

**Etoile Academy Charter School**  
**Plan de Mejora del Distrito y el Campus**  
**2021-2022**

**VISIÓN**

La Étoile Academy Charter School está fundada sobre la creencia que todos los estudiantes pueden lograr el éxito académico y un diploma universitario con el apoyo adecuado. Nuestra filosofía educative está basada en siete principios fundamentales. Estos principios fundamentales vienen de las mejores prácticas de las escuelas chárter exitosas en toda la nación. Nuestros principios fundamentales están resaltados a continuación:

- Las altas expectativas académicas para todos los estudiantes forman cada elemento de diseño de la escuela.
- Las intervenciones de apoyo y orientadas para todos los aprendices son frecuentes y requeridas.
- Las instrucciones guiadas por datos y de calidad forman todas las instrucciones del salón de clase, los apoyos individuales y las necesidades de desarrollo profesional.
- Las rutinas altamente estructuradas, infundidas con alegría y motivación, apoyan los logros.
- El desarrollo intencional del carácter permite que todos los estudiantes construyan éxito en la escuela y en la vida.
- La participación de la familia, guiada por una misión clara, une a toda la comunidad escolar.
- Las metas educativas medibles mantienen a todos los adultos responsables del éxito del estudiante.
- Desarrollar e implementar estrategias instructivas y demás con la intención de fortalecer los programas académicos y mejorar las condiciones escolares para el aprendizaje del estudiante.

## Misión

La Étoile Academy Charter School se asegura que todos los estudiantes de los grados 5 al 8 tengan los fundamentos académicos y de carácter necesarios para tener éxito en la escuela secundaria, graduarse de la universidad y seguir objetivos ambiciosos en la vida.

## Etoile Academy Charter School Evaluación Completa de Necesidades

### Perfil de la Escuela

La Etoile Academy Charter School es el único campus en el Distrito de la Etoile Academy Charter School. La Etoile Academy Charter School abrió sus puertas en agosto del 2018 y sirve en un 95% a estudiantes de bajos ingresos (califica como un campus CEP). El enfoque de su chárter es la preparación para la universidad de los estudiantes de la escuela media con alfabetización financiera y desarrollo de carácter. La Etoile Academy Charter School planea servir a 340 estudiantes entre los grados 5 al 8 para el año escolar 2021-2022. El año pasado el campus sirvió a 225 estudiantes, lo cual es un aumento del 56%. Nos vemos a nosotros mismos como una escuela. Como tal, los maestros se especializan en las áreas de contenido y rotar a los salones de clases de los estudiantes (llamados como universidades). Tenemos programas de día extendido, después de la escuela, y sesiones de Academia Sabatina disponibles para todos los estudiantes.

La población estudiantil es 15% afroamericana, 2% anglo, 9% asiática, 73% hispana, 50% hombres y 50% mujeres con un bajo estatus socioeconómico del 95%. La población del personal es 45% afroamericana, 25% anglo, 0% asiática, 30% hispana, 18% hombres y 82% mujeres con un promedio de 3 años de experiencia.

La tasa de movilidad para el campus es de aproximadamente el 10%, con una tasa de abandono del 0%. La asistencia promedio diaria para los estudiantes es del 96.5%. La tasa de asistencia promedio para el personal es del 92%. En el 2020-2021, tuvimos un aumento de 32 referencias en comparación al año anterior con nuestro cuerpo estudiantil creciendo en 81 estudiantes. Tuvimos una disminución del ICR (Reflexión en Clase) de 18 y solo tuvimos 4 incidentes OSS (en comparación a 3 del año anterior). Este año, nuestra población ELL recibió más referencias que otras poblaciones de la escuela (77% de las referencias y 70% de nuestra población estudiantil). Sin embargo, nuestra población de educación especial recibió menos referencias que su porcentaje demográfico (9% de referencias y 11% de la población). Además, nuestros estudiantes negros y afroamericanos no fueron sobre representados en ninguna área de disciplina (referencias, ICR, ISS, o OSS). Eso es una mejoría en comparación al año anterior. Etoile apoyará los esfuerzos para reducir el sobreuso de la práctica de disciplina que retiran a los estudiantes del salón de clases al enseñar a los maestros tácticas de desescalado y apoyo de salud mental.

La Etoile Academy sirve a más de 158 estudiantes que son Aprendices del Idioma Inglés (70%), 7 estudiantes identificados para los servicios 504 (3%), 42 estudiantes en el proceso RtI (34 estudiantes de Nivel II, 8 estudiantes de Nivel III) (19%), y 25 estudiantes servidos a través de los servicios de educación especial (11%).

