

Distrito Escolar Independiente de Calallen

Escuela Primaria Wood River

2025-2026 Plan de mejora del campus

Índice de calificación de responsabilidad: A

Designación de distinción

Rendimiento académico en Lengua y Literatura Inglesa/Lectura

Rendimiento académico en Matemáticas

El Mejor 25 %: Cierre de brechas comparativo

Preparación para la educación postsecundaria



Misión

Construiremos una base que establezca altas expectativas, al tiempo que promovemos experiencias académicas positivas, la creatividad y una mentalidad de crecimiento, para fomentar el aprendizaje para toda la vida dentro de una comunidad exitosa que se acoge mutuamente.

Visión

A través de la colaboración, desarrollaremos pensadores críticos de alto rendimiento, que se valoren a sí mismos y a la comunidad diversa en la que vivimos.

Evaluación integral de las necesidades

Cultura de Desempeño y Preparación

Resumen de la Cultura de Desempeño y Preparación

Me complace informar que ha aumentado el porcentaje de estudiantes que alcanzaron sus metas de crecimiento en las Pruebas de Medición del Progreso Académico (MAP) tanto en lectura como en matemáticas. Esta mejora es un testimonio del arduo trabajo y la dedicación de nuestros estudiantes y maestros/profesores, quienes se han centrado diligentemente en estrategias de aprendizaje personalizadas para mejorar el Desempeño Académico.

Nuestros maestros/profesores han participado activamente en la elaboración del plan de estudios, lo que les ha permitido adaptar el contenido educativo para satisfacer mejor las necesidades de nuestro diverso cuerpo estudiantil. Este esfuerzo colaborativo asegura que nuestro plan de estudios siga siendo relevante, atractivo y alineado con los estándares educativos, lo que en última instancia apoya el éxito de los estudiantes.

Este año, ampliamos nuestro Día de las Profesiones para incluir una mayor variedad de carreras, brindando a los estudiantes una perspectiva más amplia sobre posibles caminos futuros. Al exponer a los estudiantes a una amplia gama de profesiones, nuestro objetivo es inspirarlos a explorar diferentes intereses y comprender las habilidades requeridas en diversos campos.

Hemos implementado un sistema de seguimiento de la asistencia más sólido que incluye llamadas telefónicas a los padres de familia y visitas a los hogares. Esta iniciativa está diseñada para mejorar la asistencia de los estudiantes al fomentar una comunicación más estrecha entre la escuela y las familias, asegurando que los estudiantes estén presentes y listos para aprender.

Nuestros estudiantes de segundo grado ahora tienen la oportunidad de participar en las actividades de la Liga Interescolar Universitaria (UIL). Esta participación les permite desarrollar sus habilidades en un entorno competitivo, promoviendo tanto el crecimiento académico como el personal desde una edad temprana.

Para mantener a nuestra comunidad informada y comprometida, hemos introducido un boletín para padres de familia. Esta herramienta de comunicación proporciona actualizaciones sobre eventos escolares, anuncios importantes y lo más destacado de los logros de los estudiantes, fomentando una conexión más sólida entre la escuela y las familias.

Los maestros/profesores han implementado el programa Leader in Me para la educación del carácter, que se enfoca en desarrollar habilidades de liderazgo y responsabilidad personal entre los estudiantes. Este programa es parte integral de nuestra misión de formar personas integrales que estén preparadas para contribuir positivamente a la sociedad.

Además, hemos establecido Comités de Acción de «Leader in Me» para los maestros/profesores, que sirven como plataforma para que los educadores colaboren en iniciativas que promuevan el liderazgo y el desarrollo del carácter dentro de la escuela. Estos comités empoderan a los maestros/profesores para que asuman un papel activo en la configuración de la cultura escolar y la mejora de la experiencia educativa de todos los estudiantes.

Planteamientos de problemas que identifican las necesidades de la Cultura de Desempeño y Preparación

Planteamiento del problema 1: La Escuela Primaria Wood River está experimentando una disminución en la matrícula de estudiantes.

Causa raíz: Elección de las familias de familia, opción de educación en el hogar, percepción negativa en torno al acoso escolar,

Planteamiento del problema 2: El porcentaje de la población en educación especial está aumentando.

Causa raíz: Mayor solicitud de evaluaciones, menor intervención temprana, habilidades de lectura básicas débiles, ausentismo crónico

Cultura de compromiso del cuerpo docente y el personal

Resumen de la Cultura de compromiso del cuerpo docente y el personal

Como parte de nuestro compromiso de fomentar un ambiente de trabajo positivo y solidario, hemos implementado un almuerzo de recompensa por asistencia para los maestros/profesores que logran asistencia perfecta cada trimestre. Esta iniciativa no solo reconoce la dedicación y el compromiso de nuestros educadores, sino que también anima a una cultura de confiabilidad y consistencia dentro de nuestro personal docente.

