

Distrito Escolar Independiente de Kerrville



Escuela Secundaria Tivy

Valoración de Responsabilidad: B

2025-2026 Plan de Mejora del Campus

Declaración de misión

*Al entrar en Tivy con sueños,
crezcamos con honor;
Mientras avanzamos,
Que sea con excelencia.*

Índice

Comprensivo Evaluación de necesidades	4
Palanca 1: Liderazgo y planificación escolar sólidos	5
Palanca 2: Dotación Estratégica	8
Palanca 3: Cultura escolar positiva	11
Palanca 4: Materiales didácticos y evaluaciones de alta calidad	14
Palanca 5: Instrucción eficaz	17
Objetivos	20
Objetivo 1: Ofrecer a los estudiantes actividades atractivas, rigurosas, personalizadas (académicas y de carácter...	21
Objetivo 2: Desarrollar estudiantes preparados para el futuro y construir una sólida base académica en alfabetización...	24
Objetivo 3: Empoderar a todos los estudiantes para identificar vías postsecundarias y proporcionar a las personas...	26
Objetivo 4: Reclutar, desarrollar y retener empleados centrados en el estudiante, centrados en...	28
Objetivo 5: Mantener una gestión fiscal adecuada de los presupuestos de los distritos alineando recursos a i...	29
Objetivo 6: Garantizar que los estudiantes reciban educación en un entorno óptimo que sea seguro, protegido y ...	30



Evaluación integral de necesidades

Palanca 1: Liderazgo y planificación escolar sólidos

Resumen

En Tivy High School, priorizamos la mejora continua de nuestras prácticas educativas mediante reuniones estructuradas semanales de liderazgo instruccional. Estas reuniones sirven como plataforma para que nuestro equipo directivo analice colaborativamente estrategias didácticas, comparta ideas y desarrolle planes de acción que mejoren la experiencia de aprendizaje de nuestros estudiantes. Fomentando un entorno de comunicación abierta y objetivos compartidos, aseguramos que nuestro liderazgo esté alineado y centrado en impulsar la excelencia académica.

Nuestro compromiso con las comunidades de aprendizaje profesional (PLC) se evidencia en nuestras reuniones semanales con los líderes, que están meticulosamente organizadas con normas detalladas, agendas y actas. Este enfoque estructurado nos permite mantener un enfoque claro en nuestros objetivos, asegurando que cada reunión sea productiva y contribuya a nuestra misión global de excelencia educativa. La documentación detallada de estas reuniones también proporciona un recurso valioso para la reflexión y la mejora continua.

Cada miembro de nuestro equipo directivo está equipado con roles y responsabilidades claramente definidos, esenciales para el buen funcionamiento de nuestro centro. Esta claridad garantiza que todos los líderes sean conscientes de sus contribuciones específicas a nuestros objetivos colectivos, fomentando un sentido de responsabilidad y propósito. Al delimitar estos roles, capacitamos a nuestros líderes para que se adueñen de sus áreas de especialización y fomenten cambios significativos dentro de nuestra comunidad escolar.

Nuestros calendarios semanales, horarios de visitas guiadas y reuniones de liderazgo están meticulosamente planificados para garantizar que todos los aspectos del funcionamiento de nuestra escuela funcionen de forma eficiente. Estas herramientas nos permiten mantener un enfoque constante en nuestras prioridades y asegurarnos de que nuestro equipo directivo esté siempre preparado para atender las necesidades de nuestros estudiantes y personal. Manteniendo un calendario bien organizado, podemos maximizar nuestro impacto y asegurarnos de que nuestros esfuerzos estén alineados con nuestros objetivos estratégicos.

Los administradores de Tivy High School están dedicados a apoyar a nuestros profesores en su crecimiento profesional, reuniéndose regularmente con ellos para revisar sus objetivos de TTESS según un calendario establecido. Este proceso nos permite ofrecer retroalimentación y orientación personalizadas, ayudando a los profesores a perfeccionar sus prácticas docentes y alcanzar sus objetivos profesionales. Al alinear los objetivos del profesorado con la misión de nuestro centro, creamos un entorno cohesionado y de apoyo que fomenta la mejora continua.

Nuestros recorridos mensuales del equipo, realizados por el equipo de PLC, son una parte fundamental de nuestro compromiso por mantener altos estándares de instrucción. Estas guías ofrecen una oportunidad para la observación colaborativa y la retroalimentación, permitiéndonos identificar áreas de fortaleza y oportunidades de crecimiento dentro de nuestras aulas. Al participar en esta práctica reflexiva, garantizamos que nuestras estrategias instruccionales sean efectivas y estén alineadas con las mejores prácticas.

El desarrollo profesional en Tivy High School está diseñado para modelar las mejores prácticas y apoyar el crecimiento de todos los entornos docentes. Estamos comprometidos a proporcionar a nuestros educadores las herramientas y recursos que necesitan para destacar en sus roles, fomentando una cultura de aprendizaje permanente y excelencia profesional. A

través de oportunidades específicas de desarrollo profesional, capacitamos a nuestros profesores para implementar estrategias innovadoras que mejoren el aprendizaje y el rendimiento de los estudiantes.

