



**Escuela autónoma Etoile Academy-Hornwood
Plan de mejora del campus
Dirección: 6648 Hornwood Dr.**

**Fecha de aprobación por el Comité de CNA: 01/07/2025
Fecha de aprobación por la Junta Directiva: 08/07/2025**

Miembros del equipo CIP

NOMBRE	ROLE
Kayleigh Colombero	Superintendente/Director de Hornwood
Megan White	Director de Operaciones
Cristina Ureña	Director de Escuelas
Chris Newton	Director Académico
Andre Valentine	Subdirector de Hornwood
Lynna Garza	Asistente social
Lauren Bailey	LSSP
Audrey Daniel	Gerente de Beneficios y Finanzas de Recursos Humanos
Jerome Blockmon	Profesor asociado de cultura
Alain Frankiewicz	Director de Recursos Humanos
Harold Whitaker	Director de Talento
Amanda DeLeon	Director de Programas Multilingües
Kirsten Bell	Auxiliar docente
Alexandra Van Hoesen	Profesor/a auxiliar de EB
Chung Ying	Director de Liderazgo
Quenesha Odom Brown	Padre: Hornwood
Billy Cravin	Padre – Hornwood
Amanda Fisher	Profesor-Hornwood
Lyn Koeuth	Oficial administrativo de cumplimiento
Mwaikazi Lajas	Maestro
Kemika Long	Director Académico
Janice Owolabi	Especialista en seguridad escolar y protección - Miembro de la comunidad
Roberto Márquez	Especialista en seguridad escolar y protección - Miembro de la comunidad

***Este campus tiene un solo director**

Misión

La escuela autónoma Étoile Academy garantiza que cada estudiante desde el jardín de infancia hasta el octavo grado tenga la base académica y de carácter necesaria para tener éxito en la escuela secundaria, graduarse de la universidad y perseguir metas ambiciosas en la vida.

Visión

La escuela chárter Étoile Academy se fundamenta en la convicción de que todos los estudiantes pueden alcanzar el éxito académico y obtener un título universitario con el apoyo adecuado. Nuestra filosofía educativa se basa en siete principios fundamentales, inspirados en las mejores prácticas de escuelas chárter exitosas a nivel nacional. A continuación, se detallan nuestros principios fundamentales.

- Las altas expectativas académicas para todos los estudiantes influyen en cada elemento del diseño escolar.
- Las intervenciones de apoyo y específicas para todos los estudiantes son frecuentes y necesarias.
- La enseñanza de calidad, basada en datos, sustenta toda la instrucción en el aula, el apoyo individual y las necesidades de desarrollo profesional.
- Las rutinas altamente estructuradas, impregnadas de alegría y estímulo, favorecen el logro de objetivos.
- El desarrollo intencional del carácter permite que todos los estudiantes alcancen el éxito escolar y en la vida.
- La participación de las familias, impulsada por una misión clara, une a toda la comunidad escolar.
- Los objetivos educativos medibles hacen que todos los adultos sean responsables del éxito de los estudiantes.
- Desarrollar e implementar estrategias didácticas y de otro tipo destinadas a fortalecer los programas académicos y mejorar las condiciones escolares para el aprendizaje de los estudiantes.

Prioridades estratégicas
Evaluación integral de necesidades

Perfil de la escuela

La Escuela Charter Etoile Academy-Hornwood (EAH) es uno de los dos campus del Distrito Escolar Charter Etoile Academy en Houston, TX. La Escuela Charter Etoile Academy abrió sus puertas en agosto de 2018 y atiende al 99.6% de estudiantes de bajos ingresos (califica como campus CEP). Su enfoque principal es la preparación universitaria para estudiantes de secundaria con educación financiera y desarrollo del carácter. La Escuela Charter Etoile Academy-Hornwood atiende a 663 estudiantes. Estudiantes de kínder a octavo grado para el año escolar 2025-26. Este es el primer año escolar en que EAH está completamente desarrollado, atendiendo a estudiantes de todos los niveles. El año pasado, el campus atendió a 663 estudiantes. Los maestros se especializan en áreas de contenido y rotan por las aulas de los estudiantes (nombradas en honor a universidades). Ofrecemos un programa de jornada extendida, actividades extracurriculares y sesiones de la Academia de los Sábados disponibles para todos los estudiantes.

La población estudiantil está compuesta por un 6% de afroamericanos, un 0,5% de anglosajones, un 48% de asiáticos, un 45% de hispanos y la tasa de retención de profesores es del 87%.

La tasa de movilidad general del campus es de aproximadamente el 13%, con una tasa de abandono del 0%. La tasa de asistencia diaria promedio de los estudiantes es del 95%, y la retención estudiantil es del 82%. La tasa de asistencia diaria promedio del personal es del 98%. Este año, nuestra población de EB recibió más derivaciones que otras poblaciones escolares, el 67% de las derivaciones y el 65% de nuestra población estudiantil. Sin embargo, nuestra población de educación especial recibió menos derivaciones que su porcentaje demográfico, el 7% de las derivaciones y el 10% de la población. Además, nuestros estudiantes negros y afroamericanos estuvieron ligeramente sobrerrepresentados en ISS, pero no en ninguna otra categoría disciplinaria. Esto representa una mejora con respecto al año anterior. Etoile apoyará los esfuerzos para reducir el uso excesivo de prácticas disciplinarias que expulsan a los estudiantes del aula mediante la capacitación de los maestros en tácticas de desescalada y apoyo de salud mental.

La Academia Etoile atiende a más de 542 estudiantes bilingües emergentes (85%) y el 7% de los estudiantes han sido identificados para recibir servicios de educación especial.

Proceso integral de evaluación de necesidades

A continuación se describe el proceso de evaluación de necesidades de la Academia Etoile. El equipo de apoyo escolar evaluó los datos del curso 2025-26. Revisamos los siguientes datos:

- STAAR
- Asistencia
- Disciplina
- TELPAS
- Datos cartográficos de NWEA

- Medición de datos
- T-TESS
- Estudiantes sin hogar
- económicamente desfavorecidos
- Bilingüe emergente
- Participación de los padres
- Boletines de calificaciones
- Poblaciones estudiantiles especiales – Sección 504, Educación especial
- Desarrollo del personal
- Pruebas estandarizadas
- Encuestas y grupos focales con estudiantes, personal y padres.
- Tasas de rotación de docentes
- RTI
- Programa maestro
- Plan de estudios y materiales didácticos de alta calidad.
- Inventario de tecnología

La documentación del proceso incluye actas de reuniones, agenda y listas de asistencia. El Equipo de Apoyo Escolar se reunió el 28 de abril de 2026 y nuevamente el 26 de junio para desarrollar la CNA. La primera reunión se llevó a cabo en el CCM y por Zoom a las 16:30 h del 26 de junio de 2026, y la segunda reunión se llevó a cabo el 26 de julio a las 14:30 h, también por Zoom. Tenemos previsto reunirnos nuevamente el 16 de septiembre de 2026, el 15 de diciembre de 2026, el 11 de febrero de 2027 y el 10 de junio de 2027.

En la primera reunión, celebrada el 28 de abril de 2026, el equipo de apoyo escolar revisó el propósito de la Evaluación de Necesidades Educativas Especiales (CNA) y acordó los datos a analizar. En la segunda reunión, el 26 de julio de 2026, el equipo revisó los datos recopilados y priorizó la información, identificando fortalezas y problemas. El equipo llegó a un consenso sobre tres prioridades principales. Se realizó un análisis de causa raíz para las cuatro prioridades más importantes.

El equipo de apoyo escolar revisó los datos mencionados anteriormente para identificar áreas de fortaleza y áreas de mejora.

Datos demográficos: Las tasas de asistencia, el absentismo crónico y la matrícula ofrecen información sobre la participación estudiantil y las tendencias demográficas. Las tasas de asistencia reflejan la presencia diaria de los estudiantes, mientras que el absentismo crónico destaca a aquellos que faltan a una parte significativa del año escolar; ambos factores impactan el éxito académico. Los datos de matrícula muestran el tamaño y la composición del alumnado, lo que influye en la asignación y planificación de recursos. En conjunto, estos elementos ayudan a identificar desafíos y a orientar estrategias para mejorar la participación y el apoyo estudiantil. Carrera Hispanos: 45% Asiáticos: 48% Negro: 6% Blanco: 0,5% Dos o más razas: 0,5% Género F: 46% M: 54% EB: 80% Educación especial: 7%	Puntos fuertes: La implementación de un Comité de Asistencia y programas de incentivos (como semanas de uso de ropa deportiva y competencias académicas) ha contribuido a aumentar las tasas de asistencia y a alcanzar los objetivos de asistencia del distrito. Desafíos: Problemas como la falta de vivienda, la falta de acceso a la atención médica, las dificultades de transporte y la alta inflación contribuyen al absentismo escolar. Algunas familias tienen dificultades para cubrir sus necesidades básicas, lo que dificulta la asistencia regular.
Logros estudiantiles: Matemáticas STAAR: 3er grado: 26% se acerca o supera el nivel esperado; 11% cumple o supera el nivel esperado. 4.º grado: 34 % se acerca o supera el nivel esperado; 19 % cumple o supera el nivel esperado. 5.º grado: 36 % se acerca o supera el nivel esperado; 19 % cumple o supera el nivel esperado. 6.º grado: 56 % se acerca o supera el nivel esperado; 17 % cumple o supera el nivel esperado. 7.º grado: 32 % se acerca o supera el nivel esperado; 19 % cumple o supera el nivel esperado. 8.º grado: 53 % se acerca o supera el nivel esperado; 33 % cumple o supera el nivel esperado. STAAR RLA:	Fortalezas : EAH experimentó un gran crecimiento en alfabetización en mCLASS (+24%) el año pasado. Esto demuestra que las estructuras básicas de lectura funcionan cuando se implementan correctamente . Desafíos: Hay una gran afluencia de estudiantes recién llegados a Étoile (NTE, por sus siglas en inglés) (39%). Estos estudiantes ingresan a la lectura en el percentil 24 nacional en promedio, lo que requiere una intervención correctiva intensiva e inmediata.