Hemos introducido el Zen Den, un espacio dedicado donde los maestros/profesores pueden relajarse y recargar energías durante sus descansos. Esta iniciativa forma parte de nuestro esfuerzo más amplio por apoyar el bienestar de nuestro personal, reconociendo que un maestro/profesor relajado y revitalizado está mejor preparado para brindar una educación de alta calidad a nuestros estudiantes.

Para motivar y reconocer aún más a nuestros maestros/profesores, hemos establecido una serie de incentivos. Estos incentivos están diseñados para recompensar el desempeño y la dedicación excepcionales, promoviendo así una cultura de excelencia y mejora continua dentro de nuestra escuela.

Nuestro Comité de Cultura desempeña un papel fundamental en la creación y el mantenimiento de un ambiente escolar positivo. Este comité tiene la tarea de organizar eventos e iniciativas que mejoren la moral del personal y fomenten un sentido de comunidad y pertenencia entre todos los miembros de nuestra escuela.

Se han instituido visitas de seguimiento periódicas con comentarios inmediatos para apoyar a nuestros maestros/profesores en su crecimiento profesional. Esta práctica permite observaciones en tiempo real y comentarios constructivos, lo que permite a los maestros/profesores refinar sus estrategias de enseñanza y mejorar su eficacia en los salones de clases.

El programa de mentores del campus es una parte integral de nuestro marco de desarrollo profesional. Al emparejar a educadores experimentados con miembros del personal más nuevos, facilitamos el intercambio de conocimientos y brindamos un valioso apoyo, asegurándonos de que todos los maestros/profesores cuenten con los recursos que necesitan para tener éxito.

Nuestra participación en la Asignación de Incentivos para Maestros/Profesores (TIA) refleja nuestro compromiso de reconocer y recompensar la excelencia docente. A través de este programa, nuestro objetivo es atraer y retener a educadores de alta calidad que se dediquen a mejorar los resultados de los estudiantes.

Por último, realizamos una encuesta anual sobre la cultura del personal para recabar información sobre las experiencias y percepciones de nuestro personal. Esta encuesta es una herramienta fundamental para identificar puntos fuertes y oportunidades de mejora, lo que nos permite tomar decisiones informadas que mejoran la cultura y el entorno de nuestra escuela.

Participación y compromiso de la comunidad

Resumen de la Participación y compromiso de la comunidad

La reciente encuesta a los padres de familia nos ha proporcionado información valiosa sobre las necesidades y expectativas de nuestra comunidad escolar. Nos comprometemos a utilizar estos comentarios para mejorar nuestras estrategias de comunicación y participación, asegurándonos de satisfacer de manera efectiva las necesidades de nuestros estudiantes y sus familias.

Para agilizar la comunicación con los padres de familia, estamos implementando Parent Square como una plataforma unificada. Esto nos permitirá mantener una comunicación coherente y clara, asegurando que todos los padres de familia estén informados y participen en las actividades y novedades de la escuela de manera oportuna.

Nuestro consejo de Toma de Decisiones en el Centro Escolar (SBDM) sigue desempeñando un papel crucial en la configuración de la dirección de nuestra escuela. Al involucrar a padres de familia, maestros/profesores y miembros de la comunidad en el proceso de toma de decisiones, nos aseguramos de que nuestras políticas e iniciativas escolares reflejen las diversas perspectivas y necesidades de nuestra comunidad.

La Asociación de Padres de familia (PTA) sigue siendo un componente vital de nuestra comunidad escolar, ya que fomenta la colaboración entre padres de familia y maestros/profesores. A través de la PTA, nuestro objetivo es mejorar la experiencia educativa de nuestros estudiantes mediante el apoyo a los programas escolares y la organización de eventos que reúnan a las familias.

Los eventos familiares son una parte integral de nuestra cultura escolar, ya que brindan oportunidades para que los padres de familia, los estudiantes y el personal se conecten y construyan un fuerte sentido de comunidad. Nos dedicamos a organizar eventos que sean inclusivos y atractivos, promoviendo un ambiente positivo y de apoyo para todas las familias.

Animamos a nuestros maestros/profesores a solicitar subvenciones de la Fundación Educativa Calallen. Estas subvenciones proporcionan recursos esenciales que pueden mejorar la enseñanza en el salón de clases y respaldar prácticas docentes innovadoras, lo que en última instancia beneficia las experiencias de aprendizaje de nuestros estudiantes.

Crear alianzas con la comunidad local es esencial para elevar la moral y fomentar un ambiente de apoyo para nuestros estudiantes y personal. Al colaborar con empresas y organizaciones locales, podemos crear oportunidades de enriquecimiento y apoyo que mejoren la experiencia educativa y contribuyan al bienestar general de nuestra comunidad escolar.