Fortalezas

En Tivy High School, sentimos un enorme orgullo por nuestros líderes identificados de la Comunidad de Aprendizaje Profesional (PLC), que están a la vanguardia de la excelencia educativa. Estos líderes son fundamentales para fomentar un entorno colaborativo donde profesores y personal puedan compartir buenas prácticas, participar en un diálogo significativo y trabajar colectivamente para mejorar los resultados estudiantiles. Su liderazgo es fundamental para garantizar que nuestras iniciativas de PLC se implementen eficazmente y mejoren continuamente.

Nuestra formación continua en PLC, dirigida por nuestra dedicada coalición guía, es un testimonio de nuestro compromiso con el desarrollo profesional. Esta coalición está compuesta por educadores experimentados que sienten pasión por facilitar el crecimiento y el aprendizaje entre sus compañeros. A través de estas sesiones de formación, nuestro objetivo es equipar a nuestro personal con las últimas estrategias y herramientas educativas, asegurando que estén bien preparados para satisfacer las diversas necesidades de nuestros estudiantes.

Hemos establecido roles y responsabilidades claros para nuestros administradores, jefes de departamento y líderes de equipo, que son cruciales para mantener un entorno escolar organizado y eficiente. Al delimitar estos roles, nos aseguramos de que cada miembro de nuestro equipo entienda sus funciones específicas y cómo contribuyen al éxito global de nuestro centro. Esta claridad fomenta la responsabilidad y empodera a nuestro personal para tomar la iniciativa en sus respectivas áreas.

Nuestro compromiso con la comunicación efectiva se refleja en nuestros calendarios semanales y en las actualizaciones de horarios y reuniones de datos. Estas herramientas son esenciales para mantener informado a nuestro personal y alineado con los objetivos de nuestra escuela. Al revisar datos regularmente y ajustar nuestras estrategias en consecuencia, podemos tomar decisiones informadas que impulsan el rendimiento estudiantil y la mejora escolar.

En Tivy High School, enfatizamos la importancia de los objetivos SMART, una mentalidad de crecimiento y el crecimiento estudiantil. Al establecer objetivos Específicos, Medibles, Alcanzables, Relevantes y con plazos, proporcionamos a nuestros estudiantes y personal objetivos claros hacia los que aspirar. Fomentar una mentalidad de crecimiento nos permite cultivar una cultura de resiliencia y perseverancia, donde los desafíos se ven como oportunidades de aprendizaje y desarrollo.

La importancia de las comunidades y formaciones PLC no puede subestimarse, ya que son fundamentales para el éxito de nuestra escuela. Estas comunidades ofrecen una plataforma para que los educadores colaboren, compartan ideas y se apoyen mutuamente en su trayectoria profesional. Estamos orgullosos de enviar a nuestra cuarta promoción de profesores a la formación de PLC, reforzando aún más nuestra dedicación al aprendizaje y la mejora continua. Esta iniciativa garantiza que nuestros educadores estén equipados con las habilidades y conocimientos necesarios para inspirar y educar eficazmente a nuestros estudiantes.

Declaraciones de Problemas Identificando la Palanca 1: Liderazgo Escolar Fuerte y Necesidades de Planificación

Problema Enunciado	Raíz Causa
1 Mientras que los administradores del campus participan en la calibración del distrito, el liderazgo del campus debe calibrar como equipo	Tenemos nuevos miembros en el equipo que pueden tener formación o perspectivas diferentes.
2 Los equipos PLC participarán en recorridos entre compañeros al menos una vez por semestre	Obtén una visión profesional en todas las disciplinas para fomentar el crecimiento de la enseñanza
3 Como campus, implementa Capturing kids hearts and behavior solutions como recurso principal para la gestión del aula.	Un recurso muy necesario en el campus para la gestión del aula y estrategias de mejora del comportamiento.

★ **Prioridad**

Palanca 2: Personal Estratégico

Resumen

Como centro comprometido con fomentar el crecimiento y desarrollo de nuestros educadores, proporcionamos mentores a los nuevos profesores para asegurarnos de que reciban la orientación y el apoyo necesarios para prosperar en sus puestos. Estos mentores son educadores experimentados que ofrecen conocimientos, comparten buenas prácticas y ofrecen un oído atento, ayudando a los nuevos profesores a afrontar los retos de sus primeros años en el aula.

Nuestros nuevos profesores también se benefician de participar en la orientación para nuevos profesores y en la Inspire Academy. Estos programas están diseñados para dotarles de las habilidades y conocimientos fundamentales que necesitan para tener éxito, al tiempo que les inspiran a aportar creatividad y pasión a sus prácticas docentes.

Para apoyar aún más a nuestros educadores, hemos identificado líderes de equipo PLC para cada área central. Estos líderes desempeñan un papel crucial facilitando comunidades de aprendizaje profesional, donde los profesores pueden colaborar, compartir recursos y participar en un desarrollo profesional continuo para mejorar sus estrategias de enseñanza.

