

Plan de Acción 2026-2027

Pilgrim Academy

Christopher Hua

Plan de Acción Escolar – Diagnóstico de Necesidades

Durante los últimos tres años, nuestro plantel, que atiende a una población estudiantil en la que el 98% se encuentra en situación de desventaja económica, ha logrado avances académicos importantes. Hemos mostrado un crecimiento constante en Lectura, Matemáticas y Ciencias, además de un repunte sólido en Estudios Sociales. Estos resultados reflejan el enfoque sostenido en fortalecer la instrucción de Nivel 1, alinear la enseñanza con estándares rigurosos y ofrecer intervenciones específicas de acuerdo con las necesidades del alumnado.

Aunque se proyecta que el ciclo escolar pasado obtuvimos una calificación A, persisten brechas de logro entre nuestro alumnado bilingüe emergente, el estudiantado que recibe servicios de educación especial y algunos subgrupos étnicos. Además, nuestros niveles de desempeño en Meets y Masters siguen por debajo de las metas estatales. Nuestro siguiente reto es sostener este crecimiento integrando el desarrollo del lenguaje académico en todas las áreas de contenido, fortaleciendo nuestros modelos de co-enseñanza e intervención y ampliando el acceso a oportunidades de aprendizaje rigurosas para que cada estudiante tenga la oportunidad de destacar.

Necesidades relacionadas con los datos de logro estudiantil

Pilgrim Academy STAAR Data 2024, 2025, 2026			
Year and Subject	Approaches	Meets	Masters
2024 Mathematics	75%	43%	16%
2025 Mathematics	80%	54%	23%
2026 Mathematics	82%	57%	26%
2024 Reading	68%	40%	14%
2025 Reading	76%	52%	25%
2026 Reading	76%	55%	29%

Domain 1 STAAR Achievement									
Area	N Tested	Does Not Meet #approaches Only	Meets Only #	Masters #	Approaches+ %	Meets+ %	Masters %	Achievement Index	
Math Grades 3-8	685	129	173	221	162	81.20%	55.90%	23.60%	53.60%
Algebra I	49	1	12	10	26	98.00%	73.50%	53.10%	74.80%
Math + Algebra	734	130	185	231	188	82.30%	57.10%	25.60%	55.00%
RLA Grades 3-8	734	176	155	193	210	76.00%	54.90%	28.60%	53.20%
Total	1468	306	340	424	398	79.20%	56.00%	27.10%	54.10%

En los últimos tres años, nuestro plantel ha logrado avances importantes en los niveles Meets y Masters; sin embargo, seguimos por debajo de las metas estatales y debemos continuar elevando el logro base general en el Dominio 1. Aunque nuestro avance es alentador, el rigor desigual, las oportunidades limitadas de enriquecimiento para estudiantes con mejor-desempeño, y un mayor enfoque en mover al alumnado de Approaches a Meets han frenado el crecimiento en el nivel Masters. Al mismo tiempo, avances menores en Approaches sugieren que nuestras intervenciones actuales no están atendiendo de manera consistente las brechas fundamentales de nuestros estudiantes con más bajo-desempeño.

De aquí en adelante, reorientaremos nuestro Bloque de Aceleración para brindar instrucción focalizada, basada en habilidades-, a estudiantes que se encuentran por debajo de Approaches y a quienes están a punto de alcanzarlo. Los grupos de estudiantes y las prioridades de enseñanza se ajustarán de forma regular con base en datos de evaluación, resultados de DOL y evidencia recopilada mediante monitoreo intensivo. Durante la instrucción de Tier 1 y el Bloque de Aceleración, el personal docente responderá de inmediato cuando el monitoreo detecte malentendidos, ofrecerá múltiples oportunidades para que el alumnado practique habilidades prioritarias, y aumentará el discurso académico y la escritura. Este enfoque, más intencional, nos ayudará a fortalecer el desempeño en Approaches, sostener los avances en Meets, acelerar el crecimiento en Masters y elevar nuestro logro general en el Dominio 1.

2nd	Fall 2025-2026	Winter 2025-2026	Spring 2025-2026	Δ
Math	58th Percentile	63rd Percentile	52nd Percentile	6
RLA	26th Percentile	32nd Percentile	30th Percentile	4
RLA Spanish	56th Percentile	72nd Percentile	52nd Percentile	4
Science	25th Percentile	39th Percentile	40th Percentile	12

8th	Fall 2025-2026	Winter 2025-2026	Spring 2025-2026	Δ
Math	52nd Percentile	57th Percentile	48th Percentile	4
Algebra		69th Percentile	68th Percentile	1
RLA	51st Percentile	50th Percentile	58th Percentile	7
Science	60th Percentile	72nd Percentile	78th Percentile	18

Campus	Fall 2025-2026	Winter 2025-2026	Spring 2025-2026	Δ
Math	56th Percentile	61st Percentile	60th Percentile	3
Algebra		69th Percentile	68th Percentile	1
RLA	37th Percentile	46th Percentile	53rd Percentile	16
RLA Spanish	58th Percentile	65th Percentile	63rd Percentile	5
Science	42nd Percentile	55th Percentile	60th Percentile	18

Los datos de NWEA MAP muestran que el 71% del alumnado de 2-8.º alcanzó sus metas de crecimiento en RLA, en comparación con el 62% del alumnado de K-8.º en Matemáticas. Aunque en ambas áreas hay avances, la brecha de nueve-puntos porcentuales-deja claro que necesitamos un enfoque más sólido y más intencional en el crecimiento en matemáticas. Segundo y octavo grado serán niveles prioritarios porque fueron los que mostraron los niveles más bajos de crecimiento.

