



NORTE DE HOUSTON ECHS

**Evaluación de las
necesidades escolares**

&

Plan de Acción Escolar

2024-2025

VISION	MISSION	VALUES
We envision a NHECHS graduate who is highly resourceful, prepared and equipped to navigate the challenges and opportunities associated with college and career, while making a positive impact within our community. 	Through high quality instruction, equitable systems of support, relationship-building, and exposure to real-world opportunities, NHECHS will ensure scholars are equipped with the knowledge, skills, and character to achieve their post-secondary goals. 	PERSEVERANCE We embody an unwavering commitment to overcoming obstacles and challenges, consistently striving to achieve goals despite difficulties. ACCOUNTABILITY We own our decisions, operate with integrity, and fulfill our duties and responsibilities. STEWARDSHIP We lead by serving others, prioritizing the needs of peers and the community, and inspiring others through selfless actions and support. ADVOCACY We effectively communicate needs for self and others, seek resources, and fully engage as partners in our educational journey.



NORTH HOUSTON EARLY COLLEGE HIGH SCHOOL

Let the **D**ata **D**rive Our **D**irection: The NHECHS 3-D Effect!

Plan de Acción Escolar – Evaluación de Necesidades

Necesidades relacionadas con los datos de rendimiento de los estudiantes:

En el año escolar 23-24, North Houston ECHS logró algunos hitos pioneros en su historia en el rendimiento estudiantil y mantuvo una calificación de 'A' debido a que cumplió o superó los 3 dominios de responsabilidad de TEA. Aun así, como una Escuela Separada y Única (SUS, por sus siglas en inglés) de HISD con un 89% de población económicamente desfavorecida, nuestro objetivo es cumplir nuestra misión, convertirnos en la escuela secundaria principal en la División Norte y, en última instancia, en una escuela secundaria National Blue Ribbon por tercera vez. Para lograr estos objetivos, nos aseguramos de contar con educadores altamente efectivos en cada aula y dejamos que los datos guíen nuestro trabajo. Los siguientes datos de rendimiento estudiantil afirman que estamos en camino y aún tenemos oportunidades de crecimiento:

Datos destacados/de tendencias: deben mantener o superar las siguientes puntuaciones de logro.

- STAAR English I: 47% en el nivel MASTERS (primero en la historia de la escuela)
- STAAR English II: 100% en MEETS o nivel superior (primero en la historia de la escuela. Ningún otro ECHS de HISD logró el 100% de MEETS, calificando a todos los estudiantes de tercer año para tomar clases universitarias.
- Álgebra STAAR I: El 80% mostró un crecimiento para la cohorte 2023 con respecto a los puntajes de matemáticas STAAR de 8º grado
- STAAR Biología: crecimiento de dos dígitos: 71% MEETS o más a 82%; 10% MÁSTER a 24% MÁSTER
- Historial de STAAR US: 100% MEETS o superior; 68% MASTERS (superando a todos los ECHS a nivel MASTERS)
- Tasa de logro y graduación de CCMR (C/O 2024): 100%
- El 98% cumplió con la preparación de TSI o equivalente (ENGL 1301/MATH 1314). De la Clase de 2024, un estudiante se graduó sin estar listo para el TSI en matemáticas, y otro se graduó sin estar listo para la lectura del TSI.
- TELPAS: 81 (60%) de los 134 probadores EB cumplieron con el estándar Advanced High Composite.
- Crecimiento de dos dígitos en puntos porcentuales en AP: Idioma y Cultura Española-78.3% a 92.6%; HIST-19,3% a 41,6%; Comp Gobierno y Política: 46.7% a 76%; Cálculo AB-22.2% a 36%
- UT On Ramps (1er año de implementación): Física I – 79.49% elegible para créditos universitarios; Laboratorio de Física I: 82.91% elegible; Álgebra universitaria- 38.6%

Áreas de crecimiento

- Álgebra STAAR I: 63% en MEETS o superior. Las expectativas para nuestra universidad temprana son del 95% para MEETS.
- Descensos en AP: Inglés - 32,4% a 12%; Estadísticas: 25% a 10.5%; W Hist- 27.3% a 22%
- Aunque todos los becarios de E2 calificaron para clases de doble crédito a través del desempeño de STAAR E2, hubo una regresión de 16.7% de puntos de MASTERS a MEETS, del desempeño de E1 en 22-23.
- El 50% obtuvo su título de asociado. La meta de TEA para los estudiantes de ECHS es del 60%.

