

# EVALUACIÓN DE LAS NECESIDADES DEL CAMPUS

Curso 2023-2024

Escuela: Escuela Primaria Cunningham

Lugar de reunión: Escuela Primaria Cunningham

---

## Configuración del comité:

Nombre	Título/Cargo	Firma
Karen Harris	Principal	
Minnie Guerra	Maestro	
Ébano Murphy	Maestro	
Eva Ramos	Maestro	
Kathy Richards	Profesor (SPED)	
Alicia Casey Purnell	Enfermera/Profesional	
Jessica Ortiz	Envolvente/No Instrumental	
Katya M. Ramírez	Asistencia de administración/No instrumental	
Tracey Maguire	Asistir. Princ/Escuela B	
Janet Romo	Asistir. Princ/Escuela B	
Joya Nwokeocha	Consejero/Profesional	
Melissa Mejía	Padre	
Lucía González	Padre	
Perla Ramírez	Padre	
Silvre Ocamp	Socio de Negocios	
Jessica Pérez	Socio de Negocios	
Rolanda Clements-Martin	Socio de Negocios	
Jessica Torres	Socio de Negocios	
Sandra Rodríguez	Miembro de la comunidad	
Verónica Hernández	Miembro de la comunidad	

---

## Acta:

Con base en los resultados del comité de la evaluación de las necesidades del campus, para cada indicador a continuación, ingrese un resumen, las fortalezas encontradas, el problema de la práctica (área de mejora) y la causa raíz que se encontró como la causa / problema. Además, indique al menos una acción clave para cada indicador para incluir indicadores de éxito y acciones específicas.

## RENDIMIENTO ESTUDIANTIL

<b>Resumen de Logros Estudiantiles</b>
La documentación de acomodación de SPED en las aulas de educación general no es consistente.
<b>Fortaleza del Logro Estudiantil</b>
Los maestros han sido capacitados sobre las adaptaciones de SPED, han recibido una carpeta con las adaptaciones requeridas de cada estudiante y han proporcionado estrategias sobre las formas de documentar las adaptaciones.
<b>Problema de la práctica</b>
Los maestros no documentan las adaptaciones de SPED con fidelidad.
<b>Causa raíz</b>
No se ha establecido un sistema de rendición de cuentas para la documentación de las adaptaciones del SPED.

<b>Acción clave</b> ( <i>Indique brevemente la meta u objetivo específico</i> ).
<b>Proporcione y documente las adaptaciones de SPED con fidelidad.</b>
<b>Indicadores de éxito</b> ( <i>resultados medibles que describen el éxito</i> ).
<ul style="list-style-type: none"><li>• El 100% de los maestros recibirán una carpeta de adaptación del IEP de SPED del presidente del Departamento de SPED para septiembre de 2023.</li><li>• Para septiembre de 2023, el 100% de los maestros recibirán desarrollo profesional sobre cómo leer el IEP, cómo implementar adaptaciones y cómo documentar las adaptaciones por parte del presidente del Departamento de SPED y el administrador de SPED.</li><li>• El 100% de los maestros implementarán adaptaciones y documentarán adaptaciones cada seis semanas en PowerSchool, Progress Monitoring y en los productos para estudiantes.</li><li>• La documentación de las adaptaciones de SPED será supervisada por el presidente del Departamento de SPED y el administrador de SPED cada seis</li></ul>

semanas en octubre, diciembre, enero, marzo, abril y junio para su finalización al 100%.

**Acciones específicas: líderes escolares** (*¿Qué pasos de acción específicos tomarán los líderes del edificio para lograr el objetivo?*)

- La documentación de las adaptaciones de SPED será monitoreada mediante un sistema de rendición de cuentas por el Jefe del Departamento de SPED y el Administrador de SPED al 100% de su finalización.

**Acciones específicas – personal** (*¿Qué medidas específicas tomará el personal para lograr el objetivo?*)

- El 100% de los maestros recibirán una carpeta de adaptación del IEP de SPED del presidente del Departamento de SPED.
- El 100% de los maestros recibirán desarrollo profesional sobre cómo leer el IEP, cómo implementar adaptaciones y cómo documentar las adaptaciones por parte del Jefe del Departamento de SPED y el Administrador de SPED.