Además, animamos a todos los futuros profesores a participar en la Ignite Academy. Esta iniciativa les brinda oportunidades para practicar prácticas educativas innovadoras y desarrollar sus habilidades en un entorno dinámico y de apoyo, preparándoles para los retos y éxitos futuros en sus carreras.

Mantener altos niveles de moral y un ambiente positivo en el campus es una prioridad para nosotros. Nos esforzamos por crear un entorno donde los profesores se sientan valorados, apoyados y motivados, lo que a su vez fomenta un ambiente de aprendizaje positivo para nuestros estudiantes.

Estamos dedicados a proporcionar un entorno seguro y acogedor que fomente una alta cultura y prestigio. Nuestro colegio es un lugar donde tanto estudiantes como profesores pueden sentirse seguros, respetados y empoderados para alcanzar su máximo potencial.

Para los profesores interesados en la Asignación de Incentivos para Docentes, nos aseguramos de que reciban el apoyo necesario para aprovechar esta oportunidad. Ofrecemos orientación y recursos para ayudarles a cumplir los criterios y alcanzar sus objetivos profesionales.

Por último, ofrecemos apoyo por nivel de curso y área de contenido mediante el uso de responsables de departamento. Estos líderes son fundamentales para proporcionar asistencia y recursos específicos, asegurando que los profesores dispongan de las herramientas necesarias para impartir una instrucción eficaz y atractiva a sus estudiantes.

Fortalezas

Tivy High School destaca por su fuerte compromiso con el crecimiento y desarrollo de sus educadores. Los nuevos profesores reciben apoyo desde el primer día gracias a mentores experimentados que ofrecen orientación valiosa, comparten buenas prácticas y ofrecen un oído comprensivo, ayudándoles a afrontar con confianza los primeros retos de la enseñanza.

El centro también ofrece una integración integral a través de la orientación para nuevos profesores y Inspire Academy, programas que dotan a los recién llegados de habilidades esenciales e inspiran creatividad y pasión en su enseñanza.

Además, los líderes de equipo PLC en cada área principal fomentan la colaboración y el aprendizaje profesional continuo, asegurando que los profesores tengan oportunidades continuas para perfeccionar sus

estrategias docentes.

Se anima a los futuros profesores a unirse a la Ignite Academy, sumergiéndose en prácticas docentes innovadoras dentro de un entorno dinámico y de apoyo que les prepara para el éxito futuro. Tivy High School prioriza mantener una alta moral y un ambiente positivo en el campus, cultivando un espacio donde los educadores se sientan valorados, motivados y empoderados, creando el ambiente perfecto para el aprendizaje de los estudiantes.

La seguridad y el respeto son fundamentales aquí, ya que el colegio fomenta una cultura de alta estima en la que tanto profesores como alumnos pueden prosperar de forma segura y segura. Para los educadores que buscan la Asignación de Incentivos para Docentes, Tivy ofrece recursos y orientación dedicados para ayudarles a alcanzar sus objetivos profesionales.

Por último, los responsables de departamento de nivel de curso y de área de contenido ofrecen apoyo y recursos específicos, asegurando que los profesores estén bien preparados para impartir una instrucción atractiva y eficaz. En conjunto, estas fortalezas hacen de Tivy High School un lugar de apoyo, innovador y empoderador para que los educadores crezcan y tengan éxito.

Enunciados de problemas que identifican la palanca 2: Necesidades estratégicas de personal

Problema Enunciado	Raíz Causa
1 Los líderes de equipo necesitan formación adicional en cualidades específicas de liderazgo que garanticen una gestión adecuada de los equipos.	Distintos niveles de comodidad dentro del equipo PLC estableciendo normas y consistencia en el cumplimiento de las expectativas
2 aumentar la participación del personal en el desarrollo del plan de estudios de todos los cursos, incluyendo el año en resumen, evaluaciones y diseño de unidades. Esto depende de la necesidad	Proceso continuo y he ido añadiendo cursos anualmente mientras reviso y actualizo los planes y planes de estudio actuales.

 **Prioridad**

Palanca 3: Cultura escolar positiva

Resumen

Como directora de nuestro colegio, me enorgullece compartir el clima positivo y la cultura que hemos cultivado dentro de nuestra comunidad educativa. Nuestro colegio es un lugar donde los estudiantes se sienten seguros, respetados y motivados para aprender. Este entorno positivo es el resultado de nuestros esfuerzos colectivos por crear un ambiente acogedor e inclusivo para todos los estudiantes, el personal y las familias. Priorizamos la comunicación abierta, el respeto mutuo y un compromiso compartido con la excelencia, que son los pilares de la cultura de nuestro colegio.

Nuestros sistemas escolares están diseñados para promover un comportamiento positivo del alumnado mediante estructuras claras y efectivas. Hemos implementado un enfoque integral que incluye estrategias proactivas, expectativas coherentes e intervenciones de apoyo. Esto garantiza que los estudiantes comprendan la importancia de sus acciones y se les anime a tomar decisiones positivas. Nuestros sistemas no solo se centran en mantener el orden, sino también en fomentar un sentido de responsabilidad y comunidad entre nuestros estudiantes.