De aquí en adelante, fortaleceremos la instrucción de Matemáticas de Nivel 1 y reenfocaremos el Bloque de Aceleración para brindar apoyo específico, basado en habilidades-, a estudiantes que están por debajo del nivel de grado y a quienes están cerca de alcanzar la competencia. El personal docente utilizará los datos por dominios de MAP, evaluaciones comunes, resultados de DOL y un monitoreo constante y riguroso para identificar brechas, formar grupos flexibles y ajustar la enseñanza según las necesidades del alumnado. El acompañamiento adicional y el seguimiento del progreso en segundo y octavo grado ayudarán a asegurar que el alumnado tenga múltiples oportunidades de práctica- con retroalimentación inmediata y una intervención enfocada, diseñada para aumentar el porcentaje de estudiantes que cumplen sus metas de crecimiento en Math MAP.

Growth by Current Grade 25-26							
Grade	Matched	Growth	No Growth	Growth Rate	New	% of students who met Growth	
2	88	64	24	72.70%	11	51.58%	
3	104	69	35	66.30%	8		
4	91	26	65	28.60%	4		
5	112	67	45	59.80%	9		
6	78	21	57	26.90%	4		
7	61	26	35	42.60%	2		
8	68	37	31	54.40%	4		

Nuestros datos de TELPAS muestran que el alumnado de estudiantes bilingües emergentes de 5.º, 7.º y 8.º grado presentó tasas de crecimiento del idioma más lentas que las de otros niveles. Esto indica la necesidad de dar un seguimiento más cercano a estos grupos específicos y fortalecer la conexión entre el desarrollo del lenguaje y la instrucción diaria de lectura.

De aquí en adelante, el equipo directivo del campus trabajará de manera directa con el personal docente de lectura de 5-, 7- y 8- grado para identificar al alumnado que no avanza al ritmo esperado y dar seguimiento a su crecimiento durante todo el año. El personal docente utilizará los datos de dominio de TELPAS, el desempeño en el aula, los resultados de DOL y el trabajo del alumnado para planear apoyos lingüísticos específicos y ajustar la enseñanza según las necesidades individuales. Nos enfocaremos en integrar vocabulario académico, diálogo estructurado entre estudiantes, comprensión lectora y oportunidades frecuentes de escritura dentro de la instrucción diaria. Mediante un monitoreo constante del progreso, acompañamiento dirigido y una colaboración intencional con el personal docente de lectura, aceleraremos el desarrollo del lenguaje y mejoraremos los resultados de nuestro alumnado bilingüe emergente.

DIBELS % Met Proficiency		LECTURA % Met Proficiency	
64.90%	All EOY	86.00%	All EOY
62.07%	Kinder	87.91%	Kinder
65.65%	1st	86.07%	1st
67.25%	2nd	82.50%	2nd

Nuestros datos de DIBELS y Lectura muestran una diferencia promedio de desempeño de aproximadamente 20 puntos porcentuales entre los distintos grados. Esta brecha sugiere que muchos estudiantes no están transfiriendo de manera constante las habilidades básicas de lectoescritura entre el español y el inglés, sobre todo conforme aumentan las exigencias del inglés. Aunque el alumnado recibe instrucción en su idioma asignado de enseñanza, debemos ser más intencionales al desarrollar las habilidades en inglés-que necesitan para acceder al contenido de nivel de-grado y demostrar dominio en las evaluaciones.

De aquí en adelante, fortaleceremos el Bloque de ELD, reorientaremos el Bloque de Aceleración y aumentaremos el uso de andamiajes intencionales en inglés a lo largo de la instrucción diaria. El personal docente utilizará DIBELS, Lectura, datos de evaluaciones en el aula y el trabajo del alumnado para identificar brechas específicas en fonética, fluidez, vocabulario y comprensión. La enseñanza incluirá conexiones explícitas entre el español y el inglés, discurso académico estructurado, desarrollo intencional de vocabulario, marcos de oración, modelaje y múltiples oportunidades para que el alumnado lea, hable y escriba en inglés. Con un monitoreo de progreso más sólido y apoyo focalizado, cerraremos la brecha entre el desempeño en DIBELS y Lectura, a la vez que garantizamos que el alumnado siga desarrollando habilidades de lectoescritura en ambos idiomas.

Necesidades para mejorar la calidad de la enseñanza

IRT 2: 13.8
IRT 3: 15.05
IRT 4: 15.25
Promedio de IRT: 14.7

Nuestro promedio de IRT indica que somos un plantel en nivel Competente II; sin embargo, la puntuación de 13.8 en un indicador muestra que aún necesitamos mejorar nuestra consistencia.

Promedio general de observación:

Al calcular cada indicador de instrucción con el mismo denominador, nuestras áreas con menor desempeño son la escritura y el monitoreo y ajuste de la instrucción, ambas con 69.5%, seguidas por el andamiaje y el énfasis en puntos clave, ambas con 72%. Estos resultados muestran que nuestras mayores oportunidades no están solo en la impartición de la clase, sino en qué tan constantemente el personal docente responde a la comprensión del alumnado durante la instrucción.