3er grado: 25% se acerca o supera el nivel esperado; 12% cumple o supera el nivel esperado. 4.º grado: 49 % se acerca o supera el nivel esperado; 14 % cumple o supera el nivel esperado. 5.º grado: 37 % se acerca o supera el nivel esperado; 16 % cumple o supera el nivel esperado. 6.º grado: 42 % se acerca o supera el nivel esperado; 25 % cumple o supera el nivel esperado. 7.º grado: 44 % se acerca o supera el nivel esperado; 20 % cumple o supera el nivel esperado. 8.º grado: 42 % se acerca o supera el nivel esperado; 21 % cumple o supera el nivel esperado.	
Participación de la familia y la comunidad: 92% de satisfacción en la encuesta, 91% de asistencia a las reuniones familiares.	Puntos fuertes: Múltiples acciones de participación familiar, tales como atención las 24 horas, visitas a domicilio, celebraciones de asistencia, excursiones, reuniones en casas REACH y apoyo para la planificación del Ramadán y el Eid. Desafíos: Existe una creciente falta de claridad sobre el pacto familiar y el código de conducta estudiantil. Debido a la incorporación de nuevos miembros al equipo de operaciones, aumenta la confusión en las llamadas telefónicas y en la oficina principal al responder a las necesidades de los padres.
Currículo, Instrucción y Evaluación:	Puntos fuertes: EAH logró una tasa de finalización del 100 % en los hitos del Plan de Mejora Dirigida (TIP, por sus siglas en inglés) el año pasado. Los docentes y líderes demuestran un alto grado de cumplimiento con las iniciativas de la red. Desafíos: Existe una importante brecha entre el proceso y el producto. Si bien se cumplieron las métricas de capacitación y el cumplimiento normativo, el crecimiento real de STAAR se mantuvo en torno al 56 %.
Calidad, reclutamiento y retención del personal:	Puntos fuertes: Diversidad del personal y aumento de docentes certificados. La Academia Etoile establece expectativas claras en cuanto a la calidad del profesorado, la formación, la observación y el apoyo, incluyendo formación diaria, observaciones puntuales y planes de mejora.

	Desafíos: Debido a la escasez de docentes, a nuestra escuela le resulta difícil encontrar instructores certificados de educación especial e inglés como segundo idioma. Reclutar y contratar al personal más competente desde el principio debe ser una prioridad absoluta. Otro desafío es la importante inestabilidad del personal o las deficiencias en el desempeño, ya que el plan exige la reasignación o contratación de personal si los docentes no alcanzan el nivel de competencia requerido para octubre, y también requiere la incorporación de líderes pedagógicos competentes según sea necesario.
Cultura y clima escolar: Consulte los datos anteriores.	Fortalezas : La clave reside en una renovación deliberada de la cultura del campus, con sistemas de disciplina, salas REACH, normas de comportamiento en los pasillos, controles de uniformes, rutinas de lectura y estructuras de participación estudiantil. Desafíos: El elevado absentismo crónico (16,7 %) y las altas tasas de abandono escolar (13,76 %) perjudican el rendimiento académico. El centro está desarrollando sistemas para gestionar el volumen de consultas diarias con los padres.
Contexto y organización escolar:	Puntos fuertes: La fortaleza reside en la clara definición de roles y la supervisión frecuente, con responsabilidades específicas asignadas a SLT, AP, CAO, CSO, coordinadores y directores. Desafíos: Debido al crecimiento de nuestra escuela, estamos contratando para muchos puestos. Ha sido difícil encontrar profesores de ciencias cualificados y profesores bilingües certificados. Otro reto es que la escuela necesita una supervisión operativa rigurosa para funcionar eficazmente, ya que nuestros sistemas actuales aún no son lo suficientemente sólidos ni consistentes por sí solos.
Tecnología:	Fortalezas : La escuela proporciona a todos los alumnos un Chromebook para usar en el aula y utiliza regularmente plataformas tecnológicas como Google Classroom y ThinkCerca para involucrar a los alumnos en el aprendizaje.

	Desafíos: El campus ha experimentado problemas constantes con el acceso Wi-Fi confiable, y estamos trabajando con consultores tecnológicos para mejorar la conectividad. También estamos apoyando a los docentes para fortalecer las habilidades tecnológicas básicas de los estudiantes, incluyendo la mecanografía y el uso adecuado de sitios web para la investigación. Además, algunos estudiantes se llevan las computadoras portátiles a casa y las devuelven dañadas o simplemente no las devuelven.
--	--

Resumen de los problemas identificados y las estrategias relacionadas (El Puente)

En función del problema priorizado , el equipo de apoyo escolar identificó varias estrategias de intervención:

El rendimiento estudiantil

mejora la competencia en la prueba STAAR y el crecimiento académico en todos los niveles, con apoyo específico para los grados con bajo rendimiento.

Objetivo 1: Aumentar el rendimiento de RLA (Running Learning Acts) en el nivel de grado del 21% al 41% en la prueba STAAR de primavera de 2027.

Desafíos identificados:

- Objetivos de crecimiento inconsistentes entre los estudiantes que dan lugar a un progreso variable.
- Supervisión continua insuficiente para informar sobre ajustes didácticos oportunos.
- Necesidad de aumentar la capacidad del personal para implementar la instrucción basada en datos.

Estrategias relacionadas:

- Establecer objetivos de crecimiento rigurosos y personalizados, adaptados a las necesidades individuales de cada estudiante.
- Supervise el progreso con frecuencia y ajuste las instrucciones en función de los datos en tiempo real.
- Proporcionar un desarrollo profesional integral para que el personal desarrolle sus habilidades pedagógicas.

Objetivo 2: El 65% de todos los estudiantes de la red obtienen un punto de crecimiento en el crecimiento del Dominio 2A.

Desafíos identificados:

- Uso inadecuado de los datos para orientar la instrucción y dirigir las intervenciones de manera eficaz.
- Uso limitado de evaluaciones formativas frecuentes y ciclos de retroalimentación.
- Oportunidades insuficientes de aprendizaje acelerado y apoyo de tutoría.
- Colaboración con familias y comunidades que necesitan fortalecerse para apoyar el aprendizaje fuera del aula.

Estrategias relacionadas:

- Todos los docentes recibirán capacitación y serán responsables del uso de nuestras 16 estrategias de enseñanza (las primeras 8 y las siguientes 8).
- Todos los profesores utilizarán una Estrategia de Respuesta Múltiple (ERM) cada 4 minutos.
- La instrucción guiará el plan de estudios.
- Todos los alumnos participarán activamente y demostrarán su aprendizaje a través de MRS y DOL/Boleto de salida diario.
- El currículo de HISD (Lengua y Literatura) y Bluebonnet (Matemáticas) se utilizarán fielmente en el 100% del entorno de aprendizaje de las aulas de Lengua y Literatura de 3.º a 8.º grado.

Al abordar estos desafíos con estrategias específicas, la Academia Etoile busca acelerar el crecimiento y el rendimiento de los estudiantes, garantizando que todos estén bien preparados para cumplir y superar los estándares académicos.

Objetivo 3: Elevar las puntuaciones de crecimiento del NWEA MAP de otoño a primavera para el tercer grado (desde el percentil 29 en lectura/37 en matemáticas) y el séptimo grado en matemáticas (desde el percentil 48) hasta alcanzar o superar el percentil 55 de crecimiento nacional para mayo de 2027.

Desafíos identificados:

- Los objetivos de crecimiento no siempre cierran las brechas de rendimiento.
- Los alumnos con un nivel inferior al esperado para su grado escolar pueden alcanzar los objetivos de crecimiento, pero aun así quedarse rezagados.
- Los estudiantes con bajo rendimiento necesitan un crecimiento superior al promedio para alcanzar el nivel de su grado escolar .

Estrategias relacionadas:

- Los maestros utilizarán el bloque de repaso y el bloque de aceleración para cerrar las brechas diariamente y no esperarán hasta más tarde ni disminuirán el ritmo de la instrucción.
- Academias de los sábados: invitaciones estratégicas y tutorías e instrucción de alta calidad.
- Tutoría intensiva: Literacy Now, Ignite, Intervene K-12, profesores de EB, Interventionist, tutores de UH (2)
- El director administrativo y el director académico auditarán el cronograma de intervención al menos mensualmente.
- El coordinador de intervención revisará el cronograma de intervención al menos semanalmente.
- El director de Special Pops auditará el avance acelerado en el cronograma al menos 2 veces por semana.
- La CSO auditará el proceso de aceleración según el cronograma al menos mensualmente.

Objetivo 4: Aumentar el porcentaje de estudiantes bilingües emergentes (EB) que progresan al menos un nivel de competencia en el examen TELPAS de la primavera de 2027, del 31 % al 50 %.

Desafíos identificados:

- Muchos estudiantes de Etoile son bilingües emergentes o inmigrantes recientes y pueden ingresar con un dominio limitado del inglés.
- Los estudiantes con discapacidades emocionales suelen obtener puntuaciones más bajas en la prueba STAAR en los primeros cursos debido a las barreras lingüísticas, incluso si son alumnos capaces.
- El principal reto consiste en ayudar a los estudiantes con dificultades de aprendizaje a alcanzar el éxito académico antes, en lugar de que solo se pongan al día en octavo grado .

Estrategias relacionadas:

- Utilice las estrategias MRS en cada aula, en cada lección, cada 4 minutos.

- Capacitar al personal en los nuevos Estándares de Competencia en el Idioma Inglés (ELPS).
- Proporcionar apoyos lingüísticos acordes con el plan de estudios de Nivel 1.
- Aprovechar los recursos y la tecnología bilingües complementarios para acelerar la adquisición del idioma.
- Incorporación del nuevo coordinador de programación multilingüe
- Realizar un seguimiento de los niveles de competencia de TELPAS en cada ciclo para garantizar el progreso de los estudiantes hacia los objetivos.

Currículo, Instrucción y Evaluación:

Fortalecer la impartición de instrucción de Nivel 1 y optimizar los sistemas de datos para eliminar la brecha entre el cumplimiento y el dominio del estudiante. Para junio de 2027, el 100 % de las aulas principales implementarán materiales didácticos de alta calidad (HQIM) aprobados con total fidelidad, según lo verificado por los datos de las visitas semanales del equipo de liderazgo instruccional (ILT).

Objetivo 1: Implementar el plan de estudios HISD RLA en los grados 3-8, Bluebonnet Math en los grados K-8 y Carnegie Accelerated en matemáticas de los grados 6-8 con total fidelidad para agosto de 2026.

Resumen de los problemas identificados:

- Variabilidad en la confianza de los docentes al implementar nuevos materiales didácticos de alta calidad.
- Los docentes tienen oportunidades limitadas para recibir retroalimentación y participar en prácticas reflexivas.
- Es necesario brindar un apoyo diferenciado que atienda las diversas necesidades de los educadores y tenga en cuenta su bienestar.

Estrategias relacionadas:

- Proporcionar 11 días de capacitación intensiva previa al servicio, centrada explícitamente en el alcance, la secuencia y la internalización de las unidades de HQIM.
- Utilice listas de verificación estandarizadas para la revisión del plan de estudios durante las observaciones de liderazgo para monitorear el cumplimiento del ritmo (observaciones puntuales).

Objetivo 2: Mantener un horario de instrucción ampliado de 180 minutos diarios de alfabetización para los grados K-2 y 135 minutos diarios de alfabetización para los grados 3-5 durante todo el año escolar 2026-2027.