### Programas Especiales

Nuestro programa de Asistencia Dirigida del Título I consiste en noches familiares mensuales, intervenciones para matemática y lectura, desarrollo profesional instructivo de matemática y lectura para todo el personal, dos maestros en los salones de matemáticas/lectura, y tutorías tanto después de la escuela como los sábados. También nos asociamos con instituciones de educación superior para mejorar el rendimiento de nuestros estudiantes. Nuestro Programa Compensatorio Estatal (SCE) consiste en maestros con entrenamiento de coach académicos en las mejores prácticas para asistir a los estudiantes en riesgo, un período de ayuda con las tareas para la casa diarias, 50 minutos de intervención todas las mañanas para todos los estudiantes, asesorías diarias, e instrucción e intervención en la escuela de verano. También establecimos un programa para ofrecer a los niños y jóvenes sin hogar apoyo para aumentar su inscripción, asistencia y éxito.

## **Proceso de Evaluación de Necesidades Completo**

El proceso de evaluación de las necesidades del campus comienza en mayo con la revisión de los puntajes Nwea Map finales y los puntajes STAAR. El equipo también revisa todos los datos demográficos (estudiantes y personal), datos disciplinarios y datos de la relación estudiante/maestro. El equipo de toma de decisión basado en el sitio bajo usó datos de STAAR, TELPAS, y NWEA Map para identificar las necesidades del campus. La documentación del proceso incluye minutas de las reuniones, agendas, hojas de ingreso y copias de los datos revisados.

Los miembros del comité revisaron los datos listados anteriormente para identificar las áreas de fortaleza y las necesidades. Los datos mostraron que necesitamos enfocarnos en el crecimiento de lectura universal, fluidez en la matemática y resolución de problemas, salud organizacional (cultura de personal sin miedo), y aumentar la experiencia operativa. Los datos STAAR revelaron que, a través de la junta, nuestros estudiantes del 5to y 6to grado no cumplieron las expectativas de lectura y matemática. El nivel de lectura promedio para un estudiante de la Etoile Academy tiene dos niveles de retraso. Esto impacta significativamente el rendimiento académico a través de todo el campus.

## **Demografía: Ver datos anteriores**

Fortalezas: Reflejo de la comunidad de los recién llegados y ELLs al igual que FRL.

Problemas: Menor población de estudiantes del medio oriente y asiáticos en comparación a la comunidad (aunque hay un aumento en comparación al año anterior), disminución en la población de estudiantes afroamericanos.

## **Logros Estudiantiles: Ver el Resumen de los Puntajes STAAR/Tablero de Datos Académicos (Y3), tablero de Datos del NWEA**

Fortalezas: El progreso/crecimiento estudiantil (de primavera a primavera durante el COVID-19), en comparación relativa a otras escuelas FRL, en comparación al promedio del distrito (en matemáticas Etoile supera al distrito).

Problemas: La tasa de aproximación del 5to grado solo está alrededor del 50%, la tasa de aproximación del 6to grado es extremadamente baja (45% en matemática, 39% en lectura), la aproximación del 7mo grado es baja en comparación a la lectura/escritura (solo 63% en comparación al 77% y 71% respectivamente).

## **Participación de la Familia y la Comunidad: 85% de satisfacción en la encuesta, 85% de asistencia en las conferencias**

Fortalezas: Alta participación en las visitas a casa, asistencia a la orientación familiar y conferencias.

Problemas: Debido a la participación virtual, aumento en la falta de claridad sobre el convenio familiar y el código de conducta del estudiante. Debido a los nuevos miembros del equipo de operaciones, aumento en la confusión en llamadas telefónicas y en la oficina principal al responder a las necesidades parentales. Etoile implementará necesidades de participación de padres y familia eficaces bajo la Sección 1116. Ofreceremos a los padres y familias el convenio de padres y familias, evaluaciones a nuestro plan de mejora y nuestra política de Participación de Padres y Familia.

**Currículo, Instrucción, y Evaluación:** (56% aprobando matemática STAAR, 55% aprobando ELA STAAR, 43% aprobando ciencias). El nivel promedio de lectura en Etoile el año pasado (para los estudiantes en el 5to y 6to grado) era al nivel del 3er grado. El nivel promedio de lectura para los estudiantes del 7mo grado es nivel del 5to grado. El nivel promedio de lectura para los estudiantes de educación especial es al nivel del 2do grado.

Fortalezas: Matemática, ciencia y ELA rigurosos alineados con TEKS.

Problemas: Estudiantes que leen significativamente por debajo del nivel del grado al comienzo del viaje de la Etoile Academy. Los estudiantes no tienen ganancias en la lectura lo suficientemente rápido para mejorar en todas las áreas de contenido (ELA, matemática, ciencia, etc.) Los estudiantes que tienen dificultades con la fluidez matemática (brechas en las habilidades fundamentales) y la resolución de problemas de matemática (baja alfabetización y falta de exposición antes de la Etoile). Estas dificultades impactan significativamente sus resultados en las pruebas STAAR.