De aquí en adelante, enfocaremos el acompañamiento y el desarrollo profesional en aumentar la escritura con propósito en todas las áreas de contenido, fortalecer el monitoreo intensivo y hacer ajustes instruccionales inmediatos cuando el alumnado muestre malentendidos. El personal docente también recibirá apoyo para planear andamiajes efectivos que mantengan el rigor del grado escolar y para reforzar intencionalmente los aprendizajes clave que el alumnado debe retener. Mejorar estos cuatro indicadores fortalecerá la instrucción de Nivel 1, brindará al alumnado experiencias de aprendizaje más claras y con mayor capacidad de respuesta, y favorecerá un mejor logro académico en todos los grupos de estudiantes.

Evaluación del sistema (filosofía, procesos, implementación, capacidad)

Filosofía:

En Pilgrim Academy, estamos comprometidos con vivir los seis valores fundamentales de HISD en cada aspecto de nuestro trabajo. Creemos que todos los estudiantes pueden aprender y alcanzar su máximo potencial, y que el profesorado eficaz genera el mayor impacto en el desempeño académico del alumnado. Para asegurar el éxito de cada niña y niño, mantenemos expectativas altas tanto para nuestros estudiantes como para nosotros mismos, impulsamos una participación sólida de las familias y alianzas con la comunidad, y nos guiamos por resultados claramente definidos para orientar nuestras decisiones y rendir cuentas. Valoramos la equidad y trabajamos para reducir las brechas en educación, brindando a todas y todos acceso a instrucción rigurosa, a nivel de grado- escolar, y al apoyo que necesitan para sobresalir. A través de **Comunidades Profesionales de Aprendizaje (PLCs), internalización, reflexión de datos y Días de Demostración**, promovemos la colaboración y la mejora continua, creando un entorno de apoyo y de alto-desempeño donde estudiantes y personal pueden prosperar.

Procesos:

En sintonía con los Valores Fundamentales de HISD, estamos comprometidos a garantizar que cada estudiante tenga acceso a una instrucción y materiales de alta calidad, impartidos por personal con expectativas elevadas y que impulsa una cultura ganadora.

- **Valor fundamental 1 – Todo el alumnado puede aprender y alcanzar su potencial:** Brindaremos a cada estudiante una instrucción rigurosa, alineada a los TEKS, respaldada por materiales didácticos de alta calidad y estrategias que respondan a sus necesidades particulares.
- **Valor fundamental 2 – El profesorado efectivo marca la mayor diferencia en el desempeño académico del alumnado:** Mediante seguimientos diarios, acompañamiento continuo y el formato SPOT, el equipo directivo apoyará al profesorado para fortalecer la implementación de la instrucción.
- **Valor fundamental 3 – Altas expectativas para todas y todos:** Nuestros protocolos de PLC, que incluyen la internalización de lecciones, Demo Days, planeación intencional y modelaje, asegurarán que las lecciones se diseñen e impartan con el más alto estándar.
- **Valor fundamental 4 – Participación de madres y padres y apoyo de la comunidad:** Mantendremos una comunicación abierta con las familias y la comunidad para reforzar el aprendizaje más allá del salón de clases.
- **Valor fundamental 5 – Resultados claramente definidos:** Daremos seguimiento al avance mediante análisis constante de datos y ciclos de retroalimentación para mantener la instrucción alineada con las metas del plantel.
- **Valor fundamental 6 – Equidad y reducción de desigualdades:** Al fortalecer la instrucción de Tier I y Tier II, cerraremos brechas de logro para todos los grupos de estudiantes, en particular para estudiantes bilingües emergentes, SPED y estudiantes en desventaja económica.

Implementación:

En 2026–2027, seguiremos utilizando el currículo de HISD para todo el alumnado, con un horario maestro diseñado intencionalmente para apoyar mejor su implementación. Se han fortalecido los protocolos de internalización de lecciones, y ahora el profesorado completará una lista de verificación pre-via que incluye DOLs finalizados y órdenes de At-Bat antes de la planeación. El coaching será más focalizado, con apoyo ajustado a las necesidades específicas de cada docente. La instrucción de Tier II mejorará mediante un modelo LSAE afinado, implementado con mayor consistencia y con transiciones más fluidas para aprovechar al máximo el tiempo de instrucción.

Capacidad:

Seguiremos construyendo una cultura escolar colaborativa y enfocada en soluciones, donde docentes y directivos crezcan en conjunto. Nuestro objetivo es brindar a cada docente y a cada administrador las herramientas, estrategias y el apoyo que necesitan para impartir y acompañar una instrucción efectiva en nuestro plantel. Mediante retroalimentación constante, acompañamiento focalizado y práctica reflexiva, fortaleceremos la capacidad de docentes y líderes para que el crecimiento se comparta en todos los niveles. Invertiremos en el desarrollo de docentes líderes y en ampliar las habilidades de los líderes de Nivel II, incrementando oportunidades de calibración, aprendizaje entre pares y observaciones en el aula. Los administradores también participarán en formación profesional continua para afinar sus propias habilidades de liderazgo instruccional, asegurando que puedan ofrecer el más alto nivel de acompañamiento y apoyo. Al hacer crecer a nuestra gente, hacemos crecer nuestro impacto.

