

Distrito Escolar Independiente de Dickinson

Escuela Secundaria Junior Dickinson

2025-2026 Plan de mejora del campus



Misión

La misión de la Preparatoria Dickinson es proporcionar un entorno seguro y enriquecedor en el que TODOS los estudiantes aprendan a un alto nivel.

Visión

Capacitamos a los estudiantes con experiencias de aprendizaje de calidad que fomentan su crecimiento social, emocional y académico para que prosperen como miembros productivos de la sociedad.

Evaluación integral de las necesidades

Estadísticas demográficas

Resumen de las Estadísticas demográficas

Líderes: Ashley Creech y Sharon Boudreaux

Miembros del comité: Jennie Beltran, Karina Alvarado, Allyson Loving, Rumaldo Saenz, Audrey Lufkin, BreYhana Watson, Dephina Clark, Alyssa Comeaux, William Stinson, Otis Brown, Julie Gonzales, y Ayleen Lue

Fecha de la reunión del comité:

Resumen:

Durante la reunión del comité, llevamos a cabo una revisión exhaustiva de los datos relacionados con la demografía. Las fuentes de datos utilizadas para esta evaluación de necesidades incluyen: asistencia, matriculación desglosada por género/raza/etnia/categorías de riesgo, datos disciplinarios desglosados por nueve semanas/género/infracciones y el Plan de Mejora del Campus del año anterior centrado en la demografía. Los datos de matriculación respaldaron la opinión de que se había producido un aumento con respecto al año: Total de estudiantes: 1060.

Hispanos/latinos: 414 (39,06 %), con un aumento continuo de la matriculación. Además, los datos muestran que los varones tienen una tasa más alta de problemas disciplinarios que las estudiantes hembras. Por último, las tasas de asistencia para el año escolar 2024-2025 han aumentado con respecto al año escolar 2023-2024. La asistencia de este año osciló entre el 95,6 % y el 96,1 % para cada periodo de grado de nueve semanas, lo que supone un aumento con respecto a las tasas del año pasado. El comité considera que la asistencia ha aumentado debido a que los estudiantes tienen más oportunidades de formar parte de la DJHS después de la escuela con clubes y deportes.

Como se ha comentado, nuestro campus tiene varios puntos fuertes, entre los que se incluyen una población estudiantil diversa, una fuerte implicación de los padres de familia, muchos profesores con certificación GT y ESL, la mejora de las tasas de asistencia y una matrícula estable. La variedad de actividades extracurriculares también favorece la participación de los estudiantes.

Sin embargo, siguen existiendo retos. Existe una brecha entre el número de miembros del personal hispanos y la población estudiantil hispana, debido en gran parte a que los salarios del distrito no son competitivos en comparación con las zonas circundantes. El aumento de los salarios de los profesores podría ayudar a atraer a un personal más representativo.

Además, ha habido un aumento de las sanciones disciplinarias entre los estudiantes varones. Esto está relacionado con las diferencias de desarrollo en la regulación emocional en la etapa de secundaria. Las soluciones incluyen reforzar las expectativas de comportamiento, utilizar prácticas disciplinarias restaurativas, promover el comportamiento positivo, emparejar a los estudiantes con modelos positivos y ofrecer apoyo emocional mediante controles periódicos.

Fortalezas de las Estadísticas demográficas

Cam

Fortalezas del Campus: Estadísticas demográficas: Fortalezas:

- Población estudiantil diversa
- Muchos maestros tienen certificación GT y/o ESL
- Población estudiantil diversa
- Participación de los padres de familia
- Actividades/oportunidades extracurriculares
- Asistencia en mejora cada año
- Estabilidad de la población estudiantil

Planteamientos de problemas que identifican las necesidades de las Estadísticas demográficas

Planteamientos del problema 1: Existe una variación notable entre la representación del personal hispano y la composición demográfica de los estudiantes hispanos.

Causa raíz: Los maestros/profesores del DDEI no reciben el mismo salario que los de las zonas circundantes

Planteamientos del problema 2: Aumento drástico de las sanciones disciplinarias para los varones en comparación con las hembras.

Causa raíz: En la secundaria junior, los varones suelen madurar un poco más tarde que las hembras en términos de control de los impulsos y regulación emocional. Esa diferencia puede marcar la diferencia en el comportamiento durante esos años. La presencia de los maestros, los procedimientos y las expectativas deben revisarse cada nueve semanas y después de las vacaciones.

Rendimiento académico

Resumen del Rendimiento académico

Líderes: Joey Molina, Cedric Davis

Miembros del comité: Zhana Allen, Patrick Armstrong, Bailey Shinn, Christi Verdun, Jennie Hernandez, Angelica Jackson, TeRhonda Morgan, Jimmie Tyson, Saudi Nelle, Alena Chong, Alicia Westerlage

Fecha de la reunión del comité: 23 de abril de 2025

Resumen:

Durante la reunión del comité, los miembros revisaron las declaraciones de problemas anteriores y evaluaron el progreso hacia su resolución. El equipo reconoció avances significativos en áreas clave, incluida la implementación de estrategias de instrucción sólidas a través de un monitoreo agresivo, preguntas efectivas y boletos de salida. Se introdujo un programa de incentivo a la lectura en todo el campus, BeanStack, para impulsar la participación de los estudiantes en la lectura. Además, los equipos colaborativos desarrollaron de manera efectiva grupos de intervención por niveles para la instrucción específica y la revisión de STAAR, lo que supuso un progreso sustancial en la alineación de la instrucción y el apoyo a los estudiantes.

A continuación, el comité examinó los datos comparativos del campus y los datos longitudinales de los estudiantes procedentes de las evaluaciones STAAR y PSBM. Los datos indicaron avances notables en la mayoría de las áreas de contenido y grupos de estudiantes, en particular entre los estudiantes con bajo rendimiento, lo que se atribuyó a intervenciones como Gator Grow Time. Sin embargo, se expresó preocupación por el retroceso de los estudiantes con alto rendimiento, probablemente debido a las limitadas oportunidades de enriquecimiento y al enfoque predominante en los estudiantes con dificultades. Además, el comité observó una caída en el rendimiento en matemáticas entre el 6º y el 7º grado, lo que provocó un debate sobre las lagunas del plan de estudios en relación con las habilidades básicas. Estas conclusiones llevaron a identificar tanto los puntos fuertes como las áreas emergentes para una mejora específica.

Fortalezas del Rendimiento académico

- Según los datos revisados por el comité, se ha producido una mejora en el rendimiento en la mayoría de las áreas de contenido en comparación con los años escolares anteriores.
- Según los datos revisados por el comité, se ha observado una mejora en el rendimiento de los estudiantes en la mayoría de las áreas de contenido en comparación con el rendimiento de los estudiantes en la prueba STAAR del año anterior.
- Según los datos revisados por el comité, nuestros estudiantes con menor rendimiento están mostrando altas tasas de crecimiento como resultado del sistema de apoyo específico de nuestro campus a través de Gator Grow Time.