Operaciones eficaces y eficientes

Resumen de las Operaciones eficaces y eficientes

Como parte de nuestro compromiso con la transparencia financiera y la gestión eficaz de los recursos, nuestro personal participa activamente en capacitaciones presupuestarias a nivel de distrito. Estas sesiones dotan a nuestro equipo de las habilidades y los conocimientos necesarios para gestionar las finanzas de nuestra escuela de manera eficiente, asegurando que podamos brindar la mejor experiencia educativa posible a nuestros estudiantes.

Priorizamos la comunicación regular con los coordinadores de cada grado para abordar y evaluar las necesidades del campus de manera eficaz. Este diálogo continuo nos permite identificar y responder a los requisitos específicos de cada nivel de grado, asegurando que nuestros programas educativos cuenten con el apoyo adecuado y estén alineados con las metas generales de nuestra escuela.

Garantizar la seguridad de nuestros estudiantes y personal es primordial, por lo que completamos diligentemente todos los simulacros de seguridad obligatorios. Estos simulacros preparan a nuestra comunidad escolar para responder de manera rápida y eficaz en caso de una emergencia, reforzando nuestro compromiso de mantener un entorno de aprendizaje seguro.

La presencia de un guardia armado en el campus es una medida que hemos implementado para mejorar la seguridad. Esta decisión refleja nuestra dedicación a proteger a nuestros estudiantes y personal, proporcionando una capa adicional de protección y tranquilidad para todos en el campus.

Para reforzar aún más la seguridad, hemos establecido puertas abiertas para la detección de metales. Este procedimiento está diseñado para evitar que entren artículos prohibidos a las instalaciones de nuestra escuela, manteniendo así un ambiente seguro y protegido para nuestras actividades educativas.

Exigimos capacitación obligatoria para voluntarios y verificaciones de antecedentes para todas las personas que visitan nuestro campus. Esta política asegura que todas las personas que interactúan con nuestros estudiantes hayan sido sometidas a una investigación exhaustiva, lo que contribuye a una comunidad escolar segura y solidaria.

Por último, utilizamos el sistema de detección Raptor como parte de nuestro sistema de gestión de visitantes. Esta tecnología nos ayuda a rastrear y monitorear a todos los visitantes de nuestro campus, asegurando que mantengamos un entorno seguro al tiempo que damos la bienvenida a la participación de la comunidad en nuestras actividades escolares.

Prioridades

Prioridad 1: Crear y mantener una cultura de rendimiento y preparación para la vida después de la escuela secundaria

Objetivo de rendimiento 1: Crecimiento y logros académicos

Alta prioridad

Prioridad HB3

Puntuaciones del MAP de la NWEA, datos de las pruebas trimestrales, datos de referencia locales del ESGI, intervención/grupos pequeños, WIN (tiempo para lo que necesito)

Acción estratégica 1 Detalles
Acción estratégica 1: 1.1.1 Mejorar la alineación estratégica del plan de estudios, lo que incluye asegurar la fidelidad del plan de estudios escrito, impartido y evaluado en consonancia con el Marco de Matemáticas y RLA (Lectura y Lenguaje) desarrollado por el distrito. Resultado/impacto esperado de la acción estratégica: Medida de rendimiento y crecimiento del MAP Personal responsable del monitoreo: Maestros/Profesores, Administración, Intervencionista y Currículo Título I: 2.51, 2.52, 2.53 - Prioridades de la TEA: Construir una base de lectura y matemáticas

Acción estratégica 2 Detalles
Acción estratégica 2: 1.1.2 Asegurar que las PLC se centren en las cuatro preguntas orientadoras y respondan al desempeño de los estudiantes. Resultado/impacto esperado de la acción estratégica: Indicadores de crecimiento MAP de NWEA; participación en los niveles 2 y 3; registros de intervención; revisiones de los cuadernos de los PLC Personal responsable del monitoreo: Director, Subdirector, Intervencionista
Acción estratégica 3 Detalles
Acción estratégica 3: 1.1.3 Mejorar la comunicación con los padres de familia y la comunidad mediante boletines informativos, redes sociales y Parent Square para mostrar los logros de la escuela, los programas y los éxitos de los estudiantes. Resultado/impacto esperado de la acción estratégica: Participación familiar, concienciación de la comunidad Personal responsable del monitoreo: Director Planteamientos de problemas: Cultura de Desempeño y Preparación 1
Acción estratégica 4 Detalles
Acción estratégica 4: 1.1.4 Realizar encuestas periódicas a padres de familia y estudiantes para recabar comentarios sobre el ambiente escolar y las áreas de mejora, y utilizar estos datos para tomar decisiones informadas sobre las políticas y prácticas escolares con el fin de abordar las preocupaciones y mejorar la reputación de la escuela. Resultado/impacto esperado de la acción estratégica: Mejorar el ambiente escolar Personal responsable del monitoreo: Director y Subdirector Planteamientos de problemas: Cultura de Desempeño y Preparación 1
Acción estratégica 5 Detalles
Acción estratégica 5: 1.1.5 Establecer un sistema para el seguimiento y la intervención periódicos de la asistencia. Identificar a los estudiantes con absentismo crónico y trabajar con las familias para desarrollar planes de mejora de la asistencia, incluyendo incentivos para mejorar la asistencia y servicios de apoyo según sea necesario. Resultado/impacto esperado de la acción estratégica: Aumento de la asistencia Personal responsable del monitoreo: Director, Subdirector y Consejero Prioridades de la TEA: Mejorar las escuelas de bajo rendimiento Planteamientos de problemas: Cultura de Desempeño y Preparación 2
Acción estratégica 6 Detalles
Acción estratégica 6: Brindar desarrollo profesional a los maestros/profesores sobre estrategias de instrucción diferenciada para apoyar mejor a los estudiantes de educación especial en los salones de clases de educación general. Planteamientos de problemas: Cultura de Desempeño y Preparación 2