Acciones clave
• Fortalecer la capacidad del personal para brindar enseñanza de alta calidad. • Reforzar la densidad de liderazgo en Pilgrim Academy. • Mejorar la instrucción y el acompañamiento para estudiantes bilingües emergentes. • Mejorar la instrucción de Educación Especial y la prestación de servicios

Plan de acción escolar

	Acción clave <i>(Indique brevemente la meta u objetivo específico.)</i>
	El enfoque del Equipo de Liderazgo en fortalecer la capacidad del personal para brindar instrucción de alta calidad respalda directamente los Valores Fundamentales 1, 2, 3 y 5 para elevar el logro estudiantil, según lo medido por el formato SPOT y el Logro/Crecimiento en NWEA MAP/STAAR.
	Indicadores de éxito <i>(Resultados medibles que describen el éxito.)</i>
	• Los puntajes de IRT 1 y 2 promediarán 14.5 o más, lo que corresponde a una calificación de Competente II. Para IRT 4, los puntajes promediarán 15.0 o más, también dentro del rango de Competente II. Esto representará un aumento de 0.3-puntos en comparación con el año anterior. • El porcentaje de estudiantes que alcancen las metas recomendadas de crecimiento de NWEA MAP de 0.6 para MOY y 1.2 para EOY aumentará en 5 puntos porcentuales en comparación con el año anterior. • El 80% de los puntajes en las observaciones rápidas realizadas en IRT 2 será competente o superior; ese porcentaje aumentará a 100% para IRT 4. • Para la aplicación de STAAR 2027, el Dominio I mostrará un aumento del 8% en el nivel Meets en Lectura y Matemáticas.
	Acciones específicas – líderes escolares <i>(¿Qué pasos de acción específicos tomarán los líderes del plantel para lograr el objetivo?)</i>

CLAVE

ACCIÓN

UNO

- El equipo directivo se calibrará durante el verano con la Rúbrica de Walkthrough para asegurar alineación y consistencia en todo el equipo directivo.
- El equipo directivo establecerá protocolos de PLC para el personal docente sobre el Dominio I: Planeación. Se revisarán expectativas de planeación de clases, protocolos de internalización, frecuencia y el calendario de AT-BAT. Se capacitará al personal docente en esta expectativa durante el PD de agosto.
- Brindar acompañamiento en el momento y retroalimentación escrita específica cada semana utilizando el formato de observación SPOT.
- El equipo directivo creará un registro de seguimiento del plantel para monitorear los puntajes SPOT del personal docente en “involucrar y dar la clase” y “monitorear y ajustar.”
- El equipo directivo enfocará esfuerzos en fortalecer la instrucción de Nivel I, con base en la evidencia de la Rúbrica SPOT. Para garantizarlo, el equipo directivo elaborará e implementará un calendario de desarrollo profesional en torno a la rúbrica de Observación SPOT. Esto incluirá una PLC específica para cada indicador SPOT. Estas capacitaciones se llevarán a cabo durante la pre-servicio de agosto y a lo largo del año.
- El equipo directivo elaborará e implementará un calendario de desarrollo profesional sobre las estrategias de instrucción seleccionadas por el plantel (RAP, ACE, anotaciones, etc.). Estas capacitaciones se realizarán durante la pre-servicio de agosto y durante el resto del año.
- El personal docente se organizará por niveles con base en los promedios SPOT de años anteriores y los años de experiencia, para asegurar sistemas de apoyo adecuados. El personal docente de primer año y quienes obtuvieron un promedio de Progressing II deberán reunirse con una persona líder de Nivel II una vez a la semana para la internalización de la lección, hasta que sus promedios SPOT cumplan con las expectativas de 1 MOY y 14.5 para EOY.
- El liderazgo escolar establecerá expectativas específicas para los tiempos/bloques de intervención, con fines de rendición de cuentas. (p. ej., asegurar que se realicen grupos pequeños, retiros basados en datos, máximo 30 min/no a primera hora en la mañana).
- Internalización de las lecciones por parte del liderazgo escolar previo a las reuniones de internalización de lecciones

Acciones específicas – personal (*¿Qué pasos de acción específicos tomará el personal para lograr el objetivo?*)

	● El personal docente asistirá a PLC sobre “involucrar y desarrollar” y “monitorear y ajustar” para fortalecer sus capacidades. Después de cada capacitación, se requerirá que el personal implemente en su siguiente clase las estrategias revisadas. ● El personal docente comenzará a implementar estrategias específicas de instrucción (MRS, HQL, estrategias de instrucción de Nivel I) en sus clases. Para octubre, 80% de nuestro personal docente estará utilizando las estrategias de instrucción identificadas durante sus bloques de enseñanza cuando la administración realice observaciones rápidas, y 100% para enero. ● Los docentes líderes llegarán a todas las reuniones de internalización de lecciones con líderes de Nivel II con los “boletos de entrada” requeridos y completarán cualquier “boleto de salida” en un plazo de 48 horas. ● El personal docente ajustará la instrucción según sea necesario y de manera oportuna como resultado de la retroalimentación del observador. ● El personal docente revisará las recomendaciones de listas de grupo e iniciará contacto con madres, padres o tutores para crear horarios de intervención según las necesidades del estudiante. También implementará instrucción diferenciada durante la intervención de acuerdo con el nivel/tier del alumnado. Esto incluirá grupos pequeños y la creación de apoyos designados de Nivel III para el alumnado. ● Internalización de lecciones por parte del personal antes de las reuniones de internalización de lecciones
--	---

