiva de aprendizaje para los estudiantes y sus familias, el personal, los miembros de la junta directiva y otros miembros de la comunidad SCEC.
* El bienestar en un proceso activo para el personal y los estudiantes al tomar conciencia y decisiones hacia una vida saludable y llena de satisfacción.
* Nuestra meta final es capacitar a los estudiantes para que participen y contribuyan en la medida que les sea posible, en las comunidades en las que viven y que al momento de ser admitidos comiencen a planificar la transición a su hogar, la escuela o la vida adulta.
* El contexto familiar y la colaboración entre la familia y la escuela, son factores esenciales para apoyar y mantener el aprendizaje y el desarrollo del estudiante.
* La comunidad SCEC se enfoca en la enseñanza y el aprendizaje y en investigación continua que creen las condiciones necesarias para enseñar y aprender de manera óptima.
* Se espera y se infunde respeto mutuo y colaboración en todas las asociaciones.
* La productividad del personal, particularmente la del equipo, significa exceder las expectativas, aumentar la eficiencia de los equipos y realzar el crecimiento profesional de cada uno de los miembros del equipo.
* Los equipos reciben mayor apoyo cuando cuentan con dirección contundente, con los materiales y recursos informativos que necesitan, incentivos para rendimiento excelente en equipo y desarrollo y capacitación profesional específicos. La diversidad cultural entre el personal y los estudiantes enriquece y realza a todos los miembros de la Colaborativa.

**Organización y desarrollo del Plan Estratégico 2017-22**

Dado el compromiso de todos los empleados de SCEC que se demuestra en el acuerdo de negociación colectiva de 2017 entre la Junta de directores y la Federación SCEC, Local 4637, de fortificar y fortalecer la sostenibilidad realzando la coherencia, el liderazgo distributivo, el liderazgo profundo y el aprendizaje profundo a través de la Colaborativa, el Equipo de liderazgo decidió replantear el Plan estratégico 2017-22 alrededor del Marco de coherencia (Fullan y Quinn, 2016). Presentaron este marco a todo el personal en septiembre de 2016 y lo usaron como guía para el trabajo de 2016-17.

El Plan Estratégico 2012-17 de la Colaborativa se organizó alrededor de las Normas e indicadores del distrito de los Departamentos de escuela primaria y secundaria (DESE) del 2012 que se adaptaron a South Coast. Las dos páginas siguientes muestran los elementos del Marco de coherencia y cómo se relacionan a las Normas e indicadores del distrito DESE de 2016-17 según se adaptaron para South Coast.

En mayo y junio de 2017, el Equipo de liderazgo buscó el aporte de las partes interesadas en (1) factores emergentes en nuestro ambiente que pudieran afectar nuestro plan, (2) nuevos puntos fuertes, logros y recursos que pudieran impactar nuestro plan de manera positiva y (3) acciones que incluyeran el fomento de coherencia, aprendizaje profundo, sostenibilidad y mejoras continuas. En agosto de 2017, el Equipo de liderazgo revisó el progreso de las metas de 2016-17 y decidió seguir con las mismas metas para el año 2017-18. Este plan refleja las metas 2017-18 y el aporte del personal, de consultores externos, miembros de la junta de directores y distritos, el Equipo de liderazgo y los escritos de Fullan. El doctor Karl Clauset, consultor principal de la SCEC, desarrolló borradores de este plan y el Equipo de liderazgo los revisó.

