

The Board of Education is in closed session.

Instrucciones para Acceder los Servicios de Interpretación para esta Reunión
Instruction for how to access interpretation services for this meeting

Si ustedes desean escuchar la reunión
en Español por favor marque 602-580-9513
código 5843048



Reunión de la Junta de Educación del Condado de Orange

10 de octubre de 2022

Dra. Monique Felder, Superintendente

ENGAGE. CHALLENGE. INSPIRE.



Misión

Nuestra misión es educar a los estudiantes en un entorno seguro e inclusivo en el que los involucramos, desafiamos e inspiramos para que alcancen su máximo potencial.

Visión

Preparar a cada alumno para el servicio y el éxito a lo largo de la vida



Declaraciones de creencias

1. Diversidad de valores
2. Poner a los estudiantes en primer lugar
3. Excelencia en todo lo que hacemos
4. Priorizar la equidad
5. Proporcionar un entorno seguro
6. Servir al niño en su totalidad
7. La cultura y el clima de inclusión comienzan con nosotros
8. Responsabilidad en todo lo que hacemos
9. Colaborar para hacer un gran trabajo



¡Bienvenidos!

Llamada al orden:

- Carga pública
- Juramento a la Bandera
- Momento de silencio

Objetivos del Plan Estratégico

1

Enseñar a los líderes del mañana

2

Excelencia y eficiencia

3

Personal ejemplar

4

Potenciar la cultura



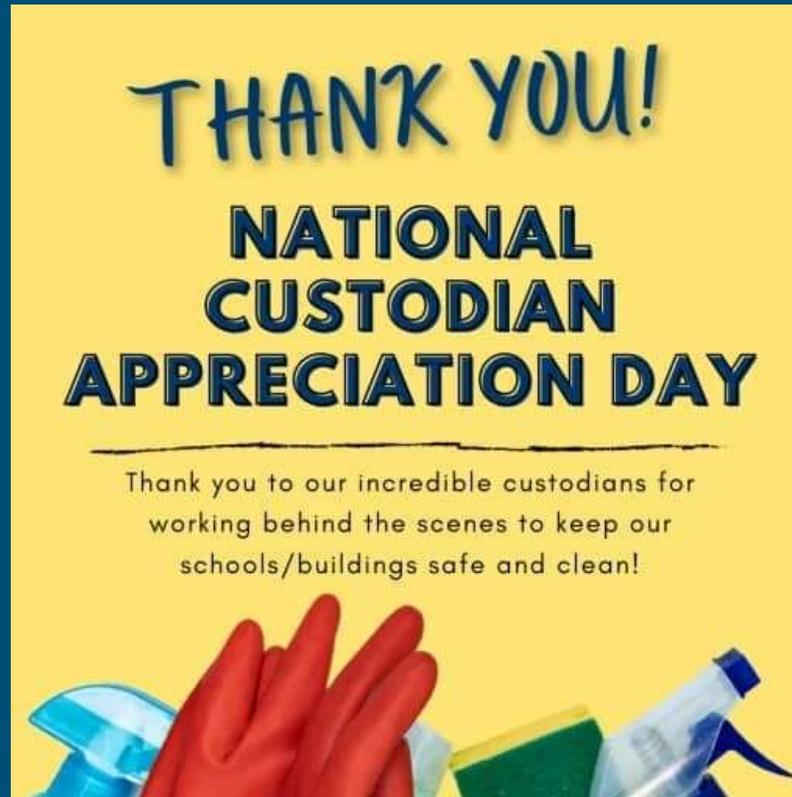
Reconocimientos



200 E. King Street · Hillsborough, North Carolina 27278 · 919.732.8126 · WWW.ORANGECOUNTYFIRST.COM



El 2 de octubre fue el Día Nacional del Custodio



Ganadores del Gran Premio

- ¡FELICIDADES!
- BOOKOPOLY "Reto de lectura de verano" ¡Grandes ganadores!

 Read a book with a character you can relate to.	 Read a book that won an award.	 Read a graphic novel.	 Read a book that you own and have never read.
 Read the first book in a series.	2022 Bookopoly Challenge Orange County Schools is challenging you to a game of Bookology during Summer 2022. Advance through each square by following the reading prompt provided in the square. Once you have successfully completed the reading prompt, write the title of the book that you read in the colored rectangle at the top of the square. Bring your completed game board to your new teacher in August 2022, and you will receive a prize!		 Read a book that has been made into a movie or TV series.
 Read a book that is recommended by a friend.	 Read a book that is realistic fiction.	 Read a book that is set in another country.	 Read a book that teaches you something new.
 Just checking out books.	 Read a book that teaches you something new.	 Read a book about an animal.	 Read a book that is realistic fiction.



Ben Yachtis
River Park



Callie Thomas
Grady A. Brown



Tanner Trickett
Pathways



Amelia Santiago
Orange Middle



Perla Francisco
River Park



INDIGENOUS PEOPLES' DAY

Película "Noche de cine bajo las estrellas"



Sábado, 15 de octubre, 6:30pm
Escuela Media de Gravelly Hill

Venga a disfrutar de una noche de cine en el césped para celebrar la Herencia Hispana con nuestras familias en OCS.

La película se reproducirá sólo en español con subtítulos para mostrar la conciencia de la importancia de hablar y entender otro idioma.

