



HARFORD COUNTY
PUBLIC SCHOOLS



Promoción **DEL PLAN ESTRATÉGICO** **2024-2027**

Prioridades y objetivos de
desempeño del superintendente



DESDE EL ESCRITORIO DEL

Dr. Bulson

Estimada comunidad del condado de Harford,

Me complace presentar mis prioridades y objetivos de rendición de cuentas que guiarán nuestros esfuerzos para avanzar en el Plan Estratégico de la Junta de Educación. Juntos, nos esforzaremos por mejorar los resultados de los graduados, personalizar la educación en función de las necesidades académicas de los estudiantes, establecer metas impulsadas por la carrera para los estudiantes, mejorar la transparencia, brindar un servicio al cliente excepcional, elevar a los educadores, garantizar escuelas seguras y practicar la administración responsable de los recursos.

Como se ve a lo largo de las prioridades, queremos que cada estudiante esté equipado con el conocimiento, las habilidades y las experiencias necesarias para el éxito en la carrera y la vida. Todos los estudiantes de las Escuelas Públicas del Condado de Harford (HCPS) serán lectores, escritores y solucionadores de problemas saludables y empleables. Nuestro objetivo es cultivar una cultura de exploración futura, donde los estudiantes estén expuestos a diversas trayectorias profesionales y tengan amplias oportunidades para pasantías, aprendizajes y guardianías. Al forjar asociaciones con empresas locales, universidades y organizaciones comunitarias, nos aseguraremos de que nuestros estudiantes se gradúen con las habilidades, el conocimiento y las experiencias que los hacen competitivos en una economía global.

La transparencia es una piedra angular de nuestras prioridades para apoyar el Plan Estratégico de la Junta de Educación. Proporcionaremos información oportuna y accesible sobre los programas escolares, políticas, procedimientos, currículo, presupuesto y procesos de toma de decisiones. Al involucrar activamente a los padres, estudiantes, educadores y la comunidad, crearemos un ambiente informado donde la voz de todos sea escuchada y valorada.

Elevar a nuestros educadores es crucial para mantener una comunidad educativa próspera. Invertiremos en el crecimiento continuo, capacitaremos a nuestros maestros y personal para que brinden instrucción de alta calidad e invertiremos en iniciativas de crecimiento propio para proporcionar vías para que los estudiantes se conviertan en maestros de la próxima generación. Al reconocer y celebrar los logros, las contribuciones y la diversidad de nuestros educadores, creamos un entorno que atrae y retiene talentos excepcionales, lo que lleva a mejores resultados para los estudiantes.

Continuaremos priorizando la seguridad y el bienestar de nuestros estudiantes y personal al mejorar la preparación para emergencias y fomentar una cultura de inclusión y respeto. A través de asociaciones de colaboración con la policía local, profesionales de la salud mental y organizaciones comunitarias, nos aseguraremos de que nuestras escuelas sean donde todos los estudiantes puedan prosperar.

A medida que navegamos por la creciente tecnología, la globalización y la legislación que afectan a las escuelas de Maryland, el Plan para el futuro de Maryland (Blueprint), lo invito a unirse a nosotros en nuestra búsqueda de la excelencia en la educación. Su apoyo, compromiso y comentarios son invaluable para dar forma al futuro de nuestras escuelas. Trabajemos juntos para proporcionar a nuestros estudiantes lo que necesitan para prosperar en sus futuros brillantes.

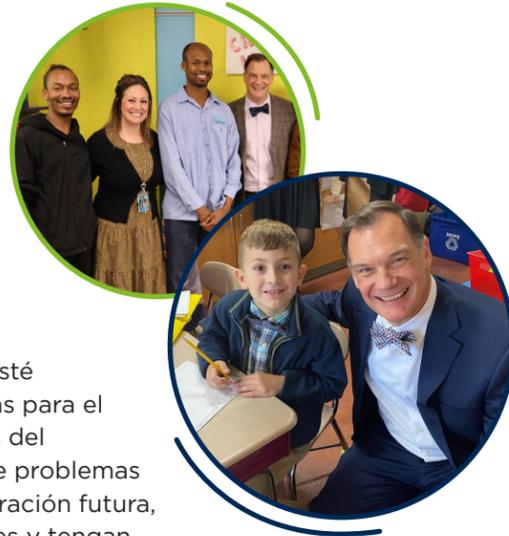
Gracias por su compromiso con el éxito de nuestros estudiantes y la comunidad,

Sinceramente



Sean Bulson, Ed.D.

Superintendente de Escuelas



SUPERINTENDENTE DE ESCUELAS

Sean W. Bulson, Ed. D.

JEFE DE ADMINISTRACIÓN

Eric A. Davis, Ed. D.

JUNTA DE EDUCACIÓN DEL CONDADO DE HARFORD

Aaron S. Poynton, D.P.A.

Presidente

Melissa L. Hahn

Vicepresidente

Terri Kocher
Lauren Paige Strauss
Denise E. Perry

Wade A. Sewell
Carol L. Mueller, Ph. D.
Carol P. Bruce

Diane M. Alvarez
Madina A. Sabirova
Miembro estudiante

PERSONAL SUPERIOR

Kimberly Neal, Esq.
Asesor Jurídico

Michael O'Brien
Director Ejecutivo de Instrucción y Desempeño en Escuelas Secundarias

Natalie Holloway
Director de Innovación en Escuelas Intermedias

Cathy Bendis
Director de Transporte

Deborah Judd
Superintendente Asistente de Servicios Comerciales

Bernard Hennigan
Director Ejecutivo de Servicios de Apoyo Estudiantil

Peter Carpenter, Ed. D.
Director de Desarrollo Organizacional y Aprendizaje Continuo

Phillip Snyder
Supervisor de Rendición de Cuentas

Benjamin Richardson
Superintendente Adjunto de Recursos Humanos

Eric Clark
Director de Presupuesto

Colin Carr
Director de Instrucción y Rendimiento de la Escuela Secundaria

Paula Stanton, Ph. D.
Supervisor de Equidad y Competencia Cultural

Cornell Brown
Superintendente Asistente de Operaciones

Andrew Renzulli
Director de Currículo, Instrucción y Evaluación

Colleen Sasdelli
Director de Educación Especial

Donoven Brooks
Supervisor de Seguridad y Protección

Heather Kutcher
Director Ejecutivo de Currículo, Instrucción y Evaluación

Thomas Smith
Director de Instrucción y Desempeño de la Escuela Primaria

Mae Alfree, Ed. D.
Director de Personal y Relaciones Laborales

Sara Saacks
Coordinador de North Star e Iniciativas de Rendimiento Escolar

Dyann Mack, Ed. D.
Director Ejecutivo de Instrucción y Desempeño en la Escuela Primaria

Jay Staab
Director de Finanzas

Katie Ridgway
Director de Iniciativas Estratégicas

Jillian Lader
Gerente de Comunicaciones

Patti Jo Beard
Director Ejecutivo de Gestión y Planificación de Instalaciones y Construcción