Prioridad 1: Crear y mantener una cultura de rendimiento y preparación para la vida después de la escuela secundaria

Objetivo de rendimiento 2: Preparación para la universidad, la carrera profesional y el servicio militar

Prioridad 1: Crear y mantener una cultura de rendimiento y preparación para la vida después de la escuela secundaria

Objetivo de rendimiento 3: Participación de los estudiantes en actividades y clubes para formar ciudadanos integrales

Prioridad 1: Crear y mantener una cultura de rendimiento y preparación para la vida después de la escuela secundaria

Objetivo de rendimiento 4: Seguridad y bienestar de los estudiantes

Prioridad 2: Crear y mantener una cultura de compromiso del personal docente y administrativo

Objetivo de rendimiento 1: Fortalecer el desarrollo profesional, la colaboración y el bienestar del personal para aumentar la retención y la eficacia de la enseñanza.

Prioridad 2: Crear y mantener una cultura de compromiso del personal docente y administrativo

Objetivo de rendimiento 2: Compromiso del personal docente y administrativo

Prioridad 2: Crear y mantener una cultura de compromiso del personal docente y administrativo

Objetivo de rendimiento 3: Desarrollo de capacidades para todo el personal docente y administrativo

Prioridad 2: Crear y mantener una cultura de compromiso del personal docente y administrativo

Objetivo de rendimiento 4: Remuneración competitiva para el personal docente y administrativo

Prioridad 3: Aumentar la participación y el compromiso de la comunidad

Objetivo de rendimiento 1: Ampliar las alianzas con los padres de familia, las familias y la comunidad para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y la cultura escolar

Prioridad 3: Aumentar la participación y el compromiso de la comunidad

Objetivo de rendimiento 2: Participación de los padres de familia

Prioridad 3: Aumentar la participación y el compromiso de la comunidad

Objetivo de rendimiento 3: Participación y compromiso de la comunidad

Prioridad 3: Aumentar la participación y el compromiso de la comunidad

Objetivo de rendimiento 4: Alianzas comunitarias

Prioridad 4: Asegurar operaciones eficaces y eficientes

Objetivo de rendimiento 1: Buena gestión financiera y comunicación clara con las partes interesadas

Prioridad 4: Asegurar operaciones eficaces y eficientes

Objetivo de rendimiento 2: Mejorar la eficiencia y los procesos operativos

Prioridad 4: Asegurar operaciones eficaces y eficientes

Objetivo de rendimiento 3: Seguridad y protección

Políticas, procedimientos y requisitos

Las siguientes políticas, procedimientos y requisitos se tratan en el Plan de mejora del distrito. Las políticas, procedimientos y requisitos del distrito se publicarán junto con el Plan de mejora del campus:

Título	Persona Responsable	Fecha de revisión	Abordado por	Abordado el
Prevención del acoso escolar	Emily Lorenz	30 de septiembre de 2025	Emily Lorenz	30 de enero de 2026
Abuso y negligencia infantil	Emily Lorenz	1º de diciembre de 2025	Emily Lorenz	30 de enero de 2026
Evaluación de Toma de decisiones y Planificación de políticas	Emily Lorenz	30 de septiembre de 2025	Emily Lorenz	30 de enero de 2026
Programa de Educación Disciplinaria Alternativa (DAEP)	Emily Lorenz	30 de septiembre de 2025	Emily Lorenz	30 de enero de 2026
Bienestar estudiantil: Programas de intervención en crisis y capacitación	Emily Lorenz	1º de diciembre de 2025	Emily Lorenz	30 de enero de 2026
Bienestar estudiantil: Gestión de la disciplina, los conflictos y la violencia	Emily Lorenz	30 de septiembre de 2025	Emily Lorenz	30 de enero de 2026