Los camiones de comida estarán en el lugar a las 5:30pm.

Makenzie Mason

- **El OCS 2022**
- **Maestra principiante del año**

Grady A. Brown, Kindergarten



David Barrow

- **OCS 2022**
- **Maestro de Excelencia de la EC**
Orange High School



Presentadores invitados

- **Tia Hilber, estudiante de preparatoria de Orange**
- **Sr. Xavier Adams, educador de OHS y maestro principiante del año 2022 de NCCAT**
Invitados especiales al reciente Instituto de la Asociación Nacional de Gobernadores





#ThankAPrincipal

OCS Celebrates National Principal Month



OCTOBER

**NATIONAL
BULLYING
PREVENTION
MONTH**

Celebrate

National School
LUNCH WEEK

OCT. 10-14
2022



#NSLW22 | #peaceloveschoollunch

Adopción del orden del día



Agenda

- III. A. Datos de la encuesta sobre las condiciones de trabajo del profesorado** Sesión de trabajo / punto de información
- III. B. Datos de rotación y vacantes del profesorado del Estado** Sesión de trabajo / punto de información
- III. C. Actualización de los planes de mejora de las escuelas** Sesión de trabajo / punto de información
- IV. A. Plan de Mejora Escolar para la Escuela Intermedia Gravelly Hill** Punto de debate/acción
- IV. B. Solicitud de puesto de director de programas federales** Punto de debate/acción
- V. A. Objetivos y prioridades de la Junta Directiva** Sesión de trabajo / punto de información
 - 1. Cultura y clima escolar**
 - 2. Transparencia presupuestaria y cambio a una dotación basada en la equidad**
 - 3. Actualización de los perfiles de las escuelas**
- VI. Sesión cerrada** (Si es necesario)
- VII. Clausura**

Comentarios del público

200 E. King Street · Hillsborough, North Carolina 27278 · 919.732.8126 · WWW.ORANGECOUNTYFIRST.COM



ENGAGE. CHALLENGE. INSPIRE.

Comentarios de la Junta

200 E. King Street · Hillsborough, North Carolina 27278 · 919.732.8126 · WWW.ORANGECOUNTYFIRST.COM



ENGAGE. CHALLENGE. INSPIRE.

Orden del día por consenso

200 E. King Street · Hillsborough, North Carolina 27278 · 919.732.8126 · WWW.ORANGECOUNTYFIRST.COM



ENGAGE. CHALLENGE. INSPIRE.

Orden del día por consenso

- 01 Minutos
- 02 Informe y recomendaciones sobre el personal
- 03 Recuperación/Contrato de estrés para educadores
- 04 Compra de módulos adicionales del software PowerSchool
- 05 Ampliación del contrato de suministros de custodia del Grupo Budd
- 06 Revisión del calendario escolar - Uso de la opción de aprendizaje a distancia en caso de mal tiempo o emergencias
- 07 Aprobación de los contratos de servicios de árboles y jardinería



Recuperación/Contrato de estrés para educadores

- Traslado del Orden del Día de Consentimiento al de Debate

Sesión de trabajo/ Puntos de información

200 E. King Street · Hillsborough, North Carolina 27278 · 919.732.8126 · WWW.ORANGECOUNTYFIRST.COM



ENGAGE. CHALLENGE. INSPIRE.

Datos de la encuesta sobre las condiciones de trabajo del profesorado

10 de octubre de 2022

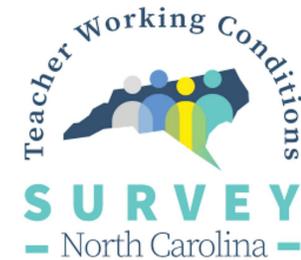
Joyce Hatcher, Directora de Capital Humano

Connie Brimmer, Directora de Personal y Licencias





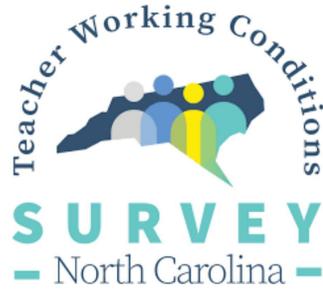
Encuesta sobre las condiciones de trabajo de los maestros de Carolina del Norte Resultados del distrito



ENCUESTA SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS MAESTROS DE NC	> OR = 70%	> OR = 50%	> OR = 30%	< 30%
Tiempo (7 preguntas)	0.00%	85.71%	14.29%	0.00%
Instalaciones y recursos (10 preguntas)	90.00%	10.00%	0.00%	0.00%
Apoyo y participación de la comunidad (8 preguntas)	62.50%	37.50%	0.00%	0.00%
Gestión de la conducta de los estudiantes (7 preguntas)	14.29%	85.71%	0.00%	0.00%
Prácticas de enseñanza y apoyo (18 preguntas)	50.00%	38.89%	11.11%	0.00%
Liderazgo del profesorado (8 preguntas)	62.50%	37.50%	0.00%	0.00%
Liderazgo escolar - El liderazgo en su escuela (11 preguntas)	54.55%	45.45%	0.00%	0.00%
Liderazgo escolar - Distrito (7 preguntas)	71.43%	14.29%	14.29%	0.00%
Liderazgo escolar - Liderazgo escolar colectivo (9 preguntas)	11.11%	88.89%	0.00%	0.00%
Desarrollo profesional (13 preguntas)	7.69%	69.23%	23.08%	0.00%
Retención (2 preguntas)	50.00%	50.00%	0.00%	0.00%
Equidad (6 preguntas)	66.67%	33.33%	0.00%	0.00%
Seguridad (18 preguntas)	61.11%	38.89%	0.00%	0.00%
Apoyo a los nuevos maestros (2 preguntas)	66.67%	33.33%	0.00%	0.00%