Joseph Harbert
Director de Salud y Bienestar

Andrew Moore
Director de Tecnología

Yakoubou Ousmanou
Gerente de Investigación y Evaluación de Programas

Mary Beth Stapleton
Gerente de Alianzas Familiares y Comunitarias

www.HCPS.org



DIRECTORIO DE ESCUELAS

Elemental

Escuela Primaria Abingdon
Dra. Stacey L. Gerringer, Directora

Escuela Primaria Bakerfield
Tara G. Dedeaux, Directora

Escuela Primaria Bel Air
Heather M. Skopak, Directora

Escuela Primaria Church Creek
Harley J. Main, Director

Escuela Primaria Churchville
Lisa M. Minutoli, Directora

Escuela Primaria Darlington
Alberta C. Porter, Directora

Escuela Primaria Deerfield
Meridith A. Dunlap, Directora

Escuela Primaria Dublin
Patricia S. Chenworth, Directora

Escuela Primaria Edgewood
Cynthia L. Womack-Ross, Directora

Escuela Primaria Emmorton
Zachary S. Greenbaum, Director

Escuela Primaria Forest Hill
Cheryl Shaw, Directora

Escuela Primaria Forest Lakes
Victoria L. Guido, Directora

Escuela Primaria Fountain Green
Mary Ann Clinton, Directora

Escuela Primaria George D. Lisby
Christine A. Langrehr, Directora

Escuela Primaria Hall's Cross Roads
Karen L. Jankowiak, Directora

Escuela Primaria Havre de Grace
Jennifer N. Gasdia, Directora

Escuela Primaria Hickory
Stacey L. McCord, Directora

Escuela Primaria Homestead/Wakefield
Chris G. Cook, Director

Escuela Primaria Jarrettsville
Christian Slattery Sr., Director

Escuela Primaria Joppatowne
Jessica N. Hichkad, Directora

Escuela Primaria Magnolia
Rebecca M. Reese, Directora

Escuela Primaria Meadowvale
Mark P. Warfield, Director

Escuela Primaria Norrisville
Jennifer P. Drumgoole, Directora

Escuela Primaria North Bend
Gregory J. Lane, Director

Escuela Primaria North Harford
Christopher Yancone, Director

Escuela Primaria Old Post Road
Ronald Wooden, Director

Escuela Primaria Prospect Mill
Amanda R. Heise, Directora

Escuela Primaria Red Pump
A. Blaine Hawley, Directora

Escuela Primaria Ring Factory
Parfait Awono, Director

Escuela Primaria Riverside
Marc Hamilton, Director

Escuela Primaria Roye-Williams
Rose M. Martino, Directora

Escuela Primaria William S. James
Bethany Farver, Directora

Escuela Primaria Youth's Benefit
R. Bradley Stinar, Director

Escuela Secundaria mediana de Aberdeen
Regina A. Jones, Directora

Escuela Secundaria mediana de Bel Air
Dr. Karl E. Wickman, Director

Escuela Secundaria mediana de Edgewood
Monisha J. Thomas, Directora

Escuela Secundaria de Aberdeen
Michael J. Quigg, Director

Escuela Secundaria de Bel Air
Robert J. DeLeva, Director

Escuela Secundaria de C. Milton Wright
Erica M. Harris, Directora



Escuela Secundaria Mediana

Escuela Secundaria mediana de Fallston
James L. Johnson, Director

Escuela Secundaria mediana de Havre de Grace
Brad M. Spence, Director

Escuela Secundaria mediana de Magnolia
Laurie A. Namey, Directora

Escuela Secundaria mediana de North Harford
Marc Manzo, Director

Escuela Secundaria mediana de Patterson Mill
Dr. Sean Abel, Director

Escuela Secundaria mediana de Southampton
Dr. Helen E. Miller, Directora

Escuela Secundaria

Escuela Secundaria de Edgewood
Sandra J. McMichael, Directora

Escuela Secundaria de Fallston
Joseph M. Collins, Director

Escuela Secundaria de Harford Technical
James F. Reynolds, Director

Escuela Secundaria de Havre de Grace
Brad M. Spence, Director

Escuela Secundaria de Joppatowne
Melissa Williams, Directora

Escuela Secundaria de North Harford
Bryan E. Pawlicki, Director

Escuela Secundaria de Patterson Mill
Dr. Sean Abel, Director

Multinivel

Academia Harford
Randy T. Geyer, Director

Swan Creek
Mark C. Truskowski, Director



QUIENES SOMOS

2023-2024

38,063

MATRÍCULA TOTAL

NUESTROS ESTUDIANTES

39% de los estudiantes son elegibles para recibir comidas gratis / reducidas

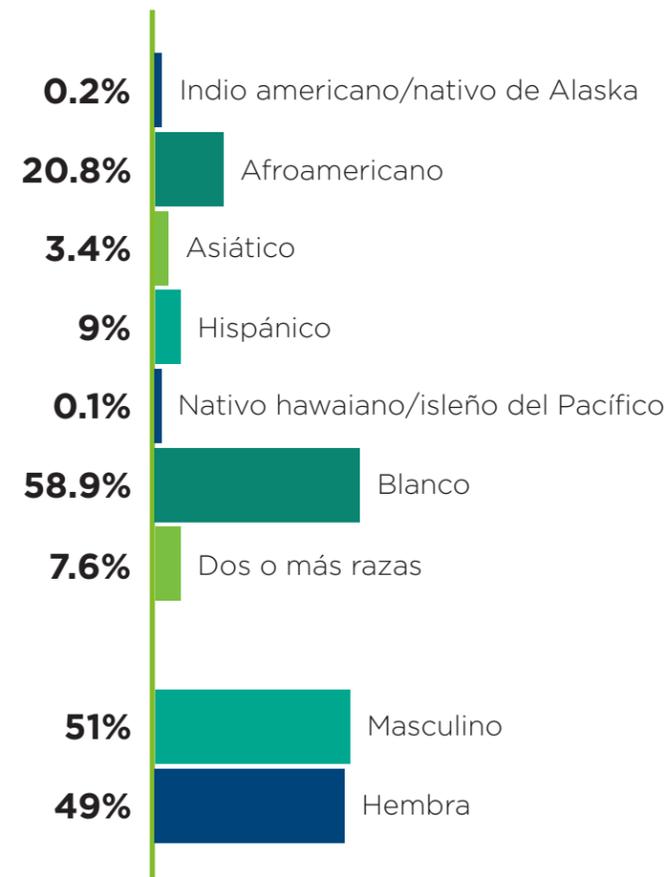
6,396 matrícula total en cursos AP

2.2% de los estudiantes hablan inglés como segundo idioma

14% de los estudiantes están matriculados en educación especial

1,737 Los estudiantes están inscritos en un programa magnet

856 Los estudiantes tienen doble matrícula



NUESTRO PERSONAL

5,645.1 Número total de empleados*

5,203.87 Empleados basados en la escuela*

441 Empleados no escolarizados*

308 maestros contratados en el año fiscal 2022-2023

72% de los profesores tienen una maestría o doctorado

8.5% de los maestros no son blancos

101 Maestros certificados por la Junta Nacional



*Equivalente a tiempo completo

INSTALACIONES

55 Escuelas (188 edificios en total)

2,142 Total de aulas

1,896.58 acres de propiedad

309 total, custodians

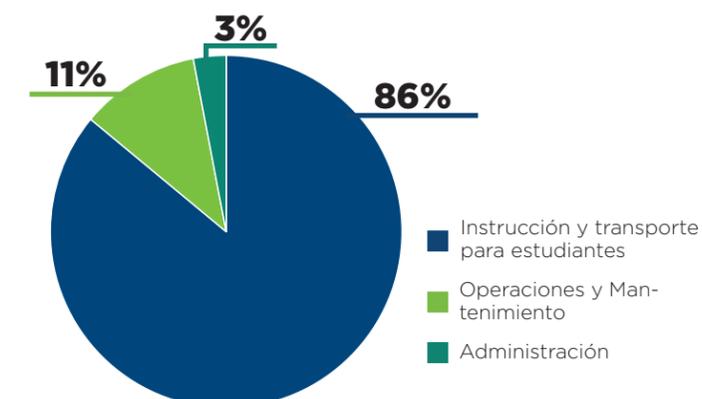
TRANSPORTE

527 Autobuses

7,523,076 millas recorridas

31,139 Estudiantes transportados

ASIGNACIÓN PRESUPUESTARIA



SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN

1,339,119 Desayunos servidos

3,354,318 Almuerzos servidos

\$5,267,814 Venta a la carta

71,965 Comidas de verano

\$25,650,250 Ventas totales

88.73% TASA DE GRADUACIÓN

Para la clase de 2022

AVANCE DEL PLAN ESTRATÉGICO

VISIÓN

Inspiraremos y prepararemos a cada estudiante para lograr el éxito en la universidad y la carrera.

