

## CAPITULO 1: PROPÓSITO Y FILOSOFIA COMUN

### Entendiendo la disciplina & SW-PBS (por sus siglas en inglés)

*“El plan de disciplina en el colegio está establecido para proporcionar un ambiente positivo en el plantel educativo, y para crear un ambiente de apoyo para el crecimiento personal, social y académico para los estudiantes y el personal. En otras palabras, el plan del colegio es esencialmente un instrumento que permite que se logren las metas de la institución educativa, especialmente las metas de desempeño del estudiante”.*

Geoff Colvin, 2007

*“Los educadores que tienen un acercamiento disciplinario como un proceso para establecer y mantener un ambiente de aprendizaje efectivo tienden a ser más exitosos que aquellos educadores que ponen más énfasis en su rol de figura de autoridad o disciplinaria”.*

Thomas Good & Jere Brophy, 2000

### RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Al finalizar este capítulo, usted podrá:

- ▶ Explicar los mediadores filosóficos de un acercamiento disciplinario que sea positivo, proactivo y de instrucción y los componentes esenciales del Apoyo de Comportamiento Positivo de las escuelas de (MO SW-PBS por sus siglas en inglés).
- ▶ Estar comprometido con la participación en la escritura de una filosofía y visión para el colegio.
- ▶ Asegurar que la misión del colegio incluye el importante rol de construir competencias sociales y académicas.
- ▶ Identificar **convicciones, creencias, opiniones** de principios guía sobre la disciplina y el comportamiento del estudiante que son esenciales para alinear a su personal y trabajar cohesivamente a medida que usted desarrolla un plan disciplinario para el colegio.
- ▶ Lograr el compromiso de su personal con respecto a su importante trabajo de SW-PBS.

## Los retos que enfrentan hoy las escuelas

Hoy día los colegios enfrentan un intenso escrutinio y están bajo tremenda presión para el mejoramiento, compuesto por asuntos importantes que ejercen demanda significativa en los planteles educativos. Algunos de estos asuntos son:

- ▶ Aumento de la diversidad demográfica de los estudiantes
- ▶ Cambio de las estructuras de los hogares
- ▶ Aumento del aislamiento del estudiante
- ▶ Aumento de la exposición a la violencia
- ▶ Crisis de abandono de los estudios
- ▶ Estudiantes con necesidades especiales
- ▶ **Rigurosa estricta severa inflexible** responsabilidad académica

## Impacto de los problemas de comportamiento en los estudiantes y los educadores

Los problemas de comportamiento existen en todos los colegios y por lo tanto varía en frecuencia e intensidad, y presenta una inquietud para las directivas, los maestros, los padres, estudiantes y la comunidad. El Informe Nacional de Metas Educativas (1995) y el informe anual de los Departamentos de Justicia y Educación (2014) indican una falta de disciplina, vista como uno de los retos más serios que enfrentan los colegios.

**Bajo desempeño del estudiante.** Los maestros informan que se han aumentado los comportamientos "no civilizados" y que es una amenaza para el aprendizaje. Hasta un 50% del día escolar se pierde debido al mal comportamiento durante las transiciones, disciplina y otras actividades que son académicas (Cotton, 1990; Sugai & Horner, 1994).

**Fracaso escolar y dificultades de por vida.** Los estudiantes con problemas de disciplina están claramente en riesgo de fracaso escolar y de desarrollar comportamientos antisociales severos así como otras dificultades a lo largo de su vida. Estos estudiantes tienden a experimentar delincuencia juvenil, aislamiento social, reducir su tasa e ingreso de empleo, y con más frecuencia a tener problemas legales y de salud mental. (Gresham, 1984).

**Aumenta el uso de prácticas elitistas especiales exclusivistas.** Debido al aumento de los problemas de comportamiento, se han aumentado las prácticas exclusivistas tales como detenciones, suspensión en la escuela, instrucción con confinamiento en el hogar, día de colegio acortados, referidos a colegios alternativos, transferencias administrativas, o ausentismo escolar ignorado que restringe el acceso al aprendizaje (U.S. Department of Education, 2014). Cerca del 90 por ciento de los colegios han implementado alguna forma de política de cero tolerancia para el año 2001. (Kaufman, et al, 2001; Skiba, Peterson & Williams, 1997).

**Demandas de los trabajos administrativos.** En los informes entregados por los rectores en los que reportan que su trabajo excede las 60 horas, muchos sienten que su efectividad como un líder educativo se dificulta debido a la disciplina estudiantil (Hedges, 1991; Trump, 1987).

**Dificultad de la efectividad y moral del maestro.** Los estudios han demostrado que hasta el 60% de los nuevos profesores dejan la profesión durante los primeros cinco años de trabajo, con frecuencia citan la

disciplina del estudiante como la razón principal para retirarse (Martinez, 2001).

Hay un crecimiento en el sentimiento de frustración, ya que se pide más de los educadores bajo circunstancias de reto.

**Obstrucción de las iniciativas de mejoramiento escolar.** Nuestros colegios tienen una larga historia de esfuerzos no cumplidos en cuanto a mejorar la instrucción, evaluación y los resultados académicos de los estudiantes. Cuanto los problemas de disciplina impactan el ambiente escolar, los maestros, rectores, padres y estudiantes, se ven afectados (Bryk & Schneider, 2003; Gordon, 2002).

## DISCUSSION



¿Qué retos o impactos sobre comportamiento estudiantil está encontrando en su colegio?

### Reconsideración del concepto de disciplina

#### LA VISION TRADICIONAL DE DISCIPLINA

En la mayor parte, nuestro acercamiento a la disciplina escolar sigue basada en las políticas de castigo y excluyentes, desarrolladas cuando empezó la educación pública en 1900 y las escuelas estuvieron orientadas hacia lo académico y socialmente aceptable. Actualmente, el niño a las puertas del colegio ha creado un cambio en el balance entre el poder de los colegios y los salones de clase. Aunque la autoridad del maestro fue alguna vez virtualmente garantizada, ahora los maestros son confrontados por los estudiantes que retan la autoridad. Como resultado un enfoque o mayor énfasis en mantener el control ha generado el ser más reactivos y con frecuencia tener un acercamiento de más castigo.

Bien sea con intención o sin intención los colegios tienen una larga historia de ser selectivos. Las políticas de disciplina, actúan como un medio para sacar a los estudiantes menos capaces, menos motivados, o de pobre comportamiento. Cuando se le pide a los maestros que definan la disciplina, la respuesta más común es "castigo por no seguir las instrucciones de comportamiento" Los colegios desarrollan listas de reglas prohibitivas y unas series de castigos severos cada vez mayores, para los estudiantes que no cumplan estas normas.

Desafortunadamente, dicha visión de castigo de la disciplina, resulta en acercamientos que tienen efectos cuestionables, si no dañinos (Skiba & Peterson, 2000; U.S. Department of Education 2014). El castigo se enfoca en lo que no se debe hacer, no enseña los comportamientos deseados, puede dañar las relaciones, impide el aprendizaje, y conduce a que los estudiantes dejen el colegio antes de tiempo. Algunos educadores creen que estas prácticas de castigo y ser excluyentes les han servido bien para eliminar las irritantes e innecesarias intrusiones a sus agendas de enseñanza. Muchos educadores creen que los estudiantes conocen la forma correcta de comportarse, que su comportamiento es un déficit de desempeño y que ellos tienen las habilidades, pero están simplemente escogiendo desafiar e insubordinarse. Por lo tanto, ellos asumen que el castigo traerá un alto al problema de comportamiento y que el estudiante se empezará a comportar apropiadamente.

En realidad, el castigo satisface a la persona que castiga, pero tiene poco efecto duradero en quien recibe el castigo (Losen, 2011). Estos acercamientos excluyentes están en conflicto directo con la misión de los colegios de ayudar a que los estudiantes exploten su potencial al máximo. Nuestras políticas de castigo le fallan al estudiante para las cuales están dirigidas. (Departamento de Educación de Estados Unidos, 2014)

**Dis • ci • plina**  
s. (fr. disciplina en latín,

Instrucción que corrige, moldea, o perfecciona el carácter y desarrolla el auto control.

Webster's New Collegiate Dictionary

## **DISCIPLINAR ES ENSEÑAR**

A medida que buscamos asegurar ambientes de aprendizaje incluyentes, nuestra actitud hacia la disciplina debe cambiar. ¿La disciplina se preocupa por castigar los malos comportamientos o por prevenirlos?

De acuerdo al diccionario, la disciplina se refiere a la prevención y al remedio, "capacitación para actuar de acuerdo con las normas" e "instrucción y ejercicio diseñado para capacitar para una conducta o acción apropiadas" "capacitación esperada para producir un tipo de patrón de comportamiento especificado" y "comportamiento controlado como resultado de dicha capacitación".

Llegar a los estudiantes de hoy requiere una enseñanza enfocada en la enseñanza del estudiante sobre cómo tener éxito y cómo comportarse responsablemente en el colegio. Esto con base en la creencia de que el comportamiento social es aprendido, y por lo tanto puede ser enseñado.

A los estudiantes se les pueden enseñar formas aceptables de comportamiento, así como uno puede enseñarles una materia académica.

La disciplina debería basarse en el mismo concepto de instrucción que es usado para facilitar el aprendizaje académico. A los estudiantes se les puede proporcionar instrucción directa en los comportamientos sociales, la práctica, la motivación y la corrección se les da a medida que sea necesario. Y así como con la parte académica, cuando los problemas de comportamiento sean complejos o crónicos, se pueden arreglar intervenciones especializadas o puede ser necesaria una enseñanza más intensiva. Una comparación del acercamiento a los problemas académicos y sociales se muestra en la figura 1.

## **EL PAPEL DE LA COMPETENCIA SOCIAL**

A principios de los setenta, algunos educadores enunciaron que el desarrollo social tiene más impacto que el desarrollo cognitivo para determinar el éxito o fracaso en el colegio así como en la sociedad. La falta de habilidades sociales ha sido relacionado con la delincuencia juvenil, la pérdida de cursos, suspensiones, escapes de clase, retiro temprano del colegio, baja auto estima y retraso en el desarrollo cognitivo

(Gresham, 1984). En 1996, la Alianza para la Reforma del Currículo puso las normas para el aprendizaje del estudiante del siglo 21: 1) Aprender cómo aprender e integrar el conocimiento, 2) Tener habilidades de comunicación, 3) Pensar y razonar, 4) Tener habilidades interpersonales, y 5) Tener responsabilidad personal y social. Este énfasis en la competencia social que hacen las escuelas es reflejado en el mundo laboral. Como adultos el déficit social ha sido correlacionado con la incapacidad para obtener y mantener empleo, haber sido dado de baja en el servicio militar, estar involucrado con el sistema judicial y los problemas de salud mental.

Ya que la competencia social juega un papel significativo en el éxito a lo largo de la vida, es una tarea legítima y en la que vale la pena que invirtamos tiempo y recursos. EN enero d 2014 el Departamento de Educación y Justicia publicó un informe colectivo de las políticas llamado *Guiding Principles: A Resource Guide for Improving School Climate & Discipline*. Este documento articula un plan para: a) Crear un ambiente positivo que se enfoca en la prevención. b) Desarrollar consecuencias y expectativas claras, apropiadas y consistentes que aborden los comportamientos disruptivos del estudiante, y c) Asegurar la justicia, igualdad y mejora continua.

El informe menciona específicamente la implementación de Positive Behavior Interventions and Supports (PBIS) como un proceso sistemático para lograr estas metas (U.S. Department of Education, 2014).

Problemas Académicos y Sociales: Una Comparación de Acercamientos <sup>1</sup>

CLASE DE ERROR	ACERCAMIENTO POR PROBLEMAS ACADÉMICOS	ACERCAMIENTOS INEFECTIVOS POR PROBLEMAS SOCIALES
Poco frecuente	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Asumir que el estudiante está intentando dar la respuesta correcta; el error fue accidental, un déficit de habilidades.</li> <li>▶ Proporcionar apoyo (tecnología, modelo, guía, revisar).</li> <li>▶ Proporcionar más práctica y retroalimentación; monitorear progreso.</li> <li>▶ Asumir que los estudiantes tienen habilidades de aprendizaje y se desempeñarán correctamente en el futuro.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Asumir que los estudiantes están decidiendo ser "malos" cometer errores deliberadamente, tener un déficit de desempeño.</li> <li>▶ Usar consecuencia/castigo.</li> <li>▶ No se necesita la práctica.</li> <li>▶ Asumir que el estudiante ha "aprendido" la lección y se comportará en el futuro.</li> </ul>
Frecuente	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Asumir que el estudiante ha aprendido en la forma equivocada o involuntariamente se le ha enseñado en la forma incorrecta.</li> <li>▶ Diagnosticar el problema; identificar el desorden o determinar una mejor manera de enseñar.</li> <li>▶ Hacer ajustes de enseñanza para acomodar las necesidades de aprendizaje. Proporcionar práctica y retroalimentación.</li> <li>▶ Asumir que los estudiantes tienen habilidades de aprendizaje y se desempeñarán correctamente en el futuro.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Asumir que el estudiante se niega a cooperar; el estudiante sabe que está bien, se le ha dicho que pare y se está insubordinando.</li> <li>▶ Proporcionar consecuencias más severas; mover al estudiante de un contexto normal (referirlo a la oficina del rector, detención, suspensión, etc)</li> <li>▶ Mantener al estudiante lejos del contexto normal.</li> <li>▶ Asumir que el estudiante ha "aprendido" la lección y se va a comportar en el futuro.</li> </ul>

Figura 1.1

<sup>1</sup> Modificado por Colvin & Sugai, 1988.

## DISCUSSION



¿Qué escuchó que le dio la pausa para pensar sobre su entendimiento de disciplina?  
Comparta las ideas claves que pueden cambiar su punto de vista sobre la disciplina.

### ¿Qué es el apoyo de comportamiento positivo en el colegio?

Durante los últimos 20 años, la mayor atención ha sido dirigida hacia acercamientos basados en prácticas validadas que aplican lo que sabemos sobre la ciencia del comportamiento humano para mejorar el ambiente escolar y la disciplina.

