

Distrito Escolar Independiente de Elgin

Escuela Intermedia Elgin

2024-2025 Plan de mejora del campus



Evaluación integral de las necesidades

Estadísticas demográficas

Resumen de las Estadísticas demográficas

Estadísticas demográficas

Resumen de las Estadísticas demográficas

El Distrito Escolar Independiente de Elgin (EDEI, por sus siglas en inglés), ubicado a unas 22 millas al este de Austin, atiende a aproximadamente 5,300 estudiantes desde preescolar hasta el grado 12 y se encuentra en el área del Centro de Servicios Educativos de la Región 13. EDEI comprende más de 168 millas cuadradas en porciones de los condados de Bastrop, Lee y Travis y proporciona instalaciones y recursos educativos para satisfacer las necesidades de los estudiantes en siete campus. La Escuela Media de Elgin (EMS) atiende a aproximadamente 850 estudiantes de 7° a 8° grado. Los grupos de estudiantes en EMS son 82% económicamente desfavorecidos, 51% EBs, 14% SpEd, 2% sin hogar, 1.5% migrante, 9% GT, y 78% en riesgo según el último informe de TAPR en 2022-2023. Las tasas de movilidad estudiantil de TAPR 2022-2023 son 14%; hispanos 11%; SpEd 10%; EB 12%; Eco Dis 13%; con todos los demás grupos en 2% o menos. La distribución del origen étnico de los estudiantes según el TAPR 2022-23 es: 77% hispanos, 9% afroamericanos, 11% blancos, y todos los demás grupos étnicos en menos del 2%.

EDEI tiene un personal joven con la ventaja de que muchos han sido entrenados o serán entrenados en prácticas de instrucción relevantes, si no recientes, basadas en la investigación. Nuestro personal se está volviendo más diverso étnicamente a medida que crecemos y estamos requiriendo certificaciones adicionales de ESL y BE. DOI sigue siendo un área para retocar ya que nuestra población seguirá aumentando en los próximos años. Desde 2013, Elgin DEI ha tenido una tasa de rotación de maestros/profesores más alta que la Región 13. De 2013 a 2018 la rotación de maestros/profesores aumentó de 18.47 a 36.1. De 2019 a 2022 la rotación de maestros ha variado de un mínimo de 20,5 en 2021 a un máximo de 31,9 en 2020.

La economía de Elgin, TX emplea a 5,19k personas. Las industrias más grandes en Elgin, TX son Manufactura (777 personas), Cuidado de la Salud y Asistencia Social (674 personas), y Comercio Minorista (580 personas), y las industrias mejor pagadas son Agricultura, Silvicultura, Pesca y Caza, y Minería (\$70,625), Servicios Administrativos y de Apoyo y Manejo de Residuos (\$51,734), y Servicios Educativos (\$51,500).

El Estudio Demográfico 2023 indicó un aumento en el crecimiento esperado para el distrito en los próximos 10 años. El porcentaje más alto de crecimiento es 58% de subdivisiones en desarrollo activo con el siguiente más alto siendo 20% de crecimiento de subdivisiones construidas. A nivel regional, se espera que haya un crecimiento continuo al este de Austin, especialmente en comunidades como Elgin, donde hay terrenos disponibles para construir. Durante los próximos 10 años la proyección de ocupación de nuevas viviendas es de 16.848. Las proyecciones de crecimiento en la inscripción de estudiantes de EDEI van de 9,705 a 15,040 en los próximos 10 años.

Fortalezas de las Estadísticas demográficas

Fortalezas de las Estadísticas demográficas

- Población estudiantil resistente y diversa
- Junta Directiva con mentalidad comunitaria
- Énfasis en una fuerte comunicación con los padres de familia y la comunidad

2021 Proyecto de Bonos está en marcha y procediendo con la mayoría de los proyectos en proceso. Escuela primaria Harvest Ridge está programada para abrir para el año escolar 2024-2025.

Planteamientos de problemas que identifican las necesidades de las Estadísticas demográficas

Planteamiento del problema 1: Hay baja participación de todas las familias, especialmente nuestras familias EB y de Educación Especial. **Causa raíz:** Los padres de familia tuvieron pocas oportunidades que son específicas a su necesidad demográfica.

Planteamiento del problema 2: Hay un gran número de maestros/profesores que carecen de la comprensión profesional del plan de estudios, la instrucción y las diferentes poblaciones de estudiantes. La comprensión de los maestros/profesores de las estrategias de instrucción eficaces para las diferentes poblaciones de estudiantes no es evidente en el salón de clases. **Causa raíz:** Un gran número de nuestros maestros/profesores pertenecen a la categoría DOI y no han recibido formación tradicional. No hay un control de fidelidad de la implementación del aprendizaje profesional proporcionado por el campus y el distrito para los maestros/profesores.

Planteamiento del problema 3: Los maestros/profesores se esfuerzan por cerrar la brecha de aprendizaje de los estudiantes. **Causa raíz:** 80% de nuestros estudiantes están categorizados como en riesgo. Esto incluye a nuestros sin hogar, EB y fracasados. Los maestros/profesores no tienen estrategias efectivas o recursos para atender las diversas necesidades de los estudiantes.

Aprendizaje estudiantil

Resumen del Aprendizaje estudiantil

Aprendizaje estudiantil :

En general, hay evidencia de que los estudiantes en el distrito están creciendo académicamente, pero necesitan un mayor crecimiento para ponerse al día con sus compañeros en todo el estado y la nación. La efectividad de las intervenciones a nivel del estudiante, campus y distrito se monitorea utilizando un tablero de datos del estudiante que compila múltiples puntos de datos para cada estudiante. De esta manera los indicadores para el crecimiento, el aprendizaje individual del estudiante y la efectividad de los programas para varios grupos de estudiantes, tales como estudiantes con dificultades o en riesgo, estudiantes con discapacidades, estudiantes de la Sección 504, estudiantes de educación general que necesitan intervenciones, y/o estudiantes crónicamente ausentes. Los Sistemas de Apoyo de Múltiples Niveles (MTSS) se están implementando en todos los campus con el apoyo de todo el distrito. Nuestras observaciones de salones de clases han revelado que tenemos problemas de instrucción de NIVEL 1 y eso es una correlación directa con el rendimiento de nuestros estudiantes.

Los estudiantes en riesgo de abandonar los estudios son recomendados por el equipo de consejería de EHS para PHS. Los estudiantes son priorizados a través del proceso de solicitud y una vez aprobado, son aceptados para su inicio inmediato en PHS. En los estudiantes de riesgo se proporcionan apoyos a través de la escuela y los recursos externos, para ayudar a asegurar su éxito en PHS. Antiguos desertores / abandonos son contactados periódicamente durante todo el año escolar en un esfuerzo por recuperarse.

Los estudiantes son considerados listos para la universidad y la carrera si pueden cumplir con criterios específicos en uno o más de los siguientes indicadores CCMR: ACT, TSI, SAT, OnRamps, College Prep Math, College Prep English, Dual Credit, AA Degree, IBC, Level I or II Certificate, Military, IEP Workforce Readiness, IEP Advanced Degree plan.

Los resultados del Desempeño Académico de Texas (TAPR) para todos los grados de Matemáticas y Lectura que se muestran a continuación destacan los aumentos en el crecimiento de los estudiantes del año escolar 2020-2021 al año escolar 2021-2022. Las metas de Preparación Universitaria, Profesional y Militar tienen un año más de retraso en los informes y reflejan el impacto más inmediato de la pandemia en el logro de estas metas por parte de los estudiantes. La baja asistencia en persona durante 2020-2021 también se refleja en estos puntos de datos para CCMR.

