

CEC MISTRAL

2024-2025

Pensamiento sistémico y planificación de acciones



Revisado el 26 de agosto de 2024

Elisa Reyes

Fundamento del plan de acción

Visión

Mistral fomenta un ambiente seguro y acogedor para apoyar y empoderar a todos nuestros estudiantes para que desarrollen sus habilidades sociales, emocionales y académicas.

Misión

En Mistral, nuestra misión es apoyar a nuestros estudiantes cultivando sus necesidades socioemocionales y ampliando sus conocimientos académicos.

Valores fundamentales

En Mistral nosotros:

- o Creer
- o Educar
- Empoderar a nuestros estudiantes.

Razón fundamental

Mistral debe adaptar el sistema actual porque ya no se alinea con la nueva visión y misión del Distrito. Mistral CEC implementará nuevos sistemas para mejorar y mantener la participación de los estudiantes. El objetivo para el año escolar 2024-2025 es garantizar que el 100 % de nuestros estudiantes estén al nivel de su grado y no comiencen la educación creando una brecha en su educación.

El plan de acción del CEC Mistral para el año escolar 2024-2025 está alineado con los principios operativos del Distrito. Nuestro campus también se enfoca en cerrar la brecha de logros y preparar a los estudiantes para el mundo y el lugar de trabajo del año 2035. El plan de acción del campus está alineado con las siguientes áreas de crecimiento del Distrito:

- o Aumentar la capacidad del personal para brindar instrucción de la más alta calidad.
- o Mejorar la instrucción y la prestación de servicios de educación especial.
- o Mejorar la asistencia

El objetivo de Mistral para el año escolar 2024-2025 es alinear nuestras acciones clave con la reforma del distrito y mantener el rumbo para cerrar las brechas de rendimiento dentro de las necesidades de nuestro campus. Mistral CEC seguirá mejorando la instrucción de alta calidad con un enfoque especial en aumentar nuestro rendimiento académico en las áreas descritas anteriormente y de otras maneras.

Plan de acción escolar: evaluación de necesidades

Demografía

El Centro Gabriela Mistral para la Primera Infancia ofrece educación preescolar a estudiantes de tres y cuatro años. Mistral está vinculado a la escuela primaria Sutton para fines de informes de rendición de cuentas. El Centro Mistral CEC recibió una calificación de "B" por parte de la Agencia de Educación de Texas para el año escolar 2023-2024. El centro no tiene límites ni zonas de asistencia. Aceptamos estudiantes que vivan en cualquier parte del Distrito, siempre que puedan demostrar que viven dentro de los límites del Distrito Escolar Independiente de Houston. Con base en una evaluación de las necesidades de las escuelas primarias del área con una lista de espera para estudiantes de preescolar, Mistral se construyó hace diecisiete años para satisfacer las crecientes necesidades de la población diversa de la comunidad de Sharpstown.

Al 20 de agosto de 2023, 300 estudiantes están registrados en Mistral para el año escolar 2024-2025. Mistral está operando al 90% de su capacidad este año. Mistral CEC es un campus diverso que atiende principalmente a estudiantes desfavorecidos. Los estudiantes hispanos representan el 80,80% de la población total; la población estudiantil restante es 8,17% afroamericana, 5,3% caucásica, 4,7% asiática y 1,1% de otras etnias. Mistral ofrece cuatro programas diferentes: Emergent Bilingual (EB) es 79,3%, incluyendo servicios para Bilingual Transitional (español inglés), e Inglés como Segundo Idioma (ESL) es 14,3%. Además de los servicios Emergent Bilingual, ofrecemos servicios al 6,4% de los servicios de Inglés Regular y Educación Especial a través de Educación Especial de la Primera Infancia (ECSE).

Necesidades relacionadas con los datos de rendimiento de los estudiantes

El Centro Gabriela Mistral para la Primera Infancia ha sido consistente con los datos. Sin embargo, después de la pandemia, los datos fluctuaron. En la evaluación Circle, la mayoría de los estudiantes necesitaron ayuda con los conjuntos de conteo en matemáticas y los sonidos de las letras en lectura/artes del lenguaje. Los puntajes han mejorado desde 2021 (el final de la pandemia). Los puntajes de fin de año para la Evaluación Circle de EOY 2022 fueron 89, 77 y 84 para los nombres de las letras, los sonidos de las letras y los conjuntos de conteo matemático. La Evaluación Circle de EOY 2023 fue 72, 80 y 83 para los nombres de las letras, los sonidos de las letras y los conjuntos de conteo matemático. Este año, esperamos aumentar nuestros puntajes ya que la Evaluación Circle de MOY fue 70, 74 y 81 para los nombres de las letras, los sonidos de las letras y los conjuntos de conteo matemático. Mistral CEC se comprometerá a mejorar los sistemas de seguimiento de datos y brindar instrucción de alta calidad.

Necesidades relacionadas con la mejora de la calidad de la enseñanza

Los datos del Centro Gabriela Mistral para la Primera Infancia destacan la necesidad de una entrega consistente de instrucción de alta calidad y una planificación profunda, considerando que tuvimos nuevas pautas para preescolar de la TEA este año. Mistral también necesita implementar mejores sistemas de seguimiento de datos para los maestros y los estudiantes. Las puntuaciones del Dominio 2 del IRT fueron 4.4 en el IRT n.º 1, 5.25 en el IRT n.º 2 y 4.58 en el IRT n.º 3. Mistral necesita mejorar la participación de los estudiantes, el ritmo de la lección y el rigor de las preguntas que hacen los maestros durante la lección. El objetivo de Mistral es mejorar las puntuaciones en el Dominio 2 mejorando la planificación, monitoreando la implementación del plan de lecciones y brindando tutoría en el lugar todos los días.

Evaluación del sistema

Con base en los comentarios de mi Director Ejecutivo y los equipos de IRT, el Centro Gabriela Mistral para la Primera Infancia necesita mejorar sus sistemas de impartición de clases/ Instrucción de Alta Calidad, seguimiento de datos y desarrollo de la capacidad del personal. Las investigaciones muestran que el rendimiento de los estudiantes aumenta cuando satisfacemos sus necesidades socioemocionales y se sienten cómodos en la escuela por primera vez. Mistral seguirá apuntando a proporcionar la mejor base para los próximos años escolares de los estudiantes. Esto solo puede suceder si implementamos las nuevas pautas de Pre-K con fidelidad, alineamos la instrucción y el puesto de trabajo y mejoramos la asistencia.

Modelo de plan de acción escolar

Acción clave (Indique brevemente la meta u objetivo específico).

Con base en la evaluación de datos 23-24, los docentes de Mistral deben mejorar su desempeño abordando las necesidades de aprendizaje de cada estudiante, manteniéndolos comprometidos y contando con sistemas para recopilar diferentes tipos de datos, y brindar lecciones de instrucción de alta calidad, según las puntuaciones del IRT para el año escolar 24-25. Esto se hará planificando y monitoreando de cerca la implementación de estrategias de participación en cada lección.

Evaluación de necesidades con fundamento (datos)

- El campus recibió 4,74 en general en los IRT del dominio 2. El objetivo es obtener 7 de 8 para el 24-25 año escolar. •
- Falta de un sistema a nivel escolar para mantener el compromiso de los estudiantes.
- No existe un sistema para que los estudiantes puedan realizar un seguimiento de sus datos.

Metas y prioridades

- Mantener a los estudiantes comprometidos el 100% del tiempo.
- Uso de estrategias de participación efectivas apropiadas para la primera infancia.
- Ofrecer instrucción de alta calidad en cada lección. •
- Implementar una estrategia MRS a la vez y aumentar gradualmente la cantidad y el tipo de estrategias en función de dificultad.
- Un sistema para que los docentes a nivel escolar recopilen datos formativos y sumativos.
- Se utilizará un sistema a nivel escolar para que los estudiantes recopilen y hagan seguimiento de sus datos.

- Planificar lecciones de HQI alineadas con las necesidades de los estudiantes y los objetivos anuales.

Datos

IRT # 1

Dominio 1- 1.40

Dominio 2 – 4.40

Dominio 3 – 3,70

IRT # 2

Dominio 1- 2.00

Dominio 2 – 5.25

Dominio 3 – 3.63

IRT # 3

Dominio 1- 2.00

Dominio 2 – 4.58

Dominio 3 – 4.25

Indicadores de éxito (Resultados mensurables que describen el éxito).

- Según lo medido por las observaciones semanales de SPOT, el 100% de los estudiantes participarán durante el día de instrucción.
- Al final del año escolar 24-25, el 85% de los docentes serán competentes o superiores en la impartición de enseñanza de alta calidad. instrucción medida mediante el formulario de observación Engage and Delivery del SPOT.
- A partir del ciclo 2, las observaciones SPOT, los recorridos de los administradores y las observaciones TTESS reflejarán un aumento mensual de 1 punto en la participación de los estudiantes, según lo medido por las observaciones SPOT de monitorización y ajuste y de participación y entrega.
- Al final del año escolar 24-25, al menos el 85% de los docentes obtendrán una puntuación competente en el Dominio 2 (Instrucción) en la rúbrica TTESS y al menos 4 o más en Monitorear, ajustar e involucrar y Entrega en el Formulario de observación SPOT.
- Durante la etapa de planificación semanal, el maestro planificará previamente preguntas, estrategias MRS, transiciones, estimulación cerebral descansos y otras estrategias para mantener a los estudiantes interesados durante toda la lección.