Schoolwide Positive Behavior Support (SW-PBS)—conocido también como Positive Behavior Interventions and Supports (PBIS) or Effective Behavioral Supports (EBS)—es un proceso de los colegios para enseñar habilidades sociales y de comportamiento para que el centro sea enseñar y aprender. Las escuelas tienen la responsabilidad de proporcionar una educación a los estudiantes en un ambiente seguro y previsible. Establecer un plan de disciplina positivo y proactivo es el primer paso necesario para permitir que los colegios logren sus metas y responsabilidades.

**Schoolwide Positive Behavior Support es un marco organizacional para la disciplina.** Como marco de trabajo o acercamiento, no es un "modelo" o "programa" específico sino una compilación de investigaciones validadas y de prácticas efectivas, intervenciones, y sistemas de estrategias de cambio. SW-PBS proporciona el marco para:

- ▶ Mejorar el ambiente de comportamiento social de los colegios.
- ▶ Apoyar o aumentar el impacto de la instrucción académica en los logros del estudiante.
- ▶ Aumentar el manejo proactivo, positivo y preventivo mientras se disminuye el manejo reactivo
- ▶ Integrar el apoyo académico y el de comportamiento
- ▶ Mejorar los servicios para todos los estudiantes, incluyendo los estudiantes que están en riesgo con discapacidades identificadas (EBD por sus siglas en inglés)

En SW-PBS, se les proporciona capacitación a los equipos del colegio en: 1) Cambio de sistemas y principios y práctica de liderazgo, y 2) Aplicación de instrucción validada por investigación y principios de manejo y prácticas para el colegio, fuera del salón, en el salón y a los niveles de estudiante individual. Esto le permite al colegio revisar el estado de apoyo de comportamiento en su colegio y desarrollar planes de implementación de acciones para determinar sus necesidades particulares y únicas. Esto está enunciado en el MO SW-PBS Essential Components.

### Componentes esenciales MO SW-PBS

Missouri ha identificado características o componentes con base en PBIS National Center Implementer's Blueprint (Plan de Acción) que juntos forman un alto acercamiento efectivo a la disciplina del colegio (Technical Assistance Center on PBIS, 2010). Cada componente es vital; operan juntos para asegurar el acercamiento positivo y proactivo a la disciplina que es como liderar el éxito académico y de comportamiento.



Estos componentes incluyen:

1) Filosofía y propósito común, 2) Liderazgo, 3) Clarificación del comportamiento esperado, 4) Enseñanza de comportamiento esperado, 5) Motivación del comportamiento esperado, 6) Desmotivar el manejo inapropiado, 7) Monitorear permanentemente, and 8) Prácticas efectivas en el salón de clase.

Cada uno se describe a continuación.

**FILOSOFIA Y PROPOSITO COMUN.** Muchos educadores continúan pensando que los estudiantes se comportarían mejor si solamente encontramos un "maza más grande", sin embargo, los estudios identifican el castigo como uno de los acercamientos menos efectivos (Lipsey, 1991; Costenbader & Markson, 1998; Gottfredson & Gottfredson, 1996). Los colegios efectivos se dan cuenta que es mucho más fácil y mejor construir comportamientos adaptativos a través de los acercamientos proactivos de instrucción que intentar disminuir los comportamientos desadaptados a través del castigo. Antes de embarcarse en la mejora del colegio en lo relacionado con la disciplina, las creencias acerca del comportamiento del estudiante y la disciplina deberán ser examinadas y se deberá crear una nueva, compartida, positiva y proactiva filosofía y propósito. Descubrir que tenemos creencias compartidas aumenta el compromiso, proporciona un marco para tomar decisiones y con frecuencia es el primer paso para unificar al personal

Los colegios efectivos se comprometen con esta filosofía efectiva y proactiva de disciplina escribiéndola en la misión, la visión y las creencias. Esta filosofía crea el sentido de dirección que le da coherencia a las diferentes actividades y mantiene la enseñanza en curso. El tiempo gastado examinando lo que cree el personal sobre la disciplina del estudiante y la creación de una filosofía compartida es una sabia inversión para el cambio duradero.

**LIDERAZGO.** La disciplina efectiva del colegio tendrá éxito o fracasará a partir de la visión, compromiso y cantidad de atención personal dada por el rector. Claramente, los colegios con buenos resultados tienen liderazgo efectivo en el nivel administrativo, unidos a los puntos de vista de los miembros del personal que participa en las decisiones. Por lo tanto, en MO SW-PBS, el liderazgo incluye al rector del colegio con el equipo de liderazgo de SW-PBS que es representativo del colegio. El equipo liderará a su personal a través del proceso de desarrollo y unificación de creencias, expectativas, y procedimientos, junto con la ejecución de un plan escrito. Esta participación completa en el proceso es crucial, y el liderazgo efectivo utiliza el procedimiento efectivo y eficiente del grupo para comprometer al personal, entender los cambios, las etapas de implementación y proporcionar apoyo de aprendizaje efectivo y profesional. Una vez se hayan desarrollado los procedimientos, el liderazgo efectivo asegura que su plan SW-PBS está evolucionando continuamente y hace arreglos para revisar la rutina y renovar a través de la recolección de datos, revisión de las políticas y capacitación del personal nuevo. Las prácticas se llevan a cabo a través de la supervisión del personal, y las prácticas que se hayan incorporado en los procesos de contratación y evaluación. El fuerte liderazgo es el hecho que contribuye más directa y confiadamente para un cambio efectivo en los colegios, particularmente cuando los cambios involucran la incorporación de nuevas prácticas en las rutinas diarias (Colvin, Kame'enui & Sugai, 1993; Sprick, Wise, Markum, Haykin & Howard, 2005).

**CLARIFICACION DEL COMPORTAMIENTO ESPERADO.** Así como los colegios en la dirección proporcionada por los currículos académicos, el éxito con la disciplina del estudiante empieza con las expectativas claras- un currículo de comportamiento. Estas expectativas no son listas de reglas de prohibiciones, sino una visión de comportamientos responsables y competencias sociales del estudiante. Estar de acuerdo en las expectativas del estudiante promueve la consistencia de todo el personal a través de un mismo lenguaje y ayuda a desarrollar niveles de tolerancia similares. Un currículo de expectativas de comportamiento permite a los educadores ser proactivos y concentrarse en descubrir los malos comportamientos de los estudiantes de una forma responsable.

La clarificación empieza identificando un grupo de tres a cinco expectativas breves del colegio que crucen todos los escenarios. Estos se clasifican más adelante identificando los comportamientos específicos para cada expectativa. Los comportamientos esperados son por lo tanto identificados por escenarios específicos fuera del salón de clase (por ejemplo: los corredores, la cafetería, etc) y los procedimientos desarrollados en los salones de clase para guiar las operaciones diarias. Adicionalmente, algunos colegios adoptan un currículo de habilidades sociales para más adelante identificar las competencias sociales (U.S. Department of Education, 2014).

**ENSEÑANZA DE COMPORTAMIENTOS ESPERADOS.** Una vez que se han definido las expectativas, la enseñanza sistemática de esos comportamientos esperados debe ser parte de una rutina del día escolar. Enseñar habilidades de comportamiento social demanda los mismos métodos utilizados para enseñar académicamente - instrucción directa, modelar, practicar y retroalimentación. A principios del año escolar y de una manera regular a lo largo del año, a los estudiantes se les enseñará cómo comportarse responsablemente en cada escenario del colegio.

Los maestros efectivos gastan hasta un tercio de los primeros días de clase o semanas del nuevo año escolar enseñando sus expectativas, las repasan con frecuencia o se las recuerdan a los estudiantes durante el año (Cotton, 1995). Las planeaciones de clase, los horarios de enseñanza y las actividades especiales y eventos son planificados con el fin de guiar la enseñanza permanente de los comportamientos esperados. Enseñar las expectativas deberá también incluir un plan para asegurar que los estudiantes y el personal

nuevo tengan la oportunidad de aprender los comportamientos que los llevará al éxito en su nuevo colegio.

**MOTIVACION DEL COMPORTAMIENTO ESPERADO.** El personal no solamente enseña o modela el comportamiento apropiado, sino que también debe buscar y proporcionar retroalimentación acerca del progreso del comportamiento. Esta retroalimentación o enseñanza incidental capitaliza las oportunidades naturales para reforzar los comportamientos responsables que demuestran los estudiantes. Estas interacciones, minuto a minuto que ocurren entre el personal y los estudiantes son los medios más importantes para motivar a los estudiantes a comportarse responsablemente.

Crear una cultura en el colegio en donde los comportamientos esperados son la norma, requiere que el personal interactúe con los estudiantes cuatro veces más frecuentemente cuando ellos están mostrando comportamientos apropiados que cuando los estudiantes se portan mal (Reavis, Jenson, Kukic & Morgan, 1993).

Son esenciales las estrategias para proporcionar específica retroalimentación positiva a los estudiantes junto con un menú o continuo de opciones de refuerzos positivos.

**DESANIMAR LOS COMPORTAMIENTOS INAPROPIADOS.** Así como los estudiantes necesitan específica retroalimentación positiva cuando se comportan en concordancia con las expectativas, los comportamientos inapropiados también necesitan una retroalimentación. Los comportamientos inapropiados en los colegios deben ser vistos como una oportunidad de enseñanza - un cambio para clarificar y volver a enseñar las expectativas (U.S. Department of Education, 2014). El mismo acercamiento de instrucción calmada usado cuando los estudiantes cometen errores académicos deberá ser usado para corregir los errores sociales. La corrección interrumpe el comportamiento que se tiene que mejorar para que se pueda enseñar, practicar y reforzar más la respuesta apropiada. Asociado con la corrección está el uso de las consecuencias, que no deben ser de castigo, sino como enseñanza, debe disminuir la cantidad de veces que ocurra el comportamiento en el futuro y debe proporcionar a los estudiantes con la motivación necesaria para que se empiecen a comportar de manera aceptable. Las estrategias correctivas y un menú o continuo de consecuencias para desmotivar los comportamientos inapropiados le proporciona al personal del colegio herramientas para cambiar efectivamente el comportamiento del estudiante.

**MONITOREO PERMANENTE.** El uso de datos puede enfocar los esfuerzos del personal por medio de la identificación de las áreas que necesitan mejorar, así como, las que estén funcionando bien, y también mantienen el esfuerzo vivo proporcionando retroalimentación o conocimiento de los resultados que promueven la implementación consistente y la renovación. Hay algunos métodos útiles para monitorear el progreso y para tomar decisiones concernientes al comportamiento y disciplina del estudiante: 1) Encuestas- cuestionarios o entrevistas que le piden a las personas compartir sus percepciones o experiencias relacionadas con la disciplina del colegio; 2) Observaciones – visitas planeadas a los salones de clase o en áreas diferentes para observar y llevar récord de la clase de comportamientos de los estudiantes y el nivel y efectividad de la supervisión; las observaciones pueden confirmar o clarificar la percepción de los datos recogidos a través de las encuestas; 3) Records de comportamiento – utilizando los datos disponibles de los archivos existentes en el colegio (ej. Referidos a la oficina, asistencia, tardanzas, detenciones, suspensiones, referidos para recibir ayuda o a educación especial, etc); los datos objetivos son particularmente significativos para monitorear en general las tendencias y el impacto de las prácticas. La recolección de datos es un proceso permanente que le ayuda al personal a encontrar áreas en donde la implementación ha sido débil o inconsistente, o donde las políticas deben ser actualizadas o extendidas. Estos datos pueden identificar la necesidad de aumentar la supervisión, el apoyo de aprendizaje del personal, la revisión de las prácticas o nuevos procedimientos de desarrollo.

**PRACTICAS EFECTIVAS DEL SALON DE CLASE.** Las prácticas efectivas del salón de clase están basadas en las mismas expectativas que predominan en el colegio y en los espacios que no son salones de clase. A partir de ahí serán descritas a través de los comportamientos/normas que cada instructor decida para su clase. Adicionalmente, se ha encontrado que algunas técnicas específicas basadas en la investigación pueden ser igualmente aplicables a la instrucción del comportamiento social. Estos componentes esenciales proporcionan el marco de trabajo para MO SW-PBS, para su trabajo en la creación de ambientes efectivos de aprendizaje y para la capacitación y ayuda técnica de las actividades. El manual de trabajo del equipo MO SW- PBS está organizado alrededor de estos componentes.



## COMPONENTES ESENCIALES

Componentes	Puntos claves
1. Filosofía y propósito común	
2. Liderazgo	
3. Clarificación de comportamiento esperado	
4. Enseñanza de comportamiento esperado	
5. Motivación para el comportamiento esperado	
6. Desanimar comportamiento inapropiado	
7. Monitoreo permanente	
8. Prácticas efectivas en el salón de clase	

## Systemas, Datos, y Prácticas

Los componentes esenciales le ayudaran a abordar el comportamiento inapropiado en el colegio y a crear el contexto para el aprendizaje. Estos componentes esenciales son la base para su implementación en los tres niveles de SW – PBS. A medida que usted suba en el **continuo**, la frecuencia e intensidad de la implementación de estos componentes aumentara. La exacta implementación y mantenimiento a veces puede dificultarse por las demandas de otras iniciativas, el uso de prácticas de disciplina que compitan y que sean reactivas, de castigo o que excluyan, y la tendencia de intentar nuevas estrategias, solamente por corto tiempo, llevaran esporádicamente a un uso exacto, profundo y permanente. El acercamiento de SW-PBS enfatiza el uso de prácticas de comportamiento efectivas desde la perspectiva del sistema (Greenwood, Delquadri, & Bulgren, 1993; Latham, 1988).

Un enfoque desde la perspectiva del sistema se centra en las acciones colectivas de las personas dentro del colegio y en cómo contribuyen a la forma en que el colegio, opera como un todo.

Entendemos que el cambio ocurre a nivel del profesor o del personal. Cuando cambiamos comportamientos individuales, estos comportamientos mueven el colegio hacia el logro de metas comunes-en este caso, la meta de construir habilidades sociales en el estudiante y crear un ambiente de aprendizaje positivo.

Sin embargo, estas personas dentro del colegio necesitan sistemas de niveles de apoyo para promover la meta deseada relacionada con los comportamientos. La mayor meta para el plan de mejoramiento escolar es hacer esto un programa institucional hasta la extensión de: 1) está establecido en la dirección del colegio, 2) los administradores proporcionan apoyo permanente para las prácticas y 4) las políticas y los procedimientos apoyan el trabajo.

