Learning Alliances

¡Tu alianza con el futuro de la educación!

Positive Behavior Interventions Supports

Manual de Coaching

PBIS

GUÍA PARA COACHING

- La guía contiene temas sugeridos para el primer, segundo y tercer coaching.
- Tres servicios de 3 horas
- Primer servicio + Segundo servicio + Tercer servicio = 9 horas de coaching.
- Por cada servicio de 3 horas tienen que llenar hoja de asistencia, bitácora de labor y hoja de evaluación.

INTRODUCCIÓN A LA GUÍA DE COACHING PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE PBIS

Estimados Coaches,

Cada compañía educativa tiene el compromiso de ofrecer 30 horas de coaching por escuela para garantizar la adecuada implementación del Sistema de Apoyo Conductual Positivo (SACPE). Las horas se dividen en 21 horas del tema de PBIS y 9 horas para el tema de integración de las bellas artes en la implementación de PBIS. La estructura de servicio requiere ofrecer el coaching en periodos de 3 horas. Hemos diseñado una guía temática teorico-práctica para garantizar que tengan material de trabajo para cumplir con las horas de servicio.

A continuación incluyo las instrucciones de la Dra. Maricel Ocasio, consultora a cargo de supervisar la implementación de las compañías con relación a los servicios del SACPE. Estos parámetros son para los servicios de coaching. Encontrarán en las guías material para cumplir con todo lo requerido. Se entregarán 5 guías con material para 30 horas.

PLAN DE TRABAJO PBIS
La Secretaría Asociada de Educación Especial (SAEE)
Lcdo. Eliezer Ramos

Temas por Cada 3 horas de Servicio de Coaching

7 temas para coaching cada 3hrs de PBIS:

- Revisando puntuación total de los BoQ, estableciendo reglas y roles para
- miembros del equipo/comité PBIS, estableciendo Plan de Acción (incluir calendario de administración Encuestas de Salud por el equipo) y evidenciar pasos del Plan por escrito.
- Aclarando conductas problemáticas, estableciendo el Currículo de
- Conducta basado en valores, expectativas de comportamiento y reglas por área, y determinando dónde y cuándo enseñarlas al personal vs. a los estudiantes.
- Estableciendo procedimientos efectivos y específicos para manejar los
- problemas de disciplina (en salón vs. en oficina vs. crisis), repasando los ABCs de la conducta, recolectar, entrar y analizar datos obtenidos.
- Colaborando y estableciendo el compromiso de la facultad (más allá del Comité), capacitándolos en PBIS y practicando su implementación a nivel escolar.
- Estableciendo procedimientos efectivos y específicos para promover la conducta apropiada mediante sistema de refuerzos, reconocimientos y recompensas tanto para el personal como para los estudiantes.
- Capacitando a los estudiantes en PBIS, buscando su colaboración y
- observaciones, practicando su implementación a nivel escolar.
- Evaluando la implementación efectiva, revisando datos recopilados en Encuestas, al igual que la efectividad del Plan de Acción utilizando datos y el ICAA.

3 temas para coaching cada 3 horas de Artes:

- Colaborando con el equipo PBIS para planificar el llevar a cabo actividades creativas que apoyen el Currículo de Conducta haciendo uso de recursos disponibles en la escuela.
- Colaborando con el equipo PBIS para ofrecer el llevar a cabo actividades creativas que apoyen el Currículo de Conducta haciendo uso de recursos disponibles en la escuela.
- Colaborando con el equipo PBIS para evaluar el impacto de actividades creativas ofrecidas en apoyo del Currículo de Conducta haciendo uso de recursos disponibles en la escuela.

Tema de la Dra. Ocasio	Temas de la primera guía para trabajar las primeras 9 horas de coaching	Observaciones de cumplimiento del Coach
Colaborando y estableciendo el compromiso de la facultad (más allá del Comité), capacitándolos en PBIS y practicando su implementación a nivel escolar. Revisando puntuación total de los BoQ, estableciendo reglas y roles para miembros del equipo/comité PBIS, estableciendo Plan de Acción (incluir calendario de administración Encuestas de Salud por el equipo) y evidenciar pasos del Plan por escrito. Aclarando conductas problemáticas, estableciendo el Currículo de Conducta basado en valores, expectativas de comportamiento y reglas por área, y determinando dónde y cuándo enseñarlas al personal vs. a los estudiantes.	Se facilita información teórico práctica para profundizar en el dominio de conceptos básicos del SACPE y lograr su implementación. Con ese propósito de tocan los siguientes temas para que el equipo escolar pueda adiestrar a los demás miembros de la comunidad escolar y a los estudiantes: • Principios del SACPE • Modelo de disciplina tradicional vs. SACPE- qué es una conducta problemática • Implementación del Nivel 1 qué requiere • Currículo para trabajar con valores, reglas y expectativas • Los 4 subsistemas del SACPE • EL REFUERZO POSITIVO, LAS RECOMPENSAS Y LAS CONSECUENCIAS Explicación para la administración de los BOQs y las Encuestas de Salud. Pasos para desarrollar e implementar un plan de acción. Ejercicios deliberados para comenzar a redactar el plan.	

División de temas y horas

- Hora 1 y 2 se trabaja con los principios para el entendimiento e implementación del SACPE
- Hora 3 y 4 se trabaja con la explicación de la encuesta de salud, de los BOQs y su primera administración.
- Horas 5 al 9 se trabaja con explicar cómo desarrollar y redactar un plan de trabajo para la implementación del SACPE.

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN
GOBIERNO DE PUERTO RICO

Hoja de Asistencia
Modalidad de "Coaching"
Plan de Trabajo PBIS

EDUCACIÓN ESPECIAL

Escuela	Código	Región	Municipio	Tema para cada 3 horas de Coaching

Fecha	Nombre del Particiante (en letra de molde)	Tipo de Puesto	Grado que enseña	Materia	Nivel	Hora Entrada	Firma de Entrada AM	Hora Salida	Firma de Entrada PM	Total de horas
	1.									
	2.									
	3.									
	4.									
	5.									
	6.									

Nombre del Coach: _____ **Firma:** _____

Escoger un tipo de coaching y estudios más altos del recurso:
I. Tema PBIS _____ **Maestría** _____ **Doctorado** _____ **II. Tema Artes** _____ **Maestría** _____

Observación:

_____

_____

Director Escolar: _____ **Firma:** _____

Encargado del Plan: _____ **Firma:** _____

HOJA DE EVALUACIÓN SERVICIO DE COACHING
Plan de Trabajo 18-03 de la Secretaría de Asociada de Educación Especial

Temas: _____

Escuela: _____

Fecha: _____

Recursos: _____

Instrucciones: Seleccione, de acuerdo a la escala, el numeral que mejor represente su grado de satisfacción o insatisfacción con respecto a los siguientes criterios. Sombree un círculo (una respuesta) para cada ítem. Favor de contestar todos los ítems. **¡Gracias!**

ASPECTOS				
	4 = Excelente	3 = Satisfactorio	2 = Regular	1 = No Satisfactorio
Se cumplieron los objetivos establecidos	4	3	2	1
Los temas se presentaron de forma organizada	4	3	2	1
La profundidad con la que se discutieron los temas fue adecuada	4	3	2	1
Incluyó ejemplos que facilitaron el entendimiento del material	4	3	2	1
La distribución del tiempo fue adecuada	4	3	2	1
RECURSO				
	4 = Excelente	3 = Satisfactorio	2 = Regular	1 = No Satisfactorio
Demostró dominio de los temas	4	3	2	1
Reflexión sobre el servicio de coaching:				

_____

_____

_____

_____

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN
GOBIERNO DE PUERTO RICO

Informe de labor de *coaching* (bitácora de servicio)

Fecha/s: _____ **Escuela/Lugar:** _____

Tema: _____

Participantes

1. Nombre: _____ **Puesto:** _____ **Firma:** _____

2. Nombre: _____ **Puesto:** _____ **Firma:** _____

3. Nombre: _____ **Puesto:** _____ **Firma:** _____

4. Nombre: _____ **Puesto:** _____ **Firma:** _____

5. Nombre: _____ **Puesto:** _____ **Firma:** _____

6. Nombre: _____ **Puesto:** _____ **Firma:** _____

Horas de servicio: _____

Evaluación e identificación de las necesidades a atender (establecimiento de metas y tareas)	Actividades realizadas en el *Coaching* (ejecución de las tareas)	Bosquejo de Resultados	Hallazgos y recomendaciones

*Plan de Trabajo 18-03 de la Secretaría de Asociada de Educación Especial. Este proyecto es sufragado por el DEPR con fondos federales del Programa de Título I, Parte A, Ley Todo Estudiante Triunfa.

Coach- Nombre: _____ Firma: _____

Director o su Rep. autorizado- Nombre: _____ Firma: _____

PORQUÉ ESTAMOS AQUÍ

OBJETIVOS

- Trabajaremos con la modalidad educativa de coaching, para profundizar en los temas tomados en los adiestramientos y preparar un plan para la implementación de PBIS en nuestras escuelas de forma individual. 6 participantes por coach.
- Hoy repasaremos conceptos medulares de PBIS de forma práctica para que tengan el currículo necesario para despegar el sistema en la escuela. Para ello trabajaremos con el conjunto de conocimientos que deben tener los docentes, el personal de apoyo escolar, los directores, los padres y los estudiantes.

Tema 1: PORQUÉ ESTAMOS AQUÍ

- Lograremos la línea base para conocer cómo se encuentra nuestra escuela, administraremos por primera vez los Benchmarks Conductuales.
- Comenzaremos nuestro plan de acción, definiendo procesos claves para comenzar con el nivel I de PBIS.

COMENZAMOS CON EL CURRÍCULO DE PBIS

- Trabajaremos con cómo le explicaremos PBIS a nuestros compañeros, a los padres y a los estudiantes.
- El currículo de PBIS es el conjunto de conocimientos que todo miembro escolar debe adquirir para lograr poner el práctica el sistema en su escuela.
- Qué es PBIS
- Qué requiere el PBIS en la escuela
- Refuerzo Positivo y Sistema de Recompensas
- Beneficios del PBIS
- Sistema de recopilación de datos y métricas
- Unimos esfuerzos por el bienestar de nuestros estudiantes
- Implementación del Nivel 1 de PBIS
- Programa de estudio

QUÉ ES PBIS

El Sistema de Apoyo Conductual Positivo (PBIS) es un acercamiento de base científica que ayuda a todos los estudiantes a mejorar su comportamiento en la escuela, su hogar y en la comunidad. El castigo ha demostrado detener de forma temporera un comportamiento, pero no enseña a los estudiantes el error de su conducta. PBIS prefiere trabajar la disciplina escolar mediante expectativas de conducta.

Con PBIS la disciplina es consistente y está basada en la prevención, en vez de la reacción negativa a los problemas de comportamiento. El personal escolar anticipa y planifica actividades de aprendizaje para atender los problemas de disciplina enseñándoles valores y expectativas de conductas a través de todos los ambientes de la escuela.

QUÉ REQUIERE EL PBIS EN LA ESCUELA

- Cuando una escuela decide poner en práctica el PBIS se constituye un equipo líder que se reunirá para desarrollar expectativas de conducta para los estudiantes.
- Deben ser redactadas de forma clara, positiva y observable y se divulgarán en todo el plantel y las áreas comunes.
- Estas serán pocas, entre 3 a 5, con el propósito de que sean manejables y recojan los valores de la escuela para promover conductas saludables.
- De igual modo, el maestro trabajará con expectativas de conducta en la sala de clases y junto al equipo de apoyo escolar también se trabajarán de forma individual con el estudiante.

REFUERZO POSITIVO Y SISTEMA DE RECOMPENSAS

- Dos principios son muy importantes para PBIS: las expectativas de conducta de los estudiantes se redactan de modo positivo y se reconoce el comportamiento adecuado cuando ocurre.
- Trabajamos con el refuerzo positivo, el cual favorece la reiteración de la conducta otorgando una gratificación.
- Se trabaja además con un sistema de recompensas. Esto involucra el desarrollar un plan de incentivos para reforzar la conducta positiva y reconocer cuando los estudiantes alcanzan el buen comportamiento.

BENEFICIOS DEL PBIS

- Contribuye a mejorar el clima escolar.
- Cuando un estudiante se siente seguro y entiende lo que esperamos de él, tiene una mejor actitud hacia el aprendizaje.
- Los estudiantes aprenden mejores maneras de comportarse con refuerzos positivos.
- Se crea un sistema de apoyo conductual para todos los estudiantes.

SISTEMA DE RECOPILACIÓN DE DATOS Y MÉTRICAS

- La implementación de PBIS además requiere un sistema de monitoreo de su efectividad.
- Para esto se crea un registro confidencial de incidentes conductuales y un plan de apoyo para los estudiantes. Luego se evalúa la efectividad de las actividades de prevención de conducta y de las intervenciones cuando se manifiestan conductas disruptivas.
- Esto nos brindará una base de datos sólida sobre su efectividad y nos permitirá evaluar y tomar decisiones para su mejoramiento continuo.

UNIMOS ESFUERZOS POR EL BIENESTAR DE NUESTROS ESTUDIANTES

- En el Departamento de Educación buscamos transformar lo que ocurre en nuestras escuelas.
- Para ello formaremos equipos líderes para la implementación de PBIS en las Agencias Educativas Locales, conocidas como LEAS, y en las escuelas.
- También trabajaremos con padres voluntarios que formarán parte de los equipos de trabajo e implementación del PBIS.

IMPLEMENTACIÓN DEL NIVEL 1 DE PBIS

PBIS es un sistema multinivel de tres pasos que busca identificar tres tipos de comportamiento en el estudiante:

1. Conductas típicas- Nivel 1 de Apoyo Universal
2. Conductas en riesgo- Nivel 2 de Apoyos para Intervención Específica
3. Conductas crónicas- Nivel 3 de Apoyo Intensivo Focalizado

Comenzaremos inicialmente implementando el nivel 1 de PBIS en las escuelas, para de forma preventiva definir, enseñar y apoyar los comportamientos apropiados.

PROGRAMA DE ESTUDIO

- Seis (6) miembros de las comunidades escolares elegidas por la SAEE podrán tomar: dos adiestramientos de 6 horas, para un total de 12 horas de desarrollo profesional, sobre cómo implementar el PBIS en sus escuelas integrando las bellas artes.
- Además cada escuela contará con 30 horas de coaching: 21 horas de coaching sobre PBIS y 9 horas sobre cómo integrar las bellas artes al PBIS.

Con esta información puedes

- Preparar una presentación en power point para comunicar qué es PBIS y qué se espera de esta iniciativa.
- Desarrollar un periódico informativo para padres.
- Escribir una carta abierta para la comunidad para comenzar a divulgar la implementación del SACPE.

CÓMO TRABAJAR CON UN CURRÍCULO DE CONDUCTA.

- Primero entendemos la definición de PBIS.
- Luego entendemos cómo nos movemos del método de disciplina tradicional al sistema de disciplina de PBIS.
- Conocemos y practicamos cómo redactar, divulgar y modelar expectativas y reglas de conducta.
- Conocemos y practicamos cómo trabajar con el refuerzo positivo y el sistema de recompensas.