Acciones específicas – líderes escolares (¿Qué pasos de acción específicos tomarán los líderes del edificio para lograr el objetivo?) ¿objetivo?)

- Los administradores realizarán observaciones SPOT, buscarán tendencias en el dominio dos y capacitarán a los maestros durante la PLC semanal sobre estrategias para aumentar la participación de los estudiantes.
 - o Durante el PLC, los administradores y maestros buscarán estrategias para mantener el interés de los estudiantes. compromiso, rigor y alineación con la LO y el DOL.
 - o Las estrategias de participación se implementarán en todo el campus, una a la vez. o Los administradores brindarán retroalimentación en el momento a los maestros. o Los administradores buscarán tendencias semanalmente y mensualmente, y las inquietudes se abordarán durante El próximo PLC.
- Los administradores se aseguran de que los profesores y los estudiantes tengan un sistema para realizar un seguimiento de los datos durante todo el año.
 - o Desde principios de año, el docente contará con un sistema consistente en toda la escuela para realizar el seguimiento datos del estudiante.

- Después de cada ola de pruebas, los administradores se reunirán con los maestros para analizar datos, buscar tendencias y crear Un plan de acción.
 - o Después de cada ola de pruebas, los administradores se reunirán con el maestro para analizar y comparar los resultados. Datos del Distrito, campus y docentes individuales.
 - o Los maestros y administradores identificarán áreas de enfoque para las próximas 4 a 6 semanas.
 - o Los maestros y administradores identificarán a los estudiantes que necesitan más apoyo y crearán un plan de intervención basado en sus necesidades.
 - o Los maestros y administradores identificarán a los estudiantes que necesitan apoyo adicional al que tienen impartido en el aula con el profesor y los ayudantes del profesor. Esos alumnos serán derivados a la tutor.

Acciones específicas – personal (¿Qué pasos tomará el personal para lograr el objetivo?)

- Las observaciones SPOT, los recorridos de los administradores y las observaciones TTESS reflejarán un aumento en participación de los estudiantes de 1 punto por mes a partir del segundo ciclo de calificaciones. o Las observaciones SPOT del docente aumentarán de 5,6 a 8.
 - o Las observaciones SPOT reflejarán una mayor participación de los estudiantes al incorporar Estrategias de MRS/compromiso y descansos.
 - o Las estrategias de MRS/participación se implementarán en toda la escuela a partir del ciclo de calificación 2.
 - o Las estrategias de participación y MRS se presentarán y planificarán durante el PLC. Luego, los maestros terminarán La planificación se lleva a cabo durante el tiempo de planificación grupal del equipo. o Cada lección cumplirá con el HQI. o Los maestros implementarán la implementación y compartirán con los administradores los desafíos que enfrentan. Los maestros y administradores buscarán ideas para superar los desafíos durante las reuniones del PLC.
- Los docentes y los estudiantes dispondrán de un sistema para recopilar y dar seguimiento a los datos académicos.
 - o El docente recogerá datos y observaciones formativas y sumativas.
 - o El profesor tendrá un sistema para recopilar y rastrear datos e identificar tendencias. o Los estudiantes tendrán un sistema para recopilar y rastrear sus datos.
- Después de cada ola de pruebas, el docente analiza y compara sus datos con los del campus y el Distrito. El maestro identifica dos de las áreas más bajas en lectura y dos de las más débiles en matemáticas para usarlas como objetivo durante la instrucción en grupos pequeños.
- El docente creará un plan de acción para brindar apoyo durante las intervenciones/estaciones de trabajo en grupos pequeños.
- El docente creará un plan de acción para que el asistente/compañero de enseñanza brinde apoyo y Intervenciones a los estudiantes.
- El docente identificará a los tres estudiantes más lentos y los derivará a los tutores. • El docente, el asistente del docente y el tutor harán un seguimiento del progreso de los estudiantes y planificarán actividades/ intervenciones/enriquecimiento en función de sus datos y necesidades.

S

Acción clave uno:

Quién: Los administradores brindarán capacitación y apoyo con la planificación.

Qué:

o Implementar estrategias de participación, que incluyan, entre otras, MRS. o Analizar los datos después de cada ola de pruebas e identificar las dos áreas más bajas tanto en lectura como en

matemáticas.

o Crear un plan de acción con estrategias para abordar esas áreas durante las intervenciones en grupos pequeños y apoyar al maestro y al asistente del maestro. o Durante la PLC, los administradores compartirán tendencias y objetivos para cumplir con las lecciones de HQL.

Cuando:

o Después de cada ola de pruebas y al final de cada unidad temática (4 semanas) el PLC

o Días de desarrollo profesional en todo el distrito

Dónde:

o En el campus

Artículo propuesto	Descripción o	Cantidad
Desarrollo del personal	Basado en áreas con puntajes de 50% o menos. o Identificar las estrategias y el apoyo brindados durante la planificación y la impartición de las lecciones. o Según sea necesario según los datos recopilados.	0.00
Materiales/recursos	o Libros o Materiales de instrucción	5,000.00
Servicios adquiridos		
Otro	o Apoyo del tutor	15,000.00
Otro		
TOTAL		20,000.00

Fuentes de financiación:

Fondos del Título 1 y GF1 para recursos de materiales didácticos

SCE y Bilingüe para Tutores

Presupuesto

Acción clave (Indique brevemente la meta u objetivo específico).

Con base en la evaluación de datos 23-24, los estudiantes de Mistral en las Poblaciones Especiales bajo la categoría EBs y Etnicidad deben mejorar su desempeño en el conteo de conjuntos, nombres de letras y sonidos de letras según lo medido por la Evaluación del Círculo EOY mediante el monitoreo de los diferentes datos de la población después de cada ola de pruebas y el monitoreo del progreso.

Evaluación de necesidades con fundamento (datos)

- Según la clasificación por grupos étnicos, los datos de Mistral mejoraron en las tres categorías: conjuntos de conteo, nombres de letras y sonidos de letras.
- Todavía hay zonas donde los estudiantes están por debajo del 60%, y todos los estudiantes deben alcanzar al menos el 85% por el EOY.
- Los grupos étnicos obtienen una puntuación inferior al 60% en las tres categorías: conjuntos de conteo, nombres de letras y letras. Sonidos. Todos los grupos étnicos deben tener una puntuación del 85% o superior.

Metas y prioridades

- Todos los grupos étnicos alcanzan el 85% o más en las tres áreas: conjuntos de conteo, nombres de letras y letras. sonidos.
- Para mejorar las puntuaciones, los estudiantes deben participar durante la lección.
- El profesor debe realizar un seguimiento del progreso de los estudiantes semanal y mensualmente.

Datos (BOY vs. MOY)

Contando conjuntos

- o Los estudiantes negros pasaron de 34,6 a 57,7, ganando 23,1 puntos.
- o Los estudiantes hispanos pasaron de 33,4 a 74,2, ganando 40,8 puntos.
- o Los estudiantes blancos pasaron de 16,7 a 66,7, ganando 50 puntos.
- o Los estudiantes de Otras Etnias pasaron de 42,1 a 57,9, ganando 15,8 puntos.

Nombres de letras

- o Los estudiantes negros pasaron de 53,8 a 73,1, ganando 19,2 puntos.
- o Los estudiantes hispanos pasaron de 35,5 a 65,5, ganando 30 puntos.
- o Los estudiantes blancos pasaron de 66,7 a 72,2, ganando 5,6 puntos.
- o Los estudiantes de Otras Etnias pasaron de 54,6 a 73,7, ganando 21,1 puntos.

Sonidos de las letras

- o Los estudiantes negros pasaron de 34,6 a 69,2, ganando 34,6 puntos.
- o Los estudiantes hispanos pasaron de 29,1 a 67,7, ganando 38,6 puntos.
- o Los estudiantes blancos pasaron de 61,1 a 55,6, ganando -5,6 puntos.
- o Los estudiantes de Otras Etnias pasaron de 36,8 a 52,6, ganando 15,8 puntos.

Indicadores de éxito (Resultados mensurables que describen el éxito).

- o Todos los grupos étnicos obtendrán un puntaje del 85% o más en las siguientes baterías: nombres de letras, sonidos de letras y conjuntos de conteo para PK4 y nombres de letras, conocimiento de libros e impresos y conjuntos de conteo para PK3, según lo medido por la evaluación EOY Circle en mayo de 2025.
- o Los estudiantes de EB obtendrán un puntaje del 85% o más en las siguientes baterías: nombres de letras, sonidos de letras y conjuntos de conteo para PK4 y nombres de letras, conocimiento de libros e impresos y conjuntos de conteo para PK3, según lo medido por la evaluación EOY Circle en mayo de 2025.
- o Todos los grupos étnicos obtendrán un puntaje del 85 % o más en el resto de la subprueba del círculo, según lo medido por el Círculo EOY. evaluación en mayo de 2025.

Acciones específicas – líderes escolares (¿Qué medidas específicas tomarán los líderes del edificio para lograr esto?)

¿el objetivo?)