A cada campus se le asigna un grupo de comparación en el sistema de Rendición de Cuentas de TEA basado en datos demográficos similares del campus. Aquellos campus que se ubican dentro del cuartil superior dentro de este grupo de cuarenta campus de comparación obtienen una Designación de Distinción. En 2022, la Escuela Secundaria Elgin obtuvo la Designación de Distinción por Logros Académicos en Ciencias. Las designaciones de distinción no se otorgaron en todo el estado en 2021.

Escuela Intermedia Elgin tiene la suerte de tener dos entrenadores de instrucción en nuestro campus. Uno trabaja con nuestros maestros/profesores de matemáticas y ciencias y el otro trabaja con nuestros maestros/profesores de lectura, artes del lenguaje y estudios sociales para ayudar con la planificación, análisis de datos y ciclos de entrenamiento durante el 75% de su tiempo. El otro 25% de su tiempo se dedica a trabajar con los estudiantes.

Fortalezas del Aprendizaje estudiantil

Fortalezas del Aprendizaje estudiantil

- Compromiso con el crecimiento intencional centrado en el estudiante
- Priorizar altas expectativas para los estudiantes
- CCMR
- Estudiantes que obtienen un Título de Asociado y Básico 42
- Autoevaluación de la educación infantil
- Tasas de graduación

Planteamientos de problemas que identifican las necesidades del Aprendizaje estudiantil

Planteamiento del problema 1: Nuestros estudiantes en la Escuela Intermedia Elgin tienen un bajo rendimiento según el estado en comparación con otros distritos escolares de tamaño similar. **Causa raíz:** La causa raíz de esto está relacionado con las altas necesidades de nuestros estudiantes como se indica en la ficha demográfica NIVEL 1 instrucción no cumple con el rigor de las normas estatales.

Planteamiento del problema 2: EIS ha tenido una alta rotación de maestros cada año, y muchas vacantes se han llenado con maestros/profesores no certificados. **Causa raíz:** La causa raíz de la alta rotación de maestros es la falta de fidelidad con los sistemas de comportamiento del estudiante desarrollados por el liderazgo y la implementación de los sistemas por parte de los maestros/profesores.

Planteamiento del problema 3: Los maestros/profesores tienen pocas oportunidades de capacitación sobre cómo implementar efectivamente los diferentes recursos provistos por el distrito para crear intervenciones fuertes y efectivas. **Causa raíz:** La causa raíz es la necesidad de oportunidades adicionales de capacitación disponibles para que los maestros/profesores utilicen los recursos para las intervenciones.

Planteamiento del problema 4: Hay una diferencia desproporcionada entre los puntajes STAAR a través de los diferentes salones de clases donde los estudiantes son evaluados. **Causa raíz:** La causa raíz de las puntuaciones desproporcionadas de STAAR es la diferenciación en salones de clases que no estaban siendo enseñados con fidelidad.

Procesos y programas escolares

Resumen de los Procesos y programas escolares

Resumen de los Procesos y programas del distrito

Estructura Organizacional

La Declaración de la Misión de Elgin DEI para asegurar una educación de alta calidad que garantice una experiencia que cambie la vida de todos es apoyada con fuertes conexiones a la comunidad y nuestro lema Un Pueblo, Un Equipo, Una Familia (OTOTO). Los valores fundamentales de Elgin DEI añaden profundidad a nuestra búsqueda de la excelencia.

Prácticas profesionales

Elgin recluta en ferias de empleo de todo el estado. También reclutamos en ferias de empleo de asociaciones, así como a través de varias bolsas de trabajo públicas. Los educadores son asignados a los niveles de grado y áreas de contenido en función de sus fortalezas y certificaciones. Los maestros/profesores nuevos reciben apoyo a través de nuestra asociación de mentores con el Instituto Nacional para la Excelencia en la Enseñanza (NIET). Los mentores deben cumplir varios criterios y ser seleccionados por sus directores. Los mentores y los directores de campus reciben formación sobre este programa basado en la investigación. Los maestros/profesores en dificultades con más de dos años de experiencia participan en ciclos de tutoría en sus respectivos campus. Los maestros/profesores contratados en el marco del Distrito de Innovación disponen de oportunidades adicionales de desarrollo profesional en todos los Dominios del T-TESS.

Asignación de Incentivos para Maestros/Profesores (TIA)

Elgin DEI pasó por el proceso de solicitud de TIA durante el año escolar 2022-2023. TEA aprobó la solicitud en la primavera de 2023. El año escolar 2023-2024 será el año de recolección de datos en el programa TIA para todos los campus.

Aspirando a la Academia de Liderazgo

La meta de la Academia de Aspirantes a Líderes es desarrollar líderes efectivos en la organización EDEI que estén enfocados en el crecimiento y el aprendizaje continuo. La primera cohorte se reunió a principios de 2023 para tres sesiones sobre Organizaciones de Aprendizaje, Responsabilidad Basada en la Comunidad y el Cuadro de Mando Integral de EDEI (Balanced Scorecard).

Enseñanza y aprendizaje

El propósito de Enseñanza y Aprendizaje es aprovechar la fuerza colectiva a través de fuertes relaciones interpersonales, sistemas eficientes de apoyo en todos los niveles y prácticas inclusivas para cambiar positivamente las vidas de todos.

Marco de evaluación del distrito - En el otoño de 2022 se creó en colaboración un marco de evaluación y análisis de datos para todo el distrito. Compuesto de 3 secciones; Preparar, Preguntar y Actuar, las expectativas y el apoyo disponible están delineados para el distrito, campus, maestros/profesores y estudiantes.

El plan de desarrollo profesional está alineado con el cuadro de mando integral del EDEI. Todos los cursos de desarrollo profesional se introducen en Eduphoria para el registro y la documentación de las horas CPE. El departamento de Enseñanza y Aprendizaje utiliza un sistema de programación para agilizar la comunicación y minimizar los conflictos entre departamentos. El desarrollo profesional se prioriza para los campus con áreas más necesitadas de mejora, asegura el cumplimiento de los mandatos estatales y proporciona a los educadores las habilidades necesarias para apoyar las necesidades de instrucción. Los administradores del campus están participando en la calibración de T-TESS para alinear la práctica con la rúbrica y están revisando las formas de utilizar la rúbrica para mejorar el rendimiento de los maestros/profesores. Todo el personal está participando en la formación MTSS con el fin de abordar mejor las necesidades de todo el niño. Los resultados de la evaluación de maestros/profesores no se han correlacionado con los datos sumativos y formativos de los estudiantes. Los administradores del campus están participando en la calibración de T-TESS para refinar el proceso de evaluación, incluyendo los datos de los estudiantes en los resúmenes de los maestros/profesores, y asegurando que el personal apropiado sea asignado a las áreas de alta necesidad.

Sistemas Múltiples de Apoyo (MTSS)

El comité MTSS está desarrollando y preparándose para implementar el marco MTSS de EDEI. Enfocado en crear aprendices para toda la vida y miembros contribuyentes de la comunidad, EDEI asume la responsabilidad del crecimiento y desarrollo del niño en su totalidad, entendiendo que la instrucción académica, conductual y socioemocional juegan un papel crítico en el éxito a largo plazo de nuestros estudiantes. El propósito del marco MTSS es proporcionar un marco de instrucción que se adapte a las necesidades de todos los estudiantes y los resultados en la mejora de los logros de todos los estudiantes y ofrecer un medio para identificar adecuadamente / selección de los estudiantes para la continuación de los servicios sobre la base de sus respuestas demostradas a la investigación científica basada en la instrucción.

Perfil del estudiante de Elgin DEI

Perfil del estudiante de Elgin DEI se esfuerza por el desarrollo de estudiantes automotivados de por vida, comunicadores efectivos, solucionadores creativos de problemas, adaptables, ciudadanos culturalmente responsables y miembros contribuyentes de la comunidad. Todos los estudiantes de los grados Pre-K a 12 tienen acceso a plataformas de exploración universitaria y profesional donde pueden explorar opciones universitarias, profesionales y militares y recibir orientación sobre cómo seguir cualquiera de estos caminos específicos. Los estudiantes también tienen acceso a pasantías, experiencias de aprendizaje basadas en el trabajo y organizaciones estudiantiles que complementan la instrucción en el salón de clases.