PBIS ES

un sistema estructurado de prevención para que el personal de la escuela pueda organizar mejores prácticas de enseñanza y aprendizaje y maximizar los resultados de aprovechamiento académico y el comportamiento social de los estudiantes.

Rompe con el modelo de disciplina tradicional punitiva, se basa en el refuerzo positivo y utiliza un sistema de recompensas para conductas apropiadas.

Nivel 1

MÉTODOS TRADICIONALES DE ATENCIÓN A LA CONDUCTA

- Nuestra tradición cultural es la disciplina punitiva, conocida como el regaño, la mano dura.
- Trabajamos con métodos de crianza y disciplina con castigos.
- Así nos disciplinaron, así aprendimos a disciplinar.
- El pensamiento es, con el regaño saliste derechito verdad.

RESULTADOS EN EL ESTUDIANTE ANTE LA DISCIPLINA PUNITIVA:

- Rebeldía
- Conducta agresiva
- Problemas de autoestima
- Tardanzas
- Corte de clases
- Ausentismo
- Deserción escolar
- Problemas de capacidad de concentración que lleva a un bajo aprovechamiento

ACTIVIDAD: REFLEXIONA

Alguna vez has hecho algo en la vida y no sabías que era incorrecto. Si _____No_____

Cuéntame_____

Todos tenemos una historia. Los niños también tienen las suyas.

Según PBIS lo que necesitan los estudiantes es que trabajemos con expectativas de conducta. Es decir, explicarle la conducta qué esperamos de ellos. Se responsable, se respetuso, y qué rayos es eso. Es muy abstracto. Trabajemos con los principios de PBIS. PBIS es un enfoque preventivo y proactivo.

QUÉ ES UN ENFOQUE PREVENTIVO Y PROACTIVO

- Es aquel que define de forma clara las conductas esperadas y aceptables.
- Se enseña y modela las conductas de forma directa.
- Se trabaja con las expectativas diariamente, en la sala de clases y en toda la escuela.
- Las conductas son apoyadas por un refuerzo positivo constante.

QUÉ PODEMOS ESPERAR DE UNA ESCUELA QUE USA EL PBIS

- Tiene de 3 a 5 expectativas de buena conducta visibles- que son exhibidas en el plantel.
- La comunidad escolar (adultos) modelan las conductas positivas, lo que se espera, y garantizan que será demostrada y enseñada a los estudiantes.
- Se dará a los estudiantes la oportunidad de practicar la buena conducta que se espera.

A continuación compartimos un ejemplo del diseño de expectativas de conducta para el subsistema fuera del salón de clases

- Al diseñar las expectativas de conducta deben redactarse en sentido positivo. No utilizar la palabra no.
- Para desarrollar las expectativas utilizamos criterios claros de valores compartidos.
- Se le deja saber a los estudiantes la conducta esperada en un tono positivo y en una expresión corta y clara.

EXPECTATIVAS DE CONDUCTAS PARA EL PASILLO

Se respetuoso	Se responsable	Mantén la seguridad
• Usa palabras gentiles para dirigirte a tus compañeros • Usa un tono de voz amigable, moderado • Cede el paso si alguien necesita pasar através de tu fila	• Mantén las entradas y salidas de las puertas libres de obstrucción • Ve directo a tu destino • Conserva los pasillos limpios libres de desechos	• Verifica que tengas tus gabetes de zapatos amarrados • Camina sin lápices o boligrafos en las manos • Al caminar mira hacia el frente

EXPECTATIVAS DE CONDUCTAS PARA TODA LA ESCUELA - LUGARES COMUNES

Se responsable

- Limpiar sus lugares y recoger los desechos.

Se respetuoso

- Usa un tono de voz suave al hablar

Mantén la seguridad

- Mantener las manos y los pies cerca del cuerpo

EXPECTATIVA REDACTADA DE FORMA FORMA INCORRECTA

- No camines con lápices en las manos
- No grites

EXPECTATIVA POSITIVA

- Camina sin lápices o bolígrafos en las manos
- Usa un tono de voz amigable

Recuerda que aquí lo importante no es lo que se dice, sino cómo se dice.

EJERCICIO

REDACTA EN SENTIDO POSITIVO	
No hablar mientras el maestro explica	
No pegarle al compañero de clases	

PBIS SE APLICA EN 4 SUBSISTEMAS

- EN TODA LA ESCUELA: Se crean expectativas de conducta e intervenciones para apoyar a todos los estudiantes de la escuela.
- FUERA DEL SALÓN: Se crean expectativas e intervenciones para el compartir en el patio, la cancha, el baño, los pasillos, comedor escolar, el estacionamiento, las reuniones estudiantiles o asambleas, entre otros.
- EN EL SALÓN: Se diseñan expectativas y reglas de conducta visibles, se complementa su enseñanza con el establecer rutinas diarias donde se converse sobre ellas y se modelen, se integra el discurso al currículo y la enseñanza para influir en el clima de la sala de clases.
- DE FORMA INDIVIDUAL: Son intervenciones individualizadas estructuradas para atender problemas conductuales severos y de aprendizaje de aquellos estudiantes que no responden a acercamientos generales.

Escuela Primaria Howe "Matrix de las Expectativas de Comportamiento Positivo"

	Se Respetuoso	Se Responsable	Actúa con Seguridad	Esta Listo Para Aprender
Aula	• Usa un lenguaje apropiado y amable • Se considerado con los demás • Di la verdad	• Sigue las instrucciones • Cuida los materiales de aprendizaje • Usa tu cuaderno d tareas	• Mantén manos y pies para ti mismo • Mantén tus pertenencias en tu área de trabajo • Siéntate apropiadamente en tu lugar • Sigue los procedimientos de emergencia	• Completa las tareas a tiempo • Participa apropiadamente • Has tu mejor esfuerzo
Pasillo	• Mantén las manos fuera de las paredes y de los demás • Permanece en silencio • Respetalas otras clases, ellos están aprendiendo	Formate en una sola fila • Camina en el 3rd cuadro en el lado derecho del pasillo • Mantente atento con la parte delantera de la fila	• Permite a otros pasar • Deja espacio entre tú y los otros estudiantes • Camina	• Pon atención y sigue las instrucciones • Regresa directamente a clases • Responsabilízate de ti y de tus pertenencias
Baño	• Da privacidad a la gente • Utiliza un tono de voz moderado	• Bájale al baño • Lávate las manos con 2 porciones de jabón • Coloca las toallas de papel en la basura	• Mantén los pies en el suelo • Mantén el agua en el lavabo • Reporta cualquier comportamiento inseguro a un adulto	• Has visitas breves
Cafeteria	• Habla en voz baja • Mantén la comida en su espacio • Habla solo con tu vecino	• Toma buenas decisiones • Limpia tu área • Levanta la mano para ayuda	• Mantén manos y pies para ti mismo • Permanezca sentado hasta que salga • Permanece formado calladamente	• Sal calladamente • Escucha a tus supevisores
Asambleas/ Excursiones	• Mira al orador • Respeta el espacio personal y el de los otros • Respeta la señal de silencio	• Mantente enfocado • Siéntate apropiadamente • Busca un buen lugar para sentarte	• Permanezca sentado hasta que salga • Camina hacia dentro/ fuera calladamente	• Escucha activamente • Espera a hacer preguntas hasta que sea adecuado
Autobus	• Habla en voz baja • Se amable, escucha al conductor y a los demás • Respeta las cosas	• Mantén el autobus límpio • Usa lenguaje apropiado • Informa el cualquier mal comportamiento a un adulto	• Mantén manos/pies fuera de los pasillos • Ve directamente a tu lugar y permanece sentado • Mantén la comida fuera del autobús	• Recoge todas tus pertenencias • Ve directamente del autobús a tu salón de clases • Llega a tiempo a la parada del autobús en las mañanas
Patio de la Escuela	• Incluye a los otros que quieran jugar • Demuestra espíritu deportivo • Escucha a los demás	• Coloca el equipo de receso en sus contenedores debidamente • Pídele permiso a un adulto antes de salir del área • Fórmate a tiempo	• Mantente dentro de los límites • Lo que está en el suelo se queda en el suelo • Juega con seguridad	• Formate y camina en silencio • Responsabilizate de ti y de tus pertenencias • En silencio, organizate para tu próxima actividad
Biblioteca	• Habla en voz baja • Camina en silencio • Respeta el espacio personal	• Coloca los libros en el área designada • Mantén los libros como nuevos • Utiliza los palitos marcadores apropriadamente	• Mantén manos y pies para ti mismo • Pídele ayuda a un adulto para alcanzar libros fuera de tu alcance • Usa el protocolo de la biblioteca	• Sigue las instrucciones • Después de registrar el préstamo del libro, lee en silencio para ti • Presta atención • Fórmate y sal en silencio
Laboratorio de Computacion	• Siempre usa un lenguaje y tema escolar apropiado para escritura e investigación • Utiliza un tono de voz moderado • Empuja la silla	• Siéntate en la computadora que se te asigno • Acomoda el equipo como estaba de manera ordenada • Apaga la computadora	• Entra y sal en silencio • Toma decisiones positivas en la interacción con otras personas en la línea	• Accesa solo los recursos digitales y sitios web que indique el maestro • Sigue las reglas de la política de usuario para tecnología del Distrito Escolar #3 de Beach Park • Recoger todas sus pertenencias • Despedirse y salir silenciosamente

AHORA VAMOS A REDACTAR LAS EXPECTATIVAS

Ejercicio que toma 35 minutos

Estamos en el nivel 1 de prevención
Trabajaremos con redactar expectativas para tres de los subsistemas

1. subsistema que aplica a toda la escuela
2. subsistema que aplica a las áreas comunes
3. subsistema que aplica a la sala de clases

Trabajaremos a continuación con un ejercicio de 7 plantillas a completar.

Son 6 miembros por equipo. Las expectativas para toda la escuela las hacemos con el grupo de 6. Las otras 6 plantillas de expectativas las divides entre los miembros del grupo. Si falta una persona el coach ayuda redactando una de las plantillas. Al final se discuten los resultados en grupo.

ACTIVIDAD: 15 MINUTOS

Vamos a poner en práctica lo aprendido.
Diseñe 3 expectativas de conducta para la sala de clases cómo las traduce a reglas de conducta esperada.

Se respetuoso	Mantén la seguridad	Se responsable	
1.	1.	1.	1.
2.	2.	2.	2.
3.	3.	3.	3.

ACTIVIDAD: 10 MINUTOS

Expectativas para toda la escuela
Aplican a todos los estudiantes en todas las áreas

Se respetuoso	Mantén la seguridad	Se responsable	
1.	1.	1.	1.
2.	2.	2.	2.
3.	3.	3.	3.

ACTIVIDAD: 10 MINUTOS

Expectativas para áreas comunes
Comedor escuela

Se respetuoso	Mantén la seguridad	Se responsable	
1.	1.	1.	1.
2.	2.	2.	2.
3.	3.	3.	3.

ACTIVIDAD: 10 MINUTOS

Expectativas para áreas comunes
Pasillos

Se respetuoso	Mantén la seguridad	Se responsable	
1.	1.	1.	1.
2.	2.	2.	2.
3.	3.	3.	3.

ACTIVIDAD: 10 MINUTOS

Expectativas para áreas comunes
Patio

Se respetuoso	Mantén la seguridad	Se responsable	
1.	1.	1.	1.
2.	2.	2.	2.
3.	3.	3.	3.

ACTIVIDAD: 10 MINUTOS

Expectativas para áreas comunes
Baño

Se respetuoso	Mantén la seguridad	Se responsable	
1.	1.	1.	1.
2.	2.	2.	2.
3.	3.	3.	3.

ACTIVIDAD: 10 MINUTOS

Expectativas para áreas comunes
Guagua escolar

Se respetuoso	Mantén la seguridad	Se responsable	
1.	1.	1.	1.
2.	2.	2.	2.
3.	3.	3.	3.

EJERCICIO MATRIZ DE COMPORTAMIENTO IDENTIFICA LAS EXPECTATIVAS Y REGLAS

Expectativa	En la sala de clases	Pasillo	Baños	Patio	Comedor	Guagua
1.	1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.
2.	1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.
3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.
4.	1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.

RESUMEN DEL EJERCICIO

- Logramos nuestra matriz de comportamientos- redactamos nuestras expectativas y reglas de conducta en los diferentes subsistemas.
- Se deben comunicar y divulgar estas expectativas de forma visible en la escuela.
- Se debe solicitar a todo maestro que desarrolle las expectativas de conducta de su sala de clases junto a sus estudiantes y deben ser comunicadas y divulgadas de forma visible en cada salón.
- El maestro y todos los miembros de la comunidad escolar deben modelar la conducta esperada. Tienen que ser consistentes y consecuentes en el mensaje.

QUÉ PODEMOS HACER ANTE LAS CONDUCTAS PROBLEMÁTICAS

- Busca mejorar el clima escolar (CE) implementando PBIS.
- El CE se refiere a cómo los estudiantes, docentes y gerenciales educativos perciben el ambiente escolar y el de la sala de clases.
- Se mide por la calidad de las relaciones entre sus miembros y los sentimientos de aceptación o rechazo que tienen entre ellos.
- Es un factor influyente en el desempeño académico del estudiante.

EL CLIMA ESCOLAR

- Debe fomentar la convivencia pacífica y atender los conflictos escolares en mejores condiciones.
- Qué podemos hacer para modificar la conducta y aplacar el conflicto-
  - Implementar técnicas de comunicación efectiva-
  - Fomenta explica y modela
    1. cómo se dialoga
    2. el saber escuchar
    3. el validar entendimiento refraseando
    4. el hablar en el lenguaje correcto
    5. el hablar en el tono y volumen apropiado
    6. el respetar puntos de vista

ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL CLIMA ESCOLAR

- Desarrolla actividades de cohesión - crea espacios para que los estudiantes se conozcan, para que conozcan a sus maestros, para que los padres y los maestros se conozcan, para que los padres se conozcan entre si.
- Desarrolla actividades para normas de convivencia - nos trataremos con respeto valorando que somos diferentes, nos apoyamos para aprender, aceptamos que aprendemos a un ritmo distinto, ninguno es mejor que el otro. (Esto son expectativas de conducta dentro de PBIS).

EL REFUERZO POSITIVO

- Se puede decir que es sinónimo de recompensa-va de la mano.
- Es lo que se debe ofrecer inmediatamente después de una conducta porque provoca que la frecuencia o posibilidad de la conducta aumente.
- Para que sea eficaz debes-
- Seleccionar el comportamiento que quieres incrementar. Osea que la conducta a reforzar debe ser antes identificada.
- Indica cuáles reforzadores se llevarán a cabo para la situación.

PBIS APOYA EL REFUERZO POSITIVO (RP)

- Recomendaciones para ponerlo en práctica
- Emite el estímulo-para aumentar la conducta.
- Haz hincapié en aspectos, actitudes y resultados que tienen una consecuencia positiva.
- Usa la técnica del “ Muy bien”- se le dice al niño si salió bien en el examen, si fue amable con alguien.
- Es darle importancia a lo positivo para que sepan que van por el camino correcto.
- Las recompensas verbales tienen que ocurrir cuando la acción esté ocurriendo para que tenga un mayor impacto. Los elogios harán que se motiven y quieran seguir demostrando la conducta positiva.
- Valora el aprendizaje más que los resultados. Ej. Un estudiante que mejoró su desempeño aunque no saque A.
- Celebra su esfuerzo. Esto fortalezce la relación entre maestro-estudiante y mejora la autoestima del estudiante.