Resumen de los problemas identificados:

- Restricciones de programación: Incluir 180/135 minutos de alfabetización en el horario diario puede reducir el tiempo disponible para otras materias básicas (matemáticas, ciencias, estudios sociales) y actividades de enriquecimiento.
- Limitaciones de personal: El tiempo adicional dedicado a la alfabetización puede requerir más maestros, especialistas en intervención o personal de apoyo, lo que podría sobrecargar la dotación de personal actual.
- Carga de trabajo y agotamiento docente: Los bloques de alfabetización prolongados aumentan las exigencias de planificación, impartición de la enseñanza y diferenciación para los docentes.
- Desafíos para la participación estudiantil: Los estudiantes más jóvenes, especialmente en los grados K-2, pueden tener dificultades para mantenerse concentrados durante períodos prolongados y continuos de lectura y escritura sin estrategias de instrucción variadas.
- Alineación curricular: Es posible que los recursos curriculares existentes no estén diseñados para aprovechar eficazmente el tiempo dedicado a la lectura y la escritura, lo que puede generar lagunas o repeticiones innecesarias.
- Intervención frente a equilibrio fundamental: La dificultad para distinguir entre la instrucción de Nivel 1 y el tiempo de intervención dentro de los minutos extendidos podría afectar la fidelidad de RTI/MTSS.
- Evaluación y seguimiento del progreso: El aumento del tiempo de instrucción puede requerir una recopilación y un análisis de datos más frecuentes, lo que incrementa la carga de trabajo del profesorado y del personal administrativo.
- Disponibilidad de recursos: Necesidad de materiales didácticos adicionales, herramientas de alfabetización y tecnología para apoyar bloques de tiempo extendidos.
- Consideraciones sobre equidad: Garantizar que todos los estudiantes (incluidos los de educación especial y los de inglés como segunda lengua) reciban una instrucción de alfabetización apropiada y diferenciada dentro del tiempo ampliado.
- Necesidades de desarrollo profesional: Los docentes requieren capacitación sobre cómo estructurar bloques extensos de alfabetización, instrucción en grupos pequeños y cómo mantener el rigor.
- Cumplimiento y rendición de cuentas: Garantizar que el plazo ampliado cumpla con los requisitos de la TEA y se ajuste a las expectativas de la subvención o del programa sin comprometer otros mandatos.

Estrategias relacionadas:

- Optimice el horario general para proteger los bloques de alfabetización esenciales de interrupciones, asambleas o salidas no académicas.
- Subdivide los bloques extendidos en rotaciones claras: Instrucción de nivel 1 para todo el grupo, demostración del aprendizaje y repaso inmediato.

Objetivo 3: Garantizar que el 100 % de las evaluaciones de las unidades básicas se elaboren y administren a través de la plataforma digital Formative, y que los paneles de control se actualicen dentro de las 48 horas posteriores a su administración.

Resumen de los problemas identificados:

- Deficiencias en la formación: Desarrollo profesional insuficiente o inconsistente en la elaboración de evaluaciones y el uso eficaz de paneles de control.
- Restricciones de tiempo: Elaborar evaluaciones y actualizar paneles de control en 48 horas resultó difícil, compaginándolo con las responsabilidades habituales de docencia y planificación.
- Problemas de introducción y precisión de datos: Existe riesgo de que los datos sean incompletos o inexactos si las evaluaciones se realizan con prisas o se cargan incorrectamente.
- Fiabilidad de la tecnología: Dependencia de un acceso estable a Internet y del correcto funcionamiento de la plataforma; las interrupciones o fallos técnicos podrían retrasar la administración o la elaboración de informes.
- Supervisión del cumplimiento: Dificultad para garantizar que todos los docentes cumplan sistemáticamente con el requisito sin un sistema claro de seguimiento y rendición de cuentas.
- Integración con sistemas existentes: Posible desajuste o duplicación si Formative no está completamente integrado con otros sistemas de datos.
- Problemas de acceso de los estudiantes: La disponibilidad limitada de dispositivos o la mala conectividad podrían afectar la administración oportuna de las evaluaciones.

Estrategias relacionadas:

- Durante el desarrollo profesional de verano, complete previamente la plataforma Formative con evaluaciones de unidades comunes alineadas con el calendario de ritmo del campus.
- Automatice la recopilación semanal de datos de liderazgo para identificar de inmediato las aulas que no alcancen el 70 % de dominio de la unidad.

Cultura y clima escolar:

Para junio de 2027, Étoile Academy Hornwood mejorará sus indicadores de retención y asistencia estudiantil para superar los promedios del distrito local y cumplir con los umbrales de la red.

Objetivo 1: Reducir la tasa de absentismo crónico en EAH del 16,7% al 10% o menos para mayo de 2027.

Resumen de los problemas identificados:

- Actualmente, la retención estudiantil está por debajo del nivel necesario para superar los promedios del distrito local y cumplir con los umbrales de la red.
- Es posible que las tendencias de asistencia aún no sean lo suficientemente sólidas o consistentes como para respaldar el objetivo de junio de 2027.
- El campus presenta obstáculos constantes que afectan la asistencia regular de los estudiantes y su permanencia año tras año.
- Es posible que sea necesario reforzar los sistemas actuales de comunicación con las familias, control de asistencia y apoyo estudiantil.

Estrategias relacionadas:

- El equipo de cultura creará y actualizará diariamente una sala de control de asistencia.
- Contacto personal con la familia en un plazo de 24 horas.
- Sistemas de incentivos para mejorar la asistencia.
- Los directivos superiores brindan apoyo para recoger a los estudiantes y realizar visitas a domicilio a los estudiantes con ausencias crónicas dentro de las dos semanas posteriores al primer día de clases.
- El equipo cultural realizará visitas a domicilio para los estudiantes que se encuentren en situación de burbuja (al menos 2 visitas a domicilio por semana).

Objetivo 2: Reducir la tasa anual de abandono estudiantil del 13,76% a menos del 8,0% para junio de 2027.

Resumen de los problemas identificados:

- La tasa anual de abandono estudiantil es actualmente demasiado alta y debe reducirse significativamente del 13,76% a menos del 8,0% para junio de 2027.
- Es posible que los sistemas de retención estudiantil aún no sean lo suficientemente sólidos como para mantener a las familias comprometidas durante todo el año escolar.
- Problemas no resueltos de asistencia, comportamiento, rendimiento académico o apoyo familiar que contribuyen a las retiradas escolares.
- El campus debe ser más proactivo en el seguimiento de los estudiantes en riesgo de abandonar la universidad antes de que se den de baja.
- Es probable que sea necesario reforzar los esfuerzos actuales de retención mediante intervenciones específicas, el contacto con las familias y los sistemas de alerta temprana.

Estrategias relacionadas:

- En enero, se lanzará una campaña de reinscripción anticipada y de fomento del compromiso familiar, que incluirá noches familiares y celebraciones de los logros de los estudiantes.
- Realizar entrevistas de salida obligatorias con las familias que soliciten expedientes académicos para identificar las causas fundamentales y ofrecer incentivos/soluciones inmediatas para que permanezcan en el centro.

Objetivo 3: Mantener indicadores sólidos de cultura estudiantil y un seguimiento básico de las suspensiones a través del nuevo Subdirector de Cultura.

Resumen de los problemas identificados:

- Los indicadores de la cultura estudiantil no son consistentemente sólidos en todos los niveles educativos.
- Los datos de suspensión no están completamente organizados, lo que dificulta el seguimiento de la línea de base.
- Las prácticas actuales de gestión del comportamiento no están alineadas para producir resultados culturales estables.
- El campus necesita un seguimiento más riguroso de los incidentes, las remisiones y las suspensiones para mantener la mejora a lo largo del tiempo.

Estrategias relacionadas:

- Sistemas disciplinarios consistentes y altos estándares para la participación estudiantil.
- Los bloques de almuerzo 3-8 siempre incluirán una hoja de habilidades alineada con STAAR.
- Los alumnos remitidos siempre completan la reflexión REACH y regresan a clase lo antes posible en caso de infracciones menores.
- Las viviendas REACH se están expandiendo a los grados 3, 4 y 6, 7.
- Todos los estudiantes tendrán libros de lectura actualizados y los leerán al llegar y al salir.

Calidad, reclutamiento y retención del personal:

Garantizar la equidad de oportunidades mediante la implementación de contenido académico e instrucción que aprovechen tecnologías, herramientas, pedagogías y recursos adaptativos para promover la relevancia y la comprensión profunda del plan de estudios de alto impacto aprobado por la TEA.

Objetivo 1: Para junio de 2027, EAH logrará una tasa de retención mínima del 85 % de los empleados de alto rendimiento, al tiempo que planifica con éxito la transición para lograr una estabilidad administrativa a largo plazo.

Resumen de los problemas identificados:

- El campus no retuvo suficiente personal de alto rendimiento para alcanzar el objetivo del 85%.
- Rotación de personal o incertidumbre que afecta a la estabilidad a largo plazo.
- Los sistemas actuales de reclutamiento, apoyo y reconocimiento no son suficientes para mantener motivados a los empleados más valiosos.
- La planificación de la transición para el liderazgo administrativo no está completamente desarrollada ni documentada.
- El campus necesita una planificación de sucesión más sólida y una mayor claridad en las funciones para garantizar un liderazgo estable más allá de junio de 2027.

Estrategias relacionadas:

- Establecer un programa formal de Nivel 1 y 2 que ofrezca a los empleados veteranos funciones de mentoría y estipendios basados en el rendimiento.
- Proporcionar incentivos de retención y seguir explorando formas de compensar a los docentes y líderes por un buen desempeño.

Objetivo 2: Llevar a cabo una transición formal del liderazgo del campus, desde el Superintendente que actúa como Director hasta un Director Residente permanente cuando el campus esté listo.

Resumen de los problemas identificados:

- Las responsabilidades de liderazgo se concentran en el Superintendente, quien actúa como Director.
- Es posible que un proceso de transición formal aún no esté completamente definido, planificado o documentado.

- El campus no estaba preparado para un cambio de liderazgo sin perturbar las operaciones, la cultura o la enseñanza.
- Es probable que aún sea necesario reforzar la planificación de la sucesión, la claridad de las funciones y la preparación para la transición antes de que pueda producirse el traspaso de responsabilidades.

Estrategias relacionadas:

- Programar sesiones semanales de dos horas de observación conjunta y seguimiento estratégico entre el superintendente y el director residente.
- Transferir gradualmente la autonomía sobre las reuniones de personal, la gestión del presupuesto y la divulgación comunitaria al director residente a lo largo de un plazo de 4 meses.

Objetivo 3: Lograr una tasa de finalización semanal del 95 % para los ciclos de capacitación pedagógica, asegurando que todos los docentes reciban retroalimentación sobre sus observaciones de acuerdo con su nivel de apoyo al personal.