### **Calidad del Personal, Reclutamiento y Retención: 65% de retención**

Fortalezas: Diversidad del personal y aumento en los maestros certificados.

Problemas: Reclutar y contratar al personal de mejor rendimiento desde el comienzo. Contratar maestros con suplemento ESL o certificación bilingüe que también se adecua a la misión. Retener el personal eficaz (se perdieron dos miembros del personal eficaces este año).

### **Cultura y Clima de la Escuela: Ver datos anteriores.**

Fortalezas: La cultura del salón de clases es fuerte, la transición de la cultura al aprendizaje virtual, nuevo manual de aprendizaje del estudiante virtual, consistencia de salón de clases a salón de clases, reducción en el ICR y solo cuatro incidentes OSS.

Problemas: Los ELLs siguen un poco sobre representados en las referencias.

### **Resumen de los Problemas Identificados y Estrategias Relacionadas**

1. Hay un problema identificado en que nuestros estudiantes (a través de la junta) están leyendo dos años por debajo del nivel de grado. El aprendizaje virtual y el COVID-19 solo aumentó esta brecha de lectura. Aunque implementamos la intervención fónica por primera vez este año, el aprendizaje virtual y el COVID-19 alteraron significativamente nuestra habilidad de ofrecer intervención de forma regular tres veces por semana. Este año, contrataremos a cuatro para profesionales, seis maestros, un especialista en alfabetización, y un coordinador de intervención para asegurar que la fonética, la fluidez de lectura oral, y la intervención de comprensión suceda de forma regular con un alto grado para asegurar el crecimiento. Además, entrenaremos a todo el personal en alfabetización de la enseñanza para asegurar ofrecer instrucción acelerada. Mire los detalles adicionales en el plan a continuación (Meta de Crecimiento de Lectura Universal).
2. *Hay un problema identificado en que nuestros estudiantes con IEPs están leyendo (en promedio) en un nivel de 2do grado. Esto es sustancialmente más bajo que nuestro promedio en toda la escuela. Aunque nuestros estudiantes con IEPs llegan leyendo con niveles por debajo de la población general, establecemos metas ambiciosas para cada estudiante este año para mejorar su fluidez al leer y la comprensión y acercarnos más a leer al nivel del grado. Estamos usando dos software de programas de intervención de lectura (Reading Plus y Lexia Core) que están basados en la investigación y están probados que funcionan para aumentar los niveles de lectura. También usamos ThinkCerca (una plataforma de lectura y escritura que está probada que aumenta los niveles de lectura en 2+ grados). Este año contratamos a un maestro de educación especial y coordinador por separado (solían ser roles combinados) para asegurar que los estudiantes reciban servicios robustos y apoyo. También contrataremos al menos cuatro para profesionales para la primera vez para añadir soporte adicional para los estudiantes con 504 y IEP. Finalmente, añadimos uno y un pequeño grupo de apoyo para la dislexia para nuestros estudiantes que no están logrando un progreso adecuado.*

3. Hay un problema identificado en que nuestros estudiantes vienen al 5to grado con brechas significativas en las habilidades matemáticas fundamentales y resolución de problemas matemáticos. Muchos de nuestros estudiantes del 5to y 6to grado carecen del dominio de las restas, multiplicación y división. Además, los desafíos en la alfabetización de los estudiantes desafían su habilidad de comprender y resolver problemas matemáticos de múltiples pasos. Para estrategias para abordar este problema, mire nuestro Desarrollo Deliberado referente a la fluidez matemática resaltado a continuación.

4. Hay un problema identificado en que nuestra retención del personal fue significativamente más baja este año que los años anteriores. Aunque hemos identificado que el problema se originó por cambios en nuestro proceso de contratación hecho durante el COVID (proceso completamente virtual), adicionalmente hemos decidido enfocarnos en la Salud Organizacional y crear/promover una cultura de personal sin miedo. Ver la explicación completa de esta meta resaltada a continuación (bajo Salud Organizacional).

5. Hay un problema identificado en que nuestra orientación familiar virtual, conferencias virtuales, y la rotación en los miembros del equipo de operaciones llevaron a una falta de claridad de los padres en torno a las expectativas de la Etoile Academy para los estudiantes y padres. La primera estrategia que implementaremos es volver a las orientaciones en persona y conferencias para padres para asegurar altos niveles de entendimiento y tiempo cara a cara con todo el personal. Adicionalmente, nos enfocaremos en la retención, entrenamiento y apoyo para todos los miembros del equipo de operaciones. Ver las metas Operativas en el documento a continuación para información adicional.

**Miembros del Equipo de Evaluación de Necesidades del Distrito:** Gerente de Operaciones, Director Académico, Superintendente, Coordinador de ex Alumnos, Director en Residencia, Director de Currículo e Instrucción, Maestro de Educación Especial.