Hay cuatro elementos que guían la implementación sistemática de SW-PBS - Resultados, Datos, Práctica y Sistemas (ver figura 1.2).



*Adaptado de "Social Competence and Academic Achievement Outcomes," por Center on Positive Behavioral Interventions and Supports. Copyright 2002 by the University of Oregon.*

*Figure 1.2*

**RESULTADOS.** Primero, el colegio coloca resultados medibles y alcanzables relacionados con las competencias sociales y los logros académicos que son acogidos por todo el personal y las familias.

**PRÁCTICAS.** Una vez que se han establecido resultados, el colegio identifica prácticas (lo que hacemos por los estudiantes) que son apoyados por evidencia educativa relevante.

Estas prácticas deberán estar basadas en las necesidades del colegio, ser relevantes, efectivas y eficientes. Se basan en los principios del análisis del comportamiento aplicado, con base en la investigación, y acoge una filosofía positiva, proactiva e instruccional.

**DATOS.** Luego, la recolección de información o datos (cómo tomamos decisiones) se usa para identificar el estado de la práctica actual, apoyar la necesidad de realizar un cambio, y evaluar el impacto de las intervenciones o prácticas (ej. Los records de incidentes de comportamiento, asistencia, tardanzas, logros, percepciones del personal y los estudiantes, etc.)

**SISTEMAS.** Finalmente, el colegio instala sistemas (lo que hacemos para apoyar a los adultos, ej. Personal, financiamiento, políticas, capacitación) en su sitio para asegurar que la implementación exacta de las prácticas puede y va a ocurrir.

*Los resultados* claramente definidos con la selección de *prácticas* efectivas, el uso de *datos* significativos y la atención a *los sistemas* conllevan resultados exitosos. Estas cuatro características también están interrelacionadas: interactúan y se guían entre sí. Por ejemplo, los datos se usan para determinar resultados, evaluar progreso en el logro de esos resultados, guiar la selección de prácticas e identificar los sistemas necesarios para implementar. De manera similar, los resultados esperados del colegio, se usan para guiar la selección de prácticas, definir las necesidades de recolección de datos y determinar la idoneidad de los sistemas existentes.



DISCUSSION



Si usted tiene de 5-10 minutos para explicar a sus colegas sobre los 4 elementos de Resultados, Sistemas, Datos y Prácticas ¿Qué quisiera que ellos supieran?

### Tres niveles de implementación

Enfocados en unos sistemas de acercamiento de cambio discutidos anteriormente junto con las técnicas validadas de cambio de comportamiento, SW-PBS está diseñado para buscar las necesidades de comportamiento únicas para cada colegio y estudiante a través de tres amplios niveles de implementación (Figure 1.3). Estos niveles operacionales de prevención e intervenciones enfatizadas que van desde la prevención del desarrollo de comportamientos inapropiados (universal) hasta reducir el impacto o la intensidad (objetivo o demandante) para prevenir que ocurra el problema de comportamiento. Este continuo de comportamiento instruccional y positivo está definido como una característica de SW-PBS (Walker, et. al., 1996; Sugai & Horner, 1999; Sugai & Horner, 2006).

#### 5% nivel 3/ Individual intensivo

- ▶ Estudiante individuales (Alto riesgo)
- ▶ Con base en la evaluación
- ▶ Intervenciones intensas, durables

#### 15% Nivel 2/Grupo objetivo

- ▶ Algunos estudiantes(En riesgo)
- ▶ Alta eficiencia
- ▶ Respuesta rápida

#### 80% Nivel 1/Universal

- ▶ Todas las instancias
- ▶ Preventivo, proactivo

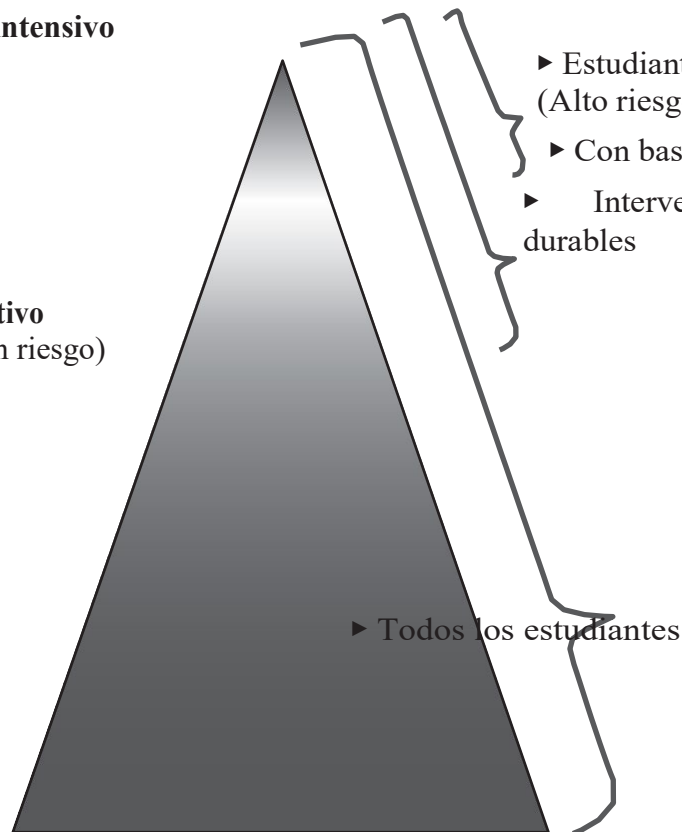


Figura 1.3

**NIVEL 1.** Primero los equipos del colegio desarrollan estrategias de manejo universal de nivel-1 diseñadas para cubrir las necesidades de todos los estudiantes y desarrollar un lenguaje común y enfocado para todo el personal del colegio, familias y miembros de la comunidad. Las estrategias Universales o de nivel 1 están diseñadas para ser implementadas consistente y eficazmente en todas las instancias del colegio, salones de clase u otros lugares (ej. cafetería, corredores). Esto incluye la enseñanza de comportamientos específicos o habilidades sociales que llevarán al éxito en el colegio, proporcionando frecuentes refuerzos positivos para los comportamientos deseados, abordar consistentemente los errores sociales y arreglar ambientes de enseñanza y aprendizaje para asegurar el éxito para todos. Este nivel debería cubrir las necesidades de aproximadamente el 80% del cuerpo de estudiantes del colegio.

**NIVEL 2.** Segundo, el nivel 2 u objetivo de apoyo está desarrollado para proporcionar apoyos más especializados e intensivos para los estudiantes que presentan factores de riesgo (ej. bajo desempeño

académico, habilidades pobres de compañerismo, apoyo familiar o de la comunidad limitado) y aquellos que necesiten práctica repetida y modificaciones del ambiente para aumentar su probabilidad de éxito académico y social.

Estas estrategias encajan con la necesidad del niño o con base en la función y se aplican a un pequeño grupo de estudiantes que necesitan más que el apoyo preventivo universal para su éxito social en el colegio. Aun cuando están ligados a las intervenciones del nivel 1, las intervenciones del nivel 2 son más intensas y requieren una mayor atención y monitoreo del adulto. Las estrategias de comportamiento del nivel 2 se pueden ligar con el grupo pequeño de intervenciones académicas para los estudiantes que necesita instrucción o práctica adicional para mantener al día el currículo estándar. Aproximadamente, el 15 por ciento de los estudiantes están en riesgo y necesitan intervención secundaria.

**NIVEL 3.** Tercero, el nivel 3 o los sistemas intensivos de apoyo son desarrollados para proporcionar prácticas y sistemas de apoyo altamente especializados e individualizados para el número relativamente pequeño de estudiantes quienes se involucran en comportamientos retadores en una forma permanente y que no responden al universal de nivel 1 u objetivo, ni al nivel 2 de intervenciones. En el nivel intensivo, los educadores especiales, los psicólogos del colegio, los consejeros, y los intervencionistas de comportamiento y los miembros de familia desarrollan planes de intervención de comportamiento individualizado y comprensivo (ej, *wraparound* (envolvente), centrado en la persona). Este se puede unir al estudiante que se le dificulta aprender a leer usando los estándares del currículo y que necesita un acercamiento de alta intervención de lectura. Aproximadamente el 5 por ciento de los estudiantes requieren intervenciones individualizadas.

Aunque usted puede reconocer aspectos de este continuo que se llevan a cabo en su colegio, muchos colegios implementan dichas estrategias de apoyo separadamente de una forma desconectada. Con el proceso de SW-PBS, todas las intervenciones individuales y propuestas están conectadas en el colegio o en el sistema universal, usando un lenguaje común, tratando juntos los sistemas y manteniendo a todo el personal del colegio informado. Cuando un continuo conectado verdadero de apoyo tiene una base común, los colegios pueden aumentar su efectividad y eficiencia en el apoyo a los estudiantes que tienen comportamientos retadores.

Nuestra Aventura con MO SW-PBS en el nivel universal o nivel 1 empieza con el desarrollo de las prácticas, los sistemas y la recolección de datos como se describen en los Componentes Esenciales.



ACTIVITY

Conduzca una pequeña “lección” para enseñarle a alguien los conceptos básicos del acercamiento de estos tres niveles o continuo de intervenciones.  
Comparta como se puede reflejar el continuo de intervenciones en el colegio.

## Conocer su ABCs

Su trabajo con MO SW-PBS está fundamentado en la ciencia del comportamiento o análisis aplicado de comportamiento (ABA por sus siglas en inglés). Análisis aplicado de comportamiento es el diseño, implementación y evaluación de modificaciones del ambiente para producir mejoras socialmente significativas en el comportamiento (Alberto & Troutman, 2012; Baer, Wolf, & Risley, 1968; Sulzer-Azaroff, B. & Mayer, R., 1991). Esto se basa en el entendimiento de que el comportamiento de las personas está determinado por eventos ambientales pasados y del momento.

En síntesis, la ciencia del comportamiento se enfoca en cambios en el ambiente que darán como resultado el cambio en el comportamiento. ABA nos muestra que no podemos cambiar a una persona, pero podemos influenciar la forma como se comporta moldeando el ambiente en el que se desenvuelve. Por consiguiente, en

SW – PBS, nos enfocamos en cambiar el comportamiento de los adultos, para cambiar el ambiente que motivará de uno a uno el cambio de comportamiento en el estudiante.

Como parte central del análisis aplicado de comportamiento es conocer el ABC (por sus siglas en inglés)-un acronismo para *Antecedente-Comportamiento-Consecuencia*. (*El antecedente*) es algo que pasa antes de que ocurra el comportamiento, que en efecto causa el *Comportamiento*, y que luego resulta en las *Consecuencias*.

**Los antecedentes son los hechos antes de que ocurra el comportamiento, cualquier cosa en el ambiente de los estudiantes que dispare el comportamiento. Los antecedentes incluyen señales, provocaciones, preguntas u órdenes del maestro, así como reacciones de los compañeros que influyan en el comportamiento del estudiante. Es lo que pasa inmediatamente antes de que ocurra el comportamiento** (Crone, Hawken, & Horner, 2015; Crone, Hawken & Horner, 2010). Esto incluye el escenario físico, la hora del día, los materiales, la persona o personas presentes, así cómo y qué instrucciones se dieron. Los antecedentes producen el comportamiento que le siguen; cuando nosotros aseguramos un ambiente de clase bien manejada, materiales apropiados, y expectativas claras e instrucciones específicas, podemos aumentar la posibilidad de que haya un comportamiento apropiado de parte del estudiante. Por ejemplo, la señal del profesor de levantar la mano y recordarles a los estudiantes verbalmente que levanten su mano durante una discusión que se va a hacer.

### A – B –C

#### Antecedente → Comportamiento → Consecuencia

Eventos que pasan inmediatamente antes y que disparan el comportamiento.

Un acto observable. Lo que hace el estudiante. Las acciones o reacciones a los antecedentes.

El evento o resultado que pasa inmediatamente después del comportamiento.

Figura 1.4

**Comportamiento es cualquier acto observable que hace el estudiante – las acciones o reacciones del estudiante al ambiente o a los antecedentes.** Dicho simplemente, esto es la respuesta del estudiante a las condiciones que precedan el comportamiento. Es una acción visible. En el salón de clase puede incluir representar o hacer lo que se ordena, o un comportamiento que no cumpla lo solicitado o que no responda para nada. En la primera parte del ejemplo, después de que el maestro les recuerda levantar la mano para hablar (antecedente), Jerry levanta la mano y espera a que lo llamen (Comportamiento).

**Las consecuencias son los resultados, acciones o eventos que siguen inmediatamente al comportamiento.** Son el resultado o retroalimentación que ocurre inmediatamente después del comportamiento. En el salón de clase esto incluye la reacción del maestro y los compañeros, lo cual puede incluir atención, retroalimentación positiva específica o corrección. Las consecuencias pueden bien aumentar (reforzar) o disminuir (castigar) la probabilidad de que el comportamiento ocurra nuevamente en el futuro (Alberto & Troutman, 2012). En el ejemplo anterior cuando el maestro les pide a los niños que levanten la mano durante el momento de la discusión (Antecedente), Jerry levanta la mano y espera (Comportamiento), y el maestro premia a Jerry por levantar la mano y lo llama para compartir (Consecuencia). El efecto es que Jerry continúa levantando la mano y esperando a que lo llamen. Como puede darse cuenta, las consecuencias del pasado se convierten en antecedentes para comportamiento futuro. El premio y ser reconocido (la consecuencia) sirve para aumentar la posibilidad de que levante la mano más en ocasiones futuras. En este ejemplo. El maestro intervino con antecedentes y consecuencias para obtener el comportamiento deseado.