Estudiantes identificados en riesgo

Los estudiantes de EDEI son identificados en riesgo de acuerdo a los criterios especificados en el Capítulo 29 del TEC. La meta de todos los servicios de Educación Compensatoria del Estado de Elgin DEI es proporcionar un programa de instrucción desafiante y significativo y, al mismo tiempo, reducir cualquier disparidad en el rendimiento en los instrumentos de evaluación del estado, o disparidad en las tasas de finalización de la escuela secundaria entre los estudiantes en riesgo de abandonar la escuela y todos los demás estudiantes del distrito.

Programas especiales

Los programas especiales son monitoreados para asegurar una instrucción basada en datos con ajustes hechos a los protocolos de mejoramiento para asegurar aumentos en alfabetización y aritmética. Se apoya a los estudiantes Bilingüe emergentes para asegurar que un número cada vez mayor pueda ser reclasificado con dominio del inglés. Hay un continuo de servicios que van desde la intervención y los servicios de desarrollo del lenguaje a través de entornos de educación especial autónomos que se determina a través del comité apropiado y se basa en las necesidades individuales del estudiante.

Bellas artes

La misión del Departamento de Bellas Artes de Elgin DEI es ayudar a los estudiantes a comunicar y expresar su conexión con ellos mismos, su cultura y el mundo. EDEI provee un currículo de bellas artes que es balanceado, inclusivo y comprensivo. Nuestros programas se imparten en colaboración con las otras disciplinas académicas para crear aprendices de por vida y apreciadores de las artes.

Atletismo

Elgin DEI tiene un fuerte programa de atletismo en todos los campus con un número de deportes de equipo disponibles tanto en Elgin Escuela Media y Secundaria. El Elgin Wildcat Booster Club sirve a todos los deportes en EHS con banquetes de fin de temporada, el apoyo monetario para las necesidades especiales de equipo, y becas.

Programas de Día Extendido

Financiado por la subvención de 21st Century Community Learning Centers, Elgin DEI ofrece el Programa ACE de Texas en 6 campus desde primaria hasta secundaria. En Elgin DEI, el Programa ACE de Texas inspira a los pensadores del siglo 21 en un ambiente de aprendizaje seguro y de apoyo ampliado a través del enriquecimiento dirigido por los estudiantes, la asistencia académica alineada con el día escolar, y la participación de la familia.

Proceso CNA/CIP

Elgin DEI dio la bienvenida a un nuevo Superintendente para el año escolar 2022-2023 y participó en la planificación del diseño estratégico con las partes interesadas de toda la comunidad. La Junta Escolar adoptó las metas y objetivos de rendimiento para la tarjeta de puntuación del distrito de Elgin DEI en enero de 2023. El liderazgo del distrito y del campus involucró a sus partes interesadas locales durante la primavera, el verano y el otoño de 2023 en una evaluación de necesidades amplia e integral (CNA). El trabajo en este CNA informó la revisión y alineación en los Planes de Mejoramiento del Distrito y Campus (DIP/CIPs) a las nuevas metas y objetivos de desempeño. Todo el personal del distrito sigue el cronograma del proceso CNA/DIP/CIP de Elgin DEI. Basado en el tiempo del trabajo del comité de diseño estratégico, el cronograma del proceso CNA/DIP/CIP de Elgin DEI fue ajustado para la planificación y finalización de 2023-2024. El calendario estándar se seguirá para 2024-205 la planificación y finalización de la CNA / DIP / CIP a partir de enero de 2024. Las aportaciones de las partes interesadas se utilizan para llevar a cabo el proceso de CNA.

El Comité Asesor del Distrito se reúne trimestralmente para compartir, discutir y proporcionar información sobre los programas de instrucción, el rendimiento del distrito, los servicios a los estudiantes, el desarrollo del personal y el presupuesto. Se coordina el programa entre los departamentos del distrito y otros programas estatales/federales que se implementan en el distrito y el campus.

Los directores son apoyados durante las reuniones mensuales con el Equipo de Liderazgo del Distrito, chequeos semanales con el Gabinete del Superintendente, PLC programados regularmente y Rondas de Instrucción con el Departamento de Enseñanza y Aprendizaje y reuniones regulares de mentores con el Director Ejecutivo de Liderazgo y Apoyo del campus.

Fortalezas de los Procesos y programas escolares

Los procesos del distrito están en su lugar y se siguen para apoyar la programación después de la escuela a través de ACE; oportunidades de CCMR para estudiantes a través de CTE, PTECH, DC, y ECHS; la incorporación del personal a través de Wildcat Academy; y el análisis de datos utilizando Eduphoria, Panorama, Frontline, y TalentEd. Los estudiantes reciben apoyo a través de programas como Literacy First, Breakfast in the Classroom y Watch Dogs/EHS CATs. Este año, estamos centrando la atención en los sistemas para mejorar el comportamiento de los estudiantes a través de Capturing Kids Hearts y Emergent Tree MTSS-Behavior.

EIS utiliza nuestros entrenadores de instrucción para promover el rendimiento de los estudiantes a través de nuestros entrenadores de instrucción pasan el 75% de su tiempo trabajando con los maestros a través de comunidades profesionales de aprendizaje, charlas de datos, y los ciclos de entrenamiento. El otro 25% de su tiempo se utiliza para trabajar con estudiantes en grupos pequeños.

Participación de padres de familia y familias

Escuela Intermedia Elgin tiene noches mensuales de participación familiar para promover la participación de padres de familia. Tenemos noches anuales de matemáticas, noches de alfabetización, celebraciones de la historia afroamericana, celebraciones de la herencia hispana, y nos asociamos con ACE para promover aún más la participación familiar en EIS.

Fortalezas de los Procesos y programas escolares

*Fuerte apoyo para todos los programas.

*Rápida respuesta de todo el personal del distrito.

*La financiación es apropiada y adecuada.

*Utilización de entrenadores de instrucción para entrenar a maestros/profesores y asegurar el crecimiento de todos los estudiantes a través de comentarios.

Planteamientos de problemas que identifican las necesidades de los Procesos y programas escolares

Planteamiento del problema 1: Nos hemos enfrentado al reto de ser capaces de dotar de personal a nuestra escuela debido al traslado de maestros/profesores, el abandono de la profesión y los traslados. **Causa raíz:** La causa raíz de esto es que hay más cargas impuestas a los maestros/profesores y la falta de fondos para aumentar la paga por parte del estado ha sido problemática.

Planteamiento del problema 2: Hay menos maestros/profesores que salen de la universidad con el deseo de ser maestros debido a la percepción de la educación y nuestro sistema de responsabilidad. **Causa raíz:** La causa raíz de esto es que las decisiones están siendo tomadas por individuos que no entienden las luchas del salón de clases que enfrentan los maestros/profesores hoy en día.

Percepciones

Resumen de las Percepciones

Participación de los padres de familia y la comunidad

Elgin DEI está comprometido a fomentar la comunicación y las relaciones positivas con los padres de familia y todos los miembros de la comunidad. La fundación fuerte como Un Equipo, Un Pueblo, Una Familia provee una base para interacciones colaborativas y de apoyo entre el distrito, las escuelas, las familias y la comunidad. Con nuestro crecimiento vienen mayores oportunidades y esfuerzos para traer a todos a nuestra familia de Elgin DEI. Las oportunidades de participación a nivel del campus y del distrito consisten en diversas actividades y oportunidades para participar en la toma de decisiones. Poner un alto valor en la comunicación es integral para involucrar a las familias y apoyar su defensa de sus estudiantes y los programas que les ayudan a tener éxito. Elgin DEI involucra a las familias y la comunidad en una variedad de medios, incluyendo: sitio web de la escuela / medios de comunicación social, boletín PawPrints, correo electrónico, llamadas automáticas, y actualizaciones del campus. Las comunicaciones se proporcionan en inglés y español. El distrito y los campus también utilizan Reach The E, una plataforma en línea para proporcionar información. Varios departamentos de programas especiales involucran a las familias y miembros de la comunidad en el proceso de toma de decisiones y actividades a través de grupos de asesoramiento, eventos especiales, reuniones y eventos comunitarios.