Resumen de los problemas identificados:

- Los ciclos de capacitación pedagógica aún no se completan al ritmo semanal del 95% requerido.
- Es posible que la retroalimentación sobre las observaciones no se proporcione de manera uniforme a todos los docentes, según su nivel de apoyo al personal.
- Es posible que las estructuras de tutoría aún no sean lo suficientemente fiables como para garantizar que cada profesor reciba el nivel de apoyo adecuado a tiempo.
- Es posible que algunos profesores no reciban la retroalimentación oportuna que les ayudaría a mejorar la enseñanza y la práctica en el aula.
- Es posible que el campus necesite sistemas más sólidos de planificación, seguimiento y rendición de cuentas para garantizar la finalización constante de los programas de entrenamiento.

Estrategias relacionadas:

- Bloquea las horas de observación en los calendarios digitales de los entrenadores pedagógicos para evitar que las tareas administrativas interfieran con el tiempo dedicado al entrenamiento.
- Se realiza un seguimiento de la responsabilidad de los entrenadores mediante un sistema de seguimiento de liderazgo compartido que se revisa durante las reuniones del Equipo de Liderazgo Escolar (SLT).

Información sobre CIP y PFE

El plan de mejora del campus se creó inicialmente el 15 de julio. Se revisará durante el año escolar 2026-2027 en las siguientes fechas: 16 de septiembre de 2026, 15 de diciembre de 2026, 11 de febrero de 2027 y 10 de junio de 2027.

El plan de mejora del campus estará disponible en las siguientes ubicaciones:

La información se difundió en la oficina principal del campus y del distrito, en el sitio web del campus y durante la jornada de puertas abiertas. También se publicó en los complejos de apartamentos donde residen nuestros estudiantes, según nuestras rutas de autobús. Notificamos a todos los padres sobre nuestro Programa de Inclusión y Apoyo (CIP) mediante una publicación en el sitio web.

El CIP está disponible en inglés, español y pastún, de acuerdo con nuestra política de traducción.

La Política de Participación de Padres y Familias (PFE, por sus siglas en inglés) se entregará a los padres en los siguientes eventos:

Reunión anual del Título I y jornada de puertas abiertas.

Los padres pueden encontrar una copia de la Política PFE en los siguientes lugares:

El PFE estará disponible en el sitio web del distrito y del campus, en la recepción del campus y en los complejos de apartamentos donde residen nuestros estudiantes, según nuestras rutas de autobús. De acuerdo con nuestra política de traducción, estará disponible en inglés, español y pastún.

Se anima a los padres a participar en el Comité de Participación de Padres y Familias. Se les invita a unirse al comité cada abril. Las invitaciones se envían a todos los padres en marzo. El comité se reúne tres veces al año: en abril, septiembre y febrero. Cada reunión se realiza dos veces. Cada reunión se lleva a cabo en un día y horario diferente para fomentar la participación de los padres. El propósito de la reunión de abril es evaluar el plan de participación de padres y familias y planificar el próximo año. El propósito de la reunión de septiembre es discutir el nuevo plan. La reunión de febrero es revisar y evaluar el plan.

La reunión anual del programa Título I se llevará a cabo el 23 de septiembre a las 4 p. m. y el 24 de septiembre a las 10 a. m. Se enviará un correo electrónico a los padres con información sobre ambas opciones. También utilizamos nuestro servicio telefónico automatizado y adjuntamos avisos a los paquetes de inscripción.

Capacitaciones para padres: Las capacitaciones para padres se llevarán a cabo en la primera fecha programada, siempre a las 5:30 p. m., y habrá una segunda oportunidad al día siguiente a las 12:15 p. m.

Los objetivos para el periodo 2026-2027

Logros estudiantiles:

Objetivo 1: Hornwood obtendrá al menos un 70 en responsabilidad para la primavera de 2027.

- *Objetivo 1: Aumentar el rendimiento de RLA (Running Learning Acts) en el nivel de grado del 21% al 41% en la prueba STAAR de primavera de 2027.*
- *Objetivo 2: Aumentar el rendimiento en matemáticas que cumple con el nivel de grado del 20% al 37% en la prueba STAAR de primavera de*

2027.

- *Objetivo 3: Acelerar el crecimiento del NWEA MAP de otoño a primavera para el grado 3 (actualmente en el percentil 29 de lectura / percentil 37 de matemáticas) y el grado 7 de matemáticas (actualmente en el percentil 48) por encima del percentil 50.*
- *Objetivo 4: Aumentar el porcentaje de estudiantes bilingües emergentes que progresan al menos un nivel de competencia TELPAS del 31% al 50%.*

Currículo, Instrucción y Evaluación:

Objetivo 2: Para junio de 2027, el 100% de las aulas principales implementarán materiales didácticos de alta calidad (HQIM) aprobados con total fidelidad, según lo verificado por los datos de las visitas semanales del equipo de liderazgo pedagógico (ILT).

- *Objetivo 1: Implementar el plan de estudios HISD RLA en los grados 3-8, Bluebonnet Math en los grados K-8 y Carnegie Accelerated en matemáticas de los grados 6-8 con total fidelidad para agosto de 2026.*
- *Objetivo 2: Ampliar la instrucción diaria de lectoescritura en la escuela primaria a 180 minutos para los grados K-2 y a 135 minutos para los grados 3-5.*
- *Objetivo 3: Consolidar el 100% de las evaluaciones de las unidades para los grados 3 a 8 en la plataforma Formative para permitir revisiones semanales del panel de control.*

Cultura y clima escolar:

Meta 3 : Para junio de 2027, la Étoile Academy Hornwood mejorará sus indicadores de retención y asistencia estudiantil para superar los promedios del distrito local y cumplir con los umbrales de la red.

- *Objetivo 1: Reducir el absentismo crónico del 16,7% a menos del objetivo de la red del 10%.*
- *Objetivo 2: Disminuir la tasa de abandono estudiantil del 13,76% mediante campañas de reinscripción temprana.*
- *Objetivo 3: Mantener indicadores sólidos de cultura estudiantil y un seguimiento básico de las suspensiones a través del nuevo Subdirector de Cultura.*

Calidad, reclutamiento y retención del personal:

Objetivo 4: Para junio de 2027, EAH logrará una tasa de retención mínima del 85 % de los empleados de alto rendimiento, al tiempo que planificará con éxito la transición para lograr una estabilidad administrativa a largo plazo.

- *Objetivo 1: Mantener la retención de docentes de Nivel 1 y Nivel 2 en un 85 % o más mediante ciclos de capacitación semanales constantes.*
- *Objetivo 2: Ejecutar una transición fluida del liderazgo del campus, desde el Superintendente hasta el Director Residente, cuando el campus esté listo.*
- *Objetivo 3: Lograr una tasa de finalización semanal del 95 % para los ciclos de capacitación pedagógica, asegurando que todos los docentes*

reciban retroalimentación de observación de acuerdo con su nivel de apoyo al personal.

Detalles de la mejora

Logros estudiantiles:

Objetivo 1: Hornwood obtendrá al menos un 70 en responsabilidad para la primavera de 2027.

Objetivo 1: Aumentar el rendimiento de RLA (Running Learning Acts) en el nivel de grado del 21% al 41% en la prueba STAAR de primavera de 2027.

Actividad/Estrategia	Responsable personal	Cronología	Fuente de financiación	Fuente de datos	Recurso
en situación de riesgo recibirán práctica adicional a través de nuestro programa de estudios en línea. El especialista en intervención trabajará con todos los estudiantes identificados como en situación de riesgo.	CAO Principal Coordinadores de RTI Director de programas multilingües Director Académico maestros del Título I profesores de EB	Agosto de 2026 - junio de 2027 (A diario)	Título 1, Educación integral estatal, Aprendizaje combinado,	Proyecciones de crecimiento y rendimiento de STAAR, TELPAS y MAP agregadas por poblaciones especiales	Desarrollo profesional para docentes Intervención en toda la escuela Academia del sábado
en situación de riesgo recibirán práctica	CAO Principal	Agosto de 2026 - junio de 2027	Subvención para el	Proyecciones de crecimiento y	Intervención en toda la escuela

adicional a través de nuestro programa de estudios en línea. El especialista en intervención trabajará con todos los estudiantes identificados como en situación de riesgo.	Coordinadores de RTI Director de programas multilingües maestros del Título I profesores de EB	(A diario)	aprendizaje combinado, Título I Fondos generales, bases más sólidas	rendimiento de STAAR, TELPAS y MAP agregadas por poblaciones especiales	Ya estoy listo Cumbre K-12
Establecer objetivos de crecimiento rigurosos y personalizados, adaptados a las necesidades individuales de cada estudiante.	CAO Principal Coordinadores de RTI Director de programas multilingües maestros del Título I profesores de EB Director del programa extraescolar Jefe de Escuelas	Agosto de 2026 - junio de 2027 (A diario)	Fondos del Título I, Ingresos Estatales, EMAT, Aprendizaje Combinado	Crecimiento de STAAR, MAP y TELPAS	Intervención en toda la escuela Ya estoy listo Cumbre K-12
Supervise el progreso con frecuencia y ajuste las instrucciones en función de los datos en tiempo real.	CAO Principal Coordinadores de RTI Director de programas multilingües maestros del Título I profesores de EB Director del programa extraescolar Jefe de Escuelas	Agosto de 2026 - junio de 2027 (A diario)	Subvención LASO, Título I, Título III, Fondos Generales	Datos provisionales de STAAR	Eureka, Amplificar, Carnegie Asistencia técnica proporcionada por Better Lesson, SchoolKit, Carnegie, StemScopes.

Los estudiantes con necesidades educativas especiales recibirán apoyo de maestros especializados en dislexia, maestros de educación especial y/o auxiliares docentes.	CAO Principal Coordinadores de RTI Director de programas multilingües maestros del Título I profesores de EB Director de Educación Especial	Agosto de 2026 - junio de 2027 (A diario)	Fondos generales, IDEA B	Datos provisionales de STAAR Datos de crecimiento de MAP	Formación impartida por los centros de servicio del ESC.
Los estudiantes que hablan pastún recibirán apoyo en el Nivel I y durante la intervención por parte de traductores y profesores de inglés como lengua extranjera.	CAO Profesores de EB 5 traductores de pastún Director de programas multilingües		Filantropía, Título I, Título III, Fondos Generales	Datos provisionales de STAAR Datos de crecimiento de MAP	HQIM Cumbre K-12 Conectar a los traductores de la comunidad
Nuestros programas extracurriculares integrales brindarán a los estudiantes experiencia práctica con proyectos académicos/de enriquecimiento mientras trabajan junto a profesionales calificados que ayudarán al desarrollo de habilidades y expondrán a los estudiantes a oportunidades gratificantes.	CAO Principal Coordinadores de RTI Director de programas multilingües maestros del Título I profesores de EB Director de Educación Especial Asistente social Director del programa extraescolar	(Actividades extraescolares: de lunes a viernes)	Filantropía Fondo General Título I	STAAR, HB 1416	Contratos con proveedores externos (servicios de tutoría y enriquecimiento) Compromisos para los profesores que deseen colaborar con el programa extraescolar. Desarrollo profesional para docentes Suministros

Proporcionar un desarrollo profesional integral para que el personal desarrolle sus habilidades pedagógicas.	CAO Principal	Agosto de 2026 - junio de 2027 (A diario)	Título I	Datos de la disciplina	Personal Desarrollo profesional para docentes Suministros
--	---------------	--	----------	------------------------	---

Logros estudiantiles

Objetivo 1: La Academia Etoile está comprometida con la mejora de la calidad de sus programas educativos para optimizar el rendimiento estudiantil y garantizar que todos los alumnos alcancen sus objetivos académicos.