- Los administradores deben analizar los datos después de cada ola de pruebas, monitorear el progreso e identificar las áreas más bajas y puntajes de los estudiantes por población especial (etnia).
- Los administradores deben monitorear el progreso del estudiante mensualmente durante las reuniones de "En Riesgo" para Identifica a los estudiantes que están a continuación.
- Una vez identificados los estudiantes, se debe crear un plan de acción para abordar las necesidades de estos estudiantes.
- Supervisar los planes de lecciones semanalmente para garantizar la alineación con las áreas de crecimiento, las necesidades de los estudiantes, las pautas de Pre-K y las intervenciones. • Realizar observaciones SPOT diarias y brindar retroalimentación y apoyo a los maestros durante la instrucción.

Acciones específicas – personal (¿Qué medidas específicas adoptará el personal para lograr el objetivo?)

- Los maestros realizarán una planificación en equipo semanal. • Alinearán la planificación diaria de las lecciones, las intervenciones y las estaciones de trabajo. La diferenciación debe atender a los estudiantes donde estén y trabajar con ellos para cerrar la brecha durante la instrucción en grupo completo, en grupos pequeños intervenciones y trabajo independiente/estaciones de trabajo.
- El docente debe colaborar diariamente con el docente/asistente y tutor de la escuela secundaria para asegurar que los estudiantes recibir el apoyo y la diferenciación que necesitan.
- El docente debe participar en la recolección y análisis de datos de cada tema (4 semanas) después del Círculo.
 - Realizar un seguimiento del progreso del estudiante cada semana/unidad temática/y ola de pruebas para determinar el progreso de los estudiantes que no están mostrando progreso en su clase y seguir el plan de acción creado en colaboración con los administradores. próximos pasos con esos estudiantes.

Acción clave dos:

Quién: Docentes y administradores

	Qué: <ul style="list-style-type: none"> • Planificación de la colaboración y alineación • Evaluación • Intervenciones • Monitorizar datos 		
	Cuando: <ul style="list-style-type: none"> • Cada semana: planificación y evaluación • Después de cada ola de prueba • Cada semana, PLC: análisis de datos y próximos pasos 		
	Dónde: <ul style="list-style-type: none"> • En el campus 		
Presupuesto	Artículo propuesto	Descripción	Cantidad
	Desarrollo del personal	<small>• Controlador lógico programable</small> <ul style="list-style-type: none"> • Planificación 	0.00
	Materiales/recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Materiales de instrucción • Tiempo de planificación 	10.000
	Servicios adquiridos	Según sea necesario	
	Otro		
	Otro		
	TOTAL		10,000.00
Fuentes de financiación: Según sea necesario desde GF1 y Título 1			

Acción clave (Indique brevemente la meta u objetivo específico).

Con base en los puntajes 23-24 y los comentarios del departamento de SPED, Mistral debe mejorar los sistemas para monitorear los datos de los estudiantes de SPED, el cumplimiento de los ARD y las adaptaciones implementando sistemas eficientes para realizar un seguimiento del progreso del estudiante.

Evaluación de necesidades con fundamento (datos)

- El noventa por ciento de los estudiantes de Mistral SPED cumplen con sus IEP y metas anuales.
- El cuarenta por ciento de los ARD fueron notificados a los padres a tiempo.
- El veinte por ciento de las adaptaciones y modificaciones fueron documentadas en Power School.

Metas y prioridades

- Todos los estudiantes cumplirán con sus IEP antes de fin de año. • Todos los padres serán notificados al menos cinco días antes de la reunión de evaluación de desarrollo académico (ARD). • Todas las reuniones de evaluación de desarrollo académico (ARD) se realizarán a tiempo.
- El 100% de los alojamientos y documentación serán ingresados en tiempo y forma.

Datos

- El 20% de los padres/tutores/estudiantes adultos deben ser notificados de la reunión de ARD al menos cinco días escolares antes la fecha de la reunión de ARD.
- El 40% del IEP anual se actualizará dentro de un año calendario.
- 0% de la evidencia de que las adaptaciones y modificaciones están documentadas en Power School.
- El 40% del personal de educación especial coincide con el cronograma de servicios descrito en el IEP del estudiante.

Indicadores de éxito (Resultados mensurables que describen el éxito).

- Al final del año escolar 2024-25, el 90% de los estudiantes con IEP demostrarán dominio de ellos, medido por los objetivos anuales.
- Al final del año escolar 2024-25, el 90% de las ARD están programadas y convocadas en la fecha de vencimiento o antes.
- El presidente de SPED y el director mantendrán reuniones mensuales para programar ARD.
- El 100% del IEP cumple con las fechas de entrega.
- Al final de cada mes, los administradores monitorearán y supervisarán los alojamientos y documentación en EasyIEP mensualmente para garantizar el 100% de cumplimiento de los docentes.
- Los administradores supervisarán los horarios y las asignaciones del personal durante todo el año o cuando el estudiante tenga la ARD inicial.
- El 100% de los estudiantes de SPED recibirán adaptaciones documentadas semanalmente en su carpeta SPED.

Acciones específicas – líderes escolares (¿Qué medidas específicas tomarán los líderes del edificio para lograr esto?)

¿el objetivo?)

- Los administradores y el presidente de SPED se reunirán mensualmente para programar las ARD para el mes siguiente y Notificar al personal del campus, al equipo de Educación Especial y a los padres a tiempo sobre las próximas reuniones.
- Los administradores y el presidente de SPED se reunirán para asignar personal según las necesidades de los estudiantes.
- Como parte de la revisión mensual de datos del PLC, los administradores se asegurarán de que los maestros realicen la revisión adecuada.

Alojamiento y documentación en Power School.

Acciones específicas – personal (¿Qué medidas específicas adoptará el personal para lograr el objetivo?)

- Los profesores asistirán puntualmente a las reuniones.
- El maestro enviará y recogerá la documentación ARD, la cual será entregada al Presidente de SPED o a un administrador.
- El profesor ingresará el alojamiento y demás documentación requerida a tiempo para cada ciclo.

Acción clave tres:

Quién: Presidente de educación especial, maestros y asistentes de enseñanza de educación especial

Qué:

- Documentación ARD
- Adaptaciones del IEP
- Metas anuales del IEP del estudiante

Cuándo: Según sea necesario

Dónde: En el campus

Presupuesto

Artículo propuesto	Descripción	Cantidad
Desarrollo del personal		\$ 0
Materiales/recursos	Materiales didácticos	5, 000.00
Servicios adquiridos		
Otro		
Otro		
TOTAL		\$ 0

Fuentes de financiación:

Acción clave (Indique brevemente la meta u objetivo específico).

Con base en los registros de asistencia del año escolar 2023-24, la asistencia de los estudiantes de Mistral debe mejorar en un 3% para el final del año escolar 2024-25 implementando mejores sistemas para realizar un seguimiento de los estudiantes crónicamente ausentes y llegar a los padres cada vez que estos estudiantes no estén en la escuela.

Evaluación de necesidades con fundamento (datos)

- La asistencia en los primeros grados es muy inestable.
- Los estudiantes se están acostumbrando a estar en contacto con otros niños, y esto provoca muchos contagios virales y Infecciones bacterianas.

Metas y prioridades

- Aumentar la asistencia del 90% al 95% al final del año escolar 24-25.

Datos

- 90% en 23-24
- 92,8 en abril de 2024

Indicadores de éxito (Resultados mensurables que describen el éxito).

o La asistencia de estudiantes en todo el campus será del 95% al final del año escolar 24-25. o El 95% de los estudiantes están presentes y puntuales todos los días.

Acciones específicas – líderes escolares (¿Qué medidas específicas tomarán los líderes del edificio para lograr esto?)
¿el objetivo?)

- Implementar un sistema escolar integral que contacte diariamente a los estudiantes para encontrar el motivo de su ausencia.
- Realizar un seguimiento de los estudiantes con más de cinco ausencias, llamar a los padres y colocarlos en un contrato.
- Reunirse con los padres de los estudiantes con más de diez ausencias; los padres que acumulen 12 serán colocados en un contrato.
- Los estudiantes con ausencias crónicas serán retirados si se agotan todas las vías y exceden el límite estatal.
Expectativas de asistencia.

Acciones específicas – personal (¿Qué medidas específicas adoptará el personal para lograr el objetivo?)

- El maestro o asistente llamará a todos los padres cuando un estudiante esté ausente.
- El profesor llevará un registro de la ausencia del estudiante y notificará a la administración si el estudiante tiene acumuló cinco ausencias.