MISIÓN

Cada estudiante alcanzará el éxito académico y personal en un ambiente seguro y afectuoso que honra la diversidad de nuestros estudiantes y personal.

VALORES FUNDAMENTALES

- Empoderamos a cada estudiante para alcanzar la excelencia académica.
- Creamos relaciones recíprocas con las familias y los miembros de la comunidad.
- Atraemos y retenemos personal altamente calificado.
- Aseguramos una organización eficiente y eficaz.
- Proporcionamos un entorno seguro y protegido.



Prioridades

	<p>Preparar a cada estudiante para el éxito en la educación postsecundaria y la carrera.</p>		<ul style="list-style-type: none"> A Impulsado por la carrera B Resultados de Graduados C Atributos del alumno D Personalización para necesidades académicas E Apoyo conductual
	<p>Involucrar a las familias y a la comunidad para que sean socios en la educación de nuestros estudiantes.</p>		<ul style="list-style-type: none"> A Una transparencia B Servicio al cliente C Gobernanza colaborativa
	<p>Contratar y apoyar personal altamente efectivo que esté comprometido a desarrollar su propia capacidad profesional para aumentar el rendimiento estudiantil.</p>		<ul style="list-style-type: none"> A Educadores Elevados B Cultura de la gratitud C Vías de talento
	<p>Proporcionar entornos de aprendizaje seguros y saludables que conduzcan a la enseñanza y el aprendizaje, la creatividad y la innovación eficaces.</p>		<ul style="list-style-type: none"> A Seguridad y protección B Administración de recursos C Eficiencia operacional



Creemos que el plan estratégico guía nuestra práctica y es la base para el crecimiento y logro sistémico continuo. Nuestros valores fundamentales son constantes, no negociables y reflejan nuestras creencias sistémicas. El plan será revisado anualmente por la Junta de Educación del Condado de Harford. Los componentes del plan se reflejarán en el Plan Maestro del Condado de Harford, el Presupuesto de la Junta de Educación y los respectivos Planes de Rendimiento y Logro Escolar (SPA).

OBJETIVO UNO DE LA JUNTA DIRECTIVA

Prioridades

A

Impulsado por la carrera

B

Resultados de Graduados

C

Atributos del alumno

D

Personalización para necesidades académicas

E

Apoyo conductual



OBJETIVO UNO DE LA JUNTA DIRECTIVA

Prioridad A

Impulsado por la carrera

La preparación profesional conecta el aprendizaje en el aula con aplicaciones del mundo real. Para la preparación profesional, los estudiantes necesitan adquirir habilidades transferibles como el pensamiento crítico, la resolución de problemas, el trabajo en equipo, la comunicación y la adaptabilidad. La exploración de carreras, la exposición, la experiencia y el conocimiento ayudan a los estudiantes a saber lo que es posible. HCPS alinea continuamente el currículo y los programas con los estándares de la industria y las tendencias emergentes del mercado laboral para garantizar que los estudiantes desarrollen las habilidades y el conocimiento para su éxito futuro.

HCPS fomenta las asociaciones con empresas locales, industrias y organizaciones comunitarias para proporcionar a los estudiantes experiencias laborales auténticas y exposición a diferentes trayectorias profesionales. Estos socios pueden ofrecer aprendizajes, pasantías, oradores invitados, visitas al sitio y proyectos de colaboración que cierran la brecha entre el aula y el lugar de trabajo.

El programa Blueprint Career Coaching ayuda a los estudiantes a explorar sus intereses, fortalezas y aspiraciones profesionales. Los entrenadores profesionales proporcionan recursos para la exploración de carreras, orientación sobre la selección de cursos y asistencia con la planificación universitaria y profesional. Como los estudiantes tienen diversos intereses y aptitudes profesionales, las vías personalizadas permiten a los estudiantes explorar diferentes industrias o áreas de especialización.



Objetivos

- Aumentar el número de empresas que ofrecen oportunidades de aprendizaje para estudiantes.
- Incrementar el número de estudiantes que completan aprendizajes.
- Lanzar los cambios en el proyecto de innovación de la escuela intermedia a partir de 2023-2024 hasta 2024-2025.
- Proporcionar hardware y software de tecnología anualmente para satisfacer las necesidades operativas y de instrucción para una economía cambiante y acelerada.

OBJETIVO UNO DE LA JUNTA DIRECTIVA

Prioridad B

Resultados de los graduados

El liderazgo de HCPS cree que los estudiantes pueden demostrar mejor su preparación para el éxito después de la escuela secundaria a través del logro en una de dos áreas:



- Preparado para la universidad: Los estudiantes de secundaria que obtienen créditos universitarios o cumplen con el estándar para obtener créditos universitarios al tener éxito en el trabajo de nivel universitario en la escuela secundaria tendrán más éxito en la universidad.
- Preparado para una carrera: Los estudiantes de secundaria que obtienen una credencial reconocida por la industria o completan un aprendizaje tendrán más éxito en una carrera posterior a la escuela secundaria.

HCPS mide si los estudiantes están preparados para la universidad o una carrera mediante el monitoreo de los siguientes tres resultados de posgrado. Los estudiantes deben lograr el éxito en una de las siguientes tres áreas para cumplir con el estándar North Star:

- Cumplió con los criterios para obtener créditos universitarios potenciales a través de Colocación Avanzada (AP), Bachillerato Internacional (IB) o Educación Profesional y Tecnológica (CTE) (Resultado de posgrado 1)
- Obtuvo créditos universitarios a través de un curso de inscripción doble (Resultado de posgrado 2)
- Obtuvo una licencia profesional, certificación, finalización de aprendizaje o cumplió con los requisitos de Evaluación de Habilidades Técnicas (TSA) en un programa CTE (Resultado de posgrado 3)

Los resultados adicionales de los graduados provienen del Plan Blue Print.

- 9º Grado On-Track
- Preparación universitaria y profesional (CCR)

Objetivos

- Aumentar el porcentaje de graduados de HCPS que cumplen con los criterios para al menos uno de los tres resultados de North Star.
- Aumentar el porcentaje de estudiantes de 9º grado considerados en el buen camino por el Plan.
- Aumentar el porcentaje de estudiantes considerados CCR listos por el Plan.