Planteamientos de problemas que identifican las necesidades del Rendimiento académico

Planteamientos del problema 1: Según los datos revisados por el comité, los grupos de estudiantes con mejor rendimiento están retrocediendo a un ritmo mayor que los estudiantes de nivel medio o bajo

Causa raíz: * El comité cree que esto es el resultado de que el campus se centra más en los estudiantes con dificultades que en los que tienen un alto rendimiento. * El comité también cree que hay una falta de oportunidades de enriquecimiento para los estudiantes con alto rendimiento.

Planteamientos del problema 2: El campus está obteniendo mejores resultados este año que en el año anterior en matemáticas de séptimo grado, pero se ha producido una caída en el rendimiento del grupo de estudiantes de matemáticas de 6° a 7° grado.

Causa raíz: * El comité cree que esto se debe a que es posible que el plan de estudios no aborde las habilidades básicas que los estudiantes necesitan para tener éxito en matemáticas de séptimo grado.

Cultura y entorno escolar

Resumen de la Cultura y entorno escolar

Líderes: Ms. Caldwell, Mr. Lujan

Miembros del comité: Ashley Beagnyam, Regina Bishop, Gerik Lyssy, Christian Shinn, Jade Wadkins, Jacob Perales, Alicia Milutin, Mariah Reyes, Lisa Ivy, Terrance, Franklin, Jacqueline Rodriguez, Daisy Esparza

Fecha de la reunión del comité: 23 de abril de 2025

Resumen:

Durante nuestra reunión del comité, llevamos a cabo una revisión exhaustiva de los datos relacionados con la cultura y el clima escolar. Las fuentes de datos incluyeron la encuesta del personal de otoño, los datos disciplinarios del semestre de otoño y el Plan de Mejora del Campus del año anterior, centrado en el clima y la cultura escolar. La encuesta del personal de otoño reveló que la mayoría de los maestros/profesores se sienten apoyados a través del plan de estudios, los sistemas del campus y los recursos disponibles. Estas respuestas indican que la cultura escolar se percibe de manera positiva, con un clima general calificado en la parte alta de la escala «B», que se aproxima a una «A». Esta percepción refleja unos sistemas de apoyo sólidos y unos procedimientos coherentes en toda la escuela.

Los datos disciplinarios respaldaron esta opinión, mostrando que, aunque todavía hay áreas en las que se puede mejorar, los esfuerzos del campus por mantener un entorno de aprendizaje seguro y estructurado han sido eficaces en general. Sin embargo, se señaló que los incidentes de agresión física, especialmente entre los estudiantes, siguen siendo motivo de preocupación. En respuesta a ello, el comité recomendó la implementación de un sistema sólido y coherente de aprendizaje socioemocional (SEL) para los estudiantes. Los miembros hicieron hincapié en que la integración del SEL en la experiencia escolar diaria puede influir positivamente en el clima del campus, ya que ayuda a los estudiantes a desarrollar habilidades de regulación emocional, reduce la agresión física y fomenta relaciones más saludables entre compañeros. Además, una revisión del Plan de Mejora del Campus del año (año) mostró que las estrategias implementadas anteriormente han contribuido a una cultura escolar más cohesionada y solidaria.

A pesar de estos puntos fuertes, el comité identificó oportunidades de mejora continua. Los miembros recomendaron establecer un sistema coherente de comentarios tanto para los maestros/profesores como para los estudiantes. Este sistema tendría como objetivo promover el crecimiento continuo, mantener la alineación con los objetivos escolares y asegurar la transparencia y la responsabilidad compartida.

Otra recomendación clave fue el apoyo equitativo y el tiempo de planificación para todas las materias. Los miembros del comité expresaron que, si bien las materias básicas tienden a recibir un apoyo más estructurado en materia de planificación e intervención, todas las áreas de contenido deberían tener el mismo acceso a los recursos y al tiempo de colaboración para fomentar una cultura unificada de excelencia.

A medida que avancemos, el comité dará prioridad a la implementación de estas recomendaciones para mejorar aún más el clima escolar y apoyar el éxito académico en todas las áreas.

Fortalezas de la Cultura y entorno escolar

Fortalezas del Campus:

- **Apoyo a los maestros/profesores y percepción positiva del personal**
- **Sistemas y procedimientos coherentes**
- **Instrucción e intervención basadas en datos**
- **Colaboración entre los maestros/profesores y el personal de apoyo**
- **Oportunidades de participación de los padres de familia**
- **Enfoque en la mejora continua**

Planteamientos de problemas que identifican las necesidades de la Cultura y entorno escolar

Planteamientos del problema 1: Aunque el crecimiento académico de los estudiantes es evidente, los maestros/profesores de asignaturas optativas informan que se sienten poco apoyados en la planificación de la enseñanza y la colaboración profesional.

Causa raíz: Los sistemas de apoyo a la enseñanza del campus se centran principalmente en las áreas de contenido básico, lo que limita el acceso a la orientación, el tiempo de planificación y los recursos para los maestros/profesores de asignaturas optativas.

Planteamientos del problema 2: Los incidentes de agresión física y mal comportamiento de los estudiantes siguen afectando al entorno de aprendizaje general y a las relaciones entre los estudiantes.

Causa raíz: Se carece de un sistema de aprendizaje socioemocional (SEL) plenamente implementado en todo el campus que ayude a los estudiantes a desarrollar habilidades de autorregulación, resolución de conflictos y empatía.

Planteamientos del problema 3: No existe un sistema coherente en todo el campus para proporcionar comentarios continuos a los maestros y estudiantes.

Causa raíz: Las prácticas de comentarios varían mucho según el grado y la materia, y no existe una estructura formal para asegurar que todas las partes interesadas reciban comentarios oportunos, constructivos y prácticos para el crecimiento.

Calidad, contratación y retención del personal

Resumen Calidad, contratación y retención del personal

Líderes: Clara Revuelta, Jenny Spray

Miembros del comité: Ashley Bennett, Mark Patterson, Rodney Smith, Taylor Payne, Laura Westerlage, Qwame Nelloms, Gina Salinas, Donald Moore, Shanael Williams, Debra Silva, Elizabeth Rodriguez, Jennifer Oznick

Fecha de la reunión del comité: 23 de abril de 2025

Resumen:

El comité revisó los datos del campus relacionados con la calidad, la contratación y la retención del personal, incluidas las tasas de certificación de los maestros/profesores, las tendencias de evaluación del personal y las estadísticas de retención. Los datos reflejaron que el 100 % de los maestros/profesores principales están certificados, aunque todavía existen lagunas en la certificación de ESL y GT entre algunos maestros de RLA y STEAM. Los datos de observación y caminata muestran que la mayoría de los maestros/profesores tienen un rendimiento competente, y que un número cada vez mayor demuestra prácticas consumadas. Los miembros del comité señalaron que, aunque muchos maestros/profesores están prosperando, los paraprofesionales y el personal nuevo podrían beneficiarse de sistemas de comentarios y apoyo más estructurados. Los maestros/profesores expresaron su agradecimiento por las oportunidades de participar en caminatas y aprendizaje colaborativo, pero solicitaron períodos de observación más largos y comentarios inmediatos para apoyar su crecimiento profesional.