Participación de los estudiantes

Asistencia y graduación

Las tasas de asistencia estudiantil para todos los estudiantes y los siguientes grupos de estudiantes han estado entre 90% - 99%, con Bilingüe emergente con la tasa de asistencia más alta de 99% en 2019-2020. Las tasas de asistencia para todos los grupos de estudiantes disminuyeron de 2019-2020 a 2020-2021 con Ed Especial siendo el más bajo en 90% y los estudiantes Blancos siendo el más alto en 95%. El ausentismo crónico aumentó más significativamente durante este período de dos años donde el impacto de la pandemia se experimentó con mayor fuerza en el distrito. En 2019-2020 el ausentismo crónico fue del 10% y en 2020-2021 subió al 23%. La tasa de graduación de 4 años de Elgin DEI para la clase de 2021 es del 90% y la tasa de graduación de 6 años para la clase de 2019 es del 96%. El apoyo continuo a los estudiantes a través de la recuperación de créditos anima a todos los estudiantes a completar su diploma de escuela secundaria.

Elgin DEI proveerá a todos los campus y equipos del distrito con el entrenamiento Capturing Kids Hearts. Capturing Kids Hearts utiliza técnicas de aprendizaje socioemocional y herramientas de facilitación de aula diseñadas para despertar el interés de los estudiantes, establecer acuerdos de colaboración de comportamiento en cada salón de clases, crear grupos de alto rendimiento, aumentar las habilidades prosociales, crear más tiempo en la tarea y aumentar el rendimiento de los estudiantes.

Participación de los maestros/profesores

Los datos de salida del campus muestran una preocupación por la disciplina en general y, en algunos casos, por el apoyo administrativo. Los datos también apoyan la satisfacción general con la profesión docente y con los campus en general. Los datos de la encuesta de salida indican que los maestros/profesores se sienten apoyados por sus compañeros de trabajo. Sin embargo, hay algunos que no. Lo mismo ocurre con el apoyo administrativo. Sobre todo en cuestiones de disciplina. Capturing Kids Hearts y una mayor alineación de los sistemas de apoyo en todo el distrito se están implementando para apoyar a nuestros maestros/profesores en estas áreas. Las razones típicas para la rotación de maestros/profesores o la obtención de otro empleo incluyen estar más cerca de casa, asuntos familiares, y la promoción profesional, además de aumentar el salario. Las recientes recomendaciones de la encuesta salarial de TASB colocan a EDEI en una Posición más competitiva. Los maestros/profesores nuevos reciben apoyo a través de nuestra asociación de mentores con el Instituto Nacional para la Excelencia en la Enseñanza (NIET). Los mentores deben cumplir varios criterios y ser seleccionados por sus directores. Los mentores y los directores de campus reciben formación sobre el programa basado en la investigación. Los maestros/profesores con dificultades y más de dos años de experiencia participan en ciclos de formación en sus respectivos campus. Los datos de la encuesta EOY (fin del año) indican que los maestros/profesores mentores no han recibido suficiente tiempo fuera de su horario normal de trabajo para ejercer con éxito de mentores y que los alumnos no sienten que hayan recibido el apoyo adecuado.

Fortalezas de las Percepciones

Fortalezas de las Percepciones

- Las familias defienden activamente a los estudiantes.
- Variedad de oportunidades y formatos para proporcionar comentarios.
- Compromiso con las relaciones positivas con los estudiantes y las familias.
- Los administradores del campus son líderes motivadores que fomentan un entorno positivo y seguro.
- Primera Feria Comunitaria Anual para Familias Bilingües emergentes
- Comité de Planificación Estratégica
- Comité de Supervisión de Bonos
- Asociaciones con negocios - TESLA, Southside, Programa CTE, Ferias de Carreras en cada campus, Clínica Elgin
- Noche Familiar de Alfabetización Latina
- Noches Familiares de Alfabetización/Matemáticas/STEM

Planteamientos de problemas que identifican las necesidades de las Percepciones

Planteamiento del problema 1: Un desafío que enfrenta la Escuela Intermedia Elgin es que nuestros estudiantes de quinto grado se fusionan de las tres escuelas primarias en una sola escuela, lo que ha llevado a que los estudiantes no se lleven bien. **Causa raíz:** La causa raíz de esto es el hacinamiento en tres campus de primaria diferentes.

Planteamiento del problema 2: Un reto en EIS es la percepción de que hay una gran cantidad de intimidación que se produce en el campus. Un reto en EIS es la percepción de un aumento en los altercados entre estudiantes. **Causa raíz:** La causa raíz de esta percepción es que hay una falta de comprensión de lo que es la intimidación y la definición de la misma es un evento significativo que crea un desequilibrio de poder. Sin embargo, se ha determinado que muchos casos de acoso escolar no lo son porque hay dos partes implicadas que se meten el uno con el otro.

Metas

Meta 1: Elgin DEI aumentará el crecimiento y el éxito de los estudiantes.

Objetivo de rendimiento 1: El porcentaje de estudiantes de Elgin DEI que alcanzan el crecimiento de logro académico en todos los niveles aumentará 10% para el final del año escolar 2024-2025.

Fuentes de Datos de Evaluación: Establecer datos de base de Lectura y Matemáticas: NWEA MAPS RIT Scores, CIRCLE, y mCLASS

Estrategia 1 Detalles
Estrategia 1: Nuestros entrenadores de instrucción asistirán en esta área trabajando con nuestros maestros/profesores para entender cómo mejorar la implementación efectiva de datos que impactará positivamente el logro del estudiante, Resultado e impacto esperado de la estrategia: Veremos el crecimiento de todos los estudiantes que son impactados positivamente por nuestros entrenadores de instrucción. Personal encargado de la vigilancia: Nuestros entrenadores de instrucción: Dr. Julie Stokes y Sr. Austin Pryor serán responsables de monitorear esta meta Prioridades de la TEA: Construir una base de lectura y matemáticas, Mejorar las escuelas de bajo rendimiento - Estrategia de apoyo específico Planteamientos de problemas: Estadísticas demográficas 2, 3 - Aprendizaje estudiantil 3

Estrategia 2 Detalles
Estrategia 2: Nuestros entrenadores de instrucción, mentores y administradores trabajarán con todos los maestros a través de ciclos de entrenamiento para mejorar el aprendizaje de todos los estudiantes y mejorar la enseñanza. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Un aumento en el rendimiento de los estudiantes. Personal encargado de la vigilancia: Nuestros entrenadores de instrucción, mentores, y administradores de EIS son responsables del monitoreo. Prioridades de la TEA: Construir una base de lectura y matemáticas, Mejorar las escuelas de bajo rendimiento - Herramientas del ESF: Palanca 5: Instrucción efectiva Planteamientos de problemas: Estadísticas demográficas 2, 3 - Aprendizaje estudiantil 3
Estrategia 3 Detalles
Estrategia 3: Usar datos sumativos y formativos para compartir con todos los maestros/profesores que muestren donde están los estudiantes en su progreso académico. Esto incluirá datos del MAP STAAR y NWEA. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Aumento en los resultados de los estudiantes. Personal encargado de la vigilancia: Equipo de Liderazgo de Instrucción: ICs, APs, y Director. Herramientas del ESF: Palanca 5: Instrucción efectiva
Estrategia 4 Detalles
Estrategia 4: Los IC's utilizarán datos y procesos plc para asegurar que los TEKS están alineados con las necesidades de los estudiantes y los estudiantes son capaces de proceder desde donde están en su continuo aprendizaje. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Mostrar crecimiento en Matemáticas, Ciencias y RLA para alinearse con el promedio estatal o superior. Personal encargado de la vigilancia: Equipo de Liderazgo de Instrucción: ICs, APs, y Director. Prioridades de la TEA: Construir una base de lectura y matemáticas, Mejorar las escuelas de bajo rendimiento - Herramientas del ESF: Palanca 4: Materiales didácticos y evaluaciones de alta calidad, Palanca 5: Instrucción efectiva