Encuesta sobre las condiciones de trabajo de los maestros de Carolina del Norte

Indicadores clave de rendimiento (Orange)



Tiempo

- El (tiempo) no lectivo proporcionado a los maestros en mi escuela es suficiente. [El tiempo no lectivo incluye cualquier momento del día sin la responsabilidad del contacto con los alumnos, incluyendo la planificación de la colaboración, las reuniones/conferencias con los alumnos y las familias, etc.]

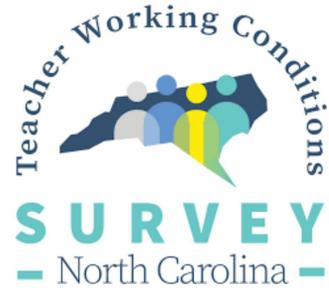
Liderazgo escolar - Distrito

- En este distrito hay un ambiente de confianza y respeto mutuo.

Desarrollo profesional

- El desarrollo profesional se diferencia para satisfacer las necesidades individuales de (los maestros.)["Maestros" significa la mayoría de los maestros de su escuela.
- El desarrollo profesional se evalúa y los resultados se comunican a los maestros

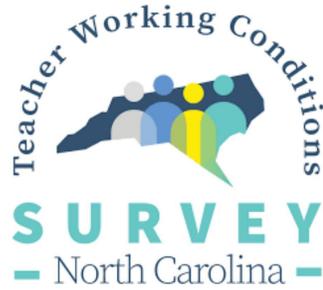
Encuesta sobre las condiciones de trabajo de los profesores de Carolina del Norte (NC TWCS) Las estrategias del distrito incluyen:



- Uso obligatorio de NC TWCS en la planificación de la mejora escolar
- Se ha añadido un objetivo relativo a NC TWCS en el Plan Estratégico (con 4 KPIs)
 - Para el año 2024, el distrito de las Escuelas del Condado de Orange y cada escuela individual respectiva serán mayores o iguales al 50% (Azul o Verde) en el Análisis de Acuerdo de la Encuesta de las Condiciones de Trabajo de los Maestros de Carolina del Norte para todas las categorías e indicadores: Tiempo, Liderazgo Escolar, Aprendizaje Profesional
 - Objetivos de NC TWCS integrados y abordados en todos los objetivos de resultado 1-4
- Administración anual de la OCS TWCS

Encuesta sobre las condiciones de trabajo de los profesores de Carolina del Norte

Estrategias del distrito

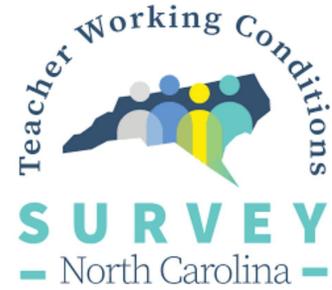


Tiempo

- 4 días laborables adicionales en el calendario escolar
- El horario de la campana se ha ajustado para permitir más tiempo de planificación y para ayudar a que los estudiantes lleguen a tiempo al comienzo de la jornada de instrucción.
- Trabajar para proteger el tiempo de planificación, para que los educadores sean compensados cuando se les pida (y estén dispuestos) a cubrir durante la planificación

Encuesta sobre las condiciones de trabajo de los profesores de Carolina del Norte

Estrategias del distrito

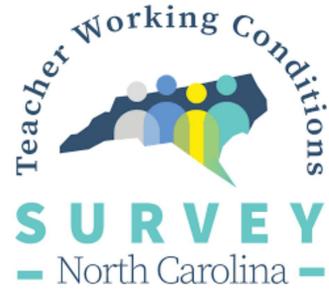


Liderazgo escolar - Distrito

- Reunión del superintendente con los profesores del año, los directores y el personal clasificado
- El TWCS anual de la OCS incluirá al personal clasificado
- Grupo consultivo de profesores de la CE
- Reuniones mensuales de colaboración con el OCAE.
- Boletín OCS Conexiones
- Grupos de afinidad
- Reuniones semestrales con el personal de la escuela
- Encuestas de bienestar; Comité de bienestar socioemocional, boletín mensual; y actividades y oportunidades relacionadas para el personal
- Revisiones trimestrales de las encuestas de salida
- Encuesta 360 (en revisión)

Encuesta sobre las condiciones de trabajo de los profesores de Carolina del Norte

Estrategias del distrito



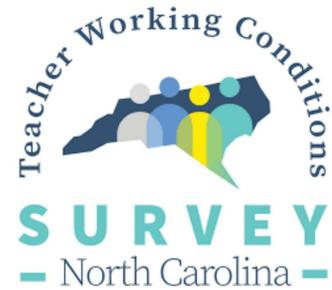
Desarrollo profesional

- Se requieren evaluaciones con todo el desarrollo del personal.
- Enfoque en la diferenciación del desarrollo del personal para los entrenamientos a nivel de distrito.
- Ciclos de entrenamiento para el PD integrado en el trabajo.