**Fechas de las reuniones de Evaluación de Necesidades del Distrito:**

11 de junio del 2021

18 de junio del 2021

## Académicas

<b>Prioridad Organizacional 21-22</b>	Crecimiento de Lectura Universal
<b>Dueño de la Prioridad</b>	Cristina Urena
<p><b>Nuestros Estudiantes Merecen Crecimiento de Lectura.</b> Nuestros estudiantes merecen participar con textos a nivel del grado por propósitos tanto instructivos como de ocio. Los estudiantes que demuestren dominio en la lectura se vuelven aprendices con habilidades para acceder a información compleja y enseñarse a sí mismos a través de las áreas de contenido.</p> <p><b>Intención del Comandante</b> Nuestro enfoque sobre el crecimiento de lectura nos acercará más a las instrucciones de primera categoría y un compromiso estudiantil significativo en nuestros salones de clase. Estos son salones de clase que desafían a los estudiantes a compartir conocimientos intelectuales descubiertos por los materiales de lectura de alta calidad. Estos son salones de clases en los que los estudiantes: descubren el significado más profundo de un texto desafiante a través del análisis del trabajo y el propósito del autor, participan en debates intelectuales durante el contenido del curso con sus compañeros, expanden su lente del mundo a su alrededor, y comunican su entendimiento a través de métodos escritos y verbales.</p>	

Entrenaremos a todos los maestros de contenido sobre las habilidades de alfabetización fundamentales porque todos los maestros son maestros de alfabetización. Comprometeremos a todos los estudiantes a través de las áreas de contenido con los textos a nivel de grado y facilitaremos la exploración profunda y el análisis dentro de nuestros salones de clases. Al preparar intelectualmente para cada lección a un mayor nivel, los maestros se volverán expertos en el contenido que enseñan. Los estudiantes dominarán las habilidades de lectura en múltiples contextos.

### Medidas de Éxito

El indicador clave a continuación nos dirá si "ganamos el **Crecimiento de Lectura** en 2021-22.

Indicador	Lanzamiento	EOQ1	EOQ2	EOQ3	EOQ4
<b>Otros Indicadores</b>					
<b>Indicador 1</b> % de todos los estudiantes que cumplen con las metas de referencia individuales de lectura en Reading Plus.		>60%		>80%	
<b>Indicador 2</b> % de los estudiantes que puntúan <i>Aproximaciones</i> o mejor en su evaluación interna de lectura		35%	50%	70%	80%
<b>Indicador 3</b> % de los estudiantes que cumplen o exceden su meta de Lectura de Crecimiento MAP			>75%		100%

### Estrategia 1: La instrucción de Nivel 1 de Alta calidad se ofrece a todos los estudiantes entre los grados 5-8.

Soporte de la Red: Especialista de Alfabetización 5-8, Director Académico, Director de Currículo e Instrucción

Liderazgo Basado en la Escuela: Director en Residencia

*Nos adaptaremos, daremos a conocer e implementaremos un currículo compartido para la Alfabetización en los grados 5-8 basados en el currículo de aprendizaje Expedicionario. Un maestro que entienda su contenido a su nivel más profundo enseñará ese contenido más inteligentemente, con más pasión, y con mayores niveles de compromiso estudiantil.*

#### Acciones del Líder Clave

1. Ofrecer sesiones de contenido de alta calidad a los maestros de alfabetización en agosto.
2. Prepararse para y facilitar reuniones de Protocolos de Preparación Intelectual semanales con todos los maestros (coaches de instrucción).
  - a. Enseñar y practicar IPP a los maestros durante el PD de verano.
3. Los líderes entrenan a todos los maestros de Alfabetización y realizan un entrenamiento en vivo al menos semanalmente.
  - a. Agendar observaciones regulares para evaluar a los maestros usando el IPP.
  - b. Los coaches de alfabetización evalúan a los Maestros de

#### Metas Críticas

- **Para el 13 de agosto:** El CAO y el Especialista de Alfabetización lideran la internalización y el lanzamiento de la Unidad 1 para los maestros de alfabetización durante el BOY PD.
- **Para el 30 de agosto:** El Director/DCI/Especialista de Alfabetización facilitan reuniones semanales de entrenamiento con todos los maestros de alfabetización enfocados en los datos del estudiante.
- **Para el EOQ1:** Todos los maestros habrán administrado evaluaciones interinas de Lectura Q1.
- **Para el EOQ1:** El Director/DCI/Especialista de Alfabetización se reúnen con cada maestro para revisar los datos, establecer pasos de

- Alfabetización usando el IPP.
- c. Dan retroalimentación directamente a los maestros.
  - d. Ofrecen los siguientes pasos claros y una fecha para la cual los maestros habrán implementado la retroalimentación.
  - e. Registran la retroalimentación de los maestros y puntajes sobre el Protocolo.

acción y asegurar el éxito.