Estrategia 5 Detalles
Estrategia 5: Los estudiantes utilizarán carpetas de datos y los maestros/profesores analizarán los datos para informar su instrucción. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Mostrar crecimiento entre todos los estudiantes en todas las áreas académicas. Personal encargado de la vigilancia: Maestros/Profesores, ICs, APs, y Director. Prioridades de la TEA: Construir una base de lectura y matemáticas, Mejorar las escuelas de bajo rendimiento - Herramientas del ESF: Palanca 1: Liderazgo y planificación escolar sólidos, Palanca 4: Materiales didácticos y evaluaciones de alta calidad, Palanca 5: Instrucción efectiva
Estrategia 6 Detalles
Estrategia 6: PLC ocurrirá y todos los maestros/profesores estarán involucrados en reuniones PLC junto con nuestros IC's y todos los maestros/profesores utilizarán instrucción en grupos pequeños diariamente. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Mostrar crecimiento en Matemáticas, Ciencias y RLA para alinearse con el promedio estatal o superior. Personal encargado de la vigilancia: Equipo de Liderazgo de Instrucción: ICs, APs, y Director. Prioridades de la TEA: Construir una base de lectura y matemáticas, Mejorar las escuelas de bajo rendimiento - Herramientas del ESF: Palanca 1: Liderazgo y planificación escolar sólidos, Palanca 4: Materiales didácticos y evaluaciones de alta calidad, Palanca 5: Instrucción efectiva Planteamientos de problemas: Estadísticas demográficas 2, 3 - Aprendizaje estudiantil 3
Estrategia 7 Detalles
Estrategia 7: Todos los IC y el equipo administrativo guiarán a los maestros/profesores a través del modelo de entrenamiento instruccional basado en las necesidades de los maestros/profesores. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Mostrar crecimiento en los conjuntos de datos para finalmente resultar en crecimiento para todos los estudiantes en todas las evaluaciones. Personal encargado de la vigilancia: Equipo de Liderazgo de Instrucción: ICs, APs, y Director. Prioridades de la TEA: Construir una base de lectura y matemáticas, Mejorar las escuelas de bajo rendimiento - Herramientas del ESF: Palanca 1: Liderazgo y planificación escolar sólidos, Palanca 3: Cultura escolar positiva, Palanca 4: Materiales didácticos y evaluaciones de alta calidad, Palanca 5: Instrucción efectiva Planteamientos de problemas: Estadísticas demográficas 2, 3 - Aprendizaje estudiantil 3

Estrategia 8 Detalles
Estrategia 8: Mejorar y asegurar la instrucción basada en datos y el monitoreo del progreso Resultado e impacto esperado de la estrategia: Mostrar crecimiento para la implementación del plan de lecciones que resultará en el crecimiento del estudiante en todas las evaluaciones. Personal encargado de la vigilancia: Equipo de Liderazgo de Instrucción: ICs, APs, y Director. Prioridades de la TEA: Construir una base de lectura y matemáticas, Mejorar las escuelas de bajo rendimiento - Herramientas del ESF: Palanca 1: Liderazgo y planificación escolar sólidos, Palanca 3: Cultura escolar positiva, Palanca 4: Materiales didácticos y evaluaciones de alta calidad, Palanca 5: Instrucción efectiva Planteamientos de problemas: Estadísticas demográficas 2, 3 - Aprendizaje estudiantil 3
Estrategia 9 Detalles
Estrategia 9: Proporcionar oportunidades para la participación de los padres de familia que aumenten la capacidad de participar con la escuela y las oportunidades para apoyar el aprendizaje de sus hijos, incluyendo el desarrollo colaborativo de las políticas de participación de los padres de familia del distrito y del campus para una participación efectiva. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Aumentar participación Personal encargado de la vigilancia: Equipo de liderazgo escolar Prioridades de la TEA: Construir una base de lectura y matemáticas, Mejorar las escuelas de bajo rendimiento - Herramientas del ESF: Palanca 3: Cultura escolar positiva, Palanca 5: Instrucción efectiva Planteamientos de problemas: Estadísticas demográficas 1

Meta 1: Elgin DEI aumentará el crecimiento y el éxito de los estudiantes.

Objetivo de rendimiento 2: Elgin DEI asegurará que los programas especiales sean monitoreados y mejorados por un marco de mejoramiento continuo que resulte en un promedio de 10% de crecimiento para cada programa especial.

Estrategia 1 Detalles
Estrategia 1: Utilización de entrenadores de instrucción y administradores para proporcionar mini sesiones de PD dos veces al mes que ayudarán con el crecimiento de nuestros estudiantes a través del seguimiento de datos basados en las evaluaciones durante todo el año. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Habrá un aumento en el crecimiento de los estudiantes y el logro en STAAR y las puntuaciones del mapa NWEA durante todo el año. Personal encargado de la vigilancia: Maestros/Profesores, IC's, mentores, y administradores. Prioridades de la TEA: Construir una base de lectura y matemáticas, Mejorar las escuelas de bajo rendimiento - Herramientas del ESF: Palanca 4: Materiales didácticos y evaluaciones de alta calidad, Palanca 5: Instrucción efectiva Planteamientos de problemas: Estadísticas demográficas 2, 3 - Aprendizaje estudiantil 3

Estrategia 2 Detalles
Estrategia 2: El análisis de datos se hará después de cada evaluación y la incorporación de carpetas de datos en clase después de las evaluaciones. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Aumentar la apropiación de los datos por parte de todos los estudiantes, lo que en última instancia capacitará a los estudiantes para obtener mejores resultados en las evaluaciones. Personal encargado de la vigilancia: Maestros/Profesores, IC's, mentores, y administradores. Prioridades de la TEA: Construir una base de lectura y matemáticas, Mejorar las escuelas de bajo rendimiento - Herramientas del ESF: Palanca 3: Cultura escolar positiva, Palanca 4: Materiales didácticos y evaluaciones de alta calidad, Palanca 5: Instrucción efectiva

Estrategia 3 Detalles

Estrategia 3: Todo nuestro ILT estará involucrado en el entrenamiento de diferenciación para asegurar que la diferenciación está ocurriendo en todos los salones de clases diariamente para todas las poblaciones especiales incluyendo estudiantes con IEPs, estudiantes con planes 504, nuestros estudiantes bilingües emergentes y estudiantes por debajo o por encima del nivel de grado.

Resultado e impacto esperado de la estrategia: Esto asegurará que las necesidades sean satisfechas para todos los estudiantes y que todos los estudiantes puedan mostrar crecimiento.

Personal encargado de la vigilancia: Equipo de liderazgo escolar

Prioridades de la TEA:

Construir una base de lectura y matemáticas, Mejorar las escuelas de bajo rendimiento

- Herramientas del ESF:

Palanca 3: Cultura escolar positiva, Palanca 4: Materiales didácticos y evaluaciones de alta calidad, Palanca 5: Instrucción efectiva

Planteamientos de problemas: Aprendizaje estudiantil 1, 4

Meta 1: Elgin DEI aumentará el crecimiento y el éxito de los estudiantes.

Objetivo de rendimiento 3: Los estudiantes de Elgin DEI demostrarán estar preparados a través de un aumento del 10% en los indicadores de Preparación Universitaria, Profesional y Militar (CCMR).