CATEGORÍAS DE REFORZADORES POSITIVOS-

1. Los de consumo- son comestibles.
2. De actividad- los que brindan la posibilidad de hacer algo.
3. Manipulativos- acceso a entretenimientos.
4. De posesión-oportunidad de poseer o disfrutar al menos temporalmente algo.
5. Sociales- una sonrisa, palmaditas de apoyo, elogios, gestos de aprobación.

EJEMPLOS DE RECOMPENSAS A NIVEL PRIMARIO

- Sellitos (stickers)
- Salir primeros para el receso o el comedor, estar primeros en la fila
- Estudiante de la semana
- Reconocimiento de comportamiento en el tablón de edictos
- Cajón de tesoros (treasure box)- se van acumulando fichas de buen comportamiento durante la semana y si tienes suficientes tienes derecho a sacar un dulce del cajón el viernes al finalizar la semana
- Trae tu peluche o juguete mañana.
- Para los más grandes:
- Privilegio de medias locas.
- El viernes vienes en mahones.
- Hoy escuchamos tu canción favorita.
- Sal y haz la tarea en el patio.
- Día de película-tu la seleccionas.

DEFINE EL CRITERIO PARA OTORGAR LA RECOMPENSA

- Cúando la otorgarás- sabes que tiene que ser lo más inmediatamente posible. Aquí de lo que se trata es de si es una vez a la semana, si es al finalizar el día, si es mensual. Ejemplo- se necesitan varias fichas, boletos o pases acumulativos para lograr una recompensa.
- A cuántos estudiantes- la recompensa es a cierta cantidad, es a uno, es a varios.
- Cuántos criterios se deben alcanzar para la recompensa- es uno, son varios.

EJERCICIO DE CURRÍCULO DE CONDUCTA 30 MINUTOS

Instrucciones: Identifica que conductas deseas aumentar en tu escuela y que refuerzos vas a utilizar a modo de recompensa.

Conductas deseadas	Refuerzo positivo a utilizar	Criterios para otorgarlo
1.		
2.		
3.		
4.		

EJEMPLO DE SISTEMA DE RECOMPENSAS PARA EL PERSONAL ESCOLAR

- Reforzadores de atención especial: elogios ante otras personas, tareas únicas y especiales que brinden reconocimiento profesional, sitio de estacionamiento reservado, invitación a reunión de alto nivel, obligaciones flexibles.
- Reforzadores de tiempo en el trabajo: tiempo libre para actividades relacionadas al trabajo, descanso extra, salida temprano día de cumpleaños.
- Reforzadores de participación: voz en decisiones directivas, colaborar en desarrollo de planes o establecimientos de metas, reconocimiento de autoridad o liderazgo ante otros, oportunidades de salidas a adiestramientos especiales.

PLAN DE REFUERZOS PARA LA FACULTAD

Reforzadores de atención especial.

1.
2.
3.

Reforzadores de participación.

1.
2.
3.

Reforzadores de tiempo en el trabajo.

1.
2.
3.

EJEMPLO DEL PBIS INTEGRADO AL CURRÍCULO

- Planifica el plan de enseñanza de las expectativas de conducta. Podemos comenzar enseñando cómo ser respetuoso. Esto puede ser parte de la campaña de prevención de violencia. Si logramos que los niños se comuniquen de forma adecuada prevenimos la violencia, trabajamos para evitar que surja un problema de entendimiento, un altercado.
- Para ser respetuoso debemos buscar lograr una buena comunicación con los demás. Le explicamos a los niños y jóvenes que esto nos ayuda a lograr buenas relaciones con los demás. Nos ayuda a cultivar un buen clima escolar.
- Para esto trabajamos el tema durante 5 semanas. Comenzamos la primera presentando todos los pasos para lograr una buena comunicación. Eso lo logramos en 20 minutos.
- Luego cada semana subsiguiente se separan 10 minutos de un día para trabajar cada paso independiente y modelar cómo se aplica a la vida real. Durante cada semana se refuerza la conducta. Utiliza el sistema de recompensas que determines apropiado. Cada semana que pasa se va repasando cada paso uniéndolo a los ya discutidos hasta completar todos los pasos de la comunicación efectiva en la quinta semana.
- Recuerda los requisitos, vincula el proceso a la expectativa a modo de enunciado (se respetuoso).
- La regla debe ser corta, clara y precisa. Ej. Comunícate de forma empática.
- Damos seguimiento continuo a que se trabaje con los pasos de la comunicación empática y efectiva.
- Incluyan esto en el plan de trabajo de PBIS. Pongan fechas para orientar a la facultad para lograr esta campaña de prevención de violencia enseñando sobre comunicación efectiva. Se trabaja a través de todos los subsistemas. Esto es solo un ejemplo para trabajarlo en la sala de clases, pueden trabajarlo además en asambleas para toda la escuela. También pueden iniciar otras campañas de prevención que ustedes identifiquen.

LA BUENA COMUNICACIÓN NOS AYUDA A ENTENDERNOS MEJOR

Pasos para lograr una comunicación empática y efectiva

- **Dialoga**- no es ganar o perder, es asumir una actitud correcta que te permita aclarar una situación o enviar un mensaje.
- **Escucha** – mantén la atención a lo que te dicen, no interrumpas, si tienes dudas pregunta o solicita que se te explique nuevamente, de otra forma o con ejemplos.
- **Exprésate de forma clara y respetuosa**- habla de forma pausada, serena y nunca utilices malas palabras o burlas. Habla positivamente para siempre buscar soluciones y fomentar las buenas relaciones con los demás.
- **Acepta las diferencias**- a veces las personas tienen formas distintas de entender una situación. Si no es posible llegar a un acuerdo, por lo menos se debe buscar un entendimiento respetuoso de que hay diferentes puntos de vista. Se sensible a las posturas de los demás, aunque no estés de acuerdo.

EXPLICA EL PBIS A TUS ESTUDIANTES

- Trabajamos el concepto PBIS según su nivel de madurez.
- Les comunicamos que la escuela está poniendo en práctica un nuevo sistema de disciplina que requiere que le expliquemos la conducta positiva que esperamos nos demuestren en la escuela.
- Explicamos en una asamblea general las expectativas de la escuela (3 a 5) y las reglas que explican las conductas esperadas.
- Luego el maestro en la sala de clases explica sus expectativas y reglas. Todo se va atando, de forma que se logre ser consistente y se logre un lenguaje común.
- Ya para esta etapa la escuela tendrá visibles las expectativas por todos los subsistemas y habrá adiestrado a todo el personal escolar, para formar la red de apoyo.

CÓMO LE EXPLICAMOS EL PBIS A NUESTROS ESTUDIANTES

- Por lo regular las escuelas tienen mascotas, o logos o los estudiantes tienen artistas o deportistas que admiran. Busquen algo que sea distintivo de la escuela, que se pueda trabajar como un refuerzo-recompensa. Ej. La escuela Bark utiliza las huellitas porque su mascota es un Bulldog, la escuela que usa el Clemente Buck (dolar) porque se llama Escuela Intermedia Roberto Clemente.

EL PROCESO PARA GANAR LA RECOMPENSA

- Le comunicas a los estudiantes que estaremos trabajando para lograr cumplir con las expectativas de conducta de la escuela.
- Para eso enseñaremos y modelaremos las expectativas y reglas. Se dará la oportunidad para que ellos demuestren sus conductas positivas.
- Aquellos que demuestren la conducta esperada recibirán un refuerzo positivo. Se va a reconocer su buena conducta con un dolar simbólico.
- Ese dólar reconocerá la buena conducta y se podrá cambiar por una recompensa.

CREA UN REFUERZO POSITIVO ATRACTIVO

Escuela _____ |

Felicidades! Tu has demostrado que eres:

[ ] Respetuoso [ ] Responsable [ ] Mantienes la seguridad

Tu, _____ , te has ganado un

$ dolar _____ $

Otorgado por: _____ el _____

LA RECOMPENSA

- Se determinó que la escuela trabaja con la autogestión- buscan donaciones de bolsas de dulces, juguetitos, detallitos agradables para los estudiantes y tienen una tiendita de PBIS para toda la escuela, o tal vez es el cajón de los tesoros en la sala de clases. Donde los estudiantes cambián sus dólares acumulados por una recompensa.
- Tienen que establecer un procedimiento para lograr las recompensas.

DESARROLLA LOS CRITERIOS

Se consistente cuando los estudiantes van a ser reconocidos por sus comportamientos apropiados.

Te puedes ganar un dólar en ocasiones cuando:

- -hables en un tono de voz moderado en la clase
- camines por el lado asignado del pasillo
- esperes pacientemente tu turno
- entres y salgas de la guagua sin empujar, con cuidado, con paciencia
- entres a la biblioteca sin comida y bebida
- te comuniques de forma empática y efectiva

QUÍEN TE LOS PUEDE DAR

- La directora
- El que guía la guagua
- La encargada del comedor escolar
- El conserje
- El maestro
- La bibliotecaria
- La consejera
- El trabajador social

Cuando vea que demuestras la conducta apropiada

Ojo… todos los estudiantes tienen que sentir que son valorados. Busquen la forma de que todos tengan la oportunidad de demostrar la conducta positiva y lograr sus refuerzos. Esto no es dar una recompensa si no la merece, es buscar oportunidades de enseñanza y aprendizaje para todos.

DÓNDE PUEDES CAMBIAR LOS DÓLARES

- En el salón, cada viernes
- En la tiendita de PBIS de la escuela cada dos semanas, los viernes.
- Las recompensas tienen un valor acordado, según la cantidad de dólares que tengas podrás adquirirla.

- Esto es solo un ejemplo. Algunas escuelas trabajan con reconocimientos de acumulación de pines individuales por estudiante, o recompensas grupales como escursiones, o días de pizza, helado, día de películas.
- Sean creativos, determinen cúal va a ser su sistema.

PON FECHA

- Recuerda planificar cuándo vas a explicar lo que es PBIS a tus estudiantes, tiene que ser luego de adiestrar al personal de la escuela.
- El comité decide cuándo lo explica en la asamblea o cómo se va a explicar, cuándo y cómo se comienza a implementar en cada en subsistema.
-
- ____de _____de 2018

CÓMO VAS A TRABAJAR EL PBIS

- Qué ideas tienes en mente para explicar el PBIS a los estudiantes, cómo vas a trabajar con tu sistema de refuerzos y recompensas.
- Lluvia de ideas para el plan de acción
- _____

  _____

  _____

  _____

  _____

Tema 2: ESTABLECIENDO LA LÍNEA BASE - LOS BOQS

- El SACPE tiene indicadores de calidad para medir si se está implementando de forma adecuada.
- Aunque estamos comenzando se podrían sorprender de que tal vez la escuela ya tenga varias iniciativas en marcha que pueden caer bajo los principios de PBIS.
- Este instrumento es una métrica, nos sirve para dar seguimiento, para identificar áreas de fortaleza y áreas de oportunidad para el mejoramiento continuo en la implementación del sistema.
- El Departamento solicita que lo hagamos dos veces este semestre. Comenzamos con la primera administración.
- Vamos a hacerlo juntos.

PUNTOS DE REFERENCIA PARA VELAR POR LA CALIDAD DE LOS SISTEMAS DE APOYO DE COMPORTAMIENTO POSITIVO A NIVEL ESCOLAR (SACPE) *BENCHMARKS OF QUALITY (REVISED-PR) FOR SCHOOL-WIDE POSITIVE BEHAVIOR SUPPORT SYSTEMS (SW-PBSS)*

OBJETIVOS

- Describir detalladamente las partes del instrumento Puntos de referencia para velar por la calidad de SACPE o Benchmark Of Quality (BoQ)
- Facilitar el uso y manejo del documento, interpretación de los puntos de referencia y las calificaciones según las categorías.
- Evaluar los pasos de procedimiento para completar el documento, su interpretación y análisis para ser usado como referencia durante las reuniones de los equipos de red de apoyo en las escuelas.

INTRODUCCIÓN

Prácticas basadas en evidencias

- Clima de aprendizaje seguro, estructurado y positivo en escuelas
- Permiten el uso consciente y juicioso de datos
- Toma de decisiones y soluciones de problemas específicos
- Miden la implementación, procesos y resultados SACPE

PROPÓSITO DEL INSTRUMENTO PUNTOS DE REFERENCIA DE CALIDAD (BOQ)

El documento o instrumento de Puntos de Referencia de Calidad (BoQ) fue traducido al español, revisado y adaptado por Arte Terapia PR, Inc.

ENTENDIENDO EL BOQ

El BoQ es una guía propicia para establecer la línea base de cómo se espera llevar a cabo el sistema y lograr los objetivos establecidos.

- Identifique lo que está haciendo actualmente en la escuela, contestando de acuerdo a las estrategias conductuales usadas al presente.
- Complete como equipo para llegar a un consenso en cada punto.
- El resultado final se usa como una línea base después de cada año de implementación.
- Es importante implementar la línea base ya que nos dará las respuestas de qué conductas se deben trabajar al presente, priorizar y re-evaluar el próximo año.

El BoQ se trabaja en equipo en al menos dos periodos: al inicio como línea base o diagnóstico y al final del año escolar.

La recopilación de datos por observación, evidencia de documentos y otros instrumentos apoyará el progreso y el resultado óptimo del sistema.

El BoQ es un aliado, es una guía para los equipos, marca los indicadores de calidad y evidencia el progreso del sistema en cada escuela.

CUÁNDO Y PORQUÉ EL BOQ

- El equipo del Nivel 1 del SACPE lo complete tan pronto sea posible para obtener una puntuación base y desarrollar un plan de acción preciso que permita la implementación del Nivel 1 a nivel escolar.
- Los BoQ (Revisados-PR) son utilizados por los equipos para identificar áreas de éxito, áreas a mejorar, y para identificar escuelas modelo en la implementación del SACPE.

Pasos de procedimiento para completar el documento BoQ

Paso 1: Preparación del Entrenador/Coach

- **El coach estará familiarizado** con los reactivos específicos de los *BoQ* (Revisados-PR) **antes** de su reunión con el equipo de la escuela.
- El coach ofrecerá una puntuación tentativa a cada uno de los 53 reactivos directamente en la hoja de los *BoQ* (Revisados-PR), basándose en su experiencia, su mejor juicio trabajando con esa escuela, y haciendo uso de las descripciones y ejemplos provistos en el documento.
- No se dejará ningún reactivo sin una puntuación (3 a 0 puntos).