Objetivo 2: Aumentar el rendimiento en matemáticas que cumple con el nivel de grado del 20% al 37% en la prueba STAAR de primavera de 2027.

Actividad/Estrategia	Responsable personal	Cronología	Fuente de financiación	Fuente de datos	Recurso
en situación de riesgo recibirán práctica adicional de matemáticas y lectura a través de nuestro programa en línea. El especialista en intervención trabajará con todos los estudiantes identificados como en situación de riesgo.	CAO Principal Coordinadores de RTI Director de programas multilingües maestros del Título I profesores de EB Director de Educación Especial	Agosto de 2026 - junio de 2027 (A diario)	Título 1, Título III, Fondo General, Aprendizaje Semipresencial, ADSY Año Completo	Evaluaciones de programas especiales, HB1416 Proyecciones de crecimiento y rendimiento de STAAR, TELPAS y MAP agregadas por poblaciones especiales	Desarrollo profesional para docentes Carpetas para que el intervencionista haga un seguimiento de la progresión
TODOS LOS ESTUDIANTES establecerán objetivos académicos de matemáticas, lectura y lenguaje, y	CAO Principal Coordinadores de RTI Director de programas multilingües maestros del Título I profesores de EB	Agosto de 2026 - junio de 2027 (Trimestral)	Título 1 Aprendizaje local, aprendizaje combinado, año completo de	Proyecciones de crecimiento y rendimiento de STAAR, TELPAS y MAP, HB1416	Rastreadores de datos de estudiantes Formación docente sobre cómo abordar el análisis de datos con los alumnos.

realizarán un seguimiento de sus necesidades con la ayuda de sus maestros.	Director de Educación Especial Jefe de Escuelas		ADSY, liderazgo pedagógico	El campus creó evaluaciones intermedias Calificaciones de los exámenes semestrales encuestas estudiantiles	
Se animará a los estudiantes que no alcancen el crecimiento esperado en el programa Winter MAP a asistir a After School, Saturday Academy y Academic bootcamp.	CAO Principal Coordinadores de RTI Director de educación especial multilingüe Director del programa extraescolar Jefe de Escuelas	De enero a junio de 2027	Título I, Fondo General, Filantropía	Crecimiento MAP de invierno	Profesores de la Academia de los Sábados Profesores de actividades extraescolares Curso intensivo académico (3 días de vacaciones de primavera) Software de aprendizaje combinado HQIM
Los profesores analizarán los datos del programa Winter MAP para crear planes de intervención y aceleración del aprendizaje en grupos pequeños.	CAO Principal Director de educación especial multilingüe Jefe de Escuelas Sillas de nivel de grado	Agosto de 2026 a junio de 2027	Título I Fondo General Filantropía	Crecimiento MAP de invierno	Formación profesional para docentes sobre análisis de datos MAP Tutores de UH para intervención Profesores de EB para apoyar la intervención
Todos los maestros recibirán capacitación y serán responsables del	CAO Principal Director de educación especial multilingüe Jefe de Escuelas	Agosto de 2026 a junio de 2027	Título I Fondo General	Crecimiento MAP de invierno	Formación profesional para docentes sobre análisis de datos MAP

uso de nuestras 16 estrategias de instrucción (las primeras 8 y las siguientes 8). Todos los maestros utilizarán una Estrategia de Respuesta Múltiple (ERM) cada 4 minutos.	Sillas de nivel de grado				Tutores de UH para intervención Profesores de EB para apoyar la intervención
Todos los alumnos participarán activamente y demostrarán su aprendizaje a través de MRS y DOL/Boleto de salida diario.	CAO Principal Director de educación especial multilingüe Jefe de Escuelas Sillas de nivel de grado	Agosto de 2026 a junio de 2027	Título I	Proyecciones de crecimiento y rendimiento de STAAR, TELPAS y MAP, HB1416 El campus creó evaluaciones intermedias Calificaciones de los exámenes semestrales	Formación profesional para docentes sobre análisis de datos MAP Tutores de UH para intervención Profesores de EB para apoyar la intervención

Logros estudiantiles

Objetivo 1: La Academia Etoile está comprometida con la mejora de la calidad de sus programas educativos para optimizar el rendimiento estudiantil y garantizar que todos los alumnos alcancen sus objetivos académicos.

Objetivo 3: Elevar las puntuaciones de crecimiento del NWEA MAP de otoño a primavera para el tercer grado (desde el percentil 29 en lectura/37 en matemáticas) y el séptimo grado en matemáticas (desde el percentil 48) hasta alcanzar o superar el percentil 55 de crecimiento nacional para mayo de 2027.

Actividad/Estrategia	Responsable personal	Cronología	Fuente de financiación	Fuente de datos	Recurso
Instrucción dirigida en grupos pequeños: Impartir instrucción de lectura en grupos pequeños adaptados a los niveles de habilidad y necesidades específicas de los estudiantes, lo que permite un apoyo más enfocado e intensivo. Esto puede incluir períodos de instrucción de "tiempo de victoria" donde los estudiantes reciben intervención basada en sus datos de mCLASS.	CAO Principal Coordinadores de RTI Director de programas multilingües maestros del Título I profesores de EB Director de Educación Especial	Agosto de 2026 - junio de 2027 (A diario)	Título 1, Título III, Fondo General, Aprendizaje Semipresencial, ADSY Año Completo	Evaluaciones de programas especiales, HB1416 Proyecciones de crecimiento y rendimiento de STAAR, TELPAS y MAP agregadas por poblaciones especiales	Desarrollo profesional para docentes Carpetas para que el intervencionista haga un seguimiento de la progresión
Seguimiento frecuente del progreso y ajustes dinámicos de la intervención: Supervisar el progreso de los estudiantes periódicamente utilizando mCLASS y otras evaluaciones para identificar a los estudiantes que no	CAO Principal Coordinadores de RTI Director de programas multilingües maestros del Título I profesores de EB Director de Educación Especial Jefe de Escuelas	Agosto de 2026 - junio de 2027 (Trimestral)	Título 1 Aprendizaje local, aprendizaje combinado, año completo de ADSY, liderazgo pedagógico	Proyecciones de crecimiento y rendimiento de STAAR, TELPAS y MAP, HB1416 El campus creó evaluaciones intermedias Calificaciones de los exámenes semestrales encuestas estudiantiles	Rastreadores de datos de estudiantes Formación docente sobre cómo abordar el análisis de datos con los alumnos.

alcanzan el nivel esperado. Modificar la intensidad o el enfoque de la intervención según sea necesario para garantizar un progreso adecuado.					
Instrucción explícita con apoyo estructurado: Proporcione modelos explícitos, presente pasos más pequeños para el desarrollo de habilidades y oriente la práctica para construir habilidades básicas de lectura para los estudiantes identificados como necesitados de apoyo intensivo.	Principal Coordinadores de RTI Director de programas multilingües maestros del Título I profesores de EB Director de Educación Especial	Agosto de 2026 - junio de 2027 (A diario)	Título I, Subvención para Fortalecer los Cimientos, ADSY Año completo	Datos MCLASS	Suministros y materiales
Uso de la tecnología y programas específicos: Incorporar herramientas digitales como IXL y programas específicos de alfabetización alineados con las necesidades de los estudiantes según lo indicado por los datos de mCLASS.	Principal Coordinadores de RTI Director de programas multilingües maestros del Título I profesores de EB Director de Educación Especial	Agosto de 2026 - junio de 2027 (A diario)	Título I, Subvención para el aprendizaje combinado, Subvención para fortalecer las bases, ADSY Año completo	Datos MCLASS	Suministros y materiales

Autoevaluación y reflexión del estudiante: Involucre a los estudiantes en el seguimiento y la reflexión sobre su propio progreso utilizando datos de puntos de control para fomentar la apropiación de su aprendizaje y motivar la mejora.	Principal Coordinadores de RTI Director de programas multilingües maestros del Título I profesores de EB Director de Educación Especial	Agosto de 2026 - junio de 2027 (A diario)	Beca para fortalecer los cimientos, ADSY (Año completo)	Datos MCLASS	Rastreadores de datos de estudiantes
Desarrollo profesional para docentes: Proporcionar capacitación continua a los docentes sobre estrategias de lectura basadas en la investigación y de alto rendimiento, estándares de nivel de grado y cómo implementar de manera efectiva intervenciones informadas por mCLASS y otros datos.	Principal Coordinadores de RTI Director de programas multilingües maestros del Título I profesores de EB Director de Educación Especial	Agosto de 2026 - junio de 2027 (Trimestral)	Beca para fortalecer los cimientos, ADSY (Año completo)	Datos MCLASS	Desarrollo profesional para docentes

Logros estudiantiles

Objetivo 1: La Academia Etoile está comprometida con la mejora de la calidad de sus programas educativos para optimizar el rendimiento estudiantil y garantizar que todos los alumnos alcancen sus objetivos académicos.

Objetivo 4: El 50 % o más de nuestros estudiantes bilingües emergentes mejorarán al menos un nivel de competencia en la prueba compuesta TELPAS.