Fuentes de Datos de Evaluación: Indicadores CCMR

Estrategia 1 Detalles
Estrategia 1: Nuestro AP Ibarra, está encabezando esto a través del trabajo con el Sr. Block. Todos los estudiantes tendrán acceso a una variedad de recursos para involucrarlos activamente en el proceso CCMR incluyendo concientización, reconocimiento universitario y militar, junto con programación en EHS para certificados que están relacionados con los trabajos. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Aumento del compromiso en todas las áreas de los procesos de CCMR. Personal encargado de la vigilancia: Equipo de liderazgo escolar Prioridades de la TEA: Construir una base de lectura y matemáticas, Conectar la escuela secundaria con la carrera y la universidad, Mejorar las escuelas de bajo rendimiento - Herramientas del ESF: Palanca 3: Cultura escolar positiva, Palanca 4: Materiales didácticos y evaluaciones de alta calidad, Palanca 5: Instrucción efectiva

Estrategia 2 Detalles
Estrategia 2: Los estudiantes serán expuestos a las habilidades blandas que son apropiadas para cada nivel de grado a través de procesos de enseñanza y estrategias sobre una base diaria. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Un aumento de cómo los estudiantes interactúan con todos los miembros del personal. Personal encargado de la vigilancia: Todos los miembros del personal Prioridades de la TEA: Construir una base de lectura y matemáticas, Conectar la escuela secundaria con la carrera y la universidad, Mejorar las escuelas de bajo rendimiento - Herramientas del ESF: Palanca 3: Cultura escolar positiva, Palanca 5: Instrucción efectiva
Estrategia 3 Detalles
Estrategia 3: Instrucción en grupos pequeños para repasar aritmética y alfabetización que se adapte a los estudiantes donde están y los haga crecer. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Mejora en todos los resultados. Personal encargado de la vigilancia: Equipo de liderazgo escolar Prioridades de la TEA: Construir una base de lectura y matemáticas, Mejorar las escuelas de bajo rendimiento - Herramientas del ESF: Palanca 3: Cultura escolar positiva, Palanca 4: Materiales didácticos y evaluaciones de alta calidad, Palanca 5: Instrucción efectiva

Meta 1: Elgin DEI aumentará el crecimiento y el éxito de los estudiantes.

Objetivo de rendimiento 4: Elgin DEI asegurará estudiantes comprometidos y completos, medido por el aumento de la tasa de asistencia al 95%.

Estrategia 1 Detalles
Estrategia 1: Utilizamos formas innovadoras para incorporar a los estudiantes que no participan en clubes para que participen en clubes y organizaciones. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Aumentar la asistencia por encima del 95% Personal encargado de la vigilancia: Todos los miembros del personal de EIS serán responsables de esto Prioridades de la TEA: Reclutar, apoyar, retener a los maestros/profesores y directores, Conectar la escuela secundaria con la carrera y la universidad, Mejorar las escuelas de bajo rendimiento - Herramientas del ESF: Palanca 3: Cultura escolar positiva, Palanca 4: Materiales didácticos y evaluaciones de alta calidad, Palanca 5: Instrucción efectiva

Meta 1: Elgin DEI aumentará el crecimiento y el éxito de los estudiantes.

Objetivo de rendimiento 5: Elgin DEI mejorará continuamente la seguridad y el bienestar de los estudiantes según lo medido por los datos de la encuesta de las partes interesadas.

Fuentes de Datos de Evaluación: Encuesta de bienestar estudiantil

Estrategia 1 Detalles
Estrategia 1: Nuestro consejero SEL, el consejero de orientación, y el consejero CIS encabezarán esto a través de pequeños grupos e intervenciones cuando las preocupaciones sean traídas a su atención. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Ver un incremento en como los estudiantes se tratan entre ellos y como manejan las situaciones. Personal encargado de la vigilancia: El equipo de consejería es responsable de esto. Prioridades de la TEA: Reclutar, apoyar, retener a los maestros/profesores y directores, Conectar la escuela secundaria con la carrera y la universidad, Mejorar las escuelas de bajo rendimiento - Herramientas del ESF: Palanca 2: Contratación estratégica, Palanca 3: Cultura escolar positiva

Estrategia 2 Detalles
Estrategia 2: También utilizaremos componentes CKH para ayudar con las necesidades de desarrollo de todos los estudiantes en todos los salones de clases. Resultado/impacto esperado de la estrategia: Ver una disminución en los comportamientos negativos en salones de clases y pasillos. Personal encargado de la vigilancia: Equipo de liderazgo de la escuela y miembros campeones del proceso. Prioridades de la TEA: Reclutar, apoyar, retener a los maestros/profesores y directores, Conectar la escuela secundaria con la carrera y la universidad, Mejorar las escuelas de bajo rendimiento - Herramientas del ESF: Palanca 1: Liderazgo y planificación escolar sólidos, Palanca 3: Cultura escolar positiva
Estrategia 3 Detalles
Estrategia 3: Todos los maestros/profesores recibirán capacitación en SRP y en cómo ejecutar simulacros de manera efectiva mediante el uso de la Raptor APP. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Aumentar la efectividad de todos los simulacros y respuestas de todos los miembros del personal. Personal encargado de la vigilancia: Equipo de liderazgo escolar. Prioridades de la TEA: Reclutar, apoyar, retener a los maestros/profesores y directores - Herramientas del ESF: Palanca 1: Liderazgo y planificación escolar sólidos, Palanca 3: Cultura escolar positiva
Estrategia 4 Detalles
Estrategia 4: Implementar un Marco MTSS de Comportamiento en toda la escuela. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Disminuir los comportamientos negativos implementando un marco MTSS positivo. Personal encargado de la vigilancia: Equipo de liderazgo escolar Prioridades de la TEA: Reclutar, apoyar, retener a los maestros/profesores y directores, Mejorar las escuelas de bajo rendimiento - Herramientas del ESF: Palanca 1: Liderazgo y planificación escolar sólidos, Palanca 3: Cultura escolar positiva

Meta 2: Elgin DEI participará en el aprendizaje profesional y apoyará al personal altamente efectivo.

Objetivo de rendimiento 1: Elgin DEI aumentará el número de maestros/profesores altamente calificados y apropiadamente certificados nuevos a Elgin DEI por 5% en 2024-2025.

Fuentes de Datos de Evaluación: Informe de Adquisición de Certificación DOI, Informe de Inscripción DOI EPP, Informe de Comparación de Nuevos Contratados Altamente Calificados, La estructura salarial refleja el compromiso del distrito con el personal de alta calidad en todos los niveles.

Estrategia 1 Detalles
Estrategia 1: Promover los beneficios de trabajar en Elgin DEI a través de la comunicación con todos los estudiantes. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Desarrollar mini sesiones de desarrollo profesional para construir capacidad entre todos los maestros/profesores. Personal encargado de la vigilancia: Equipo de liderazgo escolar Prioridades de la TEA: Reclutar, apoyar, retener a los maestros/profesores y directores - Herramientas del ESF: Palanca 1: Liderazgo y planificación escolar sólidos, Palanca 3: Cultura escolar positiva

Estrategia 2 Detalles
Estrategia 2: Programas de tutoría, comentarios frecuentes y apropiados y reuniones de maestros/profesores nuevos. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Continuar involucrando a todos los miembros del personal y potenciar sus habilidades para tener éxito. Personal encargado de la vigilancia: Equipo de liderazgo escolar. Prioridades de la TEA: Reclutar, apoyar, retener a los maestros/profesores y directores, Mejorar las escuelas de bajo rendimiento - Herramientas del ESF: Palanca 1: Liderazgo y planificación escolar sólidos, Palanca 2: Contratación estratégica, Palanca 3: Cultura escolar positiva
Estrategia 3 Detalles
Estrategia 3: Continuar promoviendo los beneficios de trabajar en Elgin DEI tales como bajos costos de salud, clases pequeñas y un ambiente de apoyo. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Retener personal de calidad Personal encargado de la vigilancia: Equipo de liderazgo escolar Prioridades de la TEA: Reclutar, apoyar, retener a los maestros/profesores y directores, Mejorar las escuelas de bajo rendimiento - Herramientas del ESF: Palanca 1: Liderazgo y planificación escolar sólidos, Palanca 2: Contratación estratégica, Palanca 3: Cultura escolar positiva, Palanca 4: Materiales didácticos y evaluaciones de alta calidad, Palanca 5: Instrucción efectiva

Meta 2: Elgin DEI participará en el aprendizaje profesional y apoyará al personal altamente efectivo.