Datos de rotación de profesores de Carolina del Norte



Datos sobre la rotación del profesorado en el Estado- Informe sobre la rotación de profesores

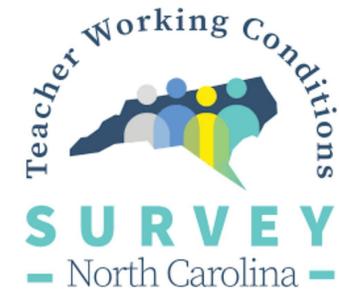


Escuela	2018-19	2019-20	2020-21	Promedio de tres años
Central Elementary	16.33%	21.74%	12.50%	16.86%
Efland-Cheeks Elementary	14.49%	20.00%	14.30%	16.26%
Grady Brown Elementary	13.33%	2.74%	13.70%	9.92%
Hillsborough Elementary	3.13%	6.45%	13.30%	7.63%
New Hope Elementary	12.24%	20.83%	14.10%	15.72%
Pathways Elementary	19.44%	19.44%	5.90%	14.93%
River Park Elementary	11.90%	9.65%	4.80%	8.78%
A.L. Stanback Middle	4.08%	26.09%	14.90%	15.02%
Orange Middle School	7.14%	32.94%	17.10%	19.06%
Gravelly Hill Middle	11.11%	32.35%	24.20%	22.55%
Cedar Ridge High	10.74%	19.31%	10.50%	13.52%
Orange High	10.71%	19.28%	9.90%	13.30%
Partnership Academy	50.0%	20.0%	16.70%	28.90%
Tasa de abandono de la LEA	10.20%	19.48%	12.5%	14.06%
Tasa de abandono a nivel estatal	12.45%	7.53%	8.20%	9.39%

Datos destacados:

- Profesores en nómina en marzo de un año y no en nómina en marzo del año siguiente.
- Los datos incluyen sólo a los profesores de aula.
- Los datos oficiales de rotación de maestros del estado para marzo de 2021 a marzo de 2022 aún no están disponibles.
- Sin embargo, tenemos algunos datos informales.

Datos de rotación de profesores del Estado- Código de deserción



Códigos de la razón	March 2021 - March 2022	
	Números	Porcentaje
Cambio de carrera	11	9.82%
A profesor en escuela privada o concertada	1	0.89%
Para enseñar en otro sistema escolar de Carolina del Norte	38	33.93%
Interinidad ocupada por un profesor jubilado	3	2.68%
El contrato interino ha expirado	3	2.68%
Trasladado a un puesto no docente en la LEA	4	3.57%
Otros	7	6.25%
Reubicación	7	6.25%
Responsabilidad familiar/cuidado de los hijos	10	8.93%
Educación Sabática	1	0.89%
Problemas de rendimiento	0	0.00%
Fallecido	0	0.00%
Salud o médico	5	4.46%
Dimitió para enseñar en otro estado	4	3.57%
Retirado	13	11.61%
No cumplió con los requisitos de la licencia	1	0.89%
Insatisfecho con la enseñanza	4	3.57%
Total del distrito	112	100.00%

Lo más destacado:

- 112 profesores se fueron de marzo de 2021 a marzo de 2022
- El 33.93% se fue para "enseñar en otro sistema de Carolina del Norte".
- 11.61% "Jubilación"
- 8.93% "Responsabilidades familiares"

Datos de rotación de profesores del Estado- Código de deserción



Datos de rotación de profesores principiantes (Porcentaje de rotación)

Datos de rotación de profesores principiantes (Porcentaje de rotación)	Marzo 2018 - Marzo 2019	Marzo 2019 - Marzo 2020	Marzo 2020 - Marzo 2021	Marzo 2021 - Marzo 2022
BT 1	9.09%	6.67%	9.53%	14.29%
BT 2	20.00%	5.00%	20.00%	6.67%
BT 3	33.33%	21.05%	26.67%	25.00%

Lo más destacado:

- Apoyo a los profesores principiantes del OCS renovado
- Coordinador de apoyo a profesores principiantes y mentores
- 20 mentores principales
- Apoyo intensivo del Programa de Apoyo a los Nuevos Profesores de Carolina del Norte
- Problema: Pérdida de profesores principiantes en el tercer año

Datos de vacantes



Datos de vacantes - Tasa estatal

De: Estado de la profesión docente en Carolina del Norte

Nombre de la LEA	21-22 Tasa de vacantes AÚN NO DISPONIBLE	20-21 Tasa de vacantes	19-20 Tasa de vacantes	18-19 Tasa de vacantes
Orange		9.08%	2.40%	5.20%
Chapel Hill/Carrboro		3.08%	4.20%	2.50%
Alamance-Burlington		4.43%	1.30%	5.10%
Person		13.03%	No aparece en el borrador	3.0%
Durham		9.00%	No aparece en el borrador	1.90%
Wake		2.74%	1.30%	0.90%

Datos históricos de vacantes - Primer día de clase

Número de vacantes en el primer día de clase

	Puestos vacantes
2022-2023	44
2021-2022	36.5
2020-2021	28

Highlights:

- Los datos no incluyen a los candidatos a la Licencia Alternativa que se incluyen en el informe de vacantes del estado
- Aumento de las vacantes en los últimos 3 años, que es una tendencia a nivel estatal.