El comité también exploró las causas de los continuos retos de retención. Aunque las tasas de retención previstas han mejorado ligeramente, las renunciaciones continúan debido a factores que en gran medida escapan al control del campus, como los traslados y las transferencias dentro del distrito. Los maestros/profesores expresaron la necesidad de mayor claridad sobre las expectativas de desarrollo profesional, si las estrategias aprendidas son sugeridas u obligatorias, y enfatizaron la importancia del seguimiento y el apoyo a la implementación. Hubo un interés compartido en perfeccionar las prácticas de desarrollo profesional para asegurar que sean significativas, manejables y estén alineadas con los objetivos del personal. En general, el comité reconoció que se trata de un personal dedicado y con mentalidad de crecimiento que, con un apoyo específico y sistemas más claros, tiene el potencial de pasar de ser competente a ser consumado en todo el campus.

Fortalezas de la Calidad, contratación y retención del personal

Fortalezas del Campus:

- El 100 % de los maestros/profesores principales están certificados
- La mayoría de los maestros/profesores están calificados como competentes o consumados en las caminatas y observaciones
- Los maestros/profesores están abiertos al crecimiento y ansiosos por oportunidades de desarrollo profesional
- Mayor colaboración e interés en el aprendizaje entre compañeros y la retroalimentación

Planteamientos de problemas que identifican las necesidades de la Calidad, contratación y retención del personal

Planteamientos del problema 1: Se prevé que las tasas de retención del personal disminuyan con respecto al año de apertura.

Causa raíz: Aunque muchas renunciaciones se deben a traslados y jubilaciones, sigue habiendo oportunidades para mejorar los sistemas de apoyo del campus, reforzar los circuitos de comentarios y proporcionar una mayor claridad en torno a las funciones y expectativas para fomentar el compromiso a largo plazo.

Planteamientos del problema 2: La implementación del desarrollo profesional varía en cuanto a su consistencia.

Causa raíz: Existe un plan de desarrollo profesional que refleja las prioridades del campus; sin embargo, es necesario definir con mayor claridad los sistemas de supervisión continua, seguimiento y análisis de impacto para asegurar una implementación significativa y un crecimiento continuo.

Plan de estudios, enseñanza y evaluación

Resumen del Plan de estudios, enseñanza y evaluación

Líder: Tiffany Mumford-Guyton

Miembros del comité: Bacon, Flores, DeRaimo, Black, Simpson Holt, Simmons, Sager, Sonka, Tarpey, Potter, L. Payne, King

Fecha de la reunión del comité: 23 de abril de 2025

Resumen

El campus ha logrado avances significativos este año escolar gracias a una aproximación centrada en la colaboración, la alineación de la evaluación y la enseñanza específica. Los maestros/profesores están utilizando equipos de maestros colaborativos (CTT) para planificar de manera intencionada y responder a los datos con intervenciones estratégicas. Gator Grow se está utilizando no solo para apoyar a los estudiantes, sino también como herramienta para supervisar la eficacia de la enseñanza y el crecimiento de los estudiantes. Si bien se han logrado avances en la alineación de la enseñanza con las necesidades de los estudiantes, los datos indican que es esencial seguir perfeccionando los sistemas de intervención y las prácticas de diferenciación.

Fortalezas del Plan de estudios, enseñanza y evaluación

Fortalezas del Campus:

- **Uso intencional de la planificación colaborativa (CTT):**
Los maestros/profesores participan activamente en los CTT para alinear la enseñanza y compartir las mejores prácticas, lo que refuerza la coherencia y la impartición de la enseñanza en todo el campus.
- **Enseñanza basada en datos:**
Los maestros/profesores utilizan la planificación inversa revisando primero las evaluaciones, lo que asegura que las lecciones se ajusten al contenido y al rigor que reflejan los estándares evaluados.
- **Herramientas de planificación basadas en la evidencia:**
El documento de planificación en Excel en ciencias apoya las discusiones profundas en equipo, la planificación a largo plazo y el seguimiento del progreso.
- **Compromiso con la diferenciación:**
El andamiaje, los grupos pequeños y las actividades de enriquecimiento se incorporan a la planificación y la enseñanza para satisfacer las necesidades de los estudiantes.
- **Asignación estratégica de recursos:**
Se están llevando a cabo planes de cambios estructurales, como clases de matemáticas de doble bloque, para permitir una intervención más profunda y más tiempo para la enseñanza en grupos pequeños.
- **Sólidas prácticas de evaluación formativa:**
Se utilizan constantemente ejercicios de calentamiento, fichas de salida y un seguimiento agresivo para ajustar la enseñanza e impulsar la responsabilidad de los estudiantes.

- **Enfoque en el crecimiento educativo:**
Gator Grow se considera una oportunidad tanto para el aprendizaje de los estudiantes como para la reflexión de los maestros/profesores, lo que fomenta una cultura de mejora continua.
- **Colaboración entre compañeros en acción:**
Los maestros/profesores comparten turnos, observan a sus compañeros durante el CTT y rotan las responsabilidades de planificación de las lecciones para fomentar la eficacia colectiva.

Planteamientos de problemas que identifican las necesidades del Plan de estudios, enseñanza y evaluación

Planteamientos del problema 1: No todos los estudiantes están preparados para las evaluaciones.

Causa raíz: Pequeños grupos de estudiantes muestran problemas de comportamiento o no han dominado los estándares básicos, lo que limita su participación y rendimiento en las evaluaciones.

Planteamientos del problema 2: Hay una falta de coherencia a la hora de identificar cuándo los estudiantes deben pasar de las intervenciones de Nivel 2 a las de Nivel 3.

Causa raíz: El seguimiento del progreso y el registro de datos no se utilizan de forma sistemática para orientar el paso de un nivel a otro, lo que retrasa el acceso a apoyos más intensivos.

Planteamientos del problema 3: Los debates del CTT carecen de profundidad en cuanto a estrategias de andamiaje y diferenciación.

Causa raíz: Aunque se valora la diferenciación, se necesitan sistemas más claros y un desarrollo profesional específico para asegurar ajustes educativos coherentes para los estudiantes con dificultades.

Participación de las familias y de la comunidad

Resumen de la Participación de las familias y de la comunidad

Líder: Abbie Laird and Tameka Henry

Miembros del comité: Justin Garcia, Zachary Sparks, Endia Boxley, Rebecca Rachel, Maria Figarelli, Ana Vela Hernandez, Vantoni Hill, Rakeisha Walker, Kaci Phillips Herdman

Fecha de la reunión del comité: 4/23/2025

La participación de los padres de familia en la comunidad escolar no hará sino reforzar la eficacia de la escuela. Los padres de familia pueden participar en el proceso de toma de decisiones uniéndose al Comité de Mejora del Campus. Se invita a todos los padres de familia a la jornada de puertas abiertas y a través del sistema de correo electrónico Skyward, tanto en inglés como en español. Los padres de familia tienen la oportunidad de visitar la escuela durante eventos especiales, como las noches de currículo en otoño y primavera, la jornada de puertas abiertas, los bailes de los estudiantes, etc. También pueden visitar la escuela en cualquier momento durante la jornada escolar para sentarse en los salones de clases, almorzar con su estudiante o reunirse con los maestros/profesores y el personal. La escuela se comunica con los padres de familia a través de diversos formatos e idiomas para que la información sea accesible para todos. Las cartas y los folletos se envían a casa en inglés y español. Hay intérpretes disponibles para ayudar en las reuniones ARD y otras reuniones en las que el idioma podría suponer una barrera. Con la ayuda de Communities in Schools, tenemos fuertes lazos con varios socios de la comunidad. Se les recluta según sea necesario y se les apoya con gestos de agradecimiento, como obras de arte, cartas y almuerzos. La DJHS se comunica con los padres de familia a través de los sitios web del distrito y del campus, cartas/folletos, el manual, la marquesina y el sistema de correo electrónico Skyward. Seguimos buscando formas de mejorar la comunicación y aumentar la participación de los padres de familia en la comunidad escolar.