- **Para el 18 de diciembre:** 75% de los maestros de alfabetización implementaron el currículo con fidelidad y cumpliendo las referencias.
- **Para el 1ro de febrero:** 100% de los maestros de alfabetización implementaron el currículo con fidelidad y cumpliendo las referencias.

**Estrategia 2: Se ofrece intervención de alta calidad para cada estudiante y es en respuesta a las necesidades individuales.**

Soporte de la Red: Especialista en Alfabetización (con apoyo del CAO)

Liderazgo Basado en la Escuela: Director en Residencia y Director de Currículo e Instrucción

*La intervención basada en la alfabetización permitirá que el 100% de los estudiantes de Etoile entiendan exitosamente y analicen textos complejos a nivel de grado. La intervención nos permite cumplir con cada estudiante a su nivel individual, dirigiéndonos al aprendizaje no finalizado y personalizando la instrucción a un mayor grado que lo que es posible en las clases de Inglés/Artes del Idioma. Para los estudiantes que tengan un aprendizaje no finalizado significativo, esto significa intervención consistente en Fonética y Fluidez de lectura Oral. Para los estudiantes en o por encima del nivel de grado en lectura, esto significa una combinación de lectura independiente y enriquecimiento (grupo pequeño).*

**Acciones del Líder Clave**

1. El Especialista en Alfabetización y el Director crean y comparten un plan basado en la escuela para los grupos de intervención.
2. El Especialista en Alfabetización crea una lista para las guías de intervención.
3. Liderar entrenamientos para todo el personal sobre todas las plataformas de intervención, lecciones fonéticas, fluidez de lectura oral y fijadores.
4. Facilitar la Guía de intervención semanal usando la lista de intervención/grupo pequeño.
5. El desarrollo profesional mensual se entrega según sea necesario (basado en las guías).

**Metas Críticas**

- **Para el 30 de julio:** El Especialista en Alfabetización y el Director comparten el plan de intervención con todos los líderes y obtienen retroalimentación (Fonética, Fluidez de Lectura Oral, Fijadores, Lexia Core, ThinkCerca, etc.)
- **Para el 13 de agosto:** Todos los maestros de alfabetización están entrenados en la Fonética/Fluidez de Lectura Oral y el uso de otras plataformas de intervención.
- **Para el 30 de agosto:** Todos los líderes de la escuela entrenan al personal de intervención y los maestros.
- **Para el 6 de septiembre:** Los grupos de intervención/plataformas/fijadores están en operación completa. Se han completado todos los diagnósticos.
- **Para el EOQ1:** Durante las guías de entrenamiento, los grupos de intervención reflejan una ejecución de alta calidad de las lecciones fonéticas, fluidez de lectura oral y/o comprensión lectora.
- **Para el EOQ2:** 50% de los estudiantes en los grupos de intervención consistentes cumplen las metas de lectura NWEA MAP.
- **Para el EOQ4:** 90% de los estudiantes en los grupos de intervención consistentes cumplen las metas de lectura NWEA MAP.

**Estrategia 3: Desarrollo profesional de alta calidad es ofrecido a todos los maestros del salón de clases,**

## particularmente alrededor del apoyo de alfabetización para los estudiantes.

Soporte de la Red: Director Académico, Especialista de Literatura

Liderazgo Basado en la Escuela: Director en Residencia y Director de Currículo e Instrucción

*Los maestros de alfabetización recibirán desarrollo y entrenamiento consistente de alto impacto para que puedan implementar el currículo de Aprendizaje Expedicionario con dominio del contenido y experiencia pedagógica. Los maestros que no sean de alfabetización recibirán apoyo sobre los fundamentos en las prácticas de literatura que ayuden a apoyar a los estudiantes dentro de sus áreas de contenido.*

### Acciones del Líder Clave

1. Finalizar el entrenamiento de desarrollo profesional basado en la literatura 21-22.
2. Publicar y enviar por correo electrónico todas las oportunidades de desarrollo profesional 21-22.
  - a. Entrenamientos de educación especial/necesidades de aprendizaje diversas para los maestros de educación general.
  - b. Internalización de la unidad Eureka
  - c. Sesiones instructivas basadas en la alfabetización
3. Agendar entrenamientos a nivel del campus basado en la alfabetización con Readsters.