Necesidades relacionadas con la mejora de la calidad de la enseñanza:

- En promedio, el desempeño de 23-24 docentes en el Dominio II osciló entre 4 y 6. El objetivo para 24-25 es garantizar que la instrucción de los maestros de Nivel I cumpla con un rango estándar de Dominio II de 6 a 8 de 10 de las categorías Engage & Deliver, Monitor & Adjust.
- La brecha en el desempeño del Dominio II se debió principalmente al uso ineficaz y/o inconsistente de las estrategias de MRS/CFU y al monitoreo agresivo ineficaz.

Evaluación de sistemas (filosofía, procesos, implementación, capacidad)

- Continuar desarrollando la capacidad de liderazgo para maximizar el impacto de los maestros en el aprendizaje de los estudiantes, a través de la reestructuración de los siguientes sistemas:
 - Progreso de la preparación de la clase Verifica cada MWF de la programación de bloques,
 - Coaching semanal en el lugar (OTSC),
 - Seguimiento del progreso de los docentes y clasificación en niveles según los indicadores de dominio SPOT
 - Retroalimentación de OTSC a los líderes durante las caminatas semanales de calibración.
 - Controles semanales de los líderes instruccionales
 - Reuniones semanales de desarrollo profesional de contenido: se enfocan en las áreas de crecimiento observadas en 23-24 visitas de IRT y datos de evaluación interna de maestros:
 - Ritmo acelerado
 - Planificación e implementación efectiva de múltiples oportunidades dadas a los estudiantes para practicar habilidades alineadas con el objetivo (MRS, CIF, mejores prácticas basadas en la investigación)
 - Monitoreo y ajuste agresivos
 - Instrucción de nivel II altamente efectiva con grupos pequeños
 - Diferenciación altamente efectiva para satisfacer las necesidades de pops especiales (SPED, 504, GT, EB, Tier 3 que evitan el trabajo)

Acciones clave:

- Desarrollar la capacidad de liderazgo a través de entrenamiento/retroalimentación instruccional y sistemas altamente efectivos de monitoreo del progreso.
- Desarrollar la capacidad de los maestros para la planificación eficaz del currículo y la instrucción.
- Asegurar que la instrucción y las intervenciones efectivas produzcan un alto rendimiento académico para todos los estudiantes de SPED.

Plantilla de Plan de Acción Escolar

A C C I Ó N C L A V E U N O	Acción clave <i>(Indique brevemente la meta u objetivo específico).</i>
	Desarrollar la capacidad de liderazgo a través de la retroalimentación instructiva y sistemas altamente efectivos de monitoreo del progreso.
	Indicadores de éxito <i>(resultados medibles que describen el éxito).</i>
	• En la ventana de la conferencia MOY, el 80% de los administradores obtienen una puntuación alta de eficacia en áreas de liderazgo instruccional utilizando la Rúbrica de Liderazgo Ejecutivo con una puntuación mínima de 22. • En la ventana de la conferencia EOY, el 100% de los administradores obtienen una puntuación alta de eficacia en áreas de liderazgo instruccional utilizando la Rúbrica de Liderazgo Ejecutivo con una puntuación mínima de 22. • Para diciembre de 2024, el 100% de los administradores calibrarán (dentro de un punto) ambas medidas bajo el Dominio II en 4 de las 6 caminatas de calibración de liderazgo, utilizando el Formulario Spot de HISD. • Para mayo de 2025, el 100% de los administradores calibrarán (dentro de un punto) en los 3 dominios en 4 de las 6 caminatas de calibración de liderazgo utilizando el formulario de HISD Spot.
	Acciones específicas: líderes escolares <i>(¿Qué pasos de acción específicos tomarán los líderes del edificio para Logre el</i>

- Todos los miembros del equipo de liderazgo aprovecharán Microsoft Outlook para programar las tareas educativas diarias (evaluadores, visitas al aula el 75% del día) para proporcionar capacitación en el lugar sobre los compromisos de todo el campus según lo alineado con el Formulario Spot.
- Todos los miembros del equipo de liderazgo asistirán mensualmente al desarrollo profesional adaptado para la toma de decisiones efectiva y el liderazgo del cambio, como se indica en la Rúbrica de Liderazgo Ejecutivo.
- Todos los miembros del equipo de liderazgo completarán al menos 6 observaciones puntuales semanales, incluida la retroalimentación específica alineada con las tendencias específicas del campus y las áreas prioritarias, como lo demuestran los comentarios del Formulario Spot-Polish.