Acción clave 1: Desarrollo del personal	
Quién:	Personal docente, administradores del plantel, líderes de instrucción y especialistas de la oficina central
Qué:	● Enfoque en las prácticas de instrucción The Sweet 16, en específico “monitorear y ajustar, QRC, ritmo y aumentar el número de AT--BATS. ● Internalización de lecciones y planeación ● Calibración y acompañamiento
Cuándo:	● Semanal: Internalización ● Mensual: Desarrollo profesional ● Continuo: SPOTs, acompañamiento, calibraciones

Dónde: ● Internalización: Coordinaciones de contenido/grado Aula ● Desarrollo profesional: Cafetería, Oficina Central, Contenido/Nivel de grado Aula, Sala de maestros (MS) ● SPOTS, acompañamiento, calibración: Aula		
Acción clave 1: Presupuesto		
Concepto propuesto	Descripción	Monto
Desarrollo del personal	La capacitación del personal, en lo relacionado con la Instrucción de Alta Calidad, será respaldada por personal del Distrito, desarrollo profesional y acompañamiento continuo por parte de los líderes de Nivel II y del plantel. Por lo tanto no será necesario contar con apoyo/recursos externos.	\$0.00
Materiales/recursos	Los materiales y recursos serán respaldados por el Currículo y Recursos del Distrito. Por lo tanto no será necesario contar con apoyo/recursos externos.	\$0.00
Servicios contratados	No será necesario contratar servicios por el momento, en lo relacionado con la mejora de la instrucción de alta calidad	\$0.00
Otro	No aplica	\$0.00
Otro	No aplica	\$0.00
TOTAL		\$0.00
Fuentes de financiamiento:		

	Acción clave <i>(Indique brevemente la meta u objetivo específico.)</i>
	El enfoque en fortalecer la densidad de liderazgo apoya directamente el Valor Fundamental 3 al incrementar la efectividad de las y los líderes de Nivel II en capacitación, mentoría y al brindar retroalimentación de alto impacto que eleva el rigor académico y el éxito del alumnado en el salón de clases.

CLAVE ACCIÓN DOS	
	Indicadores de éxito <i>(Resultados medibles que describen el éxito.)</i>
	• Para las Conferencias de MOY, todas las y los líderes de Nivel II obtendrán una puntuación de 19/25 o más en la Rúbrica LEAD de Coaching del día a día y serán evaluados como Efectivos (25+) en la Rúbrica LEAD de Liderazgo Ejecutivo. Esto aumentará a 21/25 para EOY. • El 100% de las y los líderes de Nivel II cumplirá, semana a semana, con los requisitos de observaciones puntuales AM & PM durante todo el ciclo escolar 26-27 • Las y los líderes de Nivel II facilitarán PLCs de Internalización de lecciones, según se registre en sus herramientas de walkthrough y de seguimiento de internalización. Como resultado, para enero de 2027, el 80% de su personal docente promediará 13.5 puntos o más en Instrucción, conforme a los promedios de MOY Spot; ese promedio aumentará a 14.5 puntos para mayo de 2027 • Las y los líderes de Nivel II completarán el ciclo requerido de observación de mentoría, coaching y retroalimentación para las personas evaluadas seleccionadas de Año 1 o Año 2. (Quienes evalúan completarán un ciclo por semana hasta que las personas evaluadas alcancen una puntuación total mínima de 10 en Spot Observation; después, seguirán el ciclo regular de observación/retroalimentación).
	Acciones específicas – líderes escolares <i>(¿Qué pasos de acción específicos darán los líderes del plantel para lograr el objetivo?)</i>

- Diseñar un calendario de internalización de lecciones que permita a las líderes de Nivel II facilitar la internalización de partes específicas del ciclo de la lección durante las PLC.
- Diseñar un Ciclo de Internalización de Lecciones que el personal docente seguirá para facilitar el proceso de internalización de la lección durante las PLC.
- Desarrollar y modelar una internalización efectiva de lecciones en PLC para asegurar una instrucción de alta calidad
- Orientar el aprendizaje del personal docente sobre cómo mejorar el logro estudiantil mediante la internalización de datos y estrategias didácticas de alto impacto.
- Elaborar una rúbrica para el proceso de internalización de datos y el uso exitoso de estrategias didácticas de alto impacto.
- Seleccionar/Capacitar/Guiar a líderes docentes en una planeación efectiva, con liberación gradual de la PLC hacia las y los líderes docentes
- Reunirse con líderes de Nivel II para definir a las y los mentoreados de Año Uno/Año Dos.
- Definir los requisitos relacionados con el ciclo de observación, acompañamiento y retroalimentación de los Nivel II hacia las personas evaluadas.
- Internalización de lecciones por parte de líderes escolares antes de las reuniones de internalización de lecciones.