Fortalezas de la Participación de las familias y de la comunidad

- La administración y el profesorado se comunican eficazmente con los padres de familia de múltiples maneras: boletín mensual, correo electrónico, redes sociales
 - El campus ha creado una exitosa asociación con los trabajadores sociales del distrito, el Gator Wellness Center y la Bay Area Assistance League para apoyar a los estudiantes de McKinney-Vento con alimentos, necesidades básicas y transporte coordinado para nuestros estudiantes sin hogar identificados.
 - Todas las comunicaciones del campus a los padres de familia se envían en inglés y español.
 - Al final de cada año se envía una encuesta a los padres de familia para identificar los puntos fuertes y débiles y establecer las metas para el año siguiente.
 - Tenemos un sitio web y una página de Facebook con anuncios e información sobre la escuela.
 - Se invita a los padres de familia a colaborar en los bailes escolares y a participar en comités escolares, como el Comité de Mejora del Campus o el Comité de Participación de los Padres de familia.
 - Nuestros consejeros han establecido colaboraciones con el Centro de Servicios Familiares del Condado de Galveston, la UTMB y Mental Health of America para satisfacer las necesidades sociales y emocionales de nuestros estudiantes y sus familias. Los consejeros también apoyan las necesidades emocionales tanto de los estudiantes como de los padres de familia a través de servicios directos y derivaciones a agencias externas.
 - Se ofrece a los padres de familia y maestros/profesores una evaluación de aprendizaje socioemocional (SEL) para evaluar las necesidades emocionales de sus hijos/estudiantes.
 - Los padres de familia participan en las reuniones del SIT, ARD, CIC y LPAC.

Planteamientos de problemas que identifican las necesidades de la Participación de las familias y de la comunidad

Planteamientos del problema 1: Los padres de familia no tienen los conocimientos necesarios para utilizar Skyward, Schoology, Classlink y RevTrak

Causa raíz: Falta de formación, los estudiantes cambian las contraseñas y no recuerdan las contraseñas de sus padres de familia

Planteamientos del problema 2: Los padres de familia no están satisfechos con los métodos de comunicación. Los padres de familia están ocupados y no tienen interés en asistir debido al trabajo. Se ha perdido la conexión entre el hogar y la escuela.

Causa raíz: Las familias no están interesadas en visitar el campus.

Organización escolar

Resumen de la Organización escolar

Líder: Chevelle Gillespie & LaShena Demus

Miembros del comité: McGinty-Grimes, Kinzie, Esquivel, Lynn, Stevens-Sheppard, Wilson, Senseney, Blanco, Poche, Utecht, J. Rodriguez

Fecha de la reunión del comité: 23 de abril de 2025

Resumen:

El comité de contexto y organización escolar llevó a cabo una revisión exhaustiva de los sistemas clave del campus, incluyendo el tiempo de instrucción y el horario maestro, el establecimiento de metas y el seguimiento del rendimiento, la comunicación, la colaboración del personal y las prácticas disciplinarias. El comité identificó varios puntos fuertes que contribuyen a un entorno positivo y productivo en el campus. La implementación de procedimientos de seguridad y civismo, con el apoyo de la administración, ha creado un ambiente de aprendizaje seguro y estructurado. Las medidas disciplinarias se aplican de manera coherente y el apoyo académico es visible y se nota en todos los pasillos. Los maestros/profesores también informan de que tienen una gran influencia en las reuniones y en los procesos de toma de decisiones.

Sin embargo, el comité también identificó áreas clave que deben mejorarse. Una de las principales preocupaciones es la falta de comunicación coherente, especialmente en lo que se refiere a la asignación de tareas en las zonas de mucho tránsito. Esto ha provocado confusión e ineficiencia durante los momentos clave de transición. Además, es necesario celebrar reuniones de grado con mayor frecuencia para asegurar que el personal tenga la oportunidad de armonizar las expectativas, compartir estrategias y abordar las necesidades de los estudiantes de una manera más coordinada. Otra cuestión urgente es que los estudiantes que requieren minutos de intervención por dislexia a menudo no pueden salir de clase debido a conflictos con el tiempo de instrucción básico. Aunque estos estudiantes pueden estar sujetos a las directrices del proyecto de ley 1416, el campus sigue estando obligado a asegurar que reciban los servicios de apoyo para la dislexia que les corresponden, lo que plantea retos de programación y enseñanza.

Se debatieron varias causas fundamentales. La estructura del horario general hace que los estudiantes de 6º, 7º y 8º grado se muevan en horarios diferentes, lo que dificulta la coordinación de la planificación común o las reuniones entre los distintos niveles de grado. Además, se señalaron como factores contribuyentes los problemas de comunicación y resolución de conflictos entre los equipos y la dirección del campus. Además, aunque algunos estudiantes se consideran estudiantes del proyecto de ley HB 1416 y tienen prioridad para la enseñanza básica, sigue vigente el requisito de impartir minutos de dislexia. Esto crea un difícil equilibrio entre el cumplimiento y el apoyo educativo, especialmente sin la flexibilidad adecuada incorporada en el horario.

Fortalezas de la Organización escolar

Fortalezas del Campus:

- Implementación de prácticas seguras y civiles con el apoyo de la administración.
- Procedimientos disciplinarios claros y coherentes; las sanciones se toman en serio y las consecuencias se aplican de manera oportuna.
- Los maestros/profesores se sienten respaldados por la dirección en el mantenimiento de la estructura y las expectativas.
- Fuerte presencia de los maestros/profesores en las reuniones y presencia visible de la administración en los pasillos durante los periodos de transición.
- Estructura eficaz del equipo directivo y toma de decisiones compartida.
- Ofrecemos intervención diaria durante el tiempo GATOR basándonos en los datos.
- Los equipos de contenido de cada grado pueden planificar las lecciones, desglosar los datos y participar en desarrollos profesionales semanales. La revisión de los datos nos ayuda a tomar decisiones pedagógicas
- Los maestros/profesores tienen autonomía para seleccionar a los estudiantes que necesitan intervención

Planteamientos de problemas que identifican las necesidades de la Organización escolar

Planteamientos del problema 1: Los equipos interdisciplinarios no se reúnen con la frecuencia suficiente para colaborar de manera eficaz en los sistemas de comportamiento y disciplina de los estudiantes.