Para comparar, según las páginas web de los distritos:

- Chapel Hill/Carrboro = 114 vacantes certificadas
- Condado de Person = 14 vacantes certificadas
- Condado de Chatham = 90 vacantes certificadas

Esfuerzos de contratación

- **Eventos de reclutamiento de otoño:**
 - ECU, Appalachian State University, UNC Charlotte, North Carolina Teacher of Mathematics Conference, HBCU Specific Recruitment
- **Prima de contratación/retención**
- **Aumento de las tarifas de los suplementos por años de experiencia**
- **Reembolso de la matrícula por licencia de residencia**
- **Pago de incentivos para el personal:**
 - Cubrir las clases durante los periodos de planificación
 - Asistencia técnica en las clases
- **Tarifas e incentivos competitivos para los sustitutos**
- **Estudiantes de Magisterio/Interinos**
 - 32 Colocaciones de otoño/primavera
- **Cultiva tu propio producto**
 - 31 OCS TAs contratados como profesores de OCS desde 2019-2020
- **Colaboración con Comunicaciones**
 - Medios de comunicación social
 - Tablones de anuncios de empleo
- **Apoyo a los profesores de BOY**
- **Evaluación de la contratación en 30 días**

Esfuerzos de retención

- **Prima de contratación/retención**
 - Plazos de devolución (3 años)
- **Grupos de afinidad del personal**
- **Asambleas de superintendentes**
- **Aumento del uso de NC TWCS para la mejora**
- **Reestructuración del programa de apoyo a los profesores principiantes**
 - Coordinador de apoyo a profesores principiantes y mentores
 - Mentores principales
 - Programa de apoyo a los nuevos profesores de Carolina del Norte

¿Preguntas?

Sesión de trabajo/ Puntos de información

200 E. King Street · Hillsborough, North Carolina 27278 · 919.732.8126 · WWW.ORANGECOUNTYFIRST.COM



ENGAGE. CHALLENGE. INSPIRE.

Actualización de los planes de mejora de las escuelas

10 de octubre de 2022

Laurie J. Carr, Jefa de Escuelas y Logros

ENGAGE. CHALLENGE. INSPIRE.



Planes de mejora escolar

- Se presenta al Consejo de Educación cada 2 años para su aprobación
- Aprobado Año Escolar 2021-2022 (presentaciones en video)
- Plataforma: NCStar
 - Introducido en 2011.
 - 2661 de 2767 escuelas en Carolina del Norte utilizan NCStar
- Planes de mejora continua
- Actualizados a la luz de nuevos datos (TWC, Panorama, EOG-EOC-WorkKeys-etc.)

NCStar

Mejores prácticas basadas en la investigación y alineadas con los sistemas, iniciativas y evaluaciones del distrito:

- MTSS
- PLCs
- FAM-S
- Puntos de datos del TWC
- Encuesta Panorama - Seguridad y SEL

Indicadores clave conectados a la TWC

Gestión de la conducta de los estudiantes

Seguridad

Excelencia y alineación de la enseñanza

- A1.07: TODOS los maestros emplean una gestión eficaz del aula y refuerzan las normas y los procedimientos del salón enseñándoles positivamente (NUEVO)
- A4.06: TODOS los maestros están atentos a los estados emocionales de los estudiantes, guían a los estudiantes en el manejo de sus emociones y organizan apoyos e intervenciones.
- A4.16: La escuela desarrolla e implementa planes consistentes, intencionales y continuos para apoyar las transiciones de los estudiantes de un grado a otro y de un nivel a otro. (NUEVO)

Indicadores clave conectados a la TWC

Tiempo

Liderazgo escolar

Liderazgo de los maestros

Apoyo y participación de la comunidad

Capacidad de liderazgo

- B1.01: La LEA cuenta con un Equipo de Apoyo y Mejora de la LEA
- B1.03: Un Equipo de Liderazgo compuesto por el director, los maestros que lideran los Equipos de Instrucción y otro personal profesional se reúne regularmente (al menos dos veces al mes) para revisar la implementación de prácticas efectivas.
- B2.03: La escuela ha establecido una estructura de equipo entre los maestros con tareas específicas y tiempo para la planificación de la instrucción.
- B3.03: El director supervisa el plan de estudios y la instrucción en el aula con regularidad y proporciona información oportuna, clara y constructiva a los maestros.

Indicadores clave conectados a la TWC

Liderazgo del maestro

Apoyo a los nuevos maestros

Oportunidades de aprendizaje profesional

Capacidad profesional

- C2.01: La LEA/Escuela examina regularmente los datos de rendimiento escolar y los datos agregados de observación en el aula y utiliza esos datos para tomar decisiones sobre la mejora de la escuela y las necesidades de desarrollo profesional.
- C3.04: La LEA/Escuela ha establecido un sistema de procedimientos y protocolos para reclutar, evaluar, recompensar y reemplazar al personal.

Indicadores clave conectados a la TWC

Indicadores clave conectados a la TWC

Familias y comunidad

- E1.06: El colegio se comunica regularmente con los padres/tutores sobre las expectativas que tiene de ellos y la importancia del currículo del hogar (lo que los padres pueden hacer en casa para apoyar el aprendizaje de sus hijos).