OBJETIVO UNO DE LA JUNTA DIRECTIVA

Prioridad C

Atributos del alumno

	Al final del grado 2 <i>Preparar</i>	Al final del grado 5 <i>Inspirar</i>	Al final del grado 8 <i>Lograr</i>
Lectores 	Aumentar el porcentaje de estudiantes cada año que alcanzan un nivel de competencia de grado o equivalente en las herramientas designadas de evaluación de lectura de HCPS.	Aumentar el porcentaje de estudiantes cada año que alcanzan un nivel de competencia de grado o equivalente en las herramientas designadas de evaluación de lectura de HCPS o MCAP.*	Aumentar el porcentaje de estudiantes cada año que alcanzan un nivel de competencia de grado o equivalente en las herramientas designadas de evaluación de lectura de HCPS o MCAP.*
Escritores 	Aumentar el porcentaje de estudiantes cada año que logran un nivel de competencia de grado o equivalente en las herramientas designadas de evaluación de escritura de HCPS.	Aumentar el porcentaje de estudiantes cada año que logran un nivel de competencia de grado o equivalente en las herramientas de evaluación de escritura de HCPS designadas o MCAP.*	Aumentar el porcentaje de estudiantes cada año que logran un nivel de competencia de grado o equivalente en las herramientas de evaluación de escritura de HCPS designadas o MCAP.*
Solucionadores de problemas 	Aumentar el porcentaje de estudiantes cada año que alcanzan el nivel de competencia de grado o equivalente en las herramientas designadas de evaluación de matemáticas de HCPS.	Aumentar el porcentaje de estudiantes cada año que alcanzan el nivel de competencia de grado o equivalente en las herramientas designadas de evaluación de matemáticas de HCPS o MCAP.*	Aumentar el porcentaje de estudiantes cada año que alcanzan el nivel de competencia de grado o equivalente en las herramientas designadas de evaluación de matemáticas de HCPS o MCAP.*
Sano 	Reducir el número de estudiantes que no tienen un proveedor médico.	Aumentar el porcentaje de estudiantes cada año en la "Zona de Fitness Saludable" de las Pruebas de Aptitud Física de Educación Física. Aumentar la puntuación de experiencia infantil positiva para los estudiantes que utilizan el marco HOPE**.	Aumentar el porcentaje de estudiantes cada año en la "Zona de Fitness Saludable" de las Pruebas de Aptitud Física de Educación Física. Aumentar la puntuación de experiencia infantil positiva para los estudiantes que utilizan el marco HOPE**.
Employable 	Aumentar el porcentaje de estudiantes que tienen una tasa de asistencia del 90% o más.	Aumentar el porcentaje de estudiantes que tienen una tasa de asistencia del 90% o más.	Aumentar el porcentaje de estudiantes que tienen una tasa de asistencia del 90% o más. Aumentar el porcentaje de estudiantes que completan los módulos de carrera designados a través de Naviance College and Career Platform.

OBJETIVO UNO DE LA JUNTA DIRECTIVA

Prioridad D

Personalización para necesidades académicas

Programas escolares innovadores

HCPS tiene programas Magnet para proporcionar oportunidades únicas especializadas para estudiantes de secundaria.

Objetivos

- Hacer coincidir el desarrollo de programas magnet de HCPS con las economías locales y globales.
- Lograr una retención del 90% de los estudiantes inscritos en programas magnet.

Arroyo del cisne

En 2021, HCPS estableció el Programa de aprendizaje virtual combinado de la escuela Swan Creek que ofrece dos formatos: (1) eLearning; y (2) en persona / híbrido. La inscripción en el programa oscila entre 700-750 estudiantes y más de 80 maestros / personal de apoyo.

Objetivos

- Mejorar y continuar invirtiendo en la evaluación de la idoneidad de los estudiantes para la inscripción.
- Reducir las brechas de rendimiento en lectura y matemáticas según los promedios estatales y del condado.

Designaciones escolares únicas

En 2023-2024, HCPS tiene 9 escuelas de Título 1, 9 escuelas prioritarias, 11 escuelas comunitarias, 5 escuelas de bajo rendimiento de Blueprint Career Ladder y 13 escuelas de apoyo y mejora específicas e integrales.

Objetivos

- Mejorar los resultados de los alumnos en lectura y matemáticas para todas las categorías únicas de designación de escuela.
- Reducir las brechas de rendimiento en lectura y matemáticas según los promedios estatales y del condado.

Estudiantes tempranos

HCPS tiene un sistema mixto de entrega de programas de PreK de día completo, programas de PreK de medio día, clases preescolares de aprendizaje conjunto, clases preescolares de aprendizaje temprano, proveedores privados de Blueprint para PreK y centros Judy.

Objetivos

- Aumentar el número de niños de 3 y 4 años inscritos en PreK de día completo cada año.
- Aumentar el porcentaje de estudiantes atendidos por los programas de PreK que demuestran preparación para el kindergarten.

OBJETIVO UNO DE LA JUNTA DIRECTIVA

Prioridad E

Apoyo conductual

HCPS apoya las necesidades de comportamiento de los estudiantes a través de numerosas estrategias:

- **Asistencia:** HCPS apoya y fomenta la asistencia de los estudiantes mediante la implementación de estrategias proactivas, como iniciativas de participación personalizadas y comunicación regular con las familias. Los esfuerzos de asistencia tienen como objetivo mejorar los resultados educativos y equipar a los estudiantes con habilidades esenciales para el éxito académico.
- **Salud mental y conductual:** Los estudiantes reciben apoyo diario de consejeros escolares, psicólogos y trabajadores sociales, que pueden enseñar lecciones en el aula, reunirse con los estudiantes, utilizar la resolución restaurativa de conflictos y apoyar al personal de instrucción con intervenciones basadas en el aula. El personal trabaja con las familias para localizar y acceder a los servicios de salud mental y conductual en nuestra comunidad.
- **Asociaciones comunitarias:** La colaboración con organizaciones externas ofrece recursos e intervenciones adicionales para apoyar a los estudiantes. Las escuelas individuales se asocian con al menos una clínica de salud mental ambulatoria para servicios de terapia a estudiantes referidos durante el día académico.
- **Evaluaciones de necesidades de salud:** HCPS prioriza el uso de datos para abordar las necesidades de salud mental y física de nuestros estudiantes a través de evaluaciones de necesidades.
- **Resultados saludables de experiencias positivas (HOPE):** El marco HOPE se centra en el bienestar emocional, crea oportunidades de crecimiento, nutre conexiones positivas y fomenta la resiliencia emocional.
- **Intervenciones y apoyos de comportamiento positivo (PBIS):** Las escuelas de PBIS fomentan comportamientos positivos a través de expectativas, rutinas e incentivos claros, creando un clima escolar seguro y de apoyo.
- **Prácticas restaurativas:** La resolución de conflictos se centra en la construcción de la comunidad, la reparación del daño y la restauración de las relaciones a través del diálogo, la escucha activa y la resolución de problemas.
- **Participación de padres y familias:** Los programas de educación para padres (Academia para padres), talleres y canales de comunicación involucran a las familias en los esfuerzos de apoyo conductual.
- **Desarrollo profesional:** HCPS se compromete a equipar a nuestro personal con capacitación en comportamiento salud, con ejemplos como: Primeros auxilios de salud mental para jóvenes; Preguntar, persuadir, referir (QPR); Prácticas Informadas sobre Trauma; Manejar con cuidado; Experiencias adversas en la infancia (ACES); El juego de arquitectura cerebral; y Resultados saludables de experiencias positivas (HOPE).

Objetivos

- Proporcionar a cada estudiante / familia que busca apoyo de salud mental y conductual con los recursos apropiados.
- Aumentar el apoyo brindado a los estudiantes en relación con el comportamiento y la disciplina.
- Aumentar la participación en la Evaluación de Necesidades de Bienestar de los estudiantes para los grados 3-12.
- Mejorar las tasas desproporcionadas de suspensión.
- Aumentar el porcentaje de estudiantes que reportan conexiones con la escuela a través de la evaluación de necesidades de bienestar.