Paso 2: Reunión de Equipo

- Los *BoQ* (Revisados-PR) deben ser completados por el todo equipo o equipos envuelto(s) en el apoyo de conducta de Nivel 1, y **debe reflejar el consenso (o mayoría) de los miembros del equipo**.
- Primero, **los miembros del equipo deben ser entrenados por el coach** en el uso de Los *BoQ* (Revisados-PR), quien se encuentra familiarizado con las medidas del mismo.
- Los *BoQ* (Revisados-PR) **es completado por el equipo como grupo**. Los miembros del equipo pueden recibir una copia del los *BoQ* (Revisados-PR) para asistir a completarlo durante la reunión de equipo.
- Como indica el formulario de evaluación, se le debe indicar **a los miembros que evalúen cada uno de los 53 reactivos** siguiendo las descripciones presentadas. Algunos de los reactivos se relacionan al desarrollo del producto y del proceso, otros a los reactivos que implican acción.
- Para ser calificado como un reactivo de **"3 puntos"**, el mismo debe ser **desarrollado e implementado** (cuando aplique) y considerado "en su lugar."
- Es la responsabilidad del coach el **guiar al equipo a un consenso** en cada reactivo y anotar la puntuación final para cada reactivo.

Paso 3: Informándole al Equipo

- Después de completar el restante de los BoQ (Revisados-PR), **el coach suma la puntuación final de cada reactivo**. El coach puede escoger hacer esto durante la reunión de equipo o luego de completar los BoQ (Revisados-PR).
- Si el coach escoge sumar los reactivos después de la reunión de equipo, es importante que considere el programar una futura reunión de equipo para discutir los resultados y desarrollar un plan de acción basado en los mismos.
- Luego, el coach lidera una discusión con su equipo sobre las áreas identificadas **como fortalezas (puntuaciones altas) y debilidades (puntuaciones bajas)**.
- Esta información debe ser transmitida como **"retroalimentación constructiva"** para asistir en el desarrollo de un plan de acción. El plan de acción final debe ser completado con el equipo para discutir estas áreas.
- Después de completado Los BoQ (Revisados-PR), use el modelo del Plan de Acción para desarrollar un calendario de ofrecimientos para seguir adelante con la implementación de intervenciones a Nivel 1.

Paso 4: **Notificando**

- El coach creará una copia de Los BoQ (Revisados-PR) ya completados para utilizar como referencia durante las reuniones de equipo.
- Para compañías participando del proyecto de la Secretaría Asociada de Educación Especial (año escolar 2017-2018) para la implementación fiel del Nivel 1 del SACPE a nivel Isla, se les requerirá el que creen un documento en Excel que incluya los resultados de Los BoQ de todas las escuelas impactadas antes de comenzar los servicios de coaching y al concluirlos.
- Los BoQ se utilizarán como instrumento de evaluación para demostrar la implementación fiel del Nivel 1 del SACPE, y es de suma importancia que este documento o su proceso de administración no sea modificado o alterado de ninguna manera.

Descripción del documento

El documento BoQ consiste en un instrumento validado con 53 reactivos o puntos de referencia que miden la calidad del sistema SACPE. Cada reactivo o punto de referencia es medido a base de una escala de valoración de 3 a 0 puntos. Los reactivos responden a cada una de las áreas o elementos críticos a ser evaluados.

El manual provee una descripción de los reactivos y los documentos o entregables que evidencian el avalúo o assessment, según corresponde a los elementos críticos del Benchmarks of Quality-(Revisados-PR):

1. Equipo SACPE (reactivo #1-3)
2. Compromiso de la facultad (reactivo #4-6)
3. Procedimientos efectivos para trabajar con la disciplina (reactivo #7-12)
4. Establecimiento de plan de entrada de datos y análisis (reactivo #13-16)
5. Expectativas y reglas desarrolladas (reactivo #17-21)
6. Programa de recompensa y reconocimiento establecido (reactivo # 22-28)
7. Plan de clase para la enseñanza de expectativas/reglas (reactivo #29-34)
8. Implementación del plan (reactivo #35-41)
9. Sistema en el salón de clases (reactivo #42-48)
10. Evaluación (reactivo # 49-53)

Todos los reactivos deben ser leídos cuidadosamente, observando que cada punto de referencia tiene en su escala diferentes marcos de ejecución y los puntos fluctúan de 0 a 3, variando dependiendo de lo que se espera.

El diálogo, la reflexión y la comunicación en el equipo es requerido para un consenso y ver el documento como una herramienta de aprendizaje, enfocado en evidenciar el progreso y los logros del programa de manera sistemática.

Descripción e interpretación de los puntos de referencia (Benchmark)

A. Equipo SACPE (#1-3)

Reactivo #1: Este reactivo se refiere al apoyo y participación activa de los administradores para que el equipo cumpla con las expectativas del programa en la escuela. Se espera que los administradores apoyen el comportamiento positivo, comuniquen y evidencien su compromiso con el equipo SACPE y estén presenten en todas las reuniones. Documentos o entregrables que evidencien el compromiso de los administradores son y no se limitan a: agendas de reuniones, hojas de asistencias, minutas de reuniones, etc.

Puntos de Referencia	3 puntos	2 puntos	1 punto	0 puntos	Circule Puntuación
1.El equipo cuenta con apoyo administrativo.	Los administradores participaron de adiestramientos, juegan un rol activo en el proceso de apoyar el comportamiento positivo, activamente comunican su compromiso, apoyan las decisiones del equipo del SACPE y asisten a todas las reuniones del equipo.	Los administradores apoyan el proceso, toman un rol tan activo como el resto del equipo, y/o asisten a la mayoría de las reuniones.	Los administradores apoyan el proceso pero no toman un rol tan activo como el resto del equipo, y/o asisten solo a pocas reuniones.	Los administradores no apoyan al equipo.	3 2 1 0

Reactivo #2: Este reactivo o punto de referencia mide la frecuencia en que el equipo se reúne, esperando que sea al menos una vez al mes. Los documentos o entregables que evidencian la frecuencia de reuniones son: convocatorias, agendas de reuniones, hojas de asistencia y minutas.

Puntos de Referencia	3 puntos	2 puntos	1 punto	0 puntos	Circule Puntuación
2.El equipo se reúne regularmente (por lo menos una vez al mes).		Cada año escolar el equipo se reúne mensualmente, y logra un mínimo de 9 reuniones de una hora de duración.	Las reuniones de equipo no son consistentes. Cada año escolar se logran de 5 a 8 reuniones de una hora de duración.	El equipo rara vez se reúne. Cada año escolar se logran menos de cinco reuniones mensuales de una hora de duración.	2 1 0

Reactivo #3: Este punto de referencia especifica si el equipo ha establecido una misión y propósito claro, la evidencia es la misión y propósito redactado en la portada del plan de acción.

Puntos de Referencia	3 puntos	2 puntos	1 punto	0 puntos	Circule Puntuación
3.El equipo ha establecido una misión /un propósito claro.			El equipo SACPE cuenta con una misión/un propósito escrito (usualmente es completada en la portada del plan de acción).	No hay una misión/ un propósito escrito para el equipo.	1 0

B. Compromiso de la facultad (#4-6)

Reactivo #4: Este punto de referencia mide la divulgación de la data de problemas de conducta a nivel de escuela y la participación activa de la facultad en el conocimiento y uso de la misma. Documentos o entregables que evidencian son: convocatorias, agendas y minutas de reuniones con la facultad para divulgar, interpretar data de problemas de conducta que se evidencian en el plantel, recibos firmados por la facultad de datas entregadas.

Puntos de Referencia	3 puntos	2 puntos	1 punto	0 puntos	Circule Puntuación
4.La facultad se encuentra al tanto de los problemas de conducta que se evidencian alrededor del plantel gracias a la data que regularmente se comparte.		La data referente a la conducta evidenciada a nivel escolar es compartida con la facultad mensualmente (mínimo de 8 veces por año).	La data referente a la conducta evidenciada a nivel escolar es ocasionalmente compartida con la facultad (3 - 7 veces por año).	La data no es regularmente compartida con la facultad. A la facultad se le puede ofrecer una actualización de 0 - 2 veces por año.	2 1 0

Reactivo #5: Este reactivo mide la cantidad de miembros de la facultad que participa en el establecimiento y revisión de las metas al menos una vez al año. Se espera que la mayoría participe en este proceso. Los documentos o entregables de evidencia son y no se limitan: encuestas, “sueños”, agendas, minutas de reuniones respecto al establecimiento y revisión de las metas del SACPE.

Puntos de Referencia	3 puntos	2 puntos	1 punto	0 puntos	Circule Puntuación
5.La facultad se encuentra involucrada en establecer y revisar las metas.		La mayoría de la facultad participa del establecer las metas del SACPE (i.e., encuestas, “sueños”, “PATH”) al menos una vez al año.	Algunos miembros de la facultad participan del establecer las metas del SACPE (i.e., encuestas, “sueños”, “PATH”) al menos una vez al año.	La facultad no participa del establecer las metas del SACPE.	2 1 0

Reactivo #6: Este reactivo persigue identificar el nivel de oportunidades que se le ofrece a la facultad de la escuela para la retroalimentación, sugerir y participar activamente en la toma de decisiones durante el proceso de implementación SACPE. Entregables son: encuestas, procesos de votación, caja de sugerencias, etc.

Puntos de Referencia	3 puntos	2 puntos	1 punto	0 puntos	Circule Puntuación
6.La retroalimentación de la facultad set obtiene a través del año.		Se le proveen oportunidades a la facultad para ofrecer retroalimentación, sugerencias y tomar decisiones en cada paso del proceso de implementación de SACPE (vía encuestas del personal, procesos de votación, caja de sugerencias, etc.) Nada es implementado sin la aprobación de la mayoría de la facultad.	Se le proveen algunas oportunidades a la facultad para ofrecer retroalimentación, sugerencias y tomar algunas decisiones durante el proceso de implementación del SACPE. Sin embargo, el equipo también toma decisiones sin la aportación del personal.	Raramente se le provee la oportunidad a la facultad de participar en el proceso de implementación del SACPE (menos de 2 veces por año escolar).	2 1 0

C. Procedimientos efectivos para trabajar con la disciplina (reactivo #7-12)

Reactivo #7: Este punto de referencia busca evidenciar si el equipo ha trabajado procesos escritos y claros sobre cómo manejar incidentes de disciplina mayores y menores, incluyendo situaciones de crisis. Entregables son: documento con narrativo describiendo los procesos establecidos para el manejo de incidentes de disciplina mayores y menores incluyendo situaciones de crisis.

Puntos de Referencia	3 puntos	2 puntos	1 punto	0 puntos	Circule Puntuación
7.El proceso de disciplina está descrito en un formato narrativo o es representado en un formato gráfico.		El equipo ha establecido procedimientos escritos y claros que explican el proceso a seguir para manejar incidentes de disciplina mayores y menores. (Incluye situaciones de crisis).	El equipo ha establecido procedimientos escritos y claros que explican el proceso a seguir para manejar incidentes de disciplina mayores y menores. (No incluye situaciones de crisis).	El equipo no ha establecido procedimientos escritos y claros que explican el proceso a seguir para manejar incidentes de disciplina mayores y menores.	2 1 0

Reactivo #8: Este reactivo asegura que existe un proceso de documentación para evidenciar incidentes de conductas mayores y menores. Entregables para el avalúo o assessment son: formularios, entradas de datos en formatos digitales o impresos, archivos en el salón, etc.

Puntos de Referencia	3 puntos	2 puntos	1 punto	0 puntos	Circule Puntuación
8.El proceso disciplinario incluye procedimientos de documentación			Hay un proceso de documentación para evidenciar ambos incidentes de conductas, mayores y menores (e.g., formularios, entradas a base de datos, un archivo en el salón, etc.)	NO hay un proceso de documentación para evidenciar ambos incidentes de conductas, mayores y menores (e.g., formularios, entradas a base de datos, un archivo en el salón, etc.)	1 0

Reactivo #9: Este punto de referencia mide que la información en el formulario de referido por disciplina incluya todas las áreas requeridas para tomar decisiones. Entregables para el assessment: Formularios de referidos con todas las áreas requeridas.

Puntos de Referencia	3 puntos	2 puntos	1 punto	0 puntos	Circule Puntuación
9.El formulario de referido por disciplina incluye información útil para tomar de decisiones.		La información en el formulario de referido incluye TODAS las áreas requeridas: nombre del estudiante, hora del incidente, grado, personal que refiere, lugar donde ocurrió el incidente, género, problema de conducta, posible motivación, otros envueltos y decisión administrativa.	El formulario de referido incluye todas las áreas requeridas pero también incluye información innecesaria que no es utilizada para tomar decisiones y puede causar confusión.	El formulario de referido carece de una o más de las áreas requeridas o no existen.	2 1 0

Reactivo #10: Este reactivo consiste en identificar si hay un documento escrito con un listado de todas las conductas problemáticas son sus definiciones claras. Entregable para el assessment: documento con todas las conductas problemáticas con las definiciones claras.

Puntos de Referencia	3 puntos	2 puntos	1 punto	0 puntos	Circule Puntuación
10.Las conductas problemáticas son definidas.	Existen documentos escritos que incluyen un listado de todas las conductas problemáticas con definiciones claras.	Todas las conductas son definidas pero algunas de las definiciones son poco claras.	No todas las conductas son definidas o algunas definiciones son pocas claras.	No existe documentación escrita de definiciones	3 2 1 0

Reactivo #11: Este punto de referencia consiste en determinar que la mayoría del personal está claro sobre cuáles son las conductas mayores y menores. Estas conductas están bien definidas y documentadas a través del uso de referidos.

Puntos de Referencia	3 puntos	2 puntos	1 punto	0 puntos	Circule Puntuación
11.Las conductas mayores y menores son claramente diferenciadas.		La mayoría del personal está claro sobre cuales conductas debe manejar el personal y cuales son enviadas a la oficina (i.e., uso apropiado de los referidos). Estas conductas son claramente definidas, diferenciadas y documentadas.	A algunos miembros del personal no les queda claro cuales conductas debe manejar el personal y cuales son enviadas a la oficina (i.e., uso apropiado de los referidos) o no existe documentación alguna.	Las conductas mayores/menores específicas no son claramente definidas, diferenciadas o documentadas.	2 1 0

Reactivo #12: Este punto de referencia a que todo el personal administrativo está claro, consciente y hace uso del repertorio sugerido y predeterminado en momentos de conducta mayores de problemas. Entregables para assessment son: formularios y referidos de conductas mayores manejados en la oficina.

Puntos de Referencia	3 puntos	2 puntos	1 punto	0 puntos	Circule Puntuación
12.El repertorio predeterminado y sugerido de respuestas apropiadas para problemas de conducta mayores (manejado en oficina).			Hay evidencia de que todo el personal administrativo está consciente y hace uso del repertorio sugerido y predeterminado de respuestas apropiadas a problemas de conducta mayores.	Hay evidencia de que algunos miembros del personal administrativo no están conscientes o no siguen el repertorio sugerido y predeterminado de respuestas apropiadas a problemas de conducta mayores.	1 0

D. Establecimiento de plan de entrada de datos y análisis (reactivo #13-16)

Reactivo #13: Este reactivo mide que la data colectada y analizada de referidos a la oficina por disciplina (ROD) es de acceso al equipo ofreciendo toda la información requerida. El entregable para el assessment es: documentos con tipo de incidentes frecuentes y recibos de entrega de datos de la información requerida (ROD) en formato de gráfica.