El mandante

- Apoye a los líderes de Nivel II y a los especialistas en maestros mediante la realización de caminatas semanales de calibración (en equipo e individualmente) utilizando el Formulario Spot y el Rastreador de Preparación para el Salón de Clases para optimizar la retroalimentación y el entrenamiento de los maestros para impactar los resultados de los estudiantes.
- Llevar a cabo controles mensuales uno a uno con cada miembro del equipo de liderazgo para revisar *los elementos de acción de liderazgo semanales* de NHECHS para el seguimiento del progreso y brindar apoyo de coaching sobre las brechas observadas según la Rúbrica de Evaluación de Liderazgo Ejecutivo.
- Observe el coaching en el momento, las conferencias de retroalimentación de coaching y los PLC para proporcionar coaching en tiempo real para apoyar a los líderes de Nivel II y a los coaches de instrucción.
- El director facilitará PLC de liderazgo semanales programados y check-in donde los líderes de Nivel II y los especialistas en maestros analizarán los datos de Nivel de Maestros / Spot de los maestros / departamento asignados en preparación para el trabajo de PLC.
- Planificar conjuntamente con los directores de ECHS y facilitar conjuntamente la DP basada en datos en los Días de PD Colaborativos de ECHS.

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

- Los maestros participarán en PLC semanales y días de turnos al bate/demostración, enfocándose en estrategias de instrucción efectivas en respuesta a las tendencias identificadas durante las caminatas de calibración según lo entrenado por la administración.
- Los maestros insistirán en que las estrategias de participación efectivas se entreguen de una manera y ritmo que maximicen la comprensión de los estudiantes según lo instruido por la administración.
- Los maestros internalizarán y modificarán la implementación de la lección en función del PLC, los turnos al bate y la retroalimentación del entrenamiento en el lugar según lo instruido por la administración.
- Los maestros se asegurarán de que su LO y DOL se publiquen y se alineen con el mapa del plan de estudios según lo informado por la administración. La instrucción está directamente relacionada con el LO, y el DOL evalúa lo que se enseñó.

- Los maestros participarán en capacitaciones colaborativas de desarrollo profesional de ECHS para

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

Desarrollar la capacidad de liderazgo a través de la retroalimentación instructiva y sistemas altamente efectivos de monitoreo del progreso.

Quién: Equipo de Liderazgo Instruccional del Campus

Qué: Desarrollo Profesional de Liderazgo y Calibración

Cuándo: PD previo al servicio (2024-2025), desarrollo profesional AP mensual, Caminata / Coaching de Calibración Semanal de NHECHS, Sesiones Individuales con el Equipo de Liderazgo, Días de Desarrollo Profesional del Distrito / Días de Desarrollo Profesional Colaborativo de ECHS - Días de Desarrollo Profesional del Distrito

Dónde: NHECHS, sitios de policía del distrito, en el sitio según sea necesario

	Tema propuesto	Descripción
	Desarrollo del personal	DP interno facilitado por AP
	Materiales/recursos	Copias, PPTs/guías del participante
	Servicios adquiridos	Estudio del libro
	Otro	
	Otro	
	TOTAL	\$1000
	Fuentes de financiamiento: Subsidio a la Pequeña Escuela	

ACCIÓN CLAVE	Acción clave <i>(Indique brevemente la meta u objetivo específico).</i>
	Desarrollar la capacidad de los maestros para la planificación eficaz del currículo y la instrucción.
	Indicadores de éxito <i>(resultados medibles que describen el éxito).</i>

