

**Comentarios públicos - Período de revisión LCAP - 17-24 de mayo de 2023**  
**Respuestas escritas a preguntas/comentarios recibidos a través del sitio web o correo electrónico**

**Pregunta/Comentario**

**No me gustaría que esto quitará o se desviara fondos de los estudiantes que más lo necesitan, pero me sorprendió un poco ver poca mención de estudiantes con discapacidades (una vez) y ningún mención de oportunidades de enriquecimiento para estudiantes que quieren ser desafiado**

**Respuesta**

El enriquecimiento es parte de la Meta 1, Acción 5: Respuesta a la Instrucción. Los estudiantes de la escuela primaria se reagrupan en los niveles de grado al menos dos veces por semana para recibir intervención o enriquecimiento. Estudiantes con discapacidades también se beneficiarán de RTI y una variedad de otras acciones que incluyen, entre otras: Co-enseñanza - Meta 1, Acción 15, Instrucción intensiva de lectura - Meta 1, Acción 16, MTSS - Meta 1, Acción 17 y el Equipo de Alfabetización Temprana - Meta 1, Acción 21.

**Pregunta/Comentario**

**La diferenciación matemática en el nivel de primaria podría ayudar a mantener a todos los niños interesados. ¿Algún plan para que el tiempo de RTI incluya Matemáticas?**

**Respuesta**

Cada sitio tiene la capacidad de determinar el enfoque del tiempo de RTI para los estudiantes. Utilizan datos del Distrito y del sitio para este propósito.

**Pregunta/Comentario**

**Necesitamos asegurar el progreso académico de todos los estudiantes, tanto los que tienen dificultades como los de alto rendimiento. Las acciones enumeradas aquí están dirigidas a los estudiantes más vulnerables. Me gustaría ver una meta en torno a la diferenciación que proporcione enriquecimiento a los estudiantes de alto rendimiento y una meta de que todos los estudiantes progresen al menos un nivel de grado cada año.**

## **Respuesta**

El distrito mide el porcentaje de estudiantes que lograron un crecimiento de 1 año en lengua y literatura en inglés y matemáticas según los resultados de evaluación de i-Ready. Esto está incluido en la sección métrica de la Meta 1 del LCAP, y los sitios pueden desglosar estos datos para su escuela, niveles de grado y estudiantes individuales. El enriquecimiento se aborda actualmente en la Meta 1, Acción 5, Respuesta a la Instrucción. Los equipos de nivel de grado deben reagrupar a los estudiantes al menos 2 veces por semana para abordar las necesidades de intervención y enriquecimiento. Además, los entrenadores y maestros del Distrito recibieron capacitación sobre estrategias de diferenciación durante el año escolar 2021-22.

## **Pregunta/Comentario**

**Mientras trabajaba como voluntario, lamentablemente he sido testigo de hacer trampa en los grados superiores de la primaria. Que cada niño tenga su propio Chromebook puede ser una bendición y una maldición. Además de la supervisión de los maestros usando Securely (sic), ¿existen formas adicionales de bloquear las Chromebooks para que solo se pueda ejecutar i-Ready (no se puede abrir Chrome ni la calculadora)?**

## **Respuesta**

Securly Classroom permite a los maestros monitorear las pantallas de los estudiantes y también tiene la capacidad de bloquear un Chromebook para que solo pueda acceder a una cantidad específica de sitios. Usamos esta función durante la pandemia cuando los estudiantes completaron la prueba de forma remota. Nuestro Distrito planea capacitar nuevamente a los miembros del personal sobre la funcionalidad de Securly para su uso en las aulas.

## **Pregunta/Comentario**

**Creo que si nuestro distrito tiene la intención de empoderar a todas las partes interesadas, entonces no deberían subcontratar los puestos de enseñanza. El distrito no puede garantizar la calidad de los maestros contratados por un contratista con fines de lucro y no puede supervisar su desarrollo profesional.**

## **Respuesta**

La intención del Distrito es siempre contratar personal directamente. Desafortunadamente, tenemos una falta de candidatos que solicitan algunas posiciones.

En estas situaciones, el Distrito tiene que contratar proveedores externos para satisfacer las necesidades de los estudiantes y brindar los servicios requeridos.

#### **Pregunta/Comentario**

**Me pregunto si los valores dados en el informe LCAP sobre rotación de maestros incluyen maestros de Rhythm and Moves. También me pregunto si los profesores de Rhythm and Moves están incluidos en los cálculos del "porcentaje de profesores altamente calificados".**

#### **Respuesta**

Estos números no incluyen a los maestros de Rhythm and Moves ya que son empleados contratados. Rhythm and Moves mantiene esta información.