Puntos de Referencia	3 puntos	2 puntos	1 punto	0 puntos	Circule Puntuación
13.El sistema de data es utilizado para recolectar y analizar la data de referidos a la Oficina por Disciplina (ROD, por sus siglas en español).	La base de dato puede rápidamente sacar datos en un formato de gráfica y le permite acceso al equipo a TODA la siguiente información: promedio de referidos por día por mes, por lugar donde ocurrieron los hechos, por problema de conducta, por hora del día, por estudiante, y comparar patrones entre años.	TODA la información puede ser obtenida por la base de dato (promedio de referidos por día por mes, por lugar donde ocurrieron los hechos, por problema de conducta, por hora del día, por estudiante, y comparar patrones entre años), aunque puede que no se encuentre en un formato de gráfica, puede requerir más tiempo del personal para sacar la información o requerir tiempo del personal para hacer sentido de la data.	Solo información parcial puede ser obtenida (careciendo del número de referidos por día por mes, por lugar donde ocurrieron los hechos, por problema de conducta, por hora del día, por estudiante, y comparar patrones entre años).	El sistema de data no puede proveer ninguna información necesaria para que el equipo pueda tomar decisiones a nivel escolar.	3 2 1 0

Reactivo #14: Este punto de referencia consiste en determinar si el equipo recopila y considera otra data relacionada a las incidencias de disciplina para determinar el progreso. Documentos o entregables para assessment son: asistencia de estudiantes, de facultad, encuestas, notas, etc.

Puntos de Referencia	3 puntos	2 puntos	1 punto	0 puntos	Circule Puntuación
14.La data adicional recopilada (i.e., asistencia, notas, asistencia de facultad, encuestas) y utilizada por el equipo SACPE.			El equipo recopila y considera otra data además de la data relacionada a disciplina para ayudar a determinar el progreso y el éxito (i.e., asistencia, notas, asistencia de la facultad, encuesta escolar, etc.)	El equipo no recopila o considera otra data además de la data relacionada a disciplina para ayudar a determinar el progreso y el éxito (i.e., asistencia, notas, asistencia de la facultad, encuesta escolar, etc.)	1 0

Reactivo #15: Este reactivo se refiere a que se imprime y se hace análisis de la data, exponiéndola en gráficas u otro formato fácil por lo menos una vez al mes por un miembro del equipo. Entregables para el assessment: documento con gráfica u otro formato mensual para la discusión y análisis de la data. Calendario de trabajo con fechas y nombre del miembro encargado del equipo en imprimir y formular las gráficas.

Puntos de Referencia	3 puntos	2 puntos	1 punto	0 puntos	Circule Puntuación
15.La data es analizada por el equipo al menos una vez al mes.		La data es impresa, analizada y puesta en un formato de gráfica, u otro formato fácil de entender una vez al mes (mínimo) por un miembro del equipo.	La data es impresa, analizada y puesta en un formato de gráfica, u otro formato fácil de entender menos de una vez al mes por un miembro del equipo.	La data no es analizada.	2 1 0

Reactivo #16: Este punto de referencia se refiere a que la data es compartida y discutida por el equipo del SACPE y la facultad por lo menos una vez al mes. Entregables para el assessment: agendas, asistencia y agendas de reuniones con el fin de compartir y discutir la data con el equipo y la facultad de la escuela.

Puntos de Referencia	3 puntos	2 puntos	1 punto	0 puntos	Circule Puntuación
16.La data es compartida con el equipo y facultad mensualmente (mínimo).		La data es compartida con el equipo del SACPE y la facultad por lo menos una vez al mes.	La data es compartida con el equipo del SACPE y la facultad menos de una vez al mes.	La data no es revisada mensualmente por el equipo del SACPE y compartida con la facultad.	2 1 0

E. Expectativas y reglas desarrolladas (reactivo #17-21)

Reactivo #17: Este punto de referencia establece que en la escuela se deben plasmar de manera visual de 3 a 5 expectativas de comportamiento positivo. Las mismas se ubican en el salón de clases y al menos en otros lugares de la escuela. Los entregables para assessment son: carteles, pancartas, banderas, etc. dentro y fuera del salón de clases con 3 a 5 expectativas de comportamiento positivo.

Puntos de Referencia	3 puntos	2 puntos	1 punto	0 puntos	Circule Puntuación
17. De 3 - 5 expectativas de comportamiento positivo se encuentran plasmadas alrededor de la escuela.	De 3 - 5 expectativas positivas a nivel escolar son visibles alrededor de la escuela. Áreas donde han sido plasmadas incluye el salón de clase y un mínimo de otros 3 lugares en la escuela (i.e., cafetería, pasillo, frente de la oficina, etc.)	De 3 - 5 expectativas positivas son visibles en la mayoría de las áreas importantes (i.e., salón de clase, cafetería, pasillo), pero puede que esté faltando en un área.	De 3 - 5 expectativas positivas no son claramente visibles en las áreas comunes.	Las expectativas no son plasmadas alrededor de la escuela o el equipo cuenta con muy pocas o demasiadas expectativas.	3 2 1 0

Reactivo #18: Este reactivo persigue que el equipo SACPE se asegure de haber comunicado a todos en la escuela respecto a las expectativas de comportamiento positivo y que las mismas incluyen a todo el personal y no solo a los estudiantes. Entregables para el assessment: agendas, hojas de asistencia y minutas de reunión o asamblea de orientación respecto a las expectativas de comportamiento aplicadas a todo el personal y los estudiantes.

Puntos de Referencia	3 puntos	2 puntos	1 punto	0 puntos	Circule Puntuación
18.Las expectativas le aplican tanto a los estudiantes como al personal.	El equipo del SACPE ha comunicado que las expectativas aplican a todos los estudiantes y a todo el personal.	El equipo del SACPE tiene expectativas que aplican a todos los estudiantes y a todo el personal, pero no ha comunicado específicamente que éstas aplican tanto al personal como a los estudiantes.	Las expectativas se refieren solo a las conductas del estudiante.	No hay expectativas.	3 2 1 0

Reactivo #19: En este punto de referencia se indica que el equipo debe asegurar que las reglas estén plasmadas en todas las áreas consideradas problemáticas o de prioridad en la escuela. Entregables para assessment son: carteles, banderas u otro visual con las reglas en lugares que presentan prioridad en cambios de conducta tales como: la cancha de la escuela, servicios sanitarios, etc.

Puntos de Referencia	3 puntos	2 puntos	1 punto	0 puntos	Circule Puntuación
19.Las reglas son desarrolladas y plasmadas en lugares específicos (lugares donde la data sugiere que las reglas son necesarias).		Las reglas son plasmadas en todas las áreas más problemáticas de la escuela.	Las reglas son plasmadas en algunas, pero no en todas las áreas más problemáticas de la escuela.	Las reglas no son plasmadas en ninguna de las áreas más problemáticas de la escuela.	2 1 0

Reactivo #20: Este reactivo se refiere a que las expectativas propuestas están alineadas o atadas con las reglas establecidas en la escuela. Las expectativas o pilares de PBIS son seguridad, sentido de pertenencia, logros y respeto. Entregables para assessment: documento que describe las expectativas de comportamiento positivo alineadas a las reglas establecidas en la escuela.

Puntos de Referencia	3 puntos	2 puntos	1 punto	0 puntos	Circule Puntuación
20. Las reglas están atadas a las expectativas de comportamiento.			El personal consistentemente ata las reglas con las expectativas a nivel escolar cuando se enseñan o se hacen cumplir.	El personal no ata consistentemente las reglas con las expectativas de comportamiento positivo a nivel escolar y/o las reglas se enseñan o se hacen cumplir separado de las expectativas.	1 0

Reactivo #21: En este reactivo se espera que la mayoría del personal de la escuela se involucre en proveer retroalimentación y en el desarrollo de las expectativas de comportamiento positivo y las reglas establecidas. Entregables de assessment: tabla de expectativas de conducta BARK, encuestas, carteles relacionados a expectativas y reglas.

Puntos de Referencia	3 puntos	2 puntos	1 punto	0 puntos	Circule Puntuación
21.El personal escolar está envuelto en el desarrollo de las expectativas de comportamiento positivo y las reglas.		La mayoría del personal estuvo envuelto en proveer retroalimentación/ contribuir en el desarrollo de las expectativas y las reglas a nivel escolar (i.e., encuesta, retroalimentación, sesiones iniciales de tormentas de ideas generales, proceso de elección, etc.)	Algunos miembros del personal estuvieron envueltos en proveer retroalimentación y contribuir en el desarrollo de expectativas y reglas a nivel escolar.	El personal no estuvo envuelto en proveer retroalimentación y contribuir en el desarrollo de expectativas y reglas a nivel escolar.	2 1 0

F. Programa de recompensa y reconocimiento establecido (reactivo # 22-28)

Reactivo #22: Este reactivo se refiere a que las directrices y procedimientos del sistema de recompensas están implementados consistentemente en todas las áreas de la escuela y que casi todo el personal participa del mismo. Entregables de assessment: carteles con sistema de recompensas, encuestas, agendas, hojas de asistencia, minutas de reuniones, etc.

Puntos de Referencia	3 puntos	2 puntos	1 punto	0 puntos	Circule Puntuación
22. Un sistema de recompensas ha sido consistentemente implementado con elementos alrededor de la escuela.	Las directrices y los procedimientos del sistema de recompensas son implementados consistentemente alrededor de la escuela. Casi todos los miembros del personal escolar se encuentran participando apropiadamente. Al menos un 90% de participación.	Las directrices y los procedimientos del sistema de recompensas son implementados consistentemente alrededor de la escuela. Sin embargo, algunos miembros del personal escolar escogen no participar o su participación no sigue los criterios establecidos. Al menos un 75% de participación.	Las directrices y los procedimientos del sistema de recompensas no son implementados consistentemente alrededor de la escuela, porque varios miembros del personal escolar escogen no participar o su participación no sigue los criterios establecidos. Al menos un 50% de participación.	No hay un sistema de recompensa identificable o un gran porcentaje del personal escolar no está participando. Menos de un 50% de participación.	3 2 1 0

Reactivo #23: Este reactivo mide que los sistemas de recompensas establecidos sean variados y que ofrezcan oportunidades de igualdad para recompensar a los estudiantes. Entregables para el assessment: reconocimientos, actividades divulgadas en tablones, cartas a padres, web, etc.

Puntos de Referencia	3 puntos	2 puntos	1 punto	0 puntos	Circule Puntuación
23.Una variedad de métodos son utilizados para recompensar a los estudiantes.		La escuela utiliza una variedad de métodos para recompensar a los estudiantes (e.g., canjear fichas o puntos). Deben existir oportunidades que incluya artículos tangibles, elogios/reconocimiento y actividadeas/eventos sociales. Estudiantes con pocas/muchas fichas/puntos tienen las mismas oportunidades para cambiarlas por una recompensa. Sin embargo, las recompensas grandes son dadas a aquellos que ganaron más fichas/puntos.	La escuela utiliza una variedad de métodos para recompensar a los estudiantes pero los estudiantes no cuentan con acceso consistente y puntual a una variedad de recompensas.	La escuela solo utiliza una serie de métodos para recompensar a los estudiantes (e.g., solamente tangibles) o no existen oportunidades para los estudiantes cambiar las fichas/ puntos o escoger su recompensa. Solo los estudiantes que logran cumplir con la cuota son recompensados, los estudiantes con pocas fichas/puntos no pueden cambiarlas por recompensas pequeñas.	2 1 0

Reactivo #24: El sistema de recompensas debe estar alineado a las expectativas y reglas establecidas. Las recompensas provistas están cónsonas con las expectativas y reglas y así se le deja saber al estudiante. Entregables para el assessment: reconocimientos, actividades divulgadas en tablones, cartas a padres, web, etc.

Puntos de Referencia	3 puntos	2 puntos	1 punto	0 puntos	Circule Puntuación
24. Las recompensas están atadas a las expectativas y a las reglas.	Las recompensas son provistas al estudiante demostrar conductas que son identificadas en las reglas/ expectativas y cuando va a ofrecer una recompensa, el personal le indica cual fue la conducta apropiada demostrada.	Las recompensas son provistas al estudiante demostrar conductas que son identificadas en las reglas/expectativas y cuando va a ofrecer una recompensa, algunas veces el personal le indica cual fue la conducta apropiada demostrada.	Las recompensas son provistas al estudiante demostrar conductas que son identificadas en las reglas/expectativas y cuando va a ofrecer una recompensa, pocas veces el personal le indica cual fue la conducta apropiada demostrada.	Las recompensas son provistas al estudiante por conductas no identificadas en las reglas y expectativas.	3 2 1 0

Reactivo #25: Este reactivo que las recompensas ofrecidas a través del año, deben ser variadas y reflejar el interés del estudiante según su edad, cultura, género, etc. Entregables para assessment: variedad en reconocimientos, actividades divulgadas en tablones, cartas a padres, web, etc.

Puntos de Referencia	3 puntos	2 puntos	1 punto	0 puntos	Circule Puntuación
25.Las recompensas son variadas para mantener el interés del estudiante		A través del año, las recompensas son variadas y reflejan los intereses estudiantiles (e.g., considerar la edad del estudiante, cultura, género, y nivel de habilidawwd para mantener el interés del estudiante).	A través del año, las recompensas son variadas pero puede que no reflejen los intereses estudiantiles (e.g., considerar la edad del estudiante, cultura, género, y nivel de habilidad para mantener el interés del estudiante).	A través del año, las recompensas no son variadas y no reflejan los intereses estudiantiles (e.g., considerar la edad del estudiante, cultura, género, y nivel de habilidad para mantener el interés del estudiante).	2 1 0

Reactivo #26: Este punto de referencia se refiere a que los refuerzos positivos que ofrece el maestro son más que la cantidad de correcciones por conductas negativas. Entregables para assessment: Documento con sistema de reconocimientos individuales y por grupo.

Puntos de Referencia	3 puntos	2 puntos	1 punto	0 puntos	Circule Puntuación
26.La proporción entre reconocimientos (por conducta apropiada) y correcciones (por conducta inapropiada) ofrecidas a estudiantes es alta.	La proporción entre los refuerzos positivos que ofrece el maestro a la cantidad de correcciones que ofrece es alta (e.g., 4:1).	La proporción entre los refuerzos positivos que ofrece el maestro a la cantidad de correcciones que ofrece es moderada (e.g., 2:1).	La proporción entre los refuerzos positivos que ofrece el maestro a la cantidad de correcciones que ofrece es equitativa/la misma (e.g., 1:1).	La proporción entre los refuerzos positivos que ofrece el maestro a la cantidad de correcciones que ofrece es baja (e.g., 1:4).	3 2 1 0

Reactivo #27: Este reactivo se refiere a que se espera que los estudiantes se involucren con frecuencia en el proceso de identificar y desarrollar los incentivos en el sistema de recompensas. Entregable para assessment: encuestas a estudiantes, agendas, hojas de asistencia reuniones para evidenciar participación de los estudiantes.

Puntos de Referencia	3 puntos	2 puntos	1 punto	0 puntos	Circule Puntuación
27.Los estudiantes se encuentran envueltos en el proceso de identificar/desarrollar incentivos.			Los estudiantes con frecuencia se encuentran envueltos en el proceso de identificar/desarrollar incentivos.	Pocas veces los estudiantes se encuentran envueltos en el proceso de identificar/ desarrollar incentivos.	1 0

Reactivo #28: El sistema de recompensas incluye incentivos para el personal y la facultad de la escuela y estos deben ser entregados con consistencia. Entregable para assessment: Documento de registro de incentivos o recompensas a personal y facultad de la escuela.