Causa raíz: Protocolos de comunicación o resolución de conflictos poco claros con la dirección y los equipos del campus. Los cambios de personal y el crecimiento del campus han afectado la continuidad de las expectativas y las rutinas.

Planteamientos del problema 2: Hay una falta de comunicación constante, especialmente para aquellos que están de guardia en áreas de mucho tráfico, lo que contribuye a la confusión y la ineficiencia.

Causa raíz: Los niveles de grado se mueven a todas horas del día, lo que requiere una logística de reuniones diferente y limita el tiempo de planificación compartida.

Planteamientos del problema 3: Los equipos de educación especial no planifican de manera constante con los maestros/profesores principales, lo que crea una desalineación educativa. El establecimiento de metas y la planificación de SPED carecen de claridad y seguimiento.

Causa raíz: Colaboración poco frecuente entre SPED y los maestros/profesores principales.

Tecnología

Resumen de la Tecnología

Líder: Samantha Battleson, Brittani Lindstrom

Miembros del comité: Audrey Delp, Jennifer Farris, Yolanda Jones, Corey Lewis, Melanie Macias, Akiru Opolot, Pita Perez, Marcellus Powell, Stacy Sawyer, William Seidensticker

Fecha de la reunión del comité: 23 de abril de 2025

Resumen:

La tecnología se evaluó utilizando los siguientes datos: Asignación de recursos y políticas y procedimientos tecnológicos y desarrollo profesional para la implementación de la tecnología educativa. Al revisar los recursos tecnológicos disponibles y las oportunidades de desarrollo profesional, el comité determinó que, si bien existen muchas fortalezas en nuestra integración tecnológica actual, también hay áreas que necesitan mejoras específicas, particularmente relacionadas con el apoyo al nuevo personal y el fortalecimiento de la competencia tecnológica general de todos los usuarios.

El comité acordó mantener la declaración del problema 8 y su causa raíz 8 asociada, centradas en la necesidad de una mayor formación del maestro/profesor para involucrar mejor a los estudiantes en el uso de la tecnología, con énfasis en el apoyo a la integración de nuevos programas y sistemas en la enseñanza diaria. También identificamos y acordamos varios puntos fuertes en los que seguiremos trabajando durante el año escolar 2025-2026.

Fortalezas de la Tecnología

Fortalezas del Campus:

- La mayoría de los estudiantes saben navegar y utilizar Schoology.
- • Acceso individual a computadores en todas las clases básicas, CTE, ISS, teatro, arte y con 4 carros móviles disponibles.
- • Desarrollo profesional satisfactorio proporcionado a través de sesiones como la formación Senso.
- • Los estudiantes muestran un fuerte compromiso y un aumento de la producción cuando utilizan la tecnología.
- • Los maestros/profesores utilizan aplicaciones tecnológicas (Eduphoria, herramientas Classlink) para recopilar datos y mejorar la enseñanza.
- • Los estudiantes están desarrollando mayores habilidades de mecanografía, lo que favorece los exámenes estatales y la productividad académica.

Planteamientos de problemas que identifican las necesidades de Tecnología

Planteamientos del problema 1: Se necesita más formación para los maestros/profesores a fin de involucrar a los estudiantes en el uso de la tecnología.

Causa raíz: Cada año se introducen nuevos programas y sistemas, y es necesaria una integración intencionada en el plan de estudios para asegurar el éxito.

Documentación de los datos de la evaluación integral de las necesidades

Los siguientes datos fueron utilizados para verificar el análisis de la Evaluación integral de las necesidades:

Datos de planificación de mejora

- Metas del distrito
- Metas del campus

Datos de rendición de cuentas

- Dominio de rendimiento de los estudiantes
- Dominio de progreso de los estudiantes
- Dominio de reducción de las brechas

Datos del estudiante: Evaluaciones

- Resultados actuales y longitudinales de STAAR, incluidas todas las versiones
- Datos de medición del progreso del indicador STAAR Bilingüe emergente (EB)
- Resultados del Sistema de Evaluación del Dominio del Idioma Inglés de Texas (TELPAS) y TELPAS Alternante

Datos del estudiante: Grupos de estudiantes

- Datos sobre raza y etnia, incluyendo el número de estudiantes, el rendimiento académico, la disciplina, la asistencia y las tasas de progreso entre los grupos
- Datos sobre programas especiales, incluyendo el número de estudiantes, el rendimiento académico, la disciplina, la asistencia y las tasas de progreso de cada grupo de estudiantes
- Datos sobre el rendimiento, el progreso y la participación de varones y hembras
- Población con educación especial/sin educación especial, incluyendo datos sobre disciplina, progreso y participación

Datos del estudiante: Comportamiento y otros indicadores

- Datos de asistencia
- Registros de disciplina

Datos de los empleados

- Datos de las comunidades de aprendizaje profesional (PLC)
- Encuestas al personal y/u otros comentarios
- Datos T-TESS

Datos de los padres de familia/comunidad

- Encuestas a los padres de familia y/u otros comentarios
- Tasa de participación de los padres de familia

Metas

Revisado/Aprobado: 1 de septiembre de, 2025

Meta 1: DJHS proporcionará experiencias de enseñanza y aprendizaje eficaces a todos los estudiantes que darán como resultado un éxito continuo

Objetivo de rendimiento 1: Para el año escolar 2022-2026, todos los estudiantes de DJHS lograrán al menos un año de crecimiento tanto en lectura como en matemáticas a través de una instrucción de Nivel 1 de alta calidad e intervenciones y extensiones específicas.

Fuentes de Datos de Evaluación: Datos STAAR

Estrategia 1 Detalles
Estrategia 1: Los maestros/profesores seguirán el plan de alfabetización y el plan de estudios del distrito con el fin de integrar la enseñanza de la alfabetización en el salón de clases. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Rendimiento STAAR Crecimiento TELPAS Mejora de la enseñanza de NIVEL 1 Personal responsable del monitoreo: ELA Especialistas en currículo Administradores Intervencionista pedagógico Instructores de Enseñanza Maestros/profesores Prioridades de la TEA: Construir una base de lectura y matemáticas

Estrategia 2 Detalles
Estrategia 2: DJHS utilizará intervencionistas educativos, especialistas en dislexia y paraprofesionales educativos para proporcionar intervención, servicios de dislexia y/o apoyo de inclusión a los estudiantes en riesgo de los Niveles 2 y 3. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Evaluaciones del distrito Rendimiento STAAR Crecimiento TELPAS Personal responsable del monitoreo: Administradores Intervencionistas pedagógicos Paraprofesional pedagógico Especialista en dislexia Prioridades de la TEA: Construir una base de lectura y matemáticas
Estrategia 3 Detalles
Estrategia 3: Los maestros/profesores de matemáticas implementarán el plan de estudios de matemáticas del distrito, el programa de matemáticas Bluebonnet, con fidelidad para asegurar que los estudiantes dominen los TEKS de matemáticas. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Aumento del número de estudiantes que cumplen y dominan las matemáticas Personal responsable del monitoreo: Maestros/profesores de matemáticas, especialista en el plan de estudios de matemáticas del distrito y administradores
Estrategia 4 Detalles
Estrategia 4: Se recurrirá a proveedores de servicios contratados a lo largo del año para proporcionar desarrollo profesional y orientación pedagógica con el fin de apoyar las matemáticas y la lectura al personal del campus. Resultado e impacto esperado de la estrategia: El distrito ha creado evaluaciones STAAR Rendimiento TELPAS Crecimiento Mejora de la enseñanza de NIVEL 1 Personal responsable del monitoreo: Maestros/profesores Consultores Administradores Instructores de Enseñanza ELAR Especialista en planes de estudio Prioridades de la TEA: Construir una base de lectura y matemáticas

