

Comentarios y Respuestas de la Comunidad Sobre LCAP en Nombre de la Superintendente

1. Recomiendo que el distrito examine más a fondo el programa TIDE mientras todavía existe en una sola pieza: que hable con la facultad, el personal y los estudiantes, y que estudie el programa.

Esa escuela ofrece casi exactamente la solución a los problemas que el LCAP intenta resolver - atiende a una gran cantidad de estudiantes neuro-divergentes, socioeconómicamente desfavorecidos y racialmente diversos, entre otros - y los atiende bien.

Tasa de graduación de 99%+ a pesar de que estos estudiantes enfrentan desafíos.

Vean las clases pequeñas, las bajas proporciones de estudiantes por maestro y la conexión y familiaridad reales entre maestro y estudiante - cosas que hacen que los estudiantes se sientan seguros. Porque no importa cuántos premios o correos electrónicos les envíen, los estudiantes no progresarán si no se sienten cómodos.

Gracias por tomarse el tiempo para compartir su recomendación con respecto al Plan de Control Local y Rendición de Cuentas del Distrito. Agradecemos sus observaciones sobre el enfoque de TIDE para apoyar a estudiantes neuro-divergentes, socioeconómicamente desfavorecidos y racialmente diversos.

Su sugerencia de revisar más a fondo dónde TIDE tuvo éxito se añadirá a nuestras notas para consideración a medida que actualizamos métricas y medidas para servir mejor a los estudiantes de nuestro Distrito con hacia la mejora del desempeño en el Panel de Datos del Estado de California.

Siempre es valioso considerar una variedad de enfoques y modelos en nuestro propio Distrito y en la comunidad circundante.

2.-¿Actualización de la feria de reclutamiento de SMCOE del 14 de marzo de 2026?

El 14 de marzo, un grupo diverso de cuatro representantes de SUHSD asistió a la feria de empleo de la Oficina de Educación del Condado de San Mateo y recopiló currículums de más de 100 solicitantes.

-¿Cuándo participará SUHSD en la Feria de Empleo de Educadores de Cal State East Bay?

Después de la feria de reclutamiento de SMCOE, el Distrito no asistió a la Feria de Empleo de Educadores de Cal State East Bay. Se recopilaron abundantes currículums de calidad en el evento de SMCOE y, con el cierre de TIDE y la disminución de la matrícula, no tendremos tantas vacantes que cubrir en el próximo año escolar.

-¿Cuáles son las estrategias proactivas que se utilizan en Indeed, ACSA, CASBO y ICalSPRA para "reclutar y retener estratégicamente a una fuerza laboral diversa y calificada", específicamente empleados de color?

Al ampliar el número de plataformas de reclutamiento, el distrito ha ampliado la diversidad entre los solicitantes.

-Los datos compartidos de enero del '25 muestran aproximadamente una proporción de 2:1 de empleados certificados blancos con respecto a los estudiantes, y de aproximadamente 1:2 para los hispanos. ¿Tenemos datos de enero del '26? ¿Se pueden compartir?

Sí.

-Re: "reclutamiento de personal en universidades con un alto porcentaje de estudiantes BIPOC que buscan puestos en distritos escolares". ¿Cómo se ha visto esto? ¿Dónde ha tenido lugar? ¿Quién está encargado de este trabajo?

Con el cierre de TIDE y la disminución de la matrícula, no tendremos tantas vacantes que cubrir en el próximo año escolar. Dicho esto, además de la Oficina de Educación del Condado de San Mateo, el Distrito ha asistido a ferias de reclutamiento para consejeros de salud mental escolar en Berkeley y en la Universidad Estatal de San Francisco. A medida que aumenten las necesidades de personal, seguiremos contactando programas con una población estudiantil diversa.

-¿Qué medidas se han tomado para establecer la "asociación con REACH University"?

Después de una revisión legal colaborativa con Reach University, hemos redactado con éxito un MOU con Reach.

-¿Qué resultados hemos visto hasta ahora? ¿Cuáles son los pasos en curso y futuros?

Para asegurarnos de que estamos siguiendo los protocolos contractuales adecuados, estamos posponiendo las actividades conjuntas oficiales con Reach University hasta que se firme el acuerdo. Mirando hacia adelante, esperamos no solo finalizar esta asociación, sino también explorar la ampliación de nuestra colaboración para incluir los programas de maestría de Reach University para nuestro personal.

-¿Cuál es el futuro del "comité de sindicato de empleados/administración"? Se habló de una reunión en mayo..

Estamos considerando una reunión en mayo para que el Comité de Reclutamiento y Retención reflexione sobre el progreso del año. Mientras planificamos el futuro, queremos asegurarnos de que cualquier comité nuevo esté estructurado para complementar, y no duplicar, el excelente trabajo que ya está realizando SDTA Consult.