- Para octubre de 2024, el 80% de los maestros se asegurarán de que su LO y DOL se publiquen y se alineen con el mapa curricular (estándares estatales y/o del College Board, UT On Ramps, Dual Credit) Y obtengan un puntaje promedio de 1.4 en el Dominio I: Planificación, medido por el Formulario Spot de HISD.
- Para marzo de 2025, el 100% de los maestros se asegurarán de que su LO y DOL se publiquen y se alineen con el mapa curricular (estándares estatales y/o College Board, UT On Ramps, Dual Credit) Y obtengan un puntaje promedio de 1.6 en el Dominio I: Planificación, medido por el Formulario Spot de HISD.
- Para diciembre de 2024, el 80% de los docentes obtendrán una puntuación mínima media de 10 (Competente I) en las observaciones in situ presentadas en la evaluación T-TESS.
- Para mayo de 2025, el 90% de los docentes obtendrán una puntuación mínima promedio de 12 en las observaciones puntuales presentadas en la evaluación T-TESS.

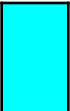
Acciones específicas: líderes escolares *(¿Qué pasos de acción específicos tomarán*

los líderes del edificio?

tomar para lograr

¿El objetivo?)

- Los líderes del Nivel II llevarán a cabo caminatas semanales de calibración (en equipo e individualmente con el director) utilizando el Formulario Spot y el Rastreador de Preparación para el Salón de Clases para agilizar la retroalimentación y el entrenamiento de los maestros para impactar los resultados de los estudiantes.
- Los administradores colaborarán con el contenido de PLC y los líderes de PLC de nivel de grado para facilitar PLC estructurados mensualmente, basados en resultados, basados en tendencias y prioridades identificadas a través de datos de entrenamiento puntuales y en el lugar.
- El equipo de liderazgo actualizará y mantendrá el documento de niveles compartido en toda la escuela para el progreso de los maestros en función de cada dominio.
- Llevar a cabo y documentar conferencias de entrenamiento y retroalimentación con los maestros después de las observaciones.
- Los líderes de ECHS Collaborative planificarán y facilitarán conjuntamente el desarrollo profesional de la enseñanza para



abordar las brechas en la eficacia de la instrucción, según el formulario Spot de HISD.

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

- Los maestros participarán en PLC semanales y días de turnos al bate/demostración, centrándose en el formulario puntual y los datos del rastreador de preparación para el aula para impactar los resultados de los estudiantes.
- Los profesores participarán activamente en los PLC semanales respondiendo a las tendencias y prioridades identificadas a través de datos de coaching puntuales y en el lugar.
- Los maestros participarán activamente en conferencias de coaching y retroalimentación con su evaluador.
- Los maestros se adherirán a los instructivos no negociables del campus (mapa curricular, LO, alineación del DOL, participación efectiva y entrega de lecciones a través de la internalización).
- Los maestros implementarán la retroalimentación del coaching con fidelidad en tiempo real, demostrando un cambio en el comportamiento de los adultos para lograr los resultados de los estudiantes.
- Los maestros participarán en el desarrollo profesional colaborativo de ECHS basado en datos, facilitado por maestros centrales altamente efectivos para modelar las mejores prácticas, participar en rondas de instrucción y proporcionar recursos de andamiaje y diferenciación.
- Los maestros mentores serán mentores de los nuevos maestros y proporcionarán comentarios entre pares sobre la planificación, la entrega de instrucción y la búsqueda de datos.

	Acción clave dos: Desarrollar la capacidad de los maestros para la planificación eficaz del currículo y la instrucción.		
	Quién: Profesorado, personal y líderes de NHECHS Instructional		
	Qué: Desarrollo Profesional y Coaching		
	Cuándo: PD previo al servicio (2024-2025), reuniones de la facultad, caminata semanal de calibración de NHECHS / OTSC, PLC semanales, días de PD del distrito, PD colaborativo de ECHS		
	Dónde: NHECHS, sitios del Distrito PD, en el sitio según sea necesario, campus asociados de ECHS		
	Tema propuesto	Descripción	Importe
	Desarrollo del personal	DP interno facilitado por AP	\$0
	Materiales/recursos	Materiales de desarrollo profesional, materiales/recursos didácticos; Gráficos de anclaje: hechos internamente; Guías de los participantes, 'hojas de trabajo' de gráficos de anclaje. Tecnología: grabación de video de las lecciones	\$18,000
	Servicios adquiridos	Preparación para el SAT de primavera universitaria	\$10,000