Actividad/Estrategia	Responsable personal	Cronología	Fuente de financiación	Fuente de datos	Recurso
Integrar los ELPS y centrarse en los cuatro dominios del lenguaje (escuchar, hablar, leer, escribir): Impartir instrucción alineada con los Estándares de Competencia en Inglés (ELPS) que aborde los niveles de competencia específicos de los estudiantes, utilizando andamios y apoyos que ayuden a los estudiantes a desarrollar habilidades en cada dominio simultáneamente, según lo exige TELPAS.	CAO Principal Coordinadores de RTI Director de programas multilingües maestros del Título I profesores de EB Director de Educación Especial	Agosto de 2026 - junio de 2027 (A diario)	Título 1, Título III, Fondo General, Aprendizaje Semipresencial , ADSY Año Completo	Evaluaciones de programas especiales, HB1416 Proyecciones de crecimiento y rendimiento de STAAR, TELPAS y MAP agregadas por poblaciones especiales Resultados de la Cumbre 12	Desarrollo profesional para docentes Carpetas para que el intervencionista haga un seguimiento de la progresión
Emplee estrategias transversales de aprendizaje de una segunda lengua: Incorpore estrategias de adquisición de idiomas a lo largo de la instrucción de contenidos para acelerar el dominio del inglés y, al mismo tiempo, apoyar el aprendizaje de la materia. Esto incluye la enseñanza de estrategias de aprendizaje activo como la metacognición, la práctica del idioma en contextos significativos y el desarrollo del vocabulario académico.	CAO Principal Coordinadores de RTI Director de programas multilingües maestros del Título I profesores de EB Director de Educación Especial Jefe de Escuelas	Agosto de 2026 - junio de 2027 (Mensual)	Título I, Título III, Fondos Locales	Evaluaciones de programas especiales, HB1416 Proyecciones de crecimiento y rendimiento de STAAR, TELPAS y MAP agregadas por poblaciones especiales Resultados de la Cumbre 12	Rastreadores de datos de estudiantes Formación docente sobre cómo abordar el análisis de datos con los alumnos.

Utilice evaluaciones formativas frecuentes y un seguimiento del progreso: Aproveche los datos de TELPAS junto con los datos del aula para identificar los niveles de competencia actuales de los estudiantes y adaptar la instrucción a sus necesidades. Supervise el progreso periódicamente con controles intermedios para ajustar el apoyo y mantener el impulso hacia la competencia.	Principal Coordinadores de RTI Director de programas multilingües maestros del Título I profesores de EB Director de Educación Especial	Agosto de 2026 - junio de 2027 (A diario)	Título I, Título III, Fondos Locales	Evaluaciones de programas especiales, HB1416 Proyecciones de crecimiento y rendimiento de STAAR, TELPAS y MAP agregadas por poblaciones especiales Resultados de la Cumbre 12	Suministros y materiales
Ofrezca intervenciones en grupos pequeños o individualizadas: Utilice tiempo de instrucción específico (similar a los modelos de academias bilingües) para apoyar a los estudiantes de inglés como lengua extranjera que no alcanzan el nivel de competencia esperado para su grado. Las investigaciones demuestran que las clases más pequeñas, el apoyo constante y los servicios especializados mejoran los resultados en la prueba TELPAS.	Principal Coordinadores de RTI Director de programas multilingües maestros del Título I profesores de EB Director de Educación Especial	Agosto de 2026 - junio de 2027 (A diario)	Título I, Título III, Fondos Locales	Evaluaciones de programas especiales, HB1416 Proyecciones de crecimiento y rendimiento de STAAR, TELPAS y MAP agregadas por poblaciones especiales Resultados de la Cumbre 12	Suministros y materiales
Céntrese en actividades contextualizadas y ricas en lenguaje: incorpore el aprendizaje basado en proyectos (ABP), la instrucción basada en	Principal Coordinadores de RTI Director de programas multilingües maestros del Título I profesores de EB	Agosto de 2026 - junio de 2027 (A diario)	Título I, Título III, Fondos Locales	Evaluaciones de programas especiales, HB1416 Proyecciones de crecimiento y	Desarrollo profesional para docentes Carpetas para que el intervencionista

contenidos y oportunidades de comunicación auténticas. Se ha observado que el ABP fomenta la participación de los estudiantes y el desarrollo del inglés contextual relevante para los objetivos académicos.	Director de Educación Especial			rendimiento de STAAR, TELPAS y MAP agregadas por poblaciones especiales Resultados de la Cumbre 12	haga un seguimiento de la progresión
Garantizar el desarrollo profesional centrado en la adquisición de segundas lenguas y TELPAS: Proporcionar formación continua a los docentes sobre la implementación de ELPS, el andamiaje eficaz, la pedagogía culturalmente sensible y los criterios de evaluación de TELPAS. Los educadores bien preparados facilitan mejor el crecimiento de los estudiantes y comprenden los niveles de competencia y los descriptores de TELPAS.	Principal Coordinadores de RTI Director de programas multilingües maestros del Título I profesores de EB Director de Educación Especial	Agosto de 2026 - junio de 2027 (Trimestral)	Título I, Título III, Fondos Locales	Evaluaciones de programas especiales, HB1416 Proyecciones de crecimiento y rendimiento de STAAR, TELPAS y MAP agregadas por poblaciones especiales Resultados de la Cumbre 12	Desarrollo profesional para docentes Carpetas para que el intervencionista haga un seguimiento de la progresión

Currículo, instrucción y evaluación

Objetivo 2: Garantizar la equidad de oportunidades mediante la implementación de contenido académico e instrucción que aproveche las tecnologías, herramientas, pedagogías y recursos adaptativos para promover la relevancia y la comprensión profunda del plan de estudios de alto impacto aprobado por la TEA.

Objetivo 1: Para junio de 2027, el 100% de las aulas principales implementarán materiales didácticos de alta calidad (HQIM) aprobados con total fidelidad, según lo verificado por los datos de las visitas semanales del equipo de liderazgo pedagógico (ILT).

Actividad/Estrategia	Persona responsable	Cronología	Fuente de financiación	Fuente de datos	Recursos
Establecer expectativas claras para HQIM: Definir la "fidelidad total" con aspectos a tener en cuenta, requisitos innegociables y protocolos de internalización de lecciones alineados; proporcionar una rúbrica sencilla para las revisiones de la formación presencial.	Superintendente, CSO Directores	Agosto de 2026 - junio de 2027 (A diario)	Ingresos locales y estatales	Encuestas estudiantiles Encuestas a padres encuestas al personal Datos del mapa NWEA STAAR	Desarrollo profesional para el personal docente y administrativo.
Impartir formación inicial y continua: Poner en marcha la formación BOY HQIM para todos los profesores principales, seguida de sesiones de actualización mensuales y sesiones específicas para cada función (nuevos empleados, especialistas en intervención, profesores de educación	Superintendente, Jefe de Escuelas, Director del Programa Extraescolar	Agosto de 2026 - junio de 2027 (Semestralmente)	Título 1, Bases más sólidas, Aprendizaje combinado, ADSY año completo, Fondo de acción escolar	Encuestas estudiantiles Encuestas a padres encuestas al personal Datos del mapa NWEA STAAR, NIÑO, FIN DE AÑO	Desarrollo profesional para el personal docente y administrativo.

especial/educación conductual).					
Implementar recorridos semanales del equipo de capacitación en línea (ILT): utilizar una herramienta estandarizada para recopilar evidencia del uso de HQIM; calibrar a los miembros del ILT periódicamente para garantizar una puntuación consistente.	Principal CAO ARRULLO Director de Educación Especial Director de programas multilingües	Agosto de 2026 - junio de 2027 (semanalmente)	Aprendizaje combinado, Título I	Encuestas estudiantiles Encuestas a padres encuestas al personal Datos del mapa NWEA STAA, NIÑO, FIN DE AÑO	Desarrollo profesional para el personal docente y administrativo.
Programa tiempo protegido para la planificación: Asegúrate de que las Comunidades Profesionales de Aprendizaje (CPA) incluyan la internalización semanal de las lecciones de HQIM, el análisis detallado de los estándares y la alineación de las evaluaciones.	CAO CSO Directores	Agosto de 2026 - junio 2027 (A diario)	Título I LASO Fondo General Local	Encuestas estudiantiles Encuestas a padres encuestas al personal Sesiones de coaching individualizadas Datos cartográficos de NWEA Trabajo de clase STAAR	Encuestas Possip Proveedores de asistencia técnica
Utilice ciclos de retroalimentación basados en datos: revise las tendencias de las visitas guiadas y	CAO CSO Directores Director Académico	Agosto de 2026 - junio 2027 (semanalmente)	Título I LASO Fondo General Local	Encuestas estudiantiles Encuestas a padres encuestas al personal	Proveedores de asistencia técnica

los datos de los estudiantes en las reuniones de ILT; identifique las deficiencias y planifique apoyos específicos.	Director de programas multilingües Director de Educación Especial		Aprendizaje combinado	Sesiones de coaching individualizadas Datos cartográficos de NWEA Trabajo de clase STAAR	
Cree estructuras de rendición de cuentas: Establezca metas para el campus y el nivel de grado; comparta paneles de control que muestren las tendencias de fidelidad y realice un seguimiento de los casos de incumplimiento.	CAO CSO Directores Director Académico Director de programas multilingües Director de Educación Especial	Agosto de 2026 - junio 2027 (semanalmente)	Título I LASO Fondo General Local Aprendizaje combinado	Encuestas estudiantiles Encuestas a padres encuestas al personal Sesiones de coaching individualizadas	Suministros y materiales

Currículo, Instrucción y Evaluación:

Objetivo 2: Garantizar la equidad de oportunidades e implementar contenido académico e instrucción aprovechando tecnologías, herramientas, pedagogías y recursos adaptativos para asegurar la relevancia y la comprensión profunda del plan de estudios de alto impacto aprobado por la TEA.

Objetivo 2: Mantener un horario de instrucción ampliado de 180 minutos diarios de alfabetización para los grados K-2 y 135 minutos diarios de alfabetización para los grados 3-5 durante todo el año escolar 2026-2027.