**Enfocar la Dirección**

**Profundización de Aprendizaje**

**Asegurar la Responsabilidad**

**Cultivar**

**Culturas Colaborativas**



|  |  |
| --- | --- |
| **Marco de coherencia[[1]](#footnote-1)** | **Normas e indicadores de la Colaborativa DESE**  |
| **Fomentar dirección** | **Liderazgo, Gobierno y Comunicación** |
| * El propósito compartido lleva a la acción.
* Un pequeño número de metas vinculado al aprendizaje del estudiante impulsa las decisiones.
* Todos conocen una estrategia clara para alcanzar las metas.
* El conocimiento de cambios se usa para impulsar a South Coast hacia adelante.
 | * Gobierno enfocado de la junta de directores
* Liderazgo efectivo de la Colaborativa
* Planificación de mejoras de la Colaborativa
* Desarrollo de presupuesto educativo acertado
* Sistemas efectivos de la Colaborativa para apoyo e intervención de nivel
 |
| **Cultivar Culturas Colaborativas** | **Liderazgo, Gobierno y Comunicacion**  |
| * La cultura se basa en una actitud de crecimiento.
* Los líderes dan el ejemplo de aprendizaje formando una cultura de aprendizaje.
* Se fomenta la capacidad colectiva sobre el desarrollo individual.
* Las estructuras y los procesos apoyan el trabajo colaborativo intencional.
 | * Liderazgo efectivo de la Colaborativa
* Planificación de mejoras de la Colaborativa
 |
| **Administración de Recursos Humanos y desarrollo profesional.**  |
| * Reclutamiento de personal, selección, asignación
* Crecimiento y desarrollo del educador
* Aprendizaje profesional
 |

|  |  |
| --- | --- |
| **Marco de coherencia** | **Normas e indicadores de Colaborativa DESE** |
| **Profundización de aprendizaje** | **Currículo e instrucción** |
| * Las metas de aprendizaje quedan claras para todos e impulsan la instrucción.
* Todos los educadores conocen y utilizan un conjunto de prácticas pedagógicas efectivas.
* Los procesos intensos (averiguaciones colaborativas y examinación del trabajo de los estudiantes) se utilizan regularmente para mejorar las prácticas.
 | * Currículo alineado, entregado constantemente y continuamente en desarrollo
* Fuerte liderazgo instructivo e instrucción efectiva.
 |
| **Evaluación**  |
| * Recaudación y diseminación de datos
* Decisiones basadas en información
* Evaluación estudiantil
 |
| **Apoyos estudiantiles** |
| * Apoyo académico
* Acceso y recursos propios
* Continuidad educativa y participación estudiantil
* Servicios y asociaciones para apoyar el aprendizaje
 |
| **Asegurar la responsabilidad** | **Currículo e instrucción** |
| * Se usa el fomento de capacidades para constantemente mejorar los resultados.
* El cumplimiento parcial es una oportunidad de crecimiento no de reproches.
* La responsabilidad externa se usa de manera transparente como punto de referencia de progreso.
 | * Suficiente tiempo de instrucción
 |
| **Apoyos estudiantiles** |
| * Seguridad
 |
| **Administración financiera y de activos** |
| * Desarrollo de presupuestos minucioso e integrador
* Documento de presupuesto completo y utilizable
* Relaciones cívicas constructivas
* Salud fiscal y administración financiera
* Planificación de capital y mantenimiento de instalaciones
 |

**Análisis ambiental comparativo**

En mayo y junio de 2017, el Equipo de liderazgo buscó el aporte de las partes interesadas en (1) factores emergentes en nuestro entorno que pudieran afectar nuestro plan, (2) nuevos puntos fuertes, logros y recursos que pudieran tener un impacto positivo sobre nuestro plan. He aquí una muestra de las respuestas de las partes interesadas.

Factores emergentes en nuestro entorno

|  |  |
| --- | --- |
| * Mayor competencia entre los proveedores terapéuticos y educativos
 | * Mayores expectativas de datos cuantitativos de rendimiento estudiantil
 |
| * Mayor diversidad cultural y lingüística estudiantil
 | * Estudiantes con necesidades más graves y complejas
 |
| * Presión para hacer más para el personal y los lideres
 | * Medios sociales y avances tecnológicos
 |
| * Cuestiones de seguridad para estudiantes y el personal
 | * Cuestiones de cambios en política pública y disponibilidad de fondos
 |
| * Necesidad de fuertes servicios transicionales en los distritos
 | * Distritos que requieren más apoyos y servicios
 |