Meta 1: DJHS proporcionará experiencias de enseñanza y aprendizaje eficaces a todos los estudiantes que darán como resultado un éxito continuo

Objetivo de rendimiento 2: Aumentar el rendimiento de todos los grupos de estudiantes de 6° a 8° grado en todas las materias en las evaluaciones STAAR de 2025-2026 hasta alcanzar un 90 % en «Approaches/Aproxima al nivel de grado», un 60 % en «Meets/Cumple con el nivel de grado» y un 30 % en «Masters/Domina el nivel de grado», lo que dará como resultado una calificación de responsabilidad de la TEA para el dominio 1 del 90%.

Fuentes de Datos de Evaluación: STAAR

Estrategia 1 Detalles
Estrategia 1: Utilizar los datos de los estudiantes para impulsar una enseñanza que les permita aplicar sus conocimientos para dominar el plan de estudios del grado, tanto de formas familiares como desconocidas. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Aumento de las puntuaciones en el dominio 1. Aumento del número de estudiantes que alcanzan los niveles «meets/cumple» y «masters/domina» en las evaluaciones STAAR Personal responsable del monitoreo: Maestros/profesores Entrenadores Administradores Consultores Prioridades de la TEA: Construir una base de lectura y matemáticas
Estrategia 2 Detalles
Estrategia 2: Proporcionar una enseñanza individualizada (en varios niveles) a grupos de estudiantes específicos, incluyendo, entre otros, a las subpoblaciones de raza blanca, hispana y «dos o más razas», mediante la intervención/tutoría/enriquecimiento en grupos reducidos, específicamente para estudiantes de 6° a 8° grado antes, durante y/o después de la escuela. Resultado e impacto esperado de la estrategia: STAAR Personal responsable del monitoreo: Maestros/profesores Entrenadores Administradores Consultores

Estrategia 3 Detalles

Estrategia 3: Todo el personal de DJH analizará los datos utilizando Eduphoria para identificar subgrupos específicos y objetivos concretos que deben dominarse. La administración, los entrenadores pedagógicos y los maestros/profesores utilizarán el análisis de datos de cada subgrupo en todas las evaluaciones para examinar los puntos fuertes y débiles con el fin de desarrollar nuevas formas de enseñar e intervenir con todos los estudiantes.

Resultado e impacto esperado de la estrategia: STAAR

Personal responsable del monitoreo: Maestros/profesores Entrenadores Administradores Consultores

Prioridades de la TEA:

Construir una base de lectura y matemáticas

Meta 1: DJHS proporcionará experiencias de enseñanza y aprendizaje eficaces a todos los estudiantes que darán como resultado un éxito continuo

Objetivo de rendimiento 3: Los administradores y maestros/profesores utilizarán el tiempo de trabajo en equipo para desarrollar y perfeccionar los documentos de alcance y secuencia, las unidades de estudio, los objetivos de aprendizaje y las evaluaciones comunes, lo que conducirá a la mejora de los resultados de los estudiantes en las evaluaciones estandarizadas.

Fuentes de Datos de Evaluación: Evidencia de documentos de planificación, Recorrido, etc.

Estrategia 1 Detalles
Estrategia 1: El tiempo del equipo de contenido se llevará a cabo con un enfoque en supervisar el crecimiento y el progreso de los estudiantes en cuanto a rendimiento. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Las reuniones y las actas del tiempo del equipo de contenido reflejarán la supervisión del progreso de los estudiantes. Personal responsable del monitoreo: Director, Subdirectores, Maestros/profesores

Meta 1: DJHS proporcionará experiencias de enseñanza y aprendizaje eficaces a todos los estudiantes que darán como resultado un éxito continuo

Objetivo de rendimiento 4: DJHS se asegurará de que el 100 % de los estudiantes reciban una educación integral, fomentando la formación de ciudadanos completos a través de diversos cursos académicos y optativos, actividades extracurriculares y apoyo social/emocional.

Fuentes de Datos de Evaluación: Datos disciplinarios, registros de los consejeros, grupos.

Estrategia 1 Detalles
Estrategia 1: Dickinson JH invitará a varios grupos de la escuela secundaria a nuestras clases de CTE para que den presentaciones sobre lo que se ofrece en la escuela secundaria. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Aumentar la conciencia de los estudiantes sobre las trayectorias profesionales. Personal responsable del monitoreo: Maestros/profesores Entrenadores Administradores
Estrategia 2 Detalles
Estrategia 2: Los consejeros de DJH prestarán servicios a todos los estudiantes con el apoyo de datos y el programa de orientación integral para asegurar que los estudiantes reciban apoyo social y emocional. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Aumento del bienestar social y emocional de los estudiantes. Personal responsable del monitoreo: Consejeros

Meta 1: DJHS proporcionará experiencias de enseñanza y aprendizaje eficaces a todos los estudiantes que darán como resultado un éxito continuo

Objetivo de rendimiento 5: El noventa por ciento de los estudiantes EB aumentarán su puntuación compuesta TELPAS en uno o más niveles de competencia.

Fuentes de Datos de Evaluación: TELPAS

Estrategia 1 Detalles
Estrategia 1: Todos los maestros/profesores de estudiantes ELL trabajarán para aumentar el dominio del idioma y la adquisición de vocabulario académico a través de la enseñanza protegida. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Puntuaciones compuestas de TELPAS Personal responsable del monitoreo: ELL Maestros/profesores Instructores de Enseñanza Administradores Prioridades de la TEA: Construir una base de lectura y matemáticas
Estrategia 2 Detalles
Estrategia 2: Los maestros/profesores revisarán los niveles de competencia TELPAS del año anterior en lectura, comprensión auditiva y expresión oral, y supervisarán el progreso de los estudiantes ELL a lo largo del año en todas las áreas. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Crecimiento TELPAS Personal responsable del monitoreo: Instructores de Enseñanza Administradores Coordinadores LPAC Maestros/Profesores de ELL

Meta 2: DJHS proporcionará un entorno físico y emocionalmente seguro, saludable y equitativo

Objetivo de rendimiento 1: Las remisiones por incumplimiento, falta de respeto y alteraciones en clase disminuirán en un 10%.