Actividad/Estrategia	Persona responsable	Cronología	Fuente de financiación	Fuente de datos	Recursos
----------------------	---------------------	------------	------------------------	-----------------	----------

Desarrolle y establezca un horario maestro: Cree horarios para el campus que protejan bloques de alfabetización de 180/135 minutos, incluyendo tiempo dedicado a todo el grupo, a grupos pequeños y a la intervención.	Principal CAO ARRULLO Director de Educación Especial Director de programas multilingües	Agosto de 2026 - junio de 2027 (Durante todo el año)	Título III, Bases más sólidas, a nivel local.	MAPA STAAR Interino TELPAS Trabajo de clase	Proveedores de asistencia técnica
Cree modelos estructurados de bloques de alfabetización: defina componentes claros (fonética, fluidez, comprensión, escritura, rotaciones en grupos pequeños) con asignaciones de tiempo sugeridas por nivel de grado.	CAO CSO Directores Director Académico Director de programas multilingües Director de Educación Especial	Agosto de 2026 - junio de 2027 (Durante todo el año)	Título III, Bases más sólidas, a nivel local.	MAPA STAAR Interino TELPAS Trabajo de clase	Suministros y materiales
Proporcionar apoyo para la planificación alineado con HQIM: Asegurar que los bloques de alfabetización estén alineados con el plan de estudios adoptado, con guías de ritmo y protocolos de internalización.	Superintendente Principal Jefe de Directores de Escuelas CAO ARRULLO Director de Educación Especial Director de programas multilingües	Agosto de 2026 - junio de 2027 (A diario)	Fondos locales, aprendizaje combinado	Encuestas estudiantiles Encuestas a padres encuestas al personal Sesiones de coaching individualizadas	Suministros y materiales Desarrollo profesional

Implementar la intervención dentro del bloque: Incorporar el apoyo de Nivel 2/Nivel 3 utilizando la agrupación basada en datos para maximizar el tiempo de instrucción sin desviar a los estudiantes de la instrucción principal.	Superintendente Principal Jefe de Directores de Escuelas CAO ARRULLO Director de Educación Especial Director de programas multilingües	Agosto de 2026 - junio de 2027 (A diario)	Fondos locales, Título I	Encuestas estudiantiles Encuestas a padres encuestas al personal Sesiones de coaching individualizadas Puntuaciones de mapas de NWEA Puntuaciones TFAR	Suministros y materiales Desarrollo profesional
Supervise la fidelidad a través de recorridos: utilice las herramientas de recorrido del ILT para controlar el cumplimiento de las asignaciones de tiempo y la calidad de la instrucción dentro del bloque de alfabetización.	Superintendente Principal Jefe de Directores de Escuelas CAO ARRULLO Director de Educación Especial Director de programas multilingües	Agosto de 2026 - junio de 2027 (A diario)	Fondos locales, Título I	Encuestas estudiantiles Encuestas a padres encuestas al personal Sesiones de coaching individualizadas Puntuaciones de mapas de NWEA Puntuaciones TFAR	Suministros y materiales Desarrollo profesional
Implemente medidas de seguridad en la programación: Minimice las interrupciones (anuncios, salidas del aula, actividades no didácticas) durante el tiempo protegido dedicado a la lectura y la escritura.	Superintendente Principal Jefe de Directores de Escuelas CAO ARRULLO Director de Educación Especial Director de programas multilingües	Agosto de 2026 - junio de 2027 (Semanalmente)	Fondos locales, Título I	Sesiones de coaching individualizadas	Suministros y materiales Desarrollo profesional
Involucre a las familias: Comparta con las familias las expectativas y estrategias de alfabetización para	Superintendente Principal Jefe de Escuelas Director Director CAO ARRULLO	Agosto de 2026 - junio de 2027 (Semanalmente)	Fondos locales, Título I	Puntuaciones de mapas de NWEA Puntuaciones TFAR	Suministros y materiales

reforzar la lectura en casa.	Director de Educación Especial Director de programas multilingües				
------------------------------	--	--	--	--	--

Currículo, Instrucción y Evaluación:

Objetivo 2 : Garantizar la equidad de oportunidades e implementar contenido académico e instrucción aprovechando tecnologías, herramientas, pedagogías y recursos adaptativos para asegurar la relevancia y la comprensión profunda del plan de estudios de alto impacto aprobado por la TEA.

Objetivo 3: Garantizar que el 100 % de las evaluaciones de las unidades básicas se elaboren y administren a través de la plataforma digital Formative, y que los paneles de control se actualicen dentro de las 48 horas posteriores a su administración.

Actividad/Estrategia	Persona responsable	Cronología	Fuente de financiación	Fuente de datos	Recursos
Se requiere un proceso de revisión y aprobación previo a la administración para garantizar que las evaluaciones estén completas, alineadas y listas para su lanzamiento.	Superintendente Principal Jefe de Escuelas Director Director CAO ARRULLO Director de Educación Especial Director de programas multilingües	Agosto de 2026 - junio de 2027 (Durante todo el año)	Fondos locales, Título I	Sesiones de coaching individualizadas	Suministros y materiales
Capacitar a los docentes sobre cómo crear, asignar y calificar evaluaciones en Formative, con sesiones de repaso para el personal nuevo y para corregir inconsistencias.	Superintendente Principal Jefe de Escuelas Director Director CAO ARRULLO Director de Educación Especial	Agosto de 2026 - junio de 2027 (Semanalmente)	Fondos locales, Título I	Sesiones de coaching individualizadas encuestas al personal	Suministros y materiales Desarrollo profesional

	Director de programas multilingües				
Realizar auditorías periódicas de la implementación para verificar que el 100% de las evaluaciones se estén creando y administrando en Formative según lo requerido.	Superintendente Principal Jefe de Escuelas Director Director CAO ARRULLO Director de Educación Especial Director de programas multilingües	Agosto de 2026 - junio de 2027 (Semanalmente)	Fondos locales, Título I	Sesiones de coaching individualizadas encuestas al personal	Suministros y materiales Desarrollo profesional

Cultura y clima escolar: Cultura y clima escolar:

Objetivo 1: Reducir la tasa de absentismo crónico en EAH del 16,7% al 10% o menos para mayo de 2027.

Actividad/Estrategia	Persona responsable	Cronología	Fuente de financiación	Fuente de datos	Recursos
Cree un sistema de respuesta escalonado para la asistencia: identifique a los estudiantes con señales de alerta temprana, brinde apoyo a las familias y asigne ayudas específicas antes de que las ausencias se vuelvan crónicas.	Director de Recursos Humanos Principal Director de Talento Consejero Registro	Agosto de 2026 - junio de 2027 (A diario)	Fondos locales, Título I	Encuestas estudiantiles Encuestas a padres encuestas al personal Lista de asistencia	Suministros y materiales
Utilice el control diario de asistencia: revise la asistencia cada día, identifique patrones rápidamente y	Director de Recursos Humanos Principal Director de Talento Consejero	Agosto de 2026 - junio de 2027 (A diario)	Fondos locales, Título I	Lista de asistencia	Suministros y materiales

comuníquese con las familias dentro de las 24 horas posteriores a ausencias injustificadas o repetidas.	Registro				
Eliminar los obstáculos a la asistencia: coordinar el transporte, la salud, el asesoramiento y el apoyo comunitario para las familias que enfrentan dificultades que afectan la asistencia regular.	Director de Recursos Humanos Principal Director de Talento Consejero Registro	Agosto de 2026 - junio de 2027 (Trimestral)	Fondos locales, Título I, Título IV	Lista de asistencia	Suministros y materiales
Desarrollar planes para el éxito estudiantil: crear planes de asistencia individualizados para estudiantes con ausencias persistentes, que incluyan objetivos, apoyos y compromisos familiares.	Director de Recursos Humanos Principal Director de Talento Consejero Registro	Agosto de 2026 - junio de 2027 (Semanalmente)	Fondos locales, Título I, Título II, Título IV	Lista de asistencia	Suministros y materiales
Utilice programas de tutoría o de seguimiento y conexión: asigne a los estudiantes con ausencias crónicas a personal de confianza que supervise la asistencia, establezca relaciones y ayude a resolver obstáculos.	Director de Recursos Humanos Principal Director de Talento Consejero Registro	Agosto de 2026 - junio de 2027 (A diario)	Fondos locales, Título I, Título II, Título IV	Lista de asistencia Encuesta estudiantil Encuesta al personal	Suministros y materiales

Cultura y clima escolar: Cultura y clima escolar:

Objetivo 2: Reducir la tasa anual de abandono estudiantil del 13,76% a menos del 8,0% para junio de 2027.

Actividad/Estrategia	Persona responsable	Cronología	Fuente de financiación	Fuente de datos	Recursos
Reforzar la participación familiar mediante visitas periódicas, una comunicación clara y un apoyo personalizado cuando los estudiantes muestren signos de desmotivación.	Director de Recursos Humanos Principal Director de Talento Consejero Registro Coordinador/a de Familias y Participación	Agosto de 2026 - junio de 2027 (Semanalmente)	Fondos locales, Título I, Título II, Título IV	Encuestas estudiantiles Encuestas a padres encuestas al personal Lista de asistencia	Suministros y materiales
Crear planes de apoyo estudiantil para alumnos en riesgo, que incluyan asesoramiento, tutorías, intervenciones para mejorar la asistencia y opciones de recuperación académica.	Director de Recursos Humanos Principal Director de Talento Consejero Registro Coordinador/a de Familias y Participación	Agosto de 2026 - junio de 2027 (Mensual)	Fondos locales, Título I, Título II, Título IV	Encuestas estudiantiles Encuestas a padres encuestas al personal	Suministros y materiales
Utilice reuniones de datos para monitorear las tendencias de abandono mensualmente por grado, campus y motivo de salida para que el liderazgo pueda ajustar los apoyos rápidamente.	Director de Recursos Humanos Principal Director de Talento Consejero Registro Coordinador/a de Familias y Participación	Agosto de 2026 - junio de 2027 (Mensual)	Fondos locales, Título I, Título II, Título IV	Encuestas estudiantiles Encuestas a padres encuestas al personal Lista de asistencia	Suministros y materiales
Brindar ayuda académica específica en materias básicas	Director de Recursos Humanos Principal	Agosto de 2026 - junio de 2027	Fondos locales, Título	Puntuaciones de mapas de NWEA Puntuaciones TFAR	Suministros y materiales

para reducir la frustración, el fracaso escolar y el riesgo de abandono.	Director de Talento Consejero Registro Coordinador/a de Familias y Participación	(A diario)	I, Título II, Título IV		
Realizar un seguimiento constante de los motivos de abandono para identificar patrones y los principales factores que impulsan la deserción.	Director de Recursos Humanos Principal Director de Talento Consejero Registro Coordinador/a de Familias y Participación	Agosto de 2026 - junio de 2027 (A diario)	Fondos locales, Título I, Título II, Título IV	Retirar datos Encuesta para padres Encuesta estudiantil	Suministros y materiales

Cultura y clima escolar: Cultura y clima escolar:

Objetivo 3: Mantener métricas sólidas de cultura estudiantil y un seguimiento básico de las suspensiones a través del nuevo Subdirector de Cultura.