Puntos fuertes nuevos, logros y recursos

|  |  |
| --- | --- |
| * Currículo más centrado en el estudiante
 | * Más énfasis en reglamentación y participación de estudiantes
 |
| * STEAM, actividades basadas en proyectos, Maker Spaces
 | * Mayor acceso y uso de datos de progreso estudiantil
 |
| * Institución de rutinas fuertes y constantes
 | * Nueva información sobre neurociencias y aprendizaje
 |
| * Uso de un currículo académico fuerte y funcional
 | * Avances tecnológicos para apoyar la instrucción y el aprendizaje
 |
| * Colaboración con los distritos en cuanto a transporte
 | * Estudiantes que regresan pronto a los distritos
 |

**Áreas de metas para la South Coast Educational Collaborative para el año escolar 2017-2018**

En la reunión de agosto de 2017, el Equipo de liderazgo reflexionó sobre el trabajo logrado hasta la fecha en sus metas de 2016-2017 y decidió continuar con las mismas para 2017-18.

Las metas desarrolladas para la Evaluación del educador o para los Planes de desarrollo profesional individuales y las iniciativas en todos los sitios escolares y de programas y en las disciplinas deben estar en sintonía con estas metas que a su vez concuerdan con el Plan estratégico 2017-22.

1. Para mejorar la habilidad del estudiante para auto reglamentarse y crecer socio emocionalmente con mayor independencia.
2. Aumentar y realzar el uso de instrucción centrada en información.
3. Aumentar el uso de aprendizaje centrado en proyectos y lugar base incluyendo STEAM.
4. Aumentar la conciencia transcultural y comunicación respetuosa con todos los estudiantes y sus familias.
5. Aumentar y realzar las oportunidades de aprendizaje en la comunidad para todos los estudiantes.

**Elementos del marco de coherencia – Progreso pasa y pasos a seguir propuestos**

Las páginas siguientes presentan cada uno de los cuatro elementos del Marco de coherencia y describen para cada elemento (1) su significado para el plan estratégico, (2) el progreso logrado durante el Plan estratégico 2012-17 y (3) los pasos a seguir que se proponen para este Plan estratégico 2017-22. El Equipo de liderazgo tiene planes de revisar anualmente el progreso logrado en cada elemento y modificar y actualizar los pasos a seguir que se propongan.

|  |  |
| --- | --- |
| Enfocar la dirección Páginas 9 - 10 | Cultivar culturas colaborativas Páginas 11-12 |
| Profundización de aprendizaje Páginas 13-14 | Asegurar la responsabilidad Páginas 15-16 |

**Fomentar la dirección**

Con aporte y participación a lo largo de la comunidad SCEC, la junta de directores, el director ejecutivo y el Equipo de liderazgo de la Colaborativa, dirigen a la Colaborativa a enfocar su dirección por medio de lo siguiente:

* Desarrollo y refinamiento de un propósito moral compartido que impulse a la acción.
* Articular un pequeño número de metas que impacten lo más importante - mejorar el aprendizaje de los estudiantes.
* Crear y utilizar una estrategia clara que todos conozcan para alcanzar las metas.
* Participar en y sostener ciclos de innovación ofreciendo una visión direccional, apoyando innovación enfocada en todos los niveles y difusión de prácticas nuevas.

Este trabajo se apoya por medio del desarrollo de presupuestos educativos firmes e implementación de planes y la eliminación de iniciativa y prácticas innecesarias. Está en sintonía con las Normas del distrito ESE de liderazgo y gobierno. Las decisiones y acciones de liderazgo relacionadas a la consecución de metas colaborativas se comunican de rutina a la comunidad y fomentan la confianza pública, el apoyo de la comunidad y el compromiso financiero necesario para lograr un alto rendimiento de parte de los estudiantes y el personal.