Puntos de Referencia	3 puntos	2 puntos	1 punto	0 puntos	Circule Puntuación
28. El sistema incluye incentivos para el personal/ facultad.		El sistema incluye incentivos para el personal/facultad y son entregados consistentemente.	El sistema incluye incentivos para el personal/facultad, pero no son entregados consistentemente.	El sistema no incluye incentivo para el personal/ facultad.	2 1 0

G. Plan de clase para la enseñanza de expectativas/reglas (reactivo #29-34)

Reactivo #29: Este reactivo ser refiere a que el plan de la lección de conducta es desarrollado y usado para enseñar reglas y expectativas. Entregable de assessment: plan de la lección o protocolo para manejo de referidos disciplinarios.

Puntos de Referencia	3 puntos	2 puntos	1 punto	0 puntos	Circule Puntuación
29.El currículo de conducta (protocolo para manejo de referidos disciplinarios) incluye enseñar expectativas y reglas.		El plan de la lección de conducta es desarrollado y usado para enseñar reglas y expectativas.	El plan de la lección de conducta es desarrollado y usado para enseñar reglas, pero no para expectativas o viceversa.	El plan de la lección de conducta no han sido desarrollado o usado para enseñar reglas o expectativas.	2 1 0

Reactivo #30: Este reactivo se refiere a que el plan de la lección de conducta debe incluir ejemplos y no ejemplos de lo que es conducta apropiada e inapropiada. Entregable para assessment: Plan de la lección de conducta con ejemplos y no ejemplos.

Puntos de Referencia	3 puntos	2 puntos	1 punto	0 puntos	Circule Puntuación
30.Las lecciones de conducta incluyen ejemplos y no ejemplos.			El plan de la lección de conducta incluye ambos ejemplos de conducta apropiada y ejemplos de conducta inapropiada.	El plan de la lección de conducta no da ejemplos específicos, o no ejemplos o no hay plan de clase.	1 0

Reactivo #31: Este reactivo se refiere a que el plan de la lección de conducta debe al menos presentar 3 estrategias de enseñanza diferentes. Entregable para assessment: Plan de lección con al menos tres estrategias de enseñanza.

Puntos de Referencia	3 puntos	2 puntos	1 punto	0 puntos	Circule Puntuación
31. Las lecciones de conducta usan una variedad de estrategias de enseñanzas.		Las lecciones de conducta son enseñadas utilizando al menos 3 estrategias de enseñanza diferentes (e.g., modelaje, juego de roles o video).	Las lecciones de conducta han sido presentadas utilizando menos de 3 estrategias de enseñanza.	El plan de la lección de conducta no ha sido enseñado o no existe.	2 1 0

Reactivo #32: Este reactivo se refiere a que se espera que casi todos los maestros integren diariamente enseñanza sobre conducta apropiada en la sala de clases. Entregable para el assessment: planificación diaria y semanal del maestro.

Puntos de Referencia	3 puntos	2 puntos	1 punto	0 puntos	Circule Puntuación
32. Las lecciones de conductas son integradas al currículo de enseñanza de las materias.		Casi todos los maestros integran diariamente el educar sobre la conducta apropiada dentro de su clase.	Como un 50% de los maestros integran menos de tres veces en semana el educar sobre la conducta apropiada dentro de su clase.	Menos del 50% de todos los maestros integran el educar sobre la conducta apropiada dentro de su clase o solo ocasionalmente recuerdan el incluir educación sobre la conducta apropiada en su clase.	2 1 0

Reactivo #33: Este reactivo es sobre si la facultad, personal y estudiantes se involucran en el proceso de desarrollar, educar e implantar el currículo de conducta en la escuela. Entregable de assessment: Plan de trabajo con expectativas de comportamiento y reglas en lugares específicos.

Puntos de Referencia	3 puntos	2 puntos	1 punto	0 puntos	Circule Puntuación
33. Facultad/ personal y estudiantes están envueltos en desarrollar, el educar y en el implantar el currículo de conducta.			La facultad, el personal y los estudiantes, están envueltos en el desarrollar, el educar y en el implantar el plan de la lección de conducta para enseñar expectativas de comportamiento y reglas en lugares específicos.	La facultad, el personal y los estudiantes, no están envueltos en el desarrollar, el educar y en el implantar el plan de la lección de conducta para enseñar expectativas de comportamiento y reglas en lugares específicos.	1 0

Reactivo #34: El reactivo se refiere a que el plan de SACPE debe incluir estrategias que refuercen el currículo de conducta a las familias y comunidad. Entregables para assessment: programas horario extendido, orientaciones a familias, periódicos, etc.

Puntos de Referencia	3 puntos	2 puntos	1 punto	0 puntos	Circule Puntuación
34. Las estrategias para compartir características claves del programa de SACPE con las familias y la comunidad son desarrolladas e implementadas.			El plan del SACPE incluye estrategias para reforzar el currículo de conducta con las familias y la comunidad (e.g., programa después de la escuela, enseñar expectativas, periódicos con sugerencias para alcanzar las expectativas en el hogar).	El plan del SACPE no incluye estrategias para ser usadas con las familias y la comunidad.	2 1 0

H. Implementación del plan (reactivo #35-41)

Reactivo #35: El equipo SACPE evidencia un tiempo para presentar, entrenar a la facultad y al personal respecto a los procedimientos de disciplina, referidos, conceptos de conducta, etc. Entregables para assessment: agendas, hojas de asistencia, minutas, presentaciones con entrenamiento, Plan de acción.

Puntos de Referencia	3 puntos	2 puntos	1 punto	0 puntos	Circule Puntuación
35. Un currículo de conducta (protocolo para manejo de referidos disciplinarios) que incluye enseñar expectativas a todo el personal, es desarrollado y usado.		El equipo programa un tiempo para presentarle y entrenar a la facultad y al personal en los procedimientos de disciplina y el sistema de información, incluyendo verificación de la exactitud de la información o comprensión. Entrenamiento incluye todos los componentes: proceso de referido (diagrama), definiciones de problema de conducta, explicación de las formas mayores vs menores, y como la data será usada para guiar al equipo en la toma de decisiones.	El equipo programa un tiempo para presentar y entrenar la facultad y al personal en los procedimientos de disciplina y el sistema de información, pero no hay verificación de la exactitud de la información o comprensión. O el entrenamiento no incluye todos los componentes (e.g., proceso de referido(diagrama), definiciones de problema de conducta, explicación de las formas mayores vs menores, y como la data será usada para guiar al equipo en la toma de decisiones.)	El personal no ha sido entrenado o se le dio información sin introducción formal y explicación.	2 1 0

Reactivo #36: Este reactivo se refiere que el equipo SACPE tome un tiempo para entrenar a la facultad y personal para enseñarle el sistema de expectativas, reglas y recompensas a los estudiantes. Estas son desarrolladas, calendarizadas y entregadas. Entregables para assessment: agendas, hojas de asistencia, minutas, calendarios de trabajo y documentos entregados.

Puntos de Referencia	3 puntos	2 puntos	1 punto	0 puntos	Circule Puntuación
36. Planes para adiestrar el personal para enseñarle expectativas/ reglas y recompensas a los estudiantes, son desarrolladas, calendarizadas y entregados.		El equipo programa un tiempo para presentarle y entrenar la facultad y al personal en los procedimientos de disciplina y el sistema de información, incluyendo verificación de la exactitud de la información o comprensión. El entrenamiento incluye todos los componentes: planes para introducir las expectativas y las reglas a todos los estudiantes, explicación de cómo y cuándo usar los planes de clase formal, y cómo integrar la enseñanza de conducta en el currículo diariamente.	El equipo programa un tiempo para presentarle y entrenar la facultad y al personal en los procedimientos de disciplina y el sistema de información, pero no hay verificación de la exactitud de la información o comprensión o el entrenamiento no incluye todos los componentes: planes para introducir las expectativas y la regla a todos los estudiantes, explicación de cómo y cuándo usar los planes de clase formal, y cómo integrar la enseñanza de conducta en el currículo diariamente.	El personal no ha sido entrenado o se le dio información sin introducción formal y explicación.	2 1 0

Reactivo #37: El reactivo establece que el equipo una desarrolla y calendariza debe presentar a los estudiantes un plan para enseñarles las expectativas, reglas y sistema de recompensas. Entregables para assessment: agendas, hojas de asistencia, minutas de reuniones de desarrollo, calendario de trabajo y material entregado a los estudiantes.

Puntos de Referencia	3 puntos	2 puntos	1 punto	0 puntos	Circule Puntuación
37. Un plan para enseñarle a los estudiantes las expectativas/ reglas/ recompensas es desarrollado, calendarizado y entregado.	A los estudiantes se les introdujo y se les enseñó todas las siguientes: expectativas de la escuela, reglas de lugares específicos y guías de sistema de recompensa.	A los estudiantes se les introdujo y se les enseñaron dos (2) de los siguientes: expectativas de la escuela, reglas de lugares específicos y guías de sistema de recompensa.	A los estudiantes se les introdujo y se les enseñó una (1) de los siguientes: expectativas de la escuela, reglas de lugares específicos y guías de sistema de recompensa.	A los estudiantes no se les introdujo o enseñó alguna de las siguientes: expectativas de la escuela, reglas de lugares específicos y guías de sistema de recompensa.	1 0

Reactivo #38: Este reactivo se refiere a que las sesiones de motivación deben estar planificadas, calendarizadas e implementadas para re-enseñar al personal y a los estudiantes. Las expectativas y las reglas estén revisadas con los estudiantes semanalmente. Entregables para el assessment: plan de acción, calendario de trabajo.

Puntos de Referencia	3 puntos	2 puntos	1 punto	0 puntos	Circule Puntuación
38. Sesiones de motivación para los estudiantes y el personal son planificadas, calendarizadas e implementadas.		Sesiones de motivación son planificadas y ofrecidas para re-enseñar al personal/ estudiante por lo menos una vez al año y en momentos cuando la data sugiere problemas por un incremento de referidos de disciplina por día, por mes o un número de referido alto en áreas específicas. Las expectativas y las reglas son revisadas con los estudiantes regularmente (por lo menos un vez por semana).	Sesiones de motivación no son totalmente utilizadas. Por ejemplo: las sesiones de motivación son realizadas para los estudiantes pero no para el personal; las sesiones de motivación son realizadas para el personal pero no para el estudiante; sesiones de motivación no son realizadas, pero las reglas y expectativas son revisadas por lo menos semanalmente con los estudiantes.	Las sesiones de motivación para los estudiante y el personal no son programadas/ planificadas. Las expectativas y las reglas son revisadas con los estudiantes una vez al mes o menos.	2 1 0

Reactivo #39: El reactivo se refiere a que debe haber redactado un plan claro para el sistema de recompensas e incentivos durante el año. Entregable para el assessment es el Plan de acción con el programa de recompensas e incentivos.

Puntos de Referencia	3 puntos	2 puntos	1 punto	0 puntos	Circule Puntuación
39. El programa de recompensas/ incentivos para el año es planificado.			Hay un plan claro para el tipo y frecuencia de recompensa/ incentivos para ser entregados durante el año.	No hay un plan claro para el tipo y frecuencia de recompensa/ incentivos para ser entregados durante el año.	1 0

Reactivo 40: Este reactivo se refiere a que el plan de acción considera la orientación al personal y estudiantes nuevos en la escuela durante el año escolar. Entregable para el assessment: Plan de acción para la orientación de personal y estudiantes nuevos en la escuela, agendas, hojas de asistencia, minutas de reuniones de orientación para estudiantes y personal nuevo en la escuela.

Puntos de Referencia	3 puntos	2 puntos	1 punto	0 puntos	Circule Puntuación
40. Los planes para orientar al personal y a estudiantes nuevos son desarrollados e implementados.		El equipo ha planificado y lleva a cabo una introducción del SACPE y adiestra al personal y a los estudiantes nuevos durante el año escolar.	El equipo ha planificado la introducción del SACPE y adiestra a uno de los dos: personal nuevo o estudiantes nuevos, pero no incluye planes para entrenar a ambos o el equipo tiene los planes, pero no los ha implementado.	El equipo no ha planificado la introducción o la orientación del SACPE para adiestrar a personal o estudiantes nuevos.	2 1 0

Reactivo #41: Este punto de referencia indica que los planes de acción desarrollados e implementados involucran a las familias y la comunidad. Entregables para assessment: planes de acción, agendas, minutas de reuniones con familias y comunidad, periódicos, panfletos, casa abierta, miembros del equipo, etc.

Puntos de Referencia	3 puntos	2 puntos	1 punto	0 puntos	Circule Puntuación
41. Planes para envolver familias/ comunidad son desarrollados e implementados.			El equipo ha planificado la introducción y el envolvimiento continuo del SACPE para las familias/ comunidad (ej. periódicos, panfletos, PTA, casa abierta, miembros del equipo, etc.)	El equipo no ha introducido el SACPE a las familias ni a la comunidad.	1 0

I. Sistema en el salón de clases (reactivo #42-48)

Reactivo #42: Este reactivo se refiere a que se muestra evidencia de que las reglas del salón están bien definidas y expuestas para cada una de las expectativas a nivel de escuela en la mayoría de los salones. Entregables para assessment: Carteles, banderas, o franjas con las normas bien definidas con sus expectativas de escuela en el salón de clases.

Puntos de Referencia	3 puntos	2 puntos	1 punto	0 puntos	Circule Puntuación
42. Las normas del salón de clase son definidas para cada una de las expectativas a nivel escolar y son expuestas en los salones de clases.		Es evidente en la mayoría de los salones de clase (>75% de salones clase).	Es evidente en muchos de los salones de clase (50-75% de salones clase).	Es evidente en solo algunos de los salones de clase (menos del 50% de salones clase).	2 1 0

Reactivo #43: Este punto de referencia indica que las rutinas en el salón de clases procedimientos están identificados en diversos lugares donde ocurren problemas frecuentemente. Entregables para el assessment: carteles con rutinas dentro del salón de clases.

Puntos de Referencia	3 puntos	2 puntos	1 punto	0 puntos	Circule Puntuación
43. Las rutinas en el salón de clase y los procedimientos son explícitamente identificados por actividades en donde los problemas ocurren frecuentemente (ej. entrada al salón, hacer preguntas, sacar punta a un lápiz, utilizar el baño, retirarse del salón).		Es evidente en la mayoría de los salones de clase (>75% de salones clase).	Es evidente en muchos de los salones de clase (50-75% de salones clase).	Es evidente en solo alguno de los salones de clase (menos del 50% de salones clase).	2 1 0

Reactivo #44: Este reactivo indica que las rutinas de conductas esperadas son enseñadas en el salón de clases. Entregables para assessment: Plan de acción, planes de clases, informes de los coaches, etc.