Existe un código de conducta claro para los estudiantes que guían el comportamiento y la toma de decisiones de nuestros estudiantes. Este código se comunica a estudiantes, padres y personal, asegurando que todos sean conscientes de las expectativas y consecuencias. Al contar con un código de conducta bien definido, proporcionamos un marco que apoya a los estudiantes en el desarrollo de la autodisciplina y la responsabilidad, habilidades esenciales para su éxito futuro.

El equipo administrativo de nuestro centro ha cultivado relaciones sólidas con los profesores, lo cual es vital para crear un entorno educativo cohesionado y de apoyo. Trabajamos en colaboración con nuestros profesores, valorando sus aportaciones y experiencias, para garantizar que nuestro centro sea un lugar donde tanto los alumnos como el personal puedan prosperar. Estas sólidas relaciones se construyen sobre la confianza, el respeto y un compromiso compartido con el éxito de nuestros estudiantes.

Todo el personal conoce bien la visión de nuestro distrito sobre un perfil de líder y los estándares instruccionales. Esta alineación garantiza que nuestras prácticas educativas sean coherentes y se centren en desarrollar estudiantes que no solo sean académicamente competentes, sino que también estén equipados con las habilidades y atributos necesarios para ser líderes efectivos en sus comunidades. La comprensión de estos estándares por parte de nuestro personal se refleja en su enseñanza e interacciones con los estudiantes.

Hemos implementado estrategias de Seidnitz para mejorar nuestras prácticas docentes y apoyar a nuestra diversa población estudiantil. Estas estrategias están diseñadas para mejorar la adquisición de idiomas y la comprensión de contenidos, especialmente para los estudiantes de inglés. Al incorporar estas estrategias en nuestra enseñanza, podemos ofrecer una experiencia de aprendizaje más inclusiva y eficaz para todos los estudiantes.

Nuestra misión y visión están claramente expuestas en cada aula, sirviendo como un recordatorio constante de nuestros objetivos y aspiraciones compartidas. Esta visibilidad refuerza nuestro compromiso de ofrecer una educación de alta calidad y preparar a nuestros estudiantes para el éxito futuro. También garantiza que todos en nuestra comunidad escolar estén alineados con nuestro propósito y dirección.

Por último, realizamos una encuesta sobre el clima cada año y revisamos diligentemente los datos para informar nuestras prácticas y políticas. Esta encuesta ofrece valiosas perspectivas sobre las percepciones y experiencias de nuestros estudiantes, personal y familias. Al analizar estos datos, podemos identificar áreas de fortaleza y oportunidades de mejora, lo que nos permite mejorar continuamente el clima y la cultura de nuestra escuela.

Fortalezas

Nuestro centro ha recibido de forma constante datos positivos de encuestas climáticas, con una valoración impresionante superior al 90% en cuanto al clima y la cultura del campus. Esto refleja el fuerte sentido de comunidad y respeto mutuo que impregna nuestro entorno escolar, fomentando un ambiente de apoyo e inclusión tanto para estudiantes como para el personal. Un clima tan positivo es crucial para un aprendizaje eficaz y un crecimiento personal, ya que anima a los estudiantes a implicarse activamente y sentirse valorados dentro de la comunidad escolar.

Mantenemos altas expectativas respecto a la preparación universitaria y profesional, asegurando que nuestros estudiantes estén bien preparados para sus futuros proyectos. Nuestros profesores dedicados están comprometidos a trabajar estrechamente con cada alumno para ayudarles a alcanzar sus objetivos de Preparación Universitaria, Profesional y Militar (CCMR). Este enfoque personalizado nos permite atender las necesidades y aspiraciones únicas de cada estudiante, proporcionándoles la orientación y el apoyo necesarios para tener éxito más allá del aula.

Nuestros profesores hacen referencia constante al perfil de un graduado al diseñar el plan de estudios, asegurando que nuestros programas educativos estén alineados con las habilidades y competencias necesarias para el éxito en el mundo moderno. Al integrar estos atributos esenciales en nuestro plan de estudios, dotamos a nuestros estudiantes de las habilidades de pensamiento crítico, comunicación y resolución de problemas que necesitan para prosperar en sus futuras actividades académicas y profesionales.

También hemos visto un aumento en nuestra tasa de asistencia, lo que es un testimonio del entorno de aprendizaje atractivo y de apoyo que hemos cultivado. Las altas tasas de asistencia indican el entusiasmo de los estudiantes por participar en actividades escolares y su compromiso con la educación. Esta tendencia positiva no solo mejora el rendimiento académico, sino que también fortalece la comunidad escolar en general, ya que los estudiantes tienen más probabilidades de establecer vínculos significativos con sus compañeros y profesores.