### Metas Críticas

- **Para el 30 de julio:** El CAO finaliza el PD de verano basado en la alfabetización.
- **Para el 9 de agosto:** El Especialista en Alfabetización y el CAO publican las oportunidades PD 21-22.
- **Para el 30 de septiembre:** El Especialista en Alfabetización lanza las sesiones de desarrollo profesional basadas en la alfabetización para el año escolar.
- **Para el 18 de diciembre:** Todos los maestros de alfabetización se han registrado y asistido al menos a un taller de desarrollo profesional basado en la alfabetización.
- **Para el 18 de diciembre:** Todos los maestros de educación general han asistido a los entrenamientos de educación especial obligatorios.

## Académicas

### Desarrollo Deliberado

Fluidez Matemática y Habilidades de Resolución de Problemas

### Dueño de la Prioridad

Desiree Martinez (con apoyo de Rachel Moore)

### Nuestros Estudiantes Merecen

#### Fluidez matemática y habilidades de resolución de problemas.

Nuestros estudiantes merecen participar con las matemáticas a nivel de grado incluyendo problemas de matemáticas complejos de varios pasos. Para participar en la resolución de problemas matemáticos, los participantes necesitan dominar la fluidez matemática (adición, sustracción, multiplicación, división y fracciones (al igual que las estrategias para resolver problemas (CUBES).

#### Intención del Comandante

Nuestro enfoque en la fluidez matemática (comenzando con la orientación al estudiante) asegurará que tengamos órdenes claras para las primeras seis semanas de la instrucción de matemática. Todos los estudiantes tienen que dominar la adición, sustracción y multiplicación para la semana 6. Desde allí, la instrucción de nivel uno y la intervención se puede enfocar en la división, fracciones y decimales. Sin habilidades fundamentales en estas áreas, los estudiantes no podrán participar significativamente en la resolución de problemas matemáticos y el trabajo de nivel de grado.

Después del empujo de fluidez de las primeras seis semanas, nuestro enfoque cambiará a las pruebas STAAR y a la resolución de problemas matemáticos. Todos los maestros y estudiantes recibirán un entrenamiento completo en CUBES, resolución de problemas de matemática y apoyar a los estudiantes a responder las preguntas de matemática STAAR. Los coaches se reunirán con los maestros cada semana para revisar los



resultados de los exámenes STAAR semanales y establecer metas claras/pasos de acción.

### Medidas de Éxito

Los indicadores clave a continuación nos dirán si "ganamos" la **Fluidez Matemática** en 2021-22.

Indicador	Lanzamiento	EOQ1	EOQ2	EOQ3	EOQ4
<b>Otros Indicadores</b>					
<b>Indicador 1</b> % de todos los estudiantes que califican dominio y superior en el STAAR semanal alineado con las pruebas de matemática.		>60%		>80%	
<b>Indicador 2</b> % de estudiantes que califican aproximación en las internas de matemática.		35%	50%	70%	80%
<b>Indicador 3</b> % de estudiantes que cumplen o superan las metas de matemática en las pruebas NWEA MAP.			>75%		100%

## Salud Organizacional

### Prioridad Organizacional 21-22

Una Cultura sin Miedo: Crear una cultura de altos logros y psicológicamente segura que promueva la participación, innovación y crecimiento.

### Dueño de la Prioridad

Desiree Martinez (con apoyo de Rachel Moore)

Incluso en las organizaciones con mayores logros, las personas desvían energía considerable todos los días a un "trabajo secundario" para el que no fueron contratados: conservar sus reputaciones, esconder sus equivocaciones de los demás y de sí mismos, y contenerse cuando más importe. Ellos se encuentran viviendo en miedo de las consecuencias de fallar o temen la retribución percibida.

**Nuestros Estudiantes Merecen** asistir a una escuela donde sus maestros y líderes trabajen juntos como equipo para asegurar su éxito poniendo sus egos e inseguridades detrás de la misión. La fuerza motriz detrás de la cultura organizacional que creamos es obtener resultados destacables para nuestros estudiantes para que puedan lograr sus sueños.

### Intención del Comandante

No tendremos miedo en nuestra búsqueda de resultados. Tomaremos propiedad de todos los errores y aprenderemos de ellos tan rápidamente como sea posible. Veremos toda la retroalimentación como una oportunidad de crecer y mejorar para nuestros estudiantes. Para hacer esto tenemos que definir nuestra excelencia con metas claras, crear espacio para la innovación, dominar la toma de riesgos y propiedad sobre los errores/fallas, y aceptar las fallas como parte de nuestro viaje de aprendizaje.

Podemos y crearemos un ambiente donde los gerentes hagan el fallar y rápidamente aprendan/corrijan el curso, donde los miembros del equipo hablen porque saben que beneficia al bien mayor, y donde forcemos nuestros límites y maximicemos nuestro potencial colectivo.

### Measures of Success

Los indicadores clave a continuación nos dirán si "ganamos" la **Salud Organizacional** en 2021-22.