Acción clave cuatro:																							
Quién: Docentes y administradores																							
Qué: <ul style="list-style-type: none"> • Llevar un registro de la asistencia del estudiante. • Reuniones mensuales para atender a los estudiantes con ausencias excesivas. • Reunirse con los padres y entregarles el contrato si han excedido el número de ausencias. 																							
Cuando: <ul style="list-style-type: none"> • Una vez al mes 																							
Dónde: En el campus																							
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Artículo propuesto</th> <th>Descripción</th> <th>Cantidad</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Desarrollo del personal</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Materiales/recursos</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Servicios adquiridos</td> <td>Precios de asistencia</td> <td>\$3,000.00</td> </tr> <tr> <td>Otro</td> <td>Personal de apoyo</td> <td>\$2000.00</td> </tr> <tr> <td>Otro</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: right;">TOTAL</td> <td>\$3500.00</td> </tr> </tbody> </table>			Artículo propuesto	Descripción	Cantidad	Desarrollo del personal			Materiales/recursos			Servicios adquiridos	Precios de asistencia	\$3,000.00	Otro	Personal de apoyo	\$2000.00	Otro			TOTAL		\$3500.00
Artículo propuesto	Descripción	Cantidad																					
Desarrollo del personal																							
Materiales/recursos																							
Servicios adquiridos	Precios de asistencia	\$3,000.00																					
Otro	Personal de apoyo	\$2000.00																					
Otro																							
TOTAL		\$3500.00																					
Fuentes de financiación: Fondos generales																							

Rúbrica del plan de acción

Escuela:

	bajo	Básico	El	bajo	El plan de	alto	bajo	Avanzado	alto
Evaluaciones	<p>plan de acción se basa en una evaluación de las necesidades actuales; sin embargo, los autores no proporcionan datos específicos ni evidencia que respalden la necesidad. El rendimiento académico de los estudiantes y la instrucción de calidad no son los elementos centrales de la evaluación o no hay datos suficientes.</p> <p>El plan de acción incluye un resumen de las necesidades de la escuela. No está claro si abordar las necesidades descritas en la sección de necesidades realmente ayudará a aumentar la participación de los estudiantes. logro o ayudar a la organización a alcanzar sus otros objetivos.</p>			<p>acción Proficient Action se basa en una evaluación de necesidades actual. Los autores utilizan datos para determinar las necesidades básicas. Los datos de rendimiento de los estudiantes informan la evaluación de necesidades.</p> <p>La escuela analiza la impartición de instrucción y describe las necesidades de desarrollo profesional. Estas necesidades son relevantes y significativas: abordarlas permitirá ayudar a mejorar el rendimiento estudiantil y ayudar a la organización a alcanzar sus otros objetivos.</p>			<p>El plan de acción se basa en una evaluación de las necesidades actuales. Se priorizan las necesidades. El autor utiliza datos del año en curso y de tendencias para determinar las necesidades básicas. Los datos de seguimiento del progreso y los logros de los estudiantes informan la evaluación de las necesidades. La escuela también revisa los datos relacionados con la calidad de la instrucción. Analiza las deficiencias de la instrucción, utilizando múltiples fuentes de datos, y describe las necesidades de desarrollo profesional. Las necesidades básicas tienen en cuenta los principios de una escuela en proceso de recuperación y son relevantes y significativas: abordar estas necesidades ayudará a aumentar el rendimiento de los estudiantes y ayudará a la organización a alcanzar sus otros objetivos.</p>		
	bajo	Básico	Alto	bajo	Competente	alto	bajo	Avanzado	alto
Metas	<p>Los objetivos abordan las necesidades básicas de la escuela y describen acciones que pueden resultar en un mayor rendimiento de los estudiantes. Sin embargo, hay demasiados objetivos o demasiadas "prioridades", lo que puede llevar a una dispersión de esfuerzos. Los objetivos son vagos y no ofrecen un enfoque. Los objetivos se describen en términos de programas en lugar de prácticas.</p>			<p>Los objetivos se centran en las acciones más importantes que conducirán al logro de los estudiantes. El plan de acción aborda las necesidades básicas de la escuela.</p> <p>El plan tiene relativamente pocos objetivos y estos son fáciles de entender. El plan de acción describe claramente las prioridades escolares que brindan un enfoque para las acciones escolares y evitan la dispersión de esfuerzos. Los objetivos y las prioridades están conectados con las prácticas, no con los programas.</p>			<p>Los objetivos abordan las necesidades básicas de la escuela y se centran en los puntos de apoyo. Los objetivos y las prioridades se desarrollan como parte de la visión y el plan de reforma a largo plazo. Las metas u objetivos tienen en cuenta el nivel de experiencia del personal, la madurez de los procesos ya establecidos y la urgencia de la situación académica. El plan tiene relativamente pocas metas y esas metas son fáciles de entender. El plan de acción describe claramente las prioridades de la escuela que brindan un enfoque para las acciones de las escuelas y evitan la dispersión de esfuerzos.</p> <p>Los objetivos y las prioridades están conectados con las prácticas y los principios de eficacia organizacional, no programas.</p>		
	bajo	Básico	alto	bajo	Competente	alto	bajo	Avanzado	alto
Indicadores	<p>El plan de acción delinea indicadores de éxito para cada meta u objetivo. Los indicadores de éxito no son específicos ni medibles (ni observables). Hay demasiados indicadores o los indicadores no permiten una evaluación del progreso antes del final del año escolar.</p>			<p>El plan de acción delinea indicadores de éxito para cada meta u objetivo. Los indicadores de éxito son específicos y mensurables (u observables). Los indicadores incluyen metas de seguimiento del progreso para la mejora continua (no solo metas de fin de año). La cantidad de indicadores no es abrumadora y no conducirá a una dispersión de esfuerzos.</p>			<p>El plan de acción delinea indicadores de éxito para cada meta u objetivo. Los indicadores de éxito son específicos, medibles (u observables) y rigurosos. Los indicadores incluyen objetivos de seguimiento del progreso para la mejora continua (no sólo objetivos de fin de año). Los indicadores están redactados de forma que permitan a un observador externo independiente evaluar el progreso. Los indicadores de éxito suponen un reto para la organización, pero son alcanzables. La cantidad de indicadores no es abrumadora y no conducirá a una dispersión de esfuerzos.</p>		

	bajo	Básico	alto	bajo	Competente	alto	bajo	Avanzado alto	
Aspirantes	El plan de acción describe las acciones que las personas de la organización emprenderán para lograr los objetivos y los indicadores de éxito. Las acciones no son específicas o no se pueden observar o monitorear fácilmente. No está claro si la realización de las acciones garantizará el logro de los indicadores de éxito.			El plan de acción describe claramente las acciones específicas que las personas de la organización llevarán a cabo para lograr los objetivos y los indicadores de éxito. Estas acciones pueden ser observadas o monitoreadas fácilmente por un evaluador externo. Las acciones específicas son integrales: completarlas garantizará el logro de los indicadores de éxito.			El plan de acción describe claramente las acciones específicas que las personas de la organización emprenderán para lograr los objetivos y los indicadores de éxito. Esta sección del plan de acción está escrita con una preponderancia de verbos de acción. Las acciones específicas pueden ser observadas o monitoreadas fácilmente por un evaluador externo. Las acciones específicas son integrales: La realización de las acciones garantizará el logro de los indicadores de éxito. Cuando corresponda, el plan de acción incluirá cuándo y quién debe realizar los pasos específicos. Se completará. Las acciones específicas incluyen medidas para capacitar al personal si es necesario.		
	bajo	Básico	alto	bajo	Competente	alto	Los	Avanzado bajo	alto
Conexión Distrito	El plan de acción de la escuela o departamento y el plan de acción del distrito no funcionan de manera que se refuercen. Hay pocos intentos de comprender e incluir las prioridades del distrito en el plan de acción de la organización. Se mencionan superficialmente los indicadores de éxito a nivel de distrito de los que la escuela o departamento será responsable.			El plan de acción está diseñado para funcionar en conjunto con el plan de acción del distrito. Apoya o refuerza las acciones clave del distrito y al mismo tiempo aborda las necesidades únicas de la escuela o el departamento. El plan de acción aborda los indicadores de éxito a nivel de distrito por los cuales se evaluará a la organización.			departamentos relevantes de la oficina central son Se consultará a los departamentos y las acciones específicas del plan se apoyarán o reforzarán con el trabajo de esos departamentos. Cuando corresponda, el plan de acción de la escuela o del departamento se refiere específicamente a las acciones clave del Distrito. El plan de acción aborda los indicadores de éxito a nivel de distrito por los cuales se evaluará a la organización. El plan de acción se centra en los puntos de influencia y estos puntos se superponen a los delineados en el plan distrital.		
	bajo	Básico	alto	bajo	Nivel alto de competencia	El	bajo	Avanzado alto	
Desarrollo	El plan de acción presta poca atención a los componentes del sistema o a las conexiones entre los distintos departamentos para llevar a cabo el plan de acción. El plan de desarrollo del personal, las partidas presupuestarias y el plan de acción no están estrechamente alineados. El plan de acción se centra en los programas en lugar de en las prácticas. No incorpora acciones para supervisar el progreso o proporcionar retroalimentación.			plan de acción de la escuela aborda las áreas de mejora identificadas en la evaluación sistemática de la eficacia organizacional. El plan de acción identifica el desarrollo específico del personal que se necesita para implementar el plan de manera eficaz. El plan de desarrollo del personal, las partidas presupuestarias y el plan de acción están estrechamente alineados. El plan de acción se centra en las prácticas y los puntos de influencia.			El plan de acción de la Escuela aborda las áreas de mejora identificadas en la evaluación sistémica de la eficacia organizacional. Se consulta a los departamentos pertinentes de la oficina central y el plan permite que los departamentos trabajen de manera que se refuercen. Los objetivos y las acciones abordan los principales componentes del sistema: filosofía, procesos, implementación y capacidad de liderazgo. El plan de acción describe los programas e iniciativas de manera sistémica, incluidos los pasos para explicar la lógica y la filosofía, y las acciones para monitorear el progreso y brindar retroalimentación. Los planes de desarrollo del personal, las partidas presupuestarias y el plan de acción están estrechamente alineados.		