Fuentes de Datos de Evaluación: Datos de remisiones disciplinarias

Estrategia 1 Detalles
Estrategia 1: Los maestros/profesores y el personal recibirán capacitación y utilizarán prácticas restaurativas con el fin de promover un entorno de aprendizaje seguro y saludable. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Mejora de las relaciones entre estudiantes y maestros/profesores. Disminución de las sanciones disciplinarias Personal responsable del monitoreo: Consejeros Administradores Entrenador de comportamiento Maestros/profesores de salón de clase Prioridades de la TEA: Reclutar, apoyar, retener a los maestros/profesores y directores
Estrategia 2 Detalles
Estrategia 2: El campus supervisará la asignación de estudiantes a ISS/OSS para detectar la sobrerrepresentación de grupos de estudiantes Resultado e impacto esperado de la estrategia: Mejora de la RDA en la asignación de estudiantes de educación especial a ISS/OSS. Disminución del número total de referencias a la oficina en un 10%. Personal responsable del monitoreo: Consejeros Administradores Entrenador de comportamiento Maestros/profesores de salón de clase
Estrategia 3 Detalles
Estrategia 3: Los maestros/profesores y los estudiantes utilizarán el plan de disciplina de toda la escuela y las lecciones «G.R.E.A.T.» sobre los valores fundamentales de DJHS para enseñar y reforzar las expectativas de comportamiento en el campus. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Aumento de la ciudadanía. Mayor conciencia de las expectativas. Disminución de las remisiones disciplinarias Personal responsable del monitoreo: Maestros/profesores Consejeros Administradores

Meta 2: DJHS proporcionará un entorno físico y emocionalmente seguro, saludable y equitativo

Objetivo de rendimiento 2: Durante el año escolar 2025-2026, el 100 % del personal y los estudiantes recibirán la formación y la instrucción necesarias en áreas como la respuesta a emergencias, la prevención del acoso escolar, la resolución de conflictos, la prevención de las drogas y la violencia, la formación del carácter, etc. Algunos miembros del personal recibirán formación adicional en cada una de estas áreas por parte de formadores externos.

Fuentes de Datos de Evaluación: Prácticas restaurativas “No Place for Hate” (No hay lugar para el odio) “Red Ribbon Week” (Semana del Listón Rojo) Protocolo de respuesta estándar Formación SEL “Character Strong” (Carácter fuerte) “Second Step” (Segundo paso)

Estrategia 1 Detalles
Estrategia 1: Promover el programa «No Place for Hate» en todo el campus. Junto con nuestros actuales programas de educación del carácter, abordaremos lo siguiente: Prevención de la violencia Acoso escolar Rasgos de carácter Resultado e impacto esperado de la estrategia: Mayor seguridad Mayor civismo Menor número de remisiones a la oficina Personal responsable del monitoreo: Consejero
Estrategia 2 Detalles
Estrategia 2: DJHS participará en la “Red Ribbon Week”. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Mayor concienciación Mayor capacidad de afrontamiento Mayor capacidad de toma de decisiones Personal responsable del monitoreo: Consejero Agencias externas -BACODA, CIS
Estrategia 3 Detalles
Estrategia 3: A través de una variedad de capacitaciones en línea obligatorias, los maestros/profesores cumplirán con los requisitos de prevención de drogas y violencia. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Mayor concienciación. Mayor seguridad Personal responsable del monitoreo: Maestros/profesores Administradores
Estrategia 4 Detalles
Estrategia 4: Promover un entorno escolar seguro y protegido utilizando el Protocolo de Respuesta Estándar para responder a situaciones de emergencia Resultado e impacto esperado de la estrategia: Mayor concienciación. Menor confusión y tiempo de respuesta en situaciones de emergencia. Personal responsable del monitoreo: Administradores Personal del campus

Meta 2: DJHS proporcionará un entorno físico y emocionalmente seguro, saludable y equitativo

Objetivo de rendimiento 3: La asistencia diaria de los estudiantes será de un promedio del 96 % para el año escolar 2025-2026.

Fuentes de Datos de Evaluación: Datos de asistencia

Estrategia 1 Detalles
Estrategia 1: Fortalecer y mantener un comité de asistencia que estudie los patrones de asistencia de los estudiantes y cree planes de acción individualizados para los estudiantes con problemas continuos de asistencia. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Mejorar la asistencia y el éxito académico de los estudiantes. Personal responsable del monitoreo: Administración del campus y comité
Estrategia 2 Detalles
Estrategia 2: Se ofrecerán incentivos de asistencia cada nueve semanas y se darán recompensas a los estudiantes que cumplan la meta del campus. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Aumento de la asistencia de los estudiantes Personal responsable del monitoreo: Encargado de la asistencia escolar Maestros/profesores Director
Estrategia 3 Detalles
Estrategia 3: Seguiremos supervisando la asistencia de los estudiantes mediante llamadas telefónicas a los padres de familia, visitas a domicilio y programas de incentivos para aumentar nuestra ADA al 96 %. También hablaremos con los estudiantes sobre la importancia de asistir a la escuela todos los días para que pueda tener lugar el aprendizaje. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Aumento de la asistencia de los estudiantes Personal responsable del monitoreo: Maestros/profesores Encargado de la asistencia escolar Recepcionista Administradores
Estrategia 4 Detalles
Estrategia 4: DJHS recurrirá a los especialistas en intervención de asistencia del distrito para que nos ayuden con los estudiantes que tienen problemas crónicos de asistencia que no pueden resolverse a nivel del campus. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Aumento de la asistencia de los estudiantes Personal responsable del monitoreo: Especialistas en intervención de asistencia del distrito Director Encargado de la asistencia escolar

Meta 2: DJHS proporcionará un entorno físico y emocionalmente seguro, saludable y equitativo

Objetivo de rendimiento 4: Los estudiantes demostrarán niveles de aptitud física adecuados para su edad, medidos por la evaluación de aptitud física exigida por el estado (FitnessGram), mediante una mayor participación en programas de actividad física estructurados.

Fuentes de Datos de Evaluación: FitnessGram

Estrategia 1 Detalles
Estrategia 1: Alinear la enseñanza de educación física con los estándares de aptitud física nacionales y estatales. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Aumento del rendimiento de los estudiantes en el FitnessGram Personal responsable del monitoreo: Entrenadores de educación física, coordinadores deportivos, Administradores

Meta 3: DJHS dará prioridad a las alianzas con las familias y la comunidad

Objetivo de rendimiento 1: Aumentar la conexión entre el hogar y la escuela comunicando información importante sobre la escuela y el distrito, así como las actividades de participación de los padres de familia, al 100 % de todas las partes interesadas.