OBJETIVO DOS DE LA JUNTA DIRECTIVA

Prioridades

A

Una transparencia

B

Servicio al cliente

C

Gobernanza colaborativa

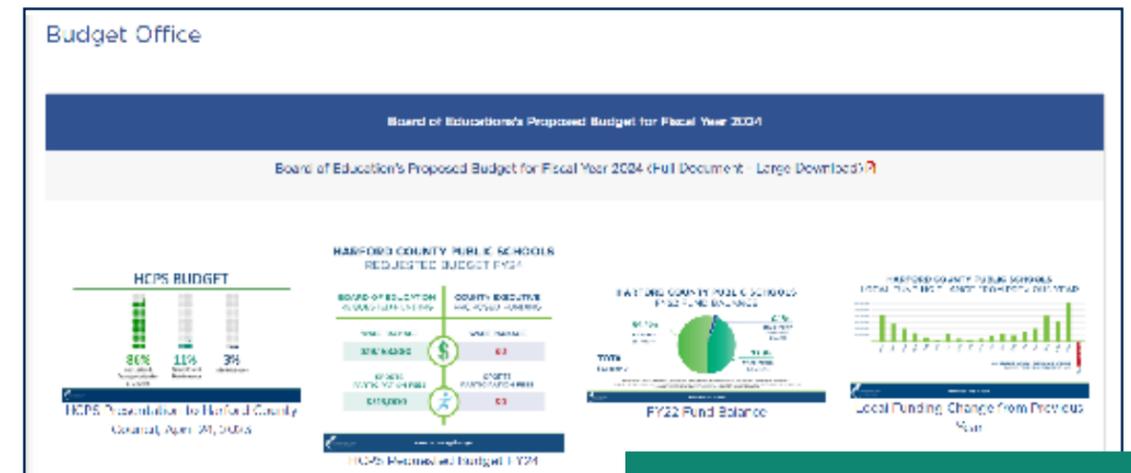


OBJETIVO DOS DE LA JUNTA DIRECTIVA

Prioridad A

Transparencia

La transparencia genera confianza con nuestra comunidad, familias y empleados. Para demostrar el compromiso con la transparencia, los siguientes objetivos buscan proporcionar información a todos para que las familias puedan ser socios en la educación, los resultados y el futuro de nuestros estudiantes.



Cada año, el presupuesto completo y los informes de auditoría están disponibles en hcps.org. Todas las agendas de reuniones de la Junta de Educación, materiales, presentaciones (incluidos los informes financieros trimestrales) y grabaciones están disponibles en hcps.org.

Objetivos

- Mejorar la web y los medios de comunicación orientados al público con funciones de accesibilidad para las personas con discapacidad visual.
- Actualice la accesibilidad a la herramienta de instrucción en línea actual de HCPS, Canvas, para que los padres / guardianes puedan ver para 2024-2025.
- Los paneles de datos con actualizaciones de datos semanales se lanzarán en hcps.org en 2023-2024 y se mejorarán a partir de entonces.
- Los procedimientos administrativos y operativos aumentarán en visibilidad cada año a través de hcps.org.
- Publicar un informe anual basado en las prioridades y objetivos del superintendente.

OBJETIVO DOS DE LA JUNTA DIRECTIVA

Prioridad B

Servicio al cliente

Pregunte a HCPS

En HCPS, nos esforzamos por continuar elevando nuestros estándares para aumentar nuestros esfuerzos de servicio al cliente para apoyar a los empleados, estudiantes, padres / guardianes y la comunidad en general. Ask HCPS es un método de contacto general para todas las consultas relacionadas con HCPS. Nuestro especialista en soporte administrativo de servicio al cliente proporciona respuestas personalizadas a todas las consultas recibidas a través de Ask HCPS para garantizar una comunicación bidireccional completa y oportuna. Envíenos un correo electrónico a AskHCPS@hcps.org o llámenos al (410) 809-6193.



Encuesta de satisfacción del cliente

HCPS se compromete a brindar un servicio al cliente superior a todas nuestras partes interesadas, incluidos los empleados, los estudiantes y sus familias, y los miembros de la comunidad. Al enviar una respuesta a nuestra encuesta, en hcps.org y en las firmas de correo electrónico de los empleados, sus comentarios nos ayudan a evaluar si estamos cumpliendo con nuestros estándares de excelencia.

Grupo de Trabajo de Servicio al Cliente

El servicio al cliente es un componente vital de la cultura de nuestra organización que, en última instancia, afecta el éxito general de los estudiantes. El Grupo de Trabajo de Servicio al Cliente de HCPS se formó durante el año escolar 2019-20 e incluye miembros de la Junta, personal de la Oficina Central, administradores escolares, maestros y socios comunitarios. El Grupo de Trabajo ha continuado cada año escolar desde su creación. Para garantizar que nosotros, como organización, sigamos siendo responsables de brindar un servicio al cliente interno y externo de primer nivel, el Grupo de Trabajo desarrolla nuevas iniciativas para ayudarnos a medir nuestro nivel actual de servicio e identificar oportunidades de mejora.

Programa de premios a la escuela amiga de la familia

El programa Family Friendly School Award reconoce a las escuelas por mantener un ambiente acogedor y enriquecedor. Los Estándares Nacionales de la PTA para Asociaciones Familia-Escuela son los indicadores de referencia de una Escuela Amiga de la Familia. Cada mes de septiembre a mayo, las nominaciones para el premio se recogen en línea. Luego, se invita a la comunidad en general de HCPS a emitir un voto electrónico para la escuela nominada que consideren más digna del título. La escuela nominada que gana la mayor cantidad de votos de la comunidad se llama Escuela Amigable con la Familia de ese mes. Los miembros de la junta, el liderazgo de HCPS y un representante del socio comercial patrocinador hacen una visita sorpresa a la escuela ganadora para presentar una pancarta y un certificado. Las escuelas ganadoras también reciben un almuerzo del personal, proporcionado por Chick-fil-A.



Academia de Padres de HCPS

La Academia de Padres de HCPS incluye una serie de talleres diseñados para involucrar a los padres/guardianes de HCPS como socios en la educación de sus hijos y trabaja para proporcionar información útil y recursos necesarios para ayudar a sus hijos a tener éxito en la escuela y en la comunidad. El objetivo es conectar a las familias, el personal del sistema escolar y las partes interesadas de la comunidad en asociaciones significativas que ayudarán a aumentar el rendimiento estudiantil y apoyar el bienestar. HCPS Parent Academy, administrada a través de la Oficina de Asociaciones Familiares y Comunitarias, ofrece talleres virtuales y basados en la escuela en todo el distrito, series de videos de Real Talk y apoyo para eventos escolares.



Enlaces de Participación de los Padres y la Comunidad (PACE)

HCPS se enorgullece de tener un enlace de PACE en cada una de nuestras escuelas. Los enlaces de PACE son maestros o paraeducadores que trabajan fuera de su día de servicio regular (financiado por la subvención federal del Título IV), bajo la supervisión de la Oficina de Asociaciones Familiares y Comunitarias, para crear una cultura escolar que sea acogedora para todos los padres / cuidadores, equipando a los padres con las herramientas que necesitan para ayudar a sus hijos a tener éxito en la escuela. Los enlaces de PACE también trabajan para establecer socios comunitarios que trabajan con el personal escolar para mejorar la escuela y mejorar las oportunidades de aprendizaje de los estudiantes.

El servicio es central

HCPS se compromete a brindar un servicio al cliente superior a todas nuestras partes interesadas, incluidos los empleados, los estudiantes y sus familias, y los miembros de la comunidad. Reconocemos el servicio al cliente como un componente vital de la cultura de una organización que, en nuestro caso, en última instancia afecta el éxito general de los estudiantes. El servicio es central fue diseñado para unificar a los miembros del personal de la Oficina Central, en todas las ubicaciones, con una marca que representa nuestro valor central de servicio.



Objetivos

- Logre un 95% de excelentes críticas recibidas a través de la Encuesta de satisfacción del cliente de HCPS mes a mes.
- Logre resoluciones al 100% para que se satisfagan las necesidades de cada cliente.
- Aumentar la participación en la Encuesta de satisfacción del cliente de HCPS.
- Aumentar la calificación favorable en la Encuesta anual de Percepción de Padres/Cuidadores en relación con los recursos para padres de HCPS que se ofrecen para mejorar la experiencia educativa de los estudiantes.

OBJETIVO DOS DE LA JUNTA DIRECTIVA

Prioridad C

Gobernanza colaborativa

Comité de Calendario

Se reúne cada año para hacer recomendaciones sobre un calendario propuesto para el próximo año escolar. Los representantes incluyen miembros de la comunidad, personal de HCPS, miembros de la Junta y el miembro de la Junta estudiantil.