Actividad/Estrategia	Persona responsable	Cronología	Fuente de financiación	Fuente de datos	Recursos
Utilice un panel de control de comportamiento diario: realice un seguimiento de las derivaciones, las bajas, los incidentes y las suspensiones en un solo lugar para identificar tendencias rápidamente.	Director de Recursos Humanos Principal Director de Talento Consejero Registro Coordinador/a de Familias y Participación	Agosto de 2026 - junio de 2027 (A diario)	Fondos locales, Título I, Título II, Título IV	Encuesta para padres Encuesta estudiantil Encuesta al personal Lista del decano	Suministros y materiales
Revisar los datos semanalmente: celebrar reuniones periódicas para	Director de Recursos Humanos Principal Director de Talento	Agosto de 2026 - junio de 2027 (Semanalmente)	Fondos locales, Título I, Título II, Título IV	Lista del decano PurpleSense	Suministros y materiales

analizar los patrones de suspensión por grado, área del campus, hora del día y subgrupo de estudiantes.	Consejero Registro Coordinador/a de Familias y Participación				
Reforzar el apoyo proactivo: implementar lecciones de aprendizaje socioemocional, intervenciones conductuales y capacitación del personal para prevenir problemas antes de que se agraven.	Director de Recursos Humanos Principal Director de Talento Consejero Registro Coordinador/a de Familias y Participación	Agosto de 2026 - junio de 2027 (Semanalmente)	Fondos locales, Título I, Título II, Título IV	Lista del decano PurpleSense	Suministros y materiales
Aumentar la visibilidad y la presencia: pedirle al subdirector de Cultura que realice recorridos periódicos por los pasillos, la cafetería, la entrada y la salida de los alumnos.	Director de Recursos Humanos Principal Director de Talento Consejero Registro Coordinador/a de Familias y Participación	Agosto de 2026 - junio de 2027 (Semanalmente)	Fondos locales, Título I, Título II, Título IV	Lista del decano PurpleSense	Suministros y materiales
Proporcionar capacitación al personal: capacitar a los maestros en manejo del aula, desescalada y respuestas restaurativas para reducir las suspensiones.	Director de Recursos Humanos Principal Director de Talento Consejero Registro Coordinador/a de Familias y Participación	Agosto de 2026 - junio de 2027 (Semanalmente)	Fondos locales, Título I, Título II, Título IV	Lista del decano PurpleSense Datos de BTA	Suministros y materiales Desarrollo profesional
Comuníquese con las familias lo antes posible: póngase en	Director de Recursos Humanos Principal	Agosto de 2026 - junio de 2027 (Semanalmente)	Fondos locales, Título	Lista del decano PurpleSense Datos de BTA	Suministros y materiales

contacto con los cuidadores ante cualquier problema de comportamiento que surja, para que se pueda brindar apoyo antes de que se repitan los incidentes.	Director de Talento Consejero Registro Coordinador/a de Familias y Participación		I, Título II, Título IV		Desarrollo profesional
Supervisar la equidad entre subgrupos: comprobar si las tasas de suspensión son desproporcionadas según el nivel de grado, la condición de discapacidad, el idioma u otros grupos de estudiantes.	Director de Recursos Humanos Principal Director de Talento Consejero Registro Coordinador/a de Familias y Participación	Agosto de 2026 - junio de 2027 (Semanalmente)	Fondos locales, Título I, Título II, Título IV	Lista del decano PurpleSense Datos de BTA	Suministros y materiales Desarrollo profesional
Establezca objetivos culturales mensuales: defina las reducciones previstas en las derivaciones y suspensiones, y luego comparta el progreso con el personal y la dirección.	Director de Recursos Humanos Principal Director de Talento Consejero Registro Coordinador/a de Familias y Participación	Agosto de 2026 - junio de 2027 (Mensual)	Fondos locales, Título I, Título II, Título IV	Lista del decano PurpleSense Datos de BTA	Suministros y materiales Desarrollo profesional
Implemente sistemas de reconocimiento: celebre el comportamiento positivo, la mejora de la conducta y las aulas modelo para reforzar una cultura escolar sólida.	Director de Recursos Humanos Principal Director de Talento Consejero Registro Coordinador/a de Familias y Participación	Agosto de 2026 - junio de 2027 (Trimestral)	Fondos locales, Título I, Título II, Título IV	Lista del decano PurpleSense Datos de BTA	Suministros y materiales Desarrollo profesional

Calidad, reclutamiento y retención del personal:

Objetivo 4 : Para junio de 2027, EAH logrará una tasa de retención mínima del 85 % de los empleados de alto rendimiento, al tiempo que planifica con éxito la transición para lograr una estabilidad administrativa a largo plazo.

Objetivo 1: Mantener la retención de docentes de Nivel 1 y Nivel 2 en un 85 % o más mediante ciclos de capacitación semanales constantes.

Actividad/Estrategia	Persona responsable	Cronología	Fuente de financiación	Fuente de datos	Recursos
Desarrollo profesional: Proporcionar formación profesional regular y de alta calidad, adaptada a las necesidades e intereses del personal. Ofrecer capacitación individualizada o intensiva, programas de inducción o talleres que aborden los desafíos que enfrenta el personal nuevo o en situación de riesgo.	CAO Principal Director de educación especial multilingüe Jefe de Escuelas Sillas de nivel de grado	Agosto de 2026 - junio de 2027 (Trimestral)	Título I, Fondos Generales, Liderazgo Combinado, ADSY Año Completo, Bases Más Fuertes	Encuestas a docentes Aumento del crecimiento académico de los estudiantes	Proveedor externo Desarrollo profesional
Programas de mentoría: Asignamos mentores experimentados a todos los nuevos empleados para brindarles orientación y apoyo continuos. Asegúrese de que el personal en situación de riesgo reciba tutoría adicional (se recomiendan entre 4 y 9	CAO Principal Director de educación especial multilingüe Jefe de Escuelas Sillas de nivel de grado	Agosto de 2026 - junio de 2027 (A diario)	Subvención local para el liderazgo pedagógico	Encuestas a docentes Aumento del crecimiento académico de los estudiantes	Personal

horas al mes), apoyo de sus compañeros o sistemas de acompañamiento.					
Apoyo para el equilibrio entre la vida laboral y personal: Implementar políticas para reducir la carga de trabajo de los educadores, fomentar tiempos de planificación razonables y apoyar la salud mental y el autocuidado los viernes. Proporcionar períodos de planificación adicionales y acceso a recursos de bienestar o prevención del agotamiento para el personal que presente estrés.	Jefe de Escuelas Principal	Agosto de 2026 - junio de 2027 (Mensual)	Fondos locales	Encuestas a docentes,	Desarrollo profesional
Asignación de fondos PREP y reclutamiento local: Implementar programas para formar nuevos maestros a partir del personal de apoyo local o de la comunidad. Dirigir becas o apoyo para el programa "cultiva tu propio talento" a auxiliares o asistentes que muestren interés en la docencia certificada.	Director de Recursos Humanos Principal Director de Talento	Agosto de 2026 - junio de 2027 (Mensual)	Fondo General, Filantropía	Encuestas a docentes	Región 4

Establecer ciclos de tutoría semanales: programar ciclos consistentes de observación, retroalimentación y repaso para los docentes de Nivel 1 y Nivel 2, de modo que el apoyo sea continuo y no ocasional.	Director de Recursos Humanos Principal Director de Talento Consejero	Agosto de 2026 - junio de 2027 (Semanalmente)	Fondos locales	Sesiones de coaching individualizadas encuestas al personal	Suministros y materiales
--	---	---	----------------	--	--------------------------

Calidad, reclutamiento y retención del personal:

Objetivo 4 : Para junio de 2027, EAH logrará una tasa de retención mínima del 85 % de los empleados de alto rendimiento, al tiempo que planifica con éxito la transición para lograr una estabilidad administrativa a largo plazo.

Objetivo 2: Llevar a cabo una transición formal del liderazgo del campus, desde el Superintendente que actúa como Director hasta un Director Residente permanente cuando el campus esté listo.

Actividad/Estrategia	Persona responsable	Cronología	Fuente de financiación	Fuente de datos	Recursos
Cree un cronograma de transición: establezca hitos claros para pasar del liderazgo del Superintendente como Director al Director Residente permanente, incluyendo verificaciones de preparación y una fecha objetivo para el traspaso de responsabilidades.	Director de Recursos Humanos Principal Director de Talento	Agosto de 2026 - junio de 2027 (Trimestral)	Fondos locales	Sesiones de coaching individualizadas encuestas al personal	Suministros y materiales

Celebrar reuniones de transición: programar reuniones periódicas entre el superintendente, el director entrante y los líderes clave del campus para revisar las prioridades, los riesgos y el progreso.unicef+1	Director de Recursos Humanos Principal Director de Talento	Agosto de 2026 - junio de 2027 (Mensual)	Fondos locales	Sesiones de coaching individualizadas encuestas al personal	Suministros y materiales
Preservar la continuidad de la enseñanza: mantener estables las iniciativas académicas fundamentales, las rutinas del campus y las expectativas de comportamiento durante el cambio de liderazgo.	Director de Recursos Humanos Principal Director de Talento	Agosto de 2026 - junio de 2027 (Mensual)	Fondos locales	encuestas al personal	Suministros y materiales
Supervise de cerca la transición: revise los comentarios del personal, los indicadores de la cultura del campus y los problemas operativos durante las primeras semanas posteriores al traspaso para abordar los problemas con rapidez.	Director de Recursos Humanos Principal Director de Talento	Agosto de 2026 - junio de 2027 (Mensual)	Fondos locales	Sesiones de coaching individualizadas encuestas al personal	Suministros y materiales

Calidad, reclutamiento y retención del personal:

Objetivo 4 : Para junio de 2027, EAH logrará una tasa de retención mínima del 85 % de los empleados de alto rendimiento, al tiempo que planifica con éxito la transición para lograr una estabilidad administrativa a largo plazo.

Objetivo 3: Lograr una tasa de finalización semanal del 95 % para los ciclos de capacitación pedagógica, asegurando que todos los docentes reciban retroalimentación sobre sus observaciones de acuerdo con su nivel de apoyo al personal.

Actividad/Estrategia	Persona responsable	Cronología	Fuente de financiación	Fuente de datos	Recursos
Elabore un calendario semanal de tutorías protegido que asigne fechas de observación y retroalimentación según el nivel de apoyo del personal, de modo que los docentes del Nivel 3 reciban los puntos de contacto más frecuentes.	Director de Recursos Humanos Principal Director de Talento	Agosto de 2026 - junio de 2027 (Semanalmente)	Fondos locales	Sesiones de coaching individualizadas encuestas al personal	Suministros y materiales
Reserva tiempo tanto para la observación como para la conversación de retroalimentación, de modo que el ciclo se complete dentro de la misma semana siempre que sea posible.	Director de Recursos Humanos Principal Director de Talento	Agosto de 2026 - junio de 2027 (Semanalmente)	Fondos locales	Sesiones de coaching individualizadas encuestas al personal	Suministros y materiales
Utilice periodos de recuperación para las visitas perdidas para garantizar que los profesores sigan recibiendo la retroalimentación de	Director de Recursos Humanos Principal Director de Talento	Agosto de 2026 - junio de 2027 (Semanalmente)	Fondos locales	Sesiones de coaching individualizadas encuestas al personal	Suministros y materiales

observación necesaria incluso cuando cambien los horarios.					
Calibrar a los observadores periódicamente para que la retroalimentación sea consistente entre administradores y entrenadores.usprogram.gatesfoundation+1	Director de Recursos Humanos Principal Director de Talento	Agosto de 2026 - junio de 2027 (Semanalmente)	Fondos locales	Sesiones de coaching individualizadas encuestas al personal	Suministros y materiales