Rúbrica de progreso del plan de acción

	Insat 1		Progresando 3		Competente		Ejemplar	
	2	4	5	6	7	8	9 10	
Estrategia	<ul style="list-style-type: none"> • El director no proporciona una copia del plan de acción codificado por colores o la copia resaltada está incompleta. • Hay evidencia de que la evaluación del progreso no se ha realizado de manera precisa y rigurosa. • Hay varios elementos rojos o los elementos rojos impiden significativamente el logro general de la acción clave o el director no puede proporcionar una justificación satisfactoria para no lograr la acción o el indicador específico. • Las acciones específicas delineadas en el plan de acción y las observaciones de la instrucción y las acciones del personal en general son inconsistentes. • El personal tiene dificultades para explicar su papel en la ejecución de las acciones claves de la Escuela. 	<ul style="list-style-type: none"> • El director proporciona una copia del plan de acción codificado por colores (verde: completado; amarillo: en progreso y en camino de lograrse; rojo: es poco probable que se logre en el tiempo permitido). Se destacan acciones específicas. • Existe evidencia de que la evaluación del progreso se ha realizado con precisión. • Hay más de dos elementos en rojo; sin embargo, los elementos no impiden significativamente el logro general de la acción clave o el director proporciona una justificación satisfactoria para no lograr la acción o el indicador específico. • Existe una coherencia general entre las acciones específicas delineadas en el plan de acción y las observaciones de la instrucción y las acciones del personal en general. Algunas conductas o acciones reales "en la cancha" son inconsistentes con la evaluación del progreso. • La mayoría del personal puede explicar su papel en la ejecución de las acciones clave de la Escuela. 	<ul style="list-style-type: none"> • El director entrega una copia del plan de acción codificado por colores (verde: completado; amarillo: en proceso y en vías de lograrse; rojo: es poco probable que se logre en el tiempo permitido). Se destacan tanto los indicadores de éxito como las acciones específicas. • Existe evidencia de que la evaluación del progreso se ha realizado de manera precisa y rigurosa. • No hay más de dos elementos rojos y, si hay elementos rojos, no impiden significativamente el logro general de la acción clave o el director proporciona una justificación satisfactoria para no lograr la acción o el indicador específico. • Existe una gran coherencia entre las acciones específicas delineadas en el plan de acción y las observaciones de la instrucción y las acciones del personal en general. • El personal puede explicar su papel en llevar a cabo las acciones claves de la Escuela. 					

Indicadores de éxito – Práctica guiada

Los indicadores de éxito son objetivos o puntos de referencia que ayudan a centrar nuestras acciones. De manera similar a los DOL, los indicadores de éxito proporcionan evidencia de que se están cumpliendo los objetivos y ayudan al sistema a monitorear el progreso. Los indicadores de éxito son acciones observables o criterios mensurables que pueden ser evaluados por un observador externo para determinar si se ha logrado el objetivo o si se están logrando avances. Los indicadores son:

- Medible y/o observable
 - Específico
 - Vinculado directamente al objetivo o meta
 - Establecido antes del inicio del año escolar.
 - Se centró más en los resultados que en el proceso.
-

Ejercicio 1: Determinar qué indicadores son fuertes y cuáles son débiles. Explicar.

Acción clave: Aumentar el nivel de compromiso entre estudiantes y docentes, especialmente el uso de estrategias de respuesta múltiple

Indicadores de éxito

- La participación de estudiantes y maestros mejorará cada trimestre, según lo medido por los datos del recorrido y una encuesta a estudiantes administrada en febrero de 2024.
- De las 80 observaciones puntuales de las aulas realizadas en octubre por el equipo de liderazgo del edificio, el 80 % de los docentes reciben un "2" o más en el uso de estrategias de respuesta múltiple. Este porcentaje aumenta al 90 % para febrero de 2024.
- El desempeño de los estudiantes en los exámenes de cada unidad mejorará como resultado de una mayor participación de los estudiantes y los docentes. Esto se medirá mediante un aumento del 10 % en la competencia en cada uno de los dos exámenes finales que se administrarán en diciembre de 2023 y mayo de 2024.

Acción clave: Mejorar la competencia en escritura de los estudiantes en todo el currículo

Indicadores de éxito

- Todos los profesores asistirán a la capacitación "Write Tools" antes del 30 de septiembre de 2023.
 - El 90% de los docentes asistirá a uno de los tres talleres de escritura antes del 30 de septiembre, 2023 como lo evidencian sus firmas en las hojas de registro.
 - El 70 % de los estudiantes obtienen un nivel competente utilizando la rúbrica holística de 25 puntos, según lo medido en la evaluación de escritura cronometrada administrada en diciembre de 2023. Ese porcentaje aumenta al 80 % para la SCR administrada en febrero.
-

Ejercicio 2: Escriba al menos un fuerte indicador de éxito para la acción clave a continuación.

Acción clave: Fortalecer la enseñanza de la "ciencia de la lectura"

Apéndice 1: Ejemplo de plan de acción escolar

Plan de acción de la EM Rallypoint 2024-2025



Plan de acción Rallypoint MS 2024 – 2025

La profesión docente está en problemas porque está diseñada como un sistema que ya no satisface las necesidades de los estudiantes (y nunca satisfizo las necesidades de todos los estudiantes). Al haberse alejado de la rendición de cuentas y de los resultados de los logros, las escuelas y los distritos están luchando por encontrar un camino a seguir que acelere el aprendizaje y cierre la brecha de logros.

Al participar en una reforma sistémica a gran escala, nuestro Distrito se ha unido en torno a un sistema basado en principios operativos fundamentalmente diferentes. El Distrito se centra intensamente en cerrar la brecha de logros y preparar a los estudiantes para el mundo y el lugar de trabajo del año 2035. Los temas del Plan de Acción del Distrito que se relacionan directamente con nuestra Escuela incluyen lo siguiente:

- Aumentar la capacidad del personal para brindar instrucción de la más alta calidad.
- Mejorar la enseñanza y la prestación de servicios de educación especial.
- Mejorar la competencia lectora en los grados K a 8

Rallypoint Middle School alineará nuestras acciones clave con la reforma del distrito y mantendrá el rumbo para cerrar las brechas de rendimiento dentro de las necesidades de nuestro propio campus. Esto significa que continuaremos mejorando la instrucción de alta calidad con un enfoque especial en aumentar nuestro rendimiento académico en las tres áreas mencionadas anteriormente y de otras maneras.

ACCIONES CLAVE

1) Aumentar la capacidad del personal para brindar instrucción de la más alta calidad.

La escuela secundaria Rallypoint podrá lograr un crecimiento académico mucho más alto que el promedio gracias a la alta calidad de la enseñanza de los maestros. De hecho, la calidad de la enseñanza es la variable número uno para mejorar el desempeño académico de cualquier escuela. Por lo tanto, mejorar continuamente la calidad de la enseñanza seguirá siendo una acción clave de nuestra escuela.

Nuestras características RMS Ready y nuestro formulario de observación puntual continuarán impulsando nuestra estrategia de mejora instructiva.

Indicadores de éxito:

- El 70% de las puntuaciones se obtuvieron en observaciones puntuales realizadas en diciembre por un organismo independiente. El equipo de revisión será competente o superior; ese porcentaje aumentará al 80% en mayo de 2025.
- El 80% de los docentes serán competentes o superiores en la impartición de enseñanza de alta calidad. instrucción según lo medido por las dimensiones 2.1 a 2.5 (Instrucción) de la rúbrica T-TESS. [El director y el subdirector evaluarán a todos los maestros utilizando el sistema de evaluación de HISD].

Acciones específicas del líder:

- Capacitar a los maestros sobre las características de RMS-Ready durante la orientación de verano y jornadas de desarrollo profesional
 - o El desarrollo profesional está vinculado a las características de RMS-Ready e incluye objetivos de lecciones efectivos y demostraciones de aprendizaje, estrategias de respuesta múltiple, "primero, buena instrucción", instrucción diferenciada y el uso de tecnología para mejorar la instrucción.
- Capacitar a los maestros en las estrategias de participación estudiantil específicas de HISD, que incluyen, entre otras: Pensar-Compartir en pares, Pizarra blanca, Charla en la mesa, Tarjeta de respuesta, Whip Around, Whip Around modificado, respuesta oral-coral y respuesta rápida
- Brindar capacitación en el trabajo regularmente (casi a diario) y retroalimentación escrita al menos una vez. Un mes para cada docente que utilice el formulario de observación puntual del Distrito
- Para profesores seleccionados, brindar desarrollo profesional experto en alfabetización y cómo enseñar a leer a estudiantes que están atrasados en competencia.
- Capacitar a los maestros líderes en el formulario de observación in situ y caminar con ellos al menos dos clases al mes para aumentar la perspectiva de liderazgo.

Acciones específicas del personal:

- Implementar estrategias y técnicas proporcionadas en el desarrollo profesional para mejorar la instrucción.
- Reflexionar sobre la retroalimentación instructiva y mejorar la impartición de la instrucción según corresponda.
- Realizar PLC eficaces que se centren en datos y estrategias de intervención específicas.
- Todo el personal utilizará el tiempo de planificación una vez cada seis semanas para observar el contenido central en todo el campus para obtener información sobre cómo pueden mejorar sus propias prácticas de instrucción.