El 100% de los profesores implementarán adaptaciones y documentarán adaptaciones en PowerSchool, Progress Monitoring y en los productos de los estudiantes.

## CULTURA Y CLIMA DEL CAMPUS

Resumen
La cultura y la confianza con las partes interesadas con respecto al distrito han impactado la cultura en los campus.
Fuerza
Los padres desean estar involucrados, informados y empoderados. Los estudiantes y el personal se desempeñan a niveles efectivos en un ambiente positivo.
Problema de la práctica
La cultura de las partes interesadas en la escuela se ha visto comprometida por la pandemia y los cambios en el distrito.
Causa raíz
La cultura con respecto a la confianza de las partes interesadas en el distrito y el sistema escolar se ha visto comprometida debido a la falta de socialización y los cambios no planificados en el distrito.

<b>Acción clave</b> ( <i>Indique brevemente la meta u objetivo específico</i> ).
Aumentar la cultura entre el personal, los estudiantes y las familias.
<b>Indicadores de éxito</b> ( <i>resultados medibles que describen el éxito</i> ).
<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>El 85% de las entradas de possip familiares reflejarán experiencias positivas.</i></li><li>• <i>Disminución del 25 % del apoyo administrativo a la disciplina.</i></li></ul>

- *Aumento del 95% al 96% en la asistencia.*

**Acciones específicas: líderes escolares** (*¿Qué pasos de acción específicos tomarán los líderes del edificio para lograr el objetivo?*)

- *Celebraciones del ciclo para el cuadro de honor, la asistencia y los aspectos académicos.*
- *Organice clubes después de la escuela.*
- *Programa de mentores de Impacto Semanal.*
- *Libros entre celebración infantil.*
- *Celebraciones de STAAR por el éxito académico*
- *Estudiante mensual del mes*

**Acciones específicas – personal** (*¿Qué medidas específicas tomará el personal para lograr el objetivo?*)

- El personal participará en eventos después de la escuela.
- El personal nominará al estudiante del mes.
- El personal se ofrecerá como voluntario para los clubes después de la escuela.

## CALIDAD, CONTRATACIÓN Y RETENCIÓN DEL PERSONAL

Resumen
Perdemos entre el 5 y el 15% de nuestro profesorado anualmente debido a promociones, a reubicaciones o a la búsqueda de un buen encaje profesional.
Fuerza
Hemos mantenido la retención del personal en un 80% o más cada año. La mayoría de nuestro personal docente tiene diez años o más de experiencia en educación.
Problema de la práctica
El personal busca opciones profesionales fuera de la escuela o el distrito cuando no están satisfechos o llenos.
Causa raíz
El personal busca opciones profesionales fuera de la escuela o el distrito cuando no se sienten conectados, no se sienten apreciados o no sienten que haya oportunidades de crecimiento profesional.

**Acción clave** (*Indique brevemente la meta u objetivo específico*).

Retener personal de calidad.

**Indicadores de éxito** (*resultados medibles que describen el éxito*).

- El 90% del personal del campus será retenido para el año escolar 2024-2025.
- El campus permanecerá entre el 95% y el 100% de personal.

**Acciones específicas: líderes escolares** (*¿Qué pasos de acción específicos tomarán los líderes del edificio para lograr el objetivo?*)

- *Reconocimiento mensual de profesores y personal VIP.*
- *Regalos mensuales de agradecimiento.*
- *Almuerzo mensual de agradecimiento al personal.*
- *Celebraciones diarias durante la semana de agradecimiento a los maestros.*
- *Actividades mensuales de SEL durante las reuniones de personal.*
- *Reclutamiento de líderes docentes.*
- *Notas y cartas de afirmación positiva.*
- *Las publicaciones diarias en las redes sociales mostrarán el campus.*

**Acciones específicas – personal** (*¿Qué medidas específicas tomará el personal para lograr el objetivo?*)

- Nominaciones mensuales del personal para los premios.
- Los maestros facilitan las actividades de aprendizaje socioemocional para el personal.
- Los maestros servirán como mentores para los maestros nuevos y en desarrollo.
- Los maestros publicarán en los medios de comunicación para mostrar la escuela.