Progreso en el enfoque de dirección 2012-2017

* Desde septiembre de 2012, el Equipo de liderazgo ha establecido prioridades de metas de aprendizaje anuales para los estudiantes.
* El refinamiento continuo de los roles y responsabilices del Equipo de liderazgo y los facilitadores para realzar el liderazgo distributivo y aumentar la comunicación y la colaboración.
* Oportunidades de aprendizaje profesional continuas y fortalecidas para la junta de directores.
* Lanzamiento de ciclos pilotos de innovación para mejorar la habilidad de los estudiantes de auto reglamentarse, realzar el uso de instrucción centrada en datos, aumentar el aprendizaje basado en proyectos y lugar, incluyendo STEAM y aumentar y realzar las oportunidades de aprendizaje de la comunidad para todos los estudiantes.

Pasos a seguir propuestos para enfocar la dirección

1. Crear diálogo entre el personal y los miembros del distrito para afirmar nuestro propósito compartido y revisar nuestra visión, misión y principios fundamentales para asegurar que todos estén en sintonía entre sí y con el Acuerdo colaborativo.
2. Desarrollar, articular y comunicar metas colaborativas de múltiples años y estrategias claras para alcanzar estas metas.
3. Crear ciclos de innovación dentro y a través de los programas para lograr cada meta colaborativa.
4. Realzar las oportunidades de aprendizaje profesional de la junta de directores para fomentar la sostenibilidad.
5. Identificar, reducir o eliminar las iniciativas y prácticas que reducen el enfoque o inhiben el progreso.
6. Crear e implementar un sistema para vigilar el desarrollo y la implementación de metas y ciclos de innovación individuales y de equipo, para cada meta dentro y a través de los programas y evaluar el impacto de estas metas y ciclos y compartir esta información ampliamente.
7. Continuar realzando y mejorando el liderazgo distributivo en todos los niveles para que los individuos tengan la capacidad, autoridad, responsabilidad y apoyo para ofrecer liderazgo que continuamente fomente la sostenibilidad e impulse a la coherencia, el bienestar, el aprendizaje profundo y a líderes emergentes.

**Cultivar culturas colaborativas**

Con aporte y participación a través de la comunidad SCEC, la junta de directores, el director ejecutivo y el Equipo de liderazgo colaborativo lidera en el cultivo de culturas colaborativas dentro de la Colaborativa, los distritos a los que servimos y asociaciones externas por medio de:

* Promoción de actitud de crecimiento en la que se basa la cultura.
* Los líderes dan el ejemplo de aprendizaje ellos mismos formando una cultura de aprendizaje.
* Fomentar la capacitación colectiva por encima del desarrollo individual.
* Crear y sostener estructuras y procesos que apoyen el trabajo colaborativo intencional.

Este trabajo se apoya por medio de la educación del crecimiento y desarrollo del educador, el aprendizaje profesional y el reclutamiento, la selección y asignación de personal. Está en sintonía con las Normas del distrito ESE de liderazgo y gobernación y para el **Desarrollo de recursos humanos y desarrollo profesional.**

Progreso al cultivar culturas colaborativas 2012-2017

* Nuevos acuerdos de negociación colaborativa con el sindicato para 2017-2020 que fortalecen el rol del Comité de estudio de liderazgo/sindicato para enfocarse en temas que impactan la habilidad de los empleados de la SCEC para mejorar su crecimiento profesional y fortifican y fortalecen sostenibilidad realzando la coherencia, el liderazgo distributivo, el liderazgo profundo y el aprendizaje profundo a través de la organización.
* Crear oportunidades dentro de la organización para maestros, para profesionales y proveedores de servicios relacionados y consultores externos para trabajar de manera colaborativa.
* Mayor colaboración con otras colaborativas a través de MOEC, *Massachusetts Organización of Educational Collaboratives (Organización de Massachusetts de colaborativas educativas) y de* (SCRO, **Southeast Collaborative Regional Organization** (Organización regional de colaborativas del sudeste).