Otros indicadores relacionados con la TWC

Instalaciones y recursos

Planificación y eficacia operativa

- D1.02 La LEA ha alineado la asignación de recursos (dinero, tiempo, recursos humanos) dentro de las prioridades de instrucción de cada escuela.
- D2.05 El entorno de la escuela (físico, social, emocional y de comportamiento) es seguro, acogedor y propicio para el aprendizaje.

**130 Indicators in All*

Temas de la TWC conectados a los SIP

La seguridad:

- acoso, ciberacoso, físico
- aplicación coherente de las normas
- comprensión de las normas

Indicadores evaluados:

- A1.07: TODOS los maestros emplean una gestión eficaz del salón de clases y refuerzan las reglas y los procedimientos del salón de clases enseñándoles positivamente
- A4.06: TODOS los maestros están atentos a los estados emocionales de los estudiantes, guían a los estudiantes en el manejo de sus emociones y organizan apoyos e intervenciones.
- A4.16: La escuela desarrolla e implementa planes consistentes, intencionales y continuos para apoyar las transiciones de los estudiantes de grado a grado y de nivel a nivel.

Ejemplos de pasos de acción/estrategias:

- Formación sobre el Código de Conducta/Manual del Educador.
- Instrucción explícita sobre la definición de acoso escolar.
- Enseñanza de las estrategias de prevención del acoso y del sistema de denuncia.
- Utilización de PBIS.
- Implementación del sistema de remisión positiva.
- Desarrollo profesional en la instrucción de SEL.
- Implementación de lecciones semanales de SEL.

Temas de la TWC conectados a los SIP

Desarrollo profesional:

- El desarrollo profesional se diferencia para satisfacer las necesidades individuales de los profesores.
- En esta escuela se realiza un seguimiento del desarrollo profesional.
- El desarrollo profesional se evalúa y los resultados se comunican a los maestros.

Indicadores que pueden ser evaluados:

- C1.01 La LEA/Escuela alinea directamente el desarrollo profesional con las observaciones en el aula (incluyendo las observaciones de los compañeros) para desarrollar habilidades y conocimientos específicos de los maestros.
- C1.02 El director planifica oportunidades para que los maestros compartan sus fortalezas con otros maestros.

Ejemplos de pasos de acción/estrategias:

- Los profesores identificados comparten sus mejores prácticas al comienzo de cada reunión del maestro, según las necesidades de la escuela basadas en las observaciones.
- El SIT desarrolla un plan de PD trimestral basado en la escuela que está escalonado para satisfacer las necesidades de los maestros principiantes y veteranos.
- Se utilizarán formularios de Google para recoger los resultados de la evaluación después de cada sesión de DP.
- Los resultados de la evaluación del PD se compartirán con los maestros en el plazo de una semana desde su finalización.

Indicador clave de la LEA

B1.01: La LEA cuenta con un equipo de apoyo y mejora de la LEA

Pasos de acción:

- Se desarrollará un equipo del distrito, compuesto por los miembros necesarios del personal de la Oficina Central y facilitado por el Jefe de Escuelas y Logros (COSA), que inicialmente centrará sus esfuerzos en cualquier escuela designada como de bajo rendimiento por el NCDPI.
- El equipo de apoyo y mejora participará activamente en las reuniones del SIT una vez al mes en la escuela designada de bajo rendimiento, asegurando los recursos, supervisando la mejora de la escuela e identificando los apoyos necesarios y los próximos pasos.
- Se desarrollará un plan para proporcionar retroalimentación sobre el SIP de la escuela con retroalimentación proporcionada un mínimo de dos veces al año; la retroalimentación inicial se proporcionará antes del 31 de diciembre de 2022.
- Los esfuerzos del equipo de apoyo y mejora del distrito se ampliarán para llegar a las cuatro escuelas primarias de Título 1.
- La segunda ronda de comentarios se proporcionará a las escuelas en sus planes de la Oficina Central por 04/28/2023

¿Preguntas?

Discusión/ Acción



Plan de Mejora Escolar para la Escuela Media de Gravelly Hill

10 de octubre de 2022

Laurie J. Carr, Jefe de Escuelas y Logros

Dra. Gwen Roulhac, Directora - Gravelly Hill Middle School

ENGAGE. CHALLENGE. INSPIRE.



¿Cómo hemos llegado hasta aquí?

SY 2021-2022

- **Personal**

- Vacantes: Maestros de ELA y Matemáticas; Especialista en AIG; Director de Atletismo; Profesor de Ambientación Separada EC
- Cobertura
- Variabilidad en la carga lectiva de un año a otro
- Vacantes clasificada

- **Capacidad limitada**

- Proporcionar una instrucción básica altamente efectiva
- Utilizar los periodos de planificación para el trabajo de los PLC
- Beneficiarse de la experiencia de los entrenadores académicos

Data Dig * Desafíos y respuestas

- Instrucción básica para desarrollar lectores y matemáticos competentes
 - Intervenciones para hacer crecer a los estudiantes
 - Seguimiento del progreso de la implementación con fidelidad
 - Datos de NC Check-Ins para supervisar el rendimiento probable en las evaluaciones de lectura EOG
 - Priorizar el compromiso de los estudiantes en el salón
- ❑ **Aplicación del nuevo plan de estudios de HMH Into Literature, ThinkCERCA**
 - ❑ **Matemáticas 180, HillRAP**
 - ❑ **Plataforma MTSS de Branching Minds**
 - ❑ **Intensificación de la utilización de las CFA (Evaluaciones Formativas Comunes)**
 - ❑ **Mesas redondas de administradores; establecimiento de un equipo de equidad estudiantil**