2) Mejorar la enseñanza y la prestación de servicios de educación especial

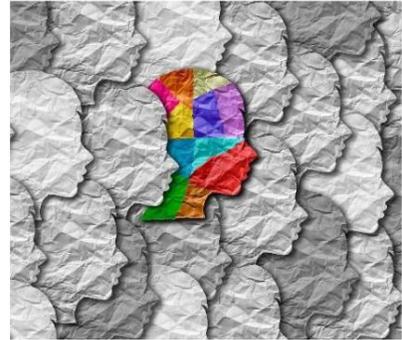
RMS mejoró significativamente los servicios para los estudiantes con necesidades especiales en el año escolar 2023-2024. Se identificaron muchos más estudiantes de manera temprana y casi todas las reuniones de ARD se llevaron a cabo a tiempo. Sin embargo, gran parte de la mejora se centró en el área de cumplimiento y no tanto en la instrucción. Continuaremos cumpliendo con los requisitos de cumplimiento estatales y federales, pero haremos más hincapié en mejorar la calidad de la instrucción en las aulas de educación especial.

Indicadores de éxito:

- El porcentaje de estudiantes de 6.º a 8.º grado que reciben servicios de educación especial y que tienen un índice de crecimiento condicional (CGI) de 0,6 o más en NWEA MAP en **lectura** aumentará del XX% en mayo de 2024 al YY% en mayo de 2025.
- El porcentaje de estudiantes de 6.º a 8.º grado que reciben servicios de educación especial y que tienen un índice de crecimiento condicional (CGI) de 0,6 o más en NWEA MAP en **matemáticas** aumentará del XX% en mayo de 2024 al YY% en mayo de 2025.
- El porcentaje de IEP "instructivamente competentes" medido por una rúbrica y como revisado por un equipo independiente del Departamento de Educación Especial aumentará del XX% en mayo de 2024 al XX% en mayo de 2025.

Acciones específicas del líder:

- Programe y revise al menos el 25 % de todos los IEP del campus trimestralmente con la rúbrica y la lista de verificación
- Evaluar todos los IEP de los estudiantes que regresan durante el verano de 2024 y realizar reuniones ARD para que alcancen la competencia
- Realizar el desarrollo profesional de los maestros de educación especial sobre instrucción de alta calidad como se describe en las características instructivas clave de HISD y la observación puntual.
- Crear aulas de recursos de educación especial en todos Cursos de ELA y matemáticas de 6.º a 7.º grado de NES



Acciones específicas del personal:

- Implementar el uso de la rúbrica del departamento de educación especial de HISD para evaluar la competencia instructiva de un IEP
- Realizar una PLC cada tres semanas con el administrador de carga de casos para garantizar que se cumplan estrictamente los IEP, incluidas todas las adaptaciones y modificaciones necesarias con el plan de estudios, las evaluaciones y/o las tareas diarias.
- Conocer a sus estudiantes del IEP e implementar de manera efectiva y consistente el IEP diariamente. requerido por ley
- Completar toda la documentación requerida para las reuniones de ARD y la documentación del IEP. implementación
- Asistir a las reuniones de ARD según se le solicite.

3) Mejorar la competencia lectora en 6^{EI}-8^{EI}

En 2023-2024, HISD implementó un curso de "ciencia de la lectura" en RMS. Para el año escolar 2024-2025, implementaremos más sólidamente la ciencia de la lectura y reforzaremos la enseñanza de la lectura en todo nuestro campus en el contenido básico.

Indicadores de éxito:

- El porcentaje de 6° -8° ^{EI} Los estudiantes de grado en nuestro campus que tienen un índice de crecimiento condicional (CGI) de 0,6 o más en NWEA MAP en lectura aumentarán del XX% en mayo de 2024 al YY% en mayo de 2025.
- El crecimiento percentil promedio de 6 ^{EI}el -8 Los estudiantes de grado en lectura de NWEA superarán el 6 puntos percentiles.
- En el año escolar 2024-2025, el 70% de los estudiantes de 6° a 8° ^{EI} Calificaciones que toman STAAR se trasladará a partir de _____ lectura que cumple/domina en junio de 2024 para que cumpla/domine por junio de 2025.



Acciones específicas del líder:

- Capacitar a los docentes en la escritura en todo el currículo con respuestas breves y elaboradas en todos los Contenido básico y obtener "microcredencial" en SCR y ECR
- Diseñar un cronograma de MS para admitir el doble bloqueo en ELA
- Capacitar a los docentes en la Ciencia de la Lectura para obtener "microcredencial"
- Fortalecer el currículo ELA para apoyar mejor el tiempo y la experiencia con la lectura y Escritura, especialmente en contenidos de estudios sociales y científicos.
- Proporcionar una actualización continua del progreso en lectura y escritura cada mes durante el desarrollo profesional.

Acciones específicas del personal:

- Planificar un SCR diario en todo el contenido principal desde septiembre hasta abril
- Proporcionar retroalimentación sobre SCR al menos una vez a la semana
- Asegúrese de que se implemente al menos un ECR al mes en ELA y que esté relacionado con el contenido del nivel de grado de estudios sociales o ciencias.
- Utilice la rúbrica proporcionada por TEA para evaluar los SCR y ECR de los estudiantes.
- Implementar el uso consistente de una tarjeta de respuesta para los estudiantes que piensan ser registrados y Revisado

4) Mejorar la competencia matemática en 6^{EI}- 8^{EI}

En 2023-2024, según la evaluación NWEA Map, RMS logró avances en el crecimiento de las matemáticas en todos los grados, pero aún tenemos mucho por hacer para aumentar la competencia en los niveles de "cumple y domina" en STAAR y para garantizar que nuestros estudiantes con dificultades estén cerrando las brechas de logros.

Indicadores de éxito:

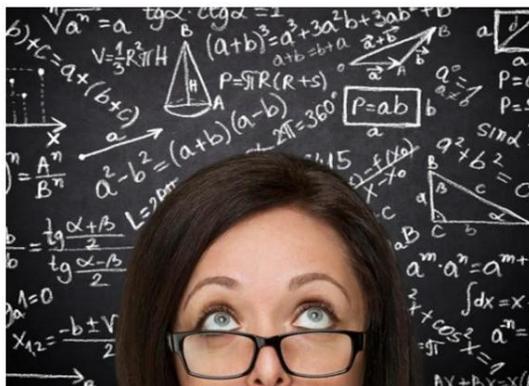
- El porcentaje de 6° -8° ^{EI} Los estudiantes de grado en nuestro campus tienen un Crecimiento Condicional El índice (CGI) de 0,6 o superior en el NWEA MAP en matemáticas aumentará del XX% en mayo de 2024 al YY% en mayo de 2025.
- El crecimiento percentil promedio de 6 ^{EI}el -8 Los estudiantes de grado en matemáticas de NWEA superarán el 6 puntos percentiles.
- En el año escolar 2024-2025, el 70% de los estudiantes de 6° a 8° ^{EI} calificaciones, tomando STAAR se trasladará a partir de _____ matemáticas cumple/domina en junio de 2024 para cumplir/domina por junio de 2025.

Acciones específicas del líder:

- Capacitar a los maestros en "turnos al bate" para garantizar que los estudiantes adquieran la práctica necesaria para desarrollarse. La habilidad necesaria para desempeñarse en competencias y maestrías en cualquier evaluación.
- Diseñar un programa de MS para apoyar el doble bloqueo en matemáticas (especialmente para aquellos estudiantes que tienen datos previos que demuestran que es necesario)
- Fortalecer el currículo de matemáticas para brindar un mejor apoyo en el tiempo y la experiencia con la aplicación de una habilidad a un problema de historia.
- Brindar una actualización continua de las medidas de progreso en matemáticas cada mes durante el desarrollo profesional.

Acciones específicas del personal:

- Si se utiliza el plan de estudios obligatorio, asegurarse de manera constante de que todos los materiales destinados a los estudiantes se ajusten, antes de la primera instrucción, para que se alineen total y directamente con las necesidades de la clase.
- Asegúrese de que los "turnos al bate" se implementen en la diapositiva Baraja para una interacción auténtica con el contenido
- Utilice estrategias de participación basadas en investigaciones en matemáticas, como la pizarra y el uso de turnos para hablar, para garantizar el pleno conocimiento del contenido.
- Realice ajustes en el momento, según sea necesario. necesario, basado en datos recopilados de estrategias de participación estudiantil



5) Implementar con éxito el sistema de evaluación docente



Un sistema de evaluación riguroso ayudará a los docentes a hacer su mejor trabajo y ayudará a los líderes escolares a brindar un apoyo eficaz. Ayudará al equipo de liderazgo a responsabilizarse de objetivos claramente definidos. resultados.

El propósito del sistema de evaluación de maestros del Distrito es mejorar la efectividad de los maestros para reducir las oportunidades

brechas y preparar a los estudiantes para el lugar de trabajo y el mundo del año 2035. La información derivada del sistema de evaluación se utilizará para alinear el desarrollo profesional, el reclutamiento de maestros y la retención de los maestros de la más alta calidad. Durante el año escolar 2024-2025, HISD utilizará el proceso de evaluación T-TESS rediseñado y aprobado por la junta para todas las escuelas.