Acciones específicas – personal (*¿Qué pasos de acción específicos llevará a cabo el personal para ¿cumplir con el objetivo?*)

	● El personal docente seguirá los calendarios de Internalización de Lecciones proporcionados por los equipos de Tier II. ● El personal docente llegará a los PLC de Internalización de Lecciones con los tickets de entrada/artefactos necesarios. ● El personal docente seguirá el Ciclo de Internalización de Lecciones diseñado por líderes de Tier II ● El personal docente facilitará una internalización de lecciones en PLC eficaz, tal como la modelan los líderes de Tier II ● De manera gradual, el personal docente liderará los PLC enfocados en la internalización de datos y estrategias de enseñanza de alto impacto. ● El personal docente seguirá la rúbrica del proceso de internalización de datos e implementará estrategias de enseñanza de alto impacto en su salón de clases con fidelidad. ● Las y los mentores de primer año/segundo año se reunirán con líderes de Tier II para dar seguimiento al ciclo de observación, acompañamiento y retroalimentación ● Las y los mentores de primer año/segundo año implementarán cualquier acompañamiento/retroalimentación brindados por Tier II para la siguiente observación. ● Internalización de las lecciones por parte del personal antes de las reuniones de internalización de lecciones
--	---

Acción Clave Dos: Desarrollo del Personal	
Quién:	administradores del plantel, líderes instruccionales
Qué:	● Enfoque en fortalecer la capacidad de enseñanza del Nivel II ● Interiorización de la lección y planeación ● Calibración y acompañamiento
Cuándo:	● Semanal: Interiorización ● Mensual: Desarrollo profesional ● Continuo: SPOTs, acompañamiento, calibraciones, actualizar el registro de acompañamiento
Dónde:	● Internalización: Aula de los coordinadores de contenido/nivel de grado ● Desarrollo profesional: Cafetería, Oficina Central, contenido/nivel de grado aula, Sala de maestros (MS) ● SPOTs, coaching y calibración: Aula/Sala de juntas
Acción clave dos: Presupuesto	

Partida propuesta	Descripción	Monto
Desarrollo del personal	El desarrollo del Nivel II contará con el apoyo de personal del Distrito, como EDI, Senior ED, etc., además del acompañamiento continuo del evaluador principal (director). Por lo tanto, no será necesario apoyo ni recursos externos.	\$0.00
Materiales/recursos	Los materiales y recursos serán respaldados por Desarrollo Profesional de la División Oeste, en coordinación con Desarrollo del Distrito. Por lo tanto, no será necesario contar con apoyo/recursos externos.	\$0.00
Servicios contratados	No será necesario contratar servicios por el momento, en lo relacionado con el fortalecimiento de la capacidad de Nivel II	\$0.00
Otros	No aplica	\$0.00
Otros	No aplica	\$0.00
TOTAL		\$0.00
Fuentes de financiamiento:		

	Acción clave <i>(Indique brevemente la meta u objetivo específico.)</i>
	El enfoque en fortalecer la instrucción para Estudiantes Bilingües Emergentes respalda directamente los Valores Fundamentales 1, 3 y 6, al trabajar para cerrar la brecha de aprovechamiento de la población minoritaria más numerosa en nuestro plantel. Estamos exigiendo a las y los estudiantes un estándar más alto, como lo demuestran los ambiciosos indicadores de éxito que hemos establecido.
	Indicadores de éxito <i>(Resultados medibles que describen el éxito.)</i>

	● La cantidad de estudiantes que avancen un nivel de dominio cumplirá con la meta recomendada del 40% establecida por el objetivo a largo plazo del estado, con una meta del plantel de 55%. ● Para diciembre de 2026, el 65% del alumnado de Estudiantes Bilingües Emergentes alcanzará su meta de crecimiento individual en Lectura NWEA MAP de 2-8. Para mayo de 2027, el 65% del alumnado de Estudiantes Bilingües Emergentes alcanzará su meta de crecimiento individual en Lectura NWEA Map de 2-8. Esto representará un incremento del 5 % en comparación con el año anterior. ● Para mayo de 2027, el 100% de los estudiantes EB elegibles completará anualmente la evaluación TELPAS, sin incumplimientos, lo cual se evidenciará al no reportarse incidentes de estudiantes no elegibles que evalúen o estudiantes elegibles que no evalúen ante la TEA. ● DIBELS: Para junio de 2027, el plantel registrará un aumento del 10% en el porcentaje del total de estudiantes que alcancen el nivel de dominio (en o por arriba del grado correspondiente) en el puntaje de referencia, en comparación con el cierre del ciclo escolar (EOY) SY26-27.
CLAVE	Acciones específicas – líderes escolares (<i>¿Qué pasos de acción específicos tomarán los líderes del plantel para lograr el objetivo?</i>)

ACCIÓN	• El equipo directivo elaborará e impartirá un calendario de desarrollo profesional enfocado en el uso de Summit K-12 y la relación entre Summit K-12 y la mejora en los puntajes de TELPAS. Estas capacitaciones se llevarán a cabo durante el pre-servicio de agosto y a lo largo del año. • El equipo directivo elaborará e impartirá un calendario de desarrollo profesional sobre las estrategias de instrucción seleccionadas en el campus (RAP, ACE, anotaciones, etc.). Estas capacitaciones se llevarán a cabo durante el pre-servicio de agosto y a lo largo del año. • El equipo directivo desarrollará e impartirá capacitación sobre los distintos niveles de dominio del idioma y los criterios necesarios para subir un nivel en TELPAS. • El equipo directivo se coordinará con Multilingual para crear una hoja informativa (one-pager) sobre estrategias efectivas para estudiantes EB en el salón. Esto incluirá cómo usar adecuadamente TPR, sentence stems, vocabulario académico y el cambio de código (code switching) en el aula. • El equipo directivo se coordinará con Multilingual para asegurar que en el aula se estén implementando apoyos (scaffolds) e instrucción adecuados de NIVEL I (TIER I) para respaldar a los estudiantes EB. • El equipo directivo realizará SPOTs semanales con la guía de especialidad de Multilingual, centrados en estas estrategias de instrucción, para asegurar que el personal docente implemente cada estrategia con fidelidad. • El equipo administrativo revisará los reportes de uso de Summit K-12 antes de las PLCs semanales para asegurar que el personal docente use los recursos requeridos con fidelidad y atienda las necesidades específicas de su alumnado. • El liderazgo escolar creará incentivos relacionados con reportes de lectura y préstamos de libros de la biblioteca.