Adicionalmente, algunas veces hay un **Grupo de Eventos que son condiciones o circunstancias que alteran la probabilidad de que ocurra un comportamiento.** Los eventos que pasan fuera de la rutina inmediata comúnmente hacen que el comportamiento problema ocurra con más probabilidad (Loman, Strickland-Cohen, Borgmeier, & Horner, 2013). Para la clase en pleno una maestra substituta, un simulacro de incendio o una reunión pueden ser un *Grupo de Eventos*. Para un estudiante en particular o para un grupo de estudiantes un Grupo de Eventos puede ser no poder dormir o no comer, perder el bus del colegio o una pelea en el bus en la ruta hacia el colegio, etc. Debido a que el grupo de eventos ocurre normalmente fuera del control del equipo de nivel 1el enfoque principal para la planeación en el primer año de implementación. A medida que su equipo gana experiencia con SW -PBS su equipo aprenderá a planear para el grupo de eventos y proporcionará apoyo de acuerdo a la necesidad.

Al principio de este capítulo, hablamos sobre el acercamiento tradicional a la disciplina. En este acercamiento tradicional o de castigo a la disciplina, el énfasis es en las consecuencias o en lo que se hace después del comportamiento para castigar o suprimir el comportamiento. **En SW- PBS nos enfocaremos fuertemente en los antecedentes, las cosas que hacemos para organizar a los estudiantes para que se comporten en una forma social adecuada.**

El capítulo 3 y 4 lo ayudará a:

- 1) Clarificar sus expectativas para que todos los estudiantes entiendan que se espera que hagan y luego 2) Enseñar esas expectativas a los estudiantes de una forma permanente como un medio para asegurar que los estudiantes sepan cómo comportarse exitosamente. Estas estrategias de antecedentes llegarán lejos para crear estudiantes bien portados y un ambiente escolar positivo.

En el capítulo 5 y 6, también aprenderemos como usar efectivamente las consecuencias en respuesta a los comportamientos apropiados o inapropiados- para moldear el comportamiento que deseamos. Básicamente, estaremos usando antecedentes y consecuencias para producir cambios prácticos en el comportamiento.

## DISCUSSION



Piense como opera el A-B-C todos los días en su salón de clase tanto en lo académico como en comportamiento. ¿Cómo maneja los antecedentes para lograr el aprendizaje académico o de comportamiento que usted desea? ¿Cómo está usando las consecuencias para ayudar a los estudiantes a aprender y utilizar el comportamiento apropiado? ¿Qué está buscando aprender en su capacitación de SW-PBS



Lea cada una de las acciones, eventos o comportamientos de la parte de abajo. Indique si es un Antecedente “A” o una Consecuencia “C”.

### ¿Antecedente o Consecuencia?

- \_\_\_\_\_ El maestro está saludando a los estudiantes a medida que llegan y dice: “Buenos días, Joe”.
- \_\_\_\_\_ Al empezar una nueva actividad, el maestro dice: “Van a necesitar solo una hoja y un esfero en el escritorio; todo lo demás lo pueden recoger”.
- \_\_\_\_\_ Janice está fuera de su pupitre y el maestro dice, “Necesitas estar en tu pupitre”
- \_\_\_\_\_ El maestro dice: “Gracias por hacer la transición en silencio”.
- \_\_\_\_\_ Cuando Jack está escarbando en su pupitre, el maestro se aproxima muy cerca a él.
- \_\_\_\_\_ El maestro dice, “¿Quién se acuerda de qué hablamos ayer en estudios sociales?”
- \_\_\_\_\_ Mientras los estudiantes están trabajando independientemente, se dispara la alarma de incendio.
- \_\_\_\_\_ El maestro dice: “Recuerden lo que hemos estado hablando sobre cómo nos comportamos en los grupos grandes de instrucción”.
- \_\_\_\_\_ “Quite su bolso y ponga atención, por favor”
- \_\_\_\_\_ A medida que los estudiantes hacen ruido mientras se encuentran en el trabajo en grupos pequeños, el maestro dice: ¡”Todos quedan como estatuas y se callan inmediatamente”!
- \_\_\_\_\_ A medida que la maestra está ayudando a los estudiantes que trabajan solos, ella dice: “Muy buen trabajo...buena escritura”.
- \_\_\_\_\_ Cuando Jim empieza a pararse, el maestro lo mira, le frunce el ceño, mueve la cabeza con un gesto de “no”.
- \_\_\_\_\_ Cuando los estudiantes empiezan a conversar, ella coloca su dedo en los labios.
- \_\_\_\_\_ A medida que los estudiantes se están alistando para ir al almuerzo, el maestro dice: “Recuerden nuestras expectativas para la cafetería”.
- \_\_\_\_\_ Mientras los estudiantes están trabajando en silencio, llega un visitante inesperado al salón.
- \_\_\_\_\_ Todos están trabajando menos Sarah; el maestro se le acerca y le dice: “Tienes que estar trabajando; saca tu libro, lo abres en la página 217 y empieza a hacer los problemas impares”.
- \_\_\_\_\_ Cuando el grupo está terminando su tarea, el maestro dice: “Necesito que todos me miren”.
- \_\_\_\_\_ “Vamos a la biblioteca, ¿Quién me puede decir qué recordamos sobre nuestro comportamiento en la biblioteca?”



## Entender el papel de la motivación en el aprendizaje

Cuando se considera el comportamiento ABC, los maestros pueden afirmar que no creen en dar estímulos, retroalimentación positiva, o reconocimientos tangibles para los comportamientos que los estudiantes ya deben tener o mostrar. Adicionalmente, algunos maestros temen que proporcionar regulación externa, en forma de apoyo de antecedentes o de consecuencia debilita la motivación intrínseca de los estudiantes. Dicho enunciado indica una falta de entendimiento con relación al principio fundamental de motivación y a la diferenciación entre la motivación y la regulación. Más allá de probabilidad de la infancia, la motivación para la mayoría de comportamiento humano es motivada externamente (Ryan & Deci, 2000).

Inicialmente, los educadores proporcionan regulación externa para los estudiantes, estableciendo definiciones comunes de los comportamientos deseados, proporcionan apoyos previos y dan consecuencias de refuerzo o desalentadoras. Los educadores utilizan externamente estrategias reguladas para enseñar a todos los estudiantes el comportamiento esperado y facilitar el uso consistente de comportamiento apropiado. Con el tiempo, los educadores les ayudan a los estudiantes a auto desarrollarse o a regularse internamente. Los estudiantes deberán dedicarse a la auto-regulación (ej. Demostrando consistentemente comportamientos deseados, sin estímulos, afirmaciones o reconocimiento) con el objetivo de volverse exitosos miembros productivos de la sociedad. Deci and Ryan's (2010) investigan el campo de la teoría de la auto-determinación (DST) ilustran la transición de regulación externa a la regulación interna.

En el diagrama de abajo Ryan and Deci (2000) articulan el **continuo** de la motivación humana incluyendo: Amotivación, motivación extrínseca, motivación intrínseca. La Amotivación denota una completa falta de motivación por algo o la falta de valoración de la actividad o el concepto en consideración, o percibe falta de competencia con la actividad. *La motivación extrínseca* significa un empleo completo en una actividad para obtener un resultado **separable** (ej, recibir un artículo externo o la actividad de su preferencia, cuadrar en un grupo, dominar una habilidad o ganar un conocimiento necesario para más tarde) *Motivación Intrínseca*, se refiere a la participación en una actividad simple por el gusto mismo de la actividad. Muchos hechos influyen donde una persona cae en el continuo, con relación a un comportamiento específico, Adicionalmente, la ubicación de una persona puede ser fluida y las personas se pueden mover en ambas direcciones en el continuo.

## Una Taxonomía de la motivación humana

Estilos regulatorios	<p><b>Amotivación</b> Falta de cualquier motivación o valor por la actividad o percibir falta de competencia</p>	<p><b>Motivación extrínseca</b> <i>Se hace la actividad con el objetivo de obtener un resultado separable (por ej. recibir una cosa o una actividad de preferencia, encajar en un grupo, dominar una habilidad o ganar conocimiento que se necesite después)</i></p>				<p><b>Motivación intrínseca</b> <i>Se hace la actividad simplemente por el placer que trae la actividad en sí misma</i></p>
Procesos Asociados	Falta de intencionalidad o relevancia	Comformidad	Aprobación de sí mismo y de los demás	Auto aprobación de metas	Síntesis o congruencia de las metas	Interés, placer, inherente a la satisfacción
Lugar percibido de causalidad	Impersonal	Externo	De alguna manera externo (Introyección)	De alguna manera interna (Identificación)	Interna (Integración)	Interna

*Adapted from Ryan and Deci, 2000  
Figure 1.5*

Extrínsecamente los comportamientos motivados puede ir regulados externa a internamente (ej. Continuo de *Lugar Percibido de Causalidad* en la figura 1.5) o incluye múltiples hechos de regulación. Considere, por ejemplo, los posibles hechos regulatorios que motivan una decisión individual de adoptar hábitos alimenticios saludables y en donde esos factores caen en la *Taxonomía de Comportamiento Humano* en la figura 1.6:

Estilos regulat	Amotivación	Motivación Extrínseca <i>Se hace la actividad con el objetivo de obtener un resultado separable</i>				Motivación intrínseca
Procesos Asociado	Falta de intencionalidad o relevancia	Comformidad	Aprobación de sí mismo y de los demás	Auto aprobación de metas	Síntesis o congruencia de las metas	Interés, placer, inherente a la satisfacción
Lugar percibido	Impersonal	Externo	De alguna manera externo (Introyección)	De alguna manera interna (Identificación)	Interna (Integración)	Interna
Hábitos alimenticios saludables		Deseo de saber BMI, presión sanguínea u otras metas para las promociones del seguro de salud del sitio de trabajo	Deseo de encajar en el trabajo en donde todos comen saludable; quieres lucir bien de acuerdo a los estándares sociales.	Deseo de estar saludable.	Escoger una dieta vegetariana como parte del compromiso de mejorar el ambiente	Amor inherente por las frutas y los vegetales

Figura 1.6

Aunque la decisión de adoptar hábitos alimenticios saludables puede parecer regulada internamente, o aún motivada intrínsecamente, la motivación extrínseca juega un papel significativo. Un disfrute inherente por las frutas frescas y por los vegetales hace que sea más fácil hacer el cambio. Sin embargo, no puede disminuir los hechos de motivación extrínseca, tales como querer cumplir con las regulaciones de profesionales médicos, un deseo de encajar con los colegas que toman decisiones alimenticias saludables, ponerse y alcanzar una meta de pérdida de peso, o reconocer el impacto que hacen los hábitos alimenticios en un ambiente más amplio.

Ryan and Deci (2000) mencionan, *por ejemplo, en los colegios parece que la motivación intrínseca se vuelve más débil a medida que avanzan los grados*”, (pág. 60). Debido a que la mayoría del comportamiento humano se basa en alguna forma de motivación externa, con toda probabilidad, los educadores enfrentan el reto de enseñarle a los estudiantes a identificar, valorar, y comprometerse con comportamientos socialmente apropiados con una mínima presión externa o regulación. La teoría de auto-regulación incluye tres necesidades individuales que deben cumplirse para comportarse con motivación intrínseca:

1. **Competencia:** tener éxito en lo que hay que hacer, creer en su propia habilidad para tener éxito, auto-eficacia
2. **Familiaridad:** conectarse con los demás, pertenecer
3. **Autonomía:** estar en control de su propia vida, auto-determinación

Inicialmente, los estudiantes no pueden encontrar comportamientos críticos para el éxito del colegio, inherentemente interesantes o personalmente valiosos, por lo tanto, los educadores tendrán que proporcionar algún nivel de instrucción y refuerzo para motivar a estudiantes para que se comprometan con comportamientos deseados; con el tiempo, los estudiantes empezarán a auto regularse en comportamientos apropiados porque al hacerlo aumentan los sentimientos conectados y experimenta la competencia y la autonomía. SW-PBS apoya el desarrollo de la auto-regulación: creando ambientes en donde todos los estudiantes se sientan bienvenidos, conectados, y valorados; enseñar, monitorear y reforzar las expectativas directamente; y ayudar a los estudiantes en el desarrollo de auto monitoreo y la auto regulación.

La cantidad de regulación externa o motivación necesaria para alcanzar la meta final de la demostración de comportamiento deseado dependerá de la edad cronológica y de la edad de desarrollo de los estudiantes, el conocimiento anterior de los estudiantes de una experiencia con comportamiento deseado, el contexto o ambiente de eventos y el entendimiento de los estudiantes de que las reglas de comportamiento en el colegio y las habilidades de procedimientos deseados por los adultos son *universales*, en naturaleza aumentarán su éxito total en el salón de clase, en toda la escuela y eventualmente fuera de la vida del colegio. Entender que la mayoría del comportamiento humano se basa en cierto grado de motivación externa, y la motivación intrínseca se basa en el desarrollo de la competencia, familiaridad y autonomía; los equipos del colegio pueden hacer uso de la ciencia del comportamiento para planearlo y establecer sistema que crean ambientes que aumentan la posibilidad de que los maestros y estudiantes demuestren los comportamientos deseados. Los estudiantes aprenden una nueva habilidad o comportamiento puede necesitar regulación externa (ej. Premiación) para ganar suficiente exposición a las consecuencias positivas naturales que ocurren del comportamiento. Por ejemplo, usar más comportamientos pro-sociales tales como tomar turnos; decir “por favor” o “gracias”; mantener las manos quietas; permitirle al estudiante que tiene problemas encontrar amigos para experimentar aceptación social entre los compañeros. La enseñanza inicial y el refuerzo puede ser necesario para ayudar a que el estudiante aprenda y use consistentemente la habilidad. Después de un tiempo la habilidad se vuelve auto-iniciada y auto-regulada. Eventualmente, la habilidad deberá generalizarse a contextos sociales múltiples permitiéndole al estudiante aumentar el acceso a los grupos o actividades deseadas de los compañeros.

Sin embargo, excesiva confianza en la regulación autoritaria externa lleva las personas a perder su sentido de autonomía y desistir de la capacidad para la auto-regulación. Bajo estas condiciones, un comportamiento auto regulado se convierte en un comportamiento demostrado solo bajo una alta regulación externa (ej, Los atletas que pierden el amor por el juego bajo la presión de ganar a todo costo). Mientras que en la mayoría de los casos, el estilo regulatorio general de la gente se vuelve más “interno” con el tiempo (Chandler & Connell, 1987), de acuerdo con las tendencias de desarrollo hacia la autonomía (Ryan, 1995), la regulación se puede mover en cualquier dirección en el continuo.