Enunciados de problemas que identifican la palanca 3: Necesidades positivas de la cultura escolar

Problema Enunciado	Raíz Causa
1 Mayores necesidades de reclutamiento de padres y participación comunitaria	Nuestro PTO está en constante disminución y las oportunidades para la voz de los padres están en baja
2 Las necesidades y la alineación del distrito ofrecerán la oportunidad de implementar "Capturando corazones de los niños"	Aunque los problemas de disciplina y comportamiento son una fortaleza del campus, CKH proporcionará la alineación del distrito con otros campus dentro del distrito
3 La iniciativa de recuento de caracteres se implementará semanalmente	A través de nuestro nuevo tiempo de intervención de 30 minutos, se abordarán el código de conducta estudiantil, el recuento de caracteres y las estrategias de CKH para promover una cultura escolar positiva, un comportamiento positivo y un mejor ambiente escolar.

 **Prioridad**

Palanca 4: Materiales didácticos y evaluaciones de alta calidad

Resumen

En Tivy, estamos comprometidos a ofrecer una educación de alta calidad utilizando todos los materiales aprobados por el estado y el distrito. Esto garantiza que nuestro plan de estudios no solo sea completo, sino que también cumpla con los estándares establecidos por las autoridades educativas, proporcionando a nuestros estudiantes los mejores recursos posibles para su proceso de aprendizaje.

Priorizamos el crecimiento profesional de nuestros profesores asignándoles tiempo de desarrollo dedicado para planificar unidades instructivas alineadas con el Conocimiento y Habilidades Esenciales de Texas (TEKS). Este tiempo de planificación es crucial para que los profesores diseñen lecciones que cumplan con los estándares estatales y respondan a las diversas necesidades de aprendizaje de nuestros estudiantes.

Las reuniones de datos desempeñan un papel vital en nuestro enfoque educativo, ya que nos permiten evaluar el rendimiento de los estudiantes y asegurar la alineación dentro de las áreas de contenido. Al revisar datos regularmente, podemos identificar áreas de fortaleza y oportunidades de mejora, lo que nos permite adaptar nuestras estrategias de enseñanza para apoyar mejor el éxito del alumnado.

Nuestro compromiso con la coherencia y la equidad en la evaluación se refleja en la implementación de evaluaciones comunes en todas las áreas de contenido. Estas evaluaciones proporcionan una medida uniforme de la comprensión y progreso del alumnado, permitiéndonos mantener altos estándares de excelencia académica.

Las Comunidades de Aprendizaje Profesional (PLC) son fundamentales en los esfuerzos de nuestro colegio por alinear las evaluaciones. Trabajando de forma colaborativa, los profesores pueden analizar los mismos datos e identificar tendencias, lo que informa sus prácticas docentes y nos ayuda a mejorar continuamente nuestra oferta educativa. Este enfoque colaborativo garantiza que estamos satisfaciendo las necesidades de todos los estudiantes y fomentando un entorno de responsabilidad compartida por el rendimiento estudiantil.

Fortalezas

Damos un gran énfasis al crecimiento profesional de nuestros profesores dedicando tiempo de desarrollo específicamente para planificar unidades instructivas que se alineen con el Conocimiento y Habilidades Esenciales de Texas (TEKS). Este compromiso garantiza que nuestros educadores estén bien preparados para ofrecer una enseñanza de alta calidad que cumpla con los estándares estatales y responda a las diversas necesidades de aprendizaje de nuestros estudiantes.

Realizamos reuniones periódicas de datos para evaluar el rendimiento de los estudiantes y asegurar la alineación entre áreas de contenido. Estas reuniones proporcionan valiosas perspectivas que nos permiten realizar mejoras instruccionales específicas, asegurando que nuestras estrategias de enseñanza sean efectivas y respondan a los datos de rendimiento estudiantil.

Para mantener la coherencia y la equidad en la evaluación del progreso de los estudiantes, hemos implementado evaluaciones comunes en todas las áreas de contenido. Este enfoque proporciona una medida uniforme del rendimiento estudiantil, permitiéndonos seguir con precisión el progreso e identificar áreas de mejora.

Nuestro centro fomenta comunidades profesionales de aprendizaje (PLC) activas, donde los profesores colaboran para

analizar los datos de evaluación, identificar tendencias y perfeccionar prácticas docentes. Este entorno colaborativo promueve la mejora continua y el desarrollo profesional, mejorando en última instancia la calidad de la educación que ofrecemos.

Hemos cultivado una sólida cultura de responsabilidad compartida entre nuestros educadores, lo cual es crucial para satisfacer las diversas necesidades de nuestros estudiantes y promover la excelencia académica. Esta cultura fomenta el trabajo en equipo y la colaboración

compromiso con el éxito estudiantil.

Nuestro calendario maestro incluye días integrados de aprendizaje profesional y reuniones semanales del PLC, asegurando que el desarrollo profesional sea una parte integral de nuestra rutina escolar. Esta estructura fomenta el aprendizaje continuo y la colaboración entre nuestro personal.

Por último, nuestros equipos están capacitados para crear normas y expectativas que guíen su trabajo. Esta autonomía fomenta un sentido de propiedad y responsabilidad, permitiendo que los equipos funcionen eficazmente y contribuyan al éxito general de nuestro centro.