Pasos a seguir propuestos para cultivar culturas colaborativas

1. Evaluar y realzar la competencia del liderazgo por ser los alumnos principales por medio de modelos de aprendizaje y la actitud de crecimiento, formando culturas colaborativas y aprovechando al máximo el aprendizaje estudiantil.
2. Evaluar y mejorar las iniciativas actuales de capacitación y oportunidades de aprendizaje profesional por su habilidad para fomentar fuerte aprendizaje colaborativo y aplicación que resulte en impacto sostenido y sistémico.
3. Modificar o crear estructuras y procesos para apoyar más efectivamente el trabajo colaborativo intencional.
4. Seguir desarrollando e implementando estrategias e iniciativas que promuevan el aprendizaje y la acción individual para estudiantes y sus familias, el personal, los miembros de la junta y otros miembros de la comunidad SCEC en las ocho dimensiones de bienestar interrelacionadas - ocupacional, emocional, espiritual, ambiental, financiera, física, social e intelectual.

Pasos a seguir propuestos para cultivar culturas colaborativas (continua)

1. Mejorar y fortalecer el aprendizaje profesional continuo para todo el personal, el Equipo de liderazgo, la junta de directores y consultores externos para fomentar la capacidad individual y colectiva en sintonía con nuestro plan estratégico 2017-22, las metas del Equipo de liderazgo, planes de desarrollo individuales profesionales y metas individuales y de equipo.
2. Fortalecer la colaboración con distritos, otras colaborativas y otras instituciones regionales, nacionales e internacionales para compartir conocimientos y desarrollar e implementar servicios que demuestren excelencia, que sean centrado en el individuo, que se diferencien para satisfacer necesidades diversas de estudiantes y sus familias, miembros del personal, miembros de la junta de directores y otros miembros de la comunidad SCEC.
3. Aumentar la coordinación y colaboración entre expertos de psicológica clínica, medicina, neurobiología y educación para realzar el crecimiento de los estudiantes desde aquellos que sean médicamente frágiles hasta los que padezcan de trastornos emocionales conductuales.
4. Ofrecer oportunidades más frecuentes para compartir mejores prácticas a través de los programas SCEC y con los distritos: las cosas que funcionen, cómo son y cómo se hace.
5. Trabajar con las escuelas públicas para aumentar la integración de estudiantes de SCEC y ayudar a estas escuelas a establecer más prácticas de apoyo terapéutico con estudiantes con problemas emocionales y de conducta.
6. Aumentar la participación de las familias con los equipos para fomentar comprensión y consenso de programación guiada por teoría y sus resultados.
7. Aumentar la disponibilidad de personal de SCEC para ofrecer servicios de consulta a los distritos y cumplir con sus necesidades de personal a corto plazo para proveedores relacionados de servicios y terapeutas.
8. Continuar y realzar el rol del liderazgo/sindicato del Comité de estudios para enfocarse en temas que impacten la habilidad de los empleados de SCEC para conseguir su crecimiento colectivo e individual y fortificar y fortalecer la sostenibilidad realzando la coherencia, el liderazgo distributivo, el liderazgo profundo, el aprendizaje profundo y el bienestar a través de la organización.

**Profundización de aprendizaje**

Con aporte y participación a lo largo de la comunidad SCEC, la junta de directores, el director ejecutivo y el Equipo de liderazgo de la Colaborativa, dirigen a la Colaborativa a profundizar el aprendizaje por medio de lo siguiente:

* Asegurar que las metas de aprendizaje queden claras para todos e impulsen la instrucción.
* Habilitar a los maestros, para profesionales y proveedores de servicios relacionados para que sepan y utilicen con la mayor destreza posible, un conjunto de prácticas pedagógicas efectivas.
* Fomentar el uso regular de procesos intensos (tales como averiguaciones colaborativas y examinación de trabajos estudiantiles) para mejorar la práctica.