## Posible Impacto de MO SW-PBS

Los colegios que han implementado acercamientos positivos, proactivos y de instrucción para disciplinar como se ha descrito aquí, han experimentado muchos y variados resultados intencionales y sin intención. Para muchos, no solamente ven una disminución en la frecuencia y severidad de los problemas de disciplina, sino que también encuentran cambios en la cultura y el ambiente que proviene de la unificación del persona; y del trabajo colaborativo. Abajo hay algunos de los posibles impactos de su trabajo:

- ▶ Mejora la asistencia y la puntualidad
- ▶ Reducción en las llegadas tarde
- ▶ Pocos referidos a la oficina, solicitudes de ayuda al equipo de intervención, y referidos a educación especial.
- ▶ Aumenta el tiempo de participación del estudiante
- ▶ Relaciones exitosas con los maestros y los administradores
- ▶ Reducción en las interrupciones en el bus escolar
- ▶ Reducción en las peleas entre los estudiantes
- ▶ Mejora el desempeño académico
- ▶ Mejora las habilidades de interacción entre compañeros
- ▶ Aumenta la participación del estudiante en clase y en las actividades del colegio
- ▶ Aumenta la terminación a tiempo de las tareas
- ▶ Aumenta la auto-estima y las habilidades de toma de decisiones
- ▶ Alta satisfacción de los estudiantes con el colegio
- ▶ Aumenta el apoyo de la comunidad y de los padres
- ▶ Disminuye las suspensiones fuera del colegio
- ▶ Disminuye el número de deserciones escolares
- ▶ Altos promedios de graduación
- ▶ Aumenta la empleabilidad y las habilidades de vida; transiciones más tranquilas al mundo del trabajo
- ▶ Mejora la asistencia del profesorado
- ▶ Aumenta los comentarios positivos de los profesores relacionados con los estudiantes
- ▶ Disminución en el estrés reportado por el personal
- ▶ Contactos positivos con los padres más frecuentes

DISCUSSION



¿Qué cambios quisiera ver? ¿Cómo diseñaría los cambios relacionados con las metas de mejora del colegio? Prepárese para compartir.

## **Creencias, Misión, & Visión**

Los colegios efectivos comprometen su filosofía de disciplina escribiendo a través de sus creencias, misión y visión. Esta filosofía crea un sentido de dirección que da coherencia a diversas actividades. También sirve para clarificar a personas diferentes al personal cómo opera el colegio en lo concerniente a la disciplina y protege y ayuda a sustentar su trabajo. El tiempo que pase examinando lo que realmente cree su personal sobre la disciplina del estudiante y crear una filosofía compartida es una sabia inversión en un cambio duradero.

**CREENCIAS.** Uno de los primeros pasos para desarrollar una filosofía es examinar las creencias del personal. Las creencias son los sentimientos subyacentes, las afirmaciones o conjeturas que informan las costumbres o prácticas de un grupo. Al haberse dado cuenta de la necesidad de un cambio de acercamiento a la disciplina, las actitudes viejas y las premisas que nos han retenido en esos viejos patrones deben dar paso a nuevas creencias. Nuestras creencias sobre el comportamiento de los estudiantes y la disciplina nos unifican y dirige nuestras acciones – las decisiones que tomamos, las prácticas que escogemos y cómo interactuamos con los demás. Cuando tomamos tiempo para articular nuestras creencias, nos forzamos a ser precisos sobre cómo nos queremos comportar. Las siguientes creencias reflejan la literatura presente y las mejores prácticas que guían cómo los colegios de todo el país emprenden las iniciativas de disciplina. Estas, así como otras que usted pueda pensar, proporcionan una base de pensamiento para guiar su trabajo.

- ▶ La educación de hoy debe incluir enfoque balanceado tanto en los logros académicos cómo en las competencias sociales.
- ▶ Los estudiantes de hoy pueden no haber tenido la oportunidad de aprender comportamientos aceptables. No podemos asumir que los estudiantes conocen los comportamientos ni las habilidades sociales que los llevarán al éxito en el colegio y en la vida.
- ▶ El comportamiento es aprendido, por lo tanto, el comportamiento responsable se puede enseñar
- ▶ La disciplina del estudiante se logra mejor a través de la instrucción en vez del castigo
- ▶ El comportamiento del estudiante se puede enseñar usando las mismas estrategias usadas para enseñar las cosas académicas
- ▶ El mal comportamiento le presenta al estudiante una oportunidad para aprender, y al educador una oportunidad para enseñar.
- ▶ El castigo se centra en lo que no se debe hacer y no enseña al niño las exitosas formas alternativas de comportarse.
- ▶ Para que ocurra cambio de comportamiento, debemos utilizar acercamientos positivos que fortalezcan las relaciones maestro-alumno.
- ▶ Los esfuerzos para que los estudiantes se vuelvan socialmente competentes requieren permanente enseñanza, motivación y corrección.
- ▶ Los estudiantes necesitan y quieren altos estándares para sus comportamientos. Mantener las altas expectativas no requiere “ser duro” o acercarse con castigos.
- ▶ Cambios exitosos en las prácticas de disciplina requieren acercamientos sistemáticos en todo el colegio.
- ▶ La disciplina del estudiante es una responsabilidad compartida y requiere esfuerzos combinados de todo el personal. Todos somos “dueños” de todos y cada estudiante y estamos unidos en nuestro compromiso por su éxito.
- ▶ La disciplina del estudiante es un esfuerzo colaborativo. Todo el personal deberá trabajar juntos, esforzándose por tener un consenso en los procedimientos y en la implementación consistente.

- Los servicios para los estudiantes con comportamientos crónicos e intensos son más efectivos dentro de un contexto de gran compromiso en todo el colegio orientado hacia el desarrollo social de todos los estudiantes.



## ACTIVITY

Trabaje con su equipo: ¿Qué actitudes o creencias tiene su personal que reflejen una visión tradicional de la disciplina? ¿Qué creencias compartidas necesita con el objetivo de unificar al personal alrededor de un nuevo punto de vista sobre la disciplina y para empezar su trabajo de desarrollo de un acercamiento positivo y proactivo hacia la disciplina? Haga una lista de esas creencias esenciales; ¿Cómo puede incluir al personal en cambiar el pensamiento de la disciplina y en validar esas afirmaciones?

**MISION.** Enunciados de la misión. Cada organización – colegio o distrito – tiene una. Ellos definen nuestro propósito. Ellos son practicables, un proyecto para prácticas actuales o para lo que hacemos. La misión contesta a las preguntas de ¿Por qué existimos? ¿Qué hacemos? Históricamente, los colegios han servido con un propósito de socialización. A medida que los padres envían a sus hijos al colegio, esperan que puedan aprender habilidades sociales esenciales, cómo llevarse bien con los demás, cómo trabajar cooperativamente, cómo ser un líder. Estamos en una institución con un mandato para servir a los niños. Con ese mandato viene una expectativa para ayudar a que los estudiantes se vuelvan, no solamente hábiles académicamente, sino también socialmente aceptables.

Hasta hace poco, ese papel fue raramente hablado o abordado directamente. Asumimos que la competencia social sería un producto del aprendizaje académico. Ahora sabemos que debemos ser más sistemáticos sobre esta importante función en el colegio.

¿La misión de su colegio o distrito enuncia el desarrollo de la competencia social del estudiante? Si no, debería. Le dará legitimidad a su trabajo y direcciona sus acciones. Comunica valor por la competencia social en el colegio y para el éxito a largo plazo de los estudiantes.





ACTIVITY

Trabajando con su equipo, revise los enunciados de la misión de su colegio. ¿Existen enunciados que incluyen el foco esencial en resultados académicos y sociales para todos los estudiantes? Si no existen, ¿Qué cambios puede hacer? Si usted no puede corregir la misión del colegio o distrito, ¿Cuál es el propósito de su equipo MO SW-PBS?

## **EJEMPLO DE ENUNCIADOS DE MISION**

*En cooperación con los padres y la comunidad, proporcionamos la educación más alta y de calidad para todos nuestros estudiantes, enfocados en: altos estándares académicos, sociales, emocionales y de comportamiento; apreciamos la diversidad, ciudadanía, desarrollo del carácter y preparación para empleo futuro y éxito a largo plazo en la vida.*

*En Pinehurst High School, el personal: 1) pone el más alto valor en el éxito académico, social y personal; 2) Se esfuerza por la proactividad en el aprendizaje y los ambientes de enseñanza seguros; 3) Promueve la sociedad con los estudiantes, las familias y las comunidades; y 4) enfatiza lo que funciona.*

*Nuestra misión es enseñar a todos los niños a comunicarse efectivamente, resolver problemas, entender y cooperar con los demás, apreciar y preocuparse por el mundo en que viven, y ser aprendices para toda la vida.*

**VISION.** A diferencia de la misión que es practicable, una visión es idealista. Una visión es claramente articulada, resulta – en la imagen orientada del futuro que usted intenta crear. Una visión enfocada en el final – en los resultados y valores, no en un medio específico de llegar allá. Una visión es la cristalización de sus necesidades, valores y creencias deseadas.

Una visión compartida es una fuerza en los corazones de la gente y responde la pregunta ¿Qué queremos crear? Es la imagen que todas las personas en el colegio llevan en la cabeza y el corazón. Completa el enunciado, “Tengo un sueño de que un día...” y llega hasta el futuro, motiva las acciones, y ayuda a crear un sentido de comunidad. Cuando un colegio se desarrolla colectivamente y es dueño de una visión, las relaciones del personal del colegio cambian, ya no es “su colegio” se convierte en “nuestro colegio”.

La visión deriva su poder del deseo de estar conectado con un importante proyecto para volverse parte del logro de un propósito más grande. Ese propósito puede ser asegurar el éxito académico y social de todos y cada uno de los estudiantes y crear un ambiente positivo en el colegio.

Usted no puede tener una organización de aprendizaje sin una visión compartida para guiar el trabajo y para empujarlo a usted hacia su meta.

¿Tiene usted una visión que obliga a tener nuevas formas de pensar y actuar?

## **EJEMPLO DE ENUNCIADO DE VISION**

*Ambicionamos un colegio que sea seguro, energético y amable; en donde el personal, los padres y los miembros de la comunidad trabajan armoniosamente para asegurar el éxito del personal de todos y cada uno de los estudiantes. El personal colabora para poner altos estándares académicos y de comportamiento para los estudiantes y modelar habilidades sociales junto con profesionalismo, solución de problemas y el entusiasmo necesario para motivar a nuestra juventud a ser lo mejor que puedan. Ponemos primero a nuestros estudiantes, y demostramos actitudes positivas, pensamiento creativo, un compromiso por el aprendizaje, la compasión por los demás y orgullo en todo lo que hacemos.*



## ACTIVITY

Mientras trabaje con su equipo o personal, discuta su visión del colegio: Si usted pudiera crear el colegio de sus sueños, ¿Cómo sería? ¿Cuál es su modelo mental para el futuro? ¿Cómo quiere que sea? ¿Cuál es su sueño convincente para cómo debe ser la escuela como resultado de su trabajo con MO SW-PBS? Use el cuadro T en la página siguiente para guiar su pensamiento. ¿Cómo se oye y suena su colegio con un acercamiento positivo, proactivo e instructivo? ¿Quién creará y se comprometerá a escribir una visión inspiradora para su trabajo?

Pensando sobre la visión

**ASI SE VE**  
*¿Qué veremos?*

**ASI SE OYE**  
*¿Qué oiremos?*



## Ganar el compromiso del personal

Cambiar esfuerzos tiene mucho que ver con la motivación del personal. Configurar una nueva dirección para el futuro es una de las más poderosas formas de motivar a cualquier grupo y de efectuar un cambio. Una vez que el personal se ha comprometido, juntos encontrarán formas para que sean efectivas.

El cambio fundamental es imposible sin la participación de todos aquellos que pongan resistencia al problema o tema (U.S. Department of Education, 2014). Sin la completa participación de todos, las perspectivas se perderán, hay una buena posibilidad de que algunos de los asuntos involucrados no sean enunciados y la implementación será restringida. El personal del colegio consciente de SW-PBS, de los posibles resultados, la visión, y las creencias elaboradas sobre la disciplina y los comportamientos deberá liderar un sentido de entusiasmo y completa participación.

Investigaciones emergentes en la implementación de PBIS, e investigaciones incluyendo las escuelas de SW-PBS de Missouri, indican que la implementación administrativa inicial, el entendimiento del personal, la fidelidad de la implementación y el trabajo en equipo eficiente y efectivo son críticos

(McIntosh, et al., 2014). También es importante que los resultados indiquen una necesidad de establecer un consenso para implementar PBIS en el ambiente del salón de clase una vez que hayan sido implementado en las otras áreas que no son salones de clase, (ej. En todo el colegio)

(Mathews, McIntosh, Frank, & May, 2014).

Asegurar el compromiso del personal se puede hacer proporcionando oportunidades para nuevos aprendizajes, el desarrollo conjunto de la misión, a visión y las creencias o los principios guía y finalmente confirmado por un proceso oficial de compromiso. Las estrategias para proporcionar nuevos aprendizajes incluyen: 1) Presentaciones formales/oportunidades de aprendizaje para el personal, 2) Grupos o libros de estudio, 3) Artículos o lecturas, 4) Oportunidades para compartir discusiones, 5) Encuestas o datos, y 6) Conversaciones personales. En el capítulo 2 aprenderá estrategias adicionales para comprometer completamente al su personal en el desarrollo conjunto de la visión y las creencias. Una vez que su personal tiene un sólido entendimiento del cambio deseado, es de mucha ayuda confirmar el compromiso. En algunos colegios el rector simplemente pon el tema en una conversación personal con todos y cada uno de los miembros del personal, hablar sobre la emocionante oportunidad de cambio y preguntando si aceptan o si están pensando unirse al trabajo más adelante. Un acuerdo, contrato o convenio es otra manera en que su personal puede mostrar apoyo. En la página siguiente, usted encontrará un ejemplo que incluye la filosofía, creencias y acuerdos que unen al personal con el trabajo de disciplina del colegio. Proporciona un lugar para que el personal con su firma, indiquen su compromiso.