Enunciados de problemas Identificando la palanca 4: Materiales didácticos de alta calidad y necesidades de evaluación

Problema Enunciado	Raíz Causa
1 Enfoque continuo en los estándares de preparación del CCMR y cómo pueden	Mantener y aumentar el nivel de concienciación sobre la importancia del CCMR para el éxito de nuestros estudiantes y la responsabilidad del distrito.
2 En Álgebra, Historia de EE. UU. y ENG 1 y 2, el nivel de logro de nivel de máster ha disminuido.	Aumentar el enfoque en los estudiantes de nivel Meets y un mayor análisis de datos durante el PLC para identificar las necesidades de los estudiantes y proporcionar una instrucción adecuada.
3 El álgebra ha experimentado un descenso significativo en los enfoques de STAAR	mayor alineación del análisis de datos de PLC y de estrategias. así como en un enfoque específico en estrategias de intervención.

★ **Prioridad**

Palanca 5: Instrucción efectiva

Resumen

Nuestro horario maestro está meticulosamente diseñado para garantizar que todos los profesores dispongan de tiempo dedicado a la planificación diaria, lo cual es crucial para una preparación y reflexión efectivas de las clases. Además, hemos incorporado una sesión semanal de planificación en equipo, que permite a los profesores colaborar, compartir ideas y alinear sus estrategias de enseñanza para mejorar los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

Nuestras Comunidades de Aprendizaje Profesional (PLC) han sido fundamentales para fomentar una cultura colaborativa entre nuestros educadores. Han desarrollado agendas integrales y normas establecidas que guían sus reuniones, asegurando que las discusiones sean enfocadas, productivas y alineadas con nuestros objetivos educativos.

Para desentrañar y comprender eficazmente los estándares, utilizamos documentos de Año a Vistazo. Estos recursos ofrecen una visión completa del currículo, permitiendo a los profesores planificar su enseñanza de forma estratégica a lo largo del año académico.

Los profesores cuentan con documentos de planificación que sirven como herramientas esenciales para elaborar planes de clase detallados y efectivos. Estos documentos ayudan a garantizar que las clases estén alineadas con los estándares y adaptadas para satisfacer las diversas necesidades de nuestros estudiantes.

Las reuniones de datos se celebran sistemáticamente tras todas las evaluaciones comunes. Estas reuniones son fundamentales para analizar los datos de rendimiento estudiantil, identificar tendencias y tomar decisiones informadas que mejoren las prácticas docentes y el rendimiento estudiantil.

Nuestros coaches de instrucción desempeñan un papel fundamental en el apoyo a nuestros profesores. Proporcionan asistencia específica para perfeccionar técnicas de instrucción y desarrollar planes de acción para abordar áreas específicas de necesidad, mejorando así la calidad general de la enseñanza y el aprendizaje.

Estamos agradecidos por el apoyo del distrito en la provisión de informes de datos completos tras las evaluaciones comunes. Estos informes son invaluable para ayudarnos a comprender el rendimiento estudiantil a un nivel más profundo, permitiéndonos tomar decisiones basadas en datos que impulsan la mejora continua en nuestras prácticas educativas.

Fortalezas

Nuestro campus demuestra varias fortalezas clave que apoyan una enseñanza y aprendizaje efectivos. El horario maestro está cuidadosamente diseñado para proporcionar a todos los profesores tiempo diario dedicado a la planificación, esencial para la preparación y reflexión de las clases, complementado por sesiones semanales de planificación en equipo que fomentan la colaboración y la alineación de las estrategias didácticas. Las Comunidades de Aprendizaje Profesional (PLC) son altamente eficaces, guiadas por agendas bien desarrolladas y normas establecidas que mantienen las reuniones enfocadas y productivas, promoviendo una cultura colaborativa fuerte entre los educadores. Los profesores utilizan los documentos Year at a Glance para desentrañar y comprender estratégicamente los estándares a lo largo del año, mientras que los documentos de planificación sirven como herramientas vitales para crear lecciones detalladas y alineadas con los estándares, adaptadas a las diversas necesidades de los estudiantes. Los profesores utilizan regularmente el programa Eduphoria para analizar datos y establecer objetivos individualizados de progreso estudiantil, fomentando la pertenencia y la implicación del alumnado en su aprendizaje. Reuniones sistemáticas de datos siguen a cada evaluación común, lo que permite un análisis exhaustivo del rendimiento estudiantil, la identificación de tendencias y los ajustes instructivos informados. Los coaches instruccionales ofrecen apoyo específico para

perfeccionar las prácticas docentes y desarrollar planes prácticos que aborden necesidades específicas, elevando la calidad de la enseñanza. Además, los informes de datos completos del distrito tras evaluaciones comunes ofrecen información valiosa que capacita a nuestro personal para tomar decisiones basadas en datos, mejorando continuamente los resultados educativos.