Objetivo de rendimiento 2: Elgin DEI aumentará el crecimiento y desarrollo profesional a través de la participación del personal en el Plan de Desarrollo Profesional de Elgin DEI y a través de medidas de crecimiento identificadas en T-TESS en 2024-2025.

Fuentes de Datos de Evaluación: Eduphoria PD Credit Report, T-TESS Observaciones y datos recopilados para la presentación de TIA

Estrategia 1 Detalles
Estrategia 1: Elgin DEI aumentará el crecimiento y desarrollo profesional a través de la participación del personal en el Plan de Desarrollo Profesional de Elgin DEI y a través de medidas de crecimiento identificadas en T-TESS en el año escolar 2024-2025. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Esto ayudará a desarrollar una mejor enseñanza y en última instancia mejorar la instrucción para todos los estudiantes. Personal encargado de la vigilancia: Equipo de liderazgo escolar Prioridades de la TEA: Reclutar, apoyar, retener a los maestros/profesores y directores, Construir una base de lectura y matemáticas, Mejorar las escuelas de bajo rendimiento - Herramientas del ESF: Palanca 1: Liderazgo y planificación escolar sólidos, Palanca 2: Contratación estratégica, Palanca 3: Cultura escolar positiva, Palanca 4: Materiales didácticos y evaluaciones de alta calidad, Palanca 5: Instrucción efectiva

Estrategia 2 Detalles
Estrategia 2: -Hemos desarrollado un calendario para el año, para que los maestros/profesores puedan planificar su año que incluye los días de DP. PD será seleccionado de lo que nuestro ILT ve, nuestros maestros/profesores expresan necesidades, y lo que sabemos qué hará avanzar a nuestro campus. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Encontrar maneras de mejorar la participación de los maestros/profesores en el campus; Personal encargado de la vigilancia: Equipo de liderazgo escolar Prioridades de la TEA: Reclutar, apoyar, retener a los maestros/profesores y directores, Construir una base de lectura y matemáticas, Mejorar las escuelas de bajo rendimiento - Herramientas del ESF: Palanca 1: Liderazgo y planificación escolar sólidos, Palanca 2: Contratación estratégica, Palanca 3: Cultura escolar positiva, Palanca 4: Materiales didácticos y evaluaciones de alta calidad, Palanca 5: Instrucción efectiva
Estrategia 3 Detalles
Estrategia 3: Utilizar un enfoque de liderazgo compartido en el que se invite a la gente a sentarse a la mesa y se escuchen sus voces. Dar a conocer a los maestros/profesores que muestran crecimiento y progreso. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Involucrar a más personas en los procesos generales diarios en EIS. Personal encargado de la vigilancia: Equipo de liderazgo escolar Prioridades de la TEA: Reclutar, apoyar, retener a los maestros/profesores y directores, Mejorar las escuelas de bajo rendimiento - Herramientas del ESF: Palanca 1: Liderazgo y planificación escolar sólidos, Palanca 2: Contratación estratégica, Palanca 3: Cultura escolar positiva, Palanca 4: Materiales didácticos y evaluaciones de alta calidad, Palanca 5: Instrucción efectiva

Meta 2: Elgin DEI participará en el aprendizaje profesional y apoyará al personal altamente efectivo.

Objetivo de rendimiento 3: Elgin DEI aumentará la seguridad y el bienestar del personal en un 10% según lo medido por las encuestas bianuales de clima y seguridad del personal en 2024-2025.

Fuentes de Datos de Evaluación: Encuesta de bienestar/satisfacción del personal, Datos de la encuesta, Informe de retención del personal

Estrategia 1 Detalles
Estrategia 1: Elgin DEI aumentará la seguridad y el bienestar del personal en un 10% según lo medido por las encuestas bianuales de clima y seguridad del personal en 2024-2025 Resultado e impacto esperado de la estrategia: Encuesta de bienestar/satisfacción del personal, Datos de la encuesta, Informe de retención del personal se utilizarán para mostrar un aumento en el compromiso de todos. Personal encargado de la vigilancia: Equipo administrativo Prioridades de la TEA: Reclutar, apoyar, retener a los maestros/profesores y directores, Mejorar las escuelas de bajo rendimiento - Herramientas del ESF: Palanca 1: Liderazgo y planificación escolar sólidos, Palanca 2: Contratación estratégica, Palanca 3: Cultura escolar positiva, Palanca 4: Materiales didácticos y evaluaciones de alta calidad, Palanca 5: Instrucción efectiva

Estrategia 2 Detalles
Estrategia 2: Afirmaciones mensuales. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Mejorar la moral de todo el personal. Personal encargado de la vigilancia: Equipo de liderazgo escolar Prioridades de la TEA: Reclutar, apoyar, retener a los maestros/profesores y directores, Mejorar las escuelas de bajo rendimiento - Herramientas del ESF: Palanca 1: Liderazgo y planificación escolar sólidos, Palanca 2: Contratación estratégica, Palanca 3: Cultura escolar positiva, Palanca 4: Materiales didácticos y evaluaciones de alta calidad, Palanca 5: Instrucción efectiva
Estrategia 3 Detalles
Estrategia 3: Desarrollaremos una forma de celebrar al educador de la semana y al gato salvaje de la semana. Resultado/impacto esperado de la estrategia: Mejorar la moral entre todos los estudiantes y maestros/profesores. Personal encargado de la vigilancia: Equipo administrativo Prioridades de la TEA: Reclutar, apoyar, retener a los maestros/profesores y directores, Mejorar las escuelas de bajo rendimiento - Herramientas del ESF: Palanca 1: Liderazgo y planificación escolar sólidos, Palanca 2: Contratación estratégica, Palanca 3: Cultura escolar positiva, Palanca 4: Materiales didácticos y evaluaciones de alta calidad, Palanca 5: Instrucción efectiva
Estrategia 4 Detalles
Estrategia 4: Las encuestas se compartirán a lo largo del año y todos reflexionarán sobre ellas y pondrán en práctica las necesidades de nuestros maestros/profesores. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Proporcionar comentarios a todo el equipo de liderazgo. Personal encargado de la vigilancia: Equipo administrativo Prioridades de la TEA: Reclutar, apoyar, retener a los maestros/profesores y directores, Mejorar las escuelas de bajo rendimiento - Herramientas del ESF: Palanca 1: Liderazgo y planificación escolar sólidos, Palanca 2: Contratación estratégica, Palanca 3: Cultura escolar positiva, Palanca 4: Materiales didácticos y evaluaciones de alta calidad, Palanca 5: Instrucción efectiva

Meta 2: Elgin DEI participará en el aprendizaje profesional y apoyará al personal altamente efectivo.

Objetivo de rendimiento 4: Elgin DEI aumentará la satisfacción y el compromiso de la facultad y el personal según lo medido por la encuesta bianual del clima del personal en 2024-2025.