Trabajar con su equipo, asegura el compromiso del personal, planifique ¿cómo va a trabajar con su equipo? ¿Cómo va a desarrollar y a cultivar una nueva visión de disciplina y el entendimiento de SW-PBS? ¿Cómo va su personal a mostrar su dedicación?

## EJEMPLO

Nuestro acuerdo en toda la escuela

### MISSOURI MIDDLE SCHOOL

Nosotros, la administración y el personal de Missouri Middle School reconocemos que efectiva enseñanza y aprendizaje se lleva a cabo en un ambiente escolar de respeto y responsabilidad. Crear este ambiente tanto en el éxito académico como en el comportamental es un proceso que involucra a todo el personal en desarrollo y gana consenso en las expectativas del estudiante y en los procedimientos para sostener esas expectativas.

Lo que creemos sobre el comportamiento y la disciplina del estudiante es la base para nuestro éxito, nos unifica, y guía nuestras acciones – las decisiones que tomamos, las prácticas que escogemos, y nuestras interacciones con los demás.

#### NUESTRAS CREENCIAS:

- ▶ Puede que nuestros estudiantes no hayan tenido la oportunidad de aprender a ser respetuosos y a tener comportamientos responsables. No debemos asumir que los estudiantes conozcan los comportamientos y las habilidades sociales que los llevarán a tener éxito.
- ▶ La disciplina es una responsabilidad que hay que enseñar. Enseñar a los estudiantes a ser socialmente competentes es tanta responsabilidad nuestra como la enseñanza de aspectos académicos.
- ▶ El respeto mutuo es central a todo lo que hacemos en Missouri Middle School. La disciplina efectiva requiere respeto por los estudiantes en todo momento.
- ▶ La disciplina del estudiante es un esfuerzo colaborativo. Todo el personal deberá trabajar juntos como un equipo, motivando para consenso en procedimientos e implementación consistente. ¡“Yo los canso – Nosotros los energizamos”!
- ▶ La disciplina del estudiante es una responsabilidad compartida, Enseñar a los estudiantes a ser respetuosos y responsables requiere el esfuerzo combinado de todo el personal. Todos “somos dueños” de todos y cada uno de los estudiantes en Missouri Middle School y estamos comprometidos en conjunto por su éxito.
- ▶ El comportamiento respetuoso y responsable del estudiante ocurre cuando el personal tiene las mismas altas expectativas y mantiene consistentemente baja tolerancia hacia los comportamientos inapropiados.
- ▶ Modelar en una poderosa herramienta de enseñanza. Los adultos en MMS deberán siempre modelar los comportamientos de respeto y responsabilidad que se esperan de los estudiantes.
- ▶ Nuestros esfuerzos para que los estudiantes se vuelvan socialmente competentes requiere enseñanza, motivación y corrección permanente. La disciplina es un proceso lento, poco a poco, para ayudar que los estudiantes sean auto-disciplinados.
- ▶ La disciplina del estudiante es más impactada por el ambiente del colegio, La disciplina no es un evento, es la forma en que vivimos y nos tratamos los unos a los otros día a día.
- ▶ También entendemos que todos debemos trabajar en armonía para lograr el ambiente que buscamos y que la participación de todos y cada uno de los miembros del personal es esencial; el completo compromiso es tanto un derecho como una responsabilidad

#### POR LO TANTO, YO/NOSOTROS ACORDAMOS A:

1. Participar completamente en todas las actividades de aprendizaje para el personal con el objetivo de guiar el plan de disciplina en el colegio.

2. Comprometerme durante los próximos 18-24 meses con el aprendizaje de las mejores prácticas para crear un ambiente positivo en el colegio y un salón de clase y colegio bien-disciplinado.

- 3. Reflejar y analizar mi propio comportamiento y aplicar nuevos procedimientos completa y entusiastamente con integridad.
- 4. Ser directo, comunicarme auténticamente y buscar ayuda o clarificación cuando experimente dificultad, inquietud, frustración en la implementación de los procedimientos acordados.
- 5. Poner primero a los estudiantes y trabajar diligentemente para enseñarle a cada estudiante a ser respetuoso y responsable.
- 6. Apoyar a mis compañeros en sus esfuerzos para crear el mejor ambiente escolar posible.

**NOMBRE**

**FECHA**

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____



## Herramientas para esfuerzos de SW-PBS Efforts

A medida que su colegio empieza a examinar sus creencias, misión y visión en un esfuerzo por ganar el compromiso del personal, se han proporcionado algunas herramientas para ayudarlo a trabajar eficiente y efectivamente. Estas herramientas son una lista de chequeo universal del nivel 1 de apoyo positivo de comportamiento en las escuelas de Missouri (*Missouri Schoolwide Positive Behavior Support Tier 1 Universal Support Checklist*) y las hojas de trabajo del plan de acción de SW-PBS, estas herramientas son usadas para mantener a su equipo en el camino para implementar SW-PBS con fidelidad.

### APOYO A COMPORTAMIENTO POSITIVO EN LAS ESCUELAS DE MISSOURI

#### LISTA DE CHEQUEO DE APOYO UNIVERSAL DEL NIVEL 1

Las habilidades y productos que son cruciales para MO SW-PBS están identificadas en **la lista de chequeo de apoyo universal del nivel 1** y están organizadas por los componentes esenciales. Aunque el contenido de cada una de estas habilidades o productos se introducen gradualmente durante la capacitación y el apoyo técnico, usted utilizará **la lista de chequeo de apoyo universal del nivel 1** para evaluar su estado actual y para guiar el plan de acción de su equipo. Como tal, la lista de chequeo crea un mapa de lo que debería estar en lugar para asegurar un acercamiento positivo, proactivo e instruccional hacia la disciplina.

Como los planes de acción de su equipo, cada miembro del equipo puede evaluar individualmente su estado actual usando **la lista de chequeo de apoyo universal del nivel 1**. Luego el equipo puede reunirse de nuevo para discutir cada característica y llegar a un consenso en las acciones que necesitan llevarse a cabo. O su equipo puede mirar juntos **la lista de chequeo de apoyo universal del nivel 1** y decidir la calificación para poner el plan de acción.

#### Nivel 1 • Lista de chequeo de apoyo universal • Implementación de fidelidad

Las habilidades y productos que son cruciales para MO SW-PBS están identificados abajo y están organizados por los Componentes Esenciales. Usados para guiar al equipo de planeación de acción, el contenido específico relacionado a todas estas habilidades o productos será incluido gradualmente en su capacitación y proceso de ayuda técnica. Como tal, crea una visión de su trabajo y un mapa de lo que debería estar en lugar para asegurar un acercamiento positivo, proactivo e instruccional hacia las habilidades sociales y comportamentales.

Los equipos evaluarán fidelidad de la implementación de los sistemas y prácticas con:

- 1) artefactos, 2) observación directa o 3) auto-informe

1. FILOSOFIA COMUN Y PROPOSITO				
	Datos de implementación	Si	Parcialmente	No
Una filosofía positiva y proactiva, una visión y creencias esenciales o principios guía sobre el comportamiento del estudiante y la disciplina están escritos e incluidos en el manual del colegio				
2. La misión del colegio enfatiza tanto los resultados académicos como los comportamentales (competencias académicas y comportamentales para todos los estudiantes).				

3.El personal entiende los componentes esenciales de MO SW-PBS y ha hecho compromisos con el funcionamiento.				
--	--	--	--	--

## 2. LIDERAZGO

	Datos de implementación	Si	Parcialmente	No
1. SW-PBS es una de las mejores metas de mejora del colegio.				
2. El administrador(es) enuncian apoyo frecuente y público para SW- PBS a través de comunicaciones regulares con el personal, los estudiantes, las familias y la comunidad (ej. conversaciones, cartas, folletos informativos, página web)				
3. El equipo de liderazgo de SW-PBS es representativo del personal del colegio e incluye la participación activa del administrador.				
4. El equipo de liderazgo de SW-PBS se reúne regularmente (al menos una vez al mes) para desarrollar, monitorear o mantener prácticas y sistemas efectivos.				
5. Hay procesos eficientes y efectivos para las reuniones del equipo de liderazgo (ej. roles, agenda, normas o reglas, medios para determinar los consensos, rotación de miembros, etc).				
6. La planeación de acción se usa para guiar y revisar el trabajo/tareas del equipo.				
7. Se llevan a cabo reuniones y aprendizaje profesional con el personal para asegurar que ellos tienen el conocimiento y las habilidades necesarias para implementar el plan exitosamente, incluyendo un plan para la inducción del personal nuevo.				
8. Se han desarrollado procesos efectivos para comprometer al personal en la revisión o desarrollo de procedimientos, ganando su consenso, y mantenerlos a todos bien informados.				
9. Hay formas para desarrollar y mantener los esfuerzos del personal (ej. inducción al personal nuevo, compartir y discutir, entrenar, retroalimentar, etc) y el personal es reconocido por sus contribuciones a SW-PBS.				

### 3. CLARIFICACION DE LOS COMPORTAMIENTOS ESPERADOS

	Datos de implementación	Si	Parcialmente	No
1. Seleccione tres o cuatro expectativas del colegio que definan éxito para todos los estudiantes y que sean aplicables en todos los ambientes (ej. respeto, cooperación, seguridad, amabilidad)				
2. Crear una matriz de comportamientos/reglas específicas para clarificar más adelante cada expectativa del colegio en cada escenario.				
3. Determinar procedimientos para cada ambiente de los espacios que no son salones de clase (ej. salida, corredores, cafetería, recreo, baños, asambleas etc.)				
4. Asegurarse que los profesores tienen comportamientos/reglas y procedimientos para identificar el éxito en sus salones de clase para alinear con las expectativas del colegio.				

### ENSEÑANZA DE COMPORTAMIENTO ESPERADO

	Datos de Implementación	Si	Parcialmente	No
1. Se han desarrollado y compartido con el personal las lecciones del colegio, en las áreas diferentes a salones de clase y las expectativas del salón de clase.				
2. Se ha desarrollado y diseminado entre el personal un plan anual para la enseñanza permanente de todas las expectativas y reglas.				
3. Todo el personal enseña activamente lecciones en el colegio, en los sitios que no son salones de clase y las expectativas, reglas y procedimientos del salón de clase.				
4. Todo el personal usa lenguaje común en todos los escenarios con todos los estudiantes.				
5. El personal revisa periódicamente el comportamiento deseado y vuelve a enseñar a medida que se necesita (ej, una enseñanza corta, correcciones previas y establecerlo en todo el currículo)				
6. Se han desarrollado procedimientos de orientación que presenta las expectativas a los estudiantes y personal nuevo.				

## 5. MOTIVAR COMPORTAMIENTOS ESPERADOS

	Datos de implementación	Si	Parcialmente	No
1. El personal utiliza específica retroalimentación positiva para motivar los comportamientos esperados a un promedio alto de (4:1) en todos los escenarios.				
2. El personal utiliza consistentemente un sistema tangible de refuerzo para motivar el comportamiento deseado del estudiante.				
3. Se ha desarrollado un continuo o menu de estrategias para motivar el comportamiento apropiado.				

## 6. DESMOTIVAR COMPORTAMIENTO INAPROPIADO

	Datos de implementación	Si	Parcialmente	No
1. El personal ve los errores sociales/comportamentales como oportunidades para corregir y enseñar las alternativas de comportamiento o los comportamientos deseados y usar las respuestas instruccionales (ej. redirigir, volver a enseñar, hablar, etc)				
2. Hay un marco claro para que el personal determine que comportamientos manejan y que comportamientos deberán ser manejados en la oficina				
3. Hay un continuo o menú de estrategias para desanimar comportamiento inapropiado menor que promueve el aprendizaje de comportamientos apropiados de reemplazo.				
4. El personal utiliza respuesta a los errores sociales que son respetuosos y reducen la probabilidad de escalamiento del comportamiento.				
5. El personal utiliza estrategias apropiadas para disminuir o difuminar el comportamiento intenso.				
6. Hay un continuo o menú de estrategias para enunciar mayores comportamientos inapropiados que incluya alternativas para excluir cualquier práctica como la suspensión/la exclusión.				

## 7. MONITOREO PERMANENTE

	Datos de Implementación	Si	Parcialmente	No
1. El equipo y el personal completan y discuten las evaluaciones PBIS (ej. encuesta de auto evaluación, encuesta de seguridad en el colegio, etc) para monitorear y guiar el desarrollo y la implementación.				
2. Se usa un Sistema de datos para recoger, analizar y reportar los referidos a la oficina por disciplina en un formato Big 5 (ODR)				
3. Se usa un sistema para monitorear frecuentes comportamientos menores para facilitar planeación, enseñanza y esfuerzos de intervención.				
4. El equipo de liderazgo SW-PBS revisa el informe de datos de Big 5 al menos mensualmente y toma de decisiones con base en los datos.				
5. El equipo regularmente comunica datos Big 5 y el plan de solución con el personal.				

<p>6. Hay un sistema para revisar, recoger e informar anualmente los datos de resultados del colegio de MO-PBS y otros datos de hechos relevantes para tomar decisiones (ej. demográficas, asistencia, promedios de graduación/deserciones escolares, elegibilidad a educación especial, ayuda con referidos, cuentas del personal, etc)</p>				
<p>7. La implementación de la rutina es monitoreada a través de observaciones, guías, encuestas informales, entrevistas etc, para proporcionar permanente retroalimentación y apoyo al personal y ajustarlo como se indique.</p>				

## 8. PRACTICAS EFECTIVAS EN EL SALON DE CLASE

	Datos de Imple- mentación	Si	Parcial mente	No
1. Las reglas del salón de clase están alineadas con las expectativas, la información en cartelera en todo el colegio y se habla de ellas regularmente.				
Se han creado, mostrado, y enseñado procedimientos de clase y se habla de ellos regularmente.				
3. Se ha proporcionado retroalimentación específica y positiva de desarrollo usando una variedad de estrategias y un ratio de 4:1.				
4. Se utilizan consistentemente, inmediata y en tono y conducta respetuosos una variedad de estrategias (re-direccionar, volver a enseñar, proporcionar opciones y hablar con el estudiante) en respuesta a comportamiento inapropiado.				
5. Se implementa consistentemente supervisión (escaneo, movimiento e interacción)				
6. Se usan una variedad de estrategias para aumentar las oportunidades de los estudiantes para responder (ej. turno para hablar, notas guía, tarjetas de respuesta, etc)				
7. Se ofrecen actividades de secuencia y opciones en diferentes formas				
8. Se usa una variedad de estrategias para enunciar las dificultades académicas y asegurar el éxito académico.				