#### **Pregunta/Comentario**

**En términos de "limpieza", creo que también debería haber una consideración para el mantenimiento general. Parece que la iluminación no está sistemáticamente inventariada por su condición y funcionamiento. Muchas luces que se supone que deben estar encendidas con sensores de movimiento no responden adecuadamente y se dejan encendidas toda la noche cuando nos dijeron que deberían estar encendidas con temporizadores.**

#### **Respuesta**

El mantenimiento general se realiza diariamente en MVWSD. En cuanto a la iluminación, el Distrito ha tenido algunos problemas con la cadena de suministro para obtener piezas de repuesto. El personal ahora está trabajando con una empresa de control de iluminación que está revisando todos los controles de iluminación en cada sitio para solucionar cualquier problema que encontremos. El distrito también está integrando todas nuestras luces exteriores a un sistema de control central en lugar de relojes mecánicos en cada ubicación. También nos hemos conectado con una nueva empresa este año para que podamos comprar los balastos y las piezas de iluminación y recibirlos de manera oportuna.

#### **Pregunta/Comentario**

**Estaba leyendo el plan LCAP y noté un par de objetivos:**

***"3. Cultivar y mantener una cultura inclusiva y acogedora que reconozca, acoja y empodere a todas las partes interesadas".***

***"4. Desarrollar e implementar políticas y prácticas para apoyar y retener empleados efectivos y comprometidos".***

Para mí, los empleados escolares son una parte interesada central no solo en nuestra escuela, sino también en nuestra comunidad. Cuando construyen relaciones con los estudiantes, los estudiantes también se sienten más reconocidos y empoderados.

Parte de la medición de estos objetivos fueron los datos de rotación de personal y el porcentaje de maestros "altamente calificados". Me pregunto si los contratistas están incluidos en estos cálculos. Usar contratistas en lugar de contratar maestros de tiempo completo es una forma de externalizar los costos de sus servicios. En cuanto a la educación física de la escuela primaria, la contratación de una empresa con fines de lucro parece haber resultado en una gran cantidad de rotación anual y en una inconsistencia en la calidad de su trabajo. Los profesores a menudo parecen demasiado extendidos.

Considerando que el distrito gastó \$818,961 en Rhythm and Moves el año pasado, y que las escuelas gastaron al menos (sic).

Las escuelas gastaron alrededor de \$36,500 en la contratación de grupos que enseñan juegos y deportes para SEL. (\$7,000 bubb, \$6,000 Imai, \$16,000 Theuerkauf, \$4,400 Landels, \$3,000 Stevenson)Y, al menos el año pasado, hubo un presupuesto bastante grande para los días de campo en muchas escuelas.

Todas estas necesidades se cubrirán al tener maestros de educación física de tiempo completo en las escuelas primarias.

También noté en el informe LCAP que el distrito mantiene 8.6 FTE (8 1.0 FTE y 1 0.6 FTE) facilitadores de participación escolar y comunitaria a un costo de \$1,027,773.00.

Usando esto como punto de referencia, parece que el distrito podría contratar 7.2 maestros de educación física de tiempo completo utilizando los fondos que ya se están gastando en contratistas de educación física. Esto significa que nuestro presupuesto actual para educación física podría convertirse en un maestro de educación física de 0.80 FTE para cada sitio, o algún tipo de combinación de maestros de tiempo completo compartidos entre sitios.

Sinceramente, creo que tener maestros permanentes de educación física a tiempo completo ayudaría a nuestro distrito a lograr nuestras metas LCAP, al mismo tiempo

**que brindaría muchas oportunidades para experiencias positivas como días de campo.**

**Gracias por su consideración.**

**Respuesta**

Los contratistas no están incluidos en los cálculos del Distrito para rotación de personal o maestros altamente calificados. El distrito ha explorado la contratación de maestros de educación física para las escuelas primarias y optó por no hacerlo debido a la escasez de personal, así como el costo. Los maestros de Educación Física son muy difíciles de reclutar y retener. El Distrito estima que sería necesario contratar de 8 a 9 maestros de tiempo completo para proporcionar educación física a las 9 escuelas primarias. Esto tiene en cuenta los períodos de preparación requeridos, los descansos, el almuerzo y el tiempo de viaje entre los sitios si los maestros deben compartir sitios. Si el Distrito pudiera contratar a todos estos maestros, el costo estimado de los salarios y beneficios sería de entre \$1,200,000 y \$1,350,000. A los maestros certificados se les paga con un salario diferente al del personal clasificado, como facilitadores de participación escolar y comunitaria.