	● El personal docente asistirá a las PLC relacionadas con Summit K-12. Después de cada capacitación, se les pedirá que apliquen las estrategias revisadas en su siguiente clase. ● El personal docente comenzará a implementar estrategias de enseñanza específicas en sus lecciones. Para octubre, el 80% de nuestro personal docente estará utilizando las estrategias instruccionales identificadas en todas las materias cuando la administración realice observaciones breves, y para enero será el 100%. ● Los docentes líderes implementarán estrategias de instrucción con apoyo lingüístico según las recomendaciones del departamento multilingüe. Estas estrategias pueden incluir modelaje específico, organizadores gráficos mejorados, apoyos visuales, etc., que se usarán de manera consistente en todos los grados. ● El personal docente con estudiantes que no estén cumpliendo las metas actuales de uso de Summit K-12 evaluará su plan de intervención vigente y lo ajustará para cerrar las brechas de uso. ● El personal docente con estudiantes que sí estén cumpliendo las metas actuales de uso de Summit K-12 utilizará los datos para responder y ajustar la frecuencia de uso del programa Summit K-12. ● El personal docente revisará las recomendaciones del listado y dará inicio al contacto con madres, padres o tutores para crear horarios de intervención con base en las necesidades de la o el estudiante. ● También implementará instrucción diferenciada de acuerdo con el nivel/tier del alumnado. Además, se implementarán incentivos de reportes de lectura en el salón.
--	---

Acción clave tres: Desarrollo del personal	
Quién:	Personal docente, administradores del campus, líderes de instrucción y especialistas de la oficina central
Qué:	● Enfoque en las prácticas de instrucción de The Sweet 16, en específico “monitorear y ajustar, QRC, el ritmo y aumentar el número de AT--BATS. ● Internalización y planeación de la lección, con enfoque en brindar apoyos para estudiantes EB, como andamiajes tipo TPR, iniciadores de oración, gestos, vocabulario académico, etc. ● Calibración y acompañamiento ● Enfoque en el uso de Summit K-12
¿Cuándo:	● Semanal: Internalización ● Mensual: Desarrollo profesional ● Continuo: SPOTs, acompañamiento, calibraciones

Dónde:

- **Internalización:** Coordinadores(as) de contenido/nivel de grado
- **Desarrollo profesional:** Cafetería, Oficina Central, Contenido/Nivel de grado
Aula, Sala de maestros (MS)

Acción clave tres: Presupuesto

Partida propuesta	Descripción	Monto
Desarrollo del personal	El desarrollo de Estudiantes Bilingües Emergentes será respaldado con recursos del Distrito, desarrollo profesional y apoyo multilingüe, en coordinación con Tier II y la persona líder del plantel (dirección). Por lo tanto, no se requerirá apoyo/recursos externos.	\$0.00
Materiales/recursos	Los materiales y recursos serán cubiertos con recursos del Distrito, como Summit K-12, recursos multilingües y desarrollo profesional del Distrito. Por lo tanto no se requerirá apoyo/recursos externos.	\$0.00
Servicios contratados	No se requerirán servicios contratados por el momento, en lo referente a la mejora de la instrucción para estudiantes bilingües emergentes	\$0.00
Otros	No aplica	\$0.00
Otros	No aplica	\$0.00
TOTAL		\$0.00

Fuentes de financiamiento:

CLAVE ACCIÓN CUATRO	Acción clave <i>(Indique brevemente la meta u objetivo específico.)</i> El enfoque en fortalecer la instrucción y la prestación de servicios de Educación Especial respalda directamente los Valores Fundamentales 1, 3 y 6 al trabajar para cerrar la brecha de logro de nuestro grupo demográfico con menor desempeño. Estamos elevando el nivel de exigencia para el alumnado, como se refleja en los ambiciosos indicadores de éxito que establecimos en torno a la calidad de los IEP, el crecimiento en MAP y el desempeño docente.
	Indicadores de éxito <i>(Resultados medibles que describen el éxito.)</i> • Como lo demuestra nuestra Revisión de Expedientes de otoño 2025 y primavera 2026, nuestro plantel obtendrá una A, sin ningún expediente con menos del 80% en todas las categorías identificadas. • El 100% del alumnado de nuevo ingreso con IEP tendrá la información verificada y reflejada con precisión en el rastreador ARD dentro de la primera semana de su inscripción, con revisiones quincenales para monitorear la exactitud • El 55% del alumnado con IEP en 3-8 logrará un crecimiento de .6, según lo define NWEA MAP MOY Lectura/Matemáticas, y un crecimiento de 1.2, según lo define NWEA MAP EOY Lectura/Matemáticas. • El 100% de las calificaciones en las observaciones puntuales realizadas a docentes de Educación Especial durante el IRT 2 será de nivel competente o superior; ese porcentaje se mantendrá en 100% para el IRT 4.
	Acciones específicas – líderes escolares <i>(¿Qué pasos de acción específicos tomarán los líderes del plantel para lograr el objetivo?)</i> • El equipo directivo, H. Irani (presidenta de Educación Especial) y E. Elhage (auxiliar administrativa de Ed. Especial) impartirán capacitación profesional sobre la implementación del IEP, adaptaciones y apoyos durante agosto • El liderazgo creará un programa de tutorías de Educación Especial centrado en docentes certificados en Ed. Especial y docentes de grados inferiores (K-2).