## Participación de los padres y la comunidad

### Resumen

La cultura y la confianza con los padres y la comunidad con el distrito ha impactado el compromiso.

#### Fuerza

Los padres y la comunidad quieren estar involucrados, informados y empoderados.

#### Problema de la práctica

La cultura se ha visto comprometida por la pandemia y los cambios en el distrito.

#### Causa raíz

La cultura con respecto a la confianza de las partes interesadas en el distrito y el sistema escolar se ha visto comprometida debido a la falta de socialización y los cambios no planificados en el distrito.

--

**Acción clave** (*Indique brevemente la meta u objetivo específico*).

**Aumentar la participación de la familia y la comunidad.**

**Indicadores de éxito** (*resultados medibles que describen el éxito*).

- Aumentaremos la participación de las familias a 175 para enero de 2024; aumentar a 200 para junio de 2024.
- Aumentaremos nuestra membresía de PTO a 60 miembros activos para diciembre de 2023; aumentar a 75 miembros para junio de 2024.
- Aumentamos nuestro Nivel de Escuela Platino con Participación Familiar y Comunitaria al brindar un servicio al cliente altamente efectivo y disminuir el número de quejas de servicio al cliente a cinco cada mes.

**Acciones específicas: líderes escolares** (*¿Qué pasos de acción específicos tomarán los líderes del edificio para lograr el objetivo?*)

- Los administradores programarán y anunciarán los eventos escolares utilizando la marquesina, el sitio web, el dojo de la clase, las redes sociales y / o Call Messenger.
- El Asistente Administrativo enviará folletos de PTO que destaquen la membresía, las reuniones y los eventos utilizando la marquesina, el sitio web, el Dojo de la clase, las redes sociales y / o Call Messenger.
- Aumentamos nuestro Nivel de Escuela Platino con Participación Familiar y Comunitaria al Nivel de Escuela Amigable Diamante para junio de 2024.

**Acciones específicas – personal** (*¿Qué medidas específicas tomará el personal para lograr el objetivo?*)

- Todo el personal de la escuela brindará un servicio al cliente efectivo que se enfoca en resoluciones amistosas.
- Los maestros se comunicarán semanalmente con las familias de la escuela sobre el progreso de los estudiantes y los próximos eventos utilizando carpetas de comunicación semanales, llamadas telefónicas y / o Class Dojo.
- Los maestros llevarán a cabo una Conferencia de Progreso con el 100% de los padres para una actualización de mitad de año sobre el progreso académico de los estudiantes.

## Currículo, instrucción y evaluación

### Resumen

Los maestros proporcionarán instrucción de alta calidad o instrucción efectiva de Nivel I para aumentar el rendimiento de los estudiantes.

<b>Fuerza</b>
Los maestros recibieron capacitación del distrito y de la administración de la escuela sobre estrategias de instrucción de alta calidad. Los maestros practican una instrucción de alta calidad y reciben retroalimentación semanal sobre las prácticas de instrucción.
<b>Problema de la práctica</b>
Los maestros no proporcionaban una instrucción de alta calidad de manera constante.
<b>Causa raíz</b>
Los maestros no proporcionaron una instrucción de alta calidad de manera consistente debido a la capacidad de los maestros.

	<p><b>Acción clave</b> (<i>Indique brevemente la meta u objetivo específico</i>).</p> <p><b>Aumentar la capacidad del personal para proporcionar instrucción de alta calidad en el Nivel I.</b></p>
	<p><b>Indicadores de éxito</b> (<i>resultados medibles que describen el éxito</i>).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El 100% de los maestros recibirán desarrollo profesional en Instrucción de Alta Calidad utilizando Estrategias MRS por parte de la administración durante el Desarrollo Profesional de agosto.</li> <li>• El 70% de las puntuaciones en las observaciones puntuales realizadas en diciembre de 2023 serán competentes o superiores; el porcentaje aumentará al 80% en mayo de 2024.</li> <li>• Para diciembre de 2023, el 70% de los maestros serán competentes o superiores en la impartición de instrucción de alta calidad utilizando las estrategias MRS, según lo medido en el formulario de observación puntual de HISD; el porcentaje aumentará al 80% en mayo de 2024.</li> </ul> <p>Para diciembre de 2023, el 70% de los maestros serán competentes o superiores en la impartición de instrucción de alta calidad mediante la incorporación de actividades de aprendizaje de rigor o pensamiento crítico alineadas con el nivel de grado TEKS; el porcentaje aumentará al 80% en mayo de 2024.</p>