	Otro	Pago de servicio adicional para planificación del plan de estudios, liderazgo educativo	\$5,000
--	------	---	---------

		reuniones, apoyo dirigido por los docentes a los nuevos docentes-jornada extendida	
	Otro	Líder de PLC, estipendios de líder de CTE / pago de trabajo adicional	\$15,000
	TOTAL		\$48,000
	Fuentes de financiación: Título I – Materiales Título I – Servicios contratados Título I, GF1 - Suministros generales		

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

Asegurar que la instrucción y las intervenciones efectivas produzcan un alto rendimiento académico para todos los estudiantes de SPED.

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

- Para fines de septiembre de 2024, el 80% de los maestros implementarán y realizarán un seguimiento de las adaptaciones en los formularios Power School y NHECHS Progress Monitoring en One Note.
- Para diciembre de 2024, el 90% de los maestros implementarán y realizarán un seguimiento de las adaptaciones en los formularios de Power School y NHECHS Progress Monitoring en One Note supervisado por el liderazgo de NHECHS y el presidente de SPED.
- Para diciembre de 2024, el 80% de los maestros obtendrán un promedio mínimo de 2 de 4 en el Dominio II: Monitorear y Ajustar en el Formulario Spot de HISD, lo que refleja evidencia de diferenciación y andamiaje para apoyar a los estudiantes que reciben adaptaciones basadas en sus IEP.
- Para mayo de 2025, el 90% de los maestros obtendrán un promedio mínimo de 3 de 4 en el Dominio II: Monitorear y Ajustar en el Formulario Spot de HISD, lo que refleja evidencia de diferenciación y andamiaje para apoyar a los estudiantes que reciben adaptaciones basadas en sus IEP.

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

- Los líderes supervisarán los sistemas de toda la escuela para garantizar la implementación y el seguimiento de las adaptaciones en los formularios de Monitoreo de Progreso de Power School y NHECHS en One Note cada dos semanas.
- Los líderes realizarán un seguimiento del rendimiento de los docentes en Power BI para el Dominio II del Formulario Spot, lo que refleja la evidencia de diferenciación y andamiaje para respaldar el aprendizaje de los estudiantes.
- Los líderes facilitarán PLC mensuales enfocados en responder a la diferenciación puntual y los datos de andamiaje para apoyar a los estudiantes con IEP.

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

- Los maestros implementarán, documentarán y harán un seguimiento de las adaptaciones en los formularios de Power School y NHECHS Progress Monitoring en One Note.
- Los maestros calificarán al menos 5 en el Dominio II del Formulario Spot, lo que refleja evidencia de diferenciación y andamiaje para apoyar a los estudiantes a implementar el entrenamiento en el lugar con fidelidad.
- Participar en PLCs e internalizar las lecciones asegurando la diferenciación y el andamiaje en apoyo de los becarios con IEPs.

	Acción clave tres: Asegurar que la instrucción y las intervenciones efectivas produzcan un alto rendimiento académico para todos los estudiantes de SPED.
	Quién: Profesorado, personal y líderes de NHECHS Instructional
	Qué: Liderazgo, Desarrollo Profesional y Coaching
	Cuándo: PD previo al servicio (2024-2025), reuniones de la facultad, caminata semanal de calibración de NHECHS / OTSC, PLC semanales, días de PD del distrito
	Dónde: NHECHS, sitios de policía del distrito, en el sitio según sea necesario

Tema propuesto	Descripción	Importe
Desarrollo del personal	AP – Cobertura interna de desarrollo profesional facilitada para maestros para capacitación fuera del campus	\$2,000
Materiales/recursos	Carpetas, papel de fotocopidora, materiales de desarrollo profesional, recursos y materiales para estudiantes	\$500
Servicios adquiridos	Ninguno	\$0
Otro	Silla SPED – a tiempo parcial	\$25,000
Otro		\$0
TOTAL		\$27,500

Fuentes de
financiación:

G1 – Salario

G1 – Materiales PD