Enunciados del problema que identifican la palanca 5: Necesidades de instrucción eficaz

Problema Enunciado	Raíz Causa
1 Implementación del proceso MTSS que se centra en el rendimiento y comportamientos del	Proceso de recopilar comentarios para estudiantes individuales mediante la recopilación de datos y la compartición por parte de todo el personal para aumentar el apoyo estudiantil.
2 Todos los profesores necesitan formación en CBLI para garantizar una enseñanza	CBLI necesitaba que todo el personal asegurara la alineación de los objetivos del distrito, así como un repaso de las formaciones de seidlitz.
3 La participación de todo el personal de apoyo del PLC, incluidos los profesores de ESL y educación	Las limitaciones de programación maestra generan un acceso limitado para que los profesores de educación especial participen en la planificación y las conversaciones de datos dentro del equipo de aprendizaje.

 **Prioridad**



Objetivos

Objetivo 1

Proporcionar a los estudiantes experiencias de aprendizaje atractivas, rigurosas y personalizadas (académicas y formadoras de carácter) que respondan a las necesidades individuales, fomenten la propiedad del aprendizaje y desarrollen habilidades del siglo XXI para el aprendizaje a lo largo de toda la vida.

Objetivo de Rendimiento 1

Aumentar el rendimiento en Biología E.O.C de STAAR para nuestra población de E.B del 12% al 30% para finales del curso académico 2025-2026.

Fuente de datos de evaluación: Biología STAAR datos en conocimiento

Estrategia 1

Reuniones semanales de datos PLC

Resultado/impacto esperado de la estrategia: Esfuerzo constante y colaborativo de todas las partes interesadas para planificar, implementar y evaluar la instrucción relacionada con el STAAR para todos los estudiantes de E.B

Personal responsable de la monitorización: Jefe del equipo de Biología y administración

Septiembre

Enero

Abril

Juni

Estrategia 2

Proporcionar formación de actualización a los 7 pasos de seidlitz así como a CBLI, según esté disponible

Personal responsable de la supervisión: Entrenadores de administración e instrucción

Septiembre

Enero

Abril

Juni

Objetivo de rendimiento 2

Aumentar al menos un 10% de crecimiento en los resultados de las competiciones y maestrías de los estudiantes de E.B en ambas áreas.

Fuente de datos de evaluación: Datos STAAR en conocimiento 25-26

Objetivo de Rendimiento 3

Aumentar la tasa de aprobación en el EOC de STAAR para Álgebra 1 para la población de educación especial del 55,3% al 65% del estado antes de que termine el curso 25-26.

Fuente de datos de evaluación: STAAR Data en Aware 2025-2026

Estrategia 1

Aumentar la formación y planificación del personal de inclusión en educación especial para incorporar nuevas estrategias que ayuden a la población de educación especial.

Resultado/impacto esperado de la estrategia: asistencia individualizada a los estudiantes de álgebra de educación especial

Personal responsable de la supervisión: Director de educación especial y administración

Septiembre

Enero

Abril

Juni

Objetivo de Rendimiento 4

Aumentar la tasa de aprobación en el EOC de STAAR para la población de Eng 1 y 2 para la población de educación especial del 36,8% al menos el 50% antes de que termine el curso 25-26

Fuente de datos de evaluación: Datos STAAR en conocimiento 2025-2026

Estrategia 1

Aumentar la formación y planificación del personal de inclusión en educación especial para incorporar nuevas estrategias que ayuden a la población de educación especial.

Personal responsable de la supervisión: director y administración de SPED

Reseñas formativas

Septiembre

Enero

Abril

Juni

Objetivo de Rendimiento 5

La implementación completa a nivel distrital de sistemas PLC del 25/9 al 26/5 resultará en un mejor rendimiento a nivel de cumplimiento.

Estrategia 1

Implementación estandarizada mediante la creación e implementación de horarios, agendas y documentación de reuniones y actas

Personal responsable de la supervisión: Administración y jefes de departamento

Reseñas formativas

Septiembre

Enero

Abril

Juni

Estrategia 2

El PLC desarrollará objetivos anuales de equipo con objetivos generales que serán supervisados en cada periodo de evaluación

Personal responsable de la supervisión: Administración y jefes de departamento

Septiembre

Enero

Abril

Juni

Estrategia 3

Establecer prácticas colaborativas que incluyan análisis de datos, intercambio de estrategias y esfuerzos dirigidos para mejorar el rendimiento estudiantil.

Personal responsable de la supervisión: Administración y jefes de departamento

Reseñas formativas

Septiembre

Enero

Abril

Juni

Objetivo 2

Desarrollar a los estudiantes preparados para el futuro y construir una sólida base académica en alfabetización y matemáticas trabajando para que todos los estudiantes lean al nivel de 3º curso y preparando a todos para completar con éxito los cursos de álgebra.

Objetivo de Rendimiento 1

Los PLC del campus analizarán los datos longitudinales STAAR para identificar TEKS con puntuaciones consistentemente bajas y ajustarán las prácticas docentes en consecuencia. El progreso se medirá mediante un aumento del 2% al 5% en las puntuaciones TEKS objetivo

Fuente de datos de evaluación: Datos STAAR en conocimiento

Estrategia 1

Proporcionar a los profesores datos longitudinales de TEKS

Personal responsable de la supervisión: Informes de datos a nivel de administración y distrito

Septiembre

Enero

Abril

Juni

Estrategia 2

El liderazgo del campus mantendrá datos longitudinales de TEKS utilizando aware

Personal responsable de la supervisión: Administración e informes a nivel de distrito

Septiembre

Enero

Abril

Juni

Estrategia 3

El PLC planificará y revisará las prácticas instruccionales para que coincidan con el contenido y el rigor de cómo se evalúan los TEKS identificados.