Este trabajo se apoya en un currículo alineado, constantemente suministrado y continuamente en desarrollo, fuerte liderazgo instructivo e instrucción efectiva, un sistema de evaluación estudiantil que apoya las evaluaciones formativas y acumulativas y decisiones basadas en información, un sistema de apoyos, servicios y asociaciones para aprendizaje académico y socio-emocional, acceso y equidad, continuidad educativa, transiciones y participación estudiantil. El mismo está en sintonía con el Las normas del distrito ESE de currículo e instrucción, evaluación y apoyo de estudiantes.

Progreso en la profundización de aprendizaje 2012-2017

* Aumentó el porcentaje de estudiantes que tomaron evaluaciones MCAS regulares demostrando mejorías en las puntuaciones MCAS de un grado al otro y graduándose con diploma de secundaria.
* En el año escolar 2016-2017, aproximadamente el 50% de estudiantes demostraron crecimiento moderado en su habilidad para auto reglamentarse o mantener niveles estables de auto reglamentación con mayor independencia (menos apoyo).
* A través de programas y niveles, participando en esfuerzos por mantener la habilidad de los estudiantes de auto reglamentarse, aumentar los tipos de datos que recopilan sobre el rendimiento y apoyos de los estudiantes, aumentar el uso de instrucción centrada en datos, aumentar el uso de aprendizaje centrado en proyectos y lugares y aumentar y realzar las oportunidades de aprendizaje comunitario para todos los estudiantes.
* Reconoció que la naturaleza de los estudiantes necesita ser abordada por la Colaborativa ha cambiado significativamente y lazó esfuerzos para modificar el currículo y la instrucción, ajustar el personal y fomentar la capacidad del mismo por medio de colaboración y aprendizaje profesional para abordar estas necesidades.

Pasos a seguir propuestos para profundización de aprendizaje

1. Mejorar la habilidad del estudiante para auto reglamentarse y crecer socio emocionalmente con mayor independencia.
2. Aumentar y realzar el uso de instrucción centrada en información.
3. Aumentar el uso de aprendizaje centrado en proyectos y lugar base incluyendo STEAM.
4. Aumentar la conciencia transcultural y comunicación respetuosa con todos los estudiantes y sus familias.

Pasos a seguir propuestos para profundización de aprendizaje (continua)

1. Aumentar y realzar las oportunidades de aprendizaje en la comunidad para todos los estudiantes.
2. Asegurar que las metas de aprendizaje queden claras para todos e impulsen la instrucción.
3. Habilitar a los maestros, para profesionales y proveedores de servicios relacionados para que sepan y utilicen con la mayor destreza posible, un conjunto de prácticas pedagógicas efectivas.
4. Fomentar el uso regular a través de todos los programas de procesos intensos (tales como averiguaciones colaborativas y examinación de trabajos estudiantiles).
5. Realzar el uso de datos en tiempo real en la práctica diaria, incluyendo diseño, implementación y evaluación de intervenciones para crecimiento académico, socio-emocional y motriz.
6. Ofrecer desarrollo profesional sostenido para todo el personal en la ciencia de aprendizaje, incluyendo tanto lo que se sabe cómo la manera en la que se puede aplicar para realzar la enseñanza, la evaluación y la participación.
7. para los estudiantes con problemas emocionales de comportamiento, desarrollar métodos más fuertes para enseñar pensamiento crítico y argumentación como destrezas fundamentales que se aplican a todas las ares al igual que al desarrollo socio-emocional.
8. Establecer cohesión entre programas para facilitar la transición de estudiantes de un programa a otro.
9. Crear ciclos de innovación alrededor del aumento de integración de herramientas digitales que aceleren y profundicen el aprendizaje y fomenten la capacidad de usar datos para informar la instrucción.
10. Crear un sistema para que los consultores analicen y anoten evidencia en videos del rendimiento de estudiantes y construyan una biblioteca de videos de consultores que demuestren intervenciones basadas en evidencias.
11. Infundir bienestar, ocupacional, emocional, espiritual, ambiental, financiero, físico, social e intelectual, al currículo, enseñando, aprendiendo y con evaluaciones para todos los adultos y estudiantes.
12. Fortalecer las asociaciones regional, nacional e internacionalmente con otras organizaciones, para crear aprendizaje profundo que demuestre excelencia, que sea centrado en el individuo y que se diferencie para hacer frente a las necesidades diversas de los estudiantes y sus familias, el personal, los miembros de la junta y otros miembros de la comunidad SCEC.