Desarrollar nuestro plan

Qué es lo que funciona

- Visión compartida
- Resolución de problemas en grupo
- Asistencia

Desafíos

- Resultados históricos del EOG
- Tasa de abandono
- Desarrollo profesional

Cómo afrontar los retos

- Mayor fidelidad del MTSS
- Reforzar el PLC
- Intensificar el uso del CFA

Indicadores clave basados en la investigación y determinados mediante el proceso de Wise Ways

Entró en el proceso de planificación de la mejora de la escuela NC Star

Indicadores clave para la mejora de NCStar

A4.06: TODOS los maestro están atentos a los estados emocionales de los alumnos, guían a los alumnos en la gestión de sus emociones y organizan apoyos e intervenciones cuando es necesario.

Estrategias/pasos de acción

- El personal de Servicios Estudiantiles formará a todos los miembros del personal en el plan de estudios RethinkED SEL.
- Los maestros implementarán dos lecciones de RethinkED por mes con todos los estudiantes.
- El personal participará en sesiones de bienestar BounceBack durante las reuniones mensuales del personal.

Indicadores clave de mejora de NCStar

B1.03: Un Equipo de Liderazgo formado por el director, los maestros que lideran los Equipos de Instrucción y otro personal profesional se reúne regularmente (al menos dos veces al mes) para revisar la implementación de prácticas efectivas.

Estrategias/pasos de acción

- El Equipo de Liderazgo para la Mejora de la Escuela (SILT) participa en la formación de NC Star.
- El SILT se reunirá un mínimo de dos veces al mes con el apoyo del Equipo de Apoyo y Monitoreo del Distrito que asistirá por lo menos una vez al mes; mantendrá las agendas y las minutas de cada reunión; y asegurará que los indicadores/objetivos sean monitoreados en cada reunión en forma rotativa.

Indicadores clave de mejora de NCStar

C2.01: La LEA/Escuela examina regularmente los datos de rendimiento escolar y los datos agregados de observación en el salón de clases y utiliza esos datos para tomar decisiones sobre la mejora de la escuela y las necesidades de desarrollo profesional.

Estrategias/pasos de acción

- Los PLC's de contenido básico (Matemáticas, ELA, 8º de Ciencias) desarrollarán evaluaciones formativas comunes (CFA's) y conducirán análisis de datos para la implementación del día siguiente de actividades de re-enseñanza y/o extensión.
- Los PLCs harán un seguimiento de los datos individuales de los estudiantes a través de muros de datos físicos o electrónicos.
- Los administradores, el personal de apoyo a la instrucción y los maestros utilizarán una herramienta común para recopilar datos que luego serán compartidos con el personal para actualizar nuestro progreso en la implementación de las estrategias de instrucción de alto rendimiento adoptadas por la escuela.

Indicadores clave de mejora de NCStar

E1.06: El colegio se comunica regularmente con los padres/tutores sobre las expectativas que tiene de ellos y la importancia del currículo del hogar (lo que los padres pueden hacer en casa para apoyar el aprendizaje de sus hijos).

Estrategias/pasos de acción

- El director envía un mensaje semanal a las familias que incluye actualizaciones, oportunidades de participación familiar, celebraciones, información deportiva; el mensaje semanal incluye boletines de todos los profesores.
- El personal planificará y organizará noches académicas trimestrales para padres centradas en compartir estrategias para apoyar el aprendizaje y mostrar los logros de los estudiantes.
- El personal utiliza los Puntos de Conversación, los enlaces con las familias y la traducción de documentos para asegurar que las familias tengan acceso y puedan comunicarse con el personal en los idiomas del hogar.

Calendario de aplicación

Ahora

Desarrollo Profesional:

- NCStar
- RethinkEd
- Into Literature
- ThinkCERCA
- PLC Capacity Building with onsite coaching
- Branching Minds MTSS Platform

Dic. 2022

- Implementar 2 RethinkEd lecciones por mes
- Utilizar Branching Minds para monitorear el progreso de los estudiantes que están recibiendo intervenciones escalonadas
- Actualizar los muros de datos
- Organizar eventos familiares de carácter académico

Marzo 2023

- Participar en eventos de reclutamiento
- Administrar y utilizar los resultados de la encuesta del TWC en las escuelas

Junio 2023

- Compartir los planes de transición con las familias
- Responder a la segunda ronda de comentarios del Equipo de Apoyo al Distrito

Pasos a seguir

1

Aprobación inicial de la Junta de Educación de OCS

2

Presentación en un plazo de 5 días al DIP de Carolina del Norte para que lo evalúe y apruebe

3

Publicar el plan en los sitios web locales y estatales tras la aprobación final de la Junta de Educación de OCS

¿Preguntas?

Acciones necesarias

- Comentarios sobre el Plan de Mejora Escolar de GHMS
- Aprobación del Plan de Mejora Escolar de GHMS
- El Superintendente recomienda que la Junta apruebe el Plan de Mejoramiento Escolar para la Escuela Intermedia Gravelly Hill, tal como se presenta

Solicitud del puesto de Director de Programas Federales

10 de Octubre, 2022

Dr. Denise Greene, Chief Academic Officer

Dr. Meredith Maier, Principal – New Hope Elementary

Rhonda Rath, Chief Finance Officer

Joyce Hatcher, Chief Human Capital Officer

Dr. Chris Gammon, Executive Director – Curriculum & Instruction

ENGAGE. CHALLENGE. INSPIRE.