## Plan de Acción

Un plan de acción es simplemente una lista atentamente documentada de todas las tareas que su equipo necesita terminar para cumplir una meta o un objetivo. Los planes de acción difieren de las listas de “Lo que tengo que hacer” en que se enfocan en el logro de una simple meta y reúne toda la cuidadosa planeación para esa meta. Los planes de acción son motivados por datos con base en la toma de decisiones y enfocados en la implementación de prácticas con base en la evidencia en una forma intencional. (Technical Assistance center on PBIS, 2015; McIntosh & Goodman, 2016).

Los planes de acción son útiles porque dan un marco para pensar sobre cómo termina la tarea o la proyecta eficientemente. Ellos le ayudan a terminar las actividades en un orden sensible, y le aseguran que no olvide ningún paso clave. Cuando usted puede ver una tarea ordenada, usted puede decidir rápidamente que tarea le debe asignar a quien.

**METAS.** Durante cada día de la capacitación surgirán metas o necesidades para desarrollar. Estas necesidades de desarrollo son sacadas de la lista de chequeo universal del nivel 1. Estas metas responderán la pregunta de “¿Qué cosas necesitamos para mover nuestro trabajo hacia adelante?” Una meta puede ser “La conciencia y compromiso del personal del colegio con el proceso de mejora de disciplina en el colegio” o “Crear un equipo de liderazgo representante de SW-PBS con claros procedimientos y procesos de operación”.

### PASOS/LINEA DE TIEMPO/RECURSOS/COMUNICACION

► **PASOS.** Después de identificar la meta debe tener una clara imagen de cómo luce el éxito, empezar una lluvia de ideas de todas las cosas que deben hacerse para lograrla. Usted normalmente deberá empezar por el principio: ¿Cuál es la primera acción que tiene que tomar? ¿Qué tiene que hacer después? ¿Hay actividades que tienen prioridad para cumplir con las fechas límites? Trate de hacer una progresión lógica de cada cosa que tiene que hacer.

► **LINEA DEL TIEMPO.** Después combine sus pasos o actividades con la línea del tiempo. ¿Qué es realista para cumplir en cierto tiempo? Aunque la línea del tiempo le ayuda con la responsabilidad, esta puede cambiar a medida que usted sigue adelante.

► **RECURSOS.** Mientras se hacen planeaciones, es de mucha ayuda, pensar con anticipación que recursos se van a necesitar para terminar la tarea. ¿Qué material o ayuda vamos a necesitar?

► **COMUNICACION.** También piense en la comunicación que debe realizar para cumplir con el paso. ¿De quién necesitaremos comentarios? ¿Quién va a implementar el paso y por lo tanto va a necesitar información y capacitación? ¿Quién deberá recibir información sobre este paso? ¿Cómo se deberá compartir esta información? ¿Cuándo se deberá compartir esta información? ¿Cómo va usted a recibir retroalimentación de las personas asociadas?

**PERSONA(S) RESPONSABLE.** Este paso es el proceso de delegación. ¿Qué tareas deberían ser delegadas a miembros específicos del equipo? Esto, también, es un mecanismo de responsabilidad para asegurar que se realice el trabajo.

**ESTADO DE IMPLEMENTACION DE LA META.** En este punto su equipo puede marcar el progreso; si los pasos hacia la meta se han implementado, marcan “SI”, si se han implementado parcialmente, marcan “Parcial” o todavía no se han implementado, se marca “NO”



**MEDIDA DE EVALUACION DE LA META.** ¿Cómo medirá o llevará récord de si los pasos se han terminado? ¿Qué evidencia tendrá su equipo de que sean terminados? Con frecuencia la evidencia es una cosa o artefacto que se ha terminado o un documento del proceso, tal como una minuta de reunión del equipo, manual del estudiante, lecciones escritas, etc.

En el Plan de Acción pre-formateado en este capítulo usted verá los puntos en letra negrilla que son “necesarios” para demostrar fidelidad y otros puntos que son sugerencias. También hay líneas para entrar puntos de su elección

Durante el tiempo de trabajo con SW-PBS usted va a tener múltiples metas y planes de acción. Mantenerlos a medida que se terminan, para revisiones periódicas de su meta y sus tareas será de ayuda para el monitoreo y documentación de su trabajo. Lo mismo con las agendas, su consultor le va a solicitar ver los planes de acción para informarse sobre su trabajo y posibles necesidades para ayuda técnica. A continuación hay un ejemplo de un plan de acción así como de un plan de acción en blanco. Para asegurarse usted puede encontrar el plan de acción en blanco, coloque un post it en la parte superior de cada página. A medida que su equipo empieza a trabajar en el plan de acción del nivel 1, utilice el template del plan de acción que se ha llenado con los puntos de la lista universal de chequeo del nivel 1 para las metas, los artefactos, las encuestas, y otra documentación que usted creará o tomará durante los años de desarrollo e implementación que pueden servir como posibles ejemplos de *Medida de Evaluación/Evidencia*.

## Próximos pasos

En la conclusión de cada capítulo definiremos sus siguientes pasos-las actividades que liderará su equipo y la escuela hacia el éxito. Aunque una secuencia general de terminación puede estar implicada, la tarea se puede terminar en cualquier orden o puede ser interrelacionada. Algunas actividades se enfocarán en la planeación mientras que otros pueden involucrar un producto escrito, recolección/análisis de datos, o apoyo de aprendizaje. Un ícono denota la clase de actividad; se proporcionan planillas de plan de acción. Puede que usted haya iniciado o aun completado algunas de estas tareas durante la sesión de capacitación y otros necesitarán más trabajo o refinamiento. Aunque el progreso de las escuelas, va a diferente paso, generalmente se recomienda que estas tareas estén terminadas antes de la próxima sección de capacitación de SW-PBS. Traiga los planes de acción, productos terminados, y datos, para compartir y discutir.



### 1. Revisar los enunciados de la misión

- Encuentre enunciados relacionados con los resultados académicos y sociales.
- Defina el propósito del equipo de MO SW-PBS.



### 2. Crear la visión del colegio

- Trabaje con el personal para crear la visión del colegio como un resultado de su trabajo con MO SW-PBS.
- Agregue la misión y la visión al manual del colegio.



### 3. Desarrollar una filosofía positiva proactiva y creencias esenciales para el comportamiento del estudiante.

- Comentarios del personal.
- Por escrito; incluir en el manual del personal.



### 4. Crear conciencia y compromiso entre el personal con SW-PBS



- Re-evaluar concepto de disciplina y entender el proceso de SW-PBS
- Entender los componentes esenciales de SW-PBS
- Hacer, revisar y compartir los resultados de la *Encuesta de Auto-Evaluación de PBIS*
- Obtener el compromiso del personal







Plan de acción del equipo de apoyo de comportamiento positivo de la escuela de Missouri

6

Escuela: \_\_\_\_\_ Año: \_\_\_\_\_

**Se recomienda marcar los puntos en negrilla.** Todos los otros puntos sugeridos: SSS=SchoolSafetySurvey,SAS=Self-Assessment Survey,TFI= Tiered Fidelity Inventory (Los puntos numerados vienen de la lista de chequeo universal del numbered items come from Tier 1 Universal Checklist).

Componente	META S	PASOS, LINEA DEL TIEMPO, RECURSOS Y COMUNICACION	QUIEN ES RESPONSABLE	ESTADO DE IMPLEMENTACION DE LA META			MEDIDA DE EVALUACION DE LA META/ EVIDENCIA (Marque los que apliquen. Se deben completar todas las negrillas.)
				NO	PARCIAL	SI	
2. Liderazgo	2.1 SW-PBS es una de las mejores Metas de Mejora Escolar						<input type="checkbox"/> Manual del estudiante
							<input type="checkbox"/> Manual del personal <input type="checkbox"/> SitioWeb <input type="checkbox"/> _____
	2.2 El administrador(es) dan apoyo público y frecuente por SW-PBS a través de comunicación regular con el personal, los estudiantes, las familias y la comunidad (ej, conversaciones, cartas, folletos informativos, sitio web)						<b>Manual del estudiante</b> <b>Manual del personal</b> SitioWeb, folletos informativos SWS SW#13 _____
	2.3 El equipo de liderazgo de SW-PBS es representante del personal del colegio e incluye la participación activa del administrador						<input type="checkbox"/> <b>Lista del equipo</b> <input type="checkbox"/> SAS SW# 9 & 10 <input type="checkbox"/> TFI #1.1 <input type="checkbox"/> _____
	2.4 El equipo de liderazgo de SW-PBS se reúne regularmente (al menos una vez al mes) para desarrollar, monitorear o mantener prácticas y sistemas efectivos.						<input type="checkbox"/> <b>Minutas de la reunión del equipo o plan de solución</b> <input type="checkbox"/> SAS SW#14 <input type="checkbox"/> _____
	2.5 Hay procesos eficientes y efectivos para las reuniones						<input type="checkbox"/> Lista del equipo

de liderazgo (ej. Roles, agenda, normas o reglas, medios para determinar consenso, rotación de miembros, etc)						<input type="checkbox"/> <b>Minutas de la reunión del equipo o plan de solución</b>
						<input type="checkbox"/> SAS SW# 9 & 10 <input type="checkbox"/> TFI #1.2 <input type="checkbox"/> _____



Componente	METAS	PASOS, LINEA DEL TIEMPO, RECURSOS Y COMUNICACION	QUIEN ES RESPONSABLE	ESTADO DE IMPLEMENTACION DE LA META			MEDIDA DE EVALUACION DE LA META/ EVIDENCIA (Marque las que apliquen. Se deben llenar las negrillas.)
				NO	PARCIAL	SI	
<b>2. Liderazgo (continuación)</b>	2.6 Planear la acción es usada para guiar y revisar el trabajo/tarea del equipo.						<b>Plan de acción del año en curso</b> _____
	2.7 Se llevan a cabo reuniones y aprendizaje profesional con el personal tanto como se necesiten para asegurar que ellos tienen el conocimiento y las habilidades necesarias para implementar exitosamente, incluyendo un plan para la inducción del personal nuevo.						<input type="checkbox"/> <b>Agendas de las reuniones</b> <input type="checkbox"/> <b>Protocolo para toma de decisiones</b> <input type="checkbox"/> <b>Plan de aprendizaje profesional</b> <input type="checkbox"/> SAS SW# 17 & CR10 <input type="checkbox"/> TFI# 1.7 & 1.10 <input type="checkbox"/> _____
	2.8 Se han desarrollado procesos efectivos para comprometer al personal con la revisión o desarrollo de los procedimientos, ganar su consenso y mantener a todos bien informados.						<input type="checkbox"/> <b>Plan de acción del año en curso</b> <input type="checkbox"/> SAS SW# 16 TFI 1.10 <input type="checkbox"/> _____
	2.9 Hay formas para desarrollar y mantener los esfuerzos del personal (ej.						<input type="checkbox"/> <b>Minutas de la reunión del personal</b>

Inducción para el personal nuevo, compartir y discutir, entrenamientos, retroalimentación, etc) y el personal es reconocido por sus contribuciones a SW-PBS							<input type="checkbox"/> <b>Plan de aprendizaje profesional</b>
							<input type="checkbox"/> Memos, correos electrónicos, folleto informativo del colegio <input type="checkbox"/> SAS CR#10 TFI# 1.10

Componente	META S	PASOS, LINEA DEL TIEMPO, RECURSOS Y COMUNICACION	QUIEN ES RESPONSABLE	ESTADO DE IMPLEMENTACION DE LA META			MEDIDA DE EVALUACION DE LA META/ EVIDENCIA (Marque las que apliquen. Se deben llenar las negrillas.)
				NO	PARCIAL	SI	
3. Clarificar el comportamiento deseado	3.1 Seleccione tres o cuatro expectativas para el colegio que definan el éxito para todos los estudiantes y que son aplicables a todos los escenarios (ej. respeto, cooperación, seguridad, amabilidad.						<input type="checkbox"/> Matriz del colegio
							<input type="checkbox"/> Manual del estudiante
							<input type="checkbox"/> Manual del personal
	3.2 Crear una matriz de comportamiento/reglas para más adelante clarificar todas las expectativas del colegio para cada escenario.						<input type="checkbox"/> Sitio Web, boletín informativo
							<input type="checkbox"/> _____
							<input type="checkbox"/> Manual del estudiante
	3.3 Determinar procedimientos para cada ambiente que no sea salón de clase (ej. llegada/salida, corredores, cafetería, recreo, baños, asambleas, etc)						<input type="checkbox"/> Manual del personal
							<input type="checkbox"/> SitioWeb, boletín informativo
							<input type="checkbox"/> _____
	3.4 Asegurar que los profesores han clarificado comportamientos/reglas y procedimientos (ej.						<input type="checkbox"/> Matriz del colegio
							<input type="checkbox"/> Matriz del salón
							<input type="checkbox"/> SAS SW#1
						<input type="checkbox"/> _____	
						<input type="checkbox"/> SAS CR#6	

llegada, pequeños grupos, trabajo independiente, etc) para identificar éxito en sus salones que se alinean con las expectativas del colegio.