Fuentes de Datos de Evaluación: Resultados de la encuesta a los padres de familia. Alianzas con la comunidad y las empresas. Asistencia a actividades de participación de los padres de familia. Participación en eventos de la PTO

Estrategia 1 Detalles
Estrategia 1: Aumentar la conexión entre el hogar y la escuela proporcionando a los padres de familia información oportuna sobre el distrito y el campus, información sobre los resultados de las evaluaciones de sus hijos y oportunidades para participar en diversas actividades del campus a través de las redes sociales y páginas web, registros de comunicación de los maestros/profesores y folletos. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Mayor comunicación. Mayor participación de los padres de familia y la comunidad Personal responsable del monitoreo: Director Personal del campus
Estrategia 2 Detalles
Estrategia 2: Los maestros/profesores utilizarán Schoology y Skyward para comunicarse regularmente con los estudiantes y los padres de familia durante el año. DJHS actualizará periódicamente su sitio web y sus plataformas de redes sociales para proporcionar a los padres de familia información y recursos oportunos que les permitan seguir participando en la educación de sus hijos. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Mayor participación de los padres de familia Personal responsable del monitoreo: Maestros/profesores Administración
Estrategia 3 Detalles
Estrategia 3: El campus pondrá a disposición la versión en inglés de la Evaluación de Necesidades del campus y el Plan de Mejora del campus publicándolos en los sitios web de nuestro distrito y del campus, así como en las bibliotecas del campus, en un esfuerzo por fomentar la participación de los padres de familia. Se ofrecerá una traducción al español previa solicitud. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Mayor transparencia en la planificación Personal responsable del monitoreo: Director Secretaria de la escuela
Estrategia 4 Detalles
Estrategia 4: El campus ofrecerá una variedad de reuniones de participación de los padres de familia y las familias durante el año escolar con el fin de fortalecer la implicación entre el hogar y la escuela. -Inscripción -Reunión con el maestro/profesor -Eventos deportivos -Eventos de bellas artes -Jornada de puertas abiertas -Ferias del libro -Noches del plan de estudios Resultado e impacto esperado de la estrategia: Mayor participación de los padres de familia Personal responsable del monitoreo: Todo el personal

Meta 4: DJHS contratará, formará y retendrá a un personal diverso y eficaz comprometido con el crecimiento personal y profesional, centrándose en el éxito de los estudiantes

Objetivo de rendimiento 1: Mantener la tasa de rotación por debajo del 10 % mediante el uso de tutorías, coaching educativo, desarrollo profesional, comentarios de los maestros/profesores y un mayor enfoque en la contratación de personal altamente calificado.

Fuentes de Datos de Evaluación: Tasa de retención del personal

Estrategia 1 Detalles
Estrategia 1: Se ofrecerán oportunidades de desarrollo profesional y apoyo durante la jornada escolar (1-2 veces al mes durante los periodos de conferencias) a los maestros/profesores de todas las materias para apoyar las metas del campus y mejorar la enseñanza con el fin de aumentar el rendimiento de todos los estudiantes. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Mejora del rendimiento de los estudiantes en las pruebas estatales en un 10%. Personal responsable del monitoreo: Administradores Instructores de Enseñanza Prioridades de la TEA: Reclutar, apoyar, retener a los maestros/profesores y directores
Estrategia 2 Detalles
Estrategia 2: El director animará al 100 % de los maestros/profesores titulados a solicitar la certificación ESL y SPED, de modo que todos los maestros/profesores estén capacitados para satisfacer las necesidades de estudiantes diversos. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Aumento del número de maestros/profesores con certificaciones ESL y SPED Personal responsable del monitoreo: Director Maestros/profesores recursos humanos Prioridades de la TEA: Reclutar, apoyar, retener a los maestros/profesores y directores

Estrategia 3 Detalles
Estrategia 3: Todos los maestros/profesores nuevos en la profesión participarán en el programa de mentores/aprendices que ofrece el distrito. Los maestros/profesores de segundo año se unirán al programa Navigator del distrito para obtener apoyo adicional. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Mejora de la enseñanza de NIVEL 1. Disminución de la tasa de rotación. Aumento de la participación en TIA Personal responsable del monitoreo: Director de Desarrollo Profesional Prioridades de la TEA: Reclutar, apoyar, retener a los maestros/profesores y directores
Estrategia 4 Detalles
Estrategia 4: El campus utilizará T-TESS como herramienta de observación de los maestros. T-TESS permitirá a los maestros/profesores establecer objetivos de práctica profesional y de crecimiento de los estudiantes que se relacionen con los objetivos del campus y del distrito. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Aumento de la eficacia de los maestros. Aumento de la retención de personal altamente calificado. Aumento de la participación en TIA Personal responsable del monitoreo: Administradores Maestros/profesores Director de Recursos Humanos Prioridades de la TEA: Reclutar, apoyar, retener a los maestros/profesores y directores
Estrategia 5 Detalles
Estrategia 5: En otoño y primavera, el 100 % del personal tendrá la oportunidad de completar una encuesta anónima para dar su opinión sobre el clima escolar y el nivel de apoyo que sienten por parte de los maestros/profesores mentores, los miembros del equipo, los miembros del departamento y la administración. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Mayor aportación del personal Mayor satisfacción del personal Personal responsable del monitoreo: Personal del campus Director Prioridades de la TEA: Reclutar, apoyar, retener a los maestros/profesores y directores
Estrategia 6 Detalles
Estrategia 6: El campus utilizará T-TESS como herramienta de observación de los maestros/profesores. T-TESS permitirá a los maestros/profesores establecer metas de práctica profesional y de crecimiento de los estudiantes que se relacionen con los objetivos del campus y del distrito. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Mayor eficacia de los maestros/profesores. Mayor retención de personal altamente calificado. Mayor participación en TIA Personal responsable del monitoreo: Administradores Maestros/profesores Director de Recursos Humanos

Estrategia 7 Detalles
Estrategia 7: El campus seguirá entrevistando y contratando a maestros/profesores altamente calificados para nuestro campus. Mediante el uso de nuestros instructores, trabajaremos para asegurarnos de que ningún maestro/profesor se quede sin apoyo. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Mayor retención de personal calificado Personal responsable del monitoreo: Administradores Instructores de Enseñanza director de desarrollo profesional

Meta 5: DJHS proporcionará servicios operativos para apoyar el éxito del aprendizaje de los estudiantes

Objetivo de rendimiento 1: Todos los fondos se asignarán de manera responsable mediante una gestión eficiente y eficaz de los recursos y las operaciones.

Estrategia 1 Detalles
Estrategia 1: El director trabajará con la secretaria del campus para asegurar que todos los fondos se gasten y contabilicen adecuadamente. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Gasto y financiación precisos y adecuados. Personal responsable del monitoreo: Director Secretaria de la escuela
Estrategia 2 Detalles
Estrategia 2: La administración del campus colaborará con la oficina comercial del distrito y los gestores de subvenciones para planificar y coordinar los fondos del campus con el fin de proporcionar mejores experiencias académicas y extracurriculares a todos los estudiantes. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Mayor mantenimiento del edificio. Mejor acceso a los suministros y materiales Personal responsable del monitoreo: Director de campus

Meta 5: DJHS proporcionará servicios operativos para apoyar el éxito del aprendizaje de los estudiantes

Objetivo de rendimiento 2: Todos los estudiantes tendrán dispositivos individuales y la tecnología se incorporará a la enseñanza en el 100 % de los salones de clases de contenido básico.

Fuentes de Datos de Evaluación: Mayor uso de los dispositivos. Productos de los estudiantes que incorporan el uso de la tecnología, demostrados en observaciones

Estrategia 1 Detalles
Estrategia 1: El campus proporcionará un profesional de la tecnología para aumentar el uso eficaz de la misma. Resultado e impacto esperado de la estrategia: Mayor uso de la tecnología Personal responsable del monitoreo: Coordinador de tecnología educativa Director Bibliotecario