Comité Asesor Ciudadano de Educación Profesional/ Tecnológica

Asesorar, abogar y revisar los Programas de Educación Profesional y Tecnológica. El Consejo solicita la participación de personas que representan a las empresas en los diez grupos de carreras de Maryland.

Grupo de Trabajo de Servicio al Cliente

Desarrollar nuevas iniciativas para ayudar a medir el nivel actual de servicio al cliente e identificar oportunidades de mejora.

Comité Asesor de la Primera Infancia

Las partes interesadas de HCPS, agencias comunitarias y el sector privado de cuidado infantil colaboran para informar las decisiones relacionadas con la educación de la primera infancia. El enfoque principal de este grupo es proporcionar a las familias recursos para la preparación escolar. Un foro consistente para que los educadores de la primera infancia calibren, se asocien y se alineen.

Comité Directivo del Centro Judy

Colabora en apoyos y recursos para promover la preparación escolar, la educación de adultos, los servicios de apoyo familiar y las evaluaciones. Compuesto por agencias asociadas, proveedores de Head Start, Harford Community College (HCC), Junta de Administración Local, Red de Habilidades, Oficina de Cuidado Infantil de MSDE y Sucursal EXCELS y otras agencias.

Comité Asesor Ciudadano de Educación para la Vida Familiar

Participa en las decisiones con respecto a los materiales utilizados en el programa K-12 sobre Vida Familiar y Desarrollo Humano y prevención del VIH / SIDA. Evalúa el cumplimiento del programa con los Estándares Estatales para la Educación Integral para la Salud. Investiga los métodos de entrega para la educación realineada de la vida familiar en los grados cuarto y quinto.

Comité Directivo del Blueprint

El comité desempeña un papel fundamental en la orientación de los esfuerzos integrales de reforma educativa descritos en el Plan. El comité proporciona dirección estratégica, supervisa la implementación y garantiza una colaboración efectiva para navegar la reforma educativa requerida.

Elevando de Blueprint del Comité de Educadores

Este comité proporcionará orientación para los requisitos de Blueprint que tienen como objetivo elevar a los maestros y líderes escolares al elevar los estándares y el estado de la profesión docente, incluida una escala profesional basada en el desempeño y salarios comparables a otros campos con requisitos educativos similares.

Comité de Blueprint de la Primera Infancia

Este comité proporcionará orientación para los requisitos del Plan que tienen como objetivo invertir en educación y cuidado de la primera infancia de alta calidad con una expansión significativa del prekindergarten de día completo, gratuito para todas las familias de bajos ingresos.

Consejo de Asesoría, Defensa y Acción para Padres

Este Consejo de Asesoramiento, Defensa y Acción para Padres (PAAAC, por sus siglas en inglés) proporciona información sobre formas de mejorar la comunicación y la participación de los padres a nivel escolar local y del distrito. Los miembros son padres que tienen al menos un hijo o nieto en HCPS que reflejan la diversidad de la comunidad.

Consejo Asesor de Salud Escolar

Se reúne tres veces al año. El Consejo incluye líderes de HCPS que pueden afectar los resultados de salud de los estudiantes, líderes del departamento de salud, representantes del hospital local y otros socios comunitarios valiosos.

Comité Asesor de Ciudadanos de Educación Especial

Este comité dirigido por padres tiene como objetivo mejorar las asociaciones de estudiantes, familias, líderes comunitarios, organizaciones, educadores y administradores a través de discusiones que se centran en el enriquecimiento de los servicios y oportunidades para niños y estudiantes con discapacidades.

Comité de Blueprint de la Estrella del Norte

Este comité proporcionará orientación para los requisitos de Blueprint que tienen como objetivo crear un sistema de instrucción de clase mundial, allanando el camino para los estudiantes que buscan vías que incluyen la universidad temprana, cursos AP y / o una educación técnica rigurosa que conduce a credenciales reconocidas por la industria.

Comité de Apoyo Estudiantil de Blueprint

Este comité proporcionará orientación para los requisitos del Plan que tienen como objetivo proporcionar más apoyo a los estudiantes que más lo necesitan con nuevos apoyos amplios y sostenidos para las escuelas que atienden a altas concentraciones de estudiantes que viven en la pobreza.

Comité Asesor Empresarial

Este comité tiene como objetivo aumentar el compromiso y fortalecer la asociación entre el sistema escolar y las empresas locales. Los participantes aprenden sobre los acontecimientos en nuestro sistema y tienen la oportunidad de identificar formas en que su negocio puede apoyar estos esfuerzos.

Grupo de Trabajo del Superintendente sobre Equidad

Los miembros hacen recomendaciones que garantizarán entornos de aprendizaje / trabajos seguros, de apoyo e inclusivos y un enfoque continuo en la equidad, la diversidad y la inclusión. Diversos líderes comunitarios se reúnen varias veces al año, para servir como asesores del superintendente.

Objetivos

- Todos los comités asesores tienen al menos un 25% de representación fuera del personal de la oficina central para incluir maestros, padres / guardianes, administradores y socios comunitarios.
- Todos los comités asesores tienen una misión, objetivos y procedimientos establecidos para la selección o asignación de miembros disponibles públicamente.
- Los comités asesores, cuando sea posible, incorporan la voz de los estudiantes a través de la membresía, presentaciones, divulgación o eventos.
- Aumentar el número de comunidades y empresas identificadas como socios por los Especialistas en Participación de Padres y Comunidades y los Especialistas en Escuelas Comunitarias.



OBJETIVO TRES DE LA JUNTA DIRECTIVA

Prioridades

A

Educadores Elevados

B

Cultura de la gratitud

C

Vías de talento



OBJETIVO TRES DE LA JUNTA DIRECTIVA

Prioridad A

Elevando a los educadores

Escalera de carrera de Blueprint

Escala profesional escalonada para incluir una mayor compensación basada en las calificaciones y cambios en el porcentaje de enseñanza en el aula, un enfoque en la Certificación de la Junta Nacional, mejora salarial para la enseñanza en los salarios identificados de las escuelas de bajo rendimiento de la Escalera de carrera de Blue Print comparables a otros campos.

Beneficios para empleados

HCPS invierte en beneficios sólidos para el bienestar del personal, incluidos seguros grupales de salud, vida y dental; Reembolso de matrícula; Jubilación; Programa de Asistencia al Empleado; Tenencia; Planes de compensación diferida; Licencia familiar, anual, por enfermedad y por negocios personales.

Reclutamiento y retención

HCPS se compromete a reclutar y retener educadores y personal efectivos y diversos para crear un clima de éxito estudiantil. El reclutamiento y la retención basados en la evidencia de educadores diversos refleja una influencia directa y positiva en el desempeño y los logros de todos los estudiantes.

Política y procedimiento de equidad

La Política de Equidad Educativa establece que "El sistema escolar utilizará una lente de equidad en todos los procesos de reclutamiento, contratación, retención y promoción del personal" y el Procedimiento de Equidad Educativa apoya esa política a través de elementos de acción específicos.

Desarrollo profesional

HCPS es una institución de aprendizaje tanto para estudiantes como para personal. Los empleados reciben apoyo a través del aprendizaje profesional, las oportunidades de crecimiento y el desarrollo del liderazgo. Future U es un programa emblemático para la planificación de la sucesión, donde los aspirantes a administradores construyen el éxito de liderazgo de todos nuestros sistemas.

Programa de Inducción Docente

Un programa ejemplar de inducción docente cultiva una cultura de apoyo e instrucción de calidad, asegurando que los nuevos educadores se sientan valorados y equipados para sobresalir en sus funciones. Al proporcionar orientación personalizada, estos esfuerzos contribuyen a aumentar las tasas de retención de docentes, lo que a su vez estabiliza la dotación de personal y promueve la continuidad dentro de las escuelas. En última instancia, invertir en la inducción de los maestros sienta una base sólida para el éxito académico sostenido y la participación de la comunidad.