**Asegurar la responsabilidad**

Con aporte y participación a través de la comunidad SCEC, la junta de directores, el director ejecutivo y el Equipo de liderazgo colaborativo lidera en la consecución de responsabilidad interna dentro de la Colaborativa y responsabilidad externa con los distritos a los que servimos, socios externos y agencias estatales y federales y organizaciones nacionales e internacionales por medio de lo siguiente:

* Crear capacidad para mejorar los resultados continuamente.
* Asegurar que el cumplimiento parcial sea una oportunidad de crecimiento no de reproches.
* Usar la responsabilidad externa transparentemente para tener puntos de referencia de progreso.

Este trabajo se apoya por medio de asegurar que la Colaborativa cumpla o exceda las expectativas de empresa ecológica y los requisitos locales, estatales y federales de ser una colaborativa eficiente y rentable con crecimiento demostrado en aprendizaje de estudiantes, suficiente tiempo instructivo, seguridad de estudiantes y personal, salud fiscal y administración financiera, planificación y mantenimiento de capital y sostenibilidad. Está en sintonía con las Normas de distrito ESE de currículo e instrucción (tiempo de instrucción suficiente), Apoyos estudiantiles (seguridad) y con **Administración financiera y de activos**.

Progreso para asegurar responsabilidad 2012-2017

* Mayor supervisión y apoyo en todos los niveles para ayudar al personal a mejorar su rendimiento.
* Completó con éxito la Revisión coordinada del programa ESE en 2016 y corrigió las 6 de 52 áreas que se identificaron como implementadas solo parcialmente.
* Preparó los informes anuales para los años escolares 201-16 que cumplieron con los requisitos de ESE y publicaron los resultados en el sitio web de SCEC. Cada informe de programa incluyó datos de rentabilidad.

Pasos a seguir propuestos para asegurar responsabilidad

1. Aumentar las oportunidades en la comunidad para demostrar excelencia a distritos remitentes y alcanzar distritos nuevos.
2. Aumentar coherencia, claridad y continuidad dentro y a través de los programas con respecto a los procesos de ingreso y transición, acceso al personal de SCEC con respecto a sus roles y responsabilidades, adquisición de currículo, boletines de calificaciones, comunicación y participación de la familia.
3. Examinar prácticas actuales y futuras propuestas para aumentar la productividad y eficiencia operativa, aumentar el valor a las personas que se sirven y aumentar la agilidad organizativa y resistencia a condiciones y tendencias externas.
4. Asegurar que la Colaborativa aprenda de y mejore su rendimiento en las Auditorias anuales independientes programadas, las Revisiones financieras colaborativas ESE, Informes colaborativos anuales y las Revisiones coordinadas de programas.
5. Usar las dianas de rendimiento propuestas ESE ESSA 2019 para estudiantes con necesidades especiales para desarrollar e implementar planes que excedan las expectativas.
6. Adoptar y aplicar indicadores de salud organizativa y bienestar como contesto para personal individual y rendimiento de líderes además de los indicadores de resultados de rendimiento y bienestar del estudiante.
7. Desarrollar un equipo de líderes y crear medidas y un sistema de recaudación de datos para documentar y medir progreso de sostenibilidad.
8. Evaluar el progreso de sostenibilidad de medidas y desarrollar e implementar un plan de acción para mejorarlo.
1. Copyright  2016 por Corwin. Todos los derechos reservados. Reimpreso de *Coherence: The Right Drivers in Action for Schools, Districts, and Systems* por Michael Fullan y Joanne Quinn. Thousand Oaks, CA: Corwin, [www.corwin.com.](http://www.corwin.com/) [↑](#footnote-ref-1)