Fuentes de Datos de Evaluación: “Reach the E” (Alcanza al E), Recorridos “Let’s Talk” (Vamos a hablar) del Superintendente, Encuesta de bienestar/satisfacción del personal

Estrategia 1 Detalles
Estrategia 1: - Encuestas distribuidas dos veces al año. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Aumentar la moral y comprender dónde se encuentra el profesorado en relación con sus pensamientos y sentimientos generales en el EIS. Personal encargado de la vigilancia: Equipo administrativo Prioridades de la TEA: Reclutar, apoyar, retener a los maestros/profesores y directores - Herramientas del ESF: Palanca 1: Liderazgo y planificación escolar sólidos, Palanca 2: Contratación estratégica, Palanca 3: Cultura escolar positiva

Meta 3: Elgin DEI mejorará la participación de la comunidad y las asociaciones.

Objetivo de rendimiento 1: Aumentarán las percepciones positivas de satisfacción y participación de la comunidad, medidas por datos cualitativos y/o encuestas de las partes interesadas.

Fuentes de Datos de Evaluación: Desarrollar e implementar una encuesta de satisfacción de padres de familia

Estrategia 1 Detalles
Estrategia 1: Comunicación efectiva a través de publicaciones frecuentes en Facebook, correos electrónicos y otras formas de medios sociales. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Aumentar la concienciación entre la comunidad Personal encargado de la vigilancia: Comité social Prioridades de la TEA: Reclutar, apoyar, retener a los maestros/profesores y directores, Mejorar las escuelas de bajo rendimiento - Herramientas del ESF: Palanca 1: Liderazgo y planificación escolar sólidos, Palanca 2: Contratación estratégica, Palanca 3: Cultura escolar positiva

Estrategia 2 Detalles
Estrategia 2: Reflexionar sobre los datos de la encuesta de padres de familia para realizar cambios -Celebrar la comunidad y proporcionar comentarios Resultado e impacto esperado de la estrategia: Mejorar el conocimiento de las grandes cosas que ocurren en EIS. Personal encargado de la vigilancia: Todos los educadores de EIS. Prioridades de la TEA: Reclutar, apoyar, retener a los maestros/profesores y directores, Mejorar las escuelas de bajo rendimiento - Herramientas del ESF: Palanca 3: Cultura escolar positiva

Meta 3: Elgin DEI mejorará la participación de la comunidad y las asociaciones.

Objetivo de rendimiento 2: Aumentarán las percepciones positivas de satisfacción y participación de la comunidad, medidas por datos cualitativos y/o encuestas de las partes interesadas.

Fuentes de Datos de Evaluación: Foros trimestrales y oportunidades de comentarios del Superintendente

Estrategia 1 Detalles
Estrategia 1: Foros trimestrales y oportunidades de comentarios por parte del equipo administrativo Resultado e impacto esperado de la estrategia: Aumentar participación Personal encargado de la vigilancia: Equipo administrativo. Prioridades de la TEA: Reclutar, apoyar, retener a los maestros/profesores y directores, Mejorar las escuelas de bajo rendimiento - Herramientas del ESF: Palanca 1: Liderazgo y planificación escolar sólidos, Palanca 3: Cultura escolar positiva
Estrategia 2 Detalles
Estrategia 2: Invitar a la comunidad a colaborar en la educación -Utilizar tutores para ayudar a los estudiantes con dificultades Resultado e impacto esperado de la estrategia: Aumentar el aprendizaje y el rendimiento general de los estudiantes Personal encargado de la vigilancia: Comité de tutoría Prioridades de la TEA: Reclutar, apoyar, retener a los maestros/profesores y directores, Mejorar las escuelas de bajo rendimiento - Herramientas del ESF: Palanca 1: Liderazgo y planificación escolar sólidos, Palanca 3: Cultura escolar positiva, Palanca 5: Instrucción efectiva

Meta 3: Elgin DEI mejorará la participación de la comunidad y las asociaciones.

Objetivo de rendimiento 3: Las asociaciones con empresas y otras agencias gubernamentales aumentarán en un 5%.

Fuentes de Datos de Evaluación: Aumento de asociaciones y oportunidades para estudiantes.

Estrategia 1 Detalles
Estrategia 1: - Lograr que nuestro equipo CCMR trabaje con varios negocios y alineación vertical con nuestra escuela media y secundaria. Resultado e impacto esperado de la estrategia: aumentar el compromiso en todas las actividades ofrecidas en EHS. Personal encargado de la vigilancia: Comité CCMR Prioridades de la TEA: Conectar la escuela secundaria con la carrera y la universidad - Herramientas del ESF: Palanca 1: Liderazgo y planificación escolar sólidos, Palanca 2: Contratación estratégica, Palanca 3: Cultura escolar positiva

Meta 4: Elgin DEI mantendrá sistemas fiscales y operacionales fuertes.

Objetivo de rendimiento 1: Se asegurará una fuerte administración financiera y eficiencia operacional manteniendo una calificación de A, Logro Superior en el Sistema de Calificación de Integridad Financiera de Texas (FIRST).

Estrategia 1 Detalles
Estrategia 1: Supervisar activamente todos los aspectos del presupuesto y asegurarnos de que no estamos gastando más de la cuenta en las partidas presupuestarias Resultado e impacto esperado de la estrategia: Asegurar que Personal encargado de la vigilancia: El director y el asistente administrativo. Prioridades de la TEA: Reclutar, apoyar, retener a los maestros/profesores y directores - Herramientas del ESF: Palanca 1: Liderazgo y planificación escolar sólidos, Palanca 2: Contratación estratégica, Palanca 3: Cultura escolar positiva

Meta 4: Elgin DEI mantendrá sistemas fiscales y operacionales fuertes.

Objetivo de rendimiento 2: La planificación transparente, sistémica y a largo plazo de las instalaciones se medirá por el funcionamiento dentro del presupuesto de bonos, la aprobación de bonos futuros y la capacidad de respuesta a las necesidades de las instalaciones en relación con la matrícula de estudiantes.

Estrategia 1 Detalles
Estrategia 1: Tenemos un proyecto a largo plazo para nuestro campus para su consideración. -Nuevo mobiliario para la biblioteca, ya que lo que hay es una mezcla de mesas y sillas. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Mayor orgullo de nuestro campus Personal encargado de la vigilancia: El comité de bonos. Prioridades de la TEA: Reclutar, apoyar, retener a los maestros/profesores y directores - Herramientas del ESF: Palanca 1: Liderazgo y planificación escolar sólidos, Palanca 3: Cultura escolar positiva

Meta 4: Elgin DEI mantendrá sistemas fiscales y operacionales fuertes.

Objetivo de rendimiento 3: Instalaciones seguras y educativamente innovadoras serán medidas por los puntajes de auditoría de seguridad, reportes internos de instalaciones seguras.

Estrategia 1 Detalles
Estrategia 1: Los asistentes administrativos ingresarán las órdenes de trabajo a medida que surjan Resultado e impacto esperado de la estrategia: Facilitron será usado para medir esto

Meta 4: Elgin DEI mantendrá sistemas fiscales y operacionales fuertes.

Objetivo de rendimiento 4: Asegurar la seguridad del edificio continuamente. Todas las revisiones de puertas se harán semanalmente.

Fuentes de Datos de Evaluación: Auditorías semanales de puertas

Estrategia 1 Detalles
Estrategia 1: Asegurar un edificio altamente organizado para asegurar que el aprendizaje ocurra diariamente de campana a campana. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Caminatas por el equipo de liderazgo de la escuela y proporcionar comentarios a todos los maestros/profesores sobre cómo mejorar su oficio.

Meta 5: Elgin DEI aumentará el rendimiento de sus estudiantes en las áreas de alfabetización y aritmética.

Objetivo de rendimiento 1: Los estudiantes de Elgin DEI con desventajas económicas y Bilingüe emergente alcanzarán las metas de Cerrar la Brecha de 52% a 72% para 2025.

Meta HB3

Estrategia 1 Detalles
Estrategia 1: Asegurar que continuamos encontrando maneras de cerrar las brechas de logros a través de programas en línea como los que ofrece el distrito. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Análisis de datos de los diversos programas en línea. Planteamientos de problemas: Aprendizaje estudiantil 1