Indicador de éxito:

- En el año escolar 2024-2025, el 100% de los docentes elegibles reciben una evaluación calificación, utilizando las métricas del sistema de evaluación docente
- Al menos el 75 % de todos los docentes tendrán una calificación de Competente o superior en el Dominio 2 del TTESS Evaluación de la observación formal de 60 minutos
- Para fines de mayo de 2025, no más del 10% de los docentes se clasificarán como En desarrollo (en progreso). I) o inferior en el Dominio 2

Acciones específicas del líder:

- Capacitar al equipo administrativo en el uso de la plataforma de evaluación para realizar un seguimiento diario de las fallas y ajustar el entrenamiento a los patrones de necesidad.
- Asegurarse de que los subdirectores y el director se conviertan en evaluadores certificados de los docentes. para el 1 de septiembre de 2024
- Capacitar a los docentes sobre el sistema de evaluación antes del 12 de agosto de 2024 o dentro de los 30 días escolares desde el momento en que un nuevo docente comienza a trabajar (si llega después del inicio del año escolar)
- Evaluar a todos los docentes utilizando los procedimientos y métricas delineados en el documento del sistema de evaluación y compensación docente.

Acciones específicas del personal:

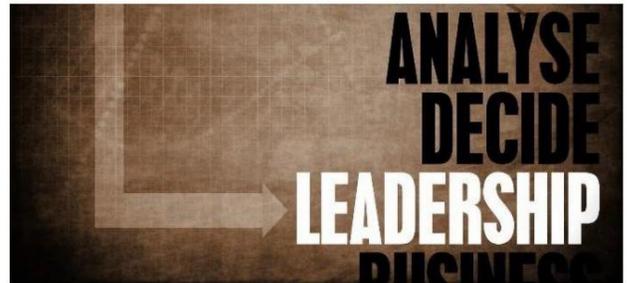
- Asistir a capacitaciones para el sistema de evaluación.
- Asistir a la capacitación sobre el formulario de observación in situ.
- Implementar el coaching diario en el momento de la retroalimentación y la retroalimentación escrita desde el lugar. Observaciones

6) Fortalecer la densidad de liderazgo de Rallypoint MS

Rallypoint necesita invertir en docentes líderes para que puedan convertirse en capacitadores y mentores para los docentes nuevos en el modelo del Distrito y en nuestra Escuela.

Indicador de éxito:

- El 65% del personal recibirá una calificación de Competente 1 o superior en la rúbrica de liderazgo de la escuela que será evaluada por el director y los AP durante el proceso de evaluación docente realizado en la primavera de 2025.
- Para octubre de 2024, realizar una encuesta a líderes docentes para establecer el interés en los carriles de Liderazgo para los docentes en el campus. Para enero de 2025, al menos el 20% de los docentes del campus deberían estar establecidos en una posición de liderazgo, en el campus, de acuerdo con su "carril" de liderazgo.
- Para la primavera de 2025, el equipo administrativo brindará soporte al menos al 50 % de todos los empleados "establecidos". líderes docentes del campus para postularse a la Academia de Líderes Docentes de HISD y/o la Academia de Líderes Aspirantes a través del departamento LPD.



Acciones específicas del líder:

- Utilice la rúbrica de liderazgo de HISD como base para:
 - o Capacitar a los docentes sobre la rúbrica de liderazgo antes del 1 de octubre de 2022
 - o Evaluar a los docentes a mitad y al final del año según la rúbrica de liderazgo.
- Capacitar a los AP y líderes docentes sobre los niveles del modelo de liderazgo y sobre las competencias de liderazgo durante la capacitación de liderazgo de verano.
- Utilice la rúbrica de evaluación del sistema (que incluye una sección de liderazgo) para capacitar a los AP y a los líderes docentes y para evaluar el progreso cada trimestre.
- Seleccionar líderes docentes de todo el año para ayudar a brindar capacitación profesional. desarrollo para otros docentes sobre liderazgo, el modelo LSAE, el concepto Dyad y la mejora de la calidad de la instrucción y la obtención de "microcredenciales" a través del desarrollo continuo de estos cursos

Acciones específicas del personal:

- Completar una encuesta en octubre para identificar el interés en roles de liderazgo dentro de la Escuela.
- Los maestros seleccionados para roles de liderazgo apoyan la cultura de alto rendimiento establecida por HISD y el equipo de liderazgo del campus.
- Los maestros seleccionados para roles de liderazgo modelan (en la medida de sus posibilidades) la cultura de alto desempeño con PLC, planificación de lecciones, entrega de lecciones y necesidades de apoyo en todo el campus, incluyendo, entre otras, llegar temprano, asistir a ferias de empleo, asistir a desarrollo profesional y liderar desarrollo profesional (según se solicite)

Más ejemplos para escuelas NES:

1) Implementar el modelo LSAE con fidelidad

Tendremos que asegurarnos de que el modelo LSAE se siga ejecutando con fidelidad y que las tareas y actividades de LSAE no solo cumplan con nuestras expectativas, sino que los maestros colaboren de maneras que fortalezcan el modelo y la calidad de su instrucción. Además, tenemos que seguir mejorando otros aspectos clave del modelo: los instructores de aprendizaje, los centros de equipo, el mantenimiento de registros del DOL, las calificaciones de LSAE y la LSAE extendida.

Indicador de éxito:

- Rallypoint MS recibirá una puntuación competente o superior en la rúbrica de aprendizaje LSAE evaluada en diciembre de 2022 y mayo de 2023. [El director ejecutivo del patrón de alimentación, el director y el subdirector principal calificarán a la escuela; la puntuación final será un promedio de las tres puntuaciones].

Acciones específicas del líder:

- Trabajar con el Director Ejecutivo y el LPD para comprender la rúbrica de LSAE antes del 1 de agosto de 2022 • Monitorear el repositorio de las lecciones y tareas de LSAE creadas por los LCD
- Capacitar a los administradores y líderes docentes sobre el uso de la rúbrica LSAE antes del 1 de septiembre de 2022 • Capacitar y brindar retroalimentación a los docentes regularmente sobre los criterios de aprendizaje diferenciado del formulario de observación puntual
- Capacitar al personal sobre la implementación efectiva de las Modelo LSAE al 1 de septiembre de 2022
- Evaluar la Escuela dos veces al mes sobre qué tan bien se ha implementado el modelo LSAE • Publicar los datos de implementación de LSAE cada mes



LEARNING



SECURING



SECURING



ACCELERATING



ENRICHING

Acciones específicas del personal:

- Los profesores asistirán a toda la capacitación proporcionada en el modelo LSAE (si enseñan en un LSAE clase).
- Los profesores implementarán el modelo LSAE con fidelidad y harán preguntas aclaratorias si inseguro.
- Los profesores apoyarán la cultura del alto rendimiento en la medida en que se relacione directamente con el LSAE. modelo
- Los profesores revisarán y ajustarán los materiales de LSAE para una alineación completa y directa con la clase. necesidades.

2) Implementar con éxito el plan de dotación de personal del RMS



Algunas escuelas pueden ser consideradas)

Ampliaremos el número de profesores de una sala de clase y dos ubicaciones (1C2L) (profesores competentes o superiores que enseñan a aproximadamente 50 estudiantes) y emplearemos exclusivamente a profesores aprendices. Los profesores aprendices serán asignados a dos salas de clase. Revisaremos la descripción del trabajo de los instructores de aprendizaje y esperamos más apoyo y responsabilidades de ellos. Deberá haber un fuerte sentido de la enseñanza, entrenamiento y supervisión por parte de los administradores y los líderes docentes.

Indicador de éxito:

- En la encuesta de clima realizada en diciembre de 2024 y mayo de 2025, al menos el 80% de los docentes están de acuerdo o muy de acuerdo en que el plan de dotación de personal les ayuda a brindar una instrucción de mejor calidad.
- En la encuesta de clima realizada en diciembre de 2024 y mayo de 2025, al menos el 70% de los aprendices de docentes y los capacitadores de aprendizaje están de acuerdo o muy de acuerdo en que comprenden sus responsabilidades y tienen el apoyo y la orientación que necesitan para desempeñar bien esas responsabilidades.
- De los aprendices docentes y capacitadores de aprendizaje empleados el 1 de octubre de 2024, al menos el 70 % decide regresar.

Acciones específicas del líder:

- Desarrollar e implementar la incorporación de aprendices docentes y entrenadores de aprendizaje. procedimientos
- Utilizar el sistema de evaluación de Docentes Aprendices y Coaches de Aprendizaje con fidelidad, y Capacitar a los TA y LC en el sistema de evaluación
- Capacitar a los docentes y administradores sobre el programa de Aprendiz de Docente y Coach de Aprendizaje. Responsabilidades y cómo entrenarlos antes del 1 de agosto de 2024
- Capacitar a los subdirectores, líderes docentes, aprendices docentes y maestros de aprendizaje. Entrenadores en los nuevos formularios de observación in situ para aprendices de docentes y aprendizaje Entrenadores

Acciones específicas del personal:

- Los maestros que trabajan directamente con un aprendiz de maestro respaldan su comprensión de las prácticas de enseñanza, que incluyen, entre otras, la gestión del aula, la entrega eficaz de lecciones, las responsabilidades de programación de educación especial, las políticas de calificación y asistencia del distrito.
- Los aprendices de docentes se comportan como "docentes" en una cultura de alto rendimiento. y apoyar el papel del docente
- El aprendiz de maestro apoya con gusto las necesidades del campus mientras está "residente" como estudiante con roles como maestro de apoyo, co-maestro y sustituto (según sea necesario)

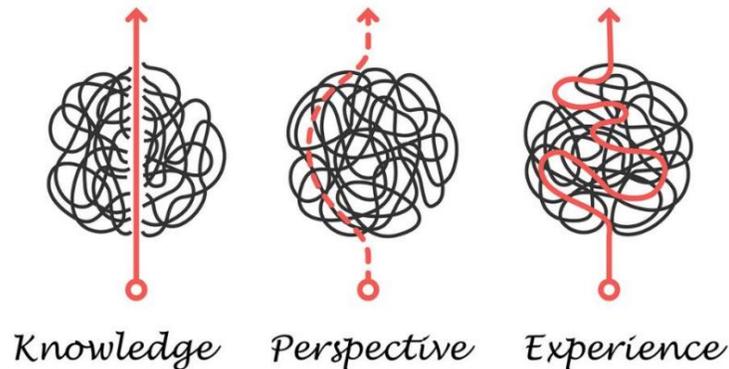
- Cuando el administrador decide que el aprendiz de maestro está listo para tomar su propia clase y hay una clase disponible, el asistente de maestro acepta el rol de maestro.
- Los entrenadores de aprendizaje asumen todas las responsabilidades necesarias para representar un alto rendimiento. cultura

3) Mejorar el conocimiento de los estudiantes sobre alfabetización informativa, pensamiento crítico y resolución de problemas a través del curso El Arte de Pensar en los grados 6 a 8.