Indicador	Lanzamiento	EOQ1	EOQ2	EOQ3	EOQ4
<b>Otros Indicadores</b>					
<b>Indicador 1</b> % de los miembros del equipo que dicen que están satisfechos o trabajan altamente en Etoile en las encuestas de personal de otoño y primavera.		75%		>90%	
<b>Indicador 2</b> % de los miembros del equipo que están de acuerdo/totalmente de acuerdo a la pregunta "es seguro tomar un riesgo en este equipo"		75%		>90%	
<b>Indicador 3</b> % de los miembros del personal que regresan a Etoile para el siguiente año escolar.				>85%	

### **Estrategia 1: Enseñar Explícitamente a todo el Personal sobre el Atreverse a Liderar y Tomar Propiedad.**

Soporte de la Red: Director Académico, Superintendente

Liderazgo Basado en la Escuela: Director en Residencia y Director de Currículo e Instrucción

*Todos los maestros recibirán desarrollo profesional (comenzando con el PD de verano) sobre Atreverse en Grande y tomar propiedad sobre los errores/fracasos. Al enseñar explícitamente la cultura que esperamos crear, las expectativas estarán claras para todas las partes interesadas.*

#### **Acciones del Líder Clave**

1. Todos los líderes de la red y la escuela leerán e internalizarán el Atreverse en Grande.
2. Todos los líderes establecerán metas de acuerdo con este texto. Ellos revisarán estas metas con su coach semanalmente.
3. Los líderes ofrecerán un desarrollo profesional claro sobre Atreverse en Grande creando una cultura sin miedo.
4. Los líderes conectarán a todos los entrenamientos y retroalimentación de nuevo a la misión para ayudar al personal ver la oportunidad de mejorar/crecer en cada momento.
5. Todos los coaches se adherirán al modelo de reunión de entrenamiento para asegurar que todo el personal tenga oportunidades de procesar, establecer metas, celebrar victorias y dar retroalimentación a su coach semanalmente.
6. El CAO y el Superintendente observarán las reuniones de entrenamiento semanalmente para asegurar que estas cumplan nuestras expectativas.

#### **Metas Críticas**

- **Para el 30 de julio:** El DCI y el CAO completan el plan de PD de verano y han leído/internalizado el Atreverse en Grande (Brene Brown).
- **Para el 9 de agosto:** Todo el personal se habrá comprometido en un diálogo abierto referente a nuestro texto ancla (Atreverse en Grande).
- **Para el 13 de agosto:** Todo el personal podrá articular el objetivo para la cultura adulta, sus propias metas en referencia a esto, y como la retroalimentación diaria de su coach juega un rol principal en la cultura adulta.
- **Para el 30 de septiembre:** El CAO y el Superintendente habrán observado al menos una reunión de entrenamiento con cada miembro del personal en la organización para asegurar la alineación con nuestras expectativas y metas de entrenamiento.
- **Para el 30 de octubre:** El equipo de liderazgo (incluyendo el Superintendente y el CAO) revisarán el progreso hacia la meta, el uso del texto de ancla, y las ganancias/hechos brutos sobre la cultura del personal. El equipo establecerá pasos de acción clave para continuar a mejorar y proceder en esta meta organizacional.

# Operaciones

<b>Prioridad Organizacional</b> 21-22	Experiencia Operacional (todo el equipo)
<b>Dueño de la Prioridad</b>	Natalia Ramirez (con ayuda del Superintendente)

Cada miembro de nuestro Equipo de Operaciones es capaz de ejecutar su rol a máxima capacidad. Sabremos que ganamos esta prioridad si, para el final del año, nuestros miembros del equipo expresan satisfacción con y claridad sobre trabajo del día a día, las familias están satisfechas (más del 90%) con el servicio ofrecido y el nivel de experiencia que experimentan de todos los miembros del equipo de operaciones, y los líderes académicos gastan menos 10% de su tiempo en asuntos relacionados con las operaciones. Creemos que los roles claramente definidos y las responsabilidades junto con un mayor entrenamiento y apoyo llevarán a estos resultados.

**Nuestros Estudiantes Merecen** edificios de la escuela que funcionen, sean seguros, alentadores y limpios. Las familias merecen una experiencia de calidad y simplificada con la escuela de sus niños (sin importar con quien hablen).

## Intención del Comandante

Nuestro enfoque sobre el entrenamiento y apoyo, junto a los roles claros y responsabilidades, asegurarán que cumplamos las métricas anteriores. Nuestros miembros del equipo a través de todas las operaciones serán capaces de ejecutar su rol a un mayor nivel, y asegurarán que nuestra escuela sea altamente funcional, segura, clara y cordial. Nuestros miembros del equipo de operaciones entenderán completamente como las operaciones son críticas para la misión. Sin operaciones que funcionen altamente no podremos ser capaces de cumplir nuestras metas académicas.