-He participado en el "Created group" y no tengo claro cuáles son los "próximos pasos para el reclutamiento y la retención", ni me queda claro cuáles han sido las "estrategias identificadas

que se implementan.” Si esto se refiere al Cohorte de Apoyo BIPOC patrocinado por SDTA, espero con interés conversar sobre esto.

El comité ha identificado varias áreas clave para crecer. En primer lugar, estamos apoyando el programa piloto iniciado por miembros de SDTA; esperamos recibir pronto su primera actualización sobre las actividades. En segundo lugar, hemos colaborado con nuestro Oficial de Comunicaciones para ayudarnos a amplificar nuestros esfuerzos de reclutamiento a través de las redes sociales una vez que el comité desarrolle el contenido. Queremos asegurarnos de que las prácticas de nuestro distrito estén alineadas con nuestros objetivos de equidad y esperamos con interés conversar sobre cómo podemos apoyar y retener mejor nuestro liderazgo diverso en el futuro.

-¿Está el distrito dispuesto a conversar sobre cómo se podría ver la facilitación de un Consejo de Equidad y Diversidad en '26-'27?

Sí.

3. Es muy confuso que “muy Alto” signifique “más estudiantes” y “very high” signifique menos.

Entendemos por qué esto es confuso. Estos informes de colocación del indicador son creados por el Departamento de Educación de California y estamos obligados a usar sus plantillas.

Si nuestras poblaciones afroamericanas y de las islas del Pacífico tienen tasas más altas de suspensión, y nuestros estudiantes EL tienen tasas más altas de ausentismo, ¿por qué el enfoque está en las Prácticas Restaurativas (que estadísticamente han demostrado ser muy ineficaces) en lugar de capacitar a los padres sobre cómo criar y apoyar a un niño(a) exitoso(a)? Si se espera una competencia “culturalmente receptiva” de los maestros y del personal, ¿por qué no podemos tener capacitación “culturalmente receptiva” para padres y familias sobre cómo responder a la cultura escolar? La Meta 1 asume que los maestros son racistas sin considerar las normas culturales de las personas negras y de las islas del Pacífico que pueden contrastar con lo que se espera en la escuela. ¿Y cómo sabemos que las Prácticas Restaurativas a) funcionan en un distrito como el nuestro, y b) siquiera funcionan? En ninguna parte he visto datos que demuestran el éxito de CASEL (aparte de sus propios estudios) o de las prácticas de RJ.

Existe evidencia sólida de que las medidas disciplinarias históricas de exclusión escolar (p. ej., la suspensión) son ineficaces y con frecuencia empeoran los resultados de los estudiantes. Los estudios muestran que están asociadas con un menor rendimiento, mayores tasas de abandono escolar y un mayor falta de participación, y que impactan de manera desproporcionada a los estudiantes de color. En otras palabras, depender principalmente de la suspensión no ha mejorado la conducta estudiantil ni el éxito a largo plazo. La investigación sobre las prácticas restaurativas es mixta, pero muy prometedora cuando se implementa bien. Por ejemplo, un gran estudio de California del *Learning Policy Institute* encontró que un aumento en el uso de enfoques restaurativos se asoció con una reducción de las suspensiones, una mejora del clima escolar y mejores resultados académicos, con beneficios particularmente fuertes para los estudiantes negros.

La implementación de prácticas restaurativas del distrito no tiene la intención de reemplazar las consecuencias ni la rendición de cuentas, ni es la única estrategia del distrito. Los sistemas eficaces combinan expectativas claras y concisas, consecuencias apropiadas, desarrollo de relaciones, aprendizaje y educación socioemocional, y apoyos académicos y conductuales. Además, el distrito colabora con *Parent Venture* para apoyar la serie Educación para Padres, proporcionando a los padres educación sobre diversos temas y asuntos durante todo el año escolar.

El distrito sabe que el éxito estudiantil requiere alineación entre la escuela y el hogar. El enfoque del Distrito hacia la práctica “culturalmente receptiva” no se trata de asignar culpas, sino de mejorar la comunicación y la colaboración. Ampliar la educación familiar, la participación y la comprensión compartida de las expectativas escolares es una parte importante de ese trabajo y debe seguir creciendo junto con las estrategias basadas en la escuela.

Se pueden encontrar recursos adicionales, incluyendo investigación, en el *National Center on Restorative Justice* en ncorj.org.

La razón por la que tenemos tasas más altas de suspensión para los grupos antes mencionados es que son los grupos principales que participan en conductas para las cuales el Código de Educación exige una suspensión, siendo las peleas la razón número 1 (al menos en M-A).