Personal responsable de la supervisión: Administración y jefes de departamento

Reseñas

Septiembr

Enero

Abril

Juni

Objetivo 3

Empoderar a todos los estudiantes para identificar vías postsecundarias y ofrecer apoyo personalizado para la preparación universitaria, profesional y militar a través de Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Artes y Matemáticas (STEAM), Educación Profesional y Tecnológica (CTE), certificación laboral, créditos universitarios, Advanced Placement y otras oportunidades de programas.

Objetivo de Rendimiento 1

El 100% de los estudiantes de secundaria identificarán el camino superior que conduce a la preparación para la universidad y la carrera

Fuente de datos de evaluación: CCMR tracker, planes de carrera

Estrategia 1

realizar datos basados en datos utilizando CCMR en cada periodo de clasificación para guiar las intervenciones.

Personal responsable de la supervisión: Departamento de Asesoramiento, Administración, Jefes de Departamento

Septiembre

Enero

Abril

Juni

Estrategia 2

Identificar la disponibilidad de IBC adecuado para todas las vías actuales.

Personal responsable de la supervisión: Oficina de asesoramiento, Administración, departamento de CTE

Septiembre

Enero

Abril

Juni

Estrategia 3

Dentro de las asignaturas troncales, proporciona una orientación adicional para la preparación para el TSI y el SAT.

Personal responsable de la supervisión: Administración. jefes de departamento. coordinador de pruebas

Reseñas

Juni

Lograr un aumento del 5%-8% en la matrícula de primer año en cursos avanzados

Fuente de datos de evaluación: matrícula actual, calendario de cursos, boletines

Fuente de datos de evaluación: matrícula actual, calendario de cursos, boletines

Mejora de la comunicación para informar a estudiantes y padres sobre los beneficios y expectativas de avanzar en la educación académica.

Personal responsable de la supervisión: Coordinador de pruebas, Administración

Reseñas formativas

Septiembre	Enero	Abril	Juni
------------	-------	-------	------

Reseñas formativas

Juni

Proporcionar formación profesional diseñada para reforzar la alineación curricular mediante PLCs

Personal responsable de la supervisión: Administración, jefes de departamento

Septiembre	Enero	Abril	Juni
------------	-------	-------	------

Juni

Objetivo 4

Reclutar, desarrollar y retener empleados centrados en el estudiante, centrados en el aprendizaje y la mejora profesional, apasionados, innovadores, colaborativos, orientados a objetivos y éticos.

Objetivo 5

Mantener una gestión fiscal sólida de los presupuestos del distrito alineando recursos para mejorar el aprendizaje de los estudiantes, garantizar que los estudiantes estén preparados para el futuro y cumplir los objetivos del distrito, al tiempo que se aboga continuamente por un sistema financiero escolar público de Texas adecuado y equitativo.

Objetivo 6

Garantizar que los estudiantes reciban educación en un entorno óptimo que sea seguro, protegido y propicio para el aprendizaje; Esto incluye tanto la seguridad física como la libertad frente a la victimización.

Objetivo de Rendimiento 1

El uso de herramientas y procesos de cribado proporcionados por el nivel de distrito para evaluar el bienestar emocional y psicológico de los estudiantes, permitirá la detección de estudiantes en riesgo y permitirá un apoyo oportuno, intervenciones específicas y derivaciones adecuadas.

Fuente de datos de evaluación: datos universales de cribado

Estrategia 1

Asegurarse de que el personal adecuado esté formado y sea capaz de implementar herramientas y estrategias.

Personal responsable de la supervisión: Administración, oficina de asesoramiento, distrito

Septiembre

Enero

Abril

Juni

Objetivo de rendimiento 2

Implementará estrategias para reducir la tasa de eliminación disciplinaria SPED de la RDA 2024 del 37,7% a la tasa estatal de puntos de corte del 19%

Estrategia 1

Implementa sistemas de apoyo conductual de nivel 1 que establezcan expectativas y normas de comportamiento en todo el campus

Personal responsable de la supervisión: administración

Reseñas formativas

Septiembre

Enero

Abril

Juni

Estrategia 2

Proporcionar desarrollo profesional a todo el personal en gestión del comportamiento y estrategias de intervención.

Personal responsable de la supervisión: administración

Septiembr

Enero

Abril

Juni

Estrategia 3

Comunica las expectativas de comportamiento mediante una intervención de 30 minutos

Personal responsable de la supervisión: administración

Septiembre

Enero

Abril

Juni

Estrategia 4

Utiliza CKH y soluciones de comportamiento para construir una cultura escolar positiva.

Personal responsable de la supervisión: administración

Septiembre

Enero

Abril

Juni