- El equipo directivo elaborará calendarios tutoriales del Ciclo de Educación Especial de 6 semanas para atender a estudiantes y docentes según los niveles de aprendizaje y el dominio de cada estudiante.
- El equipo directivo revisará los reportes de datos durante las PLC para definir intervenciones futuras.
- El personal evaluador y H. Irani (Coordinación de Educación Especial) elaborarán carpetas actualizadas de IEP y entregarán a todo el personal docente de educación general una copia de cada carpeta durante la capacitación de agosto. Estas carpetas de IEP se actualizarán según sea necesario a lo largo del ciclo escolar.
- El personal evaluador y H. Irani (Coordinación de Educación Especial) darán seguimiento a la implementación de las adecuaciones del IEP en aulas de educación general, con evidencia a través de recorridos de observación.
- H. Irani (Coordinación de Educación Especial) enviará un calendario semanal actualizado de ARD para asegurar que todas las partes estén notificadas y disponibles para asistir.
- Brindar acompañamiento inmediato al personal docente respecto a la línea de “monitorear y ajustar” en el formato de retroalimentación inmediata: “El docente diferencia la instrucción con base en las necesidades del estudiantado”. Esta retroalimentación debe enfocarse específicamente en la implementación de adecuaciones de educación especial.
- Facilitar PLC efectivas para una planeación sólida y la implementación de adecuaciones y modificaciones para estudiantes de educación especial.
- Internalización de lecciones por parte del equipo directivo escolar antes de las reuniones de internalización de lecciones

Acciones específicas – personal (*¿Qué pasos de acción específicos llevará a cabo el personal para lograr el objetivo?*)

	• El personal docente de recursos y de educación general revisará los IEP del alumnado, así como los datos BOY y STAAR, para definir la frecuencia de intervención durante la capacitación de agosto (PD) • Con base en los datos, el personal docente de educación general agrupará estratégicamente al alumnado e iniciará la instrucción acelerada a mediados-de septiembre. • El 100% del personal docente registrará las adecuaciones para el alumnado de Educación Especial mediante PowerSchool • El personal docente de educación general se reunirá con las personas evaluadoras para revisar los recorridos de observación (walkthroughs) e implementar la retroalimentación relacionada con la implementación del IEP/retroalimentación del Spot Form. • El personal docente de educación general garantizará que se elaboren las ayudas suplementarias, servicios y demás apoyos/modificaciones necesarios para que el alumnado con IEP pueda alcanzar las metas del IEP. • Analizar los datos de evaluación en PLC para apoyar la planeación de clases y la instrucción. • Internalización de las lecciones por parte del personal antes de las reuniones de internalización de lecciones
--	--

Acción clave cuatro: Desarrollo del personal	
Quién:	Personal docente, administración del plantel, líderes de instrucción y especialistas de la oficina central
Qué:	• Enfoque en las prácticas de instrucción Sweet 16, en específico “monitorear y ajustar, QRC, ritmo, y aumentar el número de AT-BATS. • Internalización y planeación de lecciones con énfasis en brindar apoyos de Educación Especial • Calibración y acompañamiento • Comprender y conocer los IEP del alumnado

Cuándo:

- **Semanal:** Internalización (revisión de IEP y su implementación)
- **Mensual:** Desarrollo profesional
- **Continuo:** SPOTs, acompañamiento y calibraciones

Dónde:

- **Internalización:** Salón de clases de líderes de contenido/nivel de grado
- **Desarrollo profesional:** Cafetería, Oficina Central, salón de clases de contenido/nivel de grado y sala del MS

Acción clave cuatro: Presupuesto

Partida propuesta	Descripción	Monto
Desarrollo del personal	El desarrollo de Educación Especial contará con el apoyo de personal del Distrito y de Desarrollo Profesional, en coordinación con Tier II, la Presidencia de SPED y la persona líder del plantel (dirección). Por lo tanto, no será necesario contar con apoyo/recursos externos.	\$0.00
Materiales/recursos	Los materiales y recursos serán cubiertos con recursos de SPED del Distrito y de Desarrollo Profesional del Distrito. Por lo tanto, no será necesario contar con apoyo/recursos externos.	\$0.00
Servicios contratados	No se requerirán servicios contratados por el momento, en lo relacionado con la mejora de la instrucción en Educación Especial	\$0.00
Otros	No aplica	\$0.00
Otros	No aplica	\$0.00
TOTAL		\$0.00
Fuentes de financiamiento:		