El distrito se ha fijado esta meta para reducir las tasas de suspensión de todos los subgrupos que muestran tasas más altas de suspensión. La implementación de prácticas restaurativas como alternativas a las medidas disciplinarias de exclusión escolar (p. ej., la suspensión) durante los últimos cinco años ha demostrado ser eficaz para reducir las tasas de suspensión dentro del distrito. Los subgrupos que muestran tasas más altas de suspensión recibirán intervenciones intencionales enfocadas y alternativas en los próximos años escolares.

4. La Meta 1 no parece ser específica ni accionable. Específicamente, ¿qué métodos se van a utilizar para animar a los estudiantes a venir a la escuela? Al menos en nuestra escuela ya hay consejeros que se comunican con los padres de estudiantes crónicamente ausentes, pero parece que a los padres se les permite seguir reportándolos enfermos y tener ausencias justificadas cuando el estudiante simplemente está evitando la escuela. ¿Vamos a tener una política distrital sobre el máximo de ausencias justificadas o sobre cómo identificar a los estudiantes que evitan la escuela para proporcionarles apoyo adicional? Me preocupa que se estén reforzando las conductas de evitación de los estudiantes al permitirles faltar a la escuela durante meses.

Las diapositivas contienen sólo información abreviada para apoyar la implementación de las medidas asociadas bajo la Meta 1. Como se incluye en la versión completa del LCAP, el Distrito continuará desarrollando el Programa de Intervención de Asistencia, contratando a seis Enlaces Comunitarios bilingües de tiempo completo y a un Trabajador de Casos de Servicios de Salud Mental para apoyar a todas las escuelas del Distrito, al mismo tiempo que amplía las intervenciones de asistencia de nivel 2 y nivel 3 basadas en la investigación. El Trabajador de

Casos de Servicios de Salud Mental se enfoca en el nivel 3 para estudiantes con problemas o preocupaciones de evitación escolar. Los estudiantes con ausencias justificadas excesivas reciben comunicaciones por escrito e intervenciones para abordar el ausentismo. Para obtener más información, vea el Manual de Asistencia del Distrito en www.seq.org.

5. Nayeli de Woodside sugiere contratar más personal para ayudar con la asistencia. Se necesitan mejoras porque el sistema de llamadas telefónicas no está funcionando adecuadamente; muchos padres no dejan los mensajes correctamente. (Este comentario es de un miembro de DELAC)

Gracias por tomarse el tiempo para compartir sus comentarios con respecto al Plan de Control Local y Rendición de Cuentas del Distrito. Su sugerencia se añadirá a nuestras notas para consideración a medida que actualizamos métricas y medidas para servir mejor a los estudiantes de nuestro Distrito hacia mejorar el desempeño en el Panel de Datos Estatal de California.

6. William de Woodside recomienda que la comunidad latina reciba orientación más clara sobre cómo justificar la asistencia, y que el distrito explore estrategias más eficaces. (Este comentario es de un miembro de DELAC)

Gracias por tomarse el tiempo para compartir sus comentarios con respecto al Plan de Control Local y Rendición de Cuentas del Distrito. Su sugerencia se añadirá a nuestras notas para consideración a medida que actualizamos métricas y medidas para servir mejor a los estudiantes de nuestro Distrito hacia mejorar el desempeño en el Panel de Datos Estatal de California.

7. Cecilia, por favor asegúrese también de que los líderes de padres estén incluidos en las entrevistas para nuevos empleados en puestos de liderazgo, para que los miembros de la comunidad puedan aportar su opinión - por ejemplo, invitando a miembros de ELAC a formar parte del panel de entrevistas. (Este comentario es de un miembro de DELAC)

Gracias por tomarse el tiempo para compartir sus comentarios con respecto al Plan de Control Local y Rendición de Cuentas del Distrito. Su sugerencia se añadirá a nuestras notas para consideración a medida que actualizamos métricas y medidas para servir mejor a los estudiantes de nuestro Distrito hacia mejorar el desempeño en el Panel de Datos Estatal de California.

8. Proporcionar a los padres información más detallada sobre los requisitos de graduación. Organizar más reuniones escolares para informar a los padres para que puedan apoyar mejor a sus hijos. (Este comentario es de un miembro de DELAC)

Gracias por tomarse el tiempo para compartir sus comentarios con respecto al Plan de Control Local y Rendición de Cuentas del Distrito. Su sugerencia se añadirá a nuestras notas para consideración a medida que actualizamos métricas y medidas para servir mejor a los

estudiantes de nuestro Distrito hacia mejorar el desempeño en el Panel de Datos Estatal de California.