--

--

--

--

<input type="checkbox"/> _____
--------------------------------

Componente	METAS	PASOS, LINEA DEL TIEMPO, RECURSOS Y COMUNICACION	QUIEN ES RESPONSABLE	ESTADO DE IMPLEMENTACION DE LA META			MEDIDA DE EVALUACION DE LA META/ EVIDENCIA (Marque las que apliquen. Se deben llenar las negrillas.)
				NO	PARCIAL	SI	
4. Enseñar comportamiento deseado	4.1 Se han desarrollado y compartido con el personal lecciones, expectativas, reglas y procedimientos en el colegio y los sitios que no son salones de clase y en los salones.						<input type="checkbox"/> <b>Planeación de las lecciones</b> <input type="checkbox"/> <b>Manual del personal</b> <input type="checkbox"/> SAS SW#14 <input type="checkbox"/> _____
	4.2 Se ha desarrollado un plan anual para la enseñanza permanente de todas las expectativas y reglas y se ha diseminado a todo el personal.						<input type="checkbox"/> <b>Horario de enseñanza</b> <input type="checkbox"/> <b>Manual del personal</b> <input type="checkbox"/> SAS SW#15 <input type="checkbox"/> _____
	4.3 Todo el personal enseña activamente lecciones, expectativas, reglas y procedimientos para el colegio y los sitios que no son salones de clase y en los salones.						<input type="checkbox"/> <b>Revisar los datos de observación</b> <input type="checkbox"/> SAS SW#2 <input type="checkbox"/> _____
	4.4 Todo el personal utiliza lenguaje común en todos los escenarios con todos los estudiantes.						<input type="checkbox"/> <b>Datos de observación</b> <input type="checkbox"/> SAS SW#16 <input type="checkbox"/> _____
	4.5 El personal revisa regularmente los						<input type="checkbox"/> <b>Datos de observación</b>

comportamientos deseados y volver a enseñarlo, corregirlos previamente, e insertado en el currículo)						<input type="checkbox"/> ODR forms <input type="checkbox"/> _____
4.6 Se han desarrollado procedimientos de orientación que introducen expectativas para los estudiantes nuevos						<input type="checkbox"/> <b>Manual del personal</b>
						<input type="checkbox"/> <b>Manual del estudiante</b> <input type="checkbox"/> SitioWeb, boletín informativo <input type="checkbox"/> _____

Componente	META S	PASOS, LINEA DEL TIEMPO, RECURSOS, Y COMUNICACION	QUIEN ES RESPONSABLE	ESTADO DE IMPLEMENTACION DE LA META			MEDIDA DE EVALUACION DE LA META/ EVIDENCIA (Marque los que apliquen. Deberá llenar todas las negrillas.)
				NO	PARCIAL	SI	
5. Motivar comportamiento esperado	5.1 El personal utiliza específica retroalimentación positiva para motivar los comportamientos esperados en un alto promedio (4:1 en todos los sitios)						<input type="checkbox"/> <b>Manual del personal</b> <input type="checkbox"/> Sitio Web <input type="checkbox"/> _____
	5.2 El personal utiliza constantemente un Sistema tangible de refuerzo del colegio para motivar comportamiento deseado en el estudiante						<input type="checkbox"/> <b>Datos de observación</b> <input type="checkbox"/> SAS SW#3, NC# 4 & CR# 4 <input type="checkbox"/> TFI #1.9 <input type="checkbox"/> _____
	5.3 Se ha desarrollado un continuo o lista de estrategias para motivar comportamientos apropiados						<input type="checkbox"/> <b>Continuo / Menu para refuerzos</b> <input type="checkbox"/> TFI #1.9 <input type="checkbox"/> _____

Componente	METAS	PASOS, LINEA DEL TIEMPO, RECURSOS, Y COMUNICACION	QUIEN ES RESPONSABLE	ESTADO DE IMPLEMENTACION DE LA META			MEDIDA DE EVALUACION DE LA META/ EVIDENCIA (Marque los que apliquen. Debe llenar las negrillas.)
				NO	PARTIAL	YES	
<b>6. Desmotivar comportamiento inapropiado</b>	6.1 El personal ve errores de comportamiento/sociales como una oportunidad para corregir y enseñar los comportamientos alternativos o deseables y utilizar respuestas de enseñanza (Ej. Redirigir, volver a enseñar, hablar etc)						<input type="checkbox"/> Manual del estudiante
							<input type="checkbox"/> Manual del personal
	6.2 Hay un marco claro para que el personal determine que comportamientos manejan ellos y cuáles deben ser manejados en la oficina.						<input type="checkbox"/> Sitio Web
							<input type="checkbox"/> Memos, correos electrónicos, Boletín informativo del edificio
	6.3 Hay un continuo o lista de estrategias para desmotivar comportamientos menores inapropiados, que promueven el aprendizaje de comportamientos de reemplazo apropiados.						<input type="checkbox"/> Continuo/ lista para desmotivar
							<input type="checkbox"/> SAS SW# 5 & 6 CR# 5 & 6 <input type="checkbox"/> TFI #1.6



6.4 El personal utiliza respuestas a los errores sociales que sean respetuosos y que reduzcan la probabilidad que se intensifique un comportamiento.						<input type="checkbox"/> <b>Observación</b> <input type="checkbox"/> <b>Datos Big 5 ODR</b> <input type="checkbox"/> SSAS SW# 5 CR#5
6.5 El personal utiliza estrategias apropiadas para disminuir o esparcir el comportamiento intenso.						<input type="checkbox"/> <b>Manual de estudiante</b> <input type="checkbox"/> <b>Manual del personal</b> <input type="checkbox"/> SAS SW#8 <input type="checkbox"/> _____
6.6 Hay un continuo o lista de estrategias para enunciar comportamientos inapropiados mayores que incluye prácticas alternativas de exclusión como la suspensión / expulsión.						<input type="checkbox"/> <b>Continuo/ lista para desmotivar</b> <input type="checkbox"/> <b>Manual del estudiante</b> <input type="checkbox"/> <b>Manual del personal</b> <input type="checkbox"/> Sitio Web, folletos informativos <input type="checkbox"/> Memos, Correo electrónico, Boletín informativo del edificio <input type="checkbox"/> _____

Componente	META S	PASOS, LINEA DEL TIEMPO, RECURSOS, Y COMUNICACION	QUIEN ES RESPONSABLE	ESTADO DE IMPLEMENTA CION DE LA META			MEDIDA DE EVALUACION DE LA META/ EVIDENCIA (Marque los que apliquen. Debe llenar las negrillas.)
				NO	PARC IAL	SI	
7. Monitoreo permanente	7.1 El equipo y personal llenan y discuten las evaluaciones PBIS (ej. Auto evaluación, encuesta, encuesta de seguridad del colegio, etc) para monitorear y guiar e desarrollo y la implementación						<input type="checkbox"/> Gráfica de resultados SSS
							<input type="checkbox"/> Gráfica de resultados SAS
							<input type="checkbox"/> Gráficas de resultados SET or TFI
							<input type="checkbox"/> Planes de soluciones basados en los resultados <input type="checkbox"/> TFI 1.4 <input type="checkbox"/>
7. Monitoreo permanente	7.2 Se usa un sistema de datos para coleccionar, analizar y reportar a la oficina los referidos de disciplina (ODR) en un formato de Big 5						<input type="checkbox"/> Informe de datos de Big 5
							<input type="checkbox"/> Manual del personal
							<input type="checkbox"/> SAS SW#11
							<input type="checkbox"/> Memos, Correos electrónicos, Folleto informativo del edificio <input type="checkbox"/>
7. Monitoreo permanente	7.3 Se usa un sistema para el						<input type="checkbox"/> Informes de

monitoreo frecuente de comportamientos menores para facilitar la planeación, la enseñanza y los esfuerzos de intervención.						<b>comportamientos menores del</b> <input type="checkbox"/> <b>Manual persona</b> <input type="checkbox"/> SAS SW#6 <input type="checkbox"/> Memos, correos electrónicos, Boletines informativos del edificio <input type="checkbox"/> _____
						<input type="checkbox"/> <b>Plan de solución mensual</b> <input type="checkbox"/> SAS SW#11 <input type="checkbox"/> _____
7.4 El equipo de liderazgo de SW-PBS revisa el informe de datos de Big 5 al menos mensualmente y desarrolla el Plan de Solución con base en esos datos.						

Componente	META S	PASOS, LINEA DEL TIEMPO, RECURSOS, Y COMUNICACION	QUIEN ES RESPONSABLE	ESTADO DE IMPLEMENTACION DE LA META			MEDIDA DE EVALUACION DE LA META/EVIDENCIA (Marque los que apliquen. <b>Debe marcar los que están en negrilla).</b>
				NO	PARCIAL	SI	
7. Monitoreo permanente (continuación)	7.5 El equipo normalmente comunica al personal los datos Big 5 y el Plan de Solución						<input type="checkbox"/> <b>Plan mensual de solución</b> <input type="checkbox"/> SAS SW#12 <input type="checkbox"/> Memos, correo electrónico, informe del edificio <input type="checkbox"/> _____
	7.6 Hay un sistema anual de recolección, revisión e informe de MO SW-PBS para los datos de resultados del colegio y otros datos de hechos relevantes para tomar decisiones (ej. Demográficos, asistencia, promedios de graduación/deserción escolar, ODR, evaluaciones del estado elegibilidad para educación especial, cuentas del personal, etc)						<input type="checkbox"/> <b>Plan (es) mensual(es) de solución</b> <input type="checkbox"/> SAS SW# 12, NC 9, CR 10 <input type="checkbox"/> TFI # 1.15 <input type="checkbox"/> _____
	7.7 La implementación de la rutina es monitoreada a través de la observación,						<input type="checkbox"/> <b>Manual del estudiante</b> <input type="checkbox"/> <b>Manual del</b>

quías, encuestas informales, entrevistas, etc. para proporcionar retroalimentación permanente y apoyo al personal y para hacer ajustes a medida que se necesiten.					<b>personal</b> <input type="checkbox"/> SAS SW#18 <input type="checkbox"/> Sitio Web <input type="checkbox"/> _____

Componente	META S	PASOS, LINEA DEL TIEMPO, RECURSOS Y COMUNICACION	QUIEN ES RESPONSABLE	ESTADO DE IMPLEMENTA CION DE LA META			MEDIDA DE EVALUACION DE LA META/EVIDENCI A (Marque los que apliquen. <b>Debe marcar los que están en negrilla).</b>
				NO	PARC IAL	SI	
8. Prácticas efectivas en el salón de clase	8.1 Las reglas del salón de clase están alineadas con las expectativas del colegio, son colocadas en cartelera y se refiere a ellas con frecuencia.						<input type="checkbox"/> <b>Manual del personal</b> <input type="checkbox"/> <b>Matriz del salón</b> <input type="checkbox"/> <b>Observación</b> <input type="checkbox"/> SAS CR#1 <input type="checkbox"/> TFI # 1.8 <input type="checkbox"/> Boletín informativo del salón <input type="checkbox"/> Boletín informativo del colegio en el salón <input type="checkbox"/> _____
	8.2 Se crean, se colocan en cartelera, se enseñan y se refiere a los procedimientos de clase en forma regular.						<input type="checkbox"/> <b>Manual del personal</b> <input type="checkbox"/> <b>Matriz del salón</b> <input type="checkbox"/> <b>Noticias del salón</b> <input type="checkbox"/> Observación <input type="checkbox"/> SAS CR#1 <input type="checkbox"/> Sitio Web <input type="checkbox"/> _____
	8.3 Se proporciona retroalimentación de desempeño específicamente positiva usando una variedad de estrategias y a un radio de						<input type="checkbox"/> <b>Observación</b> <input type="checkbox"/> SAS SW#3 , CR#4 <input type="checkbox"/> TFI 38 <input type="checkbox"/> _____

4:1						
8.4 Se usan consistente, inmediata y respetuosamente una variedad de estrategias (re-direccionar, volver a enseñar, dar opciones y hablar con los estudiantes) en respuesta a los comportamientos inapropiados						<input type="checkbox"/> <b>Observación</b> <input type="checkbox"/> SAS, CR#5 <input type="checkbox"/> TFI 38 <input type="checkbox"/> _____

Componente	METAS	PASOS, LINEAS DEL TIEMPO, RECURSOS, Y COMUNICACION	QUIEN ES RESPONSABLE	ESTADO DE LA IMPLEMENTACION DE LA META			MEDIDA DE LA EVALUACION DE LA META/ EVIDENCIA (Marque los que apliquen. Debe marcar los que están en negrilla)
				N O	PARCIAL	SI	
Prácticas efectivas en el salón de clase	8.5 Supervisión activa (escaneo, moverse e interactuar) se implementa con frecuencia.						<input type="checkbox"/> Manual del personal <input type="checkbox"/> Observación <input type="checkbox"/> SAS NC#7 <input type="checkbox"/>
8 &	8.6 Una variedad de estrategias para aumentar las posibilidades de respuesta de los estudiantes (ej. Se usan turnos para hablar, notas guía, tarjetas de respuesta, etc.)						<input type="checkbox"/> Manual del personal <input type="checkbox"/> Observación <input type="checkbox"/> Datos de encuesta <input type="checkbox"/>
8 &	8.7 Se ofrece la actividad secuencial y la opción de diferentes formas.						<input type="checkbox"/> Manual del personal <input type="checkbox"/> Observación <input type="checkbox"/> Datos de encuesta <input type="checkbox"/>



8.8 Se usan una variedad de estrategias para enumerar las dificultades académicas y para asegurar el éxito académico						<input type="checkbox"/> <b>Manual del persona</b> <input type="checkbox"/> <b>Observación</b> <input type="checkbox"/> <b>SAS CR#9</b>

1. Filosofía y Componente	METAS	PASOS, RECURSOS DE LINEA DEL TIEMPO Y COMUNICACIÓN.	QUIEN ES RESPONSABLE	ESTADO DE IMPLEMENTACION DE LA META			MEDIDA DE LA EVALUACION DE LA META/EVIDENCIA (Marque los que apliquen <b>Debe marcar los que están en negrilla).</b>
				NO	PARCIAL	SI	
1. Filosofía y	1.1 Una filosofía positiva y proactiva, una visión y creencias esenciales o principios guía sobre el comportamiento y la disciplina del estudiante está por escrito y se incluyen en el manual del colegio.						<input type="checkbox"/> Manual del estudiante
							<input type="checkbox"/> Manual personal
							<input type="checkbox"/> Sitio Web
							<input type="checkbox"/> _____

<p>1.2 La misión del colegio enfatiza tanto los resultados académicos como los del comportamiento (Competencia académica y social para todos los estudiantes).</p>						<input type="checkbox"/> <b>Manual del estudiante/Manual del personal</b> <input type="checkbox"/> Página Web <input type="checkbox"/> _____
<p>1.3 El personal entiende los componentes esenciales de MO SW – PBS y ha hecho un compromiso con el trabajo.</p>						<input type="checkbox"/> <b>SAS SW #16</b> <input type="checkbox"/> Datos de la encuesta <input type="checkbox"/> -