## Medidas de Éxito

Los indicadores clave a continuación nos dirán si "ganamos" la **Meta de Experiencia Operativa** en 2021-22.

Indicador	Lanzamiento	EOQ1	EOQ2	EOQ3	EOQ4
<b>Otros Indicadores</b>					
<b>Indicador 1</b> % de familias que indican satisfacción con las experiencias de la escuela en las encuestas de otoño y primavera.		>80%		>90%	
<b>Indicador 2</b> % de los miembros del equipo de operaciones que responden de acuerdo/totalmente de acuerdo a las preguntas a continuación en las encuestas del personal de otoño y primavera. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tengo confianza de ejecutar mi rol</li> <li>- Estoy creciendo y desarrollando</li> <li>- Mi coach me apoya Y me impulsa</li> </ul>		>70%		>90%	
<b>Indicador 3</b> % ADA está por encima del 97% y la Persistencia del Estudiante está por encima del 85%					
<b>Indicador 4</b> En las revisiones de equipo de liderazgo trimestrales, el personal académico reporta gastar menos de		20%	15%	10%	<10%

\_\_\_\_\_% de su tiempo en operaciones.



### Estrategia 1: Roles explícitos, Responsabilidades y Referencias para cada rol.

Soporte de la Red: Superintendente

Liderazgo Basado en la Escuela: Gerente de Operaciones

*Todo el personal recibirá un desglosamiento claro de los roles y responsabilidades del Equipo de Operaciones incluyendo métricas claras para el éxito en su rol.*

#### Acciones del Líder Clave

1. El Gerente de Operaciones creará una versión finalizada del documento de Roles y Responsabilidades y entrenarán a todos los miembros del equipo de Operación sobre sus roles/responsabilidades.
2. El Superintendente y el Gerente de Operaciones creará un calendario PD específico para operaciones incluyendo entrenamiento externo y visitas a la escuela. Esto será específico para los roles/responsabilidades de cada miembro.
3. El Gerente de Operaciones entrenará a todos los miembros del equipo sobre las Medidas de Calidad de la Escuela y asegurará que las guías de Calidad de la Escuela ocurran al menos 1 vez por semana.

#### Metas Críticas

- **Para el 9 de agosto:** Todos los miembros del Equipo de Operaciones habrán participado en el Entrenamiento de Roles/Responsabilidades.
- **Para el 30 de septiembre:** Todos los PDs de Operaciones para el año serán puestos en el calendario y explicadas al equipo de Operaciones.
- **Para el 30 de octubre:** Todos los miembros del equipo habrán internalizado las Medidas de Calidad de la Escuela y las usarán semanalmente para mejorar las operaciones.
- **Para el 30 de enero:** Todos los miembros del Equipo de Operaciones reportarán claro entendimiento de su rol, responsabilidades y métricas de éxito.

### Estregia 2: Aumenta el entrenamiento y apoyo ofrecido a cada miembro del Equipo de Operaciones.

Soporte de la Red: Superintendente

Liderazgo Basado en la Escuela: Gerente de Operaciones

*Todo el personal recibirá entrenamiento y apoyo adicional a medida que crecen en su rol y trabajan para cumplir las referencias.*

#### Acciones del Líder Clave

1. El Superintendente y el Gerente de Operaciones crearán un calendario PD específico para las operaciones incluyendo entrenamiento externo y visitas escolares. Esto será específico para los roles/responsabilidades de cada miembro.
2. El Gerente de Operaciones hará seguimiento el entrenamiento completo para el equipo y asegurará que todos los miembros del equipo completen al menos dos entrenamientos externos por semestre específicos para su rol/responsabilidad.
3. Todos los nuevos miembros del equipo recibirán responsabilidades financieras y

#### Metas Críticas

- **Para el 13 de agosto:** El Superintendente entrenará al equipo sobre las Medidas de Calidad de la Escuela y Responsabilidades Fiscales.
- **Para el 30 de septiembre:** Todos los PDs de Operaciones para el año serán puestos en el calendario y explicadas al equipo de Operaciones.
- **Para el 30 de octubre:** Todos los miembros del equipo habrán completado el entrenamiento externo.
- **Para el 6 de enero:** Todos los miembros del equipo habrán completado al menos dos entrenamientos externos.

fiscales del TPSCA y del Superintendente.

4. En las reuniones de coaching semanales, los supervisores preguntarán, "¿qué entrenamiento adicional será útil para su rol?" Para asegurar que todos los miembros reciban entrenamiento crítico y apoyo.

- **Para el 7 de junio:** Todos los miembros del equipo habrán completado al menos cuatro sesiones de entrenamiento externo.
- **Continuo:** Los supervisores pedirán reportes directos sobre entrenamientos adicionales necesarios y revisarán el calendario de entrenamiento basado en esa retroalimentación.