Puntos de Referencia	3 puntos	2 puntos	1 punto	0 puntos	Circule Puntuación
44. Las rutinas de conductas esperadas en el salón de clase son enseñadas.		Es evidente en la mayoría de los salones de clase (>75% de salones clase).	Es evidente en muchos de los salones de clase (50-75% de salones clase).	Es evidente en solo alguno de los salones de clase (menos del 50% de salones clase).	2 1 0

Reactivo #45: Este reactivo se refiere a que los maestros del salón de clases aplican refuerzos positivos y elogios específicos a sus estudiantes. Entregables para assessment: planes de clases, informes de coaches, etc.

Puntos de Referencia	3 puntos	2 puntos	1 punto	0 puntos	Circule Puntuación
45. Los maestros del salón de clase utilizan inmediatamente elogios específicos.		Es evidente en la mayoría de los salones de clase (>75% de salones clase).	Es evidente en muchos de los salones de clase (50-75% de salones clase).	Es evidente en solo alguno de los salones de clase (menos del 50% de salones clase).	2 1 0

Reactivo #46: Este reactivo se refiere a que se evidencia más reconocimiento a la demostración de reglas y rutinas en el salón de clases que el reconocimiento de conductas apropiadas. Entregables para assessment: Sistema de recompensas en la sala de clases, datos de referidos disciplinarios por salón.

Puntos de Referencia	3 puntos	2 puntos	1 punto	0 puntos	Circule Puntuación
46. Reconocimiento de la demostración adherente a las reglas del salón y rutina ocurren más frecuentemente que el reconocimiento de las conductas inapropiadas.		Es evidente en la mayoría de los salones de clase (>75% de salones clase).	Es evidente en muchos de los salones de clase (50-75% de salones clase).	Es evidente en solo alguno de los salones de clase (menos del 50% de salones clase).	2 1 0

Reactivo #47: Este reactivo se refiere a que el plan de acción incluye un procedimiento para dar seguimiento a los problemas de conducta del salón de clases. Entregable para assessment: plan de acción con protocolo de seguimiento de problemas de conducta en el salón, agendas, hojas de asistencia y minutas de reuniones de maestros con procedimientos de seguimiento a problemas de conducta.

Puntos de Referencia	3 puntos	2 puntos	1 punto	0 puntos	Circule Puntuación
47. Existe un procedimiento para seguir la trayectoria de los problemas de conducta en el salón.		Es evidente en la mayoría de los salones de clase (>75% de salones clase).	Es evidente en muchos de los salones de clase (50-75% de salones clase).	Es evidente en solo alguno de los salones de clase (menos del 50% de salones clase).	2 1 0

Reactivo #48: Este reactivo se refiere a si el salón de clases cuenta con una línea de consecuencias e intervenciones en casos de problemas de conducta y si estos son documentados consistentemente. Entregables para assessment: plan de acción con protocolo de seguimiento de problemas de conducta en el salón, agendas, hojas de asistencia y minutas de reuniones de maestros con procedimientos de seguimiento a problemas de conducta.

Puntos de Referencia	3 puntos	2 puntos	1 punto	0 puntos	Circule Puntuación
48. Los salones tienen una línea de consecuencias/ intervenciones para problemas de conducta que son documentados y consistentemente dados.		Es evidente en la mayoría de los salones de clase (>75% de salones clase).	Es evidente en muchos de los salones de clase (50-75% de salones clase).	Es evidente en solo alguno de los salones de clase (menos del 50% de salones clase).	2 1 0

J. Evaluación (reactivo # 49-53)

Reactivo #49: El punto de referencia indica si estudiantes y personal son encuestados al menos una vez al año. Entregable para assessment: encuestas a estudiantes y personal completadas al menos anualmente.

Puntos de Referencia	3 puntos	2 puntos	1 punto	0 puntos	Circule Puntuación
49. Los estudiantes y el personal son encuestados sobre el SACPE.		Los estudiantes y el personal son encuestados por lo menos anualmente. (ej. Reactivos sobre el clima o sobre planes de SACPE especialmente desarrollados), y la información es utilizada para dirigir el Plan SACPE.	Los estudiantes y el personal son encuestados por lo menos anualmente. (ej. Reactivos sobre el clima o sobre planes de SACPE especialmente desarrollados), y la información no es utilizada para dirigir el Plan SACPE.	Los estudiantes y el personal no son encuestados.	2 1 0

Reactivo #50: Este reactivo se refiere a que estudiantes y personal muestran que conocen las expectativas y reglas en la escuela. Entregables para assessment: encuestas, entrevistas, etc.

Puntos de Referencia	3 puntos	2 puntos	1 punto	0 puntos	Circule Puntuación
50. Los estudiantes y el personal pueden identificar las expectativas y las reglas.		Casi todo los estudiantes y el personal pueden identificar las expectativas a nivel escolar y las reglas para lugares específicos (ej. a través de una encuesta, entrevista aleatorias, etc.) Por lo menos un 90%.	Muchos de los estudiantes y el personal pueden identificar las expectativas a nivel escolar y las reglas para lugares específicos. Por lo menos un 50%.	Pocos de los estudiantes y del personal pueden identificar las expectativas a nivel escolar y reglas para lugares específicos o las evaluaciones no se llevan a cabo. Menos del 50%.	2 1 0

Reactivo #51: Este punto de referencia expone que casi todo el personal de la escuela conoce los procedimientos para referidos de conductas inapropiadas, usando los documentos propios. Entregables para assessment: encuesta al personal, repasos de formularios completados, etc.

Puntos de Referencia	3 puntos	2 puntos	1 punto	0 puntos	Circule Puntuación
51. El personal usa un proceso de referido (incluyendo cuáles comportamientos son atendidos en la oficina y cuáles son manejados por los maestros) y formularios apropiados.	Casi todo el personal conoce los procedimientos para responder a conductas inapropiadas, usa los formularios de referido como se debe y los completa correctamente. (puede identificarse al repasar los formularios completados, encuesta del personal, etc.) Al menos un 90% lo conoce/usa.	La mayoría del personal conoce los procedimientos para responder a conductas inapropiadas, usa el formulario de referido como se debe y lo completa correctamente. Al menos un 75% lo conoce/usa.	Algunas personas del personal conocen los procedimientos para responder a conductas inapropiadas, usa los formularios de referido como se debe y los completa correctamente. Al menos un 50% los conoce/usa.	Poco personal conoce los procedimientos para responder a conductas inapropiadas, usa los formularios de referido como se debe y los completa correctamente o las evaluaciones no son realizadas. Menos de un 50% los conoce/usa.	3 2 1 0

Reactivo #52: Este reactivo se refiere a que casi todo el personal de la escuela entiende y usa adecuadamente el sistema de recompensa. Entregable para assessment: revisión de la distribución de fichas de recompensas, encuestas, formularios de sistemas de recompensa.

Puntos de Referencia	3 puntos	2 puntos	1 punto	0 puntos	Circule Puntuación
52. El personal usa apropiadamente un sistema de recompensa.	Casi todo el personal entiende los puntos de guías identificados para el uso del sistema de recompensa y están utilizándolo apropiadamente. (pueden ser identificados al revisar la distribución de las fichas de recompensa, encuesta, etc.) Por lo menos 90% lo entiende / utiliza	La mayoría del personal entiende los puntos de guías identificados para el sistema de recompensa y están usando el sistema de recompensa apropiadamente. Por lo menos 75% lo entiende / utiliza.	Algún personal entiende los puntos de guías identificados para el sistema de recompensa y están usando el sistema de recompensa apropiadamente. Por lo menos 50% lo entiende / utiliza.	Poco personal entiende los puntos de guías identificados para el sistema de recompensa o evaluaciones no se llevan a cabo por lo menos anualmente o no evalúa el conocimiento del personal y el uso del sistema de recompensa. Menos del 50% lo entiende / utiliza.	3 2 1 0

Reactivo #53: Este reactivo indica que los resultados de problemas de conducta, asistencia y sentido de moral son documentados. La mayoría de esta data es utilizada para evaluar el Plan SACPE. Entregable para el assessment: recopilación de resultados para evaluar el Plan SACPE, agendas, hojas de asistencia y minutas de reuniones del equipo SACPE.

Puntos de Referencia	3 puntos	2 puntos	1 punto	0 puntos	Circule Puntuación
53. Los resultados (problemas de conducta, asistencia y sentido de moral) son documentados y utilizados para evaluar el plan SACPE.	Hay un plan para recolectar la data para evaluar los resultados del SACPE, la mayoría de la data es recolectada como se ha programado, y la data es utilizada para evaluar el plan SACPE.	Hay un plan para recolectar la data para evaluar los resultados del SACPE, alguna de la data programada ha sido recolectada, y la data es utilizada para evaluar el plan SACPE.	Hay un plan para recolectar la data para evaluar los resultados de SACPE; sin embargo nada ha sido recolectado hasta este día.	No hay un plan para recolectar la data para evaluar los resultados de SACPE.	2 1 0

Pensamientos poderosos

"Yo hago lo que tú no puedes, y tú haces lo que yo no puedo. Juntos podemos hacer grandes cosas, Madre Teresa de Calcuta.

"Llegar juntos es el principio. Mantenerse juntos, es el progreso. Trabajar juntos es el éxito", Henry Ford.

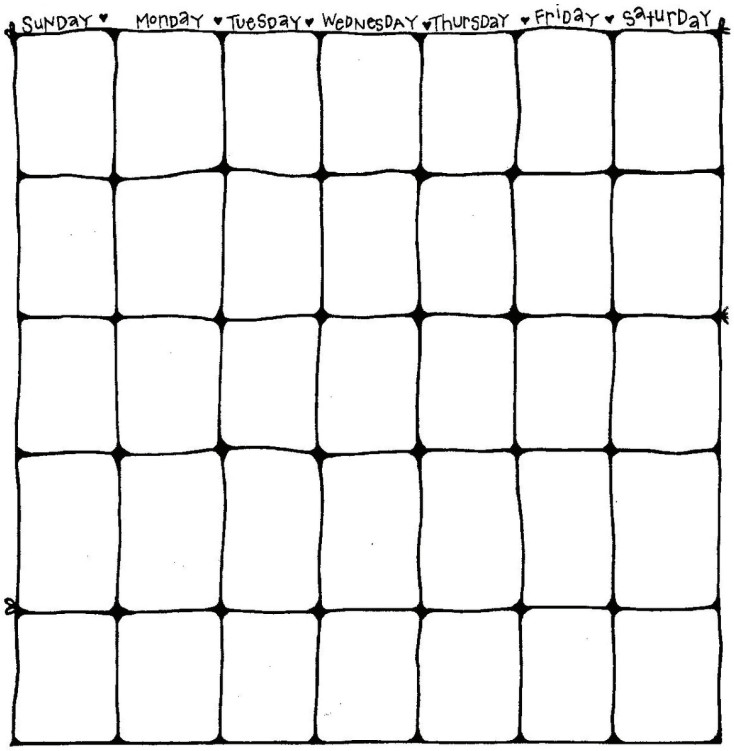
PLAN de TRABAJO 2018
Escuela Del Pueblo

Líder	Lleva la agenda de la reunión.	Coordina los detalles de la reunión.	Maneja las discusiones en la reunión.	Evalúa los procesos de implementación.
Director	Facilita la implementación.	Viabiliza las recomendaciones del equipo.	Avala las decisiones del equipo.	
Experto en Conducta	Evalúa las conductas no deseadas y ofrece recomendaciones.	Asiste a los demás miembros en el análisis conductual.		
Especialista en datos	Identifica fuentes de datos necesarias.	Desarrolla formularios para la recopilación de datos.	Analiza los datos disponibles.	Divulga los datos al equipo SACPE.
Registrador	Toma las minutas de las reuniones.	Trabaja directamente con el facilitador para apoyar en la coordinación de las reuniones.	Redacta los informes y comunicaciones a la facultad y padres.	
Encargado del Tiempo	Le otorgará tiempo a cada asunto de la agenda.	Velará porque se cumpla el tiempo.	Dará comienzo y fin a la reunión.	
Comunicaciones	Ofrecerá maneras creativas para lograr la comunicación entre el equipo y la facultad, los padres y los estudiantes.	Desarrollará un método para que el equipo SACPE se pueda comunicar.	Enviará recordatorios de asuntos importantes como reuniones, eventos, entre otros.	
Voz del Estudiantado	Representará al estudiantado en las reuniones de SACPE.	Realizará grupos focales o sondeos para conocer el sentir del estudiantado.		
Voz de la Comunidad	Representará a los padres y la comunidad en las reuniones de SACPE.	Realizará grupos focales o sondeos para conocer el sentir de los padres y la comunidad.		

Preparado por el equipo SACPE….

Nombre	Rol
	Líder
	Director
	Experto en Conducta
	Especialista en datos
	Registrador
	Encargado del Tiempo
	Comunicaciones
	Voz del Estudiantado
	Voz de la Comunidad

Calendario SACPE

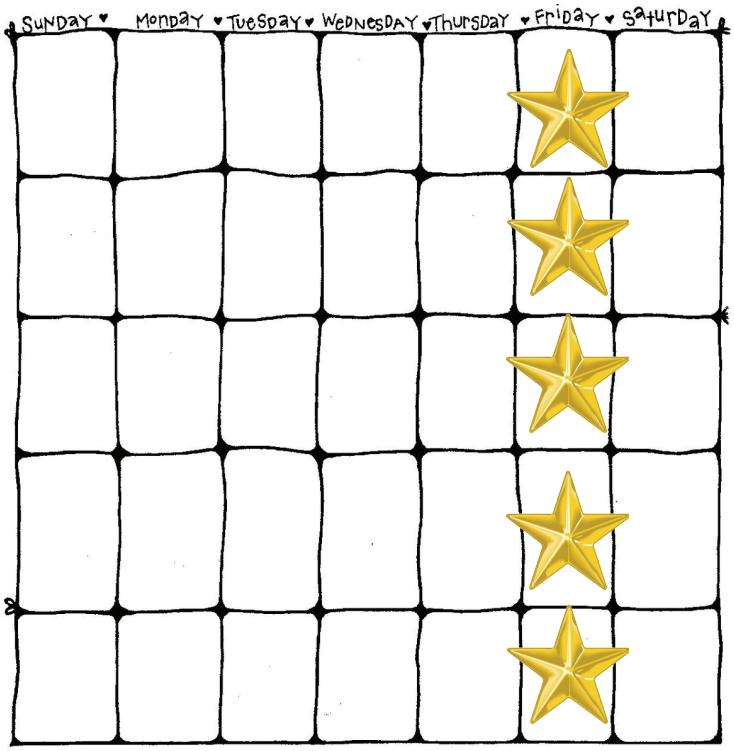


Todos los _____.

Preparado por el equipo SACPE….

Nombre	Rol
Roberto De Tal	Líder
Fulano Del Pueblo	Director
Perencejo Bienvenido	Experto en Conducta
Perencejo Bienevnido	Especialista en datos
Rosita del Rosario	Registrador
Luis Rodríguez	Encargado del Tiempo
Luz Maldonado	Comunicaciones
Juanito de los Parlotes	Voz del Estudiantado
Unión del Pueblo	Voz de la Comunidad

Calendario SACPE



Todos los viernes

Equipo SACPE

Misión

Visión

Equipo SACPE

Meta

Objetivos

Equipo SACPE

Misión

Lograr la implementación fiel y efectiva del modelo SACPE en nuestra escuela.