**Acciones específicas: líderes escolares** (*¿Qué pasos de acción específicos tomarán los líderes del edificio para lograr el objetivo?*)

- El 100% de los maestros recibirán desarrollo profesional en Instrucción de Alta Calidad utilizando Estrategias MRS por parte de la administración durante el Desarrollo Profesional de agosto.
- El 100% de los evaluadores llevarán a cabo observaciones diarias / semanales y comentarios (entrenamiento en tiempo real y / o escrito) o desarrollo profesional para una instrucción de alta calidad para las estrategias de MRS y actividades de rigor o pensamiento crítico alineadas con el TEKS del nivel de grado por parte de los tasadores.

**Acciones específicas – personal** (*¿Qué medidas específicas tomará el personal para lograr el objetivo?*)

- Para mayo de 2024, el 80% de los maestros serán competentes o superiores en la impartición de instrucción de alta calidad utilizando las estrategias de MRS, según lo medido en el formulario de observación puntual de HISD.
- Para mayo de 2024, el 80% de los maestros serán competentes o superiores en la impartición de instrucción de alta calidad mediante la incorporación de actividades de rigor o pensamiento crítico alineadas con el nivel de grado TEKS.
- Los profesores interiorizarán las lecciones utilizando el plan de estudios amplify y eureka.

Llevar a cabo PLC efectivos que se centren en datos y estrategias de instrucción específicas los viernes, facilitados por la administración o los maestros.

## Tecnología

Resumen
Los estudiantes participarán en programas de educación en línea en Lectura y Matemáticas para aumentar su competencia en el trabajo con la tecnología, aumentar su resistencia al trabajar en línea y cerrar las brechas académicas.
Fuerza
Los estudiantes tienen acceso diario a la tecnología. Los maestros han incorporado tiempo para la tecnología en el horario de instrucción. Los programas en línea apoyan y mejoran el crecimiento académico de los estudiantes.
Problema de la práctica
Los estudiantes no están familiarizados con las aplicaciones de la tecnología, no tienen la resistencia para trabajar durante largos períodos de tiempo con la tecnología académica y los estudiantes tienen brechas académicas que cerrar.
Causa raíz
Los estudiantes necesitan más tiempo navegando por la tecnología para el uso del crecimiento académico.

**Acción clave** (*Indique brevemente la meta u objetivo específico*).

Los estudiantes usarán Zearn, i-Ready y Summit K-12 para aumentar el rendimiento estudiantil.

**Indicadores de éxito** (*resultados medibles que describen el éxito*).

- Los estudiantes completarán 90 minutos o 3 lecciones por semana de zearn.
- Los estudiantes completarán 45 minutos de iready a la semana.
- Los estudiantes completarán 45 minutos de cumbre k-12 a la semana.

**Acciones específicas: líderes escolares** (*¿Qué pasos de acción específicos tomarán los líderes del edificio para lograr el objetivo?*)

- De 1° a 5° tendrán acceso a tecnología uno a uno.
- Supervise los informes de uso semanales de zearn, iready y summit.
- Proporcionar desarrollo profesional al personal en zearn, iready y summit.

**Acciones específicas – personal** (*¿Qué medidas específicas tomará el personal para lograr el objetivo?*)

- *Asistirá al desarrollo profesional en plataformas.*
- *Los maestros asegurarán y mantendrán la tecnología del salón de clases.*
- *Los maestros harán un seguimiento del uso de los estudiantes e informarán.*
- *Los maestros usarán los datos para planificar intervenciones en grupos pequeños.*