Perspectivas de la posición de los Programas Federales

- Perspectiva Histórica
- Perspectiva Actual
- Apoyo Escolar/Apoyo al Título I
- Responsabilidad/Cumplimiento
- Siguiendo pasos/Oportunidades perdidas
- Perspectivas Financieras

Dramático Aumento en Programas Federales

El número de subvenciones y los dólares de los programas se han triplicado con creces en los últimos 5 años



Dramático Aumento en los Programas Federales

		2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
103	Improving Teacher Quality	195,974	176,141	158,913	174,389	198,762	268,591	286,346		
104	Language Acquisition State Grant	74,833	74,092	74,310	78,753	85,271	88,040	90,290		
108	Student Support & Academic Achievement		29,874	88,900	84,079	85,762	82,168	101,100		
111	Language Acquisition-Significant Increase	2,325	2,144	2,398	2,532	2,365	16,617	-		
115	Title I Targeted Support & Improvement	-	-	100,000	-	-	-	-		
017	CTE	77,481	75,380	72,512	83,730	88,610	110,649	114,461		
049	IDEA PreSchool	51,185	50,605	52,379	51,015	50,842	51,452	51,375		
050	Title I	1,905,086	1,252,549	1,146,392	1,133,152	1,122,831	1,546,429	1,312,569		
060	IDEA VI-B Handicapped	1,658,450	1,662,905	1,655,926	1,694,894	1,773,969	1,729,100	1,712,733		

103	Improving Teacher Quality
104	Language Acquisition State Grant
108	Student Support & Academic Achievement
111	Language Acquisition-Significant Increase
115	Title I Targeted Support & Improvement
017	CTE
049	IDEA PreSchool
050	Title I
060	IDEA VI-B Handicapped

Dramático Aumento en Dólares en los Programas Federales

	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
103	Improving Teacher Quality	195,974	176,141	158,913	174,389	198,762	268,591	286,346	
104	Language Acquisition State Grant	74,833	74,092	74,310	78,753	85,271	88,040	90,290	
108	Student Support & Academic Achievement		29,874	88,900	84,079	85,762	82,168	101,100	
111	Language Acquisition-Significant Increase	2,325	2,144	2,398	2,532	2,365	16,617	-	
115	Title I Targeted Support & Improvement	-	-	100,000	-	-	-	-	
017	CTE	77,481	75,380	72,512	83,730	88,610	110,649	114,461	
049	IDEA PreSchool	51,185	50,605	52,379	51,015	50,842	51,452	51,375	
050	Title I	1,905,086	1,252,549	1,146,392	1,133,152	1,122,831	1,546,429	1,312,569	
060	IDEA VI-B Handicapped	1,658,450	1,662,905	1,655,926	1,694,894	1,773,969	1,729,100	1,712,733	
163	Cares Act 2020	-	-	-	942,810				
165	Cares Act Digital Curricula	-	-	-	-	51,354			
166	Cares Act Learning Management	-	-	-	-	26,180			
169	GEER Student Health Support	-	-	-	-	204,104			
170	GEER Supplemental Instructional Services	-	-	-	-	77,209			
171	ESSER III	-	-	-	-	3,691,860			
173	ESSER II - Supplemental Contract Instruction	-	-	-	-	-	47,056		
174	CRRSA - School Nutrition Covid	-	-	-	-	-	30,828		
176	CRRSA - Learning Loss Funding	-	-	-	-	-	177,121		
177	CRRSA - Summer Career Accelerator Program	-	-	-	-	-	121,062		
178	ESSER II - Competency Based Assessment	-	-	-	-	41,471	41,471		
181	ESSER III	-	-	-	-	8,270,200			
184	ARP-ESSER III - Homeless	-	-	-	-	-	42,567		
185	ESSER III - ARP Idea Grant to States	-	-	-	-	-	424,014		
186	ESSER III - IDEA PreSchool Grants	-	-	-	-	-	33,576		
188	Summer Learning Loss Programs	-	-	-	-	-	-	174,925	
189	Instructional Year Learning Loss	-	-	-	-	-	-	165,712	
191	Location of Missing Students	-	-	-	-	-	33,118		
192	Cyberbullying & Suicide Prevention	-	-	-	-	-	75,456		
193	Gaggle	-	-	-	-	-	23,580		
194	ARP-ESSER III - CTE Hospitality	-	-	-	-	-	264		
203	ARP-ESSER III - Teacher Bonuses	-	-	-	-	-	438,339	EXPIRED	
205	ARP-ESSER III - Driver Training	-	-	-	-	-	2,367		
	Total Allotment	3,965,334	3,323,690	3,351,730	4,245,354	15,770,790	5,383,865	4,009,511	

Grants Expire 9/30/2022

Grants Expire 9/30/2023

Grants Expire 9/30/2024

EXPIRED

Grants Expire 9/30/2024

Acción necesaria

- El Superintendente recomienda que la Junta apruebe el puesto de Director de Programas Federales

Discusión