Objetivos

- Aumentar el número de maestros que optan por participar en la escala profesional después de negociarse e implementarse.
- Aumentar el porcentaje de maestros de color para alinearse más estrechamente con la población estudiantil y mejorar los resultados de los estudiantes.
- Aumentar las tasas de retención de empleados efectivos.
- Aumentar el número de solicitantes para puestos de supervisión.
- Aumentar el porcentaje de maestros certificados condicionalmente que obtienen su certificado profesional estándar.

OBJETIVO TRES DE LA JUNTA DIRECTIVA

Prioridad B

Cultura de la gratitud

HCPS Limelight

Cada mes, reconocemos a los empleados escolares que demuestran constantemente un excelente servicio al cliente. Los administradores escolares son bienvenidos a nominar a un miembro de su personal cada mes para asistir a los eventos virtuales. Los eventos de HCPS Limelight son patrocinados por socios comerciales de la comunidad, y los nominados participan en un sorteo para un gran premio en cada evento.



Conductor de autobús y asistente de autobús del año

El Departamento de Transporte premia a tres miembros del personal de autobuses que demuestran un compromiso con la excelencia en el transporte seguro de nuestros estudiantes. Cada año, un conductor de autobús de educación general, un conductor de autobús con necesidades especiales y un asistente de autobús son reconocidos como el conductor o asistente del año. Los ganadores se anuncian en abril en un evento especial donado por Freedom Federal Credit Union.



Programa de Reconocimiento de Servicio al Empleado

Este programa anual reconoce a todos los miembros del personal que han completado hitos específicos de servicio: 5, 10, 20, 30, 40 o 50 años.

Celebración de la excelencia en la educación

- Profesor del Año
- Salón de la Fama de Educadores de HCPS



Premios a la Excelencia en Educación

La Fundación de Educación del Condado de Harford honra y celebra a individuos y empresas por su acto positivo de imp en apoyo de HCPS. Las nominaciones se aceptan anualmente para un premio al logro sobresaliente, un premio al logro del director, un premio a la trayectoria y un premio al logro empresarial.



Programa de Premios para Estudiantes Destacados

Cada mes durante el año escolar, el Director el Dr. Bulson reconocen a los estudiantes por demostrar rasgos de carácter positivos que los hacen destacar como un modelo a seguir para los demás. Los directores, o su designado, están invitados a nominar a un estudiante por mes. Cada estudiante nominado recibe un certificado de reconocimiento del Dr. Bulson y la nominación de su director.



Premios Superstar de Servicios de Soporte

Este programa anual brinda a las partes interesadas de HCPS la oportunidad de reconocer a los empleados merecedores de servicios de apoyo. APG Federal Credit Union (APGFCU) es el orgulloso patrocinador de los premios HCPS Support Services Superstar Awards. Hasta 15 ganadores de premios recibirán \$250 cada uno. Además, las escuelas/departamentos recibirán \$ 100 para organizar una celebración para los destinatarios exitosos dentro de su lugar de trabajo.



Servicios de Apoyo Estudiantil Premios STAR

El Premio Destacado de Servicios Estudiantiles (STAR) se otorga dos veces al año (una vez por semestre) a un empleado de servicios estudiantiles de la Oficina Central o de la escuela. Las nominaciones pueden ser hechas por empleados, padres o estudiantes. El ganador debe exudar las siguientes cualidades: va más allá de los requisitos del trabajo; tiene creatividad e innovación en su trabajo; tiene un impacto positivo en el departamento y/o sistema; tiene un impacto positivo en los estudiantes; y construye relaciones sólidas que respaldan un alto nivel de confianza y responsabilidad.

Desayuno con pajarita

Cada mes, reconocemos a un grupo de empleados de la Oficina Central que han sido nominados por sus compañeros por ir más allá de sus deberes normales para ayudar en el éxito continuo de HCPS. Se alienta a todos los empleados de la Oficina Central a nominar a sus colegas de la Oficina Central.



Premios Blue Hat del Superintendente

Durante el año escolar, el Dr. Bulson reconoce y agradece a los administradores que van más allá de sus deberes típicos de liderazgo para servir mejor a HCPS al presentarles un Premio Blue Hat. Todos los empleados administrativos, a nivel de escuela y Oficina Central, son elegibles para recibir este premio. El Dr. Bulson presenta personalmente cada premio.



Cohortes finalistas de Maestro del Año

Estas cohortes consisten en educadores excepcionales que colaboran para crear actividades e iniciativas dirigidas por maestros en todo el sistema. Reúnen a un grupo diverso de maestros altamente calificados y apasionados que comparten su experiencia, ideas innovadoras y mejores prácticas para impulsar un cambio positivo dentro del distrito escolar. El valor de tales cohortes radica en su capacidad para fomentar la colaboración, promover el crecimiento profesional e inspirar la asociación continua en la comunidad.



HCPS Grati-Tours

La Junta de Educación y los miembros del liderazgo superior viajan en un autobús escolar para pasar el día visitando escuelas para agradecer personalmente al personal de la escuela por el gran trabajo que hacen todos los días en sus edificios. Los participantes de Grati-Tour recorren edificios, se dan la mano, toman fotos y dejan golosinas del orgulloso patrocinador del evento, Chick-fil-A del condado de Harford, para todos los empleados del edificio escolar.



Minuto mensual con el Dr. Bulson

El último jueves de cada mes, el Dr. Bulson invita a todos los miembros del personal de HCPS a unirse a él en un evento en vivo de Microsoft Teams para compartir actualizaciones de todo el sistema.



Programa de premios para padres más valiosos

Este programa de premios honra a los padres/tutores de HCPS cada mes durante el año escolar que se destacan por modelar uno o más de los Estándares Nacionales de la PTA. Los coordinadores de HCPS PACE nominan con el apoyo de sus administradores. Las nominaciones son revisadas por el Subcomité de Servicio al Cliente Externo de HCPS, y el subcomité selecciona la nominación ganadora.



Objetivos

- Aumentar el número de empleados que nominan a sus colegas para el reconocimiento.
- Ampliar el alcance de los programas de reconocimiento para incluir un grupo diverso de puestos en todas las escuelas y oficinas.
- Aumentar la participación en los programas HCPS Limelight y Standout Student para incluir a todas las escuelas.

OBJETIVO TRES DE LA JUNTA DIRECTIVA

Prioridad C

Caminos de talento

El Proyecto HCPS Talent Pathways es una innovadora campaña de desarrollo de empleados y una estrategia de reclutamiento para construir agresivamente vías de talento sólidas para todos los puestos en la organización para futuras necesidades de contratación. Esto incluirá definir, crear e implementar programas de personas que se centren en la adquisición y el desarrollo del talento de una variedad de fuentes externas e internas. Nuestro enfoque está en Grow Your Own (GYO).



Como parte de esta iniciativa, el distrito diseñará y lanzará su propio programa modelo de preparación de maestros destinado a atraer y capacitar a jóvenes (y personal no tradicional) para carreras en educación, al tiempo que prueba modelos innovadores para aumentar los resultados educativos equitativos para nuestros estudiantes. El programa de escuela modelo planificado se implementará en asociación con socios públicos, privados y de educación superior. La escuela modelo se integrará en la nueva escuela primaria (incluidas las aulas de PreK) y la escuela de educación especial (Harford Academy) que se inaugurarán en el otoño de 2027.