Visión

Crear un ambiente escolar seguro donde los niños, maestros y padres participen.

Frase de los Estudiantes

Cuando llegamos preparados, nos mantenemos seguros y somos respetuosos Levantamos con orgullo a nuestro Puerto Rico hermoso.

Equipo SACPE

Meta

Aumentar las conductas apropiadas en los estudiantes

Objetivos

- Disminuir los referidos a la oficina en un 10%.
- Aumentar las asistencias a la escuela en un 10%.
- Mejorar el clima escolar en un 20%.

Expectativas de la Escuela

…en el Salón

_____

_____

_____

Expectativas de la Escuela

…en el Salón

VEN PREPARADO

- Trae todos los materiales a la escuela.
- Realiza las asignaciones y trabajos del día.

SE RESPETUOSO

- Mantén las manos y pies hacia ti.
- Alza la mano antes de compartir tus opiniones.

MANTÉN LA SEGURIDAD

- Mantén los pasillos despejados.
- Camina al entrar al salon.

…en el Comedor

BE PREPARED _____

Respectful _____

Safe Place℠ _____

…en _____

BE PREPARED _____

Respectful _____

Safe Place℠ _____

…en el Merendero

VEN PREPARADO

- Llega a tiempo para hacer la fila.

SE RESPETUOSO

- Utilizar lenguaje apropiado.
- Mantener el orden de la fila.

MANTÉN LA SEGURIDAD

- Mantener bultos en el espacio asignados.
- Disponer de las bandejas en el lugar designado.

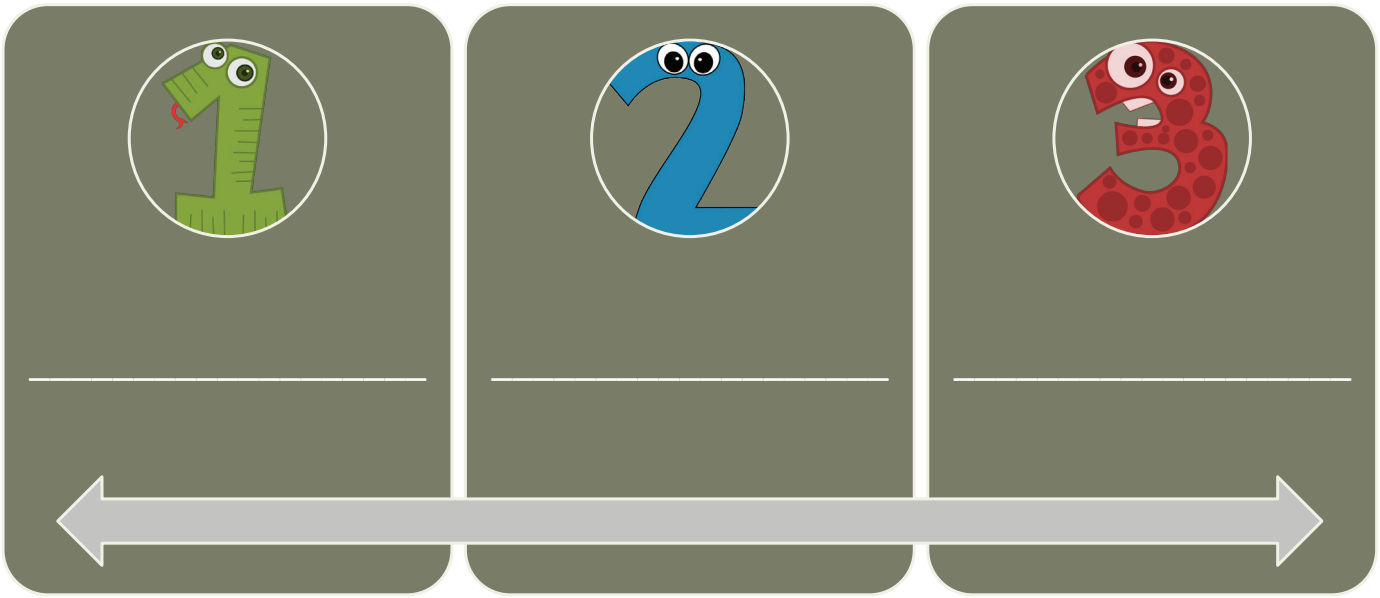
…en _____

VEN PREPARADO

SE RESPETUOSO

MANTÉN LA SEGURIDAD

Estrategias de Enseñanza de Expectativas y Reglas



Conducta Manejada en el Salón vs. la Oficina

Problema Menor (Manejado en el Salón)	Definición	Ejemplo

Problema Mayor (Manejado en la Oficina)	Definición	Ejemplo

Estrategias de Enseñanza de Expectativas y Reglas

Conducta Manejada en el Salón vs. la Oficina

Problema Menor (Manejado en el Salón)	**Definición**	**Ejemplo**
Contacto o Agresión Física	Estudiantes que incurran en contacto físico no serio pero inapropiado.	Juego de Mano, empujones, toques innecesarios…

Problema Mayor (Manejado en la Oficina)	**Definición**	**Ejemplo**
Peleas o Agresión Física	Estudiantes que incurran en contacto físico serio que pueda resultar en daño	Patear, Golpear, Halar Pelo, Arañar….

DISCIPLINA

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

REFUERZOS

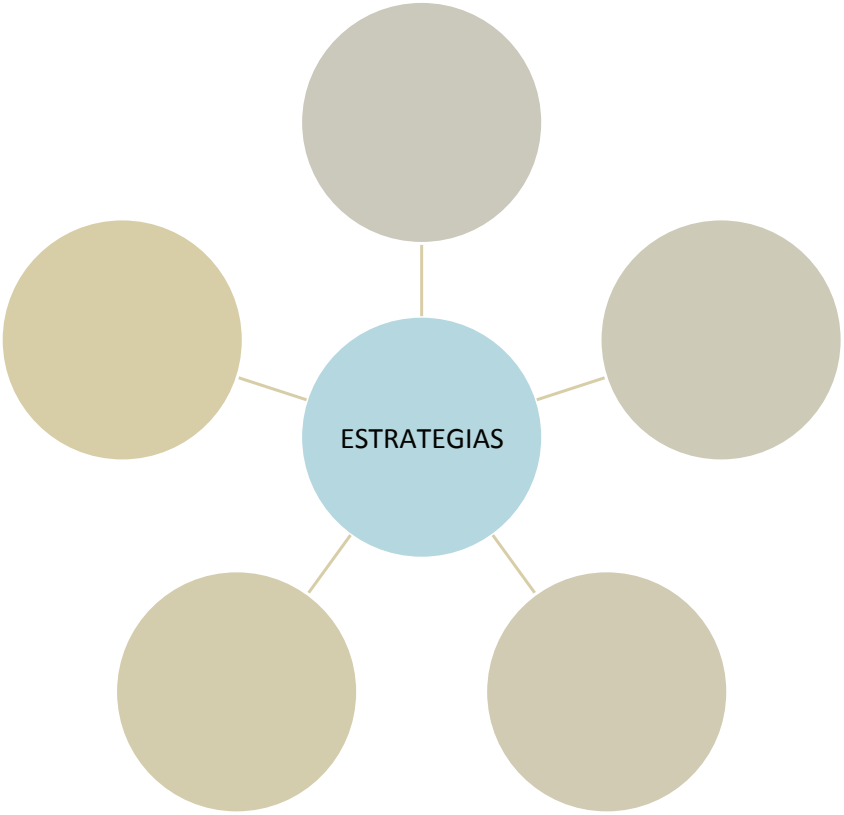
DISCIPLINA

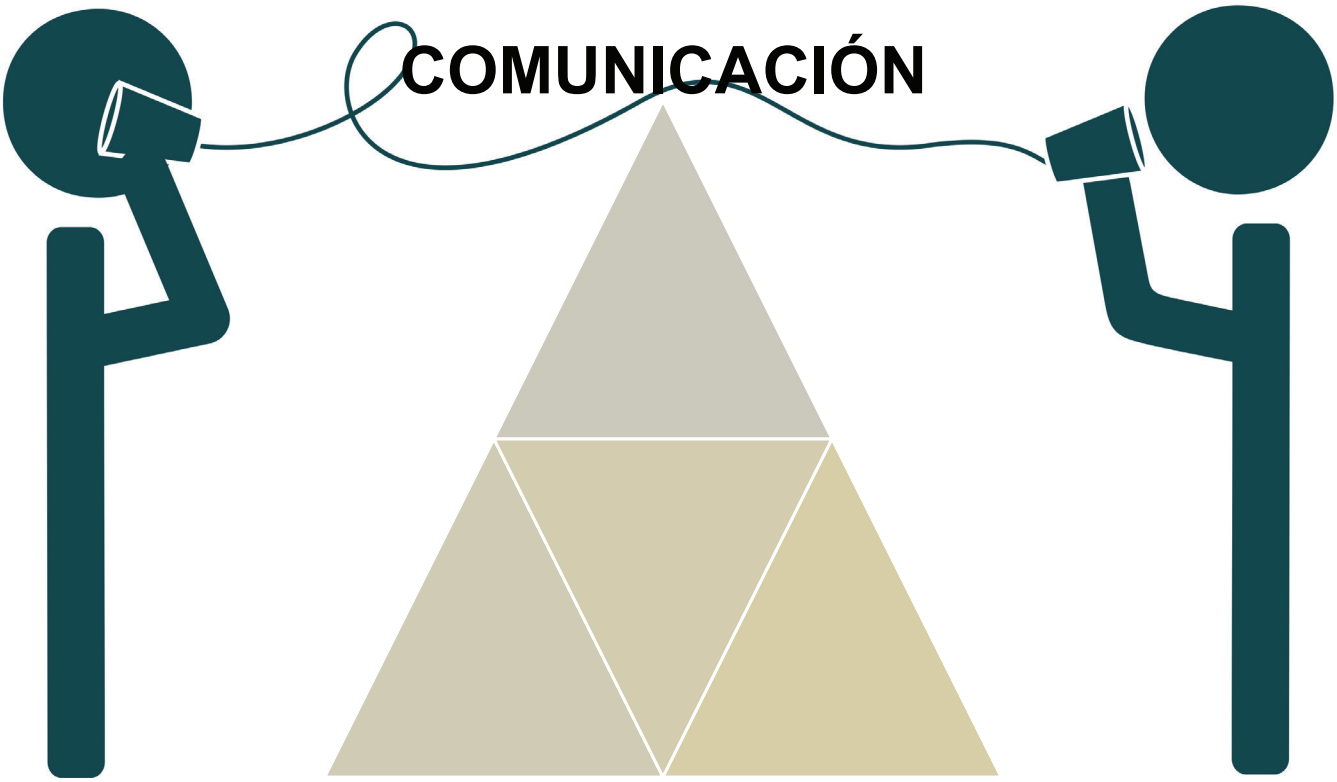
1. Reunión con Estudiante
2. Tiempo de Reflexión
3. Comunicación a Padres
4. Referido a Oficina

REFUERZOS

- Listas de Estudiantes con Mayores Refuerzos
- Tarjetas de Buen Comportamiento
- Fiestas para Premiados
- Diplomas en Asambleas Generales
- Ganadores de Tiempo Social
- Tienda de Incentivos
- Excursiones

Programas de Prevención





Programas de Prevención

Crea tu plan de acción

- A continuación te encontrarás un plan de acción y luego elementos críticos de los Indicadores de Calidad.
- La expectativa es que puedan observar los elementos críticos y decidan cuáles ustedes como equipo necesitan comenzar a hacer en orden de prioridad.
- Es posible que muchos de estos elementos ya, como grupo SACPE, los hayan logrado. ¡EXCELENTE!
- Ahora añade los que aún restan por hacer.

Plan de Acción 2018

Elemento Crítico	Acción/Actividad	Persona Responsable	Fecha de Inicio	Fecha de Finalización	Recursos, Información, Asistencia Necesitada

Plan de Acción 2018

Elemento Crítico	Acción/Actividad	Persona Responsable	Fecha de Inicio	Fecha de Finalización	Recursos, Información, Asistencia Necesitada
Nivel 1 - 1	Apoyo de la administración: Reunión con el director de la escuela	Yolanda del Pueblo	1 de marzo de 2018	1 de marzo de 2018 (pendiente a aprobación luego de reunion)	Carta Formal

Elementos Críticos Nivel 1

(Basado en los Indicadores de Calidad)

1. Equipo SACPE	2. Compromiso de la Facultad	3. Procedimiento Disciplinarioss Efectivos
• Apoyo administrativo • Reuniones mensuales con agenda-programadas • Suficiente representación en el equipo	• Consciencia de la conducta problemática y busqueda de datos para guiar decisiones • Involucrate con el cumplimiento de las metas	• Proceso disciplinario escrito • Conducta problemática definida • Tabla de Coductas Manejadas en el Salón vs. la Oficina. • Respuestas sugeridas a la conducta

Elementos Críticos Nivel 1

(Basado en los Indicadores de Calidad)

Continuación

4. Plan Establecido para la Entrada de Datos y Análisis	5. Desarrollo de Expectativas y Reglas	6. Establecimiento del Programa de Refuerzos
• Sistema establecido para recolectar los datos de los referidos. • Los datos son analizados mensualmente y compartidos con la facultad.	• 3 a 5 expectativas establecidas. • Reglas ligadas a las expectativas específicas a los diferentes ambientes se encuentran colocadas en las paredes.	• Matriz de refuerzos completada (frecuencia, medio, y reconocimientos a largo plazo) • Razón de refuerzos a correcciones es alta (4:1) • Toda la facultad participa • El sistema incluye refuerzos para la facultad

Elementos Críticos Nivel 1

(Basado en los Indicadores de Calidad)

Continuación

7. Planes de Enseñanza de Expectativas y Reglas	8. Plan de Implementación
• Existe un currículo de conducta para enseñar expectativas • Los planes están integrados al currículo • La facultad y los estudiantes están involucrados en el desarrollo de los planes	• Todos los componentes del sistema de disciplina se les enseñó a la facultad • La facultad fue adiestrada en expectativas, reglas y refuerzos • Plan establecido para enseñarles a los estudiantes las expectativas, reglas y refuerzos. • Se realizaron sesiones para reforzar el aprendizaje con la facultad y estudiantes. • Implementación de planes para involucrar la familia y la comunidad

Elementos Críticos Nivel 1

(Basado en los Indicadores de Calidad)

Continuación

9. Sistemas del Salón de Clase	10. Evaluación
• Las reglas de la clase están definidas específicas al salón, conectadas a las expectativas y visiblemente colocadas. • Se identificaron procedimientos para actividades donde los problemas ocurren frecuentemente • Se enseña la conducta esperada en el salón • La celebración de los maestros es inmediata y específica • El reconocimiento de la conducta esperada ocurre más frecuentemente que el reconocimiento de la conducta inapropiada • Existen procedimientos para evaluar la conducta problemática en el salón • Existen consecuencias e intervenciones establecidas	• Los estudiantes y la facultad son encuestados sobre SACPE • Los estudiantes y la facultad pueden identificar expectativas y reglas • La facultad utiliza el proceso de referido apropiadamente • La facultad utiliza el sistema de refuerzo apropiadamente • Los resultados son documentados y utilizados para evaluar el SACPE