Llamamos a la adquisición de conocimiento y perspectiva, el Arte de Pensar. En el año escolar 2024-2025, también administraremos evaluaciones BOY, MOY y EOY en las clases del Arte de Pensar (de 6.º a 8.º grado). Estos exámenes serán desarrollados por el Distrito.

Indicador de éxito:

- Evaluación BOY, MOY y EOY en las clases de Arte de Pensar (6.º grado a 8.º grado) EI
Se tomarán las notas del alumno y se utilizarán como datos para la toma de decisiones.
- Para enero de 2025, al menos el 50% de los estudiantes obtendrán una puntuación competente o superior en el examen de Arte de Pensar de mitad de año.
- Para junio de 2025, al menos el 65% de los estudiantes obtendrán una puntuación competente o superior en el Examen de fin de año sobre el Arte de Pensar.
- Una encuesta de fin de año para estudiantes mostrará que al menos el 85 % de los estudiantes que toman AOT verán el curso añade conocimientos y perspectiva a su vida diaria.



Acciones específicas del líder:

- Implementar proyectos en AOT para apoyar proyectos de resolución de problemas, servicio comunitario Proyectos y otros proyectos orientados al servicio.
- Establecer infraestructura y procesos para realizar el seguimiento del éxito y el crecimiento del AOT curso
- Trabajar con el departamento de evaluación para comprender el BOY, MOY y EOY Evaluaciones en el Arte de Pensar

Acciones específicas del personal:

- Si enseña un curso de AOT, asista a toda la capacitación requerida relacionada con AOT.
- Implementar todos los requisitos directamente relacionados con el curso AOT
- Capacitarse y desarrollar una comprensión de la evaluación del curso BOY, MOY y EOY
incluyendo el tipo y estilo de las preguntas, el contenido que se evalúa dentro de un período de tiempo y cómo preparar lecciones que respalden plenamente la comprensión de los conceptos enseñados por parte de los estudiantes.
- Utilice el plan de estudios proporcionado
- Utilizar PLC para preparar la entrega de lecciones antes de la primera instrucción.

Metas de logros estudiantiles 2024-2025

Como resultado de las acciones anteriores, el rendimiento académico de los estudiantes aumentará. En concreto, la escuela secundaria Rallypoint establece las siguientes metas de rendimiento estudiantil:

Objetivo 1 – Competencia lectora

Meta 1a: En el año escolar 2024-2025, los estudiantes de Rallypoint MS crecerán 1,7 veces el promedio Crecimiento de los EE. UU. en lectura medido según la evaluación NWEA MAP y utilizando el puntaje RIT promedio para cada grado, 6.º a 8.º.

Meta 1b: 55% de los 6^º a 8^º Grado hasta 8^º El Los estudiantes de grado estarán por encima del percentil 50 en Lectura como medido por las evaluaciones NWEA MAP.

Meta 2 – Competencia en matemáticas

Meta 2a: En el año escolar 2024-2025, los estudiantes de Rallypoint MS crecerán 1,7 veces el promedio Crecimiento de EE. UU. en matemáticas medido a través de la evaluación NWEA MAP y utilizando el puntaje RIT promedio para cada grado, 6.º a 8.º.

Objetivo 2c: 55% de los 6^º a 8^º Grado hasta 8^º El Los estudiantes de grado estarán por encima del percentil 50 en matemáticas como medido por las evaluaciones NWEA MAP.

Objetivo 3 – Competencia científica

Meta 3a: En el año escolar 2024-2025, los estudiantes de Rallypoint MS crecerán 1,7 veces el promedio Crecimiento de EE. UU. en ciencias medido a través de la evaluación NWEA MAP y utilizando el puntaje RIT promedio para cada grado, 6.º a 8.º.

Objetivo 3c: 55% de los 6^º a 8^º Grado hasta 8^º El Los estudiantes de grado estarán por encima del percentil 50 en ciencias como medido por las evaluaciones NWEA MAP.

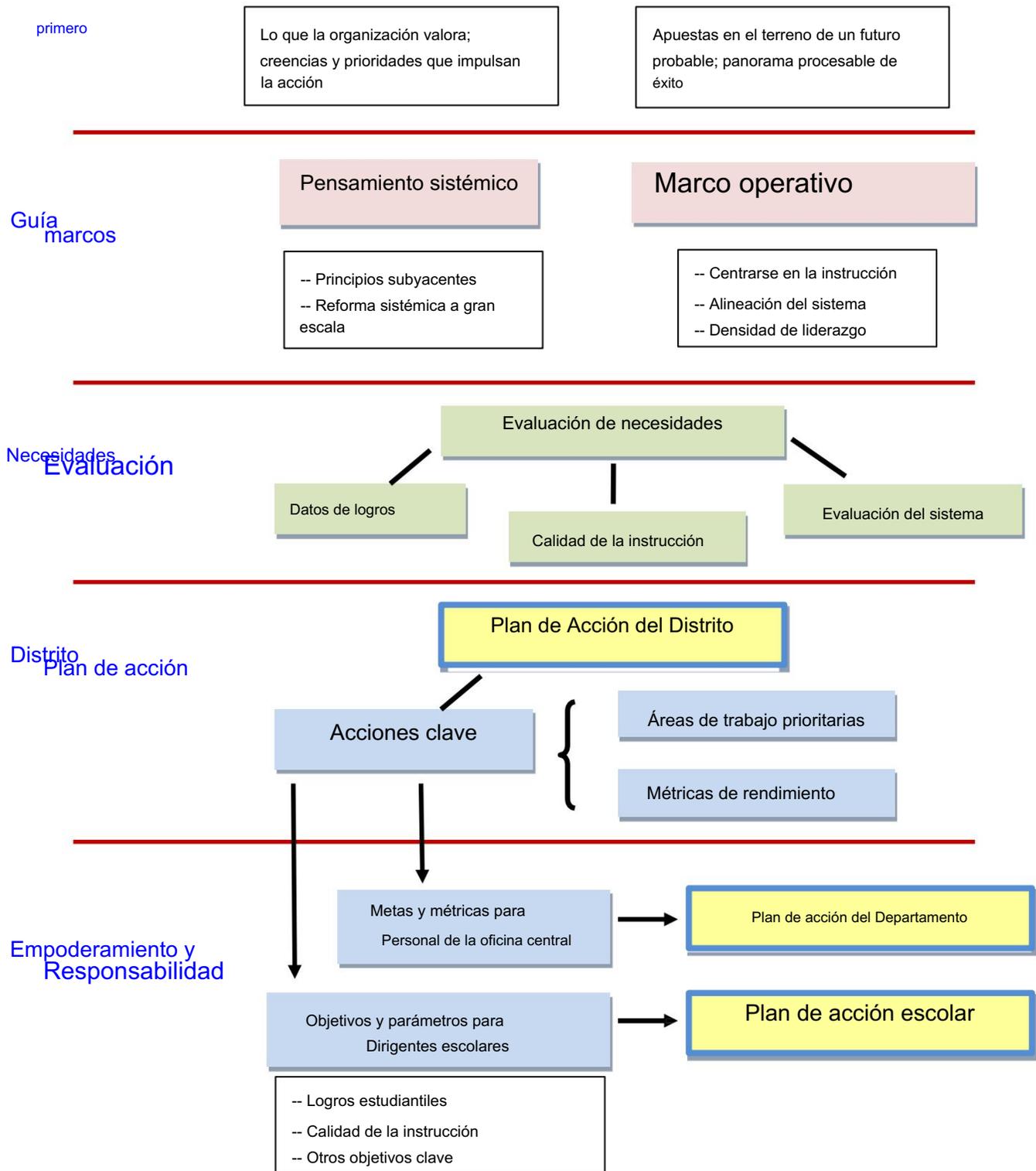
Objetivo 4 – Habilidades de pensamiento crítico

El 65% de los estudiantes de Rallypoint MS en los grados 6 a 8 serán competentes en pensamiento crítico según lo medido por los exámenes Art of Thinking de fin de año del Distrito.

Distritos efectivos – Diagrama de planificación

Creencias fundamentales

Visión



Plan de acción escolar: evaluación de necesidades