Objetivos

- Aumentar el número de empleados actuales de HCPS que actualmente no están en un puesto docente que trabajan para obtener la certificación de maestros cada año.
- Publique y actualice cronogramas transparentes e hitos del proyecto
- Aumentar el número de ex alumnos de HCPS contratados como empleados de HCPS cada año en todos los puestos.
- Aumentar el número de estudiantes en futuros programas de maestros, incluyendo Teacher Academy of Maryland (TAM), EdRising, o guardianía entre pares.
- Aumentar el número de pasantes que sirven en las aulas de HCPS cada año.
- Para finales de 2027-2028, reúnanse anualmente con la información de maestros a través de iniciativas de crecimiento propio cada año.

OBJETIVO CUATRO DE LA JUNTA DIRECTIVA

Prioridades

A

Seguridad y protección

B

Administración de recursos

C

Eficiencia operacional



OBJETIVO CUATRO DE LA JUNTA DIRECTIVA

Prioridad A

Seguridad y protección

La seguridad en las escuelas abarca un enfoque integral que aborda los riesgos internos y externos. Internamente, implica fomentar el comportamiento positivo de los estudiantes a través de medidas disciplinarias efectivas y apoyo conductual y de salud mental. Externamente, requiere una preparación atenta para posibles situaciones delictivas y eventos climáticos severos. Al centrarse en la prevención a través de la intervención temprana y equipar al personal y a los estudiantes con estrategias de respuesta adecuadas, las escuelas pueden crear un entorno seguro que proteja contra una variedad de riesgos potenciales.

La Oficina de Seguridad y Protección (OSS) de HCPS administra y coordina los programas de seguridad del distrito en 55 escuelas. El Supervisor de Seguridad dirige el trabajo de los Coordinadores Regionales de Seguridad y los Enlaces de Seguridad Escolar. Los enlaces de seguridad escolar se asignan a los edificios escolares y trabajan en estrecha colaboración con los estudiantes, el personal y la comunidad para construir una cultura escolar positiva al mantener un ambiente seguro. Los coordinadores regionales de seguridad supervisan y supervisan los enlaces de seguridad escolar, realizan visitas escolares regulares y trabajan con los administradores escolares para garantizar que se sigan los protocolos de seguridad. La oficina supervisa y evalúa todos los aspectos de la seguridad física y la preparación para emergencias para todas las escuelas. La OSS también trabaja en estrecha colaboración con los asociados locales encargados de hacer cumplir la ley que proporcionan oficiales de recursos escolares a todas las escuelas secundarias.



Objetivos

- Aumentar la frecuencia de la capacitación en seguridad y los simulacros de incidentes críticos, incluidos los asaltantes activos, y la reunificación.
- Aumentar el contenido y las oportunidades para involucrar a las familias sobre la seguridad, incluida la herramienta de denuncia anónima y la comunicación masiva, a través de hcps.org, la Academia de Padres, los ayuntamientos y las presentaciones de la Junta de Educación.
- Proporcionar mejoras anuales a la capacitación, la cámara y los radios, la comunicación, la gestión de visitantes y las evaluaciones de amenazas.

OBJETIVO CUATRO DE LA JUNTA DIRECTIVA

Prioridad B

Administración de recursos

La utilización eficiente de los fondos de los contribuyentes y otros recursos es esencial para maximizar el impacto de nuestro distrito escolar en los resultados educativos. La gestión responsable de los recursos permite la asignación efectiva de fondos para programas educativos, mantenimiento, materiales de instrucción y desarrollo profesional, beneficiando a los estudiantes y a la comunidad. El Departamento de Servicios Comerciales de HCPS desempeña un papel primordial en la administración y protección de los recursos del distrito con el siguiente apoyo:

Oficina de Finanzas

Responsable de la nómina, cuentas por pagar, subvenciones, informes financieros, apoyo escolar y el sistema de empresa financiera.

Oficina de Presupuesto

Responsable de preparar, administrar y monitorear los presupuestos operativos, restringidos, de servicio de alimentos y capital para HCPS.

Departamento de Compras

Desde tecnología hasta servicios profesionales, y desde libros de texto hasta lápices, cada año se compran millones de dólares en productos básicos que tocan la vida de cada estudiante.

Departamento de Gestión de Riesgos

Contribuye a un ambiente de aprendizaje seguro para los estudiantes, un lugar de trabajo seguro para los empleados y un lugar seguro para visitar y ser voluntario para nuestra comunidad.

Departamento de Alimentación y Nutrición

Gestiona todos los aspectos del servicio de alimentos escolares a través de la provisión de comidas convenientes, económicas y saludables para los estudiantes.

Objetivos

- Lograr una opinión de auditoría sin reservas de una firma de auditoría independiente anualmente.
- Asigne recursos basados en las necesidades respaldadas por datos de los estudiantes, el personal y las escuelas.
- Cumplir con los requisitos estatales de Blueprint, Artículo de Educación de Maryland, §5-234, para la asignación de recursos directamente a las escuelas para 2024-2025.

OBJETIVO CUATRO DE LA JUNTA DIRECTIVA

Prioridad C

Eficiencia operativa

Las instalaciones de HCPS suman aproximadamente 6 millones de pies cuadrados brutos de espacio. La Oficina de Operaciones, junto con los departamentos asociados dentro del sistema escolar, se encarga de la gestión de los recursos y funciones necesarios para la prestación de los servicios y actividades a los estudiantes, empleados y el público, tales como:

- Planificación de capital
- Uso comunitario de las instalaciones escolares
- Operaciones y mantenimiento de instalaciones
- Administración de propiedades
- Diseño y construcción de escuelas
- Proyectos patrocinados por escuelas y organizaciones externas
- Transporte estudiantil
- Logística y gestión de inventarios



Septiembre 2023

AskHCPS@hcps.org | (410) 809-6193

Objetivos

- Aumente la eficiencia compartiendo recursos con socios como el Gobierno del Condado de Harford, Harford Community College, el Consejo de Parques y Recreación del Condado de Harford y el Departamento de Salud del Condado de Harford.
- Aumentar la eficiencia a través del programa de gestión de la energía.
- Aumentar la eficiencia mediante la implementación de las mejores prácticas de la industria relacionadas con la gestión de los recursos internos y las estrategias para prestar servicios.
- Priorice los proyectos de capital y el mantenimiento en función de las necesidades respaldadas por datos de los estudiantes, el personal y las escuelas.

La Junta de Educación del Condado de Harford no discrimina por motivos de edad, ascendencia / origen nacional, color, discapacidad, embarazo, identidad / expresión de género, estado civil, raza, religión, sexo u orientación sexual en asuntos que afectan el empleo o en proporcionar acceso a programas y actividades y proporciona igualdad de acceso a los Boy Scouts y otros grupos juveniles designados.

De acuerdo con los requisitos del Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 (20 U.S.C. §1681, et seq.), las Escuelas Públicas del Condado de Harford no discriminan por motivos de sexo en ninguno de sus programas o actividades o con respecto al empleo. Consultas sobre la aplicación del Título IX y sus regulaciones de implementación a las Escuelas Públicas del Condado de Harford: Involucrando a los estudiantes, consulte: Ken Miller, 102 South Hickory Avenue, Bel Air, MD 21014 al (410) 375-0408 o Kenneth.Miller@hcps.org; Para involucrar a todos los demás miembros de la comunidad escolar, consulte: Renee McGlothlin, 102 South Hickory Avenue, Bel Air, MD 21014 al (410) 809-6087 o Renee.McGlothlin@hcps.org. Las quejas de discriminación también se pueden presentar ante otras agencias, como la Oficina de Derechos Civiles del Departamento de Educación de los Estados Unidos. Subsecretario de la Oficina de Derechos Civiles: 400 Maryland Avenue, SW, Washington, D.C. 20202, 1-800-421-3481. Para obtener información actualizada sobre la Junta de